

私立大学の独自性を活かすキャリア形成支援

平成 21 (2009) 年 2 月

社団法人日本私立大学連盟
学 生 委 員 会
キャリア形成支援研究分科会

刊行にあたって

本連盟では、本委員会を中心に、かねてから「出口」の側から大学教育を見直す研究を続けている。平成18年6月には、就職委員会から『全入時代におけるキャリア形成支援』と題するレポートをとりまとめ、全入時代における学生像を踏まえたキャリア教育・支援のあり方等について提言した。

平成19年4月、学生委員会と就職委員会が連盟の中で統合された。これは、組織的な合理化はもちろんであったが、従来の学生生活支援と就職支援における入り口、経過、出口という切り分けられた枠組みではなく、これからは、入学（入り口）から卒業・就職（出口）へのプロセスを一貫してとらえ、全学的・総合的な学生支援をすべきであるという時代の流れを汲む積極的な事業展開を目指す統合であった。

これらの経過を経て、本委員会は、平成19年4月にキャリア形成支援研究分科会を立ち上げ、学生のキャリア形成支援のあり方を研究テーマに掲げ、今回の報告書作成に向けた検討作業を開始した。その過程で得た基本的な考え方は、端的に言えば、私立大学は建学の精神を明示し、その理念に沿った学生の育成を志すところに多くの魅力を提示できるものであること、よって私立大学は、自大学の独自性を活かしたキャリア形成支援を進めて行くべきであること、であった。

その集大成が、就職委員会と統合した学生委員会として初となる研究レポート『私立大学の独自性を活かすキャリア形成支援』と題する本書である。

本書が、加盟大学におけるキャリア形成支援推進の一助となり、加盟大学で学ぶ学生の豊かな未来に寄与することができれば幸いである。

平成21年2月

社団法人日本私立大学連盟
学生委員会
委員長 西村 卓
キャリア形成支援研究分科会
分科会長 池本正純

目 次

刊行にあたって

第1章 キャリア形成支援の考え方

- I. 日本におけるキャリア教育・キャリア形成支援の時代性 3
 - 1. 今、なぜキャリア教育・キャリア形成支援が必要なのか
 - 2. 必要とされるキャリア教育・キャリア形成支援の中味
 - 3. 教育改革の視点

- II. キャリア形成支援における系統性と個別性 8
 - 1. 大学のキャリア教育・キャリア形成支援における系統性
 - 2. 大学のキャリア形成支援における個別性

- III. キャリア形成と学習支援 13
 - 1. キャリア教育と大学教育
 - 2. 大学から社会に移転可能な力
 - 3. 学習中心の教育へ

第2章 キャリア形成支援の取り組み方

- I. 新入生キャリアガイダンスについて 19
 - 1. 新入生キャリアガイダンスを導入した背景と経緯
 - 2. 新入生キャリアガイダンスの実施について
 - 3. キャリアセンターと教授会や教学課との連携

- II. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援 23
 - 1. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援
 - 2. プロジェクト科目の概要
 - 3. プロジェクト科目の意義

Ⅲ. キャリア教育の導入と今後の展望	26
1. キャリア教育の種蒔き	
2. キャリア教育初動から本格始動へ	
3. キャリア教育の実現と今後	

Ⅳ. キャリア形成支援における系統性と個別性の融合事例	30
1. キャリア形成支援プログラムの概要	
2. キャリアデザインルームの取り組み	

第3章 キャリア形成支援の実践に向けて

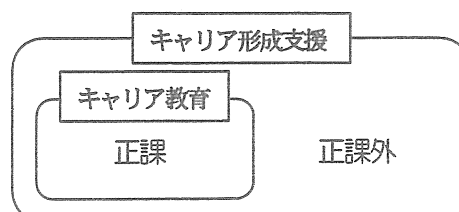
Ⅰ. 私立大学におけるキャリア形成支援の戦略性	35
1. 大学にも企業と同様の戦略的視点が必要である	
2. 戦略策定のプロセスと戦略遂行の要件	
3. キャリア形成支援の成功事例—A大学の場合—	
4. キャリア形成支援は独自の戦略で	

Ⅱ. 私立大学の独自性と総合力を活かす	40
1. キャンパスライフとキャリア形成支援	
2. 大学の総合力と職員の力の重要性	

学生委員会委員名簿・キャリア形成支援研究分科会委員名簿
 社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覧

本書では、本連盟『全入時代におけるキャリア形成支援—入学政策から卒業政策まで—』（2006年6月）に準じ、「キャリア教育」及び「キャリア形成支援」についての定義を以下の通り区別し、使用した。

- ・キャリア形成支援：
大学全体での取り組み（正課・正課外を含んだ考え）
- ・キャリア教育：
正課での取り組み



本書の作成方針

本書は、キャリア形成支援研究分科会メンバーが分担して執筆にあたった。執筆を分担するにあたっては個人の意見・主張を尊重することとしたが、その内容に関しては、キャリア形成支援研究分科会及び学生委員会において十分な討議を重ね、とりまとめた。

また、本書は、以下の章立てで組み立てられており、読者が必要なときに必要な情報を参照できるよう、その構成を工夫した。

第1章 キャリア形成支援の考え方

内容：キャリア形成支援に関する様々な考え方

第2章 キャリア形成支援の取り組み方

内容：キャリア形成支援研究分科会委員の所属大学のキャリア形成支援の取り組み事例

第3章 キャリア形成支援の実践に向けて

内容：キャリア形成支援を実践するために必要な事項の提言、総括

【執筆分担者一覧】

第1章 キャリア形成支援の考え方

- I. 日本におけるキャリア教育・キャリア形成支援の時代性……………池本正純
- II. キャリア形成支援における系統性と個別性……………川崎友嗣
- III. キャリア形成と学習支援……………渡辺孝義

第2章 キャリア形成支援の取り組み方

- I. 新入生キャリアガイダンスについて……………岩崎孝二
- II. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援……………渡辺孝義
- III. キャリア教育の導入と今後の展望……………高松厚子
- IV. キャリア形成支援における系統性と個別性の融合事例……………川崎友嗣

第3章 キャリア形成支援の実践に向けて

- I. 私立大学におけるキャリア形成支援の戦略性……………合力知工
- II. 私立大学の独自性と総合力を活かす……………池本正純

(委員名簿：45頁参照)

第1章 キャリア形成支援の考え方

キャリア形成支援は、各大学の教育理念と大きな関わりを持つ。独自の建学の精神をもつ私立大学においては、キャリア形成支援に対する考え方も多様であり、その中に私立大学の独自性が表れる。

本章では、「学生にどのような力をつけさせたらよいのか」、「キャリア形成支援に今どのような展開が求められているのか」、「学習支援こそキャリア形成支援につながるのではないか」等のキャリア形成支援に関する様々な考え方を紹介する。

<構成>

I. 日本におけるキャリア教育・キャリア形成支援の時代性

キャリア上の価値観の転換と必要とされるキャリア教育の中身

II. キャリア形成支援における系統性と個別性

系統的な教育サービスと個別的な支援サービスを統合したキャリア形成支援の必要性

III. キャリア形成と学習支援

学生の学びの姿勢を育むことこそ、最大のキャリア形成支援

I. 日本におけるキャリア教育・キャリア形成支援の時代性

- キャリア形成支援は人間力を育てることである。それはこれまでの日本の教育に欠落していたものである。人間力の根幹は、創造力、決断力、人間関係構築力であり、それらの核心にあるものは社会に役立つ人間でありたいという高い志である。
- 20歳前後の大学時代に人間力は最も伸びる。伸びようとするモチベーションと志を回復することが大学におけるキャリア形成支援の出発点である。
- キャリア教育は既存の大学教育(教養教育と専門教育)と切り離されて存在するわけではない。大学で学ぶ知識を実践的・総合的に社会に活かそうと試みるところにキャリア教育の重要な方法がある。

1. 今、なぜキャリア教育・キャリア形成支援が必要なのか

景気回復とともに雇用情勢が改善され、大学卒の就職率がよくなったとしても、日本におけるキャリア教育の必要性は強まりこそすれ、決して消えることはない。それはなぜだろうか。一つは、キャリア教育・キャリア形成支援の必要性を認識することは、それが教育改革の重要な切り口であるという問題意識とつながるからである。様々な社会的背景が要因となり、若者たちが精神的自立を遂げにくい状況がある中で、キャリア教育・キャリア形成支援の課題は深刻さを増している。もう一つは、グローバル化の中で日本の経済社会が構造的に大きく転換し、その産業構造の変化に伴って組織や雇用のあり方、仕事の仕方が変化しているからである。日本経済のグローバル化という歴史的な転換期に日本の教育が直面し、その改革を迫られていることの象徴的な表われが「キャリア教育・キャリア形成支援の必要性」なのである。経済産業省が産業界の声を集約する形で大学教育界に問題提起した「社会人基礎力」の要請は、まさにこの間の事情を物語っている。

(1) これまでのキャリア上の価値観とその弊害

戦後の高度成長を通じて作りあげられたキャリア上の価値観がある。それは、「僕らは親から、良い会社に入ると良い人生になるから勉強して良い大学に入れと言われて育った。大企業で安定した生活を送ることが人生の目標だった」という言葉に表わされる(団塊の世代である弘兼憲史氏の言葉、日本経済新聞2007年8月27日)。だから、子供たちは偏差値をあげるためにひたすら尻を叩かれた。しかし、大学で何を勉強すると良い会社に入れるのか、仕事ができるようになるのかははっきりしないままであった。

このキャリア上の価値観の困った点は、大学へ入学した時点で目標を達成してしまい、燃え尽きてしまう学生が多いという点にある。そして不幸にも目標の大

学へ入学できなかった学生の中には「不本意な大学」に入ってしまったというトラウマとコンプレックスを引きずるものが絶えない。20代が人間として最も成長する「黄金の時代」であるのにも関わらず、どちらの場合も大学で「伸びよう」というモチベーションと志を失うのである。皮肉にも「大学は遊ぶところ」と公言しても誰も叱る者がいなくなった。この状況に安住したのが、これまでの日本の大学である。高度成長の時代、受験生は増加の一途をたどり、また大学がさしたるキャリア教育・キャリア形成支援をおこなわなくとも、学生はどこかしら就職先を見つけることができた。放っておいても、学生自身がそれなりに人間的にたくましく成長していった時代でもあった。しかし、今若者が自立心を容易に持てない時代を迎えている。他方で若者を取り巻く社会のあり方は大きく転換し、創造力のあるたくましい人材がより一層切実に求められる時代になったのである。

「今は良い大学を出て良い会社に入っても、いつリストラされるか、会社がつぶれるか、M&Aで乗っ取られるか分からない」（弘兼氏）時代である。重要なのは、大企業であっても保障の限りではないことを教えればよいということではなく、若者の間にいつの間にか定着してしまった「ぶら下がり志向」あるいは「寄らば大樹の陰」とばかり保守的に構えてしまう傾向のある若者の姿勢をもっとたくましく、高い志に向かって教育しなければならないという点である。そのために日本のキャリア教育・キャリア形成支援は、まずこれまでの単純なキャリア上の価値観から脱却することから始めなくてはならない。無目的に偏差値をあげるための勉強でなく、日本の将来を見据え、何になりたいのか、どんな仕事をしたいのか、その志を実現するために学ぶのだという学生のモチベーションを回復しなければならないのである。

（2）偏差値至上主義の弊害

進学のための受験競争は子供たちに基礎学力を身につけさせ、その達成度を評価する上で避けられないプロセスではある。しかし、受験勉強は正解が必ずあり、標準化された問題を解くトレーニングが主とされる。そのため、問題発見能力や問題解決能力の開発につながらない、広く浅く記憶することが重要であるため深く知ろうとする意識を失う、個人的な閉ざされた環境になる傾向があり他者とのコミュニケーション能力不足となる、などの弊害が指摘されている。

今、社会から要請されているキャリア教育とは、このような弊害をいかに穴埋めしていくかという問題に関わっているのである。

（3）キャリア上の価値観の転換（多様なキャリアパスとキャリア上の価値観）

これまでは、卒業時点でどのような業種のどの企業に就職するかという「就社」型のキャリアデザインで済んだ。しかも大手企業であれば会社に生涯ぶら下がるのでそれに越したことはないという単純極まりない価値観であった。

しかし、これからは業種や会社のタイプを決めればよいだけではない。日本企業の人事政策において成果主義の導入には今後も紆余曲折が伴うであろうし、ま

た、組織における協働の成果をどのように評価するか、また人材の能力開発をいかに組み込むか等の多くの課題があるが、能力主義へ移行する流れは止まらない。このような時代には、一人ひとりが人生の様々な節目の中で自分の能力開発をしながら昇進にチャレンジしたり、場合によっては転職したり、仲間と起業したり、時には子育てに専念したり、ある年齢からは趣味を活かすことに重きを置いたり、地域での社会貢献に力を注いだりといった多様なキャリアパスを視野に入れられるだけの柔軟な姿勢が求められる。つまり、卒業時における仕事の種類だけではなく、働き方や人生の時間軸の上でのキャリアの選択が、様々な価値観の中で一人ひとりに問われてきている。企業の側もそれに対応し、適切な人材を確保するために柔軟な雇用のあり方を模索していこう。

