

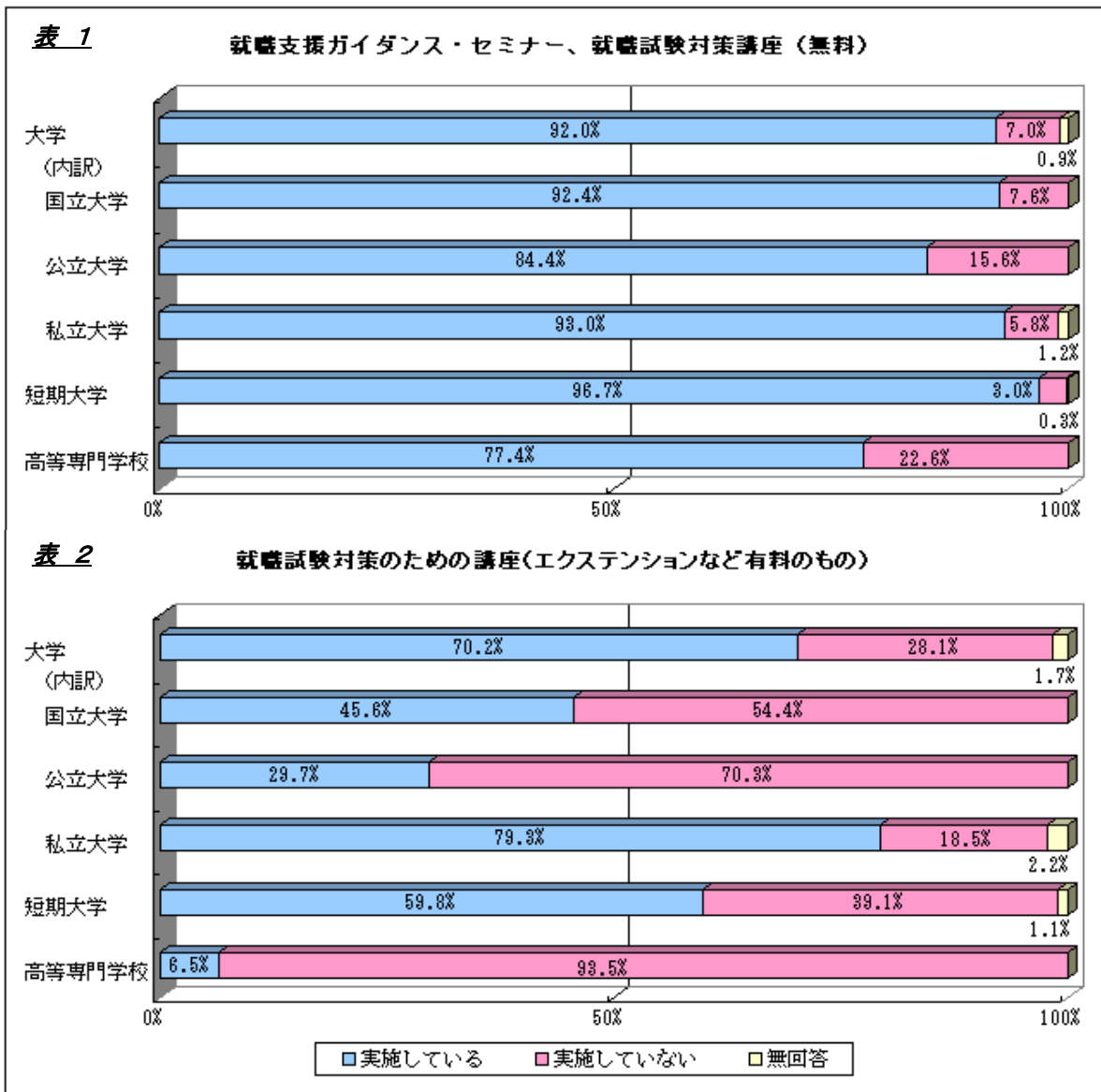
就職支援・キャリア形成支援について

1. 就職支援・キャリア形成支援のための取り組みについて

(1) 就職支援のためのガイダンス・セミナー等や就職試験対策のための講座について

就職支援のための無料ガイダンス・セミナー等や就職試験対策のための無料講座の実施状況について調査したところ、ほとんどの大学等で実施していることが分かった(表1)。

またエクステンションなど、就職試験対策のための有料講座の実施率には、かなりのばらつきが見られた(表2)。



(2) インターンシップの実施について

インターンシップ(教育実習・医療実習・看護実習など、特定の資格取得を目的とするものを除く)を実施しているかどうかについて調査した。実施率は次ページのとおりである(表3)。

とりわけ高等専門学校は、「理論的な基礎の上に立っての実験・実習・実技を重視した実践的技術教育」(独立行政法人国立高等専門学校機構概要より抜粋)を特色としており、インターンシップの実施率が非常に高くなっている。

さらに、インターンシップを実施していると回答した大学等に対し、授業科目の中でインターンシップを実施しているかどうかを尋ねたところ、半数以上が授業科目の中でインターンシップを実施しているという結果が得られた(表4)。

表 3

インターンシップ

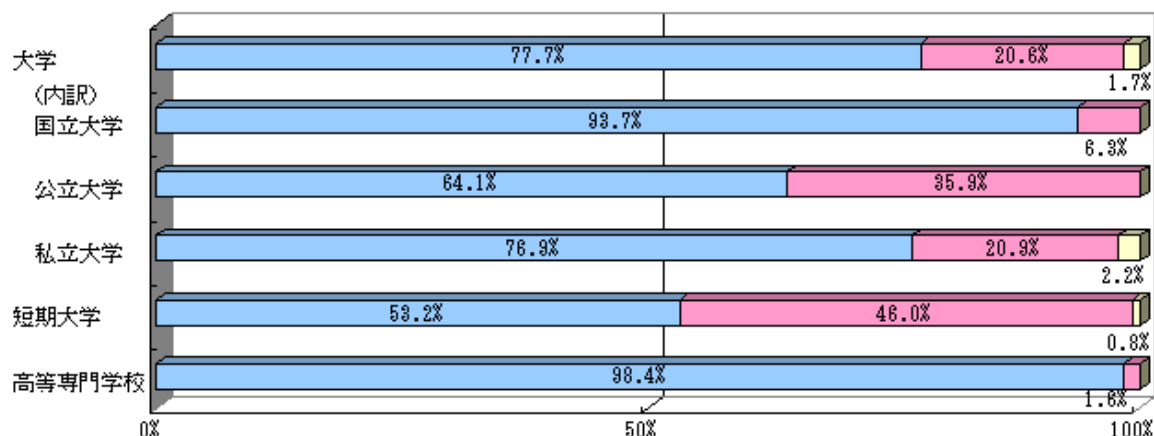
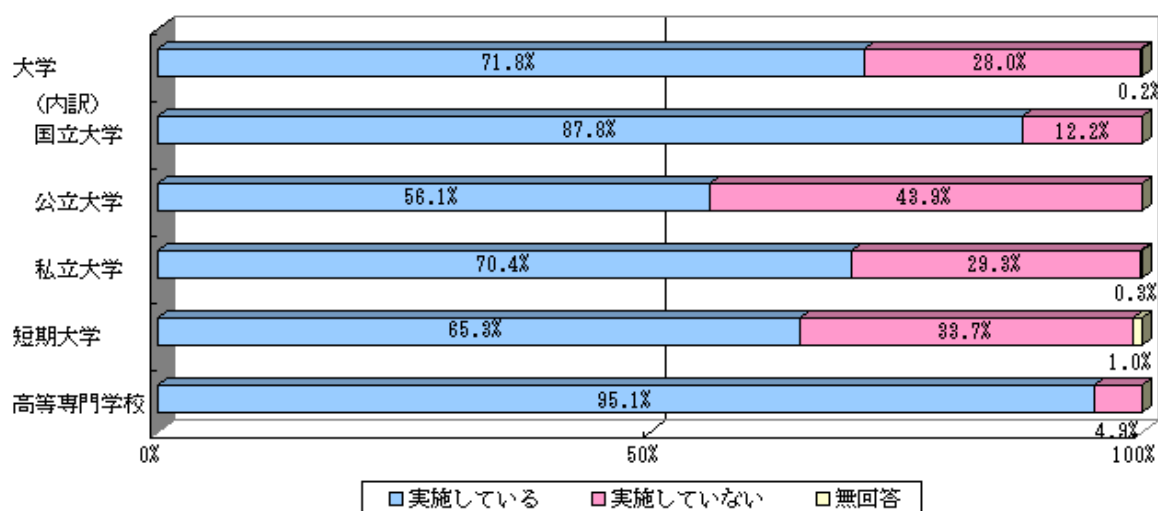


