

キャリア発達の概念と大学のキャリア形成支援の一考察

三木佳光

Perspective on "Concept of Career Development" and "Career-formation Support as University Role"

Yoshimitsu MIKI

Abstract

Career-development education at universities has transcended from the first stage: job-hunting support, the second stage: career-finding instruction, currently onto the third stage: career-formation support. On the ground of approximate 10 career centers to have been established during 1997-1999, career-formation support as a university role driven by “the report of Central Council for Education” has been thoroughly accelerated. And today, needless to say, what is important and essential in significant demand for fundamental reform of Japanese educational system is to develop basic humanities in the students, above all, career-development and career-formation support in life-long learning society. In this article,, given current circumstance of transforming university education for career-development to shift to encourage students’ autonomous career-formation, I describe as the first focus “career ideology associated with way of living and way of working” and introduce as the second focus “the consensus of opinion generalized from case studies of career education in 9 prominent universities in Chubu area, Kansai area, and Kyushu area”. Furthermore, in the following edition of this bulletin, I have the plan of reporting “career mind analysis of freshman at Shonan campus, Bunkyo university” as the third focus, “awareness of current youth” as the fourth focus, and suggesting “framework of university support for career-formation” as the fifth focus .

はじめに

今日、若者の大学から職業への円滑な移行（キャリア探索）が行われなかったということが社会問題になるのに呼応するように、大学における職業教育が就職斡旋から進路指導を経て、現在では進路支援に内容を変質させている。1997～1999年の10以上の大学におけるキャリアセンター設立を背景に、1999年の“中教審答申”の形で大学におけるキャリア形成が本格化することになった。そして、今日、基礎的な人間形成に係る学校教育の抜本的な改革、とりわけ生涯学習社会におけるキャリア形成・開発を目指す声が極めて大きいといわざるを得ない。2004年3月31日現在、大学において就職部・課の名称でなく、キャリアの言葉を使っているのが44校^(注01)、支援や進路・指導が39校^(注02)である。その

後の4月から6月までの3ヵ月間に、キャリアへの名称変更は実に29校^(注03)、支援、進路・指導へは5校^(注04)にも及んでいる。

本稿は、大学の職業教育のありかたが大学生の自律的キャリア形成へと大きく転換しようとしている現状に鑑み、第1部で“生き方と働き方に関するキャリア概念”を整理したうえで、第2部で“中部、関西、九州の代表的9大学におけるキャリア教育の事例（共通認識と特記事項のみ）”を紹介したものである。なお、本稿の続きとして、本紀要の次号において、第3部として「文教大学湘南キャンパス1年生のキャリアマインドの分析結果」を報告するとともに、第4部で「現代若者の意識について」を考察し、第5部で「大学生が自律的キャリア形成できる“大学のキャリア形成支援のフレームワーク”」を提案する予定である。

第1部 生き方と働き方に関するキャリア概念

I キャリア教育の発端

キャリア教育は1971年1月23日、テキサス州ヒューストンで開かれた「全米中等学校長協会年次大会」で米国連邦教育局長官であったマーランドが唱えたことに発端がある。幼稚園から高校3年までに職業意識を育成するというもので、その背景は、米国において1960年代から始まり1967～1968年ごろに顕著となった、今の日本と同じようなフリーターの増加、若年就業者の離職率の上昇、雇用情勢の悪化、青少年の労働価値観の変質という状況があった。同じ年（1971年12月6日）にオレゴン州ポートランドで開催された「全米職業協会年次大会」で、ミラーが“キャリア教育の理念と挑戦”を報告、いかなるキャリアにおいても、成功するための不可欠な基本的技能・知識・価値観を若者に習得させることが必要であると強調した。その後、キャリア教育の全米的な広がりに対応して、関係諸団体が様々な定義を発表している、1970年代の米国での代表的なものは次の3つである（仙崎・池場・宮崎、1999 pp19-20）。

- ① キャリアとは「ある人間が生涯を通じて従事する仕事全体」をいう。教育とは「ある人間が学習を通じて得る経験の全体」である。従って、キャリア教育とは、「人間としての生き方の一部として仕事について学び、準備することによって得られる経験の全体である」（Hoyt, K.B. 当

(注01) 愛知大学、追手門学院大学、桜美林大学、大手前大学、関西国際大学、関西大学、京都学園大学、京都光華大学、杏林大学、くらしき作陽大学、淑徳大学、佛教大学、平安女学院大学、北海道浅井学園大学、名城大学、山梨学院大学、立教大学、立正大学、立命館アジア太平洋大学、立命館大学、龍谷大学、早稲田大学、尚美学園大学、椋山女学園大学、聖学院大学、聖心女子大学、千葉工業大学、中央大学、中京大学、中部学院大学、中部大学、帝京平成大学、帝塚山大学、東京電機大学、同志社女子大学、獨協大学、長崎ウエスレヤン大学、名古屋学院大学、二松学舎大学、日本福祉大学、ノートルダム清心女子大学、梅花女子大学、羽衣国際大学、丘庫大学

(注02) 愛知淑徳大学、大谷大学、鹿児島国際大学、金沢工業大学、九州国際大学、京都産業大学、京都女子大学、京都文教大学、京都薬科大学、共立女子大学、恵泉女学園大学、神戸山手大学、産業医科大学、志学館大学、尚綱学院大学、昭和女子大学、白鷗大学、成安造形大学、清和大学、洗足学園音楽大学、田園調布学園大学、天理大学、東京家政大学、東京国際大学、東京富士大学、東邦学園大学、名古屋商科大学、日本文理大学、人間環境大学、梅光学院大学、東大阪大学、福岡女学院大学、福岡大学、富士常葉大学、別府大学、北海道文教大学、目白大学、山梨英和大学、和光大学

(注03) 大阪国際大学、大阪人間科学大学、京都大学、京都橘女子大学、甲南大学、神戸松蔭女子学院、駒澤大学、実践女子大学、十文字学園大学、城西国際大学、大正大学、中京大学、中部学院大学、筑波大学、帝京大学、東京農業大学、同志社大学、同朋大学、東洋大学、長野大学、名古屋外国語大学、名古屋女子大学、南山大学、姫路獨協大学、文京学院大学、北海道大学、松山大学、明治学院大学、東京経済大学

(注04) 大阪経済大学、神奈川大学、志学館大学、中京女子大学、東邦学園大学

時・連邦教育局キャリア教育担当次官補：1973)

- ② キャリア教育とは、「(1) 教師、両親、企業、産業、労働組合、政府等によって、キャリア発達を組織的に推進する。(2) 知的、職業的、基礎技能の創造的・体験的学習によって、意思決定能力を伸長する。(3) カリキュラム、カウンセリング、地域社会活動を通じ、各人生段階で直面する進路発達課題を解決する。これらの個人を中心とする発達の・意図的综合努力である」(第1回全国キャリア教育協議会：1973)
- ③ キャリア教育とは、「個人が人間の生き方の一部として、職業や進路について学び、人生上の役割やその選択と職業的価値観とを関連付けることができるように計画された経験の全体である」(キャリア教育奨励法：1977)

米国において、1970年代にキャリア教育の成果があったにも拘らず、1980年代には1960年代の若者の現象である大人になることを先延ばしするモラトリアム症候が更に深刻になっていたのである。その背景には①失業率の悪化、②早いうちに特定の職業コースに乗ることを避ける、③結婚を先延ばしする、④経済よりも仕事の満足度を重視する、といったことで、安定した仕事と家庭を持たない若者が増加した。そこで、大人になるためのプロセスと学校から仕事への移行の組織的仕組みの確立を図るために、米国のキャリア教育は2つの方向で進められた。米国東部においてはリベラル(教養)教育の中で、西部においては専門教育の中で展開されたのである。

II キャリア発達の概念と理論

1 職業的発達理論

キャリア発達は職業に就くことによってスタートするが、個人の視点からすると、人間が生まれてから死ぬまでの一生の“ライフステージ”の一連のものである。エリクソンは人間が生まれてから死ぬまでの一生を8段階に分け、各段階にはそこでのパーソナリティの発達課題があると指摘した。スーパーはエリクソンのパーソナリティ発達段階の理論を基本に、職業行動の発達過程を考察して、「職業的発達理論の12の命題」を提示した(柳井、2001pp33-34)。1953年には10命題であったが、最終的には14命題に改定している(渡辺、2003pp5-9)。12の命題は次のものである。①職業的発達は常に前進する継続的な一般に後戻りのできない過程である。②職業的発達は順次性があり類型化でき、従って予測することができる1つの過程である。③職業的発達はダイナミックな過程である。④自己概念は青年期以前に形成され始め、青年期にさらに明確になり、青年期に職業的用語に置き換えられる。⑤現実的要因(個人的特性という現実と社会という現実)は青年期前期から成人へと年齢が増すにつれて職業選択上ますます重要な役割を果すようになる。⑥親またはそれに代わる人との同一視は適切な役割の発達、相互に一貫性と調和のある役割に影響を与え、また職業計画やその結果という点から行う個人の役割の意味付けの仕方とも関連性がある。⑦個人の1つの職業水準から他の水準への垂直異動の方向と率は親の社会経済的水準、地位要求、価値、興味、対人関係の技術、経済界における需要と供給の状態と関係がある。⑧個人が入る職業の分野は個人の興味、価値、要求、親またはそれに代わる人の役割モデルとの同一視である。また、個人が利用する地域社会の資源、個人の教育的背景の水準と質、地域社会の職業構造、職業動向、職業に対する態度と関係がある。⑨各職業は能力、興味、性格特性について特徴的な型を要求するが、1つの職業に様々なタイプの人が従事できるし、1人の人が異なる職業に従事することができるなどの許容性がある。⑩職業満足や生活上の満足は個人がその能力、興味、価値、生活特性に対するはけ口を仕事の中で見出すことができる程度に依存する。

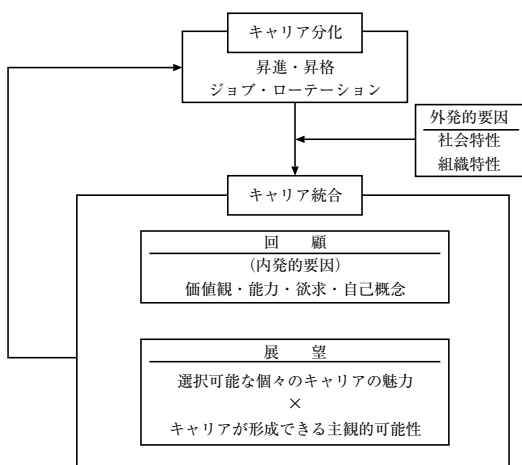
①個人が仕事から得る満足度は、その自己概念を実現できた程度に比例する。②仕事の職業はたいいていの男女にとって人格構成上の1つの焦点となる。一部の人のにとっては、この焦点が一時的、偶然的または全く存在しなかったりする。また、社会的活動や家庭が焦点となることもある。

