

平成 23 年度  
「キャリア・コンサルティング研究会  
—大学等キャリア教育部会」

報 告 書

平成 24 年 3 月



## 目 次

概 要 .....	1
I 検討の狙い・目的 .....	3
II 大学等におけるキャリア教育を巡る現状・課題 .....	5
1 大学等におけるキャリア教育の現状.....	5
2 中教審答申、大学等設置基準改正等を踏まえた課題.....	7
3 大学等におけるキャリア教育推進に係る労働行政の関わり.....	9
III 前年度までの検討状況と今年度の検討に当たっての視点 .....	11
1 前年度までの検討状況.....	11
2 今年度の検討に当たっての視点.....	15
IV 大学等において活動するキャリア・コンサルタント等の事例の考察 ...	17
1 プレ調査（キャリア・コンサルタント調査）.....	17
2 本調査（大学調査（キャリア・コンサルタント本人と活用機関等））.....	21
V 事例調査を通じて把握された現状・課題 .....	32
1 活動領域別の期待されている役割、求められる能力.....	32
2 大学等におけるキャリア教育への取組み類型.....	40
3 大学等におけるキャリア・コンサルタントのポジション及び雇用形態.....	43
4 キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因.....	44
VI 調査結果等を踏まえた今後の施策展開等の方向性 .....	46
1 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる知識・スキル.....	46
2 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに必要な知識・スキルの位置づけ	47
3 求められる能力を向上させるための方策.....	49
VII キャリア・コンサルタントの能力をさらに生かしていくために .....	53
1 共通して求められる力について.....	53
2 個別相談領域で求められる力について.....	53
3 インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域で求められる力について.....	54
4 キャリア教育科目の領域で求められる力について.....	54
5 その他の教育科目領域で求められる力について.....	55
VIII 今後に向けて .....	56



# 概 要



# 概要

## 「キャリア・コンサルティング研究会—大学等キャリア教育部会」報告書の概要

### I 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動領域

大学等のキャリア教育の現場においてキャリア・コンサルタントの活動の場が増加している。大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動領域としては、①正課外の個別相談の領域のほか、②正課外のインターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域、③正課のキャリア教育科目（キャリア・デザイン等）の領域、④正課のその他の科目（法学概論等）の領域があるが、これら活動領域は、大学等のキャリア形成支援、就職支援等の力の入れ方等により異なる。

### II 活動領域ごとにキャリア・コンサルタントが求められる能力

① 個別相談の領域	② インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域	③ キャリア教育科目の領域	④ その他の科目の領域
<b>（知識面）</b> ・求人情報・リファーマー先・各種ツールの使い方 ・企業の募集採用活動や学生の就職活動状況 ・大卒就職に係るルールや就職支援策 ・労働法制度 ・企業等での職業経験で得た「働くこと」 ※ このほか、具体的な職業情報・業界情報等	<b>（知識面）</b> ・個別企業情報・インターンシップ ・企業の募集採用活動や学生の就職活動状況 ・大卒就職に係るルールや就職支援策 ・労働法制度 ・企業等での職業経験で得た「働くこと」 ※このほか、具体的な職業情報・業界情報等	<b>（知識面）</b> ・当該大学の教育課程 ・キャリア形成・就職に関するカリキュラム	<b>（知識面）</b> ・教育課程・カリキュラム ・当該授業の目的及び求めるレベル
<b>（スキル面）</b> ・個別相談 ・グループアプローチ ・問題のある者へのアプローチ ・面接指導 ・見立て、リファーマー ・情報収集・情報提供 ・企業へのアプローチ ・キャリアシート作成支援	<b>（スキル面）</b> ・セミナー等の企画・運営 ・セミナー等での説明 ・ファシリテート、コーディネート	<b>（スキル面）</b> ・授業（インターンシップを含む）の企画・運営 ・授業（インターンシップを含む）の実施 ・教員への提案・助言	<b>（スキル面）</b> ・教員への提案・助言 ・教員と協力し、授業の企画に参画・運営
<b>領域共通</b>	<b>（知識面）</b> ・大学等組織運営の実態・教育現場 ・学生・若者文化 ・当該大学等の教育方針、学生の特徴等 ・学生の発達課題 ・大学のカリキュラム ・職業情報・業界情報 <b>（スキル面）</b> ・大学組織への働きかけ ・キャリア・コンサルタントが自らを評価する力 ・自ら学習する能力		

### III 求められる能力を向上させるための方策

#### ① 向上プログラムの実施

大学等で活動するキャリア・コンサルタント等を対象に**モジュール式のプログラムを実施**するほか、教職員向けプログラムも実施。実施に当たっては、参加しやすいような通知の仕方、実施時期・地域・回数等を工夫するなどの**受講支援策**のほか、**継続的な実施**が必要。

#### ② その他支援策の実施

好事例の提供、情報交換の場等の提供、「キャリア・コンサルタント情報提供サイト」(H24年度～)の活用、各種ツールの提供等

### IV 提言

大学等に対しては、キャリア・コンサルタントについての理解促進、キャリア・コンサルタントの意見を吸い上げる機会の創出、教学組織とキャリアセンターの連携推進、キャリアセンターの利用促進等を、キャリア・コンサルタントに対しては、継続学習の必要性和と大学、学生等に対する情報発信、大学等の現場での役割発揮等を、行政に対しては、上記Ⅲで述べた方策の遂行等を提言。



# 本 編



## I 検討の狙い・目的

大学等高等教育機関（以下「大学等」）は、多くの者にとって職業選択の直前の職業・社会への移行期の教育機関であり、専門教育、職業教育と相まって、実践的なキャリア教育の推進が求められるものである。

中央教育審議会答申「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成 23 年 1 月 31 日）において、キャリア教育が、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であると定義される<sup>1</sup>とともに、今後の高等教育機関におけるキャリア教育の課題と方向性が示され、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置や教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性や、学校・産業界・関係府省間の連携の必要性等が指摘されたところである。

また、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（平成 22 年 2 月公布、23 年 4 月施行）により、すべての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされた。

こうした中で、大学等においては、社会的・職業的自立に関する指導について、教育課程を通じてそれぞれの個性・特色や学問分野に応じた取組を行うほか、学生に対する各種の職業意識の形成や就職支援を行っており、キャリアに関わる専門人材であるキャリア・コンサルタント<sup>2</sup>が、学生に対する個別の支援はもとより、キャリア教育推進方針・プログラムの企画、教職員に対する助言・情報提供、関係者との調整等に重要な役割を果たすことが期待されている。しかしながら、大学等では、初等中等教育に比べキャリア・コンサルタントの参入が進んでいるとはいえ、需給調整機関等に比べれば十分に活動できているとは言えない状況にある。

また、大学・短大への進学率が 50%を超え、いわゆる「大学教育のユニバーサル化」に伴って、大学教育におけるキャリア教育の課題も拡がりを見せている。このため、高度な専門教育、職業人養成といった観点以外に、社会人としての基礎的・汎用的な能力の養成、意識の醸成の重要性がクローズアップされるようになってきたが、これらの課題には、若者の職業能力開発・雇用施策を所管する労働行政の立場から対応すべきものもある。

1 キャリア教育の定義：一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年 1 月 31 日））

2 キャリア・コンサルタントには、①指導レベルの 1 級キャリア・コンサルティング技能士（キャリア・コンサルティング技能検定 1 級試験に合格した者）、②熟練レベルの 2 級キャリア・コンサルティング技能士（キャリア・コンサルティング技能検定 2 級試験に合格した者）、③標準レベルのキャリア・コンサルタント（一定の要件を満たす養成講座を受講し、キャリア形成助成金の支給対象として厚生労働省職業能力開発局長が指定するキャリア・コンサルタント能力評価試験（DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験、CDA 資格認定試験、社団法人日本産業カウンセラー協会キャリア・コンサルタント試験、公益財団法人日本生産性本部キャリア・コンサルタント資格試験、ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定、財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験、特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント資格試験、NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験、GCDF・Japan 試験、株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験、（平成 24 年 3 月時点）に合格した者等）のほか、④ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カード交付を行うことを認められた登録キャリア・コンサルタントがいる。なお、本報告書では、キャリア・コンサルタントの立場からキャリア教育を担う専門人材については、原則として「キャリア・コンサルタント」という呼称を用いている。ただし、ヒアリング調査等に基づく部分は、「キャリア・カウンセラー」「キャリア・アドバイザー」「キャリア相談員」など各大学等における呼称に依っている。

こうした観点から、昨年度においては、大学等におけるキャリア教育の意義、現状・課題について、労働行政の立場から改めて明確化するとともに、このことへの対応の一翼を担うことが期待される専門人材であるキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方等について、事例分析を踏まえた総合的な調査研究を行った。そして、文献調査に加え、大学等におけるキャリア教育への取組み状況及びそこに関わる専門人材（キャリア・コンサルタント等）の活用状況や、期待される役割等を把握するため、事例調査を行ったところである。

2 カ年目に当たる今年度においては、昨年度の調査結果等を踏まえ、キャリア・コンサルタントが役割を担っている部分に焦点を当てた上で、以下について調査・検討を行うこととする。

- ①大学等で活躍できるキャリア・コンサルタントに求められる能力
- ②求められる能力を向上させるための方策
- ③キャリア・コンサルタントが力を発揮するための環境整備等
- ④大学等キャリア教育分野においてキャリア・コンサルタントをさらに活用するための視点

## Ⅱ 大学等におけるキャリア教育を巡る現状・課題

### 1 大学等におけるキャリア教育の現状

文部科学省の調査によると、大学（学部）における職業意識・能力形成を目的とした教育の実施状況としては、平成20年度で、大学（学部）の約88%が当該教育（企業関係者等による講演の実施や職業観の育成等を目的とした授業科目の開設など）を実施されており、<sup>3</sup>具体的な取組み内容として、上位3つを挙げると、

- ・ 勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等の開設 65.0%
- ・ 今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義の開設 63.2%
- ・ インターンシップを取り入れた授業科目の開設 57.3%

という状況である。

図表 1 大学(学部)における職業意識・能力の形成を目的とした教育の実施状況

#### 大学(学部)における職業意識・能力の形成を目的とした教育の実施状況(平成20年度)

大学(学部)の約88%で、職業意識・能力の形成を目的とした教育(企業関係者等による講演の実施や職業観の育成等を目的とした授業科目の開設など)を実施

○実施状況

(学部数)

国立	公立	私立	計
313 (88.2%)	130 (81.3%)	1354 (89.3%)	1797 (88.4%)

○具体的な取組内容

(学部数)

	国立	公立	私立	計
インターンシップを取り入れた授業科目の開設	216 (60.8%)	65 (40.6%)	883 (58.2%)	1164 (57.3%)
今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等の開設	233 (65.6%)	75 (46.9%)	977 (64.4%)	1285 (63.2%)
資格取得・就職対策等を目的とした授業科目や特別講義等の開設	108 (30.4%)	63 (39.4%)	810 (53.4%)	981 (48.3%)
勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等の開設	222 (62.5%)	80 (50.0%)	1019 (67.2%)	1321 (65.0%)
コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目の開設	137 (38.6%)	57 (35.6%)	718 (47.3%)	912 (44.9%)
社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目の開設	89 (25.1%)	19 (11.9%)	473 (31.2%)	581 (28.6%)
企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施	74 (20.8%)	49 (30.6%)	506 (33.4%)	629 (31.0%)

資料：文部科学省調べ

また、職場体験・インターンシップの実施状況としては、平成19年度で、各学校・学科における実施率(大学計)は67.7%<sup>4</sup>、体験者数の割合は8.3%<sup>5</sup>となっており、平成13年以降でみて概ね増加傾向にある。なお、この職場体験・インターンシップには、

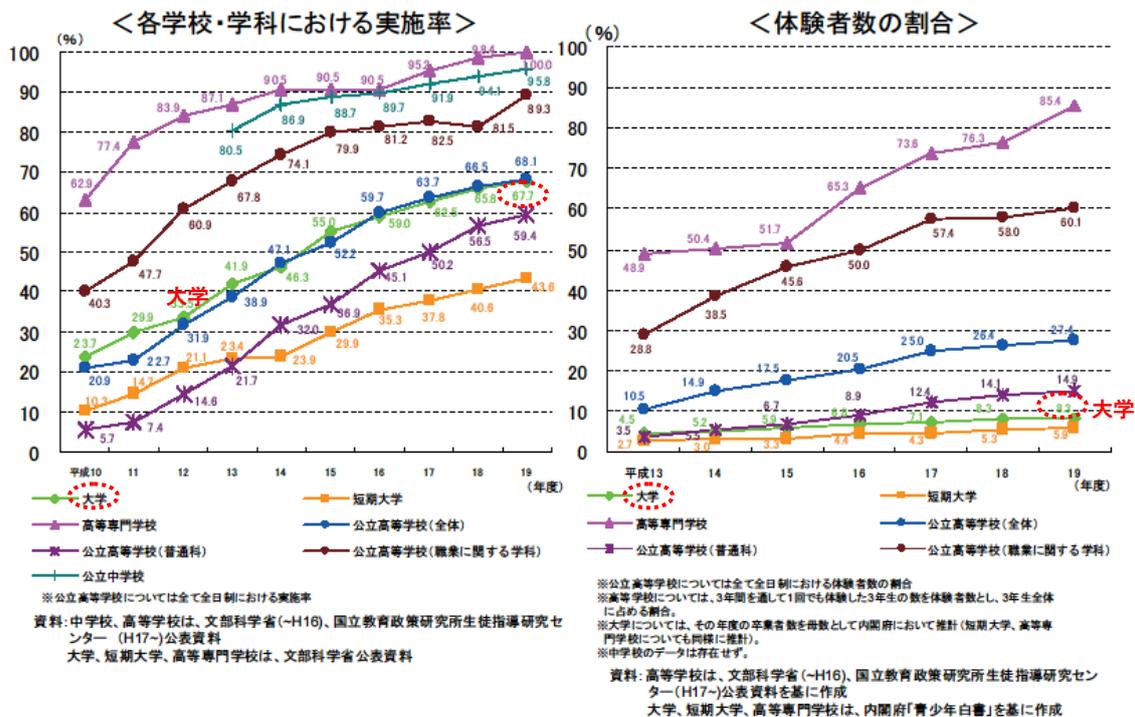
<sup>3</sup> 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(平成23年1月31日)より。原出所：文部科学省調べ

<sup>4</sup> 3と同じ。原出所：文部科学省公表資料

<sup>5</sup> 3と同じ。原出所：内閣府「青少年白書」(推計値)

大学等の正課科目として単位認定されるものと、正課外で単位認定されないものが含まれている。

図表 2 職場体験・インターンシップの実施状況



(注) 図中の大学の数値へのラベル及び○印の追記は、三菱UFJリサーチ&コンサルティングによる

キャリア教育<sup>6)</sup>に対する学内教職員の理解度、協力度については、文部科学省の調査<sup>7)</sup>によれば、キャリア教育の取組み開始時と比べ、「とても進んだ」ないし「まあまあ進んだ」という回答が65%を占めている。ただし、「ほとんど変わらない」という回答も30%を占め、学内での理解、協力を得るために困難を抱える大学等も相当数存在することがうかがえる。

また、一部の大学等では、キャリア教育について、例えばキャリア教育担当の教職員のみが行う取組みであると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、カリキュラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員への意識啓発等について課題が見られるとの指摘や、学習の目的が見出せないまま、あるいは将来の社会・職業生活に対する意識が十分でないまま、大学等に進学する学生も存在するとの指摘もある。

大学等は、こうした現状等を踏まえてキャリア教育に取り組むことが求められており、実際に、数多くの大学等で、独自のキャリア教育の取組みが展開されている。

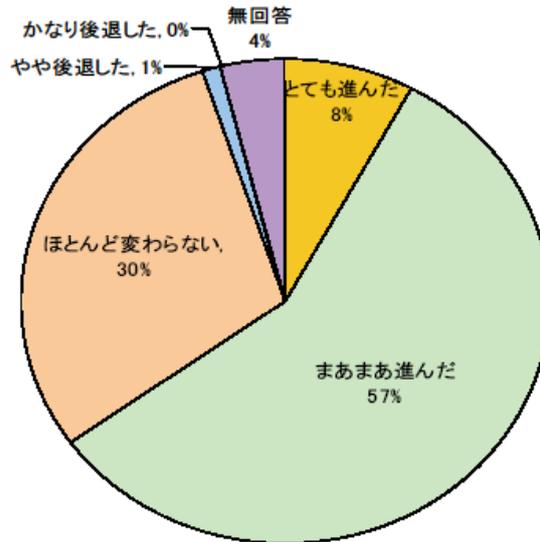
6 1の定義に同じ。

7 3と同じ。原出所: ジョブカフェサポートセンター「キャリア形成支援/就職支援についての調査結果報告書」(経済産業省事業)

図表 3 大学におけるキャリア教育の取組状況

キャリア教育の取組開始時と比べ、学内教職員の理解度、協力が進んだという回答が65%を占めているが、「ほとんど変わらない」という回答も30%あり、学内での理解、協力を得るために困難を抱える大学も相当数存在

Q.取組開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。  
【学内教職員の理解度、協力度】



資料: ジョブカフェサポートセンター キャリア形成支援/就職支援についての調査結果報告書(経済産業省事業)

## 2 中教審答申、大学等設置基準改正等を踏まえた課題

平成 20 年 12 月、文部科学大臣から中央教育審議会に「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の諮問が行われ、平成 21 年 1 月、「キャリア教育・職業教育特別部会」が設置された。キャリア教育<sup>8</sup>の基本的方向性や発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の在り方、各学校段階におけるキャリア教育の充実方策、その充実のための様々な連携の在り方等について広く審議がなされた。平成 23 年 1 月に答申がまとめられ、以下のような基本的な考え方、推進方策等が示された<sup>9</sup>。

### (1) 基本的な考え方

高等教育は、自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に必要な能力や態度を専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく段階である。

高等教育が社会に出る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の改善・充実を目指すことが必要である。

<sup>8</sup> 1 の定義に同じ。

<sup>9</sup> 3 と同じ。

## (2) 取組みの視点

高等教育におけるキャリア教育は、各大学等の個性・特色や学問分野、教育課程の編成方針等、それぞれの状況に応じて、多様な教育内容・方法により取組みがなされている。

既に意欲的に取り組んでいる大学等の取組みについて、以下のような視点で分類・整理している。

- ・ 入学前段階や入学初年次における、後期中等教育からの円滑な接続や学びへの意欲を向上するための教育上の配慮
- ・ 教育課程の中に位置付けられたキャリア教育
- ・ 入学から卒業までを見通したキャリア教育
- ・ 身に付けるべき能力の明確化と到達度の評価
- ・ 一人一人のキャリア形成を促進させる支援
- ・ 男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育
- ・ 後期中等教育と高等教育の連携

## (3) 推進方策

キャリア教育推進方策としては、初等中等教育と共通するものとして、以下の8項目を掲げている。

- ・ 各学校におけるキャリア教育に関する方針の明確化
- ・ 各学校の教育課程への位置付けと、計画性・体系性を持った展開
- ・ 多様で幅広い他者との人間関係形成等のための場や機会の設定
- ・ 経済・社会の仕組みや労働者としての権利・義務等についての理解の促進
- ・ 体験的な学習活動の効果的な活用
- ・ キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価・改善の実施
- ・ 教職員の意識や指導力の向上
- ・ 効果的な実施のための体制整備

その上で、高等教育機関において特に留意が必要な点として、以下の2項目を掲げている。

- ・ キャリア教育の方針の明確化と、教育課程の内外を通じた体系的・総合的なキャリア教育の推進
- ・ 体験的な学習活動の効果的な活用(キャリア教育の視点と職業教育の観点からの職業実践的な学習活動の推進)

これに関連し、文部科学省では、大学等の産業界等との連携による実学的専門教育を含む、学生の卒業後の社会的・職業的自立に向けた新たな取組を支援するため、平成22年度に180件を対象事業として選定し、経費措置を行う「大学生の就業力育成支援事業」(以下「就業力GP」という。)を実施している。

#### (4) 大学等設置基準改正等を踏まえた課題

高等教育機関のうち特に大学・短大については、大学設置基準等の改正により、社会的・職業的自立に関する指導等のための体制整備が位置付けられ、平成23年4月から施行された。これを踏まえ、すべての大学等において、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制の整備を進めていくことが求められている。

なお、この規定は、大学等の取組みを画一的なものとし、教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学等の多様な取組みを推進する観点から踏まえたものであり、効果的な取組みの実施と好事例に関する情報の共有を進めていく必要がある。

#### (5) キャリア教育充実のための連携

キャリア教育を展開するためには、学校が家庭や地域・社会、企業、経済団体・職能団体や労働組合等の関係機関、NPO等と連携し、一体となった取組みを進めることが重要である。国においては、職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省や、企業やNPO等の民間主体の組織・人材の育成等を担う経済産業省等の関係府省間での連携・協力を図ることも必要である。

### 3 大学等におけるキャリア教育推進に係る労働行政の関わり

大学等におけるキャリア教育<sup>10</sup>については、労働行政においても、新規学卒者の就職環境の悪化や早期離職、フリーター・ニートの発生等、学校生活から社会・職業生活への移行が必ずしも円滑に行われていない状況が見られる中、労働市場に移行してから顕在化したこれらの問題に対する事後的な対応にとどまらず、未然に防止するための対策として、これまで積極的に取組みを進めてきたところである。

具体的には、学生の就職支援に資する観点から、

- ・新卒応援ハローワーク等に配置された学卒ジョブサポーターによる未内定者に対する個別支援、大学等への出張相談・就職支援セミナー、求人開拓等の実施
- ・地域のジョブカフェにおける個別のキャリア・コンサルティングや、大学等と連携したキャリア教育・就職に関する各種プログラムの展開

等に取り組んでいる。

また、キャリア教育に資する資源整備の観点から、

- ・キャリア・コンサルタントの養成、能力評価体系の整備
- ・学生用ジョブ・カードの開発
- ・職業能力評価基準の整備
- ・キャリア段位の導入・普及に係る検討

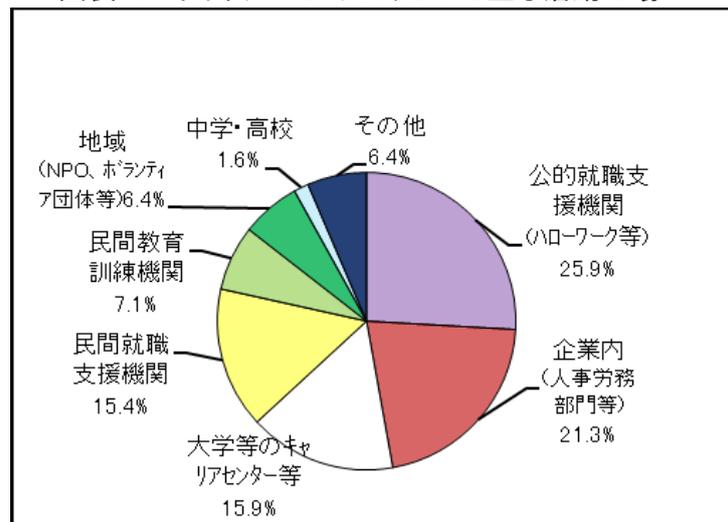
---

<sup>10</sup> 1の定義に同じ。

・厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)、VPI 職業興味検査、Career In★Sites (キャリア・インサイト)、OHBY カード等、自己理解や仕事理解を促進する各種支援ツールの開発・提供  
 に取り組んできたことが、代表的なものとして挙げられる。

なお、平成 22 年度に実施した「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」によると、「大学・短期大学・高等専門学校 (キャリアセンターなど)」を主な活動の場とするキャリア・コンサルタントは全体の 15.9%であった。これは、「公的就職支援機関 (ハローワーク、ジョブカフェなど)」(25.9%)、「企業内 (人事・労務・キャリア形成支援部門など)」(21.3%) に次ぐ数値であり、また、前回調査 (平成 18 年度) に比べ大学・短期大学・高等専門学校を主な活動の場とする者の割合が 2.1 ポイント増加したことからも、大学等の教育領域がキャリア・コンサルタントの主活動領域の一つとなっている。

図表 4 キャリア・コンサルタントの主な活動の場



資料：キャリア・コンサルティングに関する実態調査 (平成 22 年度) (厚生労働省)

また、標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力要件に関しては、新たに、「学校教育制度やキャリア教育についての理解」について盛り込むとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについても追加する等、能力要件の拡充・明確化を図ることとし、平成 23 年 7 月 1 日付けで、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準を改定したところである。

ジョブ・カード制度については、平成 23 年度に、学生等を含め広く求職者等を対象とした制度として見直しを行ったことを受けて、学生用ジョブ・カードの開発を行ったところであり、平成 24 年度以降、普及促進を図っていくこととしている。

### Ⅲ 前年度までの検討状況と今年度の検討に当たっての視点

#### 1 前年度までの検討状況

##### (1) 目的

大学等におけるキャリア教育<sup>11</sup>の意義、現状・課題について、労働行政の立場から改めて把握するとともに、その一翼を担うことが期待される専門人材であるキャリア・コンサルタントの活用状況、具体的役割等について探るべく、事例調査等を行った。

##### (2) 事例調査の方法・対象

事例調査は、①大学・機関への訪問によるヒアリング調査及び②部会での大学関係者からの事例報告により行った。

###### ①大学・機関におけるヒアリング調査

キャリア教育を推進する担当部署の責任者、担当・協力スタッフ(キャリア・コンサルタントを含む)等大学等におけるキャリア教育に関わる関係者のほか、大学等におけるキャリア教育プログラムの企画運営を受託する学外の専門機関の責任者を対象に、キャリア教育への取組み状況、キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況、キャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性等についてヒアリングを行った。

設置形態、学部構成、規模、進路の特徴、地域性等の観点からバランスを考慮して選定した大学等の中から、調査にご協力頂けた8大学(新潟大学、秋田県立大学、国際教養大学、神奈川大学、大正大学、目白大学、山梨学院大学、職業能力開発総合大学校東京校)について調査を行った。

学外の専門機関については、株式会社NK S能力開発センターを対象に調査を行った。

###### ②部会での大学関係者からの事例報告

部会委員から、所属する大学である、宇都宮大学、追手門学院大学、関西大学、法政大学の4校について報告いただいた。

##### (3) 事例調査を通じて把握された知見・課題

各事例の概要については、巻末の参考資料を参照いただきたいが、事例調査等を通じて把握された知見・課題の概要については、以下のとおりである。

###### ①キャリア教育に取り組む目的・推進体制

---

<sup>11</sup> 1の定義に同じ。

大学等がキャリア教育に取り組む目的は、(i)基礎・初低年次教育の充実、(ii)大学教育そのものの質の向上、(iii)実践的な教育機会の提供、進路選択の実現、が挙げられた。

取組みを行う契機としては、学長等のイニシアチブ、文部科学省の就業力 GP 等の導入による機運醸成等が挙げられた。

キャリア教育を推進するための学内の体制として、多くの大学等でキャリアセンター等といったキャリア教育推進の実行組織、对学生支援の窓口が整備されていたが、全学でのキャリア教育推進・意思決定機関の体制は、大学等により千差万別であった。また、学外の産業界、自治体等の機関と連携し、リソースの共有化を図ったり、学外コンソーシアムを構築している事例も見られた。

## ②キャリア・コンサルタント等の専門人材の活用状況、求められる能力、養成に当たっての課題

キャリア・コンサルタント等のキャリア形成に係る専門人材は、職員又は教員として学内で育成されるか、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント有資格者等が契約職員等として学外から採用されている大学等が多く、その活動内容は、(i)キャリアセンター等での学生への個別相談、(ii)正課外のキャリアセンターの活動プログラムの企画・指導、キャリアセンターが作成する教材等の開発、(iii)正課のキャリア教育に関わる科目の教育・指導、(iv)これらに附帯する学内・外の調整・広報等に分類された。

求められる能力としては、(i)キャリア・コンサルタント共通の知識・技能、(ii)青年期の発達課題に関する体系的理解、(iii)企業での実務経験、(iv)グループファシリテーション力、学生の力・質問を引き出す力等が共通して重視され、また、労働行政の施策展開の方向性を理解し、学内のキャリア教育関係業務に反映する能力も重要である。

養成に当たっては、昨年7月に改正された標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力要件に「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」を追加されたことを踏まえた人材養成が求められ、加えて継続的な質向上に向けた、担当教職員の資格取得支援や、他大学等との勉強会、関係学会、地域産業界等の連携、キャリアセンター職員等を対象とした研修、能力開発等も重要な検討課題である。

このほか、プログラムの企画・運営の一部を学外の専門機関にアウトソースし、キャリア教育を実施している事例があった。学外の専門機関を活用する利点としては、短時間で一定水準のキャリア教育プログラムの導入・提供や、第三者の目で学生の基礎能力やキャリア意識等の評価が可能であること等が、問題点としては、他のプログラムとの相互連動が図りにくいことや学内人材が育たないこと等が挙げられた。

## ③キャリア教育に関わるプログラムと活用ツール

キャリア教育に関わるプログラムは、大学教育課程上の位置づけから(i)正課のプログラムと(ii)正課外のプログラムに大別でき、また、(a)全学生対象の共通プログラ

ムと、(b)特定のニーズに応えた個別プログラムに分類することができる。

正課のキャリア教育に関する科目は、実態調査によると大学等の6割が実施しており、当初は2、3年次向けだったものを、1年次から3年次にかけての継続的・計画的なプログラムに再編し、(i)大学学習の基盤形成、(ii)社会人としての基礎教育、(iii)キャリアデザイン、(iv)業界・職業研究、(v)就職活動スキル教育をワークシート活用、小集団での討論・発表等を組み合わせること等により実施されていた。また、既存の一般教養科目や、専門教育科目の中にキャリア教育の要素も位置づけている事例もあった。

インターンシップは、(i)専門教育、(ii)専門教育ではないが正課、(iii)典型的なインターンシップでなく体験学習の要素が強いプログラム等多様であったが、必修でなく、卒業単位にもならないものは、総じて履修率も低い傾向が見られた。

一方、正課外のプログラムとしては、(i)自己分析セミナー、適性検査、(ii)社会人基礎力形成プログラム、(iii)業界研究セミナー、(iv)OB/OG交流会、(v)企業説明会等が挙げられ、一見キャリア教育と言うよりも就職活動支援の色彩が強いものも含まれていた。

また、キャリアセンター等における個別相談(キャリア・コンサルティング)も重要な支援メニューとなっており、予約スタイルのじっくり相談、アドホックな簡便相談・情報提供など、多様な支援形態が見られた。

このほか、支援の必要性が高い学生に対するオリエンテーション等を通じた周知や担任制等の枠組みを用いた誘導のほか、入学前の高校生や保護者向けのガイダンス、卒業後のフォローアップ等の一般的なキャリア教育の前・後工程に相当するものも、広義のキャリア教育のプロセスに位置づけている事例も見られた。

活用ツールとしては、多くの大学等でキャリアシートが導入されており、ジョブ・カードを統一的なツールとして用いている事例等もあった。このほか、職業適性検査、職業情報、業界情報や、これらを解説しコメント記入できるワークシート等、専用のHP、メルマガ機能を設けてのWEBでの情報発信、伝統的なキャリア支援ブックレット等が活用されていた。

なお、HP、メルマガ機能等は、意識やレディネス<sup>12</sup>の高い学生にほど積極的に活用され、課題を抱えている学生層には、必要な支援が届きにくいものとなっており、担任制等の人的体制と連動し、個々に利用勧奨・誘導する能動的な仕掛けが重要といえる。

#### ④キャリア教育の評価の仕組み、基準、評価結果の活用

現時点では、多くの大学等では、個々のプログラムの利用者(学生)や、キャリア教育従事者の自己評価、就職率等の「出口評価」に止まっており、体系的なPDCAの仕組み確立には至っていない。しかし、一部の大学等では、働く意欲や、社会的・对人的能力等に関する代表的な尺度を用い、キャリア教育プログラムの前後での変化を

12 学習の成立にとって必要な、個体の発達の素地、心身の準備性のこと。

測定したり、卒業・就職後の状況をフォローすることで、キャリア教育の定量的評価を試みようとする動きも見られた。

## 2 今年度の検討に当たっての視点

昨年度における大学等におけるキャリア教育<sup>13</sup>の推進体制や、そこでのキャリア・コンサルタント等の専門人材の活動実態等を把握・分析した結果を踏まえると、キャリア教育のうち、キャリア・コンサルタントが役割を担っている領域を、以下の4領域に分類することができる。

### ①個別相談の領域

主にキャリアセンター等において、個別相談形式にて、就職相談、未内定者支援・卒業後の支援・学修にかかる相談、その他オフキャンパスに関する相談等を行う。

### ②インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域

主にキャリアセンターが主導して正課外で実施されるインターンシップに関する支援、適性検査・自己分析・業界研究・OBOG説明会・ビジネスマナー・試験対策等を目的としたセミナー・ガイダンスの企画・運営等を行う。

### ③キャリア教育科目の領域

正課の教育課程内の一般教養科目又は専門教育科目において、キャリアデザイン等のキャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業の企画・運営、単位に認定されるインターンシップの実施等を行う。

### ④その他の教育科目の領域

正課の教育課程内の一般教養科目又は専門教育科目において、法律概論、工学概論等といったいわゆる学問分野に関する授業が、キャリア形成支援、職業意識の形成に資する授業となるよう教員へ提案・助言等を行う。

上記のうち①と②が正課外の教育(学生の自主的な課外活動)における支援であり、③と④が正課の教育(授業として行われるもの)に分類され、現状では、キャリアセンター等やそこに所属するキャリア・コンサルタントが主に関与するのは、①や②の正課外の教育となっている。逆に、③や④のような正課の教育は、主に教学組織が担っており、キャリアセンターやキャリア・コンサルタントの関与は限られている。(図表5参照)

