
2017 年度 立正大学外部評価委員会 報告書

CONTENTS

A. 2017(平成 29)年度 立正大学外部評価委員会について	1
B. 立正大学外部評価委員	2
C. 学生支援に関する方針	2
D. 立正大学キャリアサポートセンター規程	3
E. 概要報告・意見交換	5
—大学パート—	
1. 概要報告	6
2. 意見交換	7
—大学院パート—	
1. 概要報告	14
2. 意見交換	15
—全体パート—	
1. 全体質疑	19
2. 委員コメント	20
F. 2017（平成 29）年度外部評価委員会を実施して	22
別添資料	24

A. 2017(平成 29)年度 立正大学外部評価委員会について

1. 立正大学外部評価委員会

立正大学自己点検・評価の実施に関する規程第 6 条および立正大学大学院自己点検・評価の実施に関する規程第 6 条ならびに内部質保証に関する方針第 1 項に基づき、本学が実施する自己点検・評価について学外の学識経験者・有識者等の第三者による検証および評価を実施し、本学の教育・研究等の質の向上を目的に設置された委員会です。2016 年度より第 3 期の委員となっております。※委員任期：2 年／期

2. 2017 年度外部評価委員会実施について

昨年度に引き続き意見交換を主体とした形式にて委員会を実施することで、本学の課題を確認した上でその対応策、改善策を議論し有効な意見、提言を得ることを目指しました。

第 1 回外部評価委員会は大学基準 6「学生支援」より「進路支援について」を選定テーマとしたことにより、大学関係者と「社会からの視点」を取り込むため、地域および経済・産業界の関係者 3 名の計 4 名の委員で実施しました。また、各学部、研究科、キャリアサポートセンターにおける現状把握のために「学生の進路支援に関するアンケート」を実施しました。外部評価委員は、書面による内容確認、検証を事前に行うとともに、委員会当日は「大学パート」、「大学院パート」各々の大学関係者による概要報告、現状説明等を受けた上で、意見交換を実施しました。

3. 「学生の進路支援に関するアンケート」実施方法

- ・実施期間：2017 年 9 月 15 日～10 月 4 日
- ・対 象：キャリアサポートセンター、各学部、各研究科
- ・方 法：アンケート記入シートに必要事項を記入・回答の上、提出
- ・調査項目：「資料：アンケート結果」参照

4. 外部評価委員会実施概要

- A. 実施日時：2017 年 12 月 7 日 13:30～17:35
- B. 実施会場：立正大学品川キャンパス 11 号館第 5 会議室 A
- C. 当日スケジュール

時 間	項 目	概 要
13:30～13:40	スケジュール説明	
13:40～13:45	挨拶・委員紹介	挨拶と外部評価委員の紹介
大学パート		
13:45～13:50	参加者紹介	立正大学 大学パート参加者紹介
13:50～14:05	「進路支援について」(選定テーマ) 概要報告	担当責任者より本学進路支援の概要ならびに現状について説明
14:05～14:28	検証内容・結果の報告	担当責任者より「学生の進路支援に関するアンケート」等の検証結果を受けての報告
14:28～15:45	意見交換	概要報告、検証結果の報告に基づいて意見交換を実施

大学院パート		
16:00～16:05	参加者紹介	立正大学 大学院パート参加者紹介
16:05～16:10	「進路支援について」(選定テーマ) 概要報告	担当責任者より進路支援の概要ならびに現状について説明
16:10～16:15	検証内容・結果の報告	担当責任者より学生の進路支援に関するアンケート等の検証結果を受けての報告
16:15～17:00	意見交換	概要報告、検証結果の報告に基づいて意見交換を実施
全体		
17:10～17:25	全体質疑	
17:25～17:35	委員コメント	
17:35	閉会	

B. 立正大学外部評価委員

2017年12月7日実施 外部評価委員会 担当委員

職名	氏名	肩書
委員長	原田 久	立教大学 副総長 法学部教授
委員	田中 大雅	株式会社東洋経済新報社 執行役員
委員	藤間 憲一	熊谷商工会議所 会頭
委員	吉原 毅	城南信用金庫 顧問 (元理事長)

※敬称略、氏名 50 音順
 ※肩書は 2017 年 12 月 1 日現在

C. 学生支援に関する方針

本学は、理念・目的の実現に向け、学生一人ひとりが安心・安全にして充実したキャンパスライフを送り、希望する進路に進むことができるよう、学生支援に関する方針を、次の通り定めます。

(中略)

3. 進路支援

3-1. キャリア教育

社会的・職業的自立のための指導を教育の一環として位置づけ、入学から卒業に至るまで、正課の教育課程と連携した系統的な就業力育成支援を行います。

3-2. キャリアサポートセンター

キャリアサポートセンターは、学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質・能力を形成できるよう、相談、助言、情報提供等の支援を行います。また、キャリア開発システムを活用して、各部署と連携した学生一人ひとりの進路実現を支援します。

D. 立正大学キャリアサポートセンター規程

(設置)

第1条 立正大学学則第9条の規定に基づき立正大学キャリアサポートセンター（以下「センター」という。）を置く。

(目的)

第2条 センターは進路指導、資格取得指導、キャリア形成等の本学学生の教育支援に関する基本政策を立案し、これを効率的に遂行すること、および職業安定法第33条の2に基づいて、本学の学生ならびに卒業生の職業紹介事業を行うことを目的とする。

(業務)

第3条 前条の目的を達成するため、次の業務を行う。

- (1) 進路指導および職業紹介事業
 - (2) 進路・就職に関する情報の収集と提供
 - (3) 進路・就職に関する各種講座等の開設および資格取得支援
 - (4) 就職に伴う推薦書・人物調査書発行に関する事項
 - (5) 就職情報システム運用に関する事項
 - (6) 学部所管のキャリア形成事業の支援
 - (7) 本学卒業生に対するキャリア形成サポート
 - (8) その他目的を達成するに必要な事項
- 2 センター所管業務はセンター長が管理し、センター事務室が行う。

(職員)

第4条 センターに次の職員を置く。

- (1) センター長
- (2) センター部長
- (3) センター課長
- (4) センター職員

(センター長)

第5条 センター長は全学協議会に諮り、本学専任教職員より学長が任命する。

- 2 センター長はセンターを代表し、センターの業務を統括する。
- 3 センター長の任期は3年とし、再任を妨げない。
- 4 センター長が欠けたときは補充しなければならない。この場合において、その任期は前任者の残任期間とする。
- 5 センター長は必要あるときには、学長の許可を得て、副センター長を任命し、その業務を補佐させることができる。

(運営委員会)

第6条 センター長の諮問に応え、かつセンター業務の円滑な運営に必要な事項を協議するため、キャリアサポート運営委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会・構成)

第7条 委員会は、次の者をもって構成し、学長が委嘱する。

- (1) センター長
- (2) 運営委員（各学部1名）
- (3) センター部長
- (4) センター課長

(委員の任期)

第8条 前条第2号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

2 任期中に欠員が生じた場合は、委員を補充し、任期は前任者の残任期間とする。

(委員会の運営)

第9条 委員会は、センター長が招集し、センター長が議長となる。

2 削除

3 委員会は委員の3分の2の出席をもって成立し、議事は出席委員の過半数の同意をもって決する。

4 第7条第2号の委員が出席できないときは、事前に届け出た代理人を出席させることができる。

5 委員会が必要と認めたときは委員以外の者に出席させて、意見を聴くことができる。

(委員会の審議事項)

第10条 センター長の諮問に応えるとともに以下の事項について審議する。

(1) センター運営の基本方針に関する事項

(2) センターの子算・決算に関する事項

(3) センター所管業務の全学的立場からの支援・調整・推進

(4) 第3条の活動のうち学部間共通の事項

(5) センター業務および支援活動への協力に関する事項

(6) キャリア開発基礎講座担当の非常勤講師任用に関する事項

(改廃)

第11条 本規程の改廃は委員会および全学協議会の議を経て学長が決定する。

2 前項に規定するもののほか、この規程の改廃の最終決定は、立正大学学園規約類の制定に関する規程第6条の規定による。

E. 概要報告・意見交換

日付	2017年12月7日	時間	13:30~17:35	記録	学長室総合経営企画課	相原百合絵
場所	品川キャンパス 第5会議室A (11号館11階)					
外部評価 委員	委員長	原田 久	立教大学 副総長 法学部教授			
	委員	田中 大雅	株式会社東洋経済新報社 執行役員			
	委員	藤間 憲一	熊谷商工会議所 会頭			
	委員	吉原 毅	城南信用金庫 顧問 (元理事長)			
立正大学出席者	共通	副学長 自己点検・評価担当	永田 高英	学長室部長	栗田 美千也	
		キャリアサポートセンター長	所 正文	キャリアサポートセンター部長	吉岡 重雄	
		品川キャリアサポート課長	小宮 伸広	熊谷キャリアサポート課長	草川 文博	
		学長室総合経営企画課課長	池田 智	学長室総合経営企画課	岩附 良太	
		学長室総合経営企画課	大石 大祐	学長室総合経営企画課	相原 百合絵	
	大学パート	仏教学部 教授	則武 海源	文学部 准教授	渡邊 裕美子	
		経済学部 専任講師	山口 和男	経営学部 准教授	西岡 由美	
		法学部 准教授	黒石 英毅	社会福祉学部 准教授	濱畑 芳和	
		地球環境学部 教授	鈴木 裕一	心理学部 教授	小澤 康司	
	大学院パート	文学研究科 教授	北川 前肇	経済学研究科 教授	河原 伸哉	
		法学研究科 教授	新井 敦志	経営学研究科 教授	永野 寛子	
		社会福祉学研究科 准教授	中村 尚子	地球環境科学研究科 准教授	渡来 靖	
		心理学研究科 准教授	片受 靖			

