

原著論文

キャリアサポートシステムによる学生の就職支援の取組(1)

A study of the job assistance for students by the Carrier Support System(1)

末廣 健一¹⁾

Kenichi Suehiro

キーワード: 就職支援、学生支援、ポートフォリオ、主体的活動、情報システム

Key Words: job assistance, student services, Portfolio, Proactive action, Information systems

1 はじめに

現在の厳しい雇用情勢において、新卒学生の就職率の向上、学生の資質能力に対する社会からの要請や、一方、「大学全入」時代を迎え、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等が高まっている¹⁾。特に、喫緊の対策として、就職支援の強化などへの総合的な学生支援が求められている²⁾。さらに就職には学力だけではなく、行動力やコミュニケーション力などの主体的活動力や人間関係力が必要で、そのような力を高めることが必要である³⁾。大学においてもそのための何らかの支援策や取組が求められている。

そこで、その取組として本学では(山陽学園大学と山陽学園短期大学が共同で)キャリアサポートシステムによる学生への就職支援等の事業⁴⁾を平成 21 年度から平成 23 年度まで、3 年間にわたって実施している。この取組の中でも、キャリアサポートシステムは、学生の主体的活動力や人間関係力を高めるため、初年次から個人的かつ総合的に就職活動を支援するシステムとして構築した。これにより、インターネットによる就職情報の学生への即時通知、学生へのタイムリーなカウンセリングを可能にしている。また、検定資格取得等によるキャリアポイントを付与するキャリアポイント制度の導入により就職活動に対する動機を高めている。併せて個人のキャリアポイント等の記録を応募先にも見せる就職ポートフォリオをこのシステムで作成させている。これらにより、学生の課外活動や就職活動等の自己アピールの機会を与えると同時に活動の動機付けを与えて活動の活性化を図っている。

以下ではこのキャリアサポートシステムの構築内容と大学の役割を説明し、その導入の状況を元に現時点でのその効果について考察する。

2 研究の方法

本学の在学学生(表 1)に対して以下のような総合的な機能を持つキャリアサポートシステムを使用

¹⁾ 山陽学園大学総合人間学部生活心理学科

できる環境(情報システムと制度と運用体制)を用意し、その使用は強制ではなくあくまで任意であるが、奨励して利用させる。そして、利用の結果、登録されたデータや利用アンケート調査に基づきその利用状況を調べて、その現時点での効果について考察をする。

表 1 2010 年度の在籍生数(2010 年 5 月 1 日時点)

	学部	学科	在籍生数				
			1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	全学年
山陽学園大学	総合人間学部	言語文化学科	39	32	-	-	71
		生活心理学科	71	49	-	-	120
	コミュニケーション学部	コミュニケーション学科	-	-	69	76	145
	看護学部	看護学科	100	39	-	-	139
	合計	合計	210	120	69	76	475
山陽学園短期大学	-	食物栄養学科	72	72	-	-	144
		幼児教育学科	104	78	-	-	182
		合計	176	150	-	-	326
総計	合計	386	270	69	76	801	

3 キャリアサポートシステムについて

一般的に情報システムは、それを活用する組織において運用のための制度や運用体制が設けられていなければ機能せず、その結果活用もされず効果も発揮できない。本学のキャリアサポートシステムは情報システムであるが、それだけで機能を発揮するのではなく、その運用のための制度や体制を作り、それらの相乗効果として機能を発揮し効果をもたらすように構築した。本学の運用体制は事務部局のキャリアセンターと教員組織のキャリアセンター運営委員会で構成している。まずはその運用体制を説明する。

そして、キャリアサポートシステムは複合的な情報システムで、大きく分けると就職ポートフォリオシステムと就職情報システムの2つのサブシステムからなっている(図1)。その下に細かい機能がいくつもあるが、単純な機能を提供するだけでは使用機会も頻度も限られ、使用する動機も小さくなり、最終的な利用率も下がると思われるので多機能なシステムにした。例えば、ユーザーが情報を引き出すだけでのシステムではなく、ユーザー側が日々情報を入力して交換や蓄積をすることで価値があるようなインタラクティブなシステムにした。続けてその説明を行う。

3-1. キャリアセンターの概要

就職については、事務部に大学・短大合同のキャリアセンターを平成 21(2009)年 4 月より新たに設置し、平成 20(2008)年度までの就職センターの業務を引き継いで、常設窓口で学生への就職支援を行っている。またキャリアセンターは、平成 20(2008)年度までは別組織であった学習支援センターとキャリアアップセンターと就職センターの3つを統合した新組織であり、その目的は、3

