

# 大学におけるキャリア教育の取り組み

— 5 大学ヒアリング調査による比較研究\* —

森平 直子・坂本 俊輔・玉城 逸彦

## 《要 旨》

本稿では、キャリア教育における先行・先進事例のヒアリング調査に基づいて、現在国内の大学において行われている実効性の高い取り組みの実態を明らかにした。ヒアリングした5つの大学に共通してみられたのは、①活動拠点となるセンター機能が存在すること、②様々な仕掛けが効果的に相乗効果を発揮するような系統立ったキャリア教育プログラムを組み立てていること、③社会人として必要とされる基礎力の向上を目的として、学生がオープンキャンパスや企業説明会の企画・運営をしたり、地域との連携事業を行ったりするPBLを実施していること、④グループディスカッションの力を養うためにトレーニングの機会を設けていること、⑤低学年から将来のキャリアについて考える機会や企業関係者と接するイベントなどがあること、の5点であった。また、キャリア教育の主な担当者が、キャリア教育を専門とする専任教員（職員）である大学と、キャリア教育を専門としない一般の教員である大学とがあり、それぞれに考えられるメリットとデメリットについて考察した。キャリア教育の主な担当者を誰にするかは、その大学のキャリア教育の方針・ポリシーと密接に関わってくるということを考慮した上で、慎重に検討することが望ましいということ述べた。

## 1. はじめに

1990年代初めから長期にわたって低迷してきた日本経済にもようやく回復の兆しが見え、大手企業を中心に雇用を増やそうとする動きも少しずつ出てきたものの、大学新卒者の就職環境は依然として厳しいままである。高等教育の大衆化が招いた大学生の学力低下や、職を求める学生と求人企業との間のミスマッチの問題などもあり、大学を卒業しても正社員になれずに契約社員やフリーターといった不安定な雇用につく学生も少なくないのが現状であり<sup>(1)</sup>、また一度は正社員になっても数年のうちに退職してしまうケースも珍しくない<sup>(2)</sup>。こうした大学新卒者の就職率低下と高い離職率、さらに多様な勤労観や雇用形態が存在する現在の社会状況にあって、大学を卒業する学生に安定した雇用をいかに確保するかは喫緊の課題であり、大学教育の現場において、

\* 本稿は平成23年度城西大学学長所管研究奨励金を受けて行われた研究の一部である。

いわゆるキャリア教育の重要性が高まっている。

その一方で、我が国の大学におけるキャリア教育の歴史は浅く、また大学教育改革を推進する文部科学省の方針<sup>(3)</sup>の下で各大学で現在行われているキャリア教育のための様々な取り組みも、その内容の妥当性や効果の検証は十分とはいえない<sup>(4)</sup>。また、求人企業が学生に求める資質は何か(岩脇, 2007; 辰巳, 2006)や、個々の大学の実践を紹介した研究は多いものの(坂井, 2007; 川瀬・辻・竹野・田中, 2006; 八木・水原, 2006; 山本, 2008)、複数の大学で実施されているキャリア教育プログラムを対象にして、その内容を比較検討したものは少ない<sup>(5)</sup>。大学生の就職率が低迷する中で、より効果的なキャリア教育プログラムを構築することは多くの大学にとって急務であり、実際に就職率の上昇などの効果をあげている複数の大学のキャリア教育の実践を比較検討することの意義は極めて大きいと考える。

本研究では大学におけるキャリア教育のいくつかの成功事例に注目し、それぞれのプログラムがどのような教育方針の下で形成され、具体的にどのような取り組みが行われ、そしてそれらがどのような成果をあげているのかを詳細に分析する。お互いに内容の異なるキャリア教育プログラムを比較検討することで、筆者らの勤務する大学において今後どのような取り組みが可能であるかを探るとともに、高等教育におけるキャリア教育のあり方について考察したい。

## 2. 調査の方法

キャリア教育の先進的な取り組みで知られる大学を全国から5校選び、2012年3月から12月にかけて筆者らが当該プログラムの責任者や関係者を直接訪問し、ヒアリングによって教育方法の詳細やその成果、課題などを調査した。訪問大学の選定にあたっては、キャリア教育のための様々なプログラムを比較検討する目的から、大学の規模や設置形態の異なる複数の大学が含まれるようにした。

次節では、訪問順に西武文理大学、金沢工業大学、金沢星稜大学、山口大学、北九州市立大学のそれぞれのキャリア教育について、a) キャリア教育の方針・ポリシー、b) キャリア教育科目、c) 正課外でのキャリア教育への取り組み、d) その他の特色、に分けてまとめる<sup>(6)</sup>。

## 3. ヒアリング結果

### (1) 西武文理大学(埼玉県狭山市)

サービス経営学部と看護学部の2学部からなり、学部学生数は1,615人(2013年度)。就職支援を担当する部署は「キャリアサポートセンター(就職課)」である。2012年3月、サービス経

