

# 大学におけるキャリア教育支援の事例紹介

## —中部、関西、九州の代表的9大学—

三木佳光\*

### Observation of the Cases on “Career-formation Support as University Role”

Yoshimitsu Miki

#### はじめに

少子化に伴う2007年大学全入学時代を前にした大学の中には、危機感から就職率を高めることを大学の生き残りの最大の戦略とする就職技法だけを重視する大学も散見される。その最先端はカリキュラムの全てを就職向けという、株式会社LEC東京リーガルマインド大学で、資格とビジネス知識の習得に特化し、学生はサークル活動などのキャンパス生活とは無縁である。大学の進路指導は従来型高校までの教育に欠落した部分を補充する方向で充実されているのが現状であるが、これらの多くは職業教育の復活を示すものである<sup>1)</sup>。

高校では総合学習の相当部分がキャリア学習に充てられているにもかかわらず、モラトリアムが大学生に侵食している状況を鑑みれば、2004年度に入り多くの大学が一斉に就職部をキャリアセンター等に名称を変更し、入学直後からのキャリア教育に力を入れているのも時代の潮流である。時代を先取りする顕著な事例としては、法政大学が2003年4月に「キャリアデザイン学部」を新設している。現代に生きる人々の関心事であり、社会的な研究課題である“生涯学習社会における創造的・個性的なキャリアデザイン”を対象にし、学生自らのキャリアデザイン・サポートシステムをカリキュラムに組み込んでいる学部である。

本稿の事例紹介は、キャリア概念の進化を踏まえ、各大学がどのようなキャリア教育を現在行っているのか、模索しているか、を明らかにすることを目的に、文教大学国際学部2003年度共同研究「大学生のキャリア形成と起業家精神の育成の調査」（共同研究者：三木佳光、那須幸雄、杉山富士夫）に沿って、インタビュー形式によって実施（2004年3月22日～25日）したものである<sup>2)</sup>。

\* みき よしみつ 文教大学国際学部

## 1 就職支援組織について

- (名古屋大学) 各学部は本部に就職については全てを任せている。本部に「学生相談総合センター (学生相談部門、メンタルヘルス部門、就職相談部門で構成)」を設け、その中の就職相談部門 (学生との面談) を助手の枠で採用されたキャリアアドバイザー1名 (リクルート社出身) が担当 (相談業務、キャリア形成の研究と教育、留学生への就職支援、フリーターをなくすライフデザインづくり) している。
- (広島大学) 本校を西条市に移転したので、それ以来、学生間にのんびりムードが蔓延した。そこで刺激を与えたいということもあり、厚生課で扱っていた就職関連を業務とする就職支援センターを4年前に発足させた。センター長は学部の教授が兼任している。センター長は大学院の論文を指導するだけで、兼任期間中は所属学部での担当科目は持たないが、センターに机を構え、勤務は事務官よりもかなり過酷で、月曜日から金曜日まで、朝8時から帰りはほとんど19時近くまでの約11時間勤務である。センターはこの4年間、センター長、事務官1名、非常勤1名であった。この4年間の効果が2003年3月に現れ、就職率の大きなUPとなった。2004年も2003年並みの80%を越すことは必至である。
- (広島大学) 国立大学の法人化に際して、大学経営中期・長期計画を文科省に提出することが決められた。これが発足当時の補助金額を決める際の判断基準となるものであったので、他大学との差別化を図る中期・長期計画の目玉として、現学長は就職支援センターをキャリアセンターに改名し、2003年4月に発足させた<sup>3)</sup>。他大学を調査、参考にした事項を、4月からのキャリアセンター業務に取り入れている。事務官8名、専任教員2名 (センター任命の教授。助教授は現在公募中:「インターンシップの役割と職業意識」を担当予定、将来教員1名増員計画) である。さらに、キャリアセンターは厚生課で行っていたアルバイトの斡旋業務も行うことになった。入学センターも2003年4月に発足させた。
- (九州大学) 2004年4月からの法人化にあたって文科省に提出する中期計画書の中に書き込めるように2003年10月に就職支援室を新設した<sup>4)</sup>。現在5人のスタッフであるが、室員として教員を数名、兼務させることが検討されている。大学院への進学は、文系35~40%、理系70%、工学系80%である。理・工学系は就職担当の教官の教員推薦が中心であるので、就職率は90%を若干割り込んでいる状況である。
- (福岡大学) 10の学部があり、同じキャンパスになって5年目である。就職課を「就職・進路支援センター」に改名したのは1999年である。センター長は文系教員と理科教員が2年で交代している。学部 to 独自性を持たせ、学部教員にキャリア教育を意識した教育をしてほしいということで、センターの運営委員会 (教員のみで構成) で決めたことを学部の委員に広報と実施を委嘱する“キャリア教育調整委員 (学部教育と就職との橋渡し役)”を任命した。これは“センター委員”とは別のものである。こうした仕組みの数年間の成果として、2002年度の就職率は急上昇した。そして、この仕組みは2003年度から教員に本格的に浸透し始めている。センター委員 (教員)・調整委員の任期は2年、理系の調整委員の任期は1年である (図表01)。
- (福岡大学) センター委員は九州各県の飛び込み方式の求人開拓をしている。
- (中部大学) 全学指導体制として「就職指導委員会」(トップは副学長) があり、委員は各学部1人であり、この下部組織として各学科の学科主任で編成する「就職連絡会」がある。さら

(図表01)

# 就職・進路支援センター センター委員・キャリア教育調整委員一覧

平成15年12月1日現在

役職名	氏名	内線	号館・階
センター長	スポーツ科学部教授 大谷善博	6719	第二記念会堂 3階
センター長補佐	工学部教授 尾崎弘明	6332	11号館 4階
センター長補佐	商学部教授 中村信博	4408	文系センター 14階

