

就職支援学内環境整備プロジェクト

Campus environmental improvement project for carrier support

共同研究メンバー

◎梅澤佳子*、杉田文章*、栢原伸也*、○酒井麻衣子*、奥山雅之*、中村有一*、浜田正幸*、
早河智春**、三串豊**、西峯裕子** (2015年度就職委員会メンバー) (◎代表者、○執筆者)

1. プロジェクトの背景と目的

2015年度、多摩大学経営情報学部就職委員会は中期目標の一つとして「学生が就職に向けての準備・活動に対して、楽しんで取り組める雰囲気作り（環境づくり）」を掲げた。本プロジェクトはその実現に向けた端緒を開くべく発足したものである。

それに先立ち同委員会では、キャリア支援において成果を上げている他大学事例の現地調査などを踏まえ、当学で実施すべきキャリア支援のアクションプランを検討し、短期的なプランとして以下の3つを策定した。

① 学生による就活アドバイザー制度の構築

従来のキャリア支援課職員・アドバイザーによるサポートに加え、より身近な存在である、就職活動を終えた上位学年の学生によるアドバイスを受けられる学生アドバイザー制度の構築。

② 学生の「成長モデル」の提示

今後就職活動を行う在学生在が自分たちの将来の姿を明確にイメージし、その将来像を実現するための具体的目標に向かって意欲的に行動できるよう、上位学年の学生が、在学中どのような学びや経験を経て成長していったかを示す「成長モデル」を整理し、在學生に示す。

③ 就活に関するソフト資産の蓄積と活用

就職活動に関するノウハウや、受験した企業の採用過程に関する具体的な情報（筆記試験の有無、グループワーク課題、面接における質問内容等）、就活生が望む支援内容等をソフト資産として蓄積、引き継いでいく仕組みの構築。

2. 実施内容

上記の「学生が就職に向けての準備・活動に対して、楽しんで取り組める雰囲気作り（環境づくり）」および3つのアクションプランの実施内容をまとめる。

* 多摩大学経営情報学部

** 多摩大学経営情報学部 キャリア支援課

2.1 学内環境整備

大学全体で就職活動を明るく応援する雰囲気づくりのため、求人票やセミナー情報などが掲示される従来のキャリア支援課事務局前の掲示板に加え、学内各所に新たな就職関連情報の掲示場所を確保した。

それらに掲示した情報としては、①「キャリア支援行事の年間スケジュール」、②「各種就活関連イベントの告知」、③「キャリア支援講座の実施内容」、④「キャリア支援課職員の顔写真とプロフィール」、⑤「先輩による就職活動のポイント」、⑥「就活生の内定先一覧」、⑦「多摩大生の成長モデル」(2.3 参照) 等である。

①～③のような就職活動に関する必須情報だけでなく、学生の就職活動に対する前向きな印象を醸成すべく、『みんなの就勝情報コーナー』と銘打ち、④～⑦のようなさまざまなトピックスを随時更新しながら掲示した。(図1・図2 参照)

「先輩による就職活動のポイント」、「多摩大生の成長モデル」の前で立ち止まりじっと読む学生や、ずらっと並んだ「内定先一覧」を見ながら、友人同士で「こんなに内定が決まっているんだね」と話しあう姿もたびたび見受けられた。教職員や先輩に自分から声をかけて情報収集を行うほどには就職活動に対する意識が明確になっていない在学生にとっては、自分のペースで就職活動に関する有用で前向きな情報に接することができる“掲示”という方法が有効に機能したものと思われる。



図1『みんなの就勝情報コーナー』の掲示の様子

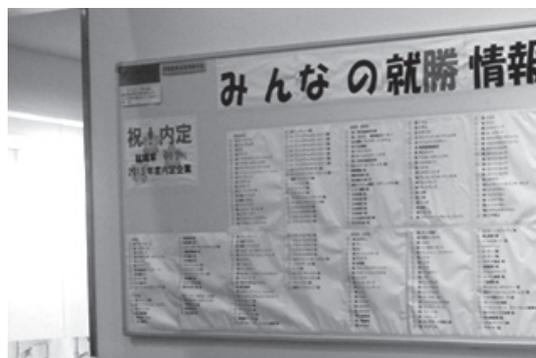


図2 内定先一覧の掲示の様子

2.2 「多摩大キャリアサポーターズ」の結成

アクションプラン①「学生による就活アドバイザー制度の構築」においては、いくつかの

ゼミから有志学生を募り、2～4年生10数名による「多摩大キャリアサポーターズ第1期生」を組織した。数名のグループ単位で上記2.1に記した掲示の作成を担当し、毎週1回の定例会議にて進捗状況を共有しながら活動した。