表 4

授業科目中でのインターンシップ

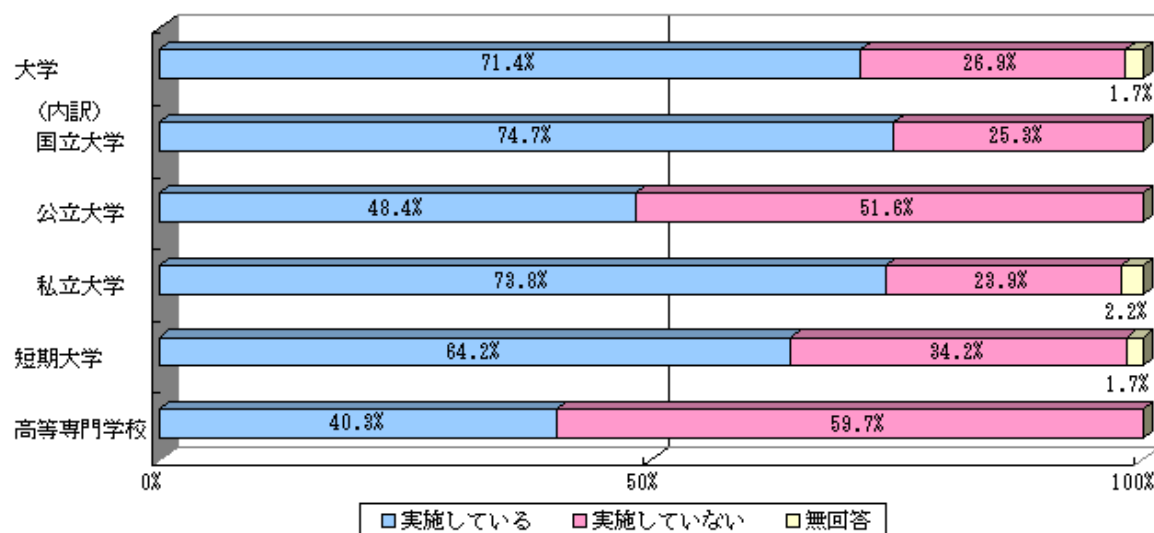


(3) キャリア形成支援に関わる取り組みの実施について

キャリアデザインの方法や実社会における職業について学び、学生の職業意識(観)・勤労観を育むことを目的とした、キャリア形成支援に関わる取り組み(インターンシップを除く)の実施状況は以下のとおりである(表5)。

表 5

キャリア形成支援に関わる取り組み



キャリア形成支援の取り組みを実施していると回答した大学等に対し、その取り組みを「授業科目」および「授業科目以外のガイダンス・セミナー等」で実施しているかについて調査した。各項目に対する回答をまとめたところ、以下のような結果が得られた(上記二つのいずれも実施しておらず、その他の形態でのみ実施していると回答した場合、あるいは実施形態について無回答の場合のみ「その他、無回答など」として集計した。表6。高専は実施校少数のため省略)。

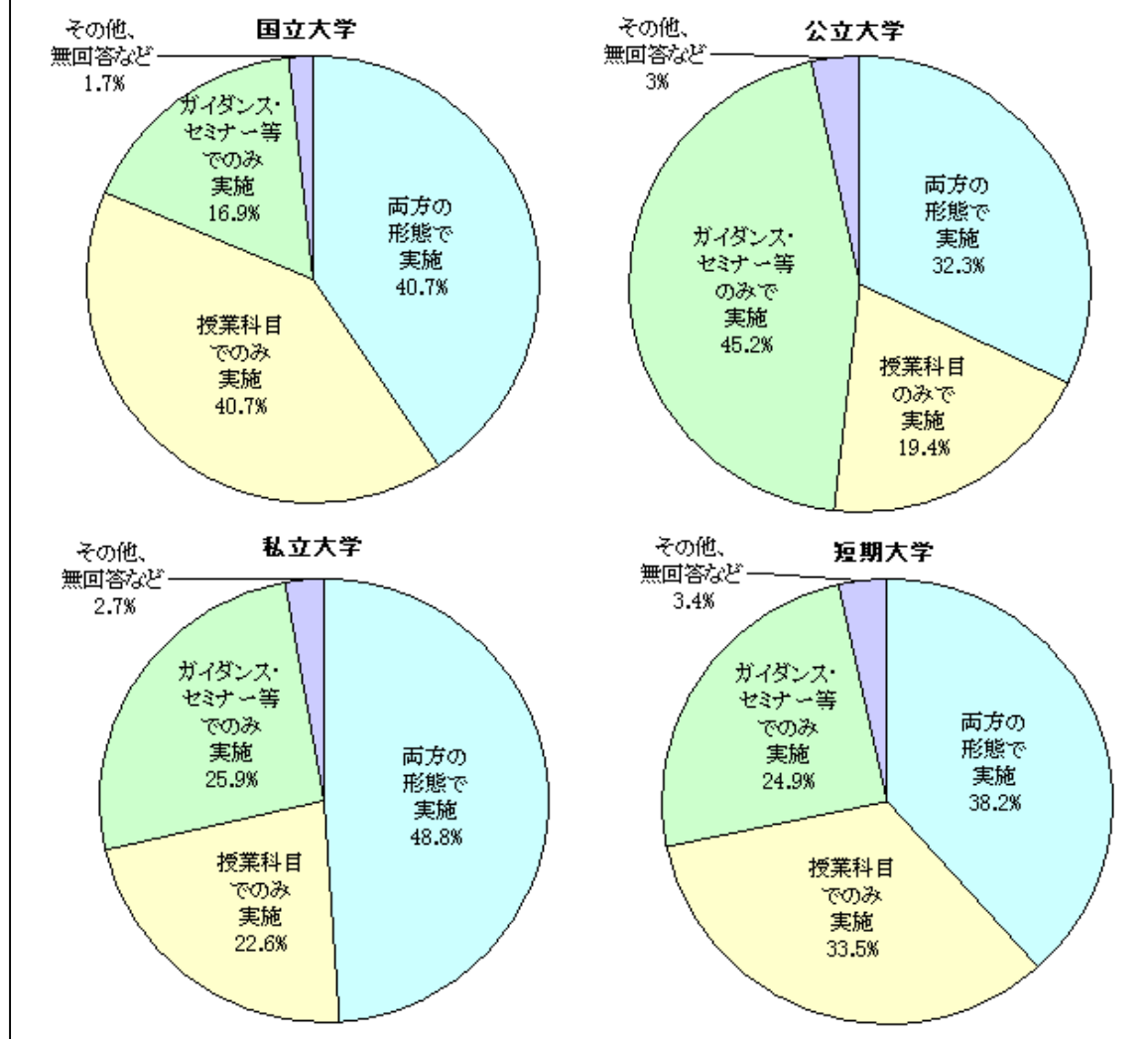
大学についてみると、キャリア形成支援の取り組みを行っている国立大学のうち、4割が取り組みを授業科目とガイダンス・セミナー等の両方の形態で実施しており、授業科目のみで実施している校数を含めると、80%以上がキャリア形成支援を授業科目の中で実施していることが分かった。反対に公・私立大学では、ガイダンス・セミナー等での実施率が高かった。短期大学については、国立大学ほどではないものの、比較的授業科目の中で実施している割合が高かった。

