



Kobe Shoin Women's University Repository

Title	アイオワ州立大学におけるパーソナルファイナンス・カウンセリング Personal Finance Consulting Agencies for Students at Iowa State University
Author(s)	竹田 美知・橋長真紀子・タヒラ・ヒラ (Michi Takeda, Makiko Hashinaga, Tahira K. Hira)
Citation	神戸松蔭女子学院大学研究紀要人間科学部篇 Journal of the Faculty of Human Sciences, Kobe Shoin Women's University , No.2 : 37-56
Issue Date	2013
Resource Type	Bulletin Paper / 紀要論文
Resource Version	
URL	
Right	
Additional Information	

アイオワ州立大学における パーソナルファイナンス・カウンセリング

竹田 美知*・橋長真紀子**・タヒラ・ヒラ***

*神戸松蔭女子学院大学人間科学部

**横浜国立大学大学院教育学研究科 研究生

***アイオワ州立大学人間科学部教授

Author's E-mail Address: m-takeda(a)shoin.ac.jp

Personal Finance Consulting Agencies for Students at Iowa State University

Michi Takeda*, Makiko Hashinaga, Tahira K. Hira*****

*Faculty of Human Sciences, Kobe Shoin Women's University

**Research Student, Graduate School of Education, Yokohama National University

***Human Development and Family Studies, Iowa State University

Abstract

大学生の卒業後の経済的自立が難しい状況におかれている。また、めまぐるしい時代の変化は、大学生が将来設計を描くことを困難にしている。大学生へのサポートが必要とされているながらも、学生の経済的生活を総合的にとらえる相談機関は未だ日本では少ない。本研究の目的は、アイオワ州立大学の相談機関へ、研究方法として、半構造化インタビューを行い、その結果から大学におけるパーソナルファイナンス相談機関の必要性を提案することである。アイオワ州立大学では、パーソナルファイナンス教育やカウンセリングと連携した学生支援システムが機能しており、学部ごとのニーズや専門性を活かしたアカデミックアドバイザーによるキャリアへの戦略的なアドバイス、インターンシップを通じた実践的指導は、学生のキャリア意識形成にスパイラル効果を生んでいた。

キーワード：奨学金、消費者教育、金融教育、キャリア開発、ライフプラン

Key Words: scholarship, consumer education, financial education, career development, life planning

1. はじめに

若年層の貧困の問題が深刻化している。ライフサイクルにおける貧困の問題は、20世紀初頭にラウントリー（1959）によって研究された。ラウントリーによって研究対象とされたのは「世帯単位」の貧困であった。世帯内で家族員が経済的に助け合うことは当たり前とされ、「個人」の貧困は家族によって救われることが前提であった。当時はむしろ子どもが成人して若者となり労働力となることで「世帯」の貧困は救済されていった。

しかし経済システムが変化して高度産業社会となった現代においては、若者が労働力としてその価値が評価されるには、長い年月と高い費用をかけた教育が必要となった。さらに先進国における製造業の衰退と産業の空洞化およびIT技術の進歩や海外への業務委託等により、高等教育を受けた若者から労働市場で安定的に雇用される機会を奪った。その結果、高い教育を受けたけれども経済的に自立が難しい若年層が誕生することになった。

このような若年層の労働市場の悪化が先行して起こったアメリカでは、「若年層」の貧困の問題に対してすでに様々な対処が試みられている。その一つは大学における学生への経済的支援制度の拡充である。大学の学費を家族に代わり援助することで、所得層にかかわらず、若者が就学の機会を持つことを保証しようとする制度を進展させた。現在学生は、連邦給付奨学金だけではなく、州・地方給付奨学金、大学独自奨学金などとともに、学生ローンなどを組み合わせて利用している。

もう一つの対策は、すでに高校時代から始まるパーソナルファイナンスに関するカウンセリングである。鈴江（2008）によれば、パーソナルファイナンス教育を「個人のライフプラン上の目標を実現するために、貯蓄や資産運用、ローン、年金、保険、税金、相続などについて主体的に情報を収集し、合理的な意思決定ができる能力を養成していくこと」定義している。日本では、「金銭教育」、「消費者教育」、「経済教育」、「投資教育」とも称され、金融広報中央委員会を中心に学校における金銭教育が進められているが、高校までのパーソナルファイナンス教育が体系的に実施されているとは言い難い。平成23年1月に中央教育審議会から「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」が答申されたが、生涯に渡るキャリアプランニング力の必要性は認識されながらもパーソナルファイナンス教育までは言及されていない。

そのような状況では日本では進路指導に関しては学費の面までは踏み込む高校は少ない。が、アメリカでは学生および保護者を対象として大学に進学して必要な学費や生活費などについての説明とともに大学生に対して開かれている奨学金やローンなどの説明会を高校段階でカウンセリングしている。これらの高校の進路カウンセラーによるアドバイスは学生の進路選択に大きな影響を及ぼしている。また各大学もファイナンシャルエイドオフィスを使って、入学前に各学生に対して実質的な学費や生活費を提示し学生はそれを参考にして進学する大学を選択する。また、高校教育においても将来設計を視野にいたれたパーソナルファイナンス教育を実施している。授業で将来の計画を立て、自分のライフコースのどの段階でどのくらいのお金が必要になるのかを考えさせる授業が行われている。

大学に入学してからも、パーソナルファイナンス教育は継続する。ローンを利用する学生

には、入学時のカウンセリングとともに、在学している間その返済プランについての将来設計をファイナンシャルクリニック（学内に設置された資金管理に関する相談機関）で相談することができる。ファイナンシャルエイドオフィスは、学費の問題で中退を考えている学生に対して入学当時の奨学金やローンのパッケージを吟味しアドバイスを与えている。それでも中退を余儀なくされる場合には、ローンの利用者に対して再度大学がカウンセリングをする。同様にローンを組んでいる学生が卒業するときにも、返済の方法、毎月の返済額、返済の免除・猶予に関すること、債務不履行の不利益などのカウンセリングを提供している。アメリカの大学では、保護者が学費に対して責任を持つという考えよりも学生自身が学費に対して責任を持ち、将来設計をしていくという考えを前提としている。

このような学生の経済状況に関する情報は、大学卒業後のキャリアカウンセリングとも連動している。全学生の経済状況のデータや成績のデータはカルテとして一元化されており、それを各部署が共有することによってそれぞれの部署の適切なカウンセリングが可能になっている。また卒業後も卒業生の追跡調査を行うことによって、大学で行われたカウンセリングが有効であったかどうかを検証している。

筆者らは、このような大学におけるパーソナルファイナンス・カウンセリングの実情を知るために、アイオワ州立大学の協力を得て2012年2月にインタビュー調査を実施した。

2. 研究対象

アイオワ州立大学は、米国中西部アイオワ州のエイムスという町に位置し、1858年設立で、学生数約30,000名（2012年）、6つの学部を所有する州立の総合大学である。2010年度の統計では、農学・生命科学部：就職率（就職者/卒業者）74.6%・進学率（進学者/卒業者）23.6%、ビジネス学部：就職率82.1%・進学率10.9%、デザイン学部：就職率76.8%・進学率10.5%、工学部：就職率63.4%・進学率24.5%、人間科学部：就職率63.3%・進学率21.4%、リベラルアーツ学部：就職率57.6%・進学率32.0%であった。

3. 研究方法

2012年2月13日から2月17日まで、質問項目を設定した半構造化インタビュー調査を実施した。アドミッションオフィス アソシエイトディレクター1名、ファイナンシャルエイドオフィス ディレクター1名、ファイナンシャルクリニック ディレクター/カウンセラー各1名（計2名）、キャリアセンター ディレクター5名、アカデミックアドバイザー1名（合計10名）に大学としての大学生への経済的支援及び就職支援に関するインタビューを実施した。ICレコーダーで録音し、その後テープ起こしをした後、質問項目ごとに要点をまとめ分析した。

インタビュー調査計画について神戸松蔭女子学院大学研究倫理委員会に申請し、2011年7月9日に承認された。被験者の人権擁護の立場に十分注意し、被験者には事前に調査の趣旨とインタビュー項目を示し了解をとり、データの匿名性や保管に配慮することを伝えた。

