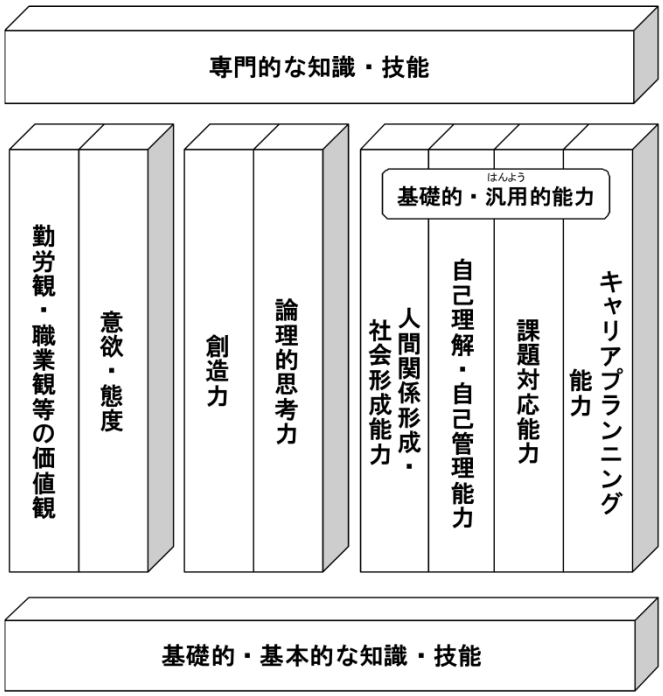
第１章

～大学におけるキャリア教育の内容と課題～

1　キャリア教育で養成される「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」の内容

・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に含まれる要素としては、基礎的・基本的な知識・技能、基礎的・汎用的能力（人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力）、論理的思考力、創造力、意欲・態度及び価値観、専門的な知識・技能等がある。
・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る。
・これら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にも留意しなければならない。

【「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」の要素】



（資料出所：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011年1月）

(1) 基礎的・基本的な知識・技能

・「読み・書き・計算」等の基礎的・基本的な知識・技能を修得することは、社会に出て生活し、仕事をしていく上でも極めて重要な要素である。
・社会的・職業的に自立するために、例えば、税金や社会保険、労働者の権利・義務等の理解も必要となる。

(2) 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。
・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。
・この能力の具体的内容は、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つの能力に整理することができる。

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。
・この能力は、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。
・価値の多様化が進む現代社会においては、様々な他者を認めつつ協働していく力が必要であり、変化の激しい今日では、既存の社会に参画し、適応しつつ、必要であれば自ら新たな社会を創造・構築していくことが必要である。
・具体的な要素としては、他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等が挙げられる。

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。
・この能力は、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、主体的行動等が挙げられる。

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等を踏まえ、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・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等が挙げられる。

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、行動と改善等が挙げられる。

(3)　論理的思考力、創造力

・これらは、物事を論理的に考え、新たな発想などを考え出す力である。

・論理的思考力は、学力の要素である「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)　意欲・態度

・意欲や態度は、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るという意味で、両者は密接に関連している。

(5)　価値観

・価値観は、人生観や社会観、倫理観等、個人の内面にあって価値判断の基準となるものであり、意欲や態度と関連する重要な要素である。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という関係にある。

・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づけるか」等、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・職業観も含まれている。

・価値観は、学校における道徳をはじめとした豊かな人間性の育成はもちろんのこと、様々な能力等の育成を通じて個人の力で時間をかけて形成・確立していく必要がある。

(6)　専門的な知識・技術

・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。

・専門的な知識・技能は、これまでは企業内教育・訓練で育成することが中心であったが、今後は、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。

（参照：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月）

2 大学等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の基本的な考え方

・大学等の教育は、学生が自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を、専門分野の学修を通して伸長・深化させていく段階である。

・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、高等教育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。

(2) 大学等におけるキャリア教育の取組み

・大学等においては、各機関の教育機能や各学校の教育方針を踏まえ、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、キャリア教育に取り組むことが期待される。

・大学等におけるキャリア教育の取組みの視点

①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

・入学初年次において、学生生活と卒業後の自分を考えさせ、大学等で学ぶ目的意識を持たせること等を通じて、キャリア形成を行う基盤を培う取組みが実施されている。

・キャリア教育の取組みを通じて、学生に学ぶ目的意識を持たせ、学習意欲の向上につなげていくことは、中途退学の予防の観点からも重要である。

②教育課程の中に位置づけられたキャリア教育

・大学等においては、生涯を見通した各自のキャリアプランニングや、その中での高等教育における学習の位置づけ、卒業までの具体的な目標設定について考えさせる授業等、幅広い職業意識の形成に着目した授業を、基礎教育や共通教育の科目として開設しているところがある。

