



2009年度 文部科学省 大学教育・学生支援推進事業【テーマB】学生支援推進プログラム採択(3年目)

学生と企業の橋渡しプロジェクト

～アドバイザー制度の充実～

[2011年度 最終報告]

キャリア開発センター

Career Development Assistance Center [CADAC:キャダック]

運営方針

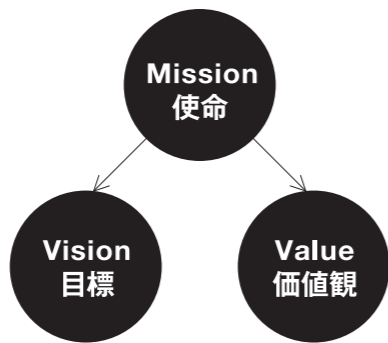
キャリア開発センター[CADAC:キャダック]は、学生の卒業後の進路にあわせた総合的なキャリア開発支援を目的に、2002年にスタートしました。学生の夢や適性、社会の動向を見据えながら、就職や大学院等への進学、海外留学、ボランティアなど、さまざまなサポートを行っています。また、教学部門や国際交流センター等、他部署とも積極的に連携をはか

り、「教・職・学」が協力して学生支援を行うための体制づくりも、CADACの重要な責務のひとつです。2009年、文部科学省支援プログラムに採択された「学生と企業の橋渡しプロジェクト～アドバイザー制度の充実～」は、CADACが中心となり取り組んでいます。

【CADACのMission/Vision/Value】

Mission

- (1) 学生のキャリア開発支援を通じて、自らを肯定的に受け止め、自ら考え動き、社会に貢献する人材を養成する。
- (2) 大学と社会の架け橋となり、良好な関係を永続的に続けることで、桜美林大学の社会的プレゼンスを向上させていく。



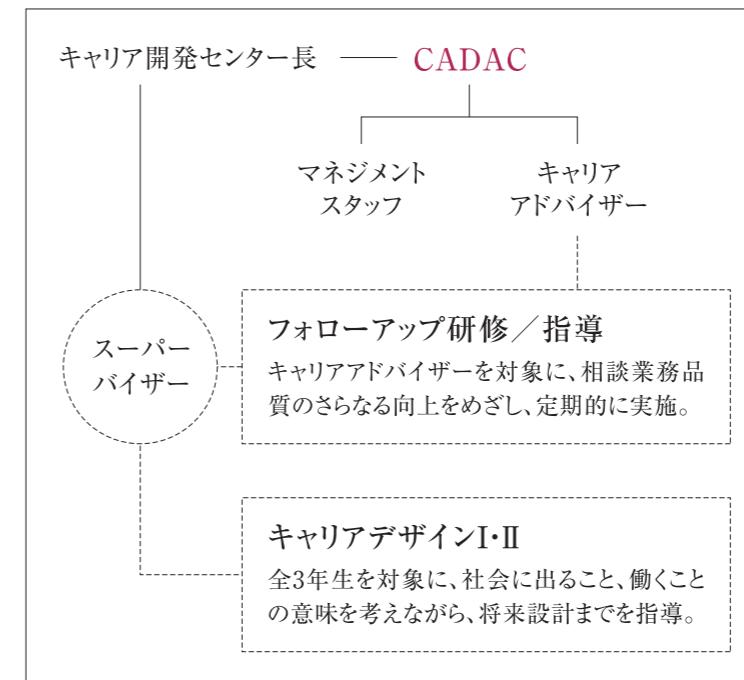
Vision

- (1) 社会に貢献する人材を数多く輩出する。
- (2) 学生にとって納得感の高い進路支援を行い、大学教育の質の高さを社会に認知させる。

Value

- (1) 学生のために奉仕することを喜びとする。
- (2) つねに学生の主体的な進路決定を支援する。
- (3) 教学部門と協調性をもって連携し、教育効果を高める。

