就業支援プログラムの再構築

The Restructuring of the Job Support Program at JIYUGAOKA SANNO College

江　崎　和　夫
Kazuo Ezaki
風　戸　修　子
Syuko Kazato
関　　憲　治
Kenji Seki

抄　録　本学の就業支援プログラムを見直し，新しい就職対策講座，就職模擬試験などの就業支援プログラムの試行結果を評価した。また，多様化する学生への対応として，学生全体に対するサポートから，少人数サポートへの移行などについても検討を行った。2年生全員に対するセミナーなど多人数を対象とした就業支援，2年生の未内定者で苦戦している学生への少人数または個別サポートなどの評価を行った。個々の就業支援策を評価した結果，就職特別支援の有効性など個人，または少人数を対象とした就業支援の有効性が高いことが明らかになった。また，就職模擬テストの結果の把握・分析を行った結果，数的能力に関する対策を効果的に行う科目の必要性が明らかになり，その方向性を検討した。

キーワード　就業支援プログラム，個別サポート，適性検査　SPI，就職対策講座

1. はじめに
　1. 1　調査研究のニーズ
　1. 2　調査研究の方向性
　1. 3　調査研究の方法
2. 個別の就業支援プログラムの内容，実施状況，評価
3. 就業支援プログラム全体の評価
　3. 1　就職対策講座全体の評価
　3. 2　春の就活サポートセミナー全体の評価
　3. 3　学内企業説明会の評価
　3. 4　教員による就職特別サポートの評価
4. 就職試験の適性検査と SPIの模擬試験の実施結果と分析
　4. 1　学生に対して適性検査と SPIの模擬試験を実施した目的
　4. 2　適性検査と SPIの模擬試験の内容
　4. 3　適性検査と SPIの模擬試験の入学前授業での実施結果の分析
　4. 4　適性検査と SPIの模擬試験のキャリア科目での実施結果の分析
5. 今後の課題と改善の方向性

2012年５月９日　受理

1. はじめに

1. 1　調査研究のニーズ

本学では，「キャリア教育」と「就業支援」とを連携し，学生の「社会的自立と職業的自立」を支援することを目指している。「就業支援」は，教職員による学生に対する進路形成上の支援のことであり，円滑な就職活動を行うための就職ガイダンス，キャリア相談，模擬面接，就職対策講座，学内合同企業説明会などの就業支援プログラムがある。また，卒業生に対しては，「プラス3サポート」という形で，支援を行っている。主な内容は，キャリア支援センターが，卒業生のキャリア相談に対応する「プラス3デスク」，レターを卒業生に送付する「プラス3レター」，卒業直前に学生に対してキャリアに関する講演を行う「キャリア講演会」などである。

昨今の経済状況の悪化に伴う雇用情勢の悪化，学生の多様化などにより，就業支援の充実を図る必要性は高まっている。とくに，卒業生を含む未内定者に対しては，新たな施策を実施し，個別サポートを含む手厚い対応を行う必要性が増加している。

各大学に対するキャリアガイダンスの継続的な義務化に伴い，学生の就業に関する意識を高め，キャリアに関する知識，スキル，マインドを高めることなどが要請されている。

これらのことから，就業支援のあり方を見直す意味で，これまで行われてきたこと，新しく実施されることについて，キャリア教育との連携，およびその有効性の観点から評価する必要があるため，本研究を行うことになった。

1. 2　調査研究の方向性

本委託研究では，「キャリア教育」との連携を意識し，新しい就職対策講座などの就業支援プログラムを中心に効果的な「就業支援」体制ができているかを確認し，今後に向けて，より効果的な就業支援策を講じることを目指した。学生に対する就職対策講座，適性検査・就職試験対策などに関しては，本学の学生の弱い部分を中心に効果的なサポートを行った。また，未内定者に対しては，個別サポートを含む少人数のサポートを企画し実施することにより，効果をあげることをめざした。このように，従来の就業支援プログラムだけでは，現在の雇用情勢の悪化への対応は十分ではないので，新しい就業支援プログラム，就業支援のあり方などを検討，実施することにより，本学の今後の就業支援プログラム，就業支援のあり方の方向性を固めることを目指した。

