

# 国立大学におけるキャリア支援と社会的・職業的自立に必要な能力についての研究

－卒業・修了学年に対するアンケート調査による一考察－

岡 靖子

愛媛大学教育学生支援部

## A study on the association between carrier support services in a national university and students' abilities necessary to achieve social and occupational independence

－ A questionnaire survey of final year students －

Yasuko OKA

Education and Student Support Department, Ehime University

### 1. 研究の目的と背景

本稿の目的は、国立大学におけるキャリア支援の経験が社会や職業への自立に必要な汎用的能力の修得に寄与しているのかについて、卒業・修了予定の学生を対象としたアンケート調査の分析により検討を行うことである。

社会や産業構造の変化に伴い、人材育成について大学に対する社会からの期待が高まっている。産業界との連携は就職活動のみならず、教育プログラムや研究においても連携や共同は急速に進められている。

大学のキャリア支援の大きな転機の一つとして、2011年大学設置基準<sup>注1</sup>にキャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導等）が盛り込まれたことがあげられる。大学教育と社会（職業）との接続指導の明確化が盛り込まれ、実質上義務づけられた。この中には「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう・・・」と示され、社会的・職業的自立のための取り組みは、就職活動のみで培うものではなく各大学の全学的な取り組みとして教育活動の中で実施することが示されている。

キャリアに関する支援については、就職率がその指標として代表されるが、進路決定に至るまでの過程の経験も、社会的・職業的自立につながる汎用的な能力の育成に寄与することにおいても重要な役割である。

本稿では、就職活動を通して身につける能力と機会に注目し分析・検討を行う。

### 2. 先行研究

現在、大学での就職支援は、国公私立ともに充実し、キャリアに関する支援組織は充実している。大学におけるキャリア教育組織の設置は80%以上、就職支援組織については90%以上が設置されている。さらに、国立大学においてはともに95%を超え（日本学生支援機構2017）、充実した支援が行われている。

大学教育と職業への移行の問題については、長年の関心領域であるが、大学が取り組む課題として研究が積極的に取り組まれるようになってきたのは近年になってからである。

90年代以降、産業構造の大きな変化により、大学から職業への移行が困難になり、学卒未就職者が大きな社会問題になった。これまでは、教育において職業的意義を求められずにすんできたが、外部では担保されなくなってきた職業能力形成機能を部分的に担う必要が出てきた。働くものすべてが身につけておくべき、労働に関する基本的知識、個々の職業分野に即した知識やスキルが必要である（本田2009）とし、職業に移行する際に必要な能力を教育機関で行う必要性について示している研究がある。

また、汎用的能力については、もともと学問における専門性の範疇で捉えられ、職業世界へは移転可能性として論じられていたが、社会人基礎力や学士力<sup>註2</sup>の登場により大学教育の職業的レリバンス論は加速している。昨今では政治・社会的に設定されているため、職業に直結するものとして位置づけられる傾向にある（小方 2011）。このような傾向も相まって、職業への移行の支援は、学士課程において測定する指標としての役割との認識が広がっている。

職業への移行に必要な能力として「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（中央教育審議会 2011）において、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力の明確化が必要であり、「仕事に就くこと」に焦点を当て、行動として現れる観点として「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力<sup>註3</sup>があげられると示している。

このように、キャリアガイダンスが教育課程に盛り込まれ、職業への移行に必要な汎用的な能力が提示され、教育と職業的レリバンスについての議論は具体化されてきた。

また、大学におけるキャリア支援の方策についての研究の蓄積もある。

就職支援において歴史のある私立大学と国立大学では支援についての違いがある。吉本・米澤（1994）の研究では、就職活動のプロセスが国立私立間、文系理系間で大きく異なるとしている。文科系では就職者の半数以上が「自由応募」である。国立大学では自由応募が多いのに対して、私立大学では大学経由という就職も一定の比重を占めている。他方、理科系では6割近くが、研究室、学部、大学経由による斡旋、つまり学校経由によって就職している。国立大学ではさらに研究室からの斡旋という経路が多く、私立大学では大学就職部斡旋という経路が多いと指摘し、同じ国立大学の中でも、理系文系による応募や選考の方法が異なることを示している。大学の選抜制（入試難易度）の違いに着目し、大学類型ごとに大企業への就職を規定要因とした分析を行い「大学から職業への移行」モデルが一樣ではないため個別的な支援のための取り組みの必要性を示した研究もある（濱中 2007、堀 2007）。

