

国立大学の就職指導体制の充実に向けての取組： 「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」の結果より

吉本，圭一
九州大学人間環境学研究院：助教授：教育社会学

<https://hdl.handle.net/2324/12421>

出版情報：大学と学生. 398, pp.13-45, 1998-05-10. 第一法規出版
バージョン：
権利関係：



●論文●

国立大学の就職指導体制の充実に向けての取組

―「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」の結果より―

吉本圭一

(九州大学大学院
人間環境学研究科助教授)

本報告は、文部省高等教育局学生課内「国立大学における就職指導体制等の在り方に関する研究会」が平成九年九月に実施した「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」の結果をとりまとめたものである。

この調査では、国立大学九八校すべてを対象として、学部および大学院修士課程までの学生の就職をめぐる指導体制および指導活動、就職の実態等について調査し、すべての大学から回収票を得た。結果の提示においては、本報告では、学部段階における一般就職について焦点をあてることとし、大学院研究科および医学部、歯学部については今回の分析から除き、八七大学二七二学部を分析対象とした。

一 調査の課題と方法

激動する経済環境のもとで、かつ就職協定がなくなつたことに伴い、新規学卒者の就職の仕組みにさまざまな変化が生じつつあり、これに対応して国立大学における就職指導体制等の在り方についての現状及び問題点を把握し、改善すべき方向について検討することが必要となつてきている。

これまでに、大学における就職指導体制については、国立大学と私立大学で、また専門分野によつて事情は大きく異なっていることが、吉本圭一・米澤彰純「大学就職指導組織と大卒労働市場」国立大学と私立大学」(『放送教育開発センター紀要』第一〇号、一九九四年)および、日本労働研究機構『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』(一九九二年)によつて指摘されてきた。

この一九九〇年代初頭の調査では、全般に、私立大学

および理工系において就職指導がきめ細やかに実施されており、国立大学での就職指導はそれと比較して活発ではなく、とくに国立大学の文科系ではほとんど目立った就職指導は実施されていない現状にあった。また、多くの国立大学の場合、これまで順調に卒業生を就職させることができていたために、格段の就職指導の必要性は意識されてこなかった。

しかし、バブル経済の崩壊をへてから以後、厳しい就職環境がつづき、さらに一九九七年には就職協定がなくなり、こうした事情が一変した。大学の学生に対するガイダンス機能の充実と、就職困難な学生に対する支援が、各界から求められるようになってきた。

そして、就職環境の厳しさは、国立大学においても例外ではなくなってきた。文部省において就職指導専門員が配置され、また各国立大学においても就職指導を専門とする職員配置が進みつつあり、国立大学においても就職指導への関心が急速に高まっている。

今日、それぞれの大学が、おのの地域の事情や大学の特性に応じて、さまざまに就職指導の体制の確立、指導活動の改善・充実に向けて取り組んでいることについて、その多様な取組の実態を把握し、そうした取組の中から生まれつつあるさまざまな知恵を、共有し総合する必要性が生じている。

そこで、文部省では、平成九年八月に「国立大学における就職指導体制等の在り方に関する研究会」（主査＝吉本圭一九州大学助教授）を組織し、上記の課題の検討を行い、就職指導体制に関する実態調査を行い、今後の国立大学の就職指導体制等の整備・充実のための資料とすることとした。

調査は、九八国立大学に対する平成九年九月に郵送法調査によって実施した。国立大学における就職指導は、専門分野等によっても異なるが、全学的に行われているとともに、各学部・研究科および、各研究室単位も含めて多様なレベルで展開されている。ここでは、就職指導の組織と活動内容の項目を設定した調査票を作成し、国立大学の全学及び学部・研究科の双方からそれぞれの取組の具体的な内容について回答を依頼した。

調査の主な項目は、就職指導の組織と体制、就職指導の具体的活動（就職要覧等の発行、就職ガイダンス、個別指導のOB懇談会などの実施状況、就職関連科目の開講、データベース利用など）、就職相談事例、就職および進路実態、就職指導に関する副学長・学生部長及び各学部長の意見であった。

また、この調査結果を踏まえて、就職指導体制の充実に向けた取組を具体的に把握していくために、さらに複数の大学にはその現状報告を依頼した。本報告の後に掲

載されているものは、それらの各大学からの事例報告の一部である。

調査結果の詳細については、本研究会の報告書（文部省高等教育局学生課『国立大学における就職指導体制等の在り方に関する研究会報告』一九九八年）を参照していただきたい。

二 就職決定の状況

調査の主な結果として、就職決定状況に大学間・学部間で大きな差異があること、就職指導体制の整備は徐々に進みつつあること、全学的な就職指導活動は展開されつつあるけれどもそのきめ細やかさに差があること、教務関係との連携、学外との連携についてはまだ十分でないことなどの点を指摘できる。

まず、就職決定状況については、卒業時点で就職までの進路を確定できない卒業生が、国立大学においても無視できない比率で存在していることが明らかである。

全大学平均で、卒業者が一、一六〇人、進学者が三十四人であるのに対して、就職者が六一八人、一時的な仕事についている者一六人、無業者一四二人、その他三七人となっている。そこで、本報告においては、就職者、一時的就職者、無業者、その他の合計を、潜在的な就職希望者全体と想定し、その中での就職者の比率を、就職

決定率として指標化し、検討をすすめた。大学全体としての就職決定率は、七五・九％であり、ほぼ四人に一人が卒業時点では無業その他の進路をとっていることがわかる。また、学部単位でも同様の指標化を行った。

表1のように、就職決定率を大学単位でみると、進学者等を除いて算出した就職決定率は五〇％を下回る大学から九〇％を上回る大学まで幅広く存在している。教育学系大学で就職決定率が低く、逆に、理科系大学および総合大学、とくに大規模総合大学九大学では就職決定率が高くなっている。

また、学部別にも、表2のように、理工系で高い就職決定率の学部が多いのに対して、教育学系、人文系、理学系の学部などで就職決定率の低い学部が多く見られる。ただし、同じ専門分野でも、個々の学部間での決定率のばらつきは大きいことが読みとれる。このことは、大学や学部による就職指導その他の取組の如何によって卒業生の就職へのプロセスやその結果に差が生じる可能性があるということを意味している。

なお、就職決定率は、大学の所在地域や学生の性別構成などによっても左右されている。地方地域や女子の比率の高い大学や学部では、就職決定率が低い傾向にある。表3にみるとおり、女子学生比率が五割を越えるような学部では、就職決定率が低い学部が多く、つまり五人に

表1 大学タイプ別の就職決定率

(全学票、%)

	0-25%	25-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90-100%	計	対象数
大規模総合大学	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0	9
総合大学	0.0	0.0	0.0	12.5	56.3	31.3	0.0	100.0	32
教育大学	0.0	27.3	27.3	18.2	18.2	9.1	0.0	100.0	11
文系大学	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0	57.1	0.0	100.0	7
理系大学	0.0	0.0	0.0	7.1	21.4	35.7	35.7	100.0	14
医科、芸術、体育系等大学	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0	6
大学計	5.1	5.1	3.8	12.7	36.7	30.4	6.3	100.0	79

注) ここでは学部構成によって、特定の専門分野で構成される大学について、教育系大学、文系大学、理系大学、医学・芸術・体育系大学として分類し、その他を総合大学とした。総合大学の中では旧帝大および筑波大学、広島大学を大規模総合大学として区別して集計している。

表2 学部の専門分野別の就職決定率

(学部票、%)

	25-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90-100%	計	対象数
人文系	0.0	8.3	45.8	33.3	12.5	0.0	100.0	24
社会科学系	0.0	3.8	15.4	30.8	36.5	13.5	100.0	52
理学系	3.4	3.4	51.7	24.1	13.8	3.4	100.0	29
工学、理工系	0.0	0.0	2.1	0.0	38.3	59.6	100.0	47
農学系	0.0	5.7	5.7	34.3	42.9	11.4	100.0	35
保健系、その他	5.6	5.6	11.1	33.3	27.8	16.7	100.0	18
教育系	11.9	16.7	33.3	28.6	9.5	0.0	100.0	42
学部計	2.8	6.1	21.5	24.7	27.5	17.4	100.0	247

表3 女子比率別の学部別就職決定率

							(学部票、%)		
	学部の就職決定率						合計	対象数	
	25-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90-100%			
学部の 女子 比率	0-10%	0.0	0.0	2.8	0.0	36.1	61.1	100.0	36
	10-20%	0.0	0.0	12.5	9.4	34.4	43.8	100.0	32
	20-30%	0.0	5.0	27.5	32.5	32.5	2.5	100.0	40
	30-40%	6.3	9.4	15.6	43.8	25.0	0.0	100.0	32
	40-50%	0.0	6.1	30.3	30.3	24.2	9.1	100.0	33
	50-60%	3.7	11.1	22.2	25.9	33.3	3.7	100.0	27
	60-70%	8.6	11.4	37.1	25.7	14.3	2.9	100.0	35
	70-100%	8.3	8.3	25.0	41.7	8.3	8.3	100.0	12
合計	2.8	6.1	21.5	24.7	27.5	17.4	100.0	247	

