

私立 北海学園大学

取組名称 雇用情勢の悪化と雇用のミスマッチへの対策プログラム

取組担当者 経営学部 教授 大平 義隆

1. 本学の概要

北海学園大学は、1885(明治18)年に北海英語学校の設立にその起源を持つ。“北の大地”に力強く生きつづける北海学園の発展を背景に、第二次世界大戦後の混乱期にあった1952(昭和27)年に北海道で最初の私立大学(4年制)として開学した。自由で不屈な「開拓者精神」を建学の精神と掲げ、継承し、具現化に努め有能な人材を育む努力を真剣に重ねてきた結果、北海道における最大規模の私立総合大学の位置を得るまでに至っている。

大学は5学部11学科を設置し、大学院は5研究科8専攻すべてに修士、博士(後期)課程を設け約9,000名の学生が在籍している。学士の学位を授与される者として人間性・国際性・社会性を備えた幅広い教養が培われるとともに、専門知識を習得させ、社会的要請に応える人材を育成することを教育目的としている。

また、経済学部、経営学部、法学部、人文学部に夜間開講の2部を有し、社会人に学修の場を提供している。これは、志ある人々の向学心に応えうる教育機関を目指した「北海英語学校」の精神を受け継ぎ、学部・大学院を通じて一貫して広く門戸を開放し、現在では本学の特色となっている。近年は、北海道私大唯一の法科大学院の設置を実現し、法学系大学院としてわが国で初めての社会人のための夜間履修の道を開いた歴史も有する。

本学はすでに65,000名を超える卒業者を送り出し、高い評価を得ている。政財界をはじめ官庁への進出もめざましく、また民間企業では、約800名にも及ぶ優良企業経営者を生み出している。

2. 本取組の概要

近年、北海道における雇用情勢の悪化に伴い、従来の就職支援だけではその目標を達成することが困難となり、早期離職問題など雇用のミスマッチは本学においても大きな課題となっている。本取組は北海道にお

ける内定率の低下や新卒求人への減少に対応し、本学の在学生及び卒業生に対し、より一層の就職支援を行うものである。

この取組では第一に就職という目標を達成するために、本学の就職企業を中心に求人ニーズ調査を行い採用したい人物像を明確にし、より強力に企業との交流を促進することで多様な求人を確保する。第二に就職支援スタッフの能力を向上させ、職業適性検査等を実施し、よりきめ細かい指導により内定率の維持を図る。第三に就職支援ポータルサイトの充実を図り、より幅広い情報を学生に対して提供するという本学における従来の就職支援をさらに強化することを目的とする。

3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

本取組は、近年の雇用情勢の悪化に対応するために、よりきめ細かい就職支援の充実を図り、幅広い情報収集を行うものである。本取組を通じ、学生に還元するための潜在的な採用情報を入手し、大学の教職員が積極的に企業と接することによって、学生の進路選択やその機会をより一層広げ、大学で育んだ力を社会で発揮させるためのものである。

本取組では、企業に対して採用に関する調査を積極的に行うことによって、求人数の確保に努める。また採用したい人物像を明確にし、職業適性検査を実施することによって雇用のミスマッチを防ぎ、早期離職者を減少させる。そして従来よりも就職支援を強化させることにより、昨年度までの内定率の確保と、卒業後の進路が未確定の者を減少させることを目標とする。

4. 本取組の具体的内容・実施体制

(1) グループワークを中心とした就職活動支援

言うまでもなく就職活動においては、学生自らが主体的に考え行動しなければ自分が納得できる進路決定をすることはできない。就職活動がうまくいかない学生(内定を得ることができない学生、あるいは内定を

得ても内定先に満足できず就職活動が終了できない学生)の増加に伴い、従来の就職ガイダンスを中心としたいわゆる“講義形式”の就職支援だけでは就職活動方法を伝えるに留まる。

そこで、“グループワーク形式”の就職支援を取り入れ、自己を深く考えさせるプログラムを実践することにより、自らの意思で就職活動ができる様に促し、納得できる就職活動が行えるようにする。

具体的手順は、まず就職希望者全員に職業適性検査を受検させる。そこで得られた客観的な評価を検証することから始め、グループワークにつなげる。

(i) 職業適性検査の実施

適性検査を受検することによって自己を客観的な視点でとらえ、新たな気づきを得ることが可能になる。

(ii) やりたいこと発見ワークショップ

「やりたいこと」と言われても漠然としている状態から、具体的に自分が興味を持っている領域を明確にし、何が面白いと感じているのかを言語化させる。同時に仕事について職種名をイメージだけでとらえることなく、仕事のやりがいや自己のキャリアの視点でとらえる重要性を教える。そして、グループで相互評価を交えながら参加者全員ができるようになるまで指導する。

