

# 大学のキャリア教育の視点から

## — 学生・大学・社会のレリバンスの研究 — (3)

### キャリア教育論の潮流とキャリア支援

東 南 隆 光

#### 〈Summary〉

Amid growing concerns over the sluggish economy, circumstances surrounding employment are becoming increasingly severe. The Health, Labor and Welfare Ministry and the Economy, Trade and Industry Ministry referred to employment policies that were closely related to economic recovery. For example, the Health, Labor and Welfare Ministry has begun to implement measures to support young people, and has introduced a number of programs such as “trial employment” and the “Job Cafe” scheme, but no concrete measures have been taken.

This time the author analyzed reviewing previous research on career education theory and also analyzed the results of the career support questionnaires.

As a result of analysis, what is required more than anything else is the importance of self-help efforts by the career support staffs. In addition, the university system has to provide capacity building assistance to staffs.

#### はじめに

本稿は研究テーマである“大学のキャリア教育の視点から — 学生・大学・社会のレリバンス<sup>1)</sup>の研究 —”(1) 認知的能力における外国語<sup>2)</sup>, 並びに (2) キャリア教育としてのインターンシップ<sup>3)</sup>に続くものである。本稿では、キャリア教育と就職支援が求められている高等教育の現状・現場において、学生・社会・大学を有機的に繋ぐ教育法と支援法の一つとして、キャリア教育理論の理解と修得が必要であることを明らかにするため、キャリア教育論の整理と教育現場での実効性等の分析・検証を通じて、課題解決のための政策提言をおこなうものである。

以上のような大学・短期大学生の雇用環境と就職状況や国の若年者雇用政策を背景として、第1章では、まずキャリア教育と就職支援が求められる社会状況と雇用情勢を整理した。そして第2章では、現在の高等教育機関で行なわれているキャリア教育の背景となっているキャリア教育理論の潮流と系譜を整理した。3章では、キャリア教育理論が就職支援の現場で実際にどの程度必要とされているのか、あるいはどれくらい実践されているか、その汎用性や実効性を確認した。最後に第4章では、文献研究や調査分析結果より見えてきたことを論じ、課題改善と解決のための政策を提言した。

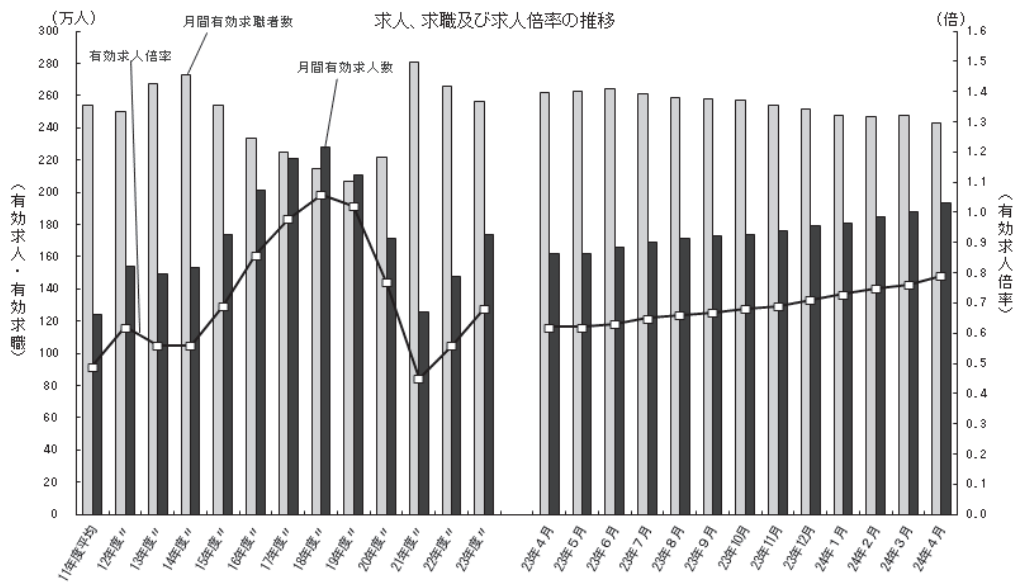
## 第1章 キャリア教育と就職支援が求められる社会状況と雇用情勢

キャリア教育と就職支援が求められている背景として、社会状況と雇用情勢について整理し、大学・短期大学生を取り巻く環境の変化を確認する。まず、文部科学省学校基本調査の就職者学校種別（学歴種別）<sup>4)</sup>を見てみると、1970（昭和45）年の大学・大学院就職者20万人、短期大学就職者8万人で合計28万人となっており、全体の約2割を占めている。一方、2010（平成22）年の大学・大学院就職者39万人、短期大学就職者5万人で合計44万人、これに高等教育機関として高等専門学校と専門学校の22万人を加えると66万人となり全体数79万人の内約8割を占めることになる。40年前は、就職者全体の2割にしか満たなかった高等教育機関の卒業生が、今や8割を占めるようになってきている。これより言及できるのは、希少性という観点からは、高等教育機関を卒業した学歴をもっていても意味をなさない時代となっている。同学校基本調査で職業別就職者の推移をみると大卒では、1970（昭和45）年、専門的・技術的職業従事者が全体の40.3パーセント、事務従事者が31.4パーセント、販売従事者が23.2パーセント、サービス職業従事者が1.8パーセント、生産工程・労務作業が0.1パーセントとなっているのに対し、2010（平成22）年では、専門的・技術的職業従事者が全体の34.0パーセント、事務従事者が32.3パーセント、販売従事者が21.0パーセント、サービス職業従事者が5.6パーセント、生産工程・労務作業が0.4パーセントとなっている。つまり専門的・技術的職業従事者が6.3パーセント減少し、サービス職業従事者が3倍になっている。そして事務従事者と販売従事者は、ほぼ横ばいである。高卒者では、1970（昭和45）年に専門的・技術的職業従事者が全体の2.7パーセント、事務従事者が34.3パーセント、販売従事者が17.0パーセント、サービス職業従事者が4.1パーセント、生産工程・労務作業が31.3パーセントとなっているのに対し、2010（平成22）年では、専門的・技術的職業従事者が全体の8.0パーセント、事務従事者が10.1パーセント、販売従事者が9.8パーセント、サービス職業従事者が18.5パーセント、生産工程・労務作業が44.1パーセントとなっている。事務従事者が3分の1に減少し、販売従事者も約6割減少となっている。一方サービス職業従事者が4.5倍に増加し、生産工程・労務作業も増加となっており、高卒では全体の約4割5分の人が生産工程・労務作業に従事している。これらのことより労働者に求められているのは、高卒では生産工程・労務作業という比較的単純作業が中心となり、高卒・大卒では、サービス職業従事者に対する比率が高まっていることが伺える。

景気との連動性が比較的高いといわれる有効求人倍率<sup>5)</sup>は、厚生労働省のデータによると、中学・高等学校卒業者の場合、2012（平成24）年4月で0.79倍である。同調査の2009（平成21）年度平均は、0.45倍であり1999（平成11）年度以来の最低値であったが、現状において右肩上がりの傾向をみせている（図1参照）。また大卒者については（図2参照）、株式会社リクルートワークスのワークス大卒求人倍率調査<sup>6)</sup>によると、2012（平成24）年卒者の求人倍率1.23倍で2000（平成12）年3月卒の0.99倍の最低値ほどの下降を辿っているわけではない。従業員規模別にみると（表1参照）、300人未満が3.35倍、300～999人が0.97倍、1,000人～4,999人が0.74

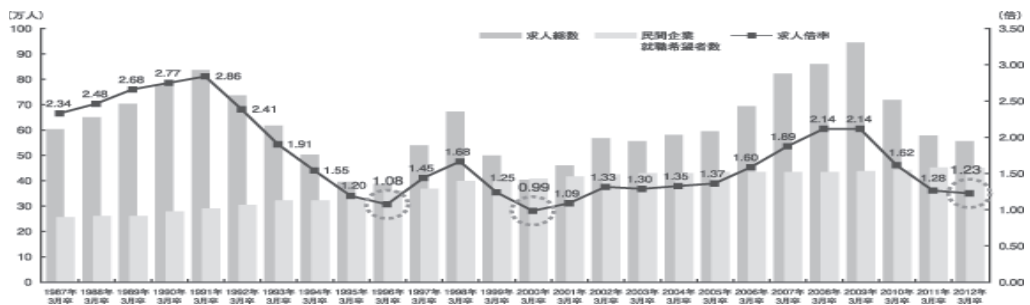
倍、5,000人以上が0.49倍となっている。この数値からも読み取れるように、1,000人以上の大企業や5,000人以上の広く世間から認知されているような大企業における求人倍率は低く、内定を獲得することが難しくなっている。一方それ以外の中小企業、特に従業員が300人に満たない企業は、多くの求人があり人材を求めているのに、大卒・大学院卒者が求職しないところに問題を含んでいる。