CADAC組織図



CADAC沿革

- 2002年4月
キャリア開発センター[CADAC]設置
学生の進路支援を行っていた就職部をキャリア開発センターへ改組。同時に、進路支援体制の充実を図る。
- 2006年4月
キャリアデザインプログラム、キャリアアドバイザー制度スタート
キャリア形成に向けた授業「キャリアデザイン」をスタート。内定率の向上、学生満足度の高い内定をめざし、キャリアアドバイザーが全学生の指導を担当するシステムに。
- 2009年4月
キャリアアドバイザーを学内の専任スタッフへ移行
外部に委託していたキャリアアドバイザーを学内の専任スタッフに移行。全学で進路支援に取り組む体制が整う。
- 2009年9月
キャリアアドバイザー研修制度がスタート
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され、より充実した進路支援に向けて、新たなスタート。

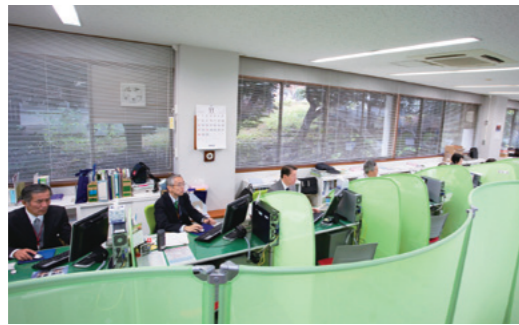
- 2010年4月
キャリアアドバイザー制度の進化
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され2年目に入り、個別相談のみならず、各種のセミナーもキャリアアドバイザー主体で開催可能となる。
- 2011年4月
キャリアアドバイザー制度の向上と充実
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され3年目に入り、キャリアアドバイザー主体で行われるグループディスカッションや集団面接対策ほかのセミナーが、個別相談支援とのつながりにおいて重要度を増した。
- 2012年3月
学生支援推進プログラム指定期限(3年)の満了
学生とキャリアアドバイザーとの信頼関係向上、並びに制度の充実が図られ、次年度以降の学生支援に対し、大いなる布石となった。

キャリアアドバイザー（CA）制度

桜美林大学では2006年度より、キャリアアドバイザー制度を導入しました。これは3年次秋学期から、全学生に対して担当のキャリアアドバイザー（CA）がついて個別の進路支援を行う制度で、学生の進路状況を常に把握し、適切なアドバイスや情報提供を行っています。学生にとって納得度の高い進路選択の実現をめざしています。

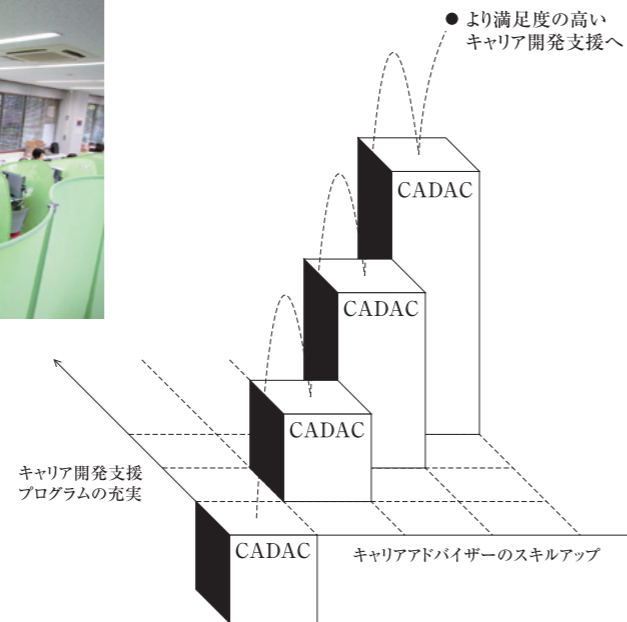
また、2009年度はこのプロジェクトの一つとして、CAのキャリアカウンセリングについての専門的研修を強化して実施し、2010年度には、さらに前年度の応用となるスキルアップ研修を実施しました。そして2011年度には、その集

大成として総まとめとなる研修を実施しました。これらは制度の充実とCAの相談業務品質の向上を目的としており、学生の自立（律）的な進路選択への促しや、さらには学生のCADAC利用率促進、内定（就職）率向上、進路選択の満足度向上、早期離職抑制へとつなげるものです。また、学生の能力や志向と企業の求める人物像を正確に把握することで、適切な指導と求人情報の速やかな提供をめざしました。これら取り組みは一般授業や教学部門とも連携を図り、教育力や学士力のさらなる向上へとつながります。



