

#### 10-4 進路・就職センター、進路グループの活動

##### [到達目標]

「就職指導」の目標は、単に就職希望者の中の就職率を上げるのではなく、「進路指導」という枠組みの中で、学生の卒業時における進路決定者を増やすことと考えている。

2006年3月卒業生の進路状況は、進路決定率（就職者と進学者の合計）は84.5%で、そのうち就職者（新規就職決定、自営、現職継続、臨時雇用者）が74.9%、進学者率（大学院進学、留学、専門学校）が9.7%であった。進路決定率は前年の2005年3月卒業生に比べると、2.3%上昇しており、2007年3月卒業生では企業の求人意欲の向上もあり、さらなる増加を期待するところである。（統計は、9月卒業生を除く）

A群・学生の進路選択に関わる指導の適切性（学部）

A群・学生の進路選択に関わる指導の適切性（大学院）

学生の進路選択は多様化しており、企業への就職だけが目標ではなくなりつつある中で、進路指導の方針としても、就職率を上げるとか、就職者の中での大企業就職者の比率を増やすということではなく、卒業時には将来の仕事の見通しを持っているような「進路決定」を進路指導の目標指標と考えていきたい。同時に、卒業時に進路を保留した学生（併せて、進路選択の失敗のために卒業3年以内に進路変更を希望する卒業生）に対して、大学の進路指導・就職指導の支援を拡大したいと考えている。

上記の目的のために、青山キャンパスでは2005年4月から従来の「就職部」を「進路・就職センター」に呼称を変えて、大学における各種の進路関連情報（留学、進学、資格取得、教職など）の交流機能を持ち、進路相談の窓口を一本化することで学生にとっても分かりやすい担当部署へと衣替えをした。従来同様に就職斡旋を含む支援業務と、調査・統計業務や求人先開拓を行う業務も並行しつつ、学生の能力と適性に合った進路選択ができるよう指導助言することを、青山キャンパスの「進路・就職センター」及び相模原キャンパスの「学生支援ユニット進路グループ」の役割としていきたい。また、進路指導には、低学年からの進路意識の涵養が必要である。そのために、低学年時の教育カリキュラムの中で、キャリア教育を行うことが必要であり、今後、青山スタンダード科目の中に、「キャリア科目」を取り込むことを推進して行きたいと考えている。

また、進路保留のまま卒業する学生(2006年3月卒業生では約15.2%)に対しては、次年度以降の企業就職準備、公的資格試験受験準備（公務員試験、教員採用試験など）や、専門学校を経て資格を修得して専門職につくという進路の確定化のために、卒業生支援も併せて行っていきたい。

大学院修了者への進路支援については、旧世田谷キャンパスの「就職課」が、従来より理工学研究科博士前期課程修了者に対しても学部学生と同様の就職支援を行ってきた（現在は相模原キャンパスにて「学生支援ユニット進路グループ」が対応）。他方、文系大学院ではこれまでは研究職志向が強く、指導教員による進学指導、就職指導が行われていた。しかし、専門職大学院が設置され、大学院修了者においても新規就職、転職希望者が増加すると考えられるので、就職支援の対象者としていきたいと考えている。

### B群・就職担当部署の活動上の有効性

進路・就職支援関連の事務組織としては、青山キャンパスにある「進路・就職センター」(11名)が①全学的な進路・就職支援活動全般を統括し、②文系学部3・4年生及び第二部学生の就職支援業務を行っており、併せて、相模原キャンパスの「学生支援ユニット進路グループ」(4名)が、①理工学部3・4年生及び大学院生の就職支援業務と、②全学部1・2年生の進路指導を行っている。教員側の組織としては、各学部から1名(任期1年)選出される就職部委員で構成される就職部委員会が、主要な課題についての協議と決定を行うとともに、各学部教授会との情報交換の役割を果たしている。

組織上の課題としては、①2キャンパス事務組織間の役割分担と連携、②文系学生と理系学生への異なる進路支援形態の調整、③人員と予算の制約への対応、④教員側の協力意識の向上、の4点があげられる。

