

# 平成 1 5 年度活動報告書

---

平成 1 6 年 2 月 9 日

就職活動支援組織 神戸大学 job-navi

(文責) 矢田 健大

## 関係各位

時下、益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。本日は神戸大学キャリアサポートネットワーク意見交換会にご出席いただき、ありがとうございます。

本資料は就職活動支援組織 神戸大学 job-navi (以下神戸大学 job-navi) の平成 1 5 年度活動報告書です。今年度の活動内容とその評価・反省および来年度へ向けての改善点を記載しています。

本資料の構成は下記の通りです。

1. 代表総括
2. セミナー・イベント
3. Web サイトの企画・運営
4. 各 Div. の活動報告
5. 来年度に向けて

来年度はいよいよ国立大学の独立行政法人化です。神戸大学もまた大きな転機を迎える節目の年となり、大学における就職活動支援のあり方もこの数年で大きく変容していくものと思われれます。

神戸大学 job-navi は今後も、全学的な就職活動支援体制の構築を担う神戸大学キャリアサポートネットワークの一翼として、皆様方のご協力を賜りながら活動に邁進する所存ですので、どうぞこれからもご指導・ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

就職活動支援組織 神戸大学 job-navi

スタッフ一同

## 1. 代表総括

### 公認団体化

平成15年度から神戸大学 job-navi は神戸大学公認団体となることができた。大学に我々の活動を認めてもらえたこととなった。国際文化学部教授兼国際文化学部EC委員長の内田先生、経営学部教授の加護野先生に顧問となっていただいた。加護野教授はお名前だけということではあるが、お二方のお力をお借りすることによって、我々がセミナーなど各種イベントを開催する際に、場所を予約することが非常にスムーズになった。また文具類支給などの活動支援をしてもらえるようになった。

また石川副学長から、就職活動に関する現状を尋ねられるなど、我々の存在を認識・期待していただけるようになった。

### 6月イベントの効果

今年度は夏休み前の6月にセミナーを3回主催した。アンケート結果を見てもこの効果は大きかったように思う。

理由はまだ焦る必要はないこの時期に「考える」きっかけを持ってもらえるようになったこと、また神戸大学生の参加率が少ないインターンシップの紹介・推薦をすることができたこと、が挙げられる。6月から自分の生き方・働き方について考えられるようになると、ただの海外旅行やバイト生活からも様々な気づきが得られると思う。

また、6月という時期でも多くの参加者がいたという事実は、就職活動生が就職活動に対して不安をもっていることを表していると思う。その時期に、過大な不安は必要ないが、少しずつでもいいから考え行動して行ってほしい、というメッセージを投げかけられたのは、我々にとっても彼らにとっても良かったことのように思う。神戸大学として夏休み前に、何らかの就職セミナーを実施してあげることは学生にとって有意義なことであると考えられる。

## 学内連携について

神戸大学 job-navi が 2 年目となり、神戸大学内の各団体・組織の連携が随分とスムーズになってきた。ただそれと同時に依然として残る課題もある。これら、学内連携及び広報に関しては、後述する。

## 神戸大学 job-navi の認知度

今年度の目標としてきた、認知度アップ。大学に対しては、大きな前進があった。それは前述したように公認団体化によるものだ。事務の方にも認識されやすくなった。ただ参加者である学生に対しては、大きな効果がみられなかったのが実状だと思う。

ジョブウェブからオファーをもらってジョブウェブの Web サイトに掲載されたり、新聞社からインタビュー依頼を受けたりといったことはあるものの、神戸大学生までは届いていないように思う。

ただ最近のアンケート結果に「ジョブナビのイベントはいつもためになりませう」という答えがやっと返ってきた。つまり、就活セミナーという枠組みではなく、“ジョブナビの”セミナーと認識してくれる参加者が少しずつだが現れてきた。内田先生がいつもおっしゃられているように、毎回のイベントを誠実に運営し、神戸大学 job-navi のブランド・信頼感を高めていく作業を続けていこうと思う。

## 理系学生対象のイベント

今年度は昨年度に比べ、理系セミナーが質・量ともにパワーアップした。それはたくさんの方々のお力添えと理系 Div. スタッフの(研究で忙しいながらも)努力の結果であると思う。詳しくは、後述の理系 Div. からの報告にて。

