

## 平成24年度マネジメント研究センタープロジェクト研究課題最終報告書

<b>研究プロジェクト主題</b> : 大学におけるキャリア教育・支援の再構築に関する研究 ーキャリアサービスのデリバリー論からの検討ー
<b>代表者</b> : 中川 洋子 <b>修了生等</b> : 島川 久美子 <b>院生</b> : 吉田 順子 <b>指導教員</b> : 椿 康和 教授
注: ①問題意識, 目的 ②研究方法 ③分析結果 ④考察 ⑤今後の課題 ⑥成果(報告, 論文等)の順に記入してください。字体はMS明朝, 文字フォントは10.5。4ページを超えないで下さい。
<b>①問題意識, 目的</b> 近年の大学におけるキャリア教育・支援に関する議論において, 自らのキャリア選択行動に対して, 消極的な態度の学生が存在すること, そして彼らに対する支援が今後より重要な課題になることが指摘されている(労働政策研究・研修機構, 2006)。 これに対して, 現行のキャリア教育・支援は, 学生の主体性に任せた「選択制」である場合が多く, キャリア支援プログラムや個別相談の機会を準備し, 学生が相談に訪れるのを待つという言わば「リアクティブ(対応的・受動的)」な取り組みが主である。これでは, 「潜在的にキャリア支援を必要とする層」を見逃してしまう恐れがある。いくら大学側が多様な機会を提供しようとも, 単にその機会を主体的に選択しない者のみならず, 主体的に関与する意欲があってもどのような機会を選択すれば良いか分からない者や自分の思い込みで極めて偏った機会しか選択しない者まで, 数多くの学生を支援の対象外にしてしまう恐れがある。 しかしながら, 我が国のキャリア教育・支援に関する議論は, どのような内容のキャリア教育・支援を実施するのが中心であり, 特定の層に対して, いかにして必要なサービスを提供するかという議論(キャリアデリバリー論)にはあまり関心が向けられてきていない。キャリア教育・支援に対する学生のニーズは多様化しているにもかかわらず, 人件費は節減傾向にあるという現状を鑑みれば, 「誰に」「どのように(方法・手段・形態)」キャリアサービスを提供すればより効率的かという視点も必要ではないだろうか。 このような議論に対して, OECD や ILO において引用されることの多い Sampson, Peterson, Reardon & Lenz (2000) のセグメントモデルや, その具体的な導入事例を示した Peterson, Sampson, Lenz & Reardon (2002) などの欧米(特にイギリス)の取り組みが我が国にも有益な示唆を与えてくれると考える。これは, 対象者を就業に対するレディネスの程度によって区分し, 提供するキャリアサービスの内容や提供方法を変えるというものである。レディネスの高いものから, 「セルフヘルプ型サービス」「スタッフ支援型サービス」「個別支援型サービス」と, サービスを多層化することによって, 対象者に遺漏なくサービスを提供できる可能性が示されている。 本研究では, 我が国の属性・特性に適した「サービスの多層化」に基づいたキャリアデ

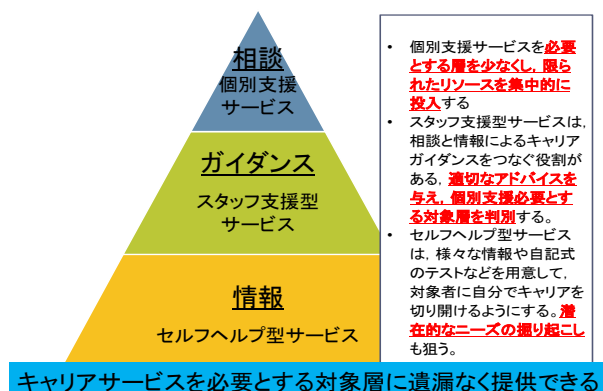
リバリー体制の構築を検討するために、その前段階として、まず、現行の大学におけるキャリアサービス提供者の体制（組織）と専門性（個人）について、主たるキャリアサービスである相談業務とガイダンス業務を事例に用いてその実態を明らかにすることを目的に研究を進めた。

## ②研究方法

本研究の目的のために、ア) 先行研究レビュー イ) 質問紙調査の設計・実施 ウ) 先進事例のヒアリング調査を実施した。ここでは、質問紙調査の結果の一部を抜粋して報告する。

### 調査設計

下村（2010）では、「サービスの多層化」を以下のように構成することで、キャリアサービスを必要とする層に遺漏なくサービスが提供できる可能性があることが指摘されている。



出典：下村（2010, p.22）に加筆修正

本研究では、これらに基づいて以下の点に着目した質問紙調査を設計した。

1. キャリアサービス提供者は、「適切なアドバイスを与え、個別支援を必要とする対象者を判別する」ための専門性を保持しているか
2. 現在実施されているキャリアサービス（相談業務・ガイダンス業務）は、「潜在的なニーズの掘り起こし」のための有効な機会となっているか

