



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(2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～

[2010年度報告]

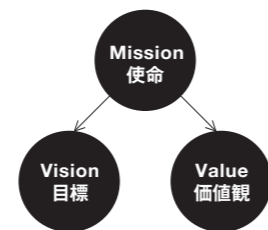
キャリア開発センター

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。

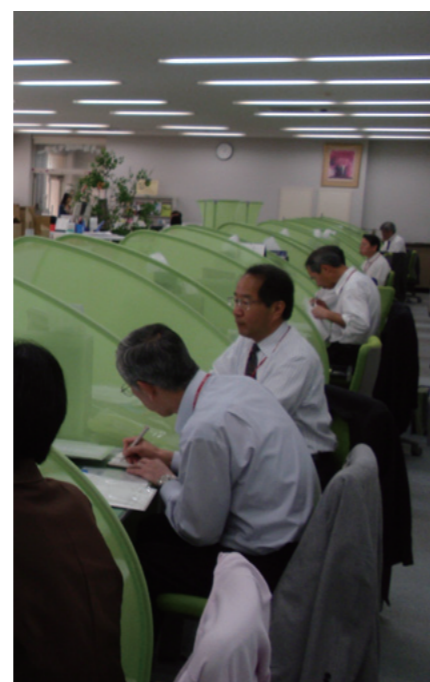
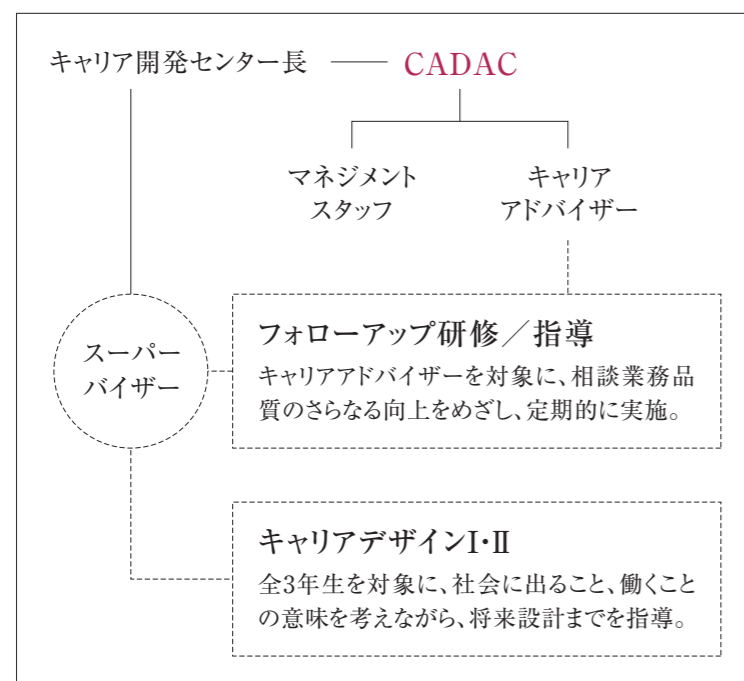
キャリアアドバイザー（CA）制度

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。

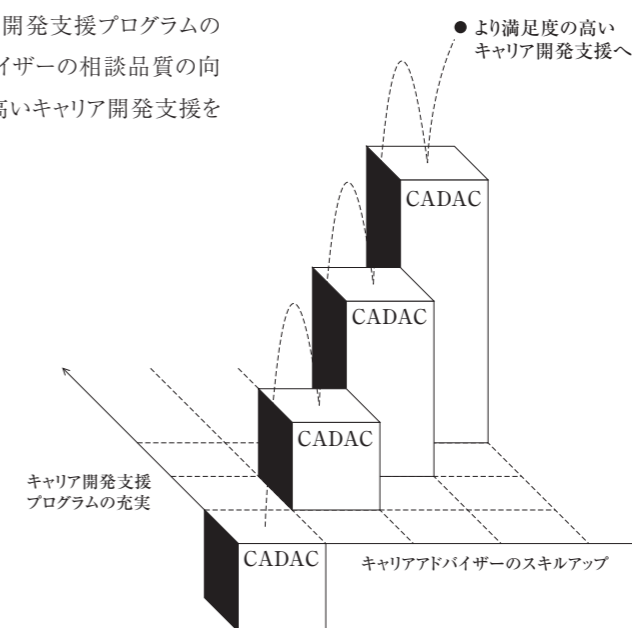
また、2009年度はこのプロジェクトの一つとして、CAのキャリアカウンセリングについての専門的研修を強化して実施し、2010年度には、さらに前年度の応用となるスキルアップ研修を実施

しました。これは制度の充実と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ます。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す。この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げます。

