

第Ⅱ部 結 果

第3章 就職支援の具体的内容

本章では、就職課・キャリアセンターが行う具体的な就職支援の内容についての回答を整理する。本調査票の設問 2-1-2～2-4 までの流れに沿って記述する。

就職支援の内容は主に次の二点に分かれる。一つは、学生全体に対する集団型ガイダンス（集団セミナー）で、もう一つは個別に窓口を訪ねてきた学生に対応するための個別相談である。本章ではこの二点について、実施内容と、外部専門家等の活用状況についての調査結果を整理して述べる。さらに、PC ソフトや Web サイト等といった近年発達した情報媒体等の活用状況についても整理する。最後に、近年の就職支援に対する就職課・キャリアセンターの考え方や学校の方針、学生の実態や意識の変化についても整理する。

なお、本章では全学校種（大学・短期大学・高等専門学校・専門学校）別の集計結果を示すが、本調査は大学からの回収数が多く、大学の属性別の分析が可能であることから、後述の第7章では、設問2の詳細分析を試みることにした。

1. 集団セミナーの実施内容と外部の専門家等の活用について

図表 3-1 毎年実施している集団セミナーの内容（複数回答）

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職ガイダンス・就活の進め方	444	98.2	171	97.7	45	88.2	72	93.5
2 自己理解・自己分析 （職業適性検査の実施等を含む）	390	86.3	140	80.0	30	58.8	51	66.2
3 職業に関する情報提供、業界・企業情報提供、 企業人講演会・企業見学会の開催	388	85.8	133	76.0	36	70.6	57	74.0
4 エントリーシート・ 応募書類の書き方	414	91.6	161	92.0	36	70.6	64	83.1
5 就職試験（筆記・WEBテスト） 対策講座	359	79.4	131	74.9	25	49.0	43	55.8
6 面接訓練	402	88.9	161	92.0	38	74.5	61	79.2
7 ビジネスマナー講座	372	82.3	137	78.3	30	58.8	47	61.0
8 働くことのルール等に関する 情報提供	194	42.9	81	46.3	15	29.4	39	50.7
9 内定者・卒業生の 発表会や交流会	354	78.3	128	73.1	22	43.1	31	40.3
10 保護者への情報提供	291	64.4	109	62.3	26	51.0	27	35.1
11 インターンシップに関する 情報提供	368	81.4	91	52.0	40	78.4	39	50.7
12 その他	71	15.7	14	8.0	5	9.8	10	13.0

注) 大学には欠損値7件、短大には欠損値2件。

図表 3-1 では、集団セミナーの内容で毎年実施しているものについての回答を整理した。

各学校種に共通にみられる結果として、「1. 就職ガイダンス・就活の進め方」、「4. エントリーシート・応募書類の書き方」、「6. 面接訓練」の実施率が高いことが明らかとなった。しかし、実施率が80%を超える項目の数が最も多かったのは大学（全7項目）で、短期大学は4項目、高等専門学校は1項目、専門学校は2項目であった。その他の特徴としては、高等専門学校において「11. インターンシップに関する情報提供」の実施率が全12項目中2番目に高く、他の学校種とはやや異なる傾向にあることが示された。

図表 3-2 では、「12. その他」として回答された自由記述を整理した。前表で取り上げられた項目以外に、特定の対象者を支援するセミナー（内定者向け、未内定者向け、留学生向け等）、メイクアップや身だしなみの講座等、様々な回答が得られている。

図表 3-2 毎年実施している集団セミナーの内容（自由記述・回答数はのべ数）

	大学	短大	高専	専門
特定の対象者への支援	10	2	0	0
【大学】内定者向け、未内定者向け、留学生向け、3年生向け、公務員・教員から民間企業への進路変更者向けほか				
【短大】未内定者向け				
企業説明会・交流会関連	7	1	1	0
公務員・教員就職のイベント・セミナー	6	0	1	0
専門別の就活対策	6	1	0	0
【大学】国家試験対策、動物病院、就農ほか				
【短大】幼稚園・保育士向け				
メイクアップ・身だしなみ対策	5	5	1	0
メイクアップ、スーツ着こなし他				
面接・グループディスカッション対策	4	0	0	0
就活合宿等による対策	4	0	0	0
新聞の読み方・活用法	3	1	0	0
適性検査等の実施	2	0	0	0
授業科目での実施	0	1	0	2
【短大】実習				
【専門】就職対策演習等の授業				
その他のセミナー・相談	17	3	1	4
【大学】就職リスタート講座、ハローワーク活用法、自己アピール、ポートフォリオ作成、企業選びの方法（中小企業等）				
【短大】試験対策等				
【高専】・【専門】労働法等				
分類不能等	7	1	1	5
特になし	2	0	0	0
総計	73	15	5	11

図表 3-3 各種集団セミナー内容に関する外部専門家の活用状況（複数回答）

集団セミナーの内容	活用している外部の専門家等	大学		短大		高専		専門学校	
		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職ガイダンス	直接依頼している講師・専門家	114	25.7	24	14.0	12	26.7	20	27.8
	委託業者	110	24.8	20	11.7	11	24.4	4	5.6
	ハローワーク職員	16	3.6	14	8.2	1	2.2	5	6.9
	その他	52	11.7	20	11.7	3	6.7	8	11.1
2 自己理解・自己分析	直接依頼している講師・専門家	119	30.6	33	23.6	3	10.0	12	23.5
	委託業者	183	47.0	53	37.9	10	33.3	8	15.7
	ハローワーク職員	18	4.6	6	4.3	1	3.3	2	3.9
	その他	33	8.5	13	9.3	6	20.0	4	7.8
3 職業に関する情報提供、業界・企業情報提供、企業人講演会・企業見学会の開催	直接依頼している講師・専門家	161	41.6	50	37.6	10	27.8	16	28.1
	委託業者	99	25.6	16	12.0	6	16.7	2	3.5
	ハローワーク職員	25	6.5	24	18.0	2	5.6	2	3.5
	その他	70	18.1	22	16.5	10	27.8	8	14.0
4 エントリーシート・応募書類の書き方	直接依頼している講師・専門家	131	31.7	39	24.4	9	25.0	11	17.2
	委託業者	151	36.6	28	17.5	8	22.2	1	1.6
	ハローワーク職員	37	9.0	13	8.1	2	5.6	0	0.0
	その他	47	11.4	19	11.9	3	8.3	9	14.1
5 就職試験対策講座	直接依頼している講師・専門家	102	28.4	33	25.2	3	12.0	9	20.9
	委託業者	207	57.7	57	43.5	7	28.0	5	11.6
	ハローワーク職員	2	0.6	1	0.8	0	0.0	0	0.0
	その他	24	6.7	12	9.2	3	12.0	2	4.7
6 面接訓練	直接依頼している講師・専門家	150	37.7	45	28.0	9	23.7	14	23.0
	委託業者	126	31.7	30	18.6	5	13.2	1	1.6
	ハローワーク職員	62	15.6	19	11.8	4	10.5	1	1.6
	その他	46	11.6	21	13.0	7	18.4	5	8.2
7 ビジネスマナー講座	直接依頼している講師・専門家	186	50.0	66	48.2	15	50.0	21	43.8
	委託業者	130	34.9	30	21.9	6	20.0	3	6.3
	ハローワーク職員	13	3.5	10	7.3	1	3.3	1	2.1
	その他	16	4.3	9	6.6	4	13.3	3	6.3
8 働くことのルール等に関する情報提供	直接依頼している講師・専門家	65	33.5	18	22.2	3	20.0	7	17.9
	委託業者	30	15.5	7	8.6	0	0.0	3	7.7
	ハローワーク職員	32	16.5	15	18.5	0	0.0	1	2.6
	その他	33	17.0	13	16.0	3	20.0	4	10.3
9 内定者・卒業生の発表会や交流会	直接依頼している講師・専門家	49	14.0	13	10.2	2	9.1	9	29.0
	委託業者	19	5.4	3	2.3	0	0.0	0	0.0
	ハローワーク職員	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	67	19.1	19	14.8	4	18.2	4	12.9
10 保護者への情報提供	直接依頼している講師・専門家	36	12.5	9	8.3	0	0.0	4	16.0
	委託業者	9	3.1	3	2.8	0	0.0	1	4.0
	ハローワーク職員	1	0.3	4	3.7	0	0.0	0	0.0
	その他	49	17.0	13	11.9	3	11.5	2	8.0
11 インターンシップに関する情報提供	直接依頼している講師・専門家	40	10.9	5	5.6	2	5.0	6	15.4
	委託業者	47	12.8	6	6.7	2	5.0	0	0.0
	ハローワーク職員	0	0.0	0	0.0	1	2.5	0	0.0
	その他	68	18.6	15	16.7	2	5.0	6	15.4
12 その他	直接依頼している講師・専門家	31	43.7	6	42.9	1	20.0	1	12.5
	委託業者	13	18.3	4	28.6	1	20.0	2	25.0
	ハローワーク職員	9	12.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	10	14.1	3	21.4	1	20.0	2	25.0

次に、集団セミナーの各内容を「毎年実施している」と回答した場合の外部の専門家の活用状況について整理した（図表 3-3）。

各学校種とも傾向は類似していた。まず、「直接依頼している講師・専門家」への依頼は、就職ガイダンス、職業に関する情報提供、エントリーシート等の書き方、面接訓練、ビジネ

スマナー講座、働くことのルール等に関する情報提供といった内容が多かった。次に「委託業者」への依頼が多い項目は、就職試験対策講座、自己理解・自己分析で、続いてエントリーシート等の書き方、ビジネスマナー講座、面接訓練等の項目が挙がっていた。「ハローワーク職員」への依頼が多い項目としては、働くことのルール等に関する情報提供、面接訓練といった内容であった。

「講師・専門家」に依頼する場合と「委託業者」に依頼する場合にはどのような違いがあるのだろうか。回答から推測されることとして、「講師・専門家」に直接依頼するケースは、専門家の個人名がわかっている場合だと考えられ、就職ガイダンスやビジネスマナー講座など、その専門家が得意とする分野をスポット的に依頼する状況が推察される。一方「委託業者」に依頼する場合は、就職試験対策講座など、その分野の専門家の具体的な名前がわからない場合だと考えられ、専門業者に委託することで、依頼に見合った専門人材を業者が選定し、講師として派遣させている状況がうかがえる。

次に、各種集団セミナー内容について、学校種別に、主に対象としている実施学年と時期について整理した（図表 3-4～3-11）。⁵ 学校種全体の傾向をみると、各種就職支援セミナーが始まる初期の段階では就職ガイダンスや自己理解等のセミナーが入り、実際の就職活動期に入ると、エントリーシート等の書き方や就職試験・面接試験対策、内定者・卒業生との交流会等の、実際の就職活動への対策を意識した具体的なイベントが入るといった流れが確認できる。以下、学校種ごとに詳細な傾向を確認する。

図表 3-4 各種集団セミナー内容の主な実施時期（大学）

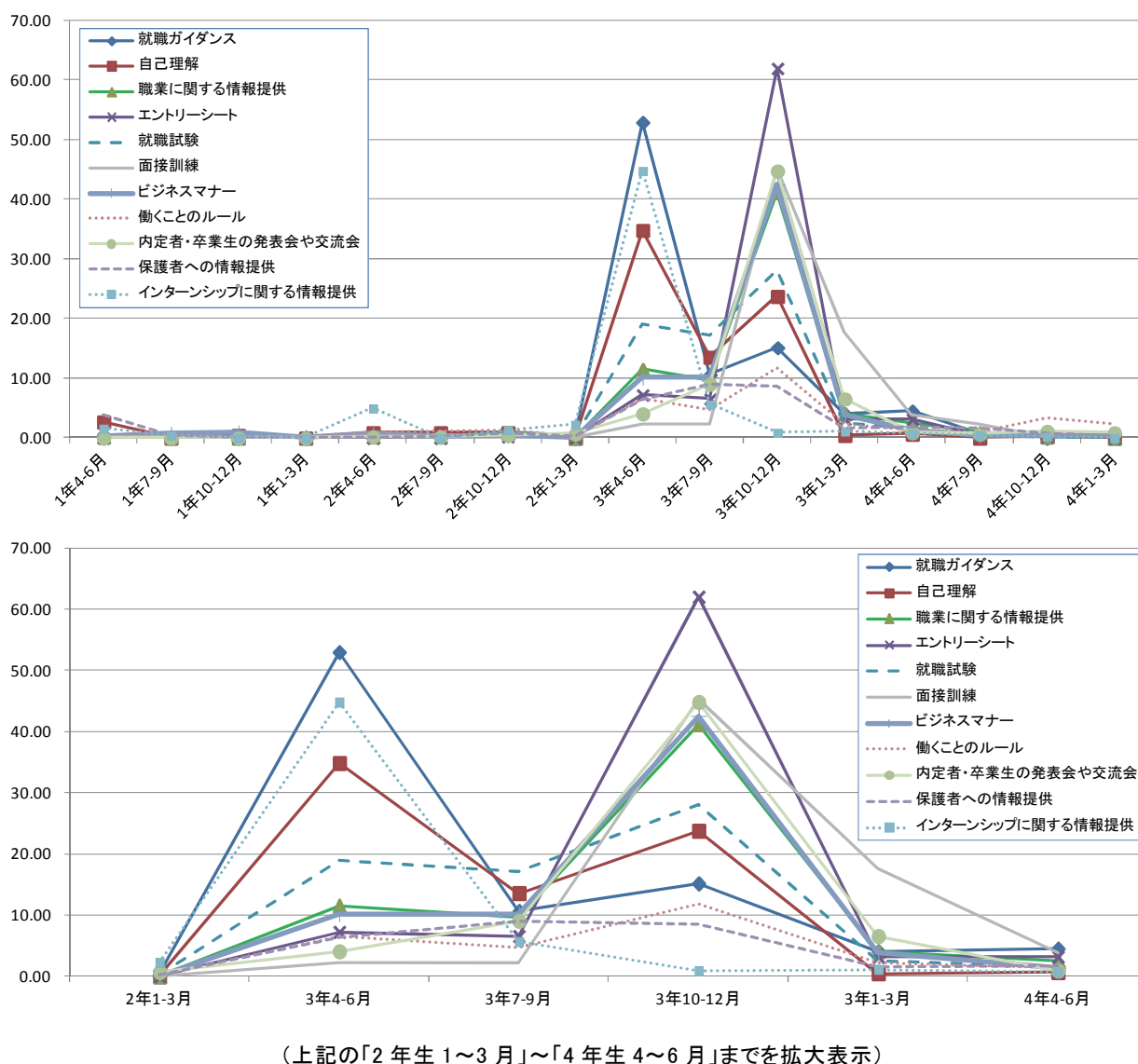
セミナー内容	1年次(左:度数,右:%)				2年次(左:度数,右:%)			
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月
就職ガイダンス	2 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	1 0.2	4 0.9	2 0.5
自己理解	12 2.7	0 0.0	2 0.5	0 0.0	4 0.9	4 0.9	4 0.9	0 0.0
職業に関する情報提供	1 0.2	1 0.2	0 0.0	1 0.2	1 0.2	1 0.2	4 0.9	0 0.0
エントリーシート	0 0.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0
就職試験	1 0.2	0 0.0	1 0.2	0 0.0	1 0.2	0 0.0	1 0.2	1 0.2
面接訓練	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ビジネスマナー	1 0.2	3 0.7	4 0.9	0 0.0	3 0.7	1 0.2	2 0.5	0 0.0
働くことのルール	1 0.2	3 0.7	0 0.0	1 0.2	4 0.9	5 1.1	6 1.4	1 0.2
内定者・卒業生の発表会や交流会	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	1 0.2	2 0.5	3 0.7
保護者への情報提供	17 3.8	2 0.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	3 0.7	1 0.2
インターンシップに関する情報提供	7 1.6	2 0.5	0 0.0	0 0.0	22 5.0	0 0.0	6 1.4	10 2.3
その他	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

セミナー内容	3年次(左:度数,右:%)				4年次(左:度数,右:%)				不定期	NA	計
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月			
就職ガイダンス	234 52.9	47 10.6	67 15.2	18 4.1	20 4.5	3 0.7	0 0.0	1 0.2	18 4.1	24 5.4	442 100.0
自己理解	154 34.8	60 13.6	105 23.8	2 0.5	3 0.7	0 0.0	1 0.2	0 0.0	12 2.7	79 17.9	442 100.0
職業に関する情報提供	51 11.5	43 9.7	182 41.2	18 4.1	11 2.5	4 0.9	1 0.2	0 0.0	42 9.5	81 18.3	442 100.0
エントリーシート	32 7.2	29 6.6	274 62.0	14 3.2	14 3.2	2 0.5	1 0.2	0 0.0	23 5.2	51 11.5	442 100.0
就職試験	84 19.0	76 17.2	124 28.1	11 2.5	7 1.6	2 0.5	0 0.0	0 0.0	25 5.7	108 24.4	442 100.0
面接訓練	10 2.3	10 2.3	200 45.2	78 17.6	17 3.8	10 2.3	0 0.0	4 0.9	44 10.0	68 15.4	442 100.0
ビジネスマナー	45 10.2	45 10.2	188 42.5	17 3.8	6 1.4	2 0.5	2 0.5	2 0.5	25 5.7	96 21.7	442 100.0
働くことのルール	29 6.6	21 4.8	52 11.8	10 2.3	6 1.4	4 0.9	15 3.4	10 2.3	15 3.4	259 58.6	442 100.0
内定者・卒業生の発表会や交流会	18 4.1	40 9.0	198 44.8	29 6.6	4 0.9	3 0.7	5 1.1	4 0.9	23 5.2	111 25.1	442 100.0
保護者への情報提供	28 6.3	40 9.0	38 8.6	7 1.6	8 1.8	7 1.6	3 0.7	1 0.2	103 23.3	183 41.4	442 100.0
インターンシップに関する情報提供	198 44.8	25 5.7	4 0.9	5 1.1	3 0.7	2 0.5	1 0.2	0 0.0	56 12.7	101 22.9	442 100.0
その他	9 2.0	8 1.8	18 4.1	4 0.9	5 1.1	3 0.7	2 0.5	1 0.2	14 3.2	376 85.1	442 100.0

⁵ 本調査では、各調査対象校に設置されている学科や課程等に関する回答を得ておらず、その学校の修業年限を知ることができない。そのため、この集計にあたっては、便宜的に4年制大学、2年制短期大学、5年制高等専門学校、2年制専門学校のみ扱うこととし、設問 2-1-1「主に対象としている実施学年と時期」の回答においてこの年限を超える学年について回答された学校については集計から除外することにした。

大学については、卒業の1学年前（つまり3年生）の4～6月期と10～12月期の2回にわたって各種集団セミナーの実施率が高くなる“ヤマ”が確認できる（図表 3-4～3-5）。4～6月期は「就職ガイダンス・就活の進め方」、「インターンシップに関する情報提供」、「自己理解・自己分析」といった就職活動を始めるにあたっての基礎的な内容の実施率が高く、10～12月期は「エントリーシート・応募書類の書き方」、「面接訓練」、「内定者・卒業生の発表会や交流会」、「ビジネスマナー講座」、「職業に関する情報提供」といった、就職活動に資する実務的で具体的な内容の実施率が高い傾向がある。

図表 3-5 各種集団セミナー内容の主な実施時期・グラフ（大学）



次に短期大学についての回答を整理した（図表 3-6～3-7）。各種集団セミナーの実施率が最も高くなるのは1年生の10～12月期であり、特に「エントリーシート・応募書類の書き方」、「自己理解・自己分析」、「ビジネスマナー講座」等の実施率が高い傾向にある。また、入学

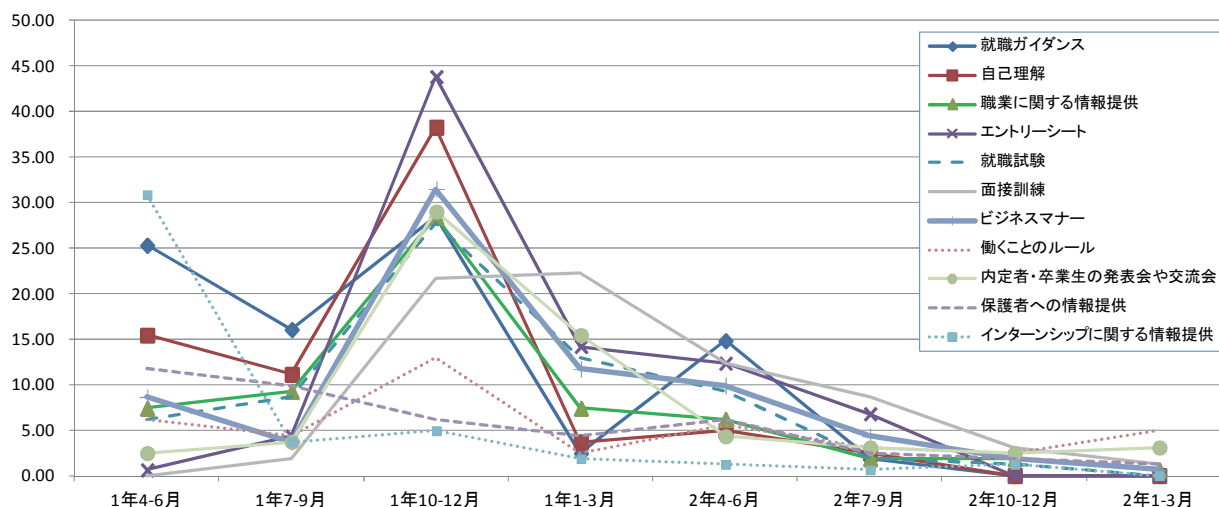
直後の1年生4～6月期にも集団セミナーが多く実施されており、この時期は「インターンシップに関する情報提供」、「就職ガイダンス」、「自己理解」の実施率が高い。なお、「就職ガイダンス」は、主に1年生の10～12月期に実施する学校と、4～6月期に実施する学校とに分かれる傾向が確認できるが、2年生4～6月期にも実施率が高まることから、短期大学の在学期間を通じて柔軟な対応が行われていると考えられる。

このように、各種集団セミナーの実施率が高くなる“ヤマ”が、卒業の1学年前（つまり1年生）の4～6月期と10～12月期の2回存在する点は、大学と同様の傾向である。ただし、その2時点で実施率の高いイベントの内容は大学の傾向とは若干異なる。例えば、「自己理解・自己分析」の実施率が最も高い時期は、大学の場合は4～6月期だったのに対し、短期大学では10～12月期となっている。短期大学では在学期間が短い分、卒業時から逆算すると入学直後の1年生4～6月期から就職へ向けた各種セミナー等を始めなければならず、「自己理解・自己分析」といった、就職へ向けた自分の具体的方向性を確立する活動については入学直後よりも少し時間をおいてから実施する方が適していると判断する学校が多いものと推察される。

図表 3-6 各種集団セミナー内容の主な実施時期（短期大学）

セミナー内容	1年次(左:度数、右:%)				2年次(左:度数、右:%)				不定期	NA	計
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月			
就職ガイダンス	41 25.31	26 16.05	46 28.40	4 2.47	24 14.81	3 1.85	0 0.00	0 0.00	10 6.17	8 4.94	162 100.0
自己理解	25 15.43	18 11.11	62 38.27	6 3.70	8 4.94	4 2.47	0 0.00	0 0.00	8 4.94	31 19.14	162 100.0
職業に関する情報提供	12 7.41	15 9.26	46 28.40	12 7.41	10 6.17	3 1.85	3 1.85	1 0.62	17 10.49	43 26.54	162 100.0
エントリーシート	1 0.62	7 4.32	71 43.83	23 14.20	20 12.35	11 6.79	0 0.00	0 0.00	14 8.64	15 9.26	162 100.0
就職試験	10 6.17	14 8.64	45 27.78	21 12.96	15 9.26	3 1.85	2 1.23	0 0.00	9 5.56	43 26.54	162 100.0
面接訓練	0 0.00	3 1.85	35 21.60	36 22.22	20 12.35	14 8.64	5 3.09	2 1.23	29 17.90	18 11.11	162 100.0
ビジネスマナー	14 8.64	6 3.70	51 31.48	19 11.73	16 9.88	7 4.32	3 1.85	1 0.62	9 5.56	36 22.22	162 100.0
働くことのルール	10 6.17	7 4.32	21 12.96	4 2.47	9 5.56	5 3.09	4 2.47	8 4.94	6 3.70	88 54.32	162 100.0
内定者・卒業生の発表会や交流会	4 2.47	6 3.70	47 29.01	25 15.43	7 4.32	5 3.09	4 2.47	5 3.09	10 6.17	49 30.25	162 100.0
保護者への情報提供	19 11.73	16 9.88	10 6.17	7 4.32	10 6.17	4 2.47	3 1.85	2 1.23	25 15.43	66 40.74	162 100.0
インターンシップに関する情報提供	50 30.86	6 3.70	8 4.94	3 1.85	2 1.23	1 0.62	2 1.23	0 0.00	9 5.56	81 50.00	162 100.0
その他	0 0.00	1 0.62	5 3.09	2 1.23	1 0.62	1 0.62	0 0.00	3 1.85	0 0.00	149 91.98	162 100.0

図表 3-7 各種集団セミナー内容の主な実施時期・グラフ（短期大学）



次に、高等専門学校についての回答を整理した（図表 3-8～3-9）。高等専門学校では、卒業の1学年前（つまり4年生）の10～12月期に各種集団セミナーが集中的に実施されていることが明らかとなった。大学や短期大学では卒業1学年前の10～12月期および4～6月期の2回にわたって“ヤマ”があったが、高等専門学校に関してはそのような傾向は確認できなかった。

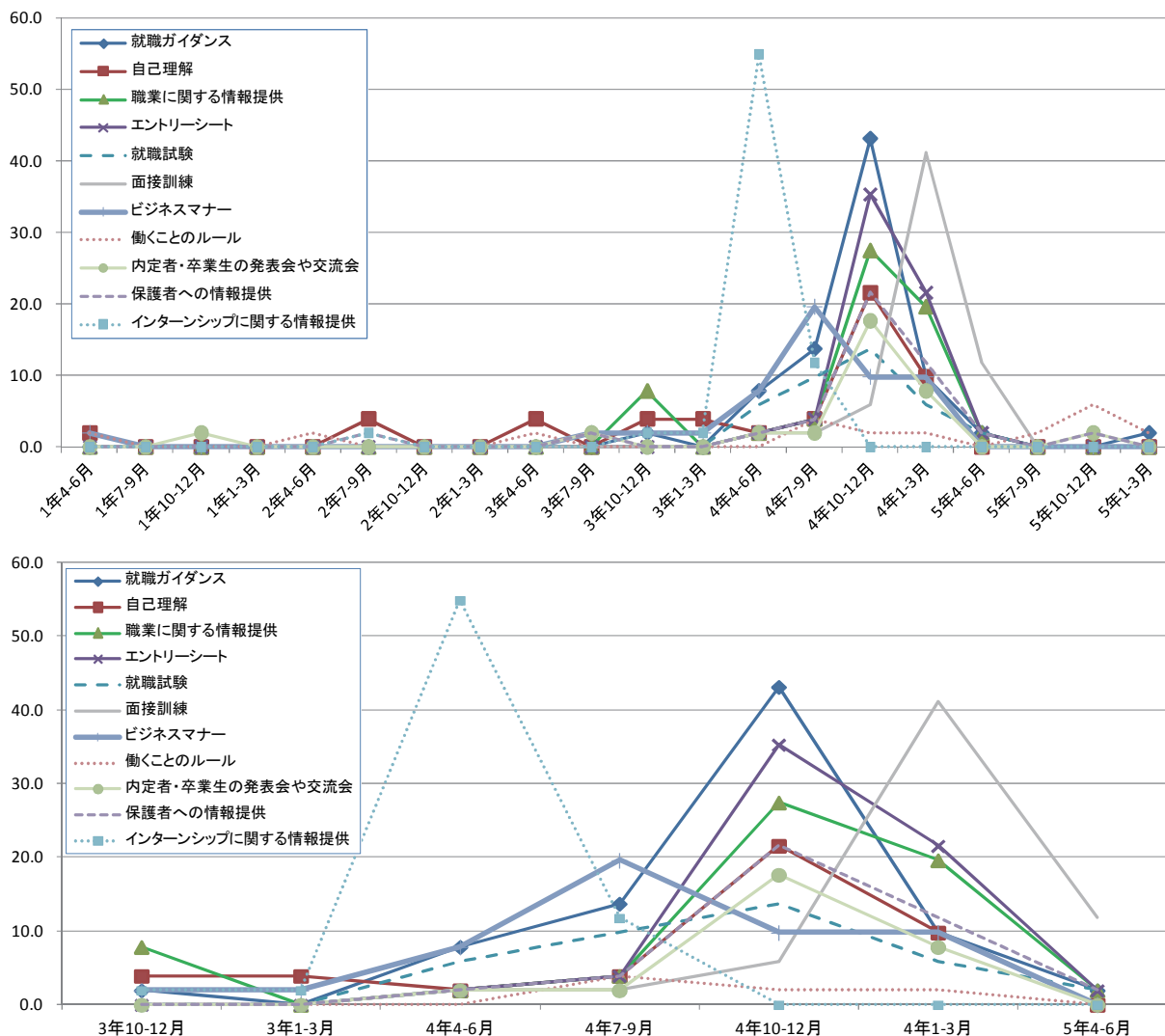
その他に、高等専門学校の回答に特徴的な点としては、「インターンシップに関する情報提供」の実施率が卒業の1学年前（つまり4年生の4～6月）に大きく高まる点が挙げられる。また、「面接訓練」の実施率が最も高まる時期が4年生1～3月期であり、各種集団セミナーが集中的に実施される4年生10～12月期よりもピークが後にずれている点も特徴的である。つまり、高等専門学校生の多くが就職する企業群の選考の流れに沿って、柔軟に就職支援メニューが組み込まれているものと考えられる。

図表 3-8 各種集団セミナー内容の主な実施時期（高等専門学校）

セミナー内容	1年次(左:度数、右:%)				2年次(左:度数、右:%)				3年次(左:度数、右:%)					
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月		
就職ガイダンス	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0
自己理解	1	2.0	0	0.0	0	0.0	2	3.9	0	0.0	2	3.9	2	3.9
職業に関する情報提供	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	7.8	0	0.0
エントリーシート	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
就職試験	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
面接訓練	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
ビジネスマナー	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	1	2.0
働くことのルール	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0
内定者・卒業生の発表会や交流会	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0
保護者への情報提供	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0
インターンシップに関する情報提供	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0
その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

セミナー内容	4年次(左:度数、右:%)				5年次(左:度数、右:%)				不定期	NA	計					
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月								
就職ガイダンス	4	7.8	7	13.7	22	43.1	5	9.8	1	2.0	2	3.9	10	19.6	51	100.0
自己理解	1	2.0	2	3.9	11	21.6	5	9.8	0	0.0	1	2.0	22	43.1	51	100.0
職業に関する情報提供	1	2.0	2	3.9	14	27.5	10	19.6	1	2.0	3	5.9	17	33.3	51	100.0
エントリーシート	1	2.0	2	3.9	18	35.3	11	21.6	1	2.0	2	3.9	17	33.3	51	100.0
就職試験	3	5.9	5	9.8	7	13.7	3	5.9	1	2.0	4	7.8	29	56.9	51	100.0
面接訓練	1	2.0	1	2.0	3	5.9	21	41.2	6	11.8	8	15.7	17	33.3	51	100.0
ビジネスマナー	4	7.8	10	19.6	5	9.8	5	9.8	0	0.0	1	2.0	22	43.1	51	100.0
働くことのルール	0	0.0	2	3.9	1	2.0	1	2.0	0	0.0	6	11.8	38	74.5	51	100.0
内定者・卒業生の発表会や交流会	1	2.0	1	2.0	9	17.6	4	7.8	0	0.0	3	5.9	31	60.8	51	100.0
保護者への情報提供	1	2.0	2	3.9	11	21.6	6	11.8	1	2.0	3	5.9	26	51.0	51	100.0
インターンシップに関する情報提供	28	54.9	6	11.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	5.9	11	21.6	51	100.0
その他	0	0.0	1	2.0	1	2.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	48	94.1	51	100.0

図表 3-9 各種集団セミナー内容の主な実施時期・グラフ（高等専門学校）



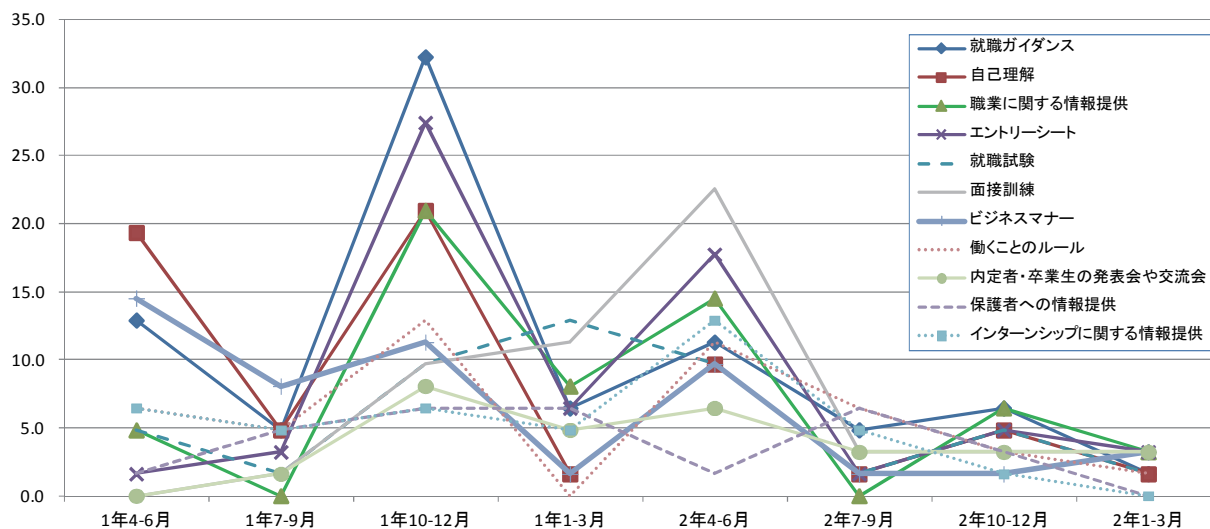
(上記の「3年生 10～12月」～「5年生 4～6月」までを拡大表示)

最後に、専門学校（2年制）についての回答を整理したのが図表 3-10～3-11 である。卒業の1学年前（つまり1年生）の10～12月期に、「就職ガイダンス」、「エントリーシート・応募書類の書き方」、「自己理解・自己分析」、「職業に関する情報提供」等の各種集団セミナーが集中して実施されている。ただし、「自己理解・自己分析」については、入学直後の1年生の4～6月期も10～12月期と同程度の実施率が確認されており、その点は4～6月期の実施率が低い短期大学の傾向と異なっている。すなわち、専門学校では入学直後から就職に向けた意識醸成を学生に対して積極的に行っていることが推察される。

図表 3-10 各種集団セミナー内容の主な実施時期（専門学校）

セミナー内容	1年次(左:度数、右:%)				2年次(左:度数、右:%)				不定期	NA.	計
	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月			
就職ガイダンス	8 12.90	3 4.84	20 32.26	4 6.45	7 11.29	3 4.84	4 6.45	1 1.61	5 8.06	9 14.52	62 100.0
自己理解	12 19.35	3 4.84	13 20.97	1 1.61	6 9.68	1 1.61	3 4.84	1 1.61	4 6.45	23 37.10	62 100.0
職業に関する情報提供	3 4.84	0 0.00	13 20.97	5 8.06	9 14.52	0 0.00	4 6.45	2 3.23	10 16.13	18 29.03	62 100.0
エントリーシート	1 1.61	2 3.23	17 27.42	4 6.45	11 17.74	1 1.61	3 4.84	2 3.23	6 9.68	16 25.81	62 100.0
就職試験	3 4.84	1 1.61	6 9.68	8 12.90	6 9.68	1 1.61	3 4.84	1 1.61	5 8.06	30 48.39	62 100.0
面接訓練	0 0.00	1 1.61	6 9.68	7 11.29	14 22.58	2 3.23	2 3.23	2 3.23	12 19.35	17 27.42	62 100.0
ビジネスマナー	9 14.52	5 8.06	7 11.29	1 1.61	6 9.68	1 1.61	1 1.61	2 3.23	8 12.90	25 40.32	62 100.0
働くことのルール	4 6.45	3 4.84	8 12.90	0 0.00	7 11.29	4 6.45	2 3.23	1 1.61	3 4.84	32 51.61	62 100.0
内定者・卒業生の発表会や交流会	0 0.00	1 1.61	5 8.06	3 4.84	4 6.45	2 3.23	2 3.23	2 3.23	6 9.68	39 62.90	62 100.0
保護者への情報提供	1 1.61	3 4.84	4 6.45	4 6.45	1 1.61	4 6.45	2 3.23	0 0.00	3 4.84	42 67.74	62 100.0
インターンシップに関する情報提供	4 6.45	3 4.84	4 6.45	3 4.84	8 12.90	3 4.84	1 1.61	0 0.00	8 12.90	30 48.39	62 100.0
その他	0 0.00	1 1.61	1 1.61	0 0.00	0 0.00	1 1.61	0 0.00	1 1.61	0 0.00	57 91.94	62 100.0

図表 3-11 各種集団セミナー内容の主な実施時期・グラフ（専門学校）



2. 個別相談の内容と対象者別の支援内容と外部の専門家等の活用について

本節では、個別相談と対象者別の支援内容について、「特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの」と「対応が難しいと感じるもの」を集計した（図表 3-12、3-13）。

図表 3-12 個別相談の内容・対象者別の支援について①大学・短期大学（複数回答）

	大学				短大			
	特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの		対応が難しいと感じるもの		特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの		対応が難しいと感じるもの	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	347	76.1	23	5.0	140	79.1	11	6.2
2 自己理解・自己分析の相談 (職業適性検査の実施等を含む)	289	63.4	59	12.9	94	53.1	32	18.1
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	236	51.8	51	11.2	68	38.4	22	12.4
4 職業に関する解説や情報提供と相談	230	50.4	34	7.5	103	58.2	9	5.1
5 業界・企業に関する情報提供 (求人情報の提供を含む)と相談	290	63.6	22	4.8	112	63.3	11	6.2
6 インターンシップに関する指導・相談	219	48.0	22	4.8	56	31.6	16	9.0
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	368	80.7	33	7.2	146	82.5	22	12.4
8 就職試験(筆記・WEBテスト)等の指導・相談	172	37.7	52	11.4	66	37.3	14	7.9
9 ビジネスマナー、面接の指導・相談	320	70.2	21	4.6	128	72.3	11	6.2
10 将来のキャリア設計の相談	213	46.7	71	15.6	68	38.4	30	17.0
11 学校での履修に関する相談	80	17.5	65	14.3	46	26.0	14	7.9
12 資格取得に関する相談	132	29.0	31	6.8	53	29.9	5	2.8
13 人間関係についての相談	110	24.1	189	41.5	46	26.0	67	37.9
14 個人生活、家族面の相談	116	25.4	211	46.3	45	25.4	82	46.3
15 メンタルヘルスに関する相談	134	29.4	304	66.7	43	24.3	101	57.1
16 未内定者に対する相談	397	87.1	93	20.4	147	83.1	40	22.6
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	245	53.7	246	54.0	82	46.3	109	61.6
18 内定者へのフォロー	119	26.1	23	5.0	58	32.8	4	2.3
19 卒業生への情報提供と相談	128	28.1	122	26.8	54	30.5	40	22.6
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ(呼び出し、電話等)	194	42.5	219	48.0	86	48.6	81	45.8
21 その他	9	2.0	11	2.4	4	2.3	2	1.1
22 該当なし	5	1.1	32	7.0	2	1.1	7	4.0

注) 大学には欠損値3件。

図表 3-13 個別相談の内容・対象者別の支援について②高等専門学校・専門学校（複数回答）

	高専				専門学校			
	特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの		対応が難しいと感じるもの		特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの		対応が難しいと感じるもの	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	33	64.7	1	2.0	64	83.1	2	2.6
2 自己理解・自己分析の相談 (職業適性検査の実施等を含む)	23	45.1	6	11.8	41	53.3	15	19.5
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	15	29.4	1	2.0	25	32.5	9	11.7
4 職業に関する解説や情報提供と相談	25	49.0	1	2.0	51	66.2	2	2.6
5 業界・企業に関する情報提供 (求人情報の提供を含む)と相談	34	66.7	2	3.9	57	74.0	1	1.3
6 インターンシップに関する指導・相談	33	64.7	2	3.9	41	53.3	7	9.1
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	39	76.5	1	2.0	53	68.8	2	2.6
8 就職試験(筆記・WEBテスト)等の指導・相談	24	47.1	2	3.9	33	42.9	13	16.9
9 ビジネスマナー、面接の指導・相談	34	66.7	2	3.9	55	71.4	5	6.5
10 将来のキャリア設計の相談	18	35.3	4	7.8	29	37.7	9	11.7
11 学校での履修に関する相談	14	27.5	2	3.9	28	36.4	-	-
12 資格取得に関する相談	10	19.6	1	2.0	35	45.5	2	2.6
13 人間関係についての相談	16	31.4	14	27.5	25	32.5	30	39.0
14 個人生活、家族面の相談	10	19.6	15	29.4	19	24.7	35	45.5
15 メンタルヘルスに関する相談	21	41.2	24	47.1	23	29.9	43	55.8
16 未内定者に対する相談	40	78.4	5	9.8	58	75.3	6	7.8
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	24	47.1	18	35.3	33	42.9	30	39.0
18 内定者へのフォロー	10	19.6	2	3.9	28	36.4	2	2.6
19 卒業生への情報提供と相談	5	9.8	14	27.5	31	40.3	12	15.6
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ(呼び出し、電話等)	8	15.7	12	23.5	25	32.5	19	24.7
21 その他	-	-	-	-	-	-	1	1.3
22 該当なし	1	2.0	9	17.7	1	1.3	10	13.0

大学と短期大学に関しては回答の傾向が類似していた（図表 3-12）。「特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの」で多くの回答が集まった項目としては、「16. 未内定者に対する相談」、「7. エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談」、「1. 就活の進め方に関する相談」等があった。また、「対応が難しいと感じるもの」については、「15. メンタルヘルスに関する相談」、「17. 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」が多く、続いて「14. 個人生活、家族面の相談」、「20. 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」に関して回答が多く集まった。

高等専門学校においては、「特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの」として、「16. 未内定者に対する相談」、「7. エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談」、「5. 業界・企業に関する情報提供」、続いて就活の進め方やインターンシップの相談について、多くの回答が集まった。なお、大学・短期大学の結果と比較した場合に特徴的にみられることとしては、「6. インターンシップに関する指導・相談」や「8. 就職試験等の指導・相談」の回答割合が高いことである。「対応が難しいと感じるもの」については、「15. メンタルヘルスに関する相談」、「17. 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」が多かった。