### 調査概要

対 象 者：全国の国公立大学のキャリア支援担当者（個人を対象）

大学院大学，医科歯科・看護（学部），サテライトキャンパス等を除く

配布・回収：887 通の配布，241 通の回収（回収率：27.2%）

うち、著しい欠損値のあるデータ 6 件を除く 235 を分析対象とした

調査時期等：2012 年 12 月中旬～2013 年 1 月下旬に郵送調査

## ③分析結果

### キャリアサービスの提供体制（組織）についての分析結果

[人員構成について]

キャリアセンター等の職責別の人員配置率は常勤職員が最も高く（87.2%）、契約・委

託職員（51.9%）非常勤職員（48.1%）派遣・業務委託職員（40.9%）と職員が続き、教員の配置率はあまり高くない。構成人員は、規模により差があるが、常勤職員が平均 4.3 人（±3.0）であり、これに次ぐのが派遣・業務委託職員の 3.3 人（±3.2）であった。

#### キャリアサービスの提供者（個人）についての分析結果

##### [個人属性について]

回答者は、常勤職員が大多数（75.2%）である。平均年齢は 48.5 歳（±11.4），平均勤続年数は 13.8 年（±11.3），当該部門の平均担当年数は 4.7 年（±4.7）であった。また，企業等での勤務経験後の転職者が多く（60.2%），うち人事・教育部門経験者が 40.0% であった。

##### [キャリア支援スキルに対する自信度について]

厚生労働省（2012）を参考に、「大学におけるキャリア支援者に必要とされるスキル（19 項目）」に対する自信度を尋ねた。これらを「担当年数」「勤続年数」「設置種別」を基準に分散分析した結果，「担当年数」によって，半数以上の項目で自信度に有意差が見られた。特に，全担当者の 3 割以上を占める担当歴 3 年未満の者が，「個別面談領域」や「インターンシップ・ガイダンス領域」において，有意に自信度が低かった。

#### キャリアサービス内容（個別相談・ガイダンス）についての分析結果

##### [個別相談について]

全学生を対象に個別相談を実施している大学は 60 大学（26.8%）であり，大多数が私立大学であった。その中でも小規模であり新設である大学ほど実施率が高かった。しかしながら，60 大学のうち，卒業生数が 500 人以上の大学も 21 あった。

##### [個別相談の継続性について]

個別相談に訪れる学生のうち，半数以上の学生に継続した相談が必要であると担当者は考えている（全学生を対象に個別相談を実施している大学担当者：66.7%，希望者のみを対象に個別相談を実施している大学担当者：54.3%）。その際に，当該学生に「再来訪するようにアドバイスする」だけでも，再来訪する可能性が高いことも示されている（半数以上の学生が再来訪する大学：75.9%）。

##### [キャリアガイダンスについて]

大学の設置種別・規模にかかわらず，4 割の大学で，1・2 年次にキャリアガイダンスを実施していない。ガイダンスを実施している場合，9 割以上の大学で出席確認を行っているが，不参加学生について「個人名まで把握している」と回答したのは 4 割程度である。

#### **④考察**

##### 1. 担当者の専門性について

分析結果より，キャリア支援に必要とされるスキルに対する自信度は，担当者の業務担当年数に影響を受けていることが明らかになった。しかしながら，キャリアセンター業務の外注化や職員の非正規化，加えて，3 年～5 年でのジョブローテーションにより，長期的に同一業務の経験を積むことが難しくなっている現状も推測された。これらより，十分な

専門性を持った担当者のみがキャリア支援を行っているとは考えづらいであろう。

## 2. 潜在的なニーズの掘り起こしについて

分析結果より、個別相談は、継続的な支援を必要とする層を判別する有効な機会となり得る可能性があることが明らかになった。しかしながら、多くの大学の個別相談は希望・選択制である。また、キャリアガイダンスは、実施率が高く出席確認しているにもかかわらず、個別支援を必要とする層を判別する機会として活用している大学は少ない。これらより、現行の支援が「潜在的なニーズ」を掘り起こす機会として十分機能しているとは考えづらいであろう。

### ⑤今後の課題

今回の質問紙調査により、現行のキャリアサービス体制は、「サービスの多層化」を構築するための要件が十分整っているとは言い難いことが明らかになった。しかしながら、「専門性」の高い「常勤職員」のみで、「全学生」を対象に個別相談やキャリアガイダンスを実施すべきと提案するのはコストの面からも現実的ではない。それゆえ、今後は、外部人材を活用するための適切な人材配置（職責や配置人数）や教育体制、あるいは現行の個別相談やキャリアガイダンスの運用方法について、「サービスの多層化」の視点から、いかに予算をつけるか（funding）を含めた議論に発展させていくことで、実践的な提案を行いたいと考えている。

### ⑥成果（報告、論文等）

本研究の結果をディスカッションペーパーとしてまとめ、これらを基に平成 25 年度中に学会報告する予定である。

#### 【参考文献】

Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2000) Using readiness assessment to improve career service: A cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly*, **49**, pp.146-174.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002) A cognitive information processing approach. In S. D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp.312-369). San Francisco: Jossey-Bass.

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

下村英雄（2010）「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（労働政策研究・研修機構：ディスカッションペーパー10-06）」。

労働政策研究・研修機構（2006）「大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」。

