

# 大学独自のキャリア形成支援の必要性

人文学部講師 寺 崎 里 水

## A. はじめに

大学生に対する学校から職業への移行支援は、2006年から2008年の小康状態を経て2008年末以降急激に悪化した新規学卒者の雇用情勢をうけ、にわかに注目を集めている。

2009年、文部科学省、厚生労働省、経済産業省は大臣連名で「新規学校卒業者の採用に関する要請書(2009(平成21)年12月22日)」をだし、「就職未決定のまま卒業を迎える者が多数にのぼるとすれば、本人にとっても若年期に就業を通じた知識・技能の蓄積が図れず、将来のキャリア形成の支障となるとともに、我が国の産業や社会を支える人材の育成が図られないなど深刻な問題を惹起しかね」と危機感を表明した。

同年10月23日に発表された鳩山政権の緊急雇用対策でも、貧困、困窮者、新卒者への支援が最優先課題の1つに位置づけられ、緊急的な支援措置として大学等の就職支援の充実が示されている。

2010年9月、さらに厳しさを増す新規学卒者の就職支援を強化するため、厚生労働省は「新卒応援ハローワーク」を設置した。「大卒・高卒就職ジョブサポーター」の増員とともに、全国ネットワークによる求人情報の提供や各種セミナーの実施、担当者制による個別支援や、臨床心理士の配置を行うなど、学校と密接に連携した支援の提供を目的としたものである。加えて「青少年雇用機会確保方針」を改正、「卒業後3年以内は新卒扱い」を明記し、これに該当する既卒者を採用する事業主に対する奨励金制度を創設するなど、3年以内の既卒者の新卒扱いの普及に取り組んだ。

2011年1月後半からは文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携し、「卒業前最後の集中支援」と名をうち、中小・中堅企業を中心とした就職面接会の開催、未内定者の保護者に対する働きかけの実施等を行った。また、既卒者を雇用する事業主に対する奨励金を未内定者にも特例的に拡充し、一定の効果を得た。

これらの努力の結果、2010年度の大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業者の就職状況調査における大学の就職率は2月1日時点の77.4%から13.7ポイント増加し、91.1%(2011年4月1日現在)となった。しかし、この値は前年同期を0.7ポイント下回る過去最低タイの

値である。

このような新規学卒者の雇用情勢のなかで、現在大学に求められているのは、大学独自の就職指導・キャリア形成支援である。本稿の目的は、大学独自のキャリア形成支援を構築する必要性を主張することにある。

## B. 大学の変容

大学における就職指導・キャリア形成支援がこれまで重要視されなかったのは、大学生は自らの職業選択やキャリア形成について中学、高校の進路指導のなかで十分に考えてきており、その結果として現在の学部・学科に入学していると考えられてきたからである。高等教育機関に学ぶ学生は、既に進路選択をした後の、いわば進路がほぼ確定したトラックにいるとみなされ、その意味での進路指導とはもはや関わりがない存在とされた。加えて、高等教育の教員が伝統的に学生を自立した「青年」もしくは「大人」とみなしてきたことも、「(進路)指導」の対象から高等教育を外してきたことの原因であろう。1960年代から中学生や高校生の進路指導、進路選択に関する研究は数多くなされてきたのに、大学生に関する研究は、女子学生のキャリア選択に関する研究を除けば、専ら大学独特の文化に注目してきた。学生に対して一定の自律性が期待され、認められている大学においては、学生を特段「指導」や「教育」の対象としない、というのが従来の認識だったのである。

しかし、1990年代、そのような大学および大学生に対する認識に影響を与える大きな変化が起こった。第一に、大学生の量的増加、とりわけ大学の階層構造の下方での拡大という現象のなかで、基礎的な学力のない大学生が増加しているという指摘がなされた。大卒者が労働需要以上に増加する一方で、労働力としては質が低下するという困難な状況が発生したのである。第二に、労働市場の劇的な変化が起こった。この変化は企業における新卒者に対する教育訓練投資の削減をもたらし、新規学卒者に対し、「即戦力」を求める傾向となって現れた<sup>(1)</sup>。大学の質の変化や雇用環境の悪化は、大学生も「進路指導」から無縁ではいられない存在であることを社会に知らしめたのである。

