

就職キャリア支援センター 自己点検・評価報告書

I. 理念・目的

自己点検・評価（2009年度の実績）

1. 目的・目標

（1）センター・委員会の理念・目的

『『個』を強くする大学』として実学を重視する本学の教育理念に基づき、学生の就職支援及びキャリア形成支援を推進することにより、学生の職業観及び職業に関する知識・技能を涵養し、及び主体的に進路を選択できる能力の育成を図り、もって社会に有用な人材を輩出することを目的としている。

（2）養成すべき人材像

主体的に進路を選択できる能力の育成を図り、納得の行く進路・就職選択ができる学生を養成する。

（3）教育研究の目的

学生の職業観および職業に関する知識・技能を涵養することにより、学生の個々自らの「個」を見出すことにもつながる。「個」を輝かせる学生を養成し、社会に有用な人材を輩出することである。

2. 現状（2009年度の実績）

（1）センター、委員会等の理念・目的は適切に設定されているか

① 理念・目的の明確化

就職キャリア支援センター規程において理念・目的は適切に明確化されている。

②実績や資源から見た理念・目的の適切性

③個性化への対応

（2）センター、委員会等の理念・目的が、大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか。

①構成員に対する周知方法と有効性

本センターの活動については、教務部委員会にて随時報告している。また、センター運営委員として、全学部及び大学院から委員が選出されているため、本センターの活動を全学的に周知できる体制にある。

②社会への公表方法

本センターの目的等は、大学のホームページを始めとし、大学案内などの刊行物によって周知している。

- (3) センター、委員会等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。
毎年、自己点検・評価を実施しており、その中で検証を行っている。

3 評価

- (1) 効果が上がっている点

- (2) 改善すべき点

本センターにおける就職活動について、企業・団体や父母に向けた対外的な広報が必要である。

4 将来に向けた発展計画

- (1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

本センターについての広報活動をホームページの充実などさまざまな形で実施する。

- (2) 長中期的に取り組む改善計画

5 根拠資料

資料1 明治大学就職キャリア支援センター規程

II. 教育研究組織

自己点検・評価（2009年度の実績）

1. 目的・目標

- (1) 目的・目標

(2) 教育研究組織の編成方針

本センターは、明治大学就職キャリア支援センター規程に基づき運営され、センター長1名、副センター長2名、センター推進委員6名、センター運営委員9名、教務事務部長及び就職キャリア支援部長で組織されている。

センター長については、学長の命を受けセンター業務を統括し、センターを代表しており、その任は教務部長が担っている。

2. 現状（2009年度の実績）

- (1) センター、委員会等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

本センターの運営に関して審議するため、運営委員会を設置している。運営委員会は、センター長1名、副センター長2名、センター推進委員6名、各学部教授会から推薦された専任教員9名、大学院委員会から推薦された専任教員4名、教務事務部長及び就職キャリア支援部長の24名で構成されている。各学部教授会より推薦された専任教員として、理工学部就職指導委員会、農学部就職担当委員会の各委員長が含まれている。

① 教育研究組織の編成原理

センターの管掌部署は、就職キャリア支援部であり、文系学部には就職キャリア支援事務室、理系学部には生田就職キャリア支援事務室が設置されている。

また、学内に存在する複数のインターンシップ制度による問題解決のため、2007年12月、本センターの下に学内インターンシップ制度整備検討WGを設置し、内規を制定し、センター長1名、副センター長1名、センター長の指名したセンター運営委員および専任教員10名、就職キャリア支援部長で組織している。

こうした組織体制により、就職支援とキャリア支援を体系的かつ一貫して行う環境が整備されている。

② 理念・目的との適合性

③ 学術の進展や社会の要請と適合性

(2) 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

就職キャリア支援センター運営委員会規程において、センター推進委員及びセンター運営委員の任期は2年（再任あり）、学内インターンシップ制度整備検討WGについても、内規によって委員の任期は2年（再任あり）となっている。

3. 評価

(1) 効果が上がっている点

委員の任期制度により構成員の見直しを図ることができる体制にある。

(2) 改善すべき点

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

2011年4月から施行される大学設置基準改正要綱に基づき学内組織との連携を図っていきたい。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

5. 根拠資料

資料1 明治大学就職キャリア支援センター規程

資料2

資料3

資料4

資料5

IX 管理運営・財務

自己点検・評価（2009年度の実績）

[IX-1 管理運営]

1. 目的・目標

(1) 目的・目標

就職キャリア支援センターの管掌事務部署として、センターの目的を達成し、「納得のいく進路・就職選択ができる学生が増えること」を最終目標としている。

(2) 管理運営方針

以下のような基本姿勢をもって業務にあたる。

(1) 学生の「就職」に関する業務の基本姿勢は職業安定法第33条の2に基づいて、職業紹介及び就職支援・指導を行う。

(2) 学生の希望や能力・特性が十分に生かせる職業に就くための指導・支援活動を行う。

(3) 就職しようとする学生と、学生を求める企業等の間にあって、双方との連携及びコミュニケーションを取りつつ、現状の把握と情報の提供を積極的に進めていく。

(4) 就職キャリア支援センターの目的達成のため、出口支援としての位置付けを確認する。

(5) 低学年（1・2年生）からキャリア支援およびインターンシップ参加への支援・サポートする。

(6) 魅力ある就職キャリア支援プログラムを実施する。

2. 現状（2009年度の実績）

(1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか

①中・長期的な管理運営方針の策定と大学構成員への周知

②意思決定プロセスの明確化

③ 委員会の権限と責任の明確化

本センターではセンター運営委員会において就職キャリア及びキャリア支援に関する全般的な事項・支援行事について「就職キャリア支援センター運営委員会規程」に基づき協議を行い決定する。