営学部の高瀬浩教授<sup>7)</sup>ならびに水野由香里専任講師からヒアリングを行った。

#### a) キャリア教育の方針・ポリシー

サービス経営学部では、キャリア教育の授業に多数の専任教員が関わり分担して行う。キャリア教育においては、早い段階から学生のキャリア意識を醸成し、自らがキャリアデザインを描き、それを実現するために個々の就職力を高めることに重点を置いている。したがって、基礎学力に問題を抱える学生などに対しても学習・キャリア支援センターで個別にサポートできる体制をとっている。専門分野の教育以外にも、必修科目としてキャリア教育の授業を設け、4年間キャリアについて考えさせながら、社会人基礎力を高めることに力を入れている。

#### b) キャリア教育科目

4年間全員必修の「キャリア開発Ⅰ～Ⅳ」では、職業倫理、職業研究、就活対策（エントリーの方法、面接対策など）、社会人として必要な能力（コミュニケーション力、リーガルマインド、企画力）などを指導している。同科目を履修済みの上級生がSA（スチューデント・アシスタント）として授業運営に参加している。

また、1・2年生を対象にしたアカデミック・スキル科目がいくつも用意され、リメディアル教育およびキャリア教育の両方の役割を担っている。

「インターンシップ」は1年次の春休みと3年次の夏休みに実施している。

#### c) 正課外でのキャリア教育への取り組み

キャリア教育のほとんどが正課の授業として行われているが、各種資格取得の支援にあたっては、キャリアサポートセンターが多数の講座を開講している。講座受講費用や資格検定受験費用の補助や資格検定合格者への奨学金も支給している。

#### d) その他の特色

1年次必修の「基礎経営学」では社会人基礎力の強化などを目的に、学部課程では珍しいケースメソッドによる教育を行っている。ディスカッションを通じて、発言する勇氣、参加者に対する礼節の心、多様な意見や価値観に対する寛容の心を学び、考える力（シンキング）、チームで活動する力（チームワーク）、行動する力（アクション）の育成を図っている（水野，2011）。担当教員は学外のビジネススクールにおいて、ケースメソッドの方法論を学んでいる。

「サービス・ラーニング」や「総合演習（プロジェクト・マネジメント）」の授業では、プロジェクト・ベースド・ラーニング（PBL）を実践している。東京国際映画祭へのインターンシップ

参加やキャンパスでの結婚式のプロデュース、Jリーグの大宮アルディージャとのコラボレーションによるサッカースクールの開催などを行っている。

また、文部科学省の研究拠点形成費等補助金のもとで学習支援体制の整備にも力を入れている（水野，2009）。

学習・キャリア支援センターは、ガラス張りの広く開放的なスペースで、中庭に向かってパソコンが置かれるなど学生が気軽に入館・利用できるように工夫されている。

## (2) 金沢工業大学（石川県野々市市）

工学部、情報フロンティア学部、環境・建築学部、バイオ・化学部の4学部からなり、学部学生数は7,043人（2013年度）。就職支援を担当するのは「産学連携推進部キャリア支援室」と「基礎教育部修学基礎教育課程」である。2012年11月、産学連携推進部キャリア支援室長の高田理尋氏とキャリア支援室主幹の元克幸氏、そして基礎教育部修学基礎教育課程主任の藤本元啓教授からヒアリングを行った。

### a) キャリア教育の方針・ポリシー

キャリア教育・職業教育を4年間の様々な授業やプロジェクトを通して行いながら、それを少しずつ学生に浸透させる「マイクロインサージョン」という考え方に基いてプログラムを実施している。キャリア教育関連の科目がすべて必修となっているだけでなく、専門分野の科目においても基礎的・汎用的能力を育成することが常に念頭におかれている。まず教員の中に「日々の教育のすべてがキャリア教育である」という意識を高め、教員の姿勢を通して学生にもその意識を浸透させるという方針が進められている。

1995年より200回にも及ぶ会議を重ねて大胆な教育改革を繰り返し、「キャリア教育は、基礎的・汎用的能力と、実践的職業能力とを育成するもの」という文部科学省の定義に則り、基礎教養教育と工業等の専門教育の両方の全科目でキャリア教育を行うという方針の下、新しいカリキュラムや教育手法、成績評価方法を次々と取り入れ、現在の多岐に渡る充実したキャリア教育体制を築いた。学内の人、設備、制度等全てがキャリア教育につながるように工夫されており、効果を常に検証しながら、より良い体制づくりを目指している。

