

JASSO 令和6年度

全国キャリア教育・就職ガイダンス

立命館アジア太平洋大学
スチューデント・オフィス
アドバイジング・キャリアチーム

特定職員 白石 寛子
課長補佐 百々 遼

専門家集団のチーム力を引き出す
構造化コミュニケーションと
心理的安全性の融合
-Strengthening Team Dynamics-



背景

Overview

立命館アジア太平洋大学の キャリア支援の特徴

▶ 在籍学生数 6,252 名のうち、2,978 名が
留学生（大学院生、科目等履修生を含む）

* 2024 年 5 月 1 日時点

▶ 多言語対応のキャリアサポート（日本語、
英語、インドネシア語）

▶ 海外でのキャリア形成をサポートするための
グローバルキャリア教育プログラムも充実

それぞれの担当キャリアサポートに特化
した深い専門性を持つアドバイザーが在
籍し、キャリアアドバイジングを担当



従来の課題

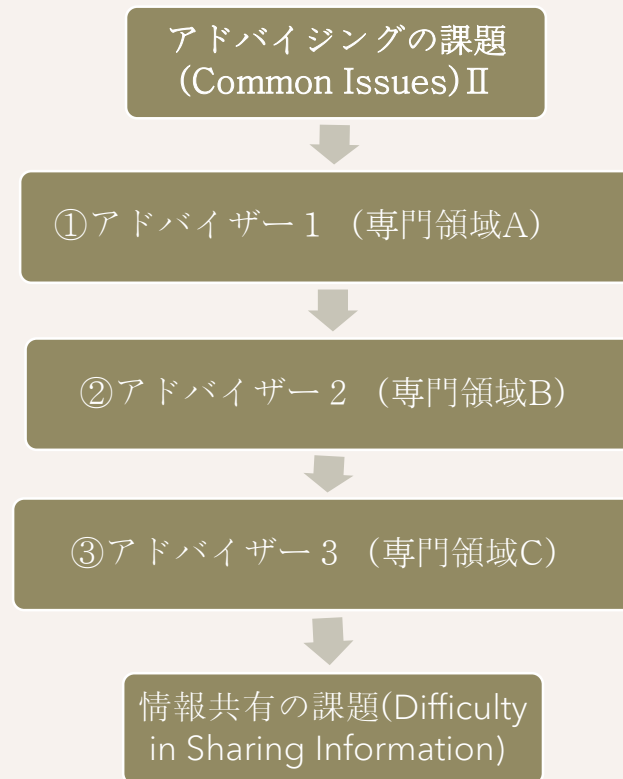
Existing Challenges

▶ 相互連携の不足

専門家が集まるMTGでは、各々の専門領域が異なるため、

アドバイジングの課題に統一した焦点を当てることが難しい状況にあった

→ チームワークが十分に発揮できていない



情報共有編

Information Sharing

効率的な情報伝達の実現

- ・ 活用した方法:

- Teams: メンバー間の即時コミュニケーションを活発にした。
- OneNote: 「どうだったかな、何だったかな」を人に聞く前に参照できる基準点を確立し、MTG内容の透明性を確保した。
- 共有ドキュメント: 常時アクセス可能な資料を提供した。
- ガイドラインの作成: これらのツールの使い分けを定めるガイドラインを作成することで、TeamsとOneNoteの役割が明確になった。Teamsは即時のコミュニケーションを促進し、OneNoteは独自に情報を確認できる参考ツールとして機能した。この明確な区分により、情報共有の全体的な効率が向上した。

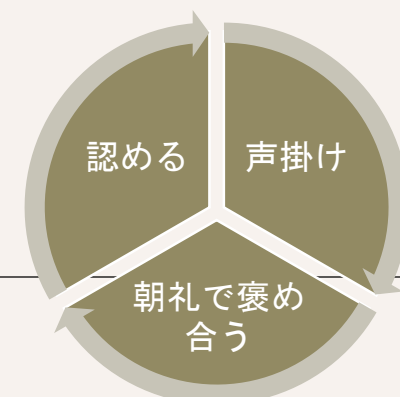
コミュニケーション編

Communication Strategies

活発な意見交換の促進

・ 活用した方法:

- 定期的なブレインストーミングセッション: 創造的なアイデア出しの場を定期的に設けることで、メンバー間の意見交換が活発化した。
- 心理的安全性の確保: 自由に意見を出せる環境を整えることで、メンバーが安心して発言できるようになった。これにより、より多様な視点やアイデアが出るようになった。
- フィードバック文化の定着: 互いの良い点を褒め合う文化を根付かせることで、ポジティブなフィードバックが日常的に行われるようになり、チームの士気が向上した。



取り組みの成果

Outcomes of the Initiative

イノベーションの創出:

前年踏襲施策の見直しや新しいガイダンスプログラムの導入が進み、キャリア支援の質が向上した。これにより、より効果的で学生ニーズに合った支援が提供できるようになった。

具体的には、ガイダンスプログラムにおいて学生目線での工夫が数多く盛り込まれ、学生が主体的にキャリアを考えるきっかけが増えた。

これらの取り組みにより、学生のキャリアサポートに対する高い満足度が得られた。

まとめ

Key Takeaways

- ・ 構造化されたコミュニケーションの導入
- ・ 情報共有の一元化
- ・ 創造的なMTGの実現
- ・ 心理的安全性の確立
- ・ 安心して意見を出せる環境の構築
- ・ ポジティブなフィードバック文化

コミュニケーションが変われば、学生支援が進化する！

ご意見、ご質問は
お気軽にご連絡ください。

みなさんと意見交換が今後の支援に
つながります！

立命館立命館アジア太平洋大学
スチューデントオフィス
アドバイジング・キャリアチーム
特定職員(キャリア開発支援専門職)

白石 寛子
here369@apu.ac.jp

Shape your world



Ritsumeikan
Asia Pacific University