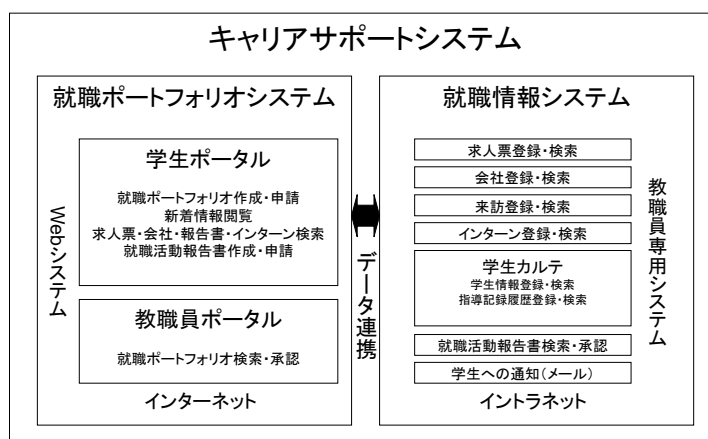


図1. キャリアサポートシステムの構成

年生からの就職支援だけではなくキャリア教育の一環として、近年の就職難や学生の就職への意識の低下及び学力を含めた就職活動力の低下に対応して、学生には入学時から就職への意識を高めさせる支援を行い、在学中に各種検定・資格取得などのキャリアアップ支援や学力を強化させる学習支援を行い、また就職活動に備えて就職試験に対応した一般教養教育や社会人教育を行い、就職活動の開始時期までにはその準備が整っているように一貫した支援を一元化した窓口で行うことである。具体的には、各種就職ガイダンスや研究会・懇談会の定期開催と、SPI 等の就職試験対策の学習支援、およびキャリアアップ支援としての各種検定・資格取得支援を行っている。

キャリアセンター部長(教員兼任)、キャリアセンター次長・課長補佐、職員 2 人の合わせて 5 人体制で、学生の個別指導を中心にキャリアアップ・就職支援を行っている。このうち一人はキャリアカウンセラーの資格を有しており、それを含めた 3 人がキャリアセンター窓口で学生に随時カウンセリングを行っている。

このキャリアセンターの運営組織として、各学科の教員からキャリアセンター運営委員 2 人が選出され、キャリアセンター運営委員会を構成している。さらにその下部組織として、就職部会、学習支援部会、キャリアアップ部会、インターンシップ部会の 4 部会を設置し、各部会に各学科から 4 人程度の教員の委員を配置して、それぞれの分野の課題に対して協議を行いその解決を図っている。キャリアセンター運営委員会はほぼ毎月開催され、4 部会と各学科とキャリアセンターの相互の情報交換や、全体協議によってそこで出された各課題の解決を図っている。またその結果を適宜学科会議へフィードバックを行っている。

一方教務側の態勢としては、1、2 年生では必修科目の基礎演習担当教員が、3、4 年生では各ゼミの担当教員がクラスアドバイザーとなり定期的に学生指導をするとともに、教員のオフィスアワーを設けることによって随時学生の進路の相談にのっており、キャリアセンターとの連携による就職支援や、大学院進学などの支援も行っている。

(図 2)

3-2. キャリアサポートシステムの運用制度

キャリアサポートシステムの運用制度としてキャリアポイント制度⁵を設けている。これは、学生に就職への意欲向上や就職活動支援のために平成 22(2010)年度から施行し、就職に役立つ各種検定資格取得や、学友会や大学祭などの委員活動や部活動など、またボランティア活動などの課外活動の実績をキャリアポイントとしてその学生に点数を与えて蓄積・加算し、それらを記載・説明した書類「就職ポートフォリオ」を作成する制度である。そのことにより、学生に学生自身の成長を気づかせ、活動に対する動機と自信を深めさせ、励みを与えて、課外活動を活発にさせて学生生活を充実させるとともに、その就職ポートフォリオを就職活動時に持たせて、学業以外の面の自己アピールをさせる制度である。

