

大学生の就職活動とキャリア支援の課題

林 大樹

一橋大学大学院社会学研究科教授

近年、わが国の大学の多くにおいて、学生の就職活動に対する支援の重要性の認識はかつてなく高まったと言えるのではないだろうか。筆者が勤務する一橋大学においても、大学が担う主要な役割の一つとして、就職活動支援を含むキャリア支援を位置づける理解は広まってきた

いると思う。しかし、一橋大学は「就職に強い大学」という評判を得て長い間、就職活動支援とキャリア教育を中心的な内容とするキャリア支援業務を大学の公式組織のなかに明示的に位置づけるようになってからは、それほど長い歴史をもつわけではない。たしかに近年は、大学の限られた経営資源のなかから、以前に比べれば格段に大きな割合の人的、物的資源が学生のキャリア支援に割り当てられるようになったことは間違いない。ただし、正課教育、研究、入試などの大学の伝統的な基幹業務に比べると、キャリア支援業務は大学業務のどちらかという「周辺領域」に位置づけられていた。そうした位置づけから、大学組織のなかで「新参者」であるキャリア支援組織が基幹化するのには容易

ではなく、加えて、キャリア支援の組織体制充実が進められた時期が国立大学法人化後であったため、厳しい財政的制約と職員の雇用の不安定性に苦しみながらの組織運営を余儀なくしてきた。

筆者は二〇〇八年二月から一橋大学の学生支援センター・キャリア支援室長を兼任し、約六年間、大学のキャリア支援の現場に管理職的な立場で関わる経験をした。本稿では、そうした一橋大学キャリア支援室に焦点を当て、できるだけ客観的に大学におけるキャリア支援の現状の一端を紹介し、今日の大学生の就職活動とキャリア支援の課題に考察を加えたいと思う。

一 キャリア支援室の組織体制

一八七五年、森有礼により商法講習所という私塾として設立され、その後、高等商業学校から東京商科大学という単科大学に昇格した歴史をもつ一橋大学は、一九四九年に現在の学校名に改称し、商学部、経済学部、法学部、社会学

部の四学部を擁する社会科学の総合大学として新たな歩みを始めるとともに、「キャプテンズ・オブ・インダストリー」の養成という伝統的なモットーを掲げ続け、実業界に多くの人材を送り出してきた。卒業生の就職先は民間大企業を中心に、ゼミやクラブ・サークルの先輩・後輩の関係を生かした就職・採用活動も少なくなかった。高度経済成長期、民間大企業の旺盛な労働需要があった時代に学生生活を送った世代は就職活動で苦労した経験がまったくないという人も多く、大学が学生の就職活動支援を行う必要もなかったと思われる。

そうした事情もあって、一橋大学に現在のキャリア支援室の前身となる組織が誕生したのは非常に遅く、一九九六年四月のことである。その時は、主に学部三年生および大学院修士一年生の就職支援を目的として「就職情報室」が学務課に設置された。

二〇〇四年一〇月一日には、学生支援センター(学生相談室と就職支援室からなる)が新設され、就職支援室長が就任し、室長のもと従来からの就職支援業務の他、キャリア教育の一環である「インターンシップ」に関するいろいろの業務を行なうことになった。

「就職支援室」が「キャリア支援室」と改名されたのは二〇〇六年四月であり、全学部生および大学院生全体の就職支援とキャリア教育支援を含めた業務充実が図られた。

二〇一一年四月には、大学院生に特化した支援業務を行なうキャリア支援室大学院部門を設置した。これは「社会科学系大学院における

図表1 キャリア支援室組織図（2012年4月1日時点）

学生支援センター長 A (理事・副学長が兼任)
キャリア支援室長 B (教員が兼任) 学部部門 (5名)
・シニアアドバイザー C
・キャリアアドバイザー D (水・木・金曜日勤務)
・キャリアアドバイザー E (月・火・水曜日勤務)
・事務補佐員 F
・事務補佐員 G
大学院部門 (8名)
・特任講師 H (アカデミック・キャリア支援担当)
・特任講師 I (ノン・アカデミック・キャリア支援担当)
・特任講師 J (高度職業人養成エリア担当)
・技術補佐員 K (月・火曜日勤務)
・技術補佐員 L (水・木・金曜日勤務)
・事務補佐員 M
・研究補助員 N
・リサーチアシスタント (大学院生) O