二人が無業などの状態で卒業しているのである。こうした学部は、人文系及び教育系が多く、専門分野ごとの就職の困難さと女子の就職困難とが相乗した状況にあることが伺える。

三 就職指導の体制

① 教職員体制

就職指導の体制については、今日すべての国立大学が何らかの形で就職指導体制を組んでいる。しかし、教職員配置などにおける、組織の運営体制における大学間、学部間の差は大きい。

すなわち、就職指導を専門とする委員会については、全学的な委員会を設置していない大学も本調査八七校中の一五校一七・二％ある。とくに、大規模な総合大学において設置率が低くなっている。これは、他の学生指導、厚生関係の委員会の中で扱われているということでもあらうけれども、学生への進路や就職の指導の比重が、その分だけ小さい傾向にあるのではないだろうか。

全学的な就職指導の窓口における教職員の配置についても、大学間で大きな差がある。表4のとおり、常勤の専任事務職員を配置している大学は四九・四％、ほぼ半数の大学である。兼務者については、事務職員は六〇・九％の大学で配置され、教員についても二九・九％の大

学で配置されている。教員を配置しているのは、教員養成系の大学および理科系の大学で多くなっている。特に、理科系大学の七三・三%が教員が就職指導の窓口になっている。

比率としてはそれを下回っているけれども、教育学系大学では、事務官の配置よりも、むしろ教官が多く、大学で就職指導に直接関与する体制になってきている。

この点は、一九九〇年代初頭の日本労働研究機構の調査と比較して大きな違いになっている。すなわち、これまで伝統的に、教員養成系の大学では、教員採用に向けて、教官が関与してのきめ細やかな指導がなされてきたけれども、一般就職にはほとんど眼を向けてこなかった。しかし、現実の進路多様化やゼロ免課程の拡大のもとで、これまでに教員採用に関して蓄積してきたノウハウを一般就職に応用しようとしており、こうした教員が直接就職指導に関わるという体制への移行が、むしろスムーズにできたのではないだろうか。いずれにせよ、一般就職へのノウハウはほとんどなかったところであり、真剣な取組の様子がうかがえる。

これに対して、大規模総合大学では、全学的な就職指導の窓口に対して教官が配置されるということは、これまで専務者はもちろん兼務者においてもなかった。専門分野の多様さから、その全般的な領域をカバーすること

表4 全学的な就職指導窓口における教職員の体制

(大学票、多項目回答、%)

	合計	大規模総合大学	総合大学	教育学大学	文系大学	理系大学	医科、芸術、体育系等大学
常勤専任①教官	3.4	0.0	2.6	0.0	14.3	0.0	14.3
②事務官	49.4	22.2	52.6	90.9	42.9	40.0	28.6
常任兼務①教官	29.9	0.0	10.5	45.5	14.3	73.3	71.4
②事務官	60.9	88.9	63.2	27.3	28.6	66.7	85.7
非常勤①企業OB	2.3	11.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
②職安OB	4.6	33.3	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
③教委OB	2.3	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0
④大学OB	1.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
⑤その他	8.0	11.1	5.3	9.1	28.6	0.0	14.3
就職指導窓口の教職員体制なし	3.4	0.0	5.3	9.1	0.0	0.0	0.0
n =	87	9	38	11	7	15	7

が困難なためでもあるけれども、全学的な就職指導を専門とする委員会の設置も少ないこととあわせてみると、全学的な対応が困難な様子が読みとれる。

徐々に改善されてきているとはいえ、私立大学の動向と比較してみると、就職指導の窓口就職指導の専任者が配置できていない現状については、依然として国立大学における大きな課題であろう。

なお、専任の教員が関わる、あるいは非常勤職員を配置するという事例については、まだ配置している大学数は少ないけれども、そこでは大学教職員経験者よりも、職安OB、企業OB、教育委員会OBなどの幅広い関係領域の経験者が、学生へのさまざまな情報提供の窓口になっており、示唆に富んでいる。

② 資料およびデータベースの活用

就職指導において必要とされる情報は、一般に大学の外にあるものである。すなわち、大学外の経済社会や個別企業の雇用動向を把握し、さらに将来展望を予測し、これらの情報を適切に学生に提供することが重要である。この点で、就職指導に関する情報の整備やコンピュータ利用、データベースの開発などが、他の領域にまして求められる。

現段階では、全学的なレベルでみて、就職指導室の設

置は三割にとどまるものの、全学的な就職資料室はほぼ九割の大学が設置している。

そこで利用される情報についてさらに調べてみると、各種のデータベース開発やそれらの学生による利用可能性については、現在のところおおかた企業や民間作成のデータベースをそのまま使っており、大学独自作成、あるいは大学間の共同開発といった形での情報の活用はまだ例外的である。

この点では、私立大学の就職指導部関係者の、精力的で機敏な情報開発、ネットワーク化の努力を見習う必要もあるように思われる。たとえば、大学間での共同開発のデータベースとして、関西学生就職指導研究会『企業年鑑』は一九九〇年代の初頭から関西地区の私立大学を中心として開発が進んでおり、すでに多くのノウハウが蓄積されており、関西地区の国立大学はこうした恩恵をさまざまに享受することができるのである。

さらに今日では、私立大学においては、大学が直接にデータベースを開発するだけでなく、むしろ、就職指導の職務の一部を「アウトソーシング」しようという方向性が見られる。すなわち、大学が本来得意とする分野と大学では困難な分野とを識別し、後者については民間に委託して開発を進め、業務内容も見直していくという方向性である。とくに、データベース関連では、むしろ民

間がさまざまな張り巡らせているネットワークを、就職指導向けに充実させることを民間主導あるいは民間との連携によって推進していくとすることがある。これも関西地区の複数の大学が、民間企業を利用して共同開発しているインターネットによる就職支援システムも本年度からスタートすることになっている。

国立大学の場合に、むしろこうしたネットワーク開発の潜在的なパワーは、技術的にみれば私立大学にまさるとも劣らないであろう。また、こうした共同開発や民間との連携において、国立大学であることの制約は必ずしも大きいものとは思われない。むしろ、九九の国立大学の就職指導に関わるミッション認識が共有されていれば、そのネットワークにおける「規模の経済」が発揮される可能性すら大きいように思われる。

③ 学外との連携

国立大学において、もともと経験が浅く、しかしながらもっとも求められている組織的な体制整備が学外との連携である。

調査結果をみると、学外との連絡会議等を実施していない大学は二六・四％であり、ほぼ四分の三が何らかの会議等を通して就職指導に関わる学外との連携を図っていることがわかる。領域的には、他大学等との連携が四

割以上の大学ですすめられており、経済団体、企業、地方公共団体などもそれぞれ全大学の四分の一程度が実施している。なお、大学タイプ別には、大規模総合大学および教育系大学では、すべての大学がこうした連絡会議を開催している。とくに、教員養成系大学では、これまでの教員採用に関して教育委員会との密な連携を図ってきたのであるが、経済団体や企業、地方公共団体など幅広く学外との連携を模索している様子がうかがえる。

四 就職指導活動の充実への取組

① 情報の提供およびガイダンスの実施

就職指導の具体的な活動内容についてみていくことにしよう。就職指導の活動のうち全学生を対象とする共通性の高いものについては、就職のための要覧・手引き書等の作成やガイダンスの開催など、国立大学において急速に広がっているとみてよい。しかし、個人面談などの学生個人を対象とした指導は、まだ低調である。

まず、学生全体に関わる就職要覧その他の資料作成についてみると、学生へ提供するガイドブックや資料集などの要覧等を一切作成していない大学が三四・五％ある。残りの六五・五％の大学は、何らかの形態で要覧等を作成し学生に配布している。その種類をみると、六〇・九％の大学は就職一般に関わる就職ガイドを作成してお

り、教員向け、公務員向けなどの就職ガイドについても、それぞれ三割の大学が作成している。また、大学のタイプ別にみると、教員養成系の大学ではすべての大学が何らかの要覧等の資料を作成しており、またその種類も、すべての教員養成系大学が一般的なガイドブックを作成し、さらに三分の二は公務員、教員向けの資料も作成している。

就職ガイダンスについて、表5で全学レベルについてみると、八九・七％の大学が何らかのガイダンスを実施している。

この数字は、一九九一年の日本労働研究機構調査では、国立大学の全学的な組織からの回答で実施率五六・〇％であったことと対比してみると、就職指導への大学全体としての取組が格段に拡大していることが明らかである。一九九一年当時は、私立大学でガイダンス実施率が九六・三％であったから、当時の国立大学と私立大学との就職指導の格差をほとんど埋めているとみることができ。ガイダンスの種類も今日多様化しており、一般的なガイダンスはほぼ三分の二の大学が実施しており、加えて、公務員向けガイダンスや企業向けガイダンスがほぼ半数の大学で実施されている。

大学のタイプ別には、大規模総合大学で多くの種類のガイダンスを実施しており、文系の単科ないしは文系の

表5 全学での就職ガイダンスの実施状況

(全学票、多項目回答、％)

