

る。(図3参照)

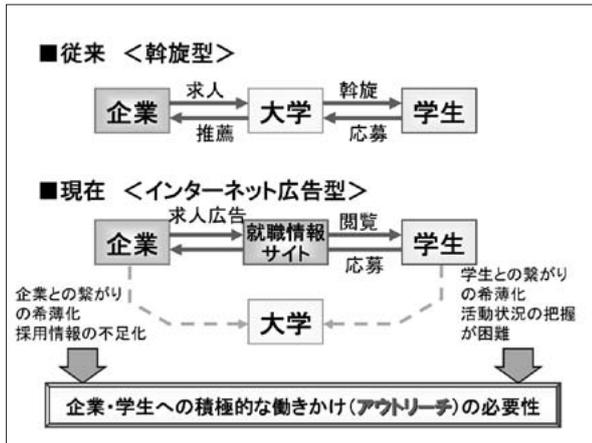


図3 採用情報提供の変化に伴う就職支援の課題

以上のことから本取組では、就職支援の両輪をなす「学生支援」と「求人確保」、そして、「学生と企業とのマッチング」の3つのプログラムにおいて具体的な取組を行う。

3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

(1) 取組の趣旨・目的

本学では先にも述べたとおり職業観等を涵養するキャリア形成支援教育や就職支援プログラムを体系的に実践している。しかし、学生の参加率を100%にすることは、ほぼ不可能であり、本取組は、支援プログラムに参加せず主体的に行動ができない「アウトリーチ層」に対して支援を行う。「アウトリーチ層」の多くが、コミュニケーションに問題を抱えて対人関係が上手くとれない傾向がある。本取組では個別のかつ継続的な支援をすることにより、多くの人々とコミュニケーションを取りつつ、自ら職業選択できる能力を育むことを目的とする。この取組を通じて、学生個々の「気づき」と「意欲」を高めることで、生涯を通じた持続的な就業力の育成にも繋ぐことが期待できる。

(2) 達成目標

本取組は、スタッフの増員（就職支援担当職員1人当たりの学生数の減少）等によって就職支援の強化を図り、各プログラムの満足度を高めることを目標としている。その満足度については、各プログラム参加者へアンケート調査を行う。併せて、4年次生を対象に2005(平成17)年度「労働政策研究・研修機構」が実施した調査を以降も本学では継続的に「KSU就職意識調査(2009(平成21)年度：約700名)」として実施している。この調査において、学生の高い満足度の達成を

図ることを目標とする。具体的には、「KSU就職意識調査」の「問19大学就職部がどの程度役に立ったか」、「問28就職活動の自己採点(100点満点)」の前年度実績をそれぞれの項目において上回ることを目指す。

4. 本取組の具体的内容・実施体制

(1) 取組の具体的内容

(i) 学生支援

学生支援では、学生の主体的な行動を期待するのではなく、進路センターをはじめとする大学側からの積極的な働きかけによって、学生の主体的な行動を促すものである。その手法としては、「小集団によるプログラム」と「個別相談」である。すでに2008(平成20)年度の新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム(学生支援GP)にて採択された「京産大発ファシリテータマインドの風～ファシリテーションの定着による学生支援改革～」における入学から卒業までを通じた組織的かつ総合的な学生支援のプログラムと連動することで更なる効果が期待できる。

まず、「小集団(ゼミ等)によるプログラム」の就職支援の1つに「ミニガイダンス」がある。大規模大学では、マスによる一方的なガイダンスが中心となるが、本学では小集団(ゼミ等)による「ミニガイダンス」を実施し、双方向による学生のニーズに応じたプログラムを行っている。このようにマスによるガイダンスの補完機能に加え、相談窓口の出張サービス機能として積極的に取り組んでいる。さらにミニガイダンスの対象をクラブ・サークル、5名以上のグループに広げるとともに、休日相談の強化と併せて、休日実施も含めた拡充を図る。また、低単位数等教学センターをはじめ他部署が抱える「アウトリーチ層」へのファシリテーションやコーチング手法を駆使した小集団によるセミナー等の開催も実施する。そのためには、キャリアコンサルタント等専門家スタッフの増員(2名)を図るとともにF工房等の連携(ファシリテーション研修等)によって学内スタッフの能力開発にも取り組む。

次に「就職支援フォローシステム」は、プログラムに参加できない或いは参加しない学生を把握することをシステム化し、それらの学生にも適切な対応をすることで学生の主体的な行動に繋げていく。具体的には、就職ガイダンス不参加者へのフォローガイダンスや個別対応によってプログラムを補完していく。併せて、低年次生を中心にキャリア形成支援科目(授業)

の補完的な機能や卒業後の進路選択に関する相談体制としての「アドバイジングルーム」も上記のスタッフ増員により充実を図る。また、問題を抱えた学生には、専門のスタッフをはじめ関係部署（教学センター・学生相談室等）と連携して個別相談で対応する。

