

オーストラリアの大学における キャリアセンターの現状と学部との連携

■ 森田佐知子（学生総合支援センター）

キーワード：キャリア教育、キャリアセンター、職業統合的学習、WIL、オーストラリア

1. 問題の所在と研究目的

寺田（2014）によれば、キャリア教育という用語と構想が最初に行政レベルに登場したのは1999年の中央教育審議会答申「今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善」においてであり、ここでキャリア教育は、初等・中等教育、高等教育をつなぐ移行の問題として、そして学校教育と職業生活との円滑な接続（移行）を図るものとして構想された。

こうしてはじまった日本におけるキャリア教育だが、田中（2005）が実施した調査¹によると、就職支援を含めたキャリア教育を実施している大学は約70%であったが、50%近くの大学が就職支援活動もキャリア教育として同義に捉えており、伊藤（2008）はこれを「高等教育機関におけるキャリア教育が、それまでの就職支援体系をそっくり移した形で作り上げられてきたことを示唆している」と指摘している。つまり日本の大学におけるキャリア教育は1999年以降しばらくの間、正課外教育である就職支援を中心に展開されていたと考えられる。

その後、2010年2月25日に大学設置基準及び短期大学設置基準が改正され、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向

上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」とされた（施行は2011年4月1日）。この改正を受け、多くの大学が教育課程、つまり正課教育においてもキャリア教育を推進することとなった。

上記に述べてきた日本におけるキャリア教育の発展は、表1に示す三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2012）が提示した大学におけるキャリア教育の類型のうち、（i）就職支援中心型から（ii）中間型、さらには（iii）キャリア教育重視型への発展とも考えることができる。

さらに近年、多くの大学が、キャリア教育の一環としていわゆるインターンシップ等の職業体験を正課科目として開講するようになった。しかしこのことについて、体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議（2013）は、「近年、インターンシップが、アクティブ・ラーニングの一つとして、また学生が産業や社会についての実践的な知見を深める機会として注目されているが、その課題の一つとして、インターンシップの実施に当たりインターンシップと専門教育における学修との関連性が希薄であり、専門教育を担当

表 1. キャリア教育の類型

	2000年代前半頃まで 【(i)就職支援中心型】	2000年代後半～2010年頃 【(ii)中間型】	2010年代～ 【(iii)キャリア教育重視型】
実施されている キャリア教育の特徴	企業説明会や就職セミナーといった就職活動に直結した情報提供や相談対応には力を入れているが、キャリア教育にはそれほど力を入れていない。	「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間に位置づけられる。	就職活動に直結した支援はもちろんのこと、キャリア教育に力を入れており、入学後早い段階から、キャリア教育に取り組んでいる。
支援の担い手	就職支援はキャリアセンター、教学組織はアカデミック中心と、それぞれの役割を分担しつつ支援している。	キャリアセンターと教学組織は、「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間的な関係でそれぞれの役割を果たしている。	各々の専門性や得意分野に応じ役割分担している大学等もあれば、一体的に取り組んでいる大学等もある。
キャリアセンターと 教学組織との距離感	キャリアセンターと教学組織はある程度距離を置き、限られた範囲で連携している。	熱心な教員がいる大学等では、連携が進んでいるケースも見られる。	連携・調整がよく取れている。それを可能にするものとして、キャリアセンターと教学組織の協働組織や、教学組織内でも学部横断的な組織を設置している大学等も見られる。

出所：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2012）を筆者にて一部抜粋・修正

する教職員の関与が不十分である」と指摘している。

では、各学部の専門教育と関連が深く、専門教育を担当する教職員がその実施に関与したインターンシップや専門教育におけるキャリア教育を充実させていくために、全学的なキャリア教育や就職支援を主な業務とするキャリアセンターは、各学部とどう連携し、どのように支援していくべきなのだろうか。

そこで本研究では、体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議（2013）において職業統合的学習（Work Integrated Learning、以下 WIL と略²⁾の先進国として紹介されているオーストラリアの大学の専門家へのヒアリング調査をもとに、各学部の専門教育におけるインターンシップやキャリア教育を充実させるために、大学のキャリアセンターは各学部とどう連携し、どのように支援していくべきか、その体制と支援の在り方を考察することを目的とする。なお、本研究では WIL の先進国であるオーストラリアを調査国としたが、WIL における各学部とキャリアセンターとの連携だけでなく、その他のキャリア教育やキャリア支援プログラムにおける連携も調査対象とする。

オーストラリアの大学は日本のようなキャリアセンターを持つ大学が多く、かつ、すでに多くの大学の専門教育で WIL が実施されており、各学部とキャリアセ

ンターとの多様な連携の事例が見られると考えられる。

本稿では、まず国内外の先行研究を俯瞰し、次に、オーストラリアの大学の専門家へのヒアリング調査の結果と分析を述べ、最後に日本のキャリア教育への示唆と今後の課題を述べる。

2. 先行研究

（1）国内のキャリアセンターに関する先行研究

日本の大学にキャリアセンターが設置されたのは1990年代末から2000年代前半にかけてのことである。近森（2001）によれば、1999年11月に、立命館大学就職部はキャリアセンターへと名称変更した。近森（2001）によればその狙いは、一回生から就職支援をしようというのではなく、厳選採用の時代、三回生の就職活動時期になってから「さあ、どうしよう」ではなく、入学後の早い時期から自分の将来設計を考えて、「大学で何を学ぶか」を考えさせることが必要だという現場の認識から、一・二回生でも抵抗なく利用できる名称に変更したという。その後、キャリアセンター設置の流れは国立大学にも広がりを見せた。このことを山内（2004）は、それまで就職課さえなかった大学も一足飛びにキャリアセンターを設置する例が全国的に広がったと指摘している。