2. 必要とされるキャリア教育・キャリア形成支援の中味

必要とされるキャリア教育・キャリア形成支援とは、「大企業ぶら下がり志向」と「偏差値至上主義」のもとにおこなわれてきた受験教育に欠落しているものでもある。それと同時に、グローバル化という厳しい時代に必要とされる能力の開発につながるものである。それは、これまでの大学教育の中に全く存在しなかった訳ではないが、現在、その教育力の強化に各大学が自覚的に取り組むことが社会的に要請されている。

(1) 基礎的能力と今後必要となる能力

いずれの教育においても身につけさせるべき共通な三つの能力がある。それは、①自ら調べる力（レファレンス能力）②理解する力（論理的思考力）③発表する力（コミュニケーション能力）である。大学でその力はさらに磨かれるはずである。

上記の三つの能力は、大学教育の中で自然に身につけていくものである。しかし、これからの時代（グローバル化の時代）を考えると、さらに新たな要素をつけ加え、その教育力をより強化しなければならない。従来の日本の教育の中で欠落しがちであった新たな要素（能力）とはどのようなものか。それは、④創造力、⑤決断力、⑥人間関係構築力である。

この④創造力、⑤決断力、⑥人間関係構築力のすべては、実は「志」と「使命感」につながっている。志は、最も重要なものでありながら、戦後の日本の教育が忘れてきたものである。志の達成に向かう一步一步が「自己実現」と呼ばれているものの内実であり、学生一人ひとりに、生きていく上での熱い思いを持たせることが究極の教育の使命である。自らの熱い思いが創造力のエネルギーとなり、失敗にくじけぬ決断力となり、人々を説得し巻き込む（コミットさせる）人間関係構築力の源泉となるのである。これが世にいうリーダーシップである。日本の戦後の教育がいつの間にか避けて通り過ぎてきたものであるが、これからの時代、キャリア教育・キャリア形成支援の目標の根幹に据えなければならないものである。

3. 教育改革の視点

キャリア教育は、これまでの大学教育と切り離されて別々に存在するわけではなく、これまでの教育の成果をより効果的に高めるためにある。しかし、大学教員はややもすると自分を教育者としてよりも研究者として位置づけるきらいがあり、学生を社会に送り出す媒介責任があることには無頓着であった。ましてや、今、若者の多くは自己の殻に閉じこもり、社会とのつながりの中で自立する意思を見失いつつあると言われる。今までの大学教育のあり方の反省を踏まえて、これからの時代に合わせた工夫が必要である。それは「学生のモチベーションと志を高める教育上の工夫」と言うことができるが、そこにはキャリア教育の視点から考えると、四つの教育改革のポイントがある。

(1) 教育のレリバンスの明示

何のために学ぶか、学生はそのメッセージを欲している。それぞれの科目（教養教育も専門教育も含め）の内容について、その社会的つながりや学ぶ意義を各教員は分かりやすく説明する必要がある。学んでも学ばなくてもいいような科目はないはずである。社会人として仕事をする上で、あるいは人間として生きていく上でその教育内容がどのように役立つのか、社会に対してあるいは人生においてどのような意味を持つのかについて説明する必要がある。つまり、教員が教育者としてのミッションを明示するということである。それが学生に学ぶモチベーションと志を与える正攻法なのである。

(2) 知識を実践的に活かす場の提供（知識の社会性・総合性を目指す）

社会に役立つ実践的な課題のもとに、知識を総合的に活かして自らの人間力を試すような機会を学生に与える仕組みが必要である。そのような課題に直面した学生は、教養教育と専門教育の枠にとらわれず、また専門間の枠を越えて実践的視点から知識を総合的に動員して行かざるを得ない。それがチームとして取り組む課題であれば、チームワークの実践的なトレーニングにもなる。そのような挑戦しがいのある課題の提供が学生のモチベーションを高めることにつながるのである。また、社会からの評価が得られれば達成感が湧き、「自分にもできた」「自分がやりたいことが他人の役に立った」という自信につながるのである。例えば、地域の商店街のイベント企画・立案・運営に携わったり、NPO法人の社会貢献活動を手伝ったり、中小企業経営者のためにマーケット調査をして経営コンサルティング活動をおこなうなどの取り組みが考えられる。要するに、学んだことを何らかの形で社会に活かし、人間力を試すチャンスを提供するということである。

(3) 学生の自主性（イニシアティブ）を活かしリーダーシップを育むこと

学生自身にできるだけ問題発見と問題解決とを委ね、挑戦するモチベーション

と達成感を得る機会を与えることが重要である。その際、チームワークの中でリーダーシップを発揮する舞台を用意したり、学生に自分たちのニーズとイニシアティブを活かした教育プログラム（授業内容、正課外講座、イベントなど）の提案を自主的にさせるといった仕組みも効果的である。強制ではなく学生自身がイニシアティブを発揮して自主的に取り組むというところに学ぶ意欲と創造する喜びが伴うのである。

(4) 社会人とのコミュニケーションの場の提供

教育とは、教室で教員が一方的に知識を与えることだけではない。現場で実際に仕事をしている社会人とのふれあいの中で、学生は仕事や人生について気付きの機会を得て刺激や志を得ることが多い。今後、大学と産業界、自治体や地域との連携の質を高めていくことがキャリア教育の視点として重要な意味を持つてくる。

大学も含め、日本の教育界はこれまで社会に対して閉鎖的であった。今、キャリア教育を切り口としてその閉鎖性が打ち破られつつある。社会に対して学生の眼を見開かせるためには、大学教育そのものを社会との連携の中に位置づけ直す必要がある。

キャリア教育・キャリア形成支援の必要性がこの時代に日本で叫ばれ始めたのは偶然ではない。戦後の高度成長期を通じて定着してきた日本の経済社会のシステムが大きく構造変化を遂げようとしている今、それに適合すべく日本の教育のあり方も改革を迫られているという証なのである。

Ⅱ. キャリア形成支援における系統性と個別性

—系統的・組織的な支援システムの構築・運用と個別の対応—

大学のキャリア教育・キャリア形成支援を展開するには、まずは系統的な支援システムを構築することが必要であるが、これを組織的に運用していくには、学士課程における教養・専門教育間の連携、事務部門における部署間の連携、教職協働による教学と事務部門との連携といった学内的な連携の上で大学全体として取り組むことが求められる。しかしながら、キャリア形成は学生一人ひとりの問題であることを考えると、それだけでは必ずしも十分ではなく、学生が抱える個別の問題に対応していくことも望まれる。系統的な教育サービスと個別的な支援サービスを統合したキャリア教育・キャリア形成支援を実現していくことが今後の課題であるが、その際にはエンロールメント・マネジメントの観点も有効であると考えられる。

1. 大学のキャリア教育・キャリア形成支援における系統性

ここでは、大学においてキャリア教育・キャリア形成支援が実施されるようになった経緯を振り返りつつ、今、どのようなキャリア教育・キャリア形成支援の展開が求められているのかを考える。

(1) キャリア教育・キャリア形成支援の導入

① インターンシップ・プログラム

大学、とりわけ私立大学においては、それぞれの大学独自の考え方に基いて、キャリア教育・キャリア形成支援が展開されてきた。その一つのきっかけは、1990年代の終わりあたりから本格的に導入する大学が目立ち始めたインターンシップ・プログラムである。

インターンシップは、学生が企業・団体といった組織に自分の身を置き、社会的場面を経験しつつ、現実の社会を知るとともに、自己についての理解を深め、自らの将来のキャリアを考えるきっかけとする点において大きな効果が期待できると考えられる。

今日では多くの大学が授業科目としてのインターンシップ・プログラムを実施している。文部科学省の発表によれば、2007年度には504大学がインターンシップに取り組んでおり、実施率は67.7%に達している(国立88.5%、公立46.1%、私立67.4%)。しかし、インターンシップを体験した学生数は49,726人であり、在籍学生数の8.3%に過ぎない(ちなみに平成18年度も8.3%)。文部科学省の調査は授業科目として実施されたインターンシップを対象としているので、単位化されていないインターンシップや企業が実施する公募制インターンシップを含めれば、より多くの学生が参加していることは間違いない。しかしながら、中学校の職場体験学習が全生徒を対象としておこなわれていることを考えると、

まだまだ少ないと言えるだろう。また、インターンシップ報告会などは多くの大学で実施されているが、どうしても体験そのものがクローズアップされており、貴重なキャリア体験が学生自身のキャリアデザインに必ずしも結びついていないことも多い。

数の上でさらに拡大を図っていくとともに、インターンシップの体験が有効に機能するような体系的・系統的な仕組みづくりが必要であると考えられる。

② 就職支援からキャリア形成支援へ

キャリア教育・キャリア形成支援導入に関するもう一つの出来事は、2000年あたりから始まった、就職部門の名称変更である。今日では、多くの大学で「キャリアセンター」「キャリア開発センター」「キャリア支援センター」といった「キャリア」を含む名称が用いられている。

これは単なる名称変更ではなく、学生が将来の「働き方・生き方」を自ら考えるよう働きかけ、生涯にわたって一人ひとりが形づくっていくキャリアを支援するという「キャリア」概念が導入されたことにほかならない。その結果として、従来は3年生以上を対象としていた「出口指導」としての就職支援にとどまらず、入学したての1年生からを対象とするキャリア形成支援へと大きくシフトしたのである。大きなパラダイム転換であったと言えよう。

かつては就職ガイダンスをおこない、求人情報を提供すればよかったが、今日ではその前段階において、学生一人ひとりが将来の「働き方・生き方」を考える機会を提供することが求められている。就職支援を含めて、入学から卒業までの支援プログラムをどのように組み立てていくか、ここでも体系的・系統的な仕組みづくりが必要であると言えよう。

③ キャリア教育科目の設置

第三の動きは、「キャリア教育」科目を開設する大学が増えてきたことである。以前は、就職部門が学生サービスとして様々なセミナーやガイダンスをおこなっていたが、今日ではこれらに加えて、教学においても授業としての教育サービスを提供する大学が多い。教学が提供する教育サービスを「キャリア教育」と呼び、キャリアセンター等が提供する学生サービスとしての各種の支援活動は「キャリア形成支援」と呼ばれるが、両者を合わせて「キャリア形成支援」ととらえることが多い。

小中高等学校においては、文部科学省から「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」が出された2004年を「キャリア教育元年」と呼ぶことがある。この時期からキャリア教育が本格的に導入されるようになったが、小中高等学校では、「キャリア教育」といった教科や科目は設けず、各教科や道徳、特別活動、総合的な学習の時間などすべての教育活動を通じて「キャリア」の視点から働きかけることがキャリア教育の特徴となっている。そこで、教科間の連携や校務分掌間の連携など様々な連携を図りつつ、系統的・継

統的なキャリア教育を展開することが期待されている。

この事情は大学でも同じである。大学だけが「キャリア教育」科目を設けていることになるが、キャリア教育は特定の科目やキャリアセンターだけに任せておけば良いものではなく、体系的・系統的な仕組みづくりが求められる。

(2) キャリア教育・キャリア形成支援の系統的・組織的展開

以上、見てきたように、キャリア教育・キャリア形成支援を効果的におこなっていくには、系統的な支援システムを構築し、これを組織的に運用していくことが必要である。キャリア教育・キャリア形成支援に関わる多くの取り組みが実施されるようになったが、ややもすると、それらのプログラム間の系統性が考えられていなかったり、大学全体として組織的な取り組みになっていなかったりする。そうすると、学生の側は混乱することになりかねない。系統的・組織的な展開をおこなうには、学内の連携体制を強化しなければならない。より具体的には、以下の3点の連携が求められると考えられる。

① 教養教育と専門教育の連携

第一は学士課程における教養教育（共通教育）と専門教育間の連携である。この問題は、「キャリア教育」科目を教養教育として位置づけるのか、各学部学科の専門教育として位置づけるのかという問題と関わっている。

どちらが正しいということはない。私立大学はその独自性を活かして、教育プログラムを運営してきた。建学の精神を活かしながら、各大学の教育の理念・目的、教育目標と連動させつつ、キャリア教育を適切に位置づけることが重要であろう。

② 事務部門における部署間の連携

第二は事務部門における部署間の連携である。就職支援の活動は就職部門がもっぱら扱ってきたが、キャリア形成支援は部署間にまたがる活動である。キャリアセンターは、学生課・学生センターといった学生支援の点で関連する部署と連携し、また「キャリア教育」科目との関連では教務課・教務センターといった教務部門とも連携しながら、支援プログラムを体系化していくことが重要であると考えられる。

③ 教学と事務部門の連携

第三は教職協働による教学と事務部門との連携である。キャリアセンターが実施するキャリア形成支援の取り組みについても、教学側の理解を得ることが有効であるし、教学が実施するキャリア教育の取り組みについても、教学・事務部門双方の理解が求められる。