①2キャンパス事務組織間の連携については、②の文系、理系の進路指導の違いとも関連しており、役割分担に基づいて独立に作業をしつつ調整するという方法が取られているが、今後の大学全体の事務組織改編の全体方針の中で、両者の連携のあり方について再検討を行いたい。③人員の不足については、比較的定型的な作業は非常勤職員の協力で補っているが、学生1人1人への就職相談が年間5,000件を超える現状では、経験を積んだ職員の人数が必要となっている。外部キャリアカウンセラーの雇用が話題になるが、限られた予算の中では優先度を高くはできない。職員の不足(例えば就職相談)を補うという意味も含めて、④教員側の協力意識の向上が望まれるが、文系学部では(理工学部比べて)、教員数に対する学生数の多さや、研究室と学生の関連の薄さなどの点で、実現が難しく、専ら就職部委員を経由しての情報伝達に終わっている。一方の理工学部では、学科ごとに相模原支部委員が選任され学科全体の就職業務を統括するとともに、研究室単位でも学部学生、大学院学生の就職指導が行われている。人員の問題については、企業の現役・退職OBの協力を得るという方法を試みており(企業人OBによる面接試験実習や就職相談など)、1つの有効な解決策と考えている。

他に、学生に対する進路・就職活動と並行して、採用企業側への働きかけと情報収集作業にも力を入れている。大学の地理的な好条件もあり、年間に1,000社を超える企業が大学に来訪し情報交換を行っているが、その結果、本学を特定した求人申込みが年間6,000件(2005年度は文系4,772件、理系1,560件)を超えている。卒業生のこれまでの就職と活躍の実績に加えて、主要企業の採用担当部署との良好な信頼関係の維持が重要な要因となるので、大手企業約100社の採用担当者及び、今後の成長が期待できる中堅・中小企業約100社の採用担当者とも定例的に懇談会を行っている。

### C群・学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

進路支援活動の柱は、青山、相模原両キャンパスで年間150回を越す進路・就職支援行事と、年間約8,000件の個別進路就職相談で、学生への支援の量、質ともに一応の水準の支援を行っている。2005年度の主要な支援行事は、3年次の9月末の就職ガイダンス(青山キャンパス当該年度卒業生3,664名の76%、2,768名が出席)に始まり、自己分析(職業興味テスト、SPIテスト)、就職技術講習(エントリーシートの書き方、OB訪問、面接の受け方、就職体験報告)、業界・職種知識(マスコミ業界、流

通業界、SE職、営業職、MR職など)、資格研究(公務員試験合格者報告、公務員試験ガイダンス)、企業研究(約400社の学内企業セミナー、官庁・自治体による説明会)など、両キャンパスで150件以上を実施して延べ37,000名が参加している。また個別進路就職相談は、9月に始まり翌年の7月頃まで切れ目なく学生が来室している。限られた人員で、これだけの行事と相談をこなすことは職員にとって相当の負担となっている。解決策として、相談業務を外部委託することや、Webを用いた相談などで効率化することも考えられるが、**事情を熟知した職員が対面で相談にのることが、進路情報の伝達だけでなく学生の精神面でのカウンセリングの役割を果たしており、今後もこの体制で対応したい。**その反面で、学生から要望の多い企業インターンシップについては、いくつかの学部では独自のプログラムで実施されているが、全学的な導入をするとすると教職課程における教育実習並の対応が必要となるために、難しい面がある。進路・就職センターとしては、各企業主催のインターンシップや、外部機関が募集する企業紹介企画に関する情報を学生に提供することに止めている。

### C群・就職活動の早期化に対する対応

**就職活動の早期化には2つの側面がある。狭義には採用活動の早期化への対応であり、広義には就職指導期間の拡大の問題である。**

企業の採用活動の早期化に対しては、私立大学連盟と日本経団連企業との申し合わせでは、採用活動は最終学年の4月からとなっているが、業種によっては3年生の11月頃から説明会やエントリーシートの受付が始まっているのが現実である。しかし、**本学では3年生対象の学内企業説明会では一般的な企業情報の伝達や動機付けに止め、採用に結びつくような活動は4年生の4月以降とするように参加企業に依頼をしている。**大学教育に支障が起らないという配慮と同時に、学生が不利な立場に置かれられないための現実的な工夫が必要であると考えている。