なお、キャリアサポートシステムの学生による使用は強制や義務にしていない。これはあくまで学生の自発的な行動や主体的な活動を喚起するためである。

そして学生の活動を、担当教職員が把握し評価する制度を設けることで学生とのコミュニケーション

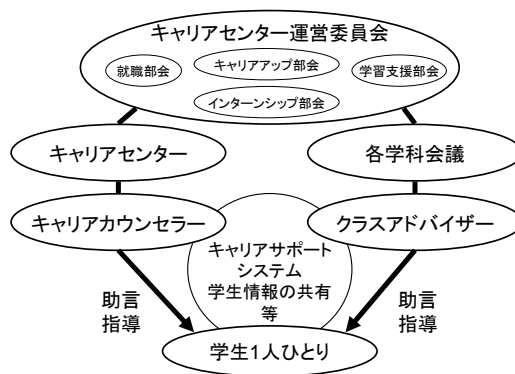


図2. 学生支援体制

ョンを促進し、学生の就職指導を行いやすくしている。

またシステムを利用して同じ学生のデータを見ながら、クラスアドバイザー教員による見守り・指導とキャリアセンター事務職員によるカウンセリング・指導の二重指導が出来るようにしている。

3-3. キャリアサポートシステムの運用体制

平成 21(2009)年度に構築したキャリアサポートシステム(就職情報システム、就職ポートフォリオシステム等からなる)を平成 22(2010)年度から稼働させ、キャリアサポートラボ(学生の就職活動拠点としてPC20 台を配置した部屋)を設けて、学生にキャリアサポートシステムを活用させて就職活動を支援している。そこでは専任要員を 1 人配置して学生の支援に当たらせている。そして各学科の就職担当教員にキャリアサポートシステムの PC を配布し学生の指導に使用させている。この就職担当教員がクラスアドバイザーでもあり、キャリアサポートシステムの実際の使用を行っており、その運用支援をキャリアセンターの事務職員 2 名が行っている。

また、キャリアセンターの事務職員も PC を使用してキャリアサポートシステムを利用して学生指導を行っている。

3-4. 就職ポートフォリオシステム(キャリアポイント制度を含む)

これは、キャリアサポートシステムを構成する 2 つのサブシステムのうちの 1 つで、授業(正課)以外の課外活動や各種検定資格取得活動、そして企業説明会参加等も含む就職活動の内容を学生が日々の活動記録(ポートフォリオ[®])として記載できるシステムである(図 3)。それらの活動記録を 1 年生のときから

記入をさせ、在学中にその記録を積み重ねて行くようにしている。記録は随時可能で、教員が半期ごとにその評価をするようにしている。

具体的には、学生はその記録をする都度、その活動記録をもって担当教職員(クラスアドバイザーや就職担当者)に「承認」の申請をする。(活動記録の記入画面で「申請」を選ぶことが出来る。)そうすれば、それを教員が閲覧したうえ、個々の活動に教員の評



図3. 就職ポートフォリオ学生入力画面

価コメントを記載し、別途定めたガイドライン⁷に基づき教員の判断で「承認」か「却下」を下せるようにしている。「承認」した場合はその活動が正規に認められたことを意味し、学生へはそのことが通知される。(学生ログイン後の画面の「承認済」欄に表示される(図 4)。一方「却下」した場合にはその活動そのものを認めない場合と、記載内容が不十分で書き直しを要求する場合の2つがある。学



図4. 学生のポートフォリオ閲覧画面

生は書き直しを要求された場合は書き直して何度でも再申請することが出来る。なおこの活動記録には写真を添付することが出来るようにしている。

学生は承認された複数の活動記録を定型の見栄えの良い書式に印刷できるようにしており、この印刷したものを「就職ポートフォリオ」(図 5)として就職活動の際に応募先に持参して自己アピールを出来るようにしている。このように学生にとってのアウトプット(成果品)が有ることは、学生にただ入力させるだけのシステムよりは意味があり、利用の動機付けになるのではと考えている。これは Web システムにして学外からでも学生と教職員のアカウント(ID、パスワード)でアクセス可能にしている。以上は学生ポータル(入り口)として就職ポートフォリオシステム(Web システム)上で提供する形をとっている。(図 1)

このように学生の初年時からの活動を担当教員が把握し評価をすることで、学生とのコミュニケーションを促進し、学生への就職指導を行いやすい環境を用意している。またこれは教員組織とは別の就職支援事務局であるキャリアセンターの事務職員も閲覧できるようにしており、これでひとりの学生を複数の教職員が把握し見守るようにして学生支援を強化できるようにしている。

