厚生労働省委託事業平成 24 年度キャリア教育専門人材養成事業

大学等における
キャリア教育実践講習

テキスト

キャリア・コンサルティングの理念・手法を活用し、
大学等の現場における
キャリア形成支援を担う人材を育成

特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会

大学等における　キャリア教育実践講習　テキスト

キャリア・コンサルティング協議会

特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会

講習の背景と目的

平成23年１月に文部科学省の諮問機関である中央教育審議会により、答申「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」が取りまとめられ、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の配置や職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省との連携・協力等が提言されました。また、大学等設置基準の改正により、平成23年度から職業指導（キャリア・ガイダンス）の実施が制度化されたほか、平成24年６月12日に取りまとめられた「若者雇用戦略」では、大学等においても初年次から教育活動の全体を通じて体系的・系統的なキャリア教育を実施する取組みを進めること等の方針が示され、大学等高等教育機関のキャリア教育の現場におけるキャリア形成支援の必要性が増しています。

他方、経済・社会環境や雇用情勢の変化、企業の若者に求める人材像の変化、フリーター・ニート、学卒未就職者の増加など、近年、若者の雇用をめぐる諸問題が顕在化しています。

そのような中、厚生労働省では平成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」において、大学等におけるキャリア教育の一翼を担うことが期待されるキャリア・コンサルタントの具体的役割、求められる能力、養成・活用の在り方等について検討したところです。この成果を踏まえ、平成24年度に大学等においてキャリア教育やその支援に携わる方を対象に講習を実施することとしました。

本講習を通じて、厚生労働省がこれまで培ってきた雇用・職業能力開発のツールやノウハウを提供することにより、大学等におけるキャリア教育がさらに推進されることを願っています。

2012（平成24）年７月

特定非営利活動法人　キャリア・コンサルティング協議会

会　長　　安　藤　一　重

大学等におけるキャリア教育実践講習　目次

Part 1

第１章　キャリア教育とキャリア・コンサルティングの理解

第１節　キャリア教育の理解 2
1　キャリア教育の系譜 2
2　キャリア教育の目標（身につける力） 5
3　キャリア教育の内容 9
4　キャリア教育の実施とキャリア・センターとの関連 14
5　キャリア教育の課題と中核人材の役割 19

第２節　キャリア・コンサルティングの理解 24
1　キャリア・コンサルティングの意義と内容 24
2　キャリア形成支援とキャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの活用 28

第２章　大学生と就職状況の理解

第１節　大学生の理解 34
1　「ユニバーサル化時代」における大学生の実態把握 34
2　現代「若者（学生）」の考え方・価値観・行動特性等の理解と支援策 37
3　大学教育の「質保証」と FD 活動等の理解 40

第２節　大学生の就職状況と支援方法の理解 44
1　2012（平成24）年３月卒業生の進路状況把握 44
2　就職状況が厳しい理由分析 47
3　若者の雇用・労働状況の理解とキャリア・センター等の役割 52
4　職業理解（職業情報へのアプローチ） 56
5　就職活動に対する支援制度の理解 58

第３章　働くことに対する支援・保障制度

第１節　働く人の法律問題の理解 66
1　労働関連法規 66
2　就業規則 69
3　紛争処理と相談窓口 71
4　多様な働き方 73

第２節　働く人の社会保障（セーフティネット）・支援制度の理解 75
1　各種保険制度 75
2　働く人（若者）への支援制度 78
3　職業能力開発 80

第３節　メンタルヘルス　81
1　学生のメンタルヘルス　81
2　働く人のメンタルヘルス　82

第４章　大学組織・学生等との対応の理解
1　大学組織への働きかけ　86
2　学生等との対応法　89
3　保護者との対応法　89
4　大学等におけるハラスメントの防止　90
5　個人情報保護の必要性と方法の理解　91
6　大学等におけるキャリア・コンサルタントの「業務の範囲」と、今後学ぶべきことの理解　91

Part2

第１章　カウンセリングのスキル
1　カウンセリングの基本的スキル　96
2　信頼関係（ラポール）構築のスキル　97
3　問題の把握と目標設定のスキル　99
4　方策実行のスキル　100
5　成果の評価と終了のスキル　101
6　コーチングとメンタリング　102

第２章　環境への働きかけ
1　組織への働きかけ　104
2　組織を取り巻く環境の分析　105
3　ネットワークの構築　108

第３章　セミナーの企画例
1　セミナーの企画・運営スキル　112
2　セミナー企画例　112
3　ファシリテーションスキル　114

SWOT 分析
SWOT 分析のケース例１　118
SWOT 分析のケース例２　119

Part 1

第1章

キャリア教育と キャリア・コンサルティングの 理解

第１節

キャリア教育の理解

１　キャリア教育の系譜

（1）キャリア教育の定義・概要

① 1999年12月　中教審「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（答申）

- キャリア教育とは、学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」をいう
- 学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を、小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある
- キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視する必要がある
- 学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある

② 2000年11月　大学審議会「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」（答申）

- キャリア教育とは、「学生が将来への目的意識を明確に持てるよう、職業観を涵養し、職業に関する知識・技能を身に付けさせ、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成する教育」をいう

③ 2004年１月　文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」（報告書）

- キャリア教育とは、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」をいう
- キャリア教育は、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革することを求めるものである
- キャリア教育は、児童生徒の全人格的な成長・発達を支援する視点に立って進められるべきである
- 各領域の学習や活動を体系化し、組織的・計画的に実施することができるよう、教育課程編成の在り方を見直していく必要がある

④ 2005年12月　国立大学協会「大学におけるキャリア教育のあり方」

- キャリア教育は、学生のキャリア発達を促進するために必要な独自の講義的科目やインターンシップなどを中核として、大学の全教育活動の中に位置づけられる取組みである。このようなキャリア教育のねらいは、大学の正規の教育活動だけでなく、学生による自発的活動、広く企業などの事業所や地域社会における活動や仕事、家庭生活や交友関係を通して実現される
- 元来学校教育に関する概念であるキャリア教育をより広く人間形成全体の視点から捉えると、それはむしろキャリア形成と呼ぶこともできる

⑤ 2007年５月　キャリア教育等推進会議「キャリア教育等推進プラン」

- キャリア教育とは、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせる

とともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」教育をいう

⑥　2008年７月　文部科学省「教育振興基本計画」（閣議決定）

- 一人一人の社会的自立を実現するとともに、我が国社会の活力の維持・向上の観点から、教育と職業や産業社会との相互のかかわりを一層強化し、人材育成に関する社会の要請を踏まえた教育を推進する。このため、キャリア教育を推進するとともに、産業界と連携して、また、初等中等教育段階から高等教育段階に至る教育の連続性に配慮しつつ、職業教育を推進する。あわせて、グローバル化に対応し得る国際的通用性のある高度専門職業人の養成を推進する

⑦　2011年１月　中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（答申）

- 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」をいう
- 「学校から社会への移行」が円滑に行われていないことや「社会的・職業的自立」に向けた様々な課題があることから、学校教育におけるキャリア教育・職業教育を充実する必要がある
- キャリア教育は、幼児期の教育から高等教育まで、発達の段階に応じて体系的に実施されるべきであり、様々な活動を通じて、基礎的・汎用的能力を中心に育成する
- 実践的な職業教育を充実させ、職業教育の意義を再評価することが必要である
- 生涯にわたる社会人・職業人としてのキャリア形成（社会・職業へ移行した後の学習者や、中途退学者・無業者など）を支援する機能を充実することが必要である
- 家庭、地域・社会、企業、経済団体・職能団体、NPO などと連携し、各界が各々役割を発揮し、一体となった取り組みを行うことが必要である

(2) キャリア教育などに関する法制度

①　教育基本法（2006年改正）

第２条　教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

二　個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

②　学校教育法（2007年改正）

第21条　義務教育として行われる普通教育は、‥‥目的を実現するため、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

十　職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。

③　大学設置基準・短大設置基準（2010年3月改正、2011年4月より施行）

１）大学設置基準第42条の２（短大設置基準第35条の２も同様）：大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

Cf　学校教育法第83条：大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の

学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする

２）大学設置基準の改正に関する留意事項

- 各大学における社会的・職業的自立に関する指導等の在り方
- 教育課程の編成における取り扱い
- 学内における実施体制の確保
- 大学の取組状況の公表
- 産業界や各種団体をはじめとする社会との連携と協力

３）関連する大学設置基準の改正

- 人材養成目的の公表（第２条の２）
- 授業の方法・内容、年間授業計画、成績評価基準、卒業認定基準の明示（第25条の２）
- 教育内容の改善のための組織的な研修（FD）の実施（第25条の３）

（出典：文部科学省「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について」（2010年３月12日）

（3）キャリア教育が提唱された背景

- 20世紀後半から生じた、地球規模の情報技術革新に起因する社会・経済・産業環境の国際化、グローバリゼーションによって、日本の社会・産業・雇用に構造的な変革をもたらしたこと
- 子どもや若者が育つ社会環境の変化や若者自身の資質などをめぐる課題から、学校から社会への移行をめぐる課題が現出した
- 子どもたちの身体的な早熟傾向に比して精神的・社会的側面の発達が遅れがちであることや、高学歴社会における進路の未決定傾向など、子供たちの生活や意識の変容がみられる

（参照：文部科学省「中学校キャリア教育の手引き」2011年５月、中教審「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）2011年１月）

キャリア教育の目的について

キャリア教育の目的は、定義にも示されているように、「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」ことです。目的の実現のために、「基礎的・汎用的能力」や「勤労観・職業観等の価値観」「意欲・態度」などの力を身につけることが求められています。これまで、学校教育で身につける力として、各省庁から「生きる力」「社会人基礎力」「若年者就職基礎能力」「人間力」「学士力」などが提示されてきました。これらの概念を整理し、初等中等教育から高等教育までに共通する枠組みとして示されたのが「基礎的・汎用的能力」です。しかし、大切なことは大学や学部の理念・目的・教育目標に応じてキャリア教育の目的を適切に位置づけ、それぞれの大学や学生の特徴に合わせたキャリア教育を展開することです。大学設置基準が改正されましたが、キャリアセンターやキャリア教育科目・キャリア開発科目などの開設を義務づけるものではありません。全学的に議論して、系統的なキャリア教育を組織的に展開するとともに、学生に対する個別の支援を充実させることが必要といえるでしょう。そのためには、大学側にはキャリア教育についての理解が求められますし、大学で活動するキャリア・コンサルタントには、当該大学における教育の理念・目的・教育目標を理解するとともに、大学や学生の特徴を把握することが求められます。

関西大学社会学部　教授　川﨑友嗣

２　キャリア教育の目標（身につける力）

（1）　キャリア発達にかかわる諸能力（４領域８能力）

- 児童や生徒が将来自立した社会人・職業人として生きていくために必要な能力や態度、資質として「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の「４つの能力」を児童生徒の成長の各時期において身に付けることが期待される能力・態度などとして例示している
- ４つの能力が、それぞれ２つの下位能力に分けて説明されている

【キャリア発達にかかわる諸能力】

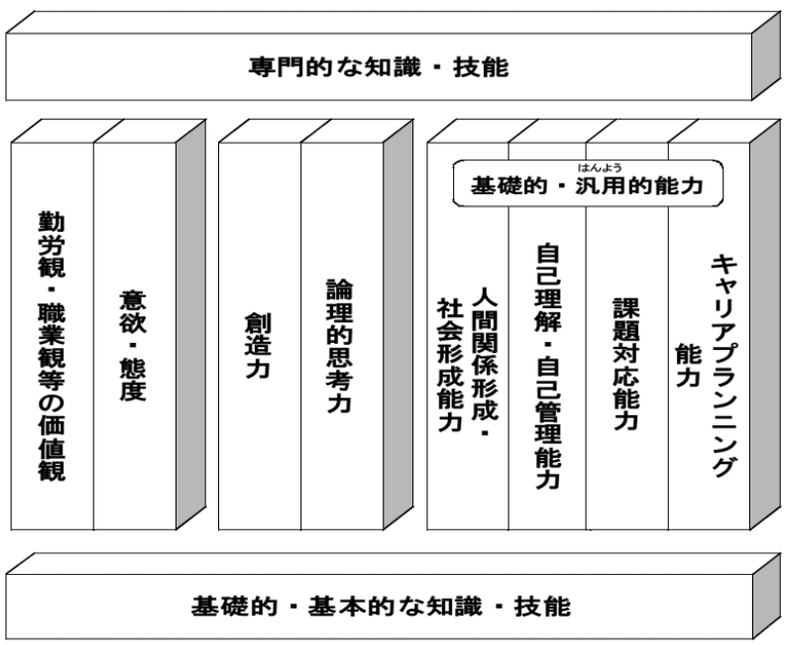
領域	領域説明	能力説明
人間関係形成能力	他者の個性を尊重し、自己の個性を発揮しながら、様々な人々とコミュニケーションを図り、協力・共同してものごとに取り組む	**自他の理解能力**：自己理解を深め、他者の多様な個性を理解し、互いに認め合うことを大切にして行動していく能力 **コミュニケーション能力**：多様な集団・組織の中で、コミュニケーションや豊かな人間関係を築きながら、自己の成長を果たしていく能力
情報活用能力	学ぶこと・働くことの意義や役割及びその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に生かす	**情報収集・探索能力**：進路や職業等に関する様々な情報を収集・探索するとともに、必要な情報を選択・活用し、自己の進路や生き方を考えていく能力 **職業理解能力**：様々な体験等を通して、学校で学ぶことと社会・職業生活との関連や、今しなければならないことなどを理解していく能力
将来設計能力	夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する	**役割把握・認識能力**：生活・仕事上の多様な役割や意義及びその関連等を理解し、自己の果たすべき役割等についての認識を深めていく能力 **計画実行能力**：目標とすべき将来の生き方や進路を考え、それを実現するための進路計画を立て、実際の選択行動等で実行していく能力
意思決定能力	自らの意思と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極的に取り組み克服する	**選択能力**：様々な選択肢について比較検討したり、葛藤を克服したりして、主体的に判断し、自らにふさわしい選択・決定を行っていく能力 **課題解決能力**：意思決定に伴う責任を受け入れ、選択結果に適応するとともに、希望する進路の実現に向け、自ら課題を設定してその解決に取り組む能力

（出典：国立教育政策研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」（2002年11月）

（2）社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な能力

- 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力は、人の生得的な力ではなく、義務教育から高等教育までの学校教育において育成することができる力であり、子ども・若者にとって夢や希望、目標を持ち、それらを具体的に行動に移していくことで実現を図ることができるような力である
- その力の育成に当たっては、社会への出口が中学校卒業段階から高等教育修了段階まで多岐にわたっていること、時代によって変化するものであること等に留意しなければならない

【社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な能力の要素】



（資料出所：中教審「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）2011年１月）

① 基礎的・基本的な知識・技能

- 読み・書き・計算などの知識・技能
- 税金や社会保険、労働者の権利・義務などに関する理解

② 価値観・意欲・態度

- 価値観は人生観や社会観、倫理観など、個人の内面にあって価値判断の基準になるものであり、価値を認めて何かをしようと思い、それを行動に移す際に意欲や態度として具体化するものである
- 価値観には、「なぜ仕事をするのか」、「自分の人生の中で仕事や職業をどのように位置付けるか」という、これまでキャリア教育が育成するものとしてきた勤労観・職業観も含む
- 意欲・態度は、生涯にわたって社会で仕事に取り組み、具体的に行動する際にきわめて重要な要素である
- 意欲や態度が能力を高めることにつながったり、能力を育成することが意欲・態度を高めたりすることもあり、両者は密接に関連している

③　論理的思考力・創造力

- これらは、物事を論理的に考え、新たな発想等を考え出す力である
- 論理的思考力は、学力の要素にある「思考力、判断力、表現力」にも表れている重要な要素であり、後期中等教育や高等教育の段階では、社会を健全に批判するような思考力を養うことにもつながる
- 創造力は、変化の激しい社会において、自ら新たな社会を創造・構築していくために必要である
- これらの論理的思考力、創造力は、基礎的・基本的な知識・技能や専門的な知識・技能の育成と相互に関連させながら育成することが必要である

④　専門的な知識・技能

- どのような仕事・職業であっても、その仕事を遂行するためには、一定の専門性が必要である
- 専門性を持つことは、個々人の個性を発揮することにもつながることから、自分の将来を展望しながら自らに必要な専門性を選択し、それに必要な知識・技能を育成することは極めて重要である
- 今後は、専門的知識・技能を学校教育の中でも意識的に育成していくことが必要であり、この観点から、職業教育の在り方を見直して、充実していく必要がある

⑤　基礎的・汎用的能力

- 分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力である
- 社会人・職業人に必要とされる基礎的な能力と学校教育で育成している能力との接点を確認し、これらの能力育成を、キャリア教育の視点に取り込んでいくことは、学校と社会・職業との接続を考える上で意義がある
- 具体的内容は、仕事に就くことに焦点を当て、実際の行動として現れるという観点から次の４つの能力に整理したものである

１）　人間関係形成・社会形成能力

- 多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力である
- 社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力である
- 具体的な要素としては、他者の個性を理解する力、他に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップなどが挙げられる

２）　自己理解・自己管理能力

- 自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力である
- キャリア形成や人間関係形成における基盤となるものであり、とりわけ自己理解は、生涯にわたり多様なキャリアを形成する過程で常に深めていく必要がある
- 具体的な要素としては、自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動などが挙げられる

３）　課題対応能力

- 仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力である

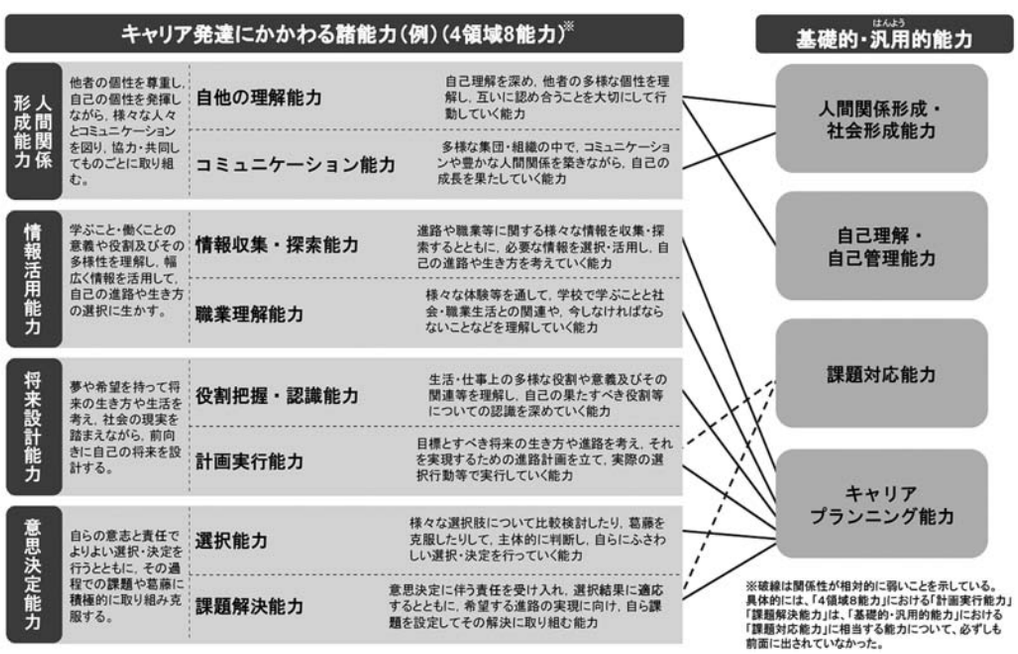
- この能力は、自らが行うべきことに意欲的に取り組む上で必要なものであり、知識基盤社会の到来やグローバル化などを踏まえ、従来の考え方や方法にとらわれずに物事を前に進めていくために必要な力である
- 社会の情報化に伴い、情報や情報手段を主体的に選択し活用する力を身に付けることも重要である
- 具体的な要素としては、情報の理解・選択・処理など、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善などが挙げられる

4）　キャリアプランニング能力

- 「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力である
- この能力は、社会人・職業人として生活していくために生涯にわたって必要となる力である
- 具体的な要素としては、学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善などが挙げられる

（出典：中教審「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）2011年１月）

【キャリア発達にかかわる諸能力（４領域８能力)」と「基礎的・汎用的能力」の関係】



（資料出所：中教審「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）2011年）

３　キャリア教育の内容

（1）大学教育の機能別分化と大学教育における「質の保証」

①　大学の機能別分化

１）　世界的研究・教育拠点（大学院の博士課程など）
２）　高度専門職業人養成（専門職学位課程など）
３）　幅広い職業人養成
４）　総合的教養教育（リベラル・アーツ・カレッジ）
５）　特定の専門的分野（芸術・体育など）の教育・研究
６）　地域の生涯学習機会の拠点
７）　社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流など）

- 各大学が、自らの選択に基づき、一つあるいは複数の機能に重点をおいて、各大学の個性や特色を出すべきであり、それによって緩やかに機能別分化をしていく
- ３）４）６）の機能に重点を置く大学にあっては、充実したリメディアル（補習）教育の実施や、就職や他大学の学士・修士・専門職学位課程等への円滑な進学・編入学を特色とすることなども考えられる

（出典：中教審「我が国の高等教育の将来像」（答申）2005年１月）

②　大学教育の「質の保証」

- 高等教育の中核を担う大学に関しては、教育・研究・社会貢献という使命・役割を踏まえて、それぞれに応じて具体的にどのような機能に重点を置き、個性・特色の明確化を図っていくか、大学ごとの自律的な選択に基づく機能別の分化が必要となっている
- ユニバーサル化の段階を迎えた大学教育においては、例えば３）幅広い職業人養成に重点を置く大学は、学生が学校から職場へ移行することを円滑に実現するための教育（卒業時の「就職力」、卒業時の「就業力」、生涯にわたる「持続的就業力」の修得）に注力することも可能である
- 企業の人材育成機能の低下が指摘される今日では、産業界や社会が、同年代の過半数が学ぶ「国民教育機関」として位置づけられる大学に対して「スクリーニング機能」ではなく、「スクーリング機能」を果たすことを期待していると考えることができる
- 大学教育においては、学生が大学で修得する教養・専門知識だけでなく、そうした知識を使いこなすための技術や能力、さらには企業や社会で活躍するために必要とされる具体的な技術や能力を修得させるべきである

（参照：川嶋太津夫「大学教育とキャリア教育：その背景とあり方」私学高等研究所講演資料2005年、中教審大学分科会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」2008年12月など））

③　学士課程共通の「学習成果」（共通学士力）

- 分野横断的に学士課程教育が共通して目指す「学習成果」についての参考指針として示したもの
- 個々の大学における学位授与の方針等の作成や分野別の質保証の枠組み作りを促進・支援することを目的としている

【学士課程共通の「学習成果」（共通学士力）】

1．知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

（1）多文化・異文化に関する知識の理解

（2）人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

2．汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能

（1）コミュニケーション・スキル
日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる。

（2）数量的スキル
自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析し、理解し、表現することができる。

（3）情報リテラシー
情報通信技術（ICT）を用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる。

（4）論理的思考力
情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる。

（5）問題解決力
問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる。

3．態度・志向性

（1）自己管理力
自らを律して行動できる。

（2）チームワーク、リーダーシップ
他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる。

（3）倫理観
自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。

（4）市民としての社会的責任
社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適正に行使しつつ、社会の発展のために積極的に関与できる。

（5）生涯学習力
卒業後も自律・自立して学習できる。

4．統合的な学習経験と創造的思考力

これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

（資料出所：中教審「学士課程教育の構築に向けて」（答申）2008年12月）

（2）大学におけるキャリア教育の状況と方向性

①　大学におけるキャリア教育実施の状況

- 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等）を実施している

【大学におけるキャリア教育実施の状況】

○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

（資料出所：中教審「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）2011年１月）

② 大学におけるキャリア教育の射程

1） マッチング主義

- 学生の適性診断、職業研究と業界研究によって、学生と職業とのマッチングをスムーズにする

  例）従来からの就職指導、職業・就職ガイダンス、就職部主催の業界研究など

2） 構え主義

- 学生の職業に対する意欲や興味を育成する

  例）インターンシップやキャリアデザイン科目など

3） 能力主義

- 職業に役立つ知識を大学で修得させる（職業知識志向）

  例）手に職をつけさせるための教育

4） コンピタンス志向

- コミュニケーション能力や論理的思考などの基本的な能力を修得させる

（参照：金子元久「キャリア教育」『IDE 現代の高等教育』2010年６月号）

③ キャリア教育推進の現状と課題（方向性）

1） 各高等教育機関の個性・特色や学問分野、教育課程の編成方針など、それぞれの状況に応じて、多様な教育内容・方法によって取り組まれている

2） キャリア教育の全学的な位置づけ、教育プログラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員への意識啓発などについて、課題がある

3） 各高等教育機関の教育機能や教育方針を踏まえて、キャリア教育の方針を明確にし、教職員の理解の共有を図った上で実施する

4） 学生一人ひとりの状況に留意しながら、教育課程内外を通じて全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開する

5） グループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップなどを活用する

6） 教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実施する

（出典：中教審「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）2011年１月）

（3）初年次教育

- 高等学校や他大学からの円滑な移行を図り、学習及び人格的な成長に向け、大学での学問的・社会的諸経験を成功させるべく、主に新入生を対象に総合的につくられた教育プログラム

（出典：中教審「学士課程教育の構築に向けて」（答申）2008年12月）

① 初年次教育の内容

1） スタディスキル（大学で学ぶために必要なスキル＝リーディング、レポートライティング、批判的思考、調査、プレゼンテーション、ノートのとり方、レポ ートの書き方など）

2） 専門教育への導入（専門教育への橋渡しとなる基礎的知識・技能の教育）

3） 学び全般への導入教育（教養ゼミ、総合演習、自己の探求と学問のすすめ）

4） スチューデントスキル（学生生活における時間管理や学習習慣の確立）

5） オリエンテーションやガイダンス（履修の仕方、施設の利用方法）

６）　情報リテラシー（コンピュータリテラシー、情報処理、ネット利用の方法とリスク）
７）　自校教育（建学の精神、教育目標）
８）　キャリアデザイン　など
（出典：川島啓二『大学と学生』2008年５月号）

②　初年次教育で重視されていること
１）　学生生活における時間管理や学習習慣の確立
２）　受講態度や礼儀・マナー
３）　チームワークを通じての協調性
４）　社会の構成員としての自覚・責任感（社会的市民性）
５）　学生の自信や自己肯定感　など
（参照：杉谷祐美子「大学教育学会第30回大会資料」2008年６月）

（4）リメディアル教育

• 大学教育を受ける前提となる基礎的な知識についての教育
（出典：中教審「学士課程教育の再構築に向けて」（答申）2008年12月）
＝大学教育を受けるにあたって、不足している学力を補うために行われる補習教育（高等学校までの補習・補完教育）

①　リメディアル教育の内容
１）　日本語文章の書き方
２）　数学（分数計算）
３）　英語　など

②　リメディアル教育の特徴
• 正課外の位置づけとして（単位を付与しないで）、教務部門ではなく、学生支援部門によって行われることが多い

キャリアセンター中核人材の立場から

「大学生のキャリア形成支援」、多義性があるこの言葉をどのように捉えるかによって、実際の支援内容は大きく異なってくるでしょう。大学生の「キャリア形成」を支援する部署で働いているスタッフは、この多義性がある「キャリア形成支援」に対して、様々な方策を立てて取組んでいるのが現状です。単に就職活動支援＝就職内定獲得のための具体的な支援だけをやれば良い、というわけではなく、時には学生生活のあり方（学業や課外活動など様々）について言及してみたり、資格取得支援を支援したり、インターンシップ支援や進学支援など「働くこと」や「学生生活」など、多岐にわたるテーマについての支援が求められます。一方で、実際にキャリアセンターに勤務する職員は、必ずしも「専門家」ではなく、むしろジョブ・ローテーションで配属されるケースが多く、多岐にわたるテーマに対応するのが難しいというのも現状です。

こうした状況において、大学で仕事をする「キャリア・コンサルタント」は、専門家としての役割が求められますし、ますますニーズは高まってきております。

キャリア・コンサルタントには、日々変化する社会・経済状況について、常に興味関心を持ちながらも、一方で大学や学生の実態を把握し、学生個々のよりよいキャリア形成のために、適切な支援をしていくことが期待されます。それは単に「働くこと」について支援するだけでなく、学生が充実した学生生活を送れるよう支援をすることでもありますし、そのためには、個々の大学のカリキュラムや学生支援体制についても理解をし、学内の協力体制や他部署の支援体制についても理解する必要があるでしょう。

社会経験のない学生は、色々な意味で「純粋」です。そうした学生たちに、社会についての情報を提供し、適切なタイミングで支援をしていくこと、そして、充実した学生生活を送るためのアドバイスを具体的にしていくことが求められています。

成城大学　就業力育成支援室　長尾　繁樹

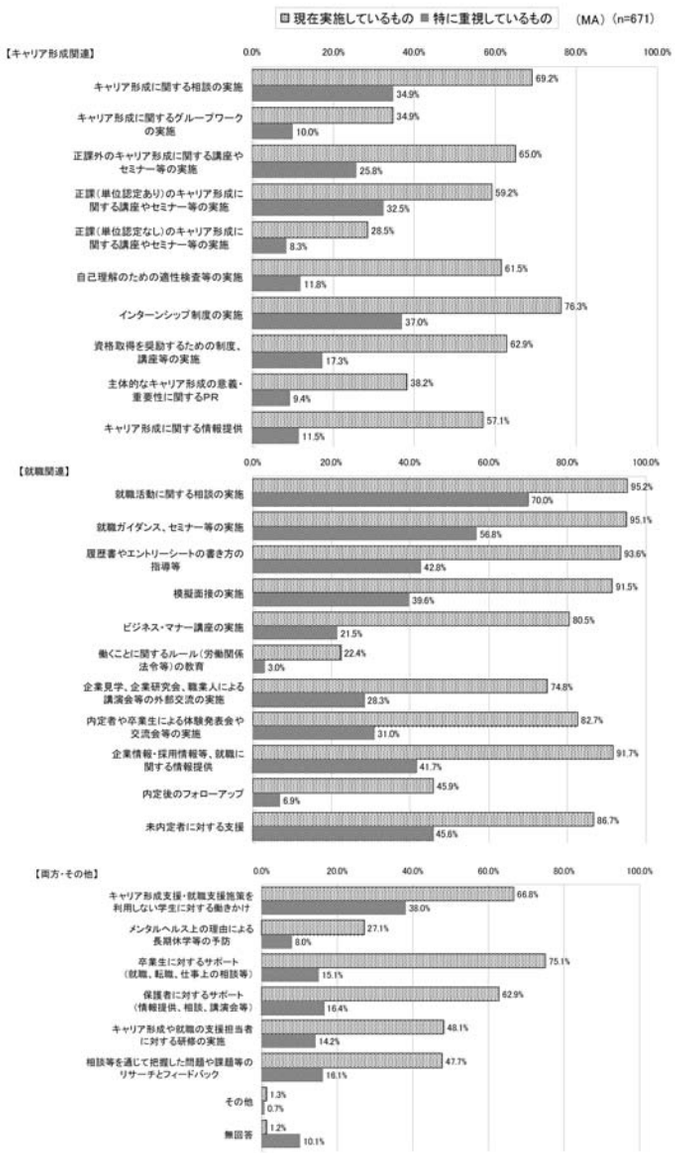
４　キャリア教育の実施とキャリア・センターとの関連

（1）キャリア形成支援・就職支援の取組内容

①　実施しているキャリア形成支援・就職支援

- 厚生労働省が2010（平成22）年に行った「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果」によると、就職支援に関する主要な取組みは、90％以上の大学等で実施されている
- キャリア形成に関する多くの取組みも半数以上の大学等で実施され、約60％の大学等がキャリア形成に関する正課の授業を実施している