2000年代後半には、多田（2007）、里村（2008）、白井（2010a、2010b）、岡野・杉田（2012）のように、キャリアセンターにおける取組全体や個々の支援内容に関する研究、そして田澤（2014）、谷渕（2014）、高階（2015）のようにキャリアセンターの利用に関する研究が見られるようになった。

この中で里村（2008）はキャリアセンターの取組について「連携」をキーワードとして考察しているが、卒業生及び他大学との連携を中心としており、各学部との連携については言及していない。また、岡野・杉田（2012）は、環太平洋大学のキャリアセンターを学生の進路に合わせて5分室（教職支援室、公務員就職支援室、企業等就職支援室、保育・施設支援室、学習支援室）に分け、それぞれでキャリア支援プログラムを展開している事例を紹介しているが、ここでも、それぞれの専門領域を擁する学部との連携については言及されていない。

（2）国外のキャリアセンターに関する先行研究

国外のキャリアセンターに関する研究は、まず、伊集院（2001）、徳田（2004）、近森・石野（2005）山田（2007）などにおける米国キャリアセンターに関する研究が挙げられる。

米国のキャリアセンターについて伊集院（2001）は、カリフォルニア大学パークレー校、スタンフォード大学、カリフォルニア・ポリテク大学を訪問し、米国の大学のキャリアセンターは、日本では想像できないような充実した施設、多数の専門スタッフ、最新鋭の情報システム等を備え、その運営に莫大な資金を投じており（年間予算三億円～五億円）、米国の大学がいかにこの分野に力を入れているかが一目瞭然であった、と述べている。近森・石野（2005）は、ワシントン州立大学とボストン大学、ノースイースタン大学、ペンシルベニア州立大学のキャリアセンターとノースイースタン大学のコーオプ教育セクションを訪問し、調査の一環として、各学部とキャリアセンターの連携や全学組織におけるキャリアセンターの位置づけ、体制などを調査している。その中では以下の3つの連携の事例

が紹介されている³。

① ワシントン州立大学の事例

キャリアセンターのスタッフ（15名）はカウンセラーとアドバイザー、雇用者との関係を維持するものに分かれている。ここでいうアドバイザーが学部教員などに社会で求められる人材像を伝えたりする役割を担っている。直接授業を担当することはないが、教員からの要請があればゼミなどの小集団活動において授業中にキャリア開発に関する話をすることがある。教員に雇用者の考えを知ってもらうために、雇用者が学内に来た際は昼食会への参加を促すなど雇用者と教職員との関係構築に努めている。

② ノースイースタン大学の事例

キャリアセンター（16名）はコーオプ教育のセクションの中に位置づけられている。16名はカウンセリングチームと雇用者対応チームに分かれており、カウンセリングチームのメンバーが、「進路就職について（1～2回生）」、「生涯キャリアについて（3～4回生）」などの選択科目を担当している。

③ ペンシルベニア州立大学の事例

ペンシルベニア州立大学はユニバーシティパークと州内にある17のキャンパスに分かれている。それぞれ17のキャンパスに1名程度の要員を配置しているが、ユニバーシティパークに関しては集約的なキャリアセンターになっている。キャリアセンターでは、進路就職に関する情報を教員に提供するとともに、学部・専攻毎にカスタマイズしたサービスを提供している。

上記3校のうち、（1）ワシントン州立大学と（2）ノースイースタン大学は、キャリアセンターの特定のチーム（ワシントン州立大学ではアドバイザーチーム、ノースイースタン大学ではカウンセラーチーム）が各学部へ情報を提供したり、各学部にて授業等を実施している。一方、（3）ペンシルベニア州立大学では、キャンパス毎に人員を配置し、各学部・専攻毎にカスタマ

イズしたサービスを提供していることが分かる。

さらに、諸外国の第三段階教育における WIL について調査した稲田（2013）は、英国における産学連携による教育の推進にあたり、学内の中間組織であるキャリアセンターが重要な役割を果たしていることを指摘している。稲永（2013）は、スタッフ総勢30名を超えるブルネル大学の PPC（Placement and Career Center）やヨーク大学のキャリアサービス（Career Service）の組織体制や全学的な役割を紹介した上で、英国のキャリアセンターは、文字通り学生のキャリア支援に関わるさまざまな観点から、アカデミックなスタッフでは対応が難しい領域で幅広く活動しており、産学連携を通じた教育を実際にコーディネートする上でも欠かせない役割を果たしている、と指摘している。

以上のように、特に国外のキャリアセンター研究において、一部、その組織体制や学部との連携について言及している研究は見られるが、キャリアセンターと各学部の連携に焦点を絞って調査、考察している研究は見当たらず、またオーストラリアのキャリアセン

ターに特化した先行研究も管見の限り見当たらない。

3. 方法

オーストラリアのキャリアセンターと各学部との連携に関して調査をするために、ニューサウスウェールズ州にある3つの大学、5つの部署にて、専門家へのヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査実施大学の概要を表2に示す。