さらに並行して、それらの承認された活動にキャリアポイントを付与して、そのポイントを積み立てることが出来るキャリアポイント制度を設置している。これは活動1つにつき1ポイント付与しており、それを積み立てることで、学生自身の成長に気づきを与えて活動に対する動機付けを行い、それがひいては就職活動に対する動機と自信を深めさせるような狙いを込めている。そしてある程度ポイントが蓄積できたら景品を与えるなどの特典を設ける様な工夫をすることで、活動に対するさらな

る動機を高める予定にしている。

3-5. 就職情報システム

これは、キャリアサポートシステムを構成する2つのサブシステムのうちのもうひとつのもので、これはさらに学生向けの情報システムと教職員向けの情報システムの2つに分かれている。

まず、学生向けの情報システムでは、本学にきた企業からの求人票をデータとして蓄積し検索できる機能(求人票登録・検索)と、その企業の概要をデータとして蓄積し検索できる機能(会社登録・検索)と、過去の学生の就職活動報告書を蓄積し検索できる(報告書登録・検索)などのデータベースから情報を検索できる機能からなっている。加えて、学生の携帯やパソコンのメールアドレスに、求人票などの就職情報の新着情報を届ける機能を持っている。これらはWebシステムにして学外からでも学生のアカウント(ID、パスワード)でアクセス可能にしている。(学生ポータル(図1))

次に、教職員向けの情報システムでは、上記に加えて、学生の基本属性と就職指導履歴などを学生情報として蓄積し検索できる機能(学生カルテ)をもっている。この教職員向けのシステムはセキュリティの為、教職員専用システムとして学内LANのイントラネット内のみで提供している。

学生カルテ機能では、学生が就職活動で企業にエントリーしたことなどの活動履歴や、教職員が指導した内容を記録する指導履歴を残せるようにしている。

これらの総合的な機能により、インターネットによる就職情報の学生への即時通知や、学生へのタイムリーなカウンセリングを可能にしている。

4 学生の利用状況

平成22(2010)年7月から学生によるキャリアサポートシステムの利用を開始し、学生の利用状況については、就職ポートフォリオの入力件数を調べ、そしてキャリアサポートラボの来室人数を調べた。

4-1. 就職ポートフォリオの入力件数

就職ポートフォリオシステムに初年次から本年度前期までの各種検定資格取得活動や課外活動を入力(申請)させた。学科別学年別の入力学生数およびその在籍学生数との比は次のようになっ



図5. 就職ポートフォリオの印刷例

た(表 2)。そのうち大学における入力学生数と在籍学生数との比、すなわち在籍学生のうち何%が
 入力したかの比率(利用率)は平均で約 31%となった。同様に短大では約 43%となった。そして大
 学短大全体では 34%となった。また1人何件でも申請できるので、そののべ申請数はすなわちの
 べ入力件数となる。その結果は学科別学年別に次表のようになった(表 3)。これによると1人当たり
 の平均入力件数は大学においては 2.4 件であり、短大においては 1.7 件であり、全体では 2.2 件と
 なった。

表 2. 平成 22(2010)年 8 月 4 日時点での入力学生数と利用率

	学部	学科	上段: 入力学生数/在籍学生数 下段: その比(小数点以下四捨五入)				
			1年次	2年次	3年次	4年次	全学年
山陽学園大学	総合人間学部	言語文化学科	4/39 10%	14/32 44%	-	-	18/71 25%
		生活心理学科	19/71 27%	23/49 47%	-	-	42/120 35%
	コミュニケーション学部	コミュニケーション学科	-	-	9/69 13%	16/76 21%	25/145 17%
	看護学部	看護学科	43/100 43%	0/39 0%	-	-	43/139 31%
	合計	合計	66/210 31%	37/120 31%	9/69 13%	16/76 21%	128/475 27%
山陽学園短期大学	-	食物栄養学科	4/72 6%	17/72 24%	-	-	21/144 15%
		幼児教育学科	90/104 87%	30/78 38%	-	-	120/182 66%
		合計	94/176 53%	47/150 31%	-	-	141/326 43%
総	合	計	160/386 41%	84/270 31%	9/69 13%	16/76 21%	269/801 34%