CADACが用意するキャリア開発支援プログラムの充実と併行し、キャリアアドバイザーの相談品質の向上を図りながらより満足度の高いキャリア開発支援を実現していくことをめざします。

（2012年3月時点のCA数：16名）

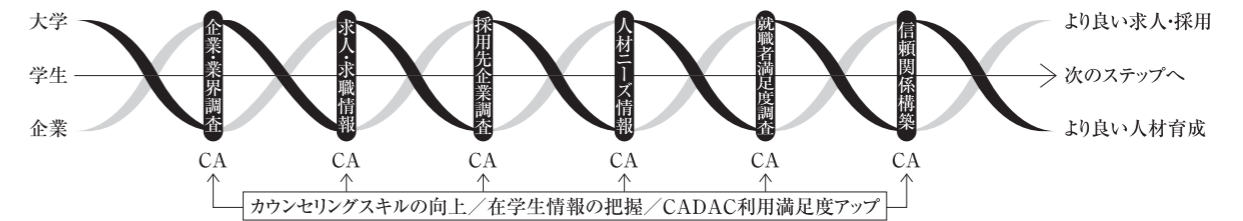


スーパーバイジング（研修）

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会から講師を招き、スーパーバイジングの技法を取り入れたスーパーバイジングを3ヶ月ごとに行いました。スーパーバイザーがファシリテーターとなり、キャリアアドバイザー（CA）同士で個々の事例について検討するなかで、自ら気づき答えを導き出す研修です。これによりCAのカウンセリングスキルが上がり、学生の相談件数は順調に伸びています。

CA担当制は、学生の進路相談のスタートから終了までをひとりのCAがプランニングするため、カウンセリングスキルが向上するほどに、よりの確なアドバイスと課題解決が可能になります。

【概念図】



2009年度の研修の成果【スーパーバイザー 講評】

この半年間、スーパーバイジングをはじめ各研修の実施ごとに、問題点を細かくフィードバックしている。CA各自がさまざまな問題点を自分自身の課題として認識したことが、カウンセリングスキルの向上につながっているように見受けられる。カウンセリングの技術を短期間で身につけるのは難しいが、学生との信頼関係の構築、学生の相談を聴く技術までは、当初の目標通りCA全員が問題なく習得している。課題は、今後さらに精度を高めるには、どうすべきかを考えること。またカウンセリングとは別に、業界知識や企業の現状等の情報量に関して個人差があるため、これは各人で努力が必要である。

2010年度の研修の成果【スーパーバイザー 講評】

2年目は、学生の言葉にできない感情や、気がついていない思いをいかにくみ取れるかを課題に研修を進めてきた。キャリアアドバイザー（CA）は豊富な社会人経験があるため、経験則でアドバイスをしてしまう傾向にある。小手先の技術ではなく、カウンセリングの本質を身につけることで、学生の立場に立った良質なアドバイスが実現。そこから深い信頼関係が築かれていき、初めてCAの社会経験はメリットとなる。現在は全員がそこを理解しながら学生と向き合っているが、実践できていない部分もまだ見受けられる。頭で考えずに自然とできるようになることが、次年度の課題になるだろう。

2011年度の研修の成果【スーパーバイザー 講評】

2009年から3年間、キャリアアドバイザーを対象として「カウンセリング・スキルの向上」をテーマにカウンセリング知識の研修・ケース検討会・個別の陪席面談・スーパーバイズを実施し、個々の課題をクリアしながら続けてきた。その結果、実践と学びを繰り返すことで「傾聴姿勢を身につけ、学生の抱える問題を捉え、学生と共有し、学生の意思決定と行動」につながるカウンセリングの基礎をマスターし、実践できるに至っている。今後はマーケット情報をベースに、さらにカウンセリングの精度を上げていくことが望まれる。

学生と企業の橋渡しプロジェクト

～アドバイザー制度の充実～

これまでの実施状況

キャリアアドバイザー（CA）の質の向上を図るとともに、その成果の調査・検証を繰り返しながら2年間を終えました。毎年、課題を確実にクリアしてきたことで、CA制度は学生、企業双方にとって、より良いシステムへと着実に進化しています。

