

# 大学教育における就職支援の教育的課題とアプローチ

## Educational problem and approach of the finding employment support in university education

大森 真穂  
Maho Omori

### はじめに

新規学卒者の3人に1人が就職後3年以内に離職するなど、いわゆる「若年者雇用問題」の深刻さを大きな背景として、大学におけるキャリア教育は急速に普及した<sup>1)</sup>。2011年度より大学でキャリア教育が義務化され、教育課程の中で体系的な取り組みが行われるようになった。教育課程の外では、キャリアセンターが全学年に対し、就職活動に向けた働きかけとして、ガイダンスや個別相談などをおとした情報提供や指導を行っている。

先行研究において、大学の学生に対するキャリア支援の取り組みは、「キャリア形成支援」と「就職支援」という2つの観点から検討されてきた<sup>2)</sup>。「キャリア形成支援」とは、生涯を見据えた進路・職業選択やキャリアのデザイン(生き方や進路の設計)、職業的能力の育成を援助する教育的方策と定義されている。一方「就職支援」は、卒業後企業等に就職することを希望する学生に、就職活動に必要な情報の提供や業界・企業研究、面接、エントリーシートの書き方を指導することと定義されている。

このように、就職支援は情報提供やノウハウの指導として、教育的方策としての「キャリア形成支援」と分けて考えられているのが一般的であり、実際にキャリアセンターが提供してい

るプログラムの多くが外部の講師や民間事業者によるものである。

しかし、これまで複数の大学で学生の進路相談や就職相談の業務に携わってきた筆者の経験上、就職支援に分類される内容の相談対応・指導は、一度ノウハウを伝えて完結するものではない。特に進路選択に悩む学生や就職活動に苦戦する学生に対しては、個別継続的に、学生の成長発達のプロセスに寄り添った、まさに「教育的な」かわりが求められる。学生の悩みに耳を傾けていると、学生が求めている支援と実際に大学で行われている支援との間には大きな隔りがあるように感じられる。

学生は就職活動のどのようなプロセスに困難を感じているのか。そして、その背景にはどのような問題や課題があるのか。本研究では、筆者がこれまで対応してきた相談事例を分析、考察することを通して、就職支援の大学教育における位置づけを問い直すことを試みたい。

### 1. キャリアセンター 就職支援の現状

労働政策研究・研修機構は、大学・短期大学・高等専門学校・専門学校のキャリアセンターが行う就職支援の方法について調査を行っている<sup>3)</sup>。この調査は集団セミナー形式や個別相談形式等によるキャリアガイダンスの実施の詳細、とり

わけ若年者の職業選択に必要な自己理解の支援や、職業理解等に関する情報提供が具体的にどのように行われているかを明らかにすることを目的に行われたものである。

本章ではこの調査結果から、就職支援の現状、担当者が感じている問題点や課題について考察していきたい。なお本稿では、以下特に注意書きを付さない限り大学の調査結果についてのみ言及するものとする。

### (1) キャリアガイダンスの方法・内容

集団セミナー形式のキャリアガイダンスでは、学生全体に対する情報提供が行われている。具体的な実施内容としては、12項目のうち“毎年実施しているもの”として「就職活動全般に関わるガイダンス」、「エントリーシート等の書き方」、「面接訓練」の実施率が高かった<sup>4)</sup>。

セミナー形式のキャリアガイダンスは、就職課職員、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等を活用して実施。就職ガイダンス、職業に関する情報提供、エントリーシート等の書き方、面接訓練等は、外部の講師や専門家に直接依頼するケースが多く、自己理解・自己分析、就職試験対策講座等は委託業者に依頼するケースが多い傾向にあった。

個々の学生に対する個別相談では、7割弱の大学が学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等の外部専門家等を“活用している”と回答している。「特に丁寧・慎重な対応を心掛けているもの」で多くの項目が集まった項目としては、「未内定者に対する相談」「エントリーシート・応募書類の書き方の指導・相談」「就活の進め方に関する相談」等があった。

