

国立大学学生の就職活動に関する
アンケート調査報告書

平成 14 年 11 月 13 日

国立大学協会
第 3 常置委員会

まえがき

これまで、企業側の求人活動と学生の就職活動については、国公立の大学、短期大学及び高等専門学校等の高等教育機関で構成する就職問題懇談会で、大学側の「申合せ」と企業等へ向けての「要望」を、また、企業側では「倫理憲章」、「要請」を、それぞれの合意の上で発表し、秩序ある展開を図ってきました。

昨今の厳しい経済情勢の中で、就職・求人状況も厳しさを増しており、その中でよりよい人材を求める企業側と、よりよい条件で就職を望む学生の希望が、「申合せ」等の存在に拘わらず、就職活動の早期化をもたらしているのではないかとの懸念が出てきています。この懸念への対応もあって、平成13年度の「申合せ」等の公表は、例年より3ヶ月早められたことはご承知の通りです。また、この早期化が、長期化を招き、大学等における学生の教育に大きな影響を及ぼしている、あるいは、就職した学生が自分の希望とのミスマッチの結果として、早期離職をしている状況があるのではないかとの懸念もしばしば話題となっております。

これらの点について、従来、いくつかの実態調査はあるものの、学生・教官双方にわたって、より具体的に実態を把握し、これを基に、将来の社会を担う人材の育成という観点で、就職・求人の在り方について、大学側、企業側の課題を検討することは、現在の状況を見るとき必要であります。

このような観点から、国立大学協会第3常置委員会では、昨年6月の総会の際に開催された委員会において、国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査を実施することにしました。具体的な状況把握をするために、データが膨大になることを勘案して、平成13年度学部卒業・大学院修了予定者のうち就職決定者、平成14年度修了予定の大学院学生の就職希望者、学生の就職活動時に授業を担当していた教官から、人数、調査する大学も限定した抽出調査としました。ご協力をいただいた大学、アンケートに答えていただいた教官・学生の皆さんに、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。また、データの集計に当たっていただいた、東京大学学生部、愛媛大学学務部の方々、さらに、データの分析に当たっていただいた、本委員会専門委員である田中秀利・広島大学学生就職センター教授には、とくに、ご多忙の中多くの時間を割いていただき深甚の感謝を捧げたいと存じます。

なお、この調査に当たり、文部科学省高等教育局学生課に御支援いただきましたことに、こ

の場を借りてお礼申し上げます。

この報告書が、高等教育機関における将来を担う人材育成のための教育の在り方の検討、並びに、今後の就職・求人活動の秩序ある展開に資することを心から願っております。

平成14年10月8日

国立大学協会第3常置委員会

委員長 鮎川 恭三（愛媛大学長）

目 次

まえがき

第1章 国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査について	5
(総括)	
第2章 平成13年度卒業・修了予定の民間企業への就職決定者の回答	6
(調査票1－調査項目毎の要点)	
第3章 平成14年度修了予定の民間企業への就職希望者の回答	13
(調査票2－調査項目毎の要点)	
第4章 学生の就職活動時の授業等の担当教官の回答	18
(調査票3－調査項目毎の要点)	
第5章 「就職活動に関するアンケート調査」に基づく課題の検討と提案	22
□ はじめに－検討の手順と考え方	22
1. 「就職活動の早期化」に関わる課題	24
2. 「就職活動が学生の教育に及ぼしている影響」からみた課題	26
3. 「学生の希望と就職先のマッチング」から見る課題	29
4. 「就職活動の指導・支援」についての課題	31
□ 最後に－提案の整理	34

参 考 資 料

I. 就職活動に関するアンケート調査（調査票1）について	39
1. 調査項目毎の結果と分析	40
2. 就職活動に関するアンケート調査集計（調査票1）	47
3. 分析に使用したデータ比較表（調査票1）	50
II. 就職活動に関するアンケート調査（調査票2）について	53
1. 調査項目毎の結果と分析	54
2. 就職活動に関するアンケート調査集計（調査票2）	59
3. 分析に使用したデータ比較表（調査票2）	61

III. 就職活動に関するアンケート調査（調査票3）について	64
1. 調査項目毎の結果と分析	65
2. 就職活動に関するアンケート調査集計（調査票3）	68
3. 分析に使用したデータ比較表（調査票3）	70
IV. 学生及び担当教官の就職活動についての代表的な意見	72
1. 「平成13年度卒業・修了予定の民間企業への就職者」及び 「平成14年度修了予定の民間企業への就職希望者」の意見	72
2. 学生の就職活動時に授業等を担当していた教官の意見	99
V. 国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査の依頼状・調査票	115
（「就職活動に関するアンケート調査：調査票1」様式）	118
（「就職活動に関するアンケート調査：調査票2」様式）	122
（「就職活動に関するアンケート調査：調査票3」様式）	126

第3 常置委員会名簿

第1章 国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査について

(総括)

1 調査の目的

- (1) 就職活動早期化の実態把握
- (2) 就職活動が学生の教育に及ぼしている影響の実態調査
- (3) 学生の希望と就職先のマッチング

2 調査の概要－調査実施事項

(1) 調査時期：平成14年1月現在

(2) 調査した大学：

第3常置委員会委員校を中心とし、大学の規模、地理的配置等を勘案した15大学。

[*北海道大学、宮城教育大学、山形大学、東京大学、お茶の水女子大学、東京学芸大学、富山大学、福井大学、名古屋大学、*京都工芸繊維大学、奈良女子大学、広島大学、愛媛大学、*長崎大学、琉球大学] (*印は委員校以外の大学)

(3) 各大学での調査対象（詳細は各調査票参照）：

①調査票1

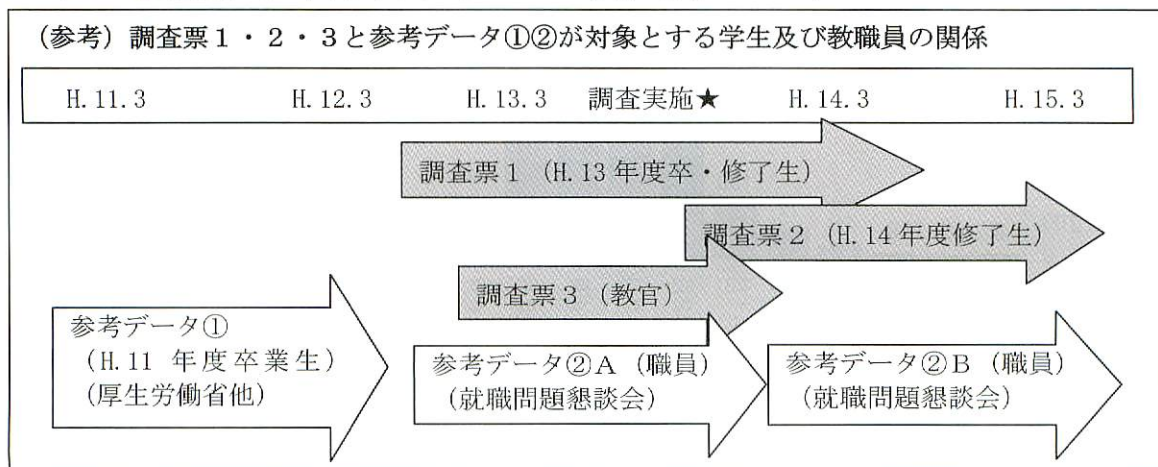
平成13年度卒業・修了予定（平成14年3月卒業・修了予定）の学部、大学院修士課程及び博士（前期課程）の学生のうち、民間企業への就職決定者－875名

②調査票2

平成14年度修了予定（平成15年3月修了予定）の大学院修士課程及び博士（前期課程）の学生のうち、民間企業への就職希望者－346名

③調査票3

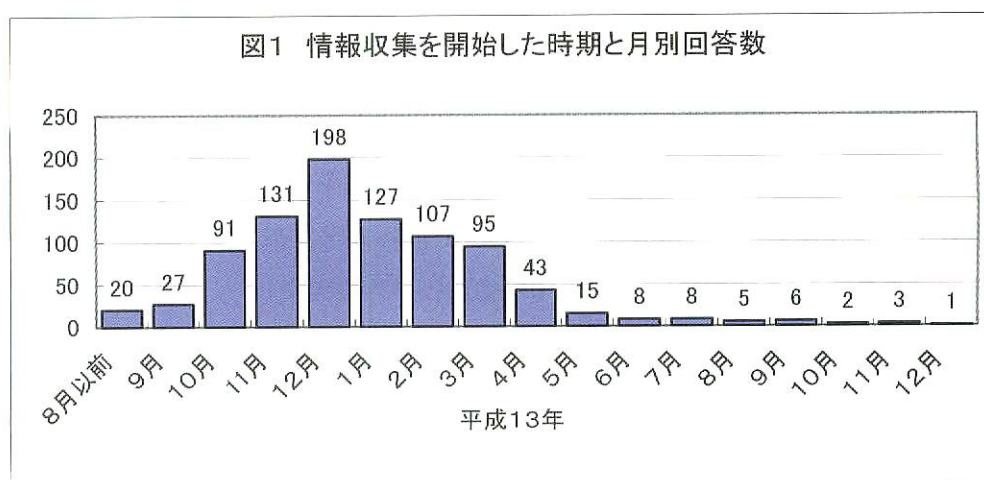
学生の就職活動時に授業等を担当している教官（員）－366名



第2章 平成13年度卒業・修了予定の民間企業への就職決定者の回答 (調査票1－調査項目毎の要点)

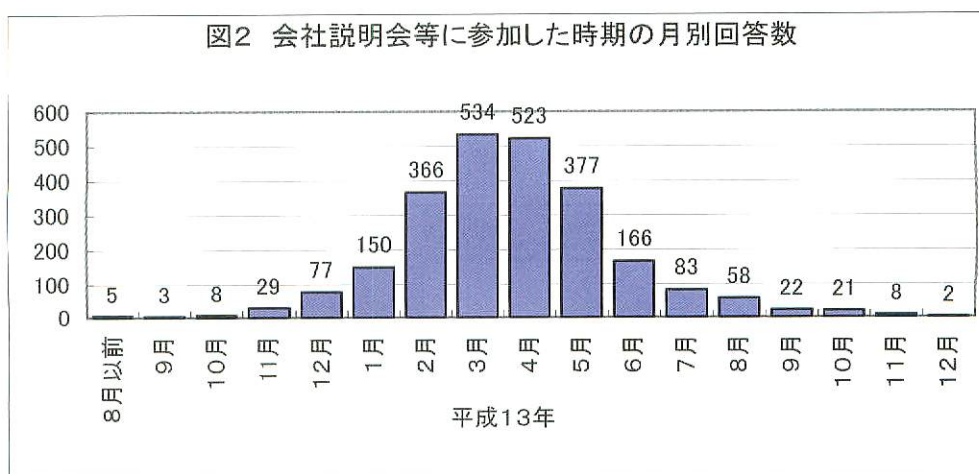
(1) 就職活動の時期について

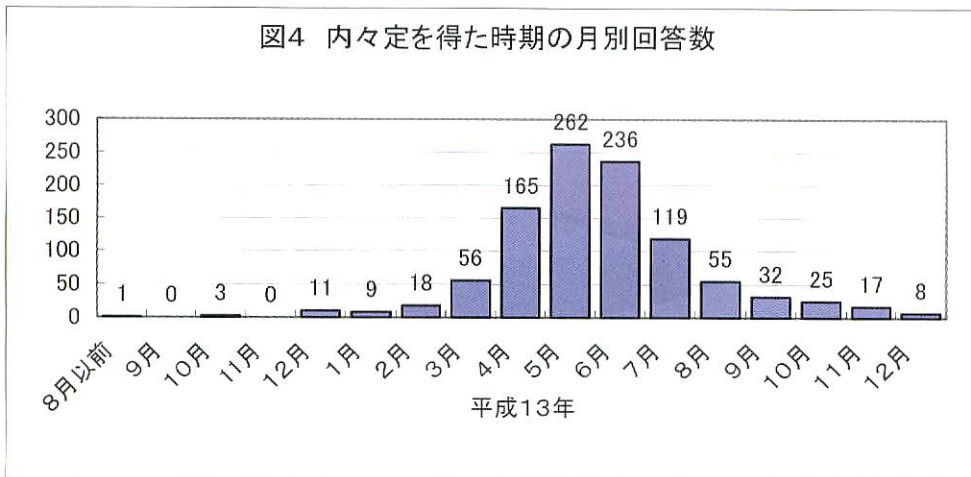
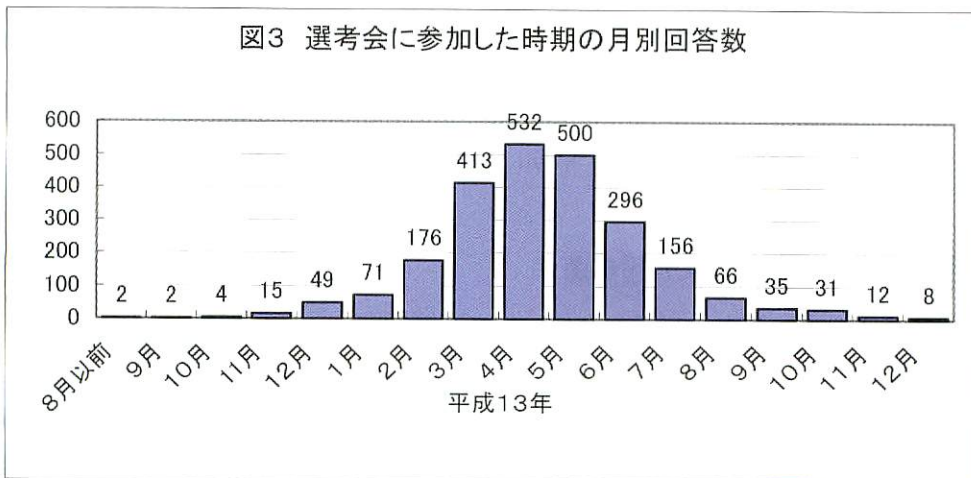
対象全学生の半数以上が情報収集を開始した時期を見ると、卒業・修了1年4ヶ月前の平成12年12月である。52.7%（詳細分析については参考資料の39～52頁を参照）の学生が開始しており、参考①（12頁）の対比から見ると早期化の傾向がわかる。この12月が開始時期のピーク月で、上位の3ヶ月は11～1月に広がる（図1）。



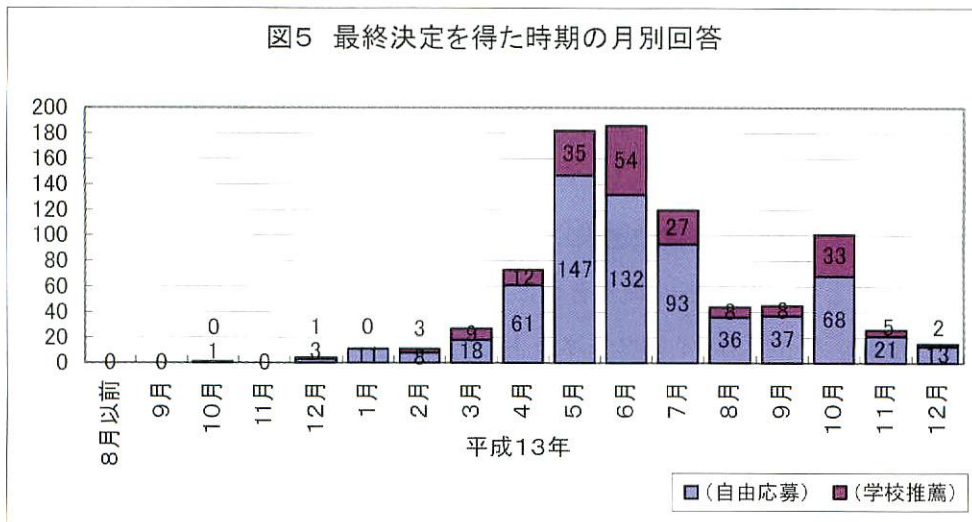
12月までに開始した学生の比率からみると、学部生よりは大学院生が、理工系よりは文系が、男子よりは女子が、推薦よりは自由応募が、早期開始の傾向を示す。

会社説明会（セミナー）等への参加時期のピークは3月、選考会のピークは4月、内々定のピークは5月である（図2～4）。





最終決定の時期は全体では6月がピークであるが、自由応募に限定すると5月である（図5）。

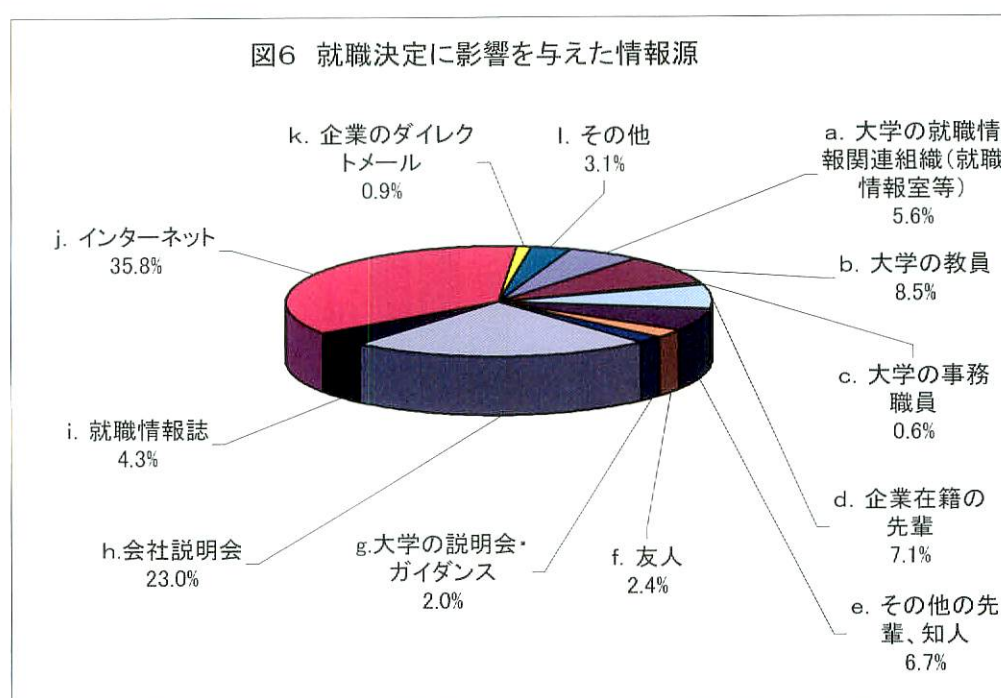


「女子の就職活動開始時期は男子より早く、内々定は同様であるが、最終決定は男子より遅い」という実態がある。

東北、中・四国、九州の3地区の就職活動開始時期及び最終決定は相対的に遅い。首都圏・関西圏を中心に、早期に活動を開始し、早期に最終決定をみている。

(2) 就職決定に最も影響を与えた情報源

「j. インターネット」がトップで、2位「h. 会社説明会」、この2項目で約6割となっている。以下、「b. 大学の教員」、「d. 企業在籍の先輩」、「e. その他の先輩、知人」、「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」と続く（図6）。



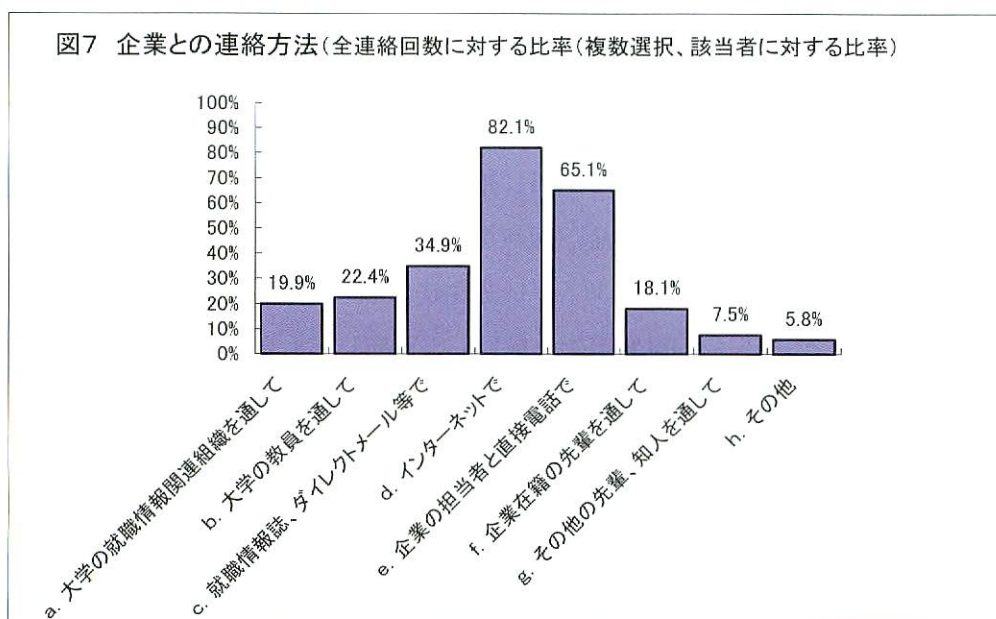
地域別でも、1位「j. インターネット」、2位「h. 会社説明会」は共通である。東京と近畿では、「d. 企業在籍の先輩」の影響度が高い。地方では、「b. 大学の教員」「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」等、学内で得られる情報の影響度が高い。

(3) 企業との連絡方法と回数（複数選択）

学生がとった企業との連絡方法の該当者数に対する比率は図7の通りである。

全体のトップ3は、1位「d. インターネット」、2位「e. 企業担当者と直接電話」、3位「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」、回数からも圧倒的にインターネットの活用が多い。上位3方法で全連絡回数の92.4%を占める。

図7 企業との連絡方法(全連絡回数に対する比率(複数選択、該当者に対する比率))



(4) 就職活動のために、授業・試験に出席できなかったか否か

全体では、授業に出席できなかったと回答した学生は 51.0% (446 名)、試験は 3.4% (30 名) である。

比率が高い方から見ると、文系、学部生、女子、自由応募の順で、低い方から順に見ると、大学院生、推薦、理工系、男子である。

試験の場合、比率が高い方から、推薦、文系・学部・男子 (3 分類は同率) の 4 分類である。低い方からは、大学院生、女子、理工系、自由応募の順である。

(5) 授業に出られなかった学生 ((□)複数選択)

(イ) 履修した授業科目数と受講できなかった授業のコマ数

全体では、前年度 10 月から卒業・修了年度 9 月までの 1 年間で、受講できなかったと回答した 446 名が講義・演習で欠席した平均は、6.6 コマ (その内、卒業・修了年度分が 90.0%) であり、実験では、0.4 コマ (59.7%)、卒業研究・ゼミでは、4.9 コマ (81.5%) である。

(ロ) 受講できなかった授業に対する対応 (複数選択)

対応の多い順に並べると、「a. 特に対応しなかった」(48.2%)、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」(36.1%)、「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」(33.9%)、「c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した」(26.7%)、「e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった」(1.8%)、「f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった」(1.1%) と続く。

(6) 試験を受けられなかった学生 ((ロ)複数選択)

(イ) 試験を受けられなかった科目数

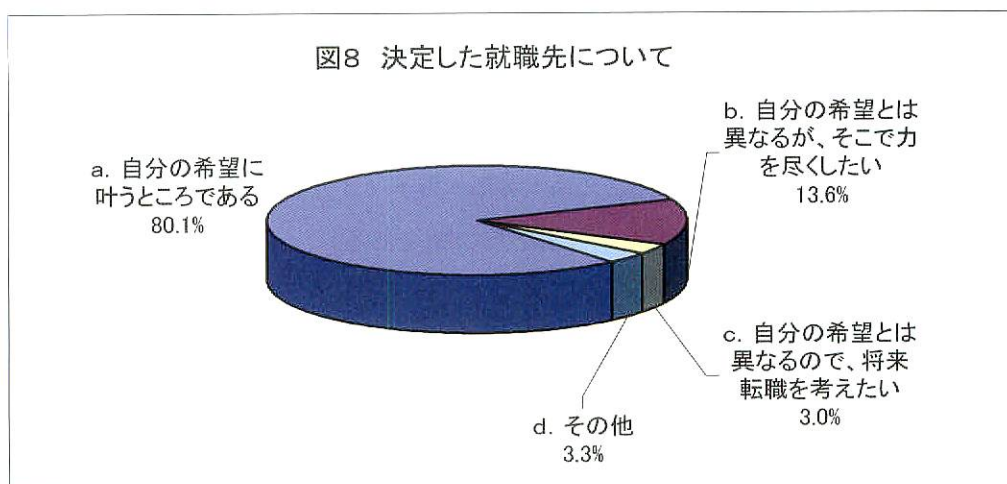
平均は2.3科目である。文系は3.2科目、自由3.1科目、学部生と男子2.5科目であり、少ないのは、大学院生1.0科目、理工系1.2科目、推薦1.6科目、女子1.7科目である。

(ロ) 受けられなかった試験に対する対応 (複数選択)

「a. 特に対応しなかった」学生は83.3%、「b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をしてもらった」20.0%、「c. 先生に追試験等をお願いし、実施してもらった」0.0%である。先生から配慮を受けた「b」「c」は、計20.0%、一方、「d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった」学生は13.3% (30名中4名) である。

(7) 決定した就職先について

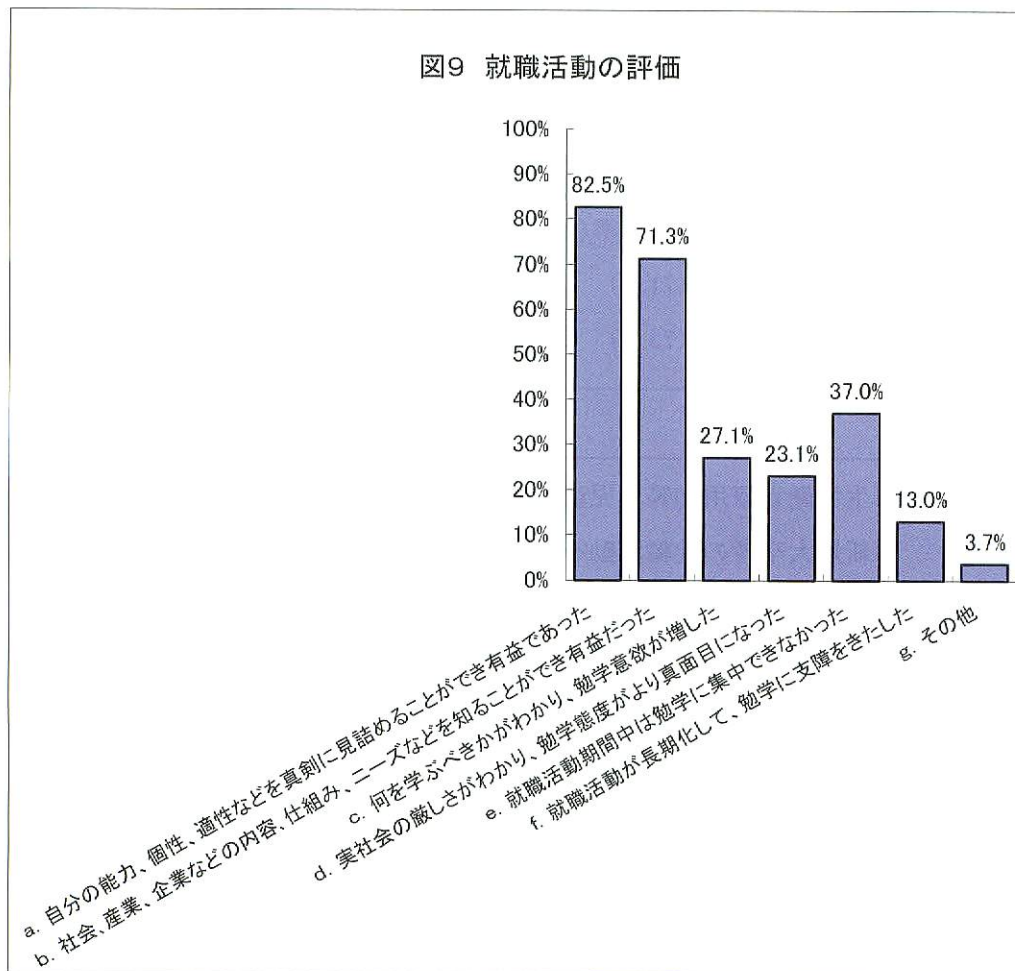
全体では、「a. 自分の希望に叶うところである」80.1%、「b. 自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい」13.6%、「c. 自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい」3.0%、「d. その他」3.3%である (図8)。「希望に叶う」率が高いのは、推薦、大学院、理工系、男子の順である。一方、低い方から、文系、女子、学部、自由応募の順である。



(8) 就職活動の評価 (複数選択)

「a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益であった」82.5%、「b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益であった」71.3%、「c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増した」27.1%、「d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になった」23.1%で、肯定的評価が多い。

一方、否定的評価と見られる「e. 就職活動期間中は勉学に集中できなかった」は37.0%、「f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたした」は13.0%である（図9）。



参考①「就職活動の早期化の実態把握」のための対比

H.13 年度卒業生 (調査票1) H.11 年度卒業生 (参考データ①)

□前年度12月までに開始した比率% (3月までに開始した比率%)

－全体	52.7 (89.8)	(短大を含むため不明)
－女子	56.6 (92.4)	38.5 (77.0)
－男子	49.6 (87.7)	34.5 (72.0)

□5月(7月)以前に最終決定した比率(%)-データ①では就職した企業の内定時期

－女子	34.6 (71.8)	18.5 (50.5)
－男子	38.0 (73.4)	22.4 (55.3)

参考データ① 厚生労働省雇用均等・児童家庭局-雇用均等政策課/21世紀職業財団

「新規大卒者の就職活動等実態調査」からみる就職活動と就業意識

□目的 平成11年4月施行の改正男女雇用機会均等法後の、就職活動状況を把握する

□依頼先 大学職業指導研究会、関西学生就職指導研究会及びその会員校並びに
国公立の大学の計313校の学生-11,065人(就職希望者)

□対象 有効回答数2,237人(回答率20.2%)

(4年制大学:女性1,648人 男性371人 短期大学:女性218人)

□時期 平成12年10月実施

(注)平成12年3月卒業生(平成11年度生)の活動実態を学生の立場から

□今回の調査目的に関連する主たる結果

- ★4年制女子大卒の約4割が3年生の12月以前に就職活動を開始
- ★女子の就職活動開始時期は男子より早く、男子より遅い内定時期
- ★就職した企業の内々定時期は卒業年度の6月～7月が最も多い

参考データ②A B

就職問題懇談会「就職・採用活動に関するアンケート調査結果について」

□目的 学生の就職・採用活動に伴う諸問題等について検討するための参考資料を得る

□依頼先 国公立の大学、短期大学及び高等専門学校就職指導担当部門

データ②A平成13年度調査

データ②B平成14年度調査

□依頼校 1,224校

1,249校

□回答校 1,116校（回答率89.7%）

1,106校（88.6%）

□時期 平成13年度6月下旬現在

平成14年6月下旬現在

□対象 平成14年3月卒業生

平成15年3月卒業生

□今回の調査目的に関連する主たる結果（指導担当部門の認識）

★就職活動の開始時期

「3月以前」が53.5%

71.5%

★就職活動は昨年より「早まっている」

59.5%（内、半月程度が70.1%）

55.0%（内、半月程度が63.2%）

★内々定時期は「早まっている」

41.4%（内「半月程度」が72.5%）

36.1%（内、半月程度が66.7%）

★内々定時期は

5月（43.6%）

5月（36.9%）でピーク

6月（46.5%）でピーク

6月（35.6%）

前年度（平成12年度生）では5月（27.9%）、6月（46.1%）

★学事日程への具体的支障は「授業への出席状況の悪化」

86.5%で最も多い

87.4%

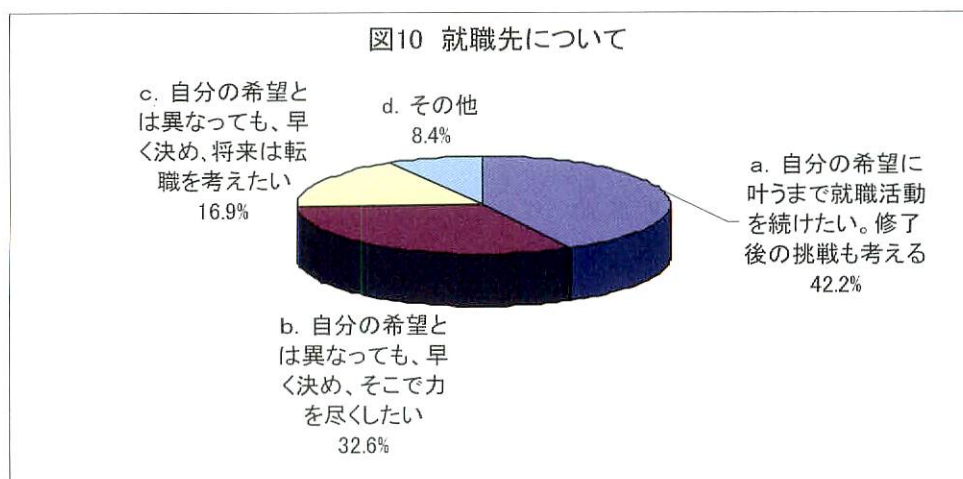
第3章 平成14年度修了予定の民間企業への就職希望者の回答

(調査票2－調査項目毎の要点)

(1) 就職先について

「a. 自分の希望に叶うまで就職活動を続けたい。修了後の挑戦も考える」42.2%、「b. 自分の希望とは異なっても、早く決め、そこで力を尽くしたい」32.6%、「c. 自分の希望とは異なっても、早く決め、将来は転職を考えたい」16.9%、「d. その他」8.4%となっている(図10)。

「b」「c」の「早く決めたい」という気持ちでみると49.5%で、「希望に叶うまで継続」の42.2%より多く、柔軟な姿勢が見られる。



(2) 就職活動を開始しているか否か

情報収集を含めて就職活動を「a. 開始している」と回答した大学院生は、調査時点(平成14年1月)で67.5%を占める(345名中233名)。理工系74.2%に対して文系は51.5%と低い。

(3) 就職活動の時期について

対象全大学院生の半数以上が情報収集を開始した時期を見ると、卒業・修了1年4ヶ月前の平成13年12月である。59.2%の大学院生が開始しており、そのピークは11月で、上位3ヶ月は10～12月である。

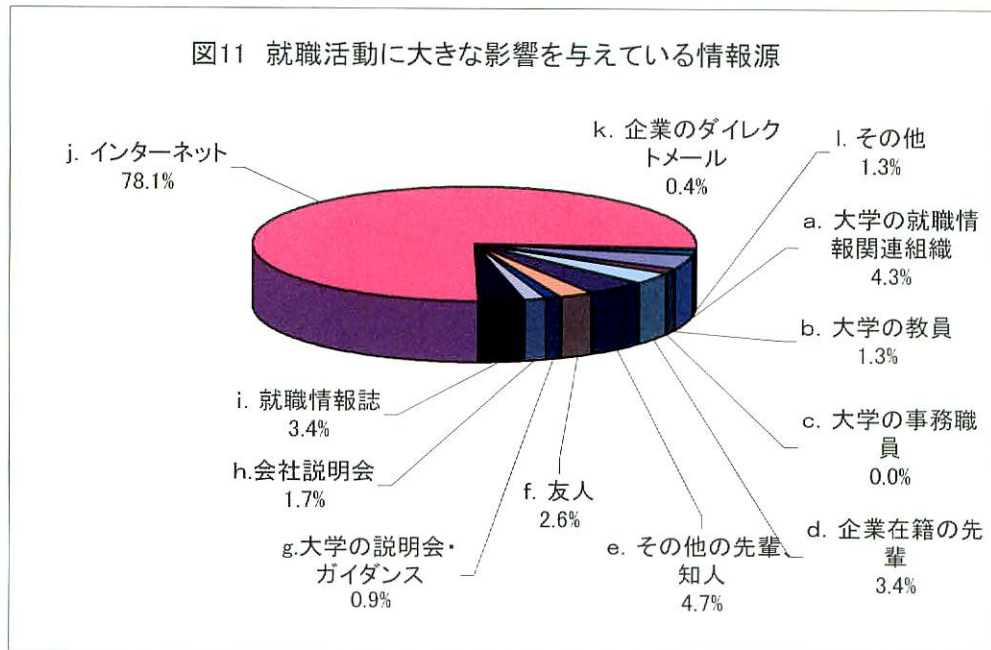
平成13年度修了大学院生が、平成12年12月時点で開始していた割合は56.2%である。ピークは12月で、上位3ヶ月が11～1月で、早期化の傾向が読み取れる。

文系より理工系が、男子よりは女子が、早期開始の傾向を示している。

(4) 就職関連情報を得る上で最も影響を与えている情報源

平成14年1月現在で就職活動を始めている大学院生233名（調査対象者の67.5%）が最も影響を受けている情報源（ひとつ選択）は、「j. インターネット」がトップで、78.1%である。

そして、2位が「e. その他の先輩、知人」の4.7%、3位が「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」4.3%、4位は「d. 企業在籍の先輩」及び「i. 就職情報誌」で、それぞれ3.4%である。（図11）



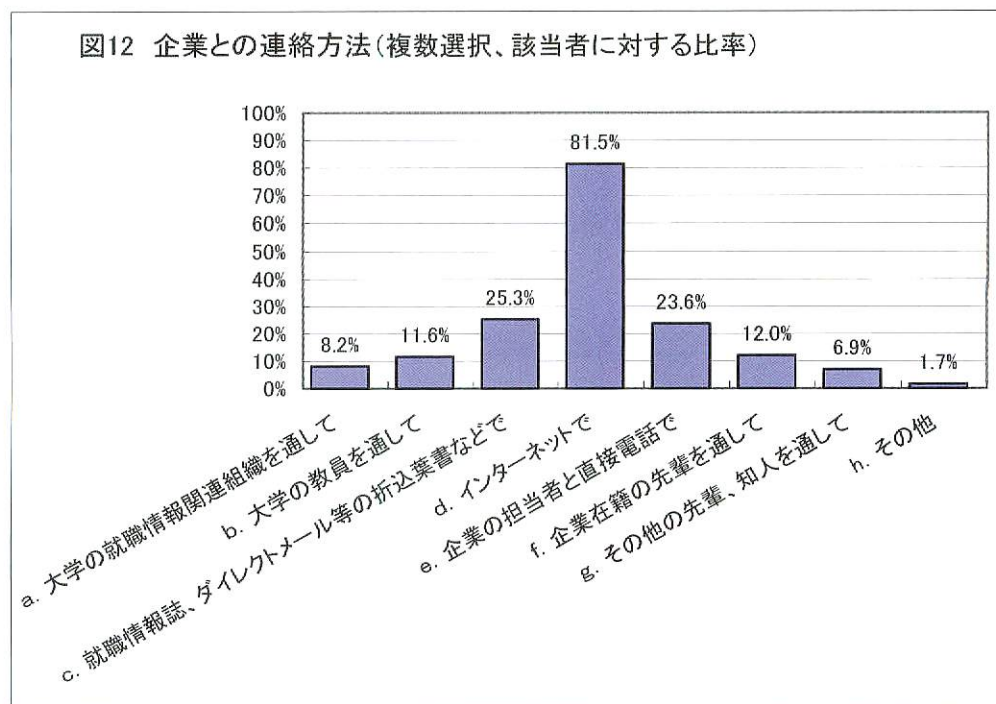
なお、上記のデータは、活動を始めたばかりの時期のため調査票①との比較は意味がないと考えられる。

(5) 企業との連絡方法と回数（複数選択）

学生がとった企業との連絡方法の該当者（就職活動を開始している233名）に対する比率は図12の通りである。

全体のトップ3は、1位「d. インターネット」で、2位「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」、3位「e. 企業担当者と直接電話で」である。上位3方法で全連絡回数の94.4%を占める。

図12 企業との連絡方法(複数選択、該当者に対する比率)



(6) 就職活動のために、授業・試験に出席できなかったか否か

調査時点までに活動を開始していた 233 名の内、活動のために授業に出席できなかった大学院生は 71 名 (30.5%)、試験の場合は 5 名 (2.1%) である。

前年度大学院生の全活動期間では 38.1% であるが、1 月までの出席できなかった講義・演習の割合で同時期に換算すると、10.0% になり、授業への影響は拡大傾向にある。

