

変わる私立大学「就職支援」から「キャリア形成支援」へ

著者	川崎 友嗣
雑誌名	IDE-現代の高等教育（旧称：現代の高等教育・民主教育協会誌）
巻	467
ページ	45-49
発行年	2005-02-01
URL	http://hdl.handle.net/10112/5369

変わる私立大学

「就職支援」から「キャリア形成支援」へ

川崎友嗣

就職支援からキャリア形成支援へ

フリーターやニート、早期離職率、未就職卒業者の増加といった school-to-work に関わる「若年者問題」を背景として、大学における就職支援のあり方が大きく変わりつつある。いや、すでに変わったといってよいのかもしれない。ひとことでいえば、主として3、4年次生を対象としてきた就職支援から1、2年次生をも対象にふくめたキャリア形成支援へという動きである。具体的には、企業への就職に加えて支援の対象を公務員や教員、大学院進学、編入学、留学など卒業後のさまざまな進路選択・決定へと拡大する動きであり、したがって、キャリア形成支援は就職支援を包含している。キャリア形成支援のアプローチにおいて

は、例えば、将来の目標を主体的に模索しながら学生生活を充実させていくことが大切であるといったように、生き方の支援という側面も深く関与してくる。すなわち、この動きは働き方と生き方、ワークキャリアとライフキャリアをふくむキャリア形成支援へのシフトであり、大学における学生サービスのあり方やその範囲をこえて教学のあり方までも変え得る大きな潮流としてとらえることができる。

本稿では、いくつかの調査データに基づき、私立大学におけるキャリア形成支援の現状と今後の課題について考えてみたい。

1. キャリア形成支援の現状

(1) キャリア形成支援の取組み

大学におけるキャリア形成支援の現状を

把握するために、独立行政法人雇用・能力開発機構「私のしごと館」が2004年に実施した調査がある。4年制大学のうち、医科大学、看護大学等、卒業後の進路が明確な大学を除く617校の655就職担当部署を対象とし、434部署（国立47、公立31、私立355、不明1）から回答を得ている（回答率66.3%）。キャリア形成支援を「現在の就職の支援だけでなく、生涯にわたった職業生活やライフプランの設計支援」と定義し、その取組みの現状を尋ねたところ、「5年以上前から取り組んでいる」私立大学は20.0%（国公立大学をふくむ全体は20.0%）、「最近取り組みを始めたばかり」が55.5%（全体53.5%）であり、私立大学の約75%が就職支援からキャリア形成支援へシフトしていることがわかる。この傾向に国公立大学と私立大学の差はみられないが、キャリア形成支援の開始時期をみると、「1年次から」という回答は国立55.9%、公立47.1%であるのに対し、私立は70.8%と大きく先行している。

私立大学が取り組むキャリア形成支援の内容としては、「セミナー、講演会」（83.2%）、「インターンシップ」（72.6%）、「正規科目の開設」（51.8%）、「キャリアカウンセリング」（34.7%）などとなっている。また、キャリア形成支援の実施にあたって得ている外部からの協力は、「企業・産業界の協力」（59.9%）、「外部の専門機関の協力」（59.1%）、「OB・OG等、外部の大学関係者の協力」（48.9%）となっており、「学内のみで実施している」私立大学は15.7%にすぎない。キャリア形成支援科目やセミナー・講演の講師陣としても、各

業界・職種の実務家（65.7%）、キャリア形成の専門家（58.0%）、教員（58.0%）、OB・OG（50.4%）といったように、広範にわたる人材が活用されている。これらの傾向は、国公立大学においてもほぼ同様である。

このように、多くの大学においてキャリア形成支援の取組みが盛んに行なわれるようになってきているが、国公立大学に比した私立大学における取組みの特徴は、早期からの支援活動の開始にあるといえよう。

