

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第2章

キャリア形成支援と
キャリア教育の理解

第2章

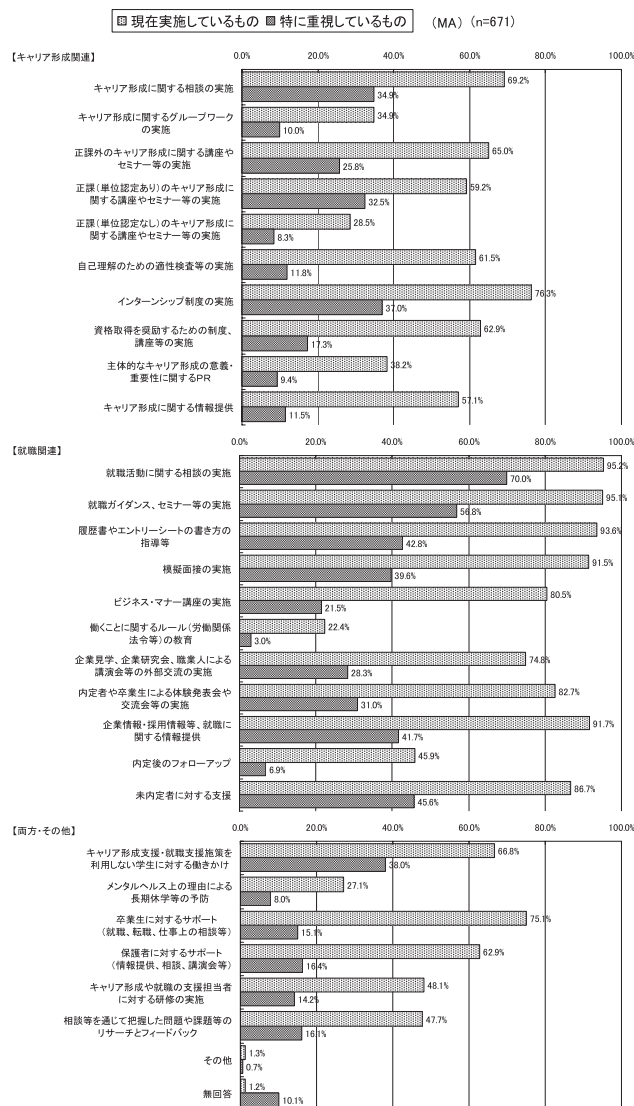
キャリア形成支援とキャリア教育の理解

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など、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なども多くの大学で実施されている。