スーパーは職業的成熟の次元として①職業選択への進路指導、②職業選択の情報と計画化、③職業選択の一貫性、④特性の具体化 (crystallization)、⑤職業選択の知恵、を挙げている。クライツは、最初 (1965) は学校教育における職業的成熟という概念のもとにその次元を検討、後になってキャリア成熟という進路指導概念で研究を進めた。そのキャリア成熟の次元は、①進路選択過程の積極性 (進路選択過程に積極的に参加している程度)、②仕事への志向性 (仕事に対する態度や仕事に置いている価値が課題志向的であるか快樂志向的であるかなどの程度)、③意志決定の独立性 (職業選択において他人に依存しない程度)、④進路決定要因への好み (特定の因子を進路選択の基礎とする程度)、⑤進路決定過程の考え方 (進路選択の過程において正しい考えをもっているかどうかの程度)、の5つである (柳井、2001pp20)。

平野 (1999pp49) は「スーパーとボーンは、人によって異なるキャリア発達個人がコントロールできない景気変動、技術革新あるいは天災などの外発的因子と個人の才能や欲求、価値観などの内発的因子の相互作用から形成されるとした。そして、ロンドも内発的な個人特性と外発的な状況特性及びキャリアの選択決定と行動の相互作用から生じた一連の過程や結果、そして期待に照らして、個人が自分のキャリアを回顧的に合理化 (retrospective rationality) し、また合理的に展望 (prospective rationality) することによってキャリア・モチベーションが生まれる」と論旨を要約している (図表01)。スーパーは自分を取り巻く主観・客観的視点と自己を取り巻く環境の視点を組み合わせてモデル化 (図表02) を試みている。太田 (1993) は“本人にとって個々のキャリアの有効性の程度”と“そのようなキャリアが形成できる主観的可能性”の積が最も大きいキャリアが選択されることになるという。

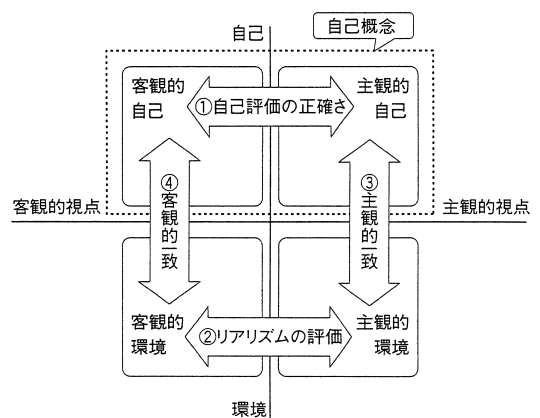
ということは、これら職業的発達 (キャリア) の概念の中に各種の職業 (キャリア) を経験すると

図表01 キャリア文化と統合のメカニズム



出所：平野、1999 pp50

図表02 スーパーのキャリア自己概念図 (模式図)

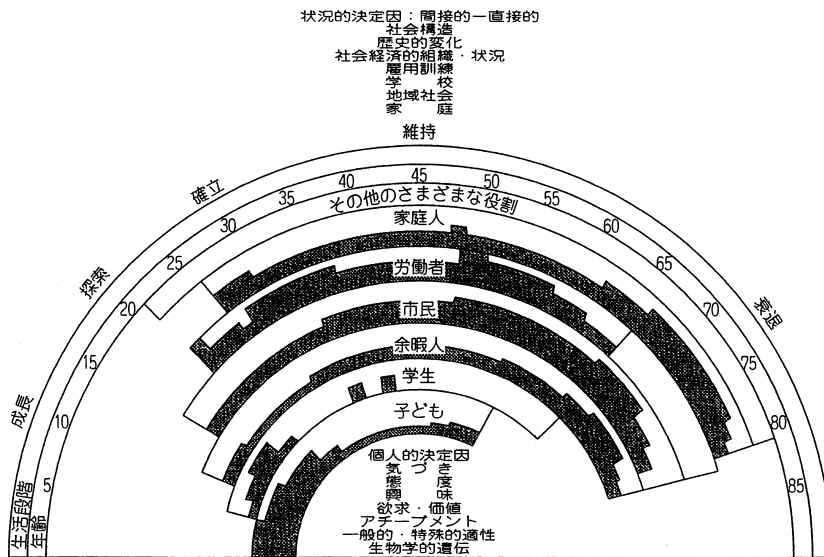


出所：渡辺、2003 pp12

いうキャリア分化とそれらを何らかの一貫性を持って方向付けるというキャリア統合の両者の必要性を読み取ることができる。人が生きていくということは、何らかの職業について生計の維持を図ると同時に、また社会的役割を果し、社会的・職業的の自己実現を發揮するということでもある。そのためには社会人としてすべての人は生涯に亘ってキャリア開発に向かって意欲的に取り組むことが必要であることは言うまでもない。クロールによれば、「キャリア発達は職業的の発達よりも拡大された概念であり、生涯における社会的諸活動や社会的役割を含んだもの」(武衛、1991)とされている。スーパーは国際応用心理学会における講演の中で「キャリアとは人々が生涯において追求、占めている地位・職務・業務の系列で、狭義の仕事とか職業以外の社会的役割も総合的にとらえたもの」と述べている(中西、1995)。

要するに、キャリアという言葉は職業生活に限定したものではなく、職業以外の人生の中で果す役割をも範疇に入れた人間の生涯に視点においた生き方や社会的役割との関連でとらえられた概念でなければならないといえる。人の生涯は労働に中心を置いた社会的役割の分担の変遷にほかならないのである。スーパーは、人間は子ども、学生(勉強)、余暇人(趣味やレジャー活動)、市民(社会奉仕活動等)、労働者(労働)、家庭人(家事や養育等)、退職者(余生の楽しみ)、その他といった明確な役割があり、その役割を生涯の各時期でいかに果していくかというプロセス全体がキャリア発達(キャリアの虹)であると説いている。そして、スーパーは人がどの時期にどの役割をどれだけ重要視するかが、その人の生き方を示していることになるとの結論に至った(図表03^(注05))。

図表03 キャリアの虹



出所：中西、1995 pp104

(注05) 図表03は、ある個人のライフ・キャリア(生涯経歴)の虹を示している。図中の黒の部分の面積が、それぞれの段階における平均的な役割の時間とエネルギーの消費量を示している。役割の重要性は①態度的・情意的側面として、それぞれの役割にどの程度心理的に係ったかという「関与 (commitment)」、②行動的側面として、それぞれの役割に対してどの程度の時間やエネルギーを投入したかという「参加 (participation)」、③認知的側面として、それぞれの役割についてどの程度正確な情報を得ているかという「知識 (knowledge)」の3要素によって、ある役割の重要性が決定され、相互作用しながら個人の生き方が決定される。

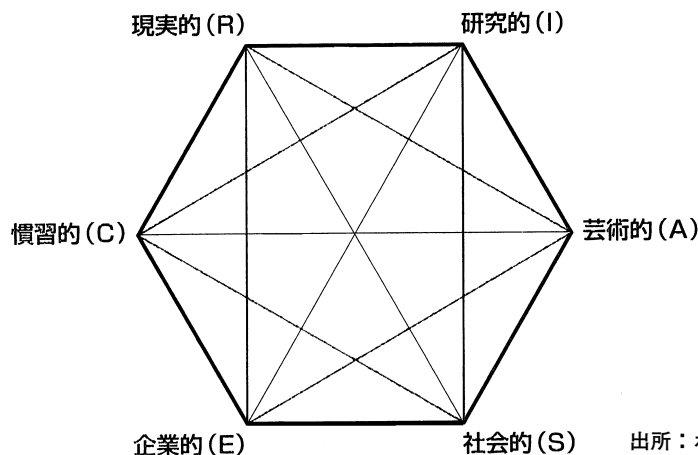
2 ジョブマッチング理論

高橋 (2003pp62) は「キャリア論には大きく分けて、静的なモデルと動的なモデルがある。静的キャリア論はキャリアをジョブマッチングの問題に帰結させる考え方である。他方、動的キャリア論はキャリアを形成するプロセスをダイナミックに捉える考え方だ。これはどちらが正しいかではなく、視点の違いを表している」と論じている。

静的なモデルとして欧米および日本において、様々な組織や研究所・研究者が人と仕事とのマッチング、すなわちジョブマッチングを考えるときの原型となっているのはホランド (1985) の「職業興味六角形モデル (パーソナリティと環境の相互作用の心理的類似性) (図表04)」である。

このモデルでは、本人の興味と職業の特性を結び付けるため、「R尺度 (現実的：機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」、「I尺度 ((研究的：研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」、「A尺度 (芸術的：音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」、「S尺度 (社会的：人に接したり、奉仕したりする仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」、「E尺度 (企業的：企画や組織運営、経営などのような仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」、「C尺度 (慣習的：定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する好みや関心の強さ)」の6つの尺度軸を設定している。まず、自分の興味や性格がどの尺度軸にあるかを考える。一方、職業についても、その特性がどの軸にあるのかでタイプが分けられる。それぞれ6つの尺度のうち、自分のコードと職業のコードがマッチしていれば、その人は自分の職業に満足感や安定感を抱き、大きな成果を上げていくと考えるのがホランドのモデルである。

図表04 ホランドの職業興味六角形モデル



出所：ホランド、1990 pp55

(注06) 個人の職業興味の探索を通じて職業興味の類型を明らかにしたもので、①商業的興味 (物品を販売し、それによって利益を取めようとするところに最大の興味を感じ、その商業的行為に魅力を感じる)、②機械的興味 (種々の機械を操作し、その原理を探究することに何よりも強い興味を感じる)、③芸術的興味 (音楽や美術などの芸術的活動に興味を感じる)、④手技的興味 (手や腕を使って、物を作ったり、修繕することに興味を感じる)、⑤農業的興味 (栽培・園芸など農作業に興味を感じる)、⑥学術的興味 (人文・社会科学系の学問に興味を感じる)、⑦科学的興味 (理工科学に興味を感じる)、⑧サービスの興味 (人間への接触に関心を抱き、サービス業に興味を感じる)、⑨家事的興味 (料理、裁縫、装飾などに興味を感じる) である。(柳井、2001pp170)

日本の多くの大学で導入している「VPI 職業興味検査（労働政策研究・研修機構）」の原著者はホランドである。日本ではこれに先立つ15年ほど前に伊藤（1969）がこれとほぼ同じ類型を提示していた^(注06)。高校生を対象にしたものとして、進路適正自己理解調査（CPSA：田中教育研究所）がある。同様な検査では、米国で60年以上の歴史をもつMBTI（マイヤーズ・ブリックス・インディケーター：パーソナリティのタイプを16に分類し、どのタイプがどの職業に適しているかを明らかにするもの）がある。これを毎年数百万人の大学生が就職活動等に際して活用していたが、最近では職業概念の固定化はよくないということで、そのような使い方はしていないという（高橋、2004 pp42）。

