

私立 東海大学

取組名称 **大学、同窓会、保護者の三者一体による学生の就職力向上支援**

取組担当者 **キャリア支援センター所長・工学部教授 吉田 一也**

1. 本学の概要

東海大学は、創立者松前重義博士が1936(昭和11)年、東京・武蔵野に開いた私塾「望星学塾」を建学の原点としている。松前博士は、戦争によって荒廃した国を教育によって再興したデンマークの国民高等学校をモデルにしながら、望星学塾を開いたのである。

1942(昭和17)年に学園を創設、翌1943(昭和18)年、東海大学の前身である航空科学専門学校を静岡県清水市(現静岡市清水区)に開校した。1946(昭和21)年には旧制大学、1950(昭和25)年文学部、工学部をおく新制大学として新たなスタートを切り、その後、教育・研究機関の整備に努めてきた。

現在は、北海道から九州まで全国10キャンパスに20学部を擁し、およそ28,000名をこえる学生が学ぶ総合大学・東海大学に発展している。

また、学生の就職支援については、「就職指導も教育の一環」という創立者の理念に基づき、きめの細かい就職支援体制を構築してきた。その結果、現在、36万名におよぶ卒業生が各界で活躍するにいたっている。

2. 本取組の概要

大学、同窓会、保護者の三者が一体となり、学生の就職力向上と内定取消しを受けた学生への支援を行う。学生への直接の支援については、1) 相談体制の強化(内定取消者への対応、全学部への就職委員会設置、キャリアカウンセラーの増員)、2) 就職力向上・早期離職の防止(キャリア観醸成のための同窓生と学生との懇談会開催、同窓生による業界別セミナーの開催、企業経営者による教養講座の開催)を行う。

また、全国各地で保護者向けの就職状況説明会を開催し、保護者の不安を解消することによって、学生の職業選択、企業選択の際に的確な支援が行えるようにする。取組の成果は研修を通して教職員全体に還元し、その就職支援力を高める。本取組は本学キャリア支援センターを実施機関とし、全学的に展開していく。評

価は学長直属の評価・連携室を中心に、各種企画への学生及び保護者の参加状況、キャリアカウンセリング利用者数の改善を目指す。

3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

(1) 取組の趣旨

大学、同窓会と保護者の三者が一体となり、学生の就職力向上と内定を目指した支援を行う体制を強化する。適確なキャリア観に基づく学生の職業選択力、企業選択力を育成することで、就職力を中心とした学士力の向上を図る。また、本取組結果の共有を通して一般教職員の就職支援力を高めると同時に、保護者や同窓生と一体となることで組織的な教育力向上を図る。

世界同時不況に伴う就職難の時代であるにも関わらず、学生のキャリア観はいつそう曖昧なものになっていて、フリーター、ニート、あるいは早期離職の危険は高まっている。昨年度の内定取消問題に続いて、本年度は進路未定のまま卒業していく学生が相当数にのぼることが予想され、効果的な就職支援が急務である。

(2) 取組の目的

第1に、学生の就職へのモチベーション向上が上

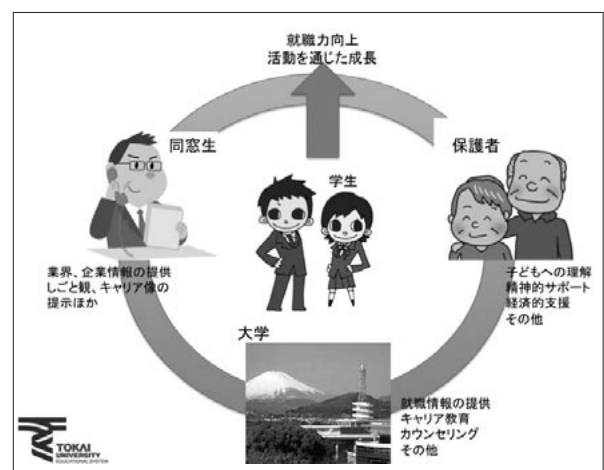


図1 大学、同窓会、保護者の三者一体による就職支援

げられる。同窓会組織等との協力の下、同窓生／社会人というモデル像を示したり、キャリアカウンセリングの体制を強化することで対応していく。

第2に、就職難の時代に適切な就職関連情報を提供することで、学生の内定獲得を支援するとともに、ミスマッチによる卒業生の早期離職を防止していく。企業情報収集臨時職員の配置や各種業界セミナー等の開催・運営を通じて、達成を図る。

第3に、保護者への適切な情報提供や懇談を通じて、家庭による学生への支援環境の改善を目指す。

第4に、全学的な支援体制を構築することで、きめの細かい就職指導を展開する。

(3) 達成目標

本取組は以下のような目標を掲げる。

- (i) 就職支援に対する学生の満足度の向上をねらう。
- (ii) 内定率の向上。求人数が激減するなか、前年度並みの内定率の達成をねらう。
- (iii) 学生の就職希望のミスマッチを防止し、企業による評価の向上をねらう。
- (iv) 卒業生（卒業後なお求職中の者を含む）への支援体制を構築し、フリーターやニートへの対策を促進する。また、既就職者への転職支援を通して社会における適材適所の人材活用に貢献する。