1. 3　調査研究の方法

現在の就業支援プログラム，就業支援体制を見直し，新しい就職対策講座，就職模擬試験・適性検査模擬試験対策などの就業支援プログラム，就業支援体制の試行結果を評価した。とくに就職活動で苦戦している未内定学生に対する支援策についても対応を行った。それとともに，多様化する学生への対応として，学生全体に対するサポート中心から軸足を移し，個別サポート，少人数サポートへの移行などについても検討を行った。

研究する対象としては，2年生全員に対するセミナーなど多人数を対象とした就業支援，2年生の未内定者で苦戦している学生への少人数または個別の就業支援，卒業後の未

内定者への少人数または個別の就業支援であった。多様化する学生，および，多様化する進路（業種，職種）に対応して，それらの3つの種類の就業支援に関する新しい施策の試行結果を評価し，その効果をアンケートなどで把握することにより，その施策の効果を判断した。また，就職模擬テスト，適性模擬テストの結果の把握・分析などにより，本学学生の弱点を把握することで，今後の効果的な支援のあり方を提言することにした。

このように，新しい就業支援プログラムの企画，実施，効果の評価を行うことにより，就業支援の在り方に関して研究を行った。研究を行うに当たっては，「キャリア教育」との連携を意識し，新しい就職対策講座などの就業支援プログラムを中心に効果的な「就業支援」体制を築くことを目指した。

2. 個別の就業支援プログラムの内容，実施状況，評価

現在の就業支援プログラムを見直し，新しい就職対策講座，就職試験対策，適性検査対策などの就業支援プログラムを実施し，各施策をそれぞれ個別に評価した。個別の就職支援プログラムの実施項目，実施内容，実施の振り返り（反応・評価，今後の対応）については，以下の通りであった。なお，「今後の対応」については，今後の課題も示している。

1）就職活動の進め方

①実施内容

「就活 NAVI」を使って就職活動の概要を理解する。特に，就職活動において「いつ」「何を」すればいいのかというスケジュールと項目を解説している。

また，「進路登録カード」を配布し，記入する。

②実施の振り返り

（出席）出席率80.4％（在籍者495人中398名出席）

（反応・評価）就職活動の進め方が理解で，就職活動のスタートを切るのに適したプログラムであった。

③今後の対応

継続して実施していく必要がある。短大生募集企業の活動が活発になるのは年明けのため，収集した情報を即実行に移す場が少ないことが課題である。

2）職業レディネス・テスト

①実施内容

自分の関心分野に関する質問などに答える簡単な検査を通じて，職業興味，自信，日常生活での興味や特徴を明確にし，自分の持ち味を生かせる仕事を見つける手がかりとしている。また，テスト結果を用いて，自分に合う職業，職種，強みを理解できるようにしている。

②実施の振り返り

（出席）出席率　初回93.7％（在籍者495人中464名出席），2回目76.9％（在籍者495人中377名出席）

（反応・評価）6つの興味領域に対する興味の程度，自信度，基礎的志向性について測定結果を基に自己理解を深め職業選択に対する考え方を学習する場となったと思われる。

③今後の対応

就職状況が厳しさを増しており，幅広い業種・職種の受験が必要になっているため，職業適性を示すこと自体が有効かどうかを見極め，プログラムの有効性を再検討する必要が

あると思われる。また，実施する場合も，実施編と解説編を別々に実施したため，2回目の欠席者が多く運営方法を検討する必要がある。

3）就活サイト（マイナビ）の活用の仕方

①実施内容

就職サイト「マイナビ」の使い方を，マイナビスタッフから直接教わるプログラムである。合同企業説明会への参加の仕方を教わる。さらに，各業界の内容・動向の解説を聞き，企業選択の幅を広げる。

②実施の振り返り

（出席）出席率82.2％（在籍者495人中403名出席）

（反応・評価））個人の携帯電話を活用して就活サイトへ登録するなどの演習を実施するなど実践的であった。

③今後の対応

何社も受験するので，求人の情報収集の方法が分かり，有効であると思われる。また，マイナビスタッフから直接教えてもらうと印象的である。実践に結びつく内容であり，次年度も実施することが望ましい。