(7) 授業に出られなかった大学院生 ((□)複数選択)

(イ) 履修した授業科目数と受講できなかった授業のコマ数

講義を欠席した者の受講できなかったコマ数の一人あたりの平均は、2.1 コマである。

開始していた大学院生の内、講義を欠席した割合が多い順は、理工系、男子、女子、文系となる。

(ロ) 受講できなかった授業に対する対応 (複数選択)

受講できなかったと答えた 71 名を対応の多い順に並べると、「a. 特に対応しなかった」45.1%、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」25.4%、「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」25.4%、「c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した」22.5%、「e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった」4.2%、「f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった」1.4%と続く。

(8) 試験を受けられなかった大学院生 ((ロ)複数選択)

(イ) 試験を受けられなかった科目数

試験を受けられなかった大学院生 (5名) の平均は 1.2 科目、前年度の大学院 1.0 科目である。

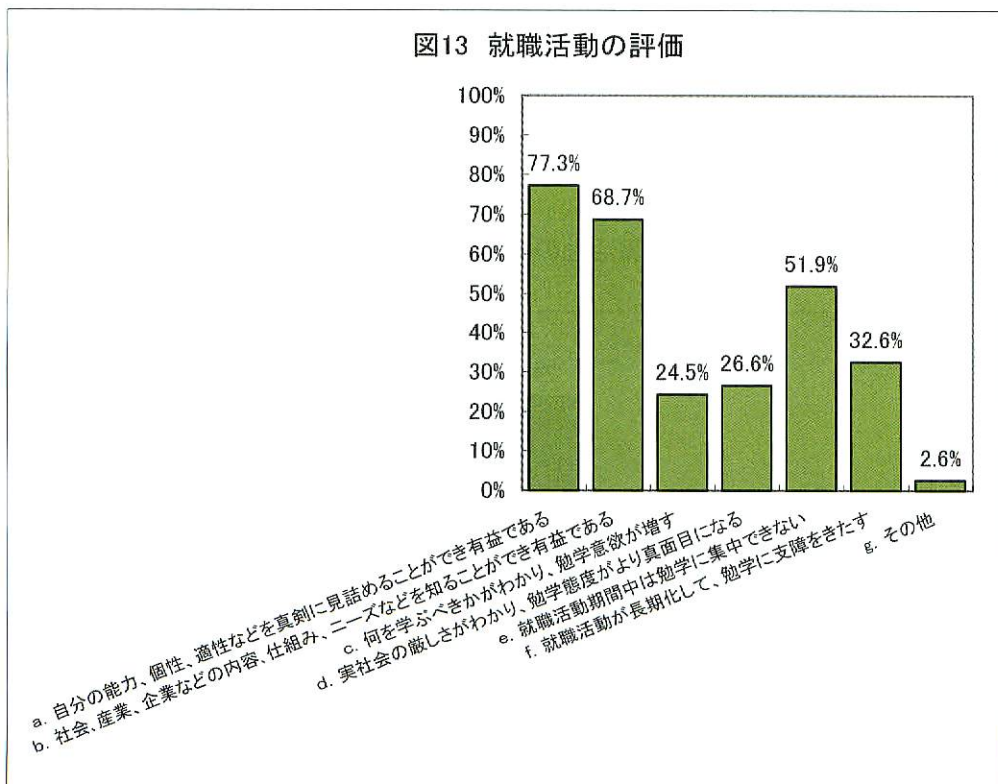
(ロ) 受けられなかった試験に対する対応 (複数選択)

「a. 特に対応しなかった」は 2名 (40%)、「b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をもらった」1名、「d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった」1名である。

(9) 就職活動の評価 (複数選択)

調査時点までに活動を開始していた 233 名のうち、「a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益である」と回答した大学院生は 77.3%、「b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益である」68.7%、「d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になる」26.6%、「c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増す」24.5%で、肯定的な見方が圧倒的である。

「e. 就職活動期間中は勉学に集中できない」と回答した大学院生は 51.9%であるが、「f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたす」と明らかに否定的評価をしたのは 32.6%である (図 13)。

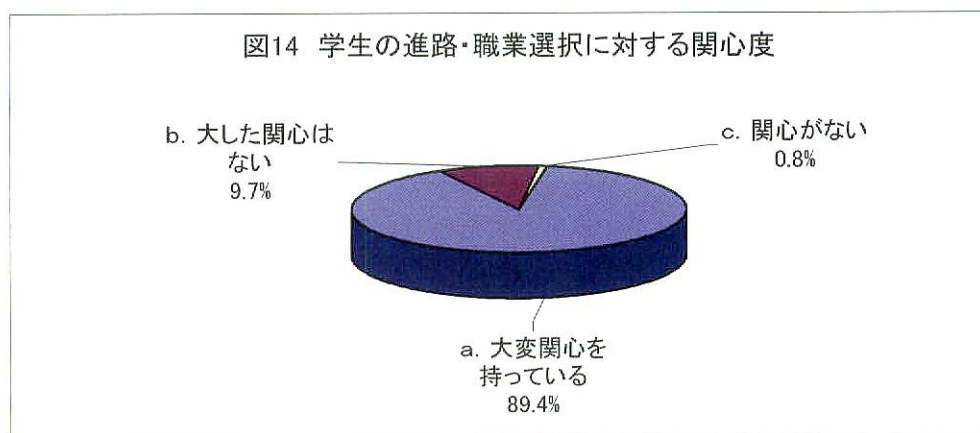


第4章 学生の就職活動時の授業等の担当教官の回答

(調査票3－調査項目毎の要点)

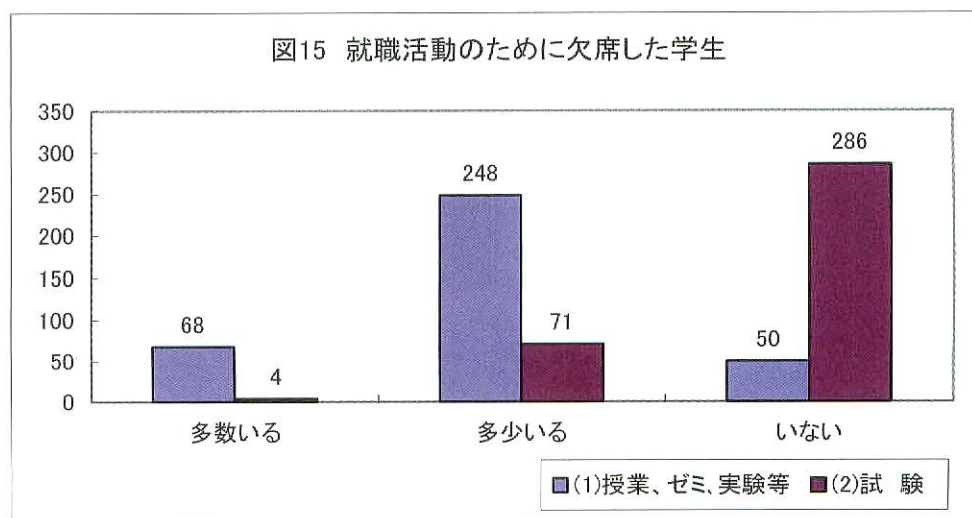
(1) 学生の進路・職業選択に関する関心

回答者 360 名中、「a. 大変関心を持っている」89.4%、「b. 大した関心はない」9.7%、「c. 関心がない」0.8%の順である(図14)。程度の差はあれ「関心がない」と答えた教官の割合が約10%、文系・大学院教官では15.5%、理工系・学部では2.2%と差異が見られる。



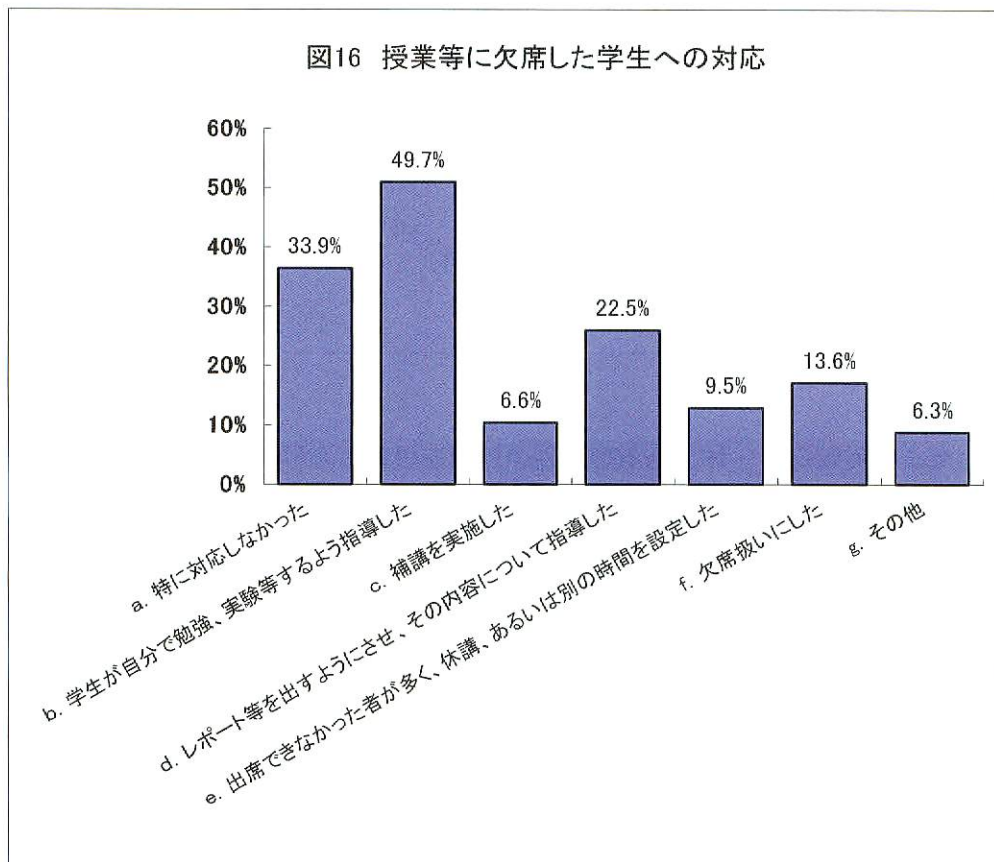
(2) 就職活動のために授業、ゼミ、実験等や試験に欠席した学生の有無

回答者 366 名中、授業、ゼミ、実験等を欠席した学生が、「a. 多数いる」と回答した教官は18.6%、「b. 多少いる」67.8%、「c. いない」13.7%である(図15)。「いる」と答えた教官は86.4%、試験では20.8%である。



(3) 授業、ゼミ、実験等に出席できなかった学生への対応（複数選択）

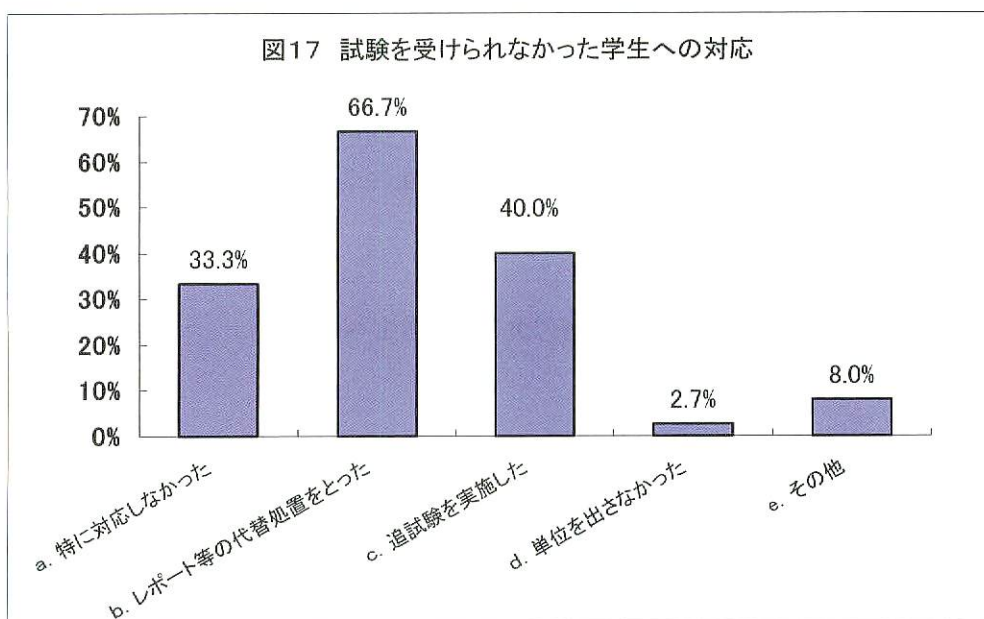
「いる」と答えた教官(316名)の内、「b. 学生が自分で勉強、実験等するよう指導した」49.7%、以下「d. レポート等を出すようにさせ、その内容について指導した」22.5%、「e. 出席できなかった者が多く、休講、あるいは別の時間を設定した」9.5%、「c. 補講を実施した」6.6%と続く(図16)。



反面、「a. 特に対応しなかった」33.9%、「f. 欠席扱いにした」13.6%で、そのように対応・処理する回数は、総回数の35.3%を占める。

(4) 試験を受けられなかった学生への対応（複数選択）

「いる」と答えた教官(75名)の内、学生の立場に立った対応を取ったのは、「b. レポート等の代替処置をとった」66.7%、「c. 追試験を実施した」40.0%である。その他、「a. 特に対応しなかった」33.3%、「d. 単位を出さなかった」2.7%で、総回数の26.9%を占めている(図17)。



(5) 授業、ゼミ、実験等で、休講あるいは別の時間を設定した経験（回数）

20.8%の教官が「授業、ゼミ、実験等で、休講あるいは別の時間を設定した経験がある」と答え、ピークは5月（39%）で、その次に多かったのは6月（27%）である。

(6) 学生の就職活動についての考え（複数選択）

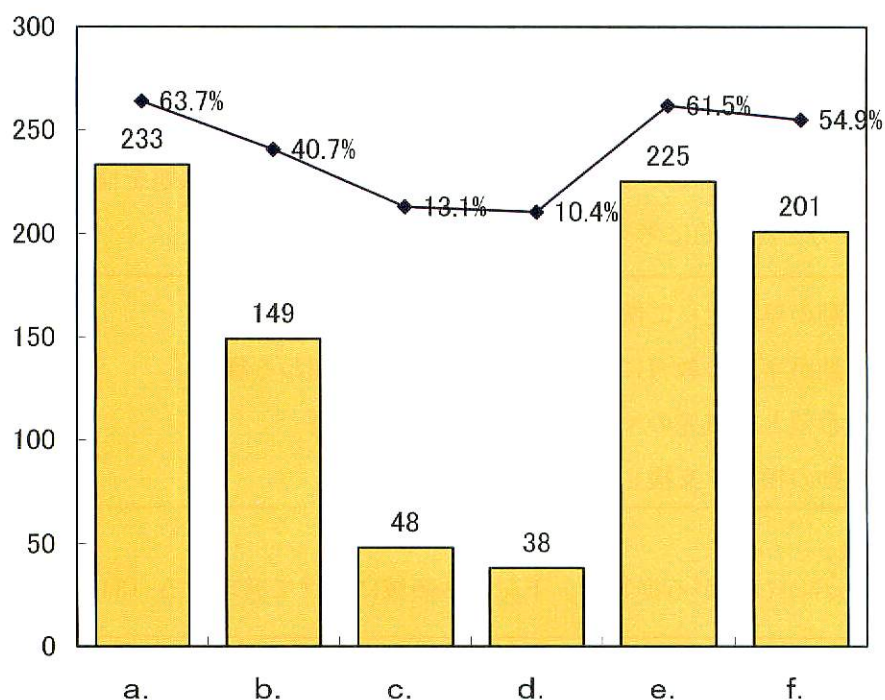
学生の就職活動に意義を認める「a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である」が、調査対象教官の63.7%を占めている。

次に、現状の大学教育カリキュラムを肯定し、それを前提にして現在の採用活動を批判的に考える立場と見られる「e. 企業の説明会、選考会等を休日に実施する等の配慮で、大学教育カリキュラムの実施に影響がないようにすることが必要である」が、調査対象教官の61.5%を占める。同じ立場とみてよい「b. 大学教育カリキュラムの実施を困難にしている」が40.7%である。

一方、「f. 学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れ、その充実を図ることが必要である」54.9%、「c. 就職活動を考慮して、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」13.1%、「d. 早期化している現状に合うように、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」10.4%、「a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である」0.3%と続く（図18）。

理工系及び大学院の教官では、大学カリキュラムの現状肯定から考える教官が多く、学部及び文系教官では、僅かながら、現状への疑問を呈する教官が多い。

図18 学生の就職活動に対する考え



- a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である
- b. 大学教育カリキュラムの実施を困難にしている
- c. 就職活動を考慮して、大学教育カリキュラムを再検討すべきである
- d. 早期化している現状に合うように、大学教育カリキュラムを再検討すべきである
- e. 企業の説明会、選考会等を休日に実施する等の配慮で、大学教育カリキュラムの実施に影響がないようにすることが必要である
- f. 学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れその充実を図ることが必要である

第5章「就職活動に関するアンケート調査」に基づく課題の検討と提案

□ はじめにー検討の手順と考え方

まず、第2～4章の分析を深め、調査目的（下記1～3）にそって課題を検討し、就職活動の指導・支援の在り方を総括的に考える。

1. 「就職活動の早期化」に関わる課題
2. 「就職活動が学生の教育に及ぼしている影響」に関わる課題
3. 「学生の希望と就職先のマッチング」に関わる課題
4. 「就職活動の指導・支援」からみた総括的課題

次に、上記検討から浮かび上がる提案を、下記の3領域に分けて整理する（34頁）。

- A. 大学自体が考えるべきこと
- B. 企業側に改善をお願いしたいこと
- C. 文部科学省（厚生労働省との連携も含む）へのお願い

検討にあたっては、次の考え方（検討の背景になる考え方も含む）で進めている。

（1）「課題を社会や企業と共有し、次世代を育成する」という立場をとる。

「高等教育の独立性を維持するために課題を転嫁・先送りする」立場にも、「企業優先の採用選考と学生追従の就職活動はやむをえない」とする立場にも偏しないで、課題を社会や企業と共有する立場をとる。そのため、企業が直面する状況にも触れ理解を深める。

（2）就職活動を、「会社の選択」としてではなく、「生き方の選択」として考える。

生き方の選択には、卒業・修了時の点的思考ではなく、長期的思考が必要である。その意味で、「就職活動や会社選択の指導」としてではなく、初等中等教育から高等教育、さらには社会への接続を踏まえた「キャリア教育」の考え方に基づいた。

（注）キャリア教育（次頁ー中央教育審議会「答申」より）：望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育

（3）検討の背景となった、次の主要な考え方（①～④）にも触れておく。

特にこれらに触れるのは、思考の枠組みを開示・俯瞰することによって、理解の促進を図るためである。

①「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」

－中央教育審議会「答申」（1999年12月）－

ここからは「自ら学び、自ら考える力」「課題探求能力」「大学と学生とのよりよい相互選択」「主体的な進路選択」「高等教育システムの柔構造化」「学校教育と職業生活の接続」「キャリア教育」「大学の厳格な成績評価」「生涯学習体系への移行及び国際化」等のキーワードや考え方を取り入れている。

②「高等教育と職業に関する日欧比較調査」（1998－99 日欧研究者グループ）

－95年卒の大学生対象：在学時の学生生活と卒業後の職業生活に関する調査・考察－

欧州11カ国のデータ（34,145人）では「入学前に就労経験がある学生が約30%、在学中の就労体験（休学による）約40%、在学中のインターンシップ体験30%強」の実態を示し、それに対応する日本（45大学－3,421人）のデータは「各々、約1%、約1%弱、約1%弱」である。

就職活動の開始時期では、日本が「8割前後が就職活動を行い、内95%が卒業前」であるのに対し、欧州は「7割前後が就職活動を行い、内55%が卒業時/卒業後」である。

「初等教育からキャリア教育がみられ、就労と勉学の相互移行が容易であり、高等教育と社会教育が接続する欧州型」は、国際競争力が問われ「学校教育と職業生活の接続」が課題になっている日本には、示唆に富む方向だと考えられる。

③今回の調査「国立大学学生の就職活動に関するアンケート」における自由記述

自由記述の傾向としては、多くの学生や教官が、就職活動に対して率直な感想を述べている。大学や企業への苦情や注文も多く見られるが、現状から逃避する立場ではなく、後輩と大学や企業の将来に向けて多くの改善意見を述べている。こうした生の声に耳を傾け、その意図するところを大学の長期的で本質的な課題に置きかえるよう努める。

特に、選考過程における女性差別の実態とそれを乗り越えて活動を進めている女子学生の姿はしっかりと受け止めていきたい。

④平成13/14年度就職・採用活動に関するアンケート調査結果（就職問題懇談会）

国公立の大学、短期大学及び高等専門学校、経年で状況を把握されている就職指導担当部門の声にも耳を傾けた。企業への注文の声は大学自体や学生のあり方と複雑に絡みあっているため、解決の視点を「大学と社会・企業の接続」に置き、本質的な課題は何かと問うた。大学と企業の議論が噛み合わない時は、「課題を社会や企業と共有し、次世代を育成する」という立場から進める。目指すところを共通に描けば、必ず解決の糸口は見つかるものだと考え検討をすすめる。

1. 「就職活動の早期化」に関わる課題

(1) 就職のための情報収集が早期化することについて

平成14年3月の卒業・修了生の場合、卒業・修了年度前年(平成12年)の12月までに、52.7%の学生が情報収集を開始している。大学院生に限定すると、56.2%で、それに対応する平成15年3月修了予定大学院生の場合は59.2%で、早期化の傾向がみられる。就職指導担当部門の認識でも同様である(参:13頁 参考データ②AB)。

収集する内容は、就職活動上の要点や業界・企業に関する情報であり、進路や職業を選択する上での基礎情報として必要な情報である。情報収集の早期化をどう考えるか。

「進路や職業を早期に考え行動する」—そのひとつの手段としての情報収集については、「どの時期なら早く、どの時期なら適切」という線引きは難しい。

大学としては、進路や職業選択をするための情報収集の必要性を認識し、「1年次から活用できるキャリア支援情報や進路・就職情報の整備が必要である」という考えに立つ必要があるのではないか。学生の自由記述にも「1・2年生から取り組めるよう積極的に情報提供や支援をして欲しい」という声がある。

(2) 就職活動の早期化・長期化について

まず企業側において採用選考が早期化している実態を、時期と要因から見ておきたい。

新卒採用の場合、選考会は卒業年度の前年から始まり、ピークの3ヶ月が3～5月にまたがる。「卒業年度に達しない学生に対して実質的な選考活動は厳に慎む」という企業の倫理憲章からみれば、大幅に早期化している。しかも、経年で状況を把握する大学の就職指導担当者も、年々早まっているという実感を抱いている。

企業の選考時期から見た主たるパターンには、①春休暇型(2～3月)、②5月連休前型(3～4月)、③夏休暇前型(5～6月)、④秋以降型、の4つが見られる。

時期の選定は、各企業の採用ブランド力(学生の就職人気度)、業界や業態(完成品メーカーの方が素材・部品メーカーより早い傾向等)、業界内の位置(メガバンクと地方銀行の関係等)、企業内の採用機能の独立度、定期一括採用と通年採用の割合等々、様々な要因で決まるようである。

次に述べる「企業側にみられる主たる早期化・長期化要因」とあわせて考えると、産業界・各業界にある「横並び意識」が早期化のムードを形成し、改善は個別企業の努力の範囲を超えているという、大学側の理解が必要であろう。行政を含み、企業側と大学側が現状認識を共有して、課題を解決するという思考と行動が求められる理由である。

企業側にみられる主たる早期化・長期化要因

- 業界・業種内の人材獲得競争を反映した、会社間の先行競争で早期化する場合
- 先行する業界や会社があるため、遅れを回避しようと横並びで早期化する場合
- 社会的な課題を背負い、危機感を感じて業界全体が早期化する場合
- 他社との対抗上、優秀応募者確保のために儀式的面接等で長期化している場合
- 内々定後の拘束を意図した複数の平日研修呼び出し等により長期化する場合
- 学生が未成熟な職業観の段階で選考に入るため、慎重な選考で長期化する場合

(なお、長期化に関わる学生側の要因については、別途2-(3)で触れる)

企業は今、①国際競争力を高めるため、新卒に拘らないで必要な人材を必要な時に世界的視野で確保することや、②非正社員の活用を広げ、労務コストを流動化すること、を重要な人材戦略としている実態がある。つまり、多様な人材を多様な方法で適宜選考し、「定期一括採用がゆるむ」方向にある。

現状を共有するため、早期化に対する企業側の自制にも目を向けておく必要がある。

個々の企業を見ると、就職協定からすると早期化はしているものの、定期採用のための選考期間そのものはむしろ短期化の傾向にある。今後も際限なく早期化するかといえば、多くの企業の年度計画や採用計画作成プロセスから想定すると、必ずしも悲観的になる必要はないと考えられる。さらに、従来大学が企業に要望してきた学事日程を尊重した採用活動についても、休暇中や週末の実施等、節度をもって進める企業も増えている。しかし、「横並び意識」のために大幅な改善につながらないという限界があるのも事実である。

大学としては、企業の状況や人材戦略・選考方針を理解し、「企業による選考の早期化・長期化の是正」という指摘に留まらないで、むしろ「大学教育のあり方」「就職活動の指導・支援のあり方」を検討する必要がある。就職活動は決して突然眼前に現れるものではなく、大学生活のシナリオに組み込むことが可能である。(31頁の課題検討へ)

以上のことから、個々の企業の良識や努力に待つだけでなく、次世代を担う人材の育成の観点から、新卒の採用活動について企業側と大学側、そしてこれに関わる行政全体で連携して具体的な秩序づくりに取り組む必要がある。

(3) 「女子の就職活動時期は男子より早く、最終決定は男子より遅い」現実について

学部生か大学院生か、理工系か文系か、自由応募か推薦か、たとえその間に差異があろうと、全て自己選択・自己責任の原則でよい。しかし性別は、自己の選択を超えている。

女子学生の記述から窺えるのは、企業が直接的・間接的に示す実質的機会不均等や選考プロ

セスでの差別的対応が、長年指摘されながら改善の余地が大いにあるという事実である。現状をしっかりと受け止め、社会や企業の趨勢に前向きに取り組む女子学生の姿も確かにある。また、準備のいい学生が「相当な努力が必要らしい、少しでも早く着手して優位に」という心情から開始するのもひとつの早期化要因となるし、差別的対応が長期化にもつながっていることが窺える。

こうした事実を再度確認し、男女雇用機会均等法の精神に立ち戻って、大学も企業も長期的視野で真剣に対応を考える必要があるだろう。

確かに、女子学生の採用実績や報道される企業での活躍の様子からみても、高齢者・外国人活用と共に、女性の均等雇用・活用は重要なテーマであると認識している企業が増えていることがわかる。特にグローバル市場で活躍する企業は、確実に実績を重ねている。しかし、一方で機会均等にむけた制度整備や風土の改革が緒についたばかりと言う企業もまだ多い。人材戦略を誤らず、変化のスピードに遅れないようにして欲しいものである。

企業は採用選考の基本に戻り、求める人材像を基準にして「学生の資質や能力を見て適材を選考する」という考え方に徹して欲しいし、社内制度の整備や風土の改革に向けた努力を選考過程でオープンにして欲しい。行政の強い指導も求められる。

大学としては、法的整備や企業の均等雇用への努力と現実を伝え、就職活動への前向きな姿勢と将来的には均等社会の中核を担う意気込みを啓発する必要がある。ジェンダー・フリーの教育を「生き方の課題」として全学生に推し進めることも必要である。

一部に、伝統的で固定的な男女の役割意識をもちつつ、一方で実質的機会均等を願う甘えが見られる場合がある。「機会均等は結果の均等を保証するものではない」ことを踏まえ、競争社会の現実に飛び込む姿勢を学生に自覚させていくことも必要であろう。

2. 「就職活動が学生の教育に及ぼしている影響」からみた課題

(1) 就職活動に対する学生や教官の「肯定的評価」から考えたいこと

多くの学生が、就職活動を肯定的に評価している。「自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益であった」と評価する学生が対象者の 82.5%を占めた。以下、「社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益であった」(71.3%)、「何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増した」(27.1%)、「実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になった」(23.1%)と続いている。

個々の自由記述からも、心理的・肉体的・経済的・時間的等、様々な負荷や負担があるにも拘わらず、学生は長期的な視野で、それらを超えて余りある学習をしていることがわかる。「自

分探しや自己理解」であり「社会や企業の探索」であり「自己動機付け」である。

教官側にも就職活動の意味を肯定的にとらえ、大学のあり方を柔軟に考える意見がある。調査票3では、「評価活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である」(63.7%)、「学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れ、その充実を図ることが必要である」(54.9%)、「就職活動を考慮して、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」(13.1%)、「早期化している現状に合うように、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」(10.4%)が見られる。

大学としては、就職活動を通じた学生の学習や成長を評価し、「学生にとって重要な意味を持つこの就職活動に代替できる何かを与えているか」と自らに問いかける必要がある。さらに、進路を考え職業を選択するための時期が大学教育と重なることを前提にして、「大学教育と進路選択・就職活動が相乗効果を生むあり方」を考える必要がある。

大学間競争に向かう中、さらに大学としては、教官側に見られるこうした肯定的意識を教育カリキュラム改革にどう生かすかが問われていると思われる。

(2)「就職活動早期化の授業・試験への影響」について

就職活動が卒業・修了年度の前年から開始される実態から、授業や試験への影響があるであろうことは想像に難くない。しかし細かく見ると、前年から開始されることからくる授業への影響は限られており、「早期化・長期化の学事日程への影響」という従来の紋切り型意見を柔軟に考える時期にきていると思われる。

調査票1では、前年度10月から卒業・修了年度9月までの1年間で授業に出席できなかったと回答した学生が51.0%、試験は3.4%である。該当者が欠席した平均コマ数は、6.6コマである。欠席したコマ数6.6のうち、卒業・修了年度の欠席が90.0%で6コマ弱を占めている。冬休み・試験週間・春休み中に活動できることを考えると、前年度の影響は極めて少ない。

授業や試験への影響を全体の傾向で見ると、現実にはうまく時間管理し欠席しないで活動した学生も半数いるし、学業と就職活動を楽しんで両立させることができたという学生もいる。早期に開始し4月までに決まったから卒論や専門の総仕上げに専念できた、という学生群もいる。反面、「就職活動期間中は勉学に集中できなかった」学生が37.0%、「就職活動が長期化して、勉学に支障をきたした」学生が13.0%いる。

大学としては、こうした現実から、企業による選考活動の早期化だけに問題を限定して考えるのではなく、学生個人の姿勢や取り組みにまで課題を広げて考えることが必要である。つまり、大学自体が早期に進路や職業意識への学生の関心を高め、学生は学生生活を充実させ各自にあった就職活動へ展開できるよう、啓発することが求められている。

(3) 「就職活動の長期化を問題にすること」について

学生の自由記述を参考にしながら、進路・就職を指導する立場の観察から、就職活動が長期化する学生の類型化を下記に試みる。実際、長期化する学生はそれらの複合型を示すし、短期に複数内定を得る学生は、当然それらの課題を克服する形で進めている。

学生側にみられる主たる長期化要因

- 学生人気の高い有名企業への就職活動を繰り返す幻想型
- 記念受験や無理を覚悟での（本命に向けた）体験試行型
- 志望動機や自己PR等の自己理解不足による自分軸不在型（企業迎合型）
- 成功や失敗から学ぶ学習能力が弱い、問題解決能力不足型
- 周りが活動している限り自分も続ける付和雷同・夢追い型
- パソコンによるバーチャルな世界での活動から抜け出せないゲーム感覚型
- 就職活動を自己成長の機会と決め、活動しながら本気になる出遅れ型
(成長するのは事実だが、成長した頃には志望群の会社選考は終わっている)

主たる長期化要因からは、学生の「自ら学び、自ら考える力」「課題探求能力」「職業観」等の脆弱さが見うけられる。これらは、大学教育の内容や進め方等の課題を示していると考えられる。

1-(2)で、「個々の企業の定期一括採用活動は、時期を選んで短期化」と述べたが、長期化する学生から見ると、延々と続いている印象をもつであろう。ここでも、「長期化は企業の責任」とする従来の見方を見直す必要がある。

大学としては個人の成熟度や能力に合った進路・職業選択の考え方と行動を、早期に、しかも継続的に指導すべきだと考えられる。さらに、大学と企業が総体として、選考時期や期間についての秩序づくりを具体的に検討する必要がある。

(4) 「教官の間に見られる就職活動に対する考え方の相違」について

ここでは、日頃の授業や試験に対する影響を教官の意識の面から考えたい。

教官側からみると、授業、ゼミ、実験等へ欠席した学生の多少に関係なく、「いる」と答えた教官は86.4%、試験では20.8%である。

学生の進路・職業選択への関心についてみると、教官の約9割が「大変関心をもっている」

と述べている。実際欠席した学生に対しての対応をみると、配慮・指導する教官が半数いる反面、「特に対応しなかった」教官が 33.9%（試験の場合 33.3%）、「欠席扱いにした」教官が 13.6%（試験の場合、単位を出さなかった教官は 2.7%）いる。

教官のあり方について、自由記述の中で多くの学生は「大学は研究の場と考えて就職活動に理解・配慮がない教官」と「就職活動は学生の人生にとって重要だと理解し配慮を示す教官」の狭間で、不公平感を指摘している。教官の間にある就職活動に対する考え方の相違が、欠席した授業や試験に対する対応に差異を生むのは好ましいことではない。

大学としては、教官個人の価値観だからと看過するのではなく、十分な配慮の下で、大学の教育目標を共有し、「自ら学び、自ら考える力」や「課題探求能力」をもち、「主体的な職業選択」が可能な学生を育てることへの共通認識を持つことが必要であろう。

3. 「学生の希望と就職先のマッチング」から見る課題

（1）調査結果にみる「就職先とのマッチング」について

調査票 1 では、学部生では 8 割以上が希望と就職先がマッチしていると答えている。送り出す大学からすれば、ひとまず安心してよいことであろう。

さらに、平成 13 年度修了生（調査票 1）と平成 14 年度修了予定の院生（調査票 2）の活動開始時と活動終了時の比較を試みた。平成 14 年度院生の場合、開始時「自分の希望に叶うまで就職活動を続けたい。修了後の挑戦も考える」と悲壮な決意で臨んだ学生が 42.2% いる。それに対して、対象は異なるが平成 13 年度院生の場合、活動終了時点では 84.6% が満足し、「自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい」と前向きな院生が 12.0% いる。「自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい」は 2.2% に限られる。

大学としては、就職活動を通じて自己理解を深め社会や企業の実態を知る中で、前向きで現実的な姿勢に変化していく活動自体が持つ教育効果をしっかり認識したい。そしてより効果を促進する支援が重要になるのではなかろうか。さらに一層、大学は企業側と協力し、個別大学での職業意識教育や企業での就労体験等の様々な機会をつくり、進路・職業選択の質を深めて成果を上げる努力をする必要がある。

最近、会社説明会や選考過程で多くの企業が率直に現状を語り、情報開示する努力が見られる。これも学生が前向きで現実的な姿に変わることを促進しているとみている。

（2）退職卒業生の実態把握と大学の対応策について

「就職しても 3 年間に 3 割が離職する」という現実近年よく指摘されることであるが、対

象の国立大学生がどの程度かの実態は掴めていない。平成14年3月卒業・修了生（今回の対象者）の継続調査が実施できれば、就職前の意識との比較が可能になるろう。

もし活動終了時点で高いマッチングの数値を示しながら、現実のなかで悩み退職する学生が多いとしたら、大学としては変化の理由や問題点を時系列的に把握し、職業教育や就職支援のあり方へ、企業は選考過程での情報開示のあり方等へ反映することが必要である。さらに、大学としては既卒者・既修了者が相談できるよう大学が開放されているか、さらに既卒者・既修了者が相談したくなるような大学生活や大学の風土であったかどうか、点検し改善する必要があるだろう。

現状を描くと、「学生は不十分な職業意識や就労観から就職活動を開始し、活動を通して学習を重ねながら、現実的で肯定的な就職活動の評価をする。しかし実際に企業に入ると現実はい…」となるろう。「学生が高いしかりした職業意識や就労観をもって就職活動を開始し、活動を通してさらに自らの職業選択に自信を深め、積極的に就職活動の評価をする。実際に企業に入るとさらに……」というシナリオに向かうための、大学の責任は大きい。

ただ、「退職しないことが理想」と決めるのは現実的ではない。積極的にビジネス・キャリアを拡大するための退職もある。働き方が多様化し、労働市場も流動化し、退職しないことがベストだと言いきれない環境になっていることを考えると、柔軟な思考が必要と思われる。ただ人事担当者の嘆きにある、「それは活動以前に学習すべきことではないか、と思われる未成熟な理由が多い」という声は大学の課題として聴く必要があるろう。

（3）大学と企業で考えたい「就職活動と教育の両立」と「マッチング」について

「学生の教育を確保しつつ mismatches を減らす」、つまり「よく学び、主体的な進路・職業選択をする」質的レベルを向上させる基本はシンプルである。まず、「大学は学ぶところである」という考え方を大学と企業の双方がしっかり認識する必要がある。

大学としては「大学独自の特色ある教育目標にそって、厳格に到達度を評価し、職業意識の上でも学生の質を保証する」という基本に立ち戻ることが必要である。このことが各大学の存在価値や外部評価を高め、学生や企業から選択されることにつながるであろう。大学自体の変革をも促進することになる。

一方、企業では、個々の採用・選考の考え方や基準にそって、大学での正課内・正課外のキャリア実績を確かめながら選考を進めてほしい。具体的に企業にお願いしたいことは「求める人材像を明示する」「大学教育での学生の成果（学力のみではない）を適正に評価する」「在学生の採用活動は時期・期間等節度を持って進める」ことである。近年増加している「職種別採

用」では人材像が明示されるため、応募者側にも節度が生まれ、ミスマッチ低減に寄与していくと考えられる。

こうした企業のオープンで明解な選考の考え方や学生の大学での成果が確認できるタイミングで選考することによって、必要な時に必要な人材を採用できるし、ミスマッチも減り、企業の人材戦略に対する学生の信頼も高まるであろう。逆に、学生の職業観も未成熟で、大学での諸活動実績も確認できないまま（専攻もテーマも決まらない時期）の早期選考・早期決定では、長期的に見ると企業自らが窮地に陥ることになるのではなかろうか。

大学としてはさらに企業と連携して、「学生と会社の相互選択」の納得性を高め、「また学びたくなったら、企業に在籍しながら、又は退職して学ぶ」ことができる環境づくりの知恵を、出し合うことが必要である。

4. 「就職活動の指導・支援」からみた総合的課題

(1) 学内における「就職支援」の位置付け・考え方を共有することについて

2-(4)で述べた「教官の間に見られる就職活動に対する考え方の相違」からくる学生の不公平感を払拭し、大学における共通で明解な「就職支援」のイメージを形成したい。

大学としては、就職支援の考え方を、「会社の選択」から「生き方の選択」支援と考え、「学校教育と職業生活の接続」を志向するという、関係者の意識の共有が必要である。

さらに、「特色ある教育目標を明示し、厳格に到達点評価を実施して、高い職業観を持つ学生を送り出すことを大学の使命」とする考え方や文化・風土づくりが重要である。

こうした考え方の定着や文化・風土づくりには時間が必要である。目に見えないからと軽く扱うと、制度や仕組みはいつまでも血が通わず形骸化していく。

(2) 進路・就職活動の指導・支援における教職員の役割の重要性について

大学としては、「部局の教職員や授業から離れて、担当組織が実施する指導・支援」から、「部局の教職員や授業と担当組織が両輪として機能する指導・支援」へ向かいたい。

現状は、就職指導部門が学生に対して行う「キャリア教育、進路・就職相談、求人情報の提供、就職ガイダンス、専門資格教育等の支援」を充実させる方向にある。情報を全学生に公平に公開するとか、学外や企業に対して大学をアピールするという点ではこれからも整備・充実が必要であろう。私立大学の場合はこの方向が目立つ傾向にある。しかし国立大学の場合、学生への影響力や資源（スタッフや予算）からみても限界がある。