学 科	氏 名	内線	号館	階	
— 人文学部 —					
(センター委員)	助教授 梶原 良則	3709	文系センター	7	
(キャリア教育調整委員)	文 化 助教授 磯田則彦	3817		8	
歴 史 助教授 梶原良則(兼任)	3709	7			
日本語日本文	助教授 國生雅子	3731		7	
英 語	教授 光富省吾	3506		5	
ドイツ語	助教授 永田善久	3612		6	
フランス語	教授 遠藤文彦	3626		6	
東アジア地域言語	教授 甲斐勝二	3703		7	
— 法学部 —					
(センター委員)	教授 林 弘子	3924		文系センター	9
(キャリア教育調整委員)	講師 久保寛展	3922	9		
	講師 北坂尚洋	4018	10		
	講師 堀江亜以子	3914	9		
	講師 須加憲子	3915	9		
— 経済学部 —					
(センター委員)	講師 赤羽根 靖雄	4107	文系センター	11	
(キャリア教育調整委員)	経 済 助教授 貞國孝昭	4211		12	
経 済 助教授 白鞘康嗣	4111	11			
経 済 講師 宮本昌典	4223	12			
産業経済	助教授 梶井昌邦	4121		11	
— 商学部 —					
(センター委員)	教授 中村 信博	4408	文系センター	14	
(キャリア教育調整委員)	商 助教授 弘津真澄	4304		13	
経 営 助教授 合力知工	4315	13			
貿 易 助教授 神野光指郎	4326	13			
第二部商	講師 榎本啓一郎	4305		13	

学 科	氏 名	内線	号館	階
— 理学部 —				
(センター委員)	教授 平松 信康	6174	9別	2
(キャリア教育調整委員)	応用数 教授 小田信行	6121	9	4
応用物理	教授 福嶋義博	6155	9	1
化 学	教授 大熊健太郎	6210	9	3
地球圏科	教授 景浦 宏	6273	9	3
— 工学部 —				
(センター委員)	教授 尾崎 弘明	6332	11	4
(キャリア教育調整委員)	機械工 教授 鈴木俊男	6318	11	4
電気工	教授 松本泰國	6344	4	3
電子情報工	助教授 鶴岡知昭	6399	14	3
化学システム工	教授 中野勝之	6426	6	3
社会デザイン工	教授 江本幸雄	6467	コンクリート実験室	2
建 築	教授 多賀直恒	6511	5	3
— 医学部 —				
(センター委員)	助教授 赤羽 啓栄	⑤3321	医学部本館	3
— 薬学部 —				
(センター委員)	助教授 富岡 幸彦	6617	3号館第1別館	2
(キャリア教育調整委員)	助教授 金城順栄	6625	3号館本館	1
— スポーツ科学部 —				
(センター委員)	助教授 高野 裕光	6774	第二記念会堂	3
(キャリア教育調整委員)	講師 藤井雅人	6772	第二記念会堂	3
	講師 柿本真弓	6714	第二記念会堂	3

\*平成15年度入学者から名称変更しております。  
化学工学科→化学システム工学科  
土木工学科→社会デザイン工学科

〒814-0180 福岡市城南区七隈8-19-1  
福岡大学 就職・進路支援センター事務室  
TEL (092) 871-6631 (大学代表)  
(092) 864-9674 (直通)  
FAX (092) 861-6301  
(092) 801-1011 (医学部代表)

就職・進路支援センター事務室  
次 長: 太田 寿一 (内線4701)  
事務室長: 立花 時弘 (内線4710)  
室長補佐: 川口 修一 (内線4711)  
室長補佐: 三村 正彦 (内線4713)  
事務室員: (内線4715~4718)

に、学科ごとに「就職委員会」がある。ここを中心に各学科のキャリア教育の立ち上げを検討中である。経営情報学部が特にキャリア関係には熱心である。

- （龍谷大学）キャリア開発部は2003年9月に企画、ベネッセがシステムを開発して、2004年4月にスタートした。この部は就職支援業務が中心である。この部の方針と運営の意思決定機関として、「全学キャリア開発会議」がある。本会議には学長、事務局長、副学長、各学部長、キャリア開発部長などが委員として参加する（学長が議長）。また「キャリア開発主任会議」があり、各学部のキャリア開発主任によって、キャリア開発支援の全学的な協議・調整が行われる。またキャリア形成科目やキャリアサポート講座<sup>5)</sup>の企画・運営も実施する。これを定める「キャリア開発支援規定<sup>6)</sup>」があり、大学のキャリア開発支援を行うことを目的としている。また各学部には就職主任がおり、求人情報を学生に提供、学生にメールを出し、就職活動を援助するなどしている。将来は組織として、「キャリア開発センター」とすることが検討されている。学生部をどこに入れるかが問題であるが、入試から就職までを一貫性のあるものにすることで検討中である。
- （中部大学）就職部を2000年に就職指導センターに、2002年にはキャリアセンターに改称した。このセンターを、各学部が共通に活用する就職斡旋機能に加えて、低学年からの進路指導支援プログラムの整備のための名称変更である。キャリアセンターは、専任職員スタッフの増員（3名増員）、キャリアカウンセラーの養成、カウンセリンググループの設置といった目標を持って設置されている（センター長以下11名。うちパート3名）。
- （広島市立大学）国際学部、芸術学部、情報学部の3部体制で、学部各学科から1名ずつ進路指導委員（教員）を任命している。委員は主として企業出身者である。
- （立命館大学）キャリアセンターが最も早くから設置された事例として有名である。総合力を持った人材の育成のために、1999年秋に「就職部」を「キャリアセンター」に名称変更し、またキャリアセンター内に「インターンシップオフィス」を設置している。インターンシップの窓口や「エクステンション講座（資格取得など）」も、キャリアセンターの業務に入っている。

