

卒業生・修了生の進路不明なんてありますか？

野本文雄

学生部就職課長

1. 転勤で知った2高等教育機関の就職事情

平成10年9月。20年勤めた筑波大学を巣立った。時の総務部長から、群馬高専学生課への転勤が示され、お前は一匹狼、精一杯頑張って来いとのこと。総務課の課長補佐を5年と人事課課長補佐を5ヶ月経てのことであった。

群馬高専は5学科から構成され、1学年の学生定員は200名。5年課程であるので、学生総数は1000人であり、その上に2年課程の専攻科があって、4年制大学の機能を併せ持っている面もある。

校長はこよなく専攻科の学生を愛していて、各学科の成績上位者に専攻科への進学を勧め、更には、国立大学の大学院進学を奨励したため、専攻科学生の約5割が進学した。本科学生では約7割が、主として国立大学工学系学部へと編入学した。これらは、高専生が企業での即戦力であった時期の終わりを意味し、製造業における即戦力とは、

修士修了者を指すことが殆んどとなったことによるものであった。

では、本科学生の3割の卒業後の就職はどのような状況であったか。超氷河期と言われていた時代にもかかわらず、求人倍率は約30倍であり、学科主任や就職担当教員が学生の希望に応じ応募企業に割り振っていた。就職率は、毎年100%である。

1学科の定員は40名で、学科主任の下に進路担当教員が置かれ、この教員が学生との懇談を経て、進路を把握し学生個々の希望に添うよう指導した結果100%の進路が確定する。高専の使命は、基礎教育に重点を置き、柔軟な発想ができる学生を育てて世に送り出すこと。学生は、3年生ぐらいから、進路を考え始め、4年生の前半には、ほぼ自身の進路を決める。これも教員の指導であり、このような雰囲気ができあがっている。

その後、高岡短期大学（現富山大学芸術

文化学部)へ転勤した。この大学は3学科で1学年の学生定員は、200名である。学科には、就職担当教員が置かれ、この教員が学生個々に面接をして、大学3年次への受験か就職かを把握する。大学設置の就職委員会では、各学科から、進路が記載された卒業予定者名簿が配布され、未定の者についての現状が説明される。現在は企業2社を受験中とか、大学編入学試験を受験し結果待ちであるなどである。中には、思うように就職活動のできない学生もいるが、就職担当教員と学生課就職担当専門員が連携して、そのような学生を呼び出しては根気よく話し合い、求人票をもたせ親と相談させたりして、就職を確定していく。この大学での就職率も毎年、100%であった。

この2つの教育機関に共通して云えることは、就職担当教員と就職担当専門員が学生個々の能力にあった進路を考え、その実現に努力していることである。きめの細かい就職指導の結果に、進路不明者などはいないのである。

さて、平成16年度で高岡での3年の年月が経ち、平成17年4月就職課長として筑波大学に戻ることができた。

2. 本学の進路特定事情

平成18年度の経営協議会で、学外委員から、「本学卒業生の就職率88%はかなり低

いのではないかと。私立の小規模校などでは、この数値が低いと大学の評価にかかわる。また、進路不明者が非常に多い。キャリア教育や就職支援を推進している現況からすれば、進路不明者は、原則0ではないか。」このような意見があった。

ではなぜ学生の進路を特定する必要があるのか。これは国立大学の法人化に伴って、大学に従来とは異なる経営手法が求められるようになったことにも関係する。大学の経営で重要なことは、入試で高倍率を維持して優秀な学生を得ること。そして、その学生を十分に鍛えて、社会から高い評価を得る人材として送り出すことであろうと思う。それには、一定以上の学力のある者を確保することが基本で、勿論これだけではないが、社会がどのような学生を求めているかをしっかり把握し、社会が求めるものを教育にも取込んで鍛えたうえで、出口管理をしっかり行うのである。出口がしっかりしていないと、高校訪問などで説明に十分な説得力がなかったりして、その結果、優秀な受験生が集まらないことになるのである。この点、自分が経験した2機関では、高校訪問の際、胸を張って大学のPRができた。

