

---

---

# キャリア形成支援/就職支援についての 調査結果報告書

---

---

平成21年3月

ジョブカフェ・サポートセンター  
(経済産業省事業)



# 目 次

---

調査の概要	4
回答校の属性	5
1. キャリア形成支援の取り組み状況	6
2. 実施形態	7
3. 授業科目の実施状況	8
4. 授業科目の担当者数	12
5. キャリア形成支援の初年次教育	13
6. 取り組み開始時と現状の比較	14
7. キャリア形成支援の効果	17
8. キャリア形成支援に対する学内外の意義	20
9. キャリア形成支援に対する産業界(企業等)からの期待	22
10. 卒業生の早期離職	23
11. 今後の就職支援	25
12. 外部機関との連携	26
13. 自己評価(キャリア形成支援)	31
付 調査票	33

## 調査の概要

---

### 1 調査の目的

企業等における新卒採用が厳しくなっている状況下、若年者就労支援の立場から、大学においてどのようなキャリア形成支援、就職支援が取り組まれているのか、その実態を把握することを目的とし本調査を実施した。

### 2 調査対象者

全国の国公立・私立の4年制大学の教務部長

### 3 調査方法

郵送法

### 4 回収数、回収率及び有効サンプル数

調査対象	依頼数	回収数	回収率	有効サンプル数
進路・就職指導担当者	700	408	58%	408

### 5 調査期間

2009年1月5日～3月31日

### \* 報告書および調査票での用語について

本調査では「キャリア形成支援」「就職支援」という用語を使用しています。用語の定義は以下の通りです。

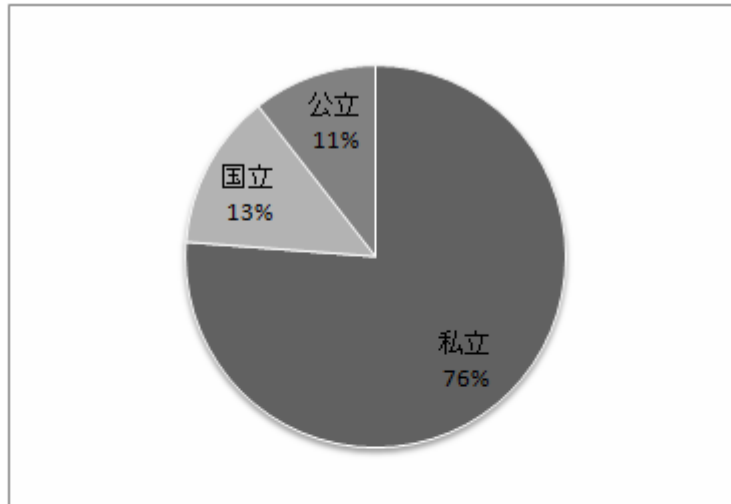
「キャリア形成支援」：生涯を見据えた進路・職業選択やキャリアのデザイン（生き方や進路の設計）、職業的能力や社会的能力の育成を援助する教育的方策。

「就職支援（指導）」：卒業後企業等へ就職することを希望する学生に、就職活動に必要な情報の提供や業界・企業研究、面接、エントリーシートの書き方等の指導を行なうこと。

〔上記定義は、「大学等における学生生活支援の実態調査」（2006年日本学生支援機構）を参照しています〕

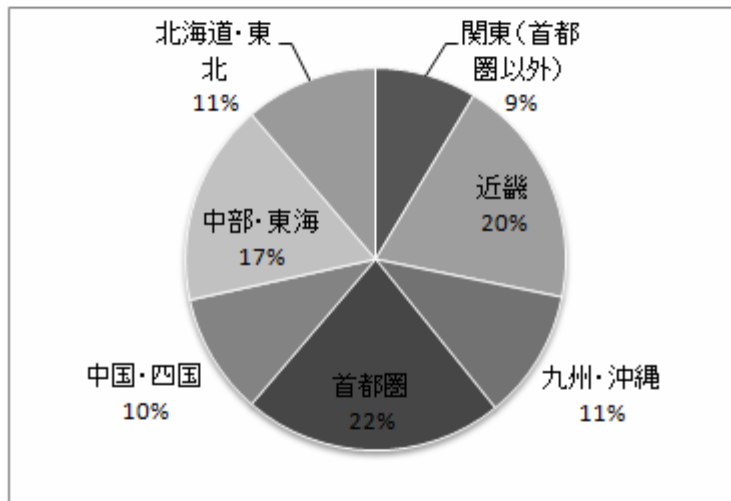
## 回答校の属性

所在地



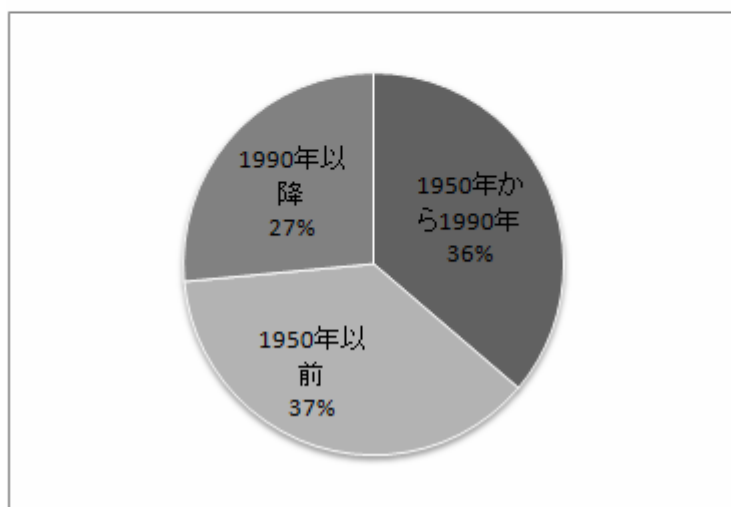
(N=408)

設置形態別



(N=408)

創立年



(N=408)

## 調査結果の概要

---

ジョブカフェ・サポートセンター（経済産業省事業）が行った本調査「キャリア形成支援/就職支援についての調査」から、わが国の大学におけるキャリア形成支援及び就職支援の現状について理解するための、いくつもの貴重な結果が得られた。これらの結果について、今後のキャリア形成支援/就職支援の取り組みを検討する上でポイントとなるであろう点について結果概要としてまとめる。

### 依然として限定的な取り組みをどうすれば改善できるのか

大学におけるキャリア形成支援教育が始まったのはここ10年である。医歯薬系、芸術系といった一部の大学を除くと、ほぼ100%に近い大学で何らかの形態で取り込まれるまでに至っていることが本調査から明らかとなった（p6「問1-1」）。その取り組み形態も8割を超える大学で授業科目として位置付けられている（p7「問1-2」）。

しかし、このような広がりを見せるキャリア形成支援であるが、依然として改善が進んでいない課題がある。それは、まだまだ一部の学生のみを対象としているということである。授業科目として取り組まれているといっても、1科目のみの設定という大学が最も多く、1年次41.6%、2年次34.2%、3年次28.3%という結果である（p8「問1-3」）。1科目だけでは、どうしても限られた学生しか受講できないであろう。

その結果が、受講率（各学年の学生総数に対する受講率）に現われている。各学年ともに受講率1割が最も多い（p11「問1-3」）。1科目しか設定されず、その結果として1割の学生のみが受講しているという状況である。しかも半数以上が「選択科目」で位置づけられているため（p9「問1-3」）、この1割の学生も、恐らくは、大学側が本来受講してもらいたいと想定している学生ではなく、どちらかという意識も高い、受講しなくても大丈夫であろう学生である可能性が高い。キャリア形成支援の取り組みは、大学全体というマクロでは急速に広がったが、個別大学というミクロの部分では、ほとんど広がっていないという現状である。

では、このような状況を改善するには、どうしたらいいのであろうか。1科目しか設定していない、設定できないというのは、カリキュラム構成上の問題もあろうが、それ以上の原因は「担当者がいない」ということであろう。キャリア形成支援教育が始まった当初からこの問題は提起されてきた。キャリア形成支援教育の理念から考えると、大学教育全体の中に位置付け、正課として取り組んでいくためには、学内の専任教員が担当することが本来の姿であろう。しかし、これまでの先行調査でも「教員の協力が得られない」という点は、キャリア形成支援教育の課題として一番に挙げられ、ほとんどとっていいほど改善されていない（p25「問5」）。この先、大学教育全体の中にきちんと位置付けていくためには、受講率の増加を図り、そのための科目数の増加を図ることが必要である。しかし、この10年でほとんど教員の意識が変わらず、協力が得られなかった状況を顧みると、この先の10年で大きく変わることは到底考えられない。そうなると、解決方法は2つである。1つは、担当する専門人材を育成すること。もう1つは外部機関と連携することである。

専門人材の育成という動きは、すでに一部の複数大学が連携して検討されていることである。後述するが地域社会等と連携し、学外の教育リソースを取り入れていくには、その開拓と維持・強化、学内の他教育部門との調整・連携、学生指導（授業担当）、カリキュラム開発と修正等、膨大な労力と専門性が不可欠である。この労力と専門性が不十分であると、学外との連携は困難となり、学内の理解を得ることも難しく、従って教育プログラムが有機的に機能しなくなる。この専門人材の育成は、個別大学では負担が大きすぎるため、複数大学が連携して取り組まざるを得ないであろう。

---

外部機関との連携についてもすでに多くの大学で取り組まれていることであり(p26「問6-1」)、教育効果・成果も現れている(p28「問6-4」)。しかし、業者等に外部委託することを連携と捉えている面もあり(p27「問6-2」)、どのような外部機関と、どのような内容で連携を図っていくかは課題の残るところである。

### 地域社会のリソースを活用し教育プログラムの評価と改善へ繋げる

キャリア形成支援のさらなる課題は、その評価をどうするのかという点である。当たり前であるが、評価がなければ改善ができない。

本調査で、自大学でのキャリア形成支援への取り組みが「産業界(企業等)からどのような評価を受けていると認識しているか」という質問に対して、「意義がある」と回答している割合は高くなかった(p20「問2-1」)。もちろん、キャリア形成支援教育は、産業界のためだけに行っているのではない。しかし、少なくとも大学内の他の授業、教育プログラムに比べれば、社会、特に産業界との関連性は強いし、その点を軽視して取り組むことは現実的ではない。

さらに、「産業界からどのような評価をされているのか把握しているか」という質問に対しても、「把握している」という回答割合は高くない(p21「問2-2」)。意義があるかどうか以前に、産業界からどのような評価をされているのかさえ、そもそも把握できていないという状況である。

キャリア形成支援での効果・成果と産業界が期待するものとの間にギャップが生じているとことも見られる(p18「問1-7」 p22「問3」)。

学生からの受講アンケート等の内部評価も不可欠であるが、「キャリア形成支援」の科目である以上は、外部評価もまた不可欠である。

このような状況を改善するために、地域社会のリソースとのより積極的な連携、活用が考えられる。産業界の評価とは、首都圏の大手企業だけの評価を意味するものではない。多くの学生は、それぞれの大学が所在する地域社会に出て行くのであれば、その地域社会こそが産業界である。そこでの評価や期待されていることは、ヒアリングやアンケート調査を行うことも時には必要であろうが、日常的な連携関係があれば継続的な評価を得られるはずであり、そのような情報を得ることがより継続的な改善をもたらすことに繋がる。欧米で一般的に取り組まれているCO-OP(コーオプ)教育と呼ばれている形態に近いものである。外部機関と連携することの効果は、「学生への刺激」「予算の削減」(p29「問6-5」)という点も重要であるが、教育内容の評価、改善につなげることも強く意識する必要がある。

大学側が良かれと思っているプログラムでも、地域社会からのニーズと乖離しては意味がない。地域社会の要請は何であり、それを反映した適正なプログラムとなっているのか、そのプログラムで育成された学生は、社会で求められている人材となっているのであろうか。地域社会からの評価に基づく継続的な改善システムを、教育プログラム自体に内在させていないと、地域ニーズと乖離し、単なる大学側の自己満足に陥る可能性がある。この改善システムが確立できれば、社会ニーズに合致した継続したプログラム改善強化が実現する。

## 1.キャリア形成支援の取り組み状況

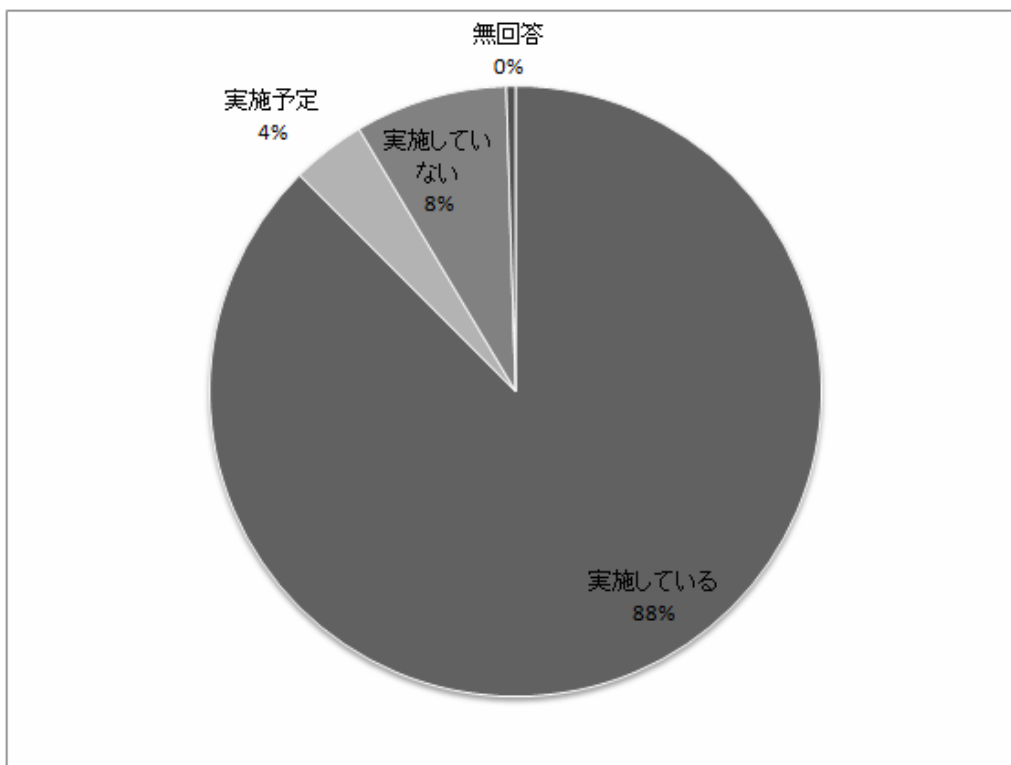
問1-1). 現在キャリア形成支援を実施していますか。

### **キャリア形成支援に取り組んでいる大学は約90%**

キャリア形成支援を「実施している」と回答している大学は88%に達し、「実施予定」4%と合わせると90%を超える割合となる。

「実施していない」と回答している大学を見ると、そのほとんどは芸術系、医歯薬系、国公立大の教育系、科学技術系である。これら一部の大学を除くと、キャリア形成支援に取り組んでいる大学はほぼ100%近くとなる。大学全体というマクロ的な広がり、ほぼ広がりつくした感がある。

なお、本調査に協力いただいた大学はキャリア形成支援に関心をもっている傾向が強い可能性があるため、この点を考慮して本調査データを読む必要がある。



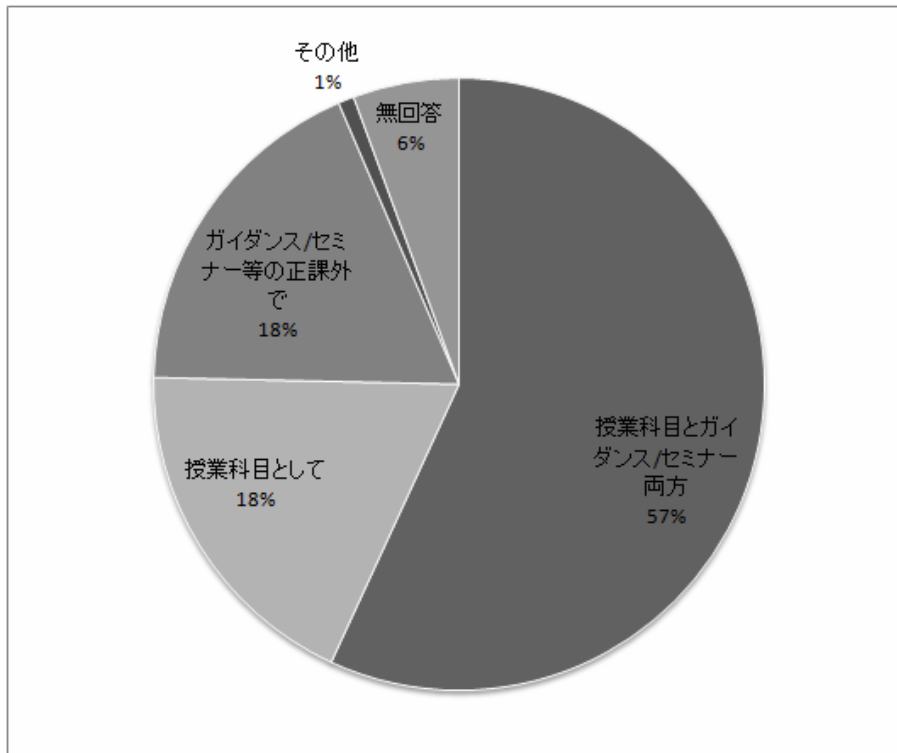
## 2.実施形態

問1-2). どのような形態で実施をしていますか

### **授業科目としての実施は75%**

キャリア形成支援の実施形態としては、「授業科目として」18%、「授業科目とガイダンス/セミナー両方」57%と、合わせると75%の大学で授業科目として実施されている。

キャリア形成支援は、取り組み開始当初はほとんどが正課外に位置付けられていたが、取り組みの広がりとともに、正課科目として位置づけ実施することが一般的となったといえる。



### 3. 授業科目の実施状況

問1-3) 各学年における授業科目数

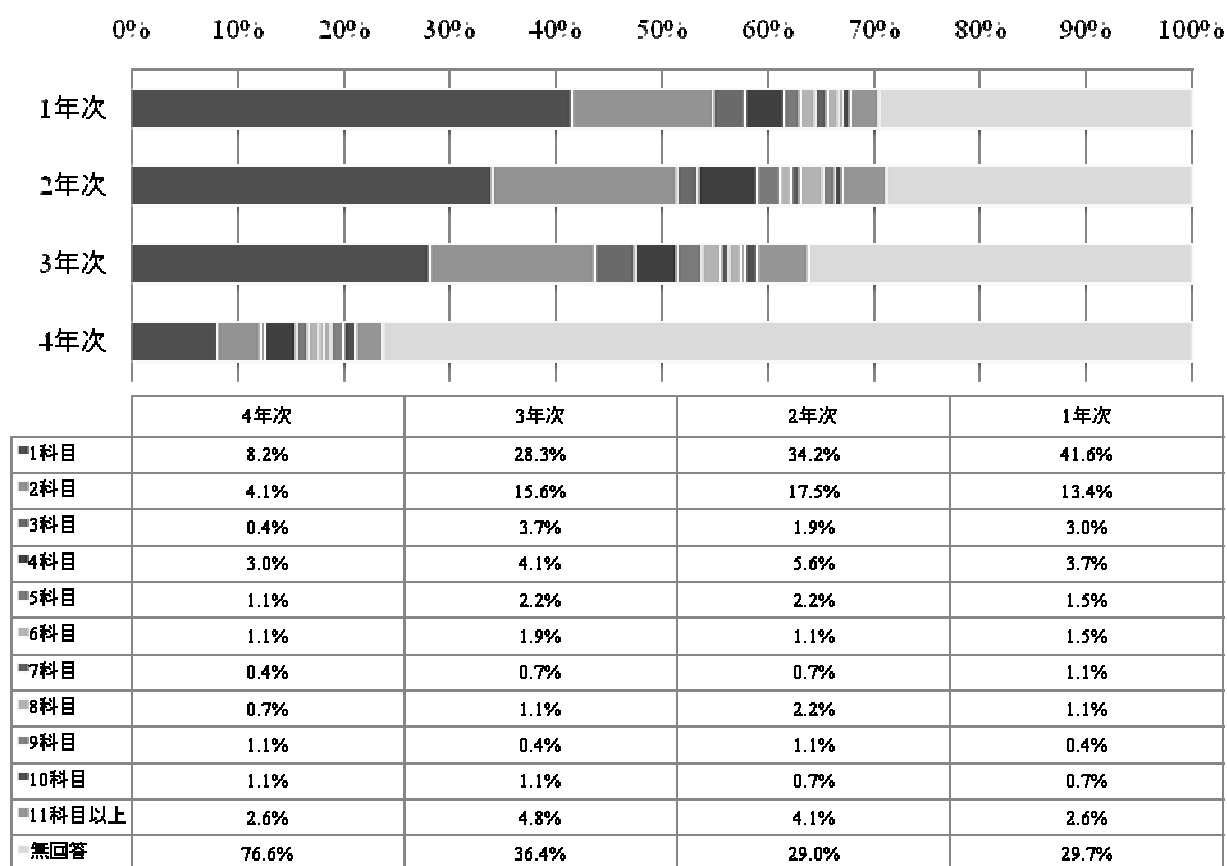
## 授業科目として位置付けられているが、 科目数はまだまだ少ないのが現状

授業科目数では、1科目の設定が最も多く、1年次（41.6%）、2年次（34.2%）、3年次（28.3%）となっている。2科目の設定で、1年次～3年次でおよそ半数に達し、3科目以上になると、その割合は大きく低下する。

1年次での平均科目数は2.6科目（回答大学数190、以下同）、2年次で2.9科目（192大学）、3年次で3.2科目（172大学）、4年次で4.2科目（64大学）となっている。

