

JILPT 資料シリーズ

No.156 2015年 5 月

大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態 ーヒアリング調査による検討ー



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態 —ヒアリング調査による検討—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

新規大卒者の採用場面では、一定レベルの基礎学力とともに、面接でのやりとりから推測される人物評価や行動特性が依然として重視される傾向にある。このような環境下では、面接での即興のやりとりを不得意とする学生や、コミュニケーションを元々苦手とする個人特性を持つ学生は、人物評価で高得点を得ることは難しく、結果として、景気動向に関わらず就職決定に苦勞する可能性がある。一般的に企業は人物評価を重視する採用方針であるため、このような若年者は就職困難者に陥る危険性を常にはらんでいると言える。大学では、就職課やキャリアセンターが、一般の学生への就職ガイダンスに加えて、そのような就職困難に陥りそうな学生を丁寧に個別支援する体制を整えている。時にはキャリアセンターだけでなく、教員や学生相談室等と協働して支援にあたっている。本書では、大学キャリアセンターが特に就職困難な学生に対して具体的にどのような支援を行い、成果を上げているかという実態をとりまとめたものである。

本研究の出発点は、2013年に公表したJILPT資料シリーズNo. 123「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」である。特に心理系の大学教員から反響があり、大学にも同様の就職困難な学生が存在するが、教員が対応に苦慮しており、他大学の事例をぜひ聞きたいとの声を各方面から聞いた。一方、2014年に公表した大学等キャリアセンター調査（JILPT 調査シリーズ No. 116）では、キャリアセンター職員が教員との連携や協力を強く期待する声も上がっていた。本研究では、このような大学における就職支援の実態を、できるだけ偏りのないよう大学を選定した上で、聞き取り調査を依頼することとし、結果として全国17大学からご協力をいただくことができた。選定先の大学教職員の方々には、それぞれ長時間にわたるインタビューだけでなく、本書資料編の文面確認にも真摯にお付き合いいただいた。ご多忙な中でのご協力にあらためて感謝の意を表したい。教職員の方々のインタビューには、困難を乗り越える様々な取り組みの中に有益なヒントがちらばめられており、そのご努力には頭の下がる思いである。

本書が、大学関係者や若年者への就職支援の現場にたずさわる方々のお役に立てる情報となれば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

調査担当者と執筆分担

[氏 名]	[所 属]	[執筆担当]
ふかまち 深町	たま ゆ 労働政策研究・研修機構 副主任研究員	全 章

研究参加者一覧 （執筆者を除く）

室山 晴美 労働政策研究・研修機構 統括研究員

大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態 ーヒアリング調査による検討ー

目 次

まえがき

第Ⅰ部 調査・分析編

1. はじめに	1
1－1 調査の背景と論点整理	1
1－2 方法	5
1－3 調査結果の整理にあたって	7
2. 大学就職課／キャリアセンター ヒアリング調査結果の概要	9
3. まとめ	67

第Ⅱ部 資料編

A 大学	76
B 大学	82
C 大学	91
D 大学	97
E 大学	104
F 大学	109
G 大学 (※女子大)	115
H 大学	124
I 大学	131
J 大学	138
K 大学	145
L 大学	152
L 大学 (教員ヒアリング)	159
M 大学	163
N 大学	173
O 大学	182
O 大学 (教員ヒアリング)	188
P 大学 (※女子大)	193
Q 大学	201
■ 調査に用いたヒアリングシート (キャリアセンター職員用)	209
■ 調査に用いたヒアリングシート (教員用)	211

第Ⅰ部 調査・分析編

1. はじめに

1-1 調査の背景と論点整理

若年者、特に新規大卒者の就職状況は、その時代の景気動向に大きく影響を受けるものである。厚生労働省と文部科学省による「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によると、大学卒業予定者の就職内定率の推移は、平成24年3月卒業生以降、10月1日～4月1日までの2ヶ月ごとの各調査時点において、前年度卒業生の内定率を上回っており、近年は堅調な回復傾向で推移していると言える。¹ 新規大卒者の採用場面においては、ある一定レベル以上の基礎学力とともに、面接でのやりとりから推測される人物評価や行動特性が依然として重視される傾向にある。そのような環境下では、面接での即興のやりとりを不得意とする一部の学生は人物評価で高得点を得られにくいため、採用試験に合格しにくく、その結果、景気動向の如何を問わず就職決定に苦労する可能性がある。一般の学生のみならず、例えば発達障害やそれに近い特性を持つ学生でコミュニケーションを特に苦手とする場合はさらに難しく、企業側に個人特性への事前理解や配慮を求めなければ、採用や採用後の定着も困難な状況にあると考えられる。すなわち、企業側が人材採用において人物評価を重視する以上、景気動向に関わらず、面接場面でのやりとり等のコミュニケーションを苦手とする求職者は常に就職困難者に陥る危険性をはらんでいると言える。

このような苦手さを持つ学生に対し、例えば、模擬面接や基礎的なコミュニケーションの訓練等が有効に働く可能性がある。さらに、個別面談の場で本人の不得意とする部分を集中的に鍛えることで、より効率的な改善が期待される。しかし、一般的に、不得意分野を改善することには相当の時間がかかる。支援者が示すアドバイスやコツを本人が納得して理解し、順調に改善できる場合もあれば、少しずつの進歩しかみられないケースもあるだろう。あるいは、そもそも支援自体や、支援者からアドバイスを受ける必要性を本人が理解せずに、支援の場から遠ざかったり、利用拒否するケースもあるだろう。このように、支援側が、支援が必要な対象者に適切な支援策を届けるためには、不得意に対処する支援メニューを単に実施するだけでなく、対象者への呼びかけや捕捉から始めなければならない場合がある。これを大学生への就職支援の場面に当てはめて考えると、大学就職課／キャリアセンター（以下、大学キャリアセンター）が就職に時間のかかりそうな学生に対し特別な個別対応を実施したり、キャリアセンターに出てこない学生に入室を呼びかけることを意味する。では、実態として、大学キャリアセンターでは就職支援を必要とする学生に対し、どのような具体策を講じ、また、支援の必要性を感じていないが実際には必要と思われる学生にどう呼びかけているのだろうか。このような多岐にわたる活動を限られた職員数で対応することは実際に難し

¹ 特に、平成27年3月卒業生の場合、10月1日、12月1日、2月1日、4月1日の各時点の調査において、平成26年3月卒業生よりも約2～4ポイント上回っており、より顕著な伸びを示している。

く²、周囲の人材や組織と連携して効率よく活用することが求められ、その点の工夫も必要と考えられる。

そこで本研究は、大学キャリアセンターにおいて、就職支援の対象となる学生の中でも、特に就職決定に時間がかかりそうな学生（就職困難学生）への支援の実態について、ヒアリング調査を通じて明らかにすることを目的とする。

■大学キャリアセンターでの就職支援の性質と本研究の課題設定

労働政策研究・研修機構（2013）では、若年者就職支援機関のうち、新卒応援ハローワークと地域若者サポートステーションの来所者の中で特に就職困難なケースへの支援や対応について、支援者を通じたヒアリング調査（以下、支援者ヒアリング調査）を2012年に実施した。特に新卒応援ハローワークでは、来所者の多くが大学生であり、大学キャリアセンターの利用者と重なりがみられる。しかし、就職支援機関としてみた場合、両者の機能には根本的な違いが二つある。

一つは、大学キャリアセンターでは全学の就職支援に関して責任を持つため、来室しない学生にも支援の手を差し伸べる必要がある点である。一般の若年者就職支援機関が基本的には来所者を対象とした支援を行うのと対照的である。

もう一つは、特別な配慮を要する学生が来室した場合に、キャリアセンター単独で対応しようとする则行き詰まる可能性がある点である。例えば発達障害の傾向が疑われる学生等、特別な支援や配慮が必要とされる場合、若年者就職支援機関には内部あるいは周辺に専門性を持つ人材（例えば、臨床心理士、精神保健福祉士等）がおり、連携して対処する流れがあるが、大学キャリアセンター単独では内部にそうした機能を持つことはない。したがって、学内外に特別支援に対応できる専門人材等の支援リソースをいかに確保しているかが、就職困難な学生に対処する上で重要となる。

すなわち、一般の若年者就職支援機関と比較すると、キャリアセンターは、①支援対象層が来室する学生以外の全学生に広がりを持つ点と、②来室する学生の「多様性」へ対応するのにセンター単独では限界があるという性質を持つ。このような限界を解消するためには、支援を必要とする学生が確実に来室し、キャリアセンターの支援スキームにきちんとつながるような仕組み作りと、専門性を持つ人材や部署等との緊密な連携が必要である。そこで本研究では、この二点を中心にヒアリング調査の設計を進めることにした。

①来室する学生への確実な支援と支援対象者層の広がりに対処するアプローチ

第一点目として、来室する学生に対する確実な就職支援を行う仕組みと、まだ来室していない支援対象者へのアプローチの問題をヒアリング項目に含めることにした。

² 労働政策研究・研修機構（2014, p.103）によると、大学キャリアセンターの常勤スタッフ数は4～5名と回答した大学が最多で30.1%であった。

前者の確実な就職支援を行う仕組みについては、大多数の学生がキャリアセンター（特に個別相談）と最初に関わる機会を尋ねることにした。学生との最初の関わりをきっかけに、できるだけ多くの学生の就職支援を行うことが、キャリアセンターの業務を効率的に運営する上で重要だからである。

後者については、「来室しない学生へのアプローチ」として、連絡手段、利用につながる学生とそうでない学生の違い等を中心にヒアリングを行うことにした。実際に、大学キャリアセンターだけでは多様な学生全てに対応することは難しく、場合によっては利用から離れる学生がいることもやむを得ない。若年者就職支援機関での支援者ヒアリング調査においても、キャリアセンターの支援が合わずに来所する学生の声が支援者を通じて間接的に報告されており、例えば、相談員の相性が合わない、指導内容を心理的に受け入れられない、支援メニューが3年生用が変わったため4年生は利用しにくい体制になった等の報告があった（労働政策研究・研修機構, 2013, p.17, 121, 133, 143）。一方、2013年に大学等に実施したキャリアセンター調査（以下、大学等キャリアセンター調査）においては、大学キャリアセンターが中長期的に取り組んでいる重点課題として、「キャリアセンターの利用促進」と「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」が上位2位と3位を占めている（労働政策研究・研修機構, 2014, p.109）。³ したがって、利用しない学生への呼びかけは大学キャリアセンター側の関心も高いと推測されることから、職員に実際の支援内容について尋ねることが有効だと考えた。

最後に、支援対象者層の広がりの一部として、在学生に次ぐ優先順位の支援対象者である、卒業生（特に未就職卒業生）、卒業後の早期離職者、学校中退者への具体的な支援実績や経験についても尋ねることにした。

②来室する学生の「多様性」へ対処と連携状況

まず、「多様性」に富む学生の中でも特に就職困難と感じられるケースについて、整理することにした。就職困難なケースには、態度や物事の捉え方、心理的な要因等が原因で一般の学生が困難に陥るケースのほか、発達障害や精神障害等の傾向が疑われる学生のケースも含まれる。2012年に実施した支援者ヒアリング調査においても、来所する現役大学生や大卒者の中で、知的障害が疑われるケースや、発達障害を持つ大卒者で福祉的就労や中小零細企業への就職に抵抗を示すケース等が報告されており（労働政策研究・研修機構, 2013, p92）、このような学生は事前に大学キャリアセンターでも何らかの関わりを持っていたことが推測されるため、今回の調査でその具体的な支援内容を把握する方がよいと考えた。

第二に、キャリアセンター単独による支援では解決が難しい案件で、連携が必要な場合の

³労働政策研究・研修機構（2014）は、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校の就職課またはキャリアセンターに対して2013年に実施された「キャリアガイダンスと就職支援の方法に関する調査」と称するアンケート調査結果をとりまとめている。

連携先（学内・学外）について尋ねることにした。連携の重要性については、支援者ヒアリング調査の結論でも取り上げられており、支援者の所属する機関の環境や連携のしにくさが就職困難性に影響を及ぼす可能性が示されている（労働政策研究・研修機構, 2013, p.112）。大学キャリアセンターにおいても、特に就職困難な学生に関して学内外で連携先を見つけられているか、それがどの程度利用しやすい位置づけにあるかが重要となる。学内の連携先リソースとしては、特に教員との連携に着目している。その理由は、大学等キャリアセンター調査結果によると、卒業生の進路未決定者率の低い大学（つまり、卒業時に就職先等の進路が決まっている卒業生が多い大学）ほど「就職課・キャリアセンターの運営に教員が積極的に関与している」と回答した大学の割合が高かった（労働政策研究・研修機構, 2014, p.140）ことと、職員による自由回答の中でも、教員の協力や就職支援への理解が重要という意見が多く挙げられていたからである（同, p.116）。同調査の中では、教員連携の具体的な内容までは明らかにされなかったため、今回のヒアリング調査で詳しく取り上げるべきテーマだと考えた。さらに、新たな視点として、就職支援を行っている教員自身が同僚である他の教員の関わり方をどのように捉えているのかについても、可能な限りヒアリングで把握することにした。これは、2013年に実施した大学等キャリアセンター調査が職員側の意見のみを聴取するアンケートとなっており、バランスをとるためにも、教員側の意見に配慮し、大学全体での連携や情報共有の実態を整理することが重要と考えたためである。

最後に、大学求人と学生とのマッチングの現状についても取り上げることにした。キャリアセンターには多様な学生が来室し、それに対処する必要があるとしても、最終的には就職支援の成果が就職内定率という数字で表されるため、効率よく成果を上げることも同時に求められる。そのため、キャリアセンター側が最も把握しやすい求人である大学求人と、学生とのマッチングの仕方や現状について調査することにした。初職時点で質の良いマッチングが実現できれば、卒業後の早期離職を避けられる可能性にもつながり、キャリアセンターでの就職支援における質の向上という好循環を生むと考えられるからである。

■ヒアリング調査の枠組み

以上の観点から、今回のヒアリング調査の枠組みを以下のように設計した（図表1-1）。それぞれの項目に含まれる内容は以下の通りである。

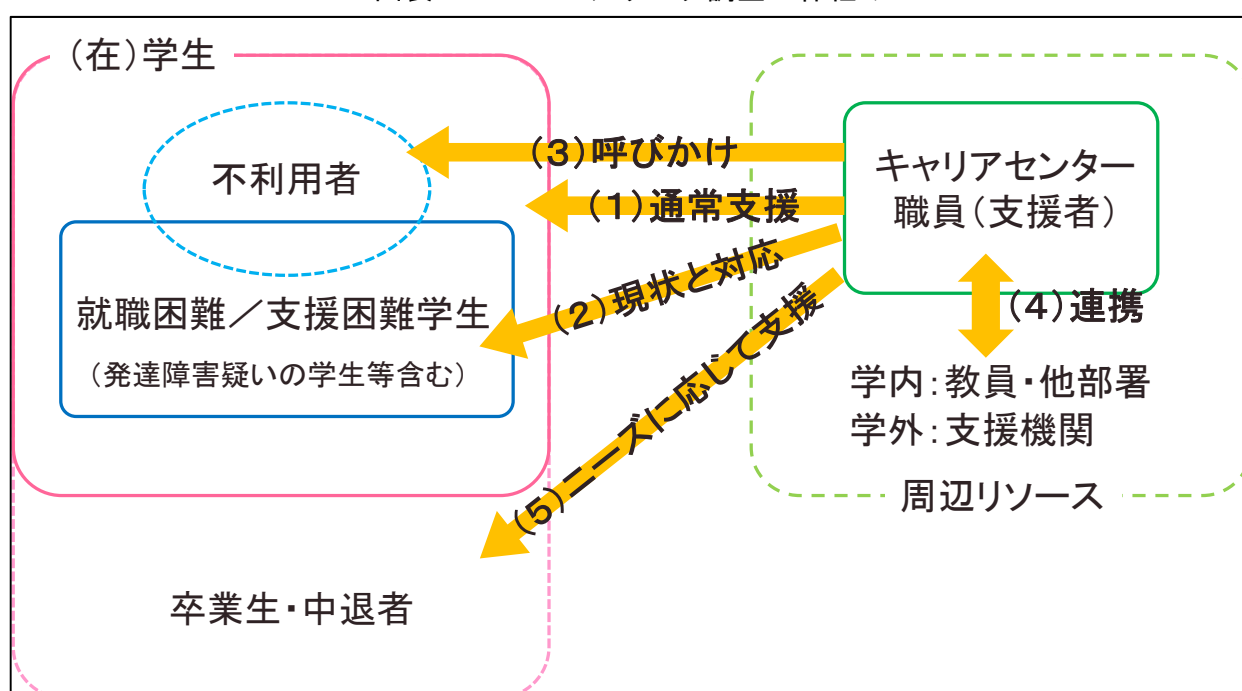
（1）キャリアセンターにおける就職支援と学生の行動

- 最初に利用するきっかけ
- 就職支援の特徴
- 学生と学校求人とのマッチング状況
- 就職支援業務におけるキャリアセンターの今後の課題

（2）就職困難と感じられる学生の現状と対応

- 支援者目線による就職困難学生の特徴
- 配慮、対応の仕方
- 発達障害等が疑われる場合の現状と対応
- (3) キャリアセンターを利用しない学生への連絡や対応
 - 具体的な連絡方法
 - 利用につながりやすい学生、利用につながりにくい学生の特徴
 - 学生の自主性尊重とキャリア支援のスタンスについての課題
- (4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況
 - 学内での連携について
 - 学外での連携について
- (5) 未就職卒業者・早期離職者・中退者への支援
- (6) 今までの印象に残る支援成功例・苦労例（※本稿では非公開）

図表 1－1 ヒアリング調査の枠組み



1－2 方法

(1) 調査対象校

本調査の対象校は以下の基準で選定した。

大学等キャリアセンター調査（労働政策研究・研修機構, 2014）から大学の回答分（459 校）を集め、自由記述欄に回答があった大学（195 校）または「一般学生と同じ流れでの就活が難しい人の相談への対応が難しい」と回答した大学（246 校）を一次対象校として絞り込んだ。この時点で 327 校となった。ヒアリング調査では調査対象校の性質によって調査結果が

大きくゆがむ可能性があることから、大学等キャリアセンター調査の結果を踏まえ、学校規模、進路未決定者率、地域の多様性を確保しながら学校を選定することとした。そこで、大学等キャリアセンター調査における、学校規模（学生数）の3群（大・中・小規模校）×進路未決定者率の3群（未決定者率高・中・低群）の全9セルに一次対象校を割り当てた。⁴そして各セルからヒアリング先を2校選ぶこととしたが、最終的に絞り込んだ条件は、①（当調査で全大学数の7割以上を占めた）私立大学であること、②学部構成が特殊進路中心の学部（医薬看護系、工学系のみ等）で構成されておらず人文系学部のみ、あるいは人文系学部（すなわち、一般企業への就職が多いと想定される学部）を必ず含むこと、とした。大学の立地についても、都市部と地方のバランスを考慮した。⁵各セル2校ずつ計18校の選定を予定していたが、最終的に依頼が可能だった17校に対し調査を実施した（図表1－2）。

図表1－2 17大学の選定結果（学校規模×進路未決定者率別）

		進路未決定者率（「未決定者＋一時的仕事 ＋不明」の合計割合）		
		高(20%～)	中(10～20%)	低(～10%)
規模 (学生数)	大(3,783人～)	■B校(都市部) ■N校(都市部)	■A校(都市部) ■J校(都市部)	■G校(都市部)
	中(1,137～ 3,782人)	■Q校(都市部) ■O校(都市部)	■C校(都市部) ■I校(都市部)	■F校(都市部) ■P校(都市部)
	小(～1,136人)	■E校(地方) ■L校(地方)	■D校(地方) ■M校(地方)	■H校(地方) ■K校(地方)

（2）調査回答者と調査実施時期

本調査では、大学キャリアセンターでの支援の実態を日常的に把握している職員を中心にヒアリングを実施するとともに、可能な限り教員に対してもヒアリング調査を依頼した。その結果、全17校で合計34名の教職員の方々から、直接聞き取りの機会をご提供いただいた（図表1－3）。文書での回答にご協力いただいた教員もいた。職員と教員が同席してヒアリングを実施したケースが5件、職員と教員とで別途ヒアリングの時間をいただいたケースが2件あった。

なお、本調査の実施時期は2014年9月～2015年1月であった。

⁴ 規模と進路未決定者率は、労働政策研究・研修機構（2014）の大学等キャリアセンター調査で用いたカテゴリを使用した。すなわち、学校規模では、大規模校を3,783人以上、中規模校を1,137～3,782人、小規模校を1,136人以下とした。進路未決定者率については、「一時的な仕事に就いた者の割合」＋「進学も仕事もしない者の割合」＋「不明・その他」の割合を合計したものと定義し、高群を20.0%以上、中群を10.0～20.0%、低群を10.0%以下とした。

⁵ 結果として、小規模校はすべて地方都市を拠点とする大学、中・大規模校はすべて都市部を拠点とする大学となった。

図表 1－3 17 大学のヒアリング回答者属性

学校名	規模	未決定者率	立地	回答者	実施状況
A校	大	中	都市部	職員1名	教員分も踏まえて回答
B校	大	高	都市部	職員2名	同席
C校	中	中	都市部	職員1名、教員2名 ほか(文書回答)	
D校	小	中	地方	職員1名	
E校	小	高	地方	職員1名	
F校	中	低	都市部	職員3名	
G校	大	低	都市部	職員1名、教員1名	同席
H校	小	低	地方	職員1名、教員1名	同席
I校	中	中	都市部	職員1名、教員1名	同席
J校	大	中	都市部	職員1名	
K校	小	低	地方	職員1名	
L校	小	高	地方	職員2名、教員1名	教員ヒア別途実施
M校	小	中	地方	職員1名、教員1名	同席
N校	大	高	都市部	職員3名	
O校	中	高	都市部	職員3名、教員2名	教員ヒア別途実施
P校	中	低	都市部	職員1名	
Q校	中	高	都市部	職員1名	

1－3 調査結果の整理にあたって

本研究はヒアリング調査をとりまとめるという性質上、ケース件数が限られることから、数値や割合を示すことはなじまないと判断されたため、特別な場合を除いて数値は示さない方針とした。むしろ、各大学ケースでの内容面を掘り下げて紹介することに注力した。

同様に、学校規模の大小、進路未決定者率の高中低というカテゴリについても、本調査設計に大学の多様性を含めるために行ったものであり、セル内の件数も限られることから分析は行わない方針である。しかし、特に進路未決定者率の問題については関心が高い読者も多いことから、第2章の最後に、特に進路未決定者率の低い大学の特徴について、仮説的なまとめを提示することにした。ただし、今回調査した大学で得られたケースに限った仮の結論であることにご留意いただきたい。

引用・参考文献

厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」。

労働政策研究・研修機構 (2013). 若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態

—支援機関ヒアリング調査による検討—, JILPT 資料シリーズ No.123.

労働政策研究・研修機構 (2014). 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 ―就職課・キャリアセンターに対する調査結果―, JILPT 調査シリーズ No.116.

2. 大学就職課／キャリアセンター ヒアリング調査結果の概要

(1) キャリアセンターにおける就職支援と学生の行動

■最初に利用するきっかけ

大学生がキャリアセンターを意識的に利用しようとして来室する最初の機会は、多くの場合、3年生を対象とした進路登録や面談の機会（17大学中11大学）と、3年生時点での自発的な来室（17大学中7大学）を通じてであることが明らかとなった（図表2-1）。

その他の機会としては、意識の高い学生が低学年のうちにキャリア教育の授業を通じて関心をもち、キャリアセンターに初来室するケースがある（B校、F校等）ほか、卒業への単位不足が解消された時点で就職活動が可能となり来室するケース（Q校等）も聞かれた。

図表2-1 キャリアセンターに来室する最初の機会・きっかけ⁶

①3年生対象の進路登録および面談のために来室

◆3年生対象の個別面談のために来室

◆3年生対象の進路登録(就職・進学含む)のための来室

(注:面談と進路登録は必須・任意どちらの場合もあり)

②3年生の自発的な来室(就職ガイダンス等を受けた後で)

◆春または秋の就職ガイダンス後に大多数の学生が来室

◆個別相談案内時、ガイダンス後、保護者会後に来室数が増加

③その他

◆1～2年次のキャリア教育科目に関連した来室

◆3～4年生で来所への様々なアプローチ(電話等)を受けての来

◆学業不振の4年生で、卒業見通しがついてからの来室

◆(進路登録のために初来室)3年生秋に進路調査を行い、進路登録カード(写真付)を全員提出することになっている。したがって3年生全員が一度は必ず当室の窓口に来る仕組みがある。全員来なさいというアナウンスは毎回のキャリア支援講座(必修の正規科目)の場で行っている。当室では、進路調査の際に学生の顔写真を全員分撮影し、進路登録カードに貼っている。履歴書用の正式な写真ではなく、本学保管用なので、私服の状態で簡単に撮影している。写真が貼ってあると、学生の名前と顔を把握しやすい。(H校)

⁶ 本稿の図表のまとめ方について、全17大学のヒアリング回答から類似した回答がより多く集まった事例を上から順に表示している。例えば、当図表では①、②、③の順に多くの回答が得られたことを示している。ただし、回答件数については、一部を除いて表示していない。理由は、当調査がヒアリング調査であり、回答数の多寡を量的に示すことよりも、質的な内容面を中心に整理・分析する方が本稿の目的に即し、適切であると判断したためである。

◆(進路登録と面談がセット)進路登録票を一度しっかり記入する必要があるため、来室しない学生には呼び出しをかける。3年生は授業数も少なく、空き時間があるはずなので、せめて名前と学籍番号だけは書きにくるようにと指導している。その際に面接を行う。それでも毎年5～6人はどうしても提出しない学生もあり、そういう学生の様子はつかめない。4年生の時点でも再度呼び出しをかけて、なんとか進路登録票を書かせるようにしている。(K 校)

◆(ガイダンスの後に初来室)最初に来室するきっかけとしては、ガイダンスに参加した学生がその流れで来室する形が最も多い。ガイダンスに全く参加しなかった学生が、後から焦って来室することもある。時期は様々で、3年生で来室したり、4年生になってから来室する場合もある。4年生の秋になってもまだ来室しない場合もある。(I 校)

◆(4年生時点での初来室)1月以降も4年生が多く来室する。本来なら12月までにもっと就職活動をして欲しいが、本学の学生は卒論や学業の単位取得が精一杯で就職まで手が回らない学生も多く、12月中旬の卒論提出後によく自発的に就活を始めた、再開する学生も例年多い。(Q 校)

3年生対象に行う進路登録とは、内容や項目は各大学で異なるが、まとめると主に以下の三点の要素が含まれている。一つは、学生個人の連絡先(住所、電話番号)等の情報で、中には写真付きで登録する例もある(H校、O校)。第二に、希望業種・職種・具体的に受けた企業名等を書く欄があり、主に職員が面談時の就職指導に使うと思われるもの。第三に、本人の行動・性格の特徴や社会人基礎力の自己評価等を書く欄があり、主に学生が応募書類の自己PR等を書く際の下地として活用されるものである。細かい入力をしなくてもよいので、とにかく学籍番号と名前だけを登録しにきて欲しいと呼びかける学校もあれば(K校)、インターネットやスマートフォン上で簡単に登録できる仕組みを備えている大学もある(B校、Q校)。写真付きで登録する場合は、職員が学生の顔と名前を早期に覚えられるメリットもあり、特に小規模校では学生と求人企業との良質なマッチングに寄与していると考えられる。進路登録の内容は、キャリアセンターが今後学生に連絡をとる際の基礎資料となるもので重要であり、最終的には卒業時の進路報告のベースとして活用されているようである。一方、進路登録を呼びかけても、最初の段階では学年全体の7割程度の提出にとどまる学校もあり(例えばE校、Q校)、進路登録を出し遅れる学生への呼びかけと進路動向の把握は大きな課題となっている。この捕捉の実態については、改めて後述する。

3年生を対象とした個別面談の時間については、特に全学生を対象とする場合には時間的制約があるためか、15～30分(O校)、30分程度(D校、E校)、40分(M校)という、比較的短時間での実施が多いことも報告された。

■就職支援の特徴

キャリアセンターで実施している具体的な就職支援メニューについては、労働政策研究・研修機構(2014)で実施した大学等キャリアセンター調査でも明らかになっている通り、個

別相談以外に、各大学で概ね類似した講座やイベントを実施している。就職活動の流れに沿って大まかに分類すると、就職活動前に準備として必要な講座（自己分析、適性検査、業界研究等）、就職試験対策講座（一般常識の模擬試験、基礎学力対策、教員・公務員等の試験対策）、応募書類の対策（エントリーシート・履歴書等の応募書類の添削等支援）、面接対策（模擬面接、グループディスカッション対策）、学内で開催する合同企業説明会・面接会等がある。今回のヒアリング対象校からも就職支援メニューの具体的内容についての説明を受けたが、概ねこの分類に沿ったものであった。一方、メニューのラインアップが多すぎるため学生ニーズに合わせた整理が必要と感じており学内的に現在見直しを行っているとの回答や（B校）、結局就職への意識の高い学生しかキャリアセンターに来室しない（キャリアセンターのサービスを受けない）現状を課題として挙げる学校もあった（B校、O校、Q校）。

◆(支援メニューの見直し中)リーマンショックの時期は学生の就職が難しかったが、当時授業期間が210日しかないのに200以上の就職関連イベントやプログラムがあり、明らかに多すぎる状態だった。やれば満足という意識が職員側にもあったのではないかと反省している。そこでここ1～2年で、費用対効果の面からプログラムの数や内容の見直しを図っている。今の学生に合った対応が必要であり、それが課題だと考えている。(B校)

◆(意識の高い学生のみ参加する現状)現在、プログラムの見直しを考えているのは、基礎学力向上のための講座である。来れば来ただけ学力が向上するのだが、現状では、学生にとって魅力がないようで、参加者が少ない。学生に必要性を感じさせるような環境を作らないといけない。希望者のみの講座にすると、結局、問題意識の高い学生しか集まらなくなる。基礎学力に問題がある学生もあり、当室の通常の支援だけでは限界があると感じている。(B校)

個別相談の実施体制は、担当者制となっている学校（C校、N校）、予約制を基本とする学校（C校）、キャリアカウンセリングの有資格者や、専門職系学科で実務経験者が面談対応するというように相談員の専門性に配慮がなされた学校（A校、C校）等の特徴が見られた。時間は30分程度（D校、E校、F校、J校）、30分～1時間まで（A校、B校、C校、G校、H校、L校、N校、P校、Q校）という学校が中心で、学生の状況に合わせて特に時間を決めずに実施する学校もあった（B校、M校、O校）。一般に、進路登録時の初回相談よりも長めの時間をとる傾向がみられた。

個別相談の具体的内容についても、各大学でほぼ共通した回答が得られており、一般的には、3年生ではエントリーシート等の応募書類（特にインターンシップへの応募）の書き方（I校、J校、O校、Q校）、就職活動の仕方そのもの（A校、G校、J校、O校）についての相談が多い。4年生では、履歴書・エントリーシート等の応募書類の書き方（B校、D校、F校、H校、K校、L校、M校、P校）や模擬面接等の面接対策（B校、D校、F校、H校、J校、M校、P校、Q校）が多くなっている。ここに挙がっていない回答校においても、ヒア

リング調査の場で単に言及がなかっただけで実際には同様の相談が行われているものと推察される。

以上に示したように、一般的な就職支援メニューは各大学で類似しており、特段新しい情報はない。そのため、本節では、労働政策研究・研修機構（2014）の大学等キャリアセンター調査で詳細が明らかにされなかった就職支援項目の中で、特にキャリアセンターの重要な機能の一つでもある、学生と学校求人とのマッチングの実際について整理した。

学生と学校求人とのマッチングの実際

本節では、学生と求人とのマッチングの面と、内定取得後の学生への対応の二点を中心に整理したい。

図表2-2は、学校求人（推薦求人含む）の扱いや学生とのマッチングに関連した記述を整理したものである。推薦求人については、一部の学校では一定数存在する一方で、以前よりも数が減る傾向にあると回答した学校や（C校）、設立年が新しい学校等では推薦枠がほとんどないとの回答もあった（M校）。しかし、推薦求人数が少なくても、毎年卒業生を採用する企業とは頻繁な交流が生まれるため、事実上の学校推薦に近いものもあり（D校、F校、L校、M校等）、学生にとって大きな不利益とはならないような工夫も見受けられた。推薦求人数が今後大幅に増えることは現実的に難しいとして、推薦に近い良質求人（学校選抜求人）を開拓することに重点を置いている学校もあった（G校）。求人に合わせて事前に学内で学生を選考し、面接訓練などのトレーニングをしっかりと受けさせた上で、応募書類を学内でとりまとめて求人企業に送付するという方法である。内定辞退ができないことを条件に学生を選抜しているため、学校側（学生側）、企業側双方にとってメリットが見いだせる可能性がある。

図表2-2 学校求人の扱いと学生とのマッチングに関する発言の整理

学校求人について（推薦含む）

- ◆企業との顔つなぎのある求人はあるが、学校推薦は少ない（な
- ◆学校推薦求人、「学校推薦に近い求人」（学内選抜）の積極活用
- ◆卒業生がいる等、状況把握が容易な求人を中心に学生に紹介
- ◆その企業の人材像と、学生の進路登録情報を見ながらマッチン
- ◆（特殊な条件の学生に対し）職員の個人的つてで求人開拓

◆（事実上の学校推薦に近い求人）本学の場合、基本的には県内企業への就職が中心なので、採用担当者との顔つなぎややりとりが非常に重要である。本学には学校推薦の枠は一切なく（企業側から学校推薦でお願いしますと言われることはない）、すべて自由応募である。しかし実質上、その企業に先輩が就職している場合、ある程度気心が知れてくるので、当室としても学生に勧めやす

い。(D校)

◆(学校選抜求人の開拓と活用)最近、学校選抜求人の開拓に力を入れている。当室が窓口となり、学生が申し込む。当室では事前に企業の人事担当者と綿密な打合せをし、どんな人材が欲しいかをヒアリングする。一種の学校推薦となるため、学生には応募段階から「内定後は辞退しない」旨を周知徹底することになっている。本学から毎年採用実績のある企業や、採用実績がなくても確実に1人くらいは採用してもらえそうな企業に依頼することが多い。昨年の卒業生のうち約2割弱が学校推薦または学校選抜求人での就職だった。今後もその比率をさらに高めたいと考えている。この仕組みがあると、ある程度確実に内定者を送り出すことができる。企業の人事担当者からも、求める人材像を明確に指定されることが多い。(G校)

キャリアセンターの職員が、学生の進路登録情報を見て希望業種や職種の情報を把握しておき、それに近い求人が企業から入った場合に、先方の求める人材像をすり合わせた上で応募させるという例も聞かれた(G校、H校、M校)。また、Uターン就職で地元へ帰る学生について、職員自身の個人的なつてを使って、当地域の求人を開拓し、学生にピンポイントで紹介する事例もあった(K校)。

◆(学生の進路登録情報を把握しマッチング)5～6月以降は直接求人票を持って来校する企業担当者がいる。当室に対し、誰かよい学生はいないかと依頼されることがある。そうすると、推薦というわけではないが、進路登録カードの情報を見ながら適した学生をピックアップすることがある。制度上の推薦ではないが、推薦に近い。何人かの学生に連絡してその企業を受験させる。このような学生が決まっていくというサイクルが繰り返されると、一番効率がよい。(H校)

◆(職員の個人的なつてを利用した求人開拓)本学には医療関係の資格を養成する特殊な学科がある。この有資格者を養成する学校は本学を含めて全国的に少ない。他地方出身の学生でこの資格を取得し、地元の病院への就職を希望する場合で、本人の力だけでは就職活動が進まない場合には、当室長個人の人的ネットワークを使い、求人企業の情報提供を依頼することがある。(K校)

一方で、学校求人でのマッチングの課題も挙げられていた。特に地方大学の場合、学生の大多数が地元企業での就職を希望するケースで、学生の希望のみを受け付けていると地元企業への競争率が上がりすぎてしまうという問題が挙げられていた(M校)。地元企業への入社にのみこだわりすぎるために、地元以外での都市部の求人にはほとんど応募がなく、結果的に無駄になっているとの報告もあった(L校)。

◆(地元企業への人気集中)あまり企業数が多いない当地域に最初から限定して応募する学生が多いため、どうしても地元企業への競争率が高くなってしまふ。(中略)本学では、当地域や県内地

域出身者が県外の大学に進学したくないから進学してくるケースもあり、就職に関しても元々地元志向が高い。(中略)地元企業を志望する地方大学の学生は比較的のんびりしている。しかし、首都圏の大学に進学しているUターン組の学生は、首都圏での企業面接等を既経験してきており、そのような学生たちと並んで面接を受けると地方大学の学生は負けてしまう。そのため、まずは面接の場慣れをする意味でも、多くの企業を受けるようにと指導している。(M校)

◆(地元企業以外の求人が未充足)本学では地元出身者が7割程度いる。男女比ではおよそ7割が女子学生である。したがって、本学の典型的な学生像は、地元から通っている女子学生が中心である。保護者も娘さんを県外に就職させたくない思いがあり、本人も、友人や親せきが皆地元にいるため、県外就職を希望しないケースが多い。通勤可能な地域での就職を希望する学生が多いのが、本学の特徴だと思う。実際には、都市部からの求人も多く、全体の求人の中で占める割合も多いが、そのほとんどに応募がなく、無駄になっているように思う。(L校)

キャリアセンターに以上のような密接なマッチング機能があるという事実は、一部の学生しか知られていない状況にあり、機能を熟知した一部の学生がスムーズに学校求人とのマッチングを受けられているようである(G校、I校)。キャリアセンターとしても、このような機能や様々なサービスがあることを一人でも多くの学生に知ってもらい、なるべく早い時期から活用してもらいたいという回答もあった(B校、I校)。特にキャリアセンターによく顔を出す学生に対しては、職員側も心情的に何とか就職してもらいたいという思いが強まるようである。一方、学生の中にはキャリアセンターが学生のためにそのようなことまでするはずはないと思い込み、根も葉もない噂を信じて利用を拒否する例もあるとのことで(J校)、職員側が正しい情報の伝達や利用のしやすさの周知に心を砕いている報告も聞かれた。

◆(キャリアセンターの機能を熟知した学生が有効活用)早期から当室を使い続けている学生は、当室の使い方をよくわかっているのも、当室が外回りを通じて企業の情報を豊富に持っていることを知っている。そのため、そういう情報を上手に利用して、大学とつながりのある企業を受けてみようとするので、スムーズに進みやすい。ところが、4年生の遅い時期から当室を使い始める学生は、当室のそのような機能について知らないのも、自己流の就活が手詰まりになってからやってくる人が多い。当室の使い方をもっと早い時期に知っておいてくれれば良い支援ができたのにと、もったいない感じがする。(I校)

◆(根拠のない噂を信じてキャリアセンター利用を拒否)保護者から電話で相談を受けるケースの中には、学生本人が最初から当室の機能や支援に対して疑いの目を向けている場合がある。本人が、人から促されて当室に行くのは嫌だと言ったり、大学には全く期待をしていない、大学がそんなに学生のことを思って一生懸命やってくれるはずがないと言う場合がある。そういう学生は、当室に今頃来てもどうせ怒られるだけだと思い込んでいるようで、保護者がその話を聞き、本当にそういう

対応をしているのかと当室に問い合わせることがある。初めて来室した場合は学生を温かく迎え入れる体制を整えていると伝えるのだが、すると保護者は、子が一度来室して怒られたのでしょうかと聞いてくる。当室では学生の来室の有無を確認できるシステムがあるため、そちらを確認した上で、その学生は当室を使ったことがなく、先輩や友人からの不確実な情報を鵜呑みにしてそう思い込んでいるだけだと思っていると伝えている。当室で「なぜ来なかったのか」と怒られた、そんな成績では就職できるはずがないと言われたなど、根も葉もない噂が学生間に広まっているようだ。そういう不確かな情報を鵜呑みにして、怖いから行きたくない、敷居が高いと思っている学生もいる。当室を使わないで済むための理由を探している可能性もある。(J 校)

第二点目として、内定取得後の学生への対応について、相談を受けたり、重視しているとの回答があった(B校、C校、D校、H校、Q校)。相談の具体的内容としては、御礼状の書き方といった基本的内容から、複数社の内定を得た場合の具体的な辞退の手順や、就職先そのものをどう決めたらよいかという内容もある。学生は複数社から内定を得ることを気楽に考える傾向があるが、辞退後の深刻な影響まで考えが及んでいない場合があるので、慎重に指導すべきだとの意見もあった(B校)。また、内定状況をキャリアセンターで徹底的に把握し、最後は学長名での御礼状を企業に出す学校もあった(H校)。一方で、本来なら内定者の指導もしたいがそこまで手が回らないので今後の課題としたいとの回答もあった(M校)。

内定辞退に関するトラブルは、キャリアセンターでの困難事例の一つとして報告されていた。本人が入社直前になって辞退を申し出たり、辞退の返事をしていなかったりというケースでは、職員が企業に謝罪に行くという対応が聞かれた(B校)。

◆(内定状況の徹底把握と御礼状送付)(小規模校ならではの対応かもしれないが)内定を得た学生がその企業に就職すると決めた場合、内定承諾書等の書類をコピーし、試験内容や、後輩に伝える内容についての資料作りを4年生には徹底している。内定辞退等の間違いが起こるといけないので、行くと決めた会社には必ず10月1日以降にお礼状を出すよう指導している。したがって、当室では、本人の自己申告ではなく内定通知を目で確認した上で「内定」を把握している。複数の内定を得た場合、辞退する場合は辞退とはっきり書類上に書かせている。就職先企業へのお礼状は、本人だけでなく当室からも10月1日以降に学長名で書く。行くかどうかわからない企業にお礼状を書くわけにはいけないので、徹底して管理している。キャリア支援講座を通じて、学生に、その企業に行くと決めたら辞退できないことを自覚させている。(H校)

◆(内定辞退のトラブルを職員が謝罪)数年前に、内定を断らずに本人が黙っていて、実際に入社時に行かなかったという事件があり、当室が謝りに行った事例があった。もう本学の学生はとらないと言われた。その学生は一人だけで考えていたのだろうと思う。結局、考えているうちに時間が来てしまって、余計に言いづらくなって、そのままになってしまったのではないと思う。(B校)

以上に示したように、キャリアセンターでは、職員が学生の情報と求人企業の情報の方を熟知していなければ、良質なマッチングの実現は難しい。そのため、キャリアセンター職員については、学内の人事異動において頻繁な異動を避ける等の一定の配慮がなされているようだとの報告も複数の学校からあった（B校、E校、G校、J校、M校、Q校）。キャリアセンターという部署は、学内の他部署（例えば教務、学務等）と比較して、学内のステークホルダー（学生、教員、他部署）だけでなく、学外の企業・団体との交流も必須で多岐にわたっており、そうした人的ネットワークを生かすことで質の良い業務が行えるという特徴があると考えられる。

■就職支援業務に関するキャリアセンターの今後の課題

様々な就職支援業務を行っているキャリアセンターにおいて、今後取り組みたいあるいは取り組みを強化したいことについて、図表2-3のような回答が得られた。

図表2-3 今後取り組みたいこと、強化したいこと

基礎学力を強化したい

◆特に、教員と連携して実施できるようにしたい

学生に早期来室を促し、早期支援を実施したい

◆職員との信頼関係を早期に築くことで、スムーズな支援が可能

その他

◆ゼミ訪問(を通じた学生への意識啓発)の活動を強化したい

◆卒業生の定着状況を把握したい

◆レベルの高い学生をさらに引き上げるような支援がしたい

◆専門職志向のキャリア形成支援をキャリア教育科目で扱いたい

◆地域の複数大学間で緊密に連携し、サービスを提供したい

基礎学力の強化を課題として挙げた学校（B校、F校、I校、Q校）については、特に、教員との連携の中で基礎学力強化を行いたい（F校）との回答が得られた。

また、学生に早期来室を促し、早期から支援を始めたいとの意見もあった（B校、I校）。その背景として、卒業間際のかけこみでキャリアセンターに来室されても、求人の選択肢が限られ、支援できる内容にも限界があるからである。学生に良質な支援を受けてもらうためにも、学生にとって余裕のある時期に来室してもらうことが理想的だという思いがあるようである（I校）。

◆(基礎学力の強化が課題)基礎学力の強化について、当室独自で行うのではなく、今後は教員と連携して行いたいと考えている。学力アップのため当室ではeラーニングを提供しているが、なかなか利用者が増えない。せっかくメニューを用意しても有効に活かされないので、将来的にはキャリア科目としての単位化が進むとありがたいと思っている。(F校)

◆(早期来室と支援を促進)学生が早い段階から職業等を相談できるような関係性を教職員が作っていることが大事ではないかと思う。そうすれば3年生時点でスムーズにキャリア支援に入れる。(B校)

図表2-3以外にも、進路登録者以外への来室の呼びかけについては多くのキャリアセンターでの課題と認識されている。この点については後述する。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

■支援者目線による就職困難学生の特徴

キャリアセンター職員から見て、就職に時間がかかると思われる学生の特徴を整理したものが、図表２－４である。⁷ これらの特徴が複合的に現れる例も多く聞かれており、必ずしもこの 10 の特徴が排他的に存在するわけではない。以下に、各特徴について詳述する。

①自己流の判断による困難

最も多くの回答が集まったのは、学生自身が就職活動において自己流の誤った判断をしたために就職活動が順調に進まず困難に陥るケースである。これには様々なパターンが含まれている。

自己理解不足による困難には、自分の向いている進路が分からず、業種・職種に一貫性のない応募を繰り返すケース等が見られる（D 校）。

こだわり・視野の狭さによる困難では、業界研究や職業研究が不十分なまま特定の業界や職種（例えば、航空業界のみしか受けない等）に本人が強いこだわりを見せたり（A 校、N 校等）、就業地域（地元等）に強くこだわるケースがある。一部には、親の意向が大きく影響している場合もある（E 校）。

就職活動の方法に対する理解不足による困難とは、会社説明会に全く行かないのに入社試験だけ受けるような、通常の手続きを踏まずに誤った方法で就職活動をしてしまうケースや（D 校、Q 校）、自己 PR の書きぶりが自己流で、読み手が本来必要とする内容に整っていないケース（P 校）、職員からのアドバイスに対して正しい方向性で理解せず、対応できないケースがある（B 校等）。

仕事理解不足や誤った仕事理解による困難とは、在学中にアルバイトを多く入れることで新卒の初任給以上の収入を得ることが現在できているため、一般的な就職活動への意味を見出しにくいケース等がある（O 校）。

現状認識の誤りによる困難とは、自分の専攻とは就職活動の動きが全く異なる別の専攻の学生の状況を横並びに参照することで誤ったスケジュール感を持ってしまい、就職活動に遅れがちになったり（F 校等）、世間で言われる就職状況が良いというニュースに接して安心し、のんびりするケース等がある。他にも、一般企業への就職活動がうまくいかないために途中から安易に公務員志望を目指し、試験準備の現状を知らずに簡単に考えてしまうケース（M 校）等がある。

⁷ ここに挙げた特徴は、例えば発達障等が疑われる学生への対処等、対応に特別な配慮が必要となるケースは含んでいない。発達障害等が疑われる学生への支援の特徴については次節で取り上げる。

図表 2－4 支援者目線による就職困難学生の特徴

①自己流の判断による困難

- ◆自己理解不足、進路適性わからず一貫性のない応募
- ◆こだわり・視野の狭さ
- ◆就職活動の方法に対する理解不足
- ◆仕事理解不足・誤った仕事理解
- ◆現状認識の誤り(のんびり、誤った自己像の思い込み)

②コミュニケーション上の問題

- ◆コミュニケーションが苦手、会話ができない、挨拶できない
- ◆アドバイスを聞く耳を持たない、素直でない
- ◆笑顔がない、孤立した印象がある
- ◆第一印象でコミュニケーションに違和感がある(スムーズでない)

③不活発・無気力**A: 無気力、動き出しに時間がかかる(モラトリウムを含む)**

- ◆会社等とコンタクトを取ることを躊躇
- ◆就職への意欲・意思が不明確(本気でない)

B: 不利用・不登校のため行動を把握できない

- ◆当室に来所しない
- ◆就職支援行事への不参加(サービスを利用しない)
- ◆学校に来ない(ゼミに欠席)、連絡がとれない

C: 社会との接点が希薄

- ◆お金を使わない日常生活に満足(現状に満足)
- ◆社会(人、企業等)と接触することへの関心が薄い

④親子関係、親の態度による困難**A: 親の価値観に押し切られて子が意思決定できない**

- ◆親の意向が強い(大企業志向、地元志向)
- ◆子の意向を親が否定(内定を断らせてトラブルになる)

B: 親の態度が子の就職活動にマイナス(放任等)

- ◆就職に関する話を一切していない(子に遠慮)
- ◆就職できなくても良いと親に言われる(生活に困らない)

図表 2－4 支援者目線による就職困難学生の特徴（続き）

⑤依存傾向、自主性欠如

- ◆入学目的が不明瞭、希薄
- ◆自力で決断できない
- ◆職員に依存（書類の書き方、トラブルを職員のせいにする、
良い求人を受け身で待つ、手厚いサービスを勘違いして利用）

⑥社会経験の希薄さ

- ◆サークル、アルバイト等の学外活動の経験がない
- ◆継続した取り組みが少ない（短期アルバイトを転々等）
- ◆特殊なアルバイト経験のみ（一人で完結する仕事）

⑦（応募書類に書けるような）アピール材料がない・少ない

- ◆サークル、アルバイト等の特筆できるような経験がない
- ◆継続した取り組みや、特技等がない
- ◆応募書類に特筆できるような学業成績を収めていない

⑧自信喪失、劣等感

- ◆自分に自信がないことが態度にも現れる、悲観的
- ◆自己PRを作る際に劣等感が出やすい

⑨学業不振

- ◆単位不足による就職活動開始時期の遅れ
- ◆内定取得後に単位不足が判明

⑩その他

- ◆生活苦のためアルバイト時間が長く、就職活動する時間がない
- ◆障害傾向が疑われる事例、精神不安定（不眠、悲観的等）
（文章が書けない、アドバイスの意味が理解できない、誇大妄想等）

◆(就職活動の方法に対する理解不足)エントリーはしたが、自分が良い会社だと思わなかったので説明会や面接に行かなかったという学生も男女問わずいる。本命企業の面接できちんと受け答えできるとは限らないのだから場数を踏めば良いのに、本命の範囲を狭く考え過ぎて、それ以外の企業をすぐに候補から外そうとする。支援側でも対応に苦慮している。期待とは全く異なることに一生懸命努力する学生もあり、もったいないと思う。(Q 校)

◆(現状認識の誤り)公務員志望のために浪人したいという学生もいる。本学には公務員試験対策の講座があり、在学中にしっかり勉強していた学生なら浪人して来年チャレンジすることを応援したいが、今まで在学中に何も準備してこなかった学生の場合は、卒業後に自力でコツコツ勉強できるとは思えないので、勧めない。就活からの単なる逃げで公務員受験のための浪人を希望しており、試験を軽く考えすぎているケースがほとんどである。(M 校)

このように、学生が自己流の判断で就職活動を進めて失敗する（あるいは一時的に困難に陥る）背景には何があるのだろうか。ここでは主に二つの可能性が考えられる。一般に、高等学校卒業からそのまま大学に進学した一般的な大学生には社会人経験がなく、就職活動自体も初めてという場合が多い。一つは、そうした経験不足が、就職活動での判断自体に誤りを起こしやすいこと（そもそも就職活動に関する「経験不足」という認識を本人が持っていないこと）である。もう一つは、新卒一括採用というシステムにおいては、各企業の大卒求人募集と採用の時期が計画上ある程度決まっているために不可逆性があり、学生自身がいったん判断を誤ると、希望する業種や企業での採用活動が終了してしまうなど、受験のチャンスを逸しやすい危険性があり、その結果困難に陥りやすい側面があることである。「自己流判断による就職困難性」を生む背景には、このような可能性があると考えられる。

②コミュニケーション上の問題による困難

次に多くの回答が集まったのは、コミュニケーション上の問題である。学生本人が元来コミュニケーションが苦手で、笑顔がなかったり、会話や挨拶がスムーズにできないといったケース（G 校、I 校、N 校等）のほか、本人が素直な性格でなく、頑固にこだわり続ける部分があり、職員のアドバイスを聞き入れる耳を持たないため、個別相談でのコミュニケーションが成立しないケースがある（A 校、N 校等）。

前者のような、コミュニケーションの苦手さの問題の場合、第一印象が重要となる企業の面接場面では苦労や困難が予想される。ただし、コミュニケーションを多用する授業等で長期間にわたって訓練されると、その効果が現れてくるという回答もあった（C 校）。

一方、後者のように、職員からのアドバイスを心情的に受け入れられない場合は、後述するように、その後のキャリアセンターの利用を拒否することにもつながりかねず、本人が一貫した就職支援を受けられなくなる可能性もある。

◆(コミュニケーションが苦手なケース、アドバイスを受け入れられないケース)会ったときの第一印象で、挨拶できなかったり、暗かったりする学生は大丈夫かなと思う。本人の見た目では元気がない学生は就活が長引いているようである。アドバイスをした際に、学生が本心から聞いていなかったり、伝わっていないと感じる場合は、就活が長引いている傾向にあると思う。そういう学生はメモを取らない。こう修正して欲しいとアドバイスしても、直っていないことが多い。したがって、初回の面談ではラポール(注:打ち解けて話ができるような信頼関係)が築ける前なので指摘しないが、2回目以降の面談で、本人が課題等をやってこない場合、「なぜだろうね」と言って、本人にそれとなく気付かせるように言うことがある。でもそこから気づきを得ることが難しい学生もいる。何回か来室している学生の場合は、改善すべき点があればその場で「態度が悪い」等と直接的に言うこともある。(N校)

◆(コミュニケーションの苦手さを授業時に訓練)コミュニケーションが苦手な学生は必ずいる。ただし、学科の中でコミュニケーションを重視した授業があり、グループワーク、ディスカッション等を重視した授業を通じてだいぶトレーニングが進み、良くなってきていると思う。入学時点では、特に男子学生でコミュニケーションが相当苦手な学生もいるが、3年生になるとだいぶ良くなっている。(C校)

③不活発・無気力による困難

不活発・無気力による困難は、主に次の3種類の学生層に整理される。一つは、本人の就職への意思が明確でなく、就職活動の動きだしが全般的に遅い傾向にある学生層である(H校、M校等)。二番目は、そもそも大学を欠席しがちであったり、就職支援行事に不参加であるため、キャリアセンターで動向を把握できず、その結果不活発に見える学生層である(A校、D校等)。キャリアセンターの呼びかけとは関係なく独自に就職活動している可能性もあるが、学校を欠席がちで、ゼミ教員からの連絡も取りにくい場合は、不活発の可能性も高いと考えられる。三番目は、全般に社会との接点を持つことへの関心が低いまま学生生活を過ごしている学生層である(A校、O校、Q校等)。就職活動で、積極的に企業へアプローチをしなければならない場面に遭遇すると、自らブレーキをかけてしまい、活動が全般的に遅れ気味になる傾向がある。

◆(無気力、モラトリウム)無気力な学生も就活が遅れがちである。当室から会社説明会に行くように促しても行きたがらない。ただ、本人は就職したくないわけではなく、モラトリウムになっている。そのような学生は周囲の友人も不活発な学生であることが多く、友人同士で足を引っ張り合う。ただ、同じグループの中で一人が内定をもらうと慌てるようだ。(中略)しかし、友人とうまくつながっていない無気力の学生への対応は難しい。本当に出てこない学生はいくら電話しても来ないので。(H校)

◆(就職への意思不明確、動き出しの遅さ、社会との接点希薄)就活への動き出しが遅い学生への対応にも苦労している。就活を自分のことだと思っていない受身の学生は活動を始めるのが遅く、

身が入っていない。最初は友人が就活を始めたので一緒に動いてみたが、やはり自分には必要とは思えないと言って、活動をやめてしまう。自分で「就職を決めないといけない」と焦らないと動かない傾向にある。地元志向の学生が多いので、動き出しが遅いと面接を受ける機会を逸してしまう可能性も高い。(中略)そもそも卒業後に働かなくてはいけないとは思っていない学生もあり、そういう学生の動き出しは遅い。就職が決まらないまま卒業することにもつながる。(中略)ただ、在学中にアルバイトをしていた学生は働くことへの抵抗感が比較的に少ない場合が多い。むしろ、在学中にアルバイトの経験がないような学生に、動き出しが遅い傾向があるように思う。(M校)

◆(就職支援行事不参加)毎週何らかの就職支援行事(自己分析、企業研究等)を主に3年生対象に実施しているが、全く参加しない学生もいる。そういう学生は就職に対して無関心なので決まらない傾向がある。行事の情報はメールで発信している。中には、公務員志望なのに公務員対策講座を全く受けなくて受験する人もおり、そういう学生は当然試験に受からない。(D校)

④親子関係、親の態度による困難

学生の親子関係や、親の態度が原因となっている困難も報告されており、大きく二つの特徴に分かれる。

一つは親の価値観や意向が強すぎて子が逆らえないケースである。進路決定は子の人生にとって重要な意思決定場面の一つだが、親の意向(例：大企業志向、地元志向)に逆らえない、敢えて親と対立してまで自分の進路を押し通しても仕方がないとする傾向が見受けられる(B校、E校、I校、M校、N校等)。子が親から精神的に独立していないことも背景にあると考えられる。親元から離れて進学していた子が、内定取得後に親に報告したところ、トラブルとなるケースもある(B校、I校、N校等)。

もう一つは、親の態度が子の就職活動を後押ししない(時にはマイナスに働く)タイプである。就職活動のことは子に一切を任せてあり、子に遠慮があって就職に関する話題を持ち出さないようにしている家庭や(I校、K校、O校等)、すぐに就職できなくても生活には困らないので大丈夫と伝えているケースもある(M校等)。特に後者は、学生自身が就職活動のペースをゆるめることにもつながりやすく、③で示した不活発による困難性にもつながりやすい。

◆(親の意向が強すぎる)ある保護者(母親)から、娘(学生)を説得して欲しいと相談を受けた。当室としては、学生本人の希望を尊重してみたらと伝えたところ、保護者の態度が急変して、当室が娘の味方をしていると言って散々クレームを受けた苦い経験がある。このようなタイプの保護者は敵か味方かという見方しかできないので、説得は難しいし、してはいけないと感じた。最近は少なくともUターン就職の学生の保護者にはたまにこのような傾向が見られる。都市部の大学に進学させたのだから、就職は地元の公務員、金融系に就いてほしいという強い意向があるようだ。就

職は学生本人の人生選択の問題なのだが、このように親の影響を強く受けすぎて進路の方向性まで左右されるような学生への対応は難しい。したがって、U ターン就職のガイダンスの場では、親元を離れて住んでいる学生に対し、進路の方向性について早めに保護者と折り合いをつけておくことを勧めている。内定を得てから初めて保護者と就職の話をすると、仮に親子でもめ事になった場合に、内定企業にも迷惑がかかってしまうからである。(B 校)

◆(親が遠慮)親子できちんとコミュニケーションがとれている場合、早い時期に保護者が自分の職業経験や取引先の話をして、知恵を授けるケースもあると思うが、一般的には、親子でコミュニケーションがとれていないケースの方が多いように思う。就職について家庭で話し合う時間がないのは決して珍しくはない。子も照れくさくて話題を持ち出せず、保護者も遠慮して言わないケースも多いように思う。保護者が子に過度に気を遣っている場合もあり、子は親から好きなようにすればいいと言われており、良い意味では自主性に任せているとも言えるが、悪く言えば放任のようにも見える。そのため、いざという決断時に迷う学生が多いように思う。親の一押しがあれば腹をくれるのだが、それが無いので決めきれないというケースがある。2社から内定をもらって、どちらが良いかという相談も当室によく持ち込まれる。(I 校)

⑤依存傾向、自主性欠如による困難

依存傾向、自主性欠如による困難には、二つの方向性が含まれている。一つは、現時点での進路決定(大学入学を含む)に対する自主性を欠いているケース、もう一つは就職支援の場における担当者への対人的な依存である。前者については、例えば入学目的が不明瞭であったり、希薄である場合に、卒業後の進路も不明確になりやすく、就職困難につながりやすいという指摘があった(K 校)。その他にも、複数の内定があっても自力で決断できないといった、自己決定力が不足している事例も報告された(B 校、I 校、J 校等)。後者については、キャリアセンターで展開される就職支援サービスの手厚さを学生側が誤解し、応募書類の書き方を一から職員に依存したり、良い求人が紹介されることをただ受身で待つ姿勢や、就職が決まらないことを相手(企業)のせいにする他責的な傾向を指す(J 校、M 校、N 校)。卒業後の進路を見出すことや、そのための就職活動はあくまでも本人が主体的に行うべき活動だが、そのことに気づけない学生が困難に陥りやすいことが報告されている。

◆(入学目的が不明瞭)短大の学生や、4年制で医療関係の資格を目指す学生は、入学時から資格取得という明確な目的があり、就職決定も比較的早い。一方、入学目的が不明瞭な学生や、やや障害に近い特性を持つ学生は、就職環境が一見楽に見えても、現実には就職が難しい。(K 校)

◆(自己決定力の不足)親に反発できる学生は良いが、言いなりになる学生は最も良くないと思う。自分の選択でなく、親の選択で就職を決め、その会社でうまくいかなかった場合にどうするのだろうと思う。いつかは親子関係を乗り越えて、自立していく必要がある。自分で決めるよりも、他人に決

めてもらう方が楽だと考えている学生が多いのかなと感じることもある。人生の大きな選択に自分が関わってこなかったのかもしれない。そういう学生は、就職という大きな決断を目の前にすると、判断できずに悩んだり、押しつぶされそうになったりする。(B校)

◆(職員への依存)例えば、エントリーシートにアドバイザーが手を加えて修正しても、最終的には本人が面接の場で自分の言葉で話せなければ意味がない。就職活動を自主的にできない学生は難しい。全てを他人に任せる学生もいる。極端な例では、白紙同然の応募書類を持って、明日締切なのでと相談に来る。頼り切ってしまう学生は、楽だなと思うとそこに安住してしまうのかもしれない。そういう勘違いを起こす学生もたまにいます。(N校)

◆(就職活動での自主性欠如)他人に依存しがちで自分で考えない、自分で決めるべきことまで他人に任せるタイプの学生には甘えがあり、就職が決まらないこと自体を面接した人事担当者のせいにする場合がある。例えば、僕(私)の良さに気付いてくれないというように、楽観的に考えるタイプである。そのような学生は自分の悪い面に気付かず、就活に苦戦する。ただ、本人は楽天的なので、あまり精神的に落ち込んだりしないタイプでもある。(J校)

⑥社会経験の希薄さによる困難

サークル活動、アルバイト経験がない等、大学生の多くが体験する社会経験が乏しい場合に、就職困難に陥りやすいとの指摘があった(D校、O校等)。たとえアルバイト経験があっても、例えば、短期のアルバイトを転々と経験しただけの場合や、一人で完結する仕事で他者との交流がほとんどなかった場合も含まれる(A校)。

◆(アルバイト経験がない、アルバイトの採用にも受からない)就職が決まらず、苦勞している学生(男子学生に多いように思う)は、アルバイト経験がなかったり(あるいはアルバイトの採用にも受からない)、コミュニケーションを苦手とする傾向がみられる。友人がいない学生も就職に苦勞しているようだ。(O校)

◆(一人で完結するようなアルバイト経験)典型的なタイプとしては、一人暮らしで親と離れて暮らしている(会話がでない)、サークル活動も不活発、友人ともこのような話をしない(したがって次第に周囲から孤立傾向になりがち)という傾向がある。将来についての話題に触れたがらない(避けようとする)傾向にある。アルバイトをしている学生もいるが、人と関わる仕事よりは、一人で完結する仕事をしているケースも多い(コンビニのレジなど)。男子学生の方が割合的に多い。(A校)

⑦アピール材料がない(少ない)ことによる困難

⑥とも関連するが、サークル活動やアルバイト経験等の社会経験が乏しいことは、自己PRを作成する上でのアピール材料の不足にもつながる。その他、特技がない、継続した取り組みがない、学業上で特筆できるような成績を収めたわけではない、という場合も、就職困難に陥りやすいとの指摘があった(D校、N校等)。

◆(アピール材料がない)学業で特別成績がいいわけでもなく、サークルもアルバイトもやっておらず、趣味・特技も特にないという人は、自分をアピールできる材料がないので就職活動で苦戦する。(D校)

◆(アピール材料のない状態を職員が個別対応)自己PRの中身が充実しないと最終面接には合格しないが、その中身がなかなか充実しない学生も就活には苦労する。部活を行っている学生や、留学をした学生の場合は話すネタがあるのでよいのだが。当室では様々なパンフレットを用意し、学生が充実した学生時代を過ごせるようにと工夫を重ねているが、学校生活がなんとなく家と学校の往復であったり、アルバイトも長続きせず短期で変わっていく学生は、掘り下げるものがないので苦労する。応募書類や自己PRを作る上で劣等感を感じる学生も難しい。結局、その学生が今までやってきたことを、アドバイザーが雑談の中で聞きながら整理して、アピールできる部分を見つけるようにしている。本人がアピールできることを意識していないこともあるので、気付かせることが重要である。特別なことをやっていないから私はダメだと思いこんでいる学生も多い。(N校)

⑧自信喪失、劣等感による困難

本人が自信を失うこと、さらにそれが態度にも現れることが就職困難を招くとの指摘もあった(J校等)。自信喪失のため就職活動に前向きになれないだけでなく、自己PRを作成する上でも、自分は今まで何も特別なことをしてこなかったという自己否定や劣等感につながる場合もあり、そのような心理状態も困難性を引き起こすものとして回答があった(J校、N校)。

◆(自信喪失)自分に自信がないことが明確に見て取れる学生も就職に苦戦する。例えば「僕(私)なんて」という言動を多く繰り返す学生は、面接の場で自分の本来の良さを出す前に、周囲の学生が自己主張するのを見て尻込みし、萎縮してしまう。企業から選考に落ちた旨のメールを受け取ると、世の中は自分を必要としていないと思いこみ、内にこもって自分を強く否定する。そういう学生は男女ともにいる。自分の殻から出れば良い面をアピールできるのになと思うのだが、本人に自分の意見を尋ねてみても、仰る通りですと言って自分の意見を表明できない。他人の意見を自分に取り込み、外に表明することが苦手なのだと思う。そのような学生も就活に時間がかかると思う。ただし、就活を続けるにつれてどんどん変化・成長していく学生も多いので、最初にそのような印象があっても、次第に自信を持てるようになる学生もいる。(J校)

◆(自信が持てない学生、悲観的な学生)睡眠が安定して取れておらず、精神的に不安定な学生や、自分に自信が持てない学生、悲観的な学生も就職に苦労しているように思う。(O校)

⑨学業不振による困難

学業不振で卒業に必要な単位が不足し、就職活動自体のスタートが遅れる学生が困難に陥りやすいという報告も得られている(D校、E校、H校、K校)。職員の努力でマッチングさ

せて内定が決まった矢先に単位不足が判明し、困惑するという事例も報告された（K校）。

◆（単位不足による就職活動の遅れ）就職がなかなか進まない学生の一番の問題は、単位である。低学年時から学業不振で単位の取得数が少なく、3～4年生でたくさん取得しなければならない学生は、就活をしたくても時間がとれなかったり、それでもなんとかなるだろうとのんびり構えている学生もいる。このような、動きだしが遅い学生は男子学生に多い。女子学生は真面目に早めに単位をとる傾向がある。（E校）

◆（内定取得後に卒業単位不足が判明）就職が難しい学生は、成績自体も良くないケースが多い。地元企業で既にその学生の就職を頼み込んだ後で、教務からその学生は卒業できそうにないという情報が入ってくると困ってしまう。例年、4年生の1月以降にそのような学生が何人か出てくる。（K校）

⑩その他の原因による困難

その他の原因としては、生活苦でアルバイトを長時間にわたってせざるを得ない学生が就職活動の時間を取れないという事例や（B校）、発達障害等の傾向が疑われる事例で職員の指導やアドバイスを学生が理解できなかったり、学生本人が自分の話ばかりして就職支援ができない事例が報告された（B校、Q校等）。

◆（アルバイトが忙しくて就職活動ができない）本学の学生が抱える問題の一つに、アルバイトが忙しすぎて時間がない学生が多い点がある。本学ではほとんどの学生がアルバイトを行っており、日常的にローテーションやシフトを組まれている。そのため、当室が学生とピンポイントで約束ができずに困っている。アルバイトの種類は、飲食業、コンビニ、カラオケボックス等のシフト制のものが多。い。（中略）奨学金を借りている学生も多い。アルバイトと学業を両立させ、さらに就活もしなければならない状況にある。そのため、当室の就活イベントにも参加したくても忙しくて参加できないという声を多く聞く。例えば、翌朝7時までにお店に出勤して鍵をあげないといけない等で、時間の余裕がない。余裕のあるアルバイトをしている学生と、生活のために余裕なく1年生の時からアルバイトを入れている学生とがいる。アルバイト時間の長い学生は成績にも悪影響が出やすいので、そうすると奨学金を借りるのにも悪影響が出てしまうという悪循環に陥りやすい。（B校）

◆（本来のキャリア支援ができないことへの困難）現実味のない将来の話をしに毎日来室する学生もいる。毎日来室するので、職員との信頼関係は築かれているが、キャリア支援の面で本来の目的に近づいているのかという疑問である。当室が単なる居場所になっていないか心配である。本来業務である就職に特化したいが、本人は現実味のない話をするだけで満足しており、職員としてもどかしさを感じる。そういう学生が当室の固定客となることで、履歴書を見てもらう等、本来のキャリア支援を求めている学生が並んで待っている状況はなんとか改善したい。固定客化する一部の学

生の印象をみて、本来来室すべき学生が当室に来なくなることは避けたい。キャリア支援の本来業務をしたいとはいえ、そういう固定客化した学生に帰ってもらうわけにはいけないので、難しい。(Q校)

■配慮、対応の仕方

前述のような、就職困難学生の様々な特徴や状況に配慮・対応するための具体的方法としては、主に次の三点にまとめられる(図表2-5)。

第一の配慮・対処法は傾聴である(A校、D校、E校、H校、L校、N校、O校、Q校)。学生本人の話をしっかり聞き、受け止めることを基本としながら、本人の状況について共に整理し、支援してゆく姿勢を打ち出すことである。話をよく聞くだけでなく、指示型の対応をしないことも報告されていた(A校、L校)。

第二に、来室しやすくしたり、コミュニケーションしやすくするなどの「ハードルを下げた対応」が報告されていた。例えば本人が特にコミュニケーションを苦手としている場合に、話題の選び方や質問の投げかけ方を工夫してコミュニケーションをしやすくするような配慮をしたり(L校、O校)、あるいは、本人が課題を十分こなしておらず、来室をためらう気持ちになりそうだと判断された場合には、その気持ちを和らげて、気楽に来室してもらうような対応をとるとの回答があった(B校、N校、P校)。

第三は、本人の自覚や気づきを促す対応をとることである。指示的な対応をとるのではなく、本人自身が修正すべき点を自覚できるような対応をとると報告されている(N校)。また、本人がまだ気づいていないアピール点を、支援者の目線で状況を丁寧に説明し、自覚してもらうとの回答もあった(A校、N校、P校)。