専門学校の回答では、「特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの」として、「1. 就活の進め方に関する相談」、「16. 未内定者に対する相談」、「5. 業界・企業に関する情報提供」に回答が集中した。特に、「1. 就活の進め方に関する相談」は、他の学校種と比較して回答傾向が高い。同様に、「19. 卒業生への情報提供と相談」については、他の学校種での回答傾向は高くないものの、専門学校では丁寧な対応が行われていることが確認された。「対応が難しいと感じるもの」については、「15. メンタルヘルスに関する相談」、「14. 個人生活、家族面の相談」が多く挙げられた。

なお、全学校種を通じてみると、「対応が難しいと感じるもの」として、大学・短期大学では「20. 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」に4割台の回答が集まっているのに対し、高等専門学校・専門学校では2割台にとどまるという回答傾向の違いが明らかとなった。

「21. その他」で自由記述された内容を整理したところ、図表 3-14 の通りとなった。特別な配慮が必要な障害学生や留学生などに対する支援についての回答がみられた。

図表 3-14 個別相談の内容・対象者別の支援について（自由記述・回答数はのべ数）

	大学	短大	高専	専門
配慮が必要な学生対応(障害者ほか)	8	2	0	1
【大学】障害者支援(発達障害が疑われる者を含む)、健康面で配慮が必要な学生への支援				
【短大】障害者支援				
【専門】学習障害者の就労支援				
留学生への相談、対応	4	1	0	0
その他の対象者への支援	3	1	0	0
【大学】未就業卒業者、未内定者、入学したての新入生支援				
【短大】就活ができない学生支援				
編入学等の進学支援	0	1	0	0
その他・分類不能	3	1	0	0
総計	18	6	0	1

次に、個別相談に関する外部の専門家等の支援やサービスの活用状況についての回答を整理した。外部の専門家等による支援やサービスを「活用している」と回答した学校は、大学では7割弱、短期大学では6割弱、高等専門学校・専門学校では4割台の回答があった（図表 3-15）。図表 3-16 は、具体的に活用している専門家の種類についてまとめた図表である。大学・短期大学では「ハローワーク職員」の活用が7割以上となっており、活用が進んでいる。その他にも、直接依頼している講師・専門家や、委託業者の割合も大学・短期大学では3～4割台となっている。高等専門学校・専門学校では、直接依頼している講師・専門家の活用割合が7割程度を占めている一方で、ハローワーク職員の活用割合は低いという特徴がみられた。

図表 3-15 個別相談で、外部の専門家等による支援やサービスを活用している割合

	度数	%
大学	310	68.1
短大	102	57.6
高専	23	45.1
専門学校	31	40.3

注)大学には欠損値4件。

図表 3-16 個別相談で活用している外部の専門家等の種類（複数回答）

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
直接依頼している 講師・専門家	137	44.2	33	32.0	16	69.6	23	74.2
委託している業者	130	41.9	30	29.1	3	13.0	10	32.3
ハローワーク職員	227	73.2	86	83.5	8	34.8	9	29.0
その他	24	7.7	7	6.8	7	30.4	4	12.9

図表 3-17 「直接依頼している講師・専門家」に対する具体的な依頼内容
(自由記述・回答数はのべ数)

	大学	短大	高専	専門
個別相談	73	10	7	8
就職相談一般	62	7	1	2
メンタル面の相談	3	1	4	2
学校生活・人間関係の相談		1		4
就職困難者支援	2		1	
未内定者支援	1	1	1	
採用担当者による面談	1			
心理相談	1			
労務・法律の相談	1			
公務員・教員志望者向け	1			
業界に特化した相談	1			
各種就職試験対策	65	13	11	3
面接	31	5	3	2
書類選考	23	5	5	1
業界・企業研究	5	2	3	
筆記試験・適性検査	5	1		
その他	1			
就活イベント・セミナー	49	20	6	12
メイク・マナー・身だしなみ	19	9	2	4
ガイダンス	14	2	1	1
講話・講演	1	2	2	4
その他のセミナー	15	7	1	3
就職活動全般	13	1		3
公務員・教員試験向け支援	4	1		
公務員試験対策	2	1		
教職ガイダンス	1			
面接・実技指導	1			
自己分析・自己理解	6	4	2	2
正課授業の講師として	1			1
その他・分類不能	6		3	2
総計	217	49	29	31

図表 3-18 「委託している業者」に対する具体的な依頼内容
(自由記述・回答数はのべ数)

	大学	短大	高専	専門
個別相談	67	9		
就職相談一般	63	7		
企業とのマッチング	2			
未内定者支援	1	1		
メンタル面の相談	1			
障害者(障害の疑いのある者)支援		1		
各種就職試験対策	56	17	3	5
書類選考	20	6		
面接	20	6		
筆記試験・適性検査	14	5	3	5
業界・企業研究	2			
就活イベント・セミナー	40	11		5
メイク・マナー・身だしなみ	8	4		1
ガイダンス	8	2		
講演・講話	3	2		
書類選考対策	1			
情報サイト活用・解説				3
その他のセミナー	20	3		1
就職活動全般	9	1		1
就職活動の意識向上	1			
その他	8	1		1
公務員・教員就職の支援	8	2	1	
公務員試験対策	7	2	1	
教員試験対策	1			
自己分析・自己理解	6	3	1	1
その他・分類不能	6	2		1
総計	192	45	5	13

次に、外部の専門家や業者等にどのような依頼内容をしているのかについての自由記述を整理した(図表 3-17~3-20)。

図表 3-17 は「直接依頼している講師・専門家」、図表 3-18 は「委託している業者」に対する依頼内容である。両者の傾向は類似している。両者に共通して最も回答が多かったのは「個別相談(一般的な就職相談)」の依頼である。その他、各種就活イベントやセミナー(特にメイクアップや身だしなみ対策の講座)、就職試験対策等(特に面接対策、エントリーシートや履歴書等の書類選考対策)の業務が多く依頼されている特徴がみられる。

図表 3-19 「ハローワーク職員」に対する具体的な依頼内容
(自由記述・回答数はのべ数)

	大学	短大	高専	専門
個別相談	130	40	2	5
就職相談一般	103	29	1	3
未内定者支援	13	4		
職業・進路選択の相談	6	3		
既卒者支援	4			
障害者(障害の疑いのある者)支援	3	1	1	
特定の対象者への支援	1	3		
就職困難者支援				2
情報提供	82	33	3	1
求人情報の提供	47	18	2	
就職先の斡旋・紹介	14	2		
業界・企業	9	4		
Uターン情報	3	2		
職業紹介		3	1	
中小企業の求人情報	1	2		
その他	8	2		1
各種就職試験対策	72	26	5	1
面接	39	14	3	1
書類選考	30	12	1	
業界・企業研究	2			
筆記試験・適性検査	1		1	
就職活動全般	23	6		1
就職活動の進め方	6			
その他	17	6		1
就活イベント・セミナー	17	7		
グループワーク	5	1		
講話・講演	3			
労働法	3			
メイク・マナー・身だしなみ	1	2		
ガイダンス	1			
その他	4	4		
自己分析・自己理解	8			1
ハローワーク利用促進活動(ハローワーク登録等)	3	7		1
適性検査の実施	2	3		
その他・分類不能	12			
総計	349	122	10	10

図表 3-19 は「ハローワーク職員」に対する依頼内容である。依頼内容は多岐にわたっているが、前述の「直接依頼している講師・専門家」、「委託している業者」と比較して大きく異なるのは、「情報提供（特に求人情報の提供や就職先斡旋）」についての依頼が多いことである。「ハローワーク利用促進活動」とは、学校でハローワーク利用の登録会等を実施することを意味しており、ハローワーク職員向け特有の依頼内容だと言える。

図表 3-20 「その他」回答結果についての具体的な対象者と依頼内容の整理
(自由記述・回答数はのべ数)

	大学	短大	高専	専門
①学内人材に依頼	7	0	0	0
スクールカウンセラー、臨床心理士	2			
【内容】個別相談その他				
就職カウンセラー(大学の非常勤職員)	5			
【内容】就職試験対策、個別相談その他				
②学内組織に依頼	1	0	0	0
心理相談室	1			
【内容】メンタル面の相談				
③学外人材に依頼	4	3	2	2
OB・OG				
【内容】経験談、ビジネスマナー講座、面接指導等		1	1	2
外部専門家(進路指導員・キャリアアドバイザー)	2	1		
【内容】業界の実態、就職相談ラウンジの運営				
企業採用担当者	2		1	
【内容】講演(就活について等)				
業界のベテラン		1		
【内容】経験談、実情等				
④学外組織に依頼	5	4	1	1
ジョブカフェ	2	1		
【内容】個別相談				
外部業者・民間人材紹介会社	2	3		1
【内容】履歴書用写真撮影と身だしなみ講座、就職相談ラウンジの運営と就職相談、求人情報提供、面接指導				
就職情報会社	1		1	
【内容】求人情報提供、就活セミナー等				
⑤その他・分類不能	11	2	9	2
総計	28	9	12	5

図表 3-20 は、「その他」の欄に自由記述された内容を、どのような対象者(専門家・機関等)に何を依頼したのかという視点で整理した。図表 3-17～3-18 と重複する回答もみられるが、独自の記述内容もある。例えば、OB・OG といった卒業生に具体的な就活支援講座の実践を依頼した例や、外部専門家や外部業者に対し、学内の「就職相談ラウンジ」の運営と相談業務を一任する例、履歴書用の写真撮影と身だしなみ講座をセットにして依頼した例などが報告されている。

3. 主な就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用状況

本節では、就職支援における情報媒体等の活用状況についての回答を整理する。各就職支援内容について、PC や情報媒体等を「実際に推奨・活用している」との回答と、「良いものがあれば活用したい」との回答を整理した（図表 3-21、3-22）。

「実際に推奨・活用しているもの」について、全学校種に共通した傾向としては「4. 業界・企業情報、求人情報を調べる」点に関し情報媒体の活用が進んでおり、大学・高等専門学校では8割以上、短期大学・専門学校でも7割以上の回答が集まっていることである。

一方、「良いものがあれば活用したい」に対する回答には、どの学校種も「6. 該当なし」が4割以上あり、情報媒体の具体的な活用場面についてのイメージが湧きにくい状況がうかがえる。ただし、高等専門学校では「1. 自分の適性を調べる」に対し5割近い回答が集まっているほか、大学においても「1. 自分の適性を調べる」、「2. 職業の世界を調べる」、「3. 適性を調べながら職業について学ぶ」に3～4割程度の回答が集まっていることから、PC等の情報媒体を使ったもので、学生の就職支援に役立つ良いものがあれば活用したいというニーズも根強くあると考えられる。

図表 3-21 各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用（複数回答）

①大学・短期大学

	大学				短大			
	実際に推奨・活用しているもの		良いものがあれば活用したいと思うもの		実際に推奨・活用しているもの		良いものがあれば活用したいと思うもの	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	219	47.9	145	31.7	61	34.5	53	29.9
2 職業の世界を調べる	212	46.4	153	33.5	55	31.1	48	27.1
3 適性を調べながら職業について学ぶ	159	34.8	179	39.2	35	19.8	56	31.6
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	390	85.3	112	24.5	141	79.7	40	22.6
5 就職活動のための各種対策	268	58.6	137	30.0	75	42.4	54	30.5
6 該当なし	43	9.4	196	42.9	20	11.3	74	41.8

注) 大学には欠損値2件。

図表 3-22 各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用（複数回答）

②高等専門学校・専門学校

	高専				専門学校			
	実際に推奨・活用しているもの		良いものがあれば活用したいと思うもの		実際に推奨・活用しているもの		良いものがあれば活用したいと思うもの	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	18	35.3	25	49.0	24	31.6	19	25.3
2 職業の世界を調べる	17	33.3	14	27.5	32	42.1	14	18.7
3 適性を調べながら職業について学ぶ	12	23.5	20	39.2	15	19.7	14	18.7
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	41	80.4	10	19.6	56	73.7	14	18.7
5 就職活動のための各種対策	23	45.1	17	33.3	33	43.4	24	32.0
6 該当なし	5	9.8	21	41.2	13	17.1	37	49.3

注) 専門学校には「実施に推奨・活用～」に欠損値1件、「良いものがあれば～」に欠損値2件。

次に「実際に推奨・活用している」に回答した学校で、具体的に使用している媒体の種類についての回答を整理した（図表 3-23～3-26）。

どの学校種にも共通な傾向を探ると、適性・職業調べから企業情報収集まで、就職活動のあらゆる場面においてよく使用されているのが「②一般の Web サイト」であり、「④書籍・雑誌・紙の資料」と同程度もしくはそれ以上の使用頻度であることが明らかとなった。また、「4. 業界・企業情報、求人情報を調べる」ことに関しては、「②一般の Web サイト」以外にも「③学校独自の Web サイト」にも回答が集まっており、特に大学、高等専門学校においては使用頻度が高い。短期大学や専門学校と比較して、大学や高等専門学校では、求人情報提供等に関する学内独自の Web システムが活用されている学校が多い可能性がある。

なお、「①PC ソフト・DVD・CD」の回答割合は全般的に低い、「5. 就職活動のための各種対策」ではどの学校種でも 2～3 割程度の回答が集まっている。その具体的内容についての回答は得られていないため、あくまでも推測の域を出ないが、例えば面接対策の DVD 等の活用を想定した回答ではないかと考えられる。

図表 3-23 実際に使用している媒体（複数回答）①大学

	①PCソフト・DVD・CD		②一般のWebサイト		③学校独自のWebサイト		④書籍・雑誌・紙の資料		⑤その他	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	31	14.2	118	54.1	19	8.7	118	54.1	31	14.2
2 職業の世界を調べる	26	12.4	134	64.1	27	12.9	151	72.3	6	2.9
3 適性を調べながら職業について学ぶ	24	15.5	89	57.4	15	9.7	92	59.4	17	11.0
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	36	9.4	249	65.0	266	69.5	222	58.0	14	3.7
5 就職活動のための各種対策	61	23.1	126	47.7	78	29.6	197	74.6	22	8.3

図表 3-24 実際に使用している媒体（複数回答）②短期大学

	①PCソフト・DVD・CD		②一般のWebサイト		③学校独自のWebサイト		④書籍・雑誌・紙の資料		⑤その他	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	11	18.0	30	49.2	4	6.6	33	54.1	9	14.8
2 職業の世界を調べる	7	12.7	39	70.9	3	5.5	33	60.0	4	7.3
3 適性を調べながら職業について学ぶ	5	14.3	22	62.9	4	11.4	22	62.9	2	5.7
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	13	9.4	106	76.3	62	44.6	81	58.3	8	5.8
5 就職活動のための各種対策	23	30.7	45	60.0	7	9.3	54	72.0	4	5.3

図表 3-25 実際に使用している媒体（複数回答）③高等専門学校

	①PCソフト・DVD・CD		②一般のWebサイト		③学校独自のWebサイト		④書籍・雑誌・紙の資料		⑤その他	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	2	13.3	11	73.3	4	26.7	7	46.7	2	13.3
2 職業の世界を調べる	3	18.8	14	87.5	1	6.3	11	68.8	2	12.5
3 適性を調べながら職業について学ぶ	1	9.1	8	72.7	2	18.2	6	54.6	-	-
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	5	13.2	22	57.9	23	60.5	19	50.0	4	10.5
5 就職活動のための各種対策	4	23.5	10	58.8	5	29.4	8	47.1	1	5.9

図表 3-26 実際に使用している媒体（複数回答）④専門学校

	①PCソフト・DVD・CD		②一般のWebサイト		③学校独自のWebサイト		④書籍・雑誌・紙の資料		⑤その他	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 自分の適性を調べる	3	14.3	9	42.9	-	-	11	52.4	2	9.5
2 職業の世界を調べる	-	-	23	74.2	1	3.2	20	64.5	7	22.6
3 適性を調べながら職業について学ぶ	-	-	7	53.9	2	15.4	8	61.5	1	7.7
4 業界・企業情報、求人情報を調べる	4	8.0	36	72.0	17	34.0	29	58.0	7	14.0
5 就職活動のための各種対策	6	19.4	19	61.3	9	29.0	19	61.3	7	22.6

4. 就職支援に対する考え方や学校の方針、学生の実態と意識の変化について

本節では最初に、「就職支援に関してあてはまるもの」として、就職支援に関するメニューの更新、職員の専門性や学校からの支援、就職支援への教員の関わり、学校外への業務委託やリファーへの考え方等について、学校種別に整理した（図表 3-27～3-30）。以下、設問の項目順に傾向を確認する。

「1. 支援メニューは、毎年、見直して更新している」という設問に関しては、どの学校種でも毎年メニューを見直す学校が主流であるという結果が得られた。大学では91.3%、短期大学では90.2%、高等専門学校では68.7%、専門学校では83.2%の学校が、「あてはまる」もしくは「ややあてはまる」と回答している。

「2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる」という設問に関しては、大学と短期大学では「あてはまる」、「あてはまらない」の両極に回答が二分する傾向にあった。大学では「あてはまる+ややあてはまる」（53.7%）が「あてはまらない+ややあてはまらない」（42.8%）よりも多かったのに対し、短期大学では「あてはまらない+ややあてはまらない」という回答（54.7%）の方が多くなっている。高等専門学校、専門学校に関しては「あてはまらない+ややあてはまらない」との回答がそれぞれ84.3%、67.1%と多数派を占めている。

「3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる」という設問に関しては、大学においては「あてはまる+ややあてはまる」（36.8%）、「あてはまらない+ややあてはまらない」（46.1%）の二極化傾向がある。短期大学、高等専門学校、専門学校においては「あてはまらない+ややあてはまらない」と回答した学校がそれぞれ55.2%、82.3%、54.6%と多数派を占めている。

「4. 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している」という設

問に関しては、教員の関与の度合いが学校種によって異なる結果となった。「あてはまる+ややあてはまる」の値が高い方から、高等専門学校（82.3%）、専門学校（79.3%）、短期大学（59.8%）、大学（57.6%）の順であった。

「5. 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している」の設問に関しては、どの学校種も類似した傾向にあった。全般的に、学校側が積極的に支援しているケースは限られることが明らかとなった。

「6. 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている」という設問に関しては、どの学校種でも回答が分散する傾向にあった。短期大学と専門学校では、「あてはまらない」と回答する傾向が高い（「あてはまらない+あまりあてはまらない」の値が、短期大学では 52.8%、専門学校では 72.4%）一方で、「どちらともいえない」という回答もそれぞれ 24.4%、29.4%であった。高等専門学校では「あてはまらない+あまりあてはまらない」の回答割合は短期大学・専門学校と比べて高くなく（45.2%）、むしろ「どちらともいえない」（29.4%）、「ややあてはまる」（21.6%）の回答が多い傾向にある。大学では「あてはまる」から「あてはまらない」までの回答の分散が大きい、最も多かったのは「どちらともいえない」（36.3%）であった。すなわち、全学校種において「あてはまらない」傾向が一定以上ありながらも、「どちらともいえない」にも回答が集中していた。この背景として、業務委託の最近の増加傾向は「ない」とする一方で、ここ最近の傾向ではなく以前から一定の委託割合があると考えた学校が「どちらともいえない」に回答した可能性がある。

最後に、「7. 通常就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である」という設問に関しては、どの学校種も「どちらともいえない」に一定程度の回答が集まった。ただし、短期大学、高等専門学校と専門学校では「あてはまる」、「ややあてはまる」との回答傾向も一定以上あり（それぞれ 40.6%、37.5%、57.9%）、就職課・キャリアセンターが自前で最後まで面倒をみるという考え方の学校が比較的多いことがうかがえる。

図表 3-27 就職支援に関する考え方（大学）

	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している ⁽¹⁾	278	61.6	134	29.7	23	5.1	8	1.8	8	1.8
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる ⁽¹⁾	214	47.5	28	6.2	16	3.6	18	4.0	175	38.8
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる ⁽¹⁾	100	22.2	66	14.6	77	17.1	42	9.3	166	36.8
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している ⁽¹⁾	122	27.1	138	30.6	103	22.8	68	15.1	20	4.4
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している ⁽²⁾	72	15.9	81	17.9	132	29.2	75	16.6	92	20.4
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている ⁽²⁾	24	5.3	88	19.5	164	36.3	91	20.1	85	18.8
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である ⁽²⁾	36	8.0	83	18.4	186	41.2	98	21.7	49	10.8

注)(1)・・・欠損値8件 (2)・・・欠損値7件

図表 3-28 就職支援に関する考え方（短期大学）

	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している ⁽¹⁾	86	49.1	72	41.1	11	6.3	4	2.3	2	1.1
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる ⁽²⁾	60	34.5	9	5.2	10	5.8	6	3.5	89	51.2
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる ⁽²⁾	25	14.4	26	14.9	27	15.5	20	11.5	76	43.7
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している ⁽¹⁾	68	38.9	54	30.9	33	18.9	15	8.6	5	2.9
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している ⁽³⁾	18	10.2	27	15.3	62	35.2	28	15.9	41	23.3
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている ⁽³⁾	11	6.3	29	16.5	43	24.4	46	26.1	47	26.7
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である ⁽¹⁾	22	12.6	49	28.0	65	37.1	29	16.6	10	5.7

注)(1)・・・欠損値2件 (2)・・・欠損値3件 (3)・・・欠損値1件

図表 3-29 就職支援に関する考え方（高等専門学校）

	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している	16	31.4	19	37.3	12	23.5	3	5.9	1	2.0
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる	4	7.8	2	3.9	2	3.9	2	3.9	41	80.4
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	2	3.9	2	3.9	5	9.8	7	13.7	35	68.6
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している	27	52.9	15	29.4	6	11.8	-	-	3	5.9
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している	2	3.9	12	23.5	14	27.5	11	21.6	12	23.5
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている	2	3.9	11	21.6	15	29.4	9	17.7	14	27.5
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である	9	17.7	10	19.6	25	49.0	2	3.9	5	9.8

図表 3-30 就職支援に関する考え方（専門学校）

	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している	37	48.1	27	35.1	10	13.0	2	2.6	1	1.3
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる ⁽¹⁾	16	21.1	4	5.3	5	6.6	7	9.2	44	57.9
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	13	16.9	6	7.8	16	20.8	12	15.6	30	39.0
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している	42	54.6	19	24.7	9	11.7	3	3.9	4	5.2
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している ⁽¹⁾	14	18.4	10	13.2	20	26.3	15	19.7	17	22.4
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている ⁽¹⁾	1	1.3	4	5.3	16	21.1	13	17.1	42	55.3
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である ⁽¹⁾	24	31.6	20	26.3	19	25.0	3	4.0	10	13.2

注)(1)・・・欠損値1件

次に、過去3～5年間の学生の意欲や態度の変化と実態についての回答を整理した（図表3-31～3-34）。

「1. 授業に対する態度や学習意欲」は、どの学校種も「どちらともいえない」を示す中間の回答値（回答値3）が大多数であった。「良くなった」の回答割合（回答値1と2の合計）と、「悪くなった」の回答割合（回答値4と5の合計）を比較したところ、大学では「良くなった」（22.4%）が「悪くなった」（16.3%）よりも高かったが、短期大学では逆に「良くなった」（16.5%）が「悪くなった」（25.6%）よりも低くなった。高等専門学校では両者とも2割台で同程度であり、専門学校では、「良くなった」（36.4%）の方が「悪くなった」（23.4%）よりも高かった。

「2. 将来のキャリア設計に対する意識」についても、中間の回答（どちらともいえない）がどの学校種も4～5割程度を占めた。大学・高等専門学校・専門学校では、意識が「高くなった」（回答値1と2の合計割合）との回答がそれぞれ34.7%、37.3%、32.5%で、「低くなった」（回答値4と5の合計割合）という回答割合（それぞれ15.4%、9.8%、27.3%）よりも高い傾向にあった。一方、短期大学では「高くなった」（22.7%）と「低くなった」（27.8%）が同程度か、やや逆転する傾向にあった。

「3. 資格取得や講座受講に対する積極性」と「4. 就職支援サービス全体への学生の参加率」は回答傾向が類似していた。どの学校種も中間の値（回答値3）への回答が集中し、大学・短期大学・専門学校では4～5割台、高等専門学校では5～6割台となった。また、積極性や参加率が「高くなった」との回答が、「低くなった」との回答割合よりも多い傾向にあった。「高くなった」との回答割合は、専門学校では5割弱、大学・高等専門学校では3～4割台、短期大学では2～3割台であった。

「5. 最終学年において進路が未決定の人の割合」の増減については、「どちらともいえない」を意味する中間の値（回答値3）を回答した学校が多く、高等専門学校では7割台、大学・短期大学では5割程度、専門学校では3割弱であった。未決定者の割合が「減った」と回答した割合は、大学では37.3%、短期大学では37.9%、専門学校では59.7%であった。一方、高等専門学校では「減った」との回答が7.8%であり、「増えた」との回答が21.6%となった。

「6. 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合」の増減については、どの学校種も「変わらない」を意味する中間の値（回答値3）の回答割合が4～5割程度あったほか、「増えた」（回答値4と5の合計）との回答が「減った」という回答よりも高い傾向がみられた。特に高等専門学校では、回答の5択の中で最も回答割合が高かったのが「やや増えた」（回答値4の45.1%）であった。

図表 3-31 過去 3～5 年間の学生の意欲や態度の変化と実態（大学）

	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	(欠損値)
1 授業に対する態度や学習意欲	良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5		(16)
	14	3.2	85	19.2	272	61.4	70	15.8	2	0.5	
2 将来のキャリア設計に対する意識	高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5		(10)
	18	4.0	138	30.7	224	49.9	66	14.7	3	0.7	
3 資格取得や講座受講に対する積極性											(8)
	18	4.0	130	28.8	228	50.6	65	14.4	10	2.2	
4 就職支援サービス全体への学生の参加率											(9)
	25	5.6	160	35.6	185	41.1	70	15.6	10	2.2	
5 最終学年において進路が未決定の人の割合	減った← 1		2		3		4		→増えた 5		(11)
	39	8.7	128	28.6	227	50.7	51	11.4	3	0.7	
6 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合											(10)
	7	1.6	28	6.2	253	56.4	140	31.2	21	4.7	
7 退学者の割合											(13)
	11	2.5	29	6.5	343	76.9	61	13.7	2	0.5	

図表 3-32 過去 3～5 年間の学生の意欲や態度の変化と実態（短期大学）

	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	(欠損値)
1 授業に対する態度や学習意欲	良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5		(1)
	5	2.8	24	13.6	102	58.0	42	23.9	3	1.7	
2 将来のキャリア設計に対する意識	高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5		(1)
	5	2.8	35	19.9	87	49.4	45	25.6	4	2.3	
3 資格取得や講座受講に対する積極性											(1)
	5	2.8	41	23.3	96	54.6	28	15.9	6	3.4	
4 就職支援サービス全体への学生の参加率											(2)
	12	6.9	47	26.9	89	50.9	22	12.6	5	2.9	
5 最終学年において進路が未決定の人の割合	減った← 1		2		3		4		→増えた 5		
	19	10.7	48	27.1	86	48.6	23	13.0	1	0.6	
6 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合											(1)
	4	2.3	15	8.5	89	50.6	58	33.0	10	5.7	
7 退学者の割合											(2)
	10	5.7	19	10.9	112	64.0	31	17.7	3	1.7	

図表 3-33 過去 3～5 年間の学生の意欲や態度の変化と実態（高等専門学校）

	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
	良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5	
1 授業に対する態度や学習意欲	4	7.8	9	17.7	27	52.9	11	21.6	-	-
	高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5	
2 将来のキャリア設計に対する意識	2	3.9	17	33.3	27	52.9	5	9.8	-	-
3 資格取得や講座受講に対する積極性	4	7.8	17	33.3	28	54.9	2	3.9	-	-
4 就職支援サービス全体への学生の参加率	7	13.7	11	21.6	32	62.8	1	2.0	-	-
	減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
5 最終学年において進路が未決定の人の割合	3	5.9	1	2.0	36	70.6	11	21.6	-	-
6 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合	2	3.9	2	3.9	22	43.1	23	45.1	2	3.92
7 退学者の割合	3	5.9	3	5.9	40	78.4	5	9.8	-	-

図表 3-34 過去 3～5 年間の学生の意欲や態度の変化と実態（専門学校）

	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
	良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5	
1 授業に対する態度や学習意欲	6	7.8	22	28.6	31	40.3	15	19.5	3	3.9
	高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5	
2 将来のキャリア設計に対する意識	5	6.5	20	26.0	31	40.3	14	18.2	7	9.1
3 資格取得や講座受講に対する積極性	10	13.0	21	27.3	37	48.1	7	9.1	2	2.6
4 就職支援サービス全体への学生の参加率	15	19.5	22	28.6	33	42.9	5	6.5	2	2.6
	減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
5 最終学年において進路が未決定の人の割合	18	23.4	28	36.4	23	29.9	7	9.1	1	1.3
6 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合	4	5.2	13	16.9	29	37.7	19	24.7	12	15.6
7 退学者の割合	15	19.5	16	20.8	40	52.0	4	5.2	2	2.6

最後に「7. 退学者の割合」の増減については、回答値3（変わらない）と回答する学校が大半で、大学・高等専門学校で7割台、短期大学で6割台、専門学校で5割台であった。一方、大学・短期大学では「増えている」との回答傾向が1割強あった。専門学校では「減っている」が40.3%となり、他の学校種と異なる傾向であった。

以上をまとめると、次のような傾向が推察される。

「資格取得や講座受講の積極性」、「就職支援サービスへの参加率」といった、学生の具体的な行動変化は、変化なしと回答した学校も多かったものの、改善傾向を報告した学校もどの学校種でも2～4割程度確認できた。「学生の授業態度や学習意欲」、「キャリア設計への意識」といった、職員が日々感じる抽象的な意識においても同様の傾向が確認されたが、上記の具体性の高い項目群（積極性、参加率）の方が、改善傾向を明確に確認できた。これらの改善傾向の背景には、各学校のキャリア支援に関する取り組みやカリキュラム等の影響があるものと推察されるが、今回の分析結果だけでそれが断定できるわけではない。

「進路未決定者の割合」、「退学者の割合」は、キャリア支援等の取り組みによって最終的に改善が期待されるものである。回答結果をみると、大学・短期大学・専門学校では概ね改善傾向がある一方で、高等専門学校ではやや悪化傾向を回答した学校も一部にあった。しかしこの結果をもって、高等専門学校における就職状況の悪化を単純に結論づけることはできない。なぜなら高等専門学校は、第1章の図表1-17でも明らかなように「常勤での就職、進学以外の進路に進んだ者」の割合が4%未満の学校が全体の8割以上を占め、他の学校種と比較して進路未決定者率が著しく低いという特徴がある。そのため、進路未決定者率や退学者率の数値がもともと低かった学校において、最近目立って増えてきた事実を重大にとらえて「悪化」と回答した学校があり、このような結果をもたらしたとも考えられる。

なお、「通常の就職活動が困難と思われる学生の割合」は、「変化なし」の学校も多い一方で、「増えた」と回答する学校も多かったことは特筆すべきことである。このような昨今の環境変化が、学校側のキャリア支援サービスの充実や改善への動機と強く結びついている可能性がある。

5. 就職課・キャリアセンターとして今後行ってみたい事業等

設問2の最後に、就職課・キャリアセンターとして今後行ってみたい事業等について自由記述で尋ねた。それを整理したものが図表3-35である。

図表 3-35 今後行ってみたい事業等①（自由記述・回答数はのべ数）

	大学	短大	高専	専門
①キャリア教育関連				
低学年からの対策	13	0	0	0
【大学】低学年からのキャリア教育充実等				
カリキュラム・教育の充実	6	2	1	3
【大学】キャリア教育の全学的な展開、PBLの推進、基礎学力養成、eラーニング等 【短大】学生の主体的行動を促すプログラム等 【高専】「リケジョ」へのキャリア教育 【専門】「キャリアデザイン」等の授業設定、企業とのコラボ、新入学時の合宿				
教育と支援の連携	2	2	0	0
【大学】キャリア支援のノウハウを正課授業に反映、教員との連携強化 【短大】教員との連携強化、授業との連携				
②就職支援イベント・サービス関連				
卒業生との連携強化	13	1	0	1
【大学】内定者・卒業生(OB・OG)交流会、同窓会との連携、昼食会 【短大】卒業生との連携 【専門】卒業生からの就活進め方講座				
企業説明会等の実施	9	4	0	1
【大学】合同企業説明会の実施(一般学生向け、未内定者向け等)、中小企業・地元企業中心の説明会等 【短大】未内定者、既卒者向け合同企業説明会等 【専門】企業説明会				
インターンシップ支援	9	1	0	0
【大学】インターンシップ事前研修、海外インターンシップ、地域連携型インターンシップ(長期等) 【短大】インターンシップについてのセミナー				
企業研究等の講座	7	1	0	1
【大学】産業・職種の理解を高めるセミナー、業界ごとの企業研究講座 【短大】専門職種向けの企業説明会(将来展望など) 【専門】業界の人を招いての説明会				
各種情報提供の充実	6	4	0	0
【大学】保護者向け就職説明会、Webによる学生への情報提供、働くことのルールに関する情報提供 【短大】Webによる学生への情報提供、保護者向けガイダンス・パンフレット作成				
未内定者・既卒者支援	4	1	0	2
【大学】未内定者支援の充実 【短大】卒業生の再就職支援 【専門】卒業生の求職者に対する人材バンク事業、卒業生の再就職支援				
求人開拓、学校広報	4	0	0	0
【大学】積極的な企業訪問、本学の認知度向上、工場見学等を通じてのつながり強化				
学外との交流	4	0	0	1
【大学】社会人・(地域内)他大学学生との交流会 【専門】他校との交流				

図表 3-35 今後行ってみたい事業等②（続き）

(続き)	大学	短大	高専	専門
学生の就活アクセスの改善	3	0	0	0
【大学】合同セミナーなどへのバスツアー、首都圏での拠点設置				
公務員等対策	2	2	0	0
【大学】公務員対策セミナー、不合格者向けキャリアビジョン等 【短大】公務員試験対策、職員による面接対策講座				
その他の支援プログラムの充実	12	8	4	7
【大学】コミュニケーションスキル向上プログラム、工場見学、効果的な職業体験、基礎学力アップ、メイクアップ講座、障害・メンタルヘルスに配慮が必要な学生の就活支援、内定者ガイダンス等 【短大】筆記試験対策、メイクアップセミナー、短大求人の的確な見つけ方講座、就職後の支援、障害・メンタルヘルスに配慮が必要な学生の就活支援等 【高専】就職筆記試験対策、女子学生向けキャリア支援事業、離職者支援、障害者就職支援等 【専門】合宿形式就職セミナー、就職困難学生向け支援、卒業生の離職率減少へ向けた支援、未内定者向け外部機関の活用等				
③職員の能力開発	4	3	0	0
【大学】担当教員のキャリア支援意識の向上、常勤職員の資格取得支援等 【短大】職員の自己啓発(資格取得)、スキルアップ				
④進路状況の把握	4	2	1	1
【大学】過年度卒業生の進路状況の把握とフォロー 【短大】卒業後の状況調査、追跡調査、離職率調査 【高専】【専門】卒業生に対する就職状況調査				
⑤現行サービスの改善・推進	6	0	0	0
【大学】希望者中心ではなく全員参加のイベントを増加、相談しやすい環境整備、企業情報の提供方法の改善、キャリア支援のワンストップ化、サービスを利用しない学生への働きかけ				
⑥その他	5	1	0	1
【大学】キャリア支援や企画を学生ニーズに合わせて細分化、企業と共同シンポジウム開催・社会へ提言等 【短大】自立の意識を持たせる 【専門】新しい事業を行う余裕がない				
⑦現状維持	1	0	0	0
⑧今後検討する、または検討中	4	1	0	0
⑨回答拒否	1	0	0	0
⑩特になし	172	72	24	20
総計	291	105	30	38

全学校種に共通する傾向として、「就職支援イベント・サービス関連」の記述が多く得られた。特に多くの回答が集まったのが、卒業生との連携や交流を通じた就職支援への活用や、企業と学生とのマッチングの機会を増やすための企業説明会に関する記述であった。その他の支援プログラムとして、対象層別のきめ細かな就職支援メニューが挙げられた（メンタルヘルス対策、合宿形式セミナー、主に女子学生向けと思われるメイクアップセミナー等）。

「キャリア教育関連」の記述は、大学、短期大学からの回答が多く集まった。大学では特

に低学年からの対策を挙げた学校が多かった。

その他の記述として、職員向けの能力開発の充実や、卒業生の進路状況調査を行い、卒業生の就職支援のための基礎データを整えようとする動きも報告された。

6. 小括

本章では、就職課・キャリアセンターが行っている就職支援の具体的内容について学校種別に整理した。これまでの分析結果は以下のようにまとめられる。

第一に、就職ガイダンスをはじめとする各種集団セミナーの内容とその実施率、実施時期、活用している外部の専門家等の種類について整理した。どの学校種でも実施率が高かったのは、就職ガイダンス、エントリーシート等の書き方、面接訓練であった。各種集団セミナーを実施する際に活用している外部の専門家等の種類については、各学校種で類似した傾向にあり、就職ガイダンス、職業に関する情報提供、エントリーシート等の書き方、面接訓練等は、外部の講師や専門家に直接依頼するケースが多く、自己理解・自己分析、就職試験対策講座等は委託業者に依頼するケースが多い傾向にあった。一方、ハローワーク職員に対しては、働くことのルール等の情報提供や面接訓練を依頼していた。各種集団セミナーの実施時期に関して、大学・短期大学の場合は卒業1学年前の4～6月期、10～12月期に多くのセミナーが実施される“ヤマ”が存在した。高等専門学校では卒業1学年前の10～12月期に多くのセミナーが実施されるヤマがあったほか、インターンシップ、面接訓練のセミナーが他の学校種とは異なる時期に実施される傾向にあった。専門学校では卒業1学年前の10～12月期にヤマがある以外にも、1年生4～6月期という入学直後であっても就職に向けたセミナーが多く実施される傾向が確認された。

第二に、個別相談の内容と外部の専門家等の活用状況について整理した。個別相談の中で、特に丁寧・慎重な対応を心がけているものとして、どの学校種でも共通に挙げられたのが「未内定者に対する相談」であった。その他の内容では、大学・短期大学では応募書類の書き方や就活の進め方に関する相談、高等専門学校では応募書類の書き方や業界・企業に関する情報提供、専門学校では就活の進め方に関する相談と業界・企業に関する情報提供が中心であった。個別相談の中で、対応が難しいと感じるものについては、どの学校種でも「メンタルヘルスの相談」との回答が多くあった。その他の内容として、大学・短期大学では、「一般学生と同じ流れでの就活が難しい学生の相談」及び「各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」、「個人生活・家族面の相談」が挙げられ、専門学校では「個人生活、家族面の相談」が多く挙げられた。個別相談における外部専門家等の活用は、大学で7割弱、短期大学で6割弱、高等専門学校・専門学校で4割台という結果となった。外部専門家のうち、ハローワーク職員の活用は、大学・短期大学では7割以上の回答があった一方で、高等専門学校・専門学校では3割程度であった。外部専門家等への具体的な依頼内容は、直接依頼す

る講師・専門家や委託業者に対しては、個別相談、各種就職試験対策、就活イベントやセミナー等が中心であった。ハローワーク職員には個別相談のほか、求人に関する情報提供や斡旋・紹介の役割が多く依頼される傾向にあった。その他に活用されている人材としては、学内の別部門にいるカウンセラーや臨床心理士のほか、その学校の卒業生（OB・OG）を活用した講座等が報告された。

第三に、主な就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用状況を整理した。活用状況はどの学校種でもほぼ共通していた。実際に推奨・活用しているものは、「業界・企業情報、求人情報を調べること」において、情報媒体の活用が進んでいた。特に、適性診断や職業調べから企業情報収集まで、就職活動のあらゆる段階でよく使用されているのが「一般の Web サイト」であった。また、大学・高等専門学校では、企業情報や求人情報を調べる際に「学内独自の Web サイト」を活用すると回答した割合が高かった。良いものがあれば活用したいと思う情報媒体については、どの学校種でも「該当なし」との回答が多く、情報媒体の具体的な活用場面についてのイメージが浮かびにくい状況にあることが明らかとなった。

第四に、就職支援に対する考え方や学校の方針、学生の実態と意識の変化について整理した。どの学校種においても、就職支援メニューを毎年見直している学校が多数派であった。キャリアコンサルタント等の専門資格を持つ常勤職員や、職業適性検査等を実施・解釈できる常勤職員がいる学校は、大学には一定数ある一方で、短期大学・高等専門学校・専門学校ではそのような常勤職員がいないと回答した学校が多かった。就職課・キャリアセンターの運営への教員の積極的関与について、高等専門学校・専門学校では約8割があてはまると回答したが、大学・短期大学は6割弱にとどまった。就職支援に関わる職員の専門性向上を学校側が積極的に支援するかについては、どの学校種でも、そのようなケースは限られていた。就職支援の企画・実務について、学校外への業務委託の割合が高まっているかについては、短期大学・専門学校では否定的な回答がやや多く、大学・高等専門学校では「どちらともいえない」を中心に回答が分散する傾向にあった。通常就職支援がしにくい学生を就職課・キャリアセンターで最後まで面倒をみるかについては、どの学校種も「どちらともいえない」という回答が多かった。過去3～5年間の学生の意欲や態度の変化と実態についての設問では、「資格取得や講座受講の積極性」、「就職支援サービスへの参加率」といった、学生の具体的な行動変化は「変化なし」と回答した学校も多かったものの、改善傾向を報告した学校もどの学校種でも2～4割程度確認できた。「学生の授業態度や学習意欲」、「キャリア設計への意識」といった、職員が日々感じる抽象的な意識においても同様の傾向が確認されたが、上記の具体性の高い項目群（積極性、参加率）の方が、改善傾向を明確に確認できた。「進路未決定者の割合」、「退学者の割合」は、大学・短期大学・専門学校では概ね改善傾向がある一方で、高等専門学校ではやや悪化傾向を回答した学校も一部にあった。「通常就職活動が困難と思われる学生の割合」は「変化なし」の学校も多い一方で、「増えた」と回答する学校も多かった。

最後に、就職課・キャリアセンターとして今後行ってみたい事業等の自由記述を整理した。どの学校種にも共通する傾向として、卒業生との連携や交流を通じた就職支援への活用、企業と学生とのマッチングの機会の促進といった「就職支援イベント・サービス関連」の記述が多く得られた。「キャリア教育関連」の記述は、大学、短期大学からの回答が多かった。

第4章 適性、個性理解のためのガイダンスツールの活用

就職先や進路の選択に際して、しばしば自己分析、自己理解の必要性が指摘される。自分の興味ややりたいこと、あるいは、得意なことや他の人よりも自信をもってできること、スキルなどをよく分析してみることは、具体的な職業や就職先を考えるための重要な手がかりになる。また、自己分析や自己理解を深めるための資料は、エントリーシートを作成する時や就職試験などの場面で自分の個性をうまく表現するための素材として活用することができる。

