

国立大学における就職指導体制に関する現況調査報告書

吉本, 圭一

<https://hdl.handle.net/2324/18884>

出版情報：国立大学における就職指導体制に関する現況調査報告書, pp.1-41, 1998-06-01. 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

バージョン：

権利関係：

概 要

本報告書は、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」（平成9年8月～）が実施した「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」（平成9年9月実施）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98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、本報告書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、大学院大学および医学部、歯学部については今回の分析から除き、87大学272学部を分析対象とした。

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。

第1に、就職決定率については、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。大学単位でも、進学者等を除いて算出した就職決定率は50%を下回る大学から90%を上回る大学まで幅広く存在している。学部別には、教育学系、人文系、理学系などで就職決定率の低い学部が多く見られる。また、地方地域で就職決定率が低い傾向にある。ただし、同じ専門分野でも、個々の学部間での決定率の差は大きく、分布の広がり大きい。このことは、大学学部による就職指導その他の取り組み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の意味している。

第2に、就職指導の体制については、すべての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差は大きい。全学的に、就職指導の窓口で常勤の専任職員を配置している大学はほぼ半数であり、兼務者については、職員は6割の大学で、教員についても3割の大学で配置されている。私立大学の動向と比較して、就職指導の窓口で就職指導の専任者が配置できていない現状については大きな課

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。

就職指導の領域は、大学外の経済社会や個別企業の動向を把握し、学生に提供することが重要であり、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、全学的な就職指導室の設置は3割にとどまるものの、全学的な就職資料室はほぼ9割の大学が設置している。

学外との連携に関しては、経済団体、企業、地方公共団体などそれぞれ4分の1程度の大学が連絡会議を開催している。また、他の大学等との連絡会議などへの参加も4割を越えており、4分の3の大学が何らかの形で学外との連絡会議を設定している。ただし、量的な観点よりも、そこでの連携の質をみる必要があるだろう。

第3に、就職指導の活動についてみると、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は、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々人を対象とした指導は、まだ低調である。学生へ配布する就職ガイドや要覧等については、3分の2の大学が作成しており、ガイダンスは9割の大学が実施している。ガイダンスにおいても、一般的なガイダンスに加えて、企業向け、公務員向けなど対象別にきめ細かく指導をしようとする方向が読みとれる。

大学の特性や学部別にみると、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見られる。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おり、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も読みとれるだろう。

OB 懇談会、業界研究会、企業研究会などを組織したり、それらを活用する大学も次第にふえてきている。とくに、OB 懇談会は工学系の大学や学部では半数以上が実施している。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もいえよう。

個人面談などの個別指導については、全学的には3割の大学が実施しているのみであり、中小規模の総合大学ではほとんど実施していない。また、学部別に見れば、工学系の学部では4分の3の学部が個人面談を実施し、その中でも3分の1は特定の担当者を置き常時相談にのる体制をとっている。なお、個人面談を実施している場合にも、参加学生数をみると、そのばらつきは大きく、また概して学生の活用の程度が低いことが指摘できる。

大学カリキュラムにおける就職問題の取り扱いとして、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3割の大学がカリキュラムに取り入れていると回答している。しかし、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、教育学領域で若干の導入事例が見られるけれども、まだ全般に低調である。

就職相談の内容事例については、就職協定がなくなったことに伴う就職活動の進め方に関わる相談、男女雇用機会均等をめぐる企業の取り扱いに関わる相談、職業の選択に関わる具体的な職業動向や適職に関わる相談などが多くあげられている。

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異なり、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、就職指導への取り組みが拡大していることは、先行研究—たとえば日本労働研究機構の1991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2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。

ともあれ、国立大学においても、さまざまな側面で就職指導への独自の取り組みがあり、注目される先導的な試みも多くみることができる。本報告書では、特色ある就職指導を行っている大学を選び、その就職指導の一面を紹介することにした。第1の特色ある就職指導として、就職指導を全学的な教育との関わりで、あるいは職業への移行を促進するインターンシップとの連動を見ることができる。第2に、就職への困難が予測される女子や教員養成系学部などの就職指導強化が注目される。第3の就職指導の組織と体制に関して、より学生の側にたって、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、就職指導職員のスタッフディベロップメントの取り組みが報告されている。第4には、国立大学にとっての大きな課題である学外との連携を改善しようとしている例として、保護者との連携、企業との連携、県や専門職団体との連携などの取り組み事例をみることができる。10の大学の事例を取り上げているけれども、それ以外にもさまざまな活動が各大学でなされており、またこの10事例が完全な成功事例であると評価するものではない。しかし、国立大学が共通に抱える就職指導体制等の充実のための真剣な取り組みの事例であることは疑いないところであろう。こうした

事例のさらなる比較検討が、今後の国立大学および国公立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。

最後に、副学長および学生部長の全学的な立場からみての、就職指導に関わる課題を要約しておいた。中には、A4用紙にびっしりと書いてある意見等もあり、その場合にむしろ全文を掲載したいほどであるけれども、全体の関心を紹介するために、その趣旨を崩さない範囲で、「現状と課題等」「提言および改善策等」として内容を分類し、要約を行った。課題及び提言等は、大きく次の6領域に分けることができた。

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」「就職協定がなくなったことの影響」である。後の5領域も課題として重要な領域であり、それぞれに改善策等に関して注目すべき意見が披露されているが、とくに最初の全学的な体制の重要性をまとめとして指摘しておきたい。

各副学長、学生部長等から提起されている、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、全学的な指導体制を欠かすことができない。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かろうか。