

私立 京都光華女子大学

取組名称 学生個人を大切にしたキャリアメンターによる就活基礎力養成

取組担当者 副学長・キャリア形成学部 教授 山本 嘉一郎

1. 本学の概要

本学の母体である光華女子学園は、東本願寺の故大谷智子裏方が「仏教精神に基づく女子教育」を発願され、1939(昭和14)年9月に開学された。その建学の精神は「仏教精神像に親鸞聖人により明らかにされた真宗の教えによる人間形成」であり、校訓は「み仏のみ心に自らを問い自我に偏しがちな生活を正し、慈愛に満ちた人として生きてほしい」という願いにより「真実心」を掲げている。

光華女子大学(現、京都光華女子大学)は、1964(昭和39)年9月に開設され、2010(平成22)年4月の改組により現在は、人文学部、キャリア形成学部、健康科学部の3学部とし、人文学部に文学科、心理学科、キャリア形成学部にはキャリア形成学科、健康科学部に健康栄養学科を設置、3学部5学科、計1,600名の学生が学んでいる。

建学の精神に基づき、常に相手の立場に立って考え、行動し、他人の苦悩を共有でき、謙虚で寛容な心を持ち、感謝の気持ちを忘れない女子学生を育成することを教育目標とする。「仏教精神に基づくこころの教育」と「有為なる女性を育成する実学教育」を心がけており、思いやりの心で教職員と学生が接し、学生一人ひとりの個性、状況に適った、きめの細かい、親切的な教育を施し、入学以前から卒業後までも途切れることなく学生を支援している。

2. 本取組の概要

本学では、就職満足度100%を目指した各種支援を行っている。就職支援の主担当である学生キャリア支援センターには専門職員が常駐し、就職相談に対応している。支援内容は一般的な用語質問から精神的支援、個別の面談指導等本学特有の就職指導まで多岐に渡っており、支援を受ける学生の満足度は高い。その中で、就職活動時期を迎えた学生には進路登録カードの提出を促し、それに基づき希望にそった就職支援を行って

いる。提出率は就職活動開始時点で65%(2009(平成21))であり、やや低いことが課題の一つとなっている。そこで本取組では、さらなる提出率の向上を目指した。

本取組では「進路が考えられない」「就職相談するための基礎力が不足している」ことで進路登録カードの提出ができない学生に対して、学生個人を大切にされたきめ細かな助言体制を整備するためにキャリアメンターを配置し、就職活動に必要な基礎能力(就活基礎力)の養成を行うこととした。就職支援体制を強化することで、より多くの学生が進路に対する意思の明確化ができるようになり、同センターへの進路登録が増え、相談件数が増加(目標20%)することにより、結果的に就職好調期の就職率90%(2008(平成20)は83%)を達成することを目標としている。

3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

(1) 本取組の趣旨

本取組では、就職活動を行うための基礎能力(世の中の職業を理解する、進路を決める、目標に向かって今すべきことを考えるなど)が不足している学生に、その力を養成することで、具体的な就職に関する相談を増やし、就職支援を推進する。

(2) 目的

基礎能力が不足している学生は、学びに対する意欲も低く、教職員側から積極的な働きかけをする必要があり、就職支援を推進するために、キャリアメンターを配置する。現在、学生キャリア支援センター内に専任職員が常駐し就職相談に対応している。相談は一般的な用語説明をはじめ多岐に渡っているが、就職相談に訪れない学生も多いため、就職支援の初期段階をキャリアメンターが担当し、就職活動に必要な基礎能力(就活基礎力)を養成することで、就職支援体制の強化を図る。

(3) 達成目標

達成目標としては、希望進路を明確にできたことの

表れとして、進路登録カードの提出を増やし、就職相談件数を増やすこと(2009(平成21)年度実績の20%増)を目標とする。これにより就職好調期の就職率90%(2008(平成20)年度は83%)に回復させることを目指す。そのために就職支援体制を強化し、進路未登録あるいは就職相談に来ない学生に対して、能力・意欲・職業理解・進路希望の明確化等を調査し、就職準備ができていない学生に対してはキャリアメンターが就活基礎力の養成を支援する。