社会や企業が求める「早期に職業意識や職業人としてのビジョンをもち、大学生活を充実さ

せる」学生は、教職員のあり方や部局のよき風土・組織・仕組みが育むと考えられる。

調査票3では、約9割の教官が学生の進路に関心を持っているという。チューターやゼミ教官が、その関心を具体的行動に移して学生に語りかける必要がある。すると学生の意識や目が開き、進路・就職担当組織の存在や支援が見えてくるであろう。教官はもっと、大学が行う進路・就職活動支援の実態を理解する必要がある。

また、多くの大学の課題と思われるのは、就職指導部門が機能すればするほど、教職員や部局が就職指導部門から離れ責任を回避するという構図である。さらに、多くの就職指導部門が職員のみで構成されており、日々授業を通じて影響力があると思われる教官の意識の改革が後手になっていることも重要な課題と思われる。

大学としては、大学の競争力が問われる時代、教官と職員が連携し総合力を高めて、いかに「研究・教育（キャリア教育を含む）」を実践するかが、学生や企業から見た「大学選択」の決め手になるのだと、考えたい。

（3）進路・就職活動の支援と大学生活の支援を総合的に考えることについて

各大学は、職業観の形成、キャリア教育、進路指導、就職活動のために、「どのような考え方や方法で」学生を支援しているだろうか。

進路・就職活動を支援する基本的考え方を、（1）で述べたように「会社選択」ではなく「生き方の選択」の支援においた。さらに「どんな学生生活を送るか」も、「どんな進路や就職先を選択するか」と同じように、「実現したい願いや人生観に基づく生き方の選択」だと考えると、こうした考え方を、学生支援全体を貫く考え方とする必要がある。

大学としては、進路・就職活動の支援組織も、様々な形で存在する正課内・正課外活動上の学生支援組織と方向は同じと考えたい。全ての支援組織が「学生が大学で諸活動（キャリア）を充実させながら、将来のキャリアビジョンへどう展開するか」を支援する組織だと考え、学生に開放していく必要がある。学生から見れば、ひとつの窓口で「生き方を考える」解決の糸口が見つかる「ワン・ストップ・サービス」が可能な仕組みが理想と思われる。

またスタッフの対応を含めて、1年次からアクセスしやすい環境づくりが必要であろう。

（4）「キャリア教育」の基本をカリキュラムに生かすことについて

学生は就職活動を通じて、「自己理解」「社会・業界・企業研究」「勉学意欲の向上」「勉学態度の改善」が促進するとして活動を高く評価している（調査票1）。本来これらは大学のトータルな教育研究活動の中で、実践・深化・向上させるべきことである。

大学としては、就職活動が持つ意味を大学教育やカリキュラム編成に組み込み、「キャリア

教育」として生かして血を通わせることが必要と思われる。

多くの大学ですでに「職業観形成に関わる授業科目、いわゆるキャリア教育」が試みられている。参考データ②B（就職問題懇談会）では、44%が授業を開設しているという。これからの課題と考えられるのは「形から質」への転換であろう。

質的転換とは、「自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」（中教審）という基本に戻ることである。つまり運営の形を、講演や講義中心から、学生の体験や思考の深化、課題探求能力の向上に重点を置くと考えたとよい。具体的には、キャリア教育の場面で「どこに行きたいのか（ビジョン）、今どこにいるのか（現状理解）、そのために何を始めるか（行動）」という自問自答を繰り返す環境づくりである。そこで培われる能力は、企業が求めるいわゆる課題解決能力（中教審の課題探求能力と同じ）—つまり「ビジョンを持ち、現状を理解し、行動する能力」—そのものである。

さらにキャリアのとらえ方を、スクール・キャリア、ビジネス・キャリア、家庭人・地域人等としてのキャリア等に広げて考える「キャリア教育」の考え方も求められている。

大学としては、「学校教育と職業生活の接続」を念頭におき、社会や企業が学生に求める課題解決能力を通常の授業やキャリア教育を通して保証できるよう、授業やキャリア教育の質を高める必要がある。

（5）大学・学部固有の特性（地域性を含む）を考えた支援体制について

学生が求めているものは何か、その声を原点とする支援のあり方を考える必要がある。

大学としては、特色ある教育目標とその到達度、推薦と自由応募の割合、文系と理工系の割合、男女比、主たる選考地への利便性、先輩へのアクセスの難易度等々、各大学・学部が抱える特性を把握した上で、特性を生かし、ハンディは克服する対応が求められる。

推薦形式が多く残る理工系の学部生・院生は、一部の業界を除き、企業の選考パターン（24頁）②③に該当し、比較的短期間に就職活動が終わり学生と企業の満足は比較的高いし（専門の実験は緒についたばかりで、本当に評価できるかという疑問は残るが）、秩序の維持にも寄与していると見られる。もちろん推薦制と自由応募の間で制約を感じる学生もいるのは確かであるが、学生本人が各々の利点と制約を理解し、選択する他はない。

地区毎の差異で顕著なのは、地方学生の時間的・経済的・精神的負担である。

「多様な学生が欲しい、大学は不問」としながらも首都圏のみで選考する会社の場合、実質的に地方の学生は多くの負担で参加を断念せざるを得ない。

例えば、書類選考でパスする学生がまとまれば、欧米式に学内での選考を実施したり、地方での選考会を積極的に実施して欲しいものである。企業によっては、地区担当や支社に採用権

限を委譲し、地域で選考を進める傾向も見られる。文系でも、地方大学を中心に限定的に推薦制度に類似した考え方を取り入れることもあり得るのではないか。大学としては、今後、施設開放や選考方法への対応について、柔軟な考え方が求められるであろう。

(6) 高度情報化・インターネット環境への大学の対応について

情報収集の手段としてインターネットが活用されるのは高度情報化時代の要請である。時空を超えて情報が共有できるという意味では、地方大学のハンディを克服する重要な手段になり得るものであろう。地方学生にも公平にチャンスが与えられる側面もある。

こうした状況下、各大学は、外部の就職情報ネットに加えて、独自の就職情報ネットを立ち上げ、きめ細かいサービスに努めている。

大学としては、学生がインターネット環境に1年次から習熟できるよう支援し、学生生活を通じて高度情報化社会で生きるたくましさを育成する必要がある。同時に、就職活動の長期化や、就職後の早期退職の一因にもなっていると考えられるバーチャルな世界での職業選択の問題点も学生に理解させたい。

また、就職情報誌等による学生人気企業ランキングや掲示板の情報に流されないように、自分の選択軸を持たせたい。特に、限られた学生の情報で形成される人気企業ランキングには、学生の幻想を助長し早期化にもつながるという意味で、警鐘を鳴らす必要がある。

インターネットへの依存度が高まる中で（調査票1では就職先決定に最も影響を与えた手段として、3分の1強がインターネットを挙げている）考えねばならないのは、量的影響力ではともかく、質的影響力ではもっと大学の存在感が必要であろう。

学内の教職員や就職情報関連組織の影響力（調査票1では約15%〔関連3項の合計〕が最も影響を受けたという）が高まっていくことは、学生と教職員の関係が改善される証になると考えたい。

□ 最後に－提案の整理

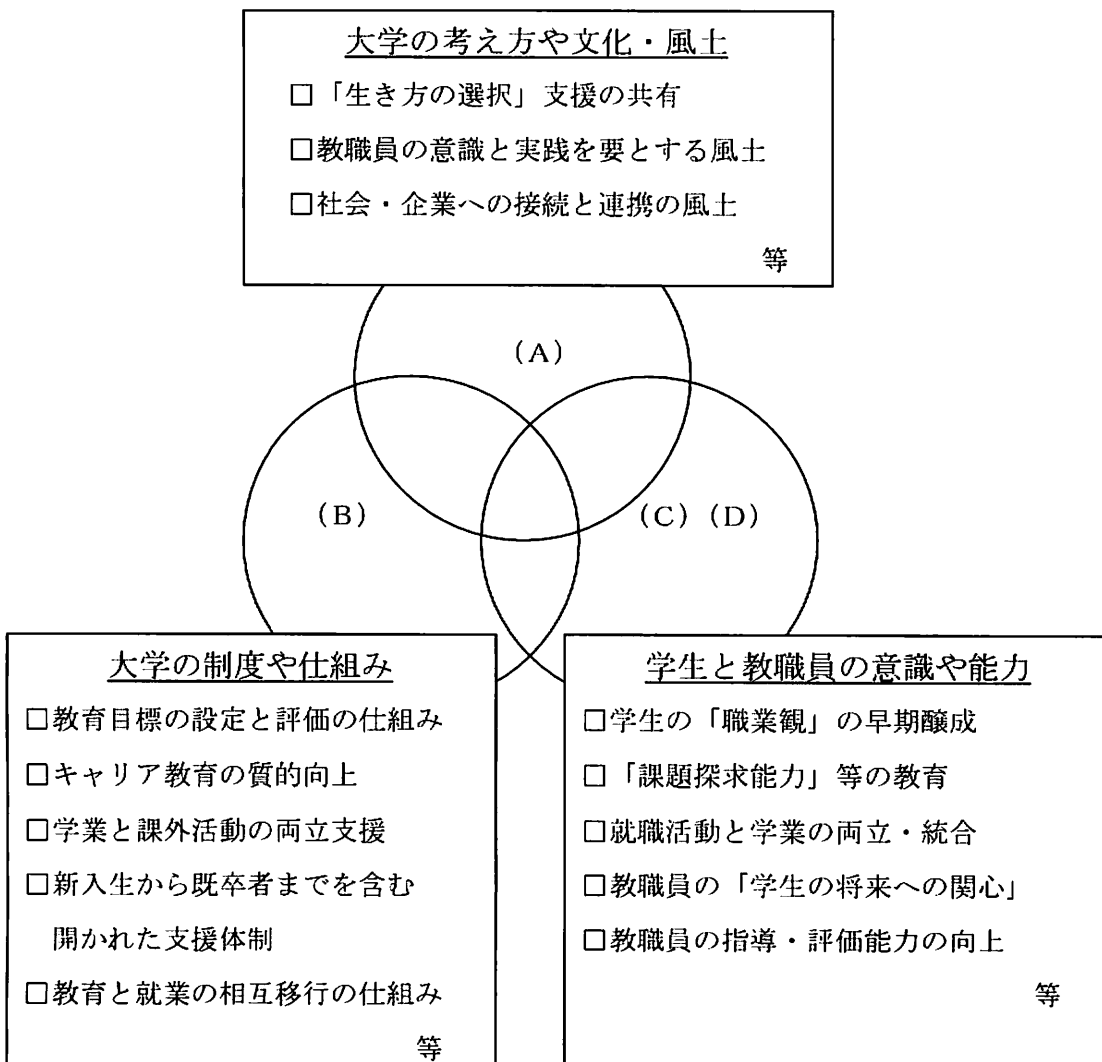
これまでの課題の思索から、関係機関毎に提案を整理し、改善のための議論に供したい。整理にあたっては、企業側の「倫理憲章」と大学側の「申合せ」に立ちながら、「課題を社会や企業と共有し、次世代を育成する」という立場で進めていく。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">A. 大学自体が考えるべきことB. 企業側に改善をお願いしたいことC. 文部科学省（厚生労働省との連携も含む）へのお願い |
|--|

特に「大学自身が考えるべきこと」では、提案の視点を「考え方や文化・風土（A）」「制度や仕組み（B）」「学生と教職員の意識や能力（C）（D）」の3つに置いて整理した。3つは相互に絡み高め合う関係にあるし、弱い要素があると他の要素が充実しても全体の成果は上がらないという抑制し合う関係にもある。特に考え方や文化・風土の改革は、時間のかかるプロセスであり、改革の足かせになることが多いものである。

国立大学の傾向は、職業選択・就職支援の制度や仕組みが不十分ながらも先行し、それを生かす関係者の意識や能力向上と大学全体の考え方や文化・風土の改革に遅れが見える。

従来、企業側は求める人材像（例えば論理的思考による課題解決能力、コミュニケーション能力等）を示し、大学教育への期待を述べてきた。大学はそれに対して応えるよりも、「早期化・長期化による学事日程への影響を訴え、是正を求めること」に重点を置いていたように見える。これからは大学と企業の論議が噛み合い、課題を共有して方向が出せるよう、まず大学自らが戦略的な改革イメージを描き、学内外に発信することが必要だと考える。



A. 大学自体が考えるべきこと

- －「学生と大学のよりよい相互選択」「社会・企業との連携」「公平な対応」のために－
- －「就職問題懇談会」の「申合せ」の精神（大学の社会的使命と責任）のために－

(A) 大学内の「就職支援」に対する考え方や文化・風土について

- a. 「会社の選択」から「生き方の選択」への意識の転換を共有化すること
- b. 大学生活の諸活動（キャリア）を総合的に支援する考え方にたつこと
- c. 大学のキャリアを蓄積し将来のキャリアへと展開させる視点をもつこと
- d. 学生支援の要は、教職員の意識と実践であることを共有化すること
- e. 社会・企業との接続と連携の重要性から、課題を共有すること

(B) 大学の制度やしぐみについて

- a. 特色ある教育目標と「厳格な到達度評価」のための制度や仕組みをもつこと
- b. 1年次から活用できるキャリア支援組織や進路・就職情報の整備をすること
- c. キャリア教育の考えをカリキュラムに取りこみ、質的向上をはかること
- d. 充実した学業と課外活動を通して「大学でのキャリア形成」を支援すること
- e. 新入生から既卒者まで開かれた支援体制や仕組みをつくること
- f. 高度情報化・インターネット環境への対応を点検すること
- g. 長期的には、高等教育と職業生活との相互移行が促進される仕組みをもつこと

(C) 学生の意識や能力（職業観・主体的職業選択・課題探求力等）について

- a. 「生き方の表現」としての「進路・職業選択」の考え方を定着させること
- b. 就職の意味や活動の基本を理解し早期に着手できるよう支援すること
- c. 学業と就職活動と両立し、将来に向け相互に高め合うよう指導すること
- d. 学生側の長期化要因（28頁）を克服し活動に入ることを指導すること

(D) 教官や職員の意識や能力について

- a. 学生の生き方や将来に関心を持ち、働きかける能力と行動が必要であること
- b. 「課題探求能力＝課題解決能力」を授業の中で培う能力をもつこと
- c. 厳格な到達度評価が実践できること

B. 企業側に改善をお願いしたいこと

- －「企業と学生のよりよい相互選択」「公平な選考」「ミスマッチ減少」のために－
- －企業の「倫理憲章」に基づく秩序ある採用・選考をさらに進めるために－

(A) 求める人材や選考の考え方について

- a. 求める人材の質を明示し、学生自身の評価による節度ある受験ができること
- b. 大学生活での学生の正課内・正課外の成果を適正に評価すること
- c. 選考プロセスでの情報開示と、企業や就業の現実をオープンに語ること
- d. 職業観の醸成や就労体験による学習促進への支援（学内、企業内）をすること
- e. 大学での成果や職業観を確認出来る時期はいつか、という発想をもつこと

(B) 採用選考の時期や方法について

- a. 機会均等の精神に基づく、公平で公正な採用・選考をすすめること
- b. 学業への支障が少ない開始時期や選考期間を極力選ぶこと
- c. 短期に選考を進めること（徒に面接回数を増やし、長い拘束期間を持たない）
- d. 女子学生に対して、情報提供や選考プロセスにおいて実質的差別をなくすこと
- e. 地方大学学生への窓口を広げ、機会を設けるよう配慮をすること
- f. 長期的には、就労と勉学が容易に移行できる選考方法を考えること

C. 文部科学省（厚生労働省との連携も含む）へのお願い

- －将来の人材育成に向け、大学と社会・企業が連携する環境づくりのために－

- (A) 高等教育と職業生活の相互移行が促進される整備と支援を行うこと
- (B) 男女共同参画・機会均等社会の促進に向け大学・企業への一層の指導を行うこと
- (C) 地方学生の機会均等に向け、大学と企業への指導・支援を行うこと
- (D) 将来の人材育成を大学・企業が共に担う立場から、「学生の主体的な職業選択のあり方」、「学校教育と職業教育の接続のあり方」、「職業意識を高める就労体験のあり方」、また当面の課題である「選考時期の早期化」について検討の場をつくること

(参考資料)

I. 就職活動に関するアンケート調査（調査票1）について

（調査結果及び分析）

1 調査の目的

- (1) 就職活動早期化の実態把握
- (2) 就職活動が学生の教育に及ぼしている影響の実態調査
- (3) 学生の希望と就職先のマッチング

2 調査の概要－調査実施事項

- (1) 調査時期：平成14年1月現在

- (2) 調査した大学：

第3常置委員会委員校を中心とし、大学の規模、地理的配置等を勘案した15大学
〔*北海道大学、宮城教育大学、山形大学、東京大学、お茶の水女子大学、東京学芸大学、富山大学、福井大学、名古屋大学、奈良女子大学、*京都工芸繊維大学、広島大学、愛媛大学、*長崎大学、琉球大学（*印は委員校以外の大学）〕

- (3) 各大学での調査対象：

平成13年度卒業・修了予定（平成14年3月卒業・修了予定）の学部、大学院修士課程及び博士（前期課程）の学生の内、民間企業への就職決定者

計875名－抽出予定1,152名（回収率76.0%－学部78.6% 大学院72.0%）

構成比 □学 部 539名－62% 内男子269名（50%）女子270名（50%）

大学院 336名－38% 内男子228名（68%）女子108名（32%）

□文 系 357名－41% 内学部275名－77% 大学院82名－23%

理工系 518名－59% 内学部264名－51% 大学院254名－49%

□男 子 497名－57% 女 子 378名－43%

□自由応募647名－74% 推 薦198名－26%

□北海道95名 東北86名 東京119名 東海・北陸183名 近畿70名
中・四国229名 九州93名

- (4) 回答締切日 平成14年2月8日

1. 調査項目毎の結果と分析

(1) 就職活動の時期について(情報収集開始、会社説明会等、選考会、内々定、最終決定)

情報収集開始時期については、「平成12年8月以前」から「平成13年12月」までの17カ月のばらつきがみられる。

対象全学生の半数以上が情報収集を開始した時期を見ると、卒業・修了1年4ヶ月前の平成12年12月である。52.7%の学生が開始しており、参考①(12頁)の対比から見ると早期化の傾向がわかる。この12月は同時に開始時期のピーク月であり、上位の3ヶ月は11～1月に広がる。

学部生/院生、文系/理工系、男子/女子、自由応募/推薦—という8分類を見ると、全て開始時期のピークは12月である。上位3ヶ月は11～1月であるが、女子の場合は特に上位3ヶ月は10～12月、推薦は12～2月を示している。

12月までに開始した学生の比率は各々、50.4%/56.2%、57.4%/49.4%、49.6%/56.6%、55.9%/42.4%となり、学部生よりは院生が、理工系よりは文系が、男子よりは女子が、推薦よりは自由応募が、早期開始の傾向を示す。

開始時期の概要は上記の通りであるが、どのくらい早期化しているのかを判断するためには、今後継続した調査が必要である。

母集団が異なるため単純な比較は困難であるが、例えば比較的母集団が類似していると思われる参考データ①(12頁)との比較を試みてみよう。平成11年度と平成13年度の卒業学部生の対比である。

参考データ①によると「平成11年度卒業生(平成12年3月卒業)で、平成10年12月以前に活動を開始した女子38.5%、男子34.5%。平成11年3月以前に活動を開始した女子77.0%、男子72.0%」である。これに対応させて数字を挙げてみよう。

「平成13年度卒業生(平成14年3月卒業)で、平成12年12月以前に活動を開始した女子56.6%、男子49.6%。平成13年3月以前に活動を開始した女子92.4%、男子87.7%」と対比でき、早期化の傾向が窺える。

今回調査においては、学部・大学院全体では、12月以前が52.7%、3月以前が89.8%であり、企業就職希望者の約9割が、卒業・修了年度の前年には情報収集を開始している。

なお、参考データ②A・Bは就職指導担当部門の調査結果であるが、平成13年度(平成14年3月卒業)の就職活動では、59.5%が「前年度に比べて早まっている」と答えている。

その程度は、「半月程度早まった」が 70.1%で最も多かったという結果が出ている。平成 14 年度の場合もほぼ同様の報告がされており、数字はそれぞれ 55.0%、63.2%である。

会社説明会（セミナー）等への参加時期のピークは、全体では 3 月となっているが、理工系、推薦、男子の 3 分類で 4 月がピークを示している。これは開始時期の傾向と同様である。

選考会のピークは 4 月であるが、理工系、推薦、男子の 3 分類では、5 月がピークを示している。参加者数と平均参加回数のピークは一致する（会社説明会等への参加も同様）。

内々定は、5 月がピーク（例外は、推薦の分類で 6 月がピーク）である。

最終決定の時期では、学部生、文系、自由応募の 3 分類で 5 月をピークとする他は、全て 6 月が最終決定のピークとなっている。但し、学部生/院生、文系/理工系、男子/女子の 6 分類各々で、自由応募と推薦を対比すると、女子を除く、5 分類では、全て自由応募の最終決定ピークは 5 月、推薦は 6 月となっている。女子は、自由/推薦のいずれも 6 月がピークを示し、「女子の就職活動開始時期は男子より早く、内々定は同様であるが、最終決定は男子より遅い」という実態が読み取れる。資料①がいう「開始時期は男子より早く、男子より遅い内定時期」に対して、今回の調査では内定時期については、幾分かの改善を示しているといえそうである。

地区毎に最終決定のピークをみると、北海道 5 月（10 月が情報収集活動開始のピーク）1 月が最初の最終決定者。以下同様の表示）、東北 7 月（12 月－4 月）、東京 5 月（12 月－12 月）、東海・北陸 5 月（12 月－2 月）、近畿 5 月（12 月－2 月）、中・四国 6 月（12 月－1 月）、九州 6 月（2 月－12 月）となる。最初に内定が決定した月は例外も見られ云々できないが、最終決定時期のピークについては、東北、中・四国、九州の 3 地区の遅れが目立つ。この 3 地区の学生の就職活動開始時期に立ち返って、前年 12 月末に開始していた学生の比率を各々みると、42.4%、48.6%、38.2%を示し、平均の 52.7%との差異が大きい。因みに、率の高い順に見ると、東京 62.8%、近畿 61.6%、北海道 60.7%、東海・北陸 55.3%となる。北海道の例外を除けば、首都圏・関西圏を中心に、早期に活動を開始し、早期に最終決定をみているという実態が浮かび上がる。

地区毎に、会社説明会・選考会・内々定時期の各ピーク月をみると、東北（4 月－5 月－6 月）、東京（3 月－4 月－4 月）、九州（3 月－5 月－6 月）、その他の地区（3 月－4 月－5 月）となる。

(2) 就職決定に最も影響を与えた情報源

「j. インターネット」がトップで、35.8%の学生が最も就職決定に影響を受けたと答えている。2位が「h. 会社説明会」23.0%、3位が「b. 大学の教員」8.5%、以下「d. 企業在籍の先輩」7.1%、「e. その他の先輩、知人」6.7%、「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」5.6%、と続く。

8分類のいずれも、トップは「j. インターネット」である。その影響度の高い方から見ると、女子が39.7%、自由応募38.0%、学部生37.0%と続く。低い方から見ると、推薦29.2%、男子33.0%、院生33.9%となる。

2位の「h. 会社説明会」（23.0%）は、推薦の分類以外の7つの分類で2位を示す。会社説明会の影響の高い方から見ると、文系（29.0%）、自由応募（28.1%）、女子（27.4%）と続く。影響が低いのは、理工系（18.8%）、男子（19.6%）、院生（20.0%）である。

推薦の分類では2位「b. 大学の教員」（20.5%）、3位「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」（13.3%）で、推薦による就職活動という性質上当然の結果を示している。

3位の「b. 大学の教員」（8.5%）が、分類内で3位となっているのは、院生（12.7%）、理工系（12.0%）、男子（11.5%）である。

4位の「d. 企業在籍の先輩」（7.1%）が、推薦では4位（10.3%）、院生では4位（9.4%）、女子で3位（6.3%）となる。

地域別でみると、1位「j. インターネット」、2位「h. 会社説明会」は共通であるが、その影響度は地域毎に特性がみられる。

北海道/近畿は「e. その他の先輩、知人」が3位で各々12.6%、10.0%、東北/東海・北陸/九州は「b. 大学の教員」が3位で各々9.3%、8.4%、12.5%である。東京は「d. 企業在籍の先輩」が3位で13.4%である。中・四国は「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」が3位で8.4%である。東京では地理的に会社へのアクセスが容易であるためか、「d. 企業在籍の先輩」の影響度が高い。地方では、「b. 大学の教員」「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」等、学内で得られる情報の影響度が高いという傾向を示す。

(3) 企業との連絡方法と回数（複数選択）

全体のトップ3は、1位「d. インターネットで」（82.1%の学生が活用し、活用した学生の平均活用回数は19.9回）、2位「e. 企業担当者と直接電話で」（65.1%—6.8回）、3位「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」（34.9%—7.8回）で、回数からも圧倒的にインターネットの活用が多い。上位3方法で全連絡回数の92.4%を占める。

以下「b.大学の教員を通じて」「a.大学の就職情報関連組織を通して」「f.企業在籍の先輩を通して」と続く。

8分類のいずれも「d.インターネットで」が1位を占めるが、各分類の性格上、活用する学生の割合は約90～70%の広がりが見られる。活用の割合が高い分類は、文系(88.8%－24.3回)、自由応募(86.7%－21.3回)、女子(84.9%－25.5回)、学部生(84.0%－21.6回)である。低いのは推薦(68.2%－12.7回)である。

2位「e.企業担当者と直接電話で」も8分類共通で、最も高いのは文系(68.1%－8.7回)、低いのは推薦(58.6%－4.4回)で、インターネットの活用と同じ傾向が見られる。

3位「c.就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」は、5つの分類で3位を占め、文系(41.2%－7.7回)、女子(41.0%－7.8回)、自由応募(38.8%－3.2回)と続く。「b.大学の教員を通じて」が3位となる分類は推薦(51.5%)、理工系(33.8%)、院生(32.4%)で、推薦で活動する学生としては十分考えられる方法である。

地区毎にみると、全体と同様に、1位「d.インターネットで」、2位「e.企業担当者と直接電話で」、3位「c.就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」の傾向が見られる。

活用の割合で例外が見られるのは九州地区で、1位「e.企業担当者と直接電話で」(68.8%－これに対する全体の割合は65.1%)、2位「d.インターネットで」の場合(61.3%－これに対する全体の割合は82.1%)、3位「c.就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」は(30.1%－これに対する全体の割合は34.9%)となる。

各分類の該当者一人あたりの連絡回数(方法は不問)の全体平均は25.4回で、多い順に文系33.7回、女子32.0回、学部生28.9回、自由応募28.7回である。低いのは推薦15.0回、院生19.7回、理工系19.6回、男子20.3回である。地区別では近畿36.0回をトップに、東京31.1回、北海道30.7回、中・四国25.1回、東海・北陸23.7回、東北19.9回、九州13.6回となる。

(4) 就職活動のために、授業・試験に出席できなかったか否か

全体では、授業に出席できなかったと回答した学生は446名(51.0%)、試験の場合は30名(3.4%)である。

分類毎にみて、授業に出席できない学生の比率が高いのは、文系(64.7%)、学部生(59.0%)、女子(57.9%)、自由応募(54.6%)である。低い順に見ると、院生(38.1%)、推薦(38.9%)、理工系(41.5%)、男子(45.7%)となる。

分類毎にみて、試験に出席できない学生の比率が高いのは、推薦(5.1%)、文系・学部

生・男子の3分類(4.8%)である。低い順に見ると、院生(1.2%)、女子(1.6%)、理工系(2.5%)、自由応募(2.6%)となる。

(5) 授業に出られなかった学生((ロ)複数選択)

(イ) 履修した授業科目数と受講できなかった授業のコマ数

全体では、平成12年10月から平成13年9月までの1年間(分布:前年度と卒業・修了年度各6ヶ月)で、受講できなかったことがあると回答した446名が講義・演習で欠席した平均は、6.6コマ(その内、卒業・修了年度分が90.0%)である。実験では、0.4コマ(59.7%)、卒業研究・ゼミでは、4.9コマ(81.5%)である。会社説明会や選考会のピークが3月～5月になることを考えると、4年次での影響が大きいことが確認できる。

講義・演習が受講できなかったと回答した各分類毎の一人あたりのコマ数は、多い順に、男子(9.3)、文系(9.2)、学部生(8.0)、自由応募(7.5)であり、低い順に見ると、推薦(2.7)、院生(3.1)、理工系と女子(3.8)となる。

卒業研究・ゼミが受講できなかったと回答した各分類毎の一人あたりのコマ数は、多い順に、理工系(7.1)、院生(5.4)、女子(5.0)、男子と自由応募(4.9)、学部生(4.8)、推薦(3.7)、文系(2.9)となる。

(ロ) 受講できなかった授業に対する対応(複数選択)

対応の多い順に並べると、「a. 特に対応しなかった」(該当者の48.2%)、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」(36.1%)、「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」(33.9%)、「c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した」(26.7%)、「e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった」(1.8%)、「f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった」(1.1%)と続く。

8つの分類毎にみると、「a. 特に対応しなかった」をトップに、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」と「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」がトップ3を占める。例外は、推薦の分類で、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」(46.8%)がトップで、「a. 特に対応しなかった」(41.6%)、「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」(33.8%)となる。先生とのつながりがベースになる推薦では、自然な対応と考えられる。

(6) 試験を受けられなかった学生 ((口)複数選択)

(イ) 試験を受けられなかった科目数

試験を受けられなかったと答えた学生の平均は、2.3 科目である。文系は 3.2 科目、自由応募は 3.1 科目、学部生と男子は 2.5 科目である。少ないのは、院生 1.0 科目、理工系 1.2 科目、推薦 1.6 科目、女子 1.7 科目で平均を下回る。

(ロ) 受けられなかった試験に対する対応 (複数選択)

「a. 特に対応しなかった」は 83.3%、「b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をもらった」は 20.0%、「c. 先生に追試験等をお願いし、実施してもらった」は 0.0%である。先生から配慮を受けた「b」「c」は、計 20.0%である。一方、「d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった」学生は 13.3% (30 名中 4 名) である。

(7) 決定した就職先について

全体では、「a. 自分の希望に叶うところである」が 80.1%、「b. 自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい」13.6%、「c. 自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい」3.0%、「d. その他」3.3%である。「希望に叶う」率が高いのは、推薦 87.2%、院生と理工系が各々 84.6%、男子 82.6%。低い方から見ると、文系 73.4%、女子 76.7%、学部生 77.3%、自由応募 78.0%である。

「希望と異なるが、そこで力を尽くしたい」と決意を新たにするには、「希望に叶う」の低さを補うように、文系 17.3%、女子 16.0%、自由応募 15.1%、学部生 14.6%となる。

「希望に叶う」とあわせると、各々 90.7%、92.7%、91.9%、93.1%で、平均の 93.7%に近づく。

「転職を視野に入れる」は、3.0%を平均に、理工系 1.6%から文系 5.2%に広がるが、3年間に 3割が離職するという現実から見ると、内定時点で決意しているのは、比較的低い割合といえよう。

地区毎に見ると、「希望に叶う」率が高いのは、北海道 84.0%、九州 83.5%、東京 81.2%。低い方から見ると、東北 76.2%、東海・北陸 77.0%、近畿 80.0%、中・四国 80.4%の順である。

「希望と異なるが、そこで力を尽くしたい」と決意を新たにするには、「希望に叶う」の低さを補うように、東北 17.9%、東海・北陸 16.9%、近畿 15.7%となる。「希望に叶う」とあわせると、各々 94.1%、93.9%、95.7%で、平均の 93.7%に近づく。中・四国 92.0%、東京 92.2%で平均を下回る。

「転職を視野に入れる」は、3.0%を平均に、東北 1.2%から中・四国 4.5%に広がる。

(8) 就職活動の評価（複数選択）

「a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益であった」82.5%、
「b. 社会、産業、企業等の内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益であった」71.3%、
「c. 何を学ぶべきかがわかり、勉強意欲が増した」27.1%、「d. 実社会の厳しさがわかり、
勉強態度がより真面目になった」23.1%で、肯定的な見方が圧倒的である。

各々「自己探求」「外部探索」「勉強意欲」「勉強態度」を評価しているといえようが、これらは本来大学で実践・深化・向上すべきことだと考えると、「就職活動を活用しながら大学教育の総仕上げをする」という側面が見えてくる。

「e. 就職活動期間中は勉強に集中できなかった」37.0%は、活動実態からして事実としても、実際に「f. 就職活動が長期化して、勉強に支障をきたした」と明らかに否定的評価をしたのは13.0%である。

8分類毎にみると、「a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益であった」では、82.5%を平均に、推薦80.1%から自由応募83.8%で、ばらつきは少なく高評価である。「b. 社会、産業、企業等の内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益であった」では、71.3%を平均に、院生65.5%、理工系69.3%から文系74.2%、学部生75.0%までばらつきは広がる。これは、主に外に向かった就職活動の量と関係があるとみられる。

(9) 就職活動についての意見（自由記述－200文字）

（参考資料「IV. 学生及び担当教官の就職活動についての代表的な意見」参照）

2. 就職活動に関するアンケート調査集計(調査票1)

調査対象：平成13年度卒業・修了予定の学部、大学院修士課程及び博士(前期課程)の学生のうち、民間企業への就職決定者

回答者数：875名

[質問]

1. あなたの就職活動について、情報収集開始時期・会社説明会(セミナー)等への出席時期、入社選考と考えられる会合のあった時期、内々定と考えられる企業からの意向が示された時期、就職を決定した時期を下表に記入してください。会社説明会・選考会・内々定は複数企業等についてあったと思われるので、該当する月欄に件数を記入してください。件数は、あなたの覚えている範囲でかまいません。

*「最終決定」月の記入においては、最終決定した企業が学校推薦であったところならば◎印を、自由応募のところであったならば○印を記入してください。

	回答数	2000年					2001年		
		8月以前	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
情報収集開始時期 (○印)	回答数	20	27	91	131	198	127	107	95
	回答比率	2.3%	3.0%	10.3%	14.8%	22.3%	14.3%	12.1%	10.7%
会社説明会等 (複数可、件数)	回答数	5	3	8	29	77	150	366	534
	回答比率	0.6%	0.3%	0.9%	3.3%	8.8%	17.1%	41.8%	61.0%
	複数回答計	9	3	26	62	173	452	1,421	3,124
	平均件数	1.8回	1.0回	3.3回	2.1回	2.2回	3.0回	3.9回	5.9回
選考会 (複数可、件数)	回答数	2	2	4	15	49	71	176	413
	回答比率	0.2%	0.2%	0.5%	1.7%	5.6%	8.1%	20.1%	47.2%
	複数回答計	10	4	5	36	126	206	504	2,062
内々定 (複数可、件数)	回答数	1	0	3	0	11	9	18	56
	回答比率	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	1.3%	1.0%	2.1%	6.4%
	複数回答計	7	0	4	0	13	11	21	66
最終決定 (◎又は○印)	回答数	0	0	1	0	4	11	11	27
	回答比率	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.5%	1.3%	1.3%	3.1%
	(自由応募)	0	0	0	0	3	11	8	18
	回答比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.3%	0.9%	2.1%
	(学校推薦)	0	0	1	0	1	0	3	9
回答比率	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	1.0%	

	回答数	2001年									
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
情報収集開始時期 (○印)	回答数	43	15	8	8	5	6	2	3	1	887
	回答比率	4.8%	1.7%	0.9%	0.9%	0.6%	0.7%	0.2%	0.3%	0.1%	100%
会社説明会等 (複数可、件数)	回答数	523	377	166	83	58	22	21	8	2	2,432
	回答比率	59.8%	43.1%	19.0%	9.5%	6.6%	2.5%	2.4%	0.9%	0.2%	
	複数回答計	2,262	1,236	410	155	121	42	35	9	2	9,542
	平均件数	4.3回	3.3回	2.5回	1.9回	2.1回	1.9回	1.7回	1.1回	1.0回	
選考会 (複数可、件数)	回答数	532	500	296	156	66	35	31	12	8	2,368
	回答比率	60.8%	57.1%	33.8%	17.8%	7.5%	4.0%	3.5%	1.4%	0.9%	
	複数回答計	2,996	1,939	768	300	152	72	52	14	11	9,257
内々定 (複数可、件数)	回答数	165	262	236	119	55	32	25	17	8	1,017
	回答比率	18.9%	29.9%	27.0%	13.6%	6.3%	3.7%	2.9%	1.9%	0.9%	
	複数回答計	247	377	307	139	62	41	27	17	9	1,348
最終決定 (◎又は○印)	回答数	73	182	186	120	44	45	101	26	15	846
	回答比率	8.3%	20.8%	21.3%	13.7%	5.0%	5.1%	11.5%	3.0%	1.7%	
	(自由応募)	61	147	132	93	36	37	68	21	13	648
	回答比率	7.0%	16.8%	15.1%	10.6%	4.1%	4.2%	7.8%	2.4%	1.5%	
	(学校推薦)	12	35	54	27	8	8	33	5	2	198
回答比率	1.4%	4.0%	6.2%	3.1%	0.9%	0.9%	3.8%	0.6%	0.2%		

[質問]

2. あなたの就職決定に最も影響を与えた情報源は以下のどれですか。該当項目のうち1つを記号でお答えください。

- a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）
- b. 大学の教員
- c. 大学の事務職員
- d. 企業在籍の先輩
- e. その他の先輩、知人
- f. 友人
- g. 大学の説明会・ガイダンス
- h. 会社説明会
- i. 就職情報誌
- j. インターネット
- k. 企業のダイレクトメール
- l. その他

【 具体的には： _____ 】

(回答数)		
a	48	5.6%
b	73	8.5%
c	5	0.6%
d	61	7.1%
e	58	6.7%
f	21	2.4%
g	17	2.0%
h	198	23.0%
i	37	4.3%
j	309	35.8%
k	8	0.9%
l	27	3.1%
862		100%

[質問]

3. あなたと企業との連絡は、次のどの方法によりましたか。覚えている範囲でかまいませんので、該当項目に接した回数を記入してください。

- a. 大学の就職情報関連組織を通して
- b. 大学の教員を通して
- c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで
- d. インターネット上で
- e. 企業の担当者と直接電話で
- f. 企業在籍の先輩を通して
- g. その他の先輩、知人を通して
- h. その他

【 具体的には： _____ 】

(回答数)			(複数回答計)	
a	174	19.9%	479	2.8回
b	196	22.4%	351	1.8回
c	305	34.9%	2,390	7.8回
d	718	82.1%	14,258	19.9回
e	570	65.1%	3,878	6.8回
f	158	18.1%	492	3.1回
g	66	7.5%	168	2.5回
h	51	5.8%	190	3.7回
			22,206	

[質問]

4. あなたは就職活動のために、授業や試験に出られなかったことがありますか。それぞれ記号でお答えください。 875

- 授業 : (a) ある (b) ない
 試験 : (a) ある (b) ない

(回答数)			(回答数)		
a	446	51.0%	b	424	48.5%
a	30	3.4%	b	839	95.9%

[質問]

5. 授業に出られなかったことがある方にうかがいます。

イ. あなたが就職活動中に履修した授業科目数を記入し、就職活動によって受講できなかった授業のコマ数（1コマ：90～120分を単位）を月別に記入してください。

	回答数	2000年（欠席のコマ数）			2001年（欠席のコマ数）			
		履修した授業科目数	10月	11月	12月	1月	2月	3月
講義・演習	回答数	166	5	8	23	31	28	16
	回答比率		1.1%	1.8%	5.2%	7.0%	6.3%	3.6%
	コマ数等計	1,039	23	25	56	70	64	56
実験・実習	回答数	32	0	3	6	6	5	3
	回答比率		0.0%	0.7%	1.3%	1.3%	1.1%	0.7%
	コマ数等計	66	0	9	9	10	20	16
卒業研究・ゼミ	回答数	114	0	3	6	13	22	25
	回答比率		0.0%	0.7%	1.3%	2.9%	4.9%	5.6%
	コマ数等計	175	0	22	27	46	139	174