第三の変化は、不安定社会化とよばれる現象である。

Beck が「構造的失業」、「標準化された」失業、あるいは「大量失業の民主化」と表現したような状態 (Beck 訳書1998) が普遍化するなかで、学校はそうした社会に適應できる個人を育てるという課題に直面している。また、完全就業から部分就業への移行は、固定された職業のキャリアがもはや保証されないことを意味し、着実に一貫したアイデンティティの構築という近代教育の基盤すら脅かしている<sup>(2)</sup> (Bauman 訳書2008)。「学校教育を通じて長期的に技能やスキルの育成を行う」から、「フレキシビリティを重視した普遍的もしくは応用可能なスキルの育成とその方法」へと、学校教育とそこで育成される力そのものの再考が迫られている。

大学における就職指導・キャリア形成支援は、これらを総合的に満たすものとして期待されている。大学はいまや積極的に学生を「指導」や「教育」の対象としなければならないようになったのである。次では大学におけるキャリア教育に対する要請の高まりを、学士課程教育改革と、キャリア教育推進の流れからみていく。

### C. 大学におけるキャリア教育に対する要請の高まり

大学におけるキャリア教育に対する要請の高まりは、学士課程教育改革とキャリア教育推進の2つの流れに分けられる。寺崎(2010a)に依拠し、この流れを整理する。

#### 1) 学士課程教育改革

中央教育審議会大学分科会は「中期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」(2009年8月26日)において、大学の教育活動の質的保証という観点から、新たな大学の教育活動に職業指導(キャリアガイダンス)を位置づけることを主張した。ついで分科会質保証システム部会は12月15日、「大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について(審議経過概要)」を示し、法令上、職業指導(キャリアガイダンス)を明確化することについての留意事項をまとめている。これらは悪化した大学生の就職事情に配慮した一面もありながら、流れとしては学士課程教育の質をどう保証するかという大きな議論に位置づくものである。従来、日本の高等教育の質の保証は、設置基準と、これに基づいて行われる設置認可審査による事前規制型だった。しかしこれだけでは実際の教育活動の質を直接的に保証することが難しく、また大学の質的变化に対応することが求められるようになったため、事前規制型だけではない、教育の質保証の在り方を構築する必要に迫られたのである。

教育の質の保証と職業指導(キャリアガイダンス)との関連について、2008(平成20)年の中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」から補う。学士教育のなかで一般教育の理念を効果的に実現することを目指し、1991

年、大学審議会は「大学教育の改善について」答申を行い、大学設置基準の大綱化と自己点検・評価システムの導入等を提言した。しかし、カリキュラム改革や教育組織の見直しが進む一方で、一般教育あるいは教養教育の理念の後退が懸念されるようになったため、「高等教育の一層の改善について」(1997年、大学審議会)、「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(2000年、大学審議会)、「新しい時代における教養教育の在り方について」(2002年、中央教育審議会)、「我が国の高等教育の将来像」(2005年、中央教育審議会)といった答申が相次いでとりまとめられた。これらの答申では教養教育の重要性が強調されたが、それに加えて教育内容における「課題探求能力」(主体的に変化に対応し、自らの将来の課題を探求し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力)を育成する観点から具体的な提言がなされた。

一方、政府関連では、教育改革国民会議が学部段階における教育の在り方について報告書のなかで言及した(2000年)ほか、2006年からの「教育再生会議」でも大学改革がとりあげられた。そこでは、「大学は教育の質を高め、成績評価の厳格化を図り、卒業生の質を保証すること」や「大学は(中略)社会人としての基礎的能力と専門的能力を備えた卒業生を送り出すこと」が示され、卒業時における教育の質を保証することの必要性が強く指摘された。

これらを受け、2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」は学士課程教育の必要性について、「少子化による人口減少を迎える日本が持続的発展を遂げるには、学士課程教育と大学院教育を通じ、教養を備えた専門的な人材を多数育成し、イノベーションの創出、産業の生産性の向上を図ることが要請されている。若年労働者を供給する中心的な役割を担うようになった学士課程教育に対しては、産業界から、社会人としての基礎力の育成などに関し、十分な成果を求める声が強まってきている。高等学校卒業者の過半数が大学へ進学し、労働市場において大学卒業者が新規採用者の中心になりつつある中、人生の新しい段階へと移行する若者をいかに支援していくかは、学士課程教育においても重要な課題となる」と述べた。卒業時における質の保証をめぐる議論は、こうして当初の目的である教養教育の充実とともに、職業指導(キャリアガイダンス)をその範疇に含めていったのである。