順不同、敬称略

【開会】

1. 外部評価委員紹介
2. 立正大学 自己点検・評価担当副学長 挨拶

【内容】

ー大学パートー

- ・出席者の紹介

1. 概要報告

(所キャリアサポートセンター長)

- ・大学院への進学者は少数のため、就職に絞って進路支援を行っている。
- ・昨年度から全学共通のキャリア教育に本格的に取り組んでいる。本学の学部構成は、人文・社会系主体であるため、就職先は中堅企業の営業職・事務職関係にほぼ絞られている。大学で学んだ専門内容を活かした職に就けることが本来の姿であると思うが、それが実現できる学生は、本学学生全体で10～15%程度に留まっている。ちなみに、仏教学部・宗学科では、ほぼ全員が僧侶になる。社会福祉学部・子ども教育福祉学科でも保育士・幼稚園教諭になる学生が40%程度いる。この2学科については、専門内容と職との結びつきが強い。しかし、その他の学部・学科学生の大半は、中堅企業の営業職・事務職に就職している。
- ・専門内容を活かしたキャリア教育を展開するべきであるという意見も学内には残るが、現実を直視し、副学長主導で4年前に学生が実際に就く仕事に結びつくキャリア教育実施へと方針転換した。すなわち、全学共通キャリア教育の展開である。その後、2年間かけてキャリア開発基礎講座の内容を十分検討し、昨年度から専任教員が本格的にキャリア教育に携わっている。
- ・全学共通のキャリア教育は、4段階から成り立つ。ステップ1は、生涯発達心理学をベースとした「生き方・働き方」に関する基礎理論や事例を通した学びである。キャリア開発基礎講座Ⅰがそれに当たり、昨年度は1,400名の学生が受講した。心理学部の専任教員が同講座の責任者となっている。ステップ2は、経済・社会・雇用の仕組みを学ぶ理論編と、企業関係者を招き各業界や企業の活動内容を分かりやすく説明する実践編から成る学びである。理論編については、キャリア開発基礎講座Ⅱとして、本年度より開講している。経営学部の専任教員が同講座の責任者となっている。実践編にあたるキャリア開発基礎講座Ⅲは、次年度開設予定であり、同講座のレポート採点は、各学部から選出されたキャリアサポートセンター運営委員（専任教員）が行う予定である。ステップ3は、キャリア体験学習であり、主に3年次夏休みに実施するインターンシップが該当する。実習後は同系統業界で行った学生同士でチームを編成し、グループワークによる情報交換を行う。そして、最後に実習報告会を行い、2単位を付与する。また、ステップ3では、レポート課題も課され、評価については、ステップ2同様にキャリアサポートセンター運営委員（専任教員）が行っている。最終段階のステップ4は、職業選択支援という形で、センター事務職員が学生に企業紹介を行っている。さらに、品川・熊谷の両キャンパスに専門資格を持ったキャリアカウンセラーが常駐し、学生相談に応じている。
- ・今後は単に就職率を上げることに傾注するのではなく、過去20年間、卒業後3年以内の離職率が全国平均で3割を超えている状況を深刻に受けとめ、卒業後3年以内は在校生と同じレベルで企業紹介やキャリアカウンセリング等のサポートを実施したいと考えている。そして、この取り組みを、本学のキャリアサポートのセールスポイントの一つにする方針である。

(吉岡キャリアサポートセンター部長)

- ・平成28年度の事業計画書では2点の目標を掲げている。1点目は「勤労観、職業観を醸成し、就職活動および卒業後の職業生活を行う上で必要な基礎的、基本的な知識・技能をより効果的に習得させるため、キャリア教育、就職支援の体系化を図り実行する」こと。2点目は「卒業生に占める就職者の割合については80%を目指し、学部と協力・連携して社会人、職業人への円滑な移行を図る。また学

生の各層を意識した進路支援に努める」ことである。

目標の2点目に掲げた卒業生に占める就職者の割合は81.4%であった。なお、就職希望者に対する就職率は95.9%である。就職者の内訳は、民間企業、団体が1,676名、公務員が136名、教員が61名、大学院への進学は63名という数値になっている。大学院進学者63名のうち、本学大学院に進んだ学生数は39名、その割合は62%である。月別就職決定者数は、就職活動のスケジュールが前年度から変更になったため6月がピークとなっており、約3割の学生が6月時点で就職先を決定している。現在は売り手市場であり、求人票の件数は増加しているが、業種、従業員数の規模によって差が生じている。一例を挙げると、小売業の有効求人倍率は6.98に対して、金融業は0.19であり、業種によってかなり偏りが見られる。求人票が増えているのは、従業員数が300名以下の企業である。

- ・希望業種と就職者の割合について、今春卒業した学生における3年次春の段階で就職を希望する業種と、実際に就職した業種を比較した。その結果、第一志望業種は公務員、第二志望は学術、専門技術サービス（広告、マスコミ、経営コンサルタント）、第三志望は教育、学習支援業（主に教員）が多かった。実際には小売業、情報通信業、建設業、その他サービス業などに就職する学生が多く、希望する業界と最終的に就職する業界とでは大きな乖離がある。
- ・学部学科、専攻との関連性が強い就職先が挙げられるのは、主に仏教学部の宗学科と社会福祉学部の2学部である。また学科単位での進学率は宗学科が20%、臨床心理学科が15.1%、環境システム学科が12.4%と他学科より高い。
- ・就職相談件数は品川キャンパスで5,337件、熊谷キャンパスで1,063件であり、合計6,400件であった。相談内容は、エントリーシートおよび履歴書の添削、面接対策、進路全般の相談が多い。利用学生については例年リピーターが多くなっている。
- ・UIターン就職支援として専門のガイダンスを実施しているほか、各都道府県で開催される企業との情報交換会等で得た情報を学生に提供している。また、本学校友会が主催する保護者懇談会を利用して父兄への情報提供も行っている。これまでに群馬県、新潟県、長野県、福岡県、茨城県、石川県、栃木県とはUIターンに関する協定を結んでおり、年明けには山梨県とも締結する予定であり、今後も拡大していく予定である。

2. 意見交換 ※以下、敬称略。●：外部評価委員、○：立正大学出席者

- 原田：本日のディスカッションの内容は、教育の中身や学生の受け入れ、教員の組織など大学固有のものが議論になる訳ではなく、社会と大学との関わり方について大学側からの視点が議論の中心となる。そのため、本日は社会の第一線で活躍されている委員の方々を中心に質問をいただきたいと思う。
- 吉原：卒業生への支援の話があったが、就職した後の面もサポートするという取り組みは他の大学でもあるのか。それとも立正大学独自の考え方なのか。
- 所：他大学の詳細な状況は分からないが、厚生労働省の「新規学卒者の離職状況」調査結果を見れば、3年以内離職率が3割を超えている大学が相当数あることは明らかである。本学では、今のところ母校に相談に来る卒業生は多くはないが、今後卒業後3年程度でつまづいた場合、母校で積極的に支援していく体制をとっていることを在学時から学生たちに伝えていきたい。
- 吉原：実は私どもも昔は離職率が高かったが、最近では1割を切るところまで来た。ただし、本格的に営業活動、外部活動に関わると挫折する人が増える傾向にある。その原因究明と対処には、大学側も研究・分析等を担い、産学一体となって行うことで対応ができると思う。もちろん、より一層良い活躍場所が得られて転職する分には安心だが、挫折する方が多いと心配である。そのため、そうした分野へも積極的に取り組むことは重要であり、研究、分析結果をフィードバックしていただけるとありがたい。
- 原田：まだ少数の大学だと思うが、3年以内であればバックアップするといった大学は出てきていると思う。ただ、全国的な状況かどうかは分からない部分がある。
- 草川：既卒3年以内の学生については、平成22年度の「青少年雇用機会確保指針」の改正を受け、新卒者と同様に扱うという方針が定められている。これに沿って、大学が既卒者の支援を行うためには職業