授業科目およびガイダンス・セミナー等の両方を実施しているのは、大学等全体の3割(大学213校、短大89校、高専7校)であった。なお授業科目、ガイダンス・セミナー等以外の形態としては、以下のものが挙げられた。

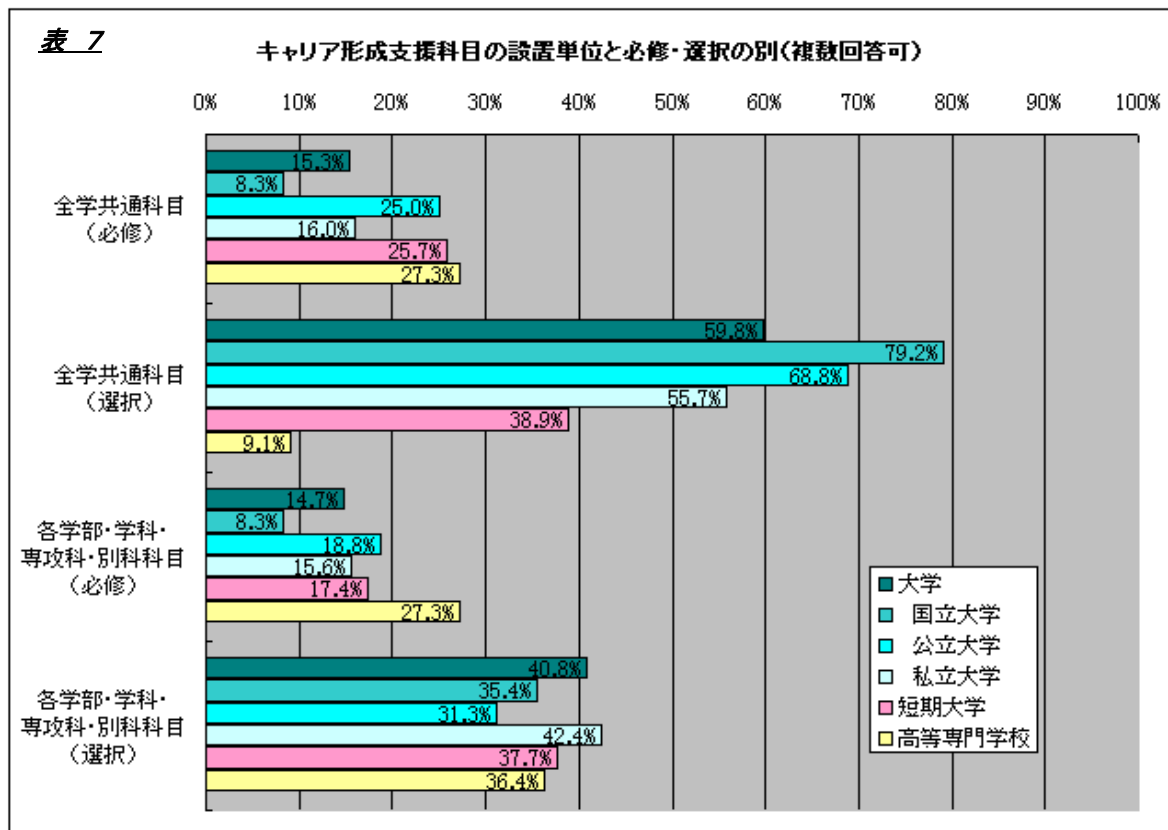
- ・ キャリアデザインに関するガイドブックや情報誌を作成・配布する。
- ・ 職業適性診断システムでの適職診断を実施する。
- ・ グループ面談や個人面談、キャリアカウンセリングを実施する。
- ・ 興味のある業界や就職対策について、有志で自主勉強会を行うワークショップを支援する。
- ・ 職場(会社、工場、福祉施設、教育現場等)見学会を実施する。
- ・ 学生をボランティア活動へ参加させる。
- ・ 資格取得支援講座を開講する。
- ・ 「キャリアボード:『自分の未来、学生生活を考えるきっかけづくりの場』をWEB上に展開します。先輩訪問、読書日記等、学生主導、参加型のプログラムです。取材・執筆のほとんどを学生が行っています。各業界・企業で活躍をしているOB・OGを在学生在が訪問。社会人としての心構えやその経験などをインタビューして、レポートを作成しホームページ上で紹介をしています。」(成蹊大学)

表 6

キャリア形成支援に関わる取り組みの実施形態



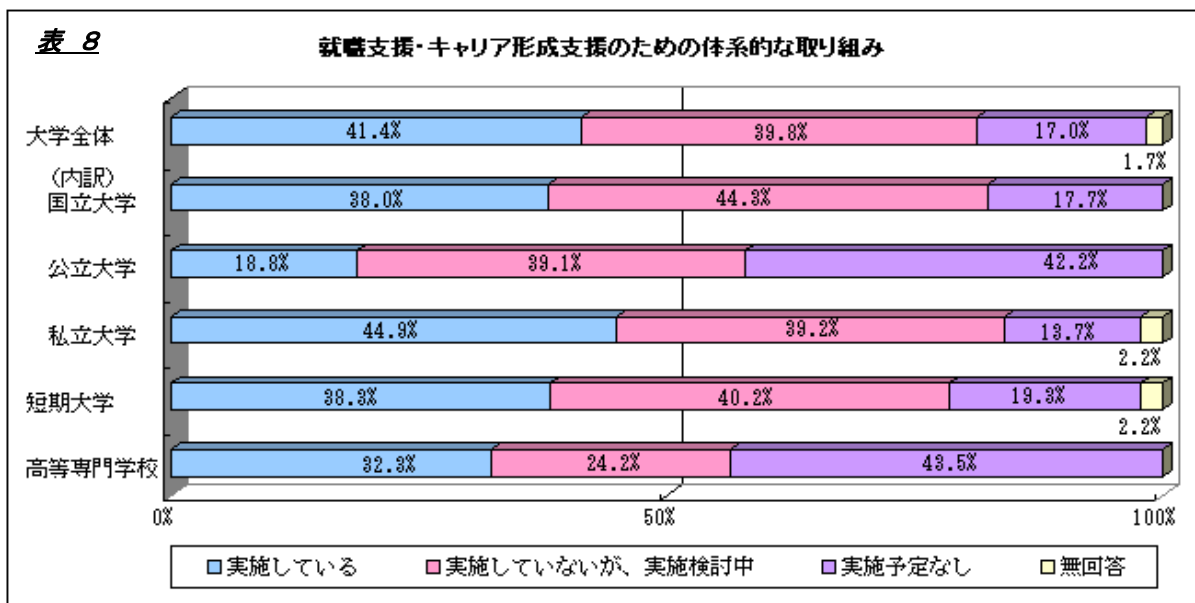
さらに、キャリア形成支援の取り組みを授業科目として実施していると回答した大学等に対し、キャリア形成科目の設置単位と必修・選択の別について尋ねたところ、以下の回答を得た(表7)。各学部・学科・専攻科目のうち、必修科目としては131学部・学科・専攻科で、選択科目としては404学部・学科・専攻科で実施されている。



