

キャリアセンターのミッションとは?

—大学におけるキャリア形成支援の現在—



近年の産業構造の転換やグローバル化、企業間競争の激化、激しい経済状況の変化、また特に少子化～18歳人口の減少などに伴い、大学の置かれた環境も大きく変わりつつある今、学生に対するキャリア教育や就職支援のあり方が改めて問われているところです。

大学関係者が時代に即した対応に取り組むことを求められる中、「就職部(課)」を「キャリアセンター」等と改称し、新たな組織のもとでキャリア形成支援の活動を始める大学が増えています。自立的な社会人として巣立っていくことを総合的に支援する、従来よりも広く多様なプログラムを用意しているようです。

そこで今回は、大学のキャリアセンター(キャリア形成支援機関)の現場で実務に携わる職員の方にお集まり願ひ、日頃の活動の中で考えるキャリアセンターの役割や課題、今後の展望などについて率直に語っていただき、これからの大学のキャリア形成支援の方向性を探ります。

出席者

新潟大学 キャリアセンター

就職課長 **多田夏子氏**

立正大学 キャリアサポートセンター

大崎キャリアサポート課 **三浦明美氏**

千葉商科大学 キャリア教育センター

キャリア教育課 課長補佐 **岩瀬 清氏**

名古屋女子大学 学生支援センター

キャリア支援オフィス 係長 **江利川良枝氏**

帝塚山大学 学生支援センター

キャリアセンター 課長補佐 **近藤 浩氏**

(司会) 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター

教授 **末廣啓子氏**

キャリアセンターの

経緯と役割

司会(末廣) 今日、キャリアセンターの仕事に携わっておられる皆さんの日頃思っていることを自由に語っていただき、意見交換の場にできればと思います。よろしく願ひいたします。

大学の設立の経緯や風土などによってキャリアセンターの考え方もそれぞれだと思ひますが、毎日いろいろなこととご苦労されていることと思ひます。社会では働くことを取り巻く環境が変わっているし、働き方もすごい勢いで変わっていますね。私自身、3年前に大学という世界に来た時に、「世の中が変わっていること」が学生に伝わっていないことに驚きました。学生が知らないで社会に出ていってしまうという怖さがあります。また、社会そのものが変わってキャリアパスが見えない時代、子どもが大人の背中を見ながら育っていくことができない世の中になったという感じがします。そうした中、「大学はどういう人間を社会に出していくか」ということで、大学のあり方、教育のあり方を考えていかなければいけない。キャリアセンターは、言ってみれば、大学の中でも変化の先兵みたいになっているところがあるのではないかと思います。

それではまず、キャリアセンターがどういう趣旨、経緯で設立されているかについてお願いできますでしょうか。

多田 新潟大学では、就職部を平成17年4月にキャリアセンターに改組し、今年で5年目です。当時は、早期離職、ニート、フリーターの増加が社会問題になってきて、出口だけ支援するのではなく、低学年のうちからキャリア支援をしていかなければいけないという考えのもとで改組しました。副学長でもあるキャリアセンター長のもと、専任教員1名、事務職員6名のスタッフで、会議では、各学部と太学院と部局、国際センターから20名近くが委員として参加しています。

大学4年間を通じて充実した生活を学生に送ってもらい、納得のいく進路決定をして卒業してほしいという思いで支援しています。

三浦 立正大学では、7年前の平成14年に就職部をキャリアサポートセンターに組織変更しました。これは、就職氷河期で就職率が非常に低かったことを受けて、入学時から大学4年間に、自分の将来や進路を意識した学生生活を送らせるために、それまでの単なる「就職支援」から「キャリア支援」にシフトしようという考え方でした。その具体策として、キャリア開発プログラムなどを1年かけて作成し、平成15

年度から実施することによって、キャリアサポートセンターとしてキャリア教育を始めたという経緯です。

大崎と熊谷にキャンパスがあり、スタッフは、専任教員と非常勤職員合わせて大崎に8名、熊谷に5名です。大崎ではキャリアカウンセラーが4名いて、常に2名待機してもらっています。熊谷には2名います。

全8学部から1人ずつ先生に出ている。ただキャリア運営委員会があり、年4回の会議の中で、キャリア教育の方向性を学内の決めていくという形になっています。

近藤 帝塚山大学では、平成11年度までは学生部の中に就職課があり、また就職環境の厳しさから、進路の部門を強化する必要があるということ、平成12年度に就職課を学生部から独立させた経緯があります。平成15年度に就職部からキャリアセンターに名称を変えて、入学時からの一貫したキャリア支援を目指して取り組みを始めた。実体を伴ったものになるかどうかは、これからの取り組みにかかっていると思います。

毎月キャリアセンター委員会に各学部・学科から教員が1名ずつ出席し、審議してもらっていますが、キャリアセンター自身は事務職員だけの構成です。2キャンパス合計して専任教員が6名、また、企業での人事や人材開発

の経験者である相談員が5名、ほかにアルバイト・スタッフを入れて総勢15名です。

江利川 名古屋女子大学では、平成15年度に就職課からキャリア支援という名称に変わっています。学生支援センターの中には、「キャリアを支援する部門」、「学生生活を支援する部門」、「教員を支援する部門」がありますが、キャリア支援オフィスでは、1年生から卒業時まで体系的にキャリアデザインプログラムを設け、それに沿ってキャリアを支援していくということで立ち上がりました。