冒頭にあげた「中期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」のうち、大学における就職指導・キャリア形成支援に関わるのは「(2) 学生支援・学習環境整備の観点からの質保証の検討」の部分である。ここでは「新たな大学の教育活動としての職業指導(キャリアガイダンス)の大学教育への位置づけ」が求められ、次のように述べられている(以下報告から引用)。

- ① 若年者の非正規雇用割合や早期離職者の増加など雇用情勢の変化の中で、就職や将来の進路に不安や悩みを持つ学生が増加している。このため、中学校・高等学校における進路に関する指導や相談と同様に、大学においても、各大学の自主性に基づきつつ、教育課程内外において、学生が自らの職業観、勤労観を培い、自ら向上するための支援を行うことが喫緊の課題となっている。
- ② このような現状を踏まえ、平成20年12月の「学士課程教育の構築に向けて（答申）」で提言したように、学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう、教育課程内外にわたり、授業科目の選択等の履修指導、相談、その他助言、情報提供等を段階に応じて行い、これにより、学生が自ら向上することを大学の教育活動全体を通じて支援する「職業指導（キャリアガイダンス）」を適切に大学の教育活動に位置づけることが必要である。
- ③ 例えば、入学時のガイダンス等の導入プログラムから、学生の適性、興味・関心などを踏まえ、履修指導等において、きめ細かい指導・助言が行われるよう職業指導（キャリアガイダンス）の充実に努めることが必要である。このため、法令上も、職業指導（キャリアガイダンス）の実施を明確にすることにより、大学において組織的かつ計画的な取組を推進することが重要である。
- ④ また、教育活動全体を通じて職業指導（キャリアガイダンス）を充実することにより、学生が安心して学び、自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択し、円滑な職業生活に移行できると期待される。
- ⑤ 以上のような観点から、新たな大学の教育活動としての職業指導（キャリアガイダンス）の導入について、以下のような検討課題が考えられる。

検討課題（例）

- ア 学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう、教育課程内外にわたり、授業科目の選択等の履修指導、相談、その他助言、情報提供等を段階に応じて行い、これにより、学生が自ら向上することを大学の教育活動全体を通じて支援する「職業指導（キャリアガイダンス）」を適切に大学の教育活動に位置づけることが必要。
- イ 法令上も、以下の点に留意しつつ、職業指導（キャリアガイダンス）の実施を明確化。
- ・就職ガイダンスや職業意識の形成に関する授業科目を開設している大学等が約7割に達しており、また、その状況が各大学の特色に応じて多様である実態を踏まえつつ、一般教育と専門教育とのバ

ランスに留意した制度設計とすること。

- ・現行の大学設置基準では、教育課程およびそれを構成する授業等に関する規定は、大学の自主性・自律性を尊重する観点から、必要最小限に抑制されていることを踏まえ、それとの均衡を失しないこと。
- ・「キャリア教育」、「キャリア支援」、「キャリアデザイン」、「職業教育」、「職業指導」、「就職支援」など様々な用語が使われているので、引き続き、実態を踏まえた検討。
- ・学生相談等とのバランスを図りつつ、職業指導（キャリアガイダンス）を組立てること。

大学の就職指導・キャリア形成支援に対して求められているのは、大学の出口で就職活動を支援することだけではなく、学生の入学時から教育活動全体を通じて、授業科目の履修指導や相談、助言などの幅広いサポートを行うことなのである。「第3 学生支援・学習環境整備について」「1 多様なニーズに対応する大学教育を実現するための総合的な学生支援」においても検討課題（例）として次の事柄が示されている（以下引用）。

- ア 社会や学生の多様なニーズを適切に把握し、学生支援に係る関係機関がそれぞれの役割・機能を明確化した上で、有機的に連携して行うよう、以下のような大学の取組を支援。
- ・キャリア支援における高校と大学との協議機関の設置など連携・協力体制。
  - ・大学生のキャリアパスの多様化に伴う大学と企業等との連携・協力への支援。
- イ 大学院進学を決断するに当たって大学院修了後の就職が重要な要素となっていることを踏まえ、大学院におけるキャリア情報の提供、インターンシップ等のキャリア支援の充実、キャリアアドバイザー等の体制の整備等、キャリア支援を強化。国は、そのような大学院の取組を支援するための措置について、分野別に検討。