安定法に基づく無料の職業安定所として、受け入れる対象の変更をしなければならないという手続き上の問題がある。本学が手続きをした段階ではまだ数が少なかったと記憶している。

- 原田：新卒者向けのハローワークがあると思うがどうか。私の大学では卒業生については実施していないが、ハローワークの方で新卒者向けの窓口がある。そこに繋ぐか、実際に来てもらう等の対応を行っているか。
- 小宮：新卒向けのハローワークについては、週に1回定期的に来ていただいているが、既卒者の相談件数は現状少なく、年間を通して一桁の数値である。相談に来る曜日、日にち等が特定できないため、ハローワークの担当者不在の場合は職員が一時的な対応を行い、求人情報の提供は別途担当者出校日に再度大学に来てもらい実施している。大学に来られない場合には、直接ハローワークへ足を運ぶように、お互い情報交換しながら対応している。
- 吉原：企業側としては、離職の原因究明は難しく、本音を聞くことができないため、大学側から転職希望理由等をフィードバックしていただければ、企業としては今後の対応策の検討に繋がり、結果として社会で活躍できる人材を育成できる。そういう活動を大学にさせていただけるとありがたい。
- 田中：学生の離職理由などの情報は集まっていない状況なのか。また最近は事実上終身雇用が崩れていることから、人材派遣会社に複数登録して非正規雇用を繰り返すようなケースなどもあるため、様々な離職理由を人材派遣会社から集めて、情報交換などを行ったりしているか。
- 所：卒業生の追跡調査は殆ど行っていないため、今後の課題になると思う。本格的に動くのであれば、まずは追跡調査を行う必要がある。
- 田中：約1割が300名以下の中小企業に就職するが、中小企業は人員に余裕がなく、定期的なジョブローテーションが組みづらいため、入社後に同じ仕事を10年、20年続けなければならない等、多様性・選択肢の無さから離職していく学生がいる。大企業は一通りの仕事を回して、最終的に落ち着くことになるが、中小企業は戦略的な人事や社員教育ができておらず、本人の能力的な問題からの挫折ではなく、他企業と比較して現状を悲観的に捉え近視眼的に離職する。ただ、その段階では技能は殆ど習得していない状況であることが多い。その視点を既卒者から引き出していくのはどうか。ただ挫折という個人能力不足と捉えられてしまうのではないか。
- 所：ステップアップのための転職であれば良いが、殆どない状況である。次の仕事を決めてから離職するというわけではなく、まず辞めてから次の仕事を考えることでブランクが生じる。
- 田中：そういう情報は入ってくるのか。
- 所：少ない情報ではあるが、私の周辺の卒業生からはそのように聞いている。現在は経済状況が良いため、次の仕事を早く決めることができる。昔は再就職が難しかったが、今は24～25歳の人材を中途採用で採ってくれる状況にある。
- 原田：例えば、学生がOB、OG訪問をされると思うが、行ってみようと思って連絡をしたら退職していたというレベルではなく、キャリアサポートセンターの業務の中で離職情報は集められそうか。それともなかなか難しいか。
- 草川：任意ではあるが、各企業には在職者名簿の提出のご協力をお願いしており、その更新のために問い合わせをすることを事務局の業務として行っている。
- 原田：それがビックデータになるのではないか。
- 草川：またこれも任意ではあるが、企業ごとに卒業生の就活体験報告を行っており、どのような選考が行われてきたか経年分析ができる。それらをビックデータとして分析するまで話は進んでいないが、例えば本学からの就職者や選考に参加した学生が多い企業については、個別に情報を得られている。特に本学の学生が多く就職する中小企業は、実際に会社見学を通してしか見られない部分がある。また、非常に面倒見の良い企業もあるため、大企業で消費されて帰ってくるよりは、面倒見の良い中小企業の方が伸びるということも我々は体感している。学生から相談があった際は、まずは自分で探してみる自助努力の面と我々が蓄積した情報の面で、学生自身が納得をしたうえで結論を得てほしいと考えている。
- 藤間：私が会長を務めている雇用対策協議会では、30歳以下の若年離職者のための会社説明会を行っており、多くの参加者が集まる。元々生まれ育った場所での就職を希望しているが、本社採用のため東京

で就職するという層の本音は分からない。また高校と専門学校の評議員もしているが、どこに就職したいか、また住みたいかを尋ねると、女子学生は子育てなどの理由で親元での就職を希望している者がいる。一方で男子学生は、都心（首都圏）の本社採用を望む者が同様に多いため、そのニーズを探る必要がある。例えば、本当は地元には就職したい企業がないことがその要因かという点、実際に熊谷で説明会を行うと実質 1 社あたり 2～3 名の採用が実現している。こうした事例を参考に潜在的需要を紐解けば、品川キャンパス在籍者でも、埼玉県出身者は熊谷キャンパスの会社説明会にも参加させる等の切り口は出てくると思う。そういう学生に呼びかけることで、都心の位置付けが見えてくるのではないか。先ほどの大企業のローテーションの論理には、「どこに転勤になるかわからない」ということも含まれる。よって、定住を望む人にとっては大企業がいいとは言えない。制度やそこに住みたい事情がマッチすれば定着が進んでいくと思う。

もっとも、社会の状況などが変化しているため、理解することと、現場で通用することは別の時代になっている。新学部の話の中では、社会実践型の学びを打ち出し地域に定着させることが狙いの一つとも聞いているので、新卒者に対してはそういった点からも意味があると思う。

- 原田：今の藤間委員の発言は、網の掛け方というか、そちら側の切り口からアプローチした場合、既卒者についてそういう可能性はないかということだが、これからの話になると思うがいかがだろうか。
- 草川：現在は 3 年生がキャリアサポートセンターを利用する際にキャリア希望登録を提出してもらっていて、その時点の就職したい業種、地域を把握している。本学学生は総じて地元地域での就職希望者が多く、それに対応する形で就職のエリアも形成されている。学生の 70～75%が 1 都 3 県の出身であり、結果的に数値を見ると当該地域周辺を含むエリアへの就職希望者の割合が高く出る。熊谷のキャリアサポート課としては、県の中小企業家同友会や校友会関係の企業とのつながりを活かして、埼玉の企業に就職希望の学生が参加できるような形で、学内の合同説明会や業界企業研究フェア等の開催を検討している。また、国が掲げる「地方人材還流促進事業」の趣旨に沿って、例えば公務員に特化した説明会を開催し、各都道府県の自治体、警察、消防に参加いただいている。これは人材育成・輩出を通じて人類社会の発展に貢献するという大学のミッションを念頭に、都市部に限らず広く社会に寄与するため、積極的な UI ターン支援にも取り組むものである。
- 藤間：熊谷周辺だけでなく埼玉県全体を対象とするのであれば、雇用対策協議会は埼玉の全地域にあるので、枠を広げた取り組みを産学連携事業としてお話いただきたいと思う。また、データを見ると埼玉でのインターンシップが少ない。インターンシップのあり方を、学年などの特徴に合わせて再度地域ごとに定義付けてもいいかと思う。お話いただければ検討するので投げかけていただければと思う。
- 草川：インターンシップになると、実際に就職を見据えた学生が基本的に参加をしている。1 週間を最低限として単位化もしているが、就職が前提に来てしまうため参加者の大半が 3 年生という現状にある。低学年のところで就業体験や職場見学等で埼玉の企業の良さを体感できる部分があれば検討している。インターンシップ先の確保については、採用実績があるところに頼んでいる、もしくは採用が決まっているからインターンシップを受入れているケースが多いため、その枠をなかなか出られないということも一つの要因である。そのため、もう一度分析しなければ見えてこないと思う。
- 原田：進路状況一覧表について、様々な割合があるが対外的には理解しにくい。最近どの大学でも関心があるのは、どれだけ就職決定者を把握しているのか、把握していない学生はどれだけいるのかといった点である。例えば、進路決定は希望の職種を登録させて、色んなセミナーで学生とやり取りをして就職が決まってくると想定するが、セミナーに出ない学生や決まっても届けを出さない学生等、どれだけ把握しているかが受験生や保護者にとって重要なポイントになるが、把握率はどれぐらいか。
- 吉岡：報告率は 96.6%であり、全卒業生約 2,300 名に対して、78 名が進路未報告である。
- 原田：100%に近づけていこうとする努力として具体的にはどんな方法をされているのか。
- 吉岡：現 4 年生については、各学部の教員にゼミ生へ声かけを依頼、また卒業論文の締切日にもお願いしている。また、卒業発表日や卒業式の日には、未提出者に対し個別に提出を求め、最後は保護者宛に進路報告書の送付を実施している。
- 原田：面倒見が良いというのは、しっかり答えを把握していることであるとの考えから、これからはど

れぐらい把握しているか、どれだけ100%に近づけられるかが一つのポイントになると思う。

○所：おっしゃることはもっともだと思う。センター長になって2年目であるが、事務局は非常に努力していると思う。卒業式の当日まで全教員の課題として未提出の学生を特定し、卒業式でその学生に提出させるようその場でやっている。そこまで実践して、96.6%という結果まできている。

