

国立大学法人の中期目標・中期計画にみる キャリア教育と就職・学生支援

佐藤 龍子

- I. はじめに
- II. キャリア, キャリア教育とは
- III. 国立大学法人の中期目標・中期計画
- IV. 中期目標・中期計画とキャリア教育
- V. 中期計画と就職・学生支援
- VI. 静岡大学の就職状況とキャリア教育
- VII. 企業の求める人材像
- VIII. まとめにかえて

I. はじめに

平成15（2003）年度の学校基本調査によれば、大卒のうち無業者¹⁾の比率は23.55%に達している。いわゆるフリーター²⁾は1990年に183万人であったが、現在は400万人以上と言われている。フリーターでも失業者でもなく、「ニート」（NEET：Not in Education, Employment, or Training）と呼ばれる若者は、2000年に17万人、2003年には40万人、そして2005年3月の内閣府の発表では、85万人である。

氷河期の厳しい就職戦線を乗り越えても、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が3年以内に離職する（いわゆる「7・5・3」問題）。雇用関係の変化や企業の採用動向も鑑みると、若年層の雇用問題は中高年以上に深刻である。働かない、働けない若者が増えている。従来のもので場限りの点としての就職支援ではなく、将来を見通したキャリア形成プログラムの開発が大学の喫緊の課題となっている。

文部科学省は2003年6月に「若者自立・挑戦戦略会議」において、「キャリア教育総合計画の推進——初等中等教育からフリーターまでそれぞれに応じた適切な支援を展開」を提起している。その中で、各段階での本格的なキャリア教育³⁾の実施

を求めている。

日本の大学で、本格的なキャリア教育が正課授業として開講され始めたのは約5年前からである。立教大学では2000年前期から、全学生の学生を対象にした共通カリキュラムとして「仕事と人生」(2単位)を開講。武蔵野大学現代社会学部⁴⁾でも、正課授業で2000年度から2年生を対象に、「キャリア・インフォメーション」などを導入している。(市川, 2005)

キャリアを冠する学部・学科としては、法政大学キャリアデザイン学部キャリアデザイン学科が2003年4月開設、大手前大学社会文化学部キャリアデザイン学科が2005年4月開設、特区を活用した株式会社による大学、LEC東京リーガルマインド大学総合キャリア学部総合キャリア学科(略称:LEC大学)は、2004年4月に開校した。日本キャリアデザイン学会は、2004年9月に発足した。

大学のキャリア教育の実践的な先行研究は極めて少ない。学生たちの就職状況や就職意識調査等が行われているが、実際に入学してきた学生にどのようなキャリア教育の授業を行っているのか、全国規模での調査研究はなされていない。

初等・中等教育では進路指導、職業研究などの先行事例が多い。特に、高等学校ではキャリアガイダンス、キャリアカウンセリングの実践研究が進んでいる。しかし、従来キャリア教育は職業指導の延長として捉えられることが多く、大学でのキャリア教育についての学術的な研究は、緒に就いたばかりである。

私立大学に比べると、国立大学法人(以下国立大学)は、数年前までは就職課もなく、学生支援のシステム作りは遅れていた。さらには、今日の就職状況や学生の意識状況を踏まえると、その就職課をキャリアセンターに改編しなければならないという問題意識もない状況であった。

しかし、国立大学においても、中退者や卒業後の無業者が増え、フリーターになる学生も多くなってきている。その実態は、学生支援を強化している私立大学に比して深刻である。就職という一時点だけでなく、生涯を見通したキャリア教育が求められている。

とはいえ、法人化に伴って、様々な改革がなされはじめている。その一つが学生の教育支援や進路支援の取り組みである。国立大学法人の中期目標・中期計画では、就職課の設置にとどまらず、正規のカリキュラムとしてキャリア教育の充実を謳う大学も見られる。

本稿では、国立大学法人の中期目標・中期計画の中から、「キャリア教育」がど

の程度重視されているかを踏まえながら、今、なぜ「キャリア教育」なのか、静岡大学の実践についても言及しつつ、今後国立大学法人にも求められるキャリア教育の展開と就職・学生支援について論じてみたい。

II. キャリア，キャリア教育とは

キャリア (career) とは、何であるか。ラテン語におけるキャリアの語源は、「馬車」(carrus)，そこから「馬車道」(carraria) となり、やがてフランスでは、16世紀ごろから競馬のコースという意味でも使われるようになった。(川喜多，2004)

キャリアは、職業や仕事そのものではない。日本進路指導学会⁵⁾は、「キャリアとは、ひとりの人が生涯にわたって踏み行き形成する職業経歴の全体をいう」(日本進路指導学会「進路指導の定義」，1987)と定義している。

安田(1999)は、「日本における『就職』という言葉はまさしく『職に就く』という一時点に焦点を当てた概念である。これに対して『キャリア』は、いかなる職業を持ってすごすか、本人の生涯設計の流れのうえで、仕事をいかに位置づけていくかという長期的な視野にたった概念である。『キャリア』という言葉は、一人の人間がその人生の間にたどっていく職業経歴であり、時系列的な職業のつながりをも意味する」と述べている。

キャリアの定義は、100人の研究者がいれば100通りあるが、ここでは、ひとまず「一生を通した、職業経歴も含めた生き方の追求」と捉えてみたい。

アメリカでは、米連邦教育局が、キャリア・エデュケーション(キャリア教育)を提唱したこともあって、1970年代初頭から1980年代半ばまで、キャリア教育は、初等・中等教育の中核に据えられるようになった。当時の米連邦教育局キャリア教育担当次官補は、キャリア教育とは「人間としての生き方の一部として仕事について学び、準備することによってえられる経験の全体である」と述べている。(仙崎ら，2002)

