

大学におけるキャリア形成支援の 実践を踏まえて

国立大学法人 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 末廣 啓子

ここ数年、キャリア形成、キャリア・デザイン、キャリアコンサルティング、キャリア教育、キャリアセンター等々、ブームともいえるほどに、「キャリア」という言葉をさまざまな場面で耳にするようになった。それは、自律・自立した人間、組織と個の関係などの文脈の中で語られ、企業、学校・職業訓練施設のみならず、地域における市民のありようなど、あらゆる分野で、さまざまな観点から語られる時代となった。

本誌の読者の多くはすでにキャリア形成支援、とりわけ企業で働く、あるいは働こうとする人のキャリア形成支援に日々かかわっておられると思う。したがって、本稿では、学校におけるキャリア形成支援の観点から、若者のキャリア形成支援の背景として抑えておくべき、働くことを取り巻く近年の環境変化と若者の状況について改めて概観するとともに、大学におけるキャリア教育（キャリア形成支援）の実践について述べることにしたい。

なお、キャリア教育、キャリア形成支援という言葉についてであるが、大学には、教学部門における活動を教育ととらえてきた歴史があり、この教学部門と、事務部門における就職支援に端を発するキャリアセンターなどの支援部門とがある。筆者のいるような国立大学ではキャリアセンターに専任教官を配置して、それを中心に教官と職員が一体となって、授業も含めて学生の支援を行っているケースも多いが、いずれにしても、正課としてのキャリア教育の授業と、正課外のセミナーや相談などの支援とがあり、両者が相俟ってキャリア形成の支援が行われる

ことが期待される。したがって、ここでは、その両者を合わせたものとして「キャリア形成支援」という言葉を使うこととする。

1. なぜキャリア教育・キャリア形成か

(1) 大きく揺れる労働の形

近年、経済のグローバル化・ソフト化や情報通信技術の急速な進歩等を背景に、国境なき企業間競争が激化するなかで、企業は中長期的な人口の少子高齢化などの進展もにらみつつ、生き残りを賭けて経営・人事戦略の見直しを進めている。すなわち、コスト削減・効率的な経営と、一方で、新しい価値を創造し得る人材の確保・育成に向けたさまざまな対応が模索され、そのなかで、女性や高齢者、外国人労働者の活用等の労働者そのものの多様化と雇用・就業形態の多様化が進み、パート、派遣、請負等々の非正規労働者の急速な増加が進んでいるのは周知のとおりである。ここ数年の市場開放・行政改革等の動きのなかの労働市場に関する規制緩和もこの流れを後押ししたといえる。

図1に見られるように、2007年においてはパート等非正規雇用者の雇用者全体に占める割合は実に33.5%にまで達している。15~24歳の若年雇用者に占める割合も在学中の者を除いて30%を越している(労働力調査19年平均詳細集計結果)。また、派遣労働者の伸びは著しい。企業では、採用の多様化のほかにも、成果主義の導入をはじめとする賃金・人事制度の見直しなどが急ピッチで進んでいる。こうし