2) キャリア教育

現在のキャリア教育は、1999年、中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」のなかで、発達段階に応じた小学校からのキャリア教育の必要性が主張されたのが契機とされる。経済状況や労働市場の変化と、そのなかでの若年無業者・早期離職者の増加を問題とみなした政府や研究者は、1999年の答申の後、『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究方向書）』（2002年）、「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」（2002～2004年）、「若者自立挑戦プラン」（2003年）、「専門高校等に

における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議」（2003～2004年）、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（2004年）、「キャリア教育等推進プランの概要」（2007年）など、矢継ぎ早に政策を打ち出し、専門家による検討会議を設けた。

さらに、2006年の教育基本法改正では職業との関連を重視することが教育目標に盛り込まれ、2008年に閣議決定された「教育振興基本計画」では特に重点的に取り組むべき事項として、「キャリア教育・職業教育の推進と生涯を通じた学び直しの機会の提供の推進」が示された。「教育振興基本計画」では、「大学・短期大学、高等専門学校、専修学校等における実践的な職業教育を促す」ことが明記されている。

このような状況のなかで、もっとも鮮明に大学におけるキャリア教育・職業教育の推進の必要性を述べたのは中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の審議経過報告「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（2009年7月30日）である。主に後期中等教育・高等教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について述べたこの報告は、改正教育基本法が職業との関連を重視することを教育の目標の1つに規定したことを受け、日本が持続的発展を遂げる上で職業との関連から見た際の問題を4点指摘した。第一に若者側の問題として彼らの社会的・職業的自立、社会・職業への移行に向けた準備が不十分であること、第二に経済・社会状況の問題として経済のグローバル化、知識基盤社会の進展等により人材ニーズが高度化し、人材育成システムに変化が求められていること、第三に学校の問題として修学期間の長期化にも関わらず、社会・職業との関わりや実践性の薄さがみられること、第四に社会全体の問題として職業教育の重要性に対する認識不足がうかがえることの4点である。

そして改革の基本的方向性として、①勤労観・職業観や社会的・職業的自立に必要な能力等を、義務教育から高等教育に至るまで体系的に身に付けさせるため、キャリア教育の視点に立ち、社会・職業とのかかわりを重視しつつ教育の改善・充実を図る、②我が国の発展のために重要な役割を果たす職業教育の意義を再評価し、職業教育を体系的に整備するとともに、その実践性を高める、③学びたい者が、いつでも、社会・職業に関して必要な知識・技能等を学び直したり、更に深く学んだりすることにより、職業に関する能力の向上や職業の変更等が可能となるよう、生涯学習の観点に立ち、キャリア形成支援の充実を図る、の3つを打ち出した。

ここでいうキャリア教育とは「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知識、技能、態度をはぐくむ教育」をいい、キャリアとは「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」である。キャリアは職業生活だけではなく、市民生活、家庭生活、文化生活など、すべての生活局面における立場や役割を含む。職業教育は「一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育」とされるため、特定の職業に従事することを念頭に置かない教育活動は、将来の社会的・職業的自立に向けたキャリア教育として位置づけられることになる。

社会的・職業的自立あるいは学校から社会・職業への円滑な移行に共通して必要な能力について、報告では能力（態度・行動様式）として「コミュニケーション能力、粘り強さ、課題発見・課題解決能力、変化への対応力、協調性、共に社会をつくる力、健全な批判力、段取りを組んで取り組む力」などが、知識として「労働者としての権利・義務」などが、価値観として「勤労観、職業観、倫理観」などがそれぞれあげられている。とくに高等教育における職業教育という観点からは、①職業分野において必要な専門的知識・技能、②①を生かしつつ活躍していくために必要となる実践性、創造性、応用力、批判力、課題発見力、問題解決力等の能力、③自立した職業人として必要な自己学習力、キャリアデザイン力等が具体的にあげられている<sup>3)</sup>。

