

# 地方小規模女子大学でのキャリア形成支援(1)

## —— FD 研修と全学的個別支援体制の構築 ——

太 田 千 秋

Carrier Development Support at a small provincial women's university (1)  
Establishment of university-wide one on one support system and deployment  
of faculty development training

Chiaki OTA

### 1. はじめに

群馬県立女子大学（以下、本学と表記）は、群馬県南部佐波郡に位置する学生数約1000名程度の小規模女子大学である。文学部と国際コミュニケーション学部の2学部があり、学生の県内出身者率は約45%と、県外出身者が県内出身者を越えているのが特徴である。本学は2014年4月にキャリア支援センターを設置した。これは、「今日の複雑化多様化する社会の中で、学生が目的意識を持って自らの将来のキャリアを考え、生涯を通じた就業力を身に付けることにより、社会的職業的な自立を図ることを支援するため、キャリア教育と就職支援業務を総合的に行う<sup>(1)</sup>」ものである。キャリア支援センターでは、「①キャリア教育に関すること ②学生の就職支援に関すること ③その他学生の進路支援に関することの業務を行う<sup>(2)</sup>」こととし、そのための専任教員として筆者は2015年4月から着任した。

大学におけるキャリア形成支援（以下、キャリア支援と表記）は、キャリア支援センターなどの専門機関だけが担うのではない。大学が全学的な取り組みとして体制を整え、教員・職員すべてが場合に依りて学生の個別支援の担い手になることが望ましい。キャリア支援センターが3つの業務を進める体制作りには先立ち、全学的キャリア支援の方向性を学内に浸透させるために着任早々研修を実施することになった。ここでは2015年4月上旬に行ったFD・SD（以下、FDと表記）研修で扱った内容とその元になるキャリア支援の考え方・方向性について述べるとともに、学生の進路・就職支援の要となる個別支援の考え方と2015年度の実践内容を紹介する。さらに、キャリア支援に関わって1年半で見えてきた本学キャリア支援の方向性と課題を探ることとした。

### 2. FD 研修

#### 2.1 研修で目指すもの

FD研修は、文部科学省が「21世紀の大学像と今後の改革方策について（平成10年10月26日 大学審）」の中で、「全学的にあるいは学部・学科全体で、それぞれの大学等の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修（ファカルティ・ディベロップメント）の実施に努めるものとする」としている。大学の理念・目標を踏まえた「独自の全学的キャリア支援」の内容・方法を周知するため、研修では①全学的支援の意味するもの ②女子大学で目指すキャリア教育と支援内容の2点への理解を促し、教職員が個々の学生にかかわる際のポイント・内容を具体的に示すこととした。

### (1) 全学的支援の意味

キャリア教育はキャリア教育担当教員だけが行う特別なものではない。児美川 (2013) は、学校内のキャリア支援は生徒・学生との接点があるところではどこでも行えるものであるとし、学校におけるさまざまな教育活動は、それらが若者が将来担うことになる「役割」の遂行能力の育成に資するものとなっていれば、それがキャリア教育である、としている。キャリア教育は社会に出るための準備教育であり、教員・職員だけでなく保護者や地域社会の人々をも含めた日常生活でひろく行われるものである。

