

「大学教育・学生支援推進事業」 学生支援推進プログラムの実践的研究

奥田 俊博¹・澤田 小百合²・山本 真美世²

¹九州女子大学共通教育機構 北九州市八幡西区自由ヶ丘1-1 (〒807-8586)

²九州女子大学学生支援課 北九州市八幡西区自由ヶ丘1-1 (〒807-8586)

(2012年6月7日受付、2012年7月19日受理)

要 旨

現在、我が国の大学教育は、21世紀の知識基盤社会を担う優れた人材を育成することが求められている。その一方で、大学は、全入時代を迎えており、学生の知識・学習習慣・学習意欲の多様化に対応していく必要がある。この点については、すでに「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラム¹⁾の事業背景に述べられている。九州女子大学・九州女子短期大学においても高等教育のグローバル化、学士力の向上、教育力の充実などの教育内容の強化が急務となっている。九州女子大学・九州女子短期大学を設置する学校法人である福原学園は、「福原学園中期計画」(6ヶ年計画)を平成20年度に策定した。学生が満足のできる教育体制を確立するために「学生確保」・「教育活動」・「学生支援」・「キャリア支援」・「研究推進」・「国際化」・「教職員」・「管理運営」・「財務」・「教育研究環境」・「地域貢献」の11の重点課題の事業計画を実施してきた。九州女子大学・九州女子短期大学の学生支援課は、「福原学園中期計画」において、「学生支援」・「キャリア支援」・「国際化」の3分野を担当している。中でも「キャリア支援」については、雇用主による卒業生の実績評価及び卒業後3年以内の卒業生への大学満足度アンケートを実施した。その結果、雇用主が評価する能力は「前に踏み出す力(アクション)」、「チームで働く力(チームワーク)」、「考え抜く力(シンキング)」などであった。卒業生からは、実際に仕事をして必要性を痛感した能力として「コミュニケーション能力」、「やる気・情熱」、「ストレスコントロール力」等が挙げられた。

このアンケート結果と、本学の建学の精神である「じりつしよぎょう自律処行」を基盤にして、平成21年度より、九州女子大学学生支援課は、先掲の「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムの採択を受けた。新たなプログラムは、これまで取り組んできたキャリア支援の内容をさらに拡大・充実させ、「品格を求めて——社会に適応できる強くてしなやかな女性の育成——」をテーマとした。

1 緒言

高等教育の質的保証を強化することを目的にした文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムでは、中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月24日）の答申で、大学教学経営における「三つの方針」の明確化等を進める必要性を述べており、ディプロマポリシー（学位授与の方針）、カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）、アドミッションポリシー（入学者受け入れの方針）のうち、ディプロマポリシーについては、学習成果を重視する観点から、学位授与の方針や教育研究上の目的を明確にしてその実行と達成に向けた教育活動の展開を行うことを義務付けている。本学においてもディプロマポリシーに即した教育活動を展開しているが、卒業生の就職後の状況についてはなお課題を残している。本学が平成20年度に実施した卒業後3年以内の卒業生を対象にした追跡調査²⁾によると、卒業後3年以内の離職率が全国平均である3割を大きく上回っているという結果が出ている。その主たる要因として、現在の学生の対応能力や精神的な耐性の低さが挙げられる。如上の学生の対応能力や精神的な耐性の低さを改善するためには、「コミュニケーション能力」「やる気・情熱」「ストレスコーピング」のスキルを強化する必要があると言えよう。

また、本学の就職支援には、他大学と異なった本学独自の事情がある。それは、本学学生の就職先として専門職種への就職の比率が高いことである。専門職種への就職が占める比率は、平成20年度52%、平成21年度56%、平成22年度54%であり、専門職への就職が毎年50%を超えている。専門職種に就職した本学卒業生に対する当該雇用主の満足度を向上させることが非常に重要であり、そのための就職支援が求められている。

上述の状況を背景にして、本学は、「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムに取り組むに至った。取り組みのテーマは、これまで長年にわたって本学が培ってきた「九女力」の再構築という意味で「品格を求めて一社会に適応できる強くてしなやかな女性の育成」にした。その内容の大部分は、これまでに本学で取り組んできた教育実践の結果ならびに、在学生の意見に基づいて学生支援課が作り上げていったものである。この推進プログラムの実践は、本学の学生が新しい21世紀型市民として自立し、建学の精神である『自律処行』に基づいた、学生の学士力向上を支援することを企図したものである。

学生支援課は、このプログラムに基づいて、学生が自分の学習目標を踏まえてキャリア形成ができるように、学生一人ひとりに適した就職活動の助言や指導を行っている。また卒業後も個性と能力を活かしながら社会に適応、活躍できる卒業生の育成を目指しており、同時に学生支援に対する学生や企業の満足度を高める取り組みを行った。

その主な事業として、卒業生による企業開拓、スキルアップシートの作成、ストレス耐性強化講座を利用したバーチャル体験講座や、マナー・プロトコール講座の企画実施、就職の相談窓口の開設などが挙げられる。学生支援課では、スキルの獲得と同時にライフプランを

イメージすることを可能にする支援と体験型プログラムを実施することにより、キャリア形成支援をより充実させたプログラムの提供を行った。

本学のプログラム実施による目標値は、以下の3項目である。

- [1] 卒業後3年以内の離職率を30%以内にとどめる。
- [2] 雇用主による本学卒業生の実績評価満足度80%以上を維持することを目指す。
- [3] 本学の就職希望者の就職率を90%以上に維持する。