2つの学舎で専任教員と派遣社員と4名ずつで、8名体制でやっています。教職員で組織しているキャリア支援委員会は13名です。

岩瀬 千葉商科大学では、平成17年に従来の就職課から現在のキャリア教育

ふのよひに活動しているか

司会 では、それぞれの活動内容をご紹介いただけますか。

多田 キャリアセンターの活動としては、「キャリア教育」プラス「情報提供」、「ガイダンス」、「進路相談」という3本柱になっています。セミナー、ガイダンスは、「キャリア意識形成支援」と「就職支援」の部分がります。「キャリア意識形成支援」では、入

センターに改編・改称しました。従来の就職課ですと、3、4年生が主体となっていましたけれども、キャリア教育センターに改称することによって、低学年の1、2年生から対応している大学というイメージを外に向けて発信することが出来ます。「希望就職実現のため」というコンセプトのもとに、学生一人ひとりのケアを厚くしていくということでも立ち上がり、キャリア教育センター長以下、事務職員が9名、教員が10名の総勢19名で組織されています。企業との関わり合いを密にしているための「CUCアライアンス企業」という取り組みをキャリア教育センターが中心になって推し進めているところです。

司会 ありがとうございます。皆さんだいたい平成14年〜17年にキャリアセンターの形になったようですね。

学時から自分のキャリアに意識を向かせたいということで、新入生対象キャリアガイド『Canガイド』を昨年、25000人の新入生全員に配布しました。低学年時から自分の将来をイメージしながら、4年間どう学生生活を送るかという計画を立ててもらったための冊子です。全学部の新入生ガイダンス時に、学生に使い方を説明し、加



新潟大学
創 立 ●昭和24(1949)年
学生数 ●10,414人 (学部)
学 部 ●人文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、歯学部、工学部、農学部
五十嵐キャンパス ●新潟市西区五十嵐2の町8050
旭町キャンパス ●新潟市中央区旭町通1番町757ほか
■環日本海地域における知の拠点として、大規模総合大学の教育資源を最大限に活かした教育プログラムを構築する。



立正大学
創 立 ●明治5(1872)年 (宗教院設立・立正大学の起源)
学生数 ●10,720人 (学部)
学 部 ●仏教学部、文学部、経済学部、経営学部、法学部、社会福祉学部、地球環境科学部、心理学部
大崎キャンパス ●東京都品川区大崎4-2-16
熊谷キャンパス ●埼玉県熊谷市万吉1700
■建学の精神を具現化するブランドビジョン「『モラリスト×エキスパート』を育む。」



帝塚山大学
創 立 ●昭和13(1939)年
学生数 ●5,065人 (学部)
学 部 ●人文学部、経済学部、経営情報学部、法政策学部、心理福祉学部、現代生活学部
学園前キャンパス ●奈良市学園南3-1-3
東生駒キャンパス ●奈良市帝塚山7-1-1
■教育力が強く、学生への教育・支援がきめ細かい、地域と国際社会に開かれた大学を目指し、教育活動を展開。

えて、新入生の授業を担当している先生に「講義で『Canガイド』を使った授業を実施させてもらえないか」というお願いをしたところ、初年度から延べ11回588人の学生に対して、キャリアセンターのスタッフによる授業を実施しました。今年は2年目で、延べ14回663人の学生に対して実施しました。

インターンシップは、キャリアセンターが実施する主に2年生対象のキャリアインターンシップ(単位認定なし)と各学部が実施するインターンシップ(単位認定あり)がありますが、対外的な窓口としてキャリアセンターに一本化しています。

1、2年生対象の2泊3日の「合宿研修」は、バスを1台仕立て、京都にある「私のしごと館」に行くとともに、グループワークで自分の職業、これからの仕事について考えてもらうものです。夜はキャリアコンサルタントとのグループでの語り合いをしています。

「就職支援」の部分は昨年度から留学生向けも始めました。企業向け、公

務員向け、教員向けの各試験対策も行っていきます。

個別相談は、五十嵐地区と旭町地区の2つのキャンパスで行っています。が、五十嵐地区では近年、非常に来談者数が増えてきて、今のスタッフでは限界という状態で、どのように充実させていくかが課題になっています。

また、キャリアセンターだけではなく全学に意識を広めるために、「教職員に対する施策」として、専任教員によるキャリア教育FD*も定期的に行っています。

また、「地域貢献事業」と名付け、地方の国立大学の使命として地域に貢献するために、他大学の学生も含めて新潟で働くことを考えてもらう産官学が連携した事業を一本立ち上げています。

さらに、「学生活用事業」として、内定が決まった学生がこれから就職する人を支援する「新大グッジョブ」の後援や、2、3年生が新入生にキャリアセンターの使い方を教える「キャリアセンター・サポーター(COサポーター)」という制度によって、学生の

力を活用していくことにも取り組んでいるところです。

三浦 立正大学は、「キャリア形成支援」と「就職支援」という大きな2本の柱で学生を支援していく体制をとっています。

1、3年次は、「キャリア形成支援」のための「キャリア開発基礎講座」があります。卒業単位に認定している学部とそうでない学部があります。

まず、1年生の「キャリア開発基礎講座I」は、「大学で何をどう学ぶか」という大学生活の指針のようなものから始まって、人生に対する仕事の位置づけ、それを成立させるためのコミュニケーション能力などをつけてもらう構成です。