図表 2－5 就職困難学生への配慮・支援内容

①傾聴

- ◆本人の話をじっくり聞く、本人の話の中から整理する
- ◆話をしっかり受け止める

②来所もしくはコミュニケーションのハードルを下げた対応

- ◆就職以外の日常会話で気分をほぐし、信頼関係構築
- ◆学生が自ら話しやすくなるような対応
- ◆課題を与え過ぎない(気楽に来所してもらう)
- ◆問題の核心に切り込みすぎない
- ◆伴走する気持ちが伝わるような対応

③本人の自覚・気づきを促す対応

- ◆雑談の中で本人のアピール点を自覚させる
- ◆修正すべき態度(例:素直さが無い)への自覚を促す
- ◆本人の現状を丁寧に説明し、本人に自覚させる

◆(傾聴)傾聴には特に配慮している。今まで自分を前面に出して話をする機会が少なかった学生も多い。そこで、いきなり就職の話題から入るのではなく、学生生活の日常や個人的な関心・興味を聞き出すなど、相談の初期段階では共通の話題を見つけることに特に力を入れている。まずは学生の話聞いて、信頼関係を築き、次の来室につなげるように留意している。今まで何も頑張っていない学生もいるのだが、例えば家事を頑張ってきたケースもあるので、その部分を褒めながら話を聞く。そうすると他の話題も出やすくなる。(O校)

◆(来室へのハードルを下げた対応)学生の個性に合わせて支援を行っているが、アドバイザーが、次回はこういう準備が必要という課題を与えすぎてしまうと、足が遠のく学生もいて、さじ加減が難しい。まだ課題ができていないので行けないと思う学生もいる。やっていなくてもとにかく来ればいいのだが、その点を真面目に考えすぎるようだ。時には、課題をやっていないでもいいので一度気楽に来室して、と呼びかける必要もあるのかもしれない。(N校)

◆(自覚を促す対応)面接では印象が大事である。能力はありそうなのに印象が素直でない場合は、本人にも自覚がないので修正に苦勞する。一方、指摘するとすぐ気付いて直せる学生もいる。相談の場では、基本的には本人に修正点について自覚を促す対応が多い。ただし、時間も限られているので、最後は直接的に指摘することもある。(N校)

■発達障害等が疑われる学生に関する現状と対応

次に、発達障害等が疑われる学生が来室した場合について、現状と対応という面から整理

する。

現状としては、大きく二点での困難性が確認された（図表 2－6）。第一に、キャリアセンターの個別相談の場において、親の同意もしくは親と本人の同意を得るプロセスに困難性を感じるものである。大学での学業成績が良いために障害を認識したくないというケース（H 校、L 校、M 校）、大学卒業という肩書きに見合った就職先へのこだわりやプライドのために障害を認識したくないというケース（L 校、M 校）、特に地方において、障害名を使うことへの強い偏見や忌避感が原因で障害を認識したくないというケース（H 校、K 校、L 校）が確認された。一方、本人に困り感がないケースもしくは親が子の障害に気づいていないケース（気づいてはいるが認めたくない可能性も考えられる）も一部に確認された（M 校）。

図表 2－6 発達障害等あるいは近い傾向が疑われる学生の来室について＜現状＞

①親の同意もしくは親と本人の同意を得る段階での困難

- ◆学業成績が良いがゆえのプライドによる困難
（大卒者向けの仕事への強い思い入れ等）
- ◆地方特有の障害偏見による困難
- ◆障害への気づき、困り感がない（親・本人）ことへの困難

②受入先企業・施設・訓練等を探す段階での困難

- ◆本人が定着可能な企業、訓練先を探すことへの困難
（手帳なし→障害者雇用枠を利用できない）
（手帳あり→それでも本人にマッチした受入先を探すことが困難）

◆（地方特有の障害偏見による困難）保護者に、子の診断を受けるために精神科や心療内科へ行っ
てほしいというと、当地域は田舎なので大きな拒否反応がある。精神疾患と発達障害とは異なる
のでという話を丁寧に伝えるのだが、その点もなかなか理解してもらえない。（K 校）

◆（地方特有の障害偏見による困難）本学は地域的に、地元出身者で家族と同居している学生の
割合が高く、障害や障害傾向についても狭い地域内に知られたくないと思う保護者もあり、子の障
害を認めにくい環境である。小中高と普通学級で進学し、大学まで進学しているのでさらにその傾
向が強まるのだと思う。（L 校）

第二の困難性としては、受入先企業や施設、訓練先を探すことに対し、キャリアセンターが困難性を感じるものである。特に、当該学生に障害者手帳がないこと（あるいは手帳を取
得しようとしたが診断が出ずに取れなかったケースも含む）への困難や（H 校、K 校）、その
ために、本人の特徴的な個性を受け入れてくれるような受入先企業や施設を探し出すことに

困難を覚えているケースが報告された（B校）。一方で、精神障害や知的障害に関して、手帳があっても受入先を探すのが困難だと回答した学校もあった（G校）。

◆（手帳がなく受入先を探す際に困難）発達障害、精神障害の傾向が疑われる学生が来室した場合、障害者手帳を持っていないケースがほとんどなので、就職支援の際に、障害者採用のカテゴリをほとんど活用できない。障害者支援用のサイトや運営会社もあるが、身体障害の扱いが中心で、精神障害の方は手帳がないと利用できないと言われる。今後、そういう学生に具体的にどう対処したら良いか、どういうトレーニングをすれば良いか、受け入れ先をどう探すかについて、当室だけでなく本学全体として体系的に考えなければならないと思う。（B校）

以上、キャリアセンターの相談現場で、発達障害等が疑われる学生が来室した場合に感じる困難性の現状を報告したが、一方で、（困難性は全くないとは言えないまでも）比較的うまく機能できていると回答した学校もあったので、紹介したい。それは、キャリアセンターだけで対応するのではなく、学内の複数部署と連携し、チーム支援を行っている学校であった（P校）。その他に、実習が多い学科の特性上、発達障害等の学生が入学しにくいためか、今までに困難な事例に当たったことがないと回答した学校もあった（F校）。入学前のオープンキャンパスで受験生と親に相談会を実施し、入学後の授業内容について十分な周知広報をしていることも奏功しているのではないかとの話もあった。

◆（チーム支援が奏功）発達障害や精神障害の疑いのある学生については、キャンパスサポートという全学横断的なチーム組織で対応する。サポートチームには、教務課長、学生課長、医務室（看護師）、当室長が入る。保護者や本人の代理からの相談で、学生本人に障害（や障害疑い）があることを伝えられる。例えば、本人が授業をよく理解できない場合は、キャンパスサポートチームが学部の教員に伝えて一番前の席にするよう配慮したり、ノートテイクをつける対応をとる。就職については、本人の手帳有無を確認し、手帳があれば、企業の障害者枠の求人を紹介し、手帳がない場合は、手帳がなくても就職できる企業等の情報を伝える。近隣の外部機関では、発達障害や精神障害等に関する求人情報や指導を受けることができるので、積極的に活用している。つまり、学校側で就学から就職まで一貫してサポートする体制が整っている。キャンパスサポート自体は、障害者手帳の有無を前提としたものではなく、希望があれば誰でも利用できる。（P校）

次に、発達障害等が疑われる学生が来室した場合の対応面についてまとめたものが図表2-7である。大きく三点に分かれており、一つはキャリアセンターが主体的に行う対応内容、二点目は学生相談室等の学内連携による対応、三点目は学外の支援機関との連携による対応である。

図表 2-7 発達障害等あるいは近い傾向が疑われる学生の来室について＜対応＞

①当室での具体的対応

- ◆傾聴、気づきを促す対応（アドバイスを多く語らない）
- ◆同じスタッフが対応
- ◆親子での話し合いを促進
- ◆親を呼び出して手帳取得を説得
- ◆親からの電話相談に対応（当室からは電話しない）
- ◆特別なインターンシップを用意
- ◆障害等求人への提示と説明

②学内連携による対応（学生相談室等）

- ◆学生相談室に誘導（当室での信頼関係を築いた後）
- ◆学内他部署（教務、学務）の一部職員間で情報共有
- ◆チーム支援（当室、学生相談室、医務室、教務、学務、教員等）
- ◆教員（臨床心理、障害者支援を専門領域とする）による学生対

③外部機関連携による対応

- ◆障害支援機関を通じて、間接的にサポステに就職相談依頼
- ◆新卒応援ハローワーク、障害専門の相談機関へ直接誘導

第一のキャリアセンターによる具体的対応については、気づきを促すような傾聴との回答が多く集まった（C校、D校、N校、Q校）。同じスタッフが対応するという配慮もあった（I校）。親子の話し合いを勧めたり（N校、Q校）、直接呼び出して手帳取得を説得するという対応もあった（H校、K校）。親からの電話があった場合にのみ対応するというケースもあった（A校、H校、J校）。逆に親に電話しない理由は、トラブルを招く可能性があるから、としており、その場合は学生相談室経由で依頼するとのことであった（A校）。キャリアセンター自らがその学生の特徴に合ったインターンシップを学内（P校）や学外の施設（M校）を開拓して用意するという対応もあった。障害者向け求人やあるいは障害に近い特性の人に適した求人を入手・提示し、紹介する試みを行う学校もあった（P校）。

◆（傾聴、気づきを促す対応）精神疾患や障害等により、コミュニケーションの難しさを抱えている学生も、数は少ないがいる。本人と面談して、本人の言い分をまずしっかり聞くことが重要である。本人は自分の性格も含めて自分で気づいていないことがある。求人の紹介は行うがそのままでは受からないことが多い。（D校）

◆(親からの電話に応じる)保護者から電話がかかってくる場合は対応するが、基本的には当室から直接保護者に電話をかけることはない。学生本人に障害の自己認識がなく、本人も認めたくないケースは、保護者も同様の認識であることが多い。したがって、保護者に直接連絡することでトラブルになることを避けるため、学生相談室からアプローチをしてもらうようにしている。そのような意味では、学生相談室と連携して取り組むことは非常に重要だと考えている。(A校)

◆(学内インターンシップの開拓)発達障害や精神障害の疑いのある学生の場合、働く喜びを知らないケースが多いので、本学図書館のレンタルビデオ貸し出しカウンターで、学内インターンシップを一定期間経験し、働くことの喜びを直接体験してもらう場合がある。このような学生は、学外の企業での就労体験やインターンシップには自信がないというケースが多いが、学内の図書館カウンターであれば知人も多く、気軽に対応が可能だと思われる。つまり、学内で、世間の仕事を少し切り分けたような仕事の体験ができる。ただし、その仕事は期間限定のインターンシップであり、大学図書館に就職できることを保証したものではない点を事前に説明し了承を得ている。インターンシップを通じて感じたこと、思ったことを洗い出し、それを将来の就職先へとつなげるよう働きかけている。このインターンシップは、手帳取得の有無に関係なく利用できる。つまり、受入先に空きがある限り、本人が申告すれば一度はこのような体験ができる。(P校)

第二の、学生相談室との連携による対応は、多くのキャリアセンターで実施されていた。多くの学校で報告に上がっていたのは、心理・精神面での専門的サポートは学生相談室に依頼し、就職支援の話が出てきた場合はキャリアセンターで対応するという明確な役割分担である(A校、B校、G校、I校、L校、N校)。ただし、当該学生に即座に学生相談室に行くよう促すことはためられるため、学生との信頼関係を築いてから慎重にタイミングをみてつなげるという回答があった(C校、J校、L校、N校)。

◆(学生相談室の担当者と引き合わせる工夫)発達障害の傾向がある学生で、手帳を持っている場合は支援も円滑に進みやすい。一方、本人に障害傾向の自覚もなく(当然手帳もなく)、当室に相談に来たが、学生相談室や保健室での過去の相談履歴がない場合、その学生が複数回来室するようだと、本人に自覚はないがこのまま就活しても就職は難しいだろうと思われる場合がある。その時に、学生相談室や保健室に行くよう直接指示することは、自覚のない本人を傷つける可能性があるため、当室では、本人の特性上就活に支障が出そうな学生が来室した場合、大変慎重に対応している。ただ、数は少なく年に1人程度である。(J校)

第三点目は、キャリアセンターが学生相談室等の学内他部署を通さずに、直接外部機関と連携すると回答したものをまとめている。回答のあった学校によると、キャリアセンターがある外部機関(障害支援専門)に直接連携しているが、その機関が就労支援の機能を持たないため、その部分を地域若者サポートステーション(サポステ)に委託していたというもの

である（A校、K校）。新卒応援ハローワークや、障害専門の外部支援機関への誘導があった学校（G校）、また、外部機関との連携を模索しているがまだ環境が整っていないと回答した学校もあった（F校）。ただし、多くは第二点目に挙げたように、学生相談室を介した外部機関との連携が行われているようである。

◆（外部の障害支援機関を通じてサポートステーションに連携された事例）近隣の就職支援施設のハートフルコーナーは就業支援が専門ではないので、就業支援のためには近隣のサポートステーション等が紹介されている。将来の職業の方向性に関する相談や支援を丁寧にやってもらっているようだ。そのような学生はいきなり就職先や進路を決定しているわけではない。サポートステーション等には、障害に近い特性を持つ方が働ける場のネットワークを持っているので、本人の特性を承知した上で受け入れてくれる企業等を紹介してくれる。このような組織が昨年からは動き、当室に来る大学の一般求人ではそのような受け入れ先の情報は来ないので助かっている。以前は、そのような困難な状況の学生が来ても、遠方の機関しかなく、結局はそこへ連れていかざるを得ず、交通費も高額なので利用しにくかった。（K校）

これまで、発達障害・精神障害等のある学生、あるいはその傾向が疑われる学生が来室した場合の現状と対応について整理してきたが、それ以外に、障害以外の精神疾患（うつ等）を罹患した学生が来室した場合の対応についての回答も得られている（図表2-8）。この場合、キャリアセンターの個別相談の場で行われている具体的な対応には、傾聴のほか（M校、N校）、本人の状態によっては就職活動の一時中断を進言したり（E校、N校）、特に緊急性の高い場合（例えば自殺をほのめかす等）は親に連絡を入れるという回答が得られた（C校、O校）。さらに、障害学生への対応と同様に、学生相談室との連携も試みられている（A校、M校）。

図表2-8 精神疾患等が疑われる学生が来室した場合＜対応＞

①当室での具体的対応

- ◆話をしっかり聴く（傾聴）
- ◆就職活動中断を進言
- ◆親に連絡（緊急性高い場合）

②学内連携による対応（学生相談室）

- ◆就職活動中断を希望しない場合、本人の「気づき」を支援

◆(就職活動中断を進言)来室した学生には就職に向かわせるような指導をするのが基本だが、本人にうつ病等の病気があり、何回も来室するが就職まで長引きそうだという学生には、就職を後回しにしてまずは話をしっかり聞くことを優先している。本人が保健室に既に行っている場合とそうでない場合があるので、保健室とも連携し、もし行っていなければ行くように勧める。その場で一緒に連れていったり、先方から来てもらうこともある。本人が自分の困難性を認めない場合は、次回機会があれば、ということまでしか言えない。無理やり行くわけにはいかないし、悪影響となるので、見守るしかない。うつ病は、元からの病気というよりも、就活の途中で発症するケースも多い。(N校)

◆(学生相談室との連携)障害ではなく、就活に疲れたために精神的に落ち込んでいる学生が来室した場合は、学生相談室と連携をとることもある。就活を行うような精神状態にないのに本人が就活を希望する場合は、就活支援をせざるを得ない。ただし、個別相談で本人の自己理解を支援する過程で、本人が現状の問題に気づけるよう支援している。(A校)

(3) キャリアセンターを利用しない学生への連絡や対応

(1) で示したように、キャリアセンターに初めて来室するケースの多くは、3 年生の進路登録のタイミングや全員対象の面談である。このタイミングで来室しなかった学生に対して、キャリアセンターは様々な手段で呼びかけを行うことになる。目的は二つあり、本人の進路状況の把握（3 年生であれば進路登録、卒業時点であれば進路報告）と本人へのキャリア支援である。その連絡手段をまとめたものが図表 2－9 である。

件数の多いものから順に挙げられているが、当然ながら最も多いのは学生本人への直接連絡（携帯電話、メール）である。メールでの連絡は簡単だが、学生がすぐにメールアドレスを変えてしまい不着になる問題や、読んでくれたかどうかを確認する手段がないため一方的な伝達になるという問題もある。そのため、携帯電話への連絡も行われるが、職員が手分けして電話をかけることは日常の相談業務に加えて大きな負担となるほか、本人が電話に出ない（知らない番号からの着信だと思われている）、留守番電話になっていない場合だとメッセージも吹きこめない、着信履歴が残っても返電率が非常に低い、等の問題があり、対応に苦慮している大学が大多数であった。特に中規模校、大規模校では、キャリアセンターの職員数は小規模校と同等規模であるのに連絡すべき対象の学生数が多くなるため、対応に苦慮している傾向がみられた。外部業者に委託して学生へ電話調査を実施していたある学校では、返電率の低さにコストが見合わないとのことで中止したとの回答もあった（J 校の事例。ただし、翌年からは職員が手分けして電話調査をすることになっている）。また、単に連絡手段という意味ではなく、キャリアセンターが学生にエールを送り続けるという態度が大事だと回答した学校もあった（N 校）。

図表 2－9 キャリアセンターを利用しない学生への連絡手段（全 17 校中）

◆携帯電話	…16件
◆メール(一斉配信、個別配信)	…15件
◆(最終手段として)自宅へ電話	…11件
その他の回答:(時期不明だが)自宅へ電話…2件、比較的早い時期に自宅へ電話…1件、自宅にはほとんど電話をかけない…1件	
◆ゼミの先生経由で連絡(時期不明)	…9件
その他の回答:比較的早期にゼミの先生が連絡…3件、最終手段としてゼミの先生が連絡…1件	
◆手紙・ハガキ(他の同封物と一緒に送付等)	…4件
◆友人経由で連絡	…4件
◆その他(掲示板、4年生の授業後に待ち構えて捕捉、サークルに出向いて捕捉…各1件)	

◆(電話、メールでの連絡)電話で連絡がつかない場合はメールでも連絡するが、不着となることもある。電話の場合、応じてくれる学生はすんなり応じるが、出ない学生の方が多い。後からかけ直してくる場合もある。学生ダイヤルという就職専用の電話番号があり、学生が持っている「就職手帳」にもその番号が記載されていて、その番号から電話がかかってくる旨を伝えているが、学生には十分知れ渡っていないようだ。(O校)

◆(エールを送り続ける対応)担当者も学生の名前と連絡先がわかっているので、メールや携帯電話でアプローチをする。電話に出ない学生はつかまらない。メールの場合はどうも読んでいるようだが、返事がない。当室長がアドバイザーに伝えているのは、学生へのアプローチはあまりしつこくならない程度に行い、学生から無視され続けてもエールを送り続けることが大事だという点である。いつか来室する時が来るかもしれない。そういえば定期的に心配してくれている部署があったというのが学生の認識にあることが大事だと思う。ただ、本人がいつ腰を上げるかについては、本人次第なので強制はできない。(N校)

本人への連絡がつかない場合、次の手段として、多くの学校では保護者への連絡（自宅電話）、ゼミ等の教員に依頼した連絡という対応をとる。

自宅へ電話連絡する場合はどうしても大事になりがちなので、あくまでも最終手段にしているとの回答が多く得られた（図表2－10）。電話口での反応の仕方から、学生の就職活動に対する家庭内の協力状況を把握できるメリットもあるようである。

図表2－10 自宅に電話をかけた場合の反応や状況

-
- ◆家庭の実態や問題(例:放任等)の把握がある程度可能
 - ◆学校からの電話に保護者が驚く、大事になる
 - ◆子が正社員就職を希望しないので支援不要、と言われる
 - ◆祖父母等が電話に出てしまい、話がうまく伝わらない
 - ◆保護者が帰宅しておらず、電話がつながらない
-

ゼミ等の教員に依頼する場合は、時期についての明確な回答は得られなかったが、キャリア支援に関する教員との連携が比較的進んでいる学校では、本人への連絡がつかない場合に早めにゼミ教員と接触し、本人の様子を聞いたり、連絡をとってもらうことが行われているようであった。ただし、本人がゼミに所属していない場合や、ゼミを長期欠席している場合は教員経由の連絡手段をとれないため、連絡が困難になるようである。教員との連携については（４）節で後述する。

◆(ゼミ教員の協力による連絡)ゼミ教員に協力を依頼し、教員が学生の進路状況を把握している場合に報告してもらったり、未内定学生には来室を促してもらっている。3年生には全てのゼミ単位で職員が回り、就職登録カードの説明を行って記入させている。本学はゼミが必修なので、全学生をゼミ単位で捕捉できる。(P校)

◆(ゼミ欠席学生への連絡の難しさ)ゼミに出席していない学生については、教員もその学生がどの程度就活を進めているか把握できない。中には、就活を頑張ればいいのでゼミに来なくてよいと言う教員もいる。その場合、教員経由でその学生と連絡をとることはできない。学生も教員や当室にきちんと報告していれば、状況がつかめるのだが、来なくていいと言われている学生は本人が報告してこない限りは、たとえゼミ生でも教員側は状況把握できない。(I校)

その他に報告された連絡手段としては、手紙・ハガキ、友人経由等があった。手紙・ハガキの場合は、保護者の目に留まることを期待しての送付である。友人経由とは、キャリアセンターを既に利用している友人の学生経由で連絡をとってもらう方法である(C校、O校等)。その他、掲示板での呼び出し、授業後に職員が待ち構えて捕捉する方法、サークルに出向いて連絡をとる方法も報告された。

このように、様々な手段を使って学生と連絡をとろうとするキャリアセンターだが、最終的には卒業後の進路状況の把握という情報収集の目的で、卒業前の4年生全員(内定者含む)と接触を図ろうとする。進路状況の把握は、就職先が決まり次第、学生がキャリアセンターに提出する仕組みだが、様々な連絡手段を使っても回収できない場合は、最終手段として卒論提出あるいは卒業証書と引き換えに進路報告をしてもらうという回答が多く得られた(A校、B校、E校、I校、J校、L校、M校、N校)。その時点でまだ就職先が決まっていない学生に対しては、キャリアセンターで卒業後の支援も可能である旨を伝えているようである。卒業後の支援については(5)節で述べる。

◆(卒論が必修でない場合に苦慮)外国語系学部では卒論が必修なので、卒論提出期間中に、卒論提出窓口に出張でテーブルを出し、卒論提出を受け付ける教務課員が、進路報告のない学生をチェックして当室に回してくれている。この時点でほぼ100%の学生を捕捉できる。一方、経済系学部は卒論が必修ではないので、このような捕捉ができない。ゼミには学年の3分の2程度が所属していると思う。近年、ゼミ参加の意向を強化しているが、まだ完全ではない。例年100名程度は、ゼミ所属がないため、連絡手段が限られてしまう。(I校)

◆(卒論提出日・卒業式に捕捉)1月中旬の卒論提出日は毎年恒例で提出場所に当室職員が待機し、そこで学生と会うのが最終手段である。その場に求人をいくつか用意し軽く面談をしている。そこからうまく個別支援につながる例もある。ただし、卒論を既に提出済で他の科目の単位が取れていないために留年している学生の捕捉は難しい。卒業式の日も、進路調査票と引き換えに卒業

証書を受け取る仕組みになっている。卒業式を欠席した学生には、卒業証書に進路調査票と返信用封筒を同封して郵送するが、返信率は低い。(M 校)

■キャリアセンターの利用につながりやすい学生、利用につながりにくい学生の特徴

これまで、キャリアセンターから学生に対して行われている様々な連絡手段について整理したが、最終的にキャリアセンターの利用につながりやすい学生とつながりにくい学生の特徴について、それぞれ整理した(図表2-11、図表2-12)。

利用につながりやすい学生の特徴として、最も多くの回答が集まったのは「就職への意思が明確であること」であった(A校、D校、E校、L校、M校、O校)。本人が就職へ向けて真剣に取り組んでおり、意欲的で、就職が決まっていない現状をなんとかしたいという危機感がある学生は、キャリアセンターに自発的に来室し、継続利用する傾向がある。次に多かったのが、本人が素直な性格であること(すなわち、職員からのアドバイスを受け入れる素地があること)、親子関係が良好で就職に関する話が自然にできていることであった。その他に挙げられた回答としては、キャリアセンターに顔なじみの職員がいること、教員からキャリアセンターに行くようにという強い後押しや指導が入っていること、就職支援行事に真面目に参加していることが、学生の利用につながりやすいと報告されていた。

◆(就職への意思の有無)働かなければいけないという就業への意思が強い学生は、多少性格的に気むずかしい学生であっても、最終的には就職したいという気持ちがまさって、当室の利用になじんでいくように思う。逆に、本人に良い素質があったり、しっかり通い続ければ結果が出るだろうと思われる学生でも、就職に本気でなかったり、スイッチが入らない学生は、連絡がとれても利用につながりにくい場合がある。何回か来室してもそのうちに来なくなってしまう。(O校)

◆(危機感の有無)卒業前になんとか就職先を決めなければという危機感を持った学生は、当室に足を運び、ぎりぎりで決まってくる。これまで全く就活をしてこなかった学生のほか、自己流の活動をしてきたが内定が決まらないといって困って来室する学生には真面目な学生が多いので、マンツーマンで面倒をみると卒業間際に決まるケースもある。(M校)

◆(教員からの後押しの効果)大学教員は、授業やゼミなどを通じて学生とは入学時から何らかの接触があり、コミュニケーションがある。そういう教員からのひと押しは学生にとって大きな効果があるし、学生も素直に言うことを聞く。例えば、自分を担当するキャリアアドバイザーが誰なのかがわからない場合でも、教員が「室長のところへ行きなさい」と言ってくざると、実際に学生が訪ねてくることがある。教員は立場上、学生に指導的に接することができるので、例えば「明日行ってきなさい」という指導が可能である(職員の場合は半強制的に明日行きなさいとは言えない)。その点は非常に助かる。そうやって当室長の元に来てくれれば、その学生の担当アドバイザーをその場で紹介できる。その場で、携帯電話やメールアドレスを再度確認し(学生はすぐ変えてしまうので)、連絡先

も聞き出せる。(N校)

◆(顔なじみの職員の有無)当室の利用につながりやすい学生は、当室に話しやすい職員がいて、相談に来やすいと思っている学生だと思う。もちろん、学生から聞いた情報は当室職員内で共有できる仕組みになっているが、同じ担当者だと今まで話していた背景を理解しているので、話をしに行きやすい傾向はあると思う。逆に、人事異動でその職員がいなくなると、利用につながらなくなる可能性もある。(Q校)

図表 2-11 キャリアセンターの利用につながりやすい学生の特徴

-
- ◆就職への意思が明確(本人の現状への危機感等)で意欲的
 - ◆素直な性格
 - ◆親子関係の良好さ(親から子へ話がすぐ伝わる)
 - ◆顔なじみのキャリアセンター職員がいる
 - ◆教員からの指導や強い後押しがあるケース
 - ◆就職支援行事に真面目に参加する傾向
 - ◆その他(友人がキャリアセンターとつながっている等)
-

一方、キャリアセンターの利用につながらない学生の特徴について、そもそも自力で就職活動できるのでキャリアセンターを使う必要がない学生層を除くと、利用につながる学生の特徴を概ね正反対にしたものが多く報告された(図表 2-12)。最も多かったのは、就職活動に本気で取り組んでおらず、就職が決まっていなくても焦っておらず、困り感がない学生は、たとえキャリアセンターから連絡がついたとしても、継続的な利用にはつながりにくいというものであった(A校、F校、G校、L校、M校、O校、P校)。次に多かったのは、キャリアセンターの利用そのものへの拒否感を示す場合であった(A校、D校、G校、J校、Q校)。例えば、連絡がついてもすぐに電話を切ろうとする場合や、キャリアセンターを恐らく利用したことがない学生が根拠のない悪い評判(例えば職員に怒られた等)を信じ込み、使いたがらないというケース等が報告された。同様に、1対1の面談が苦手な学生や、顔見知りの職員がいないためにいきづらく感じてしまうといった、コミュニケーションが苦手な学生層も利用につながりにくいという報告があった(G校、H校、I校、O校、Q校)。その他、素直にアドバイスを聞けない学生、自尊心が高い学生(キャリアセンターのお世話になりたくないと思っている学生)、就職活動自体が順調でないためにかえっていきづらい思いをしている学生といった回答があった。

図表 2－12 キャリアセンターの利用につながりにくい学生の特徴

-
- ◆就職活動に本気で取り組んでいない、焦っていない(困り感なし)
 - ◆キャリアセンター利用の拒否感(誤解に基づく悪評を信じる等)
 - ◆コミュニケーションが苦手(1対1の面談が苦手、顔見知りの職員がいない、新しい人間関係を築くのが得意でないので行きづらい等)
 - ◆素直にアドバイスを聞けない、提案を拒否する傾向
 - ◆自尊心が高い、自意識過剰
 - ◆順調に進んでいないため行きづらい、気持ちがくじけている
 - ◆単位不足や卒論等のため、今まで来室タイミングが合わなかった
(今後、本人の意思次第で利用につながる可能性あり)
 - ◆学校やゼミへの欠席傾向
 - ◆親子関係の問題(親の無関心、親子で就職の話をしない等)
 - ◆性格が頑固、こだわりが強い
 - ◆ゼミの先生が対応に困惑している
 - ◆その他(進路が特殊(作家、創作活動等)等)
-

◆(困り感がない)本人が就活に対して困ったと認識しないと、なかなか就職が決まらないし、そもそも当室にも足を運ばない。電話やメールをしても、本人が困ったとは思っていないので、来室にはつながらない。例年1割程度の学生が決まらずに卒業しており、卒業後によりやく困ったと思ってやってくるケースもある。(M校)

◆(関係を絶とうとする)利用につながりにくい学生は、どちらかというと男子学生に多い。サポートしますよと言っても、こちらから必要があれば連絡しますと言って、関係を早く切ろうとする。男子学生の一部にはそういう者がおり、躓きやすい。電話がつながっても、早く電話を切りたがる。彼らには卒業後にもサポートを継続して行っている点を伝えており、実際に卒業してから利用しにやってくる学生(卒業生)もいる。本人がその気にならないとまずは利用につながらない。(A校)

◆(顔馴染みの職員がいない)当室の職員や相談員と顔馴染みになると次の利用につながりやすい。逆に、来室したのに、誰からも特に声をかけられずに帰ってしまった学生は利用につながりにくい。電話しても返事がない学生は、職員がその学生と直接接触する機会を持てなかった場合に多いように思う。(I校)

◆(順調でないため行きづらい)来室する学生に関して、当室が近寄りやすい雰囲気があるから相談したくないというケースはほとんどないと思う。ただ、電話にも一切出ない学生もいるので、何か思いがあるのかもしれない。怒られるとは思っていないと思うが、何か面倒なことを言われそうだと

い、足が遠のいているのかもしれない。就職が決まっていないので、就活をやっているのかと問われることに気の重さを感じているのだと思う。(F 校)

卒業単位の不足や卒論の忙しさ等の理由で就職活動に取り組むことができず、キャリアセンターへ行く機会を自主的に見送っている学生も、利用にはつながらないという報告があった（A 校、N 校、Q 校）。ただし、今後準備が整えば就職活動に取り組み始める場合もあり、単に出遅れただけで意欲的に利用し始める学生もいるとの報告もあった。

その他は、学校やゼミへの欠席傾向がそのままキャリアセンターへの不利用につながる事例、親子で就職の話題ができない学生、頑固でこだわりが強い性格をもつ学生、ゼミ教員が対応に苦慮している学生も、利用にはつながらないという報告があった。さらに、一般企業就職と異なる特殊な進路を希望する学生も利用にはつながらないという回答があった。

◆(単位不足の学生の不利用)学校に来ていない学生は、たとえ教員からの指導といえども難しいと思う。恐らく学業面でも単位取得が厳しい場合が多いので、就職支援を積極的にするわけにはいかず、まずは卒業できるよう頑張ろうという指導になる。授業が4年生の1月末に終わるので、2～3月に来室することになる。その時点でも求人があるので、本人が頑張れば十分に間に合う。短期集中で就職先を見つけるという目的で就職支援を行うことになると、かえって目標があるのでやりやすい。(N 校)

◆(親が子の就職に無関心)自宅に電話をかけた際に、本学の保護者は子の就職にあまり関心を持っていないことがわかった。のんびりした受け答えが多い。学生支援の職員からも話を聞いたことがあるが、大学入学時点で万々歳という感覚の保護者もかなりいるとのことである。(Q 校)

◆(ゼミ教員が対応に苦慮する学生)電話に出なかったり、ゼミ教員の手を煩わせるような学生は、高校就職の延長でなんとかなるだろうと甘く考えていて、意識が低いように思う。(E 校)

■学生の自主性尊重とキャリア支援のスタンスについての課題

以上でまとめたように、就職困難な傾向をもつ学生に対して、キャリアセンターの職員は様々な配慮や対応の仕方での対応していることが明らかとなった。本章ではこれまでに、キャリアセンターが実施する様々なサービスや個別相談での対応について、様々な切り口から整理してきたが、学生気質に合った細やかで行き届いたサービスを展開することで、全体として良い就職支援をすべきだという理想へ向かいつつも、一方で大学という教育機関の一部署であるキャリアセンターが、どこまで学生の自主性や自己決定力に立ち入るべきなのか、あるいは働きかけるべきなのかという、教育機関としてのスタンスについて、現状への思いや迷いを回答した学校も複数あった（C 校、D 校、M 校、N 校、Q 校）。最後にその点について整理しておきたい。

まず、学生層で自主的に就職活動できる学生層とそうでない学生層の二極化が発生してい

て、就職が決まりにくい学生層が必ず残ってしまうことを指摘する回答があった（D校）。後者の学生に対し、キャリアセンターを活用してもらうために、様々な手段を講じて呼び出しをかけるが、そうした呼び出しのみに終始しても意味がないという意見もあった（N校）。進路報告書の提出を自宅まで取りに行くという話を聞いて驚いたという他大学の事例を語った職員もいた（C校）。面倒を見すぎることに躊躇や、学生の自主性をどこまで尊重するのか、指導や支援としてどこまで立ち入るべきなのかという迷いを回答する学校もあった（M校、Q校）。

◆（自主的に動けない学生への対応に苦慮）大学生なので、ある程度は自主的に動いてもらう必要がある。高校生への就職指導では、具体的な企業を指してここへ行きなさいという指導ができるが、大学生の場合は自主性を重視するのでそうはいかない。本人の行きたいところを優先しながらの就職指導となると、学生自らが動き出さないことには、なかなか進まない。自主的に動ける学生とそうでない学生とで差が出てきてしまう。動ける学生は心配なく内定を得るのだが、それ以外の、決まりにくい学生は常に残ってしまう。（D校）

◆（自主的に動く力を習得させたい）単に学生を呼び出すことだけに集中しても意味がないと思う。結局、呼び出した後に本人が自主的に活動できなければ、就活は進まない。自主的に動く力を身につけさせることも当室の役割の一つだと考えている。世の中は何が起こるかわからないし、そこで生き抜く力を学生一人一人が身につけていないと、形だけ就職できても、単に就職率の数字上うまくいったように見えるだけで、本質的には意味がない。当室としては、生きる力を身につけて、適性に合った就職先に就くことがまず重要で、その次に就職希望者になるべく全員就職できるよう支援する、という優先順位で就職支援を考えている。とはいえ、一方では、未就職卒業者が増えると良くないのでなんとかして就職させるべきだという考え方もあると思う。まず一度社会に出て、良いことも悪いことも、時には理不尽なことも経験する方が生きる力が身につくという考え方もある。両方の考え方をどうバランスをとってゆくかが、就職支援をする上での課題だと思う。（N校）

◆（面倒を見すぎることに躊躇）これだけ手をかけて学生の面倒をみるのが本当によいのだろうかと思うことがある。本来、自己決定力を育むのがキャリア教育の目的である。本学では就職に関するイベントも多く、手取り足取りの支援をしようと思えばできる小規模校でもある。学生の顔と名前が一致するので様々な支援ができるが、学生は卒業後、今度は自力で考えなければいけない。どこまで支援すべきか、サービス過剰になっていないか、手厚い支援をすることで学生の自立の芽を奪うことになっていないか等と悩むことがある。障害や病気のない一般学生は、本来なら自力でどんどん進んでほしいと思う。（M校）

◆（指導や支援の立ち位置にジレンマ）学生への指導や支援について、どこまで立ち入ってよいものかとジレンマを感じることもある。学生時代だからこそ、周囲の大人が指導できるチャンスがあるわけだが、もっと直接的に指導した方がよいのか、それとも学生の良さを引き出すようなスタンス

で、少し距離を置いて間接的に支援する方がよいのかと迷うことがある。飲み込みの早い学生は、一度アドバイスするとすぐに反応して、次回には良くなっている。一方で、支援側が何度も同じアドバイスを伝えても本人が理解できず、ステップアップできない学生もあり、支援側として無力感を覚えることもある。本人が理解できないのは、聞く耳を持たないからではなく、本人の理解する方向性が間違っているために支援側の真意が伝わらないという意味である。(Q 校)

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

学生の就職支援には、キャリアセンター以外のリソースの活用が鍵となる場面も多い。本調査では、学内と学外において、キャリアセンターが連携している人及び組織について聞き取りを行った。以下に、学内と学外に分けて整理した結果を報告する。

■学内での連携について

まず、学内の連携先については、教員との連携と、学生相談室や保健室等との連携の二つに大別される（図表２－１３）。教員との連携では、主にゼミ教員が、学科等の専門性に関係なく学生の就職状況把握等の面でキャリアセンターと連携する例が多く聞かれた。また、臨床心理学や障害支援等の専門性を持つ教員が、教員自身のゼミの学生への対応とは別に、学生相談室等での相談を受け持ったり、相談員たちを監督する事例も聞かれた。教員が就職支援業務に対し具体的にどのように関わっているかについては、当節の後半で詳述する。

学生相談室や保健室等との連携については、発達障害等が疑われる学生や精神疾患が疑われる学生が来室し、先方へリファーする場合か、あるいは学生相談室や保健室を利用している学生に就職支援の相談が必要となり、先方からキャリアセンターへリファーされてくるケースが中心である（Ａ校、Ｂ校、Ｃ校、Ｈ校、Ｉ校、Ｊ校、Ｌ校、Ｍ校、Ｎ校等）。一方で、キャリアセンターから学生相談室や保健室等へつないだ方がよいと思われる学生が来室しても、面と向かって事情を伝えづらく、連携自体が難しいと回答する学校もあった（Ｏ校等）。逆に、連携がスムーズに行われている学校もあった。さらに、連携実績のある学校の中には、特別な配慮が必要な学生に対し、学生相談室や保健室だけでなく、その他の学内部署（教務、学務等）とも連携し、チーム支援体制をとっていると回答した学校もあった（Ｐ校）。また、発達障害等が疑われるケースで、外部の専門機関との連携が必要だと思われる場合に、キャリアセンターが直接連携するのではなく、学生相談室や保健室経由で連携する事例も聞かれた（Ａ校、Ｉ校、Ｌ校、Ｎ校）。

図表 2-13 キャリアセンターが連携する学内他部署等

①教員との連携

◆ゼミの教員(専門性に関係なく)等 …14件

◆専門性のある教員(心理、障害支援等) …3件

②学生相談室、保健室等との連携

◆連携実績あり (学生相談室、保健室等のみ) …9件

(上記に加え複数部署と連携し、チーム支援あり) …2件

→うち、「当室との情報共有の実績あり」は11件中7件

◆連携実績なし …3件

(ただし、うち1件は他部署(教務、学務)との連携実績あり)

◆(学生相談室と相互連携)アスペルガー症候群など発達障害の傾向が疑われる学生が来室した場合、当室から本人に発達障害かどうかを聞くことは困難なため、学生相談室(臨床心理士が常駐)にも通っているかどうかを本人に確認し、学生相談室と連携をとるようにしている。当室と学生相談室とは互いにリファーしており、学生相談室からも就職に関する相談内容が入れば当室で取り扱っている。(A校)

◆(連携が今後の課題)学生相談室との連携は必要だと思うが、現状ではできていない。本人になぜ学生相談室を紹介するのか、と言われたいような形で連携したいのだが。現在、学内の課題として認識している。(中略)窓口の存在については、低学年の頃から教務・学務を通じて周知されている。(中略)したがって、当室に情報が入る前に、既に教務・学務に情報が入っているはずである。(中略)学生相談室では非常勤のカウンセラーが週3~4日在席しているが、その非常勤職員との情報共有に時間がかかることに問題を感じている。(O校)

◆(チーム支援で複数部署が連携)発達障害や精神障害の疑いのある学生については、キャンパスサポートという全学横断的なチーム組織で対応する。サポートチームには、教務課長、学生課長、医務室(看護師)、当室長が入る。保護者や本人の代理からの相談で、学生本人に障害(や障害疑い)があることを伝えられる。例えば、本人が授業をよく理解できない場合は、キャンパスサポートチームが学部の教員に伝えて一番前の席にするよう配慮したり、ノートテイクをつける対応をとる。就職については、本人の手帳有無を確認し、手帳があれば、企業の障害者枠の求人を紹介し、手帳がない場合は、手帳がなくても就職できる企業等の情報を伝える。近隣の外部機関では、発達障害や精神障害等に関する求人情報や指導を受けることができるので、積極的に活用している。つまり、学校側で就学から就職まで一貫してサポートする体制が整っている。キャンパスサポート自体は、障害者手帳の有無を前提としたものではなく、希望があれば誰でも利用できる。(P校)

◆(学生相談室経由で学外機関と連携)発達障害が疑われる場合、あるいは精神疾患がある場合

は、医療機関に誘導する対応を学生相談室が行っている。当室ではそのような対応を行っていない。したがって、当室に来た学生で、発達障害の傾向が疑われる場合、その学生が学生相談室を利用しているのか、先方で何を把握しているのか等を最初に確認する。学生相談室を利用していない学生の場合、このような特性を持つ学生が相談に来たという話を学内委員会の場で報告し、学生相談室での対応をお願いする。それが学内での基本的な支援の流れである。委員会の場で、その学生が就活しても問題ないという結論が出された場合、再び当室での支援に戻り、一般の学生とほぼ同様の対応を行う。ただし、配慮すべき特徴がある点について職員間で共有した上で対応するようにしている。(L 校)

連携に際しては、支援する学生に関する情報を連携先の各部署で共有することが不可欠となる。しかし、相談情報には多くのセンシティブな内容が含まれており、特に学生相談室での専門相談では守秘義務が厳しく課されており、安易な情報共有はできない。このように、学生支援に際し必要な情報の共有がしにくい点を課題として挙げた学校もあった（C 校、D 校、O 校等）。一方、就職困難な学生の就職支援に対して学内的に一定のコンセンサスが生まれ、守秘義務をルールとしながらも、一定の情報共有が試みられている事例も報告された（M 校）。一人でも多くの学生が就職できることを目標とする等、支援に関する一定のコンセンサスが学内で醸成されれば、各部署内で閉じられがちな情報について一部共有を図れる可能性が出てくるものと期待される。

◆(情報共有の難しさ)教員間では学科会議を通じて情報共有を頻繁に行っており、当室では全員面談をするので情報共有が行えるが、保健室に関してはプライバシー配慮の問題から情報共有できないため少々困っている。情報が開示されないため、その後その学生がどうなったのかは把握できない。学外施設との連携についても、当室では把握しかねる。(C 校)

◆(一部の情報共有を属人的に実施)キャリア相談をする中で、次第にメンタル面の相談が必要と判断された場合、当室長自らとキャリアカウンセラーの両方で相談を受け持つ。本人の精神状態の経過を見ながら、ケースごとに判断し、カウンセリングルームの受診歴の確認をし、必要な手続きをしてカウンセリングルームへ誘導する。もし受診歴がない場合は、本人に利用を勧めるようにしている。ただし、この移行のタイミングは難しい。カウンセリングでは、個人情報保護という観点が、情報共有をする上での大きな壁となる。当然、コンピュータ上での情報共有はできない。当室からカウンセリングルームに状態確認を依頼する場合、互いの情報共有が必要となるので、まず学生本人の了承を得た上で、(当室長の前職がカウンセリングルームの所管であったことから)属人的に依頼を行っており、特に制度化はしていない。制度化は当面は難しいように思う。(B 校)

◆(情報共有が奏功)学生相談室とは緊密に連携している。支援が必要な特定の学生の情報もある程度は共有されている。守秘義務や個人情報保護の面については、学生支援の円滑化のため

には個人情報がある程度共有することはやむを得ないという方針をとっている。当然個人情報保護はきちんと行われており、共有は当室と学生相談室間でしかなく、外部に持ちだされることはない。学生相談室とは緊密に連絡をとらないと円滑な支援ができないと感じている。(M 校)

先ほど、教員との連携について言及したが、実際に教員がどの程度まで就職支援の具体的業務や役割に関わっているのだろうか。各学校によって関わり方は様々であったが、いくつかのカテゴリに分類すると図表 2－14 のように整理される。

図表 2－14 教員が行う就職支援関連業務の具体的事例

①学生へのキャリアセンター利用促進
◆ゼミの場で学生に利用・相談を促す
◆学生を直接キャリアセンターへ誘導
②(ゼミの)学生への連絡、呼びかけ
◆学生へこまめに連絡(メール、電話等)を入れる
◆キャリアセンターで連絡のつかない学生リストが教員に渡される
③支援が必要な学生等の把握と情報共有
◆ゼミ生の内定状況調査を行い、教授会やキャリアセンターへ報告
◆単位不足の学生、欠席の多い学生の情報を報告・共有
◆卒業生・早期離職者からの連絡を受けてキャリアセンターへ報告
④就職支援業務の一部を担当
◆個別面談の実施、あるいは面談の場に同席
◆ゼミ別の就職ガイダンス(場を提供。キャリアセンター職員が実施)
◆(実業界出身の)教員自身の経験談や就活方法のレクチャー
◆エントリーシートの添削
◆進路報告書の回収(卒論発表時)
◆特別な支援が必要な学生に対し就職先をあっせん(専門職の場合)
⑤各授業科目について、キャリア教育との接続に協力
◆授業によって得られるスキル・能力を具体的にシラバスに明示

この中で、最も多くの回答が得られたのが、第一の、教員が学生にキャリアセンターを使うよう積極的に伝える働きかけである。ゼミの場で学生にキャリアセンターの利用や相談を促したり、気になる学生がいた場合に直接キャリアセンターに誘導する教員の事例も聞かれ

た（A校、E校、G校、H校、I校、J校、L校、M校、N校、P校）。特に、アカデミックなキャリアを歩んできて、一般企業への就職活動の経験がない教員にとって、ゼミ生に就職指導することは困難であり、就職活動の面で困っている学生がいた場合は自ら指導するのではなく、専門の担当部署に任せるのが合理的である。そのため、多くの学校でこのような誘導や呼びかけがなされている。第二に多かったのは、教員が学生へ直接連絡し、必要に応じてキャリアセンターへの来室を呼びかける役割である。場合によっては、キャリアセンター側で連絡をつけたい学生のリストが用意されていて、そこに所属するゼミ生がいた場合に連絡をとるような依頼が行われている（B校、N校）。

◆（教員経由で当室利用を促す）教員との連携体制が確立する前は、ゼミ内に就活で困った学生がいた場合に教員がどうしてよいかわからないという状況があったが、「（当室に）相談に来てもいいですよ」という情報を当室が出すことによって、教員との連携が徐々に浸透していった。また、教員も自分のゼミ生の就職状況がどうなのかを心配しているケースも多く、こうした連携は双方にとって役立っている。（A校）

◆（リストにある学生への連絡を教員に依頼）普段から連絡のつく学生や、話せる学生はよいのだが、なかなか連絡がとれない学生への対応が課題である。アドバイザーは連絡のつかない学生名をすべて把握しているので、その学生名をリストにして、ゼミ教員や所属学部にデータを渡して連絡をつけるよう協力を求めることがある。教員には、リストにある学生と授業で会う機会があれば声をかけてくださいと依頼している。結果として多くの学生が捕捉できる。（N校）

第三に、支援が必要な学生等の把握と教授会やキャリアセンターとの情報共有という役割がある。教員はゼミの学生に連絡をとることで、本人の最新の就職状況（内定の有無等）を把握できるため、それを教授会で共有したり、キャリアセンターに報告するといった連携が行われている。また、当然のことだが、学業不振や欠席の多い学生の情報共有も行われている。中には、ゼミ生の内定状況が一覧表になって学内の委員会の席上で配布されるため、ゼミ生の内定状況に意識を向けざるを得ない環境にある大学もある（K校）。

また、卒業生や卒業後の早期離職者が、キャリアセンターよりもゼミ教員を慕って近況を報告してくることがあり、転職相談の話題が出るとキャリアセンターへ情報を流し、卒業生の支援を依頼するという流れも報告されている（C校、D校、G校、H校、K校、M校）。

◆（ゼミ生の内定状況の把握）数年前までは、教員によるキャリアサポート委員会は、数年前まではあまり活発でなかった。その後、学長が変わり、学長主導で会議室に内定者名簿をゼミごとに張り出す試みが始まり、内定状況が教員の目に留まるようになった。さらに、キャリアサポート委員会からの教授会用資料の中に、ゼミごとの内定率を出すことになり、教員間に危機感が生まれた。

学長には教員の意識を変えたいという意図があったようだ。その後、就職支援に対して全学的に積極的な体制となった。教員には負担があると思うが、現在はそれがうまく回り始めてきた。現在では、毎月の定例委員会で、教員がゼミ生の就活状況をきちんとヒアリングをしてからでないと、出席できない仕組みになっている。例えば、内定を取っている学生は「A」、面接試験等の段階の学生は「B」、全く動いていない学生は「D」がつく。このような一覧表が各クラスから提出され、当室で取りまとめて委員会で検討することになっている(この資料は生々しいので教授会には出さない)。委員会の中で、Dばかりのクラスを担当する教員は気が気でないと思う。したがって、ここ4～5年で、就職が難しい学生一人一人について、社会へ自立するために真剣な支援をする体制ができたように思う。ただし、本学の内定率の数字は以前と比べてそれほど大きくは変わらない。学校側の就職に対する意識や姿勢が変わった。(K校)

◆(卒業生の就職相談を教員が仲介)卒業生について、ゼミ教員から相談を受けることもある。こういう特徴をもった卒業生なのだが、どこか就職先はないかといった相談である。あるいは、卒業生を直接当室に行かせるのでお願いしますというケースもある。いきなり当室を訪ねるよりも、まず教員に連絡をつける方が、ハードルが低いのかも。(D校)

第四に、キャリアセンターが行っているような就職支援業務に近い内容の一部を教員が担っているケースが報告された。例えば、教員が学生(3年生)への個別面談を最初に実施し、その情報をキャリアセンターへ引き渡すという流れで就職支援を行う学校もある(C校、K校、M校)。ゼミの時間と場を借りて、キャリアセンター職員が学生に就職ガイダンスを行う例も聞かれた(B校、F校、P校、Q校)。実業界出身の経歴をもつ教員の場合、自らの就職活動体験談やエントリーシートの添削等をすることもある(B校)。進路報告書の提出を確実にするために卒論発表時に教員が行うという学校もある(B校)。また、資格を伴う専門職系の学科で、教員自身もその専門職である場合に、就職先や実習先を日常的によく把握しており、特別な支援が必要な学生に直接就職先を世話する例もあった(C校)。

◆(教員による面談)本学は開学して15年程度経った。開学当初は、学生の就職についてゼミ教員が面倒をみる体制はなかった。当時の教員は、首都圏の大規模大学から赴任した教員経験者がほとんどで、ゼミ教員が就職の世話をするのは論外という雰囲気が濃厚だった。ここ数年、ゼミ教員の協力が得られるようになり、3年生の初回面談をゼミ教員が行い、その結果を当室と共有する流れができた。FD(注:大学の教育改善活動)でも年1回は就職に関するテーマを扱う。こうした活動を通じて、教員の意識も変わってきたと思う。(M校)

◆(配慮を必要とする学生に対する就職先の世話)＜専門職系の教員の回答より＞障害等の診断名はついていないが、本人に行動面での問題が予想される場合、当学科の教員で知り合いのいる施設に事前情報を入れ、学生の特徴を理解してもらった上で雇用してもらうことがある。(C校)

第五は、教員が全ての授業科目においてキャリア教育との接続に協力する例である。社会人基礎力のどの面を育成するのか等の情報がシラバスに書かれており、学生側も授業を履修することで能力の伸びを視覚的に確認できるようになっている（P校）。就職支援と直接的に関わるものではないが、教員ならではの連携事例と言える。

◆(授業科目とキャリア教育の接続に協力)本学では、全科目について、履修するとどのスキルや能力が身につくかのチェックをシラバスに組み入れている。教員は自分の講義が学生のどの領域の能力を伸ばすのか、学生のどの領域に貢献しているのかを常に意識している。非常勤講師が担当する授業でも同様である。この試みを実施してから、学生側も履修が積み重なると個人カルテで伸びた能力がわかるようになった。それにより教員の意識も変わってきたと思う。教育内容や専門知識の提供はもちろんだが、授業を通じてどんな能力を伸ばせるか、学生に何を還元できるのかを今まで以上に見直すための良い機会になったと思う。(P校)

以上、教員とキャリアセンターとの様々な連携事例を整理したが、このような連携の背景としては、学内の就職支援に向けた環境がどれだけ整っているかが大きく影響する。図表2-15は、就職支援に関する教員連携の環境、風土について得られた発言をまとめたものである。

図表2-15 就職支援に関する教員連携の環境・風土に関して得られた回答

-
- ◆温度差がある(教員個人の考え方、学科による)
(自主性に任せる教員、文系の教員、年代の違い等)
 - ◆学生の就職支援を行うことが学内で習慣化・全学協力体制
(学長のリーダーシップ、前身の学校(短大等)の校風の影響)
(各学科代表の教員による委員会とキャリアセンターとの協力体制)
 - ◆教員は原則として就職支援には関わらない方針
(就職支援に協力的ではあるが、教員は就職のために奔走しない)
-

この中で最も多く集まったのは、教員によって就職支援への考え方に「温度差」があるという回答であった（B校、D校、E校、I校、O校、P校）。就職支援への学内的な協力体制についてコンセンサスがあるわけではなく、協力的な教員と、学生の自主性に任せている教員がいるとの回答や、文系（特に、実社会の職業との結びつきが比較的弱い分野）の教員は一般的に就職支援が不得手だとの回答もあった。若い教員は就職支援に協力的な場合が多く、一方で年配の教員も時代の流れを理解して、大学が有用な人材を輩出するためにも就職支援に協力的になりつつあるとの回答もあった（B校）。

続いて、学生の就職支援について全学的な協力体制が得られているという回答も複数集まっていた。特に、学長のリーダーシップが協力体制に影響を与えているとの回答もあった（K校等）。四年制大学になる前身が短期大学で、当時から伝統的にきめ細かい就職支援が行われてきたため、四年制に改組後も違和感なく就職支援に協力的な校風であるとの回答もあった（F校等）。資格取得を目指すような専門職系の学科が多い大学では、教員もその専門職の出身者で、自らも熱心な就職支援を受けてきた経験があるため、自然に協力的な体制が出来上がっているという回答もあった（F校等）。教員によるキャリア支援の委員会とキャリアセンターという事務組織とが十分な協力体制の元に機能しているとの回答もあった（P校等）。

一方、教員は専門分野の授業、キャリアセンター職員は就職支援という明確な役割分担があり、教員は就職支援には協力するが、原則として直接的には関与しないという回答もあった（J校）。

◆(近年進んできた教員の理解) 現在は、教員の就職支援に対する理解は随分進んでいる。以前は、一般の授業科目とキャリアの実習科目が重なると教員からクレームが入ることがあったが、今はそのようなことはない。特に若い年代の教員は、就職に対して元々意識の高い教員が多いように思う。一方、年配の教員でも、時代の流れという理解の元で、大学が社会に有用な人材を輩出しているかどうか大学の評価につながるという発想を持つ教員が増えたと思う。(B校)

◆(教員自身が熱心な就職支援を経験済み) 専門職の教員には、自分もそのような指導を学生時代に受けた経験があるので、当然のように就職支援に熱心な傾向がある。教員自身が本学の履歴書フォームをみて、改善点を指摘したり、見直しを提案するケースもある。(F校)

◆(教員が就職支援に奔走しない原則あり) 本学は歴史が古く、教員はどちらかというと教育職より研究職の面を重視している。新設の学部や、研究領域的に企業の状況を把握しているような学部の教員は、学生の就職に対して危機感をもって対応したり、協力的な場合もある。学内でキャリア支援の担当委員になった教員は協力的だが、任期1年の持ち回り制度なので、委員から外れると就職への関心も再び薄れていくようで、当室としてはやや残念な思いである。(J校)

■学外での連携について

次に、キャリアセンターが連携する学外の就職支援に関するリソースについて、回答を整理した（図表2-16）。

図表 2-16 キャリアセンターが連携する学外機関

①ハローワーク、新卒応援ハローワーク	
◆ジョブサポーター等の派遣を活用している	…16件
◆活用していない(今後活用の予定もない)	…1件
②ハローワークの障害支援に関する部門	
◆利用していない(利用したいが、利用できない)	…2件
◆利用したことがあるが利用しにくい	…2件
◆利用したことがある	…1件
③地域若者サポートステーション	
◆協力関係にあり、間接的に利用(他機関が間に入る)	…3件
◆情報提供のみ実施	…3件
◆過去に利用実績あったが、現在は再検討中	…3件
◆過去の利用実績はなく、把握していない	…2件
◆現在活用中	…1件
④その他の外部機関	
◆障害支援系団体・企業・NPO(求人紹介含む)	…7件
◆ジョブカフェ	…4件
◆非障害支援系団体・企業・NPO(求人紹介含む)	…3件
◆障害支援系団体等の間接利用(学生相談室経由等)	…3件

ハローワークとの連携については、当調査において一校を除く全 16 大学が派遣されたジョブサポーターを学内に受け入れており、主に個別相談や求人紹介の面で活用が進んでいた。⁸ ジョブサポーターは障害等を持たない一般学生に対する就職支援を担当するが、特に大学求人を受験するレベルにない一般学生に対し、ハローワーク経由の幅広い求人を紹介してもらうことにメリットがあると回答した学校があった (I 校)。一方、ジョブサポーターがハローワークから来訪するため、精神疾患等のある学生の支援やハローワークの障害者支援部門への橋渡しを学校側が期待していたが (E 校、K 校、Q 校)、障害者手帳がないと応募できる求人の選択肢が少なく、残念だったという声があった。そのため、障害に近い特性をもつ学生を支援する場合は、学内の学生相談室や保健室との連携を基本としながらも、外部で手帳の有無に関係なく利用できる就職支援機関 (民間企業等) との連携を模索している事例が報告

⁸ 本調査で唯一ジョブサポーターを活用していない大学では、既にハローワークのような複数の相談ブースを大学独自で用意し、担当者制でキャリア相談を実施している。どの担当者になっても相談・指導方針を学内で一定に保ちたいという意向があり、外部からのジョブサポーターによる相談を受け入れる環境にない大学であった。

された（G校、K校、P校）。

◆（ハローワーク求人のメリット）障害でない、一般の学生に対する支援としては、ハローワークの新卒コーナーから週2日フルタイムでジョブサポーターが来校している。主に相談受付と、求人紹介を担当している。大学に来る求人は、総合職など世間一般の求人の中でレベルの高いものが多いので、そのような求人への応募が難しそうな学生に対しては、早い時期からハローワークのジョブサポーターと連携し、適切な求人を紹介してもらっている。（I校）

◆（ハローワークに期待する支援内容に関する意見）個人的な意見として、ハローワークが一般の学生を相手にした就活支援を行うのではなく、例えば発達障害・精神障害が疑われる学生や、コミュニケーションが取れないような個性をもつ学生に目をかけてもらい、場合によっては障害者向けの就労支援につなげる役割を担ってもらう方が、大学としてはありがたい。以前、大学側で支援が難しい学生をハローワークの人につないで、特別な支援を受けられるところにつなげてもらいたいと期待したのだが、先方も、一般就労は難しいですねという話だけでそれ以上の支援先にはつないでもらえなかったもので、やや残念に思った。（Q校）

地域若者サポートステーション（サポステ）に関する回答も数校から得られている（E校、I校、J校、O校等）。今回の調査校全てで必ずしもサポートステーションの活用がなされているわけではなかったが、意見があったものとしては、大学から離れた（不便な）立地にあるサポートステーションの場合は、対象となる学生が自分で行くことはないので、サポートステーションの担当者にタイミング良く（つまり大学の都合に合わせて）来学してもらうと活用しやすいこと（O校）、サポートステーションの都合で担当者が派遣できなくなると連携が薄まったり、切れたりしやすい状況が報告されている（I校）。つまり、連携は担当者ベースでの信頼関係で成り立っていることを示す証左ではあるが、一方で、担当者がタイミングよく来学できない場合に同等レベルのサービスを受けることが難しいことも示している。

◆（サポートステーションとのスムーズな連携を模索中）近隣のサポートステーションとも連絡をとるが、本学の学生に紹介してもなかなか行こうとしない。そもそも支援が必要となる学生なので一人で外部機関に行くこと自体が難しい。先方から担当者が来校したいという提案を頂くが、そういう学生が大学に来るタイミングに合わせて先方から担当者が来られるかというところでもないで、まだスムーズな連携が確立されていない。先方も予算的になかなか担当者を外に出せないようだ。そのサポートステーションの立地はあまり便利な場所ではなかったと思う。（O校）

◆（担当者の来校が実現できず連携が弱まった例）当初、サポートステーションと関わりがでる以前は、サポートステーションの存在と名前は知っていたが、実際の支援内容はよく知らなかった。サポートステーションの担当者から支援内容を聞き、ハローワークへ依頼する学生層の中でも就職が難

しい層をお願いすればよいと考え、そのような学生が来室した場合にサポートステーションへ連絡することになった。サポートステーションのスタッフが来校し、当室職員と学生の三者で面談をして、サポートステーションの活動へと誘導する支援方法で合意に到ったのだが、今年度からサポートステーションの予算がカットされ、担当者の来校が急に難しくなった。連携する矢先のことで残念だった。昨年度までは「学校にすぐ出向いて、その学生と会う」と言っていたサポートステーションの担当者が、今年度から急に来校できなくなったと言うので、熱意が引いていった感じを受けた。そのため、サポートステーションとの連携はハードルが上がったように感じている。サポートステーションでの支援をお願いしたいタイプの学生は、自主的にサポートステーションに行くような学生ではない。直接担当者となつなげなければうまくいかない。そのサポートステーションでは、計算など基礎学力面から対応すると聞いていたので、残念である。(I 校)

その他の外部機関について、図表 2－16 では障害支援系と非障害支援系に分けて整理している。キャリアセンターからの直接の連携先として、障害支援系団体を回答した大学が複数あったが、主に、前述のハローワーク障害者支援部門が利用できない場合の受け皿として利用するという側面があるようである(K 校等)。学生相談室との連携実績があるキャリアセンターの場合は、障害支援系の外部機関とは直接連携を取らず、学生相談室経由での連携が報告されている(I 校、L 校、N 校)。

◆(ハローワーク障害者支援部門が利用できない場合の受け皿として外部機関を利用)ハローワークの障害者部門をお願いしたいと思い、何度か連携を求めようとしたのだが、やはり手帳がないと応募できる求人が限られ、効果的に支援を進めることができなかった。手帳なしに相談に行くと、やはり最初に手帳を取得した方がよいですよと勧められてしまう。そこで、現在当室が力を入れて取り組んでいるのは、近隣の就職支援機関との連携である。そこにはハートフルコーナーがあり、いわゆる障害特性が疑われたり、それに近い特性を持つ方専門の窓口があるので、助かっている。以前は遠隔地まで行かなければならなかった。このような学生は電車にも乗れず、自分で切符を買うことも困難なので、連れていくにも大変だったが、現在では先方の機関が声をかけてくれるので、学内で面接し、登録カードの作成までできる。現在2名の学生がこの支援を受けている。このような支援に切り替えられれば順調に進む。(K 校)

◆(学生相談室経由で発達障害者支援センターに接続)発達障害の傾向がみられ、一般就労が難しいと思われる学生については、当室だけの支援では限界があるので、学生相談室やゼミ教員と連携をとりながら、障害者支援機関へ誘導できるよう学生に促している。学生相談室のカウンセラーが面談した結果、一般就労可能と判断された場合は当室で就職支援する。仮に、障害者支援機関へ誘導するケースは、学生本人が事情を受け入れた場合に限られる。学生相談室のカウンセラーが具体的な説明をしていると聞いている。したがって、当室で扱うのは、学生相談室での面談の

結果、一般就労可能だと判断されたケースと、本人が自分の困難な現状を認めないケース、学生相談室に行くこと自体を拒否していて就職に不安があるケースである。(L 校)

（５）未就職卒業者・早期離職者・中退者への支援

未就職卒業者と、卒業後の早期離職者への支援について、本調査での対象校（17校）全てにおいて、在学中と同様の個別相談を受け付けており、卒業生にはホームページや、卒業式の際にその旨を周知していた。卒業生向け就職支援の期限については、卒業後3年もしくは1年までという学校もあったが（F校、K校）、ほとんどの学校が期限なし、あるいは特に定めていないという回答であった。このように、キャリアセンターでは卒業生に対する継続支援の体制ができているが、一方で、在学時にキャリアセンターにあまり来室していなかった学生は結局卒業後も連絡が取りにくいとの指摘もあった（D校）。

早期離職者の支援について、回答をまとめたものが図表2-17である。相談実績のある学校の回答によると、学生本人の企業研究が不足していたために早期離職となったケースや、採用数の多い企業になんとか受かってしまったケースが含まれるとのことであった（A校）。また、早期離職した卒業生については状況把握が困難との指摘もあった。また、（４）の教員連携の節で触れたように、卒業生がキャリアセンターを直接訪ねるのではなく、先にゼミ教員へ連絡を入れた際に、内容が転職相談になるとその後キャリアセンターにつながるというケースもある（C校、D校）。キャリアセンターとしては会社を辞める前に一言卒業生から相談や連絡が欲しいのが本音ではあるが、実際には連絡を入れずに離職するケースも少なくない。キャリアセンターの職員が対応して就職できた例でも、本人が結局早期離職してしまい、ばつが悪くてキャリアセンターに行けないケースもあるとの回答もあった（M校）。入社当日や数日で離職したという場合は、その状況をキャリアセンター側が把握した時点で企業に謝罪に行く場合もある（M校）。

未就職卒業者や早期離職した卒業生には、大学に来る既卒可の求人とマッチングしたり、企業側から緊急に求人募集が来た際にマッチングするという事例も聞かれた（K校）。しかし、卒業後2～3年を経過してしまうとマッチングできる求人が学校にはないので、相談そのものは受け付けるが求人検索についてはハローワークを案内するとの報告があった。

図表2-17 早期離職者（卒業生）の支援について

◆相談体制がある、相談実績がある

（ミスマッチと学生の企業研究不足による場合が多い）

◆早期離職した卒業生の状況把握が困難

（在学中から関わりの薄かった卒業生とは連絡がとれない傾向）

（当室ではなくゼミの先生が把握している可能性あり）

（入社直後での離職が発覚した場合、企業に謝罪に行くこともある）

◆学校に来る新卒求人とのマッチングを実施

◆(企業研究不足による早期離職)既卒者、早期離職者については、(中略)仕事が精神的にきつい、辞めたいという相談から、単に話を聞いてもらいたいというケースまで様々である。来室するのは女性が圧倒的に多い(入社後、こんなはずではなかったという相談が多い)。大学に届いた求人で就職した卒業生や、自由応募で就職先を見つけた卒業生もいるが、個別相談においてその区別はしていない。ミスマッチを起こすケースは、入社前の企業研究が不足していて、その会社の業務内容をよく理解しないまま就職したケースが圧倒的に多い。その企業での採用数が多く、なんとなく受かってしまったケースも含まれる。(A校)

◆(ばつが悪くて来室できない早期離職者)早期離職した卒業生は、次の勤務先が決まって辞めたケースもあれば、次を決めずに辞めたケースもある。ばつが悪くて来室できない場合もある。本来なら辞める前に一言状況を伝えて欲しかったと思うし、説得もできたのではないかと思う。(M校)

◆(早期離職を企業に謝罪)入社数日で離職するケースも残念ながらある。企業から連絡を受けることもあれば、学生本人から連絡が来ることもある。その際は、当室の責任者が出向いてお詫びに行く。しかし、企業側や学生本人がそのことを当室に伝えない場合もあり、当室で把握できないこともある。こういったトラブルが当室に伝えられずに、来年からは本学から一切採用しないと言われると非常に困る。したがって、そのようなトラブルを耳にしたらすぐに企業にお詫びに行くようにしている。研修中に辞めたケースや、2日目から出勤しなくなるなど、様々なケースがある。(M校)

◆(早期離職者にマッチング)卒業後、入社2～3か月で退職した場合、本学に求人を出す企業で卒業生でもいいという話があれば紹介できる。ただし、卒業後2～3年目になると直接求人を紹介できる話はなくなってくるので、地元の中途採用の説明会の情報を知らせる程度しかできない。(K校)

次に、キャリアセンターでの中退者の支援について整理した(図表2-18)。学校を既に離れた中退者、あるいは中退が決まった在学生からの相談を受けたことがないという回答が17校中14校あり、キャリアセンターの支援対象から外れる認識をもつ学校が多くあった。

今回の調査校は、今後中退者の相談が入れば受け入れる用意があると回答していたが、実際のところ、現在のキャリアセンターは中退者や中退予定者のキャリア支援をそもそも行いにくい環境にある。その最大の理由は、キャリアセンターに来る学校求人の応募には大卒資格が必要であり、中退予定者に紹介できないためだが、中退する学生側も、今後学校を去って別の道に進もうとしているため学校とは縁が切れた感覚となり、関わりを持とうという気持ちが起こりにくいのではとの回答もあった(L校)。もう一つの理由として考えられるのは、中退が決定される学内のプロセスの中で、中退予定者とキャリアセンターとが直接関わる機会がないことである(F校、P校)。中退には学業を中断するという意味合いを持つことから、教務課や学務課、学生課といった部署が担当し、最終的な中退可否の判断は教授会や学部長に委ねられるプロセスとなる。そこには、中退後の生活面(特に就業面)のサポートといった考えは含まれにくい。一方で、学生自身が中退を迷っている段階での相談なら、キャリア

センターで受け付けたことがあると回答した学校も複数あった（J校、M校、O校、Q校）。したがって、現時点では、学生本人が話題を持ち出さない限りは中退や中退後の生活面の相談になりにくい状況にあると考えられる。

図表 2－18 中退者のキャリア支援について（全 17 校中）

①相談を受けたことがない(14件)

- ◆当室の支援対象から外れる認識がある
（大卒求人しかないので、就職先を紹介する流れになりにくいいため）
- ◆中退する学生と関わりをもつ場がない
（他部署(学務等)が担当し、手続きの流れに当室は含まれない）
（ただし、中退を迷っている時点での相談は受けたことがある(4件)）
- ◆中退する学生に対し、当室が支援する意思を伝えているが、学生本人がつながりたがらない(そのため、支援実績がない)

②アドバイスをした実績あり(3件)