・専門分野における教育課程にキャリア教育の視点を位置付け、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している例がある。

・社会・職業生活においては、専門的な学習を通じて培われる知識・技術とともに、問題解決力等の汎用的な力の発揮が求められており、この観点からも、専門分野における教育課程の中でのキャリア教育の展開は特に重要である。専門分野の教育の一環として、キャリア教育の科目を開設し、実施している大学等もある。

・キャリア教育の視点を取り入れ、キャリア教育の科目を含め、教育課程全体に有機的に位置づけて、総合的に実施している例がある。

③入学から卒業までを見通したキャリア教育

・学生が、卒業後の進路を具体的に決定する段階になって初めて、社会に出るために必要な能力を理解しても、その後の教育や課外活動を通じて十分にその能力を身に付けることは困難である。

・入学から卒業までを見通して、自らの社会人・職業人としての将来像を描かせ、その実現に必要な学習や活動が行える環境を整えるとともに、在学期間中、正課内外における教育活動やその達成度を記録し、自己点検評価を行って、目標への接近度や達成度を確認しながら次の行動設計に反映させる、キャリアデザインの自己管理等を行う取組みを実施している例がある。

④身に付けるべき能力の明確化と到達度の評価

・大学等においては、教育課程を編成するに当たり、カリキュラムポリシーに基づいて各授業科目及び教育課程全体を通じて、学生にどのような能力をどの程度身に付けさせるかを明確にすることが重要である。

・キャリア教育の視点から、身に付けるべき能力を明確化し、その到達度を評価する取組みを実施している例がある。

⑤一人ひとりのキャリア形成を促進させる支援

・キャリア教育を推進するに当たっては、正課内の教育に加え、学生支援等正課外の活動を通じて、学生一人ひとりのキャリア形成を促進させる支援を行っていくことが重要である。

・入学段階から学生一人ひとりのキャリア形成を支援するために、教員等がキャリアコンサルティングを行う取組み等を実施している例がある。

⑥男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育

・男女共同参画社会の実現に向け、学生を取り巻く経済・社会の環境が変化しているため、このような変化に対応できるように、意識改革を含めたキャリア教育が重要となる。

・特に、妊娠・出産等のライフイベントの影響を受けやすい女性について、社会において女性が置かれている状況や多様なライフスタイルの選択を可能とする支援策を理解させるなど、女性のライフイベントを意識したキャリア教育の取組みも展開されている。

⑦高校と大学等との連携

・高校と大学等が連携してキャリア教育に取り組むことは、大学等にとって、進学を希望する者の学びの目的や意欲、将来の社会・職業生活への意識が高まるというメリットがある。

（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）（2011 年 1 月）一部改編）

3 大学等におけるキャリア教育の評価と課題

(1) 評価

・大学等におけるキャリア教育は、各大学等の個性・特色や学問分野、各大学等が自主的に定める教育課程の編成方針等、それぞれの状況に応じて、多様な教育内容・方法によって取り組まれている。

・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（インターンシップの実施、企業関係者等による講演の実施、職業観の形成・確立を目的とした授業科目の開設等）を実施している

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

○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：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月）

(2) 課題

・キャリア教育は、担当の教職員のみが行う取組みであると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、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等について課題が見られる。

・職業の種類や企業等の業種・規模・業務内容等の多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力を持ち、産業構造等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ことが強く要請されている。

・現在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を踏まえ、学生等が、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持ち、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が課題となっている。

・各大学等においては、各機関の教育機能及び教育方針を踏まえ、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、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していくことが必要である。
・各大学等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、すべての大学等に画一的な取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、授業科目の内容の実社会における適用、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。

