

# 全入時代における キャリア形成支援

---

—入学政策から卒業政策まで—

2006（平成18）年6月

社団法人日本私立大学連盟  
就 職 委 員 会  
就 職 支 援 研 究 分 科 会

## はじめに

社会の構造変化に伴って、日本の大学と社会の関係が変わった。何よりも、社会が大学教育の内実を問いはじめた。長い間、日本の大学と社会は別体系として並存し、相互に干渉しあわなかった。高度経済成長の安定期が長く続き、終身雇用が当たり前のものとして社会に受け入れられていたし、企業や官庁に、必要な人材を自前で育てるシステムが行き渡っていたということもあったからだろう。社会は大学の教育機能よりも、入学試験の選別機能を重視した。しかし経済のグローバル化や雇用情勢の変化は、社会の人材養成システムを根底から変えた。すでに企業の人材開拓の目は国外にまで及んでいる。日本の大学は、世界水準で、社会から人材養成能力を問われるようになったのである。

それに加えて、少子化が大学に改革を迫っている。数字の上では、2007（平成19）年から「全入時代」に突入する。すでに多くの大学で、受験生との関係が、「選ぶ側」から「選ばれる側」へと逆転するなど、日本の大学は、かつてない「市場化」の中に投げ込まれている。恵まれた伝統を持つ大学でさえ、安閑とはできない。社会や受験生の要請に応えられない大学は、存在さえ危ぶまれる状況なのである。

このような事態に対応するために、われわれは何をすべきだろうか。社会に学生を送り出す業務を担う立場からここ数年、本委員会は就職支援研究分科会を中心に、「出口」の側から大学教育を見直す作業を続けてきた。そして、『大学教育と就職支援—大学の変革に向けて—』（平成13年9月）、『学生の豊かな人生のために』（平成15年3月）、『キャリア形成支援に向けて—学生の豊かな人生のために—』（平成16年3月）、『進路・就職支援部門のUSRと学生情報』（平成17年2月）、『進路・就職支援部門における個人情報の取扱い』（平成17年3月）等の報告書によって、キャリア教育の重要性を訴えてきた。

これらの経緯を基に、本委員会は平成17年9月に新しいメンバーを加えた就職支援研究分科会を立ち上げ、今回の報告書作成に向けた検討作業を開始した。そして社会が求める大学の教育力とは、単に企業が求めるエンプロイアビリティだけではなく、学生が主体的に働くことを自らのものにできる能力＝ワークアビリティを育てる力であるととらえ、いかにすればそれが可能かということテーマにとらえた。

またこれまで毎年、各地で行ってきた地区別意見交換会や、これまでの報告書で訴えてきた理念を日常業務の中にどのように落とし込むかについての現実論が欲しいとの声を踏まえ、就職支援研究分科会及び就職委員会において現実的な業務や教職協働の問題にも検討を加え、ここに本報告書を完成した。

この報告書が新たな議論を呼び起こし、学生の豊かな未来に寄与できるよう念願する。

平成18年6月

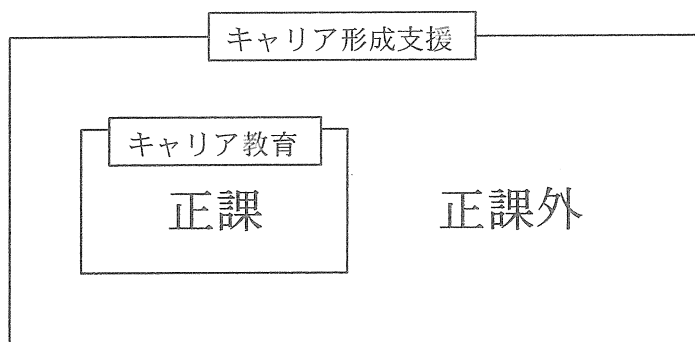
就職委員会  
委員長 神谷 雄 績

#### 付記

文部科学行政関連の審議会報告等において、「キャリア教育」という文言が登場したのは平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が初めてである。また、経済産業省が2006年2月に公表した「社会人基礎力に関する研究会『中間とりまとめ』報告書」でも「キャリア教育」について言及されている。しかしながら、「キャリア教育」、「キャリア形成支援」という言葉の定義や明確な区別はされていない。

本報告書では、「キャリア教育」及び「キャリア形成支援」についての定義を以下の通り区別し、使用した。

- ・キャリア形成支援：大学全体での取り組み（正課・正課外を含んだ考え）
- ・キャリア教育：正課での取り組み



# 目 次

## はじめに

1. 全入時代におけるキャリア形成支援 .....1
  - (1) 支援政策の時代認識
  - (2) 全入時代の新入生像を踏まえて
  - (3) 全入時代における進路開拓の視点
  - (4) 卒業生像の明確化
  
2. 全入時代の学生力とキャリア教育の方向性 .....5
  - (1) 携帯メールがもたらした社会的コミュニケーション能力の低下
  - (2) 「憧れ共同体」の若者集団
  - (3) 力をつけて卒業させ、確かな進路に就かせる
  
3. キャリア教育・支援の体制づくり .....9
  - (1) 日本におけるキャリア教育の不足・欠落
  - (2) キャリア教育（人間力の形成）がなぜ不足・欠落してきたか
  - (3) キャリア教育の目的と内容
  - (4) キャリア教育の特性
  - (5) 大学のキャリア教育に要求される方法—多様なプログラムと多様な教育支援
  - (6) 職員と教員の協働
  
4. キャリア教育科目の開発 .....15
  - (1) キャリア教育科目の設置状況
  - (2) 教養教育・専門教育とキャリア教育
  - (3) 科目の位置づけと配当年次
  - (4) 外部講師の活用と限界
  - (5) 私立大学におけるキャリア教育
  
5. インターンシップの現状と課題 .....19
  - (1) インターンシップの取り組み状況
  - (2) タイプ別の特徴
  - (3) 大学の課題
  - (4) 産学連携の課題

**6. 支援政策を業務にどう活かすか .....24**

- (1) 学生の変化と就職相談の変化
- (2) 卒時無業者にみる一つの傾向
- (3) 若年離職者の背景
- (4) 就職させたい組織を見定める指標
- (5) 教学におよぶ支援政策
- (6) 部門職員に要する力量の養成

**7. 採用側・情報提供側との関わり方と人材育成 .....29**

- (1) 採用環境の変遷、早期化の要因及び対策
- (2) 現在の採用環境の特質
- (3) キャリア教育とキャリア形成支援、または人材育成

**おわりに .....36**

就職委員会委員名簿・就職支援研究分科会委員名簿

社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覧

# 1. 全入時代におけるキャリア形成支援

## (1) 支援政策の時代認識

### ①就職難と求人難が並存する

全国統計によると、2004年度四年制大学の卒業生に対する有効求人倍率は1.4倍もあったが、就職率は約0.7倍でしかなかった。これは大企業ないし有力企業がいわゆる厳選採用をとり、就職希望者がそれに対応しえなかったためであり、求人側の採用予定枠を埋めきれなかったという結果を招いた。2005年度四年制大学の卒業生に対する有効求人倍率は、景気の回復基調といわゆる団塊世代の多量退職を見込んで、1.6倍もあったが、採用レベルを下げない企業側の厳選採用が引き続き浸透するものと思われる（『日経産業新聞』2005年7月4日）。

ゆとり教育では大学入学前の学習量が従来に比較して3割削減されており、総合学習によって伸びている力もあるが、その影響は少なからず出てくるものと思われる。したがって、偏差値は変わらないにもかかわらず、学力不足の学生が大量に生じ、彼らは企業側の厳選に晒されることになる。

2006年度求人倍率については、さらに上昇するものと思われるが、正規雇用に換えてパートや人材派遣など非正規雇用で人材を確保しようとの企業側の基調は引き続き継続するものと思われる。よって大学側としては、学生に正規雇用を求める力をつけさせるとともに、企業側に新卒者の正規雇用枠拡大を求めていかなければならない。

### ②出口（就職実績）をみて入り口（大学）を選ぶ

全入時代では、父母、教師、志願者とも偏差値だけではなく、出口実績を勘案して入れたいあるいは入りたい大学を選択することになる。すなわち出口実績は学園にとって、財政や経営の死命を制することとなる。したがって、いわゆる「就職率」の開示にはその妥当性と大学の社会的責任（USR）が必然的に問われてくる。

しかるに、「就職率」については現在、三様ある。一つ目は、就職希望者を分母とした就職率で、どこの大学の就職率も実態はともあれ、90%を超えているのが現状で、したがってこの値は、すでに社会的な信用を喪失していると断じざるを得ない。

二つ目は、大学院進学者を除く全ての卒業者を分母とした就職率で、ある経済誌などでは文部科学省の「学校基本調査」を用いてこれを算定し公表している（この場合、社会人学生や留学生も分母に参入している）。大学院進学者を除く全卒業生を分母とする就職率は、年度間比較や大学間比較が容易に可能なため、大学が公表するものがどうであれ、経済誌や高等学校・予備校はこれによるものと考えべきであろう。

三つ目は、大学院進学者を含む全卒業生を分母とした「進路決定率」である。卒業生のうち何パーセントが大学院に進学し、何パーセントが正規に就職したのか等、卒業時の実態を明確にすることが各大学のUSRとして求められている。時代は情報公開から説明責任、さらにはCSR（企業の社会的責任）へと組織の透明性拡大を求めており、卒業生の進路開示についても連盟基準の提示が求められていると考

えなければならない。

### ③力をつけて卒業させ、確かな進路に就かせる

全入時代にはどこの大学も学力不足の学生が入学して来るのを免れないが、入学を許可した以上、力をつけて卒業させ、確かな進路に就かせるのはUS Rである。卒業せずに大学を去っていく層の多くはニート候補であり、目的のない卒時無業層はフリーター候補となる恐れがある。

CSRにはコンプライアンスのほか、環境保全や社会貢献が挙げられるが、雇用・労働安全もまた然りである。キャパシティがあるのにパートやアルバイトで、ことを済ませようとする企業には、社会的な制裁があつて然るべきではないだろうか。

彼らニートやフリーターは所得税が納められず、年金もまた支払えない層を形成する。よつて、脱落を防ぎ卒業時に確かな進路に就かせることは、学生本人の厚生はもとより、国の財政的基盤や年金制度を維持するためにも最重要課題である。進路・就職担当部局は少子高齢化社会における財政や年金を支える制度にも大学として深くコミットしていく必要がある。

その方向は自給者を負担者に変換する実質的な定年延長と、若年者の正規雇用確保の二つの施策しかないと思われる。したがつて、学部職員や学生センター、キャリアセンターなど学生に接する機会の多い大学職員は、学園の職員であるとともに公益職員でもあることの認識が不可欠である。

## (2) 全入時代の新入生像を踏まえて

### ①少子高齢化は何をもたらしたか

教育力を論ずる際、家庭と地域と学校のそれが問題となるが、現在は家庭と地域の教育力低下の矛盾が学校教育にしわ寄せされている。前二者の教育力低下の背景には、少子化により兄弟・姉妹間や祖父母・孫間で培われるべき人間性や地域における年長を交えた遊びを通じて自然に養われるべき社会性や人間力などが、かつてほど期待できない状況にある。

幼少期における家庭や地域における遊びや学びは、人と連帯して生きるすべを獲得する過程で、生きる力を養う重要な期間である。しかし、少子化とITなどによる遊びの内容と質の変化は、子供たちからこの期にしかつけられない生きる力を奪いつつある。正に時代の教育力の低下を大学としても受け止めざるをえない。

### ②少子化時代の言語能力

自然言語やアートな言語そして科学的な言語は、人や物に感じ、自ら考え構想し、相手や社会に理解が至る、人として欠かすことのできない道具である。これらの言語や各種の表現を用いて他者と関わるコミュニケーションが可能となるが、しかし携帯メールに象徴される若者の言語は、ごく近しい仲間内にしか通じないものになりつつあり、各界で憂慮されている。

出口では対人関係、特にコミュニケーション能力の重要性が盛んに強調されるが、そのバックグラウンドとなる言語能力は一朝一夕で培えるものではない。コミュニケーションには、プレゼンテーションと対話・会議、そして他者との主題の共有が要請されるが、工業化社会から情報化社会を経て、今日のサービス化社会では、とり

わけ相手と主題を共有できる広義の言語能力が不可欠であろう。

文脈の理解や論理的思考、相手の真意を汲み取る力、さらには崇高な志、これらはその人の深い教養（や学識）に裏打ちされた言語能力を必要とする。したがって、観察力や歴史観など価値判断能力を養う教養教育は、それ自体がキャリア教育でもある。よって教養教育の創り込みにおいても、今やキャリア教育の視点が不可欠となりつつある。

### ③エンプロイアビリティからワークアビリティへ

このように考えてくると、入学政策（アドミッション・ポリシー）から卒業政策（グラジュエイト・ポリシー）まで、学部や学科の学生像を設計し、一貫した学士課程教育を確立することは時代の要請でもあり、社会が大学に負託している処でもある。

以前から人材業者は、就職希望者にコンピテンシィ（能力や適性）を身につけるよう訴求してきた。他方、日本経済団体連合会は、現在、欧米に習って転職可能なエンプロイアビリティを謳っている。しかし、われわれ大学人は学生に受動的な「雇ってもらえる能力」ではなく、生きる力として能動的なワークアビリティ、すなわち他者と協働して仕事ができる能力を身につけさせるべきである。

現在、人材市場では人材派遣（労務請負を含む）、パート、アルバイトなど非正規雇用が浸透しているが、大学は可及的に卒時正規就業を目指さなければならない。法人化された国立大学では施策が立案できないまま、就職相談などキャリアセンターの業務を人材業者に丸投げしているところが多々あるが、進路相談は学士課程教育の一貫としてとらえるべきである。

私立大学の就職・進路支援部門は、国立大学法人の就職部門に比較して現状では優位にあるものの、彼らもFDセンターの整備に引き続き、今やキャリアセンター等の構築に乗り出し、専属の教員や職員を獲得しようとしている。すなわち、求人票を就職部門に掲示して済ませる時代から、キャリア教育のコンテンツを開発し、学生に処方しようとしているのである。このようなときにおいて、私立大学は国立大学や人材業者をいつも凌駕する施策を開発し続けなければならない。

