

私立 プール学院大学

取組名称 **実態調査をベースとした就職支援体制の充実と効果的な指導の実践**

取組担当者 **国際文化学部 准教授・キャリアサポートセンター長 平井 拓己**

1. 本学の概要

プール学院は1879(明治12)年に、英国聖公会(英国国教会)から派遣されたミス・オクスラドにより、キリスト教の信仰と使命を持って設立された、最も古いキリスト教学校の一つである。1890(明治23)年に、英国から大阪の地に派遣された最初の英国人主教A. W. Poole博士を記念してプール女学校と改称した。

現在のプール学院大学及びプール学院大学短期大学部は、1950(昭和25)年に短期大学の制度ができるとともに創設されたプール学院短期大学を前身としている。

1996(平成8)年に国際文化学部国際文化学科を持つ男女共学の四年制大学を開学し、2007(平成19)年には子ども教育学科、2008(平成20)年に英語学科を開設した。現在、大阪府堺市の泉ヶ丘キャンパスには短期大学部とあわせて約1,100名の学生が学んでいる。

短期大学時代に打ち立てられた、キリスト教精神と国際主義に根ざした人間教育の伝統は現在も引き継がれ、教員と学生が親しく互いに学びあえる環境の中で、1人1人を大切にされた教育が行われている。

2010(平成22)年には、和歌山市内にサテライトオフィス「わかやまキャンパス」を開設し、地域の行政並びに産業界と連携したキャリア教育の拠点としての活用を目指している。

2. 本取組の概要

本事業では、厳しい雇用環境の中で、本学学生が満足いく進路決定をするために、現在の就職支援体制の課題を明確にし、必要な施策を検討実行する。また、就職に必要な社会人基礎力向上のために学生の個々の適性を明らかにし、更なる就職支援講座や個別進路相談を実施し支援体制を強化する。

まず、卒業生を対象により詳細な進路状況の把握を行うとともに、在学中に有効であった就職支援策についての実態調査を実施する。あわせて求人企業に対し、実態状況や満足度について調査する。これらの結果か

ら、現在の進路支援体制の課題を明確にし、今後の支援体制の見直しを図る。また、定着状況や満足度の向上に当たり、効果的に社会人基礎力の育成を図るため、1・2年次から適性検査を実施し、学生の適性を分析する。

上記を通じて、一方的な座学ではない、参加型形式での就職講座を充実させるとともに、カウンセリングを行うアドバイザーの配置強化により個別相談の機会を増やすことで、きめ細かな学生支援を実現し、就職率と満足度の向上を図るものである。

3. 本取組の趣旨・目的・達成目標

(1) 趣旨

最近のわが国における不透明な経済情勢から、雇用環境が急速に悪化している。所得格差の増大、競争社会の激化により、自分自身の存在意義を認識できず自信を持つことができない学生が本学においても増加しており、就職内定率低下の一因となっている。

求人数の減少等から就職活動が長期化する中で、学生の自主的かつ継続的な取組をより効果的に支援するための方策の実施が早急に求められている。企業等が近年採用に当たり重視する点を確認しつつ、的確な就職支援を行うための体制を再構築することは緊急の課題である。

さらに、就職の質を高めることも重要である。いったん就職したものの、業務内容のミスマッチ等により短期間で離職してしまう卒業生も一定数存在すると考えられることから、その実態を正確に把握し、在学中の支援強化を通じて満足度の高い進路選択が実現されるべきである。

これらのことから、卒業生に対して転職の有無を含む現在の就業状態並びに本学における就職支援の率直な評価を調査する必要性が高いと考えられた。

(2) 目的

本事業は2年度にわたり、学生個々の適性にあった

就職支援及び満足いく進路選択支援を行う体制構築を主目的としている。現行の就職支援体制強化に資するため、卒業生対象の進路実態調査（以下、卒業生調査）及び次年度に実施する企業への調査の結果分析から明確になる点を基に有効な支援策を逐次実施する。それにより、企業が求める人材と学生のマッチングを向上させることが、就職率向上にとってはもちろんのこと、いわゆる「7・5・3問題」と言われている社会一般の若者の離職率を軽減するためにも必要である。

初年度については、限られた期間ではあるが、卒業生の進路状況と現行の就職支援体制を検証するために、過去6年間分の卒業生を対象に、進路実態調査を行う。その結果を通じて、本学の就職支援の強みまたは課題を明らかにすることである。

このことを基に、2010(平成22)年度から、アドバイザーの設置強化や、ガイダンス手法の改善等、順次効果的な就職支援を再構築し支援を強化することで、学生のキャリアビジョン形成の促進や就職意欲の向上を図る。