そこで、今回実施した調査では、学生の自己理解を促すために、就職課・キャリアセンターがどのようなガイダンスツール（以下、ツールとする）や検査類をどのように活用しているのか、また、ツールや検査類にどのような機能を求めているのか、等のニーズを尋ねた。本章では、その結果について設問ごとに集計した結果を報告する。

1. 学生の適性、個性理解のためのツールや検査の活用について

（1）検査の実施に関する設問

①適性理解、就職支援のための検査やツールの実施の有無

職業能力、職業興味、性格等を測るための検査の実施の有無について回答してもらった結果を学校種別に集計した（図表 4-1）。大学では約7割、高等専門学校では5割程度の実施があり、回収校の過半数以上で「検査を実施している」という回答がみられたが、短期大学、専門学校では「実施している」という学校は約4割程度となり、「実施していない」という学校の方がやや多かった。

図表 4-1 適性理解、就職支援のための検査やツールの実施の有無

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
実施している	298	66.2	78	44.1	26	51.0	29	38.2
実施していない	152	33.8	99	55.9	25	49.0	47	61.8

※大学の回答で、実施している・いない両方共に9件の欠損値

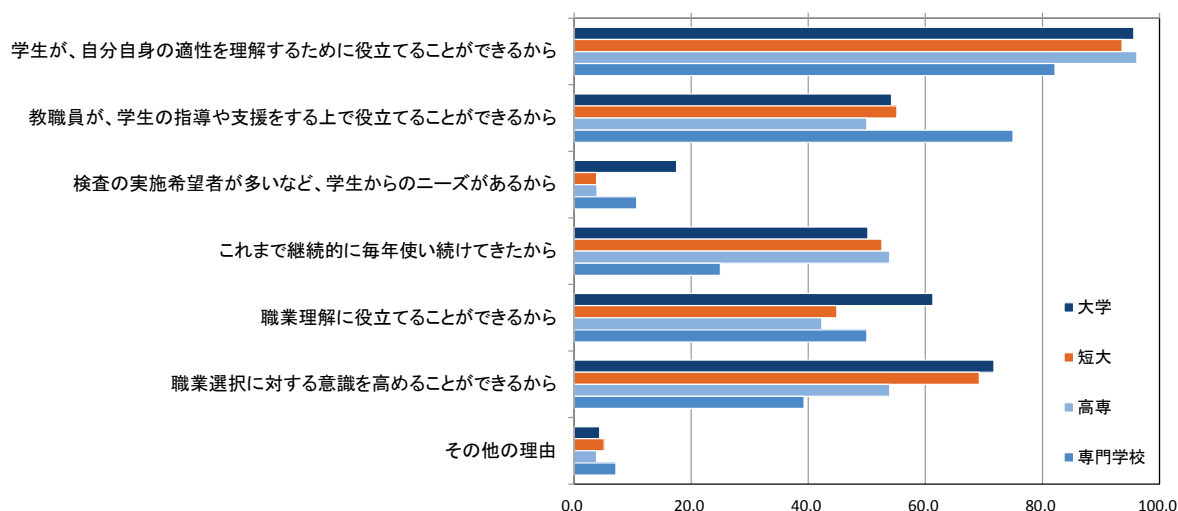
②実施している理由

上記の質問では、「実施している」という回答者と「実施していない」とした回答者のそれぞれに対して、その理由を選択してもらった。実施している場合の理由を図表 4-2 に示す。図表 4-3 はこれをグラフにしたものである。

図表 4-2 検査を実施している理由（複数選択可）

理由	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから	284	95.6	73	93.6	25	96.2	23	82.1
2 教職員が、学生の指導や支援をする上で役立てることができるから	161	54.2	43	55.1	13	50.0	21	75.0
3 検査の実施希望者が多いなど、学生からのニーズがあるから	52	17.5	3	3.9	1	3.9	3	10.7
4 これまで継続的に毎年使い続けてきたから	149	50.2	41	52.6	14	53.9	7	25.0
5 職業理解に役立てることができるから	182	61.3	35	44.9	11	42.3	14	50.0
6 職業選択に対する意識を高めることができるから	213	71.7	54	69.2	14	53.9	11	39.3
7 その他の理由	13	4.4	4	5.1	1	3.9	2	7.1

図表 4-3 検査を実施している理由の学校種間の比較（複数選択可）（%）



「実施している」という理由をみると、大学では、「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから（95.6%）」、「職業選択に対する意識を高めることができるから（71.7%）」、「職業理解に役立てることができるから（61.3%）」が各6割以上となった。

短期大学では、上位2位は大学と同じで、「学生が自分自身の適性を理解するために役立てることができるから（93.6%）」、「職業選択に対する意識を高めることができるから（69.2%）」となった。次は、「教職員が、学生の指導や支援をする上で役立てることができるから（55.1%）」、「これまで継続的に毎年使い続けてきたから（52.6%）」という順になっている。

高等専門学校では、「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから（96.2%）」が最も多く、「これまで継続的に毎年使い続けてきたから」と「職業選択に対する意識を高めることができるから」がそれぞれ53.9%となった。

専門学校では、「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから (82.1%)」の選択率が最も多く、続いて「教職員が、学生の指導や支援をする上で役立てることができるから (75.0%)」、「職業理解に役立てることができるから (50.0%)」の順となった。

実施の理由として、「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」はどの学校でも同様に選択率が最も高かった。「職業選択に対する意識を高めることができるから」は大学と短期大学では6割以上の選択率となり、他の選択肢よりも高めだった。「教職員が、学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」という理由は大学、短期大学、高等専門学校で5割程度選択されていたが、専門学校の選択率が他の学校種よりも高く7割以上であった。

なお、選択肢の「その他の理由」には自由記述欄がある。そこに記入された理由について、内容の点から類似したものをまとめ、見出しをつけて学校種別に整理した(図表4-4)。自由記述欄への記入数はそれほど多くなかったが、他の学校よりも記入が多かった大学では、“就職スタートへの意識づけ”や“自己理解・自己アピールへの活用”などが記入されていた。

図表 4-4 実施している理由(「その他の理由」の自由記述のまとめ)

	大学	短大	高専	専門 学校	全学 校計
就職スタートへの意識づけ					
就活をスタートさせるきっかけの一つとして	4	0	0	0	4
学生が現在の自分の筆記の実力を知ること、筆記試験対策へのモチベーションを高める	1	0	0	0	1
合計	5	0	0	0	5
%	41.7	0	0	0	26.3
自己理解・自己アピール					
自己理解に役立てることができるから	1	0	0	1	2
低学年からの就職観の意識付け	1	0	0	0	1
学生自身のキャリアに対する意識づけのため。適性理解や就職支援のためではない。	0	0	1	0	1
自己アピールにつなげる	0	1	0	0	1
合計	2	1	1	1	5
%	16.7	25.0	100.0	50.0	26.3
専門分野外への意識づけ					
専攻分野以外の業種・職業へも興味をもつきっかけになるから	1	0	0	0	1
専門分野外の就職希望者に対して役立てたいから	0	1	0	0	1
合計	1	1			2
%	8.3	25.0	0	0	10.5
他のデータとの比較					
データとして蓄積し年度比較できる	1	0	0	0	1
学生に関するデータが収集できる	0	1	0	0	1
全国値との比較のため	0	1	0	0	1
合計	1	2	0	0	3
%	8.3	50.0	0	0	15.8
その他					
学部で行っているので回答不能	1	0	0	0	1
授業科目の中で	1	0	0	0	1
本音を言えば、実際に効果があるのか分かりません	1	0	0	0	1
退学者防止	0	0	0	1	1
合計	3	0	0	1	4
%	25.0	0	0	50.0	21.1
総計	12	4	1	2	19

③実施していない理由

適性理解、就職支援のための検査やツールを「実施していない」とした回答者に、その理由を尋ねた結果を図表 4-5 に示す。実施していない理由では、あてはまるものをいくつでも選んでよいとした。

大学での「検査を実施していない」理由としては、1位が「検査を実施することによりあまり意味を感じないから (34.0%)」、2位が「検査を実施するのにコストがかかるから (33.3%)」で1位と2位はほぼ同じ選択率であった。3位は「その他の理由 (27.3%)」であった。

短期大学では、最も選択率が高かったのは「検査を実施するのにコストがかかるから (39.6%)」という理由であった。続いて「その他の理由 (29.2%)」、「検査実施についての学生のニーズが少ないから (26.0%)」となった。

高等専門学校では、「検査を実施できる職員、教員がないから (40.0%)」と「検査を実施するのにコストがかかるから (40.0%)」がそれぞれ4割で選択率が高かった。続いて「スケジュール的に検査を実施する時間がとれないから (28.0%)」と「その他の理由 (28.0%)」となっていた。

専門学校では、「検査を実施することによりあまり意味を感じないから (51.1%)」が最も高く、次が「検査を実施するのにコストがかかるから (31.9%)」となっていた。

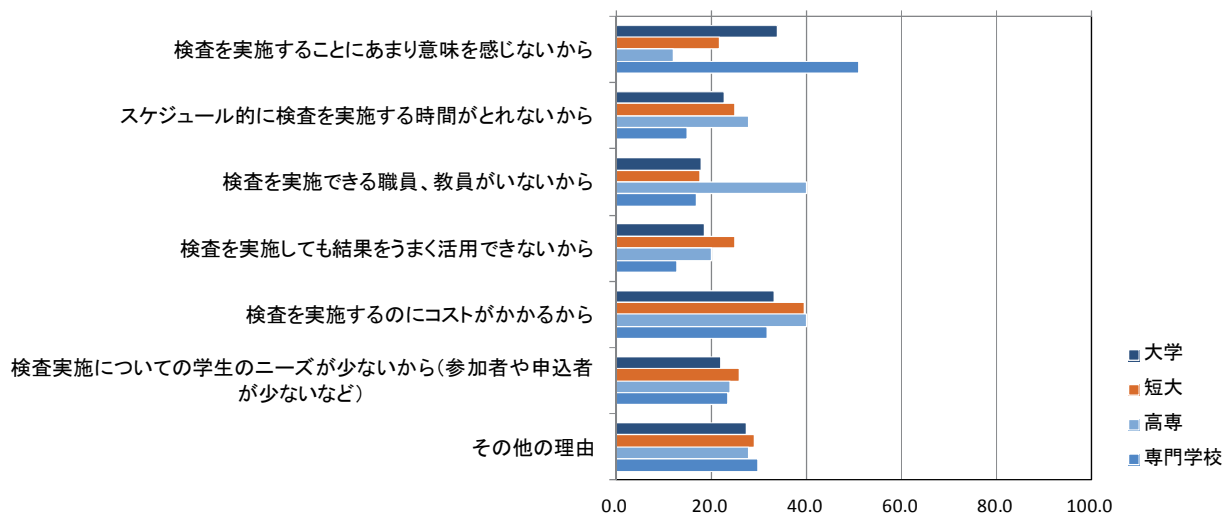
どの学校種でも比較的によく選択されている理由としては「検査を実施するのにコストがかかるから」という項目であった。

「検査を実施することによりあまり意味を感じないから」という理由は、専門学校において他の学校よりも選択率が高くなっていた。また、「検査を実施できる職員、教員がないから」という項目は高等専門学校において他の学校よりも選択率が高くなっていた (図表 4-6)。

図表 4-5 検査を実施していない理由 (複数選択可)

理由	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 検査を実施することによりあまり意味を感じないから	51	34.0	21	21.9	3	12.0	24	51.1
2 スケジュール的に検査を実施する時間がとれないから	34	22.7	24	25.0	7	28.0	7	14.9
3 検査を実施できる職員、教員がないから	27	18.0	17	17.7	10	40.0	8	17.0
4 検査を実施しても結果をうまく活用できないから	28	18.7	24	25.0	5	20.0	6	12.8
5 検査を実施するのにコストがかかるから	50	33.3	38	39.6	10	40.0	15	31.9
6 検査実施についての学生のニーズが少ないから (参加者や申込者が少ないなど)	33	22.0	25	26.0	6	24.0	11	23.4
7 その他の理由	41	27.3	28	29.2	7	28.0	14	29.8

図表 4-6 検査を実施していない理由の学校種間の比較（複数選択可）



また、「その他の理由」には自由記述欄がある。そこに書かれた記述のうち、内容が近いものをグループにまとめて見出しをつけ、学校種別に整理した結果が図表 4-7 である。最も多かった理由は、「学部（学科）の専門性からみて必要としない」という理由で、記載があった回答の約 6 割を占めた。続いて、「検査をしなくても他の方法で把握」という回答と「実施を検討中」という回答がそれぞれ約 1 割を占めた。

図表 4-7 実施していない理由（その他の自由記述のまとめ）

実施しない理由	大学	短大	高专	専門 学校	全学 校計
◆学部(学科)の専門性からみて必要としない					
専門職を養成／資格取得をめざす学部・機関であるため	8	10	0	7	25
医・歯・薬学部系で卒業後の進路が決まっているから	4	1	0	0	5
教育・保育系で卒業後の進路が決まっているから	4	5	0	0	9
介護・福祉系で卒業後の進路が決まっているから	0	2	0	0	2
工業分野に限られているため	0	0	1	0	1
理容・美容学校で職業は理容師・美容師希望者のみだから	0	0	0	1	1
調理師という職業に特化した専門学校だから	0	0	0	1	1
入学時にすべての学生が進路を決めて入学してきている	5	0	0	1	6
ほとんどが専門分野に進み、進路未確定者は少数なので	1	0	0	0	1
職業訓練校であり、入学してからの適性判断はあまり意味がない	0	0	0	2	2
小計	22	18	1	12	53
%	56.4	64.3	14.3	80.0	59.6
検査をしなくても他の方法で把握					
歯科医師への適性については6年間の教育の中で行っていく。	1	0	0	0	1
実施はしていないが、Web上の検査を題材としたガイダンスを実施した	1	0	0	0	1
面談をおして把握している	0	1	0	0	1
全教員が、学生一人ひとりの授業等への意欲態度等をしっかりと観察して評価しています	0	1	0	0	1
	0	0	0	0	0
採用試験は面接重視となっているため、技術の適性は社会に出て経験で判断しなければならない仕事	0	1	0	0	1
学内における指導で対応ができていると考えるため	0	0	1	0	1
進路アンケートをとっているため	0	0	0	2	2
小計	2	3	1	2	8
%	5.1	10.7	14.3	13.3	9.0
検査そのものへの問題点の指摘					
結果の有効性、効果が不明	2	1	0	0	3
検査に信頼性・妥当性がないように思う	0	1	0	0	1
結果に拘束され、視野や行動が狭くなる学生が多い	2	0	0	0	2
データを信じすぎてしまいそうだから(あくまでも目安にとどめてほしい)	1	0	0	0	1
小計	5	2	0	0	7
%	12.8	7.1	0	0	7.9
必要に応じて個人が行うものだから					
必要に応じて個人が判断して実施するものだから	2	0	0	0	2
就職情報会社のサイト上にも無料でいつでも学生が利用できる各種テストが用意されているため	1	0	1	0	2
小計	3	0	1	0	4
%	7.7	0	14.3	0	4.5
進学者が多いため					
進学希望者が多く、就職意識が低いため	0	2	0	0	2
小計	0	2	0	0	2
%	0	7.1	0	0	2.2
検討中・実施予定					
現在、実施に向けて検討中	3	2	2	1	8
小計	3	2	2	1	8
%	7.7	7.1	28.6	6.7	9.0
その他					
低学年次に実施しているため	1	0	0	0	1
職業適性は、「やる気」の問題	1	0	0	0	1
他の施策で手が回っていない	1	0	0	0	1
どのような内容の検査なのでしょう？	1	0	0	0	1
実施についての理解が得られないから	0	1	0	0	1
どのような検査があるか等の情報がない	0	0	1	0	1
特に理由なし	0	0	1	0	1
小計	4	1	2	0	7
%	10.3	3.6	28.6	0	7.9
合計	39	28	7	15	89

(2) 検査の実施者のみに対する設問

①実施している具体的な検査名、実施の時期、対象学年、実施形態、実施者に関する設問について（実施校のみが回答）

○記入された検査名の数（学校種別）

この設問では、実施している検査について、最大で4つまで、検査名、実施時期、対象学年、実施形態、実施者を記載してもらった。一施設あたりで記入された検査名の数を集計し、学校種、設置者別に整理した結果が図表4-8である。この設問は、検査を実施している学校のみが回答する項目になっているので、集計では、検査を「実施している」と回答した学校のみを対象とした（大学では307校、短期大学では78校、高等専門学校では26校、専門学校では28校）。このうち大学のデータにおいて、検査を「実施している」と回答した学校のうち、6校は具体的な検査名を記入していなかった。

図表4-8 学校種、設置者別にみた記入されていた検査の個数別の件数

大学	国立		公立		私立		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1つ記入	24	57.1	17	50.0	115	51.1	156	51.8
2つ記入	12	28.6	8	23.5	63	28.0	83	27.6
3つ記入	4	9.5	7	20.6	33	14.7	44	14.6
4つ記入	2	4.8	2	5.9	14	6.2	18	6.0
合計	42	100.0	34	100.0	225	100.0	301	100.0

短大	公立		私立		計	
	度数	%	度数	%	度数	%
1つ記入	5	83.3	47	65.3	52	66.7
2つ記入	1	16.7	15	20.8	16	20.5
3つ記入	0	0.0	7	9.7	7	9.0
4つ記入	0	0.0	3	4.2	3	3.8
合計	6	100.0	72	100.0	78	100.0

高専	国立		公立		私立		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1つ記入	16	72.7	2	100.0	2	100.0	20	76.9
2つ記入	5	22.7	0	0.0	0	0.0	5	19.2
3つ記入	1	4.5	0	0.0	0	0.0	1	3.8
合計	22	100.0	2	100.0	2	100.0	26	100.0

専門学校	私立		計	
	度数	%	度数	%
1つ記入	22	78.6	22	78.6
2つ記入	6	21.4	6	21.4
合計	28	100.0	28	100.0

記入された件数をみると、大学では約5割が検査名を1つ記入しており、2つ記入している学校と併せると8割弱となった。設置者でみると私立大学での記入が多く、私立（225校）

は記入校全体（301校）の8割弱を占める。短期大学では7割程度が検査名を1つ記入しており、私立で検査の記入をした学校（72校）は全体（78校）の約9割となった。高等専門学校は検査名を1つ記載した学校が8割弱だった。専門学校は1つのみ記入した学校が8割弱であった。

○実施されている検査の種類（学校種別）

記入されていた検査名を測定内容によって16種のカテゴリーに分けた。カテゴリーの種類と各カテゴリーの分類基準を図表4-9に示す。このカテゴリーは、記入されていた多くの様々な検査をわかりやすく整理するために便宜的に作成したものがある。基本的に同じ名称の検査は同じカテゴリーに入れるが、名称が違っていても検査が測定する特性や目的が類似していれば同一カテゴリーとした。ただし、「WEBテスト」、「カードソートタイプ」など、実施形態でまとめたカテゴリーもある。

各カテゴリーについては、「3. 採用試験用総合適性検査」や「8. 一般職業適性検査（能力の測定）」など、ほぼ同一の検査だけが含まれているものもあるが、「1. 就職指導用総合適性検査」のようなカテゴリーのように様々な検査が含まれているものもある。また、特定の検査の名称ではなく、一般的な検査の説明であったり、検査名からは内容が不明の記述もあったので、その場合には「15. 一般的な検査の記述」、「16. その他／内容不明のもの」に分類している。

図表4-9 実施されている検査のカテゴリーの種類と各カテゴリーの分類基準

カテゴリーの種類	各カテゴリーの分類基準
1 就職指導用総合適性検査	就職指導を目的として能力、興味、性格などを総合的に測定する検査
2 自己分析用資料作成支援ツール	自己分析、エントリーシート作成のための資料を提供するための検査
3 採用試験用総合適性検査	採用試験で用いられる総合的な検査の模擬テスト、あるいは対策のためのテスト
4 WEBテスト	WEBの就職支援サイトで実施できる各種検査
5 採用試験・資格試験の模擬試験	公務員、保育士など試験対策のための模擬テスト
6 パーソナリティ検査	性格、メンタルヘルスの状態等を測るための検査
7 職業興味検査	職業への興味、志向性を測る検査
8 一般職業適性検査（能力の測定）	一般的な職業能力を測る検査
9 コンピテンシー測定検査	入職後発揮される能力の予測、評価を行う検査
10 基礎学力テスト	読み書き、計算等の基礎学力を測定する検査
11 社会人基礎力測定検査	いわゆる「社会人基礎力」として定義されている特性を測るための検査
12 職種別職務能力検査	特定の職種に対する能力を中心とした適性を測定するための検査
13 カードソートタイプのツール	カードを用いた自己理解系のツール
14 就活スキルチェック検査	エントリーシートの作成や面接等についてのレベルをチェックするための検査
15 一般的な検査の記述	適性テスト、適職テストなど一般的な記述をされているもの
16 その他／内容不明のもの	学校独自のプログラムや内容が不明のもの

記入された検査の総数は、大学では526件、短期大学では117件、高等専門学校では33件、専門学校では34件であった。各検査を16種のカテゴリーに分類して、学校種別に度数を集計した結果を図表4-10に示す。

大学では、「1. 就職指導用総合適性検査」が約16%で最も多く、「2. 自己分析用資料作成支援ツール」、「3. 採用試験用総合適性検査」が12~13%で多くなっている。続いて「4. WEBテスト」、「5. 採用試験・資格試験の模擬試験」、「6. パーソナリティ検査」が8%~9%となっている。次に「7. 職業興味検査」、「8. 一般職業適性検査（能力の測定）」、「9. コンピテンシー測定検査」が5%~7%となっている。「15.一般的な検査の記述」に分類されたものも7%程度みられた。

短期大学は大学と同様に「カテゴリー1」~「カテゴリー8」に分類される検査が多い傾向だが、最も多かったのは「5. 採用試験・資格試験の模擬試験」であった。保育士等の模擬試験が多く含まれたことによる。次が「2. 自己分析用資料作成支援ツール」、「8. 一般職業適性検査（能力の測定）」であった。

高等専門学校では記入された検査名は33件で少ないが、その中で最も多かったのが「3. 採用試験用総合適性検査」の16件（48.5%）で、全体のほぼ半数を占めた。

専門学校では同じく記入されていた検査は34件と少ないが、そのうち「6. パーソナリティ検査」が12件で約35%を占め、最多となった。

図表 4-10 学校種別にみた実施検査のカテゴリー別の度数

分類カテゴリー		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	合計
大学	度数	83	67	63	45	42	41	38	28	27	13	13	10	3	3	39	11	526
	%	15.8	12.7	12.0	8.6	8.0	7.8	7.2	5.3	5.1	2.5	2.5	1.9	0.6	0.6	7.4	2.1	100.0
短期大学	度数	10	15	11	9	17	8	5	13	1	0	4	3	0	4	9	8	117
	%	8.6	12.8	9.4	7.7	14.5	6.8	4.3	11.1	0.9	0.0	3.4	2.6	0.0	3.4	7.7	6.8	100.0
高等専門学校	度数	2	3	16	0	2	1	5	0	0	1	0	0	0	0	1	2	33
	%	6.1	9.1	48.5	0.0	6.1	3.0	15.2	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	6.1	100.0
専門学校	度数	2	4	2	1	0	12	1	2	6	1	0	0	0	0	0	3	34
	%	5.9	11.8	5.9	2.9	0.0	35.3	2.9	5.9	17.7	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.8	100.0
合計	度数	97	89	92	55	61	62	49	43	34	15	17	13	3	7	49	24	710
	%	13.7	12.5	13.0	7.8	8.6	8.7	6.9	6.1	4.8	2.1	2.4	1.8	0.4	1.0	6.9	3.4	100

○検査の実施時期

検査の実施学年と実施月について、学年別に各月の実施状況を集計した（図表 4-11）。

大学では、「3年次」での実施が最も多かった（293件）。「学年不問」という回答も92件見られた。学年をこみにした場合、実施月では6月が最も多く（109件）、次が4月（87件）、5月（62件）、10月（57件）であった。「不定期」という回答も78件あった。

短期大学では、「1年次」での実施が多かった（89件）。多くが「1年次」の10月に実施されている（22件）。4月、9月、11月にも比較的实施が多くなっている。

高等専門学校では、「4年次」での実施が多くなっていた（23件）。特定の月に集中しているわけではないが、12月と1月がそれぞれ5件、6月と7月がそれぞれ4件と、他の月よりもやや多かった。「不定期」という回答も5件みられた。

専門学校では、「1年次」の実施が24件で、4月、5月の実施が多くなっている。

図表 4-11 学校種別にみた実施検査の 카테고리別の度数

大学	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		不定期		計			
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%		
1年次	37	61.7	4	6.7	6	10.0	2	3.3	0	0.0	2	3.3	4	6.7	1	1.7	2	3.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	3.3	60	100.0		
2年次	4	9.5	6	14.3	6	14.3	4	9.5	0	0.0	2	4.8	8	19.0	4	9.5	0	0.0	2	4.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	14.3	42	100.0
3年次	33	11.3	43	14.7	84	28.7	30	10.2	5	1.7	19	6.5	40	13.7	14	4.8	6	2.0	2	0.7	0	0.0	2	0.7	15	5.1	293	100.0		
4年次	4	33.3	2	16.7	1	8.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	33.3	12	100.0		
5年次	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0		
学年不問	9	9.8	6	6.5	12	13.0	3	3.3	1	1.1	0	0.0	4	4.3	1	1.1	0	0.0	2	2.2	2	2.2	1	1.1	51	55.4	92	100.0		
計	87	17.4	62	12.4	109	21.8	39	7.8	6	1.2	23	4.6	57	11.4	20	4.0	9	1.8	6	1.2	2	0.4	3	0.6	78	15.6	501	100.0		

短大	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		不定期		計			
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%		
1年次	13	14.6	1	1.1	4	4.5	8	9.0	1	1.1	12	13.5	22	24.7	11	12.4	5	5.6					3	3.4	2	2.2	7	7.9	89	100.0
2年次	5	31.3	3	18.8	2	12.5	0	0.0	2	12.5	0	0.0	2	12.5	0	0.0	0	0.0					0	0.0	0	0.0	2	12.5	16	100.0
学年不問	2	25.0	0	0.0	2	25.0	1	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0					0	0.0	0	0.0	3	37.5	8	100.0
計	20	17.7	4	3.5	8	7.1	9	8.0	3	2.7	12	10.6	24	21.2	11	9.7	5	4.4					3	2.7	2	1.8	12	10.6	113	100.0

高专	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		不定期		計			
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%		
2年次	1	20.0			0	0.0	2	40.0			0	0.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0			0	0.0	0	0.0	5	100.0
3年次	0	0.0			1	33.3	0	0.0			0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0			0	0.0	0	0.0	3	100.0
4年次	1	4.3			2	8.7	2	8.7			3	13.0	1	4.3	1	4.3	5	21.7	3	13.0	0	0.0			5	21.7	23	100.0		
学年不問	0	0.0			1	50.0	0	0.0			0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0			0	0.0	0	0.0	2	100.0
計	2	6.1			4	12.1	4	12.1			3	9.1	2	6.1	2	6.1	5	15.2	5	15.2	1	3.0			5	15.2	33	100.0		

専門学校	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		不定期		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1年次	10	41.7	5	20.8	1	4.2	0	0.0	1	4.2	0	0.0			1	4.2	2	8.3	0	0.0	2	8.3			2	8.3	24	100.0
2年次	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0			0	0.0	4	100.0
学年不問	1	16.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	1	16.7			0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			3	50.0	6	100.0
計	11	32.4	5	14.7	1	2.9	1	2.9	1	2.9	1	2.9			2	5.9	2	5.9	2	5.9	3	8.8			5	14.7	34	100.0

○検査の実施形態と実施者

検査の実施形態として、「集団」と「個別」のいずれかを聞き、さらに、検査の実施者として、「教職員」、「委託業者」、「その他」の3つをあげ、該当のものに○をつけてもらった。実施形態と実施者を学校種別に集計した結果を図表 4-12 に示す。

大学が記入した検査は「集団実施」のものが多く、全体の約8割を占める。また、実施者をみると、「委託業者」が約6割、「教職員」が4割弱、「その他」が1割未満となった。

短期大学については、「集団実施」がほとんどで、実施者では「委託業者」が5割程度、「教職員」が4割程度、「その他」が4%弱となった。

高等専門学校については、実施形態は「集団実施」がほとんどだった。「委託業者」による実施が多いが、「教職員」による実施は大学や短期大学よりも多くなっている。

専門学校での実施形態は、「集団実施」が8割を占めた。実施者としては、「教職員」と「委託業者」が「集団実施」に関しては同数だが、「個別実施」も含めると、若干「教職員」が多くなる。

どの学校種でも「個別実施」よりも「集団実施」の検査が多く行われていることは確かであるが、大学での実施者として「委託業者」が多いのに対して、短期大学、高等専門学校、専門学校の順に、「委託業者」の割合は小さくなっている。逆に「教職員」が実施者である割合は、高等専門学校、専門学校で多く、短期大学、大学の順に小さくなっている。

図表 4-12 学校種別にみた検査の実施形態と実施者の内訳

大学	教職員		委託業者		その他		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	総数	各実施形態の割合
実施形態								
集団実施	168	34.3	311	63.5	11	2.2	490	81.1
個別実施	50	43.9	51	44.7	13	11.4	114	18.9
計	218	36.1	362	59.9	24	4.0	604	100.0

短大	教職員		委託業者		その他		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	総数	各実施形態の割合
実施形態								
集団実施	51	42.5	65	54.2	4	3.3	120	85.7
個別実施	9	45.0	10	50.0	1	5.0	20	14.3
計	60	42.9	75	53.6	5	3.6	140	100.0

高専	教職員		委託業者		その他		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	総数	各実施形態の割合
実施形態								
集団実施	15	45.5	18	54.5	0	0.0	33	91.7
個別実施	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	8.3
計	16	48.5	19	52.8	1	2.8	36	100.0

専門学校	教職員		委託業者		その他		計	
	度数	%	度数	%	度数	%	総数	各実施形態の割合
実施形態								
集団実施	14	43.8	14	43.8	4	12.5	32	80.0
個別実施	5	62.5	3	37.5	0	0.0	8	20.0
計	19	47.5	17	42.5	4	10.0	40	100.0

※実施者別の実施形態の%は総数に対して各度数が占める割合を示す。

※各実施形態の割合は、実施者をこみにした実施形態総数の総数計に占める割合を示す。

②現在、使用している検査のメリットについて（実施校のみが回答）

現在、使用している検査を1つだけ想定してその検査を使用しているメリットの観点として12項目をあげ、それぞれについて「あてはまる」～「あてはまらない」の4段階の選択肢のうちの1つを選択してもらった。なお、複数の検査を実施している場合には、受検者人数が最も多い検査について回答してもらうようにした。学校種ごとに選択された度数と選択率を図表4-13に示す。各学校で選択率の高い項目の順に並べ替えている。

「あてはまる」の選択率をみると、大学では高い順に「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」、「実施の方法が簡単」、「内容がわかりやすい」の選択率が4割を超えた。短期大学では、上位3位までの項目は大学と同様となっていた。ただし4割を超えて選択されたのは、1位の「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」のみであった。高等専門学校では、「実施の方法が簡単」、「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」が48.0%で選択率が同じで同順位となった。3位は「詳しい結果が得られる」となったが4割には達していなかった。専門学校は、「実施の方法が簡単」が5割以上となった。その他「使いやすい」、「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」、「実施時間が短くてすむ」がすべて選択率4割を超えて選択された。

また、「あてはまる」の選択率を学校種別に示したものが図表4-14である。評価の観点としては、大学での選択率が高い順に並べ替えている。

図表 4-13 現在、使用している検査のメリット（4つのうち1つ選択）

大学

メリット	あてはまる		まああてはまる		あまりあてはまら		あてはまらない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
9 業者に実施、採点、結果の解説を任せられる	140	48.4	93	32.2	26	9.0	30	10.4	170
5 実施の方法が簡単	132	44.9	137	46.6	19	6.5	6	2.0	165
1 内容がわかりやすい	119	41.0	160	55.2	8	2.8	3	1.0	169
2 詳しい結果が得られる	110	37.7	156	53.4	22	7.5	4	1.4	167
4 使いやすい	100	34.6	169	58.5	19	6.6	1	0.4	170
10 大手の業者が作っているので安心	89	31.3	122	43.0	46	16.2	27	9.5	175
12 実施のコスト(検査用紙代など)が安い	88	31.1	86	30.4	88	31.1	21	7.4	176
6 実施時間が短くてすむ	80	28.0	123	43.0	69	24.1	14	4.9	173
3 結果の信頼性が高い	76	26.4	186	64.6	22	7.6	4	1.4	171
7 学生が興味をもって取り組める	58	20.1	168	58.1	56	19.4	7	2.4	170
8 学生自身が採点できる	28	9.8	36	12.6	51	17.8	171	59.8	173
11 公的機関が作っているので安心	18	6.5	32	11.6	70	25.3	157	56.7	182

短大

メリット	あてはまる		まああてはまる		あまりあてはまら		あてはまらない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
9 業者に実施、採点、結果の解説を任せられる	36	47.4	23	30.3	8	10.5	9	11.8	101
5 実施の方法が簡単	29	37.7	38	49.4	9	11.7	1	1.3	100
1 内容がわかりやすい	24	32.0	42	56.0	8	10.7	1	1.3	102
10 大手の業者が作っているので安心	24	32.4	28	37.8	17	23.0	5	6.8	103
2 詳しい結果が得られる	23	29.9	47	61.0	6	7.8	1	1.3	100
12 実施のコスト(検査用紙代など)が安い	20	26.7	27	36.0	22	29.3	6	8.0	102
6 実施時間が短くてすむ	17	22.4	32	42.1	24	31.6	3	4.0	101
3 結果の信頼性が高い	16	21.1	49	64.5	10	13.2	1	1.3	101
4 使いやすい	16	21.1	51	67.1	9	11.8	0	0.0	101
7 学生が興味をもって取り組める	12	15.8	41	54.0	22	29.0	1	1.3	101
8 学生自身が採点できる	7	9.2	12	15.8	10	13.2	47	61.8	101
11 公的機関が作っているので安心	6	8.5	11	15.5	12	16.9	42	59.2	106

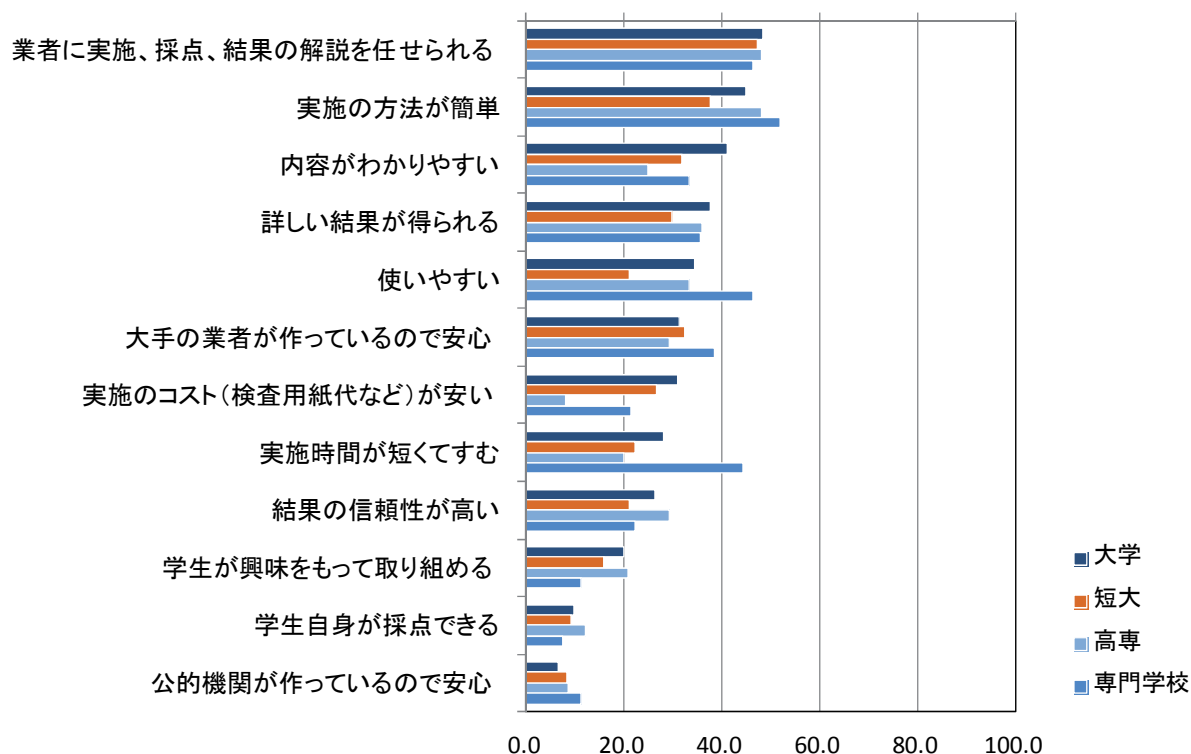
高専

メリット	あてはまる		まああてはまる		あまりあてはまら		あてはまらない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
5 実施の方法が簡単	12	48.0	12	48.0	1	4.0	0	0.0	26
9 業者に実施、採点、結果の解説を任せられる	12	48.0	8	32.0	1	4.0	4	16.0	26
2 詳しい結果が得られる	9	36.0	15	60.0	1	4.0	0	0.0	26
4 使いやすい	8	33.3	16	66.7	0	0.0	0	0.0	27
3 結果の信頼性が高い	7	29.2	17	70.8	0	0.0	0	0.0	27
10 大手の業者が作っているので安心	7	29.2	14	58.3	1	4.2	2	8.3	27
1 内容がわかりやすい	6	25.0	17	70.8	1	4.2	0	0.0	27
6 実施時間が短くてすむ	5	20.0	15	60.0	4	16.0	1	4.0	26
7 学生が興味をもって取り組める	5	20.8	10	41.7	9	37.5	0	0.0	27
8 学生自身が採点できる	3	12.0	3	12.0	6	24.0	13	52.0	26
11 公的機関が作っているので安心	2	8.7	2	8.7	6	26.1	13	56.5	28
12 実施のコスト(検査用紙代など)が安い	2	8.0	14	56.0	6	24.0	3	12.0	26

専門学校

メリット	あてはまる		まああてはまる		あまりあてはまら		あてはまらない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
5 実施の方法が簡単	14	51.9	8	29.6	4	14.8	1	3.7	50
4 使いやすい	13	46.4	14	50.0	1	3.6	0	0.0	49
9 業者に実施、採点、結果の解説を任せられる	13	46.4	8	28.6	2	7.1	5	17.9	49
6 実施時間が短くてすむ	12	44.4	7	25.9	3	11.1	5	18.5	50
2 詳しい結果が得られる	10	35.7	13	46.4	4	14.3	1	3.6	49
10 大手の業者が作っているので安心	10	38.5	6	23.1	6	23.1	4	15.4	51
1 内容がわかりやすい	9	33.3	15	55.6	3	11.1	0	0.0	50
3 結果の信頼性が高い	6	22.2	16	59.3	4	14.8	1	3.7	50
12 実施のコスト(検査用紙代など)が安い	6	21.4	15	53.6	3	10.7	4	14.3	49
7 学生が興味をもって取り組める	3	11.1	16	59.3	4	14.8	4	14.8	50
11 公的機関が作っているので安心	3	11.1	6	22.2	7	25.9	11	40.7	50
8 学生自身が採点できる	2	7.4	2	7.4	5	18.5	18	66.7	50

図表 4-14 現在、利用している検査のメリット（「あてはまる」の割合）



「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」については、すべての学校で選択率が4割を超えた。「実施の方法が簡単」については、短期大学を除いて選択率が4割を超えた。「内容がわかりやすい」については、大学のみで4割以上の選択率となった。「使いやすい」と「実施時間が短くてすむ」については、専門学校のみで4割以上の選択率となった。逆に、選択率がすべて2割未満となったのは、「学生自身が採点できる」と「公的機関が作っているので安心」という2項目であった。

③就職支援のために検査を実施することの効果について（自由記述）（実施校のみ回答）

検査の実施校のみに、実施する効果について自由に記述してもらい、内容が近い記述をまとめて見出しをつけて整理した。多かったものとしては、「学生自身の自己理解・自己分析に役立つ」、「就職意識の向上・就職活動のきっかけ作りに役立つ」、「学生の指導の資料として相談担当者が活用できる」、「客観的データが得られるので本人や相談担当者の資料として使える」、「職業理解・職業への関心の喚起に役立つ」、「就職試験の対策として役立つ」、「進路選択をする上での参考資料となる」などがあった。このほかに、具体的な活用方法について記述してあるものや、「参考程度にしている」というもの、検査やツールへの疑問が書かれているものもあった。回答の詳細は付属資料に示した（P.159～P.160）。

2. 学生の自己理解、就職支援のための検査のニーズについて

検査等のニーズに関する設問は、検査等の実施の有無に関わらず、調査対象者の全員に回答してもらった。

(1) 学生の自己理解や就職支援に役立つと思われる検査、ツールの内容について

①検査内容とそれぞれが役立つと思える程度

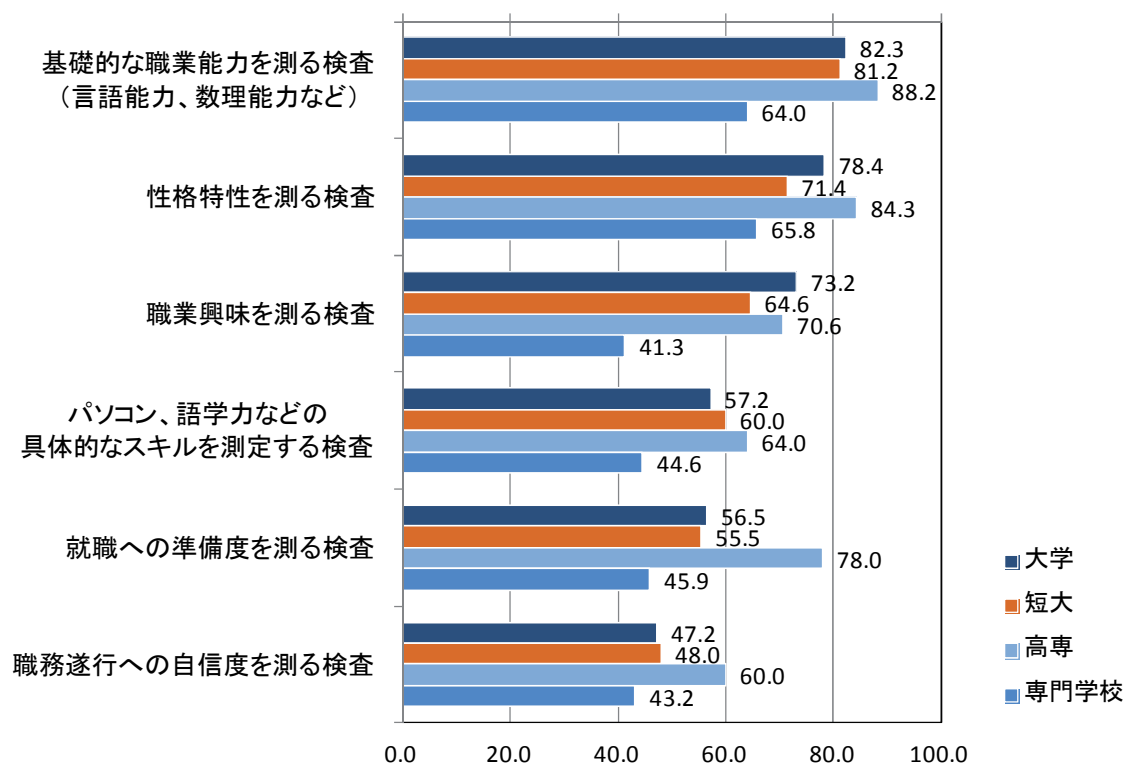
6種類の内容の検査をあげ、役立つと思われる程度を「役立つ」～「役立たない」の5段階のいずれかで評価してもらった。学校種別にそれぞれの選択度数と割合を図表4-15に示す。