CADAC組織図



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。



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〉 | 〈2010年度〉 |
|---|--|
| (1) キャリアアドバイザー(CA)の相談業務品質の向上。 | (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。 |
| (2) 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。 | (2) 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。 |
| (3) 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」 | (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 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」 |
| (4) 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。 | (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の授業参加。 (7) 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。 |

2009～2010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。 | 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ごとのスキルの標準化。 |
| 2 (2009・2010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、学生の利便性が上がり、学生のCADAC利用者数が前年度より増加。 ・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、各企業の具体的な求人ニーズを把握。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。 |

今後の実施計画

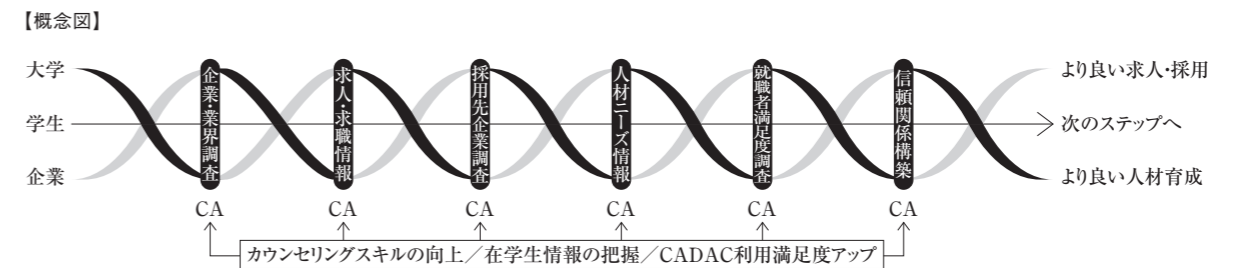
本取り組みは、桜美林大学における進路支援の基幹システムと位置づけております。2011年度以降の取り組み内容も1年ごとに成果や課題を検討し、マネジメントサイクルを確立しながら、今後も継続して実施していきます。

| 〈2011年度〉 |
|--|
| 2010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。 この事業の取り組み最終年度であるため、3年間の成果を検証し、継続実施するための要件について整備します。 |
| (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。 (2) 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。 (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 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」 |
| (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の授業参加。 (7) 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。 |

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、スーパービジョン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。



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。

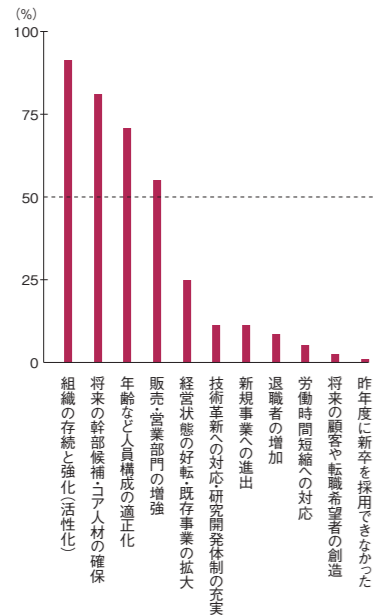
桜美林大学卒業生に対する企業ニーズ調査

企業が新規学卒者に期待しているものは、なにか。求められる人材像について桜美林大学と交流のある企業116社にアンケート調査を実施(調査期間は2011年1月12日～2月3日)しました。新規学卒者の採用にあたって企業が重視する事柄を把握するとともに、桜美林大学卒業生に対するニーズを探りました。その結果、採用卒業生の有無や企業規模の大小に関わらず、新

卒採用には「進んで物事に取り組む力(主体性)」が重視されることが明らかに。「責任感」や「規律性」も同様に重視されています。この3項目を桜美林大学卒業生の採用実績で分けると、採用企業の回答率が非採用企業を僅差ながらすべて上回っています。企業は桜美林大学卒業生に対し主体性や協調性を期待していることがわかります。

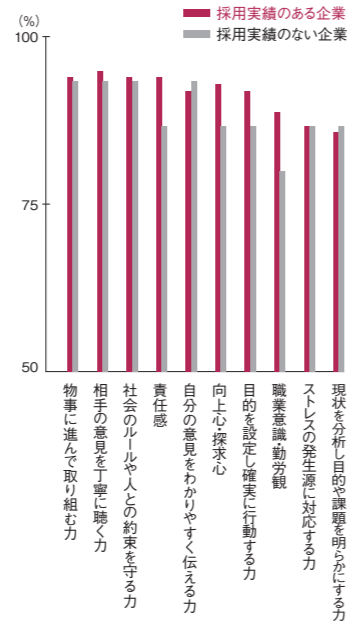
企業が新卒採用を実施する理由

桜美林大学と交流のある企業が、新卒採用を実施する理由について116社の回答を集計。「組織の活性化」「幹部候補やコア人材の確保」「人員構成の最適化」の3項目が7割を超え、これに「販売・営業部門の増強」を加えた4項目に回答が集中する結果となった。新規学卒者について企業は事業の将来を担う中核的な人材として捉えていることがうかがえる。



