

2013年3月23日(土)
14:10～14:40 (S205)

広島大学大学院
マネジメント研究センター
プロジェクト研究
最終報告会 資料

大学におけるキャリア教育・支援の再構築に関する研究

: キャリアサービスのデリバリー論からの検討

中川 洋子・吉田 順子・島川 久美子 (指導教員: 椿 康和教授)

本日の報告

- ▶ 1. これまでの報告のまとめ
 - ▶ 研究の背景と目的
 - ▶ 先行研究レビュー
 - ▶ 具体的な研究課題
- ▶ 2. 調査について
 - ▶ 調査概要
 - ▶ 調査項目
 - ▶ 分析結果(抜粋)
- ▶ 3. 今後の課題



研究の背景と目的

現状

- 大学におけるキャリア教育・支援は、学生の主体性に任せた「**選択制**」で、「**リアクティブ(対応型・受動的)**」な取り組みが主である

問題点

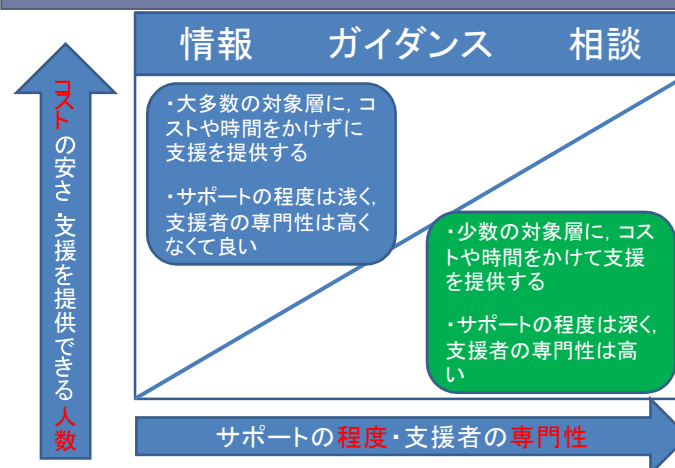
- 潜在的にキャリア支援を必要とする層を見逃してしまう

目的

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を検討する

先行研究の検討：キャリアデリバリー論から

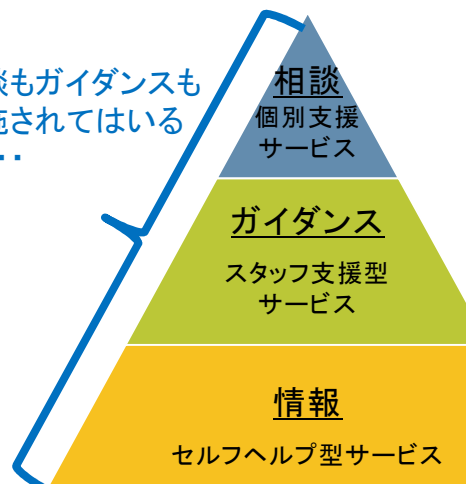
キャリアのデリバリー手法(情報・ガイダンス・相談)の特徴



出典：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)」

先行研究の検討：サービスの多層化

相談もガイダンスも
実施されてはいる
が……



- 個別支援サービスを**必要とする層を少なくし、限られたリソースを集中的に投入**する
- スタッフ支援型サービスは、相談と情報によるキャリアガイダンスをつなぐ役割がある。**適切なアドバイスを与え、個別支援必要とする対象層を判別**する。
- セルフヘルプ型サービスは、様々な情報や自記式のテストなどを用意して、対象者に自分でキャリアを切り開けるようにする。**潜在的なニーズの掘り起こしも狙う。**

キャリアサービスを必要とする対象層に遺漏なく提供できる

具体的な研究課題

限られたリソースを効果的・効率的に活用し、
キャリアサービスを提供するための要件

1

サービス受給者(学生)のセグメント

中川(2011;2011;2012)で、認知的要因によるセグメントの有効性を実証

2

サービス提供者の支援体制と専門性

実践での運用のためには「サービス提供者(組織・個人)」の詳細な実態を明らかにする必要がある

→仮説探索型の研究を行う

中間報告までの進捗状況

項目	進捗状況
先行研究・先行調査のレビュー	現状では、キャリアサービス提供者(個人・組織)の実態が十分に解明されているとは言い難い
調査方法の検討	キャリアサービス提供者の体制(組織・個人)およびキャリアサービス(相談・ガイダンス)の提供方法について、その詳細を明らかにするために、質問紙票による量的調査(郵送)を実施する
質問項目の選定	先行調査を基に質問項目を選定し、予備調査の後に最終的な調査票を作成する
調査票の送付準備	業者を選定し、発送準備中
調査票の送付先	全国の国公立大学のキャリア支援担当者を対象とする。現在、各大学の所在地名簿(1153校)を入手済みであるが、複数キャンパスの大学や特殊な大学があるため、今後スクリーニングして、最終的な送付先を決定する(800校程度)