●原田：この数字を伸ばしていくことによって、御校の面倒見の良さは十分PRできるのではないかと思う。近年は景気が良く次から次へと内定が出る学生がいるが、その学生からすると結果を「大学」に伝えるメリットは少ない。しかしながら、「後輩」のために伝えたいという想いは何かしらその学生にもあるため、例えば早期に内定を獲得し成功実感を得た学生をセミナーで登用するなど機会を与えてあげると、報告を上手くしていけるのではないか。捕まらない学生は上手くいっていないか、全く大学に関心がないかのどちらかで、おそらく上手くいっていない人の方が多いのではないかと思う。就職支援の部分で課題を見つけていくには、むしろこのような学生がキャリアサポートセンターの活動を考えるうえで好都合であり、重要な情報が得られるのではないかと思う。

次に、学部はキャリアサポートセンターから見て就職支援にどう関わると良いか、という点について、どのように考えているのかである。リレーに例えると最終ランナーがいつもキャリアサポートセンターであり、前に走るランナーが上手く走れず、最後だけバトンを渡されても困るという感覚があるのかもしれない。学部から見ると、就職のことはよく分からないし困るという感じが潜在的にはどの大学もあるのではないかと思う。キャリアサポートセンターとしては、それに関してどのように学部と関わっていかしているのか。

○所：冒頭に申し上げたが、学問の専門性や独自性をキャリア教育に活かすべきとの意見が学内には依然として残っている。確かにそれが実現できれば一番良い。医療系学部であれば、それができているからだ。しかし、人文・社会系の場合、進路希望が明確でない状態で入学する学生が多く、また、卒業後の受け入れ先の方も、学部レベルでの人文・社会系の専門内容を活かした職種はあまり存在しない。学生たちが描く自らの将来像が漠然としていること、どの学部・学科で学んでも就職先としては、中堅企業の営業や事務職に就く学生が大半であるといった現実を直視し、我々は、学部・学科を越えた全学共通のキャリア教育実施へと踏み切った。

吉原委員から離職率のことをご指摘頂いたが、先程申し上げたステップ1の「生き方・働き方」の基盤が脆弱なために高い離職率につながっていると我々は考える。多くの人文・社会系の学生は、大学卒業後、一般的な勤め人になることを前提としているため、生き方・働き方の基盤を最初に固めることが重要になる。その上で経済・社会・雇用の理論を学び、さらに専門の業界研究を学び、そして、ステップ3ではキャリア体験学習を実施するキャリア教育体系を熟慮の上で設定した。しかし、依然として、一部の学部において、専門教育内容と職務スキルを結びつけた必修科目を設置しようとする動きがあり、全学共通キャリア教育は、学内で完全なコンセンサスが得られているとは言えない。

●吉原：「モラリスト×エキスパート」は大事なことであって、立正大学は大変な可能性を持っていると思う。例えば、私どもの会社では東京大学法学部を卒業した人が来ても使い物にならない場合が多々ある。何故かというと傲慢であったり、生き方に対する考え方が十分でなかったりする。やはりモラリスト、つまり人としてどう生きていくかという基本に全て結びついてくる。働く意味とは人の役に立つことであり、人の幸せにとって最も重要なことである。各学部で養われる力は学生にとって支えであり、生き方を考えるにあたり大きな力になると思う。何のために学ぶのか、それは何のために生きるのかを学ぶためであり、働くことの意義は学ぶためであるということをも身に付けた人が、企業において活躍したいと真剣に取り組んでもらえれば、立正大学の学生は素晴らしいと、各企業も非常に歓迎すると思う。私はこういう会社で社会に役に立つように成長したい、という信念を持った方々が、不撓不屈の精神で取り組んでいけばよいのではないかと思う。

地位や評価のために働く人は言われたことのみ行い、お客様に対する感性が鈍いし、新しい企画を考える力も不足しているためにリーダーとしても伸びない。人間の根本を持っている人に、次の社会のリーダーになることへの自信と誇りを持って取り組んでいただきたい。そういうことに取り組める可能性が

あるのは立正大学であり、学ぶことの意義とはより良い社会を作るためである、という取り組みを行うと良いと思う。大学はキャリアサポートセンターと一体となって取り組んでいくと良いのではないかとと思う。

- 原田：最初にセンター長がおっしゃった全学共通のキャリア教育は、非常に大きな決断だったのではないかと感じている。認証評価や自己点検・評価という枠組みから申し上げても、大きな方針変換だったのではないかと思う。例えば、大学全体のキャリアサポート支援の方針変換はどのあたりに表れているのか。先ほどの先生のお話が資料に上手く反映されていないのではないか。
- 原田：補足すると、いずれ御校は第3期の認証評価を受けることになるが、昨年までの大学基準協会の評価方法と今の評価方法が全く異なり、内部質保証が非常に強調されている。所先生のお話からすると、PDCA サイクルのPが定まったタイミングであるかと思う。これを全学的にどのように確認して回していくのかについて、頂いている資料では強調されて書かれてはいない。新しい方針を立てて、それに基づいて実行しているのは分かるが、我々が外部評価をするときにそういう話が書かれていると良いと思う。これは他の大学にとっても一つの参考事例になる取り組みである。
学部ではなく、実際就職している学生の就職情報というものから考えた全学的なキャリア支援を考えると、それをどう動かし、どこでつまずきがあって、どこで改善しようとしているかという点が、我々としては新しい大学基準に沿った評価を行うにあたり気になるところではある。新しい方針を考えたということであれば、それを明文化して、全教職員、学生に浸透させていく。そうする中で、学生はどういうところに就職すればよいかという問いに対して、導きの一つ、きっかけとなるのではないかとと思う。
- 池田：大学評価制度も新しい第3期に入り、評価の視点、フォーマットも変わってきている。本学は毎年点検・評価報告書を取りまとめているが、新フォーマットによる依頼を先週行ったところなので、今回頂いた意見も反映できるように学内協議、チェック等を行っていきたい。
- 吉原：人間として生きていくうえで、いずれの分野における学びも、就職先を問わず必ず活かしていける部分はあると思う。それを各学部で自信を持って「必ずこれはやがて君にとって支えになるよ」と先生から学生に語っていただきたい。何のために働いているのかという目的思考が弱く、せっかく就職しても途中で挫折したり根本の生き方ができていなかったりする人も多いため、立正大学の学生は将来着実に伸びた、という効果が高まるようなことを考えていただくと良いのではないかとと思う。
- 藤間：ある程度の職業経験を経て大学で学びなおしたり、もしくは以前あった二部を活用して熊谷地区の経営者が勉強したりすることで、周辺学生の意識も変わる。そうした社会人学生の学びのニーズを捉えることで、業種や職種ごとの職能ベースが見えるのではないか。オバマ元大統領がコロンビア大学で演説した際、一番革新的な大学として紹介されたサザンニューハンプシャー大学では、ビジネス系に強い私立大学として、通信高校や職業経験を経て入学する学生に焦点を当てることを徹底し、答えを10分以内に回答したり、奨学金制度を徹底的に変えたりしたことで革新校となった。先ほどの離職とは違う良い面も比較することで、その特徴が出てくるのではないかとと思う。特に二部が無くなったため、年配の苦学生にヒントがあるのではないかとと思う。
- 原田：学びなおしの機会があると、18歳の学生にも刺激になるのではないかとと思う。昔は社会人入学が多くあったが、現在は厳しい状況である。
- 吉原：大人と話したことのない学生が多いということがネックになっている。5日間のインターンシップのみでは難しいため、大人と触れ合う機会を徹底して作っていくと良いのではないか。また、就職先に適した中小企業の経営者には素晴らしい人生経験を有する人材が多く、その方々がどういうことに働く喜びを感じ、またどういうものを乗り越えてきたかということケーススタディーとして捉え、共感できるような学生を作っていくたり、学問的な観点からも社会で役に立つということは何かを示せるようになっていくと良い。明治学院大学の授業で経営者の方々にお話をさせていただき大変好評だったが、学問が如何に役に立つかということとの相互乗合、また産学連携の中で、働くことの意味を自分なりに見出すことができる人達が育っていくようなサポートが必要だと思う。
- 原田：御校で、例えば立正出身者で会社経営者や企業で活躍している方々を集めての授業はあるのか。例えば、立教大学では「社長の履歴書」という企画で、立教出身で社長になっている方々を10人並べ