## 2. セミナー・イベント

日程	イベント名称	主催	参加
6/10,14,17	What's シューカツ? セミナー	PJT	175
7/12	インターンシップのススメ 2003 in KOBE	PJT	50
10/14	P & G ケーススタディーセッション	特別企画	118
10/20	第1回理系学生対象就職セミナー	理系	111
11/5	内定者交流会	交流会	40
11/17	第2回理系学生対象就職セミナー	理系	70
11/21	自己分析・他己分析セミナー	セミナー	21
12/1	ジブン流・企業選びへの道	セミナー	25
12/5	第1回社会人訪問会	交流会	28
12/11	第3回理系学生対象就職セミナー	理系	100
12/14	グループディスカッション入門編	特別企画	79
12/15	津田久資のロジカル面接セミナー	セミナー	139
12/19	第2回社会人訪問会	交流会	27
1/14	グループディスカッション応用編	特別企画	30
1/21	もぎたて 模擬面接セミナー	特別企画	79
1/16,19,22,23	job-navi Forum 2004 職種別セミナー	セミナー	276
1/20,24	Dream Session'04 業界別パネルディスカッション	PJT	311
1/27	第4回理系学生対象就職セミナー	理系	47

### 合計 25、延べ参加学生数 1726 名のイベントを開催

今年度、神戸大学 job-navi は先月末までに合計 25 のイベントを開催した。延べ参加学生数は 1726 名。経営・経済だけでなく、国際文化・工・農・発達科学・文・理・自然科学研究科などからも学生の参加があり、昨年度以上に全学的な就職活動支援を実行に移すことができたといえる。

### 非力な告知・宣伝能力

だが一方で、イベントの告知・宣伝に関しては経営・経済・国際文化・工・自然科学研究科を除き、まだまだ非力なものであることを露呈した。これは昨年度から続く神戸大学 job-navi の慢性的な問題である。スタッフが経営・経済に集中していることはあまり望ましいものではなく、来年度以降はより幅広い学部・研究科からスタッフを募る必要があるだろう。

また、さらなる全学的な就職活動支援体制構築のために、各学部・研究科の就職担当の先生や事務の方々の理解を得るための活動も来年度以降はより強化しなければならないだろう。

### 経営・経済ゼミ幹事会議との連携体制に不備

また、昨年12月と今年1月に発生した経営・経済ゼミ幹事会議（以下ゼミ幹事会議）とのイベント日程重複は、来年度以降決して引き起こしてはならない問題である。昨年度は、神戸大学 job-navi のスタッフがゼミ幹事会議の運営にも深く関わっていたため、互いのイベントの告知をしあったり、企業の交渉を共同で進めるなど理想的な連携体制が構築されていたが、今年度は全く機能しなかった。ゼミ幹事会議のイニシアティブを確保しつつも、イベント日程の重複等が起こらないように神戸大学 job-navi 側から頻繁に情報交換・共有する姿勢をとっていくことが求められる。

### 会場の予約・使用に関して

イベントを開催する会場の選定も、来年度以降は十分検討してから行う必要がある。特に、神大会館六甲ホールの使用に関しては、学務部学生生活課の中川さんに決してお迷惑をおかけすることがないように、予約・使用方法について文書規定化し、スタッフ全員が共有できる仕組みを作らなければならない。

これらは全て、神戸大学 job-navi の公認団体としての活動の質が問われる問題であり、もし同様の事態を今後引き起こせば、神戸大学内において活動を継続することができなくなる可能性があるという危機意識をスタッフ全員が持って、来年度以降の活動に望んで欲しい。

### 3. Web サイトの企画・運営

#### Web サイトの役割

神戸大学 job-navi の Web サイトには以下の役割が存在する。

- A) 神戸大学生に対して、学内で実施される就職活動に関連した全てのイベント情報を提供する
- B) 神戸大学生に対して、神戸大学 job-navi 企画・製作による就職活動に関連した独自コンテンツを提供する
- C) 大学、企業、学生に神戸大学の就職活動支援体制の現状と神戸大学 job-navi の活動内容について深く理解してもらう

