

「キャリア・コンサルティング研究会」

報 告 書

平成 23 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目 次

はじめに（研究会全体としての検討の背景・課題等）	1
1 検討の背景と課題	1
2 検討事項	2
 第1部 キャリア・コンサルティングに関する実態調査（キャリア・コンサル タントの活動状況、企業等におけるキャリア・コンサルティングの普及等 の状況等）	3
I 検討の狙い・目的	3
II 実態調査の方法	4
(1) キャリア・コンサルタントの活動状況	4
(2) 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況	4
(3) 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況	4
(4) 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況 ..	4
III 調査を通じて把握された現状と課題	5
1 キャリア・コンサルタントの活動状況	5
(1) 回答者の属性	5
(2) キャリア・コンサルタントの活動状況	6
(3) 学習が必要な知識・スキル	15
(4) キャリア・コンサルタントのキャリアパス	18
(5) 2級キャリア・コンサルティング技能士の活動状況	22
(6) キャリア・コンサルティングの推進やキャリア・コンサルタントの活動に対す る支援策等に関する課題・意見	29
(7) キャリア・コンサルタントの活動促進、能力向上に向けた課題（まとめ） ...	31
2 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況	35
(1) 回答企業の属性	35
(2) 企業におけるキャリア形成支援の取組状況	35
(3) 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用状況	39
(4) 従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見	44
(5) 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた課題（まとめ）	45
3 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況	47
(1) 回答校の属性	47
(2) 大学等におけるキャリア形成支援の取組状況	47
(3) 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用状況	55

(4) 学生のキャリア形成支援に関する課題・意見.....	63
(5) 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に 向けた課題（まとめ）	65
4 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況 ...	67
(1) 回答企業の属性	67
(2) 人材関連ビジネス企業におけるキャリア形成支援の取組状況	67
(3) 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用状況.....	70
(4) 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見	75
(5) 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に 向けた課題（まとめ）	75
IV 調査結果を踏まえた今後の施策展開の方向性.....	77
(1) キャリア・コンサルタントの市場の拡大と活用促進に向けた環境整備.....	77
(2) 今後必要になる新たな分析の視点	81
 第2部 標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件や、 これに対応した養成講座、試験のあり方等	 83
I 検討の狙い・経緯	83
II 標準キャリア・コンサルタント養成の仕組み・能力評価制度等の実態等	84
1 キャリア・コンサルタント能力評価試験指定制度及びこれを踏まえた試験・養成 機関の実態	84
(1) キャリア・コンサルティングの環境整備の必要性	84
(2) キャリア・コンサルタントの計画的養成の沿革	84
(3) 現行の試験指定基準.....	85
(4) キャリア・コンサルティング技能検定と 標準キャリア・コンサルタントの関係	86
2 標準キャリア・コンサルタント養成・活動の実態等	86
(1) キャリア・コンサルタント能力評価試験	86
(2) キャリア・コンサルタント養成講座	87
(3) 標準キャリア・コンサルタントの活動実態	87
III 標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムの労働政策 上の意義、これを踏まえた能力要件等検討に当たっての留意点	89
1 標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムの 労働政策上の意義	89
(1) キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成上の第一次の目標設定、ひいて はキャリア・コンサルタントの量・質バランスの取れた段階的、計画的育成促進の 観点.....	89

(2) キャリア・コンサルタント労働市場における「エントリー資格」の設定、 このことによる市場参入促進の観点.....	89
(3) 民間試験機関による専門性等の多様さと、国による共通質保証の 調和の観点.....	90
2 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の具体的検討・設計に当たって、 その前提となる基本的論点	91
(1) 能力要件の水準設定の観点.....	91
(2) 試験機関ごとの評価水準の幅の観点	91
(3) 活動領域別の能力要件の観点	91
(4) 顧客、関係者との間でのキャリア・コンサルタント全体に対する 信頼性確保の観点.....	91
IV 標準キャリア・コンサルタントの能力要件及び養成講座等のあり方	92
1 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しの基本的考え方.....	92
2 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しの前提として 留意すべき点	92
(1) 能力体系の枠組み.....	92
(2) 時間数の枠組み	92
3 前回能力要件見直し後、キャリア・コンサルティング研究会等において（標準） キャリア・コンサルタントに必要な能力要件等として指摘されたポイント	93
4 前回能力要件見直し後、キャリア・コンサルティングに関する職業能力開発・雇 用施策上の新規・拡充事業、その中でのキャリア・コンサルタントの 位置付け.....	94
5 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しのポイント、これを反映し た能力体系、養成モデルカリキュラム.....	96
(1) 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しのポイント	96
(2) 標準キャリア・コンサルタントの能力体系の見直し.....	104
(3) 標準キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラムの見直し	114
(4) 基本的な論点に沿った能力体系等の点検	116
V キャリア・コンサルタント能力評価試験指定制度等のあり方.....	117
1 標準キャリア・コンサルタントの能力体系の見直しを踏まえた、能力評価試験の 受験資格、実施体制、実施方法等の基準のあり方	117
(1) 指定試験のあり方.....	117
(2) 養成講座のあり方.....	118
2 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直し後の 制度移行措置のあり方	119
(1) 現行指定基準による有資格者・受講修了者の取扱い.....	119
(2) 移行期間	119

VI	標準キャリア・コンサルタントの積極的活用・普及、将来的なキャリア・ コンサルタントの能力評価体系の整備に向けた提言	120
1	キャリア・コンサルティング技能検定制度との関わり	120
2	標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す者の継続的な学習環境の整備	120
3	国際的なキャリア・ガイダンス論の展開等を踏まえた、キャリア・コンサルティ ング（コンサルタント）やこれに関わる概念整理、キャリア・コンサルタントの 能力体系等の見直し	121
4	標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す者、関わる者へのメッセージ	122
第3部	大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材とし てのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあ り方	124
I	検討の狙い・経緯	124
II	大学等におけるキャリア教育を巡る現状・課題	126
1	大学等におけるキャリア教育の現状	126
2	中教審答申、大学等設置基準改正等を踏まえた課題	128
	（1）基本的な考え方	128
	（2）取組みの視点	128
	（3）推進方策	129
	（4）大学等設置基準改正等を踏まえた課題	129
	（5）キャリア教育充実のための連携	130
3	大学等におけるキャリア教育推進に係る労働行政の関わり	130
4	大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動実態、評価	130
III	大学等におけるキャリア教育とそこに関わる専門人材 （キャリア・コンサルタント等）の事例の考察	132
1	事例調査の方法・対象	132
	（1）事例調査の方法	132
	（2）ヒアリング対象者	132
	（3）ヒアリング対象校・機関	132
	（4）ヒアリング項目	133
2	各事例の概要	133
	（1）訪問によるヒアリング調査実施大学（計8校）	134
	（2）部会委員からの事例報告（計4校）	142
	（3）学外の専門機関	148

IV	事例調査を通じて把握された知見・課題	150
1	キャリア教育の大学等教育上・経営上の目的、意味づけ、取組みの契機、 労働行政の関わりの視点	150
2	キャリア教育推進の体制	151
	(1) キャリア教育推進に係る学内の体制	151
	(2) 地域社会・自治体、産業界、学会、関係行政機関、他の大学・高校等、 学外の関係者・機関との連携体制	153
	(3) キャリア・コンサルタント等の専門人材の活用・活動状況、 求められる人材の養成等に当たっての課題	154
3	プログラム	159
	(1) 具体的なプログラム（支援メニュー）、大学等教育課程上の位置づけ	159
	(2) 活用しているツールと特徴	161
	(3) 周知・利用促進	162
4	キャリア教育の評価の仕組み、基準、評価結果の活用	162
V	当面の課題に係る論点整理	164
1	キャリア教育推進を担う専門人材の養成・評価等の観点	164
	(1) 大学等キャリア教育プログラムの担い手人材、求められる能力等の 構造の明確化	164
	(2) 具体的人材像を踏まえた、大学等キャリア教育プログラムに関わる キャリア・コンサルタントの能力要件、養成の具体的仕組みの構築	164
2	大学等におけるキャリア教育効果的推進の観点 (労働行政の資源活用の観点を中心に)	164
	(1) キャリア・コンサルティングの視点からの履修計画、 進路の目標付け等の支援の可能性の模索	164
	(2) 大学等キャリア教育推進に関わる社会的（地域）ネットワークの意味づけ、 具体的な活用方法	165
	(3) 大学等キャリア教育における「課題を抱える層」に対する アプローチ強化のあり方	165
VI	おわりに～今後の検討に向けて～	166

はじめに（研究会全体としての検討の背景・課題等）

1 検討の背景と課題

平成 13 年の職業能力開発促進法、雇用対策法の改正以降、「職業生活設計」を支援する専門人材として、キャリア・コンサルタントの養成とキャリア・コンサルティング（職業生活設計支援）の普及が計画的に推進されてきた。キャリア・コンサルタントは、平成 21 年度末までに 6 万人を超え、官民の取組みにより着実に増加してきているが、養成されたキャリア・コンサルタントの資質の維持・向上を図るとともに、企業、教育機関等各活動領域においてキャリア・コンサルティングの有用性を広め、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させることが課題とされている。

キャリア・コンサルティング施策の検討に当たっては、キャリア・コンサルティングの活動状況等の把握・分析が必要である。平成 18 年度に活動状況調査が行われているが、その後のキャリア・コンサルタントの活動領域や期待・役割の拡大、キャリア・コンサルティング技能検定の創設等、キャリア・コンサルティングを取り巻く環境は大きく変化していることから、改めてキャリア・コンサルタントの活動実態や企業、教育機関等の活用側の評価等について調査を行う必要がある。具体的には、どのようなキャリア・コンサルタントが、どこで、どのような活動を行い、活用側のどのような期待に応え、評価されているのか、また、知識とスキルに関するミスマッチがあるとするれば、それらを把握することにより、キャリア・コンサルタントの資質の向上と普及に寄与できるものと考えられる。

キャリア・コンサルタントの養成と資質の確保に必要となる能力体系については、平成 17 年度に標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力体系の見直しが行われている。その後のキャリア教育、若者自立支援、ジョブ・カード制度の推進等キャリア・コンサルタントの活動をめぐる環境の変化や、活動領域の拡大により、標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件と、その質保証の仕組み等について見直しを行うことが求められている。

個々の活動領域を見た場合、今般の大学設置基準等の改正により、社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が各大学等に求められることとなった。大学等の高等教育機関における実践的なキャリア教育の推進、そこでのキャリア・コンサルタントの役割・あり方を検討する必要がある。①教育課程の編成全体における社会的・職業的自立の視点の明確化、これに応じた授業科目の開設、②社会と関わる実践的、体感的な教育機会の提供、及び③キャリア・コンサルティング等の個別的、専門的支援の充実といった総合的な取組みが大学等高等教育機関共通の重要課題とされ、キャリア・コンサルタントの専門性を活かした役割発揮が期待されているところである。

2 検討事項

上記を踏まえ、平成 22 年度キャリア・コンサルティング研究会では、以下の 3 つの検討事項を設定した。

検討に当たっては、より専門的な調査・検討等を行うために部会を設置することとし、本研究会では部会における検討等の基本的方向を示し、検討結果等を総括することとした。

〔検討事項：報告書構成〕

- 第 1 部 キャリア・コンサルティングに関する実態調査（キャリア・コンサルタントの活動状況、企業等におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況等） — 〈キャリア・コンサルティング実態調査部会〉
- 第 2 部 標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件や、これに対応した養成講座、試験のあり方等 — 〈標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会〉
- 第 3 部 大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材としてのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方 — 〈大学等キャリア教育部会〉

第1部 キャリア・コンサルティングに関する実態調査（キャリア・コンサルタントの活動状況、企業等におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況等）

I 検討の狙い・目的

キャリア・コンサルタントの活動状況等を把握するため、平成18年度に初めて実施した調査から4年が経過した。

第7次職業能力開発基本計画（平成13年度）に、労働市場のインフラストラクチャーの一つとしてキャリア形成支援システムの整備が位置付けられ、その一環としてキャリア・コンサルティングに関する基本制度づくりに向けた具体的な取組みが開始された。平成14年度からは5年間で5万人のキャリア・コンサルタント養成の目標が掲げられ、キャリア・コンサルタントの能力体系の策定、養成カリキュラムと能力評価試験基準の策定とともに、効果的な普及のあり方の検討が進められた。5万人養成計画の最終年度に当たる平成18年度には、主にそれまでの普及促進の取組みの成果を把握するため、「第1回キャリア・コンサルティングに関する実態調査」が実施された。

この第1回調査から4年が経過し、この間、能力体系の見直しが行われるとともに、平成20年度にキャリア・コンサルティング技能検定（2級試験）が創設され、1千名を超える2級技能士が輩出されている。また、普及促進の取組みや、ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施、リーマンショック以降の世界的な景気後退による雇用対策の必要から創設された基金訓練の枠組みにもキャリア・コンサルティングが組み込まれる等、キャリア・コンサルタントの活動領域や役割が拡大するとともに、その活動環境は大きく変化している。

キャリア・コンサルティングを更に普及させていくためには、キャリア・コンサルタントの活動実態や、企業、教育機関等におけるキャリア・コンサルティングの普及状況等を把握し、今後の普及促進施策のあり方を検討することが重要である。具体的には次の目標を掲げ、キャリア・コンサルタント個人及びその活用側である企業、教育機関、人材関連ビジネス企業（民間需給調整機関）を対象とする調査を実施した。なお、キャリア・コンサルタントが活動している主要な領域の一つである公的就職支援機関については、厚生労働省の組織であるハローワークがその中心であり、他の調査対象機関とは性格が異なることから、前回同様調査の対象とはしていない。

- (1) 今後の普及促進施策を検討する基盤となるキャリア・コンサルティングのニーズ・役割、キャリア・コンサルタントの活動実態について、包括的かつ正確に把握すること
- (2) キャリア・コンサルタント自らがキャリアパスを検討し、自己研鑽を行う道標を提供すること
- (3) キャリア・コンサルティングが社会的な機能を十分に果たせるために、必要な環境整備について提言すること等

本章では、実態調査の主な結果とそれを踏まえた課題等について整理した。

Ⅱ 実態調査の方法

- 調査は、平成 22 年 10 月に、次のとおり実施した。

（１）キャリア・コンサルタントの活動状況

対象：標準レベルのキャリア・コンサルタント（2 級キャリア・コンサルティング技能士である者を含む） 延べ 28,739 人（回収数：3,339 人（回収率：11.6%）

※「延べ」は、個人で複数の資格を取得している場合の延べ数。なお、延べ回収数は 3,537 人）。

方法：（WEB 調査）特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会の協力を得て、同協議会会員等のキャリア・コンサルタント試験・養成機関を通じ、E メールを送付し、インターネット上に設置した調査票への回答（複数資格取得者は 1 回限り）を依頼した。

（２）企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

対象：農林漁業、鉱業、公務を除く、従業員規模 30 人以上の企業を対象に、業種（8 分類）、地域（都道府県）及び従業員業員規模（30～100 人、101～1,000 人、1,001 人以上の 3 分類に各 1,000 社）により抽出した 3,000 社（回収数：355 社（回収率：11.8%））

方法：（郵送調査）対象企業に調査票を郵送し、人事・労務・能力開発等の従業員のキャリア形成支援を担当している部門の責任者に回答を依頼した。

（３）教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

対象：全国の高等教育機関（大学・短大・高等専門学校）1,169 校（回収数：671 校（回収率：57.4%））

方法：（郵送調査）対象教育機関に調査票を郵送し、学生のキャリア形成や就職支援を担当している部門（就職部、キャリアセンター又はキャリア教育担当部門等）の責任者に回答を依頼した。

（４）人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

対象：社団法人日本人材紹介事業協会又は社団法人日本人材派遣協会の会員である民間需給調整機関 839 社（回収数：188 社（回収率：22.4%））

方法：（WEB 調査）社団法人日本人材紹介事業協会及び社団法人日本人材派遣協会を通じ、各事業協会の会員企業に E メールを送付し、求職者や派遣労働者等のキャリア形成支援を担当している部門の責任者に回答を依頼した。

Ⅲ 調査を通じて把握された現状と課題

1 キャリア・コンサルタントの活動状況

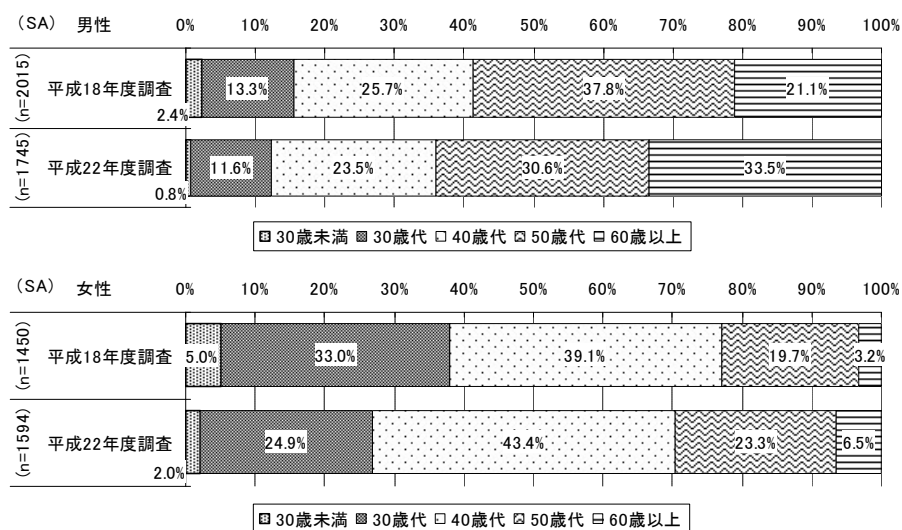
(1) 回答者の属性

① 年齢・性別・活動地域

○ 回答者の年齢構成は、男性の6割が50歳以上、女性の7割が30～40歳代。4年前（前回調査¹）に比べてやや高年齢化している。

- ・ 男性（回答者の52.3%）では、「60歳以上」が最も多く、次いで「50歳代」。女性では、「40歳代」が最も多く、次いで「30歳代」が多かった。
- ・ 前回調査（男性は回答者の58.2%）に比べると、男性では「60歳以上」が増加（12.4ポイント増）し、60歳未満の全年齢層で割合が減少した。女性では40歳以上の全年齢層で割合が増加し、40歳未満の割合が減少した。年齢構成は全体的にやや高年齢化しており、比較的若いキャリア・コンサルタントの割合が減少した（図表1）。
- ・ 活動地域を都道府県別にみると東京都29.8%、大阪府9.7%、神奈川県6.0%、愛知県5.6%、千葉県と福岡県が各3.8%、千葉県3.8%、北海道と埼玉県が各3.2%であった。関東地方の1都3県が4割以上を占めるとともに、大都市圏に集中している。

図表 1 回答者の年齢構成（性別）



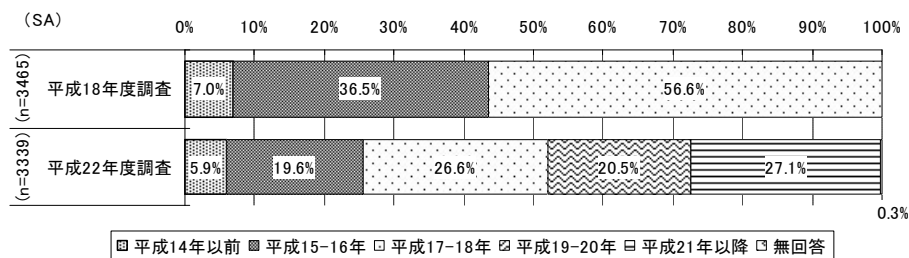
¹ 前回調査とは、平成18年度に実施した「キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査」。以下、本項において同じ。

② キャリア・コンサルタントの資格取得時期

○ 平成 19 年以降に資格を取得した人が、回答者の半数を占めている。

- ・ 平成 19 年以降に取得した人が約半数を占めており、実際の資格取得者の構成（平成 19 年以降は約 3 割²⁾）に比べ、最近取得した人が多く回答した（図表 2）。
- ・ 資格取得時期が平成 18 年以前は男性が多く、資格取得時期が平成 19 年以降は女性が多かった。

図表 2 キャリア・コンサルタントの資格取得時期



(2) キャリア・コンサルタントの活動状況

① 活動の有無

○ 現在活動しているキャリア・コンサルタントの割合は 7 割で、4 年前に比べて増加している。一方、活動した経験のない人は 2 割を下回り、4 年前に比べて大幅に減少している。

- ・ 資格取得の前後を通じて活動経験のない人は 15.8%と、前回調査に比べて大幅に減少（12.2 ポイント減）した（図表 3）。なお、今回調査のうち平成 18 年以前に資格取得した人に限定すると、資格取得の前後を通じて活動経験のない人は 11.0%と、前回調査（回答者全員が平成 18 年以前の資格取得者）に比べて 17.0 ポイント減少していることから、平成 19 年以降に活動を開始した人が相当数いることがうかがえる。
- ・ 現在「キャリア・コンサルティングに関連する活動」³⁾を行っている人の割合は 7 割（71.2%）で、前回調査（65.1%）に比べ 6.1 ポイント増加した⁴⁾。
- ・ 現在活動している人では、40 歳代（33.0%）が最も多く、次いで 50 歳代（28.2%）、60 歳以上（23.2%）と、40～50 歳代で 6 割を占める。

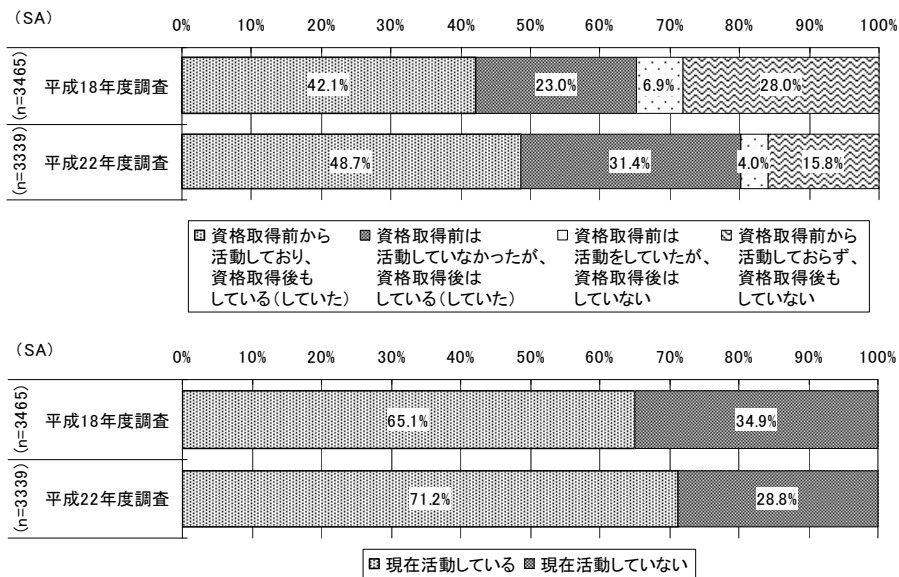
2 厚生労働省調べによる。

3 本調査では、キャリア・コンサルタントとしての活動を次のように定義した上で、活動状況を把握した。

『キャリア・コンサルティング』とは、『キャリア（職業人生や進路など）』に関する相談をはじめとする支援活動全般をいいます。個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。（自己研鑽・能力向上のためのセミナーや研修等への参加などは含みません。）本調査では、これらの活動を『キャリア・コンサルティングに関連する活動』と表記し、お伺いします。」

4 「71.2%」は今回新たに設けた別設問「現在キャリア・コンサルティングに関連する活動をしていますか。」に「している」と回答した人の割合。今回調査の「資格取得後も（は）活動している（していた）」にかわり、前回調査では「現在も（は）している」と尋ねており、「65.1%」は現在活動している人の割合。このため、図表 3 の平成 18 年度調査と平成 22 年度調査は単純に比較できないことに留意が必要。

図表 3 資格取得前後の活動の変化、現在活動している人の割合



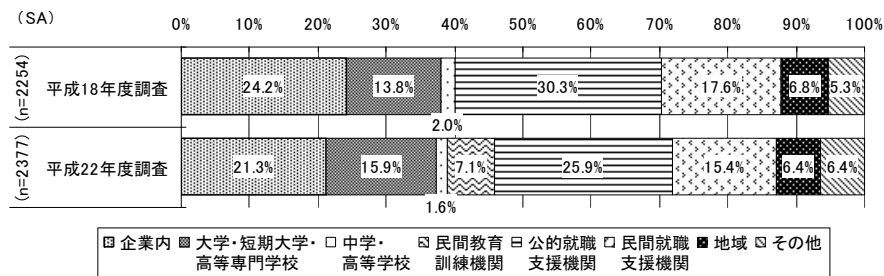
② 主な活動の場

○ 公的就職支援機関で活動する人が4人に1人と、最も多い傾向は変わらないが、大学や民間教育訓練機関で活動する人の割合も増加している。

- 現在の主な「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の場については、「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」（25.9%）が最も多く、次いで「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」⁵、「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」の順に多い。なお、その他としては、職業訓練機関、病院、地方自治体、行政機関、矯正施設（刑務所等）、地域ジョブ・カードセンター（商工会議所）、他の経済団体、労働組合、公益法人等があった。
- 前回調査に比べ、「公的就職支援機関」（4.4 ポイント減）、「企業内」（2.9 ポイント減）、「民間就職支援機関」（2.2 ポイント減）の割合が減少し、「大学等」（2.1 ポイント増）の割合が増加した。また、今回新たに設けた選択肢「民間教育訓練機関」は 7.1%であった。これまで活動の場の中心であった「公的就職支援機関」や「企業内」から、「大学等」や「民間教育訓練機関」にも活動の場が広がっている（図表 4）。

⁵ 平成18年度調査では、「大学・短期大学・高等専門学校・専修学校（キャリアセンターなど）」で尋ねたが、今回調査では、「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」と「民間教育訓練機関」に分けて尋ねている。

図表 4 現在の主な活動の場

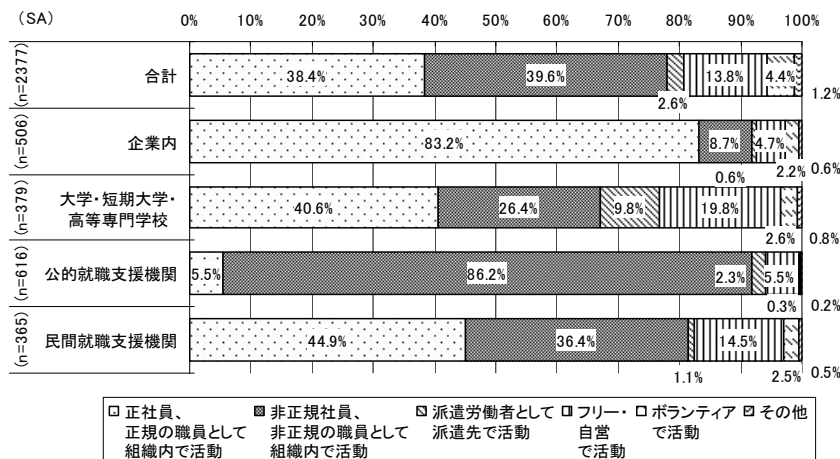


③ 活動形態

○ 企業内では正社員で兼任、公的就職支援機関では非正規職員で専任で活動する人が多い。

- キャリア・コンサルタントとしての就業形態は、「非正規社員、非正規の職員⁶として組織内で活動」「正社員、正規の職員として組織内で活動」が約4割とほぼ同数であった。前回調査に比べ、「ボランティアで活動」(3.6ポイント減)が減少する一方で、「非正規社員・職員」(4.2ポイント増)の割合が増加した。主な活動の場別にみると、「企業内」では「正規」が、「公的就職支援機関」では「非正規」が8割を超える。なお、その他としては、会社や団体の役員、学生等があった(図表5)。

図表 5 現在の就業形態(現在の主な活動の場別)

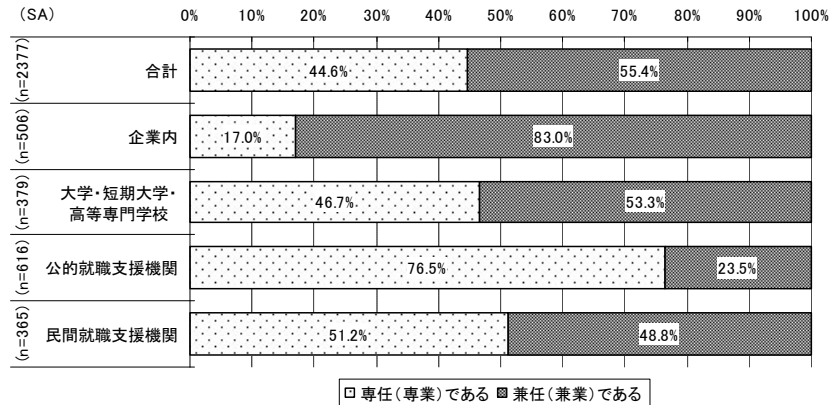


- 活動形態の専任・兼任状況については、「兼任(兼業)」が「専任(専業)」よりも多い。主な活動の場別にみると、「公的就職支援機関」では「専任」が8割弱と圧倒的に多く、「大学等」や「民間就職支援機関」では「専任」「兼任」がほぼ半々、「企業内」では「兼任」が8割強であった(図表6)。
- また、「兼任」の人の業務(活動)全体の中で「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の割合をみると、「企業内」では2割にとどまり(21.8%)、

6 契約、嘱託、パートタイマー等(派遣労働者を除く)

「大学等」は 38.1%、「公的就職支援機関」は 49.7%、「民間就職支援機関」は 36.6%であった。

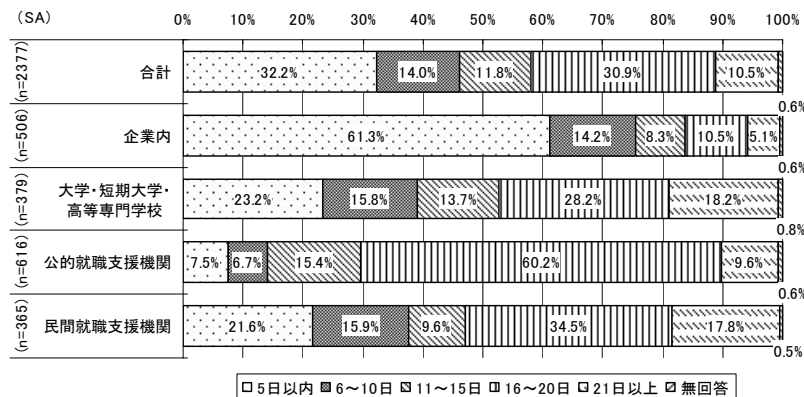
図表 6 専任／兼任の状況（現在の主な活動の場別）



④ 活動量・活動の質

- 日々の業務として活動している人は、公的就職支援機関には多いが、企業内では少ない。

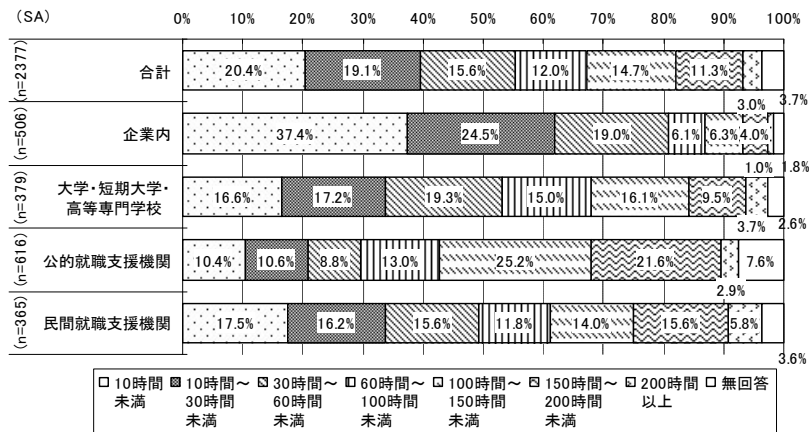
図表 7 キャリア・コンサルティング関連活動日数（現在の主な活動の場別）



- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティングに関連する活動日数については、「5日以内」と「16～20日」がそれぞれ約3割であった。前回調査に比べ、5日以内（10.5ポイント減）が減少し、16～20日（11.1ポイント増）が増加した。主な活動の場別にみると、月16日以上活動している人は、「公的就職支援機関」で7割、「民間就職支援機関」や「大学等」では5割前後である一方、「企業内」では15%にとどまっている。企業内では「5日以内」が半数を超えており、兼任が多いこともあり、日々の業務として活動していない人が多い（図表7）。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティングに関連する活動時間については、「10時間未満」と「10～30時間未満」がそれぞれ約2割で、月100時間以上

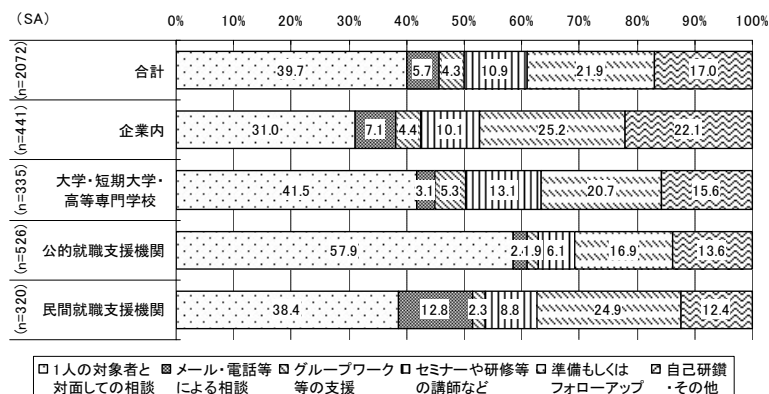
の人は3割であった。主な活動の場別にみると、月100時間以上の人は、「企業内」で1割、「大学等」で3割、「公的就職支援機関」で5割、「民間就職支援機関」では3割台と、企業内で活動する人の活動時間が少ない（図表8）。

図表8 1ヶ月の活動時間（現在の主な活動の場別）



- ・ キャリア・コンサルティングに関連する活動時間の内容をみると、個別相談（「1人の支援対象者と対面しての相談」）の占める割合が4割と最も多く、次いで「準備もしくはフォローアップ」が2割であった。個別面談の占める割合は、公的就職支援機関では6割弱と多く、企業では約3割と少ない（図表9）。
- ・ また、直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティングに関連する活動時間が長い人（150時間以上の人（現在活動している人の1割半））をみると、個別相談の占める割合が5割を超え（52.0%）、次いで「準備もしくはフォローアップ」が24.8%、「自己研鑽・その他」は1割弱（9.3%）であるのに対し、活動時間が短い人（10時間未満の人（現在活動している人の2割））をみると、個別相談が43.3%、次いで「自己研鑽・その他」（19.6%）、「準備もしくはフォローアップ」（16.0%）であった。活動時間の長い人では、活動時間の半分を個別相談に割いていることが特徴的といえる。

図表9 活動時間の内容（現在の主な活動の場別）

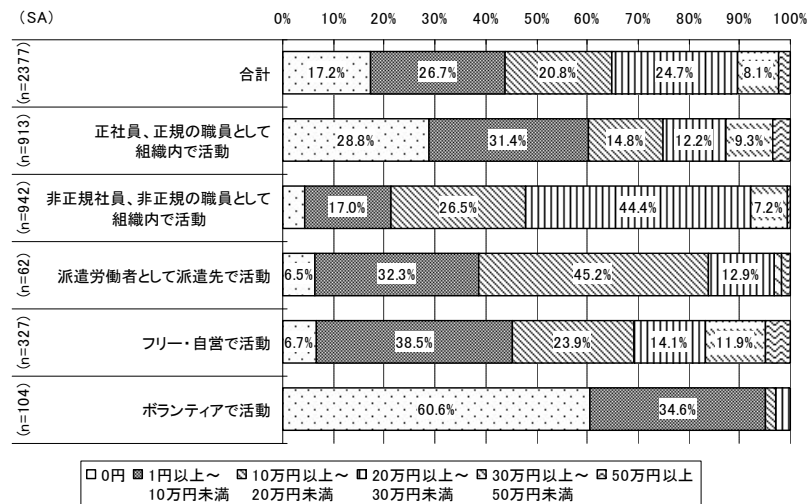


⑤ 収入

○ 4 年前に比べ、一定の活動収入を得ている人が増加した。

- ・ 直近 1 ヶ月間のキャリア・コンサルティングに関連する活動収入については、前回調査に比べ、0 円（12.0 ポイント減）が大幅に減少、20～30 万円（6.3 ポイント増）、10～20 万円（5 ポイント増）が増加しており、一定の収入を得ている人が増加した。就業形態別にみると、「正社員・職員」では兼任が多いこともあり月 10 万円未満が 6 割を占めている。20 万円以上の方は、「正社員・職員」では 4 分の 1、「非正規社員・職員」では 2 分の 1 であった（図表 10）。

図表 10 キャリア・コンサルティング関連活動に関する収入（現在の就業形態別）

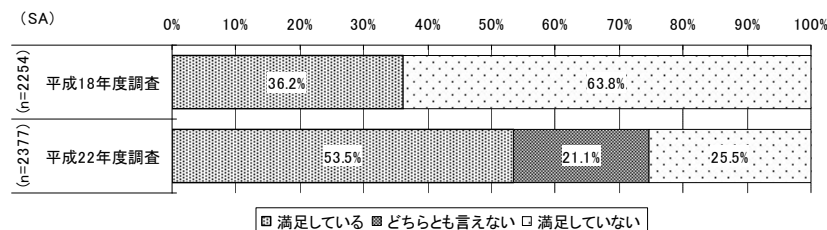


⑥ 活動への満足度

○ 半数がキャリア・コンサルタントとしての活動に満足している。

- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度をみると、53.5%が満足しており、前回調査から大幅に増加した⁷（図表 11）。
- ・ 直近 1 ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動の活動日数が多くなるほど、活動時間が長くなるほど、関連活動の収入が多くなるほど、満足度が高くなる傾向がみられた。

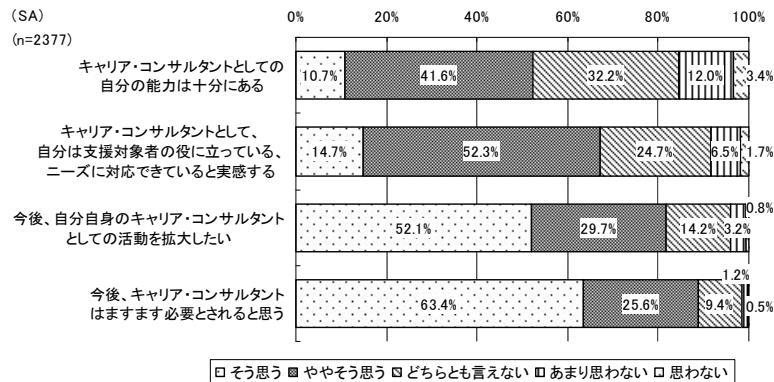
図表 11 キャリア・コンサルタントとして自分の活動への満足度



⁷ 満足度について：今回の調査では、「キャリア・コンサルタントとしての自分の活動に満足している」という設問に対し、『そう思う』から『そう思わない』までの 5 段階で回答を求めた。ここでは『そう思う』『ややそう思う』に回答した人をあわせて「満足している」とみなした。前回調査では、『はい』か『いいえ』での回答を求めており、設問の方法が異なることに留意が必要。

- ・ キャリア・コンサルタントとしての自分の能力は十分にあると考えている人は5割、キャリア・コンサルタントとして支援対象者の役に立っている、ニーズに対応できていると実感している人は7割弱、今後、キャリア・コンサルタントはますます必要とされると思う人は約9割に達する（図表 12）。

図表 12 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考え



⑦ 主な活動の場別にみた活動の特徴

- 主に企業内で活動する人は正社員で兼任、大学等は正規職員、公的就職支援機関は非正規職員で専任が多く、民間就職支援機関は正規・非正規が半々となっている。
- ①～⑥を踏まえ、主な活動の場別に活動の特徴を総括する。

〈「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」で活動する人〉

- ・ 主に「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」で活動する人（現在活動している人の21.3%）についてみると、ほとんどが正社員（83.2%）で、兼任で活動しており（83.0%）、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は2割（21.8%）であった。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は5日以内が6割（61.3%）を占め、16日以上活動している人は1割半（15.6%）であった。活動時間でみると、月30時間未満が6割（61.9%）を占め、100時間以上活動している人は1割（11.2%）であった。活動時間の内訳として、対面による相談が3割（31.0%）、準備もしくはフォローアップが2割半（25.2%）を占めた。
- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年800万円以上が4割（40.1%）、年500万円以上800万円未満が3割半（35.2%）であるのに対し、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月10万円未満（0円含む）が7割（70.0%）を占めることが特徴的といえる。
- ・ 相談内容として多いものは「現在の仕事・職務の内容」（56.9%）、次いで「職場の人間関係」（42.5%）、「今後の生活設計、能力開発、キャリア・プラン等」（40.1%）であり、対応が最も難しいと感じる相談は「職場の人間関係」（22.5%）であった。

- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が4割（40.9%）、満足していない人が3割半（34.8%）と二分されている。活動を行う上での課題として「「キャリア・コンサルタント」「キャリア・コンサルティング」というものが知られていない」と考える人が約半数を占めた（46.4%）。

〈「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」で活動する人〉

- ・ 主に「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」で活動する人（現在活動している人の15.9%）についてみると、4割が（40.6%）正規職員、2割半（26.4%）が非正規職員、2割（19.8%）がフリー・自営で活動している人であった。また、専任と兼任がほぼ半々で（専任46.7%、兼任53.3%）、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は4割（38.1%）であった。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は16日以上が4割半（46.4%）、活動時間でみると、月100時間以上（29.3%）、30時間以上100時間未満（34.3%）、30時間未満（33.8%）がそれぞれ3割前後とバラツキがあった。活動時間の内訳として、対面による相談が4割（41.5%）であり、なかでもセミナーや研修等の講師（13.1%）、グループワーク等の支援（5.3%）が他の活動の場に比べて高いのが特徴的といえる。
- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年500万円以上が4割（40.1%）、300万円以上～500万円未満が2割半（26.6%）であるのに対し、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月10万円以下が4割（38.5%）、月20万円以上が3割半（34.1%）であった。
- ・ 相談内容として多いものは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（69.7%）、次いで「面接の受け方」（53.8%）、「就職・転職活動の進め方」（46.2%）と、就職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「発達障害に関すること」（22.4%）であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が6割（60.2%）、満足していない人は2割（20.3%）であった。活動を行う上での課題として「キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」と考える人が半数近い（44.1%）。

〈「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」で活動する人〉

- ・ 主に「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」で活動する人（現在活動している人の25.9%）についてみると、ほとんど（86.2%）が非正規職員で、正規職員は5.5%にとどまった。専任で活動している人が多く（76.5%）、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は5割（49.7%）であった。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は16日以上が7

割（69.8%）を占め、活動時間でみると、月 100 時間以上が 5 割（49.7%）を占める一方、5 人に 1 人（21.0%）は 30 時間未満であった。活動時間の多く（57.9%）が対面による相談で占められている点が特徴的といえる。

- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年 100 万円以上 300 万円未満が 4 割半（46.9%）、300 万円以上 500 万円未満が 4 割（41.2%）と他の活動の場に比べて低い。キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると、月 20 万円以上が 6 割（58.8%）、月 10 万円以上～20 万円未満が 3 割（28.4%）と他の活動の場に比べて一定以上の収入がある人が多い。
- ・ 相談内容として多いものは「就職・転職活動の進め方」（65.1%）、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（58.6%）、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」（36.9%）と、就職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「メンタルヘルスに関すること」（22.9%）であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動の満足度は、満足している人が 6 割超（65.9%）と他の活動の場に比べて高い。活動を行う上での課題として「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」と考える人が半数（53.1%）であった。

〈「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」で活動する人〉

- ・ 主に「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」で活動する人（現在活動している人の 15.4%）についてみると、正社員が 4 割半（44.9%）、非正規社員が 3 割半（36.4%）、フリー・自営で活動している人が 1 割半（14.5%）で、専任と兼任がほぼ半々（専任 51.2%、兼任 48.8%）で、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は 3 割半（36.6%）であった。
- ・ 直近 1 ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は 16 日以上が半数（52.3%）で、5 日以下は 2 割（21.6%）であった。活動時間でみると、月 100 時間以上（35.4%）、30 時間以上 100 時間未満（27.4%）、30 時間未満（33.7%）がそれぞれ 3 割前後とバラツキがあった。活動時間の内訳として、対面による相談が 4 割（38.4%）を占め、なかでもメール・電話等による相談（12.8%）が他の活動の場に比べて多い。
- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年 500 万円以上が 4 割半（43.6%）、300 万円以上～500 万円未満が 3 割半（35.3%）であり、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月 20 万円以上が 4 割半（44.1%）、月 10 万円以下が 4 割（38.6%）であった。
- ・ 相談内容として多いものは「就職・転職活動の進め方」（62.2%）、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（55.6%）、「面接の受け方」（34.8%）と就職・転職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「メ

ンタルヘルスに関すること」(27.4%)であった。

- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が5割半(55.0%)で、満足していない人は2割半(23.6%)であった。活動を行う上での課題として「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない」と考える人が4割であった(41.6%)。

⑧ 専門人材として活動している人の特徴

○ キャリア・コンサルタントとして活発に活動している人は、公的就職支援機関が最も多く、また、専任で活動している人が多い。

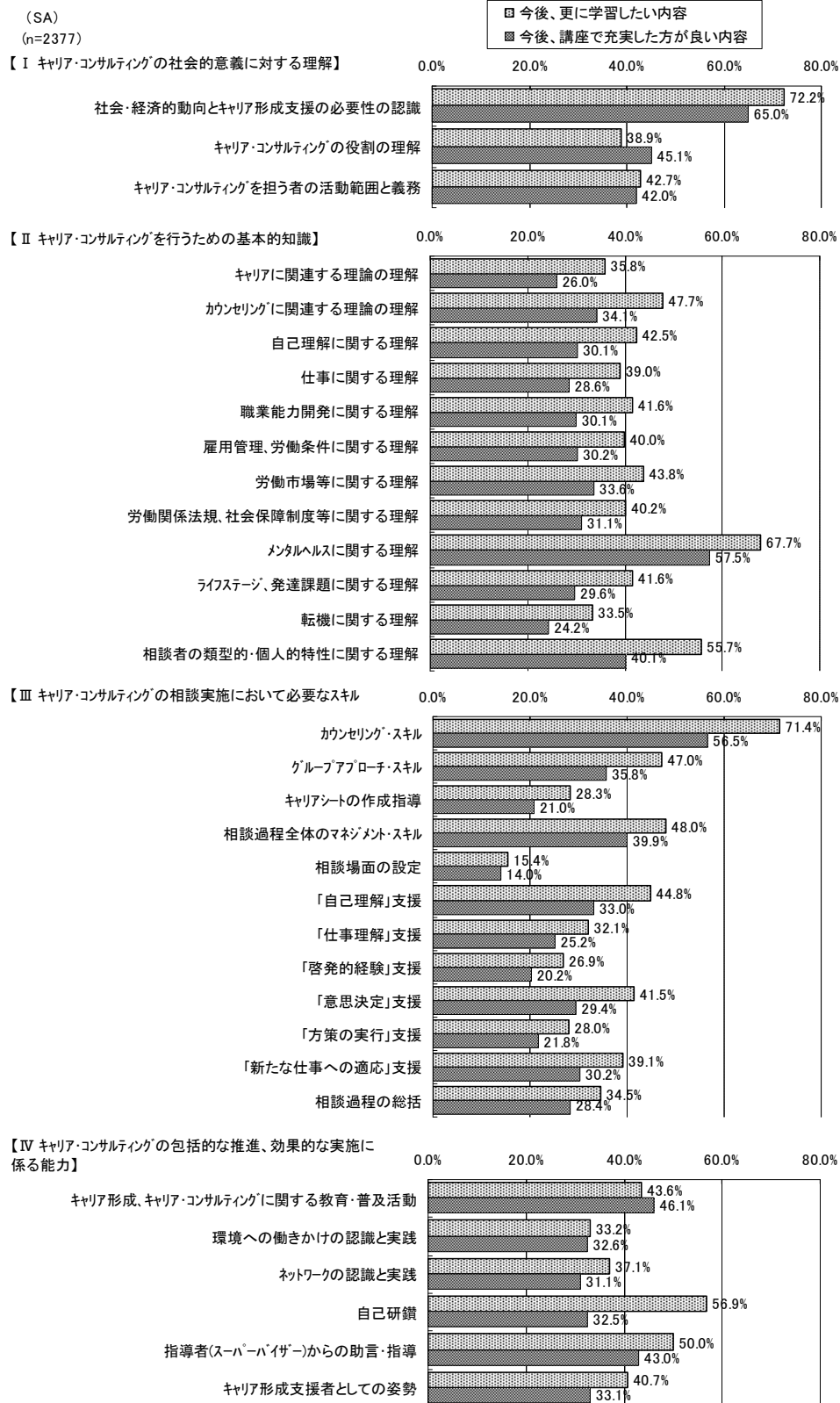
①～⑥を踏まえ、専門人材として活動している人の特徴をみるため、直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数が16日以上の人を高活動群と定義し、それ以外の人との違いを比較してみる。

- ・ 高活動群の主な活動の場は、「公的就職支援機関」(43.7%)が最も多く、「民間就職支援機関」(19.4%)、「大学等」(17.9%)をあわせると8割を占める。
- ・ 高活動群のほとんどが「専任(専業)」(77.7%)であり、「兼任(兼業)」で活動している人は2割であった(22.3%)。
- ・ 高活動群の就業形態をみると、多くが「非正規社員・職員」(60.2%)として活動しており、「正社員・職員」は3割(28.7%)、「フリー・自営」は1割(7.6%)であった。
- ・ 高活動群の直近1ヶ月のキャリア・コンサルティング関連活動時間は、100時間以上が6割(59.2%)を占めるが、一方で30時間未満も1割半(13.7%)おり、活動日数は多いものの1日当たりの活動時間が少ない人も含まれている。
- ・ 高活動群の直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入は、月20万円以上が7割(69.0%)を占め、月10万円未満は1割(8.7%)であった。
- ・ 高活動群の活動内容をみると、「対面による相談」が5割(50.3%)、「準備もしくはフォローアップ」が2割(22.8%)、「自己研鑽」が1割(11.1%)であった。一方、それ以外の人では、「対面による相談」(32.4%)や「準備もしくはフォローアップ」(21.4%)以外の、「セミナーや研修等の講師など」(14.1%)、「自己研鑽」(21.0%)などの割合が多い。

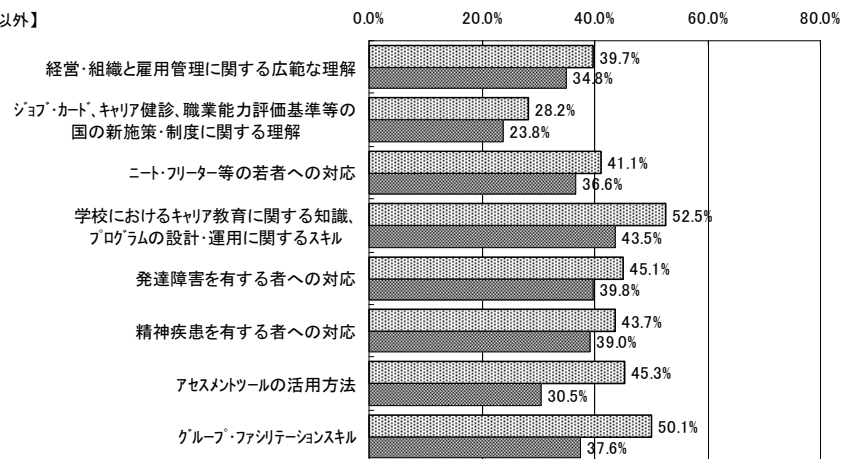
(3) 学習が必要な知識・スキル

○ 更なる学習を望むもの、「標準レベルのキャリア・コンサルタント養成講座」での充実を望むものとして、半数以上の人「カウンセリング・スキル」「メンタルヘルス」を望んでいる。

図表 1 3 更に学習したい内容と講座の充実希望



【上記Ⅰ～Ⅳ以外】



- ・ 現在キャリア・コンサルティングに関連する活動をしている人は、「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」⁸のうち、今後も更に学習したい内容として、7割強が「カウンセリング・スキル」を望んでいる。そのほか、半数以上が望んでいるものとして、「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」「メンタルヘルスに関する理解」「相談者の典型的・個人的特性に関する理解」などであった（図表 13）。
- ・ また、現行の標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力要件の項目レベルで掲げられているものではないが、半数の人が「学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル」や「グループ・ファシリテーションスキル」についても更に学習したいとしている。
- ・ 標準レベルのキャリア・コンサルタント養成講座のうち今後充実させた方がよい内容として半数以上の人望んでいるのは、「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」「メンタルヘルスに関する理解」「カウンセリング・スキル」であった。
- ・ 「カウンセリング・スキル」については、資格取得後において、自身のスキルに不足や不安を感じている人が多い可能性がある。「社会・経済動向とキャリア形成支援の必要性の認識」については、現在の社会・経済的動向の変化を読み切れていない、あるいは、そうした時代を背景にキャリア形成支援の必要性、キャリア・コンサルティングの社会的意義について、自信をもって語ることができない人が多い可能性がある。メンタルヘルスに関しては、2割（23.0%）の人が「対応が最も難しい」と感じる一方で、「活動や学習をする上での相談や紹介（リファー先）等」のネットワークとして、「臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタルヘルス領域の専門家」を有する人が3割（29.5%）にとどまっており、適切なリファー先をもっておらず、対応に苦慮している様子がうかがえる。

⁸ 「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」とは、厚生労働省が示すキャリア・コンサルタントに必要な能力、これに基づく養成カリキュラム（130時間）を指す。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の見直し等に関する調査研究報告書」（平成18年3月）参照。

- ・ 学習する上で希望するサービスについて、「指導者（スーパーバイザー）による助言・指導」（54.3%）を望んでいる人は2人に1人であった。また、希望しない半数の中には、助言・指導（スーパービジョン）を受けるべき実際のケースを持っていないキャリア・コンサルタントが含まれていると思われる。あるいは、助言・指導を担うべき指導者（スーパーバイザー）の絶対的不足から、スーパービジョンを受けることの意義・効果を体験する機会がないために必要性を理解していない可能性もある。

（４）キャリア・コンサルタントのキャリアパス

① 主な活動の場からみた、キャリア・コンサルタントのキャリアパス

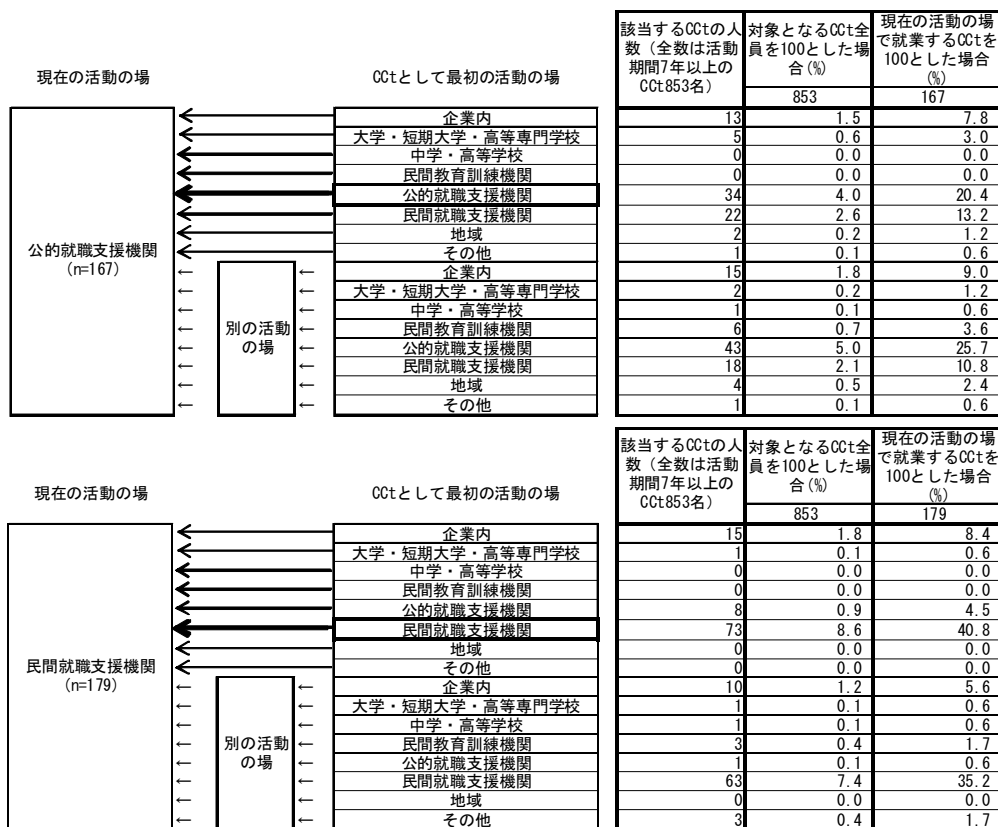
- キャリア・コンサルタントの6割は最初に活動を開始した場・領域で、現在活動している。また、7割弱が現在の活動の場・領域以外で活動した経験がある。「企業内」「民間就職支援機関」から「公的就職支援機関」「大学等」への動きがみられる。

- ・ キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年（通算7年以上）行っているキャリア・コンサルタントについて、現在の主な活動の場と最初の主な活動の場が同じ人は約6割（59.0%）で、比較的多くのキャリア・コンサルタントが、最初の主な活動の場で現在活動している⁹（図表14）。

図表 14 キャリア・コンサルタントのキャリアパス（活動の場の変遷）



9 図表 14 については、回答数の少ない中学・高等学校（19）、民間教育訓練機関（70）、地域（52）を省略しているが、記述の数値にデータは反映されている。

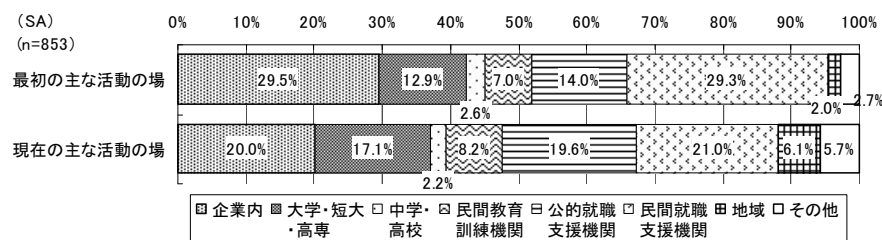


- ・ 現在の主な活動の場以外で活動した経験のある人は7割弱（67.3%）であった。比較的多くのキャリア・コンサルタントが、複数の場・領域で活動を経験している。
- ・ 現在「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「企業内」であったのは8割強（84.2%）であった。そのうち「企業内」以外で活動した経験がない人は約6割（59.0%）であった。主に「企業内」で活動する人は、「企業内」を主な活動の場とし続ける人が比較的多い。
- ・ 現在「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「大学等」であったのは5割強（54.1%）と最も多く、次いで「民間就職支援機関」（17.1%）、「企業内」（15.1%）、「公的就職支援機関」（6.2%）の順に多かった。また、「大学等」以外で活動した経験がある人は7割弱（67.1%）であった。「大学等」においては、学内人材又は同分野の経験者が主力として登用されている一方、就職支援の経験や企業の人事労務管理（募集・採用、人材育成を含む）経験を有する学外人材も比較的積極的に登用されている。
- ・ 現在「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「公的就職支援機関」であったのは5割弱（46.1%）と最も多く、次いで「民間就職支援機関」（24.0%）、「企

業内」(16.8%)の順に多かった。また、「公的就職支援機関」以外で活動した経験がある人は8割(79.7%)であった。「公的就職支援機関」においては、民間の就職支援の経験や企業の人事労務管理(募集・採用、人材育成を含む)経験を有する人材も積極的に登用されている。

- ・ 現在「民間就職支援機関(人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など)」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「民間就職支援機関」であったのは8割弱(76.0%)であった。そのうち「民間就職支援機関」以外で活動した経験がない人は5割半(55.1%)であった。「民間就職支援機関」においては、「企業内」で活動する人ほどではないものの、「民間就職支援機関」を主な活動の場とし続ける人が比較的多い。
- ・ 現在の主な活動の場について、最初の主な活動の場との差をみると、「企業内」(9.5ポイント減)、「民間就職支援機関」(8.3ポイント減)が減少する一方、「公的就職支援機関」(5.6ポイント増)、「大学等」(4.2ポイント増)が増加している(図表15)。

図表 15 キャリア・コンサルタントの主な活動の場(最初・現在)



- ・ 以上から、キャリア・コンサルタントとしての最初の主な活動の場で現在も活動している人が多い傾向がみられるが、その傾向は「企業内」で主に活動する人に顕著である。また、比較的多くのキャリア・コンサルタントが、一つの活動の場にとどまらず、様々な場で活動を展開・経験していることがうかがえる。
- ・ また、主な活動の場を「企業内」「民間就職支援機関」から「大学等」や「公的就職支援機関」に移していく人も相当数いることがうかがえる。

② 就業形態からみた、キャリア・コンサルタントのキャリアパス

○ キャリア・コンサルタントの6割は最初に活動を開始した就業形態で現在活動している。また、6割弱が現在の就業形態以外で活動した経験がある。「正社員・職員」から「非正規社員・職員」「フリー・自営」への動きがみられる。

- ・ キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年(通算7年以上)行っているキャリア・コンサルタントについて、現在の就業形態と最初の就業形態が同じ人は6割(60.5%)で、そのうち現在の就業形態以外の形態で活動した経

験がない人が7割強（71.7%、全体の43.4%）であった¹⁰（図表16）。

- ・ 現在「正社員・正規の職員として組織内で活動」している人について、最初の就業形態が「正社員・職員」であったのは9割（89.2%）、次いで「非正規社員・職員として組織内で活動」（6.8%）であった。

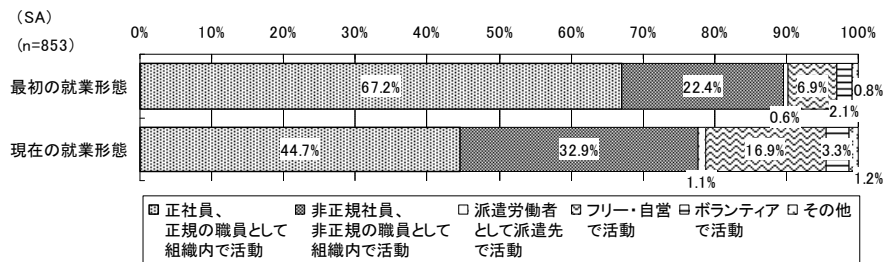
図表 16 キャリア・コンサルタントのキャリアパス（就業形態の変遷）



- ・ 現在「非正規社員・職員として組織内で活動」している人について、最初の就業形態は、「正社員・職員」（48.8%）、「非正規社員・職員」（46.3%）であった。
- ・ 現在「フリー・自営で活動」している人について、最初の就業形態は、「正社員・職員」（45.1%）、次いで「フリー・自営」（29.2%）、「非正規社員・職員」（20.8%）であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての現在の就業形態について、最初の就業形態との差をみると、「正社員・職員」（22.5ポイント減）が減少、「非正規社員・職員」（10.5ポイント増）、「フリー・自営」（10.0ポイント増）が増加しており、正規から非正規、フリー・自営へ変化している状況がうかがえる（図表17）。

10 図表16については、回答数の少ない派遣労働者（9）、ボランティア（26）を省略しているが、記述の数値にデータは反映されている。

図表 17 キャリア・コンサルタントの就業形態（最初・現在）



- ・ 上記①の主な活動の場の変化とあわせてみると、活動の場の変化に伴って、正規から非正規等の就業形態に変化する場合がかなり多いことが予想できる。キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年（通算7年以上）行っているキャリア・コンサルタントに占める60歳以上は、男性が41.1%、女性10.9%であった。定年後、正社員・職員から非正規社員・職員やフリー・自営の就業形態で新たな場・領域に転身してキャリア・コンサルタントの活動を展開している人は多いと思われる。一方で、比較的若い年齢層の人で正社員・職員を希望しながら、その機会に恵まれない人もかなりいるものと思われる。

(5) 2級キャリア・コンサルティング技能士の活動状況

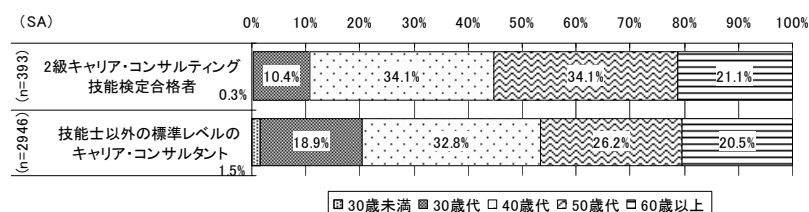
「2級キャリア・コンサルティング技能士」（以下「技能士」という。）を「技能士以外の標準レベルのキャリア・コンサルタント」と比較することにより、技能士の活動実態の特徴を把握した。

① 技能士の属性

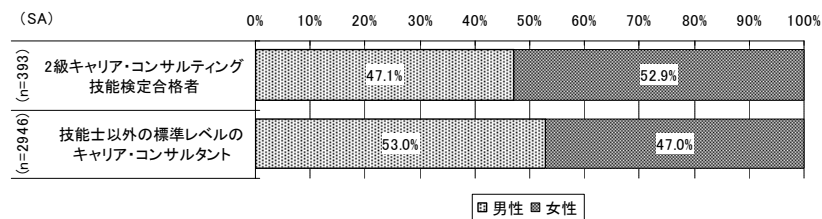
○ 技能士は、標準レベルのキャリア・コンサルタントに比べ、年齢層が高い。

- ・ 技能士は全回答者の約1割（11.8%）であった。ほとんどが標準レベルのキャリア・コンサルタント有資格者であった（96.7%）。
- ・ 年齢構成は「40歳代」と「50歳代」が最も多く、技能士以外に比べて年齢層が高かった。
- ・ 男女比では、女性が半数を超えている。実際の2級技能士の構成（男女比はおおよそ4:6）¹¹に比べ、男性が多く回答した（図表18）。

図表 18 年齢構成・性別（2級キャリア・コンサルティング技能士）



11 (特) キャリア・コンサルティング協議会調べ（平成22年10月）による。

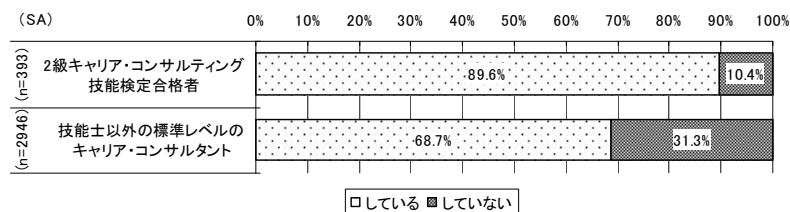


② 技能士の活動状況

○ 技能士の9割がキャリア・コンサルタントとして活動しており、その3人に1人が公的就職支援機関で活動している。

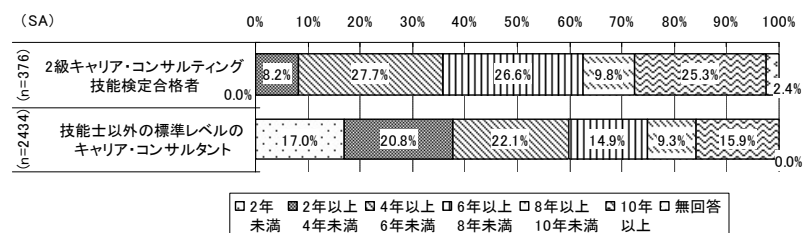
- ・ 現在活動している人は、技能士で9割、技能士以外で7割弱と、技能士のほとんどが活動しているのに対し、技能士以外は3人に1人が活動していない(図表19)。

図表 19 活動状況 (2級キャリア・コンサルティング技能士)



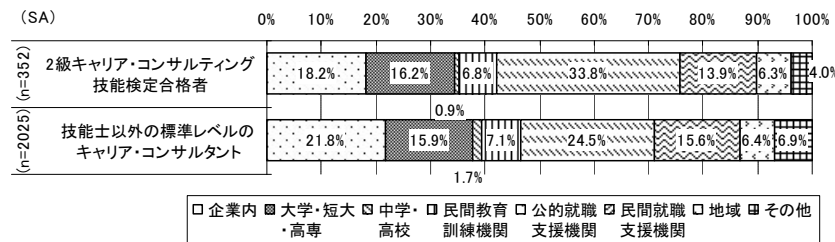
- ・ キャリア・コンサルティング関連活動の現在までの通算活動期間が10年以上であるのは、技能士25.3%、技能士以外15.9%となっており、技能検定の受験資格として実務経験が5年以上(標準レベルのキャリア・コンサルタント有資格者の場合は3年以上)必要であることもあり、技能士の方が長い活動経験を有する人が多い(図表20)。

図表 20 キャリア・コンサルティング関連活動の通算活動期間 (2級キャリア・コンサルティング技能士)



- ・ 現在の主な活動の場については、技能士では「公的就職支援機関」が最も多く、次いで「企業内」「大学等」「民間就職支援機関」の順に多い。技能士以外と比較すると、「公的就職支援機関」で技能士以外を大きく上回り(9.3ポイント差)、反対に「企業内」で技能士以外を下回っている(3.6ポイント差)(図表21)。

図表 2 1 現在の主な活動の場（2級キャリア・コンサルティング技能士）

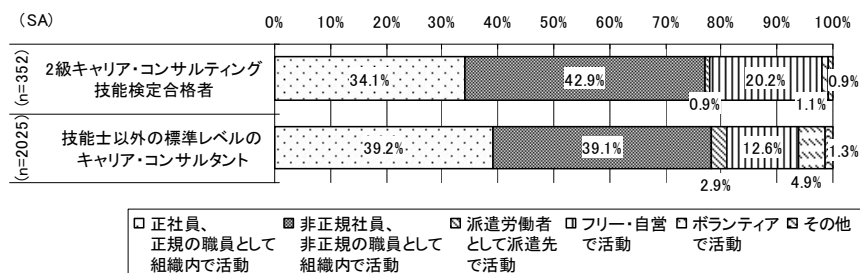


③ 技能士の活動形態、活動量、収入

○ 標準レベルのキャリア・コンサルタントに比べ、非正規社員・職員、専任で活動している人が多い。活動量、収入ともに多い。

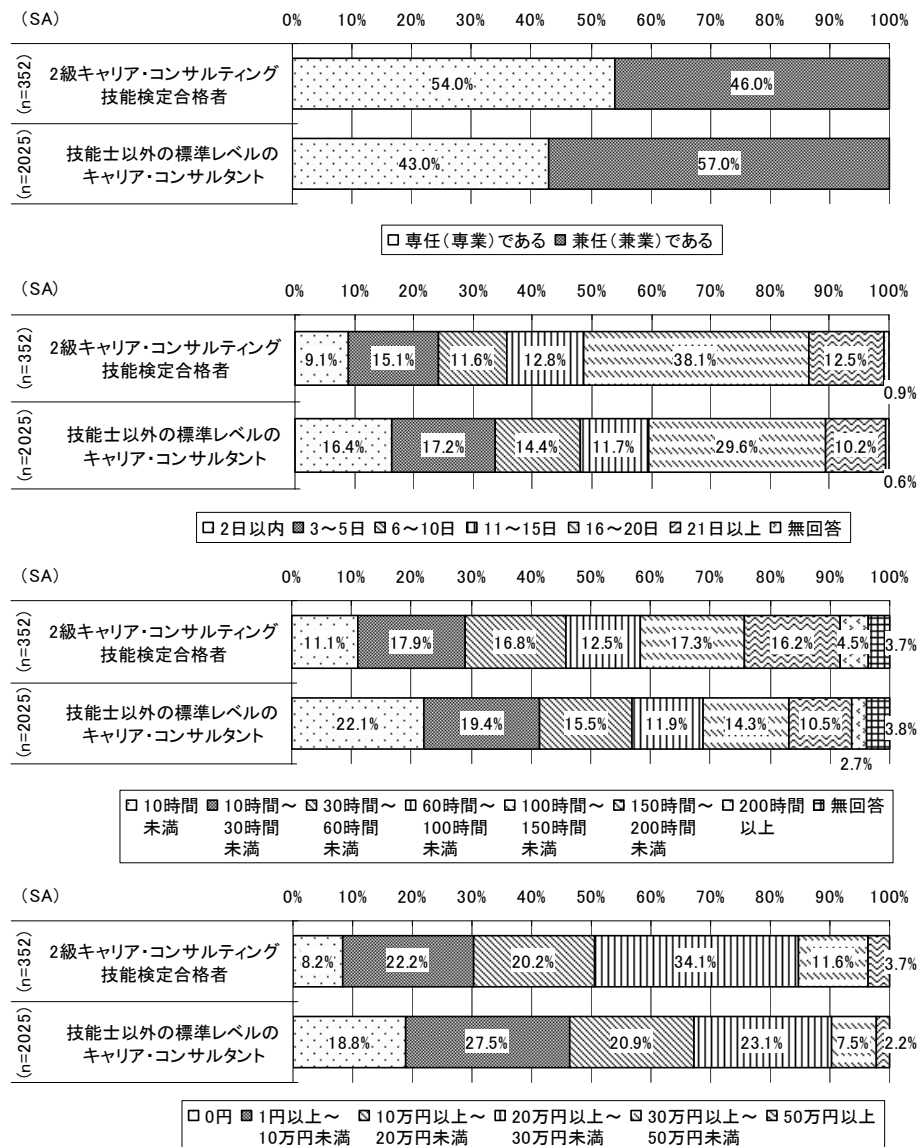
- 現在の就業形態については、技能士では「非正規」が最も多く、次いで「正規」「フリー・自営」の順に多い。技能士以外では「正規」と「非正規」がほぼ同率、次いで「フリー・自営」が多い。技能士の方が非正規社員・職員、フリー・自営で活動する人が多い（図表 2 2）。

図表 2 2 現在の就業形態（2級キャリア・コンサルティング技能士）



- 活動量や収入をみると、技能士については、「専任（専業）」が5割を超え（技能士以外では4割）、直近1ヶ月の活動日数が16日以上ある人が5割（技能士以外では4割）、直近1ヶ月の活動時間が100時間以上の人4割（技能士以外では3割弱）、直近1ヶ月の収入が20万円以上の人4割（技能士以外では3割強）と、すべて技能士以外を大きく上回っている（図表 2 3）。
- 以上から、技能士は、技能士以外に比べて活動量（日数、時間）や収入が多く、専任で活動している人が多いことから、非正規社員・職員といった就業形態が多いものの、専門人材としての評価は比較的高いと言うことができる。

図表 23 専任／兼任の状況、直近1ヶ月間の活動日数、活動時間、キャリア・コンサルティング関連活動の収入（2級キャリア・コンサルティング技能士）



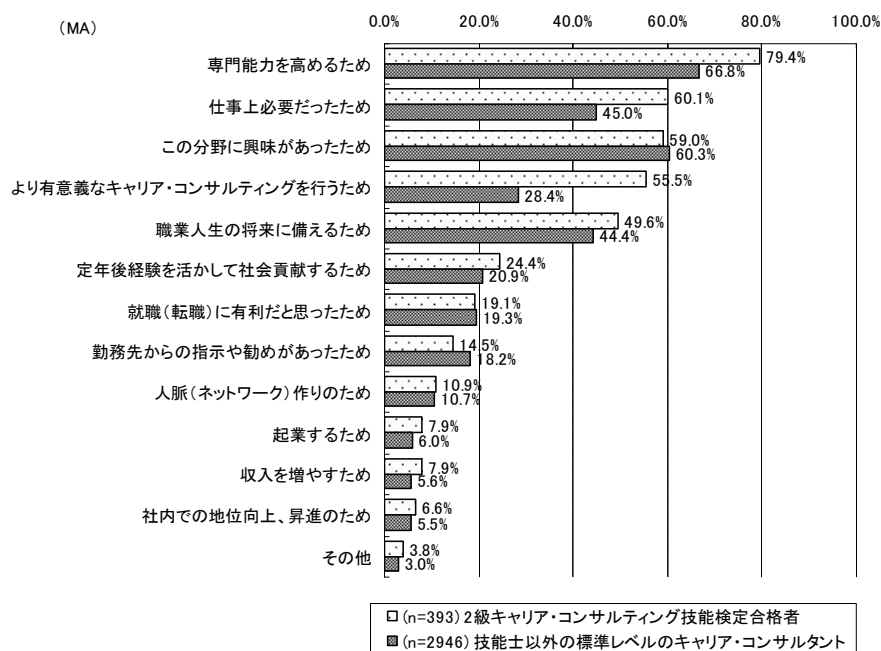
④ 資格取得の動機、取得効果、満足度

○ 技能士は、標準レベルのキャリア・コンサルタントに比べ、習得した知識・スキル（取得した資格）を仕事に活かそうという目的意識が明確であり、かつ実践している。

- ・ 資格の取得理由について、技能士以外に比べて多いのは、「より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため」（27.1 ポイント差）、「仕事上必要だったため」（15.1 ポイント差）、「専門能力を高めるため」（12.6 ポイント差）であった。一方、「この分野に興味があったため」「就職（転職）に有利だと思ったため」「人脈（ネットワーク）作りのため」については、技能士の方が少ないか、ほぼ同じであった（図表 24）。

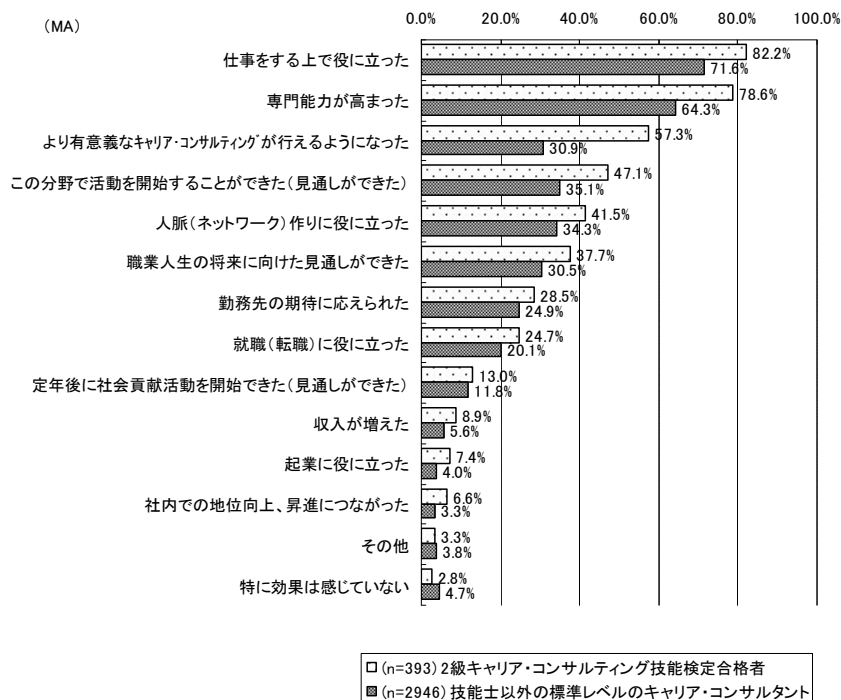
- ・ なお、その他としては（技能士と技能士以外共通）、「就職支援のため」「職場の定着率改善のため」「社内にキャリア・コンサルティング部門を創設するため」「後進の育成のため」「社員研修に活かすため」「人の役に立ちたい」「自己成長のため」「知識・能力の確認」「業務上のコミュニケーション能力を向上するため」「社労士としてキャリアアップするため」「対外的に専門性を示すため」「先輩の薦め」とするものがあつた。

