第２章

～キャリア形成支援とキャリア教育の理解～

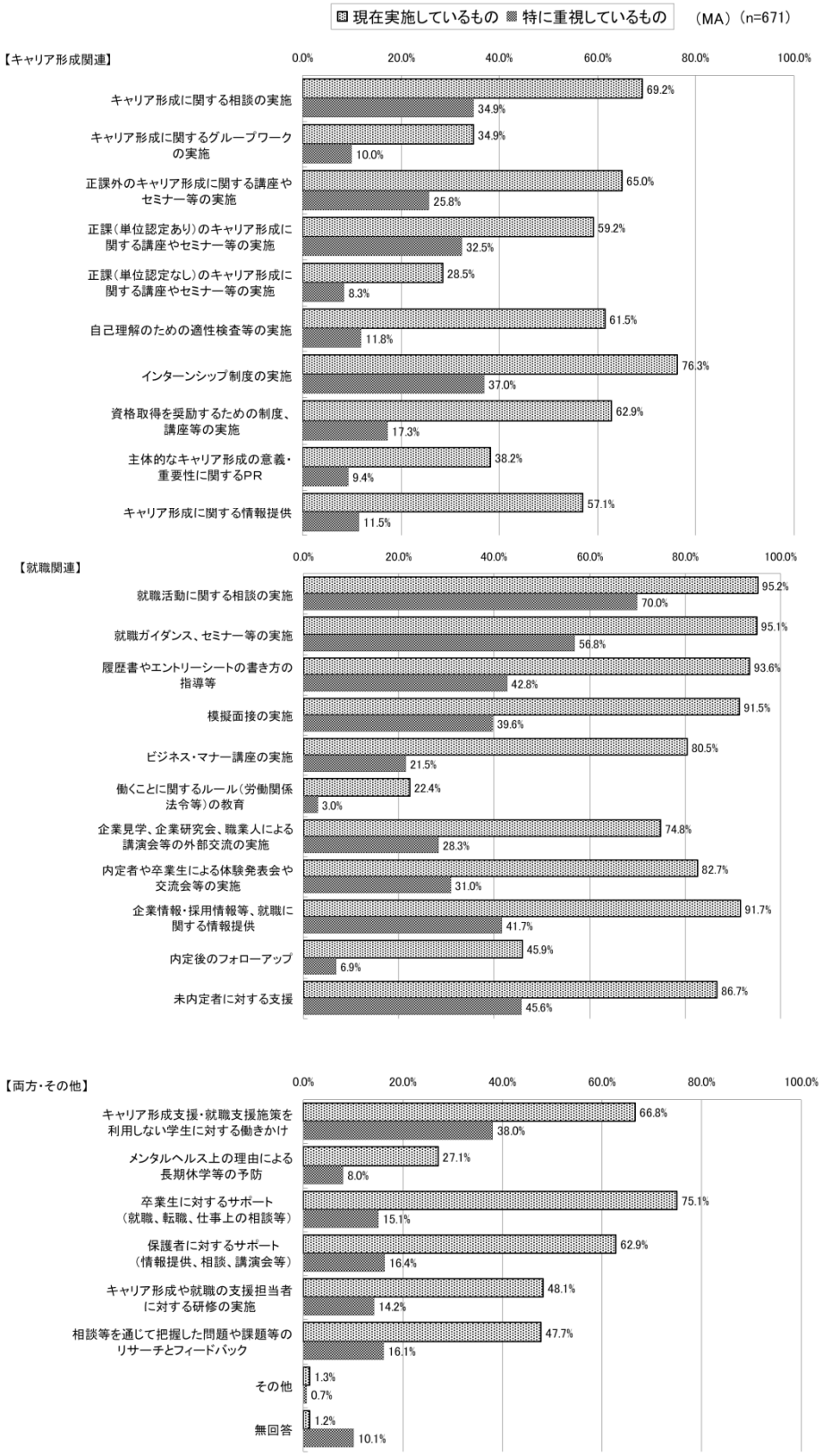
1 キャリア形成支援

(1) キャリア形成支援の取組み内容

・大学におけるキャリア形成支援の取組みとしては、「インターンシップ制度の実施」が最も多く、「キャリア形成に関する相談」「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等」の多くの取組みについて、半数以上の大学で実施されている。

・「卒業生に対するサポート（就職・転職・仕事上の相談等）」「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」「保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）」「キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施」等も多くの大学で実施されている。