		合計	大規模総合大学	総合大学	教育大学	文系大学	理系大学	医科、芸術、体育系等大学
ガイダンス実施	①一般	65.5	44.4	71.7	45.5	100.0	66.7	57.1
	②企業	46.0	66.7	55.3	45.5	28.6	40.0	0.0
	③公務	57.5	77.8	78.9	36.4	57.1	33.3	0.0
	④教員	19.5	11.1	18.4	63.6	0.0	6.7	14.3
	⑤女子	18.4	55.6	23.7	0.0	14.3	6.7	0.0
	⑥留学生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	⑦その他	13.8	22.2	13.2	0.0	42.9	13.3	0.0
ガイダンスは未実施		10.3	11.1	7.9	18.2	0.0	6.7	28.6
対象数		87	9	38	11	7	15	7

みの複数学部をもつ大学では、すべての大学が一般向けガイダンスを提供している。また、教育学系大学で教員向けガイダンスをほぼ三分の二の大学が実施している。このことは、学部単位でも同様であり、教員養成系大学や教育学部で、広い範囲の情報を作成し、またガイダンスを実施する傾向が確認できた。これは、これまでの動向には見られなかった傾向であり、現下の教育学系における就職環境の厳しさを反映して、すなわち、これらの学部における進路をめぐる危機意識と現実への対応性が高まっているということが読みとれるだろう。

次に、就職ガイダンスの規模をみるために、表6では、全学レベルのガイダンスの実施回数や参加学生数の平均値を算出してみた。大学の規模の差もあり、それぞれにばらつきはあるけれども、およそ全大学平均で一・五回の一般向けガイダンスを実施し一九六・三人の学生を集め、また一・三回の公務員向けガイダンスを実施し平均で一・八・六人の学生の参加を得ている。全大学を平均してみると、潜在的就職希望者は八〇〇人程度がいるとみなせる。他方、表6で①から⑦までの各種ガイダンスでの参加学生延べ総数は五六〇名ほどであり、ほぼ就職希望者数の七割ほどに相当する延べ参加学生数になっている。もちろん、積極的に就職への取組をしている学生は複数のガイダンスに参加しているはずであり、その反

表6 全学での各種ガイダンスの実施回数および参加学生数

(全学票)

	全大学 (87)を分 母として			実学大 分母を として			実施回数を 分母として
	実施率	実施回 数	参加学生数	実施大 学数	実施回 数	参加学生数	実施回ごとの 平均参加 学生数
	%	回	人	校	回	人	人
①一般向け	65.5	1.5	196.3	57	2.3	299.7	130.9
②企業向け	46.0	1.0	104.1	40	2.2	226.3	104.1
③公務向け	57.5	1.3	118.6	50	2.3	206.3	91.2
④教員向け	19.5	0.7	88.8	17	3.6	455.4	126.9
⑤女子向け	18.4	0.2	31.4	16	1.1	170.7	157.0
⑥留学生向け	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
⑦その他	13.8	0.3	20.6	12	2.2	149.3	68.7

対には全く参加していない学生が多数いるのであり、ガイダンスの学生をカバーしている程度を考える際にはこうした事情が留意されるべきであろう。

ともあれ、ガイダンスの規模を理解するために、同じ表の右側には、実際にガイダンスを実施している大学で、平均的な実施回数と参加学生数、さらには一回の実施あたりの参加学生数を算出している。たとえば、一般向けの就職ガイダンスについては、実施している大学では、一回あたり一三〇人前後の学生が参加し、こうしたガイダンスを年二回あまり実施しているのである。すなわち、大学全体としての一般向けガイダンスを実施していれば、潜在的就職希望者八〇〇名のうち、ほぼ六分の一程度が、そのガイダンスへの参加を契機として、各人なりにながしかの就職や職業選択へのステップを刻んでいることがわかる。

各学部単位で実施しているガイダンスの規模についても、同様に推計してみると、平均的にみて、六割の学部が一般向けガイダンスを実施しており、その形態としては一〇〇名程度の参加があるガイダンスを都合三回開催していることがわかる。学部での平均的な就職希望者総数が二〇〇名強であることを考えてみると、学部単位でのガイダンスへの参加状況は全学的なガイダンスと比較しても十分高いことがわかる。またガイダンスの規模自

体、全学的なものと学部で実施するものと極端に差がない。国立大学のガイダンスにおいては、学部単位での指導のほうに、むしろより実質的であることがわかる。

なお各学部単位でのガイダンス実施率をみると、国立大学の二七・二学部のうちで、七〇・六％の学部が就職ガイダンスを実施している。この比率は、一九九一年の日本労働研究機構調査での学部レベルでの回答七〇・二％と比較して、全く差がみられない。

すなわち、この数年間の変化で重要な点は、ガイダンス実施の中心は各学部であるけれども、それに加えて、大学全体として、全学的なレベルでガイダンスを実施することが合意され、そのイニシアティブで大規模なガイダンスが開催されるようになってきたということであろう。全学的に職業や将来の社会生活へのオリエンテーションを提供することへの認識が広まっていることが読みとれる結果である。

② OB懇談会・業界研究会など組織化

就職指導においては、学外の人材や情報を積極的に活用する必要がある。OB懇談会、業界研究会、企業研究会などの実施状況を見ると、二割弱の国立大学がOB懇談会を実施しており、文系、理系の単科もしくは共通の専門分野からなる大学で、こうした実施比率が高くなっ

ている。また、OB懇談会を実施していれば、多くが同時に、業界研究会、企業研究会を実施している。

表7は、OB懇談会等の学外者招聘による活動についての、学部単位での実施状況である。OB懇談会については学部での実施率の方が全学での実施率よりも高く、また工学系の学部では半数をこえている。すなわち、専門分野によって進路が異なる現実からすれば、むしろ学部単位でこそ実施しやすい領域であるといえよう。

全学レベルおよび各学部レベルで実施するOB懇談会等への参加学生数を、比較してみると、全学で実施している場合にも、各学部で実施している場合にも、その規模があまり変わらない。これは、学部において実施する場合に相対的により学生数を多く集めることができるという可能性を示唆している。専門分野による卒業後の進路特性に応じて、より学生が親近性を抱けるような懇談会等の設定の工夫が求められているといえよう。

③ 個人相談などの個別指導の実施

大学の学生全体や学部生全体を対象として、進路・職業選択や就職活動に関わる全般的な指導を行うガイダンス活動は、前述の通り近年、全学的なレベルで極めて活発に実施されるようになってきた。次に、個別指導に関わる活動についてみることにしよう。個人面談などの個

表7 学部単位でのOB懇談会等の実施状況

(学部票、多項目回答、%)

	①OB 懇談会	②業界 研究会	③企業 研究会	どれも ない	計	対象数
人文系	12.0	8.0	16.0	76.0	100.0	25
社会科学系	23.3	6.7	6.7	71.7	100.0	60
理学系	29.0	9.7	9.7	61.3	100.0	31
工学、理工系	50.0	4.2	18.8	41.7	100.0	48
農学系	13.5	8.1	0.0	78.4	100.0	37
保健系、 その他	4.8	0.0	0.0	95.2	100.0	21
教育系	12.0	4.0	2.0	84.0	100.0	50
学部計	22.8	5.9	7.7	70.6	100.0	272

別指導については、大学の学部よりもさらに小さい単位で実施されているものもあり、学部全体として実施していただくも、個々の教員レベルで実施されていることもあろう。しかし、ここでは、あくまでも大学全体および学部全体として把握されている範囲での、「組織的な個別指導」の実態を検討していく。

全学レベルでの個人面談等の個別指導の実施状況をみると、全大学のうち二八・七％が個人相談などの機会を設けている。その中では、実施対象学年からみて、その目的は多様であることが推察できる。すなわち、四年生だけを対象とした場合には、個別企業の検索や就職活動にかかわる具体的な相談を行っているものが主であろうし、二年生以下も対象とするような場合には、広範な進路意識、職業選択意識の形成に関わる相談なども受け付けているものと見ることができる。

次に、学部別には、四年生のみを対象とした個別相談などの個別指導が、二八・七％の学部で実施されているのを含めて、ほぼ四割の学部で個別指導が実施されており、全学的な取組よりも広範囲に行われている。表8は、各学部単位での個別指導の実施形態をみたものである。工学系の学部では三分の二の学部が個人面談を実施し、しかも三分の一の学部は特定の担当者を置き、かつ常時相談にのる体制をとっている。すなわち、専門分野ごと

表8 学部単位での個別指導の実施形態

(学部票、％)

	特定の担当 者が常時	特定の担当 者が時間を 限って	担当者を決 めていない	実施せずお よび不明	計	対象 数
人文系	12.0	4.0	4.0	80.0	100.0	25
社会科学系	11.7	5.0	3.3	80.0	100.0	60
理学系	35.5	9.7	3.2	51.6	100.0	31
工学、理工系	37.5	25.0	4.2	33.3	100.0	48
農学系	10.8	5.4	2.7	81.1	100.0	37
保健系、その他	23.8	9.5	0.0	66.7	100.0	21
教育系	12.0	14.0	2.0	72.0	100.0	50
学部計	19.9	11.0	2.9	66.2	100.0	272