次に正規雇用と非正規雇用<sup>7)</sup>の状況を見てみると（表2参照）、1984（昭和59）年全雇用者のうち非正規雇用者は15.3パーセントであり、その割合に関してほとんど問題視されていなかった。しかし、1986（昭和60）年の労働者派遣法（労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働



(図1)

出典：厚生労働省ホームページ「一般職業紹介状況平成24年4月分」より抜粋。



(図2) 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

出典：リクルートワークスホームページ「ワークス大卒求人倍率調査」より抜粋。

者の就業条件の整備等に関する法律）が施行され、1996（平成8）年に労働者を派遣できる専門性の高い業務13業務から、26業務に拡大となった。そして1999（平成11）年に原則自由化、2004（平成16）3月施行により物の製造業や医療関係業務への派遣が解禁となった。その後、製造業への派遣受け入れ期間を1年から3年に延長等の法制化を経て、2004（平成16）年に31.4パーセントもの非正規雇用者を生み出す結果となる。直近の2012（平成24）1月～3月期においては、非正規雇用者が35.1パーセントにも増加し、大きな社会問題へと発展している。日経新聞（2012.3.15）は、アルバイトやパートで生計を立てている35～44歳の人口が2011（平成23）年平均で50万人にもものぼり、過去最高になったと伝えている。

若者失業率をみると、平成初期のバブル経済が崩壊した1990（平成2）年当時は、大学・短期

（表1）【参考】従業員規模詳細別の求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率

※詳細の集計は、2010年3月卒より実施

	求人総数および民間企業就職希望者数：(人)											
	【300人未満】			【300～999人】			【1,000～4,999人】			【5,000人以上】		
	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒
求人倍率	8.43倍	4.41倍	3.35倍	1.51倍	1.00倍	0.97倍	0.66倍	0.63倍	0.74倍	0.38倍	0.47倍	0.49倍
求人数	402,900	303,000	275,700	162,700	133,600	131,600	114,800	103,700	107,900	44,900	41,600	44,500
民間企業就職希望者数	47,800	68,700	82,400	108,100	133,700	136,300	174,200	164,400	145,200	116,900	88,900	91,000

出典：リクルートワークスホームページ「ワークス大卒求人倍率調査」より抜粋。

（表2）正規雇用と非正規雇用

年次、四半期等 Year and Quarter	雇用者 Employee	実数 Actual figures (万人) (Ten thousand persons)								割合 Rate (%) (Percent)			
		役員を除く 雇用者 Employee, excluding executive of company or corporation	正規の 職員・ 従業員 Regular staff	非正規の 職員・ 従業員 Non-regular staff	パート・ アルバイト Part-time worker, Arbeits (temporary worker)	パート Part-time worker	アルバイト Arbeits (temporary worker)	労働者 派遣事業所 の派遣社員 Dispatched worker from entrusted labour agency	契約社員 ・嘱託 Contract employee or entrusted employee	その他 Other	正規の 職員・ 従業員 Regular staff	非正規の 職員・ 従業員 Non-regular staff	
昭和59年2月	Feb. 1984	4195	3930	3333	604	440				164	84.7	15.3	
60年2月	Feb. 1985	4259	3990	3343	655	499	360			156	83.6	16.4	
61年2月	Feb. 1986	4322	4056	3383	673	523	381	142		150	83.4	16.6	
62年2月	Feb. 1987	4327	4048	3337	711	561	414	147		150	82.4	17.6	
63年2月	Feb. 1988	4422	4132	3377	755	599	443	156		156	81.7	18.3	
平成元年2月	Feb. 1989	4571	4269	3452	817	656	468	188		161	80.9	19.1	
2年2月	Feb. 1990	4690	4369	3488	881	710	506	204		171	79.8	20.2	
3年2月	Feb. 1991	4877	4530	3639	897	734	522	212		163	80.2	19.8	
4年2月	Feb. 1992	5030	4664	3703	958	782	555	227		176	79.5	20.5	
5年2月	Feb. 1993	5115	4743	3756	986	801	565	236		185	79.2	20.8	
6年2月	Feb. 1994	5139	4776	3805	971	800	569	241		171	79.7	20.3	
7年2月	Feb. 1995	5169	4780	3779	1001	825	563	262		176	79.1	20.9	
8年2月	Feb. 1996	5237	4843	3800	1043	870	594	276		173	78.5	21.5	
9年2月	Feb. 1997	5349	4963	3812	1152	945	638	307		207	76.8	23.2	
10年2月	Feb. 1998	5338	4967	3794	1173	986	657	329		187	76.4	23.6	
11年2月	Feb. 1999	5277	4913	3688	1225	1024	686	338		201	75.1	24.9	
8月	Aug. 1999	5347	4955	3688	1268	1069	703	365	28	171	74.4	25.6	
12年2月	Feb. 2000	5267	4903	3630	1273	1078	719	359	33	161	74.0	26.0	
8月	Aug. 2000	5353	5008	3695	1313	1131	753	378	38	144	73.8	26.2	
13年2月	Feb. 2001	5342	4999	3640	1360	1152	769	382	45	163	72.8	27.2	
8月	Aug. 2001	5358	4974	3597	1377	1022	701	322	45	229	82	27.7	
14年平均	2002 Yearly average	5337	4940	3489	1451	1053	718	326	43	230	126	75.0	25.0
15年平均	2003 Yearly average	5343	4948	3444	1504	1089	748	342	50	236	129	69.6	30.4
10～12月	2004 Oct.-Dec. average	5387	5010	3425	1585	1107	769	338	99	254	125	68.4	31.6
16年平均	2004 Yearly average	5372	4975	3410	1564	1096	763	333	85	255	128	68.6	31.4
17年平均	2005 Yearly average	5407	5007	3374	1633	1120	780	340	106	278	129	67.4	32.6
18年平均	2006 Yearly average	5481	5088	3411	1677	1125	792	333	128	283	141	67.0	33.0
19年平均	2007 Yearly average	5561	5174	3441	1732	1164	822	342	133	298	137	66.5	33.5
20年平均	2008 Yearly average	5539	5149	3369	1761	1153	821	331	140	320	128	65.0	35.0
21年平均	2009 Yearly average	5478	5102	3380	1721	1153	814	339	108	321	139	66.3	33.7
22年平均	2010 Yearly average	5479	5111	3355	1756	1192	848	345	96	330	137	65.6	34.4
23年平均	2011 Yearly average	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
24年1～3月平均	2012 Jan.-Mar. average	5524	5140	3334	1806	1250	903	347	90	337	129	64.9	35.1
24年平均	2012 Yearly average												

出典：総務省ホームページ「雇用形態別雇用者数」より抜粋。

大学生が属する20～24歳で3.7パーセントであった。以降右肩上がりに上昇を続けて、2003（平成15）年に9.8パーセントにも達した後、徐々に改善されていたが2009（平成21）年9.0パーセントと再び悪化している。社会的に就職難が認識された1993（平成5）年頃からの就職氷河期に高校や大学を卒業人たちが40歳前後になった影響と予測している。つまり当時から20年の歳月を経た現在もフリーター生活を続けている可能性が高いのである。更に20年後の2032年を迎える未来に、50万人のフリーターは60歳前後になる。こうした状況から脱却するためには、国の政策と行政や企業の理解が必要不可欠となる。

## 第2章 高等教育におけるキャリア教育の理論的枠組み

アメリカにおいて1971（昭和46）年から全国的に展開されたキャリア教育の改革が当時の日本には影響を及ぼすことはなかった。それから30年近くが経過した1999（平成11）年に、文部科学省中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続改善について（接続答申）」<sup>8)</sup>において、文部科学行政関連の審議会報告としてはじめて「キャリア教育」という言葉が登場した。それ以来、高等教育機関での職業支援は、社会環境の要請をうけて広まりをみせてきた。第1章にて確認をしたが、この背景には、1990（平成2）年の日本のバブル経済の崩壊以降、景気の低迷により厳しい雇用環境となり、早期退職者や非正規社員の問題、ニートといわれる無業者、フリーター増加等が考えられる。また高等教育の現場でキャリア教育とキャリア支援の強化が求められている。本章では、高等教育の現場で実施されているキャリア教育とキャリア支援に関連の強いキャリア理論を特に先行研究レビューとして取りあげる。現在、数多くのキャリア理論が展開されており、キャリア理論の分類も多様である。その中で、個人のパーソナリティや発達・成長をベースにした「心理学的アプローチ」、社会構造・階層やライフコースをベースにした「社会的アプローチ」に分類されている。先述の高等教育の現場で実施されているキャリア教育とキャリア支援に関連の強いキャリア理論という視点でとらえれば「心理学的アプローチ」の理論が主流となる。以下では、20世紀初頭から現代に至るまでの主要なキャリア教育理論のレビューをおこなう。