【大学で実施しているキャリア形成支援・就職支援、特に重視しているキャリア形成支援・就職支援】



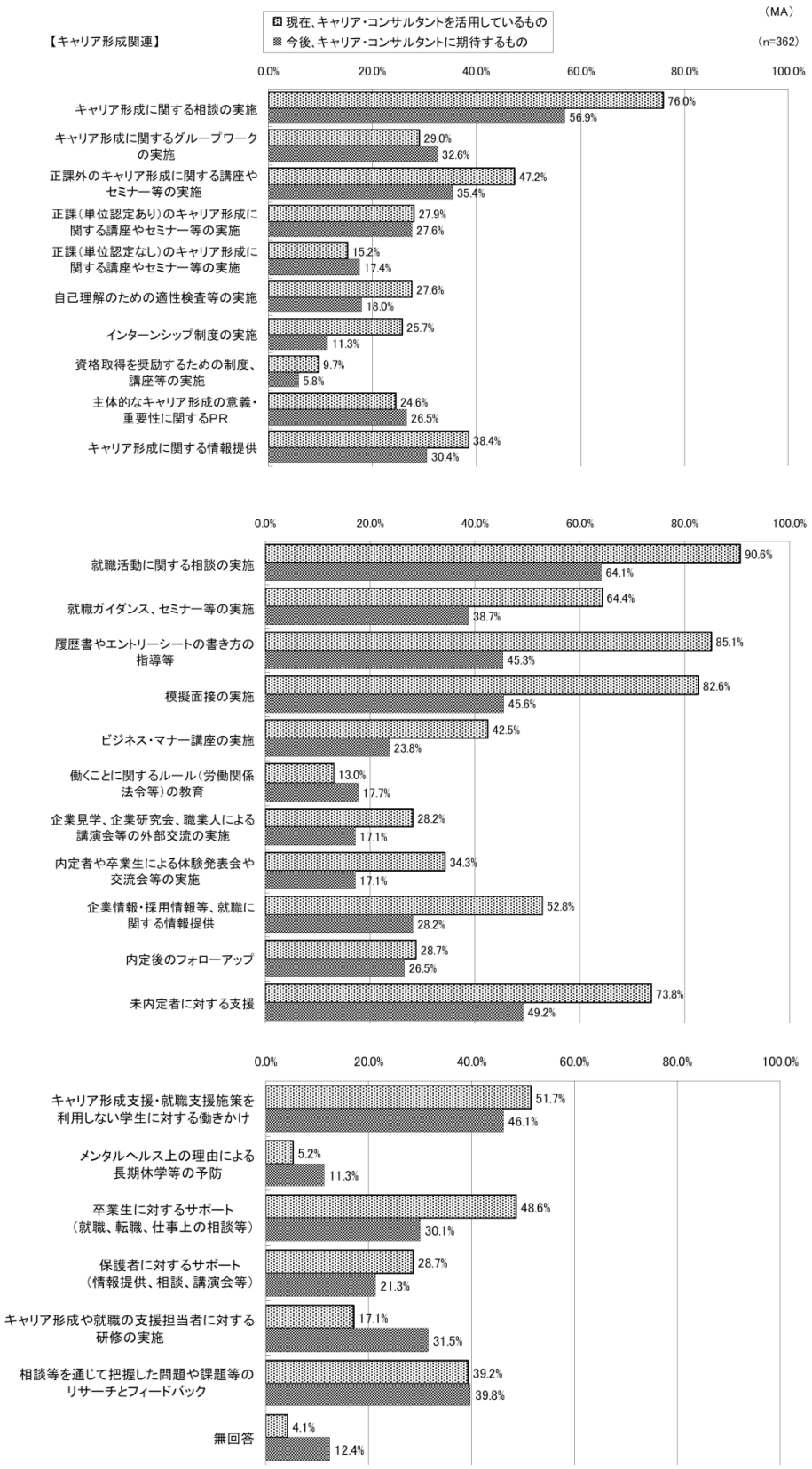
（資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書 2011 年 3 月）

(2) 教育領域でキャリアコンサルタントが活用されている分野

・教育領域でキャリアコンサルタントが活用されている分野として、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「履歴書等の作成指導」「模擬面接の実施」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」となっている。

・今後、キャリアコンサルタントの活用が期待される分野として、「就職活動に関する相談」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」等が多い。

【教育領域におけるキャリアコンサルタントの活用分野と期待分野】



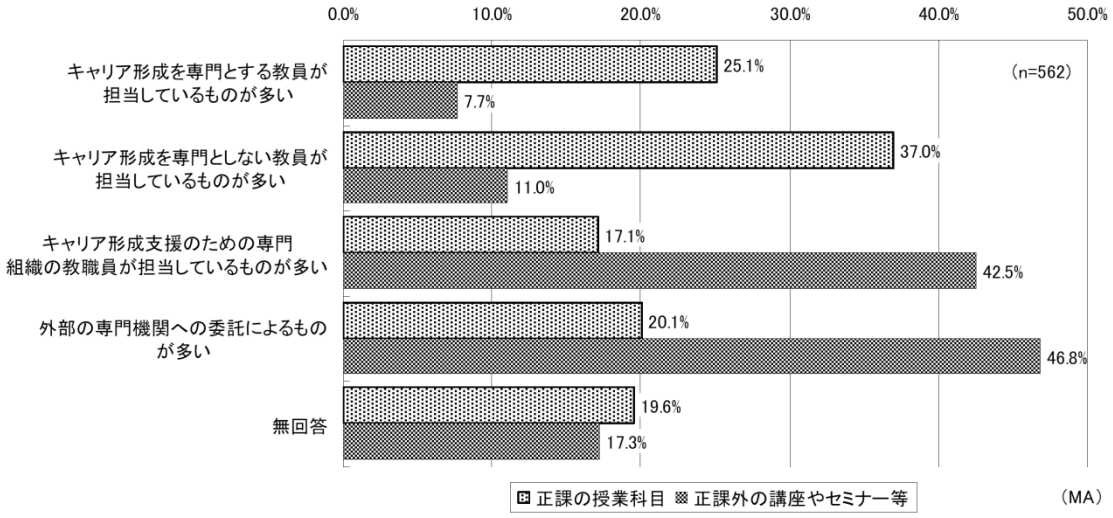
（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 2011 年 3 月）

