

# 高知工科大学の就職

河田耕一\* 有澤恒夫\*\*

\*高知工科大学工学部 就職センター  
782-8502 高知県香美郡土佐山田町宮ノ口 185

\*\*高知工科大学 就職部  
782-8502 高知県香美郡土佐山田町宮ノ口 185

E-mail : \* kawata.koichi@kochi-tech.ac.jp, \*\* arisawa.tsuneo@kochi-tech.ac.jp

**要約：**高知工科大学の教育方針は「来るべき社会に活躍できる人材の育成」である。その教育成果の評価は、第一段階として学生の就職率で測ることができる。最初の卒業生を 2001 年に送り出して以来、就職率は平均して 97%を維持してきた。現在就職センターを中心にして学生の就職に対する推進を行っているが、その活動と、就職活動過程の分析にもとづいて設定した新入生教育、および今後の課題について述べる。

**Abstract :** The placement of students is an essential matter for universities as the quality of education in a given university can be measured by the rate of employment of graduates. The rate of employment in Kochi University of Technology has been approximately 97% over the last three years with the high quality of education provided by our university. The student placement center promotes the activity of students during job placement and the building of intimate relationships between the university and enterprises during recruitment. The center also operates the primary training of new students to improve communication skills and organizes self-acting programs and the internship of students of upper grades.

## 1. はじめに

大学において学生の就職はどのような意味をもっているであろうか。それは単にあの大学は就職率が高い、あるいは多少子供の成績が悪くても面倒見のよいあの大学に入れば就職の心配はない、といった受験生確保の問題ではなく、もっと本質的な意味を持っている。

そもそも大学の教育は、高等教育を通じ、レベルの高い、社会に有用な人材を生み出すこと

にある。かつては教養人ではあるが無為徒食の人材であることが許された時代もあったが、現在の世の中ではそれが通用するはずはない。学生も、学資負担者も、漠然とはしていても卒業後の社会でしっかり生き抜ける力をつけることを、したがってしっかり就職できることを、大学生活の目的としているはずである。それであれば、大学教育の究極の目的は学生が立派に就職できることであり、逆に言えば大学教育の良

し悪しは就職の状況で計れるといってよいであろう。

また、大学は高校生という素材を仕入れ、ヒト、モノ、カネを使って、大学卒業生という製品を生み出しているところ、と考えられる。製品である卒業生が売れない、つまり就職率が悪い、ということは、その大学の教育に関する企画、設計、生産が悪い、ということに他ならないのであり、貴重な社会的資源を浪費しているその大学の存在意義はない、ということになる。そのように考えれば、すべての大学教育はどこかで「就職」とつながっているものであり、「就職」とは3年生や4年生になってからの企業知識の付与や、テクニク的な入社試験対策のような矮小な意味ではなく、教育そのものなのである。この考え方を基盤にして、高知工科大学の就職の現状、就職の分析から来る教育へのフィードバック、今後の課題について述べる。

## 2. 就職指導の状況

### 2.1 就職センター

学生への就職支援は、開学以来、各学科・コースで責任を持つことを基本としながら、副学長を総括責任者とし教員を主体とする「就職部会」を設置し、事務局が事務的サポートを行う体制で取り組んできた。その体制をさらに充実・発展する目的で、2003年度からそれまでの就職部会を改組し、「就職センター」をあらたに設置した。就職センターは教員と事務局職員が一体となって、就職指導をより効果的に推進することを目指した組織である。

就職センターは、就職センター長（教員）を総括責任者とし、各学科2名程度の就職担当教員、計約10名と事務局（就職部）6名で構成されている。毎月1回開催される就職センター会議を主体に、学生の就職支援に関する全学的な企画・運営・実施を行っている。これには全学的な就職指導方針の策定、就職支援プログラムの企画・実施と、各学科の就職状況に関する

情報・意見交換と推進に関する討議、提案などがあり、教職員が一体となって推進している。

実際の就職指導は学科教員を中心に動いている。学科により進め方は異なるが、学科学生全員を対象とする指導のほか、進路選定や面接対応などの個人指導について多数の教員が参画して、きめ細かく教育を行っている。