(4) 就職支援・キャリア形成支援のための体系的な取り組みの実施について

就職支援・キャリア形成支援のために、取り組みを体系的に実施しているかどうか調査したところ、体系的に実施していると回答した大学等は50%に満たなかった。ただし、「実施を検討している」と回答した大学等を含めると全体の60~80%程度を占める(表8)。このことから、多くの大学等が体系的に取り組む必要性を感じていると考えられる(体系的に「実施している」と回答のあった大学等の主な取り組みの内容については、参考資料1を参照のこと)。

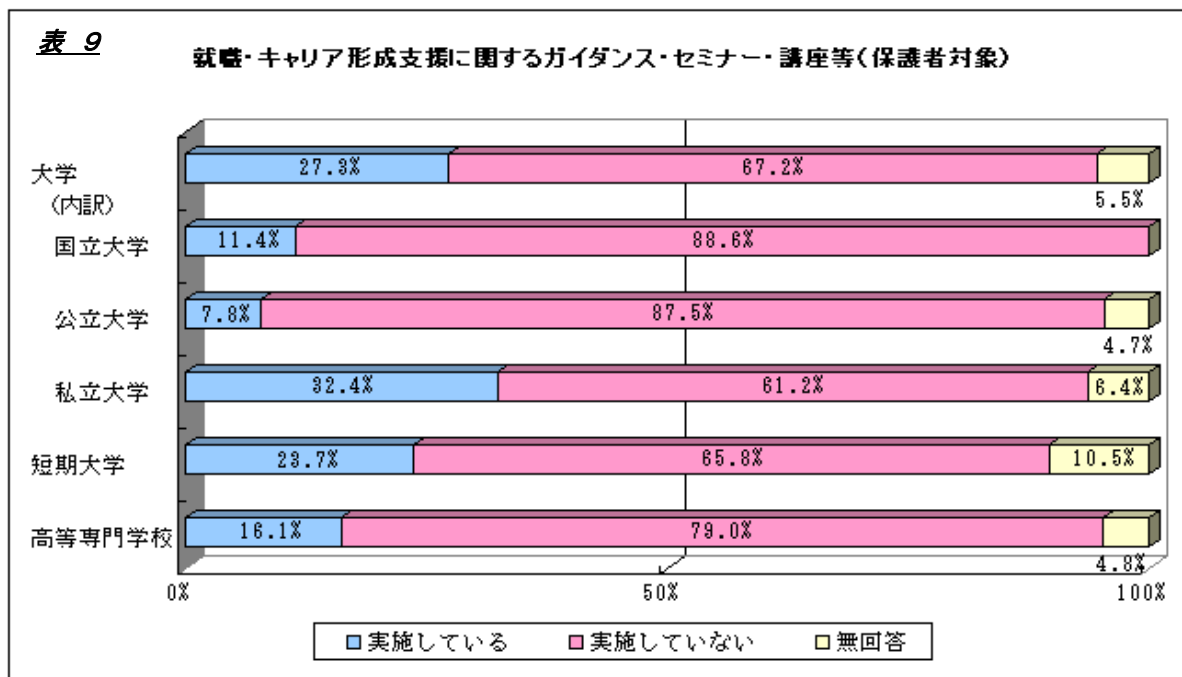
また、体系的に取り組むを実施している大学の方が、実施予定のない大学等に比べ、就職支援のためのガイダンス・セミナー等や就職試験対策のための講座(無料・有料とも)、科目内でのインターンシップ、キャリア形成支援科目、学生による就職支援活動などの実施率も高い傾向にあることが分かった。



(5) 卒業生、保護者を対象とした取り組みについて

卒業生(科目等履修生を含む)を対象とした就職・キャリア形成支援に関するガイダンス・セミナー・講座等、インターンシップ、インターンシップ以外のキャリア形成支援に関する取り組みについて、それぞれ実施状況を調査したところ、いずれの取り組みも、実施率は10%以下であった。

また、学生の保護者を対象とする就職・キャリア形成支援に関するガイダンスやセミナー、講座等の実施率については以下のとおりである(表9)。大学では、国・公立大学と私立大学で実施率に大きな差があることが分かった。