(3) キャリア形成支援の担当者

・ 学生のキャリア形成に関する正課の授業は「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」が 37.0%であり、「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」というものも 25.1%ある。

・ 正課外の講座やセミナー等では、「外部の専門機関への委託によるものが多い」が 46.8%と最も多く、次いで、「キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い」となっており、学外の専門機関や学内の専門組織が担当している大学等が多い。

【キャリア形成支援の担当者】



(資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 2011 年 3 月)

2 キャリア教育の理解

(1) キャリア教育の系譜・定義

・キャリア教育とは、「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」をいう（中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（答申）1999 年 12 月）。

・キャリア教育とは、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」をいう（文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」（報告書）2004 年 1 月）。

・キャリア教育とは、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」をいう（キャリア教育等推進会議「キャリア教育推進プラン」2007 年 5 月）。

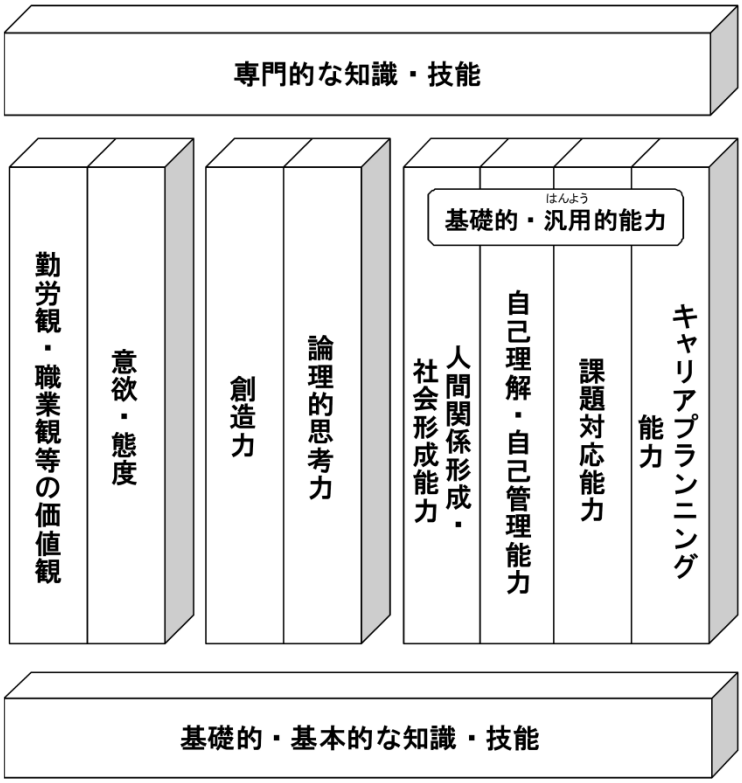
・キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」をいう（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（答申）2011 年 1 月）。

(2) 大学におけるキャリア教育の目標（「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の育成）

・社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素としては、基礎的・基本的な知識・技能、基礎的・汎用的能力、論理的思考力、創造力、意欲・態度及び価値観、専門的な知識・技能等がある。

・社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力は、人の生得的な力ではなく、義務教育から高等教育までの学校教育において育成することができる力である。

【「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素】



（資料出所：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（答申）2011 年 1 月）

3　大学におけるキャリア教育の実施

(1)　大学におけるキャリア教育

・大学等においては、高校までにおけるキャリア教育の目標である生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度の育成と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの育成・確立を基礎として、大学等の高等教育機関がわが国の多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要である。(出典：中央教育審議会「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) 2011 年 1 月)

・「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」(大学設置基準第 42 条の 2(短期大学設置基準第 35 条の 2 も同様))。

