

資料

## 大学生における学内サポート資源の活用と就職活動プロセス

### ——大学内の組織間の連携に注目して——

田澤 実<sup>1)</sup>, 佐藤 一磨<sup>2)</sup>, 梅崎 修<sup>1)</sup><sup>1)</sup>法政大学 キャリアデザイン学部, <sup>2)</sup>拓殖大学 政経学部

要約：本研究の目的は、第一に、大学内のサポート資源を学生がどのように活用しているのかについて明らかにすること、第二に、それらの活用の仕方と就職活動プロセスの関係を明らかにすることであった。大学4年生 223 名に対してアンケート調査を実施した。全学の支援（キャリアセンター）と学部独自の支援を同時に利用している者が多かった。どちらも利用する者は就職活動量も多く、相談相手も多い傾向があった。それに対して、どちらも利用しない者は就職活動量が少なく、相談相手が少ない傾向があった。

（キーワード：キャリアセンター，キャリアアドバイザー，就職活動プロセス）

### Utilization of On-campus Support Resources and Job Hunting Processes by University Students

#### ——Cooperation among Organizations within Universities——

Minoru TAZAWA<sup>1)</sup> Kazuma SATO<sup>2)</sup> Osamu UMEZAKI<sup>1)</sup><sup>1)</sup> Faculty of Lifelong Learning and Career Studies, Hosei University<sup>2)</sup> Faculty of Political Science and Economics, Takushoku University

Abstract: Students' utilization of on-campus support resources, and correlations between this utilization and job hunting, were investigated. A questionnaire was administered to fourth year university students. The results indicated that students using the support resources provided by the university and the department applied to many companies and had many consultations. On the other hand, students who did not use support resources applied to few companies and had fewer people to ask for advice.

(Keywords: career center, career adviser, job-hunting process)

#### 1 はじめに

2010年2月に大学設置基準が改正され、以下の条文が規定された。

（大学設置基準第42条の2）大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施

及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする

このように、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことができるように学内組織の連携や体制整備を求める内容となっている。このような点を明らかにする際には組織側の視点か

ら、体制同士がどのようにかかわりあっているかを示す必要がある。また、それだけではなく、利用者側の視点から、複数の組織をどのように活用しているのかを示す必要もあるであろう。これは言い換えれば、学内の複数のサポート資源の活用の仕方と就職活動のプロセスの関係を明らかにする必要があるのである。

就職活動を支援する学内のサポート資源としてまず考えられるのは、キャリアセンターなどの組織である。キャリアセンターを対象にした先行研究は数少ないが、例えば、どのような学生がキャリアセンターを利用するのか<sup>1)</sup>、キャリアセンターはどのようなプログラムを提供しているのか<sup>2)</sup>、大学の特性による支援形態、支援の時期、満たすべきニーズの違いはあるのか<sup>3)</sup>という観点から研究がなされてきた。キャリアセンターの利用が就職活動プロセスに与える影響に注目した小杉礼子は<sup>4)</sup>、インターンシップを実施することや、就職手帳や履歴書の書き方の指導が役立ったと学生に認識させることは、内定を獲得させる効果があることを明らかにしている。

なお、学部によっては、全学とは別に、学部独自の支援体制が構築されているところもある。そこで、本稿では、全学での支援体制と学部での支援体制の二つのかかわりという視点から、学内にある複数の組織が提供するサポート資源を学生がどのように活用しているのかについて、また、それらの利用の仕方と就職活動プロセスの関係について明らかにすることを目的とする。このような点を明らかにすることは、大学における学内組織連携や体制整備が強く求められている背景を考慮すると一定の価値があると思われる。

## 2 方法

### (1) 対象者

A 大学 C 学部の大学 4 年生 249 名であった。なお、これらの者に社会人入試経路の者は含まれていない。少しでも就職活動をおこなった 223 名(男性 89 名, 女性 134 名)を分析の対象とした。具体的には、以降で説明する就職活動プロセスの指標(資料請求数, 説明会参加数, エントリーシート

送付数, 筆記試験や Web 試験数, 内々定数)のいずれかが 1 以上であった者を対象とした。平均年齢は 22.34 歳 (SD = 0.74) であった。

### (2) 調査データ概要

使用したデータは A 大学 C 学部の 2011 年度卒業の 4 年生に実施したアンケート調査(「大学生活とキャリアに関する 4 年生調査」)であった。回収率は 80.32% であった。調査時期は 2012 年 2 月であった。なお、C 学部は学際的な学部であり、教育、ビジネス、家族や地域にかかわる科目などが存在する。