### b) キャリア教育科目

1年次必修の「修学基礎」では、修学ポートフォリオを活用して、自己管理能力やキャリアデザイン意識を高めることを目標としている（藤本・青木・川田・吉川・栃内・石川，2007；藤本・青木・長谷川・清水・木村・栃内・金光・本田・石川，2007）。また、「プロジェクトデザイ

ン教育」は4年間必修である。

他に人間形成基礎科目として「日本学」(2年次必修)や、2泊3日で大自然の中でチーム活動を体験する「人間と自然」(1~3年次必修)などがある。

#### c) 正課外でのキャリア教育への取り組み

夢考房プロジェクト、産学連携プロジェクト、地域連携プロジェクトなど、学生が主体となって計画・実施するプロジェクトが数多く用意されている。また、多彩な学内インターンシップ(有給)がある。事前指導を丁寧に行うことで、社会人として必要な能力の育成の場として有効に機能している。

また、毎年、ステークホルダー交流会が開催され、40名ほどの学生が自らの学習成果を大勢の企業関係者の前でプレゼンテーションする。学生の家族のほかアパートのオーナーも招待されるなど、非常に活気に満ちたイベントで、学生と来場者との間では熱心な質疑応答がなされる。

#### d) その他の特色

2005年度より期末試験は廃止し、日々の学習を評価して成績を出している。学生は、その日の経験を「キャリア」、「自己評価」、「修学」の3つのポートフォリオに記録し、学習プロセスやその成果を学生と教員で相互に検証している。教員は成績の評価方法を明確に示して、それに則った評価をして学生本人にフィードバックしている。全教員に対してはFDを通じて、キャリア教育に関する統一シラバス・統一評価基準を徹底させるようにしている。教育の質の維持のために、藤本教授自らが新任の授業担当教員に教授法の指導も行っているという。

また、学習支援室では数学や英語などの基礎的な科目について、専門の教員が手厚い個人指導を行っている。「修学基礎」のレポートも全員分添削指導し、文章力の育成にも力を入れている。

### (3) 金沢星稷大学(石川県金沢市)

経済学部と人間科学部の2学部からなり、学部学生数は2,230人(2013年度)。就職支援を担当している部署は「進路支援センター」である。2012年11月、同センターの堀口英則センター長からヒアリングを行った。また、坂野光俊学長とも面談の機会をいただいた。

10年ほど前は就職率も低く定員割れの状況にあった当大学であるが、その状況を打開するために大胆な改革が行われ、現在では充実した就職サポート体制で全国的に知られている<sup>(8)</sup>。

#### a) キャリア教育の方針・ポリシー

キャリア教育は3年次の後期からスタートし、1年間の短期集中で行う。学生の入学時の学力

は高くなくても、4年後の就職で良い結果を出して「就活で逆転ホームランを打とう！」をスローガンに掲げ、学生の意欲と自信を高めることに力を入れている。

また、近年多くの大学で盛んになっているインターンシップへの取り組みについては、「学生は鍛えてから社会に出したい」という考えの下、就職ガイダンスの始まる3年次後期以前の時期には積極的に推奨していないという。

#### **b) キャリア教育科目**

就職に直結するキャリア教育の大部分は教員が授業で行うのではなく、進路支援センターの専門職員が就職ガイダンスとして正課外で行っている。

#### **c) 正課外でのキャリア教育への取り組み**

3年次後期からの1年間は、毎週決まった時間に進路支援センター主催の各種ガイダンスが行われる。これらは授業ではないが、就職希望者にはすべての回への出席を義務づけ、遅刻すると入室できないなど、社会人としてのマナーも身につけさせ、就職への意識を高めさせている。

面接やグループディスカッション対策として1泊2日の合宿を年数回実施し、毎回多くの3年生が参加している。また、1~3年生向けに「ほしたび」という国内2泊3日、海外6泊7日のフェリーによるクルーズ合宿も毎年行われ、就活を終えた4年生のアドバイザーから体験談を聞いたり、ディスカッションやワークを経験したりするなどして自分探しをし、就職について考える機会となっている。

#### **d) その他の特色**

進路支援センターの並びには、女子学生向けに就活メイクが学べるメイクアップルームがあり、また来校した企業の人事担当者が採用面接に利用できる専用の部屋も設けられている。また、大学オリジナルの充実した就活情報サイトのほか、学生が作る就活情報誌や先輩から得られた採用情報をまとめた冊子などもあり、当大学の学生に即役立つような情報が得やすい環境になっている。

学生の自主性を向上させるために、オープンキャンパス活性化プロジェクトや就職応援プロジェクトなどを実施する一方で、就活の成功には保護者の協力が欠かせないという考えの下、保護者向けの就職ガイダンスを丸一日かけて行っている。

