

# 多文化社会学部における就職支援プログラムの実施状況と課題 —就職決定学生のアンケート結果から—

長崎大学 白井 章詞

## はじめに

本稿の目的は、多文化社会学部が企画・運営している就職支援プログラムの効果を分析し、今後の課題を明らかにすることである。学部単独での就職支援プログラムの提供は、多くの国公立大学でも実施されている（例えば、本庄，2007、内田，2004）。しかしながら、プログラムの多くは、経団連と大学間の協定となっている「採用選考に関する企業の倫理憲章」（以下、「憲章」）で定められた就職活動解禁日を基準にした、一般的な就活スケジュールに基づき就職活動を目指す学生を対象にした内容である。多文化社会学部の教育カリキュラムでは、オランダ特別コースとグローバル社会コース（平成30年度より国際公共政策コース）が、3年次後期から長期留学が必須であり、帰国は4年次の6月から8月頃になる。就職活動に本格的に取り組む時期が遅れることが避けられない。そのため、留学から帰国した学生は、企業の採用スケジュールに遅れをとる可能性がある。一年間の長期留学を通して身につけた異文化経験や教養の知識をもとに、激変する経済環境下で職業人として活躍していくためには、学部として就職活動を支援していくことが不可欠である。本稿では、国内大学生一般の就職活動を外観したのち、就職活動終了後の本学部生を対象に実施したアンケート結果をもとに、本学部が実施している就職支援プログラムの効果について検証し、現状と課題について考察したい。

## 2. 文系大学生の一般的な就職活動

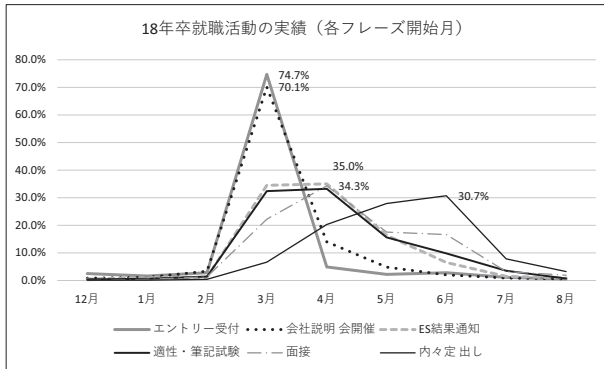
『2018年卒マイナビ企業新卒内定状況調査』（マイナビ，2017）の結果をもとに、企業の採用活動を概観する。マイナビ（旧・毎日コミュニケーションズ社）のこの調査は、新卒採用実績のある国内8,000社を対象に郵送法で実施し、本年度の回収数は2,238社（有効回収率28.0%）となっている。2018年3月の卒業予定者を対象にした企業の採用活動の開始時期を表1に示した。なお、表1の数値には、追加募集や二次募集等の細かな動きが表示されていないことに留意する必要がある

る。

表1を見ても分かる通り、企業のなかには採用活動を「憲章」より三ヶ月早い3月から開始しているところも少なくなかった。調査回答企業のうち、72.1%の企業が4月中までに「ES結果通知」を出していた。55.4%の企業は、6月1日の「選考解禁日」を待たずに「内々定」を出していた。「ES結果通知」の時期からは、学生の多くが3月の説明会参加後、早期に応募書類を提出していたことが推測できる。留学後の帰国学生には、4年生の6月から7月にかけて、就活イベント会社、DISCOが「キャリアフォーラム」、マイナビが「マイナビ国際派就職」等の留学経験者向け就職イベントをそれぞれ開催している。

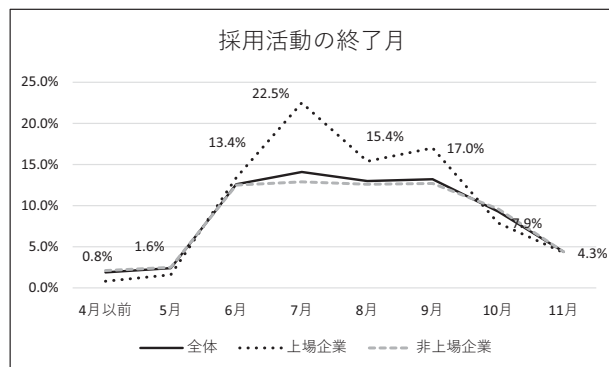
上場企業は、非上場企業と比べて早期に採用活動を終了する傾向にあり、同調査によると8月末までに終了した割合は53.7%と過半を占めている（表2参照）。採用活動の継続企業も、すでに「内々定」を出していることを考えれば、前述の留学経験者向けの就職イベントでの採用率は、決して多くない。帰国時期の関係で就活開始時期が遅い学生に関しては、留学中にエントリーシートの提出、業界・企業研究等を済ませておくなど、就職活動をすすめておくパターンが定着しつつある。

