

大学の文系学部における キャリア教育の課題と対策

吉 田 雅 彦

実践女子大学人間社会学部

紀 要 第17集 抜刷

2021年 3 月 31 日発行

大学の文系学部における キャリア教育の課題と対策

吉田雅彦

実践女子大学人間社会学部

要約

2019年の高校卒業者105.6万人のうち、23.1%あまりが、大学の文系学部に進学している。文系学部におけるキャリア教育に係る課題は、第一に、文系学部を選択した学生は、高校1年生の文系選択によって自分が職業選択に結びつきにくい進路を選択したという自覚が伴わず、キャリア・デザインが不十分なままに高校時代を過ごし、大学の文系学部に進学し、準備がないまま就職活動時期を迎え、社会に出てリアリティショックに直面する者が多いと考えられるという学生の課題、第二に、日本の戦後の高等教育機関は、東京高等商業学校、神戸高等商業学校など世間的な評価が大学に劣らず高かった農工商の旧制実業専門学校が廃止され、職業選択に結びつきにくい「大学」だけになったこと、および、その帰結として、大学内で「研究機関である大学は就職支援やキャリア教育を行う場ではない」という考え方が現場の教員で有力で、それは将来も変わらないと考えられるという大学の課題、第三に、2000年ころの世界的な経済社会の変化による企業間の競争激化や社員の定着率の低下・雇用の流動化によって、企業の新入社員教育や現場での若手教育が弱くなっており、社会に出るまでのキャリア・デザインの不十分さを補う機会が減少しているという企業・経済社会の課題が挙げられる。

高校で文系、大学の文系学部を選択した若者のキャリアに係る課題に焦点を当て、小学校から大学までの教育関係者や経済社会の関係者が関わって、全体最適の視座からキャリア教育の内容を吟味して不断の見直しを行うとともに、その意義を現場の教員や生徒・学生が共有して、必要な体制を組んで対策を講ずる必要があると考えられる。

1. はじめに

著者は、2016年に宮崎大学地域資源創成学部（以下「地域学部」という。）が開設されてから、1年生に向けたキャリア教育に継続的に携わり、2020年度は、実践女子大学のキャリア教育科目の一つを担当するとともに、宮崎大学のキャリア教育を非常勤として担当した。この間、専門家、関係者の支援を得てキャリア教育を進めていく中で、人文科学、社会科学およびそれを中心とした

学際学部（以下、「文系学部」という。）の学生は、進路希望がなかなか決まらないうちに就職活動時期を迎える者が多いなど、特有のキャリアに係る課題があるのではないかと感じるようになった。

本研究の目的は、文系学部の学生に特有のキャリアに係る課題が存在するのか、もし存在するとしたらどのような事情からどのような課題が生じているのか、そのような課題が存在するとしたら、どのような対策が必要かについて考察することである。

2. 既存研究のレビュー

2.1 キャリア教育の歴史・評価に関する研究

谷内（2007）は、職業を問われたときに、日本人は「私は〇〇会社の社員です」と名乗ることがあるように、職種などよりも所属する集団に強い帰属意識を持っていた（pp.57-61）。大久保（2016）は、一昔前の、会社がキャリアを保証してくれる時代、会社が倒産も買収されたりもせず、定年まで生活の面倒を見てくれる時代には、他人任せのキャリアという選択もあったかもしれない（p.15）。谷内（2007）は、1990年以降は、リストラ、企業破綻や、若年層のプロフェッショナル志向などにより、雇用が流動化し、キャリア形成を自ら行っていくことが強く求められるようになった（pp.143-144）としている。

岡野（2017）は、我が国において、初めて「キャリア教育」という言葉が行政文書で使用されたのは、文部科学省（1999）であった。社会的背景は、若年無業者の増加、早期離職問題、新規学卒者のフリーター志向の広がりといった若年者をめぐる雇用・就業上の問題であった（p.18）。辰巳（2018）は、進路指導からキャリア教育に移行し、キャリア教育が実質的にスタートした年を2000年としたうえで、キャリア教育の実施内容の分析から、現在までが3期に分けられる。第1期（2000～2002年度）は、旧来型の進路指導として実施されていた進路ガイダンスなど、第2期（2003～2011年度）は、インターンシップなど働く意識の醸成、第3期（2012年度以降）は、大学教授による出張授業、職業人による講習会など、学ぶこと、働くこと両方の活動が含まれ、職業観・勤労観の育成への傾斜から社会的自立の重要性への移行が促進された時期（pp.6-7）としている。前川（2019）は、2000年卒の大学生の有効求人倍率が1倍を下回り、就職学年だけを支援していたのでは不十分ということで、2000年～2005年頃に、多くの大学では就職課からキャリアセンターへの呼称変更がなされ、就職学年の学生だけでなく低学年向けのキャリアガイダンス（セミナー）が実施されるようになり、支援の対象が低学年にも広がっていった（p.14）としている。

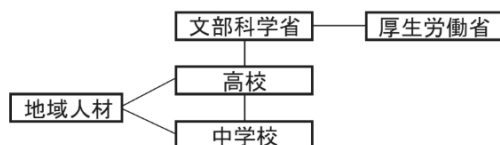
花田ほか（2011）は、日本の「学校から職業への移行」で特徴的なのは、大学で学習する専門性が職業と直結しないこと（p.76）としている。日本労働研究機構（2001）は、日本と欧州を比較調査して、日本における「大学知識の無用性」「卒業生の職業的準備の不足」などの問題は、欧州でも大学については共通性を持っている（p.20）。しかし、欧州では、大学と専門高等教育機関が並立しており、問題は限定される。戦後の日本では、大学に比肩する専門高等教育機関は存在しないので問題は大きい。（中略）日本では専門職に就く者の比率は相対的に低く、一般事務職、

サービス職・販売職従事者の比率が極めて高くなっている。とくに、社会科学、経営、法律を専攻した卒業生の従事している職業分野の構成は、ほぼ同じである (pp.50-51)。日本の場合、文系は、卒業者の評価が理系より低い (p.46) としている。欧州の高等教育機関について、Richter (2015) は、ドイツの例として、総合大学 (Universitäten) は、教育、研究を行う場で、学位授与、教授資格授与の権限がある。専門大学 (Fachhochschule) は、自然科学、社会学、経済学、工学、芸術学などの実践教育と科学の基礎教育を行い、社会生活の準備を提供する。学位授与はできるが、博士号や教授資格を与える権限はない (p.2) としている。所 (2017) は、「理工系=技術系≒専門職≒大学院修士課程修了後に就職」、「文系=事務系≒一般職≒学部卒で就職」という図式が一般的である (p.80)。文系学部学生は (中略) 選択肢が数多くあり過ぎ、結局彼らは自分がやりたい仕事、自分に合う仕事を明確に絞り込めないまま、大学生活の後半を迎えている。(中略) こうした学生は、心理学的には、キャリア・アンカーが未成熟な状態にあると説明でき、(中略) 文系学部で学ぶ学生には、それが特に必要のように思える。闇雲に企業訪問を繰り返しても良い結果は生まれない (p.84) としている。