大学生が職業生活に参入する前に、好ましいと考えられる特定職業に就くことを選択・希望するための必要な条件を獲得する個人的努力としての職業アスピレーションの形成は、その特定職業が個人の個性と能力に適合するかどうかである。職業適性としての一定以上の能力水準を要求するのが「一般職業適性検査（GATB-1、厚生労働省）」である^(注07)。

マッチング概念のモデル化ではシャイン（翻訳書第10-12章）の「キャリアアンカーモデル（career anchor model）」が人口に膾炙されている。シャインはキャリアの諸決定を組織化・制約する自己概念をキャリアアンカーと命名した。アンカーとは仕事の側の客観的特性に対する自己イメージ（個人のキャリアのあり方）を方向付ける錨を意味している。金井（1993）は自己イメージには①自分の得意分野・不得意分野（才能と能力）、②自分のキャリアから自分は何を望んでいるのか（動機と欲求）、③自分のキャリアに対する価値（態度と価値）の3つの側面があると指摘する。シャインはキャリアアンカーには大きく5種類があることをMITスローンスクールの卒業生44人の長期パネル調査から導き出した。それは①管理能力（managerial competence）、②技術的・職能的能力（Technical/Functional competence）、③安定性（security & stability）、④自律性（autonomy & independence）、⑤創造性と企業家精神（creativity）である^(注08)。平野（1999pp125-127）はキャリアアンカーに対する概念を①職能に対する志向性、②コミットメントの対象、③威信の対象の3つの切り口


^(注07) 「一般職業適性検査」(GATB-1、厚生労働省)は、職業によってどの能力がどの程度必要とされるかを示そうとしたもので、A) 一般的能力 1.知的能力：K、2.言語能力：V、3.数理能力：N、B) 特殊的能力 4.書記的知覚：Q、5.空間判断力：S、6.形態知覚：P、7.運動機能：K、8.指先の器用さ：F、9.手先の器用さ：M、をカテゴリーとするものである。1.人文系の専門的職業：G,V,N、2.言葉を使う事務的職業：G,V,Q、3.自然科学系の専門的職業：G,N,S、4.数的能力を必要とする一般事務的職業：G,N,Q、5.機械的事務的職業：G,Q,K、6.機械装置運転・警備の職業：G,Q,M、7.一般的判断と注意が必要な職業：G,Q、8.美術的作業の職業：G,S,P、9.設計・製図、電気の職業：N,S,M、10.製版・写図の職業：Q,P,F、11.検査・仕分けの職業：Q,P、12.造型・指先作業の職業：S,P,F、13.造型・手腕作業の職業：S,P,M、14.手腕作業の職業：P,M、15.看視的・身体的作業の職業：K,F,M、といった分類である。（壽里、1993pp92）

^(注08) ①管理能力とは、例えば、人を引っ張ることがうまくて好きな人：人を管理する業務自体に興味を持ち、また、自分も管理者として有能と感じ、ゼネラルマネジャーを目指して限りなく昇進していきたいと願い、そのことが自分にとって最も価値があると感じる人のキャリア志向。②技術的・職能的能力とは、例えば、マーケティングの専門知識を生かしている人：自分がある種の仕事（販売や財務、情報処理、マーケティングやマーチャンダイジングなど専門性の高い仕事）に特に才能があり、その仕事が気に入り、自分がその分野で有能であると気付いた人が持つキャリア志向。人を管理することよりも、専門分野の仕事にこだわり自分の技を磨くことを本望とするような人。③安定性とは、例えば、移動を好まず、地域に根ざして仕事を続けていきたい人：このキャリア志向の人は安定感、安心感が常時キャリアについての決断の指針になる。このタイプは2種類に分けることができる。1つ目は、自分の地位や仕事内容にこだわらず、自分が所属する組織との同一感を得ることで満足を感じる。この人々はキャリア開発の責任を組織に委ね、自分は与えられた範囲で仕事と責任を果たすよう努力する。2つ目は、地域社会に根をおろし、住居と生活に投資することを重視する人々である。④自律性とは、例えば、大学教授やコンサルタントのように独立性の高い仕事をする人：このキャリア志向の人は自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をしたいと思っている。大きな組織であっても自由への願望を充たしてくれる仕事やキャリアを見付けられるなら満足を得る。仕事を達成する方法やペースが一任され、ある程度自由への願望が充たされる専門職あるいはコンサルタントのような自己完結性の高い職場の管理職にキャリアの志向性向けることが多い。⑤創造性と企業家精神とは、例えば、自分の会社を創立したベンチャー経営者：このキャリア志向の人は、企業家としての創造性を重視し、自力で生き抜くことができるような事業を創始し成功させること、企業家の能力の証になるような財を成すことや名声を得ることにキャリアの志向性向ける。（平野、1999 pp125-127）。

から整理している（図表05）。これまでの新卒採用・終身雇用制度のCDPの変質を促す“最近のエンプロイアビリティやコンピテンシーに代表されるワークスタイルの変化”や“労働市場変化に即した採用方法の多様化”の視点を入れたキャリアの類型化を高橋（2003pp154-160）が提示している。それは縦軸に労働市場の内部・外部、横軸にキャリア意識の強弱の3段階をポジショニングした6つのモデルである。それらモデルは、キャリア意識のない雇用重視の「新卒囲い込みモデル（内部労働市場重視）」と「ハイヤーアンドファイヤーモデル（外部労働市場重視）」、キャリア意識の芽生えた「社内キャリアアップモデル（内部労働市場重視）」と「ジョブマッチングモデル（外部労働市場重視）」、自律的キャリア重視の「キャリアコンピテンシーモデル（内部労働市場重視）」と「エンプロイアビリティモデル（外部労働市場重視）」である。

図表05 5つのキャリアアンカーの特徴

| キャリアアンカー5タイプ | 職能に対する志向性 | コミットメントの対象 | 威信の対象 |
|---|---------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| 管理能力 Managerial Competence | セネラリスト (Generalist) | 組 織 (Organization) | 昇進・昇格 (Advancement) |
| 技術的・職能的能力 Technical/ Functional Competence | スペシャリスト (Specialist) | 仕事（職業） (Speciality) | プロフェッショナリズム (Professionalism) |
| 安定・保障 Security& Stability | メンバーシップ維持 (Membership) | 雇用（組織） (Employment) | 家族・私生活 (Family / Private) |
| | | 地域・住居 (Region) | |
| 自律性 Autonomy/ Independence | 自律性の高い職務 (Autonomy) | 自由と独立 (Freedom / Independency) | プロフェッショナリズム (Professionalism) |
| 創造性と 企業家精神 Creativity | 企業家 (Entrepreneur) | 企業家精神 (Entrepreneur-ship) | 富と名誉 (Honor / Wealth) |

 網掛けしたボックスが最も特徴的な志向性

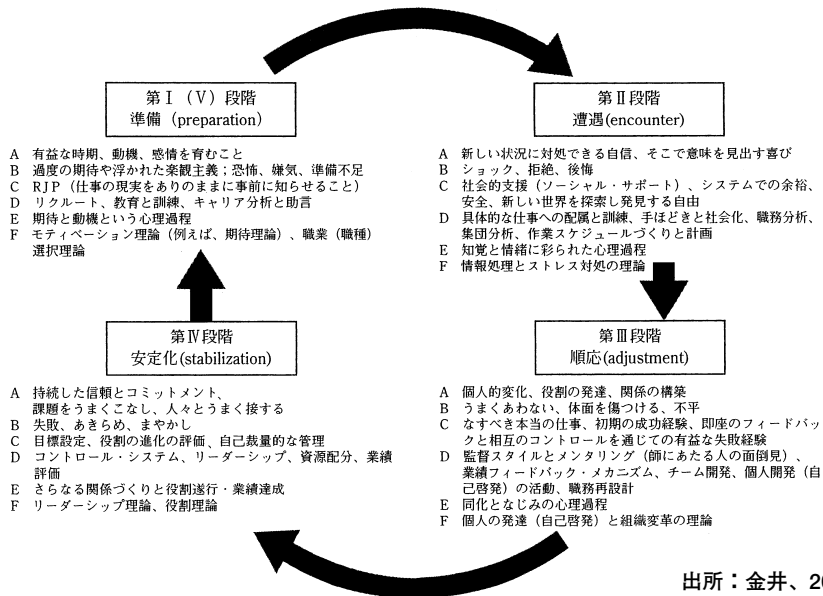
出所：平野、1999 pp127

3 動的キャリア論

動的キャリア論はキャリア形成のプロセスを重視するもので、その代表的なものがウィリアム・ブリッジスの「トランジション理論（Theory of Transition）」、ナイジェル・ニコルソンの「トランジション・サイクル」である。人生行路（ライフコース）という文脈のなかでトランジションは日常語としては「転機」と訳され、生涯発達の心理学では「移行」を指す言葉である。ブリッジスは「移行期（中立圏：neutral zone）」は混乱や苦悩の時期で、何かを終る“終焉期”とある新しい状態が始まる“開始期”の間にあるものであるのに、多くの人は“開始期”ばかりを目にして、いったい何が終わったのかという“終焉期”を往々にして不問にしている」という。また、「その移行期が大きな（重要な）転機であればあるほど“終焉期”から“開始期”へと移れず、開始期に向けて気持ちを統合していく“中立圏^(注9)”が必要である」と説いた。

金井 (2002) はニコルソンのトランジション・サイクルである 1) 新しい世界に入る準備 (preparation) の段階、2) 実際にその世界に初めて入っていろいろな新しい事に遭遇 (encounter) する段階、3) 新しい世界に徐々に溶け込み順応 (adjustment) していく段階、4) もうこの世界は新しいといえないほど慣れていて、落ち着いていく安定化 (stabilization) の段階、というモデルを彼なりに要約・付加説明 (図表06) している^(注10)。大学時代は人生におけるある種の中立圏でもあり、こ

図表06 トランジション・サイクル・モデル



出所：金井、2002 pp86—87

(注09) トランジションはキャリア形成の動的プロセスである。外界での新しい「開始期」が明白になり、それが急速に進むような場合でも、それに見合う内的な変化や着手はゆっくりとしか起らない。トランジションは、孤立していた人間が離脱状態や荒野から離脱し、そこで得られた洞察や考え方を形にしたり、行動に移したりすることを意味する。離脱のプロセスは本来の自分自身である古いアイデンティティと新しいアイデンティティの要素の再統合である。終焉期は「何かうまくいかなくなる」所から始まり、それまでずっと慣れ親しんできた人間関係や社会的役割から引き離され、自分が何者か (アイデンティティ) がはっきりしなくなる。自分の世界がもはや現実ではないことに気付き、それまで捉えていたよりも深い層の現実を見るべき時がきたと自覚する。「幻滅」を体験する人は、新しい現実が生まれるのを拒絶しているだけで同じ事を繰り返すことになる。中立圏というトランジションに移ることへの抵抗は新しい何かを見付け出すまで何も無い時を過ごさなければならないという「空虚感への恐怖」である。中立圏は深刻な空虚感のみが存在し、昔の現実の色あせ、何もかもが確かなものでなくなったと感じる。空虚感からみれば日常世界の現実とは透明で実質のないものに映るが、その視点から何度も人生を見直すことが、真の知恵を生む懐妊の時期でもある。中立圏における体験の意義は、①一人になれる特定の場所と時間を確保する、②ニュートラルゾーン体験の記録をつける、③自叙伝を書くために一休みする、④この機会に本当にしたいことを見出す、⑤もし今死んだら心残りは何かを考える、⑥数日間、自分なりの通過儀礼を体験する、等である。「開始期」は余り印象に残らない形で生じる。最初のヒントは心の中に浮かぶ何かの観念で、それが本物であるかどうかは内的な直観で判断するしかない。世界にたった一人しかいない私という感覚 (強烈なアイデンティティの確立) で、これまでの自分の全人生をひっくり返すような恐怖や人間関係において、相手とのこれまでの関係の基盤にあった暗黙の了解を脅かされ危険を感じる時期で、本当に何かが始まるのである。[ウイリアム・ブリッジス、1994 (倉光・小林訳)]