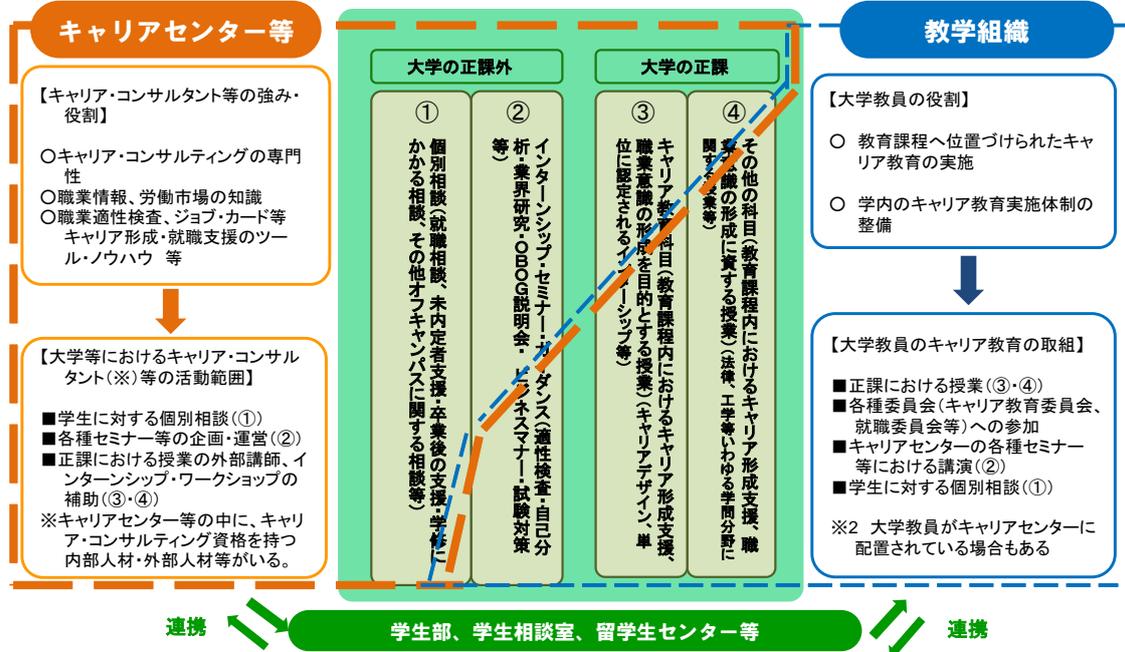
ただし、すでに一部の大学等では、③や④のような領域においても、キャリア・コンサルタントを活用している事例も見られるとともに、正課の教育においてもキャリア・コンサルタントの専門性を活かしたキャリア教育の展開が求められることから、本調査では、キャリア・コンサルタントが活用されているこれら4領域を対象に、

- (i)大学等で活躍できるキャリア・コンサルタントに求められる能力
- (ii)求められる能力を向上させるための方策
- (iii)キャリア・コンサルタントが力を発揮するための環境整備等

<sup>13</sup> 1の定義に同じ。

(iv)大学等キャリア教育分野においてキャリア・コンサルサントの能力をさらに生かしていくための留意事項等  
等について調査・検討を行う。

図表 5 大学等におけるキャリア・コンサルサントの活動領域の現状(イメージ図)



\* 〓 は、キャリア・コンサルサントの活動範囲を示す

\*この図における「キャリア教育」とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」(平成23年1月 中教審答申)をいう。

資料：厚生労働省作成

## IV 大学等において活動するキャリア・コンサルタント等の事例の考察

### 1 プレ調査（キャリア・コンサルタント調査）

大学等においてキャリア・コンサルタントが担っている役割を大まかに把握するとともに、大学等を対象とするヒアリングで調査すべき項目について検討するために、大学等を対象としたヒアリングの実施に先立って、大学等で活動しているキャリア・コンサルタントを対象にヒアリング調査を行った。

#### (1) ヒアリング調査の方法・対象・調査項目

##### ①調査の方法

大学等で活動しているキャリア・コンサルタント8人にヒアリング調査を実施した。

(実施時期) 7/25(月)～8/4(木)

(実施形式) 個別ヒアリング又はグループヒアリング

##### ②対象者

- ・ 大学等で活動しているキャリア・コンサルタント
- ・ 標準レベル以上のキャリア・コンサルタント資格保持者
- ・ 直接雇用（正職員、属託、パート等）、間接雇用（派遣等）の別は問わない
- ・ 個別相談をしている人のほか、キャリア教育に係るイベントやセミナーの企画運営、正課授業等の講師も務めている人も含める

##### ③主な質問事項

- ・ これまでのキャリア・経験
- ・ 大学等高等教育機関でのこれまでの活動実態
- ・ 現在所属している大学等における活動実態・期待される役割等
- ・ ネットワークの有無等
- ・ 不足している知識・スキルを補うためにあると役立つ講習
- ・ 活動の評価について
- ・ 今後のキャリアパス、将来的な希望 等

#### (2) ヒアリング調査結果の概要

ヒアリング調査結果について主なものを記載する。詳細は巻末の参考資料を参照されたい。

##### ①大学等から期待されていると思われる役割

大学等から期待されていると思われる役割について、【正課外】【正課内】【その他】に分けると以下のものが挙げられた。

**【正課外】**

- 個別相談
  - ・キャリア・カウンセリング
  - ・面接・履歴書・エントリーシート指導
- 個別相談以外
  - ・センター主催の各種セミナー、イベント等の企画運営
  - ・インターンシップ

**【正課内】**

- 単位化された科目
  - ・インターンシップ

**【その他】**

- セミナーやイベントの企画・講師（正課外）
- 正課の授業の企画・講師
- 履修指導（アカデミック・ディベロップメント）
- 教員への助言（ファカルティ・ディベロップメント）
- 求人・企業情報の管理

② **キャリア・コンサルタントがさらに役割を果たすために必要と考えること**  
大学等高等教育機関において、キャリア・コンサルタントがさらに役割を果たすために必要と思うことについて、【キャリア・コンサルタントの能力等】【大学等組織】【共通】に分けると、以下のものが挙げられた。

**【キャリア・コンサルタントの能力等】**

- 知識・スキル面
  - ・以下の知識、理解の補強
    - ・就職に関わる制度（例：社会保障、労働法、会社の仕組み等）
    - ・リファーマン      ・学生の気質、考え方      ・大学等の状況、スタンス
  - ・以下の能力の育成
    - ・ラポール構築能力
    - ・自分の経験の一般化・普遍化
    - ・人間関係を構築・維持することの大切さを伝える力
- 意欲、態度、姿勢面
  - ・必要な場合は、学生の試行錯誤を見守ること
  - ・大学等の方針を確認した上でセミナーを企画・運営すること
  - ・学生支援のプロとして自信を持つこと
  - ・積極的に組織へ働きかけること
  - ・メンタル面に問題を抱えた学生の対応にばかり時間を費やさないこと

**【大学等組織】**

- 大学等が期待している役割（機能）をキャリア・コンサルタントに明確に伝えること
- 大学側がキャリア教育についての認識をもっと深めること
- キャリア・コンサルタントと大学等組織がもっと連携を深めること
  - ・面談記録票の共有化
  - ・大学内のキャリア・コンサルタント同士の連携
- 学生数に相当したキャリア・コンサルタントを配置すること
- きちんとしたキャリア教育を実施すること
- 就職率ばかりに注目しすぎないこと

**【共通】**

- 以下の対策の実施の必要性を認識すること
  - ・鬱や発達障害者向けの対策
  - ・1、2年生対策
  - ・支援が必要な者を相談に来させる対策

**③ 知識・スキルを習得するためにあると役立つ講習**

**【講習内容】**

- ・就職に関する制度等に関する講習  
（例：法制度、法律、倫理規定、雇用失業情勢、企業・業界情報、人事・労務情報、組織・会社の仕組み、留学生の就職等）
- ・個別面談等に必要な知識・スキル  
（例：学生の傾向情報と学生に特化した面談スキル、面談記入票の記入方法、開示のルール、ポジティブアプローチ、守秘義務、キャリアセンターに来ない学生へのアプローチ、グループアプローチ）
- ・セミナー等の効果的な実施に必要な知識・スキル  
（例：教授法、グループファシリテーション能力、根底のヒューマンスキルを教える能力）
- ・組織への働きかけ方  
（例：企業へのアプローチ、大学教員等に働きかける力）
- ・メンタル面で問題を抱える学生（発達障害、鬱病、統合失調症、性同一性障害等）の見分け方とリファー先
- ・自己点検
- ・保護者対応
- ・大学等での事前研修
- ・大学等のシラバスの作成

**【形態・開催日等】**

- ・手法：講習科目の選択式
- ・形式：勉強会形式

- ・時期：平日夜（繁忙期除く）、土日、夏休み期間（繁忙期（1～3月等）は困難）
- ・時間：6時間×2日

#### ④そのほか講習では習得しにくいが必要な知識・スキル

③のほかに、講習では習得しにくいが必要と思われる知識・スキルとしては、以下のものが挙げられた。

##### 【必要な知識・スキルの内容】

- ・経済紙を読む習慣（日本の経済動向、企業動向等）
- ・インターネットでの情報収集
- ・面談力の向上
- ・自己点検できる力

##### 【習得方法】

- ・スーパービジョン
- ・面談力については、最低限やり方だけ学んで、継続学習
- ・定期的なケースカンファレンス

## 2 本調査（大学調査（キャリア・コンサルタント本人と活用機関等））

### （1）事例調査の方法・対象・調査項目

#### ①調査の方法

キャリア・コンサルタント<sup>14</sup>を活用している大学等 8 校にヒアリング調査を実施した。実施時期等は以下のとおりである。

（実施時期） 8/2（火）～10/14（金）

（実施形式） 個別ヒアリング又はグループヒアリング

実施日	実施校	ヒアリング対象者
8/2(火) 9/2(金)	一橋大学	キャリア・コンサルタント、活用機関
9/20(火)	桜美林大学	キャリア・コンサルタント、活用機関、教員
9/21(水)	首都大学東京	キャリア・コンサルタント、活用機関
9/26(月)	新島学園短期大学	キャリア・コンサルタント、活用機関、教員、学生
10/6(木)	京都産業大学	キャリア・コンサルタント、活用機関、教員、学生
10/7(金)	関西大学	キャリア・コンサルタント、活用機関、教員、学生
10/12(水)	敬愛大学	キャリア・コンサルタント、活用機関
10/14(金)	成城大学	キャリア・コンサルタント、活用機関

（備考）ヒアリング先となる大学等を選定するに当たっては、以下を勘案した。

- ・ 教学組織とキャリアセンターとの連携の仕方
- ・ 正課における教学組織とキャリアセンターの関わり
- ・ キャリア・コンサルタントの正課への関与
- ・ 就職困難度（就職率）
- ・ 偏差値
- ・ 国公立の別
- ・ 大学等の規模
- ・ 所在地（地方か都会か）
- ・ キャリア・コンサルタントの雇用形態 等

#### ②調査対象

##### a. キャリア・コンサルタント

- ・ 大学等で活用されているキャリア・コンサルタント（できれば複数人）
- ・ キャリア・コンサルタント資格の有無は問わない。大学等においてキャリ

<sup>14</sup> キャリア教育を行う専門人材については、原則として「キャリア・コンサルタント」という呼称を用いる。ただし、調査対象である各大学において、「キャリア・カウンセラー」「キャリアアドバイザー」など独自の呼称を使用している場合はそれに依ることとする。

ア・コンサルタント的な役割を果たしている人であれば対象とする

- ・ 直接雇用（正職員、属託、パート等）、間接雇用（派遣等）の別は問わない
- ・ 個別相談をしている人の他、キャリア教育に係るイベントやセミナーの企画運営、正課授業等の講師も務めている人がいれば、なるべく対象とする

**b. キャリア・コンサルタントを活用している組織の責任者**

- ・ キャリア・コンサルタントを活用している組織の責任者（キャリアセンター長等）
- ・ 当該大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用状況、採用基準（ポイント）、期待する役割、必要な能力等について答えられる人

**c. 教員**

- ・ キャリア教育に関わる教員

**d. 学生**

- ・ キャリア・コンサルタントから個別相談等の支援を受けたことのある学生

**③主な質問事項**

**a. キャリア・コンサルタント**

- ・ これまでのキャリア・経験、資格
- ・ 大学等高等教育機関でのこれまでの活動実態
- ・ 現在所属している大学等における活動実態・期待される役割等
- ・ ネットワークの有無等
- ・ 活動の評価 等

**b. キャリア・コンサルタントを活用している組織の責任者**

- ・ キャリア・コンサルティングに係る組織・構成
- ・ キャリア・コンサルタントに期待する役割（機能）
- ・ キャリア・コンサルタントの活動の評価 等

**c. 教員**

- ・ 正課の中でのキャリア・コンサルタントの活用状況等、その評価（個別相談、個別相談以外）
- ・ 当該大学等におけるキャリア教育の現状・課題 等

**d. 学生**

- ・ 年齢、性別、学部学科、学年、希望する進路（就職／進学）
- ・ キャリア・コンサルタントの利用経験と評価（個別相談）

- ・ キャリア・コンサルタントの利用経験と評価（個別相談以外） 等

(2) 調査における調査対象校の概要とキャリア・コンサルタント活用の特徴  
ヒアリング調査結果のキャリア・コンサルタント活用の特徴について、主なものを記載する。詳細は巻末の参考資料を参照されたい。

### 【事例1：一橋大学（国立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：東京都国立市
- ・ 学生数：学部計 4,444 人（平成 23 年 5 月）（商・経・法・社）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリアアドバイザー3人を含む職員全員が有期雇用（3年・5年）
- ・ 有資格者は特任講師2人中の1人。役割は、院部門でのノン・アカデミック・キャリア支援
- ・ キャリアアドバイザーは全員卒業生
- ・ 正課のキャリア教育科目「インターンシップ」を、キャリア支援室が全面支援（企画・講師のアドバイザーも）

### 【事例2：首都大学東京（公立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：東京都八王子市
- ・ 学生数：学部計 7,090 人（平成 22 年 5 月）（都市教養・都市環境・システムデザイン・健康福祉）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリア・カウンセラーは4人全員が有期雇用（3年契約の特定任期付職員、更新なし）
- ・ キャリア・カウンセラーは4人全員が有資格者、企業経験有
- ・ 就職相談員（社会人OB）+キャリア支援専門員・特任教授（退官教員、学修指導）+キャリア・カウンセラーで役割分担
- ・ キャリア・カウンセラーは、個別相談を業務の中心に置きながら、キャリア・就職支援行事やセミナーの企画運営への参画や、講師を担当している。
- ・ 正課（現場体験型インターンシップ）の事務は職員が担当

### 【事例3：敬愛大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：千葉県千葉市

- ・ 学生数：学部計 1,450 人（平成 22 年 5 月）（経済・国際）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ 大学生の就業力育成支援事業（就業力 GP）を連続で獲得→教学に対し主導的に連携
- ・ キャリアセンターが業務委託契約でキャリア・コンサルタントを活用
- ・ キャリア・コンサルタントはそれぞれの活動をしながら、毎日、大学での業務に関与
- ・ キャリア・コンサルタントが正課、正課インターンシップ、就職イベントに関与（企画・講師）

### 【事例 4：京都産業大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：京都府京都市
- ・ 学生数：学部計 12,961 人（平成 23 年 5 月）（経済・経営・法・外国語・文化・理・工（募集停止）・コンピュータ理工・総合生命科学）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ 個別相談は、業務委託のキャリアアドバイザー、嘱託（企業の元人事担当者）を主に、正職員も関わる
- ・ キャリアアドバイザーは、キャリアセンターとの業務委託契約
- ・ キャリアアドバイザーは全員有資格者
- ・ 職員にも、有資格者多数
- ・ キャリアアドバイザーは、正課のコーオプ教育（PBL 型授業：課題解決型授業）の授業も担当（企画・講師）、教員・職員の両方の役割を果たす

### 【事例 5：関西大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：大阪府吹田市
- ・ 学生数：学部計 27,896 人（平成 23 年 5 月）（法・文・経・商・社会・政策創造・外国語・人間健康・総合情報・社会安全・システム理工・環境都市工学・化学生命工学）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリアデザインアドバイザーは非常勤嘱託の 4 人（全員が有資格者）
- ・ キャリアデザインアドバイザーは、個別相談のほかに、正課のキャリア教育科目「キャリアデザイン」の講師やキャリアセンター主催のセミナーの企画・講師を担当

- ・ キャリアセンター事務室には派遣社員である就職専門相談員（0～8 人程度）を相談業務の繁閑に応じて配置、就職専門相談員と職員が窓口で相談を担当（職員の有資格者は 4 人）

### 【事例 6：成城大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：東京都世田谷区
- ・ 学生数：学部計 5,805 人（平成 23 年 5 月）（経・文芸・法・社会イノベーション）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリアカウンセラー3 人は臨時職員として雇用（1 年毎の更新）
- ・ キャリア・コンサルタント有資格者は、キャリアカウンセラー3 人と専任職員 1 人
- ・ 個別相談は、キャリア・コンサルタント有資格者のみが担当（専門的に学生支援をすべきという考えによる）
- ・ キャリアカウンセラー3 人は、個別相談＋就職関連講座の企画運営・講師
- ・ 有資格者である専任職員 1 人は、相談だけでなく、カリキュラムの運営や教員も含めたコーディネートに関与（後者の方が比重が大）

### 【事例 7：桜美林大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：東京都町田市
- ・ 学生数：学類15計 8,801 人（平成 23 年 5 月 1 日）（リベラルアーツ学群・ビジネスマネジメント学群・健康福祉学群・総合文化学群）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリア・アドバイザーは、常駐者が 16 人おり、3 年生の秋学期（9 月末）より、学生一人ひとりに担当を決めている。当学にある 4 学群に合わせ 4 班制での支援体制を構築
- ・ 16 人のうち、9 人が有資格者でうち 1 人は 2 級キャリア・コンサルタント技能士
- ・ 本学に採用されてから取得した人が 2 人。資格を持っていない人もいるが、資格認定機関に委託して研修を定期的実施
- ・ 全員 1 年間の嘱託扱いの直接雇用（毎年更新、設置当初は外部委託であった）
- ・ 現状は、年齢層の高いアドバイザーを活用

15 同大学では「学類」が「学部」に相当する。

- ・ キャリア開発センターでは、単位認定される正課に関わる部分は実施していない。キャリア開発センターが実施している各種キャリアプランニングプログラムやインターンシップ・教育ボランティアなどは、単位認定にはならない。経験値をアップさせるためのものである
- ・ 各学群でも実習科目を配置している。キャリア開発センターでは、そうした学群のカリキュラムから漏れる部分において、後方支援を担っている

### 【事例 8：新島学園短期大学（私立）】

#### ①大学等の概要

- ・ 所在地：群馬県高崎市
- ・ 学生数：学部計 327 人（平成 23 年 5 月）（キャリアデザイン学科、コミュニティー子ども学科）

#### ②キャリア・コンサルタントの活用の特徴

- ・ キャリアデザイン学科を設置。大学組織・教学組織・キャリアセンターが一体となり、キャリア形成支援を実施
- ・ 就職支援の他、四年制大学への編入にも力を入れている
- ・ ゼミナール制を採用し、きめ細かい進学・就職支援を行うと共に、進路については、キャリアセンターとの連携を密にしている
- ・ キャリアセンターには 3 人の常勤職員がおり、いずれも民間 OB の契約社員。キャリア・コンサルタント有資格者はいない

### （3）本調査から把握された主な内容

#### ①キャリア・コンサルタントによる大学等での活動と課題

大学等においてキャリア・コンサルタントは、個別相談の実施やセミナー、イベント等の企画・運営に携わるほか、正課の授業に、講師としてあるいはカリキュラム作成や実施支援などの形で関与している例もある。そうした関わりの中、大学等からの期待に応えられていると思う一方で、自らの現状を通覧し、多くのキャリア・コンサルタントがその能力や環境に対し、より改善を図らなければならないと考えていることが明らかになった。

その課題としては、未内定者など支援が必要なのに自分からは利用しない学生の利用促進の難しさ、低学年のキャリア支援にどう関わるかといったことが挙げられた。また、障害者、留学生、大学院等進学者への対応など、多様な学生、進路への対応も挙げられている。低学年からのキャリア支援については、それを行うには授業や教員との連携が必要だが難しいことを挙げる声もあった。能力に関しては、スキルアップの機会がないことを挙げる声が複数聞かれた。そのほか、有期雇用や業務委託であることによる立場の弱さ、大学等への働きかけが難しいことを挙げる声も聞かれた。

具体的な課題は以下 a のとおりである。

また、そういった課題を解決するためにも、あると役立つと思う講座・講習等について聞いたところ、以下bのようなものが挙げられた。

#### a. 具体的な課題

##### ○キャリア・コンサルタントの能力に関わる課題

- ・ 時には学生が抱える心の悩み等の話を聴き、心を癒すような姿勢で接することもあるが、その際にキャリア・コンサルタントとして、心理面の問題に踏み込みすぎていないか、悩むことがある
- ・ 教員との連携、学生の履修内容に対する知識獲得、特に取得単位数が少ない学生については授業との連携が必要である
- ・ スキルアップの機会がないため、自分のやり方でよいのか考えてしまう
- ・ スーパービジョンによるスキルアップが図れない

##### ○キャリア・コンサルタントの確保・処遇等に関わる課題

- ・ 学内における所属組織や自身の立場的弱さがある
- ・ もっと大学等に働きかけたいが、臨時職員という立場から難しい
- ・ 有期雇用であることによりモチベーション維持が困難である
- ・ 業務委託という立場

##### ○教学との連携等、組織的な課題

- ・ 大学等のキャリア教育の方針や大学等が期待している希望を明確に伝えられていない
- ・ キャリア・コンサルタントと大学等組織の連携が取れていない、役割分担が不明確である
- ・ 他部署との連携がとれていない、少ない
- ・ 各研究科のセクショナリズムがある
- ・ 教員（特に文系）との連携、巻き込みが必要である
- ・ 教員のキャリア支援への課題意識のばらつきがある
- ・ キャリア・コンサルタント有資格者や採用実務経験者・若い世代のアドバイザーの必要性が重視されていない

##### ○その他

##### ーニーズへの対応に関わる課題

- ・ 未内定者にどう対応するか
- ・ 低学年のキャリア支援にどう関わるか（3年生からの就職支援からでは遅い）
- ・ 文系院生への採用ニーズの高い求人に関する情報が不足している
- ・ 障害者にどう支援すればいいかわからない
- ・ 留学生にどう支援するか

- ・ 支援が必要なのに自分からは利用しない学生の利用促進を図ることが難しい
- ・ 相談に来ない学生の支援をどうするか
- ・ 特別な支援が必要な学生への対応をどうするか(早い段階から対策を講じる必要あり)

ーその他

- ・ アドバイザーの認知度が低い(相談に来る学生を増やすために)
- ・ 大学等が保有する就職学生の情報を個人情報保護の観点からうまく活用できない

**b. 大学等で活動するために、あると役立つ公的講座・講習**

大学等で活動するために、あると役立つものとしては、年々変化するために適宜アップデートが必要な、経済情勢・産業動向など新卒雇用を取り巻く状況、進路となる業界・企業・仕事についての理解、さらには労働関係の法制度の変更点やどんな施策があるのかについての知識を得るための公的講座・講習が挙げられた。また、活動領域が個別相談だけでなく、様々な規模のセミナーやキャリア教育の授業に広がっていることへの対応として、グループワークやファシリテーションのスキルを高めるための実習を挙げる声も聞かれた。さらに、キャリア・コンサルタントの場合、養成の過程で教員にとっての教育実習のようなものがなく、モデルとなるキャリア・コンサルタントの活動を見たり、自身の活動を見てもらう機会がなかったとして、そうした実習的なものを求める声も聞かれた。また、自身の活動を客観的に評価してもらう機会がほしいとして、スーパービジョンの実施を求める声も聞かれた。

○最新の就職動向・就職を取り巻く環境

- ・ 新卒雇用を取り巻く状況経済情勢・産業動向

○就職・進学先についての基礎知識等

- ・ 業界・仕事理解につながる基礎的部分(かつ現時点の情報にアップデート)
- ・ 企業・業界とキャリア・コンサルタントの意見交換会(様々な企業・業界を知る)
- ・ 公務員・教員試験の仕組み、試験についての知識

○大学・授業についての知識

- ・ 大学等の履修や授業内容に関する講習

○国の施策等についての知識

- ・ 労働施策(参照先の情報、新卒応援ハローワーク、ジョブカフェ等についての知識、使い方などを含む)
- ・ 労働関係の法制度、変更点等

#### ○グループワーク実習

- ・ ファシリテーション実習
- ・ グループワークのスキル

#### ○問題のある学生への対応

- ・ 発達障害やメンタル面での問題に関する講習
- ・ 問題のある学生への対応についての講座
- ・ メンタル面に問題を抱える学生と話すためのロールプレイ（集合研修。例えば心理系の学生を呼んできてロールプレイする等）
- ・ 判断の難しいケースを扱うケーススタディと面談ロールプレイ

#### ○取り組みについての好事例共有

- ・ 様々な大学等でのキャリア支援に関する課題と解決策を共有できる講習

#### ○自分の能力診断、アドバイス

- ・ 自分のカウンセリングをみてもらい、指摘してもらう機会
- ・ 他の人のカウンセリングを見る機会
- ・ スーパービジョン（年2回程度、大学等に來てもらって実施する等）（キャリア・コンサルタントのレベルの標準化、スキルアップに資するため）

### ②大学側におけるキャリア・コンサルタント活用の期待と課題

キャリア・コンサルタントを活用する大学側としては、スキルに長けたキャリア・コンサルタントを間近で見ることで大学職員が学生への接し方やカウンセリングについて学ぶようになるなどよい刺激になっている、当該大学等の学生の特徴をつかんで学生に合った講座・セミナーを企画・実施してくれるのがありがたいなど、一定の評価をするとともに、業界や企業の知識を生かして大学等と社会との接点になってほしい、事務の専門職として、職制として位置づけたい、といった希望も持っている。しかし、キャリア・コンサルタントを増員したいが、学内の理解が得にくいといった声や、キャリア・コンサルタントの処遇について、予算がない中で業務の内容・量とのバランスをどうとるのが難しいという声も聞かれた。キャリア・コンサルタントの能力についての課題を挙げる声は少ないが、「メンタル面に問題を抱えた学生についてリファーせず自分で対処してしまう人がいる」との指摘もあった。

具体的な課題としては以下のとおりである。

#### ○キャリア・コンサルタントの能力に関わる課題

- ・ メンタル面に問題を抱える学生について、リファーせず自分でカウンセリングを行ってしまう人がいる

- ・ キャリア・コンサルティングや心理学の理論的な知識等が不足している
- ・ 働くこと、雇用・労働に関する知識等が重要であり、学んだ知識を活かして、たとえばインターンシップであれば、学生・教員・従業員・実習先のニーズ、大学等の実施目的、利用できるリソースを適切に把握してパッケージ化し、大学等に提案できる力が必要である
- ・ 学生目線に立ったファシリテーションを行うことができる力が必要である
- ・ 大学等で何を勉強しているか等、教育課程やカリキュラム、学修制度についての理解が必要である
- ・ 大卒者への就職支援策等、最新の状況をおさえたうえで相談に臨むことが必要である

#### ○キャリア・コンサルタントの確保・処遇等に関わる課題

- ・ キャリア・コンサルタントを増やしたいが、大学教育、組織運営の理解が必要であり、それが難しいことから、内部育成を検討している
- ・ キャリア・コンサルタントを増やしたいが、教員にキャリア・コンサルタントの必要性を理解してもらわなければならない
- ・ キャリア・カウンセラーの待遇が望ましくない
- ・ 業務委託なので、時間を延長しての打合せ等が難しい

#### ○教学との連携等、組織的な課題

- ・ キャリア支援に協力的な学部とそうでない学部がある
- ・ キャリア支援に携わる人的体制が脆弱。特に大規模の大学等において、意識や意欲が低い学生への支援が難しい(学内アウトリーチ的なものを教員、事務組織、キャリア・コンサルタントが連携してできればよいのだが)
- ・ キャリア・コンサルタントに対して批判的な教員もいるため、教員との連携が難しい
- ・ 教員からの情報提供がないため、学生がどのくらい内定、あるいは辞退しているか把握できない

#### ○その他

##### ーニーズへの対応に関わる課題

- ・ 公務員志望者増に対応する
- ・ 進学希望者増(短期大学から四年制大学への編入)に対応する
- ・ 多様なニーズ、レベルへの個別対応

##### ー課題のある学生への対応

- ・ メンタル面に問題を抱えた学生の見極めとリファーマのタイミング等に習熟する

- ・ 学生相談室との連携強化を図る

### ③学生（利用者）による評価と課題

学生調査を行ったのは、3校9人（グループインタビューを含む）であったが、社会人の視点からの意見を聞くことができた、視野が広がったなど、キャリア・コンサルタントから支援を受けた経験のある学生のキャリア・コンサルタントに対する評価は総じて極めて高い。キャリア・コンサルタントの存在や個別相談等についての認知は、入学／就職ガイダンスで知ったという学生が多いが、実際に足を運んだきっかけとしては、何人かの学生は、キャリア・コンサルタントが担当する授業等を受けたことを挙げている。支援の必要な学生が個別相談に来ないことが課題の一つに挙げられているが、キャリア・コンサルタントの活動領域が広がり、学生と接する機会が増えることで、個別相談を受けるきっかけを得る学生もいることが示唆された。

その一方で、専門性を期待していたが、質問に答えられない相談員がいたとの意見もあり、最新情報の収集やスキルの向上など自己研鑽が必要であることも示された。

## V 事例調査を通じて把握された現状・課題

### 1 活動領域別の期待されている役割、求められる能力

昨年度の調査結果から、大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動領域を4領域に分けた上で事例調査を行ってきたところであるが、その結果、(i)領域ごとに求められる能力に違いがあること、また、(ii)領域ごとに特化して求められる能力と全ての領域に共通して求められる能力があることが把握された。

以下、まず、領域ごとに求められる能力のうち、主なものについて整理する。

なお、能力については、スキル面と知識面から構成され、スキル面にコンピテンシーに類するものも含めた。

#### (1) 個別相談の領域

個別相談の領域では、就職活動についての相談のほか、学修相談、オフキャンパスに関する相談など、相談者である学生が、学生生活を行っていく上でのさまざまな相談に応じる必要がある。

キャリア・コンサルタントには、各相談者のニーズを的確に把握し、必要な助言や情報提供等を行っていくという役割が期待されている。

##### ①スキル面

このため、この領域において期待に応じていくためには、まず、個別相談スキルが必要である。その際、説教的にならず、学生目線で相談を行うことはもちろん、短期的なテクニカルな就職支援にとどまらず長期的視点から支援を行うことが求められる。学生等の場合、数名で相談を求めるケースも少なくないことから、数名の学生を対象とするグループアプローチ・スキルについても必要とされる。

また、問題点や課題のありか等を学生とともに整理し、学生が自分で考えるだけではわからなかった潜在的な思いや強み、仕事にかかる価値観等に気づかせ、必要な助言や情報提供等を行い、学生の気づき、後押しを行っていくスキルが必要である。

これらに加えて、必要に応じてエントリーシートやジョブ・カード、大学等で導入されているキャリアシート等も活用しつつ、支援のプロセスを蓄積・整理し、これを活かしていく能力も必要である。

このほか、必要に応じ、企業等から情報を収集する力や、個々の学生のニーズに応じて適切な情報をタイミング良く提供する力や、企業にアプローチし、求人を開拓する力も求められる。

さらに、問題を抱える学生や、発達障害の可能性のある学生等特に支援が必要となるいわゆるハイリスク層も見受けられることから、そのようなハイリスク層に対して的確に見立てを行い、学内・学外の機関や専門家に適切にリファーする力も必要とされることである。

大学等によっては、保護者や留学生に対応する力が求められることもある。

## ②知識面

知識面については、まず、職業情報・業界情報や、求人情報についての知識・理解が必要である。これらについて、最新の情報を押さえておくことが求められる。

さらに、企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての理解や、大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識も必要である。

また、学生に対し、基本的な労働法制度について説明するための知識等も必要である。

図表 6 個別面談の領域において主に求められる能力

	内 容
スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 個別相談スキル               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期的視点から支援を行うスキル</li> <li>・ 発達障害など問題のある者に対してアプローチするスキル</li> <li>・ 見立てを行い、リファーするスキル</li> <li>・ グループアプローチ・スキル</li> <li>・ 情報を収集する力・提供する力</li> <li>・ 企業にアプローチする力（求人開拓力を含む）</li> </ul> </li> <li>○ キャリアシート作成を支援するスキル</li> <li>○ 面接指導を行うスキル               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保護者・留学生等に対応するスキル</li> <li>・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共）</li> <li>・ 自ら学習する力（共）</li> </ul> </li> </ul>
知識面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 職業情報・業界情報についての知識・理解（共）</li> <li>◎ 求人情報についての知識・理解               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ リファー先についての知識・理解</li> <li>・ 大学等組織運営の実態・教育現場に関する理解（共）</li> <li>・ 学生・若者文化への理解（共）</li> <li>・ 当該大学等の教育方針等に対する理解（共）</li> <li>・ 当該大学等の学生の特徴についての理解（共）</li> <li>・ 学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共）</li> <li>・ 大学等のカリキュラムについての理解（共）</li> </ul> </li> <li>○ 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての知識（共）               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識（共）</li> <li>・ 労働法制度についての理解（共）</li> <li>・ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解</li> </ul> </li> </ul>

	(共) ○ 各種ツールの使い方についての理解
--	---------------------------

※領域に関わらず共通して求められるものには(共)と付した。

※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

## (2) インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域

インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域では、学生がインターンシップを行うに当たっての事前準備やインターンシップ先選定の支援、インターンシップ中のフォローや、インターンシップ後のアフターフォローを適切に行うことや、セミナー等の場において、自己分析・業界研究・企業研究の支援を行うこと、OB・OG 講話、ビジネスマナー講座、試験対策講座等のセミナー、各種ガイダンス等を企画・運営することが必要である。

キャリア・コンサルタントには、有意義なインターンシップを行わせるために、学生に必要な準備を行わせたり、インターンシップ先選定を支援したりする役割や、セミナー、ガイダンスの企画・運営を行う役割のほか、必要な情報を提供する役割、学生の自己分析・業界研究・企業研究を支援する役割などが期待されている。