### 2-1 キャリア教育の基礎となる3つの理論

#### 1) パーソンズ

1908年（明治41）年、当時ボストン大学教授であったパーソンズ（Parsons, F）は、ボストン市民サービス館に職業局を開設し、そこでの職業相談をはじめたことで職業指導（vocational guidance）という言葉が使われた。この職業指導という活動を通して蓄積された知見より「パーソンズの職業選択理論」がまとめられる。このパーソンズの研究は特性・因子理論と称され、アメリカ社会に職業指導とカウンセリングを導入した職業指導の古典とされている。1909（明治42）年のパーソンズの著書『職業選択方（Choosing A Vocation）』<sup>9)</sup>の中で、職業選択において個

人の特性と職業の特徴を適合させる。仕事を探すために勇気付ける、そして雇用者には仕事にあった人材を探すといった考え方が背景にある。また賢明な職業選択には以下の3つが必要であるとしている。①自分自身、つまり自分の適性、能力、興味、強い希望、資源、限界、およびこれらの背景となっているものをよく理解すること、②様々な職業の過程における、要求、うまくやるための条件、良い点と悪い点、代償とされるもの、チャンス、そして見通しを知識として持っていること、③上記の2グループに入る事柄を関連付けた上で真剣に推論していくこと、この3つのステップは、職業指導のその後の展開の基礎となっている。こうした様々な観点から自分自身を理解する過程と、職業をはじめとする進路に関する情報を理解する過程と組み合わせて、職業選択につなげてゆく過程は、現代の高等教育の現場における職業選択プロセスと大きく変わるところはない。現在においても職業選択における基盤的な考えである。

## 2) ホランド

ホランドの職業パーソナリティ理論<sup>10)</sup>は、日本における「VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory)」や「職業レディネステスト (Vocational Readiness Test: VRT)」, それ以外にも今や世界各国で利用されている SDS (Self Directed Search) 等職業興味検査の基盤となる理論である。Holland (1985) によれば、ホランドの理論は、4つの仮説からなりたっており、その4つとは、①われわれの文化では、多くの人を次の6つのタイプの一つに分類することができる。すなわち、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的そして慣習的である。②6種類の環境が存在する。すなわち、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的そして慣習的である。③人々は、自らの技能や能力を行使し、自らの態度や価値を示し、合意できる問題や役割を担う環境を求める。④人の行為とは、その人のパーソナリティと環境との相互作用によって規定される。このような4つの仮説を基にホランドは職業選択の意思決定を考える理論として「六角形モデル」を提唱している。これは、人は6つのパーソナリティに分類されるという捉えかたではなく、一般的に人はそれぞれのタイプを複合して持ち合わせ総体的にパーソナリティは構築されるとしている。6つのパーソナリティタイプと職業(役割)名を確認しておくと、①「現実的 (Realistic), 物や機械または動物などを対象とする具体的で実際的な仕事: 動物・植物管理, 工業系関連, 機械の管理, 機械の運営, 手工芸, 生産技術など」パーソナリティは現実的でねばり強く、ひかえめで落ち着いている傾向がある。②「研究的 (Investigative), 研究や調査などにより未知なことを明らかにしようとする仕事: 自然科学, 情報処理, 社会調査研究, 医学など」パーソナリティは、合理的、分析的で独立心が強く、知的で几帳面でない公的な傾向である。③「芸術的 (Artistic), 独創的で美的感覚を求められる芸術的な仕事: 美術工芸, 音楽, デザイン, 舞踊, 文芸, 演劇など」パーソナリティは、繊細で感受性が強く、規則や習慣を重視せず、内向的で衝動的な傾向がある。④「社会的 (Social), 人に接したり、奉仕したりする対人関係を通して行なう仕事: 社会福祉, 教育, 医療保険, 販売, サービスなど」パーソナリティは、協力的で他人の気持ちに敏感に反応し、洞察力と責任感があって社交的で思いやりがある。⑤「企業的

(Enterprising), 企画や組織運営, 経営などリーダーシップを求められる仕事: 経営管理, 営業, 報道, 宣伝など」パーソナリティは, 指導力, 説得力, 表現力に恵まれ, 野心的, 支配的であり積極的で社交性に富む傾向がある。⑥「慣習的 (Conventional), 方法がきめられた事柄を着実にこなす成果が認められる仕事: 経理, 事務, 警備, 法務, 編集, 校正など」パーソナリティは, 自制心に富み, 几帳面でねばり強く, 人の和を重んじる傾向がある。このようにホランドの理論は, 6つのパーソナリティの頭文字をとり, RIASEC (リアセック) と呼ばれている。

### 3) スーパー

職業行動は他の行動と同様に生涯にわたって発達し続けるという概念を理論化したのがスーパー (Super, D.E.) である。スーパーは, 職業に就くための相談を人格相談とし, それを指導する過程を職業指導とし, 「職業指導とは, 個人が, 自分自身と働く世界における自分の役割とについて, 統合されたかつ妥当な映像を發展させまた受容すること, この概念に照らして吟味すること, および自分自身にとっても満足であり, また社会にとっても利益であるように, 自我概念を現実に転ずることを援助する過程である。」とし, 職業的発達理論<sup>11)</sup>の原理的な考え方をしめしている。スーパーは, キャリア発達に関する研究から得られた知見を集積して命題としてまとめている。その命題は1953 (昭和28) 年に10項目にまとめられていたが, その後の研究によって改善がはかられて, 最終的に1996 (平成8) 年に以下の14の命題<sup>12)</sup>となった。その14の命題をあげて, その後に主要概念を確認する。

- ① 人はパーソナリティの諸側面 (欲求・価値・興味・特性・自己概念) 及び能力において違いがある。
- ② これらの特性からみて, 人は各々多くの種類の職業に対して適合性を示す。
- ③ それぞれの職業には, 必要とされる能力やパーソナリティ特性の独自のパターンがある。職業に就いている人に多様性がみられるように, 個人も多様な職業に就く許容性を有している。
- ④ 職業に対する好みやコンピテンシー<sup>13)</sup>, 生活や仕事をする状況は, 時間や経験とともに変化し, それゆえ自己概念も変化していく。このような社会的学習の成果として自己概念は, 選択と適応において連続性を提供しながら青年期後期から晩年にかけて安定性を増していく。
- ⑤ 自己概念が変化していくこのプロセスは, 成長, 探索, 確立, 維持, 下降の連続とみなされた一連のライフ・ステージ (マキシ・サイクル) に集約され, また発達課題によって特徴づけられた期間へ細分化され得る。小さなミニ・サイクルは, あるステージから次のステージへキャリアが移行する時に起こる。又は病気や障害, 雇用主による人員削減, 必要な人的資源の社会的変化, 又は社会・経済的ないしは個人的出来事によって, 個人のキャリアが不安定になるたびに起こる。このような不安定で試行錯誤に富むキャリアには, 新たな成長, 再探索, 再確立といった再循環 (リサイクル) が含まれる。
- ⑥ キャリア・パターンとは, 到達した職業レベルであり, また試したものであれ安定したも

のであれ、職務に従事した順序、頻度、長さを意味する。キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴（欲求・価値・興味・自己概念）、キャリア成熟、及び個人に与えられた機会によって決定される。

- ⑦ どのライフ・ステージにおいても、環境と固体の欲求にうまく対処できるかどうかは、これらの欲求に対処する個人のレディネス（対処するための個人がどの程度準備できているか、すなわち、キャリア成熟）の程度による。
- ⑧ キャリア成熟は、心理社会的構成概念であり、それは成長から解放までのライフ・ステージ及びサブ・ステージの一連の職業的発達を意味する。社会的視点からは、キャリア成熟は、個人の暦年齢に基づいて期待される発達課題と、実際に遭遇している発達課題とを比較することによって操作的に定義できる。心理学的視点からは、現在遭遇している発達課題を達成するために必要な認知的・情緒的リソースと、個人の今持っている認知的・情緒的リソースを比較することにより操作的に定義できる。
- ⑨ ライフ・ステージの各段階を通しての発達は、部分的には能力、興味、対処行動を成熟させること、また部分的には現実吟味や自己概念の発達を促進することによって導かれる。
- ⑩ キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。キャリア発達のプロセスは統合と妥協のプロセスであり、そのなかで、生まれ持った適性、身体的特徴、さまざまな役割を観察したり担ったりする機会、役割をこなした結果を上司や仲間がどの程度承認しているかの自己認識との間の相互作用によって自己概念はつくられる。
- ⑪ 個人要因と社会要因間及び自己概念と現実間の統合と妥協とは、役割を演じ、フィード・バックを受ける中で学習することである。その役割は空想やカウンセリング面接で演じられる場合もあれば、クラス、クラブ、アルバイト、最初の職といった現実生活で演じられる場合もある。
- ⑫ 職業満足や生活上の満足は、個人の能力、欲求、価値、興味、パーソナリティ特性、自己概念を適切に表現する場をどの程度見つけるかによって決まる。満足感は、人がその役割を通して成長し、探索的な経験を積み、自分にとって合っていると感じられるような類の仕事、仕事の状況、生活様式に身をおいているかどうかにかかっている。
- ⑬ 仕事から獲得する満足度は、自己概念を具現化できた程度に比例する。
- ⑭ 仕事と職業は、たいいていの人にとってパーソナリティ構成の焦点となる。しかし、仕事や職業周辺的であったり偶発的であったり、全く存在しない人もいる。また、余暇や家庭といった他の焦点が中心となる人もいる。個人差と同様に社会的伝統（性役割におけるステレオタイプやモデリング、人種の民族的偏見、機会が与えられるかどうかという社会構造）が、労働者、学生、余暇人、家庭人、市民のうちどの役割を重視するかの重要な決定要因である。これら 14 の命題を構成している主要概念は、自己概念、職業適合性、ライフ・スパン／ライフ・スペースの 3 つである。まず、自己概念とは、(Super, 1963) によれば、個人が自分自身を