（参照：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月）

(3)　職場体験とインターンシップ

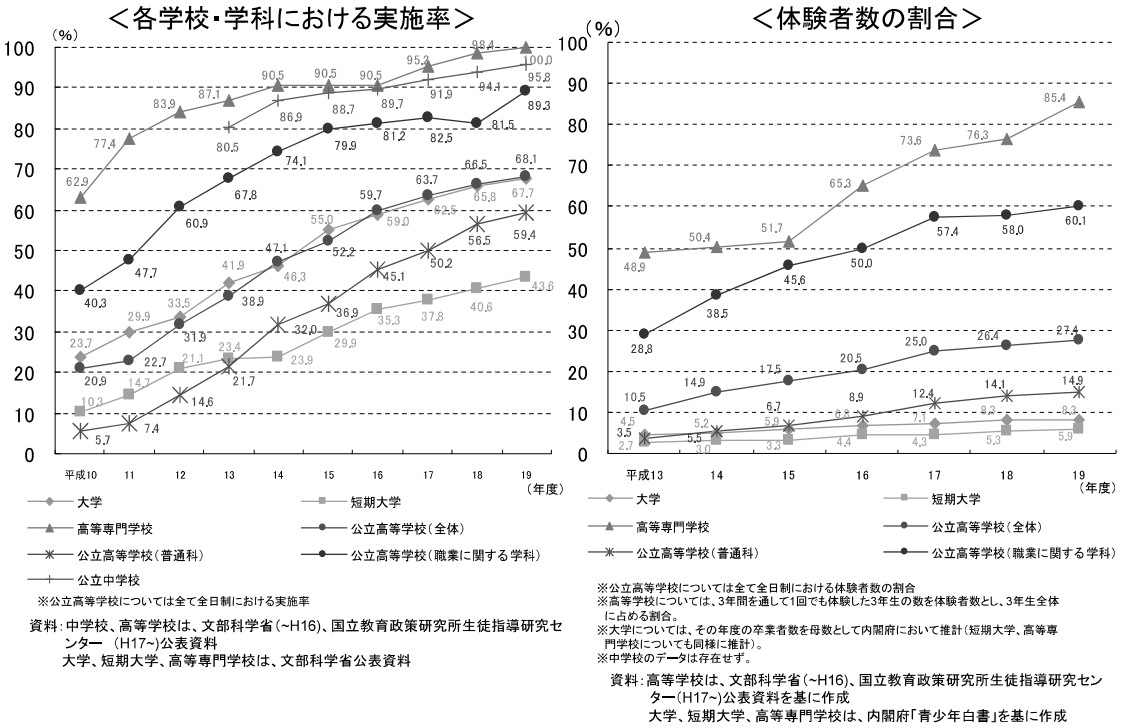
・大学等におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生の状況に応じ、知識・技能を身に付けさせるとともに、学生の能動的な学習を促進し、学校から社会への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる。
・キャリア教育の視点だけでなく、具体的な職業・業種を意識した専門教育の中で、職業へ円滑に移行するための専門的知識・技能の育成が求められる。職業教育の観点からの体験学習では、職業実践的な実地体験を主眼とする長期のインターンシップ等、教育側と雇用側の連携による人材育成の観点から取組みが進められている。

（参照：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月）

・インターンシップとは、在学中に学んでいる専門とかかわって、職業的な知識やスキル、働き方等を学ぶ体験活動であり、「職業実習」的な要素が強いのに対し、職場体験とは、働くことや職業・仕事について体験的に知り、自らの将来の進路や職業を考えるための「啓発的経験」であり、刺激を受けることを目的とした活動である点で異なる。実態としては職場体験とインターシップとでは区別がつきにくく、用語の定義に厳密に当てはまるようなインターシップに取り組んでいるのは、大学等でいえば、理系の学部ぐらいである。

（参照：児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書 2013 年）

【職場体験・インターンシップの実施状況】



（資料出所：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月）

4　大学等におけるキャリア教育の類型とキャリアコンサルタントの関わり

・大学等におけるキャリア教育の実施状況をみると、就職支援にはある程度力を入れているものの、キャリア形成支援、職業意識の形成、社会人・職業人の基盤となる能力の獲得を目的とするキャリア教育にはほとんど力を入れていない大学等もある。
・キャリア教育を実施している大学等の中には、就職支援について力を入れていることはもちろん、キャリア教育にも大いに力を入れている大学等もある。
・大学等においては、キャリア形成支援や就職支援については、かつての就職部、現在のキャリアセンターの職員（大学職員のほか、キャリアコンサルタント等）が担うことが多く、正課の一般教養科目や専門教育科目の講義等については教学組織の職員（教員）が担当することが多い。
・大学等において実施されているキャリア教育は、就職支援、キャリア教育への力の入れ方によって、(1)就職支援中心型、(2)中間型、(3)キャリア教育重視型という 3 つの類型に分類することができる。