	回答数	2001年(欠席のコマ数)							
		履修した 授業科目数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
講義・演習	回答数	260	171	169	96	49	4	7	607
	回答比率		38.3%	37.9%	21.5%	11.0%	0.9%	1.6%	
	コマ数等計	951	1,052	928	496	150	16	15	2,951
実験・実習	回答数	27	12	12	8	2	1	0	58
	回答比率		2.7%	2.7%	1.8%	0.4%	0.2%	0.0%	
	コマ数等計	37	32	35	17	9	2	0	159
卒業研究・ゼミ	回答数	252	144	140	81	28	3	6	471
	回答比率		32.3%	31.4%	18.2%	6.3%	0.7%	1.3%	
	コマ数等計	403	796	703	201	75	11	11	2,205

ロ. あなたは出られなかった授業に対して、どのように対応しましたか。該当項目に「回数」を記入してください。

- a. 特に対応しなかった
 b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した
 c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した
 d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした
 e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった
 f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった
 g. その他 [具体的には:]

(回答数)		(複数回答計)	
a	215	48.2%	1,131
b	151	33.9%	584
c	119	26.7%	361
d	161	36.1%	558
e	8	1.8%	14
f	5	1.1%	15
g	29	6.5%	128

[質問]

6. 試験を受けられなかったことがある方に伺います。

イ. 試験を受けられなかった科目数を記入してください。

回答数	33	4%
科目数の計	70	

ロ. あなたは受けられなかった試験に対して、どのように対応しましたか。該当項目に「回数」を記入してください。

- a. 特に対応しなかった
 b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をしてもらった
 c. 先生に追試験をお願いし、実施してもらった
 d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった
 e. その他 [具体的には:]

(回答数)		(複数回答計)	
a	25	83.3%	64
b	6	20.0%	11
c	0	0.0%	0
d	4	13.3%	4
e	3	10.0%	3

[質問]

7. 決定した就職先について伺います。該当項目の「記号」でお答えください。

- a. 自分の希望に叶うところである
 b. 自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい
 c. 自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい
 d. その他 [具体的には:]

(回答数)		
a	687	80.1%
b	117	13.6%
c	26	3.0%
d	28	3.3%
858		100%

[質問]

8. 就職活動に関する以下の評価のうち、自分の体験に照らして該当すると思うのはどれですか。該当項目に「○印」を記入してください。

- a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見詰めることができ有益であった
 b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益だった
 c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増した
 d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になった
 e. 就職活動期間中は勉学に集中できなかった
 f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたした
 g. その他 [具体的には:]

(回答数)		
a	722	82.5%
b	624	71.3%
c	237	27.1%
d	202	23.1%
e	324	37.0%
f	114	13.0%
g	32	3.7%

3. 分析に使用したデータ比較表（調査票1）

分類	全体	学部生	院生	文系	理工系	自由	推薦	男子	女子	北海道	東北	東京	東海・北陸	近畿	中・四	九州
人数	875	539	336	357	518	647	198	497	378	95	86	119	183	70	229	93

質問1

情報収集開始時期	12	12	12	12	12	12	12	12	12	10	12	12	12	12	12	2
ピーク月	11~1	11~1	11~1	11~1	11~2	11~1	12~2	11~1	10~12	10~12	11~1	10~12	11~1	11~1	11~1	12~2
ピーク3ヶ月	52.7%	50.4%	56.2%	57.4%	49.4%	55.9%	42.4%	49.6%	56.6%	60.7%	42.4%	62.8%	55.3%	61.6%	48.6%	38.2%
12月以前開始																
会社説明	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
ピーク月	3~5	3~5	2~4	2~4	3~5	2~4	3~5	3~5	3~5	2~4	3~5	2~4	3~5	2~4	3~5	3~5
ピーク3ヶ月																
選考会	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
ピーク月	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	4~6	3~5	3~5	3~5	4~6	3~5	3~5	3~5	3~5	4~6
ピーク3ヶ月																
内々定	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	4	5	5	5	6
ピーク月	4~6	4~6	4~6	4~6	4~6	4~6	5~7	4~6	4~6	4~6	5~7	4~6	4~6	4~6	4~6	5~7
ピーク3ヶ月																
最終決定	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	7	5	5	5	6	6
ピーク月	5~7	5~7	5~7	5~7	5~7	5~7	5~7	5~7	5~7	4~6	5~7	4~6	5~7	4~6	5~7	5~7
ピーク3ヶ月																

(注) 自由応募・男子の最終決定は、5月（5~7月） 女子は6月（5~7月）

質問2 最も影響を与えた情報源（%は回答者に対する比率 各分類の塗りつぶしは上位3項）

a	大学の就職情報関連	5.6%	6.0%	4.8%	3.7%	6.9%	3.0%	13.3%	6.9%	3.8%	2.1%	3.5%	2.5%	4.5%	8.6%	8.4%	8.0%
b	大学の教員	8.5%	5.8%	12.7%	3.4%	12.0%	4.8%	20.5%	11.5%	4.3%	10.5%	9.3%	6.7%	8.4%	5.7%	7.5%	12.5%
c	大学の事務職員	0.6%	0.6%	0.6%	0.9%	0.4%	0.6%	0.6%	0.8%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	1.1%
d	企業在籍の先輩	7.1%	5.6%	9.4%	6.3%	7.6%	6.1%	10.3%	7.7%	6.3%	6.3%	5.8%	13.4%	4.5%	5.7%	7.5%	5.7%
e	その他の先輩・知人	6.7%	6.0%	7.9%	6.8%	6.7%	6.4%	7.7%	7.3%	6.0%	12.6%	2.3%	7.6%	5.1%	10.0%	4.4%	10.2%
f	友人	2.4%	2.8%	1.8%	2.6%	2.4%	2.8%	1.0%	1.8%	3.3%	6.3%	0.0%	4.2%	2.8%	1.4%	0.4%	3.4%
g	大学の説明会・ガイダンス	2.0%	2.1%	1.8%	1.7%	2.2%	1.1%	4.1%	2.2%	1.6%	3.2%	1.2%	2.5%	0.6%	1.4%	2.7%	2.3%
h	会社説明会	23.0%	24.8%	20.0%	29.0%	18.8%	28.1%	8.2%	19.6%	27.4%	23.2%	27.9%	21.8%	19.7%	25.7%	23.9%	21.6%
i	就職情報誌	4.3%	4.9%	3.3%	6.0%	3.1%	4.7%	2.6%	4.7%	3.8%	3.2%	3.0%	1.7%	3.9%	2.9%	6.6%	5.7%
j	インターネット	35.8%	37.0%	33.9%	35.2%	36.3%	38.0%	29.2%	33.0%	39.7%	28.4%	40.7%	31.1%	44.4%	35.7%	35.4%	29.5%
k	企業のダイレクトメール	0.9%	0.8%	1.2%	0.6%	1.2%	0.9%	1.0%	1.4%	0.3%	0.0%	1.2%	0.8%	1.1%	1.4%	1.3%	0.0%
l	その他	3.1%	3.6%	2.4%	4.0%	2.5%	3.4%	1.5%	3.0%	3.3%	4.2%	4.7%	7.6%	5.1%	1.4%	0.0%	0.0%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

分類 人数	全体	学部生	院生	文系	理工系	自由	推薦	男子	女子	北海道	東北	東京	東海・北陸	近畿	中・四	九州
	875	539	336	357	518	647	198	497	378	95	86	119	183	70	229	93

質問3 企業との連絡方法（複数選択 %は回答者に対する数字）

a 大学の就職情報関連一	19.9%	19.9%	19.9%	20.7%	19.3%	16.4%	30.8%	20.3%	19.3%	21.1%	20.9%	14.3%	16.4%	25.7%	22.3%	21.5%
b 大学の教員	22.4%	16.1%	32.4%	5.9%	33.8%	13.9%	51.5%	26.6%	16.9%	23.2%	25.6%	16.8%	19.1%	18.6%	25.3%	28.0%
c 折込み葉書	34.9%	40.4%	25.9%	41.2%	30.5%	38.8%	21.2%	30.2%	41.0%	38.9%	31.4%	37.8%	39.9%	37.1%	30.1%	30.1%
d インターネット	82.1%	84.0%	78.9%	88.8%	77.4%	86.7%	68.2%	79.9%	84.9%	85.3%	79.1%	89.1%	86.3%	84.3%	82.5%	61.3%
e 企業の担当者との電話	65.1%	67.0%	62.2%	68.1%	63.1%	68.0%	58.6%	65.0%	65.3%	67.4%	59.3%	65.5%	61.2%	58.6%	69.9%	68.8%
f 企業在籍の先輩	18.1%	16.0%	21.4%	20.2%	16.6%	18.4%	17.7%	17.7%	18.3%	24.2%	9.3%	28.6%	15.3%	25.7%	16.6%	9.7%
g その他の先輩・知人	7.5%	8.2%	6.5%	8.4%	6.9%	7.6%	6.6%	5.0%	10.8%	6.3%	7.0%	9.2%	7.1%	11.4%	7.0%	6.5%
h その他	5.8%	5.8%	6.6%	8.1%	4.2%	6.6%	3.0%	5.4%	6.3%	1.1%	5.8%	4.2%	4.9%	11.4%	6.6%	10.5%
1人あたりの連絡回数	25.4回	28.9回	19.7回	33.7回	19.6回	28.7回	15.0回	20.3回	32.0回	30.7回	19.9回	31.1回	23.7回	36.0回	25.1回	13.6回

質問4 授業や試験に出れなかった人数（下段の%は該当者に対する数字）

51

授業	446	318	128	231	215	353	77	227	219	59	38	71	91	47	96	44
	51.0%	59.0%	38.1%	64.7%	41.5%	54.6%	38.9%	45.7%	57.9%	62.1%	44.2%	59.7%	49.7%	67.1%	41.9%	47.3%
試験	30	26	4	17	13	17	10	24	6	3	2	6	5	2	11	1
	3.4%	4.8%	1.2%	4.8%	2.5%	2.6%	5.1%	4.8%	1.6%	3.2%	2.3%	5.0%	2.7%	2.9%	4.8%	1.1%

質問5 授業等に出れなかったコマ数と対応（%は出れなかった該当者に対する数字）

講義・演習	6.6	8.0	3.1	9.2	3.8	7.5	2.7	9.3	3.8	5.2	6.1	11.2	4.9	2.5	9.1	4.1
実験・実習	0.4	0.3	0.6	1.0	0.5	0.3	0.6	0.4	0.3	0.1	0.3	0.3	0.5	0.8	0.4	0.0
卒業研究・ゼミ	4.9	4.8	5.4	2.9	7.1	4.9	3.7	4.9	5.0	6.9	2.6	4.6	5.8	3.4	5.0	4.7
a 特に対応しなかった	48.2%	49.1%	46.1%	50.2%	46.0%	50.7%	41.6%	53.7%	42.5%	50.8%	36.8%	56.3%	51.6%	44.7%	52.1%	29.5%
b ノート、資料を借りて	33.9%	37.4%	25.0%	34.6%	33.0%	33.7%	33.8%	31.7%	36.1%	30.5%	47.4%	32.4%	35.2%	34.0%	26.0%	43.2%
c 友人に内容を聞いて	26.7%	27.0%	25.8%	27.3%	26.0%	26.3%	24.7%	22.5%	31.1%	18.6%	18.4%	31.0%	31.9%	31.9%	21.9%	31.8%
d 説明し欠席にならぬよう	36.1%	38.1%	31.3%	39.0%	33.0%	32.6%	46.8%	32.2%	40.2%	33.9%	60.5%	28.2%	27.5%	29.8%	35.4%	56.8%
e 補講をお願いし実施	1.8%	1.6%	2.3%	1.3%	2.3%	1.7%	2.6%	2.6%	0.9%	1.7%	0.0%	1.4%	2.2%	0.0%	4.2%	0.0%
f 補講をお願いしたが不可	1.1%	1.3%	0.8%	1.3%	0.9%	1.4%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	1.1%	0.0%	3.1%	0.0%
g その他	6.5%	4.7%	10.9%	6.5%	6.5%	8.2%	0.0%	5.7%	7.3%	5.1%	5.3%	5.6%	7.7%	8.5%	7.3%	4.5%

分類 人数	全体	学部生	院生	文系	理工系	自由	推薦	男子	女子	北海道	東北	東京	東海・北陸	近畿	中・四	九州
	875	539	336	357	518	647	198	497	378	95	86	119	183	70	229	93

質問6 試験を受けられなかった平均科目数・該当人数と対応（複数選択 %は受けられなかった該当者に対する数字 各分類では実数字）

科目数 該当人数	2.3 30	2.5 26	1.0 4	3.2 17	1.2 13	3.1 17	1.6 10	2.5 24	1.7 6	2.0 3	1.0 2	1.7 6	2.6 5	1.5 2	2.9 11	4.0 1
a 特に対応しなかった	25/83.3%	22	3	19	6	18	7	20	5	4	2	6	3	1	8	1
b お願いし代替処置実施	6/20.0%	3	3	4	2	2	1	5	1	0	0	0	0	1	5	0
c 追試験実施	0/ 0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d 追試等お願いしたが不可	4/13.3%	4	0	2	2	2	2	4	0	2	0	0	0	0	2	0
e その他	3/10.0%	3	0	1	2	2	1	2	1	0	0	0	1	0	2	0

質問7 決定した就職先について（%は回答者に対する数字）

52

a 希望に叶う	80.1%	77.3%	84.6%	73.4%	84.6%	78.0%	87.2%	82.6%	76.7%	84.0%	76.2%	81.2%	77.0%	80.0%	80.4%	83.5%
b 希望と異なるが力を尽くす	13.6%	14.6%	12.0%	17.3%	11.1%	15.1%	9.6%	11.9%	16.0%	10.6%	17.9%	11.1%	16.9%	15.7%	11.6%	13.2%
c 希望と異なる・将来転職	3.0%	3.6%	2.2%	5.2%	1.6%	3.1%	2.6%	3.5%	3.8%	3.2%	1.2%	2.6%	2.8%	1.4%	4.5%	3.3%
d その他	3.3%	4.5%	1.2%	4.0%	2.7%	3.7%	0.5%	3.1%	3.5%	2.1%	4.8%	5.1%	3.4%	2.9%	3.6%	0.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問8 就職活動に対する評価（%は該当者に対する数字）

a 自分を見つめる・有益	82.5%	83.1%	81.5%	80.7%	83.4%	83.8%	80.1%	82.1%	83.1%	76.8%	82.6%	85.7%	82.5%	85.7%	83.4%	78.5%
b 社会等を知る・有益	71.3%	75.0%	65.5%	74.2%	69.3%	72.3%	70.2%	71.4%	71.2%	66.3%	68.6%	76.5%	71.0%	80.0%	70.7%	67.7%
c 勉学意識が増した	27.1%	26.7%	27.7%	27.2%	27.0%	25.5%	32.3%	28.2%	25.7%	24.2%	22.1%	33.6%	21.3%	17.1%	29.7%	38.7%
d 勉学態度が真面目に	23.1%	23.7%	22.0%	24.1%	22.4%	22.7%	23.4%	23.3%	22.8%	18.9%	29.1%	17.6%	24.6%	17.1%	24.5%	26.9%
e 勉学に集中できなかった	37.0%	34.9%	40.5%	36.7%	37.3%	36.3%	40.4%	37.4%	36.5%	40.0%	31.4%	38.7%	38.3%	35.7%	39.7%	29.0%
f 長期化・勉学に支障	13.0%	11.9%	14.9%	15.1%	11.6%	14.1%	9.6%	14.1%	11.6%	20.0%	16.3%	16.0%	10.4%	8.6%	13.1%	7.5%
g その他	3.7%	3.9%	3.2%	4.2%	3.3%	3.7%	2.5%	3.6%	3.7%	7.4%	4.7%	4.2%	2.7%	2.9%	3.5%	1.1%

Ⅱ. 就職活動に関するアンケート調査（調査票2）について （調査結果及び分析）

1 調査の目的

- (1) 就職活動早期化の実態把握
- (2) 就職活動が学生の教育に及ぼしている影響の実態調査
- (3) 学生の希望と就職先のマッチング

2 調査の概要－調査実施事項

- (1) 調査時期：平成14年1月現在
- (2) 調査をお願いした大学：

第3常置委員会委員校を中心とし、大学の規模、地理的配置等を勘案した15大学
〔*北海道大学、宮城教育大学、山形大学、東京大学、お茶の水女子大学、東京学芸大学、富山大学、福井大学、名古屋大学、*京都工芸繊維大学、奈良女子大学、広島大学、愛媛大学、*長崎大学、琉球大学（*印は委員校以外の大学）〕

- (3) 各大学での調査対象：

平成14年度修了予定の大学院修士課程及び博士（前期課程）の学生のうち、民間企業への就職希望者

合計346名－抽出予定474名（回収率73.0%）

構成 □文系102名－29.5% 理工系244名－70.5%

□男子232名－67.1% 女子114名－32.9%

- (4) 回答締切日 平成14年2月8日

1. 調査項目毎の結果と分析

(1) 就職先について

「a. 自分の希望に叶うまで就職活動を続けたい。修了後の挑戦も考える」42.2%、「b. 自分の希望とは異なっても、早く決め、そこで力を尽くしたい」32.6%、「c. 自分の希望とは異なっている、早く決め、将来は転職を考えたい」16.9%、「d. その他」8.4%となっている。「b」「c」の「早く決めたい」という気持ちが49.5%で、「希望に叶うまで継続」の42.2%より多く、柔軟な姿勢が見られる。

前年度(平成13年度)の大学院修了生の就職先についての結果では、母集団は異なるが、「a. 自分の希望に叶うところである」84.6%、「b. 自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい」12.0%、「c. 自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい」2.2%と比較すると、実際には学生の望む方向で決まる傾向が見られる。「取りあえず就職し将来転職を」と就職活動前に16.9%が考えていても、実際には、内定時点で転職を志すのは2.2%と健全さが見られるといえる。

「希望が叶うまで挑戦する」と初期に考える学生は、理工系(40.3%)より文系(46.5%)が多く、女子(38.6%)より男子(43.9%)が多い。「取りあえず就職し将来転職を」と考えるのは、女子(23.7%)で最も多く、男子(13.5%)で最も低い。女子の方が、男子より、「就職にあたっては柔軟に、将来は思い切り良く」という傾向が読み取れる。

(2) 就職活動を開始しているか否か

情報収集を含めて就職活動を「a. 開始している」と回答したのは、調査時点(平成14年1月、但し1月末とは限らない)で67.5%(345名中233名)を占める。理工系74.2%に対して文系は51.5%と低い。女子69.3%に対して男子66.7%で大きな開きは見られない。

平成13年度修了生との対比が今回のひとつの調査目的であり、同一質問をしている次の質問項目「3 就職活動の時期について」で、対比を試みよう。

(3) 就職活動の時期について(情報収集開始、会社説明会等、選考会、内々定、最終決定)

対象全大学院生の半数以上が情報収集を開始した時期を見ると、卒業・修了1年4ヶ月前の平成13年12月である。59.2%(346名中205名)の学生が開始し、そのピークは11月で、上位3ヶ月は10~12月である。

平成13年度大学院修了生(調査票1の大学院生)が、平成12年12月時点で開始してい

た割合は56.2%で、ピークは12月で、上位の3ヶ月は11～1月に広がっていたのに比べると、早期化の傾向が読み取れる。

文系/理工系、男子/女子という4分類で、開始時期のピークを見ると、文系で12月を示す他は、全て11月である。上位3ヶ月が10～12月であることは、4分類とも共通である。

12月までに開始した学生の比率は各々、39.2%/63.5%、58.2%/61.4%となり、文系より理工系が、男子よりは女子が、早期開始の傾向を示しているのは調査票1でみる傾向と同じである。

会社説明会（セミナー）等については、限定された期間のしかも複数選択であるため、活動を開始した大学院生数について何らかの意味を探ろうとするのは困難である。調査票1と同様の「ピーク月」の考え方も通用しない。

そこであえて、12月までの総出席回数を参加した延べ人数で除し、平成13年度修了大学院生と比較してみると、平均2.1回で前年度は2.4回となる。また、12月までに参加している比率は、48.1%（前年度38.5%）である。

選考会についても、同様な比較を試みると、2.7回で前年度は2.6回である。上記と同様の比率は、34.8%（29.7%）である。

内々定についても、同様な比較を試みると、1.0回で前年度は1.1回である。比率で見ると、9.5%（2.7%）である。

これらのことは、活動の早期化はしているが、必ずしも説明会や選考会の一人あたりの出席回数が増加しているわけではないことを意味している。活動開始比率に差異が見られる文系と理工系を比較しても、出席回数には差異は見られない。

(4) 就職関連情報を得る上で最も影響を与えている情報源

平成14年1月現在で就職活動を始めている院生（調査対象者の67.5%）が最も影響を受けている情報源（ひとつ選択）は、「j.インターネット」がトップで、78.1%である。2位が「e.その他の先輩、知人」で4.7%、3位が「a.大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」で4.3%、以下「d.企業在籍の先輩」「i.就職情報誌」と続く。

「j.インターネット」を分類毎に見ると、女子88.6%、文系84.7%、理工系74.1%、男子70.4%である。

以上の結果は、就職活動半ばまでの状況であり、前年度大学院修了生が活動を終えた時点での内容と比較すると、大きく隔たることがわかる。

前年度の活動終了後（調査票1、大学院生）、「j.インターネット」がトップで33.9%、

2位が「h. 会社説明会」20.0%、3位が「b. 大学の教員」12.7%、以下「d. 企業在籍の先輩」7.4%、「e. その他の先輩、知人」7.9%、「a. 大学の就職情報関連組織（就職情報室等）」4.8%と続く。

「j. インターネット」がトップであることは同様であるが、その比率は、活動前半と活動終了時との差がはっきりと読み取れる。

(5) 企業との連絡方法と回数（複数選択）

全体のトップ3は、1位「d. インターネット」で（活動開始大学院生の81.5%が活用し平均活用回数は12.9回）、2位「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」（25.3%—3.4回）、3位「e. 企業担当者と直接電話で」（23.6%—4.0回）で、割合・回数からも圧倒的にインターネットの活用が多い。上位3方法で全連絡回数の94.4%を占める。以下「f. 企業在籍の先輩を通して」（12.0%）、「b. 大学の教員を通して」（11.6%）、「g. その他の先輩、知人を通して」（6.9%）、「a. 大学の就職情報関連組織を通して」（8.2%）と続く。

4分類のいずれも「d. インターネット」が1位を占めるが、活用する学生の割合は81～82%の広がりではほぼ同傾向が見られる。

全体2位の「e. 企業担当者と直接電話で」は、女子25.3%（2位）、理工系25.4%（「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」と並んで2位）である。男子と文系は「c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで」が2位で、それぞれ28.6%、25.0%である。

(6) 就職活動のために、授業・試験に出席できなかったか否か

全体では、調査時点までに活動を開始していた233名の内、活動のために授業に出席できなかったと回答した大学院生は71名（30.5%）、試験の場合は5名（2.1%）である。

前年度大学院生の全活動期間では38.1%であるが、1月までの出席できなかった講義・演習の割合で同時期に換算すると、10.0%になり、授業への影響は拡大していると見られる。（試験に出られなかった前年度大学院生の時期調査がないため比較はできない）

(7) 授業に出られなかった学生（(口)複数選択）

(イ) 履修した授業科目数と受講できなかった授業のコマ数

全体では、平成14年1月までに活動を開始していた233名の内、就職活動のため講義を欠席した割合は24.0%、演習・ゼミ12.4%、実験・研究16.3%である。講義を欠席した

一人あたりの平均は、2.1 コマである。演習・ゼミでは1.2 コマ、実験・研究では32.0 時間である。

活動を開始していた者の内、講義を欠席した割合が多い順は、理工系 28.2%—平均 2.6 コマ、男子 26.6%—2.0 コマ、女子 19.0%—3.0 コマ、文系 9.6%—3.4 コマである。

演習・ゼミでは、講義と同様の順で、13.3%—1.8 コマ、11.7%—1.6 コマ、13.9%—2.2 コマ、9.6%—1.5 コマである。

実験・研究では、女子 13.9%—50.6 時間、理工系 21.0%—36.8 時間、男子 17.5%—23.8 時間である。

(ロ) 受講できなかった授業に対する対応 (複数選択)

受講できなかったと答えた 71 名を対応の多い順に並べると、「a. 特に対応しなかった」(45.1%)、「d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした」(25.4%)、「b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した」(25.4%)、「c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した」(22.5%)、「e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった」(4.2%)、「f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった」(1.4%) と続く。

前年度の大学院生では、上記の項目順に、46.1%、31.3%、25.0%、25.8%、2.3%、0.8% である。

(8) 試験を受けられなかった学生 ((ロ)複数選択)

(イ) 試験を受けられなかった科目数

試験を受けられなかったと答えた大学院生の平均科目数は、1.5 科目である。前年度は 1.0 科目である。

(ロ) 受けられなかった試験に対する対応 (複数選択)

「a. 特に対応しなかった」は 2 名 (40%)、「b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をしてもらった」と「d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった」はそれぞれ 1 名である。

(9) 就職活動の評価 (複数選択)

調査時点までに活動を開始していた 233 名の内、「a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見つめることができ有益である」と回答した大学院生は 77.3%、「b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益である」68.7%、「c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増す」24.5%、「d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になる」26.6%で、肯定的な見方が圧倒的に多い。

各々「自己探求」「外部探索」「勉学意欲」「勉学態度」を評価しているといえようが、これらは本来大学で実践・深化・向上すべきことだと考えると、「就職活動を活用しながら大学教育の総仕上げをする」という側面が見えてくる。

「e. 就職活動期間中は勉学に集中できない」51.9%は、活動実態からして事実としても、実際に「f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたす」と明らかに否定的評価をしたのは32.6%である。

前年度大学院生（調査票1）の就職活動に対する評価では、「a」以下、81.0%、65.5%、27.7%、22.0%、40.5%、14.9%、3.2%である。

(10) 就職活動についての意見（自由記述—200文字）

（参考資料「IV. 学生及び担当教官の就職活動についての代表的な意見」参照）

2. 就職活動に関するアンケート調査集計(調査票2)

調査対象: 来年度(平成14年度)修了予定の大学院修士課程及び博士(前期課程)の学生のうち、民間企業への就職希望者

回答者数: 346名

[質問]

1. 就職先についての考えを伺います。該当項目の記号でお答えください。

- a. 自分の希望に叶うまで就職活動を続けたい。修了後の挑戦も考える
 b. 自分の希望とは異なっても、早く決め、そこで力を尽くしたい
 c. 自分の希望とは異なっても、早く決め、将来は転職を考えたい
 d. その他 { 具体的には: }

		(回答数)	
a	145		42.2%
b	112		32.6%
c	58		16.9%
d	29		8.4%
		344	100%

[質問]

2. あなたは情報収集を含めて、就職活動を開始していますか。記号でお答えください。

- (a) 開始している (b) 開始していない

		(回答数)	(回答数)	
a	233	b	112	345
		67.5%	32.5%	100%

[質問]

3. 就職活動の情報収集開始時期と会社説明会等への出席時期について伺います。下表に記入してください。

もしも入社選考と考えられる会合があった時期や、内々定と考えられる企業からの意向が示された時期があるようでしたら、該当する月欄に件数を記入してください。件数は、あなたの覚えている範囲でかまいません。

	回答数	2001年										2002年	
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月		
情報収集開始時期 (○印)	回答数	7	2	1	2	2	17	53	69	52	22		227
	回答比率	3.0%	0.9%	0.4%	0.9%	0.9%	7.3%	22.7%	29.6%	22.3%	9.4%		
会社説明会等 (複数可、件数)	回答数	5	6	3	1	0	2	3	26	66	57		169
	回答比率	2.1%	2.6%	1.3%	0.4%	0.0%	0.9%	1.3%	11.2%	28.3%	24.5%		
	複数回答計	27	17	10	3	0	2	4	45	128	97		333
	平均件数	5.4回	2.8回	3.3回	3.0回	0.0回	1.0回	1.3回	1.7回	1.9回	1.7回		
選考会 (複数可、件数)	回答数	4	6	5	2	0	1	1	21	41	40		121
	回答比率	1.7%	2.6%	2.1%	0.9%	0.0%	0.4%	0.4%	9.0%	17.6%	17.2%		
	複数回答計	21	17	15	4	0	1	1	46	116	80		301
	平均件数	5.3回	2.8回	3.0回	2.0回	0.0回	1.0回	1.0回	2.2回	2.8回	2.0回		
内々定 (複数可、件数)	回答数	1	4	2	2	1	1	0	2	9	7		29
	回答比率	0.4%	1.7%	0.9%	0.9%	0.4%	0.4%	0.0%	0.9%	3.9%	3.0%		
	複数回答計	1	5	2	2	1	1	0	2	12	7		33
	平均件数	1.0回	1.3回	1.0回	1.0回	1.0回	1.0回	0.0回	1.0回	1.3回	1.0回		

[質問]

4. あなたが就職関連情報を得るの最も影響を与えている情報源は以下のどれですか。該当項目のうち1つを記号でお答えください。

- a. 大学の就職情報関連組織 (就職情報室等)
 b. 大学の教員
 c. 大学の事務職員
 d. 企業在籍の先輩
 e. その他の先輩、知人
 f. 友人
 g. 大学の説明会・ガイダンス
 h. 会社説明会
 i. 就職情報誌
 j. インターネット
 k. 企業のダイレクトメール
 l. その他 { 具体的には: }

		(回答数)	
a	10		4.3%
b	3		1.3%
c	0		0.0%
d	8		3.4%
e	11		4.7%
f	6		2.6%
g	2		0.9%
h	4		1.7%
i	8		3.4%
j	182		78.1%
k	1		0.4%
l	3		1.3%

[質問]

5. あなたと企業との連絡は、次のどの方法によりましたか。覚えている範囲でかまいませんので、該当項目に 接した回数 を記入してください。

- a. 大学の就職情報関連組織を通して
- b. 大学の教員を通して
- c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで
- d. インターネット
- e. 企業の担当者と直接電話で
- f. 企業在籍の先輩を通して
- g. その他の先輩、知人を通して
- h. その他 [具体的には:]

(回答数)			(複数回答計)		
a	19	8.2%	38	2.0回	
b	27	11.6%	41	1.5回	
c	59	25.3%	198	3.4回	
d	190	81.5%	2,455	12.9回	
e	55	23.6%	221	4.0回	
f	28	12.0%	45	1.6回	
g	16	6.9%	38	2.4回	
h	4	1.7%	9	2.3回	

[質問]

6. あなたは就職活動のために、授業や試験に出られなかったことがありますか。それぞれ 記号 でお答えください。

- 授業 : (a) ある (b) ない
 試験 : (a) ある (b) ない

(回答数)			(回答数)		
(授業) a	71	30.5%	b	167	2.4回
(試験) a	5	2.1%	b	233	46.6回
76			400		

[質問]

7. 授業に出られなかったことがある方にうかがいます。

イ. あなたが就職活動のため受講できなかった授業のコマ数 (1コマ: 90~120分を単位) や時間数を記入してください。

- a. 講義
- b. 演習・ゼミ等
- c. 実験・研究に出られなかった時間

(回答数)			(コマ数等計)		
(講義) a	56	24.0%	a	146	コマ数
(演習・ゼミ) b	29	12.4%	b	82	コマ数
(実験・研究) c	38	16.3%	c	2,279	時間数

ロ. あなたは出られなかった授業に対して、どのように対応しましたか。該当項目に 回数 を記入してください。

- a. 特に対応しなかった
- b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した
- c. 友人に授業内容を聞いて、流れを理解した
- d. 友人に事情を説明して、欠席扱いにしないようお願いした
- e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった
- f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった
- g. その他 [具体的には:]

(回答数)			(複数回答計)		
a	32	45.1%	101	3.2回	
b	18	25.4%	35	1.9回	
c	16	22.5%	28	1.8回	
d	18	22.4%	54	3.0回	
e	3	4.2%	3	1.0回	
f	1	1.4%	1	1.0回	
g	3	4.2%	12	4.0回	
			234		

[質問]

8. 試験を受けられなかったことがある方に伺います。

イ. 試験を受けられなかった科目数を記入してください。

回答数	4	1.2%
科目数の計	6	

ロ. あなたは受けられなかった試験に対して、どのように対応しましたか。該当項目に 回数 を記入してください。

- a. 特に対応しなかった
- b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置してもらった
- c. 先生に追試験をお願いし、実施してもらった
- d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった
- e. その他 [具体的には:]

(回答数)			(複数回答計)		
a	2		4	2.0回	
b	1		1	1.0回	
c	0		0	0.0回	
d	1		1	1.0回	
e	0		0	0.0回	

[質問]

9. 就職活動に関する以下の評価のうち、自分の体験に照らして該当すると思うのはどれですか。該当項目に 〇印 を記入してください。

- a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見詰めることができ有益である
- b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益である
- c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増す
- d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になる
- e. 就職活動期間中は勉学に集中できない
- f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたす
- g. その他 [具体的には:]

a	180	77.3%
b	160	68.7%
c	57	24.5%
d	62	26.6%
e	121	51.9%
f	76	32.6%
g	6	2.6%

3. 分析に使用したデータ比較表(調査票2)

分類	全体	文系	理工系	男子	女子	参考：H13院生
人数	346	102	244	232	114	336

質問1 就職先について(活動開始時の決意 %は回答者に対する数字)

(就職活動終了後の感想)

a 希望が叶うまで一修了後の挑戦も	42.2%	46.5%	40.3%	43.9%	38.6%	84.6% 希望に叶う
b 希望とは異なっても、早く決め、尽くしたい	32.6%	25.7%	35.4%	34.4%	28.9%	12.0% 希望と異なるが力を尽くす
c 希望とは異なっても、早く決め将来転職を	16.9%	19.8%	15.6%	13.5%	23.7%	2.2% 希望と異なる・将来転職を
d その他	8.4%	7.9%	8.6%	8.3%	8.8%	1.2% その他
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問2 就職活動の開始(前年度1月時点)

a 開始している	67.5%	51.5%	74.2%	66.7%	69.3%	
b 開始していない	32.5%	48.5%	25.8%	33.3%	30.7%	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

質問3 (%は各分類の該当者に対する数字)

情報収集開始時期						
ピーク月	11	12	11	11	11	12
ピーク3ヶ月	10~12	10~12	10~12	10~12	10~12	12~1
12月以前開始	59.2%	39.2%	63.5%	58.2%	61.4%	56.2%
会社説明						
12月以前	48.1%	40.4%	50.3%	47.4%	49.4%	38.5%
選考会						
12月以前	34.8%	15.4%	40.3%	35.1%	34.2%	29.7%
内々定						
12月以前	9.5%	1.9%	11.8%	9.6%	9.0%	2.7%

分類	全体	文系	理工系	男子	女子	参考：H13院生
人数	346	102	244	232	114	336

質問4 最も影響を与えた情報源（%は各分類の既を開始している回答者に対する数字）

a 大学の就職情報関連	4.3%	1.0%	4.9%	5.0%	2.5%	4.8%
b 大学の教員	1.3%	0.0%	1.6%	1.3%	1.3%	12.7%
c 大学の事務職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
d 企業在籍の先輩	3.4%	1.9%	3.8%	5.0%	0.0%	9.4%
e その他の先輩・知人	4.7%	3.8%	4.9%	6.3%	1.3%	7.9%
f 友人	2.5%	0.0%	3.2%	3.1%	1.3%	1.8%
g 大学の説明会・ガイダン	0.9%	3.8%	0.0%	0.6%	1.3%	1.8%
h 会社説明会	1.7%	1.9%	1.6%	1.9%	1.3%	20.0%
I 就職情報誌	3.4%	1.9%	3.8%	3.8%	2.5%	3.3%
j インターネット	78.1%	84.7%	74.1%	70.4%	88.6%	33.9%
k 企業のダイレクトメール	0.4%	0.0%	0.5%	0.6%	0.0%	1.2%
l その他	1.3%	0.0%	1.6%	1.9%	0.0%	2.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（注）H14年度修了予定の院生は、活動開始間もない時点での調査 H13年度院生は活動終了後の調査

質問5 企業との連絡方法（複数選択 %は各分類の既を開始している回答者に対する数字）

a 大学の就職情報関連	8.2%	11.5%	7.2%	7.1%	10.1%	19.9%
b 大学の教員	11.6%	3.8%	13.8%	11.0%	12.7%	32.4%
c 折込み葉書	25.3%	25.0%	25.4%	28.6%	19.0%	25.9%
d インターネット	81.5%	80.8%	81.8%	81.2%	82.3%	78.9%
e 企業の担当者と電話	23.6%	17.3%	25.4%	22.7%	25.3%	62.2%
f 企業在籍の先輩	12.0%	7.7%	13.3%	11.7%	12.7%	21.4%
g その他の先輩・知人	6.9%	5.8%	7.2%	5.8%	8.9%	6.5%
h その他	1.7%	1.9%	1.7%	1.9%	1.3%	6.0%

（注）H14年度修了予定の院生は、活動開始間もない時点での調査 H13年度院生は活動終了後の調査

質問6 授業や試験に出れなかった人数（下段の%は活動を開始している該当者に対する数字）

授業	71	9	62	49	22	128
	30.5%	17.3%	34.3%	31.2%	27.8%	38.1%
試験	5	0	5	5	0	4
	2.1%		2.8%	3.2%		1.2%

（注）H14年度修了予定の院生は、活動開始間もない時点での調査 H13年度院生は活動終了後の調査

分類	全体	文系	理工系	男子	女子	参考：H13院生
人数	346	102	244	232	114	336

質問7 授業に出れなかった人数の割合（母数は既に開始している人数）と対応（％は出れなかった該当者に対する数字）

講義（％）	24.0%	9.6%	28.2%	26.6%	9.0%	（比較不能）
演習・ゼミ（％）	12.4%	9.6%	13.3%	11.7%	3.9%	（比較不能）
実験・研究（％）	16.3%	0.0%	21.0%	17.5%	13.9%	（比較不能）
実験・研究（時間） （該当者）	32.0 71	0.0 9	36.8 62	23.8 49	50.6 22	（比較不能） 128
a 特に対応しなかった	45.1%	33.3%	46.8%	44.9%	45.5%	46.1%
b ノート、資料を借りて	25.4%	44.4%	22.6%	28.6%	18.2%	25.0%
c 友人に内容を聞いて	22.5%	33.3%	21.0%	22.4%	22.7%	25.8%
d 説明し欠席にならぬよう	25.4%	22.2%	25.8%	24.5%	27.3%	31.1%
e 補講をお願いし実施	4.2%	0.0%	4.8%	4.1%	4.5%	2.3%
f 補講をお願いしたが不可	1.4%	0.0%	1.6%	2.0%	0.0%	0.8%
g その他	4.2%	11.1%	3.2%	2.0%	9.1%	10.9%

63

質問8 試験を受けられなかった科目数・人数と対応（複数選択）

科目数	1.2	0.0	1.2	1.2	0.0	1.0
該当人数	5	0.0	5	5	0.0	4
a 特に対応しなかった	2	—	2	2	—	
b お願いし代替処置実施	1	—	1	1	—	
c 追試験実施	0	—	0	0	—	
d 追試等お願いしたが不可	1	—	1	1	—	
e その他	1（無回答）	—	0	0	—	

質問9 就職活動に対する評価（％は回答者に対する数字）

a 自分を見つめる・有益	77.3%	73.1%	78.5%	76.6%	78.5%	81.0%
b 社会等を知る・有益	68.7%	65.4%	69.6%	71.4%	63.3%	65.5%
c 勉学意識が増した	24.5%	28.8%	23.2%	25.3%	22.8%	27.7%
d 勉学態度が真面目に	26.6%	25.0%	27.1%	27.3%	25.3%	22.0%
e 勉学に集中できなかった	51.9%	57.7%	50.3%	51.3%	53.2%	40.5%
f 長期化・勉学に支障	32.6%	36.5%	31.5%	31.8%	34.1%	14.9%
g その他	2.5%	3.8%	2.2%	2.6%	2.5%	3.2%

Ⅲ. 就職活動に関するアンケート調査（調査票3）について （調査結果及び分析）

1 調査の目的

- (1) 就職活動早期化の実態把握
- (2) 就職活動が学生の教育に及ぼしている影響の実態調査

2 調査の概要－調査実施事項

- (1) 調査時期：平成14年1月現在
- (2) 調査した大学：

第3常置委員会委員校を中心とし、大学の規模、地理的配置等を勘案した15大学
〔*北海道大学、宮城教育大学、山形大学、東京大学、お茶の水女子大学、東京学芸
大学、富山大学、福井大学、名古屋大学、*京都工芸繊維大学、奈良女子大学、広
島大学、愛媛大学、*長崎大学、琉球大学（*印は委員校以外の大学）〕