にその就職先の業種や仕事の特性が異なっているため、個別相談は全学的に実施するよりも、個々の学部で実施する方がより機能しやすいのであろう。

なお、個人面談を実施している場合にも、参加学生数を見ると、そのばらつきは大きく、また理工系をのぞけば、概して学生の活用程度が低いことが指摘できる。

以上のように、就職要覧の作成やガイダンス開催については、就職状況に問題を抱える教育学系などの学部で積極的に実施されていたけれども、個別指導の場合には実施している学部が異なることがわかる。

この点をさらに検討するために、表9では就職決定率別に、個別指導の実施状況をみた。就職決定率が高い学部ほど高い比率で個別指導を実施していることがわかる。とくに、四年生を対象とした個別指導に差が見られる。

この傾向は、もちろん、個別指導をするから就職実績が高くなるといった直接的な因果関係を必ずしも意味してはいない。就職決定率が低い教育学系などの学部では、学生が自由応募型の労働市場で就職活動を行うことが多く、就職決定率の高い工学系などの学部では、学生が研究室経由の就職活動を行うことが多いという労働市場特性の差も関連しているからである。

しかしながら、理工系において、自由応募が増加しながらも、個別指導が充実していることは、これまでみた

表9 学部の就職決定率別の個別指導の実施状況

(学部票、%)

就職決定率	2年以下 も可	3年以上	4年のみ	実施せず	不明	計	対象 数
25～50%	0.0	0.0	14.3	85.7	0.0	100.0	7
50～60%	0.0	13.3	13.3	73.3	0.0	100.0	15
60～70%	1.9	3.8	30.2	64.2	0.0	100.0	53
70～80%	0.0	6.6	19.7	72.1	1.6	100.0	61
80～90%	2.9	5.9	26.5	64.7	0.0	100.0	68
90～100%	4.7	9.3	53.5	32.6	0.0	100.0	43

通りである。自由応募を原則とする文科系でも個別指導を充実させることは十分に可能である。調査結果でも、文系大学で特定の担当者が常時個別指導にあたる体制が多数となっている。このことは、とくに就職困難を抱える女子大学等において就職指導の専門の職員を配置するという政策的な取組によるものであるとともに、大学としての就職指導への積極的な取組を示すものでもあろう。今後に期待されるところである。

④ 大学カリキュラムにおける就職問題の取扱い

大学カリキュラムにおける就職問題の取扱いとして、企業実習や就職のための科目、進路意識の形成に関わる科目等の実施状況を全学調査票においてたずねている。表10にみるように、近年注目を集めるインターンシップに関わる企業実習については、三割近い大学で、カリキュラムに取り入れていると回答している。特に、理系大学と大規模総合大学ではほとんど半数近い大学が何らかの就職指導に関連した企業実習科目を教育課程に組み込んでいる。これに対して、他の領域、とくに職業選択全般に関わるような科目の導入については、教員養成系大学において三割をこす導入事例も見られるけれども、まだ全般には低調である。全体として、三四・五％の大学が就職指導に関連して単位となっている科目を設定し

表10 就職指導関連科目のカリキュラムへの導入
(大学票、多項目回答、%)

	カリキュラムへの導入あり			カリキュラムへの導入なし	計	
	(1)就職のための科目	(2)企業実習に関わる科目	(3)進路意識の形成に関わる科目		大学数	
大規模総合大学	0.0	44.4	11.1	44.4	100.0	9
総合大学	2.6	26.3	2.6	73.7	100.0	38
教育系大学	0.0	9.1	36.4	63.6	100.0	11
文系大学	0.0	14.3	14.3	71.4	100.0	7
理系大学	6.7	46.7	6.7	46.7	100.0	15
医学、芸術、体育系大学	0.0	14.3	0.0	85.7	100.0	7
合計	2.3	27.6	9.2	65.5	100.0	87

ていることがわかる。

つぎに、就職指導の大学全体としてのプログラム化に際して、教務とどのように連携をとっているのか、とくに企業実習等を就職指導で位置づける際に、委員会の相互調整などの教務関係との連携の状況をたずねたところ、理科系および教育系の大学ではそれぞれ半数近くが教務との連携をとっているのに対して、他の大学では、そうした連携は例外的でしかなく、全体としてはそうした教務と就職指導関係の連携は三割弱の大学で自覚的に進められている。

⑤ 就職相談の内容

最後に、就職指導の場で具体的に学生の側から持ち出されている相談の内容について調べてみた。ここでは、相談内容としてどのようなものがあげられているのかを、次のような相談のパターンが多く記載されていた。すなわち、「職種や企業情報など」について、また、「就職協定がなくなったことに伴う就職活動の進め方などに関わる相談」、「自分の能力や適性に関わる相談」などは六割以上の大学で把握されており、「男女雇用機会均等をめぐる企業の取扱いに関わる相談」なども四割近い大学で取りあげられていることがわかる。

五 就職指導体制の確立および充実のための取組

国立大学において就職指導への関心が高まり、個々の国立大学で、さまざまの方向での就職指導への独自の取組がなされるようになってきており、今後の可能性を考えるうえで示唆にとむ試みも多くみることができる。特色ある就職指導を行っている大学を一〇校選んで、別途それぞれの大学から、その取組についての報告をいただいた。ここでは簡単にその就職指導の注目すべき特色について紹介しよう。

第一に、学生の進路選択の総合的な指導の方向を示唆している事例を取り上げる。すなわち、広島大学は、就職指導を全学的な教養教育との関わりで積極的に位置づけようとしており、また信州大学では、経済学部において、職業への移行を促進するビジネスインターンシップとの連動において就職指導をとらえようとしている。

第二に、就職への困難が予測される対象や分野での取組として、女子や教員養成系学部での進路多様化のもとでの一般就職を含めた就職指導強化が注目される。奈良女子大学と兵庫教育大学をここで紹介する。なお、後で取り上げている鳥取大学でも、教育学部の課題や取組に触れている。

第三の就職指導の組織と体制に関して、一橋大学にお

ける、より学生の側にたつて、また学生の主体的な進路選択参加意欲を高める就職指導体制の確立への取組が目される。筑波大学においては、国立大学ではじめての学生相談課を設置して、きめ細やかな個別指導の充実を図っている。また、大阪大学では就職指導職員のスタッフディベロップメントの取組が報告されている。

第四に、学外との連携の取組をみる。国立大学の現在の職員の人事・育成システムのもとでは、就職指導のスペシャリストは養成しにくい現状にあり、そのため、学外との連携は困難であるけれども、そうであるからこそ、もっとも重要な課題の一つでもある。学外との連携を推進しようとしている例として、秋田大学における保護者との連携、鳥取大学における県内企業との連携、琉球大学における県や産業カウンセラー団体との連携の取組をみることができる。

これらの事例が、すでに成功した事例であると評価するものではないし、またその外にもさまざまな活動が各大学でなされていることも確かである。しかし、これらが国立大学として共通に抱える課題の改善に向けての、真剣な取組の事例であることは疑いない。さらに、こうした事例を深く把握し、比較検討することで、今後の国立大学および国公私すべての大学の就職指導の向上・充実にとって何らかの示唆を得る手がかりになるのではない

だろうか。

六 まとめと考察

以上のように、国立大学において、全学的に就職指導体制が組織され、ガイダンスなどの指導活動が徐々に広範に展開されるようになってきた。従来から個別指導まできめ細かに実施してきた工学系だけでなく、特に、教員養成系大学や教育学系学部で、就職に関する危機意識が高まり、就職指導体制整備への志向があることが注目される。すなわち、教育系では、従来の動向とは大きくことなり、近年広範囲の就職指導が手がけられている。

これは、教員就職の困難が大きくなり、またゼロ免課程の拡大も相乗して進路の多様化が生じているためと見ることができよう。

その他の学部においても、就職指導への取組が拡大していることは、日本労働研究機構の一九九一年の調査などと比較して明らかである。昨今の就職問題の深刻化に端を発するものであるけれども、これを契機として、卒業生を送り出すことが大学の責務であり、そのために適切な就職指導が不可欠であるという認識が高まっていることを示すものであろう。

ただし、現段階においては、就職指導の充実してきた分野がまだ限られている。大学の学生部等の全学的な組

織として独自に展開できることが実施されており、それらは学生部等における職員配置であり、また就職ガイドや要覧などのほぼどの分野にも共通の情報の作成・提供、一時的に学外の関係者若干名に講師依頼をするガイダンス活動などである。

これに対して、就職指導の充実が遅れている領域も多い。それらは、(1)教員の窓口配置など教員サイドとの連携が必要な領域、特に(2)カリキュラムへの導入や全学的なカリキュラム開発との連携など教務関係の事項、(3)個人面談、OB懇談会、業種研究会などさまざまな専門分野の関心が異なるような指導領域、(4)学外者に委嘱する非常勤職員の配置、学外との連絡会議、大学間で共通なデータベースやネットワークを開発し活用するなどの学外の関係機関との連携に関わる事項である。第二点めの学士課程カリキュラム全体への就職指導の統合的な位置づけという点では、一般に就職指導の充実している私立大学においてもまだ適切なかたちで実現されておらず、国公立大学共通の課題として残っている。しかし他の点においては、就職指導体制の充実に関して、まだ依然として私立大学との差異を認めざるを得ないのではないだろうか。