高等学校の教員を経て、現在は大学で職業教育等を担当している伊藤(2004)は以下のように述べている。「学校を卒業した若者が、これからの変化の激しい社会の中で必要とされる技能とか技術は何か、ということをしっかりつかんでおくことが大切になってくる。これはなかなか難しいことではあるが、要約すれば『変化の激しい環境に適応できる能力を育てる』ということになる。この場合の適応は、社

会変化にうまく適応するという意味でなく、問題点があればそれを改善していくという点もあわせて、その社会に適応できる力をつけるということになる」。いわゆる自己教育力である。キャリア教育の目指すものの一つが、この自己教育力である。

「キャリア教育」とは、「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28日)」によれば、一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」「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」とされている。キャリア教育の意義としては、「キャリア教育は一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を示すもの」と述べている。同報告書は小・中・高等学校におけるキャリア教育について述べたものであるが、大学においても、同様である。

キャリア教育は実践の学問である。理論だけでは、今ここの学生に答えられないし、理論的裏付けを欠く実践だけでは、自己流のキャリア教育になってしまう。理論と実践が融合してこそ、キャリア教育といえる。

キャリアデザインについて、松岡正剛は、「私はキャリアデザインとは自分を編集してみるのだと思っています。世の中が与える天職ではなくて自分で編集できるものに出会って、そこから得るものを自分に合わせて編集していく。これを私は自己編集、セルフ・エディティングと呼んでいます」と述べている(笹川, 2004)。同様のことを私は授業中に、「セルフ・マーケティング」と名付けて自分をマーケティングしてから、「セルフ・プロデュース」を学生に実践させている。

ところで、いま、なぜキャリア教育なのだろうか。背景は「はじめに」で述べたが、寺田ら(2004)によれば、現在では、教育と雇用・就職の関連構造を静的、あるいはシステム論的というよりも、むしろ「キャリア形成」ないし「学校から職業生活への移行過程」という視角から見たほうが良いという。学校と職業生活をつなぐ教育活動や仕組みの問題が急速に研究の世界と政策の世界の関心事項になってきたという事情がある。キャリア教育を点ではなく、面として捉えなければならない時代になっているのである。

三代前までサラリーマンだった家庭は多くない。かつては農業、漁業、商工業など自営が多く、親の背中を見て、職業を理解してきたが、現代の若者の多くは、親の働く姿を見て育った経験がない。身近な人の働く姿を見ることなく、高校や大学でコンビニやファミレスでアルバイトをする程度である。豊かになり、衣食が足り

る時代でもある。そのような世代にとって、自分の職業を探し当て、そして働くということは、大人が考える以上に厳しいのである。

そのあたりのことを、著者が担当する「キャリアデザイン」(1年次)で、学生たちは以下のような感想を寄せている。「『親の働いている姿を見たことがないでしょう』と言われて、その通りだなと思った。やっている内容はわかるけど、見たことは一度もない」と。大人への叱咤激励の感想もある。「両親がどんな仕事をしているかわからないから、将来自分がどんな職業につきたいとか具体的なイメージが沸きにくいのかなと思いました。でも、両親でも、身近な大人でもいいから、もっと自分の仕事について、子どもに話すといいのではないのでしょうか。子どもが思っているよりも、大人は仕事をがんばっているだろうし、その姿を伝えることは子どもへの良い刺激になると思います」。

ここで、キャリア教育の領域構成について見ておこう。「はじめに」でも述べたように、大学でのキャリア教育は、はじまったばかりである。先行研究は、初等・中等教育に多い。特に高等学校での実践的な研究は参考になる。以下は高等学校での領域構成である。

仙崎ら(2002)によれば、わが国におけるキャリア教育のはじめての研究実践校として1979年から全生徒を対象に「キャリア・エデュケーション」を行った栃木県立小山南高等学校では、以下のような内容になっている。

1. 高校生活の充実
 - ① 高校生活……高校生活への期待・校風と伝統・高校生活と将来
 - ② 自己理解……自己理解の必要性と方法・青年期の特性
2. 現代社会の理解
 - ① 現代社会の特質……科学技術の発達と産業構造, 現代社会と職業
 - ② 現代社会に生きる人々……さまざまな生きがい, 現代人の生きざま
3.
 - ① 職業の研究……自分を生かす職業, キャリアゲーム, 私の生き方
 - ② 学問と人生……学問の意義, 上級学校の研究
4. 生涯の充実
 - ① 自己の拡大……生涯学習の必要性, 教養の意義
 - ② 社会への参加……ボランティアのすすめ, 公共の福祉と個人生活
 - ③ 豊かな趣味……余暇の過ごし方, 趣味と教養
 - ④ 健康と生活……家庭生活と健康, 社会生活に関する技能

小山南高校では、上記の内容を基に指導細案を用意し、ホームルーム担当の教師が指導に当たり、毎週木曜日5・6限に一斉に展開していた。

これは、約25年前に始まった高等学校におけるキャリア教育の先導的な実践例であるが、現在の大学でのキャリア教育にも十分援用できるものである。これらを過不足無くキャリア教育に盛り込むことは難しい。同様のことを大学で実践するのであれば、①大学生生活の充実 ②現代社会に生きるために ③職業と学問 ④生涯の充実 とアレンジする必要がある。