(1)　就職支援中心型

・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。

・正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域での業務が中心となっており、正課の授業への関わりは小さい。このため、キャリアコンサルタントの関わり方としては、個別相談やセミナー等、就職支援に直結する知識やスキルが期待される。
・就職支援はキャリアセンター、正課については教学組織と、それぞれ、役割を分担しつつ、学生を支援しており、ある程度距離を置きつつ、限られた範囲で連携している。
・キャリアコンサルタントの相談スキルについてあまり高く評価されておらず、キャリアコンサルタントがどのようなことを学んだ者で、どのような機能を果たすことができるかが理解されていない点が問題である。大学等によっては、キャリアコンサルタントが果たすことのできる役割・機能が十分に理解されていないために、その機能が十分に発揮できないケースもみられる。

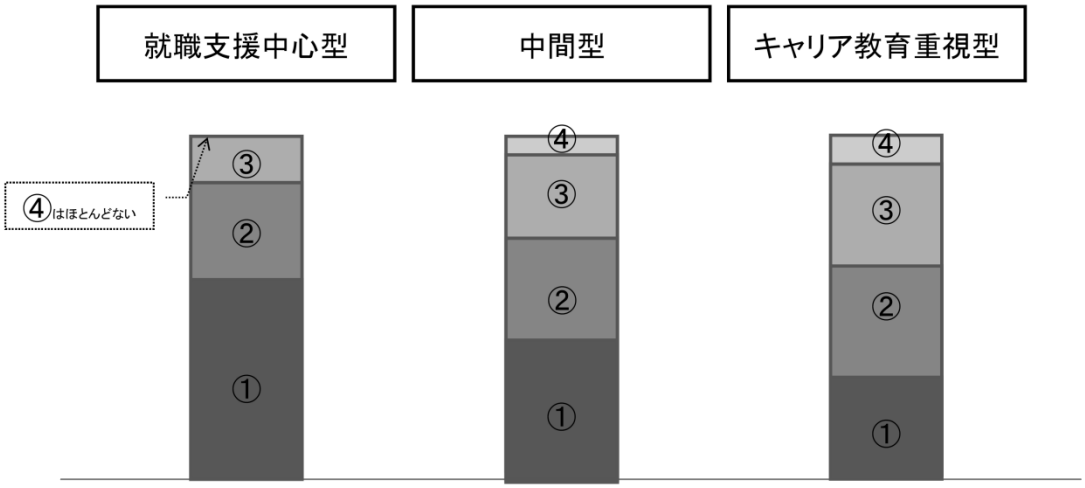
(2)　中間型

・「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。
・正課外の個別相談やセミナーに携わるウェイトが大きいが、状況により正課の授業にも関与することがあるため、キャリアコンサルタントの関わり方としては、活動領域やその関与の度合いに応じて、就職支援に直結する知識・スキル・授業運営に必要なスキル等も求められる場合がある。
・大学側のキャリア教育やキャリアコンサルタントについての理解が不十分である場合のほか、役割分担が明確でない場合等、キャリアコンサルタントの能力が十分に発揮されていない等のケースが見られる。また、大学側とキャリアコンサルタント側の連携度合についての認識に差異がみられる場合もある。
・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。

(3)　キャリア教育重視型

・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。
・キャリアコンサルタントが、正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域で業務を行うほか、正課の授業にも関与しているケースが少なからずみられ、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業において、講義を行ったり、カリキュラムの企画・運営に関与するケースも見受けられる。
・キャリアコンサルタントには、個別相談スキル、就職支援に直結する知識・スキルに加え、授業を企画・運営する力や、グループワークのスキル、教員への助言をするスキル等も求められる場合がある。
・キャリアコンサルタントの能力は発揮されやすいが、大学側とキャリアコンサルタント側の連携の度合いについての認識に差異がみられる。
・必ずしもキャリアセンターと教学組織が十分に連携しているとは限らず、各々の専門性や得意分野に応じ、キャリアセンターと教学組織が役割分担をしている大学等もあれば、一体的に取り組んでいる大学等もあるが、一般的に連携・調整がよく取れているのが特徴であり、キャリアセンターと教学組織の協働組織や学部横断的な組織を設置している大学等もみられる。

【キャリア教育領域におけるキャリアコンサルタントの期待役割タイプと キャリアコンサルタントの活動領域から見た大学等の類型】



※図の①～④はキャリア・コンサルタントの活動領域を示す。

①：個別相談の領域（大学の正課外）
②：インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域（大学の正課外）
③：キャリア教育科目の領域（大学の正課）
④：その他の科目の領域（大学の正課）

※キャリア・コンサルタントの業務内容は、キャリア・コンサルタント個々人の ものという意味ではなく、当該教育機関におけるキャリア・コンサルタント総体としての業務内容を意味している。