#### D. 大学キャリアセンターの役割

新規卒者の雇用情勢悪化を受け、大学におけるキャリア教育に対する要請が高まっていること、学士課程教育全般を通じてなされるキャリア形成支援のあり方が模索されていることをみてきた。これを受け、日本の大学では就職部がキャリアセンターへと名前を変え、「特色ある大学教育支援プログラム」に「キャリア開発プロジェクト」が登場したり、「現代的教育ニーズ取り組み支援プログラム」のテーマに「実践的総合キャリア教育の推進」が含まれたりするようになった。

一方で、大学の就職部／キャリアセンターが行う就職活動そのものに対する直接的な支援の重要性も増している。堀ほか（2006）の指摘によれば、就職活動を辞めてしまう学生は大学の就職部／キャリアセンターをうまく利用できていない人である。ここでは、就職活動そのものの変化を整理し、大学キャリアセンターの役割について述べる。

佐野（2005）は、2000年代以降に普及した「人材ビジネス」と呼ばれるサービスの内容を、①就職活動中の大学生向け「求人ポータルサイト」を運営するなど、新卒採用企業側に対するサービス、②新卒者向け「就職セミナー及びカウンセリング」を実施するなど、求職者（学生）側に対するサービス、そして③新卒向け「紹介予定派遣」事業など、労働需給の調整（仲介）サービスの3種に類型化した。就職活動のプロセスをこの3つの側面

に分けて考えた場合、70年代前半までの「学閥」「指定校制」、70年代後半以降の先輩後輩関係に「埋め込まれ

た（苅谷ほか1995）」就職、2000年以降の「人材ビジネス」までの変化は図表1のように整理することができる。

図表1 就職プロセスの変遷

	～1970年代前半 「学閥」「指定校制」	1970年代半ば～1990年代 先輩後輩関係に“埋め込まれた”就職	2000年代～ 新しい「人材サービス」
方法と特徴	【大学推薦制】 特定の社会集団（「閥」）への参入を条件とする。	【ハガキとリクルーター（OB・OG）】 採用という一局面における限定的なつながり（「縁」）としての先輩後輩関係。	【インターネットのポータルサイト】 企業とも大学とも関係ない民間企業が主たる担い手。
対求人 サービス (①)	○応募者の母集団がきわめて小さく、等質。	○応募者の母集団が小さく、等質。 ○就職協定に抵触しそうな情報をセミフォーマルに後輩に伝達することができる。	○選考活動を外注することでコストダウンが図れる。 ○広範囲から学生を大量に集めることができ、面接の前段階で書類選考する作業が効率的である。 ●本来その集団に含まれるべきでない応募者を多数取り込むことになり、面接の効率性や選考基準の混乱を招く。 ●一部の「優秀な者」が多くの企業から内定をとることに なり、内定者歩留率を著しく低下させる。
対求職者 サービス (②)	●指定校以外の学生を締め出す。	○自由応募 ○先輩から具体的な情報を聞くことができる。 ●実際には過去の実績関係が、学生の自己選抜を促す基準となっている。	○一括登録、多重応募が可能。 ○それぞれの領域の専門指導員が専門的な知識やスキルで対応する。 ●学校名によって送られてくる郵送資料の数が異なるなど、見えない学校格差が生じている。 ●相談窓口と職業紹介窓口の分離。情報の共有化がなされず、問題に対して適切に対応できない。 ●労働市場のトータルな情報の収集ができず、情報のバランスを欠く。
労働需給調整 サービス (③)		公的機関（職安）が主に対応。若年層を対象としたものはコストパフォーマンスが悪いため発展しなかった。	民間企業が主たる担い手。 ○ミスマッチが構造化している新卒労働市場において必要な役割。 ●規制緩和を背景とした競争の激化によって、求職者の市場価値を高めていくような育成プログラムを持っている。
大学の関与	その大学に所属していることを重視	大学の先輩後輩とネットワーク的につながっていることを重視	大学生であることを重視（結果としてしか学校格差を確認できない）