図表4-15 検査の内容に関する役立つかどうかの評価

大学											
検査の内容	役立つ		まあ役立つ		どちらともいえない		あまり役立たない		役立たない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 基礎的な職業能力を測る検査 (言語能力、数理能力など)	174	38.6	197	43.7	61	13.5	13	2.9	6	1.3	8
2 職業興味を測る検査	115	25.7	213	47.5	87	19.4	25	5.6	8	1.8	11
3 就職への準備度を測る検査	76	17.0	177	39.5	159	35.5	27	6.0	9	2.0	11
4 職務遂行への自信度を測る検査	62	13.9	149	33.3	190	42.5	36	8.1	10	2.2	12
5 パソコン、語学力などの 具体的なスキルを測定する検査	80	17.9	176	39.3	152	33.9	32	7.1	8	1.8	11
6 性格特性を測る検査	116	25.9	235	52.5	86	19.2	10	2.2	1	0.2	11
短大											
検査の内容	役立つ		まあ役立つ		どちらともいえない		あまり役立たない		役立たない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 基礎的な職業能力を測る検査	67	38.3	75	42.9	28	16.0	3	1.7	2	1.1	2
2 職業興味を測る検査	40	22.9	73	41.7	47	26.9	10	5.7	5	2.9	2
3 就職への準備度を測る検査	26	15.0	70	40.5	61	35.3	10	5.8	6	3.5	4
4 職務遂行への自信度を測る検査	14	8.1	69	39.9	74	42.8	11	6.4	5	2.9	4
5 パソコン、語学力などの 具体的なスキルを測定する検査	29	16.6	76	43.4	59	33.7	7	4.0	4	2.3	2
6 性格特性を測る検査	44	25.1	81	46.3	38	21.7	9	5.1	3	1.7	2
高専											
検査の内容	役立つ		まあ役立つ		どちらともいえない		あまり役立たない		役立たない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 基礎的な職業能力を測る検査	22	43.1	23	45.1	6	11.8	0		0		0
2 職業興味を測る検査	15	29.4	21	41.2	12	23.5	3	5.9	0		0
3 就職への準備度を測る検査	15	30.0	24	48.0	9	18.0	2	4.0	0		1
4 職務遂行への自信度を測る検査	15	30.0	15	30.0	16	32.0	1	2.0	3	6.0	1
5 パソコン、語学力などの 具体的なスキルを測定する検査	9	18.0	23	46.0	12	24.0	5	10.0	1	2.0	1
6 性格特性を測る検査	17	33.3	26	51.0	7	13.7	0		1	2.0	0
専門学校											
検査の内容	役立つ		まあ役立つ		どちらともいえない		あまり役立たない		役立たない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 基礎的な職業能力を測る検査	24	32.0	24	32.0	22	29.3	4	5.3	1	1.3	2
2 職業興味を測る検査	13	17.3	18	24.0	31	41.3	8	10.7	5	6.7	2
3 就職への準備度を測る検査	10	13.5	24	32.4	28	37.8	8	10.8	4	5.4	3
4 職務遂行への自信度を測る検査	9	12.2	23	31.1	31	41.9	9	12.2	2	2.7	3
5 パソコン、語学力などの 具体的なスキルを測定する検査	12	16.2	21	28.4	26	35.1	11	14.9	4	5.4	3
6 性格特性を測る検査	27	35.5	23	30.3	20	26.3	6	7.9			1

図表 4-15 について、「役立つ」と「まあ役立つ」の選択の割合を合計し、学校種ごとに選択率を示したものが図表 4-16 である。検査の内容項目は大学での選択率が高い順に並べ換えている。大学での選択率が一番高かったのは「基礎的な職業能力を測る検査」で 82.3%で、短期大学、高等専門学校でも選択率が高かった（それぞれ 81.2%と 88.2%）。続いて「性格特性を測る検査」は、大学で 78.4%、短期大学で 71.4%、高等専門学校で 84.3%と全体に 7割以上となった。その次の「職業興味を測る検査」では、大学の選択率は 73.2%となり、短期大学が 64.6%、高等専門学校も 70.6%と全体的に選択率が高かった。上記は 2 種以上の学校で選択率が 7 割を超えたが、残りの項目の選択率は 5 割～6 割程度であった。ただ、「就職への準備度を測る検査」については、高等専門学校のみで 78.0%と高い選択率を示した。

図表 4-16 「役立つ」と「まあ役立つ」の選択率の合計：%



②学生の自己理解や就職支援に役立つと思う検査やツールに関する自由記述

上記設問に用意されている選択肢の他に、学生の自己理解や就職支援に役立つと思う検査やツールについて自由記述の欄を設けた。記入された記述をまとめたものが図表 4-17 である。検査やツールの測定内容について書かれているもの、具体的な市販のツール名などがあげてあるものなど様々であった。

図表 4-17 役立つと思う検査やツールについて（自由記述）：件数

役立つと思うツールの内容(自由記述)	大学	短大	高専	専門学校
◆ 測定する特性や機能を記述しているもの				
* ストレス耐性を測る検査	1			
* 忍耐力を具体的に測る検査があれば、非常に有難い。	1			
* 企業研究支援ツール	1			
* 手軽にできるもの、わかりやすいもの	1			
* 一般のWebサイトや書籍の適性適職診断。	1			
* キャリアデザイン/ I、II の科目	1			
* 専門基礎能力を測る検査			1	
* 一般企業へ就職するか、公務員を選ぶか、本人の適性を判断できるツールがあると良い			1	
* キャリア発達の度合いを測るツール			1	
小計	6		3	
◆ 自己分析の支援ツール				
* 自己分析等を学生自ら行えるツールがあれば良い。	1			
* 自己分析、自己理解について測る検査	1			
* 自己分析と自己PRの検査ツール	1			
小計	3			
◆ グループワークタイプ				
* 「ペーパータワー」のような、協働・共同の作業が発生するゲーム、ツール、検査	1			
* グループワークでできるような検査ツール	1			
小計	2			
◆ 職業情報タイプ				
* 以前のキャリアマトリックスの様なサイト(紹介していた)	1			
* 職業内容をどれだけ知っているかを測るツール	1			
* ジョブジョブワールドのようなウェブサイトの活用。学生が自主的に自宅でも職業情報が理解				1
* できるようなサイトがうれしい(動画の提供など)				1
小計	2			1
◆ 市販されているテストをあげているもの				
* パーソナリティ検査	6	1		
* カードソート法	1			
* コンピテンシー測定検査		1		
* 某採用試験で行われる性格適性やストレス耐性試験の結果を把握したい				1
* 某採用試験の評価データの公開	1			
* WEBテスト	1			
* 就活用支援シート、ツール	1			
小計	10	2		1
◆ 検討中・その他				
* 各ツールともに一長一短があり、具体的に挙げることは難しい。	1			
* もっとよいツールを探している		1		
* 現在文科省事業「産業界のニーズに対応した教育改善充実事業」で検討中。	1			
* その結果を有効に学生にフィードバックできる力量ある講師(支援者)の存在が必須。				1
* 検査・ツールよりもまず学生の自発性・積極性を高める事業が必要と思われる。	1			
* 検査やツールはある程度、出揃っていると思う	1	1		
小計	4	2		1
合計	27	4	3	3

(2) 検査やツールを実施する場合の条件として望ましいと思うもの

検査やツールの実施に関する条件を取り上げ、用意された選択肢から望ましさの程度を一つだけ選んでもらった結果を学校種別に集計した(図表 4-18)。

図表 4-18 「望ましいもの」一つの学校種別の選択結果

①実施にかかる時間(1回あたりの実施時間として、望ましいもの1つに○)

実施にかかる時間	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 30分未満	90	20.0	35	19.9	9	17.7	22	29.0
2 30～60分程度	248	55.1	104	59.1	36	70.6	40	52.6
3 60～90分程度	86	19.1	30	17.1	3	5.9	9	11.8
4 時間にはこだわらない	26	5.8	7	4.0	3	5.9	5	6.6
無回答	9		1		0		1	

②価格(学生一人につき、検査やツール代にかかる費用として、望ましいもの1つに○)

実施にかかる価格	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 300円未満	123	27.5	37	21.0	15	30.0	24	31.6
2 300～500円以内	85	19.0	41	23.3	15	30.0	14	18.4
3 500～1000円以内	155	34.6	67	38.1	12	24.0	23	30.3
4 1000～1500円以内	58	13.0	21	11.9	2	4.0	10	13.2
5 価格にはこだわらない	27	6.0	10	5.7	6	12.0	5	6.6
無回答	11		1		1		1	

③検査の実施者と形態(望ましいもの1つに○)

実施者と形態	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 職員・相談員・教員等が説明しながら集団で実施	178	39.6	88	50.0	25	49.0	54	71.1
2 職員・相談員・教員等が個別相談の中で実施	55	12.3	16	9.1	4	7.8	6	7.9
3 委託業者の担当者が説明しながら集団で実施	216	48.1	72	40.9	22	43.1	16	21.1
無回答	10		1		0		1	

④採点の方法(望ましいもの1つに○)

採点方法	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 職員・相談員・教員等が採点	15	3.3	15	8.5	3	5.9	14	18.7
2 職員・相談員・教員等が説明しながら学生自身が自己採点	98	21.8	30	17.1	14	27.5	18	24.0
3 委託業者の担当者が説明しながら学生自身が自己採点	90	20.0	34	19.3	3	5.9	5	6.7
4 業者による採点	237	52.8	93	52.8	31	60.8	35	46.7
5 その他	9	2.0	4	2.3	0	0.0	3	4.0
無回答	10		1		0		2	

学校種別に全体を100%として、それぞれの選択肢の選択率をまとめたものが図表4-19である。

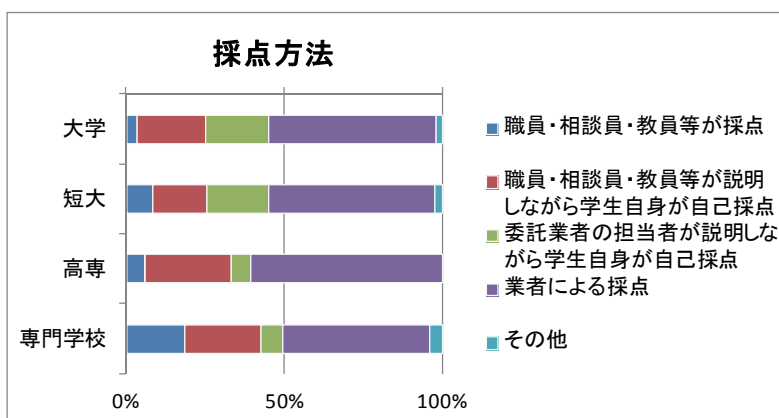
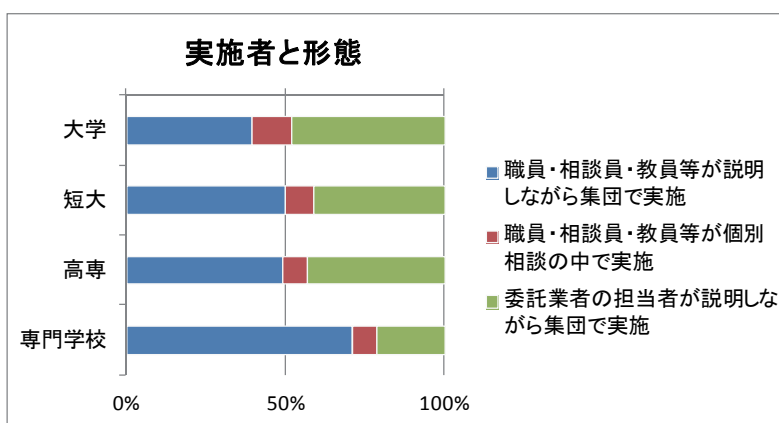
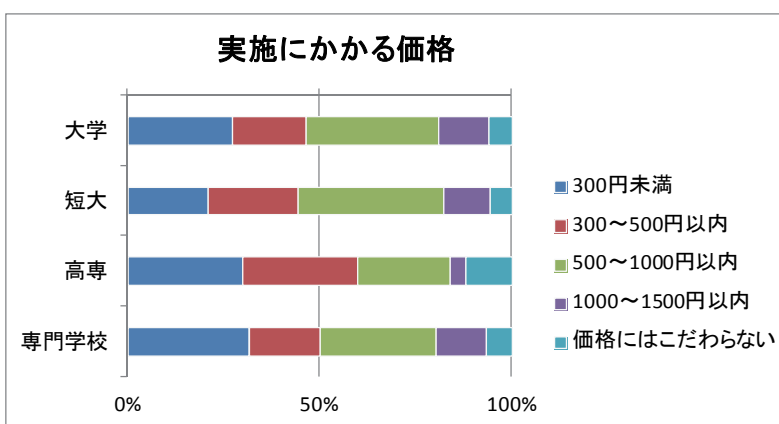
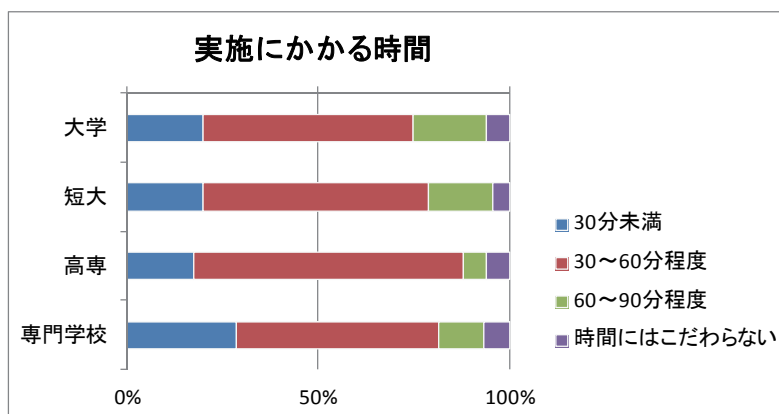
①実施にかかる時間：どの学校種でも「30～60分程度」が多くなっている。専門学校では他と比較して「30分未満」がやや多くなっている。

②実施にかかる価格：大学、短期大学では、「500～1000円以内」が最も多い。専門学校では、「300円未満」が最も多いが、「500円～1000円以内」もほぼ同程度となっている。高等専門学校では、「300円未満」と「300～500円以内」の選択率が同程度となった。

③実施者と形態：「個別相談での実施」は少なく、「集団での実施」が望ましいとされている。大学では、「委託業者の実施」を望ましいとする割合が、「職員・相談員・教員等による実施」よりも上回っている。短期大学・高等専門学校は、「職員・相談員・教員等による実施」が割合としては一番高いが、「委託業者による実施」もほぼ同程度選択されている。専門学校については、「委託業者による実施」が少なく、「職員・相談員・教員等による実施」が他の学校種に比べて多い。

④採点方法：どの学校種でも

図表4-19 学校種別「望ましいもの」一つの選択率：%



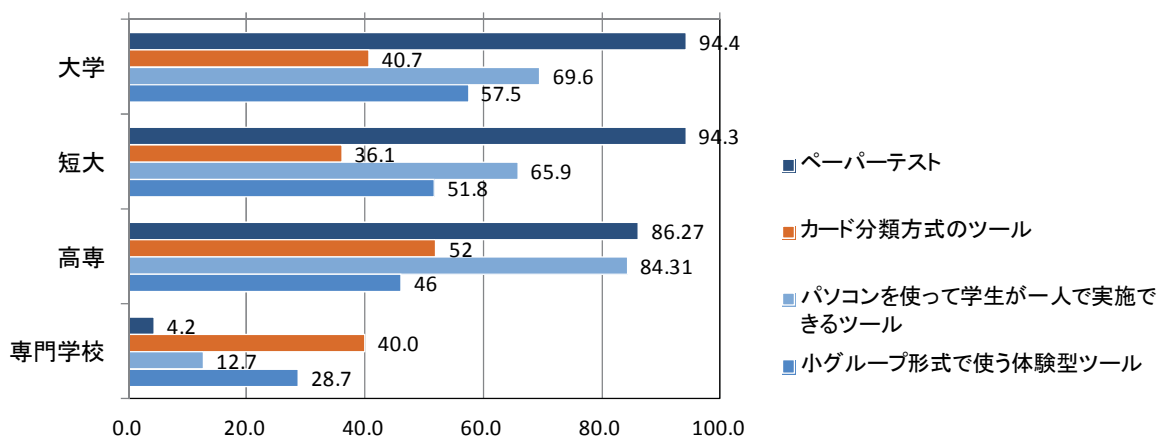
「業者による採点」が最も多く選択されている。専門学校については、「職員・相談員・教員等による採点」の選択率が他の学校よりも高くなっている。

⑤検査やツールの形式：4種類の実施形式をあげて、それぞれの望ましさの程度を「望ましい」、「まあ望ましい」、「あまり望ましくない」、「望ましくない」、「わからない」という5つの選択肢の中から1つを選ぶことで回答してもらった。結果を図表4-20に示す。

図表4-20 検査やツールの各形式に関する学校種別の望ましさの程度

大学											
形式	望ましい		まあ望ましい		あまり望ましくない		望ましくない		わからない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 ペーパーテスト	202	45.1	221	49.3	6	1.3	2	0.5	17	3.8	11
2 カード分類方式のツール	23	5.3	155	35.5	84	19.2	14	3.2	161	36.8	22
3 パソコンを使って学生が一人で実施できるツール	129	29.3	178	40.4	78	17.7	23	5.2	33	7.5	18
4 小グループ形式で使う体験型ツール	70	15.8	184	41.6	61	13.8	21	4.8	106	24.0	17
短大											
形式	望ましい		まあ望ましい		あまり望ましくない		望ましくない		わからない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 ペーパーテスト	83	47.7	81	46.6	3	1.7	2	1.2	5	2.9	3
2 カード分類方式のツール	5	3.0	56	33.1	31	18.3	9	5.3	68	40.2	8
3 パソコンを使って学生が一人で実施できるツール	40	23.5	72	42.4	26	15.3	15	8.8	17	10.0	7
4 小グループ形式で使う体験型ツール	21	12.5	66	39.3	31	18.5	11	6.6	39	23.2	9
高専											
形式	望ましい		まあ望ましい		あまり望ましくない		望ましくない		わからない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 ペーパーテスト	17	33.3	27	52.9	3	5.9	1	2.0	3	5.9	0
2 カード分類方式のツール	5	10.0	21	42.0	6	12.0	2	4.0	16	32.0	1
3 パソコンを使って学生が一人で実施できるツール	19	37.3	24	47.1	4	7.8	1	2.0	3	5.9	0
4 小グループ形式で使う体験型ツール	3	6.0	20	40.0	8	16.0	2	4.0	17	34.0	1
専門学校											
形式	望ましい		まあ望ましい		あまり望ましくない		望ましくない		わからない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	
1 ペーパーテスト	35	46.7	31	41.3	4	5.3	2	2.7	3	4.0	2
2 カード分類方式のツール	7	9.5	24	32.4	16	21.6	6	8.1	21	28.4	3
3 パソコンを使って学生が一人で実施できるツール	17	22.4	23	30.3	17	22.4	11	14.5	8	10.5	1
4 小グループ形式で使う体験型ツール	10	13.3	23	30.7	18	24.0	9	12.0	15	20.0	2

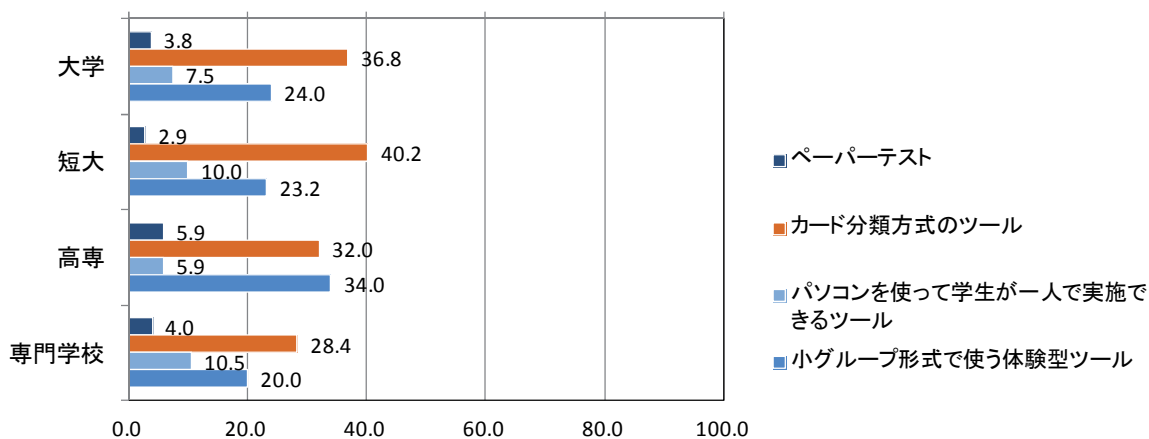
図表 4-21 検査やツールの各形式に関する「望ましい」と「まあ望ましい」の選択率の合計：%



「望ましい」と「まあ望ましい」を合計した選択率をみると（図表 4-21）、大学、短期大学、高等専門学校では、「ペーパーテスト」の選択率が高い。また、「パソコンを使って学生が一人で実施できるツール」の選択率がこれに続いている。特に、高等専門学校ではこの形式での望ましさが高い。専門学校では、「カード分類方式のツール」の選択率が最も高く、次が「小グループ形式で使う体験型ツール」となった。

他方、それぞれの形式について、「わからない」という回答の選択率を学校種別に集計した結果が図表 4-22 である。「カード分類方式のツール」については、大学、短期大学、専門学校において、他の形式の検査・ツールと比べて選択率が最も高く、高等専門学校でも 2 番目に高かった。「小グループ形式で使う体験型ツール」については、高等専門学校で最も高く、他の学校では 2 番目に高かった。「カード形式のツール」や「小グループでの体験型ツール」は、「ペーパーテスト」や「パソコン式のツール」に比べて認知度が低いことが示されている。

4-22 検査やツールの各形式に関する「わからない」の選択率：%



(3) 学生の就職支援に用いられる検査やツールに関する意見（自由記述）

この設問では、就職支援に用いられる検査やツールに関して、回答者自身の意見を自由に記述してもらった。書かれた内容を分類し、見出をつけて学校種別に整理した（図表 4-23）。

「特になし」と書かれたもの、また、記入そのものがなかった回答も多かったが、記入があったものは学校種別にみると、大学 34 件、短期大学 13 件、高等専門学校 1 件、専門学校 5 件となった。

このうち、大学の回答をみると、特に多く書かれていたものに「検査後の説明、フォロー、活用が大事」という内容があった。これについては例えば、「検査後にきちんと活用するようにすることが大事だと思います」という意見や、「大切なのは、一人ひとりに必要と思われる検査を実施し、その検査の特性を熟知した教官が、その学生の今後のプラスとなるようきちんとフィードバックすること」という記述が見られた。

そのほか「望ましい検査の内容」に関する記述や「検査の利用上の留意点」も述べられていた。利用上の留意点としては、「最近の学生は検査結果を無思慮に信用してしまい、幅広い視野を失わせる恐れもあることから、利用については十分な検討が必要である」あるいは、「検査結果にとらわれすぎないように指導することが難しいと感じる。テストの使い方を間違えると学生が誤った認識を持つ可能性もある」など、検査結果によって学生の視野を狭めたり、誤った認識をもたせないようにすることが必要との指摘が比較的多く見られた。

また、検査に関する現状として、「学生全体で 1 つの検査やツールで診断等を行うことでの傾向分析と助言に活用。その後、個々の相談の中で更に必要な場合は、別の検査やツールを用いる」という活用方法についての記述や、「理想は個別相談時に個々のアセスメントをして、相談という流れが理想、実際はマスを対象とするので委託に頼らざるを得ない」という記述もみられた。

3. 小括

第4章では、就職支援やガイダンスの場面で用いられる検査やツールの活用状況やニーズについての設問への回答を整理した結果を報告した。主な結果は以下の通りである。

(1) 検査やツールの実施について

①実施状況とその理由

- 学生の適性理解、就職支援のための検査やツールの実施の有無については、大学では約7割弱、高等専門学校では約5割、短期大学、専門学校では約4割程度の実施がみられた。
- 実施している理由としては、全学校種で「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」の選択率が高かった。また、大学、短期大学では「職業選択に対する意識を高めることができるから」の選択率が6割以上と高めだった。他方、専門学校では、「教職員が学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」という理由の選択率が高かった。大学や短期大学に比べて専門学校は将来の職業をある程度絞って入学している学生が多いので、職業選択に対する意識を高めるというよりも教職員による学生の指導や支援を目的とした検査実施の必要性の方が高くなるのであろう。
- 実施していない理由については、学校種で共通に「検査を実施するのにコストがかかるから」は選択率が3割以上で高かった。また、大学と専門学校では「検査を実施することにあまり意味を感じないから」という理由の選択率が高く、特に専門学校で高かった。自由記述も含めて検討してみると、検査等を実施していない理由に、「学部（学科）の専門性からみて実施の必要がない」という記述等が多く見られたので、専門性が高く、入学後のカリキュラムやコースによって将来の進路や職業がほぼ決まっているような学校や教育課程については、改めて適性検査やツールを活用する必要がないので実施しないという状況があることがわかる。

②使っている検査・ツールの内容、実施時期、実施形態、実施者など（検査の実施校の回答のまとめ）

- 大学では526件、短期大学では117件、高等専門学校では33件、専門学校では34件の検査・ツール名の記入があった。
- 使われている検査・ツールの内容を16種のカテゴリーで整理したところ、大学では「就職指導用総合適性検査」が多くなっていた。この他、「自己分析用資料作成支援ツール」、「採用試験用総合適性検査」が多くなっていた。「就職指導用総合適性検査」は能力や興味を総合的に測るための検査で、将来の進路を絞り込むための支援ツールとしての活用が考えられるが、「自己分析用資料作成支援ツール」や「採用試験用総合適性検査」はエントリーシートの作成や就職試験対策に直結したものであるといえる。短期大学でも同じような

タイプの検査が活用されていたが、保育や看護などの資格を取得させる学校が多く含まれることを反映して、「採用試験・資格試験の模擬試験」の実施が多くなっていた。高等専門学校は、「採用試験用総合適性検査」を採用試験の準備のために実施させることが多いようだった。専門学校では、記入されていた検査が少ない中で、「パーソナリティ検査」が他の学校よりも多く活用されているのが特徴だった。

- 実施時期については、大学では「3年次」、短期大学、専門学校では「1年次」、高等専門学校では「4年次」の実施が多かった。
- 実施形態では、どの学校種でも「個別実施」よりも「集団実施」が多くなっていた。実施者についてもあわせてみると、特に大学では「委託業者による集団実施」という形式での利用が多かった。集団実施のうち、「教職員による実施」の割合は、大学で最も低く、短期大学、専門学校、高等専門学校の順に高くなっていた。

③現在、使用している検査・ツールのメリットや効果

- 現在、使用している検査を想定してメリットを書いてもらったところ、大学と短期大学では「業者に実施、採点、結果の解説を任せられる」が最も多く、このほか、「実施の方法が簡単」、「内容がわかりやすい」などの選択率が高かった。高等専門学校と専門学校でも類似の項目の選択率が高かったが、「実施の方法が簡単」が最も多かった。検査の実施に関しては、“手間がかからず、実施が簡単でわかりやすい”という条件が重視されているようだ。
- 検査やツールを実施する効果については、「学生自身の自己理解・自己分析に役立つ」、「就職意識の向上・就職活動のきっかけ作りに役立つ」等が記述されていた。

(2) 検査やツールのニーズについて

①学生の自己理解や就職支援に役立つと思われる検査やツールについて

- 「役立つ」という評価では、どの学校でも「基礎的な職業能力（言語能力、数理能力など）を測る検査」の選択率が高くなっている。能力の評価はどの学校でも重視されていることがわかる。
- 検査やツールの実施にかかる時間、価格について望ましさを評価してもらったところ、時間としては「30分～60分程度」がどの学校種でも多かった。価格としては大学、短期大学では「500円～1000円以内」、高等専門学校では、「300円未満」と「300円～500円以内」の選択率が高かった。専門学校では「300円未満」が最も選択されていたが、「500円～1000円」の回答も同程度あった。
- 実施者、形態、採点方式については、大学では「委託業者による集団での実施と採点」が最も好まれていた。短期大学、高等専門学校では、「教職員が説明しながら集団で実施」が「委託業者による集団での実施」をやや上回っていた。ただし、「採点」は業者による

採点が好まれていた。専門学校については、「教職員が説明しながら集団で実施」が7割と他の学校よりも多くなっていた。採点は「業者による採点」が最も多く選択されていたが、他の学校よりも「教職員による採点」の選択率が高くなっていた。

②学生の就職支援に用いられる検査やツールに関する意見

- いろいろなタイプの検査について望ましさの程度を聞いたところ、「ペーパーテスト」の望ましさが高くなっていた。「どのようなタイプの検査あるいはツールかわからない」という回答は、「カードソート法」や「小グループ形式で行う体験型ツール」が多くなっていた。これらについては今後の情報提供が必要と考えられる。
- 検査やツールの利用に関して自由記述してもらった回答には様々な記述があったが、「検査後の説明、フォロー、活用が大事」という意見、「学生が結果に縛られる可能性」を懸念する声もあり、検査の実施だけでなく、実施後の適切な説明や指導が必要という認識がみられた。その一方で、業者に委託して検査を集団実施するケースが多いという実態があるため、学生に検査結果に関する疑問が生じた場合や、将来の進路についての判断材料として検査結果を活用する場合に、教職員による実施後のフォローがどの程度できるのかが検査の有効活用にとって重要な条件になっていると思われる。

第5章 職業情報と求人情報

就職活動では、世の中にどのような職業があり、自分に向いている職業はどのようなものがあるか、また、それぞれの職業は具体的にはどのような活動をするのか、といった「職業情報」も必要となる。そして、次の段階として、具体的な求人、どのようなものがあるかといった「求人情報」が必要となる。ここでは、このような職業情報、求人情報について、就職課・キャリアセンターとして、現状がどうか、また、どのように考えているか等を見ていく。

1. 職業情報：仕事や職業の理解について

まず、就職活動において必要となる職業情報について、どのような内容が必要か、職業情報に何を期待するか、職業情報はどのような特性や特徴が必要か、職業情報の現状はどうか、等を見ていく。

図表 5-1 は学生に提供する仕事や職業に関する情報（職業情報）の内容としてどのような内容が必要と思うか聞いた結果である。図表 5-2 ではそれをグラフにしており、大学の回答において、頻度が多いものから並べている。

図表 5-1 職業情報に必要な内容（複数回答）

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 仕事の内容、 具体的に何をどのようにするか	409	89.5	155	87.6	42	82.4	56	72.7
2 その仕事のおもしろさややりがい	358	78.3	132	74.6	33	64.7	50	64.9
3 その仕事に向いている人	209	45.7	69	39.0	26	51.0	27	35.1
4 その仕事に就くために 必要な教育訓練・免許資格	247	54.1	106	59.9	25	49.0	40	52.0
5 労働条件（賃金、時間、他）	337	73.7	141	79.7	38	74.5	58	75.3
6 その仕事の業界の動向や将来性	351	76.8	112	63.3	29	56.9	48	62.3
7 仕事をイメージできる写真	155	33.9	65	36.7	26	51.0	26	33.8
8 仕事をしている場面等の動画	177	38.7	56	31.6	19	37.3	34	44.2
9 実情についての口コミ的な情報	142	31.1	63	35.6	13	25.5	24	31.2
10 あてはまるものはない	11	2.4	2	1.1	1	2.0	-	-

注) 大学にまったく回答がないものが2件。

大学では「仕事の内容、具体的に何をどのようにするか」、「その仕事のおもしろさややりがい」、「その仕事の業界の動向や将来性」、「労働条件（賃金、時間、他）」が多くなっている。大学では他の学校種に比べ、「その仕事の業界の動向や将来性」が多い。長く勤めることを反映していると考えられる。

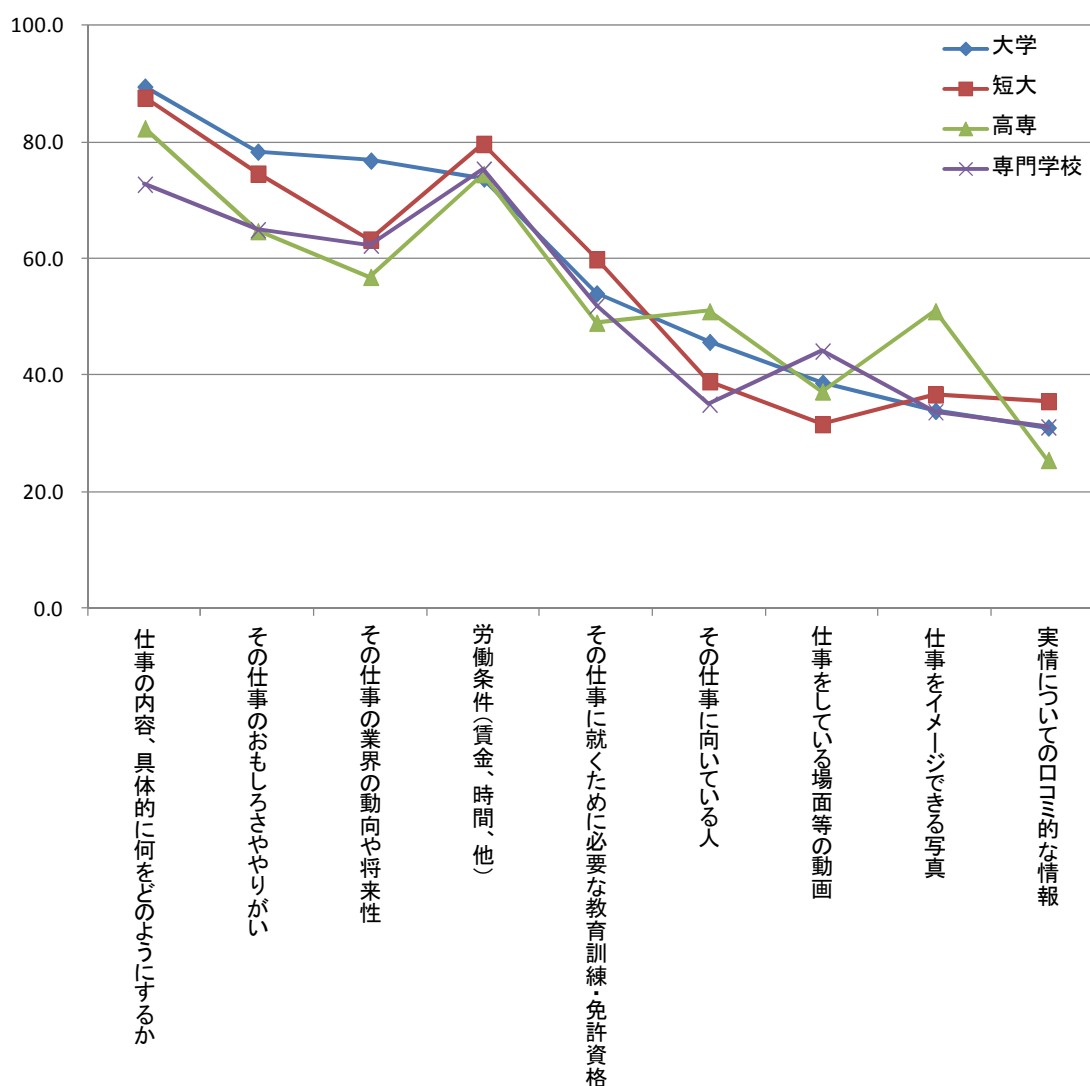
短期大学も上位4つは同じであるが、「労働条件（賃金、時間、他）」が他に比べて多い。

高等専門学校も上位4つは同じであるが、高等専門学校の第二位は「労働条件（賃金、時間、他）」となっている。

専門学校も上位4つは同じであり、「労働条件（賃金、時間、他）」が上位4つの中で、最も多くなっている。

「その仕事に向いている人」、「仕事をしている場面等の動画」、「仕事をイメージできる写真」、「実情についての口コミ的な情報」等は、他に較べると必要性が低いとされる結果であった。

図表 5-2 職業情報に必要な内容（大学の%順、複数回答）



図表 5-3 と図表 5-4 は、職業情報に就職課・キャリアセンターとしては何を期待するかを聞いたものである。「就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと（動機づけ）」、「就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生がわかること」はいずれの学校種でも多い。「就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生がわかること」は、図表 5-1、図表 5-2 の「仕事の内容、具体的に何をどのようにするか」と類似しており、必要な内容であり、期待する点であることになる。「就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと（動機づけ）」に関しては、図表 5-1、図表 5-2 で必要な内容とされた「その仕事のおもしろさややりがい」に対応しており、「その仕事のおもしろさややりがい」によって、「就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと（動機づけ）」を期待していると考えられる。

「世の中に様々な職業があることを学生がわかること」と「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」に関して、専門学校は他と比べて低くなっている。専門学校の場合、入学の段階で特定の職業を目指しているためといえる。

「その仕事に就くために必要な具体的な教育訓練や免許資格がわかること」はあまり期待されていない。仕事に就くために必要なことは、教育訓練や免許資格だけではなく、他にも様々なことがあり、教育訓練や免許資格はその一部であると認識されていると解釈できるかもしれない。

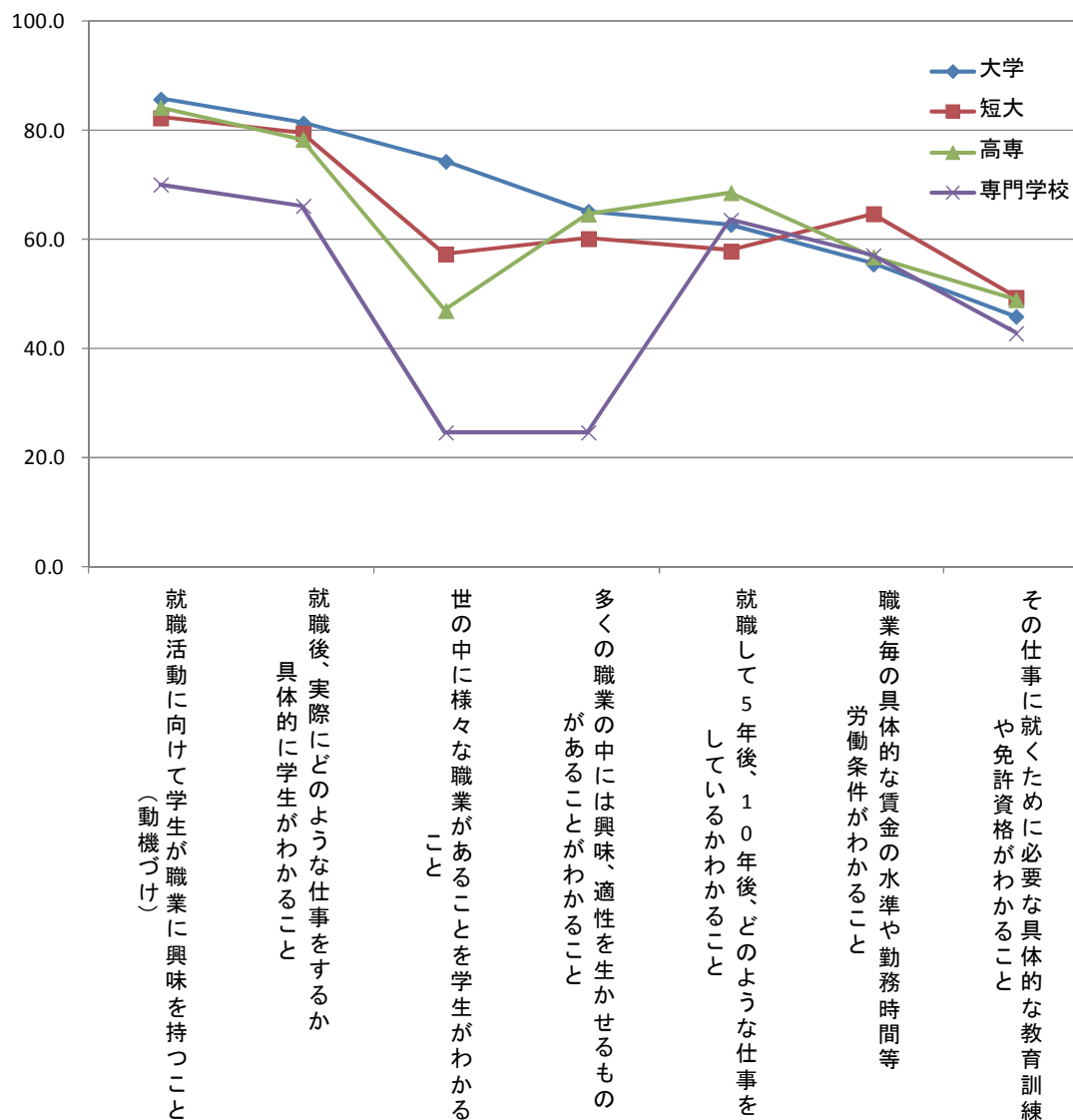
「職業毎の具体的な賃金の水準や勤務時間等労働条件がわかること」は大学、高等専門学校、専門学校では低い短期大学では高い。女子の多い短期大学では労働条件、特に勤務時間等が必要性の高い情報となっていると考えられる。

図表 5-3 職業情報に就職課・キャリアセンターとして期待すること（複数回答）

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと(動機づけ)	392	85.8	145	82.4	43	84.3	54	70.1
2 世の中に様々な職業があることを学生がわかること	340	74.4	101	57.4	24	47.1	19	24.7
3 多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること	298	65.2	106	60.2	33	64.7	19	24.7
4 その仕事に就くために必要な具体的な教育訓練や免許資格がわかること	210	46.0	87	49.4	25	49.0	33	42.9
5 就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生がわかること	372	81.4	140	79.6	40	78.4	51	66.2
6 就職して5年後、10年後、どのような仕事をしているかわかること	287	62.8	102	58.0	35	68.6	49	63.6
7 職業毎の具体的な賃金の水準や勤務時間等労働条件がわかること	254	55.6	114	64.8	29	56.9	44	57.1
8 あてはまるものはない	11	2.4	1	0.6	1	2.0	3	3.9