4）模擬試験：一般常識

①実施内容

実際の採用試験で出題される問題にチャレンジして現在の実力をチェックするプログラムである。科目は5分野（国語，英語，数学・科学，社会，時事・社会常識）である。

（出席）出席率81.0％（在籍者495人中397名出席）

（反応・評価）一般常識の模擬試験を受けることで，採用試験の傾向を理解することができ，現在の実力を客観的に把握することができた。

③今後の対応

実践に結びつく内容であり，継続して実施することが望ましい。弱点の理解にとどまっているので，実力アップのための対策まで対応していくかは今後に向けた課題であると思われる。

5）人事担当者に聞く仕事・業界・試験のポイント

①実施内容

採用実績がある企業の人事担当者（5社）から，仕事内容，採用動向，求められる人材像，筆記・面接試験のポイント等を聞いて，業種・企業への理解を図るプログラムである。

②実施の振り返り

（出席）出席率74.9％（在籍者495人中367名出席）

（反応・評価）企業の採用担当者に自社の概要，仕事，業界，試験のポイントを聞くことができて有益であった。

③今後の対応

企業の採用担当者の話を聞ける有効なプログラムであり，継続実施が望まれる。しかし，採用担当者から直接話を聞けるチャンスでありながら欠席者が123人と多く，参加者数増加に向けて課題が残った。

6）好感の持てるヘアメイク術

①実施内容

日ごろのメイクと社会人としてふさわしいメイクの違いは何かをプロのメイクアップアーティストがモデルの学生にメイクし，第一印象の重要性を体得できるようにする。

②実施の振り返り

（出席）出席率45.9％（在籍者495人中225名出席）

（反応・評価）プロのメイクアップアーティストから採用現場の実態理解やメイクのスキルを身に付けることができた。

③今後の対応

出席者が265人と在籍者の半数以上であり，メイクについて自信があると独自の判断で欠席した学生に有益な場であることを告知する方法が課題である。

7）SPI【非言語：数理】対策講座

①実施内容

就職試験の主流と言われるSPI2の中でも，非言語分野（数理）を苦手とする人向けに，よく出る問題の解き方のコツを「基礎」から分かりやすく学ぶ。また，一般職・事務職適性検査である「SPI2-R/N」も取り上げた。

②実施の振り返り

（出席）出席率84.0％（申込者69中58名出席：3回の平均）

（反応・評価）出題頻度が高い問題に焦点を絞って実施したため，具体的な回答までの手順を理解することができた。

③今後の対応

参加者間での理解度のばらつきがあり，ばらつきの解消および時間配分について課題が残った。3月のコースでは，時間配分の見直しを行って実施した。今後とも継続することが望ましい。

8）プログラマ適性検査　対策講座

①実施内容

システム開発会社などの入社試験として実施されるプログラマ適性検査の対策講座である。

②実施の振り返り

（出席）出席率75％（申込者24中18名出席）

（反応・評価）実際の問題に取り組みかつ解説を聞くことで自信がついたようであった。

③今後の対応

成果が高いため，システム開発会社を受験予定の学生に限り，継続的に実施することが望まれる。

9）学内合同企業説明会

①実施内容

いくつかの企業の採用担当者を招いて，学内で企業説明会を実施するプログラムである。

②実施の振り返り

企業ごとに学生の参加者数に差がかなりあるが，応募，面接試験に結び付く可能性が高いので，効果的である。

③今後の対応

学外のセミナーへの参加に積極的でない学生，就職活動自体に積極的でない学生に対して，参加を呼びかける面談を事前に行うという，複合的な対策が効果的であった。成果が高いため，企業数を増やし，継続的に実施することが必要であると考える。

10）KNクレペリン作業性格検査

①実施内容

KNクレペリン作業性格検査は，特に運輸業（車掌），医療関係でよく出題される性格検査である。出題形式に慣れることで，本番で慌てずに臨むことができる。

②実施の振り返り

KNクレペリン作業性格検査は，事前に練習しておくと効果が表れる内容であり，特定の企業では，必ず出題されるので効果的であったと思われる。参加者は，運輸業（車掌），医療関係の希望学生に限られた。