### (2) 女子大学で目指すキャリア教育・支援内容

学生は、大学在学中から厳しい社会的現実には適当で日本社会の現実（とりわけ、若者の就労をめぐる状況）を対象化し、実際に社会に出ていった際に力になる知識や技能や人間関係を形成する力を獲得している必要がある（児美川 2007）。さらに、働くことに関する社会的な状況は男女で異なることをふまえ、女子学生には「女性のキャリアデザインがその時々状況に応じて仕事責任と家庭責任の折り合いをどうつけるか、という選択により決定される（武石 2014）」という認識を持たせなければならない。しかし今までに首都圏6大学でキャリア教育に携わってきた経験では、日本社会の現実を理解しないことに加えて就業観が未熟なものにとどまっている女子学生は少なくなく、社会に送り出すのに危うさを感じることもある。例えば、授業や相談の場で「やりたい仕事でなければ働きたくない<sup>(3)</sup>、夫に頑張ってもらって私はやりたい仕事を短時間だけしたい」などの本音を耳にする。本学ではキャリア教育の授業で、ライフキャリア・職業キャリア形成にかかわる現代の社会情勢と多様化を理解するための知識を丁寧に扱っていく。例えば、終身雇用・年功序列型賃金を前提とした日本型雇用の縮小や雇用形態の多様化、産業の成長・衰退・職種変化を踏まえた転職、未婚率・離婚率の上昇、少子高齢化時代の社会の在り方などである。これらの現状について映像資料を効果的に使い理解させるとともに、経済的な自立をしないリスクを認識させることにも力を入れる。

## 2.2 事前準備

着任直後から学生対応・個別相談を通して本学学生の特徴を掴むようにし、さらに2学部それぞれの先生に学部学生の特性をヒアリングした。また、FD研修での説明内容・教職員に依頼する学生への支援内容が妥当なものかどうか、事前に複数の先生方に検討してもらった。

## 2.3 実施状況

2015年4月22日(水) 13時～13時30分

テーマ：本学におけるキャリア支援能力向上について

周知方法：実施2週間前に、教員・職員にメールで連絡

## 2.4 研修内容

研修では、主に3つのテーマを扱った。

- ①キャリアとは？キャリア教育とは？
- ②キャリア教育の授業・ガイダンスでどのような内容を扱うのか。
- ③キャリア支援の面で、先生方にご協力いただきたいこと。

#### 2.4.1 キャリア教育とは？キャリア教育とは？

教員・職員の方々には耳慣れない言葉であろう「キャリア支援」の理解を促すために、まず「キャリア」「キャリア発達」「キャリア教育」の言葉の定義を説明した。内容は以下の通りである。

〈説明内容：抜粋〉

- (1) キャリア：人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね
- (2) キャリア発達：社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程
- (3) キャリア教育：一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育

(平成23年1月31日中央審議会)

人の成長・発達の過程には、節目となる発達の段階があり、そこで克服あるいは達成すべき課題がある。(中略)人は、自己実現、自己の確立に向けて、社会とかわりながら生きようとし、各時期にふさわしいそれぞれのキャリア発達の課題を達成していく。(中略)キャリア教育は、そのような一人一人のキャリア発達を支援するものでなければならない。

(文部科学省 HP 「キャリア教育とは」より抜粋修正)

そして、①本学のキャリア教育は一人ひとりのキャリア発達を支援するために行うこと②本学で使う「キャリア」の意味は、広義の意味の「ライフキャリア」を指すこと(狭義の「職業キャリア」を指すものではない)を説明した。これは世間で一般的に捉えられがちな「キャリア教育＝就職活動支援教育」というイメージを払しょくし、「多様化するライフキャリアの形成」に軸を置いた教育を目指すためである。

#### 2.4.2 キャリア教育の授業・ガイダンスで、どのような内容を扱うのか。

キャリア支援センター専任教員(筆者)が担当するキャリア教育科目<sup>(4)</sup>の講義内容とキャリア系各種ガイダンス等で扱う内容についての概要説明を行った。まず、キャリア教育の授業・ガイダンスで扱う内容は主に5種類(自己理解、社会理解、知識習得、スキル習得、ロールモデル提示)あり、授業・ガイダンスで重きを置くのは「社会理解」であることを説明した(参考：表1「キャリア・デザインIシラバス(抜粋)」。授業内容の例としては、「社会理解」の授業で扱う①新時代の日本的経営(日経連1995)：雇用の層別化モデル：3つの雇用形態と処遇 ②企業と学生の意識のギャップ(経済産業省 社会人基礎力)の2つを挙げ、今後の雇用についての方向性と社会人として求められる能力について説明した。さらに、授業「女性の新しい生き方を見つけよう」の概要を説明した。これは、親世代の「夫が稼ぎ、妻は専業主婦」という高度経済成長期のモデルケースとされた家庭像から脱却させるために、就業を継続している女性の多様なロールモデルを提示する授業である。