このように、学部による応募先や就職活動の行動が大きく異なる中、必要とされる支援や必要と判断して実施する支援についての検討も必要である。

文系理系の違いと同様に対象となる学生の特性により、学生の特質や行動が異なるため個々の特性に合わせた支援が効果につながるといった研究がある。

さらに、大学で学ぶことは、実社会と乖離した知識ではなく、伝統的な教養教育が職業能力形成上も有効となる要素を備えていることを示し、教育活動が将来どのように役に立つのかを明示することが大学に求められている（堀 2007）とし、大学教育が職業へ移行後にも役立つことを顕

在化させることの必要性をあげた研究や、学生の就職活動の満足感を新たな市場の価値と捉え、これを高める就職支援について、就職への意識を喚起して活動開始を促す支援と学生生活を充実させ、成績を向上させるなど、大学の目指す支援の力点の違いを指摘し重要性を示している（小杉 2009）。これまでの就職支援の概念とは別の視点から、大学の評価につなげることを検討するような研究も進んでいる。

### 3. 課題設定

伝統的な教養教育が職業能力形成上も有効となる要素となる研究（堀 2007）や、就職活動による学生生活の充実や成績向上につなげる効果（小杉 2009）について先行研究で示されている。就職活動は、内定先を獲得するための行動であったとしても、学生は、多くの時間を費やし、答えのない課題を多く経験し、悩みながら選択する機会である。

自ら課題に取り組むこのような機会は、移転可能な汎用的能力が育成されていると考えられる。本稿では、就職活動の前と就職活動の後での変化を測定し、就職支援を利用し身につけた汎用的能力について検証する。

また、国立大学においては、理系と文系では支援の歴史も内容も異なっている（吉本・米澤 1994）。しかし、キャリア支援については、大学として1つのデータとして扱うことが多いが、同じ大学の中であっても、理系・文系の別、学部と大学院の別、キャリアセンターで支援を受ける学生、受けない学生など、就職活動での経験は異なる。学生は、誰からどのような支援を受け就職活動を行っているのかを異なる経験別に調査することにより、効果的な支援の重要なデータになると考えられる。

これら、先行研究を踏まえ、本調査では、就職支援の活用により、どのような汎用的能力が身につけているのか、所属（専攻）の違いによりどのような支援を活用しているのかについて分析を行い、学生の社会的・職業的移行に必要な能力と修得の一端を明らかにする。

### 4. 研究の方法

#### 4-1 調査の概要

調査は、愛媛大学の学部生・大学院生の最終学年の学生を対象に2020年7～8月に実施した。新型コロナウイルス感染拡大防止のためオンライン授業実施下における調査のため、WEBアンケートフォーム（Microsoft Forms）によるアンケート調査を実施した。

なお、本調査は愛媛大学教育・学生支援機構研究倫理委員会に提出し、2020年5月29日承認を得た上で実施した。

学生への調査の依頼は、メールで行った。対象条件の中

で、多様な学生からの回答を広く求めるため、就職支援部署を利用した学生と就職支援部署以外の属性の学生からの回答を得ることとし、文系8名、理系8名、学部の所属ではない教員1名に依頼し、学生に対してメールでの周知を依頼した。依頼のメールには、アンケート調査の目的を記入し、WEB上のアンケートフォームのURLと二次元バーコードを添付し、参加に賛同した学生がフォームに回答する方法で実施した。本調査では、Microsoft Formsの回答者の名前やアドレスは送信されない機能を使い、回答者がわからない設定で実施した。463名にメールで依頼し、121名から回答があった（回収率26.1%）。

#### 4-2 分析の方法

操作的定義<sup>注4</sup>として、本調査の調査票には、就職支援とは、就職支援課からの支援のみならず、学外の支援機関、就職担当教員の指導、先輩、リクレーターからの支援、家族からの支援等、就職活動で活用したすべての支援を指しますと記載し、回答を求めた。