〈2009年度〉

- キャリアアドバイザー（CA）の相談業務品質の向上。
- 就職情報管理システムの導入と稼働・整備によるCADACの利便性及び利用促進の向上。
- 進路支援全般の現状把握を目的とした調査の実施。
 - 学生向け「キャリアアドバイザーの個別支援に対する満足度調査」
 - 卒業生向け「進路決定に対する満足度調査 その1」
 - 企業向け「桜美林大学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査 その1」
- 以上の取り組み・調査を学内外で報告し、教育力及び学士力の向上につなげる。

〈2010年度〉

- CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。
- CAに向けて、3ヶ月ごとにスーパーバイザーによる研修を実施。
- 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- 各種調査の実施及び効果の検証。
 - 学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - 卒業生向け「進路決定に対する満足度調査 その2」
 - 企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査 その2」
- CAによる月次進路捕捉の実施。
- 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAの授業参加。
- 取り組み成果について報告書を作成し、学内外に公表。検証と評価による次年度改善計画の策定。

〈2011年度〉

- CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。
- CAに向けて、3ヶ月ごとにスーパーバイザーによる研修を実施。
- 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- 各種調査の実施及び効果の検証。
 - 学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - 卒業生向け「進路決定に対する満足度調査その3」
 - 企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査その3」
- CAによる月次進路捕捉の実施。
- 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAの授業参加。
- 取り組み成果について最終報告書を作成し、学内外に公表。検証と評価を実施し、次年度以降、独自の取り組みに反映させる。