本稿は、これまでの学生支援推進プログラムの実践を詳細に分析研究することにより、今後の指針と方向性、問題点を探ることを目的とする。

2 実践方法と結果

「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムの具体的な実施の概略³⁾は下記の一覧の通りである。

(1) 相談窓口「九女ルーム」の設置 ：通称「九女ルーム」を開設しキャリアカウンセラーによるカウンセリングを実施。学生生活における就職相談を充実させる。
(2) 卒業後3年以内の者を対象にした満足度に関するアンケートの実施 ：本学卒業後3年以内の者に対して就職活動と実際に働いてみた感想を中心にアンケートを実施する。
(3) バーチャル体験講座の開講 ：イメージしたライフプランを実現するためにストレスマネジメント講座、ストレス検査、個人面談を通して個人のストレス耐性と特徴を把握させ、社会でのストレス等の困難を克服する力を強化する。
(4) マナー・プロトコール講座の開講 ：マナーと品格などについて16時間の講義等を行い、マナー・プロトコール検定3級の合格を目指す。
(5) キャリアカウンセラー相談の実施 ：就職活動のモチベーションアップに繋げるため有資格者によるキャリアカウンセリング体制を充実させる。
(6) 職員研修への参加 ：学生にとって有益な情報を提供するために全国の就職担当者が集まる研修会等に参加する。また、職員の専門職としての質向上を目指すためのSDの研修として位置づける。
(7) 企業の開拓 ：本学卒業生が企業開拓を行う。採用実績がある企業等に対して卒業生の勤務状況等の聴き取り調査を行う。
(8) 企業面談会の実施 ：本学学生を積極採用している企業等を招き、学内で本学主催の合同企業説明会を行う。

以下、本稿では、(1)～(8)の各取り組みについて具体的に説明していきたい。

2.1 相談窓口「九女ルーム」の設置

平成20年度に策定した「福原学園中期計画」において学生支援の一環として「なんでも相談窓口」の設置を計画した。この設置は、社会環境の変化により学生を取りまく諸問題が多様化する中で、友人、家族等、対人関係や経済問題での心身の悩み、学習意欲の喪失、進路変更等に起因する問題を抱える学生が増加している現状が認められることや、経済危機による企業からの求人数の減少など就職支援充実の必要性が求められていることから、本学における喫緊の課題であった。

平成22年度に開設した相談窓口（通称「九女ルーム」）は、希望者に対する心理カウンセ

ラーやキャリアカウンセラーによるカウンセリングを通して、就職活動において悩んでいる要因が何であるか、またそれを解消するにはどうすべきかなど、心のケアをしながら本人自身が気づくように働きかけ、新たな気持ちで就職活動を行えるように方向付けることで就職相談体制を強化し、進路未決定のまま卒業する者の数を減少させることを目的としたものである（写真1）。九女ルールのキャリアカウンセラーに相談した延べ学生数は、平成22年度785名、平成23年度284名であった（表1）。九女ルールでは、不安や悩みを抱えた学生の相談の他に、学生の希望に応じて履歴書指導や面接マナー指導等も行った。学生支援課以外に気軽に相談できる学生の居場所を設置した結果、学生が安心して就職活動に取り組めるようになった。九女ルールにおけるキャリアカウンセラーによるカウンセリングについては、平成21年度は、九女ルール設置準備中であったため、教室にて月平均5日体制で124時間（31日）、平成22年度は月平均16日体制で年間178日（10時～17時）、平成23年度は、週平均2日体制で年間200時間（58日）。時間は、90分を単位で実施したが、常に予約で一杯の状況であった。

表1：九女ルールにおけるキャリアカウンセラーによるカウンセリング数

年度	カウンセリング数（人数は延べ人数）		実施頻度	実施期間
平成21年度	533名	大学3・4年生533名 ※設置検討中の為、教室で実施	月平均5日体制で31日 (124時間)	9月～2月
平成22年度	785名	内、大学3・4年生508名	月平均16日体制で178日 (10:00～17:00)	4月～2月
		内、短大1・2年生229名		
平成23年度	284名	内、大学3・4年生267名	週平均2日体制で58日 (200時間)	4月～2月
		内、短大1・2年生13名		

写真1：九女ルール



2.2 卒業後3年以内の者を対象にした満足度に関するアンケートの実施

平成20年度より、「福原学園中期計画」のキャリア支援の一環で、本学を卒業した3年以内の卒業生を対象に満足度に関するアンケートを実施した。このアンケートは、就職に対する本学の取り組みについて項目別に質問するとともに、問題点や離職率の調査を行った。問題点については、教職員一体となって改善に繋げるように努力し、また離職率に関しては、

退職に繋がる要因の傾向や対策を考え、ガイダンス等を再構築しながら、本学及び本学の学生支援課に対する満足度と就職先での定着度を高めていくようにした。

平成20年度に、卒業後3年以内の者を対象に実施した満足度に関するアンケートによると、40%近くのにぼる卒業生が卒業時の採用先を離職しており、平成21年度は28%、平成22年度は21%、平成23年度は33%が離職している(図1)。早期離職率が下がっている平成22年度のアンケートからは、大学に対する意見記述が増加した。このアンケートは卒業生と大学とを繋ぐツールになっており、毎年実施することで卒業生が大学への帰属意識を高めることにも役立っている。現在では、卒業後も大学へ近況報告や転職相談に訪れる卒業生が増えており、アンケートがきっかけとなり、卒業後も大学と繋がっているという愛校心の醸成にも少なからず貢献していると判断される。アンケートの返信率が伸び悩んでいることは、なお課題として残るものの(表2)、本学のきめ細かい教育支援、学生支援、さらに、個別によるカウンセリングを通じて、卒業生の就職の定着率、満足度はおおそ高いと看取される(図2)。そのことが大学満足度にも反映していると言える。