- ◆よく来所していた学生が中退する場合、進路先の相談にのる
- ◆当室はキャリアセンター機能だけでなく、学生生活支援(奨学金等)の役割も担っており、中退者の情報が入るので支援が可能

◆(感情的に縁が切れた状態になりやすい)中退者の就職を支援するケースは今まで考えてみたことがなかったので、対応の実績はない。中退の場合は、大学と学生との縁が切れた感覚になってしまうので、中退する学生も相談に来づらいし、当室としても中退して縁の切れた学生に対して積極的に向き合おうという感覚はこれまで持っていなかった。もちろん、今後中退した学生が相談に来た場合はきちんと対応したい。中退には、別の学校への進路変更や、経済的事情など、様々な理由があると思うが、やはりお互いに縁が切れたという感覚になりがちだと思う。(L校)

◆(中退予定者と関わる機会がない)中退者支援は当室の管轄ではなく、ゼミ担任、クラスアドバイザー、教務が中心となって扱い、最終結論を出しているのではないかと。数はそれほど多くはないと思う。当室では情報を把握していないし、支援を行った実績はない。(F校)

◆(中退を迷っている段階での相談例)4年生で、あと数単位取れないために留年し、卒業か中退を迷っているケースもあるが、次の進路や就職先が決まっている場合がほとんどである。もったいない気もするが、半期分の授業料を払うのが大変だということもある。卒論が出せないと通年で通うことになるので、さらに負担は重くなる。(M校)

一方で、中退予定者のアドバイスをした実績のあるキャリアセンターもあった。よく来室

していた学生が中退を相談してきた場合に、中退後に希望する進路（公務員試験対策等）のサポートをした事例や（I校）、中退後にアルバイト先に就職した事例（G校）があった。また、学校の体制面で、就職支援だけでなく学生支援（奨学金等）を含めて部署が一体化されている組織では、経済的事情で退学する学生の情報も共有されるため、中退後の相談につながりやすい環境にあるケースもあった（E校）。

◆(中退者支援の例)学校中退者に対する支援は非常にまれだが、ないわけではない。例えば、海上保安庁に勤めたいという進路変更の学生がいて、試験に合格して大学を中退するまで支援したことがあった。経済的な事情ですぐ働きたい(警察官を志望)という学生に対し、警察官の試験を受けるためにその支援をしたケースもあった。卒業できずに中退した学生でも、在学中によく来室していた学生には、書類作成指導の面で面倒をみたことがある。ただ、4年生になると卒業間近なので中退するケースは非常に少ない。(I校)

◆(キャリア支援と学生支援の部署が一体化)中退者について、家庭の経済的事情で辞める場合、当室では奨学金の担当も行って顔もわかるので、ハローワークへ行くこと等のアドバイスをすることがある。学内にくる学卒向け求人情報を直接紹介することは難しいが、アルバイトの求人で、アルバイトから正社員への転換が可能と明記されている案件を、本人が希望すれば応募するよう促したことはある。退学者は低学年に多い。(中略)経済的事情以外の退学者(専門学校に行く等の進路変更)については、例えば専門学校の情報を調べる手助けが必要であれば当室で行うこともある。学生支援ということで2部門が一つに合同したことはかえってよかったと思う。退学の状況もみえるし、その場合でも声かけが可能となっている。(E校)

（６）進路未決定者率の低い大学にみられる特徴（補論）

これまで本稿では、複数の大学キャリアセンター共通にみられる支援の特徴や困難学生の特徴を中心にまとめてきたが、最後に、進路未決定者率の低い大学に着目し、その特徴について試行的に検討したい。本調査は全 17 校での共通特徴を探ることを目的としたヒアリング調査であり、進路未決定者率の高低や学校規模の大小を比較することを目的とした調査ではない。そうした比較を行う場合は、数の限られるヒアリング調査ではなく、アンケート調査等を通じて量的な検討をしなければ統計的に意味のある結論は得られないと考える。一方で、今回のヒアリング調査は質的調査であり、各大学での特色ある取り組みや事例を深く聞き取ることが可能であった。その中には、進路未決定者率の低い大学だからこそ現れているのではないと思われる、好事例や好取り組みの話も聞かれた。そこで本節では補論として、仮説の提示というレベルで進路未決定者率の低い大学における特徴をまとめておきたい。ここでは、5 大学（F 校、G 校、H 校、K 校、P 校）共通に見られる特徴について、以下の三点に沿って検討する。

■学生気質、大学の就職支援体制、「校風」の影響

第一に、学生気質の特徴が挙げられる。「素直」「おとなしい」「気立てがよい」「真面目」「アドバイスをよく聞く」といった学生気質を回答した学校が多かった。これは、支援者側からみると支援しやすく、キャリアセンターの利用につながりやすい学生像にも一致すると言える。

◆(真面目・受容的) 本学の学生は素直で真面目な気質で、アドバイザーや当室職員からのアドバイスを求める学生も多い。(P 校)

◆(素直でおとなしい・受容的) 今まであまり見かけなかった学生を当室付近で見かけたら、その場で突然話しかけて面接練習をすることがある。教員に面接練習を依頼することもある。本学の学生は、言われたことに素直に従う気質でおとなしい人が多い。したがって、突然何の前触れもなく声をかけて、いきなり面接練習をさせられることについて、抵抗を示す学生も一部にはいるが、ほとんどの場合は素直に従う。(H 校)

また、学内での就職支援体制も協力的・積極的で、学長の意向が大きく反映されている特徴も見受けられる。伝統的に、学生への就職支援体制が整いやすい環境が整っているという要因もあるようである。特に、G 校の場合は「学内選抜求人」の開拓を重視しており、学生に積極的にマッチングを行っている。F 校の場合、専門職系学科の教員自身も熱心な就職支援を受けてきた経験があり、学内での就職支援を当然のものとして受け止めている環境もあるようである。

◆(前身校からの伝統)本学の前身(短大)からの伝統だが、1～2年生にはクラスアドバイザー(教員)という担任制度があり、進路のこと等を相談できる体制が整っており、ゼミのない1～2年生をケアできる体制となっている。授業を持っていない教員がその役割につくこともある。それとは別にゼミ教員もいる。(F校)

◆(学校求人のマッチングに積極的)毎年高い就職率という成果が出る背景には、一人一人を卒業後まで追いかけて面倒をみる体制がある。どこを受けてよいかわからないという学生には、当室で良さそうな求人をみつけては直接勧めることもある。もちろん、早期離職されては困るので、本人には会社概要を説明し、納得の上で受けてもらっている。特に4年生の年明け時期は、具体的な求人情報があれば、それに向きそうな学生に紹介する形で支援している。(G校)

◆(学長主導による教員の意識改革)教員によるキャリアサポート委員会は、数年前まではあまり活発でなかった。その後、学長が変わり、学長主導で会議室に内定者名簿をゼミごとに張り出す試みが始まり、内定状況が教員の目に留まるようになった。さらに、キャリアサポート委員会からの教授会用資料の中に、ゼミごとの内定率を出すことになり、教員間に危機感が生まれた。学長には教員の意識を変えたいという意図があったようだ。その後、就職支援に対して全学的に積極的な体制となった。(中略)ただし、本学の内定率の数字は以前と比べてそれほど大きくは変わらない。学校側の就職に対する意識や姿勢が変わった。(K校)

◆(教員自身も熱心な就職支援を受けた経験あり)専門職の教員には、自分もそのような指導を学生時代に受けた経験があるので、当然のように就職支援に熱心な傾向がある。教員自身が本学の履歴書フォームをみて、改善点を指摘したり、見直しを提案するケースもある。(F校)

■構成学部の特徴、立地面での特徴

第二に、構成学部の特徴が就職状況の良さに影響を与えている可能性も考えられる。例えば、F校では、進路が入学前から決まっているので、学生の目的意識が高いこと、学生が独力で内定を決めるので残った学生の支援のみに注力すればよいという現状を回答している。さらに、発達障害等が疑われる学生があまり入学する学部ではないことも影響しているようである。

◆(目的意識をもって入学)本学では全学科を通じて就職率が良い。専門職を中心とした進路を目指す学科が多いため、入学前からこの進路だと決めて入ってくる意識の高い学生が多い。オープンキャンパスでも保護者から就職先を考えた上での質問も多く出てくる。入学後に進路を変えたいと言う学生もいなくはないが多くない。学生の雰囲気も学科ごとに異なる。(F校)

◆(独力で内定を決める学生が多い)本学では独力で内定を決められる学生も多いので、残った学生についてピンポイントで必要な就職支援ができていると思う。(F校)

◆(発達障害等が疑われる学生が入学していない)発達障害やメンタルの問題を抱える学生が少

ないのは、本学の学科の進路とも関係があるのかもしれない。本学では専門職の免許を取るための学科が中心で実習が多いため、発達障害の傾向をもつ学生が入学時点で本学を選ばない可能性も高いと思う。(F 校)

大学の立地面での有利さを挙げている学校もあった。当地域に他に四年制大学がなく、求人が多く集まりやすい地域性を持つことが、結果として進路未決定者率を押し下げている可能性がある。

◆(地域性による就職有利)本学は1学年 50 人程度の小規模校である。(中略)本学の就職率はトップクラスだと思う。当地域唯一の大学ということで、地元企業からの求人が得られやすい環境にある。本学は毎年 50 人程度の卒業生に対し、紙ベースだけで 500 件程度の求人がくる。(中略)したがって、保護者にも学生にも「本学は就職できない大学とは違う」と伝えている。しかし、本人の取り組み姿勢が悪ければ就職先は見つからないし、希望した通りの進路に行けないという話をしている。(K 校)

■就職困難学生に対する良好な学内体制

最後に、就職困難な学生に対する良好な学内体制をとっている学校が含まれていたことも挙げておきたい。学内での良好な連携体制があることが、就職困難な学生を支えるだけでなく、キャリアセンターの本来業務である、一般の学生に対する就職支援に集中できるという利点も考えられる。

◆(全学的なチーム支援で困難学生を支える)発達障害等が疑われる状況が入学後に発覚し、就職について本人がうまく対応できそうにない場合、当室から保護者に連絡して手帳取得を勧めることはできないので、キャンパスサポートのチーム内で対応する。キャンパスサポートには医務室や学生相談室も含まれているので、そこでヒアリングを実施する。医務室や学生相談室には守秘義務がある。学生相談室には本学職員でない外部相談員もいるので、学内の職員だと安心して話せないと思う学生は外部相談員にも相談できる。(P 校)

（７）本章のまとめ

本章では、最初にキャリアセンターの就職支援と学生の行動について整理した。大学生が、キャリアセンターを最初に意識的に利用しようとするきっかけは、３年生時点での進路登録や面談の機会であった。全員面談を実施していない大学では、３年生の就職ガイダンス後の自発的な来室が最初のきっかけとなっていた。進路登録の内容は学校により様々であったが、学生個人の連絡先のほか、希望業種・職種等の記入欄、本人に行動・性格特徴の自己評価を書く欄等が報告された。写真付きで登録する大学もみられ、職員が早期に学生の顔と名前を覚えて、良質なマッチングに寄与できるメリットもあった。就職支援の特徴として、多くのプログラムやメニューを行っていることは各大学で共通しているが、支援メニューをニーズに合わせて見直すことや、意識の高い学生のみ参加しやすい状況を改善したいという声も聞かれた。学生と学校求人とのマッチングについては、学校推薦数の増加は見込めないため、推薦に準ずる良質の求人開拓（内定辞退ができないことを条件に学内選考と学生の指導を行うタイプの求人）を学校側が積極的に推し進める取り組みもみられた。地方の大学では、学生の地元志向が強い場合に、地元企業の求人に応募が殺到しすぎる状況を悩みとする回答もみられた。キャリアセンターにある密接なマッチング機能を一部の学生しか知らない場合があり、早期からのセンター利用と周知に努めたいとの回答もあった。また、急な内定辞退がトラブルとなり、企業へ謝罪に行かざるを得ないケースも回答された。就職支援業務についての今後の課題としては、基礎学力の強化、キャリアセンターへの早期来室の促進が挙げられた。

第二に、支援者の立場から見て就職困難と感じられる学生の特徴について整理し、10の特徴が挙げられた。①自己流の判断による困難とは、学生自身が就職活動を自己流の誤った判断に基づき進めてしまい（就職活動自体への知識不足等）、途中で困難に陥るケースである。②コミュニケーション上の問題による困難とは、本人がコミュニケーションを苦手とするケースや、挨拶ができない、笑顔がない等の特徴がみられるケースである。ただし、授業等を通じて訓練を行うことで、長期的に効果が現れてくるとの回答もあった。③不活発・無気力による困難とは、本人が就職への意思が不明瞭で動き出しが遅いケース、あるいは大学に欠席しがちでキャリアセンターが動向を捕捉しにくいケースである。④親子関係、親の態度による困難とは、子が親の価値観に逆らえずに内定取得後にトラブルとなるケース、親の態度（放任等）が子に悪影響を及ぼすケース等が報告されている。⑤依存傾向、自主性欠如による困難とは、入学目的が不明瞭で進路の方向性が見えないケースや、就職支援の場で担当者に書類作成を任せるなどの依存した態度をとるケースである。⑥社会経験の希薄さによる困難とは、サークル活動やアルバイト経験といった、多くの大学生が行う社会経験が乏しい場合の困難性である。⑦アピール材料がない（少ない）ことによる困難とは、自己PRを作成する上で社会経験不足であったり特技がない等、他に特筆できるものが学生時代に作り出せなかったことによる困難ケースである。⑧自信喪失、劣等感による困難とは、将来に向けて

自分が自信を失い、その態度自体が就職困難を招いているケースである。⑨学業不振による困難とは、卒業に必要な単位が不足し、就職活動自体が遅れてしまう困難ケースである。⑩その他の原因による困難では、アルバイトが長時間にわたるために就職活動の時間が取れない等の困難が報告された。以上のような困難性に対し、現場での配慮や対応の仕方については、相手の話を傾聴すること、学生が来室しやすくなったり、あるいはコミュニケーションをしやすくなるような対応をとること、学生自身に気づきを促す対応をとること、等が挙げられた。

また、学生の中でも特に発達障害等が疑われる学生への対応についても整理した。困難となる場面について、親あるいは本人に受診を勧める段階での困難ケースと、本人に受入先や訓練先を探す段階での困難ケースに整理できた。その際に、キャリアセンターだけでなく、学生相談室、教務等のチームで対応することが奏功するケースが報告された。キャリアセンターとしての対応の仕方としては、職員側の様々な配慮のほか、学生相談室等との連携、学外の支援機関への協力依頼等の方法が挙げられた。障害ではなく精神疾患等が疑われるケースへの対応については、主に学生相談室への連携が重視される傾向にあった。

第三に、キャリアセンターを利用しない学生への連絡手段や対応について、整理した。連絡手段としては、本人あての携帯電話、メールのほか、自宅への電話、ゼミ教員経由での連絡も多く各学校で実施されていた。キャリアセンターの継続的な利用につながりやすい学生は、就職への意思が明確であること、素直な性格（職員からのアドバイスを素直に受容できる素地を持つ）、利用への拒否感がないこと等が挙げられた。また、学生に対し、キャリアセンターの利用につながる様々な手段をとりつつも、大学職員として、大学生の自己決定力を最大限尊重しつつ、どこまで面倒をみるべきなのかについて、戸惑いや考えを回答した学校もあった。

第四に、キャリアセンター以外の学内・学外リソースとの連携状況について回答を整理した。学内では、教員との連携、学生相談室等との連携が主に挙げられた。教員の就職支援への関わり方については、学生への連絡やキャリアセンター利用の呼びかけを行うだけでなく、支援を要する学生を学内で情報共有したり、エントリーシートの添削や面談といった就職支援業務の一部を担当しているケースもあった。教員の就職支援に対する態度については、教員による温度差があるという回答があったものの、全体としては、協力的な体制にあることも明らかとなった。学生相談室との連携では、発達障害傾向などの学生が来室した際にスムーズに連携できている学校もあれば、やりづらさを感じていたり、情報共有が難しいと回答する学校もあった。続いて、学外リソースとの連携については、主に（新卒応援を含む）ハローワークからのジョブサポーターとの関わりを指摘する学校が多かった。サポートステーションに関しては、学校とサポートステーションの条件が整えば利用可能といった回答が全体的に多かった。一方、発達障害等の傾向を抱える学生に対して、ハローワークの障害支援の部門を活用したいが手帳がないため応募できる求人が限られるという声も聞かれており、

例えば、ジョブサポーター等の外部人材を通じた必要部門や機関へのコーディネートがあれば大学での困難性が緩和できる可能性がある。また、障害に近い特性を持つ学生への支援については、キャリアセンターからは直接外部機関と連携せず、学生相談室経由での連携が行われている事例も多く聞かれた。

第五に、未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援について整理した。卒業生への支援に関しては今回の調査校全てで実施されており、卒業生にもその旨が周知されていた。しかし実際には、在学生への通常支援で手一杯である現状や、紹介できる求人で卒業生向けのものがほとんどなく個別相談のみの対応となるために、利用する卒業生の数もまだ限られるようであった。中退者支援に関しては、学生本人が個別相談の中で中退の話題を持ち出すことはあるにせよ、キャリアセンターの支援対象という認識にない大学が多かった。来室すれば支援するのはやぶさかではないが、中退する学生側としても学校と縁が切れた状態となるので来室や相談をしにくいのではという意見も聞かれた。一方、中退者を支援した実績のある学校によると、元々相談に来ていた学生が中退することになり進路変更の支援をした等の特殊な事情によるものであった。キャリアセンターが中退者を支援対象として認識していないことの背景の一つは、中退を扱う学内での手続きは教務や学務等が中心で、キャリアセンターが部署として関わる場面がないことも挙げられる。

最後に、補論として、進路未決定者率の低い大学にみられる特徴を試行的に検討した。進路未決定者率の低い大学に共通してみられる特徴や、特筆すべき特徴を、三点にまとめた。一つは、学生気質が素直でアドバイスを受容的に受け止めるタイプが多く、大学の就職支援体制も学長のリーダーシップにより協力的・積極的な傾向があったことである。伝統・校風の影響や、専門職系学科という特色の影響も考えられる。第二に、構成学部の特徴や立地面での特徴である。特に専門職系の学科では、学生が入学前から目的意識が高い傾向にあることが挙げられた。立地面では、当地域に他に大学がなく、四年制大学の求人を受けやすい環境にあることが示された。第三に、就職困難学生に対するチーム支援を行うといった、良好な学内体制が組み込まれていることも良い影響があるのではないかと考えられた。

3. まとめ

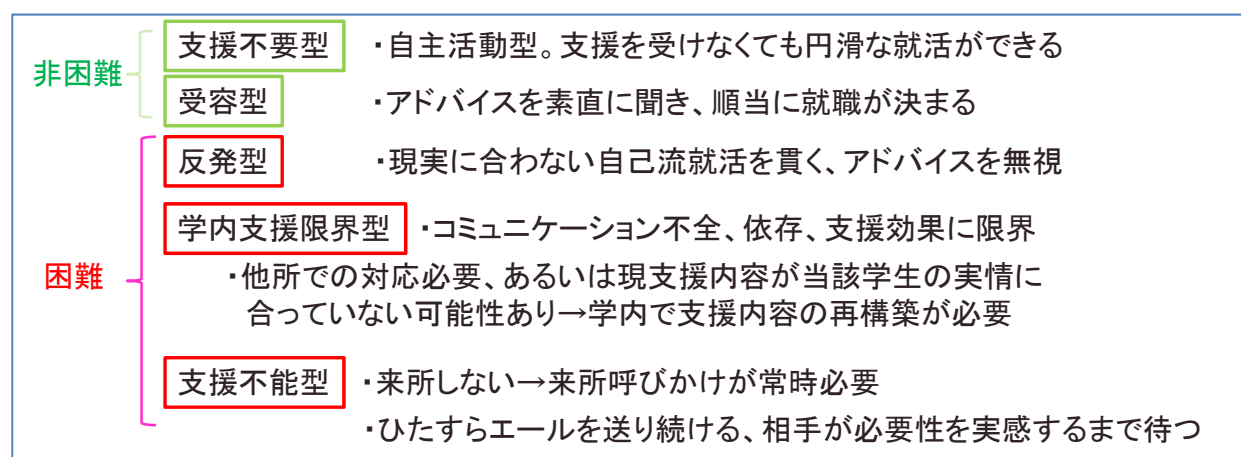
(1) 大学キャリアセンターの支援対象学生の分類

最後に本章では、大学キャリアセンターで支援対象とする学生について、支援者側からみた困難性に沿って分類を試みた。

キャリアセンターが支援対象とする学生について、まず、一般の学生と障害に近い特性を持つ学生とに二分しておく必要があると考える。理由は、障害に近い特性をもつ学生の場合、一般学生と同様の対処だけでは学生対応として不十分な可能性があり、特に学内他部署・他機関との連携や調整といった個別対応が必要となるからである。

一般の学生を支援の困難性から分類したものが、図表3-1である。上部2タイプは就職活動においても就職支援においても困難性が低い学生層である。一つは「支援不要型」で、いわゆる自主的な就職活動を正しい方法ででき、内定を獲得できる学生層である。必要な時期に書類（例えば進路報告書）の提出だけを行うが、基本的にはキャリアセンターの支援を受けずに自力で就職先を決められる学生層である。もう一つは「受容型」である。キャリアセンターの支援を真面目に受け、職員からのアドバイスを素直に聞くことができ、正しい方向性で就職活動ができ、内定を獲得できる学生層である。

図表3-1 支援者目線による支援対象学生の分類（一般学生）



◆事例1～受容型～（長期にわたって支援し苦手を克服）

Aさん（男子学生。不動産関係の接客を要する仕事に内定）は、家庭環境の影響から深く考えてからじっくり行動するタイプの学生だった。せかさずに本人のペースを守らせるような対応をした。

初来室は3年次で、当初は「人がこわい」といって、顔を合わせて話をするのが苦手な状況だった。しかし、自分の進路を自分で決めたいという意思が強く、本人も苦手さを自覚していたので、鍛えることで最終的には少しずつ克服し、約1年半かかったが就職できた。夏休みなど長期休暇に入ると状態が少し戻ってしまうので、長期にわたって努力した。10月入社で就職が決まった。

決断にとっても時間がかかるタイプだったが、本人も納得の上で就業先（不動産分野。接客が含まれる仕事）が見つかったのがよかった。高校時代から自分を変えたいという強い気持ちがあり、遠方の大学に進学したとのこと。ただ、考えと行動がなかなかスムーズに連動せず、悩んでいたようだ。

一方、図表3-1の下部3タイプは、就職活動においても就職支援においても困難性が高い学生層である。一つは「反発型」である。「受容型」とは反対に、職員のアドバイスを意図的に無視し、自己流の就職活動を行い、修正がきかない学生層である。ただし、キャリアセンターを既に利用している学生層であることから、残り2タイプの困難性よりは高くなく、就職活動を通じて本人の内面が成長することによって困難を乗り越えられる可能性がある。次の「学内支援限界型」は、キャリアセンターに来室している学生層ではあるが、職員とのコミュニケーションがうまくゆかず（相性の問題も含む）、学生がアドバイスを理解し切れていない状況であり、職員としてもこれ以上打つ手がなく本人の精神的な成長を待つ段階にあり、いわば支援が停滞している状態の学生層である。職員に依存しがちな学生層もここに含まれる。このカテゴリに入る学生層には、現状の支援体制には限界があり、外部からの支援や刺激等が入らない限り、支援効果を高めることが難しいと思われる。最後の「支援不能型」とは、いわゆる電話やメール等の様々な呼びかけに応じない学生層のことである。単にキャリアセンターの利用に拒否感があるだけで、自力で就職活動ができており、内定を決められる層はそれほど大きな問題にはならない。一方、卒業間近になっても就職への意思が弱く、支援の必要性すら感じられない状態にある学生は、キャリアセンターとしても教員経由等の様々な手段で呼びかけやエールを送り続ける以外にやりようがなく、卒業後は支援の手も切れやすい状態にある。支援不能型の学生層が未就職で卒業した場合には、若年就職困難者のカテゴリに含まれることになる。

◆事例2～反発型～（こだわりが強く、意見を聞き入れない）

Xさん（男子学生）は、いわゆる「ブランド志向」の学生である。親は公務員で、本人も公務員か金融関係（小規模な信金では嫌で、皆が知っている大企業のみ）しか受けないと言う。皆がすごいと言われるようなところしか受けたくないと言う。自己分析の仕方を指導しても、おざなりで、企業研究よりは企業探しに一生懸命になってしまうタイプである。

来室のタイミングも一定せず、来たり来なかったりする。現在も来室していない。既に内定が決まったのかと思っていたら、先日も学内合同説明会に参加していたので、まだなのだろうと思う。例えば、農協を受けたいと本人が言うのだが、農協を受ける理由を尋ねても「地元貢献のため」といった単純な理由しか出てこない。

自己分析が大事なのだが、アドバイスに対して素直に聞き入れられない学生なので、現在でも内定が決まっていない。

◆事例3～学内支援限界型～（希望が通らず、燃え尽きたケース）

Yさん（男子学生）は、金融志望で金融系のみをずっと受け続けていた。最終面接に2社進めたが、結局落ちてしまい、その後燃え尽き症候群のようになってしまった。その後、当室にも来たり来なかったりを繰り返す。

履歴書を添削し、求人票を渡して、これから頑張ってきますと張り切って帰っていくのだが、その後しばらく連絡がとれなくなり、その後の経過を聞くと、結局受けていなかったということが度々あった。それで随分時間が経ってしまった。会社説明会にも、連絡はとったのに行かないという状況が続いている。外見上、元気がよくて明るくて就職が決まりそうなのだが、結局活動できないために決まらない。

当室でも傾聴し、就職以外の話もきちんと聞くようにはしている。本人には金融系というこだわりがあるのに、「こだわりはない、どこでもいい」と投げやりなそぶりを見せることもある。

本人が後に言うには「相談の場では申し訳なかった所以说えなかったが、やはり納得がいなくて、違う業界には行けなかった」とのことだった。

◆事例4～支援不能型～（連絡がつかず、来室しないケース）

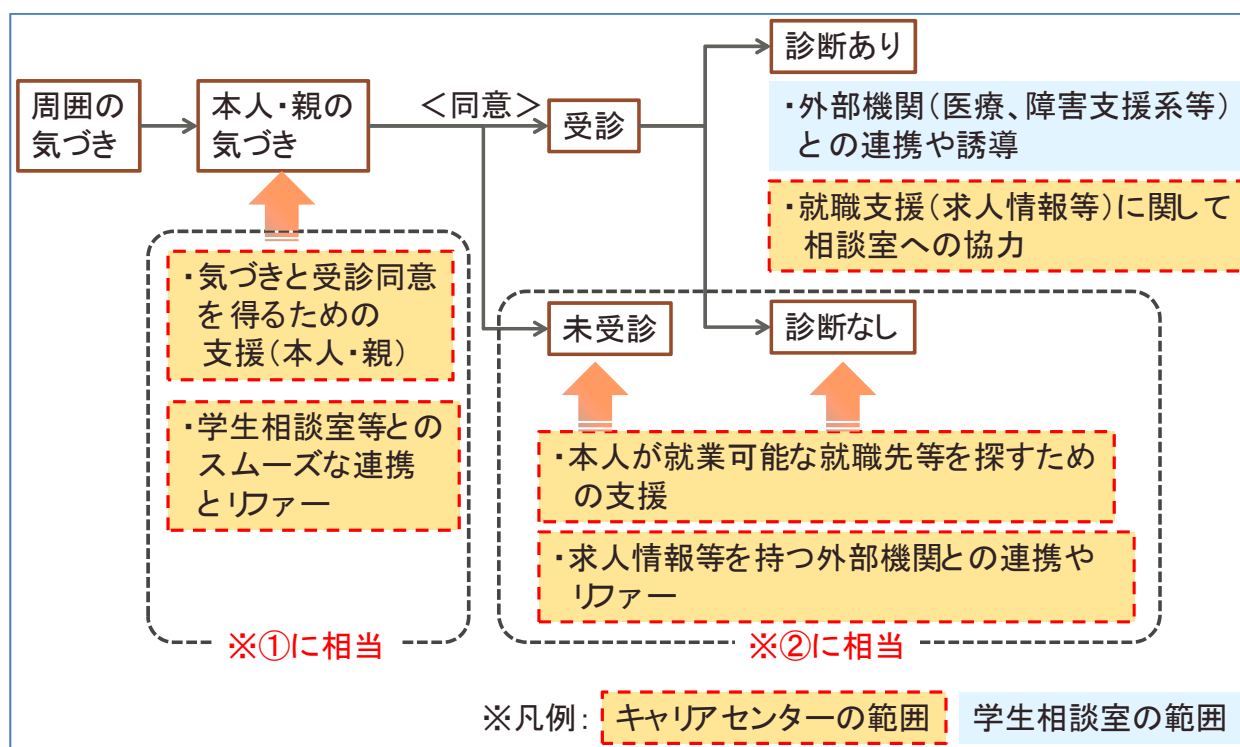
Zさん（男子学生）は何度呼び出しても来室しない。しかし、保護者からは定期的に当室へ電話がかかってくる状況である。本人は一人暮らしで、親元にもたまに用事があるが帰るのだが、親とは進路の話を一切せず、親からのメールも無視するので、親が心配になって当室に電話をかけてきて、なんとかお願いしますとされている。

ただ、学生本人に連絡をつけようとしても連絡がつかないので、当室も困っている。ゼミにも所属していないので、教員経由でも連絡をつけられない。相談員がメールや電話、はがきなど様々な方法でアプローチしているが、まだ連絡がつかない。4年生なので、いつ気づいて自主的に動いてくれるのだろうか心配している。

求人については特別な希望を言わなければまだあるので、本人が就職活動する気になれば、当室としても集中的に指導できる準備は整えている。しかしいくら呼び出しても本人がやる気にならなければ、企業を受けにもいけない。

次に、障害に近い特性を持つ学生への対応を、キャリアセンターの目線から整理したのが、図表3-2である。障害に近い特性を持つ学生が来室した場合に、キャリアセンターは障害の有無を診断できる専門性を持ち合わせていない。そのため、学内であれば学生相談室や保健室、学外であれば障害者支援の機関等と連携して対応する必要がある。キャリアセンターにおいて学生の就職支援に困難を感じるケースは大きく二つに整理できる。

図表 3-2 キャリアセンター目線による学生の分類（障害に近い特性の学生）



①（受診前）受診について本人＋親同意を得る段階での困難ケース

②（未受診＋受診後診断がつかなかった場合）本人の希望と適性に合った就業場所・施設を見つける段階での困難ケース

一つは、本人の周囲（教職員、友人等）は本人の障害に近い特性を認識しているが、本人と親は特性への気づきがなく、気づきを促すために受診を勧める段階での困難である。本調査の結果によると、この段階で学生相談室や保健室との連携がスムーズにできている学校とそうでない学校があった。もう一つは、本人の希望にあった就職先や訓練先等を見つける段階での困難である。この場合、本人と親が受診を希望しなかったケースもあれば、受診をしたが診断がつかなかったケースもある。あるいは、既に診断がついているが、学生相談室からの依頼でキャリアセンターが就職先を探すための連携をしている事例もある。

（２）今後の課題

本報告では、大学キャリアセンターでの就職支援の実態について、様々なタイプの就職困難性を持つ学生の背景を中心に、学生自身の問題、学内外の連携先との問題等の様々な切り口から論じてきた。現在の大学では就職支援に協力的な体制を持つ学校が多く、教員の理解も進み、全体として大学での就職支援の質は向上している。一方で、今回の調査を通じていくつか見えてきた課題について、最後に整理しておきたい。

第一に、前節で挙げた就職困難な学生層について、学外（特にハローワーク等の公的機関）からのアプローチによってさらに支援が進む可能性はないかという点である。特に、一般学生の「学内支援不能型」に対しては、学内での支援が膠着状態にあるようであれば、例えばジョブサポーターからのアプローチ等、別の相談担当者と話すことで打開策が見えたり、他大学の学生とグループワークを行う等の外部からの刺激がプラスに働く可能性もある。これは障害特性に近い学生の支援でも同様のことが言える。障害に近い特性の学生の支援は、学内だけではノウハウも実績も限られるが、ハローワークで支援経験のある人材が協力することによって、支援が進む可能性があるのではないと思われる。ジョブサポーター自身には障害学生を担当できる専門性を持ち合わせていないが、所属するハローワークや当地域で専門性の高い人材に引き合わせる等、各所に散らばる人的リソースをつなげる役割を担うことで、大学の就職支援のリソースを豊かにできる可能性がある。

第二に、大学内で就職支援に関する情報共有をさらに促進させることである。今回の調査校の中には、学内他部署で一部の情報を共有してチーム支援を実施し、障害の有無に関わらず就学（もしくは就職活動）に困難な学生を支援する体制を全学的にとっている事例があったが、このような試みは就学面だけでなく、就職支援の困難性も打開できる可能性がある。学生相談室や保健室での相談記録は、当然守秘義務の対象であり、それが保証されなければ学生は安心して相談に行くことはできない。しかし、一字一句全ての情報がセンシティブな情報だと言い切れるかという点、必ずしもそうではないはずである。仮に、学生本人が同意するのであれば、就職支援に必要な情報のみを慎重に選別し、学内で連絡を密にする仕組みにする方が、学生本人にとってもメリットは大きい。悩みや困り事の解決のために「相談」に来ているのに、その解決が情報を保護するために遅れることは、相談の趣旨からすると本末転倒である。このような問題を解決するには、学内でのコンセンサス、特に学長からの働きかけが最も有効であることは言うまでもないが、担当部署間で共通理解が進むだけでも対応の仕方は変わるとと思われる。大学の就職支援をさらにより良いものとするためにも、十分な配慮の上での積極的な情報共有は今後推進されるべきだと思われる。

第Ⅱ部 資料編

資料編 内容

■ 大学（17校）のヒアリング記録（A大学～Q大学）

■ 調査に用いたヒアリングシート

※各大学のヒアリング記録は、ヒアリングシートの項目順を基本としているが、「第Ⅰ部 調査・分析編」の説明順に合わせて整理した。また、支援の成功例・失敗例については非公表とした。

なお、記録内容については各大学による確認と承認を得たが、意図しない誤認識やその後の状況変化により、事実と異なる内容が含まれている可能性がある。

A 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 入学年次から卒業年次まで多くの学生が来室し、個別相談を受けるが、「就職活動」という観点では、3年生以上の来室が圧倒的に多い。長い学生では、1年生から4年生までの4年間、個別相談を利用する学生もいる。
- 各学年の来室のタイミングは次の通りである。1年生では4月の入学時に当室について案内をするので、4～5月に来室のピークがある（今後の学生生活や、将来の就活どうしたらいいかという漠然とした相談が中心）。2年生にも4～5月に来室のヤマがある。3年生では、4月に就職ガイダンスを実施し、個別相談についての案内をするので、5～6月に個別相談が増える傾向がある。9月は、①就活スタートセミナーで個別相談の活用方法を案内するので、それを聞いて来室するケース、②父母懇談会（大学近郊在住の保護者（父母等）を対象に実施）で個別相談（大学生活や就職等の相談）を案内するので、それが学生に伝わり来室するケースの2通りがある。年明けの春休みも、就活を動き出したタイミングで個別相談が増える傾向にある。3年生の9月頃までは、「就活を何から始めたらいいかわからない」、「自己分析をどうしたらいいか」、という相談が多い。4年生の10月頃には、未内定の学生に対し電話調査を実施している。未内定の学生には当室に個別相談に来るように伝えている。
- 4年生で進路や内定先の報告を済ませていない学生に対しては、就職希望者かどうかに関わらず全員の進路状況を電話で調査（確認・把握）している。就職希望者で就職決定に関する報告がない学生には、その後、就職を含む進路が決定したかどうか、どのような進路を予定しているのか等を確認する。主に郵送（はがき）、電話連絡で把握するが、ゼミ教員を通じて連絡する場合もある。そこから相談が増える傾向がある。
- 3年生後半～4年生の個別相談では、「エントリーシートが書けない」、「企業の探し方がわからない」、「自分がどのような業界・企業を受ければよいか決められない」等の相談が多い。複数の内定が出てどの企業に決定したら良いか、という相談もあれば、今まで就職活動を全くしてこなかったというケースもある。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学では「キャリア教育」、「キャリア支援」、「就職活動支援」といった3つの取組（事業）が三位一体となって緊密に連携されている。低学年から「キャリア教育」を展開しており、「キャリア支援」では、インターンシップを含む様々な取り組みを実施している。最終的には「就職活動支援」へという段階を経る流れである。
- 「就職活動支援」の中でも、本学の場合、マスから個への展開を重視するので、まずガイダンス、セミナーといった300～400名規模の大規模な取り組みから、中規模、小規模な講座、最終的には個別カウンセリングまでといった一連の流れがある。すべての支援を活用しなさいという意味ではなく、学生が自分の状況に合わせて、マスのガイダンス、セミナーだけで十分という場合はそれだけの関わりとなるし、小規模・中規模の講座や個別カウンセリングを希望する場合には、そこへ関わることになる。学生がどの方法からでも支援を受けることができる状況を大切にしている。これは、本

学の少人数教育に応じたサポート体制とも言える。

- 本学では、全学的に教員との連携が良くできている。学生の就職に関して、個々の教員が相談対応や悩みを抱えるのではなく、当室に任せるような信頼関係が構築できている。教員が就職に関して当室にお願いに来るケースもある。
- 本業務を統括する会議体として「キャリア支援委員会」があり、各学部の教員が2名ずつ委員として参加している。委員会（会議）の場では、当室の取り組み内容や支援体制等について共有・報告している。
- 授業であるキャリア教育の内容やシラバスについても、当室から教員に要望を出し、教員からも内容について相談や確認が入るという連携体制が、学内で出来上がっている。「就職活動支援」の現場から得た情報を、教育面で必要となる内容へとフィードバックさせるケースもある。現場と教育は表裏一体である。例えば、学生がいまこの部分をわかっていないのは、教育段階で〇〇をやったこなかったから、という関係も見えてくる。それがカリキュラムの改良へとつながるケースもある。
- 本学では、プログラム等の構築を外部業者に業務委託するケースは少ない。もし外部業者委託を行う場合は、内容の説明やポリシー等、細かい指示や注文を出すため、仕様が細部にまでわたるケースが多い。例えばそれは低学年向けのキャリアサポートプログラムの場合、手間はかかるが、基本的には自前でプログラムのテーマを構築し、それに合う形で講師の手配や依頼をしている。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 当室のサービス（マスのみに参加する場合も含む）を受けている学生は、全体の7～8割である。個別相談を利用する学生も5割以上だと思われる。
- マスに対するガイダンスでは、全学年の7割程度は出席する（残り200～300名程度の内訳のほとんどは一般就職以外の進路を希望する者だが、一部には一般就職希望なのに参加しない学生も含まれる）。
- 個別相談の件数は年々増加している。昨年度は延べで5,000件を超えた。ちなみに本学は1学年約1,400名の規模で、そのうち就職希望者が1,100名程度である（残りの大半は、進学・留学希望、公務員受験、自営、芸能関係となっており特殊性が高いため、当室には来ない対象層である。卒業後無業というケースは少ない）。
- 個別相談の利用は男子学生よりも女子学生の方が多い。女子は就活に早くから取り組み、講座にも多く参加する傾向がある。
- 就職活動で苦労する学生のほぼ大半は、当室の相談を受けていないか、もしくは当室が実施する講座等を受けていないことが多い。
- 個別相談は完全予約制である（来室してその場で相談というケースは基本的にはない）。本学での個別相談は、①継続支援、②一回ごとの支援、に分かれるが、前者では、毎回、担当のキャリアカウンセラーが特定の課題（企業を調べる等）を出し、次の予約の日までに課題をこなすよう指示する。未内定の学生には、次回の相談までに今までに受けた企業名、自分なりに感じている問題点等を書き出してくる課題を出すこともある。課題をきちんとこなす学生もいる一方で、意識が高くない学生は約束してもキャンセルしたり、来なかったりする場合もある。
- 個別相談はすべて有資格のカウンセラー（5名）によって行われており、質が担保されている。カウンセラー資格のない一般職員が就職活動支援として学生の支援をする

場合は、ガイダンスやセミナー、講座等の運営のほか、模擬面接やOB・OG訪問等の業務を担当し、継続的な個別相談には入らない仕組みとなっている。

- 本学の相談では、「指示型のサポート」はしないという方針がカウンセラー間で共有されている。学生が何につまずいているのか等、学生の話を徹底的に聞くこと、共感しながらも、どの点が問題点であるかを共に考えることを重視にしている。一方的に「ここはダメだ」「こうしなさい」という支援は行わないようにしている。
- 相談時間は30分が基本であるが、対応の難しい学生には1時間程度とることもある。ただ、それ以上時間をとると堂々巡りになるので、いったん区切るようにしている。

(2) 就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 人の話を聞けない学生や、何事も「こうすべきだ」「○○でなければならない」という先入観からのこだわりが強い学生は、就職活動が難航する傾向が高い。これは男女ともに言える。こだわりが強すぎて希望する業界や企業の範囲が極端に狭い学生もいる。このような学生は、社会人の話を聞きたくない等、社会人との接点を持つとしない傾向（相談をしない傾向）もある。また、全く就職活動をしていないことも多い。
- 典型的なタイプとしては、一人暮らしで親と離れて暮らしている（会話がない）、サークル活動も不活発、友人ともこのような話をしない（したがって次第に周囲から孤立傾向になりがち）という傾向がある。将来についての話題に触れたがらない（避けようとする）傾向にある。アルバイトをしている学生もいるが、人と関わる仕事よりは、一人で完結する仕事をしているケースも多い（コンビニのレジなど）。男子学生の方が割合的に多い。
- 例えば、マスコミ業界しか行きたくない等の強いこだわりがあっても、実際にはそこまで絞り込む必要がないケースもある。視野がなかなか広げられない場合も多い。
- 「なぜ就職が決まらないのかわからない」と相談に来るケースもあるが、いきなり厳しく現実的な指摘をしても本人が聞き入れる耳を持たない可能性が高いので、なぜそういう状況が起こるのかを丁寧に掘り下げて説明する必要がある。こだわっていることに本人が気づいていないためである。
- 自分が納得しないと先に進めない学生もいる。就活がうまくいっていないという現状を素直に受け入れられない場合は、就職困難性が高いと思われる。
- 内定が決まらない学生には、のんびりしてきた学生や、自己流に活動して決まらなかった学生が多い。そのような学生には男子学生が目立つ（女子学生の方が比較的早期に活動を始めて、内定が決まるケースが多いように感じる）。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 就職困難な学生への支援上の配慮としては、①よく話を聞くこと、②指示型の対応をしないことが中心である。
- アセスメントについては、興味や能力の把握よりも、就活の流れや進捗の把握に重点を置いている。就職活動の流れを説明でき、客観的に自分の就職活動の状況を見渡せるアセスメント資料を活用している。集団ガイダンスや個別相談の中で活用している（配付しておき次回までの課題とする。Web上で実施する）。

○職業興味検査系のアセスメントが必要な場合は、学内では実施せず外部（ハローワーク等）へ誘導して受けてもらうこともある。学内で実施すると一回の実施と説明に時間がかかり、相談の時間が少なくなるからである。カウンセラーは、興味・関心・能力に関する自己分析を支援する際に、インフォーマルな形で把握するよう努めている。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- アスペルガー症候群など発達障害の傾向が疑われる学生が来室した場合、当室から本人に発達障害かどうかを聞くことは困難なため、学生相談室（臨床心理士が常駐）にも通っているかどうかを本人に確認し、学生相談室と連携をとるようにしている。当室と学生相談室とは互いにリファーしており、学生相談室からも就職に関する相談内容が入れば当室で取り扱っている。
- 本人が発達障害を認識しているケースでは、学生相談室との連携もしやすく、当室としてもサポートがしやすい。求人情報を紹介する場合、大学に来る一般求人ではなく、（精神・発達）障害学生向けの求人を持つ専門機関を案内したり、そのような機関と連携しながら、本人に合った求人を紹介することもある。
- 難しいのは、本人が発達障害を認識していないケースである。当室から発達障害かどうかを本人に聞くことはできないので、一般就職を目指した就職活動をさせざるを得ない。活動が続けるうちにうまくいかないことに本人が気づく場合もある。本人が気づかないと次の支援のステップへ進めない。
- 保護者から電話がかかってくる場合は対応するが、基本的には当室から直接保護者に電話をかけることはしない。学生本人に障害の自己認識がなく、本人も認めたくないケースは、保護者も同様の認識であることが多い。したがって、保護者に直接連絡することでトラブルになることを避けるため、学生相談室からアプローチをしてもらうようにしている。そのような意味では、学生相談室と連携して取り組むことは非常に重要だと考えている。
- サポートステーションを使うケースもまれにあるが、全体の件数が非常に少ないため、就職決定の件数としては限られる。本学では学内にカウンセリングの体制を確立しており、学生への個別支援ができるので、外部機関へ相談自体をまるごと委託するケースは少ない。
- ハローワークからのジョブサポーターは週1回来校している。主に個別相談を担当する（1回4件が限度なので、全体の件数はそれほど多くはない）。学生に求人を紹介している（個別相談を受ける段階で学生はハローワークに登録することになる）。
- 障害ではなく、就活に疲れたために精神的に落ち込んでいる学生が来室した場合は、学生相談室と連携をとることもある。就活を行うような精神状態にないのに本人が就活を希望する場合は、就活支援をせざるを得ない。ただし、個別相談で本人の自己理解を支援する過程で、本人が現状の問題に気づけるよう支援している。

（3）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 相談を利用しない学生に対しては、電話、ハガキ、ポータルサイトからのメール配信、ゼミ等の担当教員経由による案内など、様々なルートで声をかける。まれに、保護者から直接連絡が入る場合もある（子どもの就職が決まらないのでどうしたらよいか等

の相談。本人に来室してもらうよう伝えることもある)。家に電話をした際に本人でなく保護者につながった場合に、保護者経由で学生本人に伝えられることもある。

- 電話連絡は基本的に学生の携帯番号あてに行っている。学生の携帯番号は入学時に登録させており、把握している（もちろん、その後携帯番号が変わって把握できなくなる場合もある）。未内定の学生に電話をかけても基本的に出てくれることはないが、それでもかけ続ける。本人と連絡をつけるのには苦勞している。最終的には、卒業式の日卒業証書をとりにくるので、その場で確認することもある。4月末までは進路調査を受け付けており、最後まで把握する努力を行っている。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 利用につながりにくい学生は、どちらかというと男子学生に多い。サポートしますよと言っても、こちらから必要があれば連絡しますと言って、関係を早く切ろうとする。男子学生の一部にはそういう者がおり、躰きやすい。電話がつながっても、早く電話を切りたがる。彼らには卒業後にもサポートを継続して行っている点を伝えており、実際に卒業してから利用しにやってくる学生（卒業生）もいる。本人がその気にならないとまずは利用につながらない。
- 利用につながるかどうかは、本人の意思次第である。そもそも大学に来ていないケースや、ゼミに出席していない場合は教員も苦勞している。大学に来ていても就職活動に主体的に取り組まない学生もいる。
- 利用につながりにくい学生については、アプローチするタイミングが重要だと考えている。就職が決まっていなくて来室するよう促した場合、本人も決まっていなくて悩んでおり、それを相談でどう受け止めるかが重要になると思う。保護者から言われたから来室するかということと必ずしもそうではない。
- 来ない（利用しない）という場合は、社会との関わりを持ちたくないことでもある。人のアドバイスを受けたくない学生だと、利用につながらない。いったん利用につながると決まりやすくなる。決まった学生がよく言うのは「もっと早くから利用すればよかった」という点である。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学内では、学生相談室との連携がある。学外では、精神・発達障害学生用の求人を持つ専門機関との連携がケースによってはある。新卒応援ハローワークからはジョブサポーターが個別相談に来ている。サポートステーションとは現在特別に関係があるわけではない。
- ゼミの担当教員には、就活で悩んでいるゼミ生がいた場合には当室に相談に来てもらうようにと定期的をお願いしている。就職決定状況も教員を通じて定期的に報告してもらう仕組みができています。教員とは密に連絡をとるようにしている。一部の学部を除けば卒業研究・卒業論文は必須なので、ゼミ教員を通じた連絡は比較的とりやすい。それでも来ない学生は、何らかの問題を抱えていることになる（学業そのものにも）。教員からも、一部の学生について直接面倒をみて欲しいと相談を依頼されることもある。このような形での教員との連携を始めてから7～8年くらい経つ。
- 教員との連携体制が確立する前は、ゼミ内に就活で困った学生がいた場合に教員がど

うしてよいかわからないという状況があったが、「(当室に) 相談に来てもいいですよ」という情報を当室が出すことによって、教員との連携が徐々に浸透していった。また、教員も自分のゼミ生の就職状況がどうなのかを心配しているケースも多く、こうした連携は双方にとって役立っている。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 中退者について、当室で支援した事例はほとんどない。中退の手続きは学生課で扱い、当室ではないため把握できない。中退する学年によって、就職に関係してくる場合とそうでない場合がある(低学年での中退の場合は他大学を受験する等もあり得る)。
- 既卒者、早期離職者については、卒業後何年という区切りを設けずに、いつでも個別相談を受けられる体制を整えている。最近は卒業時にこのような仕組みが卒業生にも認知されてきて、利用者も年々増えている。既卒者向けの求人を企業からいただくこともあるので、紹介できる求人もある。現職者の場合、土曜日に来室するケースのほか、平日夕方6時以降に相談を受けるというイレギュラーな対応をとることもある。仕事が精神的にきつい、辞めたいという相談から、単に話を聞いてもらいたいというケースまで様々である。来室するのは女性が圧倒的に多い(入社後、こんなはずではなかったという相談が多い)。大学に届いた求人で就職した卒業生や、自由応募で就職先を見つけた卒業生もいるが、個別相談においてその区別はしていない。ミスマッチを起こすケースは、入社前の企業研究が不足していて、その会社の業務内容をよく理解しないまま就職したケースが圧倒的に多い。その企業での採用数が多く、なんとなく受かってしまったケースも含まれる。
- 学校推薦で就職した学生で、離職したというケースは少ない。それは事前に当室で面談を十分に行っているからである。学校推薦の場合、本人に対し事前にその企業の仕事内容について情報提供をしっかりと行っており、業務内容を知らないまま就職するというケースはない。
- 本学からの学校推薦者は基本的には離職することはないし、内定辞退を認めない旨を当室からもよく伝えている。金融機関に推薦枠が多いが、今年は他業界にも広がっていた。ただし、企業側が一定の人数を採ることを確約しているわけではなく、良い学生がいたら採るというスタンスの推薦である。事前に当室で学生と面談を行い、見込みがありそうな学生を推薦する。学校推薦にも競争があるので、必ずしも受かるとは限らない。企業側にとっても、学校推薦で応募した者は辞退ができないので、入社人数を確定できるというメリットがある。推薦を希望してきた学生には、事前の面談を行い、明らかに無理だと思われる場合は落とすが、基本的には希望者全員を推薦するようにしている。ただし、その学生の現状のままでは推薦を通らないと思われる場合は、カウンセラーに個別相談の場で対応してもらい、何度も面接を重ねてブラッシュアップする。志望動機や立ち居振る舞いの修正なども行う(ので、企業側も安心していうのだ)。企業側から推薦人数の指定をされる場合以外は、基本的には希望者全員を推薦できるよう仕上げて送り出している。

B 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 当室を認識してもらうための取り組みとして、低学年次から進路ガイダンス的なプログラムを行っている。1～3年生の各年度をどう考えて過ごすべきか、そこに当室をどう活用できるのかを理解してもらうためである。
- 3年生については、進学・就職に関わらず当室の利用登録は全員必須である。1～2年生から自発的に当室を使っている学生もいる。3年生の第1回ガイダンスで就活の流れを説明する際に、当室の案内もしている。本学は1学年2500人で、その約7割は当キャンパスに所属する。別のキャンパスには3学部あり、1000人弱の学生がいる。ガイダンスはキャンパス別に行っている。
- ガイダンスの出席率は、第1回が全体の6割程度、その後は全体の4割程度である。就職状況が厳しい年ほど出席率は高い傾向にある。好況や売り手市場だというニュースが流れると、就活の手を緩める根拠とはならないはずなのだが、ガイダンスの出席率も落ちる傾向にある。当室の利用登録はネットでできる。ガイダンスに参加しなくても登録はできるが、登録の仕方はガイダンスでアナウンスしている。欠席した学生には窓口で必要な書類を渡すことにしている。
- ゼミ教員に依頼されて、スポット的に、当室職員が就活の方法等について話をする機会は多くある。就職の流れ、筆記対策、業界研究など、様々なリクエストに応じている。その後、具体的に何かを始めたいという学生が出てきた場合は、当室で職員が対応できる旨を伝えている。
- 教員が、一人一人の学生が当室に来やすくなるような機会を提供してくれるのなら(ゼミに来て話をしたい等)、そのリクエストには積極的に応じたい。就職支援へのきっかけ作りは大事にしている。来室へのハードルを下げたいし、学生が寄りやすい窓口になるのが一番良いと思う。
- 個別相談の内容は、進路全般について何から始めて良いかわからないという相談、親はUターンを希望しているが子は迷っているという相談、公務員受験の相談など様々である。就職支援講座を受講するタイミングで来室する場合もある。
- カウンセリングでの相談内容の記録によると、履歴書・エントリーシートの相談が多い。企業での面接が始まる時期には面接対策が中心となる。就活中の時期は相談の利用率も高い。応募書類対策のピークが過ぎると面接対策のピークが来るという傾向で例年進んでいる。本学では電子カルテを導入してから、相談の見える化が進んできた。学生本人の単位取得状況までは見られないが、将来はポートフォリオのように使えたらと考えている。
- 本学では女子学生の就職率の方が良い傾向が続いている。苦戦はしているが、最終的に結果が良いのは女子学生である。
- 1回の相談時間は、キャリアカウンセリングの場合50分～1時間で、それ以外の相談では短い場合もあれば、1時間程度まで長引くこともある。時間は特に決めていない。ただし、若い職員が相談を担当する場合は、1人30分くらいを目安にという指示を出している。若い職員は学生にシンパシーを感じがちで、時間が延長しやすい傾向があ

るからである。当室では、異動1年目や入職1年目の職員には学生相談を担当させない方針である。就職に関する専門知識がないのに、学生と年齢的に近く、就職活動をしてきた身近な先輩だからという理由で、学生対応をさせてはいけないと考えている。学生対応する職員には、企業情報や社会情勢をよく理解し、カウンセリングマインドに関する最低限の知識を持つことが担保されるべきだと考えている。

- 面談を重ねるうちに、学生が大きな成長を見せる瞬間が来る。例えば、自己PRの文章を何度も修正させられていた学生は、いつか良い文章を作れる時がくる。相談の経験上感じていることだが、このように、自分でハードルを越えられた学生は、自分の希望する方面での就職ができ、結果につながっている。その瞬間に立ち会えるのは、職員として嬉しいことである。職員は学生の成長経験を通じて、逆に学生から成長の機会をもらっていると感じる。ハードルは自分で越えなければいけないもので、他人が与えるものではない。知識を持つことも重要だが、経験を通じて得ることも重要である。経験を自分で消化し、職員からのアドバイスを受けて、本人がきちんと振り返れるかどうか重要だと思う。
- 複数の内定を得た場合、様々な判断材料の中から、最終的には自分で選択することが重要であり、学生にもそのように伝えている。当室は、判断材料の一つとして、会社に関する客観的な情報を学生に提供する役割を担っているに過ぎない。
- 内定辞退を学生は気楽に考えてしまいがちだが、様々な影響が出る話なので、慎重に指導しなければならない。ある学生から内定辞退の方法を聞かれたので、同一地域で、メインバンクも同じで、同一業界の場合、今後どこかでその会社と会う機会があるので、とにかく失礼のないように、丁重に扱わないと後で狭い社会の中でやりにくくなるという注意点を伝えた。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学では「キャリア開発基礎講座」という授業科目を通じて、各学部とも職業観、自己分析等の取り組みを実施している。単位の取扱（必修、自由科目、単位なし等）は学部によって異なる。
- いわゆる「キャリアセンター」の部署には長年その業務に精通している経験者や、以前当業務に関わっていた人が再登板するケースが多いように思う。本学の場合、部署や人にもよるが、異動までの期間は大体3～5年程度である。
- 学部によって異なるが、本学全体でみると男女比は約6：4で、男子の方が多い。
- 本学では、センター運営委員会に各学部1名ずつの教員が選出されており、センター長は教員である。担当副学長もいる。「就職課」が設置されていた時代と比べて、就職支援を取り組みやすい環境が整ってきたし、中枢にメッセージを届けやすくなったと思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 4年生には、就職関連の各種イベント（合同説明会の開催、内定までどう就活を進めるか等）やプログラムを組んでおり、本人のレベルに合わせていつでもトレーニングできる体制がある。最終的には個別のキャリアカウンセリングで、模擬面接や履歴書添削などをカバーできる。以前、当室が就職課と呼ばれていた頃は、ある時期のガイ

ダンスに乗り遅れたり、面接練習会に出られないと、その学生にはしばらく対応ができない時期があったが、現在はキャリアカウンセラーが常駐した環境にあり、プログラムの見直しも行っているので、たとえ就活に出遅れた学生でも、状態に合わせてプログラムを組み直し、個別対応できるようになっている。

- 今年は、学内で合同説明会を開催しても、企業側の採用意欲は高いが参加学生が集まらないという問題があり、課題の一つとして認識している。タイミングが合わない企業数と学生数のバランスがとれないことがある。一昨年、昨年と比べて、今年は同時期の合同説明会の参加者が急減した。学生の内定が既に決まっているからか、単に動きだしが鈍いからなのかはよくわからない。ただ、他大学でも同じ傾向があると聞いている。
- 学校求人の中には、学生がすぐ辞めてしまうような実態の企業や、学生からクレームがくる求人もあり、そういうマイナス情報が入った際には慎重に見極めるようにしている。学校に来る求人は安心だと思っている学生も多いので。
- （アセスメントの活用について）自己分析についてはワークショップ等が開かれており、後にフィードバックのための講座を開いたり、プログラムによっては個々のキャリアカウンセリングの中で個別面談をするケースもある。希望者のみ有料で実施している。基礎的な内容は、全員がとる講座の中で触れる場合もある。
- 理想的には、1年生の早い時期に基礎力を鍛えたい。大学で学ぶことの意味や、解答のない中で解答を出すことの意味、プレゼンテーション、グループの中で自分に足りないものは何かを自覚させるような取り組みを、正規科目の教養の授業の中で行えたらと思う。
- 低学年次には、学び直し、磨き直しが必要ではないかを感じる。有料講座で基礎学力の講座を開設しているが、真面目に取り組む学生は非常に伸びるので、積み重ねが重要だと思っている。どの学生も本気で腰を据えて頑張れば伸びると思う。したがって、希望者だけでなく、全学的に低学年次から取り組みができれば、全体の底上げができるのではないかと思う。
- 現在、プログラムの見直しを考えているのは、基礎学力向上のための講座である。来れば来ただけ学力が向上するのだが、現状では、学生にとって魅力がないようで、参加者が少ない。学生に必要性を感じさせるような環境を作らないといけない。希望者のみの講座にすると、結局、問題意識の高い学生しか集まらなくなる。基礎学力に問題がある学生もおり、当室の通常の支援だけでは限界があると感じている。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 就職に時間がかかる学生とは、当室職員からのアドバイスに対応できない学生である。筆記対策、面接対策、業界研究でもそうだが、本人が事前に調べた企業研究の内容と、実際にその企業と関わって初めてわかったことについて、振り返ったり、修正すべき点や今後どうするかという点が導き出せる学生は、ある程度時間がかかっても軌道修正できる。
- 一方、何らかの過程に障害がある学生の場合、現実とのすりあわせやフィードバックができない場合があり、同じことを何度も繰り返してしまう。例えば、キャリアカウンセリングに頻繁に来るが、相談内容が堂々巡りとなり、進歩がみられず、時間がか

かるケースがある。この状況に対処するには、アプローチを変えるか、本人の気づきを待つしかなく、カウンセラーから当室職員に相談が入ることがある。

- 「就職をする」「定職につく」というプレッシャーを本人がどれだけ感じているかは、本人の就活の動き出しに影響を与える。例えば、現在一人暮らしで、アルバイトで生計を立てており、卒業後に働かないといけないのだが就活のためにアルバイトの収入が途切れるのが怖くて就活が遅れがちという卒業生もいる。自宅生の場合はそういう緊迫感が基本的にはないので、就活へ比較的簡単にシフトできる。地方出身の一人暮らしの学生は、卒業後に就職できずにフリーターでスタートしてしまい、本人の意図に沿わずそれが長期化しているケースが、本学だけでなく全国的にあると思う。
- 親の影響がちらつく学生は苦戦する。特に男子学生と母親という組み合わせは、母親が過保護な傾向がある。父親の影響が強い場合は、子が委縮するケースもある。親がこういう企業に行きなさいという価値観を押し付ける場合もある。親に対して物言える学生ならよいのだが、希望を言えない学生は大変である。以前、社会福祉系の学生で、社会福祉の方面で内定が出たのだが、母親が金融系に行かせたくてその内定を断らせ、本人が泣きながら就活を続けたという例があった。大学までは子の希望に沿って進学させたのだから、就職だけは別だというのが親の意向だった。
- ある保護者（母親）から、娘（学生）を説得して欲しいと相談を受けた。当室としては、学生本人の希望を尊重してみたらと伝えたところ、保護者の態度が急変して、当室が娘の味方をしていると言って散々クレームを受けた苦い経験がある。このようなタイプの保護者は敵か味方かという見方しかできないので、説得は難しいし、してはいけなと感じた。最近は少なくなったが、Uターン就職の学生の保護者にはたまにこのような傾向が見られる。都市部の大学に進学させたのだから、就職は地元の公務員、金融系に就いてほしいという強い意向があるようだ。就職は学生本人の人生選択の問題なのだが、このように親の影響を強く受けすぎて進路の方向性まで左右されるような学生への対応は難しい。
- したがって、Uターン就職のガイダンスの場では、親元を離れて住んでいる学生に対し、進路の方向性について早めに保護者と折り合いをつけておくことを勧めている。内定を得てから初めて保護者と就職の話をすると、仮に親子でもめ事になった場合に、内定企業にも迷惑がかかってしまうからである。
- 親に反発できる学生は良いが、言いなりになる学生は最も良くないと思う。自分の選択でなく、親の選択で就職を決め、その会社でうまくいかなかった場合にどうするのだろうと思う。いつかは親子関係を乗り越えて、自立していく必要がある。自分で決めるよりも、他人に決めてもらう方が楽だと考えている学生が多いのかなと感じることもある。人生の大きな選択に自分が関わってこなかったのかもしれない。そういう学生は、就職という大きな決断を目の前にすると、判断できずに悩んだり、押しつぶされそうになったりする。
- 自分で選択する経験が極端に乏しい学生が多いのかもしれない。小さな選択は大きな問題を選択する上での基準になるはずなのだが。したがって、内定を複数もらっても、どこに行くかを決められない学生が多い。職員側がここに決めなさいとは言えないので、自分で決めてもらうしかない。それが学生にとって大きなプレッシャーとなるようなので、職員側も配慮しないといけない。選択の仕方をどう指導するかも課題である。

- 父母懇談会の場で伝えているのは、例えば保護者が子に地元の金融機関の就職を勧める場合、その地域に金融機関がいくつあるか、毎年何人の採用実績があるかの実態をまず知ってくださいという点である。それらの情報を知らないまま、子にそこに就職しなさいと要求するのは無理があり、子に過大なプレッシャーがかかってしまうからである。
- 本学の学生が抱える問題の一つに、アルバイトが忙しすぎて時間がない学生が多い点がある。本学ではほとんどの学生がアルバイトを行っており、日常的にローテーションやシフトを組まれている。そのため、当室が学生とピンポイントで約束ができずに困っている。アルバイトの種類は、飲食業、コンビニ、カラオケボックス等のシフト制のことが多い。皆がやっているし、アルバイトをしないと恥ずかしいと思う学生もいるようだ。金銭感覚もシビアで、無駄に使いたくないという志向が強い。奨学金を借りている学生も多い。アルバイトと学業を両立させ、さらに就活もしなければならぬ状況にある。そのため、当室の就活イベントにも参加したくても忙しくて参加できないという声を多く聞く。例えば、翌朝7時までにお店に出勤して鍵をあげないといけない等で、時間の余裕がない。余裕のあるアルバイトをしている学生と、生活のために余裕なく1年生の時からアルバイトを入れている学生とがいる。アルバイト時間の長い学生は成績にも悪影響が出やすいので、そうすると奨学金を借りるのにも悪影響が出てしまうという悪循環に陥りやすい。
- 数年前に、内定を断らずに本人が黙っていて、実際に入社時に行かなかったという事件があり、当室が謝りに行った事例があった。もう本学の学生はとらないと言われた。その学生は一人だけで考えていたのだろうと思う。結局、考えているうちに時間が来てしまって、余計に言いづらくなって、そのままになってしまったのではないかと思う。
- インターンシップでも問題が発生したことがある。インターンシップ期間中に本人が病気になり病院に行ったのだが、その企業に1～2日連絡していなかったようで、インターンシップができなくなってしまった。家族でも誰でも相談できればよいのだが、自分一人だけでずるずる考えてしまうので、時間が来てしまうのだと思う。最後には逃げ切れて時効になるのでは、とゲーム感覚で思うのかもしれないが、実際の社会ではそう簡単にリセットさせてくれない。
- インターンシップ中に、ある学生が「仕事がつまらない」等とSNSでつぶやいてしまい、企業側に発覚して問題となったことがあった。様々なトラブルはあるが、インターンシップといった、企業と連携するプログラムを実施するということは、このような事故もつきものである。他大学でも発生した問題は、本学でもいつか遠からず発生するだろうという予測を立てている。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 単に出遅れただけの学生については、既卒者の場合も同様だが、最初に、本人がいつから働きたいかという意思を確認するようにしている。その後、もし長期のアルバイトを行っている学生ならば、そのアルバイトを辞めるのにトラブルがあってはいけないので、辞める2ヶ月前にはアルバイト先にその旨を話した方がいいとか、就活の状況によってはもう少し長く働けるかもしれないという話を今伝えておく方がよいのでは、という具体的なアドバイスができる。

- 出足が遅れている学生については、いつから働くかという時期から逆算して計画をたて、自力でできない部分を当室がサポートしている。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害、精神障害の傾向が疑われる学生が来室した場合、障害者手帳を持っていないケースがほとんどなので、就職支援の際に、障害者採用のカテゴリをほとんど活用できない。障害者支援用のサイトや運営会社もあるが、身体障害の扱いが中心で、精神障害の方は手帳がないと利用できないと言われる。今後、そういう学生に具体的にどう対処したら良いか、どういうトレーニングをすれば良いか、受け入れ先をどう探すかについて、当室だけでなく本学全体として体系的に考えなければならないと思う。
- 障害学生の就学支援に関して、大学在籍中に合理的な配慮をしなければならない点に関しては、入学から卒業にかかるサービス全体で配慮しなければならないので、就職支援も当然範疇に入ると思う。手帳があればある程度支援できるが、手帳がない人でも実質的には支援対象にしてゆかなければならないと思う。
- 発達障害等が疑われる学生への支援で、当室から直接外部のカウンセリング機関や医療機関に紹介する形はとっていない。学内のカウンセリングルームを経由してからの判断になる。カウンセリングルームには臨床心理士がいるので、医療機関にリファーする場合に紹介状を書ける。その他、学外の契約医療機関の一つにメンタルクリニックもあるので、必要があれば紹介することも可能だと思う。当室から医療機関を直接勧めるよりは、カウンセリングルームを紹介し、就職以外の課題を整理してみたらどうかという流れが本学では一般的だと思う。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 一般の学生には、ポータルサイトでの掲示とメールを使って連絡をしている。
- 利用しない学生への連絡手段としては、本人（メール、電話）、親、教員が主である。本人の友達経由で連絡する場合もある。
- 利用しない学生には、ポータルサイトへの掲示とメール配信のほかに、4年生の夏休みに一斉の電話調査を行う。就職希望だが未決定の学生について、当室での支援内容を説明して来室を呼びかける。大勢の学生に対して職員総出で電話をかけるので、手間がかかる。電話に出てくれないと職員側のモチベーションにも影響する。
- 本人の携帯に電話をかけてもまず出ることはない。ガイダンスの場でも大学が電話をかける場合があると伝えているが、知らない番号からの着信には出ない学生もいる。また、当室からの電話だから出ないのではなく、大学からの問合せに対して全体に反応が鈍い学生も多いように思う。
- 4年生で進路報告書が出ていない学生への呼びかけは（9月末時点で3割しか提出されていないので）、夏休みの一斉電話調査で把握するほか、携帯で本人に連絡がつかない場合は、保護者のいる自宅に電話をかける。
- 緊急を要するものは自宅に電話連絡する。保護者・保証人向けにハガキで案内を出すこともある。保護者・保証人への呼びかけ、学生本人への呼びかけ、教員との連携を活用した3年生ゼミで就活説明等を通じて、当室のPRを行っている。
- 教員には、進路報告書の未提出者リストを学部から受け取っていただいている。ただ

し、ゼミによって学生への連絡のつきやすさには若干の差があると聞いている。

- 進路報告書の提出については、まずゼミ経由での呼びかけを行い、卒論のある学部では口頭試問や卒業発表の機会を利用して回収する。最後の機会が卒業式である。ただし、卒業式の日でも集まりきらないので、卒業証書の袋に進路報告書を添付し、学位記授与の時に該当学生が必ずそれを受け取る仕組みになっている。それでも欠席する学生がいるので完全ではない。この点についての教員からの協力は、以前に比べると格段に向上している。現在、進路報告書の回収率は 92%である。残りの未提出の学生には郵送手続きをとる。就職率の数値自体も重要だと思うが、卒業生の進路の把握を 100%に近づけることも同様に重要だと思う。
- 地方にある他大学の事例で、進路報告書を最後は職員が直接自宅まで取りに行くので、学生本人も驚いたという話を聞いたことがある。ただ、そこまでの「取り立て」を大学側が行うことが、支援の方向性として合っているのかはやや疑問に思う。学生の自主性を尊重している建前とはそぐわないと思う。
- 保護者と連絡がつく方が利用につながりやすいと思う。はがきを送る場合も、保護者向けに「これは〇月〇日時点で進路報告書が出ていない人を対象に送っています」と書くようにしている。合同説明会の案内を出すときにもそう書くようにしている。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学部の教員が元ゼミ生（卒業生）を当室に連れてきて、就職支援を依頼されることがある。ハローワークのジョブサポーターが本学に来るタイミングだと、面談をしてもらうことが可能になる。
- 教員から見て支援が必要と思われる学生（メンタル面に問題がある学生等）については、カウンセリングルームや、当室に相談がくる件数は増えつつある。
- キャリア相談をする中で、次第にメンタル面の相談が必要と判断された場合、当室長自らとキャリアカウンセラーの両方で相談を受け持つ。本人の精神状態の経過を見ながら、ケースごとに判断し、カウンセリングルームの受診歴の確認をし、必要な手続きをしてカウンセリングルームへ誘導する。もし受診歴がない場合は、本人に利用を勧めるようにしている。ただし、この移行のタイミングは難しい。カウンセリングでは、個人情報保護という観点で、情報共有をする上での大きな壁となる。当然、コンピュータ上での情報共有はできない。当室からカウンセリングルームに状態確認を依頼する場合、互いの情報共有が必要となるので、まず学生本人の了承を得た上で、（当室長の前職がカウンセリングルームの所管であったことから）属人的に依頼を行っており、特に制度化はしていない。制度化は当面は難しいように思う。
- 最近、多くの大学で、学生個人の学習達成等についてのポートフォリオ化が進んでいるが、例えば保健室利用等に関する情報は、情報共有のツリーから外している場合が多いと思う。ただ、全くアクセスできないというのではなく、必要な場合に必要手順を踏めば確認できるシステムになれば良いと思う。ただし、情報は、使い方、意味、価値が個人によって異なるので、取扱に慎重を期すべき情報は、大きなシステムの中に簡単に組み込まない方がいいと思う。
- ジョブカフェ、サポートステーション、若者向けのハローワークは、地域によっては同じ建物に入っている場合がある。地元が近県ではない学生に対しては、就活のアドバイスを得るのにそのような拠点をうまく活用してほしいので、積極的に勧めている。