### ①スキル面

このため、この領域において期待に込めていくためには、まず、インターンシップ・セミナー・企業説明会等を企画し、運営するスキルが求められる。

さらに、外部に講師を求めるのであれば的確な者に依頼する力が、自ら説明等を行うのであればわかりやすく説明する力が求められる。

また、企画を行うにあたっては、企業の協力を得ることが必要なほか、大学組織に働きかける力や、大学等のカリキュラムとの関係について必要な配慮を行うことも求められる。さらに、学生に周知することも必要である。

セミナー等においては、ファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキルのほか、グループワーク等の手法を活用するスキルも必要である。

### ②知識面

セミナー等を実施していくためには、職業情報・業界情報についての知識・理解が不可欠である。

また、インターンシップに関しては、インターンシップ先選定を支援できるだけの企業についての知識・情報のほか、企業におけるマナーについての知識も必要である。

また、キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、学生についての理解等も必要である。

さらに、募集採用についてのルールのほか、労働法制度についての理解も求められる。

図表 7 インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域において主に求められる能力

	内 容
スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ インターンシップ・セミナー・企業説明会等を企画・運営するスキル</li> <li>○ セミナー等の場で説明する力</li> <li>○ セミナー等の場でファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキル               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報を収集する力</li> <li>・ 情報を提供する力</li> <li>・ グループワーク等の手法を活用するスキル</li> <li>・ 大学組織へ働きかけるスキル (共)</li> <li>・ 企業とのネットワークを構築する力</li> <li>・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力 (共)</li> <li>・ 自ら学習する力 (共)</li> </ul> </li> </ul>
知識面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 職業情報・業界情報についての知識・理解(共)</li> <li>◎ 個別の企業についての情報</li> <li>○ インターンシップに関する知識               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識</li> <li>・ 学生・若者文化への理解 (共)</li> <li>・ 学生の発達課題 (心理的側面) についての理解 (共)</li> <li>・ 大学等組織運営の実態についての理解 (共)</li> <li>・ 教育現場に関する理解 (共)</li> <li>・ 当該大学等の教育方針等に対する理解 (共)</li> <li>・ 当該大学等の学生の特徴についての理解 (共)</li> <li>・ マナーについての知識・理解</li> <li>・ 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての知識 (共)</li> <li>・ 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識 (共)</li> <li>・ 労働法制度についての理解 (共)</li> <li>・ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解 (共)</li> </ul> </li> </ul>

※領域に関わらず求められるものには(共)と付した。

※非常に強く求められるものには◎、強く求められるには○を付した。

### (3) キャリア教育科目の領域

この領域では、「キャリアデザイン」、「キャリア形成概論」などといったキャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする正課の一般教養科目又は専門教育科目の授業を担当する教員として、授業カリキュラムの作成及び授業の運営の役割が期待されることとなる。授業の担当にあたっては、授業の全体を担当教員として担当するケース、1コマのみ担当する等授業の一部を担当するケースの両方が考えられる。

また、授業そのものでなく、単位に認定されるインターンシップの実施に際し、学生がインターンシップ先を決めるに当たっての適性検査の実施や、自己分析・業界研究の支援、インターンシップを終えてからのフォローアップ等を目的とした授業の企画・運営を行う役割が期待される場合もある。

#### ①スキル面

この領域においては、まず、授業を企画・運営し、実施するスキルが求められる。その際、授業によっては、教材の作成、選定等を行う必要もあるほか、グループワーク等の手法を活用することが求められる場合もある。

また、適切に授業を行うことができるよう、大学組織に必要な働きかけを行う力も求められる。

さらに、インターンシップを行うのであれば、学生に必要な準備を行わせたり、インターンシップ先選定を支援したりする役割も求められる。

また、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業を行う際には、学生の理解度にあわせて、職場の実態に関する情報や、職業情報・業界情報を適切に提供するほか、働くことの実態について考えさせたり、学生の自己理解・自己分析を支援したりしていくことが求められる。

さらに、授業の全体を担当教員として行う場合は、シラバス作成、教材作成、成績評価等、教員として授業を行うためのスキルも必要となる。

#### ②知識面

まずは、企業等での職業経験から得た「働くこと」についての理解や働き続ける中では人間関係や仕事と家庭の両立等様々な課題があることについての理解、職業情報・業界情報についての知識・理解、労働法制度についての理解等、キャリアについての授業をするために必要な知識が求められる。また、キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、当該大学等の教育課程に対する理解、カリキュラムの作成方法等の理解、大学等組織運営の実態についての理解等も必要である。

このほか、授業を行う以上、教育現場に関する理解や、学生・若者文化への理解、当該大学等の学生の特徴についての理解等も必要とされる。

図表 8 キャリア教育科目の領域において主に求められる能力

	内 容
スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル</li> <li>・ 授業（インターンシップを含む）を実施するスキル</li> <li>・ 教員への提案・助言力</li> <li>・ 大学組織へ働きかけるスキル（共）</li> <li>・ グループワーク等の手法を活用するスキル</li> <li>・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共）</li> <li>・ 自ら学習する力（共）</li> </ul>
知識面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該大学等の教育課程に対する理解</li> <li>○ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共）</li> <li>・ 労働法制度についての理解（共）</li> <li>・ 大学等組織運営の実態についての理解</li> <li>・ 教育現場に関する理解（共）</li> <li>○ 職業情報・業界情報についての知識・理解（共）</li> <li>・ インターンシップに関する知識</li> <li>○ キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識</li> <li>・ 学生・若者文化への理解（共）</li> <li>・ 学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共）</li> <li>・ 当該大学等の教育方針等に対する理解（共）</li> <li>・ 当該大学等の学生の特徴についての理解（共）</li> </ul>

※領域に関わらず求められるものには（共）と付した。

※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

#### （４）その他の科目の領域

教育課程内におけるキャリア形成支援、職業意識の形成に資する授業の領域では、「法律概論」、「工学概論」などといった正課の一般教養科目又は専門教育科目の授業のうち、いわゆる学問分野に関する授業等の中で、キャリアについて考える機会を与える支援をすることが考えられる。

すなわち、キャリア・コンサルタント自身が教員として授業を実施するというよりは、担当教員が行う授業がよりキャリア形成や職業意識の形成に資するようなものとなるよう、教員に対して提案や助言を行っていくことや、教員から一定の時間を与えられ、当該学問分野と実社会とのつながりを考えるきっかけとなる材料を提示する等の役割が期待される。

##### ①スキル面

この領域において、まず求められるのは、教員への提案・助言を行う力である。

また、教員と話し合ったうえで、教員とともに授業を企画する力が必要なほか、必

要であれば、その一部分において与えられた役割を果たすことも、求められる。

さらに、その過程において、必要であれば、大学組織へ働きかけるスキルも必要である。

## ②知識面

まず、教育課程・カリキュラムや、当該大学等の教育方針等について、理解していることが求められる。また、当該授業の目的及び求めるレベルについても理解していることが必要である。

さらに、提案・助言にあたっては、教育現場の様子や、学生・若者文化について理解しているほか、当該大学等の学生の特徴についても理解していることがのぞましい。

図表 9 その他の科目の領域において主に求められる能力

	内 容
スキル面	◎ 教員への提案・助言力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員に協力して、授業の企画に参画・運営する力</li> <li>・ 大学組織へ働きかけるスキル (共)</li> <li>・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力 (共)</li> <li>・ 自ら学習する力 (共)</li> </ul>
知識面	○ 教育課程・カリキュラムに対する理解 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当該大学等の教育方針等に対する理解 (共)</li> <li>・ 学生・若者文化への理解 (共)</li> <li>・ 学生の発達課題 (心理的側面) についての理解 (共)</li> <li>・ 当該授業の目的及び求めるレベルについての理解</li> <li>・ 大学等組織運営の実態についての知識・理解 (共)</li> <li>・ 教育現場に関する理解 (共)</li> <li>・ 当該大学等の学生の特徴についての理解 (共)</li> </ul>

※領域に関わらず求められるものには (共) と付した。

※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

## 2 大学等におけるキャリア教育への取組み類型

大学等におけるキャリア教育<sup>16</sup>の実施状況や内容は大学等によってさまざまであり、キャリア・コンサルタントが大学等において担っている役割にも、かなりの違いがあった。

しかし、各大学等をみると、就職支援にはある程度力を入れているものの、キャリア形成支援、職業意識の形成、社会人・職業人の基盤となる能力の獲得を目的とするキャリア教育にはそれほど力を入れていない大学等もあれば、就職支援について力を入れていることはもちろん、キャリア教育にも大いに力を入れている大学等もあるなど、就職支援、キャリア教育への力の入れ方については、大まかな類型があり、また、それら類型毎に、キャリア・コンサルタントが大学等において担っている役割にも違いがみられた。

このことから、就職支援、キャリア教育への力の入れ方によって大学等を類型化し、そのうえで、キャリア・コンサルタントが担っている役割や求められる能力、キャリア・コンサルタントが活動するうえでの課題等について整理した。

### (1) 大学等の類型

まず、就職支援、キャリア教育への力の入れ方によって、以下の3つの類型を設定した。

- (i) 就職支援中心型
- (ii) 中間型<sup>17</sup>
- (iii) キャリア教育重視型

(i) の「就職支援中心型」は、企業説明会や就職セミナーといった就職活動に直結した情報提供や相談対応には力を入れているが、キャリア教育にはそれほど力を入れていない大学等である。

(ii) の「中間型」は「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間の位置づけであるが、現状では、もっとも多く多くの大学等がこの類型に属しているとみられる。

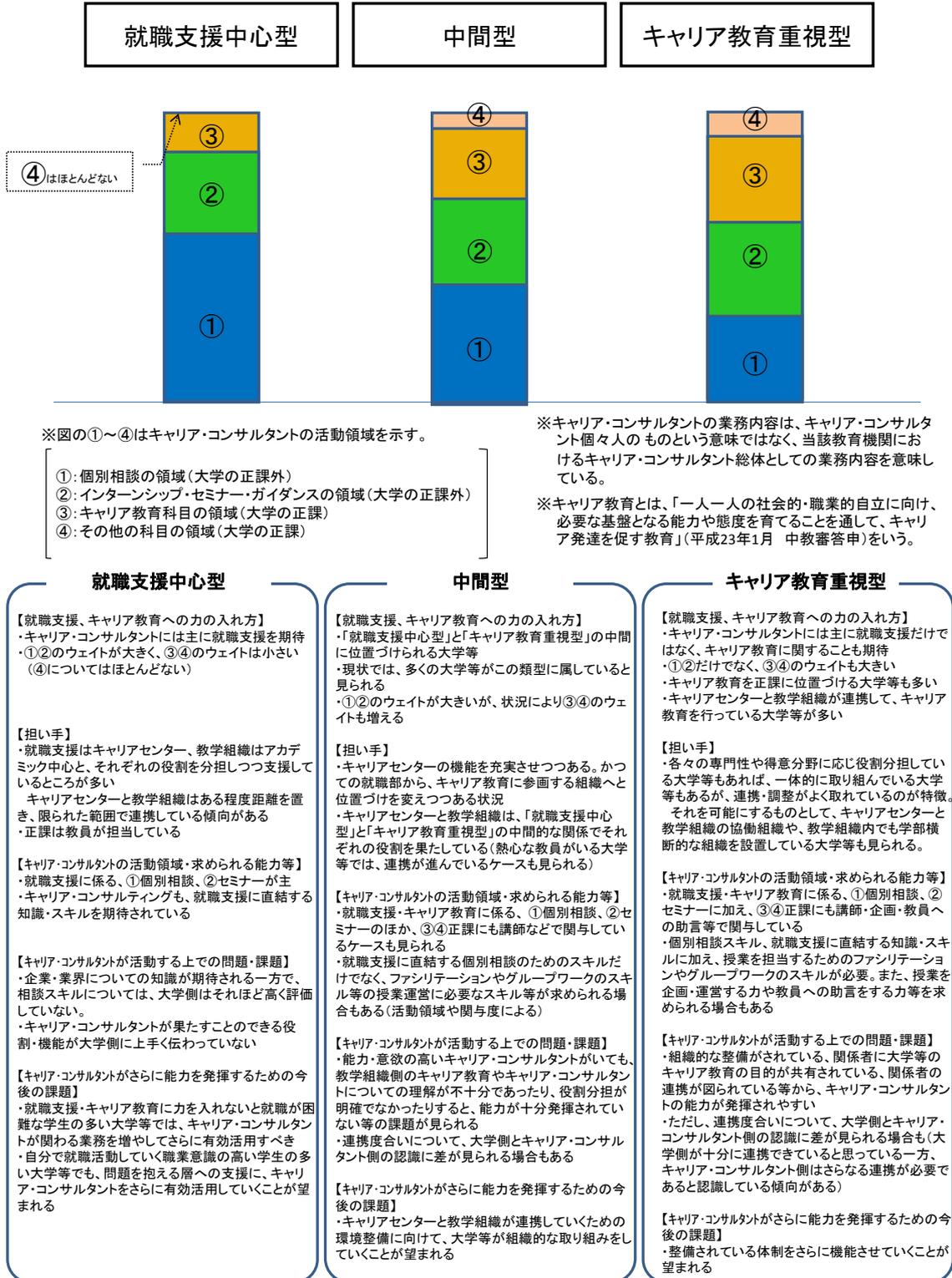
(iii) の「キャリア教育重視型」は、就職活動に直結した支援はもちろんのこと、キャリア教育に力を入れており、入学後早い段階から、キャリア教育に取り組んでいる大学等である。

---

<sup>16</sup> 1の定義に同じ。

<sup>17</sup> 「中間型」とは「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の間に位置する大学等を指す。本研究会におけるヒアリング調査の結果、把握された状況として、「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」は各々の特徴を強く示すものであるが、両者の間に位置する大学等もあり、これらの大学等を便宜上、「中間型」と称することとしたものである。

図表 10 キャリア教育分野におけるキャリア・コンサルタントの期待役割タイプと  
キャリア・コンサルタントの活動領域からみた大学等の類型(イメージ)



資料：厚生労働省作成

## (2) 類型別の特徴

### ①キャリア・コンサルタントの関わり方等

「就職支援中心型」では、正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域での業務が中心となっており、正課の授業への関わりは小さい。このため、個別相談やセミナー等、就職支援に直結する知識・スキルが期待される。

一方、「キャリア教育重視型」では、正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域で業務を行うほか、正課の授業にも関与しているケースが少なからずみられ、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業において、キャリア・コンサルタントが講義を行ったり、カリキュラムの企画・運営に関与するケースも見受けられる。このため、個別相談スキル、就職支援に直結する知識・スキルに加え、授業を企画・運営する力や、グループワークのスキル、教員への助言をする力等も必要とされる。

「中間型」については正課外の個別相談やセミナー等に携わるウェイトが大きいですが、状況により正課の授業へも関与することがある。このため、活動領域やその関与の度合いに応じて、就職支援に直結する知識・スキル、授業運営に必要なスキル等も求められる場合がある。

### ②キャリア・コンサルタントが活動するうえでの問題・課題等

「就職支援中心型」では、キャリア・コンサルタントの相談スキルについてあまり高く評価されておらず、キャリア・コンサルタントがどのようなことを学んだ者で、どのような機能を果たすことができるかが理解されていない点が問題となっている。大学等によっては、キャリア・コンサルタントが果たすことのできる役割・機能を十分理解されていないがために、その機能が十分に発揮できていないケースも見られる。

就職が困難な学生の多い大学等においては、キャリア・コンサルタントが関わる領域をさらに広げ、キャリア・コンサルタントをさらに有効に活用していくことが必要であろう。また、自ら就職活動に熱心に取り組む職業意識の高い学生の多い大学等においても、数は少ないものの、メンタル面で問題を抱える者のほか、就職活動に取り組むことに熱心でない学生も見受けられ、そうした者に支援を行うことが課題となっていることから、キャリア・コンサルタントをさらに有効活用し、必要な者に手厚い支援をしていくことも必要となろう。

「キャリア教育重視型」においては、キャリア・コンサルタントの能力は発揮されやすいものの、大学側とキャリア・コンサルタント側の連携度合いについての認識に差が見られる。「中間型」においては、大学側のキャリア教育やキャリア・コンサルタントについての理解が不十分である場合のほか、役割分担が明確でない場合等、キャリア・コンサルタントの能力が十分発揮されていない等のケースが見られる。また、大学側とキャリア・コンサルタント側の連携度合いについての認識に差が見られる場合もある。

以上、大学等の類型別にキャリア・コンサルタントに期待される役割や能力、問題点等について整理してみたが、これらの取組を大学等のどの部署の誰が実施しているかについても、類型毎に異なる傾向がみられる。

一般に、大学等においては、キャリア形成支援や就職支援についてはかつての就職部、現在のキャリアセンターの職員（大学職員のほか、キャリア・コンサルタント等）が担うことが多く、正課の一般教養科目や専門教育科目の講義等については教学組織の職員（教員）が担当することが多い。

そういったなかで、「就職支援中心型」では、就職支援はキャリアセンター、正課については教学組織と、それぞれ、役割を分担しつつ、学生を支援しており、ある程度距離を置きつつ、限られた範囲で連携している。

「キャリア教育重視型」においても、必ずしもキャリアセンターと教学組織が十分に連携しているとは限らず、各々の専門性や得意分野に応じ、キャリアセンターと教学組織が役割分担している大学等もあれば、一体的に取り組んでいる大学等もあるが、一般的に連携・調整がよく取れているのが特徴であり、キャリアセンターと教学組織の協働組織や、学部横断的な組織を設置している大学等も見られる。

「中間型」ではキャリアセンターの機能を充実させつつ、教学組織とともに、それぞれの役割を果たしている。

なお、今回は、上記のような観点で大学等を類型化した但、ほかにも、大学等の就職困難度や偏差値、国公立の別、大学等の規模、所在地域（首都圏か地方か、都市か郊外か）等による分類の仕方もあることは言うまでもない。

### 3 大学等におけるキャリア・コンサルタントのポジション及び雇用形態

大学等で活動しているキャリア・コンサルタントは、学生に対する個別の就職相談、セミナーの企画・運営、インターンシップ実施に当たっての支援が主であったが、中には教員として授業を担当している者もいた。

学生に対する個別相談を担うキャリア・コンサルタントは、キャリアセンターに所属しており、模擬面接、エントリーシート指導、グループディスカッション等の指導を含めた個別面談を担うことや、セミナーの企画・運営や、インターンシップについて期待されていた。

これらキャリアセンターに所属するキャリア・コンサルタントの雇用形態としては、(i)直接雇用、(ii)派遣、(iii)業務委託に分けることができ、(i)直接雇用の場合は、非正規の常勤嘱託（有期）やパートタイムが大半であったが、キャリアセンターの正規職員がキャリア・コンサルタント資格を取得し、キャリア・コンサルタントとして活動している大学等も見受けられた。また、(iii)業務委託については、キャリア・コンサルタント個人と業務委託契約を締結している場合と、キャリア形成支援等を実施して

いる会社と業務委託契約を締結している場合があった。

一方、教員として授業を担当しているキャリア・コンサルタントは、非常勤の「外部講師」等の肩書きで活動していた。

なお、今般ヒアリングを行った大学等では、「キャリアセンター職員」として雇用されている者がほとんどであり、雇用形態としては、非正規の直接雇用で有期雇用されている者が最も多かった。

#### 4 キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因

事例調査を通じ、大学等でキャリア・コンサルタントが期待される役割や求められる能力等が把握されたが、一方で、大学側との認識のギャップや連携不足や、キャリア・コンサルタントが置かれているポジションや雇用形態の脆弱さ、キャリア・コンサルタント自身のスキルアップ機会の不足等が妨げになり、キャリア・コンサルタントがその能力を十分に発揮できていない状況があるものと考えられる。以下の表は阻害要因別に示したものである。

図表 11 キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因

要 因	内 容
大学組織側の理解不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学組織側がキャリアセンター及びキャリア・コンサルタントが果たすべき役割・機能についての理解が不足しており、キャリアセンター及びキャリア・コンサルタントが実際に果たせる又は果たしたいと思っている役割でも、大学組織は果たせると認識していないなど、両者の認識に齟齬がある。</li> <li>・大学組織側がキャリア・コンサルティングそのものについての理解が足りない。</li> </ul>
大学組織・教学組織との連携不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学組織側とキャリアセンターの連携が足りず、大学全体でキャリア教育を進めていく機運に乏しい。</li> <li>・教学組織とキャリアセンターの連携が足りず、教学組織が主導する正課のキャリア教育の授業とキャリアセンターが主導する正課外のキャリア教育関連業務がバラバラに運営され、一体的でない。</li> </ul>
キャリアセンター側からの働きかけ不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生や教員からのキャリアセンター、キャリア・コンサルタントの認知度が低く、活用されていない。</li> <li>・大学組織や教学組織への働きかけが足りず、連携があまり進んでいない。</li> </ul>

<p>キャリア・コンサルタントのポジション及び雇用形態の脆弱さ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアセンターに勤務する多くのキャリア・コンサルタントが非正規の有期雇用、派遣又は業務委託という脆弱なポジションにあることから、そもそも積極的に提案を行ったり、組織への働きかけを行える立場にない場合や、自らの立場を勘案すると、積極的な提案や組織への働きかけを行うことに躊躇してしまう場合がある。</li> <li>・スキルアップのための研修があっても、正規雇用の職員が優先され、なかなか受講機会が得られない。</li> <li>・自主的にスキルアップのための研修を受講したくても、非正規雇用であるため、休暇を取得したり、組織の了解を得ることが難しい。</li> </ul>
<p>キャリア・コンサルタント自身の力量不足</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア・コンサルタント自身の力量不足により、大学組織、教学組織、キャリアセンターから求められる役割を果たせていない。</li> <li>・キャリア・コンサルタントのスキルアップの機会が不足しており、必要な情報を得るのに労力・時間を要する。</li> <li>・相談技法ばかりを重視しがちなキャリア・コンサルタントがいる。</li> <li>・問題を抱えている者にばかり目がいきがちなキャリア・コンサルタントがいる。</li> <li>・発達障害やメンタル面で問題を抱える相談者を適切に見立てた上でリファーする能力が不足しているため、リファー先とうまく連携できていない。</li> </ul>
<p>キャリアセンター内での連携不足</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人面談を行った際の相談記録など、個人情報を含めた相談者の詳細な記録を担当者間で共有できていない、又は、共有する仕組みが整っておらず、キャリアセンター内での十分な連携ができていない。</li> </ul>

## VI 調査結果等を踏まえた今後の施策展開等の方向性

### 1 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる知識・スキル

以上から、キャリア・コンサルタントが活動する領域によって大学等に求められる役割、これを果たすために必要な知識・スキルが異なることが把握された。それを整理したのが、以下の図表 12 である。

それぞれのキャリア・コンサルタントには、以下の表や、大学等の類型等も参考としながら、自分に対する大学等のニーズについて把握し、そのうえで、これにに応じていくために必要な知識・スキルを向上させていくことが求められる。

図表 12 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力

	知識面	スキル面
各領域共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学等組織運営の実態・教育現場に関する理解</li> <li>学生・若者文化への理解</li> <li>当該大学等の教育方針、学生の特徴等の理解</li> <li>学生の発達課題の理解</li> <li>大学等のカリキュラムの理解</li> <li>職業情報・業界情報の知識・理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学組織へ働きかけるスキル</li> <li>キャリア・コンサルタントが自らを評価する力</li> <li>自ら学習する力</li> </ul>
個別相談領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人情報の知識・理解</li> <li>リファーマの知識・理解</li> <li>各種ツールの使い方についての理解</li> <li>企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識</li> <li>大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識</li> <li>労働法制度の理解</li> <li>企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解</li> <li>※これらのほか、本領域では、 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業情報・業界情報の知識・理解</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別相談スキル</li> <li>グループアプローチ・スキル</li> <li>発達障害など問題のある者に対してアプローチするスキル</li> <li>見立てを行い、リファーマするスキル</li> <li>情報収集力・情報提供力</li> <li>企業へのアプローチ力</li> <li>キャリアシート作成支援スキル</li> <li>面接指導スキル</li> </ul>

	について、他の領域に比べ、特に高いレベルのものが必要とされる。	
インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別企業の情報</li> <li>・ インターンシップに関する知識</li> <li>・ 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識</li> <li>・ 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識</li> <li>・ 労働法制度の理解</li> <li>・ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解</li> </ul> <p>※これらのほか、本領域では、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業情報・業界情報の知識・理解</li> </ul> <p>について、他の領域に比べ、特に高いレベルのものが必要とされる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>セミナー等を企画・運営するスキル</u></li> <li>・ <u>セミナー等での説明力</u></li> <li>・ <u>ファシリテートスキル、コーディネートスキル</u></li> </ul>
キャリア教育科目の領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当該大学等の教育課程に対する理解</li> <li>・ キャリア形成・就職に関するカリキュラムに関する知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル</u></li> <li>・ 授業（インターンシップを含む）を実施するスキル</li> <li>・ 教員への提案・助言力</li> </ul>
その他の科目の領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育課程・カリキュラムに対する理解</li> <li>・ 当該授業の目的及び求めるレベルについての理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>教員への提案・助言力</u></li> <li>・ 教員に協力して、授業の企画に参画・運営する力</li> </ul>

※ 強く求められるものには下線を引いた。

※ コンピテンシーに類するものについてはスキル面に含めて整理している。

## 2 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに必要な知識・スキルの位置づけ

前項においては、大学等においてキャリア・コンサルタントが活躍するために必要な知識・スキルについて活動領域ごとに整理したが、これまでキャリア・コンサルタ

ントに必要な能力要件、知識・スキルをまとめたものとしては、まず、(i)キャリア・コンサルタントとして活躍するためのベースとなる知識・スキルである「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」がある。

さらに、若年者のキャリア・コンサルティングに関しては、(ii)若年者全体を対象とした「若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件」、(iii)「ニート支援及びアウトリーチを行う人材に係る能力要件」、(iv)「中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たってキャリア・コンサルタント等の専門人材が求められる能力」がある。

これらとの関係であるが、共通部分(i)、若年者全体部分(ii)に上乗せする部分であり、ニート支援部分(iii)、中学・高校キャリア教育部分(iv)と並び、大学等という固有の場(フィールド)に必要とされる知識・スキル(v)と位置づけられる。

図表 13 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントの能力要件と求められる知識・スキルの位置づけ

ニート支援 (iii) H20.3 H21.3	中学・高校 キャリア教育 (iv) H22.3	大学等キャリア教育(v) H24.3(本調査)
若年者向け能力要件(ii) H20.3		
共通して必要とされる能力要件(i)(能力体系:140時間) H23.3		

(i)「キャリア・コンサルティング研究会報告書 ～標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件やこれに対応した養成講座、試験のあり方等(平成23年3月)」による

(ii)「平成19年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書 若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件の見直し(平成20年3月)」による

(iii)「平成19年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書 ニート

支援及びアウトリーチを行う人材の養成に係る能力要件等」及び「平成 20 年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書 若者自立支援機関において活用が期待される自立支援メニュー・手法と、これに関わりキャリア・コンサルタントが果たすべき役割等に係る調査研究」による

(iv)「平成 21 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書～中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たり、キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、求められる能力要件等」による

### 3 求められる能力を向上させるための方策

#### (1) キャリア・コンサルタントに対する向上プログラムの実施

キャリア・コンサルタントが、Vの1や、VIの1の「大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力」(図表 12)を身に付け、さらに向上させていくためには、最新の情報を収集し、常にこれをフォローし続けるとともに、各種講習会等に参加し、スキルを磨くことが必要である。しかしながら、大学等で活躍するキャリア・コンサルタントには、個別相談をはじめとする大学等で行うべき業務があり、これに多くの時間が費やされることから、キャリア・コンサルタントが、自分の力のみでこれを行うことには非常な困難が伴うと考えられる。

このため、以下のような「向上プログラム」を行い、大学等で活動しているキャリア・コンサルタントが、容易に必要な能力を身につけ、向上させることができるようにすることが求められる。

##### ①向上プログラムの対象者

大学等で活動しているキャリア・コンサルタントを対象とする。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)及び標準レベルのキャリア・コンサルタントを主な対象者とするが、大学等キャリア教育<sup>18</sup>を担う人材のレベルアップを図るという観点から、資格を有しない者であっても、大学等で実際にキャリア教育を行っている者については排除しないこととする。

また、キャリア・コンサルタントが大学等で力を発揮していくためには、教学組織、大学事務組織の理解も必要であり、平成 23 年 1 月に出された中央教育審議会の答申においても、教職員のカウンセリング知識・スキルの習得の必要性が指摘されていることから、一部のプログラムについては、教職員も受講できるものとする。

##### ②向上プログラムの内容等

標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要とされている能力に加えて、大学等という固有の場(フィールド)において必要とされる能力を付与するためのプログラ

---

<sup>18</sup> 1 の定義に同じ。

ムを中心とし、あわせて、教職員等がキャリア・コンサルティングについて理解をする上で役に立つプログラムについても用意する。

具体的には、VIの1の「大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力」の図表12に掲げているスキル・知識を向上させるための講座を実施するが、実施に当たっては、全ての知識・スキルが盛り込まれたプログラムとするのではなく、モジュール化されたものとし、対象者の種類、キャリア・コンサルタントのレベル、大学等の類型（幅広い活躍を求められているのか、それとも限られた範囲での活躍を求められているのか等）等により、それぞれのキャリア・コンサルタントが、必要なプログラムを選び、必要なものをいくつか組み合わせ受講できるようにすることがのぞましい。

### ③プログラム実施にあたって留意すべきこと

#### a. 受講支援策

ヒアリング調査を行う中で、複数のキャリア・コンサルタントから、「大学等の正規職員でないために、研修等の対象となりにくい」という問題が指摘された。

このため、(i)非正規職員であっても、参加することができるよう、キャリアセンターや教育現場で実際にキャリア教育に携わっている者が対象である旨明示することが求められる。

また、(ii)業務の一環として認められるよう、文部科学省を通じて通知を出したり、受講によって期待される効果を明記したりする等、通知の仕方を工夫すること、(iii)忙しいために参加できないようなことがないよう、大学等キャリアセンター業務が比較的忙しくない時期を選ぶことのほか、(iv)ある程度開催地域、開催回数を増やすこと等も必要であろう。

さらに、(v)厚生労働省キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）対象のキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格して資格を得たキャリア・コンサルタントのほとんどは、その資格を維持するためには、継続的に学習し、学習ポイントを獲得することが必須とされているが、これらの者の受講インセンティブが増すよう、向上プログラムの受講を学習ポイントとして認めるよう試験実施団体に働きかけを行うことも有効であろう。

#### b. 継続性

大学生等の就職をめぐるのは、年によって就職に係るルールが変わることもあり、これによって企業の募集採用活動や学生の就職活動状況が変わることがあるほか、ルールの根拠等について正確なところが把握されていないことも見受けられる。

また、ある年から、新たな就職支援施策が講じられることもあるほか、労働法制度も改正されることがあるものであり、職業や業界をめぐる状況についても、経済情勢等によって逐次変化するものであることから、知識面について言えば、最新の役に立つ情報をフォローしていくためには、継続的にプログラムを提供していくことが必要

である。

また、スキルについても、一度身につければ、それでよいというものではなく、不断にブラッシュアップする必要があるものである。

### **c. 教材等**

向上プログラム実施にあたっては、適切な教材を作成し、使用することが必要であるが、特に、職業情報・業界情報、労働法制度、就職に係るルール等については、テキストに正確でかつ最新の状況を盛り込むとともに、使いやすいものとする等、工夫をすることがのぞまれる。

## **(2) 向上プログラム以外の支援策**

### **① 好事例の提供**

向上プログラム以外でも、キャリア・コンサルタントが大学等に有効な働きかけを行った例や、必要な情報を的確に提供した例、その他個別に有効な指導を行った例等、好事例を収集し、大学等で活動しているキャリア・コンサルタント等に広く提供していくことが必要である。

### **② 情報交換の場等の提供**

また、向上プログラム実施時に併せて、情報交換の場を提供し、大学等で活動しているキャリア・コンサルタント間で、各大学等の取組状況や課題等について、最新の情報を交換し合う機会を設けることがのぞましい。

さらに、個別相談スキルをはじめ、さまざまなスキルに関して、ふりかえりを行い、不断に改善を図っていくことが求められることから、事例相談会等の機会についても提供していくことが求められる。

### **③ キャリア・コンサルタント情報提供サイト**

平成24年度予算案には、「キャリア・コンサルタント情報提供サイト」が盛り込まれ、キャリア・コンサルタントについての情報を具体的にわかりやすく提供することとされているところである。そのサイトにおいて、(i)キャリア・コンサルタントというものが、どのような学習をし、どう活用できる者であるのか、わかりやすく示すとともに、(ii)キャリア・コンサルタントの個人情報の取扱いに配慮しつつ、その得意分野や実績についての個別具体的な情報を提供していくことがのぞまれる。さらに、そのサイトにおいて、(iii)キャリア・コンサルタントとなることを希望する者に対して学習のしかたを示すとともに、(iv)既にキャリア・コンサルタントとして活動している者に対しても、継続的に学習していくうえで役に立つプログラムや講座の情報を提供していくことが求められる。今回実施を提言している「向上プログラム」が実施された暁には、掲載対象とすべきである。

#### ④各種ツールの提供

さらに、労働行政には、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）、VPI 職業興味検査、Career In★Sites（キャリア・インサイト）、職業能力評価基準等のツールがあるほか、学生用ジョブ・カードについても開発されたところである。

これらのツールを活用し、引き続き、職業適性検査による適性把握、職業興味検査による興味のありかの模索、Career In★Sites のような職業適性診断システムによる自己理解・職業理解促進等により、学生の職業選択を支援していくことが求められる。

また、大学生等に対してキャリア・コンサルティングを行う際に、職業能力評価基準を活用し、仕事についてから早い段階で求められる能力とその後求められる能力の両方を示すことによって、仕事についてから自分に何が求められるかについてのイメージを明確にすることも有効である。

さらに、学生用ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うことによって、自己理解を進めるとともに、自らの強みを意識し、キャリア・ビジョンを明確化していくことは、大学生等が今後のキャリアを考え、就職活動に臨むうえで、大いに役に立つものである。