## 2 キャリア形成科目について

- （広島大学）当初は3年生を対象にしていたが、現在では低学年次から進路・指導支援プログラム<sup>7)</sup>が整備されている。2年生以上の総合科目として「職業選択と自己実現」「ベンチャービジネス論」「現代経済を考える」「未来型食品の創製」等のビジネス関連から、さらに「現代ボランティア論」「ジェンダー論」等、広く社会や環境・人間活動を考えるものがある。「職業選択と自己実現」（教養教育科目）はセンター専任の教授が前期2単位（授業中心）、後期2単位（6回分は、OBの招聘も含めて、社会に触れる実践演習の内容）で行っている。
- （名古屋大学）履修2単位が得られるキャリア形成の科目は「生涯教育システム演習Ⅰ」「生涯教育システム演習Ⅱ」「生涯教育環境学講義」の3科目である<sup>8)</sup>。
- （九州大学）1年生を対象に「社会と学問」と題する科目を開講（320名を履修制限、旧教養学区であった六本松学区）している。内容としては2単位15回で、“第1線で活躍するOB（弁護士・裁判官・中央官庁の役人・映画監督・産業界・教育界）のシリーズの講義”、“6年前より実施している総長の講義”等、10名程度が壇上に登場する。オリエンテーションや反省会

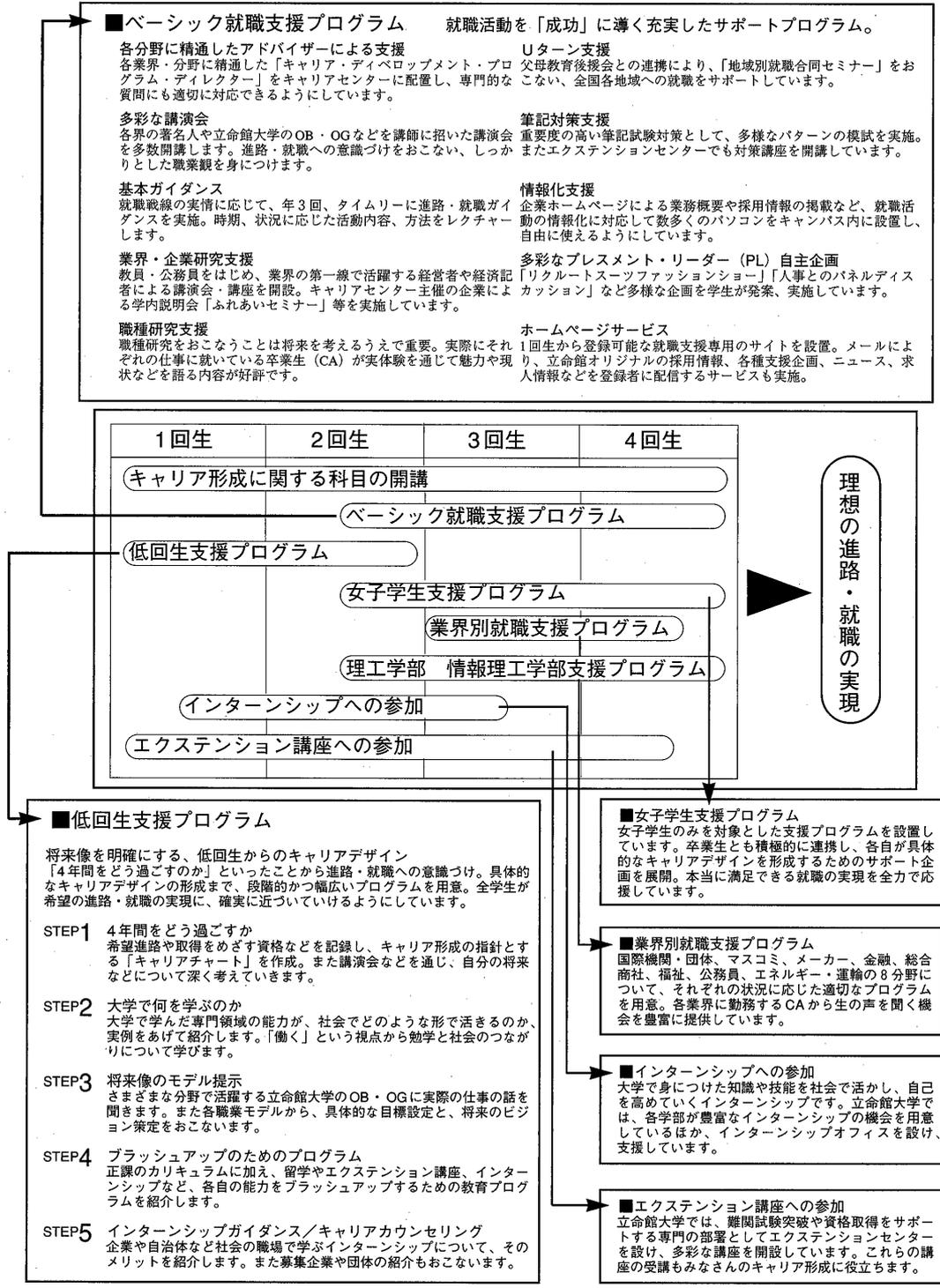
は別途開催している。この科目は統一の図書やテキストの指定はなく、講師一存である。これを含めた全学教育は総合科目の10科目である。これらは進路指導に特化した科目ではないので、「既存の科目の中に進路指導の内容を組み込むあり方」と「進路指導の科目の新設」を検討している。