ヒアリングの実施時期は2018年2月である。ヒアリング実施中は、ヒアリング対象者の許可を得たうえでその内容をメモとしてフィールドノートに記録し、ヒアリング内容を IC レコーダーにて録音した。ヒアリング対象者には訪問前に本研究の趣旨を伝えた。また、ヒアリングの内容を学会発表や学術論文の形で公開することがある旨を伝え、了承を得た。ヒアリング対象者の属性は表3のとおりである。

ヒアリングでは主に、キャリアセンターの組織体制と学生に提供しているキャリアサービス、正課科目への関与と各学部との連携状況、各学部との連携におけ

表2. ヒアリング調査実施大学の概要

大学名	設立年	学生数	うち パートタイム学生数	うち 留学生数
University of New South Wales	1949年	53,481名	—	13,633名
Macquarie University	1964年	45,021名	12,441名	11,660名
The University of Sydney	1850年	59,138名	12,267名	26,000名
The University of Sydney Business School	1920年	10,724名	—	—

※ The University of Sydneyの大学入学者数及び大学院入学者数には、Business Schoolの人数を含む。

※ 設立年は各大学のウェブサイト、大学入学者数・パートタイム学生数・留学生数は各大学のAnnual Report2017から抜粋。

出所：筆者にて作成

表3. ヒアリング対象者の属性

日付	大学名	ヒアリング対象者		
		氏名	所属部署	役職
2018年2月13日	University of New South Wales(UNSW Sydney)	Mr.Blair Slater	Careers and Employment	Senior Careers Consultant (International)
2018年2月15日		Mr. Andrew Hall	Arts & Social Sciences	
2018年2月15日	Macquarie University	Ms. Lena Corzo Neisser	Career and Employment Service	Advisor
		Ms. Serene Lin-Stephens	Career and Employment Service	Career Development Consultant
2018年2月16日	The University of Sydney	Ms. Nitsa Athanassopoulos	Careers Centre	Manager
		Ms. Sarah Fletcher	Careers and Employability Office, The University of Sydney Business School	Director

出所：筆者にて作成

る課題、の3点について確認した。

4. 結果と分析

(1) キャリアセンターの組織体制と学生に提供しているキャリアサービス

ニューサウスウェールズ大学の Careers and Employment には、フルタイム・パートタイム合わせて15名のスタッフが配置されており、その15名のスタッフは、マネージャーを除くと、キャリアコンサルタント(5名)、シニアキャリアコンサルタント(4名)、雇用主プログラムコーディネーター(1名)、プログラムオフィサー(2名)、情報担当(1名)、Web/システム管理者(1名)となっている。提供しているサービスは、ジョブフェア(合同企業説明会等)や各種イベントの企画開催、インターンシップやボランティアを含む求人情報の提供、キャリアカウンセリング、キャリア開発に関する正課授業(一部オンラインで提供)、キャリアリーダー育成プログラムの実施の5つで、このほかに留学生向けの支援も提供している。

マッコーリー大学の Career and Employment Service には、フルタイム・パートタイム合わせて10名のスタッフが配置されており、その10名のスタッフは、マネージャーを除くと、キャリアアドバイザー(3名)、キャリアディベロップメントコンサルタント(4名)、プロジェクトアシスタント(1名)、受付(1名)となっている。提供しているサービスは、ジョブフェアや企業プレゼンテーションの企画開催、インターンシップやボランティアを含む求人情報の提供、キャリアカウンセリング、キャリア開発に関するオンラインモジュールの提供の4つである。

シドニー大学の Careers Centre には、フルタイム・パートタイム合わせて16名のスタッフが配置されており、その16名のスタッフはマネージャーを除くと、主に企業と折衝や調整を担当する Industry Development Team(5名)、学生のキャリア形成支援を担当する Career Development Team(7名)、彼らを支える Resources and Information Team(3名)の3つのチームに分けられる。提供しているサービスは、ジョブ

フェアや各種イベントの企画開催、インターンシップやボランティアを含む求人情報の提供、キャリアカウンセリング、の3つで、この他に、留学生向けのキャリアサービスと先住民オーストラリア人(アボリジニとトーレス海峡諸島の人々)向けのキャリアサービスも提供している。

シドニー大学ビジネススクールの Careers and Employability Office には、フルタイム・パートタイム合わせて13名のスタッフが配置されており、WILを担当する Work Integrated Learning Team(5名)、学生のキャリア教育を担当する Careers Education Team(4名)、メンタリングプログラム等を担当する Mentoring & Student Experience Team(3名)の3つのチームに分けられる。提供しているサービスにおける3つの柱は、そのチーム編成と同じく、WIL、キャリア教育、メンタリングプログラム、である。

本研究による調査より、オーストラリアの大学におけるキャリアサービスの特徴は以下の4点にまとめることができる。

① 充実した留学生支援

オーストラリアではどの大学も非常に多くの留学生を抱えているため、留学生向けの支援が充実している。例えばニューサウスウェールズ大学においては、英語を第二言語とする留学生のためのキャリア形成や就職支援の情報を Web サイトで周知するとともに、“Professional Development Program for International Students”といった留学生向けのキャリア支援プログラムを実施している。“Professional Development Program for International Students”は、ビジネスコミュニケーションや顧客へのサービススキル、就職活動のプロセスなどを学ぶ3日間のセミナーと、50時間のオンキャンパスインターンシップで構成されている。このプログラムのセミナーでは、オーストラリアの職場における独特のコミュニケーションの取り方や職場風土などを学ぶことができる。またプログラムではプロフェッショナルとして活躍している卒業生との交流の機会も提供されている。