### (3) 全入時代における進路開拓の視点

成果主義の極端な導入の結果が反社会的な企業活動を惹起したある企業や、武器製造が社員の心の持ちようを歪めているある重工業や、就職した新卒者の大部分が8ヵ月以内に退職していくある外国語専門学校など、CSRにもとる企業に新卒者が就職している事例が跡を絶たない。大学の各連合体は就職させたい組織を選び出し、就職を希望する学生にそれを提示する視点で進路を開拓する必要がある。このような指標を作り出すことができれば、大学が企業社会のあり方を主導することも可能となる。

コンプライアンス、環境保全、雇用と労働安全、社会貢献、といったCSRはこれからの社会ではますます問われることになるが、これらを遵守・実践する優良な企業を中小企業からも選択し、学生に勧めることができる指標を確立する責務が大学側にある。就職した学卒者が一年以内に大部分辞めていくような企業に内定させ



就職率を稼ぐような大学であってはならない。

一つの大学で学生に薦めたい企業指標をつくり、これでもって就職指導指針とするのは当該大学にとってあまりにもリスクが多すぎる。しかし例えば、当連盟のような大学の連合体が学生に薦めたい企業指標を考案し、就職指導指針とするならば、大学と企業との軋轢も極小化でき、ひいては大学が企業社会のあり方を主導することも可能となる。

#### (4) 卒業生像の明確化

卒業政策の前提として各学部・学科の学生像とともに、学園全体の卒業生像を立てる必要がある。宗教をバックとした大学では「建学の精神」から導いた比較的わかりやすい学生像があるが、さも無い大学でも今後はこれを明確にすべきであろう。その例として、次のようなものを参考に挙げておきたい。

どんな社会を展望し、そのために自らをどうあらしめたいのか表現し、他者と議論して理解してもらおう「知的創造力」。指示待ち人間やマニュアル人間から脱却する「自己決定力」。虚業ではなくまじめに物事と取り組み、他者とともに社会を築くところに価値を見出す「人間関係力」などがそれである。

卒業生像の明確化とその教学の創り込みは容易ではないが、出口での訴求には不可欠であろう。志願者確保(Input)には「建学の精神」を、在学中(Throughput)では「学部学生像」を、卒業時(Output)では「卒業生像」を訴求しようというわけである。

## 2. 全入時代の学生力とキャリア教育の方向性

### (1) 携帯メールがもたらした社会的コミュニケーション能力の低下

少子化が学生力（基礎学力、応用力、研究意欲、社会適応力などを総合した能力）に及ぼす影響は計り知れない。少子化は核家族化を加速させ、家庭内の過保護及びその対極の無関心を誘発する。また、家庭外でも「ゆとり教育」などによる弊害で、児童、生徒、そして大学生の学力低下が急速に問題視され始めている。そうした状況において、非対面型のコミュニケーション、とりわけメディアを通じたCMC（computer mediated communication）が若者の間で一般化しつつある。ここでは、その中でも携帯電話のメール機能を使ったメール（以下「携帯メール」という）がもたらす影響について概観したい。

携帯メールがなぜこんなにも普及しているか。当然、メリットがあるからである。電話と比較して、そのメリットを探ってみよう。まず、その最たるものは「手軽さ」であろう。電話だとかける時間帯などを配慮しなくてはならないが、携帯メールならばとりあえず要件を送っておきさえすれば、相手が好きなときに見ればいい。また、要件を伝えたかどうかの確認をする場合、電話では「言った、言わない」でもめる場合があるが、携帯メールならば返信要求をしておけば「証拠」が残る。さらに、携帯メールには絵文字機能なるものがあり、それを使用することにより、電話では伝えられない感情を表現することも可能である。

しかし、このようなメリットをすべて打ち消すようなデメリットがある。それは、「携帯メール依存症」による社会的コミュニケーション能力の低下である。携帯メールが利用されるのは、「ナカマウチ」に限定される。つまり、携帯メールはナカマウチのコミュニケーションを活性化するツールであり、それ以外のコミュニケーションへの関心を薄めるというデメリットがある。また、逆にナカマウチを越えた社会とコミュニケーションをとろうと試みても、携帯メールでしかコミュニケーションを取れない若者は、どのように接してよいかかわからず、結局、携帯メールで事足りるナカマウチとの結束を強め、それ以外への関心を薄めるという悪循環に陥ってしまうのである。

そういった「携帯メール依存症候群」の若者は、メールが入った場合に備えて、いつも携帯電話を気にしている。自分の好きな時に返信を打てばよかったメリットがいつの間にか失われ、すぐに返信することがナカマウチの結束を強めると思い込む。それは、返信しなければ何らかの制裁を受けるという強迫観念の裏返しでもある。

また、携帯メールは短文の羅列である。言語を組み合わせ、論理的思考を駆使して文章を作り上げていくという作業からはほど遠い。したがって、論理的な思考能力を養うような土壌が形成されず、感情で行動し、単に目立ちたいという「劇場型」人間が増産されていくことになる。

## (2) 「憧れ共同体」の若者集団

今も昔もヒーローはいる。誰しも「心のヒーロー」を持っているはずだ。ただ、最近の若者の「ヒーロー観」は少し違うようである。いつか自分も叶えるぞという「夢」ではなく、漠然とした「憧れ」で終わっている場合が多い。

「夢」と「憧れ」は違う。「夢」とは将来の目標であり、ビジョンである。その目標から遡って、現在自分が何をしなければならぬかを認識し、各段階で計画をし、一つ一つ努力して実現していき、ステップアップを繰り返してついに叶えるものである。一般に「夢追い人」といわれる人々がいるが、その「夢」は(後述する)「憧れ」を意味し、ここでの「夢」とは異なることに留意していただきたい。

一方、「憧れ」とはただ漠然と願うだけである。「信ずれば必ず道は開ける」の意味を誤って理解している。そして、「憧れ」を抱く人々はたいてい一人では行動せず、群れをなしている。似たもの同士で依存し合って、互いに批判しあうこともない「憧れ共同体」である。そして、彼らの流行の(お気に入りの)キーワードは「いかに楽をして、いかに大きな利益を得るか」である。彼らはこれが「効率性が良い」ことであると本気で思い込んでいる。

これは、巷で騒がれている若手のベンチャー企業の社長たちの言動による弊害であろう。本来、ベンチャー企業とは、身動きが取れにくくなった大企業のニッチを探し出し、多少リスクが高くても賭ける価値があるならば、冒険心を持って挑戦する企業を意味する。本田技研工業もソニーもベンチャー企業から現在のように成長した。大企業への「ぶら下がり」を好まず、このようなベンチャー企業への就職を希望する若者は非常に頼もしく、「憧れ」ではなく「夢」を追求しているといえる。

しかし、現代のベンチャー企業の起業家の中には、そうした本来の意味とは異なった「一獲千金型」もあり、実際、「憧れ」に留まる若者は、このような人々を羨望のまなざしで見ている。「いかに楽をして、いかに大きな利益を稼ぎ出すか。つまり効率性の問題だ」と語るベンチャーの若手経営者にいいたい。効率性とは、「いかにコストを抑え、いかに利益を捻出するか」ということであり、もちろん「コストを抑えること」と「楽をすること」はまったく違う。コストを抑えるには、本来、並々ならぬ努力が必要である。「コストを抑えたいなら、人的リストラをすればいいよ」と彼らはいうかも知れない。なるほどそうだが、実に「簡単で手軽」な方法である。帳簿を読める者ならば、高校生でも講じられる策である。本来の意味でのリストラクチャリングを進めてコストを削減することは非常に努力を要することであり、だからこそ、その結果得られる利益が尊いのである。

「夢」を追求する人は、誠意、謙虚さ、正義、勤勉といった要素を重視するが、「憧れ」を抱く人は、イメージ、スキル、ノウハウ、マニュアルなどの要素を重視する。もし、短期的な人間関係であれば、後者の要素で十分であろう。しかし、もし長期的な人間関係を形成したいと思うのであれば、それらの要素では永続的な価値を見出すことはできない。大きな問題に直面したとき、薄い氷がひび割れるように、その人間関係にも裏切りや嫉妬などが渦巻くであろう。

すべての若者が「夢」を実現できるわけではない、という意見がある。そのフォローは当然必要であり、そこにキャリア教育の意義があるといっても過言ではないだろう。

う。しかし、結果がどうであれ、「夢」を追求する「姿勢」が重要である。スキルよりもまず想いが、Can（「出来る」という能力）よりもまずWill（「したい」という意志）が重要である。技術は「夢」が設定されて初めて意味を持ち、その効果を発揮する。そして、技術を伴った「夢」こそが実現化され、叶えられるのである。

### （3）力をつけて卒業させ、確かな進路に就かせる<sup>1</sup>

以上、現代の若者の特徴として、「社会的コミュニケーション能力の低下」、「『憧れ共同体』化」を挙げたが、その他に偏差値選抜方式の入試制度による弊害として、学生の「均質化」が挙げられるであろう。教育現場においても、何が問題（課題）かを発見させるのではなく、所与の問題を提示して解かせるという教育が重視され、すでにあるマニュアルや教科書を正確に短期間で理解し蓄積する能力を育成することに主眼が置かれた。

「マニュアルーオリエンテッド」型人材育成の教育政策は、先進国に追いつき、追い越すことを主要目的とする限りにおいて、ある意味では「成功した」といえるかもしれないが、そうした教育のみでは、「パターン認識に長けた指示待ち人間」を増産させることになり、これからのグローバル時代に通用する人材を育成することは、もはや不可能である。

これまで煙たがられ、排除されてきた独自性や創造性を、一転して社会は重要視するようになった。なぜなら、それらは「パターン処理能力」ばかりに目を向けてきた日本人に欠けているとされる「問題（課題）発見・解決能力」に不可欠の要素だからである。好むと好まざるとにかかわらず、社会は「独自性や創造性を持った人材」を必要としており、その人材を輩出するには、これまでのような一方通行的教育伝授ではなく、双方向型コミュニケーションを前提とした「考えさせる教育」が必要である。

現実問題として、大学は社会の中に存在しているのであり、社会とかがわり合いながら存続している。にもかかわらず「大学は、世俗とは一線を画した崇高な領域である」というような錯覚を抱き続けている大学人は少なくない。しかし、そのような考えから来る根深い閉鎖的慣行の中にこそ、今日の大学の危機の本質が潜んでいるかもしれない。

それでは、「独自性・創造性の重視」とはいかなることか。これは断じて学生を放任することとは異なる。大学での教育がしっかりとした信頼を得るものであるためには、一定期間、適切な訓練を徹底して学生に施すことも必要である。しかし、その際に重要なことは、学生に対して事前に「訓練の必要性和目的をきちんと理解させておくこと」である。

現在の学生には、適切なオリエンテーションとインセンティブを与える機会が必要であり、ただ強制するだけでは成果は期待できない。今日の日本の大学の教育において、何よりも欠けていることは、学生の側に問題意識と訓練の目的を徹底して認識させる努力であるように思える。今の学生は知的関心が弱いとよくいわれるが、それは教育のあり方によるところが大きく、本質的には好奇心旺盛な若者は多い。受験勉強で自己の関心を否応なく押し殺され、ただ暗記するだけの学習を積み重ねてきた学生ほど、熱のこもった「心に響く授業」に出会うことを望んでいる。

したがって、われわれ大学人は、学生への教育内容や情報伝達手段などに関して、こちら側の一方的な判断を押し流す（プロダクト・アウト）だけでなく、学生側の立場からその内容や方法を模索し、工夫する（マーケット・イン）必要があるのではないか。ひとたび研究活動の面白さに覚醒すると、彼らは生まれ変わったように目を輝かせる。例えば、奇抜なファッションなど、外見でしか個性を表現できなかった幼稚な学生が、こちら側の工夫によって、研究活動の面白さにのめり込み、いつの間にか外見での表現など気かけなくなっていた、といった現象が見られる場合があるが、それはまさに内面に自信を持ち、より成長した個性を身につけた証ともとれる。

マーケット・イン型の教育はいろいろと考えられるかもしれないが、その具体的な試みとして、「FD (Faculty Development) へのキャリア教育の導入」を提案したい。近年、FDの活性化が叫ばれる中、その主体は研究面一辺倒から「研究面と教育面とを包括するもの」へと移行しつつあり、現場体験型学習やインタラクティブ授業などを導入する大学が増加し始めている。ここで肝要なのは、「基礎を土台とする実践」というスタンスである。学生は実用に直結することに関心を抱き、ゆっくりと答えを出すということを嫌いがちである。したがって、まずは基礎を徹底的に叩き込み、それを土台とした「体験」をさせるようなキャリア教育を施す必要があるであろう。

このように基礎学力や意欲をまず習得させ、そこにさらにキャリア教育を組み込むことによって、上述した「社会的コミュニケーション能力」「夢を追求する意志を持ち、それを実現する力」「『独自性』『創造性』に基づいた問題（課題）発見・解決能力」などを付加させることができるのではないか。実際、キャリア向上に関心を示す学生は少なくなく、検証の価値は十分にある。

今後、大学では、生涯教育や社会人の受け入れが不可避となり、多様な学生を受け入れざるを得なくなる。その際、ただ学力の低下を嘆くだけではなく、学生のニーズに応える必要がある。問題は、「どの水準からはじめるか」ではなく、「最終的にどのレベルに到達するか」である。

「教育＝サービス」という立場に立ち、企業と同様、「プロダクト・アウト」から「マーケット・イン」へと発想の転換をはかり、確かな能力を備えた人材を社会に送り出すことが、大学の使命であろう。