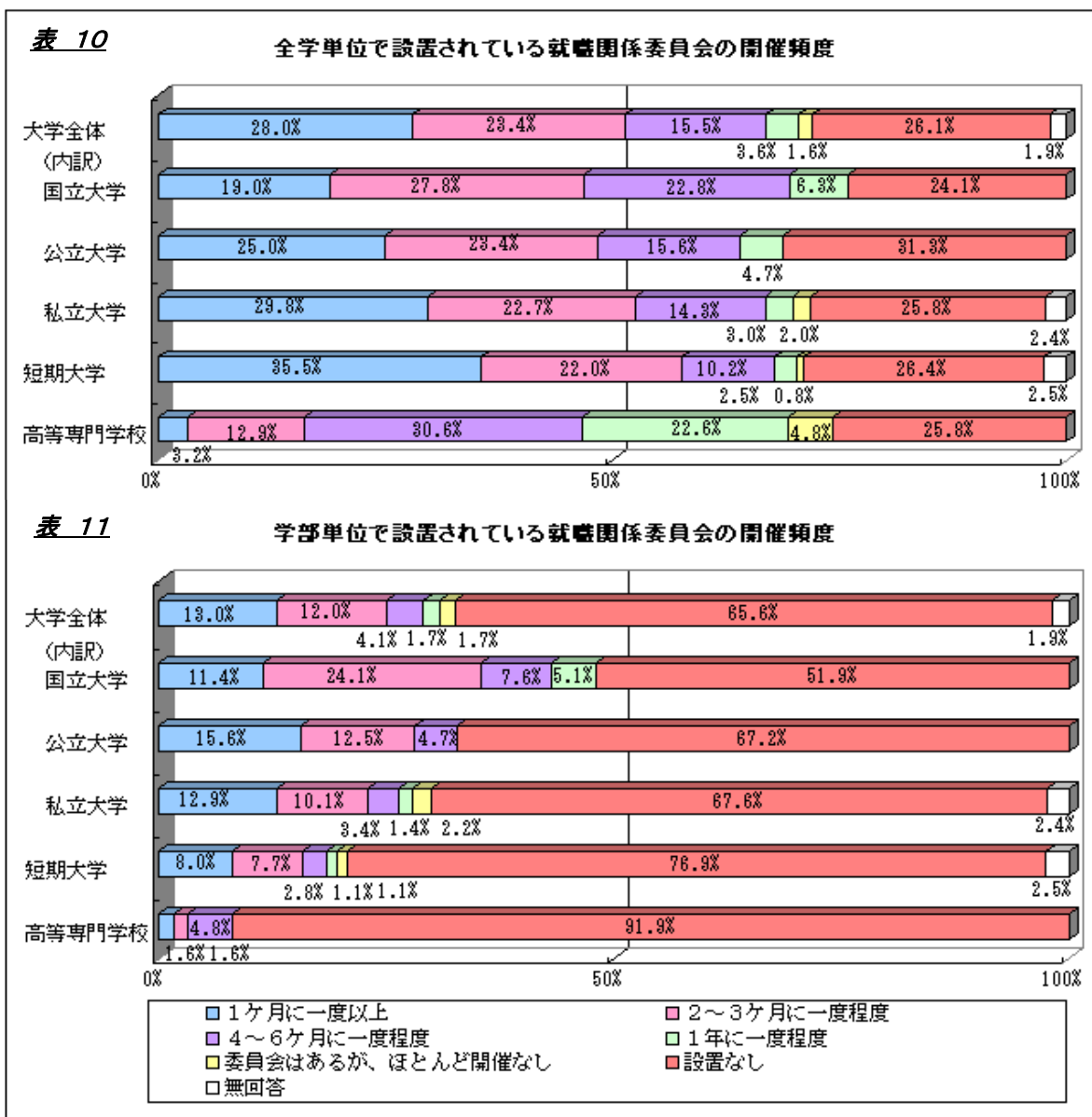


2. 就職支援・キャリア形成支援の体制について

(1) 就職関係委員会について

就職関係委員会の設置単位とその開催頻度(年度間)については、以下のとおりである(表10, 11)。大学等全体の約半数が、全学単位でのみ就職関係委員会を設置・開催していることが分かった。大学院生が在籍していると回答のあった大学のうち、研究科単位で就職関係委員会を開催しているのは約9%、また文・理系別に就職関係委員会を開催しているのは大学で14校、短大で4校であった(高専はなし)。

なお、全学および学部単位の両方で、1年に一度程度以上就職関係委員会が開催されているのは157校(大学院大学を除き全体の約14%)、大学院大学以外で全学および研究科単位の就職関係委員会が1年に一度程度以上開催されている大学は40校であった。



(2) 教職員研修・資格取得について

就職支援・キャリア形成支援の担当教職員に専門能力の向上を目的とした研修会・講演会等を受講させているか尋ねたところ、次ページのような回答を得た(表12)。受講させていると回答のあった大学等に対し、その種類と受講体系についても調査した(表13, 14)。

研修会・講習会等の種類と受講体系については、学外で実施している研修会の受講率が非常に高く、研修会・講演会等の受講を制度化している大学等は全体の1割程度であることが分かった。

表 12 専門能力の向上を目的とした研修会・講演会(担当教職員対象)

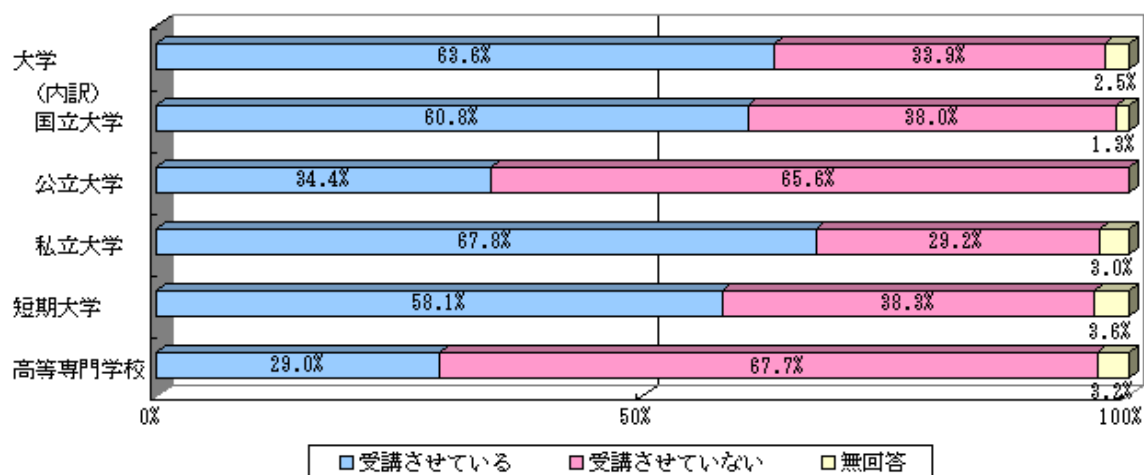


表 13 専門能力向上を目的とした研修会・講演会等(担当教職員対象、学内実施)

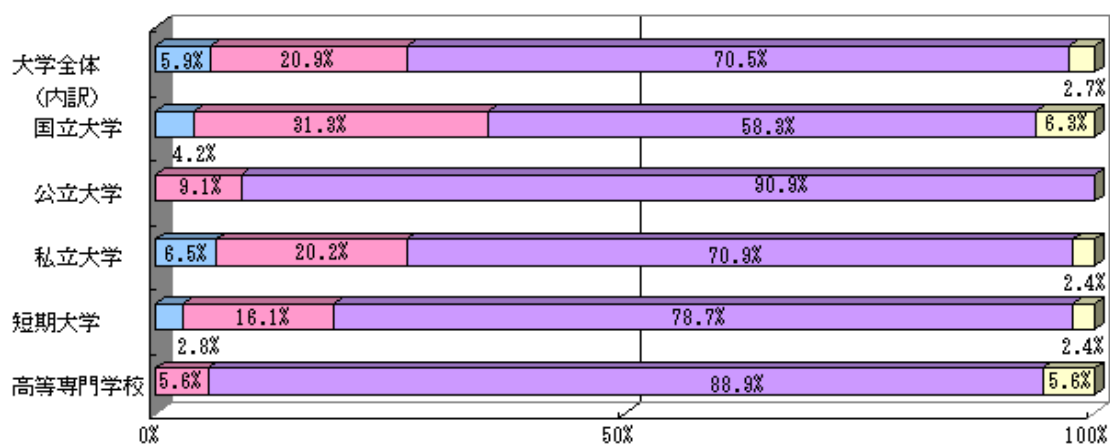
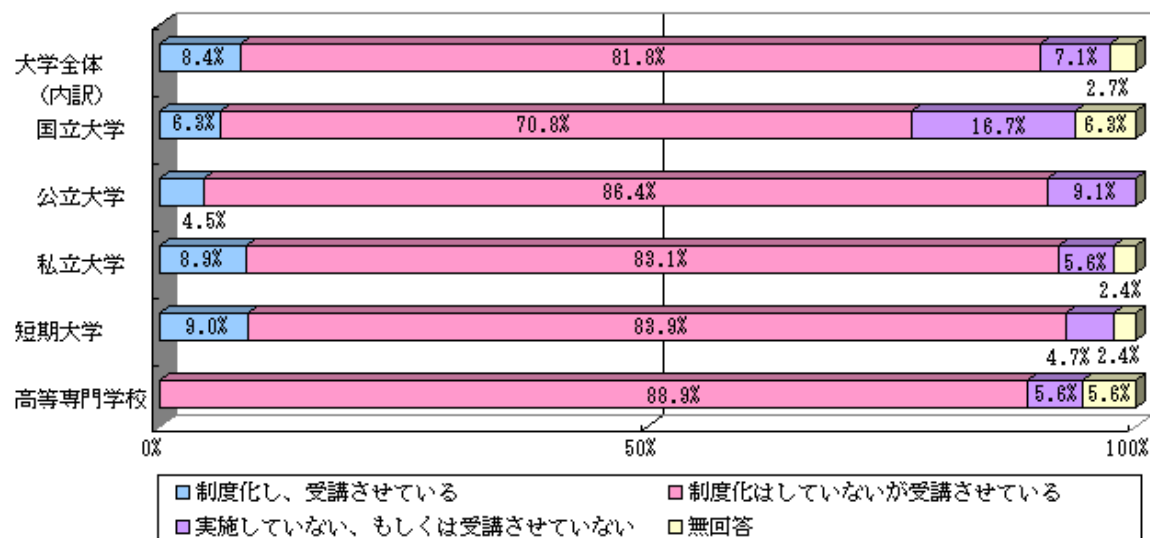