### (3) 調査に用いた項目

#### ①全学および学部の支援体制の利用状況

全学の支援体制としてキャリアセンターのセミナーおよび個別相談に注目した。学部の支援体制として、C 学部生のみが利用できるキャリアアドバイザー(以降, CA と表記)によるセミナーおよび個別相談に注目した。それぞれについて、セミナーおよび個別相談の利用の有無、また利用時期を尋ねた。複数回の利用がある者には初めて相談した時期を調査した。

#### ②就職活動プロセス

資料請求数, 説明会参加数, エントリーシート送付数, 筆記試験や Web 試験数, 面接数, 進路決定の有無, 内々定数, 内々定時期を尋ねた。

#### ③進路についての相談相手の有無

「あなたは大学 3 年生のときに、卒業後の進路について誰かと話し合ったり相談したりしましたか。(複数回答可)」と調査項目を示し、各相談相手の有無を尋ねた。

### (4) 分析の視点

まず、全学の支援体制と学部の支援体制の利用状況を明らかにし、それらの結果をもとにして学生のタイプの分類をする。

次に、学生のタイプごとに就職活動プロセスおよび、他の相談相手の有無を明らかにする。相談

相手の有無を扱うのは、学生が学内のサポート資源以外を利用している可能性を考慮するためである。

### (5) 対象校 (A 大学) の概要

下村英雄によれば<sup>5)</sup>、キャリアガイダンスをする際には、対象層にもれなくサービスを提供できるように、「相談」「ガイダンス」「情報」を重層的に整備し、ピラミッド型に構成すべきであることが指摘されてきたと述べている。すなわち、準備が整っていない学生には個別支援サービスとしての「相談」、ある程度の準備ができていない学生にはスタッフ支援型サービスとしての「ガイダンス」、能動的に活動している学生にはセルフヘルプ型サービスとしての「情報」といった支援をおこなう。つまり、対象層に合ったキャリアガイダンスのデリバリーをする考え方である。

ここでは、この枠組みを用いながら、大学全体の支援体制として A 大学のキャリアセンターの取り組みを、学部独自の支援体制として A 大学 C 学部の CA の取り組みを説明する。

### ①全学の支援体制

A 大学は、2005 年 4 月にキャリアセンターを設立した。

まず、「相談」についてであるが、希望者はキャリアセンターにおいて個別相談が可能である。希望する学生は手続きを経て、自己 PR の添削などをマンツーマンで相談員から指導を受けることが可能である。就職斡旋として求人票をもとにした相談をすることもある。

次に、「ガイダンス」についてであるが、就職活動をおこなう学生全体に対して、合同企業説明会や就職支援行事などを開催している。また、人数限定のキャリア支援プログラムなども有している。これは、総合的なキャリア支援プログラムと呼ばれており、以下の 2 点を目的とするといわれている。すなわち、1) 学生が「キャリア」を自主的に設計するための能力を育成すること、2) 学生が自ら選んだ「キャリア」を送るために必要な様々な能力を育成すること、である。このプログラムは、

1 年生から受講できるようになっている。

最後に、「情報」についてであるが、A 大学は、情報提供用に「キャリア就職システム」を有しており、支援行事の申込、求人情報の検索、先輩の「進路結果報告」検索などができるようになっている。学生は職員と直接かかわらなくとも上記のシステムを使って必要な情報にアクセスできるようになっている。

### ②学部の支援体制

C 学部にも独自の支援体制があり、C 学部生のみが相談できる CA がいる。この CA はキャリアセンターで相談業務をする者とは別の存在である。

まず、「相談」についてであるが、希望者は学部生のみが利用できる専用の相談室において個別相談が可能である。CA は学部のカリキュラム（どのような科目が何年生から受講ができるかなど）についても知識を有している。そのため、ただの就職相談だけではなく、希望進路にあわせて、これから履修すべき科目を検討するという相談もおこなわれることがある。なお、どのような科目に興味を持ったかなどの情報は、学生が興味を示す業界リストの裏付けになることがある。履修にかかわる相談は履修科目登録時期である 4 月におこなわれることが相対的に多い。