- (3) 各大学での調査対象：学生の就職活動時に授業等を担当している教官（員）

合計366名－抽出予定445名（回収率76.6%）

構成 □文系 167名－45.6% 理工系 199名－54.4%
 □主として学部生担当 187名－51.1%
 主として大学院生担当 179名－48.9%
 □文・学部 96名－26.2% 文・院 71名－19.4%
 理工・学部 91名－24.9% 理工・院 108名－29.5%

- (4) 回答締切日 平成14年2月8日

1. 調査項目毎の結果と分析

(1) 学生の進路・職業選択に関する関心

教官全体では、「a. 大変関心を持っている」89.4%、「b. 大した関心はない」9.7%、「c. 関心がない」0.8%の分布を示している（回答者 360 名）。

程度の差はあれ「関心がない」と答えた教官の割合が約 10%ある。4 分類でみると、文系 14.0%、院生担当 13.7%、理工系及び学部生担当 7.6%である。

文系・院生担当教官に絞ると、71 名中 11 名で 15.5%を占め、理工系・学部生担当では 2.2%と、鮮やかな対比を見せる。

(2) 就職活動のために授業、ゼミ、実験等や試験に欠席した学生の有無

回答者 366 名中、授業、ゼミ、実験等を欠席した学生が「a. 多数いる」と回答した教官は 18.6%、「b. 多少いる」67.8%、「c. いない」13.7%である。「いる」と答えた教官は 86.4%であるが、その内、授業が成り立たないとみられる（「a. 多数いる」）のは 18.6%である。

「いる」と答えた教官を分類毎に見ると、理工系 89.5%、学部生担当 89.3%、院生担当 83.3%、文系 82.7%。理工系・学部生担当は 95.5%、文系・院生担当は 80.3%である。

試験（回答者 361 名）では、「a. 多数いる」1.1%、「b. 多少いる」19.7%、「c. いない」79.2%である。「いる」と答えた教官は 20.8%で、授業等の場合の 86.4%から大幅に低下する。4 分類毎にみると、文系 27.1%、学部生担当 26.1%、理工系 15.4%、院生担当 15.2%となる。

(3) 授業、ゼミ、実験等に出席できなかった学生への対応（複数選択）

「いる」と答えた教官 86.4%（366 名中 316 名）が、どのように学生の立場に立った対応を取ったかを見ると、「b. 学生が自分で勉強、実験等するよう指導した」49.7%（該当教官の内の割合）が最も多く、平均回数は 3.5 回である。以下「d. レポート等を出すようにさせ、その内容について指導した」22.5%—平均回数 2.6 回、「e. 出席できなかった者が多く、休講、あるいは別の時間を設定した」9.5%—3.0 回、「c. 補講を実施した」6.6%—2.1 回、「g. その他」6.3%—2.0 回である。

その他、「a. 特に対応しなかった」33.9%—3.0 回、「f. 欠席扱いにした」13.6%—4.1 回である。教官の立場から淡々と対応・処理する回数は、総回数の 35.3%を占める。

4分類毎に「a. 特に対応しなかった」比率をみると、院生担当 35.6%から学部生担当 32.3%の僅かなばらつきである。

「f. 欠席扱いにした」教官の比率は、院生担当 16.1%—3.4回、文系 14.5%—4.1回、理工系 12.9%—2.5回、学部生担当 11.4%—3.0回となる。文系・院生担当では、17.5%—4.2回を示し、理工系・学部生の 10.5%—2.1回と差異が見える。

(4) 試験を受けられなかった学生への対応（複数選択）

「いる」と答えた教官 75 名の内、何らかの学生の立場に立った対応を取ったのは、「b. レポート等の代替処置をとった」66.7%—教官一人あたり平均 1.7回、「c. 追試験を実施した」40.0%—1.4回である。

その他、「a. 特に対応しなかった」33.3%—1.9回、「d. 単位を出さなかった」2.7%—1.5回で、教官の立場から淡々と対応・処置する回数は、総回数の 26.9%を占めている。

「d. 単位を出さなかった」を、4分類でみると、文系 4.4%、院生担当 3.7%で、学部生担当 2.1%、理工系 0.0%となる。また、文系・院生担当では 7.1%、理工系・学部生は 0.0%である。

(5) 授業、ゼミ、実験等で、休講あるいは別の時間を設定した経験（回数）

20.8%の教官が「授業、ゼミ、実験等で、休講あるいは別の時間を設定した経験がある」と答え、その平均回数は 2.9回である。ピークは 5月（39%）で、その次に多かったのは 6月（27%）である。

4分類毎にみると、学部生担当 25.7%—平均 3.0回—ピークは 5月（33%）である。

他は理工系 22.6%—3.3回—5月（49%）、文系 18.6%—2.3回—6月（30%）、院生担当 15.6%—2.7回—5月（48%）である。また、文系・院生担当では 14.1%—2.2回—5月（44%）、理工系・学部生では 29.7%—3.4回—5月（48%）である。

(6) 学生の就職活動についての考え（複数選択）

学生の就職活動に意義を認める「a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である」が、調査対象教官の 63.7%を占めている。次に、現状の大学教育カリキュラムを肯定しそれを前提として、現在の採用活動を批判的に考える立場と見られる「e. 企業の説明会、選考会等を休日に実施する等の配慮で、大学教育カリキュラムの実施に影響がないようにすることが必要である」が、調査対象教官の 61.5%を占める。同じ立場とみてよい「b. 大学教育カリキュラムの実施を困難にしている」が 40.7%である。（注：就職活

動の意義を認めつつ、この立場をとる教官を含む)

一方、学生の職業選択や就職活動（早期化も含む現状）に意義を認め、現在の大学教育に改善すべきことがあるのではないかと考え始める立場として、「f. 学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れ、その充実を図ることが必要である」54.9%、「c. 就職活動を考慮して、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」13.1%、「d. 早期化している現状に合うように、大学教育カリキュラムを再検討すべきである」10.4%、「a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である」0.3%と続く。

両立場を代表する考え方である「e. 企業の説明会、選考会等を休日に実施する等の配慮で、大学教育カリキュラムの実施に影響がないようにすることが必要である」と「f. 学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れ、その充実を図ることが必要である」を対比してみよう。理工系及び院生担当では、現状肯定から考える教官が多い。「e」「f」は、各々66.8%－51.8%、63.7%－48.0%である。一方、学部生担当及び文系教官では、僅かながらであるが現状の教育への疑問を呈する柔軟さを示す教官が多く、各々55.1%－58.7%、59.4%－61.5%である。

(7) 学生の就職活動についての意見（自由記述－400文字）

(参考資料「IV. 学生及び担当教官の就職活動についての代表的な意見」参照)

2. 就職活動に関するアンケート調査集計(調査票3)

調査対象: 学生の就職活動時に授業等を担当しておられる教官(員)
 回答者数: 366名

[質問]

1. 学生の進路・職業選択に対する関心についてお伺いします。該当項目の記号でお答えください。また、その項目について簡単に記述をしてください。

- a. 大変関心を持っている(対応しておられることを簡単にお書きください)
 b. 大した関心はない(その理由を簡単にお書きください)
 c. 関心がない(その理由を簡単にお書きください)

(回答数)		
a	322	89.4%
b	35	9.7%
c	3	0.8%
360		100%

[記述欄]

[質問]

2. 学生の就職活動のために授業、ゼミ、実験等や試験に欠席した学生がいましたか。それぞれ記号でお答えください。

- (1) 授業、ゼミ、実験等 : (a) 多数いる (b) 多少いる (c) いない
 (2) 試験 : (a) 多数いる (b) 多少いる (c) いない

	(回答数)		(回答数)		(回答数)		
(授業、ゼミ、実験等)	a	68	b	248	c	50	366
	18.6%		67.8%		13.7%		100%
(試験)	a	4	b	71	c	286	361
	1.1%		19.7%		79.2%		100%

[質問]

3. 就職活動のために授業、ゼミ、実験等に出席できなかった学生に対して、どのように対応しましたか。該当項目に、平成12年10月から13年9月の間での回数記入してください。

- a. 特に対応しなかった
 b. 学生が自分で勉強、実験等するよう指導した
 c. 補講を実施した
 d. レポート等を出すようにさせ、その内容について指導した
 e. 出席できなかった者が多く、休講、あるいは別の時間を設定した
 f. 欠席扱いにした
 g. その他 { 具体的には: }

(回答数)			(回数計)		
a	107	33.9%	318	3.0回	
b	157	49.7%	544	3.5回	
c	21	6.6%	44	2.1回	
d	71	22.5%	185	2.6回	
e	30	9.5%	91	3.0回	
f	43	13.6%	175	4.1回	
g	20	6.3%	40	2.0回	

[質問]

4. 就職活動のために試験を受けられなかった学生に対して、どのように対応しましたか。該当項目に、平成12年10月から13年9月の間での回数記入してください。

- a. 特に対応しなかった
 b. レポート等の代替処置をとった
 c. 追試験を実施した
 d. 単位を出さなかった
 e. その他 { 具体的には: }

(回答数)			(回数計)		
a	25	33.3%	47	1.9回	
b	50	66.7%	85	1.7回	
c	30	40.0%	43	1.4回	
d	2	2.7%	3	1.5回	
e	6	8.0%	8	1.3回	
			186		

[質問]

5. 授業、ゼミ、実験等で、休講あるいは別の時間を設定した経験がある方に伺います。回数とその月を記入してください。

a. 平成12年10月から平成13年9月の間で

	(回答数)	(回数計)	回
a	76	219	
	20.8%	2.9%	

b. 最も多かったのは

b	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	6	2	3	2	1	1	4	29	20	4	2	1
	8.0%	2.7%	4.0%	2.7%	1.3%	1.3%	5.3%	38.7%	26.7%	5.3%	2.7%	1.3%

75

[質問]

6. 学生の就職活動についての先生のお考えを伺います。記号でお答えください。(複数記入可)

- a. 就職活動は、学生が社会と接触し実体験をする上で有意義である
- b. 大学教育カリキュラムの実施を困難にしている
- c. 就職活動を考慮して、大学教育カリキュラムを再検討すべきである
- d. 早期化している現状に合うように、大学教育カリキュラムを再検討すべきである
- e. 企業の説明会、選考会等を休日に実施する等の配慮で、大学教育カリキュラムの実施に影響がないようにすることが必要である
- f. 学生の職業観等を養うための授業やインターンシップを、カリキュラムに取り入れ、その充実を図ることが必要である

	(回答数)	
a	233	63.7%
b	149	40.7%
c	48	13.1%
d	38	10.4%
e	225	61.5%
f	201	54.9%

3. 分析に使用したデータ比較表(調査票3)

分類	全体	文系	理工系	学部生担当	院生担当	(参) 文系・院生担当	(参) 理工系・学部生
人数	366	167	199	187	179	71	91

質問1 学生の進路・職業選択に対する関心 (%は回答者に対する数字)

a 大変関心を持っている	89.4%	86.0%	92.3%	92.4%	86.3%	84.5%	97.8%
b 大した関心はない	9.7%	12.8%	7.1%	7.6%	12.0%	12.7%	2.2%
c 関心がない	0.8%	1.2%	0.5%	0.0%	1.7%	2.8%	0.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問2 就職活動のために欠席した学生がいたか (%は回答者に対する数字)

(1) 授業、ゼミ、実験等							
a 多数いる	18.6%	19.8%	17.6%	23.0%	14.0%	15.5%	23.1%
b 多少いる	67.8%	62.9%	71.9%	66.3%	69.3%	64.8%	71.4%
c いない	13.7%	17.4%	10.6%	10.7%	16.8%	19.7%	5.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(2) 試験							
a 多数いる	1.1%	1.2%	1.0%	1.1%	1.1%	1.4%	1.1%
b 多少いる	19.7%	25.9%	14.4%	25.0%	14.1%	18.3%	18.0%
c いない	79.2%	72.9%	84.6%	73.9%	84.7%	80.3%	80.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問3 授業、ゼミ、実験等に出席できなかった学生への対応 (複数選択 %は質問2(1)a/bの該当者に対する数字)

(H. 12. 10~H. 13. 9の1年間)

平均回数

a 特に対応しなかった	33.9%	3.0回	34.1%	33.7%	32.3%	35.6%	35.1%	31.4%
b 学生が自分で勉強、実験するよう指導した	49.7%	3.5回	49.3%	50.0%	50.9%	48.3%	42.1%	47.7%
c 補講を実施した	6.6%	2.1回	9.4%	4.5%	8.4%	4.7%	5.3%	4.7%
d レポート等で指導した	22.5%	2.6回	28.3%	18.0%	25.1%	19.5%	22.8%	18.6%
e 欠席が多く休講か補講した	9.5%	3.0回	9.4%	9.6%	10.8%	8.1%	10.5%	12.8%
f 欠席扱いにした	13.6%	4.1回	14.5%	12.9%	11.4%	16.1%	17.5%	10.5%
g その他	6.3%	2.0回	7.2%	5.6%	7.8%	4.7%	7.7%	8.1%

分類	全体	文系	理工系	学部生担当	院生担当	(参) 文系・院生担当	(参) 理工系・学部生
人数	366	167	199	187	179	71	91

質問4 試験を受けられなかった学生への対応（複数選択 %は質問2（2）a/bの該当者に対する数字）

（H. 12. 10～H. 13. 9の1年間）

	平均回数							
a 特に対応しなかった	33.3%	1.9回	31.1%	36.7%	20.8%	55.6%	50.0%	17.6%
b レポート等の代替処置をとった	66.7%	1.7回	75.6%	53.3%	72.9%	55.6%	71.4%	64.7%
c 追試験を実施した	40.0%	1.4回	26.7%	60.0%	43.8%	33.3%	0.0%	52.9%
d 単位を出さなかった	2.7%	1.5回	4.4%	0.0%	2.1%	3.7%	7.1%	0.0%
e その他	8.0%	1.3回	8.9%	6.7%	6.7%	11.1%	7.1%	0.0%

質問5 授業、ゼミ、実験で休講あるいは別な時間を設定した経験がある場合（%は該当者に対する数字）

71

a 経験がある教育の割合	20.8%	18.6%	22.6%	25.7%	15.6%	14.1%	29.7%
平均回数	2.9回	2.3回	3.3回	3.0回	2.7回	2.2回	平均3.4回
b ピーク月（H. 12. 10～H. 13. 9の1年）	5月	6月	5月	5月	5月	5月	5月
ピーク月の集中割合	39%	30%	49%	33%	48%	44%	48%

質問6 就職活動についての考え方（複数選択 %は回答者に対する数字）

a 学生が社会と接触し、実体験上有意義	63.7%	62.3%	64.8%	67.9%	59.2%	52.1%	65.9%
b 大学教育カリキュラムの実施を困難にする	40.7%	50.9%	32.2%	43.3%	38.0%	53.5%	37.4%
c 就職活動を考慮しカリキュラムの再検討要	13.1%	20.4%	7.0%	17.1%	8.9%	14.1%	8.8%
d 早期化に合うようカリキュラムの再検討要	10.4%	13.2%	8.0%	12.3%	8.4%	8.5%	7.7%
e 休日実施等で、影響が出ないよう配慮が必要	61.5%	55.1%	66.8%	59.4%	63.7%	60.6%	68.1%
f 職業観を養うための教育やインターンシップをカリキュラムに入れ充実を図る必要あり	54.9%	58.7%	51.8%	61.5%	48.0%	40.8%	50.5%

IV. 学生及び担当教官の就職活動についての代表的な意見

1. 「平成13年度卒業・修了予定の民間企業への就職者」及び「平成14年度修了予定の民間企業への就職希望者」の意見

(1) 就職活動における企業側の対応に関する意見

1) 求人活動の早期化・長期化について

- 就職活動は学生になって初めて、自分自身について真剣に考える機会であり、その点では大変有益だったと思う。しかし、就職活動開始時期から後、ますます早まるようであると、本来の学生生活に支障をきたしかねない。また、早期決着によって本当に就きたい職業が見極めにくくなるようであると、ミスマッチ化が進むことも考えられるのではないか。
- 製薬会社への就職を希望していたので、就職活動を行う時期が早すぎると思う。実際、修士課程に進学して半年で、博士課程への進学か就職かの選択をしなければならなかった。
- 就職活動は自分について客観的に考えることが必要なよい機会であると思う。しかし、私の場合、業界の性質上活動期が10月くらいからはじまり1月には決定してしまった。このようにまだ自分の研究の方向性などがまだつかみ切れていないうちに決定を下さなければならなかったことが少し残念である。
- 私は院に進学してからの就職活動だったが、個人的には、学部3年での就職活動をするなど、とても考えられないことだと思った。学部3年と言えば、まだ専門課程に進学したばかりで、自分の適性や進みたい方向性などがまだあまりはっきりと見えない時期なのではないか？ そうした時期に就職活動を強られるのは、少しどうかと思う。もっとも、個人の成熟度には個人差があるから、何とも言えない部分はあるとは思うが。
- 就職活動についての問題点は、その時期にあると思います。マスコミなどは、非常に早く大学3年生のうちから始まってしまいます。一般的には、4年生の前期がピークだと思いますが、なぜ授業があるのに就職活動をしなくてはならないのかと非常に疑問を感じました。春休み、夏休みなどの長期休暇や土・日などの休日に、就職セミナーや面接をしてほしいと思いました。
- 情報収集を開始するのが遅れてしまい、どのように就職活動をすればよいのかを理解するまでに時間がかかり、自分の希望の会社を受けることができなかったこともあった。もっと早期に準備しておけばもっと満足した結果になっただろう。
- 活動する時期が想像より早くて、試験が終了していた会社があつて困りました。学生である自分の甘さを実感し、社会の厳しさに触れました。あまりの大変さに精神的においつめられた事もありました。就職が決まった今なので言えますが、就職活動によって自分をしっかり

と見つめ直すことができ、人前で自分の意見を伝えることができるようになりました。良い経験だったと思っています。

- 就職活動の開始時期が早すぎると思います。3年の冬に大量のエントリーシートを提出しなければなりません、自分の卒論テーマについて、考えがまとまっていないため、書類、さらに続く面接の時にも苦労しました。自分独自の話、(大学で何を学んでいるのか)を自分の言葉で説明しづらかったです。もう少し自分の考えがまとまってから、又はじっくり考えられるようなペースで就職活動を進めれたらと強く感じました。
- 就職活動の早期化は、自分の将来を早い時期から考えられて良いと思う反面、「就職活動と重なって学校の方を犠牲にしなくてはならなかった。」との話を聞くと、苛立ちを感じる。私達は学生である以上、勉学を最優先すべきであるのに、就職活動が将来を決定する大事なものであるため、そうすることを難しくさせている。企業が早い時期に良い学生を採りたいという気持ちも分かるが、これでは大学最後の1年間は何のためにあるのかわからない。
- 就職活動を振り返って、一番に思うことは、やはり、活動の時期が早すぎるという事です。授業に出ながら、活動をして、集中して勉学も行えなかったように思います。しかし、活動を終えたころには、少し自分が成長できたように思え、活動の間、就職課の人達の話が聞けた事は、活動がスムーズにいった理由の一つではないかと思えます。
- 私は大学院から大学が変わったため、入ってすぐ就職活動をしなければならず、あまり研究に気が入りません。時期をのがすともう締切られてしまうので、就職できるか不安です。せめてM2からスタートでも間に合えばよいのにと思えます。
- 大学3年もしくは修士1年で、開始せねばならず、一体何のための大学なのか理解に苦しむ。仮に内定が出た場合、その後の研究内容が就職先での仕事内容と合っていない場合、モチベーションが低下するのではないか？私は早期化という現状には不満である。
- 私のやっている研究は、とても基礎的な事を扱っており、即戦力になるようなものではないので、大学院卒というイメージと実際のギャップが、選考に影響しないかが不安です。また、女性なので、学部生との2年の年の差も気になります。就職活動の早期化については、長期化さえしなければ、論文提出などに影響しないので良いとは思いますが、公務員試験とは時期が大きく違うので、その差を縮めて、両方のチャンスが欲しいです。
- 私はすでに就職活動を始めている。今のところ、マスコミ方面を考えている。このマスコミ関係の企業は、早い時期に入社試験が行われる。私が知っている限り、四月ぐらいまでに、結果が分かるらしい。そのため、なるべく大学院の授業に影響が出ないようにするつもりである。又教育採用試験についても考えている。しかし、私自身にもう少し力をつけて教師を目指した方がいいのではないかと思う。自分に適した職について考え中である。

2) 就職活動日程と勉学に与える影響について

- 企業の選考は長期間にわたり、1社2社ではとうてい最終内定をもらうには至らない。しかし、大学院での研究活動もあり、数多くのジレンマを経験した。今の就職活動は、大学教育をかなりの部分犠牲にしなくてはならなく、その事を先生があまり理解していないように感

じた。決してサボっているわけではないのに、大学へ行かないと「ダメ学生」といった感じに受けとめられるのは悲しかった。

- 就職活動と大学の授業が重なることがあります。いくつかの企業の説明会や選考会が重なるということもあります。せめて同じ業種の企業だけでもずらしてほしいです。学生だけでなく、企業にとってもその方がいいと思います。私は何もわからないで就職活動を始めたのですが、事前に就職活動を経験した先輩と話す機会がもっとたくさんあればいいと思いました。
- 私はインターネットを通じて就職活動におけるエントリーを行ってきました。インターネットでは様々な情報を幅広く容易に収集することが可能であったので、大変重宝しました。しかし、就職活動により単位取得に弊害が生じたり、同活動の早期化に対して大学側の対応が遅れたものになっている等の不便な点もありました。
- 就職活動自体は、社会やその中で自分の位置づけを考えるよい機会だった。だが、春休みや4年の夏学期の始めを活動に割くため、自分の専門の勉強は疎かになった。経済競争が激化する中、企業の学生に対する要求はより厳しくなり、学生はより主体性を求められているが、具体的に求められる人材像はまだ混乱しているところがあるし、大学その他の教育制度がそれにまだ対応できていない。なにかチグハグなところがあると思う。
- 私の場合、自発的に参加した就職説明会（選考には関係ないもの）を含めれば5ヶ月程になりますが、実質的な選考は4月だけでした。その1ヶ月は大学にほとんど行くこともなく、支障をきたしていました。短期間に集中したため、授業等への影響はそれほどではありませんでしたが、じっくりと考える余裕はありませんでした。日本も欧米のように大学の長期休暇を利用して採用活動を行うようになって欲しいと思います。
- 大学院での2年間、出来る事は非常に限られていると思います。その24ヶ月のうち3～6ヶ月、就職活動を行う事は少し疑問です。就職するのなら、なおさら役に立つ立たないに関わらずとも、学ぶという事に集中する事が出来ても良いと思います。これは簡単ではないと思いますが、本来卒業してから就職活動というのも決してオカしくない考え方だと思います。学ぶという事に向き合う事は必ず、企業に入っても有益だと思います。
- 就職活動は2月頃から8月頃までと予想していたので、4回生になる前に卒業に必要な単位はほとんど取得しておいた。活動中は面接のことで頭がいっぱいでとても疲れていたのも、大学の授業どころではなかった。内定がもらえるまでは大学にほとんど来ることができず、授業も必要最低限のものしか選択せず（6、7月から授業に出始めるのは嫌）、いったい何のために授業料を払っているんだろうと思った。
- 就職活動をすることにより、社会の厳しさを体感し、自分自身をふり返ってみつめ直すことができ、自分にとって非常に良い経験でした。しかし、その一方で、企業側の態度に少し憤りを感じたことも事実です。年々、就職活動が早くなり、勉強との両立も非常に難しく、何の為に大学に通っているのかがわからないような状況に陥りやすくなってきている気がします。このあたりのことを、もう一度考え直す必要があるのでは？と考えます。
- 企業側の募集をもう少し対象を広げてしてほしい。新卒の人材だけを採用するのではなく、

例えば卒業後1年以内の人などにも募集を行っても良いのではないかと。4年生の前期は就職活動だけで、結局学費は大学に籍を置くために支払ったようなものだった。就職活動がもう少し、長期かつゆとりのあるものだと、大学の勉強にもう少し集中できたと思う。

- M1の秋から冬にかけては、授業、レポート、学会準備等、他にも色々やらなければならない事が重なって大変だった。企業に提出する研究結果も、この時期まだまとまってない人も多いと聞くので、M2の春頃に就職活動がある方が、学生も楽だし、企業も評価がしやすいと思う。試験開始の時期も取り決めて欲しいと思う。
- 就職活動は時間と手間がたくさんかかります。私のように、野外でのフィールドワークでデータを集めてまとめるような形の論文を書いている学生にとって就職活動をする時間にフィールドワークをする時間がとられ、思うような成果を出せないことがあります。ですから、フィールドワークのはかどる春や秋に就職活動をする場合、どちらかを妥協しないと効果的な成果を得られないのではと心配です。
- 我々、理系の人間にとって就職活動は厄介なものだと思う。実験のためにまとまった活動期間が得られないからである。研究がやりたいため大学院に進学したにもかかわらず、院生の就職活動は1年生の秋口にはもう始まってしまい、これでは大学院進学が大学卒業時に就職できなかった人の就職猶予期間のように思えてしまう。
- 自分の今までの人生の選択を振り返り自分が何をやりたいかを見つめ直すよい機会だと思います。もう少し前にはじめればよかったと思います。しかし会社の中身は入ってみたいとわからないとも思うため会社選びは難しいです。また理系の学生にとっては研究との両立が大きな困難です。新しい事を知るのはおもしろいのですが選考の間のインターバルがもう少し短ければ集中力を増して臨めると思います。
- 現在の就職困難な状況では、学生が早期に就職活動を開始することは仕方がないと思う。また、企業側がより優秀な人材を早く確保したいということであれば、学生にとっては有難いことだと思う。より優秀な人材であると企業や社会から認められるように、日頃の研究や人間形成にいつその努力が必要になり、よい影響を及ぼすのではないかと。研究がおろそかになるかどうかについては、本人次第であると思う。
- 今のところ、就職活動のために授業に支障をきたすということはないが、勉強に集中できないという現状がある。レポート作成のためにパソコンを利用しているが、就職に関する情報が気になり、インターネットで検索してしまうあり様である。はやく、内定をもらって、自分の自由な時間をすごしたい。
- 現在、就職活動中であり、しかもまだ始めたばかりという段階なのですが、まず思ったことは、始めるのが遅かったことです。早い時期から始め、余裕を持っていないと大学での研究と両立させることが大変であると思います。また、情報収集を行う際に、先輩から話を聞くことがかなり重要だと思いました。この点については良かったのですが時間的余裕は重要であると思います。
- 修士課程は二年間と短い。その間に研究したいこと、勉強すべきことは多くあるというのにその一年目から就職活動に力を注いでいたのでは、本来の目的である学業がおろそかになる

恐れがある。中途半端な能力しか身につけず社会に出ても、それこそ本末転倒であり早期離職の原因ともなろう。だから私は一年目は学業に専念すべきだと思う。時間のハンデはあっても、後悔する事は少なくなるはずである。

- 私は病院就職を希望しており、就職活動はまだ始めている。既に就職活動を始めている人を見ると、多少焦りもある。しかし、就職活動するための学生生活を送ることには疑問を感じる。将来が左右されるため、重要だとは思いますが、それだけになるのではなく、今学べることを学びつつ、また就職活動を通して学びつつ、最終的に自分の希望する様な職に就くことができたら良いと思う。

3) 企業の選考のあり方について

- 就職活動の早期化によって、企業毎に選考試験、内々定をだす時期に幅があり、最終的な入社意志を示すことを早々と求められた。ある企業から内々定を頂いた時は、入社意志を示す期限が4月上旬で、まだ説明会すら始まっていない企業もあった。
- 就職活動は自分が社会の一員であることを認識し、自分を見つめ直す機会になりました。自分のペースとやり方で就職活動を進めていくうちに、他人と自分は全く違う人間であるということが分かりました。また、面接で普段お会いすることのない会社の方とお話し、視野も広がったと思います。能力が劣っている人は採用されない社会の仕組みには疑問を感じますが、自分は今後何を頑張るか目標を見出すことができ有意義な活動だったと思います。
- 一生に一度しかない就職活動。自分のことを真剣に見詰め直せる機会でもとてもよいと思う。けれども、就職活動中にいくつかの差別を経験した。女であること、地方大学であるということ。実力主義とは言っても、どこまでが事実なのかよくわからない部分もあった。不透明な部分が多かったのも事実。もう少し、学生に対して不透明性を無くして欲しいと思った。
- やはり企業の勤務時間中に行いたいということなのだろうが、平日に説明会・面接を行う企業が多いのには閉口する。企業の担当者が大学四年生は授業よりも就職活動を優先させて当然といった態度をとるのも、見ていて愉快ではない。授業時間と重なるので面接の時間を変えてもらえないか、との要望を一笑にふすような態度は（その要望が叶わないにせよ）どうかと思うのだが。
- 学校推薦と自由応募の融通をもっときかせて欲しいとの声が、周囲から多くあがっております。例えば、学校推薦の最終決定日より後に、第一志望の自由応募がある場合に推薦を受けるかまよっている人もいましたし、企業によっては、学校推薦がある場合は自由応募では採用しないなどのケースがありました。
- 学科推薦による採用において、学科からは「先に内定をもらうことの無いように」等の注意があった。しかし現実には企業と学生の間ではかなり早い時期に内々定をもらっていることはよくあるようで、就職活動の建前と実態の違いを見せつけられることとなった。本学における就職ガイダンスがかなり遅い4月ということを含め、学科の考えるペースでの活動は現状に対応していないと思われた。
- 何を基準に企業は選考を行っているのかが分からず、自分は面接で何を主張したらいいのか

悩まされました。もう、したくありません。

- 企業側が学歴を以前ほど重視していないというのは本当だと思った。本人がどれだけ目的意識を持って学生生活を送ったかが問題であり、学生側も気持ちを切りかえる必要がある。また、様々な企業の中に入って現場の話を聞けるのでとてもいい経験になった。
- 就職活動のピーク時にはほぼ毎日といってもよいほど活動に出歩かねばならず、講義に出席できない。特に演習等参加型の授業に出席できないのは大問題になる。このような状況を避けるため、学生側にできる対応は3年時までには単位をそろえてしまうことぐらいだ。企業側には週末に選考活動を限定するなどの規則が課せられなければ、安心して勉学できないだろう。
- 学歴社会ではなくなりつつあるとは言われているが、現段階では「大学名」が重要視されていると感じる場面がよくあった。内定を頂いた会社とは本当に縁があつてこそだと思う。面接の出来は慣れることとしか言いようがない。本当の自分自身を見せることが内定につながったと思う。自分自身を見つめ直すことができ、大変有意義な経験だった。
- 就職活動の時期があること自体、不自然だなど思いながらしていました。同じ時期に、みんなが一斉に動き出す、だから周りに流されつつ活動をしてしまう人もいるのだと思います。目的をはきちがいやすくなってる状況ではないでしょうか。通年採用制をもっと推進すべきです。みんなが一斉に動き出す日本独特の就職活動は少し異様に感じます。
- 無駄な体験だったとは思わないが、費やした時間とお金（特に移動のため。）を思うと気が遠くなる。試験の時間が早いため、電車の時間が合わないと前日から受験地に宿泊しなければならないことも多々あった。企業の方にはその位の困難を我慢できない者は要らない、という考えがあるようにも感じたが、もう少し考えて欲しい。希望の企業で書類選考を通過したのに、金銭的な問題で受験を辞退したこともあった。
- 自分の進みたいと思う方向を考え直せるよい機会ではあったが、反面、現在取り組むべき研究が、就職活動中おろそかになってしまったことは否定できない。また、早く研究に専念したいという思いから、一社で内定を頂いたら、それ以上、活動を続けることはできなかったと思う。自由、平等といわれる世の中でも、コネや男女差というのは、まだまだ残っていることを強く実感する機会ともなった。
- 就職活動自体は色々な人と接することができいい経験になると考えているが、研究との両立は厳しい。技術職では研究内容のプレゼンテーションなども求められるので、就職活動だけに絞ることは困難である。個人的には、企業が基礎研究の内容に直結した人材を求めているのか否かをはっきり提示してくれた方がやりやすいなどと、この時期にまだまとまった結果が出ていない者としては思ってしまう。
- 自己分析や、社会や企業の研究を通して新しい視点を持つことができ有意義であると思う。しかし、近年の厳しい就職を考えると、エントリーシートの記入やそのための自己分析や企業研究に要する時間や労力も決して少なくなく、学業、研究に支障をきたすので改善を望む。
- 現在は、情報収集と各企業へのエントリーまで行っています。その結果感じた事は、エントリーに対する企業の返事が無い場合が多いという事と、基礎研究、応用研究等の研究職にお

いては、高分子合成等を専門に学んできた有機系の学生に有利であるように見え、分析を学んできた学生には不利であるように考えられることです。また、2月になると、活動時間が増え、何ヶ月かの間、勉学等に支障をきたすのではないかと心配しています。

4) 男女格差について

- 無事に決まったので言えることではあるが、自己分析がしっかりできたことや、今まで興味・知識がなかった分野にも視野が広がったこと等、就職活動はとても有意義であったと思う。就職活動は大学受験の時よりももっと希望通りにはいかないし、特に女子学生にとっては、差別もあって大変だと思う。
- 就職活動中、女性が男性と同等に扱われていないと感じたことがあった。面接で男性面接官に「仕事のできる女性もいますが、女には見えない人ばかりですよ。」と言われた。就職活動中に知り合った他大学の女子学生は、最終面接中に「一応お呼びしたんですが、実は今年は総合職に女性はとらないんだよね。」と言われたそうだ。このようなことは、戦意を喪失させるし、学生の時間を無駄にさせる。このような事は起きないようにしてほしい。
- 募集要項の欄に、性別が示されていないので連絡してみたら、「女性ではなく、男性を必要としている」ということを説明され、断われた会社は何社かあった。採用を男性と限定しているのなら、募集要項にはっきりとその意向を示してくれた方が、就職を探す立場からしてみれば、いろいろな手間や時間が省けて助かるのだと思った。
- 男女差別、学歴差別をなくす方向に向かっているとされていると言われてはいるが、それは企業側の表向きの顔であって、実際はまだ根強く残っていると感じた。確かにエントリーすることは可能なのだが、それ以降の連絡がなかったり書類選考で落とされているのではないだろうか。建前だけ差別をなくしたように振る舞うのであれば「男子のみ募集」等ははっきりしてくれた方がいい。本当の意味での差別撤廃はまだまだ先のことだろうと感じた。
- 不況の中、特に女子学生の就職は厳しいと実感した。私は就職活動を始めたのが遅かったので応募できる企業が限られていて、大変だった。後で悔いの残らないよう、できるだけ早く就職活動を始めて、たくさんの企業と接することが大切だと思った。面接は、最初はとても緊張するので、慣れておく必要があると思う。
- 表向き、就職に関して平等と言われていながら、実際は国立4年制大学の女子学生に対する差別が公然としている現状に不満を感じている。また、即戦力としてすぐ利益に結びつく分野ばかりが注目され、大学自体にも例えば自然科学系と人文科学系などの扱いに差があることも不満である。
- 私は製薬会社の研究職を希望し活動を続けました。特にこの分野は活動のスタートが早くとても困惑し、研究も軌道にやっと乗ってきたところで、中断せざるを得ず大変でした。また、活動中に男女差別があり、とても悔しい思いをしました。そういった発言や採用枠の少なさ（男女で差がある）にととてもいやな思いをしました。今まで競争社会（学歴）で教育された私にとって独自性、個性を求められ、とても後悔することが多かった。
- 男子学生と女子学生を区別して見ている企業があるのが残念だと感じました。

- 景気回復の見通しが相変わらずみられず、平成15年度卒の採用についても厳しいという記事を見て非常に不安を感じています。特に、女子学生の就職率は悪いと聞いています。その中で自分の希望に近い仕事に就職できることは難しいと思いますが、できるだけ自分を生かせる仕事を探したいと思います。地方に住んでいる分、金銭面や時間で都会に住んでいる方よりも不利ではありますが、最善を尽くしたいと思っています。
- やはり文系女子院生の三重苦で職探しは厳しいです。修論と並行なので学部生とは比較にならない忙しさだろうと今から戦々恐々です。進学したことが単に「年を食った」だけとしか評価されないなら、やはり悲しい。積み上げてきたものを理解して、うまく使ってくれる企業があると有難いと思っています。

5) 地域格差について

- 就職活動自体は自分にとってよい経験になったし、有益な時間であったと思います。しかし、企業によっては当地で選考を行っていないため、その都度東京に行かなければならず、時間的にも金銭的にも辛かった部分もあります。希望の企業でも東京に行くことを考えると日程が合わず断念したこともあります。そういう意味で地方にいる不利さを感じました。企業側も大変かもしれませんが、地方への配慮をもう少ししてほしいものです。
- 国公立大では、就職活動に対する対応は個人にまかされている所が大きいので、意識レベルの個人差が大きいと思った。また地方という地理的な不利益を感じる事があった。それは地方では説明会等をしてくれない企業等があることである。就職活動に対する先生の態度はおおむね理解があり、適切な対応をとってくれた。
- 「就職活動」と聞いて最初に頭をよぎるのは経済的負担が大きかったということである。多くの会社の試験会場は本社であり、本社の所在地が東京の場合がほとんどである。そうした場合に、地方大学の学生は経済的理由から受けられる会社数に限界がある。しかし、首都圏の大学の学生はそうではない。経済的な負担だけでなく、時間（移動時間）についても地方大学の方が多く、勉学や研究に支障をきたす。
- 一番強く感じた事は、大都市と地方の大学の情報の差。どう考えても地方の大学は遅いし少ない。活動開始の時期が違う事が一番の原因と思う。また各大学によって就職対策がばらばらで、特に自分の場合、大学はまったく頼りにならなかった。やはり都会の大学、もしくは私立の大学とは違うと言わざるをえない。
- より多くの企業にまわって見たかったが、会社説明会くらいでは交通費は支給されず、結局、自分のお金が続く範囲でしか計画を立てられなかった。地方から首都圏への就職を希望したくてもお金と時間に余裕がある人でなければ活動できないのが現状。もう少し、地方でのセミナーを早い時期に、多くできるような働きかけがあればと感じました。自分は運良く決まりましたが、この理由で活動範囲が狭くなり希望が叶わない人がいたら残念です。
- Uターンで就職することが希望だったので大学と実家の行き来が大変だった。また地元の企業の情報はインターネットのみであったので、地元の人と比べると少なく大変だった。企業との接する場が最初はインターネットからなので、企業の良さが伝わりにく感じた。多

くの情報がとびかうため、何が正しいことか判断するのが難しかった。

- 業界や業種を絞らず幅広く活動しておきたかったと反省する。また、地方の学生にとっては東京・大阪等に出ていかなければならない場合が多かったので体力的にしんどかった。都会の学生と地方の学生の情報量から活動できる時期の差があり、地方の学生が不利であるように思えた。しかし、就職活動は自分で動くことによって多くの物を吸収できるものだと思い、少し自分が積極的になれたように思う。
- 当地は、他県と陸続きでないという点で時間や金銭的に就職活動での負担が多いと思った。又、当地での就職活動時期が夏にピークを迎えるという点でも本土の就職活動期より大幅に遅れていて、学生の就職活動に対する意識に大きなずれがあると感じた。しかし結局は本人のやる気の問題であって、手間をおしまずどれだけ行動したかが直接結果に結びついているのではないかと思う。
- 地方の大学からの就職活動は大変なものだと思いました。五大都市に近い人達はそれだけで多くの機会にめぐまれ、逆に沖縄や北海道などの人はお金も時間もかかり、根性みたいなのがないと活動できないと思います。各県などで、企業のセミナーや一次選考などを開いてもらえれば嬉しいと思います。大学側からの補助もあれば良いと思います。最後に意欲さえあれば、就職できると思いました。
- 地方の学生は説明会にせよ試験を受けに行くにも資金がかかるので不利かと思う。大手、中堅を問わずもっと人探しに来て欲しい。自分の方向性が未だ定まらずにあるので、それさえ決まれば張り切って職探しができる。今は方向性を誤らないよう自分を見ている。何にせよ後悔しないよう、早めに決めたい。
- 普段の研究活動に加えて、情報収集、筆記試験対策、自己分析等やるべき事が増えて、多忙な毎日を送っています。また、セミナー参加のための旅費等、費用もかさみ金銭面でもその負担は痛いものがあります。しかし、社会の様々な事、自分自身の事を知ることができたり、時間の使い方を学ぶことができたり、その全てが自分の糧になっていると実感しています。これからも研究と両立し、がんばって内定を取りたいと思います。
- 景気回復の見通しが相変わらずみられず、平成15年度卒の採用についても厳しいという記事を見て非常に不安を感じています。特に、女子学生の就職率は悪いと聞いています。その中で自分の希望に近い仕事に就職できることは難しいと思いますが、できるだけ自分を生かせる仕事を探したいと思います。地方に住んでいる分、金銭面や時間で都会に住んでいる方よりも不利ではありますが、最善を尽くしたいと思っています。