(iii) 自己PR作成ワークショップ

自己分析や、客観的な評価を通して得られた気づきや自分らしさを、限られたスペースの中で文章にしてい く。特に学生生活での日々の行動特性を振り返ること で新たな強みを発見させる。グループで相互評価を交 えながら、参加者全員ができるようになるまで指導する。

(iv) エントリーシート対策ワークショップ

実際に採用担当者になりかわり選考体験をすることで、採用担当者がエントリーシートで何を評価しているかを理解させる。エントリーシートを実際の選考基準に照らし評価することで、設問に答えることや素直に表現することの大切さを学ぶ。その上で自分のエントリーシートをグループで相互評価しながらチェックする。

(v) 面接試験対策ワークショップ

実際の面接で採用担当者が何をみて評価しているかを学ぶ。採用担当者の視点を知ることで、素直にわかりやすく説得力を持って限られた時間で上手に伝えることが重要であること、またそのためには十分な自己分析が必要であることを理解させる。グループで相互評価を交えながら参加者全員ができるようになるまで指導する。

(vi) グループディスカッション試験対策ワークショップ

採用担当者がグループディスカッションにおいて学生のどこを見て、評価しているのかを学ぶ。これにより自分の発揮できる能力でグループディスカッションに臨むことが重要であること、またそのためには採用担当者の視点が必要であることを理解させる。グループで相互評価を交えながら行う。



写真1 グループワーク参加学生の様子

(2) 新規求人先企業開拓のための方策

(i) 対象企業の抽出とアンケートの実施

実際の就職先企業や、今後就職させたい企業への調査を通じて、企業の求める人物像や新卒採用計画を明らかにするために以下のような質問をする。

- ・求められる社会人基礎力や専門知識の種類とそれらの業種、業界、規模、地域による違い
- ・採用予定数、時期、職種
- ・インターンシップ受け入れ意向

(ii) 大学教育への活用

得られた情報を学生のキャリア支援に活用する。

- ・カリキュラム見直し時の検討基礎データ
- ・学生向け就職支援施策の検討基礎データ
- ・適合度の高い学生への企業紹介

(iii) 効果的な企業アプローチへの活用

- ・新規、継続求人の依頼と獲得
- ・具体的求人開拓先企業のリストアップ
- ・求人企業を学生に紹介する
- ・インターンシップ受け入れ依頼と獲得

(3) 就職支援ポータルサイトの充実

学生の効率的な就職活動を支援するために、就職支援ポータルサイトを構築した。学生の利用頻度も高く、システムの拡充が求められている(図1)。

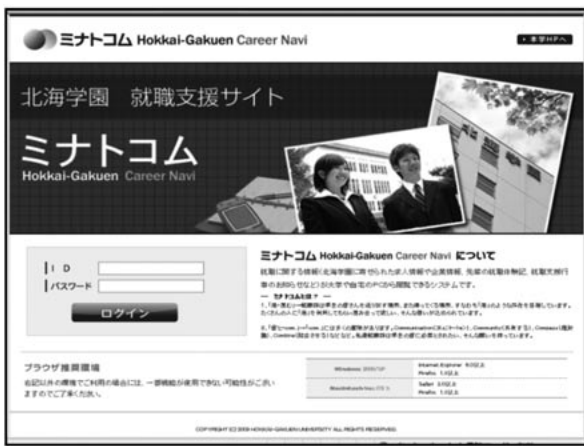


図1 就職支援ポータルサイト

主な機能は以下のとおり。

- (i) 企業情報・求人情報管理（管理者側）
企業データ、求人データ、セミナー情報、インターンシップ情報、先輩の就職体験記等
- (ii) 学生情報管理（管理者側）
学生検索、進路希望情報、就職活動体験情報、内定先情報、卒業生情報、メール送信機能
- (iii) 統計情報（管理者側）
進路希望統計、就職統計、アクセス統計
- (iv) 企業・求人情報検索（学生側）
- (v) 各種届のWeb登録（学生側）
進路希望届、就職体験記、進路決定届
- (vi) セミナー予約受付、個別面談予約（学生側）

今回、システムコンテンツをさらに充実させるために、特にe-ラーニングを活用した採用試験における筆記試験対策プログラムを導入する。

(4) 就職支援担当職員の能力開発と就職支援方針の共有

就職支援における教職員の能力開発に努め、きめ細かい学生対応方法を得るためのプログラムを行う。日常の面談を想定し、グループワークを中心に行う。学生対応を主とする教職員に個別面談スキルやグループワーク運営能力を身に付けさせ、大学としての一貫した指導を目指す。