#### イベント情報の掲載に関して

神戸大学 job-navi の Web サイトは、神戸大学生が学内で実施される就職活動に関連したセミナー・イベント等に参加するための情報プラットフォームの役割を果たすインフラである。

今年度は、経営・経済ゼミ幹事会議（以下ゼミ幹会議）を除き、非常に情報共有がスムーズに進んだと言えよう。理学部、文学部、発達科学部教官（女子学生就職支援）主催によるイベントや法学部学生による外務省セミナー、他大学インターンシップ生による神戸大学生向けのインターンシップ説明会なども事前に情報を収集し、掲載することができた。

#### 独自コンテンツの企画・製作

神戸大学 job-navi の Web サイトでは学内で実施されるイベント情報だけでなく、神戸大学 job-navi が独自に企画・製作した特集記事を掲載したり、メルマガリストを通じてメールマガジンの発行を行っている。

#### < じょぶなび通信・スタッフインタビュー >

ー昨年 1 2 月に起こった kobe-u.com の同窓生名簿検索システムのサービス開始遅延による神戸大学 job-navi への批判・中傷問題を教訓に、開かれた組織運営を実施するため、各 Div. の活動内容やスタッフ紹介を行いました。

昨年度の Web サイトはスタッフの氏名や所属学部・研究科等は明記されていたものの、一体どんな学生が神戸大学 job-navi には所属しているのか、神戸大学 job-navi は信用に足る団体なのかが不明確で、一般学生からしてみれば顔が見えにくかったと思います。

そこで今年度は、神戸大学 job-navi という学生団体をより身近に感じてもらうため、より多くの学生に神戸大学 job-navi の活動理念・内容を理解してもらうため、神戸大学 job-navi のブランド・信頼感を高めるため、これらの特集記事を組み、透明性の高い組織運営をアピールしました。

#### < 週刊採用担当者 >

元採用担当者でキャリアカウンセラーでもある鈴木美伸氏（Professional Recruiters Club）に「大学生のキャリアプラン」、「就職戦線異常あり」、「就活アドバイス」といったテーマで毎週コラムを執筆していただいています。

スタッフによる記事だけでなく、外部社会人にご協力いただくコンテンツを提供することで、神戸大学 job-navi の神戸大学生のための就職活動情報プラットフォームとしての信頼性は非常に高まりました。目先の内定や面接術ではなく、キャリアという長期にわたった視点で就職活動を送るべきことの大切さ、理由を閲覧者に伝えることができたのではないかと自負しています。

#### < job-navi Magazine の編集・発行 >

神戸大学 job-navi 主催やスタッフの個人的推奨イベント情報を登録者に対して不定期で配信しています。また、週刊で job-navi Magazine と題し、Web サイトの更新コンテンツ、就活オススメ スポットなど就職活動に関連した情報を登録者に配信するサービスも行っています。

登録者は現在 188 名で、昨年度と比べ 40 名前後増加しており、このメーリングリストに登録している学生は、先述の「ジョブナビのイベントはいつもためになります」という感想を持っていただいている、いわゆるジョブナビ・コアユーザーと位置づけることができるでしょう。

## “ほうれんそう”の徹底

今年度発生したゼミ幹会議との情報共有不足が来年度以降、他団体との間でも起こることが無いよう、ほうれんそう（報告・連絡・相談）の徹底をしなければなりません。神戸大学 job-navi の Web 担当者は広く学内全てにアンテナを張り、情報収集に努めるとともに、神戸大学キャリアサポートネットワークに参画する各団体・組織の皆様方にもほうれんそうの徹底をお願いしたいと思えます。

## より透明性の高い組織運営のために

神戸大学 job-navi の Web サイトの方向性は来年度以降のスタッフが議論・決定すべき事案ですが、今年度やり残した課題・反省点を挙げておきます。

まず、今年度から廃止したイベントリポートの復活です。神戸大学 job-navi 主催によるイベントの様子や内容を写真付きで紹介することにより、神戸大学 job-navi のブランド・信頼感をより高めることができると考えるからです。