4. 本取組の具体的内容・実施体制

(1) 具体的な内容

学生キャリア支援センターでは就職活動時期を迎えた学生に進路登録カードの提出を促し、希望にそった就職支援を行っている。しかしその提出率は、就職活動開始時点(3年生の10月)では65%(2009(平成21))と低調である。「進路が具体的に考えられない」「就職相談をする基礎力が不足している」ことにより進路登録カードの提出ができない、あるいは提出時期が遅れる学生が多数存在する。一方、できるだけ早期に進路登録カードを提出させ、早い段階から就職相談を繰り返すことで、学生個々の希望に合わせた就職先の紹介が可能になる。

そこで、進路登録カードを提出しない(就職活動ができない)学生に対して、就職活動を開始できる状態にするために「キャリア相談室」を設置し、キャリアメンターを常駐させた。キャリアメンターは、適性や希望を十分にヒアリングし、学生個人を大切にしたいきめ細かな助言を行い、より多くの学生が進路に対する意思の明確化ができるように相談業務に当たっている。これらを通して、集合学習が必要と思われる基礎知識については講座を企画し、eラーニング教材の活用を促進している。また、講座や相談業務で利用した手法や成果物は、学生が独自で活用できるよう共通ツール化を検討している。

さらに、ゼミ担当者と連携し、就職活動に関する教員研修を実施し、ゼミ活動を通して就職活動の基礎知識の育成指導から活動中の精神面の支援までを行うことで、就職活動に必要な基礎能力を養成している。

(2) 実施体制

学長の指揮の基、取組担当者を代表とするキャリア相談室が取組の全体管理を行っている。キャリア相談室を中心として、全学科と関係部局(学生キャリア支

援センター等)が連携して推進する。そのため、全学科及び関連部署の代表で構成する「就職支援連絡会」を設置する。隔月で連絡会を開催し、担当事項の伝達・確認、状況報告・共有を行い、取組の円滑な推進を図る。合わせて取組のPDCAを徹底している。

実施体制は、図1に示すとおりである。目的達成のため、次の組織を設置・編成した。

(i) キャリア相談室

本取組担当者をはじめとしたキャリア教育担当者とキャリアメンターで構成し、以下の役割を担う。

- ・本取組の組織及び実施についての総括
- ・取組全体についての実務

(ii) 就職支援連絡会

キャリア相談室の所員、各担当学科・関連部署等の代表で構成し、以下の役割を担う。

- ・取組実施に当たっての各担当学科・部署間の調整
- ・取組結果の点検・評価

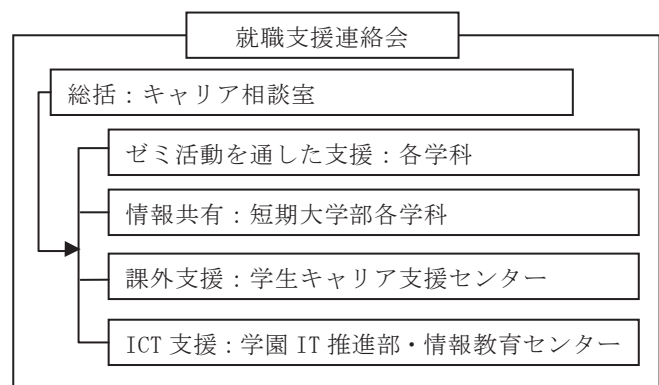


図1 実施体制

(3) 具体的な成果

本取組を実施することで目指す具体的な成果は以下のとおりである。

(i) 本取組の実施体制を整えることにより、取組全体が目的とする就職支援体制の強化が可能となり、「就職支援連絡会」を通して、各学科・関連部署等で学生の就職活動状況の共有を図ることができる。これにより、全学での就職支援に対する取組を大きく前進させることができる。

(ii) 学外のキャリアメンターを登用することで、従来本学と付き合いのない企業や団体の情報が新たな刺激となり、今後の就職活動の場を広げることが期待できる。

(iii) オリエンテーション等で学生に「キャリア相談室」を紹介することで、就職活動に対する学生の意識を活性化し、今後の就職活動への取組意識が高まる。

(iv) 「キャリア相談室」を継続することにより、「進路

を具体的に考えられない」あるいは「就職相談する基礎力が不足している」学生の相談場所ができ、進路の明確化に関する個別支援を行うことができる。その結果、就職に対する学生の意識の水準を高める支援を実現できる。