【実施している学生のキャリア形成支援・就職支援、特に重視しているキャリア形成支援・就職支援】

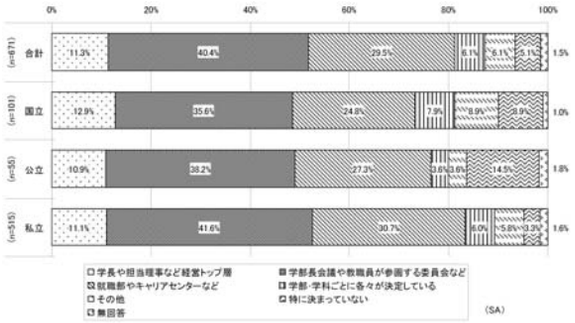


（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

② キャリア形成支援に関する取組方針の意志決定を担う部署

• 約70％の大学が、学部・学科横断的な組織で、キャリア形成支援の取組方針を決定している

【キャリア形成支援に関する取組方針の意志決定を担う部署】

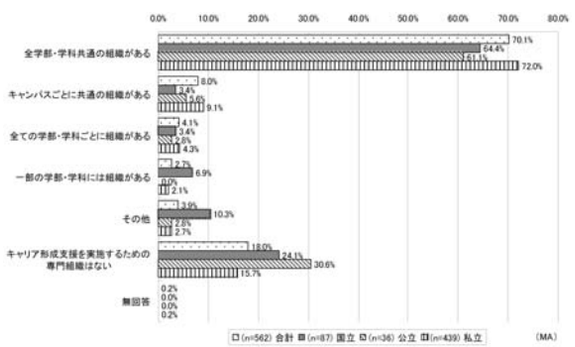


（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

③ キャリア形成支援を実施するための専門組織

• 約70％の大学等で、学部・学科共通のキャリア形成支援を行う専門組織（キャリアセンター等）を設置している

【キャリア形成支援を実施するための専門組織】

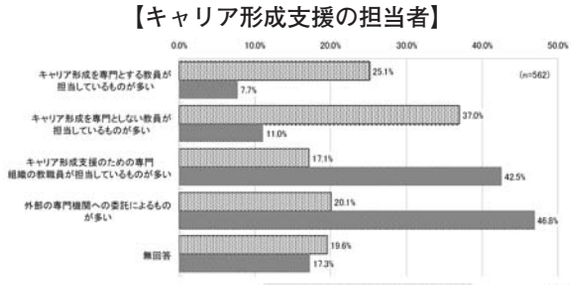


（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

④ キャリア形成支援の担当者

• 学生のキャリア形成に関する正課の授業はキャリア形成を専門としない教員が担当し、正課外の講座等は外部機関への委託やキャリア・センター等、専門機関・組織が担当する大学等が多い

【キャリア形成支援の担当者】



（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

（2）大学におけるキャリア教育の実施

①　大学等におけるキャリア教育・職業教育の課題

- 学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育・職業教育の改善・充実
- 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成
- 教育全体を見直すとともに、育成を図る能力を明確化し、適切な体制の整備を進めていく

（出典：中教審「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）2011年１月）

②　大学等におけるキャリア教育の基本的な考え方

- 大学等においては、高校までにおけるキャリア教育の目標である生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度の育成と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの育成・確立を基礎として、大学等の高等教育機関がわが国の多くの若者にとって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充実を目指すことが必要である

（出典：中教審「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）2011年１月）

③　大学等におけるキャリア教育の取組み

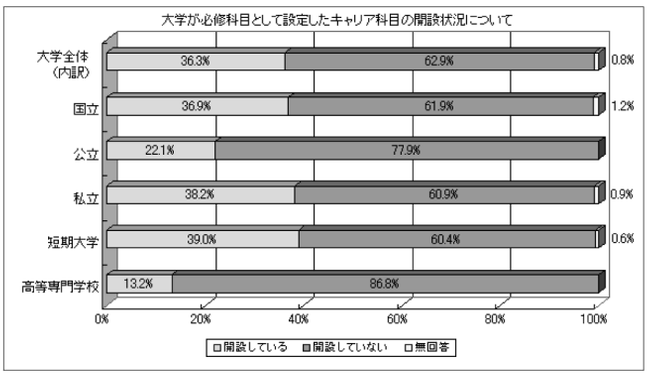
- 入学前段階や入学初年次における、高校からの円滑な接続や学びへの意欲を向上するための教育上の配慮
- 教育課程の中に位置づけられたキャリア教育
- 入学から卒業までを見通したキャリア教育
- 身に付けるべき能力の明確化と到達度の評価
- 一人ひとりのキャリア形成を促進させる支援
- 男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育
- 後期中等教育（高校）と高等教育（大学）との連携

（出典：中教審「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）2011年１月）

④　大学等が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況

- 実施学年は、国立大学・私立大学とも１年が多いが、公立大学は３年、１年の順で多い。大学全体では、キャリア科目は、１年次に開設する傾向がある
- キャリア科目の名称としては、「キャリアプランニング」「キャリアデザイン」「キャリアガイダンス」「キャリア開発」「キャリアクリエイト」「職業とキャリア」「働くことの意味」「人と職業」「仕事と人生」「仕事と自己実現」「女性と仕事」などがある

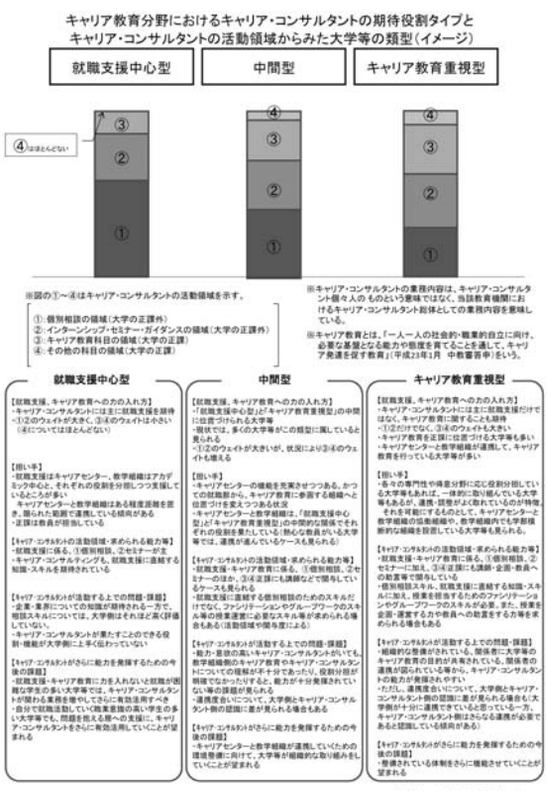
【大学等が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況】



（資料出所：学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年度）」2011年６月）

⑤　大学等におけるキャリア教育の取組み類型

- 就職支援、キャリア教育への力の入れ方によって、大学等を次の３つの累計に類型化できる。すなわち、(ⅰ)就職支援中心型、(ⅱ)中間型、(ⅲ)キャリア教育重視型である
- (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」の中間の位置付けであるが、現状では、最も多くの大学等がこの類型に属しているものとみられる
- (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



（資料出所：厚生労働省「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2012年３月）

⑥　キャリア形成支援・キャリア教育の担当部署・担当者と課題

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、かつては就職部、現在はキャリア・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

１）就職支援中心型：就職支援はキャリア・センター、正課については教学組織が、それぞれ役割分担をしつつ学生を支援しており、両者はある程度距離を置きつつ、限られた範囲で連携している

２）キャリア教育重視型：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て、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。一般的には、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みられる

３）中間型：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

＊大学等の就職困難度や偏差値、国公私立の別、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

（参照：厚生労働省「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2012年３月）

⑦　キャリア・コンサルタントによるキャリア教育の事例

１）関西大学：キャリア・コンサルタントは、キャリア・センターでの個別のキャリア相談の他、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、正課の科目である「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している

２）新潟大学：キャリア・センターのスタッフとして相談業務（キャリア・コンサルティング、面接指導、履歴書・エントリーシートの添削等）を行うほか、センター主催の「小セミナー」（就職何でも相談会等）を、各学部と大学院にて実施している。

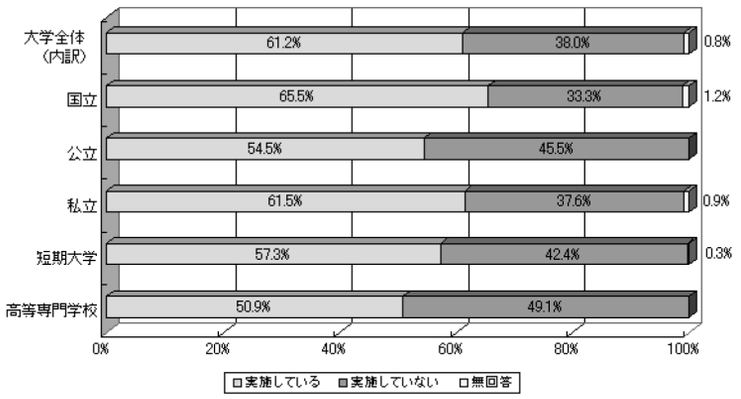
（参照：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年３月）

（3）キャリア教育・就職支援に関する学外の就職支援機関との連携・人材の配置

①　キャリア教育・就職支援に関する学外の支援機関・団体との連携

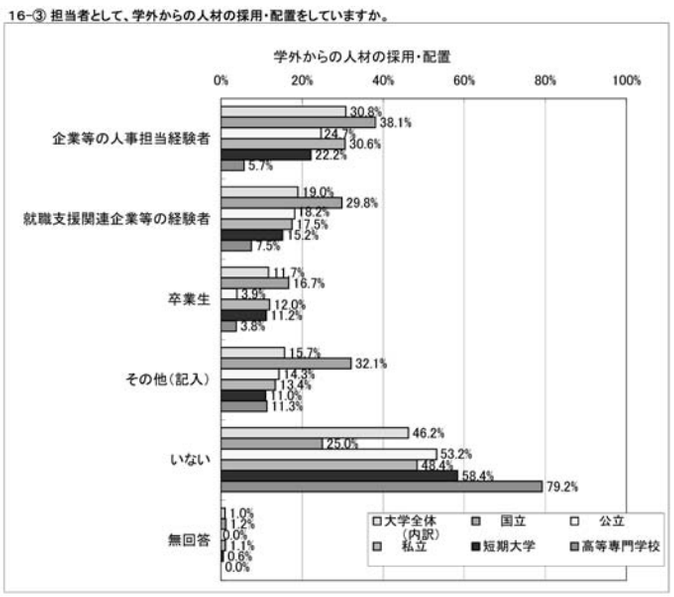
- 依頼内容で多いのは、「講師依頼」「講座開設」「適性テスト」「資格講座」の順である
- 連携先は、就職支援関連企業・研修会社・資格スクール・地方公共団体などである

【学外の支援機関・団体との連携の実施状況】



（資料出所：学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年度）」2011年６月）

【就職支援の相談窓口における学外からの人材の配置】



（資料出所：学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年度）」2011年６月）

５　キャリア教育の課題と中核人材の役割

（1）大学におけるキャリア教育の推進方策

①　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

- 各大学の教育機能や教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確化し、教職員の理解の共有を図った上で、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて、全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開する
- 各大学に期待される教育機能や学生の実態は多様であることから、すべての大学に画一的な取り組みを求めるものではないことに留意することが必要である
- 教育方法としては、授業科目の内容の実社会における適用や、受動的な講義主体の学習ではなく、例えばグループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等を活用するとともに、教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実

施することが重要である
（出典：中教審「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）2011年１月）

② 体験的な学習活動の効果的な活用

- 大学におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生の状況に応じ、知識・技能を身に付けさせるとともに、学生の能動的な学習を促進し、学校から社会・職業への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる
- キャリア教育の視点だけでなく、具体的な職業・業種を意識した専門教育の中で、職業へ円滑に移行するための専門的知識・技能の育成が求められる
- 学生が卒業後に社会人・職業人として自立することが求められていることを踏まえ、キャリア教育を推進する取組みの一つとしての体験的な学習活動と、職業教育の観点からの職業実践的な学習活動が、教育機関だけでなく、地域や産業界の各種団体をはじめとする社会と連携・協力した人材育成という観点から推進されることが重要である

（出典：中教審「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）2011年１月）

③ 大学におけるキャリア教育推進のポイント

- 大学・短大においては、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みを行うほか、厚生補導を通じて、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いる。これは、単に卒業時点の就職を目指すものではなく、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的として行われるものである
- 職業の種類や企業などの業種・規模・業務内容などの多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力をもち、産業構造などの変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成する
- 現今の厳しい雇用情勢や学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性などを踏まえ、学生などがそれぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのようにかかわっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標をもち、それを実現するための能力を身に付けられるようにすること課題である
- 2010（平成22）年の大学設置基準・短大設置基準の改正は、すべての大学・短大において、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を整えることとしたものである

（出典：中教審「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）2011年１月）

（2）大学のキャリア形成支援をめぐる今後の方向性

従来の「大学と職業との接続」が、大学での学習成果と職業上必要とされる能力との接続ということを閑却してきたために、学生は、大学教育を通して自身が身に付けた職業能力を殆ど主張できない状況で、しかも、不首尾に終わった場合のセーフティネットもないままに、厳しい就職活動に臨むことを余儀なくされている

① 大学教育における職業的意義に関する支援

- 産業・企業構造の変化に伴って企業が求める能力が質的に変化し、かつ高度になってきてい

る。その結果、「学士力」など、大学で学んだ専門的な知識や理解、方法論を活用して、広く職業生活一般において汎用的に活用することが可能な能力（ジェネリックスキルなど）の養成が必要である

- 職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守るための法律等の知識と実践方法、主体的に社会を変革して意識と行動などを培う
- 大学におけるキャリアガイダンスは、大学の教育課程全体が専門性の形成や職業上の意義を高め、学生の専門的・職業的能力を育成する教育力を強めることと相携えて行われるべきである

（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

② 大学から企業への円滑な移行のための支援

- 最近の就職活動は、開始時期が早いにもかかわらず、内定時期が遅くなっているため、長期の就職活動で、学生は現実の就職・雇用環境の厳しさからくる「不安」に駆られるなど、精神的に疲弊している。反面、企業は求人に際して、「量より質」を重視する傾向にある。就職活動の時期を遅らせること、土日祝日や長期休暇期間の活用が求められる。
- 近年、「日本的雇用システム」が動揺と縮減をし始め、「大学と職業との接続の機能不全」が生じた。今後は、職業における専門性を適切に位置づけることが一層重要になるとともに、大学教育においてもそのことを自覚的に対応していく必要がある

（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

③ 就職できない若者への支援

- 安定した雇用機会の提供が安心して暮らせる社会のベースであることを考えると、長期勤続が可能となる雇用形態を望ましいものと位置づけ、それ以外の雇用形態についても、持続的な能力開発やキャリアの継続が可能となる仕組み作りを行うことが求められる
- 大学から社会に入る最初の段階で就職できなかった、あるいは就職できたとしても、不安定で低い処遇に留まらざるを得なかった若者をそのままにしておくことは、社会的損失である。就職できない若者に対する職業能力開発支援など、積極的に雇用の場に送り届けることまでを含む、社会の新しい「セーフティネット」構築が求められる
- 個人の自助努力のみで雇用機会を確保することには限界があるから、大学は、卒業後最低3年程度は在学生と同様にキャリア・コンサルティングや就職斡旋の対象とするなど、卒業者の進路決定に対し支援を提供すべきである
- 大学とハローワークの連携や、民間需給調整機関が行う職業紹介・派遣事業、非営利組織等が行う無料職業紹介機能と大学とが就職斡旋について協力することで、就職できない若者の雇用機会のマッチング機能を充実すべきである

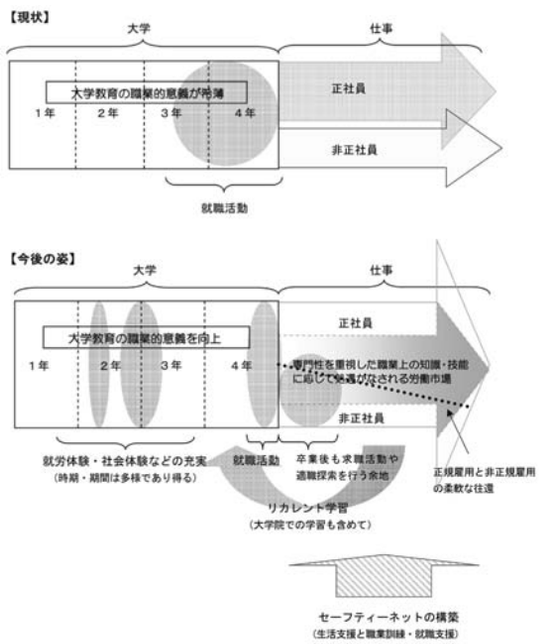
（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

④ 若者の学び直し・リカレント教育の支援

- 必要に応じて何度も学び直せるリカレント学習の拡大なども必要であり、大学が社会人の学び直しの機会を提供し、企業の人材育成機能を補完することが求められる

（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

【（参考）大学と職業との新しい接続のかたち】



（資料出所：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

（3）職業教育・キャリアガイダンスの理解

①　職業教育の理解

- 職業教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」をいう

（出典：中教審「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）2011年１月）

- 高等教育において、キャリア教育は正課内の活動と学生支援などの正課外の活動として行われるが、職業教育は正課内の活動においてのみ行われる

（出典：中教審「キャリア教育・職業教育特別部会第24回配布資料」2010年４月27日）

- 育成する力
  - ◆キャリア教育：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
  - ◆職業教育：一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度
- 教育活動
  - ◆キャリア教育：普通教育、専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される。職業教育も含まれる
  - ◆職業教育：具体の職業に関する教育を通して行われる。この教育は、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上でも、極めて有効である

（出典：中教審「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）2011年１月）

②　キャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導等）

- キャリアガイダンスとは、「各大学の実情に応じて、社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培うために、教育課程の内外を通じて行われる指導または支援」であり、具体的には、教育方法の改善を通じた各種の取組みのほか、履修指導、相談・助言、情報提供等が想定され

る。

- 教育活動全体を通じて職業指導（キャリアガイダンス）を充実することにより、学生が安心して学び、自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択し、円滑な職業生活に移行できると期待される
- 「キャリア教育」の考え方に基づきつつ、学生に対して実際に教育が行われる場合に現れる態様である指導・支援に着目し、「社会的・職業的自立に関する指導等」をキャリアガイダンスとして整理している

（出典：中教審「キャリア教育・職業教育特別部会第19回配布資料」2010年２月４日）

キャリア教育においてキャリア・コンサルタントが果たすべき役割

大学・短大への進学率が55％を超え、学生が多様化する中、大学設置基準の改正により、社会的・職業的自立に向けた指導の充実が求められ、各大学・短大での教育全体の見直しが急速に進められています。このような状況において高等教育では、教育課程の中でのキャリア教育の実施が重要な課題となっていて、学生への卒業後に向けた支援として、キャリア・センターの役割も大きくなっています。しかし、中小規模の大学・短大の事務職は、各部署を人事異動することが多く、専門的な能力が構築しにくい職場環境にあるため、キャリア・センターの職員が、必ずしもキャリアに関する専門の知識や技術を持っているわけではありません。そのため、学生への就職指導や就職相談にキャリア・コンサルタントを期間雇用や非常勤雇用することで補っている場合が多く見受けられます。

今後、自らの将来への展望や目標、学習や学生生活の目的を見いだせない学生への支援やキャリア教育の必要性が更に大きくなり、教育課程を充実させる観点からキャリア・デザイン等の科目の設置とともにキャリア教育の専門家としてのキャリア・コンサルタントが講師や相談員に登用されることが考えられます。そのためにも、学校教育やキャリア教育に関する知識や情報は、今後、キャリア・コンサルタントの重要な研修課題となっていくことでしょう。

日本体育大学　本間　啓二

第2節

キャリア・コンサルティングの理解

1　キャリア・コンサルティングの意義と内容

（1）キャリア・コンサルティングの意味と内容

① キャリア・コンサルティングの定義

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら**職業生活設計を行い**、これに即した**職業選択**や職業訓練等の**職業能力開発**を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書2007年11月。太字は引用者）

② キャリア・コンサルティングの具体的内容

1） 相談者自身の今までの職業経験（学生生活）の振り返りや、適性検査等を通じた自己理解の促進

2） 労働市場や企業情報（会社概要や職務内容・雇用条件等の求人情報、キャリア支援制度等を含む）に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進

3） 職業体験を通じた仕事に対する動機づけを行った上で、職業生活、職業能力に関する目標設定を行い、職業、職務選択や能力開発のための主体的活動に繋げていくための相談など

4） 上記1）から3）の活動を個人に施すと同時に、組織・集団への働きかけを行う

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書2007年11月）

③ キャリア・コンサルティングが求められる背景

- 労働力の供給面の変化（就業者の減少、若者の就業、女性の就業、高齢者の就業、障がい者の就業、非正規労働者の就業など）
- 労働力の需要面の変化（産業構造と就業構造、働く意識、企業の職業能力開発に対する意識と企業内教育訓練制度、社員の能力開発など）

④ キャリア形成支援の対象者とテーマ

【対象者：個人】

1） 学生・生徒

2） 勤労者（在職者）

3） 若年者

4） 女性

5） 中高年齢者

6） 障がい者、母子世帯の母親、生活保護受給者等

【テーマ：職業生活設計、職業選択、職業能力開発】

1） 職業生活設計（キャリア形成）

2） 職業選択（就職と転職）

3） 職業能力開発（公共職業訓練と企業内教育訓練、自己啓発）

【学生のテーマ】

１）　職業生活設計（キャリア形成支援＝進路決定）

２）　職業選択＝就職支援（自己理解・職業理解・マッチング）

３）　職業能力開発（資格の取得、知識を活用するための能力、就職するための能力）

【若者のテーマ】

１）　職業生活設計（非正規雇用、キャリアショック・転機・職場への定着、内的キャリアと外的キャリア等）

２）　職業選択＝勤務継続・転職（自己理解・職業理解）

３）　職業能力開発（企業内教育訓練、自己啓発、公共職業訓練）

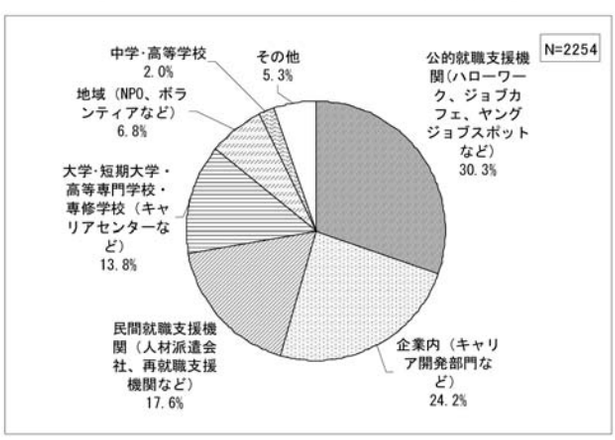
(2) キャリア・コンサルタントとは

- 「キャリア・コンサルティングを行う人材」であり、キャリア・コンサルティング技能士（１級・２級）、標準レベルキャリア・コンサルタント、登録キャリア・コンサルタントから構成される
- キャリア・コンサルティング技能検定（キャリア・コンサルティング技能士１級・２級）：国の技能検定職種のひとつであり、試験は学科試験と実技試験から構成される。この両方の試験に合格すると、試験等級に応じて「キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与される
- 標準レベルキャリア・コンサルタント：キャリア・コンサルタント養成講座（140時間）を受講し、厚生労働省が指定したキャリア・コンサルティング能力評価試験（民間資格）に合格した者

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域

- 企業、就職支援機関、教育機関、地域（自治体、NPO）など
- キャリア・コンサルタントの主な活動の場としては、公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェ、ヤングジョブスポット等）が約30％と最も多く、次いで、企業内（キャリア開発部門等）が約24％、民間就職支援機関（人材派遣会社、再就職支援機関等）が約18％等の順となっている

【キャリア・コンサルタントの活動領域】



（資料出所：厚生労働省「平成22年度キャリア・コンサルティングに関する実態調査」2011年３月）

（4）キャリア・コンサルタントの能力

Ⅰ　キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

①　社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識

②　キャリア・コンサルティングの役割の理解

③　キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務（活動範囲・限界の理解、守秘義務の遵守、倫理規定の遵守）

Ⅱ　キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

①　キャリアに関連する各理論の理解

②　カウンセリングに関連する理論の理解

③　自己理解に関する理解

④　仕事に関する理解

⑤　職業能力開発に関する理解

⑥　人事労務管理に関する理解

⑦　労働市場等に関する理解

⑧　労働関係法規、社会保障制度に関する理解

⑨　学校教育制度、キャリア教育に関する理解

⑩　メンタルヘルスに関する理解

⑪　ライフステージ、発達課題に関する理解

⑫　転機に関する理解

⑬　相談者の個人的特性に関する理解

Ⅲ　キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

①　基本的スキル（カウンセリング・スキル、グループアプローチ・スキル、キャリアシートの作成指導・活用スキル、相談過程全体のマネジメント・スキル）

②　相談実施過程において必要なスキル（・相談場面の設定：物理的環境の整備、心理的な親和関係（ラポール）の形成、キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進、相談の目標や範囲等の明確化、・「自己理解」支援：自己理解への支援、アセスメント・スキル、・「仕事理解」支援、・「啓発的経験」支援、・「意思決定」支援：キャリア・プランの作成支援、具体的な目標設定への支援、能力開発に関する支援、・「方策の実行」支援：相談者に対する動機づけ、方策の実行のマネジメント、・「新たな仕事への適応」支援、・相談過程の総括：適正な時期における相談の終了、相談過程の評価）

Ⅳ　キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的実施に係る能力

①　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

②　環境への働きかけの認識と実践

③　ネットワークの認識と実践（ネットワークの重要性の認識、ネットワークの形成、専門機関への紹介（リファー）の実施、異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施

④　自己研鑽・スーパービジョン

⑤　キャリア形成支援者としての姿勢

（出典：厚生労働省「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」2011年３月）

最近、就職支援のキャリア・コンサルタントが、社会生活に適応できない生徒を目のあたりにして、生徒と向き合ってきた経験を生かしたいと、府教育委員会の公募に応じ、100人を超える応募者の中から選ばれ、府教育委員として教育改革に取り組んでいる例を新聞で知り感動を覚えました。

キャリアとは、何らかの意味で「働くことを通じて人生を生きること」です。人間は「働くことによって学び、自己認識を得、それによって他人、組織、地域、社会との関係」を創って成長、発達します。

今日わが国社会の人間力、教育力、現場力の低下、崩壊が各分野で指摘されています。キャリア・コンサルタントは、「変化を先取りしそれを伝える仲介者」、さらには「変化の創造者、計画者、調整者」でなければなりません。

また、クライエントのための雇用の場の創出、中小企業、地域活動、障害者、高齢者、メンタルヘルス不全者、医療・福祉など特別に支援を必要とする人々への支援が求められています。

キャリア・コンサルタントは、日常的に一人ひとりのクライエントの人間力、教育力、現場力の改善、向上に関わっています。「労働者（個人）が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことできるよう労働者の希望に応じて実施される相談その他の援助」（第７次職業能力開発基本計画）という個人に対する支援を超えて、働く人にとって「快適な職場づくり」、さらにはそれを通じた社会への貢献を求められています。

真実は現場にあります。現場を動かしているのは一人ひとりのキャリア・コンサルタントです。支援者としての「自分のあり方」を明確にし、それをクライエントに伝える自己研鑽と勇気をもって社会貢献されることを期待します。

キャリア・コンサルティング協議会顧問　木村　周

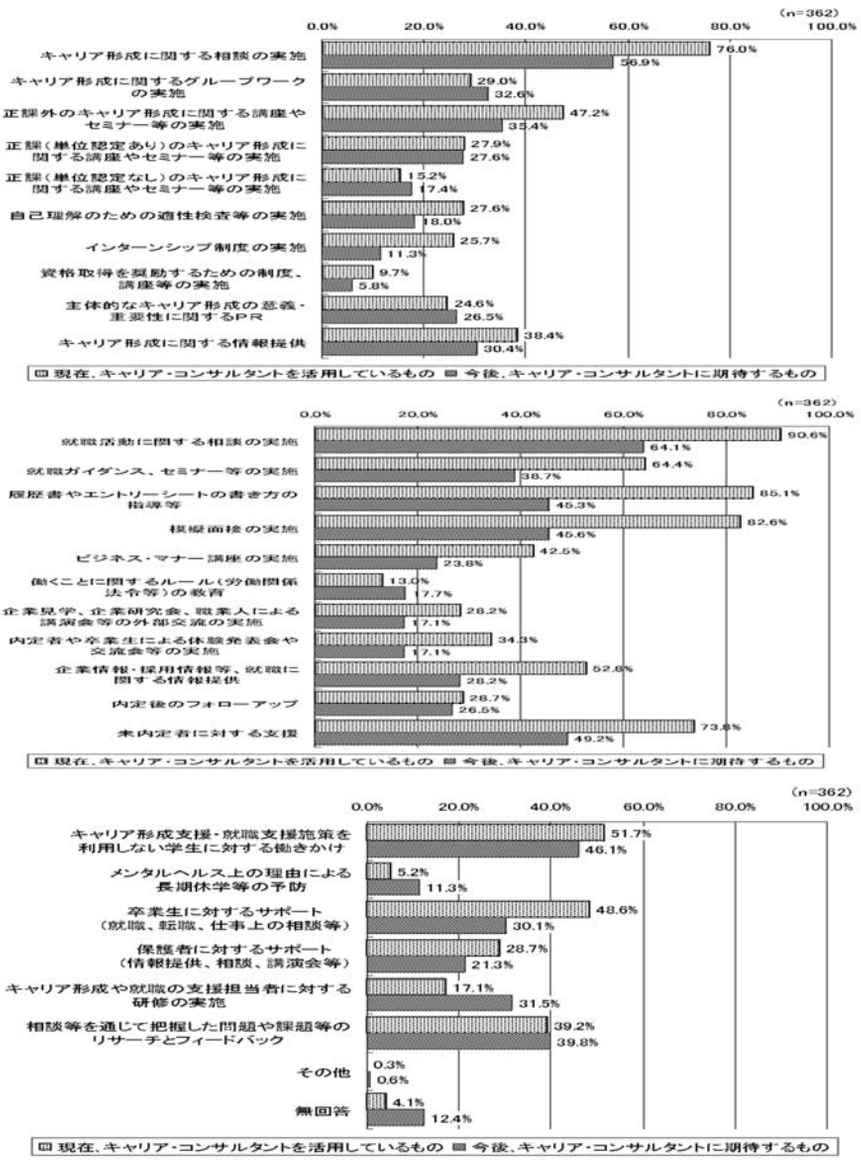
２　キャリア形成支援とキャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの活用

（1）キャリア形成支援でキャリア・コンサルタントが活用されている分野

①　教育領域におけるキャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野

- キャリア・コンサルタントが活用されている分野として、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「履歴書等の作成指導」「模擬面接の実施」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」となっている

【教育領域におけるキャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野】



（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

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

- 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、良い刺激になっている

- 所属している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・実施してくれている
- 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欲しい

（出典：厚生労働省「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2012年３月）

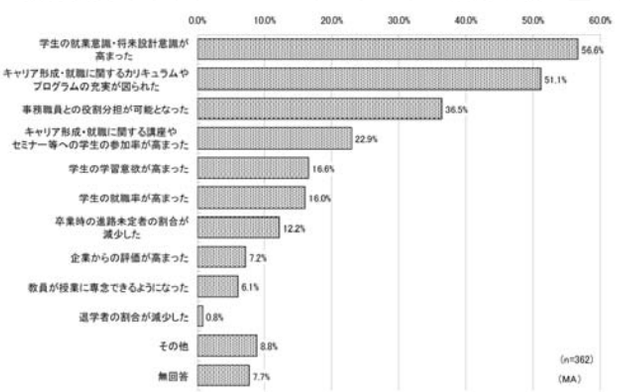
③　キャリア・コンサルタントの活動内容

- キャリアセンターなどにおける学生への個別相談
- 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などの開発
- 正課のキャリア教育に関わる科目の教育・指導
- これらに付帯する学内・学外の調整・広報

④　大学等の教育機関でキャリア・コンサルタントの活用が役に立ったこと

- 50％を超える大学等が、「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」ことや、「キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた」こと等で役立ったとしている

【大学等の教育機関でキャリア・コンサルタントの活用が役に立ったこと】



（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

（2）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

• 下の表は、キャリア・コンサルタントが活動する領域ごとに、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・スキルを整理したものである

【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	・　大学等組織運営の実態・教育現場に関する理解 ・　学生・若者文化への理解 ・　当該大学等の教育方針、学生の特徴等の理解 ・　学生の発達課題の理解 ・　大学等のカリキュラムの理解 ・　職業情報・業界情報の知識・理解	・　大学組織へ働きかけるスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力 ・　自ら学習する力
個別相談領域	・　求人情報の知識・理解 ・　リファー先の知識・理解 ・　各種ツールの使い方についての理解 ・　企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識 ・　大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識 ・　労働法制度の理解 ・　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解 ※これらのほか、本領域では、 ・職業情報・業界情報の知識・理解 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。	・　個別相談スキル ・　グループアプローチ・スキル ・　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 ・　見立てを行い、リファーするスキル ・　情報収集力・情報提供力 企業へのアプローチ力 ・　キャリアシート作成支援スキル ・　面接指導スキル
インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域	・　個別企業の情報 ・　インターンシップに関する知識 ・　企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識 ・　大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識 ・　労働法制度の理解 ・　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解 ※これらのほか、本領域では、 ・職業情報・業界情報の知識・理解 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。	・　セミナー等を企画・運営するスキル ・　セミナー等での説明力 ・　ファシリテートスキル、コーディネートスキル
キャリア教育科目の領域	・　当該大学等の教育課程に対する理解 ・　キャリア形成・就職に関するカリキュラムに関する知識	・　授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル ・　授業（インターンシップを含む）を実施するスキル ・　教員への提案・助言力
その他の科目の領域	・　教育課程・カリキュラムに対する理解 ・　当該授業の目的及び求めるレベルについての理解	・　教員への提案・助言力 ・　教員に協力して、授業の企画に参画・運営する力