て、どのように勉強して、就職した後今日に至ったかを話していただいている。卒業生の経験談を聞くことで、あのようになれるという感覚を強く持てるのではないかと思う。

- 小宮：キャリアサポートセンターが主催する業界研究セミナーでは、出身者に限らず各業界の方にお越しいただき、各々の業界の話をしていただく機会を設けている。出身者に関しては、先輩取材プロジェクトという卒業生訪問があり、実際に企業で働く先輩の姿を見学させてもらっている。また学園祭では立正大学出身の社会人の方に来ていただき、各々の仕事の話聞かせてもらう機会がある。
- 原田：私は役所の研究をしているが、公務員に就職した自分の教え子を学生向けに授業へ連れてくると、年齢が上の人間でも先輩という親近感から、質問が多く寄せられる。こうした経験から、立正大学でも卒業生の有職者のみで授業を実施してはどうか。来た企業の方が他大学出身であると親近感が湧かないため、全て母校だけで実施してみてもどうか。
- 山口：経済学部は1年生全員にキャリア教育を行っており、昨年度は株式会社インテージの社会人1年目の卒業生と、千葉興業銀行の役職に就く卒業生にお越しいただき、学生時代のゼミの厳しさ等お話を聞いて、その後学生と座談会を行った。
- 原田：ぜひそういう体制を全学で構築していただいて、大企業だけでなく自分らしい生き方をしている卒業生が登壇するような催しを全学で実施してはどうか。
- 田中：4つのステップの順番は大変良いと思う。人生100年時代を意識して、とあるため、ライフプランを含めた企業研究をして、自分の生き方を意識することが大切である。また、学生の間関係が希薄なところがあるため、OBの方を呼ぶことが、ただの研究ではなくもっとリアルなものとして受け入れられるきっかけになるのではないか。
- 原田：私は必ず卒業生を褒めるようにしている。自分が知っている学生が、私のところに来れば何とかなるかもしれないと幻想を与えているかもしれないが、意図的に行っている。今いる自分と将来の自分の姿を卒業生に重ね、このキャンパスで学んだという共通項で結び、何となく親近感が湧くことで、人と接することが苦手な学生でも興味を持つことができるような気がする。
- 則武：社会人との交流について、仏教学部では毎年科目等履修生として100名程度の社会人を受入れており、特に国外研修、国内研修を通じて、異なった職種に従事する方や既に退職した方々と学生が旅行しながら交流を深めている。中小企業や品川区の行政機関を活用しながら卒業生や社長との交流の機会を持っているが、なかなか意識改革ができていない現状である。
- 原田：私がこの一年で感じるのが、就職状況が良く生き方を考えなくても就職ができてしまうため、キャリア関係のセミナー参加率が減っていることへの危機感である。就職状況が良い時期こそ、キャリアサポートセンターがどのように関わってくるかが大事である。B to Bの業種に関心がなくなり、一部上場やB to Cへの就職が殆どになるので、視点を変えさせるようなマインドチェンジの機会を意図的に持たせるのはどうか。
- 小宮：おっしゃるとおりで参加率は減っている状況にある。3年生になったからキャリアを意識するというのは難しい話であり、1年生からキャリア開発基礎講座を授業として行っているものの、そこからはキャリアサポートセンターとの繋がりが見えてこない。また、学年別に年に1回はガイダンスを行っているが、特段活動をしないうちに1年経つと内容を忘れてしまったりするため、3年生になった際にセンターに来やすい環境を作るためには、1、2年生のうちに学生との接点を設ける必要がある。一昨年から規模としては小さいが、1年生のうちに企業に話を聞きに行く等の試みを行っている。例えば、売り手市場になると参加率が環境的に落ちてしまうのはどうしようもないが、その対策として1年生に対しては幾つかの試みをはじめている。
- 原田：私どもも色々実施しているが、企業でもパッケージ化が出来てきて、学生を連れて行くと向こうで面倒を見てくれる程企業側にもノウハウが蓄積されている。この前は、ANAに数十人の学生を連れて行った際は、全学生を引き受けて下さった。店舗に行ったことはあっても会社に行ったことはないため、実際に見学することから始めるのは大きなことである。
- 小澤：各学部でのキャリア教育は就職活動の前のステップとして、入学時からどのように職業選択段階へ向かうかということを考えていく必要がある。心理学部においては、「キャリアとライフ」という授

業を2年次の必修科目として開設している。臨床心理学科の場合は、特に人の役に立ちたいという学生が多いため、内的キャリアを職業インタビューという形で社会人の方々にインタビューをさせていただき、その発表を通じて学ぶことを実施している。自分の適性を考えてどの仕事に就くべきかを3年生の12月までに考えることが必要であるため、多様な生き方があるということを見てもらうことも目的の一つとしている。キャリアサポートセンターは社会に出て行く窓口としての役割を、学部は入学した学生をどうステップアップさせていくか、その学びを実践する役割をそれぞれが担えれば、良い関係が築けるのではないかと思う。社会に出てから主体的に考えて動ける人材を育てるためにボランティア活動やサービスラーニングを通じ、社会の中で学ぶ仕組みを実施している。

- 吉原：キャリアサポートセンターは就職活動を支援して、就職できれば良いという考えはどの大学も同じであると思うが、立正大学は立正安国を世に広めるといふ使命があり、そのために各学部があり、そのためにキャリアサポートセンターがあるならば、卒業生を世に送り出す際に、立正安国精神を世に広めて世の中を変えるために出て行くのだということを示し、立正大学の特徴、目的、使命とは何かを明示すべきである。社会性のない人はそのような考えが根源になく、自分のことしか考えていない人は楽な道を生きてしまう。苦勞することは自分の使命だと考えている人はコミュニケーションを取ろうとする。それを円滑に行うためのテクニカルな面はあっても良いが、立正大学は何のために人を育ててきたかということに気づいてもらうため、先生方には学生の肩を叩いていただきたい。そして、そのようなキャリアサポートセンターや学部であれば良いかと思う。企業側としては力強い人間を求めているため、どの会社でもそのような方々は活躍でき、会社を変えられると思う。
- 原田：初めはキャリアサポートセンターの方々とお話しする機会が多かった印象があったが、学部は各々独自の取り組みをされていることが分かり、生き抜く力であるキャリア教育というものをキャリアサポートセンターだけでなく学部も揃って大きくしていただきたいと思う。立正らしさが染み出るような人間の育成に繋げていただきたいと思う。

－大学院パート－

- ・出席者の紹介

1. 概要報告

(原田委員長)

- ・大学教員にとっては当然のことと思われるが、本日の委員3名に大学院の就職の観点は先ほどの話と全く違うということを説明したい。一つには私立大学の大学院の場合、必ずしも定員を充足しているというわけではないということである。人文系や社会科学系では全国的に見ても、ほとんど未充足の状況である。特に国立大学における大学院の重点化が行われてから、私立大学でしっかり学んだ人間は、自分の大学の大学院に行かない傾向が極めて高い状態である。また、ロースクールや公共政策といった専門職大学院があるため、就職したい学生はそういった大学院に進学してしまう。そのため定員が未充足で、且つ大学院によって抱えている問題は様々ではない。定員確保のためには留学生で穴埋めする事例もある。さらに公認心理師のような新たな国家資格が制定されると、今までよりも高いレベルが求められるといった外的要因による周辺の状況も異なってくる。

概ね今日の私立大学におけるキャリア支援の部局においては、基本的に日本人で学部を念頭に置いて支援しており、大学院生は通常業務の対象外とまでは言わないまでも「周辺」にあるという認識であると考えている。そのため、学部生とは質を異にするのだと認識いただきたい。また、大学院生の就職について積極的になっている大学は全国的に見てもあまりない。あくまでも勉強、研究をするところということも付言しておく。そういうことも少しご留意いただきながらお話いただければ幸いである。

(所キャリアサポートセンター長)

- ・本学は大学院への進学者数が63名であり、そのうち立正大学大学院への進学は39名となっている。研究科別でみると、突出して多いのが心理学研究科である。そのほとんどが、臨床心理士の資格取得を目的とした臨床心理学専攻への進学となっている。文学研究科へも一定の進学者がある。理由は専攻数が多いことがあげられる。また、地球環境科学研究科へも7名進学している。
- ・キャリアサポートセンターとしては、大学院進学に関する相談があった場合、専門的内容についてはゼミ担当教員への相談を促している。また、他大学の大学院募集要項を閲覧できる環境を整えて対応している。
- ・大学院生の就職については、専門領域にこだわらず、一般企業に就職したいといった希望を示した場合には、学部学生と同様の対応を行っている。さらに件数は少ないが、専門性を活かしたキャリア相談があった場合には、その分野に精通した教員に相談するように促している。

(吉岡キャリアサポートセンター部長)

- ・検証内容結果の報告ということで、先ほどセンター長より説明があった通り、大学院生に特化した就職ガイダンス、セミナー、イベントは実施していないが、例えば就職ガイダンス、業界セミナーなどの周知においては、その参加対象を学部生、修士生と明示する形で掲示物や案内等を出している。これらのイベントに若干名ではあるが大学院生の出席がある。
- ・平成28年度の進路状況は、修士課程修了生が51名、そのうち就職者27名、進学者が9名となっており、就職者27名の内訳が、企業、団体26名、公務員1名となっている。また、進学先として大学院5名という結果である。
- ・その他、キャリアサポートセンターに個別に相談に来た大学院生は、平成28年度は修士課程が9名、内5名が留学生である。相談者における留学生の比率が高く、相談の内容としては進路に関する相談、実際の面接対策、履歴書の相談が半分以上を占めている。博士課程は2名が相談に来ており、内1名が留学生である。