どのように感じ考えているか、自分の価値、興味がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」（主観的自己）と「他者からの客観的なフィード・バックに基づき自己によって形成された自己についての概念」（客観的自己）の両者が個人の経験を統合して構築されてゆく概念である。また、自己概念とは、多面的な構造からなっており、キャリアに関する側面がキャリア自己概念であり、キャリア発達をとおして形成されていくと考える。自己概念を形成する過程には、自己と環境の探索、自己と他者の相違化、モデルとなる他者との同一視、現実吟味をとおして、複数の役割を演じる等の行為がふくまれる。

次に職業適合性とは、人と職業との適合である。つまり個人と職業の関係は主観的に認知した自己および環境だけでは現実的な行動になり得ないと考えた。この職業適合性は、能力とパーソナリティの2つの要素から、その関係性を整理している。ここでの能力とは、適性（Aptitude）と技量（Proficiency）に分けられる。適性は、「将来何ができるか」や「達成されるだろう可能性」を示す概念であり、技量は、現在到達している状態を表しており「現在何ができるか」を示す概念である。技量は学力とスキルに分けられ、技量が学業に現れた場合は学力（Achievement）、仕事に現れた場合は、スキル（skill）と呼ばれる。パーソナリティは、欲求（Needs）、特性（Traits）、価値（Value）、興味（Interest）、からなる。3つ目のライフ・スパン／ライフ・スペースは、キャリア発達に「役割」と「時間」の考えを導入し、それに影響を与える要因と相互作用をアプローチの考えかたとした。ライフ・スペースは、個人の生涯を通じて経験する共通的な役割として「子供」「学ぶことに従事する人」「余暇をすごす者」「市民や国民」「勤労者」「家庭人（家計を維持する者、配偶者、親等）」「その他（病床にふす者、年金受給者、宗教人等）」の7つの役割をあげている。個人は、生涯の様々な時期にこれらの舞台上で複数の役割を演じており、それぞれの人がその人ならではの人生、つまりキャリアが構成されている。ライフ・スパンは、生涯を通じた一連のライフ・ステージをマキシ・サイクルと呼び、成長段階、探索段階、確立段階、維持段階、開放段階という5つの段階で構成されるとしている。各段階において発達の課題を設定しており、それぞれの発達の課題を達成していくことは、子供、学生、労働者、あるいは親として有効に機能することであり、また次段階の発達の課題達成の基礎を築くことになるとしている。

## 2-2 1990年代以降の新たな理論

### 1) シャイン

組織論と組織開発論の知見から個人と組織の調和を体系化したのがシャイン（Shein, E.H.）である。シャインは、キャリアを「人の一生を通じての仕事」「生涯を通しての人の生き方、表現である」として、キャリアの発達段階を次のように分類した<sup>14)</sup>。それらは、ステージ1：成長・空想・探求（0歳～21歳）（役割：学生・大志を抱く人・求職者）、ステージ2：仕事へ世界へのエントリー（16歳～25歳）（役割：スカウトされた新人・新入者）、ステージ3：基本訓練（16歳～25歳）（役割：被訓練者・初心者）、ステージ4：キャリア初期の正社員（17歳～30歳）（役

割：新しいが正式のメンバー), ステージ5: 正社員資格・キャリア中期 (25歳~45歳) (役割: 正社員・在職権を得たメンバー・終身メンバー・監督者・管理者), ステージ6: キャリア中期の危機 (35歳~45歳) (役割: 正社員・在職権を得たメンバー・終身メンバー・監督者・管理者), ステージ7A: キャリア後期・非指導者役 (40歳~定年) (役割: 重要メンバー・個人的貢献者・経営メンバー), ステージ7B: キャリア後期・指導者役 (40歳~定年) (役割: 全般管理者・幹部・上級パートナー・社内企業家・上級スタッフ), ステージ8: 衰えと離脱 (40歳~定年) ステージ9: 引退 (定年) の分類となる。

また, (Shein, 1978) では, 組織での経験とキャリアを進展させることを通じて, 自己の明確な職業イメージ「キャリア・アンカー」を形成するとしている。このキャリア・アンカーは, (Shein, 1990) では8つのタイプに分類される<sup>15)</sup>。その8つは, ①専門・職能別コンピタンス<sup>16)</sup> (technical/functional competence) 「特定の業界・業種・分野にこだわり専門性の追求を目指す。」②全般管理コンピタンス (general managerial competence) 「総合的な管理職を目指す。あるいは, 特定の分野にこだわらず組織全体にわたるさまざまな経験をもとめる。」③自立・独立 (autonomy/independence) 「制限や規則に縛られず, 自立的に職務が進められることを重要視する。自分の仕事のやり方や方法を自由に自分で決めることをもとめる。」④保障・安定 (security/stability) 「生活の保障, 安定を第一義とする。リスクをとって多くを得るより, 安定することを最ももとめる。」⑤起業家的創造性 (entrepreneurial creativity) 「自らのアイデアで起業・創業することをもとめる。」⑥奉仕・社会貢献 (service/dedication to a cause) 「仕事において人の役にたっているということを重要視する。世の中をもっと良くしたいという欲求に基づいてキャリアをもとめる。」⑦純粋な挑戦 (pure challenge) 「不可能と思えるような障害を克服すること, 解決不能と思われてきた問題を解決すること, より一層困難な問題に直面するようなキャリアをもとめる。」⑧生活様式 (life style) 「仕事生活とその他生活との調和を重要視する。生き方全体のバランスと調和をキャリアにもとめる。」である。以上のように8つのキャリア・アンカーの概念を長期的な職業生活において「拠り所になるもの」, つまり船の錨をメタファーとして用いている。そして, 自分自身のキャリア・アンカーを確かめるために次の3つの問いが有効であるとシャインは述べている。①才能と能力について「何が得意か」, ②動機と欲求について「何をやりたいのか」, ③意味と価値について「何をやっている自分が充実しているのか」。こうした問いに対して自問自答し, また第三者と相談する過程において, キャリアの一定のパターンが顕在化していくとしている。

## 2) クルンボルツ

クルンボルツ (Krumbolts, J.D.) の理論は, 社会的学習理論<sup>17)</sup> を基礎としており, キャリア開発は学習プロセスの結果であることが強調されている。人間は自ら新しい行動をおこすこと, これまでの行動を変容していくことが可能であり, 時代の変化において偶然にもたらされた機会を自らの主体性や努力によってキャリアに生かしていくことの重要性を主張している。社会的学習

理論は、個人のキャリア意思決定に影響をあたえる要因として、①遺伝的特性・能力的特性、②環境的状况・環境的出来事、③学習経験、④課題接近スキルの4つをあげている。①遺伝的特性・能力的特性は、職業的な嗜好や技術を獲得するための能力に影響を与えられられる。遺伝的特性には、性差・民族・身体的外見・身体的障害などが含まれる。能力的特性には、知識や音楽・芸術の能力、運動能力が含まれる。②環境的状况・環境的出来事は、個人のコントロールをこえての出来事であり、社会・政治・経済的力といったものである。たとえば社会政策や雇用情勢・経済状況、社会的制度や教育システム等である。③学習経験は、道具的学習と連合学習の2つに分類される。道具的学習とは、直接的な経験による学習と同意であり、行動の直後に生ずる結果によって強化・進歩し獲得する学習である。また道具的学習は3つの構成要素があり、1. 先行条件、2. 行動、3. 結果を含んでいる。先行条件には、遺伝的特性と能力スキル、環境的状况・出来事等がある。行動には、外顕的行動と内在的行動（表面に現れない認知的反応・情緒的反応）がある。結果には、直後の影響と遅延した影響がある。もう一つ連合学習は、中性的な刺激とある反応が関連づけられたことによる学習である。例えば、幼い頃によく歯医者に連れていかれた子供が「歯医者」という中性刺激と「痛い・怖い」という感情が結びついて、「歯医者」という刺激が負刺激として学習されることである。④課題接近スキルは、学習経験と遺伝子的特性・能力的特性の相互作用をあらわす。つまり将来弁護士になりたいと思った学生が、司法試験に合格するために、学習してゆくことになる。この過程が課題接近スキルであり、弁護士になるという課題に対して司法試験に合格するという目標を定め、そのために学習してゆくことである。そして4つの要因が複雑に影響した後に、信念・スキル・行動が結果として生まれるとしている。