(3) 達成目標

本年度事業の実施により得られる具体的な成果及び達成されるべき目標は以下のとおりである。

(i) 卒業生調査を一定数回収することにより、まず卒業生の現時点での就業状況（転職の有無、満足度等）が明らかになり、本学と卒業生との関係を一層強化させる。

(ii) 調査を通じて、卒業生が在学中に受けた就職支援の内容と課題が明らかになる。その評価により、就職支援体制の課題を抽出する。

(iii) 調査結果から得られる示唆は、速やかに本学におけるキャリア教育の取組改善にも反映し、学生の社会人基礎力や就職力向上につなげる。

本調査を通じて就職支援の充実を図ることにより、学生の社会人基礎力や就職意欲の向上につながる。また、教員のキャリア教育意識の改善を図ることができ、今後のキャリアガイダンスへの参加意識や学生指導の効果が高まる。

大学のキャリア指導担当者のみならず、外部からのキャリア専門アドバイザーによる個別指導を追加することにより、個々の学生が必要としている問題点をアドバイスすることができ、学生の満足度アップにつなげることができる。

今後、外部キャリア支援専門企業の各種適性検査等を導入することにより、学生の自己分析、アイデンテ

ィティの確立、及び就職力向上が図られることも期待される。

これらの取組により、前年度来急激に低下した就職内定率を少なくとも70%程度まで回復させることが目標となる。

4. 本取組の具体的内容・実施体制

(1) 具体的内容

卒業生対象の進路実態調査の概要は以下のとおりである。

主要調査項目は、属性に関わる設問に加え、以下のような項目を設定した。

- ・卒業後最初の勤務先と現在の勤務先（業種、所在地、規模）
- ・転職経験の有無と、転職の理由
- ・進路選択における満足度
- ・本学の就職支援の利用状況
- ・役に立った／立たなかった支援及びその理由
- ・大学の就職支援に対する要望

これらの内容を、2010(平成22)年3月に過去6年間の卒業生約1,000名に対して郵送自記式の調査票を発送、回収した。また、直近の卒業生で直接連絡が取れる、あるいはキャリアサポートセンターに来室する卒業生については、簡単な面談を通じて状況把握を行い、調査結果を補完することとした。

(2) 実施体制

卒業生調査の実施に当たっては、キャリアサポートセンターの担当教職員が主体となりつつ、調査実施にノウハウを有する民間企業に印刷、発送、回収、集計といった一連の作業を委託した。

調査票の作成の際には、回答者にとっての記入の簡便化・負担の軽減について特に留意した。項目を絞り込み、調査票の分量を最小限に抑えるため、委託先企業と綿密な調整を行った。

また、調査票の送付に必要な卒業生の名簿については、最新の状況を把握している本学同窓会からの多大な協力を得ることができた。その際、個人情報の取り扱いについては、委託先を含み書面での確認を行い、電子メールでのやり取りを避けるなど細心の注意を払いつつ管理に努めた。

卒業後の年数経過に伴い、通常調査協力が困難になる場合が多い。その点を踏まえ、委託先に電話督促の強化を依頼し、各年次の回答数を平準化させることに

も配慮した。

(3) 調査結果と得られた示唆

卒業生調査は、年度末で調査が困難な時期であったにもかかわらず、当初予定した回収件数はやや下回ったものの一定の分析が可能な件数を確保することができた。

調査からは、おおむね以下のような傾向が明らかになった。

- ・3年後離職率は全体で48%と高いが、卒業年次が近くなるほどその値は低くなっている。
- ・最初の就職先については、半数以上がおおむね満足している。
- ・転職理由としては、職場の人間関係、労働条件を挙げる回答が目立つ。
- ・在学中キャリアサポートセンターを利用した回答者は6割にのぼり、近年その比率は高くなっている。支援内容を知らなかったとする回答も一定数みられる。
- ・キャリアサポートセンターにおける個別支援に加え、ゼミ担当教員の指導を評価する回答が多い。
- ・今後に向けた要望として、キャリアサポートセンターの人員増員、アクセスの向上、支援策の周知徹底、学生と企業との接点の増加、等が挙げられている。

この調査結果から、以下のような課題を抽出することができる。

- キャリアサポートセンター職員やゼミ担当教員による個別指導が評価されており、ゼミ教員とキャリアサポートセンターが一体となった個別支援を強化していく必要がある。
- 学内での支援策について、知っていて利用していた層は一定満足しているが、知らなかった卒業生も多い。支援策活用に向けた周知の方法を検討する必要がある。また、入りやすさといったアクセスの問題、応対についても改善の余地があると考えられる。
- 就職してからの満足度向上、ミスマッチの防止のために、就職活動を実際に開始する前に勤労観の醸成、職業理解、自己分析等をキャリア教育の一環として強化する必要がある。



図1 卒業生調査結果：役立った就職支援策

5. 本取組の評価体制・評価方法

本学では、大学及び短期大学部の各学科の教員により構成されるキャリアサポート委員会が設置されている。委員会は月例で開催され、キャリアサポートセンターの活動についての報告協議と、各学科でのキャリア教育推進にあたっての連絡調整を実施している。