大学全体というマクロでは限界点まで広がっているが、個別大学というミクロの部分ではほとんど広がっていない状況である。

4年次では回答している大学数が少ないため、それらの大学での回答科目数が平均値を引き上げている可能性が高い。



### 3.授業科目の実施状況

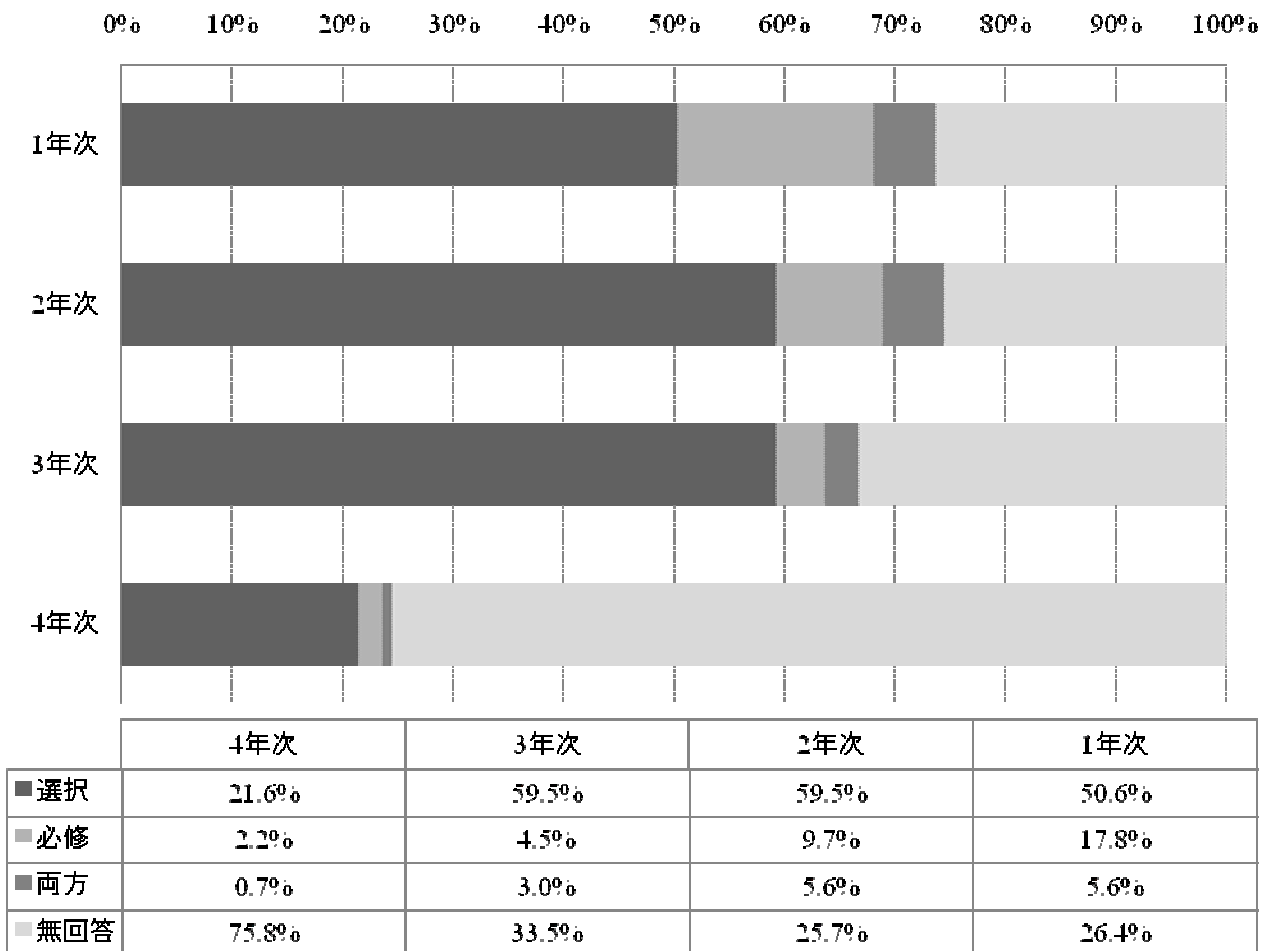
問1-3) 各学年における授業科目の扱い(選択科目/必修科目)

#### 選択科目が半数以上

授業科目の位置づけは、各学年ともに選択科目としている場合が半数を超える。1年次(50.6%)、2年次(59.5%)、3年次(59.5%)となっている。

必修科目として位置づけられている大学は、1年次(17.8%)、2年次(9.7%)、3年次(4.5%)と1年次での必修化の割合が高い。

選択科目であると、大学側が本来受講して欲しいと考えている学生が受講していない、という状況をもたらしている可能性が十分に想定できる。



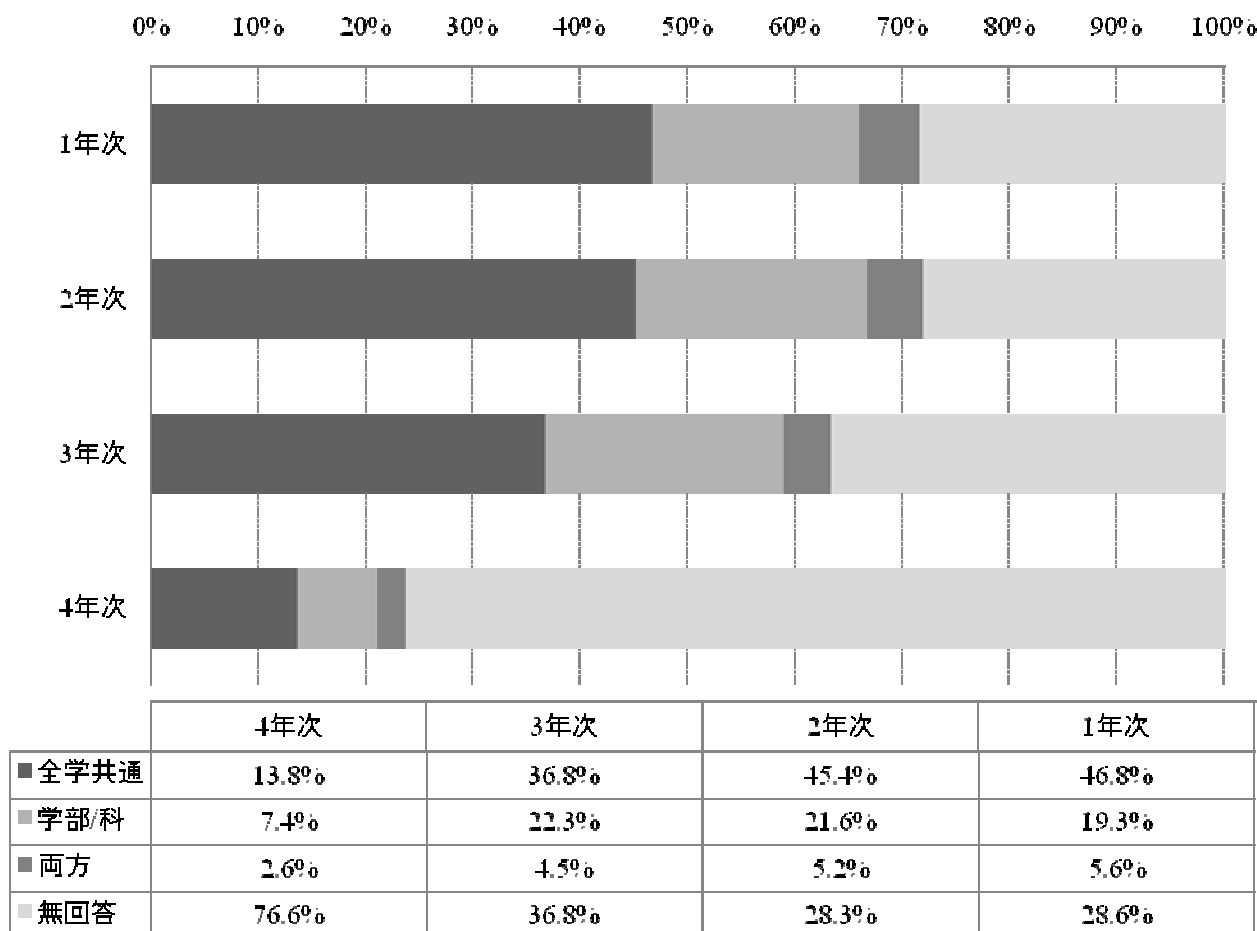
### 3.授業科目の実施状況

問1-3) 各学年における科目の設定(全学共通科目/学部・学科科目)

#### 全学共通科目としての割合が高い

キャリア形成支援科目は、1年次(46.8%)、2年次(45.4%)、3年次(36.8%)と全学的な共通科目として位置づけられている割合がどの学年でも高い。

学部/学科で配置されている割合は、1年次(19.3%)、2年次(21.6%)、3年次(22.3%)と全学共通科目のおよそ半分の割合となっている。



### 3.授業科目の実施状況

問1-3) 各学年における受講率(各学年の学生総数に占める受講率)

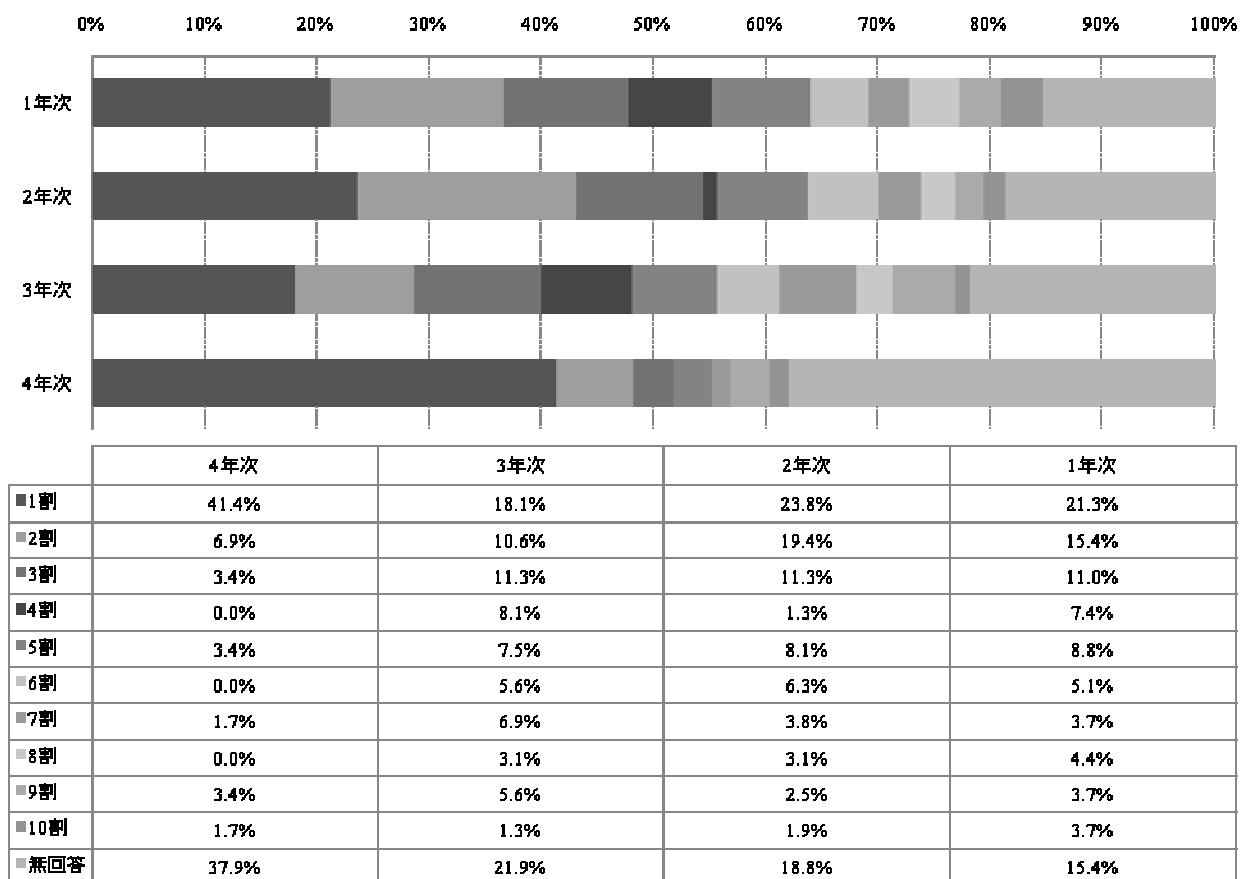
#### まだまだ低い受講率

各学年ともに受講率1割と回答した割合が1年次(21.3%)、2年次(23.8%)、3年次(18.1%)、4年次(41.4%)であり、最も高い割合となっている。

依然として、ごく限られた学生のみを対象に取り組まれていることが窺える。

受講率8~10割と高い受講率を回答している大学は、1年次(57大学)、2年次(32大学)、3年次(26大学)あり、必修化しているケースが多い。

「問1-3)」で見たように、1科目の設定である大学が最も多いため、その結果として受講率が低いという状況に結びついているのであろう。受講率を増加させるためには、科目を増加を図る必要がある。



## 4. 授業科目の担当者数

問1-2) 全授業科目合わせ、授業担当者(コーディネータ、リレー講座のゲスト講師等は除く、実際に教えている担当者)の実数(延べではなく)は何人ですか。

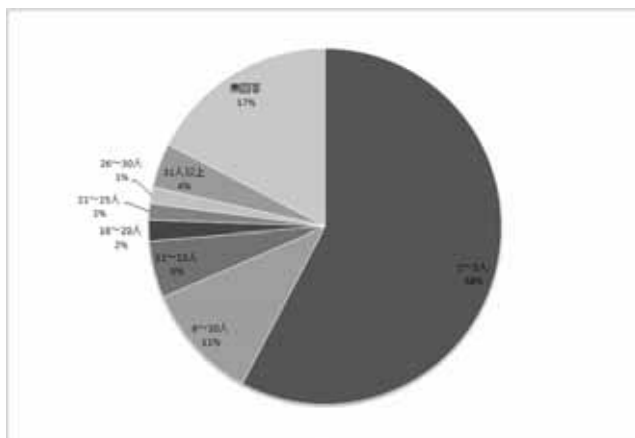
### 5人以下で担当している割合が高い

授業担当者が1～5人と回答している割合は、専任教員(58.0%)、職員(25.7%)、非常勤講師(32.7%)であり、いずれの場合も少人数で担当している。

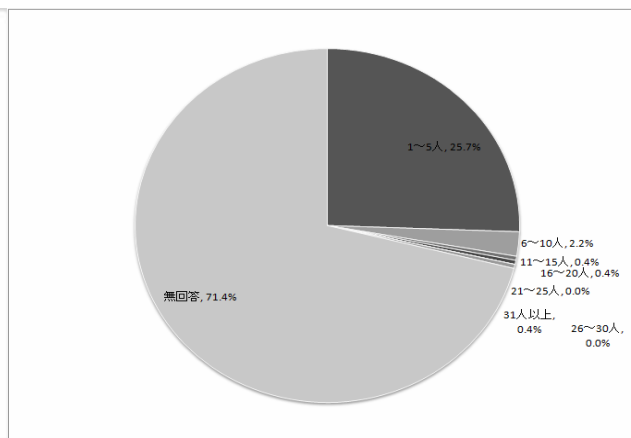
担当者不足という課題は、なかなか改善されていない。

学外のキャリアカウンセラー、業者からの派遣講師が担当している大学も少なくない。

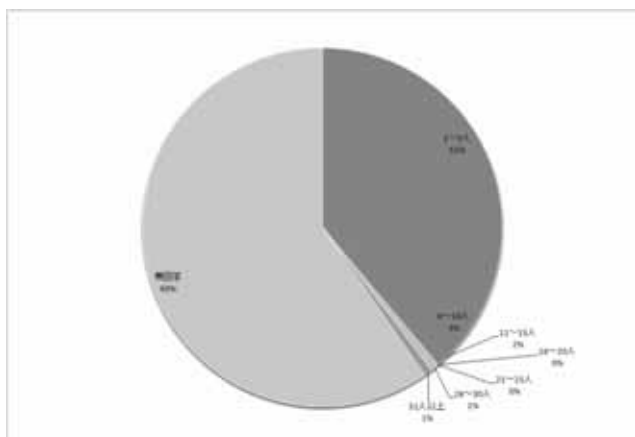
【専任教員】



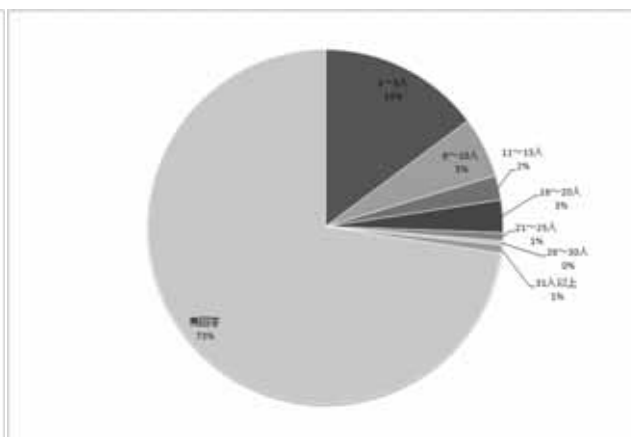
【職員】



【非常勤講師】



【非常勤講師ではない講師】



## 4.授業科目の担当者数

---

問1-2) 全授業科目合わせ、授業担当者(コーディネータ、リレー講座のゲスト講師等は除く、実際に教えている担当者)の実数(延べではなく)は何人ですか。

「非常勤講師でない講師(外部委託等)」の記入例

- 専門学校からの派遣講師
- 就活サポート企業
- 就職指導支援業者
- 企業人事担当者
- 就職情報会社担当者
- 独立行政法人若者仕事クラブなど
- キャリアカウンセラー
- キャリアコーディネーター
- 教養講座講師
- キャリアコンサルタント
- 新聞社、情報社
- 元NHKアナウンサーなど
- NPO系、ジョブカフェの方
- 官公庁、一般企業、コンサルタント
- 企業の人事担当者
- 企業の社員、業務委託講師
- 人材サービス会社など
- 専門学校教員
- 他大学の教員
- 起業経験者でキャリアコンサルタント
- 本学OBを中心とした社会人
- 広告業、ビジネス教室
- キャリア関係の有資格者
- 就職支援、人材開発を主業務とする企業の代表者
- 各業界、団体に活躍しているOB
- キャリア教育コンサルタント
- 就職・採用アナリスト
- 起業家
- 厚生労働省及び県から委託された業者からの派遣講師
- 学生アドバイザーとして年間契約
- 社会人マナー講師
- 寄附講座
- 塾講師
- CDA有資格者
- 企業・公務員・教員の各領域の現職
- 資格取得専門学校講師
- 特別講師(文書表現)
- "マナー講師企業の採用担当者"
- 宗教家、管理栄養士、財界人など
- 派遣会社で経験を有するキャリアカウンセラー

「その他」の記入例

- 学科を担当する専任教員および非常勤講師
- 毎回、企業・団体から講師を招聘
- 学長
- 1科目はリレー講座
- 各専攻の教員が担当している
- 教務補佐員20人
- 教員が1~2回交替で講義
- 実務訓練(インターンシップ)として2ヶ月間学外にて実務を体験

## 5.キャリア形成支援と初年次教育

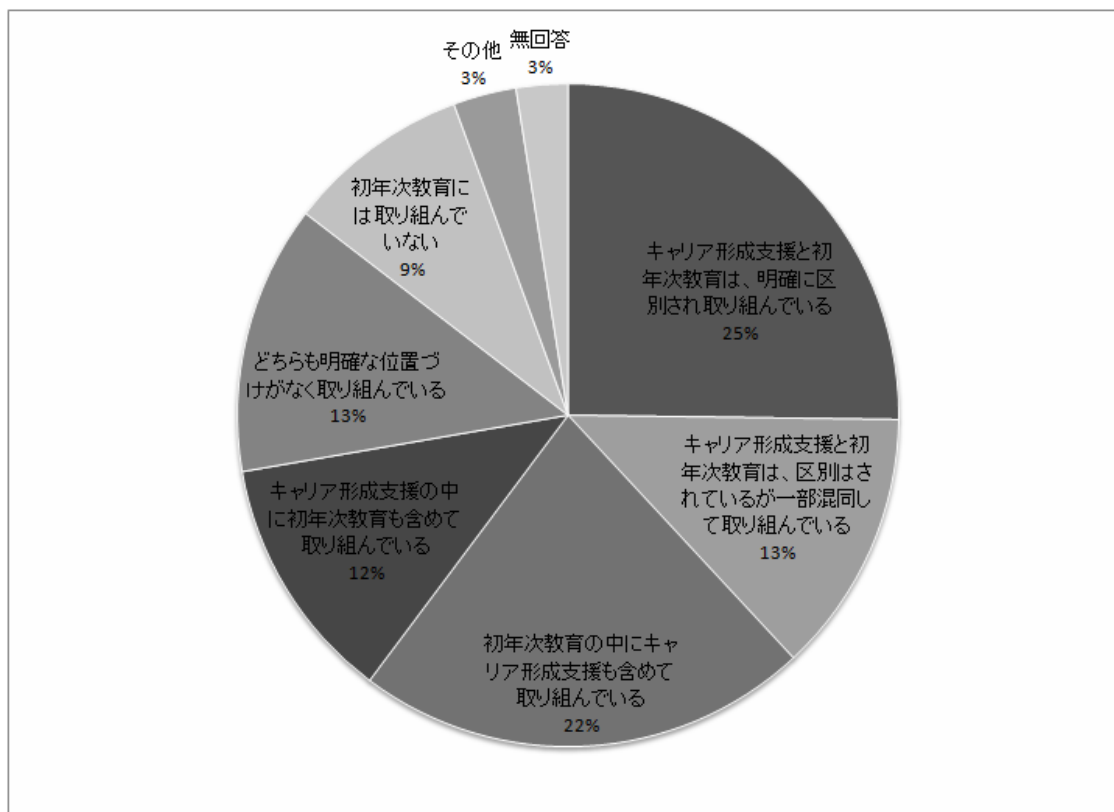
問1-4) 近年、初年次教育(高等学校から大学への円滑な移行を図り、大学での学問的・社会的な諸経験を成功させるべく、主として大学新生を対象に作られた総合的教育プログラム)の取り組みが広がっていますが、貴大学ではキャリア形成支援と初年次教育の関係はどのようになっていますか。