パッケージ型キャリア支援プログラム——キャリア支援室大学院部門設置による支援基盤の確立（平成二三年度概算要求）という事業予算により整備されたものである。

図表1は、二〇一二年四月一日時点のキャリア支援室の組織図である。大学院部門が設置されるまで、キャリア支援室のスタッフは兼任を含めて一〜三名程度と少数であった。学務課職員一名程度が兼任しているか、専任のスタッフが置かれたとしても一〜二名であった。ようやく二〇一〇年頃になって、図表1の組織図のほぼ上半分の学部部門（五名）の体制になったが、

図表2 キャリア支援室組織図（2014年4月1日時点）

学生支援センター長 A (理事・副学長が兼任)
キャリア支援室長 B (教員が兼任) 学部部門 (5名)
・特任教授 P (キャリア教育統括)
・キャリアアドバイザー E
・キャリアアドバイザー Q
・事務補佐員 F
・事務補佐員 G
大学院部門 (3名プラス若干名)
・特任講師 J (アカデミック・キャリア支援担当)
・特任講師 I (プロフェッショナル・キャリア支援担当)
・事務補佐員 R
・リサーチアシスタント

スタッフの人員費は大学の同窓会や後援会、あるいは期間が限定された補助金などの外部資金に大きく依存していた。なお、図表1は二〇一二年四月一日時点の組織図であるので、大学院部門が設置されて一年間経過し、二年目に入った時の体制を表している。

つぎに図表2は、二〇一四年四月一日時点のキャリア支援室の組織図である。キャリア支援室大学院部門を設置した概算要求は三年間という期限付きの予算であり、同予算の事業は二〇一四年三月三十一日で完了した。そのため、人件費を含め大学院部門への予算配分は無くなった

二 キャリア支援室の業務の特徴

のであるが、キャリア支援室としては大学院部門が担ってきた機能は現在の一橋大学に必要不可欠であると判断し、学長、学生支援センター長を兼任する副学長、学務部など関係者の理解と協力を得て、予算のやりくりをし、必要最小限の大学院部門の機能を維持させている。ただし、予算に関する将来的保証はなく、雇用問題などの見通しが不明瞭である。

キャリア支援室の業務としては、資料1「平成二六年度一橋大学キャリア教育科目」（後掲五頁）に掲載されている授業科目の運営支援、情報提供や意識喚起のためのセミナー、講習会等の企画運営に加えて、学生の個別相談が大きなウエイトを占めている。図表3は、キャリア支援室が行なった学生個別相談の件数を年度別・月別に示したものである。なお、図表3の相談件数のなかに大学院部門の特任講師が対応したケースは含めていない。この図表でカウントされている相談に応じたスタッフは、図表1の組織図におけるシニアアドバイザー、キャリアアドバイザーおよび研究補助員、図表1の組織図における特任教授、キャリアアドバイザーの人々である。なお、組織図にはないが、相談業務の繁忙期のみ、派遣会社に就職活動相談の専門人材の派遣を依頼したことがあった。そうした臨時の要員による対応も、この図表では相談件数に含めてカウントしている。

さて、図表3をみると学生相談件数の推移に

キャリア支援室での面談ができる。

三 学生の就職活動の実態

一橋大学キャリア支援室では、学生の就職活動の実態を量的に把握するために、「就職活動アンケート」を実施した。ここでは学部生を対象とした同アンケートの回答結果を紹介し、学生の就職活動の現状と課題を考察する資料として提供したい。

これから回答結果を紹介する学部生「就職活動アンケート」の調査概要はつぎのとおりである。

- ・実施期間…二〇一四年七月九日から二〇一四年八月三日
- ・実施方法…WEBにてアンケート回答サイトを作成し、学生に対してメール配信により依頼
- ・回答対象…二〇一五年卒の就職活動を経験した一橋大学の日本人学部生
- ・回答数および回答率…二一八人（一九・九％）

図表5は学生が就職活動を行なった社数を表している。一口に就職活動と言っても、様々な段階、場面があるので、アンケートでは、「インターンシップ参加」から「面接」までの六つのイベント種類を示して、社数を尋ねた。図表5では、イベント種類別に回答者全体の平均社数を示している。