2.2 キャリア教育の内容に関わった組織に関する研究

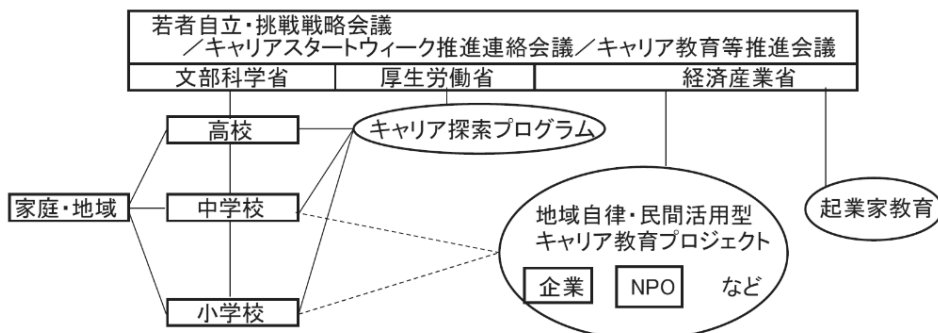
村上 (2016) は、キャリア教育の内容に関わった組織を、イシュー・ネットワークの概念を用いて分析し、キャリア教育政策の展開は、① 2002 年度まで (図表1 参照)、② 2003、2004 年度、③ 2005~2007 年度 (図表2 参照)、④ 2008~2011 年度、⑤ 2012 年度以降の5区分となる (p.47) としている。

図表1 2000~02年度のキャリア教育の中央省庁を中心とするイシュー・ネットワーク



出所：村上 (2016) (p.48)

図表2 2005~07年度のキャリア教育の中央省庁を中心とするイシュー・ネットワーク



出所：村上 (2016) (p.49)

第1期(2000~2002年度)は、文部科学省と厚生労働省、第3期以降(2005年度~)は、文部科学省、厚生労働省と経済産業省が関わった。厚生労働省が関わることで、2002年に高卒者の職業生活の移行、2003年に若者の失業率の高さや需給のミスマッチなど、若者の雇用・労働をめぐる問題は学校教育だけに留まらない社会全体で取り組むべき問題という視座が加わり、経済産業省が関わることで、起業家教育の視座が加わり、企業、NPOもキャリア教育のイシュー・ネットワークに組み込まれた。2008年以降、経済産業省は、地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクトが終了を迎え、2007年度までと比較するとやや後退(pp.47-50)としている。

2.3 キャリア教育の内容の分析・分類に関する研究

キャリアに関する理論について、菊池(2012)は、職業選択に関する理論、職業的発達に関する理論、キャリア発達に関する理論に大別でき、職業 vocation からキャリア career へ、職業選択 vocational choice から職業的発達 vocational development、そして、キャリア発達 career development へという展開(p.51)としている。

金井(2003)は、個人の心の内側に長期的なキャリアの拠り所であるキャリア・アンカーを持って長いキャリアを歩むことと、個人を取り巻く変化する社会環境、職務などからのプレッシャーに対して今をうまく歩むサバイバルの両方が重要である。サバイバルできなければ、自分らしく生きていくこともできない(pp.1-33)。人生の節目で立ち止まって自分のキャリアを決める(キャリア・デザインする)際にはキャリア・アンカーが重要であり、節目を過ぎてキャリア・ドリフト(勢いに乗って進む)している間はサバイバルが重要である(pp.34-39)。組織にとって戦略に当たるものが個人のキャリア・デザインである。キャリアの成功の評価については、一回限りの自分だけのキャリアの長い歩みを、自分なりにこれは良かったと自己肯定できることがキャリア・サクセスの主観的基準で重要である。加えて、役職の出世など外面的な成功である客観的基準も、まったく伴わないとつらくなる(pp.48-52)としている。

岡野(2017)は、大学で展開されているキャリア教育を概観した後、図表3のように分類を試み、経済産業省(2014)の「社会人基礎力を育成する授業30選」を分類すると、以下のようになる(p.26)としている。

図表3 大学におけるキャリア教育の分類

	専門的知識・スキルの強化	基礎的・汎用的スキルの強化
キャリア発達支援	該当なし	9事例
進路選択・決定支援	19事例	2事例

出所：岡野(2017)から著者作成。

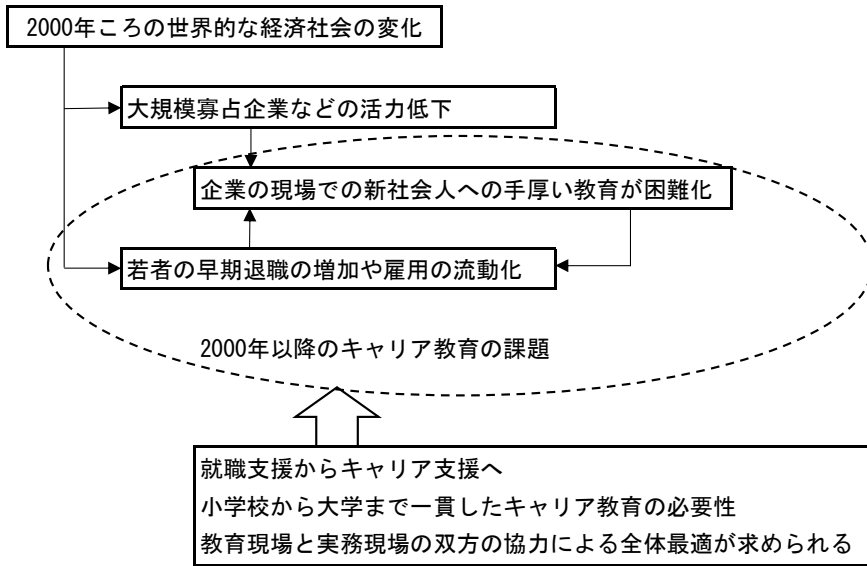
2.4 キャリア教育への変化をもたらした経済環境に関する研究

キャリア教育という言葉が行政で初めて使用された1999年や、キャリア教育が実質的にスタートしたとされる2000年ころの経済環境を振り返ると、経済社会の大きな変化が見られる。日本で