そこでは当室と同様のサービスを受けられるし、地元の求人も多く見られるからである。

- ハローワークのジョブサポーターは、ほぼ週1回来校しており、学生個人の要望に応じて、個別相談や求人の探し方、求人紹介、面接指導等を行っている。ジョブサポーターがセミナーの講師やアセスメントの実施を担当することはない。ハローワークの利用登録については、本人から申し出があった場合に行っていると思う。大学側で特に利用登録を勧めているわけではない。
- 現在は、教員の就職支援に対する理解は随分進んでいる。以前は、一般の授業科目とキャリアの実習科目が重なると教員からクレームが入ることがあったが、今はそのようなことはない。特に若い年代の教員は、就職に対して元々意識の高い教員が多いように思う。一方、年配の教員でも、時代の流れという理解の元で、大学が社会に有用な人材を輩出しているかどうか大学の評価につながるという発想を持つ教員が増えたと思う。大学なのだから、専門性をまず身につける方が（就職よりも）大事というスタンスの教員もいないわけではないが。
- 学部によって就職支援に熱心な学部と鷹揚な学部とがあり、若干温度差はある。例えば、カリキュラム上、4年次にまだ授業があり、学生の就職状況を教員や事務局が把握しやすい学部と、逆に4年次に授業もゼミもほとんどなく、1年間ほとんど学生の顔を見ない学部もある。学部の中で積極的に進路ガイダンスを行い、専門性を生かした就職の方法や進路選択に向き合っている学部もある。特に社会科学系の学部では専門性を生かした就職についての意識が高いように思う。心理学、社会福祉の専攻等で資格に結びつきやすい学部でも、専門職志向の就職に関する取り組みを行っている。
- ゼミ生のエントリーシートを全部添削する教員がいて、そのゼミではほとんどの学生が就職できている。ゼミ教員によって就職の成果にはだいぶ違いが出ているように感じる。エントリーシートはどのゼミでも添削してくれるとありがたい。
- 月1回、当室は全教職員に対して「キャリア通信」を発行している。最近の新聞記事や、当センターの状況、3～4年生に対する支援内容、各キャンパスで行われる就職関連イベントを通知している。学生にそのコピーを渡す教員もいると聞く。全教職員向けだが、教員への広報・啓発がメインとなっている。

（5）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職卒業者、早期離職者については支援を行っている。卒業後何年までという決まりはない。来室すればいつでも転職相談に応じるが、概ね28歳までの卒業生が支援対象となる。それ以上の年齢でも、話だけならキャリアカウンセリングとして聞くことも可能だが、求人紹介は難しい。本学では卒業後も個人の電子カルテをしばらく持っているので、卒業生の相談があればそれを活用する。
- 大学にきた既卒向けの求人は、卒業後もWeb上で見ることができる。卒業生にはIDとパスワードが通知されている。利用は卒業後何年までという決まりは特にない。第2新卒の求人や、公務員試験受験資格の上限に近い28歳前後までの求人が多い。
- 卒業後の早期離職者で、最短で3日で辞めた卒業生がいた。本人は辞めた後に来室したが、どうして辞める前に相談に来てくれなかったのかと残念に思った。
- 学校中退者については、これまでキャリア支援の範疇という認識にはなかった。当室は高等教育機関の就職支援の部署であり、来ている求人も大卒見込みがほとんどなの

で、もし中退者が来ても対応できない面が多いと思う。ハローワークの求人で学歴不問のものがあれば紹介できると思う。職員個人のつてを紹介する方法もひょっとしたら可能かもしれない。

- 中退者は、主に経済的理由か、進路変更による退学だと思われるので、1～2年生が中心ではないかと思う。高学年（3～4年生）での中退はあまりないと思う。
- 最近は卒業生の支援も大学で可能になったので、中退者についても、本人にとって学校の方が利用しやすいということならば、求人紹介の面以外で（例えばカウンセリング、自己分析など）支援できる面は今後あるかもしれないと思う。

（6）その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 現時点でも必要な連携はとれているが、今後は全学的に教職員の連携を強めながら、一人一人の学生のキャリアデザインを支援したいと思う。入学から卒業までの4年間で定点観測できるような仕組みづくりをしたい。その中で、学生にイレギュラーな事象があれば気づけるのではないかと思う。
- 当室が就職課からキャリア支援の部門に改組されたということは、4年間で学生がどう履修するか、どう人生設計してゆくかの支援という視点も含まれている。学生が最後に進路報告書を提出した時に、本人がどういう選択をしたかという結果を当室が100%把握できるような体制が理想である。就職率という数値は、人生キャリアという視点で柔軟に解釈すべきではないかと考えている。
- 学生が早い段階から職業等を相談できるような関係性を教職員が作っていることが大事ではないかと思う。そうすれば3年生時点でスムーズにキャリア支援に入れる。
- リーマンショックの時期は学生の就職が難しかったが、当時授業期間が210日しかないのに200以上の就職関連イベントやプログラムがあり、明らかに多すぎる状態だった。やれば満足という意識が職員側にもあったのではないかと反省している。そこでここ1～2年で、費用対効果の面からプログラムの数や内容の見直しを図っている。今の学生に合った対応が必要であり、それが課題だと考えている。

C 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 人間系学部のうち、コミュニケーション系学科と心理系学科は、教員の協力を得て、3年生の最初に進路に関する面談を教員が実施している。その後、当室に来てもらい、再度面談を行うという、2段階の面談を行っている。全員の学生について、教員が最初に面談を通じて進路希望状況を把握することになる。教員と学生との面談結果は所定の様式に記入され、その後、職員も面談結果を記入し、当室で保管される。
- 人間系学部のうち、保育系学科、福祉系学科には実習があるため、3年生の最初には面談を実施する時間がとれない。そのため、職員が学生全員対象のガイダンスを行う。当室について告知をし、就職活動の流れ等を説明し、担当者と顔合わせを行い、その後個別面談を始める。したがって、学科ごとのカリキュラムの違いに合わせて柔軟に設定しており、学生が利用しやすいように心がけている。
- 当室の就職支援は、担当制に特徴がある。担当制を導入する理由は、学生によって就職支援のニーズが異なるためである。一人でどんどん活動できる学生もいれば、就職に対する考えがしばらくまとまらない学生もあり、個別面談を通じて一人一人の学生の特徴を把握し、それに合わせた対応を職員が行っている。担当制を導入したのはだいぶ前からで、本学の規模で担当制を導入したのはその当時珍しかったようだ。
- 担当となる職員は1人あたり多くの学生を抱えることになるが、4年生が内定を取り始める時期に3年生の支援が入ってくるため、オーバーフローにはならない。職員1人あたり100人弱の学生を担当する。
- 学科ごとに担当となる職員を決めている。保育系学科だけは担当者2名体制である。
- 幼稚園教諭、保育士などは、それぞれ専門性が高く、一人の職員がすべての専門職の就職支援をカバーすることは難しいので、関連資格の保有者や勤務経験者を職員採用の基準としてきた。つまり、現場を知っている人が就職支援を行う体制がとれている。
- 専門職志向の学科に入学してくる学生は、(他の専門職志向でない学科の入学者と比べて)入学時から目的意識の高い学生が多く、その分、教職員に求める専門性への期待も高い。したがって、現場の専門知識を持つ職員が就職支援を行う方が適切だと考えている。
- 専門職の学科に所属する学生で、専門職以外の進路を希望する場合は(年間数名はいる)、他学科に一般企業用の求人が来ているのでそれを参照できる。本学のもう一つのキャンパスには一般企業就職中心の学科があるので、そこに来た求人も活用している。求人情報自体はキャンパス間で共有されている。保育系学科で実習後に本人が向いていないとわかった場合、担当者2名体制なので、一般就職も専門職の就職もどちらも対応可能となっている。以前、担当者1名体制だった時代は、一般就職希望となった後に別の(一般就職担当の)職員に担当を振りかえたこともあった。このように、専門職養成と一般就職希望の学科との両方がそろっていることが、本学の強みであると思う。
- ここ数年の傾向だが、第1～2志望でない企業からの内定を6月頃にもらっても、それはそれとっておき、就職活動を続ける学生が多い。進路が明確になっていない学

生も多いのだろうと思う。女子学生にも男子学生にもそういう学生はいる。たまたま内定がもらえただけで、もっと良いところを、と思うのかもしれない。

- 4年生は基本的に就職活動の最中であり、まだ内定を取っていない人は活動をしているので、職員としては、求人紹介を行うほか、悩んでいる人（活動できない人）への対応が中心となる。ある時期を過ぎると Web 上で希望する求人が見つからないという学生も出てくる。職員は大学に来る求人の紹介や、Web 以外の方法を教えるなど、求人を見つけるための選択肢を増やすようにしている。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学の男女比は、コミュニケーション系学科は半々、心理系学科は男性4割、女性6割である。専門職の方は特に保育士系には女性が多い。
- 女子学生の方が内定が出る時期も早く、内定率も高い傾向がある。男子学生でも早く内定がとれる人は早い。2～3月でとれてしまう人もいる。一方、4年生10月頃でも就職活動をしている学生もいる。
- 学校推薦の数は最近減っている。短大と異なり、4年制大学の学校推薦は少ない。
- ＜専門職系の教員の回答より＞現状の就職状況は全般的にいたって順調であり、就職率も100%であった。学生の意識も高く、教員とその都度相談を行っている。ただし課題もあり、現時点では学生が就職先を選べる状況だが、将来的には就職先が減少する可能性がある。この問題に対しては、今から教員と現場との結びつきを強化するなどの対策をはかっているところである。
- ＜専門職系の教員の回答より＞学生には、就職に際し希望する分野、地域、待遇等を聞き取り、条件に近い病院や施設を紹介するようにしている。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 個別相談の単位は30分を基本とするが、多少は延長することもある。こみ入った相談やアドバイスが多い場合や、支援が難しい学生の場合は1時間程度かかることもある。予約制で受け付けている。一般的なカウンセリングのように、1回2時間行って、次回は来月に予約というよりも、30分の面談でまた来週予約という方が、来週までにクリアすべき課題を指示できる。長い面談時間にしてしまうと、学生もすべてを吸収しきれないと思う。一方、職員側も、相談だけでなくデスクワークもあるので、あまり時間をかけすぎるわけにいかない。
- 個別相談では、終了時に必ず次の予約を入れるようにしている。
- 個別相談のペースも学生によって異なる。自分でできる学生は職員からのフォローもそれほど必要ない。ただし、何をやっていいかわからない、業界をどう考えたらいいかわからないという学生は、支援に重点を置かなければならないので、何度も来室してもらうことになる。ある程度決まっている学生や自力で活動できる学生に関してはそのままで構わないと思う。3年生に関しては、就活が進むにつれ面談が増えていく。
- 学校向けに出ている求人は、OBやOGがいるなど、お付き合いのある企業が多い。
- 適性検査は民間業者の検査を希望学生のみを実施している。その結果は学校にも送られてくるので、個別面談にも使うこともある。ただ、発達障害のある学生はあまり受けないのではないかなと思う。教員によっては、ゼミの中で適性検査の実施を積極的に

行うケースもあると聞いている。

- 本学では学内で企業面接会（説明会ではなく）を実施している。その他にも、県主催の合同説明会や、県内複数大学合同の就職面接会も学生に周知している。
- 学内の企業面接会は、4年生前期に1回、後期に1回実施している。ただし、後期だと時期的に来てもらえない企業も多いので、普段から付き合いのある企業5～6社に絞っている。後期になると、4年生も、行きたくない企業の面接会には絶対行かないので、せっかく企業に面接会をお願いしても参加者がゼロというわけにはいかないため、そのさじ加減が難しいと感じている。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 繊細で思慮深いタイプは就職に苦戦する印象がある。繊細な学生は、自己分析が内向きに入り込んでしまいやすい。適職を考える時点で悩みすぎてしまう。男性にも女性にもいる。
- マイペースでのんびりしている学生も苦戦するが、そういう学生は本学に多い。人間系学部のうち、コミュニケーション系学科と心理系学科は一般企業就職が中心だが、他の学科は専門職を目指す。一般企業就職はスケジュールがきついで早めに動かなければならないのに、周囲にいる専門職を目指す学生のスケジュールにひきずられて（動きだしの時期が遅いため）のんびりしがちな学生が必ずいる。その対処が課題となっている。他の学科とは動きが違うということを、1年生の時点から強く伝えるようにしている。のんびりする学生は男女どちらにもいる。
- ＜専門職系の教員の回答より＞国家試験が受ければ、就職自体は引く手あまたなので就職はできる。しかし、教員側も気になっていた一部の学生に関しては、教員に相談なく独断で就活し、就職後に職場への適応がうまくいかずに辞めてしまったケースもあった。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- コミュニケーションが苦手な学生は必ずいる。ただし、学科の中でコミュニケーションを重視した授業があり、グループワーク、ディスカッション等を重視した授業を通じてだいたいトレーニングが進み、良くなっていると思う。入学時点では、特に男子学生でコミュニケーションが相当苦手な学生もいるが、3年生になるとだいぶ良くなっている。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害や精神疾患が疑われる学生への対応では、とにかく本人の話を聞くしかないと思う。実際に、発達障害に近い傾向の学生は増えているように思う。職員が時間を割いて話を聞かざるを得ないような手のかかる学生は増えているように思う。
- パニック障害の学生がおり、電車に乗れないとか、死にたいというメールを送ってくるなど、大変な状態だった。まずは本人としっかり話すしかないと思う。そのような学生には、ゼミの出席回数を多めにみたり、個別に対応する場合もある。保護者にも連絡した。最終的には内定がとれている（SE 職）。その学生は1年生の時点では特に

問題はなく、むしろ積極的なタイプの学生だったが、2年生の頃から症状が出始め、3年生の頃からあまり学校に来られなかったようだ。学業の単位はとれていたのに、就活はできていた。繊細な学生で、SEに内定が決まった後もまだ就職活動をしており、今後進路が変わる可能性もある。

- 発達障害については、当室や教員というより、臨床心理士のいる保健室が対応する案件だと思う。当室の支援では手に余る状態の学生については、保健室に依頼している。就職の話を進められる状況にはないケースもある。本人は、学業を続けるだけでも大変だと思う。教員間では学科会議を通じて情報共有を頻繁に行っており、当室では全員面談をするので情報共有が行えるが、保健室に関してはプライバシー配慮の問題から情報共有できないため少々困っている。情報が開示されないため、その後その学生がどうなったのかは把握できない。学外施設との連携についても、当室では把握しかねる。
- 発達障害の学生への対応だけでなく、一般的に、学生の情報共有については全学的な課題だと認識している。プライバシーの問題があるので難しいと言われている。
- ＜専門職系の教員の回答より＞就職困難な学生への具体的対応については、できるだけ面談を積極的に行い、臨床実習を通じて、弱点を克服していくことで、多くの場合は成功に導けると考えている。教員が学生と何度も面談をすることが大事だと考えている。
- ＜専門職系の教員の回答より＞障害等の診断名はついていないが、本人に行動面での問題が予想される場合、当学科の教員で知り合いのいる施設に事前情報を入れ、学生の特徴を理解してもらった上で雇用してもらうことがある。
- ＜専門職系の教員の回答より＞未診断だが、アスペルガー症候群が疑われる学生がおり、指導に苦慮している。もし本人が小中高校の早い段階で診断があり、専門家によって適切な進路指導がなされていれば、本学科のような不向きな進路を選択せずに済んだのではないかと思ってしまう。
- ＜専門職系の教員の回答より＞発達障害の学生や精神的に不安定な学生については、現在、本学科内の発達障害や精神障害に関する科目を担当する教員が学生の対応にあたっている。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 学生も大人なのでいきなり最初から保護者に連絡をとるわけにはいかない。まずは本人の携帯に連絡をとる。連絡がつかない場合は、自宅にかけて保護者と話す。ゼミ教員経由で連絡を入れてもらうこともあり、当室に来るように促している。
- 保護者に連絡した場合「お子さんが来ないのです」とは言えないので、「最近、お子さんの就職の様子はどうですか」という話から切り出す。そうすると家庭で、当室から電話がきたという話題が出るのだと思う。その後、本人と連絡がつくケースはかなり多い。しかし、この手段をとってもまだ100%にはならず、何人かは連絡がとれない学生が残る。本人なりに考え方をもっていて、当室と関わりたくないのだろうと思う。あるいは、就職をしないという理由が別にあるのだろうと思う。
- 就職希望でない学生は、3年前期の面談の時点でほぼ判明するので、その時点で当室からの電話連絡の対象からは外れる。

○学生への連絡は携帯電話が中心である。ただ、電話に出てくれないケースは多い。メールアドレスも登録させているので、メールでも連絡している。当室からのアプローチとして、固定電話からかけたり、携帯電話からかけたりと様々な手段を試みている。学生の間でも、当室から電話がきたというのは一つの話題になるようだ。その他に、友人などの学生経由で来室を呼びかけることもある。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 利用につながりやすい学生は、保護者と連絡をとったときにすぐ学生本人に話がいけるケースである。必ず一度は学生から連絡が入ることが多い。
- ゼミを通じて教員と学生が面談し、そのまま直接的に当室につながるのが最も確実に効果的な方法だと思う。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 近隣のハローワークからジョブサポーターが定期的に来校している。月1回～2か月に1回程度、求人情報をもらい、それを学生に紹介している。過去に一度、何回か学校に呼び、面談を依頼したことがある。ジョブサポーターが半日聞いてその間に面談を行うという形態だったが、ここ1～2年は行っていない。現在では求人情報の提供の役割のみに特化して依頼している。当室職員が、選択肢の一つとしてハローワークに誘導する方法もとっている。
- サポートステーションとは、これまでに特に関わりを持ったことはない。
- ＜専門職系の教員の回答より＞専門職養成コースの場合は実習があるので、その前にマナーガイダンス講座を行っている。他にも、学内就職説明会で多数の病院や施設の採用担当者を本学に呼ぶ試みや、卒業生を呼ぶ就職ガイダンスも実施している。

(5) 未就職卒業生、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職のまま卒業した場合も、当室の担当制は残っているので、何人かの学生は卒業後でも面談でやりとりをしており、フォローしている。
- 卒業前に、卒業後も担当制の就職相談が受けられる点について情報を周知している。卒業生向けに登録用紙があり、当室にメールで送れば登録される仕組みになっている。既卒者用の求人もあり、自宅のパソコンから見られるようになっている。短期に離職した人もそれで対応できると思う。既卒者用求人の件数は少ないが、タイミングが合えば、大学での求人によるマッチングも可能だと思う。保育士の仕事の場合、保育所から直接電話があり、既卒で来月から働ける人はいませんかという問合せが入ることがある。
- 卒業生の中には、学校への帰属意識が強い人もおり、卒業後も学校に頻繁に連絡をくれる人がいる。大学祭に来たついでに当室に立ち寄る人もいる。そのような人は、転職時にも当室を活用したいと思うようだ。
- 既卒者用求人といっても、卒業後数年の人を求めるという内容が多い。
- 卒業生の利用者には（専門職に就職した）女性が多い。幼稚園、保育園の求人は一般就職のWebサイトにあまり載っていないためか、学校求人の方があてになると思っているのかもしれない。

- 中退者については、3～4年生だと何度か面談を行って顔合わせができていますので、支援する可能性はあるが、1～2年生の場合だと職員と直接関係ができていないので、当室に来ることは少ない。経済的な理由でやめる人が増えていると思うが、当室で対応した経験はない。仮に、学校をやめて就職したいという相談を受けた場合、当室の求人は大卒向けで対応できないので、ハローワークに行くように言うしかないと思う。
- ＜専門職系の教員の回答より＞卒業者で国家試験不合格者の場合、内定していた病院・施設の内定が取り消されてしまうため、教員側が知り合いの病院・施設に働きかけて、次年度の国家試験までの間、助手として働けるように斡旋している。
- ＜専門職系の教員の回答より＞病院・施設等を離職した卒業生について、大学に相談に来る場合は教員が相談に乗るようにしている。

D 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 本学は小規模校なので、3年生全員（文学系学部と社会福祉系学部）に対し、当室の職員が面談を行っている（大多数を当室長自らが実施）。ただし、看護系学部は就職状況が他の学部卒業者と異なるので（良いので）面談は行っていない。今年の3年生は全学年80名前後で少なかったが、例年は120～130人程度いる。1人あたり30分で、6月～7月に実施した。社会福祉系学部は秋に再び実施する。したがって、3年生には全員面談があるので、それ以外で個別相談に来ることはほとんどない。主に就職希望先について話を聞いている。進学希望の人にも面談を実施する。
- したがって、個別相談の来室が始まるのは4年生になってから（3年生3月頃以降）である。
- 4年生で進路が決まっていなくても、3年生の段階で一応の全員の進路希望先を聞いているので、その分野に近い職種の求人が来たら情報提供するという流れになっている。
- 3年生の面談時にメール登録を行っており、学生の携帯番号を把握する。連絡は主にメールを使う。個別面談の連絡だけでなく、求人情報も全てメールで流すようにしている。特に県内の求人は全員に必ず情報発信している。もちろん、当室からの情報だけでは足りないので、個人で色々動いてもらわないといけない。
- 通常の個別面談は1人30分程度で実施している。
- 4年生の個別相談の内容で多いのは、エントリーシートの添削、履歴書の添削、提出書類の確認等である。志望動機の手書き、面接対応も多い。自分がどういう会社に向いているのかわからないという相談もある。
- 内定後の相談もある。内定後のお礼状の出し方、書き方といった初歩的な質問から、複数社から内定を得て、どう決めたらよいかわからないという相談や、内定先に承諾書を提出したが、断るにはどうしたらよいかという相談もある。内定先が必ずしも第一志望ではない場合に、今後も就活を継続していいのかという相談もある。内定先がブラック企業ではないかと心配に相談にくるケースもある。ネットで、少しでもブラック企業を思わせるような書き出しがあるとどうすればいいかと思うようだ。
- あの企業はどうして自分を採用してくれないのか、他の学生と比較して、自分は優れているのに、他の学生が受かって自分が落ちていてどうしてなのかという相談もある。
- 自分に持病があり、面接時にそのことをどこまで正直に企業に話して良いかどうかという相談もある。過去に重病にかかっており、体力がないと思われて面接で落とされるのではないかと心配していた。

本学の就職支援の特徴や体制

- 就職活動を始める時期は3～4年生の学年が変わる3～4月が多い。県内の企業が一斉に採用活動を開始する時期に合わせて開始する。今の4年生は12月解禁だったが、大体年明けから開始するケースが多い。県内の求人は4月以降でないとは出てこない。
- 今年は例年より就職状況は良いが、本学は県内就職希望者が多く、いわゆる県外・首

都圏方面の就職状況の良さと比べると県内はさほどでもないと感じる。

- 公務員や教員志望は、文学系学部の中だと2割程度であり、以前に比べると非常に少ないと聞いている。教員は狭き門なので、教育実習を受けて資格を取っても、試験が厳しいために受験を手控えている学生もかなり多いようだ。資格を持っていたとしても半分程度しか試験を受けていないのではないかと思う。公務員については、国家公務員はほとんどなく地方公務員の受験が中心である。
- 本学の場合、基本的には県内企業への就職が中心なので、採用担当者との顔つなぎややりとりが非常に重要である。本学には学校推薦の枠は一切なく（企業側から学校推薦でお願いしますと言われることはない）、すべて自由応募である。しかし実質上、その企業に先輩が就職している場合、ある程度気心が知れてくるので、当室としても学生に勧めやすい。企業の採用担当者もそう頻繁には変わらないからである。
- 3年生全員への個人面談は、小規模校でないとなかなかできないと思う。全学生の進路を把握すると、個々の特徴をとらえることができるし、資料がしっかり残るので、就職指導にはとてもよいと思う。先輩がどこに就職しているかもわかる。卒業生が自社の採用予定について情報を持ってきてくれることもたまにある。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 教員試験と公務員試験対策については、講座を年2回開設し、ガイダンスも行う。教員試験対策は当室が担当し、公務員試験対策の方は外部業者に委託している。
- 外部講師に担当してもらった講座では参加者数を気にしている。わざわざ外部から呼んでいるのに参加者が少ないと申し訳ないので、なるべく多くの学生に参加するよう呼びかけている。講座は無料で受けられる。
- 本学では、学内就職セミナー（学内で開催する合同企業説明会）を、文学系学部と社会福祉系学部合同で年1回実施している。看護系学部でも年1回実施している。これは本学の体育館を使用して行うもので、当室が全て準備を行う。教員は学生の指導という意味で当日顔は出すが、中身には関与しない、一般企業、福祉施設等、約50社以上招くので、準備に何か月もかかる。学外でも合同企業説明会が多く行われているので、本当はそちらに出ればいいのだが、県内での開催が少なく、それだと学生が参加するのに交通費がかかる。当企画は大学にいながらにして各企業の説明を聞ける良い機会なので実施している。企業は県内・県外を含めて呼んできている。例年1月に行っていた（看護系学部を除く）が、今度の3年生は3月に就職活動が解禁されるので、5月に実施しようかと考えている。他大学での同企画の開催時期を聞きながら、いつが適切かを現在見極めているところである。近隣地域の県庁所在地にある大学では、学内での合同説明会を一切やらずに、他で実施している説明会に参加するよう指導をしていると聞く。当県内では各大学で1回ずつはこのような説明会を開催しているようだ。その他はハローワークやジョブカフェ主催のものもあるし、民間主催のものもある。

（2）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 面談時にコミュニケーションがとれない学生は、就職が厳しいかなと察することが多

い。本人はメモをとっているのだが、コミュニケーションがうまくとれない。実際に、面接で落とされている。目を見て話せない学生も中にはいる。そういう学生に対しては面接練習をするよう何度も呼びかけているが、なかなか来ない。

- 本学は女子学生が多いので、コミュニケーションをとりにくい学生にも女子が多い(本学の男子学生はそのようなことがほとんどない)。コミュニケーションをなるべく避けて通ろうとする学生もいる。コミュニケーションがうまくできない学生は、本学に進学してからそうなったのではなく、高校時代でも同じような状態で友人とのコミュニケーションがうまくとれておらず、友人も少ない傾向にあるようだ。このような学生に着目して何か別の形で支援をしていかないと厳しいのではと思っている。学業の面では特に問題はないのだが、就職の面では難しそうだとと思われる学生である。
- 学業で特別成績がいいわけでもなく、サークルもアルバイトもやっておらず、趣味・特技も特にないという人は、自分をアピールできる材料がないので就職活動で苦戦する。
- 自己理解ができていない人も苦戦する。3年生の面談時に、自分が何に向いているのかわからず、進路が全く未定という学生もいて、就職活動が難しいのではと感じる。行き先を決めていない、どういう職種が向いているかがわからないという学生は、4年生になり、周囲が先に就活をスタートしている時に出遅れてしまう。結果的に、それを誰にも相談できないまま過ごしてしまう。相談に来ないからといって、友人と就活について深く話をしているかということ、そうでもない。友人もあまり多くないのかもしれない。
- 希望職種を全然定めず、ただ内定を得るために受けている人もなかなか決まらない。将来なりたいものがなく、目先の企業とにかく応募して受ける人は、受験先の企業や業種も様々になるので受からない。
- 今年の4年生で、企業へのエントリーはしたけれども全く受験していないという学生がいて驚いた。なぜ受けなかったのかと尋ねたところ、結局学業が忙しくて就活の時間がとれなかったと言う。就職を全く気にしてないわけではないのだが、目先の学業不振への対処が最優先で、就職は二の次だと考える学生もいる。
- 毎週何らかの就職支援行事(自己分析、企業研究等)を主に3年生対象に実施しているが、全く参加しない学生もいる。そういう学生は就職に対して無関心なので決まらない傾向がある。行事の情報はメールで発信している。中には、公務員志望なのに公務員対策講座を全く受けなくて受験する人もおり、そういう学生は当然試験に受からない。
- 公務員志望にいったん決めてしまうと、一般就職向けのガイダンス行事に一切出席しない学生もいる。そのような学生は公務員試験に落ちたら一般企業受験に切り替えないといけないのだが、自分には関係ないと思ってそういう支援行事に一切来ないので困っている。
- 会社説明会に全く行かないという学生も中にはいる。それなのに入社試験だけは受ける。そのようなやり方は間違っているので、きちんと順序を踏むよう、就活支援行事等で指導するのだが、理解不足の学生もいるようだ。就活支援行事に参加してくれればいいのだが、おそらく参加しない学生がそのような誤った行動をとるのだと思う。自分の思い込みで自分流に進めようとする傾向がある。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- まずはじっくり学生の話聞くことが重要だと思う。次に、本人の希望を聞きながらも、誘導するわけではないが、本人に向きそうな職種を説明し、具体的な企業名を出したり、求人票を見せて勧めることもある。そうした求人は推薦ではなく自由応募である。なるべく本学とつき合いのある、先輩たちが勤めている企業を紹介している。本学からの採用実績のない（全く知らない）企業についての紹介はしていない。状況を把握しやすく、いざとなれば採用をお願いできそうな企業だけにしている。ただし、採用してもらえるかどうかは別問題である。
- 自分の進路が見いだせないという学生に対しては、じっくり話を聞き、なるべく自分の中にあるものを整理させるようにしている。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 精神疾患や障害等により、コミュニケーションの難しさを抱えている学生も、数は少ないがいる。本人と面談して、本人の言い分をまずしっかり聞くことが重要である。本人は自分の性格も含めて自分で気づいていないことがある。求人の紹介は行うがそのままでは受からないことが多い。
- 当室とつながりの深い企業に、障害や精神疾患等のある学生の人物像を事前に伝えた上で、受験して採用してもらえるのならありがたい。ただ、当室と接触があるのは採用担当者レベルなので、たとえ担当者レベルでなんとかしますという話でも、最後は社長が入社させるかどうかを判断するので、その段階で落とされることはある。採用担当者と当室とでお互いの理解ができ、受け入れる企業側が人物像をわかってくれれば採用してくれるかもしれないと思うのだが、結局のところなかなか厳しいのが現実である。学力的には問題ないのだが、面談の際に違和感のある話し方をしてしまうと、企業側としてはなかなか OK を出しにくいようである。具体的な障害名がついている場合だと対応が異なるのだが、このようなケースでは障害名がついていないケースが多い。
- 地元のハローワークの障害者専門の担当者となつなれば支援をしてくれるだろうが、本人や保護者が障害を認めなければ利用は難しい。
- 昨年の卒業生で、ある福祉施設で3ヶ月間の試用という条件で受け入れていただいたケースが1件あった。ただ、本採用ではなく、施設側で指導するということだった。その後、本採用になったかどうかは聞いていない。その施設は以前から知っている施設なので、受け入れてはくれたが、本採用ではないので無給の形で受け入れた。その点については、保護者も本人も納得している。保護者の意向とご本人の意向とが合わない就職を勧めることは難しいと思う。この件でトラブルになったことはほとんどない。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 当室から連絡をとりたい学生には、メール配信もするが、当室の掲示板に名前を掲示する。それでも来ない学生もいる。学校には来ていると思うのだが。それでも連絡がつかない場合は、本人への電話、最後は自宅（保護者）への電話をする。それでも来ない学生は来ないが、自宅で保護者を通じればなんとか連絡はつけられるのではと思

っている。ただ、保護者を通じて連絡をしても、正社員の就職を希望しない（アルバイトでいい）と言う学生もいる。そうすると支援はしにくい。

- 当室から呼びかけをしても来ない学生は、ハローワークに行くように促してもなかなか行かない。
- 本学の場合文系中心なので、教員も就職活動についてよく知らなかったり、苦手な場合が多い。したがって、ゼミ教員を通じて学生と連絡をとるのは最後の手段にしている。卒業間近でかつ連絡がとれない場合は教員を通じた依頼をすることもあるが、基本的には当室職員ですべて対応するようにしている。3年次に全員面談を実施し、当室である程度の情報を得ているからである。
- 本学の場合、文学系学部はゼミ形式をとっているが、社会福祉系学部はゼミ形式をとらないため卒論もない。社会福祉系学部では、教員が学生を把握できる程度もそれぞれ異なるようだ。
- 本学では就職状況調査のような提出物を学生に課していない（そこまではしていない）。卒業前に一応報告に来るようにという指導を徹底しているが、内定をもらっていない人、あるいは内定をもらっても報告に来ない学生はおそらく一部にいると思う。ゼミ教員に依頼し、具体的な学生の名前を渡して、当室からは連絡がつかないので、卒業間近でゼミに顔を出す際にはご連絡くださいと伝えることもある。以前は、卒業式のときに直接本人に尋ねていたのだが、そこまでやるのもどうかと思い、現在はやっていない。最終手段は自宅への電話である。
- 最近の学生の傾向として、自分の行きたい企業に受かるまでは内定が出ても一切報告に来ないというケースがかなり多い。途中経過について、当室からの呼びかけによって報告してくる学生もいるが、そういう学生ばかりではない。最終的に行きたい企業に受かってからでないと、途中で受けた内定は別にどうでもいいと言う学生もいる。本当はこまめに報告しにきて欲しいと思う。行きたい企業に受からなかった場合は、その時点で来室するようだ。
- ネットだけで就活が何とかなると思っている学生はあまりいないようだが、現在アルバイトをしていて、そのアルバイト先が採用してくれると言っているので、それにしがみつく学生も中にはいる。したがって、そういう学生は当室を利用する必要がなく、就職活動もする必要がないと考えている。
- 就職支援行事にはきちんと参加してもらいたいが、今年の3年生の参加率は下がっているように思う。解禁時期がずれた影響もあるのかもしれない。就活支援業者が今後の就活は短期決戦だという話をしているのに、切羽詰まった状況にあっても、本人の志望が公務員や教員だけで一般企業の就活はしないと思っている人は、就活支援行事にも参加しない傾向がある。このように、就職支援に関する情報を得ないことで、結果的に就活が遠のいてしまう学生もいる。どういう進路であっても、ガイダンスには全員参加であることを呼びかけているのだが。全学年のうち7割方は出席している。残りの3割は個別に面倒をみる必要がある学生である。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 利用につながりやすい学生とは、就職支援行事に参加し、本人もどこかに就職したいと思っている素直な性格の学生だと思う。
- 利用につながりにくい学生は、自尊心が強く、自意識過剰で、就職は自力で何とかな

ら思っている学生である。話を聞こうとしない。まず当室に来ないし、つながりにくい。当室を利用すること自体を拒否する感じなので、呼びかけても来ないし、本人に何が起きているのかも、大学で何をしているのか、就職状況はどうなっているのかも全く把握できない。メール等で情報を流しても、本人は見ているのかもしれないが、結果的には無関心である。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 近隣のハローワークからジョブサポーターが頻繁に来校しており、就職未内定の4年生に対し早めの対応をしてもらっている。模擬面接や、就職未内定者への個別面談会を10月から行う。個別面談では、学生がハローワークに登録し、ハローワークの求人も見られるようになる。単に「ハローワークに行ってください」と言うだけでは、なかなか学生も動かないので、当室からハローワークの担当者に電話を入れ、学生がこれから行きますのでお願いしますと伝えることもある。4年生の12月頃になると大学には正式な求人が来なくなり、ハローワークの求人が頼りとなるため、このようなお願いをする。資料等を多く持ってきて、学生に紹介しているようだ。
- 学外の支援者としては、ハローワーク学卒担当やジョブサポーターのほか、近隣のジョブカフェやNPO法人（県内中小企業と密着し、一般就職の求人を紹介する法人）も熱心に相談に乗ってくれており、本学にも何回か来校している。また、サポートステーションとも協力関係にある。
- 学内の教員については、学生が卒業する前にどうしても連絡をとりたいという特別な場合を除き、依頼はしない。基本的には当室が学生に連絡をつけている。
- 障害や精神疾患を抱える学生は学生相談室を利用できるが、その対応は学生課が管轄している。就職に関して、学生相談室と連携をとったという事例は少ない。連携をとる場合、学生個人の資料を補足的に知るということはあるが、学生課から様々な情報を得るような連携は特にない。おそらく当室が把握している情報の方が多いと思う。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職卒業者については継続支援を行っている。在学中に面談を行っているので、本人の希望職種も当室で把握している。在学中に未内定のまま卒業した学生には、本人に合った職種の求人が来たときに当室から連絡をしている。しかし、卒業後は当室から連絡をしても電話に出ない人が圧倒的に多い。頻繁に当室に顔を出している人はすぐ電話に出てくれるのだが。ゼミ教員から依頼しても電話に出ない。未就職のまま卒業し、自力で一生懸命就職を探している人は多分電話に出ると思うが、例えばアルバイトで働いていて正社員就職に気持ちが向いていない場合もある。保護者を通じて、本人が就職を希望しないのでと伝え聞く場合もあるが、中にはただ家にいるだけで就職活動を何もしていない人もいる。そういう人は一般的に連絡をとりづらい。
- 卒業生で早期離職した人についての状況把握は難しい。本人が大学に直接相談に来ればわかるのだが、企業側からは、本人が離職したという情報は一切来ない。
- 学校中退者に関しては、これまで就職相談を受けたことはない。中退者は少数いるのだが、中退者が自ら就職相談をしにきたケースはない。
- 卒業後も当室を利用できるという話は毎回伝えており、卒業後もいつでもオープンな

ので、求人票を見に来てよいし、希望すればいつでも相談に乗るという話はしている。卒業後何年までという区切りはないが、だいたい卒業後3年くらいまでが多い。全体の利用者数はそれほど多くない。ハローワークに行っている場合もあると思う。逆にハローワークから卒業生が来ていましたという情報をもらうこともある。

- 卒業生について、ゼミ教員から相談を受けることもある。こういう特徴をもった卒業生なのだが、どこか就職先はないかといった相談である。あるいは、卒業生を直接当室に行かせるのでお願いしますというケースもある。いきなり当室を訪ねるよりも、まず教員に連絡をつける方が、ハードルが低いのかも知れない。

(6) その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 学内には就職担当の教員もいるが、本来は学生の就職にももう少し関わっていただき、職員と情報共有しながら、学生を指導できればと思っている。文系の教員は自ら就職試験を受けた経験がほとんどないので、教員の意識も変えていかないといけないように思う。ゼミで企業等を紹介し、そのサポートを当室職員が担当するような形があれば理想的である。文系の教員は、就職という意味での企業のつながりはほとんどなく、就職に対する意識も薄いと感じる。その分、職員の負担や重要性が増してきているように思う。学生の目をなんとかして当室に向けさせるような方法を、今後様々に工夫してゆかなければならない。また、外部の様々な企業とのつながりも持たなければならない。こまめに企業を訪問できればよいのだが、個別相談も受けているし時間も人員も足りないので、余力がない。そのため、保護者を通じて、学生に就職100%を目指すようにという話をしているが、なかなかそこまでは達成できないのが実情である。
- 大学生なので、ある程度は自主的に動いてもらう必要がある。高校生への就職指導では、具体的な企業を指してここへ行きなさいという指導ができるが、大学生の場合は自主性を重視するのでそうはいかない。本人の行きたいところを優先しながらの就職指導となると、学生自らが動き出さないことには、なかなか進まない。自主的に動ける学生とそうでない学生とで差が出てきてしまう。動ける学生は心配なく内定を得るのだが、それ以外の、決まりにくい学生は常に残ってしまう。
- 就職が今よりも厳しかった頃も、教員が、例えば学業に支障が出るので就活をあまりやってもらうと困るという意見はなかった。ただ、学生本人が、学業面での卒業を最優先したいので、就職は二の次とするケースもあり、卒業時までには就職が決まらないことがある。そういう学生は例年何名かいる。

E 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 本学は学年全体で 130 名程度。キャリアデザインの授業は 100 名前後が履修しており、その中の一部の学生が最初のきっかけでここに来室する。
- 1 年生後期にキャリアデザイン（必修ではないが、入学時の履修指導の中で、全員履修するようにと促してはいる）の科目があり、担当の講師（非常勤）が当室の意向を指導内容に反映した授業を行っている。その授業を通じて学生との最初の接点をもつことが多い。授業後に個人で当室に来室する学生もいる。2 年生の前期にキャリアプランニングの授業があり、キャリアデザインとペアで受けるよう履修指導している。将来的に就職や人生設計に関わることなので、内容をシェアしてやってほしいという指示もあり、当室からも比較的多く要望を出させてもらっている。
- 就職年次生（3 年生）を対象に、適性検査や一般常識（模擬試験）等の対策を行っているが、学年問わず受験してよいと言っているので、意欲がある学生は 1 年生でも受けに来る。そのときに当室と初めて関わりを持つ学生もいる。それほど人数は多くはないが、将来を真剣に悩んでいる学生が割合としては多いように感じる。
- 当室では、1 年生の段階から希望者に対して門戸を開いており、3 年生以降では当室に就職の登録をしにくるようお願いしている。学年の 7 割くらいが登録にくるので、その際に 1 人ずつ簡単な面談を行う（30 分程度）。学生本人の個人的特徴を把握するようにしている。最初の面談は 3 年の前期に行う。3 年後期にも、就職活動が始まる前に気持ちの変化や準備状況を確認するための面談を再度行う。つまり、3 年生は前期・後期の最低 2 回は面談に来ることになっている。
- 4 年生以降は、面談に自主的に来る学生もいるが、当室では本人の状況を把握するためによく電話を入れているので（月 1 回は全員に電話している）、そのタイミングで面談の約束をするケースが多い。小規模校なので、このような対応が可能となっている。就職活動の開始時には、どのような企業を受けて現在どんな状況で何を振り返っているか、などを聞いている。したがって、面談に来なくても電話である程度状況把握ができています。ただし、電話に出ない学生の場合は、ゼミ教員を通じて状況把握をお願いしている。ゼミ教員を通じて連絡がつくことも多い。ゼミ教員が知っている情報を当室に提供してもらうこともある。
- 就職活動状況について聞かれたくないと思っている学生の場合、当室から電話をかけても、大学からの着信番号だとわかると電話に出ない。ただし、その場合でも何らかの形で当室から連絡をとるようにしている。
- 男子学生の場合、母親から何か言われても他人事のように受け流せる人が案外多いように思うが、女子学生の場合は母親の話をずっと受け止めてしまうケースが多い。個別相談に来るのは男女ほぼ半々だが、内容は男女で異なっている。男子は就活の方法（どうやったら効果的か）が多いが、女子は家族関係や勉強の仕方（公務員受験等）など具体的なことを聞いてくることが多い。相談の中身が男女でかなり異なるように感じる。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学では、最近学内の組織改編があり、就職部門と学生部門（生活面での学生相談、下宿・奨学金等）が統合された。就職相談を行う中で、就職がうまくいかないケースでは学生生活や何らかのメンタル不調とつながるケースが多いように思う。
- 就職に関して企業とのつながり、学生とのやりとりは重要なので、頻繁な人事異動によって3～5年単位で簡単に切れてしまうのはふさわしくないように思う。当部門では人事異動が比較的少ないので、経営側もそのように考えているのかもしれない。企業とは一度ご縁があると、何らかの形で協力できたり、学生を送ることもできるので、企業とのつながりは重要だと思う。
- 本学の就職先は、接客を伴うサービス業がメインである（ホテル、旅館等）。
- 本学は共学で男女比はほぼ半々である。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 一般常識の模試は、次年度からは全員必須（1・2年生がゼミの時間に全員受験）となる予定である。（3年生は全員必須ではない）。低学年のゼミは担任制をとっており、担任の教員方で相談した結果、全員必須の方向性に決まったようだ。ゼミの中で実施するので、全員がもれなく受けることになる。適性検査についてはこれまでと同様に、希望者のみに実施する。低学年のゼミでは、1人の担任が20～25人くらいの学生をみる。全6クラスある。専門のゼミは3～4年生から開始する。
- 個別面談の時間は、初期登録時は30分だが、その後は予約制となっているので、次のコマに空きがあれば少し長めに（1時間程度）実施することもある。
- 学内に複数の企業を呼び、企業説明会を行っている。昨年度までは12月、1月に実施していたが、今年度は1～3月での実施を検討している。対象者は3年生だが、希望があれば1～2年生でも構わない。企業説明会なので、面接ではない。来校する企業のほとんどは本学の卒業生がいる企業である。この時期に足を運ぶ学生は比較的早期に就職が決まる場合が多い。1年生でも希望があれば参加できるように、企業にもお願いしている。インターンシップはこれとは別に行っているが、インターンシップやアルバイトも含めて、様々な場を提供したいと仰ってくださる企業もある。

（2）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 1～2年生で、授業態度等で問題がある学生について教員や教務から事前情報が入ることがある（発達障害の傾向がみられる学生や、授業中に急に立ち上がってしまう学生など）。そうした学生が3年生になると、当室の登録時に面談で直接本人と会うので、その際に見極めるようにしている。それが学生の就職困難性を把握する上で最も多いケースだと思う。
- 発達障害が疑われる学生の場合、面談すると確かに事前情報を裏付けるケースの方が多い。その他にも、学生相談室に月数回通っている等の情報を心理専攻の教員から教えてもらうこともある。ただし、本人自身が発達障害の認識を持っていないケースが多いので、その後の対応の仕方や、特に保護者への説明の仕方が課題だと考えている。
- 就職が難しい人の特徴として、教員からの事前情報で授業態度に問題があるケースの

ほか、授業態度はよいのだが履修指導を全く聞かないケースもある。現在の2年生で、教員や教務からの履修指導を聞かない学生がいると聞いており、普段一人でいる傾向の学生なので気に掛けている。まだ就職年次ではないので深い相談まではできていない（2年生の相談では学生生活面の相談が中心なので）。先入観をもたないように気をつけているが、何らかの原因があってそういう行動に出ているのだらうと思うので、その部分を丁寧に聞き出したいと思っている。

- （障害のない学生で）就職活動中にうまくいかずに一時的にメンタル不調になる学生も多い。こだわりが強すぎる学生や、こうあるべきだと周囲（親）から言われてしまい不調に陥る事例もある。例えば、女性なので実家から通いなさいと親から言われているケースでは、本人は全国展開の会社に行きたいのだが、親の意向から地元の中小企業しか選べず、採用人数も少ないので決まりにくい、といった例がある。逆に、大企業への就職に強くこだわる例もある。
- 就職がなかなか進まない学生の一番の問題は、単位である。低学年時から学業不振で単位の取得数が少なく、3～4年生でたくさん取得しなければならない学生は、就活をしたくても時間がとれなかったり、それでもなんとかなるだろうとのんびり構えている学生もいる。このような、動きだしが遅い学生は男子学生に多い。女子学生は真面目に早めに単位をとる傾向がある。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- こだわりが強すぎたり、親の意向が強すぎるケースでは、そのままだと選択の幅を狭めてしまうので、聞き取りをしながら良い方法を一緒に考えようというスタンスで相談を進めている。家族関係の問題でメンタル不調に陥る学生も多い。親に嫌と言えないケースや、親の言ったことを絶対にやりたくないケース等がある。親子関係を聞き取るうちに、メンタル面で不調になりがちだとわかることもある。まずはその点を解決して、前に進められればと思っている。就職活動というよりは事前の問題を取り除く方を優先せざるを得ない。保護者の中には、大学を出てこういう仕事はダメとか、女の子はこういう仕事ではダメとか、強く希望を主張する場合もある（特に母親）。学生もその意向に縛られがちである。ただし、最終的には学生本人の精神的な自立の度合いによって対応が異なり、親から反対されても自分の意思を通せる人もいるし、実家から離れて就職できる人もいる。逆に精神的に自立できていない学生は、自分に自信がないので、最終的にはしぶしぶでも親の意向を受け入れざるを得ない。極端な例では、親が直接ここに就職しなさいと言って（コネの）求人を持ってくることもある。そこで子が親の意向を断れるかどうかを試されているのだと思う。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 就活中に深刻なメンタル不調に陥った学生に対しては、いったん就活を休みなさいと当室からずばり言うこともある。状況が深刻な場合は学生相談室につないでいる。新卒としての就活の時期が決まっている中で就活を中断させるのは大きな決断だが、本人の状況が落ち込みがちである場合は、本人が就活を続けたいと言っても通るはずの面接も通らないので、少し自分を見つめ直してからの方がいいのでは、とアドバイスしている。中には1週間程度の短期間で立ち直れる学生もいる。

○発達障害を持つ卒業生で、現在就職が決まっていけないのだが、本人の状況がどんなにひどくても全く落ち込まないという人がある。家族が温かいサポートをするので、前向きである。決めつけた物言いをしてしまうことと、本人の無意識で態度が乱暴に見えるがちなので、損をしている。他機関（ジョブステーションやサポートステーション）を紹介しており、現在もそこに通っていると本人から聞いている。

（３）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 学生のメールアドレスも当室で把握しているが、学生はよくアドレスを変えるし、メールを送っても学生からは返信してこないのので一方的な流れとなってしまう。したがって電話か、可能であれば保護者に連絡している。ただ、保護者に連絡すると大事になりがちなので、できるだけそういう手段をとらないよう気をつけている。
- 学生の進路状況の把握の仕方については、内定をもらった段階ではなく、本人が進路を決めた段階で用紙を提出するようにと伝えている。決まっていなかった場合、あるいは進路を決めていても提出しない場合は、年明けに電話や手紙を送ったりして、状況を把握する。それでも提出しない場合は、卒業式に卒業証書を受け取りにくるタイミングで本人に提出させている。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 積極的に自分から来室したり、電話にも必ず出たり、出られなくても着信があれば後で折り返したりする学生は、就活に対してだけでなく何に対しても意欲的である。
- 逆に、電話に出なかったり、ゼミ教員の手を煩わせるような学生は、高校就職の延長でなんとかなるだろうと甘く考えていて、意識が低いように思う。そういう学生でも、数社受けるうちに、思ったより大変だと思い認識を変えて、行動を変えていく学生もいる。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 就職が難しい学生（発達障害等が疑われる学生、メンタル不調など）への対応について、ゼミ教員と連携をとることもある。ゼミ教員によって、就職への関わり方の積極性は異なる。実業界出身の教員は自分の経験や就活の方法をゼミ内でレクチャーすることもある。就職指導に自信のない教員は、当室へ相談に行くようにと伝えることも多い。
- 就活の負担が多すぎて学業がおろそかになっては困ると言う教員は本学にはいない。できるだけ単位をとっておきなさいという指導はしていると思う。
- 学内の会議の場（教授会）で、当室が就職の決まっていなかった学生に対するイベントの案内をすることはある。
- 学外の機関では、当地域にカウンセリングルームがあるので、事前予約をとって相談に行ってもらうこともある。予約をとるのは学生本人である。ただし、混んでいるので２ヶ月待ちという話も聞く。本来はすぐその場で話を聞いてもらいたいと思うのだが、緊急の場合は学生相談室や当室で対応している。ただし、件数としてはあまり多くない（死にたいと言っておきながら翌週にはすぐ立ち直る人も多いので、本当にその施設を利用する人数は年間数名程度である）。

- 地元のハローワークとは連携していて、ジョブサポーターが時々来校している。ただ、メンタル不調の相談は難しそうなので、普通に就活できる学生の対応をお願いしている。求人紹介は半期に1回くらい（目の前で紹介する形）だが、求人情報やイベント情報は随時いただいている。
- サポートステーションについては、通学経路が近い学生に紹介したのだが、今年4月から学卒をサポートしない方針になったとのことで、今後の対応をまだ決めかねている。当地域内には何カ所かサポートステーションがあるので、本人の通学の経路に近いところを紹介することがある。
- ジョブカフェについても、通学範囲にある場合は学生に紹介している。

（5）未就職卒業生、早期離職者、中退者への支援状況

- 地元出身の卒業生は、卒業後も本学に相談に来るケースがある。卒業生に対する求人はあまり多くはないが、本学では相談体制を整えている。卒業後何年までとは決めていない。先日も5年くらい前の卒業生が来室した。その際はたまたま卒業後3年以内の求人しかなかったため、外部の就職支援施設で35歳までの求人紹介ができるところを紹介した。
- 卒業生の相談は予約ではなく随時受け付けている。基本的には学校があいている時間帯で受け付けている。土曜日は授業を行っていないが、学校自体は空いているので相談は可能である。
- 中退者について、家庭の経済的事情で辞める場合、当室では奨学金の担当も行っていて顔もわかるので、ハローワークへ行くこと等のアドバイスをすることがある。学内にくる学卒向け求人情報を直接紹介することは難しいが、アルバイトの求人で、アルバイトから正社員への転換が可能と明記されている案件を、本人が希望すれば応募するよう促したことはある。退学者は低学年に多い。以前、母子家庭で母が契約社員で契約が切れてしまったという理由で、低学年で辞めた学生がいた。弟や妹がおり、経済的事情で通学できないのが理由だったようだ。経済的事情以外の退学者（専門学校に行く等の進路変更）については、例えば専門学校の情報を調べる手助けが必要であれば当室で行うこともある。
- 学生支援ということで2部門が一つに合同したことはかえってよかったと思う。退学の状況もみえるし、その場合でも声かけが可能となっている。

（6）その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 学生の立場からみると、当室を初めとする事務局には入りづらく、敷居が高い場所だと思うので、それをなんとか相談しやすい場所にできないかと当室内で話し合っているところである。世間話でも簡単にできるような環境になればいいと思う。小規模校ならではの、学生を常に色々なところから暖かい目で見ている状況が学生に伝わればいいと思う。

F 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 1～2年生も来室することがあるが、基本的には3年生全員に面談を行い、進路登録（就職、進学等）を行う際に来室するのが最初のきっかけである。学科別に、例年は10回の就職ガイダンス（今年は就職解禁日繰り延べの影響で、4回程度追加する予定）を行うので、当室について周知し、進路登録の案内をする。学科ごとの特色も業界研究等のノウハウや専門知識も異なるので、ガイダンスは学科別に行っている。当室での担当者も、学科別に分かれている。例えば、映像系の業界研究では、映像で経験のある講師を呼ぶ。逆に、学科共通でガイダンスを行う方がやりにくい。
- 当室の存在は1年次から全員が知っている。基礎学力テストとEQ検査（社会人基礎力の検査）を1年生全員必須で受験させているためである。2年生は基礎学力テストが必須で、EQ検査は任意となる。3年生ではSPIとEQ検査の両方が必須となる。4年生ではSPI、EQは任意である。EQ検査は1・3年生以外では任意だが、4年間継続して受ける学生もいる。受検料は大学側が負担し、学生は無料で受けられる。EQ実施後のフォローのガイダンスは学科別に行っており、外部講師であるEQトレーナーが実施する。また、不参加の学生には、当室職員（EQプロファイラー）が対応する。
- 相談内容は、3年生の場合、就職するかどうかの確認から始まり、希望を聞いてから相談を進めてゆく。4年生の場合、具体的な求人紹介や選考状況の確認が多くなり、必要に応じて履歴書の添削、面接の練習などを行う。
- 大学に来る求人は、学内外問わずネットでも見られるようになっている。お勧め求人という、毎年卒業生が就職する企業を紹介することもある。学校推薦も少しある。
- 学内企業説明会は、関連する学科の求人企業を集めて実施している。中には出身学科学部を問わない企業もある。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学の男女比について、管理栄養士養成系学部では、女子学生が6～7割、養護教諭養成・心理系・保育系学部の場合は、女子学生が8～9割、メディア系学科ではほぼ半々、デザイン・ファッション系学科では女子学生が8～9割である。
- 本学は1学年700名弱で、主に専門職系の資格取得が可能な学部学科で構成されている。学科が互いに全く異なる専門職なので、学科を超えて横に転入したいという移動はあまりない。本学では全学科を通じて就職率が良い。専門職を中心とした進路を目指す学科が多いため、入学前からこの進路だと決めて入ってくる意識の高い学生が多い。オープンキャンパスでも保護者から就職先を考えた上での質問も多く出てくる。入学後に進路を変えたいと言う学生もいなくはないが多くない。学生の雰囲気も学科ごとに異なる。メディア系学科は、他の学科や専攻と比べて就職にやや苦戦している。
- 管理栄養士養成学部では、管理栄養士の資格を取ることを第一の目的としているので、（他学によくあるような）希望者のみではなく全員に国試を受験させ、全学生が合格できるような指導をしている。管理栄養学科では、進路があらかじめ決まっているため、（結果が進路を迷わせる可能性もあるので）適性検査の使用は遠慮してほしいと学

科側から言われている。本学の看板学部で優秀な学生も入ってきており、企業からの期待や評価も高い。

- 養護教諭養成系学科は本学で歴史があり、県内の6割程度の養護教諭が本学（短大時代を含む）の卒業生である。ただし、少子化等の影響で現在養護教諭の採用数は減っている。
- 養護教諭養成系学科の場合、8割方の学生は専門に進むが、残り2割の学生はやや迷う傾向がある。特に、2年生の実習が終わった後、現場を体験した後、このまま進んでよいのかと迷うことがあるようだ。その場合、2年生後半で当室へ相談に来る。専門職か、一般企業か、公務員を目指すのかという進路の相談が中心である。
- 学生本人がその専門を活かした就職を希望しない場合（一般就職）でも、専門職となる場合でも、分け隔てなく支援をしている。一般就職の場合はその学生の希望に合わせて支援する。無料で適性をみられるWebサイトもあるので、本人の希望に合わせて活用することもある。専門職となる場合は、単に行き先が決まっているだけなので、一般就職の学生との支援方法の違いはそれほど意識していない。
- 本学では独力で内定を決められる学生も多いので、残った学生についてピンポイントで必要な就職支援ができていていると思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- EQ を重視している理由は、行動特性を検査結果で表わすツールがこれまで多くなかったからである。本学の学生は学力的には決して低くはないので、学力面ではなんとかケアできる。ただ、行動特性や人間性について、企業を受験する際にもっとPRできればと思っている。EQ のフォローやガイダンスに真面目に出席していれば、自己理解についてもまとめやすくなると思う。学生からも、EQ に対する評価でそのような感想が得られている。EQ ではグループワークや自己開示など様々なことをさせている。
- EQ に関する学生からのアンケートでは、自分をよく理解できたという人が多い。グループワークを実施して、本人は初対面で話すのは最初苦手だと思っていたけど、意外に自分はできたという気持ちを持てるようになり、自己効力が上がったと感じる学生もいるようだ（アルバイト先でも積極的に話してみようかなと思った等）。自分で今まで気づかない面に気づいたという感想もあった。自分の中で不得意だという結果が出た面については、今後の対処の仕方に気づく学生もいる。理想としては、例えば感情のコントロールなど、本人の中で不足している部分や不得意な部分に気づいて努力してもらうためのツールになれば良いと思う。
- 企業は採用にあたって人柄を重視する傾向があり、人間性や、人とうまくつきあっていけるかというコミュニケーション能力が重要なのだと思う。表情などのノンバーバルを含めたその人となり重視されるという現実があるので、学生自身がそれを知れば対処できるのではないかと考えている。
- 本学では都心部にサテライトラウンジがあり、外部業者に委託している。そこでは外部業者の社員が就職相談に乗っている。わざわざ学生が大学まで足を運ばなくても、便のいい駅前で相談に乗ってもらうこともできる。相談内容は後で当室とも共有される。また、外部業者は全国に相談拠点を持っており、相談することも出来る。
- メディア関連の企業（テレビ番組制作会社等）は地元になく、首都圏に多いので、新幹線代など交通費を大学で一部補助している（遠隔地就職支援制度）。10回まで利用

できる。夜行バスで現地に向かって、そこで疲れて面接を受けてもらっては困るため、新幹線利用を推奨しており、補助額を割り増ししている。インターンシップでも宿泊代の一部や交通費を大学が補助している。

- 本学学生は通学で片道1～2時間かけて通う学生もいる。特に3～4年生になるとそのような学生がいる。
- 本学の前身（短大）からの伝統だが、1～2年生にはクラスアドバイザー（教員）という担任制度があり、進路のこと等を相談できる体制が整っており、ゼミのない1～2年生をケアできる体制となっている。授業を持っていない教員がその役割につくこともある。それとは別にゼミ教員もいる。
- ゼミでは10～20人程度の学生を受け持つことが多い（もっと少ない場合もある）。
- 本学では当室の個別相談の利用率が非常に高い。面談は予約制で30分だが、空いているときは随時受け付けているので、予約なしで来る学生も多い。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 本学では、メンタルに不調を抱える学生が少なく、普通に就活できる学生が多い。その中で就職が決まるのに時間がかかりそうな学生は、地域にこだわりがある（主に女子学生で、家から通える範囲がいい等）ケースが多い。求人がないので動かない（求人が来るまで待ち状態を続ける）、条件をつける、そのため受ける企業がない、という悪循環に入る学生もいる。男性でもいるが、特に女性に多い。
- 管理栄養士養成系学部の場合、仕事にこだわりがありすぎる人も苦戦する。志望した進路に行けないと、もう1年就活を頑張ると言う人もいる。こういう学生も統計上は就職できなかった人という扱いになってしまう。
- メディア系学科の場合、就活に意識が向くのが遅かったり、動きだしが遅い傾向がある。人間的には良い学生なのに最後まで残ってしまうこともある。卒業間際まで就活を行う学生もいる。就活を始めた頃には既に募集が（特に大手）終わっていることもある。卒業間際の時期まで採用活動をしている企業もあるので、学生もそれに甘んじている面もあるのかもしれない。コミュニケーションに難がある学生の場合、自分の作品を持っていっても相手に伝わるような上手な説明ができずに、面接で落ちることもある。企業側も一般的な意思疎通ができるかどうかを重視するので、作品の良さだけでは必ずしも採用にはつながらない。話をしているときに目が合わない学生もいる。
- 就活に関して、性差はあまり感じられない。女子学生の方が先に内定が決まっていく感じがあり、女子学生が特に苦戦している印象はあまりない。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 地域・職種にこだわるために就職決定に時間がかかる学生については、本人の希望をできるだけ尊重した支援を行う。しかし、このような学生は多くないので、現支援体制の中で十分対応可能である。ただし、就活の開始時期が遅れる学生については、学科の教員からも声をかけてもらうなど、他に手を打つ必要があると思っている。卒業制作が終わらないことを言い訳にする学生もいる。
- 9月以降は、4年生のゼミへ当室職員が出向き、求人票を配布することもある。学生

にも意識を高めてもらっている。

- メディア系学科では、学生に直接電話をかけることもある（求人情報を紹介し応募するよう働きかける）。しかし、教員も状況把握ができないような、ゼミに出席しない学生への対応には苦慮している。卒業間際では保護者に電話することもある（ただし最終手段である）。メールでも連絡をとる。同じゼミの友人経由で当室と接触してもらうよう依頼することもある（職員からの電話よりも、友人経由の方が連絡つきやすいやすいケースもある）。これはメディア系学科特有の現象で、他学科ではほとんどこのような事例はない。卒業制作に打ち込むせいか、本人の活動時間帯が昼夜逆転している場合もあり、昼間に電話をかけてもつながらないことが多い。
- 養護教諭養成・心理系・保育系学部では、学生に電話をかけることは基本的にはしない。電話に出なかったり、着信拒否する学生も中にはいるが、数は非常に少ない。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 潜在的に発達障害の傾向を持つ学生数はわからないが、発達障害やメンタルの問題を抱えている学生は現状で少ない。保健管理センターでは毎年3年生に対してアンケートをとっているが、本人の自己申告で手帳を取るレベルの人はいなかったという報告を受けている（1～2年生についてはアンケートの対象ではないのでわからない）。身体障害をもつ学生は本学にもいる。保健管理センターとは連携をとっている。
- 保健管理センターでは、入学時に健康に関する簡単な報告を入学者に尋ねる機会があり、簡単なアンケートを行っており（やる気が起きないときがある、過去の病歴等）、情報を保健管理センターで管理しているが、発達障害等で手帳が必要なレベルについてはなかったと聞いている。
- 発達障害やメンタルの問題を抱える学生が少ないのは、本学の学科の進路とも関係があるのかもしれない。本学では専門職の免許を取るための学科が中心で実習が多いため、発達障害の傾向をもつ学生が入学時点で本学を選ばない可能性も高いと思う。
- 当室が他の外部機関と連携を行いながら支援した事例は今のところない。先日、当地域にある外部就労支援機関と大学との情報交換会があり、連携を密にしていく方向性で合意は得られたが、実際には、本学を含め他大でもまだ連携する環境が整っていないのが現状だと思う。学校を卒業しないと外部機関でフルの就労支援が受けられないことが多く、たとえ学生が行っても相談レベルだけで終わってしまい、深い利用まではつながりにくいようだ。リファーマーだけで支援が終わってしまうのはどうか、という意見もある。ただし、今後支援が必要な学生が出てくる可能性もあるので、外部の支援機関とは協力体制をとる予定である。現時点では、本学に発達障害やメンタル面での問題を抱えている学生が少ないため、困っていない状況にある。

（3）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室を利用しなくても内定が決まる学生はよいのだが、それ以外で利用しない学生には、当室から連絡のしようがない。実際に就活をやっているかどうかは別として、自力で就活ができると（やればできると）思っており、キャリア支援の必要性を感じていない学生は当室を利用しないのかもしれない。自分の就職に対する思いが定まって

いない学生もいる。

- ゼミに来ていない学生と当室に来ない学生はほぼ重なる。出席日数の少ない学生は当室に来ない可能性が高いと思う。
- 作家志望、創作活動、俳優・ミュージシャン志望で、就職希望を出さない学生もいる（俳優志望の場合はプロダクションに入ることを目指す）。今やっているアルバイトを継続して、自分の夢を追うという学生もいる。そういう学生とは、当室で継続して話を聞けないので実態はよくわからない。
- 来室する学生に関して、当室が近寄りがたい雰囲気があるから相談したくないというケースはほとんどないと思う。ただ、電話にも一切出ない学生もいるので、何か思いがあるのかもしれない。怒られるとは思っていないと思うが、何か面倒なことを言われそうだと思う、足が遠のいているのかもしれない。就職が決まっていないので、就活をやっているのかと問われることに気の重さを感じているのだと思う。
- 当室を利用する学生は、友人数名で連れ立って来ることもある。個別に相談することもあるし、友人数名一緒にブースにつくこともある。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- ハローワークのジョブサポーターは昨年とは担当者が変わり、昨年では新卒応援ハローワークの登録会等を複数回やっていたが、今年はあまり活発にやっていない。新卒応援ハローワークの活用については、例年学科担当の職員から登録した方がいいと思われる学生に声をかけるようにし、直接行ってもらっている。本学に来る求人数だけでは支援に限界があるので、ジョブサポーターには求人紹介の役割に期待している。

（５）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 卒業生はそれほど頻繁ではないが来室することもある。仕事上悩みがあり、どうすればよいかと行って相談に来る卒業生もいる。
- 管理栄養士の卒業生で、労働条件の厳しい給食会社に就職する場合があります、思っていたイメージと違うと言って相談に来る例もある。原則として卒業後１年間の卒業生の相談を受け付けることになっているが、実際には卒業後１年を超えた卒業生でも受け付けている。ハローワーク等の情報も提供し、積極的に使ってもらっている。
- テレビ番組制作会社では、女性の方が男性よりも辛抱強く、頑張りがきいてきちんと仕事をすると聞いたことがある。タレントさんが食べたご飯の残りを食べないとお店の人に悪いので食べるとか、嫌な思いをしている仕事もあると聞いている。
- 中退者支援は当室の管轄ではなく、ゼミ担任、クラスアドバイザー、教務が中心となって扱い、最終結論を出しているのではないかと。数はそれほど多くはないと思う。当室では情報を把握していないし、支援を行った実績はない。
- 大学を中退するケースについては、本人が大学についていけない、やりたい事と異なる、経済的理由等が多いと思われる。当室を利用する学生は、当室を就職のための場所だと認識しているので、（学校を中退するほどの）進路を大転換したいという相談は基本的にはない。仮にそういう場合は、本人が学科の教員（クラスアドバイザー）とよく話し合うことになると思う。当室に相談に来る学生は、当室に来ることで自分の進路を改めて確認したり、安心して来るのではないかと。例えば、専門職以外を

目指そうとする学生の中には、その学科で専門職以外の進路をとることにやや「ドロップアウト」した感覚を持つ場合があるようなのだが、当室に来ることで、違う進路を目指しても良いとわかると安心するようだ。今まで自分一人で抱えてきた悩みを当室の相談を通じて話を理解してもらえる経験を得ることで、ほっとするようだ。

(6) その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 基礎学力の強化について、当室独自で行うのではなく、今後は教員と連携して行いたいと考えている。学力アップのため当室では e ラーニングを提供しているが、なかなか利用者が増えない。せっかくメニューを用意しても有効に活かされないので、将来的にはキャリア科目としての単位化が進むとありがたいと思っている。
- 就職状況が良くなったことと、解禁日が繰り延べになったことで、学生の就職への危機感が急に希薄になってきたのを感じている。9月からガイダンス行事を始めても出席率が低い状況にあり、学生ものんびりした気分で受講している。本来キャリアとは卒業して就職を決めるまでではなく、卒業後の人生を生きていく上でのキャリアなので、そういう話を学生にきちんと聞いてもらう場としてキャリア科目を単位化、必修化できればと思う。本学の場合、専門職系の授業が多いので、通常科目そのものがキャリアに関する科目だという意識が強い。専門職に特化しない一般的なキャリアに関する講義は当室で行うという役割分担で現状はよいのかもしれないが、今後は学科共通基盤としてのキャリア科目として再編されるとよいように思う。
- 他大学でのキャリア科目は、ニート・フリーターを防止することを目的とした教育など、自分自身を見つめ直すことに焦点が当たっているものも多いと思うが、本学ではそういう観点ではなく、今後専門職を生かしながらよりよい人生をどう送っていくかという視点でキャリアを考える授業が望ましいと思う。本学の場合、入学時から専門職志向の就職を目指す学生が多いので、他大学とは事情が異なるように思う。
- 就職支援に関する合宿を本学でも取り入れ始めたところである。学生からも大変好評である。今後も学生のためにというキーワードで支援事業を行っていきたい。
- 学内に就職委員会という組織があり、委員長は教員である。委員会では各学科で最低1名以上の教員が選出されている。特に、管理栄養士養成系学部、養護教諭養成・心理系・保育系学部では学部の中にさらに学部就職委員会が構成されており、就職担当の教員も決まっている。専門職の教員には、自分もそのような指導を学生時代に受けた経験があるので、当然のように就職支援に熱心な傾向がある。教員自身が本学の履歴書フォームをみて、改善点を指摘したり、見直しを提案するケースもある。