4. 分析結果

4-1 アドミッションオフィス

日時：2012年2月16日13時～14時

対応者：アドミッションオフィス アソシエイトディレクター

表1 アドミッションオフィス

質問項目	回答
1 新入生へのキャリアセンターの紹介	学生募集のための2名の国際リクルーターが半年間おり、高校や大学、大学フェアへ出向くリクルーティング旅行を行う。また、大学紹介の方法としてマーケティングブックやインターネット等を活用しているが、学生のレベルによって募集のキーパーソンは異なり、大学院は教授、学部生はエージェント（無料だが連携している）を主に活用する。大学進学の子のキーパーソンは、両親、親類、講師や教授でキャリア・センターの紹介をしている。
2 新入生への調査	新入生への調査は場合によって行うがさほど頻繁ではない。2011年、秋に行った大きな調査の結果が3月に上がってくる。外国生を対象にした毎年の調査はなく、それぞれのクラスを対象に実施する調査で、その中に外国生も含まれている。外国生の多数は、中国、韓国、マレーシア、インド（学部生には少ないが大学院には多くいる）出身である。
3 個人ファイル	願書が届いた段階で個人ファイルを作成し、願書、成績証明書、試験のスコア、資産情報、E-mailなどをすべてデータ化している。その情報は一端合格が決まると記録課、住宅課、国際交流課、学部、経理課へ送られ、すべての部署で、学生名や学籍番号、専攻、学部、性別などを把握する。資産情報は奨学金を申請する関係で米国生のみ提出義務があり外国生はない。
4 個人情報保護	法律に遵守し、個人情報は内容によって持ち出せない。家族の学歴に関する情報、Social Security Number ¹ は大切なプライバシーで一度入学すると代わりに学籍番号を使用する。情報を各部署に送る場合はパスワード保護のあるファイルで送るが、学生の住所は各部署に送らない。
5 他の課との連携	最もよく連携しているのは、住宅課 ² 。合格が決まるとデポジット(入学金)を支払ってもらうが、その入学金納付を確認した後、住宅の紹介を行う。米国生には、ファイナンシャルエイドオフィス（手続きに Social Security Number の使用が義務付けられている）と連携している。もちろん総務課や国際交流課なども連携している。
6 学部との連携	私たちは単に書類をやり取りするだけ。学部の教授が合格者の評価基準を決定する。その他にも到着が遅れた学生の処遇をどうするか学部とのやり取りもあり、学生の到着が遅れると授業の単位が取れない場合もあるので、常に学部との連携もよい関係が保てるよう配慮している。
7 保護者会	保護者会があり、Facebookなどで情報交換をしている。保護者が Access Plus というシステムで成績なども閲覧できるが、学生が親を登録しない限り、保護者はそのシステムを利用することができない。保護者からの Care Packages というサービスがあり、懐中電灯やクッキーなど非常に備えるものをバックにしたものを入学後1週間目に両親から子どもに送る（親の愛情を届けるため）。両親や保護者からの問い合わせは、このオフィスにはない。実際の相談件数は増えている。Millennium Generation（両親が必要以上に子どもを干渉する世代）いわゆる“ヘリコプターペアレンツ”と呼ばれていていつも近くで監視している。大学としては、学生の自立のために過干渉にならないよう伝えるようにしていて、中にはプライバシーの問題から保護者へ伝えられない情報もある。保護者からのクレームも最近増えておりすべてを把握しようとする親もいる。昔は、大学への交通手段は学生が自分で調べて大学まで来たものだが、最近は空港からの交通手段を大学が用意しなければいけない状況で、送迎が必要な学生は申し込みをすることになっているが、その申し込みをし忘れた親から「隣の空港まで迎えに来てほしい」と連絡が入ったりする。全体的な傾向として、過干渉な親が増えていて子どもの自立を妨げている。親の期待がより高まっている。2週間に一度“Stream”というお便りを送っていて、一部は保護者向けに学費の支払い方法などの手紙、市長からの手紙（紙媒体）。それ以外の“Yield”という14種類の手紙（E-mail）を学生向けに送る。
8 特別支援の必要な学生への対応	この大学の Scholarship の提供は非常に多く、大学からの返還不要な給付金は不利な環境から通学している少数派の学生に送られていて、最近では規則が変わり給付金の数が減少している。田舎から通っている学生への特別なサポートは特にない。多くの Scholarship は寄贈者から提供されたもので寄贈者が、この奨学金の対象は、田舎から来た学生へ、消防士の家庭の学生へなど限定することもある。Minister（大臣、牧師）からの寄贈もある。

9	寮生への対応	様々な支援があり、 <u>上級生が新入生と同じ寮に住んでアドバイザーとしてお世話をしたり、専攻や履修科目の同じ学生の部屋を同一階や同一棟に固め、学生同士と一緒に勉強したり、共同作業を通して知り合いになりやすいよう Learning Community という素晴らしいプログラムもある。</u> Learning Community には同じ専攻の成績優秀者の上級生や教授アドバイザーも割り当てられ学期に1,2度キャリアの相談を受けたりする。14の Learning Community があり1年間のグループ支援。2年目は寮が変わり、新しい友人を作りやすくしている。 <u>この Community に属することで、なじみやすくなり教授とより早く知り合いになれたり、一緒に学習したりできる環境を整えている。</u> このシステムを使うようになってから、 <u>学生の退学率が減り、1年目の定着率は男女合わせて 87.8% (2010 年)、2003 年は 84% だったので、大きな改善でこの制度が功を奏している。</u>
10	学生クラブの数	800 以上
11	特別活動やリーダーシップトレーニングの場所	たくさんある。President Leadership Program 30～40名の学生のグループで、願書に書かれている社会活動などからマッチングして選んでいる。 Leadership Class は少なくとも年に1回とることになっていて \$500 の支給がある。学長と月一回の会合がある。そのほかにも多くのクラブで Leadership は養うことができる。それぞれのクラブには、クラブ長、副クラブ長や財務担当がいて Leadership を養うことができる。また、学生会もあり選挙によって会長が決められる。 Leadership は、人の順序を決めるものではなく "I can do this" という誰に頼らなくても自分で決断して前に進める行動力のこと。 Leasing Yourself/Showing Yourself
12	退学者の数	そう多くはない。ただ退学者の多くは経済的な理由。特にこれがしたいという明確な目的もなく、ただお金を他のものに使いたい、稼ぎたいという理由で辞めていく。すべてのキャリアは、自分への投資が必要で時間がかかるものの、今の若者は、すぐに結果が出るものに飛びつき、彼らは学ぶことに情熱を注ぐのではなく、視野が狭くなっている。 "Sustained Effort" (持久力、継続する力) を教えなければならない。また彼らは、長期的なゴールのために勉強することを拒む傾向にある。本来英語は、学問として学ぶもののに特に中国人学生は、試験に合格したいという目的で英語を勉強している。
13	経済的な理由で退学させる決定権	この件は、経理課の管轄でよくわからない。
14	奨学金	多数あり学内の Web サイトから検索可能。
15	学費免除	特に免除制度はない。Scholarship がそれに対応する。 Tuition Fee Award という制度があり、博士課程は、 100% 大学が負担する制度、修士課程は大学が 50% 負担する制度があるが、学部生は、 Scholarship しかない。
16	経済的困難な学生の割合	よくわからない。米国学生には、短期の1%ローンがある。外国生は一年在籍すると \$1,000～2,000 のギフトがある (学費が継続して上昇しているのでそのカバーができるように) 卒業できるよう支援している。

4-2 ファイナンシャルエイドオフィス

日時：2012年2月15日14時～15時

対応者：ファイナンシャルエイド ディレクター

表2 ファイナンシャルエイドオフィス

	質問項目	回答
1	全体的な役割・責任	アイオワ州立大学の学生の 75% 近くが経済的支援を申請している。 政府、アイオワ州、大学の支援があり、ファイナンシャルエイドオフィスの役割は、それらの情報をコーディネートし、パッケージとして学生に提供すること。奨学金 (Scholarship、Grant)、学内の就労 (Work Study Program)、ローン。多くの学生がローンの存在を知らないがこれも一つの手段である。一般的に、学費全額の奨学金を得ている学生は少なく、学生の適格条件によって、それらを組み合わせて提供。我々のサービスはすべての奨学金の制約を学生に適用する責任、学生にそれぞれの奨学金、ローンの仕組みを説明する責任、また学生が確実に返済できるよう最大限配慮してアドバイスする責任がある。