次に、「神戸大学生の皆様へ」「企業・団体の皆様へ」と並んで、来年度は必ず「大学教職員の皆様へ」のページを作成する必要があります。学長あるいは副学長のコメントと内田先生よりの顧問挨拶が Web サイトに掲載されているだけで、セミナー・イベント報告でも述べた各学部・研究科の就職担当および事務の方々の理解が得られやすくなるでしょう。

最後に、会計・経費の報告つまり財務諸表の作成です。会場使用費などで参加費を学生から徴収した場合、これらの金銭の使い道は必ず外部に対して公開する必要があります。金銭の不明瞭な使用用途は神戸大学 job-navi のブランド・信頼感を一気に低下させてしまう危険性があります。

## Web サイトの今後について

今年度、Web サイトの製作・更新を担当していた長谷川、矢田両名が神戸大学を卒業するにあたり、Web サイトの管理・運営について神戸学術事業会の高瀬進氏らと今後協議したいと考えています。

## 4. 各 Div.の活動報告

### < セミナーDiv. G M 木村泰徳 >

今年度は、セミナーDiv.の本分であるマス向け講演形式の企画を基本としつつも、Div.内スタッフの意欲と創造性を尊重し、異なった形式の企画であっても開催は可能であるというスタンスで活動をした。

実際には、企業人を講師とするマス向け3企画（6日間）とDiv.内スタッフ発案による参加型1企画の計4企画（7日間）を開催した。マス向けの企画において留意したのは、学内他団体の企画との内容差別化と、参加者の意識に働きかける内容にするという2点である。

### 達成できたこと

発案段階においては、マス向け3企画はいずれも留意点を満たすことができた。アンケート結果でも企画の目的を達成できたと思われる感想が見られた。こうした留意点をおいた意味と重要性を各スタッフが理解できていたことがこの結果につながったと思われる。

Div.スタッフの動きとしては、10人（職種別以前は9人）という大所帯である利点（大切な個人事情を優先できる）を活かし、反面としての欠点（責任感・コミットの欠如）をある程度克服できた。これは個人と個人をつなげる（一見無駄な）活動と明確な役割分担による効果ではないかと考えている。

### 達成できなかったこと

企画・運営段階に講師とのすり合わせが不十分であったために、発案段階でクリアしていたはずの留意点を満たせなかったり、講師に不快な思いをさせてしまったりしたことがあった。

また、マス向け企画のうち2つは十分な集客を確保することができなかった。これは広報・告知の不足と他団体との企画日時の重複が原因として考えられるが、講師・企業・学生への混乱を招く企画乱立と情報共有の問題として全体が認識する必要がある。

Div.スタッフから見た問題としては、最初に3期生を起点に企画をするよう

に促していたことが裏目に出て、動き出すのが遅れてしまった点・知識不足に陥ってしまった点が挙げられる。本当の意味でサポートに徹するという状態になるのに時間がかかってしまった。何も無いところから創り上げる経験と考えれば良い点だが、組織に知識を蓄積していったより良い活動を行うという視点で見れば、問題点だったといえる。

## 来年度への展望

具体的な活動は次期のスタッフに委ねられているが、上記で挙げられた原因（外部協力者とのすり合わせ、広報・告知、情報共有、知識蓄積、企画遅れ）の解決が求められる。そのための案として、企画順序の入れ替え案が挙げられている。2期生から見て意義があると判断でき、(1)大規模で(2)企業の協力を必要とし(3)他団体と重複しやすい時期に開催する企画（例：職種別など）の準備をまずは行い、早期に決定した上で3期生主導の企画に移るという案である。

また、蓄積した知識（企画ノウハウ、会場利用ノウハウ、学内他団体協力）を共有するための仕組みとして、昨年までの知識を共有する機会を設ける事はもちろん、新しい知識を蓄積・共有するセンターと適宜のミーティングを設けたい。

## < 特別企画 Div. GM 成松堯之 >

今年度の特別企画 Div.は、大人数向けのセミナーやOB・OG、内定者との交流会とは異なり、少人数のセミナーや、外部企業からの依頼を受ける企画、そして就職活動に関することであればどのようなものでも取り扱うDiv.として活動をすることにした。