6) その他企業の対応について

- 薬剤師国家試験の資格が取れていないうちに就職活動を行わなければならないのが、気にかかります。活動をして試験、面接などで内定をもらっても、実際は国家試験に通らなければ意味がないところが変わっている。
- 企業側が何を指標に内定者を選んでいるのか非常にわかりにくく、自分が何故落とされたのか、何故内定がもらえたのかがまったく理解できなかった。そこをもう少し明確にしていた

だきたい。

- どの企業を志望するかを選択に苦勞した。会社の説明会などにも参加し、情報を集めても結局の所は実際に勤めてみるまではわからない。外面だけでなく内面にも触れられる機会がより多く求められる。
- 就職活動においていろいろな業種について調べていくうちに、自分の可能性に大きな期待を感じました。また、私が内定を頂いた会社の面接では、自信を失いつつあった私を高く評価してくれ、働くことへの意欲をさらに高めることができました。今でもSEという職種に自分が向いているのか不安はありますが、着実に知識を増やしているという実感が将来への期待を支えています。後輩からアドバイスを求められることで勉強にもなります。
- 就職活動は、インターネットを通して、自由応募で行った。就職活動が大変だったというふうには感じていない。試験地までの交通費も会社説明会の段階から支給されたので、全くかからなかった。大概、日本の企業は会社説明会、あるいは一次の段階、外資系になると、二次、三次から支給されるようだった。就職試験は、沢山受けるよりも、本当にその企業に就職したいかどうか考え、余裕をもって臨むべきである。
- 会社に初めて連絡した時、会社の人事の方からその会社に勤めている薬学部の卒業生を紹介していただき、その後の面接前など助言をいただきとても助かりました。話を聞いてくださる方がいたのでとてもスムーズに就職活動ができました。
- 過去に、企業がどのようなものを開発し、どのような実があったかということ以上に、それぞれの企業が、これから先、将来どのようなことを目指して、どんなものを作りたいのかという「将来の抱負」みたいなものを知る機会や資料があると、進路の選択に役立つと思います。
- 学生側からみると企業の中で社員の皆さんはどのような雰囲気職場で仕事をなさっているのかをいいところも悪いところも全部含めて教えて頂けるといいと思います。僕たちが社会に出ていく際、重要になるのはその職場の環境だと思います。環境がよければいい製品も作れますし結果的に“いい会社”になっていくでしょう。自分自身を見つめる事を就職活動のときにやっていますが、企業自身も見つめなおすいい機会なのではないでしょうか。
- この1年は就職について、何も考えることなく結局授業の方が主となってしまった。最近是不況のため、自分とは比べものにならないくらい能力のある多くの人達がリストラなどで職を失っているということをよく聞く。企業側もリストラを行ってまで、僕達のような経験も知識も未熟な者を採用しようとしてくださっているのです。それらの人達に負けない意欲でまず、そのスタートとなるこの就職活動に真剣に臨んでいこうと思う。
- 就職情報の多様化により、情報の信頼性を吟味する必要があると思う。特にインターネットや就職情報誌は種類が多く判断がしづらい。またエントリーしていない企業からDMが届くことが多々あるが、住所等の個人情報の管理について就職情報提供会社に不信感を感じる人が多い。DMを送ってくれる企業に住所等どこから情報を仕入れたのか尋ねてみたいところである。

(2) 就職活動における大学側の対応に関する意見

1) 大学の就職支援体制について（一般的なもの、大学独自のものは除く）

- 就職活動は、これから自分が半生をつぎこんで働く可能性のある企業を選ぶ重要な機会です。私の場合は何ら拘束される要素がなく、自由にできましたが、人によっては大学と就職活動の両立に苦心する人も多いかと思います。質問事項にあったように、授業を欠席することで成績に影響が出るようなことがあれば、個人の就職活動の制限にもなりかねません。このような点の考慮を大学側がすることで納得行く就職環境を作ることを期待します。
- 学部時代に就職しなかったことをこれ程後悔する日が来ようとは思わなかった。大学院側、大学院生が考えている程、企業側は院卒を評価してはいない。大学院重点化により、今後多くの院卒者が就職活動で涙をのむことになるだろう。大学側の就職指導や院生向けの採用情報を収集できる場をもっと設けるべき。専修コースの院卒について、企業側が理解を示さない限り、この状況は何ら改善されないだろう。秋まで就職活動では本末転倒である。
- 就職活動に対する大学側のサポートが私立大に比べて国立大のほうが少ないということ、他大学の人の話を聞いて改めて痛感した。だが、就職活動とはあくまで学生本人の問題なので、そのことが必ずしも悪いことであるとは思わない。今はインターネットが普及し、情報収集は容易になり、努力次第でいくらかでも就職活動の幅を広げることができると思う。それに大学側も活動に関するガイダンスを開くなど、充分サポートしてくれている。
- どんどん就職が厳しくなっている現状を考えると、情報の早期収集は必要不可欠だと思います。そこで、大学内に就職、進学課を設置し、1年中気軽に自分の将来についての情報を入手できるような場所を創ってみてはいかがでしょうか。また、そういうHPを創ってもいいと思います。特に、博士後期課程卒業後の就職先が今だに分からないところがあるので、そういう分かりにくい部分の情報の開示が必要であると考えます。
- 学校で開かれた就職説明会が、いろいろな企業の人話を聞いて、とても有益でした。このような機会がもっと多くあってもよいと思います。
- 文系の修士から就職するのは厳しかったです。就職希望者が少ないのでひとりで活動しなければならぬことと、大学に就職課がないので手探りでやらなければいけなくて辛かったです。
- 就職室や進路資料室で多数の会社説明会が行われたことは、就職活動をする上で非常に助かりました。できれば、学生間で交流や情報交換のできるきっかけ（場や時間）が欲しい。
- 学校によって支援対策にかなりの差があると思う。私の大学は私立に比べると学内に呼ぶ企業の数・OBへの連絡方法・求人票などで不利だと感じるが多かった。また就職活動で出席できないことを理解してくれない教授もいた。就職活動は動くのは結局自分で、個人の能力・意識の差が物を言うものだとは思いますが、単位などで制約があると動ける幅も狭くなってしまいますので、できれば学校側にもっと理解を深めてほしい。
- 私立大学に比べ、大学のサポートは少ないと思った。友人の某女子大では、入社3年以上の人全員に会社や職場の雰囲気、福利厚生、給与、賞与などのアンケートをとり、学生が就職

活動の参考にできるようになっていた。連絡先も明記しており、OG・OB訪問もしやすい環境であった。私立の方が試験も早く終わり、活動開始も早かった。明らかに大学差別を感じた。

- 就職活動が早期化しているが、大学側と学生側で活動を意識し始める時期が異なる。特に工学系では学校推薦との関係上そのギャップが学生の足かせとなる場合がある。特に希望している企業の場合、他大学の学生に遅れをとることになり大変なハンデとなる。それを防止する為にも大学側は就職担当の教員を重複させる時期をもたせるなどの対策を講じる必要があると考えられる。
- 自分のやりたいことのできる企業に決定したのでとても良かったと思う。そして就職活動では、学校推薦ということもあり担当の教授にとっても良くしてもらった。しかし、就職活動をしたことのある先輩と接する機会があまりなかったので、先輩からのアドバイスがほしいと思うこともたびたびあった。就職活動全体を通して、自分を見つめ直すいい機会になったと思う。
- 自由応募の所は3回も足を運ばなければならないので、大変だった。学校推薦は1回の面接で良かったが、面接時間が短く本当に自分の事が分かってもらえるのか心配だった。国立大学でも学校によっては、学校推薦も自由応募の併用が認められてない所とOKな事があるらしく不公平があるなあと思った。私立大学は、学校側からの就職サポートが充実しているが、国立大は、私大ほどサポートがなく、学生主体だと感じた。
- この不景気な状況で、学生のみならず一般の人の就職も大変なことである。仕方のないことだと思っている。私は幸運にも某企業から内定を頂くことができたが、就職浪人をしていたり、することになる人達もかなりいると思うので、そういう人達へのフォローがきちりできる制度があればいいと思う。就職活動に関する企業や学校への不満は特になかった。
- 現在の大学の推薦制度は、企業を自由応募で受けることを禁止されるため、はっきり言って足かせである。大企業に入りたい学生は自分の希望の中の1つだけを推薦で受けることになり、他の希望はあきらめざるを得ない。うまく合格することができればよいが、今の時代ではそうもいかず、不幸にも落ちてしまえばその人にとっては今のこの制度は絶対に納得のできるものではない。
- 学校推薦があったので就職活動に時間を取られることなく、勉学に集中でき良かった。自由応募で受けている人も周囲にはいたが、私は就職活動に時間をかけたくなかったので、学校推薦という制度はよい制度であると感じた。
- 現在のような就職氷河期といわれる時代の中で、就職活動がいかに厳しいものであるかをよく実感する。勉学時間を削減して就職活動を行うと、研究室から妨害を受けたり、逆に企業側も学生の勉学時間を無視した採用スケジュールを組み、学生が無理をしてそれに合わせる、という話を聞くと、私は怒りよりも悲しさを感じる。学生が勉学と就職活動を両立することができるように、大学・企業・学生で対策を共に考える必要があると思う。
- 私は先生の推薦により就職したのですが、就職活動が長引いた学生などは、その期間、勉学に集中できず良い論文(成果)ができません。そのため、学校側からもう少し就職活動に対

してサポートしてやる必要があるのではないかと感じました。例えば、就職セミナーの回数を増やす、または学校主催の合同会社説明会などを開いてもらうなどしてもらえば、学生の就職活動の負担も減り、勉学により集中できると思います。

- 新設された学科の一期生で先輩やOB方がおらず、3年後期になっても危機感は僅かにあるものの実感が湧かずに結局就職活動を始めたのは4年直前まで遅れた。一部私大では1年時から就職活動についての心構えを教える大学もあると聞くので、是非実施を検討して欲しい。次第に活動開始が早期化している中で、早くエントリーする程企業は好印象を持ち内定にも有利に働く事を知っておくだけでも危機感の持ち方が違ってくると思う。
- まず、就職活動をするにあたって、自分はどんな仕事をしたいのかがわからず悩みました。就職活動を本格的に始める前に、自分の能力、個性、適性などを自分と向き合っ、良く知ることが大切だと感じました。私の活動開始時期は、3年生の終わり頃だったのですが、もっと早い時期から情報収集を始めた方が良かったなと思いました。私の就職決定に最も影響を与えたのは、大学の就職情報室ですがインターネットも頻繁に利用しました。
- 就職活動する際に情報収集は不可欠ですが、大学主催の就職ガイダンスやセミナーがあっても研究を優先しているため一度も出席できませんでした。理系の人たちが出席できそうな日曜日などを中心にたくさん開講してもらえるとありがたいです。
- 私は4年生私立大学出身なので、驚いたのは就職活動を開始するにあたって「就職課」等の名称の窓口が大学院にないことでした。国立大学の法学部ということで、司法試験や公務員試験を受験する学生が多いためかも知れませんが、民間企業への就職を希望する学生も決して少なくはないと思うので、例えば大学主催の就職説明会等が定期的開催されても良いと思います。
- 就職活動の早期化により、自分の研究に集中することができないし、研究職に対する適性に不安を抱えたまま活動しなくてはならないので、大学としては卒業生の就職先や仕事内容のアンケート等を行い、就職希望者が少しでも企業や仕事内容について理解を深める場所を作ってほしい。
- 文系、理系や所属学部等の違いによってかなり就職活動の時期に差があるので、そういった面でのとまどいはある。大学の方での活動開始は4月頃からだが、インターネット等での自由活動はもっと早い。このずれに関しても、何故なのかと思ってしまう。最近益々時期が早くなっているので、大学の方もそれに合わせるべきなのでは、と考える。
- 就職活動は、自分を見つめ直すという意味で非常に大切だと思います。しかし現実的な問題として、学生の就職に関する意識の低さがあると思います。学生が主体的に就職活動することはもちろん大事なことです。学生を支援する大学側も、もっと積極的になってほしいと感じています。
- 就職活動中という期間は最も自分の進みたい道が見える時であると思います。この期間中にできるだけ多くの意見を主張し、聞くことが何よりの収穫であるため、希望の企業のみならず、どれだけ動き回れるかが、就職、或いはその後への糧となると思います。スケジュール上の学校のバックアップというのも充分であれば幸いです。

- 就職活動はスピードと情報が要だと感じたが、大学側が主催した就職セミナーは情報がワンテンポ遅れており、あまり役に立たなかった。情報を得るのはインターネットを使用したがる、大学では使用に規制がかかっておりかなり不便であった。学生用に準備をしてくれているのだから、規制は緩和した方が良いと思う。学務の方々には色々協力してもらえて助かった。

2) 勉学に対する影響への対応について

- 貴重な勉強時間がほとんどの形式的な流れによってつぶされていたことは、大変もったいないと思いました。特に大学院生にとって就職難が依然根強く存在していると感じ、あきらめずに粘っていくしかないと思います。ただし、いかなる面接官に好感触を持ったとしても、絶対にテンションをあげないことが自分の就職活動の中で得られた経験であると思います。
- 教育大ということもあり就職情報を知る機会が少なかった。OB訪問ができないので就職活動の How to 他大学の友人に聞いてみたりもしてスタートが遅れたと思う。授業では教授に考慮していただいたのでよかった。だが補講はないので、自学自習によりなんとか試験はパスした。
- 就職活動中は、授業に出席できない時もありましたが、その分は自分で勉強して試験に臨んでも何ら問題はありませんでした。就活と勉強との切り換えを上手にすることで、どちらも集中して、かつ楽しんで取り組むことは可能であると思います。また、それを可能にしてくれる体制を大学側が与えてくれていることも痛感しました。周りの人々のバックアップによって、私は悔いのない就職活動を送ることができたと思います。
- 就職活動は周囲の理解が得られないと非常に大変なものだと思います。私は3年生の時に必要単位を取得していたので、就職活動は講義に支障はありませんでしたが、ゼミは休まざるを得ませんでした。就職活動に対して大学の先生方が今以上に理解していただけたらと思います。世間は不況ですが就職活動に支障は全くありませんでした。女子ということで特に困ったこともありません。国立大は好印象を得ます。
- 私は就職活動を楽しんで行うことができた。いろいろな方との出会いや、いろいろな話を聞くことができ、有益であった。また、あまり試験（就職の）に落ちなかったため面接などもふだんお話しすることができないような方とお話できたりし、大変有益であった。授業に対しては大きなマイナスとなった。企業からの指定であるのだから、先生方も少しは配慮して欲しかったというのが正直な気持ちだ。
- なるべく土・日に説明会がある会社を選んでいたので、講義の方にはそれ程支障はありませんでした。ただ精神的に辛い時期があったので、相談できる場をもっと増やしてほしいと思いました。また、早めに決まるのが普通というふうにならざる言われることが度々あり、負担になってしまいました。私の性格上なのかもしれないのですが、もう少しゆったりと活動できればいいと思いました。
- 3年の後期から4年の前期は自分の研究分野についての専門授業が最も充実し、また卒論の準備をすすめる時期でもあります。そういった時期に就職活動が重なりやりたい勉強ができない、本を読む時間が足りないという大変さはあったと思います。

- 職業を決めるので妥協はできないと思い、納得いくまで会社の方針や環境などを調べた。その時に、複数の分野、複数の会社について調べ、相違点を明確にすることで、社会のニーズやそれを生み出す社会状況を認識することができて私にとって非常に有益であった。また、内定後に他の内定者と話をする機会があり、その時に様々な刺激を受けた。その刺激は今の私の研究に良い影響を与えていると思う。
- 就職活動は、学生生活の中で実社会に触れられる貴重な経験だったと思います。また私は就職活動によって学業が疎かになったとは思いません。理由としては、四年生になれば私の課程では授業数が少なく、教授も就職活動に理解を示してくれたからです。また、あらかじめ授業数を少なめに取っておいたことも役に立ったと思います。
- 現在のところ（12月末）、自分の研究活動に影響を及ぼすほど、就職活動が重荷になっているということはありません。年が明けて、本格的にセミナー・説明会が始まると色々と大変な事もあるかもしれないですが…。
- 昨今の長引く大不況によって、学生にとっても企業にとっても就職活動はよりシビアな競争になってきている。それにより就職活動の早期化が起こっているのは当然の結果だと思う。学生は就職活動の早期化と就職難により、今までより多くの時間とお金をつぎこまなくてはいけなくなった。それは同時にそれらを大学に費やせなくなったことを意味する。そういう状況下で大学は学生に何をどう提供していくか見直していく必要があると思う。
- 就職活動についてはまだ始めたばかりで何とも言えないのですが、先輩の話や先輩の話を聞く限りでは授業等に支障があると感じました。おそらく今後就職活動をするにあたって授業を欠席することが多くなると思います。その時、必修の単位等が大丈夫かどうか多少心配があります。企業、大学共に多少の配慮があれば良いなと思います。
- 先生に十分に理解してもらえないまま活動するのが辛い。卒業できないかも知れないという不安で落ちこむことがよくある。学生、特に研究室に所属している学生が自由に、思いっきり悔いの残らないように活動できるようになったらいいと思う。土日も実験し、毎日夜中まで、時には徹夜で就活と研究を両立させようとしても体が続かない。研究は研究、就活は就活に集中できるようになればやりやすい。（自分の努力も足りないが。）
- 厳しい経済状況が続き、就職活動開始時期がどんどん早まっている。時には勉強を度外視して活動を続けなければならない、あまりに活動期間が長期化すると、学生の本分たる勉学に悪影響が生じるであろう。それは単位がうんぬんの話ではなく、もっと本質的な大学における勉学機会を失うということを指している。確かに就職活動を通して学ぶことも多いとは思いますが、限られた4年（院生は6年）の時間を有意義に使うことが求められると思う。
- 今行っている研究がそのまま社会に活かされるような分野ではないので、大学院に進学したからといって就職活動にはなんのメリットもない。しかも、研究等が忙しく活動に十分な時間をかけることもできない。私はようやく手に入れたチャンスを逃さないように必死である。
- 私は病院就職を希望しており、就職活動はまだ始めていない。既に就職活動を始めている人を見ると、多少焦りもある。しかし、就職活動するための学生生活を送ることには疑問を感じる。将来が左右されるため、重要だとは思いますが、それだけになるのではなく、今学べるこ

とを学びつつ、また就職活動を通して学びつつ、最終的に自分の希望する様な職に就くことができたら良いと思う。

3) 就職に関連した教育内容への要望について

- 卒業が間近に迫った今、就職活動を振り返ると毎日が充実していたように思います。企業説明会や面接などは学校で勉強している時よりもはるかに刺激的です。楽しいと思いはじめた頃には希望の会社から内定が出ていたと思います。現在、活動の早期化により教育に影響を及ぼしていると言われてはいますが、それならば大学側が企業との協力を強め、「授業」の一貫としてインターンシップなどを行ってみるのも面白いと思います。
- 実際に企業に勤めていらっしゃる方にお会いすると、その企業の雰囲気がある程度分かるような気がします。学部の4年生になると、企業の方が講師をして下さる授業がいくつかあるのですが、そのような授業をもう少し早い時期から受講していたら、就職活動に対する取り組み方が、少し違っていたのではないかと思います。
- 大学生活の中で、できる限り早く就職に対する意識を高めることが大切だと感じました。また大学の授業の中で勉強だけでなく、学生のための就職講座のようなものを開講してくれるとうれしいと思います。
- 就職活動になって初めて仕事について色々知ることができたが、就職活動は決定する時期だと思うので、その決定する前に考える機会があれば良かったと思う。具体的には1・2年生の頃から様々な企業の人が大学に来て、学内で企業・業界説明会をやったりインターンシップを本格的に導入するなど、社会人や仕事に触れる機会をもっと増やして、就職活動の前に考える機会を増やすと良いと思った。
- 情報収集法がインターネット中心になってきており非常に便利に感じましたが、ネット上で公開していない企業について知る機会を失ったと思いました。そのため合同説明会や学内説明会の回数やそれに参加する企業が増えてほしいと感じました。学部生の頃にも就職活動を経験しましたが、就職活動の早期化に伴い、大学でのゼミ・研究講座への配属などを早めなければ、就職先を考える時や面接時に影響を与えると感じました。
- 自分が人生の大半を過ごす職場を決めることは、自分自身の個性、特技、人生観などを根本的に見つめなおすきっかけとなった。同時に希望する職場において求められる人材と、自分が行ってきた勉強、学部選択にギャップを感じる事が多く、大学がどのような人材を世に出そうと考えているのかを大学志望時により明確に分かればよかったと感じた。

4) その他

- 就職活動に理解を示す教官と、あまり理解を示さない教官がいる。幸い私の講座の教官は前者のケースであり、就職活動を最優先することができ、第一希望の会社から内定をもらった。しかし、研究第一、就職活動は二の次という考えを持つ教官が講座にいて就職活動がしづらいい、という人もいる。就職活動は一人一人の人生を左右する重要なものであるため、全ての教官が、就職活動に理解を示してほしいと私は思う。

- 就職課を設置して活動をバックアップする必要がある。卒業する意思のない人が多いのも事実だが、希望の就職ができずに留年せざるを得ない人も相当多いというのがまわりを見ての実感。特に文学部はゼミのOBが在学生を企業に紹介するというつながりもなく個人での活動には限界がある。ガイダンスはいわゆる一流企業内定者体験談だけではなく、失敗談も聞かせるべき。
- 就活自体は、自分自身を省み、将来を模索するという点で大変好い機会となった。が、時期が一般的な時期と外れていた為か、その選択肢の狭さや、経験的情報の無いことで戸惑いもあった。又、情報源が限られていたり散逸していることが、障害と感じられた。運良く希望する仕事と出会えたが、もっと体系的に情報を統括し、公開してくれる機関があればよいと感じられた。
- 1人で何社からも内定をもらう人がいるのに対し、なかなか内定が出ない人もいるという今の状況は企業にとっても学生にとっても不都合だと思う。自分が行く気のある会社だけを受験するように学生が意識を変えるか、あるいは学校側からの規制が必要だと思う。
- 学生による就職イベントが開かれるなど、就職活動がイベント化されていて何か気持ち悪い。
- 私の所属する課程は、教育学部の新課程の一期生であった為、大学側の就職に関するサポートは皆無であった。私達は本やインターネットで独自に勉強し、就職活動をした。一般的につらい就職活動を私は楽しみ事で乗り切った。色々大変であったが、とても有意義に楽しめた。
- 自分がどんな職場に就職したいか、自分がどのような職場に向いているか、などの自己分析が大切だと感じた。その後は、一つでも多くの職場を見学し、自分の要望に沿った場所を探すべきだと思う。要望として、掲示板にはり出される求人地域別に整理していただくと更に利用しやすくなると思う。
- 就職したい企業の過去の試験問題や出題傾向が大学で手に入りにくいので困った。求人の掲示が遅く、連絡した時にはすでに決まっているものも多かった。東京方面や私立大学の人は、試験に慣れている人が多かった。地方大学は、何かと不利な点が多いと思う。
- 修士1年での活動は、活動時期が早まっていることもあり、あまり実感がわかないままスタートしました。どうしても大学を休まなければならないため、講義や研究が後まわしになってしまいました。その分、空いている時間などを利用して挽回しなくてはならず、また将来への不安もあり、身体的、精神的に疲れました。もう少し大学として就職活動というものに理解があり、バックアップしてくれるとうれしいと思いました。

(3) 「平成13年度卒業・修了予定の民間企業への就職者」の後輩たちへの助言に関する意見

1) 就職情報の収集について

- 収集は早いにかぎる。・勉強が忙しければ就職活動はおろそかに。その逆も。要領はよくできればいけど。・卒論のテーマも決まっていない時期に研究内容を聞かれてもこまる。
- 最初は何も考えずにできるだけ多種多様な企業を受けました。それが結果として、様々な業

種を勉強することになり、自分の適性を発見することにも役立ちました。第一志望の企業というものは、机に向かって考えこむことによってではなく、実際に行動を起こすことによって見つかるものだと思います。公務員志望の方も、視野を広げるために就職活動をし、実社会で活躍している人達と接してみるべきだと思います。

- 私にとって就職活動はこれからの人生の岐路を決める上で大変重要なものだったと実感しています。自分の力を十分に発揮でき社会貢献度の高い企業を見極めるためにも多くの業界や企業を研究することがいいと思います。例え興味がなかったとしてもその業界が自分には合っているということがあります。まずインターネットや就職情報紙を見る事もいいですがセミナーなどに出席し、生の声を聞くことがいいでしょう。
- インターネットの普及により、ネットを利用できる環境にいるのならば企業の情報や説明会の情報を簡単に入手する事ができたので良かったが、ネットでそういった情報を見ているだけで就職活動をしているという錯覚に陥ってしまう事もあり、危険であると思った。
- 就職活動では情報を集めることも大切ですが、それ以上にフィーリングも大切にしなければならぬと感じました。様々な情報におどらされず自分の感じ方に注目するという事です。具体的にはより多くの人と会うことです。数字上の情報や待遇がどんなに良くても、人事担当者や社員の印象が良くなければ、おそらく後悔する結果になるのではないかと思います。
- 会社説明会や入社試験など、企業によって行う時期が大きく異なっており、早めに就職活動を行わないと、希望する会社はもろろんのこと、妥協しなければならない点が増え、希望とは異なる会社に就職せざるをえないという状況になってしまう。私は一つの企業に的をしぼって、入社試験の傾向などを企業の先輩にたずねるなどして内定をいただく事ができた。的をしぼることで進むべき方向がわかり、それに向かって努力することができた。
- 地方大学の学生は、就職活動を始める時期が遅いと思います。東京近辺にいる人に比べて、説明会、選考会にいける回数は減るので、はやくから情報収集をして確実にチャンスをつかむべきだと思います。今は、就職状況は厳しいですが、職を選ばなければ大抵就職できます。
- 私は、就職活動の情報はインターネットから得ていたため、会社とのやりとりはネット上で行うことが多かったです。選考もネットでの文章作成や、指示された課題を提出するだけの顔を見ない、簡略化した形で行われることが多かったです。企業の側も、学生側も面接等にかかるお金や時間が減って良いことのように思えますが、その分、学生の情報収集のいかんによってチャンスに恵まれる機会が大きく変わったように思われます。
- 就職活動はそう何度も経験することではないので、事前にしっかりとした予備知識を持つことが重要。自分の適性や興味の方向性も最初は拡散していることが多いので、余裕がある限りは手広く情報を受け入れるのがよい。但しその情報を取捨選択し、意思決定を行うのは最終的には自分自身なので、情報に踊らされることの無いよう心がけるべきである。実際、選考ベースに残れる企業は有限なのだから、その点は特に強調しておきたい。
- 早い段階にもっといろいろな社会を回った方がよかったというのが一番の感想です。私は最初に業種や会社を絞りすぎてしまったため、そこで上手にいかなかった時少し出遅れてしまったと感じました。初めはいろいろな所に行って会社の雰囲気や要求を知ってから自分に合

った所を選んでいくべきだったと思います。

- 自分が将来、何をしたいのかについて深く考えさせられ、目的を定めるのが困難だった。しかし、目的意識を持ってからは、何をしたらよいのかははっきりしたので、自分の目標に向けて一步一步進むことができた。社会人としての先輩である父とも、普段以上に話をする機会があり、会社の内実・社会での生き方など自分の知らないことを教えられた。
- 教員養成の学部であるため、他の大学の人よりも情報源が少ないことを実感しました。就職活動で必要なのは情報の量だと思います。その点、インターネットの普及は大きいことだと思います。活動中、自分自身を見つめ直す良い機会を与えられたと思っています。現実には厳しく、落ち込むことも多々ありましたが、それを通して成長した自分を感じています。
- 早い時期から就職活動を行うことで、結果的に満足いく内定を頂くことができたと思う。というのは、様々な会社の説明会や選考に進む前に、自分の仕事に対する考えや自己分析を行うことができたからだ。もちろん選考への説明会を通じても自分の適性への認識は変化した。できるだけ多くの仕事環境を学ぶことができたのも早期の情報収集が功を奏したと思う。そして最終的な自分の意思決定も自信を持って行うことができたと思う。
- インターネットは就職活動する上で非常に有用な情報源だ。というわけで就職活動はインターネットに頼りがちになると思うが、情報源は他にも沢山あるということをお忘れしないようにしたい。思い掛せず、就職情報誌、新聞などに自分にとって魅力的な情報があったりするのだ。実際、私は新聞の情報がきっかけで就職が決まった。就職情報に対して広範囲に注意を向けておくことが、自分に合う企業と出会う秘訣ではないだろうか。
- 自分のやりたいことを見つけてそれに合った職業に就くためには、できるだけ早い時期から少しずつ企業研究をしたり、会社とコンタクトをとることが大切だと思いました。そうすれば、本格的に活動を始めたとき、本当に行きたい会社をしばって、もっと自分のペースで活動できたように思います。就職活動を通して、自分のことについて考える機会をもてたとともに、いろいろな面で勉強になりました。
- 就職活動の早期化により、早い時期から各種セミナー等が始まっていますが、私はいくつかのセミナーに参加しただけで、実際には就職活動らしいことはあまりしませんでした。無事、内定はもらえたものの、今振り返ってみれば、もっと積極的に就職活動し、自分の能力や適性を理解した上で、自分に合った職業を見つけることができたならよかったと思います。
- 就職活動を行うことで、自分自身で調べて行動していくということが身についたと感じています。今回の活動で真剣に自分の事を考え、見つめ直すことができ、良い機会だったと思います。活動スタートが周りの人より早かったので余裕を持って活動ができました。情報収集をしっかりしないと後でこまることになるので、正しい情報を得る努力が必要だと思います。
- 私は教員採用試験に失敗してから活動したが、それまで情報を収集していなかったため、インターネットや友人の話が参考になった。私は教員以外にも興味のある分野があったため、活動はスムーズにいったが、興味のある分野がない人はいろいろな企業の説明会を積極的に受けていくと良いと思う。実際に会社の人間に話を聞いていけば自分では見えないその会社の活動が見えてくるからである。そこから興味も持てるのではないかと思う。

- 最初のうちは志望業種や職種を絞り込めなかったり、企業がどの様なものか分からなかったり、自己分析の仕方など知らないこと、分からないことが多くてすごく不安でした。でも、少しでも興味をもった企業にとりあえずエントリーし、説明会に参加するなど、情報を積極的に得ていくことでこの不安は少なくなったように思います。就職活動ではまず情報を得るために動いてみるのが大切なように思いました。
- 就職活動についての意見は、まず興味を持った会社が見つかること、資料等を見て、担当者と電話等で話をするのがよいと思った。直に話すことで会社の方針や力を入れて取り組んでいることがより明確にわかると同時に、自分の考えを伝えることが出来るからである。もちろん会社訪問をして顔を見て話ができれば、なお良い。そしてその時は、正直な気持ちで、ありのままの自分で話をする事、誠意と熱意をもって伝えることが大切である。
- 自分は、大学での講義を通してどのような職業に就きたいのか早い時期から将来像を持つことができた。そのため、就職活動の準備は、それほど、改めてする事はありませんでしたが、面接・筆記試験等自分の意見を具体的に言えたと思います。自分の求める職業と目標を早い時期に確立して、とことん企業の研究をする事が、内定を勝ち取る方法だと思っています。
- 就職活動中は、自分が就職したい地域の大学の就職課に足を運んだ方がよいと思いました。地元の大学の就職課では、その地域の会社の情報が他の地域よりもかなり多かったです。そして、自分が少しでも興味を持った会社の説明会には、積極的に参加すると、今後の自分の就職活動にとっても役に立つと思います。また、大学の就職課や就職情報誌の情報だけではなく、新聞の求人覧にも目を通すと良いかと思っています。
- 自分が本当に就きたい仕事は何なのかを早いうちに明確にする事が大切だと思う。
- 私は就職活動においてリクナビなどの就職情報のホームページなどを活用しました。残念ながら大学の就職情報は活用できませんでした。その大きな理由として企業情報を掲示板などに掲示するのみ、という事が多いからです。これではいつ新しい企業情報が掲示されたか、どのような企業があるのかわかりません。学生に企業情報をメールで送ったり、企業情報をHPなどでデータベース化する必要があると思います。

2) 選考に関する事について

- 最低限の企業研究、自己分析は必要だが、それも度を越すとかえってマイナスになると思う。面接官は本人の気付いていない無意識的な魅力进行评估しているように感じた。うわべだけをとりにつくろった場合などはすぐに見抜かれてしまうと思う。
- 大学院に進学することで就職の条件として、多少学部卒の学生に比較して不利となるかもしれないという不安もあったが、自分が敢えて進学した上での就職を目指そうとしたか、今一度見つめ直すことができたのは、意義深いことであった。また、そのことを面接の時に話すと、企業側は「よく考えている」との評価を頂き、内定に至ることができた。就職とは、自己を見つめ、社会人となるための準備修業期間として大切な時機と感じた。
- 就職難の時代に、地元の企業へ3社目で合格できた、というのは運が良かったのだろうと思います。やはり、面接などでとても大切なのは、「笑顔」だと思いました。ガチガチに緊張

せずに、少し余裕をもって挑んだ方がいいのではないのでしょうか。

- 就職活動中に思った事は、自分は社会に出た時にすぐ出来るという事はなにも無いという事だった。そして、会社側もなにが出来るとい事は新卒には期待しておらず、それよりもどのような姿勢で取り組んでいくのかという所に興味があるように思えた。
- 大学入学以前に自分の就職先も考えて学部を選んでいるため、その専門の知識をいかせる所を選んだら1社目で内々定をいただいた。畜産科目を学んでいる者限定という募集だったので、他の人の参考になるような就職活動は行っていないが、興味・関心のある分野の職種なら必ずその熱意が伝わると思う。
- 正直に話しますと、東大生だからどこでも受かるだろうとか甘いことを考えていました。確かにそれほど規模の大きくない会社では注目されますが、巨大規模の超一流会社では学歴は全く関係しません。そのために本当に自分がその会社に入りたいのかとか自分に合っているのかなど、社会のことや自分のことをじっくりと考えることができました。この就職活動を通して自分に欠けた一面を捉えることができ、今後の人生に役に立ちそうです。
- 今までにない貴重な体験でした。これから先、社会に出ても、これだけ多くの企業について知ることはないのではないかと思います。また自分について見つめ直すこともできました。自分の長所・短所を、自分の言葉で初対面の人に話して理解してもらうということはとても難しく、十分には伝えきれないことも多くありました。そんな日々を繰り返すことで、自分自身の性格、本質について深く考えることができました。
- 活動を始める時期は遅かったですが、本当に自分のやりたい仕事、目標がしっかりしていれば、会社にも伝わり、採用してもらうことができました。自分を偽って、採用してもらったとしても、入社してからが大変だろうし、長続きしないような気がします。常識をある程度わきまえて、自分らしさを出すことができれば、自分の情熱が伝わり、採用につながると思います。
- 面接などを受けた会社から不採用の通知がくると、自分の全てを否定されたような気持ちになり、かなり落ちこんでしまうが、自分にはこの会社が合わなかったのだと思うことにして気をまぎらわした。そうでもしないと何社も落ちたとき、立ち直れなくなってしまう。だからこれから活動する人には、一つ落ちても気にしないで、自分に合う会社がみつかるまでがんばってほしい。
- 自分では面接が得意な方だと思っていたので、就職活動を甘く見ていた部分もありました。そのおかげか、なかなか内定を戴くことができず、あせる日々を過ごしたりもしました。でもこうして就職活動を終えてみて、とても貴重な経験をしたと思います。僕が経験して得た面接での大事なポイントは、「1. 志望動機」、「2. 入社してから何がしたい(できる)か」、「3. 自己アピール」、だと思いました。
- よく面接の教則本のようなものがありますが、最終的には自分の考えを述べなければならず、結局は素の自分を出さざるを得なくなるので日々の生活で気を付けていかなければいけないのではないのでしょうか。あとは、その会社と自分との相性だと思います。
- 化学・医薬品系企業は募集時期が早いので、なるべく早くエントリーすることが必要である。

企業との連絡はほとんどインターネットによるのでパソコンは必需品である。あまりエントリー社数を増やすことよりも、本当に興味を持った会社を受験する方がよいと思う。研究職および技術職は、ほとんどが院卒対象で非常に厳しい就職環境だった。学部卒、院卒にはこだわらないとあったが、集団面接では学部卒は質疑されないところもあった。

- 面接やSPIに対する解答を自分なりに考えておくことと実際の試験等であわせてすみませう。また、練習の意味で自身の希望とは異なる業種へのエントリーもお勧めします。ある人事部の方のお話ですが、面接などで自分を偽って内定しても会社と内定者ともに不幸になるだけなので、自分の色を出して面接などを行なった方がよいとのことでした。羽目を外すことなく適度に緊張して臨むと良い結果が得られると思います。
- 就職活動を終えて一番感じたことは、会社には自分との「相性」があるということだ。私は、初めて面接試験を受けた会社から内定をもらうことができた。今思うと、すべての試験が楽しかった。質問に対して素直に答えることができた。また、業種を選んだ理由はアルバイト経験によるものだった。何よりも正確な自己分析はアルバイト経験だと思った。
- 就職活動を始めるのがとにかく遅かった。もっと早く始めれば良かったと後悔した。面接やエントリーシートの書き方は、数をこなす事が必要であると感じた。初めはなかなか内定がもらえずに精神的に辛い日々が続いたが、徐々に楽しんで活動できる様になり、そう思える様になってからは不思議と選考に通る事も多くなっていった。様々な企業のそれぞれの内容の違い等を知る事ができてとても楽しかった。貴重な体験ができた。
- 私にとって就職活動は、社会人としての第一歩だったような気がします。学生のうちは様々な情報が与えられており、ほとんどがペーパーテストのみで評価されていました。しかし、就職活動は、自ら情報を集め、分析し、自分を売り込む。そのため、身だしなみ、言葉使い、手紙の書き方や、現実の厳しさなど学生では学んだり、経験することができない多くのことを学び、自ら行動することの大変さ、重要さを知りました。
- 私にとって就職活動は、社会の見方、考え方、自分について深く考えるよい機会となった。面接で決まって聞かれる「10年後の自分について」は、自分の将来を特に考えさせるものであった。今回、私が希望通りの会社の内定を頂くことができたのは、会社に選ばれることではなく、自分で選んでやるという意気込みであったからだと思う。

3) 勉学に対する影響について

- 自分がやっただけのことは、結果という形で返ってきたと思う。大学の授業と教育実習、そして塾講師のアルバイトの3つをこなしてさらに就職活動もこなせたことは、今考えるとスケジュール管理をしっかりしていたからだと思う。基本的に就職希望者の立場は皆同じで、厳しい就職氷河期ということも変わりはないので、自分を信じてやっていくしかないということを感じた。前より自分に責任を持つようになり、一回り成長したと思う。
- 就職活動中は毎日大学に通うことは難しいと思う。私は4年前期に履修した授業が少なかったから、授業と就職活動の両方をなんとかこなすことができた。これから就職活動をする人は、なるべく3年生までに単位(特に必修)を取っておくか、4年後期に単位をまわす、な