就職部では求人窓口業務、企業訪問、求人得意先管理、支援プログラムの実施、就職相談などのほか、学生に対する各種の個別指導（履歴書、エントリーシート作成、模擬面接等）も実施している。人員の充実とともに、次第に体制が整いつつある。

### 2.2 インターンシップ

インターンシップの全学的実施は開学当初からの目標であり、開学2年目から、プレ就職対策の意味も込めて、一期生の受入企業を開拓するために教員が精力的に企業訪問を開始した。対象は3年生であり、1999年度の開始以来、インターンシップ参加率は平均73.4%と高いレベルで推移している。2004年度は、371名の3年生が231の企業または団体でインターンシップを経験し、参加率は79.4%であった。期間は現在2週間を基準にしているが、短期間にせよ学生への効果が大きい。

なお、これまで教育センター内にあったインターンシップ部会を、2004年度から就職センター内に設置した。インターンシップを、より学生のキャリア形成の一環と位置づけて推進するためである。

### 2.3 大学説明会

主に企業の採用責任者に対して、本学の紹介と教員との交流を目的に行う大学説明会を毎年、東京・大阪・名古屋で開催してきた（名古屋は2003年から）。図1に説明会の状況を示す。就職市場から地理的に遠い本学にとって、年間約400社の企業が出席し、本学の取り組みに

理解を深めてもらう機会になっている。特に学生が行う自分の学科、研究、学生生活のプレゼンテーションが好評である。また、毎年2月には学内に企業を招き企業説明会を行っている。2005年には2日間の開催に対して176社に参加していただいた。図2にその状況を示す。



図1 大学説明会の状況（大阪会場）



図2 学内合同説明会の状況

### 3. 就職の実績

2001年3月には初めての卒業生を送り出した。先輩OB・OGが一人もいないなかで、一期生は一部上場企業や大手企業、高知県内有力企業に就職していった。二期生以降も、鉄鋼・電力・機械・電気・自動車・情報通信・土木建築など、各産業を代表する企業に多数の人材を順調に輩出している。また県内・四国内はもとより、首都圏や近畿圏の主要な企業や先端技術企業にも多数の人材を送り出してきた。

図3に示すように、就職希望者に対する就職率はスタート以来高いレベルを維持している。

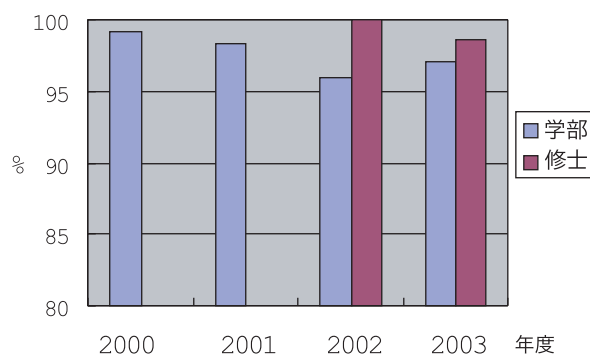


図3 就職率の推移

学部卒では、一期生から2003年度卒業の四期生までの平均就職率は97.6%である。修士は飛び級進学者、他大学からの進学者は2001年度からであるが、本格的には2002年度からであり、2年間平均で99.3%の就職率である。

文部科学省による2004年10月1日現在の就職内定状況調査によると、大学全体で61.3%、理系大学では66.4%、中国・四国地区大学で39.8%であった。同時期における本学の就職内定率は、学部生で83.5%、修士で86.1%、全体では84.1%となっている。

求人件数は毎年度1200 - 1400件である。図4に2003年度での求人企業の本社所在地を地区別に示す。7%が高知県内企業からである。

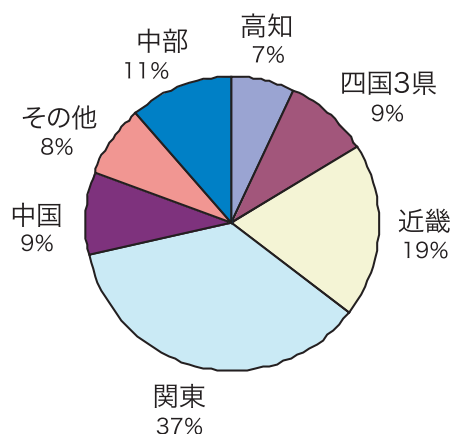


図4 地区別でみた求人企業（2003年度）

図5に2003年度での就職先企業の本社所在地を示す。図(a)は学部卒業生であり、図(b)は修士修了者である。就職先は学部卒業生では高知県内が37%で、他四国3県を合わせると四国