4. 本取組の具体的内容・実施体制

(1) 就職相談機能の強化

(i) キャリアカウンセラーの増員

湘南キャンパスを中心にキャリアカウンセラーの増員配置を行っている。昨今の採用システムは、面接を重視し学生の基本的能力を見る、非常に負荷の大きいものとなっている。加えて、不況下の就職活動となり、精一杯努力してもなかなか内定に結びつかないケースが多く見られるようになってきている。なかには道半ばにして就職活動から離脱してしまう学生も少なくない。対応としては、学生のストレス耐性を向上させ、活動へのモチベーションを再構築するしかない。このため、全国的にカウンセリングの導入が進んでおり、本学でも一昨年度からキャリアカウンセラーを配置しているが、学生数に対応した体制とはなっていない。

本取組では、相談体制が学生数に比して十分とはいえない、湘南キャンパスを中心にキャリアカウンセラーの増強を図っている。具体的には、従来の週4日毎

日1名の体制から週5日毎日2名の体制を実現に向けて努力している。また、4年次生の進路未定者が大量に見込まれている文系学部の支援に重点的にキャリアカウンセラーを投入する。学内合同企業説明会会場でのカウンセリングも合わせて実施していく。春休みなど授業期間外においてもカウンセリングを受けられるようキャリアカウンセラーの配置を行う。

キャリアカウンセラーにはキャリアコンサルティング協議会加盟団体の認定を受けた有資格者を採用し、カウンセリングの質の維持、向上に努力する。

また、配置したキャリアカウンセラーも活用されないのでは意味がない。カウンセリングの利用率を向上させるために、キャリア支援パンフレットを作成し、学生に対してキャリアカウンセリングの認知に努める。

(ii) 教員による就職指導体制の強化

各学部ごとの就職委員会の開催を強化し、教員による就職指導の体制を全学的に構築していく。とくに4年次生の未内定者へのアプローチに努力する。専任教員は、ゼミナールや卒業研究の指導を通して、学生にもっとも身近に接触する機会をもっている。就職委員となっている教員はもちろんのこと、一般教員にあっても初期段階の就職指導、インテイクが可能となるよう資質の向上に努める。また、キャリア支援センターへのリファラーの手法について周知を図っていく。

具体的には、就職委員長会議を複数回開催し、情報交換に努める。また、キャリア支援センターと学部ごとの取組との連携を強化していく。

(iii) 既卒者への情報提供、相談体制の構築

同窓会との連携の下、卒業生に対する、求人情報提供や就職相談・カウンセリングを積極的に行っていく。転職希望者の利便性にも配慮し、都心に近い代々木キャンパスに土曜日に対応職員を配置した。

(2) 求人情報・企業情報の収集強化

(i) 企業情報収集臨時職員の雇用

従来、キャリア支援センターの事務職員が行ってきた、求人情報・企業情報の収集作業を、臨時職員を雇用することで充実、強化していく。大手企業が採用枠を縮小するなか、採用意欲のある中小企業に関する情報が不足している。臨時職員は、このような企業を中心に訪問し、求人掘り起こしと当該企業の情報収集を行う。

(ii) 同窓生組織を中心とした求人情報の収集

卒業生のなかの企業経営者の会（櫛の会）は、これまで会員間の情報交換の場として機能してきた。近年

は、会員企業による学内合同企業説明会等も開催しているが、新卒、既卒の求人情報の提供を依頼するなどして、一層の協力を得ていく。

(3) 同窓生／社会人による学生の就職力向上

(i) 企業経営者による教養講座

キャリア観が希薄で社会へ出ようとするモチベーションが弱い学生が、近年目立つようになってきている。身近に目標、モデルとなるような社会人が存在しないことも大きな要因として考えられる。そこで、本取組においては、同窓会の協力の下、企業経営者（卒業生）による教養講座を開催していく。内容は、卒業後を展望した学生生活の過ごし方等である。充実した学生生活が、そのまま納得のいく就職に結びついていくような流れをつくり出していくためには、学外の社会人による刺激はきわめて有効であると考えられる。「樗の会」等同窓生のネットワークの活用を通して、講師の確保に努めている。

(ii) 企業経営者による業界セミナーの実施

同窓生を中心とした業界別セミナーを実施し、業界や企業に対する学生の知識の向上を図る。たとえば金融業界等、学生の関心も高く大量の求人が見込まれる分野については、集中的あるいは継続的なセミナー開催を実現する。

(iii) 模擬面接など就職力向上に直結した取組

昨今の就職活動は面接重視となっている。グループディスカッションも取り入れるなど、採用側はコミュニケーション能力をはじめとする学生のコンピテンシーを多角的にとらえようとしている。模擬面接はこうした採用試験への直接的な対策となるだけでなく、それ自体が学生のコンピテンシーやエンプロイアビリティを高める貴重な経験となっている。教職員による模擬面接もある程度の効果は認められるが、学外の現役の社会人による協力でより効果的な取組となる。学生は模擬面接を通じて、マナー等を身につけられることはもちろん、社会人との価値観の違いにふれることで、人間的に成長していく。眼前の内定獲得という目的にとどまらず、教育の機会として捉えていきたい。