注) ○はメリットとして、●はデメリットとして、先行研究において、それぞれ指摘されている事柄。  
出典) 寺崎 (2010a) 56頁

特定の集団（「閥」）への参入から、先輩後輩関係と採用局面において一時的なつながり（「縁」）を経て、学生個人によるインターネット上のポータルサイトへの登録という変化は、一見、所属する大学の重要性が次第に薄まってきているかのような印象を与える。しかし、現在の大学生の就職活動を分析した堀ほか（2006）は、大学生の就職活動の標準的な流れを明らかにし、この流れに乗れなかった者が内定を得るためには、各大学の就職部（キャリアセンター）が重要な役割を果たすことを指摘した。大学外部で標準化された手続きとして繰り返される就職活動へ学生の参加を促すとともに、ここからこぼれ落ちた層の救済にあたるのが、現在の大学に求められることである。

また、寺崎（2010a）の指摘によれば、図表1の②対求職者サービスと、新たに登場した③労働需給調整サービスの2つには大きな問題がある。②対求職者サービスでは、専門家による専門的な知識やスキルを活用した対応というメリットがあるものの、労働市場のトータルな情報に基づく総合的な対応が不可能であることがデメリットとして指摘されている（佐野前掲）。その点、大学キャリアセンターは地域の労働市場に精通し、学生の就職相談と職業紹介の両方に総合的に対応することが可能である。

さらに、③労働需給調整サービスでは、民間企業が主にこの仕事を担っているのだが、彼らは規制緩和を背景とした過当競争状態にあり、需要側のニーズを分析し、それに沿って求職者の市場価値を高めていくような戦略を実施したり、マッチングの前後で的確な教育やフォローアップを行ったりする余裕がない（佐野前掲）。大学キャリアセンターは、労働市場のニーズを把握し、求職者（在学生）の市場価値を高めるような育成プログラムを、学士課程教育を通じて計画することが可能である。

また、このことは、大学における就職指導・キャリア形成支援の在り方を考えることが、単に学生と雇用主のマッチングを図ることにとどまらず、大衆化した大学における教育の質や指導の在り方の再検討、現代社会の不安定さを踏まえたキャリアの再構築をも含めた支援の在り方の模索につながることを示している。

## E. まとめ

これまで、大学教育は企業にとって「無用」であり続けてきた。企業は大学で学んだことよりも、厳しい入学試験をくぐり抜けたことを評価しているのだとする「訓練可能性 trainability」説が一定の説明力を持っていたからである。一方、大学側は大学側で、教養が学歴貴族<sup>(4)</sup>としての身分的特権をあらわす文化資本として機能し続けるなか、大学での学びは教養の獲得であると主張することで「有用性」をめぐる議論とは一定の距離をお

いてきた（竹内2001）。

しかし、大学教育の質の保証に対する要求の高まりは、大学の質の変化や雇用環境の悪化のなかで、社会が大学教育に「有用性」を見出し、「学習歴」を要求するようになったことの証左である。学歴貴族どころか、正規雇用さえもおぼつかない大学生にとって、特権的な教養主義はもはや役に立たない。大学は教職員の意識を変革し、未成熟な学生を相手に「有用」な大学教育を提供する方策を考えなければならない。

また、現在のインターネットを利用した自由応募制の就職プロセスのもとで、就職活動は大学外部の標準化された一連の手続きとして進められるようになっていく。個々の大学はこの手続きに乗り遅れないように学生に呼びかけることに加え、そこからこぼれ落ちた層の救済を図る必要がある。

さらに、主に大学外部で行われるようになった就職活動では、学生はウェブやマスメディアを通じて就職活動に関する一般的な情報は得られるが、地域の個別の労働市場の事情や大学の社会的な文脈を客観的に把握することが難しい。地域の事情に精通し、学生の就職相談と職業紹介の両方に総合的に対応する専門的な知識やスキルをもった担当職員をキャリアセンターに配置することが有効と思われる。

そしてもっとも重要なのは、大学が今後果たすことが期待される就職活動の需要供給の調整という役割である。需要側のニーズを分析し、それに沿って課程教育を通じて学生の市場価値を高めていくような戦略を実施したり、マッチングの前後で的確な教育やフォローアップを行ったりすることが大学に求められている。もっとも、大学の個別のキャリアセンターだけにこの機能を求めるのは次の2つの理由で困難である。第一に、キャリアセンターには担当職員の数が少なく、就職活動を直接的に支援するだけで手一杯である。第二に、学士課程教育のあり方にセンターの職員が手を入れることは困難である。よって、この役割については、大学全体で、大学独自のキャリア形成支援を構築するなかで検討される必要がある。