(2) 大学におけるキャリア教育の取組み

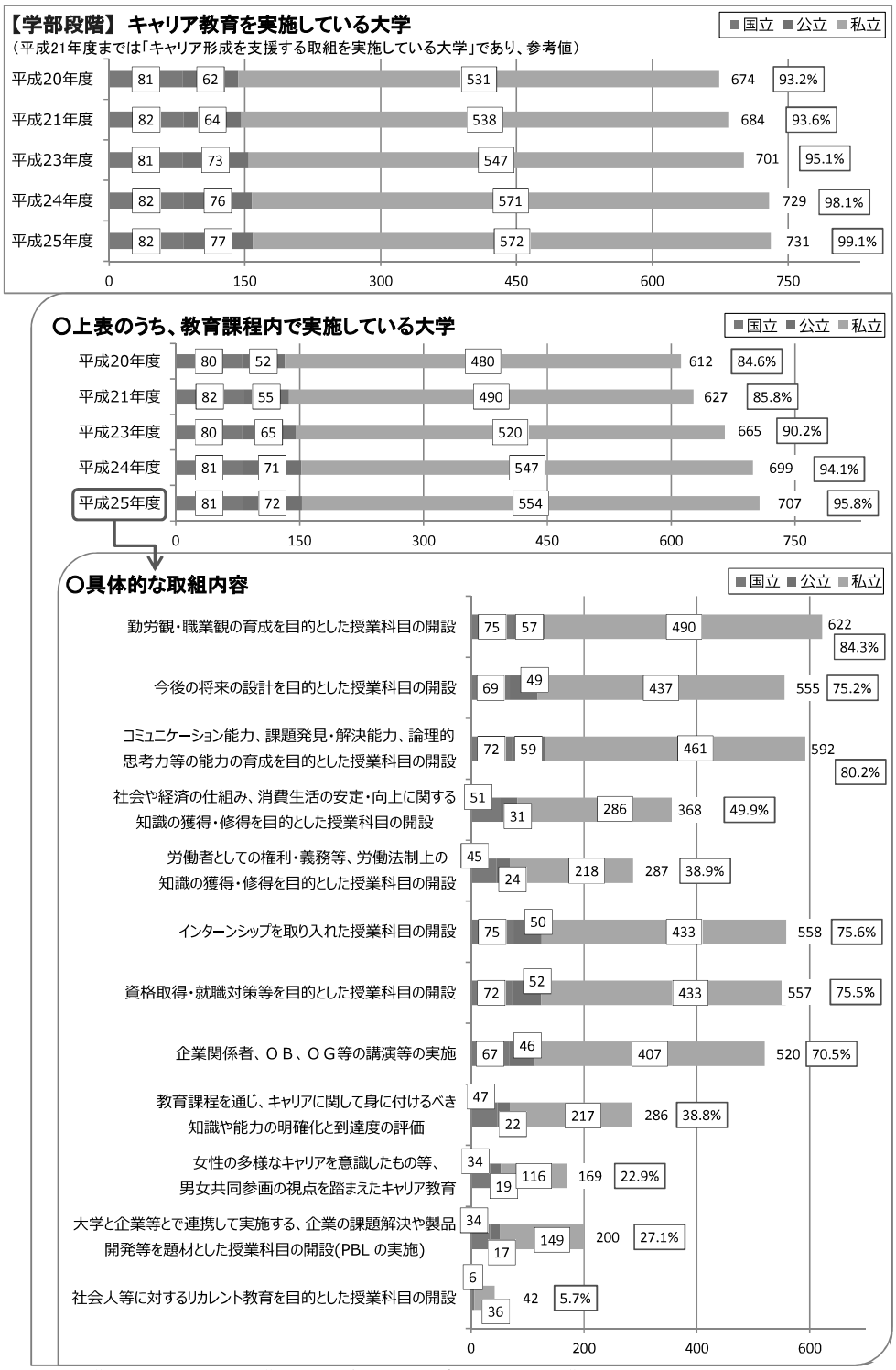
・2013 年度（平成 25 年度)、99.1%の大学でキャリア教育を実施しており、そのうち 95.8%が教育課程内で実施している。

・具体的な取組内容で最も多いのは、「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目の開設」（84.3%）であった。

・教育課程外で実施している大学は 2008 年度（平成 20 年度）はおよそ半分だったが、2013 年度（平成 25 年度）は過去最多の 93.0%が実施している。