図表 2 4 キャリア・コンサルタント資格取得の動機
(2 級キャリア・コンサルティング技能士)



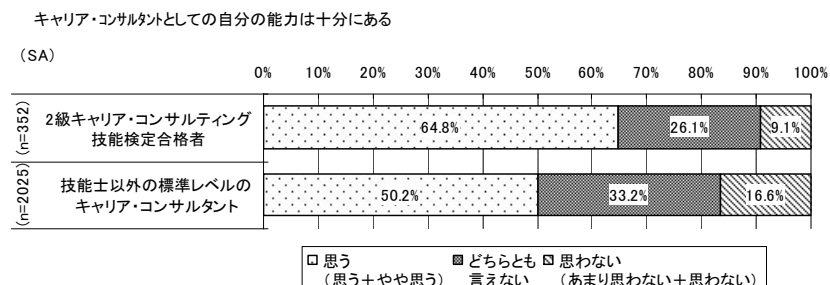
- ・ 資格取得の効果についてみると、技能士以外に比べ特に高いのが、「より有意義なキャリア・コンサルティングができるようになった」(26.4 ポイント差)、「専門能力が高まつた」(14.3 ポイント差)、「この分野で活動を開始することができた、又は活動の見通しができた」(12.0 ポイント差)、「仕事をする上で役に立った」(10.6 ポイント差)であつた(図表 2 5)。
- ・ なお、その他としては（技能士と技能士以外共通）、「キャリア・コンサルティング部門の創設」「部下への指導力向上」「相談者の納得性が高まつた」「就職支援に関する授業の質が向上」「学習習慣が身についた」「産業組織分野等の学習の関心領域が広がつた」「自身の姿勢や考え方が変化した」「プレゼンテーションとコミュニケーション能力の向上」「スーパービジョン等業務外の活動が増えた」「社内異動につながつた」「中小企業診断士の業務に厚みが加わつた」「ボランティア活動で必要とされている」のほか、「資格取得だけでは活動できない」「資格を活かし転職を試みたが、給料が低すぎる」「認知度が低いことに驚かされた」とするものがあつた。

図表 25 キャリア・コンサルタント資格取得の効果
(2 級キャリア・コンサルティング技能士)



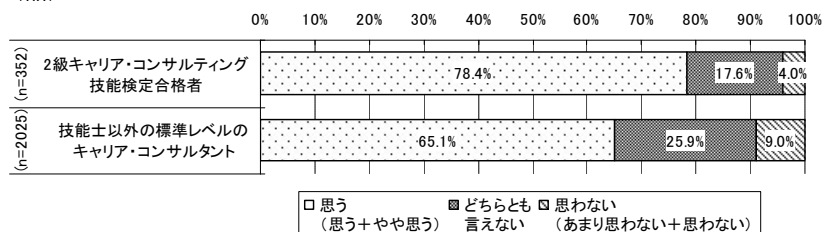
- ・ 以上から、技能士は技能士以外に比べ、習得した知識・スキル（取得した資格）を仕事に活かそうという目的意識が明確であり、実際に仕事でキャリア・コンサルティングを実践していることがうかがえる。
- ・ 自分の能力が十分にあると考えているのは 6 割強（技能士以外で 5 割）、支援対象者の役に立っている、ニーズに対応していると実感しているのは 8 割（技能士以外で 6 割半）と、技能士は技能士以外に比べ、自分の能力が十分にあり、ニーズに対応できており、自身の活動に満足しているのは 6 割強（技能士以外で 5 割強）と満足度も高い（図表 26）。

図表 26 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考え
(2 級キャリア・コンサルティング技能士)



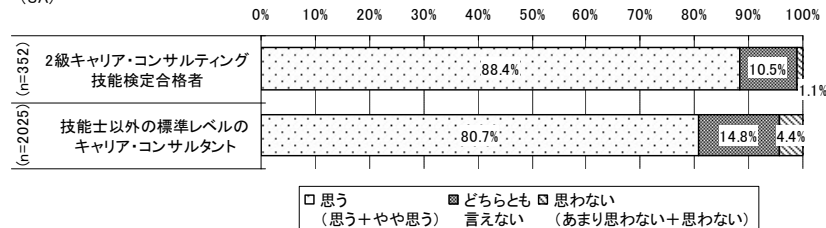
自分は支援対象者の役に立っている、ニーズに対応していると実感する

(SA)



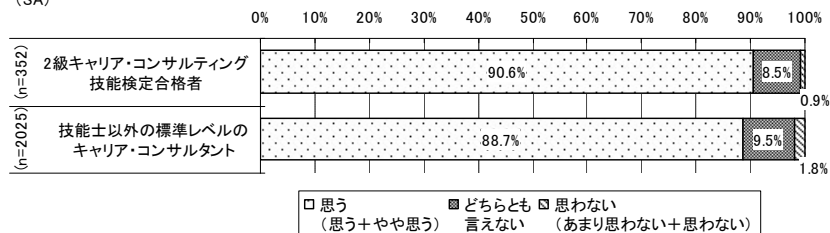
今後、キャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したい

(SA)



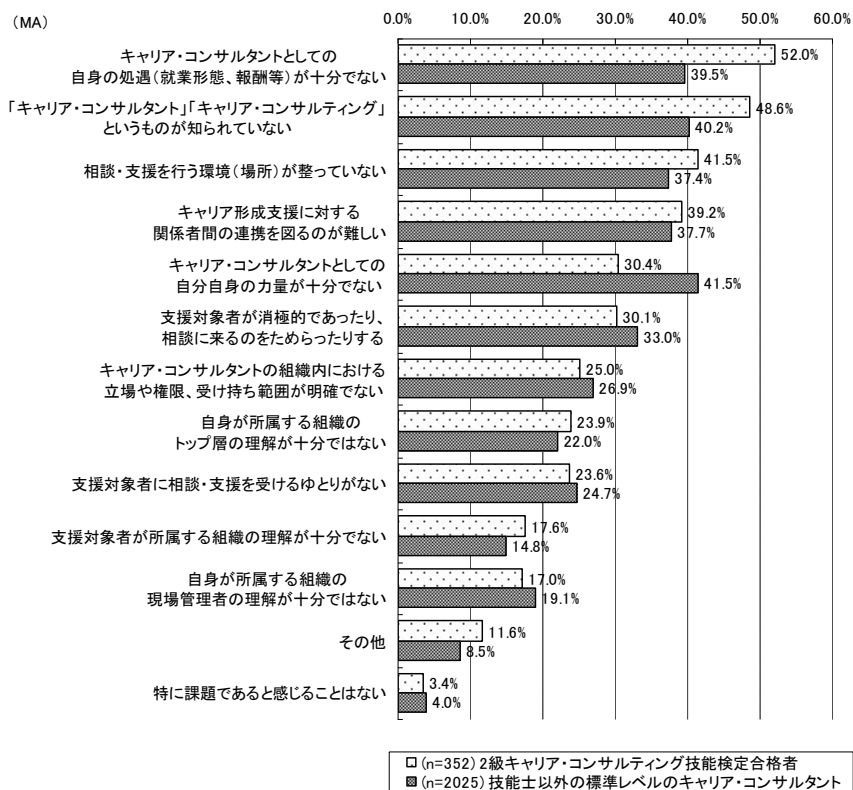
今後、キャリア・コンサルタントはますます必要とされると思う

(SA)



活動を行う上での課題をみると、技能士以外と比べて技能士が課題と感じているものとして、「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」（12.5 ポイント差）、「「キャリア・コンサルタント」「キャリア・コンサルティング」というものが知られていない」（8.4 ポイント差）がある。一方、「キャリア・コンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」（11.1 ポイント差）と感じている技能士は、技能士以外よりも少ないものの、3 割の技能士が課題と認識している（図表 27）。

図表 27 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題
(2級キャリア・コンサルティング技能士)



- ・ 以上から、技能士は、豊富な実践経験に支えられた自身の力量にある程度の自信を持っており、専門人材としての自負があるとともに、処遇が不十分と感じている人が多いことがうかがえる。また、活動を積極的に行うほど、キャリア・コンサルティングの認知度の低さを感じている。

(6) キャリア・コンサルティングの推進やキャリア・コンサルタントの活動に対する支援策等に関する課題・意見

今回の調査において、「キャリア・コンサルティングの推進やキャリア・コンサルタントの活動に対する支援策等に関する課題・意見」として記述された、次のような意見にも留意する必要がある。

【活動の場について】

- ・ キャリア・コンサルタントが活躍できる環境を作るには、地位向上、雇用機会の拡大、雇用形態の安定化、処遇の向上が必要である。契約社員が主流の状態では、現状からの向上は図れないと思う。
- ・ 社会的な位置づけの明確化と活動範囲の拡大により、資格取得者の就業の道をもっと充実させるべきである。相当な難関をくぐり、費用をかけてきて、実情は期待を裏切られるものであってはならないと思う。
- ・ 資格を取得しても、実践の場がなく、勉強会だけに参加する人が多いように

感じる。もっと実践の場を国が提供できるようになると、キャリア・コンサルタントが活躍し、質も向上し、知名度も上がると思う。

- ・ 就職支援機関に集中し過ぎていないか。企業の就業者に対して、就業者からのキャリア形成意識の啓発が重要である。就業者自身の意識での「終身雇用からの脱却」の手伝いがキャリア・コンサルタントの目的でありたい。
- ・ 定年前の現役のうちに、本格的な活動を開始する迄の「錆びつき」を防止するため、無償でキャリア・コンサルティングをする機会を設定してはどうか。

【キャリア教育について】

- ・ キャリア教育を義務教育から始めるべきだと感じる。個性を尊重し、それぞれの持ち味を生かして生き抜く力を養うには時間が必要である。
- ・ キャリア・コンサルタントの活動の場を拡大するためには、幼少の頃から学校を卒業するまでのキャリア教育が必要と考える。就業でのミスマッチの減少を期待し、就職後のキャリア形成も自ら率先する気運の醸成につながる。キャリア・コンサルタントの活動領域がキャリア形成支援から就職、転職支援まで広く認知されて行くことになると考える。
- ・ 小・中学校、高校へのキャリア教育をもっと取り入れた方がよいと日々感じている。教育を受ける目的・目標を理解していない子供達が多く、本人と家族の理解がある家庭と無い家庭の差が激しい。国の対策として行なうべきと考える。

【研修、スーパービジョン、ネットワーク、情報提供】

- ・ キャリア・コンサルタントの任務の範疇を超える問題を抱えざるを得ない。資格や能力開発だけでなく、問題提起や改善に関する情報発信を期待する。
- ・ 「職場に於ける悩みの相談窓口」担当であり、相談内容については集計・分析し経営者へ提言として情報提供している。今回の様なキャリア・コンサルタントに関するアンケート結果が体制整備に向けて活かされることを願っている。
- ・ キャリア・コンサルタントはスキル以上に人間性、職務経験、見識、ネットワークなどが求められる。資格だけに頼る人が増えてくることに不安を感じる。
- ・ キャリア・コンサルティングの機会が少ない人が、レベルを維持するためには有償の研修等を受けるしかなく、経済的に大きな負担になっている。キャリア・コンサルティングの機会の提供、低料金（あるいは補助）での研修機会の提供等が必要である。
- ・ スーパービジョンやメンタルヘルスなどの研修機会がほしい。ネットワークを活かし、いろいろな機関との交流や情報の共有化を図り、活動範囲を広げられるとよい。
- ・ 地方では研修機会やスーパービジョン機会が極端に少ないのが現状である。研修会等を県単位で年に数回開いてほしい。また、具体的で実践的な指導（スーパービジョン等）を受ける機会を増やしてほしい。

- ・ ネットワーク・自己研鑽・実践の場の提供（全国各地で）、事例の交換等増やしてほしい。就業形態が非正規のキャリア・コンサルタントが多いのでセミナー受講料等で配慮願う。

【知名度の向上・重要性の周知】

- ・ 社会のニーズに応えられてこそ職業としての存在価値があるので、認知度が低いのはまだ期待に応えられていないのだと思われる。そこで、役割の範囲を自ら限定せず、問題解決のために必要なことを、キャリア形成支援の専門家として取り組む姿勢が求められる。
- ・ 社会、企業、個人に対してキャリア・コンサルティングの重要性を如何に認識させるか。所属する企業の人事、人材育成部門ですら意識が低い。
- ・ ニーズは感じるが、システムとしてでき上がっていない。首都圏等は独立して採算が取れる状態の人もあるようだが、地方ではまだまだである。普及方法が課題である。
- ・ 現場での仕事は高度である。認知度が高くなってほしい。契約社員が多いので、有期ではなく、継続的に安心して活動できる環境を望む。
- ・ 2級キャリア・コンサルティング技能士の認知度の向上が待たれる。

【処遇の向上】

- ・ 責任のある業務の割には報酬が少ないので、有為な人材が集まり難い。
- ・ キャリア・コンサルティングの社会的認知と地位の向上が必要である。そのためには、決してボランティアでコンサルタントを行ってはならない。適正な報酬のもとで、専門的スキルを持って支援すべきである。
- ・ キャリア・コンサルティングの社会的意義はとても大きいと思う。また、そのために、自己研鑽にかかる労力、費用も結構高い。しかし報酬が見合っていない。
- ・ キャリア相談は相談者から無報酬というイメージがあり、質の高いサービスへの関心が薄いと感じている。
- ・ 報酬が安いと兼業の必要があり負担が大きい。適正な報酬の確保、正社員化等雇用面で支援が必要と思う。
- ・ 次世代を担う30歳代～50歳のキャリア・コンサルタントが、生活できる報酬、せめて日本の平均所得程度以上の報酬を望む。

（7）キャリア・コンサルタントの活動促進、能力向上に向けた課題（まとめ）

① 市場の拡がりや職業・職務として確立・定着の可能性

○ 専門人材として評価され、定着する可能性が見て取れる。

4年前（前回調査時）に比べると、キャリア・コンサルタントとして活動している人が増え、活動の場にも拡がりが見られるとともに、活動量や収入も概ね増えており、ボランティアとしてではなく、仕事として一定の収入を得て活動している人が増えていることがうかがえた。一方、活動の場・領域によって、キャリア・コンサルタント

の活動形態や活動量（日数・時間）、収入、活動内容など活動の量・質は一樣ではなく、キャリア・コンサルタントの専門人材としての活用方法が異なること、正社員・職員よりもむしろ非正規社員・職員の方が、特定の業務に従事する者として活用されている様子もうかがえた。

これらの結果から、キャリア・コンサルタントが専門人材として評価され、定着する可能性・展望は見えつつあるものの、職業・職務として十分な評価とこれに応じた処遇を得ることができるようになるまでには、キャリア・コンサルタント自身の努力と関係団体や行政の支援が必要であり、現在はその途上にあると考えられる。

○ 比較的若い人材が希望をもてるような活動環境づくりが求められる。

キャリア・コンサルタントの年齢構成は、やや高年齢化し、比較的若い人の割合が減少している。職業生涯の長期化に伴う高年齢者の継続雇用や再雇用、あるいは生き甲斐につながる職業人生の設計等に際して、キャリア・コンサルタントの役割が期待される場面は多いと思われ、キャリア・コンサルタントには、豊富な職業・人生経験を有することが期待される。一方、大学等で学生の相談・支援に当たる人やフリーター、ニート等の若者の相談・支援に当たる人には、課題を理解し、共有することが容易と思われる比較的若い人材が適しているという意見もある。また、これからのキャリア・コンサルタント制度の発展のためにも若手の持続的参入が必要である。責務の重要性の割には、収入、雇用形態等の処遇が不十分とする意見がある。有意な若い人材にとって魅力のある活動環境を用意することが求められる。

○ キャリア・コンサルタントの地域的な偏在を是正することが求められる。

キャリア・コンサルタントは大都市圏に集中していることから、各地域の企業、大学等の活用のニーズに対して十分に応えることができない場合がある。また、資格取得を目的とした学習機会、取得後の継続学習の機会が制約されている地域が多い。継続学習に参加するために遠方との往復を余儀なくされている場合もある。地域における活動機会のニーズとキャリア・コンサルタント養成・能力評価機関の経済性等との調和に待つべき部分が大きい課題であると思われる。

○ 専門人材として能力が発揮でき、評価される環境づくりが求められる。

現役（正社員）を引退後に専門性を活かして活動している人がかなり含まれているが、非正規社員・職員として活動している人は多い。安定的な就業形態を実現するためには、キャリア形成支援の重要性、キャリア・コンサルタントの役割や有用性についての社会的理解の浸透を図ることが重要であることは言うまでもない。一方で、企業では正社員・兼任が多いという事実から、専門職として独立した職業や専任（専業）という活動形態だけでなく、キャリア・コンサルティングが兼任（兼業）による職業・職務の一部であっても、専門的な知識・スキルを有する専門人材として能力が発揮でき、評価されるような環境を作っていくことが重要と考えられる。

企業、学校、公的及び民間就職支援機関、民間教育訓練機関、地域など様々な活動の場・領域において、キャリア・コンサルタントが専門人材として活用され、高く評価されている事例を広く共有、提供するなど、社会におけるキャリア・コンサルタントの役割、有用性を広める取組みが必要と考えられる。

② キャリア・コンサルタントの質の確保、能力向上とキャリア形成促進

○ 養成講座の充実と資格取得後のフォローアップが重要と考えられる。

キャリア・コンサルタントが日々の活動を実践する中で、カウンセリング・スキルをはじめとするいくつかの知識・スキルについて、更なる学習と経験の機会を望む声、キャリア・コンサルタント養成講座の充実を求める多くの声が寄せられた。

学習ニーズの高いカウンセリング・スキルについては、キャリア・コンサルティングの基本的スキルであり重要なテーマである。資格取得後のフォローアップの充実はもとより、標準レベルのキャリア・コンサルタント養成講座の充実の必要性等について検討する必要がある。メンタルヘルスに関しては、キャリア・コンサルタントの役割・機能として、職場の環境改善に関する助言、事例についての適切な見立て、専門機関・専門家へのリファーと連携が求められるものであり、メンタルヘルス問題そのものを扱うものではないが、適切なリファー先やネットワークを有しておらず対応に苦慮している可能性もあることから、見立てや専門機関・専門家へのリファーの具体的方法に関する学習機会の充実が求められる。また、キャリア・コンサルタントは、刻々と変わる社会・経済動向を常に意識し、その中でキャリア・コンサルタントの担いうる役割を正しく理解し、時代・社会・個人のニーズに対応していくことが必要であり、資格取得後のフォローアップとして、こうした社会・経済動向やこれを踏まえたキャリア・コンサルティングの社会的意義等について、定期的に学習できる機会を充実していくことが求められる。

キャリア・コンサルティングにおいて重要な助言・指導（スーパービジョン）を受けられる環境の整備も必要であり、今後誕生する 1 級キャリア・コンサルティング技能士がこうしたニーズに対応し、中心的役割を発揮することが期待される。

○ 経験交流を通じた専門性と実践力の向上が重要と考えられる。

また、キャリア・コンサルタントに共通して必要な最低限の知識・スキルに加え、それぞれの活動の場・領域ごとに専門性と実践力を高めることができるよう、同じ活動領域の人や機関同士、あるいは地域内のキャリア・コンサルタントの交流を促進することも重要と考えられる。

○ 自身のキャリア形成とそのためのキャリアモデルの提示が望まれている。

さらに、キャリア・コンサルタントのキャリアパスとして、同じ場・領域で活動を続けて専門性を高めていくだけでなく、同じ場・領域で活動が続けつつその他の場・領域にも活動を広げていける可能性や、最初の場合・領域での経験を踏まえつつ新たな

場・領域に転身していける可能性などが示された。これから活動始めるキャリア・コンサルタントにおいても、常に自身のキャリア形成について考え、自らの経験を活かしたよりよいキャリア・コンサルティングを实践できるよう、活動の場・領域を切り拓いていく姿勢が期待される。また、キャリア・コンサルタントが自身のキャリアをどのように形成して、日々の活動を展開しているかという具体的モデルについて、キャリア形成の指針として示していくことが望まれる。

○ キャリア・コンサルティング技能士の評価が高まることにより、キャリア・コンサルタント全体の評価の向上に繋がる。

2 級キャリア・コンサルティング技能士については、活動量、実践経験、収入、満足度など様々な点において、標準レベルのキャリア・コンサルタントよりも優位性があることが示された。また、専門人材としての評価、専門職としての確立度も標準レベルに比べて高いことが示された。

キャリア・コンサルタントの能力評価体系・レベル構造における、2 級キャリア・コンサルティング技能士の位置付けに沿って、標準レベルのキャリア・コンサルタントが実践経験を経て、厚みと広がり具备了熟練レベルのキャリア・コンサルタントとなり、活動しているという現状・実態の一部が明らかになったとすることができる。

標準レベルのキャリア・コンサルタントのキャリアパスとして、2 級キャリア・コンサルティング技能士を目指し、実践経験や学習を積み重ねていくことが望まれるが、一方で、能力の維持・向上のために、キャリア・コンサルティング技能検定の受検準備とした人は3割弱（28.5%）にとどまっている。また、2 級キャリア・コンサルティング技能士となった人でも、能力、レベルに即した評価が得られていないと感じている人が多い。このため、キャリア・コンサルティング技能士の認知度と評価を一層向上させることも課題である。裾野を形成する標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成と能力の向上の面からも、キャリアパスの先にあるキャリア・コンサルティング技能士の評価が重要と言える。

2 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

(1) 回答企業の属性

- ・ 回答のあった企業の業種をみると、多いものから「製造業」(25.9%)、「医療、福祉」(15.2%)、「卸売業、小売業」(13.2%)、「運輸業、郵便業」(7.0%)、「建設業」(6.8%) (以上で 68.1%) 等であった。
- ・ 前回調査¹²との比較を可能にする観点から、調査対象企業の従業員規模の構成比については、前回調査と同様に 30 人～100 人、101 人～1,000 人、1,001 人以上の 3 分類に各 3 分の 1 とした。このため、回答のあった企業の従業員規模の構成比は実際とは大きく異なり、30 人～100 人 (33.5%)、101 人～300 人 (28.4%)、301 人～1,000 人 (9.3%)、1,001 人以上 (27.3%)、無回答 (1.4%) であった。このことに留意して以下の調査結果をみていく必要がある。

(2) 企業におけるキャリア形成支援¹³の取組状況

① キャリア形成支援の推進体制

a. 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

○ 企業規模が大きいほど、キャリア形成支援に関する意思決定は、専門部署又は人事部が組織的に行う傾向がある。

- ・ 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を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「専門部署又は人事部」が担う傾向がある(300 人以下が 14.5%、301 人以上が 62.3%)。反対に規模の小さい企業ほど「社長又は経営陣」と「その都度又は決まっていない」が多い。従業員が多くなれば、経営者が直接対応することが難しくなり、組織的な対応が必要になると考えられる。

b. キャリア形成に関する相談担当者

○ キャリア形成に関する相談担当者がいるのは、従業員規模の大きい企業ほど多い。

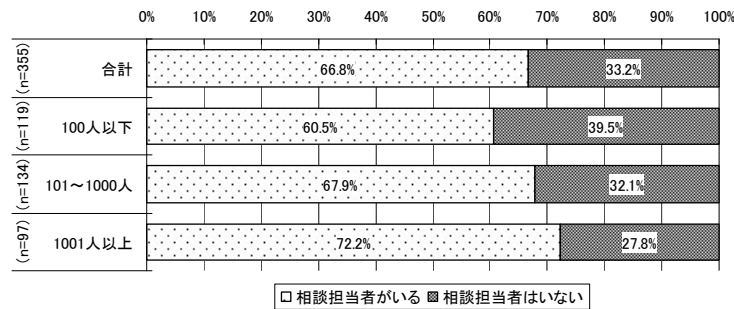
- ・ 社内人材(専任、兼任)、社外人材を含め、キャリア形成に関する相談担当者がいる企業は、全体では 7 割弱 (66.8%) であったが、従業員規模の大きい企業ほど多い(図表 28)。
- ・ 全体では相談担当者として社内人材を活用している企業が 6 割強 (63.9%)、また、社外人材を相談担当者として活用(社外専門人材に委嘱又は社外専門機関に委託)している企業は 1 割弱 (8.2%) であった。社内人材で専任の相談担当者がいる企業は全体の 1 割強 (11.3%) であった(図表 29)。

¹² 前回調査とは、平成 18 年度に実施した「企業におけるキャリア・コンサルティングに関する普及等に関する調査」。以下、本項において同じ。

¹³ 本調査においては、キャリア形成支援について次のように定義した上で、その取組状況を尋ねた。

「キャリア形成支援とは、労働者一人ひとりが、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能力開発を効果的に進めるよう、各企業において実施されるキャリア形成のための支援全般をいいます。」

図表 28 従業員のキャリア形成に関する相談担当者の有無（従業員規模別）



図表 29 従業員のキャリア形成に関する相談担当者（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）

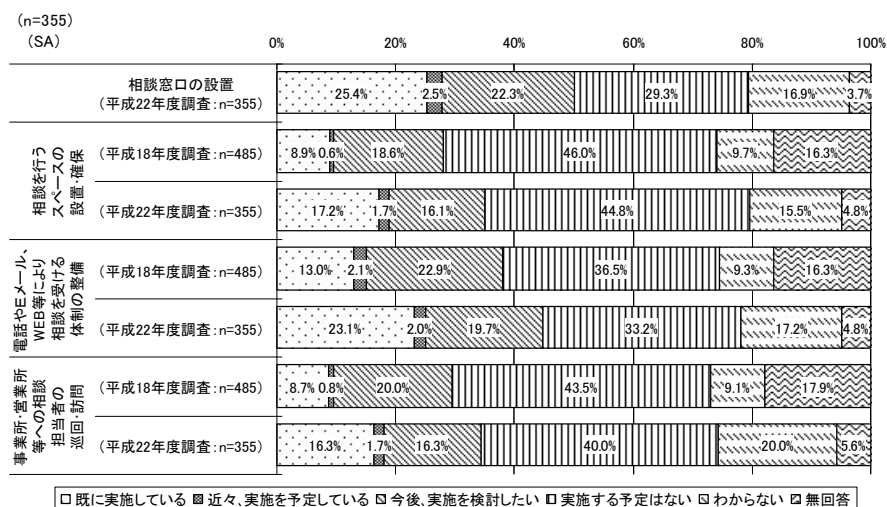
	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
100人以下	119 100.0%	69 58.0%	9 7.6%	50 42.0%	7 5.9%	112 94.1%
101～1000人	134 100.0%	89 66.4%	17 12.7%	45 33.6%	8 6.0%	126 94.0%
1001人以上	97 100.0%	65 67.0%	14 14.4%	32 33.0%	14 14.4%	83 85.6%
合計	355 100.0%	227 63.9%	40 11.3%	128 36.1%	29 8.2%	326 91.8%

c. キャリア形成に関する相談環境

○ 相談環境は、4 年前（前回調査時）より改善している。キャリア形成支援に関する従業員の相談体制の必要性については、一般的に理解されている。

- ・ 従業員のキャリア形成に関する相談窓口を設置している企業は全体の 4 分の 1 であった。前回調査と比較可能な「相談を行うスペースの設置・確保」については、既に実施している企業は 2 割弱（17.2%）であるが、前回（8.9%）より増加した（図表 30）。

図表 30 キャリア形成に関する相談環境



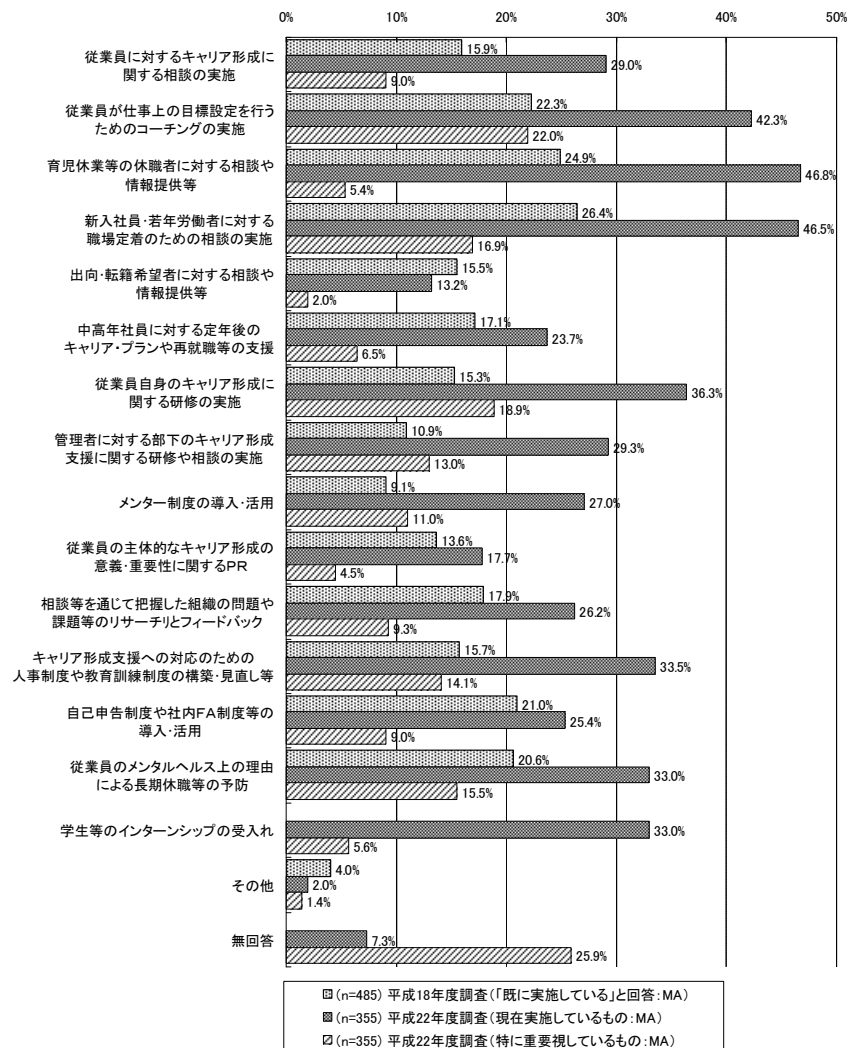
- ・ 相談体制充実の意向についてみると、「一層充実させたい」(38.6%)、「現状維持でよい」(32.7%)、「わからない」(25.9%)と約4割の企業に充実の意向があり、「縮小させたい」企業はなかった。

② キャリア形成支援の取組内容

○ キャリア形成支援に関する多くの取組内容で実施割合が前回調査時より大幅に増加した。キャリア形成支援の気運の高まりが感じられる。「仕事上の目標設定の支援」が最重視されている。

- ・ 実施しているキャリア形成支援に関する取組内容については全企業(355社)の92.4%が回答した。多いものから「育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等」「職場定着のための相談」「仕事上の目標設定の支援」「キャリア形成に関する研修」「人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等」「メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」と「学生等のインターンシップの受入れ」とつづく。前回調査と比べ、上位3位の順位に変化はない。なお、その他として、「資格取得の援助(在職中の能力向上、離職後の再就職支援の目的)」があった(図表31)。
- ・ また、重視されている取組内容は、「仕事上の目標設定の支援」が最重視されている。次いで、「キャリア形成に関する研修」「職場定着のための相談」「メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」が重視されている。
- ・ 実施しているキャリア形成支援の取組みの数に着目して、取組みの多い企業(積極的な企業)をみると、①資本金額が大きい、②キャリア・コンサルタントがいるという傾向があった。

図表 3 1 実施している従業員のキャリア形成支援／特に重要視しているキャリア形成支援

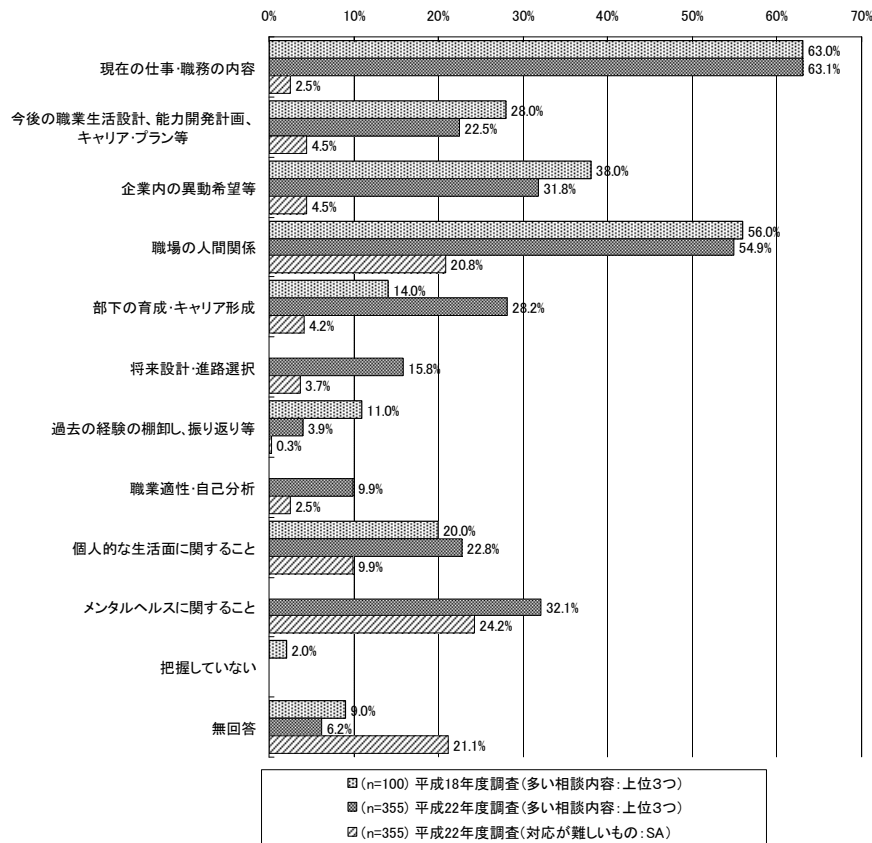


③ キャリア形成に関する相談内容

○ キャリア形成に関する相談内容は、「現在の仕事・職務の内容」と「職場の人間関係」が特に多い。特に難しいと感じているのは、い。「メンタルヘルス」と「職場の人間関係」に関する相談である。

- ・ キャリア形成に関する相談内容は、「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」が特に多く、次いで「メンタルヘルス」「企業内の異動希望等」「部下の育成・キャリア形成」が多い（図表 3 2）。
- ・ また、最も難しいと感じる相談内容は、メンタルヘルスと職場の人間関係に関するもので、2 割強の企業が最も難しいとしている。

図表 3 2 キャリア形成に関する相談内容で多いもの



(3) 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用状況

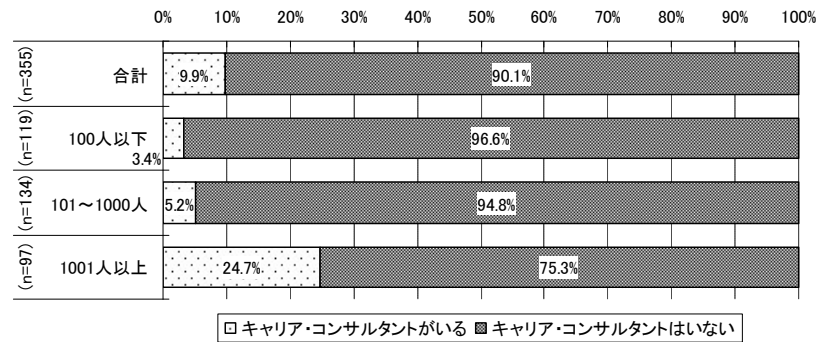
① キャリア・コンサルタントの活用状況

○ キャリア形成に関する相談担当者としてキャリア・コンサルタントを活用しているのは、従業員規模の大きい企業に多い。比較的最近（平成 20 年以降）活用を始めた企業が 3 分の 1 を占めている。

- ・ キャリア形成に関する相談担当者としてキャリア・コンサルタント¹⁴（以下「キャリア・コンサルタント」）を活用している企業は、全回答企業の 9.9%（前回調査 5.2%）であったが、従業員規模による違いが非常に大きい。従業員規模 1,001 人以上の企業では、キャリア・コンサルタントが活用されている企業は 24.7%であった（図表 3 3、図表 3 4）。

¹⁴ 前回調査では、「従業員に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材」について尋ねており、「いる」が 7.8%。そのうち「キャリア・コンサルタント」が「いる」が 65.8%。今回の調査では、「キャリア形成に関する相談担当者」の有無を尋ねた上で、「キャリア・コンサルタント」の有無を尋ねており、設問方法が異なる点に留意する必要がある。

図表 3 3 キャリア・コンサルタントの有無（従業員規模別）

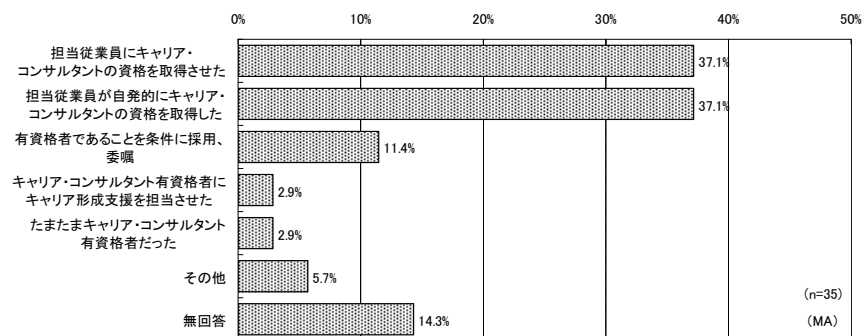


図表 3 4 キャリア・コンサルタント（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当が いる	いない	いる	いない
100人以下	119	2	0	117	2	117
	100.0%	1.7%	0.0%	98.3%	1.7%	98.3%
101～1000人	134	7	4	127	1	133
	100.0%	5.2%	3.0%	94.8%	0.7%	99.3%
1001人以上	97	22	7	75	5	92
	100.0%	22.7%	7.2%	77.3%	5.2%	94.8%
合計	355	31	11	324	8	347
	100.0%	8.7%	3.1%	91.3%	2.3%	97.7%

- ・ キャリア・コンサルタントの活用開始時期は、平成15年以降が8割弱(77.4%)、平成20年以降が3割半(35.5%)であった。
- ・ キャリア・コンサルタント活用の経緯としては、「有資格者であることを条件に採用、委嘱」は約1割と少ない。キャリア・コンサルタント活用企業の多くは、「従業員の自発的資格取得」「資格取得指示」「偶然」等によるもので、自企業内で確保している。なお、その他としては、「従業員が自ら資格を取得して部門を立ち上げた」とするものがあった（図表 3 5）。

図表 3 5 キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）経緯

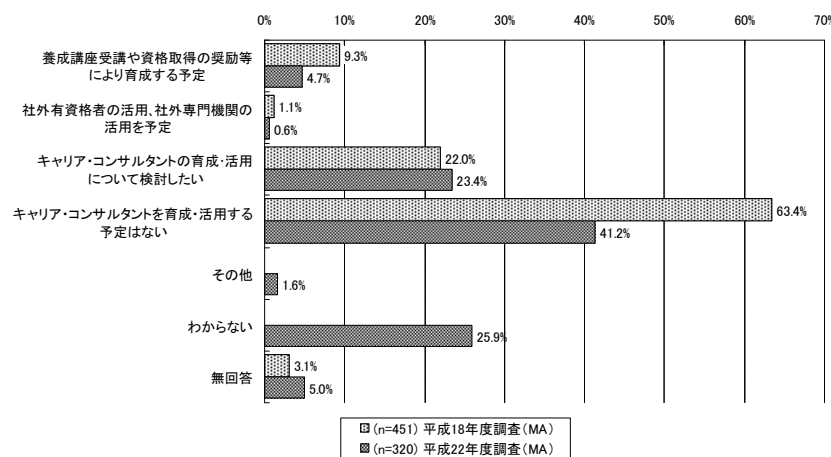


② キャリア・コンサルタントの今後の育成・活用予定

○ キャリア・コンサルタントを活用していない企業（全体の約 9 割）のうち、活用に向き企業は約 3 割である。

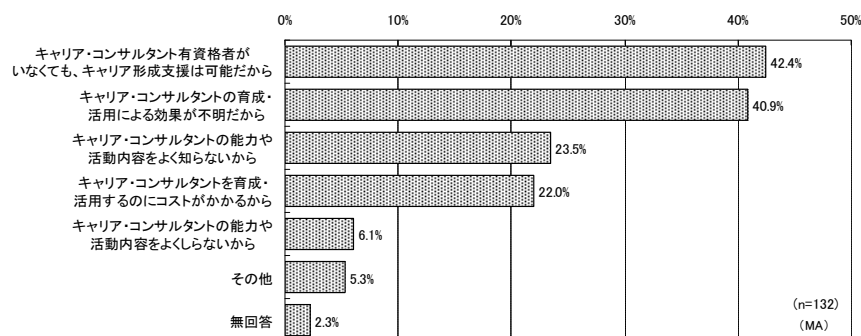
- ・ キャリア・コンサルタントを活用していない企業では、「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」が 4 割、わからないが 4 分の 1 であった。なお、その他としては、「親会社の協力があるので十分」とする企業があった（図表 3 6）。

図表 3 6 キャリア・コンサルタントの育成・活用予定



- ・ 「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」理由として、「キャリア・コンサルタントがいなくても、キャリア形成支援は可能だから」と「育成・活用による効果が不明だから」が各 4 割、「能力や活動内容をよく知らないから」2 割強であった。なお、その他としては、「技術に精通し、経験豊富な人による支援を望むから」「今後の状況と必要性を考慮して」とする企業があった（図表 3 7）。効果不明と回答した 4 割に対して、如何にして効果が見えるようにするかが、キャリア・コンサルタントの活用を普及させる上での課題と考えられる。

図表 3 7 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由



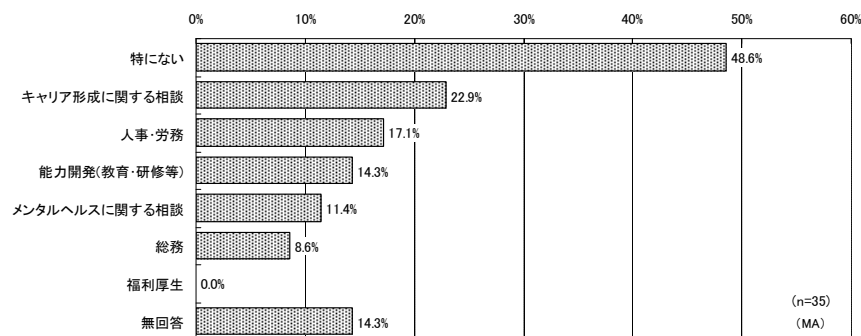
③ キャリア・コンサルタントが活用されている分野、場面

a. 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させている業務

○ キャリア・コンサルタントがいる企業の約半数では担当業務を固定せず、機動的な活動を期待している可能性がある。

- ・ 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させている業務は、「特にない」が最も多い（図表 38）。

図表 38 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させている業務

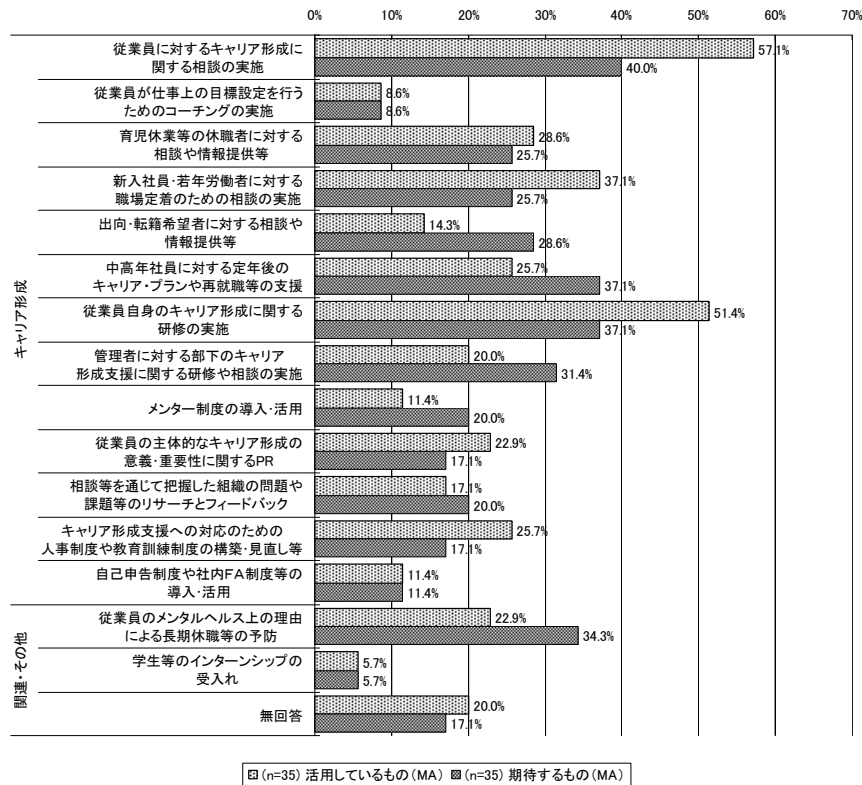


b. キャリア・コンサルタントが活用されている分野、場面

○ キャリア・コンサルタントが活用されている分野は、①キャリア形成に関する相談や②研修が特に多く、次いで③新入社員の職場定着に関する相談が多い。

- ・ キャリア・コンサルタントが活用されている分野は、多いものから「キャリア形成に関する相談」「従業員自身のキャリア形成に関する研修」「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談」等であった（図表 39）。

図表 39 キャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野



④ キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野

○ ①退職や異動に関する支援、②部下の育成に関する研修、③難しいと感じているメンタルヘルス等でのキャリア・コンサルタントの活用が特に期待されている。

- ・ 今後、キャリア・コンサルタントに期待するものは、多いものから「キャリア形成に関する相談」「定年後のキャリア・プランや再就職支援」及び「キャリア形成に関する研修」「メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」「管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談」「出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等」等であった。これらのうち「定年後のキャリア・プランや再就職支援」「メンタルヘルス」「管理者研修（部下のキャリア形成について）」「出向・転籍希望者に対する相談」については、期待割合が活用割合を上回っている。キャリア・コンサルタントを活用してはいるものの、期待が十分には満たされていない場合があると考えられる。（図表 39）

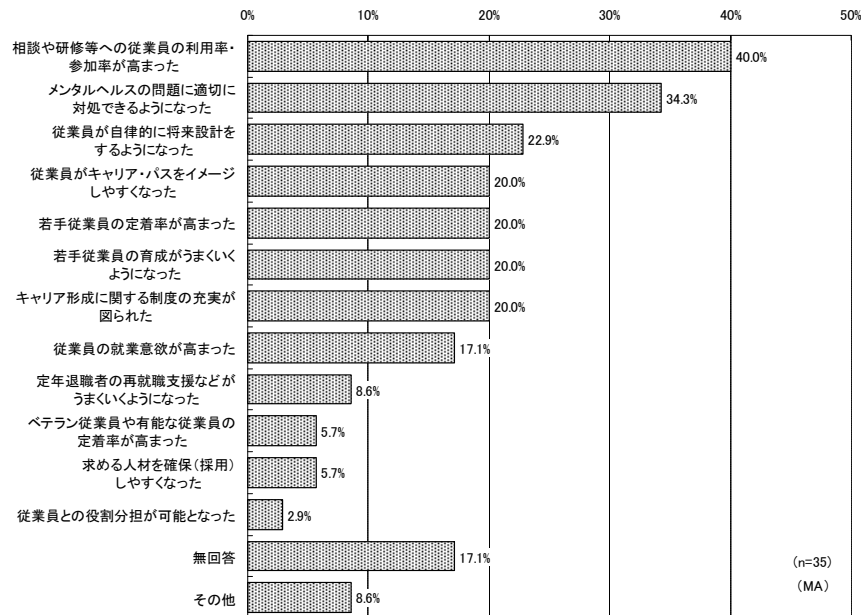
⑤ キャリア・コンサルタントの活用効果

○ 「キャリア形成に関する相談や研修への参加率の向上」と「メンタルヘルスへの適切な対処」について、キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったとする企業が多い。

- ・ キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることとしては、3～4 割の企業が「キャリア形成に関する相談や研修への参加率の向

上」と「メンタルヘルスへの適切な対処」としている。また、「自律的将来設計」「キャリアパスのイメージ」「社内の制度の充実」等について、5分の1の企業は役に立ったとしている（図表40）。

図表 40 キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったと考えられること



（４）従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・ 比較的最近、経営戦略としてキャリア形成を支援する体制の強化に着手したところであり、まだ、会社全体の意識の向上が十分ではない。
- ・ 以前は、他の業種、企業に比べて定着率が高く、社内の異動も少なかったが、近年は社内部門間の異動が増えており、また、経済情勢からもキャリア形成に関する関心が高まると思われる。
- ・ キャリアデザイン研修は、今後 50 歳代前半の社員に実施していく計画である。
- ・ 中小企業であり、親会社の協力を得て進めている。
- ・ キャリア形成支援の環境整備に必要な資源（財源）の確保で苦勞する。優先順位をつけることが難しい。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・ キャリア・コンサルティングの必要性は増す一方であるが、キャリア・コンサルタントに全てを任せることは不可能であるので、上司の補完機能として活用すべきである。
- ・ 社員が生涯設計や目標を立てる際に、幅広い視野のあるキャリア・コンサル

タントは有効である。管理者や経営者にも必要である。

- ・ キャリアに関する専門性の高い人材は必要だが、専任は難しい。他の業務と兼任になれば、社員の十分なフォローができるか心配である。
- ・ 社内の理解度が低いので、他社の事例がほしい。社内のPR材料として活用したい。
- ・ 中小企業は、キャリア・コンサルタントをおくことも、外部委託費用の負担もできない。現実的ではない。

【資格取得について】

- ・ キャリア・コンサルタント資格取得にかかる費用が高い。
- ・ 以前よりは改善されたようだが、キャリア・コンサルタント資格の体系が分かりにくく、資格取得までの道筋が見えにくい。コスト、スピード（難易度）、活用分野に応じた最適ルートを容易に選べるよう、十分かつ整理された情報提供を願う。

（５）企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた課題（まとめ）

① 企業におけるキャリア形成支援及びキャリア・コンサルタントの現状

○ 企業におけるキャリア形成支援の必要性は広く認識されている。

キャリア形成支援に取り組む企業の割合は、４年前（前回調査時）と比べると、総じて高まっている。育児休業関連、新入社員の職場定着関連、仕事上の目標設定を行うためのコーチングを始めとして、様々な取組みが実施されるようになってきている。

また、キャリア形成支援に関する具体的な相談内容をみると、今の仕事の内容に関するものが最も多い。次いで人間関係に関することと、メンタルヘルスに関することが多く、同時にこれらを難しい課題と感じている企業も多い。

○ キャリア・コンサルタントがいる企業は大企業に多い。

このように、企業におけるキャリア形成支援の取組みには進展がみられるが、キャリア・コンサルタントの活用は、全回答企業の１割（9.9%、前回調査 5.2%）と低い水準に留まっている。キャリア・コンサルタントがいる企業の傾向をみると、従業員規模の大きい企業に偏っている（従業員 1,000 人超の企業の 24.7%、1,000 人以下の企業の 4.3%）。また、キャリア形成支援に特に積極的に取り組んでいる企業である場合が多い。規模の大きい企業は、組織的な対応が必要となり、専門の部署あるいは人事部問等の役割が大きくなるとともに、専門人材としてのキャリア・コンサルタントの活用のニーズが大きくなると考えられる。

キャリア・コンサルタントの活用効果として評価されているのは、多いものから「キャリア形成に関する相談や研修への参加率の向上」と「メンタルヘルスへの適切な対処」等であった。また、「自律的将来設計」「キャリアパスのイメージ」「キャリア形成に関する社内の制度の充実」についての評価も比較的多いと言える。

一方、キャリア・コンサルタントを活用してはいるものの、期待が十分に満たされていないと考えられるものは、「定年後のキャリア・プランや再就職支援」「メンタルヘルス」「管理者研修（部下のキャリア形成について）」「出向・転籍に関する相談等の対応やその充実」である。中でも「メンタルヘルス」については、活用効果が評価されつつ、期待も大きいといえることができる。これらのことを踏まえた上で、キャリア・コンサルタントの活動内容を充実していくことが求められる。

② 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた環境整備

○ 企業においてキャリア・コンサルタントの活用を普及させるためには、次の観点での検討が必要と考えられる。

第一に、キャリア形成支援の取組みの更なる普及である。キャリア・コンサルタントはキャリア形成支援の専門人材であることから、キャリア形成支援の取組みが普及することにより、キャリア・コンサルタントのニーズの拡がりを期待することができる。

第二に、キャリア・コンサルタントの能力の向上である。期待水準が高い活動内容、あるいは期待水準が満たされていない活動内容を充実するために必要な能力を向上することである。特に①退職や異動に関するものとして、「定年後のキャリア・プランや再就職支援」や「出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等」、②部下の育成に関する「管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談」、③難しいと感じている企業が多い「メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」等について、能力の向上が求められている。メンタルヘルスについてはリファラーの仕方と専門機関・専門家との連携が重要であり、具体的なノウハウを収集し、キャリア・コンサルタントに提供していくことが考えられる。

第三に、キャリア・コンサルタント活用による効果を広く認識してもらうことである。キャリア・コンサルタント活用に消極的な企業のうち4割が、キャリア・コンサルタント活用の効果不明を理由にあげていることから、効果の実績・事例を収集し、納得性のある啓発活動を展開していくことが考えられる。

企業におけるキャリア・コンサルタントの活動は、従業員の事業所内でのキャリア形成や再就職等のための能力開発を主たる任務としつつ、同時に従業員の働きがいと事業活動の活性化にも資するという大きな役割を担うことが期待されている。従業員の個別の相談に始まり、社内制度構築を含む職場環境の改善までの活動の広がりを実現するためには、個人と組織の共生関係を踏まえた会社組織への働きかけが一層重要になると考えられる。

3 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

(1) 回答校の属性

- ・ 回答のあった大学等高等教育機関の学校種別をみると、「大学」が 66.0%、「短期大学」が 27.1%、高等専門学校が 6.9%。実際の大学等の構成比（大学 62.7%、短大 32.3%、高専 5.0%）よりも大学と高専の回答割合がやや高い。
- ・ 同様に設立主体別にみると、「国立」が 15.1%、「公立」が 8.2%、「私立」が 76.8%。実際の大学等の構成比（国立 11.4%、公立 8.6%、私立 80.0%）よりも国立の回答割合が低く、私立の回答割合が高い。これらに留意して以下の調査結果をみていく必要がある。

(2) 大学等におけるキャリア形成支援¹⁵の取組状況

① キャリア形成支援の取組状況

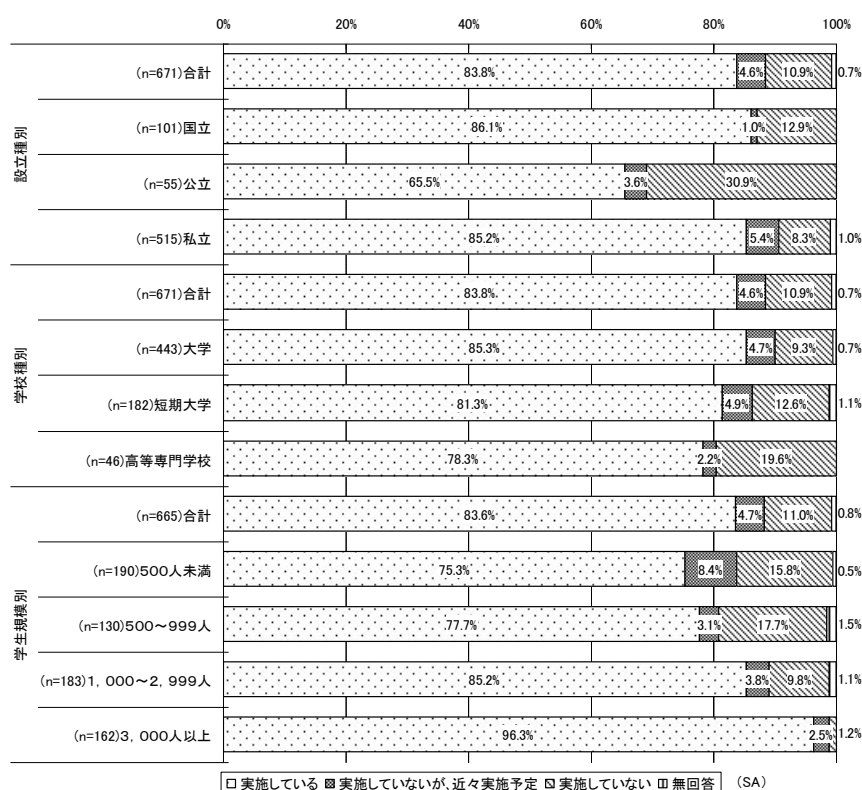
○ 8割を超える大学等がキャリア形成支援に取り組んでいる。

- ・ キャリア形成支援の取組状況を設立主体別にみると、国立や私立では 8 割半が学生へのキャリア形成支援を実施しているが、公立は 6 割半にとどまっている。
- ・ 学校種別でみると、大学と短大が 8 割超で、高専がやや低い。
- ・ 学生規模別にみると、学生数が多い大学等ほど取り組んでいる傾向がある。特に、3,000 人以上では 9 割以上の大学等で取り組んでいる一方、500 人未満では 4 校に 1 校が取り組んでいない（図表 4 1）。
- ・ また、国家資格取得等を目指す単科大学等、設置学科の種類が少ない大学等ほど、キャリア形成支援を実施しない割合が高かった。
- ・ 取組開始時期をみると、3 校に 1 校が平成 16～18 年の 3 年間に、2 校に 1 校が平成 15～19 年の 5 年間に取組みを始めている。この間、国が支援する GP（Good Practice:教育改革の優れた取組み）の募集項目にキャリアガイダンスやキャリア教育が挙げられたことも、開始時期に影響している可能性がうかがえる（図表 4 2）。

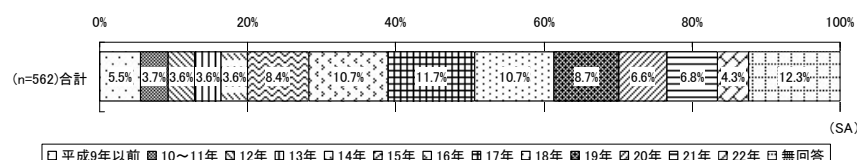
¹⁵ 本調査においては、キャリア形成支援について次のように定義した上で、その取組状況を尋ねた。

「キャリア形成支援とは、学生一人ひとりが、適性や経験等に応じて進路・職業選択や自己啓発、職業生活設計（キャリアデザイン）を行えるよう、各校において実施される「キャリア（職業人生や進路など）」に関する支援全般をいいます。なお、本調査では、「キャリア形成支援」と「就職支援（就職活動に必要な情報の提供や業界・企業研究、面接指導、エントリーシートの書き方等の指導など）」を区別して使用しています。」

図表 4 1 キャリア形成支援の実施状況

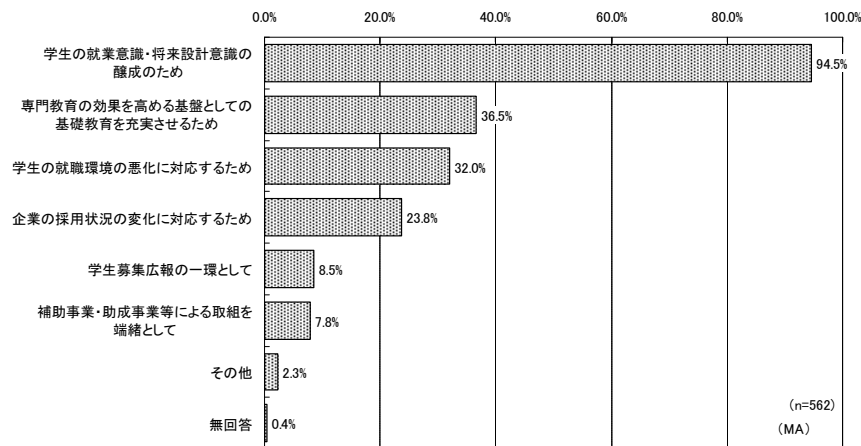


図表 4 2 キャリア形成支援の取組開始時期



- キャリア形成支援を実施している大学等における、キャリア形成支援に取り組み始めたきっかけをみると、9割を超える大学等が「学生の就職意識・将来設計意識醸成のため」としている。なお、その他としては、「建学精神である生きる力を養うため」「社会とつながる大学という目標の再認識」「就職希望者の増加に対応」「学生の多様化にきめ細かく対応」「就業体験をさせるため」があった（図表 4 3）。

図表 4 3 キャリア形成支援の取組開始のきっかけ



- 平成 23 年 4 月施行の大学設置基準等の改正等により、全ての大学・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されており、今後、キャリア形成支援に関する多様な取組みの進展が期待されている。

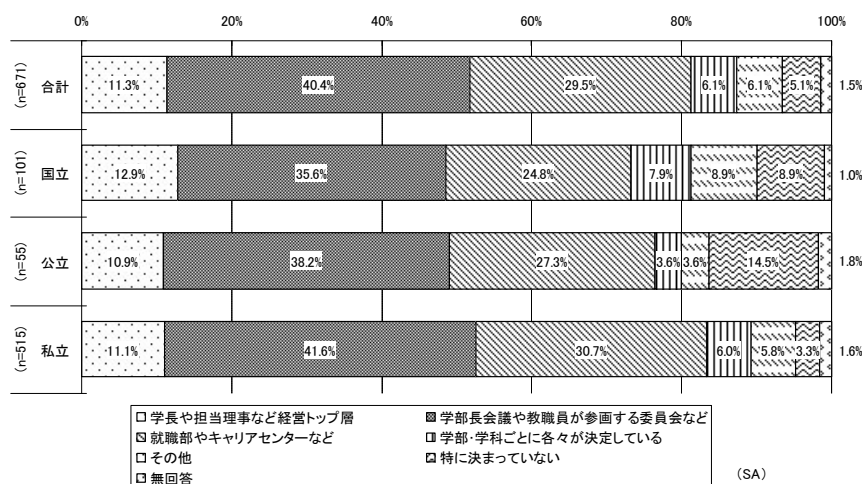
② キャリア形成支援の推進体制

a. 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

○ 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学校が 7 割ある。

- キャリア形成支援を実施している大学等における、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など）」が 4 割、「学部・学科横断的な組織（就職部やキャリアセンターなど）」が 3 割と多く、次いで「学長や担当理事など経営トップ層」が 1 割であった。なお、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」があった。
- 公立で「特に決まっていない」とする大学等が多い（図表 4 4）。

図表 4 4 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（設立主体別）

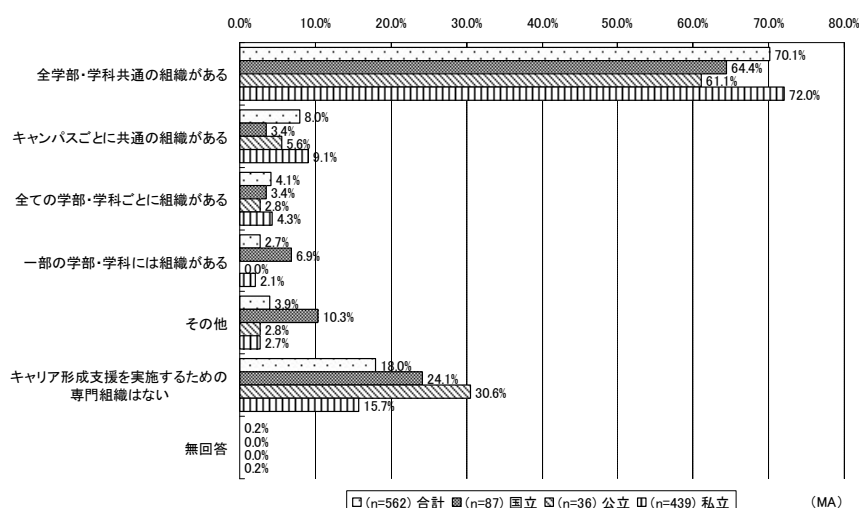


b. キャリア形成支援を実施するための専門組織

○ 7 割の大学等で、キャリアセンター（学部・学科共通のキャリア形成支援を担う専門組織）を設置している。

- 2 割弱の大学等が「キャリア形成支援を実施するための専門組織はない」。特に、公立では約 3 割の大学等で専門組織はない。なお、その他として、「担任、学科長、学生主任が行っている」「就職課が窓口としてサポート体制をとっている」があった（図表 4 5）。
- 学生規模別にみると、「専門組織がない」のは 5,000 人未満の大学等の約 2 割（23.0%）、5,000 人以上の大学等の約 1 割（7.7%）であった。

図表 4 5 キャリア形成支援を実施するための専門組織（キャリアセンターなど）（設立主体別）

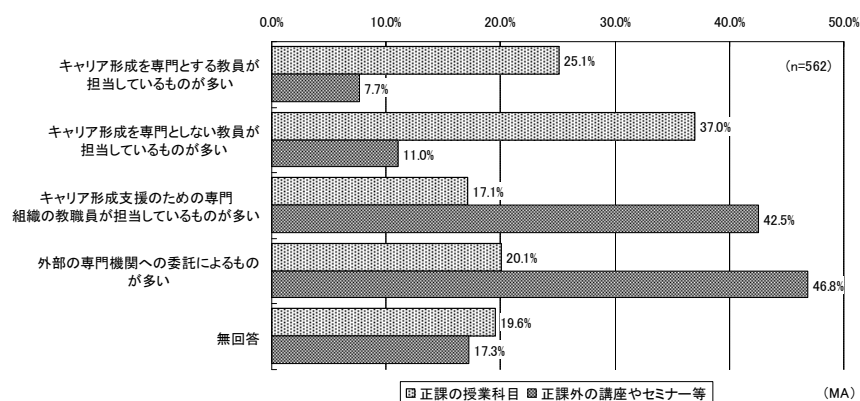


c. キャリア形成支援の担当者

○ 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、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など専門機関・組織が担当する大学等が多い。

- ・ 正課の授業科目では、4割弱が「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」。一方で、「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」も4校に1校ある（図表 46）。
- ・ 正課外の講座やセミナー等では、「外部の専門機関への委託によるものが多い」が最も多く、次いで「キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い」となっており、学外の専門機関、学内の専門組織が担当している大学等が多い。
- ・ 正課の授業については教員でない人を登用しにくい、教員でない人が担当する授業は正課として認められにくいといった事情があるものと予想される。キャリア形成に関する正課の授業を担当する教員がキャリア形成に関する理解を深められるような取組み・支援が期待される。

図表 46 キャリア形成支援の担当者



③ キャリア形成・就職支援の取組内容

○ 就職支援に関する主要な取組みは、ほぼすべての大学等で実施。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。6割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。

- ・ 「就職活動に関する相談」や、「就職ガイダンス・セミナー等」「履歴書やエントリーシートの書き方指導等」「企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供」「模擬面接」等、就職支援の主要な取組みはほぼすべての大学等で実施されている。また、ほぼすべての取組みで4年前（前回調査¹⁶時）よりも増加している（図表 47）。
- ・ 一方、キャリア形成に関するものでは、「インターンシップ制度の実施」が

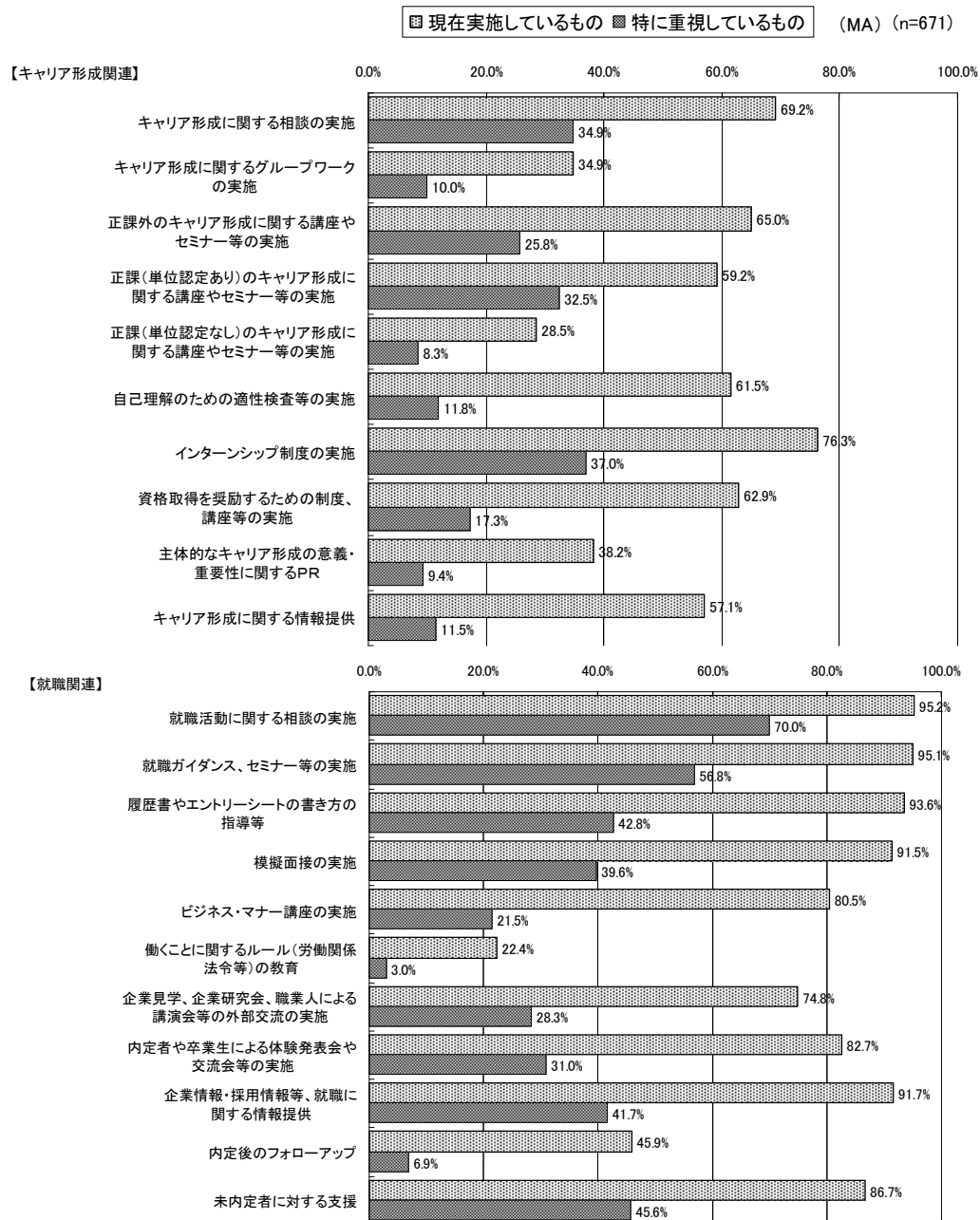
¹⁶ 前回調査とは、平成18年度に実施した「教育機関におけるキャリア・コンサルティングに関する普及等に関する調査」。以下、本項において同じ。

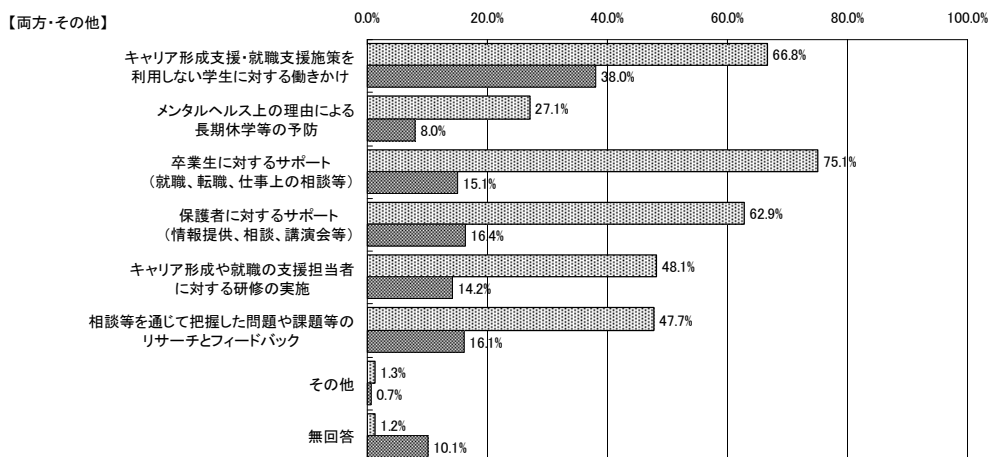
最も多く、「キャリア形成に関する相談」「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等」等の多くの取組みについて、半数以上の大学等で実施されている。ほぼすべての取組みで前回調査時よりも増加している。正課の授業科目(単位認定あり)については約6割が取り組んでおり、前回調査(42.0%)と比べ大幅に増加した¹⁷。正課外の講座やセミナー等と概ね同程度の実施状況である。

- ・ 「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」が前回調査(53.4%、13.4ポイント増)に比べて大幅に増加しており、就職関連を除く取組みの中で最も重視されている。前回調査時に比べ、キャリア形成支援・就職支援を一律に提供する段階から、こうした支援を利用しようとしないう学生、利用する学生よりも課題を有する可能性のある学生への働きかけにも取り組む段階に移行していることがうかがえる。なお、設立主体別にみると、特に私立において重視される傾向がある(国立28.7%、公立46.3%、私立76.3%)。
- ・ 就職者の割合が50%未満と低い大学等と90%以上と極めて高い大学等では、ほとんどの取組みについて取組割合が相対的に低い。キャリア形成支援・就職支援の取組みについては、大学等の特性を踏まえ、その必要性に応じて実施されているものと思われる。
- ・ 今回新たに、「重視する取組み」を尋ねたところ、「就職活動に関する相談」や「就職ガイダンス・セミナー等」に次いで、「未内定者に対する支援」が多かった。昨今の新卒者の就職環境の悪化に伴う未内定者の増加への対応策を重視していることが反映されている。

¹⁷ 今回の調査では、正課について単位認定がある場合とない場合を分けて把握したが、前回調査では、単位認定の有無は把握していない。このため、前回調査を単位認定がある場合と仮定して比較した。

図表 47 実施している学生のキャリア形成支援・就職支援／
特に重要視しているキャリア形成支援・就職支援



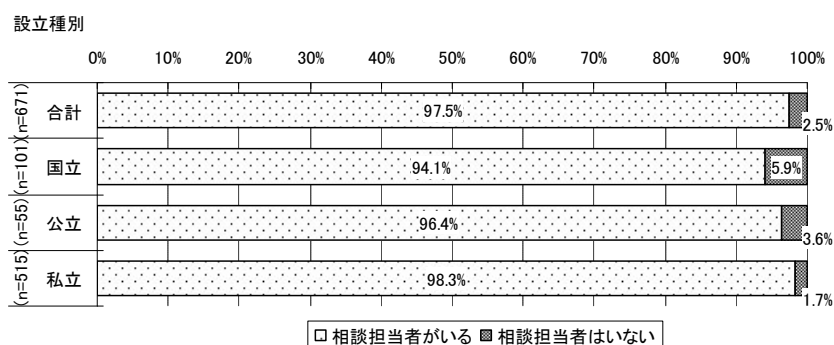
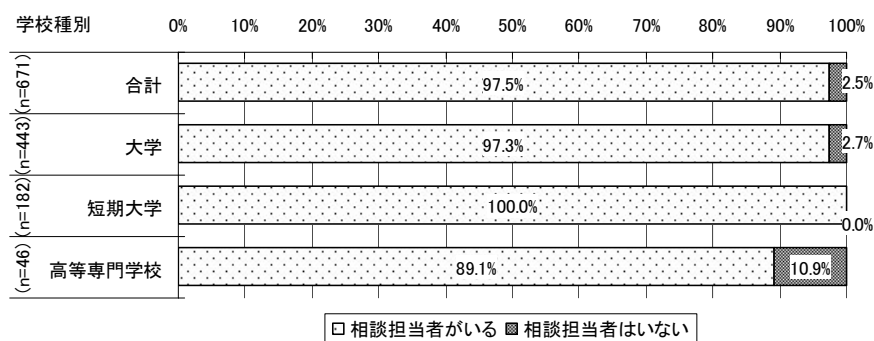


④ キャリア形成・就職に関する相談担当者

○ ほとんどすべての大学等にキャリア形成・就職に関する相談担当者がある。また、7割の大学等に専任の相談担当者がある。

- ・ 学内人材（専任、兼任）、学外人材を含め、キャリア形成・就職に関する相談担当者がある大学等は97.5%であった（図表48）。
- ・ 相談担当者として学内人材を登用している大学等が全体の96.0%であった。また、学外人材を相談担当者として活用（学外専門人材に委嘱又は学外専門機関に委託）している大学等は全体の4割半（46.8%）で、ほとんどが学内人材との併用であった。学内人材で専任の相談担当者がある大学等は全体の7割（69.0%）であった（図表49）。

図表 48 学生のキャリア形成・就職に関する相談担当者の有無



図表 49 学生のキャリア形成・就職に関する相談担当者（学内人材・学外人材）の有無

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者が いる	いない	いる	いない
大学	443 100.0%	423 95.5%	318 71.8%	20 4.5%	231 52.1%	211 47.6%
短期大学	182 100.0%	181 99.5%	136 74.7%	1 0.5%	68 37.4%	114 62.6%
高等専門 学校	46 100.0%	40 87.0%	9 19.6%	6 13.0%	15 32.6%	31 67.4%
合計	671 100.0%	644 96.0%	463 69.0%	27 4.0%	314 46.8%	356 53.1%

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者が いる	いない	いる	いない
国立	101 100.0%	89 88.1%	46 45.5%	12 11.9%	48 47.5%	53 52.5%
公立	55 100.0%	51 92.7%	27 49.1%	4 7.3%	20 36.4%	35 63.6%
私立	515 100.0%	504 97.9%	390 75.7%	11 2.1%	246 47.8%	268 52.0%
合計	671 100.0%	644 96.0%	463 69.0%	27 4.0%	314 46.8%	356 53.1%