2年生になると、仕事や企業を知り、自分の進路を少しずつ具体的に考えてもらう。働く意義を知ってもらう。さらに、プレゼンテーション能力をつけってもらうような講義を行います。

3年生になったら、具体的に自分で進路を決定していくための考え方を身につける。そして就職活動の計画を立てる。あるいは、企業から求められて

いる人材、いわゆる社会人基礎力をつけていくような授業。例えば文章力、表現力など。就職活動に結びつけてくる履歴書やエントリーシートなども書けるようにする。同時に、「スキル開発支援」ということで、パソコン検定講座、簿記検定講座、秘書検定講座、TOEIC講座等を実施しています。

それから、力を入れているのはインターンシップです。キャリアサポートセンターの職員が企業さんをお願いして、本年度も学内選抜した2、3年生150名以上をお引き受けいただいています。進路ガイダンスから始め、全体に対するレクチャーやセミナーを適宜行い、2週間以上実習してもらって、事前・事後の授業、報告会に出席し、評価が得られれば2単位認定されます。参加学生には実習日誌を持たせ、企業の担当者の方に日誌に毎日コメントをもらい、評価表を書いていただきます。

近藤 本学の場合、キャリア支援は大きく3つに分けることができます。

「正課としてのキャリア形成科目」は、キャリアデザインやインターンシップなどで単位認定している科目。初年度教育担当の教員とキャリアセンターの職員が中心となって担当しています。

2年生以上には、さらに「資格取得プログラム」やインターンシップの実

*FD:(Faculty Development)＝教育の方法・授業内容を改善するための組織的な取り組み。特に大学教職員の教育能力を高めるための実践的取り組みを指す。



名古屋女子大学・名古屋女子大学短期大学部
創 立 ●大正4(1915)年
学生数 ●2,975名(短大857名含む)
学 部 ●〔名古屋女子大学〕家政学部、文学部 〔名古屋女子大学短期大学部〕生活学科、栄養科、保育学科
本 部 ●愛知県名古屋市長区瑞穂区汐路町3-40
■“親切”を学園訓とし、大学院・大学・短期大学部・高等学校・中学校・幼稚園を設置する女子総合学園。



千葉商科大学
創 立 ●昭和3(1928)年
学生数 ●6,376人(学部)
学 部 ●商経学部、政策情報学部、サービス創造学部
本 部 ●千葉県市川市国府台1-3-1
■社会を知るため地域や世界の人々と触れあい、実践的に学べる実学教育。



宇都宮大学
創 立 ●昭和24(1949)年
学生数 ●4,446人(学部)
学 部 ●国際学部、教育学部、工学部、農学部
峰キャンパス ●栃木県宇都宮市峰町350
陽東キャンパス ●栃木県宇都宮市陽東7-1-2
■「豊かな発想を地域に、新たな知を世界へ」を言葉に、教育研究・国際交流・地域連携にキラリと光る大学。

習といった具体的なプログラムなどを実施しています。3年生以上には、「就職支援プログラム」を実施します。

最近、力を入れなければならないのは「正課としてのキャリア形成科目」です。資格取得を目指すのは一部の学生なんです。できるだけ早く意識づけをして、自分の目標を持つきっかけにさせたい。

インターンシップにも10年以上取り組んでいて、単位認定もしています。立正大学さんと同じように、座学でいろいろなマナーを身につけたり、社会人として必要な勉強をしたりした上で送り出すために、ほぼ1年かけて研修会などを実施しています。

ただ、こういったいろんな機会に参加しない学生が増えています。キャリアデザインなどの科目も、開講のクラスをもっと増やしていけたらいいと思っています。

江利川 本学の「キャリアデザインプログラム」のステージ1が1、2年、ステージ2が3、4年、ステージ3が卒業後を対象にしている。卒業後まで支援していくようなシステムをとって

います。

大学には文学部と家政学部がありますが、文学部は、1学年だいたい300名中200名ぐらいが教員を目指しています。家政学部は100名ぐらいが管理栄養士を目指し、残りの200名が一般企業を目指す学生です。専門職を目指す学生の公務員試験対策や教員試験対策などは、教員側(学科)で行っています。一般企業を目指す学生の支援をキャリア支援オフィスで行っているような状況です。

2、3年生でのインターンシップは、キャリア支援オフィス主催で行っています。これらについては単位は一切つきません(学科によっては単位化してやっているインターンシップもありますが)。受け入れ先の開拓に関しては、「最終的な詰めとか先方とのやりとりはキャリア支援オフィスで行うから、とりあえずお願いだけは自分たちでやりなさい」と、学生に自ら開拓させる方法も増えてきています。

3、4年生の就職に向けての支援としてキャリアガイダンスを行います。が、1年生からずっと個別のカウンセ

リングを行っています。これは予約制をとらず、来た学生に対してタイムリーにカウンセリングする形態をとって、利用者数も比較的多い状況です。

卒業後ですが、いつでも相談は受け付けるという話をしています。仕事をやめる前に相談に来る卒業生も多く、カウンセリングする中で「もう一度考え直してみよう」と思い留まる卒業生もいます。また、企業の情報をもたえるので、在学生をその企業に行かせるかどうかという判断には非常に役立つと思います。