次に、「ガイダンス」についてであるが、学部生に対して、独自の支援行事などを開催している。「相談」とも一部連動するが、就職活動を始める前の心構えについて、自己分析の方法や集団・個人面接対策など、段階に応じてさまざまなセミナーを開き、学部生の就職活動をきめ細かく支援している。

最後に、「情報」についてであるが、学部生向けの紙媒体のニュースを不定期で刊行することがある。支援プログラムなどの告知に使われることがある。

## 3 結果

### (1) 全学の支援体制と学部の支援体制の利用状況

キャリアセンターのセミナーの利用状況（参加

あり・参加なし)と学部の CA 主催のセミナーの利用状況 (参加あり・参加なし)のクロス集計を求めた (表 1)。χ<sup>2</sup>検定の結果、人数の偏りに有意差を認めた (χ<sup>2</sup>(1)= 16.82, p<.01)。残差分析の結果を解釈すると、キャリアセンターのセミナーに参加する者は、学部の CA 主催のセミナーにも参加することが多い。

次に、キャリアセンターの個別相談の利用状況 (利用あり・利用なし)と学部の CA の個別相談の利用状況 (利用あり・利用なし)のクロス集計を求めた (表 2)。χ<sup>2</sup>検定の結果、人数の偏りに有意差を認めた (χ<sup>2</sup>(1)= 22.47, p<.01)。残差分析の結果を解釈すると、セミナーの場合と同様に、キャリアセンターの個別相談を利用する者は、学部の CA の個別相談を利用することが多い。

### (2) 学生のタイプ分類

先述した下村英雄の研究は、「相談」は個別支援サービスであるため、人的・金銭的・時間的リソースは限られおり、それが必要な対象層に集中的に投入する必要があるとしている。キャリアガイダンスには「相談」以外に、スタッフ支援型サービスの「ガイダンス」、セルフヘルプ型サービスの「情報」があるが、以下の分析では、「相談」に注目する。

キャリアセンター相談と学部 CA の相談のあり・なしで 4 タイプに分類した。これらの相談タイプに性差があるか明らかにするためにχ<sup>2</sup>検定をおこなった (表 3)。その結果、人数の偏りは有意傾向であった (χ<sup>2</sup>(3)= 7.51, p<.10)。残差分析の結果を解釈すると、どちらの個別相談も利用した者には女性が多く、逆に、どちらも利用しなかった者には男性が多かった。

表 1 全学の支援体制と学部の支援体制の利用状況の関係 (セミナー)

		キャリアセンターのセミナー	
		参加あり	参加なし
学部のCA主催のセミナー	参加あり	45 (4.25)**	20 (-4.25)**
	参加なし	60 (-4.25)**	98 (4.25)**

\*\* p < .01  
カッコ内の数字は調整された残差

表 2 全学の支援体制と学部の支援体制の利用状況の関係 (個別相談)

		キャリアセンターの個別相談	
		利用あり	利用なし
学部のCAの個別相談	利用あり	42 (4.89)**	27 (-4.89)**
	利用なし	41 (-4.89)**	113 (4.89)**

\*\* p < .01  
カッコ内の数字は調整された残差

### (3) 相談タイプごとの就職活動プロセス

相談タイプごとに就職活動の各指標の平均を求めた (図 1)。その結果、キャリアセンターと学部の CA の両方に相談をする者は、資料請求数、説明会参加数、エントリーシート送付数、筆記試験や Web 試験数、面接数といった就職活動の量が多く、どちらも利用しない者は少なかった。しかし、就職活動の結果を示す内々定数は同様の結果は見られず、大きな差は見られなかった。

次に、相談タイプごとの内々定率の累積パーセントを求めた (図 2)。この図においては 4 年生の 3 月時点の結果が各タイプの内々定率を示すことになる。4 年生の 8 月までは、どの群もほぼ同様の傾向を示しているが、「キャリアセンター相談なし・学部 CA 相談あり」群がやや早くから内々定を得ていると判断できた。また、4 年生の 9 月頃から、キャリアセンターを利用している 2 つの群の方が、そうではない 2 つの群と比べて内々定

率が高いことが分かる。この結果は、4 年後期で未内定の者に対しては、キャリアセンターでの個別相談が有効になることを示している。

(4) 相談タイプごとの相談時期

相談タイプごとの相談時期の累積パーセントを求めた (図 3)。複数回の相談をしている者は初めて相談した時期をカウントした。また、キャリアセンターと学部の CA の両方に相談している者は、先に利用した時期をカウントした。その結果、学部 CA のみを利用する者は相談時期が早く、キャ