一方の**就職指導期間の拡大の問題は、3・4年生への就職支援中心であった就職部時代から、進路・就職センターに変わり、1・2年生の時期からの進路指導により一層の重点をおくこととなり、これは相模原キャンパスの「学生支援ユニット進路グループ」と青山キャンパスの「進路・就職センター」との共同作業として充実をはかって行きたい。**3年生への進路就職支援は学業への配慮から、9月を開始時期として、後期定期試験の前後を除き翌年3月までに集中的な就職支援行事を行っている。4年生に対しては前期期間中は就職相談を中心にきめ細かな対応を行っている。夏休み前後には採用継続中の企業に依頼し、学内合同企業セミナーを行っている。また、秋採用・通年採用企業の情報を提供するとともに、3月の卒業まで支援活動を継続するよう指導している。さらに、理系大学院では従来から修士課程修了生が就職支援の主要な対象者であったが、文系大学院でも修士課程での就職支援が必要となっている。また、卒業生に対する支援を含めると、進路支援を必要とする対象学生の範囲が非常に拡大しており、限られた対応能力の中で、現実的な重点配分が必要となってきている。

### C群・就職統計データの整備と活用の状況

進路関係のデータや統計としては、①学生の進路活動経歴データ、②進路状況データ（卒業時、卒業数年後）、③就職支援評価指標、④企業の求人データ、⑤卒業生データなどがある。

①**進路活動経歴データ**に関しては、個別学生のデータベース（進路・就職支援システム）を青山キャンパス「進路・就職センター」及び相模原キャンパス「学生支援ユニット進路グループ」の職員が共有利用しており、就職相談にもその経緯情報が活用されているが、データ内容の充実、検索・集計の使いやすさの点で、さらなるシステムの改善が必要である。②**進路状況データ**に関しては、大幅な改善が行われた。2002年度以前は文系卒業生の進路届の回収が70%前後であったが、2003年度から100%回収を目標に努力し、2004年3月卒業生では99.2%、2005年3月99.7%、2006年3月99.7%の成果をあげた。その結果、**卒業生の進路状況を正確に把握することが可能となった**。例えば、対前年比を算出して年度ごとの進路状況の変化が追えるし、進路保留者がどのような計画を持っているかも（次年度の受験準備、専門学校進学、留学準備など）把握でき、対応が可能となった。また学部間で比較をすることで、進路状況の学部別の指導に役立つと考えている。多くの大学で「就職希望者」を母数とした就職率を公表しているが、時期とともに変化する曖昧な「就職希望者」の定義次第で数字は変わるので、対外的なイメージ指標でしかなく、学生の進路指導にとっては、有益な統計ではないと考えている。また、就職者だけを取り上げるのではなく、**進学、留学も含めた「(卒業生に占める)進路決定者」という指標が、進路指導にとっては適切である**と考えている。

なお、従来進路状況の統計は3月卒業生を対象に行ってきた。9月卒業生の進路は把握しづらく、進路届の回収率は3月卒業生に比し著しく低いのが現状である。この数字を合計すると、統計的価値が失われると考えられてきた。しかし9月卒業生は毎年100名を超えていることから、2006年度の重点項目として進路届の回収率を高め、進路状況の把握に努めているところである。

③**就職支援活動の評価**については、進路決定率を1つの柱と考えているが、同時に、学生からの進路支援への満足度のような調査データも必要であると考えている。④**企業の求人データ**に関しては、進路・就職支援システムや掲示で学生にすみやかに公開するとともに、集約して年度別の求人動向を管理しており、順調に稼働している。⑤**卒業生データ**に関しては、従来は企業から提供を受けた卒業生在職者名簿を、在校生のOB・OG訪問のために公開していたが、**2004年度より個人情報保護法の趣旨に添って厳重な管理の下で利用する方法に変更した**。また、個人情報に対する意識が高まる中で、OB・OGの協力が得にくくなっているが、一方で在校生の訪問希望は多く、その調整が課題となっている。今年度より、**卒業後の進路報告のための届け出用紙に、後輩への協力の可否を記入できるように変更し、連絡先も記入できるようにしているが、今後これをデータベース化して、在校生が多くのOB・OGと直接話ができる環境を整備していけるように**考えている。また、現在は校友センターが別個に新規卒業生のデータを取得しているが、窓口を1つにしてデータを取得することについて検討していくと同時に、進路・就職センターと校友センターそれぞれが保有しているデータの有効活用についても検討していきたい。