#### <注>

- 1 (3) 節は、引用文献の合力知工 (2001) の第 I 章「私立大学を取り巻く環境」に加筆・修正を行ったものである。

---

#### <引用文献>

1. 合力知工「私立大学経営に関する一考察—生き残る私立大学の経営戦略とは—」(2001)、『福岡大学商学論叢』第 45 巻第 4 号

### 3. キャリア教育・支援の体制づくり

#### (1) 日本におけるキャリア教育の不足・欠落

キャリア教育・支援の体制づくりを考えるためには、当然その中身が何であるかを問うことから始めざるを得ない。重大なのは、それがこれまでの日本の教育において不足・欠落していたという点の認識である。2004年、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」は、キャリア教育を「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」として位置づけた。社団法人国立大学協会の教育・学生委員会は、学校教育法の理念からすれば「キャリア教育の展開は、本来、大学教育の基本的な任務の一つであったはずのものである」としながらも、現実には教育の成果と社会的要請との間には深刻なギャップが存在していることを示唆している（『大学におけるキャリア教育のありかた』2005年12月。以下『キャリア教育のありかた』という）。

また、経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」は、以前には明確に存在した学力と社会人基礎力との間の相関関係が、最近では低下してきたとの企業側の認識に基づき、改めて社会が要請する社会人基礎力とはなにかを具体的に洗い直し、その効果的な教育の実践のために産学の連携の必要性を強く訴えた（「中間とりまとめ」2006年2月）。

このような背景に呼応する形で、当連盟の教育研究委員会は「初等中等教育、高等教育を通して、自己の人間としての自立性の意識や職業意識の涵養が教育課程の正当な構成要素として長く取り上げられてこなかったことに問題がある。・・・従来型の学力や知的能力も当然要求されることとなるが、社会が大学卒業生に対して、学力と共に人間力を要求しているという事実は、重く受け止めなければならない。」と総括し、「高等教育の問題は、もはや教育課程・制度、学生生活、あるいは就職などと縦割りで論じることができない、複合的な様相を呈してきている」と大学の取り組み方の問題点を指摘している（『(社)日本私立大学連盟の教育研究センターとしての機能強化に向けて』平成18年1月）。

#### (2) キャリア教育（人間力の形成）がなぜ不足・欠落してきたか

キャリア教育が不足・欠落してきた理由を考察するにあたり、まず第一に、子供が育つ環境の変化（子供が自然に社会性と人間力を体得する機会が失われた）があげられる。問題は携帯電話やテレビゲームといった機器の普及だけではない。子供たちが屋外で自然に群れて遊ぶ場が奪われてきたことが大きい。空き地からの締め出し、公園でのボール遊びや集団ゲームの禁止、放課後の校庭使用の禁止など、これらは基本的に大人の側、あるいは学校行政側のリスク回避がその理由である。本来はそういう場で、子供はお互い身体的・精神的にもみ合いながら、知らず知らずたくましく成長する。けんかの中にも掟、禁じ手、不文律があることに気づき、またそれを教え、仲裁に入る年長の子供が現れる。ルールは体で覚えるのである。また学校の勉強とは違う世界でお互い人間としての個性や魅力、強さやしたたかさが

あることを知り、認め合う。子どもは親の知らないところで刺激を受け、成長したのである。

第二に、教育の側の責任として、初等中等教育において、論理的思考能力を評価し鍛えるという懐の広い教育が回避されてきたことがあげられる。標準化された知識の暗記に主眼が置かれ、作文能力やディスカッション、ディベートの能力の涵養を怠ってきた。受験勉強の動機づけは、ひたすら偏差値の高い大学へ入学することであり、それは同時に大企業への名誉ある就職と生涯安泰な雇用とを確保することを意味した。いわば、18歳で「勝ち組・負け組」が決まるという「キャリア幻想」にもとづき、子供たちを脅迫し受験勉強に追い込んだのである。キャリア上の多様な価値観はそこになく、そのことが標準化された知識の詰め込みでよしとする教育上の安易な傾向と結びついた。

また、大学における専門教育も、教員が一方では社会から遊離した高踏的な学問をよしとする価値観にとらわれ、他方では自らの研究領域を他の分野の介入から堅固に守ろうとするあまり、研究分野が細分化するのに任せ、結果として大学教員の研究は社会から遊離する傾向が強く、しかも蛸壺化していった。大学教員は、自らを教育者としてよりも研究者として位置づけようとする傾向が強く、教育現場で学生の基礎的な人間力を鍛えようというよりも、自らの寄って立つ狭い学問分野の知識の押し売り・切り売りに堕してしまう傾向がある。社会からも大学にキャリア教育のさしたる期待がかけられなかったので、そこに安住していればよかったのである。

だが、学生たち自身には不満と不安が募った(当連盟「第11回学生生活実態調査」)。就職状況は厳しくなる一方であるのに、教育の最終仕上げであるはずの大学において、社会に出る自信が持てたと実感できる学生はわずかしかおらず、卒業単位をそろえても、人間力が身についたという自信が湧かないのである。そもそも授業が面白くなく、モチベーションを失い、大学をやめる学生が引きもきらない。現在、どの親も高い授業料の元が取れるか心配で仕方がないというのが、偽らざる心境ではないだろうか。

第三に企業の側はというと、長年、入学偏差値に基づき大学や学生を評価してきたため、大学教育にはあまり信頼を置いておらず、むしろ、皮肉なことに、「真っ白な状態で」卒業させて欲しい、「本当の教育(キャリア教育)は会社に入ってから施す」という姿勢であった。戦後復興から高度成長期にかけてのキャッチアップの時代には、欧米の先進国から技術や経営手法を導入するために、ひたすら「学習能力」と「和を乱さない協調性」があればよいとされたが、バブル崩壊後の経済界の長い疲弊の中で、多くの企業はリストラに邁進し、社内教育のゆとりを失っていったのである。

また、キャッチアップを終えグローバル化を迎えた時代には、単に外国語の文献を読むだけでなく、外国人とコミュニケーションのとれる人材が要求されるようになった。加えて、問題発見能力・問題解決能力のある人材、創造的に考える力、リーダーシップの取れる能力というように人材への要求水準は高まる一方となり、さらには、2007年以後(団塊の世代の定年退職、少子化による長期的な人材不足、グ

ローバル競争の激化、大学全入時代)を見据え、大学に対して改めて「社会人基礎力」をもった人材の教育を要求するようになった。

### (3) キャリア教育の目的と内容

明治以来、大学教育の目的として「将来の日本社会を率いるに足る有為な人材の輩出」が謳われてきたが、現代のユニバーサル化した大学におけるキャリア教育の目的は「健全な社会人・職業人の育成」ということになろう。「健全な」とは、「働きがいのある仕事」を主体的に追及するということである。つまり、自ら面白いと思う仕事、使命感を持って働ける仕事とは何かを考え続け、長い人生の中でそのような仕事をしたという強い志を持ち続けることである。「勝ち組、負け組」というような安易な二分法に陥ることなく、働きがい・生きがいの多様性に気づかせることが重要である。現在のキャリア教育の目的をこのように考えた際、キャリア教育の内容は以下の点が重要となってくるのではないだろうか。

まず、働くことの意義や役割及びその多様性を理解させること（多様な仕事の存在を知る）（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年1月より。以下、「報告書」という）。具体的には、多様な職種や大小さまざまな企業があること、また組織の中で多様な役割があることを学生の関心に応じてできるだけ幅広く紹介することなどがあげられる。

次に、仕事を遂行する上で必要となる知識や能力があることを理解させること（学ぶ必要性を知る。キャリア教育の側面から大学で学ぶ動機付けを与える）。すなわち、情報収集能力、論理的思考能力、表現能力を身につけることの重要性を認識させること。

そして、仕事が様々な分業の中で行われ、大勢の人間によって支えられて遂行されていることを理解させること（仕事の社会性を知る）。つまり、コミュニケーション能力、協働する能力、ネットワーク構築力を持ち、リーダーシップをとれる力を身につけさせること。

さらに、時代の変化の中にビジネスの危機とチャンスが潜む（栄枯盛衰の可能性はある）ことを知らしめること。すなわち、変化を見抜く洞察力とそれに適合する対応力、またチャンスに挑む決断力と行動力が重要となることを認識させ、人との出会いの中に仕事上の転機が生まれ、また自らの挑戦に励ましや勇気を与えられる可能性（人生意気に感ずる人間との出会い）があることを理解させること、である。

### (4) キャリア教育の特性

キャリア教育の目的とその内容が、従来の教育の目的とその内容と、どこで重なり合い、どこで違うかを考えておかなければならない。さきの「報告書」では、「職業的（進路）発達にかかわる諸能力」を次のような四領域・八能力に分類している。

- 領域① 人間関係形成能力（自他の理解能力、コミュニケーション能力）
- 領域② 情報活用能力（情報収集・探索能力、職業理解能力）
- 領域③ 将来設計能力（役割把握・認識能力、計画実行能力）
- 領域④ 意思決定能力（選択能力、課題解決能力）



この能力分類の仕方は、網羅的なところに特徴があるが、それぞれが相互にどう絡むのか、また従来の学力形成との違いはどこにあるのかが鮮明ではない。

社団法人国立大学協会『キャリア教育のあり方』では、A「能力」だけではなく、B「ビジョンー夢や目標を語る」、C「行動する」を含めて、教育目標を設定し学習を促進することを強調している。ちなみに、A「能力」の中身は、①テクニカルスキル（語学、パソコン等）、②コンセプチュアルスキル（論理的思考力）、③対人関係力（コミュニケーション能力、自己表現力）である。A、B、C三つを組み合わせるとキャリアデザイン能力としてとらえるところに特徴がある。

経済産業省「社会人基礎力に関する研究会『中間とりまとめ』」では、学力と社会人基礎能力との違いを意識して表現しようとしている。米国企業の職場では、最近、学力等のアカデミックスキルに対比してソフトスキル（効果的なコミュニケーション、創造力、分析力、柔軟性、問題解決力、チームビルディング、傾聴力等の、他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力）の重要性が指摘されていることを紹介した上で、社会人基礎力として、①前に踏み出す力（アクション）、②考え抜く力（シンキング）、③チームで働く力（チームワーク）の三つに分類している。

さらに、①は主体性、働きかけ力、実行力、②は課題発見能力、計画力、想像力、③は発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力、と分類される。単純に三つに集約している点は評価できるが、相互の関連についてはあるというものの明示的な分析はない。一般にコミュニケーション能力とかリーダーシップとか、一まとまりで抽象的に表現される複雑な能力を、もっと具体的なわかりやすい能力に分割し落とし込んで表現しているところに大きな特徴がある。

次に、キャリア教育の特性を述べておきたい。従来の教育の目的が「学（問）力の形成」にあるとするならば、それは①論理的思考能力、②表現能力、③情報収集能力ということに集約されよう。他方、人間力の形成を目指すキャリア教育との特徴的な違いはどこにあるかといえば、以下の四点が挙げられよう。

第一に、知識の総合性を高めること。（専門で勉強したことがらだけでなく、多様な分野の知識を融合させるバランス感覚を養う。あるいは異なる分野の知識について幅広い情報源のネットワークを構築する力を養う）

第二に、知的能力に社会性が要求されること。（知識の量だけが重要なのではなく、ディスカッションを通じて論点を整理し結論を導くとか、立場を超えてコンセンサスを引き出すといった実践的でダイナミックなコミュニケーション能力の涵養）

第三に、決断力の重要性（将来が不確実な状況の中で、入手可能な限られた情報をもとに責任を持って決断を下す能力の重要性を知る）

第四に、失敗にくじけない精神的タフさ・前向きにものごとを考えるポジティブな姿勢（失敗から教訓を学び、その経験を糧と考えるくらいの前向きの姿勢やたくましさを育てる。またそのような人間を積極的に評価できるような前向きの価値観の共有を促す）

以上のキャリア教育の特性は、学力の形成とまったく異なるのではないが、学力を基礎としてそれを前向きに統合し応用する力をつけるという、別の次元の能力構築が新たに入り込む。大学で学んだ知識はおそらく、そのままでは世の中で直接役

に立たないことの方が多い。学んだことを社会生活の場面で咀嚼し、自らの課題解決に応用し実践していく中で、人間力が備わっていくのである。

#### (5) 大学のキャリア教育に要求される方法—多様なプログラムと多様な教育支援

大学のキャリア教育に要求されることは、まず、大学の総合力を引き出す（学内リソースの相乗効果を生み出す）ことである。学部を超えて、専門分野を超えて、系列（専門、教養、教職）を超えて教育上の連携が必要である。また、学内事務組織の部門間（教務部、学生部、就職部、エクステンション等）の連携・協力関係も重要となる。なぜなら、キャリア教育のプログラムは正課・正課外を問わず展開する必要があるからである。

さらには、実践的教育・経験的学習、フィールドワークの重視をしなくてはならない。理論的知識を経験的（帰納的）知識によって肉付けをするために、実際に職場を見学したり、インターンシップを経験したりすることも必要である。例えば、通常の教員ではなく、ビジネスの現場で苦勞をした経営者や実務家を招いて、その体験談を話してもらうのも一つの方法である。

また、学生の自発性・創造性を引き出すイベントの企画・運営も必要ではないだろうか。そうすることにより、リーダーシップを発揮する当の学生のモチベーションがあがるだけでなく、他の学生も感化され、モチベーションがあがることが期待される。ここでの注意点は、お仕着せでなく、学生の側からのニーズを引き出すことも必要であり、そうすることによってはじめて、教員が学生に一方的に知識を授けるという通常の教室における立場や視点から脱却し、学生たち自身で考える雰囲気生まれる。

そして、きめ細かいカウンセリング体制が挙げられよう。できるだけ広範な教職員が対応し、コミットするような体制を組み、必要に応じて専門的なカウンセリングのノウハウを持った人材を育てたり、外部から招くことも考えられる。

#### (6) 職員と教員の協働

キャリア教育は新しい分野であり、職員と教員とが対等の立場で仕事ができる分野である。教育に関することであるからといって、教員に任せれば済む問題ではなく、職員が引くべき問題ではない。教員は特定の専門知識には長けていても、ビジネスや人生について語ることに長けているわけではなく、また特別な関心を持っているわけでもない。人間力や社会常識に関する教育は、むしろ職員のほうがふさわしいこともあり、特に、問題を抱えた学生への対応力という点では、教員と職員とで固有な差があるとはいえない（職員のほうが高いことが多い）。