また社会的学習理論に基づくキャリアカウンセリングの要点を次5点にまとめている。①キャリアカウンセリングの対象となるクライアントの置かれている環境はさまざまに異なる、②意思決定は学習によるものである、③意思決定をうまく行なうことができなければ、キャリア選択は成功する、④キャリア選択がなかなかできずに迷うことは当然であり、問題ではない。最も相応しいキャリアは必ずしも一つとは限らない、⑤これまですでにキャリアを選択した人にも、フォローアップをはじめとする支援が必要である。

そしてキャリア形成の一つの要因として「計画された偶発性 (Planned Happenstance)」<sup>18)</sup> の概念を提唱している。すなわち、偶然におきる予期せぬ出来事からも自分のキャリアは形成され開発されるものであり、むしろその予期せぬ出来事を大いに活用すること、偶然を必然化することを勧めている。キャリアは用意周到、綿密に計画し準備できるものであると思っはいけない。むしろ偶発的にいつしかやってくるかもしれない絶好のチャンスを見逃さないようにし、常にチャンスに備えて予期せぬ出来事が起こる時のために準備し、心を広く開いておかなければならない。予期せぬことを避けるのではなく、むしろ積極的に自ら創り出すことであり、それを自分のキャリアに意欲的に活かすことである。すなわち、キャリアチャンスはおとなしくただ待っていても訪れるものではなく、自ら行動を起こしてチャンスを生み出し、自分の手で掴みとるものである。個人のキャリアは生涯にわたる学習の連続であり、多くの選択肢を前に何度もくりかえ

し意思決定を行い、数々の予期せぬ出来事を乗り越えながらキャリア形成を行なうものであるという。

### 3) シュロスバーグ

シュロスバーグ (Schlossberg, N.K.) によれば、人生はさまざまな「人生上の転機・転換 (トランジション)」から成り立っており、それを乗り越える努力と工夫を通してキャリアは形成されるという。すなわち長い人生の過程におけるキャリア発達はキャリア転機 (キャリア・トランジション) の連続からなると考え、キャリア転換のプロセスをよく理解し、キャリア転換を上手に行い、自己管理できることが大切であると提唱している。そして成人の発達を捉える上において4つの視点に整理している<sup>19)</sup>。①コンテクチュアル (文脈的) あるいはカルチュアル (文化的) な視点で、環境や前提が個人に人生にインパクトを与える。②デベロップメンタル (発達の) な視点で、成人の発達には順所づけられた、しかも一般に共通した性質がある。③ライフ・スパンの視点で、さまざまな転機を個々の生涯にわたる連続した課題としてとらえ、その課題を越えて人は多様にひろがっていく。④トランジション (転機・転換) の視点で、変化を引き起こす人生上の出来事自体とその対処に焦点を当てる。これら4つの視点はまったく独立したものではなく、相互に関連しあうものであると述べている。

またシュロスバーグは、転機にある個人や転機自体の内容はそれぞれに異なっているが、それを理解するための構造や切り口は同じであると考えた。転機を理解するための構造は大きく3つの部分から構成される<sup>20)</sup>。その3つは、1. トランジションへのアプローチ：転機の識別、転機のプロセス、2. 対処のための資源を活用する：4Sシステム (状況・自己・周囲の援助・戦略)、3. 転機に対処する：資源を強化する、としている。特に転機を乗り越えるための4資源である4つのSは、シュロスバーグの提言の最も特徴的なものである。その4Sは次の通りである。①状況 (Situation) (引き金・タイミング・コントロール・役割の変化・期間・過去の同様な転機経験の有無・転機のストレス・アセスメント)。②自己 (Self) (変化への対処に関する個人的特徴・社会経済的地位・年齢と人生段階・健康状態、また変化対処に関係のある心理的資源・自我発達段階・コミットメントおよび価値観・精神性および回復力・物の見方)。③周囲の援助 (Support) (転機を乗り越えるための好意・賞賛・尊敬・愛情・肯定・助言を得られるか、広い範囲での援助・配偶者・パートナー・家族・友人・同僚・隣人・組織、個人のサポート資源のうち転機によって打ちなうものと弱体化するもの)。④戦略 (Strategies) (広い範囲の戦略を使っているか・時々転機を変化させる行動をとっているか・時々転機の意味を変えるように試みているか・ストレスを楽々と切り抜けるように試みているか・何もしない方が良いときがどんなときか知っているか・目前の課題に応じて柔軟に戦略を選択できると感じているか・これら全てを考慮した上で戦略の程度はどのくらいか)。以上のように4Sの内容を吟味していくことで、対処に活用できる資源と脆弱な資源を明らかにできる。そして資源を強化していくことで新しい戦略をとることが可能となる。

#### 4) ホール

ホール (Hall, D.T.) は、キャリアが他者との関係のなかで互いに学びあうことで形成されていくとする関係性アプローチ (Relational Approach) を提唱している。彼は、変化の激しい現代社会の中において、依存的でない、独立的でない、相互依存的な人間関係のなかで学び続けることによって「変幻自在なキャリア (Protean Career)」を築いていくことができると主張する。この変幻自在なキャリア (プロティアン・キャリア) の特徴は次のとおりである。①キャリアは組織によってではなく、個人によって管理される。②キャリアは生涯を通じた経験・スキル・学習・転機・アイデンティティの変化の連続である。③発達とは次のものである。(組織的な学習・自己志向的・関係的・仕事へのチャレンジにおいて見出す)。④発達とは必ずしも次のものではない。(公式の教育と研修・再教育や再研修・昇進)。⑤成功の決め手は次のようになっている。(いかに知るかからいかに学ぶか・職務保証からエンプロイアビリティへ・組織キャリアから変幻自在なキャリアへ・働く自己から全体としての自己へ)。⑥組織は次のようなものを提供する。(挑戦しがいのある職務・発達の人間関係・情報とその他の発達の資源)。⑦目標は心理的成功<sup>21)</sup>。

こうした特徴を持つプロティアン・キャリアとは、組織によってではなく個人によって形成されるものであり、キャリアを営むその人の欲求に見合うようにそのつど方向転換されるものと提唱している。またプロティアン・キャリアを形成していくに際しては、2つのメタ・コンピテンシーが必要である。必要な2つのメタ・コンピテンシーは、アイデンティティとアダプタビリティである。ホールの考えるアイデンティティは、2つの構成要素から成り立っている。1つは自分の価値観・興味・能力・計画への気づきの程度である。2つめは、過去と現在と将来の自己概念が統合されている程度である。またサブ・アイデンティティを想定しており、人は社会のなかで多様な役割を担っており、キャリア・アイデンティティ、父親アイデンティティ、地域住民アイデンティティといった複数のアイデンティティを持っている。個人によってその割合は異なるがキャリア発達はキャリア・アイデンティティが成長し分化することによって生じるとホールは主張している。次にアダプタビリティであるが、ホールはアダプタビリティを単なる能力やコンピテンシーとして捉えず、動機づけの面を有していると捉え、アダプタビリティ=適応コンピテンス×適応モチベーションを一般モデルとして説明している<sup>22)</sup>。適応コンピテンスは、アイデンティティの探索・反復学習・統合力の3要素から成り立っている。要点をまとめるとプロティアン・キャリア形成には、重要なアイデンティティの側面として「自分は何をしたいのか=自己への気づき」並びに重要なアダプタビリティの側面として「仕事関連の柔軟性・現在の能力特性」が必要であることを意味している。

#### 5) サビカス

サビカス (Savickas, M.L.) は、キャリアの構築的な側面を強調する理論として、キャリア構築理論 (キャリア・コンストラクション理論) を提唱した。キャリア構築理論は、個人はライフ

サイクルのさまざまな段階で、職業に関わる選択や適応を求められるが、この職業行動を3つの心理学の視点、差異心理学・発達心理学・力動心理学から包括的に捉えようとしていることが大きな特徴である<sup>23)</sup>。キャリア構築理論では、キャリアについて考える本人が、自分自身を振り返る中で、また他者との相互作用の中でキャリアを作りあげていくというプロセスを重視している。この理論は、①職業パーソナリティ、②キャリア・アダプタビリティ、③ライフテーマという3つの主要概念から成り立っている。

