

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

Yoshimoto, Keiichi

<http://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：published

権利関係：



第3章 就職指導体制の整備

1. 教職員の体制

1) 委員会の設置

就職指導の体制については、本調査の分析対象とした 87 国立大学のすべてが何らかの形で就職指導体制を組んでいる。ただし、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 87 校中の 15 校 17.2 % である。とくに、大規模な総合大学において設置率が低くなっており、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あろう。それゆえ、もちろん、この比率だけをもってこれらの大学における就職指導の組織的な位置づけが弱いということとはできない。

表3-1 大学タイプ別の就職指導関係の専門委員会の有無

	就職指導関係専門の委員会				合計	
	なし		あり			
	度数	%	度数	%	度数	%
大規模総合大学	5	55.6	4	44.4	9	100.0
総合大学	7	18.4	31	81.6	38	100.0
教育系大学	0	0.0	11	100.0	11	100.0
文系大学	0	0.0	7	100.0	7	100.0
理系大学	1	6.7	14	93.3	15	100.0
医学、芸術、体育系大学	2	28.6	5	71.4	7	100.0
合計	15	17.2	72	82.8	87	100.0

なお、学部単位での就職指導の体制については、272 学部のほとんどが就職指導のための組織体制をもっていると回答している。他方 12 学部では、就職指導のための専門の組織を有していないと回答している。

また、学部での就職指導の委員会設置については、62.5 % の学部が設置している。学部の専門分野で比較してみると、表 3-2 のように工学、保健、理学系で委員会の設置が少ない傾向にある。ただし、こうした学部で就職指導体制が整っていないということではなく、むしろ後ほど見るように、就職指導の窓口における教員の関与は密になされている。また、第 4 章からも、これらの学部では、学科や研究室単位での就職指導がきめ細かく行われていることが明らかになる。

表3-2 学部内での就職指導関係の専門委員会の有無

	就職指導関係専門の委員会				合計	
	なし		あり			
	度数	%	度数	%	度数	%
学 人文系	6	24.0	19	76.0	25	100.0
部 社会科学系	16	26.7	44	73.3	60	100.0
専 理学系	17	54.8	14	45.2	31	100.0
門 工学、理工系	29	60.4	19	39.6	48	100.0
分 農学系	17	45.9	20	54.1	37	100.0
野 保健系、その他	12	57.1	9	42.9	21	100.0
教育系	5	10.0	45	90.0	50	100.0
合計	102	37.5	170	62.5	272	100.0

2) 全学的な窓口における教職員の配置

近年、就職指導の課題の大きい大学から順次、就職指導専門員などの配置が進みつつある。こうしたスタッフをふくめて、就職指導に直接関わっている教職員の配置をみると、大学の全学的な部門においては、表3-3のように、教職員配置における大学間の差は大きい。

表3-3 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教員	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教員	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

全学的な就職指導の窓口において、常勤の専任事務職員を配置している大学は49.4%、ほぼ半数の大学である。兼務者については、事務職員は60.9%の大学で配置され、教員についても29.9%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 73.3 %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、教育系大学では、事務官の配置よりも、むしろ教官が多く大学の就職指導に直接関与する体制になってきており、この点は、1990 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、真剣な取り組みの様子がかげえる。

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、全学的な対応の困難な様子が見とれる。

そうした一般的な現状のもとで、第 5 章に事例としてとりあげた広島大学は、この大規模総合大学に含まれているけれども、平成 10 年度から新たに教員を配置した学生就職センターを設置し、職業意識を形成し進路選択に関わる教養科目を開講するなど、改革への取り組みが急速に進展しており、注目される場所である。

また、国立大学の事務職員の人事・育成システムは、とくに大規模大学では各部門のローテーションが重要な柱となっており、就職指導のスペシャリストを育成しにくい。この問題への対応として職員の就職指導に関わる職務研修が課題となる。この点について大阪大学の取り組みも注目される。

ともあれ、全般的な状況として、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、依然として大きな課題であろう。

なお、大学の教職員以外を、非常勤職員として直接の就職指導の窓口におくという方向は徐々に拡大してきている。そこでは大学教職員経験者よりも、むしろ職安 OB、企業 OB、教育委員会 OB などの関係領域の経験者が多く活用されており、示唆に富んでいる。大学の教職員やその OB とは、別の経験や観点からの指導となり、学生への情報提供においても有効に機能する可能性もある。その意味で、このように配置される非常勤職員が、組織的には、他の教職員とどのような情報交換や全体の方針決定と関わり、また活動面では、学生とどの程度の時間や体制で関わりをもっているのかが重要である。この点では、一橋大学において、企業 OB を就職指導