また、教員・職員を含め既存の人的資源だけでは対応が難しいということも考えられる。従来の人事制度を柔軟に改善し新たな人材を外の世界から採用することも当然考えるべきであろう。あるいは一定のプログラムについては、しかるべきところにアウトソーシングをするのも一つの方法である。ただし、丸投げにしたままだと、内部にまったくノウハウの蓄積が行われなくなるという弊害があることを認識しておかなければならない。

豊かな時代に育った若者は夢も多様である。大学側で描く就職先イメージが古い固定観念にとらわれすぎないように、新しい時代の多様なキャリアパスの選択肢を教職員が協働して調査し考えていくべきであろう。また現在、雇用慣行が大きく変化しており、企業の採用方針や人材育成の方法も変化しつつある。そのような時代において大学が教育すべき内容は何なのかを、改めて教職員が一体となって再考していく必要がある。

これまで就職支援は、いずれかの企業に就職させることを最優先し自己目的化していたきらいがあるが、今後は就職した学生たちが企業の中で、どのような役割を担うのか（自分の居場所を見出せるか）、どこまで中核的な人材として成長するかということも問われるようになる。就職支援は自ずと奥が深くならざるを得ない。つまり、就職支援はキャリア教育と切り離しては存在し得ないのである。キャリア教育は、確かに従来の就職支援とは異なる新しい分野の仕事ではあるが、しかし両者の仕事を組織的に切り離して行うことは、機能的ではないといえる。

というのも、求人（企業）側の必要な人材に関する生の情報が届くのは、就職・進路支援部門である。また、就職活動に成功するタイプの学生に関する情報が入手できるのも就職・進路支援部門である。つまり、就職最前線で個々の学生の戦える能力について、唯一、生の情報に触れているのが就職・進路支援部門である。その戦える能力を身につけさせるのがキャリア教育である。学内でキャリア教育を実践していくには、そこにフィードバックすべき社会の側からの人間力に関する情報が不可欠である。したがって、キャリア教育と就職・進路支援部門の活動・業務は切り離すことはできないのである。

さらには、1、2年生の時のキャリア・カウンセリングが3、4年生になって生きてくるといふカウンセリングの連続性・累積性の効果がある。3年前半までがキャリアセンター、その後が就職・進路支援部門という縦割り分業によってはこれが活かさない。この面からもキャリア支援と就職・進路支援部門の業務は切り離すべきでないと考えられる。

以上のことから、大学のキャリア教育の成否は、どれだけ幅広く教員・職員の協力体制を構築できるかということと、部門間の有機的なつながり（シナジーを生み出す仕組み）をいかに構築できるかにかかっていると考察する。

## 4. キャリア教育科目の開発

### (1) キャリア教育科目の設置状況

キャリア形成支援の取り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、「職業意識の形成に関する授業科目」を開設しているのは 251 校（53.1%）で過半数に達している。ちなみに、同科目を開設している大学は、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、国公立大学全体で 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。

このように、多くの大学でキャリア教育科目が展開されているに至っているが、その内容は様々であり、キャリア教育に関する共通理解は得られていない。勤労観・職業観の育成という観点から科目を構成する大学がある一方で、エントリーシートの書き方や S P I 対策講座といった具体的な就職支援を正課教育として実施している大学もある。科目や単位の位置づけも様々であるし、科目担当者の点でもいくつかのタイプがみられる。本章では、キャリア教育科目の開発に関して配慮すべき点について考えることとする。

### (2) 教養教育・専門教育とキャリア教育

キャリア教育科目を教養教育に位置づけるか、専門教育に位置づけるかという問題は、キャリア教育のとらえ方と関連している。職業意識の啓発や勤労観・職業観の育成、社会において求められる基礎的能力の習得という点を重視すれば、キャリア教育科目は全学に共通する教養教育として展開することが適切であると考えられる。しかし、正課教育におけるキャリア教育は、キャリア教育科目を設けて実施すればよいというものではない。キャリア教育の視点を教養教育の中に浸透させることが重要であると考えられる。例えば、近年では各種の導入教育を実施する大学も増えているが、知的好奇心を喚起し、問題発見能力や問題解決能力、論理的思考力や判断力を身につけることは勤労観・職業観の育成にもつながるものであるし、アカデミック・スキルのトレーニングと考えられている文章作成能力、クリティカル・シンキング、ディベートなどは、大学における学習の基礎となるだけでなく、社会において必要とされる基礎的な能力でもある。他の教養科目についても、キャリア教育としての効果を期待することができるし、意図的にキャリア教育の要素を盛り込むことが可能であると考えられる。

一方、専門教育の領域と密接に関連する職業分野で求められる専門的能力の習得がキャリア教育であると考えれば、キャリア教育科目は学部学科の専門科目として展開することが適切であろう。しかし、特定の職業分野で必要とされる知識・技術・技能を身につけることはキャリア教育というよりも職業教育であり、専門教育に職業教育の要素を多く持ち込むことは、社会に役立つ人材育成という点で効果をもたらすと考えられる一方で、大学が専門学校化することにもなりかねない点に注意を要するであろう。そ

れよりも、教養教育の場合と同様、キャリア教育の視点から専門教育を展開することが必要であると考えられる。

小中高等学校におけるキャリア教育は、各教科に加え、特別活動や道徳、総合的な学習の時間などすべての教育活動を通じて展開することを旨としている。特別な科目を設置してキャリア教育を行っているのは大学だけである。これは大学が学問を教授しているためと考えられる。キャリア教育の視点を各科目、とりわけ教養科目に浸透させるということは、広範な教育活動を通じてキャリア教育を展開することを意味しているが、それはリベラルアーツを重視する方向への転換でもある。このように、キャリア教育のあり方は学士課程のあり方全体と関わっており、教育改革の方向性とも密接に関わることを理解することが重要である。単にキャリア教育科目を設けるだけでなく、各大学において教育カリキュラム全体との関連で、キャリア教育のあり方をよく議論することが必要である。

### (3) 科目の位置づけと配当年次

先に述べたように、キャリア教育を教養科目として位置づける場合には、全学的な科目として1～2年次配当科目を中心として展開することになるし、専門科目として位置づけるならば、学部学科の個別的な科目として3～4年次科目を中心に展開することになる。前者の場合、キャリア教育の視点をどのように専門教育に接続させていくかという点が課題となる。後者の場合は、他の専門科目との連携は図りやすいかもしれないが、大学4年間において体系的なプログラムを提供できるかどうかは課題であると考えられる。職業意識の啓発や勤労観・職業観の育成という点を考えると、早期からの取り組みが求められるであろう。

また、キャリア教育科目を必修科目・選択科目のいずれとするか、卒業所要単位に含めるかどうかという点も検討が必要である。必修にすれば、すべての学生に履修させることができるが、大規模大学では運用上、かなりの困難をとまなう。キャリア教育の目的の一つでもある学生の主体性・自律性に働きかけるならば、選択科目とすることが望ましいが、この場合には必ずしも必要としない学生が履修し、本来キャリア教育を必要とする学生がなかなか履修しないという問題が生じる。また選択科目の場合、卒業所要単位とするかどうかによって、履修者数は大きく左右される。

キャリア教育科目のすべて、あるいは一部を必修として、すべての学生に受講させるか、キャリア教育を必要とする学生が適切に科目を履修するように、きめ細かな履修ガイダンスを行うなど、学生への働きかけを工夫することが大きな課題である。この点についても、各大学において科目の位置づけの長所・短所を考慮した上で適切な位置づけを考え、運用することが求められる。

### (4) 外部講師の活用と限界

キャリア教育科目を設置する場合、これを誰が担当するかということは、多くの大学に共通する悩みであろう。外部講師を活用する大学は多いが、そこにはいくつかのタイプがみられる。①特定の非常勤講師に委嘱する場合、②産業界や外部の専門家が毎回交代で担当するオムニバス形式の授業、③スポット的にゲスト・スピーカーを招聘する場

合、④専任教員と外部の専門家がチームとして授業にあたる場合などである。専任教員が担当することが最も望ましいであろうが、それはなかなか実現できることではない。キャリア教育科目を設置すると、どうしても外部講師を活用することが多くなる。もちろん、産業界で活躍する社会人をゲスト・スピーカーとして招く場合など、学生にインパクトを与え、大きな効果をもたらす場合も多い。しかし、外部講師の活用には限界もある。

最近では、正課教育プログラムだけでなく、正課外教育におけるキャリア形成支援の取り組みやキャリアカウンセリングをセットにしたパッケージ・サービスの提供を「売り込む」業者も多いが、外部の人材を活用するとしても、「丸投げ」は危険である。いかに優れたプログラムであっても、自大学の学生や他の教育カリキュラムに合わせてカスタマイズすることが必要である。そのためには大学関係者の関与が不可欠であり、専任教員・職員がコーディネータの役割を果たし、体系的なキャリア教育プログラムを構築して運用する必要がある。外部の専門家が多数関わるようなプログラムの場合には、外部・内部のそれぞれにコーディネータが必要になってくることもあるだろう。キャリア教育科目を他の教育カリキュラムや正課外教育におけるキャリア形成支援の取り組みの中に適切に位置づけ、学部の専門家が有するスキルを有効に活用しながら運用する場合に、最も大きな教育効果が期待できると考えられる。あるプログラムにおいて、学生に直接関わるのは外部の専門家だとしても、大学の教職員とコーディネータが間接的に学生に関わり、三者が連携することによって、有効なキャリア教育やキャリア形成支援が可能である。このような体制を整えることが大学の課題であり、そのためには教員と職員がキャリア教育・キャリア形成支援の意義や重要性について共通理解を持ち、これに基づいて連携を図ることが必要である（図1）。

ところで、キャリア教育科目を担当することは、科目担当者が自らのキャリアを問われることでもある。キャリア形成支援に携わる場合には、教員・職員自身がどのような職業経歴を歩んできたかという「外的キャリア」も大切であるが、それをどのように意味づけ、価値づけているかという「内的キャリア」がより大切であり、これを適切に言語化できることが求められる。その意味では、大学におけるキャリア教育・キャリア形成支援は教職員のFD（Faculty Development）やSD（Staff Development）にもつながる取り組みであると考えられる。この点をよく理解し、専任教員・職員が積極的に関わる必要があるであろう。

#### （5）私立大学におけるキャリア教育

大学は何のためにキャリア教育を展開するのかをよく考える必要がある。経営戦略上の観点からキャリア形成支援に力を入れる私立大学もみられるが、果たして、就職率が向上し、フリーターやニートを予防できればそれでよいのだろうか。確かにこれらのことは大切であり、教育機関としての大学が果たすべき社会的責務でもある。しかし、たとえ就職率が向上したとしても、卒業生の早期離職率が高まったのではキャリア教育の効果があつたとはいえないであろう。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・職業観

を育成し、時代を担う人材を育成することが目標であり、学生一人ひとりの school-to-work を支援することが目的である。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のかという卒業生像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というやり方もあるし、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という方法もあるだろう。後者の場合には、特別なキャリア教育科目は不要となるかもしれない。

幸い、私立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、このことは私立大学にとって大きな強みとなる。何よりも大切なのは、各大学が建学の精神に則り、大学の理念・目的、教育方法に見合ったキャリア教育の展開を考えることである。

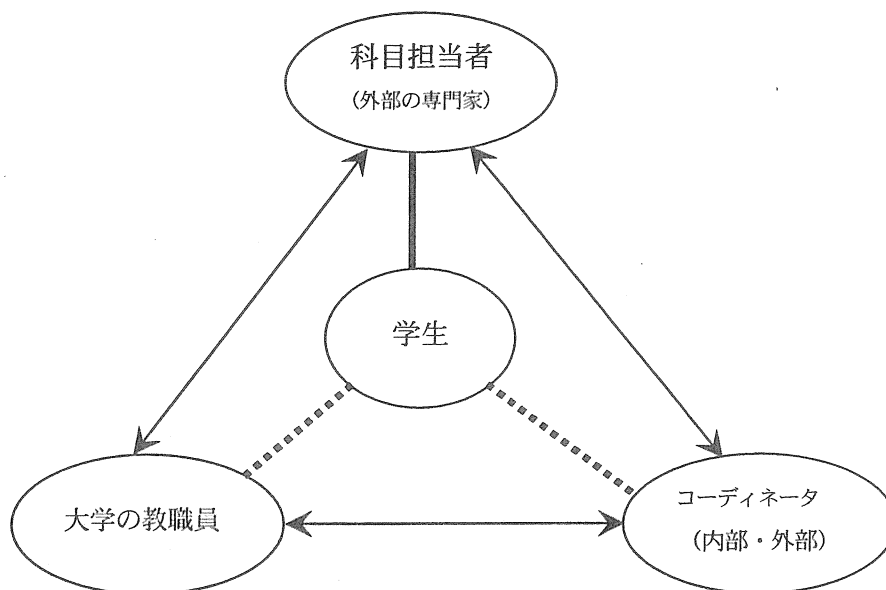


図1 キャリア教育を支える三者の連携（川崎，2005；一部改変）

<引用文献>

川崎友嗣 2005 キャリア教育実践論⑥ 外部の人材をどう活用するか Between, 218, 46-48.