卒業間近の2月ぐらいに4年生の「内定者フォロー講座」があります。内定した学生にそこで一度気を引き締めてもらおうという目的もあります。即戦力とまではいかないまでも、社会で働く意識を持ってもらうために行っています。希望学生対象ですが、毎年100名ぐらいが参加しています。

司会 卒業生対策をやられているとのことですが、どのくらい来ますか。

江利川 年間で30〜40名ぐらいです。

多田 卒業式の日に幟を立てて、「卒

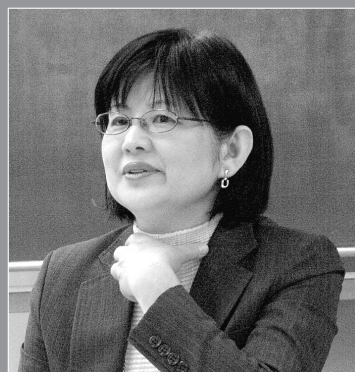
業してもキャリアセンターはあなたたちの味方よ、相談に来てね」と言っています。既卒でもOKという求人票もあるので、それを紹介したりしますが、それよりは求人の方やカウンセリングを重視しています。

司会 卒業生対策も課題ではありませんが対応が難しいケースも多いという話を聞きますね。ただ、「窓口は開けています、いつでも相談にいらっしゃい」というのは必要かと思っています。では、千葉商科大学さん、どうぞ。

岩瀬 私ども千葉商科大学のキャリア教育センターも、他大学さんと同じような体制かと思いますが、「キャリア教育システム」として、1、2年生に対してはキャリア教育係、3、4年生は就職支援係と大きく2つに分けてやっています。ポイントとしては、各学年に1人30分の予約制でキャリアアカウン

セリングを行っています。キャリア教育課では、「キャリアデザイン講座」、「キャリアアップ基本講座」、「ホスピタリティ実践講座」、「ビジネス職種研究講座」、「インターンシップ」、「就職対策基礎講座A・B」といった「キャリアアップ科目群」の運営をしています。

他大学さんもうさだと思えますが、インターンシップに頭を悩ませているところがあります。今まさにその実習期間中で、マナー研修などを事前に行



宇都宮大学 末廣啓子氏

っています。金融機関等、2週間以上となかなかお引き受けいただけないところがあり、最近では5日以上といった形でも柔軟に対応して、企業様から評価していただいて単位認定しています。キャリアアップ科目群は卒業単位に含まれますから、インターンシップは、今年は100名を超える希望者がいました。重要性が学生の中に浸透してきたということでしょうか。運営するほうの負担は非常に大変で、今後考えていかなければいけないですね。

カウンセリングは1~4年生まで通してやりますが、3、4年生になると「就職力アッププログラム」。また、就職力アップや適職調査、履歴書、エントリーシート、面接対策講座などを設定しています。

学内会社説明会ですが、今、雇用情勢が厳しい時ですので、回数を増やして毎月やっているような状況です。1日40社をお呼びして3日間やる大規模なものから、キャリア教育センター内で5、6社をお呼びしてやるものまで、ミックスさせて多くの機会を与えたい。就職率がなかなか上がらないという状況は、キャリア教育センターの教職員だけでは手に負えないのではないかと。ゼミの教員を介してゼミの教室にわれわれが行って、ガイダンス等の案内をする計画も立てています。これからやらなければいけない課題が山積していますね。

希望就職実現のため、センターの活動のメインに「CUCアライアンス企業との連携プログラム」というものがあります。年に2回フォーラムをやって企業との関係を密にしていける。現在、提携を結んでいただいている企業が350社あり、われわれ事務職員がその1社1社を訪問して、まず顔を覚えていただくこと。採用していただくことが最終目標で、CUCアライアンス企業と提携していくことです。ね。最初は大学の卒業生が何名か以上いる企業という基準で文書を郵送し、あとは会社説明会等でお呼びした企業に賛同を呼びかけたり、新たに企業開拓をしたりしています。

司会 宇都宮大学についてですが、19年の1月にキャリア教育・就職支援センターができ、大急ぎで、新入生からのキャリア教育と様々なガイダンス、個別相談、学生の企画した事業を審査して資金を支援するプロジェクト等々体系化してやっていますが、まだやることは山積です。世の中に対する好奇心を持って、働き方はどうなっているか、企業はどの方向に向かっていているかといったことをきちんと知ること自体が学生にとっての気づきになり、そこから自己理解も進むと考えており、キャリア教育授業の「人間と社会」というところで労働に関わる問題を一つひとつ教えていっています。産業・企業・労働市場の話は大事だと思っています。

「キャリアデザイン」という授業では、グループワークのほか、職業人のゲストの話を聞いたり、いろいろなキャリアモデルヘインタビューしてきて発表させたりしていますが、学生が自分たちの言葉でちゃんと語れるようになる。「人の数だけキャリアがある」とか「普通」の人はいない」といった台詞を聞くと、よかったと思いますね。個別の相談は、キャリアカウンセラー、アドバイザーの人をお願いして