このように、セミナー形式、個別相談のいずれにおいても、大学キャリアセンターにおけるキャリアガイダンスの大部分が民間事業者によって担われていることがわかる。<sup>5)</sup>

### (2) キャリアセンターの体制

キャリアセンターにおいて就職支援に関するスタッフの数としては、4～5名の大学が多い。就職支援を担当する常勤職員の中で、就職支援や人事関連の経歴（例：企業の人事部出身等）を生かして入職した職員の有無について、「いる」という回答が約4割の大学であった。さらに外部から採用した人材については、就職指導関係の管理職ポスト（キャリアセンター長、副センター長、室長など）への配属が多く、記述されていた数の約3割を占めている。それ以外では学生への相談や就職指導担当者としての活用も多い。

この結果から、セミナー形式のキャリアガイダンスや個別相談の実施だけでなく、教育的方策としての「キャリア形成支援」を統括する内部人材、管理職ポストにおいても、民間企業の勤務経験や人事担当経験が重視されていることが読み取れる。

### (3) キャリアガイダンスや就職支援に関する問題点

現行のキャリアガイダンスや就職支援に関して大学が現在感じている問題点について、自由記述による回答があったものをカテゴリー分類したところ、「学生」が約5割、次いで「現行プログラム」が3割を占める結果となった<sup>6)</sup>。

まず就職活動に苦戦する学生が抱える問題点

としては、就職意識・モチベーションの低さ、就職活動の不活発、コミュニケーション力・表現力など社会人力の不足、学生間に見られる格差、メンタルの問題などが指摘されている。センターの学生への働きかけに対して応じてこない学生や、センターで提供するサービスを受けるには十分なレディネスをもっていない学生に関する記述が多く見られた。

一方、センターが提供する種々のプログラムが抱える問題点については、以下のような記述が挙げられている。

- ◇就職に関する意識が高まるよう学生のニーズを適切に把握できればよいと思う。
- ◇一人ひとりの学生に対する細やかな支援を充実させたい。
- ◇キャリア支援と就職支援は、本来別に行うべきであると考え。組織や人的問題があるので難しいが…。
- ◇個人的には、大学教育と就職支援は一線をひくべきだと思う。低学年時は勉強や課外活動にのびのびと取り組んで欲しい。「キャリア教育」という「枠」に閉じこめられることで、就職ばかり意識した面白みのない学生は育てて欲しくない。
- ◇キャリア形成のための基礎的な知識を低年次から身につけさせる必要がある。
- ◇入職後の離職要因(教育と現場のギャップ、リアリティショック、精神的な未熟さや弱さ等)の解消に向けた教育活動が求められていると思います。
- ◇現在の就職活動は、就職業者やネット情報などの、学生にとっては間接的な情報量が

かなり多くなっている。各学校ごとに、自校の学生の特徴や就職実績を生かした「その学校の学生に合わせた」キャリアガイダンスや就職支援を充実させるとよいと思う。

- ◇個々の学生としっかり向き合う時間が必要であると感じる。両者の気持ちに焦りがあり、就職したい、させたいに急ぎすぎているように感じられる。もう少し、社会人になることを大きく捉えて、「どの様に生きていくか」を学ばせたい。
- ◇就職意欲の低い学生や就職困難な学生を把握してアプローチすること。
- ◇就職活動の方法論については充実しているが、実際の会社・仕事に直接触れる機会が少ない。
- ◇学生個人が、今後の志向を決定し、その手段等が見えるようになれば良い。

これらの記述からは、大学としては、自校の学生の特徴や就職実績を生かし「その学校の学生に合わせた」キャリアガイダンスや就職支援を充実させたい、就職に直結した方法論だけではない教育活動を模索したいなどの思いがある一方で、学生のニーズや問題を適切に把握できていない現状にジレンマを感じていることが読み取れる。このジレンマは、個別相談など、学生の就職活動に関する悩みや問題に直接関わっているのが外部人材である民間事業者であることに原因のひとつがあるものと考えられる。大学として個別相談やセミナープログラムを担当する民間事業者とどのようなかたちで連携をとっているのか、具体的な事例収集・分析によって