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

就職支援中心型

【就職支援、キャリア教育への力の入れ方】
・キャリア・コンサルタントには主に就職支援を期待
・①②のウェイトが大きく、③④のウェイトは小さい
（④についてはほとんどない）

【担い手】
・就職支援はキャリアセンター、教学組織はアカデミック中心と、それぞれの役割を分担しつつ支援しているところが多い
　キャリアセンターと教学組織はある程度距離を置き、限られた範囲で連携している傾向がある
・正課は教員が担当している

【キャリア・コンサルタントの活動領域・求められる能力等】
・就職支援に係る、①個別相談、②セミナーが主
・キャリア・コンサルティングも、就職支援に直結する知識・スキルを期待されている

【キャリア・コンサルタントが活動する上での問題・課題】
・企業・業界についての知識が期待される一方で、相談スキルについては、大学側はそれほど高く評価していない。
・キャリア・コンサルタントが果たすことのできる役割・機能が大学側に上手く伝わっていない

【キャリア・コンサルタントがさらに能力を発揮するための今後の課題】
・就職支援・キャリア教育に力を入れないと就職が困難な学生の多い大学等では、キャリア・コンサルタントが関わる業務を増やしてさらに有効活用すべき
・自分で就職活動していく職業意識の高い学生の多い大学等でも、問題を抱える層への支援に、キャリア・コンサルタントをさらに有効活用していくことが望まれる

中間型

【就職支援、キャリア教育への力の入れ方】
・「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間に位置づけられる大学等
・現状では、多くの大学等がこの類型に属していると見られる
・①②のウェイトが大きいが、状況により③④のウェイトも増える

【担い手】
・キャリアセンターの機能を充実させつつある。かつての就職部から、キャリア教育に参画する組織へと位置づけを変えつつある状況
・キャリアセンターと教学組織は、「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間的な関係でそれぞれの役割を果たしている（熱心な教員がいる大学等では、連携が進んでいるケースも見られる）

【キャリア・コンサルタントの活動領域・求められる能力等】
・就職支援・キャリア教育に係る、①個別相談、②セミナーのほか、③④正課にも講師などで関与しているケースも見られる
・就職支援に直結する個別相談のためのスキルだけでなく、ファシリテーションやグループワークのスキル等の授業運営に必要なスキル等が求められる場合もある（活動領域や関与度による）

【キャリア・コンサルタントが活動する上での問題・課題】
・能力・意欲の高いキャリア・コンサルタントがいても、教学組織側のキャリア教育やキャリア・コンサルタントについての理解が不十分であったり、役割分担が明確でなかったりすると、能力が十分発揮されていない等の課題が見られる
・連携度合いについて、大学側とキャリア・コンサルタント側の認識に差が見られる場合もある

【キャリア・コンサルタントがさらに能力を発揮するための今後の課題】
・キャリアセンターと教学組織が連携していくための環境整備に向けて、大学等が組織的な取り組みをしていくことが望まれる

キャリア教育重視型

【就職支援、キャリア教育への力の入れ方】
・キャリア・コンサルタントには主に就職支援だけではなく、キャリア教育に関することも期待
・①②だけでなく、③④のウェイトも大きい
・キャリア教育を正課に位置づける大学等も多い
・キャリアセンターと教学組織が連携して、キャリア教育を行っている大学等が多い

【担い手】
・各々の専門性や得意分野に応じ役割分担している大学等もあれば、一体的に取り組んでいる大学等もあるが、連携・調整がよく取れているのが特徴。
　それを可能にするものとして、キャリアセンターと教学組織の協働組織や、教学組織内でも学部横断的な組織を設置している大学等も見られる。

【キャリア・コンサルタントの活動領域・求められる能力等】
・就職支援・キャリア教育に係る、①個別相談、②セミナーに加え、③④正課にも講師・企画・教員への助言等で関与している
・個別相談スキル、就職支援に直結する知識・スキルに加え、授業を担当するためのファシリテーションやグループワークのスキルが必要。また、授業を企画・運営する力や教員への助言をする力等を求められる場合もある

【キャリア・コンサルタントが活動する上での問題・課題】
・組織的な整備がされている、関係者に大学等のキャリア教育の目的が共有されている、関係者の連携が図られている等から、キャリア・コンサルタントの能力が発揮されやすい
・ただし、連携度合いについて、大学側とキャリア・コンサルタント側の認識に差が見られる場合も（大学側が十分に連携できていると思っている一方、キャリア・コンサルタント側はさらなる連携が必要であると認識している傾向がある）