### キャリア形成支援と初年次教育とは 混同している状況

近年、急速に広がりを見せている初年次教育であるが、キャリア形成支援と明確に区別され取り組まれているのは25.2%にとどまっている。

「キャリア形成支援と初年次教育は一部混同して取り組んでいる」(12.9%)、  
「初年次教育にキャリア形成支援も含め取り組んでいる」(22.1%)、「キャリア形成支援に初年次教育も含め取り組んでいる」(12.0%)、「明確な位置づけなく取り組んでいる」(13.2%)となっている。

キャリア形成支援、初年次教育とも大学により、また関わっている人によって、位置づけ、意味するところ、理解しているところが異なっており、混沌とした状況である。どちらも大学からは高い関心を持たれているところではあるが、その取り組みにはまだまだ課題が多いようである。

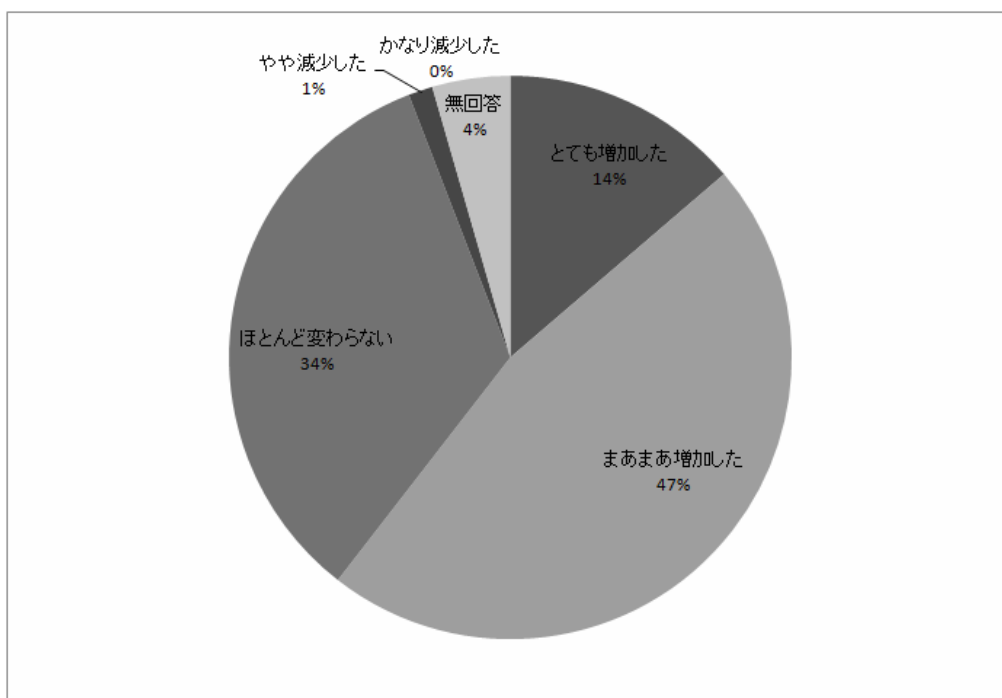


## 6. 取り組み開始時と現状の比較

- 問1-5) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。  
[取り組み内容の「量」(授業数、講座数等)に関して]

### 授業数、講座数はあまり変化なし

取り組み開始時に比べ、授業数、講座数といった「量」が「とても増加した」と回答した割合は13.7%。「まあまあ増加した」は(46.8%)。「ほとんど変わらない」という回答も33.6%ある。全体的に増加傾向にはあるが、まだまだ授業数、講座数ともに十分でないため、問1-3「各学年における受講率」が低い状況に繋がっていると考えられる。



## 6. 取り組み開始時と現状の比較

---

問1-5) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。

【取り組み内容の「量」(授業数、講座数等)に関して】

「1.とても増加した」「2.まあまあ増加した」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 授業数は4倍、講座数は10倍以上に増加。授業終了後の夕方ではなく、昼の開催にしたことが要因
- 学生の就職支援を充実させ、就職実績向上につなげるため
- 現状に対応した、きめ細かな内容へと変化したため
- もともと実学志向の教育内容なので、キャリア形成支援プログラムを導入しやすかった
- 1年を通してガイダンス及び講座を開講するようになった
- 大学内のキャリア形成の流れが出来た
- 大学卒業後の進路に対する各学部の取り組む意識が高くなったため
- ニーズに応える形で教員、公務員、マスコミ、外国人留学生等、連続セミナーが増加した
- 低学年からの教育の必要性を感じた為
- キャリア教育科目に対する学生の期待と受講学生による口コミ効果により、年々受講者が増加し、それに伴いコマの増設や新規講座の開設に至った
- 社会人基礎力等が不足している傾向が強まっている
- 本学には1学年約2000人の学生が学んでいます。キャリア教育の重要性から多くの学生が授業を受けることができるように、同じ授業を複数コマ開講して量を増やしてきました
- 経済状況、就職事情の変化、新入生の多様化等により、キャリア支援の充実に取り組んだ結果、授業数が増加した
- 担当部署の改組に伴い、本学としてのキャリア形成支援に対する取り組みが積極的になったため
- より多様な業種・職種についての理解を深めさせるため、社会で活躍されている方との接点を増やしたり、社会情勢に関するガイダンスを増やしたりしている
- 企業の採用試験で大学時代4年間を通じて何をしてきたのかを問われており、従来の3年次からの就職ガイダンスだけでは対応できず、1年次からキャリア教育やキャリア形成支援ガイダンスを行い、学生生活の充実に努めさせている
- 学部改組等に伴い、初年次教育プログラムの強化を図りつつある中で、キャリア形成支援を充実させていった
- 就労形態の多様化、若年者の雇用問題が社会問題化してきたという社会的背景
- 導入時は正課外のセミナーとして実施(2年次に年1~2回)していたが、現在は正課として1~3年次にわたり実施している
- 特に課外講座の面では、学生のニーズに合わせて、資格取得、スキルアップ、キャリアアップ等の実力養成を目指し、講座数は増えている
- 学生時代のキャリアの重要性、就職活動の早期化のため
- 平成18年度に1年生を対象としたキャリアデザインAを立ち上げ、翌年から順次2年生向けのキャリアデザインB、3年生向けのキャリアデザインCを立ち上げてきた。なお、平成21年度からそれまで自由科目であったキャリア教育を共通教育科目の選択科目として卒業要件単位に認定された。自由科目でも1年生は毎年200名を超える受講者がいて、学生の履修意欲の高さを感じてきた
- 専任教員の増員と、学生のキャリア形成支援の必要性を配慮
- 授業と講座の有機的な連携を図った。平成16年度の開設以後、月曜日3講時の時間帯をキャリア科目のみに設定した。
- 全学共通の教養科目の中に「キャリア・デザインを描く」科目群を設置し、カリキュラムを体系的に整備した

## 6. 取り組み開始時と現状の比較

---

「3.ほとんど変わらない」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- まだ取り組み開始して2年しか経過していない
- 昨年度からの実施のため
- 担当部署の原因に伴い現状維持しかできていない
- 小規模大学であり、また、日蓮宗の僧侶育成を主としているため。
- 全体的な取り組みにつての変化はない。
- 見直し計画をこれから行う予定
- 現行のスタッフ数を考慮して。
- 本学のキャリア教育は、就職支援と明確に区別し、正規授業として位置づけている。就職支援としての講座は別途展開しており、そちらは増加傾向にある。
- カリキュラムの過密化と選択科目であること。
- ガイダンスに時間が取れない(授業時間数確保のため土曜にも通常授業が入る現状である)
- 全学的な取り組みには至っていないため
- 開始してまだ年数が経っていないので変化が少ないが、量より質で考えていきたい
- 教室の関係
- 専任教員の不足
- キャリア形成支援が始まった所。

「4.やや減少した」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 経費節減のため、外部講師の委託を減らした
- 以前は正課としてキャリア科目をもうけていたが、それが廃止されたことにより、講座数が減少した
- キャリア教育担当職員の減少
- 教育方針の見直しに伴い、資格取得講座の設置数を減らし、教養講座を増やした
- 学生がなかなか集まらない

## 6. 取り組み開始時と現状の比較

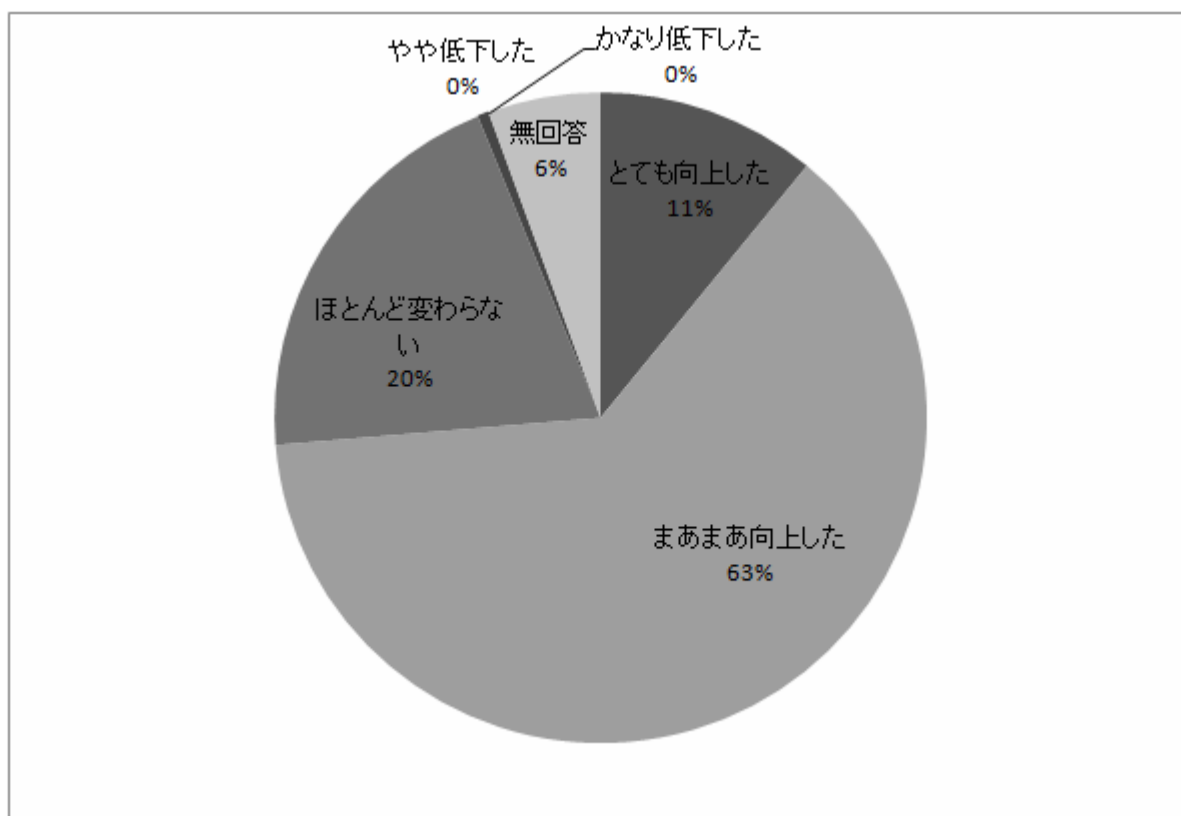
- 問1-5) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。  
[取り組み内容の「質」(効果的な取り組み、ノウハウの蓄積等)に関して]

### 「質」の向上は「まあまあ」が最も多く63%

効果的な取り組み、ノウハウの蓄積といった取り組み内容の質に関しては、「とても向上した」(10.9%)、「まあまあ向上した」(62.7%)と約7割の大学が向上したと回答している。

向上した背景、理由に関する自由記述を見ると、学生、外部からの評価やフィードバックを活用し、様々に工夫を凝らしていることが伺える。このような取り組みの成果として、質の向上に繋がっていると考えられる。

「ほとんど変わらない」と回答している大学は20.2%である。



## 6. 取り組み開始時と現状の比較

---

問1-5) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。

〔取り組み内容の「質」(効果的な取り組み、ノウハウの蓄積等)に関して〕

「1.とても向上した」「2.まあまあ向上した」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 就職センターのサポートがあった
- 年々学生の気質等が変化するため、毎年改善しながらガイダンス及び講座の質を高めている
- 平成20年4月より進路・就職課にキャリア開発センターが置かれ、他大学(院)への進学や編入学及びインターンシップなど、キャリア開発にかかる各種サポートを行うようになった。またキャリア開発委員会が平成20年7月に発足し、学生のキャリア開発について広く教職員から意見を求め、また情報発信することにより、学生の進学・就職等にかかるキャリア開発業務の適かつ円滑な推進を図ることになった。
- キャリア科目の増設、コマ数の増加に伴い講師の経験値、スキルの向上。前期後期の授業終了時には教育効果を検証し、常にカリキュラムの改善に取り組んでいる。
- 体系的なキャリア教育の授業資料の作成や改訂を行っている。また、授業担当者による実践の蓄積が行われている。
- ジョブカフェとの連携が可能となったことで、「多様な働き方」「ライフキャリアとお金」などのテーマの講義を含めることができました。インターンシップや学内セミナーなど授業外の取り組みとの連動は効果的だと考えています。
- 例年、年度を通して200名程度がインターンシップに参加しているため
- 体系的取り組みが可能となった
- 対外的活動(企業訪問、産学官連携、各種研究会)の積極化により新しいノウハウが導入できた
- 講師、コーディネーター、職員が三位一体で授業の改善に取り組んだ為
- 学生からの授業評価アンケートによる検証
- コミュニケーション能力の向上を目指す内容を充実させている
- 出席者アンケートの結果を次回の内容に反映している
- 平成19年度から文部科学省の特別教育研究費(教育改革)に「理工系専門大学における産学官連携によるキャリア教育」として支援を受けることができたため、教材開発、キャリア教育情報システムの開発と改善に取り組んできた。また、多数の産業界のOB人材をキャリア教育ボランティア(教務補佐員)として採用して、少人数指導体制を確立するとともに、教務補佐員の教育を行い、着実に経験を積み重ねることで、質的に大きく向上している
- 「考える力」を身につけるために、外部コンサルタントと連携して問題を発見する「現状分析シート」と解決策を考える「提案シート」を活用して、くせ=思考リテラシーの導入をはかっている

「3.ほとんど変わらない」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 現状では変化ないが、21年度より本格的に動き出すため。
- キャリア教育(授業)は実施したからといって、すぐに成果(学生の変化で)出るものでもない。キャリア形成科目の授業は、2007年度から開始されたばかりであるので、特に問題がない限り2009年度に分析し、必要により改善する予定。
- 各学科が責任を持って進めてきた背景があり、継続的に協力していると考えている
- 質と検討、向上させるためのスキルが不足している。

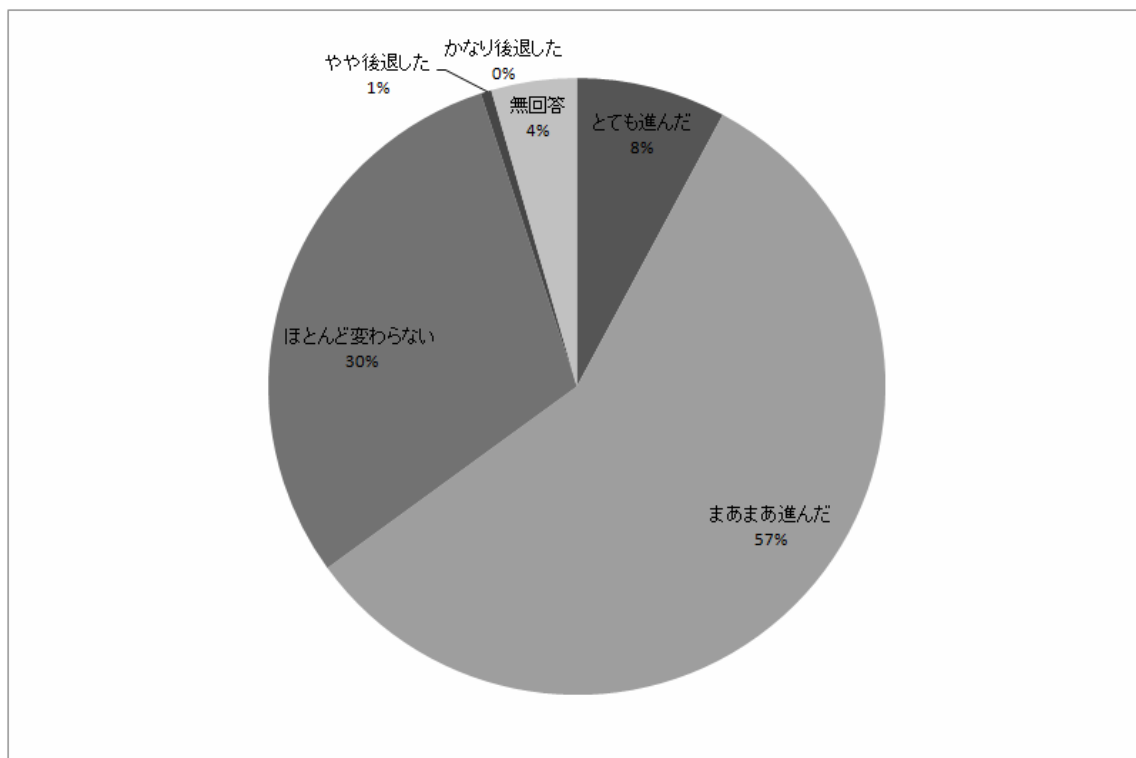
## 6. 取り組み開始時と現状の比較

問1-6) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。  
【学内教職員の理解度、協力度】

### **学内の理解度、協力度は「まあまあ進んだ」で約6割**

学内教職員の理解度、協力度は、取り組み開始時に比べ「とても進んだ」と回答した大学は7.8%と少ない。「まあまあ進んだ」という回答が57.1%と半数以上を占める。「ほとんど変わらない」と回答している大学も30.0%あり、学内での理解、協力を得るための困難さが窺える。

自由記述による理解、協力が進んだ背景、理由を見ると、教授会、担当者会議、資料配布等、学内の様々な機会を活用して、キャリア形成支援への取り組み説明を行うという地道な努力の積み重ねであることが分かる。



## 6. 取り組み開始時と現状の比較

問1-6) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。

【学内教職員の理解度、協力度】

「1.とても進んだ」「2.まあまあ進んだ」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 諸委員会の会議で検討を重ねた
- キャリア委員会との連携、学内教職員が一丸となって学生の就職に対する意識を持つようになったため。全教職員参加の全体会での依頼もあり。
- 教授会への報告、報告会への実施
- 19年度より単位化したことは、教職員の理解、協力の賜物である。学生の卒業時の進路が大学の存亡をかけていることを理解した結果である。
- 教授会、FD研修就職委員会などにおいてキャリア支援について理解をする機会が増えた
- 就職部長(教授)がキャリア形成科目の1科目のコーディネートを担うことが職務に加わり、また、キャンパス広報紙に定期的にキャリア教育特集が組まれるなど、着実に理解は進んでいる
- 学生の現状を理解させるためもあり、模擬面接に参加してもらうことにした
- キャリア形成支援の授業で学生に書いてもらう作文を、学生のゼミ担当教員にも渡している。
- キャリアデザイン室の設置及び専任教員の授業担当者増
- 教員が参加する会議でのキャリア形成支援に関する情報提供や、教員を対象としたキャリア講演会を開催
- 初年次教育は昨年授業として導入した。昨年は主担当の先生1名だったが、今年度から各学科ごとに実施するため、関わる先生の数が増えた。
- 各学部の就職担当教員には各種取り組みを連絡しており、理解は深まっていると感じていますが、教職員の協力についてはまだまだこれからです。
- 社会が大学に求める内容の変化により、キャリア支援に関する必要性が理解されるようになったため。
- キャリア教育開発委員会、発足により、教員にも参画意識を持ってもらった。
- キャリア支援部としての積極的な活動が少しずつだが学内に認知されてきていると考えている
- 各種ガイダンスに出席する教職員が増え、キャリアセンター以外の教職員が自らキャリア支援に取り組もうとする姿勢が見られるようになった。
- 教学関連の部署と連携し、「アカデミックプランニングとキャリア」をテーマにしたセミナーを開催した。しかし、他部署との連携、教員組織への働きかけには今後もより一層の検討が必要だと感じている。
- 学内の教職員も学生とともに参加することで、理解度を高めることが出来た。
- 大学共通基礎科目として位置づけ、大学全体の取り組みとしたため。
- 社会的に唱えられているキャリア支援への意識が向上したため
- 学生を所管する関連部署間での今時の学生気質・資質等についての相互理解や共通認識が深まりつつあるため。
- インターンシップへの理解を深めるため、学内での報告会を実施の際、全学生・教職員が参加可能とし、企業への出席をお願いしている。
- キャリアセンターと就職委員ご担当教員がまとめ、各学部・学科教員(ゼミ・卒論担当)を通して学生への情報、学生からの情報の共有できた
- 現代GPに選定されたという理由が大きい。
- 各学部の教員にキャリア運営委員を依頼している
- 教職員の会議等で周知
- エクステンション講座に関しては、教員からの積極的な提案がされるようになった
- 自由科目でスタートした講義を、平成20年度の教育委員会で議論して、共通教育科目の卒業要件選択科目とするための意見交換において、教員は概ね肯定的で、ほぼ反対する意見はなかった。大学幹部の本教育に対する評価は高く、協力度は高い。今後、その他の教員の協力度を高めるための活動を推進していきたい
- 思考リテラシーを身につけるキャリアデザイン論と、それを現場での問題解決に適応するプロジェクト、セミナーに分けて取り組んでいる。教員の中での担当者は、キャリアデザイン論が3人、プロジェクトセミナールが8人程度であり、まだ全員参加ではない
- 事務組織として、就職支援担当課の設置が認められている。
- 現代GPに採択され、全学あげて取り組んでいる点
- 若者就職支援センター(ジョブカフェ )からの指導を受けるようになったため
- 就職支援の状況を教職員にお知らせし続けることで、ほんの少しの理解が得られた気分であるが、これからも続けていきたい