大学として卒業生の進路を特定し、結果を評価することは使命であって、社会に対する説明に結びつくものであろう。

それが、平成17年4月筑波大学に戻って驚いた。就職課が、各教育組織の長に、卒業予定者の進路を紙媒体で報告するよう求めている。或いは、学生に就職情報提供システムに登録するよう指導を促す依頼をしている。この結果は全学群で約300名近い進路不明者を生み出してしまった。就職課では、この進路不明者の帰省先を特定して、1ヶ月にわたり多くの時間をかけて電話で進路報告の協力を求めた。そして、進路不明者を卒業生の10%程度に落ち着かせたのである。このような作業は、馬鹿馬鹿しいと言うか、あほらしいと言うか、一体何をやっているんだと怒りすら感じる出来事であった。この方法は今始まったことではなく、筑波大学の事務の一元化に関係した名残であろうと思うが、学生の帰属意識は当該教育組織であり、この組織が学生の進路を把握せずして一体誰が行うというのか。

4月当初、某支援室から、担当する教育組織の進路状況を問い合わせる連絡を受けた。一体どのような仕事をしているのか、あいた口が塞がらない。

3. 進路特定の改善策

平成17年10月、就職課では、支援室用の進路状況登録システムを開発して、各支援室に配置することとし、関係事務職員への説明会を開催した。このシステムに卒業予

定者の進路を登録することにより、教育組織ごとの進路未定者や不明者の把握が可能となる。その結果、それら該当者の指導にあたることができ、進路状況が明確になり、卒業予定者の進路の特定につなげる狙いを持つものである。

職員の中には、就職課の仕事を支援室に下ろすとのことから、このシステムの活用に難色を示す者がいた。ここ数年、極めて早い速度で大学改革が進行し、本学においても教育研究組織などが変革した。更に、国立大学法人法が施行されたことにより、いわゆる筑波法案による管理運営システムから、他の国立大学と同じシステムへと移行した。しかも、本学の特色の一つであった全学的な自治に替わり本部と部局との制度になった。ここでの事務のあり方は、本部と学部事務の関係に戻ったということであり、支援室には、管理職の室長が配置された。そもそも官職とは職務と責任であるので、各支援室の所掌する教育組織の学生の進路は、教育組織の長と連携して、自分達で把握するのが当然であろう。

急速に進展する大学の変革に柔軟に対応できるよう、是非意識改革を行ってほしい。

平成17年度の学群の進路不明者の割合は、このシステムの導入が功を奏してか、前年に行った電話連絡での人海作戦を行わず、ほぼ前年と同様の数値を得ることがで

きた。このシステム活用の定着と教職員の意識改革から進路特定者の割合が向上することは間違いない。

最後に、誤解のないように申しあげたい。私達就職課は、進路を特定することや就職率を上げることが仕事ではない。全学的な視点から、多種にわたる就職ガイダンスや会社説明会などを実施すること。また、平成17年度には、つくばインターンシップコンソーシアムを立ち上げ、マッチングフェアを開催して6月から実働を開始するまでに育て上げた。更に平成18年度は、文部科学省により、現代GP ー専門教育と融合した全学生へのキャリア支援ー が採択されたことから、キャリア支援室と連携して、この施策にも参画していくこととしている。年間の就職相談者との対応は、おおよそ延べ600人を超える。私達は、多くの学生が笑顔で巣立つことを願い、毎年新規の就職支援策を企画し実施する。これが私達の仕事である。これらの活動が、結果として就職率の向上につながり、更には、各教育組織の教員と学生とのキャリアや就職に関する不断のコミュニケーションが、学生からの自発的な進路報告に結びついていくものと思っている。

(のもと ふみお)