2	学生へのサービス	授業の中でワークショップを実施したり、様々なプログラムの説明、基本的な予算の立て方、卒業後の負債について説明をしたりする。このオフィスには20名の正職員がおり、常時2～3名は対応できるよう待機している。教授や学生会などから講義の依頼があり週に1講義のペースで約年間60～65講義を行っている。
3	学生へのサービスの紹介方法	大学入試の際、入試課が願書とともにファイナンシャルエイドの案内（申請方法、奨学金の条件等）も同封する。出願時にファイナンシャルエイドオフィスの活用方法の案内を送り、入学後は年に一回、次年度のファイナンシャルエイドの申請方法・適用条件など全学生にリマインダーを行う。
4	経済的支援の必要な学生の割合・奨学金・ローンの種類	72～75%の学生は何らかの経済的支援を得ている。奨学金(Scholarship、Grant)、学内の就労(Work Study Program)、ローン。
5	経済的困難に陥る学生の割合	はっきりはいえないが2～3%の学生は、次学期履修ができないだろう。
6	経済的困難になる理由	実際に相談に訪れた学生には、他の返済手段がないか、追加で借りられるローンはないかなどのアドバイスをを行う。ファイナンシャルカウンセリングクリニックは主にクレジットカードの返済相談やそれ以外の経済的な問題などの相談が多く、ファイナンシャルエイドオフィスは学費、住宅費、個人的な使用などを対象としているが、中には、車の購入や修理のためにその資金を使い学費が払えなくて相談に来るケースもある。
7	経済的困難な学生の退学率	多くの学生はなぜ退学するのかを話さないで、単にやめていく。そのため学生の退学が、経済的困難によるものなのか、学業的困難によるものなのか、単に嫌になったのか把握できない。過去の調査によれば、学生は学業的困難といたくないので経済的困難を理由にしたがる。
8	民間ローン利用率	2,200名/全学生29,000名(7.5～8%) 。この数字が低く抑えられているのは、できる限り Federal Direct Loan を推奨しているからである。 Federal Loan には2種類あり、 Subsidize Loan （在籍中金利が累積されないもの）、 Unsubsidize Loan （金利が累積する）ものがあり、 Subsidize Loan を優先して組むようにしている。2009～2010年度のデータによると、Scholarshipを受けた学生は33,227名、Grantは11,284名、民間ローンは2,288名（総額\$17,782,604：平均\$8,127/1名）、Federal Direct Loanは、支給額に限度があるので、一端限度額に達すると、それ以上は申請できないので民間ローンを活用する。
9	学生ローン返済に困難を感じている割合	債務不履行率はとても低い。 2008年のサブプライム以降、数字は上昇していて2.6%（2009年） しかし景気が回復すると通常の2%程度に留まることを期待している。
10	経済的に困難な学生の親はそのことを知っているのか	知っている場合と知らない場合がある。Access Plusという大学のシステムに学費の支払い、成績、食事のプランなどが閲覧できるシステムがあり、このシステムに学生が保護者を登録することができる。そうすると保護者も子どもの成績や支払状況を確認することができる。学内の住宅に住んでいる学生は、そのアカウントに請求が来るので、保護者も子どもの経済的状況を随時確認することができる。しかし、学外の住宅に住み、子どもが保護者を登録していない場合は、親がどこまで経済状況を把握できているのかわからない。親子の会話で子どもが大丈夫と言っても実際の支払い状況は確認してみないとわからないだろう。
11	両親は学生ローンの返済をサポートしているのか	サポートしているが、一端卒業すると、親子のどちらが返済しているかはファイナンシャルエイドオフィスでは把握できない。信念として子どもの自立に任せ、全く支援しない親もいるが多くの親は支援している。はっきりとした数字はわからない。
12	学内の連携	経理課は学費納入や大学からのその他の請求を支払う部署であるが、滞納があるとファイナンシャルエイドオフィスに連絡が来て、何らかの支援の方法はないか問い合わせがある。 学生ローンが次の米国金融危機を引き起こすと予想している調査もあるが、借入額が上昇している。実際アイオワ州立大学のローン利用率は学部生の平均で \$29,000/1名 を借りており、毎月の返済は \$455/月、10年返済 。実際に就職してからもこの額を返済し続けるのは大きな負担であるので、いくら借りられるのかではなく、最低限の必要額を支援するようにしている。借入時カウンセリングをWebサイト上で行うことが連邦法で定められているが、その内容は、ローンとは何か、金利について、返済についてなどの基礎知識の習得で、その後実際にファイナンシャルエイドの支援をしていく。そのほか Exit Counseling （卒業前もしくは退学時カウンセリング：たとえ退学でも大学を去れば返済は開始）もあって返済計画の確認を行う。主に Federal Loan に関してだが、返済プランは多種用意されていて、 10、12、15、20、30年と返済期間を選べたり、Income Contingency Plan （収入に対しての一定比率返済）などの選択肢から、学生にとって何がベストの手法かをコンサルティングしていく。 本当は、ローンを借りて大学に行くことはあってはならないことであるが、残念ながら米国の大学の学費は上昇し続け、資金を準備できない家庭も多い。一方日本では国の制度のおかげもあり、大学までの学費は低く抑えられており、保護者も大学卒業までの学費支払を当然の親の責任と考えている。しかし米国では、残念ながらそのような状況にはなっていない。

4-3 ファイナンシャルクリニック

日時：2012年2月15日9時～10時

対応者：ファイナンシャルクリニックディレクター（A氏）、
ファイナンシャルカウンセラー（B氏）

表3 ファイナンシャルクリニック

	質問項目	回答
1	ミッション	A：教育やカウンセリングを通じて、アイオワ州立大学の学生、教員、スタッフ、市民が、住宅購入、家計管理、クレジットに関してより良い資金管理ができるよう支援していくことを目的とした非営利団体である。
2	学生へのサービス	A：2名の専門家による1対1の対面式・電話によるカウンセリングを実施している。調査によると学生は専門家に相談できることを好ましく思っており、授業でのワークショップ講義の後に1対1のカウンセリングにつながることもある。クリニックは独立した団体であるとともに学部とのパートナーシップも組まれている。 <u>パーソナルファイナンスに関する授業は、新入生向けの1単位のオンラインコース、対面式/オンライン式の両方で提供されている包括的な3単位のコースがあり、学生時代に知っておくとい知識や大学院生になるにあたっての予備知識を中心に授業を行っているので、できれば1、2年生のうちに受講してもらいたい。また専門科目のアドバンスコースは、CFP受験の基礎コースとして位置づけられている。そのほか大学院向けにはオンラインの独立したコースがあり、将来金融業界に努めたい学生や、CFP受験を目指している学生向けの認定教育になっている。</u>
3	学生へのサービスの紹介方法	A：ほとんどのケースは、以前にカウンセリングを受けた学生や同級生からの紹介や、ワークショップに参加したきっかけでカウンセリングに至っている。また少数であるが、学内にポスターを貼付したり、月次のE-mail Letterも行っている。
4	経済的困難に陥る学生の割合	B：正確にはいえないが、 <u>将来の資金計画の相談など緊急を要しない相談が75%ぐらいだろう。その他の25%は現在、陥っている経済的な困難で緊急を要する相談。</u> 学生は、このクリニックに来ることが必須なわけではなく、任意で来ている。 <u>昨年度のクリニック利用者は550名程度なので、全体の中では、利用者は少数にとどまる。</u> たとえば、教授がこの学生が経済的困難に陥っているのではと思っても、必ずしもその学生がこのクリニックを訪れるわけではない。ワークショップの参加者は2,900名であり、参加者の中には、学生以外にも専門家や高校関係の団体も含まれる。
5	経済的困難になる理由	B：相談の際、「経済的困難な理由」をチェックする専門の用紙に記入してもらうが、 <u>住宅に関する相談は少なく（15-20名程度/年間）それ以外の（予算、クレジットカード、信用、学生ローン、職業の福利厚生、税金、破産、投資）などに関するものが多数。</u>
6	経済的困難な学生のクリニックの利用率	A：明確にはいえない
7	経済的困難な学生の退学率	A：明確にはいえない→経理課かファイナンシャルエイドオフィスが管轄。退学理由の1位は、学業の困難で、2位が経済的な困難。両者は関連していて、経済的な困難がなければもっと学業に専念できるだろうから、その両方を含む者もいる。
8	学生のクレジットカード利用率	A：明確にはいえない。昨年クレジットカードの規制が変わり、21歳以下は親との連名にしなければカードが作れないよう改定されたので、今後は、若年層のカード利用率は減るだろう。
9	民間ローンの利用率	A：明確にはいえない→ファイナンシャルエイドオフィス
10	学生ローン返済に困難を感じている割合	A：卒業後に返済が発生するので、現在調査を行っていない。アイオワ州立大学のWebサイトの“Fact Book”を見ると各ローンの利用者数など、詳細が閲覧可能。
11	経済的に困難な学生の親はそのことを知っているのか	B：各家庭によって異なる。お金に関する話題を相談しやすい家庭と、一切相談できない家庭とある。問題なのは、奨学金やローンなど親が借りていて、子どもは一切知らないケースで、卒業後に初めて子どもが総額を知るようなケース。恐らくほとんどは、だれが返済するかにもよるが学生時代に親子で学費の返済に関して話していないと思う。

12	両親は学生ローンの返済をサポートしているのか	A: Parent Plus Loan は法的に親に返済義務がある。それ以外は、親子の話し合いで、100% 親が返済する家庭もあれば、折半するケースもあるなど一概には言えない。一般的には、Federal Student Loan は子どもが返済する。
13	学内の連携	A: 学生会、学生相談室、ファイナンシャルエイドオフィス、経理課、学生会長、無料法律相談や学部