- (龍谷大学) キャリア形成の講座(ビルトアップ講座、公務員講座等)は、半額受益者負担で有料である。学部のキャリア科目として、例えば「(特講)日経・経営講座『わが社の事業展望(仮)』」、「メディアと業界実情論」などが設けられている。「わが社の事業展望」では、12人の企業トップを招聘しての講義方式である。「メディアと業界実情論」は、毎回、異なるメディアや職務に従事する企業の講師が講義するもので、「わが社の事業展望」と同様に外部講師のオムニバス方式である。特に商学部教学課は、全学部の共通の部分を担当している。このように、キャリア開発部と各学部との連携が行われ、教員と事務系とのタイアップが実施されている。
- (福岡大学) キャリア教育の正規科目は共通教養に位置付けられている「キャリアプランニング(1年生対象、有識者を招聘してのオムニバス形式、後期開講の2単位)」である。
- (立命館大学) キャリア教育の科目は入学直後から各学部で行われており、「キャリア形成プログラム」(図表02)、2003年度のキャリア形成科目は、18科目<sup>9)</sup>あり、すべて各2単位になっている。この科目の中には都道府県知事、中央官庁のゲスト、総領事、現役外交官、等のオムニバス方式の講義も含まれている。これらは、実社会への理解を深めたり、価値観と生き方を考えたり、働くことを社会・経済・雇用環境から考えて、将来のキャリア形成、人生の選択をする力を身に付けさせるためのキャリア教育を目指して行われている。「業界別支援プログラム」は「国際機関・団体キャリアデベロップメント」「マスコミ支援」「総合商社支援」「公務員支援」「メーカー支援」「金融支援」「福祉支援」「エネルギー・運輸業界支援」が4年間に亘って実施されている。
- (立命館大学) キャリア形成プログラムの代表例としては「キャリア探偵団」がある<sup>10)</sup>。

### 3 教員主導の就職支援について

- (名古屋大学) 名古屋大学において、2003年度から12名を単位とする1年生対象の、レポートの書き方を含む基本教養、基礎学力を養成する新入生ゼミが設けられている。
- (広島大学) 図書館・情報センター利用などを含めた「教養ゼミ：学生15名、教員1名」を1年前期に10年前から行っており、これが卒業後の進路指導に大きく寄与していた。4年前から15回の1回を就職センターが担当するようになった。
- (広島大学) 学生への職業紹介業務は原則としてキャリアセンターが窓口となっているが、学部就職委員会が学生の就職問題に対応している。
- (広島市立大学) 芸術学部の進路指導は就職でなく、自立の第1歩として創作活動ができるキャリア形成を目指させている。したがって、就職支援でなく、卒業後において創作活動ができる自立キャリアの確立である。国際学部の特徴は企業出身教員が多いため、教員推薦主体の就職活動が多いことにある。
- (広島市立大学) これまでは大学推薦とエントリーシートによる自由応募が半々であったのが、ここ数年自由応募が増加傾向になっている。これに歯止めをかける施策を強化することが必要

(図表02) キャリア形成プログラム (立命館大学)



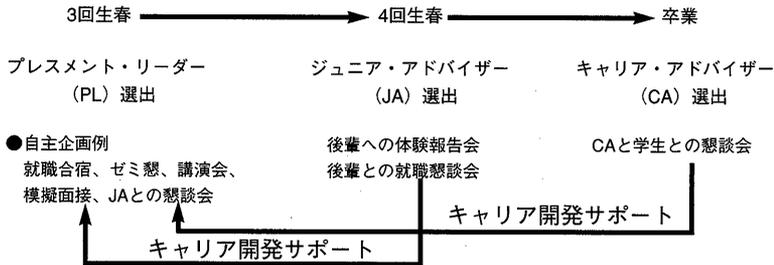
と考えている。

- (広島修道大学) 就職は支援指導だけでなく教育効果が出ないと、フリーターになってしまうので、本大学では就職指導は教員に全面責任をもってもらうことを徹底している。現在は、採用難の時代である。数社の内定を得る学生がいると思えば落ち続ける内定ゼロの学生もいる。ゼロ学生の原因は、企業が求める人材像を大学が教育できないからである。企業は“コミュニケーション能力”“問題解決能力”“論理思考”“英語・コンピュータ等の即戦力”“人間的幅と魅力”等を求めているが、専任教員がこれらの要求に合った学生を育てるという問題意識を持たない限り、就職課がいくら逆立ちしても効果は出ない。
- (広島修道大学) 就職部の役割は、企業出身教員との2人3脚で現在の企業が求めるニーズ(人物像等)を学内にフィードバックすることである。特に、就職部が情報発信することで教員が社会に目を開いた教育を行えることの重要性を感じている。そこで、教員を対象とした研修会を年に1~2度行っている。
- (広島修道大学) 就職部の個別相談の結果を必ず担当の教員にフィードバックし、教育の一環として進路指導を位置付けている。
- (龍谷大学) 学生を指導するゼミとして1年生には基礎ゼミがある。2年生は学部で実施する。学生の適性を判断する「自己発展プログラム」がある。この実施分析結果を学部長会議に諮り、対処のあり方を討議して対処している。
- (福岡大学) センター委員は年間20社の関東・関西地区の企業訪問(求人開拓)が義務付けられている。訪問先は委員各位に任せているが、センターでも企業を選定して依頼している。1日4社で5日間である。訪問の期間は春休みである。「就職開拓のための旅費」から旅費と日当が支給されている。訪問は飛び込みでなくアポイントメント方式である。