#### 6) ハンセン

ハンセン (Hansen, L.S.) は、人生や仕事を統合する枠組みとして総合的人生 (生涯) 設計 (Integrative Life Planning)<sup>24)</sup> を構築した。これは、キャリア概念の中に家庭における役割から社会における役割まで、人生におけるすべての役割を幅広く盛り込み、新しいキャリアに対する「ライフキャリア」を提唱した。すなわち、個人的な人生上の満足だけに焦点を当てるのではなく、意味ある人生のために自分にも社会にも役立つ意義ある仕事を行なう視点に立ち、キャリア選択を行なうことが重要である。キャリアを構成する人生の役割について「仕事・学習・余暇・愛」の4つの要素をうまく組み合わせてこそ意味ある全体になるというものである。またキャリア発達と変化するライフ・パターンのために以下の6つの重要課題を提唱している。①グローバルな状況を変化させるためなすべき仕事を探す。(自分に合う仕事を探すという発想にとどまらず、地球規模で人々が直面している問題を解決するために創造性を発揮して仕事に取り組む。) ②人生を意味ある全体のなかに織り込む。(キャリア設計を仕事や職場での役割だけに焦点をあてるのではなく、人間の他の役割や発達として社会性・知性・精神・感情等を大切にすべきである。) ③家族と仕事の間を結ぶ。(職場や家族形態の変化に対応していく、男女が平等のパートナーとして協力し合うことが大切である。) ④多元性と包括性を大切にする。(人種・性別・年齢・障害・信念・言語・宗教等さまざまな違いを意識して、多角的な視点からものを見たり考えることが大切である。) ⑤個人の転機と組織の変革に共に対処する。(転機において個人が決断することは1つの大切な課題である。) ⑥精神性、人生の目的、意味を探求する。(精神性を宗教的な意味ではなく、一人ひとりが自分自身の意味を理解して、より大きな社会や地域へ貢献することも大切である。) ハンセンは、これら6つの人生課題を提示して個のキャリアが社会全体を良くしていくプロセスの1つと位置づけている。

### 第3章 高等教育におけるキャリア支援の展開

近年の高等教育機関に関するキャリア支援の実態を俯瞰するため、産官学で実施されたアンケート調査結果をレビューしてみる。今回は調査結果の実証性が高いと考えられる「独立行政法人日本学生支援機構 (以下日本学生支援機構)」、「経済産業省事業の財団法人企業活力研究所内ジョブカフェ・サポートセンター」、「公益財団法人日本生産性本部」3つの調査結果をとりあげ

る。

### 3-1 日本学生支援機構調査の分析

日本学生支援機構が2005（平成17）年11月に実施した「大学等における学生生活の支援実態調査」（調査対象：国公立大学・短大・高等専門学校1,217校，回答校数1,065学校，回収率89.3パーセント）によると，「就職支援のためのガイダンス・セミナー等や試験対策のための講座について（無料）」の現地状況調査において，大学全体の92.0パーセントが実施している。また「就職試験対策の講座（有料）」については，70.2パーセントが実施している。また「キャリア形成支援に関わる取り組み」（キャリアデザインの方法や実社会における職業について学び，学生の職業意識・勤労観を育てることを目的とする）については，71.4パーセントが実施している。このキャリア形成支援の取り組みを実施していると回答した大学に対し，その取り組みを「授業科目」および「授業科目以外のガイダンス・セミナー等」で実施しているかの調査においては，国立大学の場合「ガイダンス・セミナー等でのみ実施16.9パーセント」「授業科目のみで実施40.7パーセント」「両方の形態で実施40.7パーセント」となり，授業科目のみと両方の形態を合わせると81.4パーセントがキャリア形成支援を授業科目のなかで実施している。同調査の私立大学の場合，71.4パーセントがキャリア形成支援を授業科目のなかで実施している。この調査から，大学のキャリア支援は2005（平成17）年の時点で，既に一定の取り組みがなされていたと言及できる。その後，日本学生支援機構が2011（平成22）年11月に実施した「大学・短期大学高等専門学校における学生支援の取り組み状況に関する調査」（調査対象：国公立大学・短大・高等専門学校1,211校，回答校数1,136学校，回収率93.8パーセント）をみると，2005（平成17）年の同調査でのアンケート（設問）内容に変化が生じている。まず，2005（平成17）時点での「就職支援のためのガイダンス・セミナー等や試験対策のための講座について（無料・有料）」の設問は無くなっている。これは，同調査内容が2005（平成17）時点で既に大学全体において十分に浸透しているものと判断されたと推測する。次に，2005（平成17）時点でキャリア形成の取り組みが授業科目で実施されているか否かの設問は，「大学が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況について」に変化している。この設問の回答は，大学全体で36.3パーセントが必修科目として開設している。大学に入学すれば必ずキャリア科目の授業を受講しなければならない大学が4割弱にも及んでいるのである。その他では，「就職支援に関する特別な相談窓口のアドバイス体制について」（担当者はどうなですか，選択肢：教員（常勤本務・常勤兼務・非常勤），職員（常勤・非常勤），その他）の調査においては，大学全体で職員（常勤）85.0パーセントが一番多く，次に教員（常勤本務）が21.6パーセントと続くが教員の割合がまだまだ少ない感が強い。この結果からも，学生と直接関わる相談において，職員が就職支援の中核を担っているといえよう。

また，「担当者の中に専門的な訓練を受けた方はいますか」（キャリアコンサルタント等の有資格者JASSO等のキャリア教育担当者研修を受講した者）の調査において，キャリアコンサルタ

ント等の有資格者については、大学全体の48.6パーセントがいるという回答であった。内訳は、国立大学が56.0パーセントで一番多く、私立大学の49.1パーセントがそれに続く結果である。キャリアコンサルタントの有資格者については、「JCDA 公認 CDA」「GCDF-Japan キャリアカウンセラー」「CMCA 認定キャリアカウンセラー」「キャリアコンサルティング技能士」「産業カウンセラー」「プロフェッショナルキャリアカウンセラー」等の結果となっている。このように2005（平成17）年11月調査から2011（平成21）年11月調査までの6年間の経過において、就職支援に関する特別な相談窓口担当者としての専門家（専門的訓練を受けた者）を採用・配置している大学が急激に増加している。こうした専門家であるキャリアコンサルタント、キャリアカウンセラー、産業カウンセラーが習得している理論と技法の多くは、前章でレビューしたキャリア教育の心理学的アプローチ理論が基盤・基礎となっているのである。

そして「担当者として、学外からの人材の採用・配置をしていますか」（企業等の人事担当経験者・就職支援関連企業等の経験者・卒業生・その他）の調査において、企業等の人事担当経験者については、大学全体の30.8パーセントが採用・配置しているという回答であった。内訳は、国立大学が38.1パーセントで一番多く、公立大学が24.7パーセント、私立大学の30.6パーセントという結果である。就職支援関連企業等の経験者については、国立大学が39.8パーセントで一番多く、公立大学18.2パーセントと私立大学17.5パーセントがあまり差のない結果となっている。その他については、大学全体では15.7パーセントが採用・配置しているが、内訳での国立大学が32.1パーセントと突出して多い割合になっている。その他の内訳記述としては、「学校教育経験者・公務員経験者・元会社役員・社会保険労務士・キャリアカウンセラー・会社経営者・商工会議所」等の回答になっている。

以上の結果より見えてくるのは、国公立大学のキャリア支援担当部署（キャリアセンター）スタッフに専門化と高度化そして多様化が生じていることである。その専門化と高度化には、キャリア教育理論の習得と実践が必要となってくる。めまぐるしく変化する経済状況や雇用情勢、そして学生を取り巻く環境の変化に対応してゆくには、一昔前の大学職員だけがキャリア支援を担いきれない状況になっている。

### 3-2 経済産業省調査の分析

経済産業省事業の財団法人企業活力研究所内ジョブカフェ・サポートセンターが2009（平成20）年1月～3月に実施した「キャリア形成支援／就職支援の調査」（調査対象：国公立大学の教務部長、依頼数700、回答数408、回収率58パーセント）によると、「現在キャリア形成支援を実施していますか」の設問で、実施している大学は、88パーセントである。実施していない大学は、芸術系、医歯薬系等であり、こうした特殊な大学を除くとほぼ100パーセントの大学がキャリア形成支援に取り組んでいると解釈できる。次に「どのような形態で実施していますか」の設問で、授業科目として実施しているが75パーセントとなっており、日本学生支援機構の同様の質問での81.4パーセントと近い数値となっている。次に「各学年における授業科目の



扱い（選択科目／必修科目）」の設問で、必修科目として位置づけられている大学は、1年次17.8パーセント、2年次9.7パーセント、3年次4.5パーセント、4年次2.2パーセントで合計すると24.2パーセントとなっており、日本学生支援機構の同様の質問での36.3パーセントより低い数値となっている。しかし2つの調査の実施時期が2009（平成20）年1月～3月と2011（平成22）年11月と2年近くの差があり、時間の経過を考慮する必要がある。また「貴大学では、今後、就職支援においてどのような点に力をいれていくことをお考えですか」の設問で、「教員の積極的な協力を求めたい」が58.1パーセントと最も高く、次に「求人開拓を積極的に行なっていきたい」が36.5パーセント、3番目に「職員のカウンセリング力を高めたい」28.9パーセントと回答している。また「貴大学のキャリア形成支援、就職支援における外部機関（企業、公共機関等）との連携について伺います。現在、外部機関との連携を行なっていますか」設問で、キャリア形成支援では、「かなり連携している」10.0パーセントと「まあまあ連携している」42.0パーセントを合わせて52.0パーセントの大学が外部機関との連携が進んでいる。同質問での就職支援への回答は、かなり「連携している」17.0パーセントと「まあまあ連携している」57.0パーセントを合わせて74.0パーセントとなり、キャリア支援よりも就職支援での外部連携が進んでいる状況である。そして「外部機関との連携でどのような効果ができていますか」の設問で、キャリア支援では54.4パーセントが「学生への刺激」で最も高く、就職支援でも63.2パーセントが「学生への刺激」で最も高い結果である。