進路支援センターのスタッフは、企業訪問や求人票の送付、また学生をインターンシップに送るなどは一切行わずに、ひたすら学生を鍛え上げることに注力している。

#### (4) 山口大学（山口県山口市）

人文学部，教育学部，経済学部，理学部，医学部，工学部，農学部，共同獣医学部の8学部からなり，学部学生数は8,761人（2013年度）。就職に関する事務機能は各学部にあるが，就職相談やキャリア教育については，全学学生を対象とした「学生支援センター就職支援部」で専任教員が行うという体制をとっている。2012年12月，学生支援センター専任の平尾元彦教授からヒアリングを行った。

##### a) キャリア教育の方針・ポリシー

「キャリア教育」を学生が自ら学ぶ「キャリア学習」と考え，キャリアの理論と実践力を身につける，経済・社会の理解と実践力を身につける，社会人基礎力を身につける，をその3つの柱としている。そして，正課内外でキャリア学習ができるための様々な学びの機会をつくる組織として学生支援センターがある。同センターが設置されたのは10年ほど前のことであり，その時からキャリア教育の専任教員が置かれている<sup>9)</sup>。

##### b) キャリア教育科目

2000年より共通教育にキャリア関連授業を設け，キャリア教育に力を入れてきた（平尾，2006）。3年次前期の共通教育科目「キャリアと就職」は大教室で行われる講義形式の授業で（平尾・重松，2007a），2012年度は6割ほどの学生が受講している。一方，同じ共通教育科目である「キャリア形成とコミュニケーション」は少人数で行われる実践力養成の授業で，社会人基礎力を高めることを目的としている（平尾・重松，2007b）。

2013年度からは新たに，「知の広場」（1年次）と「キャリア教育」（3年次）が全学必修になるといふ。

##### c) 正課外でのキャリア教育への取り組み

企業説明会が解禁される前の時期に，学内で業界・企業研究会を開催する。これは就職支援ではなくキャリア教育として行うもので，1回に40社ほどがブースを出し，3・4年生が業界や企業についての話を聴きに行く。1・2年生も学生サポーターとして同研究会の運営に携わり，企業の担当者との名刺交換なども経験しながら，低学年のうちから就職に対する意識を向上させることができる。

また，ディスカッションの練習会を年に数回行っている。

#### d) その他の特色

学生支援センターの教員が毎週、就職ニュースを発行し、教員や学生にメール配信している。また、学生支援センターには社会人基礎力を伸ばすために役立つ本が多数置かれており、学生への貸し出しも行っている。

インターンシップについては、山口県インターンシップ推進協議会を通じて毎年約 250 人が参加している。

また、就職が決まった 4 年生に就職先を登録してもらい、その企業等の話を聞きたい学生がいたら卒業後も含めて学生支援センターが仲介し、相談にのってもらい「就職サポーター制度」や、「学内 OB・OG 訪問」として、OB・OG に大学に来てもらい、4 年生対象のセミナーや 2・3 年生に向けた話をしてもらい機会も設けている。

#### (5) 北九州市立大学（福岡県北九州市）

外国語学部、経済学部、文学部、法学部、国際環境工学部、地域創生学群の 5 学部・1 学群からなり、学士課程学生数は 6,046 人（2013 年度）。就職支援を担当しているのは「キャリアセンター」である。2012 年 12 月、同センター専任の見館好隆准教授からヒアリングを行った。

#### a) キャリア教育の方針・ポリシー

キャリア教育では、指導や支援によって学生の「意識を変える」のではなく、自発性を喚起することで学生の「意識が変わる」ための仕掛けづくりを行う。

当大学は 2007 年度よりキャリアセンターを開設し、キャリア教育と就職支援を担当する専任教員を置いている。担当の見館准教授は旅行会社等の企業の人事部等で 15 年ほど勤務された後、他大学のキャリアカウンセラーなどを経て当センターに着任された。学生の興味を引く授業内容・方法の工夫、学生の意欲・自主性を高めるプロジェクト演習での徹底した指導などによって、学生に社会で働く上で必要とされる実力をつけさせることに注力している。

#### b) キャリア教育科目

1 年次配当の「キャリアデザイン」（学部によっては「職業と人生設計」）は初年次教育の位置づけもあり、学生生活の過ごし方、自分、働くこと、マナーなどを、グループワークを通して学ぶ。先輩や社会人が登壇することもある。地域創生学群の「キャリア学概論」は、地域の企業団体へのフィールドワークを課す内容となっている。

「プロフェッショナルの仕事 1」（2 年次配当）は、様々な業界の第一線で活躍している人を講師として招いて行われる授業で、早期に将来への見通しを得ることを目的にしている。この授業



の登壇者の選定から誘致の交渉、そして授業運営は前年度履修した学生が担当し、教員はファシリテートに徹することで、授業自体を学生のキャリア形成の場として開放している。また、2014年度から開講される「プロフェッショナルの仕事2」では、地域企業の社員が現場における課題を提示し、受講者がグループになってその課題の解決プランをその社員にプレゼンテーションすることで、課題解決力の養成を目指している。