本事業については、迅速かつ機動的な実施を担保するため、事業実施の承認を委員会で得た後、調査に関する作業を進めながら適宜委員に対して進捗報告を行い、併せて意見聴取を実施する、という体制を採った。

2年度目となる2010(平成22)年度については、同委員会において、調査結果を基にした新たな方策実施について検討、承認を得ながら進めるとともに、学長、副学長等からなる本学執行部に対しても常時報告を行っている。

現在本学では、本事業終了後をも見据えて、各学科のキャリア教育とキャリアサポートセンターとのより緊密な連携構築策を検討し、順次実施している段階である。目標である就職率向上の達成に向けて、全学的な意識が醸成されつつあることは大きな成果であると考える。

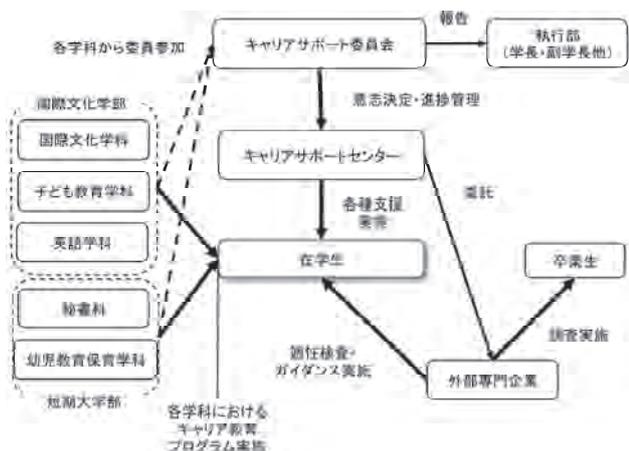


図2 本事業の推進・評価体制

6. 本取組の実施計画等

調査結果を踏まえつつ、2010(平成22)年度からはすでに取組可能な施策を新たに実行に移している。

なかでも、大阪労働局との連携により、ハローワーク所長経験者をキャリアアドバイザーとして招聘した。同アドバイザーには、個別学生の面談を基本として、ハローワークをはじめとする各種の学外における支援策の活用を促す役割がある。一方、キャリアサポートセンターの職員と共同で企業に対する求人開拓も積極的に行い、企業と学生間におけるニーズのミスマッチを解消することも期待されている。



写真1 学生に対応するキャリアアドバイザー

また、長期化する就職活動に対して学生の継続的な取組を支援するという観点から、大学に加え学生の家庭において就職活動に対する認識を向上させるという目的で、外部講師による保護者向け講演会を年2回実施する。すでに第1回目を4月に行い、参加した保護者からは大変好評を得た。



写真2 保護者向け講演会の様子(1)

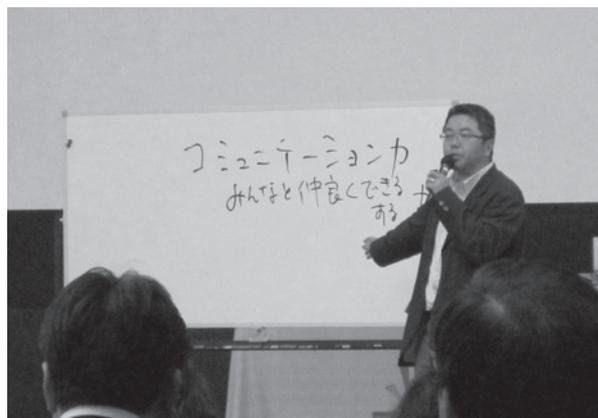


写真3 保護者向け講演会の様子(2)

さらに、求人ニーズや求められる人材像をより明らかにして、学生側に提示することによってマッチングを高めるという意味から企業に対する人材ニーズ調査も実施していく。すでに本学の短期大学部で先行して進められている調査が存在するため、重複をさけることから、調査結果を参考にしつつ、整合性を確保しながら対象や手法を確定させる必要がある。

本事業におけるこれらの取組が一定の成果を挙げている一方で、雇用環境に大きな改善は見られず、努力を重ねているにもかかわらず、依然内定を持たない学生が存在していることも事実である。

そうした学生に対しては、再度民間専門企業の適性検査受検及び未内定者向けガイダンスを実施することにより、就職活動の振り返りと取組を継続するための支援を実施する予定である。

本学の特徴ともいえる個別支援を軸としながら、教職員の連携を強化して、卒業後も含めた支援を粘り強く継続することが何より重要であると考えられる。就職率の向上はもちろん必須ではあるものの、学生本人の決断により納得のいく進路選択ができるよう活動を促し、質を高めていくための支援を大学として行うことが、本事業の成果という点では肝要である。