卒業後3年以内の者を対象にした満足度に関するアンケート内容

- いつ卒業しましたか。[1、H23年3月 2、H22年3月または9月 3、H21年3月または9月]
- 卒業時点の進路を教えてください。[1、就職 2、進学 3、未決定 4、その他(具体的に)]
- 現在、働いていますか。[1、はい 2、いいえ]
- 現在のあなたの職種を教えてください。また、勤務先名称・業種・仕事内容など分類できるような情報を教えてください。
職種 [] 勤務先・職種・仕事内容など []
- それは卒業時の採用先ですか。[1、はい 2、いいえ]
- 「いいえ」の方、卒業時点の採用先にどのくらい勤務していましたか？
[1、3ヶ月未満 2、半年 3、1年 4、1年半 5、2年 6、2年半 7、具体的に分かる方は記述してください。()]
- 辞めた理由を教えてください。
[1、給与 2、人間関係 3、通勤が不便 4、仕事に対してのやりがいがない 5、病気、体調不良 6、残業が多い
7、その他(具体的に)]
- 現在の雇用形態を選択してください。
[1、正社員(使用期間中も含む) 2、契約社員(臨時職員、講師など) 3、アルバイト・パート 4、その他]
- 現在の仕事に満足していますか？[1、はい 2、いいえ]
- 「はい」と答えた方、その理由は？(複数回答可)
[1、給与 2、人間関係 3、通勤が便利 4、仕事に対してやりがいがある 5、その他(具体的に)]
- 「いいえ」と答えた方、その理由は？(複数回答可)
[1、給与 2、人間関係 3、通勤が不便 4、仕事に対してやりがいがない 5、その他(具体的に)]
- 在学中に就職係(課)を利用しましたか。[1、はい 2、いいえ]
- 現在の就職先で大切に扱われている、もしくは必要とされていると感じますか。[1、はい 2、いいえ]
- 他の大学、短大を卒業した同じ年代の方との会話の中で、本学に欠けていたと思われることがありますか。[1、はい 2、いいえ]
- はいと回答された方のみ・・・それはどんなことでしょうか。(複数回答可)
[1、授業内容 2、教職員との繋がり 3、先輩・後輩との繋がり 4、就職ガイダンス内容 5、その他(具体的に)]
- 学生時代を振り返ってあなた自身の反省点があれば教えてください。(複数回答可)
[1、授業態度・出席状態 2、大学行事への参加 3、友人との繋がり 4、資格取得 5、様々なことにチャレンジした時間を有効に使うこと
6、ボランティア 7、その他(具体的に)]
- 就職活動に関して後輩に何を伝えたいですか。(複数回答可)
[1、早めに活動すること 2、多くの企業を受けること 3、将来像を描くこと 4、笑顔やマナーの大切さ 5、視野を広げること
6、その他(具体的に)]
- 社会に出て、大学時代にこれだけは身につけておいた方がよいこと、もしくは、やっておいた方がよいと感じた事があれば教えてください。
(複数回答可)
[1、一般常識 2、専門資格の取得(例えば) 3、社会常識 4、アルバイト 5、留学 6、ボランティア
7、その他(具体的に)]
- 社会人として必要なスキルは何ですか。(複数回答可)
[1、コミュニケーション能力 2、資格の多さ 3、企画力・交渉力 4、やる気・情熱 5、ストレスコントロール力
6、その他(具体的に)]
- 九女を卒業して良かったと思いますか。[1、はい 2、いいえ 3、どちらとも言えない]
- 最後に同窓生である私たちに何かメッセージがありましたら、お聞かせください。[]
ご協力、本当にありがとうございました。

表2：アンケートの発送数、有効回答数、返信率

年度	発送数	有効回答数	返信率
平成20年度 ※中期計画にて実施	1695	139	8%
平成21年度	1556	201	13%
平成22年度	1395	224	16%
平成23年度	1353	147	11%

図1：現在働いている者、卒業時の採用先の者、職場に満足している者の比率（%）

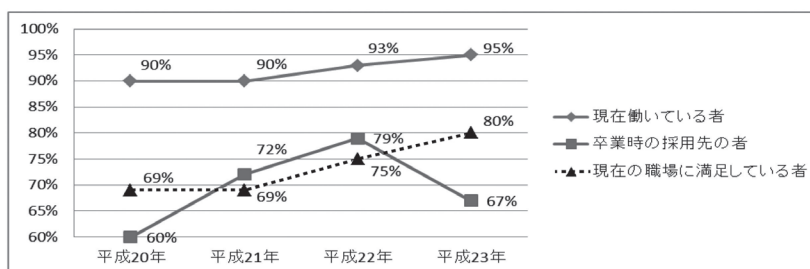
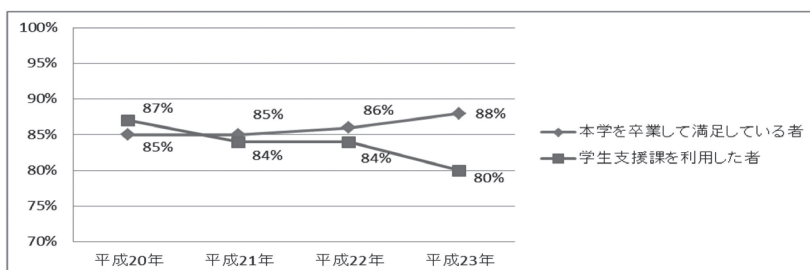


図2：本学を卒業して満足している者と学生支援課を利用した者の比率（%）



卒業後3年以内の者を対象にした満足度に関するアンケートに記載された意見（抜粋）

●卒業生の自由記述欄への意見

【学生時代の反省点】
 社会に出て学生時代はたくさんの自由な時間があることに気付いた。学生時代にしかできない様々な経験を通して見聞を広め、学生のうちにもっと勉強しておけばよかった。就職活動にもっと力をいれておけばよかった。

【後輩に伝えたいこと】
 自分の目標に近づこうように努力し、最後まで諦めないこと。笑顔やマナーの大切さと社会人になる自覚を持つこと。興味のあることに対して、色々調べ、疑問に思ったことは何でも聞いてみる。

【大学時代に身につけておいた方が良いこと】
 一般常識、社会常識、正しい言葉使い、マナー、語学、パソコンスキル。何か一つ自信の持てる自分の強みを作っておくこと。ボランティア、アルバイトを通して社会を知ること。

【社会人として必要なスキル】
 情報を簡潔・明瞭に人に伝える能力。時間を有効に使う力。様々な人と話せること。先を読んで行動していく力と観察力。自分の意見、意志を持つこと。健康管理能力。やる気、情熱、責任感、人間性、すぐに謝ることができる潔さ。

【メッセージ】
 九女出身であることを誇りに感じている。本当に先生と学生の距離が近い環境だと思う。卒業しても就職情報を提供してくれ、卒業生のことを在学生と同じように大切に扱ってくれているので感謝している。就職に関するイベントが他大学に比べ多く、就職相談ではお世話になった。協力できることがあれば声をかけて欲しい。同じ夢を持って入学した友人は卒業してからも助けてもらっている。九女での大学生活は一生の宝である。