4-4-1. キャリアセンター（ビジネス学部）

日時：2012年2月13日11時～12時

対応者：ビジネス学部ディレクター

表4 キャリアセンター（ビジネス学部）

	質問項目	回答
1	新入生へのキャリアセンターの紹介	最も大切なことは、入学前に新入生とのコンタクト（キャリアセンターの紹介の時間）を持ち、 <u>新入生に入学前にインターンシップシステムを知ってもらうことである。</u>
2	インターンシッププログラムについて	高校からインターンシッププログラムをもっているところもあるが稀。一般的に大学の2年からのインターンシップを始めるが、中には新入生からインターンシップをする学生もいる。 <u>インターンシッププログラムは実際の職探しよりも大きなプログラムであり、一度インターンシップを経験し成功すると、実際の職探しが格段に容易になる。</u> キャリアセンターで紹介している求人数（学内のネットシステムで検索可能）は多いが学生が直接企業へ連絡する場合もある。
3	他の課との連携	あまり連携していない。ほとんどの大学は、Student Affairs（学生課）の中にキャリアセンターがあるが、アイオワ州立大学は、学部内に独立したキャリアセンターを設けている。学部内の教授との連携、他の学部との担当者間会議や行事で協力することはあるが、共同の報告システムや物理的な連携が取れているわけではない。
4	クラスアドバイザーやインストラクターとの連携	アカデミックアドバイザーの役割はとても重要である。彼らのオフィスはキャリアセンターのすぐ横に位置し、アドバイザーが学生を連れてくることがある。1対1のインストラクタークラスへの参加や、月に1度のスタッフ会議で同席することもある。非常に近い関係で連携している。インストラクターとの連携もしていてクラスでキャリアセンタープログラムの紹介をしたり、スペシャルゲストとして招いてもらったりしている。
5	就職活動前の個人相談	就職活動前にキャリアの定性テストは実施しているが、個人相談はあまりしていない。しかし専門に自分が合っているかどうかに関しては、カウンセリングをしている。エントリーシートや送付状の書き方や職探しの指導などは行う。
6	就職活動中の個人相談	私たちの主な仕事は、この就職活動中のカウンセリングが中心である。学生はインターネットでカウンセリングの予約を取って、カウンセリングを行う。一般的な職業人としての適切な服装や髪形、特に刺青やピアスなどの見た目についての指導も行っている。
7	アイオワ州とアイオワ州以外の情報の入手	中西部の州の求人を中心に週1回、求人をネットシステムに掲載している。それ以外（東部、西部、海外など）は個別対応。インターナショナルの学生にも就職情報を提供している。中国の学生はアメリカに残りたがるが、日本や韓国の学生は帰りたがる。特にインターナショナルな学生は、大企業を目指している学生が多く、就職活動は難しいケースが多い。
8	仕事への期待や企業からの機会提供についての男女差	アイオワ州立大学は、農家出身の学生が多いので、女子学生の中には、結婚して出産後、子育てをしてその後パートタイムの仕事を希望する学生も多い。仕事への期待は調べていないので、明確には答えられないが、男女差はないだろう。仕事の機会提供については、完全には男女差がなくなったとはいえないし、調査研究によると給料にも男女差が見られる。また男性だけを就職させる会社もあれば、また女子を優先する会社もある。業種によって異なる。
9	授業と就職活動とのバランス	<u>70%の学生は悩んでいる。トップクラスの30%の学生はすでにいい成績をとっているので授業を休んでも支障はないが、70%の学生は授業と就職活動の両立に悩んでいる。特に下位1/4の学生は、就職活動で授業を休むことはできないだろう。</u> 日本のように就職活動のためのクラス欠席免除の制度はなく個人の責任にまかされている。就職活動は3単位のクラスと同じくらいの時間を必要とする。一日中、就職活動をする必要はないので、時間管理が必要である。

10	ワークライフバランス意識	ほとんどの学生は、ワークライフバランスを考えている。仕事に対する価値観の調査を行ったところワークライフバランスは他の要素に比べてとても高かった。女子学生の中には、仕事にほとんどの時間を費やしている母親を見ると、自分はプライベートも大切にしたいと思い、仕事を制限する学生もいる。女子学生がワークライフバランスを気にしていることは確かだが、男子学生も1週間にどれだけ働くかを気にしており、スポーツやエクササイズなど余暇の時間を楽しむことも職探しの価値観として大切にしている。キャリアアップのためにどれだけ献身的に働くかという考えは1980年代の考え方で、現在は少ない。現在は、よりフレキシブルな時代なので、自分の全エネルギーを仕事に費やすという考え方は少ない。
11	卒業後の追跡調査・パートタイム率・転職率	卒業生全員に6ヶ月後追跡調査を実施し、2009～2010学部卒業の卒業生858名(90%)の回答を得た。回答がなかったのは75名。インターネットやEmail、会社のレポート、クラス調査などを使って実施した。男女差は比較していないのではっきりわからないが、就職率や給料、社内での地位の違いについては男女差がないだろう。卒業生はほとんど正社員で就職している。パートタイム率に関しては、6%で少ない。5年後調査や10年後調査を実施していないので転職率はわからない。
12	就職活動の中断について	ほとんどの学生がフルタイムの職に就くまで就職活動をする。たとえ下位の学生でも卒業後6か月後には、なんらかのフルタイムの仕事についている。特にこの学部はビジネス学部なので、会計やファイナンスや情報システムは企業に必要とされる分野だから、ビジネスの世界に接点を見つけることは容易だ。エントリーシートを出して15-20%の回答率だと推測しているので、1人の学生が50-75社にエントリーシートを提出するのは驚く数字ではない。米国では、オンラインでエントリーシートを提出できるので、送付状を変更すれば、50社に提出することはさほど苦勞を要することではない。おそらく1社につき30分程度の時間を要する作業だろう。
13	最近の雇用の傾向	大企業志向の学生もいるが、中小の成長企業を目指す学生が多い。隣町に行けば金融機関もある。ただ、ニューヨークの大学のように投資銀行からの求人は、ここには来ない。
14	就職活動意欲の減退について	就職後の満足度調査は特に設けてないが、実際に職に就いてでもより良い仕事を探している学生は、48名(6%)である。男女差は分析していない。
15	就職活動のキーパーソンについて	友人が最も影響を与えている。ただ、このキャリアセンターを訪れた学生は、とても有益な情報を得たと喜んでいるが、友達の影響が大きいだろう。中には両親に相談する学生もいる。大学教員による影響は、よくわからないが、中には、学生の就職を意識してゲストスピーカーを授業に招いたり、ケーススタディで企業を授業に招いたりすることもある。そういう企業人の影響も大きいだろう。ただ、テクノロジーを使った就職活動なので、家族や大学教員には、最新テクノロジーについていけない人もいるので友人の影響が最も大きいと思う。アジアやインターナショナルの学生は、職探しだけでなく専攻を選ぶ際にも、両親の影響を受けるだろう。

4-4-2 キャリアセンター（リベラルアーツ学部）

日時：2012年2月13日15時～16時

対応者：リベラルアーツ学部プログラムコーディネーター

表5 キャリアセンター（リベラルアーツ学部）

	質問項目	回答
1	新入生へのキャリアセンターの紹介	新入生向けと家族向けのオリエンテーションがある。特に家族は、卒業後の進路は気になるところなので、就職活動には関心がある。その他、リベラルアーツの学生は専攻が多岐に渡るので、授業の形で学部生を一堂に集めて行うオリエンテーションはない。専攻を決める前の新入生向けの大きなオリエンテーションでパンフレットを配ったり、キャリアセンターの活用方法を説明したりする。9月に年に1度のキャリアフェアがあり、学生は参加が必須になっている。学生はビジネススーツを着て、エントリーシートや面接時の台本も用意して参加する。
2	インターンシッププログラムについて	キャリアマネージメントサービス（CMS）というオンラインシステムがある。インターンシップや求人情報はそのシステムで検索できるようになっていて、学生が主体的にその情報から企業にコンタクトを取っていく形である。キャリアセンターは、エントリーシートや送付状の書き方の指導は行うが、実際に面接等の予約は学生が自主的に活動して行う。特に企業と学生を出会わせるような支援はしていない。