③今後の対応

運輸業など，特定の業界を受験する学生には効果的であるので，対象学生を絞って実施する必要がある。

11）エントリーシート対策セミナー

①実施内容

よく出題されるテーマ2問について実際に書き，一人ひとり添削し，「会ってみたい」と思わせる内容にするためのポイントを解説するプログラムである。

②実施の振り返り

受講者がエントリーシートを書いてみて，添削が行われるので効果的であったと認められる。

③今後の対応

エントリーシートの内容に問題がある学生が多いので，充実させる必要がある。また，アカデミックアドバイザーによるエントリーシートの添削とも連動することが求められる。さらに，キャリア教育との連携の面でも，エントリーシートの書き方も学習する「就業への道」科目との連携を強化する必要がある。

3. 就業支援プログラム全体の評価

実施された一連の就業支援プログラム全体を評価すると以下の通りであった。

3. 1　就職対策講座全体の評価

①主な実施内容

就職対策講座は，1年生の就職希望者を対象とした講座であり，就職活動の進め方，エントリーシート対策セミナーなどプレ講座2回を含めた全7回の講座であった。

②就業力育成の視点から見た効果の評価

本学では，就業力を次のように捉えている。「広い視野から自分の就業とキャリアを主体的に考え，積極的に働く場を獲得でき，ビジネス実務をもって，変化する社会や職場の課題を創造的に解決することを通じて，積極的に自らの能力を高めていく力である。」 すなわち，就業力は以下の2つの力に分けることができると思われる。

ア．広い視野から自分の就業とキャリアを主体的に考え，積極的に働く場を獲得する力

イ．ビジネス実務をもって，変化する社会や職場の課題を創造的に解決することを通じて，積極的に自らの能力を高めていく力

就職対策講座は，主に上記ア．の力を高めると同時に，特に第3回に行われた「模擬試験：一般常識」については，上記イ．のために必要となる基礎力を高めることに効果があったと思われる。

上記のとおり，本学は就業力を単なる就職する力とは捉えていない。働きながら学び身につけていく力，すなわち上記イ．の力，の重要性をしっかりと認識している。しかしながら，まずは就職しスタートラインに立つことが，とても重要であると思われる。

実施内容としては，自らの興味・関心を理解すること，就職活動の進め方や就活サイトの活用方法を理解すること，一般常識試験を体験し自分の力をチェックすること，実際の

人事担当者の話を聞くこと，社会人としてのメイク方法を理解することなどが盛り込まれており，就業力，特に上記ア．の力を育成する上で，効果的であったと思われる。

③今後の課題

今後の課題としては，就活サイトに登録されていない企業，特に中小企業の現状や魅力，中小企業への実際の就職活動方法について説明する回を設けると望ましいと思われる。中小企業や，様々な業界に関する知識が不足する学生が多いので，その対策を講じていくことが効果的であろう。

3.2　春の就活サポートセミナー全体の評価

①主な実施内容

春の就活サポートセミナーは，新2年生を対象として2月～3月にかけて実施される就職対策講座である。

②就業力育成の視点から見た効果

この春の就活サポートセミナーについても，就職対策講座と同様に上記ア．の力を育成するという観点からみて有効であると思われる。実際に，企業の採用試験で用いられる試験（SPI2やクレペリン検査など）やエントリーシート・面接対策講座を受講しておくことで，本番の試験で慌てずに臨めると思われるからである。

また，特にSPI2【非言語：数理】対策講座や新聞の読み方講座は，上記イ．の力の基礎力となると思われ，上記ア．のみではなく就業力全体（上記ア．イ．）の育成に有効と思われる。SPI2は，難しい内容ではないが，正確な数理的な処理ができるかどうかなどをはかるものであり，事務処理能力などの基本となるものであると思われる。

③今後の課題

企業によっては，特に昨今の不況下でも採用意欲が高い中小企業においては，SPI2などの筆記試験を実施しないことが多いと聞いている。したがって，今後は中小企業などの採用試験について精査し，採用意欲が高い中小企業を受験する学生に役立つ講座に変更するという観点も必要と思われる。