## Ⅶ キャリア・コンサルタントの能力をさらに生かしていくために

大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力については、Ⅴの 1 及びⅥの 1 の図表 12 で示したとおりであるが、キャリア・コンサルタントがそれらの能力を向上させるだけでは十分でない。実際にその能力が生かされることが必要であり、そのためには、(i)大学側からみて期待した役割が果たされているのか、また、(ii)キャリア・コンサルタント側からみて、自分たちが十分に機能しているのかについて把握し、問題があれば、何を改善していく必要があるのか、さらに、(iii)学生側からみて、役に立ったかも把握する必要があるだろう。

ここでは、これらを把握する仕方等、キャリア・コンサルタントがその能力を生かしていくための留意事項等について、整理してみた。

### 1 共通して求められる力について

共通領域においては、大学側からは、(i)キャリア・コンサルタントから、自分たちがどのような役割を担う者であり、どのようなことができるかについて説明を受けているか、(ii)キャリア・コンサルタントから必要な働きかけを受けているか等があるだろう。また、(iii)キャリア・コンサルタントが大学等を理解しているか、(iv)学生にどの程度活用されているか等があるだろう。

キャリア・コンサルタント側は、(i)大学等に対して、キャリア・コンサルタントについてきちんと説明しているか、(ii)大学側に必要な働きかけを行っているか、(iii)大学等の教育方針や学生の特徴等を理解しているか、等があるだろうが、これらにもまして重要なことは、(iv)学生個々の就職状況等について十分理解しているか、であり、次いで、(v)自らの力について評価できているか、(vi)就職支援施策や労働法制度等について最新の状況を把握できているか等であろう。

学生側からは、キャリア・コンサルタントがどのようなことを行っているのか知らされているか、であろう。

ただし、これらは、いずれも表裏一体の事柄であり、キャリア・コンサルタントが説明しようとしても、その場がないケースもあるだろうし、何ができる者なのか十分に把握しないまま、キャリアセンターに配置しているようなケースもあろう。

### 2 個別相談領域で求められる力について

個別相談領域においては、大学側からは、(i)学生からの相談に適切に対応できているか、(ii)的確な助言がなされているか、(iii)職業・業界等についての情報が的確に提供されているか、等があるだろう。

キャリア・コンサルタント側からも、概ね同様であるが、さらに、(i)専門的な知識・スキルに裏打ちされた的確な助言を行っているか、(ii)職業・業界等について最新の情報を的確に提供できているか、(iii)相談に適切に対応できているか、に加えて、(iv)学生が相談しやすいよう工夫をしているか、(v)発達障害等問題を抱える学生に対し、適切な対応を行い、必要な場合は関係機関にリファーが行われているかどうか、が求められる。

学生側からも、概ね同様であるが、(i)社会人の視点から助言がなされているか、(ii)職業・業界等について最新の情報が的確に提供されているか、のほか、(iii)相談しやすいか、(iv)必要な時に相談に乗ってもらえるか、等も重要である。また、キャリアセンター相談件数等の定量的な指標が目安となるほか、キャリア・コンサルティングを受けたあとの満足度評価のような定性的なことについても把握していくことがのぞまれる。

### 3 インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域で求められる力について

インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域においては、大学側からは、(i)必要なセミナー等が実施されているか、(ii)セミナー等はうまく運営されているか、(iii)学生の評判はよいか、等が挙げられる。

キャリア・コンサルタント側からも、概ね同様であるが、(i)必要なセミナー等をタイミングよく実施しているか、(ii)セミナー等の内容はよいか、(iii)当日の運営を適切に行っているか(円滑に運営されることはもちろん、ファシリテーター役が求められる場合はその役割を果たしているか)、(iv)実施前の学生への働きかけや実施後のフォローが必要な場合はこれらについても適切に行っているか、さらに、(v)大学等の教育方針やカリキュラムとの整合性は十分であるか等が挙げられる。

学生側からも、概ね同様であるが、(i)必要なセミナー等がタイミングよく実施されているか、(ii)セミナー等の内容は満足いくものであったか、に加えて、(iii)わかりやすいものであったか、(iv)参加しやすいか、等が挙げられる。セミナー参加者数、満足度アンケート等、定量的な指標も目安となる。

### 4 キャリア教育科目の領域で求められる力について

キャリア形成支援等を目的とする授業を行う正課領域において、年間を通じてであれ、1コマだけであれ、何らかのかたちで授業を担当している場合は、大学側からは、(i)授業の内容はよいか、(ii)授業を適切に運営できているか、(iii)大学等の方針に合った授業を実施できているか、(iv)学生の評判はよいか、(v)他の授業と連携が取れているか等が挙げられる。また、自らは授業を行わないが、教員に助言を行っている場合

は、(vi)教員への助言が適切であるかについても問われることとなる。

キャリア・コンサルタント側からも、同様のことが挙げられよう。

さらに、学生側からは、これらに加えて、授業はわかりやすいか、についても問われることとなる。

## 5 その他の教育科目領域で求められる力について

キャリア形成支援等に資する授業を行う正課領域においては、大学側は、(i)大学等の方針を踏まえ、教員がキャリア形成支援等に資する授業を実施していくうえで必要な助言が行われているか、(ii)外部講師として一部の授業の実施を依頼された場合に期待された役割を果たしているか等であろう。

キャリア・コンサルタント側からも、当該専門教育科目の特性を押さえ、キャリア形成との関係を整理・理解したうえで助言を行ったか等が挙げられよう。

さらに、学生側からは、(i)いわゆる専門教育科目を通してキャリア形成を促す効果があったか、(ii)当該専門教育科目を何のために学ぶか等、学ぶことについての理解が深まったか、が問われることとなろう。

## Ⅷ 今後に向けて

大学等は、多くの者にとって職業選択の直前に当たる職業・社会への移行期の教育機関であり、専門教育、職業教育と相まって実践的なキャリア教育<sup>19</sup>の推進が求められる。

また、既に何度も述べたように、中教審答申でも、大学等に関し、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の配置や教職員のカウンセリング知識・スキルの習得の重要性、産官学の連携の必要性等が指摘されているほか、大学等設置基準の改正により、すべての大学等において、キャリアガイダンス体制を整備することとされている。

こうした中で、キャリアに関わる専門人材であるキャリア・コンサルタントに対しては、徐々に、学生への個別支援だけでなく、キャリア教育推進方針・プログラムの企画、教職員に対する助言・情報提供、関係者との調整等に重要な役割を果たすことを期待する大学等が増えてきているところである。

### (1) 行政に対して

本報告書では、キャリア教育の一翼を担うキャリア・コンサルタントについて調査研究を行い、さらに求められる知識・スキルについて明らかにするとともに、これらの向上を図るために、「向上プログラム」やその他の支援策を実施していくことの必要性を指摘した。

まずは、「向上プログラム」を作成し、実施することが求められるが、こうしたプログラムについては、一度作成すればそれでよいというものではない。

こうしたプログラムを実施する一方で、常に見直しを行うとともに、その他の支援策として挙げている情報交換等の場を活用して、行政としても、課題の把握に努め、これを施策に反映していく努力が必要である。

大学生等の就職をめぐる状況には厳しいものがあるが、大学等キャリア教育は、就職活動に入る前の段階から学生に働きかけ、生き方、働き方について考えることを支援するものである。一過性でない、真摯な取り組みが求められる。

### (2) 大学等に対して

どのようにキャリア教育を行うか、その中でキャリア・コンサルタントにどのような役割を担わせるかは、各大学等の考えによって異なる。それだけに、大学側には、キャリア・コンサルタントが、どのような資質や能力を持つ者であり、何ができるのか、について、十分に理解したうえで、これを活用していくことが求められる。

また、キャリア・コンサルタントに、どのような役割を期待しているか示すとともに、キャリア・コンサルタントが発言・提案できる機会を作ることや、キャリア・コンサルタントの発言・提案を大学側が吸い上げるためのメカニズムを作ること必要であろう。

---

<sup>19</sup> 1の定義に同じ。

さらに、教学組織とキャリアセンターが、情報交換・意見交換をしつつ、キャリア教育を推し進めていくことが必要である。大学側には、そのための組織、或いは、会議等何らかの「場」を設けることがのぞまれる。また、学生に対し、キャリアセンターやキャリア・コンサルタントの周知を図るほか、教員からも利用を呼びかけてもらう等、キャリアセンターやキャリア・コンサルタントを活用しやすくするための工夫も必要である。

これらのほか、キャリア・コンサルタントが、大学等において、十分に能力を発揮していくためには、雇用条件、学内での立場等の向上も必要であろう。

いずれにしても、大学等設置基準の改正に伴う、体制の整備に合わせ、大学等に対し、キャリア教育のあり方を検討する中でキャリア・コンサルタントにどのような役割を担わせるかについて、改めて考えていくことを期待したい。

### (3) キャリア・コンサルタントに対して

キャリア・コンサルタントは、個別相談やセミナー等の企画・運営、教員への提案・助言等求められる役割を果たすことができるよう、自身のスキルの向上に努めることが求められている。また、学生に対して最新の職業情報・業界情報を提供したり、発達障害など問題を抱えた学生を適切な支援機関へリファーしたりするために、常に関連情報を収集し、いつでも活用できるようにしておく必要がある。そのうえで大学等に対して自分が身に付けている能力や果たすことのできる役割について情報を発信していくことが求められる。

そのため、キャリア・コンサルタントは、自らに求められる役割の把握に努めつつ、実績を積むことと並行して、「向上プログラム」等を活用して継続的に学習を続け、本報告書において示した「求められる能力」を着実に向上させていくことが必要である。その際、キャリア・コンサルタント一人一人が必要な知識・スキルすべてに習熟しなくとも、キャリアセンター内の複数のキャリア・コンサルタントが各自の得意分野の能力を向上させることで互いに補い合い、情報共有や役割分担をして対応していくことも一方策であろう。また、他大学等のキャリア・コンサルタント等外部機関とのネットワークを構築し情報交換を図ることも、期待される役割を果たすためには有効である。

その上で、キャリア・コンサルタントには、実績を積み、継続的に学び、大学等の内外にネットワークを構築するなどにより求められる能力の向上を図るだけでなく、さらに大学等の現場でその能力を発揮できるよう自分から大学側への働きかけを行うことによって、その役割を存分に果たしていくことが期待されるものである。



## 巻末資料

1. 平成 23 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿 .....	1
(1) 「キャリア・コンサルティング研究会」(親研究会) 委員.....	1
(2) 「大学等キャリア教育部会」委員 .....	2
2. 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過 .....	3
3. 事例調査結果(平成 22 年度) .....	4
(1) 訪問によるヒアリング調査実施大学(計 8 校) .....	4
(2) 部会委員からの事例報告(計 4 校) .....	22
(3) 学外の専門機関 .....	32
4. 事例調査結果(平成 23 年度) .....	34
(1) プレ調査(キャリア・コンサルタン調査)の概要(詳細) .....	34
(2) 本調査(大学調査)の概要(詳細) .....	39
①活用側: キャリアセンター等 .....	39
②活用側: 教員(キャリア教育担当)(3 大学 4 人) .....	65
③活用側: 学生(3 校 9 人) .....	71
④キャリア・コンサルタン(20 人) .....	75
(3) 大学等において活動するキャリア・コンサルタン等の事例の考察 .....	87



## 1. 平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿

### (1) 「キャリア・コンサルティング研究会」(親研究会) 委員

石 崎 一 記	東京成徳大学 応用心理学部 教授
小 野 紘 昭	前 産業能率大学 経営学部 教授
川 崎 友 嗣	関西大学 社会学部 教授
北 浦 正 行	公益財団法人日本生産性本部 参事
桐 村 晋 次	日本産業カウンセリング学会 名誉会長 神奈川大学 特別招聘教授
佐 藤 建次郎	社団法人日本人材紹介事業協会 専務理事
末 廣 啓 子	宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 教授
隅 田 献	キャリア・コンサルティング協議会 会長
○諏 訪 康 雄	法政大学大学院 政策創造研究科 教授
花 田 光 世	慶應義塾大学 総合政策学部 教授
北 條 憲 一	厚生労働省職業安定局 首席職業指導官

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成23年6月)のもの、○：座長)

### (事務局)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

## (2)「大学等キャリア教育部会」委員

- 江川裕子 キャリア・コンサルティング協議会
- 太田聰一 慶應義塾大学 経済学部 教授
- 小野紘昭 前 産業能率大学 経営学部 教授
- 川崎友嗣 関西大学 社会学部 教授
- 小杉礼子 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員
- 児美川孝一郎 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
- 末廣啓子 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 教授
- 林 祐司 首都大学東京 大学教育センター 准教授
- 三川俊樹 追手門学院大学 心理学部 教授

## (オブザーバー)

- 桐村晋次 日本産業カウンセリング学会 名誉会長  
神奈川大学 特別招聘教授
- 文部科学省 高等教育局 学生・留学生課
- 厚生労働省 職業安定局 若年者雇用対策室
- 厚生労働省 職業能力開発局 実習併用職業訓練推進室 (第3回部会～)

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成23年7月)のもの、○：座長)

## (事務局)

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
- 厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

## 2. 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

### 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成23年6月29日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方</li> <li>・大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材としてのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>
第2回 （平成23年12月20日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの調査検討状況</li> <li>・「キャリア・コンサルティング研究会」報告書骨子（案） <ul style="list-style-type: none"> <li>①キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会</li> <li>②大学等キャリア教育部会</li> </ul> </li> <li>・今後の進め方</li> </ul>
第3回 （平成24年3月8日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会」報告書（案）</li> <li>・「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書（案）</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>

### 「大学等キャリア教育部会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成23年7月8日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討の趣旨・目的等</li> <li>・アウトプットイメージの擦り合わせ</li> <li>・ヒアリング調査の方法・対象・項目等について</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>
第2回 （平成23年11月1日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリング概要報告</li> <li>・大学等関係者からの事例紹介</li> <li>・前回の指摘事項について</li> <li>・部会のアウトプットイメージ（案）について（大学等の類型化を含む）</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>
第3回 （平成23年12月2日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部会報告書骨子（案）について</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>
第4回 （平成24年2月7日）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部会報告書（案）について</li> <li>・今後の進め方</li> </ul>

### 3. 事例調査結果<sup>1</sup>（平成 22 年度）

※この項の内容は、平成 22 年度調査結果に依っている。ただし、その後、特に追記すべき取組や体制の変更、キャリア・コンサルタントの人数の変化等について大学等に確認し、あれば平成 24 年 2 月末現在（又は 3 月末現在）の状況として脚注にて追記している。

#### （1）訪問によるヒアリング調査実施大学（計 8 校）

（注：事例は設立主体別に 50 音順で掲載）

##### 【事例 1：新潟大学（国立）】

###### ■概要<sup>2</sup>

- ・就職支援体制の一層の強化とともに、学生のキャリア意識向上等の狙いの下、大学トップの意向を踏まえ、平成 17 年 4 月にキャリアセンターを設置（当初は共通基盤組織・教育学生支援センター群、その後は、学長直属。現在は教育・学生支援機構に位置づけ）。センター長、公募による専任教員の他、特任教員を含むキャリア・コンサルタント 4 人（3 学系に対応した、いわば専門キャリア・コンサルタント）、就職担当（事務局）職員 8 人の計 14 人という国立大学の中では充実した体制<sup>3</sup>。
- ・各学部の代表がキャリアセンター会議委員に参画する仕組みとなっているが、大学の組織体制として、学部が教員の配属や科目設定の主体ではない、プラットフォーム重視の仕組みのため、総じて「学部の垣根」が低く、全学的なキャリア教育の仕組みを形成しやすい風土。

キャリアセンターが直接開講する「キャリア意識形成科目」として、「キャリアを共に考える」「社会とキャリア選択」等の科目を実施したほか、本学独自の「分野・水準表示法」（全開設科目に分野別と難易度の水準を示すコードを付け、所属学部にとらわれず受講科目を選択できる方法）の一分野として「キャリア意識形成科目」のコードを設け、各学部の幅広い科目をこれに位置づけ、学生が選択・履修しやすい環境を整備。

インターンシップは、単位認定外の「キャリアインターンシップ」（学部 2 年・大学院 1 年対象）と、単位認定対象の学部主催のインターンシップの 2 類型。
- ・「副専攻制度」を体系化していることも特徴。キャリア教育の観点でのより積極的な位置付け・活用（例：キャリア目標設定→主専攻・副専攻履修の具体的ガイダンスに結びつける）も考えられるもの。（現時点ではそこまでに至っていない）

1 本報告書では、キャリア・コンサルタントの立場からキャリア教育を担う専門人材については、原則として「キャリア・コンサルタント」という呼称を用いている。ただし、ヒアリング調査等に基づく部分は、「キャリア・カウンセラー」「キャリア・アドバイザー」「キャリア相談員」など各大学等における呼称に依っている。

2 平成 24 年 2 月末までの進展として、平成 22 年度評価において、国立大学法人評価委員会が把握した各国立大学法人等（90 法人）の特色ある例として、「就職支援、キャリア教育等の充実」の項目で、同大学のキャリアコンサルタント配置が取り上げられた：「キャリアセンターに常勤のキャリアコンサルタントを 4 人配置し、個人進路相談や各学部・研究科と連携したガイダンス等を開催するとともに、就職活動に取り組む学生からの質問に卒業生が回答する「CAN システム」の運用を開始している（新潟大学）」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/kokuritu/houkoku/1312812.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/houkoku/1312812.htm)

3 平成 24 年 2 月末時点では、センター長以下、常勤スタッフは 15 人、うち有資格者は 8 人（2 級キャリア・コンサルティング技能士 3 人、標準レベルキャリア・コンサルタント 4 人、産業カウンセラー 1 人。うち 7 人は常勤キャリア・コンサルタント）となっている。

- ・さらに、課程外の取組みとして、キャリアカウンセリング、各種セミナー等があり、キャリア・コンサルタントがその中心的役割を担う。
- ・学生が自分らしいキャリアを描くための支援ツールである CAN シリーズ（キャリア支援冊子とポートフォリオ型ファイルによる「CAN ガイド」、e サポート、CAN チェック（社会人基礎力診断））を展開。日記帳スタイルの就職応援手帳「SAKU」など、メッセージ性のある魅力的なツール整備にも腐心。
- ・東海大学との win-win 型の「大・大連携」による、「低学年次対象キャリア意識形成合宿」（キャリア・コンサルタントがファシリテーター役）、教職員の相互交流等も特徴的な取組み。
- ・キャリア教育専門人材に求められる能力として、グループファシリテーション力、学生の目標設定を促す力を強調。学外のキャリア・コンサルタントについては、バックグラウンドが見えず、こうした観点からの適格性を判断し難いことから、単発型のイベント等での支援が中心。継続的な支援については学内人材を重視するスタンス。学内のキャリア・コンサルタントを中心とする自主的勉強会を毎月開催。

#### ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの活用状況

##### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・センターのスタッフという位置づけで、担当教員、特任教員、チーフキャリア・コンサルタントが配置されているのが特徴。キャリア意識形成科目の授業も持つが、センターのスタッフとして、普段は他のスタッフと一緒にセンターの活動を行っている。
- ・センターは、センター長以下 14 人のスタッフを擁する。うち事務方 8 人、キャリア・コンサルタント・スタッフ 4 人<sup>4</sup>。キャリア・コンサルタント・スタッフとしては、チーフの他、平成 21 年 10 月から 3 人のキャリア・コンサルタントに来てもらっている。有期の特任職員（常勤）という位置づけ。
- ・3 人のキャリア・コンサルタント・スタッフは、学系ごとに担当を持ち、学生のキャリア支援に当たっている（自然科学系担当、医歯学系担当、人文社会・教育科学系担当）。総合大学であり学部単位で特性があるなか、4 年間で体系立てた支援が必要という考え。
- ・3 人を導入した背景には、就職状況が厳しくなり、特に 4 年生の支援が必要になったこともある。今まではセンターに学生が来るのを待ち支援していたが、3 人には学部にもアプローチしてもらい、就職が決まっていない学生にはこちらから連絡をして相談を促し、中長期的にモチベーションが下がらないよう支援を行った。求人開拓も多少実施。その結果、大卒全体では就職率が下がっているなか、本学は就職率が向上した。就職支援だけが目的ではないが、そうした成果にもつながっている。
- ・3 人のキャリア・コンサルタント・スタッフの活動は、主に相談業務と小セミナーを担当（従来は 1 対 1 の相談、大規模セミナーを行っていたが、こうしたものは少なかった）。
  - ・相談業務：キャリアカウンセリング、面接指導、履歴書、エントリーシートの添削等。
  - ・小セミナー等の実施：平成 21 年度 12 月～1 月に「就職なんでも相談会」を各学部・

<sup>4</sup> 3 と同じ。

大学院にて実施。

- ・キャリア・コンサルタント・スタッフでない既存職員のなかにも、有資格者がいる。また、勉強・受験中の者も2人いる。自己啓発し、キャリア・コンサルティングの手法で学生をサポートするというのは、本学では徹底できてきていると思う。

## (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・外部の有資格者には、セミナーやイベントの講師（スポット）として多くの機会に沢山来てもらっている。
- ・東海大学と合同で行った低学年次対象キャリア意識形成合宿研修でも、2日目の夜に首都圏のキャリア・コンサルタント8人に参加してもらい、キャリア・コンサルタントを交えたグループワークを行った。

## (3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題

- ・外部人材・機関の活用については、本学の学部特性等をよく理解しないまま支援される恐れがあるため、当初はなるべく内部人材で一定のものを形成し、プラスαの部分について外部からの支援も受ける形としたい。
- ・こうした観点から、学内にキャリア・コンサルタントによる自主的勉強会を毎月開催。
- ・単に有資格であるというだけでは依頼しづらい。資格はあっても、その人がどういう人か、どのようなバックグラウンドを持つかが掴み辛く、継続的な支援での活用を若干躊躇する部分がある。実際には、いろいろなところに顔を出してネットワークを広げて、そうしたことが分かった上で頼むことが多い。
- ・大学としてのキャリア教育の課題として、各学部の専門性が高いところに、どうキャリア教育の視点を入れていくかがあるが、それに対し、どこまでキャリア・コンサルタント、センターとして入っていけるかが課題。やはり学部との連携が必要。そうしたことを学内で認識してもらうことが大事であり、キャリア教育、キャリアカウンセリングとも、ファカルティ・ディベロップメント等も継続的に行っている。5年前に比べると大分周知、啓発できたと思う。キャリア・コンサルタントやセンター教職員に対し、セミナーやガイダンスに出てほしいという依頼も多くなっている。

## 【事例 2：秋田県立大学（公立）】

### ■概要

- ・平成 11 年に開学した、県内初の理工系大学。学生数 1 学年約 400 人で、教員 1 人当たり学生 8 人、担任制導入（システム系はチューター制）、就職支援という観点でも 39 人もの教員が関わるという、少人数のきめ細かい指導体制に、最大の特徴（秋田県の格別の財政面等の措置により実現）。
- ・開学翌年の平成 12 年に就職推進員を採用。就職実績向上が直接の狙い（新設大としての学生確保等の観点でのハンディを補う上で、スピード感を持って就職実績を上げることが近道との判断）。平成 18 年に就職支援チーム（リーダー、キャリアカウンセラー、事務職員の体制）<sup>5</sup>を、秋田キャンパス（生物系）、本荘キャンパス（システム系）にそれぞれ配置し、併せて、平成 18 年にキャリアカウンセラー 1 人、平成 19 年にさらに 1 人を採用し、2 人体制とし、それぞれを両キャンパスに配置した。教員と事務局一体の学部就職委員会が方針決定機関。
- ・就職支援チームが直接担うプログラムとしては、①3 年次の週 1 回ペースの就職ガイダンス、②夏期集中就職講座、③個別キャリアカウンセリング、④インターンシップの企業開拓等。
- ・教員が担う正課のプログラムとしては、秋田キャンパスの場合、①1 年次前期・必修の「生物資源科学への招待」（スタディ・スキルと心構え主体の内容）、②2 年次後期の「キャリア開発講座」（自己理解、ストレスマネジメント主体の内容）。これらを通じ「卒業時にどういう自分になりたいか」のイメージを明確化。本荘キャンパスでは、①1 年次前期・必修の「創造科学の世界」（スタディ・スキルと心構え主体の内容）、②1 年次・2 年次後期の「キャリアシートを使った自分発見講座」を実施。現在はキャリアデザイン専任の教員はおらず、キャリアに知見を有する既存の教員が担当。文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」（以下「就業力 GP」という。）採択を契機に、平成 23 年度から専任教員を配置予定。
- ・インターンシップは、通常の 1 週間のもの（学生の 1/4 参加）以外に、文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（現代 GP）の一環で実施した「ふるさとキャリア」（地域産業の活動に従事し（弟子入りのイメージ）、その経験・能力を「ふるさとキャリア」として認定する仕組みを構築）がある。学生へのエンカレッジ、企業・社会の受け皿作りと機運醸成、大学の知名度向上等を狙う。就業力 GP では、この発展型の「ふるさとが育てる就業力の涵養」事業を計画。
- ・これらキャリアに関わる教育・取組みの重点として、学生の「下位 2 割層」の対策という側面もあるが、同時に、「上位 1 割層」が常に「吹きこぼれ」になる（中間層に焦点当てた授業に心的飽和）ことを念頭に置いた側面がある。具体的には、テーマを自由設定できる学生自主研究等により活性化を図っている。
- ・就職支援、キャリア教育の評価には困難が伴うが、就職後 3 年間の離職率が、把握でき

<sup>5</sup> 平成 24 年 2 月末時点では、本部・秋田キャンパス就職支援チームは、チームリーダー、キャリアカウンセラー、職員が各 1 人、非常勤職員が 2 人の計 5 人、本荘キャンパス就職支援チームは、チームリーダー、キャリアカウンセラー、職員が各 1 人、非常勤職員が 4 人の計 7 人の体制であり、昨年度末に比べて非常勤職員が各キャンパス 1 人ずつ増員となっている。

ている範囲内で 8～10%に止まっていることは一つの結果と認識（企業のネームバリューに着目するのではなく、自らの志向と重なるきらりと光る地元中堅企業を選択する力の育成）。大学の地道な求人開拓とフォローアップも奏功している。

- ・OB、OG のリソースとしての活用も課題（帰省時に協力を得る等の事例が生まれつつある）。
- ・現在の就職情報センターを含め、キャリア教育を担う組織としての性格を明確化するため、次年度よりキャリア教育センター（仮称）を開設する方向。

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・平成 18 年に秋田キャンパス、平成 19 年に本荘キャンパスにキャリアカウンセラーを採用し、各 1 人配置。
- ・歴史の浅い大学が知名度を上げるために、積極的に人材を採用し、就職ガイダンス・個人指導の充実にいち早く着手した。

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・就職ガイダンスにおいて、講師を依頼。事前に趣旨を伝えて打ち合わせを行っており、大学の意向を踏まえた内容にしている。

### (3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題

- ・学生が就職に関する相談をしやすい雰囲気を持つなど、求められる資質を備えたキャリアカウンセラーであるかがポイント。

### 【事例3：国際教養大学（公立）】

#### ■概要

- ・公立大学法人設立大学国内第一号。International Liberal Arts という教学理念、すべての授業を「原則」英語で行い、全員に約1年間の留学を課す、基盤教育+専門教養教育の課程構成等、カリキュラムも特異。他方で、県・地域への成果還元も期待される「Glocal」大学。こうした特徴と、高い就職実績、これを反映した入学試験の応募実績等で、新設校として異例の注目を集める。
- ・秋田県が主体となった建学のプロセスで、こうした教学理念を実現する上での「キャリア」の視点（教育の実践性、社会性の獲得）の重要性に着目。平成17年開学の次年度に、キャリア開発室を設置。室長を配置し、キャリア教育に関わる以下の取組みを学長特命の下で推進。
- ・具体的な取組みとしては、①正課（非必修）の「キャリアデザイン」（レポート作成、社会調査等のスタディ・スキル、社会人基礎能力の学習、職業興味検査等を利用した職業探索等を少人数クラスで実施（通常1クラス20人以下。毎セメスター受講者数に応じて4～5クラス設置。レポート、プレゼン主体のプログラム（原則英語で授業、ただし必要に応じて日本語使用）、②正課（非必修）のインターンシップ（特徴としては、学生自身が国内外の企業等の受入先を発掘すること、2週間～3カ月と長期に亘ること、成果を学生自身がインターンシップ推進委員会でプレゼンすること等。当初は必修だったが、国内では長期受入先の発掘が困難であること、夏休み1カ月間がインターンシップの実質期間で留学準備に影響すること等を勘案すると、学生の負荷過大のため、現在は選択科目に変更）、③早期キャリアカウンセリング（キャリアデザイン受講生全員と個別に1時間実施。大学生生活、カリキュラム選択や留学と将来のキャリアを結び付ける視点を養成）。
- ・こうした特徴ある課程、キャリア教育を受けた学生に対する企業の評価としては、単に語学が達者ということではなく（卒業生の6～7割がTOEICスコア900以上）、社会経験が豊富で、精神的なタフさ、対話力、洞察力等を備えているという声が多い。ただ、秋田県という地理的制約もあり、大学の知名度を高めるため、求人企業開拓も積極的に推進（年間100社以上の企業を訪問、その際できる限り企業の人事担当者に大学まで足を運んでもらい、授業等の現場、学生を直に見てもらうことを依頼している）。
- ・学生の個別支援については、働く意欲の乏しい、就職活動等で孤立しがちな学生に重点的に配慮。キャリアカウンセリングに加え、留学先への個別訪問による学生への個別アプローチ、課題把握を行っている。
- ・外国人教員比率が高いため、教員のキャリア教育に関する共通認識形成も重要な課題。年1回、キャリア開発室の支援内容等について新任教員対象のガイダンスも実施。
- ・キャリア教育推進のネットワークとして、他大学キャリア支援担当セクションとの交流、各種学会や研究発表会参加、高大連携のための授業実施、事実上の設立主体である秋田県や青年商工会議所等との連携に加え、欧米、アジアの留学提携大学（約110校）とも情報交換を実施している。

・キャリア開発室は実質2人体制で業務負荷も大きく、大学院等のサポートも含めて、キャリア・コンサルタントの増員を常時要望しているが、資源の制約により実現に至っていないこと、キャリア教育の内容充実や評価手法の確立等が今後の課題。

**■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況**

**(1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）**

・キャリア開発室のスタッフの中に資格認定機関による有資格者はいない。ただし、キャリア開発室長は民間企業や国家機関、他大学での勤務等豊富なビジネス体験、数回の海外駐在体験もあり、キャリア教育を専門として大学院で修士号を取得しており、キャリアカウンセリング等の概要は理解している。チームリーダーも元高校教員であり進路指導の経験は豊富にある。

**(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）**

（特になし）

**(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題**

（特になし）

## 【事例 4：神奈川県立大学（私立）】

### ■概要

- ・就職超氷河期と言われた平成 12 年に就職部が課外講座として「就職準備講座」を開始した。続いて経営学部で正課としてキャリア形成論と人間関係概論、さらにインターンシップ等をキャリア教育（単位認定あり）として導入した。当時としては、先進的な取組みであり、高い問題意識を持って着手した。

上記の新たな取組みを導入した背景としては、就職活動のテクニックだけではなく、勤労観や自分自身の理解など根本的な問題にも踏み込む必要があると考えた。すなわち、大学進学のための意識が希薄な学生がおり、将来の目標がないまま空白の 2 年間で過ごし、3 年生から就職活動に取り組んでいる状況が散見され、大学に入ってきた目標、目的意識をいかに持たせるかが課題と考えた。

全学的にも、5～6 年前から本格的に取り組んでいる。

- ・経営学部の考え方を参考に、その後、他の学部へキャリア形成科目を拡大。「キャリア形成Ⅰ・Ⅱ」（1 年次）、「キャリア形成Ⅲ・Ⅳ」（2 年次）、「インターンシップ準備演習」「キャリア形成Ⅴ」（3 年次）と段階的に構成。必修ではない。授業は 1 クラス 36 人を標準とし、5～6 人ずつのグループワークを基本としている。命題を与え、ディスカッションをして発表をするスタイル。「キャリア形成」科目を卒業単位として認めるか、何単位まで認めるかは学部が主体的に決める。
- ・経営学部は当初より専任教員が担当し、卒業要件単位として認めているが、他の学部においては「キャリア形成」科目の授業の運営は外部に委託している。内容については、本学の教育方針に沿う形で事業者の持つプログラムと調整をして授業を組み立てており、本学オリジナルの仕様になっている。
- ・「キャリア形成」科目とは別に、平成 18 年度から「FYS（ファースト・イヤー・セミナー）」に取り組んでおり、スタディ・スキルや少人数のなかで自分の意見を述べるなど、コミュニケーションスキルの醸成を重点にカリキュラムを組んでおり、「キャリア形成」科目と「FYS」の連携により相乗効果を狙っている。全 14 週かけて実施。
- ・キャリア教育の学内体制は、以前は就職部中心で取組みを行ってきたが、学修のための教務部と就職部を 1 つにまとめ、「学修進路支援部」とする画期的な組織改正を行った。学ぶことと就職を一緒に考えるという取組みである。

学内に「学修進路支援委員会」があり、その下に「キャリア形成科目小委員会」を設置。小委員会で計画・立案し、学修進路支援委員会で最終的に決定される仕組み。

- ・学修進路支援部就職課の相談担当者数は、横浜と平塚キャンパスを併せて 22 人（正職員・契約職員 15 人、外部委託 7 人）<sup>6</sup>。
- ・平成 22 年度は見直しの年と位置付けて現在のキャリア教育が、本学の教育方針、教養教育・専門教育に沿っているかを検証したい。また、4 年間のカリキュラムの中でのキャリア教育の位置づけを再度検討中である。キャリア形成は、就職支援だけではなく専門教育の土台となるものであり、信頼されるものにする必要があると認識している。

<sup>6</sup> 平成 24 年 2 月末時点では、正職員・契約職員 13 人、外部委託 9 人の計 22 人となっている。

■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

(1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・ カウンセラーの有資格者は9人で、雇用形態は正職員1人、契約社員2人、外部相談員6人である<sup>7</sup>。