七 副学長および学生部長からの提起

本調査では、副学長および学生部長等の全学的な立場からみての、就職指導に関わる課題をお聞きした。中には、A4用紙にびっしりと書いてある意見等もあり、それぞれに全文を紹介したいほどであるけれども、これらの関係者の関心をまとめてみると、「現状と課題等」「提言および改善策等」として、大きく次の六領域に分けられた。すなわち、「全学的な就職指導体制の整備」、および「就職相談・情報提供システムの整備」「大学院生・女子学生の就職支援体制の整備」「キャリア形成への支援」「インターンシップとの機能分担および連動」「就職協定がなくなつたことの影響」である。ここでは、それらに十分に言及するスペースがないので、関心の向きは、研究会の報告書を参照いただきたいが、とくに最初の、多くの副学長、部局長が指摘している「全学的な体制の重要性」について、あらためて強調しておきたい。すなわち副学長、学生部長等から提起されている重要な点は、個々のさまざまな具体的提言や改善策を展開させるうえでも、まさしく、全学と部局、教官と事務官、文科系と理科系、教育活動と就職指導それぞれの連携協調を基礎とする、全学的な指導体制が、欠かすことのできないということである。そうした総合的な観点からの、全学的な就職指導体制の確立こそが、今日の国立大学における就職指導体制等の在り方に関する基本課題ではなろうか。

●参考●

特色ある大学の事例紹介

全学的な教養教育との連携

— 広島大学 —

広島大学の学生が首都圏・関西圏等の企業を訪問する場合には、多額の旅費や多大な時間を要すること、及び就職情報誌やインターネット等で得られない様々な情報を入手しにくいことなど、就職活動上、首都圏等の大学と比較して地理的に不利な条件にあり、年々厳しくなる就職状況に加えて、その対応に苦慮してきた。

広島大学は、学長のリーダーシップのもとに、大学の入り口だけでなく出口すなわち学生の就職に大きな関心がおかれ、優秀な学生を社会に送り出したいとの強い願いが徐々に学内に浸透し、学生の就職問題を重要視する気運が高まってきた。

平成六年六月以降、厚生委員会の中に「就職問題検討小委員会」を設置して対応してきたが、平成八年度、平成九年度の二か年にわたり厚生委員会において就職支援対策について検討を行ってきた。この間、学生に対しては、就職ガイダンスを年間十数回実施するとともに、

「就職の手引き」を発行するなどの支援を行った。

平成九年一月、就職に関する委員会及び就職指導室の設置について、厚生委員会委員長から学長に提言し、その後も引き続き具体策について検討してきた。

一方、教養的教育委員会では、優秀な学生を送り出すためのきめ細かい教育の一環として、学生の職業意識を啓発するための授業の開設についても検討が行われてきた。

以上のような様々な検討及び学長に対する提言等に基づき、学生に対する就職支援を広島大学が一丸となって推進するため、教養的教育担当（職業教育）教官一名を就職指導室（仮称）に配置すること、及び副学長を委員長とする「就職指導室設立準備委員会」を設置することについて、平成一〇年二月、全学の理解と協力を得ることができた。

その後、極めて短期間ではあったが学長団のリーダーシップのもとに鋭意検討を重ね、「教育」と「直接的な就職支援」の両面について次の対策を講じることとなった。

一 職業意識の啓発に関する授業の開設

平成一〇年度から、三年次学生を対象とした教養的教育として総合科目「グローバル時代の日本経済―職業選択の視点から―」を開設する。

週二時間の講義で、都市銀行での国際金融業務や海外

勤務及び人事部で大卒者採用の責任者を勤めた経験、さらに経済連合会に出向、外資系企業勤務など実業界での極めて広範な経験を有する学生就職センター専任教官（教授）が担当し、後期には様々な分野の機関・企業等からも講師を招き、企業及び企業社会等について実践的な立場から学術的に解説する。

就職を目指す学生が企業の実際及び日本経済等について、より深く理解し、職業意識を確立するために資するものと期待されている。

二 学生就職センターの設置

従来、厚生課では他の業務を併せ持った専門職員が就職業務を担当し、全学又は複数学部等を対象とした求人受付、全学対象の就職ガイダンスの企画・実施及び学内の事務的な連絡調整等を行ってきた。

この度、学生の就職をより円滑に推進するための支援及び就職情報の提供並びに職業意識の啓蒙等を全学的立場から行うことを目的に学内措置による「学生就職センター」を平成一〇年五月一日に設置した。

同センターは、センター長、センター員（専任教官）一名、センタースタッフ（兼任教官）若干名、相談員（地元企業等から招聘）若干名、事務官一名、事務補佐員一名の体制でスタートし、就職指導・助言・相談体制の充実を図るとともに、関係機関及び企業等との連携を深めることとしている。場所は、学生・教職員及び学外からの来

訪者にわかりやすい大学会館内の一室（約二〇〇㎡）をあてて。

三 企業訪問の充実

前述の対策とは別に、学部等にそれぞれ単独で行っていた企業訪問の方法を改善し、評議員が全学的な立場から企業を訪問し、広島大学における教育をはじめ種々の情報交換・意見交換等を行っている。実施後は報告書を提出願ひ、報告書のコピーを全学部等に配布し、企業訪問で得られた全ての情報を学生及び教職員に自由に閲覧できるようにしている。この企業訪問に先立ち評議会メンバーを対象に、学生の就職を取り巻く社会情勢、広島大学学生の就職状況、企業訪問に際しての心得等について講演会を開催している。

インタビューシップの就職指導における位置づけ

— 信州大学 —

〈経済学部におけるインタビューシップ教育への取組について〉

一 産業社会交流科目の開設

信州大学経済学部は、社会との交流を推進する教育活動・大学活動を大きな柱として、近年の教育改革・大学改革に取り組んできた。一九九二年（平成四）年度から実施した改革カリキュラムの特徴のなかに、産業社会交

流科目群の設置がある。この科目群のなかの科目に、「産業論特別実習」・「現代社会論特別実習」という、社会との交流を内容とする実習科目を開設した一九九三年度から学生が履修を始め、二〇数人が履修を登録し、学生自らが見つけ出してきた実習場所での実習体験を材料にして、レポートを作成し成績評価をうけてきた。

二 地方行政機関との実習教育の連携

一九九六年度からは、長野県大町市圏域に所在する福祉・医療・保健に係る機関・施設の協力を得て「現代社会論特別実習・Bコース」を新設し、高齢者のケアと障害者の労働作業に関する実習を始めた。実習場所は、地方行政機関である大町市の他、市立大町病院、大町市社会福祉協議会、特別養護老人ホーム・カトレヤ、老人保健施設・虹の家などである。この科目は、単に、高齢社会における高齢者対象（施設介護・在宅介護）の実際を体験的に体験教育するだけでなく、福祉・医療・保健の統合的システムのあり方を学び考えること、さらには自治体行政のなかでの役割と行政施策の進め方を学び考えることを目的としている。一九九六年度は約三〇人、一九九七年度は約四〇人の学生が受講し、今後増加する見込みである。

経済学部は、一九九五年度から、ローカル・コミュニティの政策運営を担う人材を教育する経済システム法学科を設け、翌年度には同学科三年次編入学生定員（地方

自治体からの派遣学生を含む）を設け、教育上および就職上の地方自治体との連携をめざしている。このように、同科目は、公務員を希望する学生に対するインターンシップの役割を果たしつつある。

三 民間企業との実習教育の準備

前記のような学部教育の実績に立ち、昨年度から、経済学部の所在する松本地域の経営団体（長野県経営者協会中信支部）との間で、インターンシップ教育の必要性について協議し、その準備を開始した。一九九八年度は、初年度であるので、試行モデルづくりとして、三社程度の規模でのインターンシップを予定している。

製造業の石川島播磨との準備協議では、現在のところ、おおよそ次のような実施枠組である。人数は三人程度、期間は八月から九月にかけて三週間、最初にオリエンテーションを行い、二部署で実習する。毎日、実習日誌をつけ、指導をうけることとしている。報酬は、アルバイト賃金の半額程度とし、労働災害保険等の加入を可能とする雇用形態を利用することになる。また、他の二社もこれに準ずることになる。

女子の職業意識の涵養のための取組

— 奈良女子大学 —

高齢化、少子化が進むなかで我が国における女性の労働力に期待が高まるとともに、女性の社会経済活動への

参画に対する社会の意識も変化しつつあるが、長引く不況下での雇用環境の悪化による影響を受け、依然として女性の就職環境は厳しい状況にある。

奈良女子大学では、学生が早い時期から自分のライフプランを真剣に考え、女性に関わる家事、育児と仕事の両立を見据えながら、女性の特性や自己の適性・能力に応じた職業選択をすることができるよう、「キャリアアップセミナー」、「就職対策講座」など年間十数回にわたる就職セミナーを実施している。セミナーでは、学生の職業意識を涵養させるため、社会の第一線で活躍している女性の講演や様々な分野で活躍中の経験豊かなOGによる体験談を積極的に組み入れている。