は、1990年代にキャッチアップ型の成長が終わったとされ、最先端の産業・技術を持った先進国として、米国の模倣によらない新成長を目指す必要性が指摘された。戦後の産業政策を推進してきた通商産業省は、10年ごとに産業ビジョンを作成してきたが、通商産業省（1990）は、それまでのビジョンのように明確な方針を示すことができず、以降、10年ビジョンは作られることはなかった。2000年前後の不況期には、大企業が長年にわたって関係が深かった中小企業との安定的な下請取引関係を打ち切り、競争入札による調達購買に変更したことにより、中小企業の倒産、廃業、業種転換が多く見られる深刻な事態となった。米国においても、Chandler（1962, 1977, 1984）が描いた垂直統合した大規模寡占企業（電気設備、通信、自動車、石油化学、医薬、電子産業など）が、1990年代頃には活力を失ったり、分解したり、方向性を見失った。1980年代には米国よりも日独の製造業が優位となっていたが、日独を含めた大企業も、1990年代に至ると市場の動きを予測することができなくなり、方向性を見いだせなくなって活力を失った。その状況を、Lnglois（2003）は、統合組織による見える手の消失、すなわち、消えゆく手 vanishing hand の支配と呼んだ。このように、1990年代は、日本だけではなく、先進各国で、企業経営戦略、産業政策、経済成長政策が、従来の延長線上の考え方では課題に対処できないとの認識が共有されていた。

2000年以降、従来の延長線上でない企業経営戦略等として注目された議論には、Porter（1990, 1998）のクラスター論、Kenny and Burg（2000）のシリコンバレーの起業促進機能の分析、Chesbrough（2003, 2006, 2008）のオープンイノベーション論等がある。これらは、従来型の大企業が研究開発を製品化までに結び付けられず、研究者などの中途退職が増えたために社員教育に投資できなくなり、代わりにシリコンバレー型のベンチャー企業支援の仕組みが機能し始めたなどの状況を分析したうえで処方箋を示す研究であった。例えば、Chesbrough（2003）では、ゼロックス社の研究員が後に商品化される研究開発を行いながらも、社内でなかなか商品化されないためにスピアウト（退職）して、ベンチャー企業を創業して商品化を目指した。結果として、ゼロックス社出身の研究員のベンチャー企業の売上の総計が、ゼロックス社の売上げを超えた。このため、大企業の研究員の内部育成や、社内研究所などへの投資が維持できなくなったといった経済社会の変化をケーススタディで示した¹。このような変化は、日米欧等で同時期に共通して起こっており、わが国で2000年を境に、進路指導からキャリア教育に変化したことと符合していると考えられる。所（2017）は、1980年代までは、若者の育成は労働現場の責務という認識があった。2000年代は、日本企業は、若者に対する将来を見据えた教育投資を行う余裕を失い、大企業であっても、採用に関して即戦力重視、正社員削減、アルバイト社員拡大へと転換した。大学新卒は能力の高い学生しか採用せず、落ちこぼれた学生は、派遣社員、フリーター、ワーキングプアとしての生活を余儀なくされた。（pp. 80-82）としている。

図表4 2000年ころの世界的な経済社会の変化によってもたらされたキャリア教育の課題



これらの先行研究を小括すると、図表4のように、2000年ころの世界的な経済社会の変化によって、企業の現場における新社会人への手厚い教育が困難化するとともに、若者の早期退職の増加や雇用が流動化していく中で、小学校から大学までのキャリア教育が注目されるようになり、教育現場と実務現場の双方の協力による全体最適が求められ始めたと考えられる。

3. 宮崎大学および実践女子大学におけるキャリア教育の実践

3.1 宮崎大学地域資源創成学部

3.1.1 2016年度

2016年度は、宮崎大学地域学部の開設年であった。キャリア教育は1期生・1年生向けに行われた。同学部は、2,3,4年生向けにはキャリア教育の科目は存在しないため、その後も1年生を対象とする科目のみであった。直接の就職支援にはならないが、高校1年生で文系を選択して以降キャリア・デザインが不明確であった者に対しては、初めてキャリアを意識する機会を提供でき、また、後述するように、高校時代のキャリア・デザインを練り直した者もあった。

1年前期の「職業講話」科目は、「職業選択、人生の進路選択について広い視野で考えるため、様々な職業で活躍する人から働く喜びを講義していただいた。90分の授業時間の割り振りは、60分の講義、10分の質疑応答、20分で感想レポートを手書きで作成・提出とした。2016年度の講師は、上村 哲司 宮崎交通（株）取締役、島原 俊英（株）日向中島鉄工所社長、中島 弘明 メディキット（株）代表取締役会長、戸敷 正 宮崎市長、児玉 康孝 WASHハウス（株）代表取締役社長、水永 正憲 宮崎県キャリア教育推進会議トータルコーディネーター・元旭化成延岡支社長、永

山 英也 宮崎県庁総合政策部長、道本 英之 道本食品（株）代表取締役、見戸康人 JA 宮崎中央会専務理事、原口 哲二 宮崎銀行常務取締役、森 耕一郎 宮崎日日新聞社編集局次長（いずれも役職は当時のもの）と、宮崎県の産官マスコミ界を代表する諸氏であり、人選は、永山氏の推薦に拠った。職業講話を聴くことで、キャリア・デザインを初めて行ったり、高校時に決めていたキャリア・デザインを見直したり、見失ったり（公務員志望と決めていたが、やめることにして次の目標は決まらないなど）した学生がいたことが、図表 5 のアンケート調査結果や感想レポートで確認できた。

図表 5 2020 年度の宮崎大学地域資源創成学部の 1 年生の 11 月時点でのキャリア・デザイン

	回答者数	割合 (%)
高校までのキャリアデザインを再確認した。	18	23.4
高校までのキャリアデザインを見直した。	27	35.1
初めてキャリアデザインをした。	24	31.2
初めてキャリアデザインを考えたが答えは出ていない。	8	10.4
計	77	100

また、進路希望を問うアンケート調査を行い、特定の職業に就く希望を持っていた学生には、宮崎商工会議所が受託していた（2016 年当時）ヤング JOB サポートみやざきの相談員を斡旋するなどの対応をした。1 年生から努力して、キャビンアテンダントになる希望を実現した学生も存在する。

1 年後期の「地域探索実習（延岡日向ものづくり）」科目の教育目標は、第一に、訪問先企業の事業活動内容を理解し、経営者の経営理念に触れ、経済活動の中心的役割を担っている企業という組織を理解する。人生設計、進路の視野を広げる。第二に、企業マネジメント概論、簿記などの授業を踏まえて企業経営に係る理解を深める。第三に、地域社会には、雇用や収入を創り出す、意欲的で、興味深い人たちが多くいることを知る。2 年以降のマネジメント科目の授業に対して、企業訪問、工場見学の体験から現場感覚（臨場感、多角的、視野を広く）をもって学べるようにする²等とした。学生は、少人数（1 グループ 6 人）で企業を訪問し、働く大人と会話することで、社会を実感し、自らのキャリアに関して考える機会を得たことが、レポートで確認できた。地域探索実習（延岡日向ものづくり）では、1 学年 100 人弱に対して、実習に対応いただいた企業、行政は 21 組織、延べ人数は 100 人近くに上るといふ地元の手厚いご協力をいただいた。