どして4年前期の時間を確保しておくほうが良いと思う。

- 4年生になってから就職活動が本格化し、授業もあまり集中できなかったのは本当に残念でした。私は3年生の時から、大学で開催された就職セミナーに参加した事で、早い時期から就職を意識し、それが内定につながったのだと思います。こういった早目に就職への意識を高めるような対策がもっと増えてゆくと良いと思います。
- 就職活動は思っていたよりも厳しく、精神的にも肉体的にも辛いことが多かったが、自分より深くみつめ、将来について考え直すことのできたよい機会であったと思う。私は就職活動のせいで研究や実験に差し支えたという経験はまったくない。むしろ、就職活動によって自分の研究の意義やおもしろさについてよく考えることができてよかった。就職活動が大学教育に与える悪影響というものがあれば、それは学生次第だと思う。
- 私の研究は、就職活動中若干の滞りはありましたが、問題なく進めることができました。社会のシステムやニーズを垣間見ることができたこと、企業の研究者から研究内容に関するアドバイスを頂けたことを含めると、むしろ有意義な時間でした。大学院で就職活動をするのが私にとって最善と考えて進学したので、予想どおりといったところでした。
- 就職活動は冬休みと春休みに集中して行い、卒業研究が始まるまでに終了させておくのが理想的だと思いました。
- 多くの企業が学生に対して、採用募集や採用内定を3月から6月ぐらいまでに出している。このため学生は就職活動を12月から1月ぐらいの早い時期に始める必要があるが、昨今の厳しい現状のため、その後半年以上、就職活動を続けることになる。このため授業や卒業研究が満足にできない場合がある。
- 就職活動によって、社会のしくみ等を知ることができたり、自己についても知ることができよかった。しかし、面接などで授業を休むこともあった。私達は就職活動でいっぱいだったが、大学の先生方はなかなか理解が難しいようで、就職活動より研究を優先してほしいようだった。その学生と先生の考え方のギャップが難しい。
- 私の就職活動は、他人とはかなり違ったものでした。ガイダンスや説明会などにはほとんど行かず、私自身が学部及び修士課程で学んだ事を十分に発揮でき、かつ私が今考えている人生設計に最も合致した企業を選択しました。その企業は、公に新入社員を採っておらず、修士卒となる私の採用に大変躊躇し、私は2回採用を断られました。共同研究を持ち掛けるなどし、内定を頂きました。ですから私の場合、就職活動＝修論研究だった訳です。
- 短期的に集中してやらなければ、やる気がなくなり、また授業にも支障が出てくる。早めに活動していろんな業種を実際に目にしておくことが有意義であったと思った。
- 僕の学部は教育であるにもかかわらず、教員になれないコースであり、また新設だったということもあり前例となる先輩もいなかったことから、何もかも手探りの中、活動を開始しました。今思えば卒論に匹敵する、またそれ以上の4年間の集大成と言えるべきものでした。
- 私は、就職に対する意志が三年次の頃から強かったので、卒論は選択しないと決め、就職勉強に力を入れてきたが、周りの人は、卒論との両立に苦労していた。しかし、時期が少しズレているので、(卒論が忙しくなるのは9月以降)市役所等志望の人以外はあまり支障はな

いと思われる。要は、学生自身の意志だと思う。大学側の対応は、積極的になってきていると感ぜられるが、教員は就職より卒論という感がある。卒業後も親を当てにする学生が多い。

- 私の就職活動開始は大学院1年の11月から始まった。11～2月までは主に情報収集、3～5月にかけて30数社にエントリーシート提出、説明会に参加した。沖縄から直接本土への活動なので、交通費だけで30万以上も費やした。自分の人生に悔いを残さぬ為だが、年々企業の採用試験の早期化が進むことで、研究にも支障をきたした。就職協定のようなある程度の規制も必要だと実感した。30数社もまわったが、内定は一社。二番目に受けた地元企業だった。

4) その他

- 就職活動を行うにあたって、最も感じたことは「自分の将来像を考えることの必要性」であったと思います。それまでの学生生活で意識したことがあまりなかったので、この就職活動は本当に苦労しました。また、社会情勢にも目を向ける習慣がついたように思います。
- 最初のころは何をして良いか分からずリクナビを見ていれば就職活動している気になっていました。しかし、2月くらいからは企業研究よりも自分研究に時間を費しました。就職活動はいかに企業を理解しているかではなく、いかに自分を理解し、それを企業に伝えることができるのかが大事だと思います。
- 地方から東京へ受験をしに行ったので、肉体的にも精神的にも辛い経験でした。しかし、就職活動を通して、自分の人生や、働くということの意味などを自分なりに深く考えることができたので、少しは成長することができたのではないかと考えています。
- 私にとっての就職活動は、苦しい面もありましたが、社会勉強としてはとても有意義なものでした。単なる仕事に就くための活動だととらえずに、あくまでもポジティブに社会を知るための勉強と考えれば、決してつらいだけのものにはならないと思います。現代は就職について、厳しい状況下にあります。その状況に正面からぶつかっていければ、社会に対するイメージが変わると思います。
- 説明会に出席する前までには、具体的に自分がしたい仕事、職種を決めておくべきである。就社ではなく、就職である。私の場合は、動き出すのが遅かったため、とてもあせりを感じた。三年生の後期の時点で、自分についてよく考えることが一番重要であると感じた。そうすれば、自分が就職したいと思う企業はすぐに見つけられるし、試験・面接では自己アピールや自分の熱意を十分に相手に伝えられると思う。
- 就職活動においては、自分自身について、自分の考えや希望について、明快に述べる力が求められました。それらのことは、簡単なように思えて簡単ではなく、出来そうに思えて容易に出来ないことでした。就職活動は、卒業後の自分の社会的立場を定めることだけでなく、今まであまり意識してこなかった自分の考えをまとめ、それを話し伝える力を意識し磨くことで、自分の足場を固めるよい機会だったように思えます。
- 私にとって就職活動は、たいへん厳しいものだったと思います。くやしい思いや苦しい思いもたくさん経験しましたが、自分自身を見つめ直し、実社会の厳しさを身をもって感じるこ

とができたという点では、たいへん有意義な時間・経験であったように思います。自分が今おかれている学生という立場は、時間のすべてを自分のために使うことができる唯一の期間であったということも、活動を通じて痛感しました。

- 就職活動は社会に出ていく前に、どのような業界がどのような仕組みによって成り立っているか、その関係を知ることにより、社会を知ることができ、社会人になるためのよい準備をすることができた。また好奇心を取り戻すこともでき、有意義だったと思う。物事を知る必要性を持つことによって業界について考える機会を得、問題点について考えることができたのは社会に出ても有効だろう。多くの業界に出入りできたことがよかった。
- 就職活動を通して、様々な人に出会うことができ、そこで社会に対することや将来に対して議論することができた。それが自分にとっては最大の収穫だったと思う。はっきり言って、学校にいるよりも得ることが大きかったのではないだろうか。学校推薦で外部と接触することなく就職を決めることは、大変な損失だと思われる。
- 文系の大学院生の就職活動は厳しいと言われていたため不安を抱えてのスタートでした。しかし、大学院に進学して培った専門性と、具体的な業務への意欲をアピールすることで大学院生であることがプラスに作用したと思います。自分という人間について自分の言葉で語り、会社へのこだわりを説得的に表現できれば熱意が通じます。愛着の持てる会社に就職が決まることが、何よりも大切だと思います。
- 普段何気なく過ごしていた学生生活から、急に就職活動を始めたので、そのギャップにとまどった。自分の希望する企業に落ちた時には落ち込む時期もあったが、内定が決まった時には、その充実感も最高でした。
- 一般教養を問う試験よりも面接が一番大切だったように思う。自分がその会社で何をやりたいのか、どこに興味を持ったのか、自分は会社にとってどの位の戦力になれるのか、等きちんと自分なりの意見を持っていなければ失敗する可能性が高い。面接官は時に非常にきつい質問や意見を言うことがあるが、自分を見失わないこと。例え面接に失敗したとしてもよくよ悩まないこと。これが就職活動を乗り切るポイントではないだろうか。
- 私は、何から活動を始めればよいのか全く分からずスタートが遅れてしまいました。まず自分は何の業界・職種に進みたいか見定めることが大事です。インターネットや就職本等情報は溢れていますが、就職課の方や働いている先輩、活動を終えた方に直接相談するのが良いでしょう。また、就職活動だけに時間を費やしていると疲れてしまうので、適度な息抜きは必要です。自分のペースで活動を進めると良いと思います。
- 数多く受けていれば、きっとどこかの会社からは内定をいただけるだろう…と安易な考えを持っていたが、現実の厳しさを自分の身を持って痛感した半年だった。自分の能力や置かれている状況などについて生まれてから初めて真剣に考えることができたように思う。また、全ての会社において最終面接までは進んだが、内定という形にはならなかったのも、その時の自分の詰め甘さや、厳しい状況をのり越えていける力について考えた。
- 就職活動をする事で、自分の弱点に気付く事ができた。やはり、最重要な事は『喋り』である。情報収集力も学歴も、就職活動においては関係ない。限られた時間で、いかに伝える事

ができるかと云う『表現力』と『会話術』が重要なのだ。己の能力も個性も伝える事ができなかつたら無いに等しい。これから就職活動をする諸君、場数を踏んで『会話術』を身に付けよう。身に付けるには場数を踏む以外の術は無いのだから。

- 就職活動における、自己PRやその企業に入社して何をしたいか等を文章にすることで、自分の過去を真剣に見詰め直すことができ、それによって未来を考えさせてくれるよい機会を与えてもらった気がします。就職についての直接的な勉強だけでなく、大いなる副産物をも得られ、有益な時間であったと思っています。
- 就職活動は、苦労や失敗が多い。しかし、一生を決定する重要なものなので、安易に考えず、自分の本当にやりたい事を念頭において活動すると良い結果がでる。最後まで自分の信念を貫き、諦めないようにした方が、後悔せずにすむ。
- 私は就職活動の上で本当に幸運だったと思っている。複数の企業より内々定を頂けたが、活動の中で様々な人々と話を交わすことが出来、またお断りした企業からも応援の言葉を頂けたことが心に残っている。この活動は自らを客観的に見つめるのに良い機会となり、自らの長所短所を教えられた気分になることが、面接や担当者の方とのお話をして多かった。最終的にそれをしっかり認識して自分を表現できたことが成功した理由だと思える。
- 普段研究室にいる場合、具体的に企業とはどういったものなのかを考える機会が少なく、漠然としたイメージしか持てなかった。しかし実際就職活動を行うことでそれらのイメージが形になり始め、そこから大学の研究室と企業とでは根本的な考え方が異なるということをも自分自身の目で確かめる事ができたのは非常に大きかった。
- まだ社会には出たことのない私ですが、就職活動をする中で、社会人としての礼儀やマナー、常識があること、さらには、理屈では解せない世の法則があることを実感いたしました。また、就職とは今実際に学んでいる分野にとらわれず、自分の希望する分野、夢であった分野にも果敢に挑戦することも大切であると実感いたしました。
- 就職活動は、決して他人に頼ったり、決めてもらうことのできない初めての体験だったと思う。どこの会社を選ぶかで、自分の人生が大きく変わってしまうという危機感・緊張感をもって、一つ一つの会社に対して、しっかり向きあっていくことが大切だろう。そして、企業と自分とはあくまでも対等であるという意識を忘れず、素直に今の自分をぶつけていけば、フィーリングの合う企業に内定が決まるはずです。
- 就職活動を終えて、まず第一に自分自身就職に対して真剣に考える時期が遅かったと思っています。職種や会社を具体的に考えるだけでなく、学生気分を早目に捨て去り、一社会人として生きていく道が、すぐそこに来ているということをも、よく認識しておくべきだったのではと思っている。これから就職活動をする学生には、どこに就職するかよりも、これから一社会人として、一人の人間としてどう生きていくのかを、考えてほしい。
- 就職活動の情報収集はインターネットや情報誌が主流になってきていますが、私はそれだけに頼らず、説明会等で直接会社の方から話を聞くことも大切だと思います。実際、私は就職活動開始の頃には、あまり考えていなかった企業に説明会で出会い、内定をいただくことができました。また個人的に接した企業の人事の方に、私が持つ意外な一面を教えていただく

ことができました。企業のことを本当に知りたいならば話を聞く事が近道です。

- 就職活動を終えて思ったことは、大学で専門的に学んだものに関連する職業だけ視野に入れるのではなく、可能性のある仕事すべてに興味を持つことが大切であると思いました。そのために、「自分のことを知り、考える。」ことが就職活動の出発点であり一番重要なものだと私は考えます。自分の過去（＝やってきたこと。）、現在（＝今できることや長所・短所）、未来にやりたいことの3つのことを、じっくり考えることが、私は必要だと思いました。
- 私は、この学部の一学期生ということもあり、就職活動はわからないことが多く大変でした。しかし、活動を進めていく中で、自分でもよくわかっていなかった自分自身と向き合うことができよかったですと思います。自分のことをここまで深く考えてみる機会は、これが最初で最後かもしれません。活動は大変だったけれど、それ以上に得るものも多かったと思っています。
- 私は、4年の始めごろまで音楽系のサークルに所属していたこともあり、就職活動のスタートが他の人よりも遅れてしまいました。しかし、実際このようなサークル活動を頑張り通すことは様々な経験や精神的な豊かさをもたらしてくれ、結果的に就職活動にもプラスとなった気がします。このように就職活動をする上で何でも良いので、大学時代これだけは頑張ったと言えることを持つことは非常に大切だということを感じました。
- 就職活動とは、この時期にだけしか体験できない貴重なものでした。様々な会社をまわり、話を聞き、それだけでも私にとってとても良い刺激になりました。活動中は、自分の未熟さと世間知らずで社会の厳しさを知らず甘えていたということにつくづく気付かされました。でも、最後まであきらめず色々な方からの助言のおかげで良い結果をつかみとることができ、自身への自信を身につけるとともに、出会いの大切さを身にしみて感じました。
- 本当は就職活動をした理由が社会勉強になればいいぐらいにしか思ってませんでした。しかし、多くの人に影響を受け、きつくて大変で自信を失くしたことも多かったけど、やり通してみても充実感があつた。就職を決めたこと、自分の将来や夢に対して人生の中で一番真剣に考えることができたこと、いろんな意味で勉強できたことが最大のメリットでした。社会に出る前に目的意識を持って頑張ることが大切だと思います。

2. 学生の就職活動時に授業等を担当しておられる教官の意見

(1) 就職活動における企業側の対応に関する意見

1) 求人活動の早期化・長期化について

- 早期化している現状に対して、学生の意識は対応していない。実際に現行の大学のカリキュラム等では、3年生の夏休み終了頃までに就職に関する明確なビジョンを持つことは困難であろう。多くの学生は、活動をはじめから、企業の意図と自分の考えのギャップ等をどう埋めていくか？個人的に努力して、ある程度納得した者が就職し、時間が欲しい者は大学院に進学するといった現状があると思う。したがって、インターンシップに限らず、段階的に学生に対する職業観養成の授業を単発的にでも行う必要があるだろう。また、大学側だけが

企業の求めに応じて早期化を受け入れるのであれば、採用期間の延長制を考えるべきであろう。学生は、4年前期と後期では考え方や意識の持ち様も変化しているのだから。

- 学生にとっては卒業後の就職の問題は最大の関心事であり、重大事であり、指導教官においては、彼らの就職先を紹介しサポートすることは義務といえる。しかし就職案内が今のように異常に早期に大学や学生に入り、学生に働きかけが行われることは絶対避けるべきで企業の自粛をお願いしたい。大学での授業が行いにくく教育効果もあがらないからである。カリキュラムの改革も必要であるが、その前にまず求人のアナウンスメントとその願書受付け、採用試験を半年位は遅らせることを申し合わせるなどの措置を講じることが必要であろう。
- 学生の就職活動は3年次終了前頃から開始し、活動期間も個人差はあるものの長期化している。そのため、3年次4年次の2年間に渡る演習においても、4年次生は事実上、ほとんど演習における学習ができないのが実態である。レポート、卒論などの課題を与えておいても、内定をもらうまでは、それらの課題にとりくむ時間的、精神的なゆとりは無いようである。したがって2年間にわたる演習であっても3年次において密度の高い学習をさせることにつとめている。
- 我が学部学生の就職先は、最近の傾向として教員だけでなく、公務員、企業と様々だが、特に民間を希望する者が増えてきているのは、少子化による教員採用の減少が主たる原因と考えられる。それに伴う就職活動の多様化と共に、その早期化に我々大学側もその対応に苦慮している。三学年というのは卒業研究のための大切な準備期間であり、その時期に就職活動を行わなければならないということは、学生にとってたいへん辛いことであり、また我々指導する立場にある者にとっても学習指導をより困難にしている。採用側の意向もあって、益々就職活動は早期化していく傾向にあり、このような状況が続けば中途半端な学生を社会に送り出さざるをえないことになる。4年間というのは学ぶことと人間形成に、必要最小限の期間である。その後にインターンシップ等を活用しながら、じっくり就職活動することが望ましく、そのために大学は5～6年が必要と考える。
- ・早期化は必ずしも悪いとは言えない。4年生の夏休み前頃までに内定を受けた学生は、その後残された学業に専念できるからである。後期にも内定を得られない学生は、4年生のカリキュラムの実施に大きく支障する。・就職活動をする学生は、多少、学業に支障があっても、まだ良しとすべきである。何もせずに卒業していく学生が毎年少なからず存在することの方が心配である。・内定した学生に対し、企業が Week day 学生を集めて研修や内定式などを行っている所もある。学生が卒業するまでは学生を絶対に拘束しないよう申し入れて欲しい。
- 本学部では修士課程以上の学生が就職活動をするのが殆どで、それもM1、D2の10-12月に集中している。これは製薬企業の求人活動が他産業に比べて極めて早くから始まるため、博士課程の学生はともかく、修士課程の学生にとっては実力が十分ついていない時期だけに、会社、本人双方にとってもマイナスになっていると思う、何とかならないかと思いつつ、どうにもならないのが現状である。
- 最近、就職活動が過度に早期化し、1月頃から既に活動を開始する学生もいる。これに伴っ

て授業、ゼミ、実験等を欠席することもあり、カリキュラム上問題である。インターネットによる求人で、学生が自由に活動を開始できることも、過度の就職活動の遠因になっている。求人の時期、案内、面接について企業側の配慮が望まれる。

- 不況が長引き、限られた就職ポストを奪い合うため、就職活動が早期化かつ長期化している。そのため特に修士課程の学生が長期にわたって就職活動を繰り返すことにより多大な時間と労力を割くことを余儀なくされており、実験・研究活動に支障が出ている。相手があることなので対策は難しいが、いたづらな早期化を控えてもらうように産業界に働きかけることは可能だろう。
- 平成11～13年度に3年間続けて就職担当を務めました。IT時代の要請もあり、推薦枠だけで定員の3倍に近い求人を寄せてもらい、7月にはほぼ全員の進路が決定できたので、実質的には指導に困るという経験はしないで済ませることができました。ただし年々早期化する傾向の中で、4月～6月にかけて、ゼミ等の空洞化が生じていることは否定できません。企業・大学双方の話し合いで適正な時期に戻す（夏休み期間とか）手だてはないものでしょうか。真剣に考えなければならないと思っております。
- 現在学生の就職活動は、3年次2月から4年次8月の間に集中しており、地方大学では、学生が主要都市や帰省先で就職活動を行うので、実質的なゼミはこの期間開催不能になる。また、試験期間や集中講義期間が重なり、学生の教育に支障が出ていると思われる。さらに、就職活動の早期化は、3年次になるとすぐに就職ガイダンスや就職情報サイト登録など行わなければならないとなり、専門教育や学生として最も充実すべき時に、浮き足立ってしまうことになる。また、職業観等が未熟なまま就職活動に入ってしまうので、仕事と本人の希望とのミスマッチが起きやすいと思われる。他方、専門教育の成果を評価されることなく就職先が決まってしまう、かつ、順調に就職先が決まった学生は、卒業だけすれば良いという意識になりがちで、4年次の勉学や学園生活に対するモチベーションを喪失しがちである。就職方法を見直すべきと考える。
- 理工系学生の多くは、将来自分の従事したい職業と学部4年次に行う卒業研究を関連づけて考えている。従って、研究室配属が決まり、研究の方向がある程度定まった時点で就職活動ができれば良いと思われる。しかし、就職の早期化が要因となり、現状ではこれを行うのは不可能である。情報は早期（前年度3月まで）に公開し、就職・採用活動は7月以降が望ましいと考えられる。また、ネットによる就職活動が広まった結果、指導教官、就職担当教官並びにOB等の個人的情報に関心を示さない学生が多くなり、会社選択についてのアドバイスがし難くなっており、就職支援について、今後検討しなければならないと感じている。また、上記と関連するが、就職担当教官が把握できない状況（ネット）で内定する学生、とネットを利用していない学生との間での就職先の調整も今後、必要になると感じている。
- 教育地域科学部では、これまで学生への就職指導が不十分であった。もともとが教員養成学部であったことに就職指導の遅れの原因がある。このことが学生の就職活動の開始を遅らせ、また効率の悪い就職活動をしてしまうという弊害を生んでいる。確かに就職活動が加熱することで、学業がなおざりになるという問題はある。就職活動が長引けば、ますますこの弊害

は大きくなると考えられる。従って、できるだけ早い段階から就職指導と支援を行う必要性を感じている。学生は就職活動を通して自分の適性や進路に気づいていく。自分の適性や進路に気づくことは大学教育にプラスの効果があると考えている。

- ここ数年の不況により、就職活動が卒業研究を遂行する上での大きな障害となっている。このような状況が長引くようであれば、教育スケジュールの変更など何らかの対処が必要だと思われる。
- メディアの情報、例えば、“就職氷河期”のようなイメージ的にセンセーショナルな部分を過度に強調する放映、報道が多く、多数の学生が早まった決定を下しているのではないかと思う。又、裏返して見れば、その企業に入ると宣言しながら、拒否する学生が多数出て、企業側も困っているのではないかと思う。この根本は、いわゆる就職協定がなし崩し的に無くなったことによる現在の無秩序状態にあると思う。企業、社会（家庭・学生）、大学の三者が合意できる新しい就職協定の成立を望む。
- 就職活動の早期化の問題点：就職内定に推薦書が必要となる場合が多いが、卒研配属直後の段階では形式的な推薦書しか書けない。また、工学部の学生は卒研を通してその専門性を高めていくと思われるが、企業がそれ以前の段階で専門性の高い学生を求めることに矛盾を感じる。
- 企業の求人活動が早期化しているのが現状であるが、本学の就職担当としては大学の教育カリキュラムに支障のないような本学の就職関連スケジュールを設定し、これに適応してもらうように企業人事担当者に協力を願っている。今のところ、ほぼ、スムーズに就職関係業務が行われている。特に、本学の機械系学生の就職率は高い。
- おもな企業の内定が5月の連休明けには出るような事態は、やはり憂うべきことだ。企業の説明会が2月の段階で始まるのは、いかにも早すぎる。公務員試験や教員試験なみとはいかないまでも、入社試験もそれに準ずる時期に設定してもらいたい。
- 大半の学生は、本格的な就職活動を4回生になって始めているが、4回生は受講科目が少ないため就職活動の講義への影響は少ない。ただ、卒業研究のためのゼミ実施への影響は大きい。最終決定の遅い公務員志望者が多い年には、実質的な卒業研究への着手は九月頃になる場合がある。工学部系でも自由応募制を併用する企業が増え、従来ほど大学推薦の威力はなくなり、内定をもらいながらよりよい企業をさらに受けるため、就職活動期間が長くなる傾向にある。それだけ、卒業研究・修士論文のための研究ゼミの実施に支障をきたす場合が多くなっている。
- 各大学間、あるいは各学部間に、就職決定（内定）率を競わせる雰囲気年々強まっており、教官に対しゼミ生の「就職指導教官化」が強いられていると感じている。とりわけ、就職活動開始の早期化の進行は、企業にとっても大きな損失（知的体力の欠如した学生の採用）を生じさせているのではないか。
- 全体として強く思うことは、数年前に就職協定がなくなってから、企業の採用活動が前倒しになり、そのために4年次の全体にわたって、あるいは3年次の後半から就職に気をとられることになり、大学での教育は十全な展開ができにくい現状にある。だから、上の設問の回

答cは逆であって、大学のカリキュラムを考慮して、就職活動を再検討すべきである。しかし、就職活動をこのまま何ら協定もなしに野放しにするならば、就職戦線の超氷河期とともに学生の就職活動は、ますます大学のカリキュラムの実施展開を妨げることになることを憂慮している。大学教育の完全な展開のために道をあけて、就職活動は四年次の後半に集中すべきでないか。

- 就職がむつかしくなり、就職活動が早期化し大学が本来の教育の目的を見失いつつあるように思う。学生を多く入学させるため私立大学などで就職率を競っているのはわかるが、国立大学までまったく同じことをしては問題があるのではないか。いかに質の高い学生を送りだすかが逆に問われているのであって就職活動のために講義・ゼミを休んでもその分を家でとりもどすための勉強をしたりしなくなっていて、かつての学生に比べて出席することは重要なファクターになっている。企業優先でない就職活動の方法を検討すべきだろうが、むつかしいのだろう。教官一人一人が講義やゼミでどう対応するか（就職のためにサボる（休む）学生をどうするか）が問われているのかもしれない。
- 最近の学生の就職活動の早期化は、大学における教育に多大な悪影響を及ぼしていると思われる。大学において修得すべき学問を腰をすえて、じっくり勉強し社会に出てからのポテンシャルを高められるようにしてあげないと、中途半端な人間が増し、日本の将来が心配でならない。どの分野にしる専門の基礎をしっかりと学びパワーに溢れた学生を社会に送り出したい。学生の学力不足がさげられる今日、不況の時代であればなおさら、応用力のある、創造力のある、元気な学生を育てて社会に送り出したい。

2) 就職活動日程と勉学に与える影響について

- 最近、学生の就職活動の時期がとみに早まっていると聞く。雇用不安がますますつのるこの時節では、学生も早くから活動せざるを得ないのは分かる。しかし、そのために本人の学生生活の中味は実質3年間になってしまう。これでは学部4年生の意味はない。学生本人にとっては自分の職業を決める就職活動は人生の一大事を決めることであろうが、大学は教養・学問を身につける場であって、そのためにこそ存在する。したがって就職活動の早期化の実状に合うようにカリキュラムを再検討するなどというのは甚だしい本末転倒であると思われるし、授業内容に職業人になるための実習的要素を取り入れるなどというのも、これまた大学の理念と存在意義とを見失い、現実に泥んだ愚作である。学生諸君には、苦しくても大学でしか修得できないことをしっかりと身につけて卒業してほしいと思う。
- 社会や経済の状況（不況、新人採用の減少）などにより、学生の就職は困難になっている。そんな中で積極的に就職活動を進める学生は、できるだけ支援したい。しかし、学部の3年で始まる活動が、大学での教育をやりにくくしていることも、ひしひしと感じる。修士課程の院生だと、2年間で専門の知識を深め、修論の準備をしながら、すでに1年目で将来のことを考えねばならない。学部生の場合、基礎も固まらないうちに、欠席がちになる。繰り返しになるが、今の社会状況では、この困難さの中で積極的に活動する学生に対しては、大学の側がかなり譲歩しているのではないか。従って、専門を生かす職につく学生については、

もっと落ちついて勉強させたかったと思うことがある。

- 就職に関して意識的な学生は、早期から就職活動の計画を立て、実践しているので、授業等への影響も少なくて済む。反対に、無自覚で出遅れた学生ほど、課業に影響することが多い。このような現状から、早めに就職指導を本格的に開始することが、結果的にカリキュラムへの影響を少なくすることにつながると考える。
- 学生が就職活動に早期から熱心に取り組んだ場合に、複数の会社から内定をもらう場合が多く、そのうちから最も適すると思われる会社を選択している。しかしそのような学生の場合に、ある一定期間（1～2ヶ月間）卒論研究が出来ないという問題がある。卒論研究を熱心に行う学生の中には、就職活動がおろそかになり、内定が遅れたり、就職未決定という場合もある。就職活動のタイミングの問題もある。民間会社に就職を希望する学生には早めに行動を起こすように指導している。
- 現在の学部課程は専門に分かれていても、一種の教養課程のようなもの。専門を通して教養を学んでいる。とすれば、就職活動はこの教養を社会的な体験を通じてまとめあげる最後の機会となるものなので、カリキュラムとの関係をきちんと位置づけるべきである。集中的な就職活動の時期を3～4年生の2～5月に設ける（この間授業は軽減する）か、あるいは、外国のように、3か月早く卒業し、その3ヶ月の期間は就職活動その他に充てるなどの方法を取るべきではないか。分野によってカリキュラムはかなり異なっているのでなかなかむずかしいだろうが、学部課程の位置づけについてのコンセンサスが必要ではないか。
- 就職活動を必要悪とすることには基本的に反対である。また就職活動の状況を見て大学のカリキュラムを変更することはその多様性を鑑みるときわめて難しい。今まで就職活動のために授業が成立しなかったことはないが、学生、教官ともその期間において生じたなんらかの不足を補充することを考えるべきで、その方法は個々のケースによる。私の場合は個人的にレポートなどで補うようにしている。
- 日本における就職活動で最大の問題は、十分に専門教育を履修する以前、学部生で3年次、修士生で1年次の後半から就職活動を開始せざるを得ないことである。これは、学生側に責任があるのではなく、受け入れ側の企業等に責任がある。この様な日程で例年就職活動が行われており、教育、研究における多大の時間と経費の浪費につながる。この様な日程で企業側が採用試験を実施していることは大学で履修している専門教育をほとんど重視していないと考える。米国や韓国、台湾では、学部ならびに大学院修士課程ともに、修了間近あるいは、修了後に就職活動を開始するらしい。以上の様に、長年にわたり、大学関係者が就職活動の日程の変更を要求しているにもかかわらず、放置されたままである。早急な改善を望む次第です。
- 大学で学んだことを生かせるような職種があるにもかかわらず、学生の多くがそのような選択をしていない。まったくムダである。就職活動を優先するなら、3年間である程度のことを理解させ、学生のウリにできるようにしてあげる必要がある。企業の側が大学の教育に期待していなかったのは、徐々に過去の話になりつつあるようだから。一方で、企業にばかり合わせるのもおかしな話である。4年間でここまで学生を育てたという自負が大学なり教員

にあるのなら、卒業後、4年間の学習を生かせる職選択をさせるよう、就職活動を卒業後にさせるのもいいのではないか。早目の就職活動は、大学教育の空洞化を既成事実化し、さらにその破壊をおしすすめる可能性がある。

- 就職活動が早期化した一方、学生の就職に対する意識等が発達していないように特に最近感じる。それは、社会自体に甘えの構造が根強く構築していることによるものも大きいと考えられる。いずれにしても、学生自体の就職意識を高める必要がある。これは、就職ばかりでなく勉学の点においても共通したものとと言える。裏を返せば、勉学に対して、真摯な人間は、就職に対しても真摯である、従って、大学においては、学生の勉学に対する意識を高揚させることが急務であると考えられる。
- 最近、3年生までに単位を取得し、4年生は就職活動と卒業論文に当てるという風潮が定着している。学生も、就職活動のためという理由を、当然認められる理由と考えているし、教員もそれに対して実質認めざるを得ない状況にある。現状は、健全な姿のように思えない。いっそのこと、就職活動というよりも、一定の期間、就業実習期間のようなものを設定するとよいと思う。おそらく、少なくとも数カ月以上になる。その期間に、複数の就業への実習を行い、同時に就職の内定も行う。
- 就職活動のため4年前期のゼミ、講義が実行困難になっている。企業の求人活動を特定の期間、休日に限定する（ただし実行可能性が問題）などの措置が必要である。
- 個人的には就職の1年も前から就職活動を行なっている現状に不自然さと不都合を感じております。卒業研究を始める前に大学院進学か就職かを決め、卒業研究開始時の大切な時期を就職活動に費やすことが教育上望ましいとは思えません。就職活動を7月以降、願わくは9月以降にできないものかと考えます。
- 就職は学生にとって大変重要なことと思っている。ただし、大学における4年間の教育の内、4年生の時期は研究室に入り卒業研究に打ち込むことにより、総仕上げをする時期であるため、過度の就職活動は弊害といわざるを得ない。また、企業側も会社説明会や試験で何度も学生を呼び出すなど、過度の負担を掛けるべきではないと考える。特に地方大学の学生はそのたびに前後何日か出かける必要があり、大きな負担となっている。また、就職は一生の重大事項なのだから、就職活動のために授業やゼミを休むのは当然というように決め付け、4月から6月にかけてほとんど研究室に来ない、あるいは研究室に来て研究室のパソコンを占有して就職対策に没頭するという学生が毎年数人おり、研究室の雰囲気にも悪影響を与えているのが現状である。正常な教育研究環境が失われないように、学生の就職活動が今以上に加熱しないように望みます。
- 最終学年の学生にとって、在学中に卒業後の就職先を決めることは必要なことで、避けて通れない。これまでは学校推薦による求職が主流であり、訪問企業も1～2社に限られ、教育がそれによって阻害されることは少なかった。しかし、近年は自由応募による採用の企業が増えたことと、インターネットによる求人情報の公開が行き渡り、希望の職種が定まらないまま、数社を受験する学生が増えてきた。また、求職活動を理由にすれば何でも許されると考える学生も増えてきた。特に5～6月頃のゼミでは大きな影響が出ている。求職活動を通

して、企業を受験しながら職業観を育てている学生に、求職活動に入る前に進路等にはっきりした考えを持てるような指導が必要になっていると思う。

- 4年生になると就職活動等で満足に講義や演習に出られなくなっている状況は深刻である。3年生までにできるだけ単位を取ろうとする傾向に拍車がかかり、学習修得状況が悪くなっている。大学最後の一年間が就職のことで浮ついたものにならぬよう配慮をすることが必要である。活動期間を夏休みに集中させるなど企業と大学の間話し合いをすることが急務ではないだろうか。
- 就職活動の開始時期が3回生の後期段階で始まる学科（主として化学系？）があると聞いているが、これは学部教育に大きな影響を与えるので是正が必要である。新年度（4～5月頃）から就職活動を開始する学科の学生まで浮足だっしまい混乱が生じつつある。自由応募も就職活動の一つの形態ではあるが選考期間が長期にわたることが多いため腰をすえた教育・研究ができない。理工系学生にとってはやはり学校推薦がベター？
- 学生の就職活動は、自分の学んできたものを社会に生かす道を考える大きな契機になっているのは事実である。しかし、現状では、大学のカリキュラムと企業の説明会・選考会等の日程は互いに全く無関係に設定されているので、学生は「勉強もしたいが、就職活動も…」という悩みをおしつけられることになる。大学の授業日以外のところで企業の説明会等が実施されれば一番ありがたいのであるが、会社の営業日等との関係でむづかしいのであろう。例えば、双方の合意によって、適当な時期に限って特定の曜日を「就職活動の日」と設定することはできないであろうか。そうなれば、大学側としても、あらかじめその日をさけて授業日を設定しておくことが可能となるのではなかろうか。
- 本学科では、企業が採用活動をする限り、4回生が卒業研究よりも就職活動を優先する事もやむなしと考え、就職内定後に卒業研究を頑張るように指導してきた。しかし、年々就職活動期間が長くなり卒業研究に多大な支障をきたしている。卒業研究は大学教育の神髄であり、教官は卒業研究を通して、専門の知識・研究技術の教授に加えて、論理的な考察力、問題解決能力、有効な発表方法、正しい日本語表現力等を指導したいと考えている。このような卒業研究を通じた教育によってこそ、大学卒として企業等で活躍できる卒業生を輩出できるとの信念を持っている。現状の卒業研究に多大な支障をきたしている企業の採用活動は、学生にとっても、企業等にとっても損失であることは社会に認識させるべきでしょう。更に、本学は今年度から完全 Semester 制になり、前期終了時にも卒業研究の成績評価をすることになり、問題・矛盾が益々大きくなった。
- 人文科学系を志望している学生の多くは、概して、自国のみならず広く世界のことばや歴史・文化に対する強い興味や深い関心を持っており、それが、良好な人間関係を築いていく社会生活ひいては市民生活を営むにあたって重要な役割を担っていることは、ここに言うまでもないであろう。このような学生たちが、卒業して社会に巣立っていくに先立って就職活動という形で社会の一面にふれることは、学生生活における刺激の一つとして、きわめて意義あるものと考えられる。もっとも、それはあくまで学生生活の一角を占めるべき活動の一つであって、他のさまざまな活動のうち重要な一角を占める学修活動などとのバランスを失

ってはなるまいと考える。彼ら彼女らが学生である時期に行なう活動は、多面的であってこそ意義深いものとなろうかと思うのである。

- 現状では4年生は、卒業研究以外に最低修得単位数を少ししか残していないので、個人差はあるが、一般にはさほど授業に影響はない。むしろ、就職活動と称して安易に「出席扱い」を求めたり、就職決定を理由に単位取得を強く求めたりする傾向に問題があると思う。大学教育が就職のためだけにあるのではないことを学生にも十分認識させる必要がある。
- 就職活動は学生の卒業後の進路決定にかかわる重要な活動である。しかしながら大学教育カリキュラムの過密化等を考慮した場合、企業説明会は休日に行うなどの配慮が必要であろう。またインターネットやメールなどを十分に活用した効率の良い就職活動の普及が望まれる。

3) 企業の選考のあり方について

- 大学および大学院は決して就職の斡旋所ではないが、現実には多分にその様相を呈しているところもある。これは大学だけの責任ではなく、企業側にも責任の一端がある。それは企業が学生の選択の効率を上げるため、推薦制度を利用し、大学側に選考の一部を押し付けているところがある。学生が社会と接触をもつことは極めて重要であるが、その責任は学生個人に帰すべきものであり、大学はあくまでもそれに対する支援という立場であるべきと思われる。企業の大学への推薦制度がある限り、学生の就職活動そのものが、実質的に意味をもたないことになっている。
- 本学でも、教授推薦で100%就職が内定していた時代があり、したがって、「就職活動」というのは東京周辺のマスプロ私立大学生の問題との認識があった。最近では本学の学生も、教授推薦による就職内定方式を嫌い、自ら活動して複数の内定先を予め確保して、その中から最終的に就職志望先を決めるという傾向が見られる。従前の教授推薦方式による就職内定組も現存する。「企業説明会での面接を重ねることで、自分を客観評価できた。」「自分の将来は自分の責任で決めたい。」「当地ー東京間の往復に時間と費用を要するが、この大切ないまの投資には十分意義がある。」などの学生諸君とのやり取りを顧みると、「就職活動」は学生の職業観・社会観・人生観の熟成に無駄ではない。ただし、求人需要が供給数を上回る状況下にあっても、全くこのような範疇から外れた無気力な学生もいて、社会に出てゆくということに消極的な事例も見られるので、教授による進路指導は今後も不可欠な部分として残るであろう。
- 就職試験には大学推薦と自由応募がある。現状では、大学推薦を受けた学生は或る程度人物と学業成績が保証されているので、企業はあまり厳しい見方(チェック)をしない。これに対して自由応募の学生は、上記の様な保証がなされていないので厳しいチェックを受けることになる上に、倍率も高いので内定を得る迄容易でない場合が多い。最近の学生の中には、大学の干渉を受けたくない気持ちから自由応募の道を選ぶ者が少なからず居る。これらの学生が遅く迄内定を得られないで居る様である。今後、大学の縛りをゆるめ、かつ大学推薦の機能が発揮される道をさぐり就職活動の効率を上げたいと考えている。
- 教育、特に専門領域の研究を通しての教育の場としての立場からは、現状は大変な問題が持

ち込まれていると考えている。これに加えて、就職内定後に事前教育を実施する企業もあり、そちらの対応が、大学生生活最後の一年の中心になる者もある。また、早い時期に卒業後の進路が決まる今のシステムだと、専門領域の学習に身が入らない者も出てくることも問題である。就職を決めるということは本当に大切なことで、決して軽視するものではないが、総じて言えば、現状の流れには問題有りと言わざるを得ない。