て、1人50分、全部予約制でやっています。年間300件ほどになりますね。「キャリアフェスティバル」という行事は、業界を代表する企業の人事の責任者などに来ていただき、「今、業界や企業の経営方針・人事戦略はどうなっているか」ということを勉強するための催しで、500~600名くらい集まります。

インターンシップは、ほぼ全学部で授業として単位を与え、やっていますし、キャリアセンターでも全学共通のものをやっています。学生はインターンシップに関心があるので、マニュアルを作り、事前・事後指導等いろいろなつています。

それから、学生の力を使うこととはとても大事だと思っんですね。「JUS T」という就職応援団を昨年度から立ち上げて、いろいろな行事の中で、内定が出た学生が後輩たちに相談会をやっています。学生目線で学生が語ることの威力は大きいと思います。

学生の反応はどうか、現状をどう評価するか

司会 今までのいろいろなことをおやりになつていろいろなことを踏まえて、学生の反応や現状の評価についてはいかがでしょうか。

岩瀬 興味を示す学生とそうでない学

生に大きく分かれてしまっているような気がしますね。興味を示す学生は、自分で希望就職できている。興味を示さない学生が、われわれがサポートする対象である。その学生たちをいかに

ケアしてサポートしていくかということとを日々話し合っているんですが、なかなか方向性が見えてこないというのが現状ですね。

近藤 ガイダンスなどは、回を重ねるごとに出席者が減ってくるんですね。後期からは、内定した学生を学生相談員としてガイダンスにうまく組み込んでやっていきたい。先輩の体験報告だと学生はしっかり聞くんですよ。

多田 うちはガイダンスやセミナーの利用状況が結構よくて、近年、400名ぐらい入る講義室が満杯になってしまつ。こちらは需要があればそれに応えていけばいいのですが、「何もやらなくてもいい人」、「支援があれば頑張れる人」、「出てこない人」というのが2:6:2ぐらいの比率でいて、本当に支援が必要なんだけれどもアクションを起こさない学生に対してどうしていったらいいか。

メール配信による連絡は有効な手段で、情報が結構とれています。「まだ内定が決まっていない人は連絡ください」とメール配信したら、すぐに100通ぐらい返信が来ました。それで反応してくれる人はまだいいんですけど、まだ決まっていなくて動き出さない人たちはかなりいると思うんです。それが把握できていないので、学部に向いていって掘り起こさなければいけないと思っています。

す。

江利川 本学ではこの夏休みに電話かけをしました。報告に来たり、登録したウェブ上から内定の連絡をくれたりする学生に関してはいいんですけども、どちらもない学生には、手分けして電話がけをして、どういう状況かと尋ねました。内定していない場合は、「活動しているのかどうか」、「欲しい支援はないか」といったことを確認して、「新学期が始まってから来れるようだったら来るように」とか、活動しているようだったら、「その調子で頑張つて」といったことを伝えています。8名で手分けして学年の7割ぐらい、約700名に電話しています。

司会 学生に連絡はとれますか。
江利川 つかまったり、つかまらなかつたりで、携帯などの留守番電話に、「ちょっと話したいことがあるから、電話してください」と入れると、後からかけてきたりもします。ただ、便利なんです、学生がだんだん待ちの姿

勢になるのではないかというのが心配なところではありますね。

岩瀬 秋からゼミに向いて行こうと思っています。いろんな面でゼミの教員の協力をいただこうという方向でやっていこうと思いますね。

司会 私のところの、例えば「キャリアアフェスティバル」も、いろいろな会議や宣伝媒体を使って宣伝するのですが、結局、授業で学生に伝えるのが一番確実ですね。

多田 全学で先生にその実態を理解してもらわないと難しいですよ。ゼミの学生の分だったら先生はわかりますから、そこを掘り起こして報告してもらえば把握ができます。それは学部によって温度差があります。

司会 学部での教育との関係ですね。これは大切な、しかし、難しい課題ですね。就職支援を学部の先生にどう理解していただいて協力してもらうかということ、さらに、キャリア教育を全学部でどう展開していくかということ。教員との連携の点で、例えばキャリアセンターの委員会はうまく機能しているのか、あるいはどのようにすればいいのか。キャリアセンターの役割と学部での教学部門の役割についてどう考えたらいいか。「キャリアセンター」に変えた趣旨は、就職支援だけでは足りない部分ということだと思えますが、そういう点で考えていることや

困っていることなど、おうかがいできますでしょうか。

近藤 正課の科目でキャリアデザインやインターシップなどをやっているも、自分の学部の科目ではなくて、全学共通的な科目なので、専門とつながっているという意識がないと思うんです。本当は、学部別に実施し、学部の特徴を出すようなやり方をしていかないといけないのかなと思っています。

学部教育とどのようにつなげていくかというのは、「専門教育の内容は、学生が社会に出ても役立つ内容で、その中にキャリア教育の要素が含まれていることを学生に意味つけて伝える」という方向にもっていったらどうかと思っているんです。社会へ出ていった時に、その学生にとって、例えば「コミュニケーション能力や物事を考える基礎になっている」ということで、教えている側に自信を持ってもらう。その部分でキャリアとつながっていくと考えると、全部の学部にキャリア教育をするというのは非常に難しい。特に専門性の高い学科では、学生も進路を見据えて来ているので、「専門教育の中でキャリア教育も含めてやっている」と言われる。「それだったらそれでいいので、それを学生にわかるように伝えてください」と。ただ、そうは言ってもベースの部分が必要だと思うの