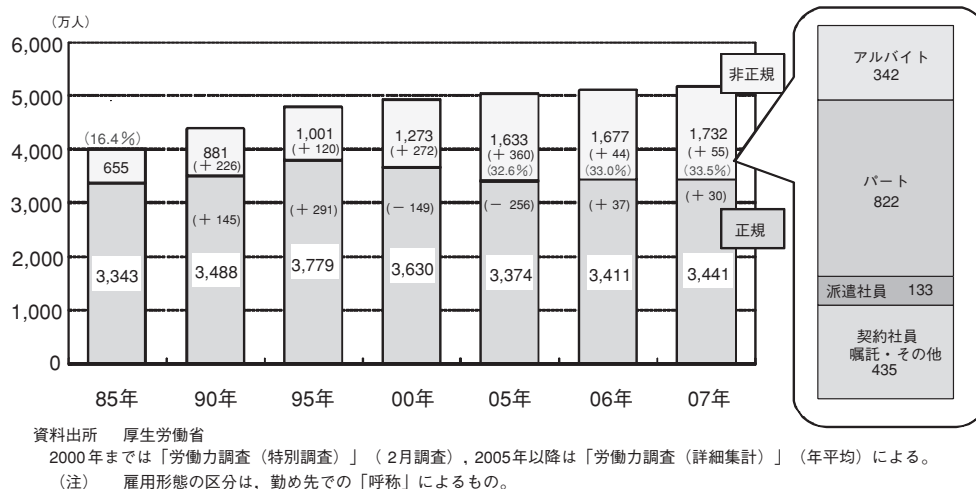


図1 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

た近年の企業の変化、人々の働き方・働かせ方の変化は、かつてないほど急速かつ大きなものであることに留意する必要がある。最も、いわゆる終身雇用といわれる長期雇用システムについては、経営者、労働者ともにその利点を認識し、賃金・人事制度等の変更を伴いながら、基本として維持していくと考えている者の割合が大きい。コアとなる人材として長期雇用で育成していく人材の峻別は厳しくなっており、外部人材の活用を図りながら長期雇用システムを維持していくというのが大企業を中心とした多くの企業の方針であるといえよう（図2参照）。こうした企業において、多様な社員の採用・配置、評価、能力開発など人事管理が多様化・個別化するなか、特にコア人材に関しては自立して自らキャリ

ア・デザインを描くなかで自律的に企業組織とかかわり積極的に創造的な業務展開をしていけるような人材を求めようになったといえる。また、そうした動きが円滑に進むよう、人事制度やキャリア形成支援体制の整備を進める企業も増えてきた。

こうした企業のニーズに対して、働く側はどうか。働く側もライフスタイル、勤労意識などが多様化し、企業のこうしたニーズを先取り、あるいは、活用して自らのキャリアを紡いでいく者が増加しつつある。しかし、一方で、急速に進む企業行動の変化のなかで、離職や企業内のキャリアパスの不透明性への不安の高まり、あるいは、非正規社員と正規社員との賃金をはじめとする処遇やキャリア管理の大きな格差などさまざまな問題が顕在化し、大きな社会問題