(注10) 図表06のなかのAはトランジションの各段階での課題・目標、Bは各段階ごとに不適応の場合に生ずるメカニズム、Cはうまく適応が促進されるためにその段階で生じていること、Dは各段階に応じて上司などがその気になればできること、Eはそれぞれの段階の底流にある心理過程、Fはその心理過程に適応できる理論、である。

それを体験させることに意味があるのである。

この個人の各年代や発達段階に共通した発達課題や移行期があるというトランジションに対して、シュロスバークは、期待していた出来事が「起った時」「起らなかった時」、予想していなかった出来事が「起った時」の3つに分類して、自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような人生途上のある出来事を人生の中で遭遇するトランジションと捉え、その出来事自体に注目し、その対処に焦点を当てている（渡辺、2003pp95-111）。

ユングは38～39歳を人生の編曲点、40歳を「人生の正午」と表現し、人生という長い旅路を太陽の動きになぞって表現した。午前 of 昇る太陽の勢い（瞬発力の連鎖）と同様に、成人前期の人生には夢や希望に向かう力強さがあるが、その勢いゆえに自分の内面に追いやった影を、ユングは「シャドー」と表現し、これをしっかり統合していくのが人生の正午以降の課題であると強調した。人生の正午を過ぎた40～45歳が人生の大きな転機になり、干しあがらなければより創造的になれるし、この内面の統合という課題をうまく乗り越えることができれば、真の個性化が進み、より充実した壮年期を迎えることができるとユングは主張したのである。

高橋（2003pp68）は“Career Action Center のCareer Self-Reliance（めまぐるしく変化する環境の中で自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯に亘るコミットメント：Self-aware, Value-driven, Dedicated to continuous learning, Future-focused, Connected, Flexible）”を継続的プロセスとしてのキャリア自律論の典型として紹介している。

現代のように不確定要素が強く、中期的なキャリアの先行きが見えない時代には、キャリアについて100%合理的意思決定ができないので直感的決定を重視する“ジェラットの直感的意思決定論^(注11)”、キャリアの80%は予期せぬ偶発的出来事によって形成されるとする“クランボルツのキャリア意思決定における社会学的学習理論^(注12)”の妥当性が広く認識されている。これらの理論を配慮した高橋（2004pp35-36）は「キャリア形成に際して具体的・長期的な目標を固定化するの合理的どころか常にキャリア崩壊の危機と隣合せの危険極まりない行為である」と説いている。変化の激しい時代において依存的でなく、独立的でもない相互依存的な人間関係の中で学び続ける“変幻自在なキャリア（Proteon Career）”を主張しているのがホールであるし、人生や仕事に対する統合的なアプローチとして“ILP（Intergrative Life planning）”を提唱しているのがハンセンである（渡辺、2003 7-8章）。

Ⅲ キャリア概念の進化

最近、職業（Vocation）という言葉に代わって、キャリア（Career）が一般的に使われるようになってきた。伊藤（1998）は「職業とは“職”と“業”の合成語で、“職”の本来的意味は個人が全体に対して、あるいは権威者に対して負わなければならない連帯的な意味を持つ仕事の総称である。一方、“業”は生きるためにどうしても逃げるのでできない生活のための仕事である」という。大学

^(注11) ジェラットは探索的決定から最終決定へと意思決定が進行するプロセスとして「連続的意思決定プロセス」を提唱したが、1980年代末に複雑系の科学が注目されたのを契機に、①主観的可能性の発展として「情報は限られており、変化し、主観的に認知されたものである」、②探索的決定の発展として「意思決定は目標に近づくと同時に目標を創造する過程でもある」という思慮深い想像力、直感、柔軟性を重視するガイドラインを設けた。これは左脳だけでなく右脳も使った意思決定である。（渡辺、2003pp67-80）

^(注12) クランボルツは“学習し続ける存在としての人間”を強調する。キャリア意思決定における社会学的学習理論は、「何故、特定の職業を選択するのか」「何故、職業を変えるのか」「いろいろな職業に対しての好みがあるのは何故なのか」といった質問に答えを与える理論であり、個人の意思決定に影響を与える要因として、①遺伝子的な特性・特別な能力、②環境的状况・環境の出来事、③学習経験、④課題接近のスキル、の4つのカテゴリーを挙げている。（渡辺、2003pp47-65）

生がどんな職業に参入するにしても、それぞれの“職”を支えるパフォーマンスの実現に必要不可欠の“業”を可能にする職業遂行能力の開発・訓練が必要である。大学生にとって、“業”の獲得過程としての“キャリア探索期間”が大学そのものでもあり、今日、多くの大学が“就職”という言葉でなく“キャリア”を使い、就職部をキャリアセンターに衣替えする動きが目立つ。早稲田大学のキャリアセンターのキャリアの定義は「キャリアとは進路を中心にした人生全体を指す」である。書店に並んでいるキャリア自己啓発関連の書籍は新卒入社3～5年の社会人を対象とするもので、大学におけるキャリア概念とは意味合いを異にする内容のものであるが、これからは「人生そのもの」と言った使われ方が一般化するし、そうした見解での書籍も散見されだした。

広辞苑では、キャリアは「①(職業・生涯の)経歴、②専門的技能を要する職業についていること、③国家公務員試験I種(上級甲)合格者で、本庁に採用されている者の俗称」と記されている。リーダーズ英和辞典では「1名詞：A経歴、生涯、B身を立てる道、職業：出世、C専門的訓練を受けた、生涯の仕事としての職業にある：生涯の(通算)の、2名詞：A経路、道、B速い(激しい)前進(運動)、疾走、驀進、3動詞：疾走する(させる)、(車)が抑えがきかない状態で疾走する、暴走する」である。

Longman American Dictionaryによると、careerは「1 a job or profession that you have been trained for and intend to do for several years 2 the period of time in your life that you spend doing a particular activity」である。英語類語辞典では「経歴：[background][history][record][work record]、疾走：[sprint][scamper]、疾走する：[speed][drive][whirl][spurt][stampede]、出世：[success][rise]、生涯：[life][lifetime][day]、職業：[occupation][profession][vocation][job][work][business][trade]、人生：[life]、速力：[speed][velocity][way]、履歴：[history][record]」が記されている。careerに前置詞のinをつけると「全速力で」とか「まっしぐらに」となるので、本庁採用のキャリア組はこういう意味合いで使われている。

これまで、わが国ではキャリアという言葉は、個人が経験する組織内の職務内容(work)としての職業(occupation)、職務(job)、とほぼ同じ意味での使い方が一般的であった。「人が生きていくうえで大切にしている仕事」という使われ方である。これに個人が職業で経験して得た専門技能・知識としてのプロフェッション(profession)である「職業上の経歴や実績」に焦点をおいた使われ方が加わってきた。そして、キャリアとは広義には「人がその生涯において辿る社会的地位と役割の系列を意味するようになった。例えば、生まれ育った家庭環境、どのような教育を受けたか、就職・昇進・転職などの職業経歴、さらには結婚や育児の経験、地域社会における活動歴を含む」(青島、2001)といった多義的な定義である。

現在では英語類語辞典にある“生涯”と“人生”が強調され、キャリアという言葉自体が、「個人が人生において実現する自己」という生き方を意味するようになってきている。careerはラテン語の「競走路」が語源であり、それが19世紀中頃に、職業それ自体の意味となり、さらに現在では「個人の生涯人生そのもの」「人生航路」を指すようになったのである。

このようにキャリアは“人生航路”そのものといっても、梅澤(2003)が指摘するように、この使われ方は“語彙や語源からして、人の生き方と深く係る用語であり概念であったので、人生における特定の分野・領域での足跡・業績を指すことを排除しない”し、“キャリアはもともと仕事や職業の別名ではないし、生き方として、生涯を貫く一生の仕事を持つことの重要性を指し示していると理解できる”ということである。

すなわち、キャリア概念は単にどのような職務に就くかといった狭い意味の概念でなく、個人が生

涯に亘って仕事とどのように向かい合い、どのように係っていくかという「キャリアに対する自己概念の確立そのもの」であるというのが今日的使われ方である。キャリアの自己概念は“個人の人生そのもの”を意味するキャリアに“人生の意味（生きがい）”を与えることに他ならない。

日本人は自己概念の確立ができてなくて、周囲からの役割期待そのものが自分の自己概念であると錯覚しがちであるといわれてきた。例えば役職に付けばそれにふさわしい役割期待を自己の中心（全て）に据えてきたのである。しかしながら、今日では、生きがいの意味を与えた自己概念を確立したキャリア形成が問われているのである。それは、第1に自分の行動や思考の原理を自分の中に求める、例えば、自分は何を達成させたいのか、ということで自分の人生に意味を与える第1人称の関係でのキャリア形成、第2に私とあなたという人間と人間の間にある関係に価値を置く第2人称の関係でのキャリア形成、第3に他人との関係、つまり自分の行動が他者にどういう意味を持つことになるのかという第3人称の関係でのキャリア形成、と言ったことである。キャリア概念のなかで、自分が生きて何か新しいことができて、新しいスキル（行動や思考）が身に付き、自分が高まっていくという価値（第1人称）、そのことによって周囲の人達との関係がうまくいくという価値（第2人称）、そこで人間関係が第三者である他者に新たな関係を与えるといった価値（第3人称）の3つの視点の循環的価値関係の大切さが強調されてきたのが今日である。

IV CDP（Career Development Plan）概念の進化

キャリア概念の使われ方が“人生そのもの”となっているのは、現在の経済状況が高度経済成長段階における職業や仕事概念を大きく変化させていることにも起因している。これまで、日本企業は将来を期待したポテンシャルの高い潜在能力を持つと見做された新規学卒者を一括採用して、およそ10年ほどの期間をかけて自社向きの人材育成に努力してきた。日本経済の労働力は毎年安定的に供給される新卒学生によって支えられてきたのである。ところが、現在、労働市場の規制緩和や日本経済の構造変化によって、企業は終身雇用人事から成果主義人事への移行を余儀なくされた結果、採用人員を極端に絞り込むだけでなく、新卒採用者が職業人としてのキャリアを積んでいくというルートを大幅に改編しているのである。