※　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。

（資料出所：厚生労働省「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2012年３月）

（3）キャリア教育科目の領域で必要なスキルと知識

①　スキル面

- 授業を企画・運営し、実施するスキル（教材の作成、選定を行うスキル、グループワーク等の手法）
- 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スキル
- インターシップを行う場合には、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する役割
- 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
- 働くことの実態について考えさせたり、学生の自己理解・自己分析を支援する
- シラバスの作成、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

②　知識面

- 「働くこと」についての理解、働き続ける中で生じる人間関係や仕事と家庭の両立等の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など
- キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識
- 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
- 教育現場に関する理解、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

（参照：厚生労働省「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2012年３月）

【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	◎　授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル ・　授業（インターンシップを含む）を実施するスキル ・　教員への提案・助言力 ・　大学組織へ働きかけるスキル（共） ・　グループワーク等の手法を活用するスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	○　当該大学等の教育課程に対する理解 ○　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　大学等組織運営の実態についての理解 ・　教育現場に関する理解（共） ○　職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ・　インターンシップに関する知識 ○　キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・　学生・若者文化への理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共）

※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。

（資料出所：厚生労働省「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2012年３月）

大学のキャリア・コンサルタントの使命

大学でのキャリア・コンサルタントの役割は、大きくは二つあると思います。一つは「自己理解」と「仕事理解」を通して、さまざまな「気づき」を促進し、仕事選択が主体的にできるように支援すること。そのことから学生が「人生設計」をイメージしやすくなり、「能力開発」のための学修計画が具体的に立てやすくなります。二つ目は、学生が就職活動を積極的に行えるように支援すること。その結果として、社会への第一歩を円滑に踏み出せるようになります。

大学でのキャリア支援やキャリア教育の実態を調べていると、その範囲と内容が千差万別であることに気が付きます。内的キャリアにまで踏み込んだ支援のところもあれば、就職支援中心のところもあります。大学でのキャリア・コンサルタントはこの両方の間で、どちらにスタンスを置くかに悩むことが多いようです。言い換えれば、「自分らしさと仕事のマッチング」と「就職率を高める」という両面をいかに折り合わせていくのかです。どちらに重心を置くかは、それぞれの大学でキャリア・コンサルタントに何が求められているかによって異なりますが、基本的な使命は忘れないようにしたいものです。

呑気な学生にハッパをかけないといけないのに、「気づき」などと悠長なことは言っていられない、というぼやきの声を良く耳にします。しかし、主体的に考えさせることを疎かにすると受け身的になって、一歩間違えると３年以内の早期退職を招くことになり、継続的なキャリア形成ができなくなる可能性があります。短期的な「選択力」ばかりを重視するのではなく、長期的な観点から、自らがキャリア形成していける「キャリア力」をつけさせることこそ、大学のキャリア・コンサルタントの大切な使命であると思います。

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団　理事　　前　産業能率大学経営学部
教授　小野　紘昭

Part 1

第2章

大学生と就職状況の理解

第１節

大学生の理解

１　「ユニバーサル化時代」における大学生の実態把握

（1）「ユニバーサル化」の現状

①　大学教育の「ユニバーサル化」と教育目的の変化

１）エリート段階：大学進学率が15％未満（戦前の日本）
教育目的：人間形成（人格の陶冶）・社会化、エリート・支配階級の精神や性格の形成

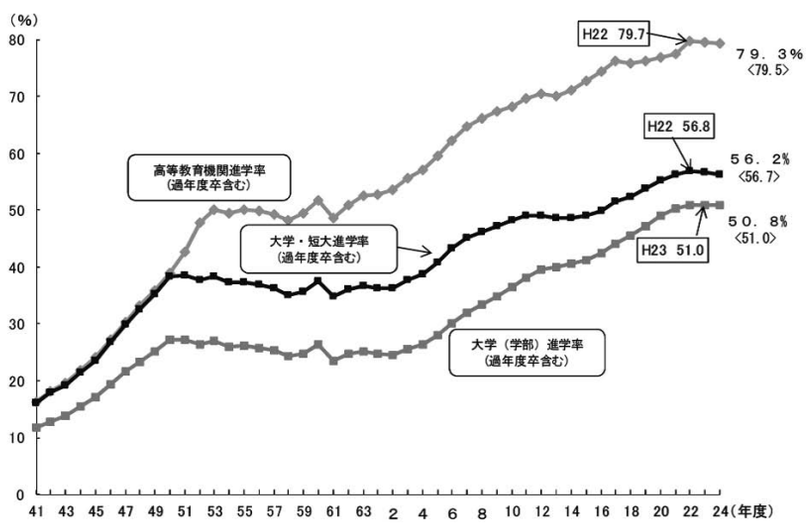
２）マス段階：大学進学率15％以上50％未満（1960年代以降の日本）
教育目的：知識・技能（実務的能力）の伝達、専門分化したエリートの養成＋社会の指導者層の育成

３）ユニバーサル段階：大学進学率50％以上（2009年以降の日本・アメリカ）
教育目的：産業社会に適応できる国民の教育、社会が要求する適応性を十分に与える教育
（参考：マーチン・トロウ（天野郁夫・喜多村和之訳）『高学歴社会の大学』東京大学出版会1976年）

②　過年度卒業者を含めた進学率の推移

- 近時、高校卒業者の高等教育機関への進学率が高まり、過年度卒業者を含む場合、大学等への進学率が2012（平成24）年では、56.2％（過年度卒業者を除くと53.6％）であり、大学（学部）入学者が50.8％（過年度卒業者を除くと47.7％）となっている
- 日本は、大学教育の「ユニバーサル段階」にある

【過年度卒業者を含めた進学率の推移（高校卒）】

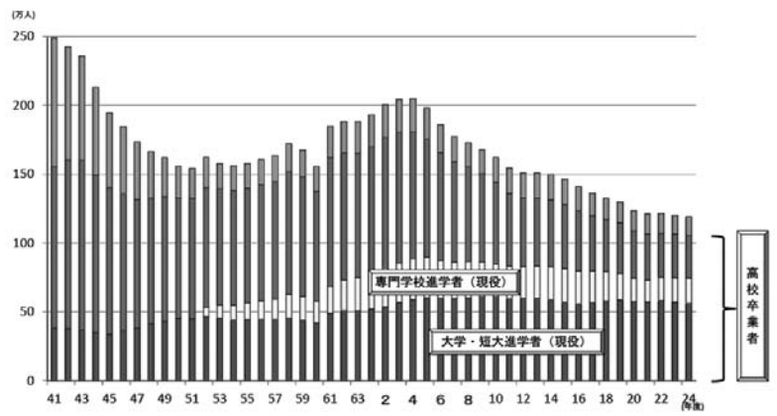


（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

③　進学者の推移

- 18歳人口の減少とともに、高等学校の卒業者数は減少しているが、大学・短大進学者や専門学校進学者は、ほぼ横ばいで推移している

【進学者数の推移】



（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

④　大学・大学院への入学状況

- 2012（平成24）年の大学学部の入学者は、約60.5万人であり、近年、公立大学への入学者が増加している
- 大学学部入学者の「出身高校の所在地県」と「入学した大学の所在地県」との関係をみると、大学学部の入学者のうち、自県（出身高校と同一県）の大学へ入学した者の比率は、2012（平成24）年で42.0％となり、性別では、男子が40.0％、女子が44.5％となっている

【大学の入学者数の推移】

区分	学部入学状況							大学院入学者数							
	入学者数				自県内入学率			修士課程		博士課程		専門職学位課程			
	計	国立	公立	私立	計	男	女		うち社会人		うち社会人		うち社会人	うち法科大学院	うち教職大学院
	人	人	人	人	%	%	%	人	人	人	人	人	人	人	人
平成14	609,337	103,301	24,276	481,760	39.3	37.9	41.2	73,636	8,431	17,234	…	…	…	…	…
19	613,613	102,455	26,967	484,191	41.0	39.4	43.2	77,451	8,470	16,926	5,417	9,059	3,328	5,709	…
20	607,159	102,345	27,461	477,353	41.2	39.6	43.3	77,396	8,249	16,271	5,552	9,468	3,794	5,393	641
21	608,731	101,847	28,414	478,470	41.5	39.8	43.7	78,119	8,192	15,901	5,314	9,247	3,794	4,843	747
22	619,119	101,310	29,107	488,702	42.0	40.3	44.2	82,310	7,930	16,471	5,384	8,931	3,626	4,121	805
23	612,858	101,917	29,657	481,284	41.9	39.9	44.4	79,385	7,547	15,685	5,462	8,073	3,047	3,619	732
24	**605,390**	**101,181**	**30,017**	**474,192**	**42.0**	**40.0**	**44.5**	**74,985**	**7,477**	**15,557**	**5,790**	**7,545**	**3,181**	**3,147**	**782**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

⑤　大学の学生数の推移

- 平成に入ってから、大学数の増加とともに学部の学生数、とくに私立大学の学生数が増加している
- 学生数を設置者別にみると、2012（平成24）年で、国立大学が約61.8万人（全体の21.5％）、公立大学が約14.6万人（同5.1％）、私立大学が約211.2万人（同73.4％）となっている
- 学生数を男女別でみると、2012（平成24）年で、女子学生の占める割合は41.9％である

【大学の学生数の推移】

区　分	計	うち学部	うち大学院 a	うち社会人	うち女子	社会人 / a	女子の占める比率	国　立	公　立	私　立
	人	人	人	人	人	%	%	人	人	人
平成14	2,786,032	2,499,147	223,512	33,171	1,059,944	14.8	38.0	621,487	116,705	2,047,840
19	2,828,708	2,514,228	262,113	51,142	1,126,751	19.5	39.8	627,402	129,592	2,071,714
20	2,836,127	2,520,593	262,686	53,667	1,140,755	20.4	40.2	623,811	131,970	2,080,346
21	2,845,908	2,527,319	263,989	54,642	1,158,390	20.7	40.7	621,800	136,913	2,087,195
22	2,887,414	2,559,191	271,454	55,345	1,185,580	20.4	41.1	625,048	142,523	2,119,843
23	2,893,489	2,569,349	272,566	54,994	1,200,182	20.2	41.5	623,304	144,182	2,126,003
24	**2,876,134**	**2,560,909**	**263,289**	**54,195**	**1,206,134**	**20.6**	**41.9**	**618,134**	**145,578**	**2,112,422**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

⑥　学部における学科別学生数の推移

- 学部学生の関係学科別構成比をみると、2012（平成24）年では、社会科学が33.7％で最も高く、次いで工学が15.2％、人文科学14.8％等の順である
- 学部学生の関係学科別構成比の年次推移をみると、教育、薬学の比率が年々上昇してきているが、人文科学、社会科学、工学の比率が低下している

【学部における学科別学生構成比の推移】

区　分	関係学科別学生の構成比										
	計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	医・歯学	薬学	家政	教育	その他
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成14	100.0	16.5	39.4	3.5	18.3	2.8	2.6	1.6	2.0	5.4	8.1
19	100.0	15.8	36.3	3.4	16.7	2.9	2.5	2.1	2.6	5.9	11.8
20	100.0	15.6	35.8	3.3	16.3	3.0	2.5	2.2	2.6	6.1	12.6
21	100.0	15.4	35.3	3.2	16.0	3.0	2.5	2.1	2.6	6.3	13.6
22	100.0	15.2	34.9	3.2	15.7	3.0	2.5	2.4	2.7	6.5	13.9
23	100.0	15.0	34.2	3.2	15.4	2.9	2.6	2.8	2.7	6.7	14.5
24	**100.0**	**14.8**	**33.7**	**3.2**	**15.2**	**3.0**	**2.6**	**2.9**	**2.7**	**7.0**	**15.0**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

（2）大学等進学率上昇の要因分析

①　学費支弁の可能性拡大・奨学金制度の拡充と大学教育の経済的効率性理解など

- 日本の経済発展に伴って家庭の収入が増え、大学進学の直接費用（学費・教材費など）と機会費用（逸失所得）を支弁できるようになった
- 奨学金制度の拡充
- 高卒男子の生涯賃金と大卒男子の生涯賃金の比較

②　大学数の増加＝入学定員の増加によって、入学可能性が高まった

- 1989（平成元）年　大学数499大学　学部学生数198万人
- 2012（平成24）年　大学数783大学　学部学生数256万人

③　大学教育の範囲拡大

例）看護師養成　専門学校から４年制の看護学部・保健学部へ

- 第101回（2011年度）看護師国家試験受験出願者（３年課程修了者37,860人（既卒者を含む））養成所508校22,053人　大学卒業者168大学13,574人（短大15,807人）

④　企業が求める能力水準の上昇

- 企業活動の高度化　→　企業で働くための能力水準が上昇　→　高校卒業後、２年間ないし４年間学修することによって、企業が求める能力水準に到達する

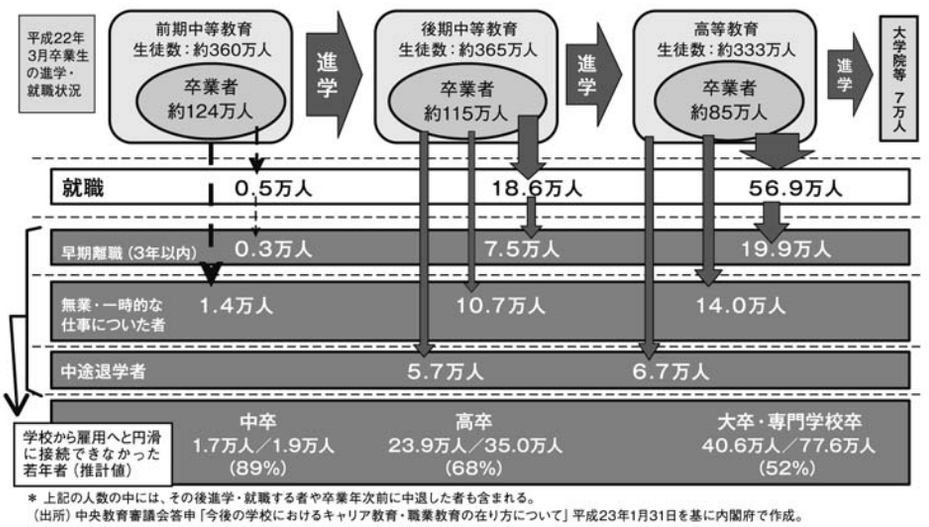
⑤　高等学校卒業者の就職困難性（「セカンドチョイス」としての大学等進学者の存在）

• 高卒者に対する求人数
　1992（平成４）年３月卒　167.6万人　2012（平成24）年３月卒20.9万人

（3）大学生の「教育と社会の接続における課題」

2012年３月19日に開催された第７回「内閣府の雇用戦略対話」において（中退・卒業時の一時的な仕事・早期離職を含めると）、学校から雇用へと円滑に接続できなかった若年者が、高卒の場合68％、大卒の場合52％であることが示された。

【大学生の「教育と社会の接続における課題」】



（資料出所：内閣府「雇用戦略対話（第７回）」資料2012年３月19日）

２　現代「若者（学生）」の考え方・価値観・行動特性等の理解と支援策

（1）大学教育のユニバーサル化がもたらしたものと大学の対応策

①　多様な能力や適性をもつ学生の存在

• 学力選抜を受けない学生の割合（2008年　国立大学16％、私立大学49％）
　→授業中の私語・メール対策、「コピペ」によるレポート作成対策

②　明確な学習目標を持たずに入学してくる学生の存在

• 学生の３割が、自己意識や社会認識について未発達
　→学生に対する履修指導・生活指導

③　将来の進路に対する明確なイメージをもたない学生の存在

• 学生の４割以上が、大学入学時に将来の希望が確定していない
• 学生の６割以上が、大学の授業を通じてやりたいこと（将来展）を見つける
　→中途退学の防止策、キャリアセンターの機能充実

④ 「セカンドチョイス」としての大学進学を選択した学生の存在

- 高校卒業時に、希望する就職ができなかったから、大学などで学ぶ
  →学習に対するモチベーション維持、学習継続から卒業までの継続的支援

（参考：金子元久（2008）『大学の教育力』ちくま新書、潮木守一（2004)『世界の大学危機』中央公論新社など）

(2)「若者（学生)」の考え方・価値観・行動特性等の変化

- 子ども・若者については、働くことへの関心・意欲、目的意識、責任感、意志等の未熟さや、コミュニケーション能力、対人関係能力、基本的マナー等、職業人としての基本的な能力の低下、職業意識・職業観の未熟さなどが多く指摘されている
- 子ども・若者の成長・発達を巡っては、身体的には成熟傾向があるにもかかわらず、精神的・社会的自立が遅れる傾向があることなどが指摘されている。最近では、遊びや消費活動、情報の活用等における早熟化が進む反面、自分で生産する活動や社会性等に未熟さが見られるなど、発達上の課題が一層顕著になっている。これらの背景には、幼少期からの様々な体験の機会や異年齢者との交流が乏しくなったこと、豊かで成熟した社会にあって人々の価値観や生き方が多様化したことなどが考えられ、そのことが子どもの発達課題の達成を困難にしていると考えられる
- 高校卒業までに職業を意識したことがない大学１年生が約31％いるという調査結果があるように、高等教育機関への進学率の上昇に伴い、将来の生き方・働き方について考え、選択・決定することなく、進路意識や目的意識が希薄なまま、とりあえず進学する者が増加していることが指摘されている
- 我が国における就業形態の変化が、子どもから見て将来を見通しにくい状況を作り出している。高校生に将来就きたい職業があるかを尋ねた調査では、約65％の高校生が「ある」と回答しているが、目指している人やあこがれている人がいるかどうかについては、約70％の高校生が「いない」と回答しているように、子ども・若者が大人のモデルとなるような生き方を見つけにくい状況に置かれている。
- 例えば、地域においては、自営業者の減少とあいまって様々な職業人と身近に接する機会が減少するなど、多様であるはずの職業が身近に見えにくくなっていることや、家庭においても、親の働く姿が子どもに見えていない状況等もあると考えられる
- このような状況が、子ども・若者の将来への不安感にもつながるとともに、学校における学習についての関心・意欲にも影響し、学習習慣も十分確立しないおそれがある
- 平成21年７月には、若年無業者や引きこもりなど若者の自立を巡る問題の深刻化等、子ども・若者を取り巻く状況が厳しくなっていることを踏まえ、子ども・若者の健全な育成について、その基本理念と施策の基本となる事項のほか、子ども・若者が、自立した社会生活を営むことができるように支援その他の施策を定めた子ども・若者育成支援法が成立するなど、社会全体で若者の自立を支援していく動きも出てきている
- 若者の社会的・職業的自立や、学校から社会・職業への円滑な移行に向けた支援は、様々な関係機関が連携して取り組むことが必要であり、その中で、学校が果たす役割が重要である

（出典：中教審「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）2011年１月）

（3）大学生の意識

①　授業への取り組み姿勢

- 授業にきちんと出席して、良い成績をとりたいという学生が多い
- 予習・復習への取り組みや、先生への質問や相談などには消極的な学生が多い

【授業への取り組み姿勢】

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ある程度あてはまる	あてはまる
興味がわかない授業でもきちんと出席する	5.6	14.4	36.3	43.0
なるべく良い成績をとるようにしている	3.8	17.3	45.0	33.2
グループワークやディスカッションに積極的に参加している	14.5	38.8	34.8	11.1
先生に質問したり、勉強の仕方を相談したりしている	28.9	43.5	21.0	5.8
必要な予習や復習はした上で授業にのぞんでいる	26.8	43.4	24.4	4.6

（資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」（2007年））

②　大学での学び方

- 授業は、自分で好きなように取りたいが、その際、授業の意義や必要性については、教えて欲しいという学生が多い
- 自分のレベルに合った授業をして、学ぶべきことは授業の中ですべて触れてほしいという学生が多い

【大学での学び方】

A	←A に近い		B に近い→		B
授業はとり方があらかじめ決まっているほうがよい	7.5	20.1	34.9	36.6	授業は自分で好きなようにとりたい
授業の意義や必要性を教えて欲しい	21.0	40.0	26.1	12.1	授業の意義や必要性は自分で見出したい
授業の中で必要なことは全て扱って欲しい	28.9	44.4	19.2	6.4	授業はきっかけで、後は自分で学びたい
自分のレベルにあった授業をして欲しい	23.4	41.2	26.5	7.8	授業は難しくてもチャレンジングな方がいい
専門以外のことも広く学びたい	18.1	30.4	29.0	21.3	専門分野を深く学びたい

（資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」（2007年））

③　大学在学中の目標

- 専門分野の知識や理解を広めたり、将来の仕事に活かせる能力を身に付けることが重要だと考えている学生が多い
- 資格の取得（公務員試験合格）や社会人になるまでの時間をエンジョイすることが重要だと考えている学生は相対的に少ない

【大学在学中の目標】

	重要でない	少し重要	ある程度重要	重要	最も重要
将来の仕事に活かせる能力を身につける	2.0	6.2	17.1	41.9	31.8
資格試験・公務員試験などに合格する	8.2	12.6	27.2	30.4	20.6
専門分野の知識・理解を深める	1.1	3.8	17.7	46.4	29.9
広い教養、ものの見方を身につける	1.0	3.5	19.0	43.5	31.9
自分の将来の方向をみつける	1.5	3.0	15.0	38.6	40.7
社会人になるまでの時間をエンジョイする	3.5	9.3	28.1	33.6	24.4
有意義な人間関係を築く	1.5	4.0	18.3	39.3	35.8

（資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」（2007年））

④　大学の授業との関係

• 大学の授業を通じて、将来のやりたいことを見つけたいという学生が多い

【大学の授業とやりたいこととの関係】

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	ある程度あてはまる	よくあてはまる
卒業後にやりたいことは決まっている	12.8	27.5	38.1	20.7
大学での授業はやりたいことに密接に関わっている	11.5	33.8	39.1	14.6
授業をつうじてやりたいことを見つけたい	9.2	25.2	45.5	19.1

（資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」（2007年））

⑤　進路を考える上で、影響を与えたこと

• 進路を考える上で、専門教育の授業が大きく影響している一方、インターンシップや就職・キャリアをテーマとした授業を受けていない学生が多い

【進路を考える上で影響を与えたこと】

	影響していない	ある程度影響	大きく影響	経験していない
1. 共通・教養教育の授業	39.3	48.0	11.8	0.9
2. 専門教育の授業	16.9	37.2	44.6	1.2
3. 卒業論文・卒業研究	28.4	32.1	28.9	10.6
4. 就職・キャリアをテーマとした科目	25.5	27.4	10.9	36.2
5. インターンシップ（教育・工場実習を含む）	22.7	17.7	16.9	42.7
6. 部活動・サークル活動・ボランティア等	38.9	28.4	18.8	13.9
7. アルバイト	39.5	35.1	19.2	6.1
8. 留学の経験	22.5	6.9	7.0	63.7
9. 大学の教員との交流	30.7	40.3	23.8	5.2
10. 友人	18.7	46.3	33.0	2.0
11. 親の意向	45.1	39.4	13.4	2.1

（資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」（2009年））

３　大学教育の「質保証」と FD 活動等の理解

（1）大学教育の質保証

①　大学教育の質保証：課題意識（大学を取り巻く環境の急速な変化）

• グローバル化する知識基盤社会、学習社会にあっては、国民の強い進学需要に応えつつ、国際的通用性を備えた、質の高い教育を行うことが必要である。現代社会にあっては、自立した21世紀型市民（専攻分野についての専門性を有するだけでなく、幅広い教養を身に付け、高い公共性・倫理性を保持しつつ、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、あるいは社会を改善していく資質を有する人材）を幅広く育成することは、個人の幸福と社会全体の発展それぞれの観点で極めて重要であり、公共的使命と言える

• 少子化による人口減少を迎える日本が持続的発展を遂げるには、学士課程教育と大学院教育を通じ、教養を備えた専門的な人材を多数育成し、イノベーションの創出、産業の生産性の向上を図ることが要請されている

• 若年労働者を供給する中心的な役割を担うようになった学士課程教育に対しては、産業界か

ら、社会人としての基礎力の育成などに関し、十分な成果を求める声が強まってきている

- 高等学校卒業者の過半数が大学へ進学し、労働市場において大学卒業者が新規採用者の中心になりつつある中、人生の新しい段階へと移行する若者をいかに支援していくかは、学士課程教育においても重要な課題となる

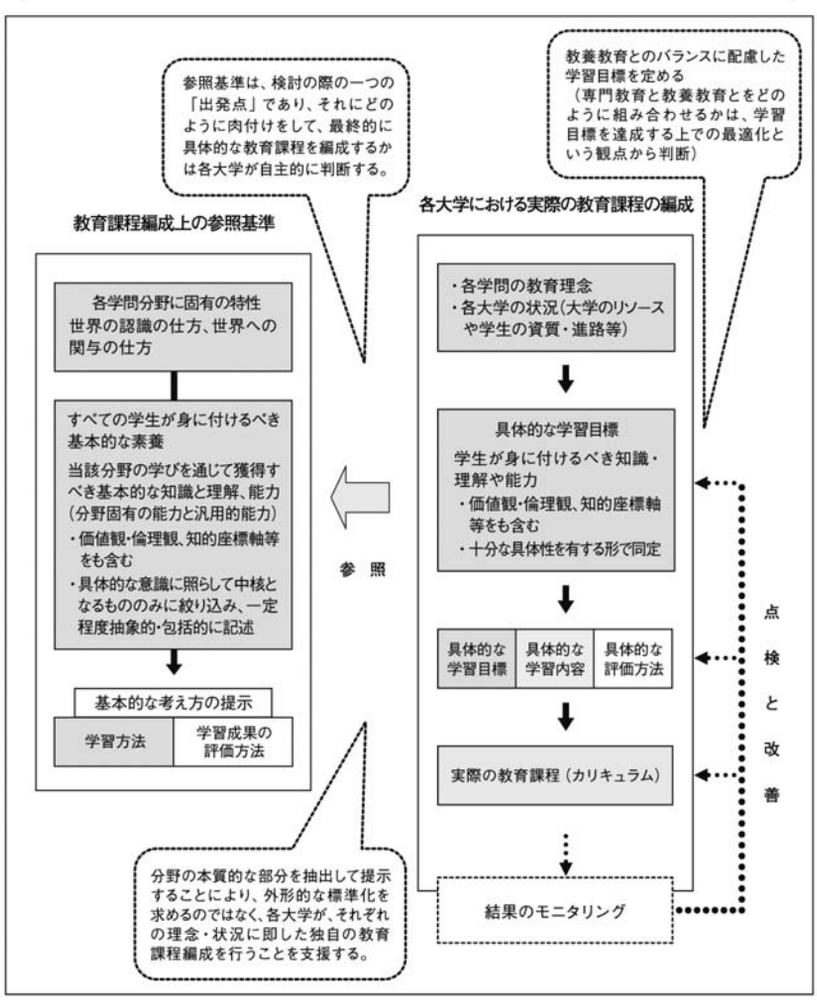
（出典：中教審「学士課程教育の構築に向けて」（答申）2008年12月）

（2）分野別の質保証（大学教育の職業的意義の向上）

①　教育課程編成上の参照基準と各大学における実際の教育課程編成の関係

- 教育課程の編成に当たって、各大学は、①それぞれの教育理念や、置かれた状況（大学のリソース、学生の資質や進路など）に応じて、②具体的な学習目標、すなわち、学生がどのような知識・理解や能力を身に付けられるようにするのかを具体的に定め、③そのためにどのようなことを学ばせるのか（学習内容）、どのような方法で学ばせるのか（学習方法）、そして学習成果をどのように評価するのかを具体的に検討し、④最後にそれを実際の教育課程（カリキュラム）に落とし込み、⑤なおその上で、全体の結果をモニタリングして問題点の検証と更なる改善に反映させるという手順を踏むことが望まれる

【教育課程編成上の参照基準と各大学における実際の教育課程編成の関係】



（資料出所：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

② 大学教育の職業的意義について

- すべての学生が身に付けるべき「基本的な素養」は、当該分野を学ぶことを通じて、学生が獲得すべき「能力」であり、典型的には、専門的な知識や理解や方法論を活用して、何かをすることができる能力である
- 学習目標においては、専門的な知識や理解や方法論を活用して、何かをすることができる「能力」の獲得自体が重要であるのは当然として、そうした能力を獲得するための知的訓練が、大学教育においては意識されるべきである
- こうした知的訓練を通じて、特定の専門分野の中だけでなく、広く職業生活一般において汎用的に活用することが可能な能力（ジェネリックスキル）が身に付けられることも、専門分野の教育の重要な機能であり、専門分野の学習目標として明確に位置づけられるべきである
- 基本的な素養も、各大学で定める学習目標も、その内容を検討するに当たっては、学生（将来の労働者・市民）の視点を中心に据えることを意識すべきである。それは、「学生が望む働き方」を重視した能力形成を行うことを意味している。高学歴化の進展に伴う知識社会の到来は、知識の創造や活用を実践する労働者・市民の増加を意味するのであり、彼等・彼女等が仕事や社会活動に対して十分に可能性を発揮できるような環境を提供することが、高度な人的資源の有効活用につながる

（参考：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

（3）学士課程教育の充実を支える教員の職能開発

① FD（ファカルティ・ディベロップメント）活動の意味と内容

- FDとは、教員の教授内容・方法の改善・向上への取り組み（ファカルティ・ディベロップメント）をいい、欧米の大学では広く普及している
- 各大学は、個々の教員の教育内容・方法の改善のため、全学的にあるいは学部・学科全体で、それぞれの大学等の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修（ファカルティ・ディベロップメント）の実施に努めるものとされている

（出典：大学審議会「21世紀の大学像と今後の改革方針について」（答申）1998年10月）

- 各大学において全学的・組織的にファカルティ・ディベロップメントを進め、積極的に教員に対する教育・指導についての研修を行うことが必要である。この際、正課教育における授業内容・方法のみに限定するのではなく、学生の人間的な成長を図る観点から必要な指導についても、その研修内容に加えることが適当である

（出典：大学における学生生活の充実に関する調査研究協力者会議「大学における学生生活の充実方策について」（報告）2000年６月）

② FD（ファカルティ・ディベロップメント）の課題

1）一方向的な講義にとどまり、必ずしも、個々の教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない

2）教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化がいまだ十分に根付いていない

3）研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている

4）教学経営のPDCAサイクルの中にFD活動を位置付け、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない

5）大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。例えば、FDに関する専門的人材が不足している、学内で各学部の協力を得る上で困難がある、FD担当者のネットワークが発展途上、といったことが聞かれる

6）学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない

7）非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員への職能開発には十分目が向けられていない

（出典：中教審「学士課程教育の構築に向けて」（答申）2008年12月）

私立大学で就職担当職員として８年、学生の就活を支援してきました。いつも気になっていたことは、学生生活で注力したことがない、受けたい企業がない、どんな仕事・企業に興味があるかわからない、大学に来たら何か見つかると思っていた、やりたいことがあったら頑張れるのに、と学生生活を振り返る学生たちの姿でした。やりたいことを見つける取り組みをどれほどしてきたのか？個人を責めることは簡単ですが、それでは何も変わりません。学生に関わる者としてキャリア・コンサルタントとして出来ることは何か、個人支援力のパワーアップと共にプログラム開発や組織に働きかける力を付けなければ、そう思っているうちに、入試担当へ異動となりました。志半ばでの職務変更は挫折に近いものでしたが、視点を変えれば、入学前の高校生に関われるキャリア・コンサルタント冥利に尽きる職務です。

進学相談会では、何のために大学へ進学したいのか？１年後どんな自分になっていたいのか？と高校生に質問します。思えば、履修や休退学の相談も、奨学金や保護者からの相談も、学生に関わる仕事はすべてがキャリア・コンサルティングに通じます。手続き手順決まり事の説明要員から脱皮し、共に考え気づきを促す関わりを常とする取り組みは、指示説明より数倍難易度が高くなりますが、双方向の会話を生み出し、期待以上の原動力となります。

就職活動の支援も大切ですが、とかく目の前の問題解決に終始する“点”の支援になりがちです。大学生や若年者に関わるキャリア・コンサルタントとしては、自己の成長と自立、その先にあるべき社会での活躍と貢献を視野に入れた“面”でとらえるキャリア・デベロップメントの意識が必要ではないかと考えます。

札幌大学入学センター　加賀谷晴美

第２節

大学生の就職状況と支援方法の理解

１　2012（平成24）年３月卒業生の進路状況把握

（1）学部卒業生の進路先の推移

- 2012（平成24）年３月卒業生の約11.8％が大学院に進学している
- 2012（平成24）年３月卒業生のうち、就職したのは63.9％である
- 2012（平成24）年３月卒業生のうち、不安定就労者（就職したが正規の職員等でない者、フリーターと進学も就職もしていない者）は、計約12.8万人であり、卒業者の22.9％にあたる