明らかにすることを今後の課題としたい。

## 2. 進路選択、就職活動に関する相談事例

前章では、就職活動に対する学生のレディネス不足を感じながらも、学生の状況を具体的に把握できていないことにジレンマを抱える大学の現状が明らかになった。進路選択に悩む学生や就職活動に苦戦する学生は、就職活動のどのようなプロセスに困難を感じているのだろうか。またその困難の背景には、どのような課題を抱えているのだろうか。

これらの問題を考察するために、本章では筆者がこれまで対応してきた相談対応事例を1) 未内定者に対する相談、2) 就職活動の進め方に関する相談、3) 履歴書・エントリーシート の書き方に関する相談、4) 面接対策に関する相談、5) 自己理解に関する相談、6) 仕事理解に関する相談、7) 複数内定からの決断に関する相談の7つの項目に分類する。なお、これらの事例はすべて4年制大学人文・社会科学系学部学科所属の学生を対象としたものである。

### (1) キャリアカウンセリングのプロセス

大学における就職活動に関する個別相談は、キャリアカウンセリングなどといわれることが多い。キャリアカウンセリングは、一般的に以下の4つのプロセスに基づいて行われる<sup>7)</sup>。

①相談者との関係構築：相談者に対する受容的・共感的な態度を維持しながら、傾聴を通じて、相談者が安心して話ができる信頼関係（ラポール）を形成する。

②相談者の抱えている問題の把握：相談者が話

す内容や話し方、相談者の態度等から、相談者の問題が何であるかを理解する。さらに、相談者自身では気づいていない相談者の悩みを把握する。

③その問題を解決するための目標設定：解決すべき問題を把握したら、相談者の悩みや阻害要因に気づかせ、次に、問題を解決するためのいくつかの具体的方策を選択し、それを一連の行動ステップに組み立てる。

④目標を達成するための具体的方策の立案とその展開：選択した方策について、意思決定、学習、自己管理というやり方で実行する。

### (2) 事例検討

#### 1) 未内定者に対する相談対応事例

未内定者の相談対応については、時期や個人の状況に応じて重点や優先すべき事柄が変わってくる。たとえば、活動を続けているにもかかわらず不採用が続いている学生に対しては、これまでの活動状況の振り返りを行うことをとおして、本人の仕事観や課題に気付けるよう支援する。何らかの理由で就職活動の開始が遅れたり、活動を中断していた学生に対しては、本人の希望や就職活動を続けていくうえでの条件の確認、就職活動に関する知識や準備状況の確認が必要である。

メンタル面での不調や自他に危害を与える可能性を示唆する発言が認められる場合には、就職活動の休止の提案や学内外の専門機関へのリファー（引継ぎ、紹介）などの検討が必要になる。いずれの場合でも、状況の確認、気持ちに寄り添う姿勢や応答など、丁寧・慎重な対応が求められる。

<特に確認、配慮が必要と考えられる内容例>

- ・ 卒業要件単位の取得状況
- ・ 卒業研究の進捗状況
- ・ アルバイトや課外活動の状況
- ・ 本人にとって適当な活動量・スピード
- ・ 本人が希望する業界職種と求人状況のマッチング
- ・ メンタル面での不調
- ・ その他、本人が気になっていること、不安に感じていること

2) 就職活動の進め方に関する相談対応事例

<4年生>

現在の大学生の就職活動は、一般的には3年次3月から企業広報活動(会社説明会)の開始、4年次6月から企業選考活動(筆記・面接試験)の開始となっている。しかし実際には、業界や企業により採用スケジュールの前倒しや、インターンシップを採用と直結させるなどの動きも見られている。

特に近年の企業採用活動の傾向としては、頻繁にスケジュールが変更され、「短期化」「早期化」といわれる。採用活動期間が短縮されたために、従来それぞれ別日程で実施されていたものが、会社説明会と書類選考、書類選考と面接試験などの組み合わせでいわゆる「セット選考」を行う企業も多くみられる。