表1 企業の採用活動における各フレーズの開始月



注 「2018年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」の結果を筆者がグラフ化した。「ES結果通知」とは、エントリーシート（応募書類）の結果通知を指す。

表2 採用活動の終了月



注 「2018年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」よりグラフ作成。

### 3. 多文化社会学部における就職支援プログラム

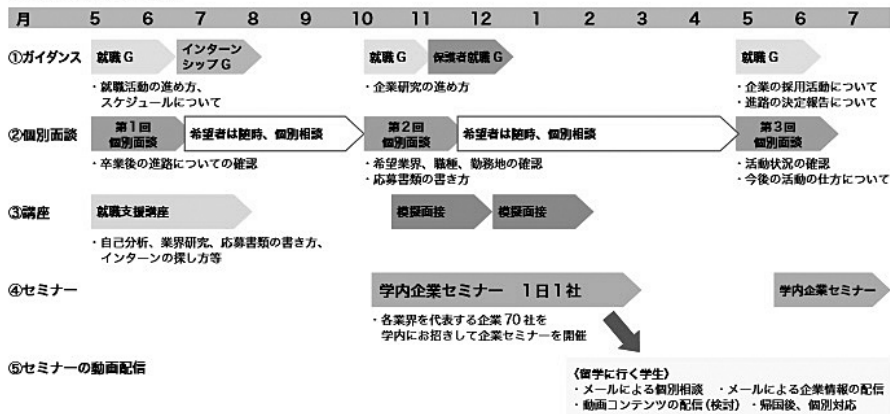
多文化社会学部が独自に提供する体系的な就職支援プログラムは、2014年度入学の第1期生が3年次の就職活動準備期間に入った2016年度から実施している(図1参照)。具体的な内容は、以下の通りである。

- ① 就職ガイダンス(3年生参加必須)：就職活動の進め方や、大学が提供する就職支援イベントの紹介など、基礎的な情報を提供している。
- ② 個別面談(キャリアカウンセリング)：学生ひとり一人の進路希望に基づく相談への対応やアドバイスを実施する。学生は年次にかかわらず、随時、利用出来る。
- ③ 就職支援講座：自己分析や求人票の見方、業界研究の方法、面接練習など、就職活動の準備を講義とワークショップ形式を活用して実践している。
- ④ 企業セミナー：企業の人事担当者を一日1社招聘し、業界動向や企業・仕事情報について説明する(90分間)。希望者を対象に面接練習も実施している。期間は10月～2月。3月解禁の企業広報ではなく、学生に仕事のあり方と企業社会の実態を希望職種にかかわらず考える機会として提供する。
- ⑤ 仕事セミナーの動画配信：留学中の学生、企業セミナーに参加出来なかった学生に対して、動画データを配信している。

これら各種支援に加え、キャリア担当教員が企業の人事部を訪問するほか、合同企業説明会に出席し、企業情報の収集と求人先企業のリストを作成している。

## 図1 学部独自の就職支援プログラム

### 学部独自の就職支援



注. 多文化社会学部「就職手帳 2017-2018」より引用。

## 4. アンケート調査

### (1) 調査の方法

2017年9月末時点で、4年での卒業を予定している学生62名のうち、進学希望者(2名)と就職活動継続中の者(12名)を除く内定取得学生48名(就職決定者)を対象に調査を実施した。調査方法は、アンケート用紙をメールで配布し、メールによる回答・回収する方式をとった。回答者の属性と回収率は表3、表4の通りである。

表3 コース別回収率

	調査対象数	回答者数	回答率
オランダ特別	4	2	50.0%
グローバル社会	4	3	75.0%
共生文化	8	6	75.0%
社会動態	32	23	71.9%
総計	48	34	70.8%

表4 留学別回収率

	調査対象数	回答者数	回答率
長期留学	12	9	75.0%
半年留学	3	2	66.7%
留学 無	33	23	69.7%
総計	48	34	70.8%

アンケートは三つのパートで構成されている。第一に、就職活動の内容(エントリー数、ES提出数、面接者数、内定数等)とその結果としての就職先企業に対する満足度の記入を求めた。第二に、多文化社会学部が実施した就職支援プログラムについて、項目別に利用状況と効果の有無を「5. 大いに役立った 4.