【キャリア教育の実施状況】

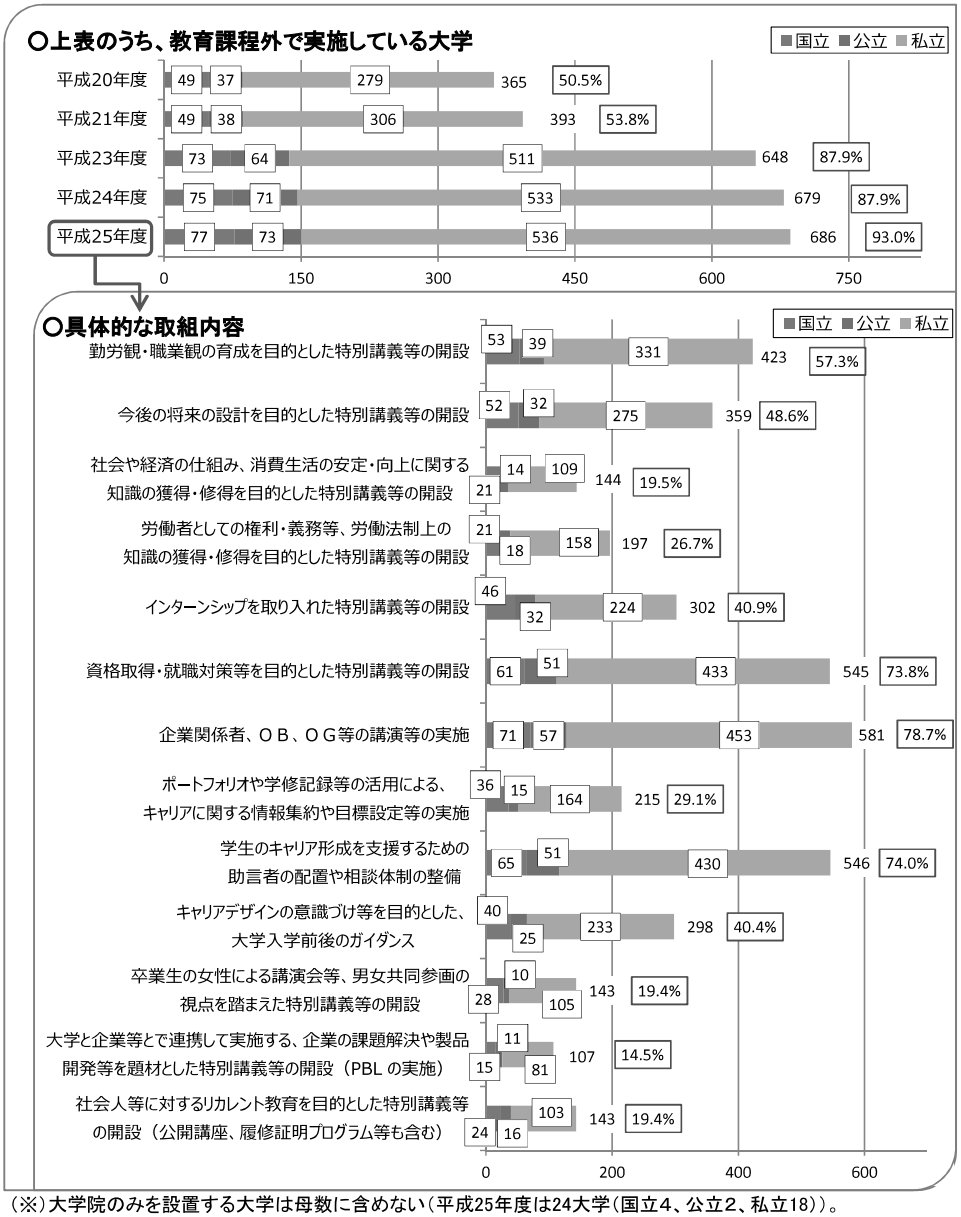
＜キャリア教育の実施＞
①キャリア教育の実施状況



（※）大学院のみを設置する大学は母数に含めない（平成25年度は24大学（国立4、公立2、私立18））。
（注）平成22年度実績調査は、東日本大震災の影響を考慮し、実施していない。

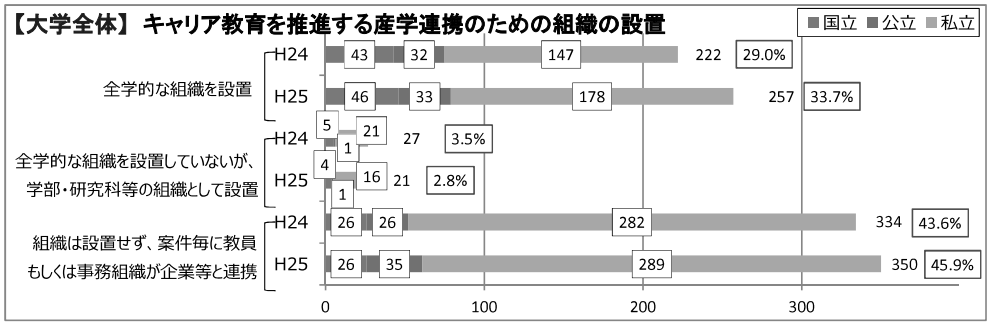
（資料出所：文部科学省『平成 25 年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』2015 年 9 月）

（前頁より続く）



（※）大学院のみを設置する大学は母数に含めない（平成25年度は24大学（国立4、公立2、私立18））。
（注）平成22年度実績調査は、東日本大震災の影響を考慮し、実施していない。

②キャリア教育を推進するための組織



(3) 大学等が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況

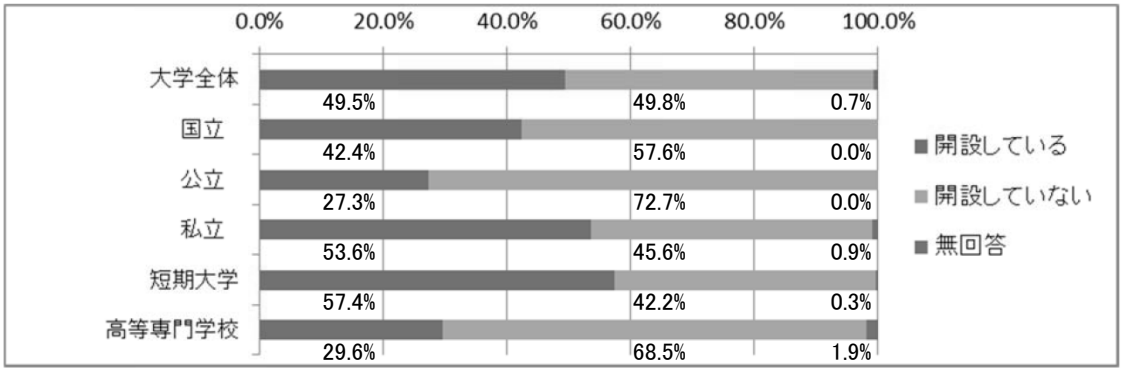
・必修科目として設定したキャリア科目を開設しているのは、「大学全体」で 49.5%であるが、「国立大学」が 42.4%、「私立大学」が 53.6%と高く、「公立大学」が 27.3%と低い。