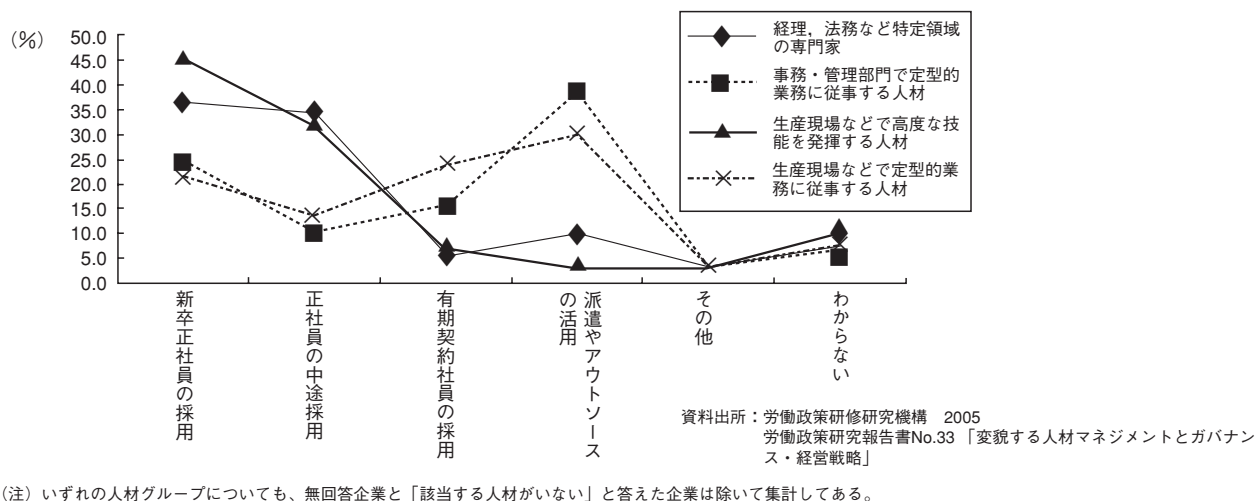


図2 今後最も力を入れていきたい人材確保の方法

として議論されているのは事実である。個別の人事管理により、労使間の個別の労働紛争も増加しており、従来の労使の集団的な解決だけでは対応ができなくなっている。格差は賃金など目に見えるものだけでなく、例えばフリーターを長期に続けていることによるアイデンティティの喪失など人の心にも大きな負の影響を及ぼすとともに、長期的な社会のありようをも変えていくものである。

一方、中長期的な観点からは、少子高齢化の進展が見込まれ、この観点から、女性、高齢者、フリーター・ニートなどの若者の労働市場への参加を促進し、「全員参加型」社会を作っていくことが国として喫緊の課題になっている。また企業としても優秀な労働力の確保は大きな課題となっている。

以上のような状況に対応するため、政府は、パート労働法や最低賃金法の改正、フリーターなどの若年者雇用や高齢者雇用の促進・外国人労働者雇用の適正な推進などのための雇用対策法の改正、労働契約法の制定、新たな雇用の在り方にかかわる大論議を引き起こした労働基準法の改正（コンセンサスが得られず、また、政治状況もあり、実現していない）など、この時期、枠組みの変更とでも言うべき大きな議論を含め、これまた、かつてなく、数多くの法制度上の対応が行われたのである。

また、全員参加型社会の実現に向け、政府、企業、そして労働者側も含めた各分野において、働く者の「ワークライフバランス」が大きな政策課題となっている。

長々と書き連ねてきたが、こうした、働く者を取り巻く大きな変化の時代に、若者が学校から就職（あるいは創業）という形で船出をしていくのである。親や先輩自身が、先が見えなくてたたずんでいる時代に、数多くの選択肢の中から自分が選ばなければならない。そのために今まで十分な教育を受けてきたのだろうか。今、選択に当たって十分な情報を持っているのだろうか、納得いくような選択をするための筋道はわかっているのだろうか。その解の1つがキャリア教育・キャリア形成支援なのではないかと思う。

(2) 様変わりした若者の雇用問題

日本の失業率水準は長期的に大きく上昇した後、比較的長く続いた景気の回復により若干低下してきたものの、直近のデータでは再び雇用失業情勢は悪化の兆しがみられる。そのなかで、若年者（15～24歳および25～34歳）の完全失業率水準は他の年齢階級と比べると高い水準で推移してきた。全体の景気の回復を受けて、平成19年には10年と同水準にまで改善しているが、その間の13年から16年まで15～24歳では10%前後で推移（15年に10.1%）しているなど、高い水準にある。一方、7：5：3といわれている、新卒の3年以内の離職率は相変わらずその水準を保ち、90年代を通じてじりじりと上昇している。

また、パート・アルバイトという形の雇用形態を選ぶ若者（15～34歳）であるフリーター、若年無業者であるニートの問題が大きくクローズアップされた。ここでこの問題に紙幅を割くことはできないが、2003年から、政府が4省庁による「若者自立・挑戦プラン」を発表し、政府全体で大きな政策課題としての取り組みが始まった。現在は雇用失業情勢の改善とともに、フリーターの数は減少しているものの、いわゆる年長フリーターは減少せず、政策の中心はこの層の常用化促進となっている。ニートに関しては、より多くの問題が絡んでおり、就労以前の社会との接点を作る段階からの支援などきめ細かい対応が求められている。前項で述べたような産業界の変化も続くなかで、若者の雇用失業問題は欧米先進国型に近づいたといえる。従来は政府内でも考えられなかったような、若年者雇用対策を大きな政策課題とする時代が来た。

(3) 自信喪失や不安を抱える若者

では、実際にキャリア教育やキャリア形成支援の対象となる若者、特にここでは大学生の状況を見ていきたい。労働政策研修・研究機構が16年度に卒業生を出したすべての大学を対象に2005年に行った「大学生の就職・募集活動等実態調査」の「大学就職部／キャリアセンター調査」結果によれば、就職部／キャリアセンター職員から見た進路未決定者の特徴として、一番多いものから「何をしたらいいか