「プロジェクト演習」(1～3年次配当)ではPBLとして、オープンキャンパスの企画や就職情報誌「キャリアーナ」の発行、学内で行われる業界研究会「ジョブハンター」<sup>(10)</sup>の運営等を行う。こうしたプロジェクトに参加することによって、学生は「社会で働くために必要とされる力」をより大きく向上させることができるという研究結果も報告されている<sup>(11)</sup>。

#### c) 正課外でのキャリア教育への取り組み

地域共生教育センターでは、市役所や地域の各種コミュニティと連携して様々な地域課題に取り組むプロジェクトを組成し、学生に参加させている。プロジェクト化は同センターの専任教員が中心になって行う。さらに北九州市内10大学が連携して、同市小倉北区の魚町商店街の中に開設した「まなびとESDステーション」は、連携大学の学生はもちろん、他大生や社会人に対し、ESD(持続可能な発展のための教育)を目的とした各種プログラムを展開し、学生たちが多様な人々と協働する場を提供している<sup>(12)</sup>。

#### d) その他の特色

キャリアセンターは、キャンパスの中心に位置する本館1階に2007年度に設置された学生プラザ内にあり、大きなガラス張りのスペースである。学生プラザには同センターのほかに、学生相談室やカウンセリングルーム、保健室、さらに学生が自主的に企画を話し合うためのプロジェクトルームなど学生向けの機能がまとまっており、学生が気軽に入りやすいオープンな雰囲気がある。

また、キャリア教育およびキャリア支援を同じ教員が担当していることで、ほとんどの学生がキャリアセンターおよびそのサービスを理解し、同センターが開催する各種就職支援講座などの参加率も極めて高い。

## 4. 考 察

以上、先行・先進事例5校のヒアリング調査結果より、キャリア教育・就職支援について、各大学で成果をあげている様々な取り組みをまとめた。

どの大学も大胆な改革と細やかな工夫を重ねて現在の充実したキャリア教育体制を築いてきており、それぞれ多様なプログラムが展開されていたが、大学において実効性のあるキャリア教育プログラムに共通する点としては次のようなことを挙げるができる。

- ① 活動拠点となるセンター機能が存在すること。
- ② 様々な仕掛けが効果的に相乗効果を発揮するような系統立ったキャリア教育プログラムを組み立てていること。
- ③ 社会人として必要とされる基礎力の向上を目的として、学生がオープンキャンパスや企業説明会を企画・運営したり、地域との連携事業を行ったりする PBL を実施していること。
- ④ グループディスカッションの力を養うためにトレーニングの機会を設けていること。
- ⑤ 低学年から将来のキャリアについて考える機会や企業関係者と接するイベントなどがあること。

このように、共通している点も多い一方で、それぞれ異なった方針・ポリシーの下でキャリア教育が実践されていた。方針・ポリシーの違いは、プログラムの特色として反映されていた。そしてまたプログラムの特色はキャリア教育を主に誰が担当しているかの違いによって生じている面も大きいと考えられる。

現在、大学におけるキャリア教育は、中心となっている担当者が誰かによって、下記の4種類に分けることができる。

- a. キャリア教育を専門とする専任教員
- b. キャリア教育を専門とする非常勤教員
- c. (キャリア教育を専門としない) 一般の教員
- d. 外部専門機関へのアウトソーシング

角方・松村・平田(2011)によると、2010年に全国の732校の大学の学長を対象に行った「就業力育成に関する学長調査」の結果、キャリア教育を専門とする専任教員が行っている大学は45.6%、非常勤教員が行っている大学は49.4%、一般の教員が行っている大学は58.0%、外部専門機関へのアウトソーシングは18.1%であった(複数回答)。また設置形態別に見ると、国立大学はキャリア教育を専門とする専任教員が59.1%と最も多く、私立大学は専門の専任教員は44.4%である一方、一般の教員が56.2%と最も多くなっていた。

今回視察した大学の中でも、山口大学と北九州市立大学の2つの国公立大学はこの専門の専任教員によるタイプである。また金沢星稜大学も、職種は教員ではなく職員であり正課授業を通してではないが、進路支援センターの専任スタッフが専門知識と経験を生かして就職支援とキャリア教育全ての企画から実施まで関わっているという意味で、このタイプの亜型であると言っても良いかもしれない。

また、西武文理大学のキャリア教育は一般の教員によるタイプで、学部の多くの教員が関わって成果をあげている。同じく金沢工業大学もこのタイプで、専門科目の授業から課外活動まで、全てがキャリア教育につながるという意識で全教員が教育にあっている。