また、近年活発化してきたインターネット利用によるメールエントリーや企業情報の収集に対応すべく学生用のパソコンを増設し、時間外も利用出来るよう貸し出すことにしている。

さらに、平成九年度から就職協定がなくなったことにより、企業の採用活動に変化が生じ、早期化、長期化、多様化してきており、就職指導を行ううえで企業の動向を把握しておくことが一層重要になってきているため、学外関係機関・団体との連携及び情報交換を活発に行っている。

女子学生の厳しい就職状況に対応すべく、平成七年度に就職指導専門員を配置し、きめ細やかな就職指導や相

談を行っている。また、就職相談は面談のほか、インターネットでも出来るようにしている。これは、一日の相談件数が平均三〇件を越え、なお増加傾向にあること、内容もOGとの連絡方法、企業訪問の心構え、不適切面接の対応の仕方、重複内定を受けた場合の心得と仕方など、就職活動の悩みに関することから人生相談やカウンセリングを求めるものまで多岐にわたっていることから相談受け皿を広げ整備したものである。また、内定が取れない学生には単に情報を提供するだけでなく、個別カウンセリングを重ね、自分の能力・適性にマッチした職業観を養って自己を確立することに努めてもらっている。学生の就職支援は大学教育の一環として、体系的・計画的に教官と事務官とが一体となって取り組むべき重要な問題であるとの認識から、平成六年度に就職問題に関する連携・協力を密接に行うことを目的に、各学部・学科主任を就職指導担当教官として構成する「就職問題懇談会」を発足させた。具体的に次のような効果が見られており、今後なお一層の活性化を図っていくこととしている。

- (一) 就職指導について、教官との連携が図られ一貫した取組が可能になった。
- (二) 教官と事務官との連携による効果的な企業訪問が実施できた。
- (三) 就職指導の重要性について教官の認識が深められ、

就職指導の大学教育の中における位置づけもより明確になった。

(四) 教官と事務官との一体的な取組として、特に、企業

開拓においては、人材ニーズの変化(個性・人物重視)に対応した女子学生の特質・適性を積極的にPRしたり、求人が少ない分野の学部・学科の紹介を詳しく行うなどにより、求人数も年々増加し、学生の就職先も特定企業に集中することなく、幅広く多くの企業へ就職出来るようになった。

平成一〇年度の就職活動については、昨秋の大型金融機関の破綻を機に日本経済全体に不安感が漂い、景気低迷の状況にあることから昨年度並みの求人と見込んでいた企業も採用計画の見直し、模様眺めとなつており、ところが出てきており、就職活動も長期化し、なお一層厳しくなることが予測される。

このため、今年度の就職セミナーでは、「面接・エントリーシート対策講座」、「教壇場面指導実技」、「キャリアアップセミナー」など、実践型のものを取り入れたり、実施時期、内容を見直したほか、公務員志望者のための「法学セミナー」の開設やインターンシップ制の導入など、教官との連携・協力を得ながら学生の就職支援に取り組んでいくこととしている。

教員養成系における多面的就職指導体制の 拡充 ―兵庫教育大学―

兵庫教育大学は、初等教育教員養成を目的として昭和五三年一〇月に設置(昭和五七年四月学生受入れ)され、これまで多くの初等教育教員を輩出してきたが、近年、就職への就職は極めて厳しい状況になっている。

就職希望者に対する教員採用率を見ると、昭和六〇年度の第一期生においては正規の教員で五五%、臨時教員を含めると六八%であったものが、平成八年度では、正規の教員で二〇%、臨時教員を含めても四二%であった。この要因としては、入学者数に占める兵庫県出身者の割合が高く、卒業生の六九%が県内の小中学校への就職を希望しているが、兵庫県内の教員需要見込みが非常に厳しくなっていることによる。

また、未就職者は、昭和六〇年度で卒業生のうち一%であったものが、平成八年度には三五%にも達している。未就職者のほとんどは翌年度に教員採用試験を受験しているが、教員採用の減少に伴い就職は厳しい状況にある。

教員以外への就職についても、昭和六〇年度からあまり変化はなく積極的に進路を開拓する必要に迫られている。

以上のことから、兵庫教育大学では教職と教職以外の両方について学生のために、以下のような就職支援を積

極的に行っている。

① 兵庫教育大学の立地する加東郡社町は、大都市圏（大阪市、神戸市）に比べ就職情報量が少ないことから、平成六年度に進路指導担当の専門職員を配置し、学生の就職指導・相談や情報の収集・提供を実施している。

② 平成九年九月から、大学会館に就職相談室を設置し、ビデオとインターネットで就職情報等を検索できるようパソコン六台を整備した。

③ 就職相談員として就職経験者、職業安定所OBを学外から招き就職相談を実施するとともに、教員志望者に対しては教員採用試験に向けての教職講座、教職セミナー、模擬面接及び模擬試験を、公務員志望者及び企業志望者に対しては、それぞれ公務員ガイダンス、企業ガイダンスを実施している。

④ 平成一〇年度から就職指導担当専門員を配置し、教員採用はもとより企業等への就職において、社会の動向を鋭くとらえた指導・助言、長期的視野に立った情報の収集、官公庁・企業の人事担当者との意見交換等の渉外を含め、社会のニーズの把握に努力している。

今後も、教員の需要見込みの厳しさを考慮すると、学生に対する就職指導の一層の強化が必要であり、就職関係小委員会を中心に、教官六名と三名の専任の事務官を配置するとともに、学外から三名の相談員を招聘し、き

め細かな就職相談体制の充実や、各都道府県等の教育委員会との情報交換、初等教育教員養成大学としてのPRの強化、民間企業の求人開拓に努めているところである。

学生とともに企画運営する就職指導

— 一橋大学 —

一 就職指導の取組

一橋大学においては、国立大学で唯一さがけてと言つてよいと思うが、平成八年四月に設置した就職情報室に七月から就職指導担当の専任の教官を迎え、学生への就職指導を行っている。教官には、企業教育部で新入社員研修を受け持つなど、人事採用の専門的知識・能力を有する教官に就任いただいた。

学生の就職指導に当たって先ず考えたことは、「就職情報室で出来ることには限界があるので、学生と一緒に運営すること、そのための組織づくりが必要である」ということであった。

当時は、大半の学生が就職情報室の存在すら知らない状況であったので、人集めに苦労したが、一・二名の学生の協力を得ることが出来た。現在、就職情報室では教官を中心に学生の参加の下、積極的な取組が行われている。取り組むに当たっては、次のことを目標に掲げている。

① 活動を通じて学生の主体性の確立を図る。
② 学生の視野の拡大と問題意識の向上を図るために、

テーマごとにプロジェクトチームを結成し、学生が計画から実施までを主体的に遂行する。

③ 学内における数多くのセミナーの実施を通して学生相互の連帯感を強める。

④ 大学における理論的な勉強を補うものとして社会や産業界の実態を直接肌で感ずることができるような機会を設ける。

二 評価

実施したセミナー、工場見学会等いずれも満員の盛況で、招いた外部講師の方々から学生が主体的に運営していること及び内容が充実していること等に対してお褒めの言葉を頂いた。また、企業の人事部門の方々から、最近一橋生が以前と比較して、積極的なタイプが目立つようになっているという話も聞いており、上記の活動がそれなりの評価をいただいているものと考えている。

本年度は、二年目ということで、前年度に比し規模的にも内容的にも一層充実してきているが、特徴として次のものがあげられる。

- ① 正式に「就職セミナー企画運営委員会」を設置したところ、自発的に委員になりたいと名乗り出る学生が多く、人数も二六名と倍増した。これは、就職情報室の存在が学生の間で認知された結果であろう。
- ② その結果、セミナーの実施回数が増加し、内容的にも一層充実したものとなっている。

③ 委員会のメンバーの中に大学院生も参加し、リーディングを発揮している。大学院生の就職問題は、かねてからの懸案事項であるが、解決の一つのきっかけになればと期待している。

④ セミナー等の実施に際して大学の教官にも積極的にアドバイザーとして参加していただけるようになり、大学教育の視点からも好ましい現象と思われる。

⑤ セミナーに出席できなかった学生のために実施状況をビデオに撮影し、貸し出しを行っているが、学生から好評のようである。

三 就職指導の在り方への提言

以上のように、学内の協力体制のもとにそれなりの成果は上がっていると思われるが、それでもなお「自分が何に興味を持っているのか、自分が何に向いているのか、又将来どのような職業に就くべきかが分らない」と悩む学生が多い。

学生が大学で学ぶことの目的は、「将来自分を取り組むべき課題を見つけること」にあると思われるが、学生が四年生になって「自分が何に興味を持っているのか、何に向いているのか分らない」と悩んでいるということでは、大学が本来果たすべき役割が問われていることでもある。