・対象は、大学全体では「全学」が 47.0%と最も高く、次いで「学部単位」が 34.8%であった。内訳としては、全学は「私立大学」が 50.0%で最も高く、「公立大学」が 41.2%であった。学部単位は、「国立大学」が 48.4%で最も高く、「私立大学」が 33.3%であった。

・実施学年は、国立大学・私立大学とも「1 年」が多いが、公立大学は「3 年」「1 年」の順で多い。大学全体では、キャリア科目は、1 年次に開設する傾向がある。

・キャリア科目の名称としては、「キャリアプランニング」「キャリアデザイン」「キャリアガイダンス」「キャリア開発」「キャリアクリエイト」「職業とキャリア」「働くことの意味」「人と職業」「仕事と人生」「仕事と自己実現」「女性と仕事」等がある。

【大学が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況】



（資料出所：日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 25 年度）」11 頁、2014 年 12 月）

【大学が必修科目として設定したキャリア科目の実施対象と実施学年】

【実施対象】

学校種別	設置形態	対象	
大学全体		全学	47.0%
		学部単位	34.8%
		学科単位	18.2%
		空欄	11.4%
大学	国立	全学	29.0%
		学部単位	48.4%
		学科単位	29.0%
		空欄	16.1%
	公立	全学	41.2%
		学部単位	29.4%
		学科単位	35.3%
		空欄	11.8%
	私立	全学	50.0%
		学部単位	33.3%
		学科単位	15.3%
		空欄	10.6%
短期大学		全学	53.2%
		学部単位	6.5%
		学科単位	36.7%
		空欄	10.1%
高等専門学校		全学	71.4%
		学部単位	14.3%
		学科単位	0.0%
		空欄	14.3%

※複数選択可

【実施学年】

学校種別	設置形態	対象	
大学全体		学部１年	69.7%
		学部２年	57.2%
		学部３年	47.3%
		学部４年	20.1%
		学部５年	1.9%
		学部６年	0.4%
大学	国立	学部１年	87.1%
		学部２年	54.8%
		学部３年	51.6%
		学部４年	35.5%
		学部５年	3.2%
		学部６年	0.0%
	公立	学部１年	70.6%
		学部２年	58.8%
		学部３年	82.4%
		学部４年	41.2%
		学部５年	0.0%
		学部６年	0.0%
	私立	学部１年	67.1%
		学部２年	57.4%
		学部３年	44.0%
		学部４年	16.2%
		学部５年	1.9%
		学部６年	0.5%
短期大学		学部１年	90.6%
		学部２年	48.2%
高等専門学校		１年	28.6%
		２年	14.3%
		３年	14.3%
		４年	42.9%
		５年	28.6%
		６年	0.0%
		専攻科１年	14.3%
		専攻科２年	28.6%

※複数選択可

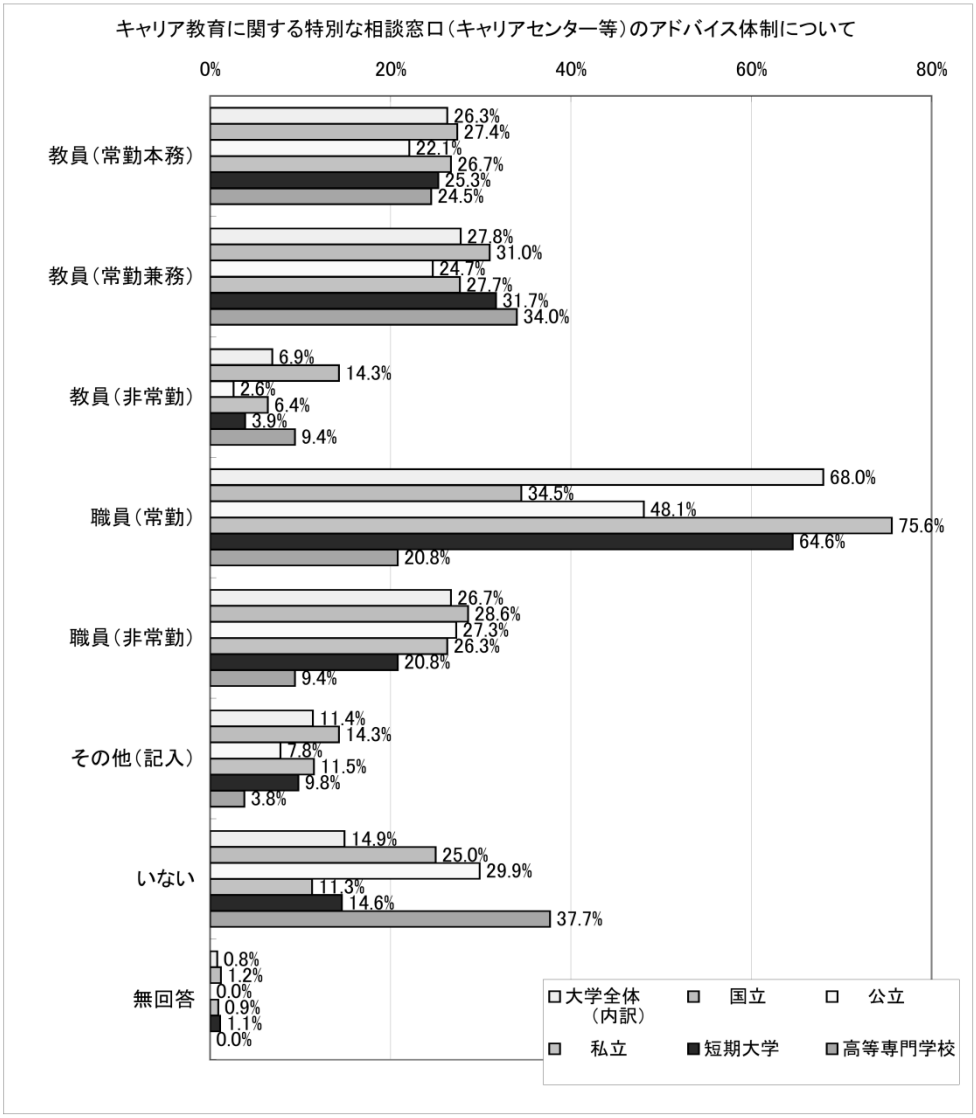
（資料出所：日本学生支援機構「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査（平成 22 年度）」41 頁、2011 年 6 月）