教員には、何よりも、従来型の就職支援に代わるキャリア教育・キャリア形成支援の理念や具体的な取り組みに対する理解が必要である。また、事務職員

に企画力や学生に対面する「教育力」が求められる時代になってきているが、事務部門にも教育職員としての自覚やスキルが求められていると言えよう。

以上に述べてきたような連携に基づき、大学全体としてキャリア教育・キャリア形成支援を展開する系統的なシステムを構築し、これを組織的に運営していくことが最重要課題であると考えられる。

2. 大学のキャリア形成支援における個別性

キャリア教育・キャリア形成支援は、系統的・組織的に運営されればそれで十分というわけではない。ここでは、キャリア形成支援における個別性の問題を指摘し、体系性と個別性を統合することの必要性について考える。

(1) 個別的支援の必要性

① 「学び」の体系化

前述のように、キャリア教育・キャリア形成支援を推進するには、教学と学生サービスにまたがる4年間を通じた体系的なプログラムを構築することが最も重要な課題である。しかし、支援システムやプログラムを体系化することと、そのサービスを受ける学生の側の「学び」が体系化されることは別問題である。

一般に、一定規模以上の大学ではキャリア教育科目は必修ではなく、インターンシップをはじめ、キャリアセンターが提供する各種のプログラムも参加は学生の任意である。したがって、すべての学生がすべての支援プログラムを経験するわけではない。まずは系統的な支援システムの構築が必要であるが、今後はきめ細かなガイダンスをくり返し、支援システムの中で学生の「学び」を体系化していく工夫が求められる。

② 意識の低い学生や問題を抱えた学生に対する働きかけ

キャリア形成支援は、学生一人ひとりに働きかける活動であることを忘れてはならない。基本的には発達段階に応じたキャリア形成支援が必要であると言えよう。きめ細かくガイダンスをおこなっても、その流れに乗れない学生もいる。しばしば話題になるのが、意識の低い学生や、対人関係・コミュニケーション能力に問題を抱えた学生に対する働きかけの問題である。

社会全体でも、いわゆるニート層に対するアウトリーチ（訪問支援）が大きな課題となっている。相談に訪れるのを待つのではなく、本人や家族の了解を得て、支援者の側が相談に来られない・来ない若者のところへ出向くのがアウトリーチである。

意識の低い学生に対する働きかけの問題は、いわば「学内アウトリーチ」の問題と言えるかもしれない。キャリア形成支援においては、学生自身の自律性

や主体性の促進が重要であることを考えると、大学側がどこまで働きかけをおこなうべきか、という点については議論が必要であるが、いずれにしても、支援システムの体系性・系統性を整えた次には、個別性の問題にいかに対応していくかということが大きな課題であると考えられる。

(2) 系統性と個別性の統合

① カウンセリングのアプローチ

個別性の高い問題については、その背景が異なるため、個別的なアプローチが必要とされる。このような場合には、カウンセリングのアプローチが有効であり、日本の大学においても、心理相談・学生相談における心理臨床的なカウンセリングだけでなく、キャリアに関するカウンセリング・サービスの提供が望まれる。

しかし、キャリア形成支援は系統性を整えるだけでも、また個別性に対応するだけでも成り立たない。個別的な対応としてのカウンセリングのアプローチが生きてくるのも、系統的な取り組みが実践されていればこそである。したがって、体系性と個別性という二面性を統合したキャリア教育・キャリア形成支援を展開していくことが今後の重要課題であると考えられる。

② エンロールメント・マネジメントの視点

キャリア形成支援における系統性と個別性の統合を図っていくには、エンロールメント・マネジメントの視点を活用することも有効であると考えられる。

エンロールメント・マネジメントとは、入学から卒業まで、学内の各部署が連携し、一貫して学生を支援していこうという考え方である。これを実現するには、データに基づく学生のフォローが必要であり、情報を共有化するシステムも必要となる。

先進的な大学では、ポートフォリオが導入され始めているが、エンロールメント・マネジメントの視点と情報共有化のシステムをキャリア・ポートフォリオとして活かすことも考えられる。それができれば、学生自身が「学び」を体系化したり、自分の将来を考えたりすることに役立つだけでなく、「学内アウトリーチ」の展開など、よりきめ細かな学生サービスに役立つこともできよう。

(3) まとめ

キャリア形成支援における系統性と個別性の問題について述べてきたが、一足飛びにシステムを整備することはできない。それぞれの大学が真摯にキャリア教育・キャリア形成支援のあり方について、全学的に議論することが重要である。それによって、支援システムの系統化を図り、次に個別の問題にも対処し、最後にこれらを統合していくことが必要であるが、それはこれからの課題と言えるのかもしれない。

Ⅲ. キャリア形成と学習支援

21世紀社会では、大学で修得すべき知識の変化が激しく、修得したはずの知識も短期間で陳腐化する。これからの教育には、学生が生涯にわたって自ら学ぶ方法を学び、それまでの自己の知識・経験を更新して、つねに新しい環境に適応していくことができる能力や態度の育成が求められている。このたび、文部科学省は『学士課程教育の構築に向けて（答申）』を公表し、21世紀市民として相応しい資質・能力を持った学生の育成を目指した学士課程教育の改革を各大学に要請している。これは、学生の学習を最大化することに照準が当てられていることにほかならないが、キャリア形成を検討する場合においても、第一に考えなければならないのは、学生が学習する環境を十分に整備することではないか。

1. キャリア教育と大学教育

本連盟が2006年に公表した『全入時代におけるキャリア形成支援』では、大学教育のプロセスを正課教育と正課外教育とに分けた。キャリア教育科目を、教養教育科目として位置づけるのか、専門教育科目として位置づけるのかについては、それぞれのケースで期待できる効果や留意点を検討するとともに、キャリア教育科目の内容、設置形態（配当年次、必修・選択科目の別）、卒業要件への組み入れなど、長所・短所を両論併記して述べた¹。また、大学をめぐる全般的状況の中で、キャリア教育の不足・欠落状況とその問題点を確認し、キャリア教育の目的、特性、方法を論じるとともに、教員と職員の協働による学生支援の必要性を訴えた。さらに、キャリア形成にかかる教育は、そもそも大学が人材養成機関であることを基本認識とする限り、キャリア教育が学士課程教育の根幹をなすものであると論じた。

(1) キャリア教育の位置づけ

キャリア教育の位置づけには様々な議論があるが、そもそもキャリア形成支援を目的とした議論と近年の大学入学者の特徴をめぐるものなどが曖昧にかつ複雑にからみ合い、キャリア教育の定義とそれに焦点を合わせたカリキュラムや大学の支援体制の姿をもイメージしにくくしている。

例えば、社会人基礎力の重要性を語る場合、その基礎力の低さに目を向けて対応方法を検討するならば、その一つに、入学者の学力問題から始まる大学教育のあり方の問題がある。学力問題自体には、大学自身が少数に絞り込んできた受験科目数に起因した未履修科目など教科の問題があると同時に、履修したはずの科

¹ 私大連盟学生委員会就職支援研究分科会『全入時代におけるキャリア形成支援—入学政策から卒業政策まで—』（2006年6月）

目であっても大学が求める水準に達していない学生や、学習方法が分からない、あるいは学習意欲のない学生の問題もある。つまりここには入学者選抜や高等教育の大衆化に伴う諸課題が横たわっているので、初年次教育や大学生活への早期適応対策が課題となっているが、その延長線上には、学卒無業者や早期離職者を視野に入れた課題への対応がある。また、視点を変えて、グローバル化した経済社会への対応を考えた場合には、高等教育の質保証や国際通用性の課題があり、ますます激しくなる社会変動を予想すれば、職業論的には随時社会変化に対応できる高度な専門的職業能力を持った学生の育成、人生論的には生涯にわたって様々な変動に柔軟に対応できる学生の育成課題がある。

(2) キャリア教育に必要な要素

話をキャリア教育そのものに限っても、各大学では様々な形で展開されている。寺田盛紀氏は、キャリア教育の理解自体に混乱が見られると述べ、それまでのキャリア教育の論じられ方を、進路指導、職業教育（能力開発）、職業観教育、キャリア発達のための総合的教育活動の四つに分類し、その上でキャリア教育研究の課題には、①ライフキャリアと職業キャリアの関連、②長い人生全体におけるキャリア形成の中での職業観・職業意識形成の特質や課題の究明、③通常教科におけるキャリア教育やキャリア学習の位置づけや意味に関する問題などがあると述べている²。これに先立つ論文で同氏は、「近年主唱される『キャリア教育論』がともすると（現場レベルでは）、『職業教育ではなく、生き方の指導』という側面に傾斜し、人生キャリアにおける職業の中核性や、特に若者生活における職業の切迫性を『ぼかして終わる』傾向がある」ことを指摘し、これまで職業教育を必要悪と考えてきた流れに対して、職業教育論に必要なことは、「まずは、そこにおける経済的目的と人間形成目的の両義性を承認すること、そして職業を通してこそ人間（成人）は陶冶される（教育が完成する）という立場を確立すること」と述べている³。

学校教育として最終段階にある大学生が学校から社会へ移行することに伴ってキャリア形成支援が議論されているのであるが、学生は卒業したらずぐにも立ち立した人生を歩み始めなければならないので、その内容にはワークキャリアとライフキャリアの要素が含まれなければならない。そこで何よりも重要なことは、大学入学後ただちに学生には自らを自立的な学習者として自覚した学びを開始させる取り組み、そして彼ら自身が持っている職業に関する知識もイメージも十分なものではないので、大学の正課教育・正課外教育のあらゆる過程を通じて実社会に出る準備をさせ、学生を自立的なプレイヤーとして、しっかりした社会人に育てあげることである。

2 寺田盛紀「アメリカにおけるキャリア教育の展開とわが国における受容」（『生涯学習・キャリア教育研究』第3号、名古屋大学生涯学習・キャリア教育研究センター、2007年3月）

3 寺田盛紀「職業教育の在り方」（諏訪春雄編『今、教育の原点を問う』、勉誠出版、2005年11月）

2. 大学から社会に移転可能な力

大学知と職業知の接続可能性について小方直幸氏は、「知識はそれぞれ用いられる文脈によって異なるものであるから、大学知と職業知の対応が可能となるのは、大学と職場が同等ないし類似した知識を扱っている限りである」と述べた⁴。また、「そもそもそこには限界があるのであるから、むしろ企業側が変化に対応できる柔軟な適応力や創造的な能力を求め、定型化されない能力を求めている点に積極的な可能性を見出すべきではないか」として、①コンピュータや語学などの定型的技能の訓練、②職業に即した実用的・応用的教育、③専門学部を基盤とした特定の専門的リテラシーの養成、④リベラル・アーツ的な教育を基盤とした幅広い思考力、の四つの可能性をあげるとともに、現実的にはこれらを共存させる形で大学知の職業的接続を模索するしかないのではないかと述べている。この中でも特に重要と思われるのは、③④を中心として、「大学知の獲得過程で必要とされる問題設定や問題発見に関わる知的態度の育成」の有効性である。

		大学知	職業知
知識の獲得	目的・内容 (knowledge)	理論・体系的知識 (概念知)	実践的・応用的知識 (経験知)
	手段・態度 (skill, attitude)	論理的・客観的思考	状況依存的・主観的思考
知識の性質		普遍・一般 将来志向 持続性 問題発見型	個別・特殊 現実志向 即効性 問題解決型

表1 大学知と職業知の特性(小方直幸 1997)

「社会人基礎力に関する研究会」の「中間取りまとめ」報告書(2006年2月)において、社会人基礎力は、基礎学力や専門知識とは区分して定義されている。社会人基礎力だけを取りあげて大学が育成すべき能力要件であると言っているのではなく、基礎学力、社会人基礎力、専門知識の三者が人間性や基本的な生活習慣の上で相互作用することによって社会的効果を発揮するという構図が立てられている。これを前提に考えるなら、大学知の獲得過程で必要とされる知的態度もこの中に収まるのであり、育成方法についても、教養教育や専門教育を通じた学びと、何よりも学生の学習過程を支援していく体制の整備こそがより重要になるのではないかと考えられる。

3. 学習中心の教育へ

文部科学省が提唱する学士課程教育改革では、学習者本位の改革が正面に立てら

⁴ 小方直幸「大学知の職業的接続—限界と可能性—」(日本教育社会学会第49回大会発表要旨集録、1997年10月)

れ、そこで培われる力は「学士力」と名付けられている⁵。学士力は、学士課程で獲得される「学習成果」であり、①知識・理解、②汎用的技能、③態度・志向性、④統合的な学習経験と創造的思考力の四つの要素で構成されている。学士力は、分野横断的に学士課程を修了した成果として位置づけられているが、分野横断的とは言っても、大綱化以前の一般教育科目とは違って、専門教育科目も含めて学部教育全体をカバーすべきことが強調されている。学習成果の一つ「態度・志向性」には、自己管理能力やチームワーク、リーダーシップなど、これまでキャリア形成支援に関わって議論されてきた要素も含まれている。また、学士課程における「幅広い学び」を保証するために、学習成果は「課外活動を含め、あらゆる教育活動の中で、修業年限全体を通じて培うもの」ともされている。