【学部卒業生の進路先の推移】

区分	計(a)	進学者(b)	就職者（c）	うち正規の職員等でない	臨床研修医（予定者を含む）	専修学校・外国の学校等入学者	一時的な仕事に就いた者	左記以外の者	不詳・死亡の者	（再掲）左記「進学者」のうち就職している者(d)	うち正規の職員等でない	進学率 b/a×100	就職率（c+d）/a×100 計	男	女
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%	%
平成14	547,711	59,676	311,471	…	6,979	…	23,205	118,892	27,488	24	…	10.9	56.9	54.9	60.0
19	559,090	67,175	377,734	…	9,105	9,990	13,287	69,296	12,503	42	…	12.0	67.6	64.0	72.3
20	555,690	67,372	388,417	…	8,851	8,971	11,485	59,791	10,803	63	…	12.1	69.9	66.4	74.6
21	559,539	68,422	382,434	…	9,051	9,843	12,991	67,894	8,904	51	…	12.2	68.4	64.6	73.4
22	541,428	72,539	329,132	…	8,944	13,500	19,332	87,174	10,807	58	…	13.4	60.8	56.4	66.6
23	552,358	70,465	340,143	…	8,923	12,192	19,107	88,007	13,521	74	…	12.8	61.6	57.0	67.6
24	**558,692**	**65,683**	**357,011**	**21,963**	**8,893**	**11,173**	**19,569**	**86,566**	**9,797**	**77**	**30**	**11.8**	**63.9**	**58.9**	**70.2**

（注）1　「進学者」とは，大学院研究科，大学学部，短期大学本科，大学・短期大学の専攻科，別科へ入学した者である。
2　「就職者」及び「（再掲）左記「進学者」のうち就職している者」については平成２４年度より内訳を新設。なお「正規の職員等でない者」とは、雇用契約が１年以上かつフルタイム勤務相当の者である。
3　「左記以外の者」とは，進学でも就職でもないことが明らかな者である（進学準備中の者，就職準備中の者，家事の手伝いなど）。

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

（2）関係学科別などの状況

①　関係学科別の就職率の推移

- 就職率を関係学科別にみると、家政が77.8％で最も高く、次いで教育が72.9％、社会科学が70.1％等の順である

【関係学科別の就職率の推移】

（%）

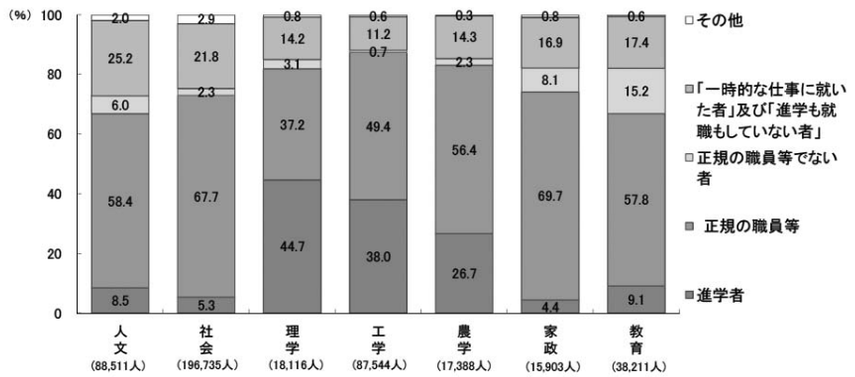
区分	計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健 計	医学	歯学	薬学	その他	商船	家政	教育	芸術	その他
平成14年3月	56.9	54.7	61.8	43.0	56.3	54.8	46.4	0.1	24.5	55.6	80.9	26.1	68.5	55.7	36.6	58.0
19	67.6	69.5	74.8	46.2	60.0	61.0	55.2	0.0	－	57.8	86.1	39.2	81.6	68.5	47.8	72.3
20	69.9	72.9	77.7	47.3	60.7	62.7	58.1	0.0	0.0	60.5	85.9	57.7	82.7	71.7	48.9	75.5
21	68.4	70.7	76.2	46.1	58.3	62.3	59.3	0.1	0.4	62.6	85.1	100.0	80.6	72.3	45.5	72.4
22	60.8	61.1	68.5	39.1	47.2	57.6	58.8	0.1	－	37.5	85.9	－	73.1	70.1	38.0	63.9
23	61.6	62.0	68.5	39.4	48.1	56.9	61.0	0.1	0.0	9.9	86.4	25.0	74.8	72.7	40.0	63.2
24	**63.9**	**64.3**	**70.1**	**40.3**	**50.2**	**58.7**	**68.1**	**0.1**	**0.0**	**82.2**	**87.1**	**－**	**77.8**	**72.9**	**44.0**	**65.1**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

② 卒業生の関係学科別の状況

- 文科系（人文科学・社会科学系）は、理科系（理学・工学・農学）に比べて、大学院進学率が低く、一時的な仕事に就いた者や進学も就職もしていない者（就職準備中の者を含む）の比率は高い

【平成24年３月卒業生の関係学科別の状況】



（注）１ 各項目の数値は卒業者に対する比率である。
２ 端数を四捨五入しているため、各項目の計が100にならない場合がある。
また、就職者には進学しかつ就職した者を含むため、各項目の計が100を超える場合がある。
３ 教育分野の正規の職員等でない者には、教員の臨時的任用を含む。

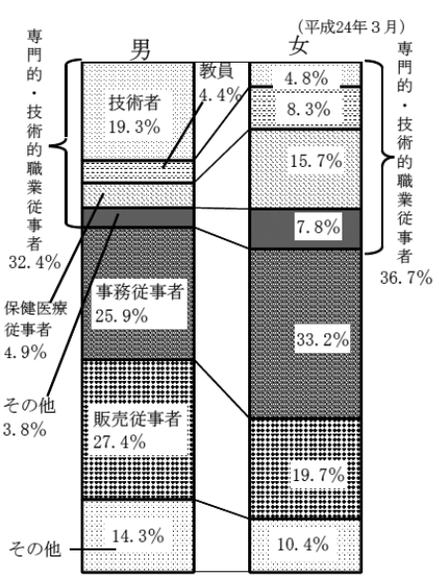
（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

（3）産業別・職業別などの状況

① 男女別・職業別就職者の比率

- 就職者総数（約35.7万人）を職業別にみると、専門的・技術的職業従事者が34.5％でもっとも高く、次いで、事務従事者が29.5％、販売従事者が23.6％等の順である
- 男女別にみると、男子は専門的・技術的職業従事者が32.4％、事務従事者が25.9％等の順であり、女子は事務従事者が33.2％、専門的・技術的職業従事者が36.7％（うち保健医療従事者が15.7％、教員が8.3％）等の順である

【平成24年３月卒の男女別・職業別就職者の比率】

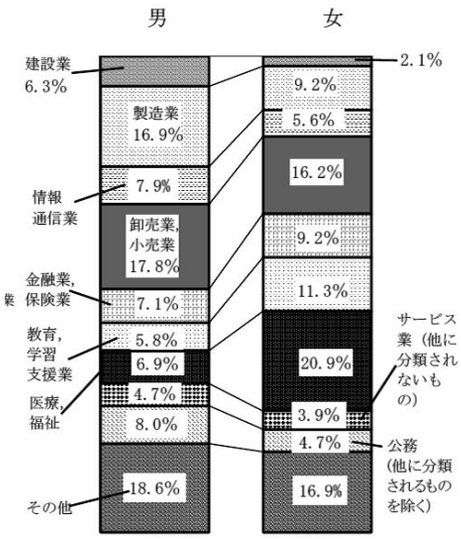


（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

② 男女別・産業別就職者の比率

- 就職者総数（約35.7万人）を産業別でみると、卸売業，小売業が17.0％で最も高く、次いで医療，福祉が13.7％、製造業が13.1％、教育，学習支援業が8.5％等の順である
- 男女別にみると、男子は卸売業，小売業が17.8％、製造業が16.9％、公務（他に分類されるものを除く）が8.0％等の順であり、女子は医療，福祉が20.9％、卸売業，小売業16.2％、教育，学習支援業が11.3％等の順である

【平成24年度の男女別・産業別就職者の比率】

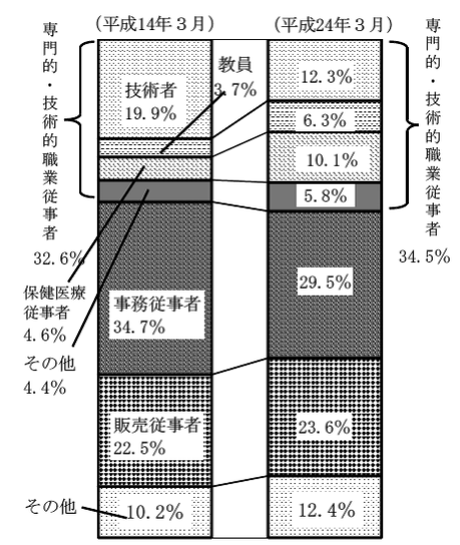


（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

③ 職業別就職者の比率の比較（平成14年３月卒と平成24年３月卒）

- 2002（平成14）年３月卒生と2012（平成24）年３月卒生の職業別就職者の比率をみると、事務従事者と販売従事者の比率が低下しているのに対し、専門的・技術的職業従事者とその他の比率が上昇している

【職業別就職者の比率の比較（平成14年３月卒と平成24年３月卒）】



（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

２　就職状況が厳しい理由分析

（1）構造的要因

①　学部卒業者の就職を巡る最近10年間の状況

- 平成24（2012）年度の学部卒業者のうち、安定的な雇用に就いていない者の卒業者に占める割合は22.9％である。この数値は、「ロスジェネ世代」「就職超氷河期」といわれた平成14年度卒（25.9％）、平成15年度卒（27.1％）、平成16年度卒（24.6％）程ではないにしても、厳しい状態である

【大学学部卒業者の進路の推移】

（人（％））

区　分	卒業者	進学者(率)	就職者（率）※〈 〉は臨床研修医を含めた場合		うち正規の職員等でない者 （率）		一時的な仕事に就いた者（率）	進学も就職もしていない者(率)	不詳・死亡
平成15年度	544,894	62,251 (11.4)	299,987 (55.1)	〈56.6〉	… …		25,255 (4.6)	122,674 (22.5)	26,605 (4.9)
16	548,897	77,022 (14.0)	306,414 (55.8)	〈57.3〉	… …		24,754 (4.5)	110,035 (20.0)	22,699 (4.1)
17	551,016	78,169 (14.2)	329,125 (59.7)	〈61.2〉	… …		19,507 (3.5)	97,994 (17.8)	18,398 (3.3)
18	558,184	79,337 (14.2)	355,820 (63.7)	〈65.4〉	… …		16,659 (3.0)	82,009 (14.7)	15,108 (2.7)
19	559,090	77,165 (13.8)	377,776 (67.6)	〈69.2〉	… …		13,287 (2.4)	69,296 (12.4)	12,503 (2.2)
20	555,690	76,343 (13.7)	388,480 (69.9)	〈71.5〉	… …		11,485 (2.1)	59,791 (10.8)	10,803 (1.9)
21	559,539	78,265 (14.0)	382,485 (68.4)	〈70.0〉	… …		12,991 (2.3)	67,894 (12.1)	8,904 (1.6)
22	541,428	86,039 (15.9)	329,190 (60.8)	〈62.5〉	… …		19,332 (3.6)	87,174 (16.1)	10,807 (2.0)
23	552,358	82,657 (15.0)	340,217 (61.6)	〈63.2〉	… …		19,107 (3.5)	88,007 (15.9)	13,521 (2.4)
24	558,692	76,856 (13.8)	357,088 (63.9)	〈65.5〉	21,993	(3.9)	19,569 (3.5)	86,566 (15.5)	9,797 (1.8)

22.9%

（注）1　卒業者数は、表章された内訳のほか、臨床研修医（予定者含む）（平成24年度8，893人）を含めた合計。
2　「就職者」とは、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事（自家・自営業を含む）に就いた者をいう。なお、就職者には、「大学院等への進学者のうち就職している者」を含む。
3　就職者のうち、「正規の職員等でない者」とは、雇用の期間が1年以上で期間の定めのある者で、かつ1週間の所定労働時間が30～40時間の者をいう。（P9参照）
4　就職率のうち、＜＞は臨床研修医を就職者に含めた場合の卒業者に占める割合。

5　進学率 ＝ 大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科、専修学校、外国の学校へ入学した者 ／ 各年3月の大学学部卒業者

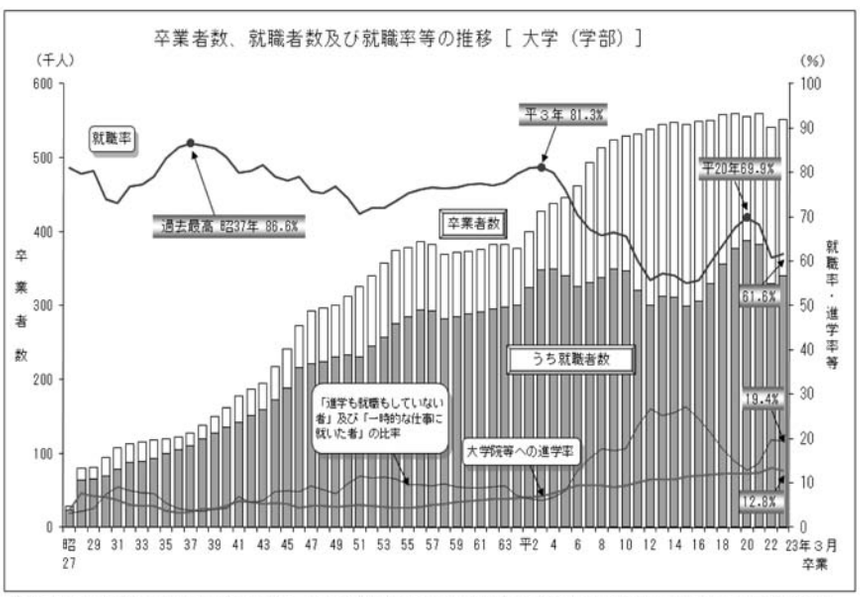
6　就職率 ＝ 就職者 ／ 各年3月の大学学部卒業者

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

② 学部卒業者の卒業者数、就職者数・就職率等の推移

• 就職率の経年変化でみると、1962（昭和37）年から1976（昭和51）年、1991（平成３）年から2004（平成16）年、2008（平成20）年の「リーマンショック」以降、低下している。前二つの時期は、卒業者数も増加していることから、学生数が増えると就職率が低下するという相関関係があると推測される

【学部卒業者の卒業者数、就職者数・就職率等の推移】



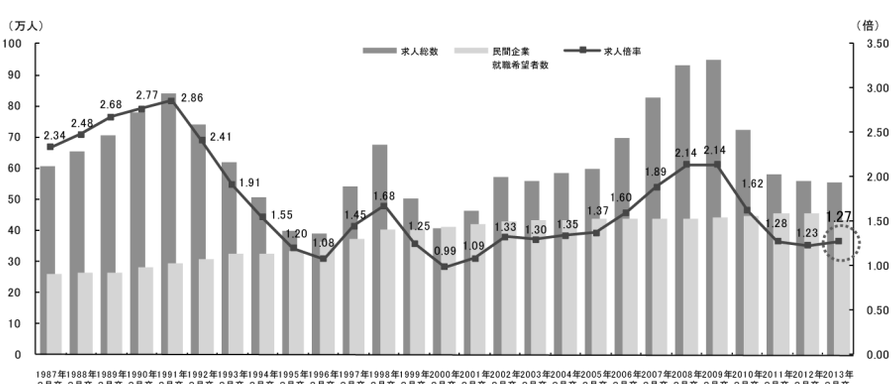
（注）「進学も就職もしていない者」及び「一時的な仕事に就いた者」の比率の算出において、平成15年以前の数値には、「専修学校・外国の学校等入学者」を含む。

（資料出所：文部科学省「平成23年度学校基本調査（確定値）」2012年）

③ 時系列（1987年３月卒以降）でみた企業の求人数・就職希望者数の推移

• 大卒者に対する求人倍率は、1987（昭和62）年以降、最低数値を示した2000（平成12）年３月卒生でも0.99倍を示しており、学生１人当たり概ね１社以上の求人があるといえる。このことからも、大卒者の就職が厳しい背景の一つには、学生の求職ニーズと企業の求人ニーズとの間に、ミスマッチが生じていることが予測される

【求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移】



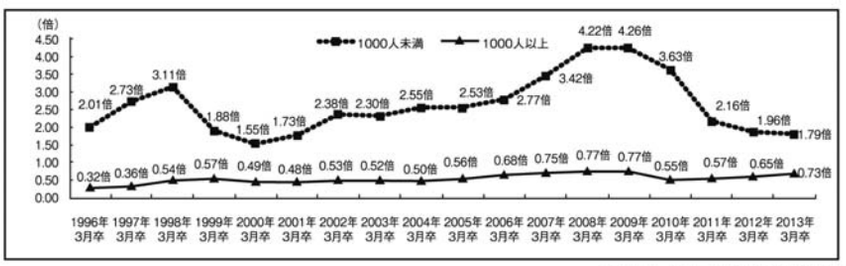
（資料出所：リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査」2013年３月卒）

(2) 学生のニーズと企業の求人ニーズのミスマッチ

①　規模間のミスマッチ

• 従業員規模１千人以上の「大企業」では、求人倍率が1.00倍を超えたことがないのに対し、１千人未満の企業では、「就職超氷河期」と言われた時期を含めて、常に1.00倍を超えている

【従業員規模別求人倍率の推移】



求人総数および民間企業就職希望者数:(人)

【1000人未満】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	2.01倍	2.73倍	3.11倍	1.88倍	1.55倍	1.78倍	2.35倍	2.30倍	2.55倍	2.53倍
求人総数	326,200	469,200	553,800	392,100	300,800	356,200	445,900	434,700	456,100	454,000
民間企業就職希望者数	162,400	172,000	177,900	208,500	194,200	200,700	189,200	188,800	179,100	179,300

	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	2.77倍	3.42倍	4.22倍	4.26倍	3.63倍	2.16倍	1.86倍	1.79倍
求人総数	534,200	638,300	729,800	739,300	565,600	435,600	407,300	397,400
民間企業就職希望者数	192,900	185,400	173,100	173,700	155,900	202,400	218,700	221,700

【1000人以上】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	0.32倍	0.36倍	0.54倍	0.57倍	0.49倍	0.48倍	0.53倍	0.52倍	0.50倍	0.56倍
求人総数	64,500	72,200	121,400	110,300	107,000	105,400	127,500	125,300	127,500	142,900
民間企業就職希望者数	199,800	201,800	225,100	195,100	218,100	221,400	241,000	242,000	254,600	255,800

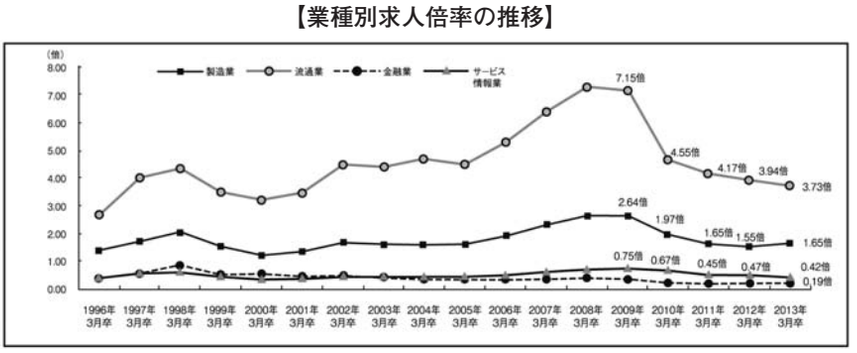
	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	0.68倍	0.75倍	0.77倍	0.77倍	0.55倍	0.57倍	0.65倍	0.73倍
求人総数	164,600	186,700	202,800	208,700	159,700	145,300	152,400	156,400
民間企業就職希望者数	243,400	250,500	263,400	269,400	291,100	253,300	236,200	212,800

（資料出所：リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査」2013年３月卒）

②　業種間のミスマッチ

• 2013（平成25）年３月卒の学生に対する業種別の求人倍率では、流通業の3.73倍から、金融業の0.19倍まで、約20倍の違いがある

【業種別求人倍率の推移】



求人総数および民間企業就職希望者数:(人)

【製造業】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	1.37倍	1.71倍	2.05倍	1.53倍	1.21倍	1.35倍	1.69倍	1.62倍	1.59倍	1.53倍
求人総数	178,000	233,800	290,500	222,800	169,200	207,000	258,000	233,700	248,400	265,300
民間企業就職希望者数	129,800	135,900	141,700	145,700	140,000	153,000	152,400	144,400	155,800	162,400

	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	1.93倍	2.33倍	2.64倍	2.64倍	1.97倍	1.66倍	1.53倍	1.65倍
求人総数	310,100	371,300	421,500	437,500	318,700	278,400	274,800	260,500
民間企業就職希望者数	160,600	159,200	159,800	165,900	162,000	168,200	179,900	158,100

【流通業】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	2.67倍	4.04倍	4.34倍	3.50倍	3.19倍	3.48倍	4.49倍	4.39倍	4.69倍	4.49倍
求人総数	136,700	195,400	253,500	190,300	160,300	171,800	211,700	222,000	238,700	237,100
民間企業就職希望者数	51,100	48,500	58,400	54,400	50,200	49,300	47,200	50,600	50,900	52,800

	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	5.29倍	6.38倍	7.31倍	7.15倍	4.66倍	4.17倍	3.94倍	3.73倍
求人総数	282.900	327,500	363,800	381,100	285,400	204,000	195,700	212,300
民間企業就職希望者数	53,500	51,300	49,800	50,500	61,300	48,900	49,700	56,900

【金融業】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	0.35倍	0.54倍	0.87倍	0.52倍	0.54倍	0.44倍	0.49倍	0.40倍	0.35倍	0.35倍
求人総数	17,900	23,700	25,700	13,900	13,500	14,300	16,500	14,400	11,600	12,000
民間企業就職希望者数	51,200	44,000	29,500	26,700	24,700	32,600	33,400	36.300	33,300	34,600

	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	0.35倍	0.37倍	0.39倍	0.35倍	0.21倍	0.20倍	0.19倍	0.19倍
求人総数	13,500	17,100	18,900	18,100	13,100	11,500	10,600	9,700
民間企業就職希望者数	38,400	45,400	47,900	52,300	63,100	57,300	57,000	50,200

【サービス・情報業】	1996年3月卒	1997年3月卒	1998年3月卒	1999年3月卒	2000年3月卒	2001年3月卒	2002年3月卒	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒
求人倍率	0.46倍	0.61倍	0.51倍	0.43倍	0.33倍	0.37倍	0.44倍	0.45倍	0.44倍	0.45倍
求人総数	50,100	87,600	105,400	75,300	64,800	68,500	87,200	90,000	85,000	82,500
民間企業就職希望者数	131,100	144,300	173,400	176,700	197,400	187,100	197,300	199,500	193,700	195,300

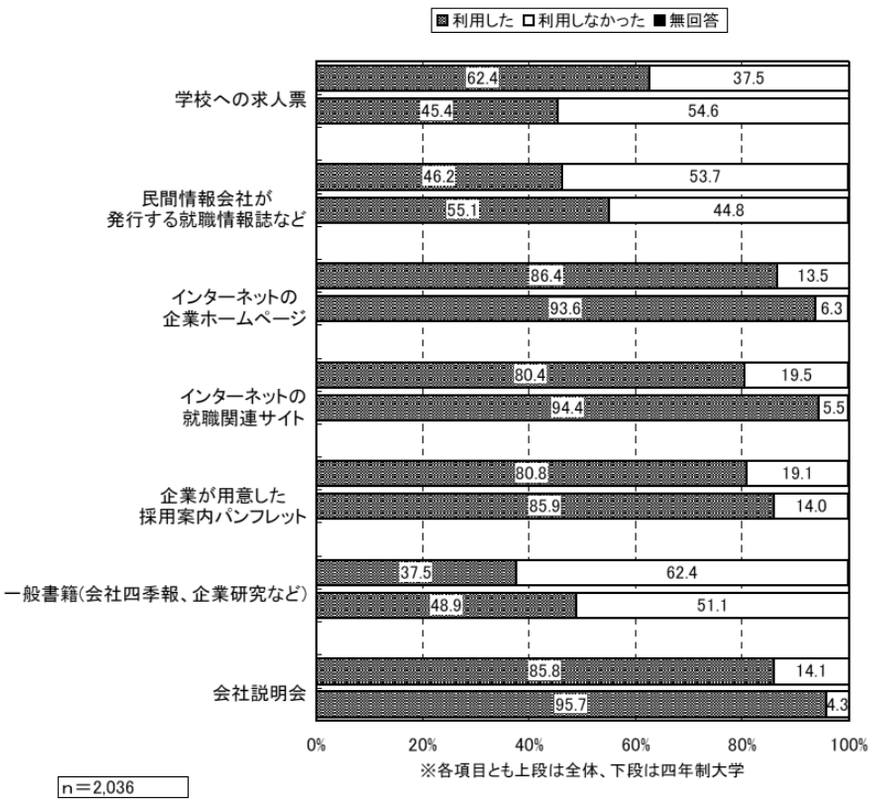
	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒
求人倍率	0.50倍	0.61倍	0.72倍	0.75倍	0.67倍	0.48倍	0.47倍	0.42倍
求人総数	92,300	109,100	128,300	131,400	108,100	87,900	78,600	71,300
民間企業就職希望者数	183,800	180,000	179,000	174,300	160,600	181,300	168,300	169,300

（資料出所：リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査」2013年３月卒）

（3）学生の就職活動の方法

- 就職活動に際して、インターネットの就職情報サイトや企業ホームページ閲覧を通じて企業の求人情報や企業情報を入手する方法を取る学生の比率が高い
- 大卒の新規学卒者の採用を実施している企業は、約7万社とされているところ（経済産業省「人材ニーズ調査」等を参照）、新規学卒者の就職情報サイトの最大手でも、約10700社（2013年３月卒業生に対する2013年２月20日現在の数値）である

【学生の就職活動の方法】



（資料出所：日本生産性本部「平成24年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2012年６月）

大学生における就職活動は現在も特性因子理論に基づく展開が行われており、様々なアセスメントツールを用いながら、学生のもつ「特性」を理解・認識させ、自身にマッチする職業「因子」は何か、という企業研究を実施する流れで実践されています。しかし、このマッチングに関して、適切な選択がなされているかは聊か疑問の残るところです。なぜなら多くの学生が実際にエントリーする企業は「大手企業」であったり、「人気企業」に偏り、それぞれの学生が選択した企業が本当に自身の特性とマッチしているかは疑わしいと感じざるを得ません。また、入社３年後の大卒者離職率が3割あることを考えても、このミスマッチがその要因の一つに挙げられるのではないかと推察する次第です（勿論、離職の要因については、企業、個人それぞれに大きな要因があることは認識しておりますが）。

大学生の就職活動において、キャリア・コンサルタントは無くてはならない存在です。自己理解を促すための各ツールを活用し、学生の特性を認識させるとともに、モラトリアムに位置する学生にカウンセリングスキルを用いての不安解消等、その存在価値は非常に高いものです。だからこそ、上で記載したとおり、企業の様々な仕事「因子」を広く深く理解し、本当のマッチングを目指したコンサルティングを今後大いに期待したいと思います。

クライアント（学生）の幸せなキャリアの実現のためにも、就職率を向上させると同様に、入社３年後の離職率を低下させることの一翼をキャリア・コンサルタントは担っているとも考えます。大学生支援のキャリア・コンサルタントは、学生以上に企業を研究し、様々な「因子」の知識を収集するとともに、企業の採用担当者とコミュニケーションを積極的にとって常に新鮮な情報を収集することを強く望みます。そしてそれらの有益な情報を学生に提供し、彼らのキャリアデザインの大きな支援者になることを期待しております。

日本ハム株式会社（２級キャリア・コンサルティング技能士）　鈴木　太

３　若者の雇用・労働状況の理解とキャリア・センター等の役割

（1）不安定就労の実態

①　2010年３月学部卒業者のうち、「不安定就労」者のその後の動向

- 一時的な仕事に就いた者のうち、正社員に登用される見込みのある「一時的な仕事」に就いた者は、20.8％にとどまる
- 左記以外の者（未就職卒業者、すなわち進学も就職もしていない者）のうち、公務員や教員、資格試験の受験、留学や大学院等への進学の準備等、大学が今後の進路希望を把握している者は、27.8％にとどまる

【2010年３月学部卒業者のうち、「不安定就労」者のその後の動向】

卒業者計	進学計（大学院・学部・短大・専修学校等）	就職者	一時的な仕事	左記以外の者	不詳・死亡	実数（N）
100.0%	16.8%	62.0%	3.4%	15.8%	2.0%	**428,768**

*記入に不備のあった4校を除く487校の集計

*165校の集計　　*323校の集計

正社員になる見込みは特にない「一時的な仕事」	正社員に登用されるある見込みのある「一時的な仕事」	現在も求職中である	公務員や教員、資格試験受験の準備中である	留学や大学院等への進学の準備中である	進路希望は未定、または不明である
69.9%	20.8%	39.8%	22.6%	5.2%	24.5%

その他＝0.5%　　その他＝7．9%

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

②　大学の属性と未就職者の関係

（本項の資料において、10％未満、10～30％未満、30％以上という数値は、「未就職卒業者の卒業者に占める割合」のことをいう）

１）設置者・創立年度

- 未就職卒業者比率が30％以上の大学は、創立年度が比較的新しい私立大学に多くみられる

【設置者・創立年度別の未就職者割合】

単位：％

		10％未満	10～30％未満	30％以上	不明	合計	実数(N)
設置者・創立年	国立	52.2	41.8	4.5	1.5	100.0	**67**
	公立	35.9	56.4	7.7	0.0	100.0	**39**
	私立(～50年)	8.2	63.9	27.9	0.0	100.0	**122**
	私立(50～90年)	5.3	57.6	35.1	2.0	100.0	**151**
	私立(90年～)	18.8	42.0	39.3	0.0	100.0	**112**
合計		17.9	53.4	27.9	0.8	100.0	**491**

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

２）大学の規模（学生数）

• 未就職卒業者比率が30％以上の大学は、比較的小規模の大学に多くみられる

【大学の規模別の未就職者割合】

単位：％

		10％未満	10～30％未満	30％以上	不明	合計	実数(N)
卒業者数	200人未満	20.2	41.5	38.3	0.0	100.0	94
	200～499人	17.9	50.6	30.8	0.6	100.0	156
	500～999人	13.1	59.6	27.3	0.0	100.0	99
	1000～1999人	22.2	55.6	20.0	2.2	100.0	90
	2000人以上	15.4	67.3	15.4	1.9	100.0	52
合計		17.9	53.4	27.9	0.8	100.0	491

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

３）大学の所在地

• 未就職卒業者比率が30％以上の大学は、近畿、南関東という比較的大学や企業の多い地域で多くみられる

【大学の所在地別にみた未就職者割合】

単位：％

		10％未満	10～30％未満	30％以上	不明	合計	実数(N)
大学所在地域	北海道・東北	22.4	48.3	29.3	0.0	100.0	58
	北関東	27.8	50.0	22.2	0.0	100.0	18
	南関東	10.9	54.7	32.8	1.6	100.0	128
	中部・東海	32.2	52.9	13.8	1.1	100.0	87
	近畿	12.1	46.2	41.8	0.0	100.0	91
	中国・四国	20.0	64.0	16.0	0.0	100.0	50
	九州・沖縄	11.9	59.3	27.1	1.7	100.0	59
合計		17.9	53.4	27.9	0.8	100.0	491

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

（2）未就職卒業者防止対策におけるキャリア・センターの役割

①　キャリア・センター担当者が感じる未就職卒業者の特徴（未就職者割合別）

• 未就職卒業者の多い大学ほど、学生の課題として「何をしたらいいかわからない」「エントリーシートが書けない」等、就職活動のスタート時点からの問題が指摘される

【キャリア・センター担当者が感じる未就職卒業者の特徴（未就職者割合別）】

単位：％

	10％未満 N=86	10～30％未満 N=262	30％以上 N=136
就職活動をスタートするのが遅い+	**31.4**	**30.2**	**41.9**
自分の意見や考えを上手く表現できない	30.2	30.2	31.6
教員や職員にほとんど相談しない	30.2	23.7	27.9
何をしたらいいか分からない+	**22.1**	**22.9**	**32.4**
自信がない	20.9	23.7	27.2
エントリーシートが書けない***	**15.1**	**18.7**	**36.0**
こだわりが強い*	**12.8**	**16.0**	**25.0**
友達が少ない	14.0	13.4	13.2
親から自立していない	9.3	9.9	14.0
社会人としてのマナーに欠ける	5.8	8.8	12.5
生活習慣が身についていない	4.7	8.0	14.7
ゼミに所属していない	1.2	5.3	8.1
まじめに授業に出席する	2.3	3.4	5.9
アルバイトに打ち込む	0.0	2.3	8.8
サークルなどの課外活動に打ち込む	0.0	1.1	0.7
成績がよい	0.0	0.8	0.7