## 5. インターンシップの現状と課題

### (1) インターンシップの取り組み状況

大学におけるキャリア形成支援の取り組みは、インターンシップから始まったといってもよいであろう。暗中模索の状態では1990年代半ばあたりから導入され出し、少しずつ大学と受入企業の体制が整い、授業科目として単位化するようになって今日に至っている。インターンシップを授業科目として実施する大学は年々増え、文部科学省の調査(2005年)によると、2004年度の実施率は59.0%で418校が実施するに至っている(図2)。調査が開始された1996年には実施率が17.7%であったことを考えると、3倍以上に増えたことになる。ちなみに、国立大学の実施率は83.9%に達しているが、私立大学では58.5%で大きな開きとなっている。同調査によると、3年次(75.7%)の夏期休業中(82.7%)に1週間～2週間未満(49.9%)の期間で実施するというのが、今日の大学におけるインターンシップの平均的な姿である。

しかしながら、インターンシップに参加する、あるいは参加できる学生数は決して多くはない。2004年度には前年度より4,885名増えて39,010名である。厚生労働省は、授業科目以外のインターンシップも含め、2004年度の参加学生数を約12万人と推測しているが、これでも1学年の平均在籍学生数の20%に満たない。中学校の場合、職場体験学習は平均3日程度と短期間ではあるが、全国の公立中学校の実施率は約90%であり、基本的に全生徒が参加していることを考えると、大学でインターンシップに参加する学生は少数である。大学の場合には通常、自ら希望する学生をインターンシップに送り出しているが、希望者全員を企業等に派遣できているわけではなく、受入先の確保が大きな課題であるといえよう。

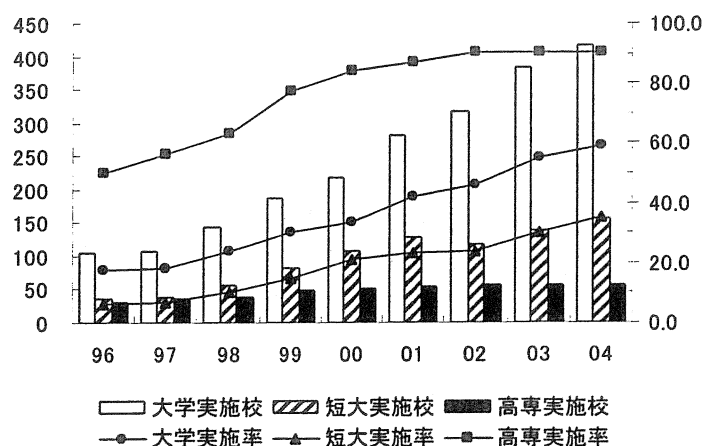


図2 インターンシップ実施校・実施率の推移 (文部科学省、2005)



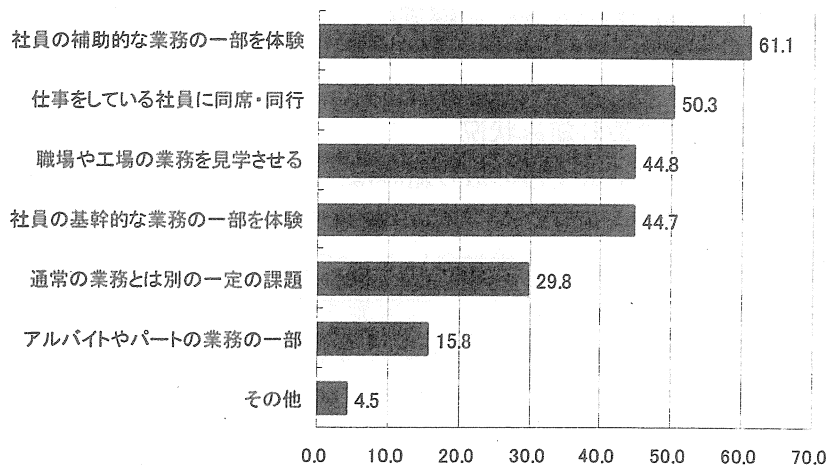


図3 企業が提供するインターンシップ・プログラムの内容（厚生労働省、2005）

厚生労働省の調査（2005年）によると、企業が学生に提供するインターンシップ・プログラムの内容も多様化が進んでいる（図3）。「社員の補助的な業務の一部を体験」（61.1%）が最も多く、これに「仕事をしている社員に同席・同行」（50.3%）が次いでおり、「社員の基幹的な業務の一部を体験」は44.7%、「通常の業務とは別の一定の課題」は29.8%である。比率はそれほど高くはないが、インターンシップを「アルバイトやパートの業務の一部」ととらえる企業が15.8%あることは気にかかる。社員の補助的な業務もさまざまだろうが、中には多忙な社員の業務の手伝いに終始するケースもあり、「猫の手」型インターンシップなどと呼ばれることもある。学生からインターンシップの内容について不満が表明されることもしばしばあるが、学生の送り手である大学は、インターンシップ・プログラムの内容について確認する必要があるだろう。この点については、産学連携の課題として後述することとし、次にインターンシップ・プログラムのタイプについて概観する。

## （2）タイプ別の特徴

実施する学年や実施時期・期間のほか、プログラムの内容や学生と企業にとっての目的、カリキュラムへの位置づけ、報酬の有無、経費の負担、大学からの派遣か公募制かなど、インターンシップを分類する基準は数多い。ここではキャリア教育・キャリア形成支援のプログラムとして展開されるインターンシップのうち、代表的・特徴的なものを取りあげることにしたい。

### 体験型とコラボレーション型

プログラムの内容に注目すると、体験型とコラボレーション型に分けることができる。従来は企業が用意した所定のプログラムを経験してぐる体験型が一般的であったが、最近では学生が企画を提案したり、課題解決に当たったりするインターンシップも増えてきており、「コラボレーション型」「課題解決型」などと呼ばれている。実際の企画を提案したり、商品開発に関わったりするため、企業にとってのメリットも大きく、学生にとっては課題探求能力に加え、社会性や自律性、積極性などの向上に大きな効果が期待

でき、学生の満足度も高い。しかし、一方において、参加学生のアイデアを企業が吸い上げているのではないかとの批判が出ることもある。これは大学と受入企業との連携の問題であり、参加学生にとっての教育的効果との兼ね合いで検討すべきことである。

#### 短期型と長期型

実施期間の点からは短期型・長期型に分けることが可能である。文部科学省の調査によれば、1週間～2週間未満(49.9%)が最も多いが、2週間未満の短期型が全体の60.8%を占めている。1ヵ月以上を長期型とみなすならば、8.3%と構成比は少ないが、複数のインターンシップ・プログラムを持つ大学では、6ヵ月程度の長期型を実施しているところも多い。厚生労働省の調査(2005年)は、「受入企業の業務の繁閑や受入体制、学生の興味・関心、学事日程等を考慮しつつ、1ヵ月程度のインターンシップ、1日数時間程度で長期のインターンシップなど多様な形態のインターンシップの普及も検討されるべき」としているが、実施期間が長期化するほど、目的やプログラム内容を明確にすることが求められる。

#### 単発型と反復型

インターンシップの実施回数という点からみると、多くは1回のみ体験する単発型であるが、これに対し、一人の学生がインターンシップを複数回体験する反復型のプログラムもある。この種のインターンシップを実施している大学は稀であるが、キャリア教育科目と組み合わせる体系的なプログラムを構築すれば、キャリア教育・キャリア形成支援として大きな効果が期待できる。職場見学的なプログラムや短期間のインターンシップも含め、学年進行に応じて多様なインターンシップ・プログラムを展開していくことは有効である。各大学におけるインターンシップ・プログラムは多様化しているが、多様化だけでなく、複数のプログラムを体系化していくことも今後の課題であろう。

#### 国内型と国際型

実施場所に注目すれば、通常の国内型に対して、海外で行う国際インターンシップがある。国際型では海外のビジネス感覚や文化面での交流も体験できるので、インターンシップと短期留学の要素を合わせもつ点が特徴である。海外の協定大学の協力を得て実施していることが多いが、最近では「インターンシップ」という名のもとに、各種の団体や業者が仲介・斡旋するプログラムも多く見受けられる。この場合は、ボランティア活動や文化的交流を主としたものなど多種多様であり、期間も半年～1年に及ぶのが一般的である。中には滞在費に加えてかなり高額なプログラム参加費を要する場合もあり、教育プログラムとはいえないようなものもあるので、利用する場合には注意を要する。大学としても、学生に対して注意を促すことが必要である。

### (3) 大学の課題

#### ①体系的な支援プログラムの構築

学生はインターンシップにおいて社会的場面を経験し、多くの気づきを得て帰ってくる。最も大切なことは、気づきを得やすくするとともに、その気づきを学生自身のキャリア・プランニングにつなげていくことであろう。そのためにはインターンシップを単なる体験に終わらせず、事前・事後教育を充実させて、体系的なキャリア教育・キャリア形成支援の流れの中にインターンシップを適切に位置づけることが求められる。イン

ターンシップとはどのようなプログラムなのかをよく理解し、学生が明確な目的意識をもって参加することが重要である。

### ②実習先の確保と学生の選考

実習先の開拓も大きな課題である。このことは実習生の選考の問題とも関連している。インターンシップを希望するすべての学生を派遣できない場合、多くの大学では学内選考を経て学生を送り出している。その際、大学には一定の配慮が働くため、えてして実力のある優秀な学生を派遣することになりがちである。自身のキャリアについて十分に考えられる目的意識や意欲の高い学生がインターンシップに出向き、ますます意識や意欲を高めて帰ってくる一方で、このような意識や意欲に乏しい学生がインターンシップを体験できないという問題が生じている。基本的には学生の主体的な希望に応じて実施すべきプログラムではあるが、インターンシップを体験することによって、「一皮むける」学生がいることも確かである。意識や意欲の高くない学生にもインターンシップを体験させる仕組みづくりが必要であろう。

大学としては、キャリア教育や他のキャリア形成支援プログラムを通じて、体験学習の意義や有効性を十分に伝え、学生に対して一層の働きかけを行うとともに、実習先の確保にも努める必要がある。実習先の開拓については、個別の大学で困難な場合には、コンソーシアムなど大学を超えたネットワークを活用することも考えられるし、中学生の職場体験学習でも行われているように、学生自身が受入先をみつけてくるという方法も考えられる。このようなやり方も含めてインターンシップをより積極的に推進していくには、産業界や地域社会への啓発も重要であり、大学側が社会に対してインターンシップの必要性・重要性やその効果について、積極的に情報発信していくことも必要である。

### ③インターンシップ・プログラムの位置づけ

学生がどのような業種や職種でインターンシップを体験すべきかという問題も検討課題である。文部科学省の調査(2005年)では「インターンシップとは、学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことをいう。ただし、教育実習・医療実習・看護実習等特定の資格取得を目的として実施するものは本調査においては除外している」という立場を取っている。ここで問題となるのは、「自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験」をどのようにとらえるかということである。特定分野で役立つ人材育成という観点に立てば、専攻領域や希望職業との関連が強い分野でインターンシップを実施すべきだという立場になる。この場合には、資格取得を目的とする実習のように、希望職業が明確に定まっていなくてインターンシップを実施することができない。

一方、勤労観・職業観を育成するという観点に立ち、異世代とのコミュニケーションや社会的規範などを体験する機会であるという点を重視すれば、専攻や希望職業にはあまりこだわらなくてもよいということになる。この場合には、資格取得を目的とする実習とは異なり、むしろ自らのキャリアを探索するためにインターンシップを経験することになる。すべての学部・学科の学生にとって有効なのは、勤労観・職業観を育成する気づきのプログラムとしてのインターンシップであると考えられるが、この点についても、各大学が議論を経て、インターンシップの位置づけを明確にすることが必要である。

#### (4) 産学連携の課題

インターンシップは、産学連携のもとで実施される教育プログラムである。大学は企業等の協力を得てインターンシップを実施しているが、各大学が苦勞している実習先の確保は、産学連携の問題でもある。大学側からは、インターンシップ・プログラムの内容に不満が表明されることもあるが、企業側からは、有効なプログラムを提供しようとすると、コストパフォーマンスに見合わないという指摘がなされることも多い。企業にとっては、CSRの一つとして、産業界を担う人材育成に貢献するというスタンスが基本となろうが、両者の不満を解消し、より積極的にインターンシップを推進するには、企業のメリットについても一定の配慮が必要であろう。厚生労働省の調査（2005年）では、インターンシップが受入先の企業にも一定のメリットをもたらすことが示されている。具体的には、①指導にあたる若手社員の成長、②大学や学生の間での自社の認知度の向上、③職場全体の活性化などである。大学としては、このような企業にとってのメリットをより積極的にPRする必要があると思われる。また、コラボレーション型のインターンシップについて述べたように、より直接的なメリットを配慮し、大学との連携においてWIN-WINの関係を構築することも必要かもしれない。さらに、CSRの一環として、インターンシップに協力的な企業を公的に評価するという方法も考えられるだろう。

学生の個人情報や企業にとって重要な情報をいかに保護するかという点も産学連携の課題である。有効なインターンシップを展開しようとすればするほど、学生の個人情報が企業に流出したり、企業秘密が外部に流出したりすることになりかねないという懸念がある。また、それを恐れて、もう一步踏み込んだインターンシップを展開できないという問題もある。大学を超えたレベルでガイドラインを設けることが必要かもしれない。

最後に、インターンシップを利用した採用の問題がある。インターンシップはあくまでも教育プログラムであるが、学生をよく見極めて採用に結びつけたいとする企業側のニーズは高い。学生にとっても、インターンシップは相手企業をよく見極める貴重な機会ともいえる。これをどのように扱うかということは、今後の大きな課題であろう。採用直結型のインターンシップを実施している企業もある。採用システムとして明確に位置づけている場合はよいが、実は採用システムなのに、教育プログラムを装うインターンシップ・プログラムが問題である。インターンシップを経た採用がミスマッチを防ぐ上で有効ならば、これを一概に否定すべきではないが、教育プログラムと採用システムとの区別は明確に設けておくべきである。

以上のように、大学と企業との連携については、個人情報や企業秘密の問題、採用に関わる問題、さらには労働対価や損害賠償の問題なども含め、標準的なガイドラインを設定することも必要であると考えられる。

---

#### <引用文献>

厚生労働省 2005 インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書

文部科学省 2005 大学等における平成16年度インターンシップ実施状況調査結果

## 6. 支援政策を業務にどう活かすか

### (1) 学生の変化と就職相談の変化

財団法人社会経済生産性本部の「新社会人白書」(2006年)では、今日の学生の姿を「自分に自信を持ちたい、社会や周囲からも認められたいという意欲を持ち、周囲に対する興味も持っているのに、動き出せない」としている。そこで今日の学生の変化について、次の三点を指摘したい。