- (v) キャリアメンターが学生に個別アプローチし、ゼミ担当者と連携して就職活動に必要な基礎力養成を行うことで、学生個人を大切にした指導を実現でき、指導内容を学生面談システムに登録し、指導内容について教職員が相互参照することで支援効果が高められる。効果の高い事例については、支援内容の蓄積データを分析し、今後の就職活動支援の方法確立に役立てることができる。
- (vi) 就職ガイダンスに参加しない学生に個別参加を促し、大学全体の就職活動を活発化することで、取組が目指す就職活動に必要な基礎能力の養成と相談件数の向上を支援する。
- (vii) 就職活動に必要な基礎知識を学習するための講座やeラーニング教材を活用することで、就職活動支援を効果的に進め、その支援効果を高めることができる。
- (viii) 就職適性検査で就職活動に対する心構えや準備度を客観的に評価することで、フォローが必要な学生を早期に把握することができる。
- (ix) 本学卒業生の就職先や就職希望先の情報収集・調査を行うことで、企業が求める人材を分析し、学生指導に役立てることができる。
- (x) 隔月に就職支援連絡会を開催することで就職活動の現状を学内で共有し、社会が求める就職力に対応し、取組の成果について、評価を定期的に丹念に行うことにより、取組の効果的な実施へ向けてのPDCを徹底し、その効果を上げることが期待できる。
- (xi) 実施結果とその評価を報告書にまとめることにより、2011(平成23)年度以降の支援法を確立できる。合わせて、他学との情報交換の参考とすることができる。

5. 本取組の評価体制・評価方法

(1) 評価体制

評価は「就職支援連絡会」にて実施する。定期的(隔月程度)に評価点検と改善検討を行い、要改善点を明確にし、取組の円滑な推進と目標達成に必要なPDCAを確立する。

年3回の予定で外部の有識者を招き勉強会を行う。

事例紹介やアドバイスを参考に、客観的な意見を本学の取組に反映させる。最終評価では、外部の有識者を交え、今後の継続的な活動につなげていく評価が可能な体制とし、本取組後の適切・効果的な就職支援策を検討する。

「就職支援連絡会」では、以下の報告を行い、評価・改善を検討する。

(i) 各学科・関連部署報告と評価・改善

- ・各学科・関連部署で実施している支援内容と実績

(ii) 学生キャリア支援センター報告と評価・改善

- ・進路登録カード提出状況
- ・学科別就職活動状況
- ・求人状況・企業訪問状況
- ・個別相談実績(学生面談システムへの登録状況)

(iii) キャリアメンター報告と評価・改善

- ・ゼミ活動を通じた支援の実績と学生アンケート
- ・キャリア相談室での相談実績(学生面談システムへの登録状況)
- ・セミナーの企画(実施予定)と実績

(2) 評価方法

個々の学生の就職活動状況については、日々の相談内容を学生面談システムに登録し、教職員間で情報共有を行い、学生状況を把握することで、支援効果を高めている。相談件数の増加については、その面談データを年度末に集計する。また、就職率についても、年度末に実績値を集計し評価する。

個々学生の就活基礎力の養成効果については、2007(平成19)年度から毎年3年生に実施している「就職適性検査」の診断結果を活用する。2008(平成20)年度からの就職適性検査では、就職活動へのレディネス(図2)がA~Eの5段階評価で表示されている。過去2年間の診断結果と比較し、そのランク別割合で、ランクの低い学生の割合が減少しているかどうかで評価する。

2008(平成20)年度の総合ランクでは、E9%・D28%、2009(平成21)年度はE10%・D20%であった。

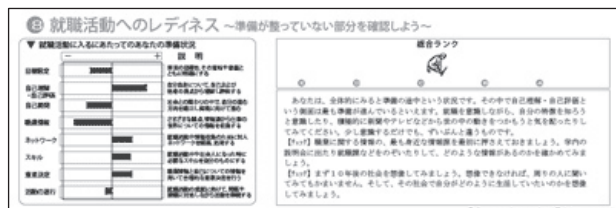


図2 就職活動へのレディネス サンプル

(3) 診断後の支援計画

就職適性検査は、例年3年生の12月上旬に実施している。しかし2010(平成22)年度は10月に実施を予定し、診断結果で就職活動へのレディネスが低い学生を対象に個別支援を強化し、実際の就職活動までに就活基礎力養成のための支援を検討する計画である。