注) 大学にまったく回答がないものが2件。

図表5-4 就職課・キャリアセンターとして期待すること（大学の%順、複数回答）

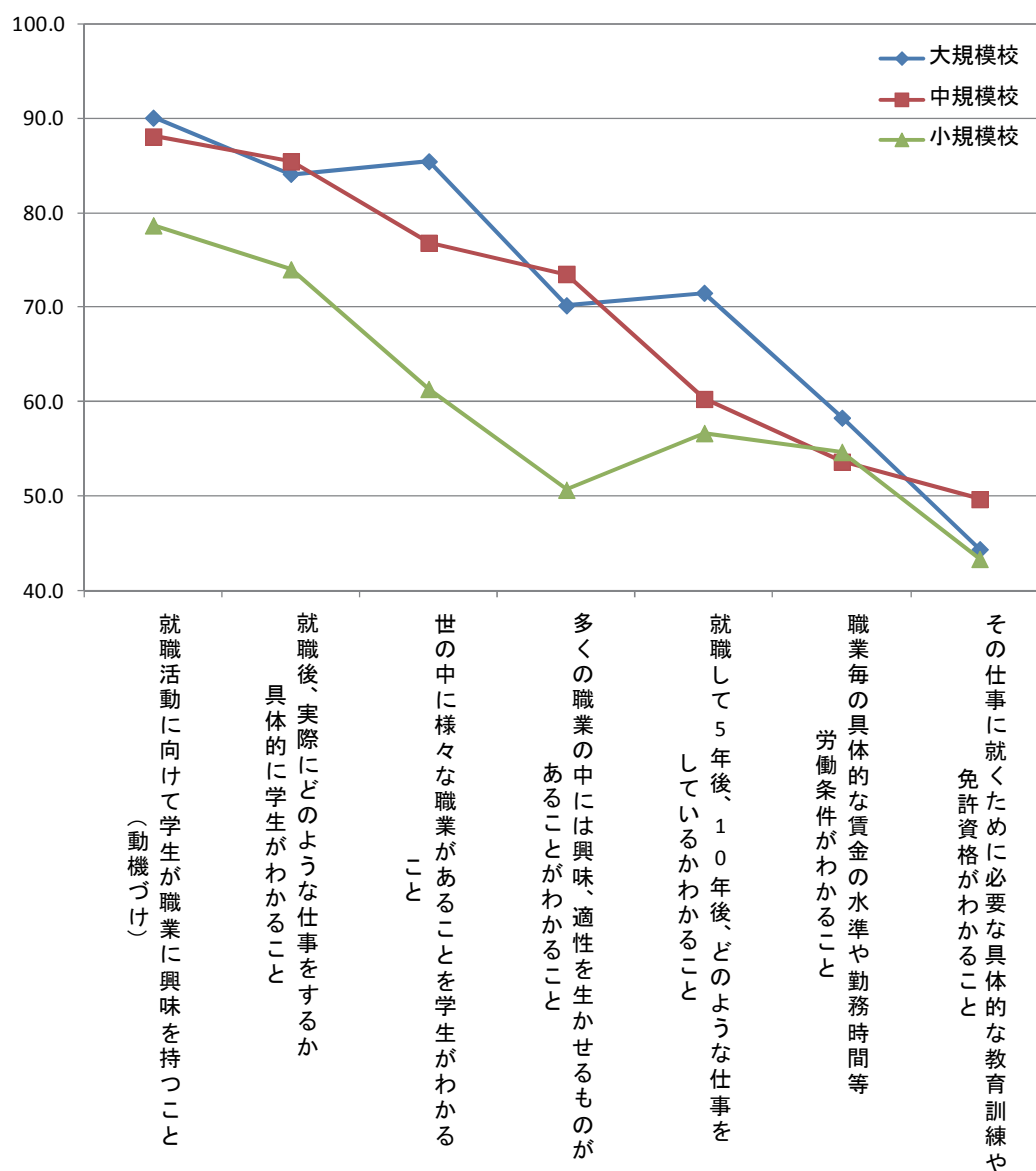


この職業情報への期待を大学に関して、規模別、進路未決定者率別⁶にみたものが図表5-5、図表5-6である。小規模校の大学は多くの項目で割合が低い、「世の中に様々な職業があることを学生がわかること」、「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」は特に低い。小規模校の大学は学部、学科が限られており、専門学校と同じように、学生の就職先が限られているためと考えられる。進路未決定者率別にみると、全般に進路未決定者率が中群のものが期待する割合が高い。特に、「世の中に様々な職業があることを学生がわかること」、「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」ではその差が大きくなっている。進路未決定者率が中群の大学は、学生の就職支援に積

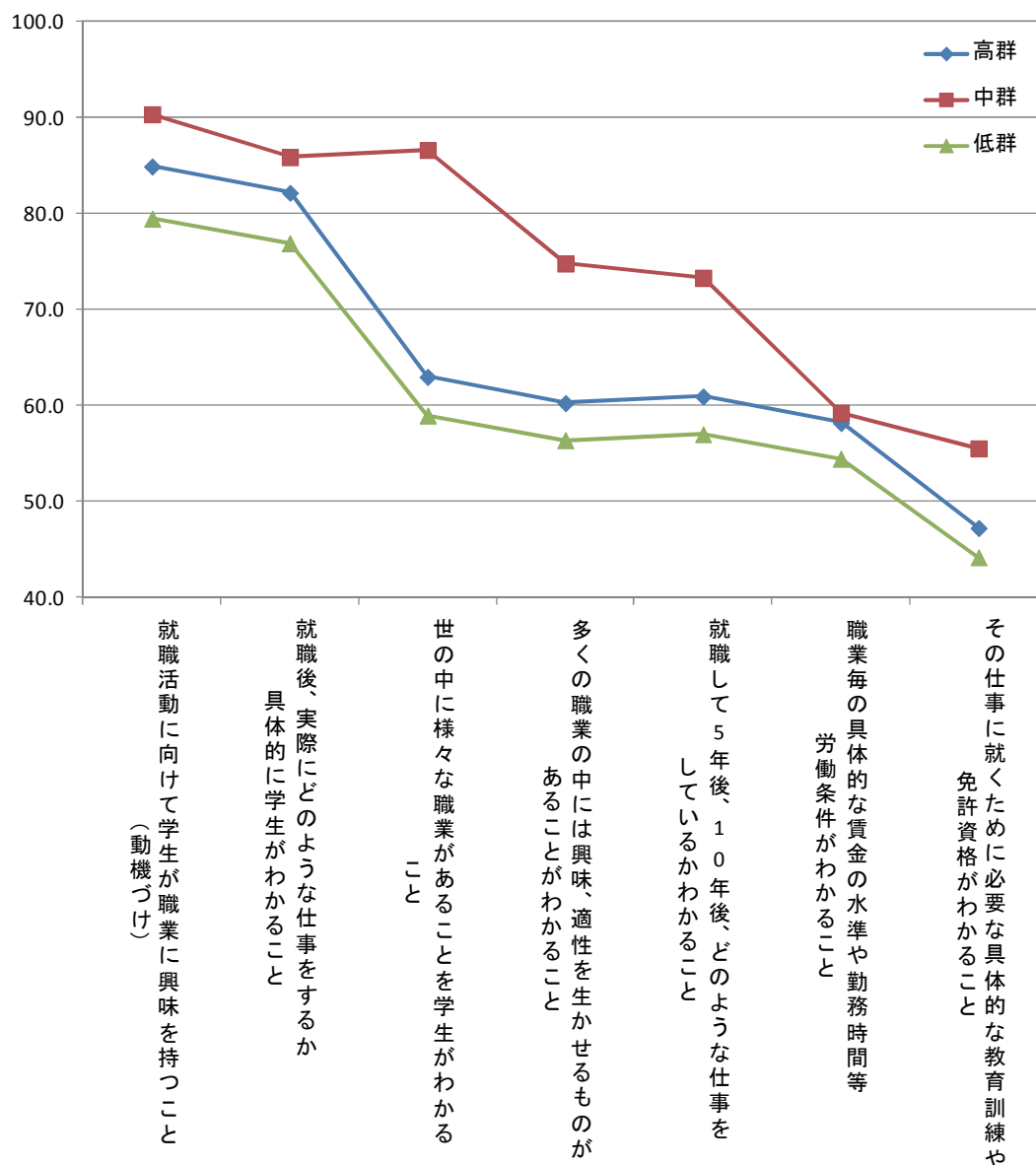
⁶ 大学を学生数により規模別（大規模、中規模、小規模）に分けた。また、常勤での就職者、進学者以外の者の卒業生全体に占める割合（進路未決定者率）により低群、中群、高群に分けた。群分けの基準は「第1章 4. 回答校の基本属性」に示している。

極的な傾向が本調査でも見られており（第7章、他）、就職支援に熱心であると、全般に期待する割合が高まり、特に「世の中に様々な職業があることを学生がわかること」、「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」では、低群、高群に較べて期待していることになる。

図表 5-5 就職課・キャリアセンターとして期待すること（大学、規模別、複数回答）



図表 5-6 就職課・キャリアセンターとして期待すること（大学、進路未決定者率別、複数回答）



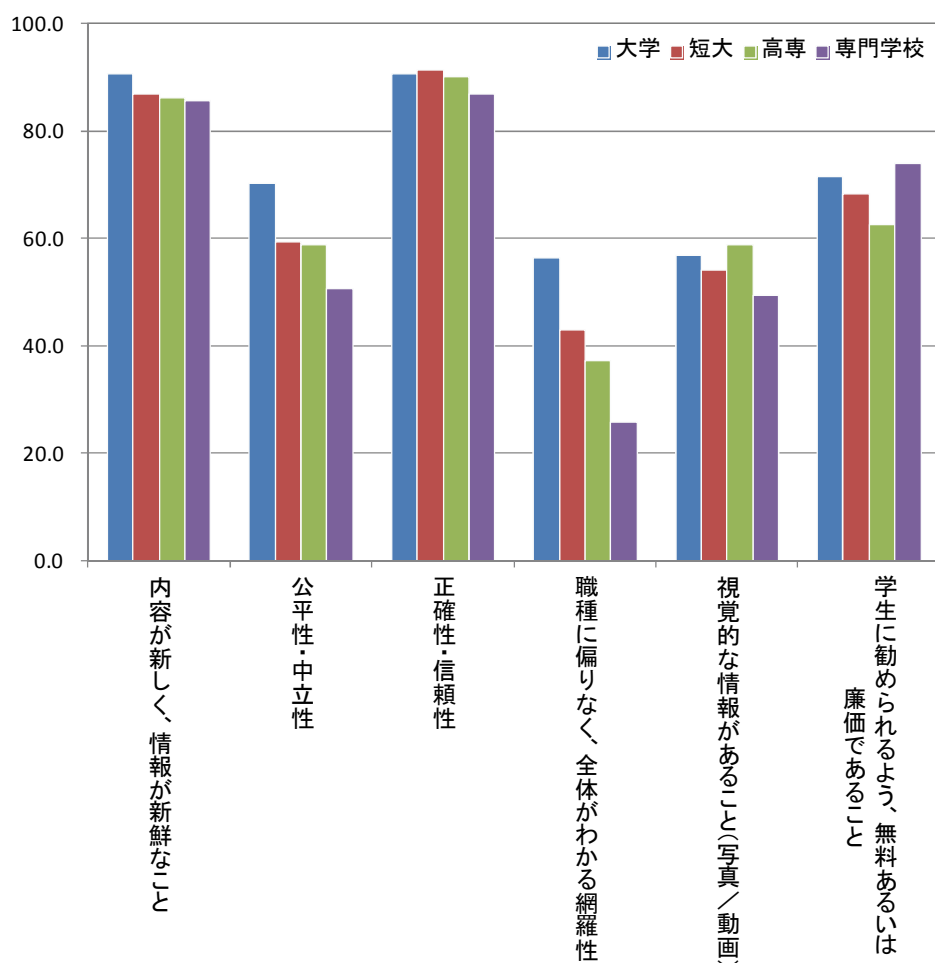
図表 5-7、図表 5-8 は、職業情報としてはどのような特性や特徴が必要かを聞いたものである。いずれの学校種においても、「正確性・信頼性」、「内容が新しく、情報が新鮮なこと」、そして「学生に勧められるよう、無料あるいは廉価であること」が多い。

図表 5-7 職業情報に必要な特性や特徴（複数回答）

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 内容が新しく、情報が新鮮なこと	414	90.6	154	87.0	44	86.3	66	85.7
2 公平性・中立性	321	70.2	105	59.3	30	58.8	39	50.7
3 正確性・信頼性	415	90.8	162	91.5	46	90.2	67	87.0
4 職種に偏りなく、全体がわかる網羅性	258	56.5	76	42.9	19	37.3	20	26.0
5 視覚的な情報があること（写真／動画）	260	56.9	96	54.2	30	58.8	38	49.4
6 学生に勧められるよう、無料あるいは廉価であること	327	71.6	121	68.4	32	62.8	57	74.0
7 あてはまるものはない	7	1.5	2	1.1	-	-	1	1.3

注) 大学にまったく回答がないものが2件。

図表 5-8 職業情報に必要な特性や特徴（複数回答）



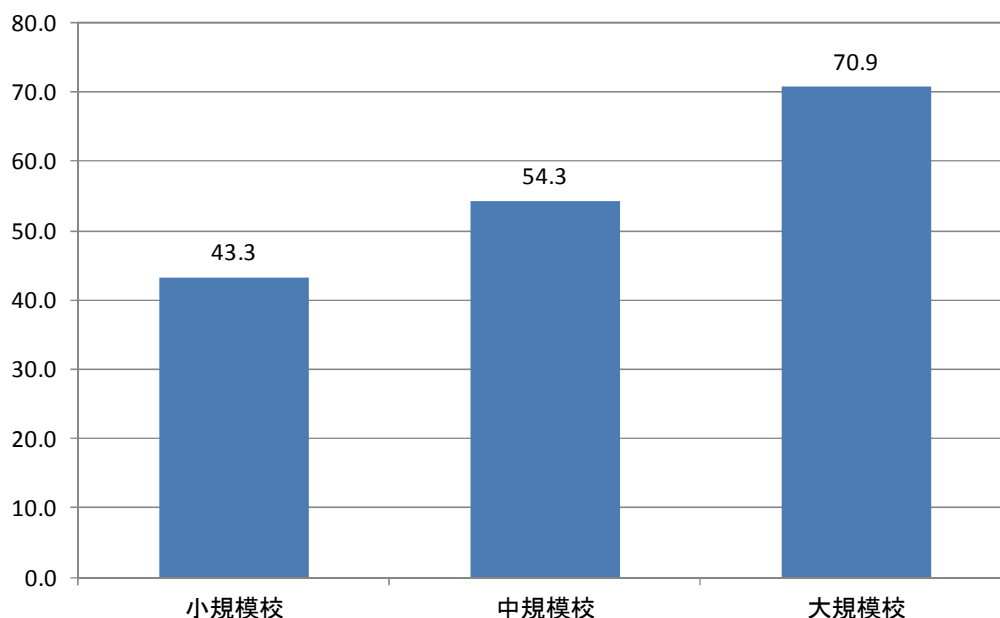
「職種に偏りなく、全体がわかる網羅性」も低いが、大学では50%以上は必要とされており、専門学校では低い値となっている。

この網羅性に関して、大学の規模別にみると（図表 5-9）、規模が大きいほど必要とする割合は大きくなり、大規模校では70.9%が必要としている。

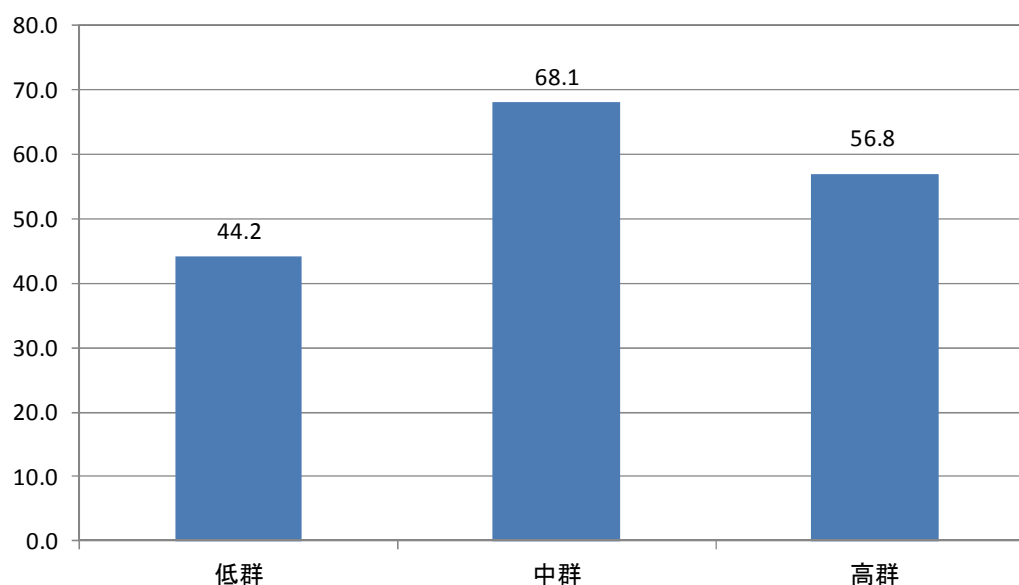
網羅性を進路未決定者率別にみると（図表 5-10）、学生の就職支援に積極的な傾向が本調査でも見られる（第7章、他）、未決定率「中群」が最も必要としており、68.1%となっている。職業には様々なものがあることは一般にはあまり知られていない。さまざまな学生が居り、さまざまな職業に就職していかないと、また、就職支援に熱心に取り組んでいないと、職業に多様性があり、職業情報として網羅性が必要であることに気がつかないと解釈することができる。

「視覚的な情報があること（写真／動画）」も低い。図表 5-1、図表 5-2 において「仕事をしている場面等の動画」、「仕事をイメージできる写真」が必要な内容として、低い位置にあったことと同じ傾向である。文章だけの職業情報等に比べ、動画や写真があると、実際にその職業を取材した証拠となり、職業情報が信頼感のあるものとなり、結果として、熱心に読んでもらえる効果がある。報道での「現場からの中継」と同じ効果を持つと考えられるが、写真や動画、それ自体は「正確性・信頼性」、「内容が新しく、情報が新鮮なこと」、「学生に勧められるよう、無料あるいは廉価であること」に較べると期待が低いという結果であった。

図表 5-9 「職種に偏りなく、全体がわかる網羅性」（大学、規模別、%）



図表 5-10 「職種に偏りなく、全体がわかる網羅性」(大学、進路未決定者率別、%)



図表 5-11、図表 5-12 は、職業情報全般の現状として、不足している、十分でないと感じている点を聞いたものである。「視覚的な情報があること(写真/動画)」は、必要な内容ではなく(図表 5-1、図表 5-2)、必要な特性や特徴でもないが(図表 5-3、図表 5-4)、現状では不足している、十分ではないと感じられている。

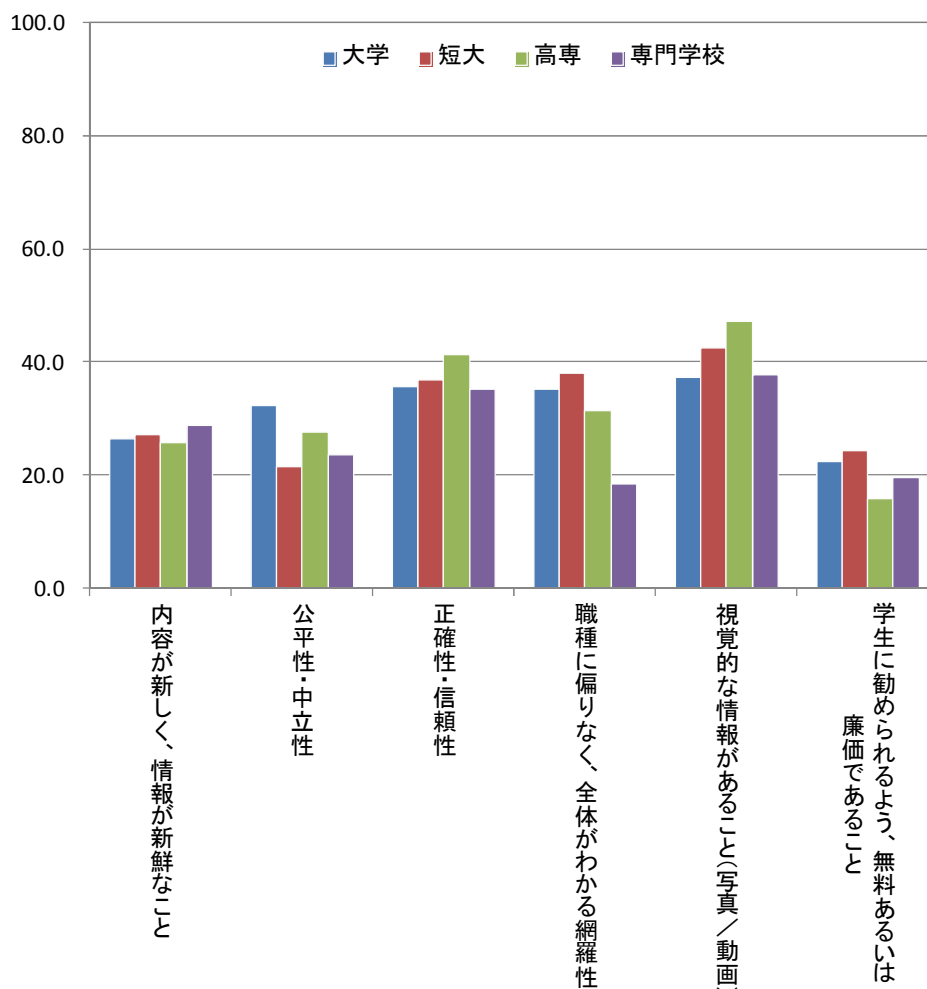
「職種に偏りなく、全体がわかる網羅性」は専門学校では不足している、十分ではないとされている。先に述べたように、職業の多様性、偏りのない全体がわかる網羅性の必要性に気がついていないと考えられる。「正確性・信頼性」もそれぞれの学校種において、不足している、十分でないとされており、情報の正確性、信頼性はないと感じられている。

図表 5-11 現状で不足や不十分である点(複数回答)

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 内容が新しく、情報が新鮮なこと	120	26.3	48	27.1	13	25.5	22	28.6
2 公平性・中立性	147	32.2	38	21.5	14	27.5	18	23.4
3 正確性・信頼性	162	35.5	65	36.7	21	41.2	27	35.1
4 職種に偏りなく、全体がわかる網羅性	160	35.0	67	37.9	16	31.4	14	18.2
5 視覚的な情報があること(写真/動画)	170	37.2	75	42.4	24	47.1	29	37.7
6 学生に勤められるよう、無料あるいは廉価であること	102	22.3	43	24.3	8	15.7	15	19.5
7 あてはまるものはない	93	20.4	29	16.4	8	15.7	18	23.4

注) 大学にまったく回答がないものが2件。

図表 5-12 現状で不足や不十分である点（複数回答）



現在、学生が職業情報として利用している、あるいは学生に勧めているインターネットサイトや書籍について、自由記述で回答されたものを整理したのが図表 5-13 である。

Web サイトに関して件数が最も多いのは、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校のいずれにおいても、「〇〇ナビ」というようないわゆる「就活サイト」である。「職業情報」としての利用を聞いているにもかかわらず、就活サイトが多く挙げられている。就活サイトの中には、仕事の内容として職業情報を説明しているものはあるが、各県の地域求人情報等も多くあげられていることから、職業情報と企業からの求人情報を区別せず捉えているものと考えられる。職業情報そのものを提供しているものとしてあがっていたのは、“13歳のハローワーク（書籍が出版されたあと、サイトも用意され、仕事内容の解説がある）”、“あしたね仕事人”等であった。

大学の3位、短期大学の2位には公的機関サイトが上げられており、これにはハローワークインターネットサービス、学生職業総合支援センター、大卒等就職情報 Web 提供サービス、研究者人材データベース JREC-IN（独立行政法人、科学技術振興機構）等が含まれる。大学、

短期大学としては、公的機関の利用を勧めたり、それによって学生が利用しているものと考えられる。

「学内独自サイト」も大学の2位、短期大学の5位、高等専門学校の前2位等あげられている。学内の情報化が進んでいるところもあると考えられる。

医療、福祉、保育、音楽関係、美術関係といった「職種別サイト」もあげられている。学校の専門分野と一致したこのようなサイトの求人は有効なのであろう。また、京都、熊本、新潟、静岡、高知、香川、沖縄といった各府県の「地域求人情報」もあげられている。就職先としては地域の求人が有効なのであろう。

書籍、雑誌としては、会社情報の書籍、業界情報の書籍が多くあげられている。また、最初に述べたように、職業情報として利用／勧奨しているものを聞いているにもかかわらず、入社試験対策の書籍もあげられている。ホテル、ブライダルといった業界別の冊子もあげられている。

閉鎖する前は「キャリアマトリックス」（労働政策研究・研修機構）、「ジョブジョブワールド」（旧雇用・能力開発機構）を使っていたとの記述もあった。

Webサイトと書籍、雑誌他を比較すると、Webサイトの方が3倍から5倍多くなっている。いずれの学校種においても、情報提供としてはインターネットが中心になっているといえる。

職業情報に関して、最後に、今後どのようなことを期待するか自由記述で回答してもらっている。この自由記述を整理したものは付属資料に示したが（P.161～P.164）、これによると「実情やマイナス面」の情報が多く期待されている。必要性はわかるが、提供が難しい情報である。若者に過酷な労働を強いる「ブラック企業」対策として、厚生労働省では来年度より、ハローワークを通じて大学生や大学院生を採用する企業に対し、離職率の公表を求めることになっている。間接的ではあるが「実情やマイナス面」の一つの客観的な指標が提供されることになったといえる。厚生労働省では「若者応援企業宣言」事業も始めている。一定の労務管理の体制が整備され、若者（35歳未満）を採用・育成のためハローワークに求人を提出し、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」とするものであり、これも実情がわかり、マイナス面がないことを示すものといえることができる。

それ以外では「具体的な仕事内容」、「新しい情報」、「正確な情報」等、図表5-1～図表5-6に示された傾向と一致するものが見られる。また、「地方、中小の情報」も必要とされている。地方の大学、短期大学ではこのような情報が就職に繋がるといえよう。

以前公開していたキャリアマトリックスの復活を望む具体的な意見もあり、公的なサイトに期待する記述もみられる。

図表 5-13 職業情報として利用している／勤めているインターネットサイトや
書籍他（自由記述の整理）

大学

Webサイト	件数	書籍、雑誌、他	件数
就活サイト	185	会社情報書籍	37
学内独自サイト	27	業界情報書籍	30
公的機関サイト	20	入社試験対策書籍	12
職種別サイト	15	各種新聞	9
地域求人情報	15	職種別書籍	6
求人情報サイト	7	各種ビジネス雑誌	5
新聞社等サイト	7	職種別雑誌	4
各企業HP	6	職業情報書籍	3
企業情報サイト	4	学内作成冊子	3
職業情報サイト	3	就職雑誌	2
情報交換サイト	2	閉鎖前はキャリアマトリックスを使用	2
業界団体サイト	2	業界別雑誌	1
辞書サイト	1	各都道府県のハローワーク	1
障がい者就活サイト	1	閉鎖前はジョブジョブワールドを使用	1
記入総数	295	記入総数	116

短大

Webサイト	件数	書籍、雑誌、他	件数
就活サイト	57	業界情報書籍	4
公的機関サイト	20	会社情報書籍	3
職種別サイト	10	入社試験対策書籍	3
地域求人	5	職種別書籍、DVD	3
学内独自サイト	4	業界別雑誌	2
情報交換サイト	1	就職雑誌	2
求人情報サイト	1	学内作成冊子	1
職業情報サイト	1	各種ビジネス雑誌	1
記入総数	99	各種新聞	1
		記入総数	20

高専

Webサイト	件数	書籍、雑誌、他	件数
就活サイト	17	業界情報書籍	3
学内独自サイト	3	学内作成冊子	1
職種別サイト	1	各種新聞	1
記入総数	21	情報通知にtwitterを使用している学科も	1
		記入総数	6

専門学校

Webサイト	件数	書籍、雑誌、他	件数
就活サイト	21	業界別情報書籍	2
職種別サイト	5	学内作成冊子	2
公的機関サイト	3	業界情報書籍	1
中小企業団体サイト	2	業界別求人冊子	1
業界団体サイト	2	入社試験対策書籍	1
学内独自サイト	1	記入総数	7
情報交換サイト	1		
記入総数	35		

2. 具体的な求人情報について

ここでは具体的な求人情報について、学生がどのようなところから求人情報を得ているか、今後の求人情報をどのように考えているか、等をみていく。

図表 5-14 学生は求人情報をどこから得ていると思うか（複数回答）

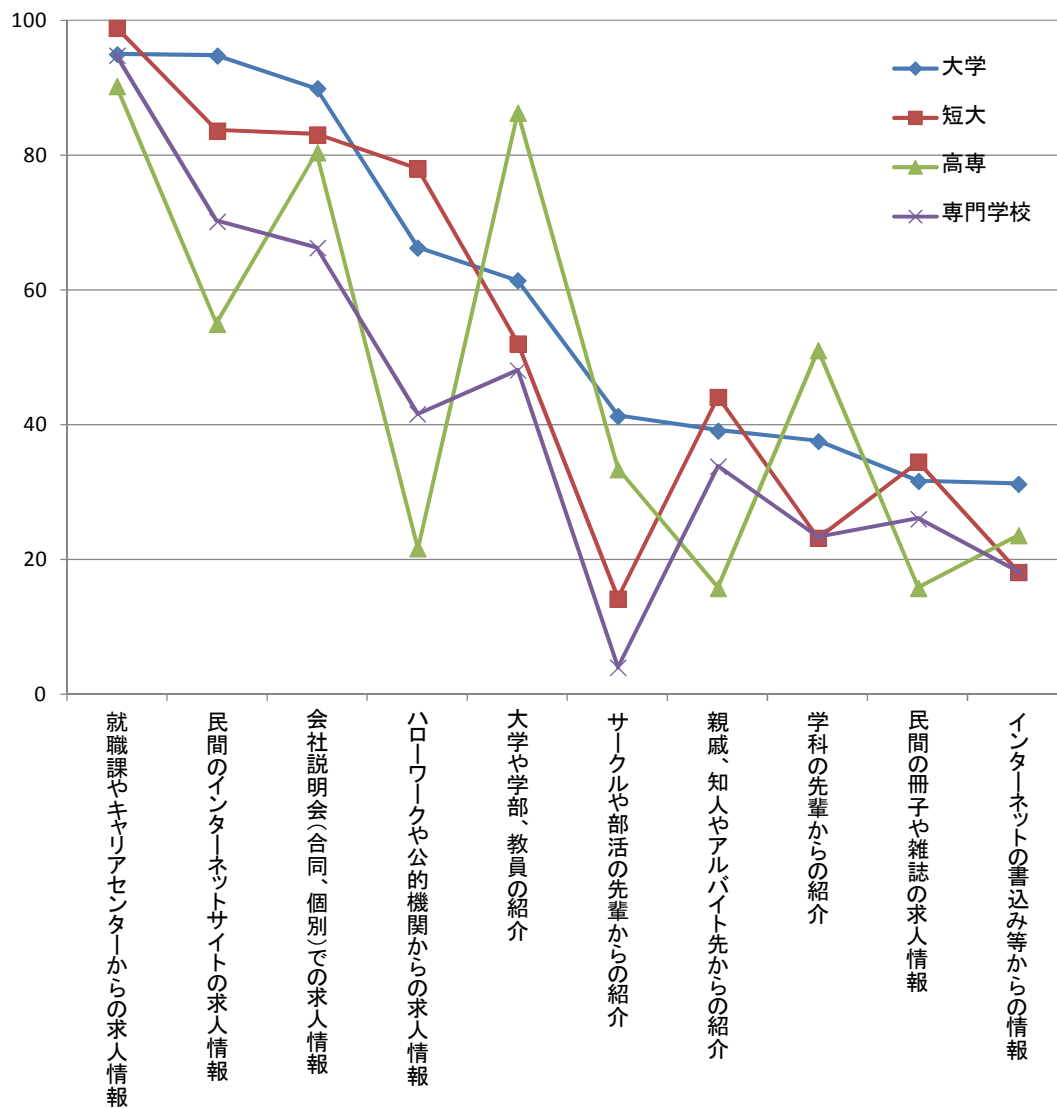
	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 民間のインターネットサイトの求人情報	432	94.74	148	83.62	28	54.9	54	70.13
2 就職課やキャリアセンターからの求人情報	433	94.96	175	98.87	46	90.2	73	94.81
3 民間の冊子や雑誌の求人情報	144	31.58	61	34.46	8	15.69	20	25.97
4 会社説明会(合同、個別)での求人情報	410	89.91	147	83.05	41	80.39	51	66.23
5 ハローワークや公的機関からの求人情報	302	66.23	138	77.97	11	21.57	32	41.56
6 インターネットの書込み等からの情報	142	31.14	32	18.08	12	23.53	14	18.18
7 大学や学部、教員の紹介	280	61.4	92	51.98	44	86.27	37	48.05
8 学科の先輩からの紹介	171	37.5	41	23.16	26	50.98	18	23.38
9 サークルや部活の先輩からの紹介	188	41.23	25	14.12	17	33.33	3	3.9
10 親戚、知人やアルバイト先からの紹介	178	39.04	78	44.07	8	15.69	26	33.77
11 あてはまるものはない／わからない	4	0.88	1	0.56	-	-	-	-

注) 大学にまったく回答がないもの 3 件

図表 5-14、図表 5-15 は、それぞれの学校の学生が求人情報を主にどのようなところから得ていると思うかを聞いたものである。大学、短期大学、専門学校に関しては「就職課やキャリアセンターからの求人情報」、「民間のインターネットサイトの求人情報」、「会社説明会(合同、個別)での求人情報」が多くなっている。「ハローワークや公的機関からの求人情報」に関しては、学校種により異なり、短期大学が最も高く、次いで大学が高く、高等専門学校は低い。

高等専門学校で最も多いのは「就職課やキャリアセンターからの求人情報」であり、大学、短期大学、専門学校と同じであるが、次に多いのは「大学や学部、教員の紹介」であり、「学科の先輩からの紹介」も他の学校種に比べると多い。高等専門学校では学校と事業所等との関係が強く、先輩が就職している事業所等に就職していることが多いと考えられる。

図表 5-15 学生は求人情報をどこから得ていると思うか（大学の%順、複数回答）



図表 5-16 今後の求人情報収集について

大学

	そう思う		どちらともいえない		そう思わない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	
1 学校(就職課、キャリアセンター他)がもっと求人情報を集めるとよい	289	64.1	147	32.6	15	3.3	8
2 OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい	316	70.2	115	25.6	19	4.2	9
3 公的機関や民間会社が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい	206	45.9	211	47.0	32	7.1	10

短大

	そう思う		どちらともいえない		そう思わない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	
1 学校(就職課、キャリアセンター他)がもっと求人情報を集めるとよい	117	67.2	54	31.0	3	1.7	3
2 OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい	98	56.0	69	39.4	8	4.6	2
3 公的機関や民間会社が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい	99	56.9	65	37.4	10	5.8	3

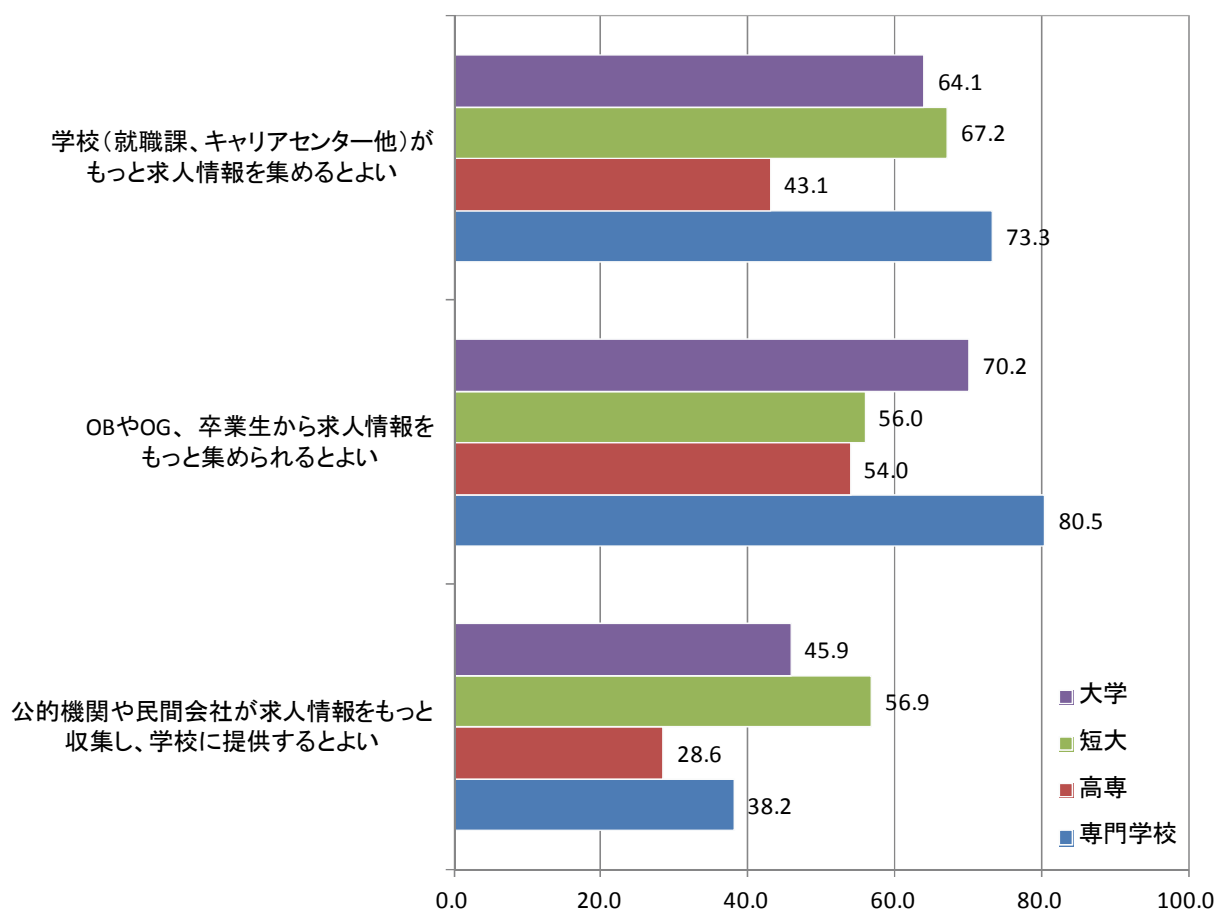
高専

	そう思う		どちらともいえない		そう思わない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	
1 学校(就職課、キャリアセンター他)がもっと求人情報を集めるとよい	22	43.1	26	51.0	3	5.9	-
2 OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい	27	54.0	22	44.0	1	2.0	1
3 公的機関や民間会社が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい	14	28.6	27	55.1	8	16.3	2

専門学校

	そう思う		どちらともいえない		そう思わない		欠損値
	度数	%	度数	%	度数	%	
1 学校(就職課、キャリアセンター他)がもっと求人情報を集めるとよい	55	73.3	15	20.0	5	6.7	2
2 OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい	62	80.5	12	15.6	3	3.9	-
3 公的機関や民間会社が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい	29	38.2	35	46.1	12	15.8	1

図表 5-17 今後の求人情報収集について（「そう思う」の割合）



図表 5-16、図表 5-17 は、具体的な求人情報についてどのようにすると良いと思うかを聞いたものであり、図表 5-17 では「そう思う」だけを図にしている。図表 5-17 をみると、専門学校では「OB や OG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい」、「学校（就職課、キャリアセンター他）がもっと求人情報を集めるとよい」としており、「公的機関や民間会社が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい」は短期大学が最も高い。高等専門学校は3ついずれも低く、就職先が想定できることから、他の求人情報が必要とされていないといえる。

3. 小括

必要な職業情報としては、各学校種に共通して、「仕事の内容、具体的に何をどのようにするか」、「その仕事のおもしろさややりがい」、「その仕事の業界の動向や将来性」、「労働条件（賃金、時間、他）」が多かった。また、職業情報に期待することは各学校種に共通して、「就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと（動機づけ）」、「就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生がわかること」であった。また、職業情報に必要な特性や特徴と

しては「正確性・信頼性」、「内容が新しく、情報が新鮮なこと」、そして「学生に勧められるよう、無料あるいは廉価であること」が各学校種に共通してあげられていた。職業情報に必要な特性や特徴の「職種に偏りなく、全体がわかる網羅性」はあまりあげられず、比較的多い大学においても6割弱であったが、大学を規模別にみると、規模が大きくなるほど、この特性や特徴は必要とされており、また、就職未決定者率が中程度の大学で必要とされていた。職業情報の現状として「不十分であるもの」としては、「視覚的な情報があること（写真・動画）」がどの学校種においても最多であった。職業情報への今後の期待について自由記述で聞いたところ、「実情やマイナス面」が多く記載されていた。

以上に関して、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校の学校種により、違いがみられるものもあった。大学では様々な業種、様々な職種に就職していくのに対し、専門学校は入学の段階で卒業後の職業が想定されていること、高等専門学校では卒業後、就職する事業所等が想定されていること、等による違いと考えられる結果であった。

利用している、あるいは学生に勧めている具体的な職業情報を自由記述で聞いたところ、書籍、雑誌等紙媒体よりも、インターネットのWebサイトの方がどの学校種でも3～5倍多く、情報提供がネット中心になっているという結果であった。

具体的な求人情報として利用されているものとしては、大学、短期大学、専門学校では「就職課やキャリアセンターからの求人情報」、「民間のインターネットサイトの求人情報」、「会社説明会（合同、個別）での求人情報」が多くなっていた。高等専門学校では、最も多いのは「就職課やキャリアセンターからの求人情報」であり、大学、短期大学、専門学校と同じであるが、次に多いのは「大学や学部、教員の紹介」であり、「学科の先輩からの紹介」も他の学校種に比べると多い。高等専門学校では、学校と事業所等との関係が強く、先輩が就職している事業所等に就職する事例が多いことによると考えられる。