3.3　学内企業説明会の評価

①主な実施内容

学内企業説明会は，2011年3月卒業予定者を対象として2010年9月17日に実施された。参加企業の業種は以下のとおりである。

商社	1，	陸運	1
化粧品販売	1，	介護系	2
その他サービス系	1，	リース系	1
薬局・ドラッグストア	2，	人材派遣	1

②就業力育成の視点から見た効果

学内企業説明会は，企業の採用活動の一環として行われるので，学生にとっては，この説明会に参加することが，就職活動の第一歩となる。したがって，先に述べた就業力の上記ア．の力という観点から効果的と思われる。

また，企業の採用担当者，本学の学生を採用することを真剣に考えている担当者と実際に会い，直接話をすることで，就業後に必要となる能力やマインド等について知る絶好の機会となる。したがって，就業力のイ．の力という観点からも効果的であると思われる。

③今後の課題

上記のとおり，担当者と実際に会い，直接話をすることで，就業後に必要となる能力やマインド等について知る絶好の機会となると思われるので，参加する企業の業界・業種・

規模などに多様性を持たせて，幅広い企業に参加してもらう努力が必要である。

3. 4　教員による就職特別サポートの評価

①主な実施内容

昨今の経済・雇用環境に鑑み，2010年度からキャリア支援センターによるサポートに加えて，教員による就職特別サポートチームによる特別サポートを開始した。なお，教員による学生サポートには従来からアカデミックアドバイザー制度があるが，この就職特別サポートは主に学修面をサポートするアカデミックアドバイザーとは違い，キャリア支援センターと連携し，学生に対して就業支援を行うものである。

具体的には，キャリア支援センターに行けないなど自律的な就職活動が行えていない学生に対して，学内外で開催される合同・個別企業説明会の情報を提供し，エントリーシートや履歴書の添削を行うことで，外部の会社説明会への参加をサポートする。また，キャリア支援センターやアカデミックアドバイザーからの依頼に基づき，面接練習を行うことで，就職試験の受験，および面接の受験のサポートも行うものである。

②就業力育成の視点から見た効果

教員による就職特別サポートは，学生の就職活動を直接的にサポートする活動であることから，上記の就業力ア．の力の観点から効果があるものと思われる。実際に，就職特別サポートを受けることで，内定を得た学生も多かった。また，就職特別サポートを受けながら就職活動を続けるプロセスから，就業後に必要となる能力やマインドが何であるかに気づいていった学生も多いように思われる。したがって，就業力のイ．の力の観点からも効果が大きいと思われる。

③今後の課題

就職特別サポートを行っていく上で，長引く就職活動への焦りや不安，無力感などの悩みを抱える学生からの相談に対しては，時間をかけて面談を行うことで心理面でのサポートを行うよう心がける必要がある。

入試制度の多様化などにより，これまで厳しい選抜にさらされてこなかった学生たちにとっては，就職活動において本格的な試練に直面することになる。したがって，情報提供や履歴書・エントリーシートの添削や面接練習のみならず，心理面でのサポートが欠かせないと思われる。

4. 就職試験の適性検査とSPIの模擬試験の実施結果の分析

4. 1　学生に対して適性検査とSPIの模擬試験を実施した目的

本学の学生の基礎学力の現状を把握するため，また，就職試験・適性検査へ対応する力の現状を把握するために，就職試験に出題される適性検査とSPIの模擬試験を実施した。就職試験として出題されることが多い，「適性検査SPI2」「SPI（言語）」「SPI（数理）」の3つの分野の問題を出題した。また，それぞれの分野は，それぞれ違う要素の問題を2題出題することにより，学生の得意分野，苦手分野を明らかにするようにした。2010年度入学生に対しては，「就業とキャリア」科目において全クラスに対して実施した。また，2011年度入学生に対しては，「学習と表現」科目（入学前学習）において全クラスを対象として実施した。

4. 2　適性検査と SPIの模擬試験の内容

「適性検査 SPI2」「SPI（言語）」「SPI（数理）」の3つの分野の問題に回答してもらうことにした。それぞれの分野は，それぞれ違う要素の問題が2題出題されている。SPIや SPI2において，よく出題されている要素の問題が取り上げられている。