要するに、企業におけるCDP^(注13)もこのような方向での内容変化を起すことは必至である。IT革命とグローバル化の急展開は、高度産業社会から情報社会へ、そして知識社会へと急進展し、それがワークスタイルの変化、採用形態の多様化などをもたらし、CDP概念を“人生そのもの”へと進化させているのである。

ワークスタイルの変化の事例としては、第1に、雇用形態の多様化による非正規社員の増加である。これまで男子新卒者を中心に、終身雇用を前提としたフルタイム勤務の正社員として雇用を保証する

(注13) 企業におけるCDPの一般的な定義としては「長期的視野に立って、従業員目標に沿ったキャリア形成を考えていく制度」である。従業員は会社の期待に応えるのみでなく、個人としてのキャリア形成を標榜し、組織と個人の双方の目標を合致させながら自己実現を図っていく制度である。1970年代以降、各企業に盛んに取り入れられた制度である。具体的な仕組みとしては、OJTやローテーションなど現場における実践教育を柱とし、集合研修や自己啓発制度などの体系を整えて、総合的に個人の能力開発を支援していく仕組みの中に、個人としての自己実現の生涯のプランを組み立て、将来像を描かせるものである。今日、1つの企業内で職務機会を中心にキャリア開発を図っていくという考え方は終焉を迎え、社内外も含めて、個人が自分のためにキャリア開発を思索し、自立・自律的に取り組んでいくことが要請される時代となっている。一方、組織としては従業員の個々の能力とポテンシャルを見極め、計画的なローテーション、公募制度、FA制度、自己申告制度などを活用して、コア人材育成のためのキャリア開発のシナリオづくりが要請されている。

形態が主であったが、現在では年功序列体系の崩壊と成果主義経営の導入、必要な専門能力を持つ人材の不足、私生活中心の常時拘束を嫌う若年層の労働意識などを背景に、雇用期間限定の契約社員やパートタイム社員、企業のリストラや多角化・技術交流・人材開発などを含めた他企業からの出向社員が増加している。さらに、女性や外国人、障害者・高齢者の就業も増え、アウトソーシングによる外部委託の労働者も増えている。一つの企業内で従業員がその企業のみで通用する囲い込み型キャリア形成を図っていくという考え方は終焉を迎え、社内においては公募制度等を活用する、社外労働市場においては有期キャリア人材を必要時期に応じて採用し、必要に応じて辞めさせるハイヤーアンドファイヤーの雇用形態が、今後ますます多くなる。企業が社内の職務機会を中心にコア人材のキャリア開発のルートを整備していくということに加えて、キャリア自己啓発の機会を幅広く整備していくカフェテリア型CDPが模索され、整備されていく。一方、将来を期待する経営幹部や基幹社員を育成するために、資質のある人材を早期発掘し、選抜型重点教育投資で経営修羅場を経験させるサクセッションプランがCDPでは重要視されてくる。

その第2は、就業形態・就業時間の変化として、規則的な勤務時間の設定でなく、フレックスタイム制度、変形労働時間制や裁量労働制を導入する企業が多くなっていることである^(注14)。さらに、従来はメインオフィスでの勤務が主であったが、在宅勤務やサテライトオフィス（常設本拠点職場を離れた職住接近の事務所）での勤務も増えている。メインオフィスから離れた分散化された職住接近型の単位オフィス（ローカルオフィス）や自宅をオフィスにするようなSOHO（Small Office Home Office）がさらに進展する。OA機器や携帯情報端末の電話網や衛星通信を利用したネットワークの整備でSOMO（Small Office Mobile Office）の組織管理運営が可能となり、育児や家事を抱える女性や高齢者の就業に好適なものとして、それが導入されるようになってきた。さらに、物理的な事務所は存在せず、すべての社員は仕事を自宅で進め、連絡はコンピュータを利用するプロフェッショナルな企業集団（Virtual office）も出てきた。これらは企業主導でなく個人が自らのキャリア形成に責任を持って、自律的に働く雇用形態である。企業は従業員各人の潜在能力とコンピテンシーを正確に把握して活用していく時代となった。

その第3は、学校に在籍せず、定職にもつかず、臨時的、パートタイム的に仕事に従事しているフリーターである。彼らは“職業生活の拘束を拒否し、自由なわが道を求める者”、“継続的、拘束的職業生活や人間関係に適応できなかつた（耐えられない）者”、“学校生活に挫折したまま無気力になっている者”、“親のすねかじりで収入を小遣いにしている者”など、その構成内容は様々であるが、若

(注14) 労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内、始業と終業の時間が固定と労働基準法によって決められているが、日・週・月・季節により仕事の時間や量に変動の激しい企業では始業と終業の時間を固定しないほうが経営管理しやすい場合が多い。そのため、労働基準法では次のような制度を認めている。①フレックスタイム制は、一定期間に働くべき総時間数だけ決めておいて、毎日の始業と終業の時間など1日の労働時間の管理を各従業員に任せる方法である。②1週間単位の非定型的変形労働時間制は決められた1週間の労働時間の範囲内であれば、特定日の労働時間を10時間まで延長できる制度で、30人未満の小売業、旅館、料理店および飲食店に限られている。③1カ月単位の非定型的変形労働時間制は1カ月以内の一定期間を平均して、1週間の労働時間が40時間を超えない限り、ある日の労働時間が8時間を超えたり、ある週の労働時間が40時間を超えてもよいという制度である。④1年単位の非定型的変形労働時間制は1年以内の一定期間を平均して、1週間の労働時間が40時間を超えない限り、ある日の労働時間が8時間を超えたり、ある週の労働時間が40時間を超えてもよいという制度である。⑤裁量労働制は労使協定により労働時間を定める際、決められた時間を「働いた、働かなかつた」という結果に関係なく、「定められた時間を勤務した」とみなし、決められた賃金が支給されるという、労働の価値を時間ではなく、成果ではかる制度である。新商品・新技術の研究、人文自然科学の研究、情報処理システムの分析設計、新聞出版の記事取材編集、衣服・装飾などのデザインの考案、放送・映画などのプロデューサーやディレクターなどが認められている。1997年4月からコピーライター、公認会計士、弁護士、1級建築士、不動産鑑定士、弁理士の6業種にも認められるようになった。

年層にはフリーター志向がますます高まってきており、日本人の職業観の世代間断絶がますます鮮明になってきているのも事実である。ということは、企業として自律型社員育成のCDPはこれまで以上に重要性を持つことはいまでもないが、フリーターも含めた従業員すべてが自己キャリアを自律的に形成していくわけではないので、CDPの教育重点が、本人に働くことの意義を付与する“気付きの醸成”におかれることになる。

採用形態の多様化事例としては、第1に、新卒者に限定した採用から、必要な技術を持つ人材を即戦力として活用する通年採用による中途入社者や1985年の男女雇用機会均等法による女性の総合職などの基幹職への採用も拡大してきた。特に外資系企業では、現在、英語が堪能な人ならば年齢不問の採用に奔走しているし、入管法改正・施行（1990）により外国人役職者も増えてきたのが現実である。さらに、従来は年1回の限定された期間に試験や面接で正社員のみを採用してきたが、アルバイトや契約社員等を勤務と能力を勘案したうえで本採用する企業も一般化してきた。また、退社休業していた元社員を復帰採用する企業まで現れてきている。自社に必須の人材確保はコンピテンシー重視型となり、公募制度の発展型としてのFA制度やジョブポスティング制度等を活用したキャリアパス制度によって実践されていく時代となってきた。

第2に、有名一流大学生の採用偏重は独創性、積極性豊かな能力主義の人材獲得の視点から次第に排除されつつあり、履歴書などに学校名を記載しない「学校名不問」の採用を行うところが増えている。会社と応募者とのミスマッチ防止も兼ね、会社の仕事内容や求める人材像と応募者が自分の適性や能力との関連を十分理解したうえで応募する「財務、経理、法務、販売、企画・戦略立案といった職種別・部門別採用」や「インターネットによるオープンエントリー採用」が常識になっている。

海外との事業折衝が不可欠の企業では英会話の能力修得が必須の条件であるが、単に英会話が堪能というレベルでなく、異文化理解の能力がより重要となっている。異文化理解のコミュニケーション能力育成として新入社員全員を海外体験研修に送り出す企業まで現れている。これは海外経験を必須のキャリアパスとした事例である。

『就職ジャーナル』が、1998年12月実施した「2000年新卒入社者の採用に関するアンケート」によれば、企業側の採用基準として重視するのは、①人柄、②今後の可能性、③語学力、④パソコン経験、⑤取得資格、⑥大学名の順であった。NHKテレビのクローズアップ現代『採用試験を見直せ（1999・5・31）』では、グループ面接重視で、面接試験時の評価基準を「コミュニケーション能力」1本に絞り、5段階評定尺度から真中の「ふつう」を削除した評定をしている事例が紹介されていた。

このようにワークスタイルの変化、採用方法の多様化によって、職業や仕事の概念自体が大きく変化している事実を無視できない。雇用そのものを保証するのではなく、従業員のエンプロイアビリティのレベルアップを企業が支援していくあり方がこれからの雇用概念の中心となっていく。これに呼応するようにキャリア概念が“人生航路”や“人生の生き様そのもの”という方向に変化している。料理や親の介護、子供の教育、趣味やライフワーク、地域活動やボランティア活動などをも含む概念に拡大されて使用されてきたといえる。今日、人間として生きていくうえでの諸活動そのものを総称した概念として「キャリア」という語彙が進化し、定着しつつある。

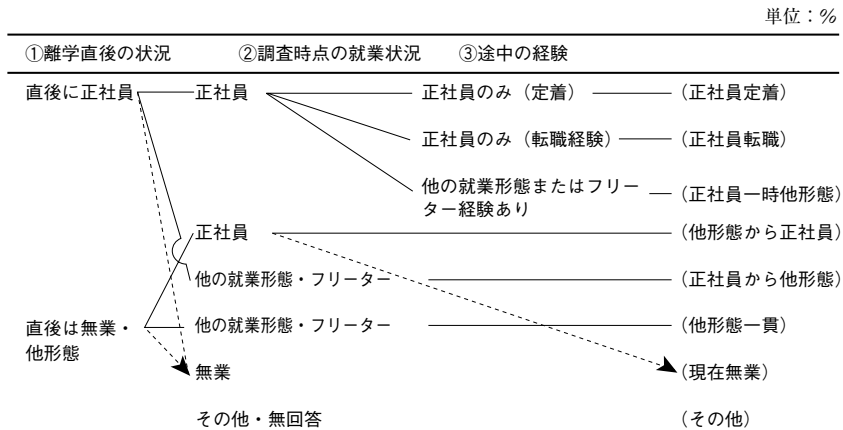
V モラトリアムが大学生を侵食

1 若者の卒業後のキャリアパターン

学校から職業への移行となる若者のキャリアのパターンの事例としては図表07が参考になる。中央

ゼミナールの専任講師である堰免（2004）は、現在の予備校生と高校生の特徴として、1）志望大学や学ぶべき学部・学科を自分で決められない万事他人任せの“極端な未成年的傾向”、2）他人（教師と教科書）に引っ張られないと飛べない“グライダー人間化”、いつまでも準備期間を続ける“モラトリアム人間化”、3）極端な学力低下現象^(注15)、4）基本的礼節の欠如、の4つを挙げている。予備校の入学相談にも、本人が来校せず、代りに親が来るケースがますます増えており、生徒と密接