第6章 就職支援の体制と課題

本章では、就職課・キャリアセンターが現在、あるいは今後、取り組んでいく課題についての考え方、キャリア教育関連授業の内容との関わり方、学生支援のための体制についての設問に対する回答結果を紹介する。本章で扱う設問は、調査票の11ページ「7. 就職課・キャリアセンター全般について」に含まれ、ここには7-1～7-4の設問が用意されている。4つの設問に対する回答の集計結果については、調査票の設問順とは異なるが、「7-4 就職課・キャリアセンター等の体制」、「7-2 キャリア教育への関わり」、「7-1 就職課・キャリアセンターの重点課題」、「7-3 大学、短期大学、高等専門学校、専門学校等でのキャリアガイダンスや就職支援に関する現在の問題点と今後の改善への期待」という順序で報告する。

1. 就職課・キャリアセンター等の体制について

(1) 就職支援に関するスタッフの人数（常勤、非常勤含む）（設問 7-4(1)）

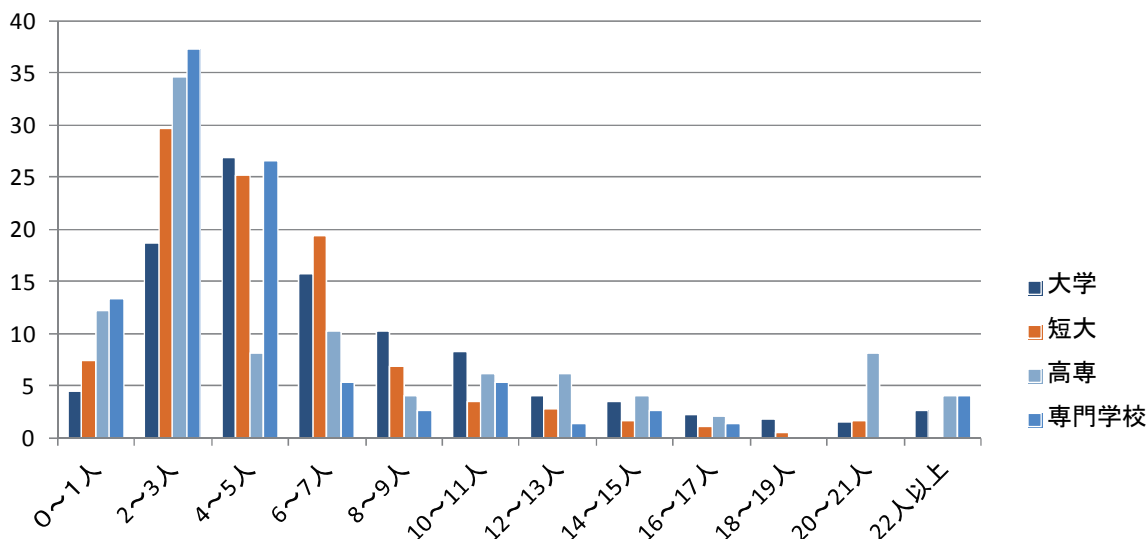
設問 7-4 では、就職支援に関するスタッフの人数を具体的に記入してもらった。数字にばらつきがあったため、学校種ごとに2名刻みで集計した。22名以上については一つのカテゴリーとした。度数およびそれぞれの学校数の計に対する度数の割合を%で示したものが図表 6-1、これをグラフにしたものが図表 6-2 である。短期大学、高等専門学校、専門学校については、2～3名の学校が最も多いが、大学では4～5名の学校が最も多くなっている。例えば大学などでは人数が「22人以上」と多くなっている学校もあるが、これには、複数キャンパスについてまとめて回答してきた学校や、非常勤のスタッフを多く活用している学校が含まれている。

スタッフのうち常勤の職員の数を記入してもらった結果を集計したものが図表 6-3 で、これをグラフにしたものが図表 6-4 である。常勤の職員数だけをみると、図表 6-1 の人数と比べて全体に人数が多い学校の割合が少なくなっているが、その中で高等専門学校では割合に大きな違いがみられない。

図表 6-1 スタッフの人数（数字を記入）

		0～1人	2～3人	4～5人	6～7人	8～9人	10～11人	12～13人	14～15人	16～17人	18～19人	20～21人	22人以上	学校計
大学	度数	20	84	121	71	46	37	18	16	10	8	7	12	450
	%	4.4	18.7	26.9	15.8	10.2	8.2	4.0	3.6	2.2	1.8	1.6	2.7	
短大	度数	13	52	44	34	12	6	5	3	2	1	3	0	175
	%	7.4	29.7	25.1	19.4	6.9	3.4	2.9	1.7	1.1	0.6	1.7	0.0	
高専	度数	6	17	4	5	2	3	3	2	1	0	4	2	49
	%	12.2	34.7	8.2	10.2	4.1	6.1	6.1	4.1	2.0	0.0	8.2	4.1	
専門学校	度数	10	28	20	4	2	4	1	2	1	0	0	3	75
	%	13.3	37.3	26.7	5.3	2.7	5.3	1.3	2.7	1.3	0.0	0.0	4.0	
計	度数	49	181	189	114	62	50	27	23	14	9	14	17	749
	%	6.5	24.2	25.2	15.2	8.3	6.7	3.6	3.1	1.9	1.2	1.9	2.3	100

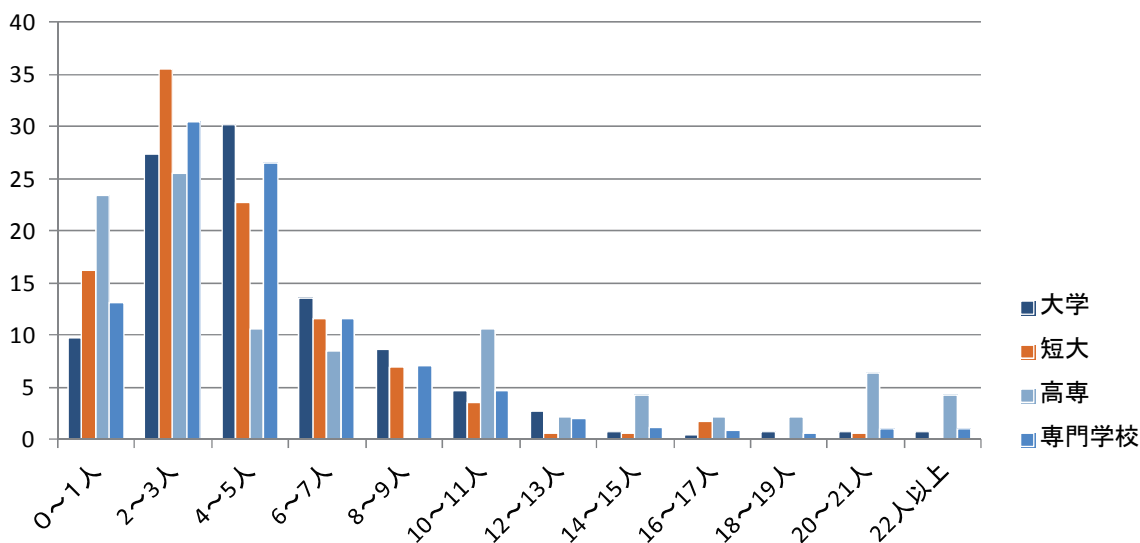
図表 6-2 スタッフの人数：各学校計に占める度数の割合（％）



図表 6-3 常勤のスタッフの人数（数字を記入）

		0~1人	2~3人	4~5人	6~7人	8~9人	10~11人	12~13人	14~15人	16~17人	18~19人	20~21人	22人以上	学校計
大学	度数	43	121	133	60	38	21	12	3	2	3	3	3	442
	%	9.7	27.4	30.1	13.6	8.6	4.8	2.7	0.7	0.5	0.7	0.7	0.7	
短大	度数	28	61	39	20	12	6	1	1	3	0	1	0	172
	%	16.3	35.5	22.7	11.6	7.0	3.5	0.6	0.6	1.7	0.0	0.6	0.0	
高専	度数	11	12	5	4	0	5	1	2	1	1	3	2	47
	%	23.4	25.5	10.6	8.5	0.0	10.6	2.1	4.3	2.1	2.1	6.4	4.3	
専門学校	度数	14	28	17	1	2	2	1	3	0	0	0	2	70
	%	20.0	40.0	24.3	1.4	2.9	2.9	1.4	4.3	0.0	0.0	0.0	2.9	
計	度数	96	222	194	85	52	34	15	9	6	4	7	7	731
	%	13.1	30.4	26.5	11.6	7.1	4.7	2.1	1.2	0.8	0.6	1.0	1.0	100

図表 6-4 常勤スタッフの人数：各学校計に占める度数の割合（％）



(2) 就職支援を担当する常勤の職員の中で、就職支援や人事関連の経歴（例：企業の人事部出身等）を生かして入職した職員の有無と現在の職掌（設問 7-4(2)）

前職での経験を生かして入職した職員の有無について、学校種別に集計した結果を図表 6-5 に示す。「いる」という回答の割合は、大学で最も多く（44.0%）、短期大学（34.3%）、専門学校（24.3%）、高等専門学校（14.0%）となっている。

図表 6-5 常勤の職員の中で、前職での経験を生かして入職した職員の有無

	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
いる	189	44.0	57	34.3	6	14.0	17	24.3
いない	241	56.1	109	65.7	37	86.1	53	75.7

さらに、上記で「いる」と回答した場合に、該当職員の現在の職掌について自由記述欄に記入してもらった結果を内容毎に整理した結果を図表 6-6 に示す。高等専門学校や専門学校については該当者そのものがそれほど多くないので、主に、大学と短期大学の結果をみると、「①就職指導関係の管理職（キャリアセンター長、副センター長、室長など）」については大学、短期大学のどちらでも多かった。それぞれ記述されていた数の約 3 割を占めている。②は学生の相談についての専門的な資格や職名の記述がされているもの、③は学生への個別相談や面接対策、エントリーシートの書き方などの就職指導があげられているものをまとめた。学生の相談や指導という点では②と③は重複する内容のものであるが、大学、短期大学の両方で比較的多くなっており、学生への相談や就職のための具体的な指導についても、外部の経験者の活用がみられる。また、「④事務職・職員」や「⑤求人関係・企業関係」の職掌に関する記述も約 1 割程度みられた。

図表 6-6 前職の経験を生かして入職した職員の現在の職掌

	大学		短大		高専		専門学校	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
① 就職指導関係の管理職(キャリアセンター長、副センター長、室長など)	50	27.3	17	30.4	2	22.2	5	31.3
② 相談の専門資格や職名の記述(キャリアアドバイザー、キャリアコンサルタント等)	32	17.5	8	14.3	2	22.2	1	6.3
③ 学生への個別相談・就職指導	26	14.2	12	21.4	2	22.2	2	12.5
④ 事務職(管理職を含む)・職員	23	12.6	6	10.7	2	22.2	2	12.5
⑤ 求人関係・企業関係(求人開拓、企業開拓等)	20	10.9	7	12.5	0	0.0	0	0.0
⑥ ガイダンス、就職課の業務運営関係(企画・運営)	9	4.9	1	1.8	0	0.0	0	0.0
⑦ 授業関係、教員	8	4.4	4	7.1	1	11.1	1	6.3
⑧ 嘱託・準職員	5	2.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
⑨ 前職の具体的な記述(企業人事部出身等)	7	3.8	1	1.8	0	0.0	1	6.3
⑩ 所属先の記述(キャリアセンター、学生支援室等)	2	1.1	0	0.0	0	0.0	3	18.8
⑪ その他	1	0.5	0	0.0	0	0.0	1	6.3
合計	183	100.0	56	100.0	9	100.0	16	100.0

2. キャリア教育への関わりについて

設問 7-2 では、学校の単位認定の対象となるキャリア教育関連授業の内容についての就職課・キャリアセンターの関わりについて尋ねている。「全くない」、「ほとんどない」、「ややある」、「ある」の4段階のうちの1つを選んでもらい、「ややある」と「ある」という回答の場合には、具体的な関わり方について自由に記述してもらった。

(1) 関わり方の程度（設問 7-2 関わり方の程度）

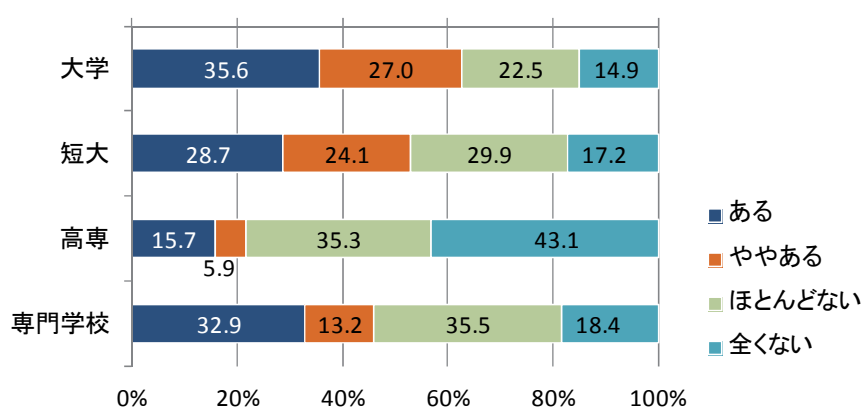
学校種別の回答結果を図表 6-7 に示す。これをグラフにしたものが図表 6-8 である。

「ある」という割合は大学が最も多く、次が専門学校でそれぞれ3割を超えた。短期大学は3割弱、高等専門学校は2割未満と少なかった。大学では、「ある」と「ややある」を加えると6割を超えた。短期大学と専門学校は5割程度となったが、高等専門学校は「ある」と「ややある」を加えても2割程度となった。

図表 6-7 キャリア教育関連授業への関わり方の程度（1つだけ選択）：％

関わり方の程度	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
4 ある	160	35.6	50	28.7	8	15.7	25	32.9
3 ややある	121	27.0	42	24.1	3	5.9	10	13.2
2 ほとんどない	101	22.5	52	29.9	18	35.3	27	35.5
1 全くない	67	14.9	30	17.2	22	43.1	14	18.4
欠損値	10		3		0		1	

図表 6-8 キャリア教育関連授業への関わり方の程度（1つだけ選択）：％



(2) 関わり方の内容（設問 7-2 記述）

「ややある」、「ある」と回答した場合には、具体的な関わり方について、自由記述してもらった。関わり方として「ややある」と回答した学校と「ある」と回答した学校を分け、それぞれについて学校種別に内容を検討して、近い内容を複数のカテゴリーに分けて見出しを

付けた。

「ある」という回答に関する見出し毎に含まれる回答の件数と主な内容を示す項目の例をまとめた（図表 6-9）。「ややある」についても同様とした（図表 6-10）。なお、「ある」として記載された回答の全ての内容については、付属資料（P.165～P.168）に掲載した。

図表 6-9 キャリア教育関連授業への関わり方の内容：「ある」の回答（自由記述の整理）

キャリア教育への関わり：「ある」と回答した者の具体的な関わり方の内容(自由記述)	大学	短大	高専	専門 学校
◆ キャリア教育関係の講義を担当・授業へ参加	45	21	3	15
* センターの中にキャリア教育を担当する専任教員がいて、専らキャリア教育を実施				
* キャリア支援担当のスタッフが授業の講師を務めたり授業構成の検討を実施				
* 通常授業内に就職講座という授業を開講しており、担任とキャリアセンターが連携して授業で就職指導を実施。				
◆ キャリア教育の授業計画(カリキュラム、シラバス作成)を担当	49	13	1	1
* カリキュラムの策定				
* シラバスの作成				
* 授業内容の計画、作成				
* 企画・立案・運営				
◆ 授業内容の企画・担当教員との連携・資料作成	19	5	2	0
* 担当教員と連携して実施				
* 授業運営のサポート				
* 資料作成				
◆ インターンシップへの協力	14	2	1	1
* インターンシップ実施に関する単位認定などの事務的業務				
* インターンシップで企業に行く前の事前、事後サポートやマナー、挨拶等の指導				
* 先方企業担当者との調整や企業の選定				
◆ 講師の選定と対応	10	5	0	1
* 外部講師の選定、講義の目的、内容の精査、打ち合わせ				
* 委託業者による授業のため、大学側の要望を伝え、定期的な報告も受けている。				
◆ キャリアガイダンス・就職支援のための説明/学生の支援	8	1	0	3
* 学生全員にキャリアガイダンスを年度ごとに実施				
* 学科ごとに単独で就職支援を行っている。大学全体で学生個人の就活に関する情報が分かるようになれば良い。				
* 学生就職活動情報連携、授業実習先開拓等				
* 個別ガイダンス、面接指導など				
* 卒業生、企業の紹介。連携。				
* PROGテスト実施等				
* SPI課題の準備、就職ガイダンス等				
◆ 委員会に参加、メンバーとなっている	3	1	0	0
* 常勤職員1名が、就業力育成支援室員となっている				
* 科目を策定する委員会の運営				
* 教員及びCC職員で構成する「キャリア支援委員会」及び「キャリア教育部会」にて協議している。				
◆ 就職のための事務手続き/その他	2	1	0	2
* 事務局の仕事				
* 教職課程なので、正課の授業や実習のほとんどがキャリア教育につながっている				
* 職業人である前に人間教育が大切なので全ての講義がキャリア教育に繋がっています。				
合計	150	49	7	23

「ある」の内容として自由記述に記載があったものは、図表 6-9 に示した通り、大学では 150 件、短期大学では 49 件、高等専門学校では 7 件、専門学校では 23 件である。分類に使った見出しとしては、「キャリア教育関係の講義を担当・授業へ参加」、「キャリア教育の授業計画（カリキュラム、シラバス作成）を担当」、「授業内容の企画・担当教員との連携・資料作成」、「インターンシップへの協力」、「講師の選定と対応」、「キャリアガイダンス・就職支

援のための説明/学生の支援」、「委員会に参加、メンバーとなっている」、「就職のための事務手続き/その他」をあげた。「キャリア教育関係の講義を担当・授業へ参加」というカテゴリーの記述はどの学校種でも多かった。また、「キャリア教育の授業計画（カリキュラム、シラバス作成）を担当」も多く見られた。就職課・キャリアセンターがキャリア教育の授業計画を立てたり、センターに配属されている教員あるいは職員が授業を実施したり、担当教員と連携して授業のサポートをしたりということが多く行われていることがわかる。

図表 6-10 キャリア教育関連授業への関わり方の内容：「ややある」の回答（自由記述の整理）

キャリア教育への関わり：「ややある」と回答した者の具体的な関わり方の内容(自由記述)	大学	短大	高専	専門学校
◆ キャリア教育関係の講義を担当・授業へ参加	26	20	0	1
* キャリアセンター長・キャリアセンター職員が一部授業を担当				
* 授業の講義講師を一部担っている。				
* 就職課職員によるキャリア講座の担当				
◆ キャリア教育の内容の企画・担当教員との連携・資料作成	26	5	0	2
* カリキュラムの内容の検討・調整				
* 適性テストの実施や卒業生講演などを教員と協同で担当				
* 学科の専門に関する内容を取り入れる				
* 集中講義「キャリア形成入門」の企画				
* 各学科の先生方に運営委員になって頂き、月1回の運営委員会を実施。				
◆ インターンシップへの協力	20	4	0	0
* インターンシップの単位認定				
* インターンシップのマッチング、事前研修、報告会の実施(運営)				
* インターンシップ先の斡旋・視察、学生の履歴書添削				
◆ 講師の選定と対応	15	3	1	0
* 外部講師の人選・交渉・調整				
* ゲストスピーカーの推薦など				
* 講義内容の打ち合わせ、講師の紹介				
* ゲスト講師の依頼・告知物・録画、課題提出窓口など				
* 定期的な講師との面談				
◆ キャリアガイダンス・就職支援のための説明/学生の支援	14	7	1	0
* キャリア支援オフィス(室内)の利用方法について、ツアーを設定する。				
* 大学独自の就職支援システムの活用法等。				
* 授業時間の一部を活用した学生への情報提供、アドバイス				
* キャリア担当の各学部の教員が初回授業でガイダンスを行う。				
* 情報提供				
* 毎週水曜日、キャリア支援室非常勤講師が学生の面談練習、履歴書の作成指導を行っている。				
* 授業欠席のため、受けられなかった適性検査の受検対応				
* ビジネス実務				
* マナー等に関する資料の作成				
◆ 就職のための事務手続き/その他	9	2	0	0
* 募集告知ほか				
* 説明会の準備、窓口での資料関連				
* 単位認定等				
◆ キャリア教育関係の講義・授業の事務手続き	5	0	1	0
* キャリア科目の設定、登録受付、単位認定は教務へ報告				
* 授業計画に合わせ、学外との交渉、授業の事前準備				
* 講義の準備、事務処理等				
* 講座の開講				
合計	115	41	3	3

「ややある」と回答した学校の自由記述について整理した結果が図表 6-10 である。大学は 115 校、短期大学は 41 校、高等専門学校と専門学校は各 3 校の記述があった。見出しごとに整理したところ、「キャリア教育関係の講義を担当・授業へ参加」、「キャリア教育の内容の企画・担当教員との連携・資料作成」、「インターンシップへの協力」、「講師の選定と対応」、「キャリアガイダンス・就職支援のための説明/学生の支援」、「就職のための事務手続き/その他」、「キャリア教育関係の講義・授業の事務手続き」となった。「ある」の回答と同様の内容の記述も多く見られたが、「ある」という回答の場合には、シラバスの作成や授業計画の作成などキャリア教育の授業内容全般の企画を主体的に行っている記述が多かったのに対して、「ややある」の場合には、担当教員との連携で授業を実施したり、サポートしたり、というような内容が多く見られた。また、インターンシップへの協力や学生の就職活動についての支援に関する記述なども「ある」という回答よりも「ややある」の方に多く書かれていた。

3. 就職課・キャリアセンターの重点課題について

設問 7-1 では、就職課・キャリアセンターが現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題にはどのようなものがあるかを尋ねた。選択肢としては 17 個を用意した。なお、「⑰ その他」を選択した場合には自由記述欄が用意されている。選択については複数回答可とした。

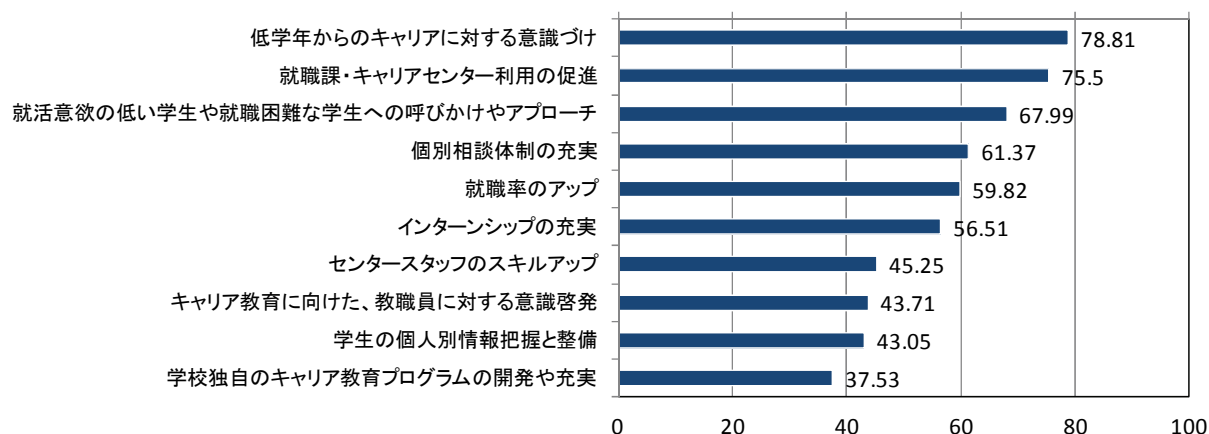
(1) 学校種ごとの選択率

学校種別に選択率を示したものが図表 6-11 である。また、学校種別に選択率が高い順に課題を並べ替え、上位 10 位までの項目についてグラフにしたものが図表 6-12～図表 6-15 である。

図表 6-11 現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題（複数選択可）：%

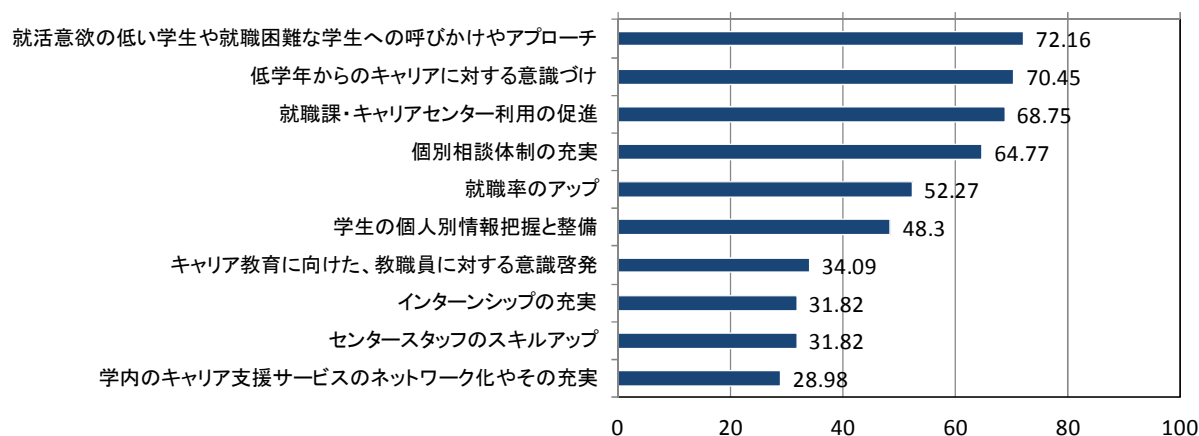
重点的に取り組んでいる課題	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
① 就職課・キャリアセンター利用の促進	342	75.5	121	68.8	9	17.7	31	40.3
② 低学年からのキャリアに対する意識づけ	357	78.8	124	70.5	40	78.4	39	50.7
③ インターンシップの充実	256	56.5	56	31.8	26	51.0	22	28.6
④ 学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実	170	37.5	47	26.7	18	35.3	19	24.7
⑤ 就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ	308	68.0	127	72.2	24	47.1	44	57.1
⑥ 就職率のアップ	271	59.8	92	52.3	12	23.5	52	67.5
⑦ 個別相談体制の充実	278	61.4	114	64.8	14	27.5	41	53.3
⑧ 卒業生への情報提供・サービスの開始や充実	135	29.8	48	27.3	8	15.7	32	41.6
⑨ 保護者への情報提供・サービスの開始や充実	143	31.6	45	25.6	8	15.7	15	19.5
⑩ 教育情報産業関連の企業・業者との連携や活用	76	16.8	31	17.6	10	19.6	13	16.9
⑪ 他大学・教育機関などとのネットワークの確立や充実	91	20.1	21	11.9	2	3.9	1	1.3
⑫ 学内のキャリア支援サービスのネットワーク化やその充実	150	33.1	51	29.0	11	21.6	14	18.2
⑬ 専門教育とキャリア教育の融合	129	28.5	42	23.9	15	29.4	19	24.7
⑭ キャリア教育に向けた、教職員に対する意識啓発	198	43.7	60	34.1	12	23.5	22	28.6
⑮ 学生の個人別情報把握と整備	195	43.1	85	48.3	7	13.7	29	37.7
⑯ センタースタッフのスキルアップ	205	45.3	56	31.8	8	15.7	15	19.5
⑰ その他	16	3.5	1	0.6	4	7.8	1	1.3
無回答	9		1		0		0	

図表 6-12 大学における現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題（複数選択可）：%



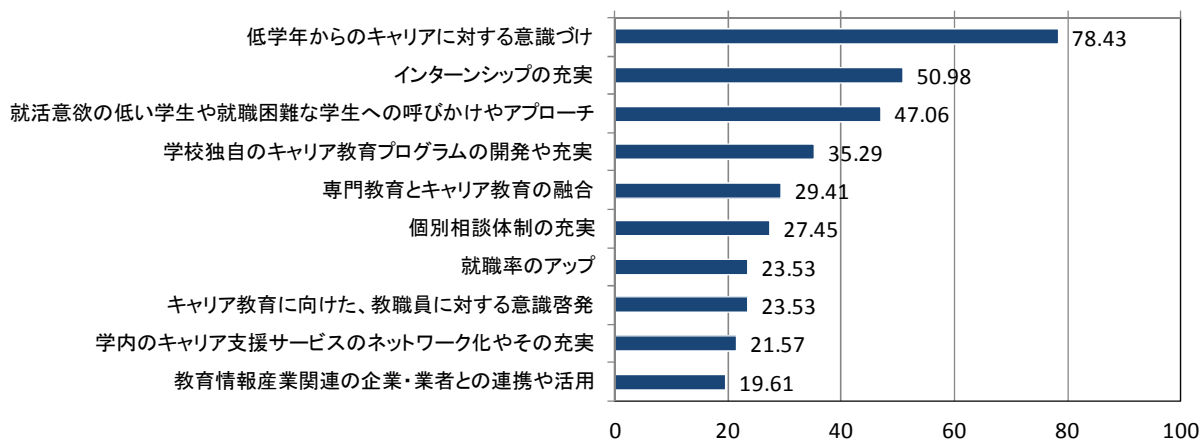
大学については、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」と「就職課・キャリアセンター利用の促進」が7割を超えた。続いて、「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」、「個別相談体制の充実」、「就職率のアップ」、「インターンシップの充実」が5割を超えている。

図表 6-13 短期大学における現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題（複数選択可）：%



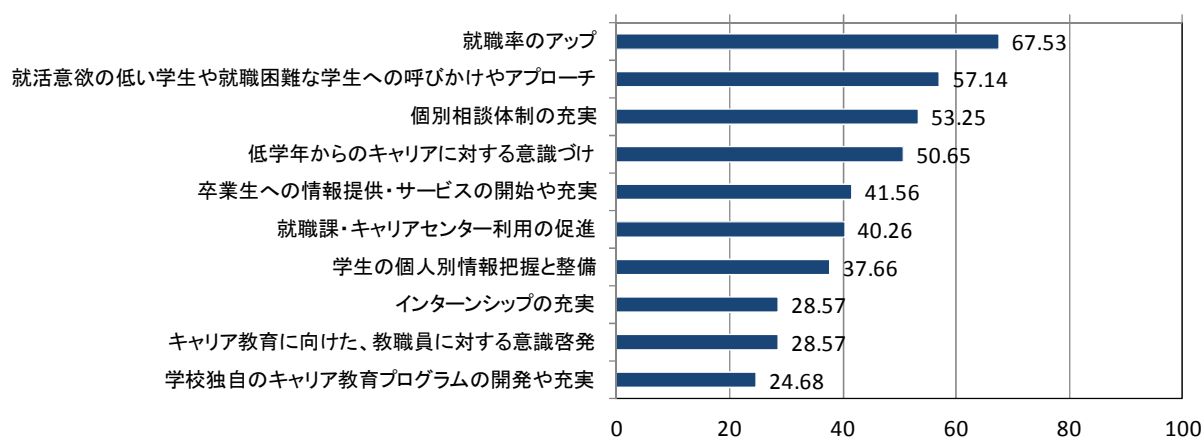
短期大学については、「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」が7割を超えた。また、「就職課・キャリアセンター利用の促進」、「個別相談体制の充実」、「就職率のアップ」が5割を超えた。「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」は、大学は3位であったが、短期大学では一番高くなった。他方で、大学で5割台の選択があった「インターンシップの充実」は、短期大学では約3割程度と選択率が低い。短期大学での選択率が5割以上となった項目については、大学において選択率が5割以上となった上位項目と一致している。

図表 6-14 高等専門学校における現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題
(複数選択可) : %



高等専門学校については、7割以上となったのは「低学年からのキャリアに対する意識づけ」のみであった。また、5割を超えた課題は「インターンシップの充実」であった。次が「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」となっている。大学や短期大学と比較して全体に選択率が低めとなっている。その中で、「学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実」、「専門教育とキャリア教育の融合」という項目が他の学校に比べて選択率の上位に入っている点が特徴である。

図表 6-15 専門学校における現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題
(複数選択可) : %



専門学校については、7割を超えた項目はなく、最も高かった項目は「就職率のアップ」で、大学、短期大学、高等専門学校に比べてこの項目の選択率が高い。次に「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」、「個別相談体制の充実」、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」が5割台であった。これらの上位項目は、大学、短期大学での上位項目とも一致している。

(2) 学校種間の上位選択項目の比較

以上では、学校種別に項目の選択率をみたが、次に学校種間での上位選択項目の比較をするため、学校種ごとに上位4位の項目を抜き出した。学校種によって4位までの項目が異なるので、ある学校種では4位までに入っているが、別の学校種では4位までに含まれない場合もある。その場合には、該当項目がその学校で何位かを示した。結果を図表6-16に示す。

「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」はどの学校種でも1位から3位となっていて共通に選択率が高い項目である。また、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」も専門学校で4位だが、その他の学校種では1位か2位で共通に上位となっている項目である。大学と短期大学でのみ高かった項目としては、「就職課・キャリアセンター利用の促進」がある。これは、大学と短期大学では2位と3位で重要な課題であるが、高等専門学校では11位、専門学校では6位となり違いがみられる。また、「個別相談体制の充実」は高等専門学校では6位だが、それ以外で3位と4位となった。高等専門学校のみで高いものとしては、「インターンシップの充実」、「学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実」となった。また、「就職率のアップ」は専門学校では1位となったが、その他では5位と7位となり、専門学校での「就職率のアップ」の重視度の高さが伺える。

図表 6-16 各学校種で4位までに入った項目（網掛けの部分）

各学校で選択率が4位までの項目	大学	短大	高専	専門学校
低学年からのキャリアに対する意識づけ	1位	2位	1位	4位
就職課・キャリアセンター利用の促進	2位	3位	11位	6位
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	3位	1位	3位	2位
インターンシップの充実	6位	8位	2位	8位
個別相談体制の充実	4位	4位	6位	3位
就職率のアップ	5位	5位	7位	1位
学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実	10位	12位	4位	10位

(3) 「その他」に記入された自由記述のまとめ

選択肢のうち「⑰その他」を選択した場合には、自由記述欄に内容を記入してもらったが、その内容をまとめたものが図表6-17である。記入の内容からみて、「学生支援の取り組み」、「企業との連携」、「就職率・合格率の向上」、「組織や体制に関して」という見出しをつけて整理した。

図表 6-17 現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題の内容（自由記述）

現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題の内容	大学	短大	高専	専門学校
◆ 学生支援の取り組み				
* 基礎学力の習得	1			
* コミュニケーションが苦手な学生への個別支援	1			
* ドクター、ポスドクに対する就職支援	1			
* 学生への情報の周知	1			
* 学生への効果的な情報提供			1	
* ミスマッチの防止			1	
* 様々な経験を積み、幅広い年齢層の人たちと交流をすること	1			
小計	5		2	
◆ 企業との連携				
* 企業との連携	1			
* 地域企業との連携による人材育成	1			
* 企業との連携の強化	1			
* 企業や採用担当の学校や学生の理解				1
小計	3			1
◆ 就職率・合格率の向上	1			
* 県内就職率のアップ	1			
* 進路把握率の向上（進路不明者をなくすこと）	1			
* 医師国家試験	1			
小計	4			
◆ 組織や体制に関して				
* キャリア教育部門との統合	1			
* 在学と卒業生の情報共有 OB/OGとの人脈づくりに力を入れたい。	1			
* 札幌キャンパスと函館キャンパスでのキャリア支援の差を無くしたい。	1			
* 就職支援についての教員と職員の連携	1	1		
* 就職を専門的に担当する組織はなく、担任を中心に就職支援を行っている。			1	
* リケジョ、くるみんマーク			1	
小計	4	1	2	
合計	16	1	4	1

（４）大学における進路未決定者率と重点課題の検討

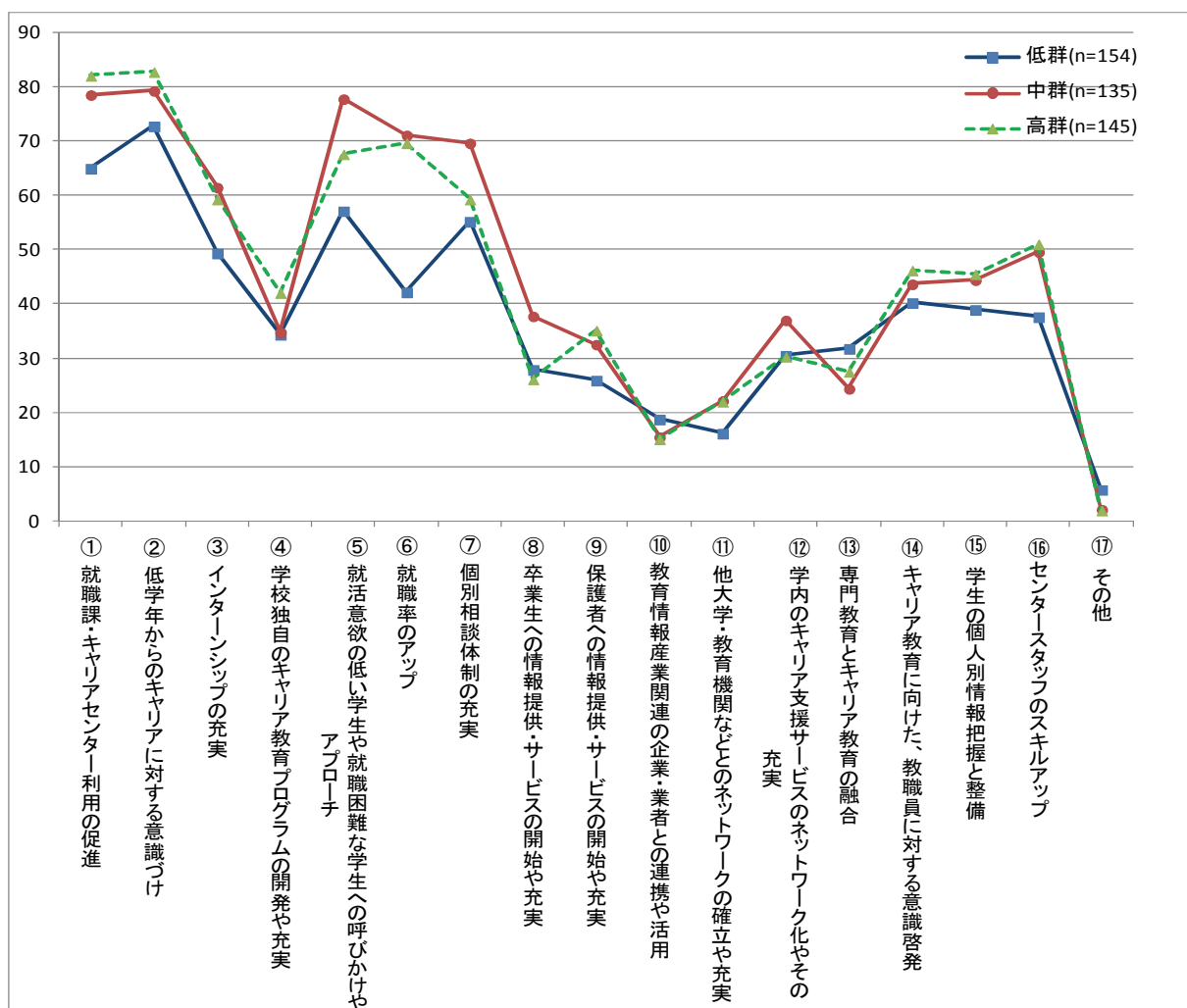
大学については回答数が多いので、設問 1 で回答してもらった昨年度の最終学年の学生の進路状況から未決定者率を算出し、大学を未決定者率低群、中群、高群の 3 群に分けた⁷。低群は 156 校、中群は 135 校、高群は 146 校であるが、低群の 2 校、高群の 1 校は欠損値があるため集計からはずした。群ごとに、17 個の重点課題のそれぞれの選択率を算出し（図表 6-18）、グラフにまとめたものが図表 6-19 である。

⁷ 調査票 1.f で「③一時的な仕事に就いた者の割合」、「④上記以外（進学も就職もしない）の者の割合」、⑤「不明・その他」の合計の割合を未決定者率とした。低群と中群の境界は 10.00%、中群と高群の境界は 20.00% とした。大学の進路未決定者率による群分けには、第 5 章、第 7 章ともに同様の基準を用いている。

図表 6-18 大学の進路未決定者率による群ごとの重点課題の選択率

重点課題項目	進路未決定者率(%)		
	低群 (n=154)	中群 (n=135)	高群 (n=145)
① 就職課・キャリアセンター利用の促進	64.9	78.5	82.1
② 低学年からのキャリアに対する意識づけ	72.7	79.3	82.8
③ インターンシップの充実	49.4	61.5	59.3
④ 学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実	34.4	34.8	42.1
⑤ 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	57.1	77.8	67.6
⑥ 就職率のアップ	42.2	71.1	69.7
⑦ 個別相談体制の充実	55.2	69.6	59.3
⑧ 卒業生への情報提供・サービスの開始や充実	27.9	37.8	26.2
⑨ 保護者への情報提供・サービスの開始や充実	26.0	32.6	35.2
⑩ 教育情報産業関連の企業・業者との連携や活用	18.8	15.6	15.2
⑪ 他大学・教育機関などとのネットワークの確立や充実	16.2	22.2	22.1
⑫ 学内のキャリア支援サービスのネットワーク化やその充実	30.5	37.0	30.3
⑬ 専門教育とキャリア教育の融合	31.8	24.4	27.6
⑭ キャリア教育に向けた、教職員に対する意識啓発	40.3	43.7	46.2
⑮ 学生の個人別情報把握と整備	39.0	44.4	45.5
⑯ センタースタッフのスキルアップ	37.7	49.6	51.0
⑰ その他	5.8	2.2	2.1

図表 6-19 大学の進路未決定者率による群ごとの重点課題の選択率（グラフ）



グラフで見ると、全体的に進路未決定者率低群に比べて、中群、高群の選択率がほとんどの項目で高くなっている。

大学全体で選択率が高かったのは、「②低学年からのキャリアに対する意識づけ」、「①就職課・キャリアセンターの利用の促進」、「⑤就職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」であったが、どの項目でも、高群と中群は低群よりも選択率が高い。このほか、「⑥就職率のアップ」、「⑩センタースタッフのスキルアップ」、「③インターンシップの充実」についても低群に比べて中群、高群の選択率が高かった。「⑦個別相談体制の充実」、「⑧卒業生への情報提供サービスの開始や充実」、「⑫学内のキャリア支援サービスのネットワーク化やその充実」については、低群、高群に比べて中群の選択率が高くなっていた。

進路未決定者率低群の大学の場合には、入学と同時に卒業後の学生の進路がほぼ決まっているような大学も含まれている。そのような場合には学生の進路は既に決まっているため、就職支援に関わる様々な活動を積極的に進めていく必要性が中群、高群に比べてそれほど高くないことが考えられる。重点課題の選択率においても、進路未決定者率による違いが反映されていることが示された。