（３）大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用状況

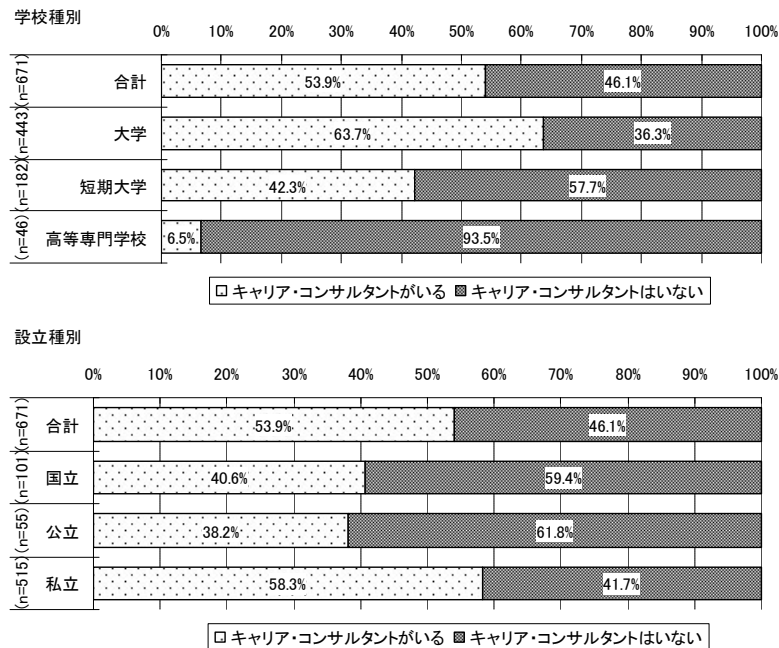
① キャリア・コンサルタントの活用状況

○ ５割を超える大学等で、キャリア・コンサルタントを相談担当者として活用している。

- ・ キャリア形成・就職に関する相談担当者としてキャリア・コンサルタントを活用している大学等は、全体の５割強（53.9%）であった（図表 50）。前回調査（29.8%）よりも増加¹⁸した。学内人材のキャリア・コンサルタントを登用している大学等は全体の42.5%、学外のキャリア・コンサルタント（学外専門人材に委嘱）を活用している大学等は全体の28.0%であった（図表 51）。
- ・ 学校種別でみると、大学で６割、短大で４割、高専はわずかと、大学での活用が進んでいる。
- ・ 設立主体別にみると、国立で４割、公立で４割弱、私立で６割弱と、私立での活用が進んでいる。

¹⁸ 前回調査では、「学生に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材」について尋ねており、「いる」が56.9%。そのうち「キャリア・コンサルタント」が「いる」が52.3%。今回の調査では、「キャリア形成・就職に関する相談担当者」の有無を尋ねた上で、「キャリア・コンサルタント」の有無を尋ねており、設問方法が異なる点に留意する必要。

図表 50 キャリア・コンサルタントの有無



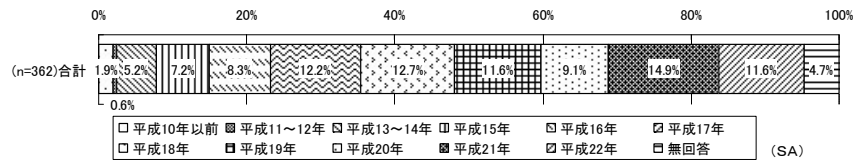
図表 51 キャリア・コンサルタント（学内人材・学外人材別）の有無

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
大学	443	222	173	221	148	295
	100.0%	50.1%	39.1%	49.9%	33.4%	66.6%
短期大学	182	61	50	121	39	143
	100.0%	33.5%	27.5%	66.5%	21.4%	78.6%
高等専門学校	46	2	0	44	1	45
	100.0%	4.3%	0.0%	95.7%	2.2%	97.8%
合計	671	285	223	386	188	483
	100.0%	42.5%	33.2%	57.5%	28.0%	72.0%

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
国立	101	29	20	72	21	80
	100.0%	28.7%	19.8%	71.3%	20.8%	79.2%
公立	55	16	13	39	8	47
	100.0%	29.1%	23.6%	70.9%	14.5%	85.5%
私立	515	240	190	275	159	356
	100.0%	46.6%	36.9%	53.4%	30.9%	69.1%
合計	671	285	223	386	188	483
	100.0%	42.5%	33.2%	57.5%	28.0%	72.0%

- キャリア・コンサルタントの活用開始時期は、平成 21 年が最も多く、キャリア・コンサルタントを活用している 3 校に 1 校が平成 20 年以降に活用を開始している（図表 52）。

図表 5 2 キャリア・コンサルタントの活用開始時期



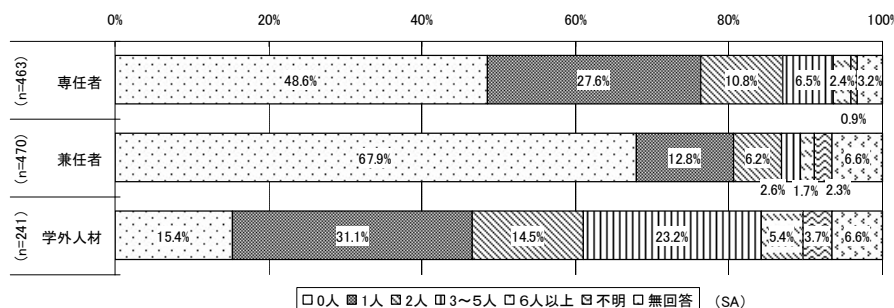
- ・ 以上から、半数を超える大学等でキャリア・コンサルタントが相談担当者として活用されており、特にここ数年で、国のキャリア教育・就職支援推進の施策とも相まって、キャリア・コンサルタントの活用が進み、その機能・役割が比較的広く認識されてきた様子が見えてくる。
- ・ キャリア・コンサルタントの活用時期はキャリア形成支援の取組開始時期よりも遅いが、キャリア形成支援の取組開始後に、キャリア形成支援の取組みの充実化の過程でのニーズが顕在化し、あるいはキャリア・コンサルタントの存在、機能・能力を認識するに至り、活用が進んでいる可能性がある。

② キャリア・コンサルタントの活用方針

○ 相談担当者が学内登用型よりも学外活用型の方が、相談担当者が学内登用型の場合は兼任より専任の方が、キャリア・コンサルタントが多く活用されている。

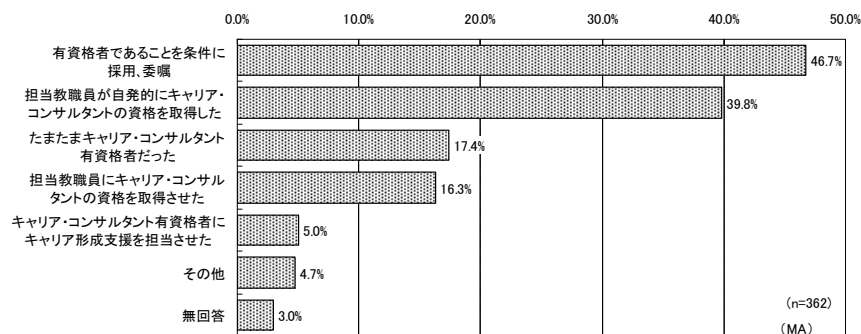
- ・ 学内の人材（教職員）を専任の相談担当者として登用している大学等（全体の 69.0%）のうち、約半数（48.2%）でキャリア・コンサルタントが活用されている。学内の人材を兼任の相談担当者として登用している大学等（全体の 70.0%）のうち、4 校に 1 校（25.5%）でキャリア・コンサルタントが活用されている。学外専門人材を相談担当者として活用している大学等（学外専門人材に委嘱 241 校、全体の 35.9%）のうち、8 割弱（78.0%）でキャリア・コンサルタントが活用されている（図表 5 3）。
- ・ 学生数が多い大学等ほど、学外のキャリア・コンサルタントを活用している傾向がみられる（学外専門人材としてキャリア・コンサルタントを委嘱している大学等は、学生数 5,000 人以上の場合 49.1%、1,000～4,999 人 32.5%、1,000 人未満 17.5%、全体では 188 校で 28.0%）。

図表 5 3 キャリア・コンサルタントの数
(専任の相談担当者がいる/兼任の相談担当者がいる大学等別)



- キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）経緯としては、「キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件に、キャリア形成支援・就職支援の担当者を教職員として採用又は学外の専門人材として委嘱した」が最も多く、次いで「キャリア形成支援・就職支援を担当していた教職員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した」が多い。なお、その他として、「学外の専門機関に委託」「有資格者であることは採用条件の一つとはしたが、絶対条件とはしなかった」があった（図表 54）。

図表 54 キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱方法）経緯



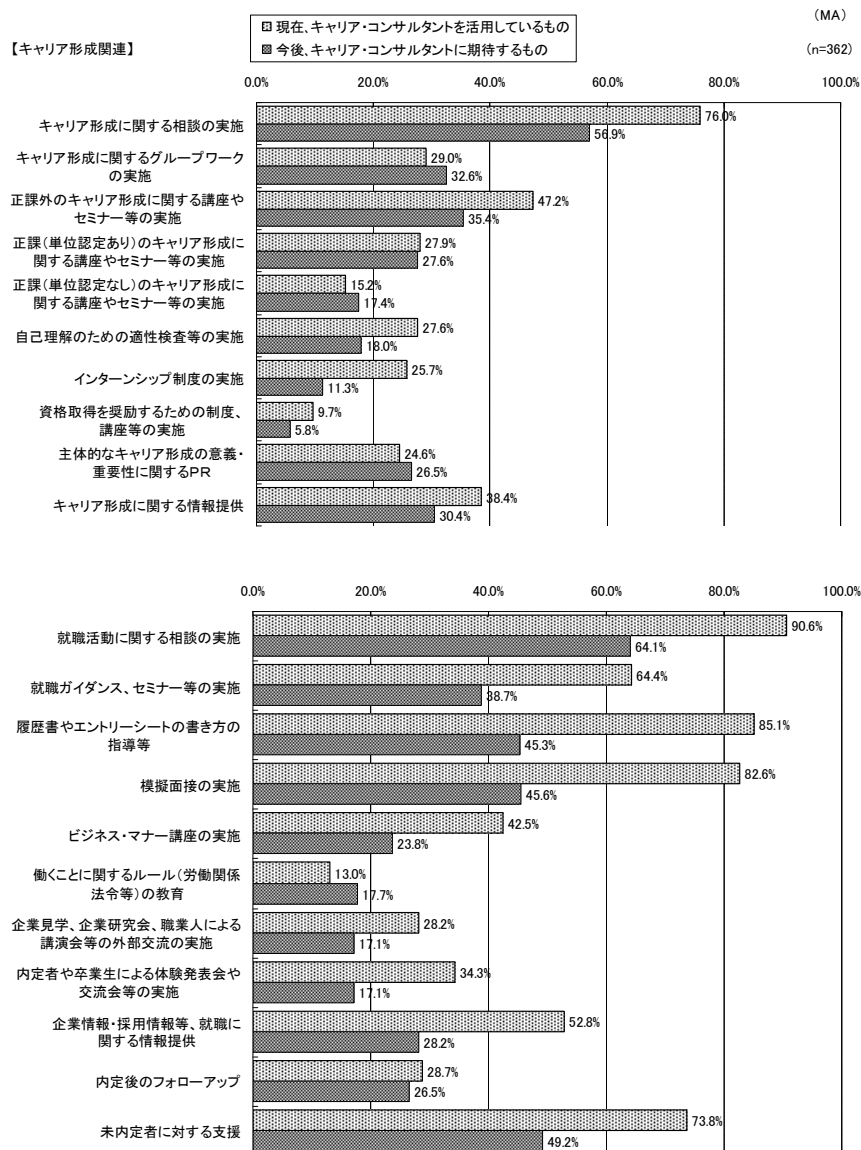
- 学内登用型に比べて、学外活用型の方が相談担当者に占めるキャリア・コンサルタントの割合が高いこと、学内登用型でも兼任より専任の方がキャリア・コンサルタントの割合が高いことから、キャリア形成・就職支援の役割を担う専門人材・専門職として、キャリア・コンサルタントが活用されていることがうかがえる。
- 学生数が多いほど、学外の専門人材が活用される傾向があるが、学生規模が大きいほど、学外の専門人材であるキャリア・コンサルタントとの協働・連携により、学生を効果的に支援しようとする意図をみることができる。

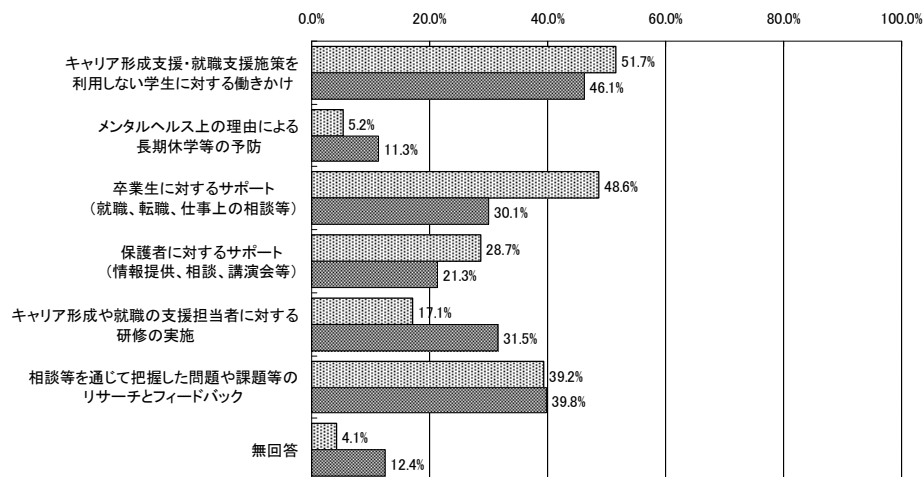
③ キャリア・コンサルタントが活用されている分野、場面

○ 就職関連を中心に個別の支援が求められる分野で多く活用されている。

- ・ 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（図表 55）。

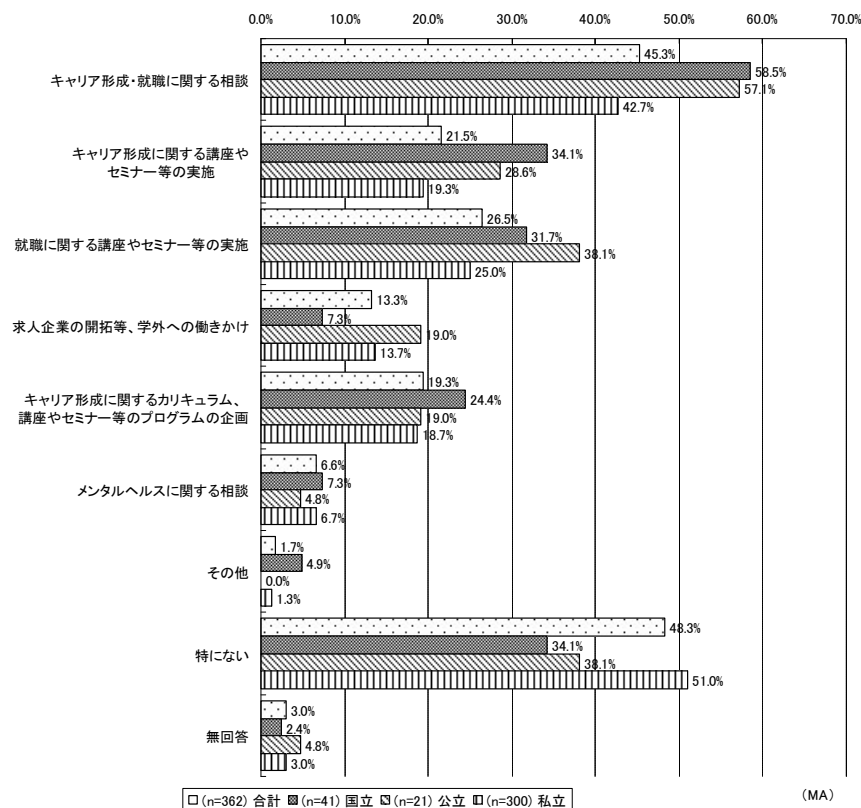
図表 55 キャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野





- キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務については、国公立では「キャリア形成・就職に関する相談」が最も多く、私立では「特にない」が最も多い。なお、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」「資格の有無に関係なく担当」があった（図表 56）。

図表 56 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させている業務（設立主体別）



④ キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野

○ 個別の相談・支援が求められる分野・場面での期待が大きい。また、未だ取組みが不十分な「キャリア形成等の支援担当者に対する研修」の実施への期待がある。

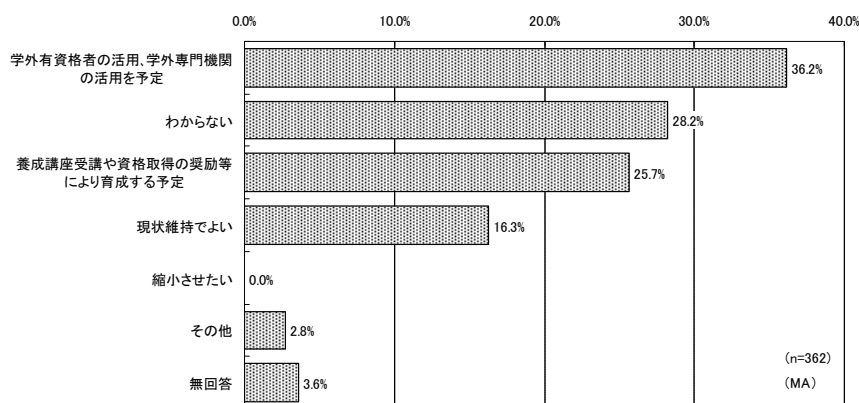
- ・ キャリア・コンサルタントの活用が期待される分野・場面としては、「就職活動に関する相談」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」「模擬面接の実施」が多い。実際の活用と同様に、個別の支援が求められる分野・場面での期待が大きい（図表 55）。
- ・ キャリア・コンサルタントの活用を期待する割合とキャリア・コンサルタントの活用割合との差を分野別にみると、「キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施」において、期待割合が活用割合を上回っている（「期待割合」－「活用割合」＝14.4 ポイント）。「支援担当者に対する研修」については、活用割合は2割を下回っており、キャリア・コンサルタントに対し積極的な取組みを期待しているとみることができる。

⑤ キャリア・コンサルタントの活用ニーズ

○ キャリア形成・就職支援の取組み体制は、現状では十分ではなく、キャリア・コンサルタントの活用ニーズは今後さらに高まる可能性がある。

- ・ キャリア・コンサルタントを既に活用している大学等では、「学外のキャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）により充実、又は学外の専門機関の活用（委託）により充実する予定」が4割弱で最も多く、次いで「わからない」「教職員への養成講座受講や資格取得の奨励等により育成し、充実する予定」が多い。なお、その他としては、「教職員の自発性に任せる」「現場は必要としているが、法人は予算化の意思がない」「資格に関わりなく適材の活用」とする大学等があった（図表 57）。

図表 57 キャリア・コンサルタントの育成・充実予定

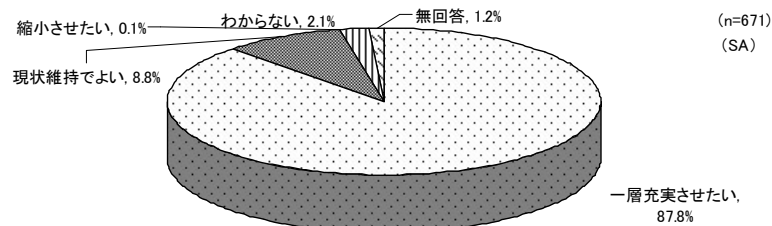


- ・ 一方、キャリア・コンサルタントを活用していない大学等（全体の46.1%）のうち3割弱（27.2%）が「キャリア・コンサルタントを育成・活用について

検討したい」としている。

- また、キャリア・コンサルタントの有無に関わらずキャリア形成・就職に関する相談体制について尋ねたところ、約 9 割が「一層充実させたい」(87.8%)としている。学生数が多い大学等ほど一層充実させたいとする割合が高い(図表 58)。

図表 58 キャリア形成・就職に関する相談体制の充実意向

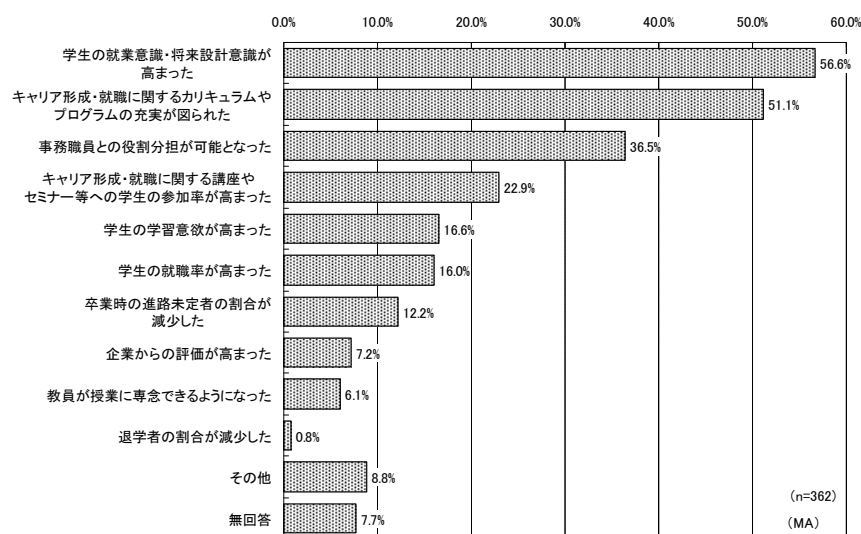


⑥ キャリア・コンサルタントの活用効果

- 5 割を超える大学等が、「学生の就業意識・将来設計意識の高まり」や、「キャリア形成・就職に関するカリキュラム・プログラムの充実」に、キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったとしている。

- キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったと評価できることとして、「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」が最も多く、次いで「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」「事務職員との役割分担が可能となった(事務職員の負担軽減につながった)」が多い。なお、その他として、「就職相談体制が充実した」「学生の満足度が高まった」「カウンセリングが充実し、相談件数が増大した」「特に感じられない」があった(図表 59)。

図表 59 キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったと考えられること

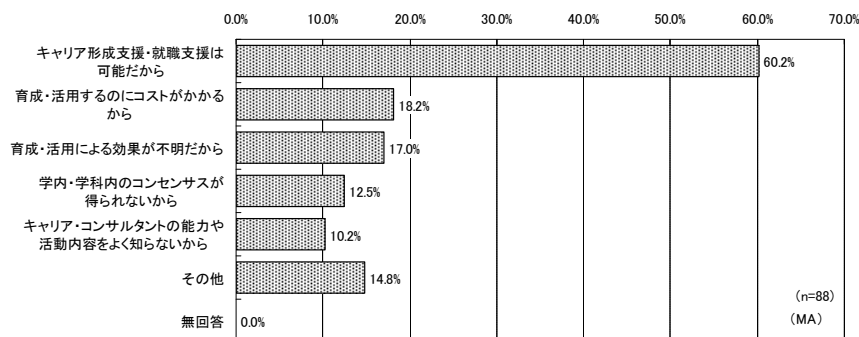


⑦ キャリア・コンサルタントが活用されていない理由

○ キャリア・コンサルタントでなくても、キャリア形成・就職支援は可能と考える大学等が相当数ある。

- ・ キャリア・コンサルタントを活用していない大学等（回答校の 46.1%）の 3 割弱が今後も「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」（28.5%）とし、そのうち、その理由として「キャリア・コンサルタントがいなくても、キャリア形成支援・就職支援は可能だから」とする大学等が 6 割（60.2%）ある。なお、その他として、「専門校であり、学生が将来の職業選択をしているため」「キャリア・コンサルタントの能力格差が激しい。教育機関への理解不足・経験不足」「閉学予定」があった（図表 60）。

図表 60 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由



（４）学生のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「学生のキャリア形成支援・就職支援に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・ 個別指導徹底と学内環境整備が充実すれば、学生のキャリア形成に大いに役立ち、就業意識が高まる。
- ・ 学科毎に特徴があるため、各学科の理解と、教員との連携が学生支援には必要不可欠である。
- ・ 社会のニーズが変わり、就職支援だけでは不十分となり、「入り口から出口まで」の全面的な支援が求められている。
- ・ キャリアセンターを積極的に利用している学生に対する支援は充実しているが、利用頻度の低い学生に対する意識の向上が課題である。
- ・ 就職相談・対策と捉えられているのが現状である。教育課程全体を通じた学生の自主的なキャリア形成に、学校が支援するプログラムが必要である。
- ・ 単科大学、資格取得を目的とした大学では、授業時間に厳しい指導があり、就職ガイダンス、指導に当てる時間がない。資格取得の講義・実習がキャリア形成支援になっていると考える。また、専門分野に特化したキャリア形成支援

を行える人材が必要になる。

- ・ 短期大学の場合、教育期間が2年と短く、カリキュラム履修で手一杯である。また、実際に学生の成長や考え方の発達につながっているのか評価が難しい。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・ 人間関係を構築しないと心を開かない学生が多いこと、学外の専門人材に委嘱すれば費用がかかること等から、学内でのキャリア・コンサルタントの育成が必要である。
- ・ 教職員とキャリア・コンサルタントとの協働は、職務範囲と働き方を複雑にさせている。理想は、教職員全てが、キャリア・コンサルタント資格を持つことである。
- ・ 多面的な問題（精神面、学力面、生活面等）をもつ学生が目立ち始めている。教員やメンタルケアの専門家との連携も重要である。ケースの蓄積と検証、キャリア・コンサルタントの問題解決能力の向上、専門家とのネットワークの形成の3点が今後の課題と考える。
- ・ 内定率向上や結果を求められるのでキャリア・コンサルタントに求める能力は企業の採用試験合格のための技能的なものが多くなる。これからは、低学年のキャリアデザインに活用できたらと思う。
- ・ キャリア・コンサルタントの活用は年々厚くなっているが、就職率が高まってはいない。就職環境の悪化や学生の多様性が増す中で、支援強化により現状維持ができていていると思っている。
- ・ 資格の有無ではなく、大学の基本方針を理解した上で、相談・支援業務に当たってもらうことが重要である。
- ・ 履歴書、面接対策など就職活動テクニックへの関心が非常に高いが、自ら考えずに答えだけを求める学生に対し、人生観や職業観の醸成が難しい。
- ・ 週に一度外部のキャリア・コンサルタントをお願いしているが、学生は随時に来るので教職員対応が多くなる。
- ・ 地方私大の場合、日常的支援としてキャリア・コンサルタントの役割は大きいですが、地方では適切なキャリア・コンサルタントを見つけることが難しい。
- ・ 留学生をサポートできる英語力のあるキャリア・コンサルタントがほしい。
- ・ 行政で、キャリア・コンサルタントを試験的に配置できないか。

【資格取得について】

- ・ 専任職員が有資格者となって、専門性を活かして個別相談に当たっても評価されないことが資格取得の動機付けを下げている。
- ・ 職員は3年から5年で異動するので、大学で費用負担することが難しい。
- ・ 職員が資格を取得するには、多大な費用と時間が必要になり、日常の業務と並行しての取得は難しい。

(5) 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた課題（まとめ）

① 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた環境整備

○ キャリア形成や就職支援の専門人材として、キャリア・コンサルタントの活用は普及しつつある。

半数を超える大学等でキャリア・コンサルタントが活用されており、活用していない大学等でも3割弱が今後活用を検討したいとしている。今後もキャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はないとする大学等は少数あるものの、この4年間で大きく減少している。キャリア形成支援や就職支援に関する専門人材として、キャリア・コンサルタントの活用が進み、その機能・役割が比較的広く認識されてきた様子がうかがえる。

○ 各大学の教育方針を踏まえた、多様な取組みに寄与できるような活動事例の収集と周知活動が重要である。

また、キャリア・コンサルタントを活用している大学等の半数以上が、学生の就業意識・将来設計意識の高まりや、キャリア形成・就職に関するカリキュラム・プログラムの充実等、キャリア・コンサルタントの活用効果を評価していることが示された。ニーズの高まりを捉え、キャリア・コンサルタントの活用促進を図る上で、キャリア・コンサルタントが発揮する役割や有用性、活用効果について、具体的な活用事例とともに広く周知、提供することが重要である。その際、各大学等の教育方針に基づく多様な取組み展開の一助となるよう、様々な取組事例が広く発信・共有されることが期待される。

② 大学等で活動するキャリア・コンサルタントの専門性の向上

○ キャリア教育の位置付け、各大学等の機構、教育方針等に関する理解を基盤として、個別の相談・支援から、組織や教職員との連携までの幅広い能力が求められる。

大学等高等教育機関において、キャリア・コンサルタントに期待される役割を踏まえると、個別の相談・支援が求められる分野においては、キャリア・コンサルタントに共通に求められる知識・スキルに加え、青年期の発達課題に関する深い理解、高等教育段階の学生を取り巻く環境や、企業の募集採用活動・学生の就職活動の仕組みや流れに関する理解、これらを踏まえて相談・支援を行うスキルが求められる。

また、キャリア・コンサルタントの活用は、個別の相談・支援の場面から始まることが多いと考えられるが、大学等におけるキャリア形成支援において、キャリア・コンサルタントが果たしうる役割は個別の相談・支援にとどまらない。今後、正課や正課外のキャリア形成支援を充実しようとするほど、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ことが予想される。

さらに、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、そのための調整などを担う能力も求められる。

そして、大学等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、以上に掲げた知識・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。

○ 研修機会の確保、多様な取組事例の共有化とともに、各キャリア・コンサルタントの実践を通じて得た評価が重要である。

大学等高等教育機関での活動を希望する、あるいは個別の相談支援にとどまらずさらに活動を広げることを希望するキャリア・コンサルタントが必要な知識・能力を習得し、専門性を向上できるよう、研修機会を提供するとともに、多様な取組事例を共有できるようにすることが今後の課題と考えられる。

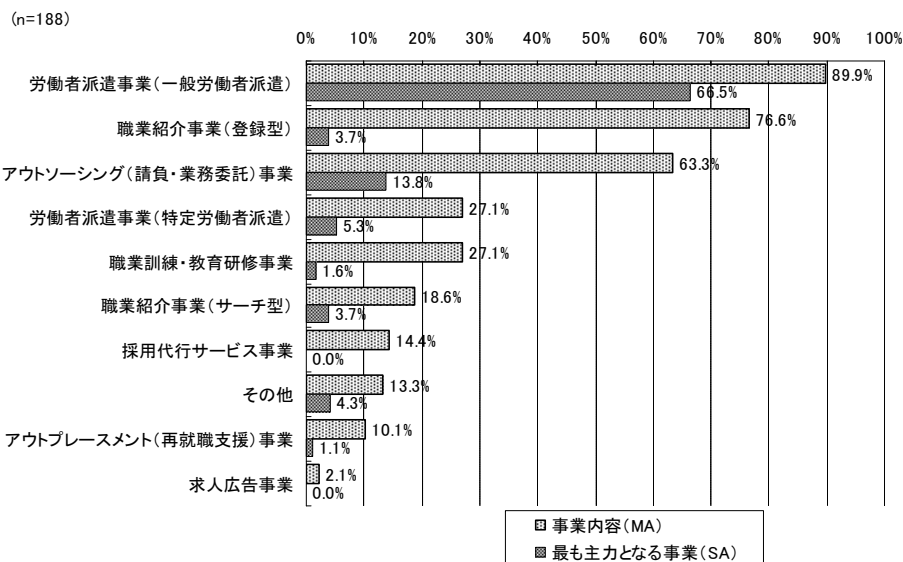
大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用は進みつつあるが、ここ数年で活用を始めたところが多く、その成否によっては試み的な導入にとどまるおそれもある。また、キャリア・コンサルタントがいなくても十分に「キャリア形成・就職支援が可能」と考える大学等もあるなど、キャリア・コンサルタントによる効果を疑問視する声もある。現在、大学等で活動しているキャリア・コンサルタント一人ひとりの日々の実践の積み重ねを通じて確かな評価を得るとともに、大学等におけるキャリア形成支援の活動が実を結ぶことによって、キャリア・コンサルタントの活用の普及が期待される。

4 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況

(1) 回答企業の属性

- 回答企業の事業内容は、多いものから「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」「職業紹介事業（登録型）」「アウトソーシング（請負・業務委託）事業」等であった。なお、その他として兼業の内容は、アセスメントツール開発、人事コンサルティング、ソフトウェア開発、旅行業、訪問介護業、保育園、警備・施設管理業等多様であった。
- 最も主力となる事業内容では、「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」が、圧倒的に多かった。調査結果には、「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」の特徴が大きく反映されていることになる（図表 6 1）。

図表 6 1 事業内容と最も主力となる事業



(2) 人材関連ビジネス企業におけるキャリア形成支援¹⁹の取組状況

① 求職者や派遣労働者等のキャリア形成支援の推進体制

a. キャリア形成に関する相談担当者

- 人材関連ビジネス企業においては、ほとんどの企業に、キャリア形成に関する相談担当者がある。

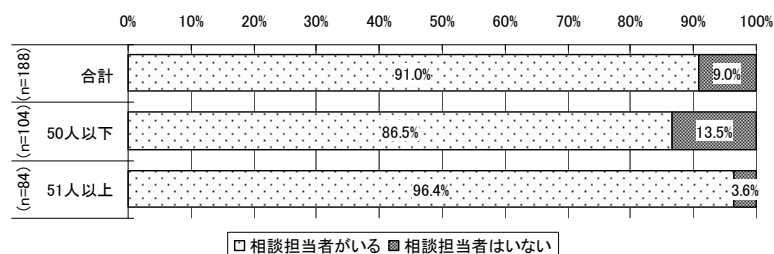
- 社内人材（専任、兼任）、社外人材を含め、キャリア形成に関する相談担当者がないのは 9.0%と、ほとんどの人材関連ビジネス企業に相談担当者がある（図表 6 2）。
- 相談担当者として社内人材を活用しているのが 9 割（90.4%）、また、社外人

¹⁹ 本調査においては、キャリア形成支援について次のように定義した上で、その取組状況を尋ねた。

「キャリア形成支援とは、労働者（求職者を含む）一人ひとりが、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能力開発を効果的に行えるようにすることを目的に実施される支援全般をいいます。この調査では、求職者や派遣労働者の登録時の面談、斡旋、フォローアップ等の各場面・各過程における、キャリア形成に関する相談も広く含まれるものとして、ご回答ください。」

材を活用しているのが 2 割弱（17.6%）であった。社内人材で専任²⁰の相談担当者がいるのは、全体の 5 割半 55.9%）であった（図表 6 3）。

図表 6 2 求職者や派遣労働者等のキャリア形成に関する相談担当者の有無
（従業員規模別）



図表 6 3 求職者や派遣労働者等のキャリア形成に関する相談担当者
（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）

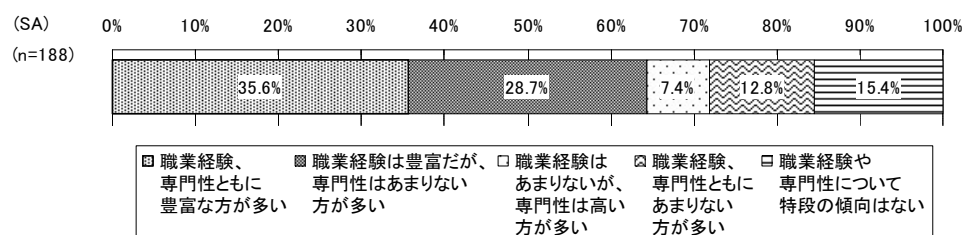
	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
50人以下	104 100.0%	90 86.5%	52 50.0%	14 13.5%	15 14.4%	89 85.6%
51人以上	84 100.0%	80 95.2%	53 63.1%	4 4.8%	18 21.4%	66 78.6%
合計	188 100.0%	170 90.4%	105 55.9%	18 9.6%	33 17.6%	155 82.4%

b. 求職者や派遣労働者等の経験と専門性

○ 人材関連ビジネス企業においては、求職者や派遣労働者等への対応業務を通じてキャリア形成支援の観点での取組みが行われている。

- ・ 対応する求職者や派遣労働者は、経験豊富な人、専門性の高い人が比較的多いことから、相談場面では相応の高い能力が求められる（図表 6 4）。

図表 6 4 求職者や派遣労働者等の職業経験や専門性



²⁰ 本調査においては、「専任者」「兼任者」についてそれぞれ次のように定義している。

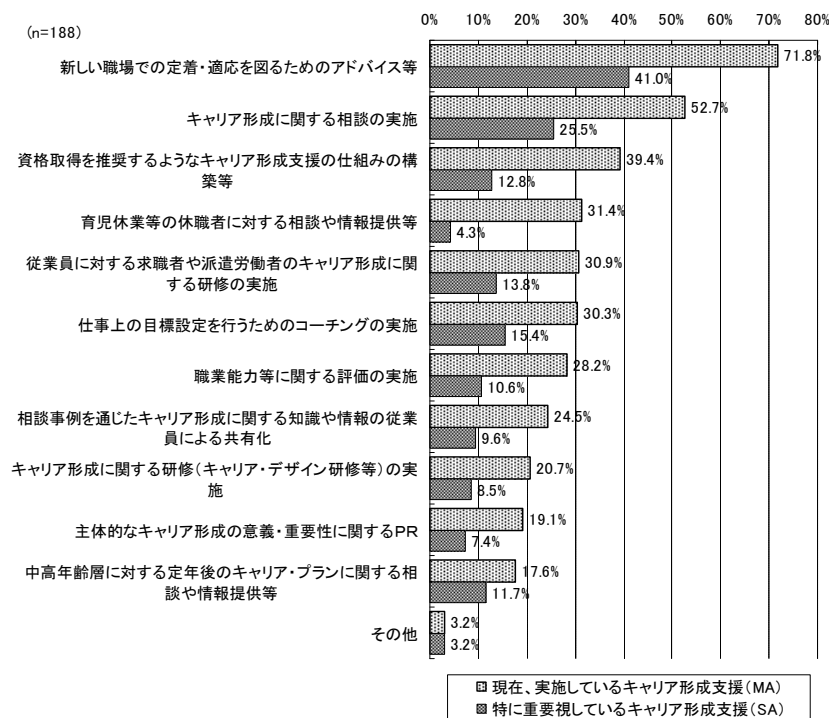
「専任者」には、求職者や派遣労働者の登録時の面談、就業先・派遣先の斡旋、フォローアップ等の担当者であって、キャリア形成に関する相談を行っている方も含まれます。兼任者には、管理事務や営業等の担当者であって、随時に求職者や派遣労働者の登録時の面談、就業先・派遣先の斡旋、フォローアップ等の業務も行い、かつ、その際にキャリア形成に関する相談を行っている方が含まれます。」

② 求職者や派遣労働者等のキャリア形成支援の取組内容

○ 人材関連ビジネス企業において、キャリア形成支援に関する取組みは、求職者や派遣労働者が新職場で定着・適応できるための支援が最も多い（図表 65）。

- ・ 実施しているキャリア形成支援に関する取組内容については全企業(188社)が回答した。多いものから「新職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」「キャリア形成に関する相談」「資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等」等であった。なお、その他としては、「コンプライアンス研修」「就業先事業所の事業内用に対応した導入研修」「外部研修会社への委託によるビジネスマナー、ビジネススキル研修」があった。
- ・ 重視されている取組みは、多いものから「新職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」「キャリア形成に関する相談」「仕事上の目標設定を行うためのコーチング」等であった。
- ・ キャリア形成支援に関する取組みは、求職者や派遣労働者が新職場で定着・適応できるための支援が最も多く、また、重視されている。次に多いキャリア形成に関する相談のほかに、「従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修」の実施が比較的多い。従業員対象の研修は事業目的である利用者サービスの向上の面からも必要性が高いと考えられる。
- ・ 実施しているキャリア形成支援の取組みの数に着目して、取組みの多い人材関連ビジネス企業（積極的な企業）を分析したところ、①資本金額が大きい、②求職者や派遣労働者の職業経験と専門性が共に豊富な人が多い、③専任の相談担当者がいる、④キャリア・コンサルタントがいるという傾向がみられた。また、同様に、「職業紹介（サーチ型）」「アウトプレースメント（再就職支援）」「職業訓練・教育研修事業」で、キャリア形成支援に積極的な企業の割合が相対的に大きかった。

図表 6 5 実施している求職者や派遣労働者に対するキャリア形成支援／
特に重要視しているキャリア形成支援



③ 求職者や派遣労働者等からのキャリア形成支援に関する相談内容

○ 人材関連ビジネス企業において、キャリア形成支援に関する相談内容は「現在の仕事・職務内容」と「職場の人間関係」の相談が共に8割近くと最も多い。

- ・ キャリア形成に関する相談内容（3つまで回答）は、多いものから「現在の仕事・職務の内容」（79.3%）、「職場の人間関係」（75.0%）が多く、次いで「個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）」（25.0%）等であった。
- ・ 対応が最も難しいと感じる相談内容（SA）は、「職場の人間関係」と「メンタルヘルス」（ともに 29.8%）に関するもので、3割の企業が難しいとしている。

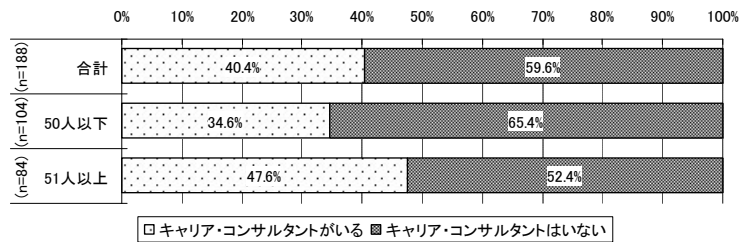
（3）人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用状況

① キャリア・コンサルタントの活用状況

○ 人材関連ビジネス企業においては、キャリア・コンサルタントを活用している企業は4割であった。

- ・ キャリア形成に関する相談担当者としてキャリア・コンサルタントを活用している人材関連ビジネス企業は、全体の4割（40.4%）であった（図表 6 6）。
- ・ 社内人材で専任のキャリア・コンサルタントがいる人材関連ビジネス企業は、全体の2割半（24.5%）であった（図表 6 7）。

図表 6 6 キャリア・コンサルタントの有無（従業員規模別）

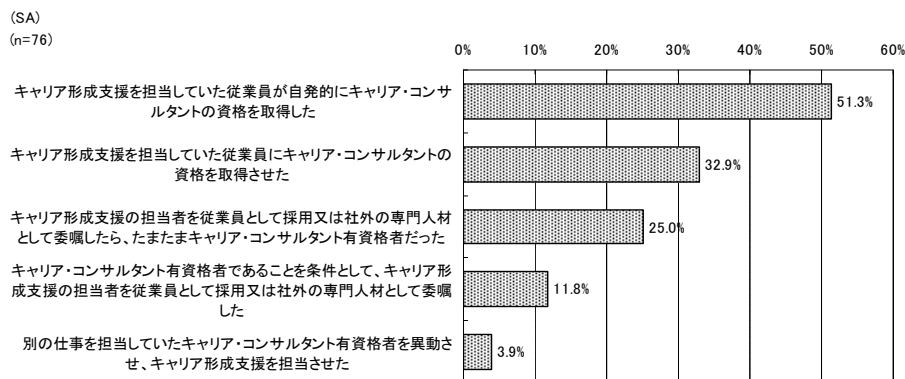


図表 6 7 キャリア・コンサルタント（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
50人以下	104	34	24	70	6	98
	100.0%	32.7%	23.1%	67.3%	5.8%	94.2%
51人以上	84	38	22	46	8	76
	100.0%	45.2%	26.2%	54.8%	9.5%	90.5%
合計	188	72	46	116	14	174
	100.0%	38.3%	24.5%	61.7%	7.4%	92.6%

- ・ キャリア・コンサルタントの活用開始時期は、平成15年以降が8割強(82.4%)、平成20年以降が3割半(36.5%)であった。
- ・ キャリア・コンサルタント活用の経緯としては、「有資格者であることを条件に採用、委嘱」は約1割と少ない。人材関連ビジネス企業の多くは、「従業員の自発的資格取得」「資格取得指示」「偶然」等により自企業内で確保している（図表 6 8）。

図表 6 8 キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）経緯

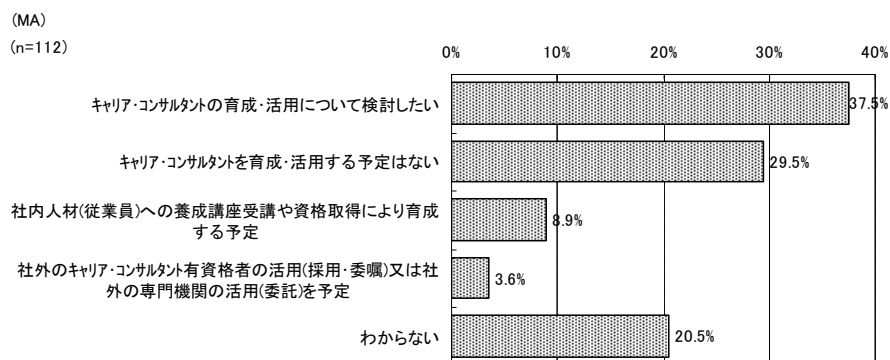


② キャリア・コンサルタントの今後の育成・活用予定

○ 人材関連ビジネス企業においては、キャリア・コンサルタントを活用していない企業（全体の6割）のうち、5割が活用に前向きである。

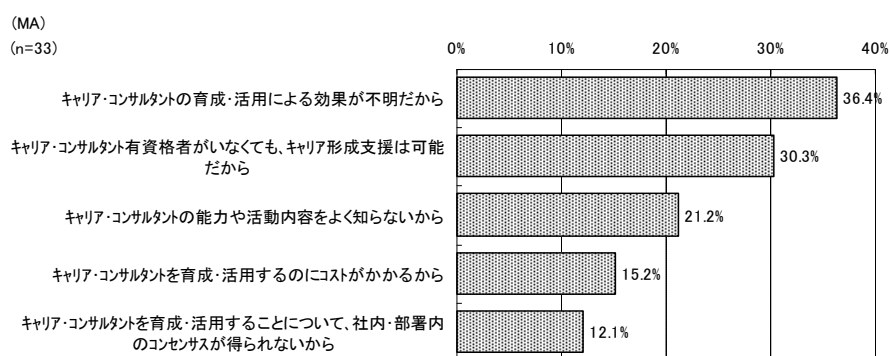
- ・ キャリア・コンサルタントを活用していない企業（59.6%）のうち、5割が活用について予定又は検討する意向がある。「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」が3割、「わからない」が2割であった（図表 6 9）。

図表 69 キャリア・コンサルタントの育成・活用予定



- 「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」理由として、「育成・活用による効果が不明だから」と「いなくても、キャリア形成支援は可能だから」が多かった（図表 70）。

図表 70 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由

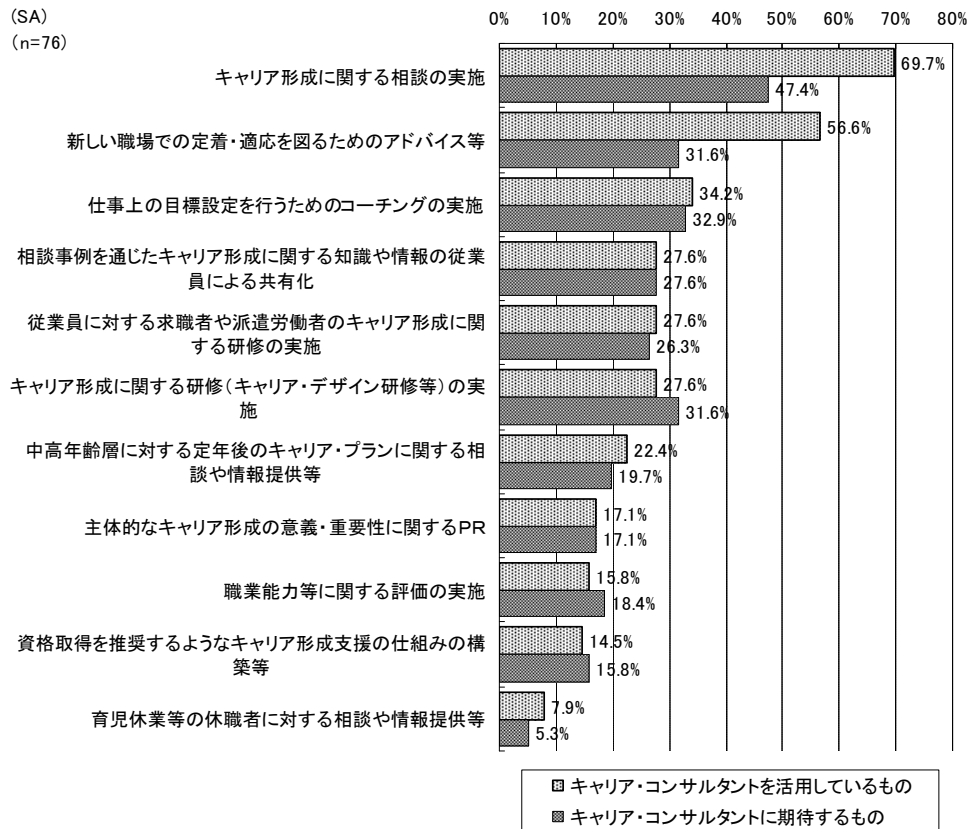


③ キャリア・コンサルタントが活用されている分野、場面

- 人材関連ビジネス企業においては、キャリア・コンサルタントが活用されている分野は、「キャリア形成に関する相談」が最も多い。次いで、事業目的でもある「求職者の新職場での定着・適応と派遣労働者の新職場での適応支援」が多い。

- キャリア・コンサルタントが活用されている分野は、多いものから「キャリア形成に関する相談」「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」「仕事上の目標設定を行うためのコーチング」等であった（図表 71）。

図表 7 1 キャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野



④ キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野

○ 人材関連ビジネス企業においては、活用されている分野と、活用が期待されている分野との間に大きな違いはない。

- ・ 今後キャリア・コンサルタントに期待するものは、「キャリア形成に関する相談」が最も多く、次いで「仕事上の目標設定を行うためのコーチング」「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」「相談事例を通じた知識や情報の共有化」「キャリア形成に関する研修」等が多い。また、キャリア・コンサルタントの活用割合は期待割合をほとんどの分野で上回っていることから、活用と期待の間に大きな違いはないと考えられる。

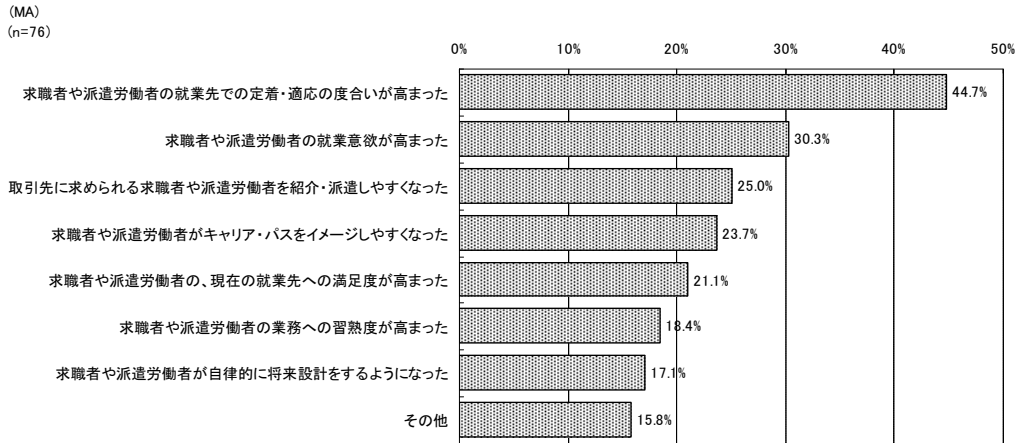
⑤ キャリア・コンサルタントの活用効果

○ 人材関連ビジネス企業においては、「求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応」「就業意欲」「紹介・派遣のしやすさ」等、事業目的に直結する項目で、キャリア・コンサルタントが役立ったとする企業が多い。

- ・ キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることとしては、多いものから「求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった」「求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった」「取引先に求められ

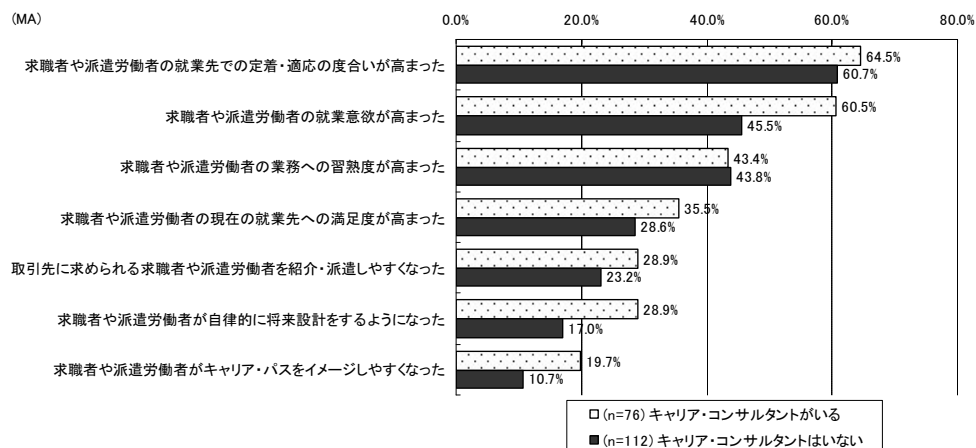
る求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった」等であった。なお、その他としては、「求職者、派遣労働者の不安解消」「当社の体制のPR」「直接的には感じられない」があった（図表 7 2）。

図表 7 2 キャリア・コンサルタントの活用が役に立ったと考えられること



- また、今回の調査ではキャリア・コンサルタントの有無に関わらず全企業に「直近 3 年間の、貴社における求職者や派遣労働者の意識や実態の変化」を尋ねており、「キャリア・コンサルタントの有無」による違いをみたところ、ほとんど全ての内容でキャリア・コンサルタントがいる企業の方が、求職者や派遣労働者の意識や実態の変化に向上・改善がみられると回答した企業が多かった。中でも「就業意欲」「キャリアパスのイメージ」「自律的将来設計」等で、その違いが大きい。キャリア・コンサルタントの活動の効果とみることができる（図表 7 3）。

図表 7 3 求職者や派遣労働者の意識や実態の変化
(キャリア・コンサルタントの有無別)



（４）求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・ スカウト型人材紹介企業の場合、あまりキャリア・コンサルティングのアプローチは必要とされていない。しかし、候補者サービスとしてキャリア・コンサルティングはブランド力を高める要素になると思う。
- ・ 専門性の特に高い業務の派遣労働者は比較的長期に同一企業で就業することからキャリア形成できるが、そうではない派遣労働者は派遣期間が短く、キャリア形成が難しい。
- ・ 今後派遣業務にはキャリア形成が欠かせなくなると感じている。
- ・ キャリア・コンサルティングに重要なのは、資格ではなく、目的意識と経験であり、相手が人である以上、非常に難しいと感じている。
- ・ 派遣労働者の高年齢化が進んでいることから、若い段階からのキャリア形成支援と、中高年の棚卸し等を通じたキャリア形成支援の両面からの対応が必要と感じている。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・ キャリア・コンサルタントの有資格者の育成が必要と感じた。
- ・ キャリア・コンサルタントの処遇の改善が必要である。
- ・ 求職者や派遣労働者等の多様性（年齢、職業等）を踏まえると、資格よりも、キャリア・コンサルタントの経験が決め手になる。
- ・ 資格は、実務で求職者に対して良いサービスを提供できることを保障できるものではない。どうしても個人の能力に頼らざるを得ない。
- ・ キャリア・コンサルタント資格の取得により、転職意識が高まったり、他の業務への異動希望が強まり、組織として問題も抱えてしまう。

【資格取得について】

- ・ 資格取得に要する費用が高い。
- ・ 資格試験を実施する機関はいろいろあり、資格の価値や評価が業界の人以外には分かりにくい。

（５）人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた課題（まとめ）

① 人材関連ビジネス企業におけるキャリア形成支援及びキャリア・コンサルタントの現状

○ 人材関連ビジネス企業におけるキャリア形成支援は、事業目的と一体的な取り組みである。

人材関連ビジネス企業においては、求職者や派遣労働者等への対応業務を通じてキャリア形成支援の観点での取り組みが行われており、キャリア形成支援は、事業目的

と一体的な取組みということができる。

主たる事業を「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」とする回答者が7割近くであったことから、事業毎の特徴の把握が難しかったが、「職業紹介（サーチ型）」「アウトプレースメント（再就職支援）」「職業訓練・教育研修事業」で、キャリア形成支援に積極的な企業が相対的に多いことが把握できた。

キャリア形成支援の取組内容として重要視されているのは、「求職者や派遣労働者が新職場で定着・適応できるための支援」と「キャリア形成に関する相談」が特に多いことは、人材関連ビジネス企業の事業目的に照らして理解できる。

○ キャリア・コンサルタントがいる人材関連ビジネス企業は4割であり、キャリア・コンサルタントの活用はかなり普及しているといえる。

キャリア・コンサルタントが活用されている分野、また期待されている分野も同様であるが、「新職場での定着・適応の支援」と「キャリア形成に関する相談」に加えて、「仕事上の目標設定のためのコーチング」「キャリア形成に関する研修」「相談事例を通じ知識や情報の共有化」が多い。

キャリア・コンサルタント活用企業に尋ねたキャリア・コンサルタント活用の効果は、多いものから「定着・適応」「就業意欲」「紹介・派遣のしやすさ」であった。また、キャリア・コンサルタントの有無による分析により、多くの内容でキャリア・コンサルタント活用の効果がみられ、特に「就職意欲」「自律的将来設計」「キャリアパスのイメージ」についてキャリア・コンサルタント活用の効果が大きかった。

② 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用促進に向けた環境整備

○ 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用を普及させるためには、次の観点での検討が必要と考えられる。

キャリア・コンサルタントがいない企業は6割を占めている。このうち5割が活用を検討しているが、活用予定がないとする企業も3割あった。活用予定がないことの理由の一つに「キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから」が4割近くあることから、活用効果が見えて、活用を促せるような周知方法を検討する必要がある。

また、キャリア形成支援に積極的な人材ビジネス関連企業には、①求職者や派遣労働者等の職業経験と専門性ともに豊富な人が多い、②専任の担当者がいる、③キャリア・コンサルタントがいるといった傾向がみられた。求職者や派遣労働者等の職業経験と専門性が豊富な傾向があるということは、キャリア・コンサルタントの知識、スキルに高度なレベルが求められる。キャリア形成支援の普及、キャリア・コンサルタントの普及、キャリア・コンサルタントの能力の向上の取組みは、それぞれが重要な課題になるが、相互に関連性があると考えられ、相乗効果を期待できるということでもある。

IV 調査結果を踏まえた今後の施策展開の方向性

キャリア形成支援の専門人材としてのキャリア・コンサルタント普及の取組みは、従来は主に供給側の視点からの普及促進が中心であったが、今後はキャリア・コンサルタントの需給両面から、需要側のニーズにもマッチした、キャリア・コンサルタントの効果的な活用促進策を検討することが課題である。今回のキャリア・コンサルティング実態調査にあたっては、次のことを課題として掲げた。

(イ) 需要側（企業、高等教育機関、民間需給調整機関）については、キャリア・コンサルティングの現状評価、ニーズ、キャリア・コンサルタントへの期待役割等を詳細に把握し、需要側の類型に応じたキャリア・コンサルタントの在り方に関する資料を得ること。

(ロ) 供給側については、キャリア・コンサルタントの属性、経歴や就業実態、意識等を把握し、人材分布や構造を明らかにすること。

キャリア・コンサルタントの需要と供給のミスマッチがどこにどの程度発生しているのかを把握することができて、量的なミスマッチ（人数）とともに、質的なミスマッチ（機能・能力・意識）について明らかにすることができれば、今後のキャリア・コンサルタント関連施策の検討にあたり、有効な資料となるはずである。

以下に、今回の調査結果全体を分析、整理し、今後のキャリア・コンサルティングに関わる施策展開について提言を行う。

（１）キャリア・コンサルタントの市場の拡大と活用促進に向けた環境整備

① キャリア・コンサルタントの活動領域の拡大に伴う課題の明確化

キャリア・コンサルタントの活動領域は企業、教育機関、需給調整機関、地域等と多様であるが、キャリア形成支援の取組み気運が高まる中で、近年は、大学、専門学校等（教育機関領域）や、自治体、NPO 等働き方、生き方に関わる地域の様々な機関（地域領域）において、キャリア・コンサルタント活用の進展がみられる。大学等においては、キャリア教育の進展、学生を取り巻く厳しい雇用情勢を反映した就職支援の必要もあり、半数の大学等でキャリア・コンサルタントが活用されている。専門学校等では基金訓練の仕組みにキャリア・コンサルティングが位置付けられたこと等、行政の雇用関連施策がキャリア・コンサルタントの活動の場の拡大に寄与している側面もある。人材関連ビジネス企業では、半数近くでキャリア・コンサルタントが活用されている。

企業領域においては、キャリア・コンサルタント全体の約 20%が活動しており、約 25%が活動しているハローワーク等の公的需給調整機関に次いで多い。しかしながら、領域の規模が他と比べて比較にならないほど大きい企業全体の中でみれば、キャリア・コンサルタントを活用している企業は 1 割に留まっている。キャリア・コンサルタントに対する期待役割、能力、費用対効果等の複数の要素が関係するが、一つには、キャリア・コンサルタントに対するニーズの集中度（規模と頻度）が、他の領域に比べて小さいことがあると考えられる。キャリア・コンサルタントが活用されている場

合でもキャリア・コンサルティング関連活動の時間、日数が比較的少なく、正社員で兼任の割合が多い。キャリア・コンサルタントの活用割合は大企業で高い傾向があるが、従業員の規模が大きいことに応じ、ニーズの集中度が中小企業より高いことが、その理由の一つとして考えられる。

一方、中小企業においては、キャリア・コンサルタントの活用が普及していない現状があるが、キャリア形成支援の具体的な取組み方法の一つとしてキャリア・コンサルタントの活用を位置付けた上で、「仕事上の目標設定のためのコーチング」「従業員自身のキャリア形成に関する研修」等の役割発揮の可能性のあるものと思われる。中小企業の特性も踏まえたキャリア・コンサルタント活用の普及方策については、更に掘り下げた検討が必要と思われる。

また、活用予定がない理由として、キャリア・コンサルタント活用の効果が不明だからとする企業が多いが、活用して初めてその効用が理解できる面もある。企業領域における普及を図る上で、調査で把握できた活用効果に現場の活きいきとした活用好事例を加えて、納得性の高い周知活動を行うことが考えられる。

② 活動領域ごとに期待される役割を踏まえたキャリア・コンサルタントの活用促進

各領域のキャリア・コンサルタントに期待される主な共通的な役割は、調査結果から、個別の支援と集的な支援、エントリーシート等の書き方、グループワーク、目標設定、研修等に整理することができるが、領域により期待される活動の内容に特徴がある。また、情報の共有化のように領域に共通して期待されているものもある。

〈企業〉 「退職や異動に関する支援」「部下の育成に関する研修」「メンタルヘルス問題への対処」

〈大学等〉 「就職相談、キャリア形成相談等の個別支援（模擬面接、エントリーシートの書き方、未内定者支援等）」「キャリア形成に関する講座・ガイダンス等の集団的支援」「グループワークの運営」

〈人材関連ビジネス〉 「求職者・派遣労働者との個別相談（仕事上の目標設定のコーチング、定着又は適応の支援）」「求職者・派遣労働者や従業員に対する研修」

〈領域共通〉 「相談事例を通じた知識・情報の共有化」等

キャリア・コンサルタントが、各領域により特徴のある活用側の期待に応えるためには、キャリア・コンサルタントが得意とする領域に着目した、活用側の期待との適切な組合せが必要になる。キャリア・コンサルタントの能力（知識、スキル等）に関する課題であるとともに、的確なマッチングの仕組みの実現という課題でもある。マッチングについては、キャリア・コンサルタント情報として、例えば、得意とする領域、経歴、活動年数、学習歴等をデータベース化し、個人情報の取扱いに留意しつつ、活用側に提供できるような仕組みが考えられる。また、活用側の活用ニーズの内容を情報化して、キャリア・コンサルタントに提供する仕組み、あるいは求人条件に明示さ

れ、キャリア・コンサルタントに提供できるような仕組みが考えられる。キャリア・コンサルタントに関する情報収集・提供を担う機関と、活用側の活用ニーズの収集・提供を担う機関が必要になるが、今後の検討課題である。

③ キャリア・コンサルタントに求められる能力の明確化、資格取得後のフォローアップ

活用側が期待しているキャリア・コンサルタントの役割を担うために、領域ごとに求められるキャリア・コンサルタントの能力には、次の特徴がある。

〈企業〉 難しいと感じている企業が多いメンタルヘルスの問題については、キャリア・コンサルタントとしての任務の範囲を明らかにした上で、見立て、リファラーの仕方と専門機関・専門家との連携が重要であり、連携のための具体的なノウハウを収集し、キャリア・コンサルタントに提供することが考えられる。

〈教育〉 キャリア教育の位置付けや各校の機構・組織、教育方針等に関する理解を基盤として、青年期の発達課題等を踏まえた相談支援スキル、グループワークに必要となるグループ・ファシリテーションスキル、教職員に対する研修等、様々な能力を習得する必要がある。

〈人材関連ビジネス企業〉 求職者・派遣労働者等との個別の相談・支援に必要な知識として多様な業種・職種に関する知識、雇用管理の仕組みや労働条件に関する情報、業種・職種に特徴的なキャリアパス等仕事に関する広範な知識が必要と考えられる。

一方、キャリア・コンサルタント自身が更に学習したい内容として、半数以上が「カウンセリング・スキル」「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」「メンタルヘルスに関する理解」「相談者の典型的・個人的特性に関する理解」を望んでいる。また、キャリア教育の重要性に対応して「学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル」や「グループ・ファシリテーションスキル」についての学習の意向がある。同時に講座の充実の期待も大きい。「カウンセリング・スキル」は基本的スキルであり、キャリア・コンサルティング経験の蓄積が重要と思われるが、並行して、傾聴を主とした共感的理解にとどまらない、より積極的な関わり技法の学習が必要と考えられる。

キャリア・コンサルタント制度は、キャリア・コンサルタント自身の倫理性・専門性の自覚と絶えざる自己研鑽、関連分野との連携とネットワーク、幅広い学際的な意見・情報の交換、利用者の認知と信頼によって支えられている。継続的な自己啓発・能動的学習が不可欠であり、これを実現できる環境を整える必要がある。

また、キャリア・コンサルタントは、変化する社会・経済動向を意識し、常にニーズに対応していくことが必要であり、資格取得後のフォローアップとして、社会・経済動向やこれを踏まえたキャリア・コンサルティングの社会的意義等について、継続的に学習できる環境が必要である。例えば、学習機会を提供できる専門機関として、

(特) キャリア・コンサルティング協議会や会員である養成・能力評価機関の役割発揮が期待される。

④ キャリア・コンサルタントのキャリアパス、活動展開・自己研鑽の道標の明確化

キャリア・コンサルタントの活動領域が拡大しつつある中で、自らのキャリアパスについて考え、自己研鑽を行う際の道標を提供することが重要と考えられる。調査では、キャリア・コンサルタント資格取得後の活動領域の変遷、就業形態の変遷の傾向を活動領域ごとに把握した。全体では、6割のキャリア・コンサルタントが、最初に活動を開始した場・領域で、現在も活動している。最初の活動領域に留まる傾向は企業領域において顕著であった。また、7割弱のキャリア・コンサルタントが現在の活動の場・領域以外でも活動を経験している。活動の場・領域を移す場合には、企業や民間就職支援機関から、公的就職支援機関や大学等への動きが相対的に多かった。

活動内容、活動時間のほか、専任と兼任等就業形態、賃金等処遇についても、領域により特徴がみられた。専門職として独立した職業や専任（専業）という活動形態だけでなく、兼任（兼業）による職業・職務の一部であっても、専門的な知識・スキルを有する専門人材として能力が発揮でき、評価されるような環境を作っていくことが重要と考えられる。

⑤ スーパーバイザーの育成、スーパービジョンの体制整備

スーパービジョンは、キャリア・コンサルタントが抱える課題に適切に対処し、習熟度合いを高め、内面的成長を支援し、また、第三者の視点からキャリア・コンサルタントの歪みを正す機会であり、キャリア・コンサルタント自身の能力向上のためにも必要なものである。

調査によれば、学習する上で希望するサービスについて、半数のキャリア・コンサルタントが「指導者（スーパーバイザー）による助言・指導」を望んでいる。希望していないキャリア・コンサルタントの中にも、実践の場がなく経験が積めない人や、スーパーバイザーの絶対的不足から、スーパービジョン（助言・指導）を受けることの意義・効果を体験する機会がないために、その必要性を理解していない人が含まれている。

厚生労働省が委託事業として実施している実務研修制度は、キャリア・コンサルタントの実践経験が比較的長い人であって、指導者としての資質・能力・経験等のある者を選定し、スーパーバイザーに育成する仕組みである。キャリア・コンサルタントが必要と思うときに、スーパービジョンを受けることができる環境の整備が望まれる。今後誕生する「指導レベルの必要条件」としての1級キャリア・コンサルティング技能士（平成23年度より1級試験が実施される計画）がこうしたニーズに対応できるようになることが期待される。

⑥ キャリア・コンサルタント相互の経験交流の促進

キャリア・コンサルタントには、基本的、共通的能力のほかにも、企業、教育機関、需給調整機関、地域等の活動の領域や、職業経験の乏しい若年者など、相談者の年齢や属性に応じた専門性が求められる。期待される専門性の「厚さと広がり」の中で、得意とする領域の違いや特徴のあるキャリア・コンサルタントが混在しているという実態がある。それぞれの活動の場・領域ごとに専門性と実践力を高めることができるよう、同じ活動領域の人や機関同士の交流を促進することは重要と考えられる。加えて、未経験の活動領域のキャリア・コンサルタントと交流することは、自身のキャリア形成とそのための学習目標を定めることを通じて、自らのキャリアパスの可能性を増やすことにもなると思われる。

キャリア・コンサルタントにとって、活用できるネットワークを創る努力が必要である。キャリア・コンサルタントとしての専門性と実践力を高めることができるよう、活動の場・領域にとらわれないキャリア・コンサルタントのネットワークがまず必要である。このネットワークを通じ、専門性を同じくする者が、経験や課題を共有し、あるいは異なる経験を随時に交換できることにより、有用な示唆を相互に得ることが期待できる。また、キャリア・コンサルタント同士の交流を超えて、異業種、異なる専門性を有する人、地域の専門機関等とのネットワークも必要である。医療・福祉機関、就職支援機関等、キャリア・コンサルタントの専門性は地域の専門機関等とのネットワークがあればこそ有効になる場面は多い。現状では、2級キャリア・コンサルティング技能士の交流の場が技能士会を通じて創設されており、また、(特)キャリア・コンサルティング協議会と会員である養成・能力評価機関が提供している交流の機会がある。地域や異なる専門性を有する人とのネットワークの形成と経験交流は、個々のキャリア・コンサルタントの意思に基づく行動力が基本になるが、これらのニーズを満たす環境が用意されることは重要である。

(2) 今後必要になる新たな分析の視点

今回の調査では、キャリア・コンサルタントの市場の構造と展望（活躍の場、市場の広がり）について、現状を把握し、理解を深めることを目指したが、次のような新たな課題もある。

需要側については、キャリア・コンサルティングを通じて相談者のニーズにどの程度応えることができたかという視点での検討が必要と思われる。相談者とは、企業の従業員、大学等の学生、需給調整機関の求職者等、地域の若者自立支援の支援対象者等である。今回調査では、企業、大学等の組織を対象として、ニーズ等の把握に努めたが、個々の相談者は調査の対象にはなっていなかった。今後の課題としては、相談者に対するキャリア・コンサルティングの効果と、効果に違いがあるとすればその要因は何か、活動領域による違い、キャリア・コンサルティングの内容による違い、あるいは相談者の属性による違い等に着目して効果、満足度を把握し、分析することが必要と思われる。キャリア・コンサルティングの効果の向上向を実現するための新たな

な知見を得ることが期待できる。

供給側については、活用側の期待役割に十分応えているキャリア・コンサルタントは、キャリアモデルとしての役割が期待される。高い信頼を得ているキャリア・コンサルタントとは、豊富な経験を有し、倫理性・専門性の自覚と絶えざる自己研鑽等を通じて、相談者の認知と信頼を得るまでに、どのようなキャリア形成の経過を辿ってきたかを振り返り、把握し、共有することには意味があると考えられる。また、包容力、しなやかな対応力、懐の深さのような「思考・行動特性（コンピテンシー）」として捉えられる能力要素と、キャリア・コンサルタントの評価の関係性を分析できれば、意義あることであろう。今回はキャリアパスを把握する目的でキャリア・コンサルタントとしての活動の場の最初、途中と現在を調査したが、これを発展させて、実績があり評価の高いキャリア・コンサルタントが現在に至る成長過程を詳細に把握して、キャリアモデルを示すことができれば、資格の取得、学習、経験等を内容とするキャリア形成の道標を提供することが可能になると考えられる。

第2部 標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件や、これに対応した養成講座、試験のあり方等

I 検討の狙い・経緯

標準レベルのキャリア・コンサルタント（以下「標準キャリア・コンサルタント」と言う。）については、キャリア・コンサルティング普及促進施策上、キャリア・コンサルタントとしてのエントリー資格、当面の能力形成上の目標・定点として重要な意味づけを有し、また、量的にも、キャリア・コンサルタントの活動各領域の現場における戦力の多くを担っているところであり、人材育成・雇用施策におけるインフラとして、その役割は一層重要性を増しているものと言える。

キャリア・コンサルティング施策やキャリア・コンサルタントの活動を巡る環境変化、具体的には、キャリア教育、若者自立支援、ジョブ・カード制度の推進といった、キャリア・コンサルタントに求められる活動領域の拡大・深化、これに係る制度整備等を踏まえるなら、これら課題に即応した形で、標準キャリア・コンサルタントに求められる能力要件と、その質保証の仕組み等について、見直しを行うことが求められているものである。

同時に、キャリア・コンサルタントの能力体系の下で、熟練レベル、指導レベルに相当する能力評価を行う仕組みである、キャリア・コンサルティング技能検定制度（1・2級）が創設（平成20年度）されたことを踏まえ（注：1級試験は平成23年度より実施される計画）、それとの関わりでの標準キャリア・コンサルタントの位置づけについて改めて点検、整理する必要がある。

こうした課題を踏まえ、標準キャリア・コンサルタントに求められる能力要件や、これに対応した養成講座のあり方、試験に求められる要件等について、総合的な調査・検討を行ったものである。

具体的には、以下の4つのテーマについて、調査・検討を行った。

- ① キャリア・コンサルティング施策上の「標準キャリア・コンサルタント」及びその養成・評価システムの今日的意義の点検
- ② 標準キャリア・コンサルタントの能力要件及び養成講座のあり方（モデルカリキュラムの構成等を含む）
- ③ 標準キャリア・コンサルタント試験のあり方
- ④ 標準キャリア・コンサルタントの普及、積極的活用に向けた提言

Ⅱ 標準キャリア・コンサルタント養成の仕組み・能力評価制度等の実態等

1 キャリア・コンサルタント能力評価試験指定制度及びこれを踏まえた試験・養成機関の実態

(1) キャリア・コンサルティングの環境整備の必要性

高齢化が一層進展する我が国において、個人が社会の中で、それぞれに夢と希望を持ち、長い職業生涯を通じて成功と失敗体験を繰り返しながら、それを実現できるような環境を整備することが、キャリア形成支援、キャリア・コンサルティングの究極の目的と言える。

個人が自身のキャリアについて考え、切り拓いて行こうとする際に、教師、先輩や同僚、家族や知人等の身近な者に助言を求めることとなるが、こうした助言の役割を期待できる者が周囲にいない場合や、先輩等はいるものの、技術革新、情報化の進展、働き方の変化等、仕事を取り巻く環境が変化したことにより、自らが求める助言を得ることが難しい状況になっている。

キャリア・コンサルティングには、個人が主体的にキャリアを選択し、これに係る課題を解決できるよう、動機づけ等内面にまで踏み込んで助言・相談することや、適確な職業情報の提供や自己分析、キャリア・プランの立て方、面接の仕方、さらにはキャリアシートの書き方等の技術的側面からも的確に指導できる専門性が求められる。こうした意味での、いわば社会的基盤として、キャリア・コンサルティングができる専門人材たる キャリア・コンサルタントの計画的養成とともに、個人が生活のあらゆる場面で適時適切なキャリア・コンサルティングを受けることができるように、キャリア・コンサルタントの活躍の環境を整えることが重要になっている。

そして、利用者の認知と信頼を得るためには、キャリア・コンサルティングの質の保証、機能強化が求められるが、その実現のためにはキャリア・コンサルタント自身の倫理性・専門性の自覚と絶えざる自己研鑽を基盤として、キャリア・コンサルタントに共通して求められている能力要件を常に明確化し、必要な拡充を図ること、これを養成プログラムや評価の仕組みに適切に反映することが必要である。

(2) キャリア・コンサルタントの計画的養成の沿革

厚生労働省では、平成 13 年の職業能力開発促進法、雇用対策法の改正以降、これら法律に位置づけられた「職業生活設計」に関わる専門支援人材である、キャリア・コンサルタントの養成とキャリア・コンサルティング（職業生活設計支援）の普及を、計画的、段階的に推進してきた。

キャリア・コンサルティング研究会での議論を通じ取りまとめた「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」を踏まえるとともに、民間試験・養成機関等で既に行われているキャリア・コンサルタントに係る資格試験等の実態を参考とし、キャリア・コンサルタント養成・能力評価の仕組みの基盤となる、キャリア・コンサルタントの能力評価試験の基準等の整備を図ってきた。

具体的には、キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系が初めて取りまとめられ（「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究」（平成 14 年 4 月））、これをもとにキャリア・コンサルタント能力評価試験に係る能力基準項目等が示され（「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究（平成 14 年 8 月）」）、同年 11 月に、民間における養成を促進するため、民間試験・養成機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、キャリア形成促進助成金の支給対象となる職業能力検定試験として職業能力開発局長による指定が開始された。以降、これがキャリア・コンサルタント能力体系、養成施策の基盤となり、当時 5 万人養成を目標に掲げて出発したキャリア・コンサルタント養成数は、平成 21 年度末現在 6 万 2 千人（※）となっており、順調に推移している。

（※標準キャリア・コンサルタント（28,739 人）のほかに、これに準ずる者として、一定の要件を満たす教育訓練給付制度対象講座修了者、登録キャリア・コンサルタント等を含む）

キャリア・コンサルタント能力評価試験について一定の水準を確保するため、試験内容とともに試験の実施体制が重視されており、「試験実施体制」（試験運営、試験問題作成、審査、実施責任者、組織体制、設備等）と「試験内容」（出題範囲、試験方法、出題数、時間配分、採点基準、合否基準、受験資格）の二つの側面により、試験の指定基準が構成されている。

また、能力体系に沿ったキャリア・コンサルタント養成を行う上で、養成機関・講座の果たす役割が極めて大きいことから、試験の指定基準上、受験要件の一環の位置づけで、養成講座の「モデルカリキュラム（訓練時間の目安）」「訓練方法」等が提示されている。