- ・今年度に入ってから、修士課程の大学院生が13名来ており、2名が1年生、11名が2年生であった。なお、留学生は3名であった。相談内容は昨年度と同様であり、博士課程では1名の相談があった。大学院生によっては、リピーターのように何度も訪れる人もいることも申し上げておく。

2. 意見交換 ※以下、敬称略 ●：外部評価委員 ○：立正大学出席者

- 原田：どうしても人数的に少ないということと、学部以上に専攻ごとの特色、目指すべきところがだいぶ違うという事は改めてよく分かった。特に国家資格関係で公認心理師は動きがあるようだが、臨床心理士については大学院修了が資格要件という事で非常に明確である。一方、法学研究科というのは法科大学院が別に存在し、そこに行った人間しか、原則として司法試験の受験資格が得られない。立正大学の法学研究科に進学した学生は、原則として専門職ではなく公務員を目指すことになる。他方、大学院卒というカテゴリーが東京都職員採用試験で設けられており、大学院生は学部生と別に選考を行なうなどその扱いは様々な状況にある。ちなみに、国文学専攻では伝統的に教員になる方が多いのではないかと推測するが、特色があり過ぎて、キャリアサポートセンターでまとめてガイダンス等のサポートをするのが難しい現状なのだろうか。
- 草川：大学院への進学というのは基本的に専門性、学究を極めるという話になるため、大学院修了時点で選択肢は狭まるという考えが適切であると考えている。その中で研究職もしくは教育職の選択については、そのまま指導教員から指導を受けながら職業選択をさせていくのがスタイルとしては正しいと認識している。逆にキャリアサポートセンターを頼る学生は、博士課程への進学も含め、この先どのようにして世の中に出て行くのが良いのかという事について質問をしてくるケースが一般的な気がする。そうした場合、一般企業への就職も視野に入れたサポートとなり、学部卒と同じ求人条件が大多数のため、求人票の見方や、学部生時代に就職ガイダンスに出席していないケースもあるので、学部生と同じように基礎的な指導を行なっている。
- 原田：留学生については学部生でもいると思われるが、彼らはエントリーシートの書き方がそもそも分からないというようなルーティン化された就職活動の波になかなか乗り切れない。また、インターンシップの企業見学の仕方も分からない。そういう学部生、大学院生に限らず、留学生に対するキャリア支援、進学支援はされているか。
- 草川：エントリーシートに関しては数名の留学生に対し添削指導をしている。インターンシップについては、正課のインターンシップ参加者293名の内、2名が留学生である。大学院生については、正課のインターンシップの対象ではないため不明である。
- 原田：他大学の中には、英語だけで修了要件となる30単位が修得できる大学院もあるが、日本で就職したいというニーズもそれなりにあるのではないかと考える。全学での対応は難しいとの話があったため、該当する研究科での対応をお聞かせ願いたい。
- 河原：経済学研究科は中国からの留学生が多い。学部を卒業して修士課程に進学し、最終的に母国で就職する者が多いが、日本での就職を希望する者が出始めた。そのサポートを研究科として組織的に行うことは難しいため、担当の指導教員が支援をしているのが現状である。今後、指導教員とニーズなどの把握をしながら対応していかなければいけないという想いはある。
- 北川：文学研究科というよりも仏教学部での事例であるが、しばしば僧階単位を修得する関係で留学生が在籍している。(学部パートの参加者で現在傍聴している) 則武先生が詳しいので代わって説明していただく。
- 則武：修得後、基本的には僧侶として出身地の寺院や、あるいはわが国の寺院、教団が就職先となる。
- 原田：教職で専修免許状を取得させるというような話は、文学研究科ではないのか。
- 北川：この内容については文学部の教員の方が詳しいので、(同じく学部パートの参加者で傍聴している) 渡邊先生に説明をお願いしたい。
- 渡邊：特に私立の中高一貫校に就職を志望する場合は、専修免許状を取得していた方が有利、あるいは取得していないと応募出来なかったりするため、教員を目指しているのであれば修士課程に進学した方

が幅は広がることを学部生に情報提供している。

- 原田：次に法学研究科は公務員試験等を受験する大学院生が多いのか。
- 新井：必ずしも多くはない。アンケートにも記載したが、現在の法学研究科は全員社会人学生であり、税理士志望である。
- 原田：つまり「税法」を教える先生にかかるキャリア支援負担が大きいということか。また、経営学研究科では会計学の免除がなされているか。
- 永野：経営学研究科では、税理士試験の会計科目の一部科目免除に対応した指導も行っている。
- 原田：社会福祉学研究科も資格系だが、資格と必ずしも直結していないような気がするがどうか。
- 中村：2専攻のうち1専攻は設置2年目で、まだ完成していない。従来からある社会福祉学専攻の方は、社会福祉士の上位にあたる認定社会福祉士を目指す大学院生が若干いるというのが現状である。また、本専攻の多くは社会人であるため、修了後に就職をするという状況にない。なお、留学生が若干在籍している。昨年度社会福祉学専攻を修了した留学生はヨドバシカメラに就職したが、これは中国人客が多く、中国語を使える人材のニーズがあったためそこに勤めているという事例である。一方、新専攻の教育福祉学専攻は、小学校教諭専修免許状を取得できることを掲げている。今年度初めて、専修免許状を取得したうえで1名の大学院生が修了予定である。この大学院生の就職先は児童相談所であり、専修免許状取得者が教員になった実績はないため、今後強化していきたい。
- 原田：最後に地球環境科学研究科はどのような状況か。
- 渡来：本研究科の大学院生の多くは内部進学者であり、これは学部との連携で大学院の進学者を増やす施策を行っていることによるものである。例えばそれは先取り履修制度であり、一時期は進学者が増えたが、次第に落ち着きつつあるのが現状である。なお、平成28年度の修了者は地理空間システム学専攻の方が多く、ここ5～10年では基本的に環境システム学専攻の在籍者数の方が多い。修士課程修了段階で社会に出た場合、専門的な知識を活かして分析や研究業務に携わる仕事に就くことが多い。博士課程在籍生は研究職や大学での教員職を志望する者も多いが、中々厳しい状況にある。
- 原田：委員には大学院研究科の特性というか、臨床心理士や公認心理師といった受験資格取得、税理士の資格試験免除のために研究科に在籍する場合や留学生が多い場合等、色んな状況で異なるのだということがご理解いただけたかと思うが、大学院生とキャリア等、就職といった切り口で議論するのはとても難しいというのは承知の上で意見等はあるか。
- 吉原：採用活動の際、文系の大学院出身者には「なぜ大学院に進学したのか」といったことを聞く。その結果、「仕方がないから大学院に進学した」という学生や、社会性が乏しい学生も見受けるため、2年間で専門性と同時に社会性、人間性などバランスよく身に付けて社会で活躍して欲しい。
- 藤間：社会福祉学研究科では、子育て支援に関して大変膨大なデータを蓄積されており、地域の影響度が高い。しかし、貴学の社会福祉学部は、知的障害者支援の色合いが強く介護の分野が少ない。ただ地域では障害者と高齢者を包括的に支援するといった取り組みがなされているため、今後その点において大学院の役割が期待されるものと感じている。そのため今の社会的ニーズ、現状をよく調べた方が良く考えている。また地球環境科学研究科では、例えば2019年のラグビーワールドカップでのARを用いたマップ作成では、地元の専門学校と産学連携を行なっている状況にあるため、技術があるようであれば、そういった産学連携を実現してほしい。地域の小さなニーズというのはあらゆる所にあるという事を申し上げておく。是非、地域連携の取り組みと同時に大学院をどうするかという枠組みではなく、新学部も検討されていることを念頭に、地域政策の枠組みで捉えてほしい。
- 吉原：中小・中堅企業も大学院生に期待しているものがあると思う。私どもは人材斡旋等も行なっているため、キャリアサポートセンターに企業はこういう人材を求めているということを、連携する中で情報提供する事は出来るのではないかと考えている。そのため、積極的に声を掛けて欲しいと思っている。
- 原田：大学院生の就職は極めて個別具体的な対応が必要であったと思うが、貴学にとって大学院生のキャリア支援や進学支援というものを横断的に議論するという、最初の場になったのではないかと感じる。しかしながら中々共通項を見出せない中で、大学としてどのくらいの資源を使って大学院生のキャリア支援をしていくかというのは、現状では中々難しいところがある。それでも大学院生に対しキャリア支