(4) キャリア教育に関する特別な相談窓口のアドバイス体制について

・2010 年度（平成 22 年度）の調査によると、キャリア教育に関する特別な相談窓口の担当者としては、大学全体では「職員（常勤）」が 68.0%と最も高い。内訳は、「私立大学」が 75.6%と高いのに対し、「公立大学」が 48.1%、「国立大学」が 34.5%と低くなっている。

・次いで、「教員（常勤兼務）」が多く、「大学全体」では 27.8%であった。内訳は、「国立大学」が 31.0%で最も高く、「私立大学」が 27.7%、「公立大学」が 24.7%の順になっている。

【キャリア教育に関する特別な相談窓口のアドバイス体制】

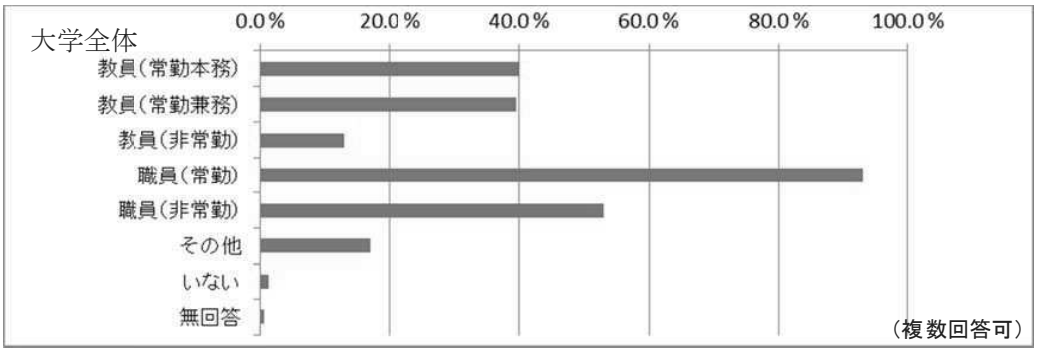


（資料出所：日本学生支援機構「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査（平成 22 年度）」88 頁、2011 年 6 月）

（参考）前掲の「日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査」の平成 25 年度調査（11 頁）では、「就職支援に関する担当者」「専門的な訓練を受けた担当者」について以下のような結果となっている。

就職支援に関する担当者

大学全体では「職員（常勤）」が 93.1%で最も高く、次に「職員（非常勤）」が 53.2%となっている。

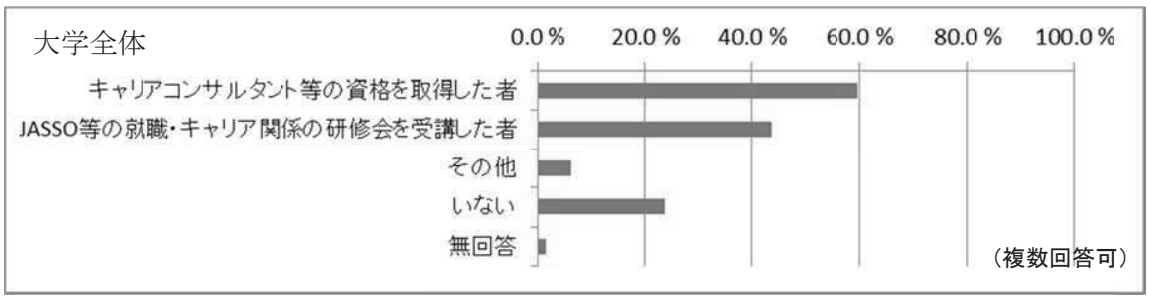


【今回(平成25年度)調査】

		教員(常勤本務)	教員(常勤兼務)	教員(非常勤)	職員(常勤)	職員(非常勤)	その他	いない	無回答
大学全体		40.1	39.6	13.1	93.1	53.2	17.1	1.5	0.7
大学	国立	48.2	58.8	32.9	95.3	81.2	30.6	1.2	0.0
	公立	28.6	33.8	3.9	89.6	54.5	7.8	2.6	1.3
	私立	40.4	37.6	11.4	93.2	48.9	16.3	1.4	0.7
短期大学		49.2	38.6	9.4	89.7	40.1	9.7	0.0	0.3
高等専門学校		27.8	72.2	9.3	72.2	44.4	7.4	0.0	0.0