一つには、学校教育の最終段階にある高等教育の役割である。人は働くことで生きていく。養育され保護されて生きてきた多くの学生も大学を卒業すれば働かなくてはならない。初等中等教育、高等教育を経て社会に出ていく学生にとって大学は最終の学校教育機関であるのだから、学生はここに自らの転機を見出さなければならない。そのことが認識できていない学生が多いのが実情であるが、大学自身もそのことを十分意識していたわけではない。つまり、大学は学生が社会に出ていくことを前提にした教育をおこなわなければならないのである。

二つめには、学習の最大化を目指して学士課程教育が整備されることになれば、知識・理解以外にも、技能や態度の育成も教育活動の対象となるのであるから、正課教育の教育課程や教育方法・教育内容のみならず、正課外教育も学習成果を生み出すべき重要なプロセスとなって、大学全体の体制が学生の学習環境整備に向かわなければならない。社会で活用することのできる汎用的技能は学習成果となり、評価事項の一つを構成する。自主的で能動的な学習につながるアクティブ・ラーニングが授業に織り込まれ、触発的な深い体験を学生に与えることができれば、学生は自らの学習の社会的意義や人生論的な意義を発展的にとらえ、さらに学習を継続し向上していこうという意欲にもつながる。もちろん、キャリア教育も、「生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置付ける」ことが期待されている。

各大学では就職支援がキャリア形成支援・キャリア教育に拡張していく方向にあるが、従来の就職部がキャリア支援・キャリア教育に乗り出していこうとすると「職掌の壁」があると言う⁶。しかし、学士課程教育の改革を通じて教育実践全体が学習中心に組織化され、教学部門が学生の人材育成を最大の課題に掲げるならば、職掌の壁を越えた教職協働が今以上に促進される環境が生まれるのではないかと。

⁵ 文部科学省中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて（答申）』（2008年12月）

⁶ 上西充子「大学におけるキャリア支援：その動向」（上西充子編著『大学のキャリア支援：実践事例と省察』、経営書院、2007年11月）

第2章 キャリア形成支援の取り組み方

私立大学はキャリア形成支援に対する多様な考え方を自大学に適切に応用させ、独自のキャリア形成支援を展開することができる。

本章では、私立大学の独自性を活かしたキャリア形成支援について、学生委員会キャリア形成支援研究分科会委員の所属大学の取り組み(事例)を紹介する。

<構成>

I. 新入生キャリアガイダンスについて(亜細亜大学)

職員からの働きかけによって学部教授会を巻き込んだ取り組み事例

II. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援(同志社大学)

教養教育改革がキャリア教育へとつながった事例、地域を巻き込んだ取り組み事例

III. キャリア教育の導入と今後の展望(フェリス女学院大学)

複数部署連携、教職協働による取り組み事例

IV. キャリア形成支援における系統性と個別性の融合事例(関西大学)

系統性と個別性の統合を目指したキャリア形成支援の取り組み事例

I. 新入生キャリアガイダンスについて —キャリア形成支援への取り組み—

中規模大学である亜細亜大学では、就職支援からキャリア支援へ全学的に移行し、4年間一貫したキャリア形成支援に取り組んでいる。ここでは特に、就職部からキャリアセンターに組織名称を変更した後、キャリアセンターの職員から各学部教授会へ働きかけ、新入生キャリアガイダンスを全学共通科目「オリエンテーションゼミ（学部によっては「基礎演習」と言う）」の中で、学部教育の一環として実施するまでに至った経緯を紹介する。

1. 新入生キャリアガイダンスを導入した背景と経緯

バブル経済崩壊後、大学卒求人倍率の低下と組織に縛られた生活を好まない若者の増加により、フリーターが全国的に増加した。そのため、従来の就職年次生に対する就職支援から、4年間にわたり一貫したキャリア支援への転換が大学並びに産業界から要請されるようになった。亜細亜大学においても、従来は卒業時に正社員として就職する学生が大多数であったが、近年、それ以外の進路（フリーターなど）を選択する学生が増加傾向にあった。このような背景のもと、学生が入学時から先を見据えたグランドデザインを描き、キャリア形成・開発に取り組み、就職年次には、自らの力で進路選択ができるよう「自立支援」の取り組みに力を入れている。

(1) 新卒雇用環境の変化とフリーターの増加

これまでは大学を卒業すると、大学院進学者、海外留学者並びに外国人留学生の帰国者を除いて、就職をするのが一般的な進路選択であった。ところがバブル経済が崩壊すると、新卒雇用環境が悪化し就職難が続いた。その結果、新卒者に対する見方も変わり、潜在能力から即戦力になる人材が求められ、職に就けない新卒者が大幅に増加した。また、採用側が人件費を抑えるために、雇用形態も多様化し、派遣社員、契約社員、アルバイト社員などの身分で新卒者を募集する企業も増加した。さらには、若者の価値観も変化し、無理して就職したくない、組織に縛られたくないとの理由で正社員ではなく、アルバイト（フリーター）という不安定な身分で卒業する大学生が全国的に増えた。

このような社会的な背景、及び職業意識が育まれる前に内定先から意思決定を迫られることがミスマッチにつながり、早期離職する学生が増えることが懸念された。そのため、亜細亜大学では4年一貫のキャリア形成支援をおこなうことを目的に、2年間の試行期間を経て、2005年1月から就職部をキャリアセンターに組織変更した。キャリアセンターでは、「低学年用キャリアデザインガイドⅠ（以下、「キャリアデザインガイドⅠ」と言う）」の制作、「アセスメントを活用したガ

イダンス」などを導入し、2005年度から全学的に新入生キャリアガイダンスを実施している。

(2) 新入生キャリアガイダンス導入までの経緯

2001年度に旧教養部が解体され、教養部所属の教員が各学部へ分属した結果、3年生から始まる専門ゼミに加えて、分属教員が担当する「オリエンテーションゼミ」(学部によっては「基礎演習」と言う)が新入生の必修科目として設置されたが、その授業計画については、当初、各教員に委ねられていた。その同時期には、就職委員会(現在の「キャリア委員会」)では、全学的なキャリア形成及び就職支援に関する基本方針や方向性について検討していた。

2005年4月に2泊3日の日程でおこなわれる新入生研修行事「出会いの広場」(1班約20人の新入生に対して、1教員と補助学生2人がファシリテーターを務める)を経済学部が実施した。その際、新入生キャリアガイダンスのツールとして独自に制作した「キャリアデザインガイドI」を活用し、グループワークを実施したところ、大学生になったばかりの新入生からは、これから何をどのように学生生活に取り組んだらよいかという不安の声が出された。しかし、グループワークを終えた後には、初めて出会った友人や上級生との関わりを通して「学生生活のグランドデザイン」を描くためのヒントを得たので、なりたい自分を一日も早く明確にし、前向きな学生生活に取り組みたいとの抱負が語られ、不安から希望に満ちた学生生活のスタートを切るための支援ができたと考えられる。

この新入生研修行事1日目のグループワークが終了した後、法学部長から法学部執行部の教員の前で、キャリア指導の現状と方向性についてレクチャーして欲しいとの依頼を受けた。そこで、「キャリアデザインガイドI」をもとにキャリア形成のガイドラインを説明し、キャリア形成・開発の基本は自分自身を正しく認識することと低学年から様々な職業を探索することが大切と力説したところ、法学部執行部からは概ね賛同を得られた。

その後、法学部教授会で新入生キャリアガイダンスを「基礎演習」に導入することが承認され、キャリアセンター職員がキャリア委員・教務主任と日程を調整し、2005年度から法学部のすべてのゼミで導入するに至った。その結果、翌年には他学部からも新入生キャリアガイダンスを実施したいとの申し出があり、2006年度からは全学部・短期大学部の新入生ゼミで実施している。

学部	回数	対象ゼミ数	実施ゼミ 実施率	学部方針
経営	4	28	10(35.7%)	教授会に諮り、教員の判断で実施 希望ゼミのみ実施
経済	7	20	17(85.0%)	教授会に諮り、教務主任・キャリア委員で実施日を調整 3ゼミは教員担当
法	9	25	25(100%)	教授会に諮り、教務主任・教務主任補佐で実施日を調整し全ゼミで実施 他に後期11回実施
国際関係	6	17	17(100%)	1年次後期AUAP(留学)が必修なので、事前研修のため、2年次前期に実施
短期大学部	5	18	18(100%)	キャリアセンターで日程を調整し、授業のない5時限目に実施 就職希望者は全員参加

表2: 新入生ゼミ別キャリアガイダンスの実施状況(2008年度実績)

2. 新入生キャリアガイダンスの実施について

—「キャリアデザインガイドⅠ」と三つのガイドライン—

新入生キャリアガイダンスの実施については、ゼミの授業計画（半期13回）を立てる際、各学部で前期1回、後期1回「キャリアガイダンス」の時間を設けるよう、キャリア委員会を通して働きかけており、各学部のキャリア委員及び教務主任が学部教授会へ提案し、審議される。その後、実施が決定した学部は、キャリアセンター職員と実施日・回数、実施方法（複数のゼミを合体して実施など）を調整する。各学部との調整にあたり大切なことは、キャリア支援の基本的な考え方、新入生キャリアガイダンスの目的、ガイダンス内容と狙い並びに期待される効果を伝えて理解を促すことである。

「キャリアデザインガイドⅠ」は「三つのガイドライン」に則って制作した「読み物」と「ワーク」から構成するガイドブックである。亜細亜大学の低学年向けキャリア教育には、「自己認識」、「職業探索」、「キャリアデザイン」の三つの柱があり、学生が自らこのような作業を進められるよう支援することを目的としている。一つ目の「自己認識」は、文字通り自分についての認識を深めることである。二つ目の「職業探索」は、いろいろな仕事を知るプロセスを意味しているが、学生の周りには、求人情報はあっても仕事そのものに対する情報は少ししかない。そこで、それを補うため、職業探索できるCDソフト「OHBY」並びに「キャリア・インサイト」¹などを提示、提供している。最後の「キャリアデザイン」は大学生活を充実させるヒントを得てもらうことから始まり、将来の生き方を考える力や仕事の選び方を、徐々に身につける構成となっている²。

3. キャリアセンターと教授会や教学課との連携

キャリア教育・キャリア形成支援に対するとらえ方は、各学部や教員によって異なる。キャリア科目の立ちあげやゼミ（正課授業）の中でキャリアガイダンスを導入する場合、①科目主旨とねらい、②授業計画、③成績評価の方法などを総合的に検討する必要がある。したがって、全学的なキャリア委員会や各学部へ科目・ガイダンス内容と主旨などを説明し、各学部教授会で審議・決定される必要がある。そのためにはキャリアセンター職員のキャリア支援に関する知識と活用するツールの修得及び全学的委員会や教授会へ働きかける力が問われる。キャリア教育・形成支援は大学の構成員である教員、職員、学生の三位一体となった連携と働きかけが必要である。その中でも、特に、キャリアセンターと教学課並びに各学部教授会との連携が必要不可欠である。

1 「OHBY」「キャリア・インサイト」はともに、独立行政法人労働政策研究・研修機構が提供する職業情報・就職支援ツールである。このほか、同機構では職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイト「キャリアマトリックス」も提供している (<http://www.jil.go.jp/>)。

2 キャリアデザインガイドⅠの目次（構成）及び実施場面は、p.22[参考]を参照

参考

目次

I. 大学生生活のグランドデザインを描こう

- 誌上特別ゼミナール…大学生生活のグランドデザインって何だろう？
- 就職決定者座談会…1年生に伝えたいこと
- チェック・チャート 大学生生活やりたいことチェック・チャート
- ワークノート わたしの大学生生活のグランドデザイン

II. 自分史をフィールドワークしよう

- 誌上特別ゼミナール…ありのままの自分、その「価値」って何だろう？
- ワークノート 自分史フィールドワーク

III. 職業学入門

- 誌上特別ゼミナール…仕事って、働くって何だろう？
- 図解・仕事パノラマ…総合スーパリーの巻
- 仕事を見に行く…大田市場の巻
- チェック・チャート 職業マッチング チェック・チャート
- ワークノート 仕事・職業について調べてみよう

◆ブライム・インタビュ タレント(亜細亜大学卒業生) ベッキーさんに聞く

ワークノート ベッキーさんのインタビュー記事からまとめてみよう

◆大学生の社会見学 東京ウォーターフロント見どころMAP

ワークノート 社会見学からまとめてみよう

東京の社会見学リスト

◆LET'S TRY

亜細亜大学キャリアセンター活用術…「キャリアセン」にイラスト探訪！

キャリアセンターからのアドバイス…社会人基礎力を身につけよう！

キャリアセンターの学生支援ツール①…キャリアセンターのツールを活用しよう

②…自分の望む生活スタイルと印象をワークしてみよう

③…職業の興味や関心の高さをワークしてみよう

④…パソコンで職業ワールドを探索してみよう

キャリアセンターの学生支援プログラム…インターンシップで就業体験してみよう

◆キャリアデザイン ロードマップ ◆自分史を描こう！ライフライン・チャート

資料 NIPPONの職業インデックス

50 44 42 40 39 36 35 34 32 31 30 28 27 24 22 20 18 16 14 11 10 8 6 4 2

【出典】「2008キャリアデザインガイド I (目次)」亜細亜大学・亜細亜大学短期大学部キャリアセンター (2008年4月1日)