3.1.2 2017～19 年度

2017 年度は、前年の 2 科目を統合して通年の「キャリア形成」科目とした。内容は、前年と同様であるが、通年としたために、職業講話は通年行い、延岡日向ものづくり実習は前年どおり後期の 11 月に実施するとともに、前期から事前学修を行った。夏季休暇の前に自己分析のワークをし、夏季休暇後に振り返りのワークを行った。SPI の模擬試験を後期に行い、結果を返す際に、

SPI試験の意味を講義した。

また、科目外・自由参加で、2年生向けに、SPI対策の複数回講座を専門学校に依頼して実施した。

2018、19年度も同様に実施した。PDCAによる改善は図ったが、2016年度以降、キャリア教育の講義の基本構造は変えていない。

なお、実習の受入れ企業の一つである南日本ハム(株)は、学校に向向いて行う出前授業や事業所訪問の受入れの実績から、2018年1月、産業界による優れた教育支援活動を表彰する「第8回キャリア教育アワード(経済産業省主催)」の優秀賞を大企業の部において受賞した。

図表6 2016-19年度の宮崎大学におけるキャリア教育の分類

	専門的知識・スキルの強化	基礎的・汎用的スキルの強化
キャリア発達支援	訪問する製造業のコアとなる工業技術に関する知識を学修する。	様々な職業で働いてきた9人の人生観、働く喜びを聴くことで、人生観、職業観を考えるきっかけを得る。 経営学の理論を訪問する企業の経営に照らして考える。
進路選択・決定支援	職業講話を聴いた職業、訪問した企業、業界について、自らの進路となりうるか考えるきっかけを得る。	自己分析の学修。

出所：岡野(2017)から著者作成。

3.1.3 2020年度

2020年度は、COVID-19の影響を受けた。前期は対面授業ができなかったために、職業講話は水永氏のビデオ講義だけとなり、11月に予定していた延岡日向へのものづくり実習を中止としたため、特定の訪問企業を前提にした工業技術に関する事前学修は行えなかった。キャリア教育、企業と工業技術の関係などを内容とする教材を作成し、オンデマンド、ZOOMなど(以下「ウェビナーツール」という。)によるオンライン教育を行った。

図表7 2020年度の宮崎大学におけるキャリア教育の分類

	専門的知識・スキルの強化	基礎的・汎用的スキルの強化
キャリア発達支援	—	教材によるキャリア教育 オンデマンドによる一般的な質問・回答。 7名の人生観、働く喜びを聴くことで、人生観、職業観を考えるきっかけを得る。
進路選択・決定支援	教材による産業分類ごとの業界学修。 ウェビナーツール面接対策に係る学修。 オンデマンドによる一般的な質問・回答 7名の職業講話を聴いた職業について、自らの進路となりうるか考えるきっかけを得る。	教材による自己分析の学修。 オンデマンドによる一般的な質問・回答。

出所：岡野(2017)から著者作成。

後期は、限定的に対面授業が認められたため、児玉氏、島原氏、道本氏の対面による職業講話、永山氏、宮崎銀行 山田常務、JTB 人事部 石本氏によるウェビナーツールによる職業講話を実施した。また、今期の就職活動にウェビナーツール面接が採り入れられたことを踏まえ、その実態と対策を追加的に講義した。

3.2 実践女子大学人間社会学部

2020年度前期に実践女子大学人間社会学部で担当したキャリア教育は、2年生60人、3年生67人が履修した。対面授業ができなかったため、学習システムを使用した教材によるオンライン授業となった。このため、2020年度の著者のキャリア教育は、職業講話を除き、両大学で類似の内容となった。しかし、実践女子大学は2,3年生が対象であったために、質問は、具体的で現実的なものが多かった。一般的な質問に関しては、教育システムの掲示板機能を使用して、質問と回答を学生に閲覧させ、教材とした。個人の人生設計、就職先選択に係る質問は、個別に回答した。

オンデマンド授業やウェビナーツール授業のあとオンデマンドで質問を受け付けたため、学生はアルバイトが終わった夜間など都合の良い時に質問でき、結果として、一般的な質問・回答だけで366件となった。学生総合支援センター－キャリア・生活支援課（渋谷）の支援を得て、学生の質問には満足いくまで回答でき、具体的な支援が必要な場合には、その繋ぎまで対応できたと考える。対面授業では、授業が終われば質問が途切れることが通常であり、追加の質問がくることは稀である。質問は、対面授業よりもオンライン授業の方が多かったと考えられる。

図表8 2020年度の実践女子大学におけるキャリア教育の分類

	専門的知識・スキルの強化	基礎的・汎用的スキルの強化
キャリア発達支援	—	教材によるキャリア教育 オンデマンドによる一般的な質問・回答。
進路選択・決定支援	教材による産業分類ごとの業界学修。 ウェビナーツール面接に係る学修。 オンデマンドによる一般のおよび個別的な質問・回答。	教材による自己分析の学修。 オンデマンドによる一般的な質問・回答。

出所：岡野（2017）から著者作成。

3.3 キャリア教育の With/After COVID-19

3.3.1 対面授業ができないことによる影響

宮崎大学では、職業講話が9件の対面授業からウェビナーツールによる授業4件を含む7件に縮小された。このため、様々な職業について知る機会が制約された。また、ソーシャル・ディスタンス確保のため、解答用紙を配布して手書きで感想を書かせることをやめ、学習システムでの提出とした。これまでは、手書きさせて、書式や誤字、当て字などを訂正させていたが、パソコンで書くことで、その機会が失われた。

企業訪問・工場見学を中止したため、特定の企業を念頭に置いた工業技術やビジネスモデルの学修の機会や、現場を見て、社会人と対話することで、自らの人生設計を考える機会が失われた。

3.3.2 就職活動が変化したことによる影響

2020年度は、3月から採用活動、インターンシップなど企業の人事部の対応に遅れが始め、IT業界などからウェビナーツールによる代替が始まり、次第に拡大していった。就職活動の時期も、お盆の時期を越え、10月1日を過ぎても相当程度の会社が採用を継続した。

学生は、ウェビナーツールによる採用活動、インターンシップに戸惑いつつも、回数を重ねることで慣れていった。最終面接までには対面面接が行われることがほとんどであったため、ウェビナーツール面接は採用活動では、エントリーシートの次のスクリーニングの方法の一つと認識された。

宮崎大学の学生に与えた影響の一つは、首都圏の企業のウェビナーツール面接が受けやすくなったことである。実践女子大学の学生も、遠距離の学生は、実家から首都圏の企業のウェビナーツール面接を受ける者が多かった。