学生にとっては、企業研究に充てられる時間が短くなったことで、「書類作成や面接対策が間に合わない」、選考日程が圧縮されたことにより「スケジュールがうまく調整できない」などの悩みがあった。このように、近年の就職活動では事前準備やスケジュール管理などを計画

的に行う力が求められている。

<3年生>

学生にとっての就職活動は、実質3年次からスタートしている。現行のスケジュールでは、リクナビやマイナビなどの就職活動ナビサイト(以下、就活サイト)が3年次6月にオープン、夏期インターンシップの申し込みが始まる。インターンシップは、学生自身が就活サイトを通して企業が提供するプログラムを選択、参加申し込みを行うものが一般的である。

インターンシップの形態としては、職場体験プログラムや業界・企業研究セミナー、グループワークや自己分析などの就職活動対策講座など多様化している。日程も内容や目的に応じて、半日から長期にわたるものまで多岐にわたっている。また企業が提供するプログラムだけではなく、大学キャリアセンターでもインターンシッププログラムの企画運営を行ったり、学部学科が正課・正課外のプログラムとして実施しているものもある。

3年生以下の学生からの相談傾向としては、「やりたいこと」が決まっていないことに対する焦りやインターンシップの選び方に関する内容が多い。このような学生には、参加の目的や関心を明らかにし、自分に合ったプログラムを選択できるよう支援を行う。

また、「就活に有利な資格や、取っておいたほうが良い授業はありますか」などの相談を1、2年生から受けることもある。これらの相談には「やりたいこと」や「やるべきこと」がはっきりしていない自分の大学生活に対して漠然とした不安を持っているケースが多く見られる。

このような学生に対しては、就職活動のステップや評価の視点について情報提供をしたうえで、大学や学部学科の選択理由、今興味のあることの話を引き取りながら、学生が自分の価値観や関心に気付けるよう支援を行っている。

### 3) 履歴書・エントリーシートの書き方に関する相談対応事例

多くの企業の採用活動において、履歴書・エントリーシートなどによる書類選考は面接試験の前に実施される。学生にとっては、いわば就職活動の「第一関門」である。質問項目が多いこと、内容についても「自己理解」から「仕事理解」まで幅広いものを求められることから、書き方のノウハウを学んでも実際に自分のことを書くということに高いハードルを感じる学生も見られる。また、内容が採用側の求める水準まで深まらないためなかなか書類選考を通過できない学生や、文章表現そのものに対して苦手意識を持つ学生も多く、継続的な添削指導が必要な場合がある。

### 4) 面接対策に関する相談対応事例

書類選考・筆記試験に続いて実施される面接試験には、集団と個人の形式がある。

集団面接は面接官が1つの質問をするごとに複数名の学生が順番に答えていく形式で、面接試験の初めの段階で行われることが多い。集団面接では一人当たりの応答時間が短いため、伝えたいことをより簡潔に答えることが求められる。他方、個人面接では、面接官とのやりとりのなかで質問の意図を理解し、的確な受け答えができる力がより重視される。集団面接、個人

面接ともに、質問内容の基本は履歴書・エントリーシートとほぼ同じである。

面接練習では、このような形式ごとの特徴を踏まえたうえで、学生自身が改めて自己理解・仕事理解を深めていけるよう意識した問いかけやフィードバックを行っている。

### 5) 自己理解に関する相談対応事例

履歴書では自己理解に関する質問として、主に「研究課題（ゼミナールでの活動等）」「課外活動」「性格」「趣味特技」「資格免許」などの項目が設けられている。

エントリーシートは企業が任意の質問項目を設定するものであるが、質問内容の大枠は履歴書の項目と共通している。「これまでの人生で最大の壁を乗り越えた経験」「仲間と協力して何かを成し遂げた経験」を問われたり、「自由記述欄」として写真や図表などを任意で用いて自己PRの表現を求められるものもある。