さらにキャリアについての専門的知識として、キャリア・デザインの授業で扱う主なキャリア理論を紹介した。「キャリアは設計できない」という前提に立つ John D. Krumboltz 「Planned Happenstance (計画された偶発性)<sup>(5)</sup>」など、重要なものには軽く説明を加えた。

表1 キャリア・デザインⅠ(2015年度)シラバス(抜粋)

授 業 目 標	キャリアとは「人生の道筋」を意味します。社会の中で仕事と家庭生活等を両立させて充実したキャリアを築くためには、どのような道を歩みたいのか、何を仕事として何を学ぶ必要があるのか、人生の節目で自ら考え選択していかなければなりません。講義では、人生の選択に役立つ理論・知識や考え方を学びます。現在の社会情勢を知り、「働くこと」や将来の進路について前向きに考えられるようになることを目指します。そして、考えた内容を学生生活に取り入れ、自らのキャリアを意識した大学生活をスタートさせましょう。
到 達 目 標	②キャリアの理論を学ぶことで、今後のキャリアデザインに応用することができる。 ②現在の社会・雇用情勢について学び、自らの人生について考えることによって、大学生活でなすことの手掛かりを得る。
第 1 回	オリエンテーション：はじめに。キャリアとは何か。
第 2 回	生涯のキャリア：キャリアの理論（スーパー・ハンセン）、働くことの意義①
第 3 回	自分を知る①：キャリアの理論（シャイン）、過去を振り返る
第 4 回	自分を知る②：キャリアの理論（ホランド）、自己理解と職業探索
第 5 回	社会を知る①：産業と職業
第 6 回	社会を知る②：働き方の変化
第 7 回	社会を知る③：労働に関する基礎知識、働くことの意義②
第 8 回	社会を知る④：ワークライフバランス、ダイバーシティ、男女共同参画
第 9 回	社会を知る⑤：社会・企業が求める能力
第 10 回	社会を知る⑥：仕事の現場～働く力
第 11 回	社会を知る⑦：企業の採用活動・大学生の就職活動
第 12 回	大学での学び・資格
第 13 回	女性のキャリア
第 14 回	キャリアをデザインする：キャリアの理論（シュロスバーグ・クルンボルツ）
第 15 回	授業のまとめ・働くことの意義③

### 2.4.3 キャリア支援の面で、先生方にご協力いただきたいこと。

4つの内容を説明した。

#### (1) 学生の論理的思考を練磨する。

大学での学びはまさに論理的思考を練磨することで磨かれるものである<sup>(6)</sup>。それを身につけさせたうえで、さらに状況に応じて「簡潔明瞭に文章を書く力・話す力」の指導が必要である。この「簡潔明瞭」の観点は、社会の中で書く・話すなどで表現する際に欠かせないものだからである。

#### (2) 自身の人生について（働くことと絡めて）話す。

「人生における失敗談、苦労した・大変だった・嬉しかったこと」などについて、その時に何を考えどう感じていたかを含めた具体的な経験を話す。ゼミ活動などで近しい先生の話や聞くことは、学生にとっては社会人の生き方・考え方に触れる絶好の機会となり得る。また、複数の教員のキャリアを聞くことで、同じ職業でもそこへのキャリアは多様であり、100人いたら100通りのキャリアがあるという生きた情報を学生に示すことができる。そこからキャリアの多様性・個性の理

解が深まる。

### (3) 学生の長所・成長を認めて伝える。

とりたてて褒めるということではなしに、長所・成長を認めた時に根拠とともに本人に伝える。現在の就職活動では、採用選考時に必ずといっていいほど「自己PR・強み」を書く・話すことを求められる。正社員内定群の学生と未内定活動中・無活動学生群との就職活動の内容を比較すると、自己アピール力・人柄や個性・アルバイトや就業経験が評価されたと感じており（小杉 2009）、遅くとも就職活動時には、アピールポイントを学生本人が自覚していることが大事と言える。自覚していない学生の多くは、3年で就職活動を意識し始めてから自己PR用の強み・長所をみつけようとし、「自己分析」に手古摺ることになる。近しい大人である教員・職員・保護者などが気づいた時に「長所・成長点」を伝えておくことで、学生は自らの強みを意識した生活を送ることができ、その言葉を自分の拠り所とすることもできる。