図表07 若者の職業人への移行のパターン



| 性別 | 計 | 高校卒 | 短大・専 各卒 | 大学・ 大学院卒 | 中卒・ 高校中退 | 高等教育 中退 |
|----------|-------|-------|------------|-------------|-------------|------------|
| 男性 合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 正社員定着 | 36.5 | 21.0 | 33.6 | 61.1 | 4.5 | 8.0 |
| 正社員転職 | 16.4 | 16.8 | 21.0 | 12.0 | 25.9 | 8.0 |
| 正社員から他形態 | 5.7 | 6.9 | 8.8 | 4.1 | 1.3 | 2.3 |
| 正社員一時他形態 | 9.3 | 12.5 | 12.6 | 6.0 | 8.6 | 0.0 |
| 他形態一貫 | 11.4 | 16.2 | 7.2 | 7.7 | 20.8 | 19.0 |
| 他形態から正社員 | 19.3 | 23.7 | 16.8 | 8.0 | 39.0 | 62.6 |
| 現在無業 | 0.7 | 1.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| その他 | 0.7 | 1.4 | 0.0 | 1.0 | 0.0 | 0.0 |
| 現在正社員計 | 81.5 | 74.0 | 84.0 | 87.1 | 78.0 | 78.6 |
| 女性 合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 正社員定着 | 22.5 | 14.7 | 20.6 | 47.1 | 0.0 | 0.0 |
| 正社員転職 | 8.5 | 6.2 | 11.3 | 6.8 | 0.0 | 0.0 |
| 正社員から他形態 | 18.3 | 19.6 | 20.5 | 13.0 | 5.0 | 31.3 |
| 正社員一時他形態 | 8.1 | 8.6 | 8.3 | 2.2 | 0.0 | 22.4 |
| 他形態一貫 | 11.4 | 7.8 | 13.4 | 8.3 | 57.5 | 23.9 |
| 他形態から正社員 | 10.6 | 11.1 | 8.3 | 15.6 | 37.5 | 0.0 |
| 現在無業 | 20.5 | 32.0 | 17.7 | 7.1 | 0.0 | 22.4 |
| 現在正社員計 | 49.7 | 40.6 | 48.5 | 71.7 | 37.5 | 22.4 |

出所：小杉、2002 pp39-40

(注15) 世界史で「毛沢東」を「けざわひがし」、化学物理で「原子・分子」を「げんこ・ぶんこ」、古文で「枕草子」を「まくらのくさこ」と読む生徒が、驚くべきことに実際にいる。「弱肉強食」の四字熟語を、本気で「焼肉定食」が正しいと信じている生徒も多い。縦書の漢詩をノートに横書きして、縦に呼んで、さっぱり意味がわからないという生徒もいる。[堰免、2004]

な関係を有する父母の質的低下も顕著であるという。“大学教育の視点から高校教育への提言”のなかで、井村裕夫（京都大学総長）も「自分が大学で何をやりたいかを決めないで入学してくる学生が大半である（京都大学でさえ、何も考えないで入学してくる学生が7割もいる）。そのためにカウンセリング室を設けて、京大生に改めて高校の進路指導をやり直している」（堰免、2004）と述べている。

これまでのサラリーマンは20歳前後で就職し60歳定年で職業生活から引退するのが多くの人の職業生活で、人生の約40年間を職業生活に費やしていることになる。従って、職業生活がわれわれの人生にとってどのような意味を持つのかで、その人が幸福な人生を過ごせるかどうかが決まるといっても言い過ぎではなかった。これは今日でも変わらない。終身雇用でなく、適職を求めて60歳以上まで働くことになる。そこで、大学卒業後の職業生活を快適で充実したものにするためには、職業や職場生活について大学在学中にそれについての理解を促進する何らかの施策を施すことが必要である。例えば、職場生活への適応をはかるための職務能力、対人関係の技術、キャリア発達や職業価値観などを育成する「進路指導やキャリア教育」が効果的に進められなければならない。このために1年次からCDPを実施する学科（事例：昭和女子大学人間社会学部現代教養学科）や、さらに進んで卒業後まで就職の面倒をみる学科（大手前大学社会文化学部キャリアデザイン学科）まで現れた。福井有（大手前大学副学長）は「これまでは入試科目の削減等、入り口の改革で受験生を確保しようとしてきたが、これからは出口の勝負となる。一生のキャリア開発を指示することで学生のやる気を引き出した」（朝日新聞 2004・8・26）と述べている。

ところで、学生に、職業の意義を理解させることが殊の外難しいのは、マズローの欲求5段階説^(注16)の全ての欲求を職業で達成することができるということを説明することにある。生産と消費の関係で主軸となる価値観で言えば、前工業社会では“勤務—欲望の節約（生理的・安全欲求の充足）”、工業社会では“所有一有効需要（集団所属の欲求の充足）”、脱工業（情報化）社会では“サービス（レジャー）—自己開発要求（自尊の欲求の充足）”となり、今日では、知識・知恵社会に入りつつあり、ここでは“体験（感動）—働きがい・生きがい（自己実現の欲求の充足）”のステージにはいつている。

自己実現が中心になってくる時代といえども、職業がもつ基本的意味は変わることはない。その第1は職業とは生命（生計）の維持のための労働の分担であり、経済的価値を生み出す活動である。第2に職業とは社会存続のため、個人が社会に参加し何らかの社会的役割を引き受け、その役割を遂行するために継続的に行う活動であり、人間社会存続のための意義を有する活動である。個人は職業を通じて社会的責任を果す。第3に職業とは単なる生計維持のための収入を得ることよりも、自分にふさわしい職業を選択するというに意義があり、そこで個性を発揮し、自己実現をはかるという側面がある。個人は職業を通じて生きがいや様々な欲求を充足するのである。

(注16) マズローによれば、人間の欲求は次の5つの欲求カテゴリーに分類され、階層構造をなしているという。それは①生理的欲求（食べる、飲む、休むなど生命維持に不可欠な欲求）、②安全欲求（危険を避け生命の安全を求める欲求）、③集団所属の欲求（集団に所属し、友情や愛情を交換したいという欲求）、④自尊の欲求（自分の才能や業績を認めてもらいたいという欲求）、⑤自己実現の欲求（自己のもつ可能性を最大限に追求し発揮したいと願う欲求）である。マズローはこれらの5つの欲求のカテゴリーを単に羅列的にリスト化しているのではなく、人間の欲求は階層的の秩序をもって存在し、機能的相互関係にあると仮定し、体系化して捉えているのが特徴である。つまり、人間の欲求は、単に行きあたりばったりに満たされているのではなく、きちんと秩序をもって、順序よく欲求充足が行われていると考えられている（柳井、2001）。この理論では欲求間の欲求充足は最初は低次の欲求が満たされて、次の高次レベルの欲求へと発達すると仮定されている。この欲求配列の順序は、人間の生物学的存在としての欲求①②から社会的存在としての欲求③④へ、最後に人間的存在としての欲求⑤へとこの順に配列されているといえる。自己実現の欲求こそが最も人間らしく健康的な欲求で最高の価値があるものとし、成長動機に基づいているが、下位の4つの欲求カテゴリーは人間の外面に起因し、下位の3つは欠如欲求に基づいているものとして区別されているといえる。この理論は、人間における高次の欲求の存在を認め、組織と個人の相克の中での個人尊重のリーダーシップとマネジメントの導入・推進に大きく貢献してきた。

個人の単なる趣味として楽しむための諸々の活動は職業とは言えないながらも、自己実現という視点に立つと学生に趣味を持つことを奨励しなければならないのが今日の風潮である。そして、自己実現の視点のみを強調した職業意識の向上に大学は特化せざるを得ないのが今日である。

2 自由の代償としてのフリーター

現代の若者は消費社会の影響を強く受けて、快楽への欲求は極めて強いものの、勤労精神は乏しく、フリーター^(注17)と称して定職に就きたがらない。日本労働研究機構(2001)はフリーターになる理由としてモラトリアム型が47%、やむを得ず型39%、夢追求型14%としている。フリーターになった当初には明確な職業アスピレーションを持っていないモラトリアム型も、大学を中退したなどの教育機関を離れる“離学タイプ”と職場に不平不満を持った等の“離職タイプ”がある。やむを得ず型にも“期間限定タイプ”“プライベート・トラブルタイプ”“正規雇用志向タイプ”が混在している。夢追求型には“職人・フリーランス志向タイプ”と“芸術・芸能志向タイプ”がある。フリーターは“やりたいこと”へのこだわりが極めて強いといえども、それを実現することは極めて難しく、やりたいことのための夢追求志向の虚実の現実の中で、正規社員になろうと願っても、それは難しい現実と直面する。

卒業後、就職しても安易に離職を繰り返したり、働くことに否定的な態度を抱く者など、人間として生きていく上で最も重要な価値である「働くことの意義」を見失っている若者が少なくない。将来の職業生活に満足し、うまく職業適応を図っていくためには、何よりも適切で賢明な職業選択が行われる必要がある。しかしながら、自己理解がよい加減であったり、職業の世界の理解が不十分であるので、この現象は深刻さを一層増すのである。

バブル崩壊後、会社人間の働き方・生き方が批判され、脱会社人間が志向された。会社と強い絆(強い紐帯)で結ばれ、お互いに同質的な人間である会社人間の対極に位置する人間像としては、お互いに異なった価値観、働き方・生き方を抱いた人々が認め合いながら共存していくフリーターである。フリーターが問題となるのは、①フリーターの就業は定型化されたマニュアル業務やそれに準じた単純業務が中心で、その仕事を長く続けるならば高度な仕事能力の向上が期待できない。要するに、ヒューマンスキルを除く専門技能を身に付けることができない。さらに、②頻繁に勤務先を変えるフリーターが正(規)社員になろうとしても、余程の特殊技能の持主でなければ定型業務やそれに準じた仕事から抜け出すことは難しい。また、③年齢が高くなればなるほど正社員としての採用を企業は躊躇するので、フリーターを長く続けければ続けるほど年齢が障害になって正社員になることが難しくなり、低所得階層化が定着し、治安の悪化を招来しかねない。④賃金が安いこと、年金など社会保障の担い手になれないし、結婚や出産もできず、少子化が進む。このようなことであるので、フリーターが増えると日本経済全体の活性化と生産性が低下することは必至である。