専門的な訓練を受けた担当者

大学全体では「キャリアコンサルタント等の資格を取得した者」が 59.7%で最も高く、次に「JASSO 等の就職・キャリア関係の研修会を受講した者」が 43.6%であった。



【今回(平成25年度)調査】

		キャリアコンサルタント等の資格を取得した者	JASSO等の就職・キャリア関係の研修会を受講した者	その他	いない	無回答
大学全体		59.7	43.6	6.4	23.8	1.6
大学	国立	68.2	61.2	7.1	14.1	1.2
	公立	42.9	40.3	6.5	39.0	0.0
	私立	60.7	41.4	6.2	23.2	1.9
短期大学		41.6	36.2	6.7	34.7	2.1
高等専門学校		11.1	33.3	0.0	63.0	0.0

4 大学におけるキャリア教育の方向性

(1) 大学におけるキャリア教育の推進方策

①キャリア教育の方針の明確化と教育課程の内外を通じた体系的・総合的なキャリア教育の推進

・各大学の教育機能や教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確化し、教職員の理解の共有を図った上で、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて、全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開すること。

・教育方法としては、受動的な講義主体の学習ではなく、例えばグループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等を活用するとともに、教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実施することが重要である。

②体験的な学習活動の効果的な活用

・大学におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生の能動的な学習を促進し、学校から社会・職業への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる。

・キャリア教育の視点だけでなく、具体的な職業・業種を意識した専門教育の中で、職業へ円滑に移行するための専門的知識・技能の育成が求められる。

③大学におけるキャリア教育推進のポイント

・教育課程を通じたそれぞれの個性・特色や学問分野に応じた取組みのほか、厚生補導を通じた各種の職業意識の形成や就職支援は、単に卒業時点の就職を目指すものではなく、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的として行われるものである。そうした中で、職業の種類や企業などの業種・規模・業務内容などの多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力をもち、産業構造などの変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが強く要請されている。

・現今の厳しい雇用情勢や学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性等を踏まえ、学生等がそれぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのようにかかわっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標をもち、それを実現するための能力を身に付けられるようにすることが課題である。

・2010 年（平成 22 年）の大学設置基準・短大設置基準の改正は、すべての大学・短大において、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制を整えることとしたものである。

（参照：中央教育審議会「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）2011 年 1 月）

⑵ 大学のキャリア形成支援をめぐる今後の方向性

従来の「大学と職業との接続」が、大学での学習成果と職業上必要とされる能力との接続ということを閑却してきたために、学生は、大学教育を通して自身が身に付けた職業能力を殆ど主張できない状況で、しかも、不首尾に終わった場合のセーフティネットもないままに、厳しい就職活動に臨むことを余儀なくされている。

① 大学教育における職業的意義に関する支援

・産業・企業構造の変化に伴って企業が求める能力が質的に変化し、かつ高度になってきている。その結果、「学士力」等、大学で学んだ専門的な知識や理解、方法論を活用して、広く職業生活一般において汎用的に活用することが可能な能力（ジェネリックスキル等）の養成が必要である。

・職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守るための法律等の知識と実践方法、主体的に社会を変革する意識と行動等を培う。

・大学におけるキャリアガイダンスは、大学の教育課程全体が専門性の形成や職業上の意義を高め、学生の専門的・職業的能力を育成する教育力を強めることと相携えて行われるべきである。

② 大学から企業への円滑な移行のための支援

・近年、「日本的雇用システム」が動揺と縮減をし始め、「大学と職業との接続の機能不全」が生じた。今後は、職業における専門性を適切に位置づけることが一層重要になるとともに、大学教育においてもそのことを自覚的に対応していく必要がある。

③ 就職できない若者への支援

・安定した雇用機会の提供が安心して暮らせる社会のベースであることを考えると、長期勤続が可能となる雇用形態を望ましいものと位置づけ、それ以外の雇用形態についても、持続的な能力開発やキャリアの継続が可能となる仕組み作りを行うことが求められる。

・就職できない若者に対する職業能力開発支援など、積極的に雇用の場に送り届けることまでを含む、社会の新しい「セーフティネット」構築が求められる。

・個人の自助努力のみで雇用機会を確保することには限界があるから、大学は、卒業後最低 3 年程度は在学生と同様にキャリアコンサルティングや就職斡旋の対象とする等、卒業者の進路決定に対し支援を提供すべきである。

・大学とハローワークの連携や、民間需給調整機関が行う職業紹介・派遣事業、非営利組織等が行う無料職業紹介機能と大学とが就職斡旋について協力することで、就職できない若者の雇用機会のマッチング機能を充実すべきである。

④ 若者の学び直し・リカレント教育の支援

・必要に応じて何度も学び直せるリカレント学習の拡大等も必要であり、大学が社会人の学び直しの機会を提供し、企業の人材育成機能を補完することが求められる。

（参照：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010 年 7 月）