G大学（※女子大）

（1）キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 最初に当室に来室するのは3年生が中心である。1～2年生でも来室するケースはあるが数は限られる。新入生のガイダンスの場でも、本学の就職支援体制や、個別対応、講座等については周知している。学生には「学生手帳」を配布しており、その中に就職支援についての記述も多く入っている。
- 校内放送を使って学生に当室について呼び掛けを行うこともあるし、就職支援委員の教員から、困ったことがあれば当室に行くようにという話をしてもらうこともある。以上が、最初に当室へ来室するきっかけである。
- 自主的に相談に来るのは全体の5～6割程度で、残り4割の学生はほとんど相談せずに、自力で就職を決めていく。
- 進路報告については、最終的には全員を追いかけてすべて報告してもらっている。
- 時期によって相談内容は変わる。1～2年生や3年生前期では、具体的な企業名はまだ出てこなくて、就活の方法に関する漠然とした相談が多い。しかし中には、「〇〇（ブライダル系、金融機関、旅行会社等）に行きたい」「人を幸せにする仕事がしたい」等といった、本人の意思が明確に絞られている相談もある。その方が相談に乗りやすいが、逆に何も決まっていない状態でも、それに対応した相談は可能である。
- 基本的に、学生に対しては、定年まで働ける企業を選んだ方がよいとアドバイスしている。結果的に転職するかもしれないが、その場合は産休・育休を取得して復帰している女性社員がどの程度いるかを調べた方がいいと伝えている。
- 学長は学生の育成に対する思い入れが強く、期待も非常に高い。本学学生を採用した企業担当者は、本学学生の「気立てのよさ」を高く評価しており、そのようなイメージを持たれている。ただ最近では、積極的に活躍する卒業生も増えてきた。短大を廃止して4年制のみとなり、大学として人材育成についてさらに考えるようになった。
- 一方で、日常的に就職相談に応じていると、土日休みの仕事がよく、残業も嫌という学生がまだ多い。総合職は転勤があるので嫌で、一般職がいいとはっきり言う学生も多い。確かに、本学卒業生は、転職につぐ転職でキャリアのステージを上がっていくタイプの学生はこれまで少なかった。ただし、昔のように、結婚して家庭に入るといった時代ではない。したがって、定年まで働けて、女性社員が多くいる企業を学生には勧めている。学長は、本学の学生気質の現状を十分理解した上で、もう少し上を目指せるようにと学生を鼓舞したい意向だろうと思う。現実の相談場面では、外部からみた本学のイメージや学生気質も考慮しながら、就職支援を行っている。
- 結婚後も夫の状況によっては安泰とは言えない時代なので、手に職や資格取得を積極的に勧める教員もいる。本学学生は在学中から資格取得に熱心である。採用数が少なく就職に結びつきにくい資格（図書館司書や博物館関連等）を取得する学生もいる。
- 一般企業就職を希望するのに教員免許も取ろうとする学生もおおり、教育実習と一般企業の採用選考活動の時期がぶつかってしまう。企業としては教育実習期間中でも特定の日に来社してほしいと言うのだが、学生は実習があるので行けないと断る場合があるようだ。教員を第一志望としないのだから、企業の要請に応える方がよいのではと

伝えるのだが、学生は教員免許という資格に強くこだわることもある。

- 本学では資格取得には比較的熱心な学生が多い。各学科で取得できる資格の種類も異なるが、教員、司書は人気がある。栄養士系の学科では、理系の要素が強く、栄養士以外の関連資格も取得できる。授業を履修すれば自然に取れる資格ではなく、学生が取得のために別途勉強する必要がある。本学学生は真面目な気質で、在学中にできるだけ資格を取ろうとする学生も多い。漢字検定や英語系の資格に挑戦する人も多い。

本学の就職支援の特徴や体制

- 教員で構成するキャリア支援部という組織がある。一方、事務方の組織が当室である。この二つが、いわば車の両輪のように機能している。
- 当室が実施している就職支援は、全学共通の部分に相当する。一般企業就職を目指す学生中心に来室する。
- 本学の場合、超有名企業や大手企業を目指すという、いわゆる就活エリートの養成を特に目指した支援体制ではなく、全員の底上げを重視している。したがって、自力で内定を取れる学生については、支援なしで決まってもそれはそれでよかったと考えている。
- 初等教育教員養成系の学科や、管理栄養士養成の学科の場合、学科特有の就職支援アドバイスは各学科に任せている。初等教育系学科の学生は、進路が一般企業就職と異なるためか、あまり個別相談に来ない傾向がある。学科の教員が中心となって就職支援を行っている。建築系の資格取得を目指す学科でも同様である。
- 当室の職員は、各自が就職支援を担当する学科を割り当てられている。2学科を担当する職員もいる。学科の教員が直接その担当職員に相談に来ることもある。
- 様々な大学で聞かれるのは、キャリアセンターや就職課にこの道何十年という名物職員がいる。様々な企業の人事部長と話ができて、今このような学生がいて就活に苦労しているので会ってもらえないかと頼めるコネクションを持つ人である。当室では、十数年所属する職員が最も長く、その他は異動して数年の職員が中心である。個人的にはあまり頻繁に人事異動をさせないで欲しいと思っている。学生への適切なアドバイスができ、しかも企業との太いパイプを持つことは当業務において重要である。当室の希望を言えば、ベテラン職員の存在は重要であると思っている。それぞれの人脈が太くなれば、学生の就職にとっても大学にとっても結果的にプラスになる。
- 毎年高い就職率という成果が出る背景には、一人一人を卒業後まで追いかけて面倒をみる体制がある。どこを受けてよいかわからないという学生には、当室で良さそうな求人をみつけては直接勧めることもある。もちろん、早期離職されては困るので、本人には会社概要を説明し、納得の上で受けてもらっている。特に4年生の年明け時期は、具体的な求人情報があれば、それに向きそうな学生に紹介する形で支援している。
- 学部による就職率の違いをみると、早い段階から就職率が良いのは管理栄養士や栄養士等で、明確な資格があり、就職先の選択肢が比較的決まっている学科である。しかしそれ以外の学科でも、就職率に関して大きな落ち込みや差異はない。実学系の資格を取る学科に所属する学生は、現実的な将来を見据えており、手に職をつけて仕事をし、結婚・出産後も長期的に働きたいと考えているようだ。一方、人文系学部の進路は一般企業への就職が中心だが、のんびりした学生もみられる。4年生秋頃でも進路を絞り切れない学生もいれば、国際系学科の場合は夢を追いかける学生もいる。しか

し、最終的には個別面談しながら就職支援を行い、現実的に企業就職できている。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 例年、3年生対象に第1回就職ガイダンス（5月中旬）を実施する。就職活動について一から説明し、当室の利用の仕方等も説明する。それをきっかけに来室するケースが多い。今年は1学年1300人中1000人以上が参加した。広い講堂に一堂に会し、講演形式でガイダンスを行う。内容は学部学科に関係なく共通している。
- 第1回就職ガイダンスでは、就職ハンドブックという冊子を配布する。表紙は本学の名前が入っているが、中身の大部分は外部編集のものを活用している。この中身はよくできており、自己分析、業界研究の仕方、職種の説明、挨拶での頭の下げ方まで細かく載っている。この冊子を夏休み前に一読するよう学生に伝えている。以前は本学独自の内容も数十ページ作っていたが、手間と費用がかかるのでやめている。
- 本学では多くの就職支援講座を実施しており、メニューも非常に多い。3年生に対して繰り返し参加を呼びかけている。1回あたり10人程度の講座から、200～300人程度の講座まで様々である。講座の一覧表はWebページにあり、教員にも配布している。
- 3年生3月までは具体的な求人票が出てこないため、今年度は10月から来年2月までにかけて（3月の就活解禁日直前まで）、業界研究セミナーを30回程度開催する。セミナーでは、企業の人事担当者等が各業界（マスコミ、アパレル等）の説明をするので、それを通じて3年生の頭の中が少しずつ整理されてくる。その後の個別相談で、具体的な会社名に対してどう思うか等といった相談内容が入ってくる。例えば、ブライダル業界希望といっても、ブライダルー本に絞り込みすぎるのは危険ではないか、という相談に応じることになる。このように、時期によって相談内容は変わってくる。
- 3年生には、特に年度後半は講座への参加を中心に就職準備を促している。ただし、個別に当室に呼び出すことまではやっていない。それは4年生以降である。
- ガイダンスは全員参加が基本である。3年生向けの第1回就職ガイダンスは1000人以上集まったが、秋に実施した第2回ガイダンスでは800人弱だった。それでも多い方だと思う。第3回ガイダンスは、今年度は解禁日変更の影響で2月中旬に実施する。
- 第1回ガイダンスに参加しない残りの300人の主な内訳は、留学中の学生、学内の宿泊施設（1～3年生までの必修の合宿研修）中の学生である。参加できなかった学生には後で必ずフォローする。録画したガイダンスの様子を見せたり、資料を配付する。また、学科単位で学生を集めてその録画を上映する等のフォローをする場合もある。
- 当室の利用の仕方について説明する「利用ツアー」を、年間10回程度行っている。Webから希望者が申し込む形になっている。参加者は各回10～20人程度である。
- 個別面談の一部は、外部のキャリアカウンセラーに委託している。
- 個別相談の実施後は、情報共有のため、ネット上の就活進捗管理システムの面談記録に残す。他の職員やカウンセラーが対応した記録もわかる。その情報をチェックしながら、学生個人の支援状況を把握できる。
- 今年度から就活解禁日が3年生3月に繰り延べになり、3年生秋頃にどう対応するかが悩ましい。本学には動きの遅い、のんびりした学生も多いからである。
- 個別面談は1回50分が基本である。頻繁に来室する学生もいる。連絡がつきにくい学生が、予約なく突然来室することもあるので、予約がなくても来室すれば対応できる。
- 個別相談の件数は年間で延べ5000件近くある。1日に常駐するカウンセラー数は、秋

- 頃だと平日2名体制である。2名がそれぞれ1日5枠の相談を担当する。その他に、1日5枠を職員が交代で担当する。また、学科別に担当職員が決まっているので、自分の担当学科の4年生への対応も、窓口対応とは別に職員個人が設定して行っている。
- 1人の職員が担当する人数は、担当する学科によって異なるが、100人前後である。つまり、職員は窓口で対応する枠とは別に、100人分の学生の状況に常に気を配る。各学生が希望する仕事等も把握している。そこで、企業から求人情報が来た際に、その求人があの学生に合うのではと思った場合、すぐにその学生に連絡するようにしている。100人とはいえ、実際には100人全員と会うことはない。担当が決まった段階（今年は5月末頃）で既に内定が出ている学生は対象から外れる。したがって実際に会う学生はその半分程度（50人前後）となる。夏休み前は比較的連絡がとりやすく、学生も自力で就活を頑張っていることが多い。個別対応が必要となるのは、のんびりした学生である。来室しない学生に対して連絡をつける仕事も大変である。
 - 月ごとの合同企業説明会の運営や調整の一部は、外部業者に委託している。適性検査や筆記対策等も外部に委託している。
 - 学生が適性検査の結果を個別面談の場に持参してきて相談することもある。
 - 3年生向けの合同企業説明会は、面接のない純粋な説明会だが、（他大学でも同様だと思うが）説明会終了後に、企業側から学生番号何番の学生はどうかという問合せが、明確ではないが内々にある。そのような情報は職員間で共有する。
 - 書類の添削を主に請け負う部署（当室が管轄）があり、履歴書・エントリーシートの添削を依頼している。スタッフは元記者や雑誌の編集者が中心（ライティングの専門家）である。就職以外でも、一般的な授業のレポートや、卒論の添削等も受け付ける。実際の案件で一番多いのはエントリーシートの添削である。同様に、国際交流部内では、留学生向けの英語の履歴書添削や英語の模擬面接を行っている。
 - 社会人を学生のメンターとして登録する制度がある。メンターは必ずしも本学卒業生ではなく、色々なキャリアを積んだ方が登録している。メンターと1対1で話す個別メンタリングは、学生が希望のメンターを選び、事務局が日程調整して実施する。メンターと個別に会うのは敷居が高いという学生には、3人のメンターを呼び、オープンスペースで、お茶を飲みながら決まったテーマで話すという場もある。話し合うテーマが決まっているので、学生側もある程度目的意識をもって参加する。さらに、漠然としているがとりあえず話を聞いてみたいという学生には、メンター10名程度に来校してもらい、昼休みの時間帯に自由に話ができるような場も設けている。
 - メンターは、ホームページの募集に応募した方が中心に登録されている。当制度を上手に活用した学生は、自分の進路をよく考えた就職活動ができていると思う。一種のOG訪問に近い。学生側も、厳しいビジネスマナーまで気にしなくてよく、気軽に利用できる。メンターは全員女性で、20代～70代まで幅広く、現在300人以上登録されている。外部委託ではなく本学で実施している。1～4年生まで幅広い学生が利用する。友人に連れられて利用する学生もいる。これも当室利用につなげる工夫の一つである。
 - 最近、学校選抜求人の開拓に力を入れている。当室が窓口となり、学生が申し込む。当室では事前に企業の人事担当者と綿密な打合せをし、どんな人材が欲しいかをヒアリングする。一種の学校推薦となるため、学生には応募段階から「内定後は辞退しない」旨を周知徹底することになっている。
 - 学校選抜求人の場合、学内で選抜した上で複数の学生に絞り込んで書類を企業に渡す

やり方もある。当室で学生と面接を行い、3人なら3人に絞り込む。

- 本学から毎年採用実績のある企業や、採用実績がなくても確実に1人くらいは採用してもらえそうな企業に依頼することが多い。昨年の卒業生のうち約2割弱が学校推薦または学校選抜求人での就職だった。今後もその比率をさらに高めたいと考えている。この仕組みがあると、ある程度確実に内定者を送り出すことができる。企業の人事担当者からも、求める人材像を明確に指定されることが多い。
- ただし、学校選抜求人の全てにすぐ応募者が集まるわけではない。そのため、職員は学校選抜求人の情報を共有し、担当する学科にいる未内定の4年生に対し、こういう企業からの学校選抜求人が来ているが応募してみないかという呼びかけを個別に行う。このような取り組みも、結果的に就職率を上げている要素の一つだと思う。
- 多くの企業から学校選抜求人をいただくが、必ずしも全てに充足できるわけではなく、結果としてご縁がない場合もある。企業側には、できれば1名は採用してもらいたいと要望している。その代わり、当室もできるだけその企業の要請にあった学生を集めて応募させている。学校推薦や学校選抜求人は、学生側も、採用してもらえる可能性が高いという期待の下に応募するからである。しかし残念ながら内定を出せなかったというケースもある。本学としては大きな期待感を持っていることを企業側に伝えるようにしている。それも当室の仕事だと考えている。
- 学校推薦や学校選抜求人以外でも、4年生の顔と名前を浮かべながらその求人に合う人に絞り込んで声をかけている。学生の性格や、今までどの企業を受けてどううまくいかなかった等も把握するよう努めている。その上で、送り込んでも無理そうだなと思えば、その求人は強く薦めない。このような事前マッチングも大事だと考えている。
- 学校選抜求人は今後もっと増やしたいし開拓したい。本学からの採用実績が毎年ある企業に対し、求人を依頼している。志望度が高い学生を中心に送り込むシステムであること、内定辞退をさせないことを説明すると、前向きに検討する企業も多い。卒業生の採用実績がない企業でも、良さそうな企業があれば依頼することもある。
- 一部の学生は、3年生よりもっと早い時期から学校選抜求人の存在を知っている。したがって、夏休み前になると実績企業一覧を見て、特定の企業を受けたいという学生からの問合せも増えてくる。推薦を受けるためには、学業成績の面もある程度はみる。あとは、全員面接をした上で推薦するので人物評価に力を入れている。
- 推薦や学校選抜求人では学生を送り出す場合、当室としても送り出した学生には何とか内定をとってもらいたいと思う。そのため、1人の学生に5回程度の模擬面接を行い、スキルアップさせることもある。やればやるほど学生の実力も伸びる。本学には良い素質を持つ学生が多く、ビジネスマナーの知識や、自己表現の仕方がきちんと備わって、言葉の選び方さえうまくできれば、その素質が企業側にも伝わると思う。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 就職困難と思われる学生や、内定がもらえない学生は、笑顔が出ない学生が多い。学業成績も性格もよく、こつこつとやり、協調性もあるが、面接に行くと緊張してしまって笑顔が出ない、あるいは言葉が出てこないという学生は苦戦している。
- 呼び出しに応じてこなかった学生の中には、年明け以降に、今から就活を始めると言って来室するケースもある。このように、就職活動を行う力はあるのに就活をしてこ

- なかった学生は、単に出足が遅いだけで、意外と短期決戦で就職できる場合もある。
- 追いかけると殻に閉じこもるタイプの学生なので、頻繁に連絡をとったり追いかけたりしないで欲しいと教員から依頼されたケースもある。ゼミ教員が面倒を見てくれる場合は、当室職員からは直接連絡をとらない。
 - 1対1で話す際に、目が泳いでしまったり、アイコンタクトが取れない学生は、きちんと相手の目をみて話せる学生よりも就職決定に時間がかかっている印象がある。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害傾向の学生が一学年にごく少数いる。コミュニケーションがとれず、企業の面接に行っても受け答えができない。新卒応援ハローワークや専門の相談機関と連絡を取り、そこに誘導することがある。そういう学生には手帳がないことが多い。
- 障害学生の就職支援を行う事業会社を利用することもある。就職困難と思われる学生の一部については、このような支援先を活用する。
- 特定の学生への支援については、学生相談部署とやりとりをすることがある（年間数件程度）。ただし、厳密な守秘義務があるので、個人情報の扱いは厳格である。
- 本学では、発達障害等の学生対応に関するガイドラインを作成した。従来、視覚障害や聴覚障害の学生への対応はあったが、精神障害や発達障害の学生についての対応は書かれていなかった。ガイドラインでは、聴覚障害や視覚障害に準じた扱いを定めた。学科と連絡をとる旨の対策も書かれている。
- 発達障害や精神障害は親も本人も認めたがらないケースが多い。
- 知的障害と精神障害は、たとえ手帳があってもなかなか就職が決まりにくい。身体障害の学生の場合はすぐに就職が決まる傾向がある。
- 発達障害や精神障害が疑われる事例について、他大学の職員と話題になることがあるが、どの大学でもなかなか手が回らないのが実情のようだ。
- 障害学生に対応する学内の別部署とも、就職の話題が出てきた場合には当室の担当と連絡を密にとるようにしている。学科の教員も同様である。

（３）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 本学では就活の進捗をネット上に登録できるシステムを使っている。全学生にこのシステムに登録するよう依頼している。本人の現在状況については、「就活中」「これから活動する」「内定ありだが就活中」等を入力する。
- 内定があり、その企業に就職しそうな学生には、当室から特に連絡はしない。当室の就職支援において優先順位が高いのは、ほとんど就活をしていないと思われる学生と、未内定の学生である。次に優先順位が高いのは「内定ありだが就活中」の学生で、秋以降に連絡を取るようにしている。
- 問題となるのは、何も就活をしていない学生と、就活をしていたが心が折れてくじけたという学生である。
- 今年は就職支援委員の教員だけでなく、ゼミ教員ともやりとりができたため、かなり多くの情報が共有できた。ゼミ教員からは、単位不足の学生や、卒業が危ない４年生、最近大学に全然来ていない学生等についての情報が寄せられた。
- 一部の４年生への個別連絡は、各学科の就職支援委員の教員から情報を得て、連絡す

る担当者を決め、夏休み前から開始した。4年生の連絡先一覧表から、内定を持つ学生を除外し、未内定で就活中の学生に絞り込んで電話をかける。メールで連絡することもある。学生への確認事項は、就職活動の進捗と、内定有無の状況等である。

- 当室に一度も来ない学生、面接記録が一つもない学生、学校に来ない学生、ゼミ教員に聞いても動きがつかめない学生の中には、電話やメールで連絡が取れない場合もある。留守電に吹き込んで、折り返し返事を下さいと伝える。そういう学生に対してはいかに辛抱強く働きかけて当室に呼び込むかが課題である。
- 保護者に連絡をとることもある。保護者と同居しているケースと、実家が遠いケースがある。自宅に電話をかけるのを嫌がる学生もいるが、保護者に対して「お子さんと連絡がとれないのですが、就職活動をどうしているかご存じですか」と尋ねている。
- 一連の連絡作業は、夏休み前に開始し、卒業後2カ月程度までは連絡をとり続ける。現在では、4月入社できなくても良い卒業生がいれば採用したいという通年採用の企業も増えており、卒業後のフォローも重要である。
- 他大学で、連絡がつかない学生に対して、キャリアセンターがその学生の就職の面倒をみないことを念押しする対応もあると聞く。学生から嫌われるような電話かけの対象から一切外すことになる。しかし本学では、そのような対応は行っていない。
- 学生への連絡は、基本的には本人の携帯に行っている。実家に電話をかけるのは、学生と連絡がとれない場合の最終手段でなる。今年は昨年よりも就職状況が良いので、早めに学生が動けばその分結果も伴うと考えており、早めに連絡をとっている。
- 実家に連絡をとった場合の反応は、大きく3つに分かれる。一つは完全に決まっていたが、学校には一切報告していなかったというケース、二つ目は本人がアルバイトのままでよいと考えてしまっているケース、もう一つは、離れて暮らしているので保護者が子の最新状況を知らないというケースである。親子でコミュニケーションがとれない、同居していても本人が部屋から出てこない、家の中で会話がないうというケースもある。保護者も心配はしているが、本人には言いづらい状況のようだ。保護者からも、学校から連絡があった旨は子に伝えるのだろうが、その後の学生の来室にはつながりにくい。何度か電話でのやりとりを通じて、学生が当室にある程度心を開いてくれるとようやく来室につながるが多い。
- 連絡がとれた学生を当室に強引に引っ張ってきてしまうと、余計に殻に閉じこもってしまう学生もいるので、バランスも重要である。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 4年生と3年生に対して同時並行で対応する時期があるが、4年生を優先させることとし、その旨を伝えている。
- 中には別に就職しなくてもいいと思う学生もいると思う。そういう学生には、まずは新卒でとにかく就職した方がよい、その後辞めたくなれば辞めて転職すればよいのではと伝えている。
- 学生の中には、当室の敷居が高い、室内を覗いてみるとカウンター越しに職員がじろっと睨んでいるので行きたくないとゼミ教員に言う学生もいると聞く。
- 来室につながりにくい学生については、ゼミ教員に相談し、学生の人物像を把握した上で、学生が卒論指導で教員と会う際に、教員を通じて来室を促してもらう。そういう学生は、新しい人間関係を築くのがあまり得意ではないケースが多いように思う。

友人から伝え聞いて来室する学生もあるが、その場合はもっと早い段階に来室できており、人間関係が苦手なタイプとは異なる。本当に連絡がつかない学生には、親に連絡するか、教員経由のアプローチしかない。

- 連絡がついた上で来室につながるかどうかは、本人の危機感次第だと思う。連絡がついても、本人がまだ本気でなかったり、大丈夫だと思っているとつながらない。親の会社を継ぐ学生など、コネがある学生も一切来室せず、私は大丈夫ですと言ってくる。逆に、焦りすぎていて来室できない学生もいる。例えば、4年生秋頃に未内定で誰にも言えず、相談にも行きづらい学生もいると聞く。したがって、4年生秋頃に、未内定であることを本人がどう認識しているかにかかっていると思う。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 教員は、学業や卒論指導の面では全責任を持つので、就職については当室へ相談に行くようにと伝えてくれる場合もあり、いわば分業体制になっている。
- 学内では学生相談の専門部署との提携があり、学外では障害学生の就職支援を扱う事業会社、あるいはハローワークとの連携などがある。
- 学長が就職の面を重視し、後押ししているので、教員も協力的な姿勢である。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 卒業生の相談については、現在70代の年配の担当職員を1人置き、週2日に対応している。未就職卒業者と転職希望者への対応である。卒業後何年間までという期限はない。以前、50代の卒業生が利用しにきたと聞いたが、多くは卒業後3年以内の人である。ホームページにも、当室がいつでも転職相談に乗る旨を書かれている。
- 既卒生の相談は、未就職の場合もあるが、ほとんどは転職相談である。
- 未就職卒業者については、5～6月までは担当職員が面倒を見るが、それ以降も今まで面倒を見ていた学生で、その後どうなったのか気になったときにメール連絡をすることがある。就職が決まるまで1年、2年と面倒を見るわけではない。
- 未就職卒業者で3～4カ月くらいたつと、正社員をあきらめてアルバイトでもいいと思ってしまうケースや、本人が病弱なケースもある。
- 本学では半期ごとに卒業生を送り出しているのので、3月卒業と9月卒業の二種類がある。本学では就職留年を認めていない。必要な単位を取得したら卒業させている。公務員やマスコミを志望する場合は、卒業後にしっかり自力で対策をたて、当室はその相談にのる仕組みとなっている。
- 中退者の就職相談にも乗ったことがある。大手アミューズメント系でアルバイトをしていた学生で、中退後はその契約社員となった例もあった。ただ、中退者に対する当室からのフォローは制度化しているわけではなく、ケースバイケースで対応する。
- 経済的理由で中退する場合、その学生が支援を求めて相談に来れば当室で対応するが、相談に来るケースは少ない。当室には3年生、4年生がたくさん来ており、顔を出しにくい中退者もいるのかもしれない。
- 早期離職した卒業生に関しても、ゼミ教員が何か情報を把握している場合もある。教員との信頼関係の方が強ければ卒業生もまず教員に相談に行く場合もあるし、あるいは仕事を探したいと言って直接当室に相談に来る場合もある。

(6) その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 低学年次（1～2年生）のうちに、学生が自分の未来について考える機会をきちんと持てればよいと思う。本学には学科別に宿泊型の研修（全員参加必須）があり、そこで話し合う時間は設けられているが、低学年だとまだ主体的でない部分もみられる。主体的になれば、積極的なキャリアを目指す学生も増えるかもしれないし、たとえそうでない学生でも、就職活動をもっと早い時期から動き出せるのではないかと思っている。この研修では、各学科で1～3年生全員が一同に参加する。例えば、留学を伴う学科の場合、3年生が留学から帰ってきた話を1年生に行う。同様に、キャリアについての話も教員や3年生が実施できる（インターンシップの経験談等）。同じ学科内で学年を追うごとにどう成長するのかが、1年生にわかる仕組みになっている。このような機会は貴重なので、学生がもっと主体的に取り組めるようになればと思う。
- 講座は多く開設されているが、学生への声かけについては当室の中で毎年議論となっている。熱心な学生だけが来る傾向があり、来てほしい学生は来ないからである。当室としては、色々な可能性を提示して、学生がこちらを向いてくれるのを少し追いかけて待つというのを繰り返している。3年生まではそのような距離感で支援を行い、4年生以降は場合によっては個別に連絡をする等、きめ細かい対応になる。

H大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 1年生には必修のキャリア・デザイン講座があり、課題のレポート提出が求められるので、その提出先である当室には来るが、その際は本格的な関わりはほとんどなく、学生の特徴まではわからない。悩み相談や、履歴書添削、面接の指導等で当室の利用が本格的に始まるのは、3年生の秋頃からである。
- 3年生秋に進路調査を行い、進路登録カード（写真付）を全員提出することになっている。したがって3年生全員が一度は必ず当室の窓口に来る仕組みがある。全員来なさいというアナウンスは毎回のキャリア支援講座（必修の正規科目）の場で行っている。当室では、進路調査の際に学生の顔写真を全員分撮影し、進路登録カードに貼っている。履歴書用の正式な写真ではなく、本学保管用なので、私服の状態で簡単に撮影している。写真が貼ってあると、学生の名前と顔を把握しやすい。
- 進路登録カードは A4 判で、裏面に面談の履歴の手書きで入れられるスペースが多くある。面談時には担当者が日付と担当者名、面談の履歴を記入する。原始的だがこれが一番確実な方法だと思う。卒業後も基本的にはそのまま保管する。社会人基礎能力を自己チェックする欄が設けられており、本人の自己評価をここに書かせている。希望業種・職種を1～3位まで書いてもらう欄もある。希望する企業名を3社書かせる欄もあり、そこに記載した内容を見ながら指導を行うこともある。
- 面接指導では一人一人をビデオ撮りする。指導には、本学のキャリア支援の教員のほか、非常勤のコーディネーターや労働局の人にもお願いしている。それを1週間連続で1回実施し、その次に第2回目の指導に入る。2回目では、初回に参加してさらに2回目の指導を受ける学生もいれば、初めて参加する学生もいる。こうしてほぼ全員が必ず一度は面接指導を受けることになる。撮ったビデオを見ながら反省会を行い、本人のふるまいの良し悪しを客観的に把握してもらう。これが当室と学生との本格的な関わりの始まりで、各学生がどのような人物かもある程度わかってくる。
- 登録時に学生の特徴をある程度把握できるので、就職支援で注意が必要な学生も大体わかる。そのような学生は、就職活動解禁後もあまり来ないことが多い。
- 就職活動が本格的に解禁になると、最初は学生に自由に活動してもらうが、会社を数社受けてうまくいかなくなると面接指導の相談が入るようになる。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学の男女比は、社会系学部では約7：3で男子学生が多く、保育系学部では約4：6で女子学生が多い。
- 本学では地元企業に就職するのが約9割である。その他は、運動部系では他の地方出身者がおり、出身地で就職する場合もある。その場合は、本人が夏休み等で地元に戻って就活をすることになる。当室の支援の手を離れることにはなるが、結果的にはうまく就職できている。交通費がかかるので大変そうだが、すべて自力でやっている。
- 内定通知の有無は、ゼミ教員の協力を通じて当室で把握できるので、就職活動している学生とそうでない学生が誰なのかがわかる。

- （小規模校ならではの対応かもしれないが）内定を得た学生がその企業に就職すると決めた場合、内定承諾書等の書類をコピーし、試験内容や、後輩に伝える内容についての資料作りを4年生には徹底している。内定辞退等の間違いが起こるといけないので、行くと決めた会社には必ず10月1日以降にお礼状を出すよう指導している。したがって、当室では、本人の自己申告ではなく内定通知を目で確認した上で「内定」を把握している。
- 複数の内定を得た場合、辞退する場合は辞退とはっきり書類上に書かせている。就職先企業へのお礼状は、本人だけでなく当室からも10月1日以降に学長名で書く。行くかどうかわからない企業にお礼状を書くわけにはいけないので、徹底して管理している。キャリア支援講座を通じて、学生に、その企業に行くとしたら辞退できないことを自覚させている。
- 本学では毎年6月に後援会総会があり、その際に4年生の保護者対象の就職相談会（第1回）を実施している。学生本人を同席させずに行う。
- 第2回の就職相談会は8月頃である。8月の相談会では、就職活動をしていない学生や、就職が難しそうな学生について、ゼミ教員と相談しながら、保護者へ通知し、相談会への出席を依頼する。相談会には学生本人も呼び、保護者と学生に対しキャリアコーディネーターが面接するが、ゼミ教員が加わることもある。
- 10月の大学祭でも保護者対象の就職相談会（第3回）を実施する。就職活動に困難がありそうな学生の保護者を呼び個別面談を行う。必要があれば、ゼミ教員とカウンセラーも同席する。保護者対象なので、基本的には学生本人は入らない。呼び出される保護者はほぼ毎回決まった人であることが多い。
- 保護者対象の相談会の際に、就職が難しい学生の保護者をあらかじめチェックしておき「チェックリスト」（※）を手渡している。就活がうまくいかない可能性がある学生の態度に関する全10項目のチェックリストで、当室の経験則で作成した。このような態度や兆候が見られた場合には注意を促している。このリストをみて、保護者が心配になって子供へ働きかけるケースもある。例えば「車の免許証を持っていない」こともチェックリストに含まれるが、当地域は地理的に、通学には車の免許が必須である。県内で就職する場合でも通勤等で車の免許が必要な場合が多い。
- ※参考：チェックリストの10項目：「①友達が少ない」「②アルバイトをしていない」「③オシャレに興味がない（清潔感がない）」「④部屋にこもり、親子の会話がでない」「⑤声が小さい」「⑥興味・関心がない」「⑦趣味がない」「⑧性格がおとなしい」「⑨喜怒哀楽の表情が乏しい」「⑩車の免許証を持っていない」
- 当地域では、母親が仕事を持つケースが非常に多い。特に土日はパートの仕事があり、本学として保護者に来校してもらいたい時間帯には調整がつかず、結局会えない場合もある。ゼミ教員によって対応が異なると思うが、当室職員が母親の職場の近くまで車で出向き、近所のファストフード店で会って話をすることもある。職員側から出向いた方が早いからである。本学の来校日程が勤務時間と重なるので相談に行けないという保護者が多く、子供の就職に無関心だから行かないという保護者は少ない。
- 毎年決まった企業に固定的に何人か就職しているが、推薦枠は特にない。ごくまれにあるが、基本的には自由応募で、結果的に本学から何人か採用されている。
- 5～6月以降は直接求人票を持って来校する企業担当者がある。当室に対し、誰かよい学生はいないかと依頼されることがある。そうすると、推薦というわけではないが、

進路登録カードの情報を見ながら適した学生をピックアップすることがある。制度上の推薦ではないが、推薦に近い。何人かの学生に連絡してその企業を受験させる。このような学生が決まっていくというサイクルが繰り返されると、一番効率がよい。

○大手情報サイトのエントリーも行うが、結果的には全国規模の求人情報よりも、学校に直接応募に来る地元企業のつながりで就職が決まるケースが多いのが現状である。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 3年生前期で履歴書の書き方を指導している。秋頃からは履歴書の添削が始まる。添削は外部講師など様々な方をお願いしている。その後、個人面談、面接指導と続く。
- 進路登録カード以外にも、履歴書の下書きの用紙があり、後日学生本人に書かせている。これは学校様式の履歴書をもとにしたもので、受ける企業を想定して書くための練習用である。
- 1回の個別面談の時間は約1時間である。
- 面接試験の時期が近づいてきたが面接に自信がない学生の場合、集中的に来室することがあり、模擬面接を実施する。履歴書の中身も再チェックする。この場合は当室が来室を促すというより、学生本人が自主的に来る。
- 面談での相談内容は、履歴書、エントリーシートの添削、面接練習といった具体的な就活に向けた相談が多い。
- 4年生で、就職の流れがわかっていない学生が相談にくることもたまにある。
- 5月以降の相談内容では、面接に落ち続ける学生が精神的に落ち込んで来室したり、企業研究ができない、業種・職種を決められないという相談もある。精神面での疾患を抱えているケースもある。
- 今まであまり見かけなかった学生を当室付近で見かけたら、その場で突然話しかけて面接練習をすることがある。教員に面接練習を依頼することもある。本学の学生は、言われたことに素直に従う気質でおとなしい人が多い。したがって、突然何の前触れもなく声かけをして、いきなり面接練習をさせられることについて、抵抗を示す学生も一部にはいるが、ほとんどの場合は素直に従う。
- 専門職を目指す学生で、進路が絞りこまれている学部（保育）に入学した後に、進路変更や一般就職を希望するという場合は、週1回、当室職員による就職相談を実施している。本学の保育系学部は設立が新しく卒業生も少ないが、毎年数名は一般企業に進む学生がいる。このような学生には、転部ではなく、就職で対応する。
- 学生への一斉連絡には、メール（学校のメールアドレス）を利用している。
- 3年生授業（必修）では、民間業者に依頼して講師を呼び、業種・職種の説明を行った。今年は3回依頼した。エントリーの仕方についても業者が説明を行う。
- インターンシップには3年次の3割程度の学生が参加している。
- 1年生向けのキャリア・デザイン講座の内容を最近見直した。1年生では就職までの時間が長い。以前は、自己分析を中心とした授業内容だったが、最近は読み書きの基礎学力対策が中心である。自己分析に近い内容の文章を読ませるのだが、本人にその作業をさせるのではなく、実際には手を動かして、コメント力をつけさせる。筆記試験対策が課題だと考えているので、1年生のうちにしっかり身につけさせたいと思っている。人数を半分にし、少人数制で見られるようにした。筆記試験で良い点が取れないと面接に行けないからである。SPIの模擬試験も行っている。

○キャリア支援講座の内容は毎年少しずつ変えている。毎回、授業内容に対する学生評価も得ている。その結果を見ながら、次回行くかどうかを確認し、改善へつなげている。1年生向けの授業は、読み書き対策中心の内容に最近変更したばかりなので、学生が今後どう評価を下すかはわからないが、就職試験の成果へつなげればよいと思う。筆記試験対策は、本人の自由に任せているとあまりやらない学生もいるので。

(2) 就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 一般に就職活動が遅れ気味の学生について、大きく2種類の学生がいる。一つは単位不足の学生である。本学では、3年生修了時点で80単位以上取得していないと卒業見込証明書を発行できない。その場合は、4年生前期で80単位以上を満たした時点で証明書を発行できるようになる。このような学生は就職活動が遅れ気味となる。
- 無気力な学生も就活が遅れがちである。当室から会社説明会に行くように促しても行きたがらない。ただ、本人は就職したくないわけではなく、モラトリアムになっている。そのような学生は周囲の友人も不活発な学生であることが多く、友人同士で足を引っ張り合う。ただ、同じグループの中で一人が内定をもらおうと慌てるようだ。例えば、当室の呼びかけには全く応じなかったのに、母親と面談後に母親の働きかけによって本人が動き出し、翌週から就活を始めたケースがあったが、その後、周囲の友人たちも連動して就活を始めるようになった。就職に関心がないことを装いながら、相手が動き出すと自分も焦って動き出すようだ。このようなケースがあるため、母親に働きかける方法はかなり有効だと思う。しかし、友人とうまくつながっていない無気力の学生への対応は難しい。本当に出てこない学生はいくら電話しても来ないので。
- 両親と学生とが同席して面談した際、学生が一切話さず両親だけがずっと話し続ける場合がある。その状況を見ると、就活もうまくいかないだろうと察することもある。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 毎年数名は発達障害やそれが疑われる学生が入学する。発達障害が疑われるケースは保護者も子の障害を認めたがらないので、対応が難しい。学業面では単位を取得できるが、コミュニケーション面で難しさを抱えている。成績が良いので、なぜ就職できないのかと親も思い込んでしまう。そのため、コミュニケーションがとれないと一般の会社で働くことは難しいという話を当室から行い、保護者を説得することになる。納得してもらうことには大変苦慮している。中には怒り出す母親もいる。障害をある程度認めた方が就職しやすいという場合でも、保護者はなかなか認めようとしない。
- 逆に、保護者の理解があり、その後の支援がうまく進んだ例もある。障害が疑われるゼミ生(3年生)の保護者に会い、手帳取得を勧めたが、当初は保護者が怒りだしてしまった。近所の手前、みつともないというのがその理由だった。しかし、一般就職では就職先が見つからないことを説明し、2、3回来校してもらう間に説得し、ようやく病院を紹介でき、手帳を取得してもらった。その後ハローワークの障害者向け求人説明会に親子で参加してもらった。最終的に清掃の仕事が見つかり、卒業式の時には保護者も喜んでいて、したがって、最初に保護者に状況説明して、障害の可能性を認識してもらうことが一番重要だと考えている。そこが一番のハードルである。

- 別のケースでは、3～4年前にいたアスペルガーの学生で、診断がつくまでは、保護者が自分の教育方法に誤りがあったのではないかと長年悩んでいたケースもあった。カウンセラーを通じて専門の病院に連れていき、保護者と話しながら相談を進めたところ、障害だとわかりようやく保護者が安心したケースがあった。手帳取得後、就活は結局うまくいかなかったのだがそのまま卒業した。
- 毎年各学部の同学年中に4～5人は（発達）障害が疑われる学生がいる。しかし、大抵の場合は手帳がとれないことが多い。就活の面接で何度も落とされたり、入社してもすぐ辞めてしまう場合があると聞いている。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害かどうか疑われる学生の場合、ハローワークの障害者部門とは最初は関わりを持ってない。このような学生への対処は、保護者に対して、納得感が得られるまで懇切丁寧に説明し、障害を認識してもらうことが一番大事になる。例えば、仕事で高望みしてしまうと、大学を出たのに清掃の仕事に就くのは納得できないなどと言われる場合がある。
- 発達障害ではないが、出生時から脳性まひと足の障害を持つ学生がいて、保護者が手帳取得可能ということにこれまで気づいてこなかったケースがあった。足の障害については手帳が出るのが分かり、手続きの方法を知らせたところ、保護者が大変喜んだケースもあった。
- 保育系学部では、発達障害の疑いのある学生が実習でつまづく傾向がある。発達障害の傾向がみられる学生なのに、子どもとのコミュニケーションが必要となる学部に入学してしまう背景には、保護者がうちの子なら大丈夫だと思って入学させてしまうからだと思う。ただ、本人が実習でつまずいてしまう。
- 障害が疑われる学生への就職支援で、何か利用できる制度があればありがたいと思う。手帳がなくても働けるような職場をあっせんできるような制度があると助かる。当室としては、そのような困難性を抱える学生でもなんとか就職させたい気持ちがある。
- 特に精神障害は、物理的な障害とは異なり、地域の土地柄そのようなことが公になるのを嫌う風潮もある。発達障害という言葉ですらなかなか使いたがらない保護者もあるし、認識したがない人もある。しかし、実際に就活で面接を受けると、全部落とされてしまうという現実がある。
- 就職困難な学生に接する際、彼らが中学高校時代にいじめの被害者である傾向もあるのでその点にも配慮している。その影響で笑顔が出にくいケースもあるからである。つまり、就職とは直接関係のないところで影響を受けたものが就職を難しくしている状況にある。その場合、本人の話を聞いて受けとめることが重要である。反抗してくる学生たちや、問題のある学生たちというのは、子どもの頃に親の愛情を受けていないと自分で感じている学生たちであることが多い。

（3）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 就職に困っているのになかなか来室しない学生や、就職しない学生に対しては、（就職活動に必要な）証明書の発行状況を確認したり、ゼミ教員と相談しながら対応策を練る。連絡がとりにくい学生と連絡をとるのに一番良いのは、ゼミを通じての方法であ

る。

- 本学は自宅生が多く、一人暮らしの学生は少ない。自宅生の場合、保護者と同居しているので、保護者に連絡するとある程度様子が把握できることがある。
- 一人暮らしの場合、どうしても連絡がつかない場合は保護者と連絡をとるようにしている。最初は本人の携帯へ電話する。
- 電話をかける時期はケースバイケースである。就職の内定時期のピークがこれまでは5～6月だったので、その後になると動いていない学生が誰なのかがわかってくるので、「どうなっているのか？」とゼミ教員に相談したり、直接電話したりする。ゼミ教員には、就職内定状況の把握を年2回（5月と8月）依頼している。この機会を通じて、ゼミ教員にも、自分のゼミ生がどの程度の内定状況なのかを知ってもらおうという意味もある（本学では学生全員がゼミに所属している）。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室の利用につながらない学生は、友人がいない学生、笑顔をみせない学生、人と目線を合わせられない学生等である。学校への出席率の状況は個人によって様々である。成績がよくて笑顔がない学生もいれば、無気力で笑顔がない学生もいる。
- 利用につながる学生は、比較的友人とつながっているケースである。これまで利用していなくても、友人を通じてうまく引っ張りこめる場合がある。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- ハローワークのジョブサポーターが週1回来校している。主に面談や、求人情報の提供を行う。面接の練習のために3～4人のサポーターに毎日来校してもらい、面接官をお願いすることもある。普段のジョブサポーターは1人で、学生1人に対し1時間の相談を行っている。
- 新卒応援ハローワークには、本学の学生も何名かは利用しているが、サポートステーションを利用しているという学生は現時点では聞いていない。
- 障害が疑われる学生がいた場合、学内の教員やカウンセラーにも相談するが、外部の専門機関にも数名程度相談を依頼したことはある。
- 本学ではゼミ教員と当室とがうまく連携していると思う。ゼミ教員は就職に関連する専門分野の教員ではなく、一般のアカデミックな学問分野の教員である。教員の方から気になるゼミ生を連れて、就職をなんとかしてほしいと言って当室まで誘導してくるケースもある。
- ゼミ教員との連携はかなり前から行われている。教員の協力がないと、当室でも学生の状況が把握できない。教授会では毎月ゼミごとに内定状況が報告されている。内定状況が良くない教員に対しては、学部長からその理由を聞かれる場面がある。本学では、どのような学問分野の教員であっても、学生の就職についてきちんと面倒をみるのが習慣化されている。3～4年生では連続して同じメンバーのゼミ生を持つので、教員の目線から学生の特徴を把握しやすい状況にある。

（５）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 卒業生が就職したある企業で、その卒業生が退職してしまったので、他に卒業生はい

ないかという問い合わせが入ったことがある。急きょゼミ教員の情報を聞き、ある未就職卒業生に電話したら本人もそこで働きたいとのことで紹介できた事例がある。ここ1～2年で3名程度の実績がある。企業側も、ハローワークで広く求人募集するよりも、ある程度の本学学生の人物像がわかっているので、何歳程度の人を本学で探してくれないか、という方が探しやすいこともあるようだ。

- 今年度は幸い就職率 100%となったが、以前 98%くらいのとき、未就職卒業生が1～2名はいたので、卒業後も当室で面倒をみたり、紹介したことがあった。既卒可の求人が来た場合にはそのような学生に情報提供する。その後、無事に就職できた例もあった。卒業生の支援は卒業後何年間までという決まりは特に設けていない。本学は規模が小さく、学生の顔も大体わかる。
- 中退者に対する就職支援の事例はこれまでにない。中退者の理由は様々で、他の勉強がしたくて辞める人もいれば、勉強が嫌いでアルバイト先で正社員として雇ってもらえるので中退するというケースも中にはある。中退者は当室の支援対象からややずれる感じがする。本学に4年間通って卒業する学生が、基本的な支援対象だと思う。

I 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 多くの学生に当室を利用し始めてもらいたいのは、インターンシップが始まる3年生の夏休み前である（が、現状では、一部の積極的な学生のみにとどまる）。一般的には、3年生の秋から徐々に利用が増える。
- 当室と学生との最初の接点は、本学の精神とキャリアに関する授業（選択制）があり、1年生が中心に履修する。この履修者（20～30人）の一部が、当室を最も早い段階から利用する学生である。2年生でこの授業を履修する場合もある。
- 最初に来室するきっかけとしては、ガイダンスに参加した学生がその流れで来室する形が最も多い。ガイダンスに全く参加しなかった学生が、後から焦って来室することもある。時期は様々で、3年生で来室したり、4年生になってから来室する場合もある。4年生の秋になってもまだ来室しない場合もある。
- 早い段階から来室する学生は、自分の仕事や就職を積極的に頑張りたいという意識の高い学生と、将来が心配で来室する学生とがいる。先輩に言われてくるケースもある（この時期にはそろそろ行った方がいい等とアドバイスを受けて）。
- 来室する学生の性別は、動き出しの早い学生は女子に多い。将来が心配で来室する学生も、積極的・意欲的に探そうとする学生もともに女子学生の方が多いと思う。男子学生の場合、将来が心配で早期に来室する学生は少数で、どちらかというところから最初から就活に対して意欲がある学生が早くから来室する傾向にある。
- 3年生の夏は、インターンシップに応募するための応募書類を見て欲しいという相談が比較的多い。インターンシップは本来3年生対象というわけではないのだが、低学年の場合はまだそこまでの意識がないことが多い。
- 4年生の秋頃で一番多いのは、良い会社を紹介して欲しいという相談である。Web上の求人への応募が一通り終了し、内定が決まらなかった場合、その後自力で探そうとしても良い企業かどうかの判断がつかず、手詰まりになるようだ。そこで、良い会社を紹介して欲しい、自分で判断がつかないので助けて欲しいという相談になる。
- 早期から当室を使い続けている学生は、当室の使い方をよくわかっているため、当室が外回りを通じて企業の情報を豊富に持っていることを知っている。そのため、そういう情報を上手に利用して、大学とつながりのある企業を受けてみようとするので、スムーズに進みやすい。ところが、4年生の遅い時期から当室を使い始める学生は、当室のそのような機能について知らないため、自己流の就活が手詰まりになってからやってくることが多い。当室の使い方をもっと早い時期に知っておいてくれば良い支援ができたのにとすると、もったいない感じがする。
- 今まで特定の業界（例えば、旅行業界など）に絞って応募してきた学生で、就活に行き詰まり、いよいよその業界で募集している企業が少なくなると、別の業界を探さなくてはならず、その際にどう方向転換して良いかわからないという場合がある。
- 就職活動が始まった頃は（従来のスケジュールでは2月頃）、学内でも盛んに会社説明会が開かれていて、同級生と歩調を合わせて就活をするが、何社か失敗するとそのまま意欲を喪失し、全く活動しなくなってしまう学生がいる。その後10月頃になり、そ

ろそろ動かないとまずいと思い再び就活をし始める傾向がある。

- 卒業生から、あの企業は受けない方がいい等の注意すべき情報が入った場合、現役学生に通知するような特別な仕組みはない。ただ、個別にその企業のことで相談があった場合には、注意した方がいいと言う場合もある。現役学生はそのような情報を求めているので、データベース上にコメントが残っている場合は当室から伝えている。

本学の就職支援の特徴や体制

- 各学部の男女比は、外国語系学部は約7割が女子学生（現4年生）。経済系学部では約2割が女子学生である。両学部を合わせると、男女比は半々程度になる。
- 本学では、1人の教員がゼミ生を受け持つ人数が2～3人のこともあれば、15人くらいの場合もある。
- 本学では一人暮らしの学生の割合は少ない。8割程度は自宅通学だと思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 集団でのガイダンスで最も早いのは、1年生の入学直後に行うものである。3年生では4月、9月にガイダンスを行う。3年生全員に出席するよう促してはいるが、必ずしも強制ではなく、単位制でもない。
- 本学は2学部で各300人の定員なので、1学年は600名前後である。400人収容の教室でガイダンスを学部ごとに行う。両学部合わせても空席が出ると予想される場合は、両学部一斉に1回でガイダンスを行うこともある。
- 3年生4月、9月のガイダンスも400人収容の大教室を使って学部別に行う。9月のガイダンスは両学部合わせて330人程度が出席した。4月は420人が出席していた。
- 3年生のガイダンスでは、4月に来た学生が9月にも再度参加する場合もある。ガイダンスに出席した後、希望者が当室を使い始めるという流れも比較的多い。1年次も同様に、入学直後のガイダンスや、（以前実施していた）適性検査受検後のタイミングで、将来の目標を決めていない学生が方向性について相談に来ることがある。しかし最近では、オープンキャンパスできちんと調べた上で入学してくる学生も多い。
- 数年前までは、保護者向けに就職に関する情報提供としてセミナーを実施していたが、最近は実施していない。現在保護者向けに実施しているものは2つあり、一つは、保護者全員に配布する後援会の冊子の中で、就職支援の情報を伝えている。もう一つは父母懇談会（年1回）の場で就職相談を個々に受け付けている。懇談会では様々な部門の職員がおり、就職だけでなく、留学相談、奨学金の相談等のコーナーもある。相談に来た保護者のうち、半分程度は1週間以内に子の来室につながっており、効果は非常に高い。保護者も子の就職に関心があり、悩みがあるため、親子で同じ方向を向いているのでスムーズに進むのだと思う。だが懇談会の参加率は年々低下している。
- 保護者が集まる機会に当室の責任者が就職に関する講演をする場合もある。
- 適性検査については、民間の検査を昨年も今年も実施している。
- 今年度も実施する可能性があるが、昨年度は後半に民間の能力検査を活用した。カウンセラーに検査実施からフィードバックまで依頼し、求人紹介までつなげてもらっている。特定の（未内定の）学生のみ声をかけるのではなく、オープンに呼びかけて希望者に有料で実施した。自宅でWeb受験の形をとる。受験した学生に対し、集団で

解説の会を開き、その後はカウンセラーが個別対応して診断結果から向き不向きを考えて求人につながるようなフィードバックをした。しかし昨年は、その結果が早期内定に直接つながると思えなかったため、今年度は積極的に実施する気になれない。

3年生9月には全員対象に別の適性検査を無料で受ける機会があり（受けに来ない学生も一部いる）、それとは別の機会を実施するため、有料にしている。しかし、有料だと学生の負担になるので、何回も受けるよう積極的に勧める気にはなれない。

○本学では、Web上で学内に来る求人票をみることができる。ただし、そこから直接応募まではできないので、自分で書類を作って応募する必要がある。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 複数のタイプに分かれるが、一つは、発達障害に近い特性を持つと思われる学生層である。身体障害の学生は就職が比較的スムーズに決まるが、精神障害や発達障害が疑われる学生の場合は、簡単には決まらない。そういう学生層が一定の割合で存在する。本人が来室するかどうかの問題もあるが、学年300人中5～10人程度はそのような学生がいると思う。その中で、診断が出ているケースは極めてまれである。
- 障害が疑われない場合でも、コミュニケーションが苦手な学生だと苦勞する。そういう学生が来室するきっかけとして、ゼミ教員から依頼されるケースもある。自ら当室に足を運ぶケースは少ない。保護者が一緒に来室してお願いしますと言われることもある。そういうケースは、周囲が気に掛けて来室を促すケースが多いと思う。
- 親の価値観に縛られている学生も難しい。例えば、本人がある仕事に就きたいと思っても保護者が否定する場合がある。学生が自分の意思で職業選択したり、企業を見つけることに積極的になれない場合、就職が難しいのではと感じる。親子で意見が異なるケースは最近増えている気がする。例えば、親が上場企業や公務員、金融機関を強く勧める等の厳しい条件をつけたり、こういう仕事はやめなさいと言う場合もある。
- こだわりの強すぎる学生も就職が難しい。これまでの就職活動で苦勞して、なかなか決まらないのに、その原因をきちんと振り返ったり軌道修正しようとしにくい学生がいる。特定の業界や職種にこだわり、その応募だけを繰り返して失敗し、他に受ける企業がなくなってしまう。他の求人を紹介しても、簡単に断ってしまう。そんなことを言っている時期ではないのに、と思うこともある。
- せっかく内定をとり、親に褒めてもらおうとしたところ、そんな会社はやめなさいと言われて落ち込んで、泣きながら当室に駆け込んでくるケースもある。
- 親子できちんとコミュニケーションがとれている場合、早い時期に保護者が自分の職業経験や取引先の話をして、知恵を授けるケースもあると思うが、一般的には、親子でコミュニケーションがとれていないケースの方が多いように思う。就職について家庭で話し合う時間がないのは決して珍しくはない。子も照れくさくて話題を持ち出せず、保護者も遠慮して言わないケースも多いように思う。保護者が子に過度に気を遣っている場合もあり、子は親から好きなようにすればいいと言われており、良い意味では自主性に任せているとも言えるが、悪く言えば放任のようにも見える。そのため、いざという決断時に迷う学生が多いように思う。親の一押しがあれば腹をくくれるのだが、それがいないので決めきれないというケースがある。2社から内定をもらって、どちらが良いかという相談も当室によく持ち込まれる。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 基本的に、特別なケアが必要とされる学生には毎回同じスタッフが対応するように心がけている。また、学生相談室との連携を密にとるようにする。学生相談室を利用している学生であれば、そこでの状況を共有可能な範囲で共有している。
- 学生相談室との連携について、1年生入学時から学生相談室に通い出した学生が、3年生になり、学生相談室のスタッフが当室に誘導してきたケースもあった。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 全く連絡のない学生への呼び出しは常に行っており、当室が学生に電話をかけている。
- ゼミ教員にゼミ生の内定状況を確認してもらい、当室と情報共有することもある。ゼミ教員を通じて学生に来室を促してもらうこともある。教員自らが当室に学生を直接誘導することもある。ただ、未内定の学生を教員が当室に誘導する点に関しては、学内で合意がとれているわけではなく、教員によって対応に温度差があるのが実情である。就活に協力的で、推進してくれる教員と、学生の自主性に任せる教員とがいる。
- ゼミに出席していない学生については、教員もその学生がどの程度就活を進めているか把握できない。中には、就活を頑張ればいいのでゼミに来なくてよいと言う教員もいる。その場合、教員経由でその学生と連絡をとることはできない。学生も教員や当室にきちんと報告していれば、状況がつかめるのだが、来なくていいと言われている学生は本人が報告してこない限りは、たとえゼミ生でも教員側は状況把握できない。
- 順調に単位を取得してゆくと、4年生では卒論やゼミの単位しか残らない。そのゼミに出席しないとすると、学校に来る機会もないので、学生の状況把握が困難になる。
- 全4年生のうち、来室頻度が高く当室で把握できている学生と、内定の届け出がある学生を除き、進路希望登録者で内定の報告がない学生については、職員間で分担し、空き時間に電話をかけている。業務委託をしているカウンセラーにも電話かけを一部依頼している。電話はルーチンワークの中で行っている。夏休み直前には、ゼミ教員を通じてゼミ生の状況把握を依頼している。その結果を当室で受け、9月以降に当室から連絡をとる。冬休み前にもゼミ教員を通じた学生の捕捉が行われている。休暇期間中も電話かけを継続している。電話かけには人手が必要である。
- 電話に出ない学生は多い。留守電にもならないことが多い。就活に備えて、留守電にするよう指導が必要だと感じる。学校からの着信履歴が残っても、番号を登録していなければ恐らく電話には出ないので、学校の番号を登録させる指導も必要だと思う。
- 学生寮にいる学生も必ずしも連絡がつくわけではない。寮には個別のメールボックスがあり、寮の担当者に、当室からのメッセージをメールボックスに入れてもらうのだが、即日で反応をする学生もいれば、全く反応のない学生もいる。
- 進路希望登録時のメールアドレスに一斉メールを入れることがある。このメールで、進路報告を促しているが、反応のある学生が一部に限られるのが悩みである。多くのツールや連絡手段があるのに、なかなか学生全体を捕捉しきれないのが悩みである。
- 本人に何度電話してもつながらない場合に限り、4年生秋頃に実家に電話することがある。しかし、保護者を通じて学生からその後の反応があるのは半分程度である。親子関係にもよると思う。働いている保護者も多いので、夜7～8時頃に電話してもつながらない場合もある。電話口に祖父母が出て、話がうまく伝わらないこともある。
- 従来は、手紙やハガキも送っていた。現在でも、成績表を自宅に送る際に、4年生に

- は進路報告を促したり、就活中であれば来室を促す短いメッセージを同封している。
- 現在当室で検討中なのは、4年生が多く履修登録している授業の教員に頼んで、来室しない学生の捕捉をする試みや、教務の学生呼び出しの掲示板に掲示することである。
 - 外国語系学部では卒論が必修なので、卒論提出期間中に、卒論提出窓口に当室が出張でテーブルを出し、卒論提出を受け付ける教務課員が、進路報告のない学生をチェックして当室に回してくれている。この時点でほぼ100%の学生を捕捉できる。一方、経済系学部は卒論が必修ではないので、このような捕捉ができない。ゼミには学年の3分の2程度が所属していると思う。近年、ゼミ参加の意向を強化しているが、まだ完全ではない。例年100名程度は、ゼミ所属がないため、連絡手段が限られてしまう。
 - 学生の面倒を放任している大規模校は多いと思う。本学は一般の大規模校とは異なり、きめ細かく、手厚く支援することを一つの特色として打ち出したいと考えている。
 - 学生に何度も電話をかけるうちに、いつかは電話に出てくれることがある。このように、何回かの下積みがあればいつかは心が通じると思う。学生の心にいつか響いてくれるよう、当室としてはずっとメッセージを発信し続けている。
 - 学生も、学校からの着信だと薄々わかっていると思う。教務の呼び出しだと絶対に出なければいけないと思っているだろうから、当室からの呼びかけにもいつかは応じてくれると思う。何度電話しても出なかった学生に、奨学金の関係で至急返事をくれないと奨学金が止まるというメッセージを入れた途端に返事がきたこともあった。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室の職員や相談員と顔馴染みになると次の利用につながりやすい。逆に、来室したのに、誰からも特に声をかけられずに帰ってしまった学生は利用につながりにくい。電話しても返事がない学生は、職員がその学生と直接接触する機会を持てなかった場合に多いように思う。
- 職員側に、学生へ一言かける積極性や心がけがあったり、人間関係を作ろうとするアプローチがあれば、次の来室につながりやすいのかもしれない。それがないと、単に当室内の情報だけをみて帰ってしまう。もちろん、そういう利用の仕方もあるが。特定の職員と顔馴染みになると、その職員の元に何度も通うケースが多い。次々と相談担当を変えたがるヘビーユーザーもいる。自分に合う担当者を探したいのだと思う。通常、自分に合った担当者が見つかり、その後、同じ人を指名しての相談が多い。
- 現在来室中の学生と、連絡も来室もしない学生について、労力は後者の学生に大きく割かれている（手分けして連絡する等）。来室中の学生には、個別企業のマッチングの面で支援している。ある特定の企業を受ける上でのスキル面の支援も行う。ただし、連絡をしてこないために当室で把握できない学生層の方が数としては多い。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 本学では、学生相談室が、障害が疑われる学生への対応窓口となっている。
- ある学生に特別な支援が必要だと教職員が感じた場合、本人に障害の認識がない場合に、学内で情報共有する仕組みが最近できて、一人一人の教職員が気をつけることになっている。最近できたばかりなのでまだケース数は多くない。
- 障害が疑われるケースで、当室が直接学外機関とやりとりした件数はここ10年で1件

程度であり、ほとんどない。学内の学生相談室にも利用歴があるケースがほとんどなので、そこから学外機関へと連携しているようだ。

- ハローワークの障害者担当の方と関わることもあった。その場合は、来校するジョブサポーターに学生を紹介した際に、ハローワークの障害者担当とつないだ方がよいと判断された場合に、学生と意思確認しながらつないだというケースであった。
- 障害でない、一般の学生に対する支援としては、ハローワークの新卒コーナーから週2日フルタイムでジョブサポーターが来校している。主に相談受付と、求人紹介を担当している。大学に来る求人は、総合職など世間一般の求人の中でレベルの高いものが多いので、そのような求人への応募が難しそうな学生に対しては、早い時期からハローワークのジョブサポーターと連携し、適切な求人を紹介してもらっている。
- 近隣のサポートステーションからは、昨年度までは担当者が熱心に来校したが、現在はうまく利用できていない。サポートステーションの学校連携担当者が、当地域の地元の高校の元校長で、本学の系列高校の校長と顔馴染みだったため、その校長経由でアプローチが始まったが、結局のところ特定の学生への支援まではできなかった。当初、サポートステーションと関わりがでる以前は、サポートステーションの存在と名前は知っていたが、実際の支援内容はよく知らなかった。サポートステーションの担当者から支援内容を聞き、ハローワークへ依頼する学生層の中でも就職が難しい層をお願いすればよいと考え、そのような学生が来室した場合にサポートステーションへ連絡することになった。サポートステーションのスタッフが来校し、当室職員と学生の三者で面談をして、サポートステーションの活動へと誘導する支援方法で合意に到ったのだが、今年度からサポートステーションの予算がカットされ、担当者の来校が急に難しくなった。連携する矢先のことで残念だった。昨年度までは「学校にすぐ出向いて、その学生と会う」と言っていたサポートステーションの担当者が、今年度から急に来校できなくなったと言うので、熱意が引いていった感じを受けた。そのため、サポートステーションとの連携はハードルが上がったように感じている。サポートステーションでの支援をお願いしたいタイプの学生は、自主的にサポートステーションに行くような学生ではない。直接担当者とながなければうまくいかない。そのサポートステーションでは、計算など基礎学力面から対応すると聞いていたので、残念である。
- 以前の教授会では、当室が就職の実績報告をする程度の関わりしかなかったが、現在は就職環境が次々と変わる時代なので（解禁日が繰り延べになる等）、教授会等の機会を通じた教員への啓蒙活動や、丁寧な情報発信をして学生の就職状況に関心を持ってもらいたいと考えている。年々、教員からの多くの協力が得られるようになってきたのを実感しているが、教員の理解をさらに高めてゆきたいと考えている。

（5）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 未内定卒業者に対しては、在学中の面談を引き続き受け付ける点と、在学中に求人情報を配信していた SNS サイトを卒業後も継続利用できる点、既卒者用求人が入った場合には SNS サイトにアップロードしていく点を、伝えている。利用に際し、卒業後数年までという決まりは特に設けていない。卒業後に短期間で離職した学生も同様に利用してもらっても構わない。このような情報は、卒業式の時に学生に周知している。昨年度は 15 名程度の卒業生の面談を受け付けた。

- 卒業生については、応募書類の指導のほか、学校の求人以外でも相談にのることがある。特に、ブラック企業かどうかを非常に気にして、意見を求められることが多い。卒業生といえども、接し方のスタンスは基本的には在学生に対するものと変わらない。
- 仕事の実態が入社前に聞いた話と違ってきついで辞めそうな卒業生に対し、話をよく聞いてあげることもある。学校の求人では就職したケースにも場合によってはある。その企業に特に連絡を入れることはしていない。ただし、そういう企業からの求人については、データベース上は即ブラック企業という認定をしている。そのような企業からの求人が来ても、学生側から閲覧できないような措置をとっている。
- 学校中退者に対する支援は非常にまれだが、ないわけではない。例えば、海上保安庁に勤めたいという進路変更の学生がいて、試験に合格して大学を中退するまで支援したことがあった。経済的な事情ですぐ働きたい（警察官を志望）という学生に対し、警察官の試験を受けるためにその支援をしたケースもあった。卒業できずに中退した学生でも、在学中によく来室していた学生には、書類作成指導の面で面倒をみたことがある。ただ、4年生になると卒業間近なので中退するケースは非常に少ない。

（6）その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 今後は、学生の基礎学力面の強化について、正規科目として採用するかどうかも含めて検討したい。人物的には会社内でもうまくやっていけそうなのに、筆記試験で足切りにあうために、面接試験の機会を失っている学生がいるからである。
- 本学ではキャリア関連の授業科目があるが、授業科目とは別に、通常の学生生活を通じてできるだけ早期から学生との接触を図りたい。卒業を間近に控えたタイミングに来室されても、当室として支援できる内容は限られている。授業科目の場合、能動的に参加するというよりは、単位の一つとして受け身で参加する学生もいるので、理想としては、本当に必要だから当室のサービスを受けに来るといった流れがあるとよい。
- 個々の学生の良い特性を引き出そうとする際に、面接指導や就職支援の場面ではなかなか見られない姿が、課外活動で見られる場合も多い。したがって、就職支援の仕事をしながらも、学生の課外活動にもアンテナを張り巡らせている。何部で活躍しているという事前情報があるだけでも、面接練習の際に良いアドバイスができるように思う。たとえ内気でコミュニケーションが苦手な学生でも、課外活動で良い活躍をしているのであれば、そこから自信を持たせることができるのではないかと思う。

J 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 本学の場合、1年生から正規の授業科目に「キャリアデザイン」があり、そこで当室を知る学生もいる。ただし、実際に窓口に来るようになるのは3年生以降である。特に3年生4～5月に始まる就活ガイダンスでは、当室の窓口を使うようにと繰り返し案内するので、それが一番のきっかけになっていると思う。
- 2年生には、当室が主催する2年生向けガイダンスがある（11月頃）。年1～2回、各学部学科の要請に応じて、2年生の大多数を網羅する形で実施する。内容は、3年生以降の就活の情報を得る方法や、当室の利用案内が中心である。
- 3年生以降は、学部学科に関係なく、全3年生（4年生）向け、という形でガイダンスを行う。ガイダンスの内容を通知し、時間が空いている人は登録するようと呼びかける。志望する業界ごとに集めて実施する形式が多い。
- 本学は文系中心の学部構成なので、一部の例外を除いて、就職先には学部ごとにそれほど大きな違いはない。教育系学部には、当室以外に教職支援の部署が支援にあたる。
- 3年生9～10月頃に個別面談を入れ始めた学生は、1回だけ受けてそれ以降相談に来ない学生もいるが、波長が合えば同じ担当者のところに何度も相談に行く。ただ、ある程度自分の就活が動き始めると、次第に相談回数は減っていく。最終的に内定が決まると、報告しに顔を出す学生もいるが、何も言っていない学生もいる。
- 相談内容は、時期によって刻々と変化する。3年生10～11月半ばでは、就活そのものがわからず、何をすればよいのかという漠然とした内容が中心となる（ただし、就活解禁のスケジュールが3月に繰り延べになった影響で、その時期特有の相談内容も変わる可能性が高い）。次の段階では、エントリーシート・履歴書の書き方がわからない、自己分析のやり方がわからないというものと、業界研究の仕方、SPI試験対策等の相談が中心となる。例年3～4月くらいまではその相談が多い。例年3月には、面接が始まる学生もいるので、面接対策も増えてくる。何を話せばよいかわからないという学生が、模擬面接を希望してくる。これが例年8～9月くらいまで続く。次第に、現状報告のみの学生も増えてくる。就活の方法は本人も次第にわかってくるのだが、一方で、なかなか受からないという悩みや、今受けている業界が本当に自分に向いているのかという迷いも増えてくる。そういう内容で毎週相談に来る学生もいる。

本学の就職支援の特徴や体制

- キャリア支援に関する部署での人事は、長期雇用の就職アドバイザーと比べると一般職員の異動は頻繁だが、本学の上層部も、当室が企業等とのつながりが重要という点に配慮した人事配置を行っていると思う。当室職員は他大職員も集まる合同の研修会への参加機会も多い。キャリア支援部署は学内の他部署と異なり、教員、学生といった対内的な業務だけでなく、対外的な業務も多いので特殊な仕事である。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 本学では、当室職員以外に、個別面談に応じる就職アドバイザーを別途雇用している。

職員と就職アドバイザーの全員で対応する相談件数は年間延べで6000～7000件に上るので、人数的に対応しきれない部分もある。個別相談は予約制で、空いている時期は空いているが、いったん混みだすと皆が同じような時期に相談予約を集中させる傾向がある。そうすると、面談を入れたいのに予約が入らないので、大学（の就職支援システム）は使えないと不満を漏らす学生もいる。そのため、数年前から、就職アドバイザーには繁忙期に週3回の勤務に増やしてもらう等の対応をお願いし、臨時増員してその月を乗り切るようにはしているが、それでも完全に対応することは難しい。