まず、「インターンシップ参加」は〇・九社で、ほぼ全員が一社でのインターンシップを経験した計算になる。ただし、このアンケートで

はインターンシップの厳密な定義をして質問しているわけではないので、回答学生は本来のインターンシップとは異なる一日だけの会社説明会的なイベントへの参加も含めて回答している可能性があり、実態より「インターンシップ参加」の社数が多くなっているかもしれない。

つぎに、「OB・OG訪問」は平均三・七社である。他大学との比較データがないが、一橋大学キャリア支援室では、学生の訪問可能なOB・OGの名簿を閲覧可能にするなど、OB・OG訪問の実行を推奨しているので、平均三・七社という数字は他大学に比べ、若干高い数字かもしれない。

「個別の会社説明会参加」と「エントリーシート提出」の平均社数は二一・八社と二二・三社で両者は近い数字となっている。この二つのイベントは連動性が高いのかもしれない。

「リクルーター面接」は平均三・九社であり、前述の「OB・OG訪問」の平均三・七社に近似した数値である。これも他大学との比較データはないものの、一橋大学は専門ゼミナールやクラブ・サークルなどにおいて、先輩・後輩の縦のつながりが強い傾向があるので、求人企業側からしても、「リクルーター面接」をやりやすい環境があるのかもしれない。

最後に、「面接」は平均一二・五社である。内々定にたどり着くまでには、一社で数回の面接に取り組まなければならないことを考えると、学生は大きな負担に耐えているともいえるし、社会に出るための貴重な経験を重ねているとも言える。

は特徴的な傾向がみられる。その一つは季節変動がみられること、もう一つは繁閑の差が大きいことである。各年度の相談件数をもっとも多い月は、二〇一一年三月一日に発生した東日本大震災の影響を受けた二〇一一年度を除き、どの年度も四月となっている。これはこの時期に新卒者採用のための企業での採用面接がピークを迎えることと連動しているとともに、学生も大学の春季休業期間が終わり、大学に通う日数が増えることとも関係していると思われる。他方、相談件数が最少であるのはいずれの年度も八月あるいは九月の夏季休業期間である。なお、相談業務の繁閑の時期については、二〇一五年度末卒業予定者の就職・採用活動の時期が後ろ倒しされることから、今後なんらかの変化も考えられる。

もう一つの特徴である繁閑の差が大きい点に注目すると、たとえば、二〇一三年度は最多の四月は五〇七件で、最少件数の九月の三六件の一四倍である。二〇一三年度の繁閑の差は極端であるが、図表3のなかでは比較的繁閑の差が緩やかな二〇一二年ですら、繁忙月の四月（三三〇件）と閑散月八月（九四件）では三・五倍の違いがある。

つぎに図表4は二〇一四年六月の学生相談三四〇件の内容別件数をみたものである。大学院生の相談が少数ではあるが、含まれている。大学院生は大学院部門の担任講師に相談できるのだが、担任講師の予約可能時間が大学院生の都合に合わない場合などに、キャリア支援室のキャリアアドバイザーの予約が可能であれば、

図表3 一橋大学キャリア支援室、学生相談件数 (単位: 件)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2010年度	369	222	214	151	82	84	135	129	164	260	249	218	2277
2011年度	253	305	363	180	86	87	99	112	150	224	249	293	2401
2012年度	330	224	174	133	94	112	103	165	177	276	215	142	2145
2013年度	507	330	176	202	71	36	98	121	188	264	226	210	2429
2014年度	383	310	340										

図表4 一橋大学キャリア支援室、学生相談内容別件数(2014年6月) (単位: 件)

	学部生			大学院生			既卒者		総計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	男	女	計
就職活動全般	47	20	67	1	1	2	—	—	48	21	69
OB・OG訪問	6	2	8	—	—	—	—	—	6	2	8
エントリー	7	5	12	—	—	—	—	—	7	5	12
面接	51	24	75	1	1	2	—	—	52	25	77
進路相談	45	26	71	1	1	2	—	—	46	27	73
内定辞退・複数企業選択	1	2	3	—	—	—	—	—	1	2	3
未内定相談	37	10	47	1	1	2	—	—	38	11	49
資格試験との併願	4	2	6	—	—	—	—	—	4	2	6
留学と就活	7	3	10	—	—	—	—	—	7	3	10
インターンシップ	16	5	21	—	—	—	—	—	16	5	21
その他	7	4	11	—	—	—	1	—	8	4	12
計	228	103	331	4	4	8	1	—	233	107	340