## 6. 取り組み開始時と現状の比較

---

「3.ほとんど変わらない」と回答した場合の背景、理由(自由記述)

- 看護の教育であり、教職員は依然とかわらず取り組んでいる
- キャリア形成支援 = 就職支援という認識がまだまだ強く、大学全体としての取り組みとして捉えられていない
- 教員はほとんど関心のない分野だから
- 成果の学内外への周知徹底が不十分である
- 大学全体の協力体制下での取り組みがされていない。(今後、専任の教官を配置したキャリアセンター等の設置など必要)
- 学内の委員会や教授会等でキャリア教育に関する情報を積極的に開示するが、一方でまだキャリア教育に対する理解が低く、非協力的な教員もいる。
- 教員や、就職担当以外の部門の職員には、まだまだ理解されていない部分があると感じています。
- キャリア教育が導入教育として必要なものであるという全学的なコンセンサスが得られていない。
- 授業内容の詳細は教職員で構成する委員会で審議、周知されていないのが現状である。
- 全学的な体制ではないため
- 社会を知らない教員、教育とキャリア支援の連関を理解しない教員が多い。
- 公務員的体質が残存しており、新規取組や前向きな対応を敬遠する職員体質
- 教員は各専門の授業を中心に考えていることと、資格取得型の学科が多いことも加わり、授業科目としてのキャリア教育に関心が薄く、カリキュラム変更時に検討されていない。
- 就職に関してあまり理解が低いように思う。自分の研究以外は関心が無く、協力的でない教員が多くいる。
- キャリア開発担当の教職員の仕事として位置づけられている。キャリア担当以外の教職員は、それぞれの仕事で多忙のため、協力は難しい。
- キャリア支援に関心のある者とならない者に分かれており、その割合は今も変わっていない

## 7.キャリア形成支援の効果

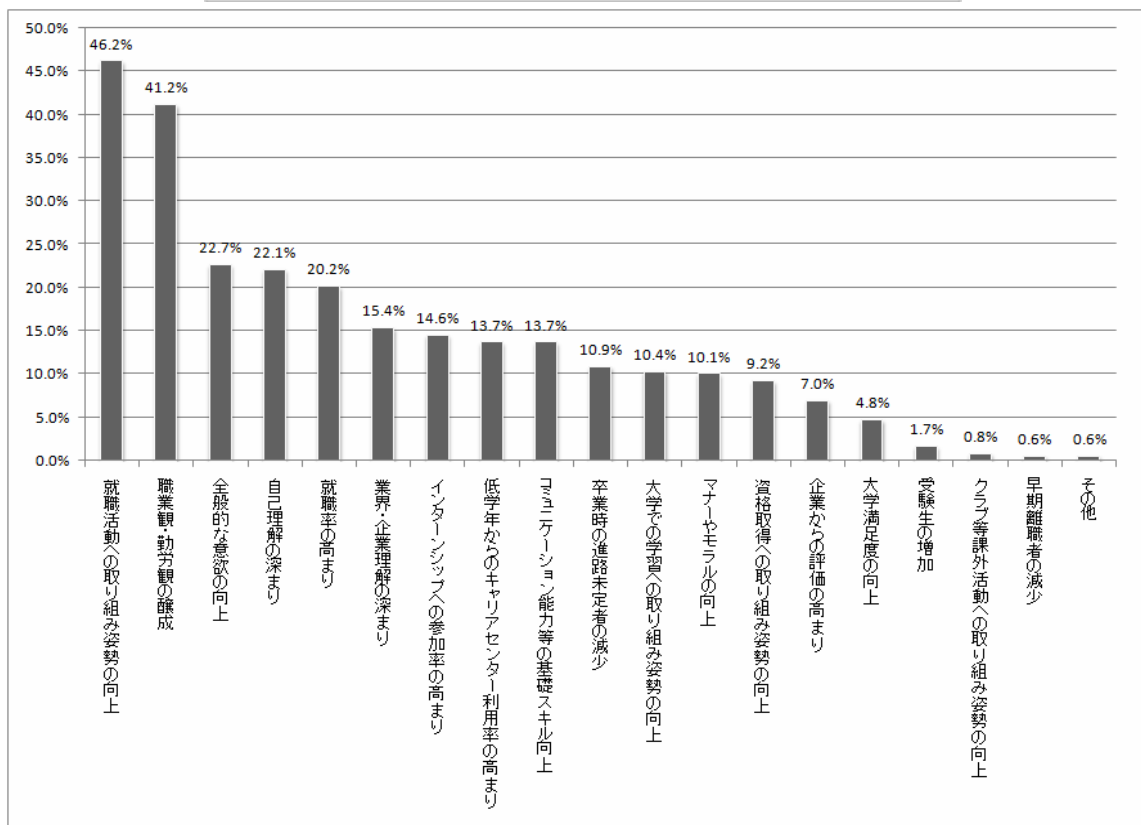
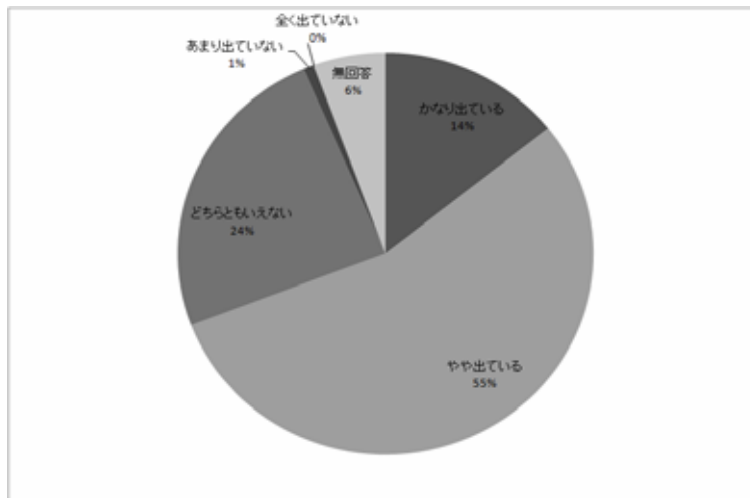
問1-6) キャリア形成支援の効果は出ていますか。

問1-7) どのような効果・成果が出ていますか。(選択肢より3つ回答)

### キャリア形成支援の効果は「やや出ている」が55%

キャリア形成支援の効果については、「やや出ている」が54.9%と最も高く、「かなり出ている」は14.3%、「どちらともいえない」は24.4%となっている。

効果の内容は「就職活動への取り組み姿勢の向上」が46.2%と最も高く、ついで「職業観・勤労観の醸成」が41.2%と高い割合となっている。この上位2つの効果とそれ以下の効果との差が大きい。



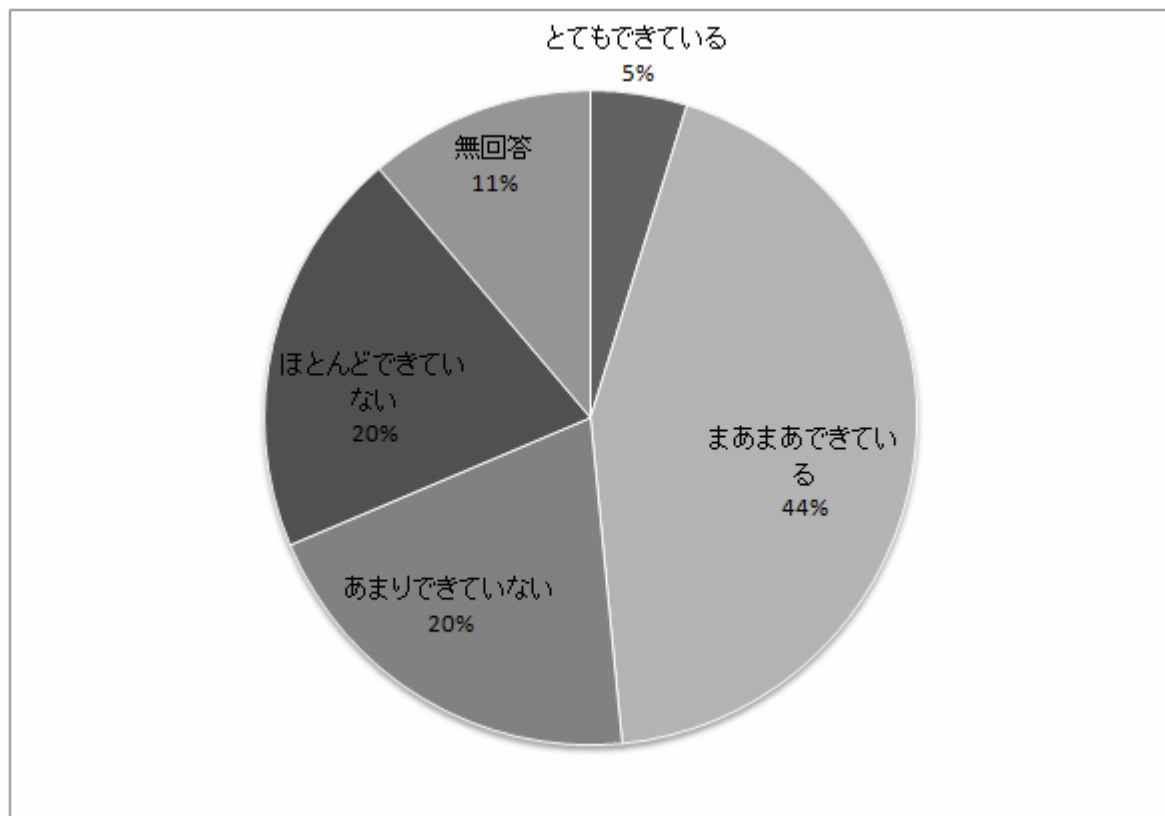
## 7.キャリア形成支援の効果

問1-8) 効果・成果は客観的に測定、検証できていますか。それはどのような方法によってですか。

### **教育効果の測定は「まあまあできている」が44%**

「とてもできている」(4.8%)、「まあまあできている」(43.7)%と半数でできていると回答している一方で、「あまりできていない」(20.2%)、「ほとんどできていない」(20.2)%と4割ができていないと回答している。

自由記述による具体的な効果測定・検証方法を見ると、「できている」と回答している大学と「できていない」と回答している場合とで、その方法論にそれほどの違いはない。具体的な測定方法にさほどの違いはないのかもしれないが、そこから得られる結果をどのように捉えているのかという違いが回答結果に繋がっていることも考えられる。



## 7. キャリア形成支援の効果

---

問1-8) 効果・成果は客観的に測定、検証できていますか。それはどのような方法によってですか。

「1.とてもできている」「2.まあまあできている」と回答した場合の具体的な測定・検証方法(自由記述)

- 平成20年度、外部コンサルティングを導入し検証を受けた。十分でない結果を受け、平成21年度よりキャリア教育を初年次から導入するため、委員会を発足(学長直轄のプロジェクトチーム)
- 卒業予定者全員の進路を把握している。
- アンケートによる測定により検証しています
- キャリア部門:入学年度からの年ごとのキャリア意識調査の実施・措置行政の実態調査
- 就職率文系大学日本一と読売ウィークリーで掲載された
- 就職率は高まっており、特に、就職希望者の率が高まっている。企業からの評価は、企業説明会への参希望する企業の数の上昇と、いわゆる有名企業の参加が増大していることからわかる。1年次必修授業を受講して、キャリアセンターを利用する学生数が増加している。
- インターンシップ参加後にアンケートを実施
- チューター(ゼミ)の教員からの報告と学生からの相談・面談等を通して、就職活動の経過を頻繁に確認し、その情報を電子的にも管理し、フィードバックさせている。
- 前期・後期「キャリア形成論」の授業が全回終了後、学生の満足度・授業の効果を計るためにアンケートを実施しています。将来の役立つ、就職活動に役立つ、社会に出るために目標を定めるいい機会になった等、学生からかなりの好評を得ています。又、アンケート実施結果を担当教員にフィードバックし授業改善への意識を高めています。
- アンケート、インターンシップ参加者数、企業人事担当者との面談
- インターンシップ先の指導者による評価
- 「大学教育研究推進協議会」や「県企業と大学との情報交換会」等で意見を伺っている
- キャリアデザイン論では、問題解決をプレゼンという形で最終発表を行わせているので、成果が目に見える形で把握できる。また実務家のコメントももらっているので、学生も評価される。また授業の後に「振り返りシート」に記入してもらい、講義の開始時、途中、後日、意欲、コミュニケーション力など数値的に測定することで効果を検証。プロジェクトゼミナールでも、同じようにプレゼンを行い、コメントをもらって成果を確認している
- 全学生の進路を把握している

## 7. キャリア形成支援の効果

---

「3.あまりできていない」「4.ほとんどできていない」と回答した場合の具体的な測定・検証方法(自由記述)

- 学生からの報告により(窓口、メール、電話など)、進路を把握している。資格取得については、資格講座を開講しているので講座申込数。インターンシップも申し込みさせているので参加数によって測ることができる
- 最後の講義でアンケートを実施
- 定期試験での成績によって
- 定期的に学生満足度調査を実施している。(昨年度は行ってない。)
- 個人面接時にヒアリング
- 一部卒業生調査を実施しているが、さらに大規模調査を実施する必要がある
- 学生へのアンケート(進路調査を含む)など
- 「インターンシップ論」受講者の増加
- インターンシップ報告会等の実施・キャリアカウンセリング等でのヒアリング
- 学内企業説明会におけるモラル・マナーが全体的に向上しているという印象がある
- 履修学生の就職活動と内定確得状況を把握した程度に留まる
- 学生の就職ガイダンス出席状況、就職活動の実態より
- 講座や行事参加者へのアンケート回答内容により把握
- 授業評価アンケートによる意識調査
- インターンシップについては、キャリアセンターで把握しているだけでも参加者が年々増加している。
- 現在就職活動中の3年生が、1年生の時より体系的なキャリア教育を行った為、相談に来る学生を見ての主観的な感想による。
- 学生の進路相談時・面接練習時
- 授業内で毎回実施するレポートや、授業への感想等から学生の意識の変化は感じる程度である。
- 各学科に配置しているキャリアアドバイザーの所感による
- 大学内他部署からの評価や成果物等の発行などを行っているが、第三者による効果測定等は困難と思われる
- その都度学生からの全体的アンケートはとっているが上記項目についての個々の効果は測定できない。
- 参加者のアンケート回収率は50%を上回り概ね上記のような感触を得ている。
- 自己評価シート、卒業アンケート、学習・教育目標の認知に関するアンケート
- 就職内定率
- 就職担当職員の面接
- キャリア形成支援関連ガイダンスに参加した学生の出席票をもとに、その後の各種ガイダンスへの参加率及び進路先などの追跡調査を行う。
- 個別対応時の学生の言動や態度等で感じる程度
- 毎回授業の後に、感想文を提出させているが、その内容から効果が少しずつではあるが現れている。
- 面接及び追跡調査により検証
- 授業アンケート結果で受講生が、効果があったと考えられる回答をしている為。
- 各講座において、中間アンケート、最終アンケートを定期的実施することによって、検証をしようとはしているが、欠席者もいるため正確には把握できてはいない
- 自己理解の深まりについては採点レポートから、インターンシップへの参加率の高まりについては参加者数で、低学年からのキャリアセンター利用率の高まりについては利用者数で
- 1つの学科の教員の協力を得て受講者にアンケートを行い測定しているが、受講者の主観によるもので客観的とは言い難い。その意味で「あまりできていない」と考える
- 就職活動の様子や課室の利用状況、利用内容から判断
- 低学年から資格取得に取り組んだり、公務員受験対策講座へ参加する学生が増えた。また、3年生対象の就職支援行事に参加する学生が増えた。

## 8.キャリア形成支援に対する学内外の意義

問2-1) 現状の貴大学及び我が国の大学全体におけるキャリア形成支援は、産業界(企業等)から、どのように評価されているとお考えですか。

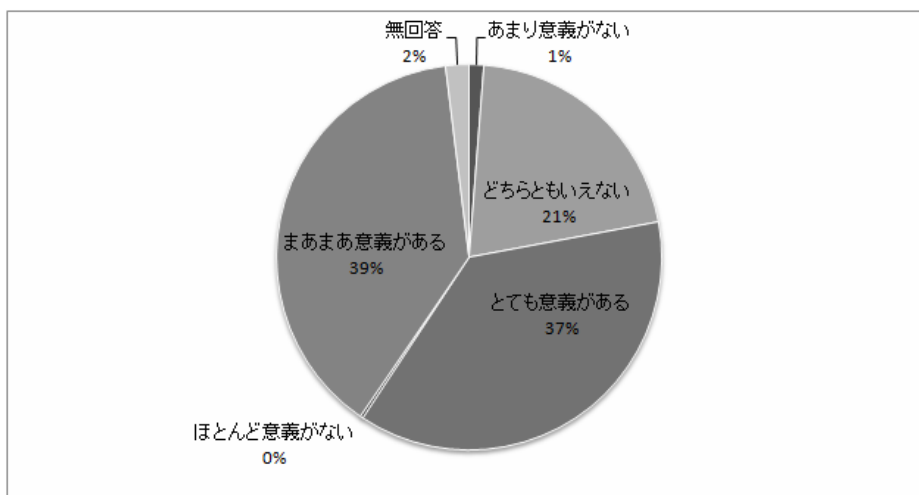
### 「大学にとっての意義」と 「産業界にとっての意義」ではギャップ

「大学にとっての意義」は「とても意義がある」(37%)「まあまあ意義がある」(39%)と意義を感じている回答が8割近くであるが、「産業界にとっての意義」については「とても意義がある」(20%)「まあまあ意義がある」(44%)とその割合が少なくなる。

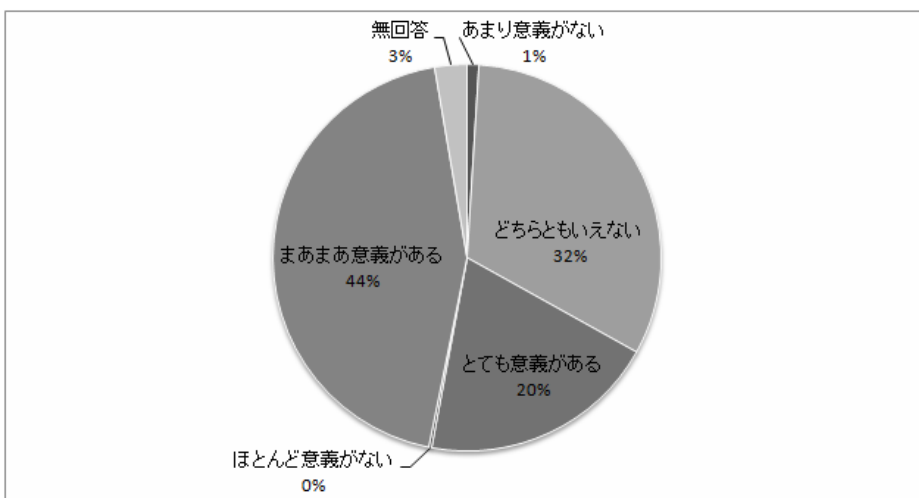
逆に、「どちらともいえない」が「大学にとって」(21%)、「産業界にとって」(32%)と「産業界にとって」の割合が高くなっている。

キャリア形成支援は、大学にとっては意義をある程度感じているようであるが、産業界にとってはそれほど感じていないという結果である。

【貴大学にとっての意義】



【産業界(企業等)にとっての意義】



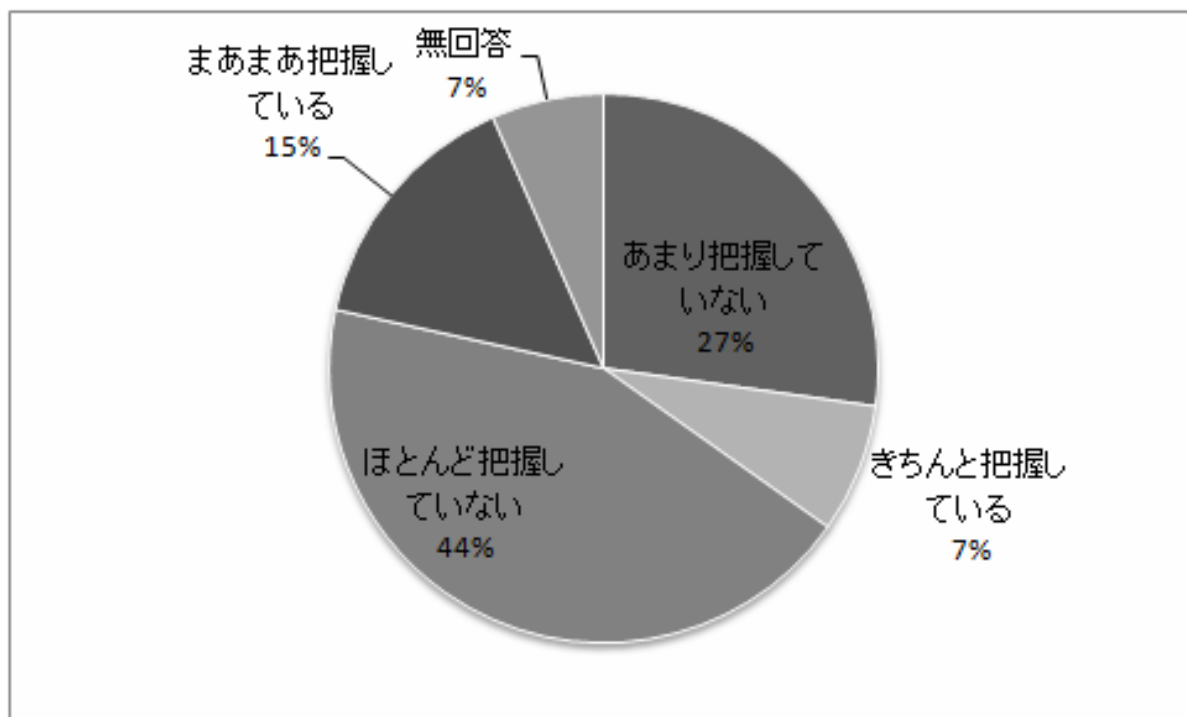
## 8. キャリア形成支援に対する学内外の意義

問2-2) 貴大学では、貴大学におけるキャリア形成支援への取り組みについて、産業界(企業等)からどのような評価をされているのか把握されていますか。

### **産業界からの評価は「ほとんど把握していない」44%**

自大学におけるキャリア形成支援の取り組みが、産業界からのどのように評価されているかについて「ほとんど把握していない」(44%)が最も高い。「あまり把握していない」(27%)と合わせると7割の大学が、把握していないと回答している。