### (4) 就職活動中の4年生に対して：言葉がけを行う。

ゼミ活動・卒論指導などで顔を見かけた際、個別に声かけをする。本学学生の半数以上は自宅外に住んでおり、特に就職活動時には学生を孤立させないための声かけが大変重要となる。具体的には、①さりげなく近況を聞く ②体調など就職活動以外の話題で様子を伺う ③就職活動をしている様子があれば、「頑張れ」ではなく「頑張っているね」など動けていることを認める ④何か話をしたそうであれば聞き役に徹する ⑤内定まで辿り着くのが困難な様子であれば、キャリア支援センターの利用を促す などである。現在の就職活動は、親の世代のもの比べて辛いものとなりがちである。これは、就職活動が長期にわたること、数多くエントリーするために落とされる回数が多くなることなどが理由として挙げられる。2015年度就職活動からは3年夏のインターンシップを採用活動に組み込む企業が増加しており、1年半以上もの長きにわたり就職活動を続ける学生が出てきている。さらに現在はインターネット経由の応募が主流で、学生が数回のクリックで済むブレントリーは比較的気軽にできるようになっており、50社以上に登録することも珍しくない。ひとりが多くの企業に応募するということは、その分、選考試験の倍率が上がり、落とされる回数は多くなる。しかし入社試験では落ちた理由がわからないので、何をどう改善すればいいのかかわからない状態が続き、その結果学生が学習性無力感<sup>(7)</sup>に陥りやすい。思わしくない状況が長引かないよう、学生の様子に配慮しつつ適切な時期に声をかける必要がある。

## 2.5 研修効果

研修の最後に、キャリア支援センターでは学生のキャリア支援についての教職員からの相談も受けると説明したことで、複数の教員からキャリア支援センターの利用の仕方への問い合わせがあった。研修直後から、先生の声がけで就職活動に悩む学生が個別相談に来たケース、教員がゼミ生の進路について相談に来たケースなどもあり、現在では年間を通じて学生・教員ともに利用している。FD研修がキャリア支援・キャリア支援センターの役割について理解を深める機会になったように思われる。後に学生から「就活がうまくいかず落ち込んでいたときに、先生がゼミの中で自らのキャリアを語ってくださり、ここで就活をやめてはいけないと思ひ直し続ける勇気がわいた」という声が寄せられた。2015年度から他の施策を合わせて全学的キャリア支援を推進しており、この研修のみの効果ははかりにくいですが、FD研修後の先生方のご協力ならびに効果が伺えた瞬間であった。

### 3. 個別支援

#### 3.1 本学の個別支援体制

全学的キャリア支援は前述のように教職員によって広く行われるものであり、その柱となる個別支援の体制づくりは欠かせない。本学では、学生個人のカルテ〈進路希望台帳〉を作成しデータベース化している。このカルテは、進路希望、就職活動進捗状況などを詳細に把握するためのものである。2・3・4年次の年度初めに学生が記入したものに、個別相談・面談の履歴などの情報が追加される。この情報と、進路支援関連のガイダンスへの参加状況、採用選考時に提出する成績証明書・卒業見込み証明書などの発行履歴を加味し、相談員と職員が学生の進路決定までの進捗状況を見守る。さらにそれらの情報をもとに、学生に適宜情報提供や求人紹介などを行っている。4年生の秋以降は、対象学生に定期的に電話やメールでコンタクトをとり、キャリア支援センターへの来訪を促すと共に、各学科教員<sup>⑧</sup>と連絡をとりながら学生の心理面に配慮しつつ支援を図っている。