（３）現行の試験指定基準

平成 14 年以降のキャリア・コンサルティングに係る環境変化等を踏まえ、上記の能力体系の見直しの考え方が提示された（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の見直し等に係る調査研究（平成 18 年 3 月））。これを踏まえ、平成 18 年度に試験の指定基準が改定され、平成 19 年度から現行の指定基準が適用されている。

この際の能力体系見直しの考え方のポイントは次のとおりである。

- ・ 当初の能力体系策定後のキャリア・コンサルタント養成や活用の現状を踏まえ、実情に即したものにすること
- ・ 個人に対する相談支援だけではないことを踏まえ、キャリア・コンサルタントに求められる役割を明確にすること
- ・ 資質確保の観点から、追加すべき内容及び強調すべき内容（養成段階で最低限必要と考えられる内容）を明確にすること
- ・ 能力体系の中で、「理解していること」と「できること」を明確に区分するとともに、「理解していること」については、必要に応じてその「程度」を示すこと。能力体系をわかりやすく整理すること

（４）キャリア・コンサルティング技能検定と標準キャリア・コンサルタントの関係

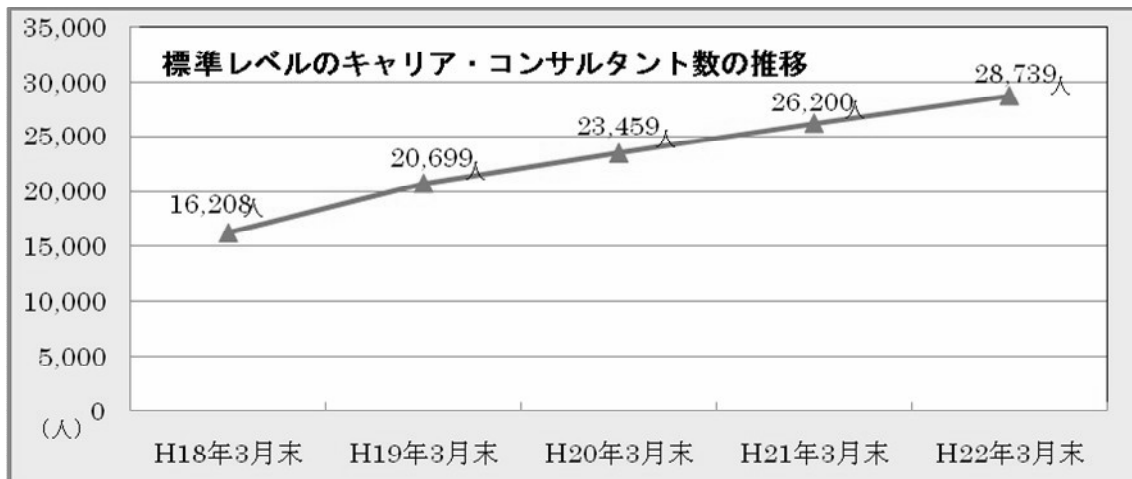
キャリア・コンサルティング技能検定は、実践力のあるキャリア・コンサルタントの能力要件の明確化のニーズと、キャリア・コンサルタントの活動の場と環境の整備を図る上で効果的な方策としての「キャリア・コンサルタントの能力を公証する」ニーズを踏まえて、キャリア・コンサルタントの質の向上と質の保証の仕組みを、制度上どのように構築していくかという観点から検討、創設されたものである。

平成 20 年度に第 1 回の試験が実施されたキャリア・コンサルティング技能検定（2 級）は、熟練レベル、すなわち豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広い相談者に対して一定程度以上の支援が可能な「厚みと広がり」を持った実践力のあるレベルに相当する知識とスキルの検定の仕組みであり、試験のみでは把握が困難な思考・行動様式を担保する一つの要素として、受検資格にキャリア・コンサルティングの実務経験（3 年乃至 5 年）が求められている。一方、標準キャリア・コンサルタントの試験は、受験資格として「職業経験 3 年」は求めているものの、キャリア・コンサルティングそのものの実務経験は求められておらず、その知識とスキルは「多くのキャリア・コンサルタントが到達可能な水準」と位置付けられている。いわゆるエントリー資格としての標準レベルと、標準レベルの資格取得後に 2 級キャリア・コンサルティング技能士になるという、キャリア・コンサルタントのキャリアパスの基本となる仕組みが整備されたことになる。

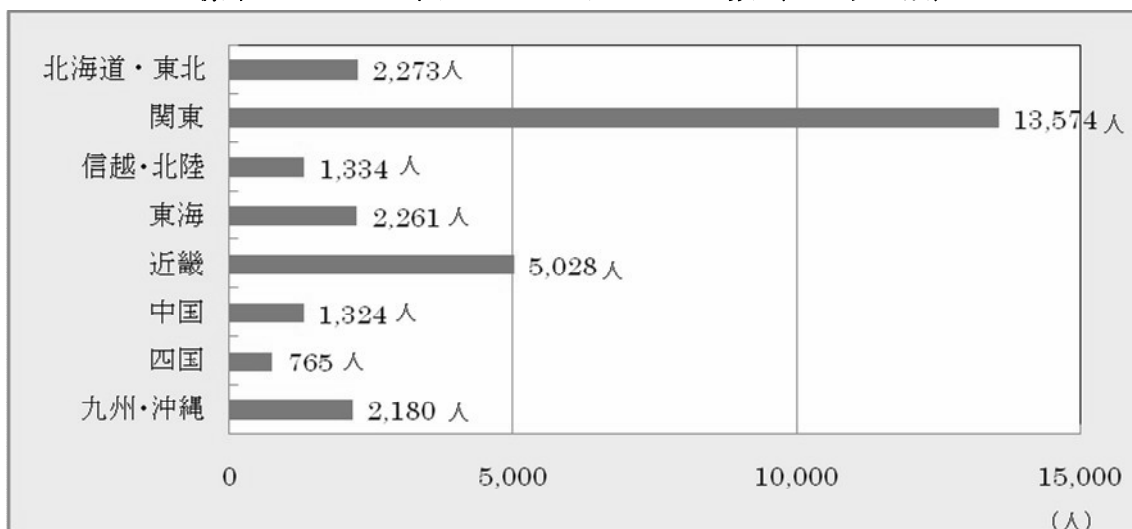
２ 標準キャリア・コンサルタント養成・活動の実態等

（１）キャリア・コンサルタント能力評価試験

平成 22 年 10 月現在、キャリア・コンサルタント能力評価試験として職業能力開発局長により指定されているものは 10 試験である。民間試験・養成機関により、標準キャリア・コンサルタントの養成・能力評価が進められており、標準キャリア・コンサルタント数は順調に増加してきた。しかしながら、平成 22 年 3 月末現在の標準キャリア・コンサルタント 28,739 人の地域別の分布には偏りがみられる。ブロック別では関東に集中しており、また、都道府県別では東京 6,153 人（21.4%）、神奈川県 2,959 人（10.3%）、大阪府 2,454 人（8.5%）で、3 都府県で全体の 40.2%を占めており、大都市圏に集中している状況が見てとれる。



標準レベルのキャリア・コンサルタント数（ブロック別）



（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会調べ、平成 22 年 3 月末現在）
山梨県は関東に分類

（２）キャリア・コンサルタント養成講座

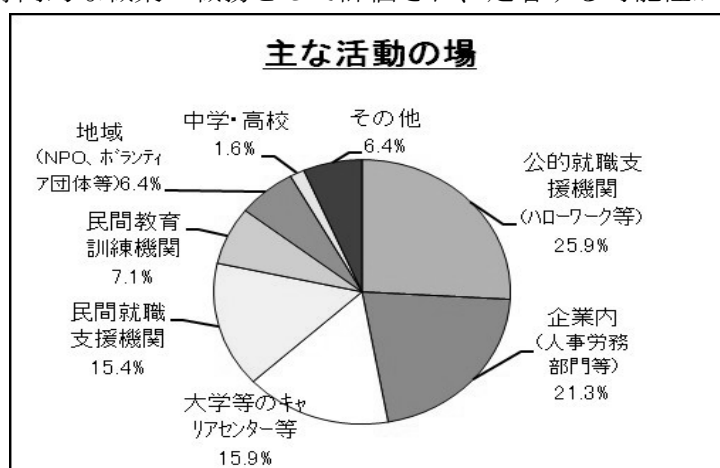
キャリア・コンサルタント能力評価試験の受験資格として認められているキャリア・コンサルタント養成講座は、自主講座と提携講座を合わせて、平成 22 年 10 月現在 14 講座である。これらの講座は、現行試験指定基準に提示された「キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）」と「訓練方法」等に適合したものである。

（３）標準キャリア・コンサルタントの活動実態

今回実施したキャリア・コンサルティングに関する実態調査により、標準キャリア・コンサルタントの活動の場（技能士も含む）は、①ハローワークや民間人材関連ビジネス（需給調整機関領域）、②企業（企業領域）、③学校等教育訓練機関（学校教育領域）、④自治体、NPO 等働き方、生き方に関わる地域の様々な機関（地域領域）と多様であるが、近年は、特に大学等や民間教育訓練機関で活動の場が広がっている。

労働行政は、キャリアに関わる行政施策・事業にキャリア・コンサルティング機能を積極的に位置づけており、このことによって、キャリア・コンサルタントの活動の場は拡大しつつある（例えば、ジョブ・カード制度や基金訓練におけるキャリア・コンサルタントの役割の位置付け）。また、学校教育領域にあっても、キャリア教育の充実の観点から、専門人材としてのキャリア・コンサルタントが注目されつつある。

活動形態については、企業内では正社員・兼任で、公的就職支援機関では非正規職員・専任で活動する者が多い。全体でみると、有資格者が資格を活かしてキャリア・コンサルタントとして活動している割合は高まっており、また、活動日数や収入は増加している。専門的な職業・職務として評価され、定着する可能性が見て取れる。



（キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査（平成 22 年度））

一方で、キャリア・コンサルタントを活用する側に対して実施した調査によれば、活動の領域によって普及の程度に偏りがみられ、特に、キャリア形成支援制度導入が重点的に期待されている企業領域においては、キャリア形成支援の取組みは普及しているものの、キャリア・コンサルタントの活用は、全体では低い水準に留まっている。キャリア・コンサルタントがいる企業の傾向をみると、①従業員規模の大きい企業か、②キャリア形成支援に積極的に取り組んでいる企業に多い。（※以上の詳細については、第 1 部キャリア・コンサルティングに関する実態調査の 5 頁以降を参照）

Ⅲ 標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムの労働政策上の意義、これを踏まえた能力要件等検討に当たっての留意点

1 標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムの労働政策上の意義

近年、キャリア・コンサルタントの能力評価体系については、熟練等の概念の明確化、熟練・指導レベルにそれぞれ対応した技能検定制度の創設（1級試験は平成23年度より実施される計画）等の整備が順次進められているが、こうした中、標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムについては、労働政策上、今日、以下のような意義を有するものと考えられる。

（１）キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成上の第一次の目標設定、ひいてはキャリア・コンサルタントの量・質バランスの取れた段階的、計画的育成促進の観点

標準キャリア・コンサルタントは、元々「多くのキャリア・コンサルタントが到達可能な水準」、すなわちキャリア・コンサルタントの養成体系上、また、キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成上、第一次の目標として設定されているものであるが、現実にもかかる観点から概ね有効に機能していると言える。

こうした役割は、上位の評価制度である技能検定制度が整備されても不変であり、むしろ、技能士養成のステップとしての意義を再評価すべきものと言える（下記（２）参照）。

また、標準キャリア・コンサルタントは、量的要請に対応した幅広い裾野の役割も担ってきたものである（平成21年度末現在約28,739人）。キャリア・コンサルタントに期待される活動領域・機能は、人材育成・雇用政策全般に広がる。また、民間での浸透も徐々に進んでおり、他方、キャリア・コンサルティング技能士養成が一定のロット形成にまでは至っていない現状（当面は、2級技能士輩出数が年間1千人に満たない見込み）等を踏まえるなら、一定の量・質を備えた専門人材としての標準キャリア・コンサルタントは、労働政策上、今後とも必要不可欠な存在と言える。

（２）キャリア・コンサルタント労働市場における「エントリー資格」の設定、このことによる市場参入促進の観点

キャリア・コンサルタントの養成・能力評価に当たり、試験のみでは確認困難な技能の安定性、コンピテンス等を一定程度裏打ちするものとして、実務経験は重要な要素であるが、こうした考え方から、各能力評価段階ですべて実務要件を必須とすると、キャリア・コンサルタントの労働市場全体の視点からは、「実務経験がない者は資格が取得できないことを理由に労働市場に参入できず、実務経験の機会が得られない」という隘路からいつまでも抜け出せない、矛盾を来すこととなる。

このため、質の確保と資格取得への参入のしやすさのバランスを考慮しつつ、キャ

リア・コンサルティング能力評価制度全体としてオープンな入り口（エントリー資格）と、ここを起点とした具体的キャリアパスを用意する必要性が認められる。

その際、技能検定制度（２級以上）は、受検資格上当該職種の実務経験を求める共通制度設計となっていることから、キャリア・コンサルティングに関する実務経験を有しない者について、

- ①職業（社会人）経験、かつ、養成講座受講・修了
- ②標準キャリア・コンサルタント資格取得
- ③当該資格を持つことにより業務参入、必要なキャリア・コンサルティングに関する実務経験・研鑽
- ④技能士取得

という一連のキャリアパスを、キャリア・コンサルタント養成のメインルートと位置づけることが現実的であり、かかる観点からも、「エントリー資格」としての標準キャリア・コンサルタントの能力評価制度は不可欠と言える。

なお、こうしたキャリア・コンサルタントの養成・能力評価体系全体の枠組みの中で、キャリア・コンサルティング技能検定制度のあり方（試験科目の体系、受検要件、評価体制・基準等）についても、この間の運用を通じ把握された課題・実績、類似性を有する他の技能検定制度に係る制度設計、今般の標準キャリア・コンサルタントに係る能力要件見直しの方向性等も踏まえつつ、不断の検討が必要であることは言うまでもない。

（３）民間試験機関による専門性等の多様さと、国による共通質保証の調和の観点

標準キャリア・コンサルタントの能力評価制度は、試験・養成機関として、多様な分野の専門性（例えば、人事労務管理、企業内メンタルヘルス、若者自立支援、労働力需給調整、等）、経験を備えた民間機関の機能、ノウハウを活かしつつ、国が共通の基準を定めこれに基づき審査、指定を行うことで、最低限の質保証を併せ行うという、「妙味」のある仕組みとなっている。

指定試験機関方式による技能検定制度は、民間機関を活用するという観点では、標準キャリア・コンサルタントの能力評価制度と共通性を有するが、こうした多様性は求めないという点で大きな相違がある。

職務の性格上、どこまでいっても、完全な能力要件の客観化、共通化は困難と思料されるキャリア・コンサルティング分野の人材育成・能力評価上、こうした多様性を内包した仕組みは、長期的な制度の発展可能性を確保する上でも尊重されるべきものであり、かかる観点からも、官民共同型の能力評価制度である標準キャリア・コンサルタントは意義あるものと言える。

２ 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の具体的検討・設計に当たって、その前提となる基本的論点

１に整理した「標準キャリア・コンサルタントとその養成・能力評価システムの労働政策上の意義」を踏まえ、標準レベルキャリア・コンサルタントの能力要件等の具体的検討・設計を進める必要があるが、その際、以下のような基本的論点について、これが満たされているかを点検する必要があると考えられる。

（１）能力要件の水準設定の観点

標準キャリア・コンサルタントの質保証に当たっての基準となる、能力要件、その水準については、キャリア・コンサルタントに対する顧客、ひいては社会全体のニーズの高まり、多様化等の実態を踏まえつつ、エントリー資格（キャリア・コンサルタントの未経験者を対象とした、求人事業者による当該職務乃至その補助職のスペック）の水準として、また、多くのキャリア・コンサルタントが到達可能な水準として、過不足ないものでなければならない。

（２）試験機関ごとの評価水準の幅の観点

民間の多様性を重んずる仕組みのため、各機関の評価の難易度や、現実に養成・評価されたキャリア・コンサルタントのレベルに、一定水準を満たした上での若干の格差があったとしても、それは許容されるべきだが、仮に、これらが上記の（１）のいわば最低水準を下回るものとなっているおそれがある場合には、試験・養成機関の要件、能力評価システムに問題があるといえるものであり、こうした事態を回避する基準・仕組みの整備が必要となる。

（３）活動領域別の能力要件の観点

標準キャリア・コンサルタントの能力要件は、キャリア・コンサルタントの裾野としての基本的性格上、活動領域毎に区分された形態は望ましくなく、かつ、養成・評価の運用の観点でも負荷が過大となり、現実的でないものである。他方、需給調整機関、企業、学校教育といった主要な活動領域ごとの（上記（１）の視点で）最低限のニーズにはしっかり応える必要があり、こうした観点からの工夫が求められる。

（４）顧客、関係者との間でのキャリア・コンサルタント全体に対する信頼性確保の観点

キャリア・コンサルタントの活動により顧客に被害をもたらす、関係者の信頼失墜を招く等の事態は、キャリア・コンサルティングの普及促進の観点から、最も忌避すべきものであり、こうした観点からの質保証に資する、倫理等の行動様式の視点もしっかり包摂した仕組みでなければならない。

Ⅳ 標準キャリア・コンサルタントの能力要件及び養成講座等のあり方

1 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しの基本的考え方

現行の標準キャリア・コンサルタントの能力体系・基準は、前回の見直し（平成 18 年度指定基準改定）から約 5 年間が経過している。この間の、キャリア・コンサルタントの活動領域の拡大・深化や、養成・活用の進展の現状、キャリア・コンサルタントを活用した新たな人材育成・雇用施策関連事業の展開、ここから生まれるニーズ等を踏まえ、見直しを行う必要が生じているものである。

Ⅲに整理した、キャリア・コンサルタントの能力評価体系全体の中での標準キャリア・コンサルタントの位置づけ等を踏まえ、これらに即し求められる具体的役割を可能な限り明確化し、また、これに対応した能力要件・要素として重要な点、強調すべき点を明らかにする必要がある。

さらに、見直し方針が、試験・養成機関の措置、標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す人材の学習・就業等の活動に様々な影響を及ぼすことを勘案した上で、現実性のあるものとする必要がある。

2 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しの前提として留意すべき点

（１）能力体系の枠組み

前回の見直しを通じ、標準キャリア・コンサルタントの能力要件の全体体系を、

- | | |
|-----|---------------------------------|
| 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 |
| II | キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識 |
| 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 |
| IV | キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力 |

と再構築したところである。

この体系は、学習の枠組みを示す等の観点からもわかりやすく、この間の実践を通じ概ね定着しているものと言える。また、これがキャリア・コンサルティング技能検定の試験科目の体系としてもそのまま反映されていること等から、今回の見直しでも概ね踏襲できるものと思料される。

（２）時間数の枠組み

見直しをした能力要件を、モデルカリキュラム（訓練時間数の目安を含む）にも反映する必要があるが、この時間数については、「多くのキャリア・コンサルタントが到達しうる」等の基本コンセプトに合致したものであって、かつ、養成機関にとって資源の調達等の実行可能性があるものであり、時間数がひいては、受講者の受講料負担にも反映されること等を勘案する必要がある。

こうした観点から、試験・養成機関を構成員とする（特）キャリア・コンサルティング協議会の立場でも、能力要件そのものの見直しの方向性に併せ、時間数のあり方、

制約等についても検討する中で、140 時間程度（現行 130 時間から＋10 時間）が過不足ない、といった意見も示されており、こうした見解も一つの目安として、検討を行うことが現実的である。

なお、現行時間数の目安では、「訓練時間合計 130 時間程度」に対し、各細目の目標時間数が示されており、この合計が 103 時間となっているが、この差の 27 時間が、いわば、各試験機関の特徴、志向を反映した「裁量の幅」と言える。これを極端に圧縮すると、各試験機関の特徴、志向の反映が叶わなくなるが、一定の圧縮はあり得るものである（例えば、「裁量の幅」を 20 時間に見直すと、各細目の目標時間数を 17 時間程度増加させることが可能となる）。

3 前回能力要件見直し後、キャリア・コンサルティング研究会等において（標準）キャリア・コンサルタントに必要な能力要件等として指摘されたポイント

前回の能力要件見直しの後、キャリア・コンサルティング研究会等の報告により、標準レベルを含むキャリア・コンサルタント等に必要な能力要件等に係る提言が行われている。以下に、主な関係する報告における提言内容のポイントを示す。

(1) 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（平成 19 年 11 月）

（提言内容のポイント）

キャリア・コンサルティング技能検定制度創設の前提として、キャリア・コンサルタントに共通して必要とされる能力等について提言。

具体的には、「基本的能力」として、「受容的態度、共感的態度及び自己一致した誠実な態度とそのためのカウンセリング・スキルを持っていること」等や、「分野別に求められる能力」として、「企業組織や人的資源管理に関する知識」等の重要性を提言。

(2) 平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書（平成 20 年 3 月）

（提言内容のポイント）

企業領域及び教育領域におけるキャリア・コンサルタントに求められる能力、専門性について提言。

企業領域では、「傾聴の姿勢をベースに来談者に寄り添いながら課題を明確にし、かつ来談者と組織全体の目標や戦略を把握して、個人と組織の共存や成長の相乗効果を図ることができるカウンセリング・スキル」等を、教育領域では、「キャリア形成支援に係るプログラム等の企画・提案・コーディネート能力」等の重要性を提言。

(3) 平成 19 年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書（平成 20 年 3 月）

（提言内容のポイント）

標準キャリア・コンサルタントに共通して必要な能力要件に加えて、若年者向けのキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件、モデルカリキュラムについて提言。

具体的には、学校等教育機関によるキャリア教育との連動や社会情勢を踏まえて、“環境への働きかけ”を実施する必要があることや、アウトリーチ（訪問支援）の必要性が顕在化していることを踏まえ、アウトリーチに関する理解を要件に盛り込むことを提言するとともに、計 60 時間程度の追加訓練を必要とする若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラムを提言。

(4) 平成 21 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書（平成 22 年 3 月）

（提言内容のポイント）

中学、高校等のキャリア教育に関わるキャリア・コンサルタントに求められる能力要件、養成プログラムのポイントとして、「青少年の年代に応じた発達課題に係る基本的理解」「学校や企業等有する資源、行動原理に関する基本的理解」等を提言。

また、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施に当たり、重要なスキルとして、①傾聴のスキル、②情報提供のスキル、③相談者の背中を押すスキル、④キャリアシートのコメント欄の書き方に関するスキル、⑤情報の収集能力等を提言。

4 前回能力要件見直し後、キャリア・コンサルティングに関する職業能力開発・雇用施策上の新規・拡充事業、その中でのキャリア・コンサルタントの位置付け

前回の能力要件見直しの後に、新たに実施しているキャリア・コンサルティングを活用した主な職業能力開発・雇用施策等と、当該施策におけるキャリア・コンサルタントの位置付けは以下のとおりとなっている。

(1) 地域若者サポートステーション事業（平成 18 年度～）

ニート等の若者の自立を支援する上で、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要であることから、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」を設置し、専門的相談（キャリア・コンサルティング）、各種自立支援プログラム等を通じ、ニート等の縮減を図る事業。

【キャリア・コンサルタントの位置付け】

地域若者サポートステーション事業受託団体（NPO 等）に配置。地域若者サポートステーション事業による支援を担う基幹的人材として、ニート等の若者に対する相談支援や自立支援プログラムの企画・運営、他の専門機関へのリファー等の業務に従事。

(2) ジョブ・カード制度（平成 20 年度～）

フリーター等の正社員経験の少ない者等を対象に、きめ細やかなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの能力評価結果や職務経験等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより正社員へと導く制度。

【キャリア・コンサルタントの位置付け】

ハローワーク、雇用・能力開発機構、ジョブ・カードセンター、ジョブ・カード訓練実施機関等に配置。ジョブ・カード講習を受講し、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタント（登録キャリア・コンサルタント）に限り、訓練受講前、受講中、修了時等にジョブ・カードを活用し、職務・教育訓練経験、能力評価結果等を踏まえた、訓練受講の方向付け・動機付け、その成果を活かした就職活動支援等に資するキャリア・コンサルティングを行った上で、ジョブ・カードを交付することが可能な仕組み。

(3) 緊急人材育成支援事業（基金訓練）（平成 21 年 7 月～）

雇用保険を受給できない者（非正規離職者、長期失業者など）等に対する新たなセーフティネットとして、基金を造成し、ハローワークが中心となって、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「訓練・生活支援給付」を内容とした事業。

【キャリア・コンサルタントの位置付け】

ハローワーク、雇用・能力開発機構に配置。訓練受講前の受講勧奨に当たって、キャリア・コンサルティングを行うほか、基金訓練実施機関（民間教育訓練機関）に配置、訓練受講中・修了時等に就職に向けたキャリア・コンサルティングを行う。なお、平成 22 年 10 月より、基金訓練コースの一部について、ジョブ・カード講習修了者等を配置することが基金訓練実施機関の認定要件となっている。

(4) キャリア・コンサルティングの専門性を活かしたキャリア教育の推進
（平成 22 年度～）

若年者雇用対策のいわば「川上対策」の充実の必要性に加え、中央教育審議会答申（平成 23 年 1 月）において、「学校と産業界、関係府省間等との連携・協力、キャリア・コンサルティング（キャリア・カウンセリング）の有効性、専門人材の学校への配置」等について提言されていること等を踏まえ、キャリア・コンサ

ルティングの理念・手法を有効活用し、労働行政の立場でキャリア教育推進に当たるもの。

【キャリア・コンサルタントの位置付け】

個々の生徒に対する専門的キャリア相談、情報提供、キャリア教育プログラムの企画・運営等を担うキャリア教育を推進する外部専門人材との位置付け。当面、キャリア・コンサルタント等のキャリア教育に関わる者を対象に、キャリア・コンサルティングの理念・手法を活用し、学校現場におけるキャリア形成支援を担う人材を育成する講習（キャリア教育専門人材養成事業）を厚生労働省が実施。

5 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しのポイント、これを反映した能力体系、養成モデルカリキュラム

（1）標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しのポイント

今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しに当たっては、「① 現状でも標準キャリア・コンサルタントに役割発揮が求められているが、必ずしもこれに十分応えられておらず、補強が必要と考えられる要素」と「② キャリア・コンサルタントに対する政策的要請、新たな役割を踏まえ、強化が必要と考えられる要素」に分け、それぞれの視点から能力要件等の見直しのあり方等について検討を行った。

① 現状でも標準キャリア・コンサルタントに役割発揮が求められているが、必ずしもこれに十分応えられておらず、補強が必要と考えられる要素

現状でも標準キャリア・コンサルタントの役割発揮が求められているが、必ずしもこれに十分応えられておらず、補強が必要と考えられる主な要素としては、「a.人事労務管理」「b.メンタルヘルス」、及び「c.相談実施において必要なスキル」が挙げられる。具体的には以下のとおりである。

a. 人事労務管理【「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」「平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」等を踏まえて】

（7）現行の能力体系における主な対応部分

○ II-5「職業能力開発に関する理解」

- ・ 職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。

○ II-6「雇用管理、労働条件に関する理解」

- ・ 企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。

(イ) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- 企業現場における課題や、所属部局、人事部局との関係など、個人に対する支援だけでは解決できない環境があることを十分踏まえた、個人と組織の共存・成長の観点からの社内カウンセリング体制の整備
- 企業組織、とりわけ経営層、人事部局への働きかけによる、キャリア・マネジメントやダイバーシティ・マネジメントの観点からの組織の改善すべき課題把握（診断）、キャリア支援やワークライフバランスに関わる制度・運用改善の具体的提案、復職支援等の個別事案に係る助言
- 企業内の職業能力開発プログラムの体系化、これを踏まえた社内プログラムの活用・自己啓発を含めた計画的な能力開発、成果評価等に係る助言
- キャリア・コンサルタントとしての活動に当たり、企業内のキャリアに関わる課題の解決に結びつく、キャリア・コンサルタント自身を含めた専門人材等によるネットワーク（チーム）を構築した上での運営 等

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント

上記の期待される機能のうち、標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイントは以下のとおりである。

- 所属部局や人事部局との関係の下での適切な対処（例えば、利益相反に関わる場面での対応）等、企業におけるキャリア・コンサルティング推進上必要な基本的態度・認識
- 高齢者、女性、若者、非正規労働者等の労働者の属性及び雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題についての基本的理解
- ワークライフバランスの理念と、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題についての基本的理解
- 企業内のキャリア形成支援制度や評価基準等に関する基本的理解 等

(エ) 養成プログラムの整備に当たり参照すべき公的文書等、その他留意点

- 従来より、現行の標準キャリア・コンサルタントの能力要件と、これを反映した学科試験科目については、キャリア・コンサルティング 2 級技能検定の試験科目と比較して、人事労務管理面での知識が不足しているとの認識・評価であり、標準キャリア・コンサルタントの技能検定受検に当たって、学科免除の要件となる特例講習（平成 25 年度末までの経過措置）についても、この人事労務管理分野に焦点を絞って実施しているところ。

《特例講習のテキスト内容》①経営・組織と人事管理、②配置と評価、③高齢者、女性、障がい者、非正規雇用社員等の人事管理、④人材開発の基本的な考え方、⑤人事マネジメント戦略（人事制度の変遷を含む）、⑥企業内教育訓練、⑦キャリア開発支援、⑧科学的管理法と行動科学の変遷、⑨近代的訓練と全社活動、⑩今日の職場活動と従業員支援

- よって、標準キャリア・コンサルタントの知識レベルを熟練レベルに近づけるといふ、今般の能力要件見直しの観点を踏まえるとすれば、この特例講習プログラムで必須項目と考えられるものについては、その要素を可能な限り反映させることが考えられるもの
- なお、養成プログラムの整備等に当たっては、この特例講習のテキストを参照することが望ましい。

b. メンタルヘルス【「平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」等を踏まえて】

(7) 現行の能力体系における主な対応部分

○ II-9「メンタルヘルスに関する理解」

- ・ メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。
- ・ 代表的な精神疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。

(i) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- メンタルヘルス不調者が増加し、メンタルヘルス対策を職場全体で取り組んでいく必要があることを踏まえ、メンタルヘルス不調予防の観点を含めた、メンタルヘルスに関する法令や指針に沿った教育研修の実施等の職場環境整備に係る支援活動
- 実際にキャリア・コンサルタントとしてメンタルヘルス不調者に接した際の適切な見立てと、それを踏まえ、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えると判断される場合の、必要かつ適切なサービスを提供する医療機関や地域におけるメンタルヘルス対策支援の中核的役割を担うメンタルヘルス対策支援センター等への随時的確なりファーや、これら機関との連携の関係構築
- メンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰に際しての支援と企業との調整

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント

上記の期待される機能のうち、標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイントは以下のとおりである。

- メンタルヘルスの観点を併せ持った職場環境改善に向けた働きかけについての基本的理解
- 課題の「見立て」等の特別な配慮の必要性についての理解、相談者の納得を得た上でのリファールの実施スキル
- 専門機関との協働関係の構築、協働による支援の必要性及びその具体的方法についての基本的理解、姿勢
- メンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援に関する基本的理解、具体的スキル

(I) 養成プログラムの整備に当たり参照すべき公的文書等、その他留意点

- 職場におけるメンタルヘルス対策については、現在、労働安全衛生法第 69 条第 1 項、第 70 条の 2 及びこれに基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」により推進されているところであり、養成プログラムの整備等に当たっては、本指針を参照することが望ましい。

c. 相談実施において必要なスキル【「平成 17 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」「平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会」報告書等を踏まえて】

(7) 現行の能力体系における主な対応部分（＊主なものを抜粋）

- Ⅲ-1(1)「カウンセリング・スキル」
 - ・ カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気付き、成長するよう相談を進めることができること。（関連：Ⅱ-1）
- Ⅲ-1(2)「グループアプローチ・スキル」
 - ・ グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。（関連：Ⅱ-2）
- Ⅲ-1(4)「相談過程全体のマネジメント・スキル」
 - ・ 相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。

(イ) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- 受容的・共感的な態度により、相談者との関係を構築し、気づき、成長を促す傾聴を主体とした相談支援等の実施
- 傾聴のみに終始せず、グループアプローチの活用や情報提供、選択できる処方箋の提示等の積極的関わり、さらには環境への働きかけ、組織との協働を視野に入れた、意思決定支援、方策の実行支援を経て、相談過程の評価に至るまでの一貫した相談支援の展開

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして強化が期待される能力のポイント

上記の期待される機能のうち、標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイントは以下のとおりである。

- 傾聴を通じた相談者との関係構築を踏まえ、相談実施のいわゆる後半過程において主に活用される、積極的関わり技法（例：情報提供、教示、フィードバック等）やグループアプローチに関する意義、有効性、進め方の留意点等に関する基本的理解及び適切にこれらを展開するスキル、相談過程全体のマネジメントについてのスキル 等

(I) 養成プログラムの整備等に当たり参照すべき公的文書等、その他留意点
特になし。

② キャリア・コンサルタントに対する政策的要請、新たな役割を踏まえ、強化が必要と考えられる要素

これまでは標準キャリア・コンサルタントに共通して役割発揮が求められているものではなかったが、政策的要請により新たに役割発揮が求められることとなったことを踏まえ、強化が必要だと考えられる主要要素としては、「a.キャリア教育（学校段階のキャリア形成支援）」「b.自立に困難を抱える若者に対する支援」、及び「c.ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング」が挙げられる。具体的には以下のとおりである。

- a. キャリア教育（学校段階のキャリア形成支援）【「平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」「平成 21 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」「中央教育審議会答申」等を踏まえて】

(7) 現行の能力体系における主な対応（関係）部分（＊主なものを抜粋）

- II-10「ライフステージ、発達課題に関する理解」
 - ・ 各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期を乗り越えなければならない発達課題について理解していること。

○ Ⅲ-1-(2)「グループアプローチ・スキル」

- ・ グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。

○ IV-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」

- ・ 個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア支援やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。
- ・ それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができること。

(イ) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- キャリア教育推進に当たっての基本的考え方の明確化、推進体制の整備、プログラム企画・実施についてのキャリアに関する専門的観点から助言・評価、キャリア教育に従事する教員等に対する指導やスーパーバイズ
- 学校種等に応じた学生、生徒児童の発達課題や、個別の課題を踏まえたガイダンスや情報提供
- キャリア教育の観点からのプログラムの企画・運営・指導（グループファシリテーション）の実施
- キャリア教育に関する関係機関、特に職場体験や各種プログラムに協力する企業等との連携関係構築及びコーディネート 等

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント

上記の期待される機能のうち、標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイントは以下のとおりである。

- 学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、キャリア教育のあり方等についての基本的理解
- 青少年期の発達に関する主要な理論、青年期におけるアイデンティティの確立等の発達課題、これを踏まえたカウンセリング、ガイダンスの展開上の留意点等に関する基本的理解
- 学校種に応じた職業適性検査等の心理検査、職業情報の活用（必要な情報源を含む）についての理解、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループワークによるプログラムの展開（グループファシリテーション等）に関する基本的スキル

(I) 養成プログラム等の整備に当たり参照すべき公的文書等、その他留意点

- どの学校種に焦点を絞るかにより、重点となる知識、技能も異なるものとなっており、現実にキャリア・コンサルタントの活動の場として関わりが深い大学等高等教育機関を主に念頭に置きつつ、初等中等教育機関も対象に含めた内容とすることが現実的である。
- 中央教育審議会答申（「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」（平成 23 年 1 月））において、「学校と産業界、関係府省間等との連携・協力、キャリア・コンサルティング（キャリア・カウンセリング）の有効性、専門人材の学校への配置」等について提言等がなされたことを踏まえ、キャリア・コンサルティングの理念・手法を有効活用し、労働行政の立場でキャリア教育推進に当たる目的から、平成 22 年度より厚生労働省の新規事業として、キャリア・コンサルタント等を対象に、高校のキャリア教育に従事するに当たり必要な基礎的知識・技能の習得を目指す「キャリア教育実践講習」を実施している。
- 養成プログラムの整備等に当たっては、上記答申を含む文部科学行政における主要な関係文書、また、この「キャリア教育実践講習」テキストについても参照することが望ましい（なお、平成 23 年度は、同じく中学等のキャリア教育をテーマに同講習を実施する計画）。

b. 自立に困難を抱える若者に対する支援【地域若者サポートステーションの事業スキーム、「平成 19 年度若者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」等を踏まえて】

(7) 現行の能力体系における主な対応（関係）部分（＊主なものを抜粋）

- II-10「ライフステージ、発達課題に関する理解」
 - III-1-(2)「グループアプローチ・スキル」
 - IV-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」
- （＊上記 a.再掲）

(I) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- 若者の自立支援、社会的包摂に関わる、地域における関係機関及び専門人材による有機的なネットワークの構築
- その中での課題の的確な見立て、これに応じた的確なリファーマ（最も効果的な支援メニューへの誘導や、その組合せの提案）
- 若者の意識・活動意欲の喚起や基礎能力習得（とりわけ対人関係能力、自己管理能力）等に資する効果的なプログラムの企画、運用（ファシリテーション等）
- 高校中退者や生活保護世帯の若者、一旦就職したものの適応できなかった者等のうち、特にリスクを抱える若年層に対するアウトリーチ（訪問支援）等の手法を用いた自立支援施策への積極的誘導 等

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント案…一部は上記 b.に共通

- ニート等の若者の発達課題や、これを取り巻く社会環境、自立に関わる支援機関・専門人材・制度や、そのネットワークの重要性等についての理解
- 若者向けの職業適性検査等の心理検査の意義、職業情報ツール等についての理解、これらの活用、若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループワークを活用するコーディネート、ファシリテーション等のスキル
- 保護者との三者関係、アウトリーチの活用や、その際の危機管理等、ニート等の自立支援に特有の手法・課題についての基本的理解 等

(イ) 養成プログラム作成に当たり参照すべき公的文章等、その他留意点

- 平成 19 年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書において標準キャリア・コンサルタントに共通して必要な能力要件に加えて、若年者向けのキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件、モデルカリキュラムについて提言。養成プログラムの整備等に当たっては本報告書の該当部分を参照することが望ましい。
- 内閣府において、「子ども・若者育成支援推進法」施行に関わる人材育成の観点から、平成 22 年度より、アウトリーチ等に従事することが期待される地方公共団体や NPO 等のスタッフを対象とした、OJT を含む研修事業が実施されており、養成プログラムの整備等に当たっては、この研修テキスト（内閣府が厚生労働省の協力を得て、取りまとめたもの）を参照することが望ましい。

c. ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング【「平成 21 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」等を踏まえて】

(ア) 現行の能力体系における主な対応部分

- Ⅲ-1-(3)「キャリアシートの作成指導」
 - ・ キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に説明できるとともに、適切な作成指導ができること。

(イ) 本分野においてキャリア・コンサルティングの観点から社会的に期待される主な機能

- 学校、企業、民間需給調整機関、地域等の幅広い現場におけるジョブ・カードという有効なツールを活用した能力開発支援策普及の担い手としての役割
- 相談者自身の経歴等の棚卸しに係る支援等を通じた、相談者の自己効力感醸成に資する助言や、職業能力形成プログラム等の利用促進、一連のキャリア・コンサルティングの過程を経た具体的な訓練プログラムや就職機会とのマッチング 等

(ウ) 標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント

上記の期待される機能のうち、標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイントは以下のとおりである。

- ジョブ・カードに関わる職業能力形成プログラム等の制度の目的、内容、対象、様式等、教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価の仕組み、活用等に関する基本的理解
- ジョブ・カード活用・交付の文脈での、職業能力形成機会に恵まれなかった求職者に対する傾聴、情報提供、これらを通じた自信の醸成等を促す一連のスキル
- ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに際しての、キャリアシートの記入の仕方に関する知識 等

(イ) 養成プログラムの整備等に当たり参照すべき公的文書等、その他留意点

- 現在、ジョブ・カードに関わる具体的な知識・活用技能の習得については、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント有資格者及び職業相談等の一定の実務経験を有し所属機関の長の推薦を受けた者等を対象に、厚生労働省委託事業等として「ジョブ・カード講習」(1日コース)という別途の講習を実施しており、この「ジョブ・カード講習」を受講したキャリア・コンサルタントのみが、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、ジョブ・カード交付が担えることとすることにより、質を保证する仕組みとなっている。
- 養成プログラムの整備等に当たっては、この「ジョブ・カード講習」のテキストを参照することが望ましい。
- なお、ジョブ・カードを活用した能力開発支援策の普及をより効果的に図る上で、標準キャリア・コンサルタント養成プログラムの仕組みとは別に「ジョブ・カード講習」の受講を必要とする、こうしたいわば「セパレート型」の講習受講の仕組みよりも、標準キャリア・コンサルタントの能力要件としてジョブ・カードに関わる具体的な知識・活用技能をいわば「標準装備」することが、政策上、より実効性があると考えられる。

(2) 標準キャリア・コンサルタントの能力体系の見直し

上記(1)を踏まえた、見直し後の具体的な標準キャリア・コンサルタントの能力体系は以下のとおりである。

なお、能力体系の内容に関して、研究会での検討経過等、さらに具体的な説明を要すると考えられる箇所に注(※)を付し、説明を加えた。

「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」

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	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたこと、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解していること。
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリア・マネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。 また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。
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	
(1)活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践できること。 また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。

(2)守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。
(3)倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践できること。
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	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。
2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。 また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解していること。 なお、グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。
3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。 また、自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式（職務経歴書やジョブ・カード等））や面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解していること。

4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。 また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。
5 職業能力開発に関する理解	職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。 また、教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解していること。
6 人事労務管理に関する理解	企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通課題について理解していること。 また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。 ※1
7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。
9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解していること。

10 メンタルヘルスに関する理解	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解していること。 さらに、専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解していること。 ※2
11 ライフステージ、発達課題に関する理解	職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解していること。
12 転機に関する理解	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。
13 相談者の個人的特性に関する理解	相談者の個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の若者については生活環境や生育歴）等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解していること。
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	
(1)カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。 また、相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入

	時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること。 ※3
(2)グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができること。 また、若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること。
(3)キャリアシートの作成指導・活用スキル	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。 また、職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができること。
(4)相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。
2 相談実施過程において必要なスキル	
(1)相談場面の設定	
(ア)物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。
(イ)心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
(ウ)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	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。

(エ)相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。 ※ 3
(2)「自己理解」支援	
(ア)自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。
(イ)アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。
(3)「仕事理解」支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。 また、インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。
(4)「啓発的経験」支援	インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。 また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。
(5)「意思決定」支援	
(ア)キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。
(イ)具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援す

	ることができること。
(ウ)能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができること。
(6)「方策の実行」支援	
(ア)相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。
(イ)方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。
(7)「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。
(8)相談過程の総括	
(ア)適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
(イ)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。
Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	
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	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成

	やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができること。
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、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ことを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力して行うことができること。 ※ 4
3 ネットワークの認識と実践	
(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。 また、個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができること。 ※ 2
(3) 専門機関への紹介（リファール）の実施	個人や組織等の様々なニーズ（メンタルヘルス不調、発達障害等）に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすることができること。
(4) 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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。
4 自己研鑽・スーパービジョン	
(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常

	に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができること。 特に、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。
(2)スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識していること。 また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。
5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができること。 また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できること。

<能力体系の内容に係る注記>

(※1)「人事労務管理に関する理解」について、雇用管理、労働条件、職業能力開発等、人的資源の管理に関する様々な側面を意味し、現在、標準キャリア・コンサルタントの2級キャリア・コンサルティング技能検定受検に当たり、学科試験免除の要件としている特例講習のテキスト名称等としても用いられている「ヒューマンリソースマネジメント（人的資源管理）に関する理解」と項目立てする等の検討もなされたが、すでに「5 職業能力開発に関する理解」など、ヒューマンリソースマネジメント（人的資源管理）の一部を構成する項目が別に立てられていること、できる限り「日本語表記」とすることが望ましいと考えられること等から、本項では「人事労務管理に関する理解」としたものである。

(※2)「専門家・機関との協働」について、キャリア・コンサルタントが相談者を精神的疾病罹患の可能性があると見立てた場合に、専門家・専門機関に一方的にリファーするだけで、当該相談者への支援を終わりにするのではなく、専門家・機関と、互いの専門性を尊重、理解し合い、信頼関係を構築した上で、相談者の精神的疾病の症状が職場復帰する段階まで改善した場合には、医師等の専門家との協議等、復帰に向けたプロセスを共有化するなど、「協働型」による支援を展開

できることを意味するものである。

(※3)「積極的関わり技法の理解・展開」について、標準キャリア・コンサルタントの相談実施過程の各段階において、傾聴等による相談実施、関係構築を基本としつつ、相談者の抱える問題、相談の展開等に応じ、積極的関わり技法を活用することが望ましい場合があることは言うまでもないが、現行の要件はそうした点が必ずしも明確化されておらず、実態としても、こうした観点からの養成・評価が不十分と考えられることから、かかる観点を明らかにしたものである。

なお、積極的関わり技法には、一般に、本表に掲載している、情報提供、教示、フィードバックのほか、指示、助言等が含まれる。

(※4)「環境への働きかけの認識と実践」について、キャリア・コンサルタントとして、突き詰めれば、例えば、学校であれば、校長・学部長など学校管理者の認識等を踏まえた、学校教育への総体的な働きかけや、学部・キャリアセンター等の各機能の有機的な連携が図られるためのコーディネート等が、また、企業等の職場であれば、個人のキャリア形成の基盤となる、企業等の組織における制度やルール、経営層・管理職の認識、職場風土等を含んだ職場等への総体的な働きかけを行うことができることが期待されるが、標準キャリア・コンサルタントとしては、1対1での個人に対する相談支援を基本的な役割としつつ、必要に応じて相談者個人に直接影響を及ぼす範囲での学校や職場等の環境への働きかけ（例：教員や職場の上司への助言）を行うことが期待されるものである。

(3) 標準キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラムの見直し

上記(1)・(2)を踏まえた、見直し後の標準キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラムは以下のとおりである。

キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

分野	細目	目標訓練時間(H:時間)		
		講義	演習	合計
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	2H以上		10H程度
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上		
	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	3H以上		
	(1)活動範囲・限界の理解 (2)守秘義務の遵守 (3)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	3H以上		30H程度
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上		
	3 自己理解に関する理解	2H以上		
	4 仕事に関する理解	2H以上		
	5 職業能力開発に関する理解	3H以上		
	6 人事労務管理に関する理解	3H以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H以上		
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上		
	9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	2H以上		
	10 メンタルヘルスに関する理解	4H以上		
	11 ライフステージ、発達課題に関する理解	2H以上		
	12 転機に関する理解	1H以上		
	13 相談者の個人的特性に関する理解	1H以上		
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 (1)カウンセリング・スキル (2)グループアプローチ・スキル (3)キャリアシートの作成指導・活用スキル (4)相談過程全体のマネジメント・スキル	9H以上	50H以上	70H程度
	2 相談実施過程において必要なスキル (1)相談場面の設定 (2)「自己理解」支援 (3)「仕事理解」支援 (4)「啓発的経験」支援 (5)「意思決定」支援 (6)「方策の実行」支援 (7)「新たな仕事への適応」支援 (8)相談過程の総括	8H以上		
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	2H以上	5H以上	20H程度
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上		
	3 ネットワークの認識と実践 (1)ネットワークの重要性の認識 (2)ネットワークの形成 (3)専門機関への紹介(リファー)の実施 (4)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	3H以上		
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1)自己研鑽 (2)スーパービジョン	2H以上		
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上		
その他				10H程度
訓練時間合計 140H程度				

（４）基本的な論点に沿った能力体系等の点検

以上に示したように、主要な要素ごとに整理した「標準キャリア・コンサルタントとして特に強化が期待される能力のポイント」を、「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」及び「キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）」に適切に付加、反映することにより、Ⅲ－２に提示した基本的論点（１）～（４）について、以下のとおり、概ねこれを満たすものとなることが見込まれる。

- ① キャリア・コンサルティング実施に必要な能力体系について、必要な補強を図ることにより、現時点で顧客、社会全体がエントリー・レベルのキャリア・コンサルタントに対して、一般的に求める水準をクリアすることが期待される。また、このように能力水準の向上が図られる結果、特に知識面では、キャリア・コンサルティング技能検定２級の水準にごく近接するものと言える。
- ② 能力水準の幅について、これまでの能力体系において明確化されていなかった重要なポイントや参照すべき公的文書等を具体的に示すことにより、試験・養成機関ごとの「幅」も自ずと圧縮され、公的な質保証の仕組みとしての許容範囲に収まることと期待される。
- ③ 見直し後の能力体系は、様々な領域で活動する標準キャリア・コンサルタントに共通的に求められる能力とその水準を、様々な現実的観点も勘案しつつ、規定するものと言える。なお、例えば、能力体系のⅡ－９に新たに位置付けた「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」であれば、学校教育を主要な活動領域とするキャリア・コンサルタントの専門性向上の足がかりとなるといった、領域別専門性の裾野に相当する機能を付帯することとなる。
- ④ キャリア・コンサルタントの信頼性確保の基盤となる、人の職業人生に直接関わる専門職に相応しい倫理観や行動様式について、能力体系のⅠやⅣで、必要最小限の盛り込み、補強は行っているものの、そもそも養成プログラムや一回の試験のみで十全に確認を行うことには困難を伴う性格のものであり、標準キャリア・コンサルタント自身の十分な自覚の下で、試験・養成機関その他の関係者が継続的な学習、実務経験の機会といった環境整備に配慮することで、初めて達成し得るものと言える。このことについては、後述のⅥでより具体的に記載することとする。

V キャリア・コンサルタント能力評価試験指定制度等のあり方

1 標準キャリア・コンサルタントの能力体系の見直しを踏まえた、能力評価試験の受験資格、実施体制、実施方法等の基準のあり方

今般の見直し後の標準キャリア・コンサルタントの能力体系を、キャリア・コンサルタント能力評価試験指定基準をはじめとする指定制度の設計・運用に的確に反映することが期待されるものであり、その際のポイントとなる、受験資格、実施体制、実施方法等の基準は、「試験実施体制」と「試験内容」の両面の質を確保する観点から、今般の能力要件見直しの方針に即したものであると同時に、客観的かつ合理的で、現実性を備えたものであることが求められる。

また、キャリア・コンサルタントの養成・評価を行う上で、養成講座の果たす役割は極めて大きく、試験の基準と併せて「養成講座の実施体制」と「講座内容」の質の確保が必要である。

こうした観点からも、概ね現行基準を踏襲することが適切と考えられるが、以下の点について、明確化、見直しが必要と考えられる。

（１）指定試験のあり方

① 試験の実施体制

a. 審査等に当たる者の選任

審査等に当たる者の構成について、今般の能力要件拡充の方針に沿って、各分野の専門性を網羅する審査者体制を担保する必要がある。

試験問題の作成、採点基準の設定、学科試験（論述式等）の採点、実技試験の審査、可否の判定等に当たる者については、能力体系中担当する各分野において、適切な専門知識、スキル及び実務経験を有する者を選任する必要がある。その際、

- ① 試験問題の作成者の選任に当たっては、能力体系の全分野を万遍なく網羅できる体制とすることが求められる。この際、各分野について、複数人を選任することが望ましい。なお、1人が複数の分野の担当を兼任することを妨げない。
- ② 学科試験（論述式等）の採点者の選任に当たっては、①に準じる。
- ③ 実技試験の審査者の選任に当たっては、3年以上を目安として、豊富なカウンセリング経験をもつ者を選任することが求められる。
- ④ 幅広い観点から試験を実施するために、審査等に当たる者の選任に当たっては、学識者と実務家の適正なバランスを考慮することが望ましい。

その他の試験運営に係る組織体制及び責任体制、施設・設備等、試験運営の監査に係る体制、倫理規程の取扱いに関する体制、合格者に対する支援（フォローアップ体制）、受験料、情報公開、試験の実施回数について、現行の要件は妥当であり、今後とも必要と考えられる。

b. 試験内容

(7) 実技試験の方法

特に、「キャリア・コンサルティングの相談実施に必要なスキル」の習得度については、実技試験としてロールプレイによる確認が必要となるが、今回能力体系上のスキルを充実することに併せて、適切な時間設定を行うなど、実技試験の実施方法を工夫する必要がある。また、実技試験のみでの確認が困難と考えられる場合には、学科試験（論述形式等）との組合せにより確認する必要がある。

(1) 受験資格の開放性

受験資格について、現行指定基準上も「養成講座の受講を要件とする場合は、一種類の養成講座に限定しないことが望ましい。」と、開放性が求められている。現状は、一種類の養成講座に限定している試験は少数であるが、自試験・養成機関の理念、特徴を尊重し、受験資格に位置づける養成講座を限定している試験もある。試験地、試験回数は自ずと限定的であることから、受験者にとっては試験の選択肢が複数あることが望ましく、また、開かれたシステムは、養成講座の選択肢をも増やすことになり、キャリア・コンサルタント養成に質的量的両面で寄与するものと考えられる。従って、「一種類の試験に限定しないことが望ましい」とする現行の方向性は妥当と考えられる。

その他の、出題範囲、試験方法、出題数・時間配分、採点基準、合否基準、受験資格について、現行の要件は妥当であり、今後とも必要と考えられる。

(2) 養成講座のあり方

① 養成講座の実施体制

講師、受講定員、養成講座運営の監査に係る体制について、現行の要件は妥当であり、今後とも必要と考えられる。

② 講座内容

a. カリキュラム編成

キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）を踏まえたカリキュラム編成とすること。この際、相談支援のロールプレイを含むカウンセリング実習の時間を十分に確保することが必要である。

b. 通学制と通信制の組み合わせ

訓練方法について、「通信制による訓練を行う場合は、基礎知識の習得程度にとどめ、全体の通学（スクーリング）時間は概ね 70 時間以上を確保することによる講義・演習と併せて行うこと。」と現行基準上で求められている。通学（スクーリング）による講義・演習の時間については、全体の増加時間の程度、遠隔地に居住する通信制訓練受

講者の事情等を勘案して、現行の時間を維持することが適当と考えるが、習得度の確認にはよりきめ細かいフォローアップが必要である。

その他の訓練方法、習得度の確認、教材について、現行の要件は妥当であり、今後とも必要と考えられる。

２ 標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直し後の制度移行措置のあり方

（１）現行指定基準による有資格者・受講修了者の取扱い

現行指定基準による有資格者が、新基準の適用後も、様々な関連制度の適用等の取扱いに当たって区別されることのないよう配慮する必要がある。

また、現行能力体系による養成講座の受講修了者について、新指定基準による試験受験の機会が確保されることが必要である。

その際、現行指定基準による有資格者及び現行能力体系による養成講座の受講修了者が、新能力体系で追加された能力を、自ら補う機会を確保できるように、養成機関は補講等の機会を提供することが望ましいことは言うまでもない。なお、受講の位置づけは任意とすることが適当である。

（２）移行期間

新指定基準の周知期間を十分に確保するとともに、試験・養成機関が新指定基準に移行するために必要な準備期間を確保し、その間は、現行基準に基づく試験・養成講座の実施が可能な仕組みとする必要がある。

Ⅵ 標準キャリア・コンサルタントの積極的活用・普及、将来的なキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備に向けた提言

1 キャリア・コンサルティング技能検定制度との関わり

Ⅳに示した方向性に従い、標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直し・拡充を図ることで、現行の標準キャリア・コンサルタントの能力要件も参照し設計している、キャリア・コンサルティング技能検定制度の試験科目（事実上の能力要件）を超える（上回る）部分が生ずることとなる。

このため、今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しの考え方、具体的内容も踏まえ、平成 23 年度以降、熟練レベルに相当するキャリア・コンサルティング技能検定 2 級、指導レベルの入り口に相当する同 1 級の試験科目や、実施方法等について、指定試験機関（(特) キャリア・コンサルティング協議会）を中心に、これら制度間の整合性が確保されるよう、見直しに向けた計画的な検討が求められるものである。

また、標準キャリア・コンサルタントの、キャリア・コンサルティング技能検定受検要件上の位置づけについては、現在、実務経験年数を通常の 5 年間より 2 年短縮し、3 年間とするとともに、平成 25 年度までの特例措置として、指定試験機関が実施する講習の修了をもって、学科試験を免除する等の仕組みを設けている。

今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しにより、特に知識面では、キャリア・コンサルティング技能検定 2 級の水準にごく近接することとなることも勘案し、また、キャリア・コンサルタントにとっての計画的で円滑なレベルアップに資する養成ルートのあり方等も考慮した上で、特例講習制度終了後の、キャリア・コンサルティング技能検定受検要件上の位置づけ等についてもさらに検討を深めるべきものと言える。

2 標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す者の継続的な学習環境の整備

今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しは、幅広い領域で活躍が期待されるキャリア・コンサルタントとして「必要十分」の水準まで希求するという考え方ではなく、様々な現実的視点も考慮した、いわば「共通ミニマム」の水準を明確化する、という基本的考え方に立っている。

したがって、見直し後のモデルカリキュラム 140 時間程度の修学をもってしても、これだけで「必要十分」と言うことではなく、想定している（目指す）活動分野等に応じた能力開発を図る上で、モデルカリキュラム修学と並行した、もしくは前後の予復習の機会と、学習者の継続的な自己啓発・能動的学習の意識、さらには実現のための環境等が揃って整うことが必要となる。

その際、労働者の場合、雇用する立場にある企業の役割が重要であることはいうまでもないが、カリキュラムや資格と連動した効果的・継続的な学習機会が提供可能な

専門機関という観点では、職業能力開発局長の指定を受ける試験機関とこれに関わる養成機関、これら機関が参画する（特）キャリア・コンサルティング協議会等の役割が最も重要と言える。また、今後、関係する学会等の人材育成の観点から果たす役割発揮にも大いに期待される。

具体的には、自習にも適した工夫を凝らした学習教材（テキスト、問題集、講演・ロールプレイ実演録等）の発行、様々なレベルや活動領域に即した、また可能な限り実践的要素を注入した研修・経験交流、（広義の）スーパーバイズ等の機会の創出、これらを活用した学習履歴の蓄積・評価、さらには、専門職としての倫理に関わるガイドライン等の提示や、これに係る教育・啓発等の役割発揮が期待されるものである。

その際、日常的な学習機会の制約された地方在住者等も含め、幅広い標準キャリア・コンサルタントにとってこうした学習機会が実質的に確保されるよう、各試験・養成機関が、自団体のいわゆるホルダーのみを対象とする、ということではなく、可能な限り門戸を開放する（見方を変えると互換的仕組みを設ける）、資格更新制度も積極的に活用し、体系的な学習機会の提供とこれに係る情報開示、キャリア・コンサルタントの学習についてのインセンティブ付与に取り組むことが期待される。

3 国際的なキャリア・ガイダンス論の展開等を踏まえた、キャリア・コンサルティング（コンサルタント）やこれに関わる概念整理、キャリア・コンサルタントの能力体系等の見直し

今回の部会における、標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しに係る検討は、現行のキャリア・コンサルタントの能力評価体系等の基本的枠組みを前提に、標準キャリア・コンサルタントに対する社会や労働市場のニーズの変化・高まり、労働政策上の要請といった、主にいわば国内的な観点から行ったものである。

他方、海外に目を転ずると、OECD、ILO、EU やこれに関わる各国において、国際競争力向上に向けた人材面からの貢献、福祉から就労政策の基盤形成等の観点から推進する、雇用政策、人材育成政策の文脈で、「キャリア・ガイダンス政策」（Career Guidance Policy、我が国における「キャリア形成支援政策」とほぼ同義と考えられるもの）に改めて注目が集まり、議論が展開、深化を辿っている²¹。

これら議論・取組みの特徴と、我が国の実態、議論の方向性との関わりを概観すると、以下のことが言える。

- ◆キャリア形成支援政策の重点的な対象が、労働市場に限らず、教育や社会的公正も含めたものに拡大しつつあること《今般の見直し議論で、就労に至る前段階のキャリア教育や、ニート等の若者を射程に入れていることと、一定符合するものである。》
- ◆また、これに対応し、アプローチの手法も、支援ニーズに応じた受け身のものに限定せず、予防的・能動的なものに重点を置く考え、また、手法としても、カウンセ

²¹ 詳細については、下村英雄「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」（2010年11月 JILPT Discussion Paper Series 10-06）を参照されたい。

リングのみを重視するのではなく、情報提供、ガイダンス（グループ支援等を含む概念）、アドバイス（カウンセリングに近い概念）を、支援対象者を層化した上で、適時的確に、効率的に提供する、という考え方《全体として用語・概念整理は必要だが、我が国における、キャリア・コンサルティングをガイダンス&カウンセリングを捉える一般的考え方と、大きな齟齬はないものと思料される。なお、支援対象者の層化の考え方は、我が国では必ずしも成熟していないものと言える。》

- ◆このこととも関わり、政策、サービスの費用・便益、財政の視点をより重視し、そうした立場から、支援対象者の層と支援提供の最適の組合せの志向、成果指標（短期、中期、長期それぞれの観点から）の開発、これを用いた評価等が順次進められているもの《総論としては、我が国における政策評価、PDCA 導入等の動向に符合するが、キャリア・コンサルティング施策については、そこまでの具体の議論、実行に至っていないものと言える。》
- ◆支援者の捉え方として、専門職たるカウンセラー「個々人」に専ら着目するというよりも、準専門職（パラプロフェッショナル）、管理者等を含めた「チーム」の機能、役割をより重視《我が国では、こうした観点は必ずしも成熟、具体化していない。なお、標準キャリア・コンサルタントと、この準専門職の概念整理は一つの検討課題と言える。》

こうしたキャリア・ガイダンス論の国際的な展開の方向性は、各国・地域の労働政策、社会政策上の課題と、多様な実態を反映したものであり、単純に我が国に当てはまるものではないことは言うまでもないが、我が国の OECD、ILO 等における立場、また、キャリア形成支援政策を含むあらゆる政策・事業について、より厳格な政策・事業評価が求められる環境にあって、これら議論や取組みを念頭に、キャリア・コンサルティング、コンサルタントに関わる概念整理を行い、これに併せた能力評価体系等の不断の見直しを行うこと、また、支援チームといった新たな着眼点の下での基盤整備、その他、キャリア・コンサルティングの質の向上や普及促進に取り組むことは、中期的に重要な極めて課題と言える。

4 標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す者、関わる者へのメッセージ

本部会における、今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件等の見直しに係る検討の到達点は、試験・養成機関にとっての具体的措置の道標となるものであると同時に、標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す方々にとっての、自己研鑽の道標ともなるものである。

労働市場や社会に関わる先端的課題に、人と職業を通じ向かい合う専門職であるキャリア・コンサルタントにとって、労働市場の構造変化や、その中で生まれる個人のキャリアの多様化、労働政策上の要請等に応える姿勢を常に備え、そのために不断の研鑽に努めることは、職業上の使命そのものであり、今般の見直しも、こうした文

脈の中で生まれたものであることを、まずもって十分認識する必要がある。また、今後ともこうした観点から「将来の自らの活動の展開の方向性」を十分意識し、活動することが求められるものである。

本報告書でも繰り返し触れているように、今般の見直し・拡充をもってしても、キャリア・コンサルタントとしての「共通ミニマム」の能力要件を明確化しているに過ぎない。

キャリア・コンサルタントの社会的使命に鑑みるなら、この「共通ミニマム」を基盤に、さらに熟練、指導といった高みを目指し、個との関わりでの組織・制度への働きかけ、人的ネットワーク構築のコーディネートといった、よりダイナミックな役割を発揮することが期待されるものであり、このことは、キャリア・コンサルタントや、これを志す人材個人々に求められるものであると同時に、試験・養成機関をはじめとする関係者共通の責務でもある。

本報告書が、キャリア・コンサルタントやこれを目指す者、支援する者、その他の関係者に、キャリア・コンサルティング活動の方向性を一定指し示し、意識を喚起する一助となるとともに、社会全体として、キャリアと、これに関わる専門人材について考える契機となれば幸いである。

第3部 大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材としてのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方

I 検討の狙い・経緯

大学等高等教育機関（以下、大学等という。）は、職業選択の直前の職業・社会への移行期の教育課程という位置づけを持つものであり、専門教育、職業教育と相まって、実践的なキャリア教育の推進が求められるものである。

今般、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（平成22年2月公布、23年4月施行）がなされ、社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が各大学等に求められることとなった。

本措置を踏まえ、今後は、

- ・ 教育課程の編成全体における社会的・職業的自立の視点の明確化、これに応じた授業科目の開設、
- ・ インターンシップ等、社会と関わる実践的、体感的な教育機会の提供、
- ・ キャリア・コンサルティング等の個別的、専門的支援の充実、
- ・ これら取組み推進に関わる学内実施体制の整備、学外の協力体制の確立

といった総合的な取組みが、大学等共通の重要課題とされている。

こうした取組みに当たっては、キャリアに関わる専門人材であるキャリア・コンサルタントが、学生に対する個別の支援はもとより、キャリア教育推進方針・プログラムの企画、教職員に対する助言・情報提供、関係者との調整等に重要な役割を果たすことが期待されている。しかしながら、大学等では、初等中等教育に比べキャリア・コンサルタントの参入が進んでいるとはいえ、需給調整機関等に比べれば活動浸透はなお不十分な状況にある。

今後の学校におけるキャリア教育の課題と方向性については、中央教育審議会において集中的に審議され、平成23年1月31日に答申がまとめられたところである。専修学校も含めると、高等教育機関への進学率が約80%にも達していることに象徴される、いわゆる「大学教育のユニバーサル化」に伴い、大学教育におけるキャリア教育の課題も拮がりを見せており、高度な専門教育、職業人養成といった観点以外に、社会人としての基礎的・汎用的な能力の養成、意識の醸成の重要性がクローズアップされている。こうした課題への対応の不十分さが、学校中退、学卒無業、早期離職、ひいてはフリーター・ニートの長期化といった、若者雇用に関わる具体的問題に直結しているとの識者の指摘もある。

このことは、若者の職業能力開発・雇用施策を所管し、この間、キャリア・コンサルティングや職業・労働市場情報等、キャリア教育に活用可能な資源の整備を進め、中学・高校におけるキャリア教育推進に当たってのキャリア・コンサルティング資源活用の観点からの研究・人材育成等の取組みを進めてきた労働行政の立場でも重要な

課題であり、具体の取組みが求められているものと言える。

こうした政策課題を踏まえ、今般、大学等におけるキャリア教育の意義、現状・課題について、労働行政の立場から改めて明確化するとともに、このことへの対応の一翼を担うことが期待される専門人材であるキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方等について、事例分析を踏まえた総合的な調査研究を行うこととした。

今年度の具体的な調査・検討事項は、以下のとおりである。これらの成果を総括し、広く関係者、社会に発信するとともに、次年度に向け、さらに、大学等で力を発揮するキャリア・コンサルタントの具体的な能力要件や養成プログラム、育成・環境整備のあり方等について検討を深めていく計画である。

- ①大学等におけるキャリア教育の労働政策の観点からの意義、求められる基本的機能
- ②その中でキャリア・コンサルタントが果たすことが期待される具体的役割
- ③大学等におけるキャリア教育の組織体制、活動実態、キャリア・コンサルタントの果たしている役割等の事例分析
- ④以上の調査・検討を踏まえた論点整理

Ⅱ 大学等におけるキャリア教育を巡る現状・課題

1 大学等におけるキャリア教育の現状

大学（学部）における職業意識・能力形成を目的とした教育の実施状況としては、平成 20 年度で、大学（学部）の約 88%が当該教育（企業関係者等による講演の実施や職業観の育成等を目的とした授業科目の開設など）を実施している²²。具体的な取組み内容としては、上位 3 つを挙げると、

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

という状況である。

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

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

○実施状況

(学部数)

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

○具体的な取組内容

(学部数)

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

資料：文部科学省調べ

（出所）中央教育審議会（平成 23 年 1 月 31 日）『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）』

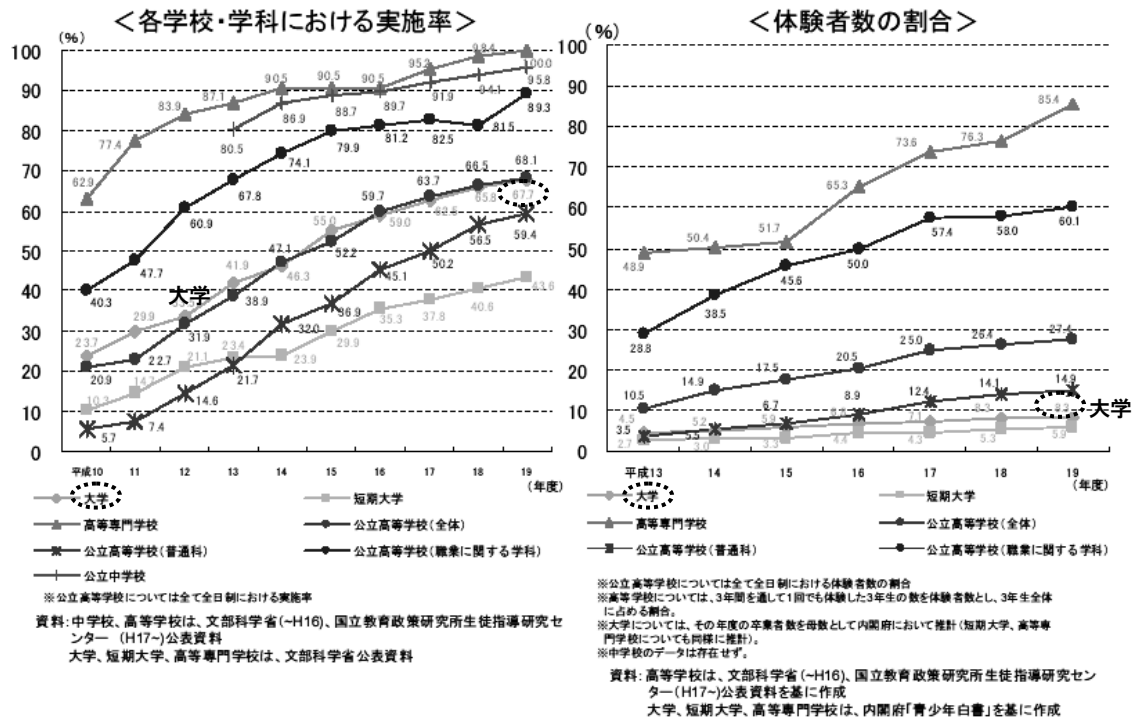
また、職場体験・インターンシップの実施状況としては、平成 19 年度で、各学校・学科における実施率（大学計）は 67.7%²³、体験者数の割合は 8.3%²⁴となっており、平成 13 年以降でみて概ね増加傾向にある。

²² 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年 1 月 31 日）より。原出所：文部科学省調べ

²³ 22 と同じ。原出所：文部科学省公表資料

²⁴ 22 と同じ。原出所：内閣府「青少年白書」（推計値）

職場体験・インターンシップの実施状況



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

(出所) 前同

キャリア教育に対する学内教職員の理解度、協力度については、調査²⁵によれば、キャリア教育の取組み開始時と比べ、「とても進んだ」ないし「まあまあ進んだ」という回答が 65%を占めている。ただし、「ほとんど変わらない」という回答も 30%を占め、学内での理解、協力を得るために困難を抱える大学も相当数存在することがうかがえる。

他方、一部の大学等では、キャリア教育について、例えばキャリア教育担当の教職員のみのみが行う取組みであると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、カリキュラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員への意識啓発等について課題が見られるとの指摘もある。

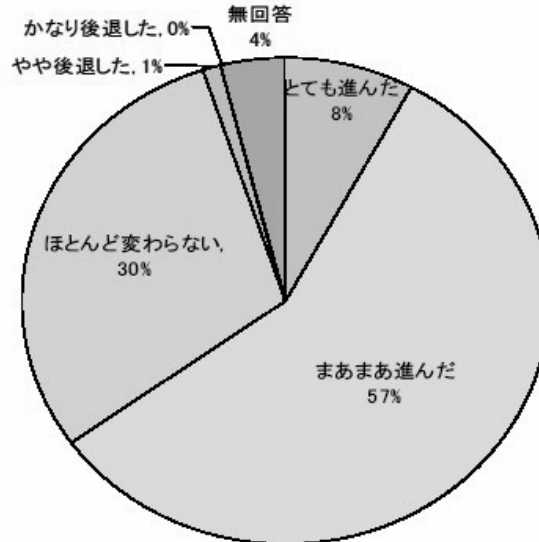
また、学習の目的が見出せないまま、あるいは将来の社会・職業生活に対する意識が十分でないまま、大学等に進学する学生も存在するとの指摘もあり、こうした現状等を踏まえてキャリア教育に取り組むことが求められている。

25 22 と同じ。原出所：ジョブカフェサポートセンター「キャリア形成支援／就職支援についての調査結果報告書」（経済産業省事業）

大学におけるキャリア教育の取組状況

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

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



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

（出所）前同

2 中教審答申、大学等設置基準改正等を踏まえた課題

平成20年12月、文部科学大臣から中央教育審議会に「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の諮問が行われ、平成21年1月、「キャリア教育・職業教育特別部会」が設置された。キャリア教育の基本的方向性や発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の在り方、各学校段階におけるキャリア教育の充実方策、その充実のための様々な連携の在り方等について広く審議がなされた。平成23年1月に答申がまとめられ、以下のような基本的な考え方、推進方策等が示された²⁶。

（1）基本的な考え方

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

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

（2）取組みの視点

高等教育におけるキャリア教育は、各大学等の個性・特色や学問分野、教育課程の

²⁶ 22と同じ。

編成方針等、それぞれの状況に応じて、多様な教育内容・方法により取組みがなされている。

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

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

（３）推進方策

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

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

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

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

（４）大学等設置基準改正等を踏まえた課題

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

なお、この規定は、大学等の取組みを画一的なものとし、教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学等の多様な取組みを推進する観点を踏まえたものであり、今後、効果的な取組みが実施され、好事例に関する情報の共有が図られることが期待される。

（５）キャリア教育充実のための連携

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

３ 大学等におけるキャリア教育推進に係る労働行政の関わり

大学等におけるキャリア教育については、労働行政においても、早期離職やフリーター・ニートの発生等の未然防止を図る上で、外部労働市場で顕在化した問題への事後対応にとどまらず、いわば「川上対策」として、これまで積極的に取組みを進めてきたところである。

具体的には、学生の就職支援に資する観点から、

- ・ 学生職業センター等における職業意識啓発や就職支援に係るガイダンス、セミナー、ジョブサポーターによるマンツーマンの職業相談等の実施
- ・ 地域のジョブカフェにおける個別のキャリア・コンサルティングや、大学等と連携したキャリア教育・就職に関する各種プログラムの展開
- ・ 地域の事業主団体と連携し、インターンシップの受入企業の開拓、情報発信、学生とのマッチング支援を行う事業の推進（平成 21 年度末で廃止）

等に取り組む、また、キャリア教育に資する資源整備の観点から、

- ・ キャリア・コンサルタントの養成、能力評価体系の整備
- ・ 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)、VPI 職業興味検査、キャリアマトリックス等、自己理解や仕事理解を促進する各種支援ツールの開発・提供

に取り組んできたことが、代表的なものとして挙げられる。

４ 大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動実態、評価

大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動実態、評価について把握するため、キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査の一環として、大学等高等教育機関を対象とするアンケート調査「教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等に関する調査」（以下、実態調査という。）²⁷を平成 22 年 10 月に実施した。実態調査の結果については、本報告書の 47 頁、詳細は別途取りまとめる「キャリア・コンサ

27 全国の高等教育機関（大学・短大・高等専門学校）1,169 校を対象とする。回収数：671 校（回収率：57.4%）。具体的には、対象教育機関に調査票を郵送し、学生のキャリア形成や就職支援を担当している部門（就職部、キャリアセンター又はキャリア教育担当部門等）の責任者に回答を依頼した。

ルディング実態調査結果報告書」を参照されたい。なお、本章においても、実態調査を通じて把握された大学等のキャリア教育（本調査では「キャリア形成支援」という。）の取組み状況、キャリア・コンサルタントの活用状況を踏まえて取りまとめている。

Ⅲ 大学等におけるキャリア教育とそこに関わる専門人材（キャリア・コンサルタント等）の事例の考察

大学等におけるキャリア教育への取り組み状況及びそこに関わる専門人材（キャリア・コンサルタント等）の活用状況や、期待される役割等を把握するため、事例調査を行った。本章ではその概要について記載する。

1 事例調査の方法・対象

（１）事例調査の方法

事例調査の方法は、大学・機関への訪問によるヒアリング調査及び部会での大学関係者からの事例報告による。

（２）ヒアリング対象者

各大学・機関におけるヒアリング対象者は下記のとおりである。

- ・ 大学等におけるキャリア教育に関わる関係者
（キャリア教育を推進する担当部署の責任者、担当・協力スタッフ(キャリア・コンサルタントを含む)等)
- ・ 大学等におけるキャリア教育プログラムの企画運営を受託する学外の専門機関の責任者

（３）ヒアリング対象校・機関

①訪問によるヒアリング調査実施大学（計８校）

ヒアリングは、設置形態、学部構成、規模、進路の特徴、地域性等の観点からバランスを考慮して選定した大学等の中から、調査にご協力頂けたところを対象としている。

（国立）新潟大学

（公立）秋田県立大学、国際教養大学

（私立）神奈川大学、大正大学、目白大学、山梨学院大学

（その他）職業能力開発総合大学校東京校

②部会委員からの事例報告（計４校）

（国立）宇都宮大学

（私立）追手門学院大学、関西大学、法政大学

③学外の専門機関（１機関）

株式会社NKS能力開発センター

(4) ヒアリング項目

ヒアリング項目は、下記のとおりである。

①キャリア教育への取組み状況

- ・ キャリア教育の取組み方針、導入経緯
- ・ 具体的な取組み内容
- ・ 課題
- ・ 今後の方針、計画等

②キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用状況

- ・ キャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況（人数、活動内容、活動形態等）
- ・ 学外の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）
- ・ キャリア・コンサルタント等の専門家、学外の専門機関の活用にあたっての課題

③キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

- ・ キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性
- ・ キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

等

※1 各大学での取組み状況等は、必ずしも全学的に展開しているものだけに限らず聞いている。

※2 ヒアリング内容には、ヒアリングにご協力いただいた方々の個人的見解も含まれている。

2 各事例の概要

各ヒアリング対象校・機関において把握した事例の概要は下記のとおりである。

なお、各事例の詳細については、巻末の参考資料 6 に示している。

(1) 訪問によるヒアリング調査実施大学 (計 8 校)

(注：事例は設立主体別に 50 音順で掲載)

【事例 1：新潟大学 (国立)】

- 就職支援体制の一層の強化とともに、学生のキャリア意識向上等の狙いの下、大学トップの意向を踏まえ、平成 17 年 4 月にキャリアセンターを設置 (当初は共通基盤組織・教育学生支援センター群、その後、学長直属に、現在は教育・学生支援機構に位置づけ)。

センター長以下、公募による専任教員、特任教員を含むキャリア・コンサルタント 4 名 (3 学系に対応した、いわば専門キャリア・コンサルタント)、就職担当 (事務局) 職員 8 名の計 14 名という国立大学の中では充実した体制。