【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】

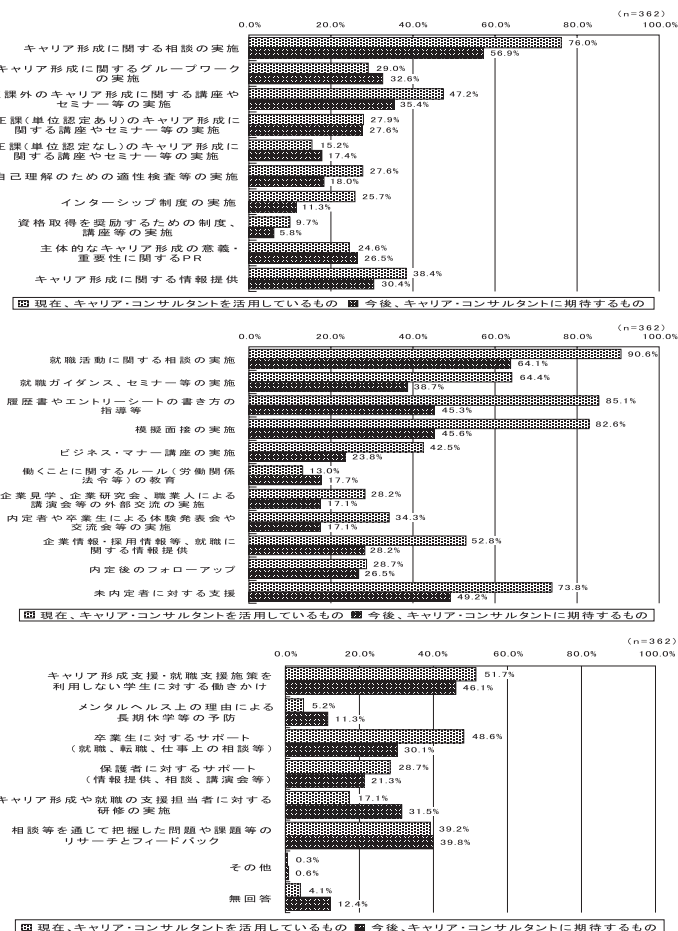


(資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書2011年3月)

(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・コンサルタントに期待するものとして、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「キャリア形成に関する相談の実施」「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」等となっている。

【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】

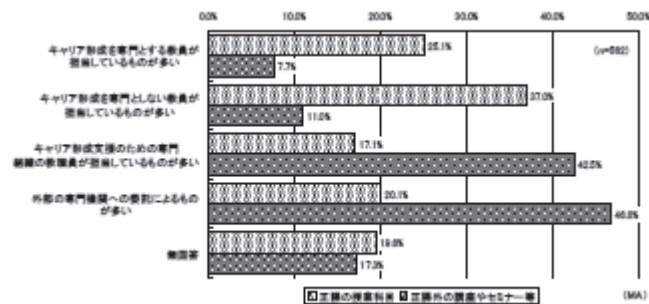


(資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書2011年3月)

(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、「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する大学等が多い。

【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

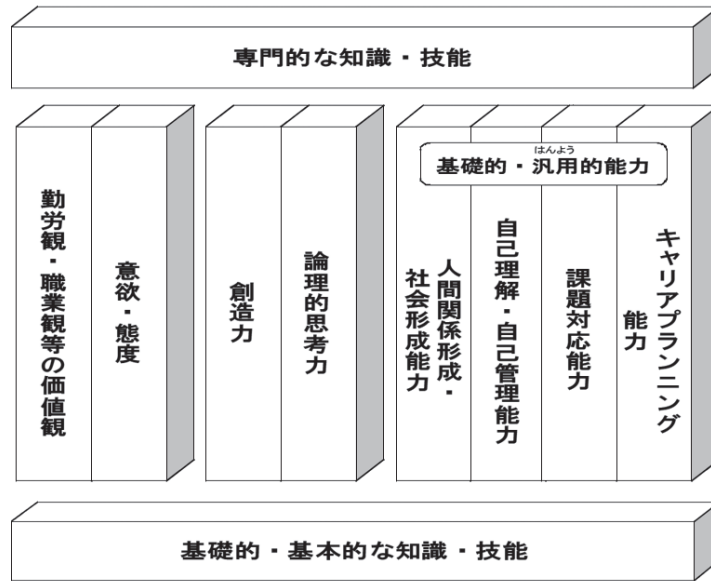
(1) キャリア教育の系譜・定義

- 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(1999年12月 中教審「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(答申))。
- 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(2004年1月 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))。
- 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(2007年5月 キャリア教育等推進会議「キャリア教育推進プラン」)。
- 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(2011年1月 中教審「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))。

(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能力」の要素】



(資料出所：中教審「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)

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必要がある。

(出典：中教審「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 (短大設置基準第35条の2 も同様))。

(2) 大学におけるキャリア教育の取組み

- 2009年度の取組みとして、72.4%の大学が、キャリアセンター主体で「職業観育成のためのガイダンス」を正課外の講座として実施しており、そのうち約半数の54.3%が「1年生」から実施している。
- 教学(学部・学科)主体の取組みでは、47.3%の大学が「職業観育成のためのガイダンス」を正課の科目として実施しており、学年別では「2年生」で実施が64.6%と最も多い。