(2) 変わる就職支援組織

このようなキャリア形成支援サービスを提供するには、従来の就職部門では不都合が生じたり不十分であったり、対応が困難であると考えられる。「私のしごと館」の調査によると、「体制整備は行っていない」私立大学は36.5%であるが、「専門の部署を設置した」ところが50.0%を占めており、就職支援組織の改変が進んでいることがうかがえる。ちなみに、「専任の担当者を置いた」という回答も1割（9.9%）を占めている。

ここで社団法人日本私立大学連盟（私大連）が実施した調査をみてみよう。「平成16年度学校基本調査速報」によると、2004年5月1日現在の私立大学は542校であるが、このうち123校が私大連に加盟している。加盟校から医科単科大学を除く113校を対象として、私大連就職委員会が就職支援部門の状況についての調査を2004年に実施し、93校から回答を得ている（回答率82.3%）。「キャリアセンター」「進路支援センター」など「キャリア」や「進路」を意識した名称に変更した大学は32校（34.4

%）、「就職部就職課」「学生部就職課」のように従来型の名称を用いている大学が61校（65.6%）である。ただし、この61校のうち2校は就職部門とは別組織のキャリア形成支援部門を設置しており、4校は2004年度中または2005年度から「キャリアセンター」等に名称変更予定、16校が名称変更を検討中である。

32校が新名称に変更した時期をみると、2001年以前が5校、2002年5校、2003年9校、2004年13校であり、現在、まさに名称変更をふくめた就職支援部門の改変が急速に進みつつあることがうかがえる。近い将来には、「就職」を冠した部門の多くが「キャリアセンター」等にとって代わられるであろう。

このように、名称・支援サービスの内容とともに、就職支援からキャリア形成支援へと変わりつつあるのが私立大学における現状であるが、キャリア形成支援の内容はまだ十分なものではない。「私のしごと館」の調査によると、「十分である」と考えている私立大学は10.2%にすぎず、88.0%が「十分とはいえない」と認識しており、今後、「キャリア形成支援を強化・拡充していく予定」のところが82.3%を占めている。内容の充実はこれからであるといえよう。

2. キャリア形成支援の課題

(1) 学内における連携体制

「私のしごと館」の調査ではキャリア形成支援を行なううえでの課題についても尋ねているが、「就職課主体の運営であり、大学的な取り組みになっていない」（49.6%）、「多くの学生に参画させることが難しい」（44.8%）、「体系的なキャリア形成支援プログラムの整備が難しい」（38.0%）といった回答が多く、体系的・組織的な取組みという点での不十分さが見て取れる。ここには多くの課題が内包されているように思われる。

大学によって程度は異なるものの、全体的にみればキャリア形成支援の取組みは緒についたところであり、支援体制の整備が大きな課題であると考えられる。前述のように、正規科目を開設している私立大学は5割を超えるが、教学において新たにキャリア教育の科目を開設する場合や、従来から就職部門が行ってきた学生サービスとしての講演やセミナーを単位化している場合などさまざまである。講演やセミナーの場合は、体系的にプログラムが組まれていたとしても学生の参加がスポット的になるため、体系的なサービスの提供が難しい。授業のほうは体系的な展開が可能であるが、担当教員の不足という問題があり、これを補うために外部講師によるオムニバス形式の授業にすると体系的性が損なわれやすい。

なかなか難しい問題であるが、いずれにしても、正規科目としてのキャリア教育の展開と学生サービスとしてのキャリア形成支援の講座やセミナーとの連携を図る必要がある。

私大連就職委員会の調査によると、就職部門の名称変更を検討中の大学の中に、学内合意が得られていないために一步を踏み出せない大学や、踏み出す前にキャリア教育と就職支援の連携体制を模索している大学も見受けられるが、体系的・組織的な取組みを行なうには、教学部門と事務部門と

の連携、事務部門間の連携が必要である。学内において、教学部門と事務部門とにまたがるワンストップセンター的な組織を設置してキャリア形成支援を推進していく必要があるのではなかろうか。