【キャリア・コンサルタントがさらに能力を発揮するための今後の課題】
・整備されている体制をさらに機能させていくことが望まれる

（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）を一部改編）

5　キャリアコンサルタントが能力を発揮するための阻害要因

・キャリアコンサルタントが能力を発揮するための阻害要因としては、大学側との認識の差、大学組織側の理解不足から、大学組織・教学組織との連携不足やキャリアセンター側からの働きかけ不足、さらには、キャリアコンサルタントのポジションや雇用形態の脆弱さやキャリアコンサルタント自身のスキルアップ機会の不足等が挙げられる。

【キャリアコンサルタントが能力を発揮するための阻害要因】

要 因	内 容
大学組織側の理解不足	・大学組織側がキャリアセンター及びキャリアコンサルタントが果たすべき役割・機能についての理解が不足しており、キャリアセンター及びキャリアコンサルタントが実際に果たせる又は果たしたいと思っている役割でも、大学組織は果たせると認識していないなど、両者の認識に齟齬がある。 ・大学組織側がキャリアコンサルティングそのものについての理解が足りない。
大学組織・教学組織との連携不足	・大学組織側とキャリアセンターの連携が足りず、大学全体でキャリア教育を進めていく機運に乏しい。 ・教学組織とキャリアセンターの連携が足りず、教学組織が主導する正課のキャリア教育の授業とキャリアセンターが主導する正課外のキャリア教育関連業務がバラバラに運営され、一体的でない。
キャリアセンター側からの働きかけ不足	・学生や教員からのキャリアセンター、キャリアコンサルタントの認知度が低く、活用されていない。 ・大学組織や教学組織への働きかけが足りず、連携があまり進んでいない。
キャリアコンサルタントのポジション及び雇用形態の脆弱さ	・キャリアセンターに勤務する多くのキャリアコンサルタントが非正規の有期雇用、派遣又は業務委託という脆弱なポジションにあることから、そもそも積極的に提案を行ったり、組織への働きかけを行える立場にない場合や、自らの立場を勘案すると、積極的な提案や組織への働きかけを行うことに躊躇してしまう場合がある。 ・スキルアップのための研修があっても、正規雇用の職員が優先され、なかなか受講機会が得られない。 ・自主的にスキルアップのための研修を受講したくても、非正規雇用であるため、休暇を取得したり、組織の了解を得ることが難しい。
キャリアコンサルタント自身の力量不足	・キャリアコンサルタント自身の力量不足により、大学組織、教学組織、キャリアセンターから求められる役割を果たせていない。 ・キャリアコンサルタントのスキルアップの機会が不足しており、必要な情報を得るのに労力・時間を要する。 ・相談技法ばかりを重視しがちなキャリアコンサルタントがいる。 ・問題を抱えている者にばかり目がいきがちなキャリアコンサルタントがいる。 ・発達障害やメンタル面で問題を抱える相談者を適切に見立てた上でリファーする能力が不足しているため、リファー先とうまく連携できていない。
キャリアセンター内での連携不足	・個人面談を行った際の相談記録など、個人情報を含めた相談者の詳細な記録を担当者間で共有できていない、又は、共有する仕組みが整っておらず、キャリアセンター内での十分な連携ができていない。

（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）を一部改編）

6　大規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（関西大学）

(1)　キャリアセンターにおける就職・進路サポート

・関西大学では、就職活動を行う４年次生だけでなく、入学したばかりの１年次生の段階から、学生一人ひとりのキャリアデザイン（将来設計）の支援や進路指導が行われている。

・キャリアセンターでは、入学時から卒業に至るまで多様なキャリア・就職支援プログラムを開催するとともに、様々な進路・就職に関する情報提供を行っている。

・学生の悩みを受け止め、その心を救うのはヒューマン・コミュニケーションであるという考えに基づき、学生の抱える就職活動の疑問や相談に対しては、フェイス・トウ・フェイスで随時対応している。

【就職・進路支援行事（関西大学千里山キャンパス）】

※千里山キャンパスでの実施予定例です。各キャンパスで一部内容が異なります。
※その他、「Uターン・Iターンセミナー」や「障がい者向け就職支援セミナー」、留学生対象就職サポートプログラムなど、きめ細かやな行事を実施していく予定です。

（資料出所：関西大学ホームページ「就職・キャリア　就職・進路サポート
http://www.kansai-u.ac.jp/global/career/support.html　）