以上の結果より見えてくるのは、キャリア支援並びに就職支援で外部連携がかなり進んで状況であり、その最も高い効果は学生への刺激として顕在化している。

### 3-3 公益財団法人日本生産性本部調査の分析

公益財団法人日本生産性本部が2011（平成23）年1月から5月に実施に実施した「大学におけるキャリア支援に関するアンケート調査」（調査対象：関東甲信越地方の大学から150大学を無作為に抽出、有効回答数40大学、回収率26.7パーセント）によると、「未就職者を出さないための就職支援策」の設問で、「個別相談に力を入れている」97.5パーセント、次いで「ハローワークなどと連携している」が62.5パーセント、3番目に「中堅企業に目をむけるようセミナーや説明会を実施している」が40.0パーセントとなっている。次に、「就職支援に関する各大学の特色について自由記述での回答」では、①就職支援イベント等の開催（就職ガイダンス・学内企業セミナー・合同企業セミナー・就職特訓セミナー）、②個別相談の強化（専任職員による個別相談・外部の就職指導者による相談・キャリアアドバイザーを配置しての相談）、③就職支援体制の充実（教職員一体型の支援・スタッフ全員がキャリアカウンセラー有資格者・キャリアコンサルタントの活用）、④キャリア教育の充実（低学年からの意識付け・インターンシップの奨励・卒業生の活用）となっている。また、「大学における就職支援の主な課題について自由記述での回答」では、①学生に関するもの（低学年のガイダンス参加率の低さ・モチベーションの低さ・意欲が低下している学生への支援）、②支援体制に関するもの（卒業生との連携・企業開

拓・職員のスキルアップとモチベーションアップ・スタッフの不足・職員のスキルと経験不足)といった回答がその結果である。

以上の結果より見えてくるのは、就職支援策で最も重要視しているのは、「個別相談」であり、個々の学生に応じての就職支援が必要であると考えていることである。しかしながら、支援側の現状としては、スタッフの教不足、そしてスタッフ・職員のスキルと経験不足が課題となっている。ここでも、スタッフのスキルと経験値を向上させるためには、キャリア教育理論を中心とする学びと実践が必要であることが確認できる。

#### 第4章 キャリア支援上の課題解決への施策

これまで確認と分析をしてきたように、キャリア支援と就職支援の現状においてキャリア教育の理論と実践が、大学の現場で必要とされている。キャリア（教育）を必要とするのは、学びの主体となる学生であり、さまざまな指導と支援をする側、つまりキャリアスタッフである。キャリアスタッフを広義で捉えると、教員・職員・専門職員・キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・就職活動を終えた先輩学生・卒業生・父母・社会人等である。社会人には、企業の人事担当者をはじめ、営業マン、公務員、起業家、プロの通訳や翻訳者等学生を取り巻く多くの人が含まれる。こうした多くの学生と繋がるステークホルダーの中にあって、とりわけ密接な関係であるのは、大学にて学生を直接指導する教員と職員の存在ではなからうか。もう一つの存在としては、保護者である。昨今マスコミが「親力で勝つ就活」の題目で本を出版し、同様の題目でセミナーやインターンシップが開催されるなど、学生の父母までもが就職活動へ巻き込まれる状況となっている。こうした影響もあり、多くの大学にて、保護者向けのガイダンス等の開催が顕著になってきた。キャリア支援における保護者の役割と責任については、今回の課題として、ここでは、キャリア支援での教員と職員の役割と責任を取り上げる。この観点に関する先行研究の一つとして、末廣（2011）は、「2007年に大学に転進し、キャリア教育・就職支援センターの立ち上げ、運営及び学内への働きかけ、学生の教育、相談等に携わることになった。大学に来てみて、まず、このかつてないほどの雇用・就業形態の変化・多様化の状況があまりにも学生・教職員に伝わっていないということに驚いた。」また、「教員を巻き込んだキャリア教育の全学展開は、各大学のキャリア教育の関係者共通の大課題であり、その大学でも模索が続いている。」そして「キャリア教育とは、関わるほどにその多くの部分がまさに本来の大学教育そのものではないかと考えているところである。それゆえ、大学をあげての取り組みが不可欠である。」<sup>25)</sup>と問題点を指摘している。

とりわけ、キャリア支援での教員と職員の役割と責任という視点での重要なポイントは、キャリア支援をする職員に専門性をつけさせることである。そして、それを担うのはキャリア支援教員の役割である。3章で確認したが、現在のキャリア支援の現場で求められているのは、「キャリア専門職員」である。この専門職員とは、キャリア教育理論を学び、その理論を実践において

もPDCAサイクルで、常に向上させていける者である。キャリア支援を行なう職員の専門性は年々高くなってきており、履歴書やエントリーシートの記入に関しては、単なる誤字脱字をみつける能力に留まらない。支援側の文章構成力や文章執筆力というにはおおよぼ、学生へのレポートや論述形式での文章の組み立てから書き方まで指導しなければならない。（早稲田大学では、ライティングセンターがこの業務を担う。）キャリア支援の肝要となる「個別相談」では、カウンセリングを始めとするキャリア教育理論が必要となってくる。また日々から社会情勢や雇用情勢、そして文科省の中教審答申を始めとする国の施策に常にアンテナを張っていなければならない。また幅広い知識教養を身につけていくことも不可欠となってくる。一昔前の事務職員という言葉が髣髴させるルーティンワークをミスすることなく漫然とこなしてゆけば良いという時代ではない。新しい大学職員像としての大学アドミニストレーターについては、山本（2005・2008・2012）や篠田（2004・2007）に詳しいが、キャリア支援を担う職員の専門化が大学改革推進において急務かつ最重要事項の一つである<sup>26)</sup>。

以上のようなキャリア支援を直接的に携わる職員に専門性をつけさせることを主張した上で、著者の考えるキャリア支援の一方法論として「本学支援モデル」を提案する。本学支援モデルでの主要な目的は、特定の学生を見出すこと、特定の企業を見出すこと、そしてその2つをマッチングさせることである。単純な目的のように思われるが、教育の現場において、キャリア支援をする側が在学生をどの程度認識理解できているかは疑問である。クラス担任の教員が担当する学生の語学力や普段の素行についての把握は可能であろうが、学生の希望進路や将来の夢や目標といったビジョン、人となりとしての人間関係能力や価値観・人間観・人生観などについては、十分といえるだろうか。特定の学生を見出すこととは、学生を十分に理解し把握していることが必要不可欠なのである。こうした支援モデルを推進する上でのキーワードは「組織連携」であり、具体的には3つの連携が必要である。その3つとは、①産官（組織）との連携、②教員（組織）との連携、③職員（組織）との連携である。キャリア支援教員＝核（コア）になって有機的に3つのグループと繋がることが望ましい。核（コア）は、常に3方向に対して情報交換というキャッチボールを行なっているイメージである（表3参照）。

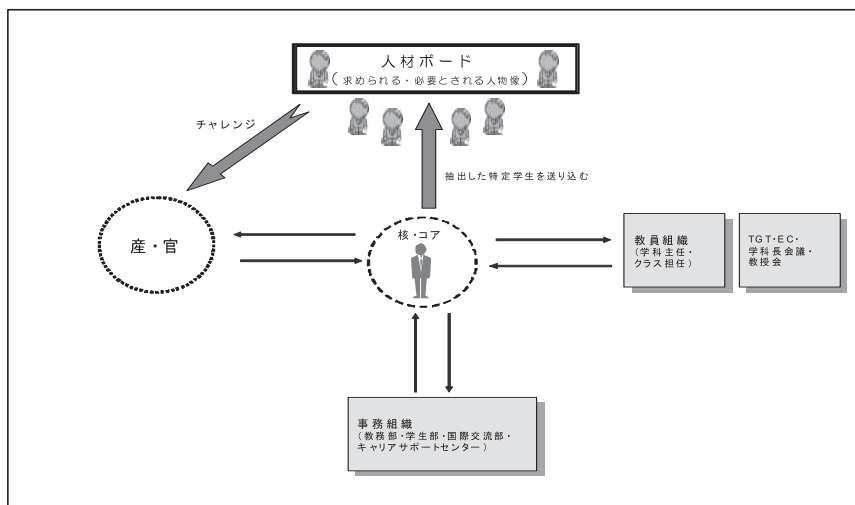
最初の①産官（組織）との連携で、核（コア）は、頻繁に官庁・企業訪問を行なう必要がある。文部科学省・厚生労働省・経済産業省やその系列組織、そして京都府庁・京都市役所やその系列組織、また商工会議所や経済同友会・中小企業家同友会等とのパイプ作りを行なう。2010（平成20）年度と2011（平成21）年度、本学の学生は難関である外務省インターンシップに参加している。そこで採択された理由として、学生の資質が高かったことは第一義としても、副次的要因として現キャリアサポートセンター長の各省庁との折衝力の高さに起因している可能性もある。そして民間企業訪問を継続的に実施することが重要である。企業訪問については、企業の選択と目的を戦略的に考案し、戦術をもった効果性の高い訪問を行なう必要がある。ここでは、掘り下げた言及はしないが、企業訪問こそキャリア支援の要である。本学学生にとって望ましい企業のキーワードは、語学運用能力とグローバルゼーションであろう。以上のような産官（組織）との