以下に、前回（2002年度）の自己点検・評価報告書のなかで、とくに大きな問題点としてあげていた事項への対応を項目別に記述することとする。

1. 青山キャンパスでは就職部業務をアウトソーシングすることにより、いくつかの事務処理や求人情報などが把握しにくくなってきた。

#### ＜問題点への対処状況＞

現在、人材派遣会社より派遣されたスタッフ2～3名に、求人票処理、資料室整備、来客窓口対応を中心に業務を任せている。職員役職者を含めた指揮命令者を選定し、定期的なミーティングを行い情報交換に努めている。新任の職員に対しては、派遣スタッフに任せている業務を実際に体験させることで、業務内容と作業方法を学ぶようシステム化している。派遣スタッフ指揮命令者は、メンバーが代わっても対応できるよう、業務内容と作業方法のマニュアルを作成、伝達し、変更部分は改訂している。

2. 理工学部生対象のWebによる就職支援活動システムを立ち上げる必要がある。

#### ＜問題点への対処状況＞

2004年度より、相模原キャンパス進路グループが「理工学部就職情報システム」を運用している。これは、従来理工学部各学科で独自に管理していた求人情報を一元管理したもので、これにより他学科の学生も求人情報を閲覧できるようになった。2005年度からは、全在学生の利用できる「学生情報サービス」共通メニューとして「進路・就職情報」をおき、そこから青山キャンパス進路・就職センターの運用する文系就職のための「就職活動支援システム」と、相模原キャンパス進路グループの運用するおもに技術系就職のための「理工学部就職情報システム」にリンクできるようにした。

今後さらに、両キャンパス共通のシステムとして、新たな機能を加え立ち上げるべく、プロジェクト体制を組んで検討を進めている。

3. 相談件数の急増に対し、相談態勢を質と量の両面から強化する必要がある。

#### ＜問題点への対処状況＞

青山キャンパスでは、シフト勤務体制により月・水・金を19:00まで学生との面談に当てている。加えて一昨年より就職部長（教員）の面談日を設け、週1回のペースで予約制での面談を実施している。また、企業を退職されたOBや外部キャリアカウンセラーによる学生相談も取り入れている。

また、両キャンパス職員の多くが、首都圏私立大学約100校の就職関係者で構成される「大学職業指導研究会」の各分科会に所属し、自己研鑽に努めている。新任職員は、同研究会主催の新人研修に参加し、就職業務の基礎知識の習得とカウンセリングマインドなどを学んでいるが、さらに能力開発に向け体系的に研修会参加などを義務づける必要があると思われる。他大学の就職関係業務職員との交流も、行事の企画や情報交換の重要な要素となっている。

#### 4. 低学年からの進路指導を強化する必要がある。

##### <問題点への対処状況>

相模原キャンパス進路グループとの連携により、多くの低学年向けの企画が実施されている。最も効果的なものは、**公務員・教員希望者に対する一貫した支援**であろう。多くの勉強時間とモチベーションの維持の関係から、低学年での強い意識づけを必要とするからである。**2006年度入学生に対し、新たに小冊子「AOGAKU CAREER NAVI 2006」を作成、配付**することとなった。今後さらに充実したものとし、オリエンテーションなどの場で入学時からの進路への意識づけに活用していくつもりである。

#### 5. キャリアカウンセラーを養成する必要がある。

##### <問題点への対処状況>

現在、職員に資格取得者がいないが、限られた予算で公費による資格取得は難しい状況である。また、異動の体系がはっきりしていないので、せっかく資格を取得しても全く関連性のない部署に配置換えとなるケースも考えられる。全学的な人事計画が必要であろう。

現状では、キャリアカウンセラー、キャリアアドバイザーなどの資格を持ち、カウンセリングマインドを持ち合わせた外部スタッフの活用を積極的に進めていきたい。