リアセンターのみを利用する者は相談時期が遅かった。

(5) 相談タイプごとの相談相手の有無

相談タイプごとに各相談相手がいると回答した者の度数を求め、その割合を求めた (図 4)。概して、キャリアセンターと学部の CA の両方の個別相談を利用する者は、大学の職員以外の他者にも相談する者が多く、どちらの個別相談も利用しない者は、相対的に相談する者が少ないという傾向が見られた。

表 3 男女別の相談タイプの度数等

	男性	女性	合計
キャリアセンター相談あり・学部相談あり	12 (-1.48)	30 (1.48)	42
キャリアセンター相談あり・学部相談なし	13 (-1.22)	28 (1.22)	41
キャリアセンター相談なし・学部相談あり	9 (-0.77)	18 (0.77)	27
キャリアセンター相談なし・学部相談なし	55 (2.62) **	58 (-2.62) **	113
	89	134	223

(単位: 社)

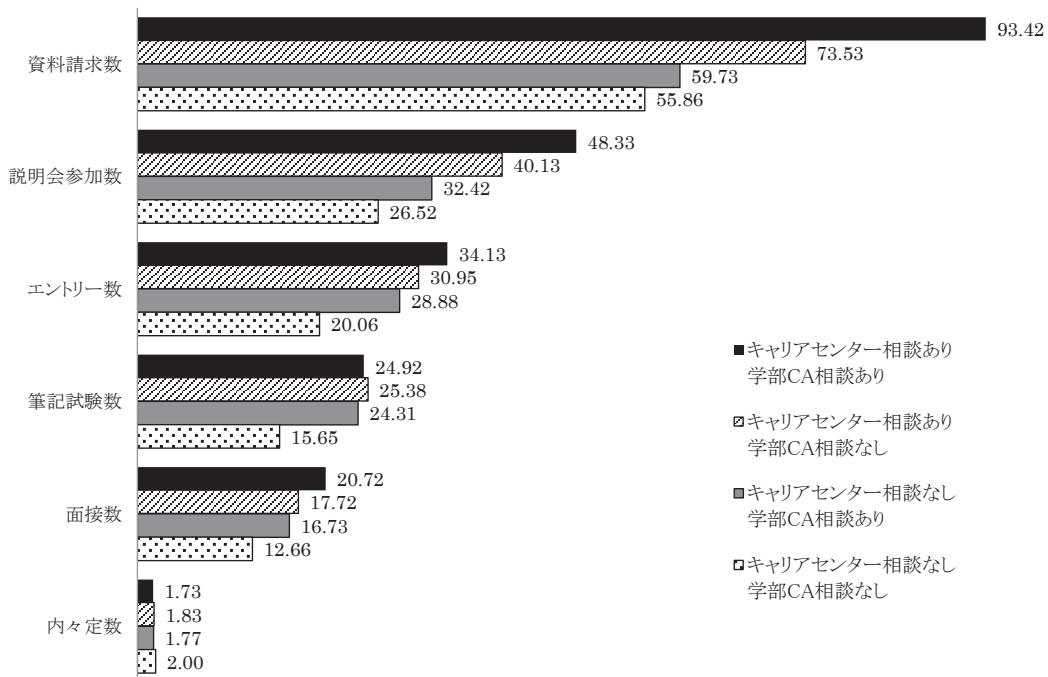


図 1 相談のタイプごとの就職活動量の平均

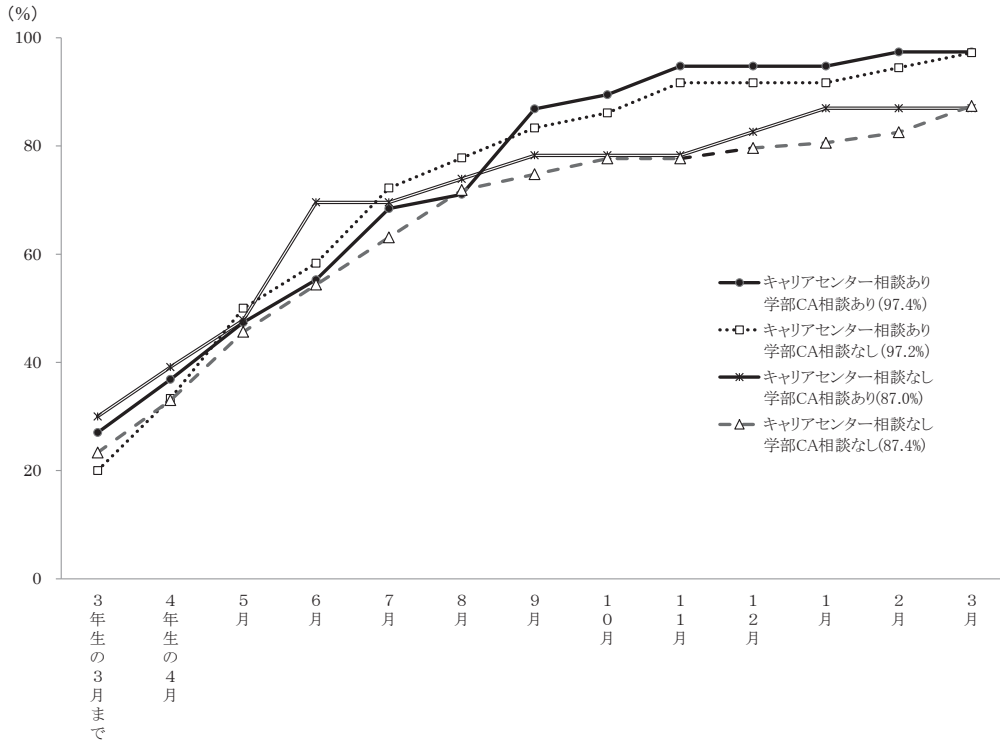


図2 相談タイプごとの内々定時期の累積パーセント

注) 各系列のカッコ内の数値は4年生の3月時点での内定率