3	他の課との連携	寮や学生会との協同でワークショップを開催したり、学校のニュースレターに情報を流して連携している。インターナショナルの学生は、中国が大多数で、マレーシアやスリランカなどからもおり、ビザ関係のサポートは国際交流課で行っている。外国人の学生がアメリカで職を見つけるのは分野によって難易度に差がある。
4	クラスアドバイザーやインストラクターとの連携	アカデミックアドバイザーは1対1でカリキュラムの取り方や個人的な問題が起きた時の助言を行う職員で、インストラクターは教授や講師で構成されており、キャリア関係の授業を担当する。 <u>すべての学生が年次（1-4年生）に関係なく担当のアカデミックアドバイザーとインストラクターを持つ。</u> アカデミックアドバイザー1名につき100名の学生を担当。キャリアに関してもアカデミックアドバイザーが1対1の対応を行い、インストラクターは授業を通じてサポートする。アカデミックアドバイザーは新入生の時間管理の仕方、大学の活用方法などのクラスを持つこともあるがアカデミックな授業は担当しない。
5	就職活動前の個人相談	職探しの前にインターシップを行うことを推奨している。 <u>特に新入生や2年生を対象に学年が終わった夏にインターシップすることを推奨している。</u> また、学内などのクラブや団体のリーダーになることも推奨しており、そのような経験は、職探しの際とても有利になる。
6	就職活動中の個人相談	職探しで行き詰った時や給料交渉の方法などの1対1のカウンセリングを行っている。新卒の学生が給料交渉を企業に対してするのは少数だが、給料交渉をすることが可能なことは、大多数の学生が知っている。相手を怒らせないように交渉するには技術があるので、もちろん、それを恐れて交渉しない学生もいる。コンピューターサイエンスの学生は、大学時代に制作した作品やアルバイト等の給料なども記録として残しており、その水準と比較しながら交渉する。また中にはまだ職探しをしている卒業生や転職先を考えている卒業生もカウンセリングを受けに来る。そのような学生には給料交渉の方法を教えることもある。
7	アイオワ州とアイオワ州以外の情報の入手	CMS というシステムで検索可能。
8	仕事への期待や企業からの機会提供についての男女差	明確には言えないが、男女差はないと思う。何に期待をするかは、個人差がある。リベラルアーツは専攻が広範囲にわたるので、すぐに職を見つけて高所得を得る学生もいるが、大学院に進学して専攻を極める学生もいるので、一概には言えない。
9	授業と就職活動とのバランス	<u>1週間のうち数時間は就職活動に費やす時間がなくて、時間管理が大切である。</u> 時間がなくていってなかなか活動をしていないでいると職が見つからないこともあるし、実際にどのくらい時間を要するものかわかっていない学生もいる。就職活動の準備を早くから計画的に行えば問題はないが、準備のない学生は難しくなる。一般的に就職活動は、3年生の終わりから始めるが、卒業するまで全く活動しない学生もいる。
10	ワークライフバランス意識	ジャーナリズムなどの学生は、ジャーナリストは、仕事に費やす時間が長いと思うが、専攻や個人的な価値観で一概には言えないと思う。女子学生は、子育てで仕事を辞めることを考える学生もいるが、新卒の学生は、あまり考えていないのではないかと。企業側からの視点で、その企業がワークライフバランスを推奨しているということは、学生を惹きつける一つの要素になる。そのほかにも、犬を連れてきてよい企業や、チャイルドケアの施設のある企業は、学生にとって魅力的な要素だろう。
11	卒業後の追跡調査・パートタイム率・転職率	6ヶ月後の追跡調査をしている。この調査では、パートタイムかどうか、性別による違いや転職率も調べていない。
12	就職活動の中断について	中断する人はかなり少ない。調査レポートで "Not Seeking" （就職活動をしていない）に該当する数字が中断した数字。全学部合計で 30名（0.8%） 、リベラルアーツは 13名（1.3%） 。
13	最近の雇用の傾向	アイオワ州立大学の学生は、中小企業を志望する学生が多い。建築学の専攻の学生は小さな建築事務所を志望したり、心理学を専攻する学生は、カウンセリングの職に就きたい学生も多いので、小さなクリニックなどを志望している。また、大きな銀行や保険会社に就職したい学生は少ない。給料の額は質問項目にないし、学生も話したがらない。男女差も調べていない。
14	就職活動意欲の減退について	正社員の仕事を得てからよりよい仕事を探し続ける。エントリーシート（ネット）でエントリーシートを提出する企業は、 <u>1人につき100企業ぐらいある。</u>
15	就職活動のキーパーソンについて	家族がキーパーソンで、父親を1番頼りにしている。2番目がアカデミックアドバイザーだと思ふ。

4-4-3 キャリアセンター（人間科学部）

日時：2012年2月14日10時～11時

対応者：人間科学部ディレクター

表6 キャリアセンター（人間科学部）

質問項目	回答
1 新入生へのキャリアセンターの紹介	アイオワ州立大学へ進学が決まった高校生の両親向けに学生生活について、どのように専門のゼミを決めるべきかなどを記した手紙を送る。6月の入学前オリエンテーション時に45分間の講義を生徒と保護者向けに行う。ニュースで報道される雇用率は、米国の平均値で、この大学の学士取得者の非雇用率は平均よりも低いことを詳しく説明する。
2 インターンシッププログラムについて	企業が学生に求める4要素は、1) その職業に関連するインターンシップの経験の有無、2) 学業成績（3.0以上のGPA）、3) 言語と非言語の両方をうまく活用できるコミュニケーションスキル、4) リーダーシップである。そのため新入生の終了時の夏からインターンシップを経験することを推奨している。そのインターンシップの経験を卒業までに最低でも1回、できればすべての夏3回経験する。インターンシップをした企業にそのまま卒業後、正社員として採用されることもあるので、できるだけ多くの回数インターンシップを経験することを推奨している。早い時期から準備をすればそれだけ就職の機会も増える。
3 他の課との連携	学部ごとにキャリアセンターが設置されているので、直接の連携はない。月例のディレクター会議があり情報交換をする。CMSシステムは全学部共通のシステム。入試課との連携はある。このキャリアセンターは2名の職員、2年前に自分が着任し、昨年プログラムアシスタントを雇用し、この秋に週20時間の大学院生のアシスタントを雇用する予定（2年契約）。2名の正職員と1名の大学院生で4000人の学生を支援する。
4 クラスアドバイザーやインストラクターとの連携	もちろんある。アカデミックアドバイザーはキーパーソンで、彼らは少なくとも学期に1、2度は学生と面談しているのでキャリアセンターの存在や就職活動の大切さを学生に伝えてもらう貴重な人員である。インストラクター（教授など）は各学部主催のオリエンテーションにキャリアディレクターを招いてくれる。新入生オリエンテーションでキャリアについて説明しても18歳の学生には、関心の低い内容であるが、2、3年生には、キャリアセンターの活用方法や計画的な就職活動の大切さは継続的に伝えていくことが効果的だと思う。学科の大小によるが、アカデミックアドバイザー1人につき25-300名の学生を受け持っている。
5 就職活動前の個人相談	エントリーシート、評価基準、送付状、就職活動の戦略のガイダンスを行い、個別カウンセリングは、CMSによる予約制。
6 就職活動中の個人相談	新入生から博士課程の学生まで、すべてに対応。
7 アイオワ州とアイオワ州以外の情報の入手	CMSシステムやGoogleで求人情報を入手する。1、2、3年生がインターンシップを探す際、金銭的な問題からあまり遠方のインターンシップを好まない傾向にある、卒業後の就職活動となると、個人的な理由が絡んでくるので異なる。しかし地域を限定すると職は見つかりにくい。インターンシップは、できるだけ条件を絞らず州外に出て、より競争社会で様々な経験を楽しむ方が良い。就職活動は、その経験を踏まえ絞り込んでいく方が良い。特にこの学生は、地元志向が強く、あまり冒険をしない傾向にあることが、現在キャリアセンターとしても頭の痛いところである。
8 仕事への期待や企業からの機会提供についての男女差	この人間科学部は現在学んでいる最中で、前職のエンジニアリング（工学部）では、男女差はない。この人間科学部は、あまり企業レベルの就職先を好まない。家族援助学科の学生は、非常営利団体や社会福祉団体の小規模組織を好む。就職活動に関して工学部は男性が優位で、人間科学部は女性が優位。仕事への期待については、人間科学部の学生は、社会貢献の視点が強いのではないか。
9 授業と就職活動とのバランス	遅くとも卒業の半年前から就職活動は始めるべきと指導している。実際には、新入生の時期からエントリーシートや送付状の作成、インターンシップの経験などを積み重ねていけば、4年生になった時には、ある程度の準備が整っているので、学業との両立に悩まなくてもすむ。大学機関は何のためにあるかを考えると卒業後の専門的な職業に就くことを支援するための教育機関であるので、教授が就職活動中面接のために授業を休む学生に対して、柔軟に対応すべきである。少なくとも学生の就職活動を奨励するべきで、休んだ学生が授業に遅れないで済むよう、授業のフォローをすべきだ。アイオワ州立大学には、Blackboardという授業支援システムがあり、授業の先生のプレゼンテーション（パワーポイント）や講義ノート、課題等はそこにアップロードされて、学生がいつでも閲覧もしくはダウンロードできるようにシステム化されている。少なくとも就職活動で休んだ学生に対し、罰したり（欠席扱い）にすることはあってはならないことで学生が面接で面接官の名刺を持ち帰ったら出席扱いにすべきだ。WebCTというプラットフォームは少なくとも10年以上大学で使われている。昨年新ソフトのBlackboardを導入した。