大学生の「2:6:2」の上位2割は自分の進路を自分なりに理解し、自ら率先して勉学に、就職

(注17) 2003年版国民生活白書の副題は“デフレと生活—若年フリーターの現在—”である。フリーターは過去10年間に2倍以上に急増、朝日新聞(2004・3・7)は“内閣府によると2001年のフリーター人口は417万人であるが、2010年には476万人に増加する”と報じている。フリーターは学校を卒業しても正(規)社員に就かず、アルバイトを続ける若者の働き方だけを指しているのではなく、パートはもとより派遣社員や契約社員など非正(規)社員の人々の全てを含んでいる。年齢は15~34歳までを対象としていることから若年層が中心である。2000年版労働白書は、①俳優、小説家や資格を必要とする職業など将来を目指して努力しているが、生活の糧を得るためフリーターとなって働いている「自己実現型」、②将来の目標として正社員になりたいと願っているが、目標達成に向けた努力が十分とは言い難く、不安を抱きながらフリーターを続けている「将来不安型」、③将来不安型のうち、正社員になれなかったためにフリーターになった「非自発型」、④現状のみならず今後も継続してフリーターとして働くことを考えている「フリーター継続型」、⑤その他、にフリーターを類型化している。

活動に励み、大学の就職部（キャリアセンター）に足繁く訪れる。この2割の学生を対象に大学は就職支援を展開しているのが現状である。下位の2割は煮ても焼いてもどうしようもない無反応・無自覚の学生、中間の6割はどっちつかずである。阿蘇厚彦（東名阪就職センター社長）が日本人材マネジメント協会「第7回 HR Moll（2004・9・7）」で「関西圏で大学生の4割強、東京圏で3割強が卒業しても就職しない。就職した学生も3年以内に3割も会社を去っていく。また、上位2割を除く8割の学生の自己表現力が極端に低下している^(注18)」と報告されたが、自己を語ることでできない大学生の急増はこれからの日本の将来を考えると恐ろしい事態であるといわざるを得ない。大学生は“自分が卒業しても社会人としてどこまで通用するのか”が分からない以上、自分の可能性の自覚と自信が持てない、更には社会人になることに恐怖心すら持つに至るのは当然の帰結である。

大学という時期に形成される職業観は“将来の自分について真剣に取り組んでいるか、漠然としたままにしているのか”によって大きな差異が生じて、将来の自分の人生のあり方を決定するが、それでもこれまでの大学においては、大学生は本人の教育環境や生活環境、素質、知的能力、興味と関心、価値観などとの相互関連の過程からのアイデンティティの確立へと向かうものであった。エリクソンは“自分はどのような人間であるのかを客観的に把握し、真の自分といえるものを他者や社会との関係で実感して自覚する”ことをアイデンティティの確立とした。このアイデンティティの確立が、現在、大学では保証できないというのが偽らざる現実である。

3 職業選択決定の困難性

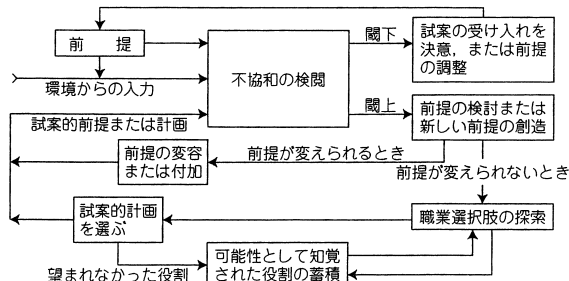
現在の大学生のモラトリアム症候（積極的な意味での職業未決定：積極的就職活動もせず、先へ先へと就職することを引き延ばす）がますます進み、異常に高いものになっていると言わなければならない。多くの大学生は受験勉強の厳しさから逃れて、できるだけ安楽に大学生活を過ごそうとしている。将来のことはまだ何も考えたくないと考えている。大学生活を甘く過ごしてきた学生にとっては、未だ続く厳しい経済環境の中では「卒業=失業」となる。わが国の大学生の現実には職業や勤労を軽視し、時には他人事視して、就職を拒否する態度を形成し、それが大学年次を高めるごとに強化されている、といわざるを得ない。

職業選択の決定が困難である理由として挙げることのできるものは、(1) 職業世界の情報の不足、(2) 自己理解（適性の自覚）不足、(3) 職業選択決定への逡巡（不安）、(4) 他大学や友達と比較しての能力への自信のなさ、等である。ヒルトンの「職業の意思決定過程」（図表08）、やスーパーの「職業的適合性の構造」（図表09）の各項目における学生の対応が、今日、ますます不調和になっているといえる。

そこで、職業の意義の第3（職業を通じて自己実現を図る）を大学では強調することにのみ奔走することになるが、自己表現できない学生が大半であるので、これが要因になって職業意識の醸成が進まないことになっている。しかも、このような動向をうけて、現在のキャリア論はキャリアという用語の使い方を微妙に変えてきているのは確かである。それは、職業との関連において“生き方との係

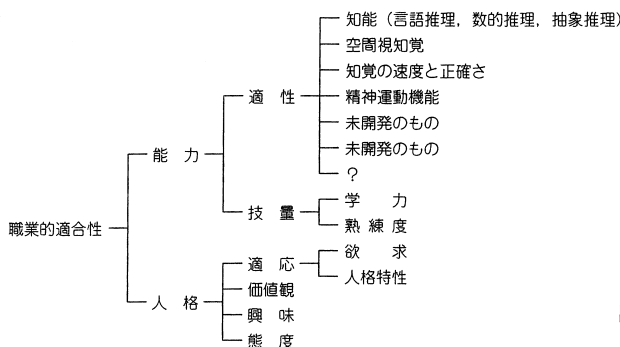
^(注18) 阿蘇が実施した「京都大学3回生への自由記入アンケート調査結果」によると、圧倒的に多い回答は、問1“あなたの学生生活は充実していますか”に対しては「何のために勉強するのかわからない」「何を学んだら良いかわからない」、問2“あなたは、今、挑戦していることや、打ち込んでいることがありますか”に対しては「特に無い」「何かやってみたいが、思い付かない」、問3“あなたは生きていて良かったと思いますか”に対しては、「なんとなくそう思う」、問4“あなたの生きる目的は何か”に対しては「お金儲け」「有名になりたい」、問5“あなたの夢は何か”に対しては「夢が描けない」「そんなものない」、問6“あなたは何のために就職するのですか”に対しては「将来、やりたいことはない」「現在、やってみたい仕事がない」である。この回答を得た阿蘇は“京都大学3回生の回答であるがゆえに一層の寂しさとむなしさを感じた”と報告している。

図表08 ヒルトンの「職業の意志決定過程」



出所：柳井、2001 pp169

図表09 スーパーの「職業的適合性の構造」



出所：柳井、2001 pp171

り合いを主題にする”ようになってきたということである。キャリアという言葉自体が「生き方」に照準をあてたものになってきたのである。これまでは職業が生活実態の全てであったが、現在では「生き方」が最重要な職業選択のテーマとなり、これを中心に大学では進路指導を進めているのが実態である。企業においては、キャリア形成論やキャリア開発論がCDPでは主流となるものであるが、職業選択が社会人となったその人の生き方を左右し、人生航路に影響を与えるとの認識の点については、今日では多くの人が認めるところとなった。どう働くかはどう生きるかというテーマと切り離すことができなくなったからである。

職業は人間が生きていくための社会的役割分担活動であり、個人の特性や適性等に基づいて職業を選択し、社会的役割を果たしていくものである。ところが、これまでの偏差値教育は大学の序列が就職に際してのスクリーニング機能を果たし、結果として職業の序列付けを行う教育であったので、勤労の尊さを養うどころか、働くことへの軽視や消極的な態度を生み出す教育になってしまったと言ってもよい。そして現在、その反省から個性の重視に基づいた教育改革が進行しているので、上記の職業の意義の第3をますます強調する就職指導となっているのである。

人間の生活の大半は職業集団生活を通して行われるが、職業集団は二次的集団であり、フォーマル集団である^(注19)。職業集団は、一般に職務分析によって各人の仕事の範囲と責任を明確にして、組織

(注19) 家族・遊び仲間・近隣集団など相互作用が直接的で、パーソナリティの形成に大きな影響をもつ親密な結合関係によって特徴付けられる集団が一次的集団である。学校・会社などのように利害関係に基づいて組織された集団が二次的集団である。二次的集団の特徴は、①人為的に作られた集団で、組織の目的、任務、活動内容、組織メンバーの役割などが公式に規定されて組織の効率が高められる。②通常大集団で異質性が強く、メンバーの任務は組織目標の達成で、そのために分担された役割を遂行するとともに、人間関係は役割に基づいて形成されている。

が編成される。そこでは、地位の序列が設けられ、組織成員はそれに基づいて自分に与えられた仕事である職務（job）の遂行に務める。組織目標達成のための生産管理や人事管理が厳しく行われ、職場では常に激しい競争が行われ、会社への業績貢献度合いによって、賃金と昇格・昇進が決まってくる。そして今日の経済情勢を背景に、現在、企業ではエンプロイアビリティの向上やキャリア開発管理における人事制度の変革に努力してきている。こうした企業のあり方に多くの大学生が無頓着であるのが現実である。

第2部 わが国の大学におけるキャリア教育の現状と動向

—中部、関西、九州の代表的9大学に見る事例紹介—

I インタビュー調査の概要

本調査は上記第1部の、「モラトリアムが大学生を侵食」の状況や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、2004年3月22日（月）～25日（木）に、筆者の2003年度国際学部共同研究「大学生のキャリア形成と起業家精神の育成の調査」に沿って、インタビュー形式によって実施された。大学の選択は、中部、関西、九州の9大学^(注20)を選んだが、調査期間の都合もあり、さらに、国立大学の法人化への転換の直前に当たり、また私立大学も新しいキャリア教育制度を導入する年度替りの時期でもあったので、かなり随意となっている。

本調査の内容については、那須幸雄（文教大学国際学部教授）が既に『文教大学国際学部紀要第15号第1巻』で大学別に紹介しているので、本稿では「各大学に共通する認識」「主要実施項目を11に整理して注目できる特記事項の箇条書きのみ」を記載することにした。なお、調査結果内容の詳細については、後日、纏め、適切な研究機関誌上で報告する予定である。

II インタビューした大学の共通認識

- 1 日本における就職部・課の名称を就職センターおよびキャリアセンターに改名したのは1997年前後、「立命館大学」と「中央大学」であった。これは企業と大学における就職協定の廃止への大学の対応の一つであった。また、1992～1994年の経済界（経団連、日経連、経済同友会）が唱えた産学連携の大学改革の実践版でもあった。その背景には社会主義圏の市場経済化への移行というグローバル世界化時代への教育改革の一環もあった。私立大学ではキャリアセンターの名称が一般的になっているが、国立大学では法人化を契機として事務局に散在する就職支援組織を統合したキャリアセンターへの改組編制が一斉の動きとなっている。

