

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

1. 目的・目標

(1) 就職キャリア支援センターの理念・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. 現状（2010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

センターの目的である「主体的に進路選択ができる能力の育成を図る」と本学の教育理念である「『個』を強くする」ことは、「主体的」と「個を強くする」ことにおいて結びついているので、センターの目的は適切に設定されている。

(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。

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。

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支援活動について、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、在学生や教職員ばかりでなく企業・団体や在学生父母、受験生及び受験生父母等に向けた対外的な広報活動となるよう、ホームページや学外向け広報紙（雑誌「明治」、明治大学広報）、父母会等で機会があるごとに行っていく。

(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

1. 目的・目標

(1) 教育研究組織の編成方針

検討中

2. 現状（2010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。

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) 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組織の活性化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

(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

Ⅸ 管理運営・財務

[Ⅸ-1 管理運営]

1. 目的・目標

(1) 管理運営方針

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。

そのために、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つて、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・サポートをする。
- 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（2010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

本センターではセンター運営委員会において就職支援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長も事務局の一員となっている。

本センターでは、日常、職員の公的認定有資格者（キャリアカウンセラー）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

就職キャリア支援センター規程に従って、学長が教務部長をセンター長に任命する。副センター長、センター推進員、運営委員もセンター規程に従って任命、推薦されている。

(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る。就職キャリア支援部は、駿河台、和泉、生田の3キャンパスに就職キャリア支援事務室を設置し学生の就職キャリア支援を行っている。

就職キャリア支援部の各キャンパスの就職キャリア支援事務室の人員配置は次のとおり。駿河台は管理職を含め専任職員13名(内公的認定有資格者3名)、嘱託職員・派遣職員4名、和泉は専任職員2名(内公的認定有資格者2名)、嘱託職員・派遣職員4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。その他、駿河台ではインターンシップ関連業務で業務提携先から2名が勤務している。

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、数々の就職およびキャリア支援行事について事務室担当者の業務の軽減を図るため、学内セミナー関連業務の一部外部委託、インターンシップ関連業務について業務提携を行った。その他、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

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、恒常的には、研修や講演会等の案内情報を事務室員に提供し、仕事への意欲や資質・能力の向上の機会を確保している。2010年度は、就職活動をする学生の立場から視点をシフトし、企業の採用活動について学ぶことが学生支援に有用であることから、採用コンサルタントを講師として招き、「採用計画・採用基準・採用手法の作成フロー」、「採用活動のスケジュール」、「面接」、「求める人材像の確立」等を学んだ。特に、採用試験で基準が見えない面接について学んだ。

専門性の向上と業務の効率化については、各地区合同の研修を実施、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

2009年度に公的認定資格を取得している職員が1名増えたため、本年度も相談対応が迅速な対応ができるようになり、学生の相談件数の増加(2010年度約16000件、2009年度約15000件)にもつながった。また、学内の各部署から就職ガイダンスの講師依頼も数多く引き受けることができ、新入生から就職活動開始年次の3年生まで、より多くの学生にキャリア形成や就職活動のガイダンスをすることで、就職キャリア支援事務室の活動を周知できたことで、将来の利用につながり、効果的な就職活動にもつながる。

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

事務室員の労働軽減のため、業界研究会を午前中も開催することにしたが、学生の参加数が減少した。2010年度延べ14,019名(2009年度:延べ20,821名)であった。なお、学生の就職、キャリア形成に効果を上げるにはきめ細かい支援が必要となるので、行事数を増やしたり内容的にも工夫を必要とするが、必要な人員措置がなされていないため、事務室の本来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。

キャリア支援、就職支援と様々な支援行事企画・実施、相談等、1年中途切れのない業務状況である。インターンシップやキャリア講座担当者は本来の担当業務ができない時期もある。

このようなことから、スタッフのスキルを向上させるとともに、人員の増員を求める。生田就職キャリア支援事務室は専任職員4名を従前のような6名体制が望ましい。

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ィ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。