やや役立った 3. やや役立たなかった 2. 全く役立たなかった 1. 該当しない (利用していない)」による五段階評価で回答を求めた。各項目には、意見や感想を書きこめる自由記述欄を設けた。第三は、多文化社会学部就職支援室の支援内容として、改善が必要なものについて自由記述を求めた。

## 5. 結果と考察

アンケート調査の結果から、長期留学の有無を比較の基準にして分析した。長期留学せずに長崎大学に残り就職活動に取り組んだ学生については、以下、「長崎就活組」と表記する。

### (1) 就職支援プログラムの活用状況

就職支援プログラムの主な項目と「応募書類の添削」の利用状況は、以下の通りであった (表5、表6参照)。なお、「就職支援講座」は3年次前期のみであったため、ここでは除く。

表5 就職支援プログラムの利用状況 (実数)

就職ガイダンス		わからない	不参加	1回出席	2回とも出席	総計	
	長期留学	4	1	2	2	9	
	半年留学	0	0	2	0	2	
	長崎就活組	5	0	8	10	23	
個別面談		利用しなかった	2か月に1回程度	月1回程度	月2回程度	週1回程度	総計
	長期留学	0	4	2	1	2	9
	半年留学	0	1	0	0	1	2
	長崎就活組	1	6	5	8	3	23
学内企業 セミナー		0回	1-5回	6-10回	11-20回	21回以上	総計
	長期留学	3	3	2	1		9
	半年留学			2			2
	長崎就活組	2	4	12	4	1	23
セミナー 動画配信		0回	1-5回	6-10回	総計		
	長期留学	4	4	1	9		
	半年留学	0	1	1	2		
	長崎就活組	11	10	2	23		
応募書類の添削	行ラベル	利用しなかった	たまに利用した	よく利用した	総計		
	長期留学	4	4	1	9		
	半年留学	0	1	1	2		
	長崎就活組	10	8	5	23		
求人紹介 メール		利用しなかった	たまに利用した	よく利用した	総計		
	長期留学	3	3	3	9		
	半年留学	1	1	0	2		
	長崎就活組	8	15	0	23		

表6 就職支援プログラムの利用状況（率）

就職ガイダンス		わからない	不参加	1回出席	2回とも出席	総計	
	長期留学	44.5%	11.1%	22.2%	22.2%	100.0%	
半年留学	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
長崎就活組	21.7%	0.0%	34.8%	43.5%	100.0%		
個別面談		利用しなかった	2か月に1回程度	月1回程度	月2回程度	週1回程度	総計
	長期留学	0.0%	44.4%	22.2%	11.1%	22.2%	100.0%
半年留学	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	
長崎就活組	4.3%	26.1%	21.7%	34.8%	13.0%	100.0%	
学内企業 セミナー		0回	1-5回	6-10回	11-20回	21回以上	総計
	長期留学	33.3%	33.3%	22.2%	11.1%	0.0%	100.0%
半年留学	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
長崎就活組	8.7%	17.4%	52.2%	17.4%	4.3%	100.0%	
セミナー 動画配信		0回	1-5回	6-10回	総計		
	長期留学	44.4%	44.4%	11.1%	100.0%		
半年留学	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%			
長崎就活組	47.8%	43.5%	8.7%	100.0%			
応募書類の添削	行ラベル	利用しなかった	たまに利用した	よく利用した	総計		
	長期留学	44.4%	44.4%	11.1%	100.0%		
半年留学	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%			
長崎就活組	43.5%	34.8%	21.7%	100.0%			
求人紹介 メール		利用しなかった	たまに利用した	よく利用した	総計		
	長期留学	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%		
半年留学	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%			
長崎就活組	34.8%	65.2%	0.0%	100.0%			

「就職ガイダンス」の参加状況では、長崎就活組でも1回のみ参加者(34.8%)が多い。これは2回目の「就職ガイダンス」が夏休み明けということもあり、周知が徹底されていなかったことが考えられる。「企業セミナー」に対する長崎就活組の参加状況は、「6-10社」が最も多く(52.2%)、次いで「1-5社」と「11社~20社」(各17.4%)と続く。同セミナーでは、2016年度10月~2月に51社、2017年度4月~7月に3社の企業を招聘して実施した。学生の出席状況では、「5社未満」の合計が26.1%にも及んでいた。地元への就職希望、参加企業に対する興味関心の薄さ、授業やゼミ・課題等で忙しい、アルバイト・サークル等の要因が影響しているが、もっとも大きな要因は学生の意識と主体性の問題である。長崎残留組ではなく、留学中の学生を想定した「セミナー動画配信」の閲覧利用が低調であり、キャリア面談の内容と合わせて考えると、就業意識が十分に醸成されていない、いわば「働くことを考えたくない」「もう少し、あとで考える」という学生層が相当数存在している(表7参照)。一年間留学した学生のうち、「積極的にセミナーへ参加」している学生は、「学部長特別枠」<sup>i</sup>を活用し3年次12月