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

② 就職先を決定するに当たって重視する基準

• 未内定学生に特徴的な基準として多く挙げられたのは、地域条件、企業の知名度、企業の業種・仕事内容である。未内定に終わる学生では、特にこれらが「こだわり」となっていることを示唆している

【就職先を決定するに当たって重視する基準】

単位：%、N=491

	指導で重視する基準	学生が重視する基準	未内定学生に特徴的な基準
地域条件（勤務地・転勤の有無など）	30.3%	87.4%	62.5%
企業の知名度	8.8%	71.5%	53.2%
企業の業種・仕事内容	81.3%	79.6%	47.0%
勤務時間・休暇・福利厚生など	29.7%	68.8%	39.3%
賃金	24.8%	68.6%	38.1%
自己の能力・適性の一致	77.8%	49.9%	34.0%
正社員かどうか	80.2%	68.0%	32.4%
企業の将来性・安定性	55.6%	68.4%	31.0%
大学での専門分野との関連	53.2%	51.3%	24.2%
OB・OGの有無・定着度の高さ	59.1%	33.6%	6.9%
無回答	3.1%	1.4%	8.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

③ 学生の就職活動にみられる変化

• 未就職者割合の高い大学の担当者が大きく変化を感じているのは、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」「キャリア・センターで斡旋できる求人が少なくなった」「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」「就職活動を途中でやめる学生が増えた」である

【学生の就職活動にみられる変化】

単位：%

	10%未満 N=88	10～30%未満 N=262	30%以上 N=137
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	29.5	39.7	43.1
心理的負担を強く感じる学生が増えた+	**22.7**	**36.3**	**37.2**
学生の就職活動への取り組みが早くなった	30.7	29.4	27.0
学生の相談が増えた	25.0	27.1	21.9
キャリアセンター（就職部）で斡旋できる求人が少なくなった***	**9.1**	**29.0**	**26.3**
学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった*	**15.9**	**22.9**	**29.9**
経済的負担を強く感じる学生が増えた	14.8	15.6	18.2
就職活動を途中でやめる学生が増えた*	**6.8**	**13.4**	**20.4**
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった*	22.7	12.6	10.2
学生がOB/OG訪問をしなくなった	2.3	10.7	10.9
学生の希望が有名企業に集中するようになった	4.5	8.0	10.2
学生の授業への出席率が低下した	3.4	3.4	5.1
学生の就職活動状況が把握できなくなった	0.0	1.9	5.1

注：太字は未就職卒業者の割合が高い大学のほうが「そう思うが多い」傾向が強い項目、下線は低い大学のほうが少ない傾向が強い項目を示す（記号は、+ p<0.1, * p<0.05, **<0.01,***p<0.001 水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す）。

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

④　無業者やフリーターの増加に対する意見（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）

- フリーターになる学生には学生側の課題が大きく、これを支援することが重要だと考えている大学が多い

【無業者やフリーターの増加に対する意見】

単位：%

	10%未満 N=88	10～30%未満 N=262	30%以上 N=137
学生の職業観、職業意識の欠如が原因である場合が多い	85.2	82.8	**91.2**
学生が社会人としての考え方や行動ができないことが原因である場合が多い＊	80.7	78.6	**90.5**
学生のコミュニケーション能力が低下していることが原因である場合が多い＊	78.4	79.8	**89.8**
学生が働かなくとも生活していけることが原因である場合が多い	76.1	74.0	76.6
学生の無気力さが原因である場合が多い＊＊＊	64.8	64.5	**82.5**
学生のが就きたい仕事の正社員求人が少ないことが原因である場合が多い	51.1	59.5	63.5
学生の学力低下が原因である場合が多い＊＊＊	33.0	48.9	**75.2**
保護者がこどもに期待しすぎであることが原因である場合が多い	45.5	46.2	40.9
保護者が無関心であることが原因である場合が多い＊＊	36.4	34.0	**49.6**
学生が自分の個性発揮にこだわりすぎることが原因である場合が多い	39.8	34.7	**46.0**
パート・アルバイトの求人が増えていることが原因である場合が多い	31.8	30.9	32.1
大学の指導が不十分なことが原因である場合が多い＊＊＊	10.2	22.9	**38.7**
無業でいるよりは、アルバイトでも仕事に就いたほうがいい	87.5	82.4	87.6
なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ	68.2	79.0	75.2
正社員の求人が減少しているのでやむをえない＊	25.0	36.6	**44.5**
フリーターになる学生も就職者と比べて意識や態度に大きな差はない	13.6	13.7	12.4
若者が「自分探し」をする過程として積極的に評価できる	6.8	6.9	8.8
数年のうちには定職に就くのでそれほど問題はない	4.5	1.1	4.4

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

（3）キャリア・センターの機能と学外資源の活用

①　卒業時・卒業後の支援

- 未就職卒業者や早期離職した卒業生への対応としては、約90%の大学が学校として就職相談を受ける体制を整えており、また、約70%の大学が情報収集もできるように配慮している
- 新卒向けの就職支援の機関や制度については、ポスター等での告知にとどまるところもあるが、卒業前に個々に教えることも半数近くの大学が行っている

【卒業時・卒業後の支援】

単位：%

	10%未満 N=88	10～30%未満 N=262	30%以上 N=137
卒業後も、学校として就職相談を受ける体制を作っている	81.8	91.2	89.8
卒業後も、情報収集ができるように配慮している	65.9	69.8	67.9
新卒向けの就職支援機関や制度についてはポスターなどで告知している＊＊＊	53.4	71.8	68.6
卒業前に、学生職業センターなどの就職支援機関について、個々に教えている＊＊＊	34.1	62.6	70.1
卒業前に、新卒者向けの職業体験や職業訓練の制度について、個々に教えている＊＊＊	26.1	44.7	59.1
その他	26.1	24.8	21.2
特に何もしていない	6.8	0.8	0.7
無回答	4.5	2.3	1.5

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

② 学外からの支援の活用

- 活用された支援の内容としては、講座やセミナー、マナー研修などへの講師派遣が最も多い
- 就職相談・カウンセリングと求人情報の提供も多い
- ジョブサポーターやハローワークからの支援を活用している場合の支援の内容は、求人情報の提供や講座やセミナーなどへの講師派遣が多い

【学外からの支援の活用】

単位：%

	10%未満 N=45	10～30%未満 N=157	30%以上 N=89
求人情報提供	26.7	26.8	29.2
合同企業説明会・企業研究会	6.7	15.3	11.2
就職相談・カウンセリング	33.3	24.2	33.7
講座・セミナー・ガイダンス・マナー研修	46.7	44.6	44.9
キャリア関連授業	2.2	0.6	3.4
適性検査	2.2	0.6	1.1
模擬面接・エントリーシート添削	6.7	6.4	7.9
新卒体験就職	2.2	0.6	1.1
インターンシップ事前研修・紹介	0.0	2.5	2.2
機関の紹介・引率・リーフレット配布	11.1	15.9	14.6
情報交換、留学生・障害学生支援、その他	6.7	5.1	9.0
無回答	6.7	5.1	2.2

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

「いい加減」に伝えることの大切さ～キャリア・コンサルタントの立場から

「面接試験で、ドアのノックを２回してしまったんですが、はたして大丈夫でしょうか？」と、就職活動中の学生から真剣に相談されたことがある。就活支援セミナーか何かで、「入室時のノックは３回にするように。２回はトイレの確認用です」とか何とか、講師に説明されたらしい。その学生が妙に生真面目すぎるのか、講師の伝え方が少し硬直的だったのか。あるいは、学生の冗談を私が真にうけてしまったのだろうか。

これから社会に踏み出す若者にとって、大人たちのアドバイスは想像以上に強く響くことがある。それだけ真剣なことだし、だからこそ不安なものなのだろう。実は、こうした類の真剣な相談は、結構、受けたことがある。エントリーシートの書き方、グループディスカッションの口火の切り方、面接のときの質問の答え方…。

「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教えることこそ支援である」という諺がある。キャリアという、それぞれなりの答えしか見つけようのないことに対する支援は、なおさらそうだと思う。決して不真面目という意味ではなく、いい加減に伝えることの大切さと難しさに向き合う援助者でありたい。

１級キャリア・コンサルティング技能士　文川　実

４　職業理解（職業情報へのアプローチ）

（1）職業情報の入手

① OHBY カード

- 職業カードソート法（カードを分類したり、並べ替える作業をすることで、自分の職業興味や職業に対する価値観を知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業について理解を深めることのできる手法）を行うために開発されたカード式の職業情報ツール

- 430職種の職業情報について、写真・イラスト・チャート・動画などで紹介している「職業ハンドブック OHBY」の内容を、48枚のカードにまとめたもの。このカードを使用して作業を行う中で、自分の興味や関心を知ると同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報を入手できる

（参照：労働政策研究・研修機構 HP（http：//www.jil.go.jp/institute/seika/ohby/index.htm））

② キャリアシミュレーションプログラム

- 就業した経験がないか浅い大学生・短大生や若年者向けに開発された、就職後の職業生活のイメージ（就業イメージ）を伝えるためのグループワーク型の教材（授業用またはセミナー用）
- 就職した経験のない若年者に対して、就職後の初期キャリアを中心に職業生活の長期的な流れを体感・理解し、考えを深めてもらうことを目的とする
- 大学生の場合には、主として２～３年生を対象にして、集団で実施することを想定して開発された
- 就職後の長期的な職業生活のイメージを獲得できるだけでなく、社会生活で直面しやすい困難場面への関心を高め、その対処策についてグループワークを通して考えを深めることができる

（参照：労働政策研究・研修機構 HP（http：//www.jil.go.jp/institute/seika/csp/index.htm））

③ 職業レファレンスブック

- 主要な1,000種類の職業について、それぞれ400文字程度でコンパクトに解説した職業の解説書であり、職業理解のための基礎資料として利用できる

（参照：労働政策研究・研修機構「職業レファレンスブック」2004年８月）
（http：//www.jil.go.jp/institute/seika/reference/index.html）

④ 厚生労働省編『職業分類表（平成23年改定）』

- 厚生労働省編職業分類は、職務の類似性、ハローワークにおける求人・求職の取扱件数、社会的な需給等に基づいて、体系的に分類したものであり、求人・求職のマッチング等に使用できる

（参照：職業分類の説明は、https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_exposition.html）
（参照：職業分類の内容は、https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html）
（参照：職業分野別検索は、https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_dictionary_field.html）

（2）厚生労働省の雇用情報システム

① 大卒等就職情報 WEB 提供サービス

- 厚生労働省が、新規学卒者（大学４年生、短大・専修学校２年生等の「卒業年次者」）を募集する企業の求人情報等をインターネットにより提供するもの（既卒者が応募できる求人情報も掲載されている）
- 対象者は、自宅や大学などのパソコンからインターネットを用いて「クラブ会員登録」を行うことで、様々なサービスを受けることができる
- 学生と既卒者に向けて提供されているサービスには、①新卒応援ハローワークにおける専門の相談員による職業相談の案内、②企業や就職支援団体が主催するイベント情報の検索、③企業情報の検索（求人票の閲覧やエントリーの申込も可）等がある
- 2013年１月末日現在、約16,400人がクラブ会員登録し、学生求人の件数は約３万２千件である

（参照：大卒等就職情報 WEB 提供サービス（http://job.gakusei.go.jp/））

② ハローワークインターネットサービス

- 全国のハローワークで受理した求人情報を、インターネットを通じて検索できるシステム
- 2013年２月20日時点で、約85万件の求人情報が掲載されている
- 求人情報検索の「求人情報の種類」で「学生」を選択することにより、学生（及び既卒者）を対象にした求人の情報を検索することができる

（参照：ハローワークインターネットサービス（https：//www.hellowork.go.jp/））

③ しごと情報ネット

- 民間の職業紹介事業者やハローワーク等約１万の参加機関から提供される求人情報の中から、仕事探しができるポータルサイト（2013年２月20日現在求人総数約120万件）
- 留学生向け求人では、新規学卒者向け求人のうち、留学生を積極的に採用する求人の情報が提供されている

（参照：しごと情報ネット（http://www.job-net.jp/））

大学でのキャリア教育の課題

最近の学生は出席率が良い一方で、質問をせず、言われたことしかしません。質問をしないのは「相手に迷惑をかけないため」。言われたことしかしないのは「余計なことをして怒らせないため」、彼らなりの「適応」らしいのです。

働くことについて聞いてみると、①真面目に働きたいと考えており、②就職だけでなくリストラやパワハラなど将来不安が強いが、③不安を解消するための努力はしていません。あくまで受身なのです。また目標の有無、目標達成に向けた行動の有無について聞いてみたところ、①ある程度の目標は持っているが具体的でなく、②行動も具体化していません。「具体的な目標を書け」と言っても書けない。具体的な目標を持たせるために、自己理解や仕事理解を進めることが必要と考えています。

私が管見するところ、仕事理解の方法に関する研究は少なく、手探りの状態です。私は、「（相手から見て）どういう仕事がいい仕事か」「どうすれば（自分が）いい仕事ができるか」を考えさせるようにしています。職業カードソートやナラティブアプローチなど最近の技法やキャリア理論を参考に、早い段階から将来を意識させることが重要だと考えています。これまでどう生きてきたか、これからどう生きていきたいのかを明確にできるのがキャリア・コンサルティングなのではないでしょうか。我々自身の日々の実践や学びが試されているように思います。

秋田県立大学　渡部　昌平

５　就職活動に対する支援制度の理解

（1）ジョブサポーターによる支援

① ジョブサポーターによる支援内容

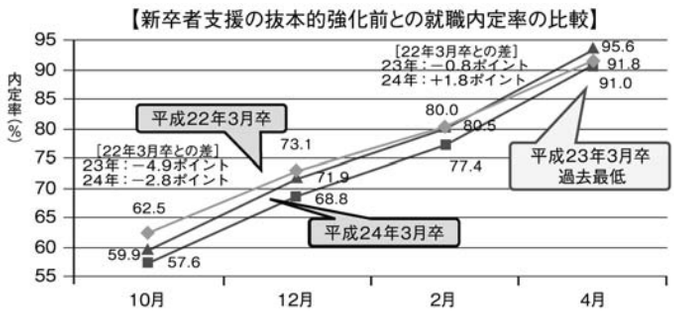
- ジョブサポーターは、大学等に対し、学校と緊密な連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、学生に対する個別支援（エントリーシートの作成指導、面接指導、応募先の選定等）、就職面接会の開催支援等を実施する
- 「新卒応援ハローワーク等」においては、①インターネットを通じた広域的な求人情報の提供、中小企業とのマッチング、求人開拓、②就職支援セミナー、就職面接会等の開催、③希望者に対する個別支援（エントリーシートの作成指導、面接指導、応募先の選定等）、保護者への周知・啓発等、学生の就職支援に向けた活動をしている

• ジョブサポーターは、大学等での就職支援担当や企業の人事労務担当の経験者、キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）の資格を有する人等がなっている
（参照：厚生労働省「若年者雇用対策」（http：//www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_jpn.pdf）2011年３月）

② ジョブサポーターによる支援の効果

• 2011（平成23）年度のジョブサポーターによる支援で就職が決定した人は、163,133人となった。特に2012（平成24）年１月～３月の期間、ジョブサポーターが支援し就職決定した現役学生が15,543人になり、卒業前最後の集中支援によって、内定率にして約４ポイントの押し上げ効果があった

• 別紙



（資料出所：厚生労働省「大学等新卒者の就職支援の強化の効果について」2012年５月15日）

（2）新卒応援ハローワーク

① 新卒応援ハローワーク

• 大学院・大学・短大・高専・専修学校等の学生や卒業後未就職の人の就職を支援する専門のハローワークで、全国に57か所設置されている
（参照：厚生労働省 HP（http：//www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/5a.pdf））

• 新卒応援ハローワークを利用できるのは、大学等の卒業年次（大学は４年生、短大は２年生等）に在学の人、既卒３年以内の卒業生等である

• 利用希望者は、利用に際し、窓口で登録を行う（登録のための予約は必要がない）。窓口で登録・受付をすると、求人検索用のパソコンや書籍などを自由に利用できるほか、実際の就職活動についても、随時、相談や紹介が受けられる

• 求人情報は、「大卒等就職情報 WEB サービス」や「ハローワークインターネットサービス」の HP からも検索できるが、窓口では、インターネットに公開していない求人も用意されているため、新卒応援ハローワークの窓口に出向くことで、より幅広い求人情報を入手することができる

② 新卒応援ハローワークの活動内容

• 地元企業の求人情報だけでなく、全国の求人情報（仕事情報・企業情報）を検索できる

• 仕事探しに関する相談（求人の検索方法、希望する求人に対する応募の仕方、仕事を探すうえでの疑問の解消等）、エントリーシートや履歴書の作成相談、面接指導、臨床心理士による心理的なサポートなどを行っている

• 年間を通じて、就職面接会（就職フェア）や就職活動に役立つ各種のセミナー等のイベントを開催している（参加費は無料）
（参照：就職面接会の開催スケジュールなどは、大学等就職情報 WEB サービスの HP から検索）

（3）学生用ジョブ・カード

①　学生用ジョブ・カード

- 学生用ジョブ・カードは、就職を見据えた大学生や専門学校生等が、キャリア・コンサルティングを受けながら作成する自己 PR シートである。学校のカリキュラムで取り組んだことをはじめ、アルバイト、サークル、ボランティア、インターンシップ等の活動歴、自身のパーソナリティや、将来の職業への展望（キャリア・ビジョン）等を、具体的かつ詳細に記入することができる
- 学生用ジョブ・カードは、学生がキャリア意識を高め、自己の個性や能力を理解して適切な職業選択を行えるように段階的にサポートするシステムであり、大学等におけるキャリア教育や就職支援に活用できる
- 学生は、学生用ジョブ・カードを作成し、キャリア・コンサルティングを受けることで、自分の強みやアピールポイントを見つけ、就職活動時に効果的な自己 PR ができるようになる
- 学生用ジョブ・カードは、就職活動時に、企業への応募書類や PR シートとして活用することができる
- 学生用ジョブ・カードを活用することで、キャリア・ビジョン（仕事・職業を通じた自分のなりたい将来の姿・理想像）などが明確になり、目的意識がはっきりとした就職活動が可能となる

②　学生用ジョブ・カードの活用方法

- 学生の就職支援ツールとして活用：アピールポイントがなかなか見つからない学生、就職が決まらない卒業予定者や既卒者に対する個別相談時に活用することができる、企業の採用面接時における自己 PR シートとして活用できるほか、エントリーシートの基礎資料として活用することができる
- 学校で実施するキャリア教育のツールとして活用：入学時から計画的・段階的にキャリア教育を実施する際に活用できるほか、キャリア教育の講義・授業や少人数制のゼミでの活用、既存のキャリア教育ツールを補完するものとして活用することができる

③　学生用ジョブ・カードの利用法

1）学生用ジョブ・カード様式をホームページからダウンロードし、必要事項を記入する。必要事項の記入、キャリア・コンサルティングや面談を受ける際、就職活動等で活用するに当たっての留意事項等、学生用ジョブ・カードの詳細については、（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc11.html）を参照

2）教員との面談や、大学等のキャリアセンター又は新卒応援ハローワーク等でキャリア・コンサルティングを受けて、コメントを記入してもらう

3）学生用ジョブカードは、学生自身が中身を完成させるものであるが、作成の過程で教員や登録キャリア・コンサルタントが面談を通じて本人にアドバイス等を行ない、コメントを記入することで、就職活動等で活用することができるようになる

4）コメントが記入された学生用ジョブ・カードが手渡されることをもって、学生用ジョブ・カードの「交付」となり、就職活動等の際に活用できるようになる

④　学生用ジョブ・カードの様式



ジョブ・カード様式１〔履歴シート〕①

平成　年　月　日現在

ふりがな	E－mail アドレス	写真添付
氏 名 ㊞		（縦40mm、横30mm、上半身脱帽正面背景なし・最近３か月以内撮影）
昭和・平成　年　月　日生（　歳）	男・女	
ふりがな 〒　－ 現住所 （電話）　－　－　（携帯電話）　－　－		
ふりがな 〒　－ 連絡先 （電話）　－　－　（携帯電話）　－　－		

職務経歴

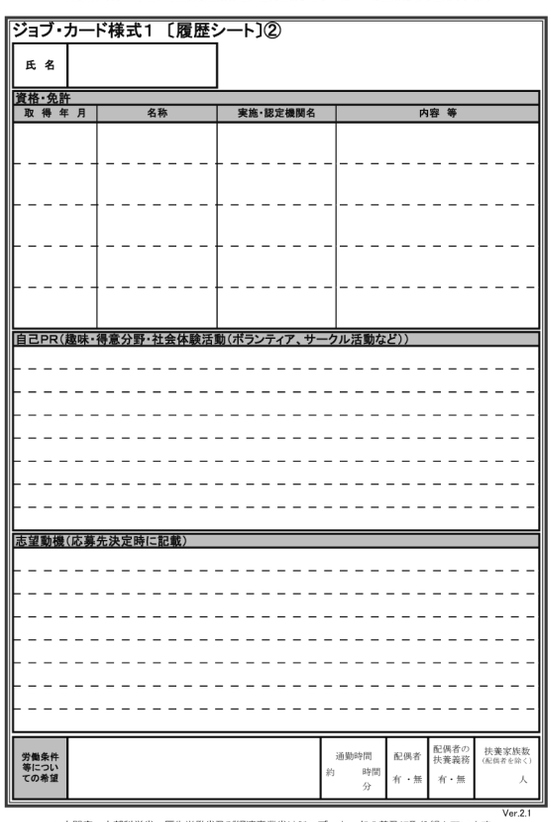
年 月 ～ 年 月	就業先・職務概要 等

学習歴・訓練歴

年	月	教育・訓練機関名、学科（コース）名、内容 等

※学習歴・訓練歴欄には、受講中の職業訓練も記入してください。　Ver.2.1

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～



ジョブ・カード様式１〔履歴シート〕②

氏 名	

資格・免許

取 得 年 月	名称	実施・認定機関名	内容 等

自己PR（趣味・得意分野・社会体験活動（ボランティア、サークル活動など））

志望動機（応募先決定時に記載）

労働条件等についての希望		通勤時間 約　時間　分	配偶者 有・無	配偶者の扶養義務 有・無	扶養家族数（配偶者を除く） 人

Ver.2.1

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

学生用ジョブ・カード様式〔学校活動歴シート〕①

平成　　年　　月　　日現在

氏名		学校名	

学校の課程で関心を持って取り組んだこと・取り組んでいること

科目名、テーマ、論文等	関心を持った理由、内容	学んだこと、得られたもの

学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム、インターンシップ（正課）への参加・取組状況

年　月　～　年　月	科目・プログラム名	内容	学んだこと、得られたもの

学校の課程以外で学んだ学習歴　※在籍している学校以外の教育機関などで学んだものを記載

年　月　～　年　月	教育機関名、コース名	内容・目的	学んだこと、得られたもの

※記入欄が不足する場合又は余分な場合は、適宜欄の追加・削除や行の幅の調整を行ってください。

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

学生用ジョブ・カード様式〔学校活動歴シート〕②

氏名	

アルバイト歴

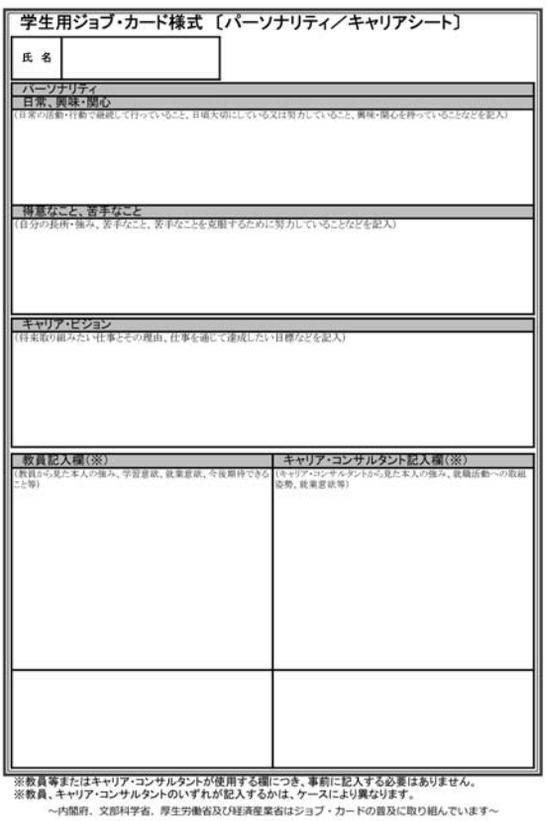
年　月　～　年　月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと

社会体験活動（サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学等）、その他の活動

年　月　～　年　月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと

※　記入欄が不足する場合又は余分な場合は、適宜欄の追加・削除や行の幅の調整を行ってください。
※　高等学校入学以降の活動歴を記載することができます。

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～



学生用ジョブ・カード様式〔パーソナリティ／キャリアシート〕

氏名

パーソナリティ

日常、興味・関心

（日常の活動・行動で継続して行っていること、日頃大切にしている又は努力していること、興味・関心を持っていることなどを記入）

得意なこと、苦手なこと

（自分の長所・強み、苦手なこと、苦手なことを克服するために努力していることなどを記入）

キャリア・ビジョン

（将来取り組みたい仕事とその理由、仕事を通じて達成したい目標などを記入）

教員記入欄（※）	キャリア・コンサルタント記入欄（※）
（教員から見た本人の強み、学習意欲、就業意欲、今後期待できること等）	（キャリア・コンサルタントから見た本人の強み、就職活動への取組姿勢、就業意欲等）

※教員等またはキャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。
※教員、キャリア・コンサルタントのいずれが記入するかは、ケースにより異なります。
～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc11.html）

⑤　学生用ジョブ・カードの活用方法、教員・職員向けの案内

（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc12.html）

新卒応援ハローワークにおける学生支援

私は、東京新卒応援ハローワークの発足より１年９ケ月、ジョブサポーターとして学生等の就職支援に取組んでいます。

当ハローワークでは卒業年次生（大学４年生）、未就職卒業者（既卒３年）を中心に支援をしており、窓口での職業相談、自己分析のサポート、履歴書等の書類作成のアドバイス、ハローワークの全国ネット求人を活用した職業紹介、面接力アップ、就職マナー等のセミナーの実施、そして大学等への訪問支援などを行っています。

学生等への就職支援活動を行っている中で感じたことは、インターネットで大企業に応募出来る現状で、多くの大企業に応募し、自己分析不足での企業選択の不調から就職活動を停滞してしまう学生の方が多く見られることです、この様なことから自己分析や動機づけなど、各人に合った的確な就職活動支援と中堅、中小企業を含めた求人企業情報の提供、職業紹介が求められているところです。併せて面接が苦手という方も多いことから、面接力セミナー、模擬面接等の面接支援の必要性を強く感じております

大学等との連携においても、訪問支援の際に職業相談を中心として、セミナー、ワークショップの企画提案、講座の実施などを通じて、就職スキルの向上、就職活動への動機づけを図っています。学生そして未就職卒業者に対しては、大学キャリアセンターと情報の交換、共有化を図りながら、企業情報、求人情報の提供を行うなど、一体的かつ継続的な就職支援活動を行うことが、重要であると思っています。

ハローワーク新宿　東京新卒応援ハローワーク ジョブサポーター
２級キャリア・コンサルティング技能士　田中　雅司

Part 1

第3章

働くことに対する支援・保障制度

第１節

働く人の法律問題の理解

１　労働関連法規

（1）働くことに関する言葉の意味

①**労働者**：職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労基法第９条）

②**使用者**：事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者（労基法第10条）

③**賃金**：賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの（労基法第11条）

（2）労働法の意味と目的

- 労働法は、労働問題に関する多くの法律を総称したもの。具体的には労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、最低賃金法等がある。
- 労働関係（雇用関係）は、労働者と使用者との契約によって生じる（労働契約、雇用契約）。契約は、他人との合意により社会的関係を形成する制度であり、当事者は自らの意思に基づいて、自由に契約を締結する（契約自由の原則）。しかし、労働契約においては、①人的従属性（労働者は使用者の指揮命令に服して労働する）、②経済的従属性（労使間の交渉力・情報格差のために、労働者は労働契約の締結・展開段階で、使用者の労働条件に服さざるを得ない）、③組織的従属性（労働者は使用者の労働組織に組み込まれて労働する）という特質をもつ。したがって、労働法は、労働者を保護するという観点から、契約自由の原則を修正し、最終的には、労働者に対して、人たるに値する労働と生活を保障し（憲法25条の「生存権」参照）、労働者が労働という場面において、自らの意思に従って自己実現を可能にする環境を整備することを目的としている

（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年１頁以下、83頁以下）

（3）働き始める際の法律関係（労働契約の締結）

- **労働基準法（労基法）**：労働関係における労働者の保護のために、労働関係の基本原則と賃金、労働時間等の労働条件について、最低の基準を定めたもの。労基法の基準を下回る労働契約は、その部分が無効となり、同法の基準がそのまま労働契約の内容となる
- **労働条件の明示義務**：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示する必要がある。特に、①労働契約の期間に関すること、②就業の場所及び従事すべき業務に関すること、③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること、④賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関すること、⑤退職に関すること（解雇の事由を含む）については、書面で提示しなければならない（労基法第15条、同法施行規則第５条）

- **労働契約の禁止事項**：労働契約の締結に際して、①労働者が労働契約に違反した場合に、違約金を支払わせることやその金額を予め決めておくこと（賠償予定の禁止：労基法第16条）、②労働することを条件にして、労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（前借金相殺の禁止：労基法第17条）、③労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（強制貯金の禁止：労基法第18条）が、禁止される

（4）採用内定

- 企業からの募集に対して学生が応募または採用試験を受験したのは、労働契約の申込にあたり、企業からの採用内定（決定）の通知の発信は、申込みに対する使用者（企業）の承諾に当たる。採用内定が出された場合、両者の間に始期付き解約権留保付きの労働契約が成立したと認められる場合がある
- 採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたる。したがって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、採用内定取消しは無効となり（労働契約法第16条）、債務不履行（誠実義務違反）または不法行為（期待権侵害）に基づく損害賠償請求の対象となる
- 学生が卒業できなくなった場合、健康状態が悪化し、働くことが困難になった場合、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合、刑事事件を起こしてしまった場合等、採用内定（決定）通知書や誓約書に記載されている採用内定取消事由が生じた場合（客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由がある場合）には、内定取消をすることが正当と判断され得る
- 新卒者の就職に関して、入職時期の繰り下げ（自宅待機を含む）、労働条件の一方的な変更、内定辞退の強要等の事象が生じた場合には、大学（キャリア・センター等）や公的機関（総合労働相談コーナーや労働基準監督署等）に相談する

（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年159頁以下）

（5）働く時のルール

- **労働条件**：働き始めた後、実際の給料、労働時間、仕事の内容等が、予め示されていた労働契約の内容と相違している場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができる（労基法第15条第２項）
- **賃金の支払い**：労働に対する対価としての賃金が、確実に労働者に渡るように、労基法は、「通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」とするとともに、「毎月１回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」と規定している（労基法第24条）。
- **労働時間**：始業・終業の時刻等は、就業規則で決められているが、１日の労働時間は８時間以内、１週間の労働時間は40時間以内とされている（法定労働時間、労基法第32条）。法定労働時間を超えて労働者を働かせるためには、予め従業員の過半数の代表者又は労働組合との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある（「36協定」、労基法第36条）。使用者が、労働者に時間外労働をさせた場合には、①法定労働時間を超えて働かせた場合は、25％以上増し、②法定休日に働かせた場合（休日労働）は、35％以上増し、③午後10時から午前５時までの深夜に働かせた場合（深夜労働）は、25％以上増し、④１か月60時間を超える時間外労働については、50％以上増し（ただし、中小企業については、当分の間、適用が猶予されている）の割増賃金を支払わなければならない

- **休憩・休日・年次有給休暇**：使用者は、１日の労働時間が６時間を超える場合には少なくとも45分、８時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を、勤務時間の途中で与えなければならない（労基法第34条）。使用者は、労働者に毎週少なくとも１回、あるいは４週間を通じて４日以上の休日（労働契約において労働義務を免除されている日）を与えなければならない（法定休日：労基法第35条）。労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取得することができる。この年次有給休暇は、勤続年数が増えていくと、８割以上出勤の条件を満たしている限り、１年ごとに取得できる休暇日数が増えていく（20日が上限、労基法第39条）
- **安全と健康確保**：事業者は、労働者の雇い入れの際とその後１年（健診の対象者及び種類によって３月～６月）以内ごとに１回、医師による健康診断を実施しなければならず、労働者はその健康診断を受けなければならない（労働安全衛生法第66条）
- **雇用の機会均等**：男女がともに生き生きと働き続けることができるように、「男女雇用機会均等法」は、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならないとする（男女雇用機会均等法第５条）とともに、配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、労働者の職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとしている（男女雇用機会均等法第６条）。さらに、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることも禁止されている（男女同一賃金原則：労基法第４条）
- **仕事と家庭の両立**：出産予定の労働者は、出産６週間前から休業を請求することができ（労基法第65条第１項）、出産後の８週間は就労することができない（同条第２項）。また、１歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができ（育児・介護休業法第５条第１項）、子が１歳に達した後も育児休業が必要と認められる場合には、最長６か月育児休業を延長することができる（育児・介護休業法第５条第３項）