学部生「就職活動アンケート」調査結果 (図表5～10)

図表5 【学部生アンケート】何社に対して就職活動を行ないましたか。

インターンシップ参加	平均 0.9社
OB・OG訪問	平均 3.7社
個別の会社説明会参加	平均 21.8社
エントリーシート提出	平均 22.3社
リクルーター面接	平均 3.9社
面接	平均 12.5社

図表6 【学部生アンケート】いつから就職活動を行ないましたか。(はじめに行なった時期)

	OB・OG訪問	個別の会社説明会	エントリーシート	リクルーター面談	面接	内々定
11月以前	10%	9%	7%	1%	6%	0.5%
12月	27%	66%	18%	3%	6%	—
1月	23%	13%	58%	26%	17%	1%
2月	12%	5%	11%	43%	35%	2%
3月	6%	4%	3%	7%	32%	26%
4月	1%	—	—	—	—	54%
5月	—	—	0.5%	—	1%	4%
6月	—	0.5%	0.5%	—	1%	6%
7月以降	0.5%	—	—	—	—	1%
行なっていない	22%	2%	2%	21%	3%	5%

図表7 【学部生アンケート】面接の結果はどうでしたか。

内定数	平均2.1社
選考辞退数	平均5.3社
落選数	平均5.1社

図表6は、いつから就職活動を行なったかについて、「OB・OG訪問」から「内々定」に至るイベントを最初に経験した時期を表している。「いつ」行なったかではなく、「いつから」行なったかを尋ねているので、表の読み方に注意が必要である。当然のことながら、二〇一四年四月に面接がまったく行なわれなかったわけではない。

図表7は面接の結果を示している。すでに図

表5で見たように、回答学生が面接を行なったのは平均一二・五社であるが、そのうちの平均五・三社で選考辞退し、平均五・一社で落選し、平均二・一社で内定(内々定)を得たことがある。

図表8は「就職活動であなたはどのくらい苦労しましたか。」という質問への回答結果を示している。「大変苦労した」三六%と「少し苦労した」二五%を合わせると、六一%が苦労したと回答している。苦労していないという回答者は「あまり」と「全く」を合わせて一八%に過ぎない。「普通」は二一%である。ある活動の経験に対して苦労したと感じるかどうかは、きわめて個人的、主観的な判断ではあるが、これだけ多くの回答者が苦労したと回答しているからには、回答学生たちの経験した就職活動に苦労を強いる構造があると考えるべきであろう。考えなければならぬのは、現在の就職活動・

図表8 【学部生アンケート】就職活動であなたはどのくらい苦労しましたか

大変苦労した	36%
少し苦労した	25%
普通	21%
あまり苦労していない	16%
全く苦労していない	2%

図表9 【学部生アンケート】内定を取るにあたり、どんなことに苦労しましたか

(複数回答)

自己分析	45%
エントリーシート	40%
個別面接	40%
スケジュール調整	26%
業種・企業の選び方	19%
グループディスカッション	17%
就職活動中の出費	17%
クラブ活動との両立	16%
内定辞退	15%
筆記試験	12%
学業との両立	9%
グループワーク	6%
資格試験・公務員試験などとの両立	3%
留学・大学院進学など	2%
その他	2%

図表10 【学部生アンケート】就職活動の結果は満足できる内容でしたか

十分満足している	62%
少し満足している	24%
普通	9%
あまり満足していない	4%
全く満足していない	1%

図表11 一橋大学における学部生の進路状況

(単位:人)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
1.卒業生数	952	987	994	997	982
2.就職者数	695	774	825	833	798
3.進学者数	123	158	133	110	113
4.就職率	95.5%	95.4%	96.5%	97.0%	96.3%