表 14 専門能力向上を目的とした研修会・講演会等(担当教職員対象、学外実施)



公益法人、NPO、民間企業認定の「キャリアカウンセラー関係資格」を取得している担当教職員の有無とその割合については、次ページに掲載した(表15、16)。資格取得者が在籍する大学等はずかずであり、さらに担当教職員に占める資格取得者の割合も低いことが分かった。

表 15

「キャリアカウンセラー関係資格」を取得している担当教職員

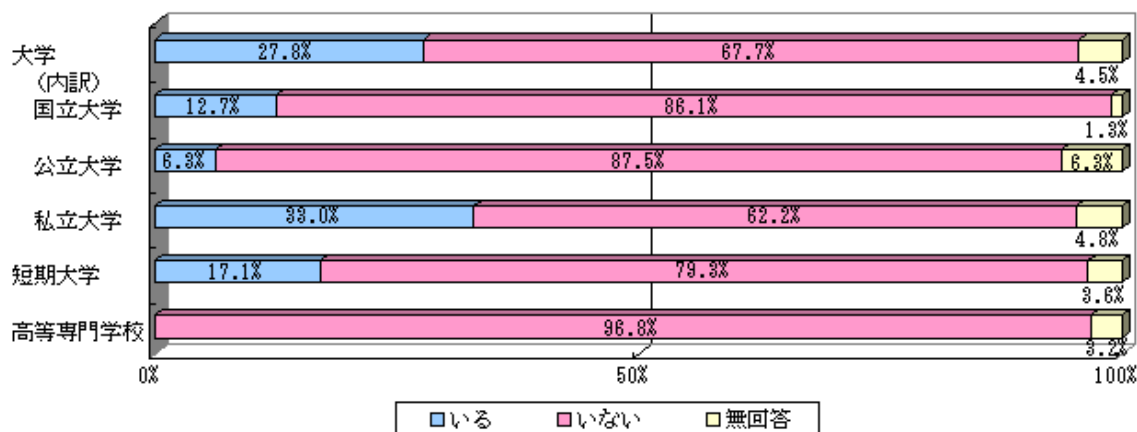
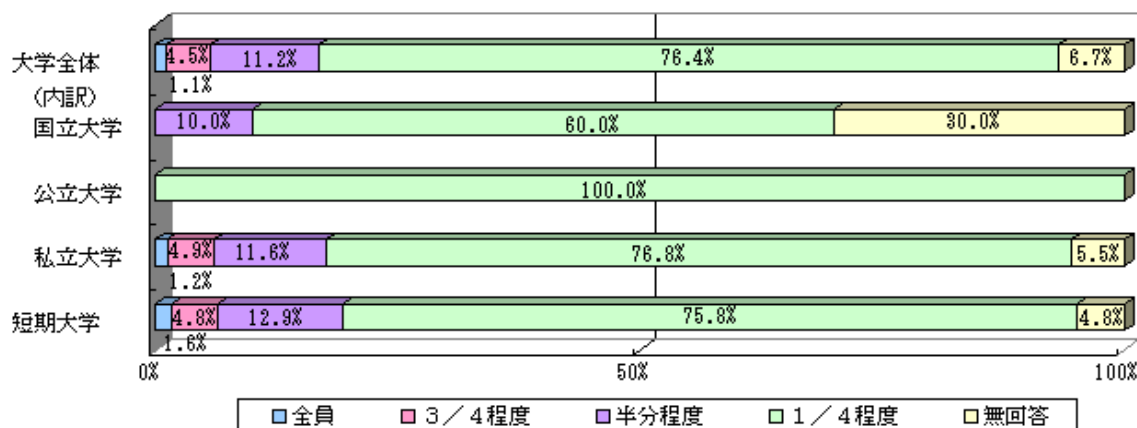


表 16

「キャリアカウンセラー関係資格」を取得している担当教職員の割合

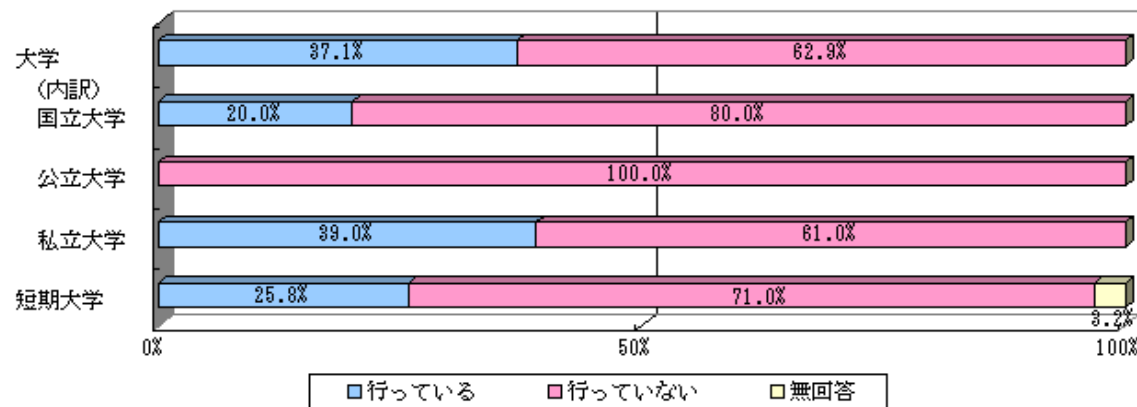


「キャリアカウンセラー関係資格」を取得している教職員がいると回答のあった大学等に対し、組織的に資格取得のための支援を行っているかについて尋ねたところ、以下のような回答を得た(表17)。資格取得者のいる大学等であっても、資格取得については多くが各教職員の自主性に任されている。

なお支援を行っている大学等では、9割近くから資格取得のための経費を援助している(資格取得後に援助する場合を含む)と回答があった。また就業時間内での受講を認めている大学等もあった。

