

⑥ キャリア形成支援・キャリア教育の担当部署・担当者と課題

大学等においては、キャリア形成支援や就職支援については、かつては就職部、現在はキャリア・センターの職員（大学職員のほか、キャリア・コンサルタント等）が担うことが多く、正課の一般教養科目や専門教育科目の講義等については、教学組織の職員（教員）が担当することが多い

1) 就職支援中心型：就職支援はキャリア・センター、正課については教学組織が、それぞれ役割分担をしつつ学生を支援しており、両者はある程度距離を置きつつ、限られた範囲で連携している

2) キャリア教育重視型：必ずしもキャリア・センターと教学組織が十分に連携しているとは限らず、各々の専門性や得意分野に応じて、キャリア・センターと教学組織が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。一般的には、連携・調整がよく取れているのが特徴であり、キャリア・センターと教学組織の協働組織や、学部横断的な組織を設置している大学等もみられる

3) 中間型：キャリア・センターの機能を充実させつつ、教学組織とともに、それぞれの役割を果たしている

* 大学等の就職困難度や偏差値、国公立の別、大学等の規模、所在地域（首都圏か地方か、都市か郊外か）等による分類の仕方もある

（参照：厚生労働省「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2012年3月）

⑦ キャリア・コンサルタントによるキャリア教育の事例

1) 関西大学：キャリア・コンサルタントは、キャリア・センターでの個別のキャリア相談の他、キャリア・センター主催のキャリアプランニングセミナー講師、正課の科目である「キャリア教育科目」のうち、「キャリアデザインⅢ」の非常勤講師として科目を担当している

2) 新潟大学：キャリア・センターのスタッフとして相談業務（キャリア・コンサルティング、面接指導、履歴書・エントリーシートの添削等）を行うほか、センター主催の「小セミナー」（就職何でも相談会等）を、各学部と大学院にて実施している。

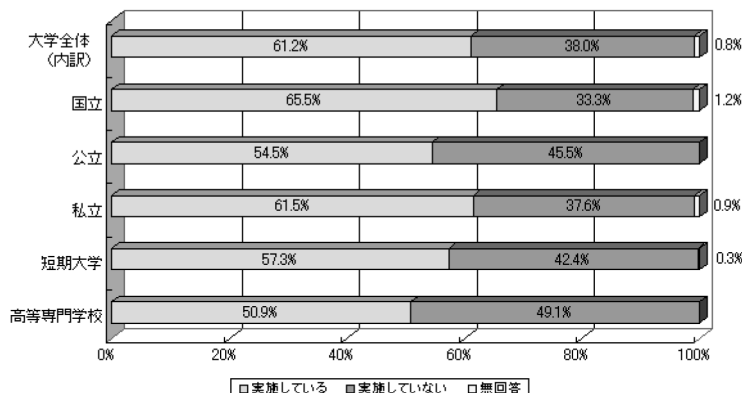
（参照：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）

(3) キャリア教育・就職支援に関する学外の就職支援機関との連携・人材の配置

① キャリア教育・就職支援に関する学外の支援機関・団体との連携

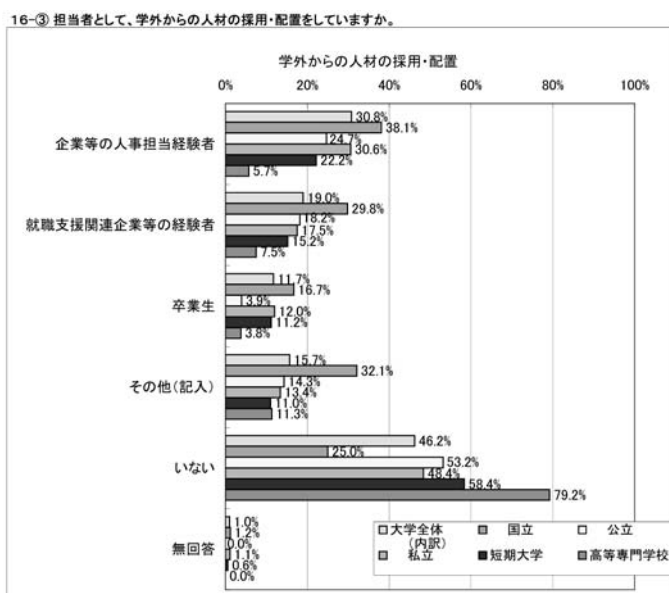
- ・ 依頼内容で多いのは、「講師依頼」「講座開設」「適性テスト」「資格講座」の順である
- ・ 連携先は、就職支援関連企業・研修会社・資格スクール・地方公共団体などである