*就職率=就職希望者÷就職者

*就職希望とは、就職者に公認会計士試験受験準備、公務員試験受験準備、その他資格試験受験準備、就職活動継続者を加算し推計したもの。

採用活動の全体構造が若者たちの苦労に報いる仕組みになっていくかどうかである。就職活動という大きな負荷を受けながら、学生たちが困難を克服し、成長していくのであれば、これは家庭や学校が提供できない貴重な学習機会を企業が提供していることになる。そうではなく、学生たちが心身の健康を害するようであれば、それは企業競争が社会に対して、人的資源の甚大な浪費を生じさせていることになる。

図表9をみると、内定を取るにあたり、苦労したことでは比率が高いのは、「自己分析」(四五%)と「エントリーシート」(四〇%)と「個別面接」(四〇%)である。「個別面接」での苦労は理解しやすいが、内定を取るために必要な「自己分析」での苦労とは何を意味するのであるか。おそらく、内定を取るために最終的に必要なのは「個別面接」を通じて、求人企業と求職学生のマッチングが成立することであるが、そのマッチングのための情報を求職

学生が求人企業に提供するためには、深い「自己分析」とそれを「エントリーシート」上で適切に表現することが不可欠なのではないだろうか。そう考えるならば、「自己分析」と「エントリーシート」と「個別面接」は現在の大学生の就職活動中核プロセスにおける相互に関連した構成要素であるということになる。

学部生アンケートの最後に示す図表10は「就職活動の結果は満足できる内容でしたか」という問いへの回答結果である。「十分満足している」が六二%と高いのは、救われる結果であるが、今回の就職活動に満足していない層の多くは、本アンケートへの回答を忌避した可能性もあり、安易に結論を出すべきではないと思う。これまでみてきたような就職活動の結果、近年の一橋大学の学生たちがどのような進路・就職先を決定したかを図表11と図表12(後掲五四頁)でみることにする。図表11に示されるように、二〇〇九年度から二〇一三年度までの五

四 キャリア支援の課題

年間の就職率は九五%台から九七%の間で安定している。図表12で、業種別に就職先をみても、この五年間の傾向には目立った変化は見られない。業種別にみた就職先の傾向の変化は一〇年二〇年、三〇年といったもう少し長いスパンで観察しないとわかりにくいようである。

本稿の一端で触れたように、二〇一一年四月にキャリア支援室大学院部門が設置され、一橋大

学キャリア支援室の陣容は一挙に拡張した。この大学院部門の設置を可能にした予算が三年間という期間を限定したプロジェクトを対象としたものであり、かつ、その三年間の間にも事業費の大幅な減額が行なわれたために、キャリア支援室の運営面やスタッフの雇用面で様々な困難に直面した。そうした経験から、キャリア支援の実務的な課題の相当程度は、キャリア支援の業務特性にもとづくというよりは、今日のわが国大学組織が共通して直面している財政的制約に原因があるように思われるが、それはさておき、一橋大学キャリア支援室が何をめざして何が達成され、何ができないで課題として残ったのかを振り返るために、大学院部門が新設された年度に学部部門と大学院部門の両方を含むキャリア支援室全体で議論し、策定した「一橋大学キャリア支援室ミッション・ビジョン・バリュー」を資料2として示す（後掲五六〜五七頁）。

まず、キャリア支援室のミッション（果たさなければならぬこと）を「自らの判断と行動に責任をもてる職業人として社会に巣立っていきけるよう、学生のキャリア形成を支援する」とした。学生のキャリア選択の最終判断を、学生本人に代わり、キャリア支援室のスタッフが行うことはありえない。キャリア支援室がすべきことは、自ら判断できる能力を学生が自ら身に付けるように、環境整備を行ない、学生の視野を広げることであろうと考えた。このミッションは定着し、キャリア支援室スタッフ全員の基本姿勢に表れていると思う。

つぎに、ビジョン（将来像）を「以下のよう
な取り組みをつうじて、学生、社会（企業等）、
他部門に信頼される組織をめざす。」とし、以
下の四項目を掲げた。

- ① 学生にとって必要かつ適切な情報やアド
バイスを、学生が活用しやすい形で提供す
る。
- ② 学生が前向きかつ柔軟な就業観を養える
ように支援する。
- ③ 個別に支援するだけでなく、コミュニ
ティづくりやグループワークの機会の提供
などを行ない、学生の相互支援を促進する。
- ④ 学生のキャリア支援に関する他部門の課
題やニーズを常に把握したうえで、学内の
連携・協働を推進する。