の専任担当教員として新たに採用しており、第5章の事例で紹介してあるとおり、学生の主体性を引き出し、「学生と一体になって展開する就職指導」を行っており、おおいに注目されるところである。

3) 各学部における就職指導窓口の教職員配置

つぎに、学部単位での教職員の配置をみると、表3-4のように学部において就職指導を専任とする職員がいる学部は12.9%と少ないけれども、兼務教職員が多くの学部で配置されており、教職員体制がないという学部はほとんど例外的である。なお、兼務者をみると、全学部の平均では76.5%が事務官を配置し、65.8%が教官を配置している。教官配置が充実しているのは、工学系および農学系であり、いずれも8割以上の学部が教官を就職指導の担当として割り当てている。

表3-4 各学部における就職指導窓口における教職員の体制

	(学部票、多項目回答、%)									
	合計	人文系	社会科学系	理学系	工学、理工系	農学系	保健系、その他	教育系	医科、芸術、体育等	大学
常勤専任①教官	6.3	6.3	4.0	1.7	6.5	2.1	8.1	14.3	12.0	
②事務官	12.9	12.9	24.0	21.7	3.2	0.0	10.8	0.0	22.0	
常任兼務①教官	65.8	65.8	44.0	50.0	83.9	93.8	73.0	47.6	60.0	
②事務官	76.5	76.5	80.0	76.7	77.4	77.1	70.3	81.0	76.0	
非常勤①企業OB	0.7	0.7	0.0	1.7	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	
②職安OB	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
③教委OB	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	
④大学OB	1.1	1.1	0.0	1.7	0.0	2.1	0.0	0.0	2.0	
⑤その他	4.4	4.4	8.0	3.3	6.5	6.3	0.0	4.8	4.0	
就職指導窓口の教職員体制なし	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	2.1	8.1	4.8	4.0	
n=	272	25	60	31	48	37	21	50	7	

2. 施設設備等の充実

1) 就職指導室および就職資料室の整備

大学の就職指導は、多くの場合に教育機関だけで育ててきた学生をはじめて社会へ送り出すことであり、さまざまな情報提供が求められ、またその情報の収集解析をアドバイスするための相談が必要となる。こうしたノウハウが詰まった場として就職指導室や就職資料室の設置が求められている。

表3-5は、全学および各学部でのこうした施設の整備状況を見たものである。今

日、自前での収集というだけでなく各方面から就職情報が多数送付されてきており、それらの情報を整理し、学生が閲覧するために提供する「就職資料室」について、9割前後の大学・学部が整備している。しかし、学生の相談を受けつけることのできるような「就職指導室」については、設置する大学・学部は3割弱にとどまっている。大学のタイプや学部の専門分野については表示していないけれども、巻末の付属統計にみるように、教員養成系大学の全学的な部門においては3分の2近くが、また工学系学部ではほぼ半数近くが、それぞれ就職指導のための部屋を確保しており、他の大学タイプや学部専門分野との差が大きくなっている。

表3-5 就職指導室および就職資料室の設置状況

		(%)		
		未設置	設置	対象計(対象数)
全学	就職指導室	70.1	29.9	100.0 (87)
	就職資料室	12.6	87.4	
学部	就職指導室	74.3	25.7	100.0 (272)
	就職資料室	8.8	91.2	

2) コンピュータの整備およびデータベースの開発・利用

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。表3-6のとおり、コンピュータの設置は全学、各学部ともに徐々に進みつつあり、とくに学部単位では教育利用その他、さまざまな目的で設置されているコンピュータを就職情報の収集や分析のために活用することができる。

表3-6 コンピュータの設置台数

		(台)	
		コンピュータ	(対象数)
全学	専用	4.5	(87)
	兼用	2.4	
学部	専用	1.6	(272)
	兼用	8.9	

こうした情報化時代に対応して、大学や学部としての就職指導に関わるホームペ

ージを開設しているところは、全学的には 29.9 %の大学、学部単位では 13.2 %の学部である。これらの比率は、昨今の情報化の進展で、時々刻々と拡大していると思われる。大卒者の就職に関する学生・企業間の最初のコンタクトがこうした情報ネットワークを通して始まるという確率が次第に大きくなってきている。重要な点は、こうした情報ネットワークに、学生がどれほど手軽にアクセスできるか、またそのノウハウをいかに指導しているか、またそうした指導体制がどのように実現されているのかが注目される。