2. 新入生(低学年)キャリアガイダンスの場面

	ガイダンスの場面	内 容
①	基礎演習・オリエンテーションゼミ	前・後期1回ずつ、「キャリアデザインガイド I」を使用する授業を行う。但し、ゼミの授業計画の都合で、前期のみ実施の学部や留学プログラムの関係で2年時に行う学部もある。
②	学部新入生キャリアガイダンス	上記①のゼミ別ガイダンスを実施しないゼミ生及び留学プログラムの事前研修が必須の学生が対象で、19年度は2回実施し都合の良い日に参加させた。
③	アセスメントを活用したガイダンス	低学年から自己認識を深めて、職業探索につなげるよう下記のアセスメントツールを活用したガイダンスを実施している。平成19年度は前期4回、後期3回実施し、自己認識と職業探索の補助資料としている。
④	新入生個人面談週間	新入生キャリアガイダンスの実施後、進路相談でキャリアセンターを訪ねる新入生が多くなっている。但し、春先は就職年次生の相談も多い時期なので、平成19年度は「新入生キャリア相談週間」を設けたところ、在籍学生の約5%の者が活用し、進路に対する関心の高さを伺うことができた。
⑤	低学年キャリア講演会	前期1回、後期1回産業界やキャリア専門家に依頼し、「キャリア講演会」を実施している。平成19年度は経済産業省の「社会人基礎力」に関する、講演会を実施した。

Ⅱ. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援

教養教育改革の中から生み出された同志社大学のプロジェクト科目は、社会の知恵と力を大学教育の場に取り込み、卒業した後も学生が主体的に行動できるようになることを意図している。学生はいずれそれまでの学習で得た知識を現場で応用しなければならない。プロジェクト科目は学生にそれを求める科目である。共通の目標に向かって、多数の学生とともに計画を立て、相互のコミュニケーションプロセスを通じて一定の成果をあげることが求められる。プロジェクト科目は、インターンシップ科目に似ているが、インターンシップ科目が学生個人々の社会体験に焦点を当てているのに対して、プロジェクト科目は科目そのものが街に出て社会体験をおこなうことを目的としている。

1. 教養教育改革を通じたキャリア形成支援

同志社大学は2006年度に「プロジェクト科目」を設置した。プロジェクト科目は、その先行形態を2004年度から始まった文学部共通教育科目の中の「プロジェクト科目」に持っている。文学部での科目設置に前後して、「学生が実社会で活躍するために必要な能力とは何か」を問う教養教育改革がおこなわれ、その一環として、2006年度からプロジェクト科目を全学共通教養教育科目に設置し、全学部の学生が選択できる科目として今日に至ったものである。

教養教育の見直しは、「社会で活躍するための人間的基礎能力を身につけることこそ、新しい教養教育ではないか」との問題意識に立ち、「必要なのは知の『総合力』と真の『人間力』。整理された知識を一方向的に与えられる学びから、自ら問題を発見し解決する主体的な学びへ、『知』を総合化し、多様な人々の中で主体的に行動できる人間力をつける学びへ、大きく方向転換」するものとして改革がおこなわれた。この時点で、導入教育科目、プロジェクト科目、同志社科目、教養演習科目が設置された。

2. プロジェクト科目の概要

(1) 授業形態と目的

教養教育科目の一つであるプロジェクト科目は、従来の座学中心の授業形態とは異なった実践型・参加型の学習機会を重視したプロジェクト・ベースド・ラーニング（PBL）を基本としている。プロジェクト科目は「社会の教育力を大学へ」をキャッチフレーズに、地域社会や企業からテーマを公募すると同時に、提案者が嘱託講師となり、専任教員とともに授業を運営する。テーマ募集のパンフレットには、「地域社会や企業の方々に講師をお願いし、地域社会と企業が持つ『教育

力』を大学の正規の教育課程の中に導入することによって、学生に生きた智恵や技術を学ばせるとともに、『現場に学ぶ』視点を育み、実践的な問題発見・解決能力など、いわば学生の総合的人間力を養成することを目的としています」と書かれている。

今の学生は問題発見力が弱いと言われているが、この科目の場合、目標設定から始まって、企画書作成、行動計画表の作成、各学生のタスク表作成、目標達成があり、最後には成果報告会での発表が義務づけられている。座学中心の授業と違って、プロジェクト科目の登録者は、共同学習環境の中で、一人ひとりが考え、役割分担しながら行動し、共通目標に向かって努力し、何らかの最終成果を導かなければならない。

プロジェクト科目では、実践型・参加型の学習機会が重視されている。地域社会や企業から提案されたテーマをベースとして、学生が自ら考え、自ら動くことで問題発見・問題解決能力を養っていく。アイデアを実現していく過程では、チームを運営するためのリーダーシップ、マネジメント、自己管理能力が養成される。現実社会での活動には予想外の問題、想像を超える困難がつきものだが、プロジェクト科目においても、現実社会と同様、学生はこれらを解決していかなければならない。学外者の協力を得る時には自ら交渉する必要もある。プロジェクト科目では、結果よりもプロセス、インプットよりもアウトプットが重視されるので、他者の存在を前提として物事を考え、どうすれば納得が得られるのか、どうすれば実現可能かと、つねに実践的に思考する能力が養われる。各プロジェクトを運営するために1科目当たり30万円の予算が計上されているので、学生たちは様々な学内外の資源を活用して、自らの学習プロセスを遂行することになる。

(2) 開設科目

2008年度に開設された科目は下記の通りである。科目の性質上、登録者数には限度がある。1科目の登録者数は5～15人程度と制限されているが、2008年度は26科目にわたって243人が受講した。科目の大半は半期科目で、受講者の学年は2年生が多い。

新京都みやげの創造
けいはんな観光素材発掘プロジェクト
出会いを楽しめる空間づくり～遊空間のプロデュース～
F1をつくろう！（2008 J S A E 学生フォーミュラーカー大会出場を目指して）
「けいはんな知的特区」におけるまちづくりデザイン提案
「演劇で地域の子ども達と遊ぶ」企画実践プロジェクト
京都暮らしの音と映像
食育と薬膳（薬膳の食養生を中心として）
現場のプロに活きたノウハウを学ぶ！～情報誌企画制作を体験～
玩具産業を通じて学ぶ学生のための「実践と自立のための玩具企画開発」
私の「着てみたい・きもの」をプロデュースしてみよう
体感型コンテンツの企画・運営を通じた実践型キャリア形成教育

表3 2008年度開設科目（一部抜粋）

(3) 成績評価

プロジェクト科目の成績評価は、学生個人の評価と各々の科目登録者全員による最終成果発表会の評価に基づいて総合的におこなわれる。前者は、民間から嘱託講師を招聘していることもあって、問題発見・設定力、問題解決力、コミュニケーション力、情報収集力、企画力、交渉力、コーディネート力など14項目が詳細に提示されている。後者は、プロジェクト科目運営委員会のもと、成果の内容のみならず、公開でおこなわれる発表会の観客の反応等をも加味される。

3. プロジェクト科目の意義

プロジェクト科目を受講した学生から寄せられたアンケートには、目標に向かってチームで手段を構成することや学外で実践的積極的に問題に取り組むことの意義、実社会で物事を発想する視点や役割分担により実践する意義、目標達成の満足感など、様々な学びを得たとの報告が出されている。

プロジェクト科目は、ある意味では正課科目として設置されたインターンシップ科目に似ている。ともに実社会との関わりと学生の社会体験を組み込んだ学習であるが、インターンシップが学生個々人の就業体験を基礎にしているのに対して、プロジェクト科目は科目登録者が共同で目標達成をするものである。インターンシップが職業理解と就業体験を目標にしているのに対して、プロジェクト科目は履修プロセスそのものが学習として構成されているので、その対象も動員すべき知識も広範にわたり、成果自体にも社会的有意義性が求められる。また、プロジェクト科目は、科目そのものが街に出て行くので、大学で学ぶ知識と社会との接点から学生は自らの学習の実践的意味を感得するところとなる。

同志社大学のプロジェクト科目設置は、社会で活躍するための人間的基礎能力を身につけるための教育はすべて「教養教育」であるとする観点からおこなわれた教養教育改革の一部として取り組まれたもので、決してキャリア教育充実を意図したものではない。しかし、「自ら問題を発見し、解決する主体的な学び」の創造を目指した試みが、学生を自己決定的な学習へ導き、学生が自らキャリアデザインを考える際の基礎となる能力や態度を形成しているものと理解できる。

(参考)

1. プロジェクト科目の詳細は次により参照できる。

<http://www.doshisha.ac.jp/students/curriculum/pbl/index.php>

Ⅲ. キャリア教育の導入と今後の展望

- フェリス女学院大学のキャリア形成支援—1996年度のインターンシップ導入から2006年度のキャリア教育科目の体系化まで—について取りあげる。
- 当初、キャリア形成支援は、単一部署の取り組みであったが、複数部署による連携を経て、教職協働によるキャリア科目の立ちあげが実現した。
- 連携や協働を図るには、組織横断的なコミュニケーションが鍵となる。

1. キャリア教育の種蒔き

(1) インターンシップの導入

1996年当時は就職氷河期で、大学生の就職活動は非常に厳しいものであった。しかし、働くことに対する学生の理解はすでにイメージ先行になっており、大学での学びの目的と実社会で求められる能力の関係も学生には理解しづらい状況だった。そのような状況の解消手段として「働く」という視点から学生が将来を考え、大学生活を見直す際の判断材料を提供することを目的に、1996年度に就職課主導の正課外講座としてインターンシップを導入した。

導入に際し目指したことは、学生が組織の業務の一端に参加することにより、働くとはどのようなことか、求められる責任や能力はどのようなものかを肌で感じ取り、その後の自己形成につなげていくことで、これは、人材育成という観点からの取り組みであった。

1999年度には、就職部長（教員）が推進役となり、共通科目（全学部に対して共通に開講）の位置づけで授業化し、現在に至っている。履修状況は、当初から低学年からの自己形成と職業観の育成を目標としたため、1～2年生の参加率が高い（表4）。

年度 制度	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
1年生					7	15(16.6%)	9(10.1%)	5(8.5%)	1(2.2%)
2年生	64	57	63	55	39	35(38.9%)	39(43.8%)	32(54.2%)	22(47.8%)
3年生		6	17	23	33	37(41.1%)	40(44.9%)	22(37.3%)	23(50.0%)
4年生				3		3	1		
合計	64	63	80	81	79	90	89	59	64

表4 インターンシップ学年別履修状況

(2) インターンシップの効果

インターンシップの効果を検証するため、在学生及び卒業生に対し、アンケートを実施している。在生対象アンケート結果から、ほぼ全員が「学生生活にお

ける今後の目標」を見出し、多くの学生が「将来や学生生活に対する考えに対する変化」があったとしている。このことから、体験した学生にとって、自己形成に一定の効果があったことがわかる（表5）。

年度・対象学年		2005年度		2006年度		2007年度	
		1・2年	3・4年	1・2年	3・4年	1・2年	3・4年
		項目・アンケート回収率		91%	100%	73%	50%
インターンシップ に対する満足度	大変満足	70%	92%	81%	100%	73%	73%
	満足	30%	8%	19%	-	27%	27%
学生生活における 今後の目標	見つかった	93%	100%	100%	100%	100%	100%
	見つからなかった	7%	-	-	-	-	-
将来や学生生活に 対する考えの変化	あった	93%	92%	81%	80%	95%	82%
	ない	7%	8%	19%	20%	5%	18%

表5 在学生対象アンケート

また、インターンシップ体験者に対して、卒業後再度アンケートを実施した結果、インターンシップを通じて徐々に自己形成していく状況が把握できた。アンケートの自由記述には、「働く体験をしてみて、初めて何のために働くのかを考えながら、学校生活を送ることができるようになった」「他人を意識するようになり、アルバイトでの責任の持ち方や部活等での後輩や先輩との関わりが変化した」等の記載が見られ、実社会と関わりを持つ中で、学生の考え方が変わり、それとともに行動も変化していく様が見て取れる。このことから、現代の大学生にとって、インターンシップは自己形成をしていく上での起爆剤となっていると考えられる。

卒業年		05.3卒	06.3卒	07.3卒	08.3卒
インターンシップ体験年度		01～04	02～05	03～06	04～07
アンケート回収率		36%	46%	37%	22%
Q1. 就職活動に役立ったか	はい	85%	97%	81%	100%
	いいえ	7%	3%	14%	-
Q2. その後の授業履修に影響を与えたか	はい	74%	55%	55%	69%
	いいえ	16%	45%	45%	31%
Q3. その後の学生生活に影響を与えたか	はい	81%	93%	86%	100%
	いいえ	7%	7%	14%	-

表6 卒業生対象アンケート

2. キャリア教育初動から本格始動へ

(1) 働く女性のロールモデルを見せる

1997年に男女雇用機会均等法が改正されたように、実社会では遅々としながらも女性の働き方が変化していくが、そのことを学生はあまり理解していない。

そこで、就職部長（教員）が推進役となり（実務は就職課が担当）、2002年度に

女性には多様な働き方があることを伝える授業を開講した。卒業生を含む様々な女性がゲストスピーカーとなり、各人のキャリアやキャリア観を語るスタイルとした。この授業もインターンシップ科目と同様、全学部に対して共通に開講される共通科目に置き、就職部長がコーディネータとなっている。この授業は5限という時間帯にも関わらず、開講以来2007年度まで、100～200人の履修状況（3年生履修率60～70%）となっている。