表 3. 平成 22(2010)年 8 月 4 日時点でののべ入力件数と1人当たりの入力件数

	学部	学科	上段: のべ入力件数/入力者数 下段: その比(小数点二位以下四捨五入)				
			1年次	2年次	3年次	4年次	全学年
山陽学園大学	総合人間学部	言語文化学科	4/4 1.0 件	45/14 3.2 件	-	-	49/42 1.2 件
		生活心理学科	44/19 2.3 件	25/23 1.1 件	-	-	69/42 1.6 件
	コミュニケーション学部	コミュニケーション学科	-	-	28/9 3.1	60/16 3.8	88/25 3.5
	看護学部	看護学科	98/43 2.3 件	0/0 -	-	-	98/43 2.3 件
	合計	合計	146/66 2.2	70/37 1.9	28/9 3.1	60/16 3.8	304/128 2.4
山陽学園短期大学	-	食物栄養学科	6/4 1.5 件	44/17 2.6 件	-	-	50/21 2.4 件
		幼児教育学科	123/90 1.4 件	72/30 2.4 件	-	-	195/120 1.6 件
		合計	129/94 1.4 件	116/47 2.5 件	-	-	245/141 1.7 件
総	合	計	275/160 1.7 件	186/84 2.2 件	28/9 3.1 件	60/16 3.8 件	549/269 2.2 件

4-2. キャリアサポートラボの来室者数

キャリアサポートラボでは来室した学生にその都度調査票を渡して記入してもらい回収している。
 その調査票には、学科と学年、そして利用目的を「ユーザー登録」「ポートフォリオ制作」「就職」「学

習支援「インターンシップ」の中から重複して選ぶようになっている。1人の学生が何回でも来室できるので、利用状況はそののべ来室人数となる。その結果は学科別学年別に次表のようになった(表4)。そして1人の学生が平均何回キャリアサポートラボに来室しているかを見るために、のべ来室人数を在籍学生数で割った。その比は、大学で平均0.7回で、短大で0.5回で、全体で0.6回であった。

表4. 平成22(2010)年7月から9月のキャリアサポートラボのべ来室人数

	学部	学科	上段：のべ来室人数/在籍学生数 下段：その比(小数点二位以下四捨五入)				
			1年次	2年次	3年次	4年次	全学年
山陽学園大学	総合人間学部	言語文化学科	117/39 3回	14/32 0.4回	-	-	131/71 1.8回
		生活心理学科	63/71 0.9回	0/49 0.0回	-	-	63/120 0.5回
	コミュニケーション学部	コミュニケーション学科	-	-	32/69 0.5回	33/76 0.4回	65/145 0.4回
	看護学部	看護学科	53/100 0.5回	0/39 0.0回	-	-	53/139 0.4回
	合計	合計	233/210 1.1回	14/120 0.1回	32/69 0.5回	33/76 0.4回	312/475 0.7回
山陽学園短期大学	-	食物栄養学科	14/72 0.2回	32/72 0.4回	-	-	46/144 0.3回
		幼児教育学科	97/104 0.9回	14/78 0.2回	-	-	111/182 0.6回
		合計	111/176 0.6回	46/150 0.3回	-	-	157/326 0.5回
総	合	合計	344/386 0.9回	60/270 0.2回	32/69 0.5回	33/76 0.4回	469/801 0.6回

また利用目的を調査した結果は次表のようになった(表4)。これらの表によると、キャリアサポートラボの来室者のうち72.3%が就職ポートフォリオを制作している。一方、就職を目的としている人は3.1%となっている。

表4. 利用目的別来室者数

利用目的	人数	構成比	ラボ来室人数(469人)との比
ユーザー登録	458	55.4%	97.7%
ポートフォリオ制作	339	41.0%	72.3%
就職	26	3.1%	3.1%
学習支援	3	0.4%	5.5%
インターンシップ	1	0.1%	0.2%
合計	827	100%	176.3%

5. 考察

キャリアサポートシステムがその目的である学生の活動等を誘引または喚起したかについては以下のように考えられる。キャリアサポートシステムの利用率が大学短大全体の学生数の34%であったこと、そして全学生から見てキャリアサポートラボの平均来室回数が0.6回だったということは、使用が強制されていないキャリアサポートシステムの存在が学生の利用を促すという誘引方法または喚起方法としての効果はあったと言えよう。

次に、その全利用者の平均入力件数が2.2件と言うことは、奨励している課外活動等が1人当たり平均2.2件行われているとすることを示しており、それは利用した全学生269人の2.2倍の591.8件の活動があったとすることを意味している。ただし、この活動件数のうちどのくらいがキャリアサポートシステムによって喚起された活動かどうかは、システム導入以前の活動件数を調べてみないとわからない。これは今後の課題である。