- ① このため、大学は、学生の多様な選択肢を満足させ得るよう

な体系だったカリキュラムを準備しているか、

② 学生は、一年生の時から将来的課題と関連づけて体系的に科目を選択し勉学に励んでいるか

③ 大学は、学生が将来的課題との関係において科目を選択する際又は勉学の過程において悩んだ際に、適切なアドバイスを行うような体制が準備されているか、

という点が、重要であり、就職指導はその延長線上に位置付けられるべきものであろう。

最近、就職指導について「出口管理」という表現が多く用いられているが、学生に必要なのは、個々人のライフサイクルを前提とした計画的な履修及びそれを支援するための「キャリアアーガイダンス」であり、それが整備されれば今日の就職問題のかんりの部分は、解消されるものと考ええる。

学生相談課の設置・運営

— 筑波大学 —

〈国立大学唯一の学生相談課（就職担当課）としての取組〉

筑波大学の学生への就職指導は、評議会が策定する「筑波大学年次計画」及び筑波大学厚生補導審議会が年度ごとに定める「就職指導の基本方針」に基づき就職委員会を中心に実施している。

一 「筑波大学年次計画」及び「就職指導の基本方針」の主要事項

(一) 学生の進路希望・実態を把握し採用形態が流動化・多様化している状況に対応した指導の充実・支援体制の強化を図る。

(二) 各学群及び大学院研究科は、就職委員会連携のもとクラス担任教官及び指導教官等教員の協力を得て、学生の希望に沿った就職指導に努める。

(三) 教員・公務員採用試験及びその他の資格試験の合格率の向上のため、早期に準備を始めるよう指導するとともに、学生の希望する試験の具体的な傾向を十分理解させるよう努める。

(四) 就職指導の円滑な実施を図るため、各教育組織及び学生部学生相談課・各事務区との全学的な連携強化を図る。

(五) 企業等の求人開拓、情報化社会及び社会の変化に対応した就職情報・大学院進学情報の収集及び提供の体制を整備する。

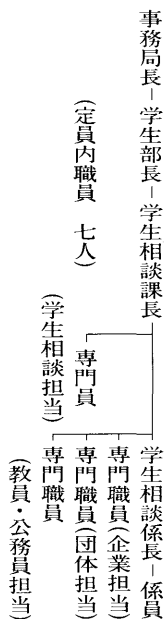
二 就職指導等組織

厚生補導担当副学長の下に、学類、学群等の代表者からなる就職委員会を設置し、委員会に企業関係、教員関係、公務員関係の三つの小委員会を設け、全学的な立場から就職指導等を行っている。



三 学生相談課の組織

事務局学生部に就職指導を主たる業務とする学生相談課が設置されており、就職に関する情報収集、分析、提供、ガイダンス開催等を行っている。



四 就職指導の取組

就職委員会を中心に就職指導が行われているが、平成九年度に実施された就職ガイダンス等は年間五四回開催され学生の延べ参加者は五、〇三二人に達している。

- | | | | |
|-----|---------------------|-----|-------------|
| (一) | 就職ガイダンス | 四三回 | 延べ参加者四、〇八〇名 |
| ① | 全学対象 | 二五回 | 延べ参加者三、二六〇名 |
| | (就職活動全般・業種別・OB報告会等) | | |
| ② | 学類・専門学群別 | | |
| | 教員関係ガイダンス・模擬試験 | 一八回 | 延べ参加者 八二〇名 |
| (二) | 公務員関係ガイダンス・模擬試験 | 五回 | 延べ参加者 二五七名 |
| (三) | 公務員関係ガイダンス・模擬試験 | 六回 | 延べ参加者 六九五名 |

五 就職指導上の課題と対応

従来から、「就職情報管理システム」で求人等データベースを電算化してきたが、近年の就職活動等の変化に対応するため、平成九年度から三年計画で学内LANに接続するすべてのパソコンで、各種のリアルタイムな就職情報等を閲覧・検索・出入力できる「就職情報提供システム」を構築し、学生への就職支援の充実を図る計画である。

- ①（就職情報提供システムの概要）
スキヤナーを利用した求人票の入力

- ② 進路先名簿等帳票
- ③ 学生からパソコンによる各種届出
- ④ 印刷物を含むガイダンス等の各種就職関連情報
- ⑤ E-mail による相談と求人票のインターネットによる受付

就職指導担当者のスタッフ・デイベロップメント
— 大阪大学 —

〈就職支援活動の現状―指導側の意識の転換〉

大阪大学における学生への就職支援活動については、従来、労働市場が基本的に売り手市場であったこともあり、各企業からの求人ニーズに対して、学生をどう振り分けるかという悩みが長い間続いて来た。したがって、特に事務サイドにおける就職支援活動が入り込む余地はなく、また学生のニーズも存在しなかったことから、その必要性が特に意識されて取り組まれてきたとは言にくい。しかし、ここ数年で状況は劇的に変化した。景気の低迷、先行きへの不安、産業構造の変容等により企業の新規採用が依然として抑制傾向にあるという状況や就職協定の廃止による求職活動の不透明化等の問題は言うまでもないが、指導する側も意識改革をしなければならぬ状況が生じてきている。

経済活動における国際競争の激化を背景として、企業は即戦力となる人材確保のため学生を厳選する傾向がよ

り強まっており、これまでのように大学のブランド名で就職できる時代はほぼ完全に過ぎ去ったと思われる。就職においては、既に学歴社会が崩壊していることは、学生指導をする側も意識の転換をしなければならない点である。

また、最近では理工系学部でも、例えば金融業界への就職を希望するなど進路の多様化が目立つようになってきている。場合によっては教授の推薦を返上し自ら希望する企業に応募する事例もあるが、このような学生に対しては指導のノウハウも十分ではない。学生の多様化した進路に対応することが必要になってきている。

これまで大阪大学においては、就職情報、企業情報が体系的に蓄積されてきてはおらず、学生に対する情報提供は極めて不十分なものであった。そのため、平成八年度に就職情報室を設置し、約五、〇〇〇社の企業ファイル、公務員採用情報、OB・OG名簿、就職情報誌及びインターネットを利用して情報を入手するためのパソコンを整備した。私立大学に比べると不十分ではあるが、学生の利用も増えつつある。

また、年間を通じ、民間の企業、公務員、女子学生対象等の就職ガイダンスを実施しているが、平成九年度は初めての試みとして低学年対象に「企業の求める人材」や「就職活動の実際」についての全般的なガイダンスを実施した。最近の就職環境の厳しさに学生も低学年次から不安を抱いているようで多くの参加者があり、好評で

あった。

また、就職相談については、職業安定所で長年就職問題に関わってきた方を招聘し、週二回の相談日を設け実施しており、本年一―三月だけでも百数十件の相談があった。これまでなかなか相談する相手もいなかった学生にとつて、どんなことでも相談に乗ってもらえる専門家がいることは心強いようで、中には多少幼稚な相談もあるものの、真剣な対応をお願いしている。

さらに、学生の就職支援体制の強化に資することを目的に、就職指導事務のノウハウを習得するための「就職指導事務研修」を実施しており、その効果があらわれてくることを期待している。

最後に、このような大阪大学の取り組みに対する学生の声を紹介する。「就職について私学はもっとしつかりやっている。もっとサポートして欲しかった。後輩はもっと大変だと思う。」

保護者との懇談、保護者を通しての指導

― 秋田大学 ―

一 就職支援組織

秋田大学においては、学生部長を委員長として、各学部、医療技術短期大学部から選出された計七名の教官、及び学生部次長、厚生課長の合計一〇名で構成される「秋田大学就職委員会」を設置し、学生の就職支援及び

その指導の在り方等について全学的な審議を行っている。

一方、全学的支援組織とは別に、教育文化学部においては、二名の教官で構成される「教育文化学部就職委員会」を設置し、工学資源学部については、各学科・コースごとに「就職指導担当教授」を設置している。また、医学部においては「各講座主任」が、医療技術短期大学部においては「各学科就職担当教官」が、それぞれその任に当たっており、学生の就職に関し、きめ細かい指導・助言・斡旋を行っている。

二 教育文化学部における就職指導体制

近年の小子化に伴う教員採用数の減少による就職状況の悪化に対して、教育文化学部では、従来から実施してきた就職指導だけでは対応が困難であるとして、三年ほど前から、就職に関係する企業紹介、小論文講習会、模擬面接、各種ガイダンス等を年間四〇回以上実施するとともに、就職の相談・指導を行う就職委員会において、きめ細かな対応を心がけているが、残念ながら就職率は下降を続け、現在のところ向上の兆しは見えてきていない状況にある。

これには、多くの原因が重複している。第一に、学生の八割が県内への就職を強固に希望しているが、受入れ企業が県内に少ないということが挙げられる。第二には、教職や公務員の希望が多いが、秋田県の教員採用数は、教員退職者の減少、学級減の影響のため、今後も採用数

の回復は見込める状況になく、公務員の採用枠も極小となっている。

このような状況においても根強い県内志望は、本人の意思と併せて家族の願いが強い。教育文化学部には、昭和三〇年に学生の就職支援を目的として発足した学生の父母で組織する「学部後援会」が在り、今日の就職難の状況について理解を求めてきた。