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 授業（全学で62コマ）の内容については、本学の意図・目的・内容の方針を伝え、それに沿う形で事業者の持つプログラムと調整をして授業を組み立てている。

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用にあたっての課題

- ・ インターンシップ先の開拓が出来る力をつけること。
- ・ 若者（大学生）の現状（意識と行動）についてより良く理解すること。
- ・ 現在の就職活動の現状をより良く理解すること。

---

<sup>7</sup> 平成24年2月末時点では、カウンセラーの有資格者は7人（正職員1人、契約社員2人、外部相談員4人）となっている。

## 【事例 5：大正大学（私立）】

### ■概要<sup>8</sup>

- ・大学の創設時は、僧侶養成を主眼とした仏教系大学で出発した。昭和 50 年代より入学定員増をはかり、所謂一般学生が増加した。しかし、就職支援は他校より出遅れ気味となった。そのため、平成 17 年と比較的早い時期から、キャリアエデュケーションセンター（CEC）を設け、キャリア教育を含めた就職支援を実施。さらに、平成 21 年 4 月に一般社団法人として「キャリア教育研究所」を設置し、本格的に力を入れている。だが、大正大学側の認識ではまだまだ他校と比較して、ノウハウや経験が少ないと考えている。
- ・CEC では、職員 8 人（正規 6 人、非正規 2 人）のうち、キャリア・コンサルタント有資格者は正規 2 人<sup>9</sup>。平成 22 年度は緊急的に学外のカウンセラー 3 人が週 3 日、午後のみ配置（文部科学省の助成金による）。相談内容は就職についてが多い。学生が CEC に相談に来たときに対応するだけではなく、様々な形で相談にのっている。特に 4 年生は、卒業論文があつて基本的に来ることが難しいので、電話相談を受けている。職員から声をかけることもある。
- ・キャリア教育研究所は、従来型の大学教育とキャリア教育を融合し、「学生のキャリアを組織的かつ体系的に作り上げていくこと」とそのサポートが主な目的。一般社団法人として、大学外の組織とすることで、資格や経験年数等の制約もなく自由に民間企業出身の人材を登用できるのが利点。カリキュラムの中では、CEC と連携して大正大学アドバンテージプログラム（TAP）を開講。
- ・キャリア教育の全体方針はキャリア教育研究所の運営委員会で決定。実施については、CEC、キャリア教育研究所、教務部が相互に連携・協力する体制。特に卒業単位に加算される科目の開講（大学入門）については、大学の教学関連の各種委員会で検討の上、実施される。
- ・TAP は学生の社会的基礎能力を身につけさせる内容の講座を実施。（例「株式から学ぶ経済のしくみ」「社会人に必要なマナーを身につける」等）1 講座当たり 1,000 円の登録料が必要。1 年次から受講可能。在校生約 4,000 人に対して、実人数で年間 1,000 人程度が受講。
- ・正課のプログラムとして、教職・資格・キャリア・留学生に関する科目である第Ⅲ類科目の中から、キャリアに関する科目を CEC 科目（①キャリア開発に関する科目、②キャリア育成支援に関する科目、③TAP 講座）として設置。自由選択科目で最大 50 単位まで卒業単位に認定（TAP 講座は 30 単位まで）。CEC 科目以外では、大学生活の過ごし方を自分で考えるための「大学入門 3」（必修科目）などを 1 年次の科目として設置。
- ・キャリア教育の評価についてはこれからの課題だが、卒業生の追跡調査をまもなく実施する。対象としては全卒業生を想定。

<sup>8</sup> 平成 24 年 3 月までの進展として、カウンセラーの増員、ハローワークとの連携（ハローワークからの求人情報収集、ハローワーク職員による父母向け就職相談会、就活生に対する講演会の実施等）を行っている。

<sup>9</sup> 平成 24 年 3 月時点では、職員 11 人（正規 8 人、非正規 2 人）で、そのうちキャリア・コンサルタント有資格者は、正規 3 人。正職員に加え、派遣を利用することでカウンセラーを増員し、常時 2~3 人を配置している（カウンセラーはすべて有資格者）。

- ・キャリア・コンサルタントに求められる能力としては、就職についての経験や知識が挙げられる。社会人経験が豊富な企業の人事・総務畑の出身者が望ましく、雇用情勢等の学生の就職に関連する情報を随時把握する必要。就職テクニックを教えるだけではなく、学生の社会人基礎力、人間力を高めることを期待。

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

#### ーCEC

- ・ CEC の職員の中の有資格者は正規雇用の 2 人で<sup>10</sup>、有資格者は他にもう 1 人いるが、他の部署に配属されている。また、これら以外に、平成 22 年度は緊急的に外部（派遣）のカウンセラー 3 人を、週 3 日の午後だけ配置している（文部科学省「平成 22 年度大学改革推進等補助金」の交付により運営）。
- ・ 有資格者は相談業務を担当。文部科学省予算の外部カウンセラー 3 人は、特に 4 年生の就職支援の相談業務を行っている。窓口は月～金の 9 時～19 時の開設。カウンセラーは常時 2 人以上を配置。午後の 13～18 時は、文部科学省予算の外部カウンセラーが入って 3 人以上となる。
- ・ 学生が相談に来るのに応えるだけでなく、様々な形で相談にのっている。特に 4 年生は、卒業論文があって基本的に来られないので、まずは電話相談を受けている。職員から声をかけることもある。
- ・ 相談内容は、専らキャリア（就職）について。正課のカリキュラムについての相談は薄い（どうしても教員が対応）。
- ・ キャリアカウンセラーのバックグラウンドとしては、企業に就職した後、結婚・出産で退職し、その後、資格をとってカウンセラーになったという女性が多い。

#### ーキャリア教育研究所

- ・ 理事・所長はじめ主幹・所員は教員職員から構成員が選出され、大正大学事業法人㈱ティー・マップからも事務職が出身し専従。各人が、企業役員、授業企画運営、進路指導等のキャリアを持っているところが特色。また、学外から有識者を招聘研究員として迎えている。

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 就職支援ではいろいろな業者を使っているが、キャリア教育という意味では、「キャリアデザインゼミⅡ」「Ⅲ」「Ⅳ」（第Ⅲ類科目・CEC 科目）を業者に依頼しているのみ。担当者には、本学の非常勤講師の資格を付与している。テキストなど教材は、業者のものをほぼそのまま使っている。ほぼ外部委託という形であり、大学が一層かわり、外部業者とのコラボレーションがベターだと思い、その方策を早急に且つ具体的に探る予定。

<sup>10</sup> 平成 24 年 3 月時点では、正規 3 人、その他、派遣カウンセラーは全員有資格者。

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題

ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・ 大学での活用にあたっては、資格（知識）だけでなく、職業経験も必要。

ー外部の専門機関の活用について

- ・ （キャリア教育研究所所長の）個人としては、キャリア教育を外部の専門機関に依頼するのもよいかと思う。だが、本学のことをどの程度深く知っているか、また同様に、学生を知っているかという点が不明なところがある。

## 【事例6：目白大学（私立）】

### ■概要

- ・文部科学省の審議会委員でもある学長の意向で、正課として「キャリアデザイン」を開講、必修化。学生の偏差値が平均的に見れば必ずしも高くなく、意欲をもって大学に来ていない学生が少なからずいるという背景事情もあり。
- ・正課「キャリアデザイン」のプログラムについては、進路担当学務部長を長とし、副部長及び各学科各1人の進路指導委員から構成される「進路指導委員会」（毎月開催、キャリアセンターも参画）において決定<sup>11</sup>。

正課「キャリアデザイン」は1年前期から2年後期まで必修化。学部学科が多岐にわたり学生のキャリア・就職志向も異なるため、各学科において進路指導委員が中心となり、内容をカスタマイズしてシラバスを策定。授業も各学科の教員が担当しつつ、必要に応じて外部講師を招聘。

3年次を対象とした正課「キャリアデザイン」はキャリアセンターが担当、外部講師を中心に構成。全学科共通で、民間企業志向、専門職志向、コミュニケーション能力養成重視の3コースを設定<sup>12</sup>。選択科目であるが、全学生の5割程度が履修。

- ・インターンシップについては、授業の一環として学生自ら専門科目の学習に関連する企業等で研修・調査を行う「臨地研修」と、卒業単位にならない自主的な「インターンシップ」の2種類<sup>13</sup>。
- ・正課以外では、キャリアセンターが主催する就職ガイダンス、セミナーやキャリアカウンセラーによる個人面談等の就職サポートを実施<sup>14</sup>。
- ・キャリアセンターは、事務責任者のマネージャーを筆頭に職員計6人体制、教員の責任者として、進路担当の学務部長及び副部長（副部長は平成22年から増強。平成22年12月から教員と職員が一体となった組織に改変。）がいる。

文部科学省の大学教育・学生支援推進事業採択を契機に、平成21年10月から、相談担当者として、キャリアカウンセラーを2人配置（派遣、平成22年10月から3人体制）<sup>15</sup>。

- ・キャリア・コンサルタントに求められる能力として、学生など若年層への支援経験のほか、雇用情勢や企業の置かれている状況、新卒採用の実態等に関する理解が不可欠。自分で考えたり行動したりできない学生に対して粘り強く、かつ押しつけでない対応が必要。

### ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

#### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

11 平成24年2月末時点では、「進路指導委員」は「キャリアセンター員」、「進路指導委員会」は「キャリアセンター会議」となっている。

12 平成24年2月末時点では、専門職志向を除く2コースとなっている。

13 平成24年2月末時点では、低学年次から「仕事」についての理解を深める「キャリア研修」（正課）が設置され、「臨地研修」と合わせ2種類の正課の授業を実施している。

14 平成24年2月末時点では、これらに加え、「実社会体験プログラム」を用いし、ミニインターンシップを実施している。

15 平成24年2月末時点では、5人体制に増強している。

- ・平成 21 年 10 月から、キャリアセンターに、相談を担当するキャリアカウンセラー（有資格者、派遣社員）を 2 人配置している（平成 22 年 10 月から 3 人）<sup>16</sup>。以前は職員のみだったが、文部科学省「平成 21 年度大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラム（平成 21 年度採択）により、平成 21 年 10 月から導入。
- ・学生の相談窓口でのキャリア形成支援、就職指導に関する個別相談が中心。一部、各種ガイダンスの講師も担当してもらうこともある。キャリアセンターの職員も個別相談にあたるが、主にキャリアカウンセラーが対応。
- ・勤務は週 5 日程度、学生の多い午後を中心に来てもらっている。相談窓口は午前も開いているので、午前は職員中心に対応する。

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・相談や外部講師などでは必ずしも大手の事業者には発注していない。就職支援をうたっている個人事業主などに、正課の外部講師として個別に依頼するケースはある。

### (3) キャリア・コンサルタント等外部の専門家、専門機関の活用にあたっての課題

- ・キャリアカウンセラーといっても人によって資質やレベルがずいぶん違うと感じる。本学の学生に合うカウンセラーを探すのは容易ではない。
- ・教員では対応できない部分を担ってくれることを期待しているが、学生の相談にはのれども、学生が就職していく現場、企業のことを十分理解していない人、いま採用現場でどういうことが起こっているか、あまり分かっていない人も少なからずいる。カウンセリングスキルは当然大事であるが、就職支援も重要であるため、大学のキャリアカウンセラーにはそうした業界知識なども必要。

---

<sup>16</sup> 15 と同じ。

## 【事例7：山梨学院大学（私立）】

### ■概要

・就職・キャリアセンター主導で、7年前に正課のキャリア教育を導入（選択）。平成22年4月からは、教員側（新入生研修委員会）からの提案で、1年次を対象とした全学科必修の「基礎演習」の中にセンターが担当する授業が取り入れられた。それまでのセンターの様々な取組みが評価されたもの。

・就職・キャリアセンターが担当する正課は、「キャリアデザイン」と「産業と職業の研究」（2、3年次対象、選択）。前者の講師は学外のキャリア・コンサルタント有資格者に依頼。後者は、企業の経営者や人事担当者、各業界の有識者等を外部講師として招聘。該当学年の4分の1程度が履修。

1年次を対象とした「基礎演習」のうちキャリアセンターが担当する授業は、センター職員（キャリア・コンサルタント有資格者）が担当。

・正課以外では、キャリアカウンセリングのほか、「キャリアプラン講座」「職場見学会」「業界研究講座」「進路相談会」「インターンシップ（オープン型）」「自己実現サポート講座」「マナー講座」「面接対策講座」「就活フォローガイダンス」「社会人になるためのガイダンス」等多数提供。各資格試験対策及び公務員試験対策も企画・実施。

プログラムの一つである「自分『彩』発見セミナー」（1日）では、目標が定まらない学生を対象に、キャリア・コンサルタントが独自のプログラムに基づく自己分析や少人数でのグループワークを実施し、自身の興味・関心や価値観への気づきを促している。参加したメンバーはガラッと変わる。

センターが主催する正課外のガイダンスや講座などは、全てオリジナル。一部に学外の専門機関を活用する場合もあるが、丸投げではなく、専門機関のノウハウを活用・吸収し本学用にカスタマイズして提供。

・センター長が委員長を務め、各学科1人の教員とセンター職員が参加する「就職・キャリア委員会」で、正課や正課外の就職・キャリア支援プログラムについて検討。フォーマルな会合は年4回、必要に応じて随時、簡単な打合せやメーリングリストで情報交換するなど、各学科の学生や教員とセンターのつなぎ役を果たす生きた組織、風通しのよい組織。

・就職・キャリアセンターは、センター長の他、課長を筆頭に常勤職員10人（正規6人（キャリア・コンサルタント有資格者又は資格試験等のスペシャリスト）、常勤嘱託4人（事務））のほか、非常勤2人（相談対応、キャリア・コンサルタント有資格者）の体制。

・キャリア・コンサルタントに求められる能力として、大学の仕組みや就職活動の流れ、企業の採用の仕組み等に関する理解のほか、相談だけではなく、授業やガイダンスを企画・担当できる力が必要。センターとしても職員の資格取得を奨励・援助。

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・センターの正職員（6人）は、キャリア・コンサルタント有資格者（3人）<sup>17</sup>をはじめ、公務員、民間経験者、資格講師などのスペシャリストばかり。他に2人、非常勤のキャリア・コンサルタント有資格者がいる。
- ・正職員6人と非常勤の有資格者2人が、相談業務を担当。また、正職員は正課及び正課外の企画・実施も担当、非常勤の2人にも相談のない日は正課外のプログラム運営を手伝ってもらう。相談に当たる人には、キャリア支援プログラム全体を理解してほしいと考えている。
- ・現センターの課長が20年前に、米国の大学を視察し、有資格者のみによるキャリアカウンセリングとサマージョブに感銘を受け、日本もいずれこうなると思った。その後しばらくしてようやく民間でもキャリア・コンサルタントの養成が始まると聞き、すぐに養成講座を受講、資格を取得した（自己負担）。現在は資格を取得していない職員には資格取得のための費用全額を大学側が援助。毎年1人分の予算を計上。
- ・面談の実施数は、平成21年度実績で下記のとおり。
  - ・短いアドバイス（簡単な質問に答えるなど） 14,433回
  - ・30分前後の面談（中には60分になる場合も） 3,005回（なお、短大については、各2,393回、427回）

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・資格講座、公務員講座は、センター職員が担当するものもあるが、一部の資格講座は外部の専門機関も活用。ただし、丸投げではなく、ノウハウを踏まえて本学用にカスタマイズしている。

### (3) キャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用に当たった課題

（特になし）

<sup>17</sup> 平成24年2月末時点では、CDA取得者が増え5人となっている。

## 【事例 8：職業能力開発総合大学校東京校（独）雇用・能力開発機構立<sup>18)</sup>】

### ■概要

- ・ 専門課程・応用課程修了者の就職率向上を最重要目標に掲げる、雇用・能力開発機構全体の方針を踏まえ、東京校として、「出口（就職）」のみならず「入り口（募集・入学）」「中（訓練）」の一体的取組み強化の必要性の認識の下、校長以下校内主要関係者の参画した「キャリア・就職支援センター運営会議」を設け、キャリア教育の方針を決定・運用する仕組みをいち早く構築（平成 18 年。センター体制：各系委員、学務課員、能力開発支援アドバイザー<sup>19)</sup>）。
- ・ 従前から、専門課程 2 年次（大学の 2 年に対応）で、「キャリア形成論」（自己理解・職業理解の基礎編）を授業に設け、キャリア形成支援の基軸としていたが、1 年次からの段階的な職業意識醸成の必要性に鑑み、「キャリア形成論」を 1 年次の必修科目に繰り上げ、専門課程 1 年次の「職業社会論」（コミュニケーション・ビジネスマナー・履歴書・面接対策等、就職活動実践編と、企業面談による企業の人材ニーズ学習等）、応用課程 1 年次の「生涯職業能力開発体系論」（生涯職業能力開発体系を用いた計画的な能力開発のあり方、企業面談会、ビジネススキル等）《いずれも必修》と、カリキュラムを体系化。
- ・ この体系内で、ジョブ・カードのガイダンスを行い、個別面談実施、ジョブ・カードを活用した目標の明確化に取り組む。「職業社会論」でワークガイダンス講習「訓練受講、就職に向けた決意表明」に取り組み、その成果を踏まえて、ジョブ・カード面談対象者（約 100 人）を選抜。東京センターの能力開発支援アドバイザーとジョブ・カード面談を実施。目標の明確化、履歴書作成、面接対応のベース形成等の効果が、学生からも評価。
- ・ 能力開発支援アドバイザー（キャリア・コンサルタント）は、こうした授業の一部を担当するとともに、キャリア・就職支援センター窓口での相談（ジョブ・カード交付を含む）を担う。各学科に担任・チューター制をしき、課題を抱える学生を対象に、チューター等が個別にきめ細かく相談。さらにセンターの相談を促す体制をとり、近年相談活用が活性化。
- ・ こうした専門人材に求められる能力として、職業・社会の実態理解、質問力・引き出し力、キャリア形成支援の場としての組織ファシリテーション力等が特に重要なものとして自覚。

### ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

#### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・ 東京校では、平成 21 年度は相談が 697 件、平成 22 年度は現在までで 299 件となっている。
- ・ 当初は離職者訓練受講者の相談が中心だったが、最近は学生の相談が中心である。

18 平成 23 年 10 月 1 日をもって、（独）雇用・能力開発機構は廃止。業務の一部は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管。

19 平成 23 年 10 月より「就職支援アドバイザー」に変更。

- ・ 本校にはジョブ・カード講習を受けて登録キャリア・コンサルタントになった者は 18 人いるが、うち事務職が 3 人であり、指導員（教員）が 15 人である。（平成 22 年 10 月現在）<sup>20</sup>

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 特になし

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題（相談業務の課題）

- ・ 学生にとって、一度相談を経験することで垣根がなくなる。ジョブ・カードを活用した面談会は、こうした相談のきっかけ作りにもなる。
- ・ 学生が日頃実習を行う棟と、キャリア支援センターがある学務課の棟は異なる。そのため、学生に相談に来てもらうための仕掛け作りが重要と考えた。学生は最初緊張していたが、相談を受けた後の表情は非常に良かった。

---

<sup>20</sup> 平成 24 年 2 月末時点では、計 55 人となっている。内訳は、事務職 5 人、指導員（教員）50 人である。

## (2) 部会委員からの事例報告 (計4校)

(注: 事例は設立主体別に50音順で掲載)

### 【事例1: 宇都宮大学 (国立)】

#### ■概要

- ・キャリア教育の基本的な考え方として、自己理解・適職探しから入るキャリア教育ではなく、まず、自分が生きている社会に関心を持ち、働き方・働かせ方の実態、働く人の思い等を理解することが大切であり、そこから、自分を知り、感じ、考えることがあると考え、生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視。
- ・平成11年に、学部の就職関係業務の集約化を図り、学生部内に「学生サービス室」を設置。その後、何度かの体制変化等を経て、平成19年に「キャリア教育・就職支援センター」が発足し、専任教員も就任。キャリア教育と就職支援を統合し、教職一体で取り組むものと位置づけ。大学におけるキャリア教育としては後発だが、急速に整備を進めてきた。
- ・共通教育科目<sup>21</sup>の中に「キャリア創造科目」として、「人間と社会」「キャリアデザイン」「働くことの意味と実際～職業人と語る」等を設置(各2単位、全学年対象、選択科目)。社会の状況、業界・企業・職業・働き方を正しく理解し、自分がどんな人間か、将来どんな生き方をしたいか、そのためにはどんな大学生活を送りたいかを考えて、具体的な進路・職業選択ができる力を養うことを目的としている。センター教員が担当。
- ・そのほか、全学共通科目、学部専門科目についても、キャリア教育に関連するような科目を選び出し、位置付け、一覧を冊子化して提供(各学部の若手教員をメンバーとし、センター専任教員を座長とする「キャリア教育ワーキンググループ」にて検討、作成)。
- ・平成22年度に検討を進めた全学の共通教育改革の下、大学として「4年一貫キャリア教育」の実施方針を明確化し、各学部での導入キャリア教育を必修化(当面は新入生セミナーの中に2コマ、各学科の教員が担当。23年4月から実施予定)。
- ・正課外では、キャリアフェスティバル、キャリアカフェにおけるミニオープンセミナー、学生プロジェクト、自己理解セミナー、インターンシップ、就職ガイダンス等の各種プログラムを全学部共通、一部は学部ごとにそれぞれ展開。
- ・学長、教育・学生担当理事兼キャリア教育・就職支援センター長、同副センター長・専任教授のラインで決定(特に全学への働きかけと体制整備)。センターの運営方針と運営、キャリア教育や就職支援プログラムの企画実施、学外や学部との連携・調整等実質的には、副センター長が決めている。
- ・相談体制については、「キャリアアドバイザー」は4人。すべて学外から登用。全員キャリア・コンサルタント有資格者。相談内容としては、4年生中心にエントリーシートの書き方、面接の受け方も多いが、一方で、今後の進路についての考え方や自己分析などの基本的な相談も多い。相談業務以外では、一部のプログラムの企画・実施、未内定者

<sup>21</sup> 平成24年2月末時点の状況としては、「共通教育」を「基盤教育」として体制整備しており、「キャリア創造科目」は「キャリア教育科目」となっている。なお、これらに加え、学部の教員によるキャリア科目の開講、企業人による「起業」や「企業の国際展開の中でのキャリア形成」に関する授業も開講している(一部、平成24年度開講予定)。

対策や内定者のフォローも担当。

センター職員など学内人材の相談業務の基礎的能力獲得、能力開発のため、資格取得者を増やしたいが、地方は、養成講座受講等について地理的、経済的に不利であり、大学側の支援も必要。

キャリア・コンサルタントを学外から登用する場合、事前の能力は分からないため、社会、企業の中で活躍してきたこと、幅広い視野と人間性が重要な採用要件と考えている。

- ・キャリア教育とは、教育そのものであり、キャリア教育の全学展開、専門教育でのキャリア教育の実施、教員の意識改革など、各学部教育の中でいかにキャリア教育を推進するかが大きな課題。キャリア教育は、キャリアセンターだけが担うものではないはず。

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

#### ①人数

- ・「キャリアアドバイザー」は4人。相談日は週4日で各人週1日体制。すべて外部から登用。全員キャリア・コンサルタント有資格者であるが、必ずしも有資格者だから採用したというわけではない。

#### ②活動内容

- ・キャリアセンターでの個別の進路・就職相談（21年度相談件数：414件）。4年生からの相談が最も多い。内容としては、エントリーシートの書き方、面接の受け方に関するものも多いが、一方で、進路についての考え方や自己分析など基本的な相談も多い。
- ・相談業務以外では、一部のプログラムの企画・実施、未内定者対策や内定者のフォローも担当。

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ハローワーク、ジョブカフェ等公的な専門機関を活用。特に、ハローワークは、労働市場の状況分析、求人開拓、職業紹介・指導の専門家として、就職が非常に難しい学生のケースでは大学サイドと連携して対応をお願いしている。また、内定取り消しになりそうな事案等企業指導にかかわる対応でもお願いしている。

### (3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・センター職員など内部人材の相談業務の基礎的能力獲得、将来も踏まえた能力開発、モチベーションアップに必要であることから、資格取得者を増やしたいが、人事ローテーション、モチベーションの問題等がある。また、地方は、講座参加も地理的、経済的に不利（大学側の支援も必要）。
- ・地方では人材確保困難。県等も地元の特定の業者（派遣会社等）に依存傾向。能力、得意分野、バックグラウンド等のわかるデータベースがあるとよい。

－外部の専門機関の活用について  
(特に言及なし)

## 【事例2：追手門学院大学（私立）】

### ■概要

- ・平成15年に「就職部」を「キャリア開発部」に改組。平成21年4月に、従来は就職支援を中心に行ってきたキャリア開発部に「キャリア教育支援室」を開設。主に就職支援を担うキャリア開発課との緊密な連携のもとに、キャリア教育・教職・資格取得・インターンシップ・学校ボランティア活動などの総合的支援を行う体制を整えた。これは、平成20年に、学院創立120周年を機に策定された「大学ビジョン」において、「就職率100%をめざすとともに、学生の職業生活への理解促進と就職力アップのための支援体制を強化し、学生の就職活動支援の強化とキャリア教育の充実に努める」という目標が明示され、この大学ビジョンに沿ったキャリア支援を大学全体として推進することが求められたことによる。
- ・平成16年から、キャリア開発部の就職支援と教学の連携により、入学から卒業までの体系的なプログラム「追大キャリア形成支援プログラム」をスタート。学生期の発達に応じた計画的・継続的なプログラムと、少人数制のミニガイダンス、個別相談等を連携させながら行っている。また、平成19年の「追大型自主自立キャリア支援モデルの展開」の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」への採択と、平成21年の「追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデル」の「大学教育・学生支援推進事業【テーマB】学生支援推進プログラム」への採択は、本学のキャリア支援を大きく推進させるきっかけとなった。
- ・教学部門における単位科目として、「キャリア形成論1・2」（2年次以上）、「インターンシップ1・2」（3年次以上）を実施。また、平成17年より、「キャリアデザイン論」（1年次）を開設。初年度は選択科目として導入したが、400人超もの学生が履修したことから、平成18年より5学部中3学部で「全員履修科目」に。
- ・正課以外のプログラムとして、自分発見講座、仕事研究講座、キャリア研究講座、社会人基礎力養成講座、その他各種の就職活動支援の講座・プログラムを展開。既卒者（卒業生）への支援も平成21年から取り組み開始。
- ・推薦入学等で早めに入学が決定した高校生をサポートするために、ガイダンスや通信教育により、事実上入学前からキャリア教育をスタート。また、サテライトオフィスを2カ所設けて、大学休講時に加え卒業後に至るまでサポート。さらに、保護者に対して、「キャリアデザイン サポートブック」を作成・配布、保護者のための就職講演会（就職・進路個別相談会を含む）を行っている。
- ・計画・実施体制の中核として、キャリア教育プロジェクトがあり、特任副学長をチーフにキャリア教育等に関係する者が集まって協議をするという形で進めてきたほか、キャリア開発部長をチーフとする就職支援プロジェクトがある。
- ・キャリア開発部およびサテライトオフィスの相談担当者については、専任・非専任を問わずキャリア・コンサルタントの資格取得を強く奨励。活動内容としては、個別相談が中心だが、就職支援プログラム（ミニ・ガイダンス）も担当。履歴書を書くためのセミナー、面接を受けるためのセミナー、留年学生へのサポート等を行っている。

- ・相談に用いる独自のツールとして、「キャリア体験データベース」（「キャリア蔵」：在学中のキャリアに関わる体験とそこでの気づきを蓄積するもの）、「就職体験データベース」（「シュウ蔵」：就職活動状況の記録・管理、希望する企業の求人情報の発信等を行うもの）を開発し、有効活用。
- ・キャリア開発部は、専任が 6 人（うち有資格者 5 人）、非専任が 8 人（うち有資格者 5 人）<sup>22</sup>。サテライトオフィスは非専任 4 人（うち有資格者 3 人）。また、土・日のみの対応は外部委託だが 3 人全員が有資格者<sup>23</sup>。
- ・キャリア・コンサルタントに求める能力としては、グループワークを上手く遂行する力と、電話相談を機能させられる力を期待。
- ・キャリア教育の評価については、キャリアガイダンス・就職ガイダンスのアンケート、授業アンケートは必ず取るようにしている。また、平成 21 年度より学生支援推進プログラムの一環として、「社会人基礎力アセスメント尺度」の開発に取り組んでいる。取り組みの成果を検証する資料として利用するほか、学生のキャリア形成や就職状況、就職体験データベース情報、卒業生の在職状況、個別相談資料等を総合的に検討する評価体制の構築を目指している。さらに、これをさまざまな就職支援を受ける学生の自己点検チェックリストとして活用することも検討。

※平成 22 年 2 月現在の状況

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・キャリア開発部およびサテライトオフィスの相談担当者については、専任・非専任を問わずキャリア・コンサルタントの資格取得を義務付けている。

#### ①活動内容

- ・個別相談が中心。
- ・就職支援プログラム（ミニ・ガイダンス）では、キャリア・コンサルタントの協力を得て、履歴書を書くためのセミナー、面接を受けるためのセミナー、留年学生へのサポート等を行っている。

※平成 22 年 2 月現在の状況

#### ②人数

- ・キャリア開発部：専任 6 人（うち有資格者 5 人）、非専任 8 人（うち有資格者 5 人）<sup>24</sup>。
- ・サテライトオフィス：非専任 4 人（うち有資格者 3 人）。土・日のみの対応は外部に委託しているが、3 人全員が有資格者<sup>25</sup>。

※資格：キャリア・コンサルタント有資格者 10 人、産業カウンセラー 4 人（うち 1 人はキャリア・コンサルタント）

<sup>22</sup> 平成 24 年 2 月末の時点の体制としては、専任 7 人（うち有資格者 6 人）、非専任 10 人（うち有資格者 4 人）となっている。

<sup>23</sup> 同様に、サテライトオフィスは非専任（兼務）2 人（うち有資格者 1 人）、非専任 5 人（うち有資格者 2 人）。土・日のみ対応の外部委託は 4 人のうち 2 人が有資格者となっている。

<sup>24</sup> 22 と同じ。

<sup>25</sup> 23 と同じ。

**(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）**

- ・ 「キャリアデザイン論」（1年次）は3学部で全員履修となっているため、かなりのクラス数を担当しなければならず、外部講師に委託している。
- ・ また、就職支援プログラムへの講師依頼をしている。  
具体的なプログラムの1つとして、留年に至る学生は大学から足が遠のいたり就職活動に乗れなかったりするので、そうした学生に配慮した特別なセミナーを作っている。

**(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題**  
ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・ 個別相談を重視しているので、積極的に活用している。

ー外部の専門機関の活用について

- ・ 外部機関との連携には課題がある。

### 【事例3：関西大学（私立）】

#### ■概要

- ・学生募集や就職率を上げるためではなく、学生に対してキャリアの視点から働きかけ、一人一人の勤労観・職業観を育成し、自らのキャリアを自ら決定できる力を養うとともに、社会にスムーズに移行して社会に貢献できる、そうした力を付けるきっかけを与える、という観点からキャリア教育の取組みを開始。
- ・キャリア教育のコンセプトとして、「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をキーワードに取り組んでいる。「大学とともに」は学生対象。「大学の前に」は、いわゆる高大連携。学校段階、発達段階等に応じたキャリア教育という観点から、小・中・高の教員を対象にした研修を平成17年から実施。「大学の後に」は卒業生支援。
- ・「大学とともに」の部分は、正課教育とキャリアセンターの正課外教育プログラムを有機的に融合させた「キャリア支援V段階システム（V-STEP PROCEDURE）」（平成18年に文部科学省の大学生の就業力育成支援事業（就業力GP）採択）という体系的システムをメインに、これを支えるものとして個別の「キャリアカウンセリング」を重視している。また、全学的にキャリア教育、キャリア支援の理解を深めるため、教職員対象の研修も実施。
- ・「キャリア支援V段階システム」は、STEP I 「キャリア意識の啓発」では、全新生にキャリアデザインブックを配布するとともに、少人数クラス制の初年次・導入教育におけるガイダンス（年1～2回）と「キャリアプランニングセミナー・ベーシックシリーズ」（4回シリーズ、大人数制）を開催し、将来設計の意識を啓発。STEP II では正課「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」を開講し、講義やセミナーにより学生の勤労観・職業観を育成（1年次秋学期～2年次秋学期）。STEP III 「インターンシップ事前研修・実習」、STEP IV 「事後研修」（インターンシップ実習で得た成果を検証）を経て、STEP V 「就職活動への誘い」では就職支援プログラムを多彩に展開。
- ・キャリア教育の推進体制は、キャリア教育科目については、担当副学長の下、教育推進委員会－全学共通教育推進委員会－キャリアデザイン科目運営会議－科目担当者連絡会議を組織。キャリアデザイン科目運営会議は年1回、科目担当者連絡会議は必要に応じて随時開催。キャリアセンター主事会（所長、各学部選出のキャリアセンター主事13人、キャリアデザイン担当主事2人及びキャリアセンター事務局事務管理職者で構成）では、キャリアセンターの様々な行事、キャリア形成支援・キャリアデザイン・キャリア教育に関わる全体のことを議論し、決定する。
- ・相談体制については、キャリアデザインアドバイザーを4人配置。全員がキャリア・コンサルタントの資格を有し、指導レベル若しくはそれに準ずるレベル。キャリアデザインアドバイザーは、キャリアデザインルームでのキャリア相談のほか、キャリアセンター主催のキャリアプランニングセミナー講師、正課「キャリア教育科目」のうち「キャリアデザインⅢ」の非常勤講師として科目を担当。キャリア相談では、必要に応じ、キャリア★インサイト、GATB、VPI等のツールを活用。
- ・課題として、プログラムは体系化されているものの、必修化されていないこと、学部に

よって卒業単位として認定するかどうかの扱いが異なるため、履修率に影響しており、各学生にとっては体系的な履修になっていない。教育課程には適切に位置づけているが、初年次教育や専門教育との関係も含め、学生一人一人にとっての学びとしての体系化が課題。