2007年度の初回授業で実施した「意識調査」からは、学生は働くことがよくわからないので不安であり、ゲストスピーカーの話を通じて、働くこととその手前の就職活動を自分の現実的な問題してとらえようとしていることがわかる。そして、半期の授業を通じて、働くことに対し、「社会を造っていく立場になり、誰かの役に立つという重要性があること」「近道が正しいのではなく、回り道でも続けたらよいこと」「自分が持っている力をベースとし、そこから肉付けをしていくこと」という前向きな考えを持つようになっていくことがわかった（表7）。

授業に期待すること	①働くことに対する理解を深めたい	30.3%
	②就職活動の参考にしたい	21.1%
	③自分の将来について、自分自身について考えたい	19.5%
働くことのイメージ	①生きていくこと、お金を稼ぐこと	17.8%
	②やりがいのある仕事につくこと	15.1%
	③人生や社会を知ること、人間的な成長をすること	14.6%
働くことに対する不安	①やりたいことがわからない、漠然としている	27.6%
	②就職活動を上手く進められるか	16.2%
	③希望の会社に入れるか、希望の職につけるか	15.1%

表7 初回授業で実施した「意識調査」(2007年度)

(2) 「キャリアデザインを描く科目群」を立ちあげる

フェリス女学院大学では、「他者とともに」成長し、「他者のために」何ができるのか、何が必要かを考え、行動に移せる人材を輩出したいと考えている。そして、他者のために何かを為すには、自己の確立や自立があってこそである。また、卒業後、学生が所属する現代の様々な組織では、組織に属しながらも、個としての自立と自らのキャリアデザインをおこなうことが求められている。

このような現状を踏まえ、教務課・基礎教養委員会・就職課が連携し、建学の理念を具現化する教育改革として、2006年度から体系化したキャリア教育を実施することとなった。その際、「社会性」を身につけるための「導入教育」とし、就職活動対策の授業化ではないこととした。

具体的には、卒業後のキャリアについて体系立てて学習する機会として、共通科目の中に「キャリアデザインを描く科目群」を開講した。この科目群は、すでに開講されているインターンシップ科目等も取り込み、現代の雇用環境や女性のライフプラン、自己理解やソーシャルスキルの学習、コミュニケーション能力の開発科目等を盛り込んだ形となっている。

3. キャリア教育の実現と今後

(1) 部署間の連携、教職協働の重要性

「キャリアデザインを描く科目群」を立ち上げる際、教務課は、①教員と就職課のニーズをすり合わせる、②関係教員や教授会に対して説明責任が果たせるよう、就職課員とともに「学生のキャリア形成支援」関係の研修に参加し理解を深める、③キャリア教育体系化のため、計画的にカリキュラム改革を実施し、スクラップ&ビルドを推進しておく、等の役割を果たした。このような教務課の努力により、職員も大学改革を担う一翼でありパートナーであるという認識を教員から得ることができ、協働して科目群を立ちあげることに繋がった。

就職課は、①教授会で、学生の実態（就職活動の実態、社会が若者に求める力、学生の弱みや強みなど）に関する情報提供をする、②キャリア教育に関わる可能性がある部署や教職員と就職課との懇談の場を設ける、などに力を入れた。

(2) 課外活動の可能性と教学関連部署の連携

社会は、前に踏み出す人材、リーダーシップを発揮する人材を要請している。しかし、自主性やリーダーシップは自然に生まれるものではなく、適切な課題とタイミング、機会と役割を与えられて、初めて芽生えていくものである。

そのため、2006年度から、部活動の役職者や学生活動団体所属者を対象とした「学生リーダーズワークショップ」（学生課主催）を実施している。リーダーシップとは何かを考える講義や、コミュニケーション向上のためのワークを通じて、学生は自分の役割について考えを深めたようである。

このように、学生のキャリア形成においては、正課だけではなく、正課外支援も重要である。正課外キャリア形成支援にはどのような可能性があるのか、教学関係の部署によるさらなる連携は可能か等を探り、実践したいと考えている。

IV. キャリア形成支援における系統性と個別性の融合事例 —系統的・組織的な支援システムの構築・運用と個別の対応—

「キャリア形成支援における系統性と個別性」(第1章-II)において、キャリア形成支援には、まずは「系統的な支援システムの構築が求められるが、個別的な対応も不可欠であり、最終的には系統的・個別的な支援サービスを統合していく必要性があること」を述べた。ここでは、系統性と個別性の統合を目指す事例として、関西大学におけるキャリア教育・キャリア形成支援の取り組みを取りあげ、系統的な支援システムである「関西大学キャリア教育プログラム」(K-CEP)と個別性を重視したキャリアデザインルームの活動を紹介する。様々な方法が考えられるが、系統的な支援システムは、個別相談のシステムと相まってうまく機能すると考えられる。

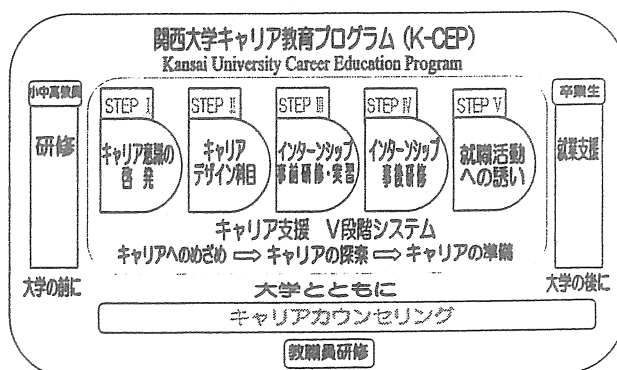
1. キャリア形成支援プログラムの概要

(1) 「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」

関西大学におけるキャリア形成支援プログラムは、下記に示したように、学生対象の内容にとどまらず、「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」というコンセプトに基づいて構築されている。

キャリア教育・キャリア形成支援は発達段階に応じた取り組みが必要であり、大学に入ってからすべてをおこなうのでは遅い。そこで、小中高等学校教員を対象とし、大学生の状況を伝えるとともに、講義や実習を通して初等・中等教育におけるキャリア教育の進め方について考える研修を実施している。このような取り組みが、結果的に大学生のキャリア形成支援をより効果的にするものと期待している。これが「大学の前に」の部分である。

「大学とともに」は「キャリア支援V段階システム」と呼んでいる学生対象のキャリア形成支援プログラムである。導入教育におけるキャリア意識の啓発に始まり、全学に共通するキャリア教育科目「キャリアデザインI~III」(1~2年次配当)とインターンシップ・プログラムを経て、就職活動支援につないでいく一連の系統的・体系的な取り組みである。また、学生のみならず、教職員を対象とした研修の機会を設けており、キャリア教育・キャリア形成支援について議論し、共通理解を得ることを企図している。



従前より、キャリアセンターは卒業生の支援にもあたってきたが、関西雇用創出機構と提携して、より手厚く卒業生のキャリア形成支援を展開しようとするのが「大学の後に」の部分である。

(2) キャリアカウンセリング

「キャリア支援 V段階システム」の大きな特徴は、各ステップを通じて、キャリアデザインルームにおける個別のキャリア相談が学生たちを支えていることである。各ステップを思うように進んで行かれない学生や、個別の問題を抱える学生に対しては、キャリアセンターの窓口相談に加え、個別に対応するキャリアカウンセリングが効果を発揮している。また、関西雇用創出機構においても、卒業生を対象にキャリアカウンセリング・サービスが提供されている。

2. キャリアデザインルームの取り組み

(1) 設置の目的

2001年7月、関西大学では、当時の就職部の中にキャリアデザインルームを設置した。その目的は、①学生生活の充実を図ること、②早期から人生設計としてのキャリアプランニングの機会を提供すること、③卒業後の進路の多様化に対応した相談機能を設けることであった。

つまり、就職支援に先がけて、あるいは就職支援とともに、キャリアの視点からの働きかけを意図したのである。

(2) キャリアカウンセリング

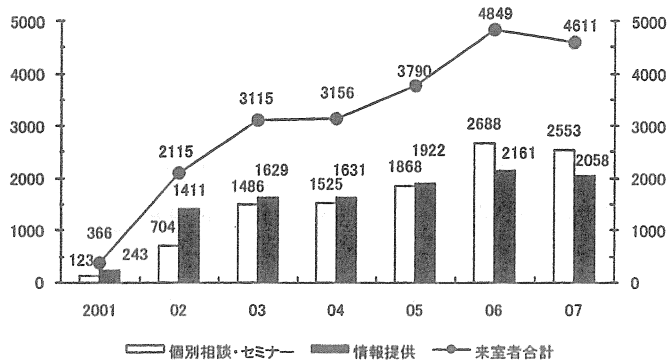
主な機能は、①個別相談、②少人数セミナーの企画・実施、③就職・進学・教員・公務員など進路希望別の情報提供の三つである。当初、教職志望者のための「教職サクセスルーム」(仮称)が構想されていたこともあり、個別相談やセミナー、情報提供のいずれも、教職志望者のためのものと、これ以外の進路を希望する学生のためのものに大きく分かれており、対応するスタッフもこれに対応して配置されている。

(3) 運営体制

関西大学では、2004年に就職部からキャリアセンターに改称したが、キャリアデザインルームは学長の信任職であるキャリアセンター所長と事務部長の管理のもと、キャリアデザイン担当主事がコーディネータの役割を果たし、6人のキャリアデザインアドバイザーに委嘱して業務をおこなっている。アドバイザーのうち2人は教職志望の学生に対応する元教員・教育行政経験者であり、4人は幅広いキャリア相談に応じるキャリア・コンサルタントであり、キャリア教育科目の授業も担当している。

(4) 利用状況

下のグラフは、2001年度から2007年度までの利用状況を示したものである。初年度は9カ月間で延べ366人の学生が利用したにすぎなかったが、キャリアデザインルームの認知度が高まるにつれて利用者数は増加してきた。2007年度は若干利用者数が減少したものの、延べ4,611人(在籍学生数は約29,000人)となっている。



(5) 相談システム

キャリアデザインルームには3室の相談室が設けられており、キャリア相談は予約制で1人50分を基本としている。1回で相談が終わることもあれば、複数回にまたがることもある。2007年度の場合、二つのキャンパス(千里山・高槻)を合わせて466人の学生に対し、692回のキャリア相談が実施された(1人平均1.48回)。

学生はキャリアデザインルームを訪ねて予約を取るが、その際に、「キャリア相談票」を記入する。相談したい内容に加え、現在の学生生活やこれまでの進路選択、希望進路などを記述する作業は、自分自身の抱えている問題を言語化し、明確にするために重要である。中には、このシートの記入によって自ら解決の糸口を見つけて相談に臨む学生もいる。

1年生から卒業年次生、さらには卒業生も含め、多くの学生から様々な相談が持ち込まれるが、専門家によるキャリア相談は、個別の問題を解決する上で有効な一つの手段となっている。

(6) まとめ

関西大学におけるキャリア形成支援プログラムの概略を紹介したが、体系的な支援システムとしての「関西大学キャリア教育プログラム」にも多くの課題があり、またこのシステムに含まれている個別相談にも課題はある。しかしながら、体系的な支援システム全体もうまく機能させるには、やはり個別相談のシステムが必要であり、今後は両者の統合をさらに図っていく必要があると考えられる。

第3章 キャリア形成支援の実践に向けて

「第1章」及び「第2章」の通り、私立大学にはキャリア形成支援に対する多様な考え方があり、教育理念等に基づき、独自のキャリア形成支援を展開している大学もある。

本章では、私立大学の独自性を活かしたキャリア形成支援を実践にするにあたり、必要であると思われる事項を提言し、総括する。

<構成>

I. 私立大学におけるキャリア形成支援の戦略性

大学の独自性をふまえた戦略的視点の必要性

II. 私立大学の独自性と総合力を活かす

キャンパスライフ全体における教職協働と部署間連携の重要性

I. 私立大学におけるキャリア形成支援の戦略性

18歳人口の減少とともに、いよいよ全入時代に突入するようになると、我々大学人は早急に「入り口」から「出口」に目を転じ、「入学してからどのような能力をつけさせて卒業させるか」に注力する必要がある。その能力を獲得させるための一支援がキャリア形成支援にほかならず、これを大学の理念に照らし合わせ、戦略的に進めていくことを促すことが、本稿の意図するところである。

戦略は経営トップのみで策定されるものばかりではない。特に、大学組織においては現場教職員の参画が不可欠であり、本稿は、むしろその策定プロセスに強く影響すると思われる現場組織でのコミュニケーション形成の重要性を示している。「どうやるのか」が重要であるのは言うまでもないが、その前に「何のためにやるのか」ということを全学的に理解し、意識の共有を図ることも非常に重要である。特効薬ではなく、小さなコミュニケーションの積み重ねが大きな変革につながる。