わからない」「就職活動をスタートするのが遅い」、
「自信がない」、「こだわりが強い」となっている。

筆者が2007年2月にある大学のキャリア教育科目
受講生147名に対して行ったアンケートで「将来の職
業や進路を考えると不安や困ったことがあるか、
それは何か」を聞いたところ、「何に向いているのか
わからない、明確ではない」「この進路でいいのか」、
という不安が圧倒的に多く、ついで、「自分にその
(職業を遂行する)能力があるのか」、「自分の求めて
いる職業に就職できるのか」「自分は就職できるのか」
「コミュニケーション能力がない」などの能力的な問
題、「職についている自分が想像できない」というそ
もその職業意識啓発の問題、「就職までにどうして
いいのかわからない」「職業情報の収集の仕方がわか
らない」等の具体的な活動のノウハウの問題があげ
られている。

さらに、筆者が日々学生と接して感じるのは、
1で述べたような社会や企業の動きを学生はあまり
に知らないということ、人とのコミュニケーション
がきわめて少ない学生が多いということである。後
者に関しては、きわめて限られた友人との密接な付
き合いはあるとしても、その外側に広がるべき、も
う少し緩くて広いコミュニケーションがきわめて少
ないように思う。それは、キャリア形成のステップ
としていわれている自己理解、職業理解の適切な促
進にも支障をきたす要因となっていると考えられる。
個別相談に訪れる学生の話や、いわばお仕着せの授
業という形の中で自己理解やキャリア・デザインに
関するグループワークを行ったときの、ほぼ全員の
反応、すなわち「ほかの人の話が聞いてよかった」
「こうやって人と話すのは初めての経験で参考にな
った」は、最近教師になった筆者としては驚きであ
った。いつの時代にあっても、若者が就職して社会
に出ることに不安を感じたり、自分の適職に悩んだり
することはあったと思う。しかしながら、昨今の
人々の働き方・働かせ方の変化の速さと大きさおよ
び、こうした若者の実態が、今、多くの若者がキャ
リア・デザインの前でたたずみ、不安を感じて自信
を喪失している背景にあると考える。学生自らが自
分の頭で考え行動する、その過程で、人と話をして

さらに自分の考えを深める、という過程ができにく
いなかで、不安だけが増殖していくのであろう。昨
今の、ネットによるエントリーが主流の企業の採用
行動の問題や「キャリアブーム」の中で、数多くの
就職支援ビジネスが、「自己理解」「適職」などとい
うあまり、学生がその強迫観念のなかで前へ踏み出
せない状態に陥っていることなどが、問題をさらに
増幅していると思う。

キャリア形成支援に関しては、「なぜ若者にここま
で手をかけなければならないのか」という疑問がよく
出されるが、以上のような現実を前に、改めてキャ
リア教育・就職支援の必要性が浮かび上がってくる。

2. 大学におけるキャリア形成支援の取り組み

(1) 大学における「キャリア教育」と「キャリア 形成支援」

キャリア教育という言葉が公的な文書に初めて登
場したのは、1999年の中央教育審議会の「初等中等
教育と高等教育との接続の改善について(答申)」で
あり、その後、2004年に「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」が報告書を公表、
それ以降、文部科学省が学校現場におけるキャリア
教育を積極的に推進していく。キャリア教育の前史
として、前世紀前半から行われてきた年少者に対す
る職業指導の歴史から始まり、戦後の職業指導を経
て進路指導への流れがある。この進路指導が本来あ
るべき姿ではなく「出口指導」になっていた現実と
問題点を踏まえて、「キャリア教育」が登場したとい
える。上記の報告書においては、「キャリア」とは、
解釈・意味付けはそれぞれの主張や立場、用いられ
る場面等によって多様としつつ、「個々人が生涯にわた
って遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過
程における自己と働くこととの関係付けや価値付け
の累積」とされ、キャリア教育とは、「児童生徒一人
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」であり、端的に言えば、「児童
生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とさ
れている。進路指導との関係では、キャリア教育の