結果として、外部企業が関わる企画が2つ、スタッフ向けの企画が2つ、神戸大学生対象の企画が2つという6つを行った。いずれの企画も、参加することによって情報を吸収するというものではなく、参加者が実際に就職活動の役に立つスキルを練習して習得してもらおうというものであった。

## 反省 良かった点

今年度の特別企画 Div.の活動方針は、実際に就職活動をする3期生が主体的に企画を立案・運営することである。2期生の役割は彼ら3期生の作る企画に対して評価・指導を与えるのみにしている。その結果として、3期生が自ら企画を考案し、改善していく過程を真摯に取り組み、責任感・業務管理・情報共有・問題発見解決能力という点で大きく成長を遂げている。さらに責任を付与することからか、積極性を増し、企画の立案・運営の過程を楽しんでいるようであった。

参加者の視点に立てば、我々特別企画 Div.のイベントは就職活動に重要なスキルを体験できたと高い評価を受けている。企業の情報を得られる機会や方法は多く存在するが、グループディスカッションや、面接などを体験してその評価をもらえる機会は多くはない。その希少な機会を提供することができたことに大きな価値があったと自負している。

## 反省 悪かった点

今年度は全ての企画を3期生に任せている。結果としては年間を通してバランスの良く特別企画 Div.の目的に合う6個の企画が行われた。しかし、年間を通して初めから考えられていたものではない。一つの企画が終わるたびに次の企画を考えるとという流れであったため、失敗すれば企画の時期や内容が現実の就職活動の目的に不適當になるか、あるいは偏りすぎる可能性もあった。本年度の新体制で活動を開始した時点で、もっと深く年間を通しての企画立案や、他の団体の企画などを考慮しておく必要があったのかもしれない。

また、この Div.では一からどのような企画を行うかを作り出さなければならなかった。一番苦心することは就職活動生が、ある時点で何を求めているかを知る手段が無かったことだった。確かに、実際に就職活動を迎えるスタッフが企画するので、欲しいイベントを考えるには適當であるかもしれないが、私見では一般の学生とスタッフの間には意識の差があるように思える。一般の学生に対してフィットする時期に欲しいと思える企画を提案できるかどうかは非常に難しい点である。さらに、毎回イベントの内容や形式が変わるので、そのたびに新たに運営方法を考えなければならなかった。そのようにして、企画を一

つ作り出すのに多くの時間と労力を要することとなった。この負担を軽減するためには、学生のニーズを逐次吸収できる手段（アンケートやインタビュー）を整えておく必要があるだろう。そして、会場や機材に関する情報を整理し、job-navi 内に分かりやすく保管しておき、スタッフ全員がそれを共有する時間を設けた方がいいだろう。

#### < 理系 Div. GM 築瀬啓太 >

今年度が始まった当初は僕と高口君の2名しか理系 Div.にはおらず、活動を続けるのかどうかさえ危ぶまれていたのですが、3人目の滝沢君が入りなんとか続けることになりました。

#### Professional Recruiters Club との提携

理系 Div.は就職活動経験者が一人もおらず、企画に関しては相当な苦勞をしましたが、Professional Recruiters Clubの鈴木美伸氏の多大なるご支援を頂きまして、計4回ものセミナーを開くことが出来ました。鈴木氏のおかげで各セミナーとも理系学生に特化した内容で他のセミナーでは決して知ることの出来ない質の高いセミナーを作ることができました。アンケート結果を見ても参加者の満足度も高かったように思います。

#### 神戸大学工学振興会（KTC）との提携

また、今年度大きな転機となったのが工学振興会（KTC）との協力関係でした。工学部同窓会の幅広いネットワークを使い、セミナーに多くのOB・OGを招くことが出来ました。やはり人事担当者の話より現役エンジニアの話は学生に評判がよく、来期もこの活動は続けていきたいと思っております。工学部同窓会の窓口となっている工学振興会の岡澤治氏と進藤清子氏には本当に御世話になりました。