1. 大学にも企業と同様の戦略的視点が必要である

企業が業績をあげるため、あるいは持続的な存続・成長を図るために必ずおこなうこと、それは「経営戦略の策定」である。企業を取り巻く経営環境が安定している際には、戦略の必要性はさほど意識されないが、経営環境の変化とともに、企業はそれに適応するような戦略を策定しないと生き残れない。

大学を取り巻く環境も激変している。したがって、大学は企業と同様、その持続的成長を図るために、全学的、各部署、あるいは部署を越えたプロジェクトチームなどの形で、戦略的にその事業を進める必要性が高まっており、キャリア形成支援も、その視点から進められる必要がある。しかし、現実的に戦略の必要性は認識しながらも、そもそも戦略策定をどのように進めていけばよいかということについて戸惑いを抱える大学も多いのではなからうか。そこで、ここでは、一つの方法論として、戦略策定のプロセスとその要件についての枠組みの一例を示したい。

2. 戦略策定のプロセスと戦略遂行の要件

経営戦略を策定していく上で、まず重要なのが、「何が問題であるか」すなわち「我々の課題は何か」を発見することである（目的の設定）。次に、その問題を解決に導くような仮説を立て、色々な可能性を探りながら検証をおこない（環境分析、自組織能力分析、選択肢の列挙）、最後に、列挙された選択肢について、企業の持続的成長の観点から評価し、最良のものを選択する（選択肢の評価、選択肢の中から選択）というプロセスをたどる。

我々が複数で何か行動を起こそうとするとき、その目的は個人的なものではなく、それら複数のメンバーで共有される組織的な「共通目的」となる。組織行動はすべ

てこの共通目的の設定から始まるので、組織がどのような目的を掲げるかということとは、組織の持続性に大きな影響を及ぼすと言える。

そして、組織の共通目的が設定されると、その達成に向けての個人の行動は、個人的なものから組織的な「協働」へと変わる。つまり、共通目的の設定と協働とは表裏一体の関係にあるのである。そして、両者を結びつけるものが「コミュニケーション (communication)」であり、「共通目的 (a common purpose)」「協働への貢献意欲 (willingness to co-operation)」と併せて、「組織の三要素」と呼ばれている。

経営戦略の策定は、主として外部環境への働きかけであるが、それらはすべて組織内部の状態によって影響を受ける（左右される）ことになる。環境分析から実行に至るまですべて、組織内部の行動という側面から見れば、それは「協働」によってもたらされるものなのである。

(1) 目的の設定

目的がなければ、協働はおこってこない。明確な目的なしには、どのような行動や意思決定をすればよいか、我々は知ることも予想することもできない。例えば、太平洋の真ん中に船で放り出された人々は、どの方向にも進める能力を持っているが、方向（目的）が決まらなると、オールを漕ぐ（協働）意欲は湧いてこない。組織における各個人がどのような行動をし、どのような意思決定をするかは、組織の目的によって決まってくる。そして、組織の目的によって、各個人の行動や意思決定は全体として統合される。

通常、目的の設定は、経営者及び管理者がおこなうものであるが、目的が設定された時点で、それがメンバーによって自動的に実行に移されるわけではない。それは、コミュニケーションによって共有されるのであり、組織内部のコミュニケーション経路を明確にしておく必要がある。

(2) 現状分析－環境分析と自組織能力分析－

経営戦略の策定にあたって、根幹部分に相当するのが、(外部)環境分析と自組織能力分析である。この二つの分析を体系的におこなうものをSWOT分析と言うが、具体的には「強み(S: strengths)」「弱み(W: weaknesses)」「機会(O: opportunities)」「脅威(T: threats)」の四つの切り口からとらえる。

① 機会と脅威（環境分析）

戦略を策定するには、顧客、一般社会、法律など、自組織に影響を及ぼすと考えられる環境に関しての機会と脅威を把握する必要がある。当然のことであるが、機会と脅威は初めから分けられているわけではない。ある外部環境が組織にとって機会となるか脅威となるかは、組織のとらえ方次第である。外部環境の変化の中で、自組織にとってチャンスであると思われるものをいち早く発見し、そこに積極的に資源を投入してシェアを拡大するか、ニッチを探して差別化を図るかを決定する必要がある。

② 強みと弱み（自組織能力分析）

戦略策定にとって、機会・脅威分析と同等に重要であるのが、自組織の強み・弱み分析である。強みは、自組織のコア・コンピタンスとなる経営資源であり、弱みとは、相対的に劣っている経営資源である。戦略方向としては、事業成長の阻害要因たる弱みを補強しながら、成長を牽引する強みを強化していくというのが望ましい。どちらをどのように補強し強化するかは、機会と脅威との関連で決定すべきであろう。

機会・脅威分析の対象となる外部環境としては、「社会・文化環境」「経済環境」「法・制度環境」「立地環境」「調達環境」「競争環境」「技術環境」「市場環境」「国際環境」などがあげられ、強み・弱み分析の対象となる自組織能力としては、「物的資源」「人的資源」「財務的資源」のほかに「見えざる資源（ノウハウ、ブランド力、対外的な信用力、組織風土、マニュアル、顧客層、資金調達力、技術開発力、知的所有権等）」も重要な能力として考えられる。

SWOT分析は外部環境を対象とするものであるが、その分析に基づく戦略行動を有効的に進めるには、内部環境の安定化、すなわち組織内メンバーの協働への貢献意欲が前提となる。

(3) 選択肢の評価・選択

環境分析と自組織能力分析によって列挙された選択肢の評価は、それぞれの費用、効果の観点から、できる限り多面的・総合的におこなう必要がある（費用対効果分析：ある事業による生じる効果を、それに必要な費用と比較して、事業の投資効果を評価する分析。有形、無形に関わらず測定する）。また評価は、社会的視野で可能な限り「意図せざる結果」までも考慮するのが望ましい。

3. キャリア形成支援の成功事例—A大学の場合—

関東にあるA大学では、同校の建学の精神に基づき、全学的に「キャリア開発プロジェクト」を展開し、学生の積極的なキャリア形成の支援をおこなっている。キャリア形成のためには、「職業観・勤労観の涵養（働くことの意義・目的の理解、社会・経済の仕組みの理解）」「職業に必要な知識・技能の習得（職業・業界に関する知識、コミュニケーション能力、各種技能の取得）」「主体的に進路を選択する能力・態度の育成（ライフプランの設計能力、資格を遂行する態度）」といった三要素が欠かせないとし、特に、主体的に進路を選択するために、自らを見つめ、理解させるようなプログラムを作成している。そしてその三要素を促すために、正規の教養科目としての「キャリア開発科目群（ライフスタイルと職業、キャリアデザイン、ソーシャルスキル、インターンシップなど全10科目）」、正課外の「資格取得対策講座（公務員試験対策、ワープロ技能検定対策、日商簿記検定対策など全20講座）」「就職支援プログラム（進路ガイダンス、自己分析セミナー、企業と仕事の理解、就職

の意義・目的など全53プログラム)」を用意している。

A大学はキャリア形成支援を導入するに際して、大学の「顧客」たる学生（新入生）へのアンケート調査を実施し、環境分析をおこなっている。その結果、入学動機として「資格取得」や「コンピュータ教育」「語学教育」の充実が上位を占めていることを把握した。このような状況を踏まえ、同校法人理事会で「教養教育の理念」について論議した結果、それまでの柱である人格教育に加え、それを実社会で活かす教育—キャリア教育の必要性を認識した。そして、同校の建学の精神の具現化の一つとして、キャリア開発プロジェクトを発足させるに至った。

A大学はキャリア形成支援を実施するに際し、キャリア開発プロジェクト委員会という組織を立ちあげ、学外委員（企業人及びキャリア開発の専門家）と学内委員（教職員）で問題の検討・解決策の模索をおこなっている。

4. キャリア形成支援は独自の戦略で

前節では、キャリア形成支援の成功事例としてA大学をあげたが、これは、見事に戦略策定がなされ、要件を満たしながら遂行されている成功事例であると言える。A大学に限らず、成果を出し、持続的に成長している組織には、実は、必ずと言っていいほど、その土台としてしっかりとした独自の戦略がある。

キャリア形成支援をこれから導入しようとする大学、あるいはそれを発展的に進めていこうとする大学にとって、他大学の成功した導入事例をただ表面的に模倣するというのは安直すぎるし、短期的に上手くいったとしても、長期的には「拒否反応」を示し、解体することになるであろう。各々の大学の目的意識、取り巻く環境、建学の精神や大学の保有する能力などには差異—個性—があるからである。したがって、戦略もその個性に合わせて、独自性を有する必要がある。外部環境に合わせてすべてを変えてしまうのではなく、「不易流行」の精神で、大学にとって変化させてはいけないものと、変化させるべきものとの区別をしっかりとおこなうことが重要である。

具体的には、例えば、以下のようなプロセスが考えられる。

- ① 当該大学の存在意義は何かを確認し、それと建学の精神とのマッチングを考慮した上で、大学存続のための長期戦略を策定する（目的の設定→現状分析→評価）。なお、戦略策定には、現場の状況を熟知する現場教職員の参画が不可欠である。
- ② 大学の長期戦略を実現するための中期戦略として、キャリア形成支援を位置づける。キャリア形成支援を戦略的に考える手順でも、やはり「目的の設定→現状分析→評価」という流れは変わらない。この際、A大学のような導入事例を参考にし、その結果だけを見るのではなく、それが戦略的にどのように進められているか、という「原理」について学び、そして、自らの大学のキャリア形成支援の方向性を探るという段階を踏むことが肝要である。

キャリア形成支援を戦略的に進めていく上で、最も障害になるのが「縦割り意識」である。これは企業でも同様であり、成長しない企業に共通するのは、縦割り意識の強い組織構造を変えられないということである。成長する企業は、組織横断的な情報交換や作業がおこなわれ、環境の変化が特に激しい場合などは、臨機応変に組織横断型のプロジェクトチームなどを立ちあげている。

大学組織であれば、まずは教員と事務職員の連携が必要である。そして、教員組織の場合、教科間、教員間の連携が必要であり、事務職員組織の場合、就職部、教務部、学生支援部門の連携はもとより、企画部や入試部や国際交流部などが一体化する必要がある（上記②）。

これら②を実現するためには①の策定が不可欠であり、①が策定されない限り、②は全く実現されないか、手をつけられたとしても、短期的に終わってしまうであろう。

したがって、キャリア形成支援とは就職部などの単一部署でおこなえるような単純なものではなく、大学が生き残りを図るため、あるいは持続的成長を実現するために、全学的に取り組むべき問題（課題）であると考えられる。

<付記>

本稿は、2007年7月12日に開催された「平成19年度キャリア形成支援協議会（九州地区）」（私大連盟学生委員会・九州地区大学就職指導研究協議会共催）での基調講演をまとめ直したものである。

（参考）

1. 合力知工『現代経営戦略の論理と展開』（同友館、2004）

Ⅱ. 私立大学の独自性と総合力を活かす

キャリア形成支援を実践していく上で、私立大学の建学の精神、教育改革の熱意、教員と職員との連携、部署間の連携、職員のイニシアティブなどがいかに重要な役割を果たしてきたかが、これまで紹介された事例の中でも明らかになった。

ここでは、本書の総括として、①大学のキャリア形成支援は、正課だけではなく、正課外活動を含むキャンパスライフ全体の中に位置づけられるべきであること、②学生に大学への帰属意識、学ぶ動機づけを持たせるためには、私立大学の建学の精神が重要な役割を果たすこと、③今後は、職員がより大きな役割を果たすことが求められるようになり、教職員がカウンセリング・マインドを持ち学生に接することが重要であること、について述べる。

以上のことから、キャリア形成支援は、大学の総合力が問われる課題であるとともに、キャリア形成支援の分野がこの時代の転換期にあって大学経営にとって極めて戦略的な意味を持ってきていることを指摘する。

1. キャンパスライフとキャリア形成支援

(1) 正課外活動

大学の効用は正課授業から得られるものだけではない。学生が大学へ入ってよかったと思う最大の要因は昔も今も一貫して「友を得たこと」である¹。大学時代の「友」は遊ぶ相手であると同時に学ぶ相手でもある。それは単に知識の吸収にとどまらず、友からものの考え方、趣味、人生観を学び、友を鏡として自分を発見し成長するのである。そもそもコミュニケーション能力は友を抜きに育たない。教室で教員から学ぶ以上に学生は友を通じて学ぶのである。

友を得るきっかけは教室とは限らず、正課外のサークル活動やイベント等に出会うこともある。サークル活動の先輩・後輩、さらにはOBとの関係を通じて、世代を越えたコミュニケーションの機会を得て、知人の輪も広がる。

また、サークル活動はチームワーク訓練の場でもある。スポーツ系サークルでは勿論のこと、実は文化系サークルにおいても社会に出たときの組織運営の心得ともなるべきチームワークの勘どころを学ぶ機会が多い。個々のメンバーの適性を考えてサークル内での役職の割り振りをおこなったり、困難な局面に遭遇しそれを乗り越えようとするとき、学生はリーダーシップの重要性を実感するのである。