中核と位置づけられているが、キャリア教育は生徒の成長・発達を幅広く指導・援助する教育活動としてより幅広い活動が想定されている。また、重要な点として、「一人一人のキャリア発達や自立を促す視点から、従来の教育のあ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」としてキャリア教育を、教育改革を推進する切り札としていることである。

大学におけるキャリア教育も、大学全入時代を迎えて大学はどのような人材を育てて社会に出していくかが問われるなかで、理念的にも、現実問題としても、教育改革推進の役割を担っているといえよう。

(2) 大学のキャリア形成支援の実態

以上述べたような状況のなかで、顕在化した若年雇用問題への政策的な対応や、全入時代を迎えた大学の教育そのものの在り方の見直し（地域・企業との関係の再構築、社会にどのような人材を送り出していくのか）が強く求められている。大学サイドとしても、少子化時代の生き残りとして、前述したような「たたくむ」学生への待ったなしの対応が重要な課題となっている。こうした観点から、政府の対応として、また、大学自身の必要性として、今、大学は競うようにキャリアセンターを立ち上げ、学生のキャリア教育と就職支援に力を入れ始めた。法政大学上西らが全国の国公立大学を対象に2006年3月行った調査によると、有効回答307のうち低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育の取り組みを行った197大学のうち、半数が2004年度から2005年度に取り組みを開始、取り組み予定の51%は2006年度開始予定との回答であった。全入時代を見越して10年も前から対応を始めた一部のキャリア形成支援の先進的な私立大学を除いて、大多数の大学はごく最近体制を整備して模索していることが見て取れる。上記調査結果でも、各大学が支援のさまざまなメニューを試験的に導入しながら、それをどう体系付けていくか、従来からの就職支援や学部教育、学生支援などどうつなげていくか、試行錯誤の過程にあるとしている。

3. 宇都宮大学の取り組み

(1) プログラムの概要

宇都宮大学も2005年からバーチャルなキャリアセンターを立ち上げ、いくつかのプログラムを単発に実施してきたが、2007年1月に、教官と職員が一体となって体系的にキャリア形成支援を推進する組織としてキャリア教育・就職支援センターを設置、さまざまな支援策の体系的な企画・実施を開始した。まず、低学年からのキャリア教育の導入が重要であることに鑑み、社会・企業の動向や雇用・就業の実態や問題点についての理解を深めるための授業、および、キャリア・デザインを描くために必要なステップを理解し大学生活の送り方を考えさせるための授業を開講し、今年度からは、入学時に新入生全員に対するオリエンテーションを開始した。設置から2年目を迎え、ようやく、形として体系化したところであり、試行錯誤が続いている。プログラムの概要は図3のとおりであり、それに対する筆者の考えかたは以下のとおりである。

① 第1章で述べたような社会・経済の動きや企業の経営・人事戦略について正しく理解することがキャリア教育の第1歩であり、基本であると考え、宇都宮大学の教育プログラムを作っている。

前述したような、キャリア教育・就職支援の必要性を痛感しているところであるが、特に、教育の現場に参加して、若者がこの変化の大きい多様化した時代にあって、企業経営の方向はおろか、派遣労働の仕組みも、労働者保護の法制度も全く知らないで就職先を選択していくことに強い驚きと恐ろしさを感じた。

働くことに関する現実を正しく理解させることから始めるということは、幅広い視点から労働をめぐるさまざまな問題を正確に、しかも、生き生きと伝えることこそ、学生に知的好奇心と「気づき」をもたらす、次のステップに自ら踏み出す材料を与えると信じているからである。また、これだけ多様化している働き方の選択肢の、それぞれの特色を理解し己の生き方に照らして適切に選択