2009～2011年度の取り組み内容及び成果

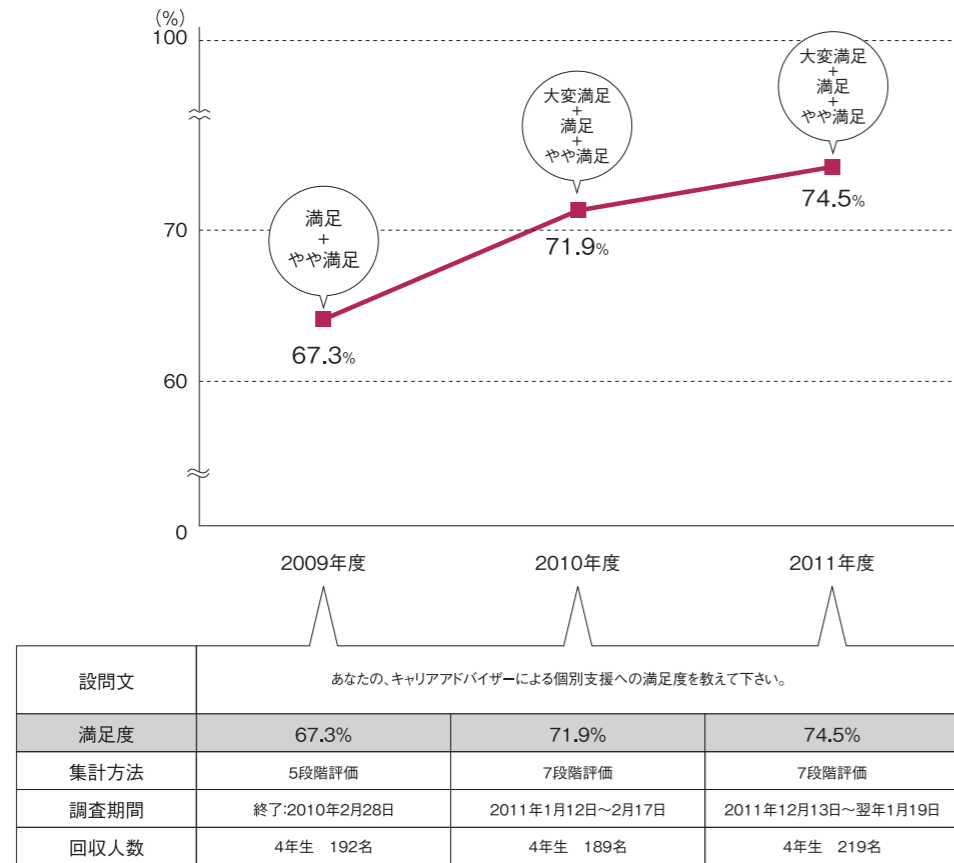
取り組み内容	成果
1 〈2009年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる4日間の基礎研修を実施。 〈2010年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる2日間の合宿研修を実施。 〈2011年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる全体研修を年に2回（2日）実施。	講義と実習を効果的に組み合わせた研修をCAが集中的に受けることで、以下の効果を上げる。 ・CAのカウンセリングスキルの向上。 ・CAごとのスキルの平準化。 ・CAによる各種支援セミナーの開催が実現。 ・CAに対する学生満足度の向上。
2 〈2009・2010・2011年度〉CAが得た基礎研修のスキルを持続させるために、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる3ヶ月ごとのフォローアップ研修／指導を実施。	外部の専門家による客観的な意見や評価が、CAのスキルアップに大きな成果を上げる。定期的な研修は組織としての進路支援方針を再確認できるため、我流になることなく、理論にもとづいた良質な相談業務が実現。
3 〈2009年度〉就職情報管理システムの早期導入をめざす。稼働後は課題を速やかに整理し、学生の利用促進に向けた施策を実施。 〈2010・2011年度〉就職情報管理システムの導入により、学生に対する情報提供や面談・セミナー等の予約管理の充実。	2009年12月～システムが稼働し、以下の効果を上げる。 ・Webによる求人情報の検索、個別相談の予約等、学生の利便性が向上。 ・CAの個別相談業務の効率化につながり、迅速な企業紹介が可能になる。
4 〈2009・2010・2011年度〉学生、卒業生、企業に向けて、アンケートによる調査を実施。CAがそれぞれの実態を把握し情報を共有するとともに、進路支援の改善に活用する。 〔アンケート内容〕 ・学生向け「CAの個別支援に対する満足度調査」 ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査」 ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査」	・学生に向けた調査…学生の具体的なニーズを把握し、相談業務の充実や改善に活用。CAの相談業務品質の向上につながる。 ・卒業生に向けた調査…企業の実態を把握。情報をCAで共有することで、在学生への適切な支援につながる。 ・企業へ向けた調査…本学卒業生の評価と、各企業の具体的求人ニーズを把握。学生と企業のマッチング強化を図り、相談業務に活用。
5 〈2009・2010・2011年度〉CAの受け持ち学生の進路状況を月次ごとに把握することで、必要な支援を速やかに実施する。	CAが受け持ち学生の詳細な情報を把握することで、学生ごとにきめ細やかな支援が実現。また、部課長が進路支援状況をモニタリングすることで、各種ガイダンスや企業との面談会など、早い段階で施策を実施し、学生の進路決定の機会を創出。
6 〈2009・2010・2011年度〉CAと教学部門との連携を図り、定期的な情報交換を実施する。 ・CAごとに教学部門の担当窓口を選定。 ・毎月開催する全学委員会（キャリア開発委員会）へCAが参加し、連携体制を強化。教学部門と学生進路についての情報共有を図る。 ・3年次に行う「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」等の授業にCAが陪席。	教学部門の各担当CAを通して、教学部門独自の進路支援ニーズを理解。スムーズな情報交換が進んだことで学生の進路状況を正確に把握し、的確なアドバイスが可能になる。また、「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」等への陪席で授業と連動した支援が実現し、それを学生との関係構築に活用。
7 〈2009・2010・2011年度〉以上の取り組みにより得た成果や情報をまとめ、学内外に公表する。学内向けにはCADAC主催による成果報告会を実施。	以上の取り組みをまとめ、全学で共有。キャリア教育の課題を探り、今後の取り組みに生かす。

キャリアアドバイザー(CA)に関する学生満足度調査

2009年度から、キャリアアドバイザー(CA)のキャリアカウンセリング能力を対象とした専門的研修を強化した成果は、学生の満足度調査でも如実に表れています。最終年度の調査で「大変満足」「満足」「やや満足」と回答した学生は74.5%。初年度の「満足」「やや満足」(5段階評価)の合計67.3%から7.2ポイント上昇しました。特に研修を導入した2009年度から

2010年度の伸長率は4.6ポイントで、カウンセリング基礎力の向上が高い満足度につながったことがわかります。しかし基礎力アップから実践力アップに向けた2010年度から2011年度の伸長率は2.6ポイントとやや鈍化し、今後はキャリア設計等の幅広い情報を提供するなど、さらに精度の高いカウンセリングを行う必要が感じられます。