まだ就職活動を経験していない2年生、活動を目前に控えた3年生、活動を終え内定を得た4年生が、それぞれの立場だから分かる気持ちや経験を生かした掲示を作成した。

2015年度中には在学生に対するアドバイザーとして活動するところまでは至らなかったが、学生の目線によって情報を伝えることができたことは、より就職活動を身近に感じる雰囲気の醸成に役立ったものとする。

2.3 「多摩大生の成長モデル」の作成

2015年度、学長室の主導のもと、就職活動を終え内定を得た学生数十名について「成長モデル」と呼ぶ1枚の図を作成させ、収集した。それは、大学入学前から社会に出ようとする現在まで、自分が学内外でどのようなことを経験し、学び、感じながら成長してきたか、その結果としてどのような進路（内定先、進学先等）に進むのかを集約した一人一人の「成長の軌跡」である。本プロジェクトでは、本人の了承を得られたものに関し、「多摩大生の成長モデル」として上述のように掲示を行った。

在学生にとっては、実在する先輩たちが多摩大学においてどのように成長していったかを具体的に知ることは、自らの将来像をイメージできたり、「自分もこのようになれるのだ」という自信を持つきっかけになったものとする。

2.4 4年生対象「就職活動に関するアンケート調査」の実施

アクションプラン③「就活に関するソフト資産の蓄積と活用」においては、今後の就活生の支援に役立てるため、4年生を対象に「就職活動に関するアンケート調査」を実施した。おもに保護者との関係で就活生がどのようなことを感じ、どのような支援を期待しているかを明らかにすることを目的とした。これは、長期間にわたる就職活動に取り組む学生を精神的、物理的にサポートするには、大学のみならず家庭における理解と支援が不可欠だという認識に基づくものである。調査概要は以下のとおりである。

【対象】 就職活動中、もしくは終了した多摩大生

【時期】 2015年7月

【回収数】 96人

- 【質問内容】
- 質問1. 就職等の進路について、保護者と相談しているか
 - 質問2. 進路についての考え方や、具体的な進路（業種・企業・職種など）について、保護者との間にギャップを感じるか
 - 質問3. 保護者以外で、進路について相談する相手はいるか
 - 質問4. 保護者にしてもらってうれしかったこと、してもらいたいこと
 - 質問5. 保護者から言われてうれしかった言葉や、励みになった言葉
 - 質問6. 保護者にやめてもらいたいこと、してもらいたくないこと
 - 質問7. 保護者から言われていやだった言葉や、不安になったりやる気をなくしてしまったりした言葉
 - 質問8. 普段、直接言えない、保護者への気持ち

アンケート結果を分析し、キャリア支援における参考情報として蓄積するとともに、保護者対象に2015年9月に開催された後援会主催「就職セミナー」において報告した。

学生は就職活動の相談相手として、キャリア支援課や教員、友人や先輩、社会人の知人、保護者等を目的によって使い分けており、保護者に相談した経験があるのは6割程度にとどまること、一方で保護者との価値観のギャップを感じているのは2割程度とそれほど多くないことなどが分かった。就職活動を行う中であまり保護者に状況を話したがいなかったり、ときには保護者の意見に反発したりする背景には、「自分を信じて見守ってほしい」「プレッシャーをかけたり不安になるようなことを言わないでほしい」「気にかけて何気なく励ましたり、アドバイスをくれるのはうれしい」「就活に関する無知・無関心はいやだが、最終判断は自分にまかせてほしい」「生活面や金銭面で支えてくれていることに感謝している」といった心情があることが明らかになった。

このような就活生の「生」の声を適宜収集、蓄積していくことは、大学としても単なる情報提供にとどまらない支援を実現する上で有用であると考えられる。

2.5 内定先企業に対する情報のデータ化と満足度の分析

同じくアクションプラン③において、内定を得た企業について提出される「進路届」の直近2年間の内容をデータ化し、当該企業に対する満足度を5段階で回答した質問を用い、満足度の算出と傾向分析を行った。

その結果、内定企業への満足度は、就職活動の質を表す結果指標の一つとして有効であることが確認され、今後も管理数値として継続的に取得、分析していくことが決定された。

その他、「進路届」には当該企業についてどのような採用プロセスであったかや、後輩に対するアドバイスなども記入されているため、今後さらなる分析と活用を予定している。

3. まとめと今後の展望

以上のように、本プロジェクトはその名の通り、就職支援のための学内のさまざまな環境整備を実施した。有効と思われる施策のうち実行できるものから実行に移すという方針で活動を行ったため、まだ手を付けられていない施策もあるが、いずれも一定の効果が確認され、今後の活動をより活発化、仕組み化していく上で有意義なトライアルとなったと考える。

就職委員会としては本来業務としてこれらの活動を引き続き行っていくとともに、2016年度に新たに設立されたアクティブ・ラーニング支援委員会によって整備・運営される、学生のためのコミュニティ・スペース「T-Commons」での就職活動関連情報の提供や、内定取得学生による就活アドバイザー制度へと発展的に引き継がれていくことが期待される。