興味深いのは、25年前において、すでにボランティアのすすめが盛り込まれていたことである。この内容は進路指導の域を超えている。生涯学習の必要性も述べられ、当時としては、非常に先進的な教育実践であったと思われる。

Ⅲ. 国立大学法人の中期目標・中期計画

2004年4月に国立大学は国立大学法人となった。ここでは制度設計の詳細は述べないが、中期目標・中期計画について、少し概略を再確認したい。まず、中期目標は以下のようになっている。

- (1) 中期目標とは、原則として全学的な内容を記載し、各部局ごとの内容は、中期計画の中で記載する。
- (2) 中期目標は、主として大きな方向性を示す内容とし、数値目標や目標期間を含む具体的な内容は、中期計画を中心に記載する。
- (3) 中期目標は、各大学における教育研究の高度化、活性化に資するとともに、社会からの要請にも適切に対応した内容とする。
- (4) 中期目標は、全大学に共通する内容を基本としつつ、各大学ごとの特色を踏まえ、一層の個性化を促進するよう工夫する。

中期目標の構成はほぼ以下のようになっている。

1. 中期目標の期間
2. 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
 - (0) 大学全体としての理念・目標
 - (1) 教育に関する目標⁶⁾
 - (2) 研究に関する目標
 - (3) 社会貢献
 - (4) 国際交流に関する目標

- (5) 学生生活支援に関する目標
- (6) その他の目標
- 3. 業務運営の改善及び効率化に関する目標
- 4. 財務内容の改善に関する目標
- 5. アカウンタビリティ（自己点検・評価の情報提供）に関する目標
- 6. その他の重要目標

この中で、「2. 大学の教育研究等の質の向上に関する目標」について見ると、以下のような構成である。

- (1) 教育に関する目標
 - 1) 教育の成果に関する目標
 - 2) 教育内容等に関する目標
 - 3) 教育実施体制等に関する目標
 - 4) 学生への支援に関する目標

中期計画の構成例は、以下のようにになっている。

- I. 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置
 - 1. 教育に関する目標を達成するための措置
 - 1) 教育の成果に関する目標を達成するための措置
 - 2) 教育内容等に関する目標を達成するための措置
 - 3) 教育の実施体制に関する目標を達成するための措置
 - 4) 学生への支援に関する目標を達成するための措置

IV. 中期目標・中期計画とキャリア教育

上述のような構成になっている中期目標・中期計画であるが、各国立大学の中期目標・中期計画の中に「キャリア教育」「キャリア形成」などの文言が入っているかどうかを調べた。（国立大学は2004年4月現在89法人であるが、大学院大学、短期大学を除いた4年制国立大学83校を対象）

その結果、中期計画に「キャリア教育」「キャリア形成」⁷⁾などの文言が盛り込まれている大学は、83校中36校（43.4%）であった。

その内、「大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置——(1)教育に関する措置」（以下(1)と称する）に「キャリア教育」等を記載している大学は15校（18%）である。北海道教育大学、北見工業大学、弘前大学、山形大学、

東京学芸大学, 富山大学, 兵庫教育大学, 奈良教育大学, 奈良女子大学, 和歌山大学, 鳴門教育大学, 高知大学, 長崎大学, 熊本大学, 鹿児島大学である。

山形大学の中期計画には、「学生の職業への意識を喚起するため、インターンシップ制度（企業等の協力による就業体験制度）を活用するとともに、1年次からのキャリア教育（職業意識と労働意欲を啓発する教育）の実施について検討し、実現を図る」と記載されている。

奈良女子大学の中期計画は、「キャリア教育の成果に関する具体的目標の設定。女子学生のキャリア形成を支援するため、4年間一貫したキャリア教育を実施する」となっている。

「大学の教育研究等の質の向上に関する目標 — (2)教育内容等に関する目標」(以下(2)と称する)に「キャリア教育」等を記載している大学は、高知大学のみである。

高知大学の中期計画は、以下のように記載している。「地域社会や各種産業界からの要請に応じたキャリア教育を充実させる。このため大学教育創造センターが中心となり、各学部の特性に応じたキャリア教育システム（資格取得教育コースなどの設定を含む）を検討、設置する。」

「大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置 — (4)学生への支援に関する目標」(以下(4)と称する)⁸⁾に記載している大学は25校(30.1%)であった。小樽商科大学, 弘前大学, 宮城教育大学, 筑波大学, 宇都宮大学, 群馬大学, お茶の水女子大学, 新潟大学, 上越教育大学, 金沢大学, 山梨大学, 信州大学, 愛知教育大学, 三重大学, 大阪外国語大学, 奈良教育大学, 和歌山大学, 鳥取大学, 広島大学, 山口大学, 香川大学, 愛媛大学, 長崎大学, 大分大学, 琉球大学である。(詳細は表1参照)

(1)と(2)の両方に記載している大学は、高知大学であった。(1)と(4)の両方に記載している大学は、弘前大学, 奈良教育大学, 和歌山大学, 長崎大学の4校であった。(1)と(2)あるいは(1)と(4)の両方に記載している大学は、キャリア教育を特に重視している大学と推察することができる。

弘前大学では、21世紀科目（テーマ科目）「社会と私 — 仕事を通して考える」（2年生以上, 2単位）を開講している。主には社会の各分野で活躍する外部講師11人による授業である。

奈良教育大学の「国立大学法人発足にあたって」の学長のあいさつ文には、以下

の記載がある。「中期目標の達成に向けた具体的な計画の一例として、教員への就職に関しては、①法人化を契機に、教職連携の組織として「就職支援室」を立ち上げて、力強い就職支援活動を行うこと。②職業意識を形成するキャリア教育を実施すること。③学部の教育課程を見直し、教員志望の学生の教育実践力を高めるためのカリキュラム改革に取り組み、授業内容・方法の改善を進めること」。