2.3 バーチャル体験講座の開講

バーチャル体験講座は、離職の原因となる人間関係の対立などトラブル回避に繋がるストレス耐性を強化し、早期離職率の減少に繋げていくことを目的とした事業である。平成21年度は40時間、平成22年度は72時間、平成23年度は72時間を使い実施した。この講座では、学生本人がイメージしたライフプランを記入したスキルアップシートを使用して、学生と担当者がコミュニケーションをとりながら、企業の採用活動においてストレス耐性を企業人事担当者が重要視している「パーソナリティー」「コンピテンシー」「モチベーション」の3要素を中心とした適性検査や面接を実施した。また、この講座で学生が自分自身のストレス耐性と特徴（物事の見方、捉え方の癖）や傾向を知ることにより弱点を補強し、客観的アプローチ方法まで理解することで面接場面を克服する力と社会での困難を克服する力の育成を行った。

大学3年生の就職活動を始める6月の時期に、就職のための全員ガイダンスを実施し、ストレス耐性がどの程度あるのかを、独自のストレス度シートを用いて実施診断した。その結果、毎年約2割の学生が大学生生活などに何らかの心理的、身体的なストレス反応が出るようになった（表3）。特にストレス度が高い学生に対しては、その後の就職支援へ円滑に移行できるように個別面談を行い、個々人に合ったストレス対処法のアドバイスをした。この取り組みにより、学生が自身で気付くことのできない潜在的なストレスを知るきっかけ作りと不安が解消できるようになった。また、就職活動に対するモチベーションを上げる効果が見受けられ、学生支援課を積極的に利用するといった良好な環境づくりに貢献したと言える。

表3：「ストレスマネジメント講座」および「ストレス度チェック」の状況

年度	在籍者数	ストレスマネジメント講座出席者数	ストレス度が高い学生数(※)
平成21年度	336名	298名 89%	51名 17%
平成22年度	285名	229名 80%	65名 28%
平成23年度	305名	230名 75%	51名 22%
平均	309名	223名 81%	56名 22%

※ストレス度が高い学生とは「大学生生活ストレス」「ストレス反応自己評価」の合計が100点を超える者、または10点以下の者のことを指す。

2.4 マナー・プロトコール講座の開講

マナー・プロトコール講座は、国際化が進む中で生活やビジネス、国際交流の場として不可欠なマナーや外交儀礼について学習しながら、どんな社交の場であっても臆することなく自然に女性としての立ち居振る舞いを行うことができる人材を養成することを目的にした講座である。

この講座を開講するにあたり、学生たちのマナー習得を支援する体制づくりのため、マ

ナー講師養成を目的とした職員研修も同時に実施し、本学学生の特徴としてモデル化できるような、汎用性のある基本的な能力を備えた強くてしなやかな女性の育成を図った。

マナー・プロトコール講座では、マナーの基礎からビジネスキャリアまで幅広くマナーを学び、出来るだけ短い研修期間で一人前の社員として働くことができる社会人としてのマナーを修得させた。その具体的な内容を表4に示した。この講座は、就職活動での面接試験等で一定の成果を上げることに寄与している。また、品格のある女性として、「九女ブランド」の再構築に寄与していると判断される。この講座を受講した全員がマナー・プロトコール検定3級を受験し、合格率は平均94%を超えている。公開検定試験の合格率が平均70%前後であることと比較しても高い合格率を示している(表5)。毎年、参加希望者も多く、対象学年の5割前後の学生が受講している。受講後のアンケートからも、「自分の行動に自信がもてるようになった」「就職活動に役立っている」など学生の満足度が高いことが知られる。また、企業等からも礼儀正しく、マナーをわかまえている学生が多く好感が持てると、好評価を得ている。これは学生が机上の学習にとどまらず学んだことを即実践していることを示しており、社会人としてのマナーの重要性が理解された一つの成果だと言える。

表4：マナー・プロトコール講座の実施時期、実施時間、講座内容

年度	実施時期		時間	講座内容	
				①マナーと品格 ②国際プロトコールマナー	⑨ノンバーバル・コミュニケーション・トレーニング ⑩テーブルマナーとパーティマナー
平成21年度	I期	10/9～11/27	16	③冠婚葬祭「祭」のマナー	⑪冠婚葬祭「婚」のマナー
	II期	12/10～1/22	16	④冠婚葬祭「冠」のマナー	⑫冠婚葬祭「葬」のマナー
平成22年度	I期	10/8～12/3	16	⑤対人関係のマナー	⑬ビジネスシーンの上下関係
	II期	12/9～1/21	16	⑥贈答と手紙のマナー	⑭好印象を与える会話の作法
平成23年度	I期	9/30～11/25	16	⑦日本の礼儀作法	⑮マナーとビジネスキャリア
	II期	12/2～1/20	16	⑧外見のマネジメント	⑯「マナー・プロトコール検定3級」検定試験

表5：マナー・プロトコール講座の検定合格率、平均検定合格率、受講者数、対象学年に対する受講者の割合

年度	検定合格率	平均検定合格率	受講者数	対象学年に対する受講者の割合
平成21年度 (I期)	93.4%	94.4%	123	55%
平成21年度 (II期)	96.6%		61	
平成22年度 (I期)	97.6%		132	61%
平成22年度 (II期)	90.9%		42	
平成23年度 (I期)	87.7%		114	48%
平成23年度 (II期)	100.0%		32	

2.5 キャリアカウンセラー相談の実施

リーマンショック後の学生の就職状況は非常に厳しい状況であるため、就職相談体制を強化し、就職活動に苦戦している多数の学生のモチベーションアップに繋がるキャリアカウンセリングが必要である。そこで、一人でも多くの学生が自分の将来を描けることができ、就職に繋げていけるよう、キャリアカウンセラー相談を実施した。この相談は、企業の人事の面接官でありキャリアカウンセラーの資格を持つ非常勤講師が個人面談を行うことにより、学生が抱える就職に関する問題を解決し、学生のモチベーションを上げることができた。平成22年度は、5ヶ月間96時間の実施で375名が利用し、平成23年度は、3ヶ月間で24時間実施し、88名が利用した(表6)。個別面談のニーズが最も多く、講座全体を通じて、キャンセル待ちが常にでる状況であった。

表6：「キャリアカウンセラー相談」

年度	講座名	時間数	合計時間数	延べ人数	参加人数合計
平成22年度 ※平成22年11月～ 平成23年3月に 実施	個別面談	42	96	147	375
	自己分析	16		60	
	グローバルコミュニケーション	8		42	
	履歴書・エントリーシート・業界研究	14		43	
	グループ面接	8		45	
	グループディスカッション・コミュニケーションアップ	8		38	
平成23年度 ※平成24年1月～3月に 実施	就職なんでも相談	8	24	26	88
	グループディスカッション	4		9	
	履歴書・エントリーシート	4		17	
	グループ面接	4		23	
	就職活動ビギナー	4		13	