地区が過半数を占めており、次に関東、近畿の順となっている。修士修了者では関東地区が半数近くで最も多く、次いで近畿が続いている。

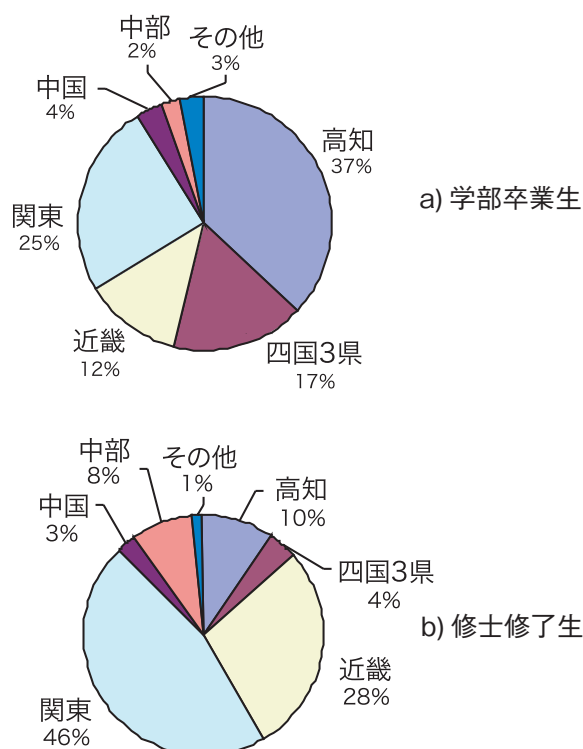


図5 地区別でみた就職先企業（2003年度）

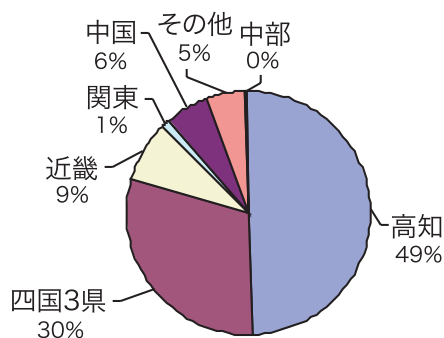


図6 学生の出身地（2004年学部在学学生）

学生の出身地は図6に示すように約半数が高知である。学部の高知県出身者は6割が県内企業に就職しており、県外出身者に比べ地元就職を選択する傾向が顕著に現れている。修士ではほとんど地域へのこだわりがない。

また、図7に就職者を求人件数で除した、求人企業に対する充足率を地区別に示す。高知県内企業からの求人件数と就職者はほぼ等しいの

で、平均すれば求人企業に一人は就職していることになる、県内企業への人材供給責任を果たしているといえよう。しかし一方では49%の学生が高知出身であるが、求人件数の比率が7%であることからすると、県内就職を希望する学生の企業選択の余地は少なく、出身地での就職は厳しい状況にある。また、県内にこだわるあまりミスマッチを起こす可能性も含んでいる。

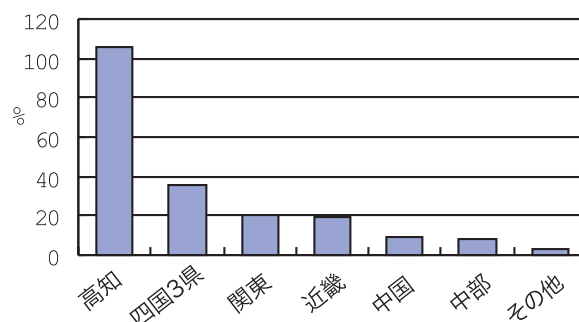


図7 地区別にみた求人に対する充足率(2003年度)