#### 3.2 専門の相談員による個別支援

個別支援の柱となるのは、専門の相談員による個別相談・面談である。相談員は現在4名、いずれも女性でキャリアコンサルタント有資格者<sup>⑨</sup>である。4名の内訳は、常駐キャリアアドバイザー1名、就職支援デスク（同窓会組織の後援）相談員1名、地元ハローワークから派遣の相談員1名、キャリア支援センター専任教員（筆者）1名である。相談業務の合間には、相談員同士で適宜スーパービジョンと進路支援関連ガイダンス・セミナーで扱った内容等の情報共有を行い、業務能力向上を図っている。さらに相談員は必要に応じて学内ガイダンス・セミナー講師の役割を担い、相談・面談から上がってくる学生の情報をガイダンス・セミナーの内容に随時反映させ改善をはかっている。

#### 3.3 大学における個別キャリアカウンセリングの考え方

メンタルヘルス支援のカウンセリングが「なおすカウンセリング」であるとする、キャリアカウンセリングは「人を育て、能力を開発するためのカウンセリング」であり、治療型ではなく「育成型のカウンセリング」である（宮城 2014）。大学でのキャリアカウンセリングは、就職活動で困った時や進路選択に迷った時に利用するものと思われるが、その対応範囲は非常に広い。将来のキャリア・進路の方向性や適性を見つけたり、履修科目や留学・アルバイト・インターンシップ他学内外の活動について選択の方向性を見出したり、相談員に話すことで自分の考えを整理したりするなど、キャリアにかかわるものであれば、基本的にはどのような話にも応じている。

このように大学での個別キャリアカウンセリングの内容は多岐に渡るが、注目すべきはクライアントの心理面への働きかけの意味合いが強いことであろう。キャリアカウンセリングの機能とその目的は、「正しい自己理解の支援、キャリア形成の設計図の策定支援、キャリアの方向性の選択と意思決定の支援、キャリア目標達成のための戦略策定、情報提供、環境への適応と個人の発達支援、働くこと・生きることの意欲を育て動機づける、自尊感情の形成と維持と向上の支援、肯定的自己概念や自己効力の形成の支援、キャリアに関する情緒的問題の解決の支援など（宮城 2014）」である。動機づけ、自尊感情の形成など、学生が自らのキャリアの方向性を定期的に確認するための戦略的利用が有効であり、自らのキャリアの方向性等について気軽に話をする場として活用できる。

### 3.4 個別相談

個別相談は、年末年始の一斉休暇の時期を除き毎週月～金曜日まで相談員が対応している。利用の方法は、入学時配布の「学生生活のしおり」と学内掲示板で周知しており、各学年の年度初めのオリエンテーションで個別相談を気軽に利用するよう伝えている。本学は学生と相談員の相性に配慮する観点から、学生が相談員を自由に選べる体制をとっている。各相談員のプロフィールをキャリアセンター内と予約受付簿に掲示し（2016年度から実施）、その情報と予約可能日・時間をもとに、学生が来訪または電話で前日までに予約を入れる。

### 3.5 個別面談

個別相談に加えて、本学では3年生に対し面談を実施している。2015年度は、相談員等が3種類の面談に対応した。いずれの面談もキャリアカウンセリングの観点から行い、面談内容を学生の進路支援に結びつけている。学生が3年生の早い時期からキャリア支援センターに足を運び、相談員との対話に慣れておくことで、進路選択・就職活動本番に向けて個別相談の利用を促す狙いもある。

#### (1) 進路・履歴書確認面談

3年生後期に実施した。本学は以前より、2年・3年の全員を対象として事務局学生係による個別面談を実施していたが、2015年度からはこのうち3年生の個別面談を「進路・履歴書確認面談」として相談員が担うことにした。3年秋の段階で、未だ進路の方向性が定まらない、そのための自己理解が進んでいない学生に対しては必要な行動を促し、進路選択が進んでいる学生に対しては状況確認とアドバイスをしている。学生にとっては、面談で現在の状況、進路・就職の希望などを相談員に伝えておくことで、その後適切な情報をもらえるメリットがある。

