

大学におけるキャリア支援とキャリア教育の 連繋システムに関する事例研究

井上 法保

1. 研究の目的と背景

(1) 研究の目的

本研究では、教育系教員と事務系職員の協働を強化して就職支援と教学との連繋システムの観点から、人材育成する新たな社会的な枠組み形成を目指すうえで、大学職員としてキャリア支援のあり方を見直し、学生の自主的なキャリアディベロップメントに向けて求められるキャリア支援、キャリア教育の連繋には何が必要なのかを考察する。

(2) 研究の背景

大学生を含めた若年層の就職観や就業意識が変化し、企業における職種別採用やインターンシップの導入など仕事志向やキャリア志向が高まりを見せた。そこで、大学生の仕事志向やキャリア志向に応える為に、大学の就職部門も変化せざるを得なくなった。従来の職業紹介と就職支援に加え、キャリア・デザインをサポートするキャリア支援機能が必要となった。

キャリア支援業務を遂行していくうえで従来の学部単位や就職支援を中心としたこれまでの組織では多様化する学生のキャリアニーズに的確に応えることができない。そのため、多くの大学では、全学横断的な視野でのキャリア支援組織としてのセンターが誕生してきている。

そこで問題となるのが今求められるキャリア支援、キャリア教育とは何であるかを明確にすることである。その理想像のために何が必要であるのかを以下では、各大学の事例をもとにキャリア支援とキャリア教育の連繋について現状と課題を明

らかにしていくこととする。

2. 研究の内容

(1) 事例にみるキャリア支援とキャリア教育の現状

キャリア形成支援の取組みが進むとともに、正課教育としてキャリア教育科目を設置する大学が増えている。716 大学を対象とし、2005 年 5 月 1 日時点の状況を調べた独立行政法人日本学生支援機構の調査（回答 626 校 回収率 87.4%）によると、私立大学 473 校のうち「就職意識の形成に関する授業科目」を設置しているのは 251 校(53.1%)で過半数に達している。ちなみに、同科目を開講している大学は、国立大学 48 校 (61.5%)、公立大学 15 校(24.2%)であり、全体では 314 校(51.2%)となっている。文部省（当時）が 1999 年に実施した調査では、国公立私大全体で 116 校 (21.3%)であったことを考えると、キャリア教育科目の設置が急速に進んでいることがわかる。

(2) 大学におけるキャリア支援の変遷分類

多くの大学でキャリア教育科目が展開されているが、その内容は様々であり、キャリア支援、キャリア教育に関する共通理解は得られていない。まず、大学におけるキャリア支援の変遷を以下 I～III に整理した。

- I. 就職部を主体とする就職斡旋型キャリア支援
- II. キャリア形成科目導入型キャリア支援
多様な学生の入学に対するリメディアル教育や、高校の学びから大学への学びへと接続さ

せる初年時教育、インターンシップなど、就職部としての業務が多様化し、学生サービスとしての就職支援だけでは不可能となった。そのため、低年次からのキャリア支援、正課授業としてキャリア形成科目が導入された。

Ⅲ. 教育改革型キャリア支援

キャリア教育に教養・専門科目を主体的・体系的に学修するために必要となる「串」の役割を持たせ、専門科目、教養科目を巻き込み、ディプロマ・ポリシーによるシラバスポリシー改革を目指す。教育戦略の手段としてのキャリア教育といえる。

3. 結論

キャリア教育やキャリア形成支援の取り組みがうまく機能したとき、結果的に就職率が向上するのであって、キャリア教育・キャリア形成支援の目的は決して就職率を上げるためではない。学生一人ひとりの勤労観・就職観を育成し、時代を担う人材育成が目標であり、学生一人ひとりの「学び」から「仕事」への支援が目的である。このことは、大学・学部がどのような人材を育成しよう

としているかというディプロマ・ポリシーを明確にすることであり、大学・学部における理念・目的、教育目標に適合したキャリア教育を展開することが求められる。充実したキャリア教育プログラムを構築するやり方もあるし、キャリア教育の視点を幅広く教育カリキュラムに浸透させる方法もある。

大学にはそれぞれ建学の精神が存在する。キャリア教育の実施にあたっては、これが大きな強みとなる。何より大切なのは各大学が自身の理念・目的、教育方法にあったキャリア支援、キャリア教育を模索し続け、展開してゆくことである。教育系職員と事務系職員との連繋。就職支援（サービス）とキャリア教育との連繋。アドミッションポリシーとシラバスポリシーとディプロマポリシーの連繋。教職員と学生との連繋。大学と社会、高等学校との連繋。大学を取り巻く環境には数え切れない連繋がある。しかし、連繋は目的ではなくその目的達成のための手段でしかない。そのために三つ（戦略・組織・人材）のマネジメントの必要性を確認できた。