和歌山大学では基礎（教養）教育科目に「職業社会と資格制度」（全学部・全学年対象，2単位）がある。労働市場や労働環境の状況，若年労働者の就業形態，職業資格等について授業を行っている。また2004年度より「キャリアデザイン」（経済・3年生のみ，2単位）も開講している。これは40名限定の就職活動を強く意識した就職活動準備講座となっている。

表1（中期計画とキャリア教育）

| 大学名 | 1 | 2 | 4 | その他の表現 |
|--------|---|---|-----|---------------------|
| 小樽商科 | | | 1 | |
| 北海道教育 | 1 | | | キャリアアドバイザー |
| 北見工業 | 1 | | | |
| 弘前 | 1 | | 1 | ※中期目標にもキャリア教育 |
| 秋田 | | | 1 | |
| 山形 | 1 | | | |
| 筑波 | | | 1 | |
| 宇都宮 | | | 1 | |
| 群馬 | | | 1 | キャリアカウンセラー |
| 千葉 | | | (1) | ※中期目標にキャリア形成 |
| 東京外国語 | | | | キャリアディベロップメント関連セミナー |
| 東京学芸 | 1 | | | |
| 東京農工 | | | | キャリアアップ，キャリアサポート |
| お茶ノ水女子 | | | 1 | |
| 新潟 | * | | 1 | キャリアセンター，*キャリアアップ |
| 上越教育 | | | 1 | |
| 富山 | 1 | | | ※中期目標にもキャリア教育 |
| 金沢 | | | 1 | |
| 山梨 | | | 1 | キャリアアドバイザー |
| 信州 | | | 1 | |
| 静岡 | | | | キャリアアドバイザー |
| 愛知教育 | | | 1 | |
| 名古屋工業 | | | | キャリアセンター |

| | | | | |
|-------|----|---|----|---------------------|
| 三重 | | | 1 | |
| 京都 | | | | キャリアサポートセンター |
| 京都工織 | | | | キャリアアップ, キャリアアドバイザー |
| 大阪外国語 | | | 1 | |
| 兵庫教育 | 1 | | | |
| 奈良教育 | 1 | | 1 | |
| 奈良女子 | 1 | | | ※中期目標にもキャリア教育 |
| 和歌山 | 1 | | 1 | ※中期目標にもキャリア教育 |
| 鳥取 | | | 1 | |
| 広島 | | | 1 | キャリアセンター |
| 山口 | | | 1 | |
| 鳴門教育 | 1 | | | ※中期目標にもキャリア形成 |
| 香川 | | | 1 | |
| 愛媛 | | | 1 | キャリアアドバイザー |
| 高知 | 1 | 1 | | |
| 長崎 | 1 | | 1 | キャリアアドバイザー |
| 熊本 | 1 | | | |
| 大分 | | | 1 | |
| 鹿児島 | 1 | | | |
| 琉球 | | | 1 | |
| 合計 | 15 | 1 | 25 | |

表の最上段, 1は中期計画(1)教育に関する目標, 2は(2)教育内容に関する目標, 4は(4)学生支援の目標。*新潟大学(大学院)

V. 中期計画と就職・学生支援

「就職」や「就職支援」をキーワードに中期計画を見てみよう。ここでは, 中期計画の「大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置——(4)学生への支援に関する目標」(以下(4)と称する)に, 進路や就職支援がどのように記載されているのかを調べた。タイトルとしては, 「生活相談・就職支援等に関する具体的方策」という名称が多かった。

法人化を契機に, 新たな機関を設置する(予定・検討含む)大学は, 18校(21.7%)あった。弘前大学は「就職支援センター」, 秋田大学は「学生支援総合センター」, 東京工業大学は, 「学生支援センター」など, 学生支援のセンターを設置する大学が多い。従来の国立大学は, 学生部か学務部の厚生課に, 就職担当が2人~3人いる程度であったことを考えれば, 新たにセンターを設置するということは, 人的に

も予算的にもかなりの経費をかけることになる。

キャリアセンターを設置する予定の大学は3校ある。新潟大学は、就職部を「キャリアセンター」に改編、広島大学も学生就職センターを「キャリアセンター」に改組、名古屋工業大学は「キャリアセンター」の設置を検討している。点の就職支援から、面を見通したキャリア教育への変化の兆しと受け取ることができる。従来の就職課とどのように異なるのか、設置後の調査が必要である。

さて、インターンシップ、ガイダンス・就職説明会、企業説明会、データベース化など、いくつかのキーワードを見てみよう。インターンシップ制の実施・充実の明記は、26大学（31.3%）であった。ガイダンス・就職説明会の実施・充実は、30大学（36.1%）であった。企業説明会・懇親会等の実施・充実は7大学（8.4%）、求人情報などのシステム化・データベース化、WEB検索などの充実については、5校（4.8%）あった。具体的な支援のキーワードは、就職ガイダンスとインターンシップの2つであった。3割以上の大学が、その2つを導入、もしくは充実すると明記している。（表2、表3、表4参照）。