#### (2) インターンシップ面談

学内幹旋型インターンシップ実習に参加を希望する学生（主に3年生）に対して、6月に事前面談を行った。主に8・9月に実施される夏季インターンシップに向けて、進路確認とインターンシップ先とのマッチングを目的としている。

#### (3) 面接フィードバック面談

2015年4月に4年生を対象として、また2016年2月に3年生を対象として、模擬面接講座を実施し直後にフィードバック面談を行った。模擬グループ・個人面接を実施したのち、個別に就職活動の進捗状況確認・アドバイスと面接結果のフィードバック等を行った。

### 3.6 個別相談・面談件数（2015年度）

学生の進路・就職支援の要となるのは個別相談・面談である。目の前の学生の個別性を尊重し希望する進路に踏み出すための支援の現場として、個別相談・面談は重要な役割を担っている。

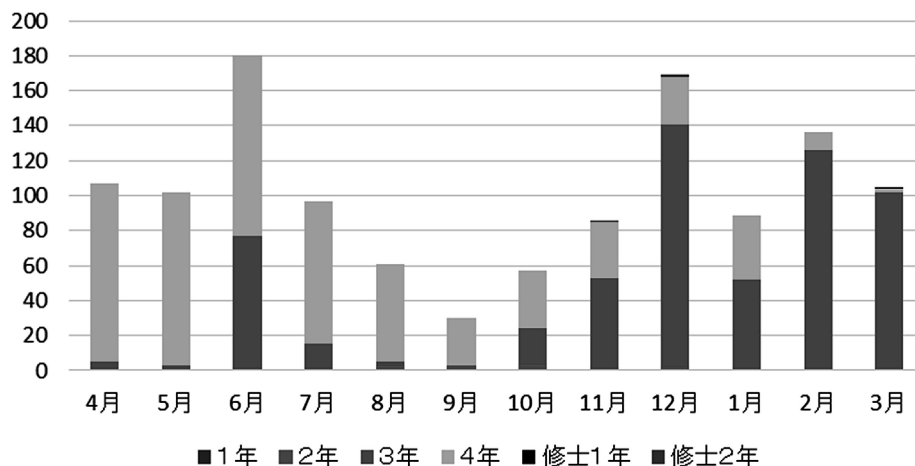
2015年度の相談・面談を合わせた実績は総計で1219件となり、前年度相談実績732件比66%増となった。2015年度は経団連の倫理憲章で定められる就職活動日程に変更があり<sup>(10)</sup>、前年と相談業務の繁忙期が変わることを見据え相談体制を敷いた。

## (1) 学年別相談・面談件数 (2015年4月～2016年3月) [表2]

表2 学年別相談・面談件数 (2015年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
1年													
2年	1			1	3	3	4	1	2	1	1		17
3年	4	3	77	14	2		20	52	139	51	125	102	589
4年	102	99	103	82	56	27	33	32	27	37	10	2	610
修1												1	1
修2								1	1				2
計	107	102	180	97	61	30	57	86	169	89	136	105	1,219