表 17

組織的な資格取得のための支援



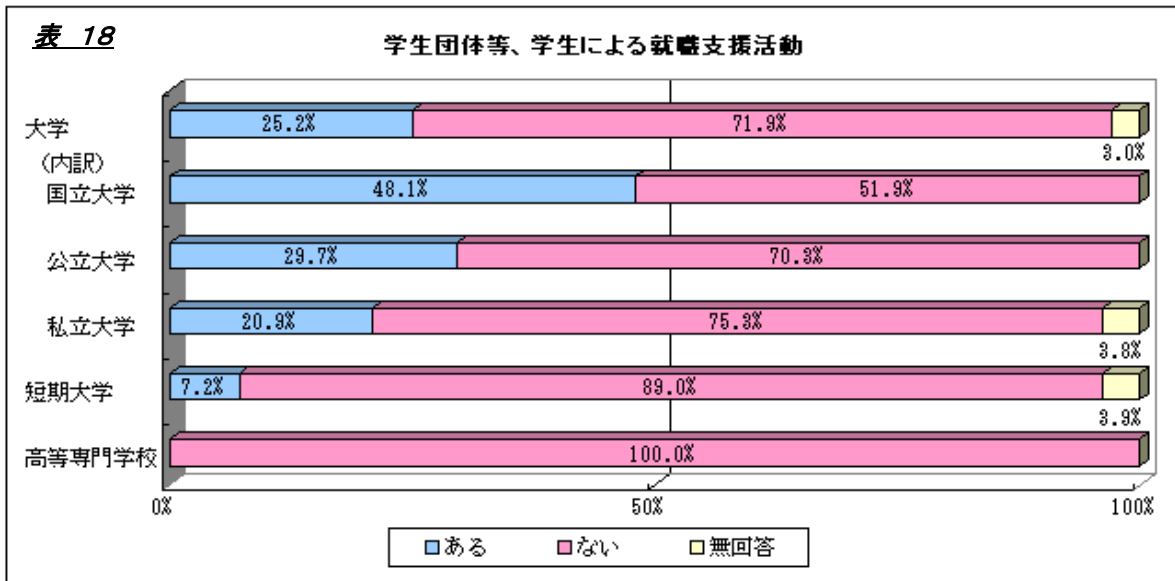
(3) 学外機関との連携状況について

学生への就職支援にあたって、大学・短大の6割、高専の3割がハローワーク(ヤングハローワーク)やジョブカフェなどの外部関係機関と連携を図っていることが分かった。また外国人留学生への支援にあたり、外国人留学生雇用サービスセンターと連携をしているかについても調査したところ、センターは東京・大阪の2ヶ所に設置されているが、関東・近畿以外の大学等でも連携を図っているとの回答があった。

それぞれの具体的な連携内容としては、ガイダンスやセミナー等の講師を依頼したり、学生を必要に応じて誘導したりしているほか、定期的に訪問して情報交換を行っているというものがあつた。

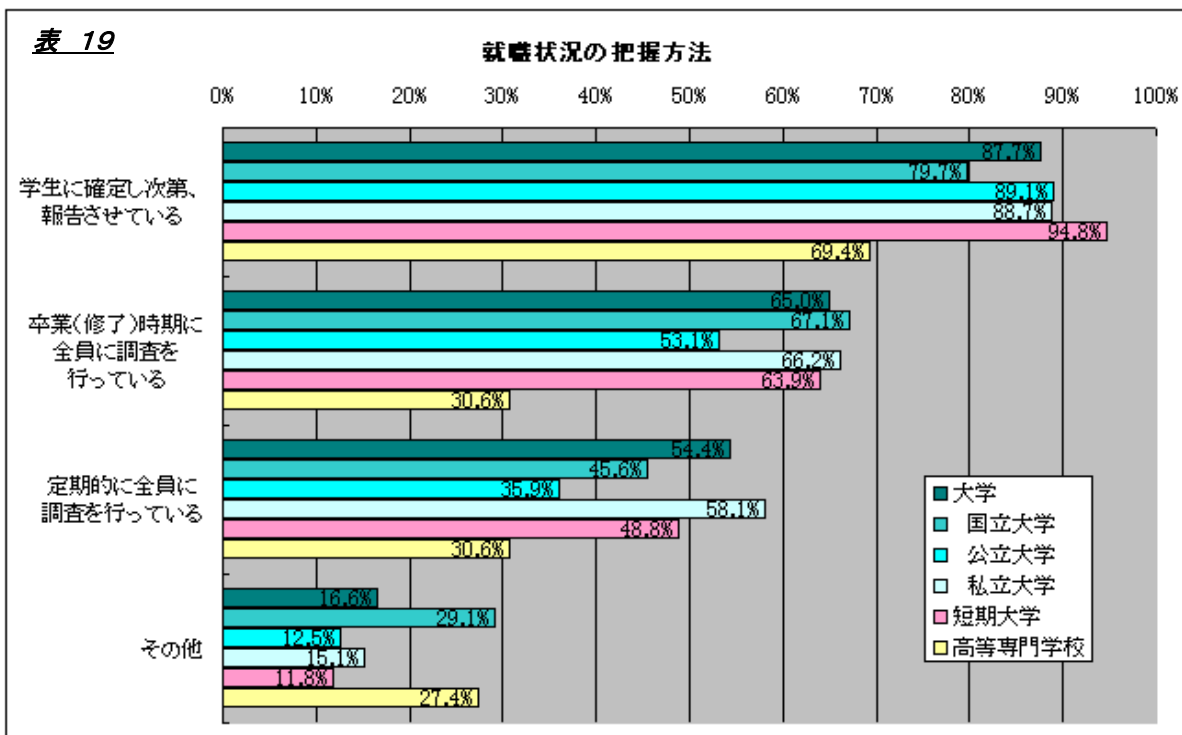
(4) 学生による就職支援活動について

学生団体等、学生による就職支援活動の状況については以下のとおりである(表18。なお具体的な活動内容については、参考資料2を参照のこと)。



(5) 就職状況の把握方法について

学生の就職状況の把握方法とその実施率については、以下のとおりである(表19)。その他の方法として、就職担当教員や指導教員など、教員を通じて調査しているなどがあった。



3. 特色ある取り組み・課題について

(1) 特色ある取り組みについて

就職支援・キャリア形成支援に関する特色ある取り組み、強化・充実している取り組み、既述の取り組みのうち、工夫している点などについては、参考資料3に記載した。

(2) 課題となっていることについて

全体として最も多かったのは、「学生のキャリア形成・就職意識の向上」であった。就業意識の低い学生にどのように対応するか、自主的な就職活動のモチベーションアップの方法について苦慮しているという回答が多く寄せられた。これに関連して、低学年から職業意識を養成・涵養する必要性や、低学年向けキャリア形成支援のあり方の検討・確立と強化を課題としてあげる大学等もあった。一方、学生の就業意識が二極化している(意識の高い学生と低い学生の差が顕著になっている)という指摘も複数あり、意識レベルに合わせた支援方法が検討されているようである。この他、課題については以下のとおりである。

[全学の支援体制]

- ・ 全学一体となった支援体制の確立
- ・ 長期計画の策定
- ・ キャリア支援センター化
- ・ 各学部での就職支援の充実(学部による対応の格差をなくす、学部としての体系的取り組み)

[担当教職員・専門職員]

