

I. 長期戦略テーマ別帳票

提出日 2025年7月31日

テーマ「キャリア形成支援の充実」

長期戦略テーマの責任者
(統轄部署)キャリアセンター長
小浪 陽子
(キャリアセンター)

1. 長期戦略のテーマ

超長期ビジョン	長期戦略(テーマ名)		統轄部署
1 学士課程教育	(2)	キャリア形成支援の充実	キャリアセンター
内容 学生にとって学士課程教育の卒業段階での最も重要な成果は「質の高い就労」で、学生本人の志望度が高く総合的に評価が高い企業への就職や、官公庁(公務員)、NGO への就職、教員、大学院進学など自らが志す進路に進むことである。 本大学は伝統的に高い就職実績を有しており、入口における受験生の志望校決定の際に最も重視される要素でもあることから、「質の高い就労」を学士課程全体の重点戦略とし、客観的データで社会に強く訴求することにより競合校との比較優位を確立する。 「質の高い就労」の条件となる「社会で求められる能力・資質」は、正課教育とともに正課外教育や大学の多様な環境によって育むものであり、学士課程教育の検討項目すべてにこの視点を組み込む。 (KPI の設定) 本目標を実現するために、成果を測る指標を定める。最も重視すべき指標である就職率、内定先の満足度に加えて、有名 400 社の実就職率、上場企業への就職者数・割合、アントレプレナー輩出人数、外資系企業への就職者数・割合、女子の総合職への就職者数・割合、留学生の就職者数・就職率などを KPI の候補とする。 特に「有名 400 社の実就職率」は、民間企業(大学通信)のデータであるが多くの雑誌媒体が活用して社会に広く流通し、他大学との比較がなされており、結果的に大学のブランドに大きな影響を与えるものとなっている。 一方で、有名 400 社の実就職率は、官公庁(公務員)、NGO 等への就職者、教員が含まれていないなど、必ずしも本大学が本来めざす「質の高い就労」とは一致しない点がある。このため、各学部の諸状況に基づき、望ましい就職・進路先への比率など独自の「質の高い就労」の指標を各学部がキャリアセンターの支援を受けて定める。 (IR による分析) 「質の高い就労」を実現した学生の資質や在学時の学び、さらには卒業後の「真に豊かな人生」との関係等を IR によって分析し、在学生に対してより的確な支援ができるようなシステムの高度化を図る。検討にあたっては AI(人工知能)の活用も視野に入れる。 【フェーズⅡに向けた課題】 ・関学独自の、質の高いキャリア教育プログラムの構築(フルオンラインによる基礎科目の開講・受講者拡大等)(新規実施計画⑤で対応) ・OB・OG、同窓ネットワークを活用したキャリア支援 ・インターンシップと採用活動の直結傾向への対応策強化 ・e-ポートフォリオのキャリア支援への活用促進 ・起業への包括的支援 ・「就職支援の手厚さ」を社会に評価してもらう方策の検討 【フェーズⅡの Total Review】 ・ポストコロナ時代において、インターンシップの在り方など大きく環境が変化している。これらに即時対応できるよう継続した施策を行っている。 ・「有名 400 社就職率」を指標とすることは、キャリアセンターの責任範疇ではなく、大学全体のものとしている。「質の高い就労」を図る指標としては最適であるものの、そこに集中してサービスを実施するわけではないことに注意すべきである。 ・理系学生や留学生の支援についても、さらなる支援の充実が必要である。 ・正課外教育「KG STARTUP ACADEMY」の継続実施によって、アントレプレナー100人輩出プロジェクトへ大きく貢献している。 【フェーズⅢに向けた課題】 ・本長期戦略「質の高い就労」は、KGC2039 の最終目標である「真に豊かな人生」を送るための土台である。そのためにも、キャリア支援の取組を網羅した形で、キャリアセンターの中期計画として策定する必要がある。 ・本長期戦略テーマを「キャリア形成支援の充実」に変更する。 ・指標の新設及び情報収集 1)外部・マーケットからの評価において、キャリア支援が充実している(手厚い)ことを表す成果指標の設定 2)関学生に対する企業からの評価について継続的な情報収集 ・戦略的な就職先の展開検討 - 例: 国家公務員上級職やコンサルタント企業への輩出等 ・キャリア教育の体系化及び拡充。			

I. 長期戦略テーマ別帳票

提出日 2025年7月31日

テーマ「キャリア形成支援の充実」

長期戦略テーマの責任者
(統轄部署)キャリアセンター長
小浪 陽子
(キャリアセンター)

指標1

指標	内容					
指標名	就職率					
定義・算式	就職希望者が就職した割合 (算式)(就職決定者数÷就職希望者数)×100					
現状値 (指標設定時)	99.2%(2016年度:2017年3月卒)、99.4%(2017年度:2018年3月卒)					
目標値	フェーズ1終了時(2021年度)		フェーズ2終了時(2024年度)		フェーズ3終了時(2027年度)	
	96.0%		97.0%		98.0%	
実績値	2019年度	99.7%	2022年度	99.7%	2025年度	
	2020年度	99.3%	2023年度	99.7%	2026年度	
	2021年度	99.6%	2024年度	99.8%	2027年度	