また、シドニー大学のキャリアセンターも、Industry Development Team と Career Development Team のそれぞれに International 専門の職員を配置し、留学生のキャリア開発を支援したり、国外におけるインターンシップ先や就職先の紹介に努めている。

② オンラインコンテンツの積極的な活用

また今回訪問した3つの大学はどれも学生数が非常に多い大学であることもあり、ニューサウスウェールズ大学、マッコーリー大学、シドニー大学ビジネススクールにおいては、オンラインを活用したキャリア教育コンテンツを提供し、多くの学生にキャリア教育が提供される仕組みを構築している。

例えば、ニューサウスウェールズ大学でキャリアセンターが開講する“Introduction to the Workplace”の正課授業では、2日間の対面授業以外の日程は全てオンラインで実施することにより、500名を超える受講生にキャリア教育を提供している。またマッコーリー大学では、キャリアセンターが“CareerWise”というキャリア支援のeラーニングシステムを開発し、self-exploration、upskilling and getting ready for work、getting that job という3つのモジュールを学生に提供している⁴。またシドニー大学ビジネススクールでは、“Job Smart”という留学生限定のプログラムを開講しており、1から10のアクティビティをオンラインと実践を組み合わせ提供することにより学生がこのプログラムに取組む時期に柔軟性を持たせている。

③ Career Hub

インターンシップやボランティアを含む求人情報については、どの大学も同じ「Career Hub」というウェブサイトを利用していた。このウェブサイトを利用することで、各大学が個別に求人情報を公開するウェブサイトを開発せずに済む。Career Hub はオーストラリアの35大学が契約をしているウェブサイトである。Career Hub を使用して求人広告を公開する場合、企業はその求人広告を公開する大学を選択し、希望する大学に情報を配信することができる。配信された情報

は大学の担当者に届き、担当者は、その情報を公開するか、さらなる追加情報を求めるかを定める事ができる。大学によってその情報の公開が承認されたのち、学生は各大学の Career Hub にログインすることでその情報を閲覧することができる。

④ メンタリングプログラム

オーストラリアでは学生に対するメンタリングプログラムが広く実施されており、今回訪問した3つの大学のうち、2つの大学でキャリア形成支援に係るメンタリングプログラムが実施されていた。例えばニューサウスウェールズ大学 Arts & Social Sciences では、同じ学部を卒業した卒業生とのメンタリングプログラム“Career Ready”を実施していた。またシドニー大学ビジネススクールでは、ピア・メンタリングプログラム、女子学生向けメンタリングプログラム、卒業生メンタリングプログラムの3つのプログラムを実施していた。これらメンタリングプログラムの実施に当たっては、キャリアセンターがメンタリングプログラムの一部、もしくは全部を担当している。

(2) 正課科目への関与と各学部との連携状況

正課科目への関与とキャリアセンターと各学部との連携に関しては、それぞれの大学で異なる連携の形が見られた。それぞれの特徴から、以下の3つのモデルに区分できる。

① 個別連携型

ニューサウスウェールズ大学の Careers and Employment は、“Introduction to the Workplace”及び“Work Placement Course”という2つの正課科目を提供している。この2科目はどちらもいわゆる共通教育科目として提供されており、これら2つの正課科目における学部との連携は特には無いようであった⁵。

正課科目以外における各学部との連携は必要に応じて行っている。例えば、Arts & Social Sciences で実施されている Career Ready Mentoring Program では、学生のスクリーニングとメンターのトレーニングは

Careers and Employment が担当している。

このようにニューサウスウェールズ大学においては、個別の案件毎に各学部の担当者と連携を取りながらキャリアサービスを展開していた。この連携方法は日本の多くの大学でも見られる連携の形であると考えられる。