連携において、「特定の企業を見出すこと」が可能となる。

2つ目の②教員（組織）との連携では、学長直轄会議・執行部会議・教授会・学科長会議等との繋がり、そして学科長を基軸とした各学科の教員とクラス担任との繋がりが必要である。教員同士の組織連携を図る上で、キャリア支援にとりわけ理解のあるキーマンが浮上する可能性もある。そしてファカルディー・デヴェロップメントの視点からも教員同士の連携と情報共有を図り、各々の教員がキャリア支援担当教員にキャリア支援を全て任せておけばよいといった考えを払拭してもらうことが大切である。そして各教員が各々の講義において、担当する専門教育・教養教育にかかわり無く、講義の中でキャリアをテーマとする問題提起をし、学生にキャリアという問題を考えさせる機会を時々与えることが必要である。こうしたサイクルの中で、核（コア）は、継続的に多くの教員とキャッチボールを行なうことが必要である。そして多くの教員から学生情報をキャッチして「特定の学生を見出すこと」が可能となる。

3つ目の③職員との連携であるが、核（コア）は、教務部・学生部・国際交流部・（キャリアサポートセンター）と常に繋がる必要がある。例えば、教務において、TOEIC 860点以上の学生を抽出したり、その他言語でも秀でた語学力を持った学生を把握する。国際交流では、留学経験というエッジをもつ学生を抽出できるし、日本へ留学している外国人留学生の世話役を担ってくれた学生もわかる。学生部では、就活において強いといわれる体育会系の学生把握や課外活動での活役者、また休学者で海外インターンシップへ1年間行っている学生などの情報も把握できる。キャリアサポートセンターでは、履歴書・エントリーシートの内容に近いものが学生情報として存在する。個人情報の問題があるので、取り扱いには十分注意が必要であるが、その点さえ確りと補完したうえで、学生の情報収集が重要なポイントである。このようにして職員との連携

（表 3）組織連携によるキャリア支援モデル



出典：キャリア支援モデルとして筆者が作成。

からも「特定の学生を見出すこと」が可能となる。

## むすびにかえて 今後の研究課題

本稿は高等教育機関におけるキャリア支援の理論を整理し、その理論が現実の大学教育の場においてどの程度浸透し必要とされているかを考察し、その課題を提示した。そして本学に課題をあてはめる上において、著者の考えるキャリア支援モデルを提案し、その推進のための施策を提言した。キャリア支援の基礎研究は学問領域が広いため、今後も継続して研究を整理していきたい。紙面の関係上これにて、本稿を終える。

## 出展・参考文献

- 1) レリバンス (relevance) という言葉の訳語として、名詞 (関連・関連性, 適切, 適当), 形容詞 (関連した, 適切, 当てはまる, 相対的な, 相応する, 目的をもった) などがある。また学術研究において使用される場合, その領域は大きく, ①理論や事例の「有効性」, 「適用可能性」としての一般的用法, ②管理会計学の論理, ③認知心理学における論理, ④教育内容が何らかの事象に対してもつ「適切性」「関連性」としての論理などがある。ここでは多様なレリバンス概念の議論をさけて, 大学教育 (キャリア教育) の視点から教育達成と職業機会の関連性を捉えたものとする。
- 2) 東南隆光「大学のキャリア教育の視点から — 学生・大学・社会のレリバンスの研究 — (1) 認知的能力における外国語」『京都外国語大学研究論叢』78, 2011年 p. 263-285.
- 3) 東南隆光・横山卓哉「大学のキャリア教育の視点から — 学生・大学・社会のレリバンスの研究 — (2) キャリア教育としてのインターンシップ」『京都外国語大学研究論叢』79, 2012年 p. 289-304.
- 4) 文部科学省 HP  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1309148.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1309148.htm)  
(2012年9月26日確認)
- 5) 厚生労働省 HP  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002b1sz.html> (2012年9月26日確認)
- 6) リクルートワークス HP  
[http://www.recruit.jp/news\\_data/old/2012/04/20120425\\_12663](http://www.recruit.jp/news_data/old/2012/04/20120425_12663) (2012年9月26日確認)
- 7) 総務省 HP  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm> (2012年9月26日確認)
- 8) 文部科学省 HP  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_chukyo\\_index/toushin/attach/1309740.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/attach/1309740.htm) (2012年9月26日確認)
- 9) Parsons, F., *Choosing A Vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909,
- 10) Holland, J.L. 1985, *Making vocational choices: A theory of careers*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫『職業選択の理論』社団法人雇用問題研究会, 1990年)
- 11) Super, D.M. 1957, *The psychology of careers: an introduction to vocational development*, Harper & Brothers (日本職業指導学会訳『職業生活の心理学 — 職業経歴と職業発達』誠信書房, 1960年)

- 12) Super, D.M., Savicas, M.L., and Super, C.M. 1996, "The life-span, life-space approach to careers" in Brown, D. and Brooks, L. and Associates (Eds.), *Carrer Choice and Development, 3<sup>rd</sup> Edition*, San Francisco Jossey-Bass,
- 13) コンピテンシーは英語で「能力」「有能」を意味する。一定の職務や作業において、絶えず安定的に期待される業績をあげている人材に共通して観察される行動特性。コンピテンシーについても様々な定義があるが、ボヤティズ (Boyatzis, 1982) は、「コンピテンシーとは、組織の置かれた環境と職務上の要請を埋め合わせる行動に結びつく個人特性としてのキャパシティ、あるいは、強く要請された結果をもたらすものである」としている。また、Evarts (1987) は、「コンピテンシーとは、職務や役割における効果的ないしは優れた行動に結果的に結びつく個人特性である」と定義している。
- 14) Schein, E.H. 1978, *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, Addison-Wesley (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミックス — キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』白桃書房, 1991年)
- 15) Schein, E.H. 1990, *Career anchors; discovering your real values: revised edition*, Jossey-Bass (金井壽宏訳『キャリア・アンカー — 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房, 2003年)
- 16) コンピタンスとは、言語心理学や認知心理学では、深層構造にある言語能力といった潜在能力を示すものであり、発達心理学では、人にすでに備わっている潜在能力と、環境に能動的に働きかけての自らの有能さを追及しようとする動機づけを、一体のものとして捉える力動的な概念を指すものである。ここでは、専門的な能力や力量であり、成果につながる有能さを意味している。
- 17) Bandura, A. 1977, *Social Learning Theory*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (原野広太郎監訳『社会的学習理論』金子書房, 1979年)
- 18) Krumboltz, J.D. and Levin, A.S. 2004, *Luck is no accident, Impact Publishers* (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです!』ダイヤモンド社, 2005年)
- 19) Schlossberg, N.K. 1989, *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington Books. (武田圭太・立野了嗣監訳『選職社会 — 転機を活かせ』日本マンパワー出版, 2000年)
- 20) Summers, S.L. 2002, *A summary and critique of Nancy K. Schlossberg's Transition theory* <http://www.uiowa.edu/~elpl/faculty/pascarel/papers/summers.pdf>
- 21) 渡辺三枝子編『新版キャリアの心理学 — キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシ出版 2011年 P.148
- 22) 渡辺三枝子編『新版キャリアの心理学 — キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシ出版 2011年 P.151
- 23) 渡辺三枝子編『新版キャリアの心理学 — キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシ出版 2011年 P.173
- 24) Hansen, L.S. 1997, *Intergrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 25) 末廣啓子「大学における就職事情と支援の課題～キャリア教育・就職支援の取り組みの中からみえるもの～」『労働調査2011.1』労働調査協議会 2011年 pp.20-23
- 26) 山本真一『新時代の大学経営人材 — アドミニストレーター養成を考える』ジヤース教育新社 2005年  
 山本真一『大学のマネジメント (放送大学大学院教材)』放送大学教育振興会 2008年  
 山本真一『大学事務職員のための高等教育システム論 — より良い大学経営専門職となるために』東信堂 2012年  
 篠田道夫編『大学職員論 — 経営革新と戦略遂行を担うSD～日本福祉大学事務局の挑戦～』地域化学研究会 2004年  
 篠田道夫『大学アドミニストレーター論 — 戦略経営を担う職員 —』学報新書 2007年