- ・キャリア教育科目受講生を対象とした効果検証では、探索志向（就業動機）、目標指向性と現在の充実感（時間的展望）、対人スキルと対処スキルとアサーション（社会的・対人的スキル）が高まる傾向が認められ、インターンシップ実習生では、探索志向と対人志向（就業動機）、現在の充実感と過去受容（時間的展望）が高まる傾向が認められた。

## ■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

### (1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）

- ・キャリアデザインアドバイザー4人。全員がキャリア・コンサルタントの資格を持ち、指導レベル、もしくはそれに準ずる。併せて、臨床心理士、シニア産業カウンセラー等の資格も有する（多い人で3、4つ）。
- ・キャリアデザインアドバイザーは、キャリアセンターでの個別のキャリア相談（キャリアカウンセリング。キャリアデザインルームで行う）のほか、キャリアセンター主催のキャリアプランニングセミナー講師、正課「キャリア教育科目」のうち「キャリアデザインⅢ」の非常勤講師として科目を担当。
- ・平成21年度文部科学省の大学教育・学生支援推進事業に採択（3カ年補助）を得て、就職活動における学生の個別相談に応えるため、キャリアセンター事務室に学生の相談状況に応じて3～6人の就職専門相談員を常時配置。

### (2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・卒業生支援で関西雇用創出機構と連携していたが、現在は特になし。

### (3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題 ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・課題は特になし

### ー外部の専門機関の活用について

- ・外部の専門機関の活用は特になし

## 【事例4：法政大学（私立）】

### ■概要

- ・平成13年より、担当理事の私的懇談会等での検討を経て、平成15年にキャリアデザイン学部を設置。研究・教育機関としての対外的な役割は別として、学内的には、大学内におけるキャリア教育推進のための“パイロット学部”という位置づけ。キャリアデザイン学部で始めた授業や合宿の試み等は、その後、キャリアセンター（平成17年に、従来の就職部を改組して設置）で取り入れるようになり、さらに他の学部にも一部反映されている。
- ・就職活動支援に限定されない1年次からのキャリア支援「ABCDプログラム」(Awareness（社会を知り自分を知る）・Broadening（自分の能力を高め可能性を広げる）・Career Decision（キャリアの選択を行う）)を、当初からのコンセプトとしている。
- ・正課「キャリアデザイン入門」は、1～2年次が対象で、市ヶ谷キャンパス全7学部の学生が履修できる。キャリアセンター担当教員が担当し、1コマ15回中10回程度は共通の内容とし、残り5回程度は担当教員の個性により授業運営。市ヶ谷教養育科目（各学部共通）の中に位置づけ、その枠内で単位認定している。文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」（平成22年度）の採択を契機に、1、2年次向け科目の追加と、3、4年次を対象としたキャリア科目を開発中<sup>26</sup>。
- ・正課以外のプログラムとして、自分発見講座、仕事研究講座、キャリア研究講座、社会人基礎力養成講座、その他の各種の就職活動支援の講座・プログラムを展開。既卒者（卒業生）への支援も平成21年から取り組み開始。
- ・従来の就職部は職員のみ組織だったが、キャリアセンターに改組後は、教学サイドとの連携を図るため、職員部長に加え、教員側から教員部長（センター長・副センター長）を出すとともに、各学部から委員1人を出し、キャリア支援教員連絡会議を構成。連絡会議を年に数回持ち、認識の共有と全体の統一を図った。日常の学部の授業やゼミなどでも、キャリアセンターから出張講座等を実施しており、連携を図っている。
- ・相談担当の嘱託職員として、キャリアアドバイザー、シニアアドバイザーを採用（市ヶ谷キャンパス5人、多摩キャンパス3人、小金井キャンパス1人、計9人）。すべて有資格者<sup>27</sup>。日常的なキャリア相談のほか、キャリア教育科目の補助、キャリア支援講座等の企画・運営・講師等を担っている。
- ・キャリア教育の評価については、キャリアセンターで、正規科目、講座・プログラムの実施ごとに効果を検証し、改善に生かすというサイクルを確立。CAVT（Career Action & Vision Test：キャリアデザイン学部が、文部科学省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」の補助金を得ていた時に開発した尺度）や他の既存の尺度を活用。
- ・今後に向けて、現在は正規科目の対象が1、2年次だけであるため、全体に広げようという議論をしているところ。具体的には、「3ステップ・システム」：高大連携（気づき）

<sup>26</sup> 平成24年2月末時点までの進展として、「キャリアデザイン入門」に加え、「キャリアデザイン演習」「就業基礎力Ⅰ」「就業基礎力Ⅱ」「就業応用力Ⅰ」「就業応用力Ⅱ」を開講している。（「就業応用力Ⅰ」「就業応用力Ⅱ」のみ平成24年度から。）

<sup>27</sup> 平成24年2月末時点で、人数、資格の有無に変化なし。ただし、文部科学省の就業力GPに採択された関係で、キャリアセンターではなく教育開発支援機構に、特任講師（任期付）3人を採用。全て有資格者である。それぞれキャリア教育科目を担当している。

→正課教育（成長）→就労知識から職業コミュニティまで（発展）というものを構想中。第一段階は、附属高校を中心とする高大連携で、大学に入る時点でしっかりとした意識をもってもらい、未だ多い学部選択のミスマッチを改善すること。第二段階は、3～4年次も含め正課として、基礎科目と各学部の専門科目にキャリアに関連する専門科目をきちんと位置づける、あるいはエクステンション・カレッジの講座との連携を図る等により、縦横に広げようというもの。第三段階は、卒業生との連携で、様々な職業分野ごとに卒業生と職業コミュニティのようなものが作れないかというもの。

**■キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況**

**(1) キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）**

- ・ 嘱託職員として、キャリアアドバイザー、シニアアドバイザーを採用（市ヶ谷キャンパス5人、多摩キャンパス3人、小金井キャンパス1人、計9人）。すべて有資格者<sup>28</sup>。
- ・ 日常的なキャリア相談のほか、キャリア教育科目の補助、キャリア支援講座等の企画・運営・講師等を担っている。

**(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）**

- ・ 2月～3月期（繁忙期）に、専門カウンセラーの派遣依頼（3～4人）。
- ・ 各種の就職支援プログラム等での講師依頼。

**(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用にあたっての課題（特に言及なし）**

---

<sup>28</sup> 27と同じ。

### (3) 学外の専門機関

#### 【事例1：株式会社NK S能力開発センター】

##### ■概要

- ・グループ企業内の管理職向け研修を行ってきたが、そこで得たノウハウを元に、大学でのキャリア教育事業を展開。
- ・大学でのキャリア教育においては、学生自身が、物事をポジティブに前向きに捉えることが大切で、初年次から将来に向けて自身のキャリアを作っていく方向が重要。そのためには心理学的側面を重視する必要がある、アメリカのプログラムを、時間をかけて日本の現実に合うようアレンジした自己実現プログラムを開発。これが、当社のノウハウの中心。
- ・就職指導に当たり、適性テスト、適職テスト等のテスト事業や教材販売等のマス展開が一般的であった中、当社が実施していた少人数グループでの指導は、当時は他社にはない形態であった。また、多くは3年生を対象とした就職テクニックの指導を前倒しするものであったが、当社では、より前段階の内的キャリアに着目したマインドセットングから行わなければ成功しないと提案した。当時は、キャリアデザイン、キャリア教育という言葉は一般的でなく、こうした「導入教育」のコンセプトで大手他社との事業展開の差別化を図った。

当時から、欧米各国など多くの国で、中学・高校から導入教育を行うことが当たり前になっており、日本でも近いうちに必ず根付くと判断して事業展開をした。

- ・現在は、首都圏を中心に 50 大学程度の実績がある。大学は大規模なところから数クラスを受け持つだけのところまで様々。また、大学の授業では単位認定されているところが多い（90%以上）が、一部には課外（単位認定されていない）授業もある。
- ・講師は、採用後1年かけて勉強会への参加、学生を居合わせたロールプレイなどでトレーニングを行う。トレーニングには、心理学など内的キャリアを中心に、必要な要素を抽出して織り込んでいる。大学でのキャリア教育については、社会経験が豊富な人が行うのがベストと考え、銀行、証券、生保、マスコミなど様々な分野の企業の方から紹介して頂いた。

講師が同じ内容を提供できるようプログラムを標準化しており、具体的には、授業の95%は当社が開発したプログラムに沿っており、残りの5%で各講師のキャリアを活かしてもらっている。

- ・プログラムはモジュール化しており、大学のニーズに合わせてカスタマイズする。最近では多様化が進んでおり、モジュール外のものも多く、大学の担当者と相談して、新たに作り上げている。大学個別のプログラムの開発では、6~7回ほどやりとりをしてプログラムを開発。
- ・6人×5グループ=30人（最大50人）グループを崩さない。テーマの吸収、コミュニケーション能力の向上という教育効果を上げるためには少人数グループは必要であり、これを崩すと効果が上がらない。少人数グループ形式では、PBL（Problem Based Learning：課題解決型授業）の手法を研究しており、課題を提示して、ゲーム形式で、

学生に考えてもらいながら教育を進めており、これが大学から評価されている。

■**キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況**  
・講師の中にはキャリア・コンサルタント有資格者もいる。しかしながら、キャリア教育にキャリア・コンサルタントの資格スキルが十分に活かされているかといえば、必ずしもそうではない。相談対応者・カウンセラーとして機能する際は非常に有効であるが、授業・講義等の講師を担う場合の指導手法は、また別の指導手法要素が多く、かつそれを優先させる局面が多いためである。現実的には、カウンセリングをする場合と、一定以上の人数の授業とでは、スキルや手法を使い分けることが肝要ではないかと考えている。実際に、いくつかの大学で、そのような理由で棲み分けをしている事例を耳にする。

#### 4. 事例調査結果（平成23年度）

##### （1）プレ調査（キャリア・コンサルタント調査）の概要（詳細）

###### ①保有資格

- 全員が有資格者
  - ・2級技能士（6）
  - ・標準レベル（8）

###### ②大学内での所属・ポジション

- 教員
  - ・外部講師
  - ・教務部長
  - ・教務部所属教員
  - ・教授 / 等
- キャリアセンター職員
  - ・常勤嘱託（有期）
  - ・パートタイムのカウンセラー
  - ・派遣のカウンセラー

###### ③主なミッション

- 個別相談（模擬面接・エントリーシート指導、グループディスカッション等の指導を含む）
- 授業の講師
- セミナー講師
- 就職支援
- セミナーに付随しての個別相談
  - 学生向けイベント企画・運営求人管理

###### ④大学等から期待されていると思われる役割

###### 【正課外】

- 個別相談
  - ・キャリア・カウンセリング
  - ・面接・履歴書・エントリーシート指導
- 個別相談以外
  - ・センター主催の各種セミナー、イベント等の企画運営
  - ・インターンシップ

###### 【正課内】

- 単位化された科目

・インターンシップ

**【その他】**

- セミナーやイベントの企画・講師（正課外）
- 正課の授業の企画・講師
- 履修指導（アカデミック・ディベロップメント）
- 教員への助言（ファカルティ・ディベロップメント）
- 求人・企業情報の管理

⑤キャリア・コンサルタントがさらに役割を果たすために必要と考えること

**【キャリア・コンサルタントの能力等】**

○知識・スキル面

- ・以下の知識、理解の補強
  - ・就職に関わる制度（例：社会保障、労働法、会社の仕組み等）
  - ・リファーマスター      ・学生の気質、考え方      ・大学等の状況、スタンス
- ・以下の能力の育成
  - ・ラポール構築能力
  - ・自分の経験の一般化・普遍化
  - ・ヒューマンスキルの部分を伝える力

○意欲、態度、姿勢面

- ・必要な場合は、学生の試行錯誤を見守ること
- ・大学等の方針を確認した上でセミナーを企画・運営すること
- ・学生支援のプロとして自信を持つこと
- ・積極的に組織へ働きかけること
- ・メンタル面に問題を抱えた学生の対応にばかり時間を費やさないこと

**【大学等組織】**

- 大学等が期待している役割（機能）を、キャリア・コンサルタントに明確に伝えること
- 大学側がキャリア教育についての認識をもっと深めること
- キャリア・コンサルタントと大学等組織がもっと連携を深めること
  - ・面談記録票の共有化
  - ・大学内のキャリア・コンサルタント同士の連携
- 学生数に相当したキャリア・コンサルタントを配置すること
- きちんとしたキャリア教育を実施すること
- 就職率ばかりに注目しすぎないこと

**【共通】**

- 以下の対策の実施の必要性を認識すること
  - ・鬱や発達障害者向けの対策
  - ・1、2年生対策
  - ・支援が必要な者を相談に来させる対策

## ⑥知識・スキルを習得するためがあると役立つ講習

### 【講習内容】

- ・就職に関する制度等に関する講習  
(例：法制度、法律、倫理規定、雇用失業情勢、企業・業界情報、人事・労務情報、組織・会社の仕組み、留学生の就職等)
  - ・個別面談等に必要な知識・スキル  
(例：学生の傾向情報と学生に特化した面談スキル、面談記入票の記入方法、開示のルール、ポジティブアプローチ、守秘義務、キャリアセンターに來ない学生へのアプローチ、グループアプローチ)
  - ・セミナー等の効果的な実施に必要な知識・スキル  
(例：教授法、グループファシリテーション能力、根底のヒューマンスキルを教える能力)
  - ・組織への働きかけ方  
(例：企業へのアプローチ、大学教員等に働きかける力)
  - ・メンタル面で問題を抱える学生（発達障害、鬱病、統合失調症、性同一性障害等）の見分け方とリファー先
  - ・自己点検
  - ・保護者対応
  - ・大学等での事前研修
  - ・大学等のシラバスの作成
- ### 【形態・開催日等】
- ・手法：講習科目の選択式
  - ・形式：勉強会形式
  - ・時期：平日夜（繁忙期除く）、土日、夏休み期間（繁忙期（1～3月等）は困難）
  - ・時間：6時間×2日

## ⑦講習受講の阻害要因

### 【キャリア・コンサルタント本人の要因】

- ・非正規雇用が多く、休めない
- ・キャリア・コンサルタント本人が必要を感じていない
- ・組織の了解を得なければいけない
- ・地理的制約、時間的制約
- ・金銭的負担
- ・業務扱いとならない（有給休暇を取り、個人で実費を負担して受講しなければならない）

### 【大学側の要因】

- ・大学側が講習の必要性を認識していない
- ・大学側が、なぜキャリア教育が必要か分かっていない

・業務内の受講となれば専任職員が行くこととなり、常勤嘱託は対象となりにくい

**【その他】**

- ・キャリア・コンサルタント向け研修が少ない
- ・受けたい講座を実施してくれない

**⑧講習の受講促進支援策**

○役所等による講習の周知・受講勧奨

- ・キャリア・コンサルタントの雇用形態によらず、受講を必須化
- ・組織の上長への働きかけ
- ・受講したキャリア・コンサルタントを雇うことの大学側への働きかけ

○旅費、受講料の負担軽減

- ・有料の場合は受講料の支援
- ・旅費、受講料の負担についての上長への働きかけ

○講座実施方法の工夫

- ・受講しやすい時期・時間帯（夏休み等）、実施エリア・回数に配慮
- ・地理的制約にはインターネット等を活用
- ・講習の必要性をアナウンス
- ・地方については、技能士会を活用

○その他

- ・各キャリア・コンサルタント認定試験実施団体において、継続学習のポイント加算の対象として設定
  - ・「技能士の窓」（キャリア・コンサルティング協議会HP内サイト）に研修履歴を掲載

**⑨そのほか講習では習得しにくいが必要な知識・スキル**

**【必要な知識・スキルの内容】**

- ・経済紙を読む習慣（日本の経済動向、企業動向等）
- ・インターネットでの情報収集
- ・面談力の向上
- ・自己点検できる力

**【習得方法】**

- ・スーパービジョン
- ・面談力については、最低限やり方だけ学んで、継続学習
- ・定期的なケースカンファレンス

**⑩ネットワーク**

<必要性・有効性> → 必要性・有効性はあると感じるが難しい面もある

- ・勤務先センターで朝会を週1回行い、情報交換を行っている
- ・個人、所属する団体により差がある・必要性・有効性は大いに感じるが、大学側が閉鎖

的であるため、有効なネットワーク構築は難しいと思われる

<リファラーのネットワーク> → ネットワークがある場合の例は以下のとおり

- ・メンタル面に問題を抱える学生→保健センターの臨床心理士、大学内の相談室
- ・外国人留学生の就職支援→大学内の留学生支援センター
- ・発達障害の学生対応→学内の関係職員、健康相談室の精神科医、近隣の外部機関
- ・抑鬱状態の学生対応→学生支援課職員
- ・統合失調症、引きこもり、性同一性障害のネットワーク

<キャリア・コンサルタント同士のネットワーク> → ネットワークがある場合の例は以下のとおり

- ・技能士会
- ・勉強会
- ・企業との情報交換
- ・同僚のキャリア・コンサルタント
  - ・キャリア・コンサルタント認定試験実施団体の講座等

## (2) 本調査（大学調査）の概要（詳細）<sup>29</sup>

### ①活用側：キャリアセンター等

#### 【事例1：一橋大学（国立）】

##### 1. 大学概要

- ・区分：国立
- ・所在地：東京都国立市
- ・規模：学部計4,444人（平成23年5月）（商・経・法・社）

##### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

###### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリア・コンサルタント機能を果たしているのは、学部部門のシニア&キャリアアドバイザー、大学院部門の特任講師
- ◆活動内容
  - ・シニア&キャリアアドバイザー3人が、学部生・院生に対して進路・就職相談等を行っている（予約制）。  
相談内容は、「エントリーシート」や「面接」をテーマとして、就業観を醸成し、仕事とはなにかを確認することが多い。具体的な課題として、OB・OG訪問の仕方、企業選択、内定辞退、資格試験との併願、留学と就活、人生相談等。
  - ・正課のキャリア教育科目「インターンシップ」をキャリア支援室で全面支援。シニアアドバイザーがカリキュラムを作成。
  - ・シニアアドバイザーは、留学生向け授業（日本について、働くとは）の企画・講師も担当。
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・有資格者は、大学院部門の特任講師2人のうちの1人（ノン・アカデミック・キャリア支援）
  - ・シニア&キャリアアドバイザー3人は、本学卒業生かつ民間企業経験者（商社(非製造業)・子会社社長経験有／製造業・海外経験有／保険(非製造業)・総合職女性・子育て介護との両立経験者)
- ◆雇用形態

<sup>29</sup> キャリア教育を行う専門人材については、原則として「キャリア・コンサルタント」という呼称を用いる。ただし、調査対象である各大学等において、「キャリア・カウンセラー」「キャリアアドバイザー」など独自の呼称を使用している場合はそれに依ることとする。

- ・アドバイザーを含むキャリア支援室（学生支援センター）の職員全員が有期雇用（3年／5年）

#### ■組織

- ・学生支援センター長（副学長）
    - －キャリア支援室長（教員）
      - －学部部門：○シニアアドバイザー1人（資格なし）
        - キャリアアドバイザー2人（資格なし）
      - ・事務補佐員
    - －大学院部門：○特任講師2人（うち有資格1人）
      - ・事務補佐員、技術補佐員、他
  - －学生相談室長（教員）
    - －○専任講師、カウンセラー2人、インターカー（初回面接）他
- ※○印：キャリア・コンサルティング機能を担う人材

#### ■特徴

- ・アドバイザーにキャリア・コンサルタント資格取得者なし。有資格者は特任講師（院部門）1人
- ・アドバイザーは有期雇用（3年／5年）
- ・アドバイザーは、個別相談中心だが、セミナー、正課インターンシップも担当  
アドバイザーのうちシニアアドバイザーは、正課インターンシップの企画も担当

#### 4. 必要な能力・スキル

- ・資格だけを取得していても、アドバイザー自身が苦勞をしていないと何を言っても学生に響かない。
- ・アドバイザー自身の特定の経験だけではなく、一般化と応用が必要。
- ◆どんな人材が適当か（「相応しい人」を採用しているとは？）
  - ・相応しい人とは、「キャプテンズ・オブ・インダストリー」（企業のリーダー）の経験者。

#### 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

##### ■内容

（最初から相応しい人を採用している。必要があれば大学で実施する）

## 【事例2：首都大学東京（公立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：公立
- ・所在地：東京都八王子市
- ・規模：学部計 7,090 人（平成 22 年 5 月）  
（都市教養・都市環境・システムデザイン・健康福祉）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・学生サポートセンター キャリア支援課のキャリア・カウンセラー4人  
（以前は、学修カウンセラーと就職カウンセラーに分かれていたものを統合）  
+就職相談員（社会人 OB：国家公務員・地方公務員管理職・文系出身、メーカー役員・理系出身）  
+キャリア支援専門員・特任教授（退官教員、学修指導）  
で役割分担している。
  - ・キャリア教育授業を担当する、大学教育センター所属の准教授がいる。
  - ・低学年については、以前は学生課に所属する学修カウンセラーでみていたが、今はキャリア・カウンセラーが全学年をみている。
- ◆活動内容
  - ・キャリア・カウンセラーは、個別相談を業務の中心に置きながら、キャリア・就職支援行事やセミナーの企画運営への参画や、講師を担当している。
  - ・インターンシップガイダンスは、外部の就職関連企業の人に依頼している。
  - ・学修指導は、キャリア支援専門員や教員が担当している。
- ー正課
  - ・正課にキャリア・カウンセラーは関与していない。
  - ・以前は、正課の現場体験型インターンシップのグループワークに協力したこともあるが、教員側から授業は教員が担当すべきとの指摘があり、今は関与していない。
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・キャリア・カウンセラーは4人全員が有資格者で、企業経験有
- ◆雇用形態
  - ・キャリア・カウンセラーは4人全員が有期雇用  
（3年契約の特定任期付職員、更新なし）

## ■組織

- ・教員・研究組織と事務組織に分かれている。
- ・学生サポートセンターは、大学直属ではなく法人の方に所属しており、首都大学東京、産業技術大学院大学、東京都立産業技術高等専門学校の3校に対する支援を行っている。
- ・キャリア・カウンセラーは、首都大学東京南大沢キャンパスを拠点とし、担当する首都大学東京日野・荒川キャンパスや他の2校を曜日を決めてまわっている。
- ・理系はコースごとに就職担当教員がいるが、文系はいない。
- ・教員とキャリア・カウンセラーとの日常的な連携は特にない。就職が厳しく、就職活動がうまくいかない学生への対応を依頼されることがある。

## ■特徴

- ・キャリア・カウンセラーは、全員キャリア・コンサルタント有資格者
- ・キャリア・カウンセラーは、有期雇用（3年契約の特定任期付職員、更新なし）
- ・キャリア・カウンセラーは、個別相談中心だが、キャリア・就職支援行事やセミナーの企画運営への参画や、講師も担当
- ・キャリア・カウンセラーは、正課には関与せず（正課の現場体験型インターンシップの事務は職員が担当）
- ・キャリア・カウンセラーは、学修指導は行わない（特任教授であるキャリア支援専門員が担当）
- ・キャリア・カウンセラーのほかに、社会人OBの就職相談員を配置

## 3. 活用にあたっての問題等

- ・相談に来る学生が限られていること
- ・内定や辞退の状況把握が難しい。教員から積極的な情報提供がない
- ・教員との連携
- ・公務員志望者増への対応
- ・メンタル面に問題を抱えた学生の見極め、学生相談室との連携強化

## 4. 必要な能力・スキル

- ・本学における組織、カリキュラム、リファーマー先についての知識
- ・業界・企業についての知識
- ・公務員試験についての知識
- ・メンタル対応の知識
- ・労働法令や就職活動に係る知識
- ・調整能力
- ・(参考) キャリア・カウンセラーの採用要件：大学でのキャリア・カウンセラー経験あり、有資格、企業で学生採用の経験あり

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

—

(今はかなり厳しい要件(経験と知識)で採用している。自己啓発に任せている)

### ■参加させやすい工夫等

・夏休み期間での開催

### ■資格取得支援の有無

- ・職員向けの自己啓発メニューに、キャリア・コンサルタントの資格取得もあり、費用の半額を補助している。
- ・平成 24 年度から、キャリア支援課職員を対象に、キャリアカウンセリング養成研修を実施予定

### 【事例3：敬愛大学（私立）】

#### 1. 大学概要

- ・区分：私立
- ・所在地：千葉県千葉市
- ・規模：学部計 1,450 人（平成 22 年 5 月）（経済・国際）

#### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

##### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリア・コンサルタント機能を果たしているのは、キャリアセンターが業務委託しているキャリアカウンセラー
  - ・キャリアセンター長（事務局長との兼任）も有資格者
- ◆活動内容
  - ・個別相談
  - ・キャリア教育授業の講師、ファシリテーター（22 クラスを 10 人で担当。グループワーク中心。ファシリテーターの役割を果たす。）
  - ・就職イベント
  - ・有資格者のキャリアセンター長が、キャリア教育やキャリア支援の計画・立案、授業の講師など全般に関与
- ―正課
  - ・必修を含む正課キャリア教育授業の講師、ファシリテーターとしてキャリアカウンセラーが関与
  - ・正課のインターンシップや、課外活動の就職支援ゼミナールのファシリテーターとしてもキャリアカウンセラーが関与
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・業務委託しているキャリアカウンセラーは、全員キャリア・コンサルタント有資格者かつ現場経験あり
  - ・キャリアセンター長（事務局長との兼任）も有資格者【再掲】
- ◆雇用形態
  - ・キャリアセンターと外部企業との業務委託契約  
キャリア教育授業の講師をするキャリアカウンセラー10人については、外部企業が精査し選出個別相談を担当するキャリアカウンセラーは7人程度(交替で常時1人配置)

##### ■組織

- ・キャリア教育、就職支援については、キャリアセンターが一手に担っている

- ・文部科学省の大学生の就業力育成支援事業（就業力 GP）で予算を獲得し、キャリア教育授業、キャリアカウンセラー常駐配置に活用
- ・キャリア運営委員会（委員長＝キャリアセンター長、キャリアセンター長補佐、主幹、教員 2 学部×3 人）を設け、教員との連携を図っている。キャリアセンター主導で情報共有がメインの組織。
- ・キャリアセンターの体制
  - ・正職員 5 人（センター長、補佐、主幹(課長)、職員 2 人)
    - …うち、有資格は 1 人、全員個別相談可能
  - ・派遣職員 1 人
    - …データ入力担当
  - ・キャリアカウンセラー（業務委託）
    - …キャリア教育の講師 10 人、個別相談約 7 人（交替で常時 1 人）
  - ・ファシリテーター（業務委託）
    - …キャリア教育授業（インターンシップ）や課外活動の就職支援ゼミナールの講師を担当

#### ■特徴

- ・キャリアカウンセラーは、全員キャリア・コンサルタント有資格
- ・キャリアカウンセラーは、法人との業務委託
- ・キャリアカウンセラーは、個別相談担当のほか、正課キャリア教育の講師を担当する者もいる（8～9 割のキャリアカウンセラーは両方に関与）
- ・キャリアセンター長も有資格者

#### 3. 活用にあたっての問題等

—

#### 4. 必要な能力・スキル

- ・産業研究（職業。業界についての知識）  
 キャリア・コンサルタントは、臨床心理面に偏りすぎる傾向がある。その一方で、産業についての知識が欠けている。就職を考えると、産業研究が必要。  
 特に、学生の 8 割が営業職として就職することから、「営業の仕事とは何か」くらい知っている必要がある（授業でも、人事や総務ではなく、営業の仕事から業界・企業を見る工夫をしている）。
- ・グループワーク、ファシリテーション
- ・卒業生の 2 割が就く専門職の業界、仕事についての理解（公務員、社会福祉士、保育士、栄養士、介護士、幼稚園・保育園、等）
- ・自分の立ち位置、ポジショニング（大学の偏差値等）を知った上での話し方、接し方

(・大学組織についての知識は、事前には不要)

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

・ファシリテーション実習

### ■参加させやすい工夫等

・職員でないと、勤務時間とは認めにくい。自己投資になる。

## 6. その他

### ■大学でキャリア・コンサルタントをもっと活用していくために必要なこと

・質を保证するための継続学習があるとよい。資格だけ取って満足している人もいる。

## 【事例4：京都産業大学（私立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：私立
- ・所在地：京都府京都市
- ・規模：学部計 12,961 人（平成 23 年 5 月）  
（経済・経営・法・外国語・文化・理・工（募集停止）・コンピュータ理工・総合生命科学）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・メインは、キャリア教育研究開発センターが業務委託するキャリアアドバイザーと嘱託職員（企業の元人事担当者）で、正職員も個別相談等に関わる。
- ◆活動内容
  - ・キャリアアドバイザーは、個別相談だけでなく、ゼミに呼ばれてのミニガイダンス（エントリーシートの書き方、面接の受け方等）等も行う。
  - ー正課
    - ・正課のコーオプ教育（PBL 型科目※）も担当（企画・講師）している。  
教員・職員の両方の役割を果たす。
    - ※O/OCF-PBL（On/Off Campus Fusion-Project-Based Learning（課題解決力実践教育））：企業などから提供された課題に挑戦する実践型の教育プログラム
- ◆有資格者
  - ・キャリアアドバイザーは、全員有資格者
  - ・職員にも、有資格者多数
- ◆雇用形態
  - ・キャリアアドバイザーは、センターとの業務委託契約

#### ■組織

- ・学長の下に、教学・事務合同の「全学就業力育成実行プロジェクトチーム」があり、専門教育と協働したコーオプ教育（産学連携教育）を展開しており、連携組織として、キャリア教育研究開発センター運営委員会、進路センター運営委員会がある。
- ・キャリア教育に関連する組織としては、大学の事務局の中に、キャリア教育研究開発センターと進路センターがある。
  - ・キャリア教育研究開発センター…キャリア形成支援教育科目を担当する教員（27 人）と事務職員が協働してキャリア形成支援教育の企画・実施・検証を行い、科目の運

営を行っている。(正職員 5 人、嘱託社員 2 人、契約職員 8 人)<sup>30</sup>

- ・進路センター…学生への就職支援（個別相談等）

（○正職員 9 人、○嘱託職員 4 人、契約職員 8 人、○業務委託 11 人）<sup>31</sup>

※○印は、個別相談を行う者

## ■特徴

- ・キャリアアドバイザーは、全員有資格者。職員にも有資格者多数
- ・キャリアアドバイザーは、業務委託契約
- ・キャリアアドバイザーは、個別相談だけでなく、正課のコーオプ教育（PBL 型科目）も担当

## 3. 活用にあたっての問題等

- ・特になし（業務委託なので期待に応えられなければ次がない。期待以上にやっている）。
- ・キャリアアドバイザーを増やしたいが、誰でもよいわけではなく、大学教育や組織運営への理解も必要であることから、内部育成が大事と考えている。

## 4. 必要な能力・スキル

- ・傾聴は十分訓練されている。
- ・業界理解に差がある（理論の部分はよいが、企業のことをあまり理解出来ていない人もいる）。
- ・進路相談への対応
- ・授業運営では、専任職員にはできないことを期待：コーチング、ファシリテーション等
- ・企業の求める人物ニーズを学生に伝えることができ、それを取り込んだ授業のプログラムを提案できる力
- ・チームティーチング
- ・授業の運営に関する進行管理、マネジメント

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

- ・カウンセリング、ティーチング、ファシリテーション、コーチング
- ・グループワークのスキル
- ・業界理解
- ・「そもそも大学とは？」など高等教育の中での大学の位置づけや概論

30 人数は、平成 24 年 3 月 1 日現在。

31 30 と同じ。

・新卒に特化したテキストがあるとよい（転職希望者とは違うので、自己分析や仕事の棚卸ができず、教科書通りにはいかないため）

#### ■参加させやすい工夫等

・新人職員でも受講できるようにする（進路センターでは、積極的に資格を取らせようとしており、これまでに職員3人が資格を取得した。しかし、職員は3、5年で異動してしまうことから、早いうちに受講資格が得られるとよい（現状では新入社員にはキャリアがないため受講できない））。

### 6. その他

#### ■キャリア・コンサルタントの活動に対する評価

・進路センターとして、「相談件数年3,000以上」などという目標はあるが、キャリアアドバイザー一人ひとりに目標数値は設定していない。

#### ■職員等への資格取得支援

・自己啓発助成制度で資格取得等を支援しており、キャリア・コンサルタント資格の場合は半額補助、合格すると全額補助を行っている。

#### ■大学の中での位置づけ

・キャリアアドバイザーを、大学の職制の中で位置づけたい。特に、従来にはない“事務の専門職”の受け皿にしたい（事務の一般職では、例えば個別相談の時間延長に対応しにくく（勤務時間が固定化されている）、教員では、授業も研究もあって専念しにくい）。

#### ■キャリア・コンサルタントを活用して分かったこと、期待していなかったが得られたこと

・スキルに長けたキャリアアドバイザーを間近で見て、若手の正職員が刺激を受け、学生への接し方やカウンセリングについて学び、能力開発につながっている。よい手本になっている。

## 【事例5：関西大学（私立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：私立大学
- ・所在地：大阪府吹田市
- ・規模：学部計 27,896 人（平成 23 年 5 月）  
（法・文・経・商・社会・政策創造・外国語・人間健康・総合情報・社会安全・システム理工・環境都市工学・化学生命工学）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリアデザインルーム：キャリアデザイン担当主事 2 人、キャリアデザインアドバイザー 4 人（非常勤嘱託）
  - ・キャリアセンター事務局：専任事務職員 22 人、派遣の就職専門相談員（人数は相談業務の繁閑によって調整。0～8 人）
- ◆活動内容
  - ・キャリアデザインアドバイザー
    - ・キャリアデザインルームでのキャリア相談（個別相談）
    - ・キャリアセンターが実施する各種行事（キャリアプランニングセミナー等）
    - ・非常勤講師としてキャリア教育科目「キャリアデザインⅢ」を担当
  - ・キャリアセンターの専任事務職員や、派遣の就職専門相談員も個別相談を行う一正課
  - ・キャリアデザインアドバイザーは、キャリア教育科目の「キャリアデザインⅢ」（単位になるかは学部による）を担当している。
  - ・キャリアデザイン担当主事は、これに加えて「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」、「インターンシップ事後講座Ⅰ・Ⅱ」（選択科目、単位にはなるが、正課とはとらえていない）も担当している。
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・キャリアデザインアドバイザー 4 人は、全員が有資格者
  - ・キャリアセンター専任事務職員にも有資格者がいる（4 人）
- ◆雇用形態
  - ・キャリアデザイン担当主事は、キャリアセンター所長の信任職（専任教員）
  - ・キャリアデザインアドバイザーは、非常勤嘱託
  - ・キャリアセンター専任事務職員は、学校法人の専任職員として雇用され人事配置されたもので、キャリアセンター専属雇用ではない。正規職員