4. キャリアガイダンスや就職支援に関する現在の問題と今後への期待

設問 7-3 では、「大学、短大、高等専門学校、専門学校等でのキャリアガイダンスや就職支援に関して、現在、どのような点が問題でしょうか。また今後、どのようになるとよいと思いますか。」という設問へ自由記述で回答をもとめた。

(1) 記述全体の度数

記述の有無は図表 6-20 の通りである。全体的にみると、各学校種の6割～7割程度の学校で何らかの記述があった。ただし、記入されていた内容には「特になし」という記述も多くみられたので、「特になし」を除いた記入数を算出し、全回答者数での割合を算出したところ、3割～4割程度となった。多い順に、「専門学校」、「大学」、「高等専門学校」、「短期大学」の順となった。

図表 6-20 記述の有無の割合 (%)

学校種	記述あり		「特になし」以外の記述		全回答者数 度数
	度数	%	度数	%	
大学	314	68.4	191	41.6	459
短期大学	115	65.0	62	35.0	177
高等専門学校	40	74.1	21	38.9	54
専門学校	47	61.0	35	45.5	77
合計	516	67.5	309	40.4	764

(2) 記述内容のカテゴリー分け

記入された全 309 件の記述について、内容が類似したものをまとめて、5つのカテゴリーを作成した。分類のカテゴリーは「学生」、「スタッフ」、「連携」、「制度」、「現行プログラム」の5つである。それぞれのカテゴリーの定義と代表的な記述例を列挙すると次の通りである。

①学生：センターのサービス対象である学生が抱える問題点を指摘するもの

<記述例>

- ・自主的に動ける学生をどうやって育成するか？（大学）
- ・学生自身の意識が大事だが、意識が薄い学生に対して誰が意識付けをさせるのかが問題。（大学）
- ・エントリーシート作成や面接試験の際の学生の表現力不足。内定がとれる学生ととれない学生の二極化。（大学）
- ・ガイダンス等の参加率が低い。（大学）
- ・キャリア教育の一環にポートフォリオの活用をしているが、学年進行に従って記載しなくなる学生がいる。自己のキャリアデザインが明確になりにくくなっている。（大学）
- ・低学年からキャリア関連授業科目やキャリア支援ガイダンス等の実施により、職業意識・就業力の高揚をはかっているが、いざ就職活動となると、積極的に就職活動し複数の企業から内定を獲得する学生と、「やりたい仕事が見つからない」と就職活動に出遅れる学生の二極化がおこっている。（大学）
- ・就活スキルの向上が目的となってしまう。（大学）
- ・学業と就活の両立。（短期大学）
- ・短大においては就職を自分自身の事として自発的活動するための準備期間が短いため、活動が受け身になりがちであるように思う。積極的に自ら動いていく姿勢を出せるよう働きかけていけると良いと思う。（短期大学）
- ・今後、教育内容の充実により、さらにスキルアップした学生の要望への対応と自律性に乏しく就職の準備が著しく劣った学生への対応の二極化が現れると思われます。（専門学校）
- ・就職支援の授業は講義の形態にて実施。就職試験で面接、ディベートなどの実践授業を一人ひとりに実施するのは難しい。特に就職意識に乏しい学生に就活を行わせることも難しく感じる。（専門学校）

②スタッフ：センターのスタッフが抱える問題点を指摘するもの

<記述例>

- ・学部ごとなど大規模なガイダンス実施は多様な学生が増えている現状に合わなくなっている。小規模のガイダンス実施の為には指導する側の能力を高めることが要求される。（大学）

- ・課員の人数に限りがある中で、効率よく学生を指導していくにも、時間をかけなければならない学生が増えてきているので、集団でのガイダンス等に参加する学生を増やせるよう、魅力的なものとしていく努力が必要。(大学)
- ・近年、学生の就職活動に対し、よりきめ細やかな支援を求められる傾向にあるが、それに十分対応しえる教職員の体制整備（人員面・スキル面）に苦慮する学校も多いと考える。(短期大学)

③連携：センターと教務・教員、学外の企業などとの協力関係・連携の問題点を指摘するもの

<記述例>

- ・「専門教育＝就職」ではないため、一番学生に身近なゼミ・研究室の教員が指導できない。教員への理解を深める研修プログラムが欲しい(大学)
- ・大学のキャリア支援に乗らない学生の教職員間の情報共有化の意識が不足。(大学)
- ・それぞれの専門分野に精通した教員による、出口支援の必要性。教員、事務スタッフ、キャリアカウンセラーによる「面」でサポートできる体制が必要。(大学)
- ・教員との密な連携も重要。(大学)
- ・就職指導課のスタッフだけでは学生の希望する進路や就職活動の状況を把握するのは無理なので、学生を直接指導する教員の協力が必要である。(大学)
- ・教員の就職支援に対する理解の促進が課題。(短期大学)
- ・教員とキャリアセンター職員との連携が重要度を増していると考えられる。(短期大学)
- ・就職活動にとらわれない学生と企業との交流を更に促進し、早期に学生が企業の求める人材となるべく、教育される仕組みづくりを確立したい。(短期大学)
- ・就職支援の対象として、四大生以外の学生をあまり意識しない関連業者や合同説明会主催者が目立つ。(中略) 四大生中心で就職支援を行うのは致し方ないが、就職支援にかかわる関係業者・関係機関は、新卒者全体、若者全体を考えてもらいたいし、短大側としてそのことを求めていかなければならない。(短期大学)

④制度：学校と卒業後の進路、学校と中学・高校など、学生の進路の移行に関する問題点を指摘するもの

<記述例>

- ・高校までのキャリアガイダンスが、人生、長い将来をみすえた上でのものになっているというよりも大学受験とその進路の対策になっていないか。大学選択が長い人生と職業を考えて選択しておらず、とりあえず、入れそうな学科に入るといったパターンが見受けられる。(大学)
- ・職業観教育を大学で行うことが問題である。中学、高等学校と将来を選択するタイミング

までに身につけておくべきことである。大学は将来、その職業、その道に進むための機関であるはずが、そこで「キャリアデザイン」という言葉にのっとなって専門教育を押しつけて、将来設計の授業をすることに合点がいかない。早い段階での「将来設計」を行い、大学選択をする従来の環境に戻ることがよいと思う。(大学)

- ・キャリア支援に関する情報は「大学等」という括りで提供されることが多いが、内容からすると対象になっているのは四年制大学であることが多いように感じられる。短期大学には合致しないこともあるので、多少対応に苦勞する。短期大学の特性に合わせた情報の提供がなされると幸いである。(短期大学)
- ・良い就職先を紹介したり就職活動のテクニックを教えても積極的な学生は就職出来ますが、全員が職に就くことは不可能になりました。それは就職したくないので専門学校に行く、大学には難しそうだから専門学校に行く、大学は卒業したが就職が決まらないので専門学校に行くなど、専門学校を卒業後に働くことをイメージしないで入学してくる学生が目立って増えているからです。働きたくない人、働かなくてもよい人、責任がなく自分のペースを優先する人、今だけしか考えない人に「キャリアについて考える」、「就職先を考える」など理解してもらうには、個別対応などとにかく時間がかかります。「キャリアについて」、「仕事について」を中学・高校での指導が必要だと感じています。本校学生で自分の親の仕事先や仕事内容を知らない学生がとても多いからです。それだけ仕事が身近に無いということではないでしょうか。(専門学校)

⑤現行プログラム：センターが提供する種々のプログラムが抱える問題点を指摘するもの
 <記述例>

- ・就職に関する意識が高まるよう学生のニーズを適切に把握できればよいと思う。(大学)
- ・一人ひとりの学生に対する細やかな支援を充実させたい。(大学)
- ・キャリア教育と就職支援は、本来別に行うべきであると考え。組織や人的問題があるので難しいが・・・。(大学)
- ・個人的には、大学教育と就職支援は一線をひくべきだと思う。低学年時は勉学や課外活動にのびのびと取り組んで欲しい。「キャリア教育」という「枠」に閉じ込められることで、就職ばかり意識した面白みのない学生は育てて欲しくない。(大学)
- ・キャリア形成のための基礎的な知識を低年次から身につけさせる必要がある。(大学)
- ・入職後の離職要因（教育と現場のギャップ、リアリティショック、精神的な未熟さや弱さ等）の解消に向けた教育活動が求められていると思います。(大学)
- ・現状の就職活動は、就職業者やネット情報などの、学生にとっては間接的な情報量がかなり多くなっている。各学校ごとに、自校の学生の特徴や就職実績を生かした「その学校の学生に合わせた」キャリアガイダンスや就職支援を充実させるとよいと思う。(大学)
- ・個々の学生としっかり向き合う時間が必要であると感じる。両者の気持ちに焦りがあり、

就職したい、させたいに急ぎすぎているように感じられる。もう少し、社会人になることを大きく捉えて、「どの様に生きていくか」を学ばせたい。(大学)

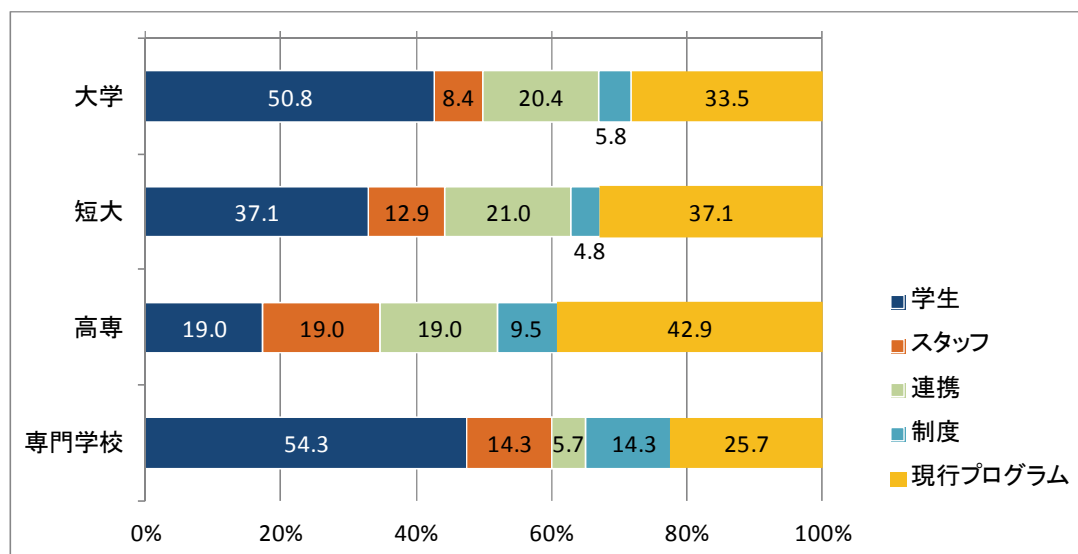
- ・就職意欲の低い学生や就職困難な学生を把握してアプローチすること。(大学)
- ・就職活動の方法論については充実しているが、実際の会社・仕事に直接触れる機会が少ない。(大学)
- ・学生個人が、今後の志向を決定し、その手段等が見えるようになれば良い。(大学)
- ・形式ありきでなく、学生の実態・ニーズにあった内容での実施継続が必要。(短期大学)

以上のような定義に従い自由に記述された文を5つに分けた結果が図表 6-21 である。この手続きにおいては、自由に記述されたものであるため、複数の問題点を指摘するものもみられた。そのような場合は記述内容に従いそれぞれのカテゴリでカウントすることにした。そこで、図表 6-21 においてカテゴリ毎に示された割合(%)は、カテゴリ度数の合計に対する構成比ではなく、具体的な記述のあった回答数に対する割合を示している。学校種別に、各カテゴリの割合をグラフにしたものが図表 6-22 である。

図表 6-21 各カテゴリに分類された記述の度数と割合(%)

	「特になし」以外の記述計											
	学生		スタッフ		連携		制度		現行プログラム			
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%		
大学	191	100.0	97	50.8	16	8.4	39	20.4	11	5.8	64	33.5
短期大学	62	100.0	23	37.1	8	12.9	13	21.0	3	4.8	23	37.1
高等専門学校	21	100.0	4	19.0	4	19.0	4	19.0	2	9.5	9	42.9
専門学校	35	100.0	19	54.3	5	14.3	2	5.7	5	14.3	9	25.7
合計	309	100.0	143	46.3	33	10.7	58	18.8	21	6.8	105	34.0

図表 6-22 各カテゴリに分類された記述の割合(%)のグラフ



学校種ごとに5つの分類の度数をみると、大学では、「学生」、「現行プログラム」、「連携」の順で、「学生」が最多である。短期大学では、「学生」、「現行プログラム」、「連携」の順で、大学と同じような順である。高等専門学校では、「現行プログラム」が多く、「学生」、「スタッフ」、「連携」が同じ順である。専門学校では、「学生」が5割以上で最も多く、次が「現行プログラム」で、その次の「スタッフ」と「制度」は同程度となり、「連携」が最も少なかった。

これらの結果は、大学、短期大学、専門学校が同じような問題を抱えていて、多様化し格差が広がる学生の意識や行動をめぐって担当者が問題意識を記述していることを示している。これに対して、高等専門学校では、「現行プログラム」を改善・充実するというような記述が一番多く、他の学校種とは違っていた。これは、高等専門学校では、学校が提供する就職支援サービスは、現在のところ機能していること、教職員が一体となって相対的長期間にわたって学生に影響力を与えることが出来る中で、プログラムの改良・改革で、社会的・時代的变化に対応できるという見通しを持っているということを表しているものと思われる。ただ、「メンタル面」で問題を抱えた学生に対する記述がその中では目立ち、近々に対応が迫られている点の1つなのかもしれない。

全体的にみて、最も多かった「学生」について、記述の中で目立ったキーワードを手がかりに、その特徴をみてみよう。

「学生」の категорияでよく見られたキーワードは、就職意識・モチベーションの低さ、就職活動の不活発、コミュニケーション力・表現力など社会人力の不足、学生間に見られる格差、メンタルの問題を持った学生などであった。すなわち、センターの学生への働きかけに対して応じてこない学生、センターで提供するサービスを受けるには十分なレディネスをもっていない学生に対する記述が多く見られた。結果的に、センターで提供する各種ガイダンスプログラムへの低い参加率という現象を指摘するものも目立った。ちなみに、「スタッフ」の categoriaでよく見られたキーワードは、人員不足、予算不足、非熟練などであり、「連携」の categoriaでよく見られたキーワードは、教員の理解不足・非協力などであり、「制度」の categoriaでよく見られたキーワードは、就活開始の後ろ倒し、就活時期の頻繁な変更、家庭教育に期待できない、初等・中等教育の不十分さなどであり、「現行プログラム」の categoriaでよく見られたキーワードは、個別対応が出来ない、低学年からのアプローチ、就職とキャリア教育との関連性への共通認識のなさなどである。

これまで自由記述部分を5つの categoriaに分類し記述内容を概観してきた。しかしながら、自由記述の記述では、記述する者の表現の仕方に見られる「個性」のようなものに左右される。問題点を指摘する場合に、いわゆる「自罰的」に表現するのか「他罰的」に表現するのかで、感じられている問題はかなり近いものであっても、違う categoriaに分類される可能性はある。例えば、「学生」に関する問題点の指摘と「現行プログラム」に関する問題点の指摘は、記述や使用する言葉の違いほど大きな違いがないのかもしれない。学生の多様性

や格差などについての記述は、個別性に対応したプログラムが提供できていないという記述と表裏の関係にあり、学生に最も身近な存在である教員の理解や協力が得られず就職を意識した教育サービスが効果的・体系的に提供されていないという連携についての指摘は、学生のガイダンスなどへの参加率の低さなど学生についての指摘やガイダンスの必修化・単位化などの現行プログラムについての指摘ともつながっている。そこで、最後に様々なカテゴリーに分類される記述の背景にある共通の問題点を推論してみたい。

- ①どの学校種別においても、就職課・キャリアセンターにおいて従来の確立された現行プログラムで想定した学生とは違った学生を対象にしなければならないことが出現し、かつ、その割合は増加している（「学生」のカテゴリーの記述より）。
- ②激しく変化する社会や時代が、仕事の世界へ入っていく学生に対して伝えなければならない知識・スキルや経験を増やしているにもかかわらず、最終学校として、それらすべてに対処できるマンパワーも予算も提供されず、就職課・キャリアセンターはその歪みをすべて背負わされるような役割を結果的に負わされている（「スタッフ」のカテゴリーの記述より）。
- ③キャリア教育の意義が社会的に幅広く認知されるようになる一方で、学内体制整備は進まず教員の再教育の機会が不足しているので、就職課・キャリアセンターの活動がキャリア教育の中で占める役割について、スタッフ自身も含め関係者の間で共通理解が十分に確立できていない（「連携」のカテゴリーの記述より）。
- ④採用方法・就活開始時期など学生の就職活動の手続きには、産業界の意向が強く反映される。教育機関の中にある就職課・キャリアセンターとしては、教育の役割をもって境界領域に臨むことになるが、就職課・キャリアセンターが提供するサービスが教育と仕事の世界とのせめぎ合いに巻き込まれ、自立的で理想的な活動がしにくい。また、理想を追い求めているのは、実績を残せないジレンマがある（「制度」のカテゴリーの記述より）。
- ⑤エントリーシート方式による就活など、就職課・キャリアセンターではサービス対象である学生の活動を個別に把握することがますます難しくなっている。最も身近にいる教員を通して個別情報を把握してそれらに対応した適切な対応をしたいが、教員は概してそうしたことに対する関心が薄く当事者意識も高くない場合が多いため、効果的な働きかけが難しい（「連携」のカテゴリーの記述より）。
- ⑥キャリアセンターは、従来のような集散的に提供するサービスと併行して個々の学生のニーズにあった個別的サービスの必要があり、さらにその方向で幅広く対応しなければならないことは承知しているが、予算、スタッフの力量などが不足し、計画通りに効果的なサービスを実現できない（「現行プログラム」、「スタッフ」のカテゴリーの記述より）。

5. 小括

本章では、就職課・キャリアセンターにおける支援の体制を聞くとともに、今後の重点課題、現在の問題についての意見や考えをまとめた。明らかになった点は概ね以下のである。

(1) 体制について

- スタッフの数としては大学では4～5人、短期大学、高等専門学校、専門学校では2～3人のところが最も多い。
- 常勤の職員の中で、企業の人事担当など前職の経験を生かして入職した職員がいるかどうかという問いについては、大学で回答者の約4割が「いる」と回答しており、他の学校種より多かった。最も少ないのは高等専門学校で約1割程度だった。外部から採用した人材については、大学、短期大学、専門学校では就職指導関係の管理職ポストへの配属が多く、それ以外では学生への相談や就職指導を行う担当者としての活用も多い。

(2) キャリア教育への関わりについて

- 就職課・キャリアセンターが、キャリア教育関連の授業の内容について関わっている程度を聞いたところ、大学では「ある」と「ややある」という肯定的な回答が6割を超えた。短期大学でも5割以上となった。専門学校は5割弱で、高等専門学校は最も少なく、2割程度であった。
- 関わりの内容としては、「ある」という場合には、「キャリア教育の授業計画を担当」、「キャリア教育関係の講義を担当したり授業へ参加する」という記述が多くみられ、授業の内容を決めたり、実際に講義をしたり、という形での関わり方が多く見られた。「ややある」という場合には、キャリア教育関係の講義の担当教員と連携して資料を作成するなど、教員をサポートするような内容やインターンシップへの協力についての記述が多くみられた。

(3) 就職課・キャリアセンターの重点課題について

- 就職課・キャリアセンターが現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題としては、学校種で共通に高かったものとして、「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」、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」があった。高等専門学校以外では、「個別相談体制の充実」も上位となった。
- 学校種による違いをみると、大学と短期大学については、「就職課・キャリアセンター利用の促進」という課題も重点項目として選択率が高かった。高等専門学校では、「インターンシップの充実」や「学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実」の選択率が高く、専門学校では「就職率のアップ」が最も多く選択されていた。

○大学での進路未決定者率と重点課題との関連について検討したところ、多くの項目で進路未決定者率の低群に比べて、中群、高群の選択率が高かった。大学全体で選択率の高かった上位項目のほか、「就職率のアップ」、「センタースタッフのスキルアップ」、「インターンシップの充実」についても低群に比べ、中群、高群の選択率が高くなっていた。

(4) 就職課・キャリアセンターが考えている現在の問題点について

- 就職課・キャリアセンターが考えている現在の問題点を自由に記述してもらったところ、回答校のうちの3～4割程度が記述をしており、記述された項目数は309件となった。
- 記述項目を内容の類似度からまとめて、「学生：学生が抱える問題点を指摘するもの」、「スタッフ：就職課・キャリアセンターのスタッフが抱える問題点を指摘するもの」、「連携：就職課・キャリアセンターと教務・教員、学外の企業などとの協力関係、連携の問題点を指摘するもの」、「制度：学校と卒業後の進路、学校と中学・高校など学生の進路の移行に関する問題点を指摘するもの」、「現行プログラム：就職課・キャリアセンターが提供する種々のプログラムの問題点を指摘するもの」の5つのカテゴリーを作成した。
- 学校種毎に5つの分類の度数をみると、大学と短期大学では多い順に「学生」、「現行プログラム」、「連携」となっている。高等専門学校では、「現行プログラム」が多く、「学生」、「スタッフ」、「連携」となっている。専門学校では「学生」が最も多く、「現行プログラム」が続き、「スタッフ」、「制度」が同程度、「連携」が最も少なかった。なお、大学と専門学校では「学生」が多くなっている点が特徴である。

第7章 大学における就職支援の具体的内容 ―大学の特徴別分析―

本章では、第3章で扱った就職課・キャリアセンターが行う「就職支援の具体的内容」について、本調査で回収数が最も多かった「大学」のみに特化した詳細分析を報告する。

ここでは二つの観点を取り上げる。一つは大学の属性別の分析で、もう一つは大学全校を対象とした、設問内の相互関連性に関する分析である。

属性別の分析については、学校規模を3群に分けたもの（小規模校・中規模校・大規模校）と、進路未決定者率の大きさによる3群（未決定者率低群・中群・高群）について取り上げることとした。以下に、学校規模、進路未決定者率の順で、設問2の就職支援の具体的内容がどう回答されたのかについての検討を行う。

もう一つの、設問内の相互関連性については、次の二点を取りあげる。第一に、外部専門家等の活用と、適性検査実施のスキルを持つ学内の常勤職員の存在との関係性である。第二に、設問2-2（就職支援に関する考え方）と設問2-3（過去3～5年間の学生の意欲や態度の変化と実態）を取り上げ、相関分析を行うこととした。この分析は大学の属性別ではなく、回収された大学全校を対象として行う。

1. 学校規模別の分析

大学の学校規模を、当調査票フェイスシート1.e.（総学生数）の回答を元に三等分し、小規模校群（n=151）、中規模校群（n=151）、大規模校群（n=151）に分割した。⁸ 調査票の設問2の主な設問について、学校規模の違いを以下に整理する。

①集団セミナーの実施内容

まず、設問2-1-1（集団セミナーの実施内容）について整理したのが、図表7-1である。

一般的に、小規模校での各種集団セミナーの実施割合は、中・大規模校よりも低い傾向にあった。特に、「2. 自己理解・自己分析」、「3. 職業に関する情報提供」、「5. 就職試験対策講座」、「6. 面接訓練」、「7. ビジネスマナー講座」、「11. インターンシップに関する情報提供」については、その差が大きい傾向にあった。一方、中規模校と大規模校とでは、必ずしも大規模校の実施率の方が高いとは言えない結果も一部に現れていた。例えば、「7. ビジネスマナー講座」、「8. 働くことのルール等に関する情報提供」等は、3群の中で中規模校の実施率が最も高い。一般的に、中・大規模校の方が様々な種類の集団セミナーを実施しやすい環境にあること、さらに、一部のセミナーには中規模校の方が実施しやすいものも存在することが示された。

⁸ 小規模校群と中規模校群の境界は1136.67人、中規模校群と大規模校群の境界は3782.01人であった。

図表 7-1 <大学・学校規模別>毎年実施している集団セミナーの内容（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職ガイダンス・就活の進め方	141	95.3	150	100.0	149	99.3
2 自己理解・自己分析	108	73.0	136	90.7	143	95.3
3 職業に関する情報提供、業界・企業情報提供、企業人講演会・企業見学会の開催	110	74.3	134	89.3	140	93.3
4 エントリーシート・応募書類の書き方	122	82.4	144	96.0	145	96.7
5 就職試験対策講座	96	64.9	133	88.7	127	84.7
6 面接訓練	114	77.0	140	93.3	145	96.7
7 ビジネスマナー講座	103	69.6	138	92.0	128	85.3
8 働くことのルール等に関する情報提供	60	40.5	69	46.0	62	41.3
9 内定者・卒業生の発表会や交流会	101	68.2	124	82.7	126	84.0
10 保護者への情報提供	80	54.1	103	68.7	105	70.0
11 インターンシップに関する情報提供	103	69.6	130	86.7	132	88.0
12 その他	17	11.5	25	16.7	29	19.3

②個別相談での対応や困難さ、外部専門家等の活用状況

次に、設問 2-1-2A（個別相談で特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの、対応が難しいと感じるもの）を整理したのが、図表 7-2、7-3 である。

図表 7-2 <大学・学校規模別>個別相談の内容・対象者別の支援について：
特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	109	72.7	119	78.8	117	77.5
2 自己理解・自己分析の相談	80	53.3	98	64.9	110	72.8
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	61	40.7	84	55.6	90	59.6
4 職業に関する解説や情報提供と相談	71	47.3	77	51.0	80	53.0
5 業界・企業に関する情報提供と相談	83	55.3	97	64.2	108	71.5
6 インターンシップに関する指導・相談	64	42.7	75	49.7	78	51.7
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	114	76.0	127	84.1	124	82.1
8 就職試験等の指導・相談	49	32.7	67	44.4	55	36.4
9 ビジネスマナー、面接の指導・相談	99	66.0	117	77.5	102	67.5
10 将来のキャリア設計の相談	65	43.3	72	47.7	74	49.0
11 学校での履修に関する相談	33	22.0	26	17.2	21	13.9
12 資格取得に関する相談	46	30.7	41	27.2	44	29.1
13 人間関係についての相談	38	25.3	36	23.8	35	23.2
14 個人生活、家族面の相談	37	24.7	43	28.5	35	23.2
15 メンタルヘルスに関する相談	47	31.3	38	25.2	48	31.8
16 未内定者に対する相談	121	80.7	130	86.1	143	94.7
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	71	47.3	78	51.7	93	61.6
18 内定者へのフォロー	36	24.0	39	25.8	43	28.5
19 卒業生への情報提供と相談	37	24.7	38	25.2	52	34.4
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ	63	42.0	62	41.1	66	43.7
21 その他	1	0.7	5	3.3	3	2.0
22 該当なし	2	1.3	1	0.7	1	0.7

図表 7-3 <大学・学校規模別>個別相談の内容・対象者別の支援について：
対応が難しいと感じるもの（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	12	8.0	5	3.3	6	4.0
2 自己理解・自己分析の相談	35	23.3	13	8.6	11	7.3
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	26	17.3	15	9.9	10	6.6
4 職業に関する解説や情報提供と相談	13	8.7	11	7.3	10	6.6
5 業界・企業に関する情報提供と相談	9	6.0	5	3.3	8	5.3
6 インターンシップに関する指導・相談	8	5.3	9	6.0	5	3.3
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	17	11.3	9	6.0	7	4.6
8 就職試験等の指導・相談	21	14.0	15	9.9	16	10.6
9 ビジスマナー、面接の指導・相談	11	7.3	4	2.6	6	4.0
10 将来のキャリア設計の相談	25	16.7	22	14.6	23	15.2
11 学校での履修に関する相談	15	10.0	21	13.9	29	19.2
12 資格取得に関する相談	5	3.3	13	8.6	13	8.6
13 人間関係についての相談	53	35.3	67	44.4	69	45.7
14 個人生活、家族面の相談	60	40.0	72	47.7	78	51.7
15 メンタルヘルスに関する相談	85	56.7	103	68.2	115	76.2
16 未内定者に対する相談	31	20.7	30	19.9	31	20.5
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	71	47.3	86	57.0	86	57.0
18 内定者へのフォロー	8	5.3	10	6.6	5	3.3
19 卒業生への情報提供と相談	41	27.3	47	31.1	34	22.5
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ	67	44.7	72	47.7	77	51.0
21 その他	1	0.7	5	3.3	5	3.3
22 該当なし	16	10.7	6	4.0	9	6.0

個別相談で「丁寧・慎重な対応を心がけているもの」に関しては、前述の集団セミナーと同様に、一般に小規模校での回答割合は、中・大規模校よりも低い傾向にあった。特に学校規模の違いが現れていた項目は、「2. 自己理解・自己分析の相談」、「3. 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談」、「5. 業界・企業に関する情報提供と相談」、「16. 未内定者に対する相談」、「17. 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」であった。これらの項目について、小規模校は中・大規模校よりも回答割合が低く、差が顕著であった。一方、中規模校が小規模校・大規模校と比べて最も高い回答割合を示した項目もあった。特に差の大きいものには例えば、「8. 就職試験等の指導・相談」、「9. ビジネスマナー、面接の指導・相談」などがあつた。

個別相談で「対応が難しいと感じるもの」に関しては、学校規模によって特色が明確に分かれる項目があつた。小規模校では、中規模校・大規模校と比べて「2. 自己理解・自己分析の相談」の対応が難しいとの回答が多く集まつた。一方、「15. メンタルヘルスに関する相談」、「14. 個人生活、家族面の相談」、「13. 人間関係についての相談」は傾向が逆転しており、「対応が難しい」との回答が集中していたのは、大規模校・中規模校であつた。

以上の特徴をまとめると、小規模校では、個別相談において「自己理解・自己分析」の相談への優先度がやや低く、その影響が「自己理解・自己分析」を「対応が難しい」と回答する傾向に一貫して現れていると考えられる。小規模校は、前述の集団セミナーの実施率においても「自己理解・自己分析」が中・大規模校より低いという傾向があり（図表7-1）、特徴が一貫している。

中規模校・大規模校では、個別相談で丁寧・慎重な対応を心がけているものについての傾向は類似しており、共通して高い回答割合があつたのは、「16. 未内定者に対する相談」や「7. エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談」である。対応が難しいと感じる割合が最も高かつた項目も共通して「15. メンタルヘルスに関する相談」であつた。これは小規模校でも共通していたが、中・大規模校の回答割合の方が高い傾向にあつた。

次に、設問2-1-2B②（個別相談における外部の専門家等の活用状況）について整理したのが、図表7-4である。外部講師への依頼や業者等の活用状況も、小規模校は中・大規模校と比較すると少ない傾向にあるが、ハローワーク職員の活用については一定以上進んでいることが明らかとなった。一般的に、大規模校と比べて予算も人員も限られる小規模校にとって、無料で活用できるハローワーク（とその職員）の存在は重要なものとなっていると考えられる。

図表 7-4 <大学・学校規模別>個別相談で活用している外部専門家等の種類（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
直接依頼している講師・専門家	36	40.0	41	44.6	59	47.2
委託している業者	33	36.7	36	39.1	59	47.2
ハローワーク職員	67	74.4	71	77.2	87	69.6
その他	4	4.4	12	13.0	8	6.4

③各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用

次に、設問 2-1-3（各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用）で、実際に推奨・活用しているものについてまとめたのが、図表 7-5 である。どの学校規模でも活用が進んでいたのは「業界・企業情報、求人情報を調べる」活動であったため、そこで実際に活用している媒体について集計した（図表 7-6）。小規模校では一般の Web サイトを使う割合が中・大規模校よりも高かったが、大規模校では学校独自の Web サイトを使うとの回答割合が高かった。紙媒体の資料はどの学校規模でも一定割合活用されていることが明らかとなった。

図表 7-5 <大学・学校規模別>各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用：
実際に推奨・活用しているもの（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
自分の適性を調べる	59	47.2	73	51.0	85	59.4
職業の世界を調べる	54	43.2	68	47.6	89	62.2
適性を調べながら職業について学ぶ	43	34.4	50	35.0	65	45.5
業界・企業情報、求人情報を調べる	116	92.8	132	92.3	139	97.2
就職活動のための各種対策	74	59.2	88	61.5	104	72.7

図表 7-6 <大学・学校規模別>「業界・企業情報、求人情報を調べる」活動において
実際に活用している媒体（複数回答）

	小規模校		中規模校		大規模校	
	度数	%	度数	%	度数	%
①PCソフト・DVD・CD	10	8.8	12	9.2	14	10.3
②一般のWebサイト	86	75.4	79	60.8	83	61.0
③学校独自のWebサイト	55	48.2	90	69.2	119	87.5
④書籍・雑誌・紙の資料	68	59.6	65	50.0	88	64.7
⑤その他	6	5.3	5	3.8	2	1.5

④就職支援に対する考え方や学校の方針、学生の実態と意識の変化について

次に、設問 2-2（就職支援に関する考え方）について、学校規模別に集計したのが、図表 7-7 である。規模別で最も大きな差がついたのは、「2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる」で、「あてはまる」＋「ややあてはまる」との回答が、小規模校では 34.5%、中規模校では 54.4%、大規模校では 71.3%であった。同様に、「3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる」に関しても、中・大規模校と比較して、小規模校の方が「いない」と回答する割合が高かった。「5. 就職支援に関する職員の専門性向上に対する学校側の積極的支援」についても、小規模校、中規模校、大規模校の順に高まる傾向が確認できた。一方、教員の積極的関与、業務委託の増加傾向、就職困難学生に対するリファーマン方針については、規模による大きな違いは確認できなかった。

図表 7-7 <大学・学校規模別>就職支援に関する考え方

	大学規模 (小・中・大)	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している	小群	71	48.3	50	34.0	11	7.5	7	4.8	8	5.4
	中群	88	58.7	53	35.3	9	6.0	0	0.0	0	0.0
	大群	115	76.7	31	20.7	3	2.0	1	0.7	0	0.0
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる	小群	44	29.7	7	4.7	9	6.1	10	6.8	78	52.7
	中群	74	49.7	7	4.7	2	1.3	5	3.4	61	40.9
	大群	94	62.7	13	8.7	5	3.3	3	2.0	35	23.3
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	小群	23	15.5	17	11.5	19	12.8	15	10.1	74	50.0
	中群	34	22.8	26	17.4	33	22.1	11	7.4	45	30.2
	大群	42	28.0	22	14.7	25	16.7	16	10.7	45	30.0
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している	小群	41	27.9	44	29.9	31	21.1	19	12.9	12	8.2
	中群	37	24.7	47	31.3	34	22.7	27	18.0	5	3.3
	大群	42	28.0	46	30.7	38	25.3	21	14.0	3	2.0
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している	小群	11	7.4	25	16.9	45	30.4	23	15.5	44	29.7
	中群	22	14.7	28	18.7	40	26.7	32	21.3	28	18.7
	大群	39	26.0	27	18.0	45	30.0	20	13.3	19	12.7
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている	小群	5	3.4	26	17.6	52	35.1	26	17.6	39	26.4
	中群	9	6.0	28	18.7	57	38.0	30	20.0	26	17.3
	大群	10	6.7	34	22.7	51	34.0	35	23.3	20	13.3
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である	小群	16	10.8	21	14.2	60	40.5	30	20.3	21	14.2
	中群	9	6.0	32	21.3	68	45.3	30	20.0	11	7.3
	大群	10	6.7	29	19.3	57	38.0	38	25.3	16	10.7

最後に、設問 2-3（過去 3～5 年間の、学生の意欲や態度の変化と実態）について、学校規模別に集計したのが、図表 7-8 である。学校規模による違いが特に現れていたのは、「1. 授業に対する態度や学習意欲」、「2. 将来のキャリア設計に対する意識」、「5. 最終学年において進路が未決定の人の割合」であった。

授業態度や学習意欲については、「改善した」（回答値 1 と 2 の合計）との回答が大規模校では 28.6%、中規模校では 22.8% に対し、小規模校では 16.3% にとどまった。また、小規模校では「悪化した」（回答値 4 と 5 の合計）との回答割合が 25.2% であり、中・大規模校と比べて高い傾向にあった。

図表 7-8 <大学・学校規模別> 過去3~5年間の学生の意欲や態度の変化と実態

		大学規模 (小・中・大)		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1	授業に対する態度や 学習意欲			良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5	
		小群	7	4.8	17	11.6	86	58.5	36	24.5	1	0.7	
		中群	4	2.8	29	20.0	90	62.1	22	15.2	0	0.0	
		大群	3	2.0	39	26.5	93	63.3	11	7.5	1	0.7	
2	将来のキャリア設計に 対する意識			高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5	
		小群	8	5.4	28	19.0	82	55.8	29	19.7	0	0.0	
		中群	5	3.4	56	37.6	65	43.6	21	14.1	2	1.3	
		大群	5	3.4	54	36.2	73	49.0	16	10.7	1	0.7	
3	資格取得や講座受講に 対する積極性	小群	6	4.0	38	25.5	78	52.3	24	16.1	3	2.0	
		中群	6	4.0	40	26.8	72	48.3	24	16.1	7	4.7	
		大群	6	4.0	52	34.9	74	49.7	17	11.4	0	0.0	
		小群	7	4.7	49	33.1	66	44.6	22	14.9	4	2.7	
4	就職支援サービス全体への 学生の参加率	中群	8	5.4	55	36.9	57	38.3	24	16.1	5	3.4	
		大群	10	6.7	56	37.6	58	38.9	24	16.1	1	0.7	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
		小群	9	6.1	36	24.5	88	59.9	12	8.2	2	1.4	
5	最終学年において 進路が未決定の人の割合	中群	17	11.3	41	27.3	68	45.3	24	16.0	0	0.0	
		大群	12	8.2	51	34.7	69	46.9	14	9.5	1	0.7	
		小群	2	1.4	8	5.5	91	62.3	37	25.3	8	5.5	
		中群	4	2.7	10	6.7	77	51.3	53	35.3	6	4.0	
6	通常の就職活動が 困難と思われる学生の割合	大群	1	0.7	10	6.7	82	55.0	49	32.9	7	4.7	
		小群	7	4.8	8	5.4	108	73.5	22	15.0	2	1.4	
		中群	4	2.7	12	8.1	112	75.7	20	13.5	0	0.0	
		大群	0	0.0	9	6.1	120	81.1	19	12.8	0	0.0	
7	退学者の割合			減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
		小群	9	6.1	36	24.5	88	59.9	12	8.2	2	1.4	
		中群	17	11.3	41	27.3	68	45.3	24	16.0	0	0.0	
		大群	12	8.2	51	34.7	69	46.9	14	9.5	1	0.7	

将来のキャリア設計に対する意識については、「高くなった」（回答値1と2の合計）との回答が、中規模校で40.9%、大規模校で39.6%と類似していたが、小規模校は24.5%であり、逆に低くなったとの回答（回答値4と5の合計）も中・大規模校よりも高い傾向にあった。

最終学年において進路未決定の人の割合については、「改善した（減った）」との回答（回答値1と2の合計）が大規模校では42.9%、中規模校では38.7%に対し、小規模校では30.6%であった。しかし、「悪化した」（未決定者が増えた）との回答は小規模校が最小であり（9.5%）、大規模校（10.2%）、中規模校（16.0%）の順に大きくなっている。小規模校では「変わらない」（回答値3）との回答が3群の中で最も多かった（59.9%）。中規模校は、「6. 通常の就

職活動が困難と思われる学生の割合」においても3群の中で「増えた」と回答した割合が最も多く(39.3%)、中規模校には個々の学校によって進路状況の善し悪しが様々であることが推察される。

その他の項目については、学校規模による影響は特筆するほどの大きさではないことが確認できた。

2. 進路未決定者率別の分析

前節と同様の分析を、進路未決定者率の高さの違いによる3群でも実施した。進路未決定者率の算出方法は、当調査票フェイスシート1.f.(進路状況の割合)の回答において、「③一時的な仕事に就いた者の割合」、「④上記以外(進学も仕事もしない)の者の割合」、「⑤不明・その他」の各割合を合計したものを「進路未決定者率」と定義し、その値を三等分し、進路未決定者率低群(n=156)、中群(n=135)、高群(n=146)に分割した。⁹

①集団セミナーの実施内容

まず、設問2-1-1(集団セミナーの実施内容)について整理したのが、図表7-9である。

全般的に、進路未決定者率が高くなるにつれて、各種集団セミナーの実施割合が高まる傾向が確認できた。特に差が大きい項目は、「10. 保護者への情報提供」、「5. 就職試験対策講座」、「2. 自己理解・自己分析」、「11. インターンシップに関する情報提供」等であった。一方、「1. 就職ガイダンス・就活の進め方」、「4. エントリーシート・応募書類の書き方」については、実施割合の差が比較的小さく、進路未決定者率に関わらず多くの学校で実施されていることが確認できた。

⁹ 低群と中群の境界は10.00%、中群と高群の境界は20.00%であった。

図表 7-9 <大学・未決定者率別>毎年実施している集団セミナーの内容（複数回答）

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職ガイダンス・就活の進め方	150	97.4	135	100.0	141	97.9
2 自己理解・自己分析	115	74.7	126	93.3	132	91.7
3 職業に関する情報提供、業界・企業情報提供、企業人講演会・企業見学会の開催	123	79.9	122	90.4	128	88.9
4 エントリーシート・応募書類の書き方	136	88.3	126	93.3	135	93.8
5 就職試験対策講座	105	68.2	110	81.5	129	89.6
6 面接訓練	127	82.5	126	93.3	131	91.0
7 ビジネスマナー講座	118	76.6	116	85.9	125	86.8
8 働くことのルール等に関する情報提供	59	38.3	55	40.7	71	49.3
9 内定者・卒業生の発表会や交流会	111	72.1	111	82.2	120	83.3
10 保護者への情報提供	80	51.9	89	65.9	111	77.1
11 インターンシップに関する情報提供	111	72.1	117	86.7	123	85.4
12 その他	23	14.9	19	14.1	27	18.8

②個別相談での対応や困難さ、外部専門家等の活用状況

次に、設問 2-1-2A（個別相談で特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの、対応が難しいと感じるもの）を整理したのが、図表 7-10、7-11 である。

図表 7-10 <大学・未決定者率別>個別相談の内容・対象者別の支援について：
特に丁寧・慎重な対応を心がけているもの（複数回答）

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	107	68.6	106	78.5	118	81.4
2 自己理解・自己分析の相談	80	51.3	98	72.6	99	68.3
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	69	44.2	85	63.0	74	51.0
4 職業に関する解説や情報提供と相談	73	46.8	73	54.1	74	51.0
5 業界・企業に関する情報提供と相談	93	59.6	85	63.0	98	67.6
6 インターンシップに関する指導・相談	72	46.2	64	47.4	72	49.7
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	117	75.0	111	82.2	124	85.5
8 就職試験等の指導・相談	50	32.1	52	38.5	62	42.8
9 ビジスマナー、面接の指導・相談	101	64.7	99	73.3	107	73.8
10 将来のキャリア設計の相談	68	43.6	67	49.6	67	46.2
11 学校での履修に関する相談	35	22.4	18	13.3	25	17.2
12 資格取得に関する相談	44	28.2	36	26.7	44	30.3
13 人間関係についての相談	44	28.2	32	23.7	32	22.1
14 個人生活、家族面の相談	43	27.6	37	27.4	35	24.1
15 メンタルヘルスに関する相談	51	32.7	40	29.6	40	27.6
16 未内定者に対する相談	121	77.6	130	96.3	130	89.7
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	70	44.9	79	58.5	86	59.3
18 内定者へのフォロー	40	25.6	35	25.9	39	26.9
19 卒業生への情報提供と相談	37	23.7	44	32.6	42	29.0
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ	58	37.2	59	43.7	70	48.3
21 その他	4	2.6	1	0.7	3	2.1
22 該当なし	2	1.3	0	0.0	1	0.7