表2（新たな機関の設置）

| 大学名 | 新たな機関の設置 |
|-------|-----------------|
| 北海道教育 | 就職相談室 |
| 弘前 | 就職支援センター |
| 秋田 | 学生支援総合センター |
| 福島 | 就職支援センター |
| 埼玉 | 学生支援センター・就職支援部門 |
| 東京農工 | 学生センター |
| 東京工業 | 学生支援センター |
| 電気通信 | 学生支援センター・就職支援室 |
| 一橋 | 学生支援センター・就職支援室 |
| 新潟 | キャリアセンター |
| 上越教育 | 学生支援室 |
| 静岡 | 就職課 |
| 名古屋工業 | キャリアセンター |
| 京都工繊 | 学生支援センター・学生相談室 |
| 神戸 | 就職支援室 |
| 島根 | 就職支援センター |
| 広島 | キャリアセンター |
| 大分 | 就職支援室 |

表 3 (キーワード：インターンシップ, ガイダンスなど)

| インターンシップ制 | ガイダンス・就職説明会・セミナー |
|-----------|------------------|
| 北海道 | 室蘭工業 |
| 岩手 | 北見工業 |
| 茨城 | 岩手 |
| 筑波 | 宮城教育 |
| 宇都宮 | 山形 |
| 群馬 | 福島 |
| 千葉 | 茨城 |
| 東京工業 | 筑波 |
| お茶の水 | 群馬 |
| 横浜国立 | 千葉 |
| 新潟 | 東京外国語* |
| 富山 | 東京医科歯科 |
| 福井 | 東京海洋 |
| 信州 | お茶ノ水 |
| 静岡 | 横浜国立 |
| 三重 | 金沢 |
| 京都教育 | 豊橋技科 |
| 大阪外国語 | 岐阜 |
| 神戸 | 京都工織 |
| 奈良教育 | 大阪 |
| 山口 | 大阪教育 |
| 鳴門教育 | 奈良教育 |
| 香川 | 鳥取 |
| 高知 | 岡山 |
| 大分 | 徳島 |
| 琉球 | 高知 |
| 26 | 九州工業 |
| | 佐賀 |
| | 長崎 |
| | 熊本 |
| | 30 |

* キャリアディベロップメントセミナー

筆者は、20年前にある大手私立大学の就職部に勤務していたが、すでに求人情報はすべてデータベース化されていた。ガイダンスや就職説明会は3年生と4年生の各学年で年に4回程度開催、企業説明会は、数え切れないほど多く開催した。内定学生や卒業生による説明会、マスコミ講座、公務員講座、教職課程講座も当時すで

に開講していた。東京や大阪で企業との懇談会も開催していた。

それらの経験を踏まえると、国立大学の就職支援は、私大大手に比べると20年以上遅れていると言わざるをえない。現状でも、国立大学は、就職登録制をとっていないところが多い。いつ、どの段階で、誰がどのように内定したのか等のプロセスに関する重要な情報はつかんでいない。就職課（キャリアセンター）に来ない学生への呼び出しなど、きめ細かなサービスもほとんど行われていない。

しかし、上述の中期計画への記載からもわかるように、法人化を契機に、徐々に支援が始まってきていることが分かる。

非常に画期的なのは、既卒業者（未就職卒業者）への就職支援を、5大学（福島、信州、奈良教育、島根、鹿児島）が明記していたことである。福島大学では、「未就職既卒者等への就職支援を継続的に行う」と記載している。島根大学では、「既卒者に対する就職支援を強化するため、就業状況や求人情報を取りまとめた情報システムを整備する」とある。

弘前大学では、「卒業生に対する就職活動の支援方策について検討する」と記載している。

最初の項に述べたように、大卒の3割が3年以内に離職する時代である。キャリア形成の視点たてば、卒業者へのフォローも今後は必要になる。現状分析を各大学が行い、中期計画に、明記したのであろう。

表4（キーワード：企業説明会、データベース化など）

| | |
|-----------|---------------|
| 企業説明会・懇談会 | データベース化・WEBなど |
| 岩手 | 北見工業 |
| 秋田 | 山形 |
| 山形 | 福島 |
| 東京農工 | 東京海洋 |
| 福井 | 滋賀 |
| 長崎 | 島根 |
| 熊本 | 6 |
| 7 | |

さて、(1)の項目や(4)の項目に、就職やキャリアの文字が一切なかった大学は、旭川医科大学、東京芸術大学、浜松医科大学であった。逆に、(4)の学生・就職支援の項目の記載が多かった大学は、福島大学、電気通信大学、新潟大学、京都工芸繊維

大学、琉球大学等である。

福島大学の就職支援の項目は以下である。

- 就職支援センター設置に向けて準備を進め、現場経験者（教員・公務員・企業）を活用するなど人的充実を図る。
- ガイダンスの早期化、内定学生の積極的な活用、女子学生のための就職支援、各種就職対策講座との連携などの就職支援を行う。
- 就職情報室に整備された企業等の求人情報収集のための就職支援システムを学外からも求人検索できるよう改善する。また未就職既卒者への就職支援を継続的に行う。
- 既卒就職者への就職後の状況の把握に努め、今後の就職支援に反映させる。
- 就職支援のための委員会による政策立案や具体的事業企画、企業等への求人開拓等、全学委員会としての機能強化を図る。
- 他大学と連携し、双方の学生の求めに応じた求人情報等の提供、互いの学生の就職相談に応じる総合カウンセリングサービス、それぞれが主催する就職支援事業への参加等を進める。
- 学生の起業を支援するための体制を検討する。

さて、大学院生への支援であるが、福島大学は、大学院生（修士課程）の就職支援について、以下のように記載している。

- 就職支援 大学院生向けの就職情報及び進学情報について充実させ、相談体制を確立する。

京都大学では、(1)に以下のように記載している。「大学院博士課程修了予定者に対して、国内外の大学教員、博士取得後研究員、研究機関研究員等の求人情報を提供し、研究活動の場を確保するために支援体制を強化する。専門職大学院課程修了予定者に対して、学位取得後の職業資格に適応した進路指導に努める」。