（6）仕事を辞める場合（退職）と辞めさせられる場合（解雇）

- **退職**：労働者からの申し出によって労働契約を終了すること
- 期間の定めのない労働契約の場合、労働者の退職の意思表示から、２週間を経過すれば、労働契約は終了する（民法第627条第１項）が、月給制の場合には、別の定めがある（同条第２項）
- 退職に際し、労働者が証明書を請求してきた場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければならない（労基法第22条第１項）

- **解雇**：使用者からの申し出によって労働契約を終了すること
- 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となる（労働契約法第16条）。例えば、労働者の能力が欠如している場合、労働者に職務規律違反行為や不正行為があった場合、経営上の必要性に基づく場合など、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうかが最終的には裁判所において判断される。このほか、法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがある。①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労基法第19条）、②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労基法第19条）、③労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法第３条）、④労働基準監督署や監督機関に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労組法第７条）、⑥女性（男性）

であること、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第６条、第９条）、⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第８条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第３条）

- 使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に労働者に対して解雇予告をしなければならない（労基法第20条第１項）。解雇予告に代えて、30日分以上の平均賃金を労働者に支払うことも可能（解雇予告手当）であり、解雇までの日数と解雇予告手当の支払い日数が、合計して30日を超えれば良い（労基法第20条第２項）。解雇予告を受けた労働者は、解雇の理由についての証明書を使用者に請求することができる。その場合、使用者は遅滞なく交付しなければならない（労基法第22条第２項）
- 天変事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、行政官庁の許可を受けた場合（労働者が犯罪行為や著しい規律違反を犯した場合等）には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いなしに、労働者を解雇すること（即時解雇）が許される（労基法第20条第１項但書）

- **雇止め**：使用者が、期間満了後、期間の定めのある労働契約を更新しないこと
- 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、使用者と労働者が予め合意して契約期間を定めたものであるため、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない（労働契約法第17条第１項）
- 有期労働契約では、契約期間の満了によって労働契約が終了するのが原則であるが、３回以上契約が更新されている場合や１年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は30日前までに予告をしなければならない（厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（告示））
- 裁判法理（雇止め法理）によって、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたとみなされる場合がある
（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年227頁以下）

- **退職勧奨**：使用者が労働者に対して、退職を勧めること
- 退職勧奨に応じるかは労働者の自由であるが、応じると、合理的な理由がなくても、退職が有効となる。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められて対応に困った場合には、都道府県の労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナー、労働組合等に相談するとよい

２　就業規則

（１）就業規則の意味と目的

- 労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の

意見を聴いた上で使用者が作成するもの
- 就業規則は、強行法規に反することはできず、また、労働協約に反してもならない。労働基準監督署長は、使用者に対し法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命じることができる（労基法第92条）

（2）就業規則の作成

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、それを労働基準監督署に届け出る義務を負う（労基法第89条）。常時10人未満の労働者しか使用しない事業場においては、就業規則を作成する義務はないが、就業規則を作成することができ、作成された就業規則については、労働契約法に定める効力（後述）が認められる
- 絶対的必要記載事項：就業規則には、始業・終業の時刻、休憩時間（その長さ、与え方）、休暇（年次有給休暇、産前・産後の休暇、生理休暇、忌引休暇、結婚休暇等）及び交代労働制における就業時転換に関する事項、賃金の決定・計算の方法（賃金の体系、時間給・日給・月給等の賃金の形態、年齢・職種・職能資格・成果等の賃金決定の要素）、支払いの方法（直接支給、銀行振込、通勤手当の定期券による支給等）、締切り及び支払いの時期（日給か月給か、後者なら月の何日に締め切って何日に支払うか）、昇給に関する事項（昇給の期間、率、その他の条件）、退職に関する事項（任意退職、合意解約、解雇、定年制、休職期間満了による退職等）の事項は、必ず記載しなければならない（労基法第89条第１号から第３号）
- 相対的（任意的）必要記載事項：使用者は、退職手当、臨時の賃金・最低賃金の額、安全・衛生、職業訓練、災害補償・業務外の傷病扶助、表彰・制裁、その他（旅費規程、福利厚生施設、休職、配転、出向等）等の事項について定める場合には、就業規則に記載しなければならない（労基法第89条第３号の２～10号）
- 使用者は、就業規則の作成に当たって、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数の代表者の意見を聴取し（労基法第90条第１項）、作成した就業規則を労働基準監督署に届け出る際にその意見を添付しなければならない（同条第２項）
- 使用者は、就業規則を、その適用を受ける事業場の労働者に周知させなくてはならない（労基法第106条第１項）

（3）就業規則の効力

- 最低基準効：就業規則が定める労働条件は、法令に違反しない限り（労基法第92条第１項）、職場内の労働条件の最低基準として労働契約内容を強行的直律的に規律する効力をもつ（労働契約法第12条）。就業規則に規定された労働条件の基準は、経営の観点からこれを引き下げる必要性が生じ、個々の労働者がこれに同意している場合であっても、個別的な労働契約によって引き下げることができず、就業規則の改訂または労働協約の締結を必要とする
- 契約規律効：労働者と使用者とが労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による（労働契約法第７条）

（4）就業規則による労働契約の内容の変更

- 労働者と合意することなく、使用者が一方的に就業規則を変更することによって、労働者の不利になるように労働条件を変更することは、原則として認められない（労働契約法第９条）
- 使用者が、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定める労働条件による（労働契約法第10条）。合理性を判断するに当たっては、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情が考慮される

（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年126頁以下）

３　紛争処理と相談窓口

（1）個別労働紛争の解決

①　都道府県労働局における紛争解決

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下、「個別労働紛争」という。）が増加している。個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が2001年に施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されている。

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

　各都道府県労働局に設置された「総合労働相談コーナー」では、労働条件、募集・採用、いじめ等、労働問題に関するあらゆる領域について労働者・使用者（事業主）からの相談を、専門の相談員が、面談または電話により、無料で受け付けている。

　総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、

　http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html を参照

- 都道府県労働局長による助言・指導

　民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

- 紛争調整委員会によるあっせん

　紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する

　詳細については、

　http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html を参照

②　労働審判制度

労働審判制度は、個別労働紛争を、裁判所において、原則として３回以内の期日で、迅速に解決することを目的として設けられた制度。労働審判手続では、裁判官である労働審判官１名と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員２名とで組織する労働審判委員会が審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた解決をするための判断（労働審判）をする。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

労働審判委員会の所在地（地方裁判所の所在地）については、
http://www.courts.go.jp/map.html を参照

（2）働く人のための相談窓口

①**ハローワーク（公共職業安定所）**：仕事を探している人に対して、職業相談・職業紹介、雇用保険の給付等を行うほか、事業主に対して求人の申込などの事業を、すべて無料で行っている国の機関である。全国で545か所ある（2012年度末現在）ハローワークでは、受理した求人をもとに、一人ひとりにあった仕事が見つかるよう、相談しながら仕事の紹介を行っている。ハローワークには、学生を主たる支援対象とする新卒応援ハローワーク（57か所）、子育てをしながら就職活動をする女性等のためのマザーズハローワーク（12か所）等が開設されており、全国に211か所設置されている正規雇用を目指すフリーターへの就職支援を専門的に行うわかもの支援コーナー（わかもの支援窓口）に加え、2012（平成24）年10月からは、より体制の充実したわかものハローワークが東京都・大阪府・愛知県に開設された

ハローワークの所在地や連絡先については、
http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html を参照

②**労働局雇用均等室**：各都道府県労働局には、雇用均等室が置かれ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の周知・徹底、労働者、学生、事業主からの法律、助成金制度、トラブル等に関する相談を受けつけている。さらには、法律に基づく事業主に対する指導、説明会やセミナー等の開催等も実施している

雇用均等室の所在地や連絡先については、
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/ を参照

③**労働基準監督署**：賃金、労働時間、安全衛生等、労働基準監督署が監督権限を有している労基法等の法律違反については、労働者は、労働基準監督署または労働基準監督官に違反を申告することができる（労基法第104条）

労働基準監督署の所在地や連絡先については、
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ を参照

④**日本司法支援センター（法テラス）**：様々な法的トラブルに見舞われたときに、「どこに相談したらよいかわからない」「身近に弁護士がいないため相談できない」「弁護士費用が払えない」等の理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、誰もが、どこででも、必要な法的支援を受けられるようにするために設立された法務省所管の公的な法人。労働問題についても、法的なトラブルを解決するために、法的サービスを提供している

法テラスの所在地や連絡先については、
http://www.houterasu.or.jp/chihoujimusho/index.html を参照
労働分野の事例などについては、
http://www.houterasu.or.jp/service/roudou/index.html を参照

４　多様な働き方

従来からあった正社員という働き方に加え、「派遣」や「契約社員」、「業務委託・請負」といった様々な働き方をする人が増えている。自分自身がどのような形態で働きたいのか（働いているのか）を知ることは、自らの働く者としての権利を守る上でたいへん重要となる

（1）派遣労働者

- 派遣とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くことをいう
- 労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールが定められている
- 派遣では、法律上の雇い主はあくまで人材派遣会社である。したがって、事故やトラブルが発生した際には、人材派遣会社が責任をもって対処することになるが、実際に指揮命令をしている派遣先は、全く責任を負わないとするのは妥当ではなく、労働者派遣法において派遣元と派遣先が責任を分担する事項が定められている

（2）契約社員（有期労働契約）

- 契約社員は、雇用契約において予め雇用期間が定められている点で、正社員と異なる
- 期間の定めのある労働契約は、労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了する
- １回当たりの契約期間は、一定の場合を除いて最長３年である

（3）パートタイム労働者

- パートタイム労働者は、パートタイム労働法で定義されている「短時間労働者」のことをいい、１週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者をいう
- 法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼称は違っていてもすべてパートタイム労働者となる
- パートタイム労働者も「労働者」であることに変わりなく、各種の労働関連法規が適用される。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇を取得でき、雇用保険・健康保険・厚生年金保険に加入することもできる
- 労働者を雇い入れる際、使用者は、労働条件を明示すること、特に重要な条件については文書を交付することが義務付けられているが、パートタイム労働法では、昇給・退職手当・賞与の有無についても、文書の交付による明示を義務付けている

（4）業務委託（請負）契約を締結して働いている人

- 正社員や派遣社員、契約社員、パートタイム労働者等は、「労働者」として労働関連法規の保

護を受けることができるのに対し、「業務委託」や「請負」という形態で働く場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるため、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として位置づけられ、基本的には「労働者」としての保護を受けることができない

- 「業務委託」や「請負」という契約をしていても、働き方の実態から「労働者」であると判断されれば、労働関連法規の適用を受けることができる（例えば、仕事をする場所・時間を指定されていたり、仕事の仕方を細部まで指示されている場合等は、「労働者」として判断される可能性が高まる）
- 自分が「労働者」として労働関連法規の適用をうけるかどうかについて困った場合は、労働基準監督署に相談するとよい

第２節

働く人の社会保障（セーフティネット）・支援制度の理解

１　各種保険制度

（1）雇用保険制度

①　制度の概要

- 労働者が失業した場合や自ら職業に関する教育訓練を受けた場合などに、生活及び雇用の安定と就職の促進のために、失業等給付や教育訓練給付を行う保険制度
- 雇用保険は、政府が管掌する強制保険制度であり、労働者を雇用する事業は、原則として、強制的に適用される

②　適用要件・加入手続等

- 事業所の規模に関わりなく、①１週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上の雇用の見込みがある人は、全て雇用保険の被保険者となる
- 雇用保険制度への加入は、事業主の義務であるため、加入手続は事業主が行う。雇用保険に加入している場合には、事業主から「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」「雇用保険被保険者証」が交付される
- 事業主が加入手続をしていないと思われる場合には、労働者が自ら、ハローワークに対して、雇用保険の加入が必要であるか否かの確認を請求することができる

③　保険料・給付の手続

- 雇用保険の保険料は、労働者と事業主の双方が負担する。2013（平成25）年度の保険料率は、一般の事業の場合1000分の13.5であり、このうち、1000分の５を労働者が負担し、1000分の8.5を事業主が負担する
- 離職する場合、離職前に「雇用保険被保険者証」の有無を確認し、事業主がハローワークに提出する「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」と「離職証明書」に、離職理由等の記載事項を確認した上で、記名捺印または自筆による署名をする
- 離職後、事業主から「雇用保険被保険者離職票」が交付される
- 雇用保険に関する各種の手続は、ハローワークで行っている。居住地を管轄するハローワークに行って手続を行う。事業主から離職票が交付されない場合や事業主が行方不明の場合等、不明なことがある場合には、居住地を管轄するハローワークに問い合わせをする

（参考：厚生労働省 HP「雇用保険制度」（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/roudousha01.pdf））

（2）労災保険

①　制度の概要

- 業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等の場合に、被災労働者や遺族を迅速かつ適正に保護するために必要な保険給付を行う（保険給付）
- 被災労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保

などを図る（社会復帰促進等事業）
- 原則として、労働者を１人でも雇用すれば適用事業となり（国の直営事業及び官公署の事業、個人経営の農林・畜産・水産の事業でごく小規模な「暫定任意適用事業」を除く）、保険料は、全額、事業主が負担する。パートタイマーやアルバイトを含む、すべての労働者が対象になる

② 保険給付
- 業務災害に関する保険給付：労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される
- 通勤災害に関する保険給付：労働者の通勤による負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される。通勤とは、労働者が、就業に関し、①住居と就業の場所との間の往復、②就業の場所から他の就業の場所への移動、③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいう
- 二次健康診断等給付：定期健康診断の結果、脳血管疾患または心臓疾患に関わる検査で異常の所見が生じた場合に、脳血管・心臓の状態を把握するために必要な二次健康診断及びその結果に基づきそれらの疾患の予防のために医師・保健師によって行われる１回の保健指導に対して行われる
- 社会復帰促進等事業：①被災労働者の円滑な社会復帰の促進のための事業（義肢・車いす等の費用の支給、後遺障害に対するアフターケアの実施等）、②被災労働者及びその遺族の援護のための事業（労災就学等援護費の支給等）、③労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な給付の確保等のために必要な事業（過重労働・メンタルヘルス対策、未払賃金の立替払事業等）がある

（参照：厚生労働省 HP「労災補償」
（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html））

（3）健康保険

① 制度の概要
- わが国の医療保険制度には、労働者（被用者）とその家族を対象とする健康保険や、健康保険に加入していない地域住民を対象とする国民健康保険等があり、1961年以降、すべての国民が何らかの医療保険制度に加入する国民皆保険を堅持している
- 健康保険は、労働者やその家族が、業務外の事由による病気や怪我や死亡または出産に関して保険給付を行うことで、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とするものである
- 健康保険には、各健康保険組合が行う組合管掌健康保険（約30百万人が加入）と、全国健康保険協会（協会けんぽ）が行う協会管掌健康保険（約35百万人が加入）がある（また、自営業者や年金生活者、非正規雇用者等が加入する国民健康保険には、約39百万人が加入している。このほか75歳以上の高齢者等が加入する後期高齢者医療制度、公務員が加入する共済組合がある）（数字は2011（平成23）年３月末時点）

② 適用要件・加入要件・給付の内容等
- 健康保険は、ⅰ製造業・運送業・物品販売業・金融保険業・通信報道業等、一定の業種であり、常時５人以上を雇用する事業所、ⅱ国、地方公共団体または法人の事業所であって常時従業員を使用する事業所を適用事業所としており、適用事業所に常時使用される者を被保険者と

している
- 適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、１日または１週の所定労働時間および１か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね４分の３以上であれば、被保険者となる（事業主は加入させる義務がある）
- 保険料は、事業主と労働者が折半で負担する。ただし、組合管掌健康保険においては、規約で定めるところにより、被保険者の負担割合を減少させることができる
- 健康保険の主な給付としては、病気・けがをしたとき、保険医療機関へ被保険者証を持っていけば、一部負担金を支払うことにより、必要な医療を受けることができる療養の給付や、被保険者が病気やけがの療養のために仕事を休み、給料を受けられないときに支給される傷病手当金などが挙げられる

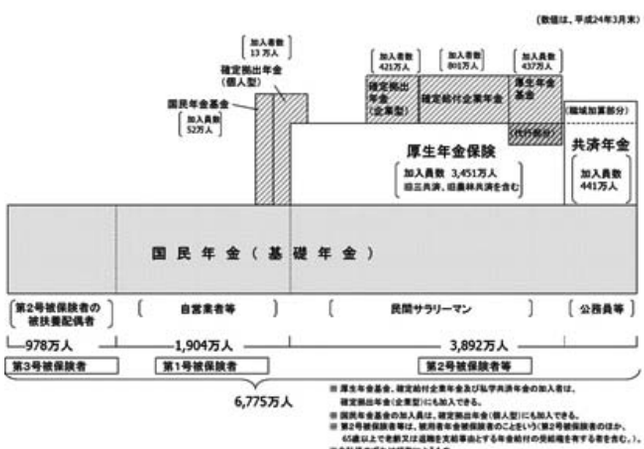
（参照：厚生労働省「我が国の医療保険について」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryouhoken/iryouhoken01/index.html））

（4）厚生年金

①　年金制度の概要

- 年金は、個人が高齢となって働けなくなったり、病気や怪我等によって身体に障害が発生してしまったり、死亡して遺族が困窮してしまうという事態に際して、保険給付を行い、個人とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした制度である
- 日本の年金制度は、国民皆年金、社会保険方式、世代間扶養を特徴としている
- 日本の年金制度は、国民年金（基礎年金）を基礎とした３段階建てである。公的年金制度は、全国民共通の定額の国民年金（基礎年金）という「１階部分」と、それに上乗せされる報酬比例の被用者年金（厚生年金、共済年金）という「２階部分」で構成されている。さらには、厚生年金基金や確定給付企業年金などの「３階部分」（企業年金等）の適用を受ける場合もある
- 厚生年金保険に加入している人は、厚生年金保険の制度を通じて国民年金に加入する第２号被保険者に分類され、国民年金の給付である「基礎年金」に加えて、「厚生年金」を受け取ることになる

【日本の年金制度の体系】



（資料出所：厚生労働省 HP「日本の年金制度のあらまし」（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei01/index.html））

② 適用要件・加入要件・給付の内容等

- 厚生年金の適用事業所は、健康保険と同様である
- 厚生年金は、①厚生年金法第６条第１項第１号に定める、製造業・運送業・物品販売業・医療保健業・通信報道業等、一定の業種であり、常時５人以上を雇用する個人事業所、②国、地方公共団体または法人の事業所では、強制適用となっている
- 適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、１日または１週の所定労働時間及び１か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね４分の３以上であれば、被保険者となる（事業主は、加入させる必要がある）
- 保険料は、事業主と労働者で折半する
- 老齢基礎年金は、25年以上の資格期間を有する人が、65歳に達したときに支給される。保険料納付済期間が40年（480か月）ある場合に、満額が支給され、40年に満たない場合には、不足する期間に応じて減額される。老齢厚生年金は、厚生年金の被保険者期間を１か月以上有する人が、国民年金の保険料納付期間と保険料免除期間を合算した期間を25年以上有し、かつ、65歳に到達したときに支給される。ただし、当分の間は60歳以上で一定の要件を満たす人は、65歳に到達するまで「特別支給の老齢厚生年金」が支給される
- 障害年金（障害基礎年金及び障害厚生年金）は、障害による長期的な稼得能力の減少・喪失を補うものであり、定額の障害基礎年金と報酬比例の障害厚生年金が支給される
- 遺族年金は、死亡した人の遺族の生活保障を目的とするもので、死亡した稼得者側の要件と遺族の側の要件とで、遺族基礎年金と遺族厚生年金が支給される

（厚生労働省HP「日本の年金制度のあらまし」（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei01/index.html））

２　働く人（若者）への支援制度

（1）ジョブカフェ

- ジョブカフェは、正式名称を「若年者のためのワンストップサービスセンター」といい、都道府県が主体的に設置する、若者の就職支援をワンストップで行う施設である。厚生労働省は、都道府県の要望に応じてジョブカフェにハローワークを併設し、職業紹介を行う等、都道府県と連携した支援に取り組んでいる
- ジョブカフェは、「ワンストップサービスセンター」という表記が示すように、若者が自分に合った仕事を見つけるための様々なサービスを、１か所で、無料で受けられる
- ジョブカフェは、2013（平成25）年１月現在、香川県を除く46都道府県に設置され、地域によっては県庁所在地以外の地域にサテライト（出張所）を開設しているところもある
- ジョブカフェでは、各地域の特色を生かした就職セミナーや職場体験、カウンセリングや職業相談、職業紹介、保護者向けのセミナー等、様々なサービスが提供されている

  全国のジョブカフェについては、
  http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html を参照

（2）わかものハローワーク・わかもの支援コーナー・わかもの支援窓口

- わかもの支援コーナーとわかもの支援窓口は、正規雇用を目指すフリーターへの就職支援を専

門的に行う拠点として、厚生労働省が、2012（平成24）年４月から、全国のハローワーク等に計204か所設置したもの

- 設置の目的は、これまでハローワークの一般窓口で実施していた職業相談等を、求職者一人ひとりに専門職員を担当者として充て、一貫して支援することで正規雇用での就職を目指すことにある
- 支援拠点は、複数の専門職員が常駐し、県庁所在地を中心にすべての都道府県に設置された「わかもの支援コーナー」（全国50か所）と、それ以外の市町村に設置する比較的小規模な「わかもの支援窓口」（全国161か所）で、おおむね45歳未満の正規雇用をめざす若年者を対象にしている
- 主な支援内容は、①初回利用時に「プレ相談」を実施し、「正規雇用就職プラン」を作成する（求職者の希望職種やスキル等を基に、個人の状況に応じたプランを作成する）、②担当制による個別の職業相談・紹介、職業指導（就職プランに沿って、担当となった職員が個別にアドバイス・職業紹介をする）、③求職者向け各種セミナーの企画・実施（求職者のスキルアップにつながるセミナーを企画・実施する）
- 2012（平成24）年10月からは、フリーターへの支援体制をより充実するために、東京都・大阪府・愛知県に「わかものハローワーク」が開設された

  わかものハローワーク・わかもの支援コーナーの所在地等は、
  http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/dl/wakamonoshien.pdf

（3）地域若者サポートステーション（サポステ）

- 地域若者サポートステーション（愛称：サポステ）は、働くことについて様々な悩みを抱えている15～39歳くらいまでの若者が、就労に向かえるよう、多様な支援サービスをしている
- サポステは、厚生労働省からの委託を受けた、全国の若者支援の実績やノウハウをもつNPO法人、株式会社、社団法人、財団法人、学校法人などが運営し、全国に116か所（2012（平成24）年度）が設置されている
- サポステでは、①若者支援の専門家（キャリア・コンサルタント等）による、一人ひとりの状態に合わせた相談（キャリア・コンサルタント等の専門家が、若者の総合的な相談を実施するとともに、一人ひとりに合った適切な支援メニューを作成し、相談者のステップアップをフォローする）、②ステップアップのためのプログラム（コミュニケーションスキルアップのためのグループワークや職業講話、面接訓練など、段階に応じたプログラムを実施し、ステップアップを図る）、③職場見学・職場体験（実際に働いている人がいる場所に行き、その仕事を見て、体験することで、「働く」ことを学ぶ。「働く」ことを意識することを通じ、その後の様々なプログラムや支援から、より高い効果を得ることができる）、④保護者を対象にしたセミナーや個別相談（若者の自立に向けた支援の在り方、若者への接し方、保護者自身の悩みへの相談等に応じる）

  サポステの連絡先等は、
  http://www.neet-support.net/about/supportstation_4.html を参照

３　職業能力開発

（1）公共職業訓練（離職者訓練）

- 国（厚生労働省）及び都道府県は、離職者・在職者・学卒者（高校卒業者等）を対象とした職業訓練を実施している
- 離職者訓練は、ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて、受講が必要である場合に、再就職の実現に当たって必要な訓練が実施される。受講のあっせんは、離職者訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ②職業訓練を受けるために必要な能力等を有するとハローワークの所長が判断した人に対して行われる
- 離職者訓練は、訓練期間が概ね３か月～１年で、受講料無料（テキスト代等は実費負担）で実施される。訓練は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県の職業能力開発施設内で実施される「施設内訓練」と民間教育訓練機関等に委託して実施される「委託訓練」とがある

（2）求職者支援訓練

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、職業訓練によるスキルアップを通じて、早期就職を目指すための制度で、2011（平成23）年10月１日からスタートした
- 求職者支援制度の対象者は、雇用保険を受給できない求職者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があるとハローワーク所長が認める人である。具体的には、学卒未就職者、雇用保険に加入できなかった人、雇用保険を受給中に再就職できないまま支給を終了した人、雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険を受給できない人、自営業を廃業した人等がいる
- 求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」がある。訓練期間は１コース３か月～６か月であり、原則、無料で受講できる（テキスト代等は自己負担）
- ハローワークの支援指示を受けて、求職者支援訓練等を受講する人が一定の支給要件を満たす場合、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当と通所手当。職業訓練受講手当は月額10万円、通所手当は職業訓練実施施設までの通所経路に応じた所定の額）が支給される

  求職者支援制度の詳細については、
  http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/kyushokusha_shien/dl/kyusyokusya02.pdf
  求職者支援訓練の認定コースについては、
  http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/ を参照

第３節

メンタルヘルス

１　学生のメンタルヘルス

（1）最近の就職活動と学生の置かれている状況

- 近年、学生の就職活動の開始時期が早まっているにも拘らず、早期に内定を取れない学生が増加し、就職活動の期間が長くなっている傾向が指摘されている
- そうした状況から、現在の就職活動については、学生が長期間にわたって大きなエネルギーを傾けているにも拘らず、なかなか決まらないという状況の下で「疲弊」しているとされる
- 学生の側からのエントリー件数の増大と企業の側からの選考対象とする母集団の拡大は、結果的に、たくさん集まるがたくさんふるい落とされるという状況を拡大させた。その結果、学生は、次から次に企業を訪問してもなかなか内定を取ることができないという状況が発生している
- 学生が多くの企業にエントリーするのは、現実の就職・雇用環境の厳しさからくる「不安」ということがある

（参考：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月55頁）

（2）発達障害

- 発達障害が疑われ、就職活動に支障が生じているような場合は、各地域にある発達障害者支援センター等、必要に応じて専門機関に相談する。発達障害の主な特徴は、次の通りである
- 発達障害は、生まれつき脳の発達が通常と違っているために、幼児のうちから症状が現れるとともに、成長するにつれ、自分自身のもつ不得手な部分に気づき、生きにくさを感じることがある
- 発達障害は、先天的なハンディキャップではなく、一生発達しないものでもない。発達の仕方が通常の子どもと違っているが、支援の在り方によって、それがハンディキャップになるかどうかが決まる
- 人は、家庭環境や教育環境等、様々な外的要因に影響を受けながら一生を通して発達していく存在であり、発達障害の人も同様である。発達障害の人にも成長とともに改善されていく課題が多くある。発達障害の人も、周囲からの理解と適切なサポートが得られれば、ライフステージのどの時点にあっても改善への道は見つかるとされる
- 発達障害には、自閉症、アスペルガー症候群、注意欠如・多動性障害（ADHD）、学習障害、チック障害等が含まれる
- 自閉症スペクトラム障害は、自閉症、アスペルガー症候群、そのほかの広汎性発達障害を含めたものであり、症状の強さに従って、いくつかの診断名に分類されるが、本質的には同じ１つの障害単位だと考えられている。典型的には、相互的な対人関係の障害、コミュニケーションの障害、興味や行動の偏り（こだわり）の３つの特徴が現れる
- 学習障害は、全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算する等特定の事柄のみがとりわけ難しい状態をいう

（出典：厚生労働省 HP「発達障害」（http://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_develop.html））

（3）学生の相談窓口

① 学生相談部門（学生センター、学生部、心理相談室等）

- 臨床心理学の専門家等が、学業・進路・対人関係等、学生生活上の悩みや課題についての相談やカウンセリングを行い、学生自身が問題を解決するためのきっかけを見つけるために支援が行われる

② メンタルヘルス部門（保健管理センター等）

- 精神科医が、不眠・抑うつ・不安等の精神的な悩みの相談に薬物療法も含めて対応する
- 学生指導を担当する教員、保護者の対応の仕方についての相談にも応じる

③ 就職相談部門（キャリア・センター等）

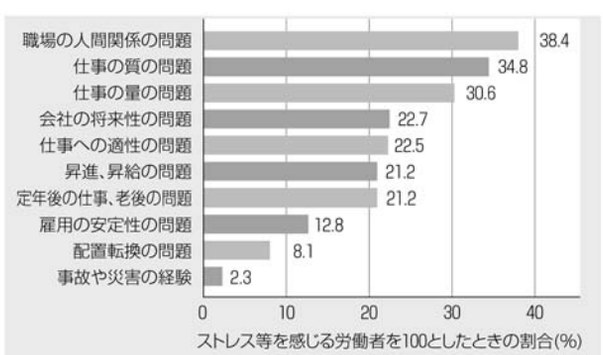
- キャリア・コンサルタント等が、就職やキャリア形成に関する相談や情報提供を行う
- キャリア・センターでの相談内容は、面接の仕方、エントリーの仕方、企業選択、就職活動の方法、就職に関する不安の相談等である

２　働く人のメンタルヘルス

（1）職場におけるメンタルヘルスの現状

- 働く人が職場において、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄としては、職場の人間関係の問題、仕事の質の問題、仕事の量の問題、会社の将来性の問題、仕事への適性の問題などの順となっている

【働く人が職場において、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄】



（資料出所：厚生労働省「平成19年労働者健康状況調査」2008年）

（2）職場内のメンタルヘルス対策

- 厚生労働省は、2006（平成18）年３月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進している
- 職場内のメンタルヘルスケアでは、「４つのケア」（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）が継続的かつ計画的に行われるよう、関係者に対する教育研修や情報提供を行うことで、「４つのケア」が効果的に推進され、

職場環境などの改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援などが円滑に行われるようにしなければならない

- メンタルヘルスケアの推進に当たって留意すべきこと

①心の健康問題の特性（心の健康については、その評価は容易ではなく、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいため、そのプロセスの把握が困難であることなど）

②労働者の個人情報の保護への配慮（健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意すべきことなど）

③人事労務管理との関係（労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、大きな影響を受けるため、人事労務管理と連携することが重要であること）

④家庭・個人生活などの職場以外の問題（心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず、家庭や個人生活などの職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあることなど）

（参照：厚生労働省・独立行政法人労働者健康福祉機構「職場における心の健康づくり」2012年）

（3）メンタルヘルスケアのリファー先

- メンタルヘルスケアを実施するためには、専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用することが有効である
- 必要な場合には、労働者を事業場外の医療機関や地域保健機関に速やかに紹介するためのネットワークを形成することが必要である

①　行政機関

- 労働基準監督署や労働局では、心の健康づくり・メンタルヘルス対策の基本的な情報発信や指導を行うとともに、相談窓口を設けている
- 市町村では保健所（保健センター）が、地域住民の精神保健の相談や訪問指導を行っており、心の健康相談、診療を受けるにあたっての相談、社会復帰相談、アルコール、思春期、青年期、認知症などの相談に対応している

②　労働安全衛生分野の機関

- 中央労働災害防止協会は、メンタルヘルス対策として、入門的支援、現状のチェック、心の健康づくり計画の支援、意識向上・方針策定、仕組みづくり、教育・研修、ストレスチェックとセルフケア支援など、様々な支援を実施している
- 産業保健推進センター（メンタルヘルス対策支援センター）は、全国47都道府県に設置され、メンタルヘルスやカウンセリングの専門家を配置した窓口相談において、職場のメンタルヘルスやカウンセリングの進め方などについて、事業場からの相談に対応している
- 地域産業保健センターは、労働基準監督署の単位ごとに設置され、医師会によって運営されている。産業保健推進センターと連携して、主に従業員50人未満の事業場とその従業員を対象に、メンタルヘルス相談や産業保健サービスを提供している

③　メンタルヘルス対策の役割を担った機関

- 精神保健福祉センター（こころ（心）の健康（総合）センター）は、各都道府県・政令指定都市に設置され、精神保健・精神障害者の福祉に関する相談や指導のうち、心の病をもつ人の自