② 学部との連絡係設置型

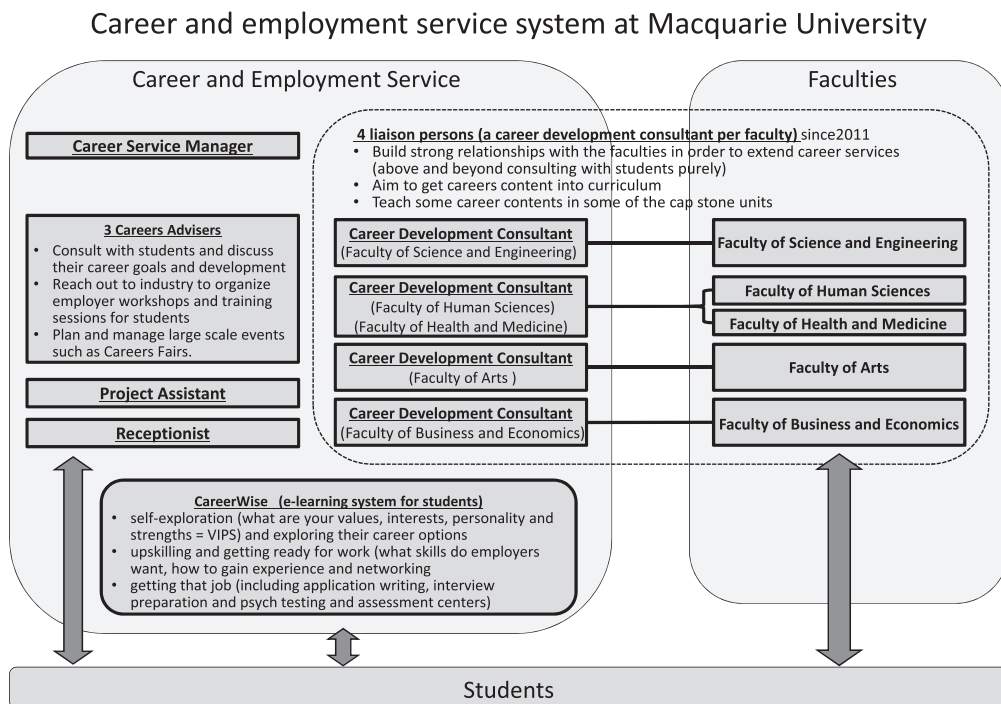
マッコーリー大学におけるもっとも大きな特徴の一つは各学部に紐づいた 4 名の Career Development Consultant が配置されている点である。彼らはそれぞれ特定の学部と Employment Service との連絡係としての役割を果たしている。彼らの主な役割は以下の 3 つである。第一に、各学部と強い関係性を築き、キャリアサービスを全学的に広めること、次に、キャリア教育に係るコンテンツを各学部のカリキュラムに導入すること、そして各学部のキャリア教育において講義をすること、である。なお、Career Development Consultant は、WIL の推進ではなくいわゆる「キャリア教育」に主眼を置いている。そのため、2016 年より PACE (Professional and Community Engagement)

program と呼ばれる WIL 型プログラムが全学生必修となったが、それぞれの学部を担当する Career Development Consultant は PACE に関して明確な役割は担っていないとのことであった⁶。また各学部の学生に対するキャリアカウンセリングも行っており、純粋に正課科目におけるキャリア教育の推進を主な業務としている点に特徴がある。マッコーリー大学における学部との連絡係設置型の概念モデルを図 1 に示す。

③ 学部専属キャリアセンター設置型

シドニー大学の Careers Centre では正課科目は提供しておらず、正課外のサービスの提供に焦点を当てている。学生数が増え、各学部からはキャリアサービスのさらなる充実を望む声が多く、期限付きではあるが資金を得て、スタッフを増員したばかりである。また現在、ワーキンググループを作り、学生の就職支援のための新しいキャリアサービスの在り方を検討しており、今後、大きくその体制が変わる可能性があるとのことであった。

シドニー大学のキャリアサービスにおいて、学部の教員と深く連携している組織として、ビジネススクー



出所：ヒアリング対象者の承諾・確認を得た上で筆者にて作成

図 1. マッコーリー大学におけるキャリアセンターと各学部との連携（概要）

ルに2006年に設置された Careers and Employability Office がある。シドニー大学ビジネススクールの Careers and Employability Office は、ビジネススクールの学生に特化したキャリアサービスを提供する部署である。シドニー大学ビジネススクール Careers and Employability Office では、“Work Integrated Learning Programs”を含む5つの正課授業を提供しており、これら授業は Careers Education Team のメンバーが担当している。

またピア・メンタリングプログラム、女子学生向けメンタリングプログラム、卒業生メンタリングプログラムなどの3種類のメンタリングプログラムを提供し、ビジネススクールの学生のキャリア形成を支援している。

Careers and Employability Office のディレクターはビジネススクールの Academic Leadership メンバーと毎月会議を持ち、かつ、the Undergraduate と Graduate Studies Boards and Faculty Board のメンバーでもある。またディレクター以外のメンバーも、必要に応じて教授と打ち合わせを持ち、キャリア開発を正課のカリキュラムにどうインプットしていくかを検討している。Careers and Employability Office のメンバーは日々ビジネススクールの学生と接し、ビジネススクールの学生の特性や課題、ニーズを熟知している。そう

して蓄積された学生の情報が、キャリア教育の企画に活かされる。

このように、シドニー大学ビジネススクールでは、学部専属のキャリアセンターを設置することで、その学部の学生の特性やニーズに沿ったきめ細やかなキャリアサービスを提供するとともに、学部の教員と定期的な意見交換の場を持ち、正課科目においても多様なキャリア教育の実施を実現している。