就職登録者・未登録者を問わず早期から活動状況を把握することを視野に入れ、まずは、「就職活動状況把握システム」の充実を図る。具体的には、学生の就職活動状況について郵便、メール、電話等を駆使して徹底的に把握するとともに、活動状況に応じた相談体制と良質な採用情報を提供する。また、実効性あるものにするためスタッフ増員の課題はあるものの担当制の導入を検討する。（図4参照）

(ii) 求人確保

「会社訪問」では、様々なデータ等を駆使して、良質と思われる企業を選定し、年間500社以上の企業を取材訪問することで、良質な採用情報を把握する。そのレポートをまとめた「企業レポート」を作成し、「企業情報フォーラム」において学生へ配付するとともに、各社の採用情報を提供する。

「企業との情報交換会」として「企業と大学の集い」を開催し、本学のキャリア形成支援教育並びに就職支援を企業へアピールするとともに、企業の採用情報を得る機会として全国各地で年間3～5会場（2009(平成21)年度：東京・石川・京都、2008(平成20)年度：熊本・富山・広島・福岡・愛知、2007(平成19)年度：大阪・岡山・香川）で実施している。

上記において得た企業の採用情報に加え、新たに財務等の客観的なデータを加えた整備を行い、「企業採用情報のデータベース化の充実」により学生への採用情報等の提供を強化する。（図4参照）

(iii) 学生と企業とのマッチング

「ベストマッチングセミナー」を一言で言うと「幹旋型」の合同企業説明会である。セミナー開催前の一定期間において、履歴書の添削を兼ねて学生一人ひとりの志望業種や勤務地等の事前面談を実施する。併せて、参加企業の紹介を行い、学生の応募意欲を高め、説明会当日に臨む十分な準備を促すことができる。また、スタッフも参加学生の状況を把握できることから、企業へ学生を紹介することも可能となり、学生・企業双方の満足度を高めることが期待できる。

会場は、本学（京都）に留まらず、学生と企業のニーズを考慮の上、年間3会場（北陸（金沢）・東海（名古屋）・中四国（岡山））で実施し、必要に応じて貸切バス等の学生の交通手段を確保する。（図4参照）

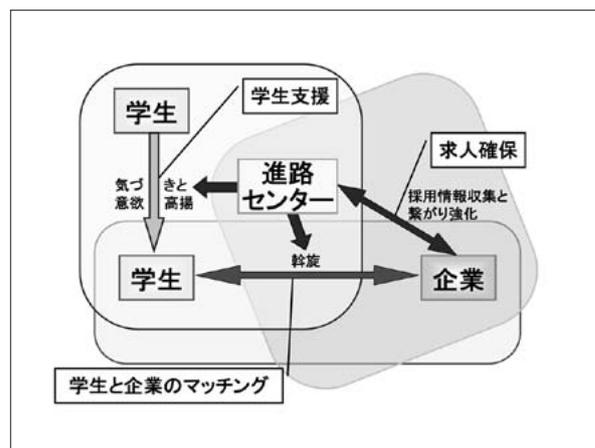


図4 アウトリーチ・プログラムの概要図

(2) 取組の実施体制

本取組の主体は「進路センター」で、就職支援の企画・運営を担っている。同センターに付随して運営委員会を設置し、各学部長が推薦する専任教員が委員を務める。この委員に加えて、各学部の学部長補佐（事務職員）等が構成員となり、進路センター長をトップとした「アウトリーチ・プログラム推進プロジェクト」を設置し、定例会等を通じて全学的な取組として推進していく。（図5参照）

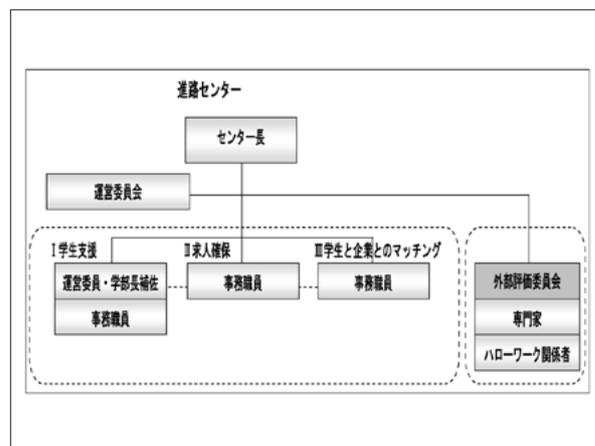


図5 アウトリーチ・プログラムの組織図

5. 本取組の評価体制・評価方法

(1) 取組の評価体制

本取組における各プログラムのアンケート調査を行い、満足度を検証するとともに「KSU就職意識調査」の「問19大学就職部がどの程度役に立ったか」、「問28就職活動の自己採点（100点満点）」にて総合的な評価を行う。併せて、外部評価委員会を設置し、改善事項等を指摘していただく。委員には、就職問題に精通した専門家やハローワーク関係者等に就任いただく予定である。（図5参照）