(2) 明文化された規定に基づいて管理運営を行っているか

①関連法令に基づく管理運営に関する学内諸規定の整備とその適切な運用

本センターは、「就職キャリア支援センター運営委員会規程」に基づき、センター運営委員会が運営されている。センター運営委員会では、就職支援及びキャリア形成支援に関する全般的な事項・支援行事について協議を行い、その運営については、就職キャリア支援部が行っている。こ

のセンター運営委員会には、事務組織から教務事務部長及び就職キャリア支援部長が委員として参加しており、業務に関して報告・連絡、情報提供を密に行っている。

また、センターの各学部の審議が必要な事項については、教務部委員会で審議されるが、就職キャリア支援事務室員も事務局となっている。

本センターでは、日常、職員の公的認定有資格者が中心となって、就職キャリア支援業務にあたっている。オープンキャンパスを始め年度始めの学部でのガイダンス等、さらには、全学的な留学生支援策検討や新学部の就職支援等行う際も、情報提供はもとより、ガイダンスの講師として講演を行っている。

②センター長等の権限と責任の明確化

センター長は学長の命を受けてセンター業務を総括し、センターを代表しており、その任は教務部長が担っている。

本センターの運営に関して審議するため、「就職キャリア支援センター運営委員会規程」に基づき運営委員会が構成されている。(運営委員会の構成は前述Ⅱ-2-(2)にて記載)

③センター長等の選考方法の適切性

運営委員会における組織体制により、就職キャリア支援を体系的かつ一環して行う環境が整備されている。

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか

①事務組織の構成と人員配置の適切性

センターの管掌部署は、就職キャリア支援部であり、文系学部には就職キャリア支援事務室、理系学部には生田就職キャリア支援事務室、また国際日本学部および教養デザイン研究科対応のために和泉校舎に就職キャリア支援事務室が設置されている。

就職キャリア支援事務室は、管理職と調査役を含め専任職員14名(内公的認定有資格者7名[前年より1名増])、嘱託職員・派遣職員7名、生田就職キャリア支援事務室は、専任職員4名(内公的認定有資格者1名)、嘱託職員・派遣職員3名で構成されている。

②事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策

国際日本学部が2010年度より就職活動を本格化するにあたり、和泉校舎における就職キャリア支援事務室の確保及び専任職員の配置について改善を行った。

また数々のキャリア支援行事においては、学内セミナーにおいて関連業務を一部外部委託することにより、事務室担当者の業務の軽減を図った。他、各種セミナーやガイダンスでは、外部講師を招いて就職活動に関連する講演会や適正診断テストなどを行った。

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか

①人事課に基づく適正な業務評価と処遇改善

②スタッフ・ディベロップメント(SD)の実施状況と有効性

事務機構改革により2009年度より就職キャリア支援部が教育支援部より独立し、就職キャリア支援部長の下に事務体制をとっている。現在、部長、事務長を含め専任職員18名のうち7名(前年度6名)がキャリアデベロップメントアドバイザー(キャリアカウンセラー)を取得している。

また、恒常的に、研修制度の利用や外部講演会等での情報収集など研修機会の確保をしている。2009年度は特に現在求められているグループワークでのファシリテーターとしての技能や心構えに関する研修を政策的に行った。

専門性の向上と業務の効率化については、各地区合同の研修実施、共有データベースに情報を集約して活用するなど共有化を図っている。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

公的認定資格を取得している職員が1名増えたため、相談窓口では昨年度より迅速な対応ができるようになったことに加えて、学内の各部署から就職ガイダンスの講師も数多く引き受けられるようになった。

また外部講演会や外部との情報収集に参加することにより、学内セミナーやグループ相談会などでその情報を学生に提供することができるため、学生からの満足度は高く評価されるようになった。

(2) 改善すべき点

学内行事を数多く行うことで、就職に関する学生への関心を高めてはいるが、行事を開催するために必要な人員措置が対応できていないため、本来の事務室内での業務が停滞してしまうことが見受けられる。今後さらに就職キャリア支援を強化するためには、専任職員の増員は不可欠である。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

学生の多様なキャリアニーズに対して適切な専門知識を有する担当者を増員し、就職・進路相談応援体制の強化を図るため、担当者以外の事務室員に対し、次年度は2名公的資格取得の援助を行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

