

アメリカの大学におけるキャリアセンターと 今後のキャリア形成支援について

徳田 昌生

(北海道大学キャリアセンター長)

一 はじめに

北海道大学では昨年度までの二名の職員による就職情報資料室を拡充強化するために、平成一六年四月から七名のスタッフからなるキャリアセンターを発足した。本センターの設置は中村睦男総長の強い意向によってなされたものであり、同総長の命により本年三月にアメリカの大学におけるキャリアセンターを視察する機会を得た。現在のキャリアセンターに所属するスタッフ三名と他一名の合計四名がアメリカ西海岸の四大学のキャリアセンターを訪問し、就職支援体勢などについて視察・調査を行った。

本稿では、まずアメリカ四大学のキャリアセンターの視察結果について報告し、ついで今後のキャリア形成のあり方について筆者の考えを述べてみたい。後者は現在わが国において問題となっているフリーターやニート(NEET)などと関連する問題であり、簡単な解決策はないと思われるが、筆者の考えの一端を紹介し、ご意見をいただきたいと考えている。

二 アメリカの大学のキャリアセンター視察

今回訪問したのは次に示すアメリカ西海岸の四大学である。

- (一) ワシントン大学キャリアサービスセンター
(Center for Career Services, University of Washington) 以下CCS-UWと省略する)
- (二) ポートランド州立大学キャリアセンター

表 アメリカ4大学の規模

	ワシントン大学(UW)	ポートランド州立大学(PSU)	カリフォルニア大学デービス校(UCD)	スタンフォード大学(SU)
学生数				
学部生	30,921	13,900	23,509	6,654
大学院生	11,836	4,600	3,915	7,800
社会人・専門職	—	—	2,805	—
教員数	3,360	1,069	3,488	1,749
事務スタッフ数	23,462	—	4,211	—
キャリアセンタースタッフ数	20	8	10	20
(カウンセラー数)	(15)	(3)	—	(9)
学生スタッフ数	—	5~9	30~40	20
年間予算	\$450,000	\$400,000	\$1,500,000	\$1,360,000

- (Career Center, Portland State University) 以下CC-PSUと省略する)
- (三) カリフォルニア大学デービス校インターンシップ・キャリアセンター
(Internship and Career Center, University of California, Davis) 以下I-C-C-UCDと省略する)
- (四) スタンフォード大学キャリア開発センター
(Career Development Center, Stanford University) 以下CD-C-SUと省略する)

いずれの大学もキャリア(Career)という語句を使用しており、Careerの本来の意味である「職業・生涯の」経歴〔広辞苑〕。経歴、生涯、身を立てる道、職業〔英和辞典〕に合致した活動を行っている。

四大学の規模を理解いただくために学生数、教員数、キャリアセンタースタッフ数および年間予算などを表に示した。キャリアセンターのスタッフ数は八~二〇名であるが、キャリアアカウンセラーの資格を保有しているスタッフが比較的多い。年間予算についても表に示したが、これには人件費が含まれている。キャリアセンター自身の運営費はあ

まりはっきりしないが、ワシントン大学の場合は約二八％に相当する一二六、〇〇〇ドルがCCS・UWの運営のために使用されている。ちなみに、CCS・UWの収入の七二％は州政府から、八％は連邦政府からきており、残りの二〇％が自己収入で得られている。

三 アメリカのキャリアセンターの特徴

今回は限られた大学の視察でありアメリカ全体の状況に十分に把握しているわけではないが、アメリカの大学におけるキャリアセンターの特徴について感じたところを次に述べることにする。まず、スタンフォード大学CDC・SUでは設置の目的を「学生、大学院生及び卒業生がそれぞれの生涯におけるキャリアを開発して行くために、必要な指導や情報提供を行う」としており、アメリカのキャリアセンターの特徴をよく表している。

具体的な特徴を次に列挙する。

- (一) 施設、スタッフが一般に充実している。
- (二) 学生スタッフによる支援が大きな力となっている。
- (三) Webシステムが高度に活用されている。

- (四) 学生へのサービスが充実している。
- (五) 卒業生に対する就職支援が行われている。
- (六) インターンシップなどの産官学連携による人材育成が充実している。
- (七) 同窓会組織による支援が充実している。

(一) については、キャリアカウンセラーの資格を保有しているスタッフが比較的多いのが特徴である。キャリアカウンセラーは州によって多少異なるようであるが、一般に心理学やカウンセリング学を専攻した大学院修士課程修了者が多い。一年程度の実務経験を経て資格を取得しており、資格取得後も毎年二〇時間の研修が義務づけられている。

一方、カウンセラーの補助として、予め正規スタッフから研修を受けた心理学専攻などの大学院生が下級生の相談に対応している場合がある。これはキャリアセンターにとって大きな戦力であり、また学生スタッフにとっても実践的な勉強の機会となっている。学生スタッフは時間当たり九ドル程度の報酬を受けている。