#### 4 学生主導の就職支援について

- (名古屋大学) 学生相談総合センターは、学生主体の就職支援サークルを援助することも大きな役割である。このサークルは“OBの講演”“企業人の講義招聘”を学生主体で行っているが、大学行事の中に企業の利害を持ち込まないように“不適正内容ビラの配布の規制等”を当センターが行っている。大学としての予算支援はしていない。
- (広島修道大学) 毎年、東京で主催される「企業説明会」に参加するために、学生が主体となって旅行会社と契約して実施する学生の自主的サークルがある。就職課はこの活動を積極的に支援している。
- (龍谷大学) 夏休みには1年生向けに、キャリアクエスト(自己把握)をする。そのフォローアップセミナーをして、2年生は“キャリアスタッフ”、4年生は“アドバイザー”という名称のアルバイトを募集する。現在、45人であるが、①キャリアスタッフは自分で配布物を作り、会社230社の紹介を先輩にする。②アドバイザーは3年生の指導をする。また、キャリア開発部は新入生、2年生が講演をすべて自分で企画、9月から年末にかけて実施するように指導している。
- (福岡大学) 進路が決まった学生をあくまでもボランティアであるが、常駐(センターに2ヶ月たらずであった)させ、登録させて日替わりで、学生の個別相談に応じさせていた。さらに、これら学生を中心に「模擬面接」を行わせて、好評であった。

(図表03) スチューデント・ネットワークのモデル例 (立命館大学)



■プレズメント・リーダー (PL)

各ゼミやサークルから選ばれる就職活動のリーダーです。就職準備合宿、OB・OGとの交流会、勉強会などの自主企画を実施します。

■キャリア・アドバイザー (CA)

就職して数年の若手OB・OGを「キャリア・アドバイザー (CA)」として登録。現役学生へのアドバイス、在学生との懇談会への参加などをおこなっています。

■ジュニア・アドバイザー (JA)

就職が決まると内定者は「ジュニア・アドバイザー (JA)」として就職活動体験に基づき先輩への助言・援助をおこないます。社系・理工系の大学院生もJAとなります。

- (立命館大学) 学生自身が相互に支援しあいながら成長していく「スチューデント・ネットワーク制度」が定着していて、プレズメント・リーダー、ジュニア・アドバイザー、キャリア・アドバイザーが活躍している (図表03)。

## 5 OB・OGの活用について

- (広島市立大学) 2003年度、「就職・離職・転職実態調査」を卒業生全員に実施した。回答率は100%である。このデータ (OB情報) が2004年度からの大学推薦就職率向上の新兵器であると考えている。
- (広島大学) OB・OG訪問 (3年次・修士1年次学生) を2月、官庁Watchingツアーを3月に実施している。
- (九州大学) 主要企業にOB名簿の提出を毎年要求している。これは学生が企業訪問するに際してきわめて強力なツールとなっている。勿論、提出を拒否する企業もあるが、各企業とも積極的にこの要求に応じてくれている。学部ごとに同窓会があり、3年前に連合同窓会が設立されているので、これと連携した形で、現在、この名簿をデータベース化することを検討中である。
- (九州大学) 就職ガイダンスの中に必ず、OB・OGの体験談を入れている。
- (広島修道大学) 各種業界企業のOB・OGが参加しての情報収集会を同窓会主催で開催し、これがOB・OG訪問きっかけ作りの絶好の機会となっている。
- (龍谷大学) 2月に同窓懇談会を学部で開催、OB・OGを招聘している。
- (福岡大学) 2003年の夏より、1~2年生 (1万人) を対象に、学生生活と就職活動を成功に導くために、本学OBが学生生活をどのようにしていたのかを伝えるセンター主催の「進路ガイダンス」を実施している。招聘OBは10名程度 (4~5名のOBのパネルディスカッションを

2日間)である。テーマとしては50～60歳代の社長OB編(200名弱参加)、マスコミ関係4名、ベンチャー関係4名の若手OB編(各150名前後参加)である。学生の要望を入れて講師を招聘することになっている。マスコミ関係を講師に起用してほしいとの希望が多い。講師が社長の場合には、聴講生が極めて多い。授業の中で、外部講師の講義があればと思っているが、これはなかなか実施が難しい。

- (福岡大学)東京に求人開拓の事務所を設け、OBで企業出身の1名の駐在員(61歳の非常勤)を置いている。1日平均7～8社を企業訪問している。
- (中部大学)同窓会からの就職支援として、同窓会長名でOBに支援を依頼し、講師として来てもらって話してもらう(講演会は入学してすぐの時期のみ)。

## 6 就職セミナー・ガイダンスについて

- (名古屋大学)学生相談総合センターは「1・2年生のための進路・就職セミナー」(11月開催：午前は講演、午後は公開質問会)を企画・主催している。
- (名古屋大学)大学の厚生課に1人の専属の職員が“就職セミナー”を年5回、企画・開催するとともに“企業研究セミナー”も企画・開催している。厚生課には就職関連の「資料センター」が設けられている。
- (広島大学)キャリアセンターになってから、1年生には卒業後の進路(3600名のうち半分は大学院への進学希望、残り半分では公務員志望が多い)を考えさせる“キャリアガイダンス”を新設した。これは毎年継続して行われるものである。
- (広島大学)3年生へのガイダンスは6月～11月にかけて計20回行っている。リクルート社系列の会社に手伝ってもらい、夏休みまでに基本的なものは終わらせるようにしている。夏休み期間中は自己分析である。
- (広島修道大学)就職セミナー希望学生には「就職模擬面接・集団討議」(1回の所要時間40分程度)を受けさせている。
- (福岡大学)2004年度から、学生生活の目的意識を鮮明にさせ、充実した学生生活を大学が担保できるために、新企画として、「キャリアデザイン養成講座(外部委託：学生援護会と学術メデコン社)」を開講する。4月に導入講座、4月から7月にかけて月1回ずつ4回開講する。
- (中部大学)入学したら早々に、キャリアセンター主催の学部毎のガイダンスがある。3年生向けに就職ガイダンスとして5シリーズ(無料)で実施している。