・「適性検査 SPI2」→正誤の照合，計算1，計算2，置換，概算

・「SPI（言語）」 →二語の関係，語句の意味，適語の挿入，熟語成り立ち，複数の意味

・「SPI（数理）」 →数列，金銭の貸借，命題と論証，濃度算，鶴亀算

4. 3　適性検査と SPIの模擬試験の入学前授業での実施結果の分析

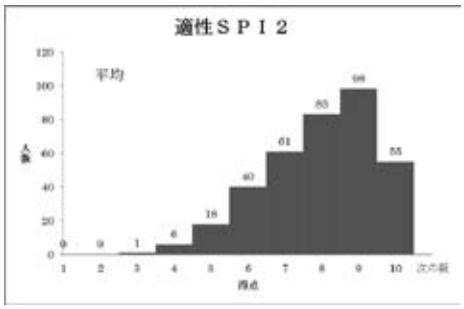
入学前の1年生全クラスを対象に，SPI適性検査を「学習と表現」（入学前授業）科目において2011年2月に363名に対して実施した。教員が採点を行ってガイダンスで学生に返却するとともに，全員のデータを入力し，分析を行うことにした。

模擬試験の実施結果のクラス平均（図表1）

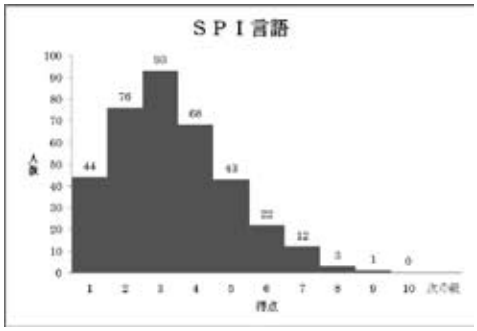
	適　性 SPI２	SPI （言語）	SPI （数理）	合計
全クラス平均	8.0	3.3	3.4	14.7

（各項目の満点は10点，合計は30点）

1）適性 SPI2の得点分布（図表2）



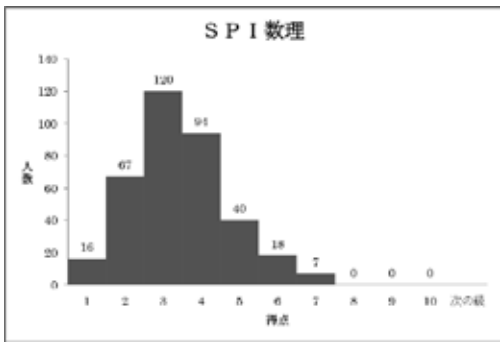
2）SPI言語の得点分布（図表3）



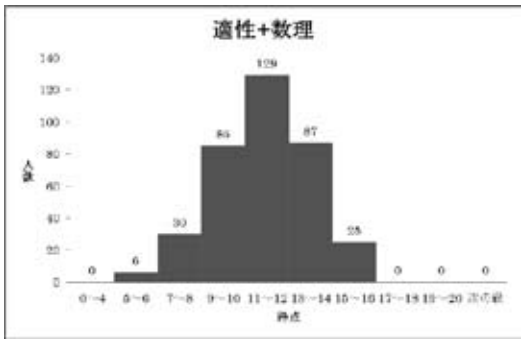
3）SPI言語の結果による履修指導の要否

SPI言語の平均点は3.3と非常に低く，この分野の問題に対する基礎力が低いことが明らかになった。この分野については，直接関連する科目がないことから，今後この分野への対応が必要であると考える。

4）SPI数理の得点分布（図表4）



5）適性＋数理の得点分布（図表5）



数的処理能力をはかる,「適性 SPI2」と「SPI数理」の合計の得点の分布をヒストグラムで表現すると図の通りになった。

6）適性検査と SPIの結果からみた履修指導の要否

適性検査と SPIの合計は，基礎的な数的処理能力といえるものである。11.4点が平均値であり，ヒストグラムから見ても，11点から12点の129名が平均的な得点の学生であるといえる。その右隣の2点の範囲に入る学生は87名，左隣の2点の範囲に入る学生は85名いる。この範囲が本学の学生の平均的な得点であると考えられる。それより上の得点の学生は，かなり基礎学力がある学生であると考えられ，下の範囲の得点の学生は，何らかの対策が必要な学生であると考えられる。対策が必要と考えられる5点～6点の学生は6名おり，また，7点～8点の学生は30名いる。