援を意識させないといけないという認識はとても大切である。大学院生のキャリア支援を意識する取り組みを全学で行なう第一歩になったと感じる。社会福祉関係でいうと、最近は資格を取らないという学生も増えているのではないかと想像するが、そうではないのか。例えば社会福祉士や精神保健福祉士の資格をとって、大学院で更に理解を深めようというよりも、そもそも福祉の現場はあまり報酬が支払われていないという現実を知り、資格を取らないという局面が増えているのではないか。

- 濱畑（学部パートの参加者）：社会福祉学科が当該資格の受験資格を得られるカリキュラムになっている。現状、200名の入学定員でこのような養成課程を持つ大学・学部は周辺大学を含めてかなり減少している。武蔵野大学の教授が学校基本調査のデータを基に調査したところによると、十年前に比べて養成課程の定員数が3分の2に減っているということである。更に養成課程の定員が資格試験受験者と等しいということにはならない。本学でも、120名を上限としてこの養成課程を厚生労働省へ届出している。その中で、実際に受験まで至る学生は更に半分となっている。これは国家試験の合格率が、全国平均で非常に低いからである。自身の勉強の到達度等を勘案して最終的に60名程度が受験し、30名程度が合格している。就職に関しては資格を取得して現場に出るとというのが理想的な姿ではあるが、実際にはそのようにならないことが多々ある。資格を取得すれば現場で働くことが多いが、資格取得しないという選択をした学生は、比較的一般企業に就職するケースが多い。
- 原田：そういう意味では、大学院生になる方はどちらかというと資格を取った方だという可能性があるのか。
- 中村：先ほど申し上げたとおり、修士・博士とも現場からの社会人の方が多い。
- 原田：社会人の方がスキルアップのために大学院に進学している方が多いということか。
- 中村：社会福祉士は学部生の時に資格を取ったら即実践である。
- 原田：つまりはスキルアップとしての大学院進学にはなりにくいということであろう。
- 田中：メディア業界の採用についてだが、あまり学部卒、大学院卒の区分けはせずに個人の力に学力を付加して評価している。私どもは「就職四季報」で企業の情報を集めているが、大学院卒をフォーカスして人材を採っているという企業はあまりない。但し理系に関しては専門性ということがあるので、事業の中で一定数必要があれば採用するということはある。文系に関しては学部生と同じ土俵で見られてしまうので少し勿体ない気がする。ただし最近の流れの中では、統計学を修めた人については一定のニーズがある。
- 原田：一度社会に出て学び直している社会福祉学専攻の方や、税理士等の資格取得、更には専修免許状取得といった目的がはっきりしている方々については、キャリア支援・就職支援を心配する必要はないように感じる。それ以外で進学をしている大学院生については人数が少なく、網の目から漏れがちであるので、そのような学生に対しての就職支援・キャリア支援というものを視野に入れていることを示していかなければならないし、なさっているとも感じる。大学院生からすると、告知物等に大学院生対象と記載がないと、対象外だと認識してしまいがちである。要するに、学部卒でも大学院卒でも同様に扱うという配慮はしているか。
- 所：私が見ている大学院生の場合だが、あまり就職のことを意識していないように感じる。専門的な話しかせず、あまり就職の話はしない。もう少し人数がいれば組織的な対応はできるが、現状ではそこまで至っていない。
- 北川：文学研究科では今後、こちらから積極的に就職に対する動機付けを行う予定である。来年度からは新たに「研究の基礎」と名付けた修士1年生の必修科目を設けて、この中でキャリアデザインに関する事柄を扱うつもりである。なお、仏教学専攻においては僧籍を取ることは勿論だが、どう生きるか、という命題に対する吉原委員もおっしゃった立正安国の思想と同時に、今一番宗教者に求められている、どう人生の終わりを迎えるか、仏教デス・エデュケーション、グリーフ・ケア、死、という問題について、仏教本来の死者への悲しみの中に分け入る位置付けとなることを理解し、真の志を持って研究機関に所属していただきたい、という姿勢である。
- 原田：就職支援という場合には、仕事に就かせるということがメインになるかと思うが、専門倫理教育、職業倫理教育という点でいうと、就職している人でも、もう一度専門的資格を持っているあなたが社会

的に期待されていることは何なのか、そういった事をむしろ仕事を宛がうということとは別に、全研究科に共通して必要なことではないかと考えている。特に大学院生は現在、研究倫理の観点で様々な形での色付けが推奨され、今後は科目化されることになると思われるが、そうした科目の中で職業倫理についてそれぞれの研究科、専攻で考えていくことが、広い意味でのキャリア支援、仕事を宛がうということ以外の専門的な職業人としての生き方を伝えていく機会になると思われる。今のお話はやはり貴学らしい話で、こういうことが全研究科に浸透していくことも、貴学らしいと感じた。それぞれ様々な問題意識を持たれているということがよく理解でき、それぞれの研究科のみならず、共通して意識付けできるという可能性が、少なからずあるのだろうということを理解できたように感じられる。

－全体パート－

1. 全体質疑

- 池田：東洋経済新報社は、近年入社した人の約3分の1が大学院卒、かつ文系出身者であると本日の委員会前に伺ったが、大学院卒と学部卒は同じ採用でも違う目線で見られているかなど、文系大学院卒の就職について採用状況が現状どうなっているか、採用側からの一面をお聞きしたい。また、インターシップも近年取り組まれているとお聞きしたが、具体的にはどのような考えでされているのかお聞きできれば。
- 田中：大学院卒は、近年確かに3分の1程度で、最近5～6年の間で特に増えている。企業情報データベースを有し、様々なツールが自由に使える時代になり、また、学生の志望動機等のビックデータを所有している。このことから文系職だが理系的な仕事を求めて志望する学生がいるが、文系学部生と比較すると長所がある。例えば、言語学を学んだ学生が実際にデータベースを使って検証したい等、そのようなアプローチがあれば学部生よりもPRとしては強いという傾向で採用した結果が、大学院卒の採用増加につながる。そのため初めから募集の段階で学部卒、大学院卒と分けているわけではなく、一つの募集の中で来たエントリーシートなどで見ている。
- インターシップに関しては、いわゆる就職戦線の中で、学生には早めに我々を知ってもらいたいという純粋なプロモーション的なものである。特にオンラインの時代になってからはサーキュレーションが違うため、学生時代のコンピューターの見方についてなど、現役の社員と学生とのコミュニケーションを積極的に行うことを趣旨の一つとしている。
- 原田：私は国家公務員試験に関わっているが、大学院卒と学部卒は別の科ということで試験を実施している。試験問題は共通だが、国家公務員試験に合格しても内定がもらえるわけではなく、合格した人間を各省庁が面接をして内定を出している。大卒と大学院卒でいうと、大学院卒の方が内定率は高い。これは何故かと役所に尋ねたところ、大学院卒の方が使えるからとのことである。何故使えるのかは、私の思い込みかもしれないが、2年間勉強しようという意欲が少なくともあり、知識もあり、2年間経っていた方が生きる力がついているからである。そういう意味では、霞ヶ関や東京都庁の傾向を見ている限り、24歳の人間を使った方が、22歳よりは使い勝手がいいと思われるのではないかというのが私の見立てである。
- 大学院卒であれば何とかなるのではないかというのは、ある意味非常に楽観的である。求められているのは何かの専門技能や知見ではない可能性もあり、むしろ統計学あたりを勉強しないといけないと思う。生きる力、簡単に言うと長く生きていく方が力はあるのではないかという素朴な意見である。
- 草川：今の話に関連して、20年ほど前から高校の中学化や、大学の高校化が言われるようになり、社会から見て必要な素地が備わっていないという観点から考えると、大学院での2年間で本来望むべき人間力や知識がついてきて、採りやすいという判断になっているのかなと思う。
- 原田：私もそう思う。大学院に進む場合は、それなりに勉強しないといけないという前提が学生にもある。私が関わっている公共政策系の大学院は、ただ通っていれば国家公務員試験に受かるというわけでは全くないので、研究と公務員試験対策の二足のわらじを履きながら、その中でも専門的なことを学んでみたいという意欲が強い大学院生が多い。意欲のある人間が大学院に進んでいるというのは、役所の助けになるという観点からすると、先ほどの観点到に繋がっているのではないかと。
- 中村：卒業生の多くは学部卒であることを鑑みれば、社会や企業の側に寛容な心を求めていくことも必要だと思う。例えば、教員採用においても今は即戦力を求められている現状がある。しかし学校の教員とは、子どもと接しながら実践の中で教師になっていくと思う。それは大学時代にどれだけ教育実習が上手くても、配属された学校の子どもは違うわけであり、大小様々な困難に直面することになる。その中で同僚や先輩との関わりがあって教師になっていく。それと同じようなことが社会の中でもっと認められても良い。即戦力ということではなく、古い話かもしれないが、会社の中で社員となり、力を付けていくというシステムが必要だと思う。私たちもそれに甘えてはいけませんが、受け入れる側が心のゆと