10	ワークライフバランス意識	人生すべてにおいて、何事もバランスが大切である。より準備をしっかりとっておけば、いざという時にあわてずに済む。人間科学部の教育学専攻の学生の中には、卒業後専業主婦として子育てをして数年後に就職する学生もいる。学士の資格を卒業後すぐ活用しなくても、個人の判断でそういう選択があってもよい。たとえ卒業後にパートタイムの仕事についても経済的にやっていけるならその選択があってもよい。子育ては、何事にも勝らない大切な仕事だから、それは一つの選択。各自の選択の問題で、フルタイムの仕事と子育ての両立は大変なので、様々な選択があってもよい。
11	卒業後の追跡調査・パートタイム率・転職率	2010年の6ヶ月調査(2011年版は作成中)がある。年度による大きな違いはない。 <u>就職率は352名(64%)</u> この数値は、大学院進学118名(22%)を除く。合計では86%。回答率は、 <u>548名(82%)</u> なので85%まで引き上げることを目標にしている。
12	就職活動の中断について	<u>"Seeking"に該当する78名(14%)が現在仕事についていない卒業生。</u>
13	最近の雇用の傾向	工学部では、大企業が多数だったが、人間科学部は、中小企業が多い。教員は、小・中・高校の教員が多い。給料調査は、今まで集めたことがないので、これから行いたい。大多数は、正職員の職に就き、少数はパートタイムに就く。
14	就職活動意欲の減退について	よくわからない。専攻に直接関連していなくても、近い分野の正職員の職に就き、その後、経験を積んだ後で希望の職を探し続ける。
15	就職活動のキーパーソンについて	キャリアカウンセラーは就職活動に関する専門家なのでもちろん影響を与える。教授とアカデミックアドバイザーは大きな役割を持っているが、2者を比較すると、教授は職業に関する知識より学問に関する専門家なので、アカデミックアドバイザーの方がキャリアセンターと連携することが多いのでより影響を与える。そのほかにも家族や友人も影響を与えると思うが、全者がそれぞれの役割の中で影響を与えている。

4-4-4 キャリアセンター（工学部）

日時：2012年2月15日11時～12時

対応者：工学部ディレクター（C氏）& アカデミックアドバイザー（D氏）

表7 キャリアセンター（工学部）

	質問項目	回答
1	新入生へのキャリアセンターの紹介	C：新入生は工学部の種類や目的に関するセミナーが必修になっている。その中で、キャリアセンター紹介の講義もあり、なぜ工学部なのか、インターンシップの経験、学生会への関わり方などすべての経験を含めてエントリーシートを書く就職活動を成功させることができる。
2	インターンシッププログラムについて	C：今までは2,3年生が中心だったが、新入生終了時の夏からインターンシップに行く。工学部の学生は現在米国でとても需要が多く、企業が早くに学生と接触を持ちたがっている。学生も早い段階から、その分野の専門家と接点を持つことによって、より目標を明確にした就職活動が可能となっている。
3	他の課との連携	C：たくさん連携している。特に学生就職支援センターや学内就労支援課、また方針を決定するための他の学部ディレクター会議もある。また高校生向けに工学部の研究者が工学部の紹介を行うこともある。
4	クラスアドバイザーやインストラクターとの連携	C：工学部のインターンシッププログラムは教授の判断によるプログラムで、学生に学ばせたい分野や専門性などを判断して教授が派遣先を決める。派遣後に学生や雇用先から学生が十分に力を発揮できたか、学生の適性はその職業にあっていたかなどフィードバックをしてもらい、その結果を教授や学部長などに戻す。DDI（コマーシャルプログラムの専門会社）のOPAL（ソフトウェア）という専門ツールでフィードバックを回収している。
5	就職活動前の個人相談	C：1対1の対応は、必要に応じた時のみでD氏が主に担当している。
6	就職活動中の個人相談	C：1対1の対応は、必要に応じた時のみでD氏が主に担当している。D：学生との面談は、自分のオフィスアワーの2割に留めていて、エントリーシートの書き方、ネットワークの構築の仕方など個人的に対応している。できるだけ、大勢に効果的に説明ができるよう授業の中で説明するようにしている。
7	アイオワ州とアイオワ州以外の情報の入手	C：CMSプログラムで情報を一括している。

8	仕事への期待や企業からの機会提供についての男女差	C: なかにはあるかも知れないが、個人差があるので一概は言えない。機会提供については、現在工学の業界はとて必要があるので、従来は男性が多かった業界でも女子学生も採用されるようになっていく。
9	授業と就職活動とのバランス	C: 新入生は、入学後5週間にキャリアフェアに参加する。会社を調べる、興味のある業界を探る、業界について学ぶ、雇用者と話す練習のためキャリアフェアに参加することが必修になっている。その他にも、企業を招き学生に向けて講演を行うなど企業を知る様々な機会を用意している。中には、卒業するまで就職活動に興味を示さない学生もいるが <u>大多数は早く（新入生の時期）から就職活動の一連のプロセスを学び始める。</u>
10	ワークライフバランス意識	C: 興味深いことに、 <u>最近ワークライフバランスへの関心は低くなっている。フレックスタイトを導入している企業も多いので、女性にとっても子育てと両立しやすくなっている。</u> 時代の流れで、より利益を追求して仕事に拘束される時期もあれば、家族との時間を大切にしないという流れの時もある。現在はその両方が良いバランスを保てていて、フレックス制度のおかげで、余暇も勤務時間も充実させることができていると思う。いずれにしてもエレクトリック（コンピュータ）は24時間メールのやり取りをしている。
11	卒業後の追跡調査・パートタイム率・転職率	C: 他学部と同じで6ヶ月後の追跡調査を実施しており、 <u>90%の回収率。卒業後パートタイムを選ぶのは、おそらく2%以下だろう。景気が良い時期は、アイオワ州立大学の工学部の学生は98～99%の就職率。景気低迷期でも90%は就職する。残りの10%の中にはパートタイムも含まれるだろう。転職率は調べていない。</u>
12	就職活動の中断について	C: 良くわからない
13	最近の雇用の傾向	C: <u>大企業志向の学生は、採用後下積みから始めなければいけないが、中小企業の成長企業は、採用後専門の仕事に就ける可能性が高くなる。大企業志向か中小企業志向かは学生次第であるが国際企業志向は、絶対にある。若いうちに海外へ行く機会が増えるのは、学生にとって魅力的である。</u>
14	就職活動意欲の減退について	C: 恐らく5%程度。中には、大学院に進学する学生もいるし、卒業後すぐ結婚する学生もいる。
15	就職活動のキーパーソンについて	C: キャリアカウンセラーだろう。我々は学生にインターンシップをととても強く推奨しているし、影響力が大きいだろう。ただすべての人がそれぞれの役割を持っている。教授やアカデミックアドバイザーも重要な役割。

4-4-5 キャリアセンター（デザイン学部）

日時：2012年2月16日10時～11時

対応者：デザイン学部ディレクター

表8 キャリアセンター（デザイン学部）

	質問項目	回答
1	新入生へのキャリアセンターの紹介	私の役割は、キャリアサービスと同窓生とのコーディネーターの両方である。新入生オリエンテーションでキャリアセンターの概要やCMSシステムの紹介、インターンシップの紹介を行う。
2	インターンシッププログラムについて	ほとんどは教授がコーディネートしたインターンシップだが、個人相談があれば自分も対応する。教授はインターンシップのフィードバックも行っていて、単位に十分な内容、時間であったか、学生の仕事内容は、専攻と関連していたかなど学生と雇用者との両方のフィードバックを得る。新たなインターンシップの雇用先など、随時CMSに登録している。 <u>ほとんどのインターンシップは3年生以降で、中には2年生でも行うが、ほとんどはインターンシップ先に貢献できる技術の習得を考えると3年生以降が適切。インターンシップの時期は学部によって様々だが、デザイン学部では、1年生は基礎科目を学ぶので、専門科目は2年生以降になる。</u>
3	他の課との連携	そんなに多くはない。キャリアサービスオフィスは連携しているが私の仕事は同窓生のコーディネーターの役割もあるので、同窓会との連携もある。しかし経理課との連携はほとんどない。
4	クラスアドバイザーやインストラクターとの連携	このオフィスは学生課の中心にあり、アカデミックアドバイザーは隣に位置しているので、何かにつけて連携している。インストラクターも年に5～6回は授業に呼ばれて講義を行っている。