(注20) 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）。

- 2 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ることが望まれる。それは就職できる能力と進学できる能力を一致させることである。社会人としての基礎能力といった明るさ・接遇能力（例えば JAL や ANA のフライトアテンダントによる訓練）、現代人のリテラシー能力等を身に付けた学生が厳しい勉学をこなしていく生徒となるということである。その意味でも教員の正科目の授業の中にキャリア形成の知識の付与とキャリア意識の涵養を組み込んでいくことが殊のほか重要な喫緊の課題となってきた。
- 3 大学在学中の教育効果を高めるために、卒業後の進路を早い時期から学生に意識させることを目的に、低年次教育に力を入れ始めている。米国では中学から高校にかけての教育が自分を確立するためのプロセスとして位置付けられているのに対し、日本では受験のための詰め込み教育になっているため、高校で自分自身をじっくり考える暇がない。自分が大学で何を勉強するのか、将来どんなキャリアを築いていけばいいのか、といったキャリアプランを新生生に対して与える「気づき教育」が必要である。就職に関しても学生が速い段階でしっかりしたビジョンを抱ければ就職は結果として希望通りになる。目的意識に目覚め、コミュニケーション能力を備えた学生に対して、次にどんな専門科目を提供するかについて一部の大学では、「少人数のゼミ教育形式」を一つの答えと考えている。
- 4 キャリアセンターとしては早稲田大学、立教大学、スタンフォード大学等、キャリアサービスセンターとしてはオックスフォード大学、ケンブリッジ大学、ハーバード大学、プリントン大学等、キャリアサポートセンターとしては京都大学等、をモデル校としている。センターには事務官だけでなく、専属の教員を置くのが目立った特徴である。キャリア形成は学部の壁を乗り越えたところにその意味があるので、学部教員では学部の壁にとらわれ、実践的ではなくなるということで、センター任命の教員制度が検討されている。
- 5 2004年4月から国立大学が法人化されるに際して、「中期目標・計画」の中に“進路・就職支援”を大きな柱（目玉）として盛り込んでいる。キャリア教育に対する大学の取り組みに無関心又は弱体化している私立大学との差別化を目玉とすることで、文部科学省の指導を受けながら環境整備に努めている。
- 6 大学が就職支援を何故このように力を入れているかの背景としては、大学の責務として社会が求める人材（国際競争力を持つ人材）の育成であるが、教育だけでは、一般論に終始し、社会との接点における感触の温かみが直接伝わらないことにある。さらに、父母が大学に望んでいるのは、子息・子女が大学で学べば優良就職先に就職できるということであるので、これに大学が応えることが必要である。出口が悪いと入口（入学志願者数）に影響を直接に与える。出口（就職率）が父母の最大の関心事である。残念ながら、中間（教務内容）を最高のアカデミックなものにしたとしても、それは入口に対しては間接的な効果のみである。就職率の高さとどこに就職したかの優良就職先への就職機会の潤沢さが直接的な影響要因であると認識する方向での大学の経営方針の転換に今日、努力しているのが実態である。
- 7 就職部・課を就職支援センター又はキャリアセンターに改組する理由は、①就職は大学全体として取り組むべき最重要課題であるとの認識、②（入学直後）低年次からの進路・就職プログラムの整備のニーズの高まり、③人間教育の重要性は個々の教員が十分に理解しているが、就職の重要性についての認識をさらに高めるためには、キャリアセンター長を教員にすることの必要性、④学問ごとの独自性を持たせながら、大学全体の就職意識を高めるためのキーワードは「キャリア教育」（学問間の学際性を可能にするのは“キャリア形成に対する教育の概念”）である、の4つに集約で

きる。

Ⅲ 各大学における就職支援の具体的実施項目（特記事項）

以下の特記事項は大学審議会答申「グローバル時代に求められる高等教育のあり方」（2000・11・9）の中で強調している“学生のキャリア発達を図る”ことが大学での就職支援具体的実施項目と認識することから提案・実施されているものである。

大学審議会答申の「(2) 広い視野を持った人材の育成を目指す柔軟な教育システム」 〔学生の進路選択の幅の拡大〕

社会の高度化、複雑化に伴い、社会の求める人材が多様化し、学生自身が人生の進路として目指す方向も多様化している。学生が将来の進路を見定め、それを意識しつつ適切に修学を果すことができるようにするためには、学生が幅広い分野の教育研究に触れつつ、社会意識を深め、社会的要請を的確に認識しながら、自らの興味、関心と能力・適性等に基づいて、修得すべき学問を見極めていく時間を持つてることが必要である。

〔広い視野を持った人材の育成を目指す教育プログラムの提供〕

各大学においては、学生の立場に立って、入学してくる学生の多様な履修歴や卒業後の多様な進路を考慮しつつ、学生に高い付加価値を適切に身に付けさせる体系的な教育課程の編成に留意することが必要である。

大学審議会答申の「(3) 教育方法、履修指導の充実」

〔実体験の重視や職業観の涵養〕

また、学生が将来への目的意識を明確に持つてよう、職業観を涵養し、職業に関する知識・技能を身に付けさせ、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成する「キャリア教育」を、大学の教育課程全体の中に位置付けて実施していく必要がある。

1 就職支援組織について

- 1 学部教授がセンター長を兼務（広島大学、福岡大学）
- 2 センター任命の教授・助教授（広島大学）
- 3 就職支援室に室員として教員を数名、兼務させることを検討（九州大学）
- 4 「全学キャリア開発会議」に学長、事務局長、副学長、各学部長、キャリア開発部長などが委員（学長が議長）。入試から就職までを一貫性あるものにする中で検討中（龍谷大学）

2 キャリア形成科目について

- 1 低学年からの進路・指導プログラムとして、履修2単位が得られるキャリア形成の科目の新・増設（名古屋大学、広島大学、立命館大学）
- 2 「既存の科目の中に進路指導の内容を組み込むあり方」の検討（九州大学）

3 教員主導の就職支援について

- 1 1年生・2年生対象の基本教養、基礎学力を養成する低学年生キャリア形成ゼミ（名古屋大学、広島大学、龍谷大学）
- 2 教員主導を主体とするため、エントリーシートによる自由応募に歯止め（広島市立大学）
- 3 就職指導は教員に全面責任。教員を対象とした研修会を年に1～2度開催（広島修道大学）

- 4 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（広島修道大学）
- 5 センター委員（教員）は年間、関東・関西地区の20社の求人開拓のための企業訪問（福岡大学）
- 4 学生主導の就職支援について
 - 1 学生主体の就職支援サークルを援助（名古屋大学）
 - 2 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（龍谷大学、立命館大学）
 - 3 進路が決まった学生を中心にした学生の個別相談、模擬面接の実施（福岡大学）
- 5 OB・OGの活用について
 - 1 主要企業にOB・OG名簿の提出を毎年要求（広島大学）
 - 2 OB・OG名簿のデータベース化
学部ごとに同窓会、全校の連合同窓会と連携（九州大学）
就職・離職・転職実態調査を卒業生全員に実施（広島市立大学）
- 6 就職セミナー・ガイダンスについて
 - 1 入学したら早々に、センター主催の学部ごとのガイダンス（名古屋大学、中部大学、広島大学）
 - 2 就職セミナー希望学生には「就職模擬面接・集団討議」の受講（広島修道大学）
- 7 個別就職相談について
 - 1 個別相談は1人30～60分程度（広島市立大学、広島修道大学）
 - 2 キャリアカウンセリングの訓練を受けたキャリアカウンセラーの設置（名古屋大学、九州大学、中部大学）
- 8 企業セミナーについて
 - 1 企業セミナーは5日～20日の長期間、1社につき60～90分（九州大学、名古屋大学）
 - 2 事前参加登録制度（九州大学）
- 9 公務員セミナーについて
 - 1 公務員就職を希望する学生に対して、集団討議練習会を実施、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能力等（名古屋大学）
- 10 就職支援情報システムについて
 - 1 就職情報システムとして“もみじ”があり、これでOBの就職先や求人情報の全てを学生に提供と応募の手続き（広島大学）
- 11 インターンシップについて
 - 1 3年生を対象に2単位取得、2年生も対象（広島大学）
 - 2 センター所管業務（広島大学、福岡大学、立命館大学）
 - 3 就職と教育のリンケージ（龍谷大学）
 - 4 1セメをすべてインターンシップ、自宅授業も含めて4年で卒業できるプログラムの検討（立命館大学）

参考文献

- Crites, J. O., 1965 Measurement of Vocational Maturity in Adolescence. Psychological Monographs: General and Applied. 79 (2)
- Holland, J.L., 1985 Making vocational Choices : A theory of vocational personalities and work environments. Prentice-Hall, New Jersey
- ウィリアム・ブリッジス (倉光修・小林哲郎訳)、1994『トランジション』創元社
- エドガー H.シャイン (二村敏子・三善勝代訳)、1991『キャリア・ダイナミックス』白桃書房
- スーパード・E. & ボーン Jr., M.J. (富士本喜八・大沢武志訳)、1973「職業の心理」『企業の行動科学』(NO.6)ダイヤモンド社
- スーパード・E. (日本職業指導学会訳)、1960『職業生活の心理』誠信書房
- ホランド J. L. (渡辺・松本・館 訳)、1990『職業選択の理論』雇用問題研究会
- 青島裕子、2001『女性のキャリアデザイン』学文社
- 伊藤一雄、1998『職業と人間形成の社会学』法律文化社
- 伊藤惣右衛門編、1969『改定進路指導』明玄書房
- 小杉礼子編、2002、『自由の代償・フリーター』日本労働研究機構
- 梅澤正、2003「キャリア概念の進化と東経大生のキャリアマインド」『東京経済大学会誌』第228号
- 太田肇、1993『プロフェッショナルと組織—組織と個人の間接的統合—』同文館
- 金井壽宏、1993『ニューウェーブマネジメント—思索する経営—』創元社
- 金井壽宏、2002『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書
- 堰免善夫、2004「新・生涯教育時代」『進路のてびき：キャリアアップ・生涯教育編』進路情報研究センターライセンスアカデミー
- 壽里茂、1993『職業と社会』学文社
- 仙崎武・池場望・宮崎冴子、1999『21世紀のキャリア開発』文化書房博文社
- 高橋俊介、2003『キャリア論』東洋経済新報社
- 高橋俊介、2004『スローキャリア』PHP研究所
- 武衛孝男、1991「キャリア成熟と生き方の設計」、『仙崎武・野村新・渡辺三枝子「進路指導論」』福村出版
- 日本労働研究機構、2001『大都市若者の就業行動と意識』調査研究報告書 NO.146
- 中西信男、1995『ライフキャリアの心理学』ナカニシヤ出版
- 平野光俊、1999『キャリア・ドメイン』千倉書房
- 宮城まり子、2002『キャリアカウンセリング』駿河台出版社
- 柳井修、2001『キャリア発達論』ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子 (編著)、2003『キャリア心理学』ナカニシヤ出版