一方、キャリアサポートラボの来室者のうち就職目的の利用者が少ないのは、これはまだ8月時

点の利用で、大学3年生と短大1年生の秋から春にかけての就職活動の時期のその前であるからと見られる。

6. 今後の課題

今回の研究ではキャリアサポートシステムが学生の学業以外の活動を活性化させ、その結果就職に寄与するかどうか仮説となっている。実際の就職面接等で学生は学業以外の活動等の自己アピールを求められているので、企業側がそれを求めていることは確かである。しかし学生の活動と就職率の関係が相関しているかどうかの研究は管見の限りでは見出せない。それはあくまで今回の仮説である。今後の研究でその一端を明らかにしてゆければと思っている。

いずれにしてもキャリアサポートシステムの運用はまだその1サイクルの1年を経過していない。これから今後1年間の活動の全体を測定する予定である。

また就職ポートフォリオによる自己アピールが就職率向上に効果があったかの測定のために、就職ポートフォリオの就職活動での利用実績を測定する予定である。

就職ポートフォリオについては、学生の申請に対して教員がコメントを付与して承認を与えるという過程を経る。このことが教員による指導回数増加になり、学生と教員のコミュニケーションの増加になる。このような指導やコミュニケーションの増加が就職率向上に寄与したかを調べる予定である。そのために就職ポートフォリオの印刷回数を測定することや、システムに記録された就職指導履歴や就職活動報告を調べる予定である。

そうしてキャリアサポートシステムにより学生の活動が増えたということがわかれば、活動誘発「装置」としての役割は果たしたと言えよう。また、就職ポートフォリオでの自己アピールが就職率を上げたことがわかれば、就職ポートフォリオが就職率向上に効果があることがわかるであろう。しかしながら、1年後の就職率が上昇しなければ効果があったとはなかなか言えないであろう。就職率の上下の要因は学生の活動の多い少ないだけではなく、求人数の増減などその年の経済状況に多くは依存しているからである。

一方、キャリアサポートシステムの運用体制等の大学の役割については欠かせないものであるが、教職員の負担が少なくない。学生を指導・助言する教員については、1クラス10人くらいから数10人の学生を担当しており、彼らが申請してくる就職ポートフォリオについて中身をチェックしコメントを付与して承認または却下するという手間がかかる。また、キャリアカウンセリングを行っている職員にとっては、一度にひとりずつの学生しか対応できない。現在3人の職員がいるが1日に対応できる学生数は十数人程度である。そして、教職員はその指導の記録をキャリアサポートシステムに残すようにしているが手間がかかる。教職員は大変であるが、その意識改革をしてこれらの労力を日常業務として位置づけてゆかなければならない。

7. 謝辞

本研究には文部科学省大学教育・学生支援推進事業【テーマB】学生支援推進プログラムの取組の補助金を使用している。この補助金獲得には本学大学短大の多数の教職員のご協力を頂いた。また、本取組の推進には本学大学短大の多数の教職員及びキャリアセンターの職員のご協力を頂いている。これらの方々には深く感謝する。

参考文献

- ¹ 文部科学省「平成 22 年度大学生の就業力育成支援事業公募要領」事業の背景・趣旨より、2010
- ² 文部科学省「平成 21 年度大学教育・学生支援推進事業公募要領」事業の背景・目的より、2009
- ³ 経済産業省「平成 21 年度就職支援体制調査事業 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」1 1 1 社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素【対日本人学生・対企業】より、2010 平成 22 年 6 月
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/shakaijinkan.pdf>
- ⁴ 文部科学省「平成 21 年度大学教育・学生支援推進事業 【テーマ B】学生支援推進プログラム」に採択された。詳細は山陽学園大学の補助金申請調書を参照。2009
- ⁵ キャリアポイント制度は既に中京学院大学でキャリアポイント積立制度として、2008 年度から導入している。<http://www.chukyogakuin-u.ac.jp/gp/career/index.html>
- ⁶ 岡本幸、長滝寛之、斉藤明紀、都倉信樹、増澤利光、「大学教育に適した学生ポートフォリオシステム」、コンピュータと教育 68-8、2003.2.7
- ⁷ 山陽学園大学・山陽学園大学キャリアセンター運営委員会「キャリアサポートシステムの説明」と「就職ポートフォリオ・キャリアポイント候補一覧」文書として示している。2010