- ①何かを決定するとき、「失敗のない選択かどうか」にとらわれ、一步を踏み出せない。
- ②考えを述べるとき、「その考えが間違っているかどうか」を気にし、「回答ではなく解答」の傾向が強い。
- ③自分を高めることに意欲的で様々な体験をしているが、その体験によって何を得たのか、自分には何が足りないのかという落とし込みをしない、もしくはそれが不得意な傾向がある。

このような学生が、「就職活動」のように、絶対なる正解がなく、個人個人の判断によって、その時点で最良と思われる決定をしなければならないときどうなるのか。まず、「何をすればいいのか、自分がどうしたいのか、わからなくなった」という学生は多い。あるいは、過去の体験をただ語るだけの学生に、だから何なのかと採用担当者が問うただけで、「自分には何も強みがない」と悩み出す。

学生の変化とともに、就職相談も変化している。ネットによる情報収集が進み、就職・進路支援部門からの企業情報や職業情報を求める声は少し減っている。そのかわり、自分を客観視することができない学生が多くなっているため、本人が気づかない「良さ」や「強み」、「過去の体験によって得たこと」などを引き出していくことに時間を割くことが増えている。そのため、学生一人当たりの相談回数が増加し、長期的に相談を担当する傾向となっている。

また、企業が伝えたいことと学生の受け止め方にかなりギャップがあり、橋渡し役として「企業はこういう事を伝えたかった」のだと噛み砕いて説明をすることも増えている。学生を勇気づけ、励ますことも多い。つまり、現在の就職担当者には、コンサルタント、カウンセラー、コーチの三役を担うことが求められている。

就職活動が終了した学生は、「今までこんなに自分と向き合ったことはなかった、それはつらいことだったが、その結果、自分に自信が持てるようになった」という。自分と向き合うことを避けている限りは、自分がやりたいこと、目指す方向はつかめない。自分を客観視することが苦手な学生が増えてきている今、学生に最も必要な支援は、「学生が自分と向き合える」よう、教職員と学生による深いコミュニケーションの場を学内に様々な形で設定することではないかと考える。

### (2) 卒時無業者にみる一つの傾向

卒時無業者、その中でも「就職を希望していた学生」の状況を分析し、「教学におよぶ支援政策」に活かせるポイントを探りたい。ここでは、1学年700名程度のある女子大学を例に考察する。2005年3月卒業生の「卒時無業者」の内訳は次の通りである。

a 今後何らかの形で働きたい or 就職が可能になるための行動をとる 第二新卒として就職活動を続行、教員採用試験や公務員試験を受験、就職に必要な資格を取得、海外インターンシップやワーキングホリデーに参加、派遣に登録 など	50%
b アルバイト、結婚、留学試験のための準備、個人で音楽の勉強を続けるなど	47%
c 今後やりたいことが、現時点でわからない	3%

ここから分かるように、a 層には十分な就労意欲はある。ではなぜ卒業までに就職が決まらなかったのか。その背景を探るため、学生へのインタビューを実施した結果、次の三点がみえてきた。

- ①自分に合っている仕事や会社を探していくための、足を使っての幅広い情報収集活動（ネット情報からみえないOG情報など）をほとんどしていない。
- ②その結果、自分の適性（生き方を含む）と職業選択との関係において現実感が乏しい。
- ③「不本意な就職は自分の人生を不幸にする」「初職がその後のキャリアを決定してしまう」という強い思いがある。そのため、予想外の選択肢をチャンスとして活かす者が少ない。

長山靖生は、「若者はなぜ『決められないか』」（2003年）で、「自分にあった職業を選ぶに当たって、いちばん大切なのは『仕事』の情報ではなく、自分自身の情報を把握することだと思う。職業選択や生き方が、自分の性格にあっているのかどうか、能力と職業の適合ばかりでなく、『生き方』と職業の適合もまた、あらかじめよく検討したほうがいい。」と、若者の職業に対するリアリティのなさを指摘する。

一方、「キャリアデザインは意味があるが絶対な予測はできない、節目を決め流されていく中で見つかる」という考えが最近の主流となっており、クランボルトの「Planned Happenstance Theory」のように、「キャリアの80%は、予期しない偶然の出来事によって形成される」ともいわれている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、35年にわたって「個人のキャリア」について追跡調査を実施したところ次の二点の結果が得られたという。第一に、人は「世間一般から高い評価を受ける職業的ステータスや安定した職業生活ではなく、人生や生活を自己評価して総括的に自分を肯定」していく。第二に、「個人の職業キャリアは、①一度の選択で運命的な形を決定づけられているのではなく②社会や組織の影響を強く受けながらも③適性・能力や家庭の経済事情、その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことで『その人らしさ』が現れ、その個人のものとして形成されていく」という（奥津、2005年）。

このような観点から、大学生が自分のキャリアについて考えるとき、キャリアは生き方と切り離せないこと、職業選択における一度の選択でその後の生き方が決定されるのではないことを、キャリア形成支援者は学生に伝えなければならない。特に、変化の激しい現在社会で大学生がキャリアを形成していくには、まず社会に出て仕事の基本を覚えること、予期しない事柄をチャンスととらえ、そのチャンスと折り合っていく中でいかに「個」の力をつけていくかが、最重要であると考えられる。

### (3) 若年離職者の背景

近年、多くの大学で、1年以内の離職者を含む若年離職者による就職相談が増えている。その状況を踏まえ、2003年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「職場の若手正社員の置かれている実態調査結果」について認識しておく必要がある。この調査は、主要産業のリーディング企業110社（86社が1000人以上の大企業）に対して実施された。調査の結果、「若手正社員の負担が様々な形で増加している、例えば新規採用抑制により若手社員の仕事量やカバー範囲が増加、総実労働時間が増加、中身の高度化により精神的負担が増加している」「以前より職場自体のコミュニケーション機能が低下している」「労組からはメンタルヘルス対策の検討が指摘されている」ということが判明した。この調査から3年が経過しているので多少社会状況も変化しているが、大学生の環境と若手社会人の環境の著しいギャップが理解できる。

一方、厚生労働省の「雇用状況実態調査」（2004年度実施）によれば、ハローワークに就職申込みを行った若年自己都合離職者20歳から24歳の退職理由は、「労働時間、休日の条件が悪かった34.7%」「人間関係23.8%」「自分に向いていない22.0%」だった。また、ハローワークにどのような職業相談を望むかについては、「再就職に必要な具体的な職業能力40.6%」「個別に担当者を定めた就職に至るまでの長期的な相談32.2%」となっている。

これらの二つの調査から、入社後の労働環境は学生の想像を超えたものであるのに対し、インターンシップなど何らかの形でゆるやかに school-to-work がされていない学生の場合、「働く」ことに対してのリアリティショックはかなり大きいといえよう。

卒業生から「週休二日制だが、どちらかは一日疲れ果てて寝ている、体力的にきつい」とか「会社の中に相談できる時間と相談できる人がいない、相談しても何だか通じない」ということを聞く。その背景には、極端な環境変化により精神的・肉体的疲労感が強いこと、周囲に働きかける若者の力自体が弱まっていること、周囲も忙しく対応が今一つしきれていない状況がみてとれる。また、せっかく相談の場が設定されても、『話せぬ若手と聞けない上司』（山本直人、2005）にあるように、「ケータイ世代の若手とその上司世代間の世代のミゾ」により、世代間の対話が機能していないこともある。

このような背景から、1年未満で退職する場合、長期的な相談に対応してくれた大学の就職課やキャリアセンターに助けを求めてくる者が出てきたと思われる。この場合、大学が果たせる役割は、卒業生が何らかの形でまた社会に巣立つまでの一種の精神的居場所ではないだろうか。そして、キャリアカウンセリング等の精神面サポートをしながら、今後の自分のキャリアを考えさせることだと受け止めている。

### (4) 就職させたい組織を見定める指標

若年離職者の問題ととらえるかは別として、転職は確実に進行している。卒業生によれば、仕事を通じて「能力が少しずつ引き出され開花し、それまで見えなかった自分の適性がだんだんはっきりしてくる」とか「誰のために何をしたいのかがわかるようになってきた」からだという。後ろ向きの転職ではなく、一生懸命仕事をするうちに力がつき、最初は見えなかったキャリアの分岐点がみえてきたからのようだ。

「(2) 卒時無業者にみる一つの傾向」において、「変化の激しい現在社会で大学生が

キャリアを形成していくには、まず社会に出て仕事の基本を覚えること、(中略)『個』の力をつけていくかが、最重要である」と述べたが、そのためにはどのような組織がふさわしいのかを考えてみたい。

それは、コンプライアンスが確立されていること、社員のモラルが高いこと、若い人を育成しようという気持ち強いこと、価値観の違いを受け入れる風土があること、退職者が訪ねに来る組織であること、という五つのポイントである。当然、各大学の、ミッション・規模・設置学部・共学か女子大かといった形態の違いにより、就職させたい組織の要素も変わってくるだろう。また、学生自身の価値観も多様であるので、一概にはいえないが、このポイントが長期にわたって勤めている、あるいは転職の際も「わが社」は後輩に推薦できるという組織の共通のファクターになるのではないだろうか。

#### (5) 教学におよぶ支援政策

「(3) 若年離職者の背景」で紹介したが、経済産業省の「社会人基礎力に関する研究会『中間とりまとめ』報告書」では、多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力を「社会人基礎力」と名づけている。「社会人基礎力」は、「前に踏み出す力(アクション)」「考え抜く力(シンキング)」「チームで働く力(チームワーク)」という三つの能力で構成されるとし、学校教育における正課の授業やキャリア教育等において、社会人基礎力を土台とした産学連携を強化していくことが重要としている。おそらくこの三つの力は、ある世代までは放っておかれても自然と身につけていった力であろう。しかし、今の学生には、こういった力を意識させ身につけさせる場を設けることが必要である。

さらに、現在、各大学で実施されている正課授業やキャリア教育以外に、大学で展開できる取り組みについて考えてみたい。それは、「(1) 学生の変化と就職相談の変化」で述べたように、教職員と学生による深いコミュニケーションの場の設定ではないだろうか。

前述したように、学生には「自分を高めることに意欲的で様々な体験をしているが、その体験によって何を得たのか、自分には何が足りないのかという落とし込みをしない、もしくはそれが不得意な傾向」がある。また、年々働くことに対する学生のリアリティ感が薄れて来ているので、自分から望んで履修している正課授業やキャリア教育での学びと、働くことやビジネスで必要な力などを一人で結びつけて考えることが難しくなっている。そのため、コンテンツを提供している大学側が、学生が結びつけられるよう、落とし込められるよう、理解促進を支援する必要がある。そのためには、学生と教職員間に、plan-do-see に近い形のコミュニケーションの場を設定することが有効ではないだろうか。

plan-do-see インタビューを担当するのはどこかという議論があるかと思うが、クラス担任、アドバイザー制度、ゼミ担当教員、キャリア形成部署など、様々な部署が関係していくことが理想である。なぜならば、実社会での多様な価値観の中で仕事を進めていく現実を踏まえれば、多様な教職員との対話を通じて、その予行演習をすることに意味があるからである。

心理学の「仕事の成果＝能力×意欲×人間関係」という考え方になれば、「学生の



学びの成果＝能力×意欲×大学側とのコミュニケーション」になるだろうか。学生の理解促進のための効果的なコミュニケーションを実践するためには、教職員の目標設定スキル、指導・育成・コーチングスキル、達成度評価スキル、面接スキル（コミュニケーションスキル）を強化する必要がある。また、通常の成績データベースの他に、学生キャリアデータベース構築というコミュニケーション支援ツールの開発も、場合によっては必要となるだろう。また、学生が生活している時代の流れや特徴を見誤らせないために、教職員対象のキャリアガイダンスの実施も有効であろう。

#### (6) 部門職員に要する力量の養成

大学生のキャリア形成については、政府や企業といった学外もその必要性を強く認識しており、今後、学外関係者とますます協働していくことが予測される。また、大学生のキャリア形成支援という領域自体が新しい分野のため、前例がなく、仮定・実践・検証という要素も強い。さらに、他部署や教員に働きかけ、大学全体で学生を育成するための牽引役も努めなければならない。そのため、部門職員は、学内のみで通用するローカルスキルに甘んじることなく、学外でも通用する力をつけていく必要がある。

それには、「専門知識」と「職業スキル」が必要であり、特に「職業スキル」が重要だと考える。具体的には次のようなスキルが考えられるのではないかな。

- ①学生の考えや力を引き出すためのコミュニケーション能力向上（インタビュー能力、コーチング力、カウンセリング力、コンサルティング力）
- ②時代を読む力の向上（幅広い読書、異業種の講演会など）
- ③学外（特に大学人以外）における人的ネットワークの構築
- ④外部支援者とコラボレートするだけの技量の向上、異文化適応能力の向上
- ⑤発想力、企画力、営業力の向上
- ⑥学内への情報発信力の向上
- ⑦教員との協働体制の強化
- ⑧周囲を巻き込み、働きかける力
- ⑨業務におけるスピードの向上、迅速な意思決定
- ⑩新卒マーケットの積極的情報入手（企業訪問など）

日本の雇用環境が大きく変化していく中で、大学では「就職支援」から「キャリア形成支援」へとシフトしつつある。しかし、「大学全体での学生のキャリア形成支援」という観点からすれば、やっとな緒についたところではないだろうか。教員間、教職員間、あるいは職員間においても、学生のキャリア形成に対する支援の温度差が存在している。その温度差を無くすことが、キャリアセンターの課題となっている。

最も大事なことは、教職員全員が「今の時代の教職員のミッションは、学生個々のキャリア形成支援にあり、それぞれの担当領域の中でそのミッションを実践する」という共通認識を持つことである。そして、折に触れ、教職員も自分のキャリア観を学生に伝え、社会人としての一つのモデルをみせていくことも必要ではないだろうか。

## 7. 採用側・情報提供側との関わり方と人材育成

### (1) 採用環境の変遷、早期化の要因及び対策

採用環境の変遷と現在の採用環境の特質及び基本となる広範囲でとらえたキャリア教育について考察するとともに、広範囲で捉えたキャリア教育とは、教育機関として育成すべき学生に提供する、採用環境にとらわれない、いつの時代でも通用する、基本的な教育のあり方と規定し、論を進めたい。