- 各学部の代表がキャリアセンター会議委員に参画する仕組みとなっているが、大学の組織体制として、学部が教員の配属や科目設定の主体ではない、プラットフォーム重視の仕組みのため、総じて「学部の垣根」が低く、全学的なキャリア教育の仕組みを形成しやすい風土。

キャリアセンターが直接開講する「キャリアを共に考える」「社会とキャリア選択」(*選択、スタディ・スキルは別科目) 等に加え、学科の「分野・水準表示法」体系の下で、「キャリア意識形成科目」をコード 74 として表示し、選択しやすい環境を整備 (選択のガイダンスの仕組みがあると尚よい)。

インターンシップは、単位認定外の「キャリアインターンシップ」(学部 2 年・M1 対象) と、単位認定対象の学部主催のインターンシップの 2 類型。

- 「副専攻制度」を体系化していることも特徴。キャリア教育の観点でのより積極的な位置付け・活用 (例：キャリア目標設定→主専攻・副専攻履修の具体的ガイダンスに結びつける) も考えられるもの。(*現時点ではそこまで至っていない)
- さらに、課程外の実践活動として、キャリアカウンセリング、各種セミナー等があり、キャリア・コンサルタントがその中心的役割を担う。
- CAN シリーズの支援ツール群 (キャリア支援冊子とポートフォリオ型ファイルによる「CAN ガイド」、e サポート、CAN チェック (社会人基礎力診断))、日記帳スタイルの「SAKU」など、メッセージ性のある魅力的なツール整備にも腐心。
- 東海大学との win-win 型の「大・大連携」による、「低学年次対象キャリア意識形成合宿」(キャリア・コンサルタントがファシリテーター役)、教職員の相互交流等も特徴的な取り組み。
- キャリア教育専門人材に求められる能力として、グループファシリテーション力、学生の目標設定を促す力を強調。学外のキャリア・コンサルタントについては、バツ

クグラウンドが見えず、こうした観点からの適格性を判断し難いことから、単発型のイベント等での支援が中心。継続的な支援については学内人材を重視するスタンス。学内のキャリア・コンサルタントを中心とする自主的勉強会を毎月開催。

【事例 2：秋田県立大学（公立）】

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

ちこぼれ」対策という側面もあるが、同時に、「上位 1 割層」が常に「吹きこぼれ」になる（中間層に焦点当てた授業に心的飽和）ことを念頭に置いた側面あり。具体的には、テーマを自由設定できる学生自主研究等により活性化を図っている。

- 就職支援、キャリア教育の評価には困難伴うが、就職後 3 年間の離職率が、把握できている範囲内で 8～10%に止まっていることは一つの結果と認識（企業のネームバリューに着目するのではなく、自らの志向と重なるきらりと光る地元中堅企業を選択する力の育成）。大学の地道な求人開拓とフォローアップも奏功している。
- OB、OG のリソースとしての活用も課題（帰省時に協力得る等の事例生まれつつある）。
- 現在の就職情報センターを含め、キャリア教育を担う組織としての性格を明確化するため、次年度よりキャリア教育センター（仮称）を開設する方向。

【事例 3：国際教養大学（公立）】

- 公立大学法人設立大学国内第一号。International Liberal Arts という教学理念、すべての授業を「原則」英語で行い、全員に約 1 年間の留学を課す、基盤教育＋専門教養教育の過程構成等、カリキュラムも特異。他方で、県・地域への成果還元も期待される「Glocal」大学。こうした特徴と、高い就職実績、これを反映した入学試験の応募実績等で、新設校として異例の注目集める。
- 秋田県が主体となった建学のプロセスで、こうした教学理念を実現する上での「キャリア」の視点（教育の実践性、社会性の獲得）の重要性に着目。平成 17 年開学の次年度に、キャリア開発室を設置。室長を配置し、キャリア教育に関わる以下の取組みを学長特命の下で推進。
- 具体的な取組みとしては、①正課（非必修）の「キャリアデザイン」（レポート作成、社会調査等のスタディ・スキル、社会人基礎能力の学習、職業興味検査・キャリアマトリックスを利用した職業探索等を少人数クラスで実施（通常 1 クラス 20 人以下。毎セメスター受講者数に応じて×4～5 クラス設置。レポート、プレゼン主体のプログラム（原則英語で授業、ただし必要に応じて日本語使用）、②正課（非必修）のインターンシップ（特徴としては、学生自身が国内外の企業等の受入先を発掘すること、2 週間～3 カ月と長期に亘ること、成果を学生自身がインターンシップ推進委員会でプレゼンすること等。当初は必修だったが、国内では長期受入先の発掘が困難であること、夏休み 1 カ月間がインターンシップの実質期間で留学準備等勘案、学生の負荷過大のため、現在は選択科目に変更）、③早期キャリアカウンセリング（キャリアデザイン受講生全員と個別に 1 時間実施。大学生活、カリキュラム選択や留学と将来のキャリアを結び付ける視点を養成）。

- こうした特徴ある課程、キャリア教育受けた学生に対する企業の評価としては、単に語学が達者と言うことではなく（卒業生の 6～7 割が TOEIC スコア 900 以上）、社会経験が豊富で、精神的なタフさ、対話力、洞察力等備えているという声が多い。ただ、秋田県という地理的制約もあり、大学の知名度を高めるため、求人企業開拓も積極的に推進（年間 100 社以上の企業を訪問、その際できる限り企業の人事担当者に大学まで足を運んでもらい、授業等の現場、学生を直に見てもらうことを依頼している）。
- 学生の個別支援については、働く意欲の乏しい、就職活動等で孤立しがちな学生に重点的に配慮。キャリアカウンセリングに加え、留学先への個別訪問による学生への個別アプローチ、課題把握を行っている。
- 外国人教員比率が高いため、教員のキャリア教育に関する共通認識形成も重要な課題。年 1 回、キャリア開発室の支援内容等について新任教員対象のガイダンスも実施。
- キャリア教育推進のネットワークとして、他大学キャリア支援担当セクション、各種学会や研究発表会参加、高大連携のための授業実施、事実上の設立主体である秋田県や青年商工会議所等との連携に加え、欧米、アジアの留学提携大学（約 110 校）とも情報交換を実施している。
- キャリア開発室は実質 2 名体制で業務負荷も大きく、大学院等のサポートも含めて、キャリア・コンサルタントの増員を常時要望しているが、資源の制約により実現に至っていないこと、キャリア教育の内容充実や評価手法の確立等が今後の課題。

【事例 4：神奈川大学（私立）】

- 就職超氷河期と言われた平成 12 年に就職部が課外講座として「就職準備講座」を開始した。続いて経営学部で正課としてキャリア形成論と人間関係概論、さらにインターンシップ等をキャリア教育（単位認定あり）として導入した。当時としては、先進的な取り組みであり、高い問題意識を持って着手した。
 上記の新たな取り組みを導入した背景としては、就職活動のテクニックだけではなく、勤労観や自分自身の理解など根本的な問題にも踏み込む必要があると考えた。すなわち、大学進学の目的意識が希薄な学生がおり、将来の目標がないまま空白の 2 年間を過ごし、3 年生から就職活動に取り組んでいる状況が散見され、大学に入ってきた目標、目的意識をいかに持たせるかが課題と考えた。
 全学的にも、5～6 年前から本格的に取り組んでいる。
- 経営学部の考え方を参考に、その後、他の学部へキャリア形成科目を拡大。「キャリア形成Ⅰ・Ⅱ」（1 年次）、「キャリア形成Ⅲ・Ⅳ」（2 年次）、「インターンシップ準

備演習」「キャリア形成Ⅴ」(3 年次)と段階的に構成。必修ではない。授業は 1 クラス 36 人を標準とし、5～6 人ずつのグループワークを基本としている。命題を与え、ディスカッションをして発表をするスタイル。「キャリア形成」科目を卒業単位として認めるか、何単位まで認めるかは学部が主体的に決める。

- 経営学部は当初より専任教員が担当し、卒業要件単位として認めているが、他の学部においては「キャリア形成」科目の授業の運営は外部に委託している。内容については、本学の教育方針に沿う形で事業者の持つプログラムと調整をして授業を組み立てており、本学オリジナルの仕様になっている。
- 「キャリア形成」科目とは別に、平成 18 年度から「FYS (ファースト・イヤー・セミナー)」に取り組んでおり、スタディ・スキルや少人数のなかで自分の意見を述べるなど、コミュニケーションスキルの醸成を重点にカリキュラムを組んでおり、「キャリア形成」科目と「FYS」の連携により相乗効果を狙っている。全 14 週かけて実施。
- キャリア教育の学内体制は、以前は就職部中心で取組みを行ってきたが、学修のための教務部と就職部を 1 つにまとめ、「学修進路支援部」とする画期的な組織改正を行った。学ぶことと就職を一緒に考えるという取組みである。
学内に「学修進路支援委員会」があり、その下に「キャリア形成科目小委員会」を設置。小委員会で計画・立案し、学修進路支援委員会で最終的に決定される仕組み。
- 学修進路支援部就職課の相談担当者数は、横浜と平塚キャンパスを併せて 22 名(正職員・契約職員 15 名、外部委託 7 名)。
- 今年度は見直しの年と位置付けて現在のキャリア教育が、本学の教育方針、教養教育・専門教育に沿っているかを検証したい。また、4 年間のカリキュラムの中でのキャリア教育の位置づけを再度検討中である。キャリア形成は、就職支援だけではなく専門教育の土台となるものであり、信頼されうるものにする必要があると認識している。

【事例 5 : 大正大学 (私立)】

- 大学の創設時は、僧侶養成を主眼とした仏教系大学で出発した。昭和 50 年代より入学定員増をはかり、所謂一般学生が増加した。しかし、就職支援は他校より出遅れ気味となった。そのため、平成 17 年と比較的早い時期から、キャリアエデュケーションセンター (CEC) を設け、キャリア教育を含めた就職支援を実施。さらに、平成 21 年 4 月に一般社団法人として「キャリア教育研究所」を設置し、本格的に力を入れている。だが、大正大学側の認識ではまだまだ他校と比較して、ノウハウや経験が少ないと考えている。

- CEC では、職員 8 名（正規 6 名、非正規 2 名）のうち、キャリア・コンサルタント有資格者は正規 2 名。今年度は緊急的に学外のカウンセラー 3 名が週 3 日、午後のみ配置（文科省の助成金による）。相談内容は就職についてが多い。学生が CEC に相談に来たときに対応するだけではなく、様々な形で相談にのっている。特に 4 年生は、卒業論文があつて基本的に来ることが難しいので、電話相談を受けている。職員から声をかけることもある。
- キャリア教育研究所は、従来型の大学教育とキャリア教育を融合し、「学生のキャリアを組織的かつ体系的に作り上げていくこと」とそのサポートが主な目的。一般社団法人として、大学外の組織とすることで、資格や経験年数等の制約もなく自由に民間企業出身の人材を登用できるのが利点。カリキュラムの中では、CEC と連携して大正大学アドバンテージプログラム（TAP）を開講。
- キャリア教育の全体方針はキャリア教育研究所の運営委員会で決定。実施については、CEC、キャリア教育研究所、教務部が相互に連携・協力する体制。特に卒業単位に加算される科目の開講（大学入門）については、大学の教学関連の各種委員会で検討の上、実施される。
- TAP は学生の社会的基礎能力を身につけさせる内容の講座を実施。（例「株式から学ぶ経済のしくみ」「社会人に必要なマナーを身につける」等）1 講座当たり 1,000 円の登録料が必要。1 年次から受講可能。在校生約 4,000 人対して、実人数で年間 1,000 人程度が受講。
- 正課のプログラムとして、教職・資格・キャリア・留学生に関する科目である第Ⅲ類科目の中から、キャリアに関する科目を CEC 科目（①キャリア開発に関する科目、②キャリア育成支援に関する科目、③TAP 講座）として設置。自由選択科目で最大 50 単位まで卒業単位に認定（TAP 講座は 30 単位まで。）CEC 科目以外では、大学生活の過ごし方を自分で考えるための「大学入門 3」（必修科目）などを 1 年次の科目として設置。
- キャリア教育の評価についてはこれからの課題だが、卒業生の追跡調査をまもなく実施する。対象としては全卒業生を想定。
- キャリア・コンサルタントに求められる能力としては、就職についての経験や知識。社会人経験が豊富な企業の人事・総務畑の出身者が望ましく、雇用情勢等の学生の就職に関連する情報を随時把握する必要。就職テクニックを教えるだけではなく、学生の社会人基礎力、人間力を高めることを期待。

【事例 6：目白大学（私立）】

- 文科省の審議会委員でもある学長の意向で、正課として「キャリアデザイン」を

開講、必修化。学生の偏差値が平均的に見れば必ずしも高くなく、意欲をもって大学に来ていない学生が少なからずいるという背景事情もあり。

- 正課「キャリアデザイン」のプログラムについては、進路担当学務部長を長とし、副部長及び各学科各1名の進路指導委員から構成される「進路指導委員会」（毎月開催、キャリアセンターも参画）において決定。

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

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

- インターンシップについては、授業の一環として学生自ら専門科目の学習に関連する企業等で研修・調査を行う「臨地研修」と、卒業単位にならない自主的な「インターンシップ」の2種類。

- 正課以外では、キャリアセンターが主催する就職ガイダンス、セミナーやキャリアカウンセラーによる個人面談等の就職サポートを実施。

- キャリアセンターは、事務責任者のマネージャーを筆頭に職員計6名体制、教員の責任者として、進路担当の学務部長及び副部長（*副部長は今年から増強）。（注：平成22年12月から教員と職員が一体となった組織に改変。）

文部科学省の事業採択を契機に、平成21年10月から、相談担当者として、キャリアカウンセラーを2名配置（派遣、平成22年10月から3名体制）。

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

【事例7：山梨学院大学（私立）】

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

- 就職・キャリアセンターが担当する正課は、「キャリアデザイン」と「産業と職業の研究」（2、3年次対象、選択）。前者の講師は学外のキャリア・コンサルタント有

資格者に依頼。後者は、企業の経営者や人事担当者、各業界の有識者等を外部講師として招聘。該当学年の4分の1程度が履修。

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

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

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

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

- センター長が委員長を務め、各学科1名の教員とセンター職員が参加する「就職・キャリア委員会」で、正課や正課外の就職・キャリア支援プログラムについて検討。フォーマルな会合は年4回、必要に応じて随時、簡単な打合せやメーリングリストで情報交換するなど、各学科の学生や教員とセンターのつなぎ役を果たす生きた組織、風通しのよい組織。
- 就職・キャリアセンターは、センター長の他、課長を筆頭に常勤職員10名（正規6名（キャリア・コンサルタント有資格者又は資格試験等のスペシャリスト）、常勤嘱託4名（事務））のほか、非常勤2名（相談対応、キャリア・コンサルタント有資格者）の体制。
- キャリア・コンサルタントに求められる能力として、大学の仕組みや就職活動の流れ、企業の採用の仕組み等に関する理解のほか、相談だけではなく、授業やガイダンスを企画・担当できる力が必要。センターとしても職員の資格取得を奨励・援助。

【事例8：職業能力開発総合大学校東京校（雇用・能力開発機構立）】

- 専門課程・応用課程修了者の就職率向上を最重点目標に掲げる、雇用・能力開発機構全体の方針を踏まえ、東京校として、「出口（就職）」のみならず「入り口（募集・入学）」「中（訓練）」の一体的取組み強化の必要性の認識の下、校長以下校内主要関係者の参画した「キャリア・就職支援センター運営会議」を設け、キャリア教

育の方針を決定・運用する仕組みをいち早く構築（平成 18 年。センター体制：各系委員、学務課員、能力開発支援アドバイザー）。

- 従前から、専門課程 2 年次（大学の 2 年に対応）で、「キャリア形成論」（自己理解・職業理解の基礎編）を授業に設け、キャリア形成支援の基軸としていたが、1 年次からの段階的な職業意識醸成の必要性に鑑み、「キャリア形成論」を 1 年次の必修科目に繰り上げ、専門課程 1 年次の「職業社会論」（コミュニケーション・ビジネスマナー・履歴書・面接対策等、就職活動実践編と、企業面談による企業の人材ニーズ学習等）、応用課程 1 年次の「生涯職業能力開発体系論」（生涯職業能力開発体系を用いた計画的な能力開発のあり方、企業面談会、ビジネススキル等）《いずれも必修》と、カリキュラムを体系化。
- この体系内で、ジョブ・カードのガイダンスを行い、個別面談実施、ジョブ・カードを活用した目標の明確化に取り組む。「職業社会論」でワークガイダンス講習「訓練受講、就職に向けた決意表明」に取り組み、その成果を踏まえて、ジョブ・カード面談対象者（約 100 名）を選抜。東京センターの能力開発支援アドバイザーとジョブ・カード面談を実施。目標の明確化、履歴書作成、面接対応のベース形成等の効果が、学生からも評価。
- 能力開発支援アドバイザー（キャリア・コンサルタント）は、こうした授業の一部を担当するとともに、キャリア・就職支援センター窓口での相談（ジョブ・カード交付を含む）を担う。各学科に担任・チューター制をしき、課題を抱える学生を対象に、チューター等が個別にきめ細かく相談。さらにセンターの相談を促す体制をとり、近年相談活用が活性化。
- こうした専門人材に求められる能力として、職業・社会の実態理解、質問力・引き出し力、キャリア形成支援の場としての組織ファシリテーション力等が特に重要なものとして自覚。

（２）部会委員からの事例報告（計 4 校）

（注：事例は設立主体別に 50 音順で掲載）

【事例 1：宇都宮大学（国立）】

- キャリア教育の基本的な考え方として、自己理解・適職探しから入るキャリア教育ではなく、まず、自分が生きている社会に関心を持ち、働き方・働かせ方の実態、働く人の思い等を理解することが大切であり、そこから、自分を知り、感じ、考えることがあると考え、生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視。
- 平成 11 年に、学部の就職関係業務の集約化を図り、学生部内に「学生サービス室」を設置。その後、何度かの体制変化等を経て、平成 19 年に「キャリア教育・就職支

援センター」が発足し、専任教員も就任。キャリア教育と就職支援を統合し、教職一体で取り組むものと位置づけ。大学におけるキャリア教育としては後発だが、急速に整備を進めてきた。

- 共通教育科目の中に「キャリア創造科目」として、「人間と社会」「キャリアデザイン」「働くことの意味と実際～職業人と語る」等を設置（各2単位、全学年対象、選択科目）。社会の状況、業界・企業・職業・働き方を正しく理解し、自分がどんな人間か、将来どんな生き方をしたいか、そのためにはどんな大学生活を送りたいかを考えて、具体的な進路・職業選択ができる力を養うことを目的としている。センター教員が担当。
- そのほか、全学共通科目、学部専門科目についても、キャリア教育に関連するような科目を選び出し、位置付け、一覧を冊子化して提供（各学部の若手教員をメンバーとし、センター専任教員を座長とする「キャリア教育ワーキンググループ」にて検討、作成）。
- 平成22年度に検討を進めた全学の共通教育改革の下、大学として「4年一貫キャリア教育」の実施方針を明確化し、各学部での導入キャリア教育を必修化（当面は新生セミナーの中に2コマ、各学科の教員が担当。23年4月から実施予定）。
- 正課外では、キャリアフェスティバル、キャリアカフェにおけるミニオープンセミナー、学生プロジェクト、自己理解セミナー、インターンシップ、就職ガイダンス等の各種プログラムを全学部共通、一部は学部ごとにそれぞれ展開。
- 学長、教育・学生担当理事兼キャリア教育・就職支援センター長、同副センター長・専任教授のラインで決定（特に全学への働きかけと体制整備）。センターの運営方針と運営、キャリア教育や就職支援プログラムの企画実施、学外や学部との連携・調整等実質的には、副センター長が決めている。
- 相談体制については、「キャリアアドバイザー」は4名。すべて学外から登用。全員キャリア・コンサルタント有資格者。相談内容としては、4年生中心にエントリーシートの書き方、面接の受け方も多いが、一方で、今後の進路についての考え方や自己分析などの基本的な相談も多い。相談業務以外では、一部のプログラムの企画・実施、未内定者対策や内定者のフォローも担当。

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

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

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

【事例 2：追手門学院大学（私立）】

- 平成 15 年に「就職部」を「キャリア開発部」に改組。平成 21 年 4 月に、従来は就職支援を中心に行ってきたキャリア開発部に「キャリア教育支援室」を開設。主に就職支援を担うキャリア開発課との緊密な連携のもとに、キャリア教育・教職・資格取得・インターンシップ・学校ボランティア活動などの総合的支援を行う体制を整えた。これは、平成 20 年に、学院創立 120 周年を機に策定された「大学ビジョン」において、「就職率 100%をめざすとともに、学生の職業生活への理解促進と就職力アップのための支援体制を強化し、学生の就職活動支援の強化とキャリア教育の充実に努める」という目標が明示され、この大学ビジョンに沿ったキャリア支援を大学全体として推進することが求められたことによる。
- 平成 16 年から、キャリア開発部の就職支援と教学の連携により、入学から卒業までの体系的なプログラム「追大キャリア形成支援プログラム」をスタート。学生期の発達に応じた計画的・継続的なプログラムと、少人数制のミニガイダンス、個別相談等を連携させながら行っている。また、平成 19 年の「追大型自主自立キャリア支援モデルの展開」の「現代 GP」への採択と、平成 21 年の「追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデル」の「大学教育・学生支援推進事業【テーマ B】学生支援推進プログラム」への採択は、本学のキャリア支援を大きく推進させるきっかけとなった。
- 教学部門における単位科目として、「キャリア形成論 1・2」（2 年次以上）、「インターンシップ 1・2」（3 年次以上）を実施。また、2005 年より、「キャリアデザイン論」（1 年次）を開設。初年度は選択科目として導入したが、400 人超もの学生が履修したことから、2006 年より 5 学部中 3 学部で「全員履修科目」に。
- 正課以外のプログラムとして、自分発見講座、仕事研究講座、キャリア研究講座、社会人基礎力養成講座、その他各種の就職活動支援の講座・プログラムを展開。既卒者（卒業生）への支援も昨年から取り組み開始。
- 推薦入学等で早めに入学が決定した高校生をサポートするために、ガイダンスや通信教育により、事実上入学前からキャリア教育をスタート。また、サテライトオフィスを 2 カ所設けて、大学休講時に加え卒業後に至るまでサポート。さらに、保護者に対して、「キャリアデザイン サポートブック」を作成・配布、保護者のための就職講演会（就職・進路個別相談会を含む）を行っている。

- 計画・実施体制の中核として、キャリア教育プロジェクトがあり、特任副学長をチーフにキャリア教育等に関係する者が集まって協議をするという形で進めてきたほか、キャリア開発部長をチーフとする就職支援プロジェクトがある。
- キャリア開発部およびサテライトオフィスの相談担当者については、専任・非専任を問わずキャリア・コンサルタントの資格取得を強く奨励。活動内容としては、個別相談が中心だが、就職支援プログラム（ミニ・ガイダンス）も担当。履歴書を書くためのセミナー、面接を受けるためのセミナー、留年学生へのサポート等を行っている。
- 相談に用いる独自のツールとして、「キャリア体験データベース」（「キャリ蔵」：在学中のキャリアに関わる体験とそこでの気づきを蓄積するもの）、「就職体験データベース」（「シュウ蔵」：就職活動状況の記録・管理、希望する企業の求人情報の発信等を行うもの）を開発し、有効活用。
- キャリア開発部は、専任 6 名（うち有資格者 5 名）、非専任 8 名（うち有資格者 5 名）。サテライトオフィスは非専任 4 名（うち有資格者 3 名）。また、土・日のみの対応は外部委託だが 3 名全員が有資格者。
- キャリア・コンサルタントに求める能力としては、グループワークを上手く遂行する力と、電話相談を機能させられる力を期待。
- キャリア教育の評価については、キャリアガイダンス・就職ガイダンスのアンケート、授業アンケートは必ず取るようにしている。また、2009 年度より学生支援推進プログラムの一環として、「社会人基礎力アセスメント尺度」の開発に取り組んでいる。取組みの成果を検証する資料として利用するほか、学生のキャリア形成や就職状況、就職体験データベース情報、卒業生の在職状況、個別相談資料等を総合的に検討する評価体制の構築を目指している。さらに、これをさまざまな就職支援を受ける学生の自己点検チェックリストとして活用することも検討。

※2010 年 2 月現在の状況

【事例 3：関西大学（私立）】

- 学生募集や就職率を上げるためではなく、学生に対してキャリアの視点から働きかけ、一人一人の勤労観・職業観を育成し、自らのキャリアを自ら決定できる力を養うとともに、社会にスムーズに移行して社会に貢献できる、そうした力を付けるきっかけを与える、という観点からキャリア教育の取組みを開始。
- キャリア教育のコンセプトとして、「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をキーワードに取り組んでいる。「大学とともに」は学生対象。「大学の前に」は、いわゆる高大連携。学校段階、発達段階等に応じたキャリア教育という観点から、小・

中・高の教員を対象にした研修を平成 17 年から実施。「大学の後に」は卒業生支援。

- 「大学とともに」の部分は、正課教育とキャリアセンターの正課外教育プログラムを有機的に融合させた「キャリア支援 V 段階システム (V-STEP PROCEDURE)」(平成 18 年に文部科学省 GP 採択) という体系的システムをメインに、これを支えるものとして個別の「キャリアカウンセリング」を重視している。また、全学的にキャリア教育、キャリア支援の理解を深めるため、教職員対象の研修も実施。
- 「キャリア支援 V 段階システム」は、STEP I 「キャリア意識の啓発」では、全新生にキャリアデザインブックを配布するとともに、少人数クラス制の初年次・導入教育におけるガイダンス(年 1～2 回)と「キャリアプランニングセミナー・ベーシックシリーズ」(4 回シリーズ、大人数制)を開催し、将来設計の意識を啓発。STEP II では正課「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」を開講し、講義やセミナーにより学生の勤労観・職業観を育成(1 年次秋学期～2 年次秋学期)。STEP III 「インターンシップ事前研修・実習」、STEP IV 「事後研修」(インターンシップ実習で得た成果を検証)を経て、STEP V 「就職活動への誘い」では就職支援プログラムを多彩に展開。
- キャリア教育の推進体制は、キャリア教育科目については、担当副学長の下、教育推進委員会―全学共通教育推進委員会―キャリアデザイン科目運営会議―科目担当者連絡会議を組織。キャリアデザイン科目運営会議は年 1 回、科目担当者連絡会議は必要に応じて随時開催。キャリアセンター主事会(所長、各学部選出のキャリアセンター主事 13 名、キャリアデザイン担当主事 2 名及びキャリアセンター事務局事務管理職者で構成)では、キャリアセンターの様々な行事、キャリア形成支援・キャリアデザイン・キャリア教育に関わる全体のことを議論し、決定する。
- 相談体制については、キャリアデザインアドバイザーを 4 名配置。全員がキャリア・コンサルタントの資格を有し、指導レベル若しくはそれに準ずるレベル。キャリアデザインアドバイザーは、キャリアデザインルームでのキャリア相談のほか、キャリアセンター主催のキャリアプランニングセミナー講師、正課「キャリア教育科目」のうち「キャリアデザインⅢ」の非常勤講師として科目を担当。キャリア相談では、必要に応じ、キャリアマトリックス、キャリア★インサイト、GATB、VPI 等のツールを活用。
- 課題として、プログラムは体系化されているものの、必修化されていないこと、学部によって卒業単位として認定するかどうかの扱いが異なるため、履修率に影響しており、各学生にとっては体系的な履修になっていない。教育課程には適切に位置づけているが、初年次教育や専門教育との関係も含め、学生一人一人にとっての学びとしての体系化が課題。
- キャリア教育科目受講生を対象とした効果検証では、探索志向(就業動機)、目標指向性と現在の充実感(時間的展望)、対人スキルと対処スキルとアサーション(社

会的・対人的スキル）が高まる傾向が認められ、インターンシップ実習生では、探索志向と対人志向（就業動機）、現在の充実感と過去受容（時間的展望）が高まる傾向が認められた。

【事例 4：法政大学（私立）】

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

- キャリア教育の評価については、キャリアセンターで、正規科目、講座・プログラムの実施ごとに効果を検証し、改善に生かすというサイクルを確立。CAVT (Career Action & Vision Test：キャリアデザイン学部が、文科省の現代 GP 補助金を得ていた時に開発した尺度) や他の既存の尺度を活用。
- 今後に向けて、現在は正規科目の対象が 1、2 年次だけであるため、全体に広げようという議論をしているところ。具体的には、「3 ステップ・システム」：高大連携（気づき）→正課教育（成長）→就労知識から職業コミュニティまで（発展）というものを構想中。第一段階は、附属高校を中心とする高大連携で、大学に入る時点でしっかりとした意識をもってもらい、未だ多い学部選択のミスマッチを改善すること。第二段階は、3～4 年次も含め正課として、基礎科目と各学部の専門科目にキャリアに関連する専門科目をきちんと位置づける、あるいはエクステンション・カレッジの講座との連携を図る等により、縦横に広げようというもの。第三段階は、卒業生との連携で、様々な職業分野ごとに卒業生と職業コミュニティのようなものが作れないかというもの。

（３）学外の専門機関

【事例 1：株式会社NK S 能力開発センター】

- グループ企業内の管理職向け研修を行ってきたが、そこで得たノウハウを元に、大学でのキャリア教育事業を展開。
- 大学でのキャリア教育においては、学生自身が、物事をポジティブに前向きに捉えることが大切で、初年次から将来に向けて自身のキャリアを作っていく方向が重要。そのためには心理学的側面を重視する必要がある、アメリカのプログラムを、時間をかけて日本の現実に合うようアレンジした自己実現プログラムを開発。これが、当社のノウハウの中心。
- 就職指導に当たり、適性テスト、適職テスト等のテスト事業や教材販売等のマス展開が一般的であった中、当社が実施していた少人数グループでの指導は、当時は他社にはない形態であった。また、多くは 3 年生を対象とした就職テクニックの指導を前倒しするものであったが、当社では、より前段階の内的キャリアに着目したマインドセッティングから行わなければ成功しないと提案した。当時は、キャリアデザイン、キャリア教育という言葉は一般的でなく、こうした「導入教育」のコンセプトで大手他社との事業展開の差別化を図った。
 当時から、欧米各国など多くの国で、中学・高校から導入教育を行うことが当たり前になっており、日本でも近いうちに必ず根付くと判断して事業展開をした。
- 現在は、首都圏を中心に 50 大学程度の実績がある。大学は大規模なところから数クラスを受け持つだけのところまで様々。また、大学の授業では単位認定されてい

るところが多い（90%以上）が、一部には課外（単位認定されていない）授業もある。

- 講師は、採用後1年かけて勉強会への参加、学生を居合わせたロールプレイなどでトレーニングを行う。トレーニングには、心理学など内的キャリアを中心に、必要な要素を抽出して織り込んでいる。大学でのキャリア教育については、社会経験が豊富な人が行うのがベストと考え、銀行、証券、生保、マスコミなど様々な分野の企業の方から紹介して頂いた。

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

- プログラムはモジュール化しており、大学のニーズに合わせてカスタマイズする。最近は多様化が進んでおり、モジュール外のものが多く、大学の担当者と相談して、新たに作り上げている。大学個別のプログラムの開発では、6～7回ほどやりとりをしてプログラムを開発。

- 6人×5グループ＝30人（最大50人）グループを崩さない。テーマの吸収、コミュニケーション能力の向上という教育効果を上げるためには少人数グループは必要であり、これを崩すと効果が上がらない。少人数グループ形式では、PBL (Problem Based Learning) の手法を研究しており、課題を提示して、ゲーム形式で、学生に考えてもらいながら教育を進めており、これが大学から評価されている。

IV 事例調査を通じて把握された知見・課題

本章では、今般の事例調査等（一部、実態調査の結果も含む）を通じて把握された、①多くの大学等でキャリア教育の一環として共通的に取り組まれ、共通の課題として認識されている事項、②一部の大学等での取組み事例に止まるものの、今後の大学等におけるキャリア教育の在り方や、その中でのキャリア・コンサルタント等の専門人材の関与の在り方、学生と社会・働く世界との接点創出や若者雇用対策の効果的推進等、労働行政上の観点から意義あると考えられる特徴的な取組み、③これらに関わる主要な課題について、本研究の目的に即した各視点から整理する。

これらの整理に当たっては、これまで中教審キャリア教育・職業教育特別部会を中心に議論が進められてきた、文部科学行政の立場での高等教育機関におけるキャリア教育推進に係る課題認識や、取組みの方向性についても念頭に置くものとする。

なお、大学等におけるキャリア教育推進の取組みは、共通項以上に、大学等が置かれた状況等に起因する多様性が顕著であり、また、多くの大学等で比較的共通して取り組まれているプログラムであっても、必ずしも多くの学生がそれに参加しているとは言えない状況にあり、ここでの大学等キャリア教育の全体像の把握・検証も、こうした制約を踏まえた上での整理、問題提起であることを付言する。

1 キャリア教育の大学等教育上・経営上の目的、意味づけ、取組みの契機、労働行政の関わりの視点

事例調査等を通じてみると、大学等がキャリア教育に取り組む目的、基本的着眼点としては、下記が挙げられる。これらはいずれも、事例調査の対象となった大学等にあっては、大学教育上も経営上も、プライオリティの高い課題と認識されている。

＜大学等がキャリア教育に取り組む目的、基本的着眼点＞

- ① 学生の自信や学ぶ意識等が総体的に低下している下での基礎教育、初（低）年次教育の充実（いわば、大学教育の基盤となる基礎能力形成）の一環として取り組むもの
- ② 大学教育・経営を巡る環境が激変し、建学・教育の理念を改めて問われる（自ら問う）状況の下で、社会・職業との関わりを明確化することにより、大学教育そのものの質の向上を図ろうとするもの
- ③ 就職環境が悪化している状況や学生の意識変化等の下での「梃子入れ」の必要性や、地域・産業界の人材育成の要請等に応えた、より実践的な教育機会の提供、大学教育の成果の就職等進路選択の実現に結びつけようとするもの

取組みの具体の契機としては、大学教育、法人経営トップ（学長等）のイニシアティブによるもの、各種プロジェクト（文科省 GP など）導入等による機運醸成・リソース形成によるもの、実務のリーダーの取組み・熱意によるキャリア教育の目標・重点、

教学・職員一体となった取組みの意義等の浸透によるもの等が挙げられる。

こうした目的、基本的着眼点の設定のあり様等は、その後の具体の推進方針・プログラムの体系や、運営体制等にも強く影響を及ぼしていると言える。

現状では、こうした営み全体の重点としては、就職等進路選択や、これに連なる業界・職業世界の理解、就職に向けた意識醸成といった観点が主となっている。一方、ワークライフバランスや、働くことの意味づけ、または、労働法令や働く者の権利といった、職業人として社会を生き抜く力に結びつく観点については総じて乏しく、こうした点をどのように位置づけるかが課題と言える。

労働行政としては、キャリア・コンサルタント等の専門人材の積極的な活用という観点はもとより、こうした観点からも、大学等におけるキャリア教育に関わる可能性、意義があるものと思われる。

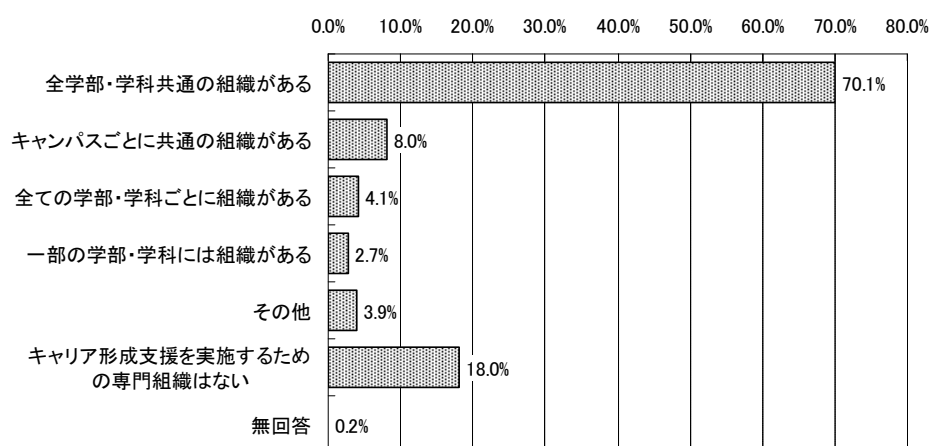
2 キャリア教育推進の体制

(1) キャリア教育推進に係る学内の体制

キャリアセンターといった、キャリア教育推進の実行組織、对学生支援の窓口が体系的に整備されていることは、事例調査で把握された各大学に共通しており、また、実態調査でも多くの大学等に当てはまることが確認された。実態調査の結果によれば、8割を超える大学等がキャリア形成支援に取り組んでおり、うち7割の大学等が、キャリアセンター（学部・学科共通のキャリア形成支援を担う専門組織）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（キャリアセンターなど）の設置 （キャリア形成支援に取り組む大学等について集計）

(n=562)

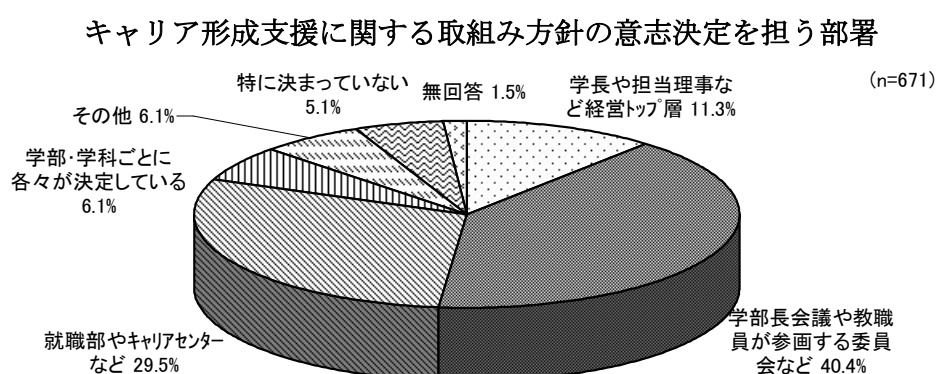


(出所) 実態調査結果より

全学のキャリア教育推進・意思決定機関の体制については、これを見る場合の基本的視点として、①教学（教員）と事務局（職員）の関係、②学部間関係、③事務局内における教務部局、学生部局、就職部局等の関係【以上、水平的な構造】、④学長を

含むトップと、担当組織・教職員の関わり【以上、垂直的な構造】といった視点があると思われるが、事例調査で見る実態は千差万別となっている。

また、実態調査の結果でも、キャリア形成支援に関する取組み方針の意志決定を担う組織として、「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など)」を挙げるところが4割、「学部・学科横断的な組織(就職部やキャリアセンターなど)」が3割と多くなっており、これらに次いで「学長や担当理事など経営トップ層」が1割となっている。また、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」と、多様な実態が示されている。



(出所) 実態調査結果より

当然のことながら、これらの視点に沿った選択肢の組合せによる理想的、標準的な体制雛形といったものが予め存するものではないが、把握した事例における具体的な組織体制やその意図等に鑑みるならば、体制構築に当たり、特に、

- ・ キャリア教育に係る事業計画策定等に係る学長等経営・管理層の関与のあり方
- ・ 具体のプログラム運営に係る教育現場との接点の持ち方
- ・ 全学的な取組みと学部等主体の取組みの選択乃至組み合わせ
- ・ 教学(教員)と事務局(職員)の得手・不得手を勘案した役割分担・機能の組み合わせ

等が主要な論点となるものであり、そもそものキャリア教育の目標設定に加え、取組みの沿革、活用可能な資源、専門教育との直結性等の観点を踏まえつつ、それぞれの大学等の立場での望ましい体制のあり方について模索がなされ、戦略性を持って先行し取り組んでいる大学等で、ようやく一定の形が整いつつある段階にあり、今後一層の事例の蓄積が待たれるものである。

今回把握したいくつかの事例でも認められたように、キャリアに関わる専門性を備えたキャリア教育推進のメインプレーヤー(いわば学内専門人材。立場としてはキャ

リアセンター等の長かつ教員であることが通例）があり、プログラムの企画、調整、学生指導、関係教職員への啓発について、一体的に中心的な役割を発揮している体制が、少なくとも黎明期にはアドバンテージがあるように思われる。

ただし、長期的にみれば、特定少数のメインプレーヤーに依存しない、より組織的な対応に、徐々に移行することが望ましいと言えるのではないかと。

（２）地域社会・自治体、産業界、学会、関係行政機関、他の大学・高校等、学外の関係者・機関との連携体制

大学等におけるキャリア教育推進に当たり、職業や、社会の実態、その中で人材に求められるものをリアルに学生に伝えることは、決定的に重要な要素である。したがって、これらに直接関わる機関（産業界、自治体等）と具体的な接点を持ち、価値、リソースの共有化を図ることは、大学等にとって不可欠の課題である。

こうした観点からの学外コンソーシアムが体系的に構築されているケースは、把握された事例の中では必ずしも多くないが、地域の経済界や有力な求人企業と一定のパイプを持ち、求められる人材像の明確化に努めたり、インターンシップの受入れ協力を得ている大学等の事例が認められる。実態調査でも、学生のキャリア形成支援・就職支援について、約８割の大学等で「インターンシップ制度」（76.3%）、「企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施」（74.8%）等を実施しているとしている。

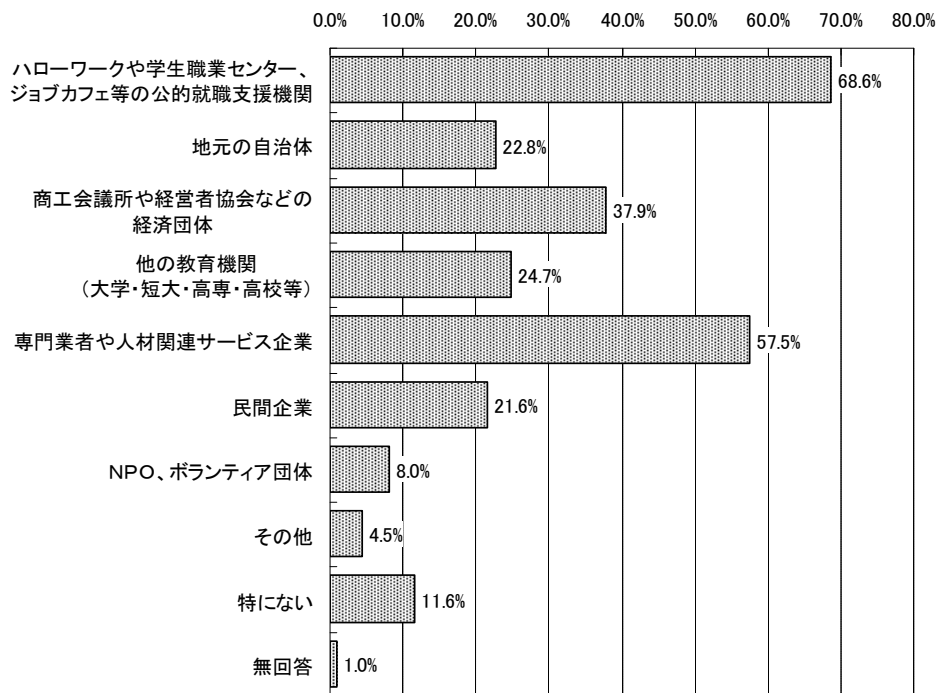
また、外部機関との連携として、「ハローワークや学生職業センター、ジョブカフェ等の公的就職支援機関」（68.6%）、「専門業者や人材関連サービス企業」（57.5%）、「商工会議所や経営者協会などの経済団体」（37.9%）等が挙げられている。こうしたことから、名称等が付与されていないだけで、産業界・地元企業と事実上のネットワークを有するところは相当程度存在するものと思われる。

また、こうした中で、首都圏・地方間の「大・大連携」による教職員の相互啓発、学生の相互交流の場の設定といった、互いの強みを活かした特徴的な取組み事例も認められた。実態調査でも、キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関として、大学等の 24.7%が「他の教育機関（大学・短大・高専・高校等）」を挙げている。

なお、このような枠組み構築に当たっては、各大学等の自発的取組みに委ねるだけでなく、大学等が共通して用いることのできるリソースのデータベース化等、基盤整備が必要であるといった声も聞かれた。

キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関

(n=671)



(出所) 実態調査結果より

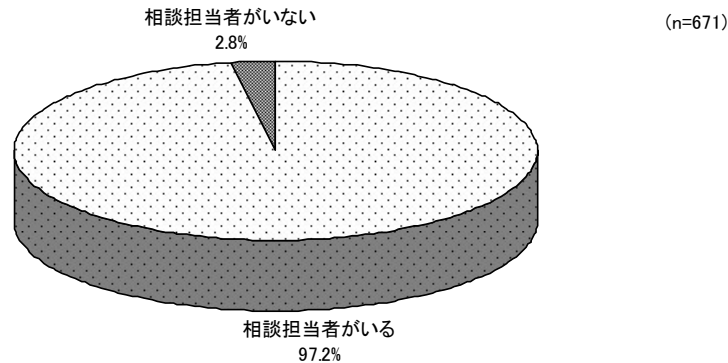
(3) キャリア・コンサルタント等の専門人材の活用・活動状況、求められる人材の養成等に当たっての課題

① 総論

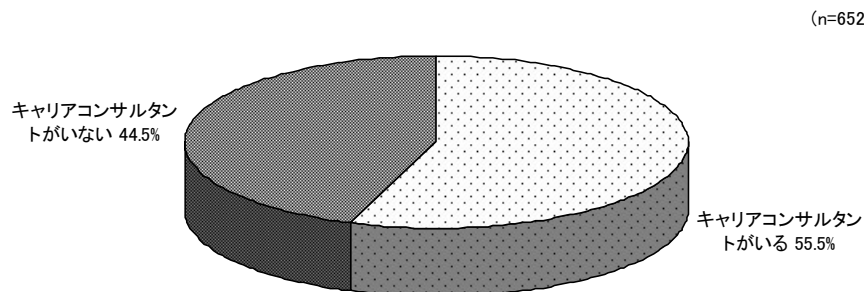
大学等におけるキャリア教育推進の在り方を考える上で、そのリソースとして、担い手となる人材は最も重要な要素と言える。

今回把握した事例の多くでは、キャリア・コンサルタント等のキャリア形成に係る専門人材を、職員または教員として学内で育成、乃至は学外の即戦力を確保の上、キャリア教育の推進役、実行者として活用している。実態調査でも、相当数の大学で、キャリア・コンサルタント資格を備えた専門人材の活用がなされていることが確認された。このことは、キャリアに関わる専門性や、ある種の実践知の大学教育への注入という観点で、意義あるものと言える。

キャリア形成・就職に関する相談の担当者の有無



キャリア・コンサルタントの有無 (キャリア形成・就職に関する相談の担当者のいる大学等について集計)



(出所) 実態調査結果より

② 活動内容

キャリア・コンサルタント等のキャリア形成に係る専門人材の活動内容については、概ね①キャリアセンター等での学生への個別相談、②正課外のキャリアセンターの活動プログラム(3(1)参照)の企画、指導(コーディネーター)役、③キャリアセンターがリリースする教材等の開発、執筆、④正課のキャリア教育に関わる科目の教育・指導、⑤これらに附帯する学内・外の調整、広報活動、に分類することが可能と思われる。

④は教員の領域であるが、①～③、⑤については、通常、教員と職員が適宜分担し協業して対応がなされている。

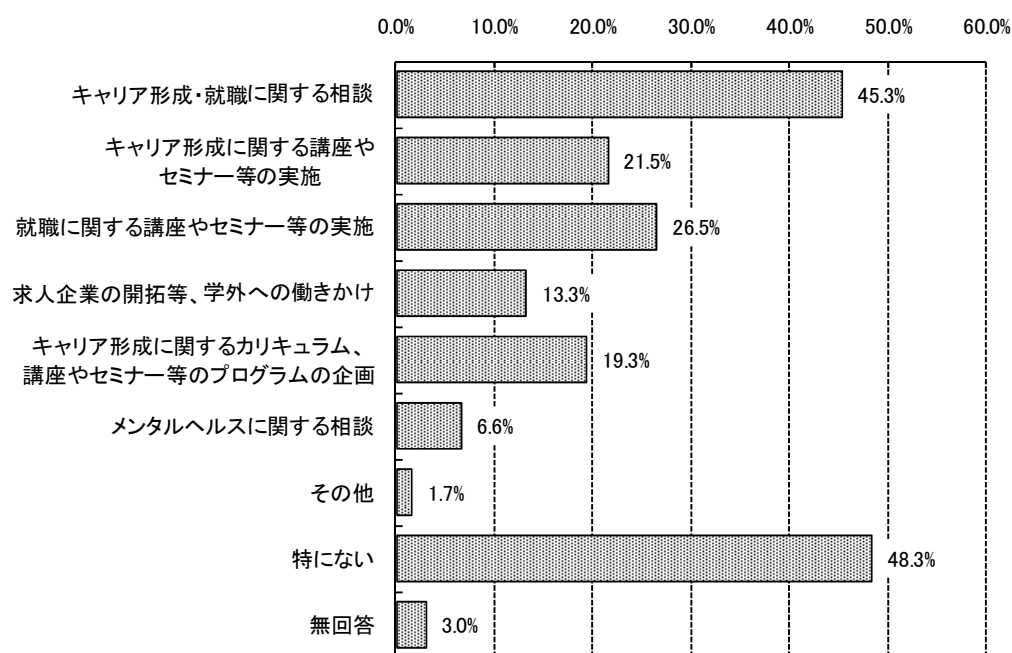
実態調査によれば、キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務として、「特になし」としている大学等が多いものの、キャリア・コンサルタント有資格者を活用している大学等の約半数が「キャリア形成・就職に関する相談(45.3%)」を挙げており、4～5校に1校程度が「就職に関する講座やセミナー等の実施(26.5%)」「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施(21.5%)」「キャリア形成に関するカリキュラム、講座やセミナー等のプログラムの企画(19.3%)」などをそれぞれ挙げている。

これら機能の一部について学外の専門機関にアウトソースしている事例もあるが、

多くの場合は教職員で対応の上、必要に応じて学外からも専門人材を活用している。学外の専門人材の活用にあたっては、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント資格の保有や、一定の職務経験があること等を要件として、契約職員等として採用し（乃至、職員採用後、資格所得を奨励し、かかるポジションで活用している）対応するといった、いわば学外の専門人材を大学等として内生化するケースが多く見られる。

**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させている業務
（キャリア・コンサルタントがいると回答した大学等について集計）**

(n=362)



(出所) 実態調査結果より

③ 能力要件・人材養成等

a. 求められる能力

大学等がキャリア・コンサルタント等の専門人材に期待する能力としては、前述の②で見たような具体的役割を念頭に、概ね以下のようなものが共通して重視されている。

- ・ キャリア・コンサルタント共通の知識・技能・コンピテンス
- ・ 青年期の発達課題、とりわけアイデンティティ等に関する体系的理解と、これを支援現場で活かす実践力
- ・ （可能な限り）企業での実務経験、これを通じた企業の経営環境、募集採用活動等の現場感覚
- ・ 「グループファシリテーション力」「目標設定を促す力」「学生の力・質問を引き出す力」

これをキャリア・コンサルタントの能力体系に当てはめると、概ね熟練レベルの知

識・技能に加え、教育領域の専門性具備が求められていると言える（なお、その水準に到達するためにも、標準レベル段階での共通の知識・構えの形成が重要）。

尤も、こうした資質を予め見抜くことは容易ではないとの声も聞かれる。

キャリア・コンサルタントが、大学等キャリア教育推進に当たる上で、（教員や他の専門人材との関係上、）備えることが期待される「強み」については、平成19年度キャリア・コンサルティング研究会報告等でも、（上記とも一部重なるが、）以下のような力量が挙げられている。

- ・ 企業での就労経験等を踏まえた仕事世界の理解、企業経営や人事等の現場感覚
- ・ 学生のメンタル・発達課題等に関する理解（専門家とのネットワークを備え、適切な見立てとリファーができる水準）
- ・ グループ支援をはじめとするプログラムの企画、運営、コーディネート

また、労働行政の施策展開の方向性を理解し、学内のキャリア教育関係業務に反映することのできる能力も重要である。

b. 能力の評価等の仕組みの整備

こうした「強み」をさらに引き上げ、大学ごとの課題、要請に応じたカスタマイズが可能となるような、養成、評価の仕組み整備が期待される。

こうした観点から、今般、「標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会」（第2部参照）から提言されている、標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力要件への、キャリア教育に関する知識・技能の追加等の拡充措置が大きな意義を持つと思われる。

他方、教職員との円滑な意思疎通や協働していく上で、キャリア・コンサルタントにも、大学教育制度・組織や教育課程等についての基本的理解が必要不可欠であり、また、アカデミックな世界である高等教育機関で、能力、成果を十分発揮する上で、学位の取得がより望ましい、との指摘もある。なお、事例調査で見られた、学部、学系等ごとの専門分野に知悉したいわば「専門キャリア・コンサルタント」を確保・養成し、専門教育との関わりで積極的に活用するといった方向性は、上記課題について考える上で参考となるとと思われる。

c. 人材養成の仕組みの整備

キャリア・コンサルタント等の専門人材の養成及び継続的な質向上の仕組みも、体制上、重要な課題となっている。事例調査では、担当教職員の資格取得支援や、学内、あるいは他大学等との共催勉強会等の開催等の取組み事例が認められた。

今後は、関係学会、地域産業界等の連携等、取組みの輪を広げることも大いにあり得ると思われる。

さらに、キャリア教育に関わる人材像や、具体的な役割分担を整理の上で、キャリアアセンダー職員等の研修、能力開発（SD：スタッフ・ディベロップメント）に加え、広く教員の能力開発（FD：ファカルティ・ディベロップメント）や、学外人材活用の

戦略構築等を含めて、人材養成の視点を拡大することも重要な検討課題といえる。

④ 学外の専門機関の活用状況、得失

今回把握した事例の中では、プログラムの企画・運営の一部を学外の機関にアウトソースしているものは少数であったが、今回の事例から得られた知見として、次のような点が挙げられる。

まず、大学等のキャリア教育における学外の専門機関の活用の利点としては、以下のような点を挙げることができる。

<学外の専門機関活用の利点>

- ・ 短期間で一定水準の（普遍性を備えた、最新の企業活動実態等も反映した）キャリア教育プログラムの導入・提供が可能
- ・ 第三者の目で学生の基礎能力や、キャリア意識等の強み・弱みの評価が可能
- ・ 大学教育の伝統的な手法・スタイルに拘束されない
- ・ （限られた教職員活用に比して）担当教職員個々人の資質、能力に左右される度合いが小さい
- ・ 民間企業でのキャリアや人事部の経験あり等、学生に就職活動・社会生活の実態を伝えられる多様な人材の活用が可能 等

他方、学外の専門機関の活用の問題点・課題として、以下のような点を挙げることができる。

<学外の専門機関活用の課題・問題点>

- ・ 大学、教員の「サービスの受け手」といった意識を助長しがち。そうになってしまうと、いかにすばらしいプログラムであっても、大学教育全体の中での活性化が困難
- ・ 専門教育を含め、他のプログラムとの相互連動が図りにくい（一連の、体系化された教育プログラムとなり難い）
- ・ それだけに頼ると学内人材が育たない
- ・ 契約による事業遂行のため、年度中途等での機動的な軌道修正困難 等

学外の専門機関を活用するか否かについては、一概にどちらがよい・悪いではなく、目的意識を持った選択・組合せ、得失両面を意識した進化・展開を志向することが重要である。そのためにも、今後、より多面的な事例評価が必要と思われる。

3 プログラム

(1) 具体的なプログラム（支援メニュー）、大学等教育課程上の位置づけ

① 総論

キャリア教育に関わるプログラムについて、大学教育全体の中で、目的、体系的に構築、運用されることがまずもって重要である。これらについては、大学教育課程上の位置づけから、①正課の「学究・教育」の要素を持った（持っているとは説明でき、現実に位置づけられている）プログラムと、②正課外のプログラムに大別できる。また、(i)原則、全学生を対象とした共通プログラムと、(ii)特定のニーズに応えた個別プログラムに分類することもできる。

様々な制度上、運用上の制約の下で、これらプログラムをより多くの学生に普及浸透させることが、各大学共通の課題となっている。

なお、実態調査を通じて、大学等の6割がキャリア形成に関する正課の授業を実施しており、また、キャリア形成に関するその他の様々な取組みについても半数以上が実施しているなど、代表的なプログラムのメニューは大学で概ね共通していることが確認された。

② 正課プログラム

正課のキャリア教育に関する科目については、当初、就職支援との関わりに特化し、2乃至3年次に設定していたものを、初年次教育、補習の要素も含め、1年次から概ね3年次にかけての継続的・計画的なプログラムに再編する、というのが、事例等を通じてみられる一般的な流れと言える。

内容については、①大学学習の基本的な心構え、基礎スキル等の基盤形成、②社会人・成人としての基礎教育【以上が、初年次教育、補習に概ね相当】、③キャリアデザイン、④業界・職業研究、⑤就職活動スキル教育、乃至これらの組合せに大別できる。

また、既存の一般教養科目や、専門教育科目の中にキャリア教育の要素をも位置づけ（一般教養科目、専門教育等を具体的な素材に、キャリアについての意識を高め、社会・職業との具体的関わりを認識させる試み、とも言えるもの）、授業計画等上、「キャリア教育科目」等と表示し、受講の意識付け・督励を図る、といった事例もある。

現状では、専門教育（特に実学要素の高いもの）では、いわば外的キャリアの要素に着目したものが多いが、一般教養科目や、リベラルアーツ的色彩の強い専門教育科目の中に、労働観、働くことの意味づけ等を浮き立たせるような展開もあり得るものと思われる。

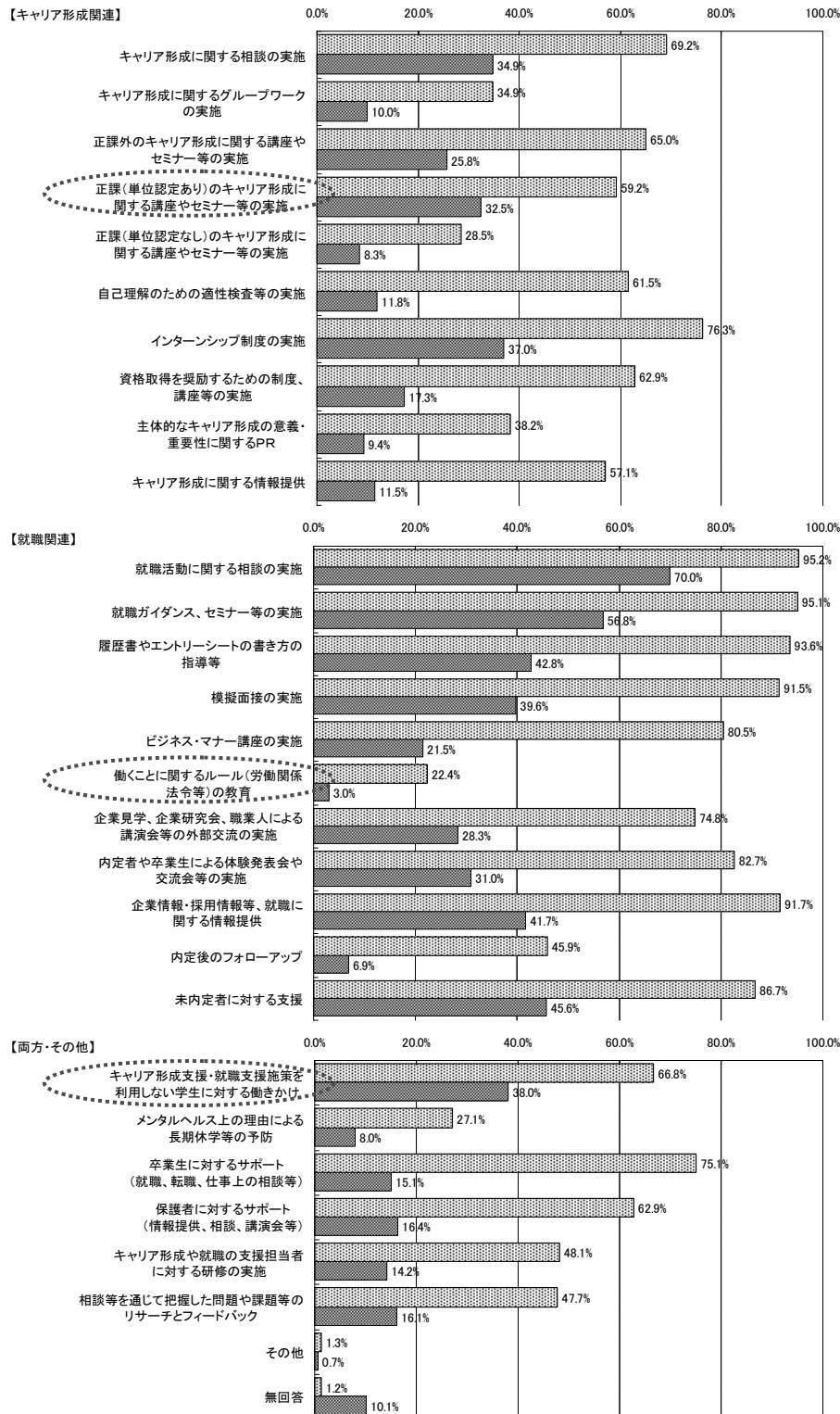
事例報告で把握されたプログラムの手法として、典型的な座学等の教授方式に偏ることなく、ワークシート活用、小集団での討論・発表等を組み合わせた、いわゆるワークショップ方式が積極的に用いられているのが特徴である。

インターンシップについては、①明確に専門教育の一環（実習）と位置づけられるもの、②必ずしもそうではないが、教育上の意義・手続き上の大学の関与を明確化し正課（単位）と位置づけているもの、③典型的なインターンシップではないが、職業、

キャリア形成支援・就職支援の実施状況 (現在実施しているもの／特に重要視しているもの)

現在実施しているもの

 特に重視しているもの
 (MA) (n=671)



(出所) 実態調査結果より

職場を教材とした取材、体験学習の要素の強いプログラム等、その目的、手法、位置づけも多様なものとなっている。

プログラムの卒業単位上の取扱い、大学間でも、場合によって学部間でも多種多様な実態にあるが、把握された事例の中でも、プログラムの卒業単位上の取扱いが普及浸透の度合いに強く影響をもたらしていることがうかがわれた。必修でなく、卒業単位にも位置づけられないプログラムは、総じて履修率も低い傾向が見られる。また、履修ガイダンス・情報提供の仕組み（シラバスの表記方法、教科コードの設定等含む）も普及浸透にとって重要な要素となっている。

③ 正課外プログラム

正課外の主なプログラムとしては、①自己分析セミナー、適性検査、②社会人基礎力形成プログラム、③業界研究セミナー、④OB/OG 交流会、⑤企業説明会、等が挙げられる。

これらの中には、一見すると、キャリア教育と言うよりも就職活動支援の色彩の強いものも含まれるが、例えば、企業説明会にしても、マッチングを目的とするのではなく、企業の人材ニーズを「皮膚感覚」で理解することを目的とするなど、目的意識付けや場面設定により、キャリア教育として成立しているような事例も見られる。

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

支援の必要性が高いと思われる学生に対して支援を行き渡らせるために、オリエンテーション等を通じた周知浸透に加え、正課の科目との連動、アウトリーチ型の取り組み、担任制・チューター制等の枠組みを用いた誘導の仕組みとの組み合わせ等の重要性についての指摘があり、現実にかようなきめ細かい取り組みに着手している事例も見られた。ただし、その前提として、大学教育そのものの、手厚い指導体制の確立が必要不可欠と思われる。

④ 入学前、卒業後を含めた一連の取り組み

大学入学前の志望する高校生や保護者に対するガイダンス、卒業後のフォローアップや、OB・OG の立場での現役学生対象のプログラムへのチューター役等としての参加勧奨といった、一般的なキャリア教育の前工程、後工程に相当するものも、広義のキャリア教育のプロセスに位置づけている事例も見られる。中教審答申でも、こうした観点で、高等教育機関におけるキャリア教育の重要な視点の一つとして掲げられている。

（２）活用しているツールと特徴

キャリアシート（成果蓄積を目的としたカルテ等）については、多くの大学で導入している。その一類型として、ジョブ・カードを統一的なツールとして用いている事

例や、大学在学中のキャリア情報を蓄積する独自のシステムを開発している事例も見られる。

職業適性検査、職業情報（例：生涯職業能力開発体系、キャリアマトリックス）、業界情報のほか、これらについてわかりやすく解説し、コメント記入できるワークシート等の活用事例も見られる。

さらに、学生に対する日常的な情報発信の場、キャリア教育推進の情報プラットフォームとして、専用の HP、メルマガ機能を設け、WEB で情報発信する手法も一般化している。伝統的なキャリア支援ブックレット（学生向け、保護者向け）や手帳等のツールも含めて「トータルコーディネート」を図ることで訴求力を持たせ、学生の意識を高め、活用促進を図っている事例も認められる。

（３）周知・利用促進

（２）に挙げた HP、メルマガ機能等による一般的な情報利用手段は、意識、レディネス²⁸の高い学生ほど積極的に活用し、さらに意識を高め、活動に繋げる好循環が生じている。しかしながら、大学が支援を届けたいと思っている、課題を抱えている学生層に対しては、こうした HP、メルマガ機能等による一般的な情報利用手段では、必要な支援が届きにくいものとなっている。

必要な支援を必要な層に確実に「届ける」には、一般的な WEB 活用等による周知や、学生が相談しに来るのを待つ「待ち」の姿勢に止まらず、担任制・チューター制といった人的体制と連動し、学生の日常生活・履修状況、課題を把握する立場、顔の見える関係で、個々に利用を勧奨し、誘導する能動的な仕掛けが重要といえる。

なお、こうしたきめ細かい支援を行う基盤として、学生の授業出欠等の日常の活動、キャリア形成、就職活動等に関わる履歴等データベース整備や、（個人情報保護に留意した）学内関係者の共有化、といった点も重要な課題であるとの指摘もある。

なお、一部の大学では、課題を抱えている学生層や、多数層に焦点を合わせることで、先進層の意識を損ないがちであること（いわば「吹きこぼれ」）に着目した、自主性を重んずるプログラムを工夫している。

４ キャリア教育の評価の仕組み、基準、評価結果の活用

キャリア教育の継続的な発展・浸透と、常なる改善を図る上で、目標との関わりでの的確な成果評価の仕組み・基準の設定が重要と考えられるが、現時点では、多くの大学では、個々のプログラムの利用者（学生）や、キャリア教育従事者の自己評価、就職率等の「出口評価」に止まっており、体系的な PDCA の仕組み確立には至っていない。

そうした中で、一部の大学では、働く意欲や、社会的・対人的能力等に関する代表的な尺度を用い、キャリア教育プログラムの前後での変化を測定したり、卒業・就職

²⁸ 学習の成立にとって必要な、個体の発達の素地、心身の準備性のこと。

後の状況をフォローすることで、キャリア教育の定量的評価を試みようとする動きも見られる。

V 当面の課題に係る論点整理

以上見たように、事例調査等を通じて、部分的ながらも、大学等キャリア教育そのものや、そこでのキャリア・コンサルタント等の専門人材の関わりの実態・特徴等を把握・分析することができた。今後、これらの成果を踏まえ、労働行政が若者雇用対策の効果的推進や、キャリア・コンサルティング等の資源の有効な活用といった観点から、大学等キャリア教育に積極的に関わることを目指すに当たり、さらに検討を深め、具体的方向性を明らかにすべき当面の重点的な課題として、以下の点が挙げられる。

1 キャリア教育推進を担う専門人材の養成・評価等の観点

(1) 大学等キャリア教育プログラムの担い手人材、求められる能力等の構造の明確化

現時点で大学等において広く取り組まれつつあるキャリア教育プログラムをより効果的に推進する上で、その目的や、視点、重点的な対象者、具体的手法（講義、グループワーク、インターンシップ等）などに応じ、これらの企画、指導・支援に的確に対応できるキャリア・コンサルタント等の専門人材（キャリア教育専任担当の教員を含めて）の人物像や役割による類型を明確化することが必要である。また、各人材像について、具体的なキャリアパスを明らかにすることが求められる。

(2) 具体的人材像を踏まえた、大学等キャリア教育プログラムに関わるキャリア・コンサルタントの能力要件、養成の具体的仕組みの構築

(1) の分析を踏まえ、大学等におけるキャリア教育プログラムの効果的推進の観点から、キャリア・コンサルタント共通の能力要件、養成カリキュラムの要素に付加すべきポイントを具体化、明確化する必要がある。また、教員と専門人材の相互研鑽、その他学習・経験の場の設定による継続的なレベルアップのあり方等についても検討することが求められる。

2 大学等におけるキャリア教育効果的推進の観点（労働行政の資源活用の観点を中心に）

(1) キャリア・コンサルティングの視点からの履修計画、進路の目標付け等の支援の可能性の模索

キャリア・コンサルタントが、キャリア・コンサルティングを通じた進路目標設定に加え、これを踏まえた履修科目の選択等に関わる助言等の支援にも関与することの意義について、検討を深めることが期待される。また、こうした役割を担う、大学教育課程や専門教育にも知悉したキャリア・コンサルタント等の専門人材の養成の在り方についても、検討が求められる。

（２）大学等キャリア教育推進に関わる社会的（地域）ネットワークの意味づけ、具体的な活用方法

大学等においてキャリア教育を効果的に推進する上で、社会的ネットワークの役割は重要であり、既に様々な取組みが各大学等において行われているが、さらなる連携が進むことが期待される。また、これらネットワークを活用した、キャリア教育プログラムやその運営への具体的な反映の方途（実践的指導者の調達、インターンシップ等の受け皿整備等）についての検討が求められる。

（３）大学等キャリア教育における「課題を抱える層」に対するアプローチ強化のあり方

労働行政が、大学等との連携を図りつつ、フリーター・ニートの自立支援等の実践を通じ培ってきた知見も活用し、大学等キャリア教育における「課題を抱える層」に対する効果的な支援に関わり、そのアプローチのあり方等について検討を深めることが求められる。

VI おわりに～今後の検討に向けて～

以上、各章において、大学等におけるキャリア教育とこれに関わる人材に係る課題について、労働行政がこれまで整備を進めてきたキャリア・コンサルタント等の専門人材の視点を中心に現状把握、分析を試みたが、中央教育審議会答申中「高等教育におけるキャリア教育・職業教育」においても、「一部の高等教育機関においては、例えば、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づけや、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との指摘がある」旨提言されているように、大学等におけるキャリア教育の課題は、大学教育そのものの、また、広く大学教職員に関わる課題とも言える。

本部会の審議の中でも、大学等におけるキャリア教育について、「現行のキャリア教育の内容が、高等教育機関としての大学の活動、また正課教育に馴染むものと言えるか」「過度に手厚い支援が学生をスポイルするおそれもあるのでは」「突き詰めれば、将来はキャリアセンター、意識的なキャリア教育がなくとも大学教育の目的が全うされる状態が理想的では」「学内にある既存の正課の科目（例えば「労働法」など）を意識的にキャリア教育の観点で展開するといったアプローチもあり得るのでは」等の趣旨の、根本的な問題提起もなされた。

こうした課題について、各大学の立場でも議論を掘り下げ、一定の方向性を見出し、具体のアプローチに繋がることが期待されることは言うまでもないが、改正大学等設置基準にも示されている、大学等のキャリア教育が目指す「学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」形成は、職業能力開発施策、雇用政策を所管する労働行政としても、ともに一丸となって取り組むべき重要な政策課題と言える。

次年度におけるキャリア・コンサルティング研究会における調査・研究も、足下のプログラムの改善等に資する具体的課題と、こうした中長期的な大学教育そのものにも関わる課題、両面を視野に入れつつ、文部科学省との連携の下、多くの大学教育関係者の関心を喚起し、さらに議論が深められることを期待するものである。

【参 考 資 料】 目 次

No.1	平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿	169
No.2	「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過	173
[第 2 部関係]		
No.3	キャリア・コンサルタント能力体系のイメージ【標準見直し後】	175
No.4	「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」新旧対照表	176
No.5	キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安） 新旧対照表	197
[第 3 部関係]		
No.6	大学等ヒアリング概要（詳細）	198

平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿

(委 員)

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

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 22 年 6 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

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

平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会
—キャリア・コンサルティング実態調査部会」委員
参集者名簿

(委 員)

浅 川 正 健 伊藤忠商事株式会社
人事部キャリアカウンセリング室 シニアアドバイザー

○ 石 崎 一 記 東京成徳大学 応用心理学部 教授

伊 藤 文 男 武蔵野大学 総務部 人事課長

大 関 義 勝 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会
理事・事務局長

河 邊 彰 男 社団法人日本人材派遣協会 事務局
事業担当次長兼企画広報課長

岸 健 二 社団法人日本人材紹介事業協会 事務局長

下 村 英 雄 独立行政法人労働政策研究・研修機構
キャリアガイダンス部門 副主任研究員

武 石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

森 まり子 東京商工会議所
中小企業部 企業経営・調査統計担当課長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 22 年 7 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

独立行政法人 雇用・能力開発機構

(事務局)

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

平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会
—標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会」
参集者名簿

(委 員)

北 浦 正 行 公益財団法人日本生産性本部 参事

木 村 周 東京成徳大学 客員教授

○ 桐 村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 会長
神奈川大学 特別招聘教授

立 野 了 嗣 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会
理事
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 理事長

花 田 裕 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

廣 川 進 大正大学 人間学部 准教授

宮 城 まり子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 22 年 7 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

平成 22 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」
参集者名簿

(委 員)

太 田 聰 一 慶應義塾大学 経済学部 教授

大 山 雅 嗣 公益社団法人 日本生産性本部 HRD (人材開発)
コンサルタント

○ 小 野 紘 昭 産業能率大学 経営学部 教授

川 崎 友 嗣 関西大学 社会学部 教授

小 杉 礼 子 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員

児美川 孝一郎 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

末 廣 啓 子 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 教授

三 川 俊 樹 追手門学院大学 心理学部 教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 22 年 7 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

文部科学省 高等教育局 学生・留学生課

(事務局)

三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成22年7月9日）	・キャリア・コンサルティングに関する実態調査（キャリア・コンサルタントの活動状況、企業等におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況等） ・大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材としてのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方 ・標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件や、これに対応した養成プログラム、試験のあり方等
第2回 （平成22年12月22日）	・「キャリア・コンサルティング研究会」報告書骨子（案） ①キャリア・コンサルティング実態調査部会 ②標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会 ③大学等キャリア教育部会
第3回 （平成23年3月7日）	・「キャリア・コンサルティング研究会」報告書（案） ①キャリア・コンサルティング実態調査部会 ②標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会 ③大学等キャリア教育部会

「キャリア・コンサルティング実態調査部会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成22年8月2日）	・検討の趣旨・目的 ・実態調査の実施方法、調査項目案 ・今後の進め方
第2回 （平成22年9月8日）	・実態調査の実施方法の確認 ・実態調査の調査票案の検討
第3回 （平成22年12月6日）	・実態調査結果報告 ・報告書骨子の構成の検討
第4回 （平成23年2月14日）	・実態調査結果報告書の確認 ・部会報告書（案）の討議

「標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会」

検討経過

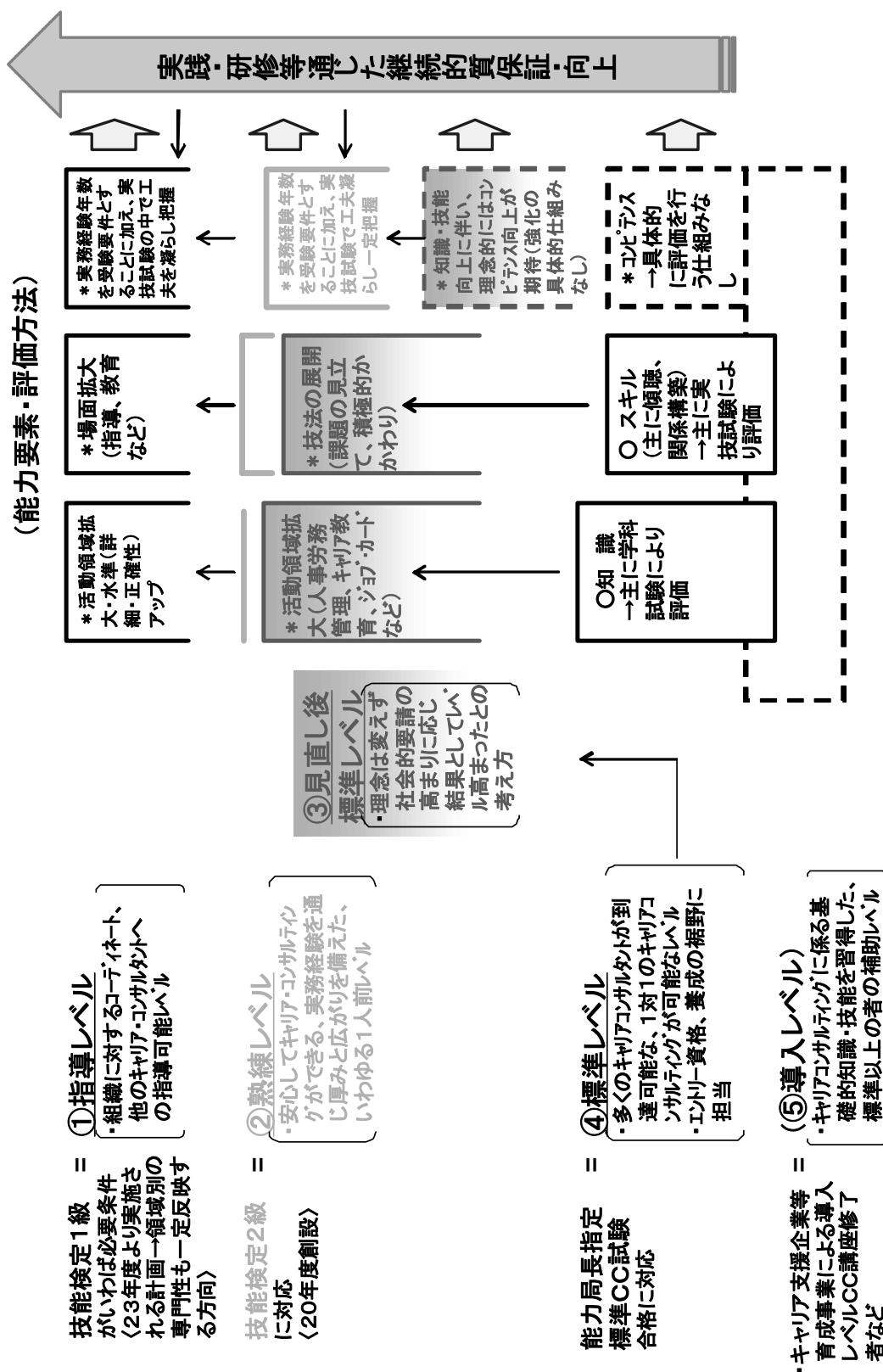
回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成22年8月30日）	・部会における主な検討の論点について ・今後の進め方
第2回 （平成22年10月14日）	・キャリア・コンサルティング施策上の「標準キャリア・コンサルタント」及びその養成・評価システムの意義 ・評価・養成機関代表委員からのヒアリング ・標準キャリア・コンサルタントの能力要件及び養成講座等のあり方
第3回 （平成22年11月5日）	・キャリア・コンサルタント能力体系の中での標準キャリア・コンサルタントの位置付け ・標準キャリア・コンサルタント能力要件見直しの具体的方向性
第4回 （平成22年12月6日）	・標準レベルキャリア・コンサルタント能力評価試験に係る能力基準項目及びキャリア・コンサルタント養成に係るモデル・カリキュラム ・部会報告書骨子（案）討議
第5回 （平成23年1月27日）	・部会報告書（案）討議