- 就職アドバイザーには、企業の人事担当経験者で退職した方や、特定の業界や分野に詳しい方を採用している。全分野を網羅しているわけではないのだが。
- 個別相談は1回30分である。就職アドバイザーは1日10コマ、当室職員は1日8コマを設定している。しかしそこまで手が回らないことも多い。当室には来客が多く、企業への対応をしながら学生の面談にも応じる必要があり、常に人手不足感がある。
- 相談に来る学生の男女比の差は特に感じない。女子学生の方が多い印象もあるが、女子学生は1回の相談で終わるケースが多い一方で、男子学生はリピーターが多いように感じる（週1回のペースで同じ担当者の元に半年間来室し続ける等）。相談に来る学生のタイプは、特に男子学生の場合、似た雰囲気がある。少々頼りない感じの学生が多い。頼らないでも大丈夫という男子学生は、1回相談に来ただけでそれ以降は来ない場合もある。ヒントさえ渡せば、自分で理解して実行できる学生もいる。アドバイスを聞いてもあまり役に立たないと思えば、二度と来ない学生もいる。リピーターの学生は、履歴書の書き方等とは関係なく、自分の不安を訴えるはけ口として、単に色々な話をしに来室するケースも多い。それも個別相談の一つの有効な機能だとは思う。何度も来室する学生には、当室としても何とか手助けしたいという気持ちになる。
- リピーターで来室する学生は、早い段階で内定をもらえない学生でもあり、一部には就職困難な学生も含まれるように思う。実際に、半年以上週1回のペースで来室し続けていた学生がいて、なかなか決まらずに苦労していた。決まらない理由は本人の様子や態度からわかるのだが、それを指摘しても本人がアドバイスに従って動けないため、内定がもらえずに継続して当室に来ることになる。本人には不安もあり、愚痴も言いたいし、話したいこともあるので、頻繁な来室につながるのだろう。周囲に相談できる同級生がいないケースも多いように思う。友人に愚痴を言えれば本来よいのだが、友人はどんどん内定が決まっていくのに自分だけが決まらないので言いづらくなり、当室にべったり来ることにつながるのかもしれない。
- 適性検査については現在あまり使用していない。従来は1年次に全員受験させていたが、1年次の結果なので、3年次にはほとんど結果を忘れてしまっていた。それでは意味がないので、3年次に実施することになったのだが、全員ではなく希望者のみとなったので、受けたい学生だけが受けている状況である。就職活動に困難がみられる学生に敢えて検査を受けてもらうという対応は、今のところしていない。
- 1年生の正規の授業科目である「キャリアデザイン」は外部業者が担当し、授業内容に当室職員は関わっていない。キャリアを作るにはどうしたらよいかを1年生のうちから考えさせたり、自分の適性について等の内容がメインである。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 他人に依存しがちで自分で考えない、自分で決めるべきことまで他人に任せるタイプの学生には甘えがあり、就職が決まらないこと自体を面接した人事担当者のせいにする場合がある。例えば、僕（私）の良さに気付いてくれないというように、楽観的に考えるタイプである。そのような学生は自分の悪い面に気付かず、就活に苦戦する。ただ、本人は楽天的なので、あまり精神的に落ち込んだりしないタイプでもある。
- 自分に自信がないことが明確に見て取れる学生も就職に苦戦する。例えば「僕（私）なんて」という言動を多く繰り返す学生は、面接の場で自分の本来の良さを出す前に、周囲の学生が自己主張するのを見て尻込みし、萎縮してしまう。企業から選考に落ちた旨のメールを受け取ると、世の中は自分を必要としていないと思いこみ、内にこもって自分を強く否定する。そういう学生は男女ともにいる。自分の殻から出れば良い面をアピールできるのと思うのだが、本人に自分の意見を尋ねてみても、仰る通りですと言って自分の意見を表明できない。他人の意見を自分に取り込み、外に表明することが苦手なのだと思う。そのような学生も就活に時間がかかると思う。ただし、就活を続けるにつれてどんどん変化・成長していく学生も多いので、最初にそのような印象があっても、次第に自信を持てるようになる学生もいる。
- 他人の意見を聞かない学生もあり、一部には就職困難につながる可能性がある。自分を強く持っており、確立している学生は、一部の企業からは高評価を得られる場合がある。我が強いタイプの学生は自力でどんどん活動を進める傾向があるので、当室ではそれほど心配していない。したがって、最初に挙げた２つのタイプ（依存型、自信喪失型）が就職困難な一般学生の典型例だと思う。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 自信がない学生、自分に否定的な学生に対しては、本人の良い面をみつけて、自尊心回復につなげるようにしている。多くの会社に落ちて自信を喪失しているからである。例えば、この部分は良かったとか、今まで１次・２次試験で落ちていたのに、３次面接や最終面接まで進めたのだから一歩前進だ、という伝え方をする。本人の自信を回復させつつ、長く就職活動が続けるうちに必ず改善する部分があるので、進歩した部分を見逃さずに指摘するようにしている。変化がない学生は、就職活動の量がまだ十分でないのだと思う。３０分の面談の中で、学生に多く話してもらい、全職員で話をよく聞くよう心がけている。本人に話してもらわないと、本人の気持ちもわからない。
- 依存傾向の強い学生もいる。職員側はそう気づくのだが面談を断るわけにはいかない。そのような学生には、やや距離を置くような態度をとることもあるが、やり方が難しい。本人は自分の依存傾向に気づいていない。特定の担当者の元に何度も来室する学生の場合、例えば、本人の志望する業界に詳しい別の相談員（就職アドバイザー）を指名して、その人の意見も聞くようにと言って予約を取らせることもある。色々な人の意見が聞く方がよいと思う。例えば、その業界に詳しい相談員と話をする、業界の厳しさ、難しさも当然知っている、業界研究の甘さをずばり指摘してくれることがある。依存しがちな学生にはそのような対応が効くと思うが、それでも依存を完全に絶ちきれないのが悩みである。再び同じ担当者の元に戻ってしまうからである。

- 特定の業界に詳しい実業界出身の教員もいるが、学生に業界の情報提供をしてもらう依頼は基本的には行わない。教員はゼミ生への指導が忙しく、当室からの依頼で学生支援をお願いするとお叱りを受けることがある。就職を専門に担当するのが当室の役目だと言われるので、教員から支援してもらう体制は、今のところできていない。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 本学では、学生個人のカルテを大学内でしか見られないサーバ上で管理しており、各課で権限のある一部の職員が学生対応での特記事項を確認できる。この仕組みがあることで、対応する職員側にも心構えができ、初動対応がスムーズとなり、学生へ質の高いサービスが提供できる。小規模校では手書きのカルテで情報を把握しているが、それと全く同じ意味である。本学は学生数が多いため、システムの管理している。
- 発達障害の傾向がある学生で、手帳を持っている場合は支援も円滑に進みやすい。一方、本人に障害傾向の自覚もなく（当然手帳もなく）、当室に相談に来たが、学生相談室や保健室での過去の相談履歴がない場合、その学生が複数回来室するようだと、本人に自覚はないがこのまま就活しても就職は難しいだろうと思われる場合がある。その時に、学生相談室や保健室に行くよう直接指示することは、自覚のない本人を傷つける可能性があるので、当室では、本人の特性上就活に支障が出そうな学生が来室した場合、大変慎重に対応している。ただ、数は少なく年に1人程度である。
- 発達障害の傾向がみられる学生で、当室以外での支援が必要だと感じる理由は、相談中に就職以外の話によく脱線する傾向があるからである。一つのことに過度に固執する傾向があるなど、特徴は学生によって様々である。当室だけでは話が進みそうにないと判断された場合に、学内他部署からの応援が必要だと感じる。
- 本人に障害や病気があるかどうかに関わらず、保護者が事前に電話で本人の状況を説明してくれる場合があり、その場合は保護者からの相談を中心とした支援を行う。

（３）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- ４年生には、内定が決まったら大学に報告するようにと要請しているが、ほとんどの学生が何も報告しないので、把握しづらい。本学では全員面談を実施しているわけではないので、把握の仕方が難しいと感じている。内定の報告が一切ない学生には、窓口に来て報告するようにという案内をメールで送っており、その後、内定報告が入る場合もある。把握の仕方は、電話よりもメールが中心である。
- ４年生夏の段階で、業者委託による電話調査を毎年行っている。業者からの電話なので、見知らぬ番号から学生にかけているというもあるが、年々電話がつかない割合が高まっているのが悩みである。これから電話調査を行うという告知は、事前にメールで繰り返し情報提供しているが、学生はおそらく読んでいないのだと思う。１学年 2500 人の学生がいるが、今年も電話が繋がった割合が非常に低く、留守電に入っても返事をしない学生の数も非常に多い。偶然電話をとった学生が回答するだけである。電話自体への学生の反応の薄さは大きな悩みである。電話調査への返電率が悪いため、内定率についての信頼ある数値も得られない。したがって、業者委託してまで電話調査をする意味があるのかという疑問が、学内で数年前から言われてきた。
- 来年は業者委託の電話調査をやめて、手間はかかるが、相談員と手分けして当室の電

話から学生にかける方法を検討している。相談員が電話するので、電話口で少しでも話を聞いてあげたいと考えているが、実際に全対象学生に実施するのは不可能である。電話だと顔が見えないため、どういう学生かを把握できないままにこちらから話し続けるのは不安なので、やはり来室しての相談に結びつけるのが一番良いと思う。

- 本来支援が必要で来室して欲しい学生に対して、来年は電話調査をやめる可能性が高いので、メールを送り、本人が自主的に動くのを待つしかない。来室しない学生への対処も重要だが、実際には、現在来室中の学生対応だけでも数が多くて大変である。
- メールであれば、後から開いて読むかもしれないが、強制力は全くないので、学生が必ずしも窓口に来てくれるとは限らない。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室を利用しない学生の特徴はつかみにくい。3年次の大規模ガイダンスには参加するが、面談には一切来ない学生もいる。ガイダンス後のアンケート結果をみると、今後当室を利用したいかどうかの項目に全く回答がない学生や、ガイダンスを聞いて自分の知っていることばかりでためにならない等と否定的な回答をする学生が一部おり、当室の利用につながりにくいように感じる。ガイダンスや講座は、当室職員や外部講師が行うが、9割方の学生がためになったと好感触の回答をする一方で、5%程度の学生は否定的な回答をする。物事を常に疑ってかかる姿勢は悪いことではないと思うが、自分が何でも知っていると考え、その他の情報を全て受け入れない態度になっている可能性がある。そういう学生は当室の利用にはつながりにくいと思う。
- 保護者から電話で相談を受けるケースの中には、学生本人が最初から当室の機能や支援に対して疑いの目を向けている場合がある。本人が、人から促されて当室に行くのは嫌だと言ったり、大学には全く期待をしていない、大学がそんなに学生のことを思って一生懸命やってくれるはずがないと言う場合がある。そういう学生は、当室に今頃来てもどうせ怒られるだけだと思い込んでいるようで、保護者がその話を聞き、本当にそういう対応をしているのかと当室に問い合わせることがある。初めて来室した場合は学生を温かく迎え入れる体制を整えていると伝えるのだが、すると保護者は、子が一度来室して怒られたのでしょうかと聞いてくる。当室では学生の来室の有無を確認できるシステムがあるため、そちらを確認した上で、その学生は当室を使ったことがなく、先輩や友人からの不確実な情報を鵜呑みにしてそう思い込んでいるだけだと言うと伝えている。当室で「なぜ来なかったのか」と怒られた、そんな成績では就職できるはずがないと言われたなど、根も葉もない噂が学生間に広まっているようだ。そういう不確かな情報を鵜呑みにして、怖いから行きたくない、敷居が高いと思っている学生もいる。当室を使わないで済むための理由を探している可能性もある。
- 内定の有無に関する進路調査は、当室の利用とは関係なく提出の必要があり、卒業式の日、進路調査と引き換えに卒業証書を渡している。当室の利用が全くない学生は、卒業式まで間の事情が全くつかめない。卒業式の日なのでほとんどの学生は進路調査を真面目に書く。この時点で進路先を捕捉するのが最後の手段であり、一番確実だと考えている。卒業証書は各学部の教員から渡すことになっており、必ず進路調査の紙を回収してくださいと長年お願いしているので教員も事情をよくわかっている。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学内での主な連携先は学生相談室や保健室である。
- 学外の連携先は、新卒応援ハローワークが中心である。週１回本学にジョブサポーターが面談を行っている。学生を新卒応援ハローワークに送り込むこともある。サポートステーションに関しては、現在本学にスタッフが派遣されているわけではないが、何か機会があれば今後連携するという話は過去にしており、サポートステーションの見学にも行ったことがある。就職支援の民間業者も活用している。予算の都合上、お金をあまりかけられないが、障害学生の支援には民間業者やハローワークを活用することもある。
- ゼミ教員とは、支援や連携というより、教員間で気になる学生がいた場合に良い求人はないかと言われて、当室での支援にバトンタッチするケースがたまにある。
- 各競技の体育会に所属する学生は、４年生の夏まで試合があり、秋から就活を始める。多くの選考が終わっているのでどうすればよいかという相談を監督から受けるが、例年のことなので連携がとれている。強い部会の場合、部会の中で就職のつてを持っているので、秋までに就職が決まるケースが多いが、そこから漏れた一部の学生については当室の支援に回されることがある。体育会の場合は比較的順調に進みやすい。
- 本学は歴史が古く、教員はどちらかというと教育職より研究職の面を重視している。新設の学部や、研究領域的に企業の状況を把握しているような学部の教員は、学生の就職に対して危機感をもって対応したり、協力的な場合もある。学内でキャリア支援の担当委員になった教員は協力的だが、任期１年の持ち回り制度なので、委員から外れると就職への関心も再び薄れていくようで、当室としてはやや残念な思いである。

（５）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職で卒業する学生に対しては、卒業前にハローワークの担当者呼び、希望者に対してハローワーク登録会を実施している。
- 卒業生に対しても、在学生と同様に予約制で個別面談を利用できる。利用は卒業後何年までという決まりは設けていない。実際の利用者数は少ない。本学に来る求人の 99% は新卒求人なので、卒業生には実質的にほぼ該当しないと事前に伝えている。卒業後１年以内であれば該当するケースもあるが、結局は新卒中心の求人が多く、最終的にはハローワークを紹介している。卒業後数ヶ月で離職した場合でも当室を利用できるが、実際にはあまり利用者はいない。在学中に当室窓口によく相談に来ていた学生は、卒業後早期離職した場合に再び当室に通うケースもある。企業から、早期離職した卒業生を含めて募集中という求人があった場合は、その学生に紹介することもある。一般的に、卒業後は当室を利用する気持ちにはなりにくいようだ。本学の場合、卒業後に当室に求人票をふらっと見に来るとするのは相当勇気がいるのではないか。利用する卒業生は、相談したいという電話が事前に入る場合がほとんどである。
- 中退者への就職支援は、現状では考えにくい。当室に来る求人は大卒求人なので、最初から条件外となってしまう紹介できない。４年生で、今後中退を考えているが、その後のキャリアや就職への影響はどうかと相談されたケースはあったが、既に４年生なので、余程のことがない限り卒業するように強く促している。四大卒の求人は、今後復学してまた卒業し直すことでもしない限りはないし、それまではずっと高卒求人を探す羽目になるという話をする。しかし、家庭の事情で卒業をあきらめて退学せざる

るを得ない場合、学歴条件の不利について本人が理解したことを当室で確認した上で、ハローワークを紹介している。当室としては相談にはいくらでも乗る姿勢だが、当室を含め、学内だけの相談では限界があるし、紹介できる求人がない。

K大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 入学後、当室と学生との関わりが初めて出てくるのは、学年と学期の節目に学生に書かせているポートフォリオを通じてである。これを使ってゼミ教員と一緒にガイダンスを行っている。1年生、2年生の4月と9月の終わりには、必ずクラス単位で顔を合わせているが、この段階の学生は将来が明確でない状態である。したがって、当室が学生一人一人としっかり向き合うのは3年生以降である。
- 3年生前期では進路希望をとり個別面接を行う。例年、3年生後期の初めに1泊2日の就活キックオフ合宿を行っている。合宿では前期に行った「進路登録票」をベースに個別面談し、この業界を志望するなら事前準備には何が必要か等と個別に指導をしながら、学生にエンジンをかけている。ただし今年度から解禁日が後ろに延びたので、実施タイミングをしっかりと見極めたいと思っている。今までは、12月時点では学生に合同説明会等で情報を得るように促して、その後は4月の就職試験開始までの間に、教員の協力を得て、エントリーシート・履歴書指導、面接練習を個別に行っていた。
- 本学は小規模校で、専任者は当室長しかいない。併設短大の就職も担当するため、業務量が多い。特に4年制の1～2年生の時期は顔と名前が一致していない。それでも事前に相談に来る学生もいる。将来何を選択してよいかわからないとか、公務員（警察官、消防官、刑務官等）を希望したい等といったケースである。
- 3年生では個別面談を行うので詳細に記録をとる。地域、業種、業界の希望を丹念にヒアリングしパソコン上に入力するので、時系列で、どの会社を受けてだめだった等の情報を追いかけていくことができる。
- 進路登録票の「行動・性格の傾向」の欄は、学生と職員とで話し合いながら記入する。このやりとりがきちんとできると、自己分析がほぼできた状態になり、自分の性格特徴等を履歴書や応募書類に書きやすくなる。本人の記入後、職員がチェックし、職員側から見た視点も加えている。そうすることで、学生自身が、友人や教職員から自分がどう見られているかを初めて知ることができる。職員は一人一人の学生に、その学生の持ち味や良さを直接伝え、特技を伸ばすように伝えている。手間はかかるが、本学では自主的に行動する学生が少ないので、このような支援を丁寧に行っている。
- 進路登録票を一度しっかり記入する必要があるため、来室しない学生には呼び出しをかける。3年生は授業数も少なく、空き時間があるはずなので、せめて名前と学籍番号だけは書きにくるようにと指導している。その際に面接を行う。それでも毎年5～6人はどうしても提出しない学生もあり、そういう学生の様子はつかめない。4年生の時点でも再度呼び出しをかけて、なんとか進路登録票を書かせるようにしている。
- 今までは就活の解禁が10月だったので、その時期へ向けて学生を追い込んでいく必要があったが、今年度からタイミングが少し後ろへずれたのは本学にはかえってありがたい。本学の学生は、就活に取り組むエンジンのかかり方が遅い。解禁日がいつであろうと、当室が学生の就職準備を支援する内容には基本的に影響はないと考えている。
- 主な相談内容は、自己理解ができない、職業がわからない、就職活動の方法がわからない、将来何をしてよいかわからない、面接で落ち続ける、応募書類が書けない等で

ある。例えば、自分の強みや長所等の自己理解がないと、エントリーシートも書けない。面接で落ちた学生には、その経験を踏まえ、自分のどの面が悪かったのか、面接での受け答えの様子をやりとりしてゆくと、本人も改善すべき点を自覚できてくる。

- 面接試験がどうしても不安な学生には、清書前の履歴書を持ってきて、少しでもよいので自分の気持ちを履歴書に書いてみるように伝えている。その文章を加筆修正することもある。このような支援をシーズン中は毎日行っている。また、学内のキャリアサポート委員会（教員による構成）では、面接担当の教員を週替わりで決めており、面接を受ける予定のある学生にはその教員の元に行くよう促す。履歴書の内容が良くなかったり、面接で突っ込まれそうな場合はすぐ修正し、本番の面接に臨ませている。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学は1学年50人程度の小規模校である。1人でも就職できないと内定率の数値が大きく下がる。当地域で私立大学の就職課が集まる会があり、1学年数千人の卒業生がいる大規模校と比較するのはどうかと思うが、本学の就職率はトップクラスだと思う。当地域唯一の大学ということで、地元企業からの求人が得られやすい環境にある。
- 本学は毎年50人程度の卒業生に対し、紙ベースだけで500件程度の求人がくる。つまり、卒業生の10倍もの求人をいただいている。リーマンショック直後は求人が少々減ったが、現在は元のペースが戻っている。したがって、保護者にも学生にも「本学は就職できない大学とは違う」と伝えている。しかし、本人の取り組み姿勢が悪ければ就職先は見つからないし、希望した通りの進路に行けないという話をしている。
- 3年生に伝えているのは、「当地域の地元には多くの企業があり、求人もいただけるが、高校時代にレベルの高い大学へ進学した同級生たちが当地域に戻ってきて競争するので、地元企業での就職競争に勝つのは大変だ」という点である。
- 本学の学生は地元出身者ばかりではない。スポーツが強い学校なので、サッカーや野球などで留学してくるケースも多く、全国から学生が集まっている。
- 本学では入学したら確実にその学生を就業につなげるようにしている。そうでないと学校の評判に響くからである。地元企業にお願いして就職させる場合もある。あの学校に入れば就職先は大丈夫という保護者の期待を維持しなければと思っている。大学卒に相応しい就職先という結果が伴わないと、保護者も納得しない。
- 学生には、本学に入学してよかったと思って卒業させたい。卒業生数がまだ少ないので、良い評判が立つまでには当分時間がかかると思う。現時点では、当地域唯一の大学という環境から、地元企業からの求人が得られやすい点でカバーできている面は大きい。また、卒業生は現場でそれなりの好評価をいただいているようで、地元の中小・零細企業から、またあのような学生を送ってほしいと言われることがある。小さい企業なので毎年コンスタントに求人が出るわけではないが、今後も求人が発生したときに、本学にお願いしたいと言っていただけるようになるのが理想だと思う。
- 野球やサッカー等のスポーツ推薦で入学した学生には、特別枠で指導している。リーグ戦等が始まると通常のカリキュラムを欠席せざるを得ないため、寮に行って夜に指導したり、面談時間を昼間ではなくて夕方以降の時間帯に設定するような配慮を行っている。そこまで関わらないと、きちんと卒業できるような教育ができないと思う。
- 当地域の人口は50万人程度で、それほど大きな産業があるわけではないが、最近では、工業団地を作って大手製造業を誘致している市町村が増えており、就業場所はある。

- しかし大手企業は大卒者を本社で採用するのが基本なので、工業団地には直接応募できない。企業側も、わざわざ当地域で大卒の工場要員を確保する必要はない。したがって、近隣の工業団地の企業に就職することは、本学の学生には少々ハードルが高い。
- 本学には医療関係の資格を養成する特殊な学科がある。この有資格者を養成する学校は本学を含めて全国的に少ない。他地方出身の学生でこの資格を取得し、地元の病院への就職を希望する場合で、本人の力だけでは就職活動が進まない場合には、当室長個人の人的ネットワークを使い、求人企業の情報提供を依頼することがある。
 - 本学は開学からの歴史が浅いので、卒業生のネットワーク構築はできていない。ただ、併設短大（栄養士養成）は歴史が古く、先輩とのネットワークが構築されている。
 - 短大（栄養士養成）卒業者の主な就職先は、病院、学校、施設等だが、最近では自前で求人募集をせずに、求人開拓専門の業者が求人を出すことが多い。したがって、ある病院に就職したい場合は、その病院に出入りしている求人業者を調べる必要がある。その病院で欠員が出ない限りは求人情報が出ないが、最新情報は卒業生を通じて得られることがある。例えば、ある病院の主任が退職するとか、誰かが結婚退職するので欠員が出るといった情報である。そういう表に出にくい情報は短大の教員も把握している。例えば、ある公立病院の勤務を希望する学生には、通勤の距離等の条件が合えば、この卒業生情報による求人ルートでお願いすることがよくある。
 - キャリアサポート委員会は、実業界出身で、企業人として一定レベルまで昇進し大学へ転身した教員で構成されている。アカデミックな進路をとる教員は含まれない。
 - 教員によるキャリアサポート委員会は、数年前まではあまり活発でなかった。その後、学長が変わり、学長主導で会議室に内定者名簿をゼミごとに張り出す試みが始まり、内定状況が教員の目に留まるようになった。さらに、キャリアサポート委員会からの教授会用資料の中に、ゼミごとの内定率を出すことになり、教員間に危機感が生まれた。学長には教員の意識を変えたいという意図があったようだ。その後、就職支援に対して全学的に積極的な体制となった。教員には負担があると思うが、現在はそれがうまく回り始めてきた。現在では、毎月の定例委員会で、教員がゼミ生の就活状況をきちんとヒアリングをしてからでないと、出席できない仕組みになっている。例えば、内定を取っている学生は「A」、面接試験等の段階の学生は「B」、全く動いていない学生は「D」がつく。このような一覧表が各クラスから提出され、当室で取りまとめて委員会で検討することになっている（この資料は生々しいので教授会には出さない）。委員会の中で、Dばかりのクラスを担当する教員は気が気でないと思う。したがって、ここ4～5年で、就職が難しい学生一人一人について、社会へ自立するために真剣な支援をする体制ができたように思う。ただし、本学の内定率の数字は以前と比べてそれほど大きくは変わらない。学校側の就職に対する意識や姿勢が変わった。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 現在、学長の方針で、1年次からゼミは教員2人体制となっている。4年生でも、卒論指導を行う教員と、社会人になるための支援をする教員の2人1組となっている。後者を担当する教員が外部機関への引率を行う。教員の専門性とは関係なく担当が割り振られる。保護者からの相談も、当室に来ることもあれば、教員の研究室に直接相談に行くケースもある。ゼミの人数は8～10人程度でそれほど多くない。
- ゼミを教員2人体制で担当する学校は他校であまり例がないと思う。学長からのトッ

プダウンで学内が変わってきた。小規模校なので、少人数制で学生の面倒を一人一人見なければ、何もしていないことにつながってしまうし、そうなると入学者数にも影響して、あの学校に行っても何もならない、就職先も確保できないという負のスパイラルに陥ってしまう。それを断ち切ろうとしたのが現在の学長の方針だった。

- 適職がわからない学生には、パソコンソフトで自己診断させて、何に向いているかの情報を先に得るようにしている。3年生で単位制のビジネスインターンシップを行うが、受入先を選定する相談の際にも、このようなソフトを使って参考までに職種を出している。もちろん、この結果はあくまでも参考なのでその学生の全てではないことをきちんと伝えている。学生も、何か具体的な手掛かりがある方が安心するようなので、このような進路の絞り込みのできるソフトは重宝している。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 毎年２月頃に「なぜ我が子は就職できないのか」と詰めよってくる保護者がいる。そういう保護者は、これまでの当室からの呼び出しに応じてこなかったケースも多い。３年次から保護者懇談会を実施しており、そこでは子の出席表を全て開示している。出席率が非常に悪いケースもある。だがそのような保護者は協力的でなく、学生本人も一向に動かない。そのような状態では大卒求人に応募できるはずがないと思う。できない学生でも本人なりに一生懸命取り組めば、本学では就業につなげることが可能である。近隣に競合する大学がなく、地元企業からの求人が多く得られるからである。
- 就職が難しい学生は、成績自体も良くないケースが多い。地元企業で既にその学生の就職を頼み込んだ後で、教務からその学生は卒業できそうにないという情報が入ってくると困ってしまう。例年、４年生の１月以降にそのような学生が何人か出てくる。
- 短大の学生や、４年制で医療関係の資格を目指す学生は、入学時から資格取得という明確な目的があり、就職決定も比較的早い。一方、入学目的が不明瞭な学生や、やや障害に近い特性を持つ学生は、就職環境が一見楽に見えても、現実には就職が難しい。
- 学業での単位が取れず、資格が取得できないため、一般企業への就職を希望するケースもある。資格取得を目指さずに一般企業の面接を受けても、面接では必ずその理由を聞かれることになる。もちろん、長い学生生活の中で進路転換をすることはあるが、勉強せずにとにかく就職したいと言って、資格を取得できないまま一般企業を受けても通用しないと伝えている。だが、その点をよく理解していない学生もいる。
- 学生全体を成績や支援のしやすさ等を基準に上から順に並べてみると、上位２割は当室が何も支援しなくても自力で就活ができて就職先を決められる学生、次の３割は少しヒントを与えたり、背中を押すことで動ける学生である。問題は残りの３割と２割である。この３割はキャリア支援の上で最も手間がかかる対象層である。その次にくる２割は、就職する意欲がない学生や、就職活動のやり方自体がわからない層であり、本学でも毎年数名はいる。その中には、発達障害等が疑われる学生も含まれやすい。
- 教員は一生懸命指導をするが、それでも来ない学生がいて困っている（ひきこもっている学生等）。最終学年になり、単位が足りずに卒業できない層もいる。ただし、本学では１学年５０人しかおらず顔と名前が一致しているので、どの学生が以前どう行動したか等がわかるので、支援しやすい面はある。
- 発達障害の傾向が疑われる学生の中には、自ら行動しないクセがついている場合があ

る。小中高と特殊学級には行かなかったが、黙って机に座っているだけの学校生活を送り、高校卒業後に就職ができないので、本学へ進学したという学生たちもいる。このような学生の中には、周囲が何でも自分のために動いてくれると思っていて、就職もお世話してもらえと思い込んでいる。そのような甘い考えでは当然通用せず、4年生になって、誰からの手助けもなく、いきなり一般学生と就職活動で同じ土俵で勝負させられても、急にできるはずがない。本学は小規模なので、特別な支援体制の機能はなく、室長自身も特別な支援体制に対応できるような専門資格を持っているわけではない。そのため、学生が立ち往生せざるを得ない状況が起こることもある。

- ちなみに、発達障害等の疑いがなく、単に動き出しが遅い一般の学生については、多少時間はかかっても、会社説明会のような場に行くと自力で活動を開始できることが多い。そのため、障害が疑われる学生のケースとは根本的に異なる。
- 現在は、業界にもよるが、製造業でもサービス業でも人手不足感が強い。特に当地域の小売業（大手スーパー）では、基幹社員がほとんどおらずパートばかりなので、正社員として雇える人材を本学から欲しいと言われることがある。したがって、非常に動き出しの遅い学生であっても、年内に内定が出る公算が強い。人手が欲しいと言う企業に対し、本人も迷いながら受験するが、結局は採用につながっているようだ。
- 特に就職困難だと感じる学生について、コミュニケーションがとれない特徴を持つことが第一である。他人の話が耳に入ってこないのか、本人が頑固なのかはわからないが、教職員のアドバイスをきちんと聞けない。エントリーシートや履歴書が一行も書けないという事態が起こり、企業への書類提出ができないことがある。相談の場で書き方を指導するが、このような学生はその場で指導しても書けるようにはならない。
- 本学の立地は不便なところにあるが、学生は必ずしも運転免許が必須というわけではない。近隣に学生割引の自動車教習所があるので、たいていの学生は在学中にとることが多いが、知的障害が疑われる学生については、運転免許を持っていないことがほとんどで、おそらくは学科試験に合格できないのだろうと思う。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 学生課が、日常の生活指導を行う過程で、保護者を呼び出し、子と進路について話し合っ欲しいと依頼することがある。保護者も子の（頑固な）性質をよく理解しているが、それを直接子に言えていないことも多く、学校任せにする保護者もいる。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 何らかの障害が疑われるために、自力で就職活動をするのが困難と判断された学生については、当室が保護者を呼び出す。具体的には、保護者、学生本人双方の言い分を聞きつつ、当室から精神障害者保健福祉手帳等をとるように勧めることがある。この段階で、手帳を持つことによるメリット、デメリットを保護者は相当考えることになる。つまり、今まで小中高と普通学級で健常者として扱っていたわが子を、この大学段階で障害者の枠組みに入れることには抵抗があり、相当考えざるを得ない。手帳取得に納得された場合、次の行動をどうするかという相談に入れるが、納得しない場合でも、それは仕方がないと思う。その場合は、申し訳ないが本学で就職先を探すのは難しいと伝えるが、学校で何とかしてくれないのかと保護者から強く言われることも

ある。理解のある企業に対し、学生の特性を伝えてお願いしようとするのだが、障害者雇用率の算定対象に入らない（本人に手帳がない）学生の採用には、企業側もメリットを見出しにくい。保護者に手帳取得のメリットを丁寧に説明し、取得に動いてもらえないかと説得するのに半年くらいかかる。こういう事情を持つ学生は当室では扱いきれない。ハローワークの障害者部門にお願いしたいと思い、何度か連携を求めようとしたのだが、やはり手帳がないと応募できる求人が限られ、効果的に支援を進めることができなかった。手帳なしに相談に行くと、やはり最初に手帳を取得した方がよいですよと勧められてしまう。そこで、現在当室が力を入れて取り組んでいるのは、近隣の就職支援機関との連携である。そこにはハートフルコーナーがあり、いわゆる障害特性が疑われたり、それに近い特性を持つ方専門の窓口があるので、助かっている。以前は遠隔地まで行かなければならなかった。このような学生は電車にも乗れず、自分で切符を買うことも困難なので、連れていくにも大変だったが、現在では先方の機関が声をかけてくれるので、学内で面接し、登録カードの作成までできる。現在2名の学生がこの支援を受けている。このような支援に切り替えられれば順調に進む。

- 保護者に、子の診断を受けるために精神科や心療内科へ行ってほしいというと、当地域は田舎なので大きな拒否反応がある。精神疾患と発達障害とは異なるのでという話を丁寧に伝えるのだが、その点もなかなか理解してもらえない。
- 近隣の就職支援施設のハートフルコーナーは就業支援が専門ではないので、就業支援のためには近隣のサポートステーション等が紹介されている。将来の職業の方向性に関する相談や支援を丁寧にやってもらっているようだ。そのような学生はいきなり就職先や進路を決定しているわけではない。サポートステーション等には、障害に近い特性を持つ方が働ける場のネットワークを持っているので、本人の特性を承知した上で受け入れてくれる企業等を紹介してくれる。このような組織が昨年から始動し、当室に来る大学の一般求人ではそのような受け入れ先の情報は来ないので助かっている。以前は、そのような困難な状況の学生が来ても、遠方の機関しかなく、結局はそこへ連れていかざるを得ず、交通費も高額なので利用しにくかった。
- 外部の支援機関の利用につなげるまでに、その学生に関してゼミ教員と何度もやりとりする。例えば、ビジネスインターンシップであれば受け入れると言ってくれた企業もあった。動物好きという希望を提出した3年生で、そのような受入先はないと思っていたところ、当地域の動物園の園長先生が、偶然にも養護学校の学生の受入実績がある方で、快諾してくれた例があった。

（3）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 就職の個別相談の利用は、ほとんどが自発的である。来室が必要なのに来ない学生には電話で呼び出しをかけている。全員の学生に連絡をとるところまで行っている。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 利用につながりやすい学生は、発達障害等の有無に関わらず、教職員の言うことに素直に反応している学生である。
- 逆に、利用につながりにくい学生とは、素直に他人の話を聞けないタイプである。ゼミ教員から当室へ相談に行ったらどうかという提案や、ゼミ教員と相談しなさいとい

う当室からの提案を頑固に聞こうとしない。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 本学は当地域唯一の大学なので、ハローワークから大変気に掛けてもらっている。近隣の就職支援施設からも求人企業の情報提供をしていただいている。
- 例年 11 月頃はすでに 3 年生向け支援のウェイトの方が大きい。未内定で、特別な支援を必要とする 4 年生については、当室では手が回らない。そのため、外部の専門家に依頼する体制になっている。ゼミ教員も外部機関へ学生をこまめに引率していただいているようだ。教員の負担も大変だと思うが、本学では学長が「本学はそれをしてしなければならない学校だ」と強く主張しているので、教員もその方針で動いている。
- 学外からの支援について、今後も近隣の就職支援施設のハートフルコーナーを利用する予定である。大規模校では、学内に困難な学生を専門的に支援するネットワークを作っている大学もあるようだが、本学も含めほとんどの一般的な大学では、キャリアセンター内にそのような機能を持つところはないと思う。
- 卒業後、入社 2～3 か月で退職した場合、本学に求人を出す企業で卒業生でもいいという話があれば紹介できる。ただし、卒業後 2～3 年目になると直接求人を紹介できる話はなくなってくるので、地元の中途採用の説明会の情報を知らせる程度しかできない。とはいえ、最近では、通年採用や、卒業後 2～3 年目までは新卒扱いで採用する企業が増えてきているので、動きやすくなってきているように思う。
- 卒業後 2～3 年目までの卒業生向けに、ハローワークの学卒部門から、転職者向けの求人情報が入るとこまめにいただいている。したがって、卒業生も大学で卒業生向け求人情報を入手しやすくなってきている。ただし、地元企業の求人情報に限られるので、他の都道府県から来ている学生にはそこまでの支援はない。
- 本学では中退者の多くは学業不振ややる気のなさが原因である。経済的な問題でないことが多い。そのため、学校側としても、どこか就職先を紹介するという話にはなりづらく、せめて出身高校に相談に行くよう促す程度である。中退者は低学年に多い。
- 3 年生の面談の際に、単位取得が少なく就職活動できない状態の学生がいる。その場合、4 年間で卒業できなくても、次の前期卒業可の求人も紹介できるからと伝え、留年後もしっかり支援しなければならない。しかし、現在過年度の学生を採用している企業が、将来ずっと同じ方針でいるとは限らない。一般的に、企業は過年度の学生を採用したがる。「過年度の学生でも気にしない、本人のやる気次第なので」と企業の人事の方は表面的には言うが、大手企業ほど採用には慎重な態度をとる傾向があり、文系学部を 5 年かかってようやく卒業できた学生を採用したがる。

(5) 未就職卒業生、早期離職者、中退者への支援状況

- 本学の場合、卒業後 3 年間の就職はフォローすることになっており、学生便覧にもホームページにも書いてある。ただし、現役学生の対応だけで手いっぱいなので、卒業生まで手が回らないのが実情である。しかし、当地域には大学が本学しかなく、企業から卒業生を紹介してほしいと言われることもある。

L 大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 本学では毎年4月に各学年でオリエンテーションが開かれる。通常は15分程度だが、3年生は重要な年なので30分程度行う。内容は、当室の紹介と活用の仕方、就職活動全般、当室職員の紹介等である。それが来室する一つのきっかけになっていると思う。
- 3年生には就職ガイダンスを毎週1回、年間で20回程度開催している。就職活動全般の話のほか、当室の利用につながる話を入れて、来室のきっかけ作りにしてもらっている。就職ガイダンスを通じて当室の支援内容を学生側も認識するようになると思う。例えば、内定を得た4年生に内定の体験報告をしてもらうことがあり、当室の具体的な活用の仕方を説明してもらっている。自己分析の相談や、面接練習など、各自の活用内容を話してもらう。この話に触発されて自発的に相談に来る学生もいれば、ゼミ教員や先輩から勧められて来室するケースもある。保護者が心配し、子に対して当室へ行くように促すケースも少ないながらある。
- オリエンテーションは全員必須である。特にオリエンテーションは、毎年4月に必ずあると学生側もわかっており、就職の話だけでなく授業の履修方法等の単位に関係する重要な話もあるため、ほぼ全員が出席する。
- 3年生の就職ガイダンスは必須ではなく、自由参加である。第1回ガイダンスでは多い年で8割程度、少ない年でも6～7割の学生は参加する。毎週実施していて授業のようだが、単位制ではなく、就活講座という位置づけである。当室職員が話をすることもあれば、外部業者に話してもらうこともある。例えば、最近では就活中にうつ病等を発症するケースもあるため、その防止のために臨床心理士を招いてメンタルヘルス講座を行ったこともあった。化粧品会社の方を招いて、メイク講座を実施することもある。ガイダンスは毎週決まった時間に行われるため、教務課にはこの時間帯になるべく3年生の授業を入れないで欲しいと要請している。
- 就職ガイダンスは自由参加なので、学生によっては好きな講座を選んで参加するケースもある。例えば、エントリーシートや履歴書の書き方がわからないのでそこだけ参加しようというケースもある。本来なら全部の講座に出席してもらい、実力をつけてもらいたいと考えている。
- 個別相談の内容としては、就職活動の方法がわからない、面接で落ち続ける、応募書類が書けない、自己分析の仕方がわからな、やりたいことがないといったものがある。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 本学では入学と同時に全員に大学のメールアドレスが割り振られるので、そのメールアドレスにガイダンスの情報を一斉送信する。4年生で、来室しない学生には相談に来るようにとのメールを適宜送ることもある。
- 個別相談は1回50分で、その後10分休憩を挟んでまた次の50分という流れになっている。しかし、忙しい時期は休憩なしに立て続けに相談対応することもあり、60分近くになるなど、やや延長気味になるケースもある。
- 個別相談の予約は、相談予約専用のノートに2週間先までの各担当者のスケジュール

が書いてあるので、そこに学生が名前と学籍番号を記入する方法をとっている。予約する学生にはリピーターが多い。企業エントリーの時期になると毎日のように予約を入れる学生もいる。書類を複数提出する必要があるのでチェックして欲しいという依頼が多い。志望動機がわからないので一緒に考えて欲しいとか、どんな内容を書けばよいかという質問が、毎日のようにある。相談予約は先着順で、1日1コマまでである。

- 本学の学校求人は、一般の自由応募での求人が圧倒的に多い。当室で学生を選定して送り出すような学校推薦も若干はあるが、数は少ない。ただし、自由応募の求人でも、例年地元企業に就職する卒業生が多いので、毎年コンスタントに採用している企業からの求人が多くある。
- 本学では地元出身者が7割程度いる。男女比ではおよそ7割が女子学生である。したがって、本学の典型的な学生像は、地元から通っている女子学生が中心である。保護者も娘さんを県外に就職させたくない思いがあり、本人も、友人や親せきが皆地元にいるため、県外就職を希望しないケースが多い。通勤可能な地域での就職を希望する学生が多いのが、本学の特徴だと思う。実際には、都市部からの求人も多く、全体の求人の中で占める割合も多いが、そのほとんどに応募がなく、無駄になっているように思う。
- 卒業生が人事の窓口やリクレーターとなっているケースも、少ないが存在する。そのような卒業生は、後輩にぜひ入社してもらいたいという思いで接していると聞く。ただし、後輩だからといって甘い基準をもつわけではなく、結果として平等に競争させているようだ。
- 地元企業からの求人で特徴的なのは、観光地ならではの温泉ホテルや旅館の接客スタッフの募集が多い点である。多くの卒業生が接客スタッフとして活躍しており、同県内の大学でも同様の状況だと思う。
- 大学に来る求人は、まだシステム化されてはいないものの、求人票ファイルを当室に置き、学生が自由に閲覧できるようになっている。特に、学生に見てもらいたいお勧め求人は、県外と県内に分けて廊下に張り出しており、1カ月ごとに張り替えをしている。相談に来ない学生でも、廊下を通りかかったときに目につくようにしている。お勧め求人は毎日1～2件ずつPDF化したものを、全学生へ学内メールで一斉送信している。その求人票に反応してくる学生もいる。お勧め求人には、県内の事務職や、公務員、NGO・NPO等の非営利系等、本学の学生の間で人気の高い求人や、本学の学生を採りたいという企業からの推薦求人をピックアップしている。

(2) 就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 学生相談室には、就学上対応が難しい学生の情報が教務から入る。人間関係や勉強ができないことの悩み、就職の悩み、友人同士のコミュニケーションがとりにくい学生がいる等といった情報が入る。その中で、就職の悩みを抱える学生の情報が入ると、当室に回ってくる。
- コミュニケーションが上手でないことを本人が認識しているが、対処法がわからないと言って個別相談に自主的に来る学生もいる。おとなしくて表情が乏しく、コミュニケーションに欠ける学生も一部にいる。

- コミュニケーションが乏しい学生への対応としては、本人が引きこもっている殻からうまく解放できるよう、傾聴し、様々なことを聞くようにする。うまく話せない学生も多いので、本人が話しやすいように、こちらからうまく質問を投げかけるように対応する。例えば、得意分野は何かという話題では、読書、ゲーム、映画といった本人の関心を手掛かりに、学生と相談員との心理的な距離を少しずつ縮めていき、壁を取り払うような聞き取り方をする。学生が怖がるような態度や、説教するような話しぶりでは学生は二度と来なくなる。相談員には安心して何でも話せる、何でも聞いてくれると印象づけるような対応を行い、最初の心がけとして信頼関係を築くことが重要である。それによって、口が重たい学生でも少しずつ話をし始めるようになる。自主的に来室した学生は、本人自身も何かを知りたかったり、答えを得たかったり、ヒントやアドバイスが欲しいと思っている。当室の相談員は、企業情報や求人情報を提供しながら、学生一人一人とじっくり向き合い、その学生の特徴をつかもうとする。学生が自ら進んで話をし始める時もある。このように、お互いの心理的距離を縮めてゆくことが重要である。
- 最も重要なのは、学生が来室してくれることである。来室しない学生は、接点を持っていないので、メール等の一方通行な案内しかできない。あるいはゼミ教員を通じて、連絡をとるよう依頼するだけで終わってしまう。来室してくれれば、支援の流れに乗ってゆけると思う。
- 特定の業界（航空業界のみ、公務員のみ等）へのこだわりが強い学生も就職困難となる傾向がある。本学の女子学生の一部にはそのようなタイプがいる。航空業界は競争率が高いので、そこにこだわり続けていてもなかなか結果が出にくい。結局内定が決まらずに卒業するケースも出てくる。一部の男子学生にも見られるが、特定の職種（事務職等）にこだわり、その他は受けないというケースもある。事務職は求人数が限られるので、応募回数が必然的に少なくなり、結果につながりにくい。
- 公務員のみを志望して失敗した学生が、来年も目指したいと言うケースもあるが、対応が難しい。民間企業への就職活動に方針転換しても、時期が10～11月頃だと卒業までの期間が短く、内定を取れるまでの準備が間に合わない。そのため、内定を取れるだけの実力がつかず、時間だけが経過してしまい就職困難に陥りやすい。
- 適性検査（日経の適職検査）は3年生の就職ガイダンスで実施している。結果は個人に返却され、学生がその結果を元に相談に来た場合には、内容を振り返ることもある。ただし、就職への行動を起こすよりも、先に頭の中で勝手なイメージを描いて結論を出すタイプの学生は、うまく行動に結びつかないケースがある。例えば営業は大変だというイメージが先行し、何も調べないうちから受けるのを拒否する学生がおり、対応に苦慮している。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- こだわりの強い学生には、できる限り、視野を広げて考えさせるよう働きかけている。学生が示す「こだわり」は、単にテレビ等で接した程度の場合もあり、視野が狭い傾向がある。当室として本人の希望を傾聴するが、最も重要なのは、他業界へ向けて視野を広げられるような提案をすることである。結果として、視野をうまく広げられる学生もいるが、それでもこだわり続ける学生もいる。
- しっかり話を聞く対応（傾聴）が基本になると思う。当室職員が意見を言っても聞く

耳を持たないため、学生の言い分をしっかりと聞き、今後どうしたいかを一緒に考えるような態度で接する。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害の傾向がみられ、一般就労が難しいと思われる学生については、当室だけの支援では限界があるので、学生相談室やゼミ教員と連携をとりながら、障害者支援機関へ誘導できるよう学生に促している。学生相談室のカウンセラーが面談した結果、一般就労可能と判断された場合は当室で就職支援する。仮に、障害者支援機関へ誘導するケースは、学生本人が事情を受け入れた場合に限られる。学生相談室のカウンセラーが具体的な説明をしていると聞いている。したがって、当室で扱うのは、学生相談室での面談の結果、一般就労可能だと判断されたケースと、本人が自分の困難な現状を認めないケース、学生相談室に行くこと自体を拒否していて就職に不安があるケースである。
- 発達障害に近い特性があることを自分で承知している学生の場合、面接で落ち続けるうちにそのエネルギーがなくなってしまう、そのまま当室に来なくなってしまうケースもあった。その学生は学生相談室に通っていたので、学生相談室経由でも呼びかけを行ったがうまくいかず、そのまま就職が決まらずに卒業した。
- 発達障害の傾向を自分では絶対に認めない学生で、公務員や大手企業への就職といったブランド志向が強く、卒業後も引き続き当室で支援を受けているケースもある。
- 保護者が子の障害傾向を認めたくないケースもあり、支援を受ける必要はないと言われて一方的に打ち切られてしまうケースもある。子の特性を理解している保護者の場合は非常に協力的で、なんとか就職させたいという思いが強く、保護者も障害者支援機関に同行する場合もある。保護者の理解や家族関係の問題は子の支援への影響が非常に大きい。
- 本学は地域的に、地元出身者で家族と同居している学生の割合が高く、障害や障害傾向についても狭い地域内に知られたくないと思う保護者もあり、子の障害を認めにくい環境である。小中高と普通学級で進学し、大学まで進学しているのでさらにその傾向が強まるのだと思う。
- 高校時代までに自身の障害に対して支援を受けていた学生は、本学への入試段階で、本学での事前相談が必要となる。入学後に支援が必要な場合は、入試を受ける前に相談するようお願いしている。その場合、入試課がケースを把握している。このように、入試段階で障害の存在が明らかになっているケースは比較的対処しやすい。一方、入学前に障害に近い特性を持っていたにも関わらず、それが表面化しないまま入試を受け、入学する学生についての対応が後に困難を招くことになる。面接を行わない入試もあるため、入試段階では気づきようがない。入学後に、本人が授業を受け始めてから、教員や教務課が気づき、違和感を抱いて報告してくるケースがある。
- 発達障害が疑われる場合、あるいは精神疾患がある場合は、医療機関に誘導する対応を学生相談室が行っている。当室ではそのような対応を行っていない。したがって、当室に来た学生で、発達障害の傾向が疑われる場合、その学生が学生相談室を利用しているのか、先方で何を把握しているのか等を最初に確認する。学生相談室を利用していない学生の場合、このような特性を持つ学生が相談に来たという話を学内委員会の場で報告し、学生相談室での対応をお願いする。それが学内での基本的な支援の流れ

れである。委員会の場で、その学生が就活しても問題ないという結論が出された場合、再び当室での支援に戻り、一般の学生とほぼ同様の対応を行う。ただし、配慮すべき特徴がある点について職員間で共有した上で対応するようにしている。

- 学生相談室を利用した方がよいと思われるケースであっても、行きたくないという学生も中にはいる。学生は、就職したいという気持ちで当室に来ているので、当室職員が多少違和感をもったからといっていきなり学生相談室に誘導することはできないし、絶対に行わない。まずは本人の話を傾聴し、ある程度の信頼関係を築いてからでなければ、学生相談室等の他部署につなぐ話を切り出すことはない。何回か面談する中で信頼関係を築き、学生相談室等での支援へとつないでいくのが通常である。学生側に何の心の準備もなく、いきなり学生相談室に誘導すると、本人が深く傷つく可能性がある。信頼関係が崩れることが一番のリスクなので、そうならないように慎重に対応している。むしろこのようなタイプの学生は、当室への来室頻度も比較的高く、当室を話しやすい、何でも聞いてくれる場と思って、好んで来てくれている傾向がある。したがって、学生の同意なしに他部署へ誘導することは絶対にない。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 毎年11月頃には、ゼミ教員を通じても状況把握ができない等、足取りのつかめない学生のリストがある程度固まる。そこで、当室職員で担当を割り振りし、1人20名前後の学生を受け持ち、個別にメールや電話連絡する。内定があるのに未報告だった学生については、その時点で把握できる。しかし、何の返信もしてこないケースが大半である。その後も不定期に学生へメール連絡する。基本はメール連絡であるが、必要に応じて携帯電話にかけることもある（緊急の場合等）。電話をしても基本的には学生は応じないことが多いが、学校からの電話だとわかって、かけ直す学生も一部にいる。
- 求人が落ち着いた頃に大学に届くお勧め求人の情報は、平日毎日1～2件をメールで流している（土日は当室が休みなので送っていない）。県内の合同企業説明会の案内もメールで流している。毎回欠かさず見てくれる学生がいることを期待しながら送っている。迷惑メールに振り分けられないように、教務課等が重要な連絡をするシステム（学内イントラネットを活用したメール）から送っており、学生個人のメールアドレスへ転送できるようになっている。
- 求人情報提供を含め、学生への連絡の基本はメールである。それで連絡がつかない場合は学生個人の携帯電話等に電話をかける。保護者へ直接連絡をとることはまずない。まれに保護者側から連絡があり、保護者と本人と三者面談のような形式で対応することもあるが、年1～2件である。本人と当室との間だけで行う相談が基本である。
- 保護者会の際に当室の利用を呼びかけており、保護者側が子の就職相談のために当室に来られることがある。保護者と家でほとんど話をしない学生もおり、保護者が就職について心配して相談に来ることもある。その後、その学生を呼び出して個別面談をすることまでは行っていないが、親に言われて来室する学生はいる。親子で情報がうまく伝わる場合とそうでない場合があるようだ。
- 説明会に来る保護者は、子の就職が心配で来るのだが、説明会に来ない保護者の場合、無関心なのかもしれないし、どう考えているのかはわからない。保護者会の案内を3～4年生の親に特定して送ることもあるが、参加するのは1割程度の熱心な保護者だけで、残り9割からは何の反応もないので、当室としても状況がつかめない。保護者

会の後に個別相談（20～30 分程度）を行うことがある。中にはご両親そろって参加する熱心な家庭もあるが、学年全体でみるとそういう家庭は非常に少ない。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 学生本人がこのままでは良くないと感じているケースや、自分一人では解決できないと考えているケースは、自発的に当室に通い、自分の状況を変えていこうとするので、当室の利用につながりやすいと思う。
- 逆に、就職に全く焦っておらず、就職が決まっていなくても別に構わないという態度の学生は、利用しない傾向があるように思う。
- 親から就職活動を促されて来室する学生は利用につながりやすいと思う。逆に、親が子の就職に無関心な場合は、家でも活動状況について尋ねないと思われるし、当室の利用にもつながりにくいように思う。
- 利用につながりやすい学生は、3年生から真面目にガイダンスに参加し、就職への意識を高めている学生である。ガイダンスに出席するうちに、就職への準備に迷ったり、気持ちが焦ってくる学生は、利用につながりやすい。一方で、ガイダンスに出席しない学生は、当室の利用にはつながりにくい。
- 当室を利用して内定を取った友人が周囲にいと、本人も焦り、来室につながりやすいことがある。
- 卒業予定者発表日は、ほぼ全学生が自分の名前が出ているかどうかを確認しにくる。当日は卒業式の予行演習等も行われるので、この日に進路調査を行っている。それでも毎年数名は欠席者がいたり、出席したのに進路調査票未提出で帰る学生もいるため、第2次調査として、卒業式の日に出欠の受付の場で、受付の人にあらかじめお願いしておき、該当する学生がいたら調査票を渡してその場で書いてもらったり、口頭で簡単に進路先について聞き出す等の方法をとっている。そうするとほぼ100%に近い状態で学生の進路状況を捕捉できる。

（4）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学内では学生相談室が連携先となっている。その他は、ゼミ教員、保護者が学生に対し直接当室を利用するよう働きかけることがある。
- 学外機関との連携については、ハローワークとジョブカフェからそれぞれ週1回ずつ3時間程度出張してもらい、相談窓口を設けている（主に個別相談）。ハローワークのジョブサポーターは求人紹介も行っている。サポートステーションについては、機会があれば活用できればよいと思うので、必要そうな学生に案内をしているが、積極的に勧めるところまではしていない。その他の地域NPO法人等の連携や活用は現時点ではない。

（5）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 当室では、卒業生への就職支援についての期限は特に決まっていない。積極的に案内しているわけではないが、卒業生から相談希望があれば、卒業後何年までという区切りを設けずに対応している。就職相談、転職相談、仕事上の悩みといった内容がある。件数はそれほど多くない（1ヶ月に数件程度）。在学当時の相談担当者の元に相談にく

ることが多い。仕事の悩みを聞いて欲しいという（時には愚痴のような）相談を受けることもある。

- 当室を利用した卒業生が、卒業後も相談に乗ってもらえたという話を口コミで広げたらしく、それを聞いて相談に来る卒業生も少し増えた。大学祭の日が年1回のホームカミングデーとなっており、多くの卒業生が来校するが、その際に当室を訪れる卒業生もいる。その場で、具体的な相談が始まることもある。大学祭は土日なので、平日に来られない卒業生にとっては一番来校につながりやすいタイミングなのだと思う。
- 中退者の就職を支援するケースは今まで考えてみたことがなかったので、対応の実績はない。中退の場合は、大学と学生との縁が切れた感覚になってしまうので、中退する学生も相談に来づらいし、当室としても中退して縁の切れた学生に対して積極的に向き合おうという感覚はこれまで持っていなかった。もちろん、今後中退した学生が相談に来た場合はきちんと対応したい。中退には、別の学校への進路変更や、経済的事情など、様々な理由があると思うが、やはりお互いに縁が切れたという感覚になりがちだと思う。

（6）その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 今後は、ゼミの時間をお借りして、当室職員が直接学生と接するような活動を強化したいと思う。就職支援に関して理解のある教員は、学長をはじめ、全学的に多いと感じている。外国人の教員は、日本の就職事情になじみがないので、当室に相談に行くように促すことまではできると思うが、直接のアドバイスまではしづらいようだ。そこで、当室職員がゼミに出向き、直接学生と接することでカバーできればと思う。
- 将来的な取り組みとして、単独の大学だけで実施できることには限界があるので、大学相互の連携がとれればと思っている。現在、同県内の複数の私立大学合同で企業説明会を開催しているが、企業数も学生数も単独の大学で実施するより多く集まることが確認できている。今後はさらに連携を進めて、例えば、他大学合同で学生同士のグループディスカッションを練習したり、他大学職員を交えて模擬面接に対応する等ができれば、今までとは異なる就活アドバイスができるのではないかと思う。

Ⅱ大学（教員ヒアリング）

（１）（教員が行う）就職支援の具体的な活動内容

- 本学の教員の就職支援の方法は、ゼミで面談をしながら、本人の意思を確認し、就職活動の進捗を確認し、その後はキャリア支援部署につなげるのが一般的である。ゼミの人数は、学科にもよるが例年８名前後である。したがって、教員も学生の状態に目をかけやすい。各学年のゼミは１０名前後である。場合によっては学生相談室に誘導することもあるが、教員によっては学生の緊急度の峻別が難しい場合があるため、誘導しにくい場合もある。そこで重要なのがキャリア支援部署の職員の役割である。
- ゼミの中で行う面談では、進路相談のほか、よろず相談もある。面談を実施するかどうかは教員によって対応が異なる。気になる学生については、恐らく多くの教員が面談をしていると思う。
- なかなかキャリア支援部署に行かない学生も一部には見受けられる。そのような学生については、教員が時間をとって面談を行う。極端なケースでは保護者と連絡をとることもある（件数は少ない）。基本的には学生とのやりとりが中心である。そうした学生は授業の出席率も低い傾向があるが、履修している授業科目次第で誰と連絡をとればよいかが変わってくる。もし、その学生とゼミ教員との関係が薄ければ、学生課から連絡をとったり、キャリア支援部署に入室していればキャリア支援部署から連絡をとる。学生相談室と連携することもある。つまり、連絡をとりにくい学生に対しては、既につながっている部署や教員から連絡を入れている。その学生の友人にそれとなく様子を聞くことはあるが、やはり連絡は教職員から行う形にすべきだと思う。メールで連絡がつかない場合は携帯に連絡することが多い。それでも連絡がつかない場合は保護者に連絡をとる。なかなか連絡が付きにくいのが悩みである。大学の電話番号からの着信だとわかって電話に出ない学生もいるようだ。
- 本学は１学年 200 名台の小規模校である。ゼミも少人数なので比較的目が届きやすく、４年生になれば教職員の誰かがその学生の顔をわかるくらいの関係にはなっている。
- 本学は男女比で女子の方が多いが、相談に来る学生の男女比も女子が多い。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応（発達障害等が疑われるケースを含む）

- 就職困難な学生の特徴として、ゼミに出てこない、授業の単位が取れないというタイプがいる。ほかにも、人間関係を築くのが苦手で、背後に心理的な課題が推察されるケースや、家族環境に問題があり、なかなか就職まで思いが至らないケースもあり、就職活動に苦戦する。家族関係や生育歴からの影響で、敏感で繊細な特性を持つ学生も就職が決まりにくい場合がある。
- 近年の学生相談の中で対応の難しさを感じているのは、発達障害の学生である。発達障害のうち、特に境界領域の学生は自尊感情の問題もあり、発達障害学生向けの専門支援を利用しにくい傾向がある。その結果、一般就労を目指してしまうため、困難に陥ることがある。
- 発達障害の境界領域にいる学生の場合、本人に自覚がないケースと、自覚はあるのだが認めないケース（他の重度の発達障害の人と比べて自分は優秀であり、そのカテゴリに自分は含まれないと考えてしまうケース等）がある。ただ、就活の様子をみると、

明らかに不適応な行動をとっている。一般就労を目指そうとしても多くの会社に落とされてしまう。特に、保護者の理解が得られないケースは本人がこのような状態に陥りやすい。逆に保護者が協力的だと、就職というゴールを目指した動きができる。

- 障害者支援機関、ジョブカフェ、サポートステーションには、保護者の理解がないとなかなか誘導しにくい現状がある。むしろそのような外部機関を警戒するケースもあり、自力で活動するので支援機関には行かない、と本人が主張することもある。本来必要な支援へとつなげにくい現状があり、それが支援上最も難しい面の一つだと思う。このようなケースでは、入学前の（障害者支援向けの）事前相談も当然利用しない。入学前から支援のチャンスを提供し続けているのだが、本人はそこに寄らず、避けてきている。
- 面接等で何度も落とされることで、本人に自覚が生まれるケースもある。その可能性をできるだけ高めるために、色々な接点を用意し、気づいてもらうように働きかけている。一部には、3～4年生になって自分の障害特性に直面し理解できるようになり、その方面での就職活動をしようとする方向転換できる学生もいる。本人が自覚して方向転換できるかどうかは、保護者の支援や理解の程度に大きく依存すると思う。
- 就職というよりも学生生活で既に難しさを抱えている学生も1学年に何人かはいる。所属の偏りはそれほどないと思う。ただし、学生相談室に案件として上がってくるかどうかは、教職員の感性に依存する部分があるので、その偏りはあるように感じる。すなわち、すぐに案件を上げてくる教員もいれば、鷹揚に構える教員もいる。話がこじれる前に、案件として上げていただく方がよいので、教職員の感性をどう喚起するかが一つの課題だと考えている。
- 本学では障害学生支援の体制があり、入学前に本人の申告があった場合に入学前相談を行っている。その場合は入学前から学習や大学生活に関わる手厚い支援ができていく。この制度を利用するには、本人も家族も障害を認識していることが大前提である。学生相談室としてもできるだけこの形で支援をしたいので、入試課と連携し、何か情報があれば連絡を受けている。対象となる障害は、身体障害、発達障害、精神障害等である。入学段階で申告のある障害学生は毎年数名いる。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 元ゼミ生で、うつ傾向が強く、性格は真面目で、相談室にも保健室にも通い、ゼミ生との面接の場で継続して支援をし、就職が決まったのだが、半年以内に離職したケースがあった。本学の学生相談室の利用は卒業後半年までという制限があり、キャリア支援部署も基本的には卒業後1年程度の支援が中心なので、その後は利用しにくくなる。そのため、ゼミの卒業生ということで、ゼミ教員自身で特別に面倒をみた。本人の向きそうな仕事についてアドバイスをした。このような卒業生に対しては、相談によって関係を維持しておくことが本人の支えになるように思う。具体的な介入はしなくても、卒業後も手を差し伸べられるような距離感にすることが重要だと思う。このようなケースで、学校以外の支援機関とつながっているかどうかは場合による。支援先が一切ないという状態は最も良くないので、クリニックやハローワーク等に行くように促している。外部機関を利用するのが難しいという卒業生については、同級生と連絡をとるように促している。同級生といっても、個別の誰かではなく、同級生グループや先輩後輩とつながることが重要である。年1回大学祭があり、ゼミ生が模擬店を

出すので、そういう機会を活用して顔つなぎする方法もある。

(3) 学内・学外との連携状況

- 学生相談室の相談業務に関しては、保健室と密接に連携している。身体的な不調と心の不調とを一緒に協力しながら支援する体制となっている。
- 学生支援面では、学生課の職員がコーディネーターをしており、キャリア支援部署の職員や学生相談室と連携し、障害学生や就職困難傾向の学生への対応を行っている。
- 本学は1年生からゼミがある。対応が難しい学生がいた場合、その学生の了解を得た上で学生相談室がゼミ担当教員から協力を得ることがある。したがって、学生相談室だけですべて丸抱えするのではなく、ゆるやかに連携しつつ、全体で色々な接点を作りながら支援する仕組みとなっている。
- 学生相談室の相談員やキャリア支援部署の一部の職員は、学外機関の担当者レベルと顔つなぎができています。特定の学生について情報交換をしている。したがって、必要があればそのような外部機関も支援に回れる体制になっている。だが、直接その外部機関に行くように促しても学生には敷居が高いので、場合によっては、学生相談室やキャリア支援部署の職員がその学生を直接外部機関へ誘導する対応を行っている。さらに、個人開業の医師とも顔つなぎができています。当地域ではそういう狭いネットワークでつないでゆくことが（地域特性上）重要なようだ。一方で、狭い地域ならではの、医療機関とつながりたくない（知られたくない、恥ずかしい）という学生もいる。そのため、医療機関に行った方がよいと思われる学生がいても、一定割合は行かない傾向がある。
- 学生相談に関する学内の会議で、臨床心理以外の教員にも参加してもらい、学生相談に案件をつなげる感性を養う取り組みを行っている。そうした取り組みを通じて、今まで学生相談室に上がってこなかった学生の来室につながった事例もあった。
- 教職員全員が集まる年2回の会議の場で、学生のメンタルヘルスケアの研修を行い、教職員全体で考える機会を作るようにしている。
- 本学の場合、どの教員も就職支援に対して協力的であり、全学として就職支援に取り組む体制がありコンセンサスも得られている。ゼミの学生の就職状況はゼミの担当教員が確認して把握しており、会議の場でも就職状況を共有している。

(4) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 本学の卒業生の就職先は地元が圧倒的に多い。したがって、卒業後も同級生間で集まりやすい環境にあると思う。
- 卒業後の学生とインフォーマルに連絡を取りあっている教職員もいると思う。例えば、児童教育系の教員の場合、未就職ではないが単年度契約の非常勤教員となった卒業生とは密接に連絡をとっていると思う。卒業生も、常勤で働きたいと思っているので、母校のゼミ教員から採用情報を得たいだろうと思う。学内に教職専門の支援室を設けており、そこでも支援を続けている。
- 中退者は、大学との関係が切れてしまうケースがどうしても多いように思う。できるだけ中退者を少なくしようとしても、最後は関係性が切れてしまうと思う。以前、中退者から教員にメールが入り、それに返事をしたケースが何度かあった。ただその場合でも、本学から働きかけるよりは、中退者自身が自発的に連絡をとるケースに限ら

れる（教員に近況報告がしたい等）。メンタルの問題で1年次に退学した学生がいたが、このような学生は他大学でも入退学を繰り返す可能性がある。比較的学力の高い学生に入退学の繰り返しが起きやすい印象がある。勉強ができるので入学試験はパスするが、通学すると体調を崩してしまう。今度こそやり直せるのではないかと本人は思うのだが、授業に出席できなくなり、単位が取れないので、退学につながりやすい。対人関係でトラブルが生じる例もある。発達障害や精神障害が疑われるケースもある。

（5）（本学の就職支援に関する）今後の課題、意見等

- 本学の場合、全般的に人的リソースが不足していることが最大の悩みである。もう少し手厚い支援ができたらと思う一方で、教員には授業もあり、自分の研究もあるので、そこまで手が回らないのが実状である。キャリア支援部署も、個別面接を頑張っているが、就職の難しい学生の個別支援まではなかなか手が回らない。学生相談室ももう少し人数が多ければと思うが、1日1人体制で相談の枠がほぼ満杯である。職員を重複させる日を作ってみたが、それでも満杯となってしまう。
- 学内での連携面で、時々難しさが生じることがある。もう少し教職員全体に理解が行き渡ればと思う。例えば、学生の置かれている状況の深刻さを教職員間で共有できなかったり、深刻な状態になってから学生相談室に案件が上がってくるケースがある。どのような場合に学生相談室へつなげたらよいかの具体的な事例を、口頭では伝えているが、今後は研修の場で明確に伝えた方が良いのかもしれない。一つの指標は学生の出席状況である。学生課では欠席が2回続く状況が複数回重なった場合に、保護者に手紙を送っていると聞いている。これは就職というより就学という意味でだが、就学で苦勞する学生が就職においても同様に苦勞するケースはあると思う。
- 当地域にどんな会社があり、どんな職場環境が多いのかを把握できると良いと思う。例えば、当地域で、セクハラやパワハラの多い企業があると聞いたことがある。キャリア支援部署では既に把握していると思うが、そのような情報を学生相談室とも密に共有したい。ただ、手厚く支援しようと思うと手間が増えてしまうので悩ましい。
- 支援者側のメンタルヘルスの問題も重要だと考えている。体調を崩しやすい教職員もいるので、本来の学生支援ができなくなってしまう恐れもあり、教職員自身が抱え込みすぎないような配慮も必要である。特に真面目な教職員の場合は気をつけないといけない。このような話題は教職員全体の会議の研修の場でも取り上げることがある。教職員がメンタル面について相談できる場所は学内外に確保されており、体制を整えている。
- 人的リソースが不足しているので、良い支援体制を作ろうとしても、そのための仕事が増えてしまう。したがって、現状の中でなんとか回すしかない。やろうとすればできることも様々あると思うが、教職員側のキャパシティを見極めながら優先順位をつける必要があり、その点が現在、難しいと感じている。助きたい学生を全員は助けられないことが切ない。中退する学生については、支援手段を思いつきにくいこともあり、どうしても優先順位が下がりがちである。どちらかといえば、在学生への支援を優先したいと考えている。

M大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 自発的に来室するのは主に3年次以降である。1年次のガイダンス時に、当室がこの場所にあることは伝えている。全学生がキャリアのワークシートを年2回書くことになっているが、シートを配布するのではなく敢えて当室に取りにくる仕組みとすることで当室の存在を知らせている。資格や講座の問い合わせ先も当室なので、1～2年生でも資格や講座に関心があれば来室するケースがある。
- 3年次には春と秋に全員を対象に個別面談を実施している。3年生春の全員面談は、当室の依頼で、ゼミの担当教員が実施している。個人の面談結果は、学生が書くワークシート内に書きこみ、保存される。その面談結果のコピーを当室で共有している。したがって、3年生春の時点ではゼミ教員が学生の大体の進路を把握して面談記録を残し、秋にはそれを引き継ぐ形で当室職員とキャリア関連の委員会の教員とで本格的な面談を行う。これが当室と学生とが密接に関わる最初の機会である。今まで一度も来室したことのない学生でも必ずこの時点で関わりをもつことになる。
- 秋の面談時間は40分間である。以前は20分間で実施していたが、それでは対応しきれず、現在では40分間となった。
- 全員面談終了後は、来室する学生に個別に対応する。個別面談の時間は特に決めていない。すぐに終わる学生もいれば、1時間以上になる場合もある。涙を流しながらの相談になる学生もあり、落ち着くまで待つとそのくらいの時間になる。
- 相談内容で多いのは書類の添削である。書類の書き方がわからないというよりも、書いたものを添削して欲しいという要望が多い。また、模擬面接を希望する学生も多い。その他、向いている職業がわからない、業界研究の仕方がわからないという相談もある。自分の良い面がわからず自己PRで悩む学生もいる。意外に多いのが、何か良い求人はないかという相談である。複数の内定を得た場合の内定辞退の相談もある。複数の内定をもらう学生と、全く内定が取れない学生とに二極化する傾向は毎年ある。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学は規模が小さいので、就職支援に関しては職員と教員とで情報が共有されており、ほぼ一体化している。職員側も学生の顔と名前がほぼ一致している。
- 当室の職員の人事異動は、それほど頻繁ではない。ノウハウをもった職員を異動させると、企業とのパイプが切れてしまい、周囲の教職員も困るのかもしれない。学生にとっても、卒業後に顔馴染みの職員が当室にいと訪ねやすいようだ。
- 本学は2000年代に開学された新設校である。第三セクター方式で設立されたが、現在は完全な私立大学として運営されている。地域が誘致して設立された私立大学という経緯もあり、地域企業や自治体からの協力は非常に得られやすい環境にある。
- 本学の男女比は、男子学生の方が多い（7：3に近い）。
- 本学の卒業生の進路は多様である。一部に社会福祉士の取得を目指すコースがあり、その学生層は就職へ向けた志向が他のコースとは異なる。資格をとるという明確な目的意識をもって入学してきており、指導方法も資格試験を目指したものとなっている。