一方、筆者らの勤務する城西大学経済学部ではこれまでのところ、キャリア教育を専門とする非常勤教員が中心となってキャリア教育の授業が行われてきた。角方ら（2011）によると、キャリア教育を専門とする非常勤教員によって授業が行われている大学は、設置形態に関わらず全体の半数くらいである。しかし、複数回答のため、本学経済学部のように非常勤教員が中心となっている大学が多いのか、北九州市立大学がそうであったように、キャリア教育を専門とする専任教員の他に非常勤教員が行っている授業もあるという大学が多いのかは不明である。今回視察はしていないが、例えば桜美林大学では、キャリア教育科目が必修のため多くの授業が複数の非常勤講師によって開講されている。

外部専門機関へのアウトソーシングでキャリア教育を行っている大学は、角方ら（2011）によると私立大学の場合比較的多く、31.3%にのぼるとのことだが、今回の視察先にはなかった。

では、大学におけるキャリア教育は誰が担うのが良いのだろうか。それぞれのやり方にはメリットとデメリットがある。

まず、山口大学や北九州市立大学のように、キャリア教育を専門とする専任教員を中心としてキャリア教育や就職支援が行われる場合の第一のメリットは、大学4年間のキャリア教育を系統立ったものにできることである。そしていくつかの授業は非常勤講師に依頼するにしても、専任の専門家がいれば、授業内容や方法についてその大学の教育目標や学生のニーズに合わせて指針を示した上で担当者に依頼することができる。

第二のメリットは、PBLやインターンシップなどの指導や外部機関（インターンシップ先や地域連携先等）との連絡など、キャリア教育が専門でない一般の教員にはノウハウがなく非常に負担になり、また非常勤教員ではたとえ専門家であっても時間的に難しいようなプログラムを、積極的に展開することができるという点である。

第三のメリットは、キャリア教育を専門とする専任教員は通常、学部ではなく、全学対象のキャリアサポートセンターや学生支援センターの所属であるため、就職関連の事務職員と同じ部署にすることが多く、連携がしやすいという点である。就職に関する機能が一箇所に集約されて、そ

こが活動拠点としてのセンター機能を有していれば、効率も良く、より充実したサービスを提供できる。

このように、キャリア教育を専門とする専任教員を中心とした体制にはメリットが多数あるが、デメリットが生じる可能性もある。例えば、一般の教員が学生の就職について関心を持たずに専門家に任せきりになってしまう危険がある。金沢工業大学がキャリア教育の理念に取り入れているのは、マイクロインサージョンという考え方であった。これは、キャリア教育はいくつかの授業を体験すれば完結するというものではなく、キャリア教育に特化した授業だけでなくあらゆる授業を通して、色々な角度から繰り返し学んでこそ本当の意味で身につくということである。つまり一般の教員も自分の専門科目を教える中で、社会に出て必要とされる能力を身につけさせるという意識をもって授業内容や教授法を工夫する必要があるのである。また、全学の学生つまり多数の学生を対象とするため、学生一人ひとりのことを把握しにくいということがデメリットになる場合もあるかもしれない。積極的な学生は自分から教員にコンタクトを求めてくるが、意欲の乏しい学生や引っ込み思案な学生は、受身的に授業を受けるだけで終わってしまう可能性もある。

他方、西武文理大学や金沢工業大学のように、キャリア教育が専門でない一般の教員がキャリア教育を行う体制のメリットは、前述の専門の専任教員中心の体制の場合に起こりうるデメリットがないということである。どちらの大学も学生の提出したレポート等を添削して返却するなどきめ細やかな指導をし、また専門分野の科目の授業にケースメソッドやPBLといった手法を取り入れることで、社会人として必要とされる能力を身につけることにつながりキャリア教育としての役割をもたせることに成功していた。社団法人国立大学協会の教育・学生委員会（2005）は「大学におけるキャリア教育のあり方」において、キャリア教育独自の講義科目だけでなく、一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向学習という領域・形態も存在しているということを指摘している。アメリカのミドル・スクールやハイ・スクールでは、キャリア文脈学習（career contextual learning）の名で、とくにアカデミックな教科目（普通科目）においてキャリア志向の教材（学習）が組織されており、大学でも「一般教育や専門教育も従来の学術や文化の体系（のみ）を志向した学習や教育に対して、学生のキャリア発達・キャリア形成の視点を付け加えたものにする」ことができるのではないかという提言がなされているが、西武文理大学や金沢工業大学ではこれが行われているといえよう。

このように、多くの一般の教員がキャリア教育に対して高い意識を持って関わってゆくことは、理想的な教育のあり方であると思われる。しかし、実際にこのような体制で効果をあげるのは難しい面も多い。第一に、自分の専門分野の授業に加えて、学生募集や入試等の業務、各種委員会の仕事を行う専任教員にとって、キャリア教育の授業まで担当することは負担が大きい。また、