また、就職支援スタッフ全員が学生の指導方針を理解し、共有することにより、誰が対応しても均一のサービスが提供できるようにする。

(i) 企業側の採用選考事情について

学生の二極化、離職率、最近の若者の志向について考える。またエントリーシートや適性検査、面接試験

についての評価ポイントや採用担当者の事情を探る。

(ii) 理想的な就職課の職員像

理想的な就職支援スタッフについて、スタッフ全員で考え、共有する。傾聴姿勢の重要性や、就職支援をするうえで言ってはいけないこと等を確認する。

(iii) 面接の支援・指導方針の共有

本学でよくある質問やその対応方法についてケーススタディをし、指導方針を共有する。

(iv) 面接指導、エントリーシート指導のロールプレイング



写真2 研修を受ける就職支援スタッフの様子

5. 本取組の評価体制・評価方法

(1) グループワークを中心とした就職活動支援

参加学生よりアンケートを回収し、その満足度を計る。

以下、コメントを抜粋。

- ・自分とは違う価値観を持っている人、また共感できる人等いろいろな人に出会えて良かったから。
- ・このような機会がないとなかなか人から意見してもらうことがなく、一人で悩んでいたと思います。
- ・色々な人の考えを聞き、指摘されることで自分では気づいていないことに気づけて良かった。危機感を憶えました。
- ・人事の視点というものが頭にはありましたが、ここまで深く知ることができて参加してよかったと思いました。
- ・自分で書いて満足するのではなく、人が見てアドバイスをもらうことが大切だと思いました。人事の視点で考えることの重要性を知りました。
- ・参加するまでは自分に強みはないと考え、全く書けないだろうと考えていたが、最終的には書けるよう

になった。

- ・ 色々な自己PRの講座に出ましたが、今日の一番の収穫は「自己PRの核」ができたことです。とても満足しています。また頑張るぞという気持ちがありました。
- ・ 憂鬱だった就職活動がとても楽しめそうな感じがしたから。

就職活動終了後に学生にアンケートを実施し、望ましい実施時期やその効果について再度検証し最大限学生を支援できるように努める。

(2) 新規求人先企業開拓のための方策

得られたデータを分析し、学生に情報を還元することによって就職支援に生かす。新規求人企業や求人総数を検証し、本学に対する企業が求める人物像を明らかにする。そして、学生に有用な情報を提供することによってその評価につなげる。

(3) 就職支援ポータルサイトの充実

導入後のアクセス数をまとめ、その利用頻度を図る。また学生アンケートを実施し、その効果を検証する。

(4) 就職支援担当職員の能力開発と就職支援方針の共有

参加スタッフにアンケートを実施する。

以下、コメントを抜粋。

- ・ 就職担当になってまだ1年半で自分の経験不足を日々感じていました。今回の研修でスタッフのみなさんと考えや想いは同じだと感じ、また議論をしていくことで自分自身の不足しているところを少しずつ吸収することができたと思います。
- ・ 就職指導をするためには採用担当者側と学生側の立場を理解していなければいけないということ、学生にやる気と自信を持たせるためには悪い点のみではなく、良い点を見つけていくことの大切さについて学ぶことができた。
- ・ ロールプレイングや模擬面接を通して日々の業務の中で、実際に指導する際のポイントを学ぶことがで

きた。またスタッフ同士で考えを共有するきっかけができた。

6. 本取組の実実施計画等

本取組ではまず企業の採用計画の把握に努める。特に採用意欲のある企業や新規求人企業を中心に抽出し、多くの企業を学生に公開できるようにする。また学生が安心して相談できるように教職員の相談員のスキル向上に努める。実施期間中は定期的に取り組の検証を行い、数値目標の達成を目指す。さらに求人ニーズ調査を行い、得られた情報を今後の就職支援や大学教育に活用する。

本取組によって得られた企業情報や求人情報をはじめとする就職支援情報は従来から保持しているものに加え、有用な情報であるため、今後の就職支援の効果は大きい。また、教職員の個別面談スキルを高めることによって学生が安心して相談できるようになり、的確かつ効果的なアドバイスを行うことができるようになることが見込まれる。

さらに、グループワーク形式の就職支援を充実させ、自己を深く考えさせるプログラムを実践することにより、自らの意思で就職活動ができる様に促し、納得できる就職活動が行えるようにする。

(1) 2009(平成21)年9月～2010(平成22)年3月

- ・ 職業適性検査の実施と自己分析・面接セミナー等の開催
- ・ 求人開拓・企業訪問等の実施
- ・ 企業採用情報収集と公開
- ・ 求人ニーズ調査と公開

(2) 2009(平成21)年9月～11月

- ・ 就職の手引きの作成と配付
- ・ 就職支援ポータルサイトの拡充

(3) 2009(平成21)年10月～12月

- ・ 教職員講習会開催

(4) 2009(平成21)年11月～2010(平成22)年3月

- ・ グループワークを中心とした就職活動支援

(5) 2010(平成22)年1月

- ・ 企業向け求人依頼状の送付