【学外の支援機関・団体との連携の実施状況】



(資料出所：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年度）」2011年6月)

【就職支援の相談窓口における学外からの人材の配置】



(資料出所：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年度）」2011年6月)

5 キャリア教育の課題と中核人材の役割

(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
 - ・各大学に期待される教育機能や学生の実態は多様であることから、すべての大学に画一的な取り組みを求めるものではないことに留意することが必要である
 - ・教育方法としては、授業科目の内容の実社会における適用や、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

(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)

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、学生の実況に
じ、知識・技能を身に付けさせるとともに、学生の実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
- 学生が卒業後に社会人・職業人として自立することが求められていることを踏まえ、キャリア
教育を推進する取組みの一つとしての体験的な学習活動と、職業教育の観点からの職業実践的
な学習活動が、教育機関だけでなく、地域や産業界の各種団体をはじめとする社会と連携・協
力した人材育成という観点から推進されることが重要である

(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)

③ 大学におけるキャリア教育推進のポイント

- 大学・短大においては、社会的・職業的自立に関する指導について教育課程を通じて、それぞ
れの個性・特色や学問分野に応じた取組を行うほか、厚生補導を通じて、学生に対する各種
の職業意識の形成や就職支援を行っている。これは、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
- 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
- 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
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

(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)

(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」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実践方法、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（出典：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）

② 大学から企業への円滑な移行のための支援

- 最近の就職活動は、開始時期が早いにもかかわらず、内定時期が遅くなっているため、長期の就職活動で、学生は現実の就職・雇用環境の厳しさからくる「不安」に駆られるなど、精神的に疲弊している。反面、企業は求人に際して、「量より質」を重視する傾向にある。就職活動の時期を遅らせること、土日祝日や長期休暇期間の活用が求められる。
- 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（出典：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）

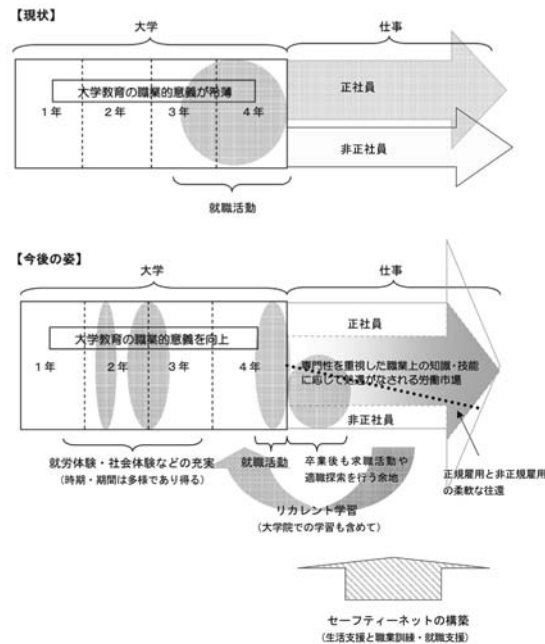
③ 就職できない若者への支援

- 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
- 大学から社会に入る最初の段階で就職できなかった、あるいは就職できたとしても、不安定で低い処遇に留まらざるを得なかった若者をそのままにしておくことは、社会的損失である。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（出典：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）

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（出典：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）

【(参考) 大学と職業との新しい接続のかたち】



(資料出所：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)

(3) 職業教育・キャリアガイダンスの理解

① 職業教育の理解

- 職業教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」をいう

(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)

- 高等教育において、キャリア教育は正課内の活動と学生支援などの正課外の活動として行われるが、職業教育は正課内の活動においてのみ行われる

(出典：中教審「キャリア教育・職業教育特別部会第24回配布資料」2010年4月27日)

• 育成する力

- ◆キャリア教育：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
- ◆職業教育：一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度