## 7 個別就職相談について

- (名古屋大学)学生相談総合センターの相談業務は教育学部の心理学科でいう心理相談に就職相談を組み込んだものである。
- (九州大学)個別就職相談は外部の専門家に委嘱(1名)して、水曜日の5時限に行っている。そのほかのメンタルなものへの相談は全学組織として、健康科学センターに健康管理のカウンセラーが3名、教学関係ではカンセラーが3名いる。
- (広島市立大学)登録カードに基づき個人別面談を学生全員(除：芸術学部)に1人30～60分間行っている。効果は抜群である。

- (広島修道大学) 就職部は情報の宝庫として学生が利用するとともに個別相談は1人60分程度かけてきめ細かく行っている。
- (中部大学) 学生の自己理解として、リクルートのR-CAPを導入しており3年生が対象で半数ほど受けている。その結果に基づいたキャリア診断をキャリアカウンセラーが月水金の予約制で行っている。キャリアカウンセリングをしていると、メンタルな話になることがある。その時は学生相談室の扱いとなる。キャリアカウンセリングの利用者は増えている。キャリアカウンセラーは、教育訓練の外部講師も務めている (同一人物)。

## 8 企業セミナーについて

- (名古屋大学) 企業研究セミナーを75社に限定して、全学教育棟本館で開催：2004年2月19日 (15社)、20日 (15社)、23日 (15社)、3月1日 (15社)、2日 (15社)、である。
- (九州大学) 企業セミナーは2004年2月19日～3月24日までの19日間 (1日2社のみ、計38社)、教室を2つ設け、延べ5000名が参加した。1社につき90分で多くて300名、少なくとも10名が参加している。学生に対しては参加事前登録制度である。申し込んだ学生数よりも実際には参加した学生は目減りの状況である。10月頃にインターネットで企業を募集 (公告) し、参加企業を選定している。未就職決定者と求人会社とのマッチングの機会提供の場としての「就職フェア」も開催している。
- (広島修道大学) 現3年生には2004年3月、新4年生には2004年5月に企業合同説明会を開催、2003年には346社、述べ2100名が参加した。

## 9 資格取得セミナーについて

- (立命館大学) エクステンションセンターを設け、キャリア開発と資格取得に関する多彩な講座<sup>Ⅲ</sup>を開催し、年間、約16000名が受講、キャリアアップにチャレンジしている。
- (名古屋大学) 公務員就職を希望する学生に対して、集団討議講習会を実施、実践的な集団討議を体験、参加者相互のフィードバックを通じた自己分析、コミュニケーション力等の向上を図っている。
- (龍谷大学) 公務員セミナーは専門学校では6万円かかる。本校ではその1/4の金額で受講できる。民間企業との併願者はかなりいる (1割くらい)。全学で、毎年130名くらいの受講で、国家公務員志望が多い。秘書検定も人気である。

## 10 就職支援情報システムについて

- (広島大学) 就職情報システムとして“もみじ”がある。このシステムを充実させるとキャリアセンターへの学生の来訪者が減るので、これが心配である。“もみじ”でOBの就職先情報や求人情報の入手と応募の手続きができるので、個別相談者が減るのである。

## 11 インターンシップについて

- (名古屋大学) インターンシップ関係では「事前準備の講義 (13回)」があるが、キャリア教育とは関係を持たせていない。
- (広島大学) インターンシップは「関西地区インターンシップ協議会」を中心に3年生を対象に2単位取得のもとに行っているが、今年は2年生も対象にしたい。時期は夏休み期間である。昨年度までは教務課の所管であったが、今年度からはキャリアセンター所管となった。
- (九州大学) インターンシップは3年前から始めたものであり、福岡地区で毎年20～30名である。福岡県のインターンシップ協議会に参画して実施しているが、単位化していない。文系では教員の一部で単位化の検討が始まっている。
- (立命館大学) インターンシップ参加学生数は、2003年度において衣笠キャンパスで1000名に達し、そのうち約30名は海外インターンシップとなっている (海外インターンシップの場合、提携大学との間で行うことが多い)。インターンシップ研修生は、「インターンシップ保険」への加入を求められるが、保険料は学生が全額負担する (海外の場合も含めて)。インターンシップは長期での実施を目指しており、1セメをすべてインターンシップに使うことも構想されている。その際は半年、インターンシップに集中する、自宅授業も含めて4年で卒業できるプログラムを検討中である。
- (福岡大学) インターンシップについては、センターの担当業務である。福岡県インターンシップ協議会の斡旋企業が7割、本学独自の開拓企業が3割である。福岡県内企業への実習へとシフトしてきているのが最近である。海外インターンシップは検討されているが、まだ実施の段階にいたっていない。インターンシップ企業開拓は企業訪問でなく、文書での依頼である。単位化していないが、経済学部の中に全学年対象のインターンシップの科目が設けられている。実施した年度には単位は認定せず、翌年度の科目登録の時に審査 (厳しい報告書の提出：8000字以上) があり、単位認定されるものである。受入れ企業からの評価はあるが、これは考慮外にしている。法学部、商学部は単位化を前提に検討中である。インターンシップと同質のものであるのは、工学部の工場実習 (必修科目)、薬学部の病院実習 (必修科目)、体育部の施設実習である。
- (中部大学) インターンシップは教務課で担当。学生の申し込みを受けている。キャリアセンターが、インターンシップ受入先の開拓をしている。「インターンシップ委員会」を大学統一で設置、各学科では、教員が2～3人のチームで担当している。インターンシップは単位になる。インターンシップは、3年の夏休みに行き、3年秋学期に単位となる。1年次からの参加はさせていない。4年前から一部の学部で単位化しているのは科目「インターンシップ」 (3年次秋学期) 2単位で、全学部で単位化するのは、2004年度からである。
- (立命館大学) キャリアセンター内のインターンシップオフィスは、学生のインターンシップへの取り組みをサポートする専門部署で、単位認定される科目や正課外のプログラムの紹介も行っている。科目としての名称は、各学部 (8学部すべて) によって異なるが、すべて2単位である<sup>12)</sup>。全学組織として、「全学インターンシップ教育推進委員会」があり、各学部教員が委員を務めている。
- (龍谷大学) インターンシップについては、理工学部は必須である。商学部が横断対策的なインターンシップの代表窓口となり、学部の委員会が京都大学コンソーシアムを利用している。就職がらみのインターンシップはキャリア開発部の担当である。これによって就職と教育のリンクを図っている。インターンシップは1年生でする場合もあり、低学年でするのを特色