国立大学は、就職登録制度をとっていない大学が多いと前述したが、滋賀大学では「卒業までの4年間、継続的に蓄積・更新できる『学生ファイル』の充実を図り、1年次から進路指導を実施する」。1年次から個別ファイルをつくり、ポートフォリオを行うのである。一部の私立大学では実施しているが、非常に進んだ取り組みを滋賀大学は計画している。

中期目標・中期計画は、6年間の年次計画である。今後は、各国立大学の中期計画の履行状況を確認していきたい。

VI. 静岡大学の就職状況とキャリア教育

大学生の就職を語る上で、文部科学省の学校基本調査による「就職率」と、厚生労働省の「内定率」を分けて見る必要がある。大久保（2002）も述べているように、「就職率」とは「在籍者における就職した者の比率」である。「内定率」とは「就職希望者における、就職先を確保した（企業から内定をもらった）者の比率」である。

本来の「就職率」は、在籍者の比率であるにもかかわらず、大学側が発表するデータは、「就職希望者における、実際に就職した者の比率」であることが多い。

以上のような点を踏まえて、静岡大学の2004年3月卒業生の就職状況について、就職課で作成している表を、実態がわかりやすいように少し加工したものが表5・表6である。卒業生総数を分母として、就職・進学決定率と就職未決定率を算出した。

山田（2004）は、「『隠れ失業者』といえる『留学生、大学院生』などが増大している」と述べている。

静岡大学でも、人文社会科学研究科（修士課程）修了者の5割以上は、卒業後の進路が未決定である（表3参照。全修了者を分母として算出）。学士課程で就職が決まらず、なんとなくモラトリアムの的に修士課程に進んだものの、結局就職も進学

表5（2004年3月学部卒業生の就職状況）

| 学 部 | 人文 | 教育 | 理 | 農 | 工 | 情報 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 卒業生総数 | 536 | 406 | 200 | 165 | 486 | 181 |
| 就職希望者 | 367 | 303 | 102 | 85 | 179 | 98 |
| 就職者 | 308 | 291 | 78 | 73 | 159 | 98 |
| 就職未決定者 | 59 | 12 | 24 | 12 | 20 | 0 |
| 就職決定率 | 83.0% | 95.7% | 75.7% | 87.4% | 93.8% | 100% |
| 進 学 | 44 | 50 | 90 | 70 | 293 | 70 |
| その他 | 125 | 53 | 8 | 10 | 14 | 13 |
| 就職者+進学者 | 352 | 341 | 168 | 143 | 452 | 168 |
| 就職・進学決定率※ | 65.7% | 84.0% | 84.0% | 86.7% | 93.0% | 92.8% |
| 就職未決定+その他 | 184 | 65 | 32 | 22 | 34 | 13 |
| 就職未決定+その他率※ | 34.3% | 16.0% | 16.0% | 13.3% | 7% | 7.2% |

※分母＝卒業生総数

表 6 (2004年 3月修士課程修了者の就職状況)

| 大学院 (修士) | 人文社会 | 教育 | 理工 | 農 | 情報 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 卒業生総数 | 30 | 71 | 280 | 90 | 67 |
| 就職希望者 | 17 | 63 | 264 | 71 | 57 |
| 就職者 | 11 | 61 | 261 | 60 | 57 |
| 就職未決定者 | 6 | 2 | 4 | 11 | 0 |
| 就職決定率 | 64.6% | 97.6% | 99.4% | 78.7% | 100% |
| 進 学 | 3 | 2 | 14 | 13 | 9 |
| その他 | 10 | 6 | 1 | 6 | 1 |
| 就職者+進学者 | 14 | 63 | 275 | 73 | 66 |
| 就職・進学決定率※ | 46.7% | 88.7% | 98.2% | 81.1% | 98.5% |
| 就職未決定+その他 | 16 | 8 | 5 | 17 | 1 |
| 就職未決定+その他率※ | 53.3% | 11.3% | 1.8% | 18.9% | 1.5% |

※分母=修了者総数

もできなかったのではないだろうか。修士課程修了者の追跡調査や詳細な分析が必要である。

静岡大学では、中期目標・中期計画に「キャリア教育」は謳っていないが、総合科目の「就職概論」(教育・農学部3年, 2単位)は、1998年から開講している。講義内容は自己分析と企業分析を主としている。2004年4月からキャリア形成系科目として試行的に3年生の総合科目「大学を考える—大学教育とライフプラン」(前期—情報・工学部, 後期—人文・教育・理・農学部, 3年, 2単位)を開講している。これは高等教育論(大学論)とキャリア形成論をミックスしたようなもので、大学で学ぶことと将来をどのようにリンクしながら考えていくのかということがテーマとなっている。また、コミュニケーション力をつけることも重要な課題となっている。学部・学科の異なる学生同士が、自分の考えを述べ、相手の考えを尊重しながら、意見交換を重ね、コミュニケーションがとれるようになることも目標となっている。2004年の14回の授業内容は概ね以下の通りである。

- ① イントロダクション: 「大学」って何だろう?
- ② 「学生」って何だろう?
- ③ 「大学教授」って何だろう?
- ④ 日本の高等教育の歴史と教育基本法, 学校教育法
- ⑤ 新学部・新学科のトレンドと大学設置基準
- ⑥ 日本の大学の現状 (COE, 特色ある教育, 産学連携等)