【キャリア教育の実施状況】

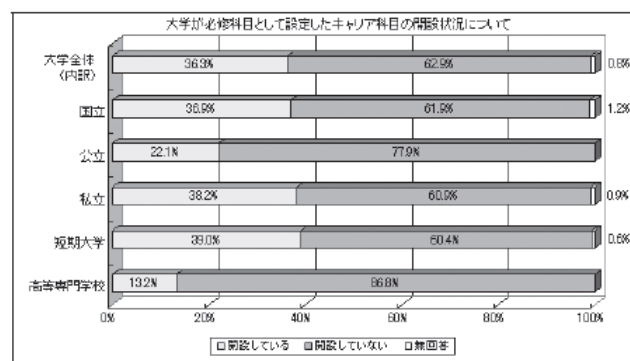


（資料出所：Benesse 教育研究開発センター「大学生データブック2012」72頁2012年3月）

（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36.3%であるが、「国立大学」36.9%と「私立大学」38.2%と高く、「公立大学」が22.1%と低い。
- 対象は、大学全体では「全学」が47.0%と一番高く、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」などがある。

【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、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」40頁2011年6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%

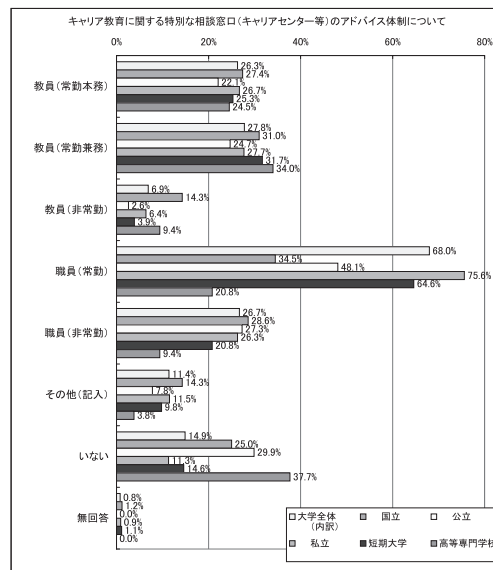
※複数選択可

(資料出所：日本学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」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

- 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%と低めになっている。
- 次に、「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、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」38頁
2011年6月)

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などを踏まえ、学生など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るのか、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（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：中教審「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）

(2) 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開却してきたために、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」など、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など）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自薦方法、主体的に社会を変革して意識と行動などを培う。
- 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など、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なども必要であり、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）

大学のキャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの役割

キャリア・コンサルタントが大学におけるキャリア教育に関わる場合、そこで期待される役割は実にさまざまです。なぜならば、大学のキャリア教育は各大学の教育の理念・目的に応じるとともに、それぞれの大学や学生の特徴に合わせて展開することが求められているからです。キャリア・コンサルタントは、このことをまずもって理解しておくことが必要です。日本学生支援機構の調査によれば、2008年度に「職業意識の形成に関する授業科目」開設している大学は74.3%、2010年度に「必修科目として設定したキャリア科目」開設している大学は36.3%に達します。3分の1以上の大学がキャリア教育科目を必修化しているわけです。一方、文部科学省の調査によれば、企業関係者等による講演の実施や職業観の育成等を目的とした授業科目の開設など「職業意識・能力の形成を目的とした教育」の2008年度における実施率は学部単位で88.4%です。そして、開設されている科目の具体的な内容をみると、「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等」(65.0%)、「今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等」(63.2%)、「資格取得・就職対策等を目的とした授業科目や特別講義等」(48.3%)、「コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目」(44.9%)、「社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目」(28.6%)となり、キャリア教育の内容が多岐にわたっていることが示されています。これまでに検討されてきたキャリア教育の定義等を勘案すると、キャリア教育が扱う内容は、①勤労観・職業観といった学生の意識、②コミュニケーション能力などのジェネリックなスキル、③社会経済の仕組みといった現実社会の理解という3点に集約できるかもしれません。これらのバランスを考慮しながら、大学や学生の特徴に合わせて適切なキャリア教育の内容を展開できるように働きかけることが重要な役割ではないでしょうか。

関西大学社会学部 教授 川崎 友嗣