としている。これは正規の科目ではないが、年100名前後であるので、いろいろな科目の中で公平になるように考慮している。

## おわりに

筆者は文教大学国際学部2004年度共同研究「大学生の英語教育とキャリア形成の研究（研究代表者：塩沢泰子）」に同年4月から協力者として参画し、本題と同じテーマを継続して調査し、その成果の一部を本稿に書き加えている。

2004年3月31現在、大学における就職部（課）でなく「キャリア」の用語を使用しているのが44校、「支援・進路・指導」の用語は39校であった。それが同年4月から6月までの3ヶ月間に「キャリア」に名称変更が29校、「支援・進路・指導」への名称変更が5校にも及んでいる。

フリーターやNEETの増加を懸念して、国も本格的に若年層の就職支援に乗り出している。厚生労働省は「若年者のためのワンストップサービスセンター」の全国展開に取り組むとともに、「若者人間力強化プロジェクト」を立ち上げ、職業意識形成の支援の強化を図っている。前者はキャリア教育の視点を持ちながら適性判断や適職診断を含むカウンセリングを行い、カリキュラムを作成した上で、職業訓練や研修、インターンシップ等を行い、就職に結び付ける“若者版ハローワークといえる通称「ジョブカフェ」”の整備である。後者の中で注目されるのはインターンシップやボランティア活動、資格取得等、職業に関する体験の内容や成果を記録する「ジョブパスポート」の作成指導である。

## 注

- 1) 職業教育として、次の7要素が取り入れられている。それは①積極態度の教育：狭い世界しか知らない閉じこもりがちなる者に広い世間を知るための基本的な心構えを作る訓練、②職業倫理の教育：自ら体や頭を動かして働くこと、稼ぐことの大切さや、それに伴う喜びを知る訓練、③職業知識の教育：世の中にある多様な産業・職業の実態を知り、それらに必要とされる知識・技能の概要を知る訓練、④自己理解の教育：自分を反省し、能力・適正の診断を行い、自らの経験の棚卸しをする訓練、⑤職業選択の教育：自分に向けた職業の検討をつけ、深くそれを研究する訓練、⑥職業能力の教育：選んだ職業について、それに必要だが自分には足りない専門知識・技能を獲得する訓練、⑦就職技法の教育：その職業へのスムーズな就職技法を獲得する訓練（日本経済新聞 2004・9・25）。
- 2) 国・公立では、名古屋大学（田中宣秀：教育学部教授、梅木修三：労務部厚生課専門員）、広島大学（松永征夫：キャリアセンター長・経済学部教授、田中秀利：キャリアセンター教授）、九州大学（厚地嗣男：学務部就職支援室長、大石廣光：学務部就職支援室就職指導担当専門員）、広島市立大学（大東和武司：国際学部教授、品部慎二：就職学生担当課長、陶山融：就職学生係主査）。私立大学では、広島修道大学（川名和美：商学部助教授、歳實勲：就職部就職課主幹）、龍谷大学（藤谷峻成：キャリア開発部長）、福岡大学（立花時弘：進路支援センター事務室長）、中部大学（平澤征夫：キャリアセンター長・工学部教授、市原幸造：キャリアセンター課長）、立命館大学（村上吉胤：キャリアセンター課長）。
- 3) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp84-85の表1
- 4) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp87の表2
- 5) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp89の表3
- 6) 龍谷大学キャリア開発支援規程（制定平成15年9月25日）[第1章総則] 第1条（目的）：この規程は、龍谷大学（龍谷大学短期大学部を含む。以下「本学」という）における、キャリア開発支援を有