前問(問2-1)「キャリア形成支援の意義」に関する質問で、「大学にとっての意義」と「産業界にとっての意義」への回答にギャップがあったが、そもそも産業界からの評価をほとんど把握していないのであれば、「産業界からの意義」についても捉えることはできないであろう。まずは、学内だけではなく、産業界からどのように評価されているのかという点を把握することから始める必要がある。



## 8. キャリア形成支援に対する学内外の意義

問2-2) 貴大学では、貴大学におけるキャリア形成支援への取り組みについて、産業界(企業等)からどのような評価をされているのか把握されていますか。

「1.きちんと把握している」「2.まあまあ把握している」と回答した場合の具体的な把握方法(自由記述)

- 現代GPで採択された事業については、外部評価委員会に産業界からの学外委員を含めており、学外評価を受けている
- 企業訪問時のアンケート調査を実施。本学学生の応募者、および採用学生の評価を含め、検証している
- キャリアの授業に関係いただいた企業には良い取組みとの評価
- 大学主催セミナーを実施した際に、各企業の採用担当者から、学生の姿勢や気質を聞き、年々評価が良くなっている
- 卒業生の社内での貢献度合い
- キャリア形成科目導入後の卒業生就職先から高い評価を受けているので(企業訪問をして確認している)
- 毎月11~12月に企業向けリーフレットを送付している。その中にキャリア形成支援に関する事項を記載している。
- 就職センター職員による聞き取り調査
- 学部や同窓会による交流会の実施
- 求人の多さ
- 経済団体所属の企業経営者に講師として講演に際し、経済団体に趣旨説明を行っている
- 内定先企業へ、本学卒業生に対するアンケート調査を実施し、評価を確認している
- 学内企業セミナー、企業訪問、企業人を招いた特別講義等の機会を通じてヒアリングをしている
- 学内での業界セミナー、合同企業説明会等において、本学の教育方針や、キャリア形成に関する考え方を説明し、ご理解を頂き参加してもらっている
- 卒業生の入社した企業にアンケートを依頼し、その回答結果から。
- 地域連携関連の会議での意見交換、および企業参加のシンポジウム等でのアンケートによる。
- 来校企業の方や情報交換会を通して、大学で実施しているキャリア教育をご紹介して、新入社員に生かしているかどうか確認している。
- 来訪いただく企業の方、就職情報会社の方から本学の取り組みについて意見をいただいています。
- 福祉系大学なので、医療福祉関係施設等の人事担当者の本学に対しての評価は良好だと耳にしている。
- インターンシップ終了後に提出される学生への評価表に学生、大学に対する自由記述欄あり。
- 開学満2年を迎えようとしている段階で今年度からキャリア形成支援、就職支援に本格的に取り組む予定。本学は「観光系」の単科大学であるがいわゆる観光産業のみならずいろいろな業界から「“社会人基礎力”の備わった人材育成」という本学の目標に期待を頂いており、間口も拡がりつつある。(卒業生は今から2年後、第一期生を送る)
- 企業の採用担当者の方から企業セミナーに参加する本学の学生の意欲とかマナーについてなどの評価を受けている。
- 外部評価委員会等でキャリア形成支援等の取り組みも評価されている
- 県内外の企業訪問時や合同就職セミナー等での採用担当者との面談において評価を行うよう努めており、良い評価の言葉を頂いている。
- 企業実習実施に当たり、各企業との意見交換を行い把握に努めている。
- 本学では毎年学内企業を招き「学内企業セミナー」を開いておりますが、企業数も44社、学生も600名近く参加しており、本学の取り組みに好意的であり、評価されていると思います。
- 企業訪問およびインターンシップ報告会・懇談会等の際に企業の方から学生の評価、支援に関する助言をいただいている。
- インターンシップにおいて事後にお礼を兼ねて訪問し、担当者から直接話をうかがっている。
- 採用担当者との情報交換、「大学教育研究推進協議会」「県企業と大学との情報交換会」等で意見を伺っている
- 産学交流促進会議の学生支援専門委員会において、適宜報告している
- 「企業との意見交流会」を毎年度開催している・平成18年度に企業を対象にキャリア教育に係るニーズ調査を実施している
- キャリアデザイン論、プロジェクトゼミナールについては、実務家からのコメントをもらうことで、学生の「評価」が行われている。大学で教育することに、実務界が求めていることのギャップを再認識する機会となっている
- 日本経済新聞社が、2008年秋に実施した、「いま産業界・社会が大学に求めているものは何か」をテーマとした、約1万人のビジネスパーソンを対象に行った調査(北海道・東北エリア)にて、時代のニーズに即した学部、学科がある大学3位にランキングされた。
- 学内企業説明会開催時に行う参加企業を対象(概ね200社)とするアンケート調査等で確認。

## 8. キャリア形成支援に対する学内外の意義

---

「3.あまり把握していない」「4.ほとんど把握していない」と回答した場合の具体的な把握方法(自由記述)

- 合同企業説明会や、企業訪問等により、直接担当者からの意見を聞いている
- キャリアセンタースタッフによる就職先への訪問でのヒアリング
- 地元の中小企業経営者協会の方々との意見交換
- 企業採用担当者との懇談によって
- 講師として招いた企業経営者の聞き取り調査。
- 把握する方法があれば逆に教えて欲しい
- シンポジウムなどの開催と開催時のアンケート
- 企業訪問や学内企業セミナー(約200社)等での来訪いただいた時におけるヒアリング
- 企業等を個別訪問した際、本学の取り組みについて説明する中で把握
- 本学主催の合同企業面談会における企業アンケートの記入からの意見・感想からの集約のみである
- 内定企業先採用担当者の面談時において「人柄」「考え方」について以前の学生と違う等、漠然とした把握でしかない
- 年間約150~200社の企業訪問の際、応募学生・内定学生・インターン学生の評価をヒアリングしている
- 大学独自で行われている産学連携活動参加企業からの聞き取り
- 企業来訪時の雑談等の中から
- キャリア形成支援に企業の協力を得ており、その際に若干の感想、フィードバックをいただいている
- 企業に依頼する講師およびインターンシップ実習先の評価により把握
- インターンシップ受入企業、地域提携参加企業、学内企業説明会参加企業への情報提供
- 学内で開催の企業説明会等において、企業へのアンケートを実施。
- インターンシップ協力企業からの報告として把握
- インターンシップ、実習、ボランティアなどでの風評から判断
- 取り組みについてはあまり把握されてはいないと推測されるが、「就職力」についてマスコミにたびたびとりあげられることにより評価されていると判断した。
- 雑誌などのメディアランキング
- 企業訪問時の企業の方からの話の中から把握する
- 就職問題に関する大学と産業界との研修会等において個別に話を聞くことにおいてある程度の評価を受けていることが分かる。
- インターンシップの受け入れ先によるアンケート調査等
- 求人件数
- 評価方法が確立されていない
- 学内での企業研究会終了後のアンケートにより
- 企業訪問時あるいは企業来学時の面談にて把握。
- 本学へ来校する企業関係者との対話の中で話す程度であり、今後キャリア形成支援を充実・強化する過程で、アンケート的な方法を検討していきたい。
- 就職説明会に参加した企業・官公庁担当者に、アンケート調査を行っている。
- キャリア形成支援に関する外部評価(産官学のメンバーから構成)を受けており、評価結果を今後の取り組みに反映させている
- インターンシップ等に参加した企業からのアンケート回答によって把握している。
- 定量的、客観的、網羅的な評価は受けはいてはなくて個別に聴く程度であるが、本教育の説明を聞いた産業界関係者、そして、OBでキャリア教育参画してボランティア(教務補佐員)は、非常に高く評価している。今後、客観的な評価を得る準備を進めていきたい
- 卒業生との懇談会
- 企業の人事担当者との懇談会で、取り組みについて説明し、アンケート等での意見を求めているが、直接把握はしていない
- インターンシップ推進協議会に参加している企業や経営者協会の会合において意見交換している

## 9. キャリア形成支援に対する産業界(企業等)からの期待

問3. 産業界(企業等)は、大学でのキャリア形成支援にどのようなことを期待しているとお考えですか。  
(選択肢より3つ回答)

### 産業界がキャリア形成支援に最も期待しているのは「コミュニケーション能力等の基本スキル」の向上

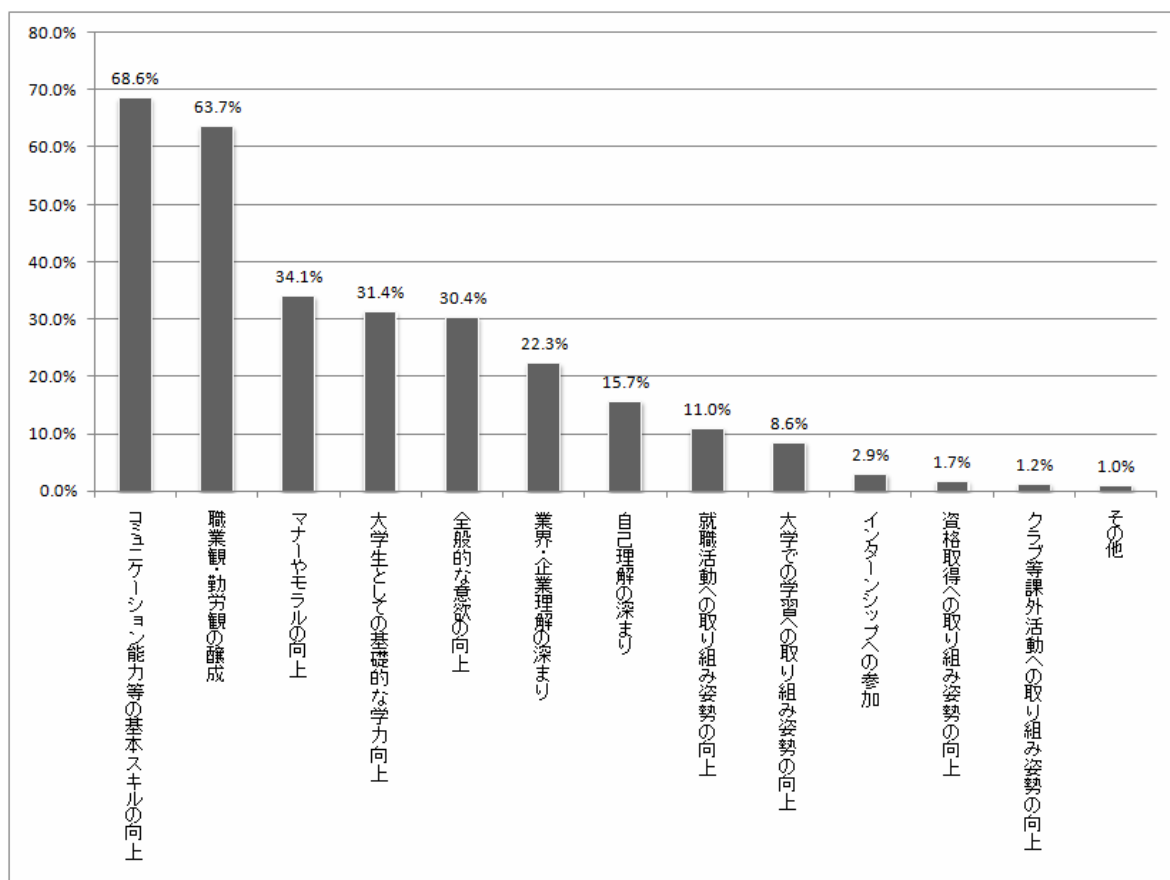
産業界が大学でのキャリア形成支援に対して期待する項目は、「コミュニケーション能力等の基本スキル」が68.6%と最も高く、次いで「職業観・勤労観の醸成」が63.7%と高くなっている。

問1-7) キャリア形成支援では「どのような効果・成果がでていますか」という質問では、「就職活動への取り組み姿勢の向上」「職業観・勤労観の醸成」が他の項目よりもかなり高かった。

「職業観・勤労観の醸成」は、「効果・成果」としても、「産業界からの期待」としてもともに上位になっているが、産業界から期待の高い「コミュニケーション能力等の基本的スキルの向上」は、「効果・成果」でみると13.7%と9番目となっており乖離が見られる。

「就職活動への取り組み姿勢の向上」も産業界からは11.0%とそれほど期待されていないが、「効果・成果」でみると46.2%と最も高くなっている。

キャリア形成支援に対する「産業界からの期待」とその「効果・成果」とは一致していない。



## 10.卒業生の早期離職

問4-1) 貴大学の卒業生が卒業後3年以内に初職を離職する割合はどの程度ですか。不明の場合は、「不明」を で囲んでください。

### 卒業生の早期離職率について、 9割の大学は「把握していない」

卒業生の3年以内の初職離職について「把握している」と回答している大学は38大学に過ぎず、9割以上の大学が「不明」と回答している。把握している大学に限って見ると、3年以内の早期離職率はおよそ1.5割と低い割合となっている。

「7・5・3現象」と言われるが、大卒では早期離職は4割に近い。学生と企業のミスマッチ等、その理由も様々に考えられるが、まず先にすべきは、自大学の卒業生が入社後どのような状況にあるのかを把握するということであろう。状況が分からなければ、その対応策は考えられない。

卒業生の離職率を把握している大学の離職率が低いのは、現状の把握とそれへの対応策を適切に行っているためであることが考えられる。

[卒業生の離職率を把握する具体的な方法(自由記述)]

- 同窓会による調査。
- 平成19年度に卒業生742名対象に調査済み。
- 卒業生が相談に来るなど。同窓会活動から。就職している企業からの連絡、学生からの報告、本学教職員の企業訪問。
- 過去5年間に本学卒業生が就職した先に、現在企業等が求める学生像を把握することを目的に、1434機関にアンケートを行った(2007年9月)。この中で離職についても回答を得た。
- 卒業4年目の卒業生にアンケートを実施。回収率21.4%に対して。
- 卒業後3年目にアンケートを実施し、把握している。
- 卒業生・教員からの報告。
- 卒業後3年経過後に卒業生の住所データを同窓会組織から入手し、転送する。
- 平成17年度・18年度・19年度の卒業生に対し、進路調査を実施しました。
- 離職率調査(10%回収)
- 卒業生動向調査を実施し、転職状況・企業実態を調べている
- 定期的な調査(企業の人事に対して)
- 卒業後3年(H16年度卒業)の卒業生に対して、郵送によるアンケート調査を実施した
- 企業からのヒアリング、各研究室の卒業生の動きに関して先生からの聞きとり実施
- 就職先とのコンタクト、および本人からの連絡、同窓会事務局を通じての状況把握、やめる及びやめたいと思っている卒業生はほとんどが相談に来るなり、電話をくれる。
- 学生に対し(過去三年にさかのぼり)就職状況調査を実施し、把握。なお、離職率は1年目3%、2年目8%、3年目22%である。
- 卒業後3年間のアンケート調査を実施している 回収率に問題あり
- 求人票発送時に同封している在籍者調査票により把握している。
- 企業に対し、在職者調査を行い把握
- OG追跡調査を実施している

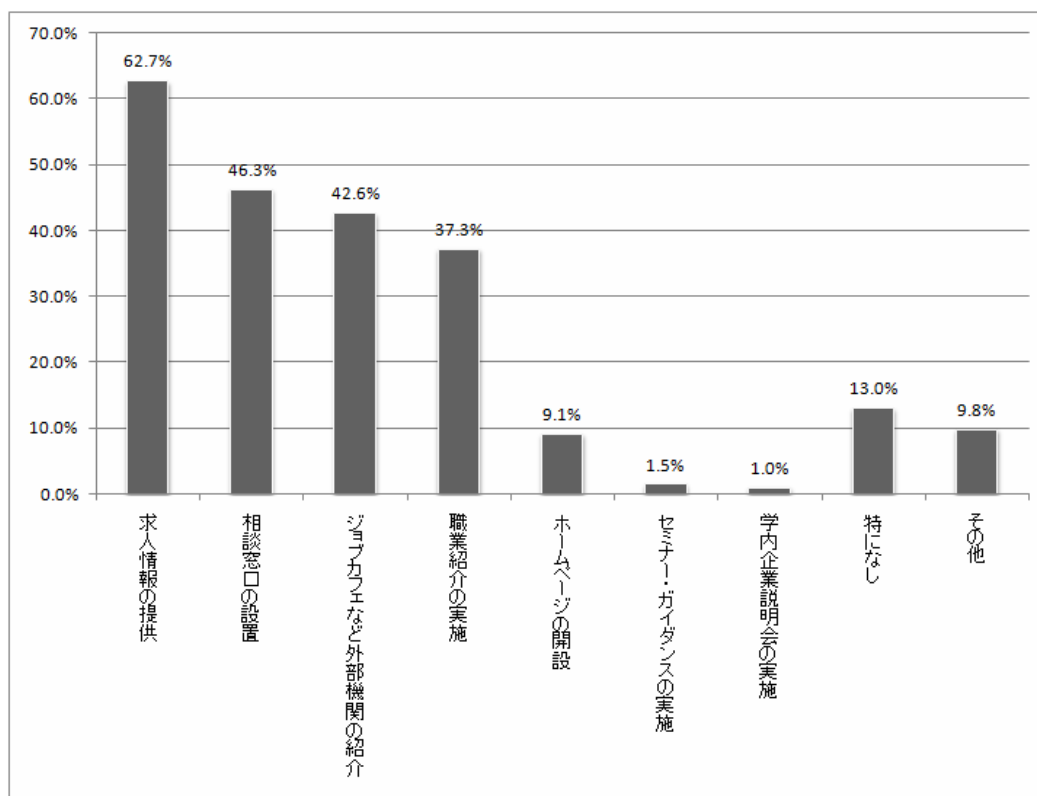
## 10.卒業生の早期離職

問4-2) 離職した卒業生への支援として、貴大学では何か取り組みをされていますか。下記の中からお選び下さい。( はいいくつでも)

### 離職した卒業生への支援としては 「求人情報の提供」が61.9%

離職した卒業生への支援としては「求人情報の提供」が62.7%と最も高い。「相談窓口の設定」も46.3%と半数近くある。「ジョブカフェなどの外部機関の紹介」も42.6%と高い割合となっており外部機関とも協力している。

雇用が不安定になると、卒業生への支援は大学にとってはますます重要な課題となってくる。そのための方策を考えることが求められる。



#### 「9)その他」の取り組み例(自由記述)

- 随時、相談に応じて転職等について支援している
- 特別な窓口は設置していないが、相談に訪れる卒業生(離職前・後)の対応をしている。
- 卒業後も相談は受け付ける旨伝えている。
- 相談があった場合に個別対応
- 卒業生に特化した相談窓口はないが、就職相談、応募書類添削指導等を実施している。
- 相談があれば対応している。また、リストの作成も行っていて、本人と企業の希望が合えば紹介を行っている。
- CDA有資格者職員3名おり、相談支援を行っている
- 相談担当者が対応
- 求人窓口の紹介のリンクをホームページに載せている
- 同窓会で相談窓口を開設している
- 既卒登録からの求人案内

## 11. 今後の就職支援

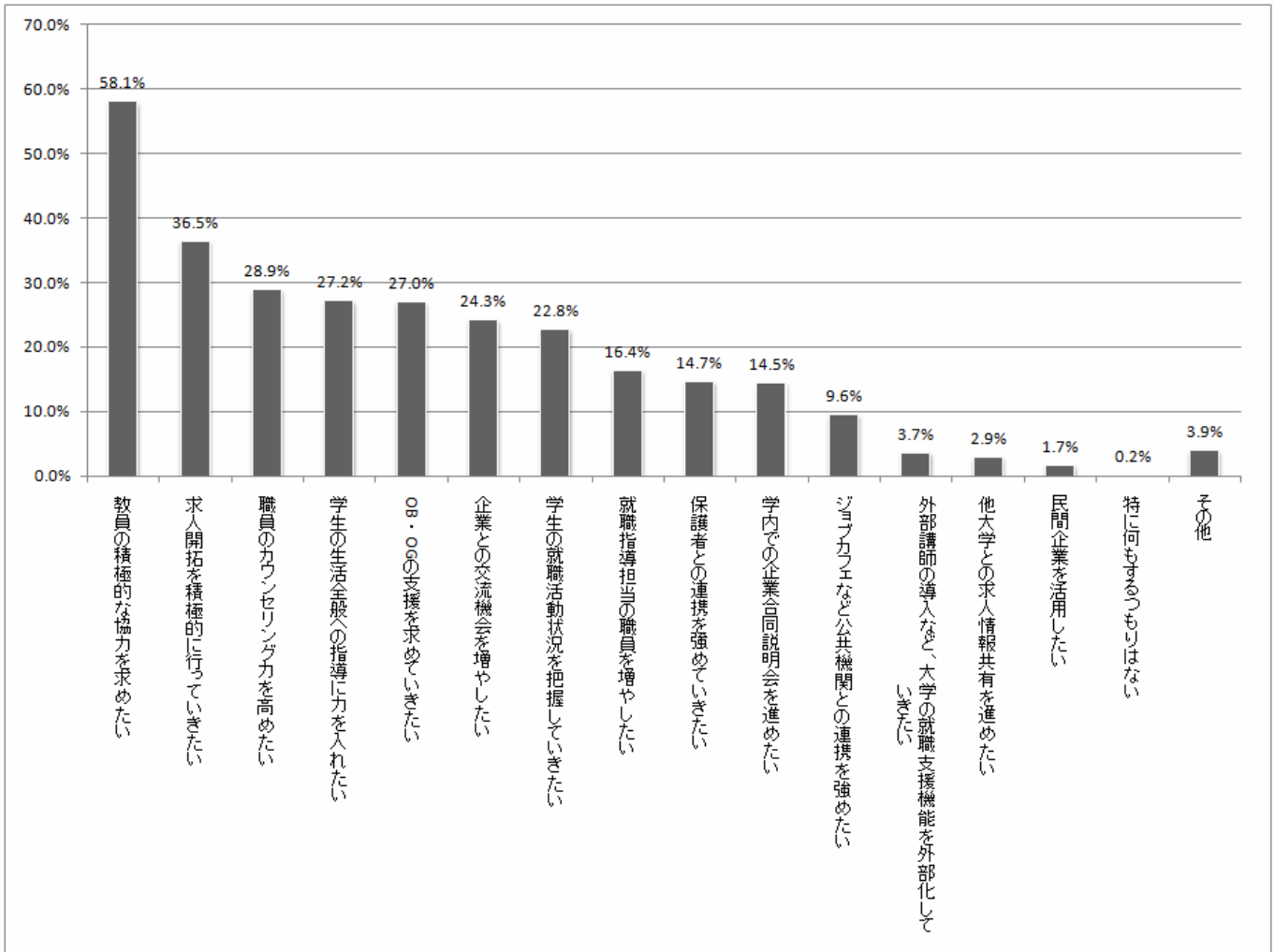
問5 貴大学では、今後、就職支援において、どのような点に力を入れていこうとお考えですか。  
(選択肢より3つ回答)