近年、再び採用活動の早期化が問題になってきている。しかしながら、今、進行している早期化では、どの時点が始点なのか、関係機関からは示されていない。そこで、この早期化がどのようなものなのか、資料を基に1995年から2005年までの10年間で5年毎に採用環境の変遷を検証することにより、明らかにしたい。

資料1より各項目の各年毎にそれぞれのピークを比較すると、1995年、2000年、2005年に各項目とも早期化していることが読み取れる。1995年当時の学生にとっては、就職協定の会社訪問解禁日7月1日に会社訪問をすることが踏絵のごとく扱われていたことも、いまだ我々の記憶に新しい。現在ではそれが徐々に早まり、4月に入りかけている。

このことは、資料2のように図式化するとその傾向が明確に表われてくる。資料3からは、採用活動の早期化は約10年のサイクルで繰り返されていることがわかる。このサイクルは、経済状況とつき合わせてみると、そのまま、有効求人倍率が景気の動向に左右されていることを示している。就職協定(1953年)→協定廃止(1962年)→協定復活(1972年)→紳士協定スタート(1982年)→企業の自主的決定とする新協定(1992年)→就職協定廃止(1997年)→倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言(2003年)と協定等の発足・廃止をほぼ10年サイクルで繰り返しているのである。

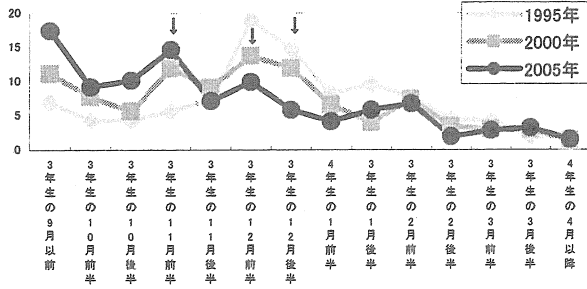
過去の早期化時の協定発足直前には、「青田買い」、「靱買い」等の新語が作られたほど早期化が進行した。現在進行中の早期化では、2003年に発表された日本経済団体連合会の「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」が一定の早期化進行の歯止めにはなっている。しかし、過去の早期化も、現在の早期化でも協定等はあくまで紳士協定であり、罰則もなく、心理的な抑制にしかかかっていない。そのため、企業は、実質的には、自らの勝ち残りのため、量より質を重視したコア人材の戦略的採用を目途に、少しでも早く母集団の形成をなすべく奔走してきた。

このような早期化現象の要因として、情報誌等の影響は大きい。情報誌等は、企業並びに大学に対し採用情報の分析結果を提供する。この分析結果に基づき企業側は、翌年のセミナー会場等の確保、採用時期等を早期に設定し、大学側は学生の準備不足による就職活動の遅れを防ぐため、ガイダンス等の取り組みを、やはり早期化させ、一定の知識や意識を持たせて就職活動に取り組みさせる、という一連の図式がある。

また、大学側の、キャリア教育の一環として下級年次より学生の就業観・職業観の醸成を促す、あるいは、インターンシップの普及により学生の社会(企業)に対する興味関心を高めることを図るというような働きかけにより、学生自身が自発的にWEB上で

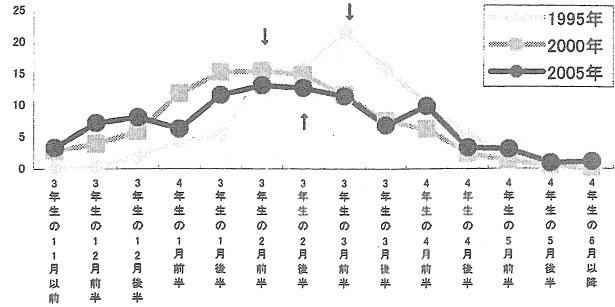
資料1

① 就職を意識始めた時期



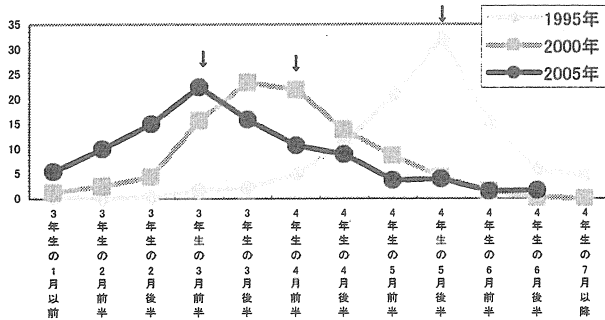
\*矢印は過半数の時期を示す

② 資料請求・エントリーのピーク時期



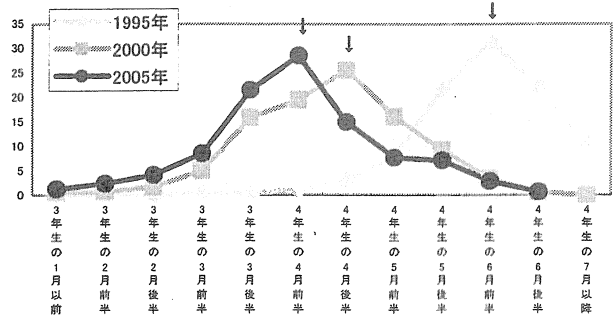
\*矢印は過半数の時期を示す

③ 会社説明会・セミナー参加のピーク時期



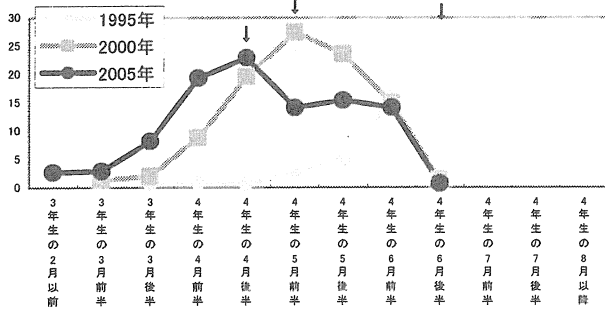
\*矢印は過半数の時期を示す

④ 面接・筆記試験のピーク時期



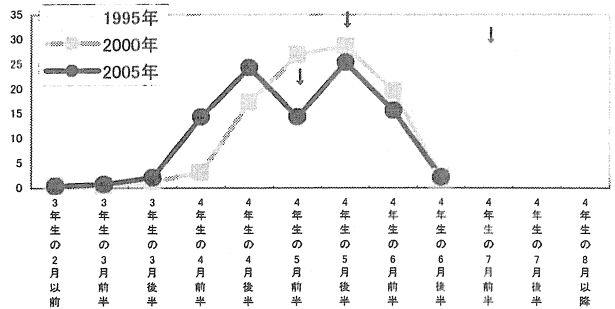
\*矢印は過半数の時期を示す

⑤ 初回内定時期



\*矢印は過半数の時期を示す

⑥ 就職先企業からの内定時期



\*矢印は過半数の時期を示す

資料2

年	就職を意識	資料請求のピーク	セミナー参加のピーク	選考試験のピーク	初めての内定	就職決定先からの内定
1995年						
2000年						
2005年						
	3年生の10月以前	11月前半	11月後半	12月前半	12月後半	1月前半
		1月後半	2月前半	2月後半	3月前半	3月後半
			4年生の4月前半	4月後半	5月前半	5月後半
				6月前半	6月後半	7月前半

\*過半数に達した時期を表記

通年展開されている企業情報（採用情報）のチェックを行うなど、いつでも社会の要求に対応できるようになってきたことがある。

一方、企業側ではバブル崩壊後のリストラクチャリング等による構成員の歪みを解消し、優れたコア人材確保のため、「先んずれば業界を制する」、「事業を安定的に拡大発展させていく」ことをモットーに採用活動を行っている。こういった企業側の現状も早期化の一役を担っていると思量する。

労働市場のグローバル化が進行してきている状況下で、大学教育の環境保全と産業界の人材確保を共に充足し、日本の国力を損なう危険のある就職活動時期の早期化を防ぐためには、国（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）、産業界、大学関係者（国公立大学）、情報誌が一堂に会し、まず、十分な教育環境（人材育成）の保全がなされるよう、少し時間をかけて議論することが必要である。

## （２）現在の採用環境の特質

### ①インターネットによる就職活動

資料４から 1995 年のころは就職活動の手段に「インターネット」の利用は少なかった。「インターネット」が就職活動のツール、手段として一般化したのは 1999 年あたりからである。「インターネット」の普及以前と以後を、比較してみると以下のようなになる。

	普及以前	普及以降
①	就職を意識(12月前半)	就職を意識(11月前半)
②	就職情報誌等で興味関心のある企業の選別	就職情報誌・就職サイトで企業を発見(通年)
③	資料請求葉書を送付(3月前半)	企業ホームページをチェック(企業研究)(通年)
④	会社案内・入社案内等の入手	エントリー&セミナー申し込み(12月～)
⑤	企業研究(OB訪問等により企業の内容等を知る。)	セミナー参加(企業研究)(2月～3月)
⑥	セミナー参加の意思表示	会社パンフレット入手(企業研究)
⑦	セミナーに参加(企業研究)(5月後半)	選考試験申し込み(履歴書&エントリーシート提出)(2月～3月)
⑧	選考試験に申し込み(履歴書の提出)	面接(4年生の4月前半～)
⑨	面接(6月前半)	内定(4月前半～)
⑩	内定(7月前半)	

「インターネット」普及前は、上表のような各プロセスの時期設定が定まっており、学生は、就職活動にかなりの時間を要した。

「インターネット」の普及後の就職活動は、これらのプロセスの時期に、企業・情報誌・業者の時期設定により左右されるとはいえ、ある程度の幅で自由度がみられるようになった。インターネットで随時企業の詳細を知ることができるため、資料請求、エントリー、セミナー参加等の意思表示を同時に並行して行うことができるようになった。しかし、これは一方では、学生間に安易な形態の就職活動を普及させることにもなっている。就職活動で真に必要なことは、「インターネット」利用スキルではなく、「インターネット」利用スキルを持った上で、企業、組織の求める能力を提示しうることであり、分かり切ったようなことであっても、細かな指導が必要などころである。

### ②新たなタイプの新入生対策

近年、従来であれば、大学進学までに修得しているはずの、家庭内のしつけや高等学校までの教育課程で修了しているべきリテラシー教育（読み書き計算能力等）を習得し

てない学生が多く進学してきている。また、新教育課程「ゆとり教育」の学生が2006年4月より入学してくる。その対策が大学の近々の課題になることは必定である。教育の最終現場として大学に求められていることは多岐にわたっているが、これらの対応のすべてを大学に要求されても人的、時間的に限界がある。しかしながら多くの大学でこの現状を憂い、教育についてFDを展開し、キャリア教育並びにキャリア形成支援を手探りで実施し始めている。就職部からキャリアセンター等への名称変更も盛んに行われ、学生の実態にあった支援制度の整備をはじめている。

### ③エンプロイアビリティからワークアビリティへ

前述の通り「エンプロイアビリティ」とは「就業能力」のことで、近年は「転職できる能力」と捉えられてきているが、もともとは企業の内外を超えた労働市場におけるビジネスパーソンとしての価値である。そもそも「エンプロイアビリティ」という概念が生まれた背景は、1980年代以降のアメリカの社会情勢にあるといわれている。当時、技術環境や産業構造の変化に対応するために企業のダウンサイジングやリストラクチャリングが進められた。これにより企業は労働者の長期的雇用を保障できなくなった。そこで、長期雇用に変わる発展的な労使関係を構築するためにエンプロイアビリティという概念が登場した。つまり、企業が長期雇用を保障する代わりに他社でも通用する能力（エンプロイアビリティ）を開発するための機会を提供する、というものである。企業にとって、個人のエンプロイアビリティの向上に努めることは、優秀な人材が流出する可能性を高めることにもなる。

しかし労働市場全体の質を高め、人材の適切な流動化を促すためにも、企業の社会的責任として受け止められている。言い換えるとエンプロイアビリティが高いか低いかというのは、個人のみではなく企業の保有能力についても語ることになる。しかしながら、日本ではエンプロイアビリティの意味はいつのまにかすりかえられ、自己啓発のスローガンのような意味で使用されるようになっていく。

一方、「ワークアビリティ」は個々の学生が保有する「働く能力」をいう。視点をどこに置くかにより、「エンプロイアビリティ」≒「ワークアビリティ」といってもよいと思量する。文系・理系で若干異なるが、近年、企業が学生に求めている「ワークアビリティ」の共通するところは、「コミュニケーション能力」と「論理的思考力」があげられる。

同じように、「大学教育に望まれるワークアビリティ」≒「大学教育での人材育成」ということもできる。したがって「ワークアビリティ」を如何に育成すべきかについてが、今日的な大学の「人材育成」と「大学教育の保全」につながる。

「教育は1日にしてならず」はいつの時代も真実であるが、にもかかわらず即時的に、社会は、いま、期待も含め、大学が自らの教育力を検証し、社会の要求に応えることを求めている。

### ④リクルートデータ（採用情報）からキャリアデータへ

多くの企業は採用にかかわらず、CSRやアカウンタビリティとしてWEB上で業務に関わる情報を開示している。しかし、社員のシミュレーションとしてのキャリアパスや処遇等の情報、キャリアデータはあまり開示されていない。まして、これらの実態

に沿った情報は、なおさら示されていない。企業によると、昨今は企業も、セミナーや「社員と語る会」等で企業自ら、あるいは学生の質問に応じてシミュレーション、実態にあったキャリアパスの話、待遇・処遇についても赤裸々に報告していると発言している。キャリアデータはリクルートデータと幾分相違があると感じる。採用情報は現時点によることで正しく理解はされるが、キャリアパスや処遇については将来について何ら保証されるものではなく、個人差があるため公表するのが難しい。しかし、それでも、現時点のキャリアデータを就職活動中の学生に開示することにより、昨今話題となっているミスマッチによる3年以内の早期退職者の軽減対策になると思量する。また、企業の将来を託す可能性がある希望と意欲に満ちた学生に対し、仕事を通じ学生の自己研鑽と企業の教育制度を利用することにより明るい将来展望の可能性を指示するキャリアデータを開示することを切望する。