最後に、今後の研究の見通しを述べる。従来、専門職員が大学就職部などで正課外の活動として行ってきた就職支援があり方の再検討を迫られていることはみてきたとおりである。我々は、アクション・リサーチを方法論として採用し、学生のキャリア形成を実際に支援しながら、より実効的なキャリア形成支援のあり方を模索する方法を研究に取り入れ、現在、実践を行っているところである。研究者のキャリア教育や労働市場に関する知識を教育実践に活かし、それをまた研究の文脈に照らし、再び実践を行うというように循環的に進められるアクション・リサーチによって、大学独自のキャリア形成支援に関する研究の深化が期待される。

〈注〉

- (1) 寺崎（2010b）参照。
- (2) Bauman は次のように述べる。  
 人がどのようなアイデンティティを意図し、望もうとも、今日の労働市場と同じく、フレキシブルな性格を持たざるをえない。それは、簡単な予告だけで変化するか予告もなく変化しなければならず、すべての選択肢か、あるいは少なくともできるだけだけの選択肢が用意されているという原則に基づかなければならない。その将来は予期せぬ出来事に満ちており、この原則に反するなら、自ら選択肢を失う結果となる。つまり、未知のものや、将来の運命の変更や、前例のない予期しない人生のオファーがもたらす漠然と直観できるような利益を放棄する結果に。（Bauman 訳書2008：57-58）
- (3) これらと既に指摘されている国立教育政策研究所における「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」、経済産業省「社会人基礎力」、厚生労働省「就職基礎能力」などとの関連の検討や概念の整理はこれからの課題とされている。
- (4) 学歴貴族とは、竹内（2001）によれば戦前日本において旧制高校を經由し、帝国大学で学んだ者たちである。生まれながらの身分エリートではなく、あくまで学力（能力）という達成によって獲得される業績エリートである。彼らは哲学や歴史、文学などの人文学、外国語などの教養に代表される独自の身分文化をもち、社会のなかでさまざまな身分的特権をもっていた。戦後、学歴と結びついた経営身分制の撤廃により、直接的な身分制はなくなったが、学歴による担当職務の違いというかたちで疑似身分制が存続した。大卒サラリーマンは「インテリ」として、学歴貴族末裔の気分を享受することができた。これが、戦後になっても大学で教養主義という学歴貴族文化が存続しえた理由である。

〈文献〉

Bauman, Z., 1998 *Work, Consumerism and The New Poor* (2nd Ed.) (伊藤茂訳2008『新しい貧困－労働、消費主義、ニュープア』青土社)

Beck, U., 1986 *Auf dem Weg in eine andere Moderne* (東廉・伊藤美登里訳1998『危険社会』法政大学出版局)

堀健志・濱中義隆・大島真夫・荻谷剛彦 2006 「大学から職業へⅢ その2－就職活動と内定獲得の過程－」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第46巻、pp.75-98

荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 1995 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻、pp.89-118

佐野哲 2005 「人材ビジネスと新卒労働市場」『労働政策研究・研修機構『労働研究雑誌』No.542、pp.38-50

竹内洋 2001 『大衆モダニズムの夢の跡－彷徨する「教養」と大学』新曜社

寺崎里水 2010a 「日本の大学における就職指導・キャリア形成支援の現状と課題」お茶の水女子大学特別教育研究経費事業「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」『中国高等教育における職業への移行に関する調査－国公立大学キャリアセンターにおける聞き取りから－』、pp.49-71

寺崎里水 2010b 「大学生の「学力」と「成績」－確かな学力を基盤とするキャリア形成支援にむけた基礎的検討－」『福岡大学研究部論集 A：人文科学編』Vo.10 No.1、pp.35-41

〈資料〉

「中期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」中央教育審議会大学分科会 2009（平成21）年8月26日

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について（審議経過概要）」中央教育審議会大学分科会質保証システム部会 2009（平成21）年12月15日

「学士課程の構築に向けて（答申）」中央教育審議会 2008（平成20）年12月24日

「平成23年度大学等卒業者の就職状況調査（4月1日現在）について」文部科学省報道発表 2011（平成23）年5月24日

「平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムの採択状況について」文部科学省報道発表 2009（平成21）年7月7日

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（審議経過報告）」中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 2009（平成21）年7月30日