#### < 相談対応事例 >

#### ○「自己分析をしてほしい」

「自己分析が進まず、就活を始められない」という相談が3年生を中心に多くある。本来自分の仕事観や適性のイメージは、実際の会社仕事や働いている人との出会いや関わりのなかで深まっていくものなので、仕事理解の側面から進めても問題はない。

このような理由で来談するケースには、自分の特性にあった「適職」を選ばなくてはならないという思い込みを持っている傾向が見られる。自己分析の方法としては、就活サイトが提供している自己診断ツールなど、パソコンを使い学生が自ら手軽に適職マッチングを実

施できるものもある。場合によってこのようなツールやアセスメントを学生に紹介することもあるが、これはあくまで仕事理解など次の行動につなげるきっかけとしての活用を促すことが肝要である。実施前には、結果をどう解釈・分析するかが重要であること、この結果はあくまで現在の状況であり就職活動が進めば検査結果も変わってくることを説明する。実施後には、診断結果を見て感じたこと、考えたことについて話し合い、たとえば興味を持った業界や職種について調べてみるなど次のアクションを一緒に検討する。

#### ○「企業にPRできるような経験がない」

「大学生活ではアルバイトしかしてこなかった」「授業で学んだことは志望する仕事と直接つながらない」などの理由で企業にPRできる内容がないとの相談である。このような悩みの背景としては、「どんなことに取り組んだか」という事柄の面に意識が向きがちであったり、企業に「即戦力」として評価される経験がなければならぬとの思い込みも見られる。

一方で、履歴書・エントリーシートにおける「研究課題（ゼミナールでの活動等）」や「課外活動」などの項目で採用側から問われているのは、大学生活の中で課題や役割に「どのように取り組んだか」ということである。このような質問に答えるには、「自分はどんな分野に関心があるのか」、「自分が大事にしていることはどんなことか」、「困難に直面したときにはどのような工夫や努力をして乗り越えてきたのか」、「活動からどんなことを学んだか」といった振り返りが必要となる。

例えばコンビニエンスストアでアルバイトをしているという複数の学生の話を書いていると、店舗の立地によって客層が違えば、それに応じて求められる品揃えやサービスも自ずと異なってくるのがわかる。接客や品出し、発注などの業務でも、優先順位のつけ方や工夫しているポイントは人によって様々である。このように掘り下げて話をきいていくと、「ありふれた経験」というものなどないこと、自分にとっての当たり前のなかに「自分らしさ」が隠れていることがわかる。学生が「自分らしさ」に気付けるよう、支援者自身が学生一人ひとりの言葉に丁寧に耳を傾ける意識が大切である。

#### ○「自分の『性格』がわからない」（履歴書の「性格」欄に何を書いたらよいかわからない）

アイデンティティを模索する青年期にある学生にとって、「自己」を理解することは難しいようである。しかし自己理解ばかりを追究することは、かえって視野を狭めたり自分自身を追い込んでしまう恐れもある。

採用選考で問われる「性格」とは、役割や課題にどう取り組むか、あくまで「仕事をする自分」を問うものである。この点を踏まえ、学生が自分らしく役割や課題に取り組むことができたと感じる場面について、具体的に自分の言葉で語れるよう支援する。また、友人やアルバイト先の上司や同僚など、自分をよく知る他者からのヒアリングを通した「他己理解」によるアプローチも紹介する。

#### 6) 仕事理解に関する相談対応事例

仕事理解に関する相談は、インターンシップ

の選択や履歴書・エントリーシートの「志望理由」欄の記入に際してのものが中心である。また、書類選考だけでなく、面接で苦戦している学生に関しても、企業研究や志望理由などの内容が深まっていないことが原因と見られるケースが多い。

志望理由の質問の趣旨は、大きく2つに分けられる。1つは「なぜこの業界・会社で働きたいのか」、もう1つは「入社したら、どんな仕事をしていきたいか」という問いである。