このようなキャリア支援室のビジョン（将来
像）を考えた前提にあるのは、大学組織のなか
で、キャリア支援室は学内（学生、教職員）と
学外（社会、企業）の両方に開いた大学の窓口
として希重な存在であり、それゆえ学内と学外
をつなぐコミュニケーションのつながりの結節
点の役割も果たさなければならぬのではない
かという認識である。したがって、キャリア支
援室には、物的・技術的基盤の改善・充実の点
でも、人間関係の構築という点でも、円滑かつ
的確なコミュニケーションが促進される工夫
を努力し続ける必要があると思う。こうしたビ
ジョンに向けて、キャリア支援室がこれまで努
力を続けてきたことは間違いないが、こうした
ビジョンがどれほど達成されたかについては、
まだまだ遠い道のりが残されているように思わ

れる。そう感じるのはキャリア支援室が働きか
ける対象である学生にしても、学内の他部門に
しても、常に変化し、進化する存在であるので、
こちらが前進しても、到達目標も入れ換わった
り、遠くに行ったりして、容易には捕まらない
存在であるからかもしれない。キャリア支援
室の業務の本質は何かを建設することではな
く、常に適切なサービスを提供することではな
く、常に関係することかもしれない。すなわち、ビジョ
ン（将来像）として掲げた①④の項目は「将
来像」というよりは、常時取り組む課題として
理解したほうがよいかもしれない。

キャリア支援室のバリュー（価値観、大切に
考えること）として挙げたのは、以下の四項目
である。

- ① 就職活動の支援にあたっては、学生の学
修・研究活動を尊重する。
- ② 学生の主体性を尊重する。
- ③ 挨拶・マナーや言動など、学生に対して
「職業人の見本」となることを心がける。
- ④ 学生と企業等の中立的な立場に立つ。
これらもキャリア支援室において定着した価
値観となっている。こうしたバリューにもとづ
く判断と行動を維持継続することがこれまでも
そしてこれからもキャリア支援室の課題である
と考える。