### 今後、就職支援で力を入れたい項目は 「教員の積極的な協力を求めたい」が最も高い

今後、就職支援において力を入れていきたい項目としては、「教員の積極的な協力を求めたい」が58.1%と最も高く、他の項目よりも大きく差がある。

本調査の回答者が、事務職員が多かったため、その意向が反映されているのであろうが、就職支援に教員の協力が得られていないことが窺える。キャリア形成支援においても、教員の協力が得られないという課題は依然として存在する。

それぞれの大学で、どのように教職協働で学生支援をしていくのか、その工夫が求められるところである。



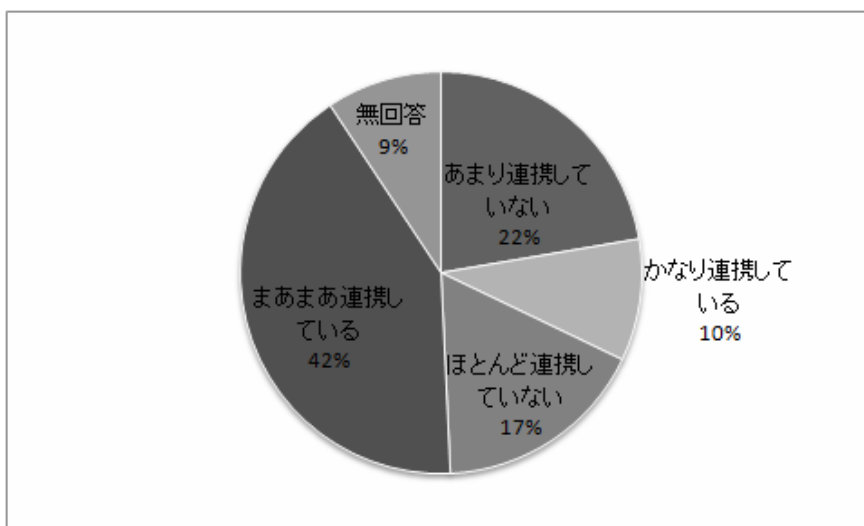
## 1.2.外部機関との連携

問6-1) 貴大学のキャリア形成支援、就職支援における外部機関(企業、公共機関等)との連携について伺います。(但し、インターンシップの受け入れのみ連携している企業・機関等は含みません。)  
現在、外部機関との連携を行っていますか

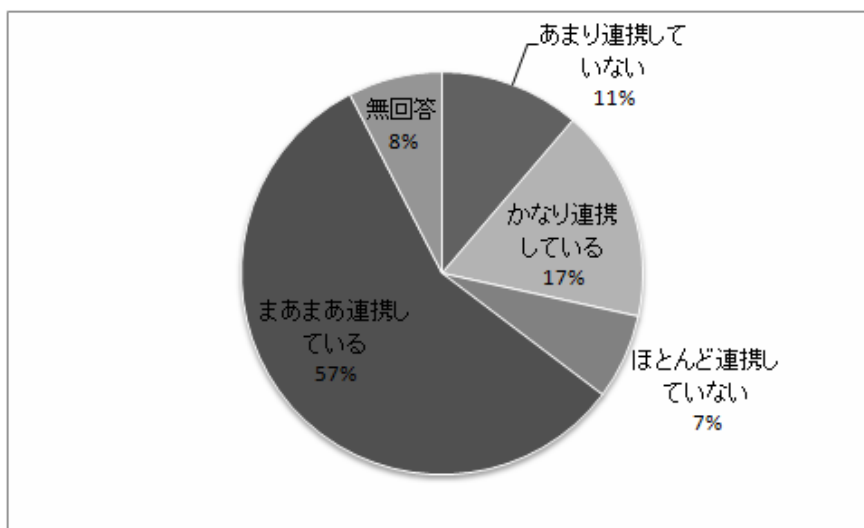
### 外部機関との連携は「就職支援」で進んでいる

外部機関との連携は、キャリア形成支援で「かなり連携している」10%、「まあまあ連携している」42%と合わせて52%である。就職支援においては、それぞれ17%、57%と合わせると74%に達し、キャリア形成支援より比べてもかなり連携が進んでいる状況といえる。

【キャリア形成支援】



【就職支援】



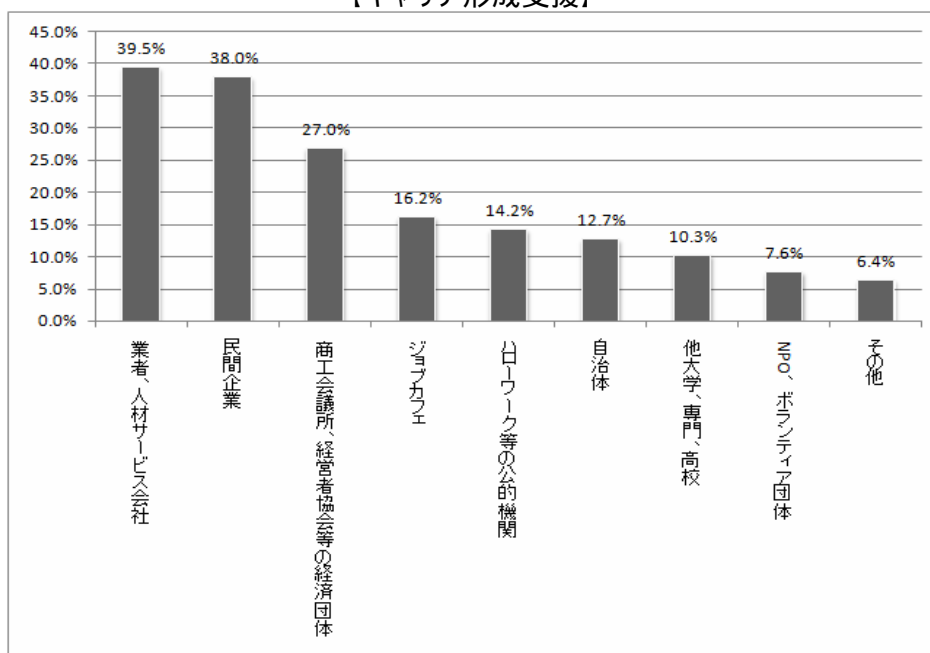
## 1.2.外部機関との連携

問6-2) どのような機関と連携していますか

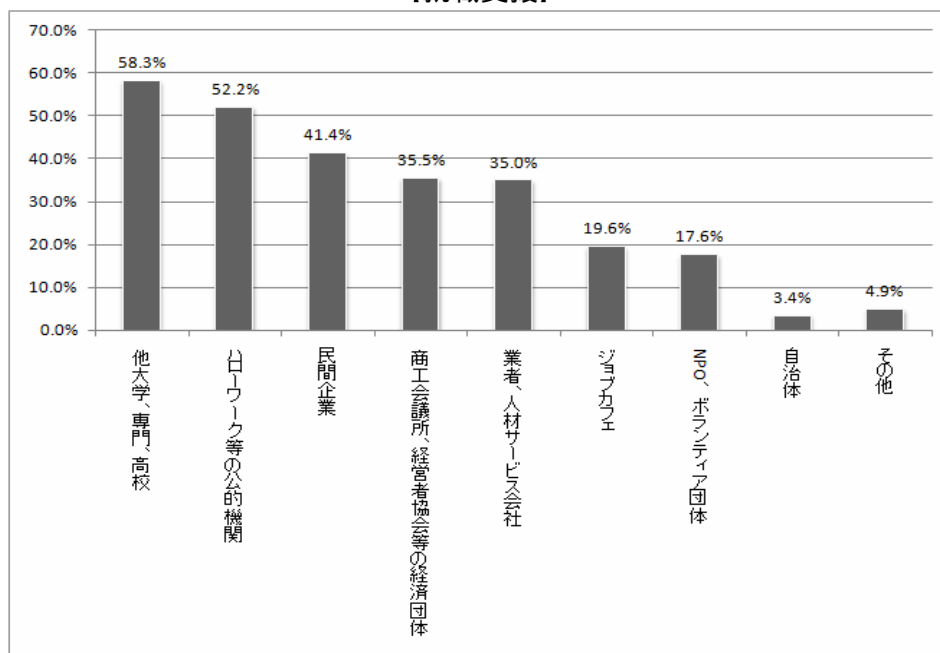
### キャリア形成支援と就職支援では、連携先が違う

キャリア形成支援における連携先としては「業者、人材サービス会社」(39.5%)、「民間企業」(38.0%)が高い。しかし、「業者、人材サービス会社」は多くの場合、業務委託であることが考えられる。就職支援では「他大学、専門、高校」58.3%が最も高い。「ハローワーク等の公的機関」との連携も52.2%と半数を超えている。

【キャリア形成支援】



【就職支援】



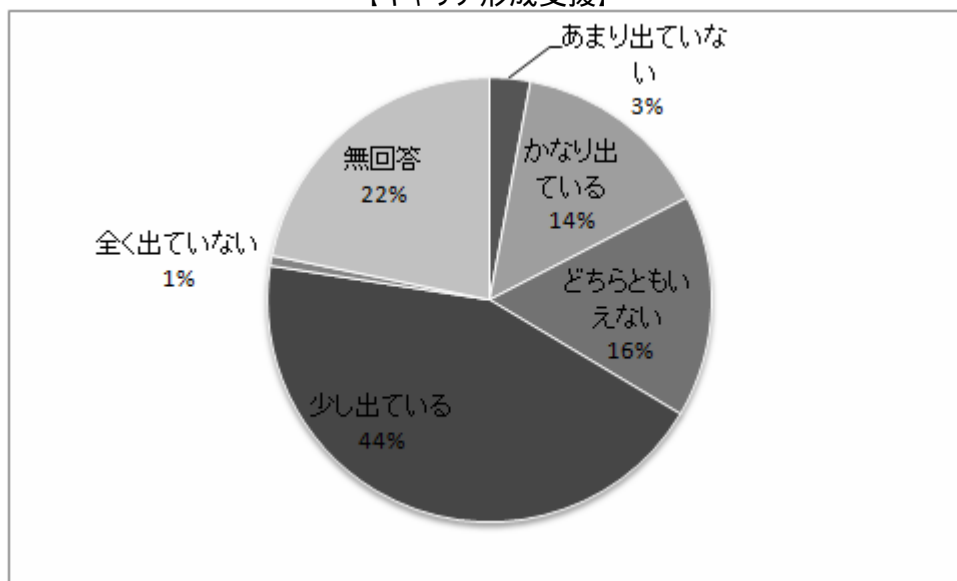
## 1.2.外部機関との連携

問6-4) 連携による効果・成果はでていますか

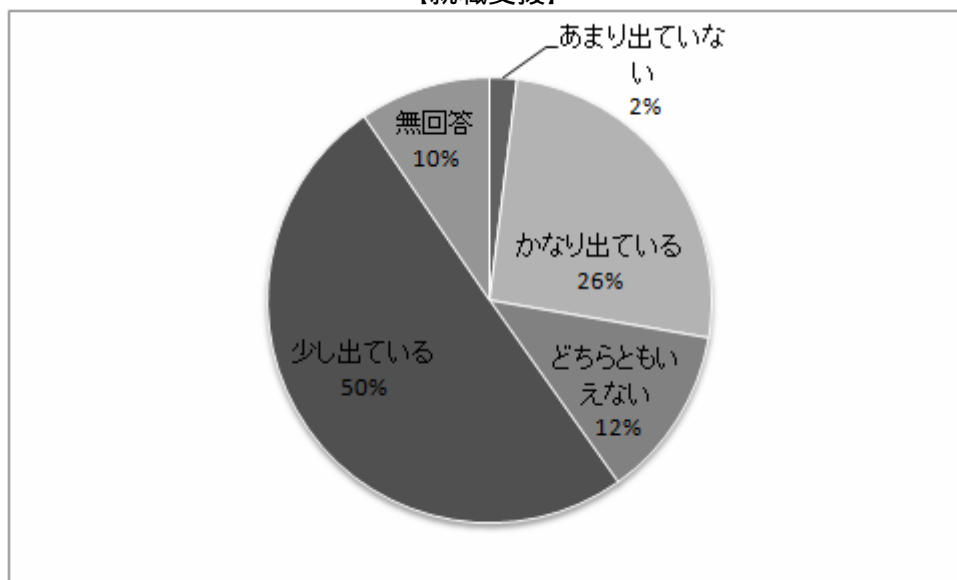
### 外部機関と連携する効果・成果は高い

外部機関との連携による効果・成果は、キャリア形成支援で「かなり出ている」(14%)、「少し出ている」(44%)と半数を超える大学で効果ありと回答している。就職支援ではそれぞれ26%、50%と、連携しているほとんどの大学で効果・成果を感じている。

【キャリア形成支援】



【就職支援】



## 12.外部機関との連携

問6-5) どのような効果がでていますか

### 外部機関との連携で最も高い効果は「学生への刺激」

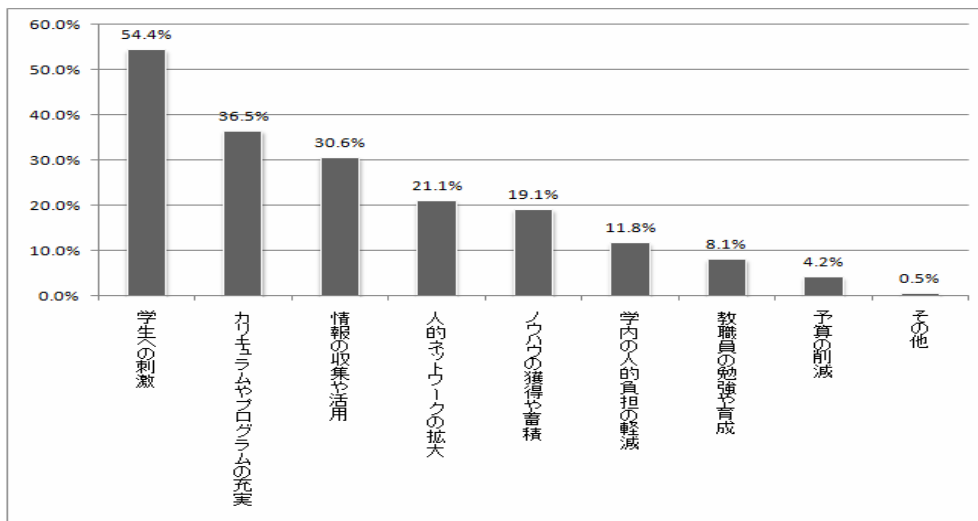
キャリア形成支援（54.4%）、就職支援（63.2%）と外部機関との連携で最も高い効果は「学生への刺激」である。

キャリア形成支援で2番目に高い「カリキュラムやプログラムの充実」（36.5%）は、「業者・人材サービス会社」が連携先として最も高いことを考えると、プログラム実施の外部委託ということが考えられる。

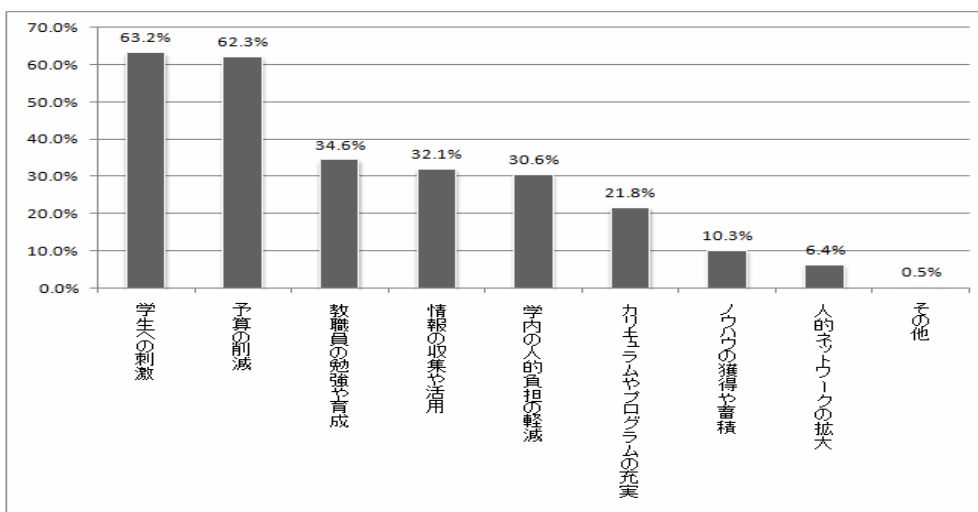
外部連携することでの「予算の削減」は、就職支援で2番目に高く62.3%であるが、キャリア形成支援では4.2%と低い。

キャリア形成支援と就職支援では、その効果に関して、「学生への刺激」を除いて、内容が大きく異なっている。

【キャリア形成支援】



【就職支援】



## 12.外部機関との連携

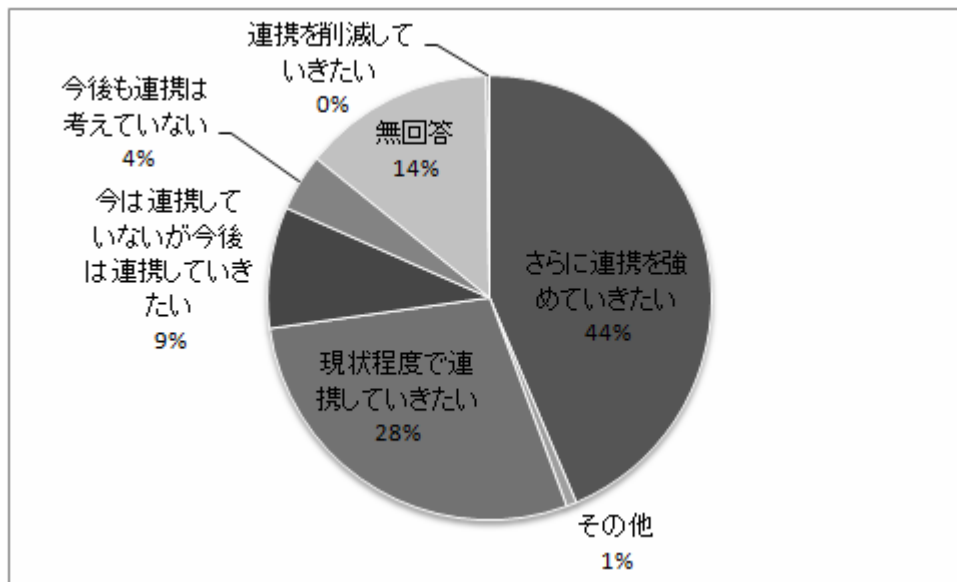
問6-6) 今後、連携をどのようにお考えですか

### 今後の連携について「さらに強めていきたい」が最も高い

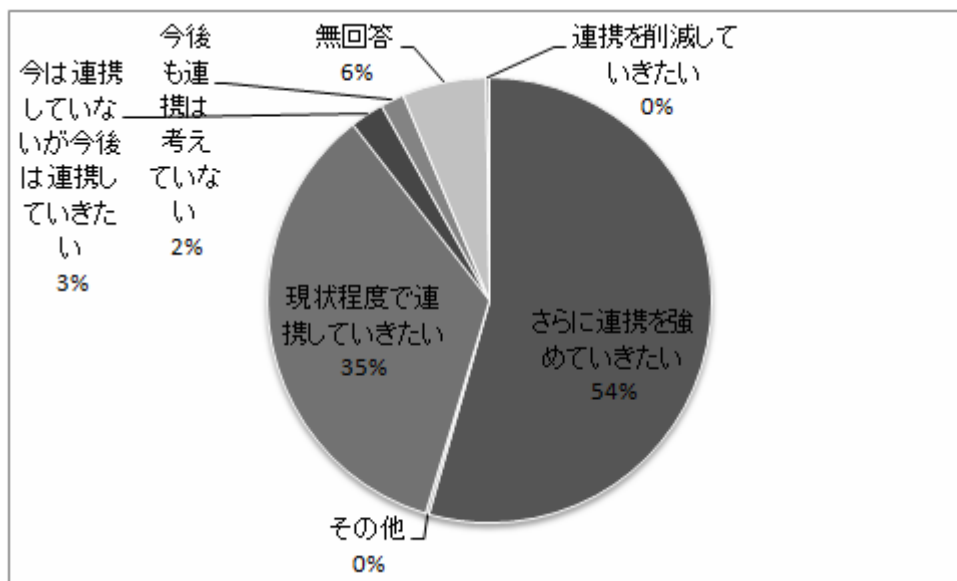
今後の連携について「さらに強めていきたい」という回答がキャリア形成支援で44%、就職支援で54%と最も高い。外部との連携が効果・成果をもたらしているという認識が高いためであろう。