就職活動に苦戦している学生の志望理由は、「貴社（御社）の……という理念に共感し、私の〇〇の経験を生かし貢献したいと考えます」といった型にはまった抽象的な表現になってしまう傾向が見られる。この原因としては、まず企業の事業内容や理念、強み、仕事内容、人材育成方針などの理解が十分にできていないことが考えられる。

このような学生に対しては状況に応じて①企業情報の集め方を教える、②情報の読み取り方、使い方を教えるという2段階の支援を行う必要がある。企業情報の集め方には企業ホームページ、新聞雑誌記事、店舗見学、インターンシップ、会社説明会、OBOG訪問など様々な方法があることや、それぞれの特徴について伝える。また、たとえば企業ホームページのどの項目を見るとどんな情報が読み取れるのかなど、実際にパソコンを操作しながら具体的に伝えることが必要な場合もある。

企業についての情報収集ができると、調べたことを基に、「私はこの企業理念のどんなところに共感するのか」、「私はこの会社のどんな事業内容に関心があるのか」、「私がこの会社でや

りたい仕事はどんなことか」などと自問自答を促す段階に入る。支援者としては、企業や仕事への理解をとおして自己理解も深めていけるような問いかけを意識して行う。

#### 7) 複数内定からの決断に関する相談

内定獲得後の段階では、複数の企業から内定を得たが入社する企業を絞れないといった内容の相談も見られる。決断できない理由としては、「1社に決めてしまうことで他の可能性を捨てることになるのが怖い」「ブラック企業に入社してしまったら取り返しがつかない」などの声がきかれた。

このような悩みに対しては、①決断できないのはなぜか、どんなことが気になっているのかを整理すること、②判断・決断するために必要な情報を集めること、③集めた情報を基に「安心して働き続けられるか?（企業業績、職場環境）」「会社や仕事が自分と合うか?（企業文化、成長環境）」などの観点から企業を比較するという3つのステップでの支援を行う。各企業に対しての志望理由を振り返ることによって、学生が自分の軸（価値基準、優先順位）を確認できるよう意識した問いかけを行う必要がある。また、条件面の比較だけでなく、実際に働き続けることができるかという観点からの検討を促すことも重要である。たとえば1日/1ヶ月の仕事の流れや職場の雰囲気、インフォーマルな教育環境など、インターネットで調べてもわからない情報については、先輩社員への面談を依頼するなどのアプローチが考えられる。

### 3. 就職支援における教育的課題とアプローチ

#### (1) 事例からの考察

進路選択に悩む学生や就職活動に苦戦する学生たちの事例から、どのような傾向や特徴を見出すことができるだろうか。学生の悩みや問題の背景について考察する。

##### 1) 「やりたいこと」への不安

学生から相談を受けていて最もよく耳にするのは、「やりたいこと」というワードである。「やりたいことがない」ということに焦り苦しむ学生たちの姿からは、「やりたいことを見つけて仕事に結びつけねばならない」といった強迫観念のようなものを感じる。

日本学生支援機構「平成26年度学生生活調査」によれば、4割の大学生が進路選択・就職活動に関して「卒業後やりたいことが見つからない」ことに不安を感じている。大学への入学に際しても、何がやりたいかわからないからとにかく大学教育を受けながら考えていこうという「受容型」が1割、何がやりたいかわからず、しかも大学で学んでいることと漠然とした自分の希望・目標が合致していない「疎外型」が約3割を占めるといわれる（金子2007）。

これらのデータからは、やりたいことを見つけたくて大学に入学したものの、大学生活の中でそれを見出すことができているという不安や焦りを感じている学生が少なくとも半数近く存在していることが読み取れる。

##### 2) 正解がない就職活動に対する不安

今の学生たちにとって、就職活動は絶対的な

「答え」がなく、自分の意思と責任に基づいて選択・決定しなければならない異質で不安な経験である。相談現場では、「こうすれば大丈夫ですか」などと支援者に正解を求めるような学生たちの言葉や態度が見られる。