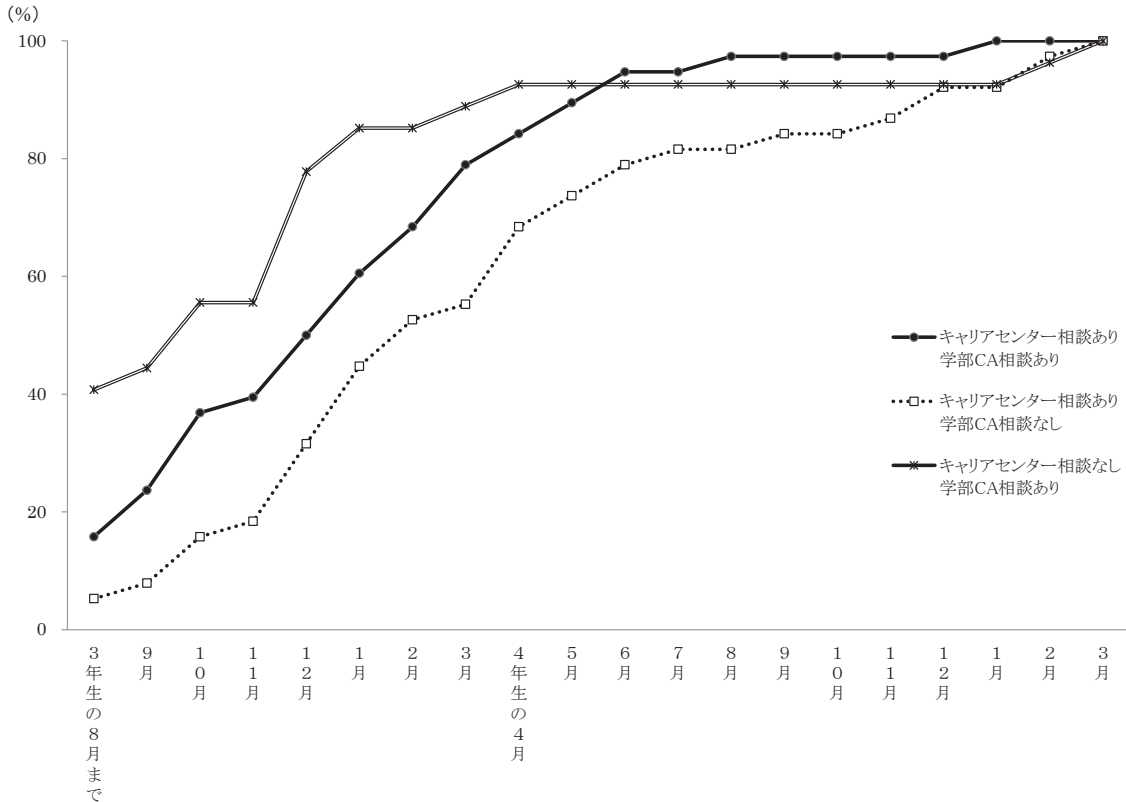


図3 相談タイプごとの相談時期の累積パーセント

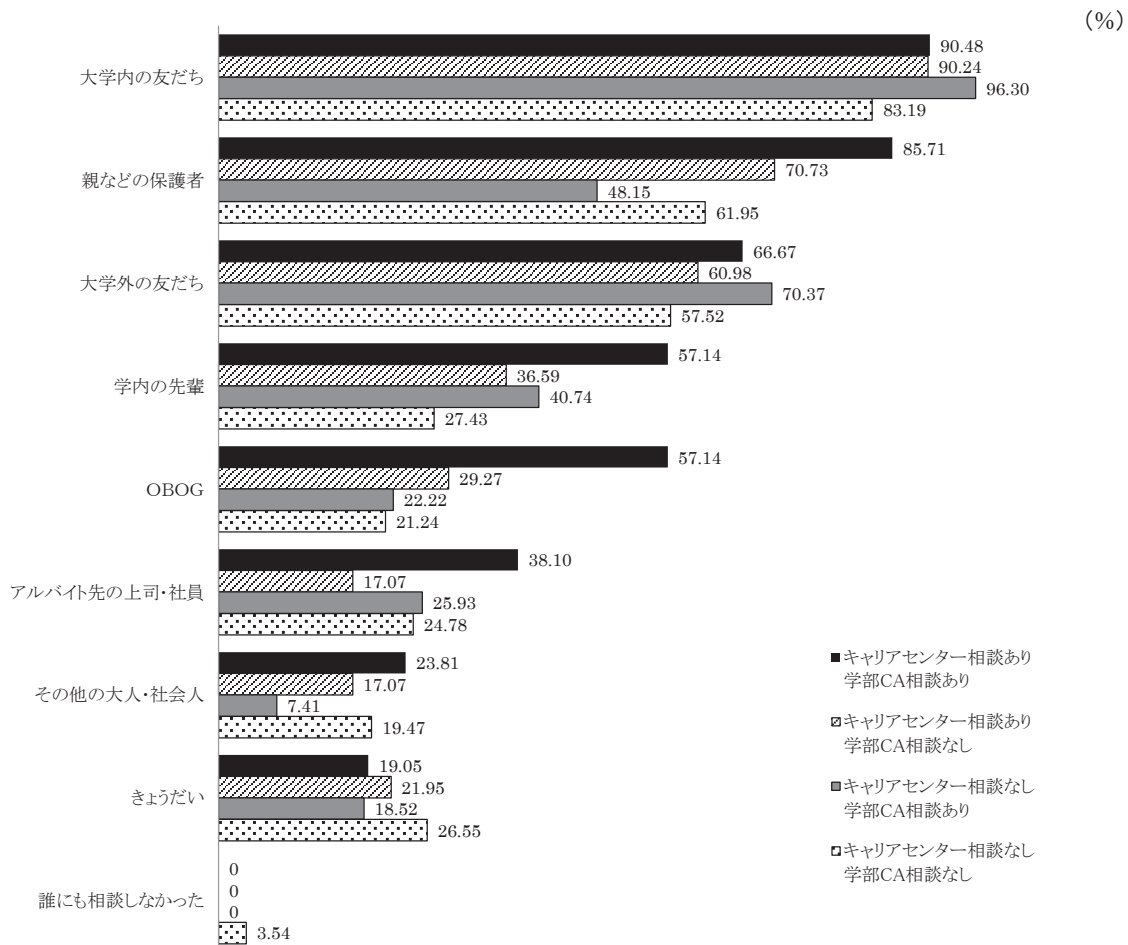


図 4 相談タイプごとの相談相手の割合

#### 4 考察

本稿の目的は、就職活動をおこなう大学生が学内の複数のサポート資源をどのように活用しているのか、また、その活用の仕方と就職活動プロセスの関係を明らかにすることであった。分析では、大学全体での支援体制（キャリアセンター）と学部での支援体制（CA の利用）との二つのかかわりという視点を取り入れた。