なお、就職率として、就職希望者でなく、卒業生から進学者を差引いた人数を母数とする見方もある。この場合非就職者には、自分で道を切り開く、海外に行く、別の勉強をしたいので大学院以外の学校に行く、あくまでも公務員を目指し就職浪人する、家事手伝い、健康上の理由で就職しない、単位不足でとにかく卒業に全力をあげ卒業後進路を考える、などの学生が入ることになる。これら非就職者の率は2003年度では公務員希望就職浪人などが多かったため19.5%であったが、2004年度では11.5%の見込みであり、全大学間で見ても低い値になっている。学生の中のある部分が多様な道を選ぶことは若者としてむしろ正常であり、10%程度は容認できると考えている。

なお、最初からフリーターを志向する学生は皆無といってよい。また、とにかく卒業、という学生は、卒業後も就職部などでフォローすることで対応できると考える。



## 4. 就職状況からの課題把握

### 4.1 内定の進行

図8に各年度でのある学科の月別の内定進行状況を示す[1]。学部生は7月以降伸びが鈍化し20%程度の学生が持ち越した。早期に決まるべき院生でも6月以降やはり20%の学生が持ち越す。何でも早く決まれば良いというものではないが、遅延の大方は学生に起因するものであり、学部生、院生ともこれら20%の学生に対する対応を考えなくてはならない。

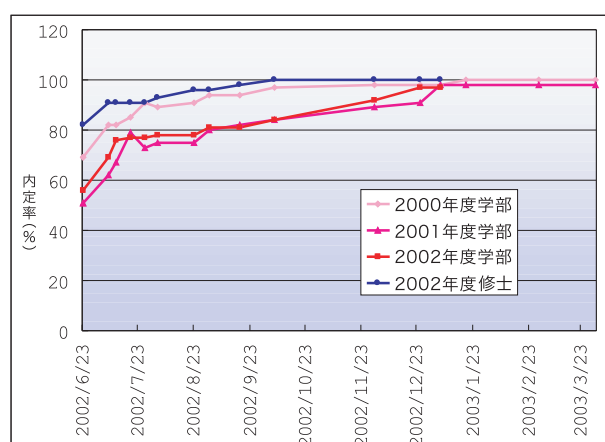


図8 就職率の月別推移例

これらの学生は積極的に多数の企業を受けたが次々落ちたという場合は少ない。次の要因で就職活動が出遅れた結果とみられる。

- 1) 社会に対する関心度が薄く就職意識が低い。
- 2) 自ら動いて積極的に活動を行う意欲が低い
- 3) 何をしたいか、どんな企業に行きたいかが明確でない
- 4) 自分の特性が客観的につかめていない

一般的に高校までの生活では社会の激しい競争を経験することはない。都会の大学であれば周辺の状況からして就職活動に対する切迫感が自ずと生まれるが、地方の大学ではどうしても出遅れる傾向がある。また少子化の時代、大学への受験戦争も軟化しているし、仮に厳しい受験戦争を体験したとしても狭い社会と価値観の中である。それが就職活動で突然に社会の荒波に直面することになるので、不適合を生じる学

生がいることは当然と考えられる。学生自身の問題として突き放すのではなく、対応が必要である。

### 4.2 内定順と成績

図9にある学科の2002年度学部生の内定順と成績順の関係を示す。トップクラスの学生が遅くまで決まらないことはなく、また成績の極めて悪い学生が早期に決まることはない、と見ることはできるが、それ以上にばらつきは大きく必ずしも一義的な関係はない。マクロに見れば就職は成績に関係せず他の要因によって定まっていると見なすことができる。

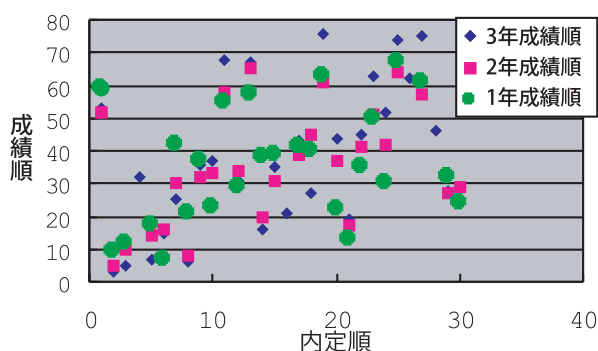


図9 学部生の内定順と成績順例

図10に同学科の2002年度修士学生の内定順と大学院での成績順、およびその学生の学部での成績順の関係を示す。学部以上にこれらの関係が見られない。また学部と大学院での成績順にも関係がない。本学では学部・大学院一環教育の立場から、一定条件を満たしていれば、希望すれば大学院への入学が可能であるが、その方針が正しいことを示している。またたとえ2年間でも成績順を変更させるだけの教育効果が存在し得ることを示している。