模擬試験の結果を受けて，履修指導としては,「適性＋数理」で，11点以上取れた学生を「数的理解の基礎」科目の履修対象とするように指導し，10点以下の学生は，補講を受けるように指導することになった。この場合の補講としては，対象となった学生が，数的処理能力に対する試験に慣れていないことが考えられることから，試験の解答上のコツを中心に補講を行い，問題を中心に演習を実施し，再度受験してもらうやり方で実施することになった。

4. 4　適性検査と SPIの模擬試験のキャリア科目での実施結果の分析

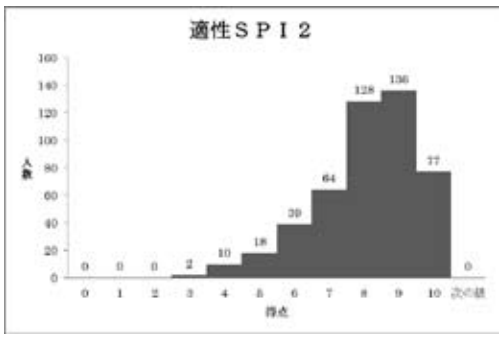
1年生全クラスを対象に,SPI適性検査を「就業とキャリア」(1年生後期必修)科目において，2010年9月に475名に対して実施した。教員が採点を行って学生に返却するとともに，全員のデータを入力し，分析を行うことにした。

模擬試験の実施結果の全クラス平均（図表6）

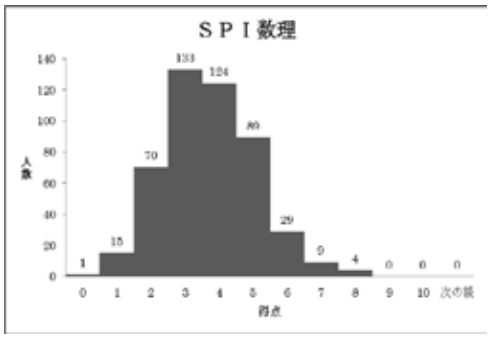
	適　性 SPI２	SPI （言語）	SPI （数理）	合計
全クラス平均	8.0	3.3	3.4	14.7