指標2

指標	内容					
指標名	内定先の満足度					
定義・算式	内定先の満足度(就職決定時のアンケート)の設問に対して「大変満足」「大体満足」「あまり満足していない」「全く満足していない」の4段階評価のうち ①「大変満足」と回答した割合 (算式)(「大変満足」と回答した数÷全回答数)×100 ②「大変満足」「大体満足」と回答した割合 (算式)(「大変満足」「大体満足」と回答した数÷全回答数)×100					
現状値 (指標設定時)	①49.3%(2016年度:2017年3月卒)、50.8%(2017年度:2018年3月卒) ②96.0%(2016年度:2017年3月卒)、96.6%(2017年度:2018年3月卒)					
目標値	フェーズ1終了時(2021年度)		フェーズ2終了時(2024年度)		フェーズ3終了時(2027年度)	
	①52.0% ②93.0%		①53.5% ②93.0%		①55.0% ②93.0%	
実績値	2019年度	①49.2%、②95.9%	2022年度	①58.1%、②98.2%	2025年度	
	2020年度	①49.5%、②95.0%	2023年度	①60.4%、②98.2%	2026年度	
	2021年度	①53.9%、②97.1%	2024年度	①59.9%、②98.0%	2027年度	

I. 長期戦略テーマ別帳票

提出日 2025年7月31日

テーマ「キャリア形成支援の充実」

長期戦略テーマの責任者
(統轄部署)キャリアセンター長
小浪 陽子
(キャリアセンター)

2. 実施計画ロードマップ

実施計画		担当部署	学部・研究科 での 取組み有/無	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
①	「質の高い就労」の実現に向けたキャリア支援施策の実施	キャリアセンター	必要なし	3年間			3年間			3年間		
②	各学部の独自指標の設定	キャリアセンター	必要⇒【選択型】(学部・研究科が任意で取組みを選択)	3年間			3年間					
③	アントレプレナー養成のための各種施策の実施	研究推進社会連携機構	必要なし	3年間			3年間			1-(5)-①に移行		
④	(旧中期計画:IBM との共同事業を継承) AIを活用したキャリア支援	キャリアセンター、経営企画部	必要なし	3年間			1年	全学チャットボット移行				
⑤	新たなキャリア教育の構築	キャリアセンター	必要なし			3年間			3年間			
⑥												

【備考欄】

- ・ 指標の目標値は、景気と大学の(外部)評価に大きく影響される。その中で、各種施策を組み合わせることで目標値を上げていく。
- ・ ①の実施計画においては、「良質な相談業務」が目標値を達成するために最も重要となる。また、低年次からの支援も重要で、現在、3年生から行っている個別相談とは別に、低年次対象の個別相談業務を始めることを視野に入れている。従って、「良質な相談業務を行うための継続的な人材確保とその財源」が実施計画には不可欠である。
- ・ また、学内説明会の開催も実施計画に重要である。大阪梅田キャンパスが手狭なため、効果的な説明会を開催することが出来ない。従って、「継続的な会場確保とその財源」が必要である。

3. 本長期戦略テーマの各実施計画に関する費用、人員の合計(2019年度～2027年度)

◆フェーズⅠ:2019年度～2021年度

費用計画・人員計画 (単位:万円)	2019年度	2020年度	2021年度
経費合計	非公開		
人件費合計			
総計(経費+人件費)			

◆フェーズⅡ:2022年度～2024年度

費用計画・人員計画 (単位:万円)	2022年度	2023年度	2024年度
経費合計	非公開		
人件費合計			
総計(経費+人件費)			

I. 長期戦略テーマ別帳票

提出日 2025 年 7 月 31 日

テーマ「キャリア形成支援の充実」

長期戦略テーマの責任者
(統轄部署)キャリアセンター長
小浪 陽子
(キャリアセンター)

◆フェーズⅢ:2025 年度～2027 年度

費用計画・人員計画 (単位:万円)	2025 年度	2026 年度	2027 年度
経費合計	非公開		
人件費合計			
総計(経費+人件費)			

4. 進捗状況等記入欄

	進捗状況および今後の課題、方向性
2019 年度	新卒一括採用の見直しや企業の採用活動が多様化する中、WEB 面談や動画配信等新たなキャリア・就職支援に対応することができたものの、新型コロナウイルスによる社会変革を踏まえたキャリア・就職支援を行うことが求められる。
2020 年度	新型コロナウイルス感染症の影響により、オンライン支援を中心に実施してきた。学生にとって利便性向上という利点はあるものの、企業の採用選考活動を踏まえて対面支援とのバランスを考慮しながら支援を進めていきたい。
2021 年度	大学の新型コロナウイルス感染症活動再開基準に則って、オンライン支援を中心に、一部対面支援を行いながらキャリア・就職支援を行ってきた。また、2022 年度に向けてキャリア教育プログラム室を設置しキャリア教育プログラム室開講科目を策定した。
2022 年度	新型コロナウイルス感染症が落ち着きを見せ、企業の採用意欲が回復してきた。これにより就職率もコロナ前に戻り、高い満足度となった。また、今年度キャリア教育科目がスタートした。特にKGキャリア入門は約65%の低年次(1, 2年)生が履修し、多様な卒業生の生き方から、学生ひとりひとりが学生生活や将来のキャリアを考える機会を得ることができた。
2023 年度	三省合意のインターンシップの考え方が改正された影響もあり、インターンシップの増加と就職活動の早期化・長期化が顕著な年となった。そのため、ガイダンス等のイベントの開催時期や内容に変化を持たせて実施した。ライフデザイン科目については、「KG キャリア入門」の履修者数が今年度も 6000 名を超え、在学生の約7割が履修した。
2024 年度	労働市場における若手層の人材不足が企業の採用活動の早期化を一層進めており、3 年生の夏のインターンシップを皮切りに広報活動および選考活動を推し進める企業がさらに増加した。堅調な求人状況を背景に学生は就職活動を進めており、就職内定率は過去最高の 99.8%に到達した。採用活動の早期化を受け、キャリアセンターでは、2025 年度より低年次からのキャリア形成支援プログラムに力点を置けるよう準備や体制を整えた。
2025 年度	
2026 年度	
2027 年度	