「現状程度で連携していきたい」という回答もキャリア形成支援で28%、就職支援で35%と、現状の連携で満足している大学も3割程度ある。

【キャリア形成支援】



【就職支援】



### 13.自己評価(キャリア形成支援)

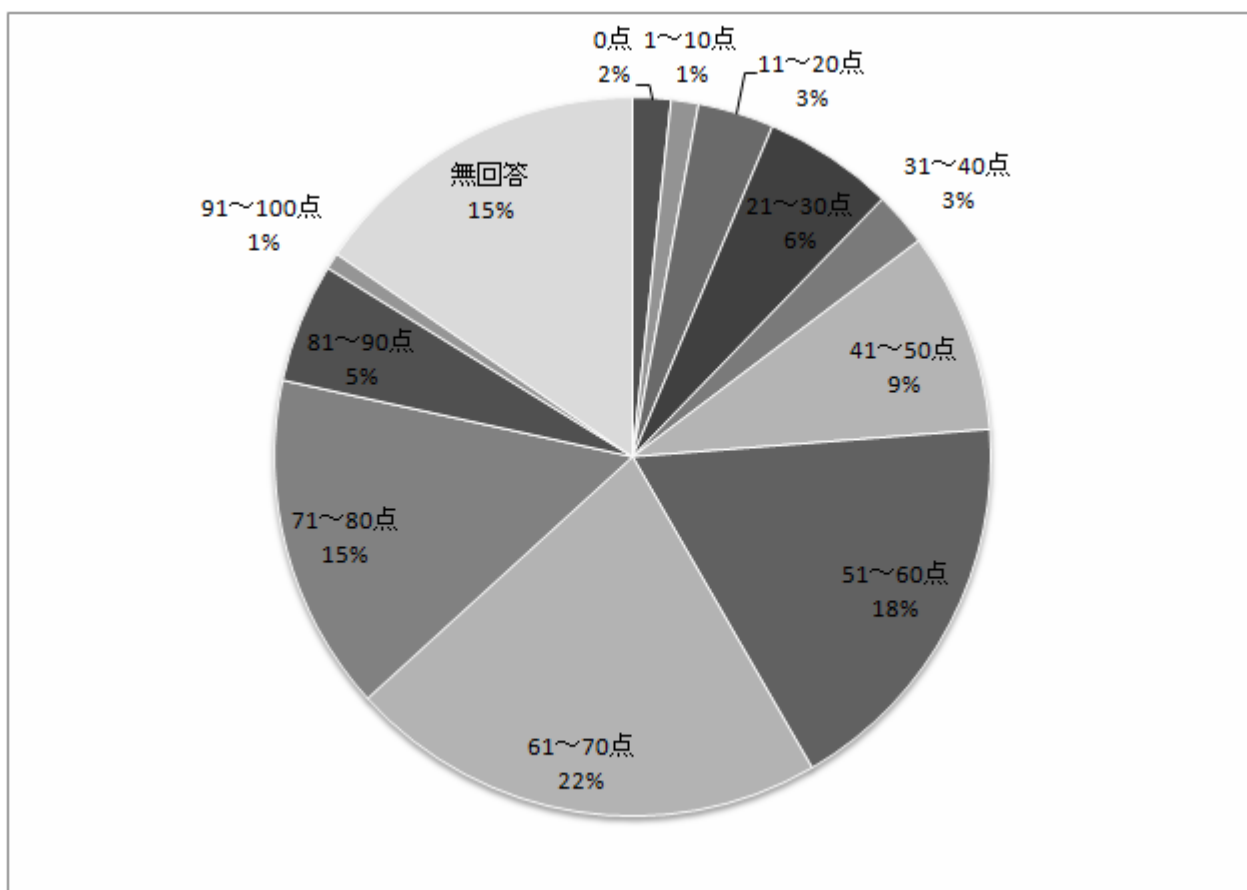
問7 貴大学のキャリア形成支援、就職支援は、自己評価すると、100点満点にして何点くらいだと思いますか。  
また、その理由もお書きください。

#### キャリア形成支援の自己評価は61点

キャリア形成支援に関して、100点満点で自己採点すると平均で61点である（無回答は除く）。就職支援の77点と比較すると自己評価は低い。

最も高い得点ゾーンは、「61点～70点」で22%、次いで「51点～60点」（18%）、「71点～80点」（15%）となっている。

100点満点をつけた大学は3大学、90点は22大学であった。



### 13.自己評価(キャリア形成支援)

#### 【自己評価得点「100点～90点」を付けた理由】(自由記述)

- 教員が一体となり指導している。後援会・同窓会組織が強固であり、機能している。
- 常に前を見続けることをモットーにしている為、100点はあり得ない。
- 平成21年度4月からは、初年次教育をゼミ単位(必修)で全学的に展開。さらに、1年次よりリメディアル教育「人生と職業(入門)」を通年科目として開講予定。キャリア形成に関する支援体制は整いつつあると認識している。学生の取り組む姿勢(意識)をいかに高めるかが今後の課題となっている。
- 免許・資格プログラムの他に1つ、H21から「企業学習プログラム」が全学で始まる。これを指導するバックグラウンドが形成されている。
- 授業の中に体験的学習が多く、勉学へのモチベーションアップや進路観の育成に役立っている
- 内容は充実しているが、参加学生の増加が課題である
- 教育課程にキャリア教育を明確に位置づけ、大学教育の充実を目指した全学的な取組みが進んでいる。「キャリア形成促進協議会」を中心とした人材育成を軸としたネットワーク作りなど協力体制が整いつつある。
- グループトーク等を取り入れ、個他を大切に見つめながら、将来を見据えるプログラムを実行している。
- 学生の職業選択の観点から、キャリア形成支援を実施しているが、カリキュラムの内容には工夫し、充実していると自負している。課題は、履修未登録者への啓発をどうするかである。
- キャリア支援・学生サポート等の授業成果が現れているため
- 授業評価アンケートの結果を見ても学生がプログラムに満足していることが実証されている。
- キャリア支援への意識が高まっており、必修と言うことでその結果も出ている
- 低学年からのキャリア教育についても早期に取り組みを始めたこと。また公務員試験対策などについても学生のニーズに応じた全学的な取り組みを行っている。マイナス要素は学生の参加意識を高める対策に余地があると思える。
- YESプログラム(キャリアデザイン)に関する授業に出席する学生、しない学生の温度差。教職員も温度差が多少ある
- キャリア形成支援に全学的・組織的に取り組んでいるから
- スタート時における課題は、ほぼ解決されてきている。一般教員の理解がすすみ協力体制ができることが課題である
- キャリア形成支援科目を多く展開・運用・実施し、評価も受けている。しかし、学生ニーズ・経済状況への対応など課題もある
- 新しい取り組みを始めてから、学生の意欲、産業界の理解など、目覚ましい成果をあげている

#### 【自己評価得点「70点～50点」を付けた理由】(自由記述)

- 授業科目、資格講座、インターンシップを実施しているが、学生の意欲向上等、まだまだ効果は十分でない
- 今後は公的機関、民間企業を問わず密な連携をとることで、学生の動機づけ、進路の設計に力を入れる意向のため
- 同一学園に三大学が設置されておりますが、各大学にそれぞれ運営が任されており、学園として組織的に支援できればと考えている
- 全学に理解が広まりつつある。まだ歴史は浅いが、それ以上の広まりは見られる
- 大学として取り組みに積極的ではない(理解不足)
- 毎週開催で日常にキャリアを意識してもらうことには成功しているが、参加状況がまばら。内容の見直しとより興味をもたせる仕組みを次年度以降確立するのが課題
- 授業でのみキャリア教育を実施しているため
- 職業観の醸成は充分ではない
- キャリア形成支援科目の不足を感じるため
- 学生が自らの人生設計を考えて就職活動を行う割合が60%程度のため
- 学生の意識向上にまで至っていない。
- 何もしていない
- まだ、開始したばかり。学部、学科によって差がある。
- 本格的に始まるのは次年度のため
- 教員の協力体制が十分ではない・学生の意識づけがまだ不十分
- 全学的に教職員の理解を促進する必要がある。

### 13.自己評価(キャリア形成支援)

- 開学2年目、スタートしたばかり、効果をはかりきれていないため
- キャリア形成プログラムが他大学と比べて弱い
- 一通り整備されている。今後、重点的に取り組むことの整理と実施をする
- 正課授業の受講率がまだまだ低いこと。学生別の一環したプログラムができていないこと。授業内容とキャリアセンタープログラムの連携が不足していること。
- 本年度から開始したばかりのため、効果などはわからない。学生に実施したアンケート結果では好評だった。
- かなりの学生が受講後、卒業後のことを考えるようになったと答えております。その気持ちを継続により深めていくためのメニューをもっと常時、提供していきたい
- 初年次教育との連携がうまくとれていない
- 履修者が限られてしまう点、カリキュラムとして選択科目であるところによる
- ほとんどの教員の理解が得られない。・キャリア教育専任教員の不在・支援プログラムに体系性がない・学生に積極的な受講勧奨をしているが、浸透されていない状況にある。
- 3年次における「キャリアデザイン」の実施およびその履修率が6割強であり、学生の進路選択に役立っている点。課題は1・2年次のキャリア形成支援プログラムのさらなる強化と4年間を通した体系的なプログラム作り
- 19年度から現代GP「実践的総合キャリア教育」に取り組んでおり、今後はその成果が期待できる。
- 低回生からのキャリア形成支援は現状、正規職員2名、臨時職員1名のスタッフ体制であることから、やや不十分である。
- 教学層との連携や外部との協力も視野に入れながら、本学学生にとって有用なキャリア形成支援体制・内容を模索している最中である
- “きっかけ”や“機会”は用意している方だと思う。集客、自発的な参加と実生活で学んだことの実勢ができるようになるまでは、まだまだ時間がかかるため。
- 全学的な意識の浸透が図られているが、まだ一部の教員等、理解が行き届いていない。
- 社会人を対象とする専門職大学院であり、特に差し迫った課題を認識していない
- 2008年度よりキャリアプラン講座の設置、キャリア講座の開催を実現した。またキャリア教育をテーマに学生支援GPに選定され、今後充実を図っていく。
- 本学では単位認定しない科目として、就職指導時に実施しているが、今後キャリア形成支援を明確にする必要がある。
- 社会人基礎力を高めるための授業科目が導入されていないため。
- 科目数の増加があるが体系的な配置が不十分である。
- カリキュラムは充実し低学年次のキャリアに対する理解は深められたものの実行が伴わないケースが見られる。
- 商学部と経済学部のみ学部でキャリア形成支援に取り組んでいるが、全学的な取り組みではなく、また選択科目にしているため、受講生も多くない現状である。平成21年度から全学的に学科科目として導入
- まだ具体的な取組がなされていないため
- 進路決定時期が遅く、早期に決定させるためにも低学年から指導する必要がある
- 科目数も増え、充実を図っているが、全学的に活用が検討されておらず、学生の参加率も満足いくものではないため
- 大学のインターンシップに対する企業からの評価や履修学生のアンケートの内容、そして高い就職状況を見ると、高い評価が与えられるが、履修学生に対する事前の目標の明確化や、履修成果の事後の学習進路等への反映などに改善の余地があるため
- 座学中心なので、実習等の実践面での支援が不十分である
- 本学のキャリア形成支援は1年次の基礎ゼミ、3年次の職業実習、4年次の卒業研究を中心に展開している。特に職業実習は全国の大学と比較しても高い受効率を誇っており、職業実習を通してその後のキャリア形成に大きな影響を与えていることが分かる。今後はさらに受効率を上げていく事と低学年のキャリア支援の充実が課題である。
- プログラム数が十分ではない・プログラム内容が多様ではない
- 正課外教育としての連続セミナーは実施しているが、それを正課教育の中に組み込むことが目的であるから。ただし、カリキュラムの学年進行の関係から平成23年度が実施となっているので。
- 学生のニーズに100%応えられている訳ではない
- 自分なりのキャリアプランを持って在学している学生が多いため、さほどの必要性を感じず、実際に積極的な支援を実施していないため
- 学生の自主性、コミュニケーション能力等の育成に寄与するためのプログラム開発途上である
- 2008年度から始めたばかりで評価は未知数
- エクステンション講座を依頼している業者から、本学の講座は充実しているとの言葉をいただいたが、講座によっては申込者が極端に少ないものもあり、検討の必要がある

### 13.自己評価(キャリア形成支援)

#### 【自己評価得点「30点以下」を付けた理由】(自由記述)

- 初年次から出口に向かっての計画的な支援になっていないため、効果がほとんど見込めない現状
- キャリア形成支援について、その必要性は認めるものの、大学としては取り組んでいない。今後、取り組んでいく必要がある
- 何もしていない
- 大学が合併してから、キャリア形成、就職支援は他キャンパスにある就職課が行っている
- 組織的な合意がなされていない
- 大学教職員としての意識が希薄
- 大変大切なことであると認識しておりますが、就職課のみで出来ることはありません。大学全体(教職員一体)で始めて成果があがるもの。
- 担当教員による進路指導に頼っている
- 現状では、ほとんど行っていない状況なので。但し、H22年度以降全学的に導入していく予定
- 全学を通してのキャリア意識が不足していること。学科科目だけでなく、全額共通科目としてカリキュラムに位置づけされていないこと
- 講義科目の数が少なく、また、履修者も少ない
- 大学のカリキュラムの中で実施できていない
- 現在はほとんど何も実施していないため
- 支援する体制作りが必要
- 立ち上げ段階である、質的な検討はFDの徹底を通して相当進んだが、受講生数の向上や広報など課題は多い。また他キャンパスへの展開などもまだ視野に入っていない
- 低年次での学内マナー講座以外に、具体的に何かを目標としてプログラムされたものが無い。
- キャリア教育が体系化されていないため。場当たりに実施しているくらいがあるため。
- 各研究室との連携と協力が今後の課題
- 2008年4月にキャリアデザイン室を新設し、キャリア形成支援体制の整備に手をつけたばかりである。2008年度に一部学科でキャリアデザイン科目の内容を刷新し、2009年度は、それを全学に広げる。
- 低学年次へのキャリア形成ガイダンスは行っているが、体系的なプログラムを実施していないため
- キャリア形成を専門的に行う部署がない
- 全学共通のキャリア科目は非常に優れた効果を生んでいるが、受講率がまだ低く全学生に行きわたっていない。また、まだ1年生対象の段階になっており、各学年におけるカリキュラムとなっていない。各学部においても有効に実施されているとは言えない。
- 教育サイドを巻き込んだ全体的な取り組みには程遠いため。キャリアセンター、一部署では限界がある。「就職部」を「キャリアセンター」に名称を変えただけである。
- 20年度から充実を図り始めたばかりであり、今後本学としての「キャリア形成支援」のあり方について、更に検討・強化していく必要がある。
- H21より、ようやく全学的な取り組みが本格化するため、まだまだ「これから」である。全学的なと言っても体系化されているわけではないので、入学から卒業までの一連のシステムの構築ならびに全学的支援体制が必要
- 就職年次生に比べ低学年次生のガイダンス参加率はさほど高くないため
- キャリア支援は本年度より試験的にスタートしたばかり 今後内容を検討して整備していきたい
- まだ具体的な取組がなされていないため
- 授業科目としてのカリキュラムは未整備であり、検討に着手する段階である
- セミナーの開催回数が少なく、参加人数が少ない。1~2年次の学生への有効なアプローチ方法を模索している段階"
- 一応授業科目としては配置しているが、授業の充実や授業以外の取組ができておらず、かつ組織上の責任が不明確な点があるため
- 授業として取り組んでいない為
- ほとんど何もされていない。H21年度より力を入れていく予定
- 講義等では補えない点を個別対応する為
- 組織的な取り組みに至っていない。
- 体制がとれていない。教員との連携がとれていない。
- キャリアをデザインするという大学内の理解ができていない

### 13.自己評価(就職支援)

問7 貴大学のキャリア形成支援、就職支援は、自己評価すると、100点満点にして何点くらいだと思いますか。  
また、その理由もお書きください。

#### 就職支援の自己評価は77点

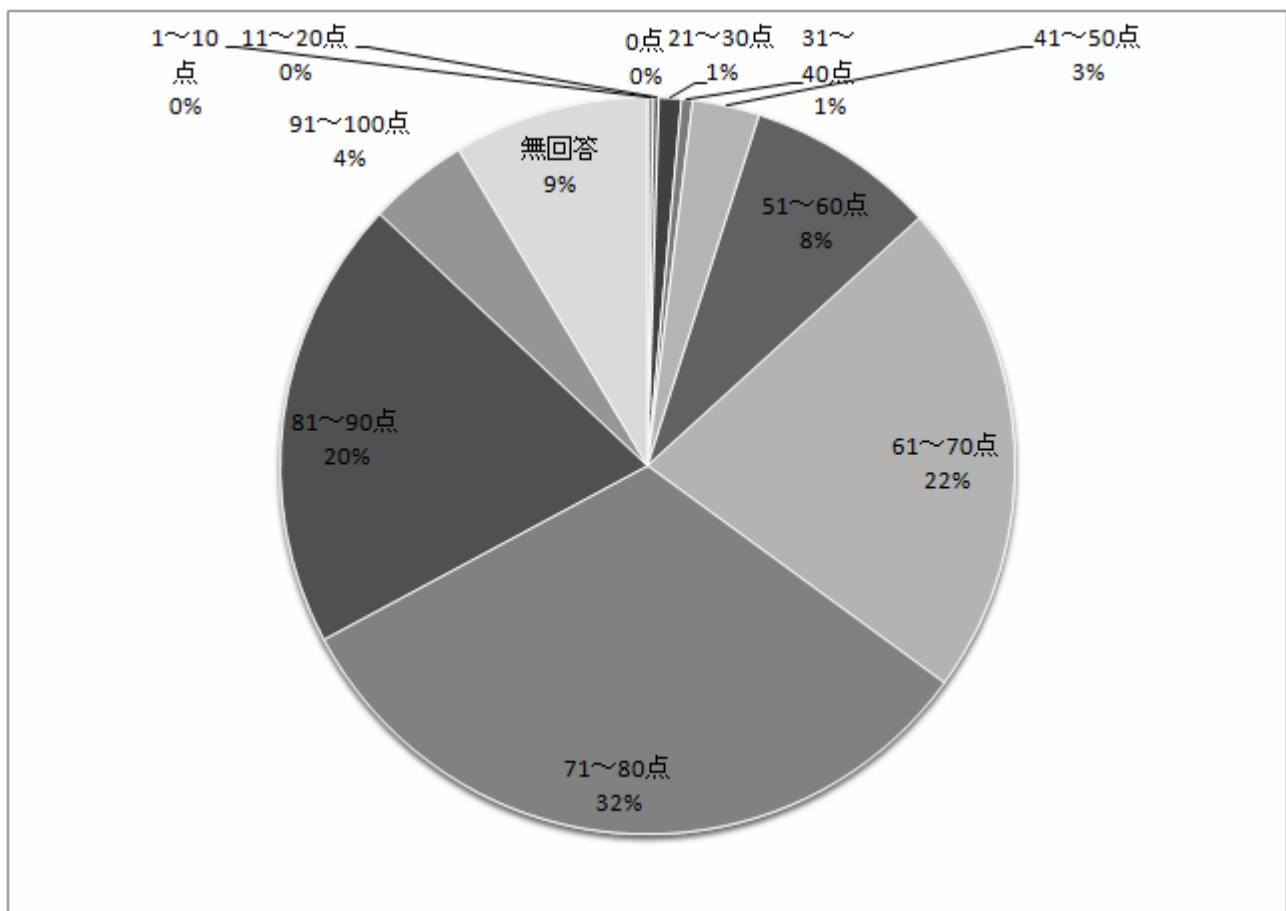
就職支援に関する自己採点は、平均で77点である（無回答は除く）。キャリア形成支援の61点と比較すると自己評価が高い。

「71点～80点」が32%と最も高く、次いで「61点～70点」（22%）、「81点～90点」（20%）となっている。

100点満点の大学が18校、90点が81校と、高得点を付ける大学もキャリア形成支援に比べ多い。100点を付けた理由を見ても、その自信のほどが窺える。

50点以下を付けた大学は20校と少なく、キャリア形成支援の97校に比べ、低い得点を付ける大学数は1/4程度である。

就職支援については全体的に「それなりに取り組んでいる」という認識があることが窺える。



### 13.自己評価(就職支援)

#### 【自己評価得点「100点満点」を付けた理由】(自由記述)

- 教員が一体となり指導している。後援会・同窓会組織が強固であり、機能している。
- 個別指導を中心に就職出きるまで継続的なサポートを続けている。
- 内容、カウンセリングともに充実し結果も出ている。もう一步、引っかかりの弱い学生のフォローが課題。
- 学年の利用アンケートによれば満足度が高いという評価をもってあります
- 就職内定率が95%前後であり、その評価とした。
- 全体を対象とした講座から個人支援まできめ細かな対応をしている。
- 就職率文系で3年連絡日本一という実績を持つ
- 就職率が向上している。学生からの評価が高い
- 個別相談の申込みが多かったが、全てには対応しきれなかった。就活支援メニューはほぼ完成していると自負している。
- 就職希望者中の決定率が93%なので、そのように評価しました。
- 一人の学生に対して全方向からの支援を行っていると思える。教員、事務職員、先輩等学生が望めばいかなるときでも応じられる姿勢を整えている。あとは学生の意欲を向上させる対策を考える必要がある。
- 徹底した「個別支援」と実践的なプログラムにより、かなり細かな支援を実現できているため。特に他大学と比べ「個別支援」には力を入れており、学業成績、出身地、進路希望(地域、職種など)などの詳細な個人情報を進路担当職員、全員で共有し、就職活動状況を細かく記録し、学生の希望・特性にあった支援を行っている。
- 教職員が連携し、学生に対するきめ細やかな就職指導を行っている。また、開学以来100%に迫る内定率を維持。
- 個別指導も合わせて充実している
- 指導員が親身になって支援をしており、希望する者のほとんどが就職をしている
- 各年次毎に様々な支援事業を実施し、その都度点検評価を行い、より効果があるものにしていく。個別相談体制を充実させており、一人ひとりに細やかに対応している。
- 職員がきめ細かな1対1の指導を行なっている