「大学等キャリア教育部会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成22年8月4日）	・検討の趣旨・目的 ・大学等におけるキャリア教育の現状と課題、検討の方向性（ヒアリング調査の実施を含む） ・今後の進め方
第2回 （平成22年10月22日）	・ヒアリングの進捗状況報告 ・大学等関係者からの事例紹介 ・大学等におけるキャリア教育とそこに関わる専門人材（キャリア・コンサルタント等）の事例の考察
第3回 （平成22年12月3日）	・ヒアリングの進捗状況報告（追加報告） ・大学等関係者からの事例紹介 ・大学等におけるキャリア教育推進に係る課題、キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たすことが期待される具体的役割についての論点整理 ・部会報告書骨子（案）討議
第4回 （平成23年2月18日）	・部会報告書（案）討議 ・今後の課題

キャリア・コンサルタント能力体系のイメージ【標準見直し後】

参考 No.3



*「(職業)能力」の捉え方については、近年、欧米では、「知識」「スキル」「コンピテンス」の3要素によるものが多くになっているが、その他にもいろいろな用法がある。「コンピテンス」という概念は、もとより心理学において、「高業績者の成果達成の行動特性」と定義されていたものを人材管理の場で導入した概念であるが、日本においては共通理解にまでは至っていない。他方、研究会では、知識やスキルという観点で表しきれないキャリア・コンサルタントに求められる能力要素として「基本的心構え、姿勢」「人間性」「態度」等が提起されたが、具体的な「測定」という面から見ると、測定内容、測定の方法、測定の可能性等をいって問題意識を醸成しやすいため、測定が比較的可能と思われる「思考・行動特性」を技能検定で測定することとしたものである。

「コンピテンス」の定義については、今後、我が国での活用状況等も踏まえ、職業能力開発に関する議論の中で、再度整理し直す必要があると考えられる。[「平成20年度キャリア・コンサルタント研究会報告書」(厚生労働省委託)より]

「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」新旧対照表

新		旧	
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	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 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主體的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたこと、<u>個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していること</u>について十分に理解していること。	1	社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主體的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解していること。

新		旧	
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係を<u>つくる</u>上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。 また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメント（自立／自律）できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係を<u>つくる</u>上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。 また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。
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		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	

新		旧	
(1)活動範囲・限界の 理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならぬことを十分に理解し、実践できること。 また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルタントが行われた場合には、効果が無いだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。	(1)活動範囲・限界の 理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならぬことを十分に理解し、実践できること。 また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルタントが行われた場合には、効果が無いだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。
(2)守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び<u>個人情報保護法令</u>に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。	(2)守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び<u>個人情報保護法</u>に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。

新		旧	
(3) 倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践できること。	(3) 倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践できること。
Ⅱ キャリア・コンサルテーションを行うための基本的知識		Ⅱ キャリア・コンサルテーション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	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。	1 キャリアに関連する各理論の理解	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。
2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルテーションの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。 また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解していること。 なお、グループを活用したキャリア・コ	2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルテーションの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。 また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解していること。 なお、グループを活用したキャリア・コ

新		旧	
	ンサルディング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。		ンサルディング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。
3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。 また、自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式（<u>職務経歴書</u>や<u>ジョブ・カード</u>等））や面接、観察、<u>職業適性検査</u>を含む<u>心理検査</u>等のアセスメントの種類、目的、特徴、<u>主な対象</u>、<u>実施方法</u>、<u>評価方法</u>、<u>実施上の留意点</u>等について理解していること。	3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。 また、自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や<u>職務経歴書</u>等）や面接、観察、<u>心理テスト</u>等のアセスメントの種類、目的、特徴、<u>実施方法</u>、<u>評価方法</u>、<u>実施上の留意点</u>等について理解していること。

新		旧	
4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。 また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。	4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。 また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。
5 職業能力開発に関する理解	<u>職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</u> また、<u>教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解していること。</u>	5 職業能力開発に関する理解	<u>職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</u>

新		旧	
6 人事労務管理に関する理解	企業における雇用管理の仕組み、<u>代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通的課題について理解していること。</u> また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。	6 雇用管理、労働条件に関する理解	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。
7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。	7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キヤ	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キヤ

新		旧	
	リア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。		リア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。
<u>9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解</u>	<u>学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解していること。</u>		
<u>10 メンタルヘルスに関する理解</u>	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、 <u>職場環境改善に向けた働きかけ方等</u> 、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、 <u>疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解していること。</u> <u>さらに、専門機関へのリファールやメンタ</u>	<u>9 メンタルヘルスに関する理解</u>	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、 <u>疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファール等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。</u>

新		旧	
	ルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解していること。		
11 ライフステージ、発達課題に関する理解	職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならぬ発達課題について理解していること。	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならぬ発達課題について理解していること。
12 転機に関する理解	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。	11 転機に関する理解	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。
13 相談者の個人的特性に関する理解	相談者の個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の方々については生活環境や生育歴）等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき	12 相談者の類的・個人的特性に関する理解	相談者の類的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解していること。

新		旧	
	点があることについて理解していること。		
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		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		1 基本的スキル	
(1) カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルティングとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。 <u>また、相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること。</u>	(1) カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルティングとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。
(2) グループアプローチ・ローチ・スキル		(2) グループアプローチ・ローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグ

新		旧	
	<u>ループアプローチを行うことができること。</u> <u>また、若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること。</u>		<u>的なグループ運営を行うことができること。</u>
(3) キャリアシートの作成指導・活用スキル	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。 <u>また、職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができること。</u>	(3) キャリアシートの作成指導	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。
(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	<u>相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。</u>	(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。

新		旧	
2 相談実施過程に おいて必要なスキ ル		2 相談実施過程に おいて必要なスキ ル	
(1)相談場面の設定		(1)相談場面の設定	
(7)物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、 相談者が安心して積極的に相談ができるよ うな環境を設定することができること。	(7)物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、 相談者が安心して積極的に相談ができるよ うな環境を設定することができること。
(イ)心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。	(イ)心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
(ウ)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	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。	(ウ)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	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。

新		旧	
(エ)相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を <u>傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。</u>	(エ)相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。
(2)「自己理解」支援		(2)「自己理解」支援	
(ア)自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。	(ア)自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。
(イ)アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な <u>職業適性検査等の心理検査</u> を選択・実施し、その結果の解釈を含めて相談者自身が理解できるよう支援すること。	(イ)アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な <u>評価検査</u> を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、 <u>評価検査</u> の限界も含めて相談者自身が理解できるよう支援することができること。

新		旧	
(3)「仕事理解」支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。 また、<u>インターネット上の情報媒体</u>を含め、<u>職業や労働市場</u>に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言すること。	(3)「仕事理解」支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。 また、<u>ＩＴ関係の情報媒体</u>を含め、<u>職業や労働市場</u>に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言すること。
(4)「啓発的経験」支援	<u>インターネットシブ、職場見学、トライアル雇用等により職業</u>を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。 また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言すること。	(4)「啓発的経験」支援	<u>インターネットシブ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業</u>を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。 また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言すること。
(5)「意思決定」支援		(5)「意思決定」支援	

新		旧	
(ア)キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をともに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。	(ア)キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をともに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。
(イ)具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。	(イ)具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。
(ウ)能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、 <u>相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて</u> 支援することができること。	(ウ)能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、 <u>相談者が自身で能力開発プランを作成することについて</u> 支援することができること。
(6)「方策の実行」支援		(6)「方策の実行」支援	

新		旧	
(7) 相談者に対する 動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。	(7) 相談者に対する 動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。
(1) 方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。	(1) 方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。
(7) 「新たな仕事への 適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。	(7) 「新たな仕事への 適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。
(8) 相談過程の総括		(8) 相談過程の総括	
(7) 適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる	(7) 適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる

新		旧	
	時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。		時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
(イ)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。	(イ)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。
IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力		IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	
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	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をす	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	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をす

新		旧	
	ることができること。		ることができること。
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織・家族等、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ことを認識し、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点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。	2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、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ことを認識し、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点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。
3 ネットワークの認識と実践		3 ネットワークの認識と実践	
(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。	(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。

新		旧	
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。 <u>また、個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができること。</u>	(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。
(3) 専門機関への紹介(リファラー)の実施	個人や組織等の様々なニーズ(メンタルヘルス不調、発達障害等)に応えるなかで、<u>適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介</u>あつせんすることができること。	(3) 専門機関への紹介(リファラー)の実施	個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あつせんすることができること。
(4) 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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。	(4) 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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。

新		旧	
4 自己研鑽・スーパービジョン		4 自己研鑽・スーパービジョン	
(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、<u>様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができること。</u> 特に、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。	(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、<u>様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができること。</u> 特に、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。
(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識していること。 また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。	(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識していること。 また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。

新		旧	
5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のありべき姿を明確にすることができること。 また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、<u>自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解</u>できること。	5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のありべき姿を明確にすることができること。 また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、<u>キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解</u>できること。

キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム(訓練時間の目安)新旧対照表

新

分野	細目	目標訓練時間(H:時間)				
		講義	演習	合計		
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	2H以上		10H程度		
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上				
	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	3H以上				
	(1)活動範囲・限界の理解					
	(2)守秘義務の遵守					
	(3)倫理規定の遵守					
	※各項目計			7H以上	10H程度	
	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	3H以上		30H程度 (+5)	
		2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上			
		3 自己理解に関する理解	2H以上			
4 仕事に関する理解		2H以上				
5 職業能力開発に関する理解		3H以上(+1)				
6 人事労務管理に関する理解		3H以上(+2)				
7 労働市場等に関する理解		1H以上				
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解		1H以上				
9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解		2H以上(+2)				
10 メンタルヘルズに関する理解		4H以上(+1)				
11 ライフステージ、発達課題に関する理解		2H以上(+1)				
12 転職に関する理解		1H以上				
13 相談者の個人的特性に関する理解		1H以上				
※各項目計			28H以上(+7)	30H程度(+5)		
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	9H以上 (+2)		70H程度 (+5)		
	(1)カウンセリング・スキル					
	(2)グループアプローチ・スキル					
	(3)キャリアシートの作成指導・活用スキル					
	(4)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					
	(1)相談場面の設定					
	(2)「自己理解」支援					
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	(3)「仕事理解」支援	8H以上		70H程度 (+5)		
	(4)「啓発的経験」支援					
	(5)「意思決定」支援					
	(6)「方策の実行」支援					
	(7)「新たな仕事への適応」支援					
	(8)相談過程の総括	17H以上(+2)				
	※各項目計				50H以上(+5)	70H程度(+5)
	その他	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	2H以上			20H程度 10H程度 10H程度
2 環境への働きかけの認識と実践		2H以上				
3 ネットワークの認識と実践						
(1)ネットワークの重要性の認識		3H以上 (+1)				
(2)ネットワークの形成						
(3)専門機関への紹介(リファラー)の実施						
(4)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	2H以上					
(1)自己研鑽						
(2)スーパービジョン						
5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上					
※各項目計			11H以上(+1)	20H程度 10H程度 10H程度		
※各項目計			5H以上	10H程度		
訓練時間合計			140H程度(+10)			

*斜字部分は便宜上記載しているものであり、実際のモデルカリキュラムには掲載しない

旧

分野	細目	目標訓練時間(H:時間)		
		講義	演習	合計
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	2H以上		10H程度
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上		
	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	3H以上		
	(1)活動範囲・限界の理解 (2)守秘義務の遵守 (3)倫理規定の遵守	※各項目計 7H以上		
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	3H以上		25H程度
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上		
	3 自己理解に関する理解	2H以上		
	4 仕事に関する理解	2H以上		
	5 職業能力開発に関する理解	2H以上		
	6 雇用管理・労働条件に関する理解	1H以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H以上		
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上		
	9 メンタルヘルズに関する理解	3H以上		
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1H以上		
	11 転職に関する理解	1H以上		
	12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1H以上		
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	※各項目計 7H以上		65H程度
	(1)カウンセリング・スキル			
	(2)グループアプローチ・スキル			
	(3)キャリアアシートの作成指導			
	(4)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			
	(1)相談場面の設定			
	(2)「自己理解」支援			
	(3)「仕事理解」支援			
	(4)「啓発的経験」支援			
	(5)「意思決定」支援			
	(6)「方策の実行」支援			
(7)「新たな仕事への適応」支援				
(8)相談過程の総括	15H以上	45H以上	65H程度	
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	※各項目計 2H以上		20H程度
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上		
	3 ネットワークの認識と実践	2H以上		
	(1)ネットワークの重要性の認識 (2)ネットワークの形成 (3)専門機関への紹介(リファール)の実施 (4)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	2H以上	5H以上	
その他	4 自己研鑽・スーパービジョン	2H以上		20H程度 10H程度 10H程度
	(1)自己研鑽			
	(2)スーパービジョン			
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上	5H以上	
	(1)自己研鑽 (2)スーパービジョン	10H以上		
訓練時間合計		130H程度		

大学等ヒアリング概要（詳細）¹

（１）訪問によるヒアリング調査実施大学（計８校）

（注：事例は設立主体別に 50 音順で掲載）

事例１ 新潟大学（国立）**0. 新潟大学の概要**

- ・国立。前身からは約 140 年の歴史を有し、新潟大学としては昭和 24 年に新制大学として発足。
- ・五十嵐キャンパス（新潟市西区、7 学部）、旭町キャンパス（新潟市中央区、医歯学系 2 学部）がある。大学院、および教育学部付属学校（幼稚園、小学校 2 校、中学校 2 校、特別支援学校）を併設。
- ・人文、教育、法、経済、理、工、農、医、歯の 9 学部からなる（大学・学部）。
- ・学部在籍者数（学生）は、10,381 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・平成 17 年 4 月にキャリアセンターを設置。現在は、センター長以下、公募による専任教員、特任教員を含むキャリア・コンサルタント 4 名（3 学系に対応した、いわば専門キャリア・コンサルタント）を配置。平成 18 年度より「キャリア意識形成科目」を開講。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況**(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯**

- ・平成 11 年 9 月に学内措置により、全学から選出された教員と事務職員による就職支援部を設置、平成 17 年 4 月に発展的に改組しキャリアセンター（以下、センター）を設置した。
- ・全学的な組織としての就職部の設置は、学長のトップダウンによる。法人化・少子化に向けて学長が提案。学内の教員には温度差があったが、学長と就職部長が必要性を力説し教員を説得、設置となった。
- ・センター設置の背景：多様化・複雑化する社会の中で、学生を取り巻く就職環境も変化してきた。また、企業等が求める人材も知名度の高い大学の卒業生や成績重視から、目的意識を持ち自ら創意工夫のできる学生へと変化し、大学における教育の充実は勿論のこと、キャリア意識形成を目指す導入教育が一層必要とされるようになった。そして、社会背景及び入学時に明確な学習意識を持たず、自己探しのために入学する学生が多くなってきているという状況に対処するため、就職部を発展的に改組し、低学年次からの進路形成支援（キャリア教育）を目的の一つとして、平成 17 年 4 月に共通基盤組織・教育学生支援センター群の下、キャリアセンターを設置した^{注)}。（出所：『新潟大学キャリ

¹ 事例調査の方法・対象は、本報告書 132 ページのとおり。本項の記載は、大学・機関への訪問によるヒアリング調査及び部会での大学関係者からの事例報告に基づくものであり、内容には、ヒアリング対象者の個人的見解も含まれている。

アセンター5年の歩み』(注:その後、平成19年度からは学長・理事直属組織に、平成22年度からは「教育・学生支援機構」に移行し、位置づけが変化している。)

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① キャリアセンターの業務

- ・センターは全ての学部・学年が利用でき、入学から卒業まで、学生一人一人に合ったきめ細かいキャリア形成支援を行っている。

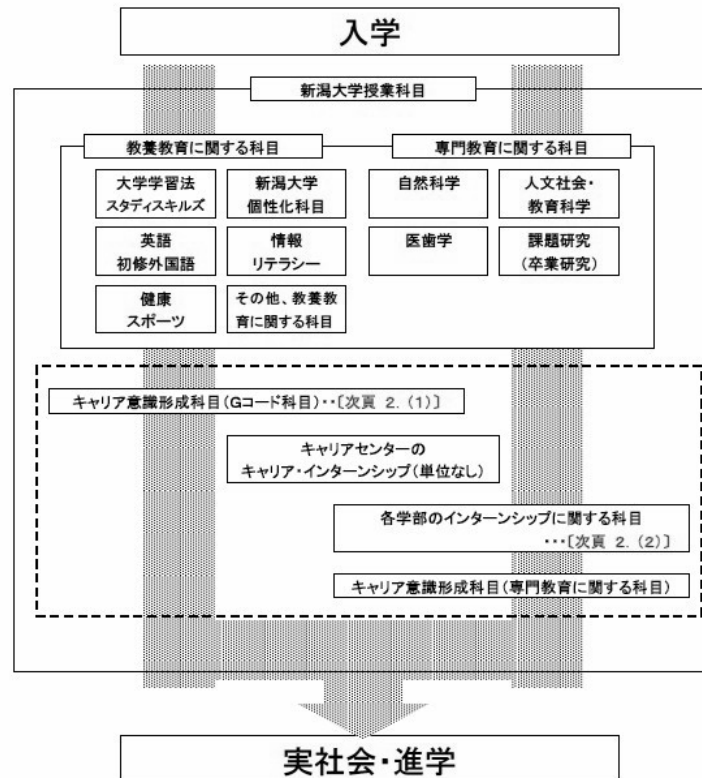


- ・センターでは平成18年度より「キャリア意識形成科目」を開講。平成22年度には「キャリアを共に考えるー自己理解・他者理解」「キャリア意識形成と自己成長」「社会とキャリア選択A(インターンシップ事前講義)」「社会とキャリア選択B」の4科目9コマを実施。毎年、聴講希望者が増えており、平成21年度は新入生を中心に約750名が受講。
- ・本学独自の「分野・水準表示法」の中で、「74. キャリア意識形成科目」として科目コードを設け、各学部の幅広い科目をこれに位置付け、学生が選択・履修しやすくしている。
- ・「副専攻制度」を体系化していることも特徴。キャリア教育の観点でのより積極的な位置付け・活用(例: キャリア目標設定→主専攻・副専攻履修の具体的ガイダンスに結びつける)も考えられるもの(*現時点ではそこまで至っていない)。
- ・「キャリア教育」に加え、「情報提供」「進路相談」「各種支援行事の開催」の3つを中心に総合的なキャリア形成支援を行っている。
- ・「情報提供」: 広いスペースに情報検索用PCや資料等を設置。印刷物としては、昨年度から就職応援手帳『SAKU』を全学就職総合ガイダンス時に配付。そのほか、保護者向け就

職ガイド、留学生ガイド等を発行。

- ・「進路相談」：多様な学生のそれぞれの進路に応じて行っており、1 人一時間程度をかけた丁寧な進路相談（キャリアカウンセリング）のほか、模擬面接指導・エントリーシートの指導等も行っている。平成 21 年度の予約制進路相談実施数は 1,536 件（うち予約制個別相談 517 件、面接指導 282 件、エントリーシート等添削 737 件）。
- ・「各種支援行事」：9 月に低学年次対象キャリア意識形成合宿研修を実施（2 泊 3 日）。今年度は初めて東海大学と合同で実施し、学生同士の交流を図った。合宿はグループワークが中心。また、インターンシップは 2 種類あり、2 年生対象にセンターが行う就業体験は単位認定の対象外、3 年生対象に学部が行うものは単位認定あり。年間を通じて就職支援行事を行っているが、全体的なものとしては 9 月に「全学総合就職ガイダンス（就職活動出陣式）」を実施している。
- ・新たな取組みとして、平成 20 年度より、学生が「自分らしいキャリア」を描くためのキャリア意識支援ツールとして「CAN シリーズ」（Career Action Note）を展開。大学生活を充実させるための目標設定や行動計画を支援する内容を盛り込んだ「CAN ガイド」を配付するほか、その利用を促進するための「CAN ガイド e サポート」（WEB サイト）、「CAN カード」（カード式価値観認識ツール）、「CAN チェック」（社会人基礎力診断）、「CAN システム」（Career Assist. Network System）等を展開している。
- ・東海大学とキャリア・就職支援提携を行っている。平成 12 年に就職部長間で就職支援活動に関する申し合わせを締結。内容は、就職情報の提供、相互カウンセリングサービス、就職関連事業への参加。現在はキャリア教育の取組み等の情報交換も行っている。当初は私学の進んだ取組みを学ぶことが目的だったが、東海大学にとっても、新潟県は付属学校のある県以外で最も入学者が多いこともあり、本制度を利用して内定に至った実績も両大学で出て、今では win-win の連携となっている。

「キャリア意識形成科目」について
 <新潟大学授業科目におけるキャリア意識形成科目の位置づけ(イメージ図)>



<参考>平成 22 年度開講授業科目(予定)一覧

(1)キャリア意識形成科目(Gコード科目)

科目名	学期	定員	教員名	主聴講対象学部
キャリアデザイン	1 期	200	■■■■■	全学部(主・人文 2 年生)
キャリア形成	1 期	200	■■■■■	全学部(主・人文 3 年生)
地域に生きる思想	1 期	45	■■■■■	全学部(主・人文)
新潟大学が育んだ私の世界・私の夢	2 期	45	■■■■■	全学部(主・人文)
キャリアを共に考える ー自己理解・他者理解ー	1 期	35	■■■■■ ■■■■■	全学部 1 年生まで (6 クラス)
ソーシャル・スキルズ(22 年度新規)	1 期	40	■■■■■	全学部(3 クラス)
わが学問・教育	1 期	100	■■■■■	全学部
社会とキャリア選択A	1 期	150	■■■■■	全学部 2・3 年生
社会とキャリア選択B	2 期	150	■■■■■	全学部 2・3 年生
キャリア意識形成と自己成長	2 期	300	■■■■■	全学部 1 年生まで
研究者の仕事と生活	1 期集中	60	■■■■■	全学部(主・自然科学系)
大学生活を考える	2 期	30	■■■■■	全学部
学生企画プロジェクト・ベース学習	2 期	20	■■■■■	全学部 2 年生
キャリアデザイン論	1 期集中	200	■■■■■	全学部 2 年生以上

(2)各学部のインターンシップに関する科目

科目名	学期	定員	教員名	主聴講対象学部
インターンシップ実習	集中	30	■■■■■	人文学部 3 年生以上
生涯教育行政論演習	2 期	なし	■■■■■	教育学部 3 年生
地域・生活福祉実習(インターンシップ含む)	集中	なし	■■■■■	教育学部 3 年生
ヘルスプロモーション実習	通年	なし	■■■■■	教育学部 3 年生
社会スポーツ指導実習	集中	なし	■■■■■	教育学部 3 年生
地域芸術実践A	集中	なし	■■■■■	教育学部 2・3 年生
地域芸術実践B	集中	なし	■■■■■	教育学部 2・3 年生
インターンシップⅠ	集中	なし	■■■■■	法学部 3 年生以上
インターンシップⅡ	集中	なし	■■■■■	法学部 3 年生以上
インターンシップⅢ	集中	なし	■■■■■	法学部 3 年生以上
インターンシップⅣ	集中	なし	■■■■■	法学部 3 年生以上
インターンシップ	集中	若干名	■■■■■	経済学部 3 年生
テクニカル・ヴィジット	集中	30	■■■■■	経済学部 3 年生
インターンシップ特別実習 a	集中	なし	インターンシップ専門委員会	理学部 2・3 年生
インターンシップ特別実習b	集中	なし	インターンシップ専門委員会	理学部 2・3 年生
工場実習	未定	なし	機械システム工学科教員	工学部 3 年生以上
インターンシップ	未定	なし	電気電子工学科教員	工学部 3 年生以上
インターンシップ	未定	なし	情報工学科教員	工学部 3 年生以上
インターンシップ	未定	なし	福祉人間工学科教員	工学部 3 年生以上
工場実習	未定	なし	化学システム工学科教員	工学部 3 年生以上
現場実習	未定	なし	建設学科教員	工学部 3 年生以上
インターンシップ	集中	なし	機能材料工学科教員	工学部 3 年生以上
テクノロジー・インターンシップ	未定	なし	工学部全教員	工学部 2 年生以上
農業生産科学科インターンシップ	集中	なし	学務委員	農学部全学年生
応用生物化学科インターンシップ	集中	なし	学務委員	農学部 2・3 年生
生物生産情報工学インターンシップ	1 期	なし	■■■■■	農学部 3 年生
地域環境工学インターンシップ	集中	なし	■■■■■	農学部 3 年生
森林管理インターンシップ	集中	なし	■■■■■	農学部 3 年生
生態環境科学インターンシップ	集中	なし	■■■■■	農学部 3 年生

(3)キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

- ・平成 22 年 4 月、本センターは、入学センター、学生支援センター、全学教職支援センター等とともに、教育・学生支援機構の中に位置づけられた。これにより、本学の理念である「自立と創生」に向けて、全学的、一元的、また入学から卒業まで一貫した体系的な学生の教育・学生支援の取組みを強化できる体制になった。
- ・キャリア教育やキャリア意識形成支援も、センターだけが単独で行うのではなく、各学部や教育・学生支援機構内の各センター等と協働して、人材育成やキャリア発達の観点から正課、正課外にかかわらず、学生自身が主体的に自らのキャリア形成に取り組めるように支援をしていくことが重要。センターだけでなく、学部、教職員等と連携しているところが本学の強みである。

(4)キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・3・4 年生になると専門領域に入っていくところ、低学年次のキャリア教育から専門での

キャリア教育への接続が課題となっている。

- ・大学組織・風土全体として、学部・学部の垣根は低く、センターと学部（教員）との連携はうまくいっている。

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

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

- ・センターのスタッフという位置づけで、担当教員と、特任教員・チーフキャリア・コンサルタントが配置されているのが特徴。キャリア意識形成科目の授業も持つが、センターのスタッフとして、普段は他のスタッフと一緒にセンターの活動を行っている。
- ・センターは、センター長以下 14 人のスタッフを擁する。うち事務方 8 名、キャリア・コンサルタント・スタッフ 4 名。キャリア・コンサルタント・スタッフとしては、チーフの他、昨年 10 月から 3 人のキャリア・コンサルタントに来てもらっている。有期の特任職員（常勤）という位置づけ。
- ・3 人のキャリア・コンサルタント・スタッフは、学系ごとに担当を持ち、学生のキャリア支援に当たっている（自然科学系担当、医歯学系担当、人文社会・教育科学系担当）。総合大学であり学部単位で特性があるなか、4 年間で体系立てた支援が必要という考え。
- ・3 人を導入した背景には、就職状況が厳しくなり、特に 4 年生の支援が必要になったこともある。今まではセンターに学生が来るのを待ち支援していたが、3 人には学部にもアプローチしてもらい、就職が決まっていない学生にはこちらから連絡をして相談を促し、中長期的にモチベーションが下がらない支援を行った。求人開拓も多少実施。その結果、大卒全体では就職率が下がっているなか、本学は就職率が向上した。就職支援だけが目的ではないが、そうした成果にもつながっている。
- ・3 人のキャリア・コンサルタント・スタッフの活動は、主に相談業務と小セミナーを担当。（従来は 1 対 1 の相談、大規模セミナーを行っていたが、こうしたものは少なかった。）
- ・相談業務：キャリアカウンセリング、面接指導、履歴書、エントリーシートの添削等
- ・小セミナー等の実施：平成 21 年度 12 月～1 月に「就職なんでも相談会」を各学部・大学院にて実施
- ・キャリア・コンサルタント・スタッフでない既存職員のなかにも、有資格者がいる。また、勉強・受験中の者も 2 名いる。自己啓発し、キャリア・コンサルティングの手法で学生をサポートするというのは、本学では徹底できていると思う。

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用に応じた課題

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ 東京で就職面接講座を実施したが、面接を通した自己振り返りのセッションにおいて、キャリア・コンサルタントが、上から目線の指導ではなく、学生目線でサポートしたり、学生のよい部分を引き出したりしていた。そういうことが重要。外部の講師等と呼ぶ場合も、そういう点に配慮して依頼している。
- ・ 一人ひとりに対する支援を手厚く行っているが、一方的に与えるのではなく、卒業後、自立して社会生活を送れるように、単なる就職指導ではなく、キャリア・コンサルタントとして生涯を見据えた自立支援という位置づけでサポートを行っている。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・ ある程度のファシリテーションスキル（授業、一対一対応、グループ対応等で必要）。
- ・ 学生目線に立てること。
- ・ 学校教育の現場を理解していること。

4. その他

- ・ 地方にいる者にとって、キャリア・コンサルタントの資格を取得するにはコストもかかり、なかなか厳しい。試験会場もせいぜい東京、大阪、名古屋くらいにしかない（注：21年度より拡大）。地方で資格取得をするためには、各地域にある産業カウンセラー協会

で、まずは産業カウンセラー資格を取ってから、キャリア・コンサルタント資格を受験することになる。地方で最初からキャリア・コンサルタント資格を受けられる仕組みがあるとよい。

- また、技能検定は試験が2回（学科、実技）あるため、上京して受けることには負担感がある。

Role of Niigata University career center

入學から卒業まで

4年生

東海大学との

また、東海大学の就職行事への参加や、東海大学の職員によるカウンセリングサービスを受けることが可能です。これらの利用に関しては、キャリアセンターまでお問い合わせください。

事例2 秋田県立大学（公立）

0. 秋田県立大学の概要

- ・公立大学。平成 11 年（1999 年）開学。平成 18 年（2006 年）4 月に、県立大学から公立大学法人により設置運営される大学となった。
- ・工学系と生物・農学系の 2 学部から成る。入学定員 390 名の小規模大学ながら、3 キャンパス 1 研究施設を有す。秋田キャンパス（秋田市、生物資源科学部）、大潟キャンパス（南秋田郡、生物資源科学部アグリビジネス学科）、本荘キャンパス（由利本荘市、システム科学技術学部）がある。大学院を併設。
- ・学部在籍者数（学生）は、1,695 名（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・早くから専門分野の基礎を学び、他方、高学年になっても文学や哲学が学習できる、4 年間を通じた一貫教育のくさび形カリキュラムを採用。
- ・教員 1 名当たり学生総数が約 8 名という、全国でもトップクラスの少人数教育。きめ細かい指導が特徴。担任制を導入（工学系ではチューター制）。教員は、大学で研究実績がある人材に加え、民間企業で研究者・技術者の経験を持つ人材が 3 割を占め、バランスのとれた科学技術教育を行っている。充実した体制の背景には県の財政的な支援がある。
- ・就職支援チームは、平成 18 年に公立大学法人化に併せて設置。
- ・毎年ほぼ 100% の就職率。年間を通じた就職ガイダンス、専門のキャリアカウンセラーによるアドバイス、万全の就職支援体制を敷いている。
- ・「ふるさとキャリア」（文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」）を平成 21 年まで 3 年実施。その続きとしてキャリア教育をより重視した「ふるさとが育てる学生就業力の涵養」事業を「大学生就業力育成支援事業」に申請・採択。また、学生の人間力を育てる「薫風・満点フィールド交流塾」を「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」で、平成 19 年から 22 年まで実施中。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・まだ創立から 11 年目の大学で、平成 22 年 3 月に 8 期目の卒業生を輩出。1 期生が就職する開学 4 年目までは手探りで様々取り組んで来たと聞いている。
- ・開学 2 年目に就職推進員を採用。新設大学のハンディを補う上で、早めにそういう人を採用し、就職先を開拓、大学の名前を覚えてもらう必要があるとの考え。
- ・少人数教育であるため、キャリア教育に時間を割くことができる。教員 1 名当たり平均 5 名の卒業生にかかわるが、そのうち就職するのは 3 名。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① キャリア教育の内容

- ・「就職支援プログラム」の中の一部に、キャリア支援が含まれている。就職に必要な考え方やスキルを身につけることが目的。

ー正課

- ・1 年次前期に、初年度教育的要素も含め、充実した大学生活を送るための大学での授業の取組み方と学習の進め方について考えさせる科目として、秋田キャンパス（生物資源科学部）では「生物資源科学への招待」（必修科目）、本荘キャンパスでは学科ごとの特性に配慮した「創造科学の世界」（必修科目）を設定。続く 2、3 年次の前期で、希望者にインターンシップ（自由科目）を体験させる。秋田キャンパス（生物資源科学部）では、2 年次後期に「キャリア開発講座」（自由科目）を開講し、「なぜ生き、働くのか」「自己発見→「自己 PR」「ストレスマネジメント」について学ぶ。冒頭で、卒業するときどんな自分になりたいかを聞き、グループワークも取り入れながらカリキュラムを進める。本荘キャンパス（システム科学技術学部）では、1、2 年次の後期で、「キャリアシートを使った自分発見講座」（課外講座）を実施。
- ・インターンシップ（自由科目）は、期間は 1 週間。平成 21 年度は例年より参加者が多く、本荘キャンパスと合わせ約 100 名が参加（参加率は約 25%）。
- ・このほかインターンシップ的なものとして、文科省「現代 GP」で実施した「ふるさとキャリア」（平成 19～21 年度）がある。対象学年は 2、3 年生。期間は概ね 3 週間。地域産業の活動に従事し（弟子入りのイメージ）、その経験・能力を「ふるさとキャリア」として認定する仕組み。学生へのエンカレッジ、企業・社会の受け皿作りと機運醸成、大学の知名度向上等を狙ったもの。実施実績は、平成 19 年度 2 名、平成 20 年度 4 名、平成 21 年度 9 名。体制的に年間 10 名が限度。なお、平成 22 年度からは、「ふるさとキャリア」の発展による新たな取組みとして「就業力 GP」に申請していた、「ふるさとが育てる学生就業力の涵養」事業が認定され、取り組んでいるところ。

ー正課外

- ・3 年次には、就職支援センター主体で、週 1 回ペースで就職ガイダンスを開催。「前期ガイダンス」では、自己分析、企業研究など就職活動前の心構えが中心。具体的には、「就職を取り巻く社会状況」「働くことへの動機付け」「企業が求めている人材」「企業研究」「コミュニケーション能力」「自己分析」等。「後期ガイダンス」では、より実践的な内容で、「エントリーシート、履歴書対策」「筆記試験対策」「業界研究」（各業界から講師を招いての講話）「OB、OG 体験発表」「個人・集団の模擬面接」等。また、前期が終わった 9 月に、10 月からの本格的な就職活動のスタートに先立って、「夏期集中就職講座」を開催、就職活動への意識を高めている。本年度は座学 3 日、集団面接体験 1 日の計 4 日間実施。
- ・「学内企業面談会」として、大学独自の企業面談会を実施。昨年度は 2 回開催。就職支援チームで各キャンパス（学部）に合った企業を選定し、開催している。
- ・「教職員およびキャリアカウンセラーによる個別指導」として、教員、就職支援チームによる個別指導を行っている。また、学部就職委員会、各学科就職・進学委員会を月 1 回開催、教員と職員の情報共有を図っている。随時、就職支援チームと就職委員会で情報

- 共有しながら、就職ガイダンスのカリキュラムの見直しも含めて検討している。
- ・4年生はほぼ就職活動一色。学部委員会、学科委員会を通じて個別に指導を行う。

②就職支援チーム（就職情報センター）の業務

- ・ガイダンス・夏期集中就職講座・企業面談会の企画運営、求人票の受付・整理・学生への提供、学生への個別指導・助言、インターンシップ実施、企業情報収集（企業訪問等）、就職ガイドブックの作成・配布。年間 200 社以上の企業訪問で企業情報の収集に努めている。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

①就職指導体制

- ・「教務・学生委員会」の下に「学部就職委員会」を置き、さらにその下に「就職指導担当教員（進路指導を含む）」を置いて、事務局組織である「就職支援チーム（就職情報センター）」と連携し、支援を行う。
- ・「教務・学生委員会」は、全学的な基本フレームの決定等を担う。
- ・「学部就職委員会」は、学部の就職指導方針の決定、就職ガイダンスのカリキュラム見直し等の検討を担う。
- ・就職支援チーム（就職情報センター）は、就職ガイダンス等の企画運営、学生の個別指導・助言、就職関連情報の収集・提供、求人企業の開拓、進路調査および統計等を担う。
- ・「就職指導担当教員（進路指導を含む）」は、学生の個別指導・助言、求人企業の開拓等を担う。
- ・就職指導体制として合計で 39 名（平成 22 年 4 月 1 日現在）という多数の教員が関わっている。

ー就職支援チーム（就職情報センター）

- ・本部・秋田キャンパス就職支援チームは、チームリーダー、キャリアカウンセラー、職員が各 1 名、非常勤職員が 2 名の計 5 名。各人の主な業務としては、チームリーダーは現在 GP 関連と予算、キャリアカウンセラーは学生の個別面談と就職ガイダンスの企画運営。職員は主に企業訪問とインターンシップを担当。
- ・本荘キャンパス就職支援チームは、チームリーダー、キャリアカウンセラー、職員が各 1 名、非常勤職員が 3 名の計 6 名。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・本学は学生のレベルがそれほど高いわけではなく、どうしても 1・7・2 が生じる。上の 1 の吹きこぼれ対策（分かって退屈）、下の 2 の落ちこぼれ対策（分からず退屈）の両方をどうカバーするかが課題。最近は前者には「学生自主研究」を利用して別のプログラムを提供し、後者には基礎教育を行っている。

- ・キャリアをどうすればいいか自分で決められない学生が増加し、低学年からのキャリア教育の必要性が高まっている。だが、ここにキャリアカウンセラーが関わっていくと、個別相談等の従来業務がおろそかになる恐れがある。
- ・遅れている公務員対策の実施。
- ・就職担当の教員のスキルアップ。学生の多様化に対して、柔軟に動ける教員とそうでない教員がいる。学生が何を望んでいるかの把握をキャリアカウンセラーだけに押し付けるのではなく、教員にも担わせる。全員とは言わないが、キーになる人たちで行いたい。
- ・「就業力 GP」採択を機に、キャリア教育専任教員を平成 23 年 4 月に採用し、早ければ平成 23 年度後期から、キャリア教育を授業に取り入れる予定。当初は課外講座とし、24 年度からは必修または選択科目として卒業単位を付与する計画。授業の中身については今後検討する。
- ・就職情報センターを含め、キャリア教育を担う組織としての性格を明確化するため、平成 23 年度よりキャリア教育センター（仮称）を開設する方向で現在検討中。

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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・就職ガイダンスにおいて、講師を依頼。事前に趣旨を伝えて打ち合わせを行っており、決して丸投げにはしていない。

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

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

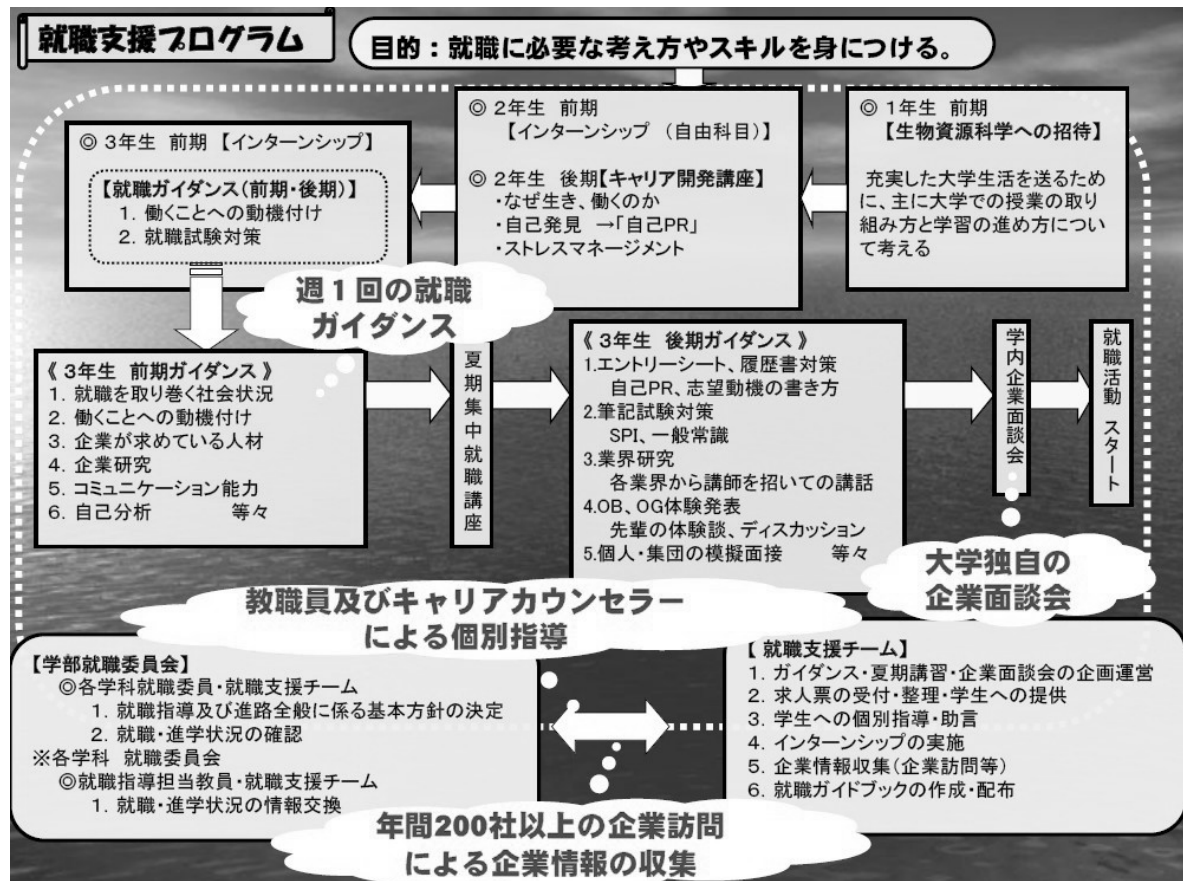
3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

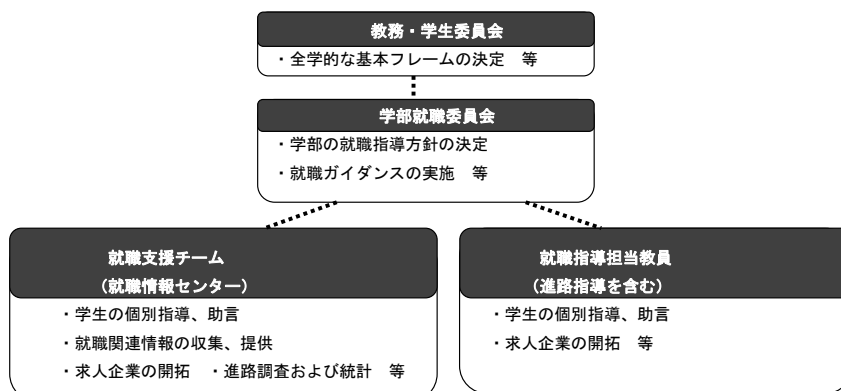
- ・キャリアカウンセラーと平成 23 年度採用予定のキャリア教育専任教員とが、それぞれ持つ強みを活かし、相補う形でより効果的なキャリア教育・就職支援の実現に努めること。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

・キャリアカウンセラーとして必須の知識はもちろんのこと、そういった知識や自らの経験を学生の指導に活かせるようなスキル、特に個別指導において、個々の学生の特性を的確に把握した上でその気持ちに寄り添いながら一緒に悩み、考える姿勢が何よりも求められる。



就職指導体制



就職指導担当教員名簿

システム科学技術学部		
学科名	学部就職委員	就職指導担当教員
機械知能システム学科	学科から2名の教員を配置	学科から3名の教員を配置
電子情報システム学科	学科から2名の教員を配置	学科から3名の教員を配置
建築環境システム学科	学科から1名の教員を配置	学科から1名の教員を配置
経営システム工学科	学科から1名の教員を配置	学科から1名の教員を配置
事務局	キャンパスリーダー	

生物資源科学部		
学科名	学部就職委員	就職指導担当教員
応用生物科学科	学科から2名の教員を配置	学科から10名の教員を配置
生物生産科学科	学科から2名の教員を配置	学科から8名の教員を配置
生物環境科学科	学科から2名の教員を配置	学科から6名の教員を配置
アグリビジネス学科	学科から2名の教員を配置	学科から6名の教員と キャンパスリーダーを配置
事務局	事務局次長	

※ 学部就職委員と各学科就職指導担当教員は兼務の場合もある。

事例3 国際教養大学（公立）

0. 国際教養大学の概要

- ・公立大学。秋田県も出資する日本初の公立大学法人の運営による大学。（廃校となったミネソタ州立大学機構秋田校の旧校舎を利用して開学。）
- ・平成16年（2004年）設置。
- ・単科大学（国際教養学部）。学部一括で募集し、3年次に専攻を選択する。
- ・専門職大学院を併設（グローバル・コミュニケーション実践研究科）。
- ・学部在籍者数（学生）は759人（男性29.2%、女性70.8%）（平成22年9月1日現在）。
- ・海外とのコミュニケーション力を重視したカリキュラム編成が特徴。International Liberal Artsという教学理念の下、殆どの授業が英語で行われ、最低1年間の留学が卒業要件に含まれる。
- ・1年次は全寮制。2年次以降も大多数はキャンパス内に住んでいる。
- ・2008年度に初の卒業生を出したが、就職希望者の内定率はほぼ100%。この不況下でも高い内定率、就職率をもつ。
- ・キャリア教育は開学時から導入。インターンシップの導入は開学2年度目から。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・キャリア教育は開学時から導入。大学が教学理念に実践的教育を掲げており、キャリア教育はその中でも枢要なものとして当初より組み込まれている。
- ・キャリア教育の3つの柱として考えているのが「キャリア・デザイン」（授業科目）、キャリアカウンセリングとインターンシップ。
- ・開学当初は卒業生もいない状況であり、就職というよりキャリア教育の内容や手法をどうするかに取り組んだ。初年度は、産業界や教育界の著名人など、外部人材招聘による講話等の取組みが中心だったが、2年度目から授業内容を都度見直し、学生の参加型授業を重視、またインターンシップを導入した。
- ・キャリア教育に取り組む理由としては、現実に社会人としての基礎的な知識や態度が備わっていない学生に対し、そうしたことの必要性を理解させ、それを踏まえてどう有意義な学生生活を送り、卒業時点で社会参加や職業意識を持たせるかにある。放っておいてもキャリア意識や社会人能力の高い学生も毎年何割かいるが、キャリア教育の存在意義や教育力が試されるのは、入学段階ではそうした意識も能力も十分ではない学生を鍛えてどこまで力をのばせるかにあると考えている。

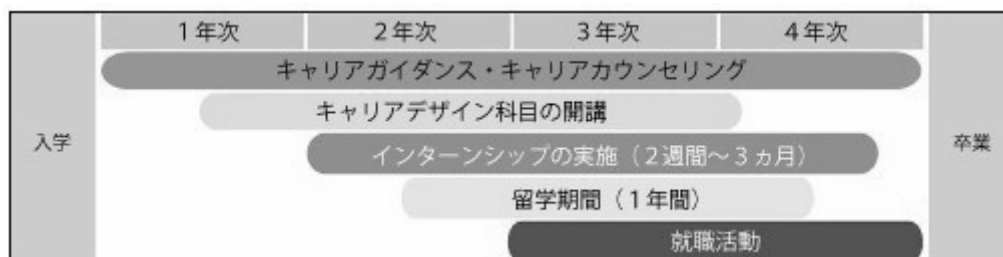
(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① キャリア教育の内容

- ・本学ではキャリア開発室が中心となって、学生の職業意識の啓発と就職活動の支援を行っている。学生は各種ガイダンス、ワークショップで内定を得るまでの流れや重要な

ポイントについて知識を深めながら、本学ならではのきめこまやかな個別相談を通して、一人ひとりによって異なる夢や将来設計を具体化していく。

4年間の流れ：キャリア・デザイン



ーキャリア・デザイン

- ・大学で学ぶ目的の1つに、学生自身の将来の目標や方向性が見極めが挙げられるが、本学ではこれを「キャリア・デザイン」と定義し、学生のキャリア意識・職業意識を養成している。
- ・当初は選択科目としていたが、現在では必修科目としている（逆にインターンシップは、以前は必修だったが選択科目に変更）。
- ・4年間のどの時点でも履修することができるが、1、2年次の早い段階で履修し、キャリアの理解と大学の授業を結びつけてもらいたいと考えている。
- ・基盤教育科目（必修）として開講されている「キャリア・デザインⅠ」「キャリア・デザインⅡ」では、自己認識、学習目標設定、就職活動の心構え、働くことの意義、企業社会や企業文化、国内外の雇用情勢、働く若者の現状などについて理解を深める。その中に社会、金融、経済の動きだけでなく、社会人基礎力の理解を必ず授業に含めるようにしている。また、授業とは別に様々なワークショップやキャリアガイダンスを通して、書類作成方法、企業訪問のマナー、面接の応対方法、模擬面接など、テーマ別に絞った情報提供も行っている。
- ・キャリア・デザインでは、学生の職業意識を高めるために、インターンシップだけでなく、アルバイト、クラブ活動、地域貢献など、何であれ、外に向かっていろいろな活動に参加し、できるだけ社会と係わることを奨励している。また、大学でしっかり勉強してもらうため、何のために勉強するのか、将来の職業と絡めて考えさせ、職業意識の醸成を図っている。これらを含めて大学4年間でどう過ごすかを考えることを「キャリア・デザイン」と呼んでいる。
- ・「キャリア・デザイン」の授業は、1コマ×15週で2単位。1クラス20人に制限し、受講者数に応じて4クラスに分けて実施。秋期セメスターでは120、130人が受講を希望したが、80人に絞って実施した。

ーインターンシップ

- ・開学2年目より導入。導入当時はちょうど日本でインターンシップが盛んになり始めた

頃だったが、本学では必修に位置づけ、2 週間～3 カ月という少し長めの期間を設定したのが特徴的だった。

- ・導入 5 年目からは、必修から選択科目に変更。ただし、単位数を 2 単位から 3 単位に増やし、履修インセンティブを高めた。必修をやめたのは、特に県内受入れ先が期待したようには増えていかないこと、また学生の側でも、インターンシップを行うのは実質 2 年次の夏休みになるが、AIU では夏休みが 8 月の 1 か月間しかなく、8 月下旬か 9 月からの留学準備に影響するため、必修とされるのは辛いという事情があった。
- ・インターン受入れ先の企業や団体に依頼する研修成果報告書と、学生の英文レポート及び体験談の英語でのプレゼンテーションによって、単位取得の可否を判定。
- ・インターンシップは夏休み中のものが多いため、それに先立つ 6 月頃にインターンシップ・ガイダンスを行っている。学生はまずインターンシップの意味を理解し、自己の興味や関心のある業種を絞り、さらに個別の企業にアクセスしてインターンシップ先を探す。インターンシップ先は原則として学生自ら探させるが、キャリア開発室でも受入れ先の開拓と情報提供に努めている。学生が探してきたインターンシップ先については、無制限に受け入れるのではなく、問題のある企業組織でないか等、大学側で大まかなスクリーニングを行っている。
- ・インターンシップ先は県内外の企業、官公庁、国際機関、NGO など多岐にわたる。留学中に海外でインターンシップをやりたいという学生もいる。国内ならその間の事故等も保険でカバーできるが、海外はその点が難しい。だが、海外の場合はあくまで本人の自由意志、自己責任ということでやらせている。数は毎年数件でそれほど多くない。
- ・学生は、企業に電話やメールをすることに「恐怖心に近い感覚」を持っているが、将来の就職活動に役立つものとして、受入れに向けた交渉もあえて学生にやらせている。そのくらいのハングリー精神がなくては、本学のような地方のノーブランドの大学の卒業生は生き残っていけないとの考えもある。
- ・インターンシップは、分野を問わず以下の 5 つの目標を掲げている：①職業意識の開拓と意欲の喚起、②コミュニケーション能力の向上、③社会への適応力の向上、④自己認識の強化、⑤社会への参加意欲の向上。

ー留学支援（外部機関とのネットワーク）

- ・全員に義務づけている留学の学費は、本学の学費に含まれている。それを可能としているのは、留学が文字通り交換留学であり、提携先大学と相互免除であるためである。
- ・提携先大学は現在約 120 校。大学としては、理想的には、あと 40、50 校増やしたいのではないかと。そうすれば、留学生数をほぼ各校一人ずつで相互派遣することができる。
- ・一般にはお金さえ出せば受け入れるという海外の大学も多い。しかしレベルが高く、しかもお互いに留学生を受け入れて費用を相殺し合う方式を取ってくれる提携先大学は、現実にはなかなか増えにくいところがある。

②キャリア開発室の業務

- ・キャリアガイダンス（説明会）、カウンセリング（相談）をはじめ、インターン受入れ先との調整、協定書（覚書）の作成、日誌やレポートの管理、礼状の作成・送付など、きめ細かなサポートを提供している。
- ・「キャリア・デザイン」の授業は、准教授兼キャリア開発室長が一人で担当している。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

ー意志決定機関

- ・学長を中心として設置したキャリア委員会が、キャリア教育をどう進めるかを検討し方針や内容を決定。実務的な部分はキャリア開発室が担う。
- ・インターンシップを必修から選択にするといった重要な決定事項は、カリキュラムの編成、評価を行う「教育研究会議（AAEC）」を通す必要がある。教育内容全体の評価をするなかに、キャリア教育も含まれている。同会議は、学部長をトップとし、常勤の教員を中心とする会議。キャリア教育に関する内容を討議する場合はキャリア開発室長が参加している。
- ・インターンシップの中身の変更等に関しては、別途、インターンシップ委員会にかける必要がある。

ーキャリア開発室の構成

- ・キャリア開発室長、チームリーダー、事務員の3人。発足当初から人数は増えていない。
- ・活動内容のメインは就職指導、インターンシップ支援、キャリアガイダンス（説明会）と日常ベースでのキャリアカウンセリング（相談）だが、キャリア・デザインの授業の必修化に伴い、室長の授業（キャリア・デザイン論）への関与が年々大きくなっており、室長がインターンシップに専念する一方、就職指導はチームリーダーに任せる形となりつつある。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・キャリア教育の重要性がどこまで学内、特に教員に浸透しているか疑問。キャリアは就職の世話をしているだけといった見方や全く無関心な教員もあり、そうした教員の理解を深め意識改革を図っていく必要があると感じる。本学では何よりも授業参加を重視する教員が多く、就活に対しても「なぜこの時期になると就職活動のために授業を平気で欠席するのか」という外国人教員も多い。本学は外国人の教員が約6割を占め、普通の大学より就職活動への理解を求めることが難しいところがある。対応策としては、年1回、教員、特に新任の教員を対象に日本の就職活動の現状についてガイダンスを実施している。
- ・また、地方にある大学として、地域の人材ニーズにどれだけ応えられているかという課題がある。県内就職は毎年約100人中10人前後。最初の年は3人しかおらず、県議会やマスコミにも毎年いろいろ辛辣なコメントもいただいている。なお、県内就職者はほ

とんどが県内出身者である。

- ・キャリア教育の効果の検証も課題。キャリア教育によって入学時からどれだけ学生の力を伸ばせたかについて卒業生の活躍を含めて検証するに至っていない。まずは、卒業後の追跡調査（状況、就職先からの評価）をしようとしている。大学として調査を行う予定であるが、自分としては卒業一期生がまだ就職して3年目であり、一般的に3、4割は就職後3年以内に転職所以说われているので、AIU生もその可能性があると思われる。実際にどのくらいの力を持っていたかについての外部評価を得るのは、せめて卒業後5年位は必要と考える。

ーキャリア・デザイン

- ・現状、入学後1～2年次の学生のキャリアの意識付けはカバーできていると思う。今後の課題としては、3～4年次への対応を強化する必要がある。2年次、3年次の経験や学習の積み重ねでキャリア意識、職業意識が変わってきているはずなので、卒業を前にして学生がキャリアを再認識し、今後の職業選択をどうするか、既存の「キャリア・デザイン」とは区別して、これを発展させた「キャリア・デザインⅡ」「Ⅲ」などをやる必要があると思っているが、まだそこまでできていない。

ーインターンシップ

- ・全体的な印象として、本格的なインターンシップと呼べるものの受入れ先が増えていない。リーマンショック後、企業の側に余裕がなくなっている。比較的ニーズがあるのはIT関連、介護関連が多い。大手企業もたまに受け入れてくれるが、いずれも数日間の短期集中研修型が中心で、グループワーク等での問題発見、解決型や授業参観型が多い。
- ・本学のインターンシップ期間について、最低2週間としているが、受入れ先からは「2週間は厳しい、3日か5日だったら」と言われる。本学は外国籍の教官が多く、海外ではインターンシップは3～6カ月が普通であるため、インターンシップはそうあるべきといった意見やそうした意識をもっている先生が多いが、日本ではインターンシップの歴史が浅く、受入れ先の経済的負担や受入れ時期の問題等もあり、そうした長期のインターンシップは日本では現実的ではないと説明している。
- ・一方、学生の側も最近必修でなく選択にしたことで実施希望者は減少。何よりも早期留学を優先する傾向がある。
- ・インターンシップの受入れ先の評価として、学生について辛口のコメントをもらうこともある。「遅刻が1、2回あった」「服装がビジネスマンのレベルにない」「素直に指示に従わず理屈ばかり」「目的意識が低い」「反応が鈍い」など耳の痛い厳しい指摘もあった。学生本人の言い分も聞きつつ、こうした受入れ側のコメントや評価を伝え「素直に聞き入れて態度を修正しないと社会で受け入れられないよ」などと説明している。
- ・受入れ先での扱いが単なるアルバイトのようになってしまうこともある。ただ、それには送り出す側にも問題があり、学生への事前の教育、意識付けや企業への理解促進をしつかりやる必要がある。

一 専門教育におけるキャリア教育

- ・学部が1つしかないため、学部間の転轍のようなものはない。

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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

（特になし）

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

（特になし）

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・外部の機関、専門家を特に就職支援目的で取り入れていくつもりはない。開学当初から、そうしたサポートに関してコンサルタント企業等のアプローチはかなりある。我々としては日常ベースでのコンタクトを通してAIU学生に固有な悩みや問題点を理解し、学生と同じ目線で問題点を共有しながら指導していく必要があると思っている。外部の専門機関を入れると、どうしても就職実績優先でキャリア教育を含めて丸投げになる。
- ・たしかに専門的知識をもった人がたくさんいれば、それはそれで学生支援上よいと思うが、学生の思いを真剣に汲み上げることができるかは別の話と思っている。自己の経験や内定実績重視の指導ではなく、学生の持つ不安感や問題に寄り添いながら、将来のキャリア発達を意識した教育に熱い思いを持った人が必要だと考えている。だが、そうした人はなかなか見出しにくい。
- ・学生数も多くないので、今のところキャリア開発室の体制（2人）でぎりぎり対応できているが、学生数が年々増えていることから、ガイダンスや個別相談を分担できる人は欲しい。増員については大学側に要請しているが、予算の問題があり、なかなかキャリア開発室には人が回ってこない。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

一 大学教育のなかで活用してもらうにはどのようなカスタマイズが必要か

- ・英語力：本学は特殊な大学であり、留学生が多いほか、日本人のなかにも海外生活が長

く日本語能力が不足している学生もあり、そうした学生への指導も必要であるため。本学のような大学が増えていくのであれば、英語力は不可欠となるだろう。

- ・マーケットに関する知識の更新とネットワーク力：(就職市場では)リーディング業界の入れ替わり、企業の浮沈、学生の変化もあり、相談員の知識や学生の理解が陳腐化していくこともあるため、絶えず情報を更新し、感覚を研ぎ澄まし、様々な企業との関係構築への意欲、能力が求められる。
- ・フットワークのよさ：本学では、国内外を問わず出張が多い、また様々な役割を求められるため。
- ・折衝、交渉能力：毎年、百何十社の目標を定め、求人企業開拓をしてきた。企業に電話をし、訪問して本学に興味をもってもらい、実際に本学に来て実態を確認してもらうところまでいかないと訪問した効果がない。企業の人事担当者に授業を見学してもらい、何人かの学生に会ってもらい、どの程度の能力を持っているかを確認してもらうことで、企業は安心する。そこまで責任感を持ってやる職員が望ましい。
- ・傾聴の能力は当然必要と思うが、それにプラスして説明能力、情報発信力が重要。業務経験もあったほうがよいが、あるからといって指導能力が高いとは限らない。根底に学生の力になってあげたいという愛情や貢献心が強く、学生の持つ問題や悩みを理解し彼らが何をどう感じているのかといった雰囲気を読む力が必要。最近、キャリア・コンサルタントの資格を就職のために有利だと思って求め、大学のキャリア支援を単なる就職口の一つと考えているような人、突き詰めていくと本当にその仕事に適性があるのか、あるいはやりたいのか分からないような人もいる。

キャリア教育科目のカリキュラム (抜粋)

Courses to be offered in Academic Year 2010 (2008 Curriculum)

* Required	(TL) Teacher's License Program courses
** Required by program	(TLR) Teacher's License Program requirement
(J) Applicable for Japan Studies requirement	(P/F) Graded by P(Pass) or F(Fail)

1. Basic Education

Course Title			credits	2010 Spring	2010 Fall	2011 Winter
EAP	EAP 070	EAP I	8	○		
	EAP 071	EAP I Practice	1	○		
	EAP 080	EAP II (TL)	8	○	○	
	EAP 081	EAP II Practice	1	○	○	
	EAP 090	EAP III (TLR)	8	○	○	○
	EAP 091	EAP III Practice	1	○	○	○
English Language Foundations	ENG 100	Composition I (TL) *	3	○	○	
	ENG 101	Academic Reading Across Disciplines (TL) *	3	○	○	
	ENG 102	Speech Communication (TL)	3		○	
	ENG 120	Introduction to English Studies (TLR)	3		○	
	ENG 150	Advanced Research Writing (TL) *	3	○	○	
Social Sciences	ANT 150	Cultural Anthropology	3	○		
	DEM 210	Demography	3	○		
	ECN 100	World of Business & Economics **	3	○	○	○
	ECN 210	Principles of Microeconomics **	3	○	○	
	EDU 150	Education Systems(TLR)	2	○		
	EDU 151	Education Systems(TLR)	3		○	○
	ENV 100	Environmental Science	3	○	○	
	GEO 150	Geography (Physical and Human)	3	○		○
	HIS 110	World History	3	○	○	
	HUM 150	Comparative Cultural Studies	3	○		
	LAW 160	Japan's Constitution and Law (TLR) (J)	3	○	○	
	PLS 150	Political Science	3	○		
	PSY 150	Psychology	3	○		
	SOC 150	Sociology	3		○	○
	SOC 250	Ideas and Theories in the Social Sciences	3	○		
	SOC 260	Principles of Social Policy	3	○		

Computer, Career, Study Abroad	CCS 100	Orientation *	1	○	○	
	CCS 120	Computer Literacy (TLR) *	3	○	○	○
	CCS 140	Career Design *	2	○	○	
	CCS 160	Study Abroad Seminar *	1	○	○	
	CCS 200	Internship	3	○	○	○

● Teacher's License Program

Course Title			credits	2010 Spring	2010 Fall	2011 Winter
Teacher's License Program	TLP 110	Education in Modern Society (TLR)	2	○	○	○
	TLP 120	Educational Psychology (TLR)	2	○		
	TLP 130	Careers in Teaching (TLR)	2	○	○	
	TLP 140	Curriculum of Education (TLR)	1	○	○	○
	TLP 150	English Teaching Methods I (TLR)	2			○
	TLP 210	Extra-curricular Activities (TLR)	1	○	○	○
	TLP 220	Educational Methods (TLR)	2			○
	TLP 230	Student Guidance and Career Guidance (TLR)	2	○	○	○
	TLP 240	School Counseling (TLR)	2		○	
	TLP 250	English Teaching Methods II (TLR)	2	○		
	TLP 310	Teaching Practice	3	○		
	TLP 320	Seminar in Education (TLR)	2	○	○	○

*TLP Courses are Not applicable for graduation requirements.

事例 4 神奈川大学（私立）

0. 神奈川大学の概要

- ・ 昭和 3 年創立の総合大学。
- ・ 現在は、大学は 7 学部 18 学科 1 プログラム、大学院は 9 研究科 16 専攻を設置。附属中・高等学校を併設。
- ・ 平成 22 年 5 月現在の全学生数は、大学 18,438 人、大学院 658 人。
- ・ 平成 14 年に経営学部キャリア形成論と人間関係概論を導入。
- ・ 平成 18 年度に FYS（ファースト・イヤー・セミナー）やキャリア形成科目など新しい授業科目を取り入れた。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・ 教員もキャリア教育にきちんと関わっていく姿勢をアピールすべき、という基本方針である。
- ・ 本学のキャリア教育への取組みは、就職超氷河期と言われた平成 12 年がきっかけである。就職活動のテクニックだけではなく、勤労観や自己理解など根本的な問題にも踏み込む必要があると考えた。大学進学率が 5 割を超えるなか、本学にも大学進学目的意識が希薄な学生が入学してきている。将来の目標がないまま、「空白の 2 年」を過ごし、3 年生から就職活動に取り組んでいる状況が散見され、大学に入ってきた目標、目的意識をいかに持たせるかが課題と考えた。
- ・ 平成 12 年度に、就職部が 3 年生を対象に、外部講師による課外の就職準備講座（現在のキャリア形成科目の基礎となるもの）を 9 コマ設置、翌年に 1～3 年生を対象を拡大した。
- ・ 平成 14 年にはじめて正課として経営学部インターンシップや、単位が認められる形態でのキャリア教育の授業を導入した。当時としては相当先進的な取組みであり、高い問題意識を持っていた。
- ・ 平成 18 年度には経営学部以外にも、正課内教育として「キャリア形成」科目を導入した（現在の形）。
- ・ また、1～3 年次にアセスメント（自己発見レポート等）を実施し、結果を本人にフィードバックして、自分の興味・関心、職業観や社会的強み／弱みの把握を行わせている。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① 「キャリア形成」科目（正課）

- ・ 正課「キャリア形成」科目は、「キャリア形成Ⅰ・Ⅱ」（1 年次）、「キャリア形成Ⅲ・Ⅳ」（2 年次）、「インターンシップ準備演習」「キャリア形成Ⅴ」（いずれも 3 年次）と段階的に構成。必修ではない。
- ・ 「キャリア形成」科目では、授業は 1 クラス 36 人を標準とし、5～6 人ずつのグルー

ブワークを基本としている。多様なワークシートを用い、命題を与え、ディスカッションをして発表をするスタイルである（詳細は後述のとおり）。

- ・ なお、経営学部は正課として独自の「キャリア形成論」と「人間関係概論」を開講している。

②初年次教育について

- ・ スタディ・スキルや少人数のなかで自分の意見を述べるなど、コミュニケーションスキルの醸成を行うことが主目的。全 14 週かけて実施。
- ・ 授業の実施体制については、学部単位で担当教員を決めているが、役職教員以外は原則全員が担当することになっている。
- ・ 全学共通のマニュアルを用意している。

③単位認定について

- ・ 「キャリア形成」関連科目については、卒業要件単位として認めるか、何単位まで認めるかは学部によって違う。

④課外講座

- ・ 課外講座として、就職課が就職活動支援に関する講座（自己分析や適性検査の実施、業界研究、面接対策等）を多数提供。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

①学内体制

- ・ 以前は、就職部中心で取り組みを行ってきたが、学修のための教務部と、就職・キャリア形成支援の就職部を 1 つにまとめ、「学修進路支援部」とする画期的な組織改正を行った。学ぶことと就職を一緒に考えるという取り組みである。学修進路支援部は、教務部と就職部の両方の機能を持っている。
- ・ 学内に学修進路支援委員会があり、その下にキャリア形成科目小委員会を設置。キャリア形成科目小委員会で授業内容等を計画・立案し、最終的に決定するのは、学修進路支援委員会である。

②個別相談体制

- ・ 全学機能として、学修進路支援部の就職課と学生相談室がある。学生相談室では、メンタルヘルス、対人関係など学生生活全般にわたる相談を行っている。
- ・ 学修進路支援部就職課の個別相談については、職員数は、横浜キャンパスで 17 人、平塚キャンパスを合わせると外部委託を含めて 22 人。

学生の就職相談体制

	計	正職員・契約職員		外部相談員（委託）	
			うち有資格者		うち有資格者
横浜	17	10	2	7	6
平塚	5	5	1	0	—
計	22	15	3	7	6

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題、今後の方針・計画等

- ・ 平成 18 年度にスタートして、昨年度ひととおりの完成（卒業生が出た）を見たので、今年度は見直しの年と考えている。
- ・ 現在のキャリア教育の授業の実施体制が、本学の教育方針に沿っているか、教養教育・専門教育に合っているか等の観点から検証していく。

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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、専門機関の活用にあたっての課題

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

- ・ 本学のキャリア教育に対する理念の理解を深めてもらい、可能な限り長期的な個人のキャリアパスにもアドバイスを期待する。

4. その他

（特になし）

1 カシコイ選択

1年・2年次生対象のキャリア形成支援プログラムは、授業「キャリア形成科目」だけです。
課外講座はありませんので、1年次生は「キャリア形成I」から履修してください。

これまで、1年次生や2年次生から「自己成長にとっても役立つ、貴重な授業」と高い評価を得ており、受講者数も年々増加している人気授業です(4～5頁参照)。

「キャリア形成V」と「インターシップ準備演習」は、就職活動年次となる3年次生にとってのベースになる内容ですのでぜひ受講し、5月から始まる「MY VALUE:3年用講座」と上手に併用して行ってください。

ぜひ、皆さんのキャリア形成ステップとして、「インターシップ」にチャレンジしてください。

インターシッピング体験で、将来への可能性を広げよう!!