4. 大学の文系学部におけるキャリア教育に関する考察

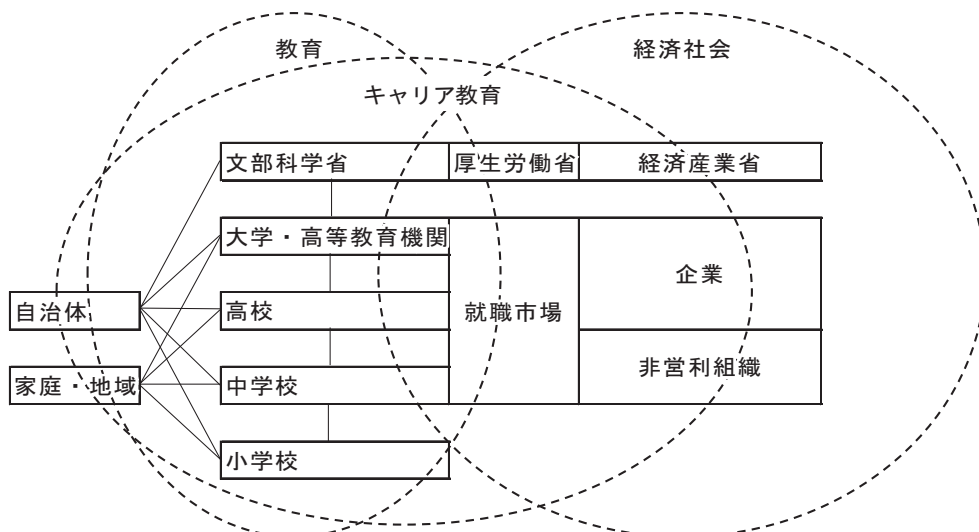
4.1 経済社会の変化とキャリア教育

2000年以降の日本の景気変動を、日本銀行(2020)で見ると、2000-01年の世界同時不況・就職氷河期、2008-09年のリーマンショック、2011年の東日本大震災、2020年のCOVID-19が大きな不況期である。学生の就職活動への影響を見ると、例えば、就職氷河期には、専門学校等に通うダブルスクールや資格取得に学生が奔走した。リーマンショックの際には、「派遣切り」が社会問題となり、正社員志向が高まった。

村上(2016)(pp.47-50)が指摘したように、狭義の教育関係者以外の関係者が関わって、経済社会の変化から求められる内容をキャリア教育に反映させる努力は不断に継続されなければならない。例えば、学生には、就職に対する資格取得の効果に過度な期待があるように見受けられるが、特定の資格が、どの業界の就職にどの程度有利に働くかについて、エビデンスに基づく情報は少ない。経済社会の変化に応じてタイミングよく、必要な情報をキャリア教育の内容に加えていかなければならない。そのためには、図表9のようなイシュー・ネットワークが、常時、必要と考えられる。

青木(2020)は、小学校には多くの行事が存在する。しかし、目的が理解されていない。行事などの意義を改めて明確にすれば、子どもの育成につなげることができる(pp.302-303)としている。小学校から大学などまで、適切なタイミングで適切なキャリア教育が重要であり、そのために、図表9の関係者が不断に関わるが必要と考えられる。キャリア教育の内容は、経済社会の変化を受けて変えていく必要があり、教育関係者、経済社会の関係者が関わって見直しを行うとともに、その意義を関係者が共有し、十分な体制を組んで取り組む必要があると考えられる。

図表9 経済社会の変化から求められる内容をキャリア教育に加えるためのイシュー・ネットワーク



出所：村上（2016）から著者作成。

4.2 職業選択に結びつきにくい進路を選択した者の課題と対策

4.2.1 職業選択に結びつきにくい進路を選択した者

花田ほか（2011）、日本労働研究機構（2001）は、日本には、高等教育機関が大学しかなく、大学で学習する専門性が職業と直結しないこと、特に、社会科学、経営、法律を専攻した卒業生に、その傾向が著しいことを指摘している。文部科学省（2019）は、2019年の高校卒業生105.6万人の大学・短大進学率は54.8%、専門学校進学率は16.3%、就職者の割合は17.6%、大学等の学生の学部別構成比は図表10のとおりとしている。

図表10 学科・専攻分野別学生数の比率（大学・大学院，2019年度）（%）

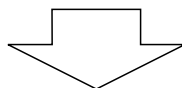
人文科学	社会科学	理学	工学	農学	医・歯学	薬学	家政	教育	芸術	その他	計
14.0	32.1	3.0	14.6	3.0	2.8	2.8	2.7	7.3	2.8	15.1	100.0

出所：文部科学省（2019）

大学等の工学学科は、入試・学部の成績等で専門分野が振り分けられ、計測機器を使ってデータを取って数学で解析するなどのスキルを学び、その専門分野の企業からオファーが来て就職するなど、就職先、進路が専門分野によって決まると考えられる。理学、農学も、工学系ほどではないが似た傾向と考えられる。医・歯学、薬学、教育学科は、学部を選ぶことが職業選択につながっている。家政学科は、保育士や幼稚園教諭、管理栄養士、被服のパタンナーやアパレルデザインなど専門に直結した就職と幅広い就職があるとされる。芸術学科は、クリエイター、美術の教職、芸術家など³とされる。短期大学生は、幼稚園教諭、保育士、栄養士、介護福祉士などの資格・免許を活かした専門的な職業や、自県内就職率が高いとされる⁴。このように、大学で学習する専門性が

図表11 日本の高校卒業者の進路

2019年の 高校卒業者 105.6万人	進路	比率	
	就職者	17.6	職業選択を完了
	専門学校	16.3	専門学校：職業と直結
	短大	4.8	職業と深い関係
	大学	50.0	
	その他	11.3	
	計	100.0	
	大学の内訳	6.5	学部と職業が直結：医・歯学、薬学、教育学科
		13.1	学部と職業が深い関係：理学、工学、農学、家政、芸術学科
		23.1	学部と職業が結びつきにくい：人文科学、社会科学学科
		7.6	その他学部



2019年の 高校卒業者 105.6万人	17.6	職業選択を完了
	22.8	職業に直結する高等教育機関を選択
	17.9	職業に関係が深い高等教育機関を選択
	58.2	小計
	23.1	職業選択に結びつきにくい高等教育機関を選択
	7.6	大学のその他学部
	11.3	その他
計	100.0	

出所：文部科学省（2019）から著者作成。

職業と直結しないと指摘されている日本の大学の中でも、文系学部の学生（高校卒業者の23.1%）が、特に、就職先、進路と結びつかない大学・学科選びをしていることがわかる。先述のデータと併せると、日本の高校卒業者の進路は図表11のような現状と考えられる。