¹ 私大連盟学生委員会学生生活実態調査分科会『私立大学学生生活白書2007』（2007年7月）

(2) 学生支援部門の問題意識

学生の人間的成長を促す上で、正課授業以外のキャンパスライフの果たす役割の重要性は、かねてから学生支援部門を担当する大学関係者の意識するところであった²。特にこの何年か、学生が自立できない状況を学生支援部門関係者は深刻に受けとめ、その対策をいろいろと思案・模索してきた。「大学生を取り巻く現状は、国際化、情報化の進展に反比例するかのようになり、一人ひとりの孤立、他人に対する無関心、不寛容が増大している。学生の間関係は縦横いずれも希薄化し、その結果、他者との触れ合いやそれを通しての葛藤から生まれることが本来期待されている精神的な成熟が困難な状況が生じている」のである³。

伝統的なクラブ・サークル活動の支援と並んで、最近「アイデンティティ確立支援」とも呼ぶべき正課外の教育プログラムを実施する大学が増えているが、ここまで来ると学生支援部門の問題意識とキャリア形成支援の問題意識は完全に重なり合う。

多くの学生は、明確な目的を持たず、「大学卒の学歴が必要だと思ったから」(50.2%)とか「自分のしたいことを探すため」(35.7%)といったあいまいな動機で大学に進学してくる⁴。学生生活の4年間が「自分探し」の4年間であるのなら、大学に学生の「自分探し」を積極的に支援しようという姿勢が生まれるのは、ある意味自然な成り行きである。例えば次のような支援例がある。

① 大学への帰属意識を高める

「自分探し」の動機づけをおこなう上で、まず何より大切なことは、大学への帰属意識を高め「この大学へ入って良かった」という安堵感を与えることであるが、私立大学の場合は特に独自の建学の精神や教育の理念を語り伝えることが大きな意味を持つてくる。様々な機会に伝統ある校歌や応援歌を歌うことがその帰属の喜びと自らのアイデンティティの確立に役立つことは言うまでもないが、それ以上に、創立者が抱いた志を現代という時代に合わせ、具体的な教育目標に落とし込んでいくことが重要である。時代をくぐり抜けたそのメッセージこそが、学生の心に響くのである。そのためにも、日頃、教職員が建学の精神について語り合い、理解を深めた上で、その現代的意義について十分議論を積み重ねておくことが欠かせない。

② 学生支援部門主催の新入生のためのフレッシュマンキャンプ等

学生支援部門の発想でおこなってきた「新生のためのフレッシュマンキャンプ」(大学や学部のガイダンス、仲間作り、これから始まる学生生活の動機づけ等が含まれる)等は、キャリア形成支援の視点から見ても効果が期待できるものである。上級生を学生アドバイザーとして積極的に活用すれば、キャンプ運営の手助けにもなるし、新生も親近感を持って参加できるであろう。そし

² 私大連盟学生部会『現代学生部論』(1989年)

³ 私大連盟『大学生が人間(ひと)として成長するために』(2007年3月)

⁴ 私大連盟学生委員会学生生活実態調査分科会『私立大学学生生活白書2007』(2007年7月)

て何よりもリーダーとして参加する上級生自身がその役割を通じて成長する機会となるのである。

③ 自然とのふれあい

内外の自然豊かな地域（例えば山村）での合宿、農業体験フィールドワークなどは、都会の日常を離れ、現地でたくましく生活をしている人たちとの出会いを通して自分の生き方を見つめ直す絶好の機会となる。

④ 就職課や入学課の補助業務等への参加

これから就職活動を始める3年生に対し、就職が内定した4年生が相談役の相手になる、また受験生に対して学校案内の役割を在学生在が果たすといったような、就職課や入学課の補助業務に在学生在を携わらせるのも、その学生自身の自覚や成長を促す効果を持つ。

このような私立大学における学生支援部門やその他の部署の視点からの取り組みは、そのままキャリア形成支援の目的にも合致する。つまり、キャリア形成支援は大学のキャンパスライフ全体の中に組み込まれ、大学の総合力として推進されるべきものなのである。

学生たちが大学への帰属意識を強め、自分なりの居場所を見出し「この大学に入って良かった」と納得することがいかに重要であるかについては、かねてから学生支援部門の自覚してきた課題であったが、それは同時にキャリア形成支援の出発点でもある。併せて、学生たちに大学独自の視角から学習意欲・動機づけを与え続けることがキャリア形成支援の重要な方法となる。かくして、正課と正課外とは、キャリア形成支援の視点においてその役割が融合するのである。

2. 大学の総合力と職員の力の重要性

(1) 職員の力の重要性

大学のユニバーサル化（全入）時代は、まさに「学生本位の大学」の内実が問われることになる。その中でも最も重要なことは、キャリア形成支援の視点から学生に対するカウンセリング・マインドをどれだけ多くの教職員が共有し、学生一人ひとりにその志を失わせないように対応をしていけるかということである。今後、職員はそのことを自覚して取り組むことが重要となる。職員には「教えるのは教員、職員は事務」というこれまでの分業の割切り方では見えてこない重大な役割があるからである。学生の間力力はキャンパスライフ全体の中で育つと考えるのであれば、学生に基本マナーを教えたり、自立心の弱い学生をケアし、励まし、成長を促す役割を職員も積極的に担わざるを得ない。

(2) 職員に必要とされるカウンセリング・マインド

では、職員に必要とされるカウンセリング・マインドとはどのようなものか。

第一に、学生に安心感と信頼感を与えることである。そのためには、学生が窓口等に来たとき、単なる情報の伝達・確認を機械的にすればよいというのではなく、「何かあったらまたここに相談に来よう」という気持ちにさせることが重要である。職員が「面倒くさいのでどこか他のセクションに行かせよう」という姿勢を見せれば、学生は大学に居場所を見出せず、愛着も失ってしまう。大学全体であらゆる部署が連携し、一人ひとりの学生をケアするのだという自覚が必要なのである。

第二に、学生と接するとき一人ひとりの学生を「個として」見つめるということである。「いま一人の魂と出会っているのだ」という自覚と眼差しである⁵。キャリア形成支援とは、学生に自己理解を促すことだとよく言われる。しかし、ただ学生に「自分の個としての発見」を迫るだけでなく、学生一人ひとりを「個として見つめ、個として理解する」姿勢が大学の教職員側にも問われるのである。キャリア形成支援の視点からすると、学生と接する教職員も同様に、「個としての学生」を見出す姿勢で一人ひとりを見つめ対応していかなければならない。

最後にもう一つ欠かせないことは、大学を人一倍愛し、自大学をよく理解しようとする姿勢である。学内各部門でおこなわれているサービスの内容もさることながら、教員の顔や人柄、そして専門の研究内容についてできるだけ知っておく必要がある。それが学生との対話の中で生きるのである。キャリア形成支援に直接携わる部署でなくとも、例えば教務課や図書館、あるいは学生支援部門といった部署で働く職員にも、出会った学生を励ましたり、学ぶべき内容やそれを教えてくれる教員を紹介する機会はある。職員自身に学生を直接教育・指導する機会があるということのみならず、大学の歴史や学内の教育資源についての学生への道案内人としての役割を果たすのである。職員によって学生の動機づけが与えられる可能性は大きいし、事実そのような経験談を語る卒業生は多い。それ故に職員の責任は重いのである。

キャリア教育科目やキャリア形成支援プログラムについては、その企画・立案・運営を職員が担うことが、今後多くなるであろう。特にその運営にあたって、外部の機関（地域、自治体、NPO法人、企業など）と折衝したり、学内各部門と協力したりする必要がますます大きくなる。まさに、今後、職員の果たす役割が重要となってくるのである。

3. キャリア教育・キャリア形成支援の充実のために

今後、キャリア教育・キャリア形成支援を充実させていく上で、①教員と職員との連携をいかに強められるか、②学内各所管の間の連携・協力関係をいかに円滑に

⁵ 私大連盟『キャリアセンター化の直面する課題』（2005年12月）ICUの学生部長の話

展開できるか、③キャリア形成支援の視点からの職員の質や能力をいかに高められるかが、各大学に問われることになる。

大学にはそれぞれに歴史と伝統がある。教育カリキュラムにもそれが表れると同時に、キャンパスライフ全体の中にも大学独自の文化的伝統が息づいている。その特有な空気を醸し出すのは、伝統の中で引き継がれてきた教職員一人ひとりの学生に接する姿勢であり、教育に対する使命感である。特に私立大学は独自の建学の理念を持ち、校風には独自の顔や表情がある。キャリア形成支援は大学の様々な教育資源のシナジーや総合力が発揮される分野であるがゆえに、自ずと大学の独自性がそこに現れる。真似をしようにもできないものがあり、真似をすることが必ずしも得策であるとは言えない。

教育改革を社会的に要請されるこの時代にあって戦略的に重要な意味を持ってきたキャリア形成支援を、各大学が独自性をもって追求・模索する時が来たのである。

学生委員会 委員名簿

担当理事	永井和之	中央	キャリアデザインセンター長、経営学部教授
委員長	西村卓	同志社	副学長、学生支援センター所長、経済学部教授
副委員長	池本正純	専修	キャリアデザインセンター長、経営学部教授
副委員長	島田陽一	早稲田	学生部長、法務研究科教授
委員	中尾秀博	中央	総長、大学長
	中村信博	福岡	就職・進路支援センター長、商学部教授
	増田祐志	上智	学生センター長、神学部准教授
	笹倉淳史	関西	学生センター所長、商学部教授
	中西康裕	関西学院	学生部長、文学部教授
	富田広士	慶應義塾	学生総合センター長兼学生部長、法学部教授
	唐澤正実	日本	総合学生部長、経済学部教授
	上田寛	立命館	常務理事（学生担当）、法務研究科教授
	小川雄平	西南学院	学生部長、商学部教授
	原征明	東北学院	就職部長、経済学部教授

(平成21年2月現在)

学生委員会キャリア形成支援研究分科会 委員名簿

分科会長	池本正純	専修	キャリアデザインセンター長、経営学部教授
委員	岩崎孝二	亜細亜	キャリアセンター部長
	渡辺孝義	同志社	キャリアセンター所長
	高松厚子	フェリス学院	就職課長
	合力知工	福岡	商学部教授
	川崎友嗣	関西	キャリアデザイン担当主事、社会学部教授

(平成21年2月現在)

社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覽

(大学名ABC順)

(124大学 平成21年2月現在)

愛知大学	順天堂大学	桃山学院大学	専修大学
亜細亜大学	関西大学	武蔵大学	芝浦工業大学
青山学院大学	関西医科大学	武蔵野美術大学	白百合女子大学
跡見学園女子大学	関西学院大学	名古屋学院大学	園田学園女子大学
梅花女子大学	関東学園大学	南山大学	創価大学
文教大学	関東学院大学	日本大学	大正大学
中京大学	活水女子大学	日本女子大学	拓殖大学
中央大学	慶應義塾大学	新潟産業大学	天理大学
獨協大学	恵泉女学園大学	ノートルダム清心女子大学	東邦大学
獨協医科大学	敬和学園大学	大阪学院大学	東北学院大学
同志社大学	神戸女学院大学	大阪医科大学	東北公益文科大学
同志社女子大学	神戸海星女子学院大学	大阪女学院大学	東海大学
フェリス女学院大学	國學院大学	大谷大学	常磐大学
福岡大学	国際大学	立教大学	東京医科大学
福岡女学院大学	国際武道大学	立正大学	東京医療保健大学
福岡女学院看護大学	国際基督教大学	立命館大学	東京情報大学
学習院大学	駒澤大学	立命館アソシア太平洋大学	東京女子大学
学習院女子大学	皇學館大学	龍谷大学	東京女子医科大学
八戸大学	甲南大学	流通科学大学	東京経済大学
白鷗大学	高野山大学	流通経済大学	東京農業大学
姫路獨協大学	久留米大学	西武文理大学	東京歯科大学
広島女学院大学	共立女子大学	聖学院大学	苫小牧駒澤大学
広島修道大学	京都産業大学	成城大学	東洋大学
法政大学	京都精華大学	聖カトリック大学	東洋英和女学院大学
兵庫医科大学	京都橘大学	成蹊大学	東洋学園大学
兵庫医療大学	松山大学	西南学院大学	豊田工業大学
石巻専修大学	松山東雲女子大学	清泉女子大学	津田塾大学
実践女子大学	明治大学	聖心女子大学	早稲田大学
上智大学	明治学院大学	聖トマス大学	山梨英和大学
城西大学	三重中京大学	聖和大学	四日市大学
城西国際大学	宮城学院女子大学	仙台白百合女子大学	四日市看護医療大学

私立大学の独自性を活かすキャリア形成支援

平成21年2月25日 発行

編集者 キャリア形成支援研究分科会
分科会長 池 本 正 純

発行者 学生委員会
担当理事 永 井 和 之
委員長 西 村 卓

発行所 社団法人日本私立大学連盟
〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館7階
電話 03-3262-3603 FAX 03-3262-3604

印刷所 株式会社双葉レイアウト
〒106-0041 東京都港区麻布台2-2-12 三貴ビル
電話 03-3586-9422 FAX 03-3584-3798

© 無断転載はご遠慮ください。