2009～2011年度CAに関する満足度調査



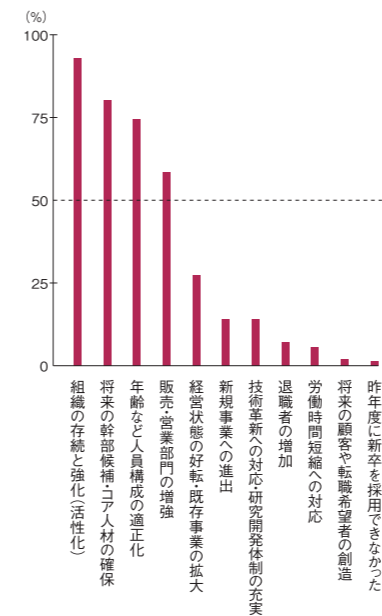
桜美林大学卒業生に対する企業ニーズ調査

社会的自立、職業的自立に向け、大学のキャリア開発支援はどうあるべきか。その方向性を探るため、「学生と企業の橋渡しプロジェクト」の一環として、企業にアンケート調査を実施し、大学卒の新規採用者に求められる能力を分析しました。その結果、大学新卒者を採用する理由として9割を超えたのが「組織の存続と強化のため」。また桜美林大学卒業生の採用経験がある

企業では、特に「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」と「職業意識・勤労観」を重視することが明らかになりました。さらに規模別の比較によると、中堅企業では、向上心のある意欲的な人材がより強く求められることがわかります。大学新卒者は、企業の明日を担う中核的な人材として期待されているようです。

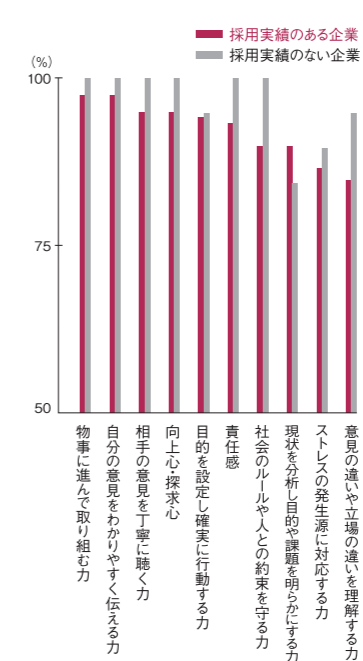
企業が新卒採用を実施する理由

新卒採用を実施する理由について桜美林大学と交流のある企業142社の回答を集計(調査期間は2011年12月13日～2012年1月19日)。全回答11項のうち「組織の存続と強化(活性化)」が唯一9割を超えた(93.0%)。次いで「将来の幹部候補・コア人材の確保」が80.3%。企業のこれからの担う中核的な人材として、新卒者への期待の高さが浮き彫りになった。



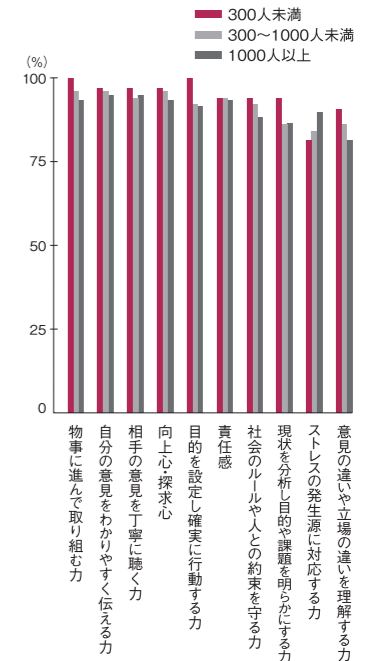
桜美林大学卒業生の採用企業が新卒採用で重視する事柄

大学新卒者の採用にあたって重視する事柄を、桜美林大学卒業生の採用経験のある企業118社と採用経験のない企業19社に分けて集計した。双方とも80%以上の回答率に達した上位10項の中で、「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」が5.6ポイント、採用経験のある企業で上回っている。なお回答率80%未満の項目で両者の差が際立ったのは「ボランティア等社会活動」。採用企業30.5%に対し非採用企業10.5%と20ポイントもの差が開いている。