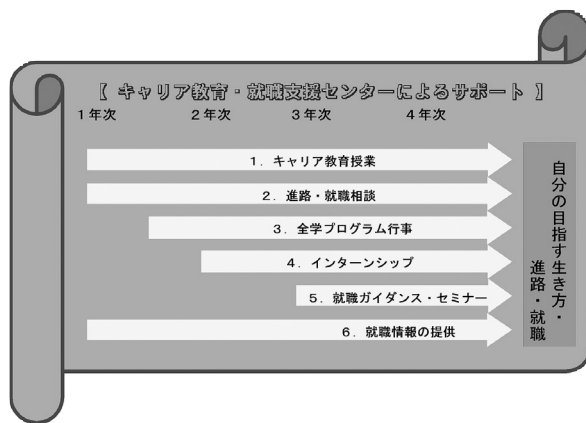


図3 宇都宮大学キャリア教育・就職支援センタープログラム概要

することができるように、さらに、働く場面でわが身を守るようにするためには不可欠の知識であると考えからである。また、同様の趣旨から、授業のみならず、学生の関心ある企業の人事責任者によるシンポジウムや分科会からなる全学行事を実施しており、実施した結果も効果的であったので、さらに、今後もこういうプログラムの充実を図りたいと考えている。

- ② 低学年からのキャリア教育の導入は必要である。自分の生きていく社会に関心を持つ姿勢が重要であることや、大学生活をいかに充実させるかが大切であること、就職活動のテクニックではなく自分を語る中身こそ準備しておくべきものであること、などのメッセージを早い段階から、学生に伝えることは重要である。
- ③ 自己理解の正しい意味と取り組み方、職業理解（職業探索・企業探索）の具体的な進め方など、とかく、誤解や問題の多いプロセスを正しく理解させることが重要である。
- ④ 以上の観点および、宇都宮大学の学生の実態に合ったやり方を進めるため、従来外部業者任せであった就職セミナーやガイダンスは徐々に職員による手作りに変更する。（今年度は、職員によるもの2本を実施すると共に、キャリアカウンセラーによる自己理解セミナーを実施。）
- ⑤ インターンシップは、キャリア教育の重要なステップと考えている。各学部でばらばらに行われていたインターンシップの内容を全学で共通認識

し、事前事後教育が不足していた部分を補足するため、全学共通のマニュアルを作成し、併せて、先輩の体験談を含めた全学のインターンシップ説明会を実施した。同じ世代からのメッセージは学生にとって非常に有効である。

- ⑥ 個別相談は、不可欠の支援策であり、今年度から複数のキャリアカウンセラーを配置し、キャリアアドバイザー、専任教官含めて4名と1名のジョブカフェからのカウンセラー派遣という体制で取り組んでいる。学生への利用勧奨がまず重要である。

具体的な授業内容は付表のとおりである。

(2) 今後の課題

前述したように、学校におけるキャリア教育は教育改革の推進の役割を担っているということを日々実感している。まだ、取り組みが始まったばかりであり、今後、キャリア教育をキャリアセンターのみならず各学部・学科でどのように導入・展開していくのか、キャリアセンターと各学部がどう協働・役割分担していくのが大きな課題である。また、キャリア教育・就職支援プログラムの拡充と全学の学生への体系的な実施、地元産業界との連携強化（地元志向の学生の就職促進と地域における大学の貢献）、インターンシップ支援の拡充、留学生対策など支援対象の拡大、OGOBの組織化やキャリア教育・就職支援センターの体制の整備などの支援体制の拡充等々、課題は山積みしているが、これからの大学の在り方の実現に向けての歩みだと考えている。

<参考文献>

- (1) 上西充子編著：「大学のキャリア支援—実践事例と省察—」，経営書院，2007。
- (2) 労働政策研究・研修機構：「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」および「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」，2006。
- (3) 仙崎 武ほか編：「キャリア教育の系譜と展開」，社）雇用問題研究会，2008。
- (4) 文部科学省：「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。