- ⑦ 入学者選抜，マーケティングに基づく学生募集 — 募集力
- ⑧ 大学で学ぶこととは。「学びと成長」 — 自分のライフプラン，キャリアプランを考える。
- ⑨ 「職業」って何だろう？ 生き方，進路，就職を考える。
- ⑩ マーケティングの基礎
- ⑪ セルフマーケティング力 — 自分をマーケティングしてみよう。
- ⑫ セルフプロデュース力
- ⑬ プレゼンテーション
- ⑭ 学生参加の大学作り

学生たちの反応は，好評である。最終回の感想文の一部は以下である。

「半年間ありがとうございました。前期にこの授業をとって，本当によかったと思います。毎回自分の背中を押されているような気分になりました。これからは自分でも一步一步踏み出していけるように，自分の将来についての考えが明確なものになっていけるように頑張っていきます。（3年・女）」

「将来に関して，大学に関して非常にためになるものであった。しかし，自分（学生）と密接に関わるものであるのに，今までこのような授業がなかったことがおかしい。このような授業はもう少し増やして，3年ではなく，1・2年のうちにあるべきだと思います。（3年・男）」

また，2005年4月からは1年生を対象に「キャリアデザイン」を新設。この科目は，学則を変更して，新たに設けた科目である。仕事や職業をダイレクトに意識した授業ではなく，自立した生活を送ること，将来を見通した4年間の過ごし方，コミュニケーション力をつけることなど，導入教育の役割も兼ねている。キャリアデザインの授業内容は以下である。

- ① 「キャリア」ってなんだろう？
- ② 「生徒」から「学生」へ
- ③ 大学ってなんだろう？
- ④ 静岡大学を知ろう
- ⑤ 大学での学びと成長
- ⑥ 人はなぜ働くのか？
- ⑦ 社会と職業
- ⑧ 日本の産業と世界

- ⑨ コミュニケーション力
- ⑩ 人生を切り拓いていく能力とは
- ⑪ 自分を知ろう
- ⑫ 自分を伝えよう
- ⑬ チームワークの大切さ
- ⑭ プレゼン

VII. 企業の求める人材像

日本経済団体連合会が2005年1月20日に発表した「2004年度・新卒者採用に関するアンケート調査」(実施2004年11月, 回答775社)によれば, 選考にあたって重視した点は以下のようになっている。

- ① コミュニケーション能力 (75%)
- ② チャレンジ精神 (56.6%)
- ③ 主体性 (50.4%)
- ④ 協調性 (45.4%)
- ⑤ 誠実性 (34.3%)
- ⑥ 責任感 (33.9%)
- ⑦ ポテンシャル (28.7%)
- ⑧ 職業観・就業意識 (23.4%)
- ⑨ 倫理性 (23.1%)
- ⑩ 創造性 (20.6%) (複数回答)

専門性は12位 (15.6%), 学業成績は15位 (6.6%) である。ちなみに学校名は, 0.9%である。

新卒採用では, 専門性や学業成績よりは, コミュニケーション能力やチャレンジ精神をはるかに重視していることがわかる。このアンケート結果を大学人はどう受け止めたらいいのか。アンケート結果を読むと大学教育とのミスマッチを痛感する。高校までにコミュニケーション能力がすでに養われているならば問題はない。しかし, 現在の若者のおかれている環境や生育過程を鑑みると, 専門教育の重視もさることながら, 大学教育においても, 就職活動に限らず社会で必要とされるコミュニケーション能力の涵養がいまこそ求められている。そこに大学としてどのようなカリキュラムの提供ができるのか, 検討が必要である。

前述のようにキャリア教育を謳っている国立大学が、どのような教育を行っているのか、企業の求める人材像と照らし合わせて、今後は各大学のカリキュラムを調べる必要がある。

VIII. まとめにかえて

- 1) 国立大学のキャリア教育は緒についたばかりである。私立大学に比べ、正課授業としてキャリア教育を実施しているところはまだ多くない。しかし、中期計画で「キャリア教育」「キャリア形成」等を掲げている大学は前述のように36校(43.4%)あった。中期目標・中期計画は、いわば大学の社会に対するマニフェストである。4割以上の国立大学がそこに「キャリア教育」等の文言を入れているというのは、従来の国立大学の枠を踏み出し画期的である。私立大学においても教育目標等にキャリア教育をかかげているところはあまり多くない中、国立大学は急速に変化していると言えよう。
- 2) 現在、国立大学でキャリア形成科目を開講している事例は少ないが、中期計画に記載していない大学も含め、今後急速に設置されると想定される。
- 3) キャリア形成科目は、現状ではアプローチも内容も多様であり、一概にどのような内容・方法が優れているとは言いにくい。国立大学といってもそれぞれ置かれている状況は異なる。当面は各大学の現状を踏まえつつ、独自性を発揮して展開していくことになる。しかし、前述の小山南高校の事例からもわかるように、大学よりも早くからキャリア教育を推進している高校の事例から学ぶことは必要である。小山南高校のキャリア教育の領域構成は、現在でも有効である。
- 4) キャリア形成は、生涯にわたる学習を通してなされる。学生の当面の就職だけでなく、まさに生涯学習として、正確に捉える必要がある。生涯に渡って学び続けることができる自立的な人間（自己教育力のある人間）を、どのように育てていくのか、大学にとって大きな課題となっている。
- 5) 全国の大学でどのようにキャリア形成科目が設置されているのか、全国規模の調査・研究が必要である。
- 6) キャリア教育を受ける前と後、あるいはキャリア教育を受けた学生と受けない学生とで、将来どのような差異があるのか（ないのか）についても、調査・研究が必要である。
- 7) 中期計画の中で、学生への支援に関する項目、特に就職支援について、新たな