千葉商科大学 岩瀬 清氏

で、キャリアセンターは、キャリアデザインやインターンシップで意識つけの部分を担当すればいいのではないか。そのように専門教育とキャリア教育をつなげるしかないのかなと考えているんです。

江利川 うちも昨年度からキャリア入門として1年生の後期に学部学科共通の授業をやっているんですが、半期15コマのうち、10コマをキャリア支援オフィスがもって、残りの5コマは学部や学科の先生方にお任せして、そこでつなげるような内容にしています。その10コマの中では、グループワークをさせたり、キャリアという言葉の定義、生き方や働き方の話をしていく中で、先生にお願いして、学科の中で専門のところにつなげてもらうようなことをやっていただいています。先生の協力がすごく大きいですね。

例えばキャリアデザインの授業を3年生で持っている学科もあるんですが、キャリアガイダンスをその中に入れていただいて、8〜9割の出席率です。専門の学科に関しても、「ここだったらほぼ全員の学生が帰らずに残っている空き時間だから、ここに入れてください」ということで、先生方がそのスケジューリングをしてくださっています。

司会 センターの中の先生たちとの委員会で、そういうことが決まってい

んですか。

江利川 ええ、そうですね。

多田 キャリア教育は専門科目の中にも当然取り込めると思っています。本学では、知識を教える今までの「ティーチング」から「ラーニング」に変えなきゃいけないと全学的に言われています。学部の専門の先生方も、専門の知識を教えるだけではなくて、その中で学生にディスカッションをさせたり、プレゼンテーションをさせたり、レポートを書いて出させるということとで結構力をつけることができるわけですよ。それも広い意味ではキャリア教育ですよ。それを自覚してもらえれば、あえてキャリア教育というジャンルを設けなくてもいい。学部の4年間を通じてキャリア教育なんだというのが理想だと思っています。

では、キャリアセンターは何をやればいいのかということですが、「キャリアセンターを充実させて、キャリアセンターにみんなやってもらえばいい」というのではなくて、全学でそういう取り組みができる仕組みづくりをするところでしょうか。そうすると、キャリア教育FDなどで先生方にそういう意識になってもらい、ノウハウとか何か必要なものがあれば相談に乗ったり、場合によってはキャリアセンターから出向いていって、一緒に授業をやる。そんな役割も必要に

なっていくのかなと思っています。

司会 新潟大学さんにはキャリア教育の科目が多くありますが、各学部から先生が担当してやっているんですか。

多田 センターの専任の先生が開講しているのは4科目なんです。専任の先生が全学の正課の授業のシラバスから、キャリア意識形成に役に立ちそうな科目をピックアップしたんです。ですから、それはもともと開講されていた授業科目です。キャリアに関係するものをピックアップして一覧にして、科目群という形で学生にわかりやすく示したわけです。

司会 キャリアセンターは何でも自らやるのではなくて、各学部に向けてコーディネートする役割を担っているということですね。

多田 そのようにしていかなければいけないのではないかという気がしています。学生を育てるのは、学部が主になってやってもらわなければいけ



立正大学 三浦明美氏

いと思っています。面談もキャリアセンターが担ってもいいんですが、それぞれの先生が個別面談してくれればいい。できれば一人ひとりに面談して、学生のカルテをつくるなりして、卒業までサポートできればいい。でも、先生も得手・不得手があるでしょうから、入学時にアセスメントをして、キャリアセンターのキャリアコンサルタントが面談して、それを全員にフィードバックする。カルテに書いて、それを共有しながらやっていけばなど。これはまだ構想段階ですが、各学部の先生がそれを引き継いで、場合によっては連携をとりながら、専門科目でも一人ひとりを支援していつてもらえるといいなと思っています。

司会 そのために何が必要でしょうか。キャリアセンターが各学部に出向いてお願いするのは、実際はなかなか大変ですよ。大学全体の方針のもとにやっていけばいいという感じですか。

多田 ええ。トップの理解がなければできないことだと思います。

三浦 全学としての取り組みがなければ学生の底上げはできないということ。は、キャリアサポートセンターの職員のみならず、全体の意思としてあるんですが、ではそれを具体的にどうやっていくか、ということですね。例えば、先生が授業の中でコミュニケーション

論をやっているの、就職絡みの話をやってみないかという話をくださったりする中で、一つひとつ積み重ねていっているのが現状です。そういったものを先生、職員含め大学全体のシステムの中に取り込んでいき、学生を支援していくという方針を持たなければいけないのですが、実態がまだまだ追いついていません。

司会 私が聞いている限りでも、キャリアセンターは、そういう状況のところが多いと思います。宇都宮大学も、各学部の日常の授業の中で教員が意識してキャリア教育や「のようなもの」をやってもらうことを働きかけるためのワーキンググループを立ち上げているところなんです。正課・正課外ともに、大学がどう変わらなければいけないかという問題意識と根っこは一緒だと個人的には思っています。先ほど、皆さんがおっしゃっていた全学としての取り組みが必要でしょう。体制はすぐには変わらないでしょうから、キャリアセンターの人たちがそこを少しずつどうやって突破していくかということだと思っただけです。