2.6 職員研修への参加

全国の就職担当者が集まる財団法人私学研修福祉会主催の就職部課長担当者研修会は、先進的な就職情報を把握することにより、学生の希望する職種・業種への就職状況など、学生と本学にとって有益な情報を提供することが可能となる。この研修には、平成21年度から平成23年度まで、本学の教職員が毎年2名参加している。この研修会は3日間実施され、私立大学が置かれている厳しい現状、企業視野から見た大学の問題点、各大学の個別事例等が学べる貴重な研修となっている。

また、学生支援課の職員が、1年間をかけて、マナー講師養成講座を受講してマナー講師の資格を取得した。これは、補助事業終了後においても、本学学生に対する基本的・汎用的な社会人を育てるための基盤となる研修で、職員のスキルアップ研修も兼ねている(写真2)。

写真2：マナー講座の状況（お辞儀の仕方・ビジネスマナー）



2.7 企業の開拓

本学学生支援課では、希望する求人が得られるように学生の声を聞きながら、本学卒業生である企業開拓を担当する職員が企業等を訪問し企業開拓を行っている。

また、学生の内定先や卒業生の就職先を訪問し、長所、短所など率直な感想の聞き取りを行っている。この訪問により、本学学生の傾向や特徴について検証し、良い点は更なる向上を目指し、悪い点は謙虚に受け止めて今後の学生指導の改善に繋げている。

企業開拓は、内定を受けた企業をはじめ学生が希望する企業など、年間約300社の開拓を行っている（表7）。その中で企業訪問の際に卒業後3年以内の卒業生が在籍している場合には、社会人基礎力を基に作成した「雇用主による卒業生の実績評価」アンケートに回答してもらう形式で、勤務状況、仕事の達成度、卒業生の長所や短所など率直な意見の聞き取り調査を行った（表8）。この調査結果を社会人基礎力（2006経済産業省の提唱している能力要素）に対応させて毎年分析を行っている。聞き取り調査の結果やアンケートの結果、社会人基礎能力の能力要素である、①主体性、②働きかけ力、③実行力、④課題発見力、⑤計画力、⑥創造力、⑦発信力、⑧傾聴力、⑨柔軟性、⑩状況把握力、⑪規律性、⑫ストレスコントロール力の12の能力のうち、本学学生はストレスコントロール力が弱いという結果が出た（図3）。

また、企業開拓では、過去の卒業生の在籍確認も併せて行った。大学がこのような追跡型の企業訪問を行っていることに驚きを示す企業も多く、本学の取り組みをアピールする貴重な機会となっている。この取り組みは、今後ますます必要となる産学協力体制の構築に寄与するものと考えられる。企業訪問は大学側が就職先の最新情報を入手する上で不可欠であり、かつ大学と卒業生、大学と雇用主を結ぶ重要なツールとして今後も活用していきたく考えている。

表7：平成16年度～平成23年度企業開拓状況

年度	訪問社数	主な訪問先	
平成16年度	203社	山口、福岡、北九州、熊本、宮崎、鹿児島	※卒業生による企業開拓を開始
平成17年度	337社	山口、福岡、北九州、熊本、宮崎、鹿児島	
平成18年度	274社	山口、福岡、北九州、熊本、鹿児島	
平成19年度	333社	山口、福岡、北九州、熊本、長崎、大分	※中期計画開始
平成20年度	360社	山口、福岡、北九州、大分、熊本、長崎	
平成21年度	375社	広島、山口、福岡、北九州、大分、佐賀、熊本、長崎、宮崎、沖縄	※学生支援推進プログラム開始
平成22年度	323社	東京、大阪、山口、福岡、北九州、大分、熊本、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄	
平成23年度	272社	山口、福岡、北九州、大分、佐賀、熊本、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄	

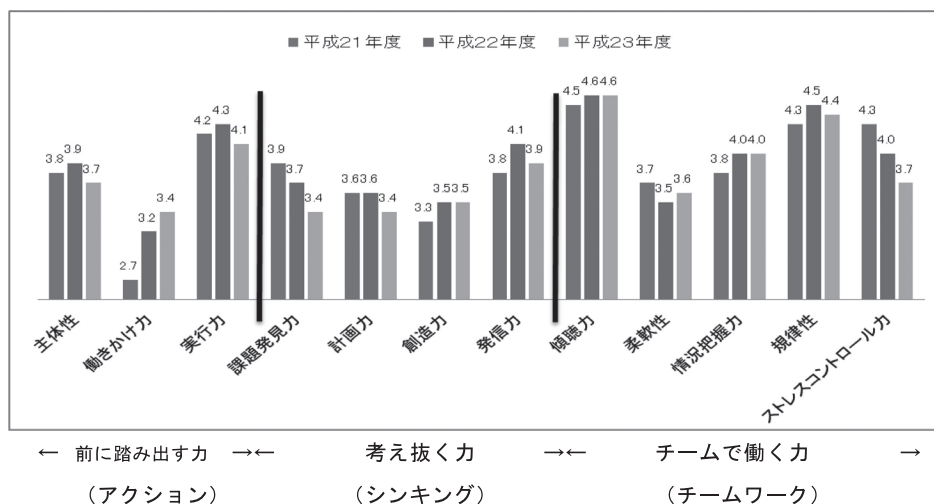
表8：雇用主による卒業生の実績評価返信率の状況

年度	返信率	配付件数		返信件数		返信割合
平成21年度	67.4%	95	一般企業等50	64	一般企業等30	47%
			幼稚園・保育園45		幼稚園・保育園34	53%
平成22年度	59.8%	112	一般企業等77	67	一般企業等38	57%
			幼稚園・保育園35		幼稚園・保育園29	43%
平成23年度	80.2%	131	一般企業等78	105	一般企業等63	60%
			幼稚園・保育園53		幼稚園・保育園42	40%