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

▶ 配布数

- ▶ 887通

- ▶ 大学(複数キャンパスあり)のうち、大学院大学、医科歯科・看護大学(学部)、サテライトキャンパス等を除く

▶ 回収数

- ▶ 241通(回収率:27.2%)

- ▶ うち、著しい欠損値のあるデータ5件を除く235を分析対象
- ▶ 但し、欠損処理をしていないため、設問によって回答者数合計は異なる

▶ 調査時期

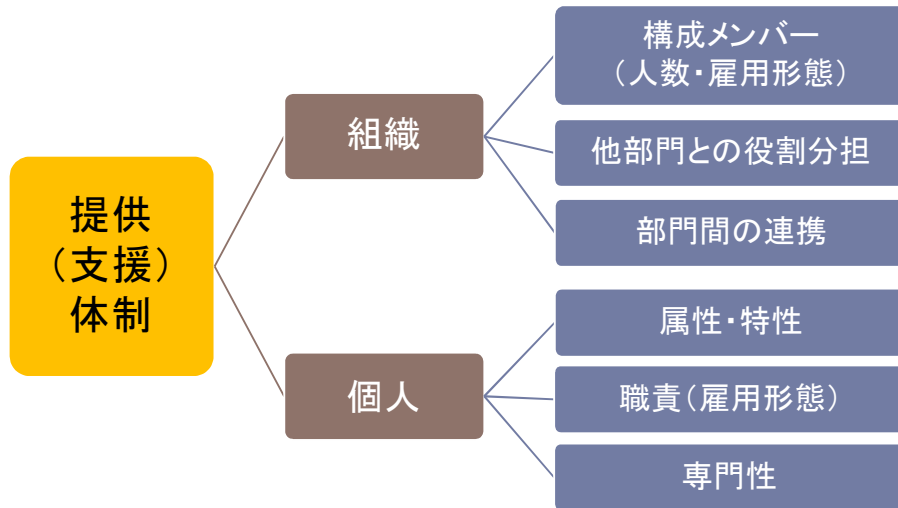
- ▶ 2012年12月中旬～2013年1月下旬

▶ 調査方法

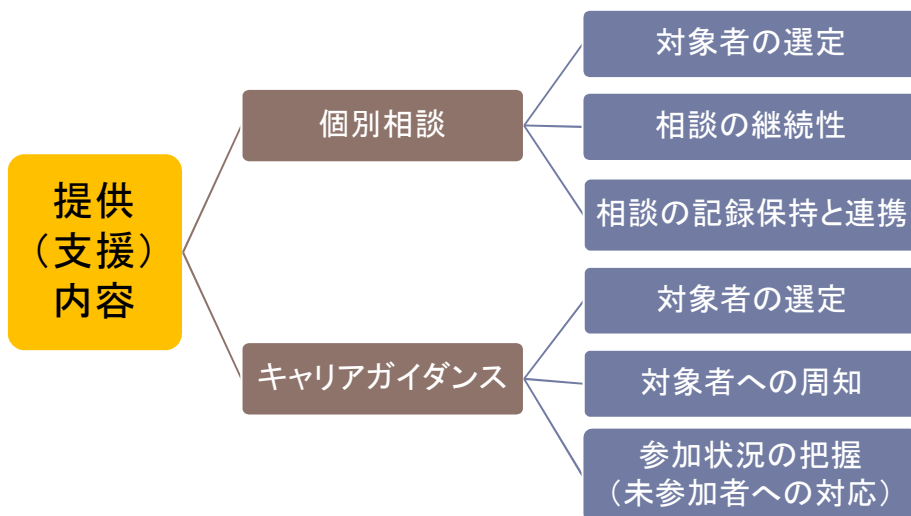
- ▶ 郵便による調査



調査項目の全体構成（１）提供（支援）体制



調査項目の全体構成（２）提供（支援）内容



分析結果：基本属性（大学）

▶ 大学設置者×大学規模(2012年卒業生数)

(単位:校)