和泉就職キャリア支援事務室（仮称）を2011年6月現在の人員体制を維持し、部署として設置することを検討していきたい。2011年5月1日現在、和泉キャンパスには約11,500名（教養デザイン研究科含む）の学生が在籍しており、生田キャンパスの約7,800名（大学院含む）の学生数より遥かに多い。2013年に国際日本学部は中野キャンパスへ移転することになるが、文系学部の低学年向けのキャリア教育は引き続き同キャンパスで行っていくことが必要不可欠である。

中野キャンパス開設に伴う中野キャンパスの就職キャリア支援の人員配置については、支援部として業務に支障を生じないような人員を検討してゆく。2013年4月開校に向け、国際日本学部が和泉キャンパスから移転すること及び総合数理学部が設置にされることで、文系学部と理系学部が同一キャンパスに存在することになる。現在、就職支援のうち業界研究会、学内企業説明会等の支援行事は、文系学部対象の場合は主に駿河台キャンパスで開催し、理系学部対象の場合は生田キャンパスで開催している。またキャリア教育においても文系学部と理系学部では内容に違いがある。これらのことから、中野キャンパスにおける就職キャリア支援については、当部門管轄下で人員体制を検討していきたい。

生田就職キャリア支援事務室の充実について、従来のとおり専任職員6名と非専任職員2名を加えた8名の体制が必要不可欠である。2007年9月から事務組織改編を受けて、就職キャリア支援事務室（駿河台校舎）同様に、キャリア支援も行っている。キャリア支援では、インターンシップを始め、これに付随する説明会及び各種講座などが実施され、同事務室ではこの運営に関する業務をも行っている。これに伴って就職活動シーズンのみならず、一年を通して各種相談が増加しているにも拘わらず、同事務室スタッフの専任職員の割合が著しく低下しており、これにより相談を担う人員が少なく、学生の待ち時間も長くなっている。

5 根拠資料

資料1 就職活動の手引き

X 内部質保証

1. 目的・目標

(1) 内部質保証の方針

現在、検討中

2. 現状（2010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 評価に関する委員会等の設置（名称、メンバー、年間開催回数）

委員会等の名称	主なメンバー、人数	開催日
就職キャリア支援センター 運営委員会	センター長、副センター長他運営 委員会メンバー 計24名	2010年6月22日

② 評価報告書等の作成、公表 大学ホームページ

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。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。日経進学 Navi（日経HRとディスコが共同運営）が 2010 年 10 月に全国の現役高校生を対象にインターネット調査を行った「この大学を選んだ理由は？」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」、「実践的な授業を積極的にやっている」、「就職活動支援に熱心」の設問でも同様に全国第 1 位と、昨年に引き続き高い評価を受けている。（いずれも日本経済新聞第二部，2010 年 11 月 29 日付）。過去 3 年を見ても連続で「就職活動支援に熱心」な大学として全国第一に選ばれている。

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

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。この方式は、自己点検・評価を改革・改善につなげるシステムとして、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。

(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

2010 年度は、就職キャリア支援部の課題として、採用側の視点から採用計画の立案から採用するまでについて採用コンサルタントを講師として招き職場研修を行った。また、個人レベルでは各人が第二種研修制度を活用したり、外部での講演会や情報交換の場に業務として参加している。

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受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

各種実施しているアンケート結果が十分に活かされていない。

本センターの活動が学生または対外的に十分に知られていない。

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

本センターについての広報活動をホームページ、Mスタイル等の充実などさまざまな形で実施していきたい。学生に対しては、入学してから卒業するまで、それぞれの状況に応じたキャリア形成支援に関して紹介する。また、企業・団体や父母に向けた対外的な広報活動も必要と考える。本学の就職支援、キャリア支援に向けた取り組みをあらゆる方面で紹介していくことが、本学の対外的評価にも繋がると考えられる。

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