雇用主による実績評価アンケート内容

アンケートのお願い			
九州女子大学・九州女子短期大学 学生支援課 就職係 北九州市八幡西区自由ヶ丘 1-1 TEL 093(693)3326 FAX 093(603)6453			
貴社名	電話番号	ご担当者様氏名	本学卒業生氏名
貴社における本学卒業生の状況についてお聞かせ下さい。最も当てはまる箇所にチェックをお付け下さい。			
<p>①仕事を積極的に取り組んでいるか。</p> <input type="checkbox"/> 大変積極的 <input type="checkbox"/> 積極的 <input type="checkbox"/> 比較的積極的 <input type="checkbox"/> あまり積極的ではない <input type="checkbox"/> 全く積極的ではない		<p>⑦上司への仕事の報告はどうか。</p> <input type="checkbox"/> 分かりやすく報告できている <input type="checkbox"/> 報告はできている <input type="checkbox"/> 報告はあるが足りない <input type="checkbox"/> 報告が分かりにくい <input type="checkbox"/> 報告してこない	
<p>②率先的に仕事ができているか。</p> <input type="checkbox"/> 大変率先的、周りの人をうまく巻き込んでいる <input type="checkbox"/> 比較的率先的 <input type="checkbox"/> 周りの人のペースに合わせている <input type="checkbox"/> 経験を積み、率先的にできそう <input type="checkbox"/> 率先的ではない		<p>⑧人の話を丁寧に聞き、アドバイスや助言を素直に聞き入れているか。</p> <input type="checkbox"/> 素直に聞き入れている <input type="checkbox"/> ある程度、聞き入れている <input type="checkbox"/> 聞いてはいるが、受け止めていない <input type="checkbox"/> 熱心に聞こうとしない <input type="checkbox"/> 全く聞かず、耳も傾けない	
<p>③粘り強く仕事に取り組んでいるか。</p> <input type="checkbox"/> 取り組んでいる <input type="checkbox"/> 多少取り組んでいる <input type="checkbox"/> 取り組もうと努力している <input type="checkbox"/> 取り組めていない <input type="checkbox"/> 粘り強さを感じない		<p>⑨担当業務以外の仕事に対応できているか。</p> <input type="checkbox"/> 担当業務以外の仕事にも積極的にこなしている <input type="checkbox"/> 担当業務以外の仕事もこなしている <input type="checkbox"/> 担当業務以外の仕事も、人に聞きながらこなしている <input type="checkbox"/> 担当業務以外はしようとしていない <input type="checkbox"/> 担当業務ができていないため、させていない	
<p>④現状を分析し、問題意識を持って取り組んでいるか。</p> <input type="checkbox"/> 現状を分析し問題意識を持ち、解決方法を考え、行動できている <input type="checkbox"/> 現状を分析し問題意識を持ち、解決方法を見出そうとしている <input type="checkbox"/> 現状を分析し問題意識を持っている <input type="checkbox"/> 現状を分析することはできない <input type="checkbox"/> 現状すら理解できていない		<p>⑩周囲の人々や仕事の状況を察することができているか。</p> <input type="checkbox"/> 十分察することができている <input type="checkbox"/> ある程度できている <input type="checkbox"/> 察するまでに時間を要する <input type="checkbox"/> 察することができない <input type="checkbox"/> こちらから状況を説明しなくてはいけない	
<p>⑤仕事は効率的に進められているか。</p> <input type="checkbox"/> 大変効率よく進められている <input type="checkbox"/> 効率よく進められている <input type="checkbox"/> ある程度進められている <input type="checkbox"/> あまり計画的に仕事が行っていない <input type="checkbox"/> 効率的ではない		<p>⑪社会人としてのマナーは守られているか。</p> <input type="checkbox"/> 守られている <input type="checkbox"/> ある程度守られている <input type="checkbox"/> あまり守られていない <input type="checkbox"/> 指導をしたら改善される <input type="checkbox"/> 全くマナーが守られていない	
<p>⑥発想の転換ができているか。</p> <input type="checkbox"/> 発想の転換が柔軟である <input type="checkbox"/> 発想の転換が可能である <input type="checkbox"/> 発想の転換が多少できる <input type="checkbox"/> 発想の転換ができない <input type="checkbox"/> 柔軟性が全くない		<p>⑫逆境に負けない精神力を兼ね備えているか。</p> <input type="checkbox"/> 兼ね備えている <input type="checkbox"/> 兼ね備えていると思う <input type="checkbox"/> 多少兼ね備えている <input type="checkbox"/> 徐々に身につけている <input type="checkbox"/> 兼ね備えていない、すぐに根を上げる	
【自由記述】			
ご回答ありがとうございます。			

図3：社会人基礎力を基にした卒業生の能力（5点満点評価の値）



2.8 企業面談会の実施

本学学生を積極的に採用している企業および学生が希望する業種の企業に出席をお願いして、企業面談会を学内で実施している。就職活動に消極的な学生や実習等で就職活動が思ったように実施できていない学生を対象に参加を促しながら、就職活動を円滑に行えるよう意識付けしていくことや、本学に在籍する学生が、企業から採用に際してのアドバイス等、参考となるコメントをいただき、更なる就職率の向上を図ることを主目的としている。

この企業面談会には、大学3年生・短大1年生約300名を対象としておりそのうち、毎年6割強の学生が参加している。ブース数は約30社の参加枠があり、その3分の1は継続参加の企業である。本学学生の長所に理解を示し積極採用する意欲がある企業が大半であった。この企業面談会は、学生自身が積極的に就職活動を行う大きなきっかけとなり、学生の特徴や能力を確認する有意義な機会となっているとともに大学と企業の信頼関係を結ぶ重要な存在となっている。参加企業の約8割に本学卒業生の過去の採用実績があり、参加企業の約半数から当該年度の内定をいただいている（表9）。企業面談会の後は、企業と学生の情報交換交流会を実施している。この交流会は、企業の人事担当者と本学学生が直接コミュニケーションを図ることにより、更に理解を深められるという効果があり、企業、学生の双方から高い評価を得ている。

表9：企業面談会の実施状況

年度	実施日	参加企業数	内定者のいる社数	卒業生採用実績社数	参加学生数	大学3年生参加率	企業の満足度	学生の訪問社数(平均)
平成21年度	H22.2.8	29	8	22	192	57%	96%	4.6
平成22年度	H23.2.7	29	14	24	184	65%	85%	4.0
平成23年度	H24.2.6	32	16	23	177	58%	85%	4.7