～1月に渡航した学生である。こうした、就職活動スケジュールから逆算して、自主的にセミナーへ参加した学生も少数ながら存在している。

表7 動画視聴回数とセミナー参加状況

	セミナー参加回数					総計
	0回	11-20回	1-5回	21回以上	6-10回	
長期留学	3	1	3		2	9
セミナー 動画 視聴 回数	0回	1	1	1	1	4
	1-5回	2		1	1	4
	6-10回			1		1
	半年留学				2	2
国内	1-5回				1	1
	6-10回				1	1
	0回	2	4	4	1	12
	総計	5	5	7	1	16
0回	1	1	3		6	11
1-5回	1	2	1	1	5	10
6-10回		1			1	2
総計	5	5	7	1	16	34

「求人紹介メール」を長期留学していた学生の中に比較的利用していた学生がいる。大卒新卒求人がピークを越える6月以降、就職支援室に届いた追加求人と就職支援室が独自に企業開拓してきた情報を随時、全4年生にメール配信していた。就活戦線のピークを越えた時期から就職活動を開始する留学帰国学生が、数少ない情報源として活用したことが考えられた。

## (2) 就職先ならびに就職支援プログラムに対する満足度

就職活動を終えた学生は、就職先に満足しているのだろうか。留学の有無別にみた就職先企業に対する満足度を示したのが表8である。

就職先に対する満足度は、「大いに満足」(20人、58.8%)が最も高く、次いで「どちらかといえば満足」(12人、35.3%)となっており、94.1%の学生が満足いく範囲内という結果であった。しかし、「大いに満足」と答えた学生に絞ってみていくと、長期留学した学生の回答比率は低い。帰国後の「キャリアフォーラム」や「マイナビ国際派就職」等の留学経験者向け就職イベントにも十分な準備ができず、希望する企業が定まらず、あるいは大手の知名度の高い企業に漠然と志望し、内定を得られなかったことが挙げられる。背景には、イベント参加の大手企業に対し、十分な企業研究と面接対策が出来ていなかったことが考えられる。

表8 就職先満足度

	わからない	どちらかといえ ば不満	どちらかといえ ば満足	大いに満足	総計
長期留学	0 0.0%	0 0.0%	5 55.6%	4 44.4%	9 100.0%
半年留学	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%
国内	1 4.3%	1 4.3%	7 30.4%	14 60.9%	23 100.0%
総計	1 2.9%	1 2.9%	12 35.3%	20 58.8%	34 100.0%