図表 7-11 <大学・未決定者率別>個別相談の内容・対象者別の支援について：
対応が難しいと感じるもの（複数回答）

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
1 就活の進め方に関する相談	8	5.1	5	3.7	10	6.9
2 自己理解・自己分析の相談	19	12.2	21	15.6	17	11.7
3 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談	11	7.1	17	12.6	22	15.2
4 職業に関する解説や情報提供と相談	10	6.4	8	5.9	15	10.3
5 業界・企業に関する情報提供と相談	11	7.1	4	3.0	7	4.8
6 インターンシップに関する指導・相談	6	3.8	7	5.2	9	6.2
7 エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談	12	7.7	11	8.1	10	6.9
8 就職試験等の指導・相談	14	9.0	15	11.1	21	14.5
9 ビジスマナー、面接の指導・相談	9	5.8	4	3.0	7	4.8
10 将来のキャリア設計の相談	13	8.3	28	20.7	27	18.6
11 学校での履修に関する相談	17	10.9	25	18.5	21	14.5
12 資格取得に関する相談	10	6.4	10	7.4	11	7.6
13 人間関係についての相談	62	39.7	57	42.2	64	44.1
14 個人生活、家族面の相談	68	43.6	66	48.9	69	47.6
15 メンタルヘルスに関する相談	92	59.0	100	74.1	103	71.0
16 未内定者に対する相談	28	17.9	32	23.7	32	22.1
17 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談	72	46.2	81	60.0	84	57.9
18 内定者へのフォロー	9	5.8	2	1.5	12	8.3
19 卒業生への情報提供と相談	47	30.1	24	17.8	45	31.0
20 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ	68	43.6	67	49.6	75	51.7
21 その他	2	1.3	5	3.7	4	2.8
22 該当なし	19	12.2	2	1.5	7	4.8

個別相談で「丁寧・慎重な対応を心がけているもの」に関して、進路未決定者率の違いが特に大きく現れた項目としては、「2. 自己理解・自己分析の相談」、「3. 過去の経験の棚卸し、振り返り等に関する相談」、「16. 未内定者に対する相談」、「17. 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」等があった（図表 7-10）。これらの項目については、進路未決定者率の中群・高群の方が進路未決定者の少ない学校（低群）と比べて丁寧で慎重な対応を心がけているとの回答割合が高かった。ただし、中群と高群を比べると必ずしも進路未決定者率高群の方が、丁寧で慎重な対応を心がける割合が高いわけではなく、「2. 自己理解・自己分析」、「3. 過去の経験の棚卸し」、「16. 未内定者」の相談に関しては、中群の方が「丁寧・慎重な対応を心がけている」との回答割合が高かった。中群が、3群の中でも最も高い回答割合を示す項目は他にもあり、例えば「10. 将来のキャリア設計の相談」、「19. 卒業生への情報提供と相談」等があった。一方、低群が3群の中で最も高い回答割合を示した項目も一部にあり、「11. 学校での履修に関する相談」、「13. 人間関係についての相談」がそうであったが、回答割合は各群2割前後であり、それほど大きな差が現れたわけではない。

次に、個別相談で「対応が難しいと感じるもの」に関しては、進路未決定者率の違いが特に大きく現れた項目として「15. メンタルヘルスに関する相談」、「17. 一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」、「10. 将来のキャリア設計の相談」等があった（図表 7-11）。三項目とも、最も高い回答割合を示したのは中群であった。一方、3群の差はそれほど大きくはなかったが、どの群も相対的に高い回答割合を示した（すなわち、対応が難しいと感じた）項目としては、「20. 各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」があり、高群の回答割合が最も高かった。「13. 人間関係についての相談」、「14. 個人生活、家族面の相談」についても、3群の差はさほど大きくないものの、各群で4～5割弱の回答割合があり、対応が難しいと感じる学校が多いことが明らかになった。なお、「16. 未内定者に対する相談」は、進路未決定者率高群において回答割合が高くなることが予想されたが、結果は3群とも2割前後であり、大きな違いは確認できなかった。

以上の特徴をまとめると、まず全般的な傾向として、進路未決定者率の低群の学校は「丁寧・慎重な対応を心がけているもの」や「対応が難しいと感じるもの」の回答割合が低く、中・高群の方が高いという実態が明らかとなった。その中で、必ずしも高群の回答割合が高いというわけではなく、中群の方が高群の回答割合よりも高い項目も複数存在した。低群の場合、進路未決定者率の低さの原因が、例えば専門領域に特化した学校で卒業生の進路や方向性が入学時点から既に決まっているからという場合等もあり、そのような学校では「丁寧・慎重な対応」の必要性や優先度がもともと低く、その点が回答割合低下の一因となっていることは当然予想できる。一方で、中群と高群については別途検討する必要がある。本調査の結果では、中群の学校が、高群と同等もしくはそれ以上に「丁寧・慎重な対応」を心がけていたり、「対応が難しいと感じる」回答割合が高い項目があった。特に、「2. 自己理解・自

己分析」、「3. 過去の経験の棚卸し、振り返り等」、「16. 未内定者」の相談は、中群の方が丁寧・慎重な対応を心がけている割合が高かった項目であり、こうした取り組みが進路未決定者率を押し下げするのに役立つ可能性も考えられる。¹⁰

次に、設問 2-1-2B②（個別相談における外部の専門家等の活用状況）について、外部の専門家等の種類をまとめたのが、図表 7-12 である。進路未決定者率低群は、中群・高群と比較して、直接依頼する講師・専門家の活用状況が進んでおり、5割を超えていた。一方、ハローワーク職員の活用は逆の傾向にあり、低群よりも中群・高群の方でより多く活用されていた。第3章で述べたように、学校側がハローワークを活用する場合の多くは求人情報の提供や斡旋機能に期待を寄せており、中群・高群においてはそのようなハローワーク特有のマッチング機能を期待しての活用が広がっているのではないかと推察される。なお、委託業者の活用状況については各群とも4割台であり、大きな差は見られなかった。

**図表 7-12 <大学・未決定者率別>個別相談で活用している外部専門家等の種類
(複数回答)**

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
直接依頼している講師・専門家	47	52.2	42	41.2	41	39.4
委託している業者	38	42.2	43	42.2	43	41.3
ハローワーク職員	61	67.8	77	75.5	80	76.9
その他	6	6.7	9	8.8	8	7.7

¹⁰ ただし、この結果だけで因果関係の特定はできない。他に考えられる原因として、中群は、高群よりも就職支援に関する深刻度が低く、個別相談で学生からの多様な相談（時には深刻度の低い相談も含む）を受け入れ、優先度を高めることができる環境にあった可能性もある。例えば、一見すると就職相談とは言えないような「学校の履修相談」や「人間関係についての相談」が、低群において「丁寧・慎重な対応」との回答割合が最も高くなっていたが、そのようなことが背景にある可能性がある。

③各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用

次に、設問 2-1-3（各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用）で、実際に推奨・活用しているものについてまとめたのが、図表 7-13 である。いずれの項目も、進路未決定者率
低群が中・高群と比較して活用割合が低い傾向にあった。「自分の適性を調べる」については
高群の活用割合が最も高く、「職業の世界を調べる」では中群が最も高かった。「適性を調べ
ながら職業について学ぶ」については各群とも 4 割前後でほぼ同等であった。各群で最も活
用が進んでいたのは「業界・企業情報、求人情報を調べる」活用であった。この項目に特化
し、実際に活用している媒体について集計したのが図表 7-14 である。

図表 7-13 <大学・未決定者率別>各就職支援内容に関する PC・情報媒体等の活用：
実際に推奨・活用しているもの（複数回答）

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
自分の適性を調べる	62	47.3	66	50.4	82	59.9
職業の世界を調べる	61	46.6	72	55.0	70	51.1
適性を調べながら職業について学ぶ	48	36.6	48	36.6	55	40.1
業界・企業情報、求人情報を調べる	124	94.7	125	95.4	127	92.7
就職活動のための各種対策	81	61.8	86	65.6	90	65.7

図表 7-14 <大学・未決定者率別>「業界・企業情報、求人情報を調べる」活動において
実際に活用している媒体（複数回答）

	低群		中群		高群	
	度数	%	度数	%	度数	%
①PCソフト・DVD・CD	13	10.8	15	12.3	7	5.6
②一般のWebサイト	76	63.3	72	59.0	91	72.8
③学校独自のWebサイト	72	60.0	96	78.7	87	69.6
④書籍・雑誌・紙の資料	63	52.5	74	60.7	77	61.6
⑤その他	8	6.7	5	4.1	1	0.8

図表 7-14 において各群の特徴的な傾向がみられたのは、「②一般の Web サイト」と「③学校独自の Web サイト」の活用である。「②一般の Web サイト」では、中群の活用割合が 6 割弱で最も低く、高群では 7 割以上であった。一方で対照的なのは、「③学校独自の Web サイト」の活用で、中群では 8 割弱と最も高かったが、高群は約 7 割、低群は 6 割という結果であった。すなわち、業界・企業情報・求人情報の収集において、中群の学校では学校独自の Web サイトの活用が進んでおり、高群の学校では一般の Web サイトを使う割合が高いという結果であった。

④就職支援に対する考え方や学校の方針、学生の実態と意識の変化について

次に、設問 2-2（就職支援に関する考え方）について、進路未決定者率別に集計したのが、図表 7-15 である。各群の回答の差が大きくみられたのは、「2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる」と「3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる」についてであった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合計した回答割合で、進路未決定者率低群は中・高群より相対的に低かった。すなわち、中・高群の学校には、専門的資格を有していたり、検査の解釈ができる常勤職員がいる割合が高い傾向にあった。

さらに特徴的なこととして、「4. 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している」について、肯定的な回答（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）が最も多かったのは進路未決定者率低群であり（64.1%）、中群（59.3%）、高群（49.3%）の順に低くなった。否定的な回答（「あてはまらない」＋「ややあてはまらない」）も、高群が低・中群よりも割合が高くなっている。本調査では因果関係を断定することはできないが、就職課・キャリアセンターの運営に関する教員の積極的な関与の有無が、学校の進路未決定者率の違いに何らかの影響を及ぼしている可能性がある。

その他の項目の回答で、「1. 支援メニューの毎年の見直し」は中群が最も熱心であった（「あてはまる」＋「ややあてはまる」の割合が 96.3%）。「5. 就職支援に関する職員の専門性向上に対する学校側の積極的支援」については、高・中群で低群よりもやや積極性がみられるものの、「あてはまる」～「あてはまらない」の回答は全般的に分散していた。就職困難学生に対する自前での支援方針についても、中・高群でやや否定的な回答が多くあったが、回答は全般的に分散している。業務委託の増加傾向についても 3 群の大きな違いは確認できなかった。

図表 7-15 <大学・未決定者率別>就職支援に関する考え方

	進路未決定率 (低～高群)	あてはまる		ややあてはまる		どちらとも いえない		あまりあて はまらない		あてはまら ない	
		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 支援メニューは、毎年、見直して更新している	低群	84	55.3	46	30.3	12	7.9	5	3.3	5	3.3
	中群	99	73.3	31	23.0	3	2.2	2	1.5	0	0.0
	高群	80	55.2	54	37.2	7	4.8	1	0.7	3	2.1
2 キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる	低群	61	39.9	4	2.6	2	1.3	8	5.2	78	51.0
	中群	70	51.9	12	8.9	7	5.2	7	5.2	39	28.9
	高群	74	51.4	10	6.9	7	4.9	3	2.1	50	34.7
3 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	低群	26	17.0	14	9.2	25	16.3	13	8.5	75	49.0
	中群	35	25.9	18	13.3	26	19.3	10	7.4	46	34.1
	高群	36	25.0	28	19.4	22	15.3	18	12.5	40	27.8
4 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している	低群	55	35.9	43	28.1	29	19.0	20	13.1	6	3.9
	中群	37	27.4	43	31.9	32	23.7	19	14.1	4	3.0
	高群	25	17.4	46	31.9	37	25.7	28	19.4	8	5.6
5 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している	低群	17	11.1	30	19.6	45	29.4	33	21.6	28	18.3
	中群	29	21.5	20	14.8	43	31.9	17	12.6	26	19.3
	高群	22	15.2	29	20.0	40	27.6	23	15.9	31	21.4
6 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている	低群	10	6.5	31	20.3	50	32.7	30	19.6	32	20.9
	中群	7	5.2	27	20.0	49	36.3	28	20.7	24	17.8
	高群	7	4.8	25	17.2	58	40.0	32	22.1	23	15.9
7 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である	低群	15	9.8	26	17.0	68	44.4	26	17.0	18	11.8
	中群	12	8.9	25	18.5	52	38.5	30	22.2	16	11.9
	高群	8	5.5	26	17.9	58	40.0	38	26.2	15	10.3

最後に、設問 2-3（過去 3～5 年間の、学生の意欲や態度の変化と実態）について、進路未決定者率別に集計したのが、図表 7-16 である。全般的に、進路未決定者率高群の深刻さや悪化が際立つ結果となっていた。「5. 進路未決定者の割合」、「6. 就職困難学生の割合」、「7. 退学者の割合」といった数字上の問題だけでなく、学生の授業態度や学習意欲、将来のキャリア設計に対する意識、資格取得等への積極性、就職支援サービス全体への学生の参加率といった学校内部の環境変化や状況についても悪化傾向や低下傾向が多く回答されていた。一方で対照的だったのが、中群による高評価である。特に、「1. 授業に対する態度や学習意欲」、「4. 就職支援サービス全体への学生の参加率」では、改善傾向（回答値 1 と 2 の合計割合）との回答割合がそれぞれ 25.0%、49.6%となり、他の群と比較して最も高かった。同様に、「5. 進路未決定者の割合」、「7. 退学者の割合」も改善傾向の回答割合では中群が

最も高かった（それぞれ 43.7%、10.8%）。

一方、これらの設問の中で、全群で悪化傾向の回答が目立ったのは「6. 通常の就職活動が困難と思われる学生の割合」であった。その中で最も高かったのは高群（47.2%）であったものの、中群（36.6%）、低群（24.8%）にも一定割合の回答があった。進路未決定者の多寡に関わらず、通常の就職活動が困難な学生の存在が目立ってきているように職員が日々感じている様子が見えてくる。

図表 7-16 <大学・未決定者率別> 過去 3～5 年間の学生の意欲や態度の変化と実態

		進路未決定率(低～高群)		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1	授業に対する態度や学習意欲			良くなった← 1		2		3		4		→悪くなった 5	
		低群	4	2.6	24	15.8	94	61.8	30	19.7	0	0.0	
		中群	6	4.5	27	20.5	86	65.2	13	9.8	0	0.0	
		高群	4	2.8	28	19.9	84	59.6	23	16.3	2	1.4	
2	将来のキャリア設計に対する意識			高くなった← 1		2		3		4		→低くなった 5	
		低群	8	5.2	45	29.2	78	50.6	23	14.9	0	0.0	
		中群	5	3.8	39	29.3	74	55.6	15	11.3	0	0.0	
		高群	5	3.5	45	31.3	66	45.8	25	17.4	3	2.1	
3	資格取得や講座受講に対する積極性	低群	4	2.6	45	29.2	86	55.8	19	12.3	0	0.0	
		中群	8	6.0	34	25.4	70	52.2	20	14.9	2	1.5	
		高群	6	4.1	45	31.0	64	44.1	24	16.6	6	4.1	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
4	就職支援サービス全体への学生の参加率	低群	8	5.2	52	33.8	72	46.8	21	13.6	1	0.6	
		中群	9	6.8	57	42.9	46	34.6	16	12.0	5	3.8	
		高群	7	4.8	46	31.7	58	40.0	30	20.7	4	2.8	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
5	最終学年において進路が未決定の人の割合	低群	14	9.1	36	23.4	93	60.4	10	6.5	1	0.6	
		中群	16	11.9	43	31.9	67	49.6	9	6.7	0	0.0	
		高群	7	4.9	45	31.5	60	42.0	29	20.3	2	1.4	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
6	通常の就職活動が困難と思われる学生の割合	低群	6	3.9	10	6.5	99	64.7	38	24.8	0	0.0	
		中群	0	0.0	7	5.2	78	58.2	41	30.6	8	6.0	
		高群	1	0.7	10	6.9	65	45.1	56	38.9	12	8.3	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	
7	退学者の割合	低群	6	3.9	9	5.8	124	80.0	16	10.3	0	0.0	
		中群	3	2.3	11	8.5	106	81.5	10	7.7	0	0.0	
		高群	2	1.4	9	6.3	100	69.4	32	22.2	1	0.7	
				減った← 1		2		3		4		→増えた 5	

3. 設問内の相互関連性の検討

本節では、回収された大学全校の回答を用い、一部の設問内における相互の関連性について検討する。

①適性検査解釈可能な職員の有無と外部専門家等の活用との関係

ここでは、設問 2-2③（職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる）と設問 2-1-2①（個別相談における外部専門家等による支援やサービスの活用）との関連性を分析した（図表 7-17）。仮説として、適性検査の実施や解釈ができる常勤職員がいる場合は、個別相談において外部専門家等による支援やサービスの活用度合いが低いのではないかと考えられたからである。図表 7-17 の分析結果によると、仮説のような関係性は確認されておらず、外部専門家等の活用は、適性検査を解釈できる常勤職員の有無とは関係なく、一定割合進んでいることが明らかとなった。

図表 7-17 適性検査実施・解釈できる常勤職員の有無と、外部専門家等活用の関係

職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	個別相談において外部の専門家等による支援やサービスを…			
	活用している		活用していない	
	度数	%	度数	%
あてはまる	70	70.0	30	30.0
ややあてはまる	49	74.2	17	25.8
どちらともいえない	56	72.7	21	27.3
あまりあてはまらない	34	81.0	8	19.0
あてはまらない	99	60.0	66	40.0

②「就職支援に対する考え方や学校の方針」の個別項目間の関連性について

設問 2-2 は、「就職支援に関してあてはまるもの」として、就職支援に関するメニューの更新、職員の専門性や学校からの支援、就職支援への教員の関わり、学校外への業務委託やリファーについての考え方等についての質問であった。次に、これらの個々の項目間の関連性について、相関係数を算出した（図表 7-18）。

「2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる」の回答傾向と「3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる」の回答傾向との間には正の相関が確認された ($r=.545, p<.01$)。その他にも、専門的な資格を有する常勤職員がいる場合に、支援メニューを毎年更新する傾向 ($r=.290, p<.01$)、学校側が職員の専門性を高めることに対し積極的に支援する傾向 ($r=.271, p<.01$) も確認された。

図表 7-18 就職支援に対する考え方や学校の方針間の相関

	1. 支援メニューは、毎年、見直して更新している	2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる	3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる	4. 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している	5. 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している	6. 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている	7. 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である
1. 支援メニューは、毎年、見直して更新している	1	.290 **	.241 **	.157 **	.134 **	.087	.105 *
2. キャリアコンサルタント等の専門的な資格を有する常勤職員がいる		1	.545 **	.085	.271 **	-.045	-.005
3. 職業適性検査等を実施し、解釈できる常勤職員がいる			1	.017	.205 **	-.060	-.062
4. 就職課・キャリアセンターの運営に関して教員が積極的に関与している				1	.281 **	.101 *	.127 **
5. 就職支援に関わる職員が専門性を高めることに対し、学校側が積極的に支援している					1	.058	.022
6. 最近、就職支援の企画・実務に関して、学校外への業務委託の割合が高まっている						1	.058
7. 通常の就職支援がしにくい学生には、他の専門機関へのリファーを極力せず、就職課・キャリアセンターで就職できるまで面倒をみる方針である							1

注) ** p<.01, * p<.05

また、学校側が職員の専門性を高めることに積極的な支援を行っていることと、教員による就職課・キャリアセンター運営への積極的関与との正の相関も確認された ($r=.281, p<.01$)。

まとめると、就職支援に関する常勤の専門人材がいることは職業適性検査等を自前で実施・解釈することと結びつく可能性が高いこと、そのような専門人材が学内にいることで就職支援メニューの毎年の見直しや充実等が図られる傾向にあることが確認できた。さらに、職員の専門性向上への学校側による積極的なバックアップ体制は、就職支援に関する常勤の専門人材の存在と相関があることも確認できた。

③ 「学生の意欲や態度の変化と実態」の個別項目間の関連性について

②と同様に、設問 2-3 に関しても各項目間の相関係数を算出した。設問 2-3 では、「過去 3～5 年間の、学生全体の実態や意識の変化等について」として、授業態度や学習意欲、将来のキャリア設計に対する意識、資格取得等への積極性、就職支援サービス全体への学生参加率、最終学年での進路未決定者の割合、就職活動困難な学生の割合、退学者の割合についての質問であった。相関を算出したところ、値に強弱はあるものの、すべての項目間において有意な正の相関が確認された (図表 7-19)。

図表 7-19 学生の意欲や態度の変化と実態間の相関

	1. 授業に対する態度や学習意欲	2. 将来のキャリア設計に対する意識	3. 資格取得や講座受講に対する積極性	4. 就職支援サービス全体への学生の参加率	5. 「最終学年において進路が未決定の人の割合」の減少傾向	6. 「通常の就職活動が困難と思われる学生の割合」の減少傾向	7. 「退学者の割合」の減少傾向
1. 授業に対する態度や学習意欲	1	.604 **	.388 **	.320 **	.246 **	.225 **	.249 **
2. 将来のキャリア設計に対する意識		1	.456 **	.457 **	.194 **	.219 **	.161 **
3. 資格取得や講座受講に対する積極性			1	.412 **	.168 **	.224 **	.102 *
4. 就職支援サービス全体への学生の参加率				1	.208 **	.164 **	.100 *
5. 「最終学年において進路が未決定の人の割合」の減少傾向					1	.243 **	.185 **
6. 「通常の就職活動が困難と思われる学生の割合」の減少傾向						1	.258 **
7. 「退学者の割合」の減少傾向							1

注) ** p<.01, * p<.05

主だった結果として、学生の「1. 授業態度や学習意欲」が高い場合、「2. 将来のキャリア設計に対する意識」の向上 ($r=.604, p<.01$) や、「3. 資格取得や講座受講に対する積極性」 ($r=.388, p<.01$) が高くなるという正の相関が確認された。「2. 将来のキャリア設計に対する意識」は、「3. 資格取得や講座受講に対する積極性」 ($r=.456, p<.01$) や、「4. 就職支援サービス全体への学生の参加率」の向上 ($r=.457, p<.01$) とともに正の相関が確認された。このように、学生の意欲や態度の変化といった、調査票に回答する職員が日常的に感じている行動変化に関する項目(1~4)の間には、相互に.3以上の正の相関が確認されている。また、これらの項目は、実際の就職支援や学生支援のベンチマークでもある項目5~7(進路未決定者の割合、就職困難学生の割合、退学者の割合)との間にも、やや弱いながらも.1~.2程度の有意な正の相関が確認されている。このことから、学生の意欲や態度の改善といったソフト面の変化は、進路未決定者率の低下や退学者の減少といった、指標面での改善と直接的に連動するわけではないが、数値の改善にはプラスの影響を与えていることが明らかとなった。

4. 小括

本章では、第3章で扱った「就職支援の具体的内容」について、大学に特化した詳細分析を行い、大学の属性別(学校規模別、進路未決定者率別)の分析と、設問間の相互関連性についての分析を実施した。以上の結果を整理すると以下のようにまとめられる。

第一に、学校規模別の分析結果では、総じて「小規模校 vs. 中・大規模校」という構図を確認できた。例えば、各種集団セミナーについて、小規模校の実施率は低く、個別相談にお

いても、丁寧・慎重な対応を心がけているものや、対応の難しさを回答している傾向が中・大規模校とは異なっていることが明らかになった。小規模校では自己理解・自己分析系の相談への優先度が低く、その一方で、自己理解・自己分析系相談への対応が難しいと回答する学校が一定数あった。中・大規模校では、未内定者への相談や応募書類等の書き方の相談に対し、丁寧・慎重な対応を心がける傾向があり、メンタルヘルスの相談の対応が難しいと回答する傾向があった。専門家の活用状況においても学校規模の違いが現れており、小・中規模校では大規模校と比べてハローワーク職員の活用が進んでいる状況にあった。PC・情報媒体等の活用に関して、小規模校では一般の Web サイトを使った求人・企業情報収集活動が行われているのに対し、中・大規模校には求人・企業情報収集にも学校独自の Web サイトが多く活用される傾向にあった。就職支援に対する考え方に関して、就職支援の専門資格を有する常勤職員の存在が小規模校では少なく、中・大規模校では一定以上確認された。学生の意欲や態度の変化と実態について、小規模校では学生の意欲の低下や悪化傾向を回答する傾向が目立ったが、中・大規模校の場合は改善傾向の学校と悪化を示す学校とに二極化する傾向が確認された。

第二に、進路未決定者率別の分析では、低・中・高群それぞれの特徴が現れる結果となった。全般的に、低群では就職支援の困難さや深刻さが低い状況が回答結果にも現れており、各種集団セミナーの実施率も個別相談での優先的な対応も困難性も全般的に低く、就職支援に関する専門性の高い常勤職員の存在も他群と比較して最も少なかった。中群では、高群と同等もしくはそれ以上に各種集団セミナーを実施しているほか、個別相談での対応についても、一部の項目（自己理解・自己分析、過去経験の棚卸し、未内定者相談）において、高群よりも丁寧・慎重な対応を心がけているとの回答があった。情報媒体等の活用に関して、中群は高群と比べて、一般の Web サイトの活用よりも、学校独自の Web サイトを活用した求人・企業情報収集が行われる傾向にあった。就職支援に関する考え方や学生の意欲等についても、支援メニューの見直し、学生の意欲、支援サービスへの学生参加率、進路未決定者の割合、退学者の割合等について、改善傾向を回答する割合が目立ったのも中群である。高群の場合、各種集団セミナーや個別相談での優先的な対応や困難性、就職支援に関する学校の方針等に関して、中群と同程度の回答が得られていた項目も多かったものの、実態としての学生の意欲や態度、進路未決定者率等については悪化傾向を回答する学校が際立っていた。

「就職課・キャリアセンターの運営に対する教員の積極的関与」の度合いについては、高い順に低群、中群、高群という結果になったことは示唆的である。進路未決定者率の低群は中・高群とは異なる独自の学校環境にあると考えるならば、中群と高群とを分ける分水嶺とはいったい何なのか、本調査の分析だけで簡単に結論づけることはできないが、各種就職支援の取り組みのさらなる推進と、各学校の学生の特徴やニーズに合わせた効果的な支援メニューへの改善や、教員も含めた全学的な対応姿勢が一つの鍵になるのではないかと推察される。

第三に、設問内の相互関連性を3つの視点から検討した。まず、学内に職業適性検査を解

積可能な人材がいれば外部専門家等の活用が進まないのではないかとの仮説を検証した。結果としてそのような関連性はなく、外部専門家等の活用が一定割合進んでいることが明らかとなった。次に、「就職支援に対する考え方や学校の方針」に関して、個別項目間の相互関連性を検討したところ、就職支援に関する常勤の専門人材がいることは、職業適性検査等を自前で実施・解釈することと結びつく可能性が高く、そのような専門人材が学内にいることで就職支援メニューの毎年の見直しや充実等が図られる傾向にあることが確認できた。また、就職支援に関する常勤の専門人材の存在は、専門性向上に対する学校側の積極的な支援姿勢と相関があることも確認できた。最後に、「学生の意欲や態度の変化と実態」について、個別項目間の相互関連性を検討したところ、特に、学生の学習意欲や講座参加への積極性といった、職員が日常的に感じている行動変化についての項目間では比較的高い相関が確認された。それに対し、実際の就職支援や学生支援のベンチマークとなる指標群(進路未決定者の割合、就職困難学生の割合、退学者の割合)に対しては、正の相関が確認できたものの、やや弱い傾向にあった。このことから、学生の意欲や態度の改善といったソフト面での変化は、進路未決定者率の低下や退学者の減少といった、指標面での改善へと単純に直結するものではないが、数値の改善にはプラスの影響を与えていることが明らかになった。

第8章 総括

本書では、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校の就職課・キャリアセンターでのキャリアガイダンスと就職支援の方法について調査した結果をまとめた。

今回の調査対象とした各学校は、多くの卒業生が基本的には就職という形で学校から社会に送り出されていく、いわば教育課程からの出口に位置づけられる最終的な教育機関である。当然のことながら、学生が社会人になるためには、就職活動をし、採用試験に合格しなければならないので、最終的な教育機関における就職課・キャリアセンターは、就職を希望する学生が自分にあった仕事を見つけ、職を得ることができるようにするための様々な支援の提供を行っている。

今回の調査において、就職課・キャリアセンターが行っている様々な支援の具体的な内容について明らかにすることができたが、個々の内容についてはこれまでの各章で紹介してきたので、ここでは得られた主な結果を3つの観点によってまとめてみたい。第1は全体的な就職支援の現状、第2は学校種や学校の特徴による支援の違い、第3は調査結果から示唆されている今後の課題である。

1. 就職支援の現状

就職課・キャリアセンターが行っている業務は大きく分けて、学生全体に対する集団場面での情報提供、個々の学生に対する個別支援であるが、その他に近年は、キャリア教育の講義やプログラム内容の検討などの教育活動への関与・協力もみられるようである。

(1) 学生全体に対する情報提供

就職課・キャリアセンターでは、学生の就職に向けて、学校で行われる教育課程とは別に、在学生全体への“就活”に向けた情報提供と働きかけを行う。その多くは、ガイダンスやセミナーのように多くの学生を一同に集めた形での情報提供の場で実施される。用意されているメニューや実施内容は、これまでに行われてきた調査結果と同様の内容が本調査でも確認されているが、就職活動のプロセス全体についての概要説明の他、職業選択のための自己理解や職業理解を促進するための意識啓発、エントリーシートの書き方や面接対策などの具体的な就職のノウハウを教えるような講座まで多岐に渡っている。

学生のほとんどは就職活動に初めて取り組むため、各学校に在学する就職希望の学生全体に情報提供するためには、普遍的で効率的な情報の提供の方式が有効である。そこで、学内の情報ネットワークやWebサイトを活用した情報提供を行い、ガイダンスや各種セミナーの案内をして希望する学生に参加してもらうというスタイルになる。この方式での目標は、基本的な情報を均等に多くの学生に伝えて意識啓発をはかるとともに、在学生の中での就職希

望者を把握することである。

この方式の情報提供の担い手としては、伝達したい情報の内容に応じて、外部の専門家、卒業生、企業の人事担当者等も活用される。それぞれの内容について詳しい知識とスキルをもった専門家を招き、学生全体に情報提供してもらう形式も多くなっている。

他方で、回答者からは、学生の多様化が進んでいるため集合的な大規模なガイダンスによる情報提供は現状にあわなくなってきたという意見もあり、ガイダンスや集合的な説明会、セミナー等に参加しない学生をどうするかが一つの課題となっている。

(2) 個々の学生への対応

集合的なガイダンスを受けただけで、一人で就職活動に取組み、就職先を決めてしまう学生もいるが、そういった情報提供だけでは十分な活動を進めることができない学生も多い。例えば、就職活動を具体的にどうしたらいいかわからない、就職先を絞れない、採用試験がうまくいかないなどの悩みを抱えた学生などである。集合的な情報提供の場に参加しない、あるいは参加できない学生もいる。そういった場合には、個々の学生の話の聞いたり、具体的な対策を教えたりという働きかけが必要になる。

調査への回答では、就職意欲がなかったり、就活スキルが不足していたりするために内定がとれない学生と、内定がとれる学生の二極化の問題が指摘されている。集団での働きかけでうまくいかない場合には、個々の学生に対して、個別相談や就職に必要なスキル面でのバックアップなど具体的な指導が必要となる。ただ、個別相談や指導が必要となる場合は、通常の方式での就職を難しくしている何らかの条件を抱える学生であることも多く、担当者側のスキルや指導能力の高さが要求される。学内の担当職員のスキルアップの問題は一つの課題として認識されているようであるが、学校によっては、キャリアカウンセリングやコンサルティングの資格をもった非常勤の職員を相談担当者として就職課・キャリアセンターに雇用して対応したり、ハローワークの職員等、外部の相談員を活用するケースも多いようだ。

(3) 支援の担い手

就職課・キャリアセンターの体制としては、非常勤の職員も含めて2～3人、多くて4～5人の学校が多かった。少ない人員で多様な業務をこなすには、外部の専門家や業者などをうまく活用していくことが必要になる。そこで、本調査では、セミナー、個別相談、検査等、各種の就職支援活動の実際の担い手が誰かを尋ねる質問を用意した。

結果として、集団的に行われるセミナー等のうち、ビジネスマナー、エントリーシートの書き方、面接対策等の採用試験に向けたノウハウの指導は、外部の専門家に講師を依頼することが多いようであった。また、適性検査や採用試験の模擬試験等の実施については、テストの実施、採点、結果の説明まで委託業者に実施させている場合も特に大学で多くみられた。

近年、若年者の就職率の向上のために、ハローワーク職員が学校に出向いて学生支援を行

う活動も増えているが、学校がハローワーク職員へ期待していることとしては、求人情報や就職先斡旋についての情報提供が多かった。やはり求人情報をもっているハローワークならではの条件が有効であると考えられているためであろう。また、ハローワーク職員については個別相談の経験とスキルが評価されているためか、大学や短期大学では学生に対する個別相談での活用も多くなっていた。

こういった学外の専門家や業者の活用の他に、学内の教員との連携や支援への期待についても調査への回答から読み取ることができる。高等教育課程でのキャリア教育に関する授業の開講が義務づけられた中で、就職課・キャリアセンターがプログラムの内容の検討や講師としての授業の実施まで、様々な形で関わりをもち、協力している部分も多いことが明らかになったが、回答では、教員が学生の就職に対してあまり熱心でなかったり、就職活動の様子を十分に理解していないという声も聞かれた。特に大学においては、教員は学生の学業面での指導は行うが、学生一人一人の就職活動の状況や将来の希望進路についてはあまり情報をもっていないことも多いようだ。就職課・キャリアセンターに出向かない学生に対しては、ゼミの担当教員などが、学生の就職や進路の状況について話を聞き、就職課・キャリアセンターと連携することが有効な支援につながるのではという意見もあり、教員との連携が期待されている。また、インターンシップも含め、企業との連携の強化を求める声もあった。

2. 学校種や学校の特徴による支援の違い

今回、調査対象とした各学校では、支援の内容や考え方に違いが見られたが、それは、学校の専門性、規模、組織の体制などに関連していた。大学、短期大学、高等専門学校、専門学校の4つのうち、大学、短期大学には共通した部分も多かったが、高等専門学校、専門学校については大学、短期大学と違う部分が多く見られた。

この違いに影響している最も大きな要因は学校の専攻と職業との対応の問題である。大学や短期大学でも特定の就職先や職業に就くことがほぼ決まっている学校の場合は、高等専門学校や専門学校での就職支援の考え方に共通する部分があるが、それ以外の多くの大学の場合には、学部、学科を決めて入学しているとはいえ、大学で学んだ専門分野に関連した職業に就く学生よりも、特に関連しない職業に就く学生が多いという現実がある。そういった学生の場合には、将来の職業や進路に対する方向が定まっていない場合も多い。そのため、大学や短期大学では、学生に対する低学年からのキャリア意識の啓発、適性検査やツールを用いた自己分析・自己理解、仕事の内容、業界動向を含む職業理解を深めるための情報提供の必要性が重視されることになる。これに対して、高等専門学校や専門学校については、その学校を選んだ時から卒業後の進路や職業が方向付けられている場合が多いので、学生の就職指導に関する目標も、採用試験対策や就職率のアップ等、より具体的になっているのであろう。

ただ、自由記述の内容をみると、高等専門学校や専門学校にも従来とは異なるタイプの学生、例えば卒業後の明確な進路目標を持たないで入学してくる学生が近年増えているような傾向も示唆されており、入学後に進路の変更を希望するようなケースに対する対処法など個別での慎重な対応が必要となる学生への指導も模索され始めているようだ。

さらに、大学のみを対象とした分析となるが、学校の規模別、進路未決定者率による学校のグループ分けを行ったところ、小規模校と中・大規模校の間、進路未決定者率による低群、中群、高群との間に、集団セミナーや個別相談の実施、求人・企業情報の活用等に関する支援の方法や取り組みにおける違いが見られている。このような学校の属性によって、就職支援のあり方や方向性、課題の違いがあることも確認された。

3. 調査結果から示唆されている検討課題

上記を踏まえて、調査への回答から示唆されている就職課・キャリアセンターのキャリアガイダンスや就職支援に関する検討課題について4つの点を取り上げる。

第一は、支援やサービスの提供の方式に関する問題である。大学等への高等教育機関への進学率の上昇とともに、能力、意欲等さまざまな面での学生の多様化がみられる中で、従来型の集団的な就職指導の方式は、どの程度有効なのだろうか。

就職に対する学生の意識の差が大きいという事実は、調査の回答者からも指摘されている点であるが、セミナー等の集団的な指導、就職課やキャリアセンターを自ら訪れる学生だけを対象とするような指導には限界があり、その指導からこぼれてしまう学生をどのような方法でフォローしていくのかは重要な課題である。

それに対する一つの対応策として考えられる方法は、様々な学生に対応できるような個別相談や働きかけの体制の強化である。大学を対象とした分析では、「未内定者に対する個別相談」、「一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人への個別相談」、「各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」に関し、進路未決定者率の低群に比べ、中群、高群において「特に丁寧・慎重な対応を心がけている」とする割合が高くなっており、就職が難しい学生に対しては個別相談での対応が必要となることが示されている。他方で、個別相談を実施するといっても、上述のような「就職活動が難しい学生への個別相談」や「サービスを利用しない学生への働きかけ」には、困難を感じている学校が多いことも同時に示されている。対応が難しい学生に対しては集団的な指導ではなく、個別での対応が必要となるが、その場合、個別相談をどのような方法、内容で実施することが効果的なのか、という点について検討していく必要がある。また、個別相談を行う担当者の専門性やスキル形成の問題もあわせて考えていかななくてはならない。

第二は、学生のキャリア意識啓発のための支援やサービスのあり方に関する問題である。就職活動に向けて、面接対策、エントリーシートの書き方、採用試験の模擬試験の実施、求

人情報、企業情報の提供など、採用試験に合格するための実践的なスキル、ノウハウの提供も就職率のアップのために重要な内容であることは確かである。その一方で、就職後の学生の長期的なキャリア形成という点からみた場合、採用試験にはうまく合格したものの、就職後すぐに辞めてしまう学生も多い今日の現状を踏まえると、就職や職業選択を長期的なキャリア形成の中にどのように位置づけて卒業後の進路を選択するのか、ということに対する学生の職業意識のレベルそのものを高めるような働きかけが重要である。

一つの方法として、従来、職業指導として実践され、今日ではキャリア教育に期待されているような、一連のプログラムとしての学生への教育的な働きかけが考えられる。具体的には、たとえば、職業情報の提供や適性検査・ガイダンスツール等を使った自己理解の機会の提供も有効である。ただ、その場合には、与える情報の内容や情報の使い方をよく考える必要がある。「就活サイト」で提供されているような求人情報や業界情報と、職業情報は異なるものであるにも関わらず、多くの学生はその違いを理解していない。そのため、学生は世の中にある様々な職業へ目を向ける前に特定の企業、求人情報に目を向けがちになる。また、適性検査にしても、集団場面で実施されたペーパーテストに関する業者の採点結果をもらっただけで、自分の個性を理解し、それを自分が選択しようとしている現実の職業と結びつけられる学生は少ないだろう。そういったことを考えると、学生の職業意識を高めるための教育的な働きかけとして職業情報や適性検査に触れる機会を提供するのなら、学生が世の中や自分が働きたい地域にあるさまざまな職業、職務内容、必要要件を知り、それを自らの適性と照らした上で具体的な求人情報や業界情報を検索し、進路や就職先を具体的に選ぶことができるように、使い方や提供する内容を検討する必要がある。

第三は、学校全体としての支援やサービスの提供体制の問題である。大学を対象とした回答の分析では、進路未決定者率の低い学校ほど、「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」という結果が得られており、自由記述回答の中にも「教員・事務スタッフ・キャリアカウンセラーによる“面”でサポートできる体制が必要」など、教員の就職支援に関する理解の促進や教員とキャリアセンター職員との連携が必要とする指摘は多い。ただし、そこには、限られた人員、予算の中で実行可能な体制を作らなくてはならないという条件や、就職課・キャリアセンターの職員の育成やプログラムの内容を決定する立場にある学内の管理職や委員会等の考え方、指導力も影響すると思われるので、学校全体として取り組む必要のある課題であるといえる。第二の課題で取り上げた、学生のキャリア意識を高めていくための働きかけも、就職課・キャリアセンターとして提供する支援や指導の内容の検討にとどまらず、キャリア教育のプログラム策定やインターンシップなどの実践的な経験の機会の提供なども含み、教員、外部の専門家、企業等との連携など、就職課・キャリアセンターの裁量だけでは達成できない課題である。全学的なレベルで学生のキャリア意識の育成に取り組むための基本的な方針や具体的な方法、内容について検討していく必要があると思われる。

第四は、キャリアガイダンス・キャリア教育を職業に向けた最終段階である大学等の高等教育課程においてどのように位置づけて考えたらよいのかという問題である。言うまでもなく、学生のキャリア意識のレベルの向上については、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校の段階での働きかけにとどまるものではない。調査への回答では、低学年からのキャリアに対する意識づけ、中学校や高等学校など今回の調査対象校に入学する前からの学生の職業意識を高めるための働きかけの重要性が指摘されていた。こういった記述からは、“就職”という教育課程最後の関門に直面した時点で初めて仕事や職業を考えることになる学生に対する担当者の危惧が伝わってくる。この問題は、教育課程全体において、生徒や学生に対してキャリアや職業に対する意識や考え方をどのように育成していくのか、そのためにはどのようなプログラムをどの段階で提供していくのかという大きな課題に通じるものである。本調査では、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校という就職に向けた最終段階にあたる教育課程でのキャリアガイダンスと就職支援の方法について調査したが、今後の研究課題として、中学校や高等学校におけるキャリアガイダンスや就職支援のあり方についても視野を広げ、若年者に対する就職支援の基盤ともいうべきキャリア意識の形成の支援についてもとりあげていく必要がある。