### (3) キャリア教育とキャリア形成支援、または人材育成

大学にとっての人材育成とは、大学教育を通して行う、これからの日本を背負って立つ若者の育成である。社会的、経済的に自立し、自らの職業、仕事を通して、人生の目標や夢を達成していく、このような能力のある人材を育成していく教育環境をキャリア教育ととらえたい。そして総体としてのキャリア形成支援で、学生に提供する基本の能力として次の三点を設定したい。

- ①自らの意思で、自己の能力、個性、適性に沿った職業や企業を選択、決定する判断能力
- ②就業した企業や組織と自意識の間にある齟齬を働くことにより解消、解決し、普遍的なスキルを身につけていく就業能力
- ③職業を自己実現、社会貢献の手立てとして人生全般の中に捉える俯瞰的認識能力

これらを修得するために不可欠な基礎能力としては、「③エンプロイアビリティからワークアビリティへ」の項で触れた「コミュニケーション能力」及び「論理的思考力」を挙げたい。大学の正課授業からの修得を考えると、「コミュニケーション能力」及び「論理的思考力」は、大教室での講義中心の教育形態ではなく、主に学生が主体的に勉学に取り組み、論理的に問題の本質をとらえていく必要のある、ゼミのような、小人数で運営される教育形態で取得されるものであろう。また、卒業論文等を作成することにより、調査力、問題発見力、文章表現力やプレゼンテーション能力が醸成される。これらの教育形態をカリキュラムに積極的に取り入れることにより期待する人材育成ができるのではないかと思量する。

これからのキャリア形成支援は、正規授業としてのキャリア教育やインターンシップにだけ頼るのではなく、スポーツ・文化活動としてのサークル活動、ボランティア活動等の育成をしていくことが涵養と思量する。すでにキャリア形成支援として、大学が学生に提供する基本の能力として三点をあげたが、特に③については、正課授業でのキャリア教育で必要としたゼミ教育や少人数教育を超えて、広く社会に触れるところから得られるものが大きい。とどまるところ、これら三点の修得は、個々の学生自身が大学生活4年間をいかにバランスよく、勉学に、サークル活動に、ボランティア活動に、さら

には遊びにも、学生としての経験を積み上げていくかにかかっている。そのための支援を必要とする学生のために用意したい。

今後、企業にとってのPL法（製造物責任法）のように、卒業生の能力（人間力）について、大学の教育力が問われる時代が到来すると予測される。大学は、今までにもまして、時代に応じたコンテンツと教育手法の開発を問われることになるだろう。これによく応えられるか否かが、個々の大学の命運を左右するのではないか。

---

<参考資料>

資料1, 資料2, 資料3, 資料4 (引用・参考文献 DISCO2005年 人と採用11)

資料 3

■就職協定誕生から倫理憲章・共同宣言まで

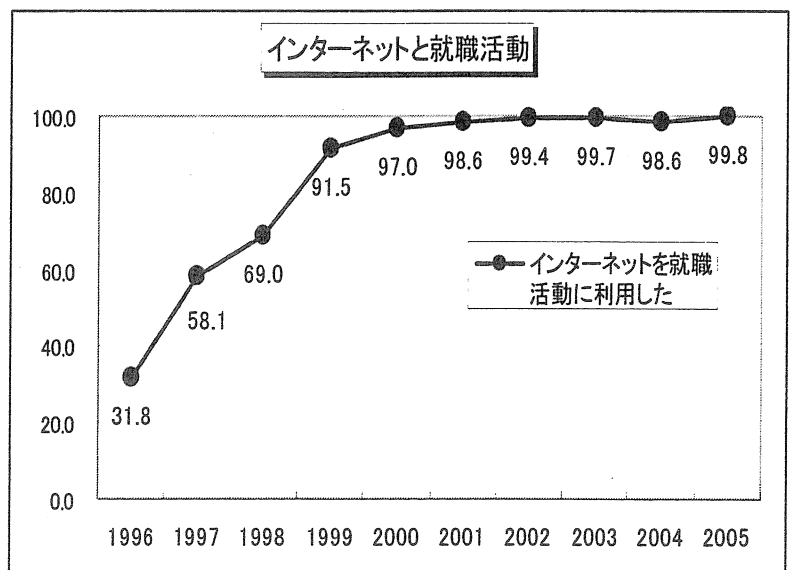
1952年（昭和27年）に文部省通達のかたちで初めて就職期日の指針が示され、翌年に就職問題懇談会（大学、日経連、関係官庁による）が発足、学生の推薦開始を10月1日以降と申し合わせる「就職協定」が始まった。その後、10年サイクルで協定廃止・復活を繰り返し近年では1997年の協定廃止後、採用活動の早期化は加速度的に進み、倫理憲章にある「卒業学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」旨が一向に徹底されない状況が続いた。そこで日本経団連が音頭をとり、2004年度の活動に向け「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」を発表した（賛同企業644社）。2005年度採用には814社、2006年度には877社が賛同を表明し、「4月1日選考解禁」が徹底されつつある。早期化にはひとまず歯止めがかかった格好である。

年	動き
1952	文部省通達のかたちではじめて就職期日の指針が示される。 (10/1 事務系、10/13 技術系の就職斡旋開始)
1953	就職問題懇談会が学生の推薦開始を10月1日以降と申し合わせ。〈就職協定の始まり〉
1960	「青田買い」の新語生まれる。社会問題化。
1962	日経連、申し合わせは無意味と野放し宣言。〈協定廃止〉
1972	文部・労働両大臣、経済四団体による青田買い防止申し合わせ。〈協定復活〉
1982	労働省が協定不参加。〈産業界と大学による紳士協定のスタート〉
1986	主要企業52社のトップによる就職協定遵守懇談会が発足。(8/20 会社訪問解禁、11/1 採用選考開始)
1992	これまでの一律解禁方式を、企業の自主的決定とする新協定に改定。 (採用選考開始は8/1 前後を目標として企業の自主的決定、10/1 採用内定開始)
1997	就職問題懇談会、協定締結を断念。企業の倫理憲章、大学の就職事務に関する申合せが決定。 〈就職協定廃止〉
2005	日本経団連が「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」賛同企業677社発表。

資料 4

■インターネットと就職・採用活動

就職活動における学生のインターネット利用状況は、下のグラフのからも判るように、1995年に一部外資系企業が導入したのに端を発し、瞬く間に利用が広がった。96年は3割ほどだったのが、その後の3年間で飛躍的に増え、99年には9割に達した。ちょうど企業側で様々な活用方法が広がった時期と符合する。96年が「インターネット就職元年」というのが通説となっているようだが、実際の普及は99～2000年だったことが分かる。





## おわりに

本報告書の刊行にあたり何時も念頭にあったのは、就職支援・進路部門における大学職員のあり方であった。大学のサバイバルが問われる 21 世紀初頭における大学職員のあり方については、大学のアドミニストレーターなどいろいろ論じられている。ここではその背景となる大学ガバナンス、すなわち大学の主権者論などから説き起こすのはこの報告書の使命ではもとよりないが、必要な範囲において大学職員論を大学教員との比較において三点ほど紹介しておきたい。

一番目は教員は役職者として発言する場合を除いて、授業であれ、研究発表であれ、はたまた報道コメントであれ、大学名が付いていたとしても原則大学を代表するものではない。すなわち所属機関名が付いていたとしてもその機関を代表する見解などではなく、原則として個人しか代表しない見解であり、それは「学問の自由」の基盤に不可欠な条件である。

それに対して職員の言動はそれとしてなされる限り決して個人を代表するものではなく、あくまでも所属する部局、ひいては機関としての大学を代表する言動と世間ではみなされる。教員は多少拙かったとしても、「あの先生は下手だ」程度で済まされるが、職員の場合は「あの部局は」とか、「あの大学は」というように機関の評価に直結することを免れない。

二番目には就職・進路支援部門の職員は「教育職員」であるということである。就職部門の窓口で学生の相談に応じているのは就職斡旋業者としてではなく、あくまでも学士課程教育の担い手として学生と接しているのであることは論をまたない。はたまたキャリア教育の提案者ないし設計者として教学機関と議論するのもこの側面の職務であり、企業など求人側と接触する視点もまた教育職員の職務・職能である。

三番目には「1. 全入時代におけるキャリア形成支援」で述べたように、国の財政基盤や年金制度を支える人材を輩出する「公益職員」という側面である。したがって、この部局の大学職員は国の政策や企業の雇用方針と真っ向から切り結ぶ姿勢を持ち続け、つねに自らの高い志と清明な見識を磨き、研鑽し、歴史の検証に耐えうる職務姿勢が要求されている。

当連盟の就職委員会の下にある当分科会は神谷委員長の指示のもと、不十分ながらこのような報告書を加盟大学をはじめ社会へ提示する。参考にいただければ、構成員一同幸甚に思う。

就職委員会

就職支援研究分科会

主 査 平 井 孝 治

本報告書は、就職支援研究分科会メンバーが分担して執筆にあたった。執筆を分担するにあたっては個人の意見・主張を尊重することとしたが、その内容に関しては、就職支援研究分科会及び就職委員会において十分な討議を重ね、とりまとめた。

各章の分担は以下の通りである。

1. 全入時代におけるキャリア形成支援……………平井孝治
2. 全入時代の学生力とキャリア教育の方向性……………合力知工
3. キャリア教育・支援の体制づくり……………池本正純
4. キャリア教育科目の開発……………川崎友嗣
5. インターンシップの現状と課題……………川崎友嗣
6. 支援政策を業務にどう活かすか……………高松厚子
7. 採用側・情報提供側との関わり方と人材育成……………宮崎 寛

## 就職委員会委員名簿

担当理事	武藤元昭	青山学院	大学長
委員長	神谷雄績	同志社	キャリアセンター所長
副委員長	池本正純	専修	経営学部教授 キャリアデザインセンター長
副委員長	渡部直樹	慶應義塾	商学部教授 学生総合センター副センター長兼就職部長
委員	岩崎孝二	亜細亜	キャリアセンター部長
	仁科貞文	青山学院	文学部教授、就職部長
	丸太初太郎	中央	キャリアセンター部長
	高松厚子	フェリス学院	就職課長
	中村信博	福岡	商学部教授、就職・進路支援センター長
	羽原敬二	関西	商学部教授、キャリアセンター所長
	久保田祥二	関西学院	キャリアセンター長
	清水秀夫	明治	就職部事務部長兼就職課長
	荒井好和	南山	経済学部教授、就職委員長
	里村由紀	立教	キャリアセンター課長
	平井英嗣	立命館	キャリアセンター部長
	高橋彌穂	東北学院	教養学部教授、就職部長
	金子博	早稲田	キャリアセンター長

(平成18年5月現在)

## 就職支援研究分科会委員名簿

主査	平井孝治	立命館	経営学部教授
委員	宮崎寛	中央	入試・広報センター事務部長
	神谷雄績	同志社	キャリアセンター所長
	高松厚子	フェリス学院	就職課長
	合力知工	福岡	商学部教授
	川崎友嗣	関西	社会学部教授、キャリアデザイン担当主事
	池本正純	専修	経営学部教授 キャリアデザインセンター長

(平成18年5月現在)

# 社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覽

(124大学 平成18年6月現在)

愛知大学	順天堂大学	宮城学院女子大学	専修大学
亜細亜大学	関西大学	桃山学院大学	芝浦工業大学
青山学院大学	関西医科大学	武蔵大学	白百合女子大学
跡見学園女子大学	関西学院大学	武蔵野美術大学	園田学園女子大学
梅花女子大学	関東学園大学	長崎外国語大学	創価大学
文教大学	関東学院大学	名古屋学院大学	大正大学
中央大学	活水女子大学	南山大学	拓殖大学
中央大学	慶應義塾大学	日本大学	天理大学
獨協大学	惠泉女学園大学	日本女子大学	東邦大学
獨協医科大学	敬和学園大学	新潟産業大学	東北学院大学
同志社大学	神戸女学院大学	ノートルダム清心女子大学	東北公益文科大学
同志社女子大学	神戸海星女子学院大学	大阪学院大学	東海大学
英知大学	國學院大学	大阪医科大学	常磐大学
フェリス女学院大学	国際大学	大谷大学	東京医科大学
福岡大学	国際武道大学	立教大学	東京医療保健大学
福岡女学院大学	国際基督教大学	立正大学	東京慈恵会医科大学
学習院大学	駒澤大学	立命館大学	東京情報大学
学習院女子大学	皇學館大学	立命館アジア太平洋大学	東京女子大学
八戸大学	甲南大学	龍谷大学	東京女子医科大学
白鷗大学	高野山大学	流通科学大学	東京経済大学
姫路獨協大学	久留米大学	流通経済大学	東京農業大学
広島女学院大学	共立女子大学	西武文理大学	東京歯科大学
広島修道大学	京都産業大学	聖学院大学	苫小牧駒澤大学
北海道東海大学	京都精華大学	成城大学	東洋大学
法政大学	京都橘大学	聖カトリック大学	東洋英和女学院大学
兵庫医科大学	九州東海大学	成蹊大学	東洋学園大学
石巻専修大学	松山大学	西南学院大学	豊田工業大学
実践女子大学	松山東雲女子大学	清泉女子大学	津田塾大学
上智大学	明治大学	聖心女子大学	早稲田大学
城西大学	明治学院大学	聖和大学	山梨英和大学
城西国際大学	三重中京大学	仙台白百合女子大学	四日市大学

(大学名ABC順)

## 全入時代におけるキャリア形成支援

---

平成18年6月30日 発行

編集者 就職委員会

担当理事 武藤元昭

委員長 神谷雄績

就職支援研究分科会

主査 平井孝治

発行所 社団法人日本私立大学連盟

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館

電話 03-3262-3603 FAX 03-3262-3604

印刷所 株式会社双葉レイアウト

〒106-0041 東京都港区麻布台2-2-12 三貴ビル

電話 03-3586-9422 FAX 03-3584-3798

---

© 無断転載はご遠慮ください。