2019年の高校卒業者105.6万人のうち、17.6%は職業選択を終え、22.8%は職業に直結する選択、17.9%は職業に関係が深い選択をし、以上58.2%は職業に関わる進路選択をしている。他方、23.1%あまりは職業選択に結びつきにくい進路選択していることがわかる。この意味で、大学の教員による高校への出前授業など、高校生に大学での学修を実感させる高大連携の試みも、工学系をはじめ理系であればキャリア、職業選択と一体的であるが、文系については、高校生の将来の就職を含むキャリア・デザインに結びつけることが難しいという課題があると考えられる。

宮崎大学地域学部の学生に、高校時代のキャリア・デザインについて尋ねたところ、図表12のように、同学部の学生の83.3%を占める普通高校の文系の進路指導は、大学選択、大学受験に焦点が当てられていてキャリア教育としては不十分と認識している者が多く（65名中54名。83.1%）、どの大学・学部に進学できそうかを判断する際に、併せて、その先の職業選択、キャリア

図表 12 宮崎大学地域資源創成学部の学生の出身高校の属性とキャリア・デザイン

(1) 高校でのキャリア教育、自身のキャリア・デザインの評価

高校・文理系	高校でのキャリア教育	高校での自身のキャリアデザイン	回答者数	割合 (%)
普通高校・文系	受験に焦点で不十分	描けなかった	18	23.1
65名 (83.3%)	受験に焦点で不十分	自分自身で考えた	36	46.2
	十分なキャリア教育	キャリア教育の結果で選択	11	14.1
普通高校・理系	専門の仕事を意識	キャリア・デザインを見直した	2	2.6
10名 (12.8%)	受験に焦点で不十分	描けなかった	2	2.6
	受験に焦点で不十分	自分自身で考えた	3	3.8
	十分なキャリア教育	キャリア教育の結果で選択	3	3.8
職業高校	専門の仕事を意識	キャリア・デザインを見直した	3	3.8
3名 (3.8%)	不十分なキャリア教育	描けなかった	0	0.0
	不十分なキャリア教育	自分自身で考えた	0	0.0
	十分なキャリア教育	キャリア教育の結果で選択	0	0.0
計			78	100

(2) キャリア教育を初めて受けたと認識している時期

キャリア教育の開始時期	回答者数	割合 (%)
小学校から	4	4.9
中学校から	6	7.4
高校から	12	14.8
大学に入ってから初めて	59	72.8
	81	100

注：2020年11月調査。

アを考える者もいるが、そこまで思いが至らない者の方が多いといった状況であった。キャリア教育を初めて受けたと認識している時期も、「大学に入ってから初めて」とする学生が72.8%であった。

4.2.2 職業選択に結びつきにくい進路を選択した者の課題と対策

花田ほか(2011)が指摘した日本の大学で学習する専門性が職業と直結しないこと(p.76)は、文系学部において、より重大な課題となっている。大学の学科・専攻分野別の卒業生ごとの若年者の離職率に該当する既往調査データは得られなかったが、労働政策研究・研修機構(2017)は、大学・大学院卒では、男性離職者は「営業・販売職」「サービス職」が多く、男性勤続者は「専門的・技術的職業」「事務職」が多い。女性離職者は「営業・販売職」「サービス職」が多く、勤続者は「事務職」「専門的・技術的職業」が多い。(p.37)としている。職業に直結する、または、職業に関係が深い大学の学部を選択した者は、主に専門的・技術的職業に就いていて、若年での離職率が相対的に低く、職業選択に結びつきにくい文系学部を選択した者は、若年での離職率が相対的に高いと考えられる。

宮崎大学地域学部の学生は、地域に関わる学びをしたいとして選択した者が73.3%であり、マネジメントを学びたい、文理融合の学部で学びたい、数学や物理が苦手だから理系を避けた者が存在している。テーマを持たない学際学部では図表13の上2段の志望動機が存在しないこととなる。法学、経済、経営などの文系学部で、各々の学問に関わる仕事に就く者が多くないことは、日本労働研究機構(2001)が示している。したがって、文系学部の学生は高校時代にキャリア・デザインができていないで大学の学部選択をしているか、または、キャリア・デザインして学部選択しても、医学、看護学、薬学、工学、教育学などの学生とは異なり、キャリア・デザインに直接結びつく仕事に就けるかどうかはわからないという立場にあると考えられる。例えば、大学等の工学学科の研究室で実験をすることは製造業の仕事に直結している。実験を始めたらプロセスが終わるまで観察の気を抜くことができないなどは、製造業の研究、設計、生産設備などの職種の働き方と同様である。特定の技術を必要とする製造業は、日本中の工学部の研究室の学修内容を調査して、必要な技術を修得した学生を雇用しようと動いている。例えば、宮崎大学でコンピュータのプロセッサの技術を修得した優秀な大学院生は、世界的半導体素子メーカーにも採用される。他方、文系学部では、企業での仕事に近い経験をするのは稀であり、社会に出た時にリアリティショック(現実と理想のギャップに衝撃を受けること。新入社員が、事前に思い描いていた仕事や職場環境のイメージと、実際に現場で経験したこととの違いを消化しきれず、不安や幻滅、喪失感などを強め、ときに離職にまでいたる問題⁵⁾)を受けることが懸念される。

図表13 宮崎大学地域資源創成学部の学生の志望動機

	回答者数	割合 (%)
地域に関わる学びをして、地域に関わる仕事に就きたいから。	42	56.0
地域に関わる学びをしたいから。仕事のイメージはまだない。	13	17.3
文理融合の学部で学びたいから。仕事のイメージはまだない。	6	8.0
経営学・マネジメントを学び、関わる仕事に就きたいから。	4	5.3
経営学・マネジメントを学びたいから。仕事のイメージはまだない。	4	5.3
文理融合の学部で学び、関わる仕事に就きたいから。	3	4.0
数学や物理が苦手だから理系を避ける中で選んだ。	3	4.0
その他	0	0.0
計	75	100

注：2020年11月調査。

将来の進路が決まっていない文系学生は、大学に入学して科目選択、ゼミ選択などが就職先と結びつくのではないかと期待を持ちつつも、多くの文系学生はそれでは進路は決まらない。このような状況から、所(2017)が指摘するように、文系学生は選択肢が数多くあり過ぎ、自分がやりたい仕事、自分に合う仕事を明確に絞り込めないまま、大学生活の後半を迎える(p.84)ことが多く、就職活動の時期が近づくにつれて焦りを感じる学生も多い。インターンシップや採用面接を経て進路を見出す学生もいるが、それでも進路が定まらず、内定が取れた先から就職先を選ぶ

者も多い。最も深刻なのは、進路を決められず、キャリア教育にも積極的に取り組まず、インターンシップにも行かず、就職活動に出遅れ、採用期に内定が取れない学生、あるいは、心が定まらないままに就職はしたものの、すぐに辞めてしまい、キャリアが描けない卒業生である。