成績以外でばらつきを生じさせている要因は、指導を通じた観察によれば、積極性、意欲、前向きの姿勢など、「人間力」と判断している。「人間力」という表現があまりにも全人評価に過ぎるならば、「社会対応力」「チャレンジ力」などと言い換えてもよい。

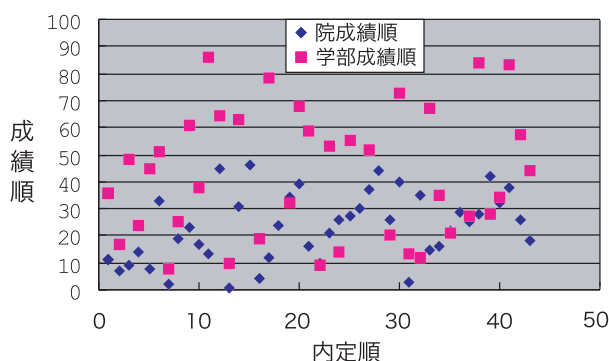


図 10 修士学生の内定順と成績順例

ある学科では面接などを通じて学生の人間力を評価し、学生を成績と人間力の2軸で評価している。この場合学生の区分は図 11 のようになるが、区分に応じた指導が必要である。

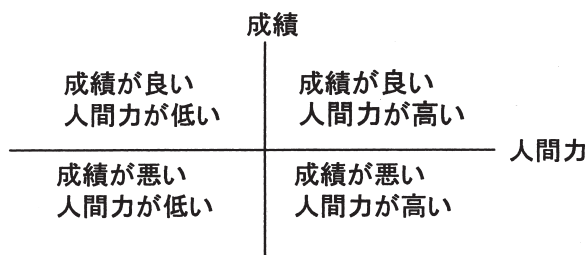


図 11 成績と人間力の評価軸による区分

成績にしても、「成績の良い」学生は万事に積極的だから学習もよくして成績が良いし、明確な意識を持って早くから就職活動を行い、一方「成績の悪い」学生は消極的であって学習意欲が乏しく、従って成績も悪く就職活動にもなかなか御興をあげない、とも考えられる。

図 12 に就職が早く決まった学生、決まりにくかった学生（一人は3年からの編入生）のクォータ別の単位取得状況の例を示す。1年生で問題が発生し、それが尾を引くことがわかる。学科全体での調査においてこのような傾向があることが確認されている。

教育機関として学業を通じ教養を高め、専門技術力を育成することは最重要である。しかし成績、就職を左右する要因が「人間力」であり、かつ学習の前提であり、しかもそれが教育の構造にかかわっているとすれば、大学の中で人間

力育成を考慮した教育が必要と考えられる。

もちろん、たとえば従来からの「卒研」などは学生の自律性を促し、人間力形成に大きく預かっているであろうが、4年生になってからだけではなく、学生生活の早くから多くの仕組みが必要であると思われる。特に1年生入学時の人間力教育が重要と考えられる。