- 最近では学生の就職活動においてインターネットがなくてはならないものになってきた。情報の発・受信には都合のよいものであるが、何か実態と離れた情報をやりとりしているような気がする。人と会ったり足で稼いで手に入れた自分ならではの情報というものよりも企業が流す宣伝に踊らされる学生が多いように思う。インターンシップ等を利用して社会における体験と理論を組み合わせるようなカリキュラムが大学においても行われて良いと思う。
- TOEICなど資格英語については就職対策とわりきって、国立大学も私大なみに、模試をくりかえしたり、高得点者を優遇したりすべきだと思う。再編・統合などでビジネス英語を教えるスタッフを得られれば、そうした教員を中心に対策を考えればよい。ただし、このことと従来の英米文学を専門とするスタッフの教育改革とは絡めない方がよい。文学の専門家は、そうした資格英語教育には最も向かない人々であるし、そもそもこれは「教育」の問題ではあっても、資格英語は教えるより訓練し努力を喚起する職業訓練の要素が強い。大学、ことにあるレベル以上の四年生の大学教育にはなじまない。徒らに、向かない人々に改革を強制して、かえって対策を遅らせるより、就職委員会が中心になり、「教育」ではなく「就職対策」という位置づけを明確にすべきだ。ITについては「教育」と「対策」がうまく連動している。
- 現今、大学教育の改革が盛んに叫ばれるなかで、就職活動などにおいては、企業側の論理が優先されるあまり、大学教育が実質的に空洞化しつつある状況はもう少し真剣に考え直すべきではなかろうか。ほんとうに有為の人材育成を大学に期待するのであれば、企業や社会も大学教育や学生の生活にもう少しゆとりや中味を担保できるような配慮をすべきではないか。大学に社会人としての資質をきたえるよう望みながら、就職活動の早期化や内定者に対する拘束を加えることによって学生生活にしわ寄せをするようでは、結局企業にも損失になるものと思われる。学生の雇用先が大都市部に集中し、就職活動に要する移動・時間コストが人一倍かさむ地方大学にとっては、これらが相当に大きな負担になることを是非とも配慮していただきたい。
- 本年2度目の就職担当教官を命ぜられたが、前回の8年前と比べて、隔世の感がある。訪問する企業の数、採用される学生の数等々世の不況を如実に反映し、就職担当として、推薦書と同じ学生に何枚も書くという経験をさせられた。学生には自ら意識して早目に活動をしている者は確かにいるものの、まだまだ現在の就職の困難さを自覚していない者も多く、学校側からの早期の準備が不可欠な状況である。本校でも大きな大学と同様、全学的な就職センター等の設置の要求が高まっており、現在検討中である。いずれにせよ、大学側が学生に対し素早く対応できるようにしなければ、現在の状況にはとても付いてゆけそうにもない。大学教官側にも学生側にも就職という問題は、きちんと対処するべく、その対応の確立をせま

っていると云わざるをえない。また、女子学生の場合についても、きちんとした対応の確立が、別枠で求められているといえよう。

- 早期化している現状を考えると学生が活動することは仕方がないが、企業の方に説明会等の実施日を休日等に行うよう求めたい。(1～3月中について)
- 特に修士修了の学生の採用に関して、企業側は1年次後期から採用活動に入っている等、大学院の教育を評価しようという意志が感じられない。また説明会、選考会等を平日に行い、採用内定後も様々な行事で学生を平日に召集する等、大学院で授業が行われていると思っていないのかの態度である。このような採用活動に対して、大学側はまとまって企業側に抗議し、強い態度で臨むべきである。
- 企業に対する要望だが、就職活動には多大な時間と労力がかかるにもかかわらず、何度も試験を繰り返したあげく、「今回は縁がありませんでした。」の一言で採用を断るのは時代遅れで不透明であると思う。評価基準をきちんと示してほしい。また、内定後に研修と称して学生を拘束するのは理解できない。新入社員研修は入社後に行うべきである。
- 民間企業の就職活動が年度の初期に集中している。これでは、大学の4年目までの学生の研究力量を計ることはできない。何を評価しようとしているのか、不信をもっている。学生の評価は、学生が大学で何にとりくみ、経験し、蓄積したのか、をもって行われるべきである。この点で大学は、本来の大学教育に専念すべきである。企業は科目を年間ベースにして、一人一人の学生をよく確認すべきである。
- 理系実験系の卒業研究は、これまでに学生が経験したことのない長期間を費やし、しかも新しい難解な問題に挑戦する機会であり、これは新しい技術を生み出す為に必要である、根気、忍耐力、実行力、判断力、創造性等を養う大学らしい、しかも自由な発想の基に若さを発揮出来る絶好の機会でもある。しかし、近年、企業の自由応募で、しかも手当たり次第就職活動を行わせる環境は、学生から、その貴重な体験をする時間を奪い、若い技術の芽を摘んでいるとしか思えない。社会を知る意味では、完全に無駄とは云えないが、技術立国を目指す我が国、又技術なしには成り立って行かない我が国を考えたとき、今の企業の採用の仕方には多くの疑問を持たざるを得ない。
- (1) 学生の就職活動については、個別的にはゼミナール等を通じ、また早期の(早ければ入学時からの) 広く学生の進路指導として着手し、学生の個別状況に応じた指導が重要と考える。(2) また、全般的には、学生の就職活動に資するものとしてインターンシップの実施に関心を持つ必要があると考えている。インターンシップは学生が早い時期に企業社会を経験し、職業意識を持つことは勉学の動機づけとなるだけでなく、企業・社会の生の姿に触れることは、職業・職場選択に当たっての現実を知り、自己の適性に応じた進路選択の判断材料となるなどの効果があるものとみられ、制度、実施面の充実を計る必要があると考えている。

4) 男女格差について

- 優秀な学生であっても女子学生の就職はきわめて厳しくなっていると感じる。入口が狭くなる一方でステップ・アップ転職が容易となっているようにも見えない。キャリアや職種の選

択の余地は少なく、たまたま入れた企業に入る現在の「職選び」「職選択」の日本的あり方に問題を感じる。就職活動に悩み、先輩訪問をし、企業調査をすることは学生を成長させている。初めて、企業人にふれ、力を試すこと、将来を考えることには大きな意義がある。意義はあるが、若く優秀な学生が、コンピュータでの登録を入口として、時には面接さえなかなかたどりつけない今日の就職のあり方は、もっと改善する余地がある。

- 企業が求める学生像として、コミュニケーション能力、協調性、責任感などが上位にあげられ、学力は下位にある。学力面を重視する方向でないとこれからは困るのではないか。インターネットを利用する企業案内が隆盛で個人応募をとる企業が多い。学生の就職観や大学とのつながりが将来希薄になるであろう。これで良いのだろうか。男女雇用均等と言いながら、実際には女子学生の就職は厳しい。断る理由が明確でない。例えば厚生施設が完備していないなど。慎重に選考するのは良いが引きのばす企業が多い（特に自由応募）。結局数受ければなんとかという学生側の対応が乱れた方向に移り企業職種の選択に方向性が見られなくなっている。

5) 地域格差について

- 就職するにせよ進学するにせよ、就職活動は学生が自らを見直す格好なチャンスであると思う。本来こうした機会を早い時期に持つべきであるが、目前にならないと真剣にやらない。就職に関係させてのカリキュラムは、積極的に取り入れるべきである。一方、企業の説明会や選考会については、休日の実施とともに、幅広く地方での機会が設けられることを望む。都心から離れている学生は元来就職機会が少ない上に、絶対時間スケジュール、そして経済的な面から大きなハンディーを負っている。特に疲弊した北海道経済の中ではその感が強く学生に大変気の毒である。日本の労働市場が流動化、専門化を今一つ強めるまでは、現状の混乱は避けることは難しい。企業と労働・教育行政サイドがIT技術の活用等で企業と学生との幅広い接触機会を設ける工夫を重ねることを望む一方で、大学側も対応して行かざるを得ない。
- 学生の就職活動は、学生にとって大事なことであり、多少の期間であれば、勉学ができないこともやむを得ないと思っている。ただ、最近は自由応募制での募集が拡大するとともに、学生が多数の応募先に応募し、就職活動する期間が長期化する傾向にある。そのために、かなりの間学業がほぼ停止し、勉学に支障をきたしていると思われるケースも見られるようになってきている。特に、自由応募では、大都市で選考が行われることが多く、また多数の応募者を対象とするため、選考回数が多くなり、地方大学の応募者では、長期間大学を離れざるを得ない場合もでてきている。自由応募制がさらに拡大していく状況において、選考場所をなるべく多くするか、あるいは書類選考によって予め面接の回数を減らすなどによって、大学を離れざるを得ない期間を短縮する配慮が望まれる。
- 学生の就職内定者は、例年になく、極めて低くなっている。その要因のなかで、学生の就職活動が積極的でない面もある。これには地方産業、自治体の求人が少ないこと、並びに求人数の多い首都圏にある大企業などには遠い距離で交通の便が悪く多大の時間を要すること、

それによって大学の学習時間に支障をきたしている。このハンディを埋めることが大きな課題である。

- 都市と地方の格差を実感している。都市大学の卒業生は、Uターンによる地方企業と、都市の有名企業という広い選択肢を持てるが、不景気であることも関係して、地方大学の学生はほぼ地元企業に限定されてしまう。これは地理的要因だけではなく、地方の良く言えば「大らか」悪く言えば、「のんびり」した学生の気質や、教官の指導力不足、また「地元企業ならば何とか採ってくれる」との甘えもあるのも事実である。いずれにせよ、地方の学生が不利にならないような環境が必要であると思う。
- 今日ではインターネットで応募する企業を複数社学生自身で選んで入社試験に行っている。その際地方の大学では旅費が自弁になっているので学生にとって就職試験の時期の出費が大変だと思う。この点の改善策がなにかないかと思っている。
- 1) 学生の職業観が多様化し、なかには「何をしてもよいか分からないもの」さえでてきた。学部一年生から職業観等を養うために授業中で話したり、講演会・見学会を行い、インターンシップ制を利用しているが、その実は上っていない。家庭内での「職業観」の意志形成がなされていない。2) 特に化学系企業が2～3月にかけて説明会等を行うことは大学教育を損うばかりでなく、地方学生と都会学生の就職差別につながっている。3) 地方学生は上京して説明会等へ出席するための「金」が必要となってしまった現状は打破せねばならない。

6) その他企業の対応について

- 就職活動期間中の授業等への影響も看過できないが、就職内定後の他企業への流出防止のための学生の呼び出し、事前教育のための呼び出しなどは大きな問題であり、対策が必要と考える。産業界の昨今の大学教育の非効率性に対する批判的見解が大勢であるが、そうした批判の正否はともかく、非効率の原因の一部は上記のような産業界にある。
- 就職活動の有り様が文系学部と理系学部では異なるので、大学全体で一律に対応するのは無理である。理系学部の学生だけを見ても、就職活動は様々である。学部3年生の後半を対象に採用活動をする業種がある一方で、4年生の夏以降からという業種もある。採用時期については、業種や会社それぞれの事情があるのだろうが、学生は講義を受けなければならないという事実を公然と無視するような採用活動は控えてもらいたい。これは企業側のモラルの問題である。また、早くに採用が内定している学生が、その後の学業成績の不良で卒業できなくなったときには、大学側は厳格に対応しなければならない。何とか卒業させてしまうという温情主義があるという話を学外で耳にすることがある。これは大学側のモラル欠如である。いたづらに大学カリキュラムを企業の採用活動にあわせるのではなく、企業と大学の双方が節度をもって対応すべき。
- 企業側が学生の実力という一方で、就職活動の早期化、学生呼出しの繁雑化で、大学の教育活動が大きな制約を受けている。企業側は安易に就職不安をかき立て、大学側も早期対応するのが常識という考えがあるが、それで良いのだろうか？企業側が実力ある学生を採用したいのであれば、その答は簡単で、その様な学生の給与を上げ、仕事の改善すれば良いだけで

ある。最近では企業側の意見が強く出されているが、大学サイドとして、就職後の学生の追跡調査などで、意見を社会に発信すべきである。(この様な調査で不満に思うのは調査結果のフィード・バックが殆どないことである。)

- 現在の就職活動の状況は大学教育カリキュラムの実施を圧迫していることは事実である。しかし、学生にとって就職が一大事であることも事実であり、私自身板挟みとなっている。学生の就職活動には最大限理解をし、配慮しているつもりであるが、企業側の大学を無視した採用活動には怒りすら覚えている。とはいえ、これからの大学評価を考えれば就職実績も無視できず、平成14年度からの、インターンシップの単位認定に向けても、現在準備中である。
- 申し合わせでは、学校推薦は原則として7月1日以降であるが、その頃、就職活動は最終盤で、零細企業を除くと、多くの企業は既に内定者を決めている。申し合わせを遵守し、本学科の学生が不利になるのは認容し難いので、申し合わせを無視している。同様に、企業に「就職差別につながる恐れのある、エントリーシートを含む会社指定書類、……の提出を求めない」とあるが、現状では、エントリーシート無しの就職活動など考えられない。それ程一般的な第一関門である。本学科の学生が不利になるのは認容し難いので、「倫理憲章」を遵守し、エントリーシートは書くなとは指導できない。
- 理工系では学校推薦制をとっている場合が多いので、5-6月に内々定がきまって、あと卒業研究に専念する形が実は一番都合がよい。当方では学部で就職する例が非常に少ないのでいずれにしろ影響は小さいが。最近の学生(院生をふくむ)の中に、会社に就職することが何たるかを全然理解していない例を散見する。面接で落とされ、「ペーパーテストは高得点だったのですが。」と企業から知らされることも少くない。
- 会社等が学生の不特定多数に説明をする場合は、大学側に対して非常に礼儀正しく、遠慮しつつ依頼する態度で終始します。ところが、ひとたび内定が出ると、その会社は、内定した学生に対して、大学の講義や実験を無視した形で強制的に研究などを要請してきます。このことが最も迷惑します。
- 学生の側からみれば、就職は当然のことながら講義聴講及び試験より一生に与える影響が大きく、就職活動を優先させることはやむをえない。しかし、それは学生の個人の都合であって、補講や別途試験やカリキュラムの調整のような便宜を図る必要はない。企業の青田刈りは困ったことであるが有効な対策が思い浮かばない。学生には実社会の知識経験情報が極端に少なく、企業はわずかな面接で効率の悪い選択をしている。夏休みや春休み中でのインターン制度がこれを大きく改善するであろう。できれば、学生が複数企業のインターンを経験してから卒業直前に決定できるような(例えばアメリカのロースクール学生の弁護士事務所サマーワーク制度)ができると理想的である。
- 学生の就職活動を支援するため、実験指導について配慮しているが、ややもすれば学生の就職活動を優先させがちになってしまう。多くの企業は大学教育に必ずしも期待しておらず、入社後の教育に力を入れている事も事実である。しかし、これも現在の企業への就職活動の長期化がそうさせる要因ともなっている事を考慮すべきである。就職活動のために、大学教

育カリキュラムを再検討するのではなく、企業への就職活動や入社時期を卒業後に行うようにする。例えば就職活動を卒業後の4月からとし、入社時期を8月以降とするようなシステム等についても社会全体で考え、再検討すべきである。さらに地方大学の学生の就職活動のハンディーについても、企業側は今以上に配慮すべきである。

- 学部、大学院ともに長期化する就職活動は本来の大学教育に学生が専念できずにいる。何らかの配慮がなされるべきである。今、大学改革などで、10月入学に備えているが、 Semester制により、年度が4月始まり以外に10月始まりがスタートすることで、一年中求人に対応できるようになれるのであろう。さすれば、社会構造がくずれて、これまでの就職活動の形式も変化し、多少、良い方向に進むのではなかろうか。
- 最近、学生自身の将来設計ができない。明確でない場合があり、わずかであるが就職希望業種、希望企業を明確に定められない学生がいるように思われる。その理由として、工学系であるので就職担当教官が紹介するものの自由応募にも頼り、適切な就職先が決め難いようである。自由応募は、利点もあるが、採用されるとは限らずリスクが大きい。工学系は、学校推薦を主とすべきでインターネット等の自由応募は、学生に勧めないようにしている。現実には、企業側もインターネット等の自由応募は、生産系企業では採用を決定しても、欠員となることもあり、学校推薦を主とする企業が増えている。また、インターネットでの自由応募を掲示しているが、実際は企業広告であって、応募しないとの返事がくる場合もある。以上のように学生の就職活動にリスクがあり、不明確であること、および教官側の就職指導がしにくいことなどにより、学生が企業を決めにくい。
- 就職活動時期が長期にわたり、学部生・院生でみると年間全体になっている。多数が一度に授業や実験を休むということはないが、春から秋にかけて個々の学生が何度も授業を欠席するケースがかなりあり、修論研究や卒業研究も中断され支障をきたすケースも見られた。就職活動期間を短くするとともに、夏休み等とその時期に当ててもらうのが望ましい。また、自由応募が増えるとともに気軽にいくつも申込み傾向がある。自分が希望し、本当に自分に合った職業か否かを判断するためにも、インターンシップの充実を図ることは必要であろう。大学と企業がそれに対応する体制を整えることが第一歩と云える。

(2) その他の意見

- 学生が卒業後の就職活動に必死にとりくむのは当然のこと。むしろ大学側のよりいっそうのサポートが必要。いい方は悪いが会社に「売れる」人材、魅力ある人材を育てるべき。学生の就職や会社選びには不十分な面が多々あり、大学として正規のカリキュラムやその他の支援活動を充実すべきだと思う。入学当初から卒業後の進路を意識させるしくみとして、何らかのセミナーや講義を行うべきである。教員養成大学で従来やってきたと言っても全員を教員にできるわけではない。進路の多様化をサポートできるシステムをつくとともに、教員就職以外の進路に無関心な教官自身の意識改革が必要であり、教官に対する啓蒙の仕掛けもつくるべきである。

- 二点述べたい。一つ目は、不況下とはいえ、就職後2～3年内の離職率が相変らず高いとのことである。就職や職業に対する意志が低いことの表われの一つといえよう。学生の選択の誤りを減らすことから、低学年次からの職業観などを養う授業を行うことの必要性を痛感する。二点目は、教官の意識の問題である。就職は学生の側の問題であって、教官は関わる必要がないという考えをもつ方々が多い。しかし、現実問題として、一部「有名大学」は別として、私の勤務する大学などでは、就職支援を抜きにして大学教育は語れない。どのようにして教官の意識を高めるかを考える上で他大学の就職支援への取り組みの現状を知りたい。
- 学生の就職活動へのとりかかりが受身的で少し遅い感じがする。したがって、今までの3年次から指導されている全学的（各学部でも独自にされている場合もあるが）な現行の就職支援プログラム内容に加えて、2年次の後学期ごろから、教養教育のカリキュラムに授業科目（選択単位。文系・理系各2単位）を開設し、学生が人生観（自己実現と人生設計）、勤労観（労働意欲の高揚、自己適性の分析、仕事への参加）、職業観（職業の選択、情報の収集の仕方、就職先の決定の仕方等）をもつように促すことが必要であると考えられる。また、昨今は資格の取得が就職を有利にすることがあるので、いろいろな資格取得の便宜を2年次学生ぐらいを対象に考えてやるように計画してはどうだろうか。学業への相乗効果にもなるのではなかろうか（研修会場・講習会場・講演会場・試験会場として学内施設の一部を開放する等）。
- 大学は教育研究機関であり就職斡旋をするところではないという考えが一部にあるが、この考えはアルバイトやフリータを増やし我が国の将来にとってとりかえしのつかない事態を招くおそれがある。教官は学生の立場に立って進路指導を行い就職活動をサポートすべきである。
- 自分は何をしようとするのかを発見できるように指導する必要があると思う。大学の教育は、まさにこのためにあると思う。教室として、はっきりしたメッセージを伝えると同時に、それに答えてくれる学生に、より具体的に指導を進めていかなければならない。この当り前のコンセンサスが十分に形成していないところに問題があると感じた。大学として、教官としての当り前の姿勢の確認が不十分のままで、焦るあまり、形式のことばかり整えていても無意味だと思う。それぞれの授業でどのようなメッセージをもっているのかを、つまりどのような学生を育てていこうとしているのかを調査すべきだと思う。
- 私の大学院は高度な職業人の養成を目的とする専門大学院であり、学生の就職活動を支援することは教育の一環であると考えております。経験と程度に違いはありますが、国際協力に夢やあこがれはあるものの、実務的な能力に不足のある学生たちを教育するためには、実社会とのふれあいが不可欠であり、就職活動は、その重要な要素です。我々のカリキュラムも、もっともっと就職に必要な能力を養う実践的なものに変えていく必要があります。採用側が大学のブランドや学生の外面でなく学生の能力を評価して採用しようとするれば、選抜に時間がかかるのはある程度当然であり就職活動の長期化は止むをえないことでしょう。大学は社会にとって有為な人材を育てることを責務の一つに持っているという自覚をもち、また学生

たちの夢を実現できるよう応援するという気持ちをもって、教育の中で就職活動を積極的に支援していくべきだと考えます。

- 大学生の就職活動は本来、大学での履修がほぼ修了した時点で始めるべきもので、大学3年生ころより始めれば学問研究がおろそかになることは否めない。しかし、就職活動を行う過程において学生は世間の厳しさ、世間の常識・非常識を認識し、自分は何をすべきか、自分には何が欠けているかを身をもって体験し、言葉づかい、自主性、研究心が旺盛となり、必ずしもマイナスばかりではない。また、早期に就職が決まれば大学生活もより有意義になることも考えられる。大学側も就職活動を学生に任せるだけでなく、積極性の欠けている学生が取り残されないように、大学としても学生の自立を援助する方法を提供すべきであろう。就職・進学オリエンテーション、就職情報資料の提供、学校教員採用試験説明会、教員採用試験の実技試験対策など講じたり、企業による会社説明会の場を提供したりして、学生自身の就職活動の援助を積極的に実施することも必要であろう。

V. 国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査の依頼状・調査票

国大協総 150 号

平成 13 年 11 月 30 日

第 3 常置委員会委員 大学長 殿
調査依頼 大学長 殿

国立大学協会
第 3 常置委員会
委員長 鮎川 恭三

国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査について（依頼）

現在、大学の学生の就職活動が、大学の教育に多大の影響を与えているとの指摘があります。また、一方では、学生の希望と就職先の仕事とのミスマッチの結果、かなりの早期離職が生じているともいわれております。文部科学省等で総括的なアンケートはすでに実施されておりますが、今後の就職に関する申し合わせ等の検討をはじめとする就職活動にあり方の検討に役立つためには、具体的事例の調査が必要であると考えられます。

国立大学協会第 3 常置委員会においては、この点を議論いたしました結果、以下の項目について調査を実施することで、今後の検討のための資料を作成することとなりました。

1. 就職活動早期化の実態把握
2. 就職活動が学生の教育に及ぼしている影響の実態調査
3. 学生の希望と就職決定先のマッチング

なお、対象が膨大であることを考慮して、別紙の要項で、抽出調査により全体的な傾向を把握することを計画しております。

本調査へのご協力方をお願い申し上げます。

国立大学学生の就職活動の状況についてアンケート調査実施要項

I. 調査時期：2002年1月現在

II. 調査をお願いする大学：

第3常置委員会委員校を中心とし、大学の規模、地理的配置等を勘案して下記の15大学で調査の実施をお願いする。（*印は委員校以外の大学）

*北海道大学、宮城教育大学、山形大学、東京大学、お茶の水女子大学、東京学芸大学、富山大学、福井大学、名古屋大学、奈良女子大学、*京都工芸繊維大学、広島大学、愛媛大学、*長崎大学、琉球大学

III. 各大学での調査対象：

1. 本年度の就職活動の経験に基づく調査

本年度卒業・修了予定の学部、大学院博士前期課程及び修士課程の学生の、民間企業への就職決定者

下記の系ごとに10名

2. 近年、大学院で就職活動の早期化が伝えられることにもなう調査

来年度修了予定の大学院博士前期課程及び修士課程の学生で民間企業への就職希望者

下記の系ごとに10名

3. 就職活動が教育に及ぼしている影響についての教員の実態調査

学生の就職活動時に授業を担当している教員

下記の系ごとに5名

IV. 調査する分野の系別分類：

人文科学系、社会科学系、教育学部（教員養成課程を除く）、理学系、工学系、農学系、薬学系

V. その他

無記名（大学名、学部・研究科名は記述）

自由記述は、教官400字以内、学生200字以内

VI 締め切り 平成14年2月8日（金）

就職活動に関するアンケート調査

(国立大学協会第3常置委員会)

調査対象： 来年度(平成14年度)修了予定の大学院修士課程及び博士(前期課程)の学生のうち、民間企業への就職希望者 【調査票2-B-()】

現在、就職活動について、その早期化や大学教育に及ぼしている影響について、多くの関心が寄せられており、とくに、大学院における早期化が取り沙汰されております。このような状況を鑑み、国立大学協会第3常置委員会では、その実態を把握し、よりよい環境の下で就職活動ができるように検討をしたいと思います。このアンケートを抽出調査で実施することにいたしました。

つきましては、この趣旨をご理解いただき、ご協力くださるようお願いいたします。

アンケート項目について次の要領で、お答えください。

- (1)設問の項目について、該当欄に○印や件数等を記入し、記述が必要なところは記述してください。
- (2)月別での調査項目については、該当月欄に件数または回数を記入してください。
- (3)コード番号等は次のコード表により記入してください。

大学名	コード番号	大学名	コード番号	文理系別	コード番号
北海道大学	01	名古屋大学	49	人文科学系	10
宮城教育大学	11	京都工芸繊維大学	58	社会科学系	20
山形大学	13	奈良女子大学	66	教育学系 (教員養成課程を除く)	30
東京大学	22	広島大学	72	理学系	40
東京学芸大学	25	愛媛大学	78	理学系化学	41
お茶の水女子大学	31	長崎大学	87	工学系	50
富山大学	38	琉球大学	95	工学系化学	51
福井大学	41			農学系	60
				農学系化学	61
				薬学系	70

学生種別	コード番号
学部学生	10
大学院修士	20
大学院博士(前期)	30

----- [以下の調査項目にお答え願います] -----

調査票 2-B-()

大学名コード		年度別コード	2	
大学名		学生別コード		性別
		文理系コード		1.男
(学部・研究科)		(学科・専攻)		2.女

1. 就職先についての考えを伺います。該当項目の記号でお答えください。

- a. 自分の希望に叶うまで就職活動を続けたい。修了後の挑戦も考える
- b. 自分の希望とは異なっても、早く決め、そこで力を尽くしたい
- c. 自分の希望とは異なっても、早く決め、将来は転職を考えたい
- d. その他 (具体的には:)

2. あなたは情報収集を含めて、就職活動を開始していますか。記号でお答えください。

- (a) 開始している (b) 開始していない

以下の3～9の問いには、2. で (a)開始している と答えた方のみ記入し、(b)開始していない と答えた方は、設問10の自由記述へお進み下さい。

3. 就職活動の情報収集開始時期と会社説明会等への出席時期について伺います。下表に記入してください。

もしも入社選考と考えられる会合があった時期や、内々定と考えられる企業からの意向が示された時期があるようでしたら、該当する月欄に件数を記入してください。件数は、あなたの覚えている範囲でかまいません。

	2001年										2002年
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	
情報収集開始時期 (○印)											
会社説明会等 (複数可、件数)											
選考会 (複数可、件数)											
内々定 (複数可、件数)											

4. あなたが就職関連情報を得るの最も影響を与えている情報源は以下のどれですか。該当項目のうち1つを記号でお答えください。

- a. 大学の就職情報関連組織(就職情報室等)
- b. 大学の教員
- c. 大学の事務職員
- d. 企業在籍の先輩
- e. その他の先輩、知人
- f. 友人
- g. 大学の説明会・ガイダンス

- h. 会社説明会
- i. 就職情報誌
- j. インターネット
- k. 企業のダイレクトメール
- l. その他

具体的には: _____

5. あなたと企業との連絡は、次のどの方法によりましたか。覚えている範囲でかまいませんので、該当項目に接した回数を記入してください。

(複数記入可)

- a. 大学の就職情報関連組織を通して
- b. 大学の教員を通して
- c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで
- d. インターネットで
- e. 企業の担当者と直接電話で
- f. 企業在籍の先輩を通して
- g. その他の先輩、知人を通して
- h. その他

具体的には: _____

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	
h	

6. あなたは就職活動のために、授業や試験に出られなかったことがありますか。それぞれ記号でお答えください。

- 授業 : (a) ある (b) ない
- 試験 : (a) ある (b) ない

(授業)

(試験)

7. 授業に出られなかったことがある方にうかがいます。

イ. あなたが就職活動のため受講できなかった授業のコマ数(1コマ:90~120分を単位)や時間数を記入してください。

- a. 講義
- b. 演習・ゼミ等
- c. 実験・研究に出られなかった時間

約 コマ

約 コマ

約 時間

ロ. あなたは出られなかった授業に対して、どのように対応しましたか。該当項目に回数を記入してください。

(複数記入可)

- a. 特に対応しなかった
- b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した
- c. 友人に授業内容を聞いて、流れを理解した
- d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにしないようお願いした
- e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった
- f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった
- g. その他

具体的には: _____

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	

8. 試験を受けられなかったことがある方に伺います。

イ. 試験を受けられなかった科目数を記入してください。

科目

ロ. あなたは受けられなかった試験に対して、どのように対応しましたか。該当項目に〇印を記入してください。

(複数記入可)

- a. 特に対応しなかった
- b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をしてもらった
- c. 先生に追試験をお願いし、実施してもらった
- d. 先生に代替処置、追試験をお願いしたが実現できなかった
- e. その他

a	
b	
c	
d	
e	

具体的には:

9. 就職活動に関する以下の評価のうち、自分の体験に照らして該当すると思うのはどれですか。該当項目に〇印を記入してください。

(複数記入可)

- a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見詰めることができ有益である
- b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益である
- c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増す
- d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になる
- e. 就職活動期間中は勉学に集中できない
- f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたす
- g. その他

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	

具体的には:

10. 就職活動についての意見を200字以内で自由に記述してください。

ご協力いただきありがとうございました。(国立大学協会第3常置委員会)

就職活動に関するアンケート調査

(国立大学協会第3常置委員会)

調査対象：平成13年度卒業・修了予定の学部、大学院修士課程及び博士(前期課程)の学生のうち、民間企業への就職決定者 [調査票 1- ()]

現在、就職活動について、その早期化や大学教育に及ぼしている影響について、多くの関心が寄せられております。このような状況を鑑み、国立大学協会第3常置委員会では、その実態を把握し、皆さんの後輩達が、よりよい環境の下で就職活動ができるように検討をしたいと考え、このアンケートを抽出で実施することにいたしました。

つきましては、この趣旨をご理解いただき、ご協力くださるようお願いいたします。

アンケート項目について次の要領で、お答えください。

(1)設問の項目について、該当欄に○印や件数等を記入し、記述が必要なところは記述してください。

(2)月別での調査項目については、該当月欄に件数または回数を記入してください。

(3)コード番号等は、次のコード表により記入してください。

大学名	コード番号	大学名	コード番号	文理系別	コード番号
北海道大学	01	名古屋大学	49	人文科学系	10
宮城教育大学	11	京都工芸繊維大学	58	社会科学系	20
山形大学	13	奈良女子大学	66	教育学系 (教員養成課程を除く)	30
東京大学	22	広島大学	72	理学系	40
東京学芸大学	25	愛媛大学	78	理学系化学	41
お茶の水女子大学	31	長崎大学	87	工学系	50
富山大学	38	琉球大学	95	工学系化学	51
福井大学	41			農学系	60
				農学系化学	61
				薬学系	70

学生種別	コード番号
学部学生	10
大学院修士	20
大学院博士(前期)	30

----- [以下の調査項目にお答え願います] -----

調査票 1- ()

大学名コード		年度別コード	1
大学名		学生別コード	
		文理系コード	
(学部・研究科)		(学科・専攻)	

性別
1.男
2.女

1. あなたの就職活動について、情報収集開始時期・会社説明会(セミナー)等への出席時期、入社選考と考えられる会合のあった時期、内々定と考えられる企業からの意向が示された時期、就職を決定した時期を下表に記入してください。会社説明会・選考会・内々定は複数企業等についてあったと思われるので、該当する月欄に件数を記入してください。件数は、あなたの覚えている範囲でかまいません。

*「最終決定」月の記入においては、最終決定した企業が学校推薦であったところならば◎印を、自由応募のところであったならば○印を記入してください。

	2000年					2001年												
	8月以前	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
情報収集開始時期 (○印)																		
会社説明会等 (複数可、件数)																		
選考会 (複数可、件数)																		
内々定 (複数可、件数)																		
最終決定 (◎又は○印)																		

2. あなたの就職決定に最も影響を与えた情報源は以下のどれですか。該当項目のうち1つを記号でお答えください。

- a. 大学の就職情報関連組織(就職情報室等)
- b. 大学の教員
- c. 大学の事務職員
- d. 企業在籍の先輩
- e. その他の先輩、知人
- f. 友人
- g. 大学の説明会・ガイダンス
- h. 会社説明会
- i. 就職情報誌
- j. インターネット
- k. 企業のダイレクトメール
- l. その他 (具体的には: _____)

3. あなたと企業との連絡は、次のどの方法によりましたか。覚えている範囲でかまいませんので、該当項目に接した回数を記入してください。

(複数記入可)

- a. 大学の就職情報関連組織を通して
- b. 大学の教員を通して

a	
b	

- c. 就職情報誌、ダイレクトメール等の折込葉書などで
- d. インターネットで
- e. 企業の担当者と直接電話で
- f. 企業在籍の先輩を通して
- g. その他の先輩、知人を通して
- h. その他

具体的には: _____

c	
d	
e	
f	
g	
h	

4. あなたは就職活動のために、授業や試験に出られなかったことがありますか。それぞれ記号でお答えください。

- 授業 : (a) ある (b) ない
 試験 : (a) ある (b) ない

(授業)
 (試験)

5. 授業に出られなかったことがある方にうかがいます。

イ. あなたが就職活動中に履修した授業科目数を記入し、就職活動によって受講できなかった授業のコマ数(1コマ:90~120分を単位)を月別に記入してください。

	2000年(欠席のコマ数)			2001年(欠席のコマ数)										
	履修した 授業科目数	10月	11月	12月	1月	2月	3月	履修した 授業科目数	4月	5月	6月	7月	8月	9月
講義・演習														
実験・実習														
卒業研究・ゼミ														

ロ. あなたは出られなかった授業に対して、どのように対応しましたか。該当項目に回数を記入してください。

(複数記入可)

- a. 特に対応しなかった
- b. 友人等にノート、資料等を借りて自分で勉強した
- c. 友人に授業内容を聞いて流れを理解した
- d. 先生に事情を説明して、欠席扱いにならないようお願いした
- e. 先生に補講をお願いし、実施してもらった
- f. 先生に補講をお願いしたが実現できなかった
- g. その他

具体的には: _____

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	

6. 試験を受けられなかったことがある方に伺います。

イ. 試験を受けられなかった科目数を記入してください。

科目

ロ. あなたは受けられなかった試験に対して、どのように対応しましたか。該当項目に回数を記入してください。

(複数記入可)

- a. 特に対応しなかった
- b. 先生にお願いし、レポート等の代替処置をもらった
- c. 先生に追試験をお願いし、実施してもらった
- d. 先生に代替処置、追試験等をお願いしたが実現できなかった
- e. その他

具体的には: _____

a	
b	
c	
d	
e	

7. 決定した就職先について伺います。該当項目の記号でお答えください。

- a. 自分の希望に叶うところである
- b. 自分の希望とは異なるが、そこで力を尽くしたい
- c. 自分の希望とは異なるので、将来転職を考えたい
- d. その他

具体的には:

8. 就職活動に関する以下の評価のうち、自分の体験に照らして該当すると思うのはどれですか。該当項目に〇印を記入してください。

- a. 自分の能力、個性、適性などを真剣に見詰めることができ有益であった
- b. 社会、産業、企業などの内容、仕組み、ニーズなどを知ることができ有益だった
- c. 何を学ぶべきかがわかり、勉学意欲が増した
- d. 実社会の厳しさがわかり、勉学態度がより真面目になった
- e. 就職活動期間中は勉学に集中できなかった
- f. 就職活動が長期化して、勉学に支障をきたした
- g. その他

具体的には:

(複数記入可)

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	

9. 就職活動についての意見を200字以内で自由に記述してください。

ご協力いただきありがとうございました。(国立大学協会第3常置委員会)

就職活動に関するアンケート調査

(国立大学協会第3常置委員会)

調査対象： 学生の就職活動時に授業等を担当しておられる教官(員)

[調査票 3- ()]

現在、就職活動について、その早期化や大学教育に及ぼしている影響について、多くの関心が寄せられております。このような状況を鑑み、国立大学協会第3常置委員会では、その実態を把握し、よりよい環境の下で就職活動ができるように検討をしたいと考え、このアンケートを抽出調査で実施することにいたしました。なお、学生に対しても、就職活動の実態と授業等への影響についての抽出調査を別途に行っております。

つきましては、この趣旨をご理解いただき、ご協力くださるようお願いいたします。

アンケート項目について次の要領で、お答えください。

- (1)設問の項目について、該当欄に○印や件数等を記入し、記述が必要なところは記述してください。
- (2)月別での調査項目については、該当月欄に件数または回数を記入してください。
- (3)コード番号等は次のコード表により記入してください。

大学名	コード番号	大学名	コード番号	文理系別	コード番号
北海道大学	01	名古屋大学	49	人文科学系	10
宮城教育大学	11	京都工芸繊維大学	58	社会科学系	20
山形大学	13	奈良女子大学	66	教育学系 (教員養成課程を除く)	30
東京大学	22	広島大学	72	理学系	40
東京学芸大学	25	愛媛大学	78	理学系化学	41
お茶の水女子大学	31	長崎大学	87	工学系	50
富山大学	38	琉球大学	95	工学系化学	51
福井大学	41			農学系	60
				農学系化学	61
				薬学系	70

教官(員)種別	コード番号
学部学生担当教官(員) * 大学院の一部を含む	10
大学院学生担当教官(員) * 学部の一部を含む	20

調査票 3- ()

大学名コード		文理系コード		教官別コード
大学名		文理系別		
(学部・研究科)				

1. 学生の進路・職業選択に対する関心についてお伺いします。該当項目の記号でお答えください。また、その項目について簡単に記述をしてください。

- a. 大変関心を持っている (対応しておられることを簡単にお書きください)
- b. 大した関心はない(その理由を簡単にお書きください)
- c. 関心がない(その理由を簡単にお書きください)

--	--

[記述欄]

2. 学生の就職活動のために授業、ゼミ、実験等や試験に欠席した学生がいましたか。それぞれ記号でお答えください。

- (1)授業、ゼミ、実験等 : (a) 多数いる (b) 多少いる (c) いない
- (2)試験 : (a) 多数いる (b) 多少いる (c) いない

(1)	
(2)	

以下の3~5の問いには、1. で (a)多数いる (b)多少いる と答えた方のみ記入し、(c)いない と答えた方は、設問 6、7 へお進み下さい。

3. 就職活動のために授業、ゼミ、実験等に出席できなかった学生に対して、どのように対応しましたか。該当項目に、平成12年10月から13年9月の間での回数を記入してください。

- a. 特に対応しなかった
- b. 学生が自分で勉強、実験等するよう指導した
- c. 補講を実施した
- d. レポート等を出すようにさせ、その内容について指導した
- e. 出席できなかった者が多く、休講、あるいは別の時間を設定した
- f. 欠席扱いにした
- g. その他 (具体的には:)

(複数記入可)

a	
b	
c	
d	
e	
f	
g	

4. 就職活動のために試験を受けられなかった学生に対して、どのように対応しましたか。該当項目に、平成12年10月から13年9月の間での回数を記入してください。

第3 常置委員会委員名簿

平成 14 年 10 月 25 日 現在

○印は作業委員会委員

委員長	○鮎川恭三	(愛媛大学長)
委員	横須賀 薫	(宮城教育大学長)
同	仙道 富士郎	(山形大学長)
同	○岡本 靖正	(東京学芸大学長)
同	鈴木 揚之助	(東京商船大学長)
同	本田 和子	(お茶の水女子大学長)
同	○湯川 敬弘	(電気通信大学教授)
同	瀧澤 弘	(富山大学長)
同	○児嶋 眞平	(福井大学長)
同	児嶋 眞一	(名古屋大学教授)
同	丹羽 雅子	(奈良女子大学長)
同	牟田 泰三	(広島大学長)
同	渡邊 正巳	(長崎大学教授)
同	芝山 秀太郎	(鹿屋体育大学長)
同	森田 孟進	(琉球大学長)
専門委員	豊岡 照彦	(東京大学教授)
同	○小川 浩平	(東京工業大学副学長)
同	○田中 秀利	(広島大学教授)
同	○坂口 裕	(東京大学学生部長)

平成 14 年 11 月 13 日 発行

国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査報告書

編 集 国立大学協会

第 3 常置委員会

発行所 国立大学協会事務局

〒113-0033 東京都文京区本郷 7 丁目 3 番 1 号

電話 03(3813)0647 Fax 03(3818)8656