分析においては、統計解析ソフト（IBM SPSS statistics）にて分析を行い、調査票のうち「就職活動始める前と後での変化」「就職支援の担当者」「就職支援活用の機会」の3質問の回答を用い、①就職支援を利用し身につけた汎用的能力、②専攻による就職支援の活用の差異について分析する。

#### 就職支援を利用し身につけた汎用的能力

「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素（中央教育審議会答申、2011）とされる「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の内容を踏まえ学生の行動に置き換え、20項目の質問を作成した。

集計したデータを因子分析（主因子法、バリマックス回転）し、抽出したデータを変数として、一元配置分散分析を行った。

#### 専攻による就職支援活用の差異

学生が活用した就職支援において、就職支援者、就職支援活用の機会について、学部理系、学部文系、大学院理系別に一元配置分散分析を行った。

## 5. 分析結果

### 5-1 回答者の属性

回答者の、所属（文系理系別、学部大学院別）、性別、進路決定状況、就職先決定の経緯は、表1～4の通りである。

表1 回答者の所属

所属	割合 (%)
学部理系	48.7
学部文系	33.6
大学院理系	17.7
合計	100

n=113

表2 回答者の性別

性別	割合 (%)
男性	54.2
女性	45.8
合計	100

n=107

表3 回答者の進路決定状況

内定状況	割合 (%)
就職先が決定している	66.9
内定を得られていない	14.4
内定をもらっているが活動中	8.5
進学先が決定している	4.2
その他	5.9
合計	100

n=118

表4 回答者の就職先決定の方法

応募方法	割合 (%)
自由応募	63.2
学部推薦	17.0
インターンシップ経由	8.5
採用試験（公務員）	8.5
採用試験（教員）	0.9
その他	1.9
合計	100

n=106

### 5-2 就職支援を利用し身につけた汎用的能力

就職支援の活用により身につく汎用的能力の差異について分析を行った。

「就職活動前と就職活動後の変化について当てまるものをお選びください」の質問について「そう思う」=4～「そう思わない」=1（「就職活動前からできていた」を除く）4件法で回答を求めた。平均値、標準偏差、因子分析（主因子法、バリマックス回転）の結果は表5の通りである。

因子分析の結果から、3項目の因子が抽出された。因子の項目を検討し、第1グループを「仕事と社会」、第2グループを「進路決定」、第3グループを「対人関係とストレス耐性」と名前を付けた。

さらに就職支援の利用についての質問（「活用した」、「ときどき活用した」、「活用していない」）について、抽出した3因子を変数とし、一元配置分散分析を行った結果が、表6である。

「仕事と社会」、「対人関係とストレス耐性」に等分散性が認められ、分散分析をした結果、「仕事と社会」、「対人

表5 就職活動前後の変化についての因子分析

項目	度数	平均値	SD	第1因子 仕事と 社会	第2因子 進路決定	第3因子 対人関係と ストレス耐性	共通性
就職活動を通して、世代が違う人とのコミュニケーションについて強化された	109	2.96	0.871	0.722	0.279	0.250	0.661
就職活動を通して、自分で解決できないことについて、自ら問い合わせや相談ができるようになった	103	2.98	0.863	0.718	0.128	0.373	0.671
就職後、働く自分の姿が想像できるようになった	114	2.93	0.817	0.716	0.387	0.241	0.721
社会で働くことに、より興味が持てるようになった	113	3.12	0.741	0.700	0.380	0.139	0.654
自分の強みや弱みについて確認できた	115	3.37	0.743	0.676	0.331	0.087	0.574
自ら計画を立て行動できるようになった	104	2.93	0.741	0.547	0.473	0.458	0.732
応募書類の作成について苦手意識がなくなった	114	2.55	0.969	0.534	0.274	0.396	0.517
面接について苦手意識がなくなった	111	2.49	0.999	0.499	-0.002	0.401	0.410
業界の動向について考え、就職先を選ぶことができた	113	2.91	0.902	0.251	0.693	0.310	0.640
業界や企業についての知識が広がった	114	3.21	0.803	0.436	0.684	0.201	0.699
就職先の決定について自ら決定することができた	112	3.24	0.841	0.080	0.649	0.221	0.476
将来の家族や生活のことなどについて考えて就職先を選ぶことができた	113	3.09	0.861	0.322	0.615	0.294	0.569
社会人として働くことへの理解が深まった	113	3.07	0.704	0.543	0.586	0.194	0.675
将来のキャリアについて考え就職先を選ぶことができた	114	3.13	0.804	0.488	0.556	0.306	0.641
ストレス解消法について身についた	99	2.19	0.911	0.271	0.200	0.660	0.549
就職活動のために先輩やOBと関わることにより対人関係が強化された	104	2.23	1.054	0.089	0.278	0.647	0.504
就職活動準備のために教員・職員と関わることによって対人関係が強化された	111	2.39	0.974	0.197	0.259	0.621	0.492
企業の人事担当者とのかわりによって対人関係が強化された	111	2.77	0.997	0.207	0.433	0.546	0.529
企業研究の方法について独自の戦略を見つけることができた	114	2.36	0.970	0.412	0.388	0.537	0.608
働くことについて不安が減少した	112	2.59	0.945	0.415	0.111	0.455	0.391
因子寄与				4.731	3.731	3.249	11.712
寄与率				23.656	18.656	16.246	58.558