シドニー大学における学部専属キャリアセンター設置型の概念モデルを図2に示す。

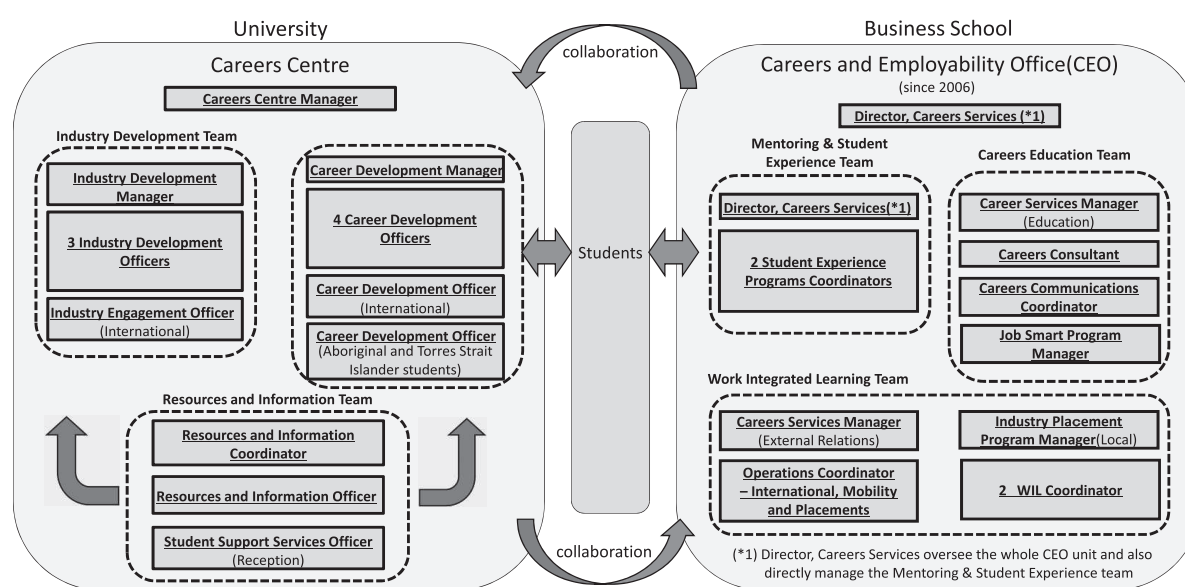
(3) 各学部との連携における課題

① 個別連携型

個別連携型であるニューサウスウェールズ大学では、各学部との連携における課題について以下の2点を挙げていた。

1点目として、Career and Employment は職員のみで組織で教員が配置されていないため、各学部の教員に対してキャリア教育やキャリアサービスの重要性を伝えることが難しいという点である。もし Career and Employment に教員が配置されていれば、各学部との連携もよりスムーズになるかもしれないということであった。2点目は情報収集の困難さである。

Career and employment service system at The University of Sydney



出所：ヒアリング対象者の承諾・確認を得た上で筆者にて作成

図2. シドニー大学におけるキャリアセンターと各学部との連携（概要）

ニューサウスウェールズ大学では、学生の進路先を把握したいと考えているが、オーストラリアでは学生が就職するのは大学卒業後であることもあり、就職先情報の収集が難しいということであった。各学部の教員は学生の進路についてある程度把握しているかもしれないが、その情報を Career and Employment に集約することも現段階では難しいとのことであった。

② 学部との連絡係設置型

学部との連絡係設置型であるマッコーリー大学では、各学部との連携における課題について以下の2点を挙げていた。

1点目として、Career and Employment Service ではすべての学部のカリキュラムにキャリア教育を導入できているわけでないという点である。2点目は、Career and Employment Service の Career Development Consultant は教員ではないため、キャリア教育の授業を学部で開講することができないという点である。現状では各学部の教員が担当する授業の1コマあるいは数コマを提供してもらうなどで、キャリアに関する授業を実施しているということであった。

③ 学部専属キャリアセンター設置型

ビジネススクールに学部専属のキャリアセンターを設置しているシドニー大学では、各学部との連携における課題について以下の点を挙げた。

まず全学の Career Centre が挙げた課題としては、現在学部専属のキャリアセンターを設置しているのはビジネススクールのみであるが、できれば他の学部においても設置したいということであった。この点については先に述べた通り、現在シドニー大学では新しいキャリアサービスの在り方を検討しており、今後体制が変わる可能性があるとのことであった。

ビジネススクールの Careers and Employability Office ではビジネススクールの学生の特性や産業界からのニーズに沿ったキャリア教育やキャリアサービスを提供できているが、それらの科目が正課外プログラムであったり、正課科目であっても必修ではない場合、

意欲の高い特定の学生のみがそれらのプログラムや科目を受講し、それらを全く受講しない学生がいるということであった。この点について、できる限りカリキュラムの中に必修科目としてキャリア教育を組み込むことを推進していきたいということであった。

5. 日本のキャリア教育への示唆と今後の課題

本研究では、WIL の先進国であるオーストラリアの大学の専門家へのヒアリング調査をもとに、各学部の専門教育におけるインターンシップやキャリア教育を充実させるために、大学のキャリアセンターは各学部とどう連携し、どのように支援していくべきか、その体制と支援の在り方を考察することを目的としてきた。

この点について、インターンシップを含めた WIL と WIL 以外のキャリア教育に分けて、日本への示唆をまとめたい。なぜなら、インターンシップを含めた WIL に関しては、日本とオーストラリアで大学教育における位置づけが大きく異なっているからである。

① WIL と関連したキャリアセンターと各学部との連携の在り方について

インターンシップを含めた WIL に関しては、前提として明らかとしておくべき、日本とオーストラリアとの決定的な違いがある。それは、日本ではインターンシップ等の職業体験の多くがキャリア教育、あるいは就職支援のひとつとして位置づけられる傾向がある一方で、オーストラリアにおいては、インターンシップ等の就業体験を含む教育が、「理論学習と企業実習を交互に繰り返す職業統合型学習(亀野、2013)(WIL)」として専門教育の中に明確に位置づけられている、ということである⁷。