## 学年別相談・面談件数



## (2) 内容別相談・面談件数 (2015年4月～3月) [表3]

各項目に含まれる内容は、以下の通りである。

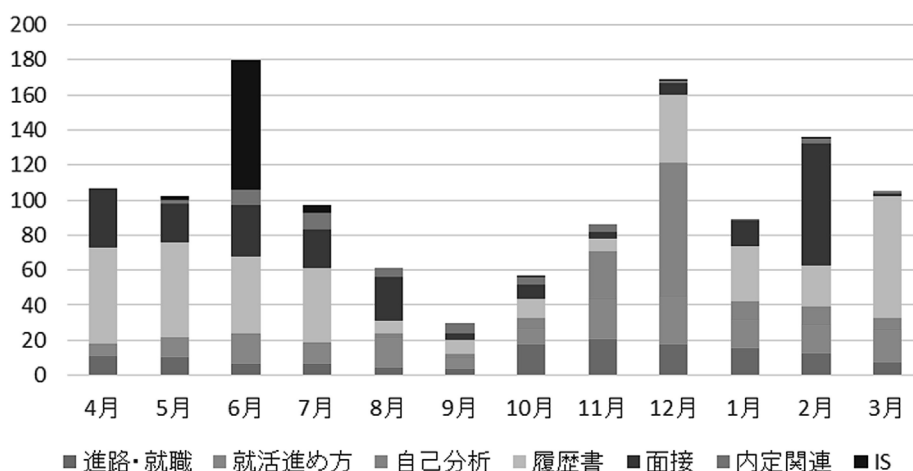
- ・進路・就活全般：考えの整理、方向性・適性の確認、資格取得など
- ・就活の進め方：戦略・進捗状況の確認など
- ・自己分析：自己PR・力を入れたことの掘り下げや表現指導など
- ・履歴書：履歴書・ESの作成・添削など
- ・面接：個人面接・グループ面接・プレゼンテーション指導など
- ・内定関連：誓約書・推薦書の提出、内定辞退、懇親会出席など
- ・IS：インターンシップなど



表3 内容・月別相談・面談件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
進路就活全般	11	10	6	6	4	3	17	20	17	15	12	7	128
就活の進め方	6	12	17	12	18	7	10	24	28	17	17	19	187
自己分析	1		1	1	2	2	6	27	76	10	10	7	143
履歴書	55	54	44	42	7	8	11	7	39	32	24	69	392
面接	34	22	29	22	25	4	8	4	7	14	69	2	240
内定関連		2	9	10	5	6	4	4	1	1	3	1	46
IS		2	74	4	0	0	1	0	1	0	1	0	83
計	107	102	180	97	61	30	57	86	169	89	136	105	1,219

### 内容別相談・面談件数



### 3.7 職員による個別支援

本学では、事務局学生係が主に2年生・3年生・4年生・公務員志望者を担当する者に分かれ、日々の大学生活・進路についてきめ細かく学生に対応している。事務局窓口を訪れた学生の様子に常時気を配るとともに、必要に応じて相談員と連携を図っている。

### 4. 本学のキャリア支援の課題

前述の通り、キャリア教育は就職活動の支援を目的としたものではない。キャリア支援センター開講科目では、学生に①個人(自分)のキャリアデザイン ②社会への貢献 の2つの視点を持たせ、「自分がどう生きたいのか」とともに「社会に対して何ができるのか」を生涯にわたって考え続けることの重要性に気づかせる。学生は社会の中で自分の担うべき役割を意識することで、社会人になるにあたって必要な「働くことの意義」や「就業」について考えるようになり、そのことが地に足の着いた進路選択と生活の中で高みを目指す努力に結びつく。それが、本学の目的のひとつである「家庭生活の向上及び地域社会における文化の発展に寄与する」ことのできる、社会を照らす光り輝く人材の育成につながると考えている。

教職員にはFD研修でそれらの内容を周知したので、今後はこの理解を学生と保護者に広げる必要がある。学生や保護者の多くが、いまだ「キャリア教育＝就職活動支援教育」との認識を持っているようだが、就職は社会に漕ぎ出るための入口であり、人生にある節目の一つに過ぎないことを認識させることが大事である。今後はキャリア支援センター科目の内容改定・履修者増を図るとともに、学内の講演などで保護者と目的共有をはかっていく。

さらに、学生が学内のキャリア支援を自ら積極的に活用できる土壌をつくるのが大事である。現在、本学で進路支援のガイダンス等を利用する学生は約半数、個別相談はリピーターの利用が多い。これらを積極的に活用している学生はいまだ限られているので、平常時から個別相談を気軽に利用してもらうための施策を考えていく。しかし、キャリア支援センターで対応可能な個別相談・面談件数には限りがあるため、学生には、情報・知識を得るためのガイダンスと個別相談を上手に使い分けるよう周知をしていく。今後はマスで対応するものと個別に対応するものを適切に分けた効率的なセンター運営を目指す。さらに、変化していく就職活動の内容・方法に迅速に柔軟に対応できるよう体制を整えていく。