(2)　キャリアセンターにおける支援プログラム

・関西大学では、学生が自己を分析し、その結果から進むべき道を考え、計画を立てるという「キャリアデザイン（将来設計）」に力を入れている。

・大学生活を有意義に過ごすために、１年次生の段階からさまざまな「サポートプログラム行事」等を開催し、キャリアデザイン意識を啓発しているほか、公務員・教員や資格取得のための支援も実施している。

・3 年次生には、職業観の涵養を図るため、「インターンシップ」を実施しているほか、各種就職支援行事等を開催してキャリアデザインの具体化と実現を支援している。

（参照：関西大学キャリア・センターホームページ「支援プログラム」
http://www.kansai-u.ac.jp/career/student/index.html　）

(3)　関西大学キャリア教育プログラム

・関西大学のキャリア教育プログラムは、次の３段階により構成されている。

①大学の「前に」：初等・中等教育との連携を図り、小中高等学校教員を対象に「キャリア教育研修」を実施

②大学と「ともに」：学生への体系的なキャリア形成支援と教職員へのキャリア研修を実施

③大学の「あとに」：卒業生の就業支援室を設け、民間の人材紹介企業と連携して卒業生の就業支援を実施

（参照：関西大学 2013 年当時 HP「総合大学における標準型キャリア教育の展開 学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム K-CEP）

【関西大学キャリア教育プログラム（K-CEP）】

（資料出所：関西大学 2013 年当時 HP「総合大学における標準型キャリア教育の展開」学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム K-CEP https://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/k-ceptop.htm　）

・キャリア支援Ｖ段階システム

Ⅰキャリア意識の啓発（1 年次）

・1 年次生の段階から「キャリアデザイン」について考えるために、入学時にキャリアデザインブックが全員に配布される。キャリアセンターの支援体制や公務員・教員に関する情報、資格について等、様々な内容が掲載されている。

キャリアプランニングセミナー

・学生が自分の将来について考え、目標を設定し、実行に移していくきっかけ作りを目的として開催され、1 年次生から参加できる。

・内容としては、
①ベーシックシリーズ：職業興味検査や性格検査を実施し、自分の職業興味や職業適性、職業についての理解を深めるとともに、自分の個性とその活かし方についての理解を深め、ワークシートを使って、キャリアプランニングについて考える
②仕事研究シリーズ：様々な職場で活躍している卒業生によるセミナー
③コミュニケーションスキルシリーズ：小グループによる体験学習を通して、自己表現力を磨く、職業能力・資質を向上させる、自己理解を深めることを目的とする
④適性検査による自己分析シリーズ：小グループによるディスカッションを通じて、自己理解を深め、キャリアの方向性を探索する
⑤春休み特別シリーズ：進級を間近に控えた1・2年次生を対象に実施する

Ⅱキャリア教育（1・2年次）
・インターファカルティ科目として、2004年度から3科目で開講している。
・キャリア教育の目的は、自分の将来をデザインする能力、情報を収集する能力、意思決定を行う能力、人間関係を構築する能力という「生きる力」を身に付けることにある。
・キャリア教育では、文章表現やプレゼンテーション、グループ討論等の課題を交えながら、自己と社会に対する理解を深めるとともに、自己と社会との関わりについて洞察し、自らの将来について考える機会が提供されている。

Ⅲインターシップ事前研修・実習（3年次）
・インターンシップに参加するに当たって、実習先でトラブルを起こすことなく効率的に学習するためには、事前に様々な事項を学んでおく必要がある。
・オリエンテーション（実習に際しての心構えや注意事項を伝えるとともに、顔合わせや事務手続の確認）、インターンシップの目的と意義の理解、マナーとコミュニケーション等を行う。

Ⅳインターンシップ事後研修（3年次）
・実習での体験を自己検証し、今後の進路決定や就職活動に反映させ、どう活かしていくかを学ぶ。
・実習先でのインターンシップ状況を実習生が報告する報告会や、インターンシップの体験を今後の進路決定や就職活動にどう活かしていけば良いのか講義するフィードバックが実施されている。

Ⅴ就職活動への誘い（3年次）
次の就職支援プログラムを展開
・就職ガイダンス：3年次生を対象に、4月、7月、9月、12月の4回開催
・各種講座：就職活動において重要な自己分析、企業、業界研究や、ビジネスマナー、情報収集について（就職活動スタート講座、就職活動パワーアップ講座、就職活動エクストラ講座等）
・就職模擬試験・模擬面接：SPIやCAB・GAB、一般常識対策試験、事務処理能力適性検査とそれぞれの対策講座、集団模擬面接とグループディスカッションを実施