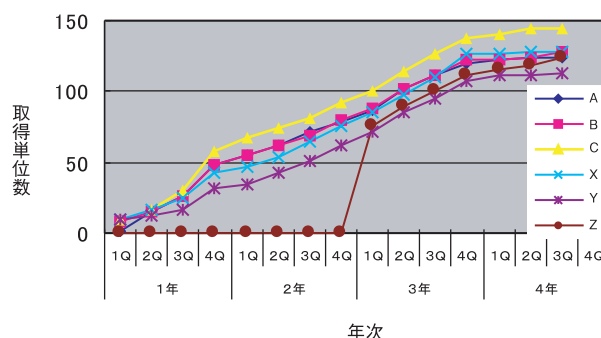


図 12 取得単位の年次推移の例

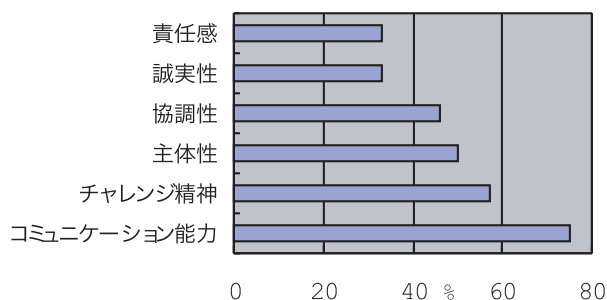


図 13 企業が採用で重視する能力

図 13 は企業が採用で重視する項目[3]であり、コミュニケーション能力、チャレンジ精神、主体性、などといった順位になっている。採用試験でこうであるから、ということではなく、実社会でこれらが最重要であるからこそ採用試験に反映されているのであり、このような能力の育成を大学教育の到るところで目指す必要がある。

また図 14 に企業経営者が今の若者に不足しているものとして挙げたアンケート結果 [4]を示す。必ずしもこのとおりには感じないが、見方は参考にする必要がある。

本学では開学当初より高度技術者としての人間力育成を重視し、基本的な社会生活のマナー

育成も含めて各種の方策が採られて来たが、さらに徹底する必要がある。

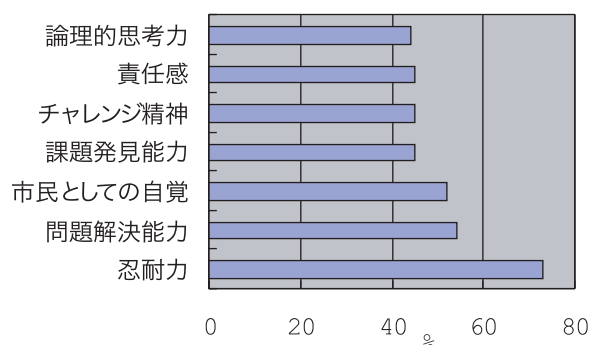


図 14 今の若者に不足している能力

### 4.3 「スタディスキルズ」の講義

新入生の少人数での教育は、開学以来セミナーなどで実施されてきたが、以上の考えからより徹底を図り、自らが課題を発掘し、自らが自発的に取り組み、学ぶ意欲と目的意識を養う中で、読む、書く、話す、考える、などの訓練を2003年度より1年生に対して行うことになった[2]。企業などで実績のある55歳を中心にした教育講師12名が担当し、就職センターが推進している。

### 4.4 キャリア形成に関する講義

学部3年生を対象に、全学学生を対象として、「キャリアプラン1」の講義を設定し、自己分析力をつけ、働くことの意義、業界・業種等に関する理解を促進し、自律意識の醸成を図ることを目標としている。

名称は異なるが、これをアドバンスした形で、さらに各学科で「キャリアプラン2」と位置づけられる科目を開講している。同様の科目を大学院学生に対して開講している学科もある。

正規の科目以外に、就職センターが担当して、1年生に「学生生活のマナー」「仕事の話」、2年生には企業経営者による講演、企業の基本に関する教育を行っている。3年生には、キャリアプラン1と平行して、計6回のガイダンス「仕事の研究」シリーズや、企業人による講演会を

開催している。また、各学科でも各々特色を生かし、これらに相当する実社会を踏まえた積極的な教育が実施されている。

## 5. 地方大学としての問題

ほとんどの学生は困難を乗り越え、意欲的に就職活動を行っているが、その中に地方特有の課題もある。

### 1) 出身地での就職

出身地で就職したいという希望は一般的に根強い。その動機には親の意向が大きい。たしかに親の屋敷内に家を建て、子は親の面倒を見て親は孫の面倒を見る、農繁期には田畑の耕作を手伝う、といった生活は牧歌的である。ただし一生成立できるかどうかの問題であるが。

地方の生活水準が都会と変わりなくなった今、若者にもかつての都会志向はない。また狭い範囲の生活で他地域を知らないということもある。先進工業地域の見学や関連技術者の講演などを通じて目を開かせるようにしている。

### 2) 公務員就職

前項とも関係して、転勤のない公務員志望が出てくる。難関の国家試験や県、市の採用試験にパスした学生もいるし、地域の改革、振興に情熱を傾けることが動機であればよいが、多くはそうではない。