キャリア支援センターは設置からまだ3年目であるが、教職員・保護者との協力体制を大事に、キャリア教育と進路支援をうまく機能させ、今後はより本学学生の実情に合ったキャリア支援体制を模索・構築していく。

#### 注

- (1) 群馬県立女子大学キャリア支援センターの設置及び管理に関する要綱 第1条
- (2) 群馬県立女子大学キャリア支援センターの設置及び管理に関する要綱 第2条
- (3) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について賛成の人の割合(%)は、2002年から2012年の10年間で、男性は3.9%、女性は5.1%増加しており、20代女性に限ると10.5%増加している(内閣府「共同参画」2014年2月より抜粋)。
- (4) 2015年度の筆者のキャリア教育の担当授業は、①キャリア・デザインI(1年生以上選択科目:表1)、②キャリア・デザインII(2年生以上選択科目)、③女性の新しい生き方を見つけよう(1年生以上選択科目:社会人によるリレー講座)、④リーダーから学ぶ企業委経営(3年生以上選択科目:主に群馬県企業のリーダーによるリレー講座)の4科目であった。2016年度からは⑤インターンシップ(自律学習)が加わっている。
- (5) 予期せぬ出来事がキャリアの機会に結び付く、というもので、偶発的な出来事を自らの主体性や努力によってキャリアに最大限に活用していくことを強調した(渡辺三枝子2007)。
- (6) 社会的・職業的自立のために必要な「基礎的・汎用的能力」については、経済産業省が「社会人基礎力(平成18年1月)」、厚生労働省が「就職基礎能力(平成16年1月)」を提言している。本学では、「論理的思考力」の言葉が明記されている文部科学省の「学士力(「各専攻分野を通じて培う、学士課程共通の学習成果」として、中央教育審議会が提言(平成20年12月答申「学士課程教育の構築に向けて」))を土台におく。
- (7) 心理学者のセリグマンは、行動と結果が随伴しない経験をするうちに自分自身の行動は無効であると考えようになり、そのためには客観的には行動によって結果を変えられるような場面に当たっても、どうせ何をやっても関係ないと考えて無力感に陥り、何もしようとしなくなる(奈須正裕2002)とした。
- (8) キャリア支援センターの運営に関する重要事項を審議するキャリア支援センター運営委員会には、キャリア教育と就職支援に関する専門的事項を審議するため専門委員会が設置されている。キャリア支援センター運営委員会専門委員会の委員には各学科から教員が1名ずつ任命されている。
- (9) 厚生労働省指定キャリアコンサルタント能力評価試験合格者(2015年度現在)
- (10) 2016年入社の学生を対象とした「採用選考に関する企業の倫理憲章」(抜粋):指針で定める採用選考活動の開始時期については「(I)広報活動(会社説明会など)は卒業・修了前年度の3月1日以降に

開始(2)選考活動(面接・試験など)は卒業・修了年度の8月1日以降に開始とする」であった。

#### 引用・参考文献

児美川孝一郎 2013 キャリア教育のウソ ちくまプリマー新書

武石美恵子 2014 キャリアデザイン支援ハンドブック p128 ナカニシヤ出版

武石美恵子 2014 キャリアデザイン学への招待 p33 ナカニシヤ出版

宮城まり子 2014 キャリアデザイン支援ハンドブック p18 ナカニシヤ出版

小杉礼子 2009 文部科学省：キャリア教育・職業教育特別部会(第3回)平成21年度3月11日実施  
「学校から社会・職業への円滑な移行に必要な基礎的・汎用的能力について(自由討  
議)」資料7

渡辺三枝子 2007 新版キャリアの心理学 p88 ナカニシヤ出版

奈須正裕 2002 やる気はどこから来るのか p15 北大路書房