本学におけるキャリア教育の定義を明確化するため、センターとしての方向性を決定し、全学に周知し、キャリア支援について、正課・正課外科目と各種行事等のそれぞれの支援プログラムが有機的に行われるよう一貫した計画を立てる。また、共感力・自己表現力の養成によるクォリテイ志向型人材の育成により、進路選択後のミスマッチを軽減し、納得の行く進路選択を行えるよう支援する。

一方、就職以外の進路選択を希望する学生について、より適切な指導や情報提供を行うために、学部主催の就職指導に関するグループワークへ講師としての参加や、留学生対象として行う就職支援行事など、学内での連携強化さらに図る必要がある。

5 根拠資料

資料1 就職活動の手引き

X 内部質保証

自己点検・評価（209年度の実績）

1. 目的・目標

（1）目的・目標

現在、新しい評価項目にあわせて記述内容を検討中

（2）内部質保証の方針

現在、新しい評価項目にあわせて記述内容を検討中

2. 現状（2009年度の実績）

（1）センター、委員会等の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか

①自己点検・評価の実施と結果の公表

自己点検・評価については、授業評価アンケート等により恒常的に行われているが、外部評価実施については検討されていない。

また、センターとしては毎年、自己点検・評価を実施し、大学ホームページで公開している。

②情報公開の内容・方法の適切性、情報公開請求への対応

センターの活動に対しては、社会的に一定の評価を得、「就職の明治」として認識されている。2009年10月、現役高校生を対象に行った、「全入時代の進路選択のポイントは？」のアンケートでは、志望大学ランキングにおいて全国で第1位に、また高校生が考える大学のイメージ調査、「大学イメージランキング」の「時代のニーズに即した学部・学科がある」「就職活動支援に熱心」の設問でも同様に全国第1位と、高い評価を受けている。

また、多くのマスコミから取材を受け、本学の広報の一助となっている。

（2）内部質保証に関するシステムを整備しているか

① 内部質保証の方針と手続きの明確化

② 内部質保証を掌る組織の整備

就職キャリアセンターに関する自己点検・評価報告書については就職キャリア支援センター運営委員会で検討し、次年度の年度計画書に反映させている。

③自己点検・評価を改革・改善につなげるシステムの確立

自己点検・評価の項目と、年度計画書の項目が統一されているため、点検・評価した結果を、翌年の計画に反映できる仕組みとなっている。

④構成員のコンプライアンス（法令・モラルの遵守）意識の徹底

（3）内部質保証システムを適切に機能させているか

①組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価活動の充実

職場研修において、就職キャリア支援部の課題を提起し、その解決策を検討した。また、就職

キャリア業務とは直接関連のないとは思えるが、企業等の対応などを考慮し、決算書の読み方について外部講師を招いて勉強会を行い、経理についての知識の幅を広げた。

また、通常的には担当業務に関わる見直し、改善を行い、正確かつ簡潔、迅速に業務処理が行われるよう検討している。さらに、各自には「じこてん」ニュースレターを配布し、点検・評価のスキルアップに努めている。

②教育研究活動のデータ・ベース化の推進

毎年、「就職概況」を発行し、前年度におけるさまざまな就職活動の結果を公表している。就職キャリア支援部内には過去10年以上の「就職概況」が閲覧可能となっている。しかし、データ・ベース化することは現時点では想定されていない。

③学外者の意見の反映

センター独自の、自己点検・評価に対する学外者による検証システムはないが、全学的な委員会である評価委員会から、学外者からの意見をうけることとなっている。

④文部科学省及び認証評価機関等からの指摘事項の対応

本学に対する文部科学省からの指摘事項及び大学基準協会からの勧告があった場合は、自己点検・評価全学委員会を対外的な窓口として、学部等自己点検・評価委員会で対応することとなっている。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

2008年度から開講された、正課科目である学部間共通総合講座のキャリアデザイン関連講座では、毎回課題に対するアンサーシートを記入させることで、学生の授業理解度を教員も確認できる仕組みを導入した。また、キャリアデザイン関連講座の中の「インターンシップ入門」では、授業評価アンケートを毎回実施している。

「キャリア形成支援プログラム」や各種行事においても、学生からのアンケートを実施している。各種アンケートの結果は、センター運営委員会で報告し、自己点検・評価の基礎データとして活用されており、また次年度の業務にも反映させている。

学生のニーズに沿った講座運営ができるように授業評価アンケート等の実施が恒常的に行われていることにより、その結果を次年度の行事計画に反映されるシステムが確立されている。

(2) 改善すべき点

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

学部間共通総合講座のキャリアデザイン関連講座において、毎回課題に対するアンサーシートを行っている。またキャリアデザイン関連講座の中の「インターンシップ入門」でも、授業評価アンケートを毎回実施している。このほか各種キャリア支援行事においてもアンケートを実施しているが、そのアンケートの集計結果を行事計画だけではなく、学生の就職活動に反映させるべく、就職キャリア支援センター運営委員会で検討し次年度の年度計画書に記載する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

5 根拠資料

資料1 「キャリア支援形成プログラム」に関連したアンケート調査実施結果

資料2 インターンシップ実施状況

資料3 「キャリア支援形成プログラム」年間行事予定表