・就職専門相談員は、派遣社員で、文部科学省からの補助金で来てもらっている

## ■組織

- ・キャリアセンター主事会
  - ・キャリアセンターの運営。事務局が企画した各種支援行事等の内容の審議、各学部でのキャリア教育の普及等
  - ・トップはキャリアセンター所長で、学長の信任職として任じられる専任教員
  - ・各学部から選出された主事（専任教員）で構成
  - ・キャリアデザイン担当主事（専任教員）2人も出席
  - ・キャリアセンター事務局の各管理職者4人も出席
  
- ・キャリアセンター所長（専任教員）
  - ↓
- ・キャリアセンター事務局
  - ・センター運営の実働部隊。インターンシップをはじめとした各種キャリア形成・就職活動支援プログラムの企画や運営を実施
  - ・4つの部署で構成。局の中で人事交流を図るため、グループ制を実施
    - ・キャリアセンター事務グループ（本部にあたる）
    - ・卒業生就業支援事務グループ（卒業時に就職できなかった学生や卒業生（卒業後5年まで）の支援）
  - ・キャリアセンター理工系事務グループ
  - ・エクステンション・リードセンター事務グループ（資格取得支援）
  
- ・キャリアデザインルーム（平成13年設置）
  - キャリアデザインアドバイザーによる個別相談を実施
  
- ・千里山キャンパスを本部として、高槻キャンパスにも分室を設けスタッフが常駐している（有資格者が1人いる）。さらに、高槻ミューズキャンパスおよび堺キャンパスにも来年3年次生が出るため、常駐スタッフを設けることを検討中。

## ■特徴

- ・キャリアデザインアドバイザーは、全員キャリア・コンサルタント有資格者。職員にも有資格者多数
- ・キャリアデザインアドバイザーは、非常勤嘱託
- ・キャリアデザインアドバイザーは、個別相談だけでなく、正課のキャリア教育科目も担当
- ・個別相談は、キャリアデザインアドバイザーだけでなく、キャリアセンター専任事務職員、就職相談専門員（派遣社員）も担当

### 3. 活用にあたっての問題等

- ・キャリアデザインアドバイザーに対して特に不満はない。
- ・就職専門相談員については、財源の問題もあるので、私立大学として今後も継続して雇用できるか不安定要素が大きい。出来れば、このような取組への継続的な公的財政支援が望まれる。財源の問題があるため、今後も雇用できるかどうか悩みの種である。

### 4. 必要な能力・スキル

- ・大学組織についての知識は、事前には不要。
- ・初めて受け入れた相談員には、大学の組織等について説明している。
- ・大学とカウンセラーの間で共通認識を持つことが大事。本学では月1回行うキャリアセンターの会議に相談員も出席し、本学の学生の問題等について説明している。
- ・相談員で倫理憲章の詳細な中身を理解している人はいないだろう。
- ・専任事務職員は若い人が多く、何に裏付けて職業選択の助言をするかで葛藤しているのではないか。

### 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

#### ■内容

- ・今の学生の状況。今の学生の状況を知らずに会社勤務時代に部下を指導したのと同様の手法で学生に接すると失敗する。若手カウンセラーは経験が少ないため、幅広く業界について理解できるようなプログラムがあってもよい。
- ・留学生の就職支援に必要な力（大学として留学生を増やしていく方針）。
- ・大学の組織について勉強しても、必ずしもキャリアカウンセリングの場面で有効にはたらくとは限らない（大学によって異なる）。

#### ■参加させやすい工夫等

—

### 6. その他

#### ■資格取得支援の有無

- ・専任事務職員の研修制度の一環として、通信教育等によって資格取得などの自己啓発を行った修了者に対して、受講料の補助を行う制度を設けている。

#### ■組織間の連携について

- ・キャリアセンター主事会は、キャリアセンター所長のもと各学部選出の主事（各学部専任教員）、キャリアデザイン担当主事、キャリアセンター事務局の各事務管理職者で構成されており、事務系と教員が協力できる体制を整えている。

- 正課と正課外のサポートを有機的に連携させるのが、本学のキャリア形成支援のあり方である。
- 正課のキャリア教育科目については、全学共通教育推進委員会のもとに設けられた科目担当者連絡会議でプログラム等を作成し、キャリアセンターは正課カリキュラム策定には直接関与していない。正課外のプログラムを担当するキャリアセンターとの橋渡しはキャリアデザイン担当主事が担っている。
- キャリア形成や就職活動支援については学部によって温度差があり、新設学部は非常に熱心である。

## 【事例 6：成城大学（私立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：私立大学
- ・所在地：東京都世田谷区
- ・規模：学部計 5,805 人（平成 23 年 5 月）  
（経・文芸・法・社会イノベーション）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリア支援部キャリア支援課のキャリアカウンセラー3 人＋就業力育成支援室の専任職員 1 人
  - ・今は専門的に学生支援をすべきという考えから、キャリア・コンサルタント有資格者（キャリアカウンセラー3 人と専任職員 1 人）のみがキャリアカウンセリング業務を担い、資格のない専任職員は相談対応はしない。
- ◆活動内容
  - ・個別相談（カウンセリング、個別のエントリーシートへのアドバイスや面接指導）
  - ・就職関係講座の企画運営・講師
  - ・インターンシップ（学部により単位になる）の準備段階でのサポート
  - ・アセスメント(R-CAP)のフィードバック
  - ・父母懇談会（年 1 回）における保護者への相談対応
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・個別相談を担当するキャリアカウンセラー3 人および専任職員 1 人は、全員有資格者（GCDF-Japan キャリアカウンセラー）
- ◆雇用形態
  - ・キャリアカウンセラーは臨時職員（1 年毎の更新）

#### ■組織

- ・キャリア教育・就職活動支援を「キャリア支援部」と「就業力育成支援室」が連携して展開・支援。両組織は担当業務の違いにより別部署として業務を行っているが、目指している方向性は同じ。GP（文部科学省の大学生の就業力育成支援事業）が終了すれば、今後、同一組織になる可能性もある。

#### ■特徴

- ・キャリアカウンセラーは、全員キャリア・コンサルタント有資格者。

- ・キャリアカウンセラーは、1年契約の臨時職員
- ・キャリアカウンセラーは、個別相談メイン。正課（授業科目）には関与しない
- ・個別相談は、キャリア・コンサルタント有資格者（キャリアカウンセラーと専任職員1人）のみが担当

### 3. 活用にあたっての問題等

- ・（キャリアカウンセラーの働きは）十分である。
- ・キャリアカウンセラーの方向性と大学の方向性が一致することが重要。共通の認識を持たないと学生が混乱してしまう。内定をとることだけを目的とはせず、社会に出たからのことも意識させて、長期的なビジョンでのキャリア形成を支援することが大事だと考えている。
- ・キャリアカウンセラーに対しては、キャリア支援部の役職者が不定期で面談を実施し、学生からの相談内容や対応方法について、プライバシーに配慮しながら情報交換・共有を実施している。また、毎週金曜日には、キャリアカウンセラーと学生相談室の臨床心理士のカウンセラーが同席の上、ミーティングを行い、情報・意識の共有化を図っている。

#### <キャリアカウンセラーへの要望>

- ・学部ごとの学生の特徴についても、把握できるならば把握してもらいたい。
- ・教務部や学生部など、大学他部署でどのような支援をしているかを知ってもらいたい。どこでどのような支援を受けられるかの質問がキャリアカウンセラーに持ち込まれたときに対応できないこともある。誰につながればいいか判断する上でも、パンフレットに載っている程度のことは理解してもらいたい。

### 4. 必要な能力・スキル

- ・大学のキャリアカウンセラーに求められるものは多岐にわたっている。大学のカリキュラムについて勉強してもらいたいし、学生へのケア（メンタル面）に係る知識も持ってもらいたい。モチベーションが高い人をお願いしたい。
- ・学生はどのように就職活動をするかが分からないため、キャリアカウンセラーがアセスメントを使って示すことも有効（学生が安心感を感じる）である。
- ・保護者は就職支援体制に興味が高く、父母懇談会等で説明をするが、きめ細やかなサポートであると高い評判を得ている。
- ・業界に対する知識、労働法令や就職活動に係る正確な知識は不可欠。特に最新の経済情報に関心を持ってもらいたい。
- ・キャリアカウンセラーは臨床心理士ではないということを認識してもらいたい。あくまでも「キャリア」カウンセラーであり、「キャリアコンサルタント」であるということを知り、学生に寄り添いすぎないということも意識していただきたい。必要に応じて、リファール出来る状態も持ってもらいたい。
- ・個別相談だけでなく、セミナー講師もやってもらっているため、グループファシリテーター

ションができることが大事である。

- ・学生をとりまく状況を知ってもらいたい。昨今の SNS（フェイスブックや mixi、ツイッター等）を実際に使う等して、世の中のトレンドも理解していただきたい。

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

- ・全体の向上のためにも、キャリアカウンセラーだけでなく、キャリア支援部職員向けの講習も実施していただきたい。キャリアカウンセラーに対応が困難な事案が生じたときは、すべて専任職員が対応することとなる。正規の職員が何も分かっていないのは問題である。
- ・キャリアカウンセラーに何が出来て、何が出来ないかを職員が知ることが大事である。
- ・メンタル面に問題を抱えている学生のケアをどうするか、特に就職活動をする上での支援をどうするかの情報が必要不可欠である。
- ・求人票の見方や労働法規の知識が重要。法学部の教員にアドバイスをもらうこともある

### ■参加させやすい工夫等

- ・時期：夏休み（8・9月）が出席しやすい。1～4月は大学繁忙期のため、参加は難しい
- ・セミナー・講座の案内があれば、出席しやすくなるだろう
- ・職員とキャリアカウンセラーがともに参加できるような講習
- ・大学間で、当該業務に携わる教職員やカウンセラー同士が交流をもてる場があれば良いと考える

## 6. その他

### ■大学等でキャリア・コンサルタントをもっと活用していくために必要なこと

- ・キャリア・コンサルタントの重要性と認知度を高めることによって、教員も必要性を理解するのではないか。教職員の中には「大学＝教育・研究の場」であり「就職活動支援」や「キャリア支援」は自分たちの役割ではないし、大学でやるべきことではない、という考えを持っている方もいまだ少なくない。なぜ今必要なのかをなかなか理解していただけない現状もある。日進月歩で変化する社会環境、就職活動環境について、具体的にどれだけ厳しい環境下なのか理解していただくことも必要である。
- ・しかし、現状としては、就職活動に関する講座・セミナーは 18 時以降に開催するようにしており、授業と重ならないように配慮している。

### ■キャリア・コンサルタントの活動に対する評価

—

■キャリア・コンサルタントを活用して分かったこと、期待していなかったが得られたこと

・本学の学生の特徴をつかんでくれており、成城の学生にあった講座・セミナーを企画・実施してくれるのがありがたい。

■来ない学生への対応

・全く来ない学生にはゼミの教員を通して確認をするほか、はがき・電話等での働きかけを全員（キャリアカウンセラー含む）で行っている。

■大学間の連携

・学風や規模が似た5大学（成城・学習院・成蹊・武蔵・甲南）間で連携し、情報交換の場（5大学就職懇談会(年1回)等）を設けている。

・5大学と他大学の学生を集めて、2月に合同企業セミナーを開催。メンタル面が弱い学生が多いが、他大学と交じることによって鍛えられることが期待される。1日目に、グループディスカッションを行い、2日目に企業の個別面談会を行っている。有名企業も参加しており、このセミナーで決まってしまう学生も多い。

## 【事例7：桜美林大学（私立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：私立大学
- ・所在地：東京都町田市
- ・規模：学類<sup>32</sup>計 8,801 人（平成 23 年 5 月）  
（リベラルアーツ学群・ビジネスマネジメント学群・健康福祉学群・総合文化学群）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリア開発センター キャリアアドバイザー（常駐者 16 人）  
学群数に合わせて 4 班体制。3 年次の秋学期（9 月末）より全学生一人ひとりにキャリアアドバイザーがつく担任制をとっている。アドバイザー制度は平成 18 年度から導入。当初は「キャリアデザイン」という授業の講師（16 人）が、アドバイザーを務めていたが、常駐はしていなかった。授業に出ている学生・出していない学生の双方を対象としていた。
- ◆活動内容
  - ・個別相談（就職・進路相談、エントリーシート記入指導、面接練習、等）
  - ・就職支援イベントであるキャリアフェスタの運営  
（業務としてセミナー類の一部を分担。かつては外部機関に委託していたが内製化）
- ―正課
  - ・キャリアアドバイザーは、正課の科目には関与していない。1 年次配当のキャリアデザイン科目の授業は、基盤教育院の科目として教員（専任 1 人、非常勤 2 人）が担当、3 年次配当のキャリアデザイン科目の授業は、キャリア開発センター長であるビジネスマネジメント学群の教授が統轄管理し、基盤教育院の科目として実施している。
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・キャリアアドバイザー 16 人のうち 9 人が有資格者  
本学に採用されてからの取得者 2 人。  
外部機関と委託契約してキャリアアドバイザーへの研修を定期的実施。
- ◆雇用形態
  - ・有期契約雇用（1 年間契約の属託扱いの直接雇用、更新あり）  
（当初は、外部委託）

32 同大学では「学類」が「学部」に相当する。

## ■組織

- ・キャリア開発委員会（又は就職委員会、名称は学群により異なる）が代表して、キャリア教育を主導している。この委員会は各学群や大学院に設置された教員の組織である。4学群+大学院、および基礎教育を担う基盤教育院の全部で6つの委員会がある。この中にキャリア教育を担う教員がおり、その教員の全学の集まりが「全学キャリア開発委員会」で、その長をキャリア開発センター長（ビジネスマネジメント学群教授）が担当している。
- ・キャリア開発センター長が、事務側からの情報提供のみならず、教員側の情報も吸い上げることで、事務側・教員側双方での情報共有を図りつつ、全学的な支援体制を調整するなどしている。
- ・全学のキャリア開発委員会にはキャリアアドバイザーも参加しており、情報共有にもなっている。
- ・キャリア開発センターでは、単位認定される正課に関わる部分は実施していない。キャリア開発センターが実施している各種キャリアプランニングプログラムやインターンシップ・教育ボランティアなどは、単位認定にはならない。経験値をアップさせるためのものである。
- ・各学群でも実習科目を配置している。キャリア開発センターでは、そうした学群のカリキュラムから漏れる部分において、後方支援を担っている。

## ■特徴

- ・キャリアアドバイザーは、過半数がキャリア・コンサルタント有資格者（16人中9人）
- ・キャリアアドバイザーは、有期雇用（1年契約の属託扱い、更新あり）
- ・キャリアアドバイザーは、個別相談中心だが、セミナーの講師や企画にも関与。また、全国で行っている保護者懇談会にキャリアアドバイザーが同行し、保護者からの相談にのっている。
- ・キャリアアドバイザーは、正課には関与せず（正課は教員と外部講師が担当）
- ・キャリアアドバイザーは、履修指導には関与せず（教員が担当）

## 3. 活用にあたっての問題等

- ・特になし。役割は十分果たしてもらっていると考えている。日々そうしていただけるように二人三脚で動いている。
- ・基本的に毎月の第一水曜日に1~1.5時間のミーティングを行い、学生の進路補足状況や各種情報共有、イベントの企画や協議等を行っている。なお、議案の多い月には毎週の水曜日にミーティングを行うこともある。
- ・各種イベントについては、センターで土台を作り、キャリアアドバイザーから意見をもらうようにしている。
- ・3年次の秋頃より全学生一人一人にキャリアアドバイザーがつく担任制をとっているため、学生一人一人を補足している（補足率は99%ぐらい）。一方で全く来ない学生

もおり、その検証が課題ではある。3年生と就職が決まらない4年生に対応するため、キャリアアドバイザー1人につき、実質200人前後の学生の面倒をみることになる。

- ・当初、キャリアアドバイザーには、企業情報、マッチング、求人開拓を期待していたが、これだけ就職状況が悪くなると、学生の潜在能力引き出しが重要になっている。
- ・キャリアアドバイザーには本来学生と企業とのマッチングの機能を担ってほしいのだが、現状はエントリーシートの書き方指導や履歴書のチェック等に多くの時間がとられている。

#### 4. 必要な能力・スキル

- ・キャリアアドバイザーの性格付けによって異なる。最初は外部委託をしていたが、学生との深い関係性構築のために内製化した。当初は、キャリアアドバイザーとしての役割として、業界の情報をきちんと学生に提供することに期待しており、その観点から採用をしてきた。その意味で、企業が求める人材、ニーズなどをきちんと理解しておいてほしい。
- ・可能な限り企業開拓もしてほしい。(但し、以前は求人開拓を行っていたが、うまくいかなかったという経緯がある。企業が求める人材まで学生を引き上げるのに時間がかかり、企業が求めるレベルに達する学生をピックアップしなければならなかった。)
- ・社会の労働環境については何らかで教えないといけない。今の学生には、社会の仕組み自体を教えないといけない。仕事を考える上での基礎知識である。一部上場でも労働環境が厳しいところはある。どこまで分かって働けるかだが、学生自身に問題意識がないのが問題である。
- ・キャリアアドバイザーとの信頼関係を、卒業後まで保てるとよい。
- ・学生と同じ目線に立つこと。学生と接する中で変わってきたが、当初はしつけという感覚が強かった。

#### 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

##### ■内容

- ・現在のキャリアアドバイザーは企業サイドの目を重視してきた。一方で、学生の潜在能力を引き出すことも必要になっている。学生の潜在能力を引き出すことができるような(キャリアアドバイザーの)能力やノウハウを高めるサポートがあればよい。

##### ■参加させやすい工夫等

—

#### 6. その他

##### ■資格取得支援

・資格取得に対する支援はないが、キャリアアドバイザーに対しては、各種の研修を行っている。

## 【事例 8：新島学園短期大学（私立）】

### 1. 大学概要

- ・区分：私立大学
- ・所在地：群馬県高崎市
- ・規模：学部計 327 人（平成 23 年 5 月）  
（キャリアデザイン学科、コミュニティー子ども学科）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ◆キャリア・コンサルタント機能の担い手
  - ・キャリアセンターの常勤職員 3 人（民間 OB）
- ◆活動内容
  - ・個別相談（メイン）
  - ・情報提供
  - ・キャリア・コンサルタントの現役時代の仕事に関連するセミナー等— 正課
  - ・なし
- ◆キャリア・コンサルタント有資格者
  - ・有資格者はいない
- ◆雇用形態
  - ・契約社員

#### ■組織

- ・学長、学科長、学生部長、キャリアセンターとは密に連携している。
- ・大学組織・教学組織・キャリアセンターが一体となり、キャリア形成支援を実施
- ・運営会議と教授会が、それぞれ隔週水曜日に開催され、学生の就職状況等について話をする。
- ・キャリアセンターは、常勤 3 人体制

#### ■特徴

- ・キャリアセンター職員は、全員キャリア・コンサルタント資格なし
- ・キャリアセンター職員は、有期の契約社員
- ・キャリアセンター職員は、個別相談メイン。セミナーにも関与している
- ・キャリアセンター職員は、正課には関与していない

### 3. 活用にあたっての問題等

#### ◆知識・スキル面

- ・進学希望者増（短期大学から四年制大学への編入）への対応

#### ◆大学組織の問題

- ・教員との効果的な連携。

教員の協力が足りない。学生に対して「就職はどうなった？」「キャリアセンターに行け」とつないでくれるだけでよい。

特にゼミは 15～16 人しかいないのだから、積極的に学生に働きかけて欲しい。ゼミ生の就職情報は個別に教員に渡している。

### 4. 必要な能力・スキル

- ・職業経験がないと学生に職業を教えるこの仕事は勤まらない。

現役時代の仕事経験で必要な知識・スキルを身につけていること、地域内の企業についてよくわかっていることが強みである。

- ・業界（特に企業の個別情報）

- ・経済情報

- ・労働法令

- ・就職活動に関する知識

- ・テクニックよりも、熱意・情熱。対人間の 1 対 1 の関係である。学生は就職活動といっても何をすればいいのか全くわからない。

- ・人のために、自分のできることを捧げることの使命。学生にはキャリアセンターを信頼してもらえ、安心できる場でありたい。

- ・信頼関係の構築は重要。少人数であるため、顔と名前は一致する。

### 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

#### ■内容

- ・就職活動に関するセミナー

- ・就職に関連する労働政策の最新情報

- ・労働政策の最新の状態。例えばハローワークではどのような支援を受けられるかという話も必要

- ・労働基準法関係の知識。トラブルを抱える学生や卒業生がキャリアセンターを訪れる場合もあるため。

- ・就業規則の基本的な知識

#### ■参加させやすい工夫等

- ・セミナー開催は東京開催が主だが、時間と費用の制約がある。

半日程度であれば東京開催でもなんとか行くことができる

- 授業があつて、(キャリアセンター職員のうち) どちらかが居なければいけないので、中々出られない。
- 地方でのセミナー開催があれば理想的。ハローワーク職員が学校に来て説明会を行ってくれた。こういう機会は増やして欲しい

## ②活用側：教員（キャリア教育担当）（3大学4人）

### 【事例4：京都産業大学（私立）】

#### 1. 回答者属性

##### ①経営学部准教授、キャリア教育担当

キャリア教育研究開発センター運営委員、進路センター運営委員  
キャリア教育科目（正課、80～300人規模が多）の8割を担当、ただし、PBL型科目は担当せず

##### ②名誉教授、キャリア教育担当、

キャリア教育研究開発センター所属

PBL型科目※を担当

※課題解決型授業。O/OCF-PBL：On/Off Campus Fusion-Project Based Learning  
（課題解決力実践教育、社会人基礎力養成）

#### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

##### ■概要

・正課のキャリア教育科目のクラスを、キャリアアドバイザーにも分担して担当してもらっている。

（3年生対象の「自己発見とキャリアプラン」の授業。平成21年度までは300人×4クラスで実施していたが、学生から大教室の授業が多すぎるとの意見があり、平成22年度から講師3人体制で200人×6クラスとし、キャリアアドバイザーに2クラスを持ってもらっている。年15回開講。）

##### ■特徴

・正課のキャリア教育科目の授業を、キャリア教育担当教員とキャリアアドバイザーが担当（クラスを分担）

・授業の企画はキャリア教育担当教員、授業の実施（講師）はキャリア教育担当教員とキャリアアドバイザー（キャリア教育担当教員が監督）が担当

#### 3. 活用にあたっての問題等

・キャリアアドバイザーに授業を任せるには、大人数の学生を掌握し、騒いでいる学生を授業に向かわせる力なども必要。キャリアアドバイザー

・業務委託なので、時間を延長しての打合せ等が難しい。

・リファーせず、自分で（カウンセリングを）行ってしまう人がいる。

#### 4. 必要な能力・スキル

<不足している能力>

・騒いでいる学生を授業に向かわせる能力。クラスを掌握する能力。グループワークだ

けではだめ。授業のコンテンツ、パフォーマンスで学生を引きつけないといけない。

- ・全 15 回、90 分×15 回×2 クラスの授業を組立て、実施する能力。  
自己理解のための 1 回だけ開講する授業を行う能力はあっても、90 分、15 回を組み立てる能力がない。

<求める能力>

- ・キャリア教育に欠かせない社会との接点（業界・企業の知識）  
大学教員には不得意な分野であるため、キャリアアドバイザーにつないでもらいたい。

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

- ・教員の教育実習にあたるような機会。模擬的に学生と接する機会があるとよい（知識は後からでよい）。
- ・スーパービジョン受講支援は有効
- ・行政、大学、産業について知る講座

### ■参加させやすい工夫等

- ・行政、大学、産業について知る講座については、1 大学ではなく複数大学のキャリアアドバイザーを対象に実施するようにする（1 校では対象者が 2、3 人に限られるため実施が難しいが、複数大学で共催すれば規模のメリットが出る）

## 【事例5：関西大学（私立）】

### 1. 回答者属性

- ・社会学部教授／キャリアデザイン担当主事  
キャリアセンター所長の信任職であるキャリアデザイン担当主事として、キャリアセンターと連携しながら活動。
- ・活動内容としては、
  - ・キャリアデザインルームでのキャリア相談（個別相談）
  - ・キャリアセンターが実施する各種行事（キャリアプランニングセミナー等）
  - ・正課のキャリア教育科目「キャリアデザイン」Ⅰ～Ⅲを担当
  - ・「インターンシップ事後講座Ⅰ」「Ⅱ」（正課、選択科目）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

- ・自身もキャリアデザイン担当主事として、キャリアデザインアドバイザーとほぼ同じ業務を行っている（キャリア教育科目「キャリアデザイン」、個別のキャリア相談、等）。
- ・本学では、キャリアデザインアドバイザーがキャリアデザインルームでのキャリア相談やキャリアセンターが実施する各種行事（キャリアプランニングセミナーなど）を担当するとともに、非常勤講師としてキャリア教育科目「キャリアデザインⅢ」も担当しているので、連携・協力が図られている。具体的には、日常的なコミュニケーションの他に、キャリアセンター事務職員とキャリアデザイン担当主事、キャリアデザインアドバイザーによるミーティングを定期的に行い、連携・協力を促進している。

#### ■特徴

- ・キャリア教育担当教員とキャリアデザインアドバイザーの活動領域がほぼ同じ（個別相談、キャリア教育科目の講師、等）

### 3. 活用にあたっての問題等

- ・キャリアデザインアドバイザー自身には、特に問題なし
- ・ガバナンス上の難しさはあるが、キャリア支援に関するあらゆることがキャリアデザイン担当主事に任せられるのではなく、業務をシェアできる特任教授等が配置されるとよい。
- ・組織の連携については特に問題なし（キャリアデザインルームには定時職員が常駐。また、キャリアセンター事務室にキャリアデザインルームの業務を担当する専任事務職員がいて、キャリアデザインアドバイザーと日常的にコミュニケーションを図っているので特に問題はない。キャリアセンター事務局（局長・次長・グループ長・正規職員も出席）とのミーティングも隔月で実施。
- ・教員側の問題としては、キャリアデザイン担当主事が学内外の仕事に忙殺され、きわめて多忙であるため、日常的なコミュニケーションをメールに頼らざるを得ないこと

があげられる。

- ・特に大規模の大学において、意識や意欲が低い学生への支援をどうするか（学内アウトリーチ的なものを教員、事務組織、キャリアデザインアドバイザーが連携してできればよいのだが）。

ーさらなる活用のために必要なこと

- ・一般論として、最も必要なことは、キャリアの概念やキャリア教育・キャリア形成支援の本質的な意義についての理解を促進し、キャリアの視点に立った支援のあり方について啓発・普及していくこと
- ・社会的・職業的自立を支援するためには、出口指導として就職支援とそこに至る発達支援としてのキャリア教育・キャリア形成支援の両者が必要
- ・これらを統合した支援システムを構築することも必要
- ・キャリア・コンサルタントの認知度が低いため、どのような活動を行うことが可能であるかという点についての周知を図ること
- ・資格では力量を適切に証明することはできない。キャリア支援関係の実績が重要。しかし、力量が少なければ経験もできないため二極化している。あらたに参入しようとする者に対して、どのようにして入り口を作るかが問題

#### 4. 必要な能力・スキル

- ・本学においては、キャリアデザインアドバイザーが活動するための環境はある程度整っているため、カウンセリング・スキルやグループアプローチ・スキルといった基本的スキルや相談実施過程において必要な各種のスキルが求められるが、本学で活動しているキャリアデザインアドバイザーは十分な力量を有している。
- ・活動するための環境がきわめて不十分な場合は、キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動や環境への働きかけに関するスキルが求められると考えられる。
- ・キャリアデザインアドバイザーには、大学の概略やカリキュラムを知ってもらうために大学要覧を渡している。
- ・学生を幅広く知ってもらうことが大事。授業の科目も受け持ってもらっているが、これが個別相談をする上でプラスになっている。反対に、授業を行う上でも個別相談をしていることがプラスになっている。
- ・企業経験が長い人から学生のキャリア支援に関わりたいという売り込みが頻繁にくるが、採用したことはない。今いるキャリアデザインアドバイザーは、もともと知っている人など、信頼できる人に来てもらっている。本学にはいないが、説教調で話をする人もいるのではないか。
- ・本学に限定せず一般的に考えると、キャリア・コンサルタントには、以下の2段階があってもよいのではないか。

①入門編のキャリア・コンサルタント（実践者（学生との相談）を目指すキャリア・コンサルタント）

…求められるもの：若年者の理解、大学組織・キャリアセンターの理解等

②キャリアセンターや教学関係組織の責任者とのコーディネートを目指すキャリア・コンサルタント（但し、本学ではもとめていない）

…求められるもの：今の高等教育のあり方などの全体的な流れ、中教審で示されていることへの理解や専門的な知識、大学アドミニストレーターの素養がある人

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

—

## 6. その他

### ■キャリア教育・キャリア形成支援のため身につけたいこと

・特にないが、本学のキャリア教育・キャリア形成支援をより積極的に展開するための時間がほしい。

## 【事例 8：新島学園短期大学（私立）】

### 1. 回答者属性

・キャリアデザイン学科 教授

（1年生の最初に意識改革を行うため実施する授業。一般の大学が行っているような就職に向けてのテクニカルなものや面接指導等ではなく、もう少し基礎的なこと）

### 2. キャリア・コンサルタント等の活用状況

#### ■概要

・キャリアセンター部長には教授会に出てもらい、就職状況や編入状況、ゼミの教員にお願いしたいこと等を話してもらっている。目的意識が共有できていることは、学生確保に繋がるということ。危機意識がある。

### 3. 活用にあたっての問題等

—

### 4. 必要な能力・スキル

・学生の能力や志向は多様であり、ある程度のセグメント化が必要であり、そのために必要なことも異なってくる。

・不足しているのは、キャリア・コンサルティングや心理系の理論的な裏付け。

・地域の事業の事情に精通しているかどうか非常に重要。特に金融機関は採用基準に地域性があるため、キャリア理論よりも地域の業界事情に精通している方が重要。

・大きな大学のキャリアセンターだと分野ごとのスペシャリストが役割分担をするのだろうが、我々のような小さな短大では最初から最後まで見なくてはいけない。

・高校生の段階では業界の知識はゼロなので、業界の種類や内容、実状などは授業の中で教える。その辺が首都圏とは違うと思う。通学途中でビジネスマンと出会わないため、企業の情報は専ら親からのみ。公務員、金融機関志望というのも親の影響が大きい。

### 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

#### ■内容

—

### 6. その他

#### ■他大学との連携

・他大学との連携、情報交換等として、公式のルートではないが、高崎経済大学とは非常勤講師の相互受入があり、同大学の学生が主宰している NPO に、本学の学生が参加

### ③活用側：学生（3校9人）

#### 1. 回答者属性

- ・キャリア・コンサルタントとの接点：
  - ・キャリア・コンサルタントが担当するキャリア教育授業を受けたことがある（4人）
  - ・（キャリア・コンサルタントとは限らないが）キャリア教育授業を受けたことがある（4人）
  - ・キャリア・コンサルタントが行う個別相談を受けたことがある（9人）
- ・学年：2年生4人、3年生4人、5回生（4年生）1人
- ・学部：法学部3人、経営学部2人、キャリアデザイン学科4人
- ・性別：男性5人、女性4人
- ・進路希望：公務員志望1人、出版・編集志望1人、就職決定1人、内定（冠婚葬祭業、金融関係、サービス業、県庁）4人、未定2人

#### 2. キャリア・コンサルタントの利用状況

##### ■概要

- ・キャリア・コンサルタントが講師を務める授業を受講（4人）。ゼミ形式の授業もある。
- ・キャリア・コンサルタントによる個別相談を利用（9人）。  
「15回くらい」という学生、1年次から相談・卒業年の秋以降週1回相談という学生など多様である。

##### ■特徴

- ・個別相談だけでなく、キャリア・コンサルタントの正課授業の履修経験あり。授業を受けたことが、個別相談を受けるきっかけになっている（個別相談やキャリア・コンサルタントを認知し、信頼を抱くようになる）
- ・個別相談を認知したのは3年生夏、進学から就職に進路を変更し、ゼミ担当教授よりキャリア・コンサルタントを紹介されたという学生もいる。

#### 3. 何を期待して利用したか

- 個別相談
  - ・（就職、就職先に関わる）専門性を期待
  - ・就職が厳しいことはわかっていたが、就職活動の方法がわからなかった
  - ・進学か就職かで悩んでいた
- キャリア教育科目
  - ・いろいろな授業に参加しようと思った

#### 4. 利用してどうだったか

##### ■ プラス評価

###### <個別相談>

- ・評価：良かった（9人）
- ・学生の視点では見えない、社会人の視点からの意見を生で聞くことができ、視野が広がった。
- ・雑誌編集者などフリーの働き方を知った。ネットワークで、実際に人を紹介してもらった。
- ・社会人の先輩がどういう経緯でいまの仕事をしているか、学生のときにどうしていたかを知ることができた。
- ・公務員志望だが、視野が広がった。
- ・前職がコンサルタントの相談員の方に、自分がどういう会社にあっているかを調べる視点を教えてもらった。
- ・自分の都合に応じて相談することができた。入学当初から相談に行っていた。相談時間は毎回異なる。
- ・相談・支援を受けてよかった。親身になってくれるし、一緒に考えてくれる。
- ・辛くても絶えずあと押ししてくれる。いろいろな情報を教えてくれる。
- ・自分の中でまだ（1年生のうち）就職活動は大丈夫と考えていたが、それが変わった。
- ・将来は公務員になりたかったが、もしダメなら進学を考えていた。公務員希望は漠然とだが、キャリアセンターで様々な職種があることがわかった。