	200人未満	200～499人	500～999人	1000～1999人	2000人以上	計
国立	1	3	5	19	16	44
公立	5	11	5	1	3	25
私立	46	41	29	27	23	166
計	52	55	39	47	42	235

分析方針

提供体制(組織と個人)と、提供内容(個別相談・キャリアガイダンス)について、設置者による相違や大学の規模(卒業生数)による相違に着目して分析を行う。これにより、今後更に検討すべき課題を探索する

提供体制（組織）：キャリアセンター等の概要

▶ 人員構成(全体)

(単位:人数)

職責	配置率	最小	最大	平均	SD
教員(専任)	34.5%	1	9	2.83	2.31
教員(特任)	14.1%	1	8	1.88	1.45
常勤職員	87.2%	1	21	4.30	3.03
契約・委託職員	51.9%	1	24	2.82	3.04
非常勤職員	48.1%	1	9	2.43	1.80
派遣・業務委託職員	40.9%	1	15	3.33	3.21

▶ 設置者・規模(卒業生数)の相違による構成人数の比較

- ▶ 設置者間の比較:全ての職責で、有意差は見られなかった
- ▶ 規模間の比較:職員(常勤, 契約・委託, 非常勤, 派遣・業務委託)について有意差が見られた

提供体制（組織）：組織間の連携

連携先	重要度	連携度	平均の差
教員(アドバイザー・クラス担当・ゼミ担当・メンター等)	4.75	3.78	1.132**
教学組織(教授会)	4.46	3.47	0.987**
大学管理・経営組織	4.32	3.38	0.940**
教員(キャリア教育・インターンシップ担当)	4.80	3.92	0.880**
学生相談室・保健センター	4.47	3.78	0.685**
学生支援組織(教務関連)	4.49	3.81	0.684**
学外キャリア支援組織(ハローワーク・ジョブカフェ等)	4.30	3.94	0.363**

重要度: 1~5[重要である], 連携度: 1~5[連携がとれている]

** : p=0.01

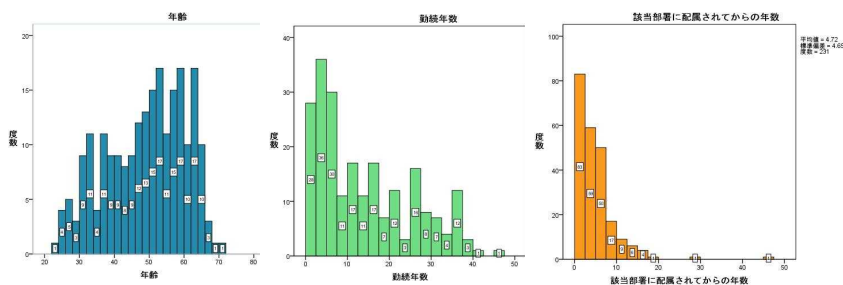
1. 設置者別: 国公立・私立ともに, 全ての連携先において有意差がみられた
2. 規模別: 2000人以上の大学の「学外キャリア支援組織」を除いて, 規模によらず, 全ての連携先において有意差がみられた



提供体制（個人 [回答者]）：個人属性①

- ▶ 年齢 平均: 48.45歳 [SD=11.4] 23歳~71歳
- ▶ 勤続年数 平均: 13.82年 [SD=11.3] 0年~45年
- ▶ 担当年数 平均: 4.72年 [SD=4.7] 0年~45年

担当年数は, 5年までの者が約7割(うち半数は, 3年未満)
[勤続年数では, 7割以上が15年以上の勤務者]



提供体制（個人 [回答者]）：個人属性②

▶ 転職経験者

▶ 全体 63.3% [国公立:66.2%, 私立:62.1%]

▶ 企業等での勤務経験

▶ 全体 60.2% [国公立:68.7%, 私立:56.6%]

▶ うち、人事・教育部門担当者が、40.0%

▶ キャリア関連資格

▶ 有資格者:27.2% [国公立:34.8%, 私立:23.9%]

▶ 職責

	教員	常勤職員	契約・嘱託・非常勤職員	派遣・業務委託・その他	(単位:人)
国公立	13	33	17	6	
私立	5	140	12	4	
計	18	173	29	10	

1. 転職経験者・企業勤務経験者が多い
2. 全体的には、常勤職員が多いが国公立は常勤職員以外の者も多い



提供体制（個人）：専門性

▶ キャリア支援スキルに対する自信度[属性による個人差]