専門外なので内容にも手法にも慣れておらず、質の高い授業ができるとは限らない。前述した社団法人国立大学協会の教育・学生委員会（2005）は、「教職員の進路・職業選択支援意識や能力啓発（FD/SD）については不十分である」と指摘し、「制度・仕組みづくりは容易であるが、それを活かす学生や教職員の意識・能力を高めるためには相当時間がかかる」、「運営する教員の意識・能力はもちろんのこと、全学教職員や学生の成熟度によって、成果には相当ばらつきがでてくる」と述べている。実際、西武文理大学や金沢工業大学では徹底したFDが行われたことによって、教員の意識改革に成功しているようであった。

以上、キャリア教育の主な担当者を誰にするかは、その大学のキャリア教育の方針・ポリシーと密接に関わってくるということを考慮した上で、慎重に検討することが望ましいといえよう。

## 5. 結 語

今回5つの大学を訪問してヒアリングを行い、どの大学の担当者にも共通していたのは、学生のキャリア教育や就職支援のために、より実効性の高いプログラムへと進化させようとする試みを常に熱意をもって行っているということである。どの大学のプログラムもヒアリング時点よりも現時点の方がさらに充実したものとなっている。学生のキャリア教育や就職支援に王道はなく、先進事例を参考にしながら各大学の特性に合ったアプローチを用いること、また様々な仕掛けが効果的に相乗効果を発揮するような系統立ったプログラムを組み立ててゆくことが重要である。

### 〈謝 辞〉

各大学で我々のヒアリング調査に快く応じていただいたキャリア教育担当者の皆さま、ならびに関係部署の皆さまに、厚く御礼申し上げます。

### 《注》

- (1) 文部科学省の平成25年度「学校基本調査」によれば、平成25年3月卒業の大学生55万8,853人のうち、「進学も就職もしていない者」は7万5,929人で全体の13.6%にもほぼる。これに、「正規の職員等でない者」（2万2,782人、同4.1%）と「一時的な仕事に就いた者」（1万6,736人、同3.0%）を加えると、11万5,447人（同20.7%）もの大卒者が安定的な雇用に就いていないことになる。
- (2) 厚生労働省によると、平成22年に大学を卒業して就職した者のうち31%が3年以内に離職している（<http://www.mhlw.go.jp/>）。
- (3) 文部科学省は「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」（平成15-19年度）、「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」（平成16-19年度）、「質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）」（平成20年度）を通じて、各大学における教育改革の取り組みを積極的に支援してきた。最近では大学生の就職支援につながる教育改革を目指して、「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラム（平成21年度）や「大学生の就業力育成支援事業」（平成22年度）、「産業界のニーズ

- に対応した教育改善・充実体制整備事業」(平成24年度)などを実施している。各プログラムの詳細については、文部科学省のウェブサイト (<http://www.mext.go.jp/>) を参照。
- (4) 新居・赤井・和田・堀下・松下(2006)は、キャリア教育の授業によって低学年の学生の就職意識が就職活動を行った学生と同様の変化を示したと報告している。また川瀬・辻・竹野・田中(2006)は、キャリア教育の授業によって受講者の進路選択過程に対する自己効力感が上昇したことを検証し、森山(2008)は職業に対する関心性・自律性・計画性などのレディネスが高まることを明らかにしている。
- (5) 角方(2010)は大学の学長へのアンケート調査によって、全国482校におけるキャリア教育(就業力育成)の実施状況を概観している。また、那須(2004)は9大学の実践事例を紹介してキャリア教育の現状と動向について論じている。
- (6) いずれの大学も筆者ら3人が訪問したが、西武文理大学には筆者らの勤務する大学でキャリア教育科目を担当する竹内耕治非常勤講師も同行した。
- (7) 以下、所属と肩書きは全て訪問当時(2012年度)のものである。
- (8) 金沢星稜大学の改革とキャリア教育・就職支援の取り組みについては、堀口(2013)で詳しく紹介されている。
- (9) 山口大学におけるキャリア教育の特徴や正課内外での様々な取り組みについては、平尾(2013)を参照のこと。
- (10) 2011年度の参加企業は67社、参加学生も800人に上る大規模なものであり、37名の学生が中心となって企画・運営に関わり、企業担当者との交渉などを通じて人脈も築いている。キャリアセンターの教職員はあくまでも学生を支える役割に徹している。
- (11) 見館(2012)によれば、オープンキャンパスプロジェクトに参加した学生はそうでない学生と比べて、企業の求める「多様な人たちと協働する力」・「ストレス耐性」・「課題を解決する力」が概ね大きく成長しているという。
- (12) 他大生との協働は、就職支援においても積極的に展開されている。例えば、毎年9月末に開催される「四大学連携による働くことを考えるワークショップ」では大分大学・山口大学・下関市立大学の学生とグループディスカッションを行っている。また、毎年2月中旬に開催される甲南大学が主催する「企業研究講座 in TOKYO」に合流することで、甲南大生ならびに東京の大学生とグループディスカッション、すなわち他流試合を通して討論の力を高める支援を行っている。