某大学で、「志望は公務員です」「なぜ?」「親が楽だからと薦めています」「親御さんの職業は?」「公務員」とブラックジョークのようなやり取りがあったというが、多くはその程度の志望動機で当然合格はしない。親の意識改革が必要であり、あらゆる機会を捉え訴えることにしている。

### 3) 地域企業

地方にある大学として、地域企業への人材供給に責任がある。出身地を問わず多数の学生が地域企業に就職しているが、中には即戦力を求めるあまり卒業生に過大な期待をかけ過ぎたり、逆に社員に夢を与え次代の幹部を育成する

というより、極端に言えば使用人感覚で採用するケースもないとはいえない。大学と経営者との意思疎通が必要である。

#### 4) 入社試験

地方にあって、都会での就職活動は絶対的に不利である。都会の学生であれば1日に複数社の企業訪問、1, 2, 3次と続く入社試験への対応はなんら問題ないが、地方の学生にとっては時間、費用とも簡単に行かない。百万円くらい金を使ったとか、東京でウイークリーマンションを数ヶ月借りて活動した、といった例も聞く。それだけに学生の特性と企業の特性のマッチングを考えた、きめ細かい就職指導が重要になる。状況を克服して有力企業に就職した卒業生が、リクルーターとして母校を訪問するケースが次第に増えつつあるが、心強い限りである。

支援策の一つとして各地の就職説明会などに向けて、大学としてバスの運行を行っている。2005年には東京、大阪、高松、松山、徳島へ運行するが、学生には好評で、受付即日に満席となった。仮に地元就職する場合でも、都会の学生に伍して就職戦線を戦ったことは本人の成長にもつながることであり、教育上有意義であると考えている。活動のための宿泊先の確保なども今後検討したい。

#### 5) 採用活動時期

地方の大学に限った問題ではないが、企業の採用活動開始時期は年々早まる傾向にあり、その弊害はどの大学でも述べられている。就職希望者の4年生、修士2年生の前期には通常の科目配置が困難であるが、それどころか3年生後期の講義にも活動への配慮が必要になってきている状況である。長い目で見て就職活動が一種の社会教育と考えるほかはない。

また企業にとっても著しく早期に決めることが望ましい状態とは思えない。学生が採用試験で当落を繰り返す中で成長してゆくのは事実であり、「打たれ強い」人間を採用するのなら、採用時期を遅らすことが望ましいであろう。通

年採用など採用の多様化への動きがあることは歓迎される。

## 6. 今後の課題

1) 1期生の卒業後4年近くになろうとしている。卒業生の状況を組織的に把握するとともに、その就職先企業訪問なども含め、その状況から必要な内容を教育にフィードバックしたい。

本学の教育方針は「来るべき社会に活躍できる人材の育成」である。大学卒業時点での就職状況だけでなく、「来るべき社会」に対し、十分に「活躍」できているかどうか、継続的に状態を把握し、必要であれば卒業生に対する支援を行ってゆく必要がある。

2) 日本の社会全体として易きに流れ、一般的に大学への志望動機、技術者への志望動機が希薄になっていることは否めない。あまり早期に卒業後の進路まで考えさせる必要はないと思うが、早い段階から自分を見つめ、自我意識を育てる教育・指導は必要である。1年生から4年生に至る、一連の教育プログラムを再検討したい。

3) 今後海外の大学卒業生との競争が激化するであろうが、教育内容の一層の充実と、海外でのインターンシップ、留学など、世界に向けた対応を考える必要がある。

4) 日本を変革しようとする若者が続々と高知に集まり、全人的な教育を通じて、明日の日本・世界を背負う人材が次々に本学から輩出することを目指している。

## 謝辞

就職支援に力を尽していただいている学科就職センター委員、および全教員の皆様、就職部の皆様、またデータをまとめていただいた就職部・高橋時恵さんに深く感謝いたします。

## 文献

[1] 河田耕一: 工学系教育と社会とのつながり -



6年間の活動と課題－，2003年度精密工学会春季大会，(2003)

[2] 河田耕一：大学としての「人間力」教育，2004

年度精密工学会春季大会，(2004)

[3] 日本経済新聞，2005年2月5日

[4] 日本経済新聞，2005年2月19日