ただ、資格取得を当初目指していたが、実習が厳しいのと、自分が不向きだとわかって途中で諦めたという学生の場合は、一般企業就職へのルートとなる。

- 教職資格をとるコースもあるが、当地域では教職免許をとっても教員としての就職先がない。そこで、教員になりたい学生は他大の教職系大学院に進学するケースが多い。教職資格を取る目的意識の下に入学する学生はおり、年間 10 名程度は免許をとって卒業するが、基本的には一般企業へ就職している。
- 就職に強く結び付かない一般的な資格・検定試験については、学生の自学自習を支援する体制がある。大学の保護者会からも受験費用が助成されている。主に学生のモチベーションアップを目的としている。例えば進学校出身者には、必ずしも本学が第一志望でなく、入学後に自信を失っているケースがある。そのため、資格試験（特に 2 級以上）の勉強と取得を通じて、自信を高める機会となっている。
- 本学の場合、自宅から通う学生は少ない（2 割程度～3 割弱だと思われる）。多くは一人暮らしで、保護者は別の場所に住んでいる（7～8 割程度）。1 年生は原則として全員が学生寮に入る。2 年生以降は寮に入る必要はないので、ほとんどの場合は寮を出て、他のアパートに移り住むか、自宅に戻るかの選択になる。
- 最近では子どもの数が少ないためか、子どもに近くに住んで欲しいと願う保護者が多いのかもしれない。キャリアワークの指導を行う際に、就職先選びについて、仕事の内容優先か、地域優先かを尋ねる項目があるが、地域優先と答える学生がかなり多い。したがって、転勤したくないという学生も非常に多い。転勤の可能性がある企業を最初から避けたり、受けない傾向がある。成長企業は必ずしも当地域だけでなく、首都圏や関西にも拠点があるが、そういう企業を受けることを敬遠する傾向にある。内定を取っても、転勤の可能性を気にして最後まで悩む学生も多い。企業の将来性よりも、当地域が好きだから当地域の企業に勤めたいと言う学生もいる。
- あまり企業数が多い当地域に最初から限定して応募する学生が多いため、どうしても地元企業への競争率が高くなってしまう。当地域には、他大学から U ターンで受けに来る学生もいる。当地域にある他大学とも競合する。本学では、当地域や県内地域出身者が県外の大学に進学したくないから進学してくるケースもあり、就職に関しても元々地元志向が高い。したがって、就職先が当地域という学生が 2～3 割弱、同県内に就職する学生が 4 割に上る。残りは近隣の県等となる。
- 本学ではゼミの人数は、1 人～十数名で、実際は教員の判断に委ねられている。卒論が必修なので、全員がゼミに所属することになる。
- 現在、1 期生が就職して 10 年近くになる。今までは企業とのつながりも少なかったが、今後は採用担当になる卒業生が出てくることを期待している。卒業生が今後増えていき、様々な領域でつながりが出てくる可能性もある。本学では、キャリア科目の中で、卒業生に話してもらう機会があるが、在学生にとっては良い刺激となっている。卒業生が社会で活躍できるような年齢になると今後就職支援にも良い影響が出てくるだろう。今後はリクルーターになる卒業生も出てくると思われる。
- 大手企業に就職した本学の卒業生で、地方国立大のリクルーターを担当している人がいるが、母校にその枠がないのを残念がっており、後輩の面倒を見たいので是非そういう機会を設けて欲しいというアプローチが当室にあった。そのような申し出はとてもありがたい。活躍する卒業生がいて、翌年からその企業の採用数が伸びることがあり、学内合同説明会にも参加してもらえることがある。企業からの評価は、入社す

る卒業生の人物像が大きく影響する。企業側が、採用したい人物像を具体的に伝えてくれる場合があり、ちょうど合う学生がいるとマッチングできることもある。今後はこのような個別マッチングを増やしたいし、そのような企業も最近増えてきている。学内で企業説明会を行うだけでなく、筆記試験や面接、最終面接まで実施して下さる企業もある。そのような企業では複数名の内定をいただけることがある。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 大学に届く求人票をデータベース化する大学もあるが、当室では敢えてそうせず、求人票を貼りだしておき、来室しないと見られない状態にしている。先輩の就職試験の報告書等も、当室でしか閲覧できない。したがって、そういう報告書や求人票を見るために来室する学生もかなり多い。なるべく多く足を運んでもらうようにしている。
- かつては首都圏の就職活動が始まり、次に地方の大都市での活動、続いて地元企業の採用活動という流れが中心だったので、地元企業を志望する地方大学の学生は比較적인んびりしている。しかし、首都圏の大学に進学している U ターン組の学生は、首都圏での企業面接等を既に経験してきており、そのような学生たちと並んで面接を受けると地方大学の学生は負けてしまう。そのため、まずは面接の場慣れをする意味でも、多くの企業を受けるようにと指導している。
- 首都圏や地方の大都市での合同会社説明会には、本学からバスを出して支援している。大人数に圧倒され、周囲がとても優秀に見えて、自分は無理だと自信を失って疲れて帰ってくる学生もいる。現在の 4 年生までは、首都圏に 2 回、地方の大都市に 6～7 回分のバスツアーを支援した。合計で 10 台くらいバスを出している。首都圏の場合は 0 泊 3 日で、着替えの場所が必要となるので、学生はその金額（2000 円）を自己負担する。就職活動ではコストが一番の問題となる。地方の大都市の説明会の場合は、保険料 100 円のみ徴収している。このバスツアーの意味は、首都圏や大都市の企業に就職したい学生を支援するだけでなく、就活がどのようなものか、同世代の学生がどう動いているかを実際に経験させるという意味もある。本学の周囲には大学も少なく、他大学との交流もほとんどないからである。このバスツアーは、以前は申込日の朝から行列ができるほどの人気だったが、ここ 2～3 年は定員が埋まらない傾向にある。最近は就職状況がよいので参加しなくてもよいと思ってしまう学生も多いようだ。就職状況が少々厳しい時代の方が、学生は危機感を感じて、一生懸命就活をするようだ。
- 学内の合同会社説明会を年に数回実施している。1 回目は多くの学生が集まるが、2 回目以降になると集まる学生数が大幅に減るのが悩みである。2 回目は別の会社が来校するので、参加して欲しいのだが。本学には、色々な業界や会社を自主的に調べようという積極性がやや足りない学生もいるので、青年期の重要な発達課題でもある、キャリア選択を主体的に行うよう促すにはどうしたらよいかと悩むことがある。
- 本学では、大学設置基準でキャリア教育が義務化される以前から、1～3 年生の各学年で、半期のキャリア科目を開講してきた。1 年生はキャリア入門、2 年生はキャリアと人生、3 年生前期に就職セミナー、後期に就職力強化セミナー（この科目だけが単位外）がある。3 年生後期の就職力強化セミナーでは、外部業者の協力を得て自己 PR の書き方を具体的に指導しているが、単位外の科目なので、3～4 割の学生しか参加しないのが残念である。単位化する方が、参加へのモチベーションが上がると思うが、ハウツー中心の内容なので単位化は難しい。このような科目の運営や計画は、当

室職員と委員会所属の教員とで連携して作成しているが、毎年試行錯誤の連続である。

○適性検査については、現在特に活用していない。過去には、有料の適性検査を行って自己分析をする試みを授業に取り入れていたが、結果をうまく活用できない学生が多かったので、最近を使うのをやめている。自分に向いている仕事等がランキング表示されるのをみて、それが自分の希望と合っていたので単純に金融関係にこだわり続けるとか（競争率が高い現実を無視してこだわり続ける）、自分の行きたいところと合っていなかったのではやめようと思うとか、学生が簡単に考える傾向があり、かえって弊害になると思い使用をやめた。以前使用していた適性検査は、解説もしっかりできており、上手に使いこなせば自己分析や自己PRを書く上で有用だと思われたが、使いこなせない学生が多かった。あまり精密な結果が出るものだと、結果に大きく影響を受ける学生もあり、占いのような使い方になってしまう。学生一人一人に対し、職員が結果を見ながら時間を十分かけて解説したのだが、理解度には個人差があった。使用をやめたことで、特に悪影響も出ていないので、今後も使用しなくてもよいと思っている。学生自身が他所で受けた適性検査の結果をもって相談に来るケースもたまにあり、対応することがある。その場合も、今までこの検査を受けた人の大多数がたどった進路が結果として表示されているだけなので、適職と出たからといって必ずしもその仕事に就かなければならないという意味ではないと伝えている。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 受身で、就職を他人事だと考える学生は就職が決まるのに時間がかかる。当室に来たら何か良い求人を紹介してもらえないのではないかといい、他力本願な考え方である。
- 職種や地域を選び好みする学生も、就職が決まりにくい。本学は文系中心の学部構成なので営業職の求人が多いが、営業は嫌で事務しか受けない学生や、地域を極端に限定する学生は、就職が決まるのに時間がかかる。地域を限定する理由は、本人がその地域出身だからというのと、保護者の意見に従いたいからというのがある。男女ともに見られる。当地域の長男で家を継ぐからという理由で、地域限定の就職にこだわる男子学生もいる。
- 最終的に地元就職が第一希望であっても、当地域以外の企業や業種にも幅広く目を向けて、受かった企業の中に地元企業が含まれるくらいの感覚で数多く受けるように指導している。地元志向の場合、企業数自体が少ないので、一社に失敗すると次に受ける企業が減ってしまう。また、都会の学校に進学したUターン組の学生と面接の場で並ぶと負けてしまうのではと話している。
- 保護者の意見に影響を受け過ぎる学生も、就職が決まるのに時間がかかる。例えば、保護者は家から通える市役所、銀行、農協等の就職先を勧めるが、現実問題としてそのような勤め先に入れる学生数は少ない。学生本人がそれに向かって努力できればよいのだが、単に親に言われたのでそこしか受けないという学生は、決まりにくい。
- 就活への動き出しが遅い学生への対応にも苦労している。就活を自分のことだと思っていない受身の学生は活動を始めるのが遅く、身が入っていない。最初は友人が就活を始めたので一緒に動いてみたが、やはり自分には必要とは思えないと言って、活動をやめてしまう。自分で「就職を決めないといけない」と焦らないと動かない傾向にある。地元志向の学生が多いので、動き出しが遅いと面接を受ける機会を逸してしま

う可能性も高い。そのため、比較的遅くまで募集しているような特定の業種しか残っておらず、自分で希望業種を選べる状態ではなくなってしまう。ピンとこないからと言って余計に受けようとしめないケースもある。そもそも卒業後に働かなくてはいけないとは思っていない学生もあり、そういう学生の動き出しは遅い。就職が決まらないまま卒業することにもつながる。保護者が、卒業後1年くらいはアルバイトや契約社員でもいいので、ゆっくり考えたらどうかと言う場合もある。ただ、在学中にアルバイトをしていた学生は働くことへの抵抗感が比較的に少ない場合が多い。むしろ、在学中にアルバイトの経験がないような学生に、動き出しが遅い傾向があるように思う。

○4年間、大学と自分の家との往復に終始してきた学生は、社会経験が圧倒的に乏しく、人間関係を持たないまま過ごしてきているので、就職も決まりにくい。男女ともにそういう学生はいる。アルバイトの経験がないと、働くことの意味もわからないのではない。

○公務員志望のために浪人したいという学生もいる。本学には公務員試験対策の講座があり、在学中にしっかり勉強していた学生なら浪人して来年チャレンジすることを応援したいが、今まで在学中に何も準備してこなかった学生の場合は、卒業後に自力でコツコツ勉強できるとは思えないので、勧めない。就活からの単なる逃げで公務員受験のための浪人を希望しており、試験を軽く考えすぎているケースがほとんどである。そうするくらいなら、今は就活に専念するようにと促している。進路の軌道修正をすることもあるが、そういう（逃げの姿勢をとりやすい）学生は決まりにくい。今までに受けた企業数が少なく、一般就職にも本腰を入れてないケースが多い。数十社受ける学生はこのような状態にはならない。公務員試験を最初から準備する学生は、勉強をよくやるし、仮に公務員試験に落ちてもすぐに民間就職へと気持ちを切り替えられるので、早期に内定を決めたり、あるいは翌年の受験に成功するケースが多い。

○公務員・民間企業のいずれにするかを最後まで迷っていて勉強もせず、本腰を入れない学生は、最後まで決まらないし、一般企業の面接の場でも志望動機が言えなくて落ちている。落ちる学生のほとんどは面接で志望動機がしっかり言えないケースである。そういう学生には、模擬面談の場で訓練をしているが、なかなか自分の言葉が出てこないで、苦勞している。書類の添削で最も苦勞するのは志望動機である。入社して何がしたいのか、なぜ当社なのか、という質問に答えられない。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

○本学にも発達障害やそれに近い傾向を持つ学生はいる（こだわり方が通常の学生の場合と異なるケース等）。手帳を持っている学生も1学年に数名いるが、手帳がない学生で疑われるケースも数名いる。身体障害の場合は皆手帳を持っているが、発達障害や精神障害の場合は手帳を取得している学生の数自体が少ない。大学に入り、就活にあたって一般就職が難しいと判断された場合に、手帳取得を勧め、ようやく取るという学生が2～3名いるという状況である。これまで手帳を持たずに小中高と普通学級で学び、大学に進学できたのに、そこで初めて障害受容を促すことは非常に困難であり、保護者の反対も大きい。本人が大学生活を通じて自分の問題を少しずつ認識するケースもあるが、本人の困り感が当室からみても不明瞭なことがある。本人が面談に来る場合も、自主的に来ることはそれほど多くない。周囲の人が見て、このままでは本人が就活に困るだろうと思っても、本人には困ったという認識もなく何とも思っていな

いため、その状況を見て逆にやはり対応が必要だと感じることもある。

- 発達障害が疑われる学生の場合、基本的にはとても真面目な学生が多いので、キャリアに関連した授業や講座には出席する。しかしそれを生かすだけの力がないので、授業等に出席しても実際の就職活動には結び付けられない。当室の隣に学生相談室があり、相談員と常に連携して対応しているが、手帳取得に関する保護者の理解を得ることに大変苦勞している。逆に、保護者の理解があるケースで、本人が手帳取得を嫌がる場合はほとんどない。保護者が手帳の取得に対してある程度前向きな場合、本人の意識とは関わりなく、就職活動が前に進みやすい傾向がある。中には、保護者自身が薄々わかっており、子の就活の様子が他の学生と異なるのではないかと行って当室に相談に来るケースもあるが、非常にまれである。支援する立場からみて、このまま社会に出て通常就職どころか、アルバイト就労も難しいのではと思われるケースがある。できれば大学入学以前に、本人の特性に合った訓練が受けられればよかったのだが、そういう経験のないまま、大学に進学したことによって一層の苦勞が生じているように思われる。大学側の支援にも限界があるので対応が難しい。
- 最近の事例で、長期インターンシップを地元企業2社に依頼し、実施することができた。1名はフルタイムのアルバイトを1カ月、その他に3カ月のインターンシップを実施できた。インターンシップを通じて、本人は働くことに対する自信がついたと思う。しかし、その後、実際の仕事に結びつけることが難しい。最初は（その企業が）よければ社員として採用すると言ってくれたのだが、結局のところ難しいという判断だったようだ。それでも半歩前進である。インターンシップでは、サポートステーションや当地域にある障害者支援機関と連携を取り、情報交換をしながら実施した。サポートステーションにもインターンシップがあるが、1日数時間、長くても3日間程度のプログラムしかなく、その経験だけでは通常就職は難しいだろうと判断し、長期のインターンシップを当室独自で依頼して実現させた。ただし、この長期インターンシップは企業の厚意で実現しており、系統立てて実施することは難しい。ケースバイケースで対応している。
- 発達障害傾向の学生は、学業面では全く問題がなく、卒業に必要な単位も取得できている場合が多いが、就労の面で苦勞がある。数年前に、発達障害傾向の学生で「大学卒業」がハンディとなり、かえって就職困難となる事例があった。本人も保護者も大学卒業というプライドはあるが、本人には通常のコミュニケーション能力がなく、いわゆる社会が期待する柔軟で臨機応変な対応能力や実務能力がないため、就労に結びつきにくい。企業側も、一般の大卒者に期待するレベルと本人とを比べた場合に、採用は難しいと判断するようだ。
- 就活の終盤にさしかかると、うつ状態になる学生が出てくることがある。その場合は学生相談室にすぐ誘導している。就職活動以前に解決すべき問題がある状態なので、まずその状態を改善してから卒業を目指そうという声かけをする。精神的に落ち込んでいる時に就活をしても、元気がないので採用にはつながりにくいし、不利である。面談の場で泣き出す学生もあり、基本的にはじっくりと話を聞くよう心がけている。

（3）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 当室からの連絡に応じない学生には、携帯電話やメールで呼び出している。3年生の面談時に全員の携帯のアドレス把握しており、そこに向けて発信している。それでも

連絡がつかない学生もいる。

- 緊急に連絡をとりたいのに携帯につながらない場合は、保護者のいる自宅に電話をかけ、保護者経由で連絡をとることもまれにある。
- 1月中旬の卒論提出日は毎年恒例で提出場所に当室職員が待機し、そこで学生と会うのが最終手段である。その場に求人をいくつか用意し軽く面談をしている。そこからうまく個別支援につながる例もある。ただし、卒論を既に提出済で他の科目の単位が取れていないために留年している学生の捕捉は難しい。卒業式の日も、進路調査票と引き換えに卒業証書を受け取る仕組みになっている。卒業式を欠席した学生には、卒業証書に進路調査票と返信用封筒を同封して郵送するが、返信率は低い。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室の利用につながるかどうかは、本人の困り感によると思う。子の就職が決まっていなことを当初容認する態度を見せている保護者も、卒業後、子が家でだらだら過ごすのを見て問題を感じるようで、保護者から急き立てられて遅まきながら卒業後に来室する学生もいる。卒業後から就活を始めると、なぜ今まで就活してこなかったのかと企業から必ず聞かれるので、確かに不利ではあるが、本人に就職する気があれば状況は好転するので、ハローワークの求人等を使って就職できるケースもある。
- 卒業前になんとか就職先を決めなければという危機感を持った学生は、当室に足を運び、ぎりぎりですべて決まってしまう。これまで全く就活をしてこなかった学生のほか、自己流の活動をしてきたが内定が決まらないと困って来室する学生には真面目な学生が多いので、マンツーマンで面倒をみると卒業間際に決まるケースもある。
- 本人が就活に対して困ったと認識しないと、なかなか就職が決まらないし、そもそも当室にも足を運ばない。電話やメールをしても、本人が困ったとは思っていないので、来室にはつながらない。例年1割程度の学生が決まらずに卒業しており、卒業後によりやく困ったと思ってやってくるケースもある。
- 卒論が終わり、これから本腰を入れて就活しなければと思っている学生は、すぐに利用につながる。卒論も終わり、就活を邪魔立てするものがないので、今から頑張ろうという気持ちになれるようだ。
- 当室の利用の是非については一概に言えないが、就職という課題は自分一人で乗り越えるべき課題であるとする学生や、そのうち何とかなると楽観的な見通しを持っている学生、就職という困難な課題を先送りしたい学生などの利用は少ないと思われる。利用する学生の中にも、不安を聞いてほしい、誰かに頼りたいと頻りに訪れる学生もいれば、具体的な情報や助言を求めたり、面接練習のために来室したりするなど、積極的主体的に活用している学生もいるなど多様である。当室としては、進路決定という自分の課題を整理する場として活用してくれればよいと考えている。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 本学のゼミ教員は学生の連絡先を比較的によく把握しており、学生にもよく連絡を入れていると思う。最近の学生はSNSで即座にゼミ内の連絡をとってくれる。
- ゼミ教員が学生を直接当室に連れてきたり、同席する場合もある。ゼミ教員も普段から学生の様子を気にかけていて、当室で相談した方がよいと思う学生がいればそうい

う対応をとる。気になる学生の情報を当室に提供してくれる教員もいる。

- 就職に対する教員の熱心さについては、教員の専門性（社会科学系かどうか）とはあまり関係なく、むしろ教員と学生との距離の取り方の違いによると思う。面倒見のよい教員は積極的に関わるが、ドライな教員だと本人に任せている場合もある。中には、就職の話題はデリケートなのでゼミの場では持ちだすのが難しいという教員もいる（ゼミの中で、就職先が決まっている学生とそうでない学生が混在しており、時期によっては話題として持ち出すのが憚られて、やりにくいとのこと）。その場合、悩んでいる学生を当室に連れてくるケースと、あるいはデリケートな話題なので触れずに済まそうとするケースの両方があるようだ。また、積極的に当室に学生を連れてくる教員は、背景として教員自身もその学生対応に困っているケースもある。
- 本学は開学して15年程度経った。開学当初は、学生の就職についてゼミ教員が面倒をみる体制はなかった。当時の教員は、首都圏の大規模大学から赴任した教員経験者がほとんどで、ゼミ教員が就職の世話をするのは論外という雰囲気が濃厚だった。ここ数年、ゼミ教員の協力が得られるようになり、3年生の初回面談をゼミ教員が行い、その結果を当室と共有する流れができた。FD（注：大学の教育改善活動）でも年1回は就職に関するテーマを扱う。こうした活動を通じて、教員の意識も変わってきたと思う。
- 当室では学内向けに広報誌を月2回発行している。大学主催の就職関連行事や、大学にきた求人情報とハローワークからの求人情報を載せて教員に配信し、教員からゼミ生への配布を依頼している。教授会では、当室長が毎回当室の現状について話をしているので、本学の教員は就活全体の流れを理解していると思う。
- 外部機関との連携で、発達障害傾向の学生の就労移行支援を依頼することがあるが、制度上、卒業者でないと利用できない。在学中に大学で対応できることは限られているように感じる。
- 学生相談室とは緊密に連携している。支援が必要な特定の学生の情報もある程度は共有されている。守秘義務や個人情報保護の面については、学生支援の円滑化のためには個人情報がある程度共有することはやむを得ないという方針をとっている。当然個人情報保護はきちんと行われており、共有は当室と学生相談室間でしかなく、外部に持ちだされることはない。学生相談室とは緊密に連絡をとらないと円滑な支援ができないと感じている。
- 面談の最中に、多少気になる症状がみられた学生については、学生相談室に相談するようにしている。当室職員と一緒に連れていくこともある。このように、両室の複数の職員が対応にあたっている。サポートステーションでの支援を受ける場合も、当室と学生相談室の職員と一緒に相談に乗ってもらったり、情報提供することもある。学生に付き添ってサポートステーションに行くこともある。サポートステーションは学外の機関で、学生が一人で行くには敷居が高いと思われるので、顔馴染みの職員が付き添う方が、安心感があって良いと思う。
- ハローワークのジョブサポーターが隔週で来校するので、出張ハローワークの相談スペースを設けている。対応の難しい学生向けの支援というより、一般的な就活の仕方のアドバイスや求人紹介が中心である。かつて就職困難な学生がそこで相談したケースがあり、ハローワークにある障害者の支援窓口を紹介されたこともあったようだ。
- 本学では、就職困難な学生への対応として、まず学内での学生相談室との連携を第一

に考え、次の段階として外部機関を活用している。しかし、連携しているものの、学生に次のステップを与えることが難しいと感じている。実際の仕事に結びつくためにはどういう訓練をしたらよいか悩んでいる。県内の障害者支援機関は、当地域から2時間以上かかる遠隔地にあり、利用しにくい。一人暮らしをしながら利用していた学生もいたが、遠隔地なので当室としても把握しづらい状況であった。同一県内といっても面積が広いので、県内に1か所しかない支援拠点は利用しづらい。

(5) 未就職卒業生、早期離職者、中退者への支援状況

- 卒業生に対する就職支援は、特に何年までという決まりはない。在学生と同様に、本人が困ったと言って相談を希望すれば相談に応じるし、面接練習を頼まれればそれにも応じる。ただ、既卒向けの求人はほとんどないので、求人紹介は難しい。
- 転職相談のほか、履歴書を見てほしいといってファックスで送ってきた卒業生もいた。短期間で離職を繰り返し、そのたびに当室や教員の元を訪ねてくる卒業生もいる。
- 卒業後、就職が決まらないために専門学校に進学するケースは以前あったが、最近は年に1人程度である。専門学校に進学してまでやりたいことがあるのならよいが、単に就職できないから進学するという意味なら勧めないし、そこで何か新しいスキルが身につくかは疑問に感じる。保護者が相談に来られる場合もあるが、勧めないと伝えている。専門学校に入学しても、すぐに就活しなければならず、大変だと伝えている。
- 中退者はこれまでに相談に来たことがない。中退後に他大学に進学したり、仕事のあてがあるなど、行き先が決まってから中退する学生が多いようだ。経済的理由で退学するケースでも、既に仕事を決めてから辞めることが多い。過去に、中退を考えている旨の相談をしてきた学生がいて、当室では就職支援もできるし、学校を辞めた後も来室してよいと伝えたのだが、中退後は結局来室することはなかった。
- 4年生で、あと数単位取れないために留年し、卒業か中退を迷っているケースもあるが、次の進路や就職先が決まっている場合がほとんどである。もったいない気もするが、半期分の授業料を払うのが大変だという場合もある。卒論が出せないと通年で通うことになるので、さらに負担は重くなる。
- 入社数日で離職するケースも残念ながらある。企業から連絡を受けることもあれば、学生本人から連絡が来ることもある。その際は、当室の責任者が外向いてお詫びに行く。しかし、企業側や学生本人がそのことを当室に伝えない場合もあり、当室で把握できないこともある。こういったトラブルが当室に伝えられずに、来年からは本学から一切採用しないとされると非常に困る。したがって、そのようなトラブルを耳にしたらすぐに企業にお詫びに行くようにしている。研修中に辞めたケースや、2日目から出勤しなくなるなど、様々なケースがある。
- 早期離職した卒業生は、次の勤務先が決まって辞めたケースもあれば、次を決めずに辞めたケースもある。ばつが悪くて来室できない場合もある。本来なら辞める前に一言状況を伝えて欲しかったと思うし、説得もできたのではないかなと思う。
- 大学の就職支援では、卒業生の就職先への定着状況をなかなか把握できないし、情報も集まりにくい。当室が企業に求人票の提出を依頼する際に、卒業生がまだ働いているかどうかの状況調査を入れたこともあるが、返信率は4割程度だった。企業訪問の際にも、卒業生がどの部署にいるかという情報を集めるようにしている。当室に遊びに来た卒業生の口から友人が退職したという情報を聞くこともあるが、全部を把握す

ることは難しい。卒業生に対する進路調査を過去に一回実施したが、返信率が非常に悪かった。だが、卒業生の定着状況は当室が最も知りたい情報の一つである。卒業生が就職先でどの程度定着しているかの状況把握は、一番の課題だと思っている。

(6) その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- これだけ手をかけて学生の面倒をみるのが本当によいのだろうかと思うことがある。本来、自己決定力を育むのがキャリア教育の目的である。本学では就職に関するイベントも多く、手取り足取りの支援をしようと思えばできる小規模校でもある。学生の顔と名前が一致するので様々な支援ができるが、学生は卒業後、今度は自力で考えなければいけない。どこまで支援すべきか、サービス過剰になっていないか、手厚い支援をすることで学生の自立の芽を奪うことになっていないか等と悩むことがある。障害や病気のない一般学生は、本来なら自力でどんどん進んでほしいと思う。
- これまでに当室では多くの試みを実施してきており、今後は新しい試みを始めるよりは、現在行っている試みをきちんと深く実施したいと思う。例えば、インターンシップについて、受入企業の力量によって内容に随分開きがあるので、事前に調整したいと思っている。本学では、希望すればインターンシップに行ける状況であり、非常に恵まれている（他大学では希望者の中から選抜して2割程度の学生しか参加できない学校もあると聞く）。しかし、インターンシップの成果をみると、学生の職業意識が変わったという報告も多くある反面、カリキュラムをもう少し詰めておきたかったと思われる内容のものもあり、参加する学生や受入企業の状態によって差があるのが実情である。事前に、企業と教職員がカリキュラムを考えておき、何を求めてインターンシップを依頼するのかをきちんと伝えておく必要がある。できれば、参加した学生が自主的に取り組める内容のものにしたい。
- 発達障害傾向の学生は最近増えているので、大学としてどこまでできるかはわからないが、卒業後にうまく社会とつながれるような仕組みを作りたいと思っている。
- 現状では、手のかかる層に対して手厚い支援を行いがちだが、理想的には、チャレンジな仕事をしたいという上昇志向の学生を引っ張り上げるような支援を通じて全体のレベルアップを図りたい。現在は、学生個人の頑張りに任せているのだが、その点をもう少し支援したいと感じている。意欲的で手のかからない学生は自分なりに就活できているが、もっと伸ばせるのではないかなと思うことがある。
- 世の中には労働環境の悪い企業もあるので、将来そういう企業で働くことになってしまった場合の具体的な対処法を、自分の身を守るためにも、就活終了後の4年生に対して情報提供や指導をしたい。現在、内定者への指導までは手が回っていない。緊急連絡先を渡したり、労働法の冊子を渡す必要もあるだろう。現状では、1～2年生のキャリア科目の授業にそのような内容のものがあ、社労士やハローワークからの外部講師が担当するが、身近なアルバイト先で困った場合の対処法が中心である。低学年次なのであまり心に響かないかもしれない。

N大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 本学は1学年 2000 人以上の学生がいるが、その学生の就職相談を 16 名の常勤のキャリアアドバイザーが専門に担当している。当室は、ハローワークのように相談ブースが横に並んだ配置となっている。3年生の9月から、キャリアアドバイザー1人あたり平均 140 名の学生を担当者制で指導する。それが多くの学生にとって当室と関わりをもつ最初のきっかけである。その前に来室する学生もいる。担当者への割り振りは、学部・男女等のバランスをやや考慮するが、ほぼ機械的に実施している。
- このアドバイザーは苦手だなと学生が思った場合でも、原則として交替はしない。アドバイザーには、基本的に全学生に均等に指導するよう教育研修を行っており、対応に差が出ないよう学生指導することが原則となっている。とはいえ、例えば、男性の相談員は苦手とか、フィーリングが合わないという問題があれば、その学生が窓口に来た際に、室長自らが個別にヒアリングし、変更するかどうかを判断している。1学年 2000 人以上いるのでどうしてもそのような事態は起こりうる。ただし、ヒアリングをしてみると、些細な思い違いや思い込みが原因であることが多く、実際に担当の変更が不要な場合も多い。変更するケースも年間 10 件程度である。ただし、担当者が合わないことが原因で来室を諦めた学生もいるかもしれないし、その場合は当室で把握しようがないのでわからない。実際に直接窓口に不満を訴えることなく、話をするのが苦手な学生もいることは、当室も課題の一つとして認識している。
- 当室長は管理職の立場なので、原則としてアドバイザーが行うような就職相談は行わないが、顔馴染みの学生が来室した場合には時々対応することもある。
- 個別面談の案内は、3年生全員に対し夏休みに通知されるが、その前のオリエンテーション期間中に、担当となるアドバイザーとの顔合わせガイダンスがある。アドバイザーは 16 名いるので、16 教室に分かれて自分の担当アドバイザーのところに行ってガイダンスを受ける。担当アドバイザーが挨拶し、今後のことや予約の仕方等を説明する。3年生の半分以上～3分の2程度の学生は、この時点で最初の予約を入れる。
- 4年生で内定をとる時期になると、アドバイザーの利用率は3分の2程度になる（9割はいかないと思う）。同じ人が何度も使うので、利用者の延べ件数は非常に多い。
- 3年生が最初にアドバイザーと接する時期の相談内容としては、具体的な就活を始めていない時期なので、まずは信頼関係を築くところから始めており、それが重要だと考えている。学生の話聞き、この担当者に相談すれば今後うまくいくだろうという信頼感をもってもらい、就活で何をしようかわからないと担当者に言いに来るだけでも良いし、どんな本や情報に接したらよいかという初歩的なことでも構わないと伝えている。いつでも予約して来てくださいと説明している。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学の男女比は約 6 : 4 で女子学生の方が多い。就職に関するイベントや、個別相談に熱心に来室するのも女子学生が多い。女子学生は就職活動に真面目に取り組む傾向がある。男子学生も真面目だが、のんびりしていたり、なかなか行動に移せない学生

も多いのかもしれない。就活のスタートが多少遅れても最後はなんとかするのは男子の方が多い。先輩がこの時期に動いていたから、という身近な先輩の動きや口コミに影響されることもある。先輩の発言を信じ過ぎて、本人に不利益が生じる場合も時にはある。情報収集力を鍛えて、情報の正確さを判断できるよう指導したいと思う。

- 本学では、ゼミ教員とは別に学業面でのアドバイスを担う教員がおり、履修登録等のアドバイスをを行う。このアドバイザー役の教員も全学生に割り振られており、春学期・秋学期の初めの履修登録の際に必ず会うことになるので、その時点で当室の利用について伝えてもらうよう教員に依頼することがある。本学ではゼミが全学部必修ではないため、このアドバイザー役の教員の方が、学生との連絡において確実性が高い。
- 本学では保護者と同居している学生が多く、近隣から通学している学生が多い。
- キャリアに関する授業科目についても当室が関わっている。例えば、就活解禁日の変更や、インターンシップが盛んになってきた状況など、現場では様々な変化を感じる。それに合わせたタイミングで授業を組むことが重要である。インターンシップが盛んになった時期には、早めにその内容を授業に盛り込む。その年によって、活動時期やタイミングが異なるので、授業内容を柔軟に組めるようにしている。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- キャリアアドバイザー制度を始めて5年以上経つが、以前は当室長自身も就職相談を担当していた。順調に進む学生はアドバイザーによる対応で十分可能だが、そうでない学生についてはアドバイザーと当室長の両方で担当する場合もある。この制度を始める前は、業者委託で担当者制の支援をしていたが、学内で様々な意見があり、アドバイザーを内製化する方針となり、大学が自社採用することになった。アドバイザーには、社会経験豊富で、人事担当経験のある50～60代の人を採用している。キャリアカウンセラーの有資格者も半分程度おり、経営者や経営幹部の経験者もいる。当室としては、アドバイザーには自分の経験を学生に伝えてもらいたいと考えている。50～60代でそのような社会経験のある人には男性が多いため、現在のアドバイザーは男性12名、女性4名という内訳である。アドバイザーは自分の担当する学生が誰なのかを明確に意識している。連絡がつかない学生が誰なのかもすぐわかる。
- 3年生の秋学期以降、学生はWeb予約で個別面談（1回40分・担当者1人あたり1日10コマまで面談可能）の予約をとる。2週間前からWeb予約可能なシステムとなっている。来室する学生は定期的に相談を入れてどんどん進めていく。
- 3年生の秋から担当アドバイザーとの個別相談が始まり、年内～年明けにかけてずっとピークの状態が続く。
- 大規模校の場合、相談には学生自らが自主的に来るのが基本である。しかし本学では（大規模にも関わらず）、難しい学生や決まっていないう学生に対し、アドバイザーが個別に声をかけることができる。そのため、一人一人に応じた支援ができています。
- 適性検査は、3年生の授業中に業者が実施している。社会人基礎力等の情報を参考にする学生もいる。ただし、当室としては検査を絶対に使いなさいとは言っておらず、一つの参考情報として使ってもらっている。当室でも検査の見方についてはきちんと研修を行っている。仮に学生が検査結果を持って相談に来たとしても、適切にアドバイスできる。ただし、実際には活用が難しい。実際の検査結果をみると、正確に測られているのだろうとは思いますが、必ずしもそう思えない場合もある。

○当室では3年生から担当者制でアドバイザーをつけているが、1～2年生の段階でも充実した学生生活を送るような意識をもつことが重要だと考えている。就職のために学生生活を充実させるといった、矮小化された目的はもってもらいたくない。せっかくの大学生活なのだから、勉強を中心に、遊びも含めて充実して欲しいと思う。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 第一印象でコミュニケーションに違和感があり、コミュニケーション不足が感じられる学生は就職が決まるまでに時間がかかる。志望先が限定されている学生も難しい。例えば、キャビンアテンダントを志望する場合で、他業種で受験するのはホテルのみという場合等である。金融系にも受かりそうだと思うのだが、本人が志望先を変えないので苦勞する。やがて失敗が続き、志望先を広げようとする既に募集が終わっていることもあり、絞り込み過ぎている学生は就活が長引く傾向がある。語学を生かした国際的な仕事のみに絞り込む学生も、絞り込みすぎると活動が長引くことが多い。
- 早い時期からキャリアアドバイザーに相談する学生は比較的早くに決まる。アドバイザーも良い意味で適宜指導をしており、仮に就職先に高望みする学生がいても、もちろん本人の意向を尊重するが、その学生の適性に合った就職先にも上手に視野を開かせている。その成果もあり、アドバイザーに早めに相談すると決まりやすい。
- 信頼を通り越して、アドバイザーに依存して何度も来室する学生もいる。自分でやるべきことまで一緒に考えてほしいという形で来室するが、そういう依存型の学生は就活も長引く傾向にある。本人が Web で相談予約を入れる限りは相談を断れない。男女問わずそのような学生はいる。企業と直接やりとりする時期になれば、本来なら自力で行動すべきなので、頻繁に相談に来なくてもよいと思う。
- 学生は面接で話さないといけない自己 PR や志望動機の内容にこだわるが、企業側はそれよりも話し方やコミュニケーションのスムーズさを重視しているので、面接の場でコミュニケーション不足が露呈してしまう学生の場合は就活が難しいと思う。
- 自己 PR の中身が充実しないと最終面接には合格しないが、その中身がなかなか充実しない学生も就活には苦勞する。部活を行っている学生や、留学をした学生の場合は話すネタがあるのでよいのだが。当室では様々なパンフレットを用意し、学生が充実した学生時代を過ごせるようにと工夫を重ねているが、学校生活がなんとなく家と学校の往復であったり、アルバイトも長続きせずに短期で変わっていく学生は、掘り下げるものがないので苦勞する。応募書類や自己 PR を作る上で劣等感を感じる学生も難しい。結局、その学生が今までやってきたことを、アドバイザーが雑談の中で聞きながら整理して、アピールできる部分を見つけるようにしている。本人がアピールできることを意識していないこともあるので、気付かせることが重要である。特別なことをやっていないから私はダメだと思いこんでいる学生も多いので。
- 学生時代に熱中したものがない学生、自分を持っていない学生は支援が難しい。最初の相談で「これまでやってきたものが何もない」と言う学生は多いのだが、アピールできる部分をアドバイザーが指摘すると、そこで初めて気づく学生も多い。学生時代に頑張ったことについてもよく聞くようにしている。本人は特にないと言うのだが、例えばゼミ、アルバイト、サークル・部活、ボランティア、留学など、一つ一つ丁寧に聞いていくと、アピールできる材料は必ず出てくる。部活で部長をやっていなかつ

たのでダメだと思いこんでいた学生も、一つ一つの経験を丁寧に洗いだすと自分のアピールポイントに気づく場合も多い。しかし、アドバイザーからみても、アピールできる材料が少ない学生もいる。学生時代に熱中したものがない学生は、呼び出しても相談にこないケースが多い。当室に一度でも来てくれればその先に進めるのだが。したがって、呼び出しても反応がない学生は支援が困難に感じる。

- アドバイスをして、「うん、でも」と言って避けたり逃げたりして、自主的に動こうとしない学生もいる。その場合、アドバイザーは本人が現状に気づけるように支援する。履歴書の書き方や面接の仕方等のノウハウについては、アドバイザーが簡単に教えられるが、結局本人が自主的に動かなければ就活は前に進まない。したがって自主的に動けない学生は就職に時間がかかる。また、素直にアドバイスが聞けない学生はさらに難しい。いわゆる社会人基礎力から遠ざかるようなタイプの学生である。
- 素直さは大事だと思う。職員がアドバイスする際に、本人が強情だったり、自分で素直に受け入れられず他人のせいにする学生は、就活を進めることが難しい。
- 会ったときの第一印象で、挨拶できなかつたり、暗かつたりする学生は大丈夫かなと思う。本人の見た目で元気がない学生は就活が長引いているようである。アドバイスをした際に、学生が本心から聞いていなかったり、伝わっていないなと感じる場合は、就活が長引いている傾向にあると思う。そういう学生はメモを取らない。こう修正して欲しいとアドバイスしても、直っていないことが多い。したがって、初回の面談ではラポール（注：打ち解けて話ができるような信頼関係）が築ける前なので指摘しないが、2回目以降の面談で、本人が課題等をやってこない場合、「なぜだろうね」と言って、本人にそれとなく気付かせるように言うことがある。でもそこから気づきを得ることが難しい学生もいる。何回か来室している学生の場合は、改善すべき点があればその場で「態度が悪い」等と直接的に言うこともある。
- 保護者から電話がかかってくることもあるが、就職の現状を話すと、お任せしますと言う方もいれば、超一流企業だけを志望する方もいる。後者の場合は難しいと思う。
- アミューズメント系の内定が取れそうになり、今後どうすればいいかという相談を受けたことがある。保護者は、知名度の低い企業に行かないでと反対したようだ。本人も保護者に反対されてまで就職したくはなかったようで、その内定を辞退した。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 相談は対人業務なので、何回もその学生と顔を合わせていれば、スムーズにいくか、長引きそうかについては感覚としてわかる。
- 面接では印象が大事である。能力はありそうなのに印象が素直でない場合は、本人にも自覚がないので修正に苦勞する。一方、指摘するとすぐ気付いて直せる学生もいる。
- 相談の場では、基本的には本人に修正点について自覚を促す対応が多い。ただし、時間も限られているので、最後は直接的に指摘することもある。
- 例えば、エントリーシートにアドバイザーが手を加えて修正しても、最終的には本人が面接の場で自分の言葉で話せなければ意味がない。就職活動を自主的にできない学生は難しい。全てを他人に任せる学生もいる。極端な例では、白紙同然の応募書類を持って、明日締切なのでと相談に来る。頼り切ってしまう学生は、楽だなと思うとそこに安住してしまうのかもしれない。そういう勘違いを起こす学生もたまにいる。
- 4年生になって実際の就活を始めた段階で不安になる人も毎年多く出てくる。相談の

途中で思いあまって泣きだす学生もいる。泣きださないように、アドバイザーとしては本人の気分を高揚させて、就職の方へ気持ちを向かせるように心がけている。

- 学生の個性に合わせて支援を行っているが、アドバイザーが、今回はこういう準備が必要という課題を与えすぎてしまうと、足が遠のく学生もいて、さじ加減が難しい。まだ課題ができていないので行けないと思う学生もいる。やっていなくてもとにかく来ればいいのだが、その点を真面目に考えすぎるようだ。時には、課題をやっていかなくてもいいので一度気楽に来室して、と呼びかける必要もあるのかもしれない。
- 単に学生を呼び出すことだけに集中しても意味がないと思う。結局、呼び出した後に本人が自主的に活動できなければ、就活は進まない。自主的に動く力を身につけさせることも当室の役割の一つだと考えている。世の中は何が起こるかわからないし、そこで生き抜く力を学生一人一人が身につけていないと、形だけ就職できて、単に就職率の数字上うまくいったように見えるだけで、本質的には意味がない。当室としては、生きる力を身につけて、適性に合った就職先に就くことがまず重要で、その次に就職希望者になるべく全員就職できるよう支援する、という優先順位で就職支援を考えている。とはいえ、一方では、未就職卒業者が増えると良くないのでなんとかして就職させるべきだという考え方もあると思う。まず一度社会に出て、良いことも悪いことも、時には理不尽なことも経験する方が生きる力が身につくという考え方もある。両方の考え方をどうバランスをとってゆくかが、就職支援をする上での課題だと思う。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害が疑われる学生については、とにかく本人の話をしっかり聞き、アドバイザーからは多くを語らないようにしている。せめてヒントを言う程度にとどめている。
- 発達障害等が疑われる学生もいるが、当室で可能な支援は限られている。そのため、学内で心理カウンセラーがいるセンター（保健室併設）と情報共有し、両方に相談に行くように指導している。本人が自分で気づいたり、他の人から学内で勧められて既にそのセンターに相談に行っているケースもある。したがって、その（保健）センターと当室とで情報共有すると、実は先方にも来室していたとわかることもある。当室ではキャリアアドバイザーに対し、決めつけた物言いをしないように指導している。まずは学生本人の言い分を聞き、それに合った支援をするように指導している。当室では言いづらいことを（保健）センターで伝えてくれるので、連携をとることは重要だと考えている。また、発達障害が疑われる学生が相談に来た場合、家庭での支援も重要なので、学生が保護者とどのような話をしているかを聞き出すなど、保護者との相談をしっかり行うよう促している。恐らく保護者が子の状況を一番よくわかっていると思うので。放任している保護者もかなりいる。どんなに頑張っても就職がうまくいかなかった学生に対し、最後は保護者が就職先を持ってきたという例もあった。
- 発達障害等が疑われる学生は、学業面の単位は普通に取れていることが多い。ただ、就職活動の際に、コミュニケーション面で違和感が出てしまい、苦労しているようだ。
- 障害が疑われる場合で手帳がない場合、親子での話し合いが必須である。大学では支援の方向性を決められない。当室でそう判断しても保護者がそう思わない場合もあるからである。保護者は子が小さい頃からの様子を最もよくわかっているはずである。
- 中には、手帳を取得できるレベルの障害が疑われる学生もいる。しかし、当室から手帳を申請してみたらとは言えないため、心理カウンセラーがいるセンターと連携をと

り、まずそこに行ったことがなければ一度センターに行ってもらようにする。専門家にケアしてもらえることで状態が良くなることもある。手帳をとることで就職先の可能性が広がる場合があるからである。

- 特別なケアが必要な学生について、センターに問い合わせた際にその学生のことが特定されれば、相談内容をお互いに少し共有することで現状がわかる。どちらに来室しても支援できるようにしている。一学年 2000 人いるので、毎年一定の人数は存在する。
- 来室した学生には就職に向かわせるような指導をするのが基本だが、本人にうつ病等の病気があり、何回も来室するが就職まで長引きそうだという学生には、就職を後回しにしてまずは話をしっかり聞くことを優先している。本人が保健室に既に行っている場合とそうでない場合があるので、保健室とも連携し、もし行っていないければ行くように勧める。その場で一緒に連れていったり、先方から来てもらうこともある。本人が自分の困難性を認めない場合は、次回機会があれば、ということまでしか言えない。無理やり行くわけにはいかないし、悪影響となるので、見守るしかない。うつ病は、元からの病気というよりも、就活の途中で発症するケースも多い。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 相談に来ない学生もいる。それは Web の予約システムが苦手だからという理由ではなく、まだ就活が進んでいないので行きづらいと思っているのだと思う。個別に話すのが苦手だからという理由はあまり聞かない。何もなくてもまずはアドバイザーを訪ねて欲しいと伝えているものの、学生にとっては何も進んでいない段階だと行きづらく感じるようだ。腰が重くて活動に一步踏み出せないという理由が多いように思う。担当者も学生の名前と連絡先がわかっているので、メールや携帯電話でアプローチをする。電話に出ない学生はつかまらない。メールの場合はどうも読んでいるようだが、返事がない。当室長がアドバイザーに伝えているのは、学生へのアプローチはあまりしつこくならない程度に行い、学生から無視され続けてもエールを送り続けることが大事だという点である。いつか来室する時が来るかもしれない。そういえば定期的に心配してくれている部署があったなというのが学生の認識にあることが大事だと思う。ただ、本人がいつ腰を上げるかについては、本人次第なので強制はできない。
- 普段から連絡のつく学生や、話せる学生はよいのだが、なかなか連絡がとれない学生への対応が課題である。アドバイザーは連絡のつかない学生名をすべて把握しているので、その学生名をリストにして、ゼミ教員や所属学部に変換してデータを渡して連絡をつけるよう協力を求めることがある。教員には、リストにある学生と授業で会う機会があれば声をかけてくださいと依頼している。結果として多くの学生が捕捉できる。
- 4 年生 11～12 月頃で連絡がつかない学生には、タイミングをみてアドバイザーが自宅に電話を入れる。それ以前の通常の就活期に電話を入れると保護者に驚かれるので、自宅への連絡は最終手段である。内定が既に出ている場合はその情報を得る。ただし、家にかけても保護者ではなく祖父母が出ると連絡がスムーズにいかないこともある。
- 利用しない学生に対しては、電話やメールのほか、教員経由でお願いすることもある。ゼミの終わりの時間帯を狙ってアドバイザーが直接学生と接触することもある。最終手段としては、卒業式の日待ち構えて学生本人と接触したり、サークルに参加している場合はサークルの活動場所へ行ってみる方法もある。個別に電話やメールはしているので、学生自身は何も知らなかったというわけではなく、当室が気にかけている

ことを知っている。4年生全員に対しては、内定が決まっている学生には就職先の登録を依頼し、決まっていない学生には当室の支援内容や説明会などを積極的に案内し、アドバイザーが最後まで面倒みますというエールを送っている。本人が動くまで待つというやり方もあるが、当室からどこまで本人に対してアプローチをかけるかについてのさじ加減は難しいと感じている。学生と接触するのも、本人の動向を捕捉するというより、とにかく本人の立場になって寄り添いたいという気持ちを伝えるようにしている。しかし、就活をあきらめていたり、方法がわからなかったり、この時期になって今さら当室には来づらいという学生もいる。ただ、それでも利用した学生が口をそろえて言うのは、もっと早くから利用すればよかったという点である。

- 卒業証書をもらいに來る際に、引換証のようなものを渡し、就職先を書いてもらうようにしている。ただし強制ではないので、この方法でも毎年数名は連絡がとれない。卒業後の3～4月にも、その後どうしているかについて、アドバイザーは連絡を入れることになっている。文科省へ報告する数字の準備を行う4月中旬までは捕捉を続けるようにしている。卒業後の3月末に急に決まるケースもあるからである。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 当室は就職を支援する部門なので、多くの学生にとっては就職を意識してから当室と関わりをもつことになる。それに対し、大学教員は、授業やゼミなどを通じて学生とは入学時から何らかの接触があり、コミュニケーションがある。そういう教員からのひと押しは学生にとって大きな効果があるし、学生も素直に言うことを聞く。例えば、自分を担当するキャリアアドバイザーが誰なのかがわからない場合でも、教員が「室長のところへ行きなさい」と言ってくださると、実際に学生が訪ねてくることがある。教員は立場上、学生に指導的に接することができるので、例えば「明日行ってきなさい」という指導が可能である（職員の場合は半強制的に明日行きなさいとは言えない）。その点は非常に助かる。そうやって当室長の元に来てくれれば、その学生の担当アドバイザーをその場で紹介できる。その場で、携帯電話やメールアドレスを再度確認し（学生はすぐ変えてしまうので）、連絡先も聞き出せる。
- しかし、学校に来ていない学生は、たとえ教員からの指導といえども難しいと思う。恐らく学業面でも単位取得が厳しい場合が多いので、就職支援を積極的にするわけにはいかず、まずは卒業できるよう頑張ろうという指導になる。授業が4年生の1月末に終わるので、2～3月に来室することになる。その時点でも求人はあるので、本人が頑張れば十分に間に合う。短期集中で就職先を見つけるという目的で就職支援を行うことになると、かえって目標があるのでやりやすい。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 障害が疑われるケースで学外の機関とやりとりすることについては、当室も様々な機関の情報を知っているが、学内の（保健）センターに専門家がいるので、そこを経由してもらう形で依頼している。当室としては、まず学内のしかるべき部署（センター等）に誘導することを優先している。学内の別部署（センター等）を飛び越えて当室から直接学外の機関に支援をお願いすることは基本的にはない。
- ハローワークのジョブサポーターについては、特にお願いしていない。本学では既に

アドバイザーを内製しており、相談機能が充実しており、重複感が出るのでお願いしていない。先方からは必要があれば来ますとは言われているが、今後お願いするつもりはない。というのも、アドバイザー16名で毎週ミーティングを行っており、室長を通じて、支援方針など、共有していることが多くある。こういう学生にはこう対応するということも日々共有しており、学校として一定の指導方法を定めている。そのため、外部機関の相談員が来て方針とずれのある対応をされると困る。最も良くないのは、相談員によって指導内容が異なり、学生の不信感を招くことだと思っているので、それを未然に防ぎたい。当室では16名のアドバイザーをあたかもハローワークのブースのようにとりそろえていることが大きな特徴であり、このような試みをやっているのは小規模校くらいまでだと思う。担当者制をとることで、全学生の状況を捕捉できることも大きな特徴である。つまり、就職が決まった人、決まらない人の人数を完全に把握できるので、アドバイザーたちも一生懸命フォローしようとする気持ちでしっかり追跡している。ミーティングの中で一貫した方針を共有するうちに、特に何も言わなくても、本学の学生気質に合わせて、支援のルールや取扱方法が積み重ねられていく。本学の立地は住宅街の中にあるので、学生気質も、都市部の学生と違って少しのんびりした傾向がある。本来ならてきぱきとした理想的な支援スケジュールを組むべきところをぐっと我慢して、本学の学生気質に合わせたスケジュール感で提供するようにしている。もちろん、中にはこのスケジュールでは遅すぎると思う学生もいるとは思いますが、そういう学生は自力で動けると思うので特に問題はない。学校に特化した形で就職支援できることの最大の強みは、同じルールで支援できることである。両隣にいるアドバイザーの相談内容は耳に入ってくるし、一日でだいたいこんな出来事があったというのも共有できている。アドバイザーの出勤日は基本的には毎日である。したがって、毎日どんな相談が展開されているかもわかっている。また、Web上で相談記録がすべて見られるようになっている。万一そのアドバイザーが休みの日でも、他の担当者が記録をみながら相談に対応できるようになっている。

(5) 未就職卒業生、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職卒業生への支援は、原則としていつでも受け付けている。大学求人をWeb上で見られるシステムがあり、新卒用の求人がほとんどだが、中には既卒可の求人もある。卒業後も登録すれば利用できる。ただし、多くの求人に接したいと思えばやはりハローワークに行く方がよいと思う。卒業前の3月にも、進路決定報告のお願いの件とキャリアアドバイザーに4月以降も引き続き相談できる点を学生に伝えている。卒業後にすぐ辞めてしまった人や辞めていないが転職活動のためと言って相談に来ることもあるが、数は多くない。当室を現役生の指導の場だと思っているからだと思う。例えば、外車ディーラーの会社に就職した卒業生で、休日返上で深夜12時まで働かされるのが大変で、4月に入ってすぐに転職したいとのことで相談にきた人がいた。
- 中退者に対する支援は基本的にはないし、これまでに例がない。本人の進路変更か、経済的な理由による中退者だと思うが、当室と直接関わりを持つ場はない。

(6) その他（当室支援に関する今後の課題、目標等）

- 新規大卒者は様々な業種の大手企業を受験できるのだから、本来恵まれている立場で

ある。既卒になると門戸は限られてしまう。新卒で入社できるチャンスを生かさなければもったいないという点を3年生に伝えている。本人がそれを理解した上でフリーターになるという選択肢をとるのであれば、当室も何も言えないが、通常ならフリーターを選択しないだろうと思う。学生は現時点でチャンスに恵まれていることを真に理解していない。自分の立ち位置が当たり前、もしくは悲観的に思っていることが多い。しかし、大卒者は世間で一定の評価を受けており、だからこそ企業の求人意欲が高いのだから、学生にはその点を真に理解してもらいたいと思う。

- 本学はキャリアアドバイザー制度が大きな特徴である。目先の就職はもちろんだが、大学としての使命は教育にあるので、将来にわたって役に立ったと言ってももらえるような当室でありたい。アンケートによる評価についても、できれば卒業時の評価ではなく、卒業後数年経った後で実施し、大学での支援、特にアドバイザー制度が役に立ったと言われるような支援をしたい。学生時代は厳しいことを言われたと思ったが、10年後になるとその教えがあるから今の自分があると思ってもらえたら良いと思う。目先の支援で良いと思われるのではなく、多少厳しい指導でも、学生が将来にわたってたくましく生き抜ける力を身につけられればと思うし、そのような効果が出るようなアドバイザー制度にしたいと思う。
- 卒業後も、本学で指導を受けたことを後々まで心に残るようであってほしいと思う。それが愛校心につながる。そのためには、職員側も、技術面だけを教えて、学生がそれを聞きにきて感謝するという表面的な就職支援ではなく、雑談をしながら、将来のことを自由に話し合ったり、学生にとって良い経験につながるようなものを職員側が残せたらと思う。就職に関するイベントは、他大学でやっているようなことはほとんど本学でもやっている。なので、それに付け加えるとするならば、そういう心に残る支援ができて、卒業後も記憶に残って、いつか母校に帰ってきてくれればと思う。
- この規模の（小規模校でない）学校で、担当者制による個別相談を行うことは本来難しい。学生にとっては恵まれた環境にある。本学は、単にアドバイザー制度だけでなく、技術面だけでなく、本当に将来にわたって役に立つ力を身につけられるようなキャリア支援をやっていききたい。3年生の面談では秋頃まではそのような理想や夢を語れる場合も多いと思う。そういう雑談をしながら、徐々に本題に入っていければ理想だと思う。4年生になってから来室すると、まずはその会社を受けてみなさいという現実的な指導で終わってしまう。したがって、3年生の秋にほぼ全員が面談の場にそろっているのが理想である。まずは学生と直接会って、雑談だけでもいいので、当室に遊びに行こう、当室で待ち合わせようという感覚になればよいと思う。良い制度になっていけば、先輩から後輩にも評判が伝わっていくことになる。

○大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 3年生までには当室の存在や機能を知る学生も多いと思うが、知らない学生も相当数いると思う。最後まで来室しない学生もいる。つまり、意識の高い学生とそうでない学生との差があると認識している。
- 3年生後期（昨年度までは9月。今年度は就活解禁日繰り下げの影響で11月に実施）に全員必須の個人面談があり、3年生全員が当室と必ず関わりをもつことになる。職員が手分けして面談を行う。面談の日時は当室で指定して学生に通知しており、都合が悪ければ変更してもらうように伝えている。1回15～30分の面談である。事前に（面談時まで）「進路カード」を作成し、写真を貼り、必要な記入事項を書いて面談時に提出してもらうことになる。面談の場で初めて各自の希望進路や現状、将来について聞くことになる。面談は就職希望かどうかに関わらず全員必須である。本人と直接対面して話をする中で、本人の特性も含めて把握することが重要だと思っている。ただし、全員が必ずしも来室しないのが悩みである。最終的には当室に来る人も増えてくるが、やはり適切な時期に進路カードを提出してもらい、当室が早めに学生の現状や真意を把握できたらと思う。今年度からは回収率を上げるための工夫として、ゼミ教員との連携を始めた。しかし、例年、どうしても約束の日時に来ない学生がいる。今年度は、うまく捕捉できない学生（提出日に進路カードを提出していない学生）が2割弱いる。ゼミ教員と協力しながら、最終的には全学生の捕捉を目指す予定である。現在、完全に捕捉できる時期をいかに早められるかに重点をおいているところである。
- 3年生の8割方は比較的早期に当室で動向を把握できる。残り2割の学生については、就活が進まないうちに早めに把握したいと考えている。学生の動向を完全に捕捉することは難しいが、最後は卒論提出日に、進路カード未提出の学生全員に意思確認を行っている。一部には留年する学生もいる。卒論提出日の段階でほぼ100%近い捕捉が可能となる。3年生終了時点では約9割の捕捉ができている。4年生4月以降は、就活のスタートが遅い学生の状況が少しずつ捕捉できるようになる。
- 当室で1対1の個人面談を行うことについては、直前に面談の通知（保護者の目に留まるように自宅へ郵送）をした際に初めて知る人がほとんどだと思う。一人暮らしの学生には一人暮らしの家に郵送する。本学では一人暮らしの学生はあまり多くなく（2割弱程度）、自宅生が多い。
- 3年生後期の初回の個人面談は義務だが、その後は何度も来室する学生もいれば、あまり来ない学生もいる。進路カードの提出後、順調に通いつめる学生ばかりではないので、第2弾、第3弾のコンタクトを当室から電話連絡で行う。良い求人が出ていることを知らせることもある。学生も、自己流に就職活動していて行き詰まってきたときに来室するようだ。
- 進路カードの記入欄はたくさんあるが（保有資格、家族構成、現時点での進路希望、自己PR欄等）、最初から学生自身で記入して面談の場に持ってくるようになっていく。すべて埋まらない場合でも、相談の場で手助けしながら埋めていく。自己PRの欄では、自分の売りがどこかを本人が書くことになるが、就活が進むにつれて書く内容が変わ

ることが多い。進路カードには最初からペンで書いてもらっている。最初からしっかりと全ての欄を書ける学生は多くない。1回の相談が終わると、面談記録を書いた相談票が1枚貼り付けられる。本人の状況や応募企業等の情報もそこに書かれる。面談記録だけでなく、電話のメモも残す。このようにして個人のカルテが作られ、この情報を使って支援を行う。相談担当者が不在でも、他の担当者が見ればある程度内容がわかるようになっている。現在、進路カードは卒業後永久保存している。

- あまり多くはないが、卒業後に短期で離職した人が、また転職したいと言って大学に相談しにくるケースがあれば、この進路カードを再び参照する。
- 3年生初期の相談では、応募書類の作成（履歴書、エントリーシート）の相談が多い。その他は、業界研究、企業選び、企業研究、自己PR、就活の仕方（何から始めてよいか）の支援が中心である。どんな会社を受けて良いかわからないという相談も多い。自己PRを最初からきちんと書ける学生は少ないので当室で指導することがほとんどである。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学では低学年からのキャリア支援を重視している。1年生向けに「キャリアデザイン基礎」という通年授業（選択制・単位制）があり、「グループワーク」や「プレゼンテーション」を取り入れ、学生の主体性・コミュニケーション能力を育むとともに社会人としてのマナー等を教えている。授業では、今後の大学4年間の過ごし方や当室の役割も簡単に説明する。したがって、意識の高い学生や、今後4年間の過ごし方に不安を感じる学生は、1年生でも当室に来る。この授業のオリエンテーションは職員が行い、残りは外部講師が担当する。この授業を履修する1年生は全体の4～5割程度（250人程度）である。つまり、1年生の約半数は自主的にこの授業をとることで、当室の場所や職員の顔ぶれを知ることになる。
- 2年生では「キャリアデザイン応用」（前期）の授業がある。この授業では、インターンシップに向けてのマナー講座や、インターンシップに参加した学生の体験報告がある。ただし、選択制なので、今後インターンシップに参加する学生が必ず履修しなければならないものではない。2年生後期はキャリアに関する授業は特にない。
- 3年生では「キャリアデザイン総合」という通年授業がある（ただし、前期と後期でそれぞれ選択できる）。3年生の3分の1程度は履修している。実践的な内容の授業で、企業の人事担当や役員クラスの方による講演のほか、労働法や社会保険の知識等の働く上でのルールや、エントリーシートの書き方、業界研究、企業研究等のテクニック面の指導も行う。業種・職種の異なる卒業生を15名程度呼び、ブースごとに就職相談会を行ったり、企業の若手社員を呼び、1日の仕事の流れや、現在取り組んでいる仕事等について話してもらうこともある。
- 本学の男女比は7：3で男子の方が多い。講座への参加者についての男女比も同様だと思う。
- 本学ではゼミが全員必須である。ゼミの人数は3～15名程度で、平均すると10名程度である。教員の協力を得て学生へ連絡することもあるが、教員の指導力や方針、学生との信頼関係によって、連絡のつきやすさには差がある。多様な学生がおり、就職や学業の面で問題を抱える学生への対処に困っている教員もいる。
- 就職に対する教員の協力体制は、教員個人の考え方や学科によってやや開きがあるよ

うに思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 単位制ではないが、当室が別途実施している就職ガイダンスや各種講座もある。メイクアップ講座、グループディスカッション講座、模擬面接講座等のほか、学内企業説明会もある。これらは3年生向けのもので、参加は学生の自主性に任せている。
- 現在、企業から提供されているインターンシップは、1日のみという超短期もあるが、平日の5日間程度のものが最も多く、長くても2週間程度である。
- 初回登録時の個人面談は15～20分程度だが、それ以外の個別相談では時間を特に決めておらず、学生が納得するまで行っている。短い場合は数十分、長い場合は1～2時間に渡ることもある。例えば、明日提出期限の応募書類を何も書かずに来室した学生には、仕上がるまで対応するので時間がかかる。そのため、相談に来た学生にはなるべく次の予約を入れてもらい、時間の調整を行っている。長くかかりそうな学生には90分間など、学生の状況に合わせて柔軟に相談時間を決めている。次の相談で行う支援内容や作業内容を決めておき、予約を決める。例えば新しい求人の紹介をする場合は1週間や10日に1回のペースとなり、応募書類の提出期限があればそれに合わせて2～3日に1回のペースとなる。
- 個別相談の中では、適性検査の結果を使って相談することはない。業者が実施した適性検査について、個別相談に学生が持ち込んで何か質問をしてきたという例もない。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 就職が決まらず、苦勞している学生（男子学生に多いように思う）は、アルバイト経験がなかったり（あるいはアルバイトの採用にも受からない）、コミュニケーションを苦手とする傾向がみられる。友人がいない学生も就職に苦勞しているようだ。睡眠が安定して取れておらず、精神的に不安定な学生や、自分に自信が持てない学生、悲観的な学生も就職に苦勞しているように思う。一つの物事に取り組んできた経験がない学生も、就職に苦勞する傾向があると思う。
- 他の何かのせいにして活動しない学生も就職に苦勞することが多いように思う。彼らは基本的には真面目な性格で、当室が電話で呼び出すと来室するのだが、求人を渡しても会社へ連絡をとることができない。卒論締切（12月中旬）時期が近づくと、卒論が忙しいという理由で就職活動をしない場合もある。しかし、卒論が忙しいというのは言い訳で、結局就職活動が全く進んでいない学生も一部にはいる。
- アルバイトをしてこなかった学生に、「アルバイトをしないとお金を使いたくてもお金がないのでは？」という話をするが、それほどお金を使わないので、という返答が多い。普段からあまり活動的でないようだ。クラブ活動に無所属という学生も多い。
- 逆に、アルバイトを極端に多く入れすぎている学生も就職困難な場合がある。アルバイトの月額で新卒の初任給以上の額を稼いでいる場合、正社員としての就職活動に意義を見いだせず、就活に向かわない傾向がある。
- 本学では、保護者が子の就職に対して特段の指示や希望を出さない傾向があるようだ。自由なのか放任なのかわからないが、学生本人が選べばよいと言う保護者が多い。学

生本人も親の買ったマンションで何の不自由もなく一人暮らしをしているケースもあり、危機感が薄い。アルバイト先にそのまま正社員就職する学生もいる。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 傾聴には特に配慮している。今まで自分を前面に出して話をする機会が少なかった学生も多い。そこで、いきなり就職の話題から入るのではなく、学生生活の日常や個人的な関心・興味を聞き出すなど、相談の初期段階では共通の話題を見つけることに特に力を入れている。まずは学生話を聞いて、信頼関係を築き、次の来室につなげるように留意している。今まで何も頑張ってこなかったと言う学生もいるのだが、例えば家事を頑張ってきたケースもあるので、その部分を褒めながら話を聞く。そうすると他の話題も出やすくなる。
- 相談中に泣き出したりする学生もいるが、その場合は特に配慮して本人を無理に励ますような言葉はかけないようにする。
- 当室に来て、いきなりこれをやろう、あれをやろうと言われると、当室に来づらくなる学生もいる。したがって、まずは自分に自信を持ってもらうよう配慮している。本人の話をしっかり聞き、良い特性を探して褒めながら、当室を拠り所とした就活をしてもらいたいと思う。職員が学生と伴走していく気持ちが伝えられたらと思う。
- 本学の学生気質は専攻する学科によって異なる。心理系学科は自分の内面に興味があり、心の問題を抱えやすい学生もいる。そういう学生には優しく後押しする対応をとる。営業が嫌だという学生も多い。社会学系の学科では、自然や文化、民俗に興味がある学生が多く、静かな環境を好み、営業職にはあまり関心を示さない。経営系学科は、スポーツやファッションに興味があり、活発な学生ややんちゃな学生もいる。営業志望も多い。ただ、約束を守らなかったり、その場の返事はよいのだがその後全く来なくなるといった、いい加減な性格の学生もいる。彼らとは学食で一緒にご飯を食べながら対応することもある。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 学生生活全般を扱う部署は教務と学務である。何か出来事があると1年次から記録をとっており、保護者とも連絡がとれている。教務・学務とは情報共有しているし、当室からも情報提供を行っている。
- 学校生活の中で問題が生じると、学務から保護者に連絡を取り、話し合いをすることがある。例えば、自殺願望のある学生で、不安が募ると自殺をほのめかすような場合、緊急性が高いので学務から保護者に連絡を入れると聞いている。
- 発達障害傾向が疑われる4年生が先日来室した。吃音があり、人前での緊張のせいかと思ったのだが、本人の話では子供の頃から吃音があったと言う。保護者からはうまく話せるように頑張っているという声かけしかなく、今まで特に病院にも行ったことがないとのことだった。筆記試験には通過するが、面接で毎回落とされているので気の毒である。何か対処法はないかと考えているが、一度病院に行ってみたらという踏み込んだ声かけまではできない。当室では話を聞くことまでしかできない。ゼミ教員も恐らく踏み込んだ対応をしていないだろうと思う。学生相談室と関わりをもつべき案件だと思うが、本人がその症状を認めないと勧められないので、つなげられない。例え

ば、精神的に疲れたと思う学生は学生相談室に行こうと思えるだろうが、このように生まれつきの訛音で今まで問題視してこなかった場合は、本人も学生相談室に行こうという気持ちにはなれないのではないかと思う。

(3) キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 電話で連絡がつかない場合はメールでも連絡するが、不着となることもある。電話の場合、応じてくれる学生はすんなり応じるが、出ない学生の方が多い。後からかけ直してくる場合もある。学生ダイヤルという就職専用の電話番号があり、学生が持っている「就職手帳」にもその番号が記載されていて、その番号から電話がかかってくる旨を伝えているが、学生には十分知れ渡っていないようだ。
- 教員からも連絡がつかない学生は、ゼミに出席していない可能性がある。その場合は、学生の友人を通じて連絡をとることもある。その友人と当室との関係がしっかりできている場合は、比較的學生本人とも連絡が付きやすく、来室につながることもある。ただし、友人が少ない場合は連絡がとりにくい。最終手段としては自宅に電話する。
- 携帯で連絡がとれない学生には、自宅にも電話する。保護者と話をすることもある。そこで家庭状況（うまくいっている家庭か、放任か等）が察知できることもある。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 利用につながりやすい学生は、素直な学生が多いように思う。相談の中で、信頼関係を早期に築ける人は素直なタイプの学生で、そういう学生は利用につながりやすい。逆に、こだわりが強かったり、頑固な学生は、話が途中でうまく進まなくなると、次の来室が途切れる傾向がある。
- 働かなければいけないという就業への意思が強い学生は、多少性格的に気むずかしい学生であっても、最終的には就職したいという気持ちがまさって、当室の利用になじんでいくように思う。逆に、本人に良い素質があつたり、しっかり通い続ければ結果が出るだろうと思われる学生でも、就職に本気でなかったり、スイッチが入らない学生は、連絡がとれても利用につながりにくい場合がある。何回か来室してもそのうちに来なくなってしまう。例えば、ファストフード店に5年間勤め、トレーナーまでやっているという活躍ぶりの学生がおり、これまで何度も会って話をしているが、本人が就活に本腰を入れないので就活が進まない。面倒くさがりな性格で、大学生活をのんびり過ごしており、スイッチを切り替えて皆と同じようにスーツを着て会社説明会に行くという「就活」自体に大きな抵抗感があると言う。
- 1対1の個別面談を苦手と思う学生も多い。目を合わせられないとか、同世代とは話ができるが違う世代とは話ができないという話も聞く。そのため、グループ内でコメントを言い合うような、グループワークスタイルの支援を今後検討している。例えば、部活動単位で集めて、部員同士でグループを作り、その中でお互いに目標へ向かって頑張ろうという取り組みができればと思っている。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学生相談室との連携は必要だと思うが、現状ではできていない。本人になぜ学生相談室を紹介するのか、と言われたいような形で連携したいのだが。現在、学内の課題と