5	就職活動前の個人相談	予約が入ればいつでも1対1の対応はしている。この専攻のインターンシップはどんなものがあるのか、大学院での選考についてなど様々な相談を受ける。
6	就職活動中の個人相談	面接前の学生に模擬面接をしたりする。デザイン学部として特に推奨しているビジネススーツなどは掲示していない。恐らくビジネス学部のみだろう。デザイン学部の学生は、ビジネス学部よりは少しファッショナブルかもしれないが、でもすべての学生はビジネススーツを着る。香水やアクセサリーが華美にならないよう指導はしている。
7	アイオワ州とアイオワ州以外の情報の入手	ほとんどはCMSシステムに掲載。それ以外に直接依頼のあった企業や政府の求人はCMSシステムに入っていないので、別途学生に情報をE-mailで送る。州外の学生もいるがはっきりした数字はわからない。
8	仕事への期待や企業からの機会提供についての男女差	はっきりはわからないが、同窓会報の記事によると建築専攻の40%の女子学生が卒業後の国家試験に合格しなかった。特に建築業界は、女性にとっては子育ての両立が難しい業界だろう。
9	授業と就職活動とのバランス	よくわからない。デザインはポートフォリオの提出が義務付けられているので他学部とは少し違う。授業で制作した独創性のあるデザインその作品そのものの提出が就職試験で、提出する作品となるので授業と就職活動が直結しているだろう。おそらく、どの学生にとってもインターンシップをするには授業とのバランスが大切であるが、面接に行って授業を休む学生に対してもっと柔軟になるべきだ。多くの学生は、春休みに面接を設定する。
10	ワークライフバランス意識	21歳の学生がワークライフバランスを考えるかよくわからない。私が授業の中で、企業の評価の仕方について説明する際、フレックスタイムの有無、パケーション休暇の有無は大きな違いとなることを伝えているが、実際にどのくらいの割合の学生がワークライフバランスを考えているかについては把握していない。業界で見ると建築はかなり拘束される仕事で、グラフィックデザインは、フリーランスで働くことが多いだろう。
11	卒業後の追跡調査・パートタイム率・転職率	パートタイムに就いたかどうかは調査していないが、「就職活動中」に該当する学生は、専門的な仕事に就いていなくて卒業後も就職活動が続けている学生25名(11.0%)。しかしセラミックデザインの学生は、パートタイムの職に就いて、残りの時間でスタジオワークを続けている人もいるだろう。退職率も調査していない。
12	就職活動の中断について	よくわからないが学生の中には、軍に入る学生もいる(男性の方が多いと思う)。
13	最近の雇用の傾向	学生の関心は小さなデザイン事務所から大企業まで、また全米にわたって広範囲に広がっている。
14	就職活動意欲の減退について	No12と同じ
15	就職活動のキーパーソンについて	学内では、日常学生とコンタクトを取っているので教授だろう。

5. 分析結果

5-1 パーソナルファイナンス・カウンセリングにおけるアドミッションオフィスの役割

アドミッションオフィスは、新入生の基礎データ作成の重要な役割をもっており、出願書類の成績(GPA)、試験のスコア、連絡先とともに家庭の資産情報(米国生のみ)をデータとして入力し個人ファイルを作成している。また学生の入学後の支援としてファイナンシャルエイドオフィスや住宅課、学部とも連携し充実した大学生活を送れるよう多角的な支援を行っている。

保護者との連携も活発で2週間に一度、保護者へ向けた大学便りを送るなど親元から離れた子どもが大学でどのような活動を行っているか報告をするよう努めている。Iowa州立大学の学生はほとんどが親から離れて生活をしているため、新入生が大学に上手く適応するかどうかという重要な役割をアドミッションオフィスは担っている。日本の大学の入試課、教務課、学生課の総合的な役割を一手に引き受け、大学における「入り口」の支援を担っているとい

えよう。

また、日本では「モンスターペアレント」が有名だが、アメリカでは「ヘリコプターペアレンツ」と呼ばれる学生に過干渉な親の存在が、ある意味学生の自立を妨げている。親元から離れた新生入生には「Learning Community」というピアグループが用意され、大学の中に自分の居場所を見つけやすいようコミュニティ活動づくりの支援も充実している。その大学への適応支援の取り組みは、学生の退学率減少につながり、学生数増加への大きな成果を出している。

5-2 パーソナルファイナンス・カウンセリングにおけるファイナンシャルエイドオフィスの役割

アメリカの大学生のほとんどが奨学金や学生ローンを組み合わせた経済的支援のパッケージ活用し大学に進学してくる。アイオワ州立大学の学生の75%が何らかの経済的支援を受けており、この教育費確保の情報提供やコーディネートを行っているのがファイナンシャルエイドオフィスの役割である。日本では学生課がこの役割を担っているが、アメリカでは、借入前に奨学金や学生ローンの特性を学生に理解させる説明責任が連邦法で規定され、その指導を行っているのはファイナンシャルエイドオフィスである。また、授業の中でファイナンシャルエイドオフィス主催のワークショップを設け、基本的な予算の立て方、卒業後の負債についても学生に指導を行っている。

このような金融教育が行われており、学生は予算の立て方、クレジットカードの使い方、個人情報の保管の仕方、負債の種類、個人信用などのパーソナルファイナンス教育を受けて大学に進学する。

アメリカでは、両親と学生双方が学費を負担するのが一般的で学生の個人資産や収入も奨学金や学生ローンの申請の際に、開示することになっている。また、経済的支援の一つの方法として、大学内に様々な雇用の機会が設けられ、学生が学内で就労することも可能となっており、実際に、訪問中に学長室や食堂、オフィス等で働く学生の姿をあちらこちらで見かけた。学生の経済的支援に対する幅広い機会が設けられている一方、たとえ1学期間でも学費の滞納があると次学期は履修ができないという厳格な制度も存在する。アイオワ州立大学は公立の大学であるが、学費と住宅費を合わせると1年間に約\$15,000必要となり、日本の私立大学水準の学費となる。そのため多くの家庭が全額自己資産で教育費を賄うのではなく、学費の一部を経済的支援に頼っているという現実である。卒業した学生は、月平均で\$455を10年間返済しており、長期間にわたるライフプランの大きな足かせとして大学教育費は重くのしかかっている。そのため学生は、条件の良い低金利の連邦ローンを優先的に利用しているが、申請条件に適合しない場合は、高金利の民間ローンを利用している場合もあり、その比率は、全学生の7.5%から8%を占めている。また、卒業後の返済プランは、返済期間を10年から30年の間で選択することができるものもあれば、収入に応じて返済金額を変更できるものもあり、選択肢は多種にわたっている。

ファイナンシャルエイドオフィスでは、経済的に困難な学生の相談にいつでもものることが

できるよう常時専門のカウンセラーを配備させており、主に学費や住宅費などの大学生活における支払の相談を担当している。他の部署との連携も緊密で、経理課から滞納があるとファイナンシャルエイドオフィスに連絡が入り、手遅れにならないうちに対処できるよう迅速な連携が図られている。

迅速な対応という意味では、学内システムも大きな役割を果たしており、Access Plus という学生情報管理システムは、授業や成績に関する情報の他にも学生の生活情報も盛り込まれており、学費や住居費（学内の寮費）や食費の請求も一元的に管理されている。そのため学生が保護者をこのシステムに登録すれば、遠方の保護者でも、支払いの金額や時期などもこのシステムを通じて確認することが可能となる。

学生の退学率は、2~3%とわずかな比率に留まっているが、その退学理由は、多分に経済上の問題が絡んでいると推察されるが、実際のところ、たとえ学業上困難による退学の場合でもその理由を経済上の問題をする場合もあるため、実際の経済的困難による退学率を明らかにすることは困難である。

5-3 パーソナルファイナンス・カウンセリングにおけるファイナンシャルクリニックの役割

前述のファイナンシャルエイドオフィスが大学教育に直結する支出の相談機関であるのに対し、ファイナンシャルカウンセリングクリニックは、クレジットカードの返済や個人的な支出に関する相談の窓口である。このクリニックは、住宅購入、家計管理、クレジット等の、家計全般の資金管理に対する支援を行う非営利団体として存在し、支援の対象者は学生に限らず、教員、スタッフ、市民と地域全体への支援を行っている。相談担当のカウンセラーは2名おり、1対1の対面方式面談のほか電話によるカウンセリングも実施している。また相談室にはカウンセリングの様子を傍聴できるマジックミラーを配備した閲覧室も併設され、大学教育研究機関としてのカウンセリングの内容分析の実習施設や、学生の学習施設としての役割も果たしている。

昨年の相談件数550名のうち緊急を要する相談は、全体の25%であった。経済的に困難になる原因は、住宅に関する相談は年間15~20名程度に留まり、不適切な予算立て、クレジットカードの多額使用、学生ローンの返済困難、個人信用の問題、職場の福利厚生削減、税金の納付、節税、破産、投資の失敗などに関するものが多い。昨年の法改正により、21歳以下の若者のクレジットカード作成には親との連名が義務付けられたので、学生のカード利用率は減少することが予測される。

学生ローンの問題として、親が借入れを行い、子どもが借入総額を卒業後初めて知るケースは深刻で経済的な困難に陥りやすい。そのような返済危機に陥る原因として、親子のコミュニケーション不足が大きく影響を与えている。学生は一般的に連邦ローンを借りているが、その場合学費より少し多めに借りる。保護者は民間ローンよりParent Plus Loanを借りる傾向にある（親に100%支払い義務がある）。最近はお金が保証人になれないケースが増加しており、保証人なしで借りられる大手のローンであるSalary Maeは、金利が16.5%と高く設定さ

れている。連邦ローンや民間ローンは親子双方が債務者として借入れを行うことが可能であり、返済は両者の話し合いにより負担割合を決めることができるが、一般に連邦ローンは学生自身が返済を行う。

5-4 パーソナルファイナンス・カウンセリングにおけるキャリアセンターの役割

アイオワ州立大学では、学内には、全学部共通のキャリア・マネジメント・システム（以下：CMS システム）を通して学生は、インターンシップや求人情報を検索することができ、また求人の応募やカウンセリングの予約も行うことができる。そのシステムのデータ作成の重要な役割を果たすのが、キャリアセンターのディレクターである。