効的に実施し、学生の就職を支援するために必要な事項を定めることを目的とする。〔第2章全学キャリア開発会議〕第2条（全学キャリア開発会議）：前条の目的を達成するため、全学キャリア開発会議（以下「キャリア開発会議」という）を置く。第3条（審議事項）：キャリア開発会議は、以下の各号について審議決定する。(1) キャリア開発支援の基本方針について、(2) キャリア開発支援の実施大綱について、(3) その他キャリア開発支援に関する重要事項について。第4条（構成）：キャリア開発会議は、次の各号の委員をもって構成する。(1) 学長、(2) 事務局長、(3) 副学長、(4) 各学部長（短期学部長を含む）、(5) 総務局長、(6) RECセンター長、(7) キャリア開発部長、(8) 学長室長、(9) 教学部長、(10) 教学副部長、(11) 教学部事務部長、(12) キャリア開発主任会議副委員長、(13) キャリア開発部事務部長。第5条（招集）：キャリア開発会議は、学長が招集し、議長となる。2学長に事故ある場合は、あらかじめ学長が指名した副学長がその職務を代理する。〔第3章キャリア開発主任会議〕第6条（キャリア開発主任会議）：キャリア開発支援の問題について全学的に協議・調整を行い、もってキャリア開発支援の円滑な推進をはかるため、キャリア開発会議のもとにキャリア開発主任会議（以下「主任会議」という）を置く。第7条（審議事項）：主任会議は、次の事項について審議する。(1) キャリア開発支援政策に関する事項、(2) キャリア開発科目の企画・運営に関する事項、(3) キャリア支援講座の企画・運営に関する事項、(4) 求人開拓に関する事項、(5) 就職希望者に対する指導、助言、調査分析に関する事項、(6) 学校推薦応募に係る学内選考に関する事項、(7) その他キャリア開発支援に必要な事項。2委員長は、必要であると認める場合は、前項各号に掲げる事項について、その実施を委員に対して依頼することができる。第8条（構成）：主任会議は、次の各号の委員をもって構成する。(1) キャリア開発部長、(2) 深草学舎及び大宮学舎各学部キャリア開発主任、(3) 瀬田学舎各学部キャリア開発主任、(4) キャリア開発部事務部長、(5) 教学部事務部長、(6) キャリア開発課長、(7) 瀬田キャリア開発課長、(8) 教学課長、(9) 瀬田学事課長。第9条（委員長、副委員長）：主任会議に、委員長1名及び副委員長2名を置く。2委員長は、第8条第1号の委員をもってあて、副委員長は第2号委員の中から1名、第3号委員の中から1名をそれぞれ互選により選出する。3委員長は、委員会を召集し、議長となる。4副委員長は委員長を補佐し、委員長事故あるときは、あらかじめ指名された副委員長がその職務を代理する。第10条（定足数）：主任会議は、構成員の3分の2の出席をもって成立する。〔第4章事務処理〕第11条（事務処理）：キャリア開発会議及び主任会議の事務は、キャリア開発部キャリア開発課が処理する。〔附則〕1この規程は、平成16年4月1日から施行する。2この規程の施行により、就職委員会規程（昭和52年7月19日制定）は廃止する。

7) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp85の図1

8) 「生涯教育システム演習Ⅰ」は「今日、学力、教養に注目が集まっている。これらを切り口にして、人間の成長発達と公教育制度にいかに関わっており、いかなる問題に直面しているかを検討する。この際、いわゆる「学力低下」論、「低学力」問題に注目し、それらに対する制度的・政治的対応を検討する」ことが内容である。「生涯教育システム演習Ⅱ」は“①生きることの意味を考える、②学校で何を学ぶべきか、③働くことの意義、④仕事の仕方（仕事の基本、情報の収集と意思決定、コミュニケーションの重要性）、⑤生涯にわたるキャリア形成の方法、⑥わが国における職業能力開発政策の現状と課題”が内容である。「生涯教育環境学講義」は4人の先生が担当する15回のオムニバス形式で進めている。その内容は“①わが国におけるインターンシップの導入の経緯と意義、②「働くこと」とは何か（K.マルクスからM.ウェーバーなど先人達の労働観を探る）、③情報の収集、④意思決定の意義と実践、⑤実社会で求められる人材像、⑥職業人としてのマナーとコミュニケーションの重要性、⑦わが国産業の現状と課題、⑧学校におけるキャリア形成、⑨海外におけるキャリア教育、⑩社会人との対話による実践論（実業界で活躍している社会人を2回にわたり招聘、対話形式による企業の研修制度など人材育成策の講義も行う）”である。

9) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp90の表4

10) キャリア探偵団はキャリア形成科目の一貫として2003年度後期、正科として1年生向けに開講した。

文系・社会系学部の産学連携の新しい試みとして、また100人規模の演習型教育の事例として、1つのモデルである。授業始めに教室にゲストを招いて業種・職種毎の職業理解を促した後、受講生を18のチームに分け、ビデオカメラを持って、銀行や百貨店、洋酒会社など18企業のOB職場訪問に出かけた。職場訪問のビデオは6分間のビデオ作品に纏め、授業の最後に発表させる。前段で職業に関する知識・情報をきちんと身に付けさせ、後段はビデオ作品の基本構想を纏め、インタビューを行い、それを編集して発表するというプロセスの中で、企画力、行動力、コミュニケーション能力、表現力、プレゼンテーション能力、編集作業によるパソコンスキル等を育成しようとするのが、この授業の狙いである（日本経済新聞 2004・4・10）。

- 11) エクステンションセンターの3大講座は「公務員講座」「司法講座」「公認会計士講座」であり、その他に、マスコミ対策講座、弁理士講座、不動産講座、ファイナンシャルプランナー講座、簿記入門講座、簿記2級講座、旅行業講座、通関士講座、貿易実務講座、エアライン講座、政治家養成講座、色彩検定講座、秘書検定講座、福祉住環境コーディネーター養成講座、英語スキルアップ講座、日本語教育講座、就職対策講座、情報・IT関連10講座、が開設されている。
- 12) 文教大学国際学部紀要第15巻1号 pp91-92の表5