そのため、オーストラリアでは、WIL の支援組織は、全学的なキャリアセンターではなく、各学部の組織の中に設置されている。

例えば、すべての学士課程に少なくとも1つの PACE⁸ と呼ばれる WIL プログラムを含めている

マッコーリー大学においては、それぞれの学部数名の WIL 担当の教職員を置き、さらに地域とインターナショナルのチーム、全体を管理し評価するチームにもそれぞれ数名を配置するなど、非常に多くの人員を PACE の実施に充てている。そのため、マッコーリー大学の Careers and Employment は、いわゆる狭義のキャリア教育・就職支援を中心に業務を行う形となっている。シドニー大学においても、全学的なキャリアセンターの中に WIL に関連した業務を主担当とするチームは無く、ビジネススクールのように特定の学部の中に紐づいたキャリアセンターの中や、各学部の組織の中に WIL に関する支援組織が配置されている。

一方日本では、インターンシップというキャリア教育や就職支援の一つとみなされる傾向があるため、キャリアセンターが担当すべき、という認識が根強い。しかし今後日本においてもインターンシップを専門教育における WIL として昇華させていくためには、各学部の中に WIL の実施を支援する人材、もしくは組織を設置することが必要であると考えられる。インターンシップに係る専門人材に関してはすでに、体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会(2013)においても「大学教育に継続的に関わる人材であることが重要であり、大学等の教職員が中心となってインターンシップを実施する体制を整えていくことが望ましい」とされており、日本でも、各学部の専門教育を担当する教員が、その学部における WIL の企画及び実施を担当することが望ましいと考えられる。

各学部の専門教育で WIL を推進してゆく過程でのキャリアセンターの役割としては、WIL に関する FD・SD の企画実施や、学生の受入先企業・組織の開拓、共通書類のフォーマット作成、WIL の教育効果に関する評価等への支援が考えられる。しかし一方で、WIL を専門教育の中に明確に位置づけるのであれば、これらはやはり各学部が主体になって取り組むことが望ましいと考えられる。特に WIL の教育効果に関する評価については、専門教育のカリキュラムの一部として評価されることが望ましいだろう。

② WIL 以外のキャリア教育に関連したキャリアセンターと各学部との連携の在り方について

WIL 以外のキャリア教育に関連したキャリアセンターと各学部の連携では、オーストラリアでは大学間で連携の形は異なるものの、日本と比べると連携が進んでいることが明らかとなった。特に学部との連絡係設置型であるマッコーリー大学や学部専属キャリアセンター設置型であるシドニー大学ビジネススクールの事例は、日本の大学においても大いに参考になると考えられる。

キャリア教育にはもちろん、全学部の、どの進路に進む学生にも共通して提供すべき内容がある。しかし一方で、学部・分野ごとに提供すべきキャリア教育の内容は異なってくる。そうした各学部の特性を踏まえたキャリア教育は、共通教育ではなく専門教育で実施されるべきであり、その際に、例えばマッコーリー大学のようにキャリアセンターに各学部との連絡係を配置していれば、彼らは、より各学部のニーズに沿ったキャリア教育を提案することができるであろう。またマッコーリー大学の組織体制は、キャリアセンターの予算規模が小さい大学でも実施可能だと考えられる。一方で、予算・人力的余裕があれば、シドニー大学ビジネススクールのように、特定の学部専属のキャリアセンターを設置することは非常に有効であると考えられる。

いずれにせよ、各学部の専門教育においてキャリア教育を実施する際には、学生の二極化を防ぐためにも、できる限り多くの学生がキャリア教育を受ける機会を提供することが重要である。そのためには、今後日本の大学でも、オーストラリアの大学で積極的に実施されていたオンラインコンテンツによるキャリア教育や、キャリア教育の正課科目化・必修化が期待される。またオンラインコンテンツの作成や、特定の学部に特化したキャリア教育の企画を行えるキャリア教育人材の育成も、より重要になってくるだろう。

③ まとめと今後の課題

本研究で、オーストラリアでは、(1) 大学教育の中で、インターンシップを含めた WIL と WIL 以外の

キャリア教育の位置づけが日本と大きく異なっていること、(2) インターンシップを含めた WIL については、キャリアセンターではなく各学部の中に支援組織や支援人材が設置されていること、(3) WIL 以外のキャリア教育では多様な連携が見られるが、学部との連絡係設置型や学部専属キャリアセンター設置型など連携が進んだ事例が見られること、が明らかとなった。このことは、今後の日本のキャリア教育やキャリアセンターの組織体制の在り方を検討する際の一助となると考える。

しかし、当然ながら本研究にはいくつかの課題がある。第一に、今回はニューサウスウェールズ州にある3大学の事例であるため、オーストラリアの大学における現状を網羅しているとは言い切れない。この点については、今後、オーストラリアの他の州における調査を実施する必要があるだろう。第二に、オーストラリアの大学のキャリアセンターは、カナダの大学をモデルにしていることが本調査のヒアリング調査で明らかとなった。そこで、カナダの大学における調査も今後の課題とした。

謝辞

本研究にてヒアリング調査に協力してくださったオーストラリアの専門家の方々に、この場を借りて深く御礼申し上げます。

注記

- 1 田中(2005)の調査では、全国の大学1152校に対して、キャリア教育の実態調査を試み、484校からの回答を得ている(回収率42%)。この調査ではキャリア教育を「望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や能力・態度を育てる教育」として、就職支援活動を含めた極めて広い定義の下にどのようなキャリア教育としてのカリキュラムを実施しているか調査している。
- 2 WIL とは、豪州の大学において導入・実践が進められている学習方法論であり、産業界との連携の下、各専門分野の学問体系に基づく大学教育のカリキュ