後援会は、父母に対し学生の就職情報等を提供することを目的に「地区会」を毎年開催し、就職に関する支援について大学側と懇談の場を設けている。

「地区会」は、県内を七地区に分けて（県外出身者も含めて）、年一回、計一四回開催しており、父母と大学側が膝を交え、大学での勉学、志望進路、就職の現状等について語り合っている。地区によっては、学外の教員や企業人の講演を取り入れた内容を盛り込んで企画・実施しているところもある。出席する就職指導担当教官には負担が多いが、学生の就職に対する早期の意識の高まりを期待しながら努力している。

「地区会」では、「大学の努力はよく分かる。親は何をすべきかが決意できた。」との父母の声が寄せられている。

また、教育文化学部では、「就職情報室」を設置し、就職に関する情報の閲覧、問い合わせ、父母からの連絡・相談の窓口、就職未定の卒業生への激励電話及び就職情報の提供等を実施している。既卒者への就職に関する

る激励電話及び就職情報の提供については、本人及びその父母から感謝されているところである。

県内の企業等の団体との連携

— 鳥取大学 —

へ地方大学の就職戦線一眠っている学生にささやく言葉—

一 学務部でなができるか

鳥取大学では、企業に就職する学生は、工学部及び農学部の学生が中心であり、技術職に対する求人は多く、教官の指導体制がしっかりしているため、学生の多くは教官の推薦する企業に就職しており、危機感を持って就職活動を行っている学生はさほど多く見受けられなかった。

しかし、近年就職率が徐々に低下しており、また自ら就職活動をして企業に就職した学生の「就職活動メモ」でも、後輩へのアドバイスとして、地方大学の情報の少なさと遅さ、周りの学生のペースにのって活動のスタートが遅れたといった例があった。

このようなことから、学務部においても、就職情報資料室を設置して、インターネットを利用した就職情報の検索が出来るように措置したほか、学生の就職意識の高揚を図るため、企業ガイダンス・公務員ガイダンスの実

施や、就職指導の手引きを作成して学生の就職活動を支援している。また、県内関係機関・団体とも連携して、労働省鳥取女性少年室が実施する「女子学生の就職活動に関するアンケート」に協力し、学生が悩んでいることに直接相談に応じてもらったり、女子学生対象の企業ガイダンスではパネラー・助言者として協力願っている。その他に中小企業で組織する団体（協同組合鳥取鉄工センター）主催の「新規学卒者の採用についての懇談会」、財団法人ふるさと定住機構主催の「企業交流会」及び「企業見学会」に参加して県内企業に就職を希望する学生への支援も行っているが、学部によって就職指導体制が異なっていることもあり、全学的な視点から学生の就職指導業務を円滑に推進するため、就職指導教官と学務部との連絡調整を図る機関を設けて効率的な就職活動の支援体制を整備する必要がある。

このことから、現在「就職指導関係者連絡会議」を設置して、学生の就職支援を強化するよう準備を進めているところである。

二 イスが足りなくなった「就職ガイダンス」

学務部として学生の就職支援活動の一環として取り組んでいる「就職ガイダンス」は、女子学生の就職戦線が厳しいことから、従来対象を女子に限って実施していたが、今ひとつ参加者数が少なく、昨年一二月に全学生を対象に実施したところ、当初の予想をはるかに上回る二

五〇名の学生の参加があり、学生自身の就職についての関心の高さに驚かされた。

当日は、講演のほか、県内企業の人事担当者の協力を得て、模擬面接も実施したところ、希望者が多く、予定時間を大幅にオーバーする企業も出るなど、学生にとっても大変有意義なものとなった。

しかし、民間企業への就職者は、例年六〇〇名程度いることからすると、まだ半数以上の学生が就職に対する取組を行っていないことになり、ガイダンスをさらに充実させる必要がある。

三 教育学部学生の三つ巴

教育学部教員養成課程の学生の約七〇％は教員志望であるが、教員、特に小学校教員の採用数が著しく少なくなっており就職率の低下につながっている。総合科学課程の設置に伴い、企業への就職希望者に対する取組として、就職指導委員会を設けて就職指導を行い、かなりの成果を挙げている。県内唯一の四年制大学ということもあって県内出身者が多く、かつ県外就職を敬遠する反面、就職を希望する県内には大企業がほとんどなく、学生が希望する企業に内定した場合にも、保護者の了解が得られず、やむなく辞退するケースが多々あるようだ。

このようなことから、学務部としては県内関係機関・団体とも積極的に連携して懇談会への参加及び企業見学会にも学生を引率に参加しているが、学生の関心がもう

一つ低いことが残念である。

したがって、今後とも地域との連携を深めるとともに、学生自らが希望する職業に就職できるよう、いかに目覚めさせるかに重点をおいて取り組んでいくこととしている。

県および産業カウンセラー団体との連携

ー 琉球大学 ー

沖縄県は長年にわたって若年者層を中心に失業率が高く、県内大学でも総じて低迷した就職状況が慢性的に続いており、他府県とは比較にならないほど厳しい状況にある。

「中央から遠隔地にある小さな離島県」ということから、学生も就職に当たっては、県内企業志向や、県内公務員志向が根強くあり、いったん本土企業に就職してもＵターン希望者が相当いるという調査結果が出ている。

沖縄県ではこのような雇用状況の改善を目指し、第三セクター方式で昨年八月に、「勸雇用開発推進機構」を設立し、雇用・失業の改善に向けた対策に本格的な取組を開始した。」

琉球大学においても、平成四年度卒業生で八六・六％であった就職率が、年々低下し本年新卒者に至っては六三・二％と深刻な状況にある。平成七年度まで、学生部の専門職員一名で全学就職ガイダンス、就職の手引き、

企業向け大学案内書等の作成、就職情報の提供等全学的な就職業務を一元的に遂行してきたが、平成八年度に専門職員に変えて就職指導担当専門員一名を配置し、平成九年四月には、学内措置で学生部厚生課に「就職指導室」を設置した。また同時に、「全学就職指導連絡協議会」を設置し全学が連携して就職対策の強化に本腰を入れてきた。

平成九年一〇月からは、産業カウンセラーの資格を持つ民間人による「就職相談カウンセラー」のボランティアを受け入れ、学生の就職相談に随時応じてもらっている。就職相談カウンセラーには、主に職業意識の高揚、職業選択の決定といったメンタルな面からの就職指導に力を注いでもらっている。さらに、就職情報提供の一層の充実を図るため、「就職専用パソコン情報室」を設け企業へのアクセスを可能にした。また、琉球大学の就職支援ホームページも開設し、県内・県外企業の求人票へのアクセスを容易にした。

就職相談カウンセリングについては、学生の就職活動を支援をしていくための重要事案ということで以前から課題となっていたものであるが、平成九年度から学生部長（臨床心理学専門）のリーダーシップのもとに、学生の就職率アップには「キャリアガイダンス」から「就職試験対策」までの幅広い支援が必要であるとの認識が強くなり、これらの支援体制を実現していくためには、人

的・資金的資源の確保、キャリア・カウンセリング専門家の協力、全学的支援組織の強化などが検討課題とされた。そして、これらの課題を解決するためには外部の専門家でボランティアとして支援できる人材が適切であるという結論に至り、(社)日本産業カウンセラー協会に対し派遣協力を依頼し「産業カウンセラー」をボランティアとして受け入れることが出来た。産業カウンセラーの多くは、企業の人事部や、人材養成部署に所属して社員教育などに関わっている専門家であり、学生の就職・職業相談、就職対策のための最も適した相談者であり、その成果を期待している。

現在行っている就職相談の内容は、

- ① 就職のための資料収集の方法
 - ② インターネットの利用方法
 - ③ 職業適性検査の実施
 - ④ キャリア・カウンセリング
 - ⑤ 面接試験対策としての接遇指導
- など多岐にわたっている。

就職ガイダンスは、集団面接方式を採り七八人で一グループを編成しカウンセリングを実施している。このセッションは、就職試験、面接試験、企業の求める人材及びその準備、サラリーマン生活などの多岐にわたる質問に對して、就職相談カウンセラーが企業の人事などに関わっている体験を基にアドバイス等を与えるもので、この「質疑応答セッション」は好評である。

就職相談カウンセラーによる「就職相談室」での個別カウンセリングと、「就職ガイダンス」における集団カウンセリングは、主に三・四年次の就職対策として機能しているが、今後は「キャリア・カウンセリング」としての役目も考えられる。この領域は、指導教官が主に関わるべきものであるが、アイデンティティの確立が遅延している学生にとってはカウンセリングの専門訓練を受けたカウンセラーから得るものが多いと考える。

このような就職相談体制を導入した結果、学生たちは、相談室にわりと気軽に足を運べるようになったこと、親身に個人相談が受けられるようになったこと、基本的な就職活動のノウハウ(例えば、自己適職診断、会社の資料請求の方法、情報収集・企業訪問の仕方、面接の受け方、内定取消しの要領等)を会得できたなど、プラス面が出ている。

本年四月より、学生の就職支援体制の充実強化を図るため、学生部を改組して「学生サービス室」を新設し、その下に就職指導室を置き、就職担当として専門員一名と専門職員一名の二名を配置し全学就職事務の一元化を実現した。今後、就職指導、就職斡旋及び求人開拓等、就職指導連絡協議会の方針に沿った幅広い就職支援活動に努めていくこととしている。