キャリア教育の科目として、大学によつては、例えば哲学とか、ある種教養科目みたいなもので組んでいるところもありますよね。一方、各学部でやる専門科目自体、ものの考え方とか基本的な能力も教えているわけだから、

それはキャリア教育と言えるのではないかと。結局のところ、大学の基本的な、汎用的な教育としてどうあるべきかということに非常に密接に関わってくる。その時、キャリアセンターは何を教えるのかという整理をしていかなければいけないでしょうね。

では、キャリアセンターがやっていることの評価や効果についてはいかがでしょうか。

多田 評価や効果というのはすごく難しいですね。就職先にしても、じゃ、何がいい就職なのか、有名企業だからいいのか、というところもすごく難しいですね。学生の満足度かもしれないと思うんですが、われわれがそれを正確に検証しているかと言われるとちょっと弱い。昨年は、セミナー実施後にアンケートをとって満足度を確認していて、だいたい8割以上が満足しているという結果でしたが、卒業する時に、トータルでどれだけ成長できたかというところを測るにはいったいどう

すればいいのか。そこはキャリアセンターだけが考えるものではなくて、大学全体が考えていかなければならないものだと思います。

キャリアセンターの支援について、満足度、不満点、支援が足りなかった点というのは、出口のところでももう少し具体的に聞き取りをしながら、今後につなげていかなければいけないでしょう。それと、実際に就職した企業の方に定期的に聞いていかなければいけないかなと思っています。

江利川 進路状況調査を年に3回やっています。10月、1月、最後に3月の卒業式の日で、最終的に決まった進路を書かせて、併せてキャリア支援オフィスとの満足度のアンケート調査をしています。例えば進路が決まっていれば満足なのかという部分でいくと、決まっていなくてもキャリア支援オフィスの対応は満足だったという学生がいるんですよ。「自分は決まっていなくても、対応がすごく丁寧で、親切にしてくれたので満足。これから就職活動、頑張りますので、支援をよろしく」ということを書いてくれたりする。でも中には「対応が冷たかった」とか、「出てくるスタッフによって言うことが違う」という意見も若干あり、そういうことはあつてはいけないので、今後の課題ですね。

近藤 4年生の場合、成績返却の時に

進路の状況などを把握して、その後は電話で確認したりしているんですが、学生からのキャリアセンター自体への評価はなかなか……。ガイダンスでアンケートをとるんですが、だいたい当たり障りのない感想を書いている。卒業時にとるのはすごく大事なことがあると今、話を聞きながら思いました。利用率、何割の学生がキャリアセンターを利用しているかということを一つの目安にしたいと思っています。来なくても就職が決まって、満足して卒業していったら、それはそれでいいのかもしれないんですが、来てくれないから対応のしようがないでは済まされない部分があるのかなと。4年生に対しては電話で連絡をとったりする働きかけが大事だと感じています。本当は効果測定をしたほうがいいんですけども、そこまで手が回っていないですね。

三浦 本学では、進路報告書を出してもらう時に、昨年までは一緒に満足度調査をやっていました。自分の就職満足度とキャリアサポートセンターの利用率の相関は、基本的にあまりないですね。つまり、自分でやっている子はやっているんですね。別にキャリアサポートセンターに不満があるわけではないけれども、手伝ってくれる必要はないという学生ももちろんあります。一番まずいと思うのは、「キャリアサポートセンターの存在がよくわかり



新潟大学 多田夏子氏



名古屋女子大学 江利川良枝氏

なか伝わらないのかなど。それでも伝わるかどうかわかりませんが、そんな感じがします。

多田 そうですね。入学時に学生に「受け身ではだめだよ、情報は自分からとらなければだめだよ」と口を酸っぱくして言わないといけない。キャリアセンターだけではなくて、大学の中にいろんな施設があるわけだから、それを有効に利用しようという気持ちにさせなければいけないですね。

司会 「大学生生活をちゃんと送れ」、つまり、大学時代とは何なのかをきちんと

今後の課題と方向性は?

司会 それではもう既にいろいろ出ているんですが、最後に、今一番感じている課題をお話してください。ご自身の大学の課題もあるでしょうし、もっと幅広い課題もあるでしょう。それと、これからどのようにやっていくかというところもありましたら、併せてお聞かせいただければと思います。

近藤 課題としては、学生に対して、大学全体としてどのように支援するのか。学部や部署ではばらばらにやるのではなくて、全学的な方向性が学生に見えるようにする必要があります。教職員もそれが見えないから、自分の立ち位置での支援はそれぞれやっているんですが、かなり口入があるのではないかと

と理解させるということに尽きるところがあつて、こちらが一方的にやることには限界がありますよね。

多田 主体性を育てなければいけないのに、逆に手を差し伸べるというのはすごいジレンマですね。

江利川 先ほど多田さんが言われた2・6・2とか二極化がある中で、以前は6のあたりを支援すれば何とかあったのが、その6の割合が減ってきているという印象がありますね。

多田 2・5・3とかね。

われわれも、キャリアセンターだけではうまくいくわけがないと感じていて、大学全体としてどのように学生を支援できるのかが重要になります。

「教員がやってくれない」、「職員が勝手にやっている」という次元ではだめで、学生をどのように送り出すかというところにベクトルを合わせなければいけないと思うんですけれども、できていないというのが一番の課題だと思っています。