機関の設置を予定している大学が18校あった。また、支援の方策について、具体的に、詳細に記載している国立大学も多い。具体的な方策としては、就職ガイダンス等の実施や充実、インターンシップ制の実施・拡充である。今後は、年次計画に沿ってそれらが履行されているかどうか、確認が必要である。

- 8) 静岡大学では、平成18(2006)年度新カリキュラム作成に向けて、現在カリキュラムを検討しているところだが、全学教育科目の基軸教育科目⁹⁾の中に、キャリア形成科目(「キャリアデザイン」等)を置くことを合意している。キャリア形成科目を担当できる専任教員は少ないため、一部はe-Learningも活用する予定である。現在そのためのコンテンツを開発中である。

キャリア形成科目を全学教育カリキュラムの中核に置くという方針は、従来の大学の枠を大きく踏み出すことになる。「学生は自らのキャリアについて考察するための準備が十分にできていないため支援を必要としている」ことを改めて認識し、その支援として大学に何ができるかを真摯に検討し、実践するものである¹⁰⁾。

学生が主体的に学ぶ動機付けができると共に、自分の将来を具体的かつ計画性を持って捉え、生涯に渡って働き続ける意志と能力を開発し続けるような内容のキャリア形成科目を考えたい。

高校生の約50%が大学・短大に進学する時代である。大衆化する大学の中で、大学が巨大なフリーター、ニート養成機関になってはいけない。社会から付託された多額の税金で運営される国立大学だからこそ、働く意欲と能力を持つ学生を社会に輩出しなければならない。そのためには、単に「キャリアデザイン」の授業だけでなく、一人ひとりの教員が、学生の将来をどのように考えて学生に接し、日々の授業を展開するのが、いまこそ試されているのである。

注

- 1) 大学昼間部卒業生で、大学院等への進学・就職者・臨床研修医・専門学校等入学者・一時的な仕事に就いたもの、死亡・不詳者を除く就職未決定者。
- 2) フリーターとは、1987年にリクルート研究所(現リクルート)が作った造語。フリーとアルバイトを結合。「国民生活白書」によれば、フリーターの定義は「15歳～34歳の若者(ただし、学生と主婦を除く)のうち、パート・アルバイト(派遣を含む)、及び働く意思のある無職の人」としている。
- 3) 「キャリア教育(Career Education)」という言葉は、1970年代に米国連邦政府が中等教育を再建するために使い始めた用語であり、これを使うのは不適切であるという説もある。日本キャリア教育学

会でも議論されたが、本稿では、文部科学省が「キャリア教育」を使っていることを踏まえて、この用語を使用する。

- 4) 導入時は武蔵野女子大学。
- 5) 2005年4月から日本キャリア教育学会。
- 6) 下線は筆者。
- 7) キャリア教育, キャリア形成, キャリアガイダンス, キャリアインターンシップを含む。但し, キャリアアドバイザー, キャリアセンター, キャリアサポートを除く。
- 8) 中期計画の内容や記載順により, 3や5の大学もあったが, 「学生への支援に関する目標について」について, わかりやすいように便宜上(4)に統一した。
- 9) 2005年3月末時点での名称。
- 10) 2005年3月の新カリキュラム案策定委員会の文書では, 以下のように記載している。「18歳人口の減少, 大学進学率の標準化によるいわゆる『ユニバーサルアクセス化』の到来に伴って, 大学教育特に1年次教育の重要性と早い段階からの就職意識の涵養の必要性が指摘されて久しい。現行カリキュラムの導入科目である『新入生セミナー』に加え, 新たに, 大学での学びと就職も含む生涯設計に関して1年次から意識してもらうために『キャリアデザイン』を新規科目に加える。」

参考文献

1. 市川幸子 (2005) 「大学におけるキャリア開発支援授業」『IDE 現代の教育』No. 467, 34-35頁
 2. 川喜多喬 (2004) 「人材育成論入門」法政大学出版局, 2頁
 3. 安田雪 (1999) 「大学生の就職活動」中公新書, 153頁
 4. 寺田盛紀編 (2004) 「キャリア形成・就職メカニズムの国際比較」晃洋書房, 1-3頁
 5. 仙崎武, 池場望, 宮崎芽子 (2002) 「新版・21世紀のキャリア開発」文化書房博文社, 15-16頁, 46-49頁
 6. 「進路指導研究」日本進路指導学会紀要 1987年第8号, 37-39頁
 7. 伊藤一雄 (2004) 「キャリア教育の展開」佛教大学通信教育部, 122-123頁
 8. 山田昌弘 (2004) 「希望格差社会」筑摩書房, 115頁, 128頁
 9. 大久保幸夫 (2002) 「新卒無業」東洋経済新報社, 4-5頁
 10. 笹川孝一編 (2004) 「生涯学習社会とキャリアデザイン」法政大学出版局, 124頁
- 文部科学省HP <http://www.mext.go.jp/>
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/04042701.htm
弘前大学HP <http://www.hirosaki-u.ac.jp/>
奈良教育大学HP <http://www.nara-edu.ac.jp/home-jp/>
和歌山大学HP <http://www.wakayama-u.ac.jp/>
静岡大学HP <http://www.shizuoka.ac.jp/>
日本経済団体連合会HP <http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>