在学中にインターシップを体験するということには、様々な価値があります。

- ・会社や社員と接してリアルな職場の雰囲気を感じることができる。
- ・大学で学んだことを、実際の仕事を通して確認理解できる。
- ・実際の会社や仕事の仕組みが分かり、職業観がリアルになる。
- ・自分の強みや弱みや、仕事への適性等が見えてくる。
- ・実際に職場で必要な能力スキルが分かり、自分の課題が見えてくる。
- ・就職活動への動機づけになる。



「キャリア形成」科目で、何が学べるの？ 身につくの？

[illegible]

わらず、できるだけ多くの学生に履修を望みます。

で、できるだ
を望みます。

生に履修を望みます。

主に履修を望みます。

希望者は、できるだけ履修を望みます。

事例5 大正大学（私立）

0. 大正大学の概要

- ・ 江戸時代初めに作られた仏教僧侶養成学校を基盤に、仏教を建学の精神として、大正 15 年（1926 年）に大学令により設立され、昭和 24 年に新制大学となった。
- ・ 平成 22 年度から仏教学部（仏教学科）、表現学部（表現文化学科）を新設し、文学部（人文学科、歴史学科）、人間学部（人間科学科、アーバン福祉学科、臨床心理学科）と併せ、2 学部 5 学科から 4 学部 7 学科体制となった。大学院を併設（高校は平成 5 年に廃止）。
- ・ 平成 22 年度の在籍者数（学生）は、4,015 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・ 平成 17 年と比較的早い時期から、キャリアエデュケーションセンター(CEC)を設け、キャリア教育を含めた就職支援を実施。さらに、平成 21 年 4 月に一般社団法人として「キャリア教育研究所」を設置、キャリア教育に注力。
- ・ キャリア教育と本来の大学教育の問題が収斂している中、キャリア教育は一定の部分においては、本来の教育の中で教員が行うべきものとの考え。取組みとして、「学士力」「社会人基礎力」「就職基礎力」などを総合的に検討。そのための研究会を、有志教員と関係職員で立ち上げ、精力的に推進する予定。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

ー導入経緯

- ・ 昭和 50 年代前半に、定員を倍増して一般学生を受け入れ、仏教系大学から一般の大学へと大きく転換、それに伴い就職問題が発生した。しかも、商学部や工学部を持つ大学であれば、企業のなかに卒業生がいて就職活動を組織化できるところ、本学は文学部等を主体とする人文系大学であったこともあり、他大学に先駆けるようにポリシーを実行することはなかなか無かった。
- ・ 「キャリア教育研究所」の前身ができたのは、人文系大学においてキャリア教育が今よりも限定されていた平成 14 年。キャリア教育が卒業単位としてなかなか認定されない中、大学外に事業法人を作り、そこで実務的な教育をして、卒業単位としてある程度認めようという考えによる。本格的に研究するため、平成 21 年に一般社団法人として「キャリア教育研究所」を設立した。大学外の組織とすることで、大学内であれば教員一人を雇うのにも資格や経験年数が問われるところ、民間企業出身の人材も登用できるような小回りが利く利点を持つ。
- ・ 「TAP（大正大学アドバンテージプログラム）」講座の開設が、キャリア教育に先行。平成 14 年から開設していた中、平成 16 年度に、学内から、キャリアに関する科目をどうしても正課のなかに入れて欲しいと要望が出てきた。それを受け、平成 17 年度に、教養教育（第Ⅰ類科目）のなかに「表現技術 C（仕事と人生）」という科目名で導入し、平成 19 年度より「大学入門 3」として、展開している。

- ・平成18年度、キャリアデザインは第Ⅲ類科目（全学共通）の中に、キャリア開発、キャリア育成支援科目群として開設された。その中で、「キャリアデザインゼミⅠ」については、平成21年度より、同じキャリア科目としての位置づけである「大学入門3」と統合し、必修科目として展開、現在に至っている。

一 取組み方針

- ・かつては、キャリア教育というと技術・実技的なものを磨く、資格をとるための教育であり、人文系大学にはノウハウが無かった。だが、いまは、生きる力、学士力、社会人基礎力といった総合的な人間力の向上が求められる。また、大学進学率が50%を超えた中で、昔のような大学教育では学生がついて来られなくなっている。こうしたことにより、今日では、キャリア教育と、本来の大学教育の問題とが、かなり収斂してきていると思っている。
- ・そうした教育は、キャリア教育科目などといって特別扱いするものではなく、日々の大学教育のなかで行うものとする。それゆえ、キャリア教育は、一定の範囲において大学教員が中心になって行うべき。教員は少なくとも週1回は自分の学生と接する身近な存在である。また、本来の大学教育のなかであれば単位もつく。そのことは学生にとって大きい。
- ・大学本来の教育のなかでキャリア教育を行うには、教員自身が、自分の行っていることは人間力を高め、社会に役立つことであると意識することが必要。「キャリア教育」の内容を検討・吟味し、教育・CEC・キャリア教育研究所が連携することによって、本来の教育の中で活かしていくことも必要であると考えている。よって、本学では「キャリア教育」という言葉を変えてもいいのではと思っている。CECを「キャリアセンター」とせず「キャリアエデュケーションセンター」としたのもそうした考えによる。
- ・キャリア教育の定義、範囲をどうするかという問題はあるが、ここでいうキャリア教育に就職対策的な科目、取組みは含んでいない（別途、設けている）。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① 「大学入門科目群（第Ⅰ類科目）」（学科専攻共通の選択必修科目）（1年次）

- ・「幅広い教養と知識に関する科目」である第Ⅰ類科目として位置づけ、7単位以上選択必修。新入生が高等学校から大学へ円滑に移行することを目的とする。「大学生活への適用」「人格形成」「基礎的学習スキル」の3要素で構成。
 - ・「大学入門1-I」（大学生活への適応①）【必修科目】（1単位）：大学生として4年後の自己実現の為の有効な学習プラン作りを行う。
 - ・「大学入門1-II」（仏教を知ろう）【自由選択科目】（1単位）：本学の建学の精神である仏教の概略を学ぶとともに、入門的な体験をする。
 - ・「大学入門2」（大学生活への適応②）【必修科目】（2単位）：本学の歴史や建学の精神、身体と心の健康管理、大学図書館の利用方法、学生生活を取り巻く危険など、

快適な学生生活を送るために必要な知識をオールラウンドに学ぶ。

- ・「大学入門 3」(人格形成)【必修科目】(2 単位)：大学生活スタート時から「生き方」「大学生活の過ごし方」を自分で考え、行動するきっかけをつくる。
- ・「大学入門 4」(基礎的学習スキル)【必修科目】(2 単位)：学びの基本技能を修得する。ノートテイキング、情報収集、プレゼンテーション技法などを身につける。

②「キャリア系の社会接合科目 (第Ⅰ類科目)」(学科専攻共通の自由選択科目)

- ・「幅広い教養と知識に関する科目」である第Ⅰ類科目として位置づけ。自由選択科目とし、自分が伸ばしたい能力や技法を体得したり、弱点を重点的に学ぶことを可能に。
- ・「大学入門 4」を発展させたもので、大学時代を社会に出る直前段階と考え、社会においての必要な人間力を身につける科目系列群。
- ・「ディベート入門」「自己アピールの話し方入門」「論理力トレーニング」(各 2 単位)。

③キャリアに関する科目 (第Ⅲ類科目・CEC 科目) (学科専攻共通の自由選択科目、原則 2 年次以降)

- ・「教職・資格・キャリア・留学生に関する科目」である第Ⅲ類科目に位置づけ。必ずしも履修しなくてもよく、定められた単位数の範囲内で自由に選択可(上限までは卒業単位として認定)。A～P 群までである中、N 群をキャリア開発、O 群をキャリア育成支援に関する科目群とし、将来の進路や就職に直接的に関係する科目を配置。
- ・キャリアに関する科目は、CEC 科目でもある。CEC では、第Ⅲ類科目の N 群・O 群、および TAP 講座で、キャリア形成支援講座を開講。自由選択科目だが、将来の進路に直接的に関係する重要な科目と位置づけ。

④TAP 講座 (CEC 科目) (学科専攻共通の自由選択科目)

- ・TAP 講座は、1 年次から授業科目と並行して受講できるようにしている。
- ・CEC 科目の TAP 講座は 30 単位まで卒業単位として認定。
- ・資格科目は、上限 50 単位 (TAP 講座を含む) まで卒業単位として認定。教職・諸資格の科目充実も本学の特色の一つ。
- ・開講時間数の関係で卒業単位としないものもある。
- ・学生は、1 講座当たり 1,000 円の登録料を支払って受講。
- ・TAP 講座は、在校生約 4,000 人に対し、半期で 600~700 人、年間では実数にして約 1,000 人程度の受講者。4 年間の在学中には約半数の学生が、TAP 講座を受講している。また、1 講座あたりの受講者数は平均して 20~25 人程度。

授業科目の構成



※点線は三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングにて追記

(出所) 大正大学ウェブサイト (大正大学履修要項 2010>ガイダンス>授業科目より)

第Ⅰ類科目：「大学入門科目群」及び「キャリア系の社会接合科目群」

			授業科目の名称	単位数			備 考	
			4学部共通(第Ⅰ類科目)	必修	選択	自由		
授業科目 の概要	大学入 門科目群	大学入門	大学入門Ⅰ－Ⅰ	1			7単位以上選択必修	
			大学入門Ⅰ－Ⅱ		1			
			大学入門Ⅱ	2				
			大学入門Ⅲ	2				
			大学入門Ⅳ	2				
～								
	社接科 会合目 群	キャ リア 系	キャリア	ディベート入門			2	自由選択
			自己アピールの話し方入門			2		
			論理カトレーニング			2		

第Ⅲ類科目：「教職・資格・キャリア・留学に関する科目」の「キャリア関連科目」

		授業科目の名称	履修年次	単位	備考
教職・資格・キャリア・留学生に関する科目	キャリア開発群	キャリアデザインゼミⅠ	1 2	2	※教職・資格に関する科目(A群～L群)の履修については、学科・専攻・コース及び、資格によって異なる。
		キャリアデザインゼミⅡ	1 2	2	
		キャリアデザインゼミⅢ	2 3	2	
		キャリアデザインゼミⅣ	2 3	2	
	キャリア育成支援群	キャリアプランニングゼミⅠ		3	
		キャリアプランニングゼミⅡ		3	
		キャリア育成特設講座A	2 3 4	2	
		キャリア育成特設講座B	2 3 4	2	
		キャリア育成特設講座C	2 3 4	2	
		キャリア育成特設講座D	2 3 4	2	
		インターンシップA	2 3 4	2	
		インターンシップB	2 3 4	4	
		フィールドワークA	2 3 4	2	
		フィールドワークB	2 3 4	4	
		ワークショップA	2 3 4	2	
		ワークショップB	2 3 4	4	

※点線は三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングにて追記

(出所) 大正大学ウェブサイト (大正大学履修要項 2010>第Ⅰ～Ⅲ類科目の学則別表より)

CEC 講座について

CEC講座の 科目構成について	N 群	キャリア開発に関する科目(1・2・3年生対象)
	O 群	キャリア育成支援に関する科目(2年生以上対象)
	TAP講座	〈大正大学アドバンテージプログラム〉(全学年対象)

※ CECの科目(N群・O群、TAP講座)は、最大50単位まで卒業単位に認定される。ただしTAP講座は30単位が上限となっている。

キャリアデザイン ゼミについて	特に1年生から履修できるキャリアデザインゼミは、ステップ履修が望ましいが、各科目の履修年次であれば履修は可能である。 なお、スタートが遅れることなく積極的に履修することを望む。
--------------------	---

履修登録について	◆ N群・O群の科目は、正規の科目と同様の登録方法である。
	◆ TAP講座〈大正大学アドバンテージプログラム〉の科目は、大学の事業法人ティーマップが開講するので、キャリアエデュケーションセンター要項2010を参照して登録を行うこと。

(出所) 大正大学ウェブサイト(大正大学履修要項 2010>第Ⅲ類科目>キャリアエデュケーションセンターより)

TAP 講座

TAP 講座一覧〈大正大学アドバンテージプログラム〉

平成22年度開講の例

		春 学 期	秋 学 期
A 群	基 礎	キャリアデザインゼミⅠ(1年生) キャリアデザインゼミⅢ(2年生) キャリアプランニングゼミⅠ(3年生) キャリア育成特設講座A(仕事を学ぶ) キャリア育成特設講座C 各種ワークショップ	キャリアデザインゼミⅡ(1年生) キャリアデザインゼミⅣ(2年生) キャリアプランニングゼミⅡ(3年生) キャリア育成特設講座D 各種ワークショップ
	就 活 講 座	就職支援準備講座 筆記試験対策講座	就職支援成功講座 筆記試験対策講座
B 群	ラ イ セ ン ス	カラーコーディネーター講座-1(A.F.T. 色彩検定3級) アロマセラピー講座 常識力を身につける技術 秘書検定 対策講座(2級) 販売士2級検定 対策講座 マナー・プロトコール検定対策講座	カラーコーディネーター講座-1(A.F.T. 色彩検定3級) カラーコーディネーター講座-2(A.F.T. 色彩検定2級) アロマセラピー講座 常識力を身につける技術・応用 秘書検定 対策講座(2級) 日商簿記講座(3級) 福祉住環境コーディネーター 講座 ホスピタリティ・コーディネーター検定 保育士試験対策講座 パソコン検定 マナー・プロトコール検定対策講座 eco検定対策講座 ファイリング・デザイナー検定対策講座(2・3級)

(つづく)

C 群	CⅠ 社会・業界研究	ワールドワイドにスポーツを楽しむ！ 実践！おもしろ！ テレビ制作の現場 放送作家をめざして 編集者の学校 インタビューって楽しい 私的メディア仕事術 株式から学ぶ経済のしくみ まちづくり(地方自治)おもしろい概論1 感じる・調べる・もっと近づく 仏像講座 良正さんのほほえみ説法(人生相談にも応えます)	「売れる企画」の秘密を探る 実践！おもしろ！ テレビ制作の現場 編集者の学校 フリーペーパーをつくらう スポーツコラムは何を伝えるか 良くわかる外食産業 君にもできる！映像制作 株式から学ぶ経済のしくみ マネープランニング講座 まちづくり(地方自治)おもしろい概論2 良正さんのほほえみ説法 (人生相談にも応えます)
	CⅡ スキルアップ	話が面白い人になるための会話術 アナウンス表現の実践1 自分を表すボイストレーニング1 文章表現の実践学習 ライトノベルを書いてみよう 誰でもたのしく絵が描ける講座 ここからだの表現力講座 ゲームで養う会話の感覚 社会人に必要なマナーを身に付ける What's ワーキング ニュースって面白い！ 地理歴史が好きになる講座1 好きになる数学1 一般常識としての社会科学1	話術の力 アナウンス表現の実践2 自分を表すボイストレーニング2 文章表現の実践学習 はじめての翻訳 演劇入門講座 社会人に必要なマナーを身に付ける What's ワーキング 地理歴史が好きになる講座2 好きになる数学2 一般常識としての社会科学2
	CⅢ 外国語科目	TOEIC450点を目指す TOEIC600点を目指すリスニング 海外旅行のための英会話 ホームステイの英会話 基礎英会話 苦手克服のための英語講座 話すための英文法 Basic English Conversation 映画で学ぶ英会話 音楽で学ぶ英語 さあはじめよう中国語 中国語を使ってコミュニケーション	TOEIC450点を目指す TOEIC600点を目指すリスニング 海外旅行のための英会話 ホームステイの英会話 基礎英会話 苦手克服のための英語講座 話すための英文法 Basic English Conversation 映画で学ぶ英会話 音楽で学ぶ英語 さあはじめよう中国語 中国語を使ってコミュニケーション
	CⅣ リクエスト	※学生の自らの企画やリクエストによって開講される科目です。	

(出所) 大正大学ウェブサイト(キャリア・就職>キャリア育成・支援>TAP(大正大学アドバンテージプログラム)>講座一覧より)

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

一意思決定

- ・ キャリア教育の全体方針は、キャリア教育研究所の運営委員会で決定している。
- ・ 運営委員会は10名で、常任理事1人、執行部(学長、学部長等)から1人、キャリア教育研究所の中心メンバー(兼担教員を含む)、キャリアエデュケーションセンター職員、事務局長、教務部長、運営をサポートする大学の事業法人(株)ティー・マップの責任者などで構成されている。
- ・ 基本的に意思決定については、運営委員会の基本方針について、教授会に報告され賛同を得る。
- ・ 実施については、キャリアエデュケーションセンター・キャリア教育研究所・教務部が相互に連携・協力する体制をとっている。特に、卒業単位に加算される科目の開講(大学入門)については、大学の教学関連の各種委員会で検討の上、実施される。

一実務面

- ・ 教務、CEC、キャリア教育研究所が連携してキャリア教育を実施。
 - ・ 教務：幅広い教養と知識を身につける科目である第Ⅰ類科目の中の〈大学入門〉全体をデザイン・担当する。
 - ・ CEC：学生のキャリア育成のためのカリキュラムを考え、社会環境の変化や就職情報に基づいて学生の進路相談や就職活動を直接支援する。カリキュラムの中では、主に第Ⅲ類科目の中のN群・O群をデザイン・担当する。
- ・ キャリア教育研究所：平成21年4月に設置（前身は平成14年）。人間力育成をサポートする「第3の教育」を実施するため、従来型の大学教育とキャリア教育を融合し、「学生のキャリアを組織的かつ体系的に作り上げていくこと」とそのサポートを目的にしている。また、研究所として「分析・実証と研究・方法立案」というアクションに対する「〈振り返り〉と〈効果的な次策の提案〉」も行っていく。ただし、組織としてできたばかりということもあり、実際の活動は、今後中期計画を立てるなどしてこれから本格化。カリキュラムの中では、CECと連携して大正大学アドバンテージプログラム（TAP）を開講。学生の社会的基礎能力を身につけさせる教育活動を実施するなどして、学生一人ひとりのキャリア支援を行う。
- ・ 前身としてTAP講座を運営してきた㈱ティー・マップ（本学の事業法人）は、生涯学習の観点からオープンカレッジの運営や学生生活支援課では担いきれない学生へのトータルライフサポート（アパート・マンションの物件紹介(提携)、自動車教習所申し込み、国内外旅行申し込み等）を担当。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・ 必ずしもキャリア教育ということではないが、大学の課題として3つある。1つには、社会が求めているものと大学教育のギャップをどう埋めるかということである。社会が激動期にあり、特に20年位経済の調子が悪く企業がもがいている。一方、大学教育の真理探究という目標がある。人文的教養を磨くという大学本来の教養教育と、実利教育をどう両立するかは難しい問題。本学の場合、人文系の教養を学びたくて入学する学生が多い。起業したいという学生は少なく、全体として静かにこつこつ学ぶ学生が多い。本学のような人文系大学の就職、キャリア教育には共通した悩みがあると思う。
- ・ 2つめとしては、基礎学力の低下。小1から高校卒業まで学校教育を受け、大学に入学したときの学力と、大学を卒業し社会に出たときに必要とされる能力のずれをどうするか。「分数ができない大学生」という本が話題になったが、新聞もあまり読まないなど、大学生の基礎学力の低下が問題。キャリア教育という特殊なものではなく、人生を生きていくときに必要な基礎教育をどうするか。
- ・ 3つめとして、意欲の問題。就職しなくても平気という学生たちがいる。モチベーションも危機感もなく、かといって根暗なわけではない。選ばなければ非正規の仕事の口があり、当座は何とかなる。実家に余裕があり、月にいくらか食費や光熱費程度を入

れば形になる。「思うような勤め先がない」といえば親も家計を助けろとは言えない。そうした子どもたちに、一律に「高度な知識が必要」といってもだめである。だが、今後グローバル化の進展を考えれば、諸外国の同年代が競争相手となる。また、携帯電話で仲間内では楽しくやるが社会性に欠けるとか、家族の状況も多様化し、安定した家庭教育を受けていないなど、現在社会の日本の子どもたちを取り巻く問題もある。そうした中で育っている子どもたちの意欲をどう引き出すかは問題。意欲があれば大抵のことはできるのだが。「就職浪人」などという都合のよい言葉を聞いてきて、結局、だんだんおかしくなってしまう。大学が、日頃から授業の中で喚起していかななくてはならない。

- ・ 親は子どもの就職を心配し、資格を取れというのが、他方、子どもは自分のやりたいことをやりたい。福祉のように、いくら社会の役に立つ、資格が取れるといっても、資格を取るのは大変で、取っても給料が悪いのでは嫌だという子どもの意見に親は勝てない。いま、いくつもの大学で福祉系学部や学科が廃止されている。一方、本学で最も人気があるのは表現学部。何の資格も取れないが、本人たちがやりたいことをやらせれば、伸びることもある。それで人間的な力を付けられればベストで、それを評価する企業もあるだろう。

(5) 今後の方針、計画等

- ・ これまでキャリア教育と言われてきたことに、教育サイドが踏み込むべき。今までの棲み分けはもうないと思う。若い教員は一所懸命やっているが、教員の大半は研究者として育ってきたので、企業等での勤務経験を持たない。また、キャリア教育はキャリアセンターだけに任せるのではなく、大学全体として組織的に支援することが大事。キャリア教育研究所はそのために設置したもの。
- ・ 学士力について、学習目標として形は整ったが、具体的な中身をどうしていくかはこれからの課題。いまのところ個々の教員の努力に任されているが、それだけでは難しいところがある。いま検討しているのが、開発されている社会人基礎力と学士力とを重ねられないかということ。大正大学の特徴にあった、従来の教育とキャリア教育を統合した教育法のスタンダードをつくるべきだと思う。外部の講師を呼んで「社会人基礎力と大学教育」という講演を教員対象に実施したところ（11/24）。いわば PDCA のうち、P はあり、D を個人的努力から組織的努力にしようという段階で、それから C・A となる。キャリア教育も含め、教育を組織的にやらなくてはならない時代となっており、マニュアル化、システム化がある程度必要と感じている。どのように具体化するかは、これからキャリア教育研究所で考えていく。
- ・ キャリア教育の評価についてはこれからの課題だが、卒業生のフォロー（追跡調査）を同窓生全体に対して校友会と共にまもなく実施。これまでも散発的に行ったことはあったが全体的なものは初めて。結果が出るのは 1 年後位の見込み。問題は指標をどう置くか。キャリア教育にかかわらず教育効果は大きな問題。就職率でよいか。人間力か。だが、最も大事なものは学生の満足度だと思っている。就職して 5 年、10 年経つ

て、本学のキャリア教育で良かったという人が増えると良い。なお、卒業生の動向を知る機会としては、卒業 20 年、25 年の節目に行う「ホームカミングデー」がある。住所変更等は校友会で会報を送り、把握を心かけている。

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

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

ーCEC

- ・ CEC の職員 8 人（正規 6、非正規 2）のうち、有資格者は正規 2 人。有資格者はもう 1 人いるが、他の部署に配属されている。また、これら以外に、今年度は緊急的に外部（派遣）のカウンセラー 3 人を、週 3 日の午後だけ配置している（文部科学省「平成 22 年度大学改革推進等補助金」の交付により運営）。
- ・ 有資格者は相談業務を担当。文科省予算の外部カウンセラー 3 人は、特に 4 年生の就職支援の相談業務を行っている。窓口は月～金の 9 時～19 時の開設。カウンセラーは常時 2 人以上を配置。午後の 13～18 時は、文科省予算の外部カウンセラーが入って 3 人以上となる。
- ・ 学生が相談に来るのに応えるだけでなく、様々な形で相談にのっている。特に 4 年生は、卒業論文があって基本的に来られないので、まずは電話相談を受けている。職員から声をかけることもある。
- ・ 相談内容は、専らキャリア（就職）について。正課のカリキュラムについての相談は薄い（どうしても教員が対応）。
- ・ キャリアカウンセラーのバックグラウンドとしては、企業に就職した後、結婚・出産で退職し、その後、資格をとってカウンセラーになったという女性が多い。

ーキャリア教育研究所

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

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

- ・ 大学での活用にあたっては、資格（知識）だけでなく、職業経験も必要。

ー外部の専門機関の活用について

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ 学生のキャリア形成に係る相談業務。
- ・ 公務員試験や面接対策などの就職支援だけではなく、社会人基礎力、人間力を高めることを期待。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・ 就職だけのカウンセリングか、心理学的なカウンセリングも行うかで求める能力は違ってくる。だが、いまの学生には、キャリア（就職）も含めて相談したいというニーズがあると思う。
- ・ キャリア・コンサルタントに求める能力としては以下のとおり：
 - ・ 就職についての経験・知識。社会人経験豊富な企業の人事・総務畑の出身の人などがよい。
 - ・ 就職のテクニックを教えるだけではだめ。
 - ・ いまの世の中の最新情報を知っていること（キャリア・コンサルタントの能力を維持する目的で、必要情報（学生の就職に関連する様々な情報）を随時提供できるような仕組みが必要）。
 - ・ 本来は、男女のカウンセラーがいるとよい。

4. その他

（特になし）

入学から卒業までのキャリア育成・支援

“1年次から目覚めよう、キャリア形成への道”

本学の教育の指標は、「人間の幸せ」の実現、そのための「4つの人となる」です。
 大学選びの基本は、自分のやりたい学問やカリキュラムの存在、それは履修コースで充分満たされています。
 しかし、本学は、この混迷する現代社会において人として「強く生きられる力」を身につけてほしいと願っています。
 北原白秋は本学の校歌で、「自由の跳躍、独自の確立」、「不動の信念、叡智の透徹」、「頭はせ真実、一なる精神」と歌いあげています。
 こうした人間力形成をサポートするのが「第三の教育」、大正大学オリジナルプログラムです。



2年次

社会で求められる
力を身につける

職業観を高めるとともに、仕事に対する
興味・関心を高めながら、自らのキャリア
アデザインへと投影していきます。

1年次

自分を知る・
社会を知る

自分自身と向き合い、自らを客観視する
中で、生き方やキャリアプランについて
考え、自分の適性や目標を探ります。

「内定」ゲット
「第三の教育」の
成果です！



卒業後も サポート！

夢実現に向けた 就職活動

懇切丁寧なコンサルティングを通して、
学生一人ひとりのニーズや状況に応じて
的確なアドバイスを実施。就職活動終了
まで徹底した個人相談に応じて、きめ
細かいサポートを実施します。

3年次

いざ、実行！

自らのキャリアプランを作成し、将来の目
標の実現に向けてキャリアを広げるとも
に、ビジネスマナーやコミュニケーション
についての実践的な学習を実施します。

4年間のキャリア形成スタート

自己発見レポート

キャリアデザインゼミⅠ・Ⅱ

キャリア教育の基となるプログラム。学生一人ひとりの能力や資質を分析しながら、自分のキャリア
育成について一歩一歩考えていきます。

※キャリアデザインゼミⅠは
「大学入門3」として必修科目

キャリアデザインゼミⅢ・Ⅳ

CEO特設講座

キャリアプランニングゼミⅠ・Ⅱ

進路選択を目前に控え、各自が今後の自分に
ついてプランニングしていきます。

キャリア育成のための特設講座。
ビジネス界からゲストを迎え、リレー形式での講義、「仕事」に対するイメージを醸成します。

就職支援プログラム

1～2年次の間、学びながら考えてきた自らのキャリアデザインを具体的なプランに移すのが3年次。
学生一人ひとりのニーズに応じた進路相談、各種トレーニング、業界・職種別対策講座、資格取得講座、
面接・筆記試験対策講座、キャリアコンサルティングなど、きめ細かいプログラムが用意されています。

キャリアコンサルティング

TAP講座 “マイスターの支援”

キャリアデザインゼミや個別コンサルティングを受けながら、将来の自分をつくり出すための具体的な
講座で、TAP（大正大学アドバンテージプログラム）講座の仕事の達人・人生の先輩（マイスター）に
学び、仕事や就職に対する具体的なイメージをつくり上げていきます。

CEOでは、学
中に引き続きサ
ポートを行います。在学中には
見えてこなかった
実社会の中で
の現実的な課題
への対応や、卒
業後こそ必要と
なる実践的かつ
テクニカルな職
題の習得、キャ
リアの再構築な
ど、多岐にわた
るキャリア支援

平成22年度 大正大学のキャリア形成・就職支援プログラム

			1 年 生		2 年 生		3 年 生					4 年 生											
			春学期	秋学期	春学期	秋学期	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	春学期	秋学期			
キャリア 開発・育成 支援講座	N 群 (キャリア開発)	大学入門3 (必修)	キャリア デザイン ゼミⅡ	キャリア デザイン ゼミⅢ	キャリア デザイン ゼミⅣ																		
				●キャリア育成特設講座 A ●キャリア育成特設講座 C ●キャリア育成特設講座 D ●ワークショップB-A (文芸編集実践講座) ●ワークショップB-B (ITビジネス徹底説明講座) ●ワークショップB-A (ホスピタリティー実践講座)																			
	O 群 (キャリア育成支援)																						
TAP			TAP 講座																				
進路ガイダンス			●新1年生進路ガイダンス (大学入門3に含む)			●新2年生進路ガイダンス			●新3年生進路ガイダンス									●新4年生進路ガイダンス					
就職支援 ガイダンス・ セミナー	※G＝就職ガイダンス		●G⑧(公務員)			●G⑧(公務員)			●就職ガイダンス ●G②(自己分析・ ●G③(業界・企業 ●G④(業界研究) ●G⑤(日経新聞 ●G⑥(筆記試験 ●G⑦(就職支援 ●G⑧(公務員)	①(就職活動スタート) 自己PR)→ ・職種研究 基礎編)→ 活用) 対策) サイト紹介・登録) ●G⑨(U・Iターン) ●G⑩(インターンシップ) ●G⑩(マナー) ●G⑪(福祉業界)									●就職活動再点検 ●求人情報会→ ●学内企業説明会				
			●G⑩(公務員)			●G⑩(インターンシップ) ●G⑩(マナー) ●G⑫(福祉業界)			●G⑬(就職活動本番スタート) ●G⑭(業界・企業・職種研究)→ ●G⑮(面接)→ ●面接特訓特別講座→ ●G⑯(履歴書・ESの書き方基礎) ●内定者報告会 ●学内業界セミナー 秋の合同企業説明会 ●模擬面接会(企業人事担当者による模擬面接会) ●G⑰(公務員領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別) ●G⑱合同企業説明会事前 ●合同企業説明会														
			●G⑰(公務員領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別)			●G⑰(公務員領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別) ●先輩に聞く仕事の話 (福祉領域別)																	
就職支援講座			筆記試験対策講座			筆記試験対策講座			筆記試験対策講座 就活準備講座			筆記試験対策講座 就活成功講座			筆記試験対策講座 就活成功講座			筆記試験対策講座 就活成功講座					

(出所) キャリアエデュケーションセンター『就職支援ガイド<保護者版>』 p.11～12

事例6 目白大学（私立）

0. 目白大学の概要

- ・私立大学。大正12年に創立された目白学園の大学部門として平成6年に創立された。
- ・新宿キャンパス（新宿区中落合、総合・文系）、岩槻キャンパス（さいたま市岩槻区、健康・医療系）がある。短大と大学院を併設。
- ・人間、社会、経営、外国語、保健医療、看護の6学部からなる（大学・学部）。
- ・平成22年度の在籍者数（学生）は、学部5,915人。
- ・平成16年と比較的早期から全学的にキャリア教育を推進。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・「育てて送り出す」という教育理念に則り、学生一人一人の力をしっかり伸ばしていくために様々な取組みを行っている。その一つが「キャリア教育の充実」である。
- ・積極的に取り組み出したのは7年前から。佐藤学長が文部科学省の審議会委員（大学設置・学校法人審議会等）で、これからの大学ではキャリア教育が重要との認識の下、トップダウンで始まった。
- ・当時は、取り組む大学もごく僅かであり、事例がない中で難しい面もあったが、全学生を対象に必修で考えた。平成16年より、正課（正規の授業）として「キャリアデザイン」を開講、必修化し、勤労観や職業意識の醸成に力を入れている。
- ・導入の背景には、学生の偏差値が平均的に見れば必ずしも高くなく、意欲をもって大学に來ていない学生が少なからずいるなか、そうした学生も社会に「育てて送り出す」必要があったことも事実。
- ・取組み当初は、キャリア教育というよりも就職支援がかなりの部分を占めていた。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① キャリアデザイン（正課）

- ・新宿キャンパスでは、1～3年次生を対象に就職指導を含む幅広い人間教育としてのキャリア教育を行っている。「キャリアデザインⅠ～Ⅴ」のほか「数理の基礎」（中学・高校レベルの数学）、「表現演習」、「情報活用演習」といった初年次教育的なものも「キャリア形成科目」に位置付けている。必修も選択も卒業単位となる。健康・医療系の岩槻キャンパスは国家試験重視で指導しており、キャリア形成科目はない。
- ・「キャリアデザイン」では、グループワークなど実践型トレーニング、演習指導を数多く設置（座学中心となることを排除し、学生が自ら動く手法を多く取り入れる）。
- ・「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」（1年次・必修・15コマ×前期(Ⅰ)後期(Ⅱ)・各1単位）「キャリアデザインⅢ・Ⅳ」（2年次・必修・15コマ×前期(Ⅲ)後期(Ⅳ)・各1単位）は、学科ごとに設けている。内容は学科ごとにカスタマイズされており、各学科の教員が担当しつつ、必要に応じて外部講師を招聘。例えば、人間福祉学科では、社会福祉協議会や福

社施設などの現場で活躍している人に依頼、経営学科などでは、「コミュニケーション能力」「ロジカルシンキング」など、企業でやるような教育を外部講師に依頼。「キャリアデザインⅤ」（3年次・選択・前期・1単位）は、全学科共通で、キャリアセンターがプログラムを担当し、基本は外部講師で構成。A：民間企業志向、B：専門職志向、C：コミュニケーション能力強化の3コースに分けている。選択であるが、学生の5割程度が履修。

- ・毎回の講義ごとに提出させるリアクションシート（200字程度）と、年2回のレポートで成績を評価。リアクションシートは毎回クラス担任が目を通す。

②就業体験（2年次以降）

- ・インターンシップ（卒業単位にはならない）：参加する学生は約2割。
- ・臨地研修：授業の一貫として設置している研修（卒業単位になる）、学生自ら専門科目の学習に関連する課題を見つけ、関連する企業等で自主的に研修・調査を行うもの。本学独自。

③就職サポート（2年次以降）

- ・キャリアセンターにおいて、就職ガイダンス、セミナー、キャリアカウンセラーによる個人面談等の様々なサポートを実施。
- ・相談はキャリアカウンセラー（常時3人体制）を中心に対応している。

キャリア形成科目の構成

区分	系列	科目名	配当年次	開講区分		単位数	必修	履修方法	授業形態
				春	秋				
キャリア形成科目	キャリアデザイン	キャリアデザインⅠ(大学入門)	1	○		1	○		講義・演習
		キャリアデザインⅡ	1		○	1	○		講義・演習
		キャリアデザインⅢ	2	○		1	○		講義・演習
		キャリアデザインⅣ	2		○	1	○		講義・演習
		キャリアデザインⅤ	3	○		1			講義・演習
		数理の基礎	1	○	○	1			講義・演習
	表現演習	表現演習Ⅰ	1		○	2	○		演習
		表現演習Ⅱ	2	○		2	○		演習
	情報活用	情報活用演習Ⅰ	1	○		2	○		演習
		情報活用演習Ⅱ	2		○	2	○		演習
		情報活用基礎演習*	1	○	○	2			演習
		情報活用応用演習	1	○	○	2			演習

(3)キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

- ・「キャリアデザイン」のプログラムは「進路指導委員会」（学務部長（進路担当）を長とし、副部長及び各学科から1名ずつ選任された進路指導委員から構成）で決定。学務部長・副部長の2人が中心となって全学的な指針を示し、各学科で進路指導委員を中心にカスタマイズして（学部学科が多岐にわたり、学生の就職志向も異なるため）、年間シラバスを作る。
- ・教員組織とキャリアセンターの関わりとしては、毎月開催される「進路指導委員会」に

キャリアセンターも参加。本来、教学と就職支援の事務組織は分けて考えないといけないが、ここまでキャリア教育が大事となると、センターが教学にも関わり、外部講師の提案などを行っている。

- ・キャリアセンターはマネジャーが事務責任者。センターの正規職員は6人。教員の責任者として学務部長（進路担当）と副部長がいる（学長直下の学務部長には、教務担当、学生担当、入試担当、進路担当の4人があるが、進路部門を強化すべく本年4月から副部長を配置）。
- ・キャリアセンターの職員も「キャリアデザイン」の授業で教壇に立つこともある。職員が教壇に立つのはどうかという意見もあるが、教員で対応できない部分をキャリアセンターが補うことは大事。
- ・キャリア教育にかかわらず、クラス・ゼミ担任が自分のクラスの学生に責任を持つ体制。個別の面接・面談も含めて学生一人ひとりにきめ細かく対応している。進路指導委員からクラス担任を通じて「何かあったらとにかくキャリアセンターに行くように」と周知してもらっており、昨年1年間で9千件近い相談があった。授業にずっと出ていない学生については、クラス担任が本人と話し合って学科内で解決するか、クラス担任から学生支援部や心理カウンセリングセンターに連絡し、対応する。

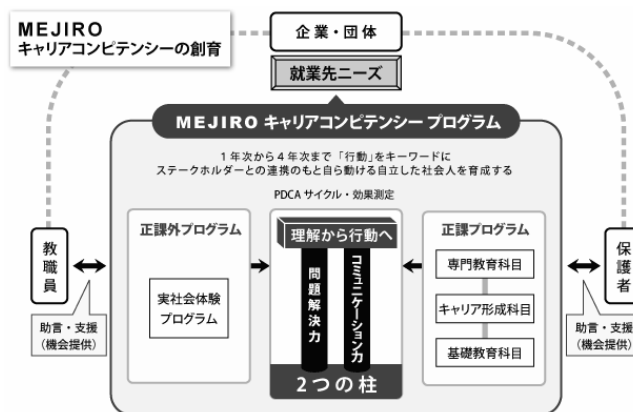
(4) キャリア教育の実施に当たっての課題

- ・一番のネックは誰が授業をするかという点。基本的には、各学科の進路指導委員の教員が中心となり、各教員のそれぞれの専門を活かしながら「キャリアデザイン」の授業を分担しているが、キャリア教育の授業を作る知識・専門性が必ずしもないなかで取り組んでいる。補えない部分は外部講師に入ってもらっているが（たとえば、企業の現場がよくわかっている人、キャリアというものに造形の深い人に来てもらい、講演、グループワークをするなど）、キャリア教育の主体となる側の教員に専門性がない中でどうやっていくかは非常に難しい。学内でキャリア教育を積極的に推進できる教員（人材）をどう作っていくかが、全体としては非常に大きな課題。
- ・キャリアデザインについて学科ごとにカスタマイズされた学科教育的なものとは別のキャリアそのものを扱うべきではという意見も出ている。今後は、正課のプログラムについて全学共通的な取り組みができるよう、連携を強化する方針。
- ・キャリア教育の成果・効果の評価も難しい。単純に就職率などでは測れないはず。
- ・卒業後の学生の状況が克明に掴めていないことも課題。

(5) 今後の方針、計画等

- ・「MEJIRO キャリアコンピテンシーの創育——行動する人材育成への挑戦」と題したプログラムが、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」で採択された（2010.9.28）。次年度から本格的に取り組む予定。
- ・これまでのキャリア支援体制をベースに、正課としてのキャリア教育と学外の企業・団体等と連携した正課外の実践訓練をさらに発展させていく予定。

- ・プログラムは、これまでキャリア教育に取り組んできた中で見つかった課題や問題点に対し、本学としてどういう人材を育成するのか明確にし、それを教育と評価の両方に反映させて、あらためてしっかり取り組んでいくという方向性を示したもの。特に重要なのは学生に行動させるということ。コミュニケーション能力と問題解決能力が大きな柱となる。
- ・また、学生データベースによりどうやって育っていくかを全学的に捉え、最後まで「見える」体制を作ろうとしている。
- ・キャリア教育の成果の指標についても、あわせて検討していく予定。
- ・大学設置基準の改正を受け、副学長をトップにカリキュラム改革に向けたワーキンググループも立ち上げた。



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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

(3) キャリア・コンサルタント等外部の専門家、専門機関の活用に応じた課題

- ・キャリアカウンセラーによって資質がずいぶん違うと感じる。主観も入り、見方が異なるため、本学に合う人を探すのは難しい。
- ・教員では対応できない部分を担ってくれることを期待しているが、学生の相談にはのれても、学生が出て行く現場、企業のことを十分理解していない人、いま採用現場でどういことが起こっているか、あまり分かっていない人も多い。就職支援も重要であるため、大学のキャリアカウンセラーにはそうしたことも必要。

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・学生と面談する中で、他の教員ではできない部分を担うことを期待。
- ・外部から相談担当のキャリアカウンセラーを導入したことにより、職員が他の仕事に割ける時間を確保することができた。
- ・来年度から、キャリアセンター職員についても資格取得を進め、有資格者を増やしていきたい。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・派遣で来てもらう際には、次のような能力を求めている。
 - ・キャリアカウンセラー等の有資格者であること。
 - ・大学等での学生支援や若年層への支援経験がなるべく1年以上あること
 - ・自分で考えて行動できる学生ばかりではないため、そうした学生にも粘り強く対応できること。
 - ・いまの世の中の状況、民間企業がどのような状況にあるか、採用の現場などが分かっていること。民間企業での勤務経験がある方が望ましい。
- ・本学に来てもらっているキャリアカウンセラーは、上記の条件を満たしている。ハローワークや大学で相談支援の経験、派遣会社の営業経験があり、就職の現場などが分かっている方である。

4. その他

- ・国への要望として、大学進学率が5割を超える中、大学や学生の幅が大きくなるため、抱える課題も多様であることを踏まえた施策を展開してほしい。

事例 7 山梨学院大学（私立）

0. 山梨学院大学の概要

- ・昭和 21 年に創立された山梨学院の大学部門として、昭和 37 年に創立された。
- ・大学院、法科大学院、短大、附属中学高等学校、小学校、幼稚園を併設。
- ・法学、現代ビジネス学部、経営情報学部、健康栄養学部の 4 学部からなる（大学・学部）。
- ・平成 22 年度の在籍者数（学生）は、学部 3,838 人。
- ・全学対象の就職・キャリアセンター（以下、センター）に、キャリアカウンセラーの資格を持つ専任スタッフが多数常駐。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・キャリア教育の正課の導入は約 7 年前。就職・キャリアセンターから、学科共通の正課の科目として「キャリアデザイン」と「産業と職業の研究」の 2 科目セットで導入しようとしたが、当時認められたのは後者のみで、前者はようやく 2 年前に認められた。7 年前は、“キャリアデザイン” “キャリア形成” といっても教員がピンと来なかった。それでも 1 年くらいかけて説得し、「産業と職業の研究」に対しては意義を理解しやすかったこともあり、提案の翌年に導入できた。一方、「キャリアデザイン」は、教授会やカリキュラム委員会で科目として成り立つのか検討に時間がかかり、当初は導入できなかったが、現在は、当初企画したとおり、正課として前期に「キャリアデザイン」を、後期に「産業と職業の研究」をセットでキャリアセンターが担当している。
- ・本年 4 月から、新入生研修委員会の提案により、新入生研修「基礎演習」（必修、通年）のうち 1 コマ分（90 分）について、キャリアセンターが担当する授業として全学科で一斉導入された。それまでは一部の学科や担当教員から依頼があった都度、個別に対応してきたが、そうして積み重ねた実績が認められたのではないかと。
- ・センターが主催する正課外のガイダンスや講座などは、専門業者に委託するのではなく、全て担当者手作りのオリジナルプログラムである。学生アンケートの結果や社会の動きに対応して内容を変えている。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① キャリア系選択科目群（正課）

- ・正課の授業であるが、新入生研修（1 年生対象）を除いて、全て選択科目の位置づけ（2・3 年生対象）。卒業単位にはなる。
- ・センター主体で行っている科目は、(1)で挙げた「キャリアデザイン」（前期・2 単位）と「産業と職業の研究」（後期・2 単位）。前者は、自己理解＋将来のキャリアを考えてみようというもの。講師は外部のキャリア・コンサルタント有資格者 1 人に依頼。後者は、社会にはどのような産業があり、それぞれの業界にはどんな企業があり、そこにはどんな職業があり、どのような「やりがい」があるのかを学ぼうというもの。初回のみ

センター長が担当し、次回以降は企業の経営者や人事担当者、各業界の有識者等を外部講師として招聘する。いずれの科目も、65～70分の講義の後、20分程度で課題を与えてミニレポートを書かせ、それをもって成績を評価する。レポートは担当講師が見るほか、センター職員も見て質問があれば一つ一つ回答する。両科目合わせて年間履修者は約500人。

- ・今年度初めて、全学科の学生を対象とするキャリア教育の授業を導入。通年で行う新入生研修「基礎演習」(必修)の中の1コマ(90分)を使い、キャリアについて考える授業を実施。キャリアセンターの職員が担当。
- ・その他、キャリア系選択科目群として、各学科の特色を活かした科目や、「女性とキャリア形成」、「警察の研究」、「消防・防災の研究」、「司法・公務実習・インターンシップ(単位制)」などがある。

②就職・キャリア支援プログラム(正課外)

- ・全学年対象:「進路ガイダンス」「キャリアカウンセリング」等。
- ・1・2年生対象:「キャリアプラン講座(仕事研究シリーズ)」「職場見学会」「自分『彩』発見セミナー」など自己啓発プログラムの他、「業界研究講座」等。
- ・2・3年生対象:「業界研究講座」「インターンシップ(オープン型)」等。
- ・3年生対象:「自己実現サポート講座」「キャリアプラン実践講座」「就職試験対策講座」「マナー講座」「面接対策講座」「エントリーシート・履歴書対策講座」等。
- ・4年生対象:「社会人になるためのガイダンス」等。
- ・就職・キャリア支援プログラムの一つである「自分『彩』発見セミナー」(1日)では、目標が定まらない学生を対象に、キャリアカウンセラーが独自のプログラムに基づく自己分析や少人数でのグループワークを実施し、自身の興味・関心や価値観への気づきを促している。参加したメンバーはガラッと変わる。

③インターンシップ

- ・20年近く前から取り組んでいる。選択科目として各学科の科目に組み込まれているほか、課外としても実施。
- ・インターンシップの前段階的なものとしてバスツアー(民間コースと公務員コース)を実施。訪問すると業務説明のほか、必ずOB・OGが登場してやりがい等を語ってくれるため、業界や仕事のイメージがふくらんでよい。

④活用ツール

- ・適性検査は民間のものを活用、3年次に2回受けるよう呼びかけている。SPIも活用。
- ・各種検査類の活用に当たっては、学生は結果に影響されやすいことから、職種まで詳しく結果が出るものは避けている。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

① 意志決定組織

- ・「就職・キャリア委員会」：センター長（教員）が委員長を務め、各学科 1 名の教員とセンター職員が参加。正課「キャリアデザイン」「産業と職業の研究」や正課外の就職・キャリア支援プログラムについての提案を行ったり、計画を練ったりする（ただし、正課として単位化するには、「カリキュラム委員会」にかけることが必要）。フォーマルな会合は年 4 回だが、随時、簡単な打合せやランチミーティング、メーリングリストで情報交換を行っている。例えば、「イベントへの学生の集まりが悪いので周知を図ってほしい」「講師の手が足りないので助けてほしい」「授業で資料を配りたいので届けて欲しい」など活動は極めて機能的。報告のための会合となっている大学もあると聞すが、本学では学生や教員とセンターのつなぎ役を果たす生きた組織、風通しのよい組織となっている。
- ・「新入生研修委員会」：新入生研修について検討・決定する場。キャリアに関する授業を新入生研修に導入することは、委員長が提案し、各学部 2 名の教員と副委員長が協議し決定した。同委員会にセンターは参加しておらず、教員のみ。

② 各種資格講座の実施

- ・各種資格講座については、エクステンションセンターを作らず就職・キャリアセンターで一括して対応する方針。公務員対策講座や各種資格講座もすべてキャリア教育の一環と捉え、センターが実施。
- ・外部の業者・講師を活用する場合もあるが、多くはセンター職員が行っている。公務員対策講座や資格取得講座のプロをセンター職員として採用しており、本学の学生のレベルに応じた本学オリジナルの講座の開設が可能になっている。基本的に有料であるが、大学の補助等もあり、学生は予備校に比べれば遙かに安価に、しかも本学オリジナルの講座を受講することができる。

③ 就職・キャリアセンター

- ・センター長（教員）の他、センター職員は 10 人で、正職員 6 人（3 名がキャリアカウンセラー有資格）、常勤嘱託職員 4 人。その他に非常勤でキャリアカウンセラー有資格の相談員が 2 人。
正職員 6 人と非常勤の 2 人で相談業務を担当。正職員のうち 2 人が資格講座及び公務員対策講座のプロ。常勤嘱託の 4 人は、受付窓口及び事務を担当。
- ・相談対応時間は 9 時～19 時。
- ・センター職員は、センター主体の科目である「キャリアデザイン」「産業と職業の研究」を担当するほか、他のキャリア形成関係科目で講師を務めることもある。
- ・センター職員はなるべく異動を避ける方針。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・正課「キャリアデザイン」及び「産業と職業の研究」を全ての学生を対象に行いたいと

ころ、必修科目でなく、全て選択科目であることが課題。選択科目の場合、内容の善し悪しより、何限目に設置されるかで、科目履修生の数に影響される。遅い時間帯に組み込まれてしまうと履修してもらえない。昨年度は早い時間帯のクラスは履修者が多かったが、5限、6限目が割り当てられたクラスの履修率はあまりよくなく、多いクラスでは200人が履修するところ、少ないクラスでは100人を切る。アルバイトがかかる学生や、遠距離通学者がいるほか、5、6限に資格取得講座や公務員対策講座を開設していることも履修率・受講率に影響。

- ・新入生研修「基礎演習」は20人程度のクラス・ゼミ形式で行われているが、センターが担当するキャリアについての授業（コマ）は、センター職員の数が足りず、複数クラスの合同授業方式で行っている。

(5) 今後の方針、計画等

- ・今年度初めて実施した全学部の学生を対象とするキャリア教育の授業は、来年度以降も継続される見込み。

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

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

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

・短いアドバイス（簡単な質問に答えるなど）	14,433回
・30分前後の面談（中には60分になる場合も）	3,005回
（なお、短大については、各2,393回、427回）	

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・資格講座、公務員講座は、センター職員が担当するものもあるが、一部の資格講座は外部の専門機関も活用。ただし、丸投げではなく、ノウハウを踏まえて本学用にカスタマイズしている（1の(3)②参照）。

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・センター職員が行うキャリアについての授業は、教員にも刺激を与えている。新入生研修「基礎演習」は常勤の教員の8割が担当しており、センターが授業を行う際に担当教員も一緒に参加する。「キャリアってこういうことなんだ」「世の中にこういう（産業・職業の）分野があるんだ」など教員の理解が進む。学内にキャリア教育のプロがいることも認識され、自ずと役割分担もなされるようになる。
- ・学生主役といいながら、上から目線である大学が多い。センター職員だけではなく、学生サービスに携わる全スタッフがベースとしてカウンセリングマインド、カウンセリングスキルを持つことが求められるため、全員がキャリア・コンサルタント資格を取得し、その上でそれぞれの得意分野・専門性を持つような形が望ましい。学内でそういう啓蒙を行うためにも有資格者は必要。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・大学の行事等の流れ、就職活動の流れ、企業の採用の仕組み等について知っていてほしい。
- ・傾聴できるだけではだめ。非常勤の相談担当のキャリアカウンセラーにもガイダンスに参加してもらい、学生にどういう資料で説明しているか、学校の流れがどのようになっているかを知ってもらうようにしている。センターの提供する各種プログラムを理解してこそ、よい相談ができるため。ハローワーク経験者などの中途採用であれば、ある程度相談業務はできるかもしれないが、学生の世界は別世界である。
- ・企業の人事経験者などには自分の考えを押しつけたがる人がいるが、そういう人は選ばない。フラットに学生の話聞き、サポートすることができ、他のスタッフともなじめる人を選んでいる。
- ・企業や官公庁で働いた経験はあったほうがよい。大卒でないといけないかは微妙だが、（大学が分かっているという意味で）あったほうがよい。
- ・学生・若者に対する相談の実施経験は必須ではない。むしろ大学の行事等の流れや就職活動の流れをある程度知っていてほしい。
- ・常勤のカウンセラーには、さらに授業やガイダンスを企画・担当できる力がほしい。
- ・これらの能力は事前に身につけていなくてもよいが、学ぶ姿勢が必要。「自分は相談だけ」と言われても困る。

4. その他

- ・講座やイベントに参加した学生の声を感想・参加カードで集め、内容や実施方法等に

フィードバックしている。学生の希望で開催する曜日を変更することもある。カードはセンター職員全員が目を通し、学生に電話をかけて質問に回答したり、意見を聞くなどもしている。

- ・不況で就職活動の交通費を支給しない企業も増えているなか、学生に就職活動資金を一定期間無利子で貸し付ける「就職活動貸付金制度」が好評。借入は一人1回限り最高10万円まで。これも、学生の声を踏まえて導入したもの。
- ・学外の活動として、キャリア・コンサルタントの資格を取得した大学職員を集めた CDA 大学人会議という勉強会を年3回開催。50校程度が参加。



**“就職・キャリア”のスペシャリスト集団が、
学生一人ひとりの“可能性”をしっかりとサポートします。**
みなさんの進路を支援する「就職・キャリアセンター」は、学生一人ひとりと真剣に向き合うことを基本としています。

山梨学院「就職・キャリアセンター」の特色

**1 一般企業、公務員、資格取得…
分野ごとにスペシャリストがアドバイス**
スタッフ全員が「就職・キャリア」に精通した「スペシャリスト」ですが、さらに「一般企業に強い」「公務員はお任せ」「資格取得なら自信あり」と、分野ごとに担当者が適切で、よりきめ細かなアドバイスを受けることが可能。どんなことでも安心して相談してください。

**2 社会情勢に応じてタイムリーな内容を
盛り込むオリジナルプログラム**
私たちが主催するガイダンスや講座などは、専門業者が委託するので、すべて担当者手作りの「オリジナルプログラム」です。使用するのは、最新の企業情報、学生アンケートの結果を反映し、社会の動きに敏感に対応するなど、手作業ならではの「タイムリー」性のある「キャリア」プログラムを用意しています。

**3 “夢の実現”はもちろん、
“夢を見つける”サポートも万全**
入学時に将来の夢を持っている人は、行々に私たちに夢の話を聞かせてください。夢を現実にするために大学生活でやるべきことをアドバイスします。また、大学入学の段階では、まだ夢を見つけていない人も、ぜひ相談に来てください。私たちは、夢を見つけるためのサポートも積極的にしています。

**全国の就職のプロが集まる組織の会長として
本学学生を支援しています。**

私は現在、全国の私立大学における就職指導部署の担
当者で構成された「全国私立大学就職指導研究会」で
会長職を務めており、各地の大学とも積極的に意見交
換・情報交換を行っています。最近は大卒生の就職が厳
しいとの報道をよく目にしますが、その状況は地域によっ
てかなり格差があるように感じます。山梨県に位置する本学は、
地方大学とはいえ、首都圏にも近く、求人としては比較的高い
レベルで安定しています。また、全就研の会長として、全国の
各地とのネットワークを生かすことで、卒業後は出身
地に戻っての就職を考えている「リターン」希望の学生の
情報も多く集まり、さらに全国とつながるネットワークも持つ本学
は、有利に就職サポートを行える環境があると言えます。
「就職・キャリアセンター」には、私以外にも就職・キャリア
のスペシャリストの証である「キャリアカウンセラー」の資
格を持った専任スタッフが数多く活躍。みなさんの輝ける
将来を全力でサポートします。



全国私立大学
就職指導研究会
会長 土橋 久忠

就職・キャリアセンターの最新情報はこちら www.ygu.ac.jp/shushoku/

4年間にわたって就職活動をサポートする

就職・キャリア支援プログラム

就職・キャリアのエキスパートが用意した多彩な講座・ガイダンス。

「就職・キャリア支援プログラム」に積極的に参加することで、あなたの将来の夢・目標に大きく近づくことができます。

1・2年次

進路ガイダンス
自分の将来の進路選択のヒントを、大卒生の進路選択の経験から学ぶ機会です。

キャリアプラン講座（仕事研究シリーズ）
将来の進路選択のヒントを、大卒生の進路選択の経験から学ぶ機会です。

職場見学会
仕事の現場を直接見て、就職活動のヒントを得る機会です。

自分「発見」セミナー
自分の強みや弱みを発見し、就職活動のヒントを得る機会です。

業界研究講座
住宅、商社、流通、金融、メーカー、マスコミなど、各業界の現状や進路について学びます。

3年次

進路ガイダンス
自分の進路選択の経験から学ぶ機会です。

就職ガイダンス
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

女子学生ガイダンス
女子学生の就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

留学生ガイダンス
留学生の就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

進路支援者ガイダンス
進路支援者の役割、進路支援の方法などについて学びます。



自己実現サポート講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

キャリアプラン実践講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

就職試験対策講座
就職試験の対策、面接の準備などについて学びます。

総合適性能力検査
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

業界研究講座
住宅、商社、流通、金融、メーカー、マスコミなど、各業界の現状や進路について学びます。

マナー講座
就職活動時のマナー、面接の準備などについて学びます。

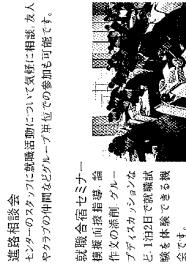
面接対策講座
面接の対策、面接の準備などについて学びます。

就職試験対策
就職試験の対策、面接の準備などについて学びます。

英語試験対策
英語試験の対策、面接の準備などについて学びます。

自己実現サポート講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

キャリアプラン実践講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。



OB・OG懇談会
卒業生との懇談会、就職活動のヒントを得る機会です。

内定者報告会
内定者の報告、就職活動のヒントを得る機会です。

合同企業説明会
合同企業説明会、就職活動のヒントを得る機会です。

インターンシップ
インターンシップ、就職活動のヒントを得る機会です。

企業とのマッチング
企業とのマッチング、就職活動のヒントを得る機会です。

4年次
4年次の就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

進路ガイダンス
自分の進路選択の経験から学ぶ機会です。

就職ガイダンス
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

進路支援者ガイダンス
進路支援者の役割、進路支援の方法などについて学びます。

就職ガイダンス
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

自己実現サポート講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

キャリアプラン実践講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

就職ガイダンス
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

自己実現サポート講座
就職活動の進め方、面接の準備などについて学びます。

事例 8 職業能力開発総合大学校東京校（雇用・能力開発機構立）

0. 職業能力開発総合大学校の概要

- ・ 職業能力開発総合大学校は、職業能力開発促進法に基づき、独立行政法人雇用・能力開発機構が設置・運営する、職業訓練指導員の養成、高度職業訓練の実施及び研究と情報発信のための我が国で唯一の総合大学校。
- ・ このうち東京校では、高度職業訓練としての専門課程・応用課程、普通職業訓練の短期課程、職業能力の開発及び向上の促進に関する相談・援助業務等を行っている。
- ・ 専門課程は、高等学校の卒業者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者が対象であり、基礎的な技能・技術から専攻分野に必要な高度な技能・技術までを体系的に習得する 2 年間の訓練課程。この課程では、産業界が求めている“ものづくり”ができる実践技能者（テクニシャン・エンジニア）、いわゆる中堅技能者としてふさわしい能力を身に付けることが目的。
- ・ 応用課程は、専門課程卒業者又は実務経験その他により、これと同等以上の能力を有すると認められる者が対象であり、専門課程等で習得した専門知識・技能をさらにステップアップさせる高度な技能・技術や企画・開発能力などを習得する 2 年間の訓練課程。この課程では、産業界で必要とされている生産現場のリーダーとしてふさわしい素地を身に付けることが目的。
- ・ 現在、学卒者訓練に関しては、東京校は専門課程 8 科、応用課程 4 科からなる。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

- ・ 本校では事実上全員の就職（就職内定率 95%）が目標。この目標を達成するために技能・技術の習得にあわせてキャリア意識の醸成も必要である。学習に意欲的に取り組むためにもキャリア意識・能力開発目標の明確化が重要であるとの考えのもと、キャリア教育・キャリア形成支援方針に取り組む。
- ・ 学生のキャリア形成支援組織として平成 18 年度にキャリア・就職支援センターを設置。元々は本部から、学卒者就職対策委員会を設置するよう指導があったことが契機。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

- ・ 専門課程でのキャリア形成論、職業社会論、応用課程での生涯職業能力開発体系論が必修科目。

① キャリア形成論（正課）

- ・ 昨年度までは、就職内定後に職業人としてどうあるべきか考え方を示すとの考えに沿って、専門課程 2 年生を対象として実施。しかし、学生の意識が変わってきており、早期に基礎的な職業意識を植え付けた方がよいと考え、今年度から専門課程 1 年目の 6 月に変更して設けた。

- ・ ジョブ・カードも含めた自己理解、行動分析、仕事理解などは能力開発支援アドバイザーが指導に当たる。また、企業人を呼んでの業界研究を各系の担当が実施。業界研究は当該分野の専門の指導員（教員）が担当。
- ・ テキストは内容を事前に打ち合わせしてすりあわせるが、具体的なワークシートなどの細かい点は、各担当の裁量に任されている。
- ・ 最初の 3 回は自己理解の観点からワークシートを用いてグループ討議で進める。学生の個人差は非常にあるが、割と主体的に取り組んでいる。グループ討議によって理解・議論が深まったケースもあるが、逆に、元々仲が良いグループでは、各自が自分の内面を出すことを照れくさいと感じたケースもあったようだ。
- ・ グループワークは通常アドバイザーが 1 人で担当するが、建築系では学生が 40 数名いたため、グループワークの際には 2 人で実施。そのほか、アドバイザーが 1 人で担当したケースの中に、グループ紹介にとどまり、具体的な中身を見るには至らなかったケースがあった。

②職業社会論、生涯職業能力開発体系論（正課）

- ・ 職業社会論は専門課程、生涯職業能力開発体系論は応用課程が対象。キャリア形成論と同じく早めの時期に設定しており、それぞれ専門課程 1 年生、応用課程 1 年生の 10 月からスタート。翌年の就職対策講座の意味合いを持つカリキュラムになっている。キャリア形成論で自己理解を深め、それを職業人に求められる姿勢やビジネススキルを学ぶ職業社会論で技能・技術に加え、コミュニケーションやビジネスマナーについても学ぶ姿勢を高める。
- ・ 以前は、面接やプレゼン支援、履歴書の書き方指導を先行実施していたが、職業意識が不足している学生が多いことから、意識付けを先行することとし、こうした講座をスタートさせた。
- ・ カリキュラムの一環として、1 月に「学内企業説明会」を実施している。各系ごと約 7 社に来てもらい、企業が求める人材像等の考え方を聞いている。近年は就職活動のスタートが早まっており、特に応用課程では顕著。学生によっては 2 月の終わりから 3 月初めに内定をもらうケースもある。この企業面談会が就職活動のスタートと位置づけられる。
- ・ 職業社会論、生涯職業能力開発体系論は、当校の指導員（教員）、外部講師が担当する。外部講師については、雇用・能力開発機構で教えている講師や本校の指導員（教員）から紹介を受けた人である。特に、ビジネスマナーのような専門性のある場合に依頼。SPI 試験対策も外部講師による。これに対して、ヒューマンスキル、組織理解などは本校のジョブ・カード講習登録キャリア・コンサルタントが担当する。
- ・ 職業社会論では、「決意表明」の時間を設けている。これはキャリア形成論で自己理解に基づき、その成果を今後の訓練に活かすために決意表明する場である。
- ・ 応用課程に進む予定の学生も 2 年後には就職活動をしなければならないことから、職業社会論の中にある企業面談を受けることで、企業がどう考えているかを知ることが

可能。その意味で、応用課程に進む人にとっては面接の予行演習ではない。進学する上で、企業の情報を知って今後の目標設定を新たにしていくことが重要と考えられる。

- ・ キャリア形成論は、学生自身のふりかえりや現在地の整理が対象。これに対し、ビジネススキルにはどのようなものがあるのかを知って、それを能力開発の対象にしていこうとするのが職業社会論になる。一方で、生産現場のリーダーとしてこれからの能力開発に取り組むプランニング力の向上が生涯職業能力開発体系論になる。

③ジョブ・カード面談会（職業社会論の一環として）

- ・ 職業社会論の中（1 月に実施）に、ジョブ・カード面談会を位置づけている。個々の学生の支援として、雇用・能力開発機構東京センターと連携して、学生に対してジョブ・カード活用を含めた相談会を実施。学生からは、自分自身の新たな側面が分かって良かったという評価を得ている。

- ・ 昨年度は機械系の科、環境化学科、産業デザイン科 73 名（1 回目）、建築科他 22 名（2 回目）に対して実施できた。今年度も引き続き約 100 名を対象に計画。

ジョブ・カード面談会当日は、東京センターに配置されている能力開発支援アドバイザー14 名程（1 回目）、6 名程（2 回目）が担当し、予約制により一人当たり 30～40 分ほど面談を実施。なお、面談会に参加できない科は、東京校の能力開発支援アドバイザーが個別に対応。

ジョブ・カード面談会の実施前に、職業社会論の中で 3 回ほど関連する講座を実施。キャリアに関する授業が 2 回、ジョブ・カードに特化した授業が 1 回。その場で、ジョブ・カードを宿題にして実際に書いてもらい、それをもって面談に望んでもらっている。ただし、それでも書けていない学生がいる。1 回の面談会だけでジョブ・カード作成を完結することはできない。

- ・ 昨年度の職業社会論では、ジョブ・カードについて少し内容を盛り込み過ぎたと反省。今年度は 1 年生のキャリア形成論、職業社会論に分けてじっくり実施することとした。
- ・ 本年度は、ジョブ・カードをもっときちんと書けることを目的としている。学生が作成したジョブ・カードを見て、記載内容が希薄な学生に対して 1 対 1 のジョブ・カード面談を行うこととしている。
- ・ 学生に対して自由に面談に来てくださいと言っても、実際にはなかなか来ない。できれば自主的にしたいところが、学校側が必要と考える学生に対しては、チューター等を通じて声をかけ、面談の機会を確保するようにしている。逆に自分で来られる学生については自由になっている。
- ・ キャリア形成論の最後に提出させたジョブ・カードの内容をみると、決まり切った内容の部分はしっかり書けている。しかし、自由度が高いキャリアシート（様式 5）の項目については、何を書いて良いか分からない、どういう切り口で書いたらよいか分からない、という学生がいる。この部分について、手がかりを与えながら書いてもらえるよう支援した。
- ・ 具体的な記入例は提示していないが、学生は別資料で一般的な記入例を見ることがで

きる。キャリアシート（様式 5）は重要であり、目的や目標を理解していない学生にとっては、何を書いて良いか、何を求められているかが分からないため、具体的な記入例があると、学生はそれを真似しかねない。学生が自分で考えること、気づくようにすることが授業では大切になる。

- ・ 面談会以降のジョブ・カードの具体的活用については、これからの課題である。ジョブ・カード、履歴書を作成することは自分の過去を整理することになる。就職活動においては必ず面接があり、自分の経歴を聞かれる。その際に、ジョブ・カードのキャリアシート（様式 5）をしっかりと記入出来ていることは面接対策に直結する。ジョブ・カードには面接対策の基礎を固める意味もある。
- ・ 自分で言葉にはできるが書くことができない、あるいは、自分では伝えているつもりだが相手には伝わってこない文章であることが多い。学生は自分なりのプレゼンになりがちなどところがあるが、ジョブ・カードを活用した就職支援により、相手に伝わる言葉で客観的に自分を説明できるようになる。

④インターンシップ

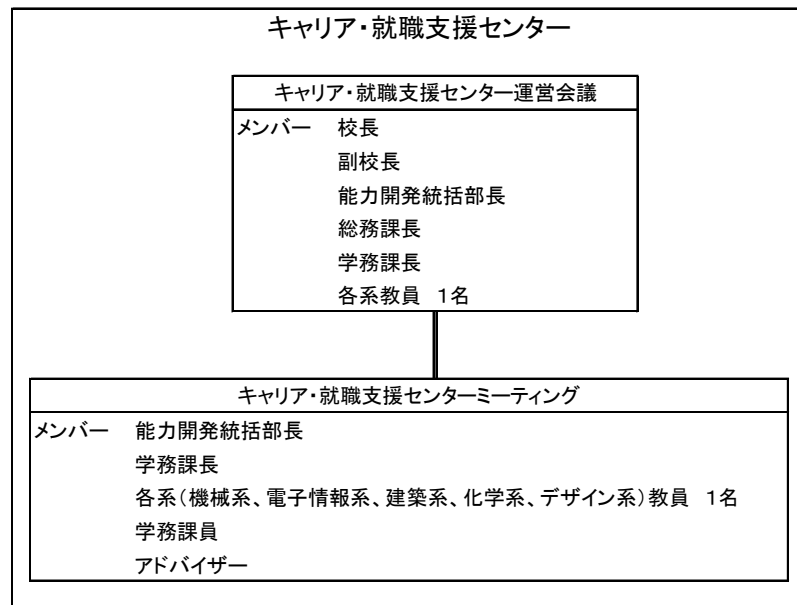
- ・ 本校では必修科目として、インターンシップに学生全員が行くことになっている。専門課程の中で 1 回、応用課程の中で 1 回、それぞれ約 2 週間実施。企業側では、学生を見た上で採用するといった動きも増えてきている。また、本校にとっても、インターンシップ先開拓やインターンシップ先での学生のフォロー・指導を通して企業開拓につながっている。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

- ・ 学内の体制としては各系の指導員（教員）をはじめ、学務課の教務係、学生・就職係の 2 係があり、就職関係業務を正規職員、嘱託職員、能力開発支援アドバイザーでおこなっている。
- ・ 平成 18 年度にキャリア・就職支援センターを設置。キャリア・就職支援センターの基本方針は、校長以下、各系（当学校では、専門課程、応用課程の各科を機械系、電子情報系、建築系、デザイン系、化学系の 5 系に分類）の代表者が運営会議に参加して決定する。運営会議では、年度計画、年度途中での反省と後期に向けた方針、最後のまとめ、の年 3 回の会議を行う。
- ・ 各系で開催している系会議で就職対策等をはかっている。
- ・ 毎月、キャリア・就職支援センターミーティングを開催し、具体的な対応策などを検討している。ここには能力開発支援アドバイザーも入って、学生への面談状況も踏まえて検討している。
- ・ 各系の中では、学生の担任制を設けている。担任 1 人当たりの学生数は 20 名程度と少ないが、それでもさらにきめ細かく指導する必要があるとの考えで、指導員（教員）全員が関わるようなチューター制度を平成 18 年度に発足させた。1 人の指導員（教員）が 4、5 人の学生をみている。学生個人記録簿を用いて 2 年間面倒をみているが、学生

のメンタル面、学ぶ面を合わせた指導になっていくと考えている。学生数が約 530 名、指導員（教員）は全員で 55 名であり、科によって指導員（教員）一人当たりの学生の人数配分は異なっている。

キャリア形成支援組織体制図



(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・ 学生の職業意識が薄くなりつつあり、学生の就業に対するモチベーションを高める必要度は高まっている。
- ・ 学生の日常の生活、行動、心理まで含めて一人一人の学生の状況を把握しないと就職までもっていけないとの意識を持っている。
- ・ 中退が全体で毎年約 6%いる。この中には就職者が 4 割ぐらい含まれている。進路変更としての退学か、就職が決まってる退学かは決まっていない学生が多い。多くは辞めてから就職活動をする。また、別の大学に進学することもある。
- ・ 最近では、鬱、自律神経失調症などの学生が増え、休学から退学に至る学生も増えてきている。

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

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

- ・ 東京校では、平成 21 年度は相談が 697 件、平成 22 年度は現在までで 299 件となっている。
- ・ 当初は離職者訓練受講者の相談が中心だったが、最近は学生の相談が中心である。
- ・ 本校にはジョブ・カード講習を受けて登録キャリア・コンサルタントになった者は 18 人いるが、うち事務職が 3 人であり、指導員（教員）が 15 人である。（平成 22 年 10 月現在）

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 特になし

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

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ 本来、キャリア形成支援はできるだけ早期から自己理解、職業理解、目標設定と段階的に関わると思うが、本校の学生については、就職支援に偏ってしまう。今後、キャリア形成論などで1年の初期から関わることで、最初から継続的な支援の体制ができる。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

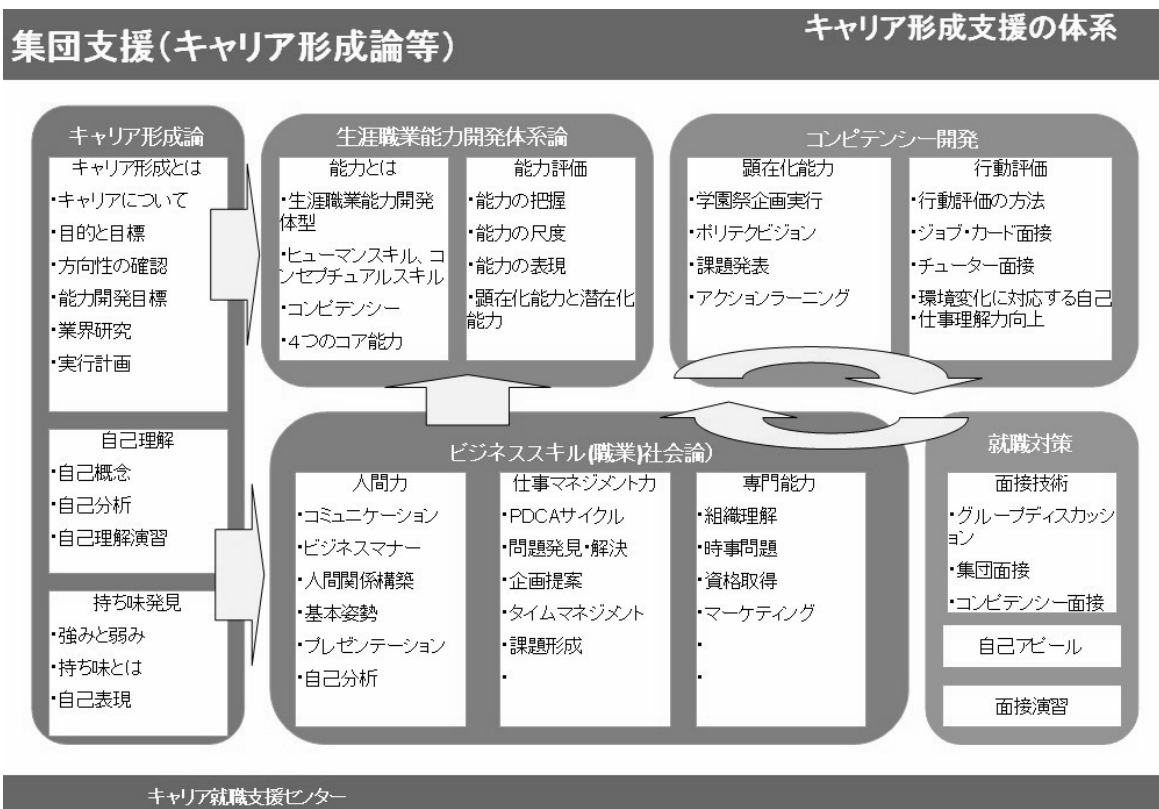
- ・ 就職を控えている学生に対しては、職業理解、会社、社会の仕組みについての情報提供の意味が大きい。一方で、多くのキャリア・コンサルタントは、組織での実務経験が少ない。キャリア・コンサルタントとして、求人企業と接する機会を増やしていく必要がある。
- ・ キャリア・コンサルタントには質問力が必要だと感じる。言葉が少ない学生も多く、一つ間違えると指導になってしまう。学生の気持ちをいかに引き出すかが難しい。強制的な相談の場合には特に受け身の学生が多い。相談者の7割程度が先生からの誘導になるので、学生が自分で高いモチベーションを持っている訳ではない。能力開発支援アドバイザーからの投げかけにも、学生は短い受け答えにとどまることがあるので、能力開発支援アドバイザーの質問力が重要だ。
- ・ 学校では相談だけでは支援として不十分だ。具体的な就職支援講座を担当することで、単なる相談者ではない立場として学生に認知されること。就職支援講座をキャリア形成支援の場として活かすためにファシリテーションができる能力があると相談が活性化すると考えられる。

4. その他

- ・ キャリア形成支援の取組みに対する評価として、学生に対する「授業評価アンケート」を実施している。それを活用して、キャリア形成論などのカリキュラムの見直しにつ

なげている。

- ・ 採用企業からの学生の評価のフィードバックとして、指導員（教員）の企業訪問を利用して、聞き取りをしている。
- ・ 多くの学生は就職は先の問題と考える傾向にあるが、企業の採用活動が早くなっており、対応が必要である。最初の段階でキャリア形成論をしっかり習得していけば、10月にスムーズに就職に向けた活動などに入っていけると考えている。



キャリア形成論

下記調整日の講座実施テーマ

回数		1時間目①機械系1(2-1)、②機械系(2-2)、 ③電子情報(1-78) 8:50～10:30		2時間目④建築・インテリア(1-78)、⑤環境(2-1)、 ⑥産業デザイン(2-2) 10:40～12:20	
		担当	内容等	担当	内容等
1回目	(金)	学務課	オリエンテーション・就職活動に向けて キャリア形成の意味・ジョブカード		オリエンテーション・就職活動に向けて キャリア形成の意味・ジョブカード
2回目	(金)	学務課	キャリア形成の6ステップ 自己理解		キャリア形成の6ステップ 自己理解
3回目	(金)	学務課	自己理解		自己理解
4回目	(金)	学務課	行動分析		行動分析
5回目	(金)	学務課	仕事理解		仕事理解
6回目	(金)	学務課	目標設定の考え方 アクションプラン		目標設定の考え方 アクションプラン
7回目	(金)	各科担任	業界研究ほか		業界研究ほか
8回目	(金)	各科担任	業界研究ほか		業界研究ほか
9回目	(金)	各科担任	業界研究ほか		業界研究ほか

職業社会論

下記調整日の講座実施テーマ

実施日	内容 教室	1時間目①機械系1(2-1)、②機械系(2-2)、 ③電子情報(1-78) 8:50～10:30		2時間目④建築・インテリア(1-78)、⑤環境(2-1)、 ⑥産業デザイン(2-2) 10:40～12:20	
		集合教室・担当	内容等	集合教室・担当	内容等
10月8日(金)	階段、1-78、21.22		導入授業・決意表明 *ワークガイダンス	1時間目 から受講 階段集合	決意表明 *ワークガイダンス
10月15日(金)			決意表明分2 職業社会論あき(10/8授業振替)		決意表明分2 職業社会論あき(10/8授業振替)
10月22日(金)	表題の 教室		①ビジネスマナー ②組織とコミュニケーション ③コミュニケーションの基本	表題の 教室	④ビジネスマナー ⑤組織とコミュニケーション ⑥コミュニケーションの基本
10月29日(金)	表題の 教室		②ビジネスマナー ③組織とコミュニケーション ①コミュニケーションの基本	表題の 教室	⑤ビジネスマナー ⑥組織とコミュニケーション ④コミュニケーションの基本
11月5日(金)	表題の 教室		③ビジネスマナー ①組織とコミュニケーション ②コミュニケーションの基本	表題の 教室	⑥ビジネスマナー ④組織とコミュニケーション ⑤コミュニケーションの基本
11月12日(金)	表題の 教室		①プレゼンテーション基本 ②履歴書作成と自己アピール ③面接対策	表題の 教室	④プレゼンテーション基本 ⑤履歴書作成と自己アピール ⑥面接対策
11月19日(金)	表題の 教室		②プレゼンテーション基本 ③履歴書作成と自己アピール ①面接対策	表題の 教室	⑤プレゼンテーション基本 ⑥履歴書作成と自己アピール ④面接対策
11月26日(金)	表題の 教室		③プレゼンテーション基本 ①履歴書作成と自己アピール ②面接対策	表題の 教室	⑥プレゼンテーション基本 ④履歴書作成と自己アピール ⑤面接対策
12月3日(金)	階段		SPI試験	階段	SPI試験
1月7日(金)	階段		SPI解説	階段	SPI解説
1月14日(金)	1-78(集) 1号館 大会議室		ジョブ・カード面談会	1時間目 から受講 1-78集合	ジョブ・カード面談会
1月20日(木)	指定教室		企業面談会 (1時間目説明・準備)	全科	企業面談会 (1時間目説明・準備)
1月21日(金)			企業面談会分(20日分振替) 職業社会論あき(授業振替)		企業面談会分(20日分振替) 職業社会論あき(授業振替)
1月28日(金)			企業面談会分2 職業社会論あき(授業振替)		企業面談会分2 職業社会論あき(授業振替)
2月4日(金)			企業面談会分3 職業社会論あき(授業振替)		企業面談会分3 職業社会論あき(授業振替)
2月18日(金)			企業面談会分4 職業社会論あき(授業振替)		企業面談会分4 職業社会論あき(授業振替)
2月25日(金)			ジョブカード面談会2 職業社会論あき(授業振替)		ジョブカード面談会2 職業社会論あき(授業振替)
3月4日(金)	終日		ポリテクビジョン		ポリテクビジョン
3月11日(金)	部内		まとめ・テスト	部内	まとめ・テスト

網掛けは「職業社会論休講」

①電子情報34名、②インテリア25名、③建築20名
④機械系47名⑤環境22名⑥産業デザイン25名

* 担当氏名下線は部外講師

生涯職業能力開発体系論

下記調整日の講座実施テーマ

実施日	内容 教室	1時間目 生産機械・建築システム 8:50～10:30		2時間目 生産電子・生産情報・(生産機械) 10:40～12:20	
		担当	内容等	担当	内容等
10月8日	(金)			生産3科 3視聴覚	生涯職業能力開発
10月15日	(金)			生産3科 3視聴覚	職業能力開発促進法の基本理念
10月22日	(金)	1号館4F 大会議室	ビジネススキルを学ぶ1 (ビジネスマナー)	1号館4F 大会議室	ビジネススキルを学ぶ1 (ビジネスマナー)
10月29日	(金)			生産3科 3視聴覚	生涯職業能力開発の体系化の必要性と基本的な考え方
11月5日	(金)			生産3科 3視聴覚	職業能力開発を実践するために
11月12日	(金)			生産3科 3視聴覚	能力開発を実践するために
11月19日	(金)			生産3科 3視聴覚	能力開発を実践するために
11月26日	(金)	階段	SPI試験	階段	SPI試験
12月3日	(金)	1-78 2-1,2-2	会社が求める人材 * ワークガイダンス	1-78 2-1,2-2	会社が求める人材 * ワークガイダンス
1月7日	(金)	階段	SPI解説	階段	SPI解説
1月14日	(金)	1-78 2-1,2-2	自己アピール * ワークガイダンス	1-78 2-1,2-2	自己アピール * ワークガイダンス
1月20日	(木)	指定教室 別途案内	企業面談会 (1時間目説明・準備)	1時間目 から受講	企業面談会 (1時間目説明・準備)
1月21日	(金)		企業面談会分(20日分振替) 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)		企業面談会分(20日分振替) 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)
1月28日	(金)		企業面談会分2 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)		企業面談会分2 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)
2月4日	(金)		企業面談会分3 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)		企業面談会分3 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)
2月18日	(金)		企業面談会分4 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)		企業面談会分4 生涯職業能力開発体系論あき (授業振替)
2月25日	(金)	3視聴覚	ビジネススキルを学ぶ2 (ロジカルシンキング)	3視聴覚	ビジネススキルを学ぶ2 (ロジカルシンキング)
3月4日	(金)	終日	ポリテクビジョン		ポリテクビジョン
3月11日	(金)	3視聴覚	ビジネススキルを学ぶ3 (まとめ)	3視聴覚	ビジネススキルを学ぶ3 (まとめ)

網掛けは「生涯職業能力開発体系論」
①生産機械26名、②建築システム23名
③生産電子25名④生産情報28名

* 担当氏名下線は部外講師

（２）部会委員からの事例報告（４校）

（注：事例は設立主体別に 50 音順で掲載）

事例１ 宇都宮大学（国立）

〇. 宇都宮大学の概要²

- ・ 昭和 24 年（1949 年）に、栃木師範学校、栃木青年師範学校、宇都宮高等農林学校を前身とする新制の国立の宇都宮大学として発足。平成 16 年に国立大学法人となる。
- ・ 大学院、附属小学校、中学校、幼稚園、特別支援学校を擁す。
- ・ 学部は、当初は、農学部と学芸学部（現教育学部）の 2 学部であったが、昭和 39 年に工学部、平成 6 年には国際学部が設置され、4 学部からなる総合大学として今日に至っている。
- ・ 峰キャンパス（国際学部、教育学部、農学部、本部）、陽東キャンパス（工学部）の 2 キャンパス（いずれも宇都宮市内）から成る。
- ・ 平成 22 年度の学部在籍者数（学生）は 4,383 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・ 学生は全国から集まり、地元出身者は 3 割程度。また、地元就職も 3 割程度。
- ・ 平成 19 年にキャリア教育・就職支援センター開設。大学におけるキャリア教育としては後発だが、急速に整備を進めている。

１. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

（１）キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

①基本的な姿勢・特徴

a. キャリア教育の基本的な考え方；実社会の生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視。自己理解・適職探しからまず入るのではなく、自分が生きている社会や働き方・働かせ方の実態、働く人の思い等を理解することを重視、そこから、自分を知り、感じ、考えることがあるはず。そして、広い視野、主体性、行動力等の獲得につなげ自分らしいキャリア形成を目指す。

- ・ 経済、企業経営の動向、産業・職業、働き方の多様化等の正確な情報をきちんと教える。それとの相互作用としての自己理解の重要性。身を守る術としての労働法など法制度・対策の理解の重要性を踏まえて対応。
- ・ 具体的には、まず、授業や「キャリアフェスティバル」という形で対応。

（労働に関わる問題をひと通り学生目線で正確に教える、生身の職業人との直接対話、企業の経営や人事に携わる責任者に直接考えを聞く等。さらに、フリーターへのインタビュー、自分にとってのキャリアモデルへのインタビュー、企業人との出会い、グループ討議・発表等での共有を通じて、誰一人同じキャリアの人はいない等々の基本的認識の獲得）

b. 教職一体となった一貫したキャリア教育と就職支援の取組み

- ・ キャリア教育と就職支援を教員と職員が一体となって一貫して取り組むことは設

² この項は、大学ウェブサイトの情報をもとに作成している。

立当初からの方針。

- ・ 事務職員の能力開発（大学内外での職員のキャリア形成につながるという視点重要）；若手職員を就職ガイダンスとインターンシップ説明会の講師役に。
外部丸投げだった支援プログラムの一部内製化により意欲向上と企画・実施力の能力開発、外部研修機会等への積極的参加促進。
- ・ 効果的な実施に向けた学生の力の活用
就職先が内定した学生による自主的な後輩の就職活動支援を行う就活応援団（JUST）の発足（若手職員とのコラボレーション）。
- ・ 産学連携
キャリア教育・就職支援センターが地元発展企業と学生とのパイプ役を果たす（キャリアフェスティバルに必ず地元の発展企業も招聘、授業等での企業人との直接対話、企業説明会での県の産業振興部局との連携等）。

②導入経緯

- ・ 就職関連組織の設置は比較的早く、平成 11 年に、学部の就職関係業務の集約化を図り、学生部内に「学生サービス室」を設置。その後、いくつかの体制変化、バーチャルなキャリアセンター創設（約 2 年）等を経る。平成 18 年に出口対策を強化するという学長の指示で、センター構想を作成、平成 19 年 1 月に「キャリア教育・就職支援センター」が設立され、4 月から活動（専任教員就任）。キャリア教育と就職支援を一貫した体系のもとで教員と職員が一体で取り組むものと位置づけ。
- ・ 正課のキャリア教育の授業をセンター設立当初から全学共通科目の「キャリア創造科目」として位置付け（選択科目）。
- ・ 大学におけるキャリア教育としては後発だが、急速に整備を進めてきた。
- ・ センター発足当時、学部への働きかけと共に、センター内部での以下のような取り組みを実施：センターのミッションの共有と意思疎通のための定期会合、学内の実態の共通認識化、既存事業の見直し、実行計画・今後の検討スケジュール策定、他大学の実態等の勉強の機会のセッティング、教職一体の組織運営、職員の企画・広報力向上の模索、横割り組織としてのセンターの実情と限界の中で試行錯誤で積み上げ、等。
- ・ さらに、最大の懸案事項として、キャリア教育の全学展開の取り組みを開始
 - ・ 全学部の新入生ガイダンスにおける導入キャリア教育の実施
 - ・ 各学部の専門教育におけるキャリア教育の実施に向けた取り組み
(平成 21 年からまず第一歩)