各キャリアセンターのディレクターは様々な機関をつなぐキーパーソンでもあり、他学部・他部署との連携によるセミナーの開催の中心的役割を果たし、またセミナーにおいては学生や保護者向けに就職支援の一連の流れや、キャリアセンター活用の方法などを伝授する講師としての役割も果たしている。またディレクターは、入学前から両親と学生へキャリアセンターの紹介をするなど中心的な役割を果たしている。

そのほかにもキャリアセンターには、アカデミックアドバイザーという専門職の職員がおり、学生に向けてキャリア形成につながる大学での履修方法をカウンセリングしたり一人一人のキャリア意識の高揚のための助言を行うなど、入学時から担当学生に対しどのように就職活動の準備をすればよいかを指導している。また、就職支援の一翼を担うものとして教員も大きな役割を果たしており、専門的な知見から、学生へのインターンシップの紹介や進路の助言等を行い、専門領域を活かすことができる就職への大きな橋渡しをしている。また、キャリアセンターでは、卒業後の卒業生の追跡調査も行っている。

しかし就職支援の方法は、学部特色を活かした形で学部ごとに異なっている。ビジネス学部やリベラルアーツ学部、人間科学部は、ディレクターがアカデミックアドバイザーとインストラクターの間を取り持ち、学生の就職活動を1年生から4年生まで支援する。これらの学部のインターンシップは早くから始まり、インターンシップについての調整はキャリアセンターのディレクターが主導権を持っている。その一方で、工学部やデザイン学部はその専門性から3年生や4年生になるに従ってインターンシップなどのコーディネートなどインストラクターが主導権を握っている。ディレクターはエントリーシートの書き方など就職活動の実践的なことを中心に指導している。

キャリアセンターの支援は、学生のパーソナルファイナンスに対し大きく影響を与えているといえる。それは、たとえ学生が、ファイナンシャルエイドオフィスやファイナンシャルクリニックから奨学金やローンの返済に関して具体的な助言や実行手段を提示されても、卒業後のキャリア形成について具体的な見通しが立たなければ、個人の将来設計を行うことはできず、ひいては安定的な返済も保証されないからである。

実際にキャリアセンターは、学生の将来設計についてすでに入学前から介入を開始しており、学生時代の4年間および卒業後にいたるまでの長期間に渡り、学生自身のみならず保護者に対しても指導を行う立場にある。在学中は、将来のワークライフバランスのノウハウを

就職活動と授業とのバランスという形で指導を行っている。学内に配備された学習支援システムを効果的に活用して就職活動のために受講できなかった授業のフォローを可能にする方法や、時間を有効活用する方法も指導している。講義ノートやパワーポイント、課題は学習支援システムにアップロードされるので、学生はいつでも閲覧しダウンロードすることができる。また、デザイン学部のように、ポートフォリオによって成績がつけられるので、一時的な授業の欠席もカバーできる。しかしこのようなシステムとは別に、ディレクターやアカデミックアドバイザーの学生への1対1のアドバイスが人生の先輩としての生き方を学ぶ道しるべとして学生の将来設計を考える際に大きな影響を与えている。

卒業後のワークライフバランスは業種により異なるが、今の学生は1980年代のビジネスモデルのように企業のために献身的に働くことを好まない傾向にある。自己のエネルギーをバランスよく注入するという価値観が学生の間のコンセンサスとなり、そのことにより、企業側も裁量性を導入する企業が増えてきた。また日本のように業種よりも知名度を優先する大企業志向ではなく米国の学生は大学時代に学んだ専門性を活かせる仕事を優先させ、実績を重ねてステップ・アップしていく志向であることが明らかとなった。

新卒採用時の給料交渉も日本の就職活動では行わない活動のひとつである。給料交渉の方法を教授することもまたキャリアセンターのディレクターの役割のひとつである。実際の件数として、新卒の学生が給料交渉することは少数であるが、多くの学生が可能なことを知っている。在学中のアルバイトの給与実績や、成果物の評価、現在進行中の他企業のオファーの金額を提示しながら交渉を行う。充実したインターンシップの経験を武器に自己の資産価値を公平に評価し、他人を説得させることができるのであろう。パーソナルファイナンスの知識がその裏付けとなり、積極的な人生設計を後押ししているといえよう。

5. まとめ

入学前オリエンテーションから、本大学のキャリア支援システムの紹介・周知を行い、親子両方に卒業後のキャリアデザインについて、意識づけを行う。特にアメリカでは父親の影響力が強い。その後、実際に学生が入学後、新入生オリエンテーションでキャリアデザインについて、キャリアセンターの活用方法、就職活動のノウハウなどを伝達し、一学年終了の夏休みから早い学生はインターンシップ体験を行う。米国は、日本と異なり、夏休みが5月上旬から8月下旬までであるため、学生は実質3か月間、インターンシップを行うことが可能となり、地元の企業のみならず、州外の企業に積極的にインターンシップ体験を行うよう、推奨されている。インターンシップの開始時期については、ほとんどの学部が、遅くても2年生終了時には開始するのに対し、デザイン学部などは、大学での成果物が就職試験の審査対象となることもあり、あまり早くからインターンシップをせず、3年生で行うことが一般であった。

また、学生の就職先に対する意識も、大企業で採用後に下積みを強いられるより、大学時代に学んだ専門性を即戦力として活用できる中小企業が人気を得ている。これには、日米の労働事情の違いにより学生の価値観が異なると思われるが、米国は、職業を通じて貢献した

業務内容が次のステップへの経験実績として評価されるため、中小企業でも実際に担当する職務内容によって、職業を選択している傾向がある。日本も従来、大学新卒者の一括採用による終身雇用が通説であったが、近年の転職事業を鑑みると、キャリアアップによる転職を推進するためにも、年齢を重視する新卒一括採用ではなく、職務給に伴う労働システムの転換が求められているかもしれない。

キャリア教育の一連の流れとしては、アイオワ州立大学のように、学部内に独立したキャリアセンターが存在する大学は、全米で1割程度であるため、先進的な事例と言ってもよいであろう。学部ごとのニーズや専門性を活かした学生支援システム、アカデミックアドバイザーによる戦略的なアドバイス、インターンシップを通じたキャリア形成のスパイラル効果により、新卒者の就職率は9割を超え、なおかつ専門的分野に就職する学生が大半を占めている。このような取組は、日本の大学の在り方を再考する際、大いに参考にするべき項目で大学教育の職業的意義を高めるためにも有効であると考ええる。

また、学生の資質として、学生の経済状況は、日本の大多数の学生とは異なり、当大学の学生は、学費を全額両親が支援するのではなく何らかの奨学金を得て学生自身も負担する傾向にあり、そのことにより自分のキャリア形成、卒業後の就職に対する危機感、自立への必要性が現実のものとして捉えられ、また、大学教育としてのパーソナルファイナンス教育やファイナンシャルカウンセリング、キャリアプランニングの教育的意義が高くなっていると推察される。この研究は平成23年度科学研究費補助金（基盤研究（C）科題番号23500898「教育期から労働期への移行段階における若年女性の自立と家族資本－日米比較調査－」の助成による研究成果である。

「注」

- 1) 米国の連邦社会保障局により発行された社会保障番号であり、納税、年金、運転免許証、パスポート、銀行預金等のあらゆる申請の際に必要となる市民IDである。
- 2) 学内の独身寮および、家族向けの寮
- 3) 世界23カ国・地域（2012年7月現在）で導入されているファイナンシャルプランナーの国際資格

「文献」

1. 安達智子・室山晴美, 1988「大卒女性の就労意識—理想とする就労パターン・職業価値観・職業生活満足感について—」;『進路指導研究』第18巻第1号, pp.1-7
2. 中央教育審議会, 2011年, 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」
3. 独立行政法人日本学生支援機構, 2007年, 『大学における学生相談体制の充実方策について』
4. 独立行政法人日本学生支援機構, 2010年, 『アメリカにおける奨学制度に関する調査報告書』

5. 濱中義隆, 2009 年, 「情報ギャップと高校大学における金融教育」, 『高校教育段階における学生への経済的支援の在り方に関する調査研究 (平成 21 年度文部科学省先導的大学改革推進事業調査研究報告書)』, pp.127-139,
6. 本田由紀, 2009 年, 『教育の職業的意義』 ちくま書房, pp.120-121
7. Rowntree, Benjamin. S., 1901, A study of town life, Macmillan; (長沼弘毅訳, 1959, 『貧乏研究』)
8. 鈴江一恵, 2008 年, 「大学におけるパーソナルファイナンス教育に関する一考察－ケースメソッドの有効性の検討－」, 『高松大学紀要』, 50. pp.31-67
9. 堤未果, 2008 年, 『ルポ 貧困大国アメリカ』 岩波新書, 岩波書店
10. 湯浅誠, 富樫匡孝, 上間陽子, 仁平典宏, 2009 年, 『若者と貧困』, 明石書店

(受付日 : 2013. 1. 10)