なお、年間のカウンセリング件数は、CCS・UWで約四、〇〇〇件、CDC・SUでも約三、七四〇件になって

いる。特徴の(五)に挙げたように、卒業生についても料金(時間当たり三〇ドル)を取って相談にのっており、CDC・SUの約三、七四〇件の相談の内一％が卒業生対象の相談である。

キャリアセンターの活動を支える大きな武器となっているのが、データベース化されたWebシステムである。大部分の大学では民間サービス会社が各大学の仕様に合わせて作成したシステムを導入しており、年間使用料と保守料金として三、〇〇〇～四、五〇〇ドルを支払って使用している。五〇〇以上の大学が採用し、一〇万社の企業及び三〇〇万人の学生が利用している民間のWebシステムもある。システムには企業等の求人情報、インターンシップ求人情報、夏季雇用やアルバイトなどの求人情報、あるいは各種ガイダンスやセミナーなどの連絡が掲載されている。

このシステムには、学生の情報がデータベース化されて入っており、登録した学生にはユーザーネームとパスワードが付与され、カウンセリングの予約や自己分析などの申込ができるようになっていいる。雇用者側も登録することによってWebシステムを通して求人を申込みことができ

る。ポートランド州立大学CC・PSUではこのシステム

に「Career Connect」という名称をつけて運用しており、そのシステムには企業の広告なども入っている。企業は半年で一、〇〇〇ドル程度の広告料を支払って広告やロゴマークなどを掲載しており、収入はキャリアセンターの運営を支える財源の一部となっている。

この他、CDC・SUでは登録した学生に対して毎週メールでニュースレターを配信しており、最新の求人情報や行事予定などの連絡を行って学生サービスに努めている。

一方、学生の就職支援の一環として企業研究セミナーや各種ガイダンスおよびワークショップなどが数多く開催されている。企業研究セミナーに参加する企業からは三〇〇～五〇〇ドル、公務員関係からは二〇〇ドル程度の参加料を取って開催しており、参加料は開催経費とキャリアセンターの運営経費の一部に充てられている。NPO法人からは参加料を取っていない。企業研究セミナーの他、履歴書、手紙、エントリーシートの書き方及び面接対策などの様々なガイダンスやワークショップも数多く開催されている。ちなみに、ICC・UCDでは年間三五六件のワークショップが開催されている。

また、学内で企業の採用やインターンシップの採用面接

などが行われている場合がある。そのため、CDC・SUでは二〇室の小さな個室と待合室などが用意されており、通常のカウンセリングや模擬面接などにも使用されている。セミナーの珍しい例としては、CCS・UWのエチケッテイナーというセミナーがある。アメリカでは夕食を共にしながら面接を行うことが多く、そのためにデザイナーのエチケットを学ぶワークショップが行われている。

就職活動において卒業生による支援が大きいのも特徴である。各大学のキャリアセンターは同窓会と連携して学生のサービスを行っており、例えばCDC・SUではセンターのWebシステムを同窓会ネットワークにリンクできるようにしている。同窓会ネットワークには八、三〇〇名の卒業生が登録しており、在校生が卒業生に相談する時やOB・OG訪問を行う時の連絡などに活用されている。同窓会から財政的援助もあるようである。

インターンシップについては、カリフォルニア大学デービス校のICC・UCDが非常に特徴的である。このインターンシップは元来農家の人手不足を補う意味で一九四〇年代から始まったものであり、センターの名称にもインターンシップの語句が入れられている。週一〇時間で三か

月間続き、学生は時間当たり一〇ドル程度の報酬を受けて行っている。Coop教育を含めてインターンシップには約六、〇〇〇人の学生が参加している。

アメリカではインターンシップ、Coop教育、夏季雇用、パート及びボランティアなどの区分があまり明確でなく、インターンシップも数か月程度の長期で、かつ報酬が支払われることが多い。単位については与えられる場合もある。また、日本に較べて専門に近い分野でのインターンシップが多く、就職に結びつく傾向が大きい。国際的なインターンシップも進められており、ICC・UCDでは二五〇名の学生が参加している。また、故ケネディー大統領の提唱で始まり、卒業後二年間海外で奉仕するPeace Corpsプログラムの世話もキャリアセンターで行われている。

キャリア教育的な要素として興味深い例はワシントン大学の優等学位プログラム (University Honors Program) である。約一、五〇〇名の希望者から二〇〇名を選抜し、それらの学生に対して一、二年次は優等学位プログラム、三、四年次は同プログラムに加えて通常の専門課程のカリキュラムを履修させており、非常に厳しいコースである。学生は誇りをもって勉強しているようであり、そのプログラム

の修了生には「優等〇〇学士」号を授与している。当然、就職に関しては大変有利となっている。

四 今後の就職支援体制について

当然のことながら「学生へのサービス」を第一に考え、「学生のためのキャリアセンター（あるいは就職部（課）」を目指して進めていくことが必要であろう。その際、アメリカの大学のキャリアセンターで行われている方法や考え方の中からよい部分を積極的に取り入れ、学生のための就職支援体制を構築していくことが肝要である。

まず、就職支援に関するWebシステムの導入を積極的に進める必要がある。各種ガイダンスやセミナーなどの通知は一般に掲示等によって行われているが、必ずしも周知徹底しておらず、また見逃す学生も多い。