このような意味で、高校1年生の秋などに文系を選択し、テーマが明確でない学際学部を含む文系学部に入った学生の中には、高校から大学3,4年生になるまでの間、キャリア・デザインをしないまま過ごす者も少なからずいると考えられる。同世代の過半が職業選択と関係する進路選択をしている中で、自分たちはそうでない選択をしたという自覚が、彼らにはない可能性がある。その場合には、大学3,4年の就職活動の時期になって、急に職業選択を迫られることになる。高校で文系選択をした生徒に対しては、直ちに、その選択の帰結を見越したキャリア教育をスタートさせることが必要と考えられる。

大学におけるキャリア教育も、高校卒業時において職業に関わる進路判断をしている学生に対するものと、していない学生に対するものでは、目的、内容、必要性などが異なるものとなると考えられる。大学の文系学部の学生にとって、高校での確なキャリア教育を受けられていない場合には、大学でのキャリア教育が、就職活動が始めるまでの間にキャリア・デザインをする最初で最後の機会になる。若者がキャリア・デザインを考えるには、自己分析、企業研究、考察、見直しなどの過程を繰り返したどることが必要であり、誰でも一定の時間を要する。高校1年生で文系を選択した生徒・学生に対して、高校1年生から就職活動の時期までの間に、理論に基づいた良質のキャリア教育を、一連のものとして総合的に提供する必要があると考えられる。

4.2.3 大学でキャリア教育を行うことに関する議論

所(2017)は、私立大学・文系学部学生の場合、卒業後に学部専門教育内容を活かした職種に就くことができる学生は、ほんの一握りに過ぎない。一方では、大学という最高学府で学ぶ以上、各学部の専門性・独自性をキャリア教育に反映させるべきと考える大学関係者が未だに根強く存在する。そして、全学での統一的なキャリア教育の実施に対して、大きな抵抗勢力となっている(p.87)。谷内(2005)は、国立大学よりも私立大学においてきめ細かな就職指導が実施されており、その差の要因は、専門部署の有無、専任職員の数、学生の質などに影響される(pp.111-112)。見美川(2020)は、就職支援、キャリア支援・教育を膨張させてきた現在の大学教育の姿は確かにいびつであり、問題点の改善への努力が求められる。しかし、今日では、学術の中心として研究・教育に取り組むというこれまでの大学教育の定義に沿った教育をしても事足りるのは、一握りのトップレベルの大学で、それ以外の大学においては、学生の基礎知識の獲得、大学での学びへの動機づけ、卒業後や将来に向けたキャリア意識や基礎的・汎用的な就業能力の育成といった大学教育の機能(役割)の拡張が必要(p.98)としている。

私立大学では、就職の質が学生獲得、経営に直結するため、就職支援に関わるインセンティブが組織・教職員にあるが、国立大学では、そのようなインセンティブは働きにくいと考えられる。所(2017)、見美川(2020)が指摘するように「就職支援、キャリア教育は、研究機関である大学の役割ではない」という考え方が現場の教員で有力であり、それは、大学、研究者本来の意義に照

らせば正しいと言え、若い世代の教員においても有力であることから、将来も変わらないと考えられる。

4.3 大学の文系学部におけるキャリア教育の課題と対策

先行研究および以上の考察から、大学の文系学部におけるキャリア教育の課題は、第一に、文系学部を選択した学生は、高校1年生の文系選択によって自分が職業選択に結びつきにくい進路を選択したという自覚が伴わず、キャリア・デザインが不十分なままに高校時代を過ごし、大学の文系学部に進学し、準備がないまま就職活動時期を迎え、社会に出てリアリティショックに直面する者が多いと考えられるという学生の課題、第二に、日本の戦後の高等教育機関は、東京高等商業学校、神戸高等商業学校など世間的な評価が大学に劣らず高かった農工商の旧制実業専門学校が廃止され、職業選択に結びつきにくい「大学」だけになったこと、および、その帰結として、大学内で「研究機関である大学は就職支援やキャリア教育を行う場ではない」という考え方が現場の教員で有力で、それは将来も変わらないと考えられるという大学の課題、第三に、2000年ころの世界的な経済社会の変化による企業間の競争激化や社員の定着率の低下・雇用の流動化によって、企業の新入社員教育や現場での若手教育が弱くなっており、社会に出るまでのキャリア・デザインの不十分さを補う機会が減少しているという企業・経済社会の課題が挙げられる。

同世代の23.1%あまりに当たる職業選択に結びつきにくい文系選択をした若者に対してどう向き合うかは、社会的に大きな課題と言える。これに対して、高校の教員、大学の文系学部の教職員、特に、キャリア担当の教職員だけで対応することは困難であると言える。キャリア教育の内容は、経済社会の影響を受けるため、必要に応じて内容や体制を変えていく必要があり、図表9で示したような小学校から大学までの教育関係者、経済社会の関係者が関わって、全体最適の視座から内容を吟味して不断の見直しを行うとともに、その意義を現場の教員や生徒・学生が共有して、必要な体制を組んで対策を講ずる必要がある。その中でも、特に、高校の文系選択から大学の文系学部を選択した若者のキャリアに係る課題に焦点を当てた対策が必要と考えられる。

5. おわりに—キャリア教育の With/After COVID-19—

2.4で概観したように、キャリア教育の必要性や内容は、経済社会の影響を受ける。キャリア教育は、With/After COVID-19で変化した経済社会の要請に応じて変える必要があると考えられる。今後とも、キャリア教育は、第一に、経済社会の変化、例えば、Lnglois (2003) や Chesbrough (2003) が示したような経済社会の大きな変化、現在でいえば、AIによる大量のデータ処理でビジネスや社会が変わることや、感染症による社会の変化など、第二に、COVID-19の影響で一気に進んだウェビナーツールの活用や、働き方、オフィスの位置づけ、企業戦略の見直しなどの企業行動の変化、第三に、大学への登校や集まりなどを制限されたり、ウェビナーツールによる授業や就職活動を経験したことによる、学生をはじめとする若い世代のマインドセットの変化などに対応して、必要な改編をしていくことが求められると考えられる。

謝辞

実践女子大学 人間社会学部長 谷内 篤博先生には、キャリア教育の背景にある学生の課題について人的資源管理の視座からご示唆をいただき、同大学 学長補佐 文学部 深澤 晶久先生には、私のキャリア教育の講義資料にご助言をいただきました。2016年から宮崎大学で、2020年から実践女子大学でキャリア教育を担当させていただき、本稿のテーマに関して継続して研究する環境をいただきました。宮崎県の経営者、自治体の首長、永山氏をはじめとする行政幹部などの皆さま、就職コーディネーター（当時）の森田 美香先生をはじめ同僚の先生方には、ともに、地元が学生を教育する宮崎大学地域学部のキャリア教育の内容を作り上げていただきました。両大学の学生諸氏には、活発な質疑で、私の至らなさを改善する機会をいただきました。関係各位に心より感謝申し上げます。