• 教育活動

- ◆キャリア教育：普通教育、専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される。職業教育も含まれる
- ◆職業教育：具体の職業に関する教育を通して行われる。この教育は、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上でも、極めて有効である

(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)

② キャリアガイダンス (社会的・職業的自立に関する指導等)

- キャリアガイダンスとは、「各大学の実情に応じて、社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培うために、教育課程の内外を通じて行われる指導または支援」であり、具体的には、教育方法の改善を通じた各種の取組みのほか、履修指導、相談・助言、情報提供等が想定され

- る。
- 教育活動全体を通じて職業指導（キャリアガイダンス）を充実することにより、学生が安心して学び、自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択し、円滑な職業生活に移行できると期待される
 - 「キャリア教育」の考え方に基づきつつ、学生に対して実際に教育が行われる場合に現れる態様である指導・支援に着目し、「社会的・職業的自立に関する指導等」をキャリアガイダンスとして整理している

（出典：中教審「キャリア教育・職業教育特別部会第19回配布資料」2010年2月4日）

キャリア教育においてキャリア・コンサルタントが果たすべき役割

大学・短大への進学率が55%を超え、学生が多様化する中、大学設置基準の改正により、社会的・職業的自立に向けた指導の充実が求められ、各大学・短大での教育全体の見直しが急速に進められています。このような状況において高等教育では、教育課程の中でのキャリア教育の実施が重要な課題となっていて、学生への卒業後に向けた支援として、キャリア・センターの役割も大きくなっています。しかし、中小規模の大学・短大の事務職は、各部署を人事異動することが多く、専門的な能力が構築しにくい職場環境にあるため、キャリア・センターの職員が、必ずしもキャリアに関する専門の知識や技術を持っているわけではありません。そのため、学生への就職指導や就職相談にキャリア・コンサルタントを期間雇用や非常勤雇用することで補っている場合が多く見受けられます。

今後、自らの将来への展望や目標、学習や学生生活の目的を見いだせない学生への支援やキャリア教育の必要性が更に大きくなり、教育課程を充実させる観点からキャリア・デザイン等の科目の設置とともにキャリア教育の専門家としてのキャリア・コンサルタントが講師や相談員に登用されることが考えられます。そのためにも、学校教育やキャリア教育に関する知識や情報は、今後、キャリア・コンサルタントの重要な研修課題となっていくことでしょう。

日本体育大学 本間 啓二

キャリア・コンサルティングの理解

1 キャリア・コンサルティングの意義と内容

(1) キャリア・コンサルティングの意味と内容

① キャリア・コンサルティングの定義

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援

(出典：厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書2007年11月。太字は引用者)

② キャリア・コンサルティングの具体的内容

- 1) 相談者自身の今までの職業経験（学生生活）の振り返りや、適性検査等を通じた自己理解の促進
- 2) 労働市場や企業情報（会社概要や職務内容・雇用条件等の求人情報、キャリア支援制度等を含む）に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進
- 3) 職業体験を通じた仕事に対する動機づけを行った上で、職業生活、職業能力に関する目標設定を行い、職業、職務選択や能力開発のための主体的活動に繋げていくための相談など
- 4) 上記1)から3)の活動を個人に施すと同時に、組織・集団への働きかけを行う

(出典：厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書2007年11月)

③ キャリア・コンサルティングが求められる背景

- ・労働力の供給面の変化（就業者の減少、若者の就業、女性の就業、高齢者の就業、障がい者の就業、非正規労働者の就業など）
- ・労働力の需要面の変化（産業構造と就業構造、働く意識、企業の職業能力開発に対する意識と企業内教育訓練制度、社員の能力開発など）

④ キャリア形成支援の対象者とテーマ

【対象者：個人】

- 1) 学生・生徒
- 2) 勤労者（在職者）
- 3) 若年者
- 4) 女性
- 5) 中高年齢者
- 6) 障がい者、母子世帯の母親、生活保護受給者等

【テーマ：職業生活設計、職業選択、職業能力開発】

- 1) 職業生活設計（キャリア形成）
- 2) 職業選択（就職と転職）
- 3) 職業能力開発（公共職業訓練と企業内教育訓練、自己啓発）