###### <キャリア教育>

###### ーゼミ形式

- ・評価：よかった（4人）
- ・学校の先生ならば1つの答えに導くところ、学生の自主性を尊重し、答えが見つからない人にはヒントをくれ、放置するのではなく見守ってくれた。
- ・アドバイスしすぎず、学生とのよい距離感。
- ・受講者は14人と人数が多かったが一人一人をみてくれた。いつもと様子が違うと思うと個人的に声がけもしてくれた。教授とは違う。一对一の関係。
- ・答えを出すのではなく、道筋を示し、自分たちを促すアドバイスをしてくれた。
- ・やらされている感がなく、学生主体でやっているという感じを受けた。
- ・一番満足していることは、「こうしようと思う」というと、肯定し、モチベーションを上げてくれたこと。間違った方向に行っても見守ってくれたこと。
- ・いろいろな人と会う機会が得られた／いろいろな業種の人を紹介してもらえた。
- ・授業を受けることで、大学の中で本気の学生に出会うことができた。
- ・授業で接点ができ、個別相談に行きやすかった。

－「キャリアデザイン」科目等の授業

- ・評価：よかった（4人）
- ・ゲーム、コミュニケーション主体。ゲストスピーカーが社会について話すこともあった。
- ・グループワークが良かった／椅子に座りっぱなしということはほとんどない。
- ・コミュニケーションスキル重視のため、終わった後に、自分が変わったことを実感できた。
- ・先生との距離感が近い感じ。
- ・資格対策の勉強があった。医療事務やパソコン、販売士、色彩等、自分のやりたいことが出来ると感じた。
- ・授業の中で、いろいろな人の話がきけた。自分の将来を考えられた。
- ・キャリアデザイン科目。生涯学習、女性とキャリア、キャリアデザインについて、話を聞いていくうちにキャリア形成に興味を持ち、勉強していても面白いと感じた。いろいろな人の話や知見や経験を学び、こういうキャリアもある、選択肢がある、ということに気づいた。自分もいろいろな選択肢があると感じたことがよかった。
- ・苦心して芸術家になった人の話なども面白かった。自分自身は、周囲や親が金融業界を進めたが、自分にあわないと感じ、自分のやりたいことをやるべきと感じる。授業中は、後悔の体験談も聞けて「こうはならないようにしたい」と感じた。
- ・1年生のゼミがキャリアを学ぶゼミだった。企業のこと、全く違ったジャンルのことを教えてくれた。就職は考えていたが、親もあまり教えてくれなかった。学校で話が聞けるのは、大変参考になった。
- ・人に勧めるとしたら、キャリアを見てきた先生などに、自分を見てもらって、いろいろな人のパターンを見せてもらい、知識などを持っている人に、客観的にアドバイスをもらうこと。第三者的にアドバイスがもらえるといい。

－全般的に

- ・キャリア教育をやってきたことで、大学において、ゼミ以外に、相談できる先生を持てた。たくさん情報を持っており信頼している。そのような存在が学校にいることは大きい。
- ・業界の人を紹介してくれ、キャリア・コンサルタント自身もアドバイスをしてくれた。
- ・人生の先輩として頼れる人がいる、電話をかけたら相談できる人がいるというのは心強い。

■ マイナス評価

<個別相談>

- ・相談員には専門性を期待していたが、こちらからの問いに答えを出せない相談員もあり、時間の無駄に感じることもあった（例：物流業界の場合、海外との連携をシステム上どのように行っているか 等）。

- ・学生の意見を聞かずに自分の考えを言う相談員もいた。学生の状態を把握する必要があるのではないかと思う。

#### <キャリア教育>

##### ーゼミ形式

- ・受講経験のある4人全員が「良かった」と評価しながらも、3人が2年目は履修しなかった。理由は負担感。半期の授業のはずが、自主的に後期も続くなど、他の活動が疎かになりかねないため。

##### ー「キャリアデザイン」科目等の授業

- ・ふんわりとした全体的な内容であり、どのような人を対象としているのかがよく分からなかった。(こういう言葉遣いをしましょう、という初歩的なもの)。
- ・講師1人に対し学生何百人という規模で、仕方がないが、一人一人を細かく見るのが難しい。ゼミ形式のほうが先生に接しやすい。
- ・希望にあふれた体験談ではなく、悪い面も聞けるとよい。

## 5. その他

### ■意見

- ・就職支援は個別で行うべき。
- ・きっかけを作るような講義であれば意味があると思う。
- ・どういう考えで行動してきたかの道筋をじっくり考えて、自分が何をしたいのか、どう生きたいのか、自分の過去を分析することにより自分を見つめ直すことが必要。

#### ④キャリア・コンサルタント（20人）

##### 1. 回答者属性（資格の有無等）

<p>◆経験年数</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・通算：平均 約 13 年（最短 1 年 2 ヶ月、最長 37 年）</li><li>・教育領域：平均 約 6.2 年（最短 1 年 2 カ月、最長 15 年）</li><li>・職業紹介：平均 約 5.2 年（最短 2 年 3 カ月、最長 11.5 年）</li><li>・企業：平均 約 9 年（最短 1.5 年、最長 20 数年）</li><li>・その他（ライフデザイン 10 年、公的機関におけるコンサル業務 20 年）</li></ul> <p>◆キャリア・コンサルタント資格の有無：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・標準レベルキャリア・コンサルタント（9人）、2級キャリア・コンサルティング技能士（7人）、なし（4人）</li></ul> <p>◆社会人経験</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・あり（20人）<ul style="list-style-type: none"><li>・メーカー、商社、航空会社、百貨店、旅行代理店、外食、外資メーカー、外資系石油会社、ITベンチャー、ベンチャー支援、職業紹介会社、児童相談所、高校教員、大学教員、法律事務所、国家公務員、地方公務員、等</li></ul></li><li>・なし（0人）</li></ul>
---

## 2. 大学での活動状況の概要

### ■概要

#### ◆ミッション・主業務

##### ー正課外

- ・個別相談
- ・就職／キャリア形成支援セミナー、イベント、ガイダンス等の企画・運営・講師
- ・外部専門機関との調整
- ・就職関連の情報提供（WEBやメールマガジン等）
- ・学修・研究と就職活動の両立支援
- ・外国人留学生向けの授業（日本について、働くとは）の企画・講師

##### ー正課

- ・正課のキャリア教育科目を担当（半期20コマ等）
- ・キャリア教育科目「インターンシップ」のカリキュラム作成
- ・キャリア教育講座のファシリテーター  
（正課・必修を含む）

##### ー特徴的なもの

- ・年間計画の策定とその実行
- ・グループワーク等の企画運営
- ・教員も含めたキャリア教育科目のコーディネート
- ・ノン・アカデミック・キャリア支援（研究者以外のキャリアを志望する院生の支援）
- ・課題解決型授業。合宿や企業訪問、スタディツアーなども実施
- ・教職課程の教科に関する科目（職業指導、職業指導の技術）の講師
- ・父母懇談会（年1回）における親の相談
- ・民間業者のアセスメントのフィードバック
- ・キャリアセンターの方針・告示に向けた、学生の意見の吸い上げ、学生の傾向の把握

#### ◆正課への関与

- ・正課には関与していない（11人）
- ・正課に関与している（9人）

#### ◆雇用形態

- ・期間の定めのない雇用（0人）
- ・有期雇用（15人）
- ・その他有期（業務委託）（4人）
- ・不明（1人）

#### ◆勤務形態

- ・フルタイム（12人）

- ・パートタイム（7人）
  - ・個別相談は週1日、キャリア教育授業は週1（2コマ）
  - ・担当する授業のあるとき（週2回×2コマ）
  - ・週1日10～17時、週2日10～19時、週2～3日10～19時
- ・不明（1人）

### 3. 活動にあたっての問題等

#### ◆知識・スキル面

##### ○ 職業観・仕事観

- ・職業観・仕事観を身につけないといけない。学生を取り巻く仕事としての環境を伝えていくことが必要。

##### ○傾聴

- ・傾聴が十分でないと感じることがある。熱がこもると、「怒っている」「説教している」と言われることがある。
- ・学生が自立的に動くことが重要だが、信頼関係ができると、つい自分の価値観が出てしまいがちになる。

##### ○ スキルのレベルアップ

- ・スキルをレベルアップするための機会がない。スーパービジョンによるスキルアップ向上が図れない。
- ・スーパービジョンを大学でやってもらえるとよい。キャリア・コンサルタントのレベルの平均化、一定以上の質の保証にもなる。いろいろな学生がいるなか、自分たちのやり方でよいのか、学生に届いているかを外部からみてもらえる。
- ・スーパービジョンやスキルアップの機会がない中で、個室で学生と1対1で向き合っており、これでいいのか、このやり方でいいのかと、考えることがある。

##### ○問題を抱えた学生への対応

- ・メンタル面で問題を抱えた学生への対応が課題。優秀な学生でもメンタル面での問題がある。メンタルカウンセリングの知識があれば別のアプローチができるかもしれないと考える。
- ・障害のある学生の就職活動支援が課題。

##### ○その他

- ・各研究科の実情把握が不十分。
- ・文系院生への採用ニーズが高い求人に関する情報の不足。
- ・留学生の支援が課題。

#### ◆大学組織の問題

##### ○キャリア教育の評価

- ・大学側にどう評価されているか分からない。
- ・学生が満足できる就活ができたかどうかが大変なはずだが、よい会社、上場企業

に就職出来ればよいということで評価される雰囲気もある。

- ・キャリア支援の方針が定められていない（就職率向上、留年・休学率の低下、大手企業への就職率向上…、等）。

#### ○教員等との連携

- ・もう少し教員と協力できるとよい（早期からの学生支援）。
- ・教員（特に文系）との連携、巻き込み。
- ・教員のキャリア支援への課題意識のばらつき。
- ・「キャリア教育などいらぬのではないか」という意識の教員も一部いる。どのようにして一緒に行っていくか。
- ・個人的に仲の良い教員からは相談を受けたりはするが、組織的には連携が難しい。
- ・限られた教員（キャリア教育に関わっている教員）としか連携が取れていない状況。教員とどうコミュニケーションを取るか。仕組みを作ったからといって、取れるわけではない。本学は、客観的にみて進んでおり、一部の教員と職員は一致団結している。だが、全体ではなく少数である。
- ・大学の経営側、教員、キャリア・コンサルタントが理解し合って、キャリア教育をどうしていくかの軸を作りたいが難しい。私立のほうがトップダウンでやりやすいかもしれない。
- ・正課は教員の領域であり、キャリア・コンサルタントが関与することは難しい。
- ・（リファー先の）学内の臨床心理士等との連携。はじめは連携が悪かったが、話し合いの場を持つことで連携可能になった。

#### ○学内における当該組織の立場的弱さ、自身のポジションの立場的弱さ

- ・キャリア・コンサルタント有資格者や採用実務経験者・若い世代のアドバイザーの必要性が重視されていないこと。
- ・従事者が全て有期雇用であることにより、モチベーション維持が困難。
- ・週2日+αという勤務日数上からの限界。
- ・臨時職員の立場上、大学への働きかけはやりにくいいため、信頼のおける職場の職員を通じて提案を行っている。

#### ◆その他

○個人情報保護の問題で、大学が持っている内定者やOB学生の情報を利用できない。

○個別相談についての学生への周知

- ・キャリア・コンサルタントの認知度が低い
  - ・いかに周知するかが課題。初年次教育時にリーフレット等を配布することにより宣伝をしているが、教員がアナウンスしてくれるとよい。

○未内定者への対応、来ない学生の支援

- ・支援が必要なのに、自分からは利用しようとならない学生に対するキャリアセンターの利用促進の難しさ。
- ・なかなか就職が決まらない学生に対しては、励ましたり、特別なことを言ったり

はしない。言っているのは、活動を続けること。気に掛けているひとがいること、一人ではないことを感じて貰うようこまめにアプローチし、情報を出すしかない。

- ・不登校学生への積極的アプローチができることよい（アウトリーチ等）。
- ・問題がある学生を見つけ、キャリアセンターに来てもらうことが必要と感じる。今はガイダンスやオリエンテーションで宣伝するほか、掲示やメールで周知している。また、ゼミをまわるようになったが、ゼミに入っていない学生もいる。来ない学生に対して電話をかけるが、それは4年生の後半の段階である（進路決定報告書が未提出の学生）。別室で4年生を対象とした相談コーナー（キャリア・コンサルタントが常駐）を設け、来ない学生を発掘し、個別相談につなげるということを行った。

#### ○個別相談のニーズへの対応

- ・個別相談を1日5人しかできず、個別相談のニーズに対応しきれない。月に1回グループ（最大10人）の日があればよいか。学生の中には個別相談することに抵抗がある人もいないのか。
- ・小グループでのセミナーや相談が実施できるとよいか。
- ・教員も含めての全般的なカリキュラムのコーディネートも行っており、日常的な業務量が多いため。誰かからの紹介やカウンセラーにとって難しい案件のみ対応している。もっと対応できるキャパシティを持ちたい。

#### ○個別相談だけでの対応の難しさ、正課との連携の必要性

- ・業務内容として個別相談の比率が高いのは、キャリア・コンサルタントの醍醐味であり、ありがたいが、個別相談だけで成果を出そうとしても限界がある。4年間の体系的な取り組み、正課との関わりの中で行わないと難しい。
- ・低単位数学生への対応には授業との連携が必要。最終的には、キャリアに絡めての履修アドバイスが求められていると思うが、現時点での実態は、卒業学年で「単位が足りないかも」「留年しそう」といった学生の相談対応。今後は1、2年生時から授業単位へのアドバイスが必要。
- ・学生の履修内容に対する知識（今以上の役割を果たすことが求められる場合）。

#### ○低学年の支援にどう関わるか

- ・低学年等を対象とした、就職だけでなくキャリア教育への取り組みが必要。
- ・3年の就職支援からでは遅い。1、2年に何をしたら、何を学んだかが大事。
- ・就職支援と低学年のキャリア支援が別プロジェクトで動いているが、本来は同じ方向を目指しているはず（舵取り役がいて交通整理ができるとよい）。

#### ○問題を抱えた学生への対応

- ・特別な支援が必要な学生が増えている。
- ・早期での発見、対応（就職活動が始まってから気付くことが少なくない）。
- ・発達障害の学生も多い。
- ・発達障害などの学生には十分に対応できない部分もある。他の関係部門との連携が少ないが、改善もみられ、臨床心理士と話し合いの場を持つようになった。

○その他

- ・アウトリーチは難しいため現在は行っていないが地域若者サポートステーションとの連携が必要ではないか。
- ・目標設定の合意が難しいこと。明確になりすぎても難しく、質と量について、現実的なレベルでどう合意するかは難しい。もともと難しい上に練れていない。
- ・学生にコンサルタントとして接するか、カウンセラーとして接するかで葛藤（カウンセラーを軸としつつ使い分けが必要）
  - ・メンタル面で弱っている学生にもっと寄り添いたいと思うが、時期が差し迫ってくると物理的なこと、時間的なことを説明せざるを得ずつらく感じる。キャリア・コンサルタントの面とカウンセラーの面を使い分けないといけない。
- ・自分がキャリア・コンサルタントとしてやりたいことをやりきれていない（知識・ノウハウの活用）。できればキャリア教育や、インターンシップをキャリア教育の観点からどうするかについて教員とも連携して取り組んでいきたい。

#### 4. 必要な能力・スキル

- ・転職支援と違うのは、面談が「働くとはどういうこと」「仕事を選ぶとは」「志望理由は」から始まる点である。
- ・進路・キャリア相談、キャリア教育は過渡期にあり、大学から与えられた仕事をこなせばよいのではなく、変化の中でどうプログラムを組み立てるか、どんなセミナーを企画するかなど、一緒に考えることを期待されている。やりがいも不安もそこにある。

##### <知識面>

###### ○業界・職種、経済情勢・産業動向・採用動向の知識

- ・「実態としてこういう仕事」ということを学生に話せるように、仕事の内容について広く知っていること。
- ・現実の企業の知識が必要（例：IT 業界では年俸制が多い、等）。
- ・個人的な努力として、夏休みに 30～40 社の企業訪問を行い、人事担当者にヒアリングをして自分の経験していない仕事についての知識をつけ、キャリア・コンサルタントとしての引き出しを多くするようにしている。
- ・職業紹介会社での勤務経験（世の中にどんな業種、企業があるか分かっていることが必要）。
- ・企業の現場を知る、現場の経験。
- ・どの業界が向いているかをアドバイスするためにも、業界の違い等の知識。
- ・新しい仕事・職種についての知識。
- ・業種・企業・仕事の選択肢の広げ方と探し方のアドバイス。
- ・採用された学生がその後どういう仕事に移っているか、人事配置等の情報がほしい。働き出してからの情報を取り入れながら職業相談ができればいい。
- ・相談にきた学生がその後どうなっているか、動向調査が必要と感じる。フィードバックが大事。
- ・企業等での人事経験（「昨年に比べて今年の就職はどうか」等について知っていることが必要）。

###### ○労働政策等の動向・情勢に関する知識

- ・労働関連法に関する知識（就職後の学生が働き方の相談に来るケースあり）

###### ○その他

- ・公務員試験、教員試験についての知識
- ・大学の履修や授業内容についての知識
- ・就職活動における倫理的指導ができること
- ・進路選択のアセスメントの知識
- ・思春期や病的な問題の知識。ストレスコーピングの知識

##### <スキル面>

###### ○傾聴

○学生の本音を引き出す力、学生とのコミュニケーション

- ・指導的なコミュニケーションと来談者中心的なコミュニケーションとの使い分け
- ・教育的見地で話すこと、柔らかく話すこと  
(社会人に対するのと同じ目線で話してしまうキャリア・コンサルタントがいるが、若者向けの話し方、接し方が必要。いまの学生は大人と話すのが苦手。また、1、2年生は高校生レベル)
- ・学生目線でキャリア支援ができること

○若者の理解

- ・学生は学年毎にカラーが異なるため、学生の気質を感じるスキルが必要

○問題を抱えた学生対応

- ・昨今の自己肯定感の低い学生、メンタル面で問題を抱えている学生への接し方、発達期にある学生への接し方。傾聴せよと言われるが、現場にでると上から目線になりがちである。

○ファシリテーション・スキル、グループアプローチ・スキル

- ・個別相談だけなら不要かもしれないが、グループワークがあるならば必要。講義形式では学生はついてこない。
- ・何人でもまとめられる力。100～200人を相手に話をした後、カウンセリングに入ることもあるし、十何人ずつに分けてグループワークをしたり、4、5人を対象にミニセミナーをすることもある。

○プロジェクト型授業運営における学生のマネジメント

○ブランド・ハッペン・スタンスに基づくキャリア・カウンセリング

<その他>

- ・人脈及びネットワーク。様々な生き方をしている人と知り合うことにより、カウンセリングの場面で情報提供ができる。
- ・大学で臨床心理学を勉強していたこともあり、メンタル・発達に気持ちが行きがちであるが、上司から領域を認識するように言われた。メンタルとキャリアの棲み分けを意識するようにし、情が湧いても入り込まないようにしている。客観性を持つこと、自分の限界・領域を認識することが必要
- ・持続的に学ぶ力、熱意
- ・広い視野、人生経験
- ・キャリア・コンサルタントとしての経験、場数
- ・人生に対する肯定感
- ・スキルだけではなく、人間観、「学生は成長するもの」であることを信じられるか。
- ・公平さ、寛容さ
- ・いつも元気であること
- ・民間企業でリーダーを務めた経験
- ・自分自身のワークライフバランスや自分自身のキャリアデザイン・取組み

## 5. 厚生労働省等で行って欲しい講習・講座

### ■内容

- 大学の履修や授業内容に関する講習
- 業界・職業・いろいろな働き方等についての知識
  - ・仕事理解につながる基礎的部分として、ここだけは知っておく必要がある、というものがあれば学びたい。
  - ・学生の親の世代と現在とでは、業界・職種が変化している。アップデートする機会が必要。
  - ・常に情報収集・勉強をし続けること。世の中の動きをチェックすることをいやがらないモチベーションが必要。
  - ・現在の新卒雇用の状況についての知識が必要。
  - ・効率よく、業界の動向、採用動向について情報が得られるもの（講習かメールマガジン）。
  - ・企業・業界とキャリア・コンサルタントとの意見交換会があるとよい。世の中にいろいろある仕事を知る。知りたいのは仕事の内容、この会社に入ったら何をするのかということ。
- 労働関係法規やコンプライアンス等についての知識
  - ・労働法制度に関するセミナー（講習があれば「知らなくてはいけない」という意識もできると思われる）。
  - ・就職協定等についての知識が必要。
- 新卒ハローワーク等の利用方法や制度についての最新の情報
  - ・ハローワークやジョブカフェの利用方法、労働に関わる法制度・施策にどのようなものがあるかや変更点等（参照先が分かればよい）。
  - ・ジョブジョブワールド等、若い人が使えるツールがなくなって困っている。
- 公務員・教員試験の仕組み、試験についての知識
- アセスメントについての講習
  - ・アセスメント（興味・性格）を使いこなせないキャリア・コンサルタントが多い。使いこなせるようになるための実習形式の研修があればよい。
  - ・アセスメント（VPI等）の専門的なフィードバックができるスキル。
- 若年者の理解、若者に対するカウンセリング力
  - ・若者に対する話し方、接し方
  - ・学生との信頼関係の構築、カウンセリングマインド全般について
  - ・カウンセリングを手厚くすること、若い人への理解が必要
- ファシリテーション、アイスブレイク、関係性をどう作るか等（実習形式で）
- コンサルティング能力（コーチング・ティーチング）
  - ・心理系に偏る傾向があるが、キャリア・コンサルタントには産業界からのアプローチが求められる。ネットワークを通じていろいろな現場のレポートを聞く必要がある

る。またキャリア・コンサルタントには戦略を立て、決めていくことが求められる。コンサルタントの方から戦略の立て方のノウハウを学ぶことが大事ではないか。

○問題を抱えた学生対応

- ・発達障害やメンタル面での問題に係る講習
- ・性同一性障害の学生への支援
- ・判断の難しいケースを扱うケース・スタディと面談ロールプレイ
- ・メンタル面で問題を抱えた学生と話すためのロールプレイ（集合研修）。例えば心理系の学生を呼んできてのロールプレイ等
- ・障害者に対する支援、実態、企業の採用状況等

○家族支援に関わるスキル（親の影響が大きいため）

○その他

- ・スクールカウンセリング係る勉強会があるとよい（これまでの学校生活（いじめ・教員との関係等）の影響が大きいため）。
- ・様々な大学でのキャリア支援に関する課題と解決策を共有・意見交換できる講習
- ・他の大学で何をやっているかについての事例紹介（キャリア教育、個別相談、メンタル対応等）。スーパービジョン又は他の大学・キャリア・コンサルタントがどうしているかの情報交換
- ・カウンセリング・スキルの自己研鑽の機会が持てずにいるので、スーパービジョンを受けたり、他のキャリア・コンサルタントのカウンセリングを見ることで気づきを得たり、他人に見てもらうことでコメントをもらったりする機会があるとよい。
- ・他人のカウンセリングをみる実習やシャドウイングがあるとよい。自分のカウンセリングがどうか、他人のものをしながら振り返るもの。

■参加させやすい工夫等

○実績のある講師の招聘（時間をかけただけの成果が得られるように）

○継続的な実施（ステップアップやフォローアップの流れ）（1回限りの講習ではスキルは体得できない）

○対象者の明確化

- ・課題や受講対象を明確にし、講習会の狙いと内容も連動させる。
- ・対象が明確でなければ、キャリア・コンサルタントまで情報が降りてこなかったりする。例えば、「職員向け」「キャリア・コンサルタント向け」等
- ・他校のキャリア・コンサルタントと共に受講する場合、置かれている状況や課題があまりにも違い、講習会の効果が薄れる恐れがあるという懸念がある。

○受講の扱い（勤務時間、受講料等）

- ・業務として認められ、受講した時間も勤務扱いになること
  - ・勤務時間の扱い、受講料や交通費の負担に懸念がある。
  - ・出張勤務扱いとなるが費用は誰が出すのか。援助があれば受講しやすいのではないか。

- ・学校で申込みをし、キャリア・コンサルタントも学校の費用で参加できればよい。同じ講座でも職員は無料で、キャリア・コンサルタントは有料となることがある。そのための補助があってもよい。
- ・大学としてキャリア・コンサルタントのレベルを揃えるには、勤務時間内での開催・受講にしたほうがよい（土日で自由受講とすると、受講しない人はそのままとなる）。
- ・「キャリア・コンサルタントのメンテナンスのために、必ず年間何時間、講習に行くように」などと中教審答申等に盛り込み、受講を強制的なものにしないと難しいのではないか。
- ・役所の名前で大学に受講指示の通知が来ると受けやすい。
- ・受けやすい雰囲気づくりと予算の確保が必要である。

#### ○受講時期

- ・受講しやすい時期、タイミングでの実施
- ・夏休み（8・9月）が出席しやすい。1～4月は無理
- ・丸1日程度がよい
- ・土日開催がよいかは一概に言えない。土日毎に、自己研鑽のための予定を既に入れているキャリア・コンサルタントもいる。
- ・土日や夜がよい。平日の研修や講座は有給休暇を使わないと行けないため。同じ講習でも職員は研修扱いで、キャリア・アドバイザーは有給休暇扱いになる。

#### ○遠隔地対応

- ・スカイプの利用等、地方の人への配慮が必要。例えば、遠隔地の人の受講料は減らすなどの措置が有効では

#### ○修了証の発行

- フルセットで受講するだけでなく、自分に必要なものを選び、組み合わせて受講できるようにする

## 6. その他

### ■講習では習得しにくい、必要な知識・スキルについて

#### ◆内容

- ・業種・企業・仕事の選択肢の広げ方と探し方のアドバイス
- ・カウンセリングの勉強をしっかりとやっているが、学生が求めているのはどんな企業、商品、サービスがあるかということ
- ・就職情報会社が出している求人情報（8割方の学生はそれでよい）ではなく、その学生にあったものをいかに掴むか、どうやって探したらよいかについて
- ・就職活動における倫理的指導ができること
- ・指導的なコミュニケーションと来談者中心的なコミュニケーションとの使い分け
- ・ブランド・ハブ・スタンスに基づくキャリア・カウンセリング

◆習得方法

- ・適切なマネジメントが行える責任者の配置又は育成。その責任者による日々のマネジメント
- ・キャリア・コンサルタント同士による日々のケース共有と意見交換
- ・Off-JT として継続的な勉強会の実施
- ・世の中の動きを常にみておく。最新の情報のウォッチ

### (3) 大学等において活動するキャリア・コンサルタント等の事例の考察

#### 【首都大学東京（公立）】

(首都大学東京について)

首都大学東京は、平成 17 年に、都立の 4 大学を統合し、創設された。

都市教養、都市環境、システムデザイン、健康福祉の 4 学部。

学部 7,000 人・大学院 2,216 人、計 9,216 人（平成 22 年 5 月現在）。

平成 17 年当時は、学修カウンセラーが 3 人、就職カウンセラーが 2 人、在職していた。

平成 21 年からは、学修カウンセラーと就職カウンセラーを統合したキャリア・カウンセラー 4 人が在職しているほか、就職相談員 2 人が配置されている。その他、心理カウンセラー 5 人（常勤 3 人、非常勤 2 人）が配置されている。

(背景)

首都大学東京においては、①体験型の教養教育の一貫として位置づけ、大学生活の早い時期に実施する「現場体験型インターンシップ」及び②就職前の就業体験として高学年（主に学部 3 年生、博士前期課程 1 年生）で実施する専門教育科目としての「インターンシップ」を行っている。

現場体験型インターンシップについては、各学部・学系の教員とキャリア支援課長によって構成される「現場体験型インターンシップ部会」において、運営、管理、評価を行っている。

首都大学東京では、「現場体験型インターンシップ」に力を入れており、自分も、その運営、管理、評価等にあたっている。軌道に乗せるまで大変だったが、これを進めるうえで、さまざまな困難に遭遇した。その際、大学のキャリア支援課に所属するキャリア・カウンセラー（いずれもキャリア・コンサルタント有資格者。同大では「キャリアカウンセラー」と呼称）と接し、ともに苦勞する機会もあったので、ご紹介する。

#### ① 現場体験型インターンシップ（1, 2 年生向け）

首都大学では、開学時より、1, 2 年生を対象に、①自分自身および社会の課題について認識を深めること、②課題に主体的に取り組む意識と責任感を向上させること、③社会人として必要な基礎的コミュニケーション力を向上させることを目的に、「現場体験型インターンシップ」を実施している。報告者が着任した平成 19 年から平成 22 年度には 600 人前後の履修者がいたが、平成 23 年度は東日本大震災の影響からか履修は約 350 名に減少した。プログラムは、事前学習 3 回、実習 5~10 日間、事後学習 1 回からなり、修了すれば、教養科目として 2 単位が付与される。

- ・教養科目 前期 2 単位：
  - ◇ 事前学習 3 回（講義（導入・宿題説明）・グループワーク・講義（ビジネスマナー））
  - ◇ 実習 5～10 日間
  - ◇ 事後学習、「成果報告書」（2,000 字程度）の提出
- ・履修者：600 人前後（平成 19 年～22 年）、350 名（平成 23 年）  
（平成 23 年は東日本大震災の影響で減少している。）
- ・目的：①自分自身および社会の課題について認識を深める  
②課題に主体的に取り組む意識と責任感を向上させる  
③社会人として必要な基礎的コミュニケーション力を向上させる
- ・授業の骨格  
（平成 19 年～21 年）
  - ◇ 事前授業：現場を基礎力育成のための実習室と見立て、そのための行動計画を立てる。
    - 「～～力をつけるために、現場にいて～～な行動をします」
  - ◇ 実 習：行動計画の実施
  - ◇ 事後学習：計画した行動ができたか、グループワークを行い、検証する。
- （平成 22 年～）
  - ◇ 事前学習：実習先に関する予習を徹底：実習先の組織と事業について調べるとともに、実習先に関連して自分でテーマをたてて、図書館等で文献を求め、まとめる。
    - グループワークでは、平成 21 年以前と異なり、職場における自分の行動について計画を立てるのではなく、実習先の組織・事業と文献のまとめについて報告するとともに、質問し、質問される機会をつくり、積極的に行動する練習を行うことにした。
  - ◇ 実習&事後学習：レポートに変更：実習でフィールドノート（実習録）をつけ、事後学習としてそれをもとにレポートを作成する。

報告者が着任した当時のプログラムは、「社会人基礎力」を向上させることを目的に、事前学習で職場における行動計画を立て、職場で実行し、事後学習で計画通りに実行できたかどうかをグループワークにより検証するといういわゆる PDCA サイクルをヒントに作られたものであった。

しかしながら、学生の報告書を読んだり、教職員間で意見交換を行ったりしたところ、職場における体験そのもの、さらにはそれを通じた発見や考察にこそ学生の学びの核心があるのではないかという一定の結論を得た。たしかに PDCA を回すことも重要であろうが、その礎として、まずは職場がどのように編成され、又は職場が社会にある問題にいかに対処しようとしているか等について知ることが重要ではないかということである。

平成 22 年度からは、学生誰もが実習先で上の囲みにある①②③の目的をある程度達成

できるよう、組織や事業の特性、従業員の仕事の仕方などを事前に調べ、実習を通して観察し、考えられるよう、プログラムを改めた。具体的には、PDCA サイクルを模したプログラムの構成を改め、事前学習で実習先に関して予習をすることで①②の準備とし、予習内容の発表をさせることで③の準備としている。そしてこれらを踏まえ、実習時に実習録を記し、それを活用して事後学習でレポート作成を行うこととした。

この事例から、大学等においてキャリア教育を行うにあたって、まず何よりも、働くこと、雇用・労働に関する知識等が重要であると感じた。

また、キャリア・コンサルタントには、学んだ知識を活かして、学生・教員・従業員・実習先のニーズ、大学の実施目的、利用できるリソースを適切に把握した上で、学生の発達段階や学生が獲得する学びの核心に寄り添いながら、キャリア教育企画をパッケージ化し、大学等に提案できる力が必要なのではないかと考える。

## ② OB・OG 講演会

首都大学では、OB・OG が現在の仕事と大学での学び・生活について講演し、学生と意見交換する機会を設けている。

平成 19 年に着任以来、旧学修カウンセラー・旧就職カウンセラーを含め、キャリア・カウンセラーにはファシリテーションを担当してもらってきた。おおむね問題はないように思われるが、ときとしてファシリテーションについて一層の適切な指導が必要ではないかと感じることもある。報告者が目撃した中では、たとえば、講師からの講演内容や講師と学生との意見交換を受け、インプリケーションをその場の即興で抽出して学生に提示することがなされないことや、対話的な雰囲気を作ろうとするあまりにアイスブレイクが適切に進んでいない状況下で学生に無理に発言をさせることが見受けられた。その結果、学生たちの間に「次に繋がる満足した雰囲気」が生まれなかった。

この事例から、大学で活躍するキャリア・コンサルタントには、学生目線に立ったファシリテーションを行うことができる力が必要であると感じた。また、企画の立案についても同様のことがいえるが、講演内容からのインプリケーションの抽出には大学で何を学修しているか等、教育課程やカリキュラムについての理解が必要であると考えた。

## ③ 個別相談

首都大学では、キャリア・コンサルタント資格を有するキャリア・カウンセラーと、旧大学 OB で社会経験を有する就職相談員が学生のキャリア相談に応じている。

キャリア・カウンセラーは毎週月曜～金曜、1 日 5 回（相談が多い時期は 6 回）、40 分間の相談時間で対応している。就職相談員は毎週月曜～木曜の午後、1 日 4 回（相談が多い時期は 5 回）、40 分間の相談時間で対応している。

個別の就職支援についてはうまくいっていると聞いているが、大卒の就職をめぐってはルールが年によって変わったり、就職支援策が講じられたりするので、最新の状況を押さえたうえで相談に臨む必要があるように思う。また、大学で業務にあたる以上、学修制度に関する理解も必要である。さらに、メンタルに問題を抱えた学生の見極めとリファーマーの

タイミング等についても習熟していただかなければ、思いもしない問題が発生することがありうると懸念している。

平成 23 年度「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」  
報告書

平成 24 年 3 月 発行

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室  
〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2 Tel 03 (5253) 1111 (内線 5937、5908)

< 調査委託先 >

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー