

**キャリア支援×キャリア教育の協働
—大学におけるキャリアセンターの役割—**

愛知淑徳大学 キャリアセンター
助教 伊藤華余子

2026年5月27日 令和8年度大学等就職担当者連絡会議

1

自己紹介

◆伊藤華余子（愛知淑徳大学 キャリアセンター 助教）◆
国家資格キャリアコンサルタント

- ✓キャリアセンター開講科目と国内外インターンシッププログラム担当
- ✓中京大学非常勤講師（1年生向け必修科目のキャリア教育担当）
- ✓インターンシップ講座、留学生の就職支援、キャリア支援
- ✓企業での新入社員研修、採用支援・コンサルティング、管理職研修
営業研修、マナー研修、電話研修、社員キャリアコンサルティング
- ✓40歳を過ぎてから名古屋大学大学院にて修士取得、現在に至る
- ✓学生支援がライフワークであり趣味であると最近認識している

2026年5月27日 令和8年度大学等就職担当者連絡会議

2

本日のテーマ

- ① キャリアセンターの歴史と存在意義
- ② キャリア支援×キャリア教育の連携
- ③ キャリア支援×アカデミックとの連携
- 支援が必要な学生に手を差し伸べるために—
- ④ まとめ

2026年5月27日 令和8年度大学等就職担当者連絡会議

3



4

キャリアサービスの歴史

- ・20世紀初頭、サレルノ大学（医学）、ボローニヤ大学（法学）において、学生を社会に送り出す準備を行ったことが最初とされている。
(Ludemanら,2009)
- ・米国においては、ネブラスカ大学、ティーチャーズ・カレッジ、イエール大学が、教授委員会が配置された職業事務所および職業局の必要性を認識した最初の大学とされる。
- ・植民地時代には、健康、道徳、立ち居振る舞い、その他生活調整のテーマについての議論や労働に関する指導が全学会議の主題となっていた。
(GARY,2003)
- ・職業斡旋サービスは卒業生と雇用主のマッチングが使命であったが、キャリアの紹介に際し卒業生側の自発性が必要であるとし、キャリアデザインもそれに含まれるようになった。

5

① キャリアセンターの歴史と存在意義

- ・単なる支援だけではなく、キャリア・コミュニティへと進化した。
「卒業生の雇用可能性は学生及び大学の成功に連動する。」(Deyら,2014)
- ・学生支援に関わる職員について
修士以上の学位を求められることも多く、大学においては学生個人を理解し大学の理念に従って、大学生生活全般に渡る効果的な支援の提供に重要な役割を果たしている。
(新見,2013)

6

キャリアセンターの役割

大学におけるキャリアセンターの役割は以下の通りとされる。

- ・キャリアアドバイス、採用・求人紹介サービス
- ・個人及びグループのキャリアカウンセリング
- ・キャリア情報（教育、職業、組織）
- ・キャリア教育の普及
- ・体験型キャリア教育
- ・キャンパス内での説明会
- ・大学院入学に関する支援
- ・履歴書の添削、アドバイス

(GARY, 『STUDENT ACADEMIC SERVICES-AN INTEGRATED APPROACH』)

7

キャリアセンターの役割

・Herry&Cramer（1992）は、包括的なキャリア指導プログラムとして「専攻分野の選択」「自己評価と自己分析」「仕事の世界の理解とアクセス」「意思決定」「部分集団の固有のニーズを満たす」こととしている。

・CASスタンダードは2001年、キャリアサービスのガイドラインとして「キャリアサービスは、職員、事務部門に対し、キャリア開発、雇用の問題、より広範なコミュニティとのつながりに関する情報、指導、支援を提供しなければならない」としている。(Jeff L.R,2011)

→キャリアサービスだけで完結せず、大学全体を巻き込んだ支援や学生の、大学生活の充実を図る支援も求められている。そのためにもキャリア支援者に求められるのは、キャリア支援の知識だけ、キャリア関連の資格を持つものだけでは難しいと考えられる。

8



9

何故「連携」なのか

大学の連携：

答申にて2010年に改正された大学設置基準第42条の2によると、「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」ことが定められている。この条文には、以下2点が定められているといえる。
第一にキャリアガイダンスの実施、第二に大学内での有機的な連携である。現在、キャリアガイダンスの実施についてはほとんどすべての大学で行われている。しかし、大学内での連携についてはその重要性については認識されているにもかかわらずほとんど実施されていない。

10

なぜ「連携」なのか

連携の目的：

堀（2007）は、大学の就職・キャリア形成支援から孤立している学生の内定獲得率は低いことから、**就活以前に学生の孤立を防ぐための支援が必要**であること、そのためには**教育活動を通じた支援を核としながら、学生・職員・教員が連携することの重要性**を述べている。また、「**多様な学生が入学しており、教員が個々に対応できること、大学の授業として対応できること、キャリアセンターが対応できることを再認識し、個々の学生の求めていること、就活事情や企業、組織の求めていることを情報共有し、学生にとって効果的なキャリア教育の構築を全学で取り組む必要がある**」と堀真由美（2016, pp.40-41）が述べているように、キャリア教育は本来、学校全体で取り組むべきものである。しかし実際に専門教育とキャリア教育の融合に向けた取り組みを行っている大学は、調査に回答した459校のうち28.5%に過ぎない（労働政策研究・研修機構 2014, p.108）。

11

先行研究のまとめ

① 大学のキャリアセンターの歴史と現状

キャリアセンターにおける主な役割は、職業観であった。しかし現在ではカウンセリングを主たる役割としながら、自己分析の支援、自己PRの作成支援、業界研究、企業研究の支援、履歴書やエントリーシートの添削、面接やグループディスカッションの練習、筆記試験対策、就職試験のガイダンス等も行っている（吉川 2017, p.63）。このように多岐に渡る業務を行う為、キャリアセンターでは大学の正規職員だけでなく、外部の専門家が業務を担うことも多い。外部の専門家等による支援・サービスを「活用している」と回答した大学は7割弱に及ぶ（労働政策研究・研修機構 2014, p.39）。

キャリア支援を外部の専門家が担うことについては問題点として、三蔵 UFB リサーチ&コンサルティング（2012, p.42-44）の調査によると、カウンセラーが能力を発揮する上での阻害要因として①キャリアコンサルタントに対する役割理解不足、②教職員主導のキャリア正課科目と、キャリアセンター主導のキャリア教育関連業務の連携不足、③学生や教員からのキャリアセンターの認知度が低く活用できていない、④キャリア支援者が非正規雇用であることから組織への働きかけや提案に躊躇する、⑤組織から求められる役割の遂行、適切な機関へのリファーができていない、⑥キャリアセンター内で情報共有不足または共有の仕組みの未整備、の6点が課題であるとしている。

12

先行研究のまとめ

① 大学のキャリアセンターの歴史と現状

上藤（2017）は、キャリア支援には専門的な知識やスキルが必要であり、こういった専門的なスキルを備える教員が教職協働のスタッフの一員として扱われればよいが、実際は大学にそのような余力がないことを課題として挙げている。また、キャリア支援を担当するキャリアセンター職員・教員についてはある一定のキャリア理論を持ち合わせていることも必要であるとしているがそれが難しい現状であるとしている。堀健介（2016）は、キャリア教育における教職協働が阻害される要因として2点挙げている。1 点目は、**教員と職員はそれぞれの専門性を持ち合わせているにも関わらず、事務職員は教員の補助者であるという認識が広く持たれていること、もう1点は仕事に対する価値観も双方で異なっており、教員は「組織人であるより個人事業主に近い」(p9)**とする一方、職員は「**階層型の組織が形成されており、トップの方針に基づいて、上意下達で動く組織人**」(p9)と例えるように、**真逆の価値観が形成されていると指摘**している。その上で、連携が促進される要因として、相互理解、目的の共有、コミュニケーションを挙げている。小田（2021）は教職協働を促進するためには、「**教職員間の日常的なコミュニケーション**」、「**教職員の相互理解や問題意識の共有**」が教員、職員とも上位の答えとなっている。職員では「**職員の位置づけ（意識を 変えること）**」、「**職員の専門性の向上**」も上位であることから、**従来の職員像影射と専門性の向上が連携を促進する上で必要であると考えているのではと思われる**。また、**阻害要因として連携の目的の共有がなされていないことや、多職種の境界、役割範囲が曖昧との点も挙げている**。

13

先行研究のまとめ

② 大学における学生支援と教員の連携

主にここでは、中退学を防ぐための取り組みに関する研究を取り上げた。渡邊ら（2011）は、**困難を抱えている学生に対して多面的な支援がてきえるよう、複数の部署がその専門性を生かして学生を受け止める網の目のような支援体制が構築されており、全教職員が連携しながら学生の支援を行っている事例**を紹介している。全教職員が連携・協働しながら学生支援を行うことによって、適切なタイミングで適切な部署に繋ぐことが可能であり、すでに関係性が築けている教職員が支援することにより、学生にとっては**侵襲度が少なく負荷がかりにくい**という。また、**徳田（2015）が事例とした大学では、発達障害の学生や精神疾患がある学生、人間関係のトラブルを抱えた学生については、カウンセラーが学生の状況を教務や教員と 適宜共有し、教務の力を借りることで支援していること**が紹介されている。さらに徳田（2015）は、教職員との連携には「**教わる姿勢**」「**ニーズの把握**」「**情報の共有**」「**言葉の工夫**」「**細やかな報告**」「**小さなことからコツコツと**」「**独りよがりにならない工夫**」「**立場を活かす**」「**相手を知る**」「**組織を知る**」「**相手を尊重する**」ことがポイントだとカウンセラーが 認識していることを明らかにしている。

14

先行研究のまとめ

③ 初等中等教育における専門職と教員の連携

チーム学校の観点で、SC,SSWと教員の連携を主に調査した。教員と多様な専門性を持つ職員が一つのチームとして連携・協働することは、「**複雑化・多様化しているといわれる学校が直面する課題**」を解決し、教員の「**働き方改革**」を進めるうえで重要であるという（山本 2019, p.40）。ここでは、キャリアカウンセラーと同様に**非常勤であることが多いSCの配置日数不足や個人情報保護の壁による守秘義務の問題でSCと教員間での情報共有が難航**すること、SC の力量の個人差があることなどが挙げられている（小溝ら 2020）。一方、SC と教員の**連携を促進する要因**としては、① **SCの職務内容が明確であること**、② **会議等におけるフォーマルなコミュニケーションとともにインフォーマルな場でのコミュニケーション**を通じて信頼関係が築かれていること、を挙げており、これらがあることによって、教員 と SC、教員との連携・協働に繋がっていくと指摘している。あわせて、双方の役割理解の問題、カウンセラーの雇用形態の問題、個人情報保護の壁を課題として挙げている。保田（2014）の研究では、心理学的・社会福祉学的専門性が高い職務を SC や SSW に任せ、「**雑多な職務まで含め**」(p.10) 全般的に教員が担う傾向があること、毎日学校にいて児童生徒と関わる教師が連携においてゲートキーパーとしての役割を担うことも明らかになっている。

15

先行研究のまとめ

4 医療業界における多職種連携

Schot 5 (2020) は、医療機関において連携を阻害する要因として、専門領域の 違い、IT システムの違い等の壁を挙げている。また、医療現場、主に医師と看護師の連携 についてどのような点を意識しているかについて、「ギャップを埋めること」「重なり調整」「スペースを作る」の 3 点を挙げた。春田ら (2014) はタッグマンモデルのチーム形成を使って多職種連携について示している。これは、1) 形成期：メンバーはお互いを知らないところからスタートする、2) 混乱期：各自が意見を述べ、対立し摩擦が起こる、3) 統一期：関係が改善され共通の目的を持ちお互いの役割を理解する、4) 機能期：統一感や結束感が生じ、目標達成に 向けて努力する、5) (散会期)：当該プロジェクトを終えてチームは解散する、といった 流れでチーム形成を捉える視点である。このモデルを活用し、実際のケーススタディを取り上げ、「多職種のコミュニケーションの密度や、職種や組織を超えたパートナーシップが活発であるほど、社会関係資本が豊かになり、組織の共通基盤としての Interprofessionalism (グループ内の共通した規範、価値観) が育まれる」と述べた。

16

先行研究のまとめ

5 米国の高等教育における学生支援部門と教員の連携

米国の大学においては、**学生のリテンション率についての議論から、教職員が連携して学生支援に取り組むことを求めている**。その背景にあるのは「学生の成功」にとって有益な教員と学生課の協働を実現するためには、両者のコミュニケーションが必要であるが、それがうまくいかない理由として、価値観、文化の違い、双方の職種における歴史の違い、仕事や学生の成功への認識の違いがあるとおり、双方が異なる言語を話しているようであると表現している。その障壁を乗り越えるためには「パートナーシップには文脈、文化、サブカルチャー、そして教育機関の政治的背景を理解することが必要である」(Whitt,2008)としており、そのためにも、双方の関係構築が重要であることが書かれている。Kezar (2009) は、マトリックス型の組織 (水平、垂直のつながり)、クロスファンクショナル構造 (組織内の異なる機能が協働し互いに報告しあう)、チームベース (ユニットが個人ではなく様々な領域で協働する) の組織が相互作用、情報共有、コミュニケーション、パーソナル学習がもたらされることから、教職協働は必要であると示している。Schot 5 (2020) は、双方が新しいレンズを持って物事を見ること、共通のビジョンや合意した目的を共有し、互いの強みを活かしながら学内改革も必要であるとしている。

障がい学生を含む多様な学生支援には教員との連携が必要

17

大学のキャリアセンターは使えないし怖い？無能？予約取れない時の解決策

2026.01.20

HOME > 就職活動 > 就活コラム >

就活コラム 就職活動

【実体験】大学のキャリアセンターは使えない理由3選を紹介！

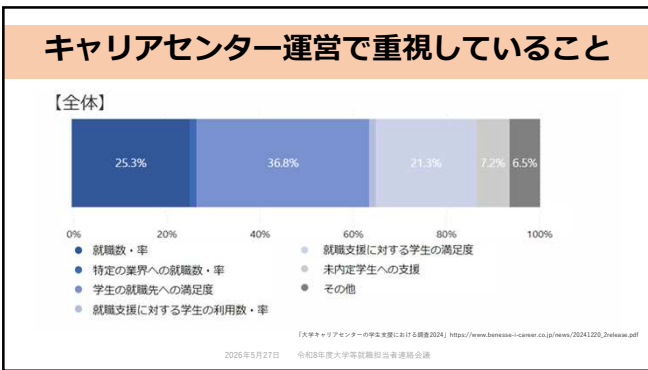
2024年9月2日

キャリアセンター離れは本当か

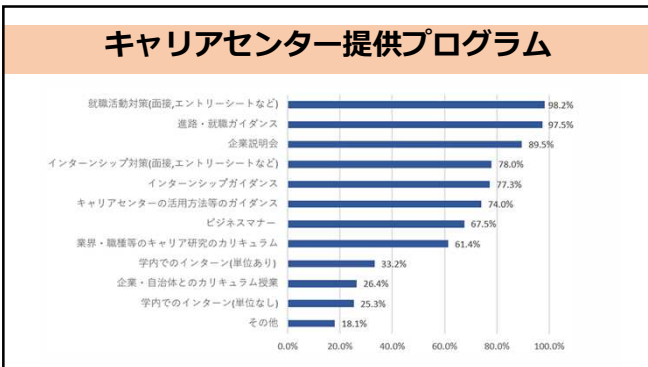
18



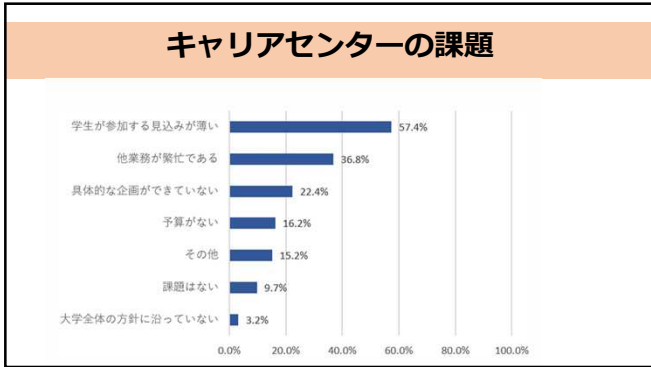
19



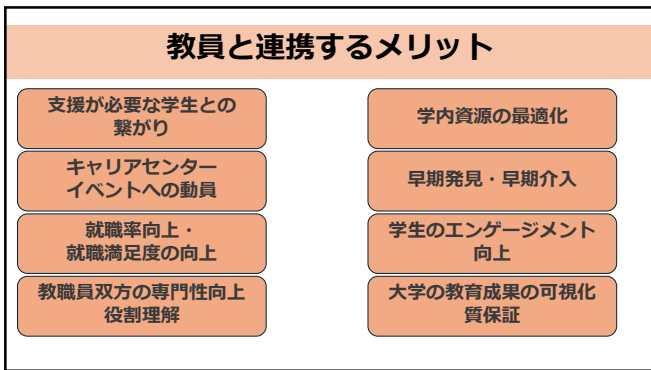
20



21



22



23



24

Student Success

それぞれ学ぶ目的は異なるものの「自律した生涯学習者」になることは学生の成功ともいえるというが、大学に入学後、卒業をするためにも、学生が学習成果を得られる場へどれだけ参加できるのかも重要である。

学生の成功とは、

「学業成績、教育目的に沿った活動への参加、満足度、望ましい知識・技能・能力の習得、継続性、教育目標の達成、大学卒業後の成績」と定義している。

(What Matters to Student Success: A Review of the Literature)

2026年5月27日 令和8年度大学等教職担当若手連絡会議

25

ご清聴
ありがとうございました



2026年5月27日 令和8年度大学等教職担当若手連絡会議

26