(2) 学外との連携体制

支援体制の整備とともに重要な課題はキャリア形成支援の担い手の問題である。2004年1月、文部科学省によって「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」が出され、2004年はキャリア教育元年ともいわれている。小・中・高等学校においては、当然ながら、教員がキャリア教育の主たる担い手となることが期待されているが、大学の場合には教員の専門性が高度に分化しているだけに、教員がこれを担っていくには困難が予想される。やはり、大学におけるキャリア形成支援の主たる担い手は就職部門の職員ということになるであろう。

厚生労働省は、2002年度以降、5年間で5万人のキャリア・コンサルタントを養成するという計画を推進しており、指定を受けた12団体によって能力評価試験が実施されているが、現在、約19,000人の有資格者がいるといわれている。大学の就職部門に所属する職員の中にも有資格者が増えている。2004年9月に行なわれた第41回日本私立大学連盟関西地区（東海以西）就職業務研修会の会場で尋ねたところ、参加者約60名のうち有資格者は数名であったが、養成講座に通っている方や今後、資格を取りたいと考えている方は全体の3分の1強に達した。資格があれば誰でもキャリア形成支援の実践が可能というわけではないが、す

で就職支援の実践者である就職部門の職員は、学生対応の経験を有しており、養成講座を受講して専門性を高めることは有効であると思われる。

しかし、前述のように、さまざまな外部からの協力を得ていることを考えると、就職部門職員に求められるのは、学外との連携を強化し、これをうまく統合してキャリア形成支援のプログラムを開発し、コーディネーター役を果たすことであろう。実践は学外の専門家や「私のしごと館」のような専門機関を適宜活用することが有効であると考えられる。学生サービスとしての講演やセミナーに加え、教学においても科目担当の資格要件を緩和するなどして、外部の専門家をより有効に活用していくことが望まれる。

(3) 何のためのキャリア形成支援か

もうひとつ大きな課題は、われわれが取り組むキャリア形成支援は何を目指すべきかという問題である。新規学卒者については2種類の就職率がある。文部科学省・厚生労働省調べによれば、2004年3月大学卒業者の就職率は93.1%（男子93.0%、女子93.2%）であるが、「平成16年度学校基本調査速報」によると、55.8%（男子53.1%、女子59.7%）である。前者は就職希望者に占める就職者の割合、後者は卒業者に占める就職者の割合である。

近年では、後者の就職率の低さとさらなる低下傾向が注目を浴びている。そのため各大学においては、就職率低下の防止を至上命題としたキャリア形成支援・就職支援の強化が強く認識されている。就職状況が入試動向に影響するとなればなおさらであ

る。では、就職率があがればそれでよいのであろうか。何のためにキャリア形成支援かを真剣に議論する必要があるだろう。

ここで気になるのはフリーターや早期離職者に関する調査結果である。『若年者キャリア支援研究会報告書』（厚生労働省職業能力開発局、2003年）によると、入社1年以内の離職理由として最も多いのが「仕事が自分に合わない、つまらない」（39.1%）であり、『平成12年版労働白書』によると、フリーターの動機として最も多いのが「自分に合う仕事を見つけない」（自己実現型48.6%、将来不安型50.0%）である。適職選択の失敗とも受け取れる結果であるが、一方、自己理解・職業理解に基づく適職選択の必要性を強調しすぎた場合にも同様の結果を招く可能性がある。

自己理解を強調すれば「自分探し」の旅に出たまま帰れなくなることもあるし、適職選択を強調すればどこかに自分に合った仕事があるという幻想を抱き、かえって職業選択に困難をきたすことも考えられる。ある程度の見通しを持つことは大切であるが、適職はみずから育てていくという側面も持つ。フリーターや早期離職の防止、就職率低下の防止を目指して、キャリア形成支援が求められていることは確かであるが、長期的な展開をもってアプローチするキャリア形成支援の観点に立てば、「出口指導」にこだわりすぎることは危険をとまなう。かえって社会に出ていくことを阻害することのないように十分な配慮が必要であろう。

（関西大学教授・キャリアデザイン
担当主事／キャリア心理学）