表9 留学別にみた就職支援プログラムに対する満足度

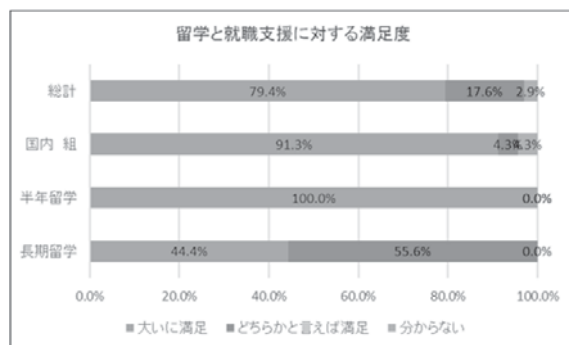


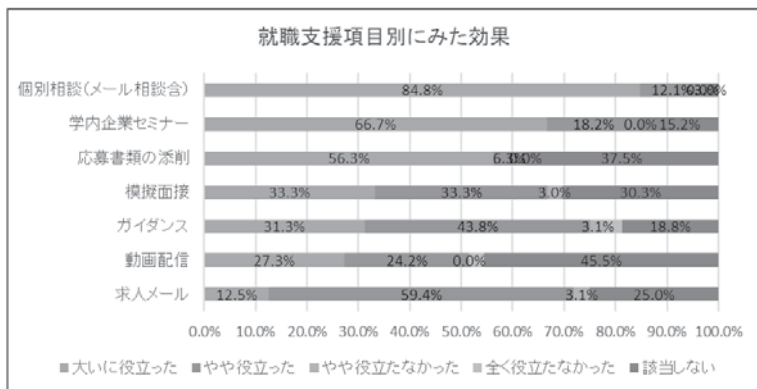
表9からは、就職支援プログラムに対する学生の満足度は、「大いに満足」(27名, 79.4%)が最も高く、次いで「どちらかといえば満足」(6名, 17.6%)となっており、97.0%の学生が満足していたことがわかる。しかしながら、留学の有無別に見ていくと、ここでも長期留学した学生の「大いに満足」と回答した比率は低く、改善の余地が大きいと考えられた。

次に、就職支援プログラムの項目別に満足度を調べた結果を以下の表10に示す。なお、回答者数が少ないため、この表では留学の有無別に区別をしていない。

この表からは、就職活動生に対する効果的な支援を考える上で、個別対応と全体対応をバランスよく配置することの重要性が示唆される。就職活動生が「大いに役立った」と回答している割合が高いものは、「個別相談」(84.8%)や「応募書類の添削」(56.3%)といったものであり、その特徴は学生一人一人の個別具体的な課題を解決へと導くものである。他方、「学内企業セミナー」や「ガイダンス」は、特定のテーマが設けられていたとしても、全体に対する講演であるた



表10 就職支援プログラムの項目別にみた効果



め、多くの学生に役立つように幅広い情報提供が行われがちである。これは、就職活動生からすれば「期待外れ」となる危険性もあるが、企業や職業に対する知識が乏しい場合、本人の視野や価値観、職業選択の幅を広げることにつながっていたと言えるだろう。留学した学生の就職支援は、メール相談に偏重してしまう。その結果、支援者側も学生の相談内容や課題への対処に意識が奪われてしまい、学生の視野を広げるような支援が不十分であったものと思われる。

## むすび

### (1) 得られた知見の整理

ここまで、多文化社会学部の就職支援プログラムの効果を、就職活動終了後の学生を対象にしたアンケートの回答結果から検討してきた。現時点で得られた知見を以下に整理しておきたい。

第一に、学生の就職先企業ならびに就職支援プログラムに対する満足度は、「5. 結果と考察」の表8と表9が示すように、総じて高かった。9割を超える学生が満足していく範囲内に就職先を決定しており、大半の学生が就職支援プログラムに満足していた。留学の有無で分類した場合、長期留学を経験した学生は就職先企業と就職支援に「大いに満足」している比率が長崎残留組と比べて低い。留学中の就活支援に改善の余地が大きいことを示唆している。もう一つの課題は、職業観やキャリア意識が十分に醸成されていないと思われる学生への対応である。後期から開催した企業セミナーは、開講時間が6限と遅く、1～5限に隙間無く科目履修する学生にとって、セミナー参加のモチベーションは低調である。セミナー

の参加実績でも明らかである。未参加の学生を想定したセミナーの動画配信も、ネット環境が悪かった場合には円滑にダウンロード出来ないといった技術的課題も指摘されており、十分に活用されていなかった。その一方で、「5. 結果と考察」の表10が示すように、就職支援プログラムの項目のなかでも、とくに学生の課題や問題と個々に対応する個別面談やES添削などの支援については、総じて好評であった。しかし、個別支援にはマンパワーや時間といった物理的な制約もあるため、応募書類や面接のピーク時には即座に対応出来ないという問題点がある。大学と離れた場所で就職活動をする学生に対しても、支援が手薄になりがちである。学部就職支援室、主指導教員、さらに本学キャリア支援センターによる組織的な支援が今後の課題と言える。

## (2) 就職支援プログラムの再構築に向けて

学部独自の就職支援プログラムによる就職支援は、学生ひとり一人に密接な支援が可能であるという長所はあるが、現時点で人員や予算、情報の各面において、十分な環境下にあるとは言い難い。各大学でも、キャリアセンターを中心に、大規模なガイダンスや各種講座とキャリアカウンセラーによる個別相談が行なわれている。しかし、そうした支援は、キャリアセンターに来室した学生に限定されており、学生との関係性も就職活動中という限定したものであることが一般的である。それに対し、本学部のような独自の就職支援機能がある場合、1年生からのキャリア関連科目に始まり、インターンシップやフィールドワーク、就職活動と、入口から出口に至る一貫したキャリア形成支援が可能となる。調査結果の考察をもとに、以下の3点を新たな検討課題として挙げておきたい。

