

1. 本学では、「低学年のキャリア形成自立支援への取組—教職員一体による—」のテーマのもとで、平成 21 年度（10 月～3 月）、平成 22 年度及び平成 23 年度と 3 年間にわたり、学生のキャリア形成を支援する様々な活動を展開してきた。
2. 特に、1 年次のゼミナール等の場で教員と職員が共同して実施するキャリアガイダンスについては、そのための教材として開発された「キャリアデザインガイド 1」を積極的に活用し、全学部で実施するとともに、その成果を教員及び学生に対するアンケートの実施により検証する等の重点的な取り組みを行ってきた。
3. キャリアデザインガイド 1 については、多くの教員から見映えもよく、内容的にも丁寧で分かり易い、さらには低学年者でも就職活動につきイメージできるような工夫がなされているとの評価も得ている。
4. キャリアガイダンスについては、受講した学生に対する①自分の卒業後の進路を考えているか、②自分に対する理解度は進んだか③今後の目標のイメージができたか、④グループワークに積極的に関わることができたか、といった問に対し 70%～90%の学生が肯定的な回答を寄せている。また教員からも、低学年からのキャリア教育の意義、重要度が確認できたという意見とともに、授業の進め方についても、具体的でわかり易く、学生が主体的に参加できるような様々な工夫がなされているとの感想が寄せられている。
5. その他のキャリア支援活動においても、①授業科目である「キャリアデザイン」、「人生と進路選択」の内容面での充実、②実社会での就業体験となるキャリアインターンシップへの参加とその成果報告会の実施、③職業興味検査、一般職業適性検査、職業対策 WEB テスト等への多くの学生の参加、といった具合に、その活動内容の強化が図られている。
6. 以上の活動内容に対する評価から見れば、この 3 年度にわたる本学の低学年のキャリア形成自立支援への取組は一定の成果を上げることができたと言ってよいであろう。ただ、本学の学生が社会人として通用するだけの基礎的な力（就業力）を具備するに至るまでには、残された課題は依然として多く、本学としても、引き続き、そうした課題の解決に向け努力することが必要となろう。以下今後解決すべき課題を列挙する。
  - ① キャリアインターン制度の拡充。（効果は大きいものの、現在の参加者は少数。）
  - ② キャリアガイダンスで得られた問題意識を 2 年次、3 年次に維持、発展させること。（この年次の学生のキャリアセンター主催の各種行事への参加割合は高くない。）
  - ③ 教員の意識改革。（自らは就職活動の経験のない者が多い。）
  - ④ 卒業生の活用（先輩の経験は学生に対し説得力がある。）
  - ⑤ 最後に、単なる就職対策に止まらない就業力、社会人基礎力を育成していくためには、教育課程のあり方にまで踏み込んだ改革が不可欠であり、キャリア委員会及びキャリアセンターの職掌を超えた全学的な取り組みが必要であること。そしてこのことが中長期的課題ではあるものの、最も重要な課題であると言えよう。
7. なお、今回の取り組みに当たっては、教員と職員が一体感を持って、活動のフォローアップを行なう組織として、キャリア評価委員会を発足させたが、キャリア教育をより進展させるためには、教員と職員の連携が不可欠であり、今後についてもこうした組織を何らかの形で存続させることが必要かと考えられる。
8. また、経営学部においては、学生の就業力の育成を目標とした「インタビュー実践」という新たなカリキュラムを発足させたが、その具体的成果さらにはキャリアガイダンスとの連携の確立が期待される。
9. リーマンショックを契機として、本学学生の就職環境は急速に悪化している。こうした中で採用企業が学生に対し求める能力の要求水準は年々高くなっており、多くの学生が内定を獲得するためには、4 年次になってからの就職支援だけでは間に合わなくなっている現状がある。こうした現状に鑑みれば、低年次から体系的、組織的に社会人としての基礎的な能力を育成することは喫緊の課題であり、そのためにはキャリアガイダンスをはじめとしたキャリア教育の充実・強化に対する教職員の一体となった取組が必要であることを改めて強調しておきたい。