

<p>事例 教育力の強化</p> <p style="text-align: center;">徹底したキャリア教育</p> <p style="text-align: right;">～山梨学院大学～</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>学長</p> <p>就職・キャリアセンター</p> <p>卒業生組織「山翡翠の会」</p>
--	--

事例内容

【概要】

ここまで徹底した就職支援体制の例を他に見ない。「就職に強い山梨学院、就職の山梨学院」と言われる現在を創りあげた「新入学の4月から卒業まで年間を通じて計画され、年次ごとに連続する就職支援(キャリア形成支援)体制」を支える「就職・キャリアセンター」の事例。

【背景】

社会人としての第一歩を踏み出そうとする学生にそれぞれの資質や適性に合った希望通りの就職を実現してもらいたい(就職支援からキャリア形成支援へ)との考えのもと、きめ細かな支援体制を整え、学生のキャリア形成を強力にバックアップする必要があった。

【取り組み内容】

「就職・キャリアセンター」にはキャリア・ディベロップメント・アドバイザー(C・D・A)資格者をはじめ、公務員試験のエキスパートや資格試験のプロ、企業担当などそれぞれ専門分野を有するスタッフが常駐しており、実社会の現状に直結した的確なアドバイスをを行っている点に特長がある。

4年間にわたる段階的指導

- ・1、2年次には進路選びの指針となる「進路ガイダンス」「キャリアプラン講座」などを行うほか、グループワーク形式の「自分彩発見セミナー」を実施して、自分の適職を探る「キッカケづくり」をアシスト。3年次では「総合適性検査」「キャリアプラン実践講座」「内定者報告会」など、より具体的で実践的なコンテンツを用意。多彩な支援プログラムから学生は必要な時に必要なプログラムを自由に選んで受講。

- ・手帳の機能に加え、履歴書の書き方、会社訪問時の服装やマナー、面接時の留意点など、実際の就職活動に役立つ情報を満載したオリジナルの「就職ノート」を全学生に配付。
 - 資格対策講座
 - ・資格取得をサポートする各種対策講座の充実。販売士や宅地建物取引主任者(宅建)、ファイナンシャルプランニング技能士、初級システムアドミニストレータ、秘書検定などの資格試験から、教員・公務員採用試験、企業の筆記試験など目標に応じた多種の受験対策講座を開講。
 - ・公務員試験をめざす学生を対象に24時間開放型の「公務員研究室」を設置。この他にも司法試験対策を目的とする「司法研究室」、公認会計士や日商簿記1級合格をめざす「資格チャレンジ総合研究室」、情報処理技術者試験などをサポートする「情報処理特別教室」など学科の特性に応じた研究室を置き、学生のキャリアアップを支援。
- プログラム例
- ・自分自身を見つめ、めざす職業を浮き彫りにする自分彩発見セミナー(1~2年生対象)
 - ・入学直後から個別に行うキャリア・カウンセリング(進路相談)
 - ・就職のモチベーションを高める1泊2日の就職合宿セミナー
 - ・就職活動の役立つ情報をタイムリーに伝えるキャリアプラン実践講座
 - ・出題された入社試験問題を活用し、実践力を養う就職試験対策講座
 - ・第一線の現場で活躍する先輩たちから企業の現状と就職活動体験を学ぶ業界別懇談会

【結果】

河合塾「大学別公務員就職者数、法・政治学系」において、同大学は、中央大学、東京大学、京都大学に次ぐ第4位にランクされ、公務員試験対策のノウハウを有する就職・キャリアセンターのスタッフをはじめ、24時間開放型の「公務員研究室」、毎週のように実施している「模擬試験」等多彩なサポート制度を積極的に活用し、年々人気が増す公務員試験に毎年多くの学生が合格。

成功のポイント

教授会との連携

- ・ 固定的な分担意識だけの連携ではなく、現場重視の社会直結型科目として「消防・防災研究」「警察の研究」「産業と職業の研究」「女性とキャリア形成」「メディアとビジネス」「メディアと社会」などを各学部・学科の科目に組み込み、教授会と相乗的に連携していること。
 - ・ 学生のニーズ（支援場面）に適合した“就職・キャリアセンター”としての改革
 - ・ 毎年、同じプランを提示するのではなく常に学生や社会の動向を見て、新しいプランを提示し続けていること。
 - ・ 「自分彩発見セミナー」といった独自の手法・プログラムの開発
 - ・ 学生を巻き込む仕組みがないと、4年間という長期にわたる指導や支援ができない。その糸口となる1~2年次を対象にした「自分彩発見セミナー」を学生の身近にいるべき「就職・キャリアセンター」自身が開発したことの意義は大きい。
 - ・ 方向性を自ら描くプログラムと知識情報などを基に個別に対応するプログラム（いわゆる対策講座）がしっかりと連動していること。往々にして、お仕着せの対策講座を中心に活動計画が組まれる傾向がある中、この点を重視している。
- 卒業生の組織化（山翡翠の会）

今後の課題

学内での活動が中心であったが、今後は学外や地域社会での活動を広げたい。「自分彩発見セミナー」に対する評価も高く、その導入を考えている組織や学校もある。

委員の所感

訪問して大変納得させられる点が多かったが、その中で以下のような考えが浮かんできた。

「就職・キャリアセンター」の最適運営の鍵は「方向性を自ら描くプログラム（一般には、ビジョン指向と言われる“導き”と考える）」とその達成のために習得する「対策プログラム」が一体となっていること。このような「就職・キャリアセンター」の支援の下で社会に旅立つ学生は、社会人・企業人としての資質の形成もさることながら、同時に、キャリア・ディベロップメント・アドバイザーとしての資質も形成されているように思った。この資質は企業社会で注目されている管理者層の「コーチング能力」や人事担当者の「カウンセリング能力」につながるものである。まさにキャリア形成支援である。

今後の各大学の就職担当部は、プロフィットセンターとしての力強い対外活動が求められてくるように思われ、その力がなければ、就職支援自体も脆弱になるのではないだろうか。独自のプログラムを持つことがプロフィットセンターへの変革の起点になると考えられる。

今後の就職・キャリアセンターのありようとして、本事例は注目できる。