3 考察

平成24年度は、教育振興基本計画に基づく検討の最終年であり、入学者の質保証を守るための内部質保証システムにかかわる大学設置基準の見直し、学士力の設定など、多角的に課題が検討され、制度に反映される年となる。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告⁴⁾ (No.141 2012年報告) の学卒未就職者に対する支援課題の報告では、1990年代初めまで、日本社会における新規学卒者の学校から就職への移行は円滑に進んできたが、1990年代後半以降に大きな変化があったと言う。その変化とは、学卒時点で進路が決定しておらず、進学も就職もしないまま学校を離れる若者が増加したことである。特に新卒一括採用が主流の日本においては、卒業時に就職ができなかった若者は将来的にもキャリア形成が困難になる蓋然性が高い。この傾向はかねてより指摘されており、労働市場における最初の経験はのちの職業生活に大きな影響を及ぼし、雇用危機はその時期に学校を離れた若者に「傷痕」効果を残す蓋然性があることが指摘⁵⁾ されている。

本学で実施したキャリア形成支援の学生支援推進事業は、現代の学生が抱える就職環境の変化に伴う時代背景にも対応した内容となっており、その一つが、「九女ルーム」の開設である。独立行政法人労働政策研究・研修機構の「大学における未就職卒業者に関する調査」(平成22年8月)によると、リーマンショック後の急激な就職環境の悪化により、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」という大学からの回答が多くなされている。本学では「九女ルーム」を開設することで、キャリアカウンセラーによる個別のカウンセリングを実施するようになり、学生の利用率も高く、心理的負担を軽減し、モチベーションアップに繋がっている。

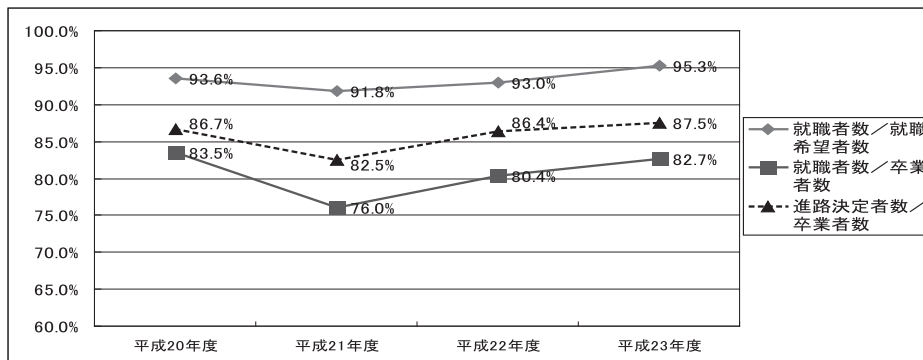
また、「大学における未就職卒業者に関する調査」(平成22年8月)によると、未就職者になる大きな要因として、就職活動の開始時期が遅いこと、何をどのようにしていいのか分からないことが挙げられている。キャリアカウンセラーによる相談では、「自己分析対策」、「エントリーシート対策」、「面接対策」等実践的な就職指導を行っている。これらの対策が高い就職率・進路決定率(図4)の維持に繋がっていると見える。

社会人基礎力を基にした卒業生の能力調査では、能力要素の比較が可能である。この調査結果では 相対的に「傾聴力」や「規律性」が高いことを確認できた。「働きかけ力」は年々伸びているが、「課題発見力」、「ストレスコントロール力」は逆に低下していることがわかった。今後は、このデータを基に新たな対策を講じ、教育支援、学生支援に役立てていきたい。

ストレスマネジメント講座では、ゆとり教育世代やユニバーサルアクセスで入学してくる学生を迎え、「ストレス度チェック」を実施し、「ストレス耐性強化講座」により早期段階の対処療法を行っている。今後ますます厳しさを増す就職活動の中で、卒業後継続して仕事に

従事できることを想定して実施しており、高い就職率、職場定着率の維持に繋がると判断している。

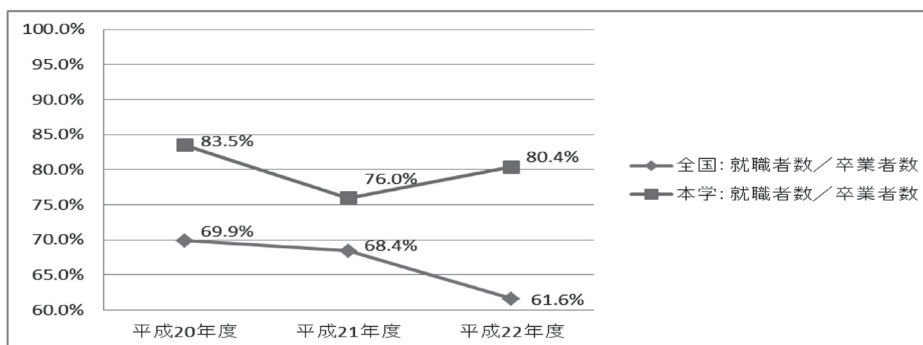
図4：就職率比率（対就職希望者及び対卒業者）並びに進路決定率（対卒業者）（%）



リクルートワークスによると、新卒求人倍率は、リーマンショック前は2.14倍あったものが、その後は1.23倍、1.28倍と急激な勢いで大幅に落ち込んだ。しかし本学では企業訪問による求人開拓や学内での企業面談会の開催が、就職率・進路決定率の維持に寄与している。これは、職員が企業訪問をして、直接企業人事担当者と面談することで詳しい情報を入手することができることや、学内での企業面談会が学生と人事担当者が直接交流する情報収集の場となっていることが就職率・進路決定率維持の要因ではないかと推察される。

平成6年頃からの統計において顕在化した、「幼児性が残り」「依頼心が強く」「進路意識に乏しい」学生には、質保証を中心とした大学改革が課題だと考えられる。本学では大学環境の変化に伴い入学者の質を維持するための内部質保証システムを構築する目的で、「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムに取り組み、就職支援内容の刷新を行い、その実践を行って来た結果、本学の就職率は、過去3年間を取ってみても全国平均（文部科学省学校基本調査）を大きく上回っている（図5）。