必要な情報を必要とする学生に間違いなく、かつ、できるだけ早く伝えるにはWebシステムが最適である。学生には欲しい情報の種類を選択して登録してもらい、カテゴリごとに情報を流すようにする。企業等の最新の求人情報についても、検索機能をつけて掲載することによ

て学生の便を図ることができる。また、学生に関するデータベースを作成し、それを利用することによって個別の対応や卒業後の対応も可能になるであろうと考えている。

次に、学生への相談体制をより充実させる必要がある。相談には資格を有するキャリアカウンセラーや専門化した職員による対応が望ましいと考えている。現状の国立大学法人等では、二、三年ごとに異動する事務職員が中心となつて就職部（課）の運営がなされているが、少なくとも五年以上継続して仕事に従事できる専門化した事務職員の配置が望ましい。最近では、就職相談だけでなく、就職が絡んだ進学相談や心の悩みに関する相談なども多くなっており、このような場合にはキャリアカウンセラーや専門化した職員が大きな力を発揮するだろうと考えている。また、学生スタッフの養成や学生スタッフによる相談体制の導入も是非考えてみたいところである。

以上の他、学生のためのキャリアセンターを目指して、きめ細やかなガイダンスやセミナーなどを開催する必要があると考えている。

五 産官学および地域連携による人材育成とキャリア形成支援について

大学の使命の一つは人材育成である。先進的な研究を行うって社会に貢献することはもとより重要なことであるが、それによって学生の人材育成が疎かになるようでは問題である。優れた研究を通して人材育成を行うという考えもあるが、エリートを育てていた昔の大学では通用しても大衆化した現在の大学では必ずしも当てはまらない。人材育成を行うという強い意志をもって進めていくことが必要と考えている。

大学における今後のキャリア形成支援については、単に学生の就職の世話だけではなく、学生の生涯におけるキャリア形成を支援していくことが必要であろうと考えている。その際に必要なことは、産官学連携による人材育成と地域と連携した人材育成である。

産官学連携については、研究面において近年特に強く叫ばれ様々な形での連携が進められている。

しかしながら、教育面での産官学連携についてはほとん

ど顧みられていないのが現状である。公開講座等を通して大学教員が市民に対してホットな社会問題や最新の科学技術をやさしく解説することや、あるいは社会人の再教育や専門性向上のための継続教育などを行うことなどは現在でも行われているが、産官側の優れた人的資源や環境が大学の人材育成に生かされている例は少ない。

産官学連携による人材育成の一つの例としてはインターンシップがある。就業体験によって学生に職業意識をもたせ、また実社会の課題について調査・検討して報告する課題探求型のインターンシップを経験させることは、学生の成長に極めて有益である。インターンシップを希望する学生は年ごとに増え、正課科目として導入する大学も最近では増えてきている。受入れ側である産官側は社会貢献の一つとして、積極的な協力をお願いしたいと考えている。その他、Co-op教育やアメリカの一部の大学で行われ非常に効果を上げているCapstoneプログラムなども、産官学連携による人材育成のよい例である。

一方、生涯を見すえたキャリアの形成については、大学と地域が連携して低年齢層に対し何らかの支援を行うことが必要であろうと考えている。現在フリーターやニート

(NET) が大きな社会問題となっているが、できるだけ小さい時から働くことの意義や喜びを伝え、自分のキャリアについて考えるきっかけを与えていくことが必要である。大学入学以降に絞って考えてみても、三年度や修士一年次になって初めて就職を考えるのでは遅く、より早い時点から自分のキャリアについて考えておく必要がある。

本学では次年度から一年次に対しキャリア教育科目を開設することを考えており、入学時点から自分のキャリアをデザインすることを勧めたいと考えている。しかしながら、大学入学以降からの対応だけでは不十分であり、中学、高校あるいはより低年齢から自分のキャリアについて考えるきっかけを与える必要があると考えている。

将来何をしたいか、将来どのようなキャリアを選択したいのかを考え、その上で受験する高校や大学あるいは学部を選んで欲しいと考えている。そのためには、キャリアになどを積極的に推進する必要がある。このような低年齢層からのキャリア教育については産官側の協力が必要であり、産官学連携および地域連携によるキャリア形成支援が重要になるものと考えている。

六 おわりに

本年三月に視察したアメリカの大学のキャリアセンターについて特徴的な点や参考になると思われる点などを紹介した。キャリア形成の支援については、わが国、特に国立大学法人に比べ、アメリカの大学のほうが一歩進んでいるような印象を受けた。また、キャリアセンターに所属する職員がそれぞれの役割を十分認識し全員が誇りをもって仕事に取り組んでいる様子を見ることができた。これらのよいところを取り入れ、わが国の大学においても「学生のためのキャリアセンター（あるいは就職部（課）」を目指して進んでいくことが必要である。

さらに、社会問題となっているフリーターやニートに関して、産官学連携および地域連携による支援に対し大学側も何らかの役割を果たすべきと考えている。