立と社会復帰のための指導・援助など、複雑または困難な事例を扱っている。センターによっては、精神科外来診療やデイケアを実施しているところもある

- 勤労者メンタルヘルスセンターは、労災病院の一部に設置された専門のセンターであり、ストレス関連疾患の診療や相談、ストレスドックやリハビリテーション部門の開設などをしている。労災病院の勤労者予防医療部（センター）が「勤労者心の電話相談」を開設し、労働者や上司などの職場の関係者を対象にして、仕事上のストレスによる精神的な悩み、職場の対人関係の悩みなどに関する相談に対応している
- 障害者職業センター、休職中の精神障害者を対象にして、職場復帰支援（リワーク）を実施したり、職場にジョブ・コーチを派遣して、職場に適応できるための支援をしている

④　健康保険組合

- 健康保険組合は、健康保険法に基づき、被保険者や被扶養者の健康の保持・増進のために、健康教育、健康相談、健康診査などの予防に関わる事業も行っている（健康保険法第150条）
- 健康保険組合によっては、EAP（Employee Assistance Program）機関と連携して、個人に対する電話相談や面談を実施しているほか、事業所と協力してラインによるケアの教育やセルフケア教育などを実施しているところもある

⑤　外部 EAP 機関

- 外部 EAP 機関は、社員に対して、健康問題・家族の問題・経済問題・アルコール中毒・ドラッグ中毒・法的問題・対人関係・ストレスなど、仕事上のパフォーマンスに影響を与えるさまざまな個人的な問題を見つけ、解決する支援をしている
- 一般社団法人いのちの電話連盟が実施している「いのちの電話」や日本産業カウンセラー協会が働く人の職場、暮らし、悩みなどについて電話で相談を受ける「働く人の悩みホットライン」などがある

  「いのちの電話」については、（http：//www.find-j.jp/）、
  「働く人の悩みホットライン」については、
  （http://www.counselor.or.jp/consultation/hotline.html）を参照

- 日本産業カウンセラー協会は、厚生労働省からの委託を受けて、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営している。「こころの耳」は、心の健康に関する情報をインターネットで提供し、働く人々が心の健康を確保し、自殺や過労死等の予防になることを目的としたものである

  「こころの耳」については（http://kokoro.mhlw.go.jp/）を参照

Part 1

第4章

大学組織・学生等との対応の理解

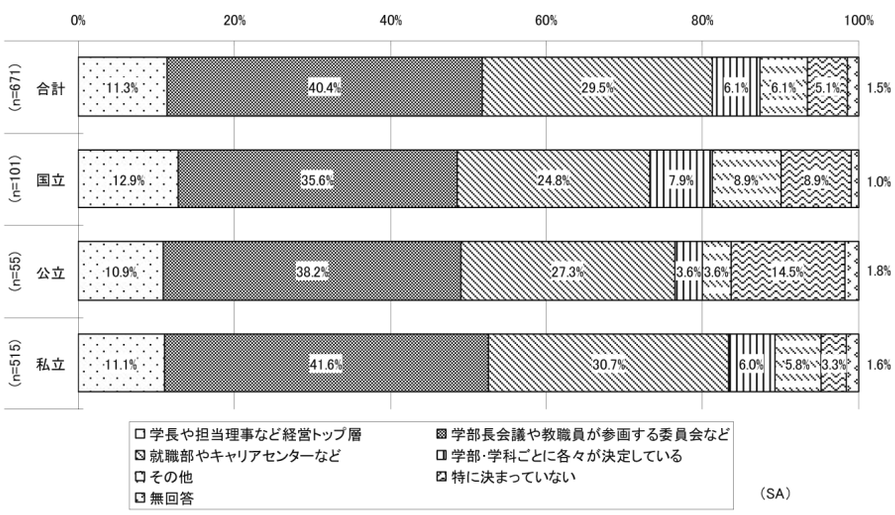
1　大学組織への働きかけ

キャリア・コンサルタントは、個人のキャリアは環境（地域、組織、家族、対人関係やシステムなどの個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであるという観点から、環境に対し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題の発見や指摘、改善の提案等の働きかけを行う（キャリア・コンサルティング協議会「キャリア・コンサルタント行動憲章」『キャリア・コンサルタントの活動』）

（1）取組方針の意思決定機関

- キャリア形成支援を実施している大学等でのキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を行う部署は、「学部・学科横断的な組織（学部長会議や教職員が参画する委員会等）」が約40％、「学部・学科横断的な組織（就職部やキャリアセンター等）」が約30％と多く、次いで「学長や担当理事等経営トップ層」が約11％、その他として、「大学評議会」「正課の授業は教務委員会、正課外のものは学生サポートセンター」「学部長とキャリアサポートグループで決定するものに分かれる」「キャリア・センターが属する部門の長、教学関係の組織の長」がある
- 公立大学では「特に決まっていない」とする大学等が約15％と多い

【キャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担う部署】



（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

（2）キャリア・コンサルタントの教務部門への働きかけ

- 正課の教育課程内の一般教養科目また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、職業意識の形成など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
- 正課の教育課程内の一般教養科目または専門教育科目において、法律概論、工学概論等の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に、教員への提案や助言を行う

（出典：厚生労働省「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2012年３月）

（３）キャリア・コンサルタントの学生支援部門への働きかけ

- 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やガイダンスの企画・運営等を行う
- 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

（出典：厚生労働省「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2012年３月）

（４）A 国立大学法人におけるキャリア形成支援の体制・状況（参考）

①　キャリア・センターの業務

- 就職、起業及び進学等進路全体を捉えた支援方策の策定・実施に関すること
- 低学年次からの進路形成のための方策の策定・実施に関すること
- キャリア形成のための方策の策定・実施に関すること
- 就職に係る調査及び分析に関すること
- 就職支援事業の企画・実施及び就職情報提供に関すること

②　キャリア支援の意思決定機関（キャリアセンター会議）と構成員

キャリア・センター会議は、キャリア・センターの運営に関する審議を行う

キャリア・センター会議の構成員

- キャリア・センター長（専任教員）
- 各学部、大学院の研究科、付属センターから選出された教授または准教授各1人
- キャリア・センターの専任教員
- 学務部長及び就職課長

③　教務部門への働きかけ

- 学生に対するキャリア形成カリキュラムの企画
- キャリア授業科目の調整・実施
- 学生向けワークショップを取り入れたセミナーの企画・実施
- 起業支援のための授業科目及び講座の企画・実施
- 教職員向け研修会の実施

④　学生支援部門への働きかけ

（相談業務）

- 学生のキャリア形成に関するカウンセリングの実施
- 就職支援担当教職員が行うキャリア・カウンセリングに関する指導・助言
- 学生の進路相談プログラムの開発

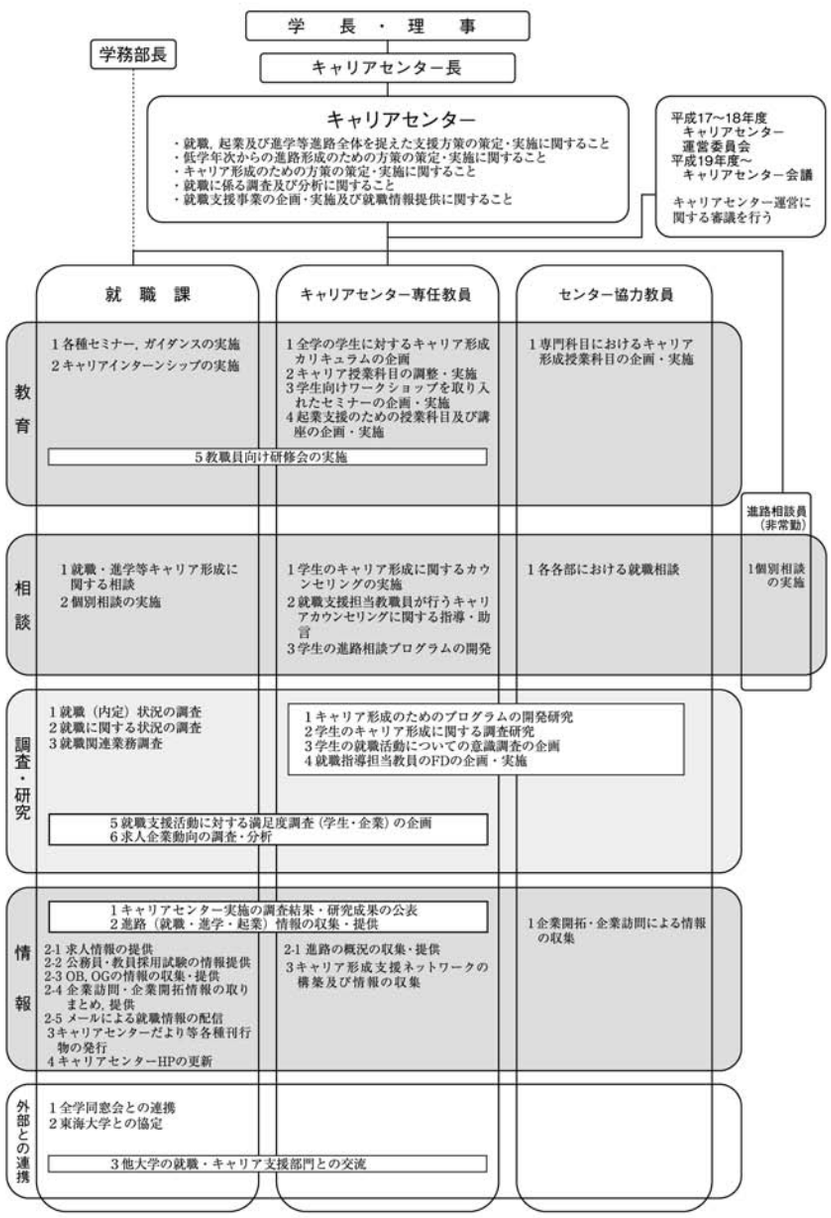
（調査・研究業務）

- キャリア形成のためのプログラムの開発
- 学生のキャリア形成に関する調査研究
- 学生の就職活動についての意識調査の企画

• 就職指導担当教員の FD の企画・実施
• 就職支援活動に対する満足度調査（学生・企業）の企画
• 求人企業動向の調査・分析

（情報）
• キャリア・センター実施の調査結果・研究成果の公表
• 進路（就職・進学・起業）情報の収集・提供
• 進路の概況の収集・提供
• キャリア形成支援ネットワークの構築及び情報の収集

（外部との連携）
• 他大学の就職支援部門・キャリア支援部門との交流



（資料出所：新潟大学「新潟大学　キャリアセンター５年の歩み―資料編」2010年）

２　学生等との対応法

（1）大学のキャリア・センターにおける個別相談内容

- 面接に関するもの、エントリーシートの添削、具体的な進路選択のスケジュールなどの就職試験の準備に関する相談：約80％
- 進路選択での躓きに関するもの、進路決定後の相談：約20％

（出典：東北大学高等教育開発推進センター編『大学における学生相談・ハラスメント相談・キャリア支援』東北大学出版会2008年197頁）

（2）キャリア・センターにおける相談からみた学生の状況

①職業観や勤労観が欠如しているため、働く意味を見いだせていない学生
②卒業後にやりたいことが決まっていない学生
③自分の能力や職業適性を理解していない学生
④業界研究や企業研究が進んでいない学生
⑤就職活動のやる気がおきない学生
⑥就職活動のやり方がわからなくて前に進めない学生
⑦就職活動での躓きのために、意欲をなくしてしまった学生
⑧面接試験で落ち続けている学生
⑨内定を得たのに、「内定ブルー」になっている学生
⑩卒業直前まで就職が決まらなくて、このまま卒業せざるをえない学生

３　保護者との対応法

- 大学生の就職が厳しい状況の中で、学生が自信をもって就職活動を行うためには、保護者のサポートも重要かつ不可欠とされる。しかし、保護者と子どもである大学生が育った時代背景や社会背景、経済状況が異なるため、保護者と現在の大学生との間に就職観のギャップが指摘されている
- 各大学や自治体などは、保護者に最近の就職状況に関する情報を提供することで、就職活動を理解してもらい、学生を支援してもらうため、キャリア・センターなどが中心となって、保護者向けのパンフレット配布、保護者向け説明会やセミナーの実施など、様々な試みを実施している

- ある大学では、現在の学生が自分の適性を知り、極めて多くの情報を分析した上で、シビアな選考を突破していかなくてはならないなど、取り組む就職活動が決して簡単なものではないことを保護者に理解してもらい、保護者の支援を得ることが不可欠としている
- 在学生の保護者を対象にした就職説明懇談会を開催し、保護者がわが子を社会に巣立たせるためにはどのように接するべきか、適切なアドバイスとは何かなど、保護者同士が話し合える機会を提供している
- 保護者が子どもである学生の就職活動を支援する際、①親の希望・価値観を押し付けない（企業・業界のイメージや会社の規模だけを理由にアドバイスをするのは避ける。現在は、大企業なら安心とは必ずしもいえない時代なので、過去のイメージや価値観だけに頼るのではなく、保護者も新しい情報を集めることを勧める）、②厳しく突き放して温かく見守る（就職活動は、社会人になるための知識

と経験を積む準備期間のようなものであり、子どもが自分で調べ、考え、決定していけるように温かく見守って欲しい。しかし、放任するのではなく、自己分析にコメントをしたり、模擬面接の相手方になるなど、困っているときには家族の協力が大きな力になる)。③親も子どもの就職活動に関心を持つ（社会人として働いている保護者は、一番のアドバイザーになり得る。関心を持っている、相談に乗るという姿勢を見せることは、活動中の孤独や不安を大きく和らげることになる)、とアドバイスをしている

(参照：関西大学 HP「保護者の方へ」)

4　大学等におけるハラスメントの防止

キャリア・コンサルティング協議会の倫理綱領第8条が、「キャリア・コンサルタントは、相談者との間に様々なハラスメントが起こらないように配慮しなければならない。また、キャリア・コンサルタントは、相談者との間において想定される問題や危険性について十分配慮してキャリア・コンサルティングを行わなければならない」と規定しているように、キャリア・コンサルタントは、大学等でキャリア教育やキャリア形成支援を行う際には、学生及び職員との対応において、「ハラスメント」の防止に留意する必要がある

(1) セクシャルハラスメントの防止

- セクシャルハラスメント（セクハラ）とは、「意に反する不快な性的言動」といった意味で広く使われている
- 学生に対するセクハラは、学生の個人としての尊厳を傷つける社会的に許されない行為であるとともに、学生が大学で勉学・課外活動・就職活動等を行うことの妨げにもなる。それは、大学にとっても学内秩序の乱れや業務への支障にもつながり、社会的評価に影響を与えかねない問題である。大学におけるセクハラは、いったん発生すると、被害者である学生だけでなく、行為者も処分を受ける等、双方にとって取り返しのつかない損失になることが少なくない
- 「性的な言動」とは、文字どおり「性的な内容の発言や行動」のことであり、特定の学生に向けられた言動でなくても、他の学生の聴くに堪えない猥談や意図的に性的なイメージを連想させる言動等も含まれる
- 性的な内容の発言例としては、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流すこと等で、具体的には性的な冗談やからかい、食事やデート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等がある
- 性的な行動の例としては、性的関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること等で、具体的にはヌードポスター等を掲示すること、強制わいせつ行為、強姦等がある

(参照：厚生労働省パンフレット「セクシャルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ」)

(2) パワーハラスメントの防止

- パワーハラスメント（パワハラ）とは、職務権限（職務上の地位や立場）を使った嫌がらせのことをいう（セクハラもパワハラの１つの形態といわれている）
- パワハラの具体的な事例としては、学生を無視する、キャリア・センター等でみんなの前で罵

倒する、メールでしつこく何度も命令する等がある。精神的な苦痛から退学を余儀なくされた学生やうつ病で治療を受けたケースがあるとされる

- 職務上の地位または優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、学生に身体的・精神的苦痛を与えることは、パワハラにあたる
- 職務上の権限や上下関係、職場における人間関係に伴う権力を利用して、業務や指導等の適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為も、パワハラにあたる

（参照：厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議　参考資料集」2012年１月）

（3）アカデミックハラスメントの防止

- アカデミックハラスメント（アカハラ）とは、大学等の学内で、教員や職員が教育上、研究上または職場での権力を利用して、学生・大学院生等の教育指導や研究活動に関係する妨害やいやがらせの働きかけをしたり、不利益を与える行為をいう（上下関係を利用した嫌がらせであるため、パワハラの一種である）
- 学生の就職に関連して、例えば、就職活動において不利な扱いをする、正当な理由を説明することなく、推薦状をはじめとした、在職（在学）証明書、委嘱状、実績証明書などの、就職などに必要な書くべき書類を書かない等の行為がアカハラに当たるとされる

５　個人情報保護の必要性と方法の理解

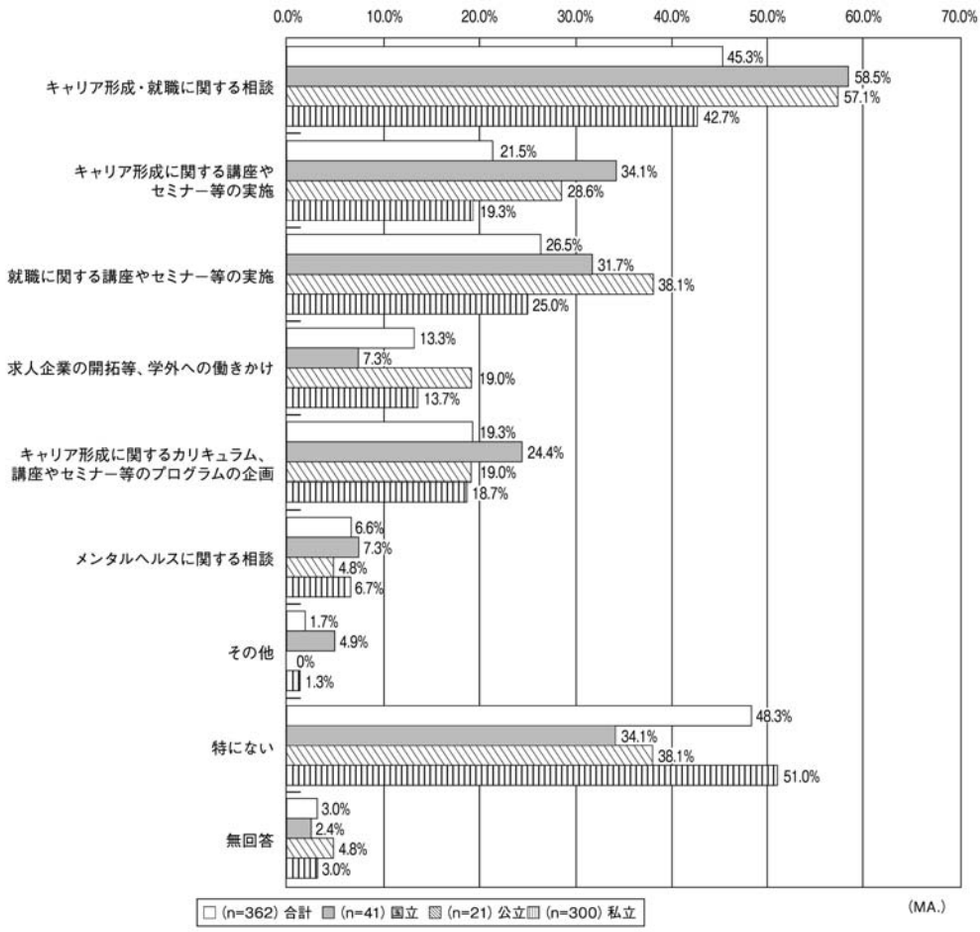
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを通じて、職務上知り得た事実、資料、情報については守秘義務を負う（キャリア・コンサルティング協議会の倫理綱領第６条第１項）
- 但し、身体・生命の危機が察知される場合、社会に及ぼす影響が個の守秘に優先する場合、法律に定めのある場合等は、この限りではない（同第６条第３項）
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングの契約関係にある組織と相談者との間に利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにしたうえで相談者の理解のもとに業務に当たるように努めなければならない（同第11条）
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを企業、組織との契約関係の上で行っている場合において、相談者に対する効果的な援助を妨げる状況にあるときは、その旨相談者の了解を得て、組織に報告しなければならない（同第12条）

６　大学等におけるキャリア・コンサルタントの「業務の範囲」と、今後学ぶべきことの理解

（1）キャリア・コンサルタント「有資格者」であることに基づく業務

- キャリア・コンサルタントが「有資格者」であることを理由に担当している業務としては、全体では、「特にない」が最も多いが、次いで、「キャリア形成・就職に関する相談」、「就職に関する講座やセミナー等の実施」、「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」の順になっている
- その他としては、「面接練習」、「アセスメント実施とフィードバック」等がある

【キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当している業務】



（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

（2）キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野

- キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野・場面としては、個別の支援が求められる分野・場面、具体的には就職活動に関する相談、キャリア形成に関する相談、未内定者に対する支援、キャリア形成支援・就職支援施設を利用しない学生に対する働きかけ、模擬面接の実施等が多い
- 今後、各大学等が正課や正課外のキャリア形成支援を充実しようとすればするほど、対象となる学生の範囲を拡げること、授業や講座等にグループワーク等の効果的な手法を導入すること、授業・講座を少人数で実施すること等のきめ細かな支援ニーズが高まる

（3）キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントが学ぶべきこと

- 広く学校全体のキャリア形成支援に関わるキャリア・コンサルタントには、キャリア形成・就職に関するカリキュラムや講座・セミナー等のプログラムの企画・運営、キャリア形成に関する授業やセミナーを担当する教職員に対する研修、相談等を通じて把握した課題等の分析とキャリア形成・就職支援プログラムへの反映・提言の能力が求められるとともに、これらを実現するために、大学内の組織や教職員との連携、そのための調整等を行う能力が求められる

- 大学等の高等教育機関におけるキャリア教育の位置付け、各校の機構・組織の仕組み、教育方針等に関する理解を基盤として、キャリア・コンサルタント自身が知識・能力を習得し、専門性の向上を図っていくことが必要である

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

Part2

第1章

カウンセリングのスキル

1　カウンセリングの基本的スキル

（1）キャリア・コンサルティングを行うためのカウンセリングの要点

- キャリア・コンサルティングを実践するにあたっては、カウンセリングの基本的スキルを習得していなければならない。ひと言でカウンセリングといっても、その理論や技法には様々なものがあり、問題行動の除去などを目的とした心理的治療（サイコセラピー）との区別もしなければならない
- キャリア・コンサルティングの要点は次のように考えることができる

① カウンセリングの目的が問題行動の除去や治療ではなく、個人のより良い適応と成長、個人の発達を援助することに重点を置く

② 進路の選択、職業選択、キャリア・ルートの決定など具体的目標達成を目指して行う

③ 特定の理論や手法だけにとらわれず、さまざまな理論や手法を使用する

④ 自己理解、職業理解、啓発的経験、方策の決定と実行（進路・職業の選択・決定と実行など)、フォローアップ（職場定着など）のガイダンスと一体となって行われる

⑤ カウンセリング・モデルとしてはシステマティック・アプローチをとり、カウンセリング・アプローチとしては、折衷的なシステマティック・アプローチをとる

⑥ カウンセリングのみでなく、コンサルテーション、関係者の協力、教育の機能を重視する

⑦ 個人のキャリア形成に対して、人生を通じて一貫して支援するという観点から、関係機関（学校教育、職業紹介機関、職業能力開発機関など）の密接な連携を前提にする

（出典：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年207頁以下）

（2）カウンセリングのシステマティック・アプローチ

- さまざまなカウンセリングの技法に共通しているプロセスは、信頼関係（ラポール）を作り、共同して目標を決め、そのための計画を立てて、方策や処置をとれるように支援することである
- こうした考えを折衷的に体系化したものを、カウンセリングのシステマティック・アプローチという
- システマティック・アプローチは、次のようにまとめることができる

①**カウンセリングの開始**：カウンセリング関係を樹立する。暖かい雰囲気の中で、相談者が安心して話のできる信頼関係を樹立する

②**問題の把握**：来談の目的、何が問題なのかを明確にする。それをカウンセラーと相談者が相互に確認し、その問題の解決のために相談者が行動する意志を確認する

③**目標の設定**：解決すべき問題を吟味し、最終目標を決定する。そのプロセスは、まず、相談者の悩みや阻害要因に気づかせる。次に、具体的ないくつかの方策を選択し、それを一連の行動ステップに組み立てる。契約を結ぶことによって、相談者のコミットメントを確かにする

④**方策の実行**：選択した方策を実行する。主な方策は、意思決定、学習、及び自己管理である

⑤**結果の評価**：実行した方策とカウンセリング全体について評価する。相談者にとって方策は成功したか。目標は達成したか。ケースを終了してよいか。カウンセラーにとってどうか

⑥**カウンセリングとケースの終了**：カウンセリングの終了を決定し、相談者に伝える。成果と変化を相互に確認する。問題があれば再び戻ってこられることを告げる。カウンセラーはケース記録を整理し、完結する

（出典：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年281頁以下）

（3）カウンセリングの基本的態度

- 話し手に安心感を持ってもらい、心を開いて相談してもらうために、聴き手にはカウンセラーの基本的態度（積極的に聴く態度）が求められる
- 来談者中心アプローチの提唱者であるロジャース（Rogers.C.R.）は、カウンセリングの基本的態度として、次の３つを示している

① 純粋性（自己一致）

聴き手自身が心理的に安定していて、ありのままの自分を受け入れていること。防衛的になったり、虚勢的にならず、率直な気持ちと態度で話し手に向き合えていること

② 受容的態度

批判や非難の目を向けることなく、受容的な態度で話し手に接すること。話し手をひとりの人間として大切に思いやること

③ 共感的理解

話し手がどのように感じているか、考えているかを、できる限り正確に知ろうとすること。カウンセラーが理解したことを相手に伝えること、表面的に同調や同感するのではなく、話し手の「ものの見方・考え方」にそって理解しようとすること

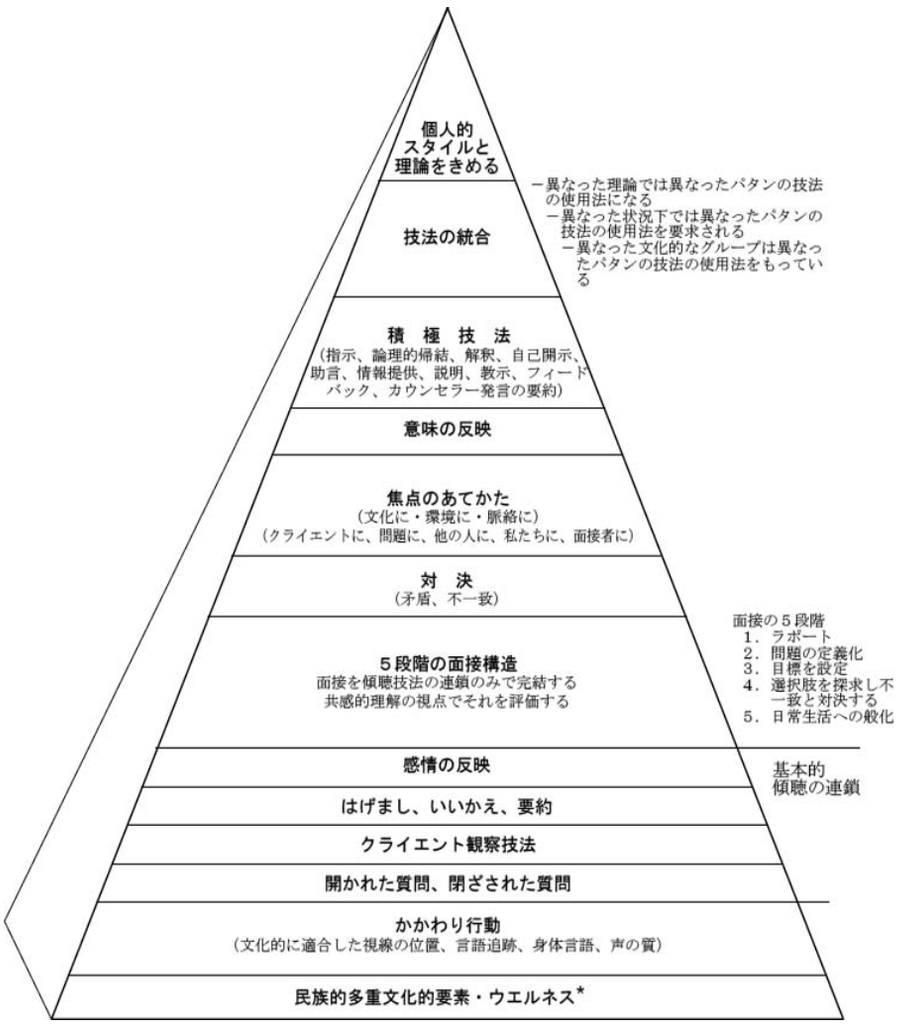
（出典：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年39頁以下、209頁）

２　信頼関係（ラポール）構築のスキル

（1）信頼関係（ラポール）とは

- 話し手と聴き手の間に築かれる信頼関係のことをラポール（Rapport）という
- カウンセリングがうまくいくかどうかのかなりの部分は、ラポールの構築にかかっており、しっかりとしたラポールが築けると、話し手はカウンセリング関係の中で、安心して自由に振る舞ったり、素直な感情を表現できるようになる
- ラポール構築のためには、カウンセリングの基本的態度（純粋性、受容的態度、共感的理解）が重要である
- ラポール構築のための具体的な技法としては、アイビイ（Ivey.A.E.）が開発したマイクロ技法（マイクロカウンセリング）の基礎である「かかわり行動」と「基本的傾聴の連鎖」があげられる。アイビイは、多くのカウンセリングに共通してみられる具体的技法をマイクロ技法として整理分類し、次図**【図表】**のように示している

【図表　マイクロ技法の階層表】



Intentional Interviewing and Counseling 2007　A.E.Ivey,M.Ivey（許可を得て翻訳・掲載）
（資料出所：日本マイクロカウンセリング学会 HP（http://www.microcounseling.com/hierarchy.html））

（2）かかわり行動

- かかわり行動とは、聴き手の積極的な傾聴の姿勢を話し手に示す手法の総称で、具体的には以下の４つのことをいう
  - ①　相手に視線を合わせる
  - ②　身体言語（身振り手振りや姿勢など）に配慮する
  - ③　声の質（大きさ、トーン、スピードなど）に配慮する
  - ④　言語的追跡をする（相手が話そうとする話題を安易に変えたりせずについて行く）

（3）基本的傾聴の連鎖

- 基本的傾聴の連鎖とは、かかわり行動を土台にして、話を深めて行く手法の総称で、以下の４つのことをいう。これらは、連鎖的に使うことで効果を発揮する

① 閉じられた質問、開かれた質問

- 適度に質問を交えることで、話を深めて行くことを意図する
- 質問は、閉じられた質問と開かれた質問に分けられる。前者はイエスかノーかで答えられるもの（例：今朝は朝食をとりましたか？）であり、後者はイエスかノーかでは答えられないもの（例：今朝の朝食はどうされましたか？）のことである
- 閉じられた質問は答えやすさはあるが、話が展開しにくいという面もある。反対に、開かれた質問は、話が展開しやすいという利点があるが、連発すると問われた側に負担を感じさせることもある。したがって、両方を上手く使い分けるとよいとされる

② クライエント観察技法

- 話し手の言いたいことをしっかりと理解するためには、相手の様子を慎重に観察する必要がある
- クライエントの様子を観察する際のポイントは、言語的コミュニケーション（バーバルコミュニケーション）と非言語的コミュニケーション（ノンバーバルコミュニケーション）の両方に目配りすることである。言語的コミュニケーションとは、会話のセリフとして具体的な言葉で表わされている内容をいい、非言語的コミュニケーションとは、身体言語（身振り、手振りなど）や声の質（大きさ、トーンなど）のように言葉以外で表現されるレベルのものをいう。両方の変化や矛盾などに気づくことが、話を聴く上で重要な注意点といえる

③ はげまし、いいかえ、要約

- はげましとは、うなずいたり、相づちをいれるなどして、話し手の発言を促すことをいう
- いいかえとは、相手の用いた言葉を別の表現に置き換えることをいう
- 要約とは話のエッセンスを確認することをいう
- こうした技法は、会話を活性化したり、焦点を明確化する働きをする

④ 感情の反映

- これは、話し手が「今ここ」で感じている気持ちに焦点を当てていく技法である
- 例えば、「働きがいを感じて、嬉しく感じているんですね」、「上司に認めてもらえないので、がっかりしているんでしょうか」などのように、話し手の言語コミュニケーションと非言語コミュニケーションの両方を手がかりに、相手の気持ちをとらえてフィードバックしていく
- 感情の反映は、話し手が自分の心の底にある感情に気づく機会を与え、葛藤に向き合ったり、自己理解を深めることなどに役立つ