（各項目の満点は10点，合計は30点）

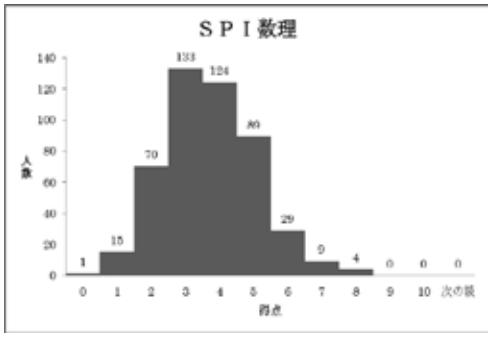
1）適性 SPI2の得点分布（図表7）



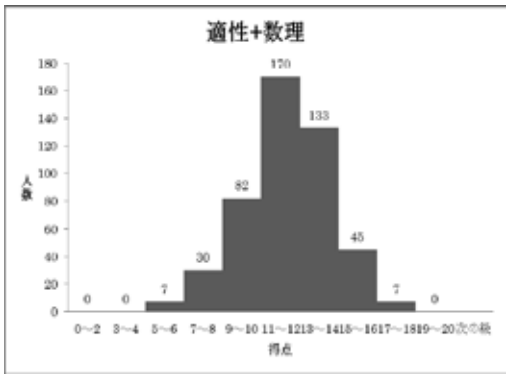
2）SPI（言語）の得点分布（図表8）



3）SPI（数理）の得点分布（図表9）



4）適性＋数理の得点分布（図表10）



数的処理能力をはかる,「適性 SPI2」と「SPI 数理」の合計の得点の分布をヒストグラムで表現すると図のようになった。

5）SPI適性検査の「就業とキャリア」（1年生後期必修）科目での実施

模擬試験の要素別の得点は以下の通りである。全体平均欄の数字は，各要素の2点満点の問題の平均点である。

分野別，要素別の全体平均を見ると,「SPI 数理」の分野では,「濃度算」が0.2,「命題と論証」が0.4,「鶴亀算」が0.6と非常に悪いことが分かった。とくに,「濃度算」や「鶴亀算」は，定型的な解き方があり，それを知っていれば解ける問題であったので，学生がこのような問題の解き方について習ったことがなく，就職試験の準備も不十分であると判断できる。

また,「適性検査　SPI2」については,「概算」の得点が相対的に低く，これも定型的な解き方を理解していれば簡単な問題であるので，これも学生が就職試験の準備ができていないことの判断データになる。就職試験の数理の分野の対策を行う1年生の前学期のライセンス科目の「数的理解の基礎」科目の履修者が少なかったことが，この原因の一つであると考えられる。また，後学期の1週目に実施した模擬試験であったので，就職試験の対策が不十分であったと思われる。

模擬試験の要素別結果（図表11）

分野	要素	全体平均
適性検査　SPI2	正誤の照合	1.9
	計算１	1.8
	計算２	1.4
	置換	1.8
	概算	1.1
SPI 言語	二語の関係	0.8
	語句の意味	0.7
	適語の挿入	0.7
	熟語成り立ち	0.2
	複数の意味	1.4
SPI 数理	数列	1.7
	金銭の貸借	0.9
	命題と論証	0.4
	濃度算	0.2
	鶴亀算	0.6

5. 今後の課題と改善の方向性

経済状況の好転がみられないこともあり，就職状況の厳しさは今後とも続くとみられ

る。このことから，なお一層の就業支援対策と，就業支援プログラムの改善が必要となる。

まず，第1の課題としては，多数の学生を対象とした就職対策講座の効果がうすくなってきている傾向に対する対応の必要性があげられる。今の学生に対して効果をあげるためには，少人数，あるいは個人を対象とした就業支援のプログラムを工夫し，充実させることが重要ということが明らかになった。

第2の課題としては，就職特別支援教員による就業支援の充実があげられる。キャリア支援センター，アカデミックアドバイザーとの連携を強化し，就職活動に積極的でない学生を洗い出し，面談を地道に行っていくことが大切である。また，単に面談を通じて活動状況を確認するだけでなく，企業を紹介し，その企業に対するエントリーシート・志望動機書の作成，模擬面接実施などの実践的なサポートを行う必要がある。

第3の課題としては，一般事務職などの求人の減少に対応した，就業支援，キャリア教育の内容の変更があげられる。本学は，観光・国際コース，サービス・マーケティングコースの開設に対応し，サービス分野の求人を開拓してきた。また，医療・情報サービスコースの開設に対応し，病院・クリニック・薬局・ドラッグストアなどの求人も開拓してきた。しかし，最近の求人の動向を確認した結果，これまで本学で希望者が多かった一般事務職，銀行の窓口業務などの求人の減少が顕著であることが分かった。このような求人の構造の変化への対応はまだ十分ではないので，科目の内容なども含めて変更を行うことが必要である。

第4の課題としては，職員，教員が連携した求人開拓の拡大があげられる。大企業からの求人の減少により，優良中小企業の求人の開拓のニーズが増している。中小企業は，採用コストをあまりかけられないため，大掛かりな求人の告知，説明会，就職試験を実施しづらい。また，女子社員が結婚退職したら求人が発生するなど，不定期に求人が発生する場合が多い。このことから，定期的に送られてくる求人票を待っているだけでは中小企業の真の求人にこたえられない。中小企業を訪問し，こちらから求人を得ていく事が効果的であると思われる。

謝辞

本研究調査にあたっては，キャリア支援センター長の穂積良浩氏と義間直美氏から，就職対策講座関係のデータ提供のご協力をいただいた。ここにあらためて謝意を表する。