例えば、本学でも大学改革推進等の補助金で、「全学的なキャリア形成支援体制の強化」に取り組みます。要は、学内で別々に動くのではなくて、共通の目標を持って一緒に取り組むという

下地をつくっていかねばいけないと思っています。

三浦 全学として学生をどう支援していくかということについて、キャリアサポートセンターとしてどんどん呼びかけもし、ネットワークもつくり、先生方も職員も、父兄、卒業生、地域の方に対して情報発信をしていくことが必要だな、と。学生のキャリア支援というものは「部署だけでは難しいと皆さんも感じていらつしやることを今日知って、少し安心したのですが、やはりそこかと思っています。

もう一点は、だれに向かつて仕事をするのかということを学内でもう一回確認する。「学生たちが純粋に学問だけするために大学にきた時代ではもうないよ、人間形成とか将来を見据えて大学に入つて来たからには、その部分まで満たしてあげるという姿勢を私たちもとりましょう」と。ただ、私たちが提供するサービスは教育ですから、私たちがおもねるのではなく、しかし、学生が受け入れる形の中で提供していくことを考えていかなければいけないと思います。

「立正キャリアナビ」をこの秋、新3年生が使う部分からオープンさせる予定です。これは、全学生を支援していくための一人ひとりのキャリアカルテを教職員間で共有しようという側面を持っています。もう一方では、学生

が必要とする情報を学生が受け取りやすく利用しやすい形で発信でき、学生からも寄せられるような仕組みづくりをするために、少し大きいシステムを組んでいるところです。その中で、この学生はどういう学生で、どういう状況にあつて、どういう取り組みをしていて、どんな夢を持っている、ということについて、傾向や希望ごとにグループで捉えることで、できるだけそのニーズに合った支援の提供をしていき、教員、職員がそれぞれの立場から個別にも支援していけるような形をとりたいと思っています。そのシステムを入れることによって、全学を、「みんなでやるんだ」という意識に変えていく。それぞれの学生の個性を大事にしてそれぞれの立場からできる限りやっていくことが、最終的には全体の満足度を上げていくことにつながると感じています。

多田 全学を挙げて、キャリア形成支援に取り組むための仕組みをつくって、それをサポートしていくこともキャリアセンターの役割になってくるのかなと思います。もちろん学生のサポートも大切な役割です。また、国立大学なので人事異動がありますので、キャリアセンターのスタッフ一人ひとりのスキルをいかに担保していくかということですね。

岩瀬 千葉商科大学の喫緊の課題は、

就職率を上げること。入り口も大事ですが、入り口を強化するには、やはり出口を強化する。出口イコール就職率だと。そのためにCUCアライアンス企業様にご協力いただくところが非常に大きいということですね。

司会 なかなか厳しいですね。先ほどのキャリアセンターの何をもって評価とするかというお話で、私たちは「就職率じゃないよ、学生の満足度などの中身だよ」と言っわけですが、実際はなかなか……。

江利川 社会に出るといふ点でいくと、大学が最後の皆の教育現場になるということ、こういう厳しい時代でも生きていけるような強い女性を育てていかなければならない。その時に、どこまで手をかけるのか、どこから手をかけないで育てていくのかということも難しい問題だと思います。

それから、中部地区は他大学の就職担当者との交流がすごく密なんです。「うちではこんなことをやっています、

キャリアハンドブックはこんなものを作っています」とか、求人状況なども、どの企業さんから推薦枠をこれだけもらっています、とか全部さらけ出しているんですね。キャリア支援オフィスが他大学との横のつながりの窓口になっている面があるので、私たちの部署を通じて他大学と協力していい地域活性化などが図れるといいかなと思います。

中部学生就職連絡協議会という大きな組織がありまして、愛知、三重、岐阜、静岡、長野、福井、石川、富山の各県が加入していて、大学数でいくと110校、企業も400社が加入されていて、定期的に研修会や情報交換会をやっています。中部としては、今後そんなやり方で、地域の活性化とか、それぞれの学校・学生を強くしていくという形をとっていこうと。

司会 関西はいかがですか。

近藤 関西学生就職指導研究会という組織があつて、キャリアセンターの職員が夏休みに1泊2日の研修などをやっていますね。事例や取り組みの情報交換をしたり、抱えている課題について議論したりということはずっとやっていますね。それ以外にも定期的に研究会をやっています。

三浦 関東では、多くの私大が加盟している大学職業指導研究会というのがあつて、情報交換のほかに、4つの分

科会でそれぞれ研究活動をやっています。全国規模では全国私立大学就職指導研究会がありますね。

司会 キャリアセンターが一斉にでき始めてまだそれほど経っていない中で、まだまだ試行錯誤しながら進めていく状況だと思うんですが、皆さんのお話から改めて「学生のためにどうなのか」という原点がとても大事だと感じました。そのために、全学的にどう取り組むかということですね。それから、大学として外に向かつて何を発信していくかを考えなければならぬということですね。だから、産業界を始め、外部の人や大学同士のネットワークも含めて、みんなで知恵を出し合いながら協力して進めていくということが必要でしょう。日々苦勞されていますが、いろいろな形で情報を共有しながらやれたらいいなと思いました。

今日は貴重なお話を聞かせていただき、本当にありがとうございます。



帝塚山大学 近藤 浩氏