### ①女性相談員の配置

学生の就職活動支援やキャリア形成支援において、「個別相談」や「個別対応」の重要性が認識された。その一方で、こうした支援を活用していない学生が一定数いることも明らかとなった。本人が主体的に活動しているのであれば、自立的な生き方として望ましいと言える。その反面、本学部は女子学生が多いことから男性には相談しにくいケースもあったと思われる。就職活動時期になって、個別相談を依頼するよりも、もっと早期からキャリアや就職に関する相談に気軽に応じられる体制を構築していくことが重要と考える。

### ②業界・企業研究の強化

とくに留学した学生に対する就職活動支援を強化する必要がある。ネット環境の整備には時間とコストがかかる。そこで、2018年度からは、過去の企業セミナーの動画データをDVDに収納し、就職ガイダンス等での配布を検討中である。同

セミナーでは、業界情報や企業情報に加え、各社人事担当者による就職活動の進め方などのアドバイス、面接練習が記録されている。そのため、就職イベントに参加できない留学中の学生にとって、多様な業界の動向を知る手掛かりとなり、帰国後の就職活動につながられるものと考えられる。

### ③先輩の体験談・経験談の蓄積と活用

すでに準備が進められていることではあるが、学生の自覚と意識を高めていくにあたり、就職活動を終えた先輩学生の体験談や活動内容、スケジュール等を後輩学生が閲覧できるようにしていきたい。そのためには、体験談の冊子化などが一般的であるが、可能であればピア・サポート活動を導入したい。これは、就職活動を終えた先輩学生が後輩学生の相談や雑談に応じる活動である。就職活動を終えた学生が後輩学生の支援に携わることで、彼ら自身の成長にもつながる効果がある<sup>ii</sup>（白井、2010）。本学部においても、卒論等に支障のない範囲での運営を検討したい。

就職支援プログラムの質的充実は一貫した課題である。そうした支援に関心をもたず、積極的に活用する意思のない学生がいることも、これまでの取り組みの中で明らかとなっている。就職活動や就職支援プログラムは、単位認定科目とは異なり、本人の自覚と意識に依存している。就職活動の年次になってからの支援を拡充するだけでなく、入学時から将来の進路と現実の社会に関心の眼を向けて、意識付けを促す配慮が必要不可欠と思われる。現行のキャリア関連科目の質的充実を図ることはもちろんのこと、演習を担当する指導教員との関わりも重要なファクターである。

本稿は、学生のアンケート結果に基づくものであり、学生ひとり一人を入学時から教育・指導してきた教員、とりわけ主指導・副指導教員との十分な意見交換を経て分析したものではない。そのため、未整理の問題や反省・克服すべき課題が残されている。一期生を社会に送り出した経験を検証すると同時に、就職委員会として総括セミナーをするなどして、学部としての今後のキャリア教育と支援方策を継続的に錬磨していくことが重要な課題である。

最後に学部発足以来、初代就職委員長を担当してきた森川裕二教授、源島福己教授とともに就職支援プログラムの開発に尽力されてきた就職委員会の諸先生および学務班の支援に記して感謝の意を表したい。

## 引用文献

- 本庄麻美子（2008）「国立大学法人におけるキャリア教育、進路・就職支援の推進と課題－和歌山大学経済学部の最近の取組を中心に－」和歌山大学『経済理論』、第399号、pp1-21。

内田正博（2004）「神戸大学の就職支援について」, 独立行政法人日本学生支援機構『大学と学生』第6号, PP40-46。

白井章詞（2010）「キャリアセンターにおける就職支援を目的としたピア・サポート活動に関する研究――首都圏の4大学を事例として」, 日本キャリアデザイン学会『キャリアデザイン研究』第6号, PP125-135。

株式会社マイナビ（2017）『2018年卒マイナビ企業新卒内定状況調査』。

長崎大学多文化社会学部『就職手帳 2017-2018』。

## 注

<sup>i</sup> 学部長特別枠は、留学の機会拡大を図るため、本来の基準を満たしている学生を優先することを前提として、留学要件が未達の学生に対し、一定の条件付きで留学申請を可とした制度である。平成28年度から適用し、初年度の学生の実際の渡航時期が12月～1月であった。

<sup>ii</sup> 白井（2010）では、サポーター学生がピア・サポート活動を通して、就職活動生に寄り添った考え方や支援活動を展開していくようになることが報告されている。