大企業・中堅企業・中小企業が新卒採用で重視する事柄

1,000人以上の大企業59社と300人～1,000人未満の中堅企業50社、300人未満の中小企業32社の回答について、回答率上位10項を比較した。新卒採用で重視する事柄として、大企業がストレス耐性、中堅企業が責任感、中小企業が積極性や行動力に注目していることが、規模別の特徴としてあげられる。規模が小さい企業ほど、より意欲的な人材を求めていることがうかがえる。



CADACによる自己評価

総評

桜美林大学キャリア開発センター [CADAC]では、学生各人が少しでも早く自分の特性を見出し、適切な分野への就職・就学を実現できるよう、入学から卒業までの期間において一貫したキャリア開発支援を行うことを目的とし、キャリアアドバイザー制度を構築しました。このアドバイザー制度により、特に就職活動を目前に控えた学生への個別支援が充実し、就職内定率の向上にもつながりました。桜美林大学では、2012年度以降も学生の就職支援サービスに不可欠な制度として有効活用していく方針です。

取り組みの状況と成果

2009～2011年度にわたり、総勢16名のキャリアアドバイザー(CA)が1名あたり250名程度の学生(対象:3・4年生/約4,000名)を固定で担当する担任制を導入。3年生以上の全ての学生に担当CAがついてサポートを行う状態にしました。個別面談は、1回40分間の予約制。担当制にすることによって就職活動においてどの学生が、どのような動きをして、どのような状況なのかをほとんど把握することができ、就職活動状況の捕捉率も95%以上にまで高まりました。学生個人のタイプに合わせたカウンセリングを計画的、かつ継続的にできるという点が最大のメリットであると考えています。

今後の課題と役割

就職活動がうまくいかない学生には、4年間の学生生活で自分をアピールできる方法を考えていかなければなりません。社会人という立場から学生を見ると、本来悩まなくても良いようなことで悩んでいるケースが多く、そのために行動が鈍っているようにも見えます。そのような悩みや不安を払拭していくことも、キャリア開発センターの役目です。気持ちが萎えてしまった学生も、1対1の担当制を活かして何度も呼びかけるうちに、気持ちを入れ替えて相談に来るようになります。1人が変わることでその周囲の学生も間接的に影響を受け、学生の全体的な行動が変わっていくことを目指して参ります。

今後の実施計画

本取り組みであるキャリアアドバイザー(CA)制度は、桜美林大学における進路支援の基幹システムと位置づけております。2012年度以降の取り組み内容も1年ごとに成果や課題を検討し、マネジメントサイクルを確立しながら、今後も継続して実施していきます。

〈2012年度以降〉

2009～2011年度の実績にもとづき検証を行い、以下の取り組みを実施します。

- (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング等のスーパーバイザーによる研修を実施。
- (2) CAに向けて、各種勉強会等を実施。
- (3) 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- (4) 各種調査の実施及び効果の検証。
 - ・学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査」
 - ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査」
- (5) CAによる月次進路捕捉の実施。
- (6) 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAも会議に参加。
- (7) 取り組み成果については、検証と評価を実施し、次年度以降の取り組みに反映させる。



キャリア開発センター長
宮下 幸一

キャリア開発支援に伴う アドバイザー制度の充実

桜美林大学では2002年4月にキャリア開発センター [CADAC]を設置し、さまざまな側面から学生のキャリア開発支援を行ってまいりました。また、2009年度よりの3年間、文部科学省の学生支援推進プログラムの採択を受けたことで、キャリアアドバイザー制度のさらなる充実を図ってまいりました。そのこともあって、桜美林大学のキャリア開発支援は確実に前進し、学生満足度も向上しました。時代の流れとともに大学の役割は年々変化しており、進路教育は学生の人間的な成長へつながる重要な役割を担っています。雇用状況が厳しいここ数年は、大学のキャリア開発支援の機能が特に強く期待されるようになってきました。桜美林大学の取り組みが学内外を問わず、すべての学生のキャリア開発支援の一助になれば幸いです。

桜美林大学 キャリア開発センター

Career Development Assistance Center [CADAC]
J.F. Oberlin University