して認識している。当室に来る前に学生相談室等で対処した方がいいと思えるケースについて、当室から紹介して行くという連携の形は学内でまだできていない。窓口の存在については、低学年の頃から教務・学務を通じて周知されている。ワンストップで、学生生活全般で困ったことがあればそこで対応するという話は伝わっている。したがって、当室に情報が入る前に、既に教務・学務に情報が入っているはずである。そのため、学内他部署との情報共有、連携が今後の課題だと考えている。学生相談室では非常勤のカウンセラーが週3～4日在席しているが、その非常勤職員との情報共有に時間がかかることに問題を感じている。非常勤のカウンセラーが在席している時でないとは対応ができないため、それだけで対応がワンテンポ遅れてしまう。

- 外部組織との連携について、週1回ハローワークの担当者が来校している。主に個別相談を担当するが、スポット的に支援講座を担当することもある。近隣のサポートステーションとも連絡をとるが、本学の学生に紹介してもなかなか行こうとしない。そもそも支援が必要となる学生なので一人で外部機関に行くこと自体が難しい。先方から担当者が来校したいという提案を頂くが、そういう学生が大学に来るタイミングに合わせて先方から担当者が来られるかということそうでもないで、まだスムーズな連携が確立されていない。先方も予算的になかなか担当者を外に出せないようだ。そのサポートステーションの立地はあまり便利な場所ではなかったと思う。
- 若者就職応援プロジェクトも活用している。インターンシップから就職を決めるというものである。一昨年はこれを通じて数名決まったようだが、昨年と今年については、ほとんど採用する気のない企業もあったようで、1～2ヶ月実習をしてそのまま終了という形がかなり多かった。非常に決定率が低い。たとえ長期間実習に行っても、その間は就活そのものがストップしてしまうので、最後に採用に結びつかないのであれば、学生側もあまり参加したいという気持ちになれないだろうと思う。満期まで働いた割には正社員の採用につながらなかったところがほとんどだった。インターンシップ先と学生との間を取り持つ業者があるのだが、企業の本気度を業者がどれだけしっかり把握できているのか疑問に思う。あるいは立場的に業者は確認できないのかもしれない。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 卒業生からの就職相談は原則としていつでも受けられる（卒業後何年までという決まりはない）。既卒で早期離職者についての転職相談も受け入れている。
- 中退者に関しては、就職相談の実績はない。中退するかどうかを迷っている段階で、学務に相談に行く学生はいる。就職支援が必要な場合は当室に紹介を受けることになるが、ケースとしてはほとんどない。もし相談があれば、本人が2～3年生であった場合、もう1～2年頑張れば卒業できると伝えたり、大学を卒業しないと就職の面で不利になる点について話をする。もちろん、中退後も支援する旨は伝えているが、その後来室する事例はほぼない。中退の理由で多いのは、経済的な理由である。

○大学（教員ヒアリング）

（１）就職困難と感じられる学生の現状と対応（発達障害等が疑われるケースを含む）

- 就職に時間がかかる学生とは、性格が内向的でおとなしい学生、就職への意識が低い学生、障害が影響している学生というタイプに大きく分かれると思う。
- 内向的な性格でポジティブに動けない学生には、できる限り様々なことや敢えて苦手なことにチャレンジさせるようゼミの中で実践している。ただし、ゼミは各教員の指導方針に基づいて個別に対応するものなので、教員の考え方によって内容は全く異なる。一般的には、内気でやや扱いが難しい学生に対しては、あまり積極的に関わりたいくないという教員も多いのかもしれない。まずは通常のゼミ活動を行い、課題を実施し、卒論を書き上げるまでの指導が中心だと思う。
- 発達障害の学生の多くは、入学前に保護者が学生相談室に相談を申し出ているため、入学前に把握できていることが多い。主な相談内容は学校生活への適応についてである。保護者の場合、子の就職よりもまずは学生生活が送れるか、一人暮らしができるか等が関心事となるからである。保護者が早くから子の特徴をわかっている場合は、発達障害の人向けの仕事を探す（手帳取得後）ことを意識しているので、手帳取得後の就職を念頭においているはずだと思う。そういう学生は何人かいる。
- 入学後に発達障害の疑いに気づいた場合、過去の実例では、１～３年生のゼミ担当の教員から相談が入るケースが中心であり、キャリア支援部署からの相談はなかった。学生本人が障害特性についての自覚がないため、本人自身で学生相談室に来室したり医療機関に行くことは動機づけられていない。また、発達障害の学生自身が自分の問題として取り組もうとすることはまれである。そのため、学生相談室では、相談に来た教職員へのコンサルテーション（助言。なぜそういう行動をとるのかについての説明）を行う。他大学の学生相談室でも同様の対応をすると思う。その後は、助言した教職員が今その学生に対してどう対応しているかという事後報告を聞く。
- 発達障害疑いの学生が仮にキャリア支援部署を利用し、キャリア支援部署でその可能性に気づいた場合、本人が自主的に学生相談室に行かない限りは組織的に学生相談室につながルートはない。ただし、学生相談室では職員からの相談に対するコンサルテーションなら受け付けているので、もし対応が難しい学生がいた場合は、職員から申し出ればよい。あるいは、職員が学生に相談室の利用を勧める（気分の落ち込みがひどいようだから相談してみたらどうか等）ことで、本人が納得して相談室に来ればよいと思う。ただし、今まで間接的にキャリア支援部署から紹介を受けて学生相談室を利用したケースはない。初回相談時に、学生本人に誰から促されて来室したのかの情報を相談室で必ずチェックするが、その中にキャリア支援部署からという案件は今までに一件もなかった。キャリア支援部署以外の学内組織（学務、教務、入試広報など）は、学生対応で困ったときにはよく相談があるが、キャリア支援部署からは一切なく、その理由もわからない。

学生相談室での対応内容・事例等について

- 学生相談室では、うつ状態等の精神疾患があり特別な配慮が必要となる学生については、症状を安定させるために必要であれば医療機関を紹介する。仮にその学生が就活

中等で就職相談が必要であったとしても、学生相談室は本人の状態が重篤な場合は症状への対処が優先される。

- 学生相談室の立場としては、学内の教員や他部署から相談内容等についての問合せがあっても守秘義務があるため回答できないし、情報を出せない。守秘義務が守られないと、学生との信頼関係が崩れ、学生が相談室を安心して利用できなくなってしまうからである。学生相談室の上位の部署である学生部に対しても、共有されている情報は緊急対応や自殺の可能性がある場合等の、特別な場合のみである。相談件数とその内訳（男女、学科別）という報告は学生部に行うが、それ以外は一切公表できない。
- 学生本人が自主的にゼミ教員等に学生相談室での相談について話す以外は、外部の人からは相談内容を把握できない。卒業可否がかかっている重要な案件でも、カウンセラーが本人の承諾を得ない限りは、学生相談室として一切動けない。学生本人がゼミ教員に相談内容を話し、ゼミ教員が本人に、カウンセラーと直接連絡とって良いかの許可が得られた場合は、学生相談室は情報提供に協力できる体制にある。情報提供に関する確認の仕方が甘くなってしまうと、誰もが安心して学生相談室を利用できなくなる。
- 就職して社会に出ていくための相談をキャリア支援部署にしにいったのだが、傷ついたという相談が、学生相談室に入ることがある。学生によっては言葉の受け止め方が多様でセンシティブな学生もあり、自分を否定されたと感じるようだ。カウンセラーがなだめて、受け止め方には色々あることや否定的な意味で言ったわけではない等というフォローをする。ただし、キャリア支援部署で傷ついたと話す学生がいたとしても、相談内容は個人情報で秘密となるため、キャリア支援部署に伝えることはない。特定の職員の名前を開示して訴えがある場合は、ハラスメント委員会につなぐようにしている。

（２）学内・学外との連携状況

- 学生相談室は、残念ながら過去にキャリア支援部署と協働した実績はなく、キャリア支援部署でどのような支援をしているのかは、学生相談室では一切関知していない。以前、就活を始めたがうまく進まずに落ち込んだ学生に対し、学生相談室で短期的なケアをすることで、就職活動の時期を逃さずに支援できるのであればそうしたいとキャリア支援部署に申し出たのだが、先方からは、産業カウンセラー資格を持つ非常勤職員がいるため、学生相談室からの協力の必要はないという対応だったので、そのまま連携しなかった経緯がある。
- 障害者枠での仕事探しに関しても、学生相談室はキャリア支援部署を通していないし、情報も渡していない。家族とカウンセラーが直接相談の上で決めている。
- キャリア支援部署に来室したら就職支援が第一と考えてしまいがちで、たとえ就職活動以前にメンタル面の問題を抱える学生が来室しても、学生相談室への相談を勧めづらいのかもしれない。就職という現実的な目標から一見離れるように見えるので。あるいは、どういう勧め方をしてよいのか職員側がわからないのかもしれない。
- 学生相談室に相談にくる学生で、キャリア支援部署に行きづらいと思っている学生は、地元のハローワークを利用するケースが多いようだ。学生も就職支援に関する色々なチャンネルを持っている方がいいと思う。本学では地元志向の学生が多く、家から近い大学、家から近い職場を選ぶ傾向がある。もちろん、キャリア支援部署から紹介を受

けてハローワークを利用するケースもある。

- キャリア支援部署の担当者と必ずしも相性が合う学生ばかりではないので、他所（ハローワーク等）を利用することもやむを得ないと思う。
- 特別な配慮が必要な学生を見つけて学生相談室につなぐ場合、比較的対応が早いのは、ある特定の学科でというより、教員個人の感度や温度差による影響が大きいと思う。
- 特別な配慮が必要な学生がいた場合、学生相談室につなげばなんとかなるという学内的なコンセンサスは得られていると思う。教員間での感度の違いや温度差は相当あるが、たとえ教員側が相談室につながなくても、学務の職員がつなぐと思う。
- キャリア支援部署の相談で傷ついた学生は、その後キャリア支援部署には行かなくなる可能性がある。逆に、キャリア支援部署に行く学生は、どうしても就職したいという意思があり、自分でなんとか折り合いをつけてキャリア支援部署に行くだろうと思う。
- 例えば就活中に挫折をして、気分が相当落ち込んでしまった学生の場合、キャリア支援部署にも学生相談室にも行かない可能性が高い。例年、卒業者数と就職活動者数の人数を調べていると、進学等の進路が明確になっている学生を除き、就活をしていたがある時期からキャリア支援部署に来なくなり、おそらく就活を中断していると思われる人数が一定割合いることがわかっている。
- キャリア支援部署では3年生に対し担当者制で支援が行われているようだが、結局のところ、ある一定の職員に相談が集中している話はよく聞く。特定の担当者に人気が集まる傾向があるようだ。学生からも話しやすく、熱心に相談に乗ってくれるタイプに人気が集まりやすい。担当者の割り振りに不満がある学生もいるようだ。ゼミ教員も特定の職員の名前を挙げて、あの人のところに相談に行きなさいと学生に指示するケースもあるので、その影響もあると思う。
- 特定の、話しやすい職員が担当になった学生の場合は、そのまま相談を続けやすいのかもしれないが、それがうまくいかないと、キャリア支援部署の利用から離れていくのかもしれない。もちろん、基本的にはどの職員も同じような対応をしているが、学生と年齢が近い方が話しやすいとか、学生個人の好みが見れるのかもしれない。

（3）未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 未就職卒業者が、卒業後に就職が決まって教員のところに報告に行く場合もある。卒業後にゼミ生から教員へ近況報告が入ることがあるが、たいていはうまくいっている学生からの報告である。転職後に最初の会社を辞めましたという報告が入ることもある。
- 卒業生で転職や就業等で悩んでいるという相談が教員の元に入り、キャリア支援部署につないだというルートは、事例としてはなくはないが、本学ではそれほど一般的ではない。
- ゼミの卒業生で、就職先の社長が、後輩で良い学生がいたら面接してくれるというので、それをキャリア支援部署に伝えたことはある。既卒者で構わないので誰か良い人はいませんか、という問い合わせもある。最近は特に人材がひっ迫している業界でそういうケースが多い。卒業生が良い活躍をしている会社だと話が来やすいようだ。卒業生本人あるいはその上司から話が来る。

（４）（本学の就職支援に関する）今後の課題、意見等

- 現在、学内で、就職に関し特別な配慮が必要となる学生への対応が検討されている。
重篤な問題を抱える学生はキャリア支援部署では手に負えないので扱わないが、軽度な問題であれば学生相談室とキャリア支援部署とで連携をとり、早めに適切な手当てをすることで就職支援ができればと考えている。今後、キャリア支援部署、学生相談室、キャリアサポート委員会（各学科の教員が委員となっている）の三者で検討する予定である。ただし、ここで対象となる学生は、学生相談室に行くこと自体に躊躇を感じている学生がほとんどである。どのような方法で学生相談室に通わせるかが課題となる。学生相談室によると、そのような学生は何度かカウンセリングを行うだけで立ち直れるケースが多いと聞く。これまで学生相談室はキャリア支援部署との接点がほぼなかったもので、まずは部分的にでも関われるところはないかを検討する予定である。
- （教員で構成されるキャリアサポート委員会を統括する教員の立場から）キャリアサポート委員の教員には、各学科内の一般の教員、中には温度差のある教員もいるので、キャリア支援についての一定の理解を求め、キャリア支援部署に学生が相談に行くような後押しを依頼している。ゼミ教員は学生と日常的に接しており、学生個人の性格を最もよくわかっていると思うので。
- 教員間の就職に対する温度差は、必ずしも教員の世代や学問分野とは関係ない。属人的なものが影響していると思う。まずはキャリアサポート委員の教員にしっかり理解してもらい、そこから各学科に発信できればと思っている。
- アカデミック出身の教員は自ら就活をした経験がなく、就活をよく知らない教員もいる。その教員にも、最低限就職相談に学生が行けるような関係づくりや、落ち込んでいる学生には元気づけたりしてもらいたいと思う
- アカデミック出身の教員には、ゼミの学生になんとか就職してもらいたいという思いがあるがやり方がわからないと仰る教員もいる一方で、そのような思いすら共有できない教員もいる。教員は就職に関わるべきではない、関わるのが仕事ではないとはつきり仰る教員もいる。それはある意味で正しいことだが、現実的にはそうはいかないのではという思いもある。そのような教員に対してどう協力を求めるかが今後の課題である。認識のギャップはすぐには埋まらない。一方で、学生にとっては、そういう（就職にやや関心のない）教員のゼミに所属した場合は、逆に自力で就活を頑張ろうと奮闘する学生もいるようなので、結果は一概に悪いとも言えない。
- 私立大学は卒業するまでに多額の授業料がかかる。その費用対効果を考えたとき、きちんと就職でき、世の中で活躍できるような人間として教育して欲しいというのが保護者の本音だと思う。そうでないと学生も集まらなくなり、大学の存在意義に関わる。ただ、実業界出身の教員がこのような発想で話をして、アカデミック出身の教員の一部とは話が噛み合わないことがある。時間をかけながら教員を少しずつ、実業社会の方にも目を向けてもらうよう働きかけようと思っている。学生を受け入れた以上はどう対応するかは学校の責任なので、できるだけの支援はしたいと思う。
- 企業が採用にあたって判断するのは人間力であり、その部分は教育の役割だと思う。筆記試験で何点とるかよりも、人を育てることが教育の基本なので、その点については教員も思いを共有していると思うし、協力してもらいたいと思う。ゼミ教員に協力してもらわないと、就職支援は難しいと思う。キャリア支援部署だけでは無理だと思う

う。本学ではゼミが全員必須なので、ゼミを通じて学生全員への連絡も可能となっている。今までそれがうまく機能しておらず、教員の就職への温度差がそのままそのゼミの内定率に影響してしまう場合があった。内定率は翌年以降の入学者数の確保にも影響が出かねないので留意が必要である。

- この教員だと就職活動に有利な指導が受けられそうだと学生側もわかるようで、他のゼミ生からも就職相談が来たり、筆記試験対策の面倒をみることがある。例えば、インターンシップでは様々な企業との接点を利用して、学生のやりたい仕事に応じたカスタマイズを依頼することがある。経理の仕事がしたい学生には、経理課や経理部にお願いして、経理の体験をさせている。その代わり、学生には最低限簿記2級、FP3級まではとることを求めている。学生への要求は厳しいかもしれないが、就職は自分で道を切り開くものなので、学生には敢えて苦労させ、成長につなげるように指導している。もし成長させないで企業に送り込むと、企業・学生双方にとって不幸なものになってしまう。

P大学（※女子大）

（１）キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 学生が最初に当室を知るきっかけは、１年生の必修授業時である。ただし１年生が個別相談に来ることはほぼない。
- 本学では１年生からキャリア形成カルテという自己評価システムがあり、授業の履修によって様々な社会人基礎能力が身につくことが可視化される。具体的には、協働する力、コミュニケーションする力、主体的に行動する力等が正規科目の履修によってどの程度身についたかが示される。各学年前期・後期でのポイントの積み上げ状況も確認できる。TOEIC のスコアや取得資格も表示される。自分で自分の成長がわかる仕組みである。学生はこのシートを持って当室に来る。シートがあると話し合いがしやすい。授業科目一つ一つに対し、社会人基礎能力の各領域のポイントが既に割り振られており、シラバスにも書かれている。単位を取るとその授業に関連した領域のポイントが得られる。ポイントは成績の良し悪しに関係なく積み上げられるため、成績表とは全く別物であり、キャリアを積んできた証拠が残る仕組みとなっている。
- 学生は当室での相談の際に、キャリア形成カルテ等を持ってくるので、頑張ったところを本人の売りにするように促している。例えば、学業成績は良くなくても TOEIC が伸びているとか、コミュニケーション能力の高さや伸び方をみたりする。語学が強ければ、外資系企業についての情報を紹介することもできる。さらに、適性検査の結果を見比べながら適している職業について相談することもある（営業職はどうか等）。
- 当室の個別相談は２年生の一部も利用する。女性のキャリアに関する授業を受講している学生が関心を持つようだ。中には、エントリーシートが書けないと言って相談に来る学生もいる。大学時代に何もしていないので書けないと言うので、現在やっていることを箇条書きにし、さらにそれを文章化して添削することがある。そのような高い意識を２年生の段階から持っている学生も一部にいる。
- 個別相談に来室するのは早くて２年生くらいからである。１２月頃になると３年生の相談件数は少し落ち着く。３年生はインターンシップが８月にあるため、その前の４～５月の来室が一つのピークである。インターンシップ受入企業の状況や仕事内容、本人の将来について相談するケースが多い。例えば、営業に向いているとわかった学生の場合、営業職の現状と、インターンシップでどのような企業が来ているのかといった相談になる。インターンシップは単位化されており、事前指導、事後指導、報告書の提出、発表会（１１月後半）を経て単位を取得できる。インターンシップの発表会の後は、今後自分がどのような職種に向いているかの相談が中心となる。年明けになると、３年生の就職指導と４年生の未内定者の対応とが重なるので忙しい。
- 面接で良い結果が得られない学生でも、一社から内定を得ると自信がつくようで、別の企業を受けたいと積極的に言ってくる学生もいる。
- 履歴書を自己流に書いて提出し、書類選考に落ち、原因がわからずに相談に来るケースもある。提出された内容をみると、そのままでは良い結果が得られそうになかったため改善指導を行った。応募書類はなるべく全部見せて欲しいと学生に伝えている。
- 人前で話すのが苦手な学生には、模擬面接を実施する場合もある。当室長は企業の採

用担当経験者なので、その立場からみたアドバイスを行う。人前で緊張することは当たり前で、緊張しない方が不自然だという話をすると、学生もほっとするようだ。

- 学生によく伝えているのは、自分の履歴書は自分のパンフレットでもあるので、自信を持って良いこと、面接の場で話に詰まっても、もう一度話をさせてくださいと言って詰まりながらも最後まで話すと高感度が上がるという話をして、元気づけている。励ますことによって、次のステップに進める。なぜ落ちたのかという理由に直接切り込んでも、学生は来室しなくなるだけなので、励ましながら支援する必要がある。

本学の就職支援の特徴や体制

- 当室はいわゆる就職課ではない。目の前の就職だけでなく、学生の夢に向けて何が不足しているかの面も含めて指導が必要だと考えている。
- 本学は、附属高校からの内部入学者が2割弱いて、残りは外部入学者である。そのため、外部入学者に対し、本学の目的や教育理念を知ってもらう必要があり、建学の精神を授業で学ぶ科目がある。その授業の一部にはキャリア教育に近い内容も含まれる。
- 本学の学生は素直で真面目な気質で、アドバイザーや当室職員からのアドバイスを求める学生も多い。
- 本学は英語教育を重視しており、英文系学科以外でも、入学時に TOEIC を全員受ける。入学時の学力をチェックし、4年後にも成長の度合いを再チェックしている。
- 保護者を対象とした教育懇談会が年2回あり、就職や授業カリキュラムの説明をし、毎年度どんな授業を取得したのかを通知し、単位取得一覧表の見方の説明を行う。当室も専用のブースを用意し、希望する保護者に説明を行っている。保護者からは、内定を取得した学生による就活での苦労話（就職体験記）を聞きたいという要望が多い。
- 当室職員は、大学内で当室以外の様々な部署の異動やキャリアを経験し、俯瞰した立場で本学を理解していないと、企業に出向いたときの雑談で本学のことを説明できない。したがって、学内の異動には一定の意味があると思う。企業説明会等で企業の方々にお願いしたり、採用担当者と直接話をする機会も多いが、本学の今までの取り組みをそれなりに話せないと、先方にも通じないし、先方も応じてくれない。当室職員が就職の話題しかできないのでは知識が乏しいと思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 学生は当室にある求人端末をみて、アドバイスが欲しいときに職員に相談する。ただ、当室内での個別相談だと周囲に聞こえてしまう可能性があるので困る場合は、学生課が主に使っている個人面談室（完全個室）を使う。
- 個別相談には職員のほか、外部の相談員（ハローワークのジョブサポーター等）もあり、申込制になっている。相談員の経歴を公開しているので、学生は相談員の経歴をみて話したいと思う相談員に予約を入れられる。相談員の空きコマのところに学籍番号を書いて予約する。個別の相談員と話す前に、気持ちがまとまらないので一度話を聞いて欲しいという場合は当室長が相談に応じる。それぞれの学生が話しやすい相談員を選んでくれればと考えている。
- 相談時間は40分が基本だが、長引く場合には通常の2倍以上の時間をかけることもある。それでも終わらない場合や、本人が納得できなかった場合は、翌日に再び予約を

入れて相談の続きを行うこともある。

- 本学では自己診断のできる適性検査等を実施しているので、その結果を基にアドバイスをすることもある。
- キャリアに関する正規授業の中でも、自己PRの書き方については一通り説明している。学生が何かに取り組んで苦勞し、その中で課題をみつけて克服し、自分のアイディアで成長した等という話を採用担当者は好むと伝えている。相談の中で、自己PRを書くコツに気づき、文章化できるようになると、素直に喜ぶ学生も多い。内定が取れると、それまでの自己PRが良くなかったことに気づけたと言って喜ぶ学生もいる。
- 就職内定が決まった4年生には、体験記を在学生に話してもらう機会がある。食事をしたりお茶を飲みながら、例えば下着メーカーや航空会社等に内定が決まったという4年生が就活の体験を語り、関心のある在学生が相談に来る。就活の苦勞話や、内定を勝ち取った具体的な話が学生同士で聞ける取り組みとなっており、人気がある。
- ある学部では、全教員にゼミの時間調整を依頼し、全学生対象にガイダンスを行った。就職活動の始め方、エントリーシートの書き方等を話し、Webの求人登録も実施した。このように学部一括でガイダンスをする場合と、ゼミ単位で説明する場合がある。
- 共通教育科目の一部に就職支援的なカリキュラムが含まれている。女性のキャリア等、社会人になるための準備講座があり、選択科目として受講できる。本学の建学の精神を学ぶ講座は、本学の特徴を生かした社会人教育であり、必修科目である。
- 女性のキャリアや「キャリア形成」の授業は、すべてキャリア支援的なカリキュラムである。「キャリア形成」の授業は、卒業して社会人になることを前提にした内容である。女性のキャリアの授業（選択授業）では、自己分析、自分や社会を知る、働くことと税金（税務署の人が行う）、就職活動、情報収集、就活体験（在学生の体験を聞く場）、就職状況について等がある。専任の教員が担当しているが、一部はゲストスピーカーが講義を行っている。
- 建学の精神を学んでもらう講座は、1年生から必修である。建学の精神を最初に学び、続いてオムニバス形式で様々な教員が講義をする。人間関係の在り方、華道、キャリア形成、自己評価等を行う。建学の精神を最初に学んでもらう理由は、本学の教育理念をきちんと伝える必要があるからである。担当するのは学部長、学生部長等のほか、様々な方面で活躍している方をゲストスピーカーで呼ぶこともある。この講座は1年、2年、4年生を対象に、3回行っている。4年生後期に行う必修の講座では、就活の方法のほか、建学の精神を生かした社会人になるための勉強を行う。女性の権利や経済的な自立の話もある。経済的な自立については社労士や税務署の人が担当する。ハローワークからもゲストスピーカーを招く。
- 当室では、キャリアに関する授業カリキュラム作りに対しても積極的に関わっている。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 自己PRが書けない学生は苦戦する。エントリーシートや履歴書には、学生時代に取り組んできたことや、取得資格を書く必要があるが、それが書けない学生は苦勞する。また、自己PRでは良い文章が書けるのに模擬面接になると自分の言葉で話せない学生も苦勞している。文章がうまく書けない人には実例を見せてアドバイスしている。大学時代にやったことを単に書き並べても、採用担当者は読んでくれない。採用担当者

は本人の努力や頑張りを評価しているので、そこに到る苦労や乗り越えた部分、成長できた面等を書くようにとアドバイスしている。自分で苦労しながら書いた文章は本人も忘れられないので、面接の際も自分の言葉で話すことができる。本人から様々な話を聞きとらないと、本人が自分の良さに気付けないことがある。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 大学時代に何もしてこなかったので、自己 PR に書ける内容がないという学生には、個別の学生カルテを確認して、頑張っている点をキャリアアドバイザーが見つけるようにしている。学生時代にやってきたこと、クラブ活動、ボランティア等で感じたこと等を聞き出す。学生は自分のやってきたことはわかっている、自己 PR として使えることに無自覚であったり、文章化できない場合がある。
- 自己 PR にできるような本人の「売り」が簡単に見つからない学生もいる。学生カルテを見ても内容がないことがある。ただ、そのような場合でもヒアリングを再三重ねることで、必ず何らかの「売り」は見つかる。何もない学生には、自分が友人からどんな人物だと言われているか等を聞く。例えば、友人からみて話しやすい、話を聞いてもらってほっとすると言われるのであれば、その部分を実例も交えて文章化させる。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害や精神障害の疑いのある学生については、キャンパスサポートという全学横断的なチーム組織で対応する。サポートチームには、教務課長、学生課長、医務室（看護師）、当室長が入る。保護者や本人の代理からの相談で、学生本人に障害（や障害疑い）があることを伝えられる。例えば、本人が授業をよく理解できない場合は、キャンパスサポートチームが学部の教員に伝えて一番前の席にするよう配慮したり、ノートテイクをつける対応をとる。就職については、本人の手帳有無を確認し、手帳があれば、企業の障害者枠の求人を紹介し、手帳がない場合は、手帳がなくても就職できる企業等の情報を伝える。近隣の外部機関では、発達障害や精神障害等に関する求人情報や指導を受けることができるので、積極的に活用している。つまり、学校側で就学から就職まで一貫してサポートする体制が整っている。キャンパスサポート自体は、障害者手帳の有無を前提としたものではなく、希望があれば誰でも利用できる。
- 発達障害や精神障害の疑いのある学生の場合、働く喜びを知らないケースが多いので、本学図書館のレンタルビデオ貸し出しカウンターで、学内インターンシップを一定期間経験し、働くことの喜びを直接体験してもらう場合がある。このような学生は、学外の企業での就労体験やインターンシップには自信がないというケースが多いが、学内の図書館カウンターであれば知人も多く、気軽に対応が可能だと思われる。つまり、学内で、世間の仕事を少し切り分けたような仕事の体験ができる。ただし、その仕事は期間限定のインターンシップであり、大学図書館に就職できることを保証したものではない点を事前に説明し了承を得ている。インターンシップを通じて感じたこと、思ったことを洗い出し、それを将来の就職先へとつなげるよう働きかけている。このインターンシップは、手帳取得の有無に関係なく利用できる。つまり、受入先に空きがある限り、本人が申告すれば一度はこのような体験ができる。
- 入学前は発覚しなかったが、入学後に発達障害等の傾向が感じられた場合は、まず学

部やゼミに様子を尋ねる。例えば、欠席が多いとか、出席しているが単位数が少ない等の情報が得られる。ゼミは少人数制（10名前後）なので、ゼミ教員からの声かけによる学生の状況把握はしやすい。就学上問題があれば教務課が、就職に関して問題があれば（例えば進路登録が未提出となっている等）当室が、教員に尋ねたり、指導をお願いしている。

- 発達障害等が疑われる状況が入学後に発覚し、就職について本人がうまく対応できそうにない場合、当室から保護者に連絡して手帳取得を勧めることはできないので、キャンパスサポートのチーム内で対応する。キャンパスサポートには医務室や学生相談室も含まれているので、そこでヒアリングを実施する。医務室や学生相談室には守秘義務がある。学生相談室には本学職員でない外部相談員もいるので、学内の職員だと安心して話せないと思う学生は外部相談員にも相談できる。
- このように、（障害等を含めて）就学上困った場合はキャンパスサポートというチーム支援を利用できるのだが、それをすぐ申し込める学生と、躊躇する学生がいる。本人がキャンパスサポートに申し込むことで、当室もようやく情報を得て支援へ向けた活動が可能となる。こうした制度を利用するかどうかは学生本人の意思次第だが、医務室と学生相談室は学生の判断の後押しを担っている。
- ゼミ教員自身が学生対応に困難さを感じた場合、医務室や学生相談室やキャンパスサポートに直接相談に行くケースもある。医務室や学生相談室には守秘義務があるので、学生が来ているかどうかや、アドバイスの内容は教員には伝わらない。守秘義務が守られないと学生が安心して相談に行けないからである。ただ、ある学生に関して教員から相談があったという事実を相談室側が把握することになる（件数は多くない）。
- 履修状況の確認や欠席が多いことが理由で、キャンパスサポートから保護者に連絡が入り、それをきっかけに保護者同伴で来室し、実は（発達または精神等の）障害があると打ち明けられたケースもあった。卒業間近なのに必要な単位が取れておらず、履修状況が自宅に届くので保護者が把握し、卒業できないのかという相談があったのがきっかけのようだ。その際、保護者が学生を既に医療機関に連れていく等して障害を認識しているケースと、保護者自身が認めたくないのなぜ卒業できないのかと詰問するケースの2通りがある。後者の場合、本学での指導内容を話し、十分なことができていなかったかもしれないが、本人の特性に課題があるのではないかと切り出し、学生相談室での相談を勧める。守秘義務があるため、相談内容は当室には伝わらないし、何か本人にサポートが必要であればその内容が当室に伝えられるだけなので、安心して利用して欲しいと伝えている。あとは保護者の判断次第である。
- 一般就職が難しそうな学生が相談に来た場合、様々なルートから得られる（障害者や障害に近い特性を持つ方向けの）求人情報について説明し、まず本人が自分自身をどう思っているのかを確認する。これらの求人に応募するよう当室から強く働きかけることはできないので、もし本人が興味を持てば求人を紹介する。それが無理であれば、保護者と一緒か、あるいは保護者に話してから自分の意見を整理して後日来室するよう伝えている。就職先を選ぶ上でのポイントは人それぞれなので、本人の判断に任せている。もし紹介した案件を断るのであれば、それでも構わないが、希望に合った就職先を探す支援を行いたいので、本人の希望を教えて欲しいと伝えている。
- 一般就職が難しそうな学生と保護者、および当室との間で、本人の思っていた（就職の）方向性とは違う等といったクレームは現在ない。これまでに学内で蓄積されてき

た経験等に基づき、ある特定の学生支援について、各段階で何を行うべきかという内容をあらかじめ定めていることが奏功しているからではないかと思う。

- 以前は、キャンパスサポートによるチーム支援はなかった。4～5年前に、障害学生の受入方針が学内で決まった際に、当時は入試段階（つまり入試課）中心の支援体制にとどまっていたが、入学後の学生生活全般までのサポートを含めないと意味がないという議論になり、現在のチーム支援になった。例えば聴覚障害の受験生には、入試段階で大学入試センター試験に準じた配慮を行う。入学が決まれば、保護者に連絡し、キャンパスサポートの担当が学生課であることを伝えている。赤色や青色が見えにくい学生の場合は、チョークの色を変える対応を行ったこともある。特別な配慮の必要性を事前に受験生が伝えてくれることで、事務局としても事前準備がしやすくなる。
- 障害者向け求人を持つ企業との交流等、障害者向け求人情報を入手できるルートの確保に努めている。障害学生については、なるべく希望に添った企業を紹介したいし、それが当室の役割の一つだと考えている。全ての要望に応えることはできないが、相談を受ければそれなりに動ける体制を整える必要があると感じている。

（３）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

- 早めに来室すると良い情報が得られるのに、なかなか来ない学生もいる。本学では3年生全員に就職登録カードを書くように指導している。その際、希望する就職先も書くことになっている。4年生で就職が決まった学生は当室に報告に来るので、報告しに来ない分が未内定者だとわかる。学生は全員本学のメールアドレスを持っているので、報告のない未内定者には一斉メールを発信して呼びかけたり、随時情報提供を行っている。大学のアドレスに来るメールについては、学生は必ず読んでいる。
- その他の手段としては、未内定者に今ある求人の詳細説明を行う旨の掲示（企業名は出さない）をしたり、メールや電話も行う。ゼミ教員に協力を依頼し、教員が学生の進路状況を把握している場合に報告してもらったり、未内定学生には来室を促してもらっている。3年生には全てのゼミ単位で職員が回り、就職登録カードの説明を行って記入させている。本学はゼミが必修なので、全学生をゼミ単位で捕捉できる。
- 学校を何日も休む学生がいて、ゼミ教員が心配して電話をかけ、調子が悪いのかどうかを尋ねることがある。保護者に電話をかけるのは最終手段である。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

- 呼び出してもなかなか来室しない学生は、電話をかけても出ない傾向がある。留守電にも伝言を入れておく。でも学生は必ずゼミには出席するので、電話で呼びかけても反応がない場合は、その学生がゼミに出席しているかどうかを教務で確認し、出席しているとわかれば話をさせてもらいたいと申し込む。本学ではカードリーダーで出欠が確認できるので、ゼミに出席しているかどうかデータで把握できる。
- 当室を利用しない学生には、ゼミを通じたアプローチが有効である。利用につながるかどうかは、自分の状況を客観的に理解しているかどうかによると思う。例えば、質問されても自分の答えがない学生は（希望する就職先が不明瞭等）、利用につながりにくいし、就職決定も遅いように思う。就活は、企業側からその学生にぜひ来て欲しいという仕組みではないので、学生がそれなりの手続きを踏む必要があるのに、それが

できない学生は、企業説明会に行っても話を聞くだけで終わってしまう。

- たとえ利用しない学生でも、当室とどこかでつながりを持ってもらいたい。もし、自分に合った求人が当室にはないので来ても無駄だと思うのなら、当室が必要な情報を集めるし、応募書類が書けないのならその対策をするし、人前で話すのが苦手なら面接練習を行う。利用しない学生も、結局は就職したいのだろうと思う。周囲の友人が内定を得るのを見るのが辛いだろうと思う。
- 本人自身に何かひっかかりがあって来室できないのだが、それを自覚できていないケースもある。当室が、本人の問題を除去する対応を示すことで、来室できるようになる。例えば、障害を持つ学生に対し、当室での対応や支援内容を説明したところ、本人がやっと安心して利用できるようになったケースもあった。

(4) キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 本学のゼミ教員は、学部や専門を問わず、学生の就学や就職について協力体制にあると思う。学生委員会やキャリアセンター推進委員会等の様々な委員会にも全学部からの教員が関わっている。事務職員と共に委員会を運営しているので、教員にも自覚があり、その点はありがたいと思う。
- 教員間で考え方に違いはあるが、学生がキャリア教育の基本を身につけて卒業し、就職できることを目指すという基本的な方向性は共有されている。学生には、本学でよかったと思って卒業してもらいたいという思いは教員間で共有されているので、それなりの協力体制ができています。ただし、一生懸命対応する教員と、基本的なサポートのみの教員とがいるが、考え方に温度差があることは仕方がないと思う。だが、就職活動そのものに否定的だったり非協力的な教員は一人もいない。
- 一般共通科目で、キャリア教育を含めて単位化している背景の一つは、例えば、大学は純粋に学問だけをやるのではなく、就職に関する教育も必要であるという認識を教員間に持ってもらったためでもある。
- 本学では、全科目について、履修するとどのスキルや能力が身につくかのチェックをシラバスに組み込んでいる。教員は自分の講義が学生のどの領域の能力を伸ばすのか、学生のどの領域に貢献しているのかを常に意識している。非常勤講師が担当する授業でも同様である。この試みを実施してから、学生側も履修が積み重なると個人カルテで伸びた能力がわかるようになった。それにより教員の意識も変わってきたと思う。教育内容や専門知識の提供ももちろんだが、授業を通じてどんな能力を伸ばせるか、学生に何を還元できるのかを今まで以上に見直すための良い機会になったと思う。
- 学外機関については、ハローワークのほか、一般の障害者支援団体（NPO 等を含む）や支援施設等も活用している。その他、様々な企業とつながりがあるので、求人についての情報交換を直接行っている。例えば、難聴の学生について、難聴の方だけのチームを作っている企業を知っているので、採用枠の可能性を直接聞くこともある。
- ハローワークのジョブサポーターは、月に2～4回来校し個別相談を担当している。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 当室では卒業後も転職相談等で活用でき、ホームページにも公表している。卒業生の就職先は近隣地域が多く、就職後にも大学に顔を出せる距離のところに住む卒業生も

多い。会社の近況報告をするほか、転職を考えている、仕事を辞めたい（あるいは辞めた）とか、自分の勤務先にも本学の後輩が欲しいという相談も時にはある。あるいは、他地方に就職したが、馴染みのある当地域に転職したいと相談するケースもある。卒業生に気軽に寄ってもらうのはありがたい。卒業生のカルテも本学に残っている。

- ホテルに就職した学生から辞めたいという相談があった。理由を聞くと、土日祝祭日が休みでないので友人と遊びに行けないのが辛いとのことだった。その点を理解して就職したはずなのになぜだろうと思う。中途採用枠の情報もハローワーク等を通じて得ているので、紹介も可能である。ただし、中途採用では即戦力を求められるので、まだ就業年数が短い場合、今の仕事をもう少し続けて、即戦力になってからの方がよいのではと判断することもある。
- 中退者への相談や支援については、当室では今までに扱ったことがない。中退までの相談業務については、学生課と教務課が担当であり、当室ではない。中退の理由は進路変更、経済的理由、留年の可能性等様々あると思うが、キャンパスサポートのチーム支援の対象になり、必ず学部長も関わる。最終的には学部長の面談があり、中退の可否は学部が判断する。学部長と学部から選ばれた委員会の教員を中心に対応する。話し合いの中で、もう一度学校を一からやり直そうと学生に声をかけることもある。このような対話型の支援が入る場合は、チームで対応する。第三者（学生課長、学生部長といった職員）が加わる場合もある。

Q大学

(1) キャリアセンター利用の流れ

来室のタイミングと主な相談内容

- 当室に来る最初のきっかけとして、3年生6月の進路登録は重要である。1学年 800名のうち、最終的に就活可能な人数は 650 人弱となるが、そのうち 530～540 名程度が3年次に進路登録を行う。登録した学生には就活の情報や学内の支援行事等がメールで案内され、それに反応した3年生が（就職活動解禁日が変更になった影響で）年明け以降に多く来室する。この学生層は本学の中でも就職への意識が高い層である。
- 進路登録では、希望進路（就職か進学か）、本人の連絡先、希望職種、業種、希望勤務地等を記入する。具体的な企業名までは書かなくてよい。数分で書ける内容である。わざわざ来室しなくてもスマートフォンから登録できる仕組みである。進路登録の案内ハガキを、登録時期の直前に3年生全員の自宅に送っている。はがきで送ると保護者が見ることも期待されるため、効果があると考えている。
- 当室で主に支援の対象としている学生は、進路登録を済ませた学生のうち、最終学年において卒業可能で（留年とならない）、就職活動可能な学生に絞られる。530～540名程度の登録者のうちの一部となる。本来なら、それ以外の学生にも啓蒙活動をしたいのだが、アプローチの仕方についてまだ手探りの状態である。電話調査を実施したのも今年が初めてである。
- 本来なら1学年 800 人全員に電話をする方がよいのだろうが、現実には難しい。単位不足のため留年する学生も多く、当室利用を促す電話連絡の対象となるのは 650 人弱である。つまり、この人数が（単位が足りているため）就活可能な学生数である。
- 進路登録を提出しない学生には、自力でやるので支援は必要ないという学生と、全く波に乗ることができない学生の主に2種類に分かれると思う。その他、単に提出を忘れていて、数か月後に友人が就活をし始めたのを見て慌てて来室する学生もいる。進路登録をしても、その後何をしてよいかわからないという学生もいる。
- 1月以降も4年生が多く来室する。本来なら12月までにもっと就職活動をして欲しいが、本学の学生は卒論や学業の単位取得が精一杯で就職まで手が回らない学生も多く、12月中旬の卒論提出後によりややく自発的に就活を始めたり、再開する学生も例年多い。
- 自発的に来室する学生は、就職関連行事のポスターを見た学生や、インターンシップや相談に行くよう教員に促された学生が中心である。当室の隣に学生支援部門（奨学金関係、課外活動のサポート等）があり、そのついでに当室に立ち寄る学生もいる。
- 本学では学生全員に対する面談の試みは、まだ実現していない。
- 学生の就活への意識レベルは様々である。意識の高い3年生はインターンシップにも積極的で、企業との接点を持つことに飢えている学生もいる。そういう学生は企業就職へのルールに自動的に乗っていきける。4年生夏頃には内定報告をしてきたり、最後のブラッシュアップのために来室したり、複数内定がある場合の断り方を相談にくる。一方、全く就活を行わない学生もおり、支援側としては重荷に感じる。

本学の就職支援の特徴や体制

- 本学では、下宿生よりも近隣地域から通う自宅生の方が多いように思う。

- 本学ではゼミが必修である。ゼミ教員1人に対し10名前後の学生が所属する。経済・経営系学部では卒論も必修である。そのため、ゼミ訪問を通じて、来室の呼びかけを行うことも可能である。ただ、タイミングが合わないことがあり、改善の余地がある。教員の協力を得ながらの就職支援は非常に効果があると実感している。
- キャリア関連授業科目について、今年度は当室では内容にほとんど関わっていない。一部の学科では、1・3年生向けのキャリア関連授業で、学生に話をして欲しいという依頼が当室に来ることがある。次年度以降は、1年生の段階から将来を逆算して充実した大学生活を送ろうというメッセージを伝える内容にしたいと思っている。
- 一部の学科では、昨年度から1年生のゼミを「キャリア研究」の名称に変更し、卒業後の就職や進路を考える試みが始まった。そのため、当室との連携についても模索されている。連携は他学科にも波及しつつある。こうした試みが始まった理由は、例えば、公務員を目指す4年生の一部に、これまで全く公務員試験の勉強をしてこなかった学生がいたためである。1年生の段階から、試験準備の仕方について具体的な情報提供をしなければならないと考えている。例えば、1～2年生のうちにお金をためて、3年生から民間の公務員試験予備校等に入学して勉強をしなければ間に合わないという話を早めにしておきたい。公務員試験予備校に肩入れするつもりはないが、本学学生の場合、試験対策校を活用しなければ現実的に準備が間に合わないと思う。
- 入学式の後に、保護者を対象とした懇談会を実施している。教員が大学の説明をし、キャリア担当教員が就職活動の概略や主な就職先、支援内容等の案内を簡単に行っている。ただ、保護者に対する積極的な働きかけまではしていない。
- 本学は3～4年で人事異動が行われることが多い。ある部署のスペシャリストを希望しても、大学側として様々な部署を経験して欲しいとの意向があるようだ。事務組織全体として、望ましい人事配置についての意識は共有できていないのではと思う。

当室で提供するサービス（個別相談等を含む）について

- 3年生向けの就職支援行事の一部はDVDに録画しており、貸し出している。授業の都合等で来室できなかった3年生の一部は、友人から情報を聞いて自主的に動いている。自主的に就職活動できる層については、現時点でなんとか支援できていると思う。
- 合同会社説明会は年間を通じて企業からの依頼があれば随時行っている。
- 個別相談は、以前は予約が多く入っていたので、30分単位で区切っていた時代もあったが、現在はあまり予約が入らないため、学生がある程度納得するまで時間をかけることができている（長い場合で1時間程度）。ざっくりと書かれた履歴書の添削や、本人から話を聞きこむ必要がある場合は、1時間以上かかることもある。
- 当室の利用が減ってきている理由は、就活解禁日が繰り延べになった影響というより、本学の学生がもともとのおんびりしているからだと思う。昨年度でも、動いていない学生はずっと動いていなかった。自分の勝手な都合だけで考えたり、単位不足や卒論への対応を理由に就活から逃げている学生もいると思う。
- 個別相談によく来る学生は、6：4の割合で女子学生の方がやや多いと思う。
- 現在、当室の相談可能な担当者数は5名である。非常勤のカウンセラーは雇っていない。年明け以降は、午後は相談でほぼ埋まる。
- 個別相談は予約制ではない。学生が来室したらその場で対応する。職員が全員相談で埋まっている場合は、待っていてもらう。別の日に来てもらうことは基本的にはない。

相談終了時に次の予約を入れるという方法は実施していない。

- 本学の規模だと、支援に手のかかる学生数は一定以上おり、現在の職員数では対応しきれない。そのような学生の一部は窓口にも来ないため、職員のキャパシティを超えずに済み、正直助かっている面もある。来室しない学生をどう支援するかも課題だと認識している。学生が本当に就職活動をしていたかどうかは3月の卒業時点にならないとわからない状況である。
- 個別相談に来た学生に関しては、データベース上に100字程度の記録を残している。相談担当者名、支援内容（例：履歴書の添削）、発言内容などを残し、次の担当者のための参考情報としている。基本的には同じ担当者が次回も担当することが多い。ただし、相談の最後には、他の相談員の意見も聞くようにと必ず伝えており、次回の担当者が変わっても問題が起これにくいように配慮している。
- 来年度以降、担当者制の導入を検討している。電話でも相談でも同じ職員が対応できる仕組みにしたいと考えている。
- 今後は、個別相談の中で、親子での話し合いについての把握も必要だと考えている。
- 3年生の進路登録時では、深い相談をする学生はほとんどいない。先輩がどんな就職先にいるのかといった漠然とした内容が多い。3年生の12～1月にかけては希望者に対するインターンシップへの対応や、模擬面接、履歴書の添削が中心である。その後、自己分析や志望動機についての支援、4年生では面接対策が中心となる。
- 本学は就職への意識の高い学生が少ないことが課題である。4年生の12～1月の時期になっても、具体的な面接対策まで到らない学生も多い。3年生と基本的には変わらない相談内容でがっかりすることもある。自力で就活できる人は当室を頼らなくても既に内定が決まっていると思う。12～1月に来室する4年生は、卒論提出のために就活が遅れた人がほとんどだが、中には、これまで就活について全く考えてこなかった学生もあり、支援者側が当惑することもある。同じ時期に自力で活動できる3年生と、周回遅れの4年生が混在してしまう。そのような4年生は、結果として、人材というよりは労力としてしか人を見ないような仕事での内定をとることになる。その後定着できずに、本人の履歴書を傷つける結果になっていないかと心配である。
- 無事に就職できた学生の就職先が必ずしも良いところとは限らないこともある。本当は就職先の質の向上まで支援をしたいが、手が回らないのが実情である。人手不足の業界の求人の一部には、離職率の高い業界も含まれているようだ。
- 知名度はなくても、世の中には良い企業がたくさんあり、せっかく本学に求人募集してくださっているのに、それに気付くことができない学生の力不足や、職員側のリソース不足を歯がゆく感じる。良い求人に対し推薦できる学生をなかなか当室で見つからない点も歯がゆい。優良求人を学生に紹介しても、あまりピンとこないという学生も多い。切羽詰まっていると応募する学生もいる。当室が人事担当者から直接話を聞き、労働条件の良いところ、通勤至便のところ等を学生に勧めている。
- 以前、発達障害者向けのテキストを見る機会があり、暗黙の了解がなくても読めるように設計された内容で、誰に対しても役立つ内容だと思って感心したことがある。例えば、3年生向けの就職支援のプログラムでも、上位の学生レベルに合わせるのではなく、基礎レベルでの就労支援とし、講師の目線からみて、特別な支援が必要だと思われる学生には別途声をかけてもらう等の仕組みがあればよいのではと思った。
- 学生への指導や支援について、どこまで立ち入ってよいものかとジレンマを感じるこ

とがある。学生時代だからこそ、周囲の大人が指導できるチャンスがあるわけだが、もっと直接的に指導した方がよいのか、それとも学生の良さを引き出すようなスタンスで、少し距離を置いて間接的に支援する方がよいのかと迷うことがある。飲み込みの早い学生は、一度アドバイスするとすぐに反応して、次回には良くなっている。一方で、支援側が何度も同じアドバイスを伝えても本人が理解できず、ステップアップできない学生もあり、支援側として無力感を覚えることもある。本人が理解できないのは、聞く耳を持たないからではなく、本人の理解する方向性が間違っているために支援側の真意が伝わらないという意味である。

- 本学では、利子付きの奨学金を借りている学生数も多く、1学年の4分の1程度はいると思う。本人が経済的に困窮しても退学せずに就学できたのは奨学金のおかげという学生もあり、本人自身のアルバイトも不可欠である。
- 当室職員は外部の様々な団体や企業に挨拶回りをしているが、緊密な関係を築くことは難しいと痛感している。緊密な関係にないと、頻繁に連絡をとったり、学生を紹介することは難しい。

（２）就職困難と感じられる学生の現状と対応

特徴

- 障害なのか個性なのかはわからないが、他人の話を聞かずにずっと自分の話ばかりする傾向の学生は就職が難しい。例えば、会話の内容に現実味がなかったり、誇大妄想がある学生、自己肯定感が強い学生、どこまで本気かはわからないが作家になると主張している学生、また、そういった個性の強さが原因で他人と人間関係を築くことができない学生、人とうまく話せない学生は、就職活動以前に、その準備すら難しいのではないと思う。相手を意識して自分をどう表現するかがわかっていないので、そもそも企業という一組織に入ることが難しいように思う。そういう学生は面接をクリアできない。字の形が特徴的であったり、文章の辻褄が合わないこともある。
- 現実味のない将来の話をしに毎日来室する学生もいる。毎日来室するので、職員との信頼関係は築かれているが、キャリア支援の面で本来の目的に近づいているのかという疑問である。当室が単なる居場所になっていないか心配である。本来業務である就職に特化したいが、本人は現実味のない話をするだけで満足しており、職員としてもどかしさを感じる。そういう学生が当室の固定客となることで、履歴書を見てもらう等、本来のキャリア支援を求めている学生が並んで待っている状況はなんとか改善したい。固定客化する一部の学生の印象をみて、本来来室すべき学生が当室に来なくなることは避けたい。キャリア支援の本来業務をしたいとはいえ、そういう固定客化した学生に帰ってもらうわけにはいけないので、難しい。
- 例年、年度の前期は、元不良のような学生が来室し、他力本願で就職を何とかしてくれという要求が多いが、そういう学生は何とか自力で活動でき、自然に落ち着く。年度の後期は、個性が強い学生、特に、やや障害に近い個性がみられる学生が残りやすい傾向がある。コミュニケーションに元々慣れていない学生が多く、典型的には、アルバイトもサークルもやっていない学生である。友人の有無については、学校にあれば、本人と似た特徴を持つ、難しい学生同士でグループになっていることもあるので、多少は安心できる。ただ、職員しか話す相手がいない学生もいる。それでも職員に話してくれる学生は、職員側がその学生のことを把握できる分、まだ良い方だと思う。

- 現行の入試体系では、高校3年生夏頃に推薦等で本学進学を決めるケースが増えている。今入れる大学よりも少し上のレベルをチャレンジせずに入学する学生が増えたせいか、就職もエスカレーターのように進めるのではと誤解する学生も多いように思う。競争して上のレベルを目指すより、現時点で入れるところを目指すという姿勢が、就職においても、今の自分を高く評価してくれる就職先に決めたいという意識につながりやすく、心配である。
- 特別な支援が必要となる学生は今後ますます増えるように感じている。入試課に勤務していた頃、願書が書けない学生、不登校経験のある学生、コミュニケーションがとれずに内にこもりやすい学生等を、本学が多く受け入れつつあるように感じた。中学・高校段階で特徴的な特性を既に持っており、本学に4年間在学することで、特性が大きく変わることは期待できない。学習障害の学生も、本学で受け入れた以上は、卒業後の進路をきちんと考えなければならないと思う。
- 合同会社説明会では、企業側が事前予約した学生に会社説明だけでなく面接まで行うことがあるが、学生からの予約がほとんど入らないのが悩みである。参加学生数は昨年度より増えたにも関わらず、面接の予約が入らないのは、学生が企業と1対1で話すことに敷居の高さを感じているからである。大勢の中に溶け込んで周道的に説明会に参加すればよいと考える学生が多く、採用面接の場へ飛び込む意欲に欠けている。
- 合同説明会で企業ブースの面談の場に座って、行きたくない会社だとわかった場合にどう断ればよいのか、社会的に制裁を受けるのではないかと、大人から見れば無用な心配をしている学生もいる。中には、椅子取りゲームのように、自分の椅子が確保されたら（自分が採用されたら）他の人が座れないので申し訳ないという、意味のわからない気の使い方をする学生もいる。誤った方向性での「良い子」であろうとする学生も一部にあり、指導に苦慮している。
- エントリーはしたが、自分が良い会社だと思わなかったので説明会や面接に行かなかったという学生も男女問わずいる。本命企業の面接できちんと受け答えできるとは限らないのだから場数を踏めば良いのに、本命の範囲を狭く考え過ぎて、それ以外の企業をすぐに候補から外そうとする。支援側でも対応に苦慮している。期待とは全く異なることに一生懸命努力する学生もおり、もったいないと思う。
- 不動産関係を志望する学生がいたので、合同会社説明会で不動産会社に無理にお願いして2社参加してもらったが、当の学生はブースに寄らずに帰ってしまったことがあった。支援側の思いが伝わらないことが残念である。もちろん、最終的にはその学生が自分に合う企業に就職できることが一番である。企業側にも、学生が成長過程にあることを大目に見ていただき、長い目で付き合っていただくようお願いするしかない。

支援する際の配慮や具体的な実施内容

- 就活の失敗で精神的に落ち込んでしまった学生の場合も、話を遮らずにきちんと聞く対応を行っている。失敗をきっかけに次の段階に進んでもらいたいと思う。彼ら自身だけでなく、誰もがそういう経験をするのだからと伝えることもある。

発達障害等が疑われる学生、精神疾患等が疑われる学生への配慮や対応

- 発達障害等が疑われる学生が来室した場合、当室職員では専門的な対応ができないの

で、とにかく本人の話を遮らずに聞く姿勢を徹底し、キャリアに関するアドバイスや自己分析という切り口で対応している。本人の就職には家族の理解が不可欠なので、求人票に対する保護者の意見を聞くとか、当室からのアドバイスに対してどう思うかを家族で話し合ってもらおう等、家庭での評価や判断をしてもらうよう促している。一般的な就職活動が難しい学生は、早期に家族からの支援体制が得られるとよい。このような学生と半年間なり相談の時間を持つと、様々な特徴（自分のことばかり話す、特徴的な話し方、真面目等）とともに、その学生の良さもわかってくる。その良さを、採用面接という短時間の場で発揮してもらうにはどうしたらよいかという支援になる。ただ、本来そのような支援は障害者向け支援部署で行う方がよいように思う。

○障害学生は就職に関してつい受身な態度をとりがちだが、本人に意欲があり、自分の売りをきちんと売り込める発想に切り替えられれば、乗り越えられると思う。

（３）キャリアセンターを利用しない学生へのアプローチ

○自宅も含めて、学生に大学から電話をかける試み自体が初めてのことであった。それまではメール連絡のみであった。電話をかけることになった理由は、窓口に来る学生数が昨年度と比べて半減したためである。電話がつながった場合、自発的ではないにしろ、その学生は窓口に来やすくなると思う。

○実際に、４年生の春夏秋に電話をかける試みを始めたところ、来室につながる学生も出てきた。電話連絡の対象者は、進路登録提出者のうち、内定が出ていない 200～300 名程度である。進路登録未提出者は捕捉できていない。職員が手分けして電話をかけている。携帯電話ではつながりにくいので、自宅にも電話をかけた。本人の進路状況について、内定の有無、就活中かどうか、直近のイベントを案内したいので当室に来るように伝言してほしいと家族に伝えた。本学は基本的には保護者へのアプローチを全く行わないので、驚いた保護者もいた一方で、反応の薄い保護者もいた。

○保護者に直接電話することはないし、保護者から電話がかかってくることも基本的にはない。年に数回程度である。基本的には本人を対象とした支援をしている。

○支援の手が必要だと思われる学生もいるが、電話やメールがつかない場合に、何とか連絡をとれるような別の手段をとることまではできていない。やはり来室する学生に対応せざるを得ないし、それで精一杯なのが実情である。定期的に来室する学生でないと支援は難しいと思う。今後の課題として、ゼミ訪問等を通じて教員からの協力を得たり、保護者が見ることを期待してはがきを送る活動を増やしたいと思う。

○自宅に電話をかけた際に、本学の保護者は子の就職にあまり関心を持っていないことがわかった。のんびりした受け答えが多い。学生支援の職員からも話を聞いたことがあるが、大学入学時点で万々歳という感覚の保護者もかなりいるとのことである。

利用につながりやすい人とつながりにくい人の違い

○当室の利用につながりやすい学生は、当室に話しやすい職員がいて、相談に来やすいと思っている学生だと思う。もちろん、学生から聞いた情報は当室職員内で共有できる仕組みになっているが、同じ担当者だと今まで話していた背景を理解しているので、話をしに行きやすい傾向はあると思う。逆に、人事異動でその職員がいなくなると、利用につながらなくなる可能性もある。

- 当室の利用につながりにくい学生は、自力で就活できるのでサポートが要らないという学生のほか、出遅れた学生、コミュニケーションが苦手な学生もいると思う。当室に立ち寄ることを敷居が高いと思っているのではないかな。
- いわゆる「キャリアセンター」を誰でも入りやすいカフェ形式にする学校もある一方で、逆に、社会に出るために利用するのがキャリアセンターなのだから、自分の苦手意識を克服するためにも、多少入りづらい程度がよいという考え方もある。本学の卒業生の多くはサービス業（接客、営業等）に就くが、社会に出たときに何かのヒントになればと思うので、入りやすい雰囲気のカリヤセンターの方が望ましいのかなと思うことがある。現時点では、当室は入りにくい雰囲気がまだ残っているようだ。

（４）キャリアセンター以外のリソース（学内・学外）との連携状況

- 学生相談室ではカウンセリングのみ行っており、発達障害やそれに近い特性を持つ学生への学業面でのサポートまでは行っていない。
- 学生相談室のカウンセリングで、仮に就職の話題が出てきたとしても、当室との連携や協力体制は今のところない。カウンセリング自体が守秘義務で、その範囲は当部門内、担当者内に限定されている（明文化されていないが、慣例的にそうなっている）。そのため、情報が学内で共有できる体制にはなっていないし、本人が言わない限りはカウンセリングを受けていることが外に知られることはない。
- 学生相談室でカウンセリングを受けた方がよいと思われる学生が当室に来室しても、当室から直接カウンセリングを受けるよう促すことは難しい。学生との信頼関係を構築するには時間がかかるし、その前に当室に来なくなってしまうケースもある。本人の口からカウンセリングに通っている旨を話してもらわない限りは難しい。せいぜい「他の人に相談していますか？」という聞き方をするのが精一杯である。以前、例外的に、状況が深刻だった学生を学生相談室につないだケースが一度だけある。
- 当室で気になる学生がいた場合、学生支援部署に尋ねてみると、そこでも同じ学生の名前が話題になっていることがある。当室に毎日来ている学生が当室で話していたのと同じことを別部門にも話していたり、トラブルを起こしていることもある。
- 教員が独自に動いて、気になる学生をカウンセラーのところや当室に送るという流れはある。当室から教員に聞きに行く場合もある。例えば、教員と廊下ですれ違った際に、気になる学生のゼミ教員にその学生の様子を尋ねることがある。学生の保護者についての情報がその場で得られることもある。積極的な教員とそうでない教員がいるが、少なくともゼミに来ている学生については、むしろ当室の想像以上に教員が情報を把握していることに驚かされることがある。教員と職員がある程度話をしやすい関係性にあることは重要だと思う。
- 当室は教員の依頼に応じてゼミ訪問を行うが、訪問先のゼミが例年固定化する傾向があった。最近では、教員側の意識も変わり、学生が就職できないと学校の評判や経営に関わるという危機感をもつ教員が増えてきたため、ゼミよりも大人数の１年生向けに就職に関する話をしてほしいという依頼が増えている。そのため、ゼミ訪問の回数は減ったが、話を聞く側の学生数は増えたと思う。
- 新卒応援ハローワークのジョブサポーターが一昨年以來、月に数回来校していたが、今年度から担当者が変わり、利用学生数が激減してしまった。前任者は偶然本学の卒業生で、相談のスタンスも本学の学生気質と合っており、予約がすぐ埋まる状態だった。

- た。現在の担当者は本学学生とあまり合わないようだ。主に個別相談を委託しているが、利用数が少な過ぎるのと、本学側の負担もあるので、今後について検討中である。
- ハローワークを在学中の早い時期から使わなくても、年明けから使うくらいでちょうどよいのではと個人的には思う。ハローワークではその場ですぐ求人を紹介できてしまうので、学生が企業を受けようとする最終段階に使うのでもよいように思う。
 - 個人的な意見として、ハローワークが一般の学生を相手にした就活支援を行うのではなく、例えば発達障害・精神障害が疑われる学生や、コミュニケーションが取れないような個性をもつ学生に目をかけてもらい、場合によっては障害者向けの就労支援につなげる役割を担ってもらう方が、大学としてはありがたい。以前、大学側で支援が難しい学生をハローワークの人につないで、特別な支援を受けられるところにつなげてもらいたいと期待したのだが、先方も、一般就労は難しいですねという話だけでそれ以上の支援先にはつないでもらえなかったもので、やや残念に思った。
 - その他の学外機関の利用について、サポートステーションについてはチラシの案内を行っている。就職支援を行う団体や業者とも連携したいとは思っているが、現時点での連携はない。今後、本学で学習障害の授業を担当している教員の個人的なつてを活用して外部講師を呼び、コミュニケーションが苦手な学生のための支援を検討している。
 - 外部の支援機関から、障害に近い特性を持つ学生で特別な支援を必要とするケースは潜在的に多くあり、大学側だけでは対応しきれていないようなので、大学とぜひ協力して支援したいという申し出を受けることがある。しかし、利用の前提として、大学側がその学生には外部機関による特別な支援が必要だと認めなければならず、現状ではそのような判断を下すことが難しい。例えば、保護者への説明がしにくいこと、手帳の有無について本人に踏み込んで聞けないこと等がある。外部の支援機関や障害者雇用を行っている施設へ行こうという話題をそう簡単には持ち出せないからである。
 - 通常レベルでコミュニケーションが苦手な学生については、就職活動への準備が難しいという判断までは大学側でできるので、そのタイミングで、学外の支援機関からアプローチがあれば受けたいと思う。外部の支援業者から大学へのアプローチの仕方には、タイミングの面でまだ課題があるように思う。大学特有の支援の難しさを解消できるような切り札を支援機関が持っていればよいと思うが、単に支援したいと呼びかけるだけでは、うまく機能しないと思う。大学側としても、外部支援業者の力を借りたいが、どうしたらうまくつながるのかと常に模索している現状にある。

(5) 未就職卒業者、早期離職者、中退者への支援状況

- 本学では卒業後も当室を利用できるし、継続支援する旨を伝えている。卒業後何年までという決まりは特にない。本学には既卒の求人も一部来ている。学校でもネット上でも、登録をすれば求人をみられる旨を案内している。
- 早期離職した卒業生も来室することがある。大学での進路登録を再度行い、求人情報を見られるようにしたり、ハローワークにつなげたりしている。
- 中退者は現在支援の対象としていない。在学生との相談の中で、大学中退を考えているという相談を受けたことはある。しかし、実際の退学の手続きは、事前に担当教員への相談と了解が必要となり、その後退学願いを事務受付に提出する必要がある。最後に教授会の議題にかかることになっている。したがって、中退のプロセスに当室への相談が組み込まれることはなく、本人が希望しない限りは皆無に近い。

■ 調査に用いたヒアリングシート（キャリアセンター職員用）

大学就職課・キャリアセンターご担当者向け

学生への就職支援に関して伺いたい事項

(独)労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門

このたびは、当機構の調査・研究へのご理解を賜り誠にありがとうございます。聞き取り調査の際にお尋ねしたい点を以下にまとめました。お忙しい中、大変お手数ではございますが、お目通し頂ければ幸いです。何卒よろしくお願い申し上げます。

貴課／センターで「個別相談」を利用している学生について、伺います

1. 学生がキャリアや就職に関して個別相談のために貴課／センターを利用する場合、どのようなきっかけで来所しますか。また、どのような相談内容が多いとお感じになりますか。

- きっかけ（例）：自発的に来所、教員・保護者からの呼びかけによる来所、掲示板／電話・メール等での呼び出しによる来所等
- 相談内容（例）：自己理解ができない、職業がわからない、就職活動の方法がわからない、面接で落ち続ける、応募書類が書けない等

2. 上記1の中でも特に就職困難だと感じる学生について伺います。

- ①特に「就職が難しそうだ」と思われる学生について、よく見られる特徴があれば、教えてください。

- （例）：相談内容上の特徴、学校生活・日常生活上の特徴、人間関係形成上の特徴、適性検査等の結果に現れる特徴等

- ②就職が難しい学生を支援する場合、特にどのような点に配慮されていますか。具体的に教えてください（例：適性検査の受検を勧める、傾聴、自尊心回復への働きかけ等）。

- ③例えば、発達障害に近い傾向がみられる学生や、うつ等の精神疾患が疑われる学生が来所した場合、どのような配慮や対応をなさっていますか。

- ④就職が難しい学生への対応で、貴課／センター以外の支援者等による支援や連携をとることがありますか。もしあれば、その内容について具体的に教えてください。

- 学内の支援者等（例）：学生相談室、その学生のゼミを担当する教員、保護者等
- 学外の支援者等（例）：新卒応援ハローワーク、若者サポートステーション、就職支援の民間業者等

3. 一般の在学生への支援とは異なりますが、「学校中退者」「未就職卒業者」「卒業後短期間での離職者」への就職支援について、貴学では何か特別なご対応や働きかけ等をなさっていますか。もしあれば教えてください。

（次ページに続きます）

貴課／センターを利用しない（相談を利用しない）学生について、お伺いします

4. 貴課／センターを利用しない学生で、支援が必要だと感じる学生については、どのように連絡をとることがありますか。アプローチの仕方の具体例があれば教えていただけますか。
5. 貴課／センターを利用しない学生について、今後、貴課／センターの利用につながりやすい人とつながりにくい人の違いや特徴があれば、それぞれ教えていただけますか

学生への就職支援全般について、お伺いします

6. 今までの様々な支援のご経験の中で、印象に残っている事例もあるかと思えます。その部分についてご自由にお話いただければと思っております。
- ①支援がうまくいったケースとして、印象に残っているものには、どのようなものがありますか。ご自由にお聞かせください。
- ②支援でご苦勞があったケースとして印象に残っているものには、どのようなものがありますか。ご自由にお聞かせください。

お伺いしたい項目は以上となります。後日の聞き取り調査をよろしくお願いいたします

なお、ご回答いただいた内容について、事実誤認等がないかどうかのチェックを後日ご依頼させていただきたいと思っております。お手数をおかけいたしますが、ご協力を賜れましたら幸いです。

■ 調査に用いたヒアリングシート（教員用）

就職支援ご担当の先生向け

学生への就職支援に関して伺いたい事項

(独)労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門

このたびは、当機構の調査・研究へのご理解を賜り誠にありがとうございます。聞き取り調査の際にお尋ねしたい点を以下にまとめました。お忙しい中、大変お手数ではございますが、お目通し頂ければ幸いです。何卒よろしくお願い申し上げます。

1. 貴学の場合、先生が就職支援を担当される場合というのは、具体的にどのような活動を指しているのでしょうか。具体的に教えていただけますか。
2. 先生の視点から見た「学生（ゼミ生等）の就職活動等の状況」について、伺います。
 - ①特に「就職が難しそうだ」と思われる学生（ゼミ生等）について、よく見られる特徴や具体的な対応のご経験等があれば、教えていただけますか。

●（例）：話しぶりからの特徴、授業態度・学校生活・日常生活上の特徴、人間関係形成上の特徴、適性検査等の結果に現れる特徴等
 - ②例えば、発達障害に近い傾向がみられる学生や、うつ等の精神疾患が疑われる学生について、これまでに就職に関連する具体的な対応を行ったご経験はありますか。もしある場合、具体的にどのような配慮や対応をなさいましたか。
 - ③就職が難しい学生への対応に関して、貴学の就職課（キャリアセンター）職員とどのような連携をとったことがありますか。また、就職課以外の教職員、あるいは学外の機関等と直接連携をとったことはありますか。

●学内の支援者等（例）：就職課、学生相談室、その他の教員、保護者等
●学外の支援者等（例）：新卒応援ハローワーク、若者サポートステーション、就職支援の民間業者等
3. これまでに、貴学の元学生で、「中退者」「未就職卒業者」「卒業後短期間での離職者」に対して、先生ご自身が個人的に特別な対応や働きかけ等をなさったことはありますか。もしあれば可能な範囲で状況を教えていただけますか。
4. 最後に、貴学の学生の就職支援を今後よりよいものとするために、今までのご経験から、どのようなご意見やお考えをお持ちでしょうか。もしあればお聞かせいただけますか。

伺いたい項目は以上となります。後日の聞き取り調査をよろしくお願いいたします

なお、ご回答いただいた内容について、事実誤認等がないかどうかのチェックを後日ご依頼させていただきたいと思っております。お手数をおかけいたしますが、ご協力を賜れましたら幸いです。

JILPT 資料シリーズ No. 156

大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態
—ヒアリング調査による検討—

発行年月日 2015年5月29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2015 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)