(2) 達成目標に対する達成度についての指標

本取組によって、就職活動の満足度や就職率・求人率等の総合的な向上を目指すものである。具体的には、「KSU就職意識調査」の「問19大学就職部がどの程度役に立ったか（役立った学生の割合：2008(平成20)年度実績35.2%)」、「問28就職活動の自己採点（100点満点：2008(平成20)年度実績63.4点）」の前年度実績をそれぞれの項目において上回ることを目指す。（図6参照）

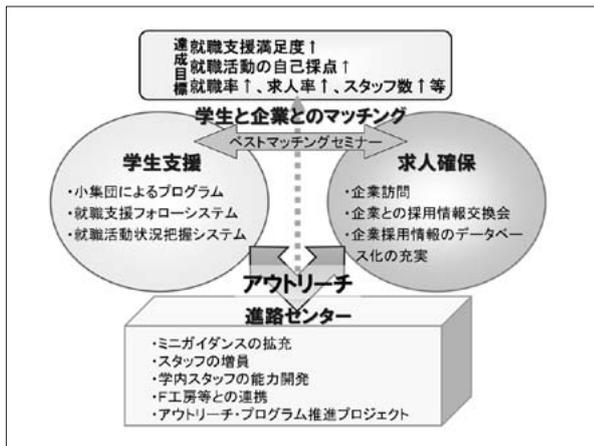


図6 アウトリーチ・プログラムの達成目標

6. 本取組の実施計画等

本取組の実施に当たっては、表1にあるように「アウトリーチ・プログラム推進プロジェクト」において、プログラムの検討を行い、進路センターを中心に関連部署（学部等）との連携を図りながら各プログラムを実践していく。具体的には、「F工房（2008(平成20)年度学生支援GP採択）」のファシリテーションによる全学的な取組と連携し、「アウトリーチ層」を把握し、職業意識啓発プログラムにより、学生の主体的な行動を促す。併せて、企業とのつながりを強化して、学生と企業とのマッチングの機会の拡充を図る。これら各プログラムにおいてアンケート調査を行い、2010(平

成22)年度からは「KSU就職意識調査」の結果を外部評価委員会において客観的な検証を行いつつ、就職支援の満足度向上を実証していく。

表1 アウトリーチ・プログラムの各年度の実施計画

サイクル	時期	実施項目
2019 年度 (平成21)	D (実践)	7月～3月 【アウトリーチ・プログラムの実践】 ・ アウトリーチ・プログラム推進プロジェクトの定例会開催 ・ アウトリーチ・プログラムの検討・実践
	C (評価)	9月～12月 【KSU就職意識調査】 ・ 実施及びデータ入力と集計
		7月～3月 【各種アンケート調査の準備、実施、分析】 ・ 各プログラム調査アンケートの作成と準備 ・ 実施及びデータ入力と集計
	A (改善)	3月 【分析結果に基づく評価、再検討作業】 ・ 調査データ分析 ・ 各プログラムの再検討
	P (計画)	3月 【平成22年度に向けての計画】 ・ 次年度の各プログラムの実施計画策定
2020 年度 (平成22)	D (実践)	4月～3月 【アウトリーチ・プログラムの実践】 ・ アウトリーチ・プログラム推進プロジェクトの定例会開催 ・ アウトリーチ・プログラムの検討・実践
	C (評価)	9月～12月 【KSU就職意識調査】 ・ 実施及びデータ入力と集計
		4月～3月 【各種アンケート調査の準備、実施、分析】 ・ 各プログラム調査アンケートの作成と準備 ・ 実施及びデータ入力と集計
	A (改善)	3月 【KSU就職意識調査】 ・ 外部評価委員会への報告・評価 【分析結果に基づく評価、再検討作業】 ・ 調査データ分析 ・ 各プログラムの再検討
	P (計画)	3月 【平成23年度に向けての計画】 ・ 次年度の各プログラムの実施計画策定
2021 年度 (平成23)	D (実践)	4月～3月 【アウトリーチ・プログラムの実践】 ・ アウトリーチ・プログラム推進プロジェクトの定例会開催 ・ アウトリーチ・プログラムの検討・実践
	C (評価)	9月～12月 【KSU就職意識調査】 ・ 実施及びデータ入力と集計
		4月～3月 【各種アンケート調査の準備、実施、分析】 ・ 各プログラム調査アンケートの作成と準備 ・ 実施及びデータ入力と集計
	A (改善)	3月 【KSU就職意識調査】 ・ 外部評価委員会への報告・評価 【分析結果に基づく評価、再検討作業】 ・ 調査データ分析 ・ 各プログラムの再検討
	P (計画)	3月 【平成24年度に向けての計画】 ・ 次年度の各プログラムの実施計画策定

さらに、進路センターでは「就職支援への満足度が高く、就職に強い大学」という実績を上げることが目標としているが、アウトリーチ層への本格的な支援が十分でなかったことから本取組に着手した。従って、本取組で培ったノウハウの蓄積・整理を含め、他大学間との共有も視野に入れた全学的な取組としてPDCAサイクルに基づく検証により、更なる展開を推進していく。