・学内セミナー：学内に企業の担当者を招き、業界の概要・今後の展望等を講演、企業研究会・合同企業研究会・合同企業セミナー等を実施
（参照：関西大学キャリアセンター2013 年当時ホームページ
http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/home.htm　）

(4)　キャリア教育科目

①キャリアデザインⅠ（働くこと：1 年次・秋学期）

・キャリアプランニングの基本的な考え方を伝えるとともに、受講者が自らの働き方・生き方を考える機会を提供し、キャリアプランニングの基礎固めを行う。

・主要な項目は、

ⅰ働き方を考える
ⅱ社会を知る
ⅲ生き方を考える

②キャリアデザインⅡ（仕事の理解：2 年次・春学期）

・情報収集・活用能力を高め、産業・職業・企業についての理解を促進し、受講者の仕事の世界を拡げる。

・主要な項目は、

ⅰ職業を知る
ⅱ業界を知る
ⅲ企業を知る

③キャリアデザインⅢ（私の仕事：2 年次・秋学期）

・キャリア設計能力を高め、自己理解に基づいてキャリアデザインを行うとともに、自己表現力を高め、来るべき就職活動等の選考に備える。

・主な項目は、

ⅰ自分を知る
ⅱ自分を表現する
ⅲ自分の将来を考える

（参照：関西大学キャリア・センター2013 年当時ホームページ「支援プログラム START：キャリアデザインを考える」
http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/support/support01.html　）

7 中規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（日本体育大学）

(1) キャリアセンターにおけるキャリア形成支援

・就職支援行事：1 年次から就職への意識を高めるため、年次ごとの就職支援講座、キャリア教育・就職イベントを開催している。多彩なプログラムを実施し、一人ひとりの「なりたい自分」をサポートしている。

・1 年次から勤労観や職業観を育て、就職への意識を高めるため、「働く」ことへの意義・目的について学ぶ講座を開催している。

・3 年次になると、より具体的な試験対策プログラムが開始され、教員・公務員志望のための実践的な講座も実施されている。

・4 年次には、就職希望者の内定獲得と、教員・公務員志望者には現役合格を目指した効率的・集中的な学びの場が提供される。

・就職相談：スタッフによる個別相談を実施している。将来への不安、卒業後の進路、就職試験への取組み方等、学生のあらゆる悩みに対応している。

・クラブ別キャリアデザイン講座：クラブ・サークルごとに時間を設けて、「キャリアデザイン講座」を開催し、毎日の練習や大会等で忙しく、就職支援行事に参加できない学生にも対応している。

（参照：日本体育大学ホームページ「就職・キャリア支援　キャリア支援体制（就職に強い日体大の秘訣）」http://www.nittai.ac.jp/career/support/2015career.jpg ）

・キャリアセンターの職員・スタッフには、当該大学出身者も多くおり、就職活動全般はもとより、進路や学生生活等の相談にも対応している。

(2) キャリア支援講座

・就職ガイダンス：分野ごとの現状を把握し、卒業後の進路選択について見つめる、就職活動においてこれからやるべきことを知る。

・キャリアガイダンス：大学生活を振り返り、今後の大学生活について、今の社会が大学生に求めていること、進路選択の方法等について知る。

・クラブ・サークル別キャリアデザイン講座：団体別にクラブ・サークル活動と就職活動を両立させるための支援講座

・自己分析、面接講座、エントリーシート・履歴書講座、個人模擬面接、パソコン研修、OB・OG 訪問会、合同就職説明会等

・企業向け：企業就職対策の基礎（ノウハウ）を学ぶ、「スポーツを仕事にする」を考える、業界研究や職種研究のやり方を学ぶ

・公務員試験対策

・教員試験対策

（参照：日本体育大学ホームページ「日体大生のための就活応援 Magazine」裏表紙部分 http://www.nittai.ac.jp/career/pdf/ouenmagazine.pdf ）

(3)　キャリア教育

・体育学部では、4 年間の様々な学修（教育課程、キャリア形成プロジェクト、学友会活動等）を通じて、社会で活躍できる人材の育成が図られている。

・体育学部 4 学科共通の選択必修科目であるキャリアデザイン科目として、1 年次のキャリアデザイン A と 2 年次のキャリアデザイン B が配置されている。

（参照：日本体育大学ホームページ「学部・大学院　体育学部　学部の特徴」
http://www.nittai.ac.jp/gakubu/univ2/index.html）