6. 本取組の実施計画等

本取組は、2010(平成22)年2月から1年2ヶ月の計画で進めている。2月と3月は、3年生へのキャリア相談と就職先の決まっていない4年生に対して個別就職支援を実施した。同時に、2010(平成22)年度の実施に向けての必要な整備等を行った。「キャリア相談室」を開設し、キャリアメンターを常駐させる。キャリアメンターは、大学3年生の就職活動の方法がわからない学生や、準備不足の学生に対して個別支援を実施する。また、まだ就職先が決まっていない4年生についても、学生キャリア支援センターと連携して個別支援(学生キャリア支援センターを訪問したことがない学生への支援)を実施することで、2009(平成21)年度の更なる就職率向上を目指す。卒業までに就職先が決めなかった学生に対しては、4月以降の活動方法の一つとして、ジョブカフェやハローワーク等の具体的な活用方法を指導することとした。

2010(平成22)年度はプログラム全体を実施し、就職好調期の就職率に近づかせる。また、最終的な総合評価を行い、就職活動に必要な基礎力養成の方法を確立する。これにより、2011(平成23)年度以降(本取組終了後)の効果的な就職支援の確立を目指す。本取組で利用した手法や成果物を共通ツール化して、期間終了後に学生が独自に活用できる形に整備する。

2010(平成22)年度の実施計画は以下である。

- (1) 4月：実施内容・方法・体制について、学長の指揮のもと、取組担当者を代表とするキャリア相談室が取組の全体管理を行うことを確認する。
- (2) 4月：就職活動の方法がわからない準備不足の3、4年生に対して、就職活動に必要な基礎力養成を実施するために、キャリアメンターを配置する。従来本学と付き合いのない企業や団体、外部情報で刺激する効果を目的に、キャリアメンターは企業や団体、他大学の情報を有する就職支援関連業務の経験者に依頼する。
- (3) 4月：「キャリア相談室」の機能について利用者(学生)へ説明・周知する。キャリア相談室は、学生キャリア支援センターに行くきっかけを与える

ために、ゼミ担当者と連携して、ゼミ等に出向いて就職活動に関する説明を行う。

- (4) 4月～3月：キャリアメンターと学生の相談場所、ゼミ担当者からの連絡場所として「キャリア相談室」を継続開設する。
- (5) 4月～3月：キャリアメンターから個別に働きかけを行う。キャリアメンターの指導内容については、すでに運用を開始している学生面談システム(図3)に随時登録し、その情報を同センターやゼミ担当者の支援に活用する。支援する上で必要となった機能について学生面談システムの強化・改造を行う。



図3 学生面談システム

- (6) 6月～1月：進路の明確化ができず、登録カードの作成ができない学生に対して、作成支援を行うことで、就職活動に必要な基礎力養成を行う。
- (7) 6月～2月：就職活動に必要な基礎知識を学習するための講座やeラーニング教材を紹介・周知し活用を促進する。
- (8) 10月～11月：就職活動に必要な基礎力の診断(就職適性検査)を実施する。また、検査結果を就職活動に有効活用するためにフォローガイダンスを行う。
- (9) 4月～3月：本学卒業生の就職先や学生が希望する就職先の情報収集・調査を行い、就職力育成について検討する。
- (10) 4月～3月：隔月で就職支援連絡会を開催する。進路登録カードの提出率や就職相談状況を共有し、随時、本取組の実施内容について評価を行い、実施内容にフィードバックさせる。その評価と改善へのフィードバック内容はその都度、「キャリア相談室」へ集約し、取組全体のPDCへ反映させ、本プログラム終了後の継続的な取組へ反映させる。
- (11) 2月～3月：本事業の成果の最終報告として、実施結果とその評価を報告書にまとめる。

これらを通じて、取組を充実・強化させ、本学の教育目標である「一人ひとりの輝ける未来のために」を実現するための人材育成機能の強化を図っていきたい。