## 理系の就職活動支援体制の理想

計4回のセミナーを経て、スタッフも3名から6名にまで増やすことができました。理学部の学生も2名入りスタッフも活気付いてきております。スタッフがさらに増え、理工農学部ごとにスタッフが配置されれば「工学部門」「理学部門」「農学部部門」というように専門別にセミナーを開催することができ、これが理系の就職活動支援体制の理想だと考えています。

## 来年度に向けての課題

来年度への課題としましては、理学部・農学部を対象としたセミナーの拡大です。今のところ理学部・農学部はセミナーのポスター張りで精一杯で思ったように集客が出来ておりません。教授や事務方への理解をいただけるようがんばろうと思っています。

最後にGMとしての率直な感想ですが、研究と自分自身の就職活動、それとjob-naviの活動を一緒にするのは実際につらいときがありました。他のメンバーはみんな来年度以降に就職活動をするのでまだまだ仕事に対する感覚が薄く、企画内容も僕一人で悩むこともありました。しかし、鈴木氏や工学振興会の方々の支援を得てセミナーを開催でき、セミナーで参加者にお礼を言われた時は本当に大きな充実感を味わうことが出来ました。

来年度もGMを続ける予定ですが、自分自身の就職活動体験も踏まえ、ますます充実した就職活動支援ができるようにスタッフ一帯がんばりたいと思います。

## 【交流会 Div.】 GM 浅野雄亮

今年度、我々交流会 Div.は、「インタラクティブ&フランク」というテーマを掲げ、(1)Div.内のメンバー(2)神戸大学 job-naviのスタッフ(3)企画に関わる外部の人たちという3つの軸において双方向的で、気さくな関係を築いていくという事を目指した。

内定者交流会は内定者と学生の交流の場の創出、社会人交流会は社会人と学生の交流の場の創出であり、共に学生に何か行動を起こすためのきっかけにし

てもらおうという目的で行った。集客はどのイベントも我々が想定するだけの人数を集める事ができた。

### 今年度の活動・Div.運営の総括 / 反省

今年度のイベントは、どれも昨年度 OB・OG 企画 Div.で行ったもののリメイク版であった。であるが故に、昨年度のノウハウは多分に使える部分があったものの、オリジナリティ或いはゼロから企画を作っていく楽しさというのはなかった。多少なりとも淡々と企画が進められ、運営された感があった事は否めない。3期生のスタッフから新たな企画が考え出されないかという期待も少々あったが、残念というべきか新企画は飛び出さなかった。

この「昨年度好評であった企画実施」と「スタッフのモチベーション維持」という事は今後も神戸大学 job-navi の活動を続けていく上で、或いはGMがDiv.を運営していく上で問題になってくるかもしれない。昨年度好評だったイベントを翌年も続けて開催する事は参加者にとっては良いことだと思うが、スタッフに関してはそうとも言い切れない。というのも、大まかな雛型があるが為にどうしても淡々と作業をこなすだけになりがちで、スタッフの醍醐味とも言える、「トライ&エラー」「考動力」という要素があまり味わえなくなってしまうのだ。この辺りはGMの裁量の問われる部分であろうが、私はそこを上手くマネジメントできなかった。

上記の上手く組織をマネジメントできなかった理由を次に述べる。今年度、私は上記の「インタラクティブ&フランク」というテーマにのっとり、みんなが仲のいい、暖かい家庭のような雰囲気を作ろうという事に努めた。その結果、確かに楽しいDiv.にはなった。そしてそれは3期生の書いたESを2期生が添削するというように、良い面も創出した。しかしその反面、なあなあになってしまうような面もあった。その為に3期生に対して、きちんと考えるきっかけであるとか、或いはトライ&エラーを試みるような機会を上手く創出できなかったのである。3期生に対して厳しさが足りなかったというような反省は残る。

## 結論

昨年の企画のリメイクとスタッフのモチベーションの管理は、GMがしっかりと各メンバーと密な連絡を取り、各員がきちんと企画にコミットできるように、また新たな改善点が意見されるような雰囲気を作り出すように努めれば改善できるであろうと思う。私はその部分、飴と鞭の使い分けを上手くできなかったが、来年度以降のコアスタッフの人たちには、この辺り私の反省を参考にしていただければと思う。