（はやし ひろき）

図表12 一橋大学学部卒業生の就職先（業種別・卒業年度別）

卒業年度	2009 年度			2010 年度			2011 年度			2012 年度			2013 年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
銀行	90 17.6	34 18.4	124 17.8	102 17.9	28 13.7	130 16.8	102 16.5	26 12.6	128 15.5	103 16.7	26 12.1	129 15.5	108 18.0	34 17.3	142 17.8
証券	14 2.7	3 1.6	17 2.4	23 4.0	9 4.4	32 4.1	20 3.2	4 1.9	24 2.9	20 3.2	9 4.2	29 3.5	30 5.0	5 2.5	35 4.4
保険	43 8.4	4 2.2	47 6.8	35 6.1	8 3.9	43 5.6	36 5.8	10 4.8	46 5.6	39 6.3	6 2.8	45 5.4	35 5.8	13 6.6	48 6.0
貿易・商事	36 7.1	5 2.7	41 5.9	45 7.9	16 7.8	61 7.9	58 9.4	19 9.2	77 9.3	77 12.5	14 6.5	91 10.9	61 10.1	11 5.6	72 9.0
鉄金属製造業	14 2.7	2 1.1	16 2.3	21 3.7	1 0.5	22 2.8	21 3.4	6 2.9	27 3.3	17 2.8	7 3.3	24 2.9	19 3.1	4 2.0	23 2.9
化学製品製造業	27 5.3	13 7.0	40 5.8	30 5.3	12 5.9	42 5.4	49 7.9	14 6.8	63 7.6	46 7.4	15 7.0	61 7.3	31 5.2	8 4.1	39 4.9
食品製造業	12 2.4	6 3.2	18 2.6	18 3.2	11 5.4	29 3.7	19 3.0	8 3.9	27 3.3	12 1.9	7 3.3	19 2.3	17 2.8	7 3.6	24 3.0
繊維・製紙製造業	4 0.8	4 2.1	8 1.2	8 1.4	1 0.5	9 1.2	5 0.8	2 1.0	7 0.8	11 1.8	2 1.0	13 1.6	8 1.3	2 1.0	10 1.3
電気・機械 その他製造業	49 9.6	25 13.5	74 10.6	74 13.0	30 14.7	104 13.4	74 12.0	17 8.2	91 11.0	78 12.6	21 9.8	99 11.9	60 10.0	29 14.7	89 11.2
建設・不動産	20 3.9	8 4.3	28 4.0	20 3.5	5 2.5	25 3.2	28 4.5	5 2.4	33 4.0	28 4.5	7 3.3	35 4.2	30 5.0	10 5.1	40 5.0
運輸・倉庫・旅行	32 6.3	10 5.4	42 6.0	33 5.8	7 3.4	40 5.1	34 5.5	13 6.3	47 5.7	24 3.9	14 6.5	38 4.6	33 5.5	8 4.1	41 5.1
通信・情報	28 5.5	11 5.9	39 5.6	46 8.1	21 10.3	67 8.7	31 5.0	20 9.7	51 6.2	26 4.2	16 7.4	42 5.0	38 6.3	14 7.1	52 6.5
マスコミ	20 3.9	14 7.6	34 4.9	18 3.2	6 2.9	24 3.1	14 2.3	5 2.4	19 2.3	20 3.2	12 5.6	32 3.8	23 3.8	7 3.6	30 3.8
ガス・電気・石油	23 4.5	6 3.2	29 4.2	25 4.4	4 2.0	29 3.7	27 4.4	5 2.4	32 3.9	20 3.2	8 3.8	28 3.4	18 3.0	7 3.6	25 3.1
サービス業 その他業種	64 12.5	24 13.0	88 12.7	38 6.7	26 12.7	64 8.3	60 9.7	32 15.5	92 11.2	75 12.1	34 15.8	109 13.1	59 9.8	26 13.2	85 10.7
官公庁	34 6.7	16 8.6	50 7.2	34 6.0	19 9.3	53 6.8	40 6.5	21 10.1	61 7.4	22 3.6	17 7.9	39 4.7	31 5.2	12 6.1	43 5.4
就職者合計	510 100	185 100	695 100	570 100	204 100	774 100	618 100	207 100	825 100	618 100	215 100	833 100	601 100	197 100	798 100

備考：各欄内の上段は実数（人）、下段は就職者合計に占める比率（％）である。

〔資料1〕平成26年度一橋大学キャリア教育科目

キャリア教育は学生のスキルを高め仕事遂行能力を向上させる側面と、人・社会とのかかわりを増やし仕事観・職業観を形成する側面があり、両者が相まってキャリア目標に向かって進むことができます。最終目標は、個人が満足できる職業人生を歩むことと同時に、企業、社会、世界へ貢献できる有為な人材「スマートで強靱なグローバルリーダー」として活躍することです。

単位：2単位

区分	授業科目		担当教員	学期	日時	寄附 講義
キャリア基礎科目 (キャリア観形成の 基礎を提供)	主として1・2 年生向け	キャリアマネジメント	西山昭彦	冬	水曜日 3限	
	留学生向け	日本企業・就職事情	林 大樹 西谷まり 三浦美樹	冬	火曜日 3限	
社会・社会人科目 (社会の実情に触れ キャリアを構想)	職場実習	インターンシップ	林 大樹	通年	水曜日 4限	
	多様な 外部講師の講 義	社会実践論Ⅰ	筒井泉雄	夏	火曜日 4限	如水会
		社会実践論Ⅱ		冬		
		ダイバーシティ時代の キャリアデザイン	西山昭彦	夏	木曜日 4限	
	少人数双方型 ゼミ	キャリアゼミ	如水会講師	通年	水曜日 4限	如水会
	文理領域の 探究	課題解決型イノベーションの ための文理総合レゾナンス	江上美芽 筒井泉雄 西山昭彦	夏	火曜日 2限	
		水の社会科学	林 大樹 筒井泉雄	夏	木曜日 2限	サントリー
	業界・企業間の キャリア形成	キャリア形成論（業種別）	西山昭彦	夏	火曜日 3限	
		キャリア形成論（金融業界）	西山昭彦	冬	木曜日 4限	
実践スキル科目	社会で活躍で きるスキルを 養成	キャリア・ワークショップⅠ	西山昭彦	夏	集中	
		キャリア・ワークショップⅡ	西山昭彦	冬	集中	
リーダーシップ科目	将来目指すべ き方向を模索	起業家論	高木明啓 林 大樹 西山昭彦	夏	水曜日 2限	ゼネラルエ ン ジ ア ン グ