図5：就職率比率（全国と本学の比較 就職者/卒業生）



現在継続して就業している比率も年々高くなり、学生による本学に対する満足度も高くなってきている。これは、ゆとり教育世代やユニバーサルアクセスで入学してくる学生に対応したきめ細かく幅広いキャリア形成支援を行った成果であり、入口から出口まで一貫し、全てが有効的に関連した結果であると看取される。

具体的には「ストレス度チェック」の実施と対応、また、その後のキャリアカウンセラーによる個別相談、社会人としての基礎であり実践的な「マナー講座」の開講、積極的な求人活動及び企業面談会の開催、卒業生を対象としたアンケート調査、雇用主による卒業生の実績調査などである。それらを併せて今後より具体的に学生支援を有効的に行える更なる工夫を考察しながら、学生が明確なキャリアモデル像を描けることを目標としてさらに深めていきたい。

4 結言

本学では平成16年度より積極的に就職支援の取り組みを行ってきた。大学教育・学生支援推進事業に取り組むことによってより一層、拡充した新規講座等を学生に提供することが可能となった。今後は大学のキャリア形成支援として継続していく必要のあるもの、キャリア教育の中に授業として組み込んでいく必要があるものを明確に定義して、今後の就職支援策を検討していく上での資料としていく必要がある。

本来、地域・家庭・学校というそれぞれのコミュニティ環境で培われてきた人間形成が、現在では困難な社会環境にある。未来の可能性を求め、何ものかを学ぶために大学に入学した学生は、それぞれの個性に合った学びを経験し自己を確立していかなければならない。本学が学生に求める強くてしなやかな女性とは、社会人基礎力の「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワーク）」を培い、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力」（2006年経済産業省）を身につけることである。

学生支援課は、人間性、基本的な生活習慣、思いやり、公共心、基礎的なマナー、倫理観など社会生活に必要な不可欠な能力を身につけるための多様な講座を学生支援推進プログラムで実践しながら、社会に適應できる女性の育成を目指してきた。そこでは個々の学生が入学してから卒業するまでに学生が望む自己実現像を描くことができる。学園の良い伝統を受け継ぎ、高い帰属意識を持って個々の目標に向かって日々活動すること、それが本学の理想とする九女の学生を育成し、キャリアモデルの確立に繋がり、強くてしなやかな新しい女性像の実現を可能にすると判断される⁶⁾。

本事業終了後も現行のプログラムを継続実施することで、内定率90%以上の安定維持、卒業後3年以内の離職率を3割以内に留めることを目標としている。学生が修得する専門領域の知識・技能は言うまでもなく、高度な社会人基礎力を持った『学士力』のある学生を育

成できる大学として、採用先企業への信頼と安心を獲得したい。雇用主による卒業生の実績評価に於ける満足度を8割以上維持していくことにより、高等教育機関での女子教育の役目を担っている本学に対して地域からの理解と協力を得ることができ、産業界ニーズに合った人材育成を通して、本学の地域での存在と役割を維持することができよう。そして、継続性のある安定した新卒雇用へ繋がることも期待できるだろう。加えて在學生とその保護者に対して本学の教育に対する満足度を上げることになり、入試広報での質の高い新入生確保にも繋がって行くものと予測できる。これらの高いレベルでの目標達成には、講座講師の力だけでなく、職員の意識向上と専門職としてのスキルアップは欠かせないものであり、新たな活動と展開が学内外に広がるが必要不可欠と言える。

参考文献

- 1) 文部科学省、「平成21年度 大学教育・学生支援推進事業」公募要領 (2009)
- 2) 九州女子大学・九州女子短期大学学生支援課就職係、「平成20年度九州女子大学・九州女子短期大学中期計画キャリア支援(就職活動支援の充実)」報告書 (2008)
- 3) 九州女子大学・九州女子短期大学学生支援課就職係、「平成21年度 文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」テーマB学生支援推進プログラム採択事業」2010報告書 (2010)
- 4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「学卒未就職者に対する支援の課題」労働政策研究報告書No.141 (2012)
- 5) OECD/濱口監訳・中島訳「世界の若者と雇用」(2011)
- 6) 澤田小百合、「品格を求めて一社会に適応できる強くてしなやかな女性の育成」公益社団法人私学経営研究会「私学経営No.446」(2012) pp17~23

Practical study of Program for Promoting Student Support Reform in “Program for Promoting University Education and Student Support”

*¹Toshihiro OKUDA, *²Sayuri SAWADA, *²Mamiyo YAMAMOTO

*¹Division of General Education, Kyushu Women’s University

1-1 Jiyugaoka Yahatanishi-ku, Kitakyushu-Shi, Fukuoka, 807-8586 Japan

*²Student Support office, Kyushu Women’s University

1-1 Jiyugaoka Yahatanishi-ku, Kitakyushu-Shi, Fukuoka, 807-8586 Japan

Abstract

The student support office of Kyushu Women’s University and Kyushu Women’s Junior College has been working on its student support promotion program.

The name of the program is ‘Quality of Self-esteem: For a woman with strength and grace, who is able to adapt the ever-changing society’, with the intention of consolidating our strength as an educational organization, which we have built up over the years. The program was created by the student support office, based on our successful educational results in the past as well as opinions and comments of our current students. We firmly believe that the program will help to enable the students to be independent as the new citizens of the 21st century, strengthening the character building of the students based on our founding motto, ‘Think independently and act with own decision and responsibility’.

Based on the program, the student support office is helping students to find jobs, by providing tailor-made advice for each student, so that all students can focus on their career paths with clear direction in their mind. The office aims to enable a student to be a fully-fledged adult after graduation, who can adapt to and be active in society, making good use of her own personality and abilities. It also runs initiatives to raise students’ and employers’ satisfaction.

Such initiatives include virtual workshops and lectures run by the alumni, on the topics of finding potential employers, skill-improvement sheets, dealing with stress, as well as manners and protocols, and career consultations.

As well as encouraging students to obtain various skills, the office provides support that helps the students to see the long-term future and participation in experience-led on-site trainings.

The program has three measurable objectives as follows.

1. Maintain less than 30% of job turnover rate within 3 years of graduation.
2. Maintain more than 80% rate of employers' satisfaction with our graduates' quality.
3. Maintain more than 90% job placement rate for those students who want to work.

In this present study, the student support program was analyzed in detail in order to identify the problems and establish future guidance and directionality.

Key words: Program for Promoting Student Support Reform