セミナーおよび個別相談のどちらにおいても、全学の支援（キャリアセンター）を利用している者は、学部の支援（学部の CA）も利用していることが多いことが明らかになった。どちらも利用する者は就職活動量も多く、様々な人に相談をしている傾向があった。一方で、どちらも利用しない者は、就職活動量が少なく、相対的に相談相手が少ない傾向があった。ただし、内々定率に大き

な差がないことから、どちらも利用しない者は効率よく活動し、内定を得ているとも解釈できる。

どちらの個別相談も利用しない者では、男性が多かったが、これは、大島真夫の先行研究と同様の結果であった。ただし、相談しない者の内々定時期に注目してみると、個人差が4年生の秋学期まで現れなかった。おそらくは、どちらも利用しない者の中には、下村英雄の分類によるところの「情報」や「ガイダンス」のみで首尾よく就職活動をおこない、「相談」を必要とせずに内定まで至る者と、本来は「相談」が必要である状態にもかかわらず、どちらの組織にも足を運ばない者が混在しているのであろう。

大島真夫は、就職部の斡旋を受けた場合、就職活動の晩期でも、良好な条件の職に辿りつきやすくなることを実証している。本稿においても、4

年生の後期で未内定の者に対して、キャリアセンターの個別相談を勧めることの重要性が示された。

また、本稿では、キャリアセンターのみを利用する者は相談時期が遅かった。厚生労働省の平成 23 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金で実施された「QOUL | 大学生の生活満足度調査」<sup>6)</sup>では、大学の就職課やキャリア支援センターを活用したことがないと回答したのは 55%であり、就職活動が開始した 3 年生でも、積極的に活用していると答えた学生はわずか 9%であった。キャリアセンターを利用する学生は一部であると考えられるが、キャリアセンターへの個別相談そのものに心理的負担を感じる学生がいることが考えられる。このような者に対しては、4 年後期に初めて個別相談を促すだけでなく、学部の CA による個別相談のように、学部の履修の相談を入口にしなが、必要に応じて他の学内組織につなぐアプローチも有効になるであろう。キャリアセンターでの支援が必要な者に、ただキャリアセンターを利用するように指示するのではなく、学内の他の支援体制や組織からリファールがあることはきめ細やかな支援につながると思われる。

最後に、今後の課題を三点あげる。第一に、川崎友嗣<sup>7)</sup>は、大学設置基準の改正において、最も重要な点は、「当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ」という点にあると強調し、「キャリア教育は教育の理念・目的、教育目標との関連において位置づけることが必要であり、各大学が何を目指してどのようなキャリア教育を行うのかを大学全体の問題として議論する必要がある」と指摘する。本稿では、この視点まで踏み込んだ分析はできなかった。今後の課題としたい。

第二に、本研究で扱ったのは、全学の支援体制（キャリアセンター）と学部の支援体制（CA）のみであった。学内サポート資源には、授業にかかわることはもちろんのこと、学生相談室のように、メンタルにかかわる相談ニーズに対応可能な部署なども考えられる。今後は、これらのような他の学内サポート資源の活用も含めて検討する必要があるだろう。

第三に、本研究では、全学の支援体制と学部の

支援体制の使い分けについては明らかにできたが、それぞれの意義を学生がどのように感じているのかという視点も必要であろう。扱う項目数などを追加した調査が今後必要になる。

## 参考文献

- 1) 大島真夫：大学就職部にできること，勁草書房，東京，2012.
- 2) 労働政策・研修機構：大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—，No.116，労働政策・研修機構，東京，2014.
- 3) 牧野智和・河野志穂・御手洗明佳・松本暢平・丸山奈穂美・市川友里江：大学生の就職活動をめぐるニーズ・支援の多元性—大学キャリアセンターおよび大学生へのインタビュー調査から，早稲田大学大学院教育学研究科紀要別冊，No.19，pp.23-33，2011.
- 4) 小杉礼子：企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援，小杉礼子編，大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援，勁草書房，pp.117-154，東京，2007.
- 5) 下村英雄：成人キャリア発達とキャリアガイダンス—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤，労働政策研究・研修機構，2013.
- 6) シェアするココロ：QOUL | 大学生の生活満足度調査，2012.
- 7) 川崎友嗣：関西大学 総合大学における標準型キャリア教育の展開，IDE，No.521，pp.16-20，2010.