- ・ 指導員・教員の不足、専門職員の不足(キャリア教育担当教員の確保等)
- ・ 教職員一体となった就職支援活動の連携・強化
- ・ 教員の意識改革・向上
 - － 就職支援からキャリア形成支援への教職員の意識の改革
 - － 個別指導を行う教員に温度差
- ・ 担当教員の負担が大きい、担当職員が兼務のため十分な支援が行えない
- ・ 就職支援・キャリア形成支援担当者の専門性、能力の向上
 - － 定期的異動等のため専門職員が育たない
 - － 関係資格取得者が少ない
 - － 専門の就職相談員が必要
 - － キャリアカウンセラーの配置と育成

[キャリア教育・就職支援プログラム]

- ・ キャリア教育科目の設置(カリキュラム上での体系化、単位化)
 - 全体として「学生のキャリア形成・就職意識の向上」の次に多かったのが、この課題である。またこれに関連して、キャリア形成支援関連科目の内容・講師の早期決定も課題として挙げられた。
 - 一方で、次のような指摘もあった。
 - 「キャリア開発支援の正規科目を設置し、充実することはそれなりに意味のあることではあるが、将来に結び付けて考えずその授業で高得点を取ることを目的化するという現象が生じている。本来、社会人に必要な知識・能力・スキルについては、教養教育や専門教育の中でも授業方法やテーマ設定の仕方でも充分育成することが可能なはずである。今後は、キャリア開発支援科目を発展的に解消することが課題である。また、就職支援プログラムについても、そのプログラムをこなすことを目標とする学生がおり、手段と目的が逆転しないように工夫する必要がある。」(関東/私立大学)
- ・ 低学年からのキャリア形成支援の全学的取り組み
- ・ キャリア形成支援ガイダンス・セミナーの充実、就職ガイダンスやセミナーの内容等の見直し・充実
 - － 正課授業やガイダンスとは違った手法でのキャリア形成支援の実施
 - － カリキュラムが過密でキャリアデザインや就職支援ガイダンスのための講座等の時間・教室が確保できない、また受講する学生側にも時間的余裕が少ない

以上がこの項目中、比較的多く挙げられた課題である。この他、以下のような回答があった。

- ・ 学生の個性・社会のニーズの多様化などに対応したプログラム
 - － 変化する学生の気質・学力に合わせた支援プログラム
 - － 進路に応じた支援の再構築
 - － 学生の主体的な進路決定やライフプラン形成のサポート
- ・ 個人面談の実施・個人指導の強化
- ・ 資格取得講座の充実
 - － キャリア教育に有効と考えられる資格取得講座の開設

[就職支援・キャリア形成支援プログラムへの参加促進]

- ・ 支援プログラム・行事への参加率の低下、参加率を上げるための取り組み(周知の徹底など)
→ これも比較的多く指摘された課題である。

[支援対象、支援内容]

- ・ 就職ガイダンス等に出てこない、進路指導を受けない(相談窓口に来ない)、連絡が取れない学生に対するアプローチ、指導・支援の仕方
- ・ 低学年での就職指導
- ・ 多様な学生と多様なニーズに沿った個々の進路指導・支援
 - － 外国人留学生への就職支援
 - － 女子学生に対するフォロー
 - － 発達障害等のある学生の就職先確保と支援
 - － 編入学希望者への支援方策の拡大
- ・ 心の問題との関連
 - － 入学後の目標を喪失する(無気力)学生への支援
 - － 就職活動の中で精神面のケアを必要とする学生の増加への対応とキャリアカウンセラーの育成
 - － 対人関係が築けない学生、自分自身の殻から脱却できない学生への支援
- ・ 就職未内定者の把握とフォロー、未就職者を減少させるための対策、ニート・フリーター対策
 - － 雇用条件の悪化(パート化)に対する学生への就職紹介
 - － 専門以外の分野に就職する学生の増加
 - － 企業の募集職種と学生のニーズとのギャップや、ミスマッチの解消
 - － 卒業生に対するフォロー
 - － 就職後の離職防止

[就職活動の状況把握、就職情報等]

- ・ インターネットの普及による問題
 - － 求人活動がインターネットを通じたものとなっているため、学生との接点が希薄になりつつある(学生が窓口に来なくなった)
 - － キャリア支援室は情報提供のみの利用となり、過去の体験等の蓄積が少なくなっている
 - － インターネット中心の活動のため、就職活動が本格化する2月以降の活動状況が把握困難
 - － インターネット情報による安易な職業選択
- ・ 学生についての情報把握の不足と学生への連絡
- ・ 就職内定状況の確実な把握
- ・ 就職活動を行っていない学生、未内定学生と連絡が取れない

[学生の一般的状況]

- ・ 何をしたいのかわからない学生、自分の将来を決められない(決めることを避ける)学生の増加
 - － 就職意識・就労意識の低下
 - － 学生の受身、消極化の傾向
- ・ 基礎学力の低下
 - － 文章理解力等に対する低学年からの教育・支援(筆記試験対策)
- ・ コミュニケーション、プレゼンテーション能力の不足
 - － 討論、ロールプレイング、プレゼンテーション等能力の不足
 - － 考える、探求するといった自己表現力の能力に欠ける学生の増加
- ・ 「ストレス耐性」の低い学生の増加
- ・ 中途退学者の増加

[施設・設備、予算]

- ・ 就職支援部署のスペース不足
- ・ 予算の不足(外注委託の予算がないなど)

[学校の特性、学校種別に特有の課題]

- ・ 単科大・学部の特性の抱える問題
 - － 教員養成大学として教員採用試験受験への意欲向上(国立/教員養成大学)
 - － 医師臨床研修マッチングに対し、アンマッチング学生へのフォロー(私立/医学系大学)
 - － 理学部(多くが大学院に進学)における学部生への就職情報の提供
 - － 芸術系大学であるゆえの就職の困難さ
 - － 単科大としての専門性を生かした就職・キャリア形成支援(私立/体育系大学)
 - － 単科大(芸術系)における支援プログラムの構築
 - － 単科大ではカリキュラム過密のため就職ガイダンス等の時間が取れない(私立/薬学系大学)
 - － 単科大学における専門分野に対応した職業以外の分野への就職指導
- ・ 短大での就職支援の困難性(学生の意識のなさと修学期間が2年という短さ)
- ・ 高専に対する企業の意識や、雇用条件の改善の必要性

[就職・採用活動の現状]

- ・就職活動の早期化
 - － 授業に支障をきたすことがある
 - － 採用の早い企業(業種)への対応
- ・就職試験の時期に伴う問題
 - － 授業を欠席すること
 - － 就職試験真っ最中の学外演習
- ・重複受験・内定への対処問題
- ・一部の企業に残る学閥等の解体
- ・障害学生の雇用
- ・男女格差

[その他]

- ・支援内容の広報
 - － キャリアセンターのPR
 - － 大学の就職支援の取り組みのPRと周知(教職員・保護者・地域住民・高校生等)
- ・支援部署以外のバックアップ体制の強化
 - － 保護者の意識の啓発・向上
 - － 各種支援活動(合宿等)に協力してもらおう学生の母集団づくり
 - － 同窓会の強化
- ・インターンシップの体制の確立・活性化
- ・業界研究会、OB・OG講演会の強化・充実
- ・就職先企業とのコラボレーション
- ・求人先の開拓
- ・企業情報の不足
- ・地域との連携
 - － 地元での採用に限られるため、地元指向の学生に対し、地元以外の就職活動に向けた支援体制
- ・個人情報保護法との関係
 - － 卒業後の進路調査がしにくい、OB・OG名簿の作成