インターネットやスマートフォンの普及により、物心ついたときから自分が求めるまでもなくあふれるほどの情報が手に入ってくる環境のなかで育ってきた学生たちであるが、情報を取捨選択することや自分の目的のために必要な情報を活用することを苦手としている傾向が伺える。たとえば「バイトの経験は企業に評価されないとネットに書いてあった」などと言って、その理由や背景をすることもなく、根拠のない情報を鵜呑みにし、このような情報に振り回されてより混乱や不安が広がってしまっているケースが見られる。

また、「先生が勧めるので」「親に反対されたから」などと、自分自身の責任で選択や意思決定することを自覚的・無自覚的にも避ける様子も多く見られる。

##### 3) リアルな生活体験、他者とのかわりの希薄さ

履歴書や面接でPRできないことがないという相談では、「大学に入ってから、家と大学の往復だけでバイトもサークルもやってこなかった」という悩みも多く見られる。このような学生の中には、資格取得など将来を真剣に考えて充実した学生生活を送りたいという意欲を持っていながら、他者から自分の存在や能力を認められる機会が少なく自信が持てないという学生も少なくない。

今の学生の意識は勉強第一で、教員、授業ならびに大学への満足度も比較的高くなっている一方、授業以外の読書、交友関係、サークル活動、学生運動等とおしての学びが減少している傾向にあるといわれる。自由な時間と空間が少なくなることにより、価値の多様化の理解や、自発性、主体性を発揮する機会が失われてきているものとみられる<sup>8)</sup>。このようなリアルな生活体験や他者とのかかわりの希薄さが、進路選択および就職活動プロセスにおける自己理解・仕事理解の難しさにつながっているのではないかと推測される。

## (2) 正課外教育としての就職支援

このように事例からは、学生のリアルな生活体験や他者とかかわる機会の乏しさやそれがもたらす成長発達への影響が、進路選択および就職活動プロセスへのつまづきや葛藤というかたちで顕在化していることが明らかになった。このことを踏まえ、大学には今後一層、学生に対して、他の学生や社会人など他者との直接的なかかわりの中で成長発達を促す体験の場、機会を計画的に作り出すことが求められるといえよう。

大学にとっては、いかに自校の学生の実態や教育目標を踏まえ、プログラムをどのようにデザインするかが課題であり、就職支援プログラムにおいて外部の民間事業者や専門家を活用する際にも戦略的に企画や提案、議論を行う「主体性」が求められる。

大学の「主体性」のよりどころとは、高等教育機関としてのミッションに他ならない。今後の大学教育においては、就職支援をまずは正課

外教育の文脈のなかで理論・実践の両方向から位置づけなおすことが必要であろう。

学生が社会と接点を持つことや自主的活動を行うことに対して大学が支援を行う重要性については、2000年に文部省高等教育局から出された報告書「大学における学生生活の充実について—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」（通称「廣中レポート」）でも強調されている。廣中レポートは、従来の教員の研究に重点を置く「教員中心」の大学のあり方から、多様な学生に対するきめ細やかな教育・指導に重点を置く「学生中心」の大学のあり方への転換を提起した。廣中レポートは、これまで正課の補完として考えられていた正課外教育の意義を積極的に捉えなおす必要性を示し、今日において総合的な学生支援の重要性が指摘される契機となったといわれている。

廣中レポートでは、就職指導の重要性を見直す意義についても具体的に提起している。そのなかでは「今後、大学においては、インターシップのほか、学生が社会と接点を持つ機会として、在学中の一定期間、社会での奉仕活動やボランティア活動などの体験学習を行うことなどの積極的な検討を行い、大学と社会の隔たりを縮めていくことが求められる」として、体験をおとした学びの必要性を改めて示している。

しかし、これは言うまでもなく、ただやみくもに学生に「体験」の場や機会を提供すればよいというものではない。卒業後、就職後のキャリア形成を見据え、就職活動のプロセスそのものをいかに学生の成長発達の機会として捉えなおしていけるかという視点に立つことが、就職支援には必要である。また、どのような体験が