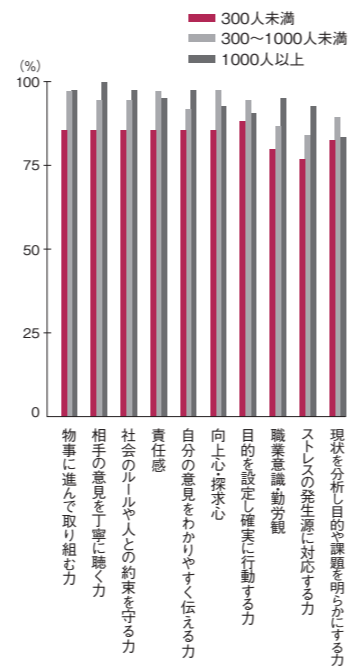
桜美林大学卒業生の採用企業が新卒採用で重視する事柄

「新規学卒者の採用にあたり重視する事柄」を、桜美林大学卒業生の採用実績のある98企業と採用実績のない15企業に分けて集計(無回答3社)。「物事に進んで取り組む力」や「社会のルールや約束を守る力」を上回り、採用企業が最も重視するのは「相手の意見を丁寧に聴く力」で94.9%。この数値は非採用企業よりポイント高く、また「自分の意見をわかりやすく伝える力」を上回り、採用企業が、桜美林大学卒業生の「聴く力」を重視していることがわかる。



大企業・中堅企業・中小企業が新卒採用で重視する事柄

従業員規模別では、規模が大きくなるほど「物事に進んで取り組む力」「相手の意見を丁寧に聴く力」「社会のルールや人の約束を守る力」が重視される。特にこの3項目は桜美林大学卒業生の採用企業が非採用企業を上回った項目である。総じて中小・中堅企業は即戦力や実行力を求め、大企業は協調性とリーダーシップのある人材を求めているといえるだろう。



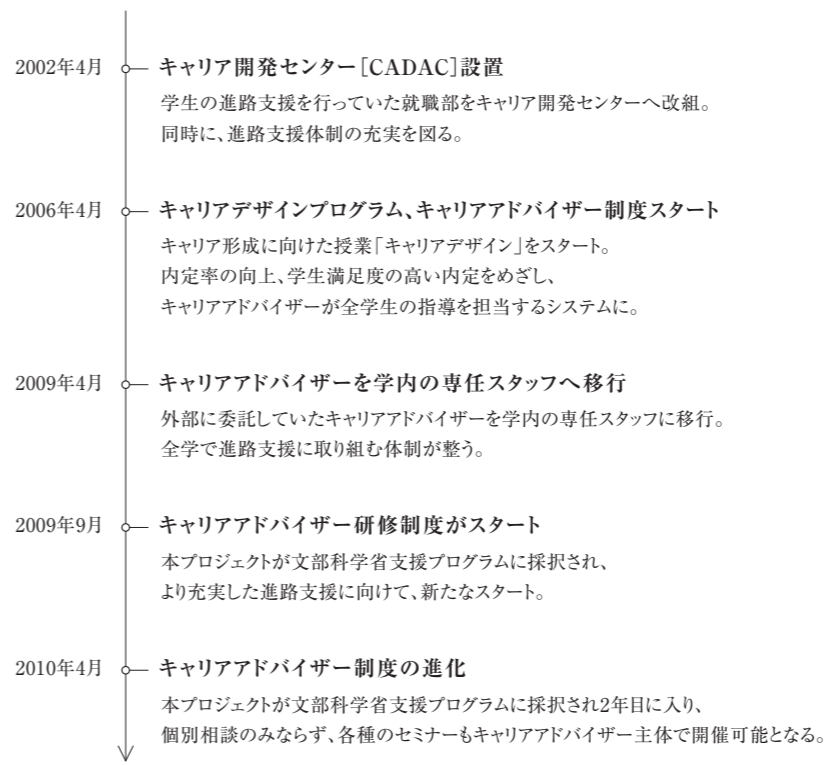
キャリア開発支援の確実な前進



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きました。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り、桜美林大学のキャリア開発支援は確実に前進しています。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役割をも担っていると言えるでしょう。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。

キャリア開発センター長 岩井 清治

CADAC沿革



桜美林大学キャリア開発センター

〒194-0294 東京都町田市常盤町3758
TEL.042-797-6465 FAX.042-797-0555 HP.http://www.obirin.ac.jp E-mail.careers@obirin.ac.jp