（参照：福原眞知子監修『マイクロカウンセリング技法』風間書房2007年６頁以下）

３　問題の把握と目標設定のスキル

（1）問題の把握

- 面談が進む中で、話し手と聴き手が相互に確認をとりながら、話し手はどのような目的で相談に訪れたか、どんなことを解決したいのかを確認していく
- 課題達成や問題解決などのためには、話し手自身が積極的に決定に関与し、行動する意思を持たなければならない
- 聴き手の側は、話し手の心理的ステップに配慮して、無理のない進め方を心がけることが大切であるが、そのベースには、相手の自主性、主体性を尊重し、過度に他者依存的にならないようにする配慮が必要である

（2）目標の設定

- 課題達成や問題解決のためには、話し手と聴き手が共有できる目標の設定が必要である
- 目標は具体的であり、実現可能であり、話し手にとっての価値がなければならない
- 聴き手は、そのような目標を共同作業を通じて作り上げる必要を説明し、話し手が明確に宣言できるよう援助する

カウンセリングにおける目標設定の一般的なステップは、次の通りである

① 目標を具体的なターゲットとして表現してみる
② カウンセラーは、このケースを扱えるかどうか検討し、決定する
③ クライエントの目標設定に達しようとする意思を確認する
④ 確認が得られたら、行動契約を結ぶ

- 目標設定の最終段階を終わる前に、次のようなことを確認しておく必要がある

① クライエントは、十分、目標を理解しているか
② 目標達成のために、カウンセラーは、相談者と一緒に努力したい意思を伝えたか
③ 契約について、カウンセラーと相談者とも十分に理解し、不満はないか。

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年282頁以下）

4　方策実行のスキル

（1）方策の決定と実行

- 目標が設定できたら、次に、それを実現するための方策を定め、実行に移す
- ここでいう方策とは、カウンセリングの目標を達成するための行動計画のことである
- カウンセリングにおける方策の実行は、一般に次の６ステップで進められる

① 可能性のある方策をいくつか考え、その中から最適な方法を選ぶ
② 方策実行のプロセスを、相談者に説明する
③ 相談者のニーズに合うように方策を変更する
④ 方策達成のために、カウンセラーと相談者が契約を結ぶ
⑤ 決定し契約された行動を行動の主体である相談者が自分の責任で実行する
⑥ 方策の実行全体をチェックする

（出典：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年287頁以下）

なお、④の契約においては、それを文書にした契約書を取り交わすこともある。次の【図表】は、契約書の一例である

【図表　方策実行のための契約書の一例】

Ｓさんと Ｋカウンセラーとの契約書

年　月　日
署名　求職者　Ｓ
カウンセラー　Ｋ

〈主文〉
カウンセリングの目標：常用の就職先を見つけて、就職する。
目標達成のための方策：積極的に就職活動に専心する。そのために２週間少なくとも次の課題を実行する。
上記の目標とそのための方策を実行することを両者は、○月○日に同意した。

〈具体的な行動計画〉

1	機械設計技術者の求人情報を検索して打ち出す	カウンセラー
2	○月○日までに求人票を見て、可能性のある求人をリストアップする	Ｓ
3	○月○日までに友人、知人、親戚などと連絡をとって、就職の可能性について依頼と情報を収集する	Ｓ
4	選ばれたいくつかの事業所（求人先）に電話をする	Ｓ
5	それまでに何回も遂行した履歴書、職務経歴書を完成する	Ｓ
6	○月○日までに最低３つの事業所を訪問する	Ｓ
7	○月○日までに採用面接に漕ぎ着ける	Ｓ

〈期限〉　上記を○月○日までに完了する

〈進行中の責任〉
　Ｓさんは、コンタクトをとった友人・知人・親戚、可能性のある求人リスト、すでに応募した事業所とその内容などをカウンセラーに連絡する
　カウンセラーは、情報、手持ちの求人リストを提供し、中間、または必要に応じてＳさんを呼び出し、カウンセリングを行う

（注）　この契約書は、職業カウンセリングにおける「具体的な求人を見つける」段階における２週間についての契約書の例である。キャリア・カウンセリングには進路相談、職業相談、キャリア・コンサルティングなどいろいろある。また、カウンセリング・プロセスのいろいろな段階に応じてこのような契約を交わして、カウンセリングをクライエントとカウンセラーの共同作業として行うことが重要である。

（資料出所：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年288頁）

５　成果の評価と終了のスキル

（1）成果の評価

- カウンセリングの最終段階は、成果を適切に評価し、無理のない終結に導くことである
- 成果の評価は、相談者の成長とカウンセラーの成果の両面から行う必要があるが、前者においては、①感情面だけでなく行動面も変化したか、②評価の主体はカウンセラーではなく相談者である、ことが重要である。後者においては、①具体的な結果（目標の達成度など）、②質的な側面（クライエントの自信につながったかなど）、③時間的枠組み（所要時間や回数は適当だったかなど）、が重要である

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年298頁以下）

（2）カウンセリングの終了

- カウンセリングの終了を、相談者に正式に宣言し、相談者とカウンセラーの関係に一区切りを付ける
- 延々とカウンセリング関係を続けることは、相談者の自律性を阻害する危険性があるため、避けるべきである
- 相談者には、将来さらに必要が生じた場合には、カウンセリングに応じることを伝える必要も

ある

- カウンセリングが終了したら、カウンセラーは、今後のためや相談者に対して責任をとるなどのために、ケース記録を整理して保存しておく。ケース記録には、相談者の名前や属性、カウンセラーの名前、ケースの目標や時系列の実施記録、成果、カウンセラーの所見などを記しておく

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年300頁以下）

6　コーチングとメンタリング

(1) コーチング

- コーチングとは、コーチがクライエントの話に耳を傾け、質問などを投げかけることで、クライエントの自発的行動を促すことをいう
- コーチングは、目標を具体化し、それに向けての選択肢などを明らかにし、動機づけをして行動を起こすよう支援することを目的とするが、代表的な手法に GROW モデルがある。GROW モデルとは、次に示す要素を明らかにすることで、問題解決や課題達成に向かうアプローチのことである

① Goal：期待する成果の明確化
　どのようになりたいか、何を期待しているかを具体的にイメージする

② Reality・Resource：現状の把握・資源の発見
　現状を把握するとともに、利用できる資源（ヒト・モノ・カネ・情報など）を明らかにする

③ Option：選択肢の創出
　目標に向けての代替案を複数創り出す

④ Will：目標達成意思の確認
　いつまでに、何を、どのように実行するかを決定する

（参照：本間正人・松瀬理保『コーチング入門』日本経済新聞社2006年）

(2) メンタリング

- メンタリングとは、人生経験が豊かな支援者（メンター）と未熟な人（メンティまたはプロテジェ）との間の直接の人間関係で繰り広げられる行動を通してメンティの能力開発や成長を支援することをいう
- 現在、企業などで行われているメンタリングの一般的な手順は、次のようなものである

① 若手社員にとってモデルにふさわしい人物を、組織がメンターとして指名して、一定期間ペアを組ませる。このとき、メンターは、若手社員の直接の上司以外から選ばれるのが普通である

② メンターは、若手社員（メンティ）に対して、課題達成のための支援と意欲促進の支援の両面から援助する。仕事のやり方、人間関係の築き方、キャリア形成に関することなど、幅広く関わる

③ メンタリングは、メンターとメンティの直接的な人間関係で行われる。お互いが相手の個性を尊重し、それぞれ大切なかけがえのない存在として接する態度を基本とする

（参照：渡辺三枝子・平田史昭『メンタリング入門』日本経済新聞社2006年）

Part2

第2章

環境への働きかけ

1　組織への働きかけ

（1）組織への働きかけの必要性

- キャリア・コンサルティングは、相談者個人はもちろん、その人を取り巻く環境全体（企業、就職支援機関、教育・能力開発機関、地域、家族、インフォーマルグループなど）を働きかけの対象としている
- 個人と環境は、常に相互に影響し合っているため、一方への支援だけでは変化や改善が起こらなかったり、起こったとしても、また、元に戻ってしまうことが多い。したがって、相談者の抱える問題が、個人に対する働きかけでは解決できないと判断される場合には、環境全体を見渡して必要な介入をすることが求められる

（参照：キャリア・コンサルティング協議会『キャリア・コンサルタントの行動憲章』2004年７月）

（2）社会環境の変化とその影響

- 今日は、激しいスピードで社会全体が変化しており、そのことによる影響がますます大きくなっている
- キャリア・コンサルティングに関係する社会環境の変化とその影響として、次のようなものが上げられる
  - ①　グローバル化の進展
  - ②　産業構造・就業構造の変化（サービス経済化の進展など）
  - ③　技術革新の進展（情報技術の発達や普及など）
  - ④　少子高齢化
  - ⑤　大学のユニバーサル化
  - ⑥　企業が労働者に求める職業能力の変化
  - ⑦　労働者の働く意識の変化

（3）環境への働きかけの例

- キャリア・コンサルティングを軸とした環境への働きかけには、多岐にわたる方法が考えられるが、主な例として以下のようなものをあげることができる

①　学校への働きかけの例

1）学生・生徒へのキャリア形成カリキュラムの企画・実施
2）キャリア教育授業科目の調整・実施
3）教職員向け研修会の企画・実施
4）就職支援担当職員が行うキャリア・コンサルティング及びガイダンスに対する助言・指導
5）学生・生徒の進路相談プログラム、キャリア教育プログラムの開発
6）進路情報・就職状況などの情報収集・提供

（参照：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会報告書」2008年３月、厚生労働省「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2012年３月）

② 地域・社会への働きかけの例

1）社会や地域についての啓発や具体的な経験を得る場の確保・創出
2）中学・高校におけるキャリア教育への関心や関与の促進
3）職場体験の場の確保、常設のワークショップなどの展開
4）学校や生徒と社会・地域とのマッチングの仕組みの導入
5）キャリア教育推進の基盤やシステムの整備

③ 企業や職場への働きかけの例

1）経営理念の明確化
2）企業風土の改革
3）求める人物像の明確化
4）社内コミュニケーションの活性化
5）面談制度の導入・運用
6）計画的な異動・ジョブローテーション
7）キャリアパスの明示
8）ロールモデルの育成
9）業務運営方法の改善
10）適正・公正な評価
11）帰属意識の醸成と従業員の定着
12）管理職の機能強化
13）職場環境の整備
14）研修制度の導入・活用

（参照：キャリア・コンサルティング協議会『キャリア・コンサルタント能力評価試験における新基準カリキュラム対応テキスト』2011年12月）

2　組織を取り巻く環境の分析

（1）4つの視点による環境分析の手法（SWOT 分析）

- 組織を取り巻く環境を分析する手法の１つに、「SWOT 分析」がある。「SWOT 分析」は、環境を内部の資源構造と外部の影響要因に分け、さらに、それぞれをポジティブなものとネガティブなものに分類してとらえる手法である

① 強み（Strengths）

組織内部の資源のうち、ポジティブなもののことで、組織内部の資源としてには、人材力や、知名度、設備や施設などの物的な資源、財務力、蓄積された情報やノウハウなどがあげられる

② 弱み（Weaknesses）

組織内部の資源のうち、ネガティブなもののことで、内部資源に問題点や課題を持つものがあれば、これにあたる

③　機会（Opportunities）

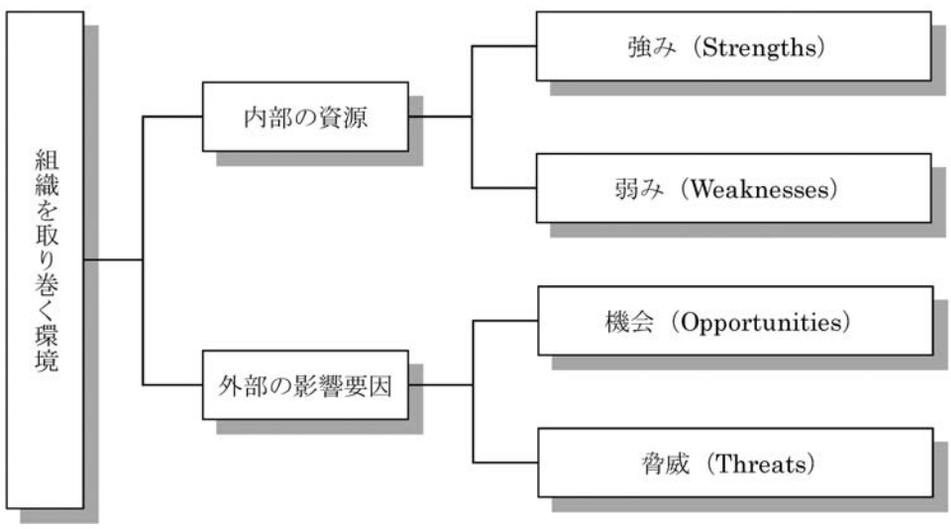
組織外部の影響要因のうちポジティブなもののことで、組織外部の影響要因には、マクロ環境（組織を囲む文化、法律、社会制度など）とミクロ環境（競争相手やターゲット層、外部のネットワークなど）がある

④　脅威（Threats）

組織外部の影響要因のうちネガティブなもののことで、外部の影響要因に望ましくない状況を生み出すものがあれば、これにあたる

（参照：経済産業省『中小企業のための知的資産経営マニュアル』2007年55頁以下）

【SWOT 分析の手法】



（2）クロス SWOT の考え方

- SWOT 分析の基本的考え方に「クロス SWOT」というものある。「クロス SWOT」とは、内部資源と外部の影響要因を次のように組み合わせるものをいう

①　強み（Strengths）×機会（Opportunities）

発見された機会に強みを投入するという考え方である。最も成功可能性が高い、戦略の基本形である

②　強み（Strengths）×脅威（Threats）

想定される脅威（競争相手が多く存在するなど）に強みを投入する考え方である。何らかの差別化が必要となる

③　弱み（Weaknesses）×機会（Opportunities）

外部に機会はあるものの、内部には強みとなる材料が存在しない場合の考え方である。資源の外部調達（外部専門機関との連携や外部人材の活用など）が必要となる

④　弱み（Weaknesses）×脅威

外部に脅威が想定され、内部には強みとなる材料が存在しない場合の考え方である。成功可能性が低いので、回避すべき戦略である

（参照：経済産業省『中小企業のための知的資産経営マニュアル』2007年55頁以下）

（3）SWOT 分析による戦略立案の進め方（例）

SWOT 分析は、グループワークとして行うと、多面的な視点が得られるとともに情報共有が進むので効果が出やすい。以下ではSWOT 分析をグループワークで進める方法の一例（SWOT 分析のテーマは「学生への効果的なキャリア形成支援策の構築」とする）を示す

①　グループのサイズやグループ数

- １グループは４名～８名程度
- グループ数は１グループだけでも、複数でも行うことができる

②　準備物（１グループごと）

- 模造紙：79.0cm ×109.0cm ぐらいのものを２枚
- カラーのフェルトペン：３～４色ぐらいを適宜（黄色は張り出すと見えづらいので避ける）
- 付箋：７～８cm 四方のものを４色。枚数は適宜
- マジックテープ：若干（模造紙を張り出すためのもの）

③　会場の設定

- 模造紙を広げてメンバーが話し合えるようにテーブルとイスをセッティングする
- 複数グループで行う場合、全体発表の時に模造紙を張り出すスペースやホワイトボードなどを確保する
- 複数グループで行う場合、お互いの声が邪魔にならない程度の広さを設ける

④　進め方

〈SWOT 分析の実施〉

(a)　準備（10分）

- 本テキストの SWOT 分析シート（122頁～123頁）を参考に、模造紙に、強み（S）、弱み（W）、機会（O）、脅威（T）の欄を設ける
- テーブルに模造紙を広げ、フェルトペンや付箋を全員が手に取れるようにしておく

(b)　各要素の洗い出し（30分～60分）

- グループで話し合いながら、分析対象となる組織の強み（S）、弱み（W）、機会（O）、脅威（T）の内容を、キーワードや短文にして付箋に書き出し、模造紙に貼り付けていく（ここではケース例（118頁～120頁）A 大学・B 大学の S、W、O、T を分析する）
- 全員が平等な立場で発言できるようにする。なるべく多くの意見が出るように（多くの付箋が使われるように）、過度に評価的・批判的にならないよう注意する
- 書き出すときに付箋の色は決めておく（例えば、強み＝緑、弱み＝ピンク、機会＝青、脅威＝赤、など）
- 内部環境（強み、弱み）と外部環境（機会、脅威）の区分は、前者は組織自身でコントロールできるもの（設備の投資など）、後者はコントロールできないもの（法規制など）と考え

るとよい

(c) 各要素の見直しや構造化（30分～60分）

- ある程度、付箋が張り出せたら、各要素の位置づけの再検討や構造化などを進める
- 位置づけの再検討とは、視点の持ち方によって、ある要素を「弱み→強み」としたり、「脅威→機会」などととらえ直しができないかどうかを話し合うことである
- 構造化とは、類似する要素をグルーピングしたり、因果関係がある要素を結びつけたりすることである。フェルトペンで矢印や枠線を描いて表現するようにするとよい

〈SWOT 分析の結果を用いた戦略の立案〉

(d) 個人ワークによる戦略の立案（10分～20分）

- (c)までの内容をもとに、個人で戦略の概要を考える。（ここではフォーマット「キャリア教育を実践するための戦略の立案」（124頁～125頁）を用いて４つの対象（教務部門、キャリアセンター、学生、経営組織）に対して、どのようなことが提供できそうか、何を提案できるかについて、できるだけ具体的にまとめる）
- 組織をより良くするためのチェンジエージェント（変革の推進者）として役割を遂行する意識で検討する

(e) グループワークによる戦略の立案（10分～20分）

- (d)の内容をグループで話し合い、グループとしての考えをまとめる。まとめる際には前述のフォーマットを参考に模造紙に書き出す

(f) 全体シェア（10分～15分×グループ数）

- 複数のグループで実施する場合は、各グループから発表を行い、他のグループから質問や講師によるフィードバック、感想などを受ける
- 全グループの発表が終わったら、改めて全体的な意見や感想などを分かち合う時間を設けても良い

３　ネットワークの構築

- 組織への働きかけを有効なものにするためには、キャリア・コンサルティングを行う者自身が、積極的に外部の各種専門機関とネットワークを構築し、必要に応じて連携を図る必要がある
- 幅広いネットワークの構築は、一朝一夕で果たせるものではないため、日頃からの情報収集や関係づくりが欠かせない
- 学生及び若者の就業支援のための主な支援策・連絡先などのネットワークには、以下のようなものがある

（1）学生の就業支援のための主な支援策・連絡先などのネットワーク（詳細は、パート１　第２章第２節参照）

① 新卒応援ハローワーク
（http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html）

② 学生職業支援総合センター・学生職業センター・学生等相談窓口
（http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/pdf/05_gakusen.pdf）

③ 新卒・既卒者への就職支援情報
（http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2.html）

（2）若者の就業支援のための主な支援策・連絡先などのネットワーク
（詳細は、パート１　第２章第２節参照）

① ジョブカフェ
（http://hwiroha.s59.xrea.com/jobcafe_ichiran.html）

② 求職者支援制度
（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html）

③ キャリアアップハローワーク
（http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/careerup.pdf）

④ 地域若者サポートステーション
（http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/01/03.html）

Part2

第3章

セミナーの企画例

1　セミナーの企画・運営スキル

（1）キャリア・コンサルティングとセミナー

- キャリア・コンサルティングには、個人の支援だけではなく組織やグループの支援も含まれる
- 組織やグループを支援する方法は様々あるが、代表的なものにセミナーを企画・運営することがあげられる。セミナーをうまく行えば、時間的な面でも費用的な面でも効率的に支援することができる

（2）セミナーの企画・運営のステップ

セミナーを具体的に企画・運営するステップは以下の通りである

① セミナーのコンセプトをつくる
- セミナーの受講対象やニーズ、到達目標、実施時期などを明確化する

② 実施上の条件や制約を明らかにする
- 時間や費用、物理的な環境（実施場所の状況など）、人員（割くことのできるスタッフ数など）等の条件や制約を確認する

③ 実施内容の決定
- プログラムの流れや基本構成、時間配分などの内容を決める

④ 教材の準備
- テキストやワークシート、資料の選定や作成を行う

⑤ 事前準備と実施
- 会場の確保や案内の告知・募集、事前課題の配布や事前アンケート、会場の設営などを行う
- 必要に応じて、テスト版を開催し、内容の練り直しや教材の修正などを経て、実施する

⑥ 評価と修正
- 事後のアンケートやヒアリングなどによって、満足度や効果の測定をし、次回の開催に向けて内容や教材の修正を行う

（参考：堀公俊・加留部貴行『教育研修ファシリテーター』日本経済新聞出版社2010年39頁以下）

2　セミナー企画例

次の表は、カリキュラムのサンプル例である

（1）ビジネスマナー・セミナーのカリキュラム例

	時間	テーマ	概要
1	13：00～13：10（10分）	イントロダクション	セミナーのねらいや全体の流れ、注意事項などを確認する（講義）
2	13：10～14：00（50分）	第一印象の大切さ	身だしなみやあいさつの仕方、言葉遣いなど、社会人としてのマナーを学ぶ（講義とロールプレイ）

3	14：00～14：30（30 分）	電話の応対	電話の受け方や切り方、伝言の残し方など、電話応対の基本を学ぶ（講義とロールプレイ）
4	14：30～14：40（10 分）	休憩	
5	14：40～15：40（60 分）	ビジネス文書やメールの書き方	ビジネス文書やメールの基本、注意点などを学ぶ（講義と演習およびディスカッション）
6	15：40～16：00（20 分）	まとめと質疑応答	全体の内容をふりかえり、疑問に思ったことを解消する

（2）コミュニケーションスキル・セミナーのカリキュラム例

	時間	テーマ	概要
1	10：00～10：20（20 分）	イントロダクション	セミナーのねらいや全体の流れ、注意事項などを確認するとともに、自己紹介などでアイスブレイクする（講義とディスカッション）
2	10：20～11：00（40 分）	コミュニケーションの仕組み	コミュニケーションの仕組みを概念的に理解し、この後の演習に備える（講義）
3	11：00～11：30（30 分）	「聴く」実習①	共感的な聴き方の要点を体験的に学ぶ（講義とロールプレイ）
4	11：30～11：40（10 分）	休憩	
5	11：40～12：30（50 分）	「聴く」実習②	共感的な聴き方の要点を体験的に学ぶ（ロールプレイとディスカッション）
6	12：30～13：30（50 分）	昼休憩	
7	13：30～15：00（90 分）	「伝える」実習	アサーティブな伝え方の要点を体験的に学ぶ（ロールプレイとディスカッション）
8	15：00～15：10（10 分）	休憩	
9	15：10～16：40（90 分）	「たずねる、こたえる」実習	「聴く」実習と「伝える」実習での学びをさらに深める（ロールプレイとディスカッション）
10	16：40～17：00（20 分）	まとめと質疑応答	全体の内容をふりかえり、疑問に思ったことを解消する

3　ファシリテーションスキル

（1）ファシリテーションとは

- ファシリテーションとは、元来「援助促進」という意味であるが、現在では個人やグループの活動や学びを促進するという意味で用いられることが多い
- 人の気づきや変化、成長のために関係的なプロセスに関わる行為のことをファシリテーションと呼ぶこともある

（2）ファシリテーターの行動基準

- ファシリテーションを行う人をファシリテーターというが、ファシリテーターの行動基準（基本姿勢）は、以下の通りである

① 相手中心であること
- 主体は自分（ファシリテーター）ではなく相手（対象とする個人やグループ）であること
- 目の前にいる相手の状況（心理的、物理的）を感受性豊かに受け取り、相手のために行動すること

② 個の尊重
- 人の独自性を認め、１人ひとりのものの見方や感じ方、考え方、言動スタイルの違いを尊重すること

③ 非評価の姿勢
- 相手を評価的に見ず、あるがままに受容すること

④ 非操作であること
- 自分が期待する方向に相手を誘導することなく、相手のありたい方向に関心を向けること

⑤ ともにあること
- 相手と気持ちのレベルで一緒にいること。共感的な存在としていること

（出典：津村俊充、石田裕久『ファシリテーター・トレーニング第２版』ナカニシヤ出版2010年９頁以下）

（3）ファシリテーターの働きかけ

ファシリテーターの働きかけは、体験学習の循環過程にそって、以下の６つにわけることができる

① 気づきの促進
- 体験から、さまざまなデータを拾い出せるように援助すること（問いかけの例：あなたは何を感じましたか？あなたは何を考えましたか？）

② 分かち合いの促進
- 体験から得たデータを、お互いに報告しあうように援助すること（問いかけの例：気づいたことを、今伝えられる範囲で伝えてみてください）

③ 解釈することの促進
- 個人やグループから出てきたデータの意味を明らかにするよう援助すること（問いかけの例：あなたにとって、それはどのような意味がありましたか？）

④　一般化することの促進

- データから得られた意味を抽象的概念に発展させることができるように援助すること（問いかけの例：そこには、どんな原理や法則が働いていると思いますか？）

⑤　応用することの促進

- 一般化（概念化）したことを新しい状況の中で検証できるよう援助すること（問いかけの例：どんなふうに他の場面に活かすことができそうですか？）

⑥　実行することの促進

- 学んだことを日常の生活場面で実行できるように援助すること（問いかけの例：学んだことを日常で実践するために何が必要でしょうか？）

（出典：津村俊充、石田裕久『ファシリテーター・トレーニング第２版』ナカニシヤ出版2010年４頁以下）

Part2

SWOT 分析

SWOT 分析のケース例１　A 大学の状況（就職支援中心型）

（1）教育目標

幅広い職業人の養成（就職や他大学の学士・修士・専門職学位課程などへの円滑な進学・編入学を目的とした教育）

（2）大学の概要

- 所在地：市の中心部（ターミナル駅）から公共交通機関で１時間程度。最寄りの駅から徒歩で20分、スクールバスで10分程度
- 設置者：学校法人（私立大学）
- 学部：人文・社会科学系（３学部）
- 規模：全学部で１学年定員600人（合計2400人）
- 定員充足率：90％
- 設立年：1989（平成元）年
- 偏差値：40～45程度（入学に際し、学力選抜を受けない学生がほとんど）
- 学生出身地域：県内高校卒業者65％、隣県高校卒業者25％、他の地域など10％
- 学生の進路は、就職（民間企業や公務員）する者が75％、不安定就労者や不明が25％程度、最近、就職希望者の就職（内定）率が低下している

（3）大学の特色

- 大学の意思決定要素としては、経営（理事会）サイドの意向が比較的強い
- 大学は、学生に対する「面倒見の良さ」や「就職内定率」「資格取得者や公務員試験合格者」数を上げることで、保護者や高校の先生へ訴求し、学生を確保しようとしている
- 教学組織はアカデミック中心、キャリア・センターは就職支援中心と、それぞれ役割を分担して学生を支援している。正課の授業は、教員が担当している。教学組織とキャリア・センターの交流はあまり行われておらず、限られた範囲での連携にとどまっている

（4）キャリア・センターの状況

- 就職支援センターを改組・発展させたキャリア・センターが、10年前に開設され、センター長の教員１名と常勤職員３名（課長１名と一般職員２名)、非常勤のキャリア・コンサルタント３名（男性１名、女性２名）で対応している
- キャリア・センターのスタッフのうち、常勤職員１名（一般職員）と非常勤職員３名（全員）が、キャリア・コンサルタントの資格を有している
- キャリア・センターでは、公務員試験対策講座や資格取得対策講座の実施や３年次から４年次にかけて行われる「就職対策」が主である
- 「キャリア教育」は、キャリア・センター主催で、３年生前期と後期に実施されているが、就職対策としての機能が強く、正課科目になっていないため、単位は付与されていない。授業に参加する学生は、就職活動に向けて意欲や危機感をもつ学生が多いが、毎年、参加する学生数

が全体の２割～３割程度にとどまる
- キャリア・センタースタッフの問題意識は、①就職支援やキャリア教育にもっと力を入れないと就職が困難な学生が増えてくるのではないか、②キャリア・センター機能を充実させて、就職支援だけにとどまらないキャリア形成支援の役割を担うべきではないか、③キャリア・センターを利用する学生数を増加させ、自分で就職活動していく職業意識の高い学生に対してだけでなく、問題を抱える層や活動に消極的な学生に対する支援を充実させることが必要ではないか、などである
- キャリア・コンサルタントが果たすことのできる役割や機能が大学側にうまく伝わっていないため、キャリア・コンサルタントの相談のスキルについては、大学経営サイドから、それほど高い評価が得られていない

SWOT 分析のケース例２　B 大学の状況（キャリア教育重視型）

（1）教育目標

幅広い職業人の養成（就職や他大学の学士・修士・専門職学位課程などへの円滑な進学・編入学を目的とした教育）

（2）大学の概要

- 所在地：市の中心部（ターミナル駅）から公共交通機関で１時間程度。最寄りの駅から徒歩で20分、スクールバスで10分程度
- 設置者：学校法人（私立大学）
- 学部：人文・社会科学系（３学部）
- 規模：全学部で１学年定員600人（合計2400人）
- 定員充足率：90％
- 設立年：1989（平成元）年
- 偏差値：40～45程度（入学に際し、学力選抜を受けない学生がほとんど）
- 学生出身地域：県内高校卒業者65％、隣県高校卒業者25％、他の地域など10％
- 学生の進路は、就職（民間企業や公務員）する者が75％、不安定就労者や不明が25％程度、最近、就職希望者の就職（内定）率が低下している

（3）大学の特色

- 大学の意思決定については、経営（理事会）サイドの意向と学部教授会の意向とのバランスが取られ、調整される
- 大学は、「少人数制によるきめの細かい教育」や「社会に出てから役に立つ教育」を標榜するとともに、学生に対する「キャリア教育の充実」や「進路指導の充実」を特長にして、保護者や高校の先生へ訴求し、学生を確保しようとしている
- 「キャリア教育」は正課の授業として位置づけられ、１年生から３年生にかけて、各学部の専任教員（または兼任教員）が、それぞれ自分の専門性を生かしたオムニバス形式で実施したり、地域や企業で活躍している人や大学の OB/OG による講演から学ぶ形式などを中心に実施

している。半期の履修で２単位の講座が開講され、３年生は必修科目（前期または後期に履修し２単位）となっている（１年生と２年生は選択科目であるが、履修者はあまり多くない）
- 「キャリア教育」の成果を活用し、学生に定着させるために、教学組織とキャリア・センターの連携・調整がなされており、授業の一部は、キャリア・センターの職員やスタッフが担当している

（4）キャリア・センターの状況

- 就職支援センターを改組・発展させたキャリア・センターが、10年前に開設され、センター長の教員１名と常勤職員４名（課長１名と一般職員３名)、非常勤のキャリア・コンサルタント４名（男性２名、女性２名）で対応している
- キャリア・センターのスタッフのうち、常勤職員１名（一般職員）と非常勤職員４名（全員）が、キャリア・コンサルタントの資格を有している
- 正課の授業としての「キャリア教育」以外にも、キャリア・センター独自の講座として、３年生と４年生を対象とした「就職対策」講座が幅広く実施されている。また、公務員試験対策講座や各種資格取得対策講座も、学内にあるエクステンションセンターが幅広く実施している
- 「キャリア教育」の実施に関するキャリア・センタースタッフの問題意識は、①「キャリア教育」の意義と重要性が大学教員全体に共有されておらず、一部の熱心な教員だけで取組みが行われていること、②教学組織とキャリア・センターとの連携・調整をより強化し、「キャリア教育」の効果をより高めること、③大学経営サイドや教学組織に対して、「キャリア形成支援」や「キャリア教育」におけるキャリア・コンサルタントの機能と役割を伝えること、などである

	好　影　響
内部環境	Strength（強み）
外部環境	Opportunity（機会）

ＳＷＯＴ分析　　テーマ：

分析者：

悪　影　響
Weakness（弱み）
Threat（脅威）

キャリア教育を実践するための戦略の立案

環境分析（SWOT 分析）の内容を踏まえて、あなたがチェンジエージェント

教務部門（教員など）に対して

その方策を策定する理由は？

（環境分析との適合性は？）

学生に対して

その方策を策定する理由は？

（環境分析との適合性は？）

作成日：　　年　　月　　日　　作成者：

（変革の推進者）として、提供出来そうなことや提案できることを記して下さい

キャリアセンター（職員、スタッフなど）に対して

その方策を策定する理由は？

（環境分析との適合性は？）

経営組織（理事）、OB や OG、地域などに対して

その方策を策定する理由は？

（環境分析との適合性は？）

「大学等におけるキャリア教育実践講習」準備委員会

座長：本間啓二（日本体育大学体育学部教授）
委員：川﨑友嗣（関西大学社会学部教授）
　　木村　周（東京成徳大学大学院客員教授、キャリア・コンサルティング協議会顧問）
　　長尾繁樹（成城大学事務局就業力育成支援室）
　　文川　実（１級キャリア・コンサルティング技能士）
　　三川俊樹（追手門学院大学心理学部教授）

事務局
　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
　特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会