注

- 1 吉田 (2019) (pp. 20-26)
- 2 授業資料。
- 3 オンライン家庭教師のメガスタ
<https://hs.online-mega.com/study/univ-adm/faculty-of-home-economics>, <https://hs.online-mega.com/study/univ-adm/faculty-of-arts> (2020/10/15 取得)
- 4 日本私立短期大学協会 <https://tandai.jp/guide/syusyoku> (2020/12/5 取得)
- 5 人事労務用語辞典

参考文献

- Chandler, Jr. Alfred D. (1962) *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*, Cambridge, MA: MIT Press. (アルフレッド・D・チャンドラー Jr 著, 三菱経済研究所訳 (1967) 『経営戦略と組織——米国企業の事業部制成立史』実業之日本社。有賀裕子訳 (2004) 『組織は戦略に従う』ダイヤモンド社)。
- Chandler, Jr. Alfred D. (1977) *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Beard Books Inc. (アルフレッド・D・チャンドラー Jr 著, 鳥羽欽一郎・小林袈裟治訳 (1979) 『経営者の時代——アメリカ産業における近代企業の成立』上下, 東洋経済新報社)。
- Chandler, Jr. Alfred D. (1984) *The emergence of managerial capitalism*, Business History Review, Vol. 58, No. 4, pp. 473-503. (アルフレッド・D・チャンドラー Jr 著, 楠井敏朗・笹田京子・朝倉文女訳 (1987) 「経営者資本主義の出現」横浜国立大学経営学部研究資料室『国際経営資料翻訳叢書』No. 11)。
- Chesbrough, Henry William (2003) *Open Innovation: The New Imperative for Creating and*

- Profiting from Technology*, Harvard Business Press. (ヘンリー・チェスブロウ著, 大前恵一朗訳 (2004) 『OPEN INNOVATION——ハーバード流イノベーション戦略のすべて』産能大出版部)
- Chesbrough, Henry William (2006) *Open Business Models: How to Thrive in the New Innovation Landscape*, Harvard Business Review Press. (ヘンリー・チェスブロウ著, 栗原潔訳 (2007) 『オープンビジネスモデル知財競争時代のイノベーション』翔泳社)
- Chesbrough, Henry William, Wim Vanhaverbeke, Joel West (2008) *Open Innovation: Researching a New Paradigm*, Oxford Univ Press. (ヘンリー・チェスブロウ編, 長尾高弘訳 (2008) 『オープンイノベーション組織を越えたネットワークが成長を加速する』英治出版)
- Kenny, M. and U. von Burg (2000) *Institution and Economies: Creating Silicon Valley*, in Kenny, M. (2000) *Understanding Silicon Valley: The Anatomy of an Entrepreneurial Region*, Stanford University Press.
- Langlois, R. (2003) *The vanishing hand: The changing dynamics of industrial capitalism*, Oxford University Press. (チャード・N. ラングロウ著, 谷口和弘訳 (2011) 『消えゆく手——株式会社と資本主義のダイナミクス』慶應義塾大学出版会)。
- Porter, M. E. (1990) *The Competition Advantage of Nations*, Free Press (M. ポーター著, 土岐坤・小野寺武夫・中万治・戸成富美子訳 (1992) 『国の競争優位』上下, ダイヤモンド社)
- Porter, M. E. (1998) *On Competition*, Harvard Business School Press (M. ポーター著, 竹内弘高訳 (1999) 「競争戦略論」I・II, ダイヤモンド社)
- 青木 一起 (2020) 「進路指導・キャリア教育の視点に立ったカリキュラム・マネジメント」『椋山女学園大学教育学部紀要』, 13, pp.295-304
- 岩上 真珠, 大概 奈巳 (2014) 『女性のキャリアデザイン: 働き方・生き方の選択』有斐閣
- 大久保 幸夫 (2016) 『キャリアデザイン入門 [I、II] 専門力編』日経BP
- 岡野 聡子 (2017) 「大学におけるキャリア教育の構造と展開—本学におけるキャリア形成科目を事例として—」『人間教育研究』, 1, pp.17-38
- 柏木 仁 (2016) 『キャリア論研究』文眞堂
- 金井 寿宏 (2003) 『キャリア・デザイン・ガイド: 自分のキャリアをうまく振り返り展望するために』白桃書房
- 菊池 武剋 (2012) 「キャリア教育」『日本労働研究雑誌』, 2012
- 児見川 孝一郎 (2020) 「大学におけるキャリア支援・教育の現在地—ビジネスによる侵蝕, あるいは大学教育の新しいかたち?」『日本労働研究雑誌』, 716, pp.89-100
- 辰巳 哲子 (2018) 「進路指導からキャリア教育への「移行」はどのようにおこなわれたか—活動内容・組織体制に着目して—」『Works Review』, 13, pp.1-10
- 所 正文 (2017) 「若者のキャリアデザイン構築のための社会的支援: 大学新卒3割・3年以内退職にどう対応するか」『立正大学心理学研究所紀要』, 15, pp.79-89
- 花田 光世, 宮地 夕紀子, 森谷 一経, 小山 健太 (2011) 「高等教育機関におけるキャリア教育の諸

- 問題』『KEIO SFC JOURNAL』, 11(2) pp.73-85
- 本田 由紀 (2009) 『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』 筑摩書房
- 前川 明 (2019) 「アンケート結果からみる学生が期待するキャリア教育について」『流通科学大学
高等教育推進センター紀要』, 4, pp.13-28
- 村上 純一 (2016) 「キャリア教育政策をめぐるイシュー・ネットワークの変遷」『教育学研究』,
83(2), pp.181-193
- 谷内 篤博 (2005) 『大学生の職業意識とキャリア教育』 勁草書房
- 谷内 篤博 (2007) 『働く意味とキャリア形成』 勁草書房
- 吉田 雅彦 (2019) 『日本における中堅・中小企業のオープンイノベーションとその支援組織の考
察』 専修大学出版局

参考資料

- Sabine Ganter-Richter (多田 茂 訳) (2015) 『ドイツの高等教育機関』 (独) 日本学術振興会
- 通商産業省 (1990) 『90年代の通産政策ビジョン—地球時代の人間的価値の創造へ』
- 日本銀行 (2020) 『全国企業短期経済観測調査』
- (独) 日本労働研究機構 (2001) 『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結
果—』
- 文部科学省 (1999) 『中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」』
- 文部科学省 (2019) 『学校基本調査—令和元年度』
- (独) 労働政策研究・研修機構 (2017) 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成 (若年者の能力
開発と職場への定着に関する調査)』 正陽印刷