平成 21 年 6 月～ キャリア教育についての学部の理解の推進と取り組みへの働きかけのための各学部 FD の実施。

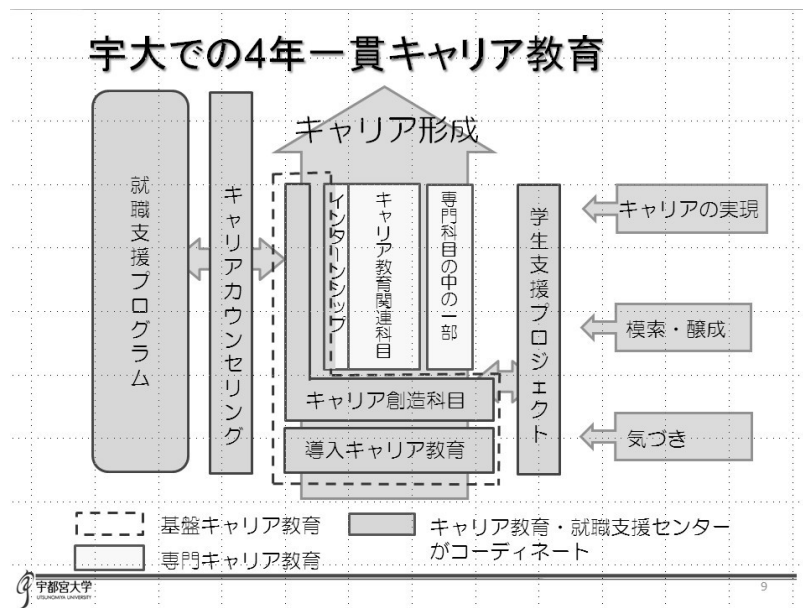
9 月～ 各学部の若手教員をメンバーとし、センター専任教員を座長とする「キャリア教育ワーキンググループ」の設置。

（毎月、情報交換・コンセンサスの積み重ね。認識の共有化と、各学部での実施状況の把握と在り方についての議論を行っ

た。)

まず、手始めに、各学部で開講されているキャリア教育に関わる授業を洗い出し、その一覧表を作成して全教員・学生に配布。

平成 23 年 4 月～平成 22 年度に検討された全学レベルの共通教育改革との連動
:全学の共通教育改革でのキャリア教育の位置づけの明確化と、大学として「4 年一貫キャリア教育」の実施の明確化、各学部での基盤キャリア教育の必修化（当面新入生セミナーの中に 2 コマ必置、各学科の教員が担当）。



(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

①全体像

- ・ 1)キャリア教育授業（1～4 年生）、2)進路・就職相談（1～4 年生）、3)全学プログラム行事（1～4 年生）、4)インターンシップ（2～4 年生）、5)就職ガイダンス・セミナー（3、4 年生）、6)就職情報の提供（1～4 年生）（上図参照）

②主なプログラム

- ・ 新入生への導入キャリア教育

入学式終了後の新入生とその家族に向け、及び、各学部のオリエンテーションにおけるガイダンスの実施（各学部のオリエンテーションに出向いて、経済や労働市場の動向、卒業時の進路選択の意味、大学生活の積み重ねの重要性、大学には種々の支援プログラムが用意されていること等を説明）。

- ・ 学部の授業・ガイダンスにおけるキャリア教育の出前講義

- ・ 正課：キャリア教育授業

共通教育科目の中に、以下のような「キャリア創造科目」を設置。社会の状況・業界・

企業・職業・人々の働き方がどうなっているのかを正しく理解し、自分がどんな人間か、将来どんな生き方をしたいか、そのためにはどんな大学生活を送りたいかを考えて、具体的な進路・職業選択ができる力を養うことを目的としている。キャリアセンターの教員が担当。

- ・「人間と社会」（選択科目、前期週 2 コマ、2 単位、全学年対象）
：労働市場、企業、人々の生き方を理解し、働くことの意味を考える。
- ・「キャリアデザイン」（選択科目、後期週 3 コマ、2 単位、全学年対象）
：グループワーク、演習、ゲストの話、インタビュー等を通じて、自分について知り、社会との関わりを考え、キャリアプランを描く第一歩とする。
- ・「働くことの意味と実際～職業人と語る」（選択科目、前期週 1 コマ、2 単位、全学年対象）
：いろいろなタイプの職業人の話を聞き、多様な生き方・働き方と働く思いを知り、自分の生き方、進路選択を考える。
- ・ そのほか、全学共通科目とともに、学部専門科目についても、キャリア教育に関連するような科目を選び出し位置付け、一覧を冊子化して全学生・全教員に提供（前述のキャリア教育ワーキンググループで作成。今後の専門教育におけるキャリア教育の展開の第一歩）。
- ・ 正課外では、キャリアフェスティバル、キャリアカフェにおける昼休みオープンミニセミナー、学生プロジェクト、自己理解セミナー、インターンシップ、就職ガイダンス等の各種プログラムを全学部共通、一部は学部ごとにそれぞれ展開。
- ・ 「キャリアデザインノート」を作成し、全学生に配付。「就職活動」以前の将来の進路を考えるとときに大切な視点や大学生活の過ごし方等の基本的な部分を厚く、また、各フェーズに関わる先輩のコメントを多数掲載。自分の学生生活や将来に対する考え・思いを整理したり、他人からの評価や関わりを見つめ直したり、進路決定後の自分の将来の方向を考えるためのワークシート集も搭載。学生一人ひとりのペースとニーズに合った使い方が可能。来年度から実施予定の、各学科における新入生に対する導入キャリア教育のテキストとしても活用予定。

【キャリア教育・就職支援センターによるサポート】

1 年次

2 年次

3 年次

4 年次

1. キャリア教育授業

2. 進路・就職相談

3. 全学プログラム行事

4. インターンシップ

5. 就職ガイダンス・セミナー

6. 就職情報の提供

自分の目指す生き方・
進路・就職

1. キャリア教育授業（1～4年生）

1・2年生のうちから社会の状況に目を向けるとともに、自分や自分らしい生き方について考え、学生生活の目標を立て具体的な進路・職業選択ができる目を養います。

『人間と社会』・・・労働市場、企業、人々の働き方を理解し、働くことの意味を考える

『キャリアデザイン』・・・グループワーク、演習、ゲストの話などを通じて、自分について知り、社会との関わりを考え、キャリアプランを描く第一歩とする

『働くことの意味と実際～職業人と語る～』

・・・いろいろなタイプの職業人の話を聞き、多様な生き方・働き方と働く思いを知り、自分の生き方、進路選択を考えます。

2. 進路・就職相談（1～4年生、大学院生）

「自分の将来について」「自分に向いている職業は?」「エントリーシートの書き方」といったいろいろな相談に、教員・キャリアカウンセラー・キャリアアドバイザーの先生やキャリア教育・就職支援センターの職員が対応します。まずは、キャリア教育・就職支援センターまで気軽に問い合せください。相談の予約は、センターホームページの中の「UU Career Navi」からでもできます。

3. 全学プログラム行事（1～4年生、大学院生）

1・2年生のうちからキャリアや就職について考え、体験してもらうために、全学の学生を対象にいろいろなプログラム行事を行っています。

◆キャリアフェスティバル

産業・企業の動向や、人材の採用・育成の方針について、業界を代表する企業や地元で活躍する企業を招いてハネルディスカッションや分科会を行っています。

◆学生支援プロジェクト

学生ならではのユニークなアイデアによる意欲的なプロジェクトに対し、30万円を限度に助成しています。



キャリアフェスティバル

4. インターンシップ（2～4年生、大学院生）

企業や官公庁など、実際の職場で仕事を体験します。社員と同じような分野で働くなかで、企業・仕事・働くことを理解するものです。社会に目を向け、社会人としてのモラルを学び、将来の職業選択の目を養う絶好のチャンスです。自分のキャリアデザインを考え、目的意識をもって積極的に参加しましょう！

【詳しくは、インターンシップガイドブックで！】

5. 就職ガイダンス・セミナー（3、4年生、大学院生）

実際に就職活動を始めようとする学生に役に立つ主なプログラムです。

- ◆就職ガイダンス「これから始める就職活動」
- ◆就職ガイダンス「就活本格スタート」
- ◆ビジネスマナー講習会
- ◆「エントリーシートの書き方」ガイダンス
- ◆就職面接実践講座 ◆自己理解セミナー
- ◆就職支援バスツアー
- ◆合同企業・公務員等説明会
- ◆公務員ガイダンス
- ◆教員採用対策セミナー
- ◆職務適性テスト、一般常識テスト、SPI対策テスト



合同企業・公務員等説明会

6. 就職情報の提供（1～4年生、大学院生）

求人情報、セミナー情報を始め、業界本などの就職関連図書・雑誌等を自由に閲覧することができます。また、設置してあるパソコンを使っての通称発見や企業情報の検索もできます。

就職ガイダンス・セミナーの開催やその他各種連絡はセンターホームページの中の「UU Career Navi」にてお知らせしています。【センターHP <http://www.career.utsunomiya-u.ac.jp>】

◆就職支援システム「UU Career Navi」【携帯通信端末からでもアクセスできます！】

・求人情報、企業情報検索 ・ガイダンス等情報及び予約 ・進路相談予約 ・お知らせメール配信

◆キャリアカフェ（共通教育D棟2階）にある情報

・就職関連雑誌・図書、日経新聞 ・企業パンフレット ・公務員等受検案内 ・パソコン(4台)

◆キャリア教育・就職支援センター事務室（共通教育D棟2階）にある情報

・先輩の進路状況 ・後輩へのアドバイス

さらに、図書館3階にあるキャリア教育資料コーナーには、2000冊を超えるたくさんの就職関連図書がありますので、是非利用しましょう！

【就職関連情報は、欠かさず毎日確認しましょう！】

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

① キャリアセンターの役割

- ・ 全学のキャリア教育と就職支援の窓口（外部・全学との調整）
- ・ 全学のキャリア教育・就職支援の在り方・方針の策定と全学共通の正課内外のプログラムの企画実施
- ・ キャリアセンターの成功は、職員の企画力、行動力、広報マインド等の主体的な対応（閉じた空間、学習機会の制約、人事異動ローテーション等の課題も踏まえて）、トップのリーダーシップ（資源配分、全学教員を巻き込むキャリア教育の実現、教職一体の動き）にかかっている。

② 意志決定の仕組み

- ・ 学長、教育・学生担当理事兼キャリア教育・就職支援センター長、同副センター長・専任教授のラインで決定（特に全学への働きかけと体制整備）。センターの運営方針と運営、キャリア教育や就職支援プログラムの企画実施、外部や学部との連携・調整等実質的には、副センター長が決めている。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・ キャリア教育とは、教育本来の役割、教育そのものであり、各学部の中でいかにキャリア教育を推進するかが大きな課題（キャリア教育の全学展開、専門教育でのキャリア教育の実施、教員の意識改革。キャリア教育は、キャリアセンターだけが担うものではないはず）。学部の教員による以下の点が重要。
 - ・ 個々の専門分野の学問が社会の中でどう位置づけられているのか、どう貢献している・し得るのか、その分野で学んだ人の生き様、働き方はどうかを学生に示す（将来の職業や進路選択に関する動機付け・方向付けは、まさに学びへの動機付け。就活で迷子になる学生は、自分の将来のイメージが欠落、自分の専門分野の学問と進路・就職が繋がらないという問題を抱えている）。
 - ・ 担任・指導教員による個々の学生指導（進路・履修相談）。ただし、産業界・地域等で活躍していた外部人材の投入は不可欠。
- ・ 様々な手法を活用した早い時期からの教育の必要性（本人の主体性をどう引き出すかが重要課題）。
- ・ 自己理解中心になりがちな「キャリア教育」：「自己理解オタク」、自己理解強迫観念、「適職」さがし（青い鳥シンドローム）。
- ・ 「業者」丸投げになりがちな就職支援策の是正：大学独自のプログラムをどうつくるかの視点必要。また最新の正確な、学生目線での産業・企業・職業、就業・雇用の実態の理解促進の大切さ。
- ・ 企業人、職業人として当たり前のことをいかに学生に伝えるか（会社（組織）で働くとは、やりがい・働くことの思い、等）。
- ・ 教える側の人材の育成：柔軟な発想とアイデアは、特にキャリア教育に不可欠（外部

への広い視野、ネットワーク構築の力、豊かな企画力を持つ人材を育てるには…あるいは、外部の人材、地域の人材の力を借りる）。

- ・ 教育サイドの確固たる哲学の必要な時代（「社会人基礎力」等の「嵐」の中で大学として流されずに真に必要なことにどう対応すべきか）。

(5) 今後の方針、計画等

- ・ 各学部におけるキャリア教育の展開
- ・ キャリア形成支援を担う教職員の意識改革と能力開発
- ・ 一層の産業界や地域関係者・機関との連携と、教育評価
- ・ プログラムの拡充：多様化する就職支援ニーズへの対応（留学生対策、就職未内定者相談、就職内定者フォローアップ、女子学生対策）

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

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

①人数

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

②活動内容

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

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

- ・ センター職員など内部人材の相談業務の基礎的能力獲得、将来も踏まえた能力開発、モチベーションアップに必要であることから、資格取得者を増やしたいが、人事ローテーション、モチベーションの問題等がある。また、地方は、講座参加も地理的、経

済的に不利（大学側の支援も必要）。

- ・ 地方では人材確保困難。県等も地元の特定の業者（派遣会社等）に依存傾向。能力、得意分野、バックグラウンド等のわかるデータベースがあるとよい。

ー外部の専門機関の活用について

（特に言及なし）

（4）地域社会・自治体、産業界、学会、関係行政機関、他の大学・高校等、学外の関係者・機関との連携体制

- ・ キャリアセンターが、地元の地域、産業、教育機関との連携を一層強化することは重要。地元発展企業と学生とのパイプ役を果たす（キャリアフェスティバルでの地元企業の招聘、授業等での企業人との直接対話、県の産業振興部局との連携等）、経営者協会・県内大学とともにキャリア形成支援協議会を立ち上げ活動するなど、積極的に産業界、労働組合、関係行政機関と連携をとっている。また、県や市の審議会、委員会等のメンバー・アドバイザーとして、授業を行う等の高大連携として、あるいは現職教員の内地留学生に対する教育を通じて、教育機関との連携を取っている。

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

（1）キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ 学生相談業務等に不可欠（外部キャリア・コンサルタントも、幅広い能力をもち、プログラムの企画・実施を担当）。
- ・ センター職員など内部人材の相談業務の基礎的能力獲得、将来も踏まえた能力開発、モチベーションアップに必要であることから、資格取得者を増やしたい。

（2）キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・ 外部人材としてキャリア・コンサルタントを登用する場合、現実の社会、企業の中で活躍してきたこと、幅広い視野と人間性を重要な採用要件と考えている（キャリア・コンサルタントとしての能力は事前にはよくわからない）。
- ・ キャリア・コンサルタントとして優秀でも、個人の側ばかりに立って発想する人は、大学の中ではあまり適切でないと思う。また、大学生・大学についての理解は必要。
- ・ 幅広くいろいろなプログラムに関わって欲しいし、学生を指導して欲しいし、相談をして欲しいし、そういう観点も入れて欲しいので、いろいろなタイプのカウンセラーをお願いしている。使い分けたい。

4. その他

（特になし）

事例2 : 追手門学院大学（私立）

0. 追手門学院大学の概要

- ・ 追手門学院大学は、平成 20 年に創立 120 周年を迎えた追手門学院の大学部門として、昭和 41 年（1966 年）に設立された。追手門学院は、幼稚園から大学・大学院までの総合教育機関である。設立当初は文学部と経済学部の 2 学部 4 学科であったが、現在は 5 学部 8 学科となっている。
- ・ 学院全体では 3 キャンパスある中、大学は、茨木キャンパス（大阪府茨木市）に立地している。
- ・ 学部は、5 学部（経済、経営、心理、社会、国際教養）からなる。
- ・ 学部在籍者数（学生）は、6,526 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・ 平成 15 年（2003 年）に「就職部」を「キャリア開発部」に改組、平成 21 年 4 月に、キャリア開発部内に「キャリア教育支援室」を開設した。
- ・ 平成 16 年（2004 年）から「追大キャリア形成支援プログラム」をスタートさせた。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

① 導入経緯・取組み方針

一 理念、取組み方針

- ・ 本学のキャリア支援は、「独立自彊・社会有為」という学院の建学の精神・教育理念に沿って、入学前・1 年次から卒業後に至るまでのキャリア形成を支援するために、計画的・継続的なカリキュラム・プログラムを基礎とし、学生一人ひとりのキャリア発達に応じたキャリアカウンセリングを重視してきた。

一 導入経緯

- ・ 平成 15 年（2003 年）に「就職部」を「キャリア開発部」に改組した。
- ・ 平成 16 年（2004 年）から、キャリア開発部の就職支援と教学の連携により、入学から卒業までの体系的なプログラム「追大キャリア形成支援プログラム」をスタートさせた。
- ・ 平成 20 年（2008 年）に、創立 120 周年を機に策定された「大学ビジョン」において、社会に求められる特色ある文系総合大学として、「学生中心の大学」「保護者が安心して任せられる大学」「企業から信頼される大学」を目指すために、「就職力の強化」が 3 つの重点項目の 1 つとして示された。「就職率 100%をめざすとともに、学生の職業生活への理解促進と就職力アップのための支援体制を強化し、学生の就職活動支援の強化とキャリア教育の充実に努める」という目標が明示され、この大学ビジョンに沿ったキャリア支援を大学全体として推進することが求められた。
- ・ その中で、キャリア教育に力を入れなければならないということから、従来は就職支援を中心に行ってきたキャリア開発部に、「キャリア教育支援室」を開設（平成 21 年

4月)。主に就職支援を担うキャリア開発課との緊密な連携のもとに、キャリア教育・教職・資格取得・インターンシップ・学校ボランティア活動などの総合的支援を行う体制を整えた。

- ・ キャリア支援が大きく推進されるきっかけとなったのは、平成 19 年の「追大型自主自立キャリア支援モデルの展開」の「現代 GP」への採択と、平成 21 年の「追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデル」の「大学教育・学生支援推進事業【テーマ B】学生支援推進プログラム」への採択である。
- ・ 「追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデル」(平成 21 年)により、就職状況の「再氷河期」における就職支援として、就職情報の敏速な提供や、少人数制ガイダンスと個別・グループ別のキャリアカウンセリングを強化して、学生の「就職力」を高めるほか、卒業年次にも社会人基礎力・就職基礎能力を獲得させる取組みを継続し、安易な内定辞退や早期離職を防止する取組みを推進することになった。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

①全体像

- ・ キャリア開発部の就職支援と教学の連携により、入学から卒業までの体系的なキャリア教育のプログラムである「追大キャリア形成支援プログラム」を実施している。同プログラムでは、学生期の発達に応じた計画的・継続的なプログラムと、少人数制のミニガイダンス、個別相談等を連携させながら行っている。
- ・ 教学部門における単位科目として、「キャリアデザイン論」(1 年次)、「キャリア形成論 1・2」(2 年次以上)、「インターンシップ 1・2」(3 年次以上)、「社会人の基礎」(3 年次以上)を実施している。
- ・ 「キャリアデザイン論」は、2005 年より開設。初年度は選択科目として導入したが、400 人超もの学生が履修したことから、2006 年より経済学部、経営学部、文学部(当時)の 3 学部で「全員履修科目」(「必修科目」「全員履修科目」「選択科目」とある中で、全員履修だが単位を習得できなくとも再履修の義務がない科目)となっている(心理学部と社会学部は選択科目)。なお「全員履修科目」の 3 学部の授業は外部講師が行っている。
- ・ 入学前、卒業後の支援ということでは、推薦入学等で早めに入学が決定した高校生等をサポートするために、学科別ガイダンスや通信教育により、入学前から事実上キャリア教育をスタートしている。また、サテライトオフィスを 2 カ所設けて、大学休講時等に加え、卒業後に至るまでサポートしている。

②主なプログラム

ーキャリア教育・キャリア形成支援について

- 1) 現代 GP「追大型自主自立キャリア支援モデルの展開」(3 年目：最終年度)

2) 各学年のキャリア形成支援

【1年次】

- ・ 「キャリアデザイン・ガイダンス」(入学時)を全学部で実施
- ・ 「キャリアデザイン論」(1年生秋学期)…3学部で全員履修科目、2学部で選択科目
- ・ 「キャリア・ゼミ」(1年生秋学期、講師：追手門学院理事長、34名参加)
- ・ 「キャリアデザイン スタートアップ」(第2版)刊行
…「キャリアデザイン・ガイダンス」で配布
- ・ 「キャリア体験データベース」(「キャリア蔵」)

【2年次】

- ・ 「キャリア形成論1」「キャリア形成論2」を3クラスで開設
春学期キャリアガイダンス(3クラス×4回)
秋学期キャリアガイダンス(業界・企業研究：3クラス×3業界×9回)
…自己理解と職業理解がベース
- ・ 「プレ・インターンシップ」
- ・ 「キャリア実践塾」(GP関連)
- ・ 「キャリア体験データベース」(「キャリア蔵」)
…「キャリア形成論1・2」で利用を促進。

【3年次】

- ・ 「インターンシップ1」「インターンシップ2」と連携したインターンシップ実習
…事前学習と事後学習を強化し、単位化
- ・ 「学校インターンシップ」(追手門学院幼稚園、小学校、中高等学校、大学図書館)

【4年次】

- ・ プロジェクト科目(正課授業)に「社会人の基礎」開設
4年生：秋学期キャリアガイダンス(計4回)と連携。
税金・年金等のお金の話、働くことに関する法律等の知識、ビジネスマナー等。
- ・ 「就活アドバイザー」(「キャリア・サポーター」として活用)

【1～3年次】

- ・ キャリア形成支援として
 - i) 教職支援
 - ・ 小学校、中・高等学校教員志望の学生のための「教員試験対策講座」
 - ・ 学校インターンシップ、学校ボランティア活動によるキャリア形成への支援
 - ii) ボランティア活動支援(リエゾンオフィスから移管)
 - iii) 資格取得・就職試験対策講座の見直し
 - iv) キャリア個別相談週間(GP関連) 2010年2月22・24日に実施(2日間)
- ・ キャリア形成のリーダーの養成(新規事業)
 - i) 1年生「自分発見セミナー」
 - ii) 1～4年生「追大×日経新聞 キャリア超実学塾」
 - iii) 2年生「追手門学院大学+近畿日本ツーリスト塾」(キャリア形成イベント・アド

バイザー)

【保護者】

- i) 保護者のための「キャリアデザイン サポートブック」作成
- ii) 保護者のための就職講演会（就職・進路個別相談会を含む）
 - 第1回 2009年7月11日 295名参加
 - 第2回 2009年10月30日（「保護者のための就職セミナー」として）
221名参加
 - 第3回 2010年1月30日 140名参加

一就職支援について

1) 4年生の就職支援の取組み

- i) 学内企業説明会
 - ・春期学内企業説明会（2月：7日間） 247企業 2,897名参加
 - ・5月13日 学内企業説明会（大阪府経営合理化協会・茨木商工会議所共催）
8企業 251名参加
 - ・夏期企業説明会（6月：2日間） 大阪城スクエア 66企業 497名参加
 - ・7月上旬から夏期休業中：小規模の就職ガイダンス・学内企業説明会（毎週木曜日ごとに、計8回）
 - ・9月8日 企業説明会 大阪城スクエア 32企業 155名参加
 - ・秋期学内企業説明会（10月：2日間） 38企業 183名参加
 - ・1月12日 企業説明会（経済産業省補助） 大阪城スクエア 12企業 115名参加
- ii) 就職支援を強化（未内定学生への電話連絡、少人数セミナー）
 - ・9月28日～10月7日 昼休みに、学生会館、クラブ・団体部室に出向いての「就職相談会」
 - ・「強み発見セミナー」(R-CAP STRENGTH: アセスメント・ツールを活用したガイダンス)
- iii) 留年者への就職支援として
 - ・キャリアゼミ for オーバーシニア（5月）
 - ・就活再チャレンジプログラム（2010年2月）
- iv) 個別相談の強化
 - ・サテライトオフィス茨木・大手前の土・日開室
 - ・学生情報をキャリア開発部と2つのサテライトオフィスで共有し、個別相談に活用

2) 3年生の就職支援の取組み

- i) 就職ガイダンスの大幅な見直し（内容、テキスト、講師の変更）
- ii) 就職登録カードの受付面談（登録面談）の春学期の実施（4～5ヶ月前倒し）

- iii) 筆記試験対策の強化 (SPI 対策問題集の配布、筆記試験対策ミニガイダンス)
- iv) 「履歴書作成セミナー」 (どう書く? 履歴書! セミナー)
 - ・ 11 月 25 日～12 月 18 日 (16 日間)、1 クラス 30 名、全学生を対象に 45 回実施、964 名参加
- v) 「出前就職ガイダンス」 15 名の教員から合計 17 コマ依頼
- vi) 春期企業説明会 (2 月 : 7 日間) 202 企業、2,903 名参加 (参加企業数は、前年比 18%減少)

3) 「大学教育・学生支援推進事業」【テーマ B】 学生支援推進プログラム (1 年目)

- ・ 「追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデルの展開」 (新規事業)
 - i) 就職体験データベース (「シュウ蔵」) の開発・活用マニュアルの作成
 - ii) 就職支援シンポジウム (12 月 19 日) 「社会人基礎力の考え方」
 - iii) 就職支援フォーラム (3 月 2 日) 「就職力を高める」

4) その他

- ・ 2009 年の学生支援 GP では、VEST (Vocational Empowerment by Support & Training : 支援とトレーニングによる職業的エンパワメント) を展開し、就職情報の発信とガイダンスの充実、カウンセリング機能の充実を図るため、サテライトオフィスを休日にも開放して学生たちの個別相談に応じている。ガイダンスとカウンセリングの充実ということ自体は昔から変わらないが、より丁寧に実施することを考えている。

③活用しているツール

- ・ 2007 年に採択された現代 GP の目玉となるのが「キャリア体験データベース」 (「キャリア蔵」) である。学生たちが大学生活で体験したことを丁寧に意識化・言語化し、ポートフォリオのようにデータベースに書き込むツールを開発した。
- ・ 2009 年の学生支援 GP では、就職体験データベース (「シュウ蔵」) を開発した。これは「キャリア蔵」をカスタマイズしたもので、学生一人ひとりの就職活動状況の管理、企業からの説明会やガイダンスの情報提供、希望する企業の求人状況の配信等を目的に作られたものである。活用の普及を図ることが課題となっている。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

①教学組織における意思決定のしくみ

- ・ キャリア教育については、特任副学長をチーフにして、「キャリア形成教育プロジェクト」を立ち上げ、キャリア教育に関係する者が集まって協議をするという形で進めてきた。

②事務組織における意思決定のしくみ

- ・ キャリア開発部における活動の計画・実施については、キャリア開発部内で作成した

原案をキャリア開発部委員会で議論して承認を得るほか、キャリア開発部長をチーフとする「就職支援プロジェクト」を立ち上げ、大学の基本方針を踏まえながら進めてきた。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・ これまでは、「GP が取れたから」「このプロジェクトを進めるために」など、ある意味で推進体制が不安定な中で進んできたため、そこが問われている。しっかりとしたキャリア教育を推進するためには、全学的な体制を推進するための委員会やプロジェクトが必要だという意見が出ている。

(5) 今後の方針、計画等

- ・ （特に言及なし）

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

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

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

①活動内容

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

※2010年2月現在の状況

②人数

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

※資格：キャリア・コンサルタント5人、CDA4人、GCDF-J キャリアカウンセラー1人、産業カウンセラー4人（うち1人はキャリア・コンサルタント）

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 「キャリアデザイン論」（1年次）は3学部で全員履修となっているため、かなりのクラス数を担当しなければならず、外部講師に委託している。
- ・ また、就職支援プログラムへの講師依頼をしている。

具体的なプログラムの1つとして、留年に至る学生は大学から足が遠のいたり就職活

動に乘れなかったりするので、そうした学生に配慮した特別なセミナーを作っている。

(3) キャリア・コンサルタント等の専門家、外部の専門機関の活用に応じた課題
ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・ 個別相談を重視しているので、積極的に活用している。

ー外部の専門機関の活用について

- ・ 外部機関との連携には課題がある。

(4) 地域社会・自治体、産業界、学会、関係行政機関、他の大学・高校等、学外の関係者・機関との連携体制

①地域との連携

- ・ 商工会議所の協力を得て、企業セミナーを開催している。

②自治体・産業界との連携

- ・ 大阪府経営合理化協会の協力を得て、企業セミナーを開催している。

③初等・中等教育との連携

- ・ キャンパスを共有する学院内高等学校との高大連携プログラムにおいて、「キャリアって何」と題する高校2年生向けのキャリアデザイン講座を実施している。

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ キャリア・カウンセリング以外に、少人数制のガイダンス等を担当していただきたい。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・ グループ相談に慣れていないキャリア・コンサルタントもいるため、グループ・ワークを上手く遂行する力を付けていただきたい。
- ・ また、個別相談の一環として、電話での状況確認や相談を学生全員に実施するため、電話相談を効果的に機能させられる力を是非付けていただきたい。
- ・ 企業をしっかりと見極める目を持ち、その学生にとって「よい企業」であるかどうかを適切に評価できるようになっていただきたい。

4. その他

(1) キャリア教育の評価の仕組み

- ・ キャリア教育の評価の仕組みは甘く、課題となっているところである。キャリアガイダンス・就職ガイダンスのアンケート、授業アンケートは必ず取るようにしているが、それがガイダンスの改善に繋がっていない状況である。
- ・ 2009 年度より学生支援推進プログラムの一環として、「社会人基礎力アセスメント尺

度」の開発に取り組んでいる。

取組みの成果を検証する資料として利用するほか、学生のキャリア形成や就職状況、就職体験データベース情報、卒業生の在職状況、個別相談資料等を総合的に検討する評価体制を構築することを目指している。さらに、これをさまざまな就職支援を受ける学生の自己点検チェックリストとして活用させることも、本取組みの支援方策の1つとしているため、学生の自己理解や自己点検を促進する効果をもつツールとしての活用も検討している。

追大キャリア形成支援プログラム（2010年度版）

年次	習得目標	教 学	就 職 ・ 進 路 支 援 行 事	キ ャ リ ア 開 発 部
1 年 生	充実した大学生活を送るに	◆キャリアデザイン・ガイダンス ①キャリアデザインへの動機づけを行う ②4年間を通じたキャリア形成支援プログラムを理解させる ◆キャリアデザイン論（秋学期） 開講時期：1年生秋学期 経済学部・経営学部・国際教養学部／心理学部・社会学部 ①「キャリア形成」について理解を深める ②卒業後の自分自身の生き方を考える力をつける ◆1年生秋学期キャリアガイダンス ①キャリア形成の必要性や卒業後の進路を考えるきっかけづくり ②授業の「キャリアデザイン論」と連携して講演会形式で開催する ◆キャリア形成論1 開講時期：2年生春学期 ①社会に出るにあたって、自己理解の必要性を理解する ②社会情勢や求められる人材像など、これから出て行く社会について理解する ◆キャリア形成論2 開講時期：2年生秋学期 ①業界や仕事についての理解を深める ②「働く」ことについて、考えるきっかけを与える ③興味、関心のある職業を発見する	◆資格ガイダンス ◆社会人として必要な基礎能力の養成 ①ITリテラシー（Microsoft Certified Application Specialist Word2007・Excel2007コース） ②語学「TOEICスコアアップ講座」 ◆早期からの対策が必要な勉強への取り組み 公務員・警察・消防・市役所試験対策講座 ◆目指す職業への必要なスキルの習得 ①販売士検定2級対策講座 ②秘書技能検定2級対策講座 ③簿記検定2級対策講座 ④総合旅行業務取扱管理者試験対策講座 ⑤ITパスポート試験対策講座 ⑥ファイナンシャルプランニング技能士3級対策講座	◆就職試験対策講座1（筆記対策編） 一般常識試験、SPI対策として国語、数学、時事 ◆就職試験対策講座2（応答型編） 実際に書くという作業を通して、評価されるポイント ◆就職試験対策講座3（面接編） 集団面接、グループディスカッション、グループ ◆中高教員採用試験対策講座 中高教員採用試験合格を目指し、教職教養・一般教養の傾向と対策を学ぶ ◆小学校教員資格認定試験対策講座 小学校教諭の二種免許状が授与される認定試験
2 年 生	自己理解と	◆就職ガイダンス ①オリエンテーション ②自己理解 ③業界・企業研究の方法 ④履歴書・エントリーシートの書き方 ⑤就職試験対策 ⑥面接試験の傾向と対策 ⑦就職マナー ⑧「みんなの就職活動日記」の使い方 ◆就職ガイダンス 女子学生対象就職ガイダンス ①女子学生を取り巻く雇用環境 ②女子学生就職体験報告会 ◆業界・職種研究セミナー 製造、情報、商社、小売、金融など各業界の方を学内に招いて業界研究・職 ◆就職ガイダンスブラッシュアップセミナー 【目的】具体的な行動への取り組みと実践力の強化 就職ガイダンスを補完して実践力を強化する目的で、少人数制のきめ細かな指導を行なう ◆就職個人相談 学生一人ひとりに適したきめ細 ◆学内企業説明会（春期） 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会 ◆学生就業アドバイザー 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会 ◆2年生春学期キャリアガイダンス ①自己理解 ②授業の「キャリア形成論2」と連携して10回の講演会を開催する ◆2年生秋学期キャリアガイダンス ①職業理解 ②授業の「キャリア形成論2」と連携して10回の講演会を開催する ◆KNT プレ・インターンシップ塾 ①イベントの企画から運営を含めた多様な経験を通じて「働く」意味、インターンシップの意義を考える。 ②3年生のインターンシップにつなげる	◆2年生春学期キャリアガイダンス ①自己理解 ②授業の「キャリア形成論2」と連携して10回の講演会を開催する ◆2年生秋学期キャリアガイダンス ①職業理解 ②授業の「キャリア形成論2」と連携して10回の講演会を開催する ◆KNT プレ・インターンシップ塾 ①イベントの企画から運営を含めた多様な経験を通じて「働く」意味、インターンシップの意義を考える。 ②3年生のインターンシップにつなげる	◆就職ガイダンス ①オリエンテーション ②自己理解 ③業界・企業研究の方法 ④履歴書・エントリーシートの書き方 ⑤就職試験対策 ⑥面接試験の傾向と対策 ⑦就職マナー ⑧「みんなの就職活動日記」の使い方 ◆就職ガイダンス 女子学生対象就職ガイダンス ①女子学生を取り巻く雇用環境 ②女子学生就職体験報告会 ◆業界・職種研究セミナー 製造、情報、商社、小売、金融など各業界の方を学内に招いて業界研究・職 ◆就職ガイダンスブラッシュアップセミナー 【目的】具体的な行動への取り組みと実践力の強化 就職ガイダンスを補完して実践力を強化する目的で、少人数制のきめ細かな指導を行なう ◆就職個人相談 学生一人ひとりに適したきめ細 ◆学内企業説明会（春期） 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会 ◆学生就業アドバイザー 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会
3 年 生	就職活動に必要なスキルの習得	◆インターンシップ1・2 開講時期：3年生春・秋学期 ①就業体験を通じて、働くことの意味や実感を把握すること ②日ごろの学びの成果を、現場で確認することができる ③自分の適性を見極めることによって、今後の就職活動に必要となるスキルを習得	◆就職ガイダンス ①オリエンテーション ②自己理解 ③業界・企業研究の方法 ④履歴書・エントリーシートの書き方 ⑤就職試験対策 ⑥面接試験の傾向と対策 ⑦就職マナー ⑧「みんなの就職活動日記」の使い方 ◆就職ガイダンス 女子学生対象就職ガイダンス ①女子学生を取り巻く雇用環境 ②女子学生就職体験報告会 ◆業界・職種研究セミナー 製造、情報、商社、小売、金融など各業界の方を学内に招いて業界研究・職 ◆就職ガイダンスブラッシュアップセミナー 【目的】具体的な行動への取り組みと実践力の強化 就職ガイダンスを補完して実践力を強化する目的で、少人数制のきめ細かな指導を行なう ◆就職個人相談 学生一人ひとりに適したきめ細 ◆学内企業説明会（春期） 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会 ◆学生就業アドバイザー 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会	◆就職ガイダンス ①オリエンテーション ②自己理解 ③業界・企業研究の方法 ④履歴書・エントリーシートの書き方 ⑤就職試験対策 ⑥面接試験の傾向と対策 ⑦就職マナー ⑧「みんなの就職活動日記」の使い方 ◆就職ガイダンス 女子学生対象就職ガイダンス ①女子学生を取り巻く雇用環境 ②女子学生就職体験報告会 ◆業界・職種研究セミナー 製造、情報、商社、小売、金融など各業界の方を学内に招いて業界研究・職 ◆就職ガイダンスブラッシュアップセミナー 【目的】具体的な行動への取り組みと実践力の強化 就職ガイダンスを補完して実践力を強化する目的で、少人数制のきめ細かな指導を行なう ◆就職個人相談 学生一人ひとりに適したきめ細 ◆学内企業説明会（春期） 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会 ◆学生就業アドバイザー 【目的】 学生同士の支援体制 ①体験談報告会 ②就職懇談会
4 年 生	進路決定と社会人基礎力の形成	◆社会人の基礎 開講時期：4年生秋学期 ①学生から社会人へのスムーズな移行をキープ・コンセプトとして、大学在学中からの社会人準備教育の役割を担う ②社会人として職業生活で求められる能力の向上を目指す ③社会人として、一歩通行の座学だけでなく、参加型・体験型トレーニングを盛り込むなど、実践性・	◆就職活動ミニガイダンス（履歴書の書き方・面接対策・筆記試験対策指導） 進路決定者 進路未決定者 ◆卒業後の就職支援 サテライトオフィス大手前	◆卒業後の就職支援 サテライトオフィス大手前

事例3 関西大学（私立）

0. 関西大学の概要

- ・ 明治 19 年（1886）に産声をあげた関西法律学校を前身とし、大正 11 年（1922）、法学部と商学部の 2 学部をもつ大学（旧制）として認可され、昭和 23 年（1948）に、法、文、経済、商の 4 学部（男女共学）を有する新制大学となった。
- ・ 千里山（大阪府吹田市）、高槻（高槻市）、高槻ミューズ（高槻市）、堺（堺市）、天六（大阪市）の 5 キャンパスから成る。
- ・ 13 学部（法、文、経済、商、社会、政策創造、外国語、人間健康、総合情報、社会安全、システム理工、環境都市工、化学生命工）、大学院 10 研究科、法科大学院、会計専門職大学院、臨床心理専門職大学院を擁する総合大学（平成 22 年 4 月現在）。
- ・ 学部在籍者数（学生）は、一部・二部合わせて 27,914 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・ 平成 13 年度よりキャリアデザインルーム（進路支援室）を設置し、専門カウンセラーが行うキャリアカウンセリングサービスを実施。
- ・ 平成 16 年度から、正課の授業科目として「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」を導入。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

①導入経緯・取組み方針

一理念、取組み方針

- ・ 本学の教育活動においては単に机上の学問に留まらず、学生が全人的成長を果たすことを企図して、キャリア形成を視点に据えた一連の教育システムを構築。社会を構成する人材の育成をミッションとする大学が果たすべき USR（University Social Responsibility）であると考えている。
- ・ その内容は、「大学とともに」というコンセプトのもと、正課教育カリキュラムとキャリアセンターの正課外教育プログラムを有機的に融合させたキャリア支援Ⅴ段階システム（V-STEP PROCEDURE）を構築し、学生一人ひとりのキャリアデザイン（将来設計）を促進し、自律型社会人の育成の全学的な取組みを目指すもの。

一導入経緯

- ・ 本学は、就職部がキャリアセンターに切り替わるのが平成 16 年と遅かったが、その芽生えは平成 6 年より低学年向けの早期意識啓発行事や冊子等の提供を始めたことに遡る。平成 13 年 7 月に就職部の中に「キャリアデザインルーム」を開設し、「キャリアデザイン担当主事」という役割を設けて、体系的なキャリア支援に本格的に取り組むこととなった。
- ・ 学生募集や就職率を上げるためではなく、真に、学生に対してキャリアの視点から働きかけ、一人一人の勤労観・職業観を育成し、自らのキャリアを自ら決定できる力を養うとともに、社会にスムーズに移行して社会に貢献できる、そうした力を付けるきつ

かけを与える、という観点から取組みを始めた。よって、今キャリア教育で使われている言葉で言えば、自律型社会人の育成（社会的・職業的自立）を促進するためといえる。

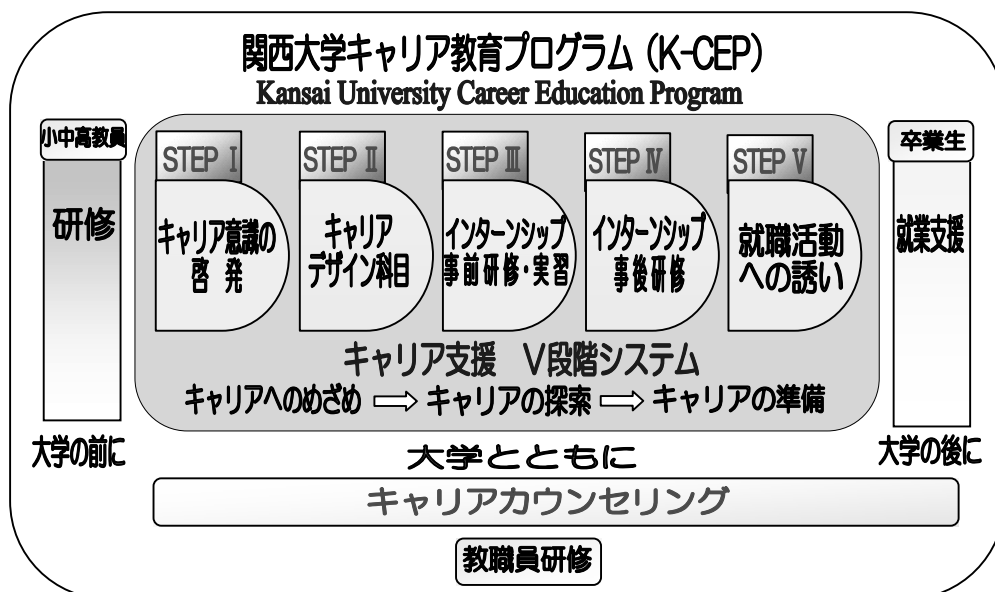
- ・ 「キャリアデザインルーム」開設（平成 13 年 7 月）は、3 年次以降を対象にした就職支援だけでなく、1 年次からキャリアの視点による働きかけを行うためということで開設した。「就職部就職課」から「就職部就職課・キャリアデザイン課」の二課体制への移行（平成 15 年 4 月）は、1 年間だけであったが、これによりキャリアの視点からの働きかけをより組織的に行う体制作りができた。平成 16 年 4 月から「キャリアセンター」に移行したが、これは、単に流行とか「キャリア」という言葉を含む名称変更が多くなったためではなく、キャリアの視点からの働きかけというのを実際に展開していく（コンセプトを具体化）という考え方による。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

①全体像

- ・ キャリア教育のコンセプトとして、「大学の前に・大学とともに・大学の後に」をキーワードにして取り組んでいる。「大学とともに」は学生対象。「大学の前に」は、いわゆる高大連携。大学から見ると学生募集の観点から行われることが多いが、学校段階、発達段階等に応じたキャリア教育という観点から、小・中・高の教員を対象にした研修を平成 17 年から実施している。「大学の後に」は卒業生支援を指している。
- ・ 「大学とともに」の部分は、「キャリア支援 V 段階システム (V-STEP PROCEDURE)」（平成 18 年に文部科学省 GP 採択）という体系的システムをメインに、これを支えるものとして個別の「キャリアカウンセリング」を重視している。また、「教職員研修」として、キャリア教育あるいはキャリア支援の理解を全学的に深めてもらうために、教職員対象の研修も行っている。

キャリア教育プログラムの概要



- ・ キャリア支援V段階システム（V-STEP PROCEDURE）
：インターンシップをコア・プログラムとし、STEP I～V全体でインターンシップの事前教育・事後教育というような位置づけになっている。
- ・ STEP I：「キャリア意識の啓発」として、全新入生に対しキャリアデザインブックを配布するとともに、少人数クラス制の初年次・導入教育におけるガイダンス（年1～2回、キャリアセンターが担当）、「キャリアプランニングセミナー・ベーシックシリーズ」（4回シリーズ、大人数制）等を開催しキャリアプランニング（将来設計）の意識を啓発。
- ・ STEP II：「キャリア教育」として、正課教育の全学共通科目である「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」を開講して講義やセミナーにより学生の勤労観・職業観の育成を図っている（1年次秋学期～2年次秋学期）。（後述②参照）
- ・ STEP III：「インターンシップ事前研修・実習」は、本システムのコア・プログラムとして位置づけており、就業体験のためにしっかりと事前教育を行なったうえで、実地に学ぶことを目的としている。
- ・ STEP IV：「事後研修」として、インターンシップ実習で得た成果を検証し、その後の就職活動に結び付ける。
- ・ STEP V：「就職活動への誘い」として、就職支援プログラムを多彩に展開し、学生一人ひとりのキャリアデザインの具体化と実現を支援する構成となっている。また、毎年、企業や官界の協力を得て各種説明会を実施している。

②主なプログラム

- ・ キャリア教育科目
：平成16年度から。インターファカルティ教育科目として出発し、教養科目改革にともない、現在では全学共通科目B群の中の「エンパワメント科目」の中に位置づけている。
- ・ 「キャリアデザインⅠ（働き方を考える）」：1年次秋学期2単位（キャリアデザイン担当主事と専任教員の計3人が担当）
- ・ 「キャリアデザインⅡ（仕事の世界）」：2年次春学期2単位（キャリアデザイン担当主事と専任教員の計3人が担当）
- ・ 「キャリアデザインⅢ（私の仕事）」：2年次秋学期2単位（グループワーク中心、キャリアセンターのキャリアデザインアドバイザーが担当）
- ・ 卒業単位として認めるかどうかは学部ごとに異なる。
（3科目6単位まで卒業所要単位に含めることができるのは、文・経済・社会・政策創造・社会安全の5学部のみ。理工系3学部は2単位を限度に卒業所要単位に含めることができる。高槻キャンパスの総合情報学部では「キャリアデザインⅢ」のみを開講（平成21年度まで。平成22年度より社会安全学部と合併で3科目開講）。法学部では卒業所要単位として認めておらず、商学部も専門教育科目の自由科目に算入されるが、卒業所要単位として認定していない。）

- ・ 専門科目における展開 → 学部学科ごとに実施
- ・ キャリアセンターの行事
 - ・ キャリアプランニングセミナー（ベーシックシリーズ、自己分析シリーズ、コミュニケーションスキルシリーズ、仕事研究シリーズ）
 - ・ 進路・就職ガイダンス
 - ・ 公務員志望者対象ガイダンス、教員採用試験対策講座（平成 21 年度より教職支援センターに移管）
 - ・ 就活対策講座、業界研究会、仕事の現場体験ツアー、等
- ・ インターンシップ
 - ：平成 9 年と非常に早い時期から取り組んできた。
 - ・ プレ・インターンシップ（2 年次春休み）
 - ・ ビジネスインターンシップ（3 年次）
 - ：A（学校内で選考して学生を送り出すもの）、B（相手先の企業等で選考を行うもの）、長期、国際、公募制の 5 種類。希望者が多く、毎年 700 名くらいの学生が申し込み、キャリアセンターが面接し、500 名程度を選考して送り出している。
 - ・ 学校インターンシップ
 - ：教職を目指す学生に限らず行くことが可能。学校からの要望が多く、すべてのニーズに対応できていない状況（平成 21 年度 178 名）。
- ・ 大学の前の取組み
 - ・ 「キャリア教育入門ーキャリアカウンセリング研修ー」（2 日間実施）：小・中・高の教員を対象にした研修（平成 21 年度受講者 82 名。平成 20 年度からは教員免許更新講習の一環として位置づけ）。
- ・ 大学の後の取組み
 - ・ 卒業生支援。平成 17 年（2005）に（株）関西雇用創出機構と業務提携してキャリアカウンセリングや職業紹介等のサービスを無料で展開。平成 22 年（2010）からは本学独自で実施（平成 21 年度登録者 675 名）。

③活用しているツール

- ・ キャリアセンター：KICSS（キャリアセンターのポータルサイト）、Web 版キャリアポートフォリオ（開発中。来年度稼働予定）、CACG システム（開発中。来年度から稼働予定）、Placement Book シリーズ、『親子で語るキャリアデザイン』（保護者を対象にしたキャリアデザイン講習会(就職説明会)で配付)
- ・ キャリアデザインルーム（キャリアデザインアドバイザーが必要に応じて利用）：キャリアマトリックス、キャリア★インサイト、GATB、VPI、職業レディネステスト、MI 式

(3)キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

①正課プログラムに関する意思決定のしくみ

- ・ キャリア教育科目の運営に関しては、一番上に教育推進部があり、その部長は担当の副学長が務め、その下に教育推進委員会がある。その下部組織に全学共通教育推進委員会があり、その下にキャリアデザイン科目運営会議があり、科目担当者連絡会議がある。

教育推進部－教育推進委員会－全学共通教育推進委員会－キャリアデザイン科目運営会議－科目担当者連絡会議

- ・ キャリアデザイン科目運営会議は年 1 回、科目担当者連絡会議は必要に応じて随時開催。

②正課外プログラムに関する意思決定のしくみ

- ・ キャリアセンター主事会：所長、各学部選出のキャリアセンター主事 13 名、キャリアデザイン担当主事 2 名（平成 22 年度より）及びキャリアセンター事務局事務管理職者で構成。
- ・ 所長は教員で学長の新任職。実務部隊のキャリアセンター事務局には、キャリアセンター事務 G、キャリアセンター理工系事務 G、卒業生就業支援事務 G、エクステンション・リードセンター事務 G の 4 グループがある。
- ・ キャリアセンターの様々な行事、キャリア形成支援・キャリアデザイン・キャリア教育に関わる全体のことを議論し、決定する。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- ・ プログラムの系統性と「学び」の体系化
：プログラムは体系化されていても、必修でないため学生一人ひとりにとっては体系的な履修になっていないことから、学生の学びを体系化していくことが課題。だが、規模の大きい総合大学ゆえ実現が難しく苦慮している。
- ・ 全体的な支援と個別的な支援の融合
：授業やキャリアセンターの取組みなど全学的な支援と、キャリア相談など個別的な支援の連携。本学では、キャリアデザインアドバイザーが、キャリア教育科目と相談の両方を担当する形で実現しようとしているのが、まだまだ不十分である。
- ・ 初年次教育、専門教育との連携
：平成 16 年度から行っており、全学部共通科目として教育課程に位置づけているが、初年次教育や専門教育との関係については、まだまだ課題がある。
- ・ 継続的な効果検証とプログラムの改善（PDCA サイクル）
：PDCA を回し、改善につなげていくことが課題。
- ・ 意欲・意識の低い学生への働きかけ（学内アウトリーチ）
：例えば、インターンシップなど、意識が高い学生を送り出すことで、その学生の意識はさらに高まるが、意識の低い学生への働きかけをどうするかが課題。
- ・ すべての教育活動を通したキャリア教育（“キャリアセンター廃止論”）
：極論ではあるが、キャリアセンターが不要になるのが理想の姿では。全ての教育活

動を通じたキャリア教育、キャリア形成支援が展開されれば、キャリアセンターは従来型の求人情報を提供する機能だけで良いはずと考える。

- ・ 履修率

：学部自治が非常に強く、キャリア教育科目を卒業単位として認定するかどうかの扱いは学部によって違うが、それが履修率の動向に影響している（法学部、商学部など受講者数の少ない学部は、卒業所要単位としては認められていない。また 3 科目 6 単位全てを認めず、「2 単位まで」「4 単位まで」など中途半端な学部もある）。

(5) 今後の方針、計画等

- ・ 現在、CACG (computer assisted career guidance) システムを開発中であり、来年度から稼働の予定（職業情報は盛り込めないで、キャリアマトリックスを見てもらう形となる）。

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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

- ・ 卒業生支援で関西雇用創出機構と連携していたが、現在は特になし。

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

ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

- ・ 課題は特になし

ー外部の専門機関の活用について

- ・ 外部の専門機関の活用は特になし

(4) 地域社会・自治体、産業界、学会、関係行政機関、他の大学・高校等、学外の関係者・機関との連携体制

①地域との連携

- ・ 各市教育委員会との連携による学校インターンシップ（再掲）、学校ボランティア

②自治体・産業界との連携

- ・ ビジネスインターンシップ（再掲）

③初等・中等教育との連携

- ・ 教員向けセミナー「キャリア教育入門ーキャリアカウンセリング研修ー」（再掲）

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

- ・ すでにキャリア教育科目「キャリアデザインⅢ」を担当。キャリア相談やキャリアセンターの行事も担当しているので、大学や学生の状況を把握した上で科目を担当してもらっており、高い教育効果が期待できる。

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

- ・ キャリア教育においては、授業やキャリアセンターのプログラムなど全学的な支援と、キャリア相談など個別的な支援の連携が重要であり、キャリア・コンサルタントには、キャリア教育の授業と個別相談の両方を担当できる高いレベルが求められる。

4. その他

(1) キャリア教育の評価の仕組み

平成 20 年度に効果測定を実施。

- ・ 対象：キャリア教育科目（キャリアデザインⅠ・Ⅲ）受講生、インターンシップ実習生
- ・ 測度：働く意欲（就業動機尺度）、時間的展望（時間的信念尺度、時間的展望体験尺度）、社会的・対人的スキル（ソーシャルスキル尺度、アサーション度チェックリスト）
- ・ 結果：
 - ・ キャリア教育科目受講生では、探索志向（就業動機）、目標指向性と現在の充実感（時間的展望）、対人スキルと対処スキルとアサーション（社会的・対人的スキル）が高まる傾向が認められる。
 - ・ インターンシップ実習生では、探索志向と対人志向（就業動機）、現在の充実感と過去受容（時間的展望）が高まる傾向が認められる。

事例 4 法政大学（私立）

0. 法政大学の概要

- ・ 東京法学社（法律学校）を母体とし、大正 9 年に、今日の名称と形をもった財団法人法政大学が発足した。
- ・ 学部は、市ヶ谷、多摩、小金井の 3 キャンパスから成る。
- ・ 15 学部、通信教育部、大学院 14 研究科・1 インスティテュート、専門職大学院 2 研究科を擁する総合大学。
- ・ 平成 11 年の国際文化学部、人間環境学部の設置以降、新設学部ラッシュ（6 学部から 15 学部体制へ）。法、文、経営、国際文化、人間環境、キャリアデザイン、デザイン工学、GIS（グローバル教養）、経済、社会、現代福祉、スポーツ健康、理工、生命科学、情報科学の 15 学部。
- ・ 平成 22 年度の学部在籍者数（学生）は、一部・二部合わせて 28,532 人（平成 22 年 5 月 1 日現在）。
- ・ 平成 15 年にキャリアデザイン学部を設置。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の取組み方針、導入経緯

① キャリアデザイン学部の設置

ー設置経緯

- ・ 平成 13 年（2001 年）より、担当理事の私的懇談会等での検討を経て、キャリアデザイン学部設置の準備へ。
- ・ 平成 15 年（2003 年）、キャリアデザイン学部設置。

ー大学全体での位置づけ

- ・ 研究・教育機関としての対外的な役割は別として、学内的には、大学内におけるキャリア教育推進のための“パイロット学部”という位置づけ。
- ・ 実際、この学部で始めた授業や合宿の試み等は、その後、キャリアセンターで取り入れるようになり、さらに他の学部にも一部反映されている。

② キャリアセンター設置

- ・ 平成 17 年（2005 年）に、従来の就職部を改組してキャリアセンターを設置。

③ キャリア教育のコンセプト

- ・ 就職活動支援に限定されない 1 年次からのキャリア支援を、当初からのコンセプトとしている。当時は、「ABCD プログラム」などと言われていた。



(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

① 正課

- ・ キャリアセンターが主催し、担当教員が担当。市ヶ谷 7 学部の全学生が履修できる。
（多摩キャンパスにおいても、正課科目「キャリアデザイン入門」を開講している。
以下にある文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」（平成 22 年度）に採択されたことを契機とする科目については、申請学部が市ヶ谷 7 学部であるため、23 年度は市ヶ谷のみで開講する。ただし、おって多摩キャンパスにおいても開講していく予定。）
- ・ ただし、正規科目は、現在は 1、2 年次までとなっている。
- ・ 文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」（平成 22 年度）に採択されたことを契機に、3、4 年次にもキャリア科目を作ろうと、今開発中である。
- ・ 正課科目「キャリアデザイン入門」は、1、2 年次対象であることから、形式的に市ヶ谷教育科目（各学部共通）の中に位置づけ、その枠のなかで単位認定している。今後、開講予定の 1、2 年次対象の「就業基礎力養成 I II」も同様である。
- ・ 今後の 3、4 年次向けの科目（「就業応用力養成 I II」）については、形式的にキャリアデザイン学部置き、他学部の学生も履修可能なものにしていくことを検討している。
- ・ 履修者は、曜日・時間帯により、1 クラス 60 人～2 百数十人くらい。
- ・ 1 コマ 15 回中 10 回程度は共通の内容とし、残り 5 回程度は担当教員の個性により授業運営。

② 正課以外の主なプログラム

- ・ 自分発見講座（2 コース）
：将来に向け、自分をデザインしていく方向性を考える。
- ・ 仕事研究講座
：企業の中にある職種（仕事）に着目し、現場の第一線で働いている人をゲストに招き、仕事の面白さや大変さ、役割について理解を深める。
- ・ キャリア研究講座
：社会人は、仕事と家庭のバランスをどのようにとっているのか。働いている女性、障がいを持ちながら働く人、転職者などをゲストに招き、ダイナミックに生き方を考えていく。
- ・ 社会人基礎力養成講座
：社会人として求められる諸能力を課題解決型ワークによって育成する。

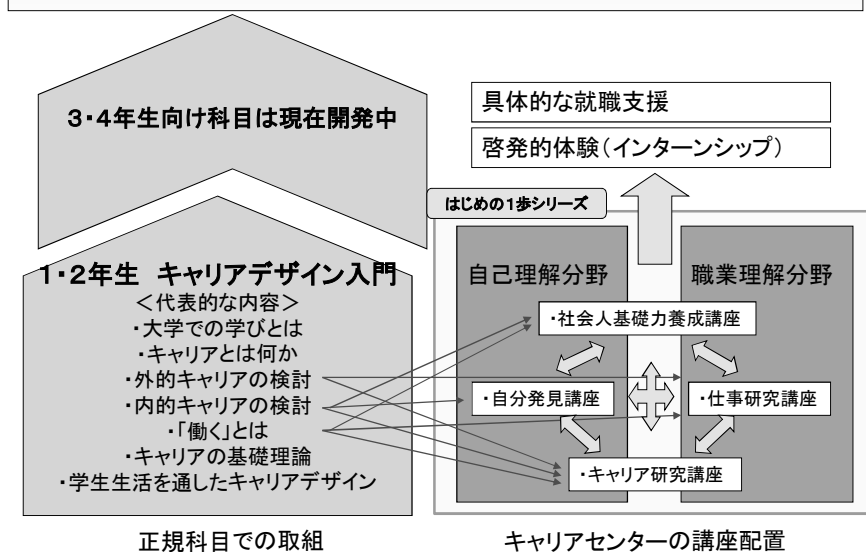
③ その他の各種の就職活動支援の講座・プログラム

- ・ 就職ガイダンス、就職セミナー、学内企業説明会、公務員採用説明会、模擬面接会等を実施。

④ 既卒者（卒業生）への支援

- ・ 昨年から取り組み始めたところ。

キャリア形成支援の概要



(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

- 平成 17 年（2005 年）に、従来の就職部を改組してキャリアセンターを設置。
- 従来の就職部は職員のための組織だったが、教学サイドとの連携を図ろうと、職員部長に加え、教員側から教員部長（センター長・副センター長）を出すとともに、各学部から委員 1 名を出し、キャリア支援教員連絡会議を構成。連絡会議を年に数回持ち、認識の共有と全体の統一を図った。
- 日常の学部の授業やゼミなどでも、キャリアセンターから出張講座等を実施しており、連携を図っている。

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題

- 就業力育成支援 GP の採択を契機に、全体プログラムの拡充・発展の予定であったが、事業仕分け等の影響で不透明な部分がある。

(5) 今後の方針、計画等

- 不透明な部分はあるが、学内での議論としては、現時点では正規科目が 1、2 年次だけになっているので、全体に広げようと考えている。
- それに関する提案が「3 ステップ・システム」：高大連携（気づき）→正課教育（成長）→就労知識から職業コミュニティまで（発展）というもの。

第一段階は、附属高校を中心とする高大連携で、大学に入る時点でしっかりとした意識をもってもらい、未だ多い学部選択のミスマッチを改善すること。第二段階は、3～4 年次も含め正課科目として、基礎科目に「キャリアデザイン入門ⅠⅡ」と「就業基礎力養成ⅠⅡ」を、各学部の専門科目に「就業応用力養成ⅠⅡ」と、各学部のキャリア

アに関連する専門科目をきちんと位置づける、あるいはエクステンション・カレッジの講座との連携を図る等により、縦横に広げようというもの。第三段階は、卒業生との連携で、かなりの数の卒業生が様々な職業分野にいることから、分野ごとに卒業生と職業コミュニティのようなものが作れないかというもの。

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

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

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

(2) 外部の専門機関の活用状況（具体的な活動分野・内容等）

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

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

ーキャリア・コンサルタント等専門家の活用について

（特に言及なし）

ー外部の専門機関の活用について

（特に言及なし）

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(1) キャリア・コンサルタントに期待される役割、活用の可能性

（特に言及なし）

(2) キャリア・コンサルタントに求められる能力（知識・スキル・経験等）

（特に言及なし）

4. その他

(1) キャリア教育の評価の仕組み

- ・ キャリアセンターで、正規科目、講座・プログラムの実施ごとに効果を検証し、改善に生かすというサイクルを確立。
- ・ CAVT（Career Action & Vision Test：キャリアデザイン学部が、文科省の現代 GP 補助金を得ていた時に開発した尺度）や他の既存の尺度を活用。

キャリア教育と能力開発

諸能力・スキルの関係性

2010年度 キャリアデザイン入門の調査結果から

	探究心	客観性	証拠	EN	DE	CON	KISS18	目標指向性	希望	現在の充実度	過去受容
論理的思考	.271**	.353**	.260**	.226**	.274**	.241**	.583**	.399**	.399**	.250**	.223**

・各種能力に相関関係が認められたが、特に「論理的思考」と「ソーシャルスキル」には、高い相関が認められた。

『物事を論理的に考えられる人 = 人間関係もある程度うまくできる人』



知識基盤社会にむけ、あるいは大学の専門教育にむけ、それらを支える「論理的思考力」と「対人関係能力」を、いかにキャリア教育は高められるのか？

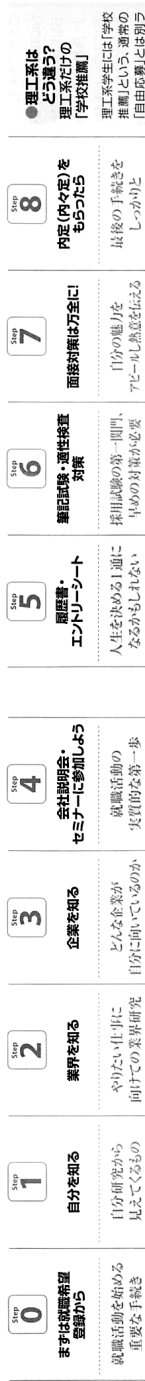
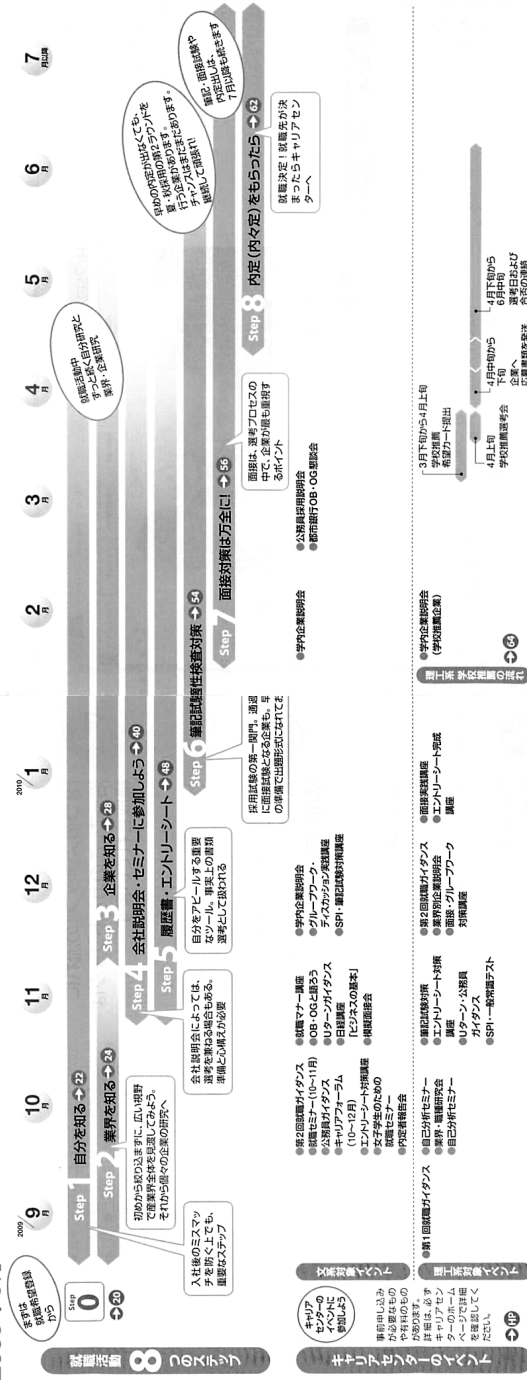
(参考) キャリアセンターによる支援の全体像

学生の就職活動とキャリアセンターによる支援

就職活動のプロセス

全体を理解することから始めようー就職活動カレンダーー

2009年9月～



法政大学キャリアセンター『キャリアガイドブック[就職活動編]』より抜粋

(3) 外部専門機関

事例1：株式会社NKS能力開発センター

0. 株式会社NKS能力開発センターの概要

- ・ 官公庁・団体・一般企業や大学等高等教育機関を対象に、組織と個人の諸課題を解決するための「NKS ソリューション・プログラム」を提供・実施し、各々の改善・変革・向上等の支援を実施。
- ・ 当初は、グループ企業の管理職向け研修を行ってきたが、そこで得たノウハウを元に大学でのキャリア教育事業を展開。

1. キャリア教育・キャリア形成支援への取組み状況

(1) 事業展開の経緯

①事業展開の全体像

- ・ 芙蓉グループの富士銀行や安田生命が母体となって設立した口座引き落としの案内業務を行う株式会社日本共同システムの設立 20 周年（15 年前）に、社会貢献として教育・研修事業を開始。これは、企業が採用者に対する教育を企業外部で行いたいとのニーズに対応するものだった。
- ・ 当時の社員は、芙蓉グループからの出向者であり、研修事業での講師も富士銀行、安田生命の社員が中心であった。
- ・ その後、平成 18 年に株式会社 NKS 能力開発センターとして独立。当初は、芙蓉グループの企業の管理職向け研修を行ってきたが、そこで得たノウハウを大学に提供してはどうかと考え、大学との接点に紀伊国屋書店と提携し、事業展開してきた。
- ・ 当初は、学生の就職準備が急に忙しくなる時期に、期間集中型のトレーニングへのオーダー、教材の提供依頼があった。その 2～3 年後に、学生向けの授業も受け持つようになったが、それに併せて、学生へのキャリア教育について提案を行った。
- ・ 大学でのキャリア教育への事業展開が拡大したことについては、二つポイントがある。一つは、就職活動の早期化に伴い、大学側が就職指導の対象を 3 年次→2 年次→1 年次と早期化したことがある。もう一つは、そうした早期化の動きに対して、弊社では、大学でのキャリア教育とは何かを検討し、ステップを踏まえた導入教育として提案したことが挙げられる（平成 11 年に都内の大学で 1 クラス受託したのが最初）。当時は、導入教育という用語に対しても、大学側からはなじみがないといわれた。
- ・ 現在では、かなりの数のプログラムを持っており、首都圏を中心に 50 大学程度の実績がある。大学は大規模なところから数クラスを受け持つだけのところまで様々である。また、大学の授業では単位認定されているところが多い（90%以上）が、一部には課外（単位認定されていない）授業もある。
- ・ 最近では、大学の体育会系クラブのイメージトレーニングやモチベーションに関する研修や高等学校のキャリア教育の依頼がある。

- ・その他には、東京都で、校長・教頭を目指す中堅層の教員に対して、リーダーシップ研修を実施している。
- ・また、定年年齢が 54～56 歳と早い防衛省（自衛隊）で、47 歳（入隊 25 年目）の隊員に対して、再就職に向けた能力開発の研修・セミナー（3 日間）を実施している。
- ・一般企業では、マネージャー層に対して、マネジメント、コミュニケーション、リーダーシップ、モチベーション、CSR などに関する研修等の事業を実施している。

②大学でのキャリア教育に係る事業展開

- ・大学でのキャリア教育においては、学生自身が、物事をポジティブに前向きに捉えることが大切で、初年次から将来に向けて自分を作っていく方向が重要。そのためには心理学の側面を重視しないとイケない。そこで、アメリカのシンクタンクが持っているプログラムを、時間をかけて日本の現実に合うようアレンジした自己実現プログラムを開発した。これが、当社のノウハウの中心になっている。
- ・大学を担当する講師数は 35 人位（昨年度）であるが、当社は業界の中で最大ではない。大学向けサービスの業界としては、大手就職情報の提供会社を中心にいる。一方で、中小事業者の中には、大学で事業展開しているところもある。
- ・当社は、事業開始時点では大学とのパイプがなかったが、事業が拡大した要因は、時期と導入教育の提案の二つである。
- ・現在の競合他社は、教育分野では適性テスト、適職テストなどのテスト事業や教材販売についてのマス展開が一般的であった。当社が実施している少人数グループでの指導は他社にはない形態であった。
- ・また、キャリア教育についても、事業者の多くは 3 年生を対象とした就職テクニックの指導を前倒しするものであったが、当社では、より前段階の内的キャリアに着目したマインドセッティングから行わなければ成功しないと提案した。当初は、興味を持ってくれた大学と、興味を持ってくれない大学に分かれていた。
- ・当時、まだキャリアデザイン、キャリア教育という言葉は一般的でなく、早期教育だと大手他社と同じ土俵になってしまうため、こうした「導入教育」（大学生としての土台作り）のコンセプトで事業展開の差別化を図った。
- ・こうした状況が 3 年間続いたことが当社にとってのアドバンテージになっている。現在では、大手競合他社でも当社と同様の方法で参入してきている。
- ・事業開始当時から、アメリカ、欧州各国など多くの国で、中学・高校から導入教育を行うことが当たり前になっていた。日本ではたまたま行われていないのであって、近いうちに必ず根付くと判断して事業展開をした。これが他社と差別化出来た理由だ。また、大学に導入する中で効果が認識されてきたことも、差別化できた理由である。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の実施内容

①講師の養成

- ・約 80 人の講師がこれまでいたが、採用後は 1 年間かけて勉強会への参加、学生を居合

わせたロールプレイなどでトレーニングを行う。

- ・ トレーニングには、心理学など内的キャリアを中心に、必要な部分を抽出して織り込んだ。専門的なメソッドの理解になる。講師は経験のあるマネジメントはもともと得意だが、経験や知識のない内容については、勉強しながら取り組んでもらっている。熱心な講師は自分で心理学系の資格などを取得している（当社は、資格取得に報奨金を出している）。
- ・ 講師については、当初は内部の人材であった。当初は社長自ら講師をしていた。また、大学でのキャリア教育については、社会経験が豊富な人が行うのがベストと考え、銀行、証券、生保、マスコミなど様々な分野の企業の方から口コミで紹介して頂いた。その後は、自分で講師を経験した人が、他の人を紹介してくれ、それによって講師の質低下というリスクを軽減しながら講師を増やすことが出来た。
- ・ 講師に対しては、誰もが同じ内容を提供できるよう、プログラムを標準化している。授業の 95%は当社が開発したプログラムに沿っており、残りの 5%で各講師のキャリアを活かして工夫してもらっている。講師のキャリアについては、失敗談を話してもらうようにしている。学生に「あの人だから出来る」と思わせてはいけない。

②プログラムの開発

- ・ プログラムについては標準化、モジュール化しており、それを大学のニーズに合わせてカスタマイズする。ただし、最近では多様化が進んでおり、モジュール外のものが多い。そこでは、大学の担当者と相談して、新たに作り上げている。
- ・ よいプログラムを開発するためには、足繁く大学に通い、大学の職員から「困った」を認識する、はっきりさせることが重要である。
- ・ 大学の教員と接触することは難しいが、教員にプログラムをいかに使ってもらえるようにするかが重要となる。なお、平成 17 年以降、文部科学省がキャリア教育を取り上げたことから、教員の関わりが増えてきた。
- ・ 大学個別のプログラムの開発、カスタマイズでは、6～7 回ほど（途中で断られなければ）やりとりをしてプログラムの提案に至る。当方から出した提案に対して、いろいろと要望が出され、それに対してさらに当方から修正案等を出すことで、両者の関係が深まるとよい。

③少人数グループでのプログラム

- ・ 体験的な学習では、6 人×5 グループの 30 人（最大 50 人）グループを崩さない。テーマの吸収、コミュニケーション能力の向上という教育効果を上げるためには少人数グループは必要であり、これを崩すと効果が上がらない。
- ・ ある関西の大学で、かつて 54 人（6 人×9 グループ）では多すぎる、36 人が最大だとお叱りを受けたことがある。確かに、30 人台がベストだろう。
- ・ 大学からの大人数教育へのニーズはあるが、知識教育ではそれでもよいが、それ以外ではそぐわない。

- ・ 少人数グループ形式では、PBL（Problem Based Learning）の手法をここ 5 年ほど研究している。課題を提示して、ゲーム形式で、学生に考えてもらいながら教育を進めており、これが大学から評価されている。最近では、社会人基礎力の面などでもっと PBL を導入して欲しいといった要望が出てきている。
- ・ 少人数グループの場合、グループ全員に発言の機会が生じることで効果が高まる。学生が考えて行動出来るようになることは、大学 4 年間の中だけで役立つのではなく、その後、企業などに入った後も役立つ。

④大学からの要望

- ・ 最近、大学からは、大学生の目的意識が低下しており、目的意識を高めるようにして欲しいとの要望が多くなっている。
- ・ 教育系の大学からは、学生に広い視野を持たせたいといった要望が多い。
- ・ その他、退学率や留年率の改善、学生のストレス耐性を高める、学生にキャリアビジョンを早めに考えさせたい、といった要望が出ている。

⑤大学からの評価

- ・ キャリア教育についてはすぐに結果が出るものでもないため評価は難しいが、即効的な効果を大学から求められることもある。
- ・ 学生の気づき、前向きな姿勢などが効果だと分かっている大学では、例えば、4 年間といった長い期間で効果をみようというところもある。
- ・ また、1 年生から就職課に相談に来る学生が増えた、資格などの取得にチャレンジする学生が増えた、退学率が下がった、といった効果があるとしている大学も見られる。
- ・ また、大学が大手競合他社など第三者の実施するテストを行い、その結果を当社にフィードバックしてくれることもある。ここまでしてもらえる例は少ないが、当社にとっては第三者評価でもありありがたい。
- ・ 学生の評価を大学の職員が当社にフィードバックしてくれることもあるが、当社としてはこれを待っているのではなく、学生の成長力を評価・予測するテストも行っている。社会人基礎力に関連した 13 要素を、春の授業のはじめと、秋の授業のはじめにテストしている。なお、両者は同じ問題である。

⑥大学組織との関わり

- ・ 1 学年 1,500 人程度のある大学で、キャリア教育の検討に関連する学内ワーキンググループに毎回参加させていただいているが、こうした例は他にもある。当社としては、このような会合に参加するなど、大学側と直接やりとりしたいと考えている。
- ・ 各大学では、当社の行う授業や研修を見に来る学部の教員が必ずいる。教員が見に来る度合いは、学生のモチベーションの高さと一致し、キャリア教育のムーブメントを作ることになる。ただし、同じ大学でも学部によって状況はまったく異なる。
- ・ なお、大学との関わりは、当社では、社長と取締役及び大学営業の数名のみが関わっ

ており、講師が関わることはない。講師は授業などの執行の役割である。

(3) キャリア教育・キャリア形成支援推進に係る学内の体制

(特になし)

(4) キャリア教育の実施にあたっての課題、今後の方針・計画等

①大学による学生のキャリア意識の違いなど

- ・ 大学生のキャリア意識について、大学の入試レベルとの関係はなくはないが、むしろ、同じ大学内でのいわゆる「2:6:2」による違いが大きい。下の「2」ではモチベーションが弱い。
- ・ また、大学の差以上に、学部による違いがあると思う。特に、モチベーション、理解力では違いが大きい。
- ・ 特に、職業との関係が深く、専門性が見えやすい学部（福祉関係、ホスピタリティ（ホテル業界など））では、キャリア教育による学生の効果は大きい。ただし、法学部での司法試験のように、仕事との関係は見えていても、そのためのハードルがあまりに高いと効果は小さくなる。
- ・ 一方で、文学部、経済学部などでは、仕事との結びつきが見えにくく、大学での勉強が何の役に立つのかわからない学生が多い。こうした学部では、指導方法によって効果にもブレが生じやすい。

②今後のあり方

- ・ 大学1年生の時に、将来こういう仕事に就きたい、その実現のために大学4年間ではこういう経験をする、といったロードマップの作成が重要だろう。
- ・ 大学生の就職については、大学、企業の両者が学生のコンピテンシー（何ができるようになってきているか）を見極められるようなツールが必要だろう。
- ・ そのためにも、社会・企業との関わりのためのインターフェイスとして、大学生にポートフォリオをしっかりと作らせることが必要だ。米国ではポートフォリオが活用されている。

2. キャリア教育におけるキャリア・コンサルタント等の専門家の活用状況

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

3. キャリア教育においてキャリア・コンサルタントに期待される役割・今後の活用可能性

(特になし)

4. その他

(特になし)