(iv) 同窓生／社会人と学生の懇談会の実施

学生の就職活動はIT時代を反映し、Webを中心とした情報収集やエントリー作業から始まる。一方で、その先にある対人的コミュニケーションを通じた「生きた」業界、企業情報の収集が軽視されているとの指摘が目につく。繰り返し面接が行われるなど採用過程が従来と比べて複雑かつ「重く」なっているにも

関わらず、早期離職者が後を絶たないのは、こうした就職活動の仕方にも問題があると考えられる。

そこで本取組では、同窓生を中心とした社会人と学生との懇談の場を積極的に設けていくことで、通常の就職活動では得られない「生きた」情報に学生を触れさせることを試みる。これは前述のように、学生にモデルとなる「先輩」を得させることで、将来を展望させることにもつながる。中長期の展望、ビジョンを得ることで、学生のキャリア観の発展が望まれる。同時に、より直接的には「社会人慣れ」を通して、就職力の向上につながる試みでもある。



写真1 同窓生との懇談

(4) 家庭による学生の支援体制の構築

全国各地で保護者向け説明会を開催し、家庭による学生への支援に向けた環境整備を図っている。具体的には、就職活動の現状を説明することで親子間の就職に関する情報や認識のずれを解消することを目指す。また、保護者の過干渉等、学生の就職活動の妨げとなるような姿勢について説明し理解を求める。さらに、長期化する就職活動には相当な経費が必要であることを認識していただき、学生への経済的支援も願っている。



写真2 保護者会の様子（福岡）

本学では、これまでも保護者による後援会組織を全国に構築してきたが、就職に関する説明会を目的とした行事は一部地域を除けばあまり行ってこなかった。本取組は全国規模で保護者向けの就職説明会を行う初めての試みとなる。予定では、札幌、仙台、高崎、新潟、甲府、茅野、名古屋、大阪、福岡、長崎等で実施する（一部実施済み）ほか、もっとも多くの在籍学生を抱える神奈川県でも実施していく。具体的には、教員とキャリア支援センターの職員を派遣し説明にあたるほか、各地の求めに応じて地元の就職状況について説明可能な外部講師を配する。また、場合によってはキャリアカウンセラー等も派遣して相談業務に当たる。

なお、この説明会では、保護者の理解を深めるために会場でパンフレットを配付する。これは、保護者による学生の就職活動支援のあり方を解説したものであり、本取組において編集印刷している。



写真3 保護者向けパンフレット

(5) 取組の実施体制

学長の指導の下、学内における事業主管としてキャリア支援センターが関係部署、機関との連絡調整を行う。取組名称にあるように、大学・同窓会・保護者の三者が一体となり、学生の就職力向上を目指す。

キャリアカウンセリングについては、非常勤雇用とし、6名を配置している。臨時職員については、就職支援業務経験者を中心に複数名を雇用する。

同窓生については本学校友会との連携の下、同窓会の協力を仰ぐ。また卒業生経営者クラブ「櫻の会」については従前からキャリア支援センターが事務局を担当しており、密接な連絡、協力を得ている。

保護者会については、各地区後援会の全面的協力を得ている。会場の準備、現地における外部講師確保等は各地区後援会事務局が担当する。

5. 本取組の評価体制・評価方法

本取組の評価については、第1に事業主管であるキャリア支援センターによる自己点検・自己評価があげられる。第2に、学長直属の評価・連携室が中心となっていく評価作業がある。特に来年度（2010（平成22）年度）本学は大学基準協会による第三者評価を受ける予定であり、今年度の本取組についてはより客観的な評価に付されることになる。

具体的な評価方法としては、第1に各種企画への学生及び保護者の参加状況、支援対象学生に対するカウンセリング回数等の数値の調査があげられる。第2に、学内の教育支援センターが行う卒業時アンケートを通して、就職支援、キャリア支援に対する学生の満足度を指標化することができる。後者は従来より実施しており、本取組の導入前後の変化を見ることができる。

6. 本取組の実施計画等

本取組は2009（平成21）年度は年度半ばの採択であったために、下半期に各種企画が集中している。進路未定の4年次生に対する指導と2011（平成23）年採用を目指す3年次生に対する指導を併行して進めている。

- 10月 ・ 保護者向けパンフレットの製作開始
・ 各学部就職委員会の開催（～1月）
・ 第1回就職委員長会議実施
- 11月 ・ キャリアカウンセラーの増員配置
（春季休業中もカウンセリングを実施）
・ 卒業生に対する情報提供、相談業務の開始
・ 保護者への説明会の実施（～3月）
・ 業界別セミナーの開催（～3月）
- 12月 ・ 同窓生／社会人との懇談会開催（～3月）
・ 模擬面接セミナーの実施
- 1月 ・ 企業経営者（同窓生等）による教養講座の開催（～3月）
・ キャリア支援パンフレットの製作
- 3月 ・ 第2回就職委員長会議実施