2. ビジョン (将来像)

以下のような取り組みをつうじて、学生、社会（企業等）、他部門に信頼される組織をめざす。

- ① 学生にとって必要かつ適切な情報やアドバイスを、学生が活用しやすい形（※）で提供する。
（※「活用しやすい形」の例：室内環境、配布資料・掲示物・WEB の内容や表現方法、タイミング・更新頻度、スタッフ対応、など）
- ② 学生が前向きかつ柔軟な就業観を養えるように支援する。
（※単なる就職活動の成功や内定獲得をゴールと捉えるのではない。偏見や思い込みの払拭、初職の大切さの理解、就職活動も社会人のリハーサルと捉えること、など）
- ③ 個別に支援するだけでなく、コミュニティづくりやグループワークの機会の提供などを行い、学生の相互支援を促進する。
- ④ 学生のキャリア支援に関する他部門の課題やニーズを常に把握したうえで、学内の連携・協働を推進する。

3. バリュー (価値観、大切に考えること)

- ① 就職活動の支援にあたっては、学生の学修・研究活動を尊重する。
- ② 学生の主体性を尊重する。
（※「主体性（的）」とは・・・自分で考え、行動できる。反対は受動的、従属的、依存的、など。ただし、偶発的機会を前向きに受容したり、自分の置かれた状況に適応・順応することも「主体性（的）」のひとつと捉える。）
- ③ 挨拶・マナーや言動など、学生に対して「職業人の見本」となることを心がける。
（※「言動」・・・時間や約束を守るといった言行一致、など）
- ④ 学生と企業等の中立的な立場に立つ。

【資料2】 一橋大学キャリア支援室ミッション・ビジョン・バリュー

2011年10月4日制定

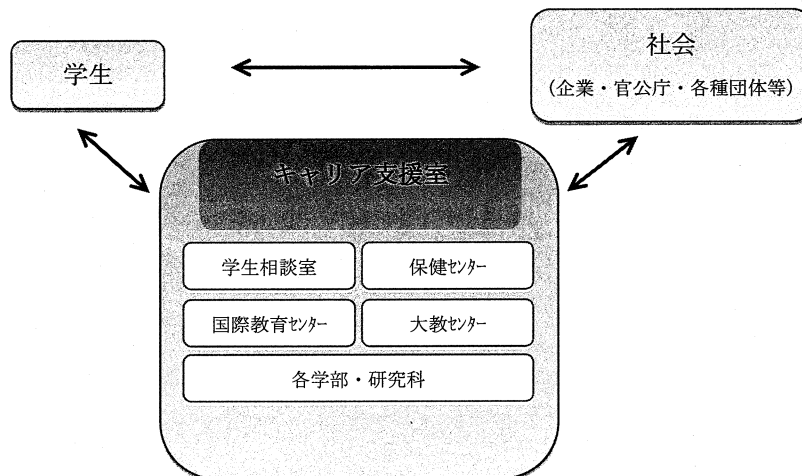
【本学の研究教育憲章】 ※抜粋

- 一橋大学は、日本及び世界の自由で平和な政治経済社会の構築に資する知的、文化的資産を創造し、その指導的担い手を育成することを使命とする
- <一橋大学の研究教育の理念> (3) 豊かな教養と市民的公共性を備えた、構想力ある専門人、理性ある革新者、指導力ある政治経済人を育成する

1. ミッション (果たさなければならないこと)

自らの判断と行動に責任をもてる職業人として社会に巣立っていけるよう、学生のキャリア形成を支援する

- 「キャリア」とは「職業人生」と捉える。
- 「キャリア支援」は大学全体で取り組むことと捉える。
- 支援するのは「キャリア選択」にとどめるのではなく「キャリア形成」と捉える。



※注：「責任のもてる人」と言っても、弱い立場や不遇な状況に置かれた人に対して
も「自己責任」を負わせる、という考え方ではない。