宇都宮大学キャリア教育授業（2007～2008）

1 人間と社会

<授業のねらい>

自分がどんなキャリア・デザインを描くのか、どんな大学生活を送ったらよいか、どんな職業選択をするか、を考える材料ときっかけとして、まず、大きく変容している経済・社会、産業そして、企業経営・人事方針、働き方の変化、職業の実態などを正しく知る。

<授業計画>

- 1 オリエンテーション
- 2 いま、はたらくとは何か（現実を認識し、働くことの意味を問い直す）
 - ① 若年者の雇用・失業問題とその対応（高水準の完全失業率・離職率、ニート・フリーター問題と対応策など）
 - ② 産業・職業、企業の経営・人事戦略の変化と、働き方の多様化（「終身雇用」の変化、就業・雇用形態の多様化、など）
 - ③ はたらく人の側の変化（高齢化・少子化、女性の進出、職業意識の多様化）
 - ④ 今、会社はどうなっているのか（企業の人事担当者の講義）
 - ⑤ ベンチャー企業の役割と実態（ベンチャー企業の役割と実態、起業家精神育成教育など）
 - ⑦ 男女の雇用機会均等、仕事と生活の調和に向けての取り組み
 - ⑧ 働く者を保護する労働法の仕組み、さまざまな雇用対策（外国人労働者問題なども含む）
- 3 キャリア形成の支援（自分を知る、職業を知る）
- 4 まとめ

2 キャリア・デザイン

<授業のねらい>

自分らしく生き活きと生きるために、生涯を通じてどのように職業とかかわるのか、どのような職業人生を生きるのか、そのためにどのように大学生活を送るのかなど、主体的に自らのキャリア・デザインを描き、行動することが大切である。この授業では、具体的に以下の点を目指して、自らのキャリア・デザインを描く第1歩を踏み出す場とする。

- 1 社会について知る
（経済・社会の変化、産業や企業の経営・人事戦略の変化など働くことを取り巻く状況、多様化している働く形態や職業を知る、求められる人材像を知る）
- 2 自分について知る
自分について知ることの大切さを知り自分について考える
（自分についての振り返り、興味・価値観・能力の整理など）
- 3 職業について知る
（1を踏まえて、具体的な個別職業について知る）
- 4 個人と社会とのかかわりを考える
（自分にとって働くとは何か）
- 5 キャリア・デザインへの具体的なステップを知り、自ら作成し行動する。
技法や資料の使い方を含む
啓発的な体験の重要性を知り具体的な対応を考える

<授業計画>

- 1 オリエンテーション
- 2 働き方の多様化（雇用・就業形態の多様化）（講義）
- 3 キャリアフェスティバルへの参加
～今企業はどう変わりつつあるのか、若者に何を期待しているのか～
業界を代表する企業の人事・採用責任者と話す。（シンポジウムと分科会参加。レポート課題あり）
- 4 いろいろな働き方
・キャリアフェスティバルで感じたこと
・大企業・中小企業で働く、公務員、事業を起こす、家業を継ぐ、NPOで働く・・・・・・・・
- 5 若年者の雇用・失業問題の実態とその対応（講義）
（高止まりの完全失業率・離職率、フリーター・ニート問題、派遣・請負の問題、それらの対応策など）
- 6 職業とは、働くとは、キャリアとは（講義）
- 7～10
・自己を理解する（自分を振り返る、5年後、10年後のわたしを考える、自分の職業興味分野を知るテストの体験など）
・職業を理解する（パソコンを使った総合的な情報システム演習など）
・自分にとってはたらくとは何か、自分の興味分野、適した職業は何かについて人の意見も聞いて考える。（グループワーク）
- 11～12 働くって？
働くこと先輩であるゲストの体験・思いを聴く（生身の人からの体験・感動、実際に働くということのイメージの獲得、仕事内容の理解）
- 13 わたしにとってのキャリアモデル（自分にとっての生き方のモデル、気になる生き方の人、反面教師・・・と向き合う（冬休みにインタビューし、レポート作成。グループワークで共有し考えを深める。）
- 14 まとめ
（自分にとって働くとは何か、これからどんな大学生活を送るか、どんな就職活動をするか）