	平均値	SD	担当年数による差	勤続年数による差	設置者による差
発達障害などの問題のある者に対してアプローチするスキル	2.55	1.066	○		
授業（インターンシップを含む）を実施するスキル	3.12	.980			
授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル	3.15	.987			
キャリア関連科目について、教員へ提案・助言するスキル	3.25	.948			○
大学組織へ働きかけるスキル	3.29	.832			○
参加者の発言や行動をファシリテート（促進）したりコーディネート	3.29	.868			
自らのスキルを評価する力	3.30	.682			
教員に協力して、授業の企画に参画・運営するスキル	3.34	.874			
グループ面談のスキル	3.36	.988	○		
見立てを行い、リファーマ（場合によって、他の適切な部署を紹介）する	3.53	.804			
キャリアシート等の作成支援スキル	3.56	.913	○		
セミナー等での説明力	3.60	.881	○		
企業へのアプローチ力	3.61	.970	○		
自ら学習する力	3.70	.747	○		
面接指導スキル	3.76	.965	○		
情報提供力	3.78	.742	○		
情報収集力	3.81	.752	○		
個別相談キャリアアカウンセリングのスキル	3.83	.867	○		
セミナー等を企画・運営するスキル	3.83	.819	○		

※自信度:1~5[自信がある] ○:5%水準で有意差がある項目

年数によって、データを三等分し比較

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(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」



提供内容（個別相談）：選択制

▶ 全員に実施している大学は60大学(26.8%)

▶ 内訳[設置者別・卒業生数別・設置年別]

(単位:校)

	国公立	私立	200人未満	200～499人	500～999人	1000～1999人	2000人以上
全員に実施	2	58	22	17	12	8	1
希望者等に実施	67	97	23	34	27	38	35

	1949年	1950～1990	1991年以降
全員に実施	16	17	27
希望者等に実施	80	48	35



提供内容（個別相談）：継続性

▶ 継続的な個別相談の必要性

(単位:校)

	大部分の学生	半数程度の学生	一部の学生	ほとんどいない
全員に実施	19	21	20	0
希望者等に実施	50	38	72	2

▶ 再来訪対策とその効果

(単位:校)

	合計	ほとんどの学生	大部分の学生	半数程度の学生	一部の学生	ほとんどいない
次回の予約(時間指定)を行わせる	44	18	19	5	1	1
再度訪れるようにアドバイスする	137	24	51	29	32	1
何らかの方法で呼び出しを行う	19	3	8	6	2	0
特に何もしない	11	3	3	1	4	0

1. 個別面談の継続性は、半数以上の学生に必要(希望者のみに面談を実施している場合であっても)
2. 該当学生に「アドバイス」するだけでも、再来訪に効果がある



提供内容（キャリアガイダンス）

▶ 出席確認している比率

- ▶ 全体 91.3% [国公立:83.5%, 私立:94.5%]

[84.2% (2000人以上) ~ 98.1% (200~499人)]

▶ 不参加者の把握状況（学年別・設置校別）

	ガイダンスを実施していない(%)			だいたい的人数は把握している(%)			該当する学生の個人名を把握している(%)			特に把握していない(%)		
	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体
1年次終了時点	37%	41%	40%	18%	24%	22%	6%	18%	15%	39%	17%	23%
2年次終了時点	39%	41%	41%	15%	25%	22%	8%	17%	15%	38%	17%	23%
3年次10月時点	3%	1%	1%	47%	43%	44%	19%	49%	40%	31%	7%	14%
3年次終了時点	5%	3%	4%	43%	35%	38%	22%	56%	46%	30%	6%	13%
4年次10月時点	16%	24%	22%	21%	21%	21%	23%	47%	40%	39%	8%	17%
4年次終了時点	16%	29%	26%	18%	17%	17%	26%	46%	40%	39%	8%	17%

1. データ(出席確認)が活かされていない
2. 3割~4割の国公立は、どの時点でも不参加者を把握していない
3. 設置者・規模に拘わらず、1,2年次では4割の大学でガイダンスは実施されていない

今後の課題

▶ 分析について

- ▶ 課題探索型の調査であるので、別視点からも追加分析を行う

▶ 調査について

- ▶ 分析結果をもとに、仮説を設定し追加調査を行う
(100校以上の大学で追加調査の了承を得ている)

▶ 研究について

- ▶ 今回の研究は、キャリアガイダンス論でいえば、キャリアガイダンスをいかに提供するか(delivery)、誰が提供するのか(staffing)について検討したものである。今後は、キャリア支援・教育に対する実践的な提言を行うために、いかに予算をつけるか(funding)を含めた議論に発展させていきたい。