#### 【自己評価得点「90点～80点」を付けた理由】(自由記述)

- 授業化になっていない部分はマイナスだが、高い出席率で講座の満足度はある。理論と実践を修得させ、将来に結びつけている
- 就職情報の収集として、主要都市(大阪、広島、福岡)にて地域の人事担当者を一堂にお集まり頂き、就職懇談会を開催している他、学生が直接ブース形式にして人事担当者と面談し、内定を勝ち得ている就職面談会を3年次の年明けに1回、4年次に2回開催。また、留学生には留学生のみ対象の面談会を開催し、就職を希望する学生には大変実績をあげている
- 限られた時間の中で効果を上げるために資料を用意し、学生の理解に心がけている
- 今ある予算やスタッフの条件で最善を尽くしている。但し、支援担当者だけの解決は難しいと感じ始めている
- 学生(卒業生)の就職率が90%のため
- 常に前を見続けることをモットーにしている為、100点はあり得ない。
- 3年生対象に10月～12月にかけて、就職希望者全員に対して、マンツーマン方式により、1人90分の指導、相談を行っている。また、学生の都合のよい時間帯に合わせた指導も行っている。
- 学生毎に担当者を配置するなど、学生への個別指導に重点を置いた支援体制により、学生の信頼は得ているものの、無関心層の保護者との連携が進まず課題となっている。
- 就職ガイダンスや個別相談を通し円滑な就職活動ができるようサポートし、様々な不安や悩みに助言を行っている。
- キャリアガイダンスを学科・先行ごとに実施し、90%を超える出席率を維持しているほか、ガイダンス内で卒業生や企業人事担当者との懇談会を行うことにより、職業観醸成や仕事理解を図っている。また、就職試験対策、マナー講座、メイク講座など学生のニーズにあった多彩なプログラムを実施し、学生の就職活動を全面的にサポートしている。
- 個別面談を中心とした支援スタイルは充実しており、学生一人一人の状況の応じた支援が実現できている
- 概ね満足すべき内容の支援を行っている。今後の課題としてスタッフの企業動向、業務内容等に関する知識の醸成があげられる
- 内容については、外部の方にもご支援いただき充実したものと言えるが、やはり重要なのは如何に個別に一人ひとりが対処できるかではないかと考えております。
- 年間就職支援スケジュール実施し、学生の就職意識は高まっている
- 担当部署が少人数のわりに検討していると思われる。しかし、まだインフラの整備等が立ち遅れている。
- 満足のする就職支援の為に大学のすべきことを再考したい

### 13.自己評価(就職支援)

- 反応がない学生に対する指導は永続的な課題
- 就職支援だけではなく低年次からの職業観育成、学生個々に自らのキャリア設計への気づきをもたらす。さらに、大学でキャリアを体系化するための組織(キャリアセンター)を平成19年度4月に設置した。また県や同窓会と連携する中で就職支援を展開しているため
- 他大学では実施されていない100社程度のインターンシップや、今年度からの充実した支援行事に関して、外部にほとんど頼らず実施できている点
- キャリア支援センタースタッフの能力、スキルは高いが、大学教員の学生就職意識が高いとはいえないから(-20点)
- 15点は、スタッフ全員の最大限努力をしているが、学生一人一人の固有なニーズ(特に、教職、公務員、障がい者)への対応は、検討の余地を残すため。
- 例年高い就職率を確保できている。(過去6年間97.5%)
- 従来の学科毎での就職担当によるきめ細かい斡旋指導を維持しつつ、情報工学部キャリアセンターにおける就職情報の一元管理を学科横断の後方支援を実施している。
- 学生一人ひとりにきめ細かい指導が出来る体制を構築しており、成果も出ている。
- これまでの取り組みで支援体制は確立されてきた。今後は専門的な知識をより高める講座を検討することと、基礎学力を保つための支援が必要である。
- 医療・福祉の高度専門職を養成する本学では、医療機関や福祉施設等との連携を基に学生の就職支援を行っており、毎年90%以上の就職率である。
- 正課ではないが就職説明会や各種ガイダンス等において、1回生から意識付けや将来設計など考える機会を設定し、十分と言えないまでもできる限り支援している。本学の学生数ならではできること、常に学生と直接Face to Faceで接する事を心がけている。求人票をあえて掲示することで、就職課を訪れる学生に声掛けをすることで学生の動きを把握できるよう努めている。学生との対面を重視することについて一部の学生から評価を得ているものの、全学生の満足度がどのようなものであるかについては調査に至っていないのが現状である。課題のひとつである。

#### 【自己評価得点「70～50点」を付けた理由】(自由記述)

- ここ2～3年は就職環境が良かったので就職率は上がったが、進路を把握できない学生は依然として一定数いる
- 教員採用に関しては十分な就職支援を行っているが、その他の進路希望者に対しての支援が至らない部分があるため
- 就職支援の担当者が非常勤嘱託であり、常時対応が難しい
- 企業との連携不足。
- 学生の進路に対する、全学的な取り組みが不足
- 担当するスタッフの人的不足(十分な支援が可能となっていない)
- 職員配置など厳しい環境のなか懸命の努力をしている。しかし、学生の変化などもあり、目標にはいまひとつの感がある。今後は、大学の趨勢に関わる仕事という意識をもって臨んでいきたい
- 卒業生のフォロー(離職・就職未定)に不十分な部分がある。
- ジョブカフェ・就職情報会社との連携は効果を生みだしていますが、もっと就職支援を担当する職員が力を持つべきだと思っています。大学職員の量・質の拡充が課題です。
- 自己分析や就職観育成等の進路選択に欠かせないキャリア形成支援の部分が不足しており、十分な就職支援といえない。
- 学生の就職意識を高めるための種々の支援活動における参加率が低い
- 3キャンパスで8学部の学生を擁していることから、個別のニーズへの対応が困難である。
- これまでの就職支援は薬学生を中心に行ってきたが、今後は歯学部・保健医療学部生への就職支援も推進していかなければならない。
- 学生の状況及び経済状況を鑑みて、就職支援をしているが、ガイダンス等の参加率やキャリアセンターの利用増に向けて対策をとる必要がある。
- キャリアカウンセラー常設による個別対応や就活サポートプログラムの充実等、ぎりぎり及第点のサポートは出来ていると考えている
- 学生一人一人に眼を向けたきめ細かな支援や、教員と就職担当者とおこなっている「ケースカンファレンス」(発達障害や様々な問題を抱えている学生について)を行うなど学生のための支援は充実していると思う。
- 個々を把握し、個々に応じた支援に力を入れている点は、学生満足度は高いと考える。教職員の意識を高め、一丸となつての就職支援へは、手が回っていない。
- 外部団体に依存して学内の人員が育たない
- ここ数年間、企業訪問をして直に情報収集を行うことが少なくなってきた。このため学生に対し

### 13.自己評価(就職支援)

- 準備不足等もあり、学生のニーズや満足度の点でなかなか充実したものになっていないため
- 授業科目とガイダンスを1年間に30回以上実施している
- 成果を把握するための十分な方法がない
- これまでの高い就職率に加え、新規企業開拓の必要性。それと伴う、スタッフの育成が急務
- 現在200名での講義である為、少人数での開講。教員との共通意識を更に深めたい
- 就職担当が2人で学生の厚生業務を兼ねていて指導する。時間的に余裕がない(人文学部)
- 企業及び各種団体との連携やデータに基づく支援などをより効果的、効率的に行う余地があると考えため
- 個々のプログラムは充実しているが、全体を通しての目標設定と、スキルのみではなくキャリアとしての支援が足りない。
- 指導内容は適切と考えているものの、キャリアセンターに該当学生の40%程度しか呼び止めていない。キャリアセンターの有効性のPR不足を感じている。
- 少人数のスタッフでの対応であるが、これまでの就職率の平均が95%を超えているため。
- 就職支援は3年後半頃から開始するが、学生に対し、小手先のテクニックだけではなく、低学年からキャリア形成する必要を感じている。
- 小規模大学ならではの小回りのきく支援はできているが、教員からの全面的バックアップ体制がなかなか構築されていない。
- 学生の求めている就職支援に答えているのかがどうか不明なため
- 内容的には充実しているが、授業等との重なりが、出席率が低い。
- 毎年、いろいろな事を試み取り組んでおりますが、学生への浸透度からすると満足いく状況ではありません。
- 全学的な意識の浸透が図られているが、まだ一部の教員等、理解が行き届いていない。
- ガイダンス・イベント等への学生参加が減少。参加学生の増加対策が必要。
- 就職へ導く仕掛けはほぼ完了している。問題はやる気の無い学生をいかにやる気にさせるか。
- 学内就職データシステムの構築。希望者全員への模擬面接を21年度実施したい
- 大学全体の支援と学科・専攻の支援と2本立てで実施しているため、相互の連携、特に従来の大学推薦を中心とした就職支援(指導)に固執している傾向の強い教員への啓蒙が不足しているため。
- 教職希望者に対する支援体制は整っているが、進路変更により教職以外の就職を希望する学生に対し充実した就職支援を行いたいため
- 人材サービス会社より、スキルを相当程度獲得している
- 成果を把握するための十分な方法がない

#### 【自己評価得点「50点以下」を付けた理由】(自由記述)

- 学生の就職活動への取り組み、姿勢の向上を図るべく、求人情報の提供や施設見学の機会増加に努めていくため
- 開学2年目、スタートしたばかり、効果をはかりきれいでないため
- 大学が合併してから、キャリア形成、就職支援は他キャンパスにある就職課がおこなっているため。
- 学生数が多いこともあり、学生個別支援が不足している状況である。今後もこの部分について、さらに強化していきたい。
- 一人ひとり手厚く支援をしているつもりだが、結果が思うように出ていないため
- 就職支援体制は、発展途上にある
- 就職支援の機会を多くしているが、学生の参加意識が高まらない。
- 学生の人数が少ない。スケールメリットを生かした種々の就職支援を実施しているが、学生のモチベーションを上げることができない。(都心部の学生と対比して)
- まだ十分な指導体制ができていない
- 学部・学科の就職意識が異なり一律な指導ができないため。
- 個人相談の対応がまだ不十分である。各種行事の広報が学生に行きわたっていない。留学生や院生、ポスドクあるいは卒業生への対応が不十分。スタッフ、学生の組織作りがまだできていない。
- 年々活発化しているが、学生への効果が十分でない。
- 人員配置がされておらず効果的な支援がされていない
- 人的資源が限られているため、学生の要望に細かく対応できていない
- 全ての学生の動向が把握しきれない為
- 景気の急激な悪化こそあれ、今年度はかなりの数の学生が就職を決めかねている状況を考慮するとまだまだ不十分であると思われるため。

## 付 調査票

## キャリア形成支援/就職支援についての調査

### ご協力をお願い

この調査は、大学におけるキャリア形成支援/就職支援(指導)の現状を把握する目的で、経済産業省事業であるジョブカフェ・サポートセンターが実施するものです。ご回答いただいた結果は、すべて統計的に処理、分析し、大学及び個人としての情報をそのまま公表したり、調査目的以外に利用したりすることはありません。

ご多忙のことと存じますが、下記の点にご留意のうえ調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

2009年3月

調査実施主体:ジョブカフェ・サポートセンター(経済産業省事業)

URL: <http://www.jobcafe-sc.jp/> TEL:(03)5251-3823 (担当 原・廣瀬)

### ■ご記入上のお願い

1. 回答内容は、2008年度の状況についてご記入ください。
2. 該当する項目の番号に○をつけるか、または該当する数字をご記入ください。
3. 同封の返信用封筒(切手不要)で2009年3月24日(火)までにご返送ください。
4. 調査について不明の点がありましたら、上記担当までお問い合わせください。
5. 本調査では「キャリア形成支援」「就職支援」という用語で質問をしています。貴大学で使用されている用語と異なる場合は、読み替えてご回答ください。用語の定義は以下の通りです。  
「キャリア形成支援」: 生涯を見据えた進路・職業選択やキャリアのデザイン(生き方や進路の設計)、職業的能力や社会的能力の育成を援助する教育的方策。  
「就職支援(指導)」: 卒業後企業等へ就職することを希望する学生に、就職活動に必要な情報の提供や業界・企業研究、面接、エントリーシートの書き方等の指導を行なうこと。

(※上記用語の定義は、「大学等における学生生活支援の実態調査」(2006年日本学生支援機構)を参照しています)

### 【貴大学についてご記入ください】

1) 貴大学名

2) 設置者 1. 国立 2. 公立 3. 私立

3) 所在地 1. 北海道・東北 2. 首都圏 3. 関東(首都圏以外) 4. 中部・東海  
5. 近畿 6. 中国・四国 7. 九州・沖縄

4) 創立年 1. 1950年以前 2. 1950年から1990年 3. 1990年以降

5) 御回答者の御所属、御職名をご記入ください。

御所属:

御職名:

問1 貴大学のキャリア形成支援の取り組みについて伺います。

- 1) 現在キャリア形成支援を実施していますか。 1.実施している 2.実施予定 3.実施していない  
 「実施している」場合は、何年度からですか。 西暦( )年度より (「2」「3」を選択した場合は、次頁の問2に進んでください)

2) どのような形態で実施をしていますか【前問の1)で「1.実施している」を選択した場合のみ回答ください】

- 1.授業科目として  
 2.ガイダンス/セミナー等の正課外で  
 3.授業科目とガイダンス/セミナー両方  
 4.その他( )

3) 授業科目についてお尋ねします。【前問の2)で「1.」もしくは「3.」を選択した場合のみ回答ください】

- 1.科目数、科目扱い(選択科目・必修科目、全学共通科目・学部/学科科目)、学生受講率(各学年の学生総数に占める受講率)を記入してください。科目扱いに関して両方に該当する場合は、両方に○をつけてください。

	1年次	2年次	3年次	4年次
科目数	( )科目	( )科目	( )科目	( )科目
選択・必修	(選択・必修)	(選択・必修)	(選択・必修)	(選択・必修)
全学共通・学部/科	(全学共通・学部/科)	(全学共通・学部/科)	(全学共通・学部/科)	(全学共通・学部/科)
学生受講率	( )割	( )割	( )割	( )割

2. 全授業科目合わせ、授業担当者(コーディネータ、リレー講座のゲスト講師等は除く、実際に教えている担当者)の実数(延べではなく)は何人ですか。

- ①専任教員[ ]人 ②職員[ ]人 ③非常勤講師[ ]人  
 ④非常勤講師ではない講師(外部委託等)[ ]人(どのような講師ですか。 : )  
 ④その他( )

4) 近年、初年次教育(高等学校から大学への円滑な移行を図り、大学での学問的・社会的な諸経験を成功させるべく、主として大学新生を対象に作られた総合的教育プログラム)の取り組みが広がっていますが、貴大学ではキャリア形成支援と初年次教育の関係はどのようになっていますか。

- 1.キャリア形成支援と初年次教育は、明確に区別され取り組んでいる  
 2.キャリア形成支援と初年次教育は、区別はされているが一部混同して取り組んでいる  
 3.初年次教育の中にキャリア形成支援も含めて取り組んでいる  
 4.キャリア形成支援の中に初年次教育も含めて取り組んでいる  
 5.どちらも明確な位置づけがなく取り組んでいる  
 6.初年次教育には取り組んでいない  
 7.その他( )

5) 取り組み開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。

①取り組み内容の「量」(授業数、講座数等)に関して

- 1.とも増加した 2.まあまあ増加した 3.ほとんど変わらない 4.やや減少した 5.かなり減少した

【その背景、理由等がございましたらご記入ください】

②取り組み内容の「質」(効果的な取り組み、ノウハウの蓄積等)に関して

- 1.とても向上した 2.まあまあ向上した 3.ほとんど変わらない 4.やや低下した 5.かなり低下した

【その背景、理由等がございましたらご記入ください】

③学内教職員の理解度、協力度

- 1.とても進んだ 2.まあまあ進んだ 3.ほとんど変わらない 4.やや後退した 5.かなり後退した

【その背景、理由等がございましたらご記入ください】

6) キャリア形成支援の効果は出ていますか。

- 1.かなり出ている 2.やや出ている 3.どちらともいえない 4.あまり出していない 5.全く出していない

7) どのような効果・成果が出ていますか。以下の中から3つ選び左の回答欄に数字を記入してください。

--	--	--

- |                       |                         |                             |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1. 就職率の高まり            | 2. 企業からの評価の高まり          | 3. 早期離職者の減少                 |
| 4. 受験生の増加             | 5. 卒業時の進路未定者の減少         | 6. 大学満足度の向上                 |
| 7. 職業観・勤労観の醸成         | 8. マナーやモラルの向上           | 9. 全般的な意欲の向上                |
| 10. 自己理解の深まり          | 11. 業界・企業理解の深まり         | 12. コミュニケーション能力等の基礎スキル向上    |
| 13. 就職活動への取り組み姿勢の向上   | 14. 大学での学習への取り組み姿勢の向上   | 15. 資格取得への取り組み姿勢の向上         |
| 16. インターンシップへの参加率の高まり | 17. クラブ等課外活動への取り組み姿勢の向上 | 18. 低学年からのキャリアセンター等の利用率の高まり |
| 19. その他( )            |                         |                             |

8) 上記で選択した効果・成果は客観的に測定、検証できていますか。それはどのような方法によってですか。

- 1.とてもできている  
2.まあまあできている  
3.あまりできていない  
4.ほとんどできていない
- どのような方法によって測定、検証されていますか。具体的にお書きください。

問2 1) 現状の貴大学及び我が国の大学全体におけるキャリア形成支援は、産業界(企業等)から、どのように評価されているとお考えですか。

産業界(企業等)からの評価→	とても意義がある	まあまあ意義がある	どちらともいえない	あまり意義がない	ほとんど意義がない
貴大学にとっての意義	1	2	3	4	5
産業界(企業等)にとっての意義	1	2	3	4	5

問6 貴大学のキャリア形成支援、就職支援における外部機関(企業、公共機関等)との連携について伺います。(但し、インターンシップの受け入れのみ連携している企業・機関等は含みません。)

1) 現在、外部機関との連携を行っていますか	キャリア形成支援				就職支援					
	1.かなり連携している	2.まあまあ連携している	3.あまり連携していない	4.ほとんど連携していない	1.かなり連携している	2.まあまあ連携している	3.あまり連携していない	4.ほとんど連携していない		
2) どのような機関と連携していますか	下の選択肢から該当する番号すべてに○をしてください 1.ジョブカフェ 2.ハローワーク等の公的機関 3.商工会議所、経営者協会等の経済団体 4.自治体 5.民間企業 6.NPO、ボランティア団体 7.業者、人材サービス会社 8.他大学、専門、高校 9.その他( )									
3) 現在、連携していない場合はその理由、連携している場合は連携上の課題等をお書きください										
4) 連携による効果・成果は出ていますか	1.かなり出ている	2.少し出ている	3.どちらともいえない	4.あまり出ていない	5.全く出ていない	1.かなり出ている	2.少し出ている	3.どちらともいえない	4.あまり出ていない	5.全く出ていない
5) どのような効果がでていますか	下の選択肢から3つ選び○を記入してください 1.学生への刺激 2.カリキュラムやプログラムの充実 3.学内の人的負担の軽減 4.予算の削減 5.教職員の勉強や育成 6.ノウハウの獲得や蓄積 7.人的ネットワークの拡大 8.情報の収集や活用 9.その他( )									
6) 今後、連携をどのようにお考えですか	1.さらに連携を強めていきたい 2.現状程度で連携していきたい 3.連携を削減していきたい 4.今は連携していないが今後は連携していきたい 5.今後も連携は考えていない 6.その他( )				1.さらに連携を強めていきたい 2.現状程度で連携していきたい 3.連携を削減していきたい 4.今は連携していないが今後は連携していきたい 5.今後も連携は考えていない 6.その他( )					

問7 貴大学のキャリア形成支援、就職支援は、自己評価すると、100点満点にして何点くらいだと思いますか。また、その理由もお書きください。

キャリア形成支援	100点満点中 ( )点	【理由】
就職支援(指導)	100点満点中 ( )点	【理由】

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

問6 貴大学のキャリア形成支援、就職支援における外部機関(企業、公共機関等)との連携について伺います。(但し、インターンシップの受け入れのみ連携している企業・機関等は含みません。)

1) 現在、外部機関との連携を行っていますか	キャリア形成支援				就職支援					
	1.かなり連携している	2.まあまあ連携している	3.あまり連携していない	4.ほとんど連携していない	1.かなり連携している	2.まあまあ連携している	3.あまり連携していない	4.ほとんど連携していない		
2) どのような機関と連携していますか	下の選択肢から該当する番号すべてに○をしてください 1.ジョブカフェ 2.ハローワーク等の公的機関 3.商工会議所、経営者協会等の経済団体 4.自治体 5.民間企業 6.NPO、ボランティア団体 7.業者、人材サービス会社 8.他大学、専門、高校 9.その他( )									
3) 現在、連携していない場合はその理由、連携している場合は連携上の課題等をお書きください										
4) 連携による効果・成果は出ていますか	1.かなり出ている	2.少し出ている	3.どちらともいえない	4.あまり出ていない	5.全く出ていない	1.かなり出ている	2.少し出ている	3.どちらともいえない	4.あまり出ていない	5.全く出ていない
5) どのような効果がでていますか	下の選択肢から3つ選び○を記入してください 1.学生への刺激 2.カリキュラムやプログラムの充実 3.学内の人的負担の軽減 4.予算の削減 5.教職員の勉強や育成 6.ノウハウの獲得や蓄積 7.人的ネットワークの拡大 8.情報の収集や活用 9.その他( )									
6) 今後、連携をどのようにお考えですか	1.さらに連携を強めていきたい 2.現状程度で連携していきたい 3.連携を削減していきたい 4.今は連携していないが今後は連携していきたい 5.今後も連携は考えていない 6.その他( )				1.さらに連携を強めていきたい 2.現状程度で連携していきたい 3.連携を削減していきたい 4.今は連携していないが今後は連携していきたい 5.今後も連携は考えていない 6.その他( )					

問7 貴大学のキャリア形成支援、就職支援は、自己評価すると、100点満点にして何点くらいだと思いますか。また、その理由もお書きください。

キャリア形成支援	100点満点中 ( )点	【理由】
就職支援(指導)	100点満点中 ( )点	【理由】

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

キャリア形成支援/就職支援についての調査  
結果報告書

財団法人企業活力研究所内  
ジョブカフェ・サポートセンター  
(03)5251-3823

平成21年3月発行

無断転載を禁じます。転載をご希望の場合はご一報ください。