ラムと職業実践とを統合させた学習である。なお、多様な体験活動を WIL として扱う場合には大学での学習と関連することが必須であるとされている(体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議、2013)。

- 3 ボストン大学については、キャリアセンターが学部教育や教学内容について働きかけることはないと記載されている。
- 4 マッコーリー大学のキャリアセンターは、学生のキャリアカウンセリングを行うキャリアアドバイザーが3名と少ないため、学生には、まずはこのCareerWiseを活用し、それでも解決しない問題がある場合は個別のキャリアカウンセリングを受けるよう、学生に伝えているとのことであった。
- 5 “Introduction to the Workplace”は Careers and Employment のマネージャーとシニアキャリアコンサルタント(1名)が、“Work Placement Course”はキャリアコンサルタント(1名)が担当している。
- 6 学生の受入先開拓などにおいては一部協力しているようであった。
- 7 この点についてはすでに亀野(2013)も「日本においても、保健医療、教育分野など分野によってはすでに職業統合学習が定着している分野もある。しかし、特に、人文・社会科学系については、専門教育というよりもコミュニケーション能力などスキルの向上を目的としたものが多い。しかしながら、オーストラリア・ヴィクトリア大学では、明確にカリキュラムへの統合を重視している」と指摘しており、本研究における結果もこれらの指摘を支持する結果となった。この日本とオーストラリアの相違の背景として、日本におけるインターンシップの多くは数日～2週間程度の、専門教育との関連が弱い「就業体験」(亀野、2013)であり、かつ、多くは企業が学生に対して自社や自業界への理解を促すことを目的として実施するものである、という現状が影響していることが考えられる。
- 8 マッコーリー大学のウェブサイトによると、マッ

コーリー大学の学士号には少なくとも1つのPACEユニットが含まれている。PACEユニットは学生に、経済的、社会的、倫理的な主要課題を探求しながら、実践的な経験を積む機会を提供する。PACEの内容は多様で、インターンシップやフィールドツアー、サービスマーケティング、リサーチプロジェクトなどがある。

引用文献

伊集院正 2001 学生の職業意識形成のためのキャリア教育についての提言：米国大学キャリアセンター調査を踏まえて 大学と学生 437 32-47.

伊藤彰茂 2008 概説キャリア形成支援から就職支援に至る多様なキャリア教育の実践 教育再生のためのグランド・レビュー キャリア教育の系譜と展開 社団法人雇用問題研究会 pp.174-175.

稲永由紀 2013 英国高等教育における産学連携を通じた教育 諸外国の第三段階教育における職業統合的学習 RIHE 122 49-64.

亀野淳 2013 日本へのインプリケーションの考察 諸外国の第三段階教育における職業統合的学習 RIHE 122 115-121.

岡野聡子・杉田郁代 2012 環太平洋大学におけるキャリア支援体制の確立にむけて(1)キャリアセンターの5分室における実践報告から 環太平洋大学研究紀要 5 61-68.

里村由紀 2008 キャリアセンターの取り組み-「連携」をキーワードとして 大学時報 57 54-59.

白井章詞 2010a 大学のキャリアセンターにおける就職支援を目的としたピア・サポート活動 生涯学習とキャリアデザイン 7 145-161.

白井章詞 2010b キャリアセンターにおける就職支援を目的としたピア・サポート活動に関する研究-首都圏の4大学を事例として キャリアデザイン研究 6 125-135.

体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議 2013 インターンシップの普及及び質的充実

のための推進方策について意見のとりまとめ.

高階利徳 2015 大学生の自尊感情・仮想的有能感がキャリアセンターへの認識・利用に与える影響 経済情報学研究 83 1-27.

田澤実 2014 キャリア意識の高低とキャリアセンターに対するイメージ キャリアデザイン研究 10 157-164.

多田夏子 2007 新潟大学キャリアセンターにおけるインターンシップの取組 大学と学生 42 45-51.

田中宣秀 2005 高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について-カリキュラムの構築を念頭に置いて- 生涯学習・キャリア教育研究 1 17-27.

谷渕真也 2014 大学生のキャリアセンター利用行動に関連する要因の検討 比治山大学紀要 21 83-91.

近森節子 2001 就職部からキャリアセンターへ 大学時報 50 63-67.

近森節子・石野貴史 2005 米国の大学におけるキャリアセンターの事業内容に関する実態分析 キャリアデザイン研究 1 134-144.

寺田盛紀 2014 キャリア教育論：若者のキャリアと職業観の形成 学文社.

徳田昌生 2004 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 大学と学生 6 6-13. 手元に文献なし

中央教育審議会 1999 今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について（答申）.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2012 平成23年度キャリア・コンサルティング研究会-大学等キャリア教育部会報告書.

山内宏泰 2004 解説「就職力」アップに向け、キャリア・就職支援教育に力を入れる大学～就職課からキャリアセンターへの転換の背景と狙い～ 企業と人材 37 4-8.

山田美樹 2007 米大学キャリアセンター-サービス・組織・運営の特徴 Works review: リクルートワークス研究所研究報告 2 254-257.