学生の成長発達を促す学びの機会となりうるのかという、教育的理論に基づいた体験の「質」の評価基準や枠組みを検討していくことが今後の課題として求められる。

## おわりに

本稿では、進路選択や就職活動に悩む学生の問題を相談事例から分析することを通じて、就職支援がもつ教育としての課題と役割を明らかにすることを試みた。

就職支援を正課外教育の文脈のなかで就職支援を理論・実践の両方向から位置づけなおすことの必要性について、本稿では仮説と論点の提起にとどまったが、今後の課題としては、大学ごとの実際の取り組みについての調査や現状分析を行っていききたい。その場合には、大学規模、偏差値、就職内定率による違いや特徴について比較することが必要と考えられる。

また、障がい学生や外国人留学生など、個別の事情や配慮の必要を有する学生に対する支援体制や取り組みについても、今後調査分析していきたい。

## 【注】

<sup>1)</sup> 見美川（2013）は、大学におけるキャリア教育の急速な浸透のもうひとつの要因として、少子化を背景とした大学間の「生き残り競争」すなわち“下から”の競争原理があったと分析している。

<sup>2)</sup> 労働政策研究・研修機構『大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職

課・キャリアセンターに対する調査結果—』JILPT 調査シリーズ No.116、2014年、p.4 参照。

<sup>3)</sup> 調査対象の詳細は、以下の通りである。

対象校：大学は全数調査。同一の学校法人で複数キャンパスをもつ場合には、それぞれのキャンパスごとに調査票を郵送。送付総数 1071 箇所。学校実数 723、回答数 459。

送付数に対する回収率 42.9%、学校実数に対する回収率 63.5%

回答校の属性：国立 15.3%、公立 12.9%、私立 71.9%

<sup>4)</sup> キャリアガイダンス実施内容の 12 項目は、次のとおりである。「就職ガイダンス・就活の進め方」、「自己理解・自己分析」、「職業に関する情報提供、業界・企業情報提供、企業人講演会・企業見学会の開催」、「エントリーシート・応募書類の書き方」、「就職試験（筆記・WEB テスト）対策講座」、「面接訓練」、「ビジネスマナー講座」、「働くことのルール等に関する情報提供」「内定者・卒業生の発表会や交流会」、「保護者への情報提供」、「インターンシップに関する情報提供」、「その他」。

<sup>5)</sup> 就職支援の「民間活用」の背景については、見美川（2013）参照。

キャリア教育創成期の展開において、①大学だけでなく小・中・高も含めて「民間活用」が推進された経緯、②大学におけるキャリア教育の推進・充実をはかるための文科省助成事業という 2 つの観点から分析している。

- 6) キャリアガイダンスや就職支援に関する問題点の5つのカテゴリーは、次のとおりである。「学生」、「スタッフ」、「連携」、「制度」、「現行プログラム」。
- 7) 木村周『キャリア・コンサルティング 理論と実際』雇用問題研究会、2010年 p.281
- 8) 内閣府認証特定非営利活動法人 学生文化創造編『学生支援・相談の基礎と実務—学生生活のよりよい支援のために—』悠光堂、2014年、p.37 参照。
- ・労働政策研究・研修機構『大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—』JILPT 調査シリーズ No.116、2014年

### 【参考文献】

- ・大森真穂「大学教育としての学生支援の理念を問い直す—日本におけるSPS活動の歴史的検討を中心として—」立教大学 学校・社会教育講座 教職課程『教職研究』第24号、2014年4月
- ・金子元久『大学の教育力—何を教え、学ぶか』筑摩書房、2007年
- ・木村周『キャリア・コンサルティング 理論と実際』雇用問題研究会、2010年
- ・児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』筑摩書房、2013年
- ・内閣府認証 特定非営利活動法人 学生文化創造編『学生支援・相談の基礎と実務—学生生活のよりよい支援のために—』悠光堂、2014年
- ・日本学生支援機構「平成26年度学生生活調査報告」2016年
- ・文部省高等教育局学生課、「大学における学生生活の充実方策について（報告）—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」2000年