つぎに、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、調査の結果を表 3-7 でまとめた。

表 3-7 就職指導におけるデータベースの利用

	(大学票、%)				計
	利用する	あまり利用しない	使えない	無回答	
個別企業DB	73.6	14.9	3.4	8.0	100.0
大学独自のDB	12.6	5.7	65.5	16.1	100.0 (87)
民間のDB	42.5	25.3	20.7	11.5	100.0
大学間共同開発DB	4.6	19.5	60.9	14.9	100.0

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』などがあり、こうしたデータベース利用がまだ少ないこと、大学独自のデータベースもほとんど使えないという大学が多いことなどが指摘できる。

私立大学においては、今日そうした大学の当事者間で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たり、連携をしてその部分を補うという方式である。とくに、データベース関連では、むしろ民間がさまざまに張り巡らせているネットワークを、就職指导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こうとするものがある。関西学院大学などの大学が共同して、民間企業を利用して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という。

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、連携においては、国立大学であることの制約はさほど大きいものとは思われない。むしろ、99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学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、もっとも経験が浅く、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。表 3-8 では、全学レベルでの多様な領域における学外との連絡会議等の実施状況をみたものである。学外との連絡会議等を実施していない大学は 26.4 %であり、ほぼ4分の3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4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4分の1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見えてくる。

表 3-8 全学的な学外との連絡会議等の実施 - 大学タイプ別 -

	(大学票、多項目回答、%)						学外との連絡はしていない の会議等	大学数
	学外との連絡会議等を実施している							
	(1)経済団体	(2)企業	(3)地方公共団体	(4)教育委員会	(5)他の大学等	(6)その他		
大規模総合大学	33.3	22.2	33.3	0.0	44.4	22.2	0.0	9
総合大学	23.7	28.9	28.9	7.9	57.9	21.1	26.3	38
教育系大学	45.5	36.4	36.4	90.9	45.5	36.4	0.0	11
文系大学	14.3	42.9	0.0	0.0	28.6	14.3	42.9	7
理系大学	33.3	26.7	20.0	13.3	26.7	13.3	33.3	15
医学、芸術、体育系大学	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	14.3	71.4	7
合計	27.6	27.6	25.3	17.2	43.7	20.7	26.4	87

つぎに、この学外との連携を、学部単位でみたものが表 3-9 である。全学的な学外連携と比較してみると、数ははるかに少なくなっており、4分の1の学部が連絡

会議を実施するにとどまっている。ただし、専門分野別にみると、教員養成系の学部および工学系の学部で学外との会議開催が多くなしていることがわかる。ここでも、相対的にみて、教員養成系学部が、学外との連携確立へむけて各方面へアプローチしている様子が見えてくる。

表3-9 学部単位での学外との懇談会等の実施－学部専門分野別－

	(学部票、多項目回答、%)						学外との懇談会を実施していない	学部数
	学外との懇談会の実施あり							
	(1)経済団体	(2)企業	(3)地方公共団体	(4)教育委員会	(5)他の大学等	(6)その他		
人文系	4.0	8.0	8.0	4.0	16.0	4.0	84.0	25
社会科学系	6.7	10.0	6.7	3.3	13.3	8.3	75.0	60
理学系	3.2	3.2	0.0	6.5	3.2	3.2	87.1	31
工学、理工系	6.3	20.8	8.3	0.0	4.2	4.2	66.7	48
農学系	0.0	5.4	2.7	0.0	8.1	5.4	83.8	37
保健系、その他	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	95.2	21
教育系	8.0	12.0	12.0	22.0	10.0	20.0	52.0	50
合計	4.8	9.9	6.3	5.9	8.8	7.7	74.3	272

この学外との連携については、こうした会議開催の有無といった量的な観点だけでなく、むしろ、そこでの連携の質をみる必要があるだろう。機械的な年1回程度の定例の連絡会議ではなく、その実質的な協議や指導に関わる連携ができるような方向が求められている。第5章では、保護者会との連携を図る秋田大学、県内企業との連携について鳥取大学、県や専門職団体との連携という点で琉球大学の事例をとりあげている。