りを持って育ててほしい。未だに大声を出すだけの研修もあると聞いているが、そのような研修ではなく、人と関わることが難しい学生がいるかもしれない中で、それを含めてチームの力で人にしていく。期間は長くなるかもしれないが、社会背景に応じて締め付けるのではなく、違う方向に変わっていく必要がある。

- 原田：社会にそういう余裕がなくなっていると思う。先ほどの話から思ったのが、企業によっても各種団体・役所にしても、ある種のダイバーシティというものが活性化につながっていくとすると、4年間で十分な知識を蓄えることが出来なかったり、あるいは生きる力というものが不足していたり、という現状が仮にあるのであれば、世の中を変えていきたいという想いをパッションに昇華していく、つまり能力や技能の足りないところを補うために、建学の精神に基づいて「私は立正の出身だからこうなのだ」という精神で引っ張っていくという余地は十分にあるのではないかと思う。22歳くらいでは使えないという発想が広がっているのかもしれないが、会社がどういう風に彼らを置いておきたいのか、置いておこうという発想にもっていきける期待感を抱かせることができるかが重要であり、会社・社会が多様化していく中で、いずれ能力・技能を身に付けて花開くことを期待したい。明治・立教・上智を例にとっても、彼らのスキルやコンピデンシー（行動特性）は一見すると明らかに違うが、お互いの違いを補いあうことで、社会が回っていくこともあると思う。

2. 委員コメント

- 藤間：世の中の大きなトレンドは大企業を見てわかると思うが、例えばアメリカで言うと、殆どのイノベーションは中小企業から始まっており、スモールビジネスイノベーションリサーチという機構が国家予算の数%という膨大な基金を出して、そうした革新的企業の育成・支援をしている。その中で出てきた会社が世界を席卷する大会社に成長しているという実態がある。これは日本では考えられない仕組みである。実は過去に環境システム学科のある生徒が、本州で初めてさとうきびを作り、それから黒糖を作り、熊谷のお菓子屋に売り込んで試作品まで作った事例がある。その彼は群馬県の出身だが、帰らなくていい、この地区で就職したいと思うようになったと言い、その発端は地域で行ったビジネスプランコンテストにその製品を出したことに起因する。したがって、これからは起業の気持ちをどう植えつけるかということも大学の大きな役割であると思う。そのくらいのパワーがないと、大企業に入っても、中小企業に来て、パワー不足だと思う。そういう強い気持ちがあるということが、世界の中で競争を勝ち抜く相当な要素になっていると思うので、ぜひそういう潮流をみていただきたい。
- 田中：弊社では実験的に在宅勤務をしてみたり、パソコンもデスクトップではなくノートパソコンにする議論をしてみたりと働き方の見直しを行っているが、その根底には会社に縛られずに生産性を高めるためにはどうすれば良いのか、時間を上手く自由に使いながらどのように生産性を高めていけるのかという企業課題がある。そのようなことを社員が共有することによって、経営問題として何ができるのか、また、自己啓発的なことも必要になると思う。むしろ社会人からの実体験を基に理論武装するために大学院に行くという話もあったが、働き方改革の中で、企業と大学が異なるアプローチからそうした課題に取り組み、実践を積んだうえで、さらに実践の中から出てきた課題に対し、技能をブラッシュアップするために大学に戻ってという枠組みが出来てくれれば良いのかなと思う。キャリアプランという話とは逆の話になってしまうかもしれないが、むしろ企業側からするとそういう存在の大学があっても良いと思う。
- 吉原：立正は立正安国論の学校である。お金と損得ばかり、自分の利益でばかり考えるのではなく、世の中を変えていくのだという信念のもとに徹底して考えることを信条とし、そのために学問・学部があり、君たちがいるのだという使命感を持つこと、それがパワーの源となる。22歳から24歳はまだ未熟ではあるが、芯の部分にそれを持っていれば、そこから人生は長いので、時間と経験を積み重ねる中で何をすべきかを考え、社会の中で世を変えていく人材として育てていくというのが、立正大学が目指していることだと思う。このような学生をいつまでも送り出してもらいたい。そういう意味で、キャリアサポートは人生を何のために活かすのかということ考える機会と捉え、先生方にも一貫して教育し

ていただけると、結果として事業も発展すると思う。

- 原田：最後になるが、立正大学らしいクセのある人間の方が、社会からするとありがたいという可能性もあり、クセのあるキャリア支援があっても良いのではないかと思う。5人のうちの1人が立正生だとして、その1人が他の4人を変えてしまうのかもしれないという気がするし、そういう大学であってほしい。モラリスト×エキスパートが浸透していけば大きな力になると思う。すぐさまエントリーシートが書けないとしても、次に繋がり、もっと先に花開くこともあると思う。

以上

F. 2017（平成 29）年度外部評価委員会を実施して

自己点検・評価担当副学長
永田 高英

外部評価委員会は前記の内容にて実施されましたが、特記事項として以下の諸点を共有しておきます。

1. 外部評価委員・委員会について

今回の外部評価委員会は原田委員長（立教大学副総長）、田中委員（株式会社東洋経済新報社執行役員）藤間委員（熊谷商工会議所会頭）、吉原委員（城南信用金庫顧問）で実施しました。原田委員長は私立大学における進路支援、キャリア支援に精通された方です。また田中委員は会社四季報を発刊している企業の執行役員として、企業情報に長けた方です。さらに藤間委員は経営者としての傍ら、中小企業団体の代表として活躍、吉原委員は我が国最大級の信用金庫の理事長として活躍された方であり、3名の企業・経済活動関係の委員は、いずれも各々の会社・団体において新卒採用選考にも携わっておられます。

このような委員構成のもと、今年度は大学基準の一つである「学生支援」より「進路支援について」をテーマとして取り上げました。当該テーマに対する本学の実質的な取り組み内容について全学的に把握・共有し今後のあり方について検討する機会として、問答形式ではなくディスカッションスタイルにより実施しました。大学からは現場（各学部・研究科の関係教員やキャリアサポートセンター管理職職員）の教職員が参加し、外部評価委員と積極的な意見が交わされました。

2. 学生の進路支援に関する事前アンケート結果

各責任主体（キャリアサポートセンター、各学部、各研究科）に対し当該テーマに関する事前アンケートを実施し、その結果を集約しました。これにより、学部生に対するキャリアサポートセンターおよび各学部独自の進路支援についてはそれぞれ概ね充実しているものの、同センターと各学部との有機的な連携はあまり図られていない状況であること、また大学院生に特化したサポートは特段実施されていない現状が、見て取れました。全学的な把握・共有方法としての事前アンケートの有効性に改めて気づかされた次第です。

3. 主な意見交換の内容

卒業時における進路状況把握については、本学は96.6%と高い数値であるものの、その後の在職、離職等の情報についてどのように活用しているのか、またこれらのデータを分析することによって、より充実した学生支援の基礎となる情報になりうるのではないかとの意見が各委員から出されました。本学側からは、各企業に対し在職者名簿の提出の協力を依頼しているものの、まだそれらのデータを分析し、活用するまでには至っていない状況について説明を行いました。そのうえで、委員からはこれらの情報を積極的に活用することによって本学独自のより細やかな学生サポートに繋がるのではないかと、さらにはこれらの取り組みが面倒見の良い大学としてPRできる要素となりうるのではないかと、との意見が出されました。

4. 検証

事前アンケートを含めた今回の外部評価委員会全体を通じて、まず、学部レベルで新たに取り組んでいるキャリア教育について、第3期大学評価において強調されている「内部質保証」のPDCAサイクルの「P」「D」については見えました。他方、「C」「A」については必ずしも意識・実施されていないこと、また事前アンケートでも明らかになったとおり全学と各学部のキャリア教育上の調整・連携が図られていないことなどが課題として浮かび上がりました。これらの点についてキャリアサポートセンター運営委員会を中心に責任体制を構築する必要があると認識いたしました。

次に、本学のキャリア支援は進路状況の把握や3年以内の卒業生に対する支援などポジティブな面があ

りました。その一方で、卒業生に関する情報の把握と活用法が確立していないこと、各学部のキャリア支援の取り組みが全学的に集約・調整されていないこと、いわゆる就職率については気にされているものの、社会貢献大学としての立正大学らしい進路（例えば社会的企業や CSR を重視した企業、NPO など）の開拓や把握がなされていないことなどが明らかとなりました。

さらに、大学院については、各研究科においてキャリア教育が行われていない実態に加え、キャリア支援も全学・各研究科とも固有にはほとんどなされていないことがわかりました。

これらの課題の把握は、今般の外部評価委員会の成果であり、今後の改善に向けた大きな第一歩と言えます。

以上の検証結果については、内部質保証システムとして活用している「自己点検結果リスト（タスクリスト）」に掲載し、全学的・組織的に改善を図る所存です。

以上

別添資料 ※学内アンケートの結果（資料）については非掲載です

- ・学生の進路支援に関するアンケート