#### 引用文献

- 新居佳子・赤井誠生・和田一成・堀下智子・松下戦具(2006)「キャリア教育授業が大学生の就職意識に与える影響」『大阪大学大学教育実践センター紀要』3: pp. 1-4.
- 岩脇千裕(2007)「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈——自己理解支援ツール開発に向けての探索的アプローチ」独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー 07-04, pp. 1-35.
- 角方正幸(2010)「学生の就業観・勤労観の育成へ向け教育力向上を目指す——『就業力育成に関する学長調査』結果報告——」『リクルート カレッジマネジメント』165: pp. 5-12.
- 角方正幸・松村直樹・平田史昭(2011)『就業力と大学改革——学長たちが語る就業力対策』学事出版.
- 川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明(2006)「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」『宮崎公立大学人文学部紀要』13(1): pp. 57-74.
- 坂井旭(2007)「大学教育におけるキャリア教育の現況報告——職業観・勤労観育成の現場から——」『愛知江南短期大学紀要』36: pp. 33-46.

- 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 (2005)「大学におけるキャリア教育のあり方 ― キャリア教育科目を中心に ―」社団法人国立大学協会.
- 辰巳哲子 (2006)「すべての働く人に必要な能力に関する考察 ― 学校と企業とが共用する「基礎力」の提唱 ―」『Works Review』Vol. 1  
[http://www.worksi.com/share/proxy/alfrescoauth/api/internal/shared/node/mEiMhE5MQE-FVGYsfflFGg/content/r\\_000022.pdf](http://www.worksi.com/share/proxy/alfrescoauth/api/internal/shared/node/mEiMhE5MQE-FVGYsfflFGg/content/r_000022.pdf)
- 那須幸雄 (2004)「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向 ― 中部, 関西, 九州の代表的 9 大学に見る事例研究 ―」『文教大学国際学部紀要』15(1): pp. 81-95.
- 平尾元彦 (2006)「キャリア教育の手法としての個別学習課題」『大学教育 (山口大学大学教育機構)』3: pp. 145-160.
- 平尾元彦 (2013)「正課内外のキャリア教育 ― 山口大学学生支援センター 10 年の歩み ―」『大学教育 (山口大学大学教育機構)』10: pp. 13-24.
- 平尾元彦・重松政徳 (2007a)「大学生のコミュニケーション能力とキャリア意識」『大学教育 (山口大学大学教育機構)』4: pp. 111-121.
- 平尾元彦・重松政徳 (2007b)「コミュニケーション能力を高める大学教育科目の実践」『大学教育 (山口大学大学教育機構)』4: pp. 99-110.
- 藤本元啓・青木隆・川田敬一・吉川美春・枅内文彦・石川倫子 (2007)「修学基礎教育課程の教育システムについて」『工業教育研究』13: pp. 25-37.
- 藤本元啓・青木隆・長谷川勉・清水節・木村竜也・枅内文彦・金光秀和・本田康二郎・石川倫子 (2007)「修学基礎 I II III について」『工業教育研究』13: pp. 39-52.
- 堀口英則 (2013)『偏差値 37 なのに就職率 9 割の大学』KADOKAWA メディアファクトリー新書.
- 水野由香里 (2009)「文部科学省委託事業「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」にかかる本学での取り組み」『西武文理大学研究紀要』14: p. 131.
- 水野由香里 (2011)「学士課程におけるケースメソッド教育の実践 2010 年度後期報告」『西武文理大学研究紀要』18: pp. 153-168.
- 見館好隆 (2012)「課題解決型学習で「企業が求める力」は育成できるのか ― オープンキャンパスプロジェクト参加者と非参加者との比較 ―」『ビジネス実務論集』30: pp. 21-34.
- 森山廣美 (2008)「大学におけるキャリア教育の検証 (序章)」『四天王寺国際仏教大学紀要』45: pp. 579-590.
- 八木美保子・水原克敏 (2006)「自己形成を基盤とするキャリア教育カリキュラム ― 東北大学「自分ゼミ」の授業を通して ―」『教育学研究』73(4): pp. 122-134.
- 山本珠美 (2008)「香川大学教育学部生によるラジオ番組制作 ― 文部科学省現代 GP『実践的総合キャリア教育の推進』の取組として ―」『香川大学生涯学習教育研究センター研究報告』13: pp. 53-72.