注) 主因子法, バリマックス回転 太字は因子負荷 0.4 以上。

表6 就職活動前後の変化についての因子グループの一元配置分散分析

因子	活用した (n=28) 平均値 (SD)	ときどき活用した (n=35) 平均値 (SD)	活用していない (n=13) 平均値 (SD)	一元配置分散分析	多重比較 (Tukey 法)
仕事と社会	0.35 (0.86)	- 0.13 (0.82)	- 0.40 (1.05)	$F(2, 73) = 4.06$ $p < .05$	活用していない < 活用した
進路決定	- 0.12 (0.88)	- 0.01 (0.85)	0.26 (0.98)	ND	
対人関係と ストレス耐性	0.35 (0.96)	- 0.11 (0.71)	- 0.45 (0.82)	$F(2, 73) = 4.71$ $p < .05$	活用していない < 活用した

表7 就職活動支援者の一元配置分散分析

項目	学部理系 (n=42) 平均値 (SD)	学部文系 (n=33) 平均値 (SD)	大学院理系 (n=17) 平均値 (SD)	一元配置分散分析	多重比較 (Tukey 法)
就職支援課職員	2.55 (1.13)	2.82 (0.88)	1.94 (1.03)	$F(2, 89) = 4.08$ $p < .05$	理系大学院 < 文系学部
就職支援課相談員	2.29 (1.13)	2.58 (1.03)	1.53 (0.80)	$F(2, 89) = 5.69$ $p < .05$	理系大学院 < 理系学部 < 文系学部
就職支援課で支援する先輩メン ター (学部4年生・大学院2年生)	1.52 (0.94)	1.78 (0.98)	1.00 (0.00)	$F(2, 88) = 4.52$ $p < .05$	理系大学院 < 文系学部
指導教員	1.88 (1.09)	1.70 (0.88)	1.94 (1.09)	ND	
学部・学科の就職担当教員	2.14 (1.00)	1.27 (0.72)	1.94 (0.90)	$F(2, 89) = 9.10$ $p < .05$	文系学部 < 理系学部
先輩 (ゼミ・サークル等)	2.12 (1.13)	2.12 (0.99)	2.35 (1.22)	ND	
OB・OG (学内での座談会等)	1.93 (1.11)	2.06 (1.14)	1.76 (1.15)	ND	
OB・OG (大学以外で実施の面談, 座談会等)	1.57 (0.97)	1.63 (1.01)	1.82 (1.02)	ND	
リクルーター	1.76 (1.03)	1.45 (0.79)	1.82 (1.13)	ND	
学生就職団体 (大学以外) の先輩	1.59 (0.95)	1.30 (0.73)	1.18 (0.53)	ND	
友人	2.76 (1.08)	2.27 (1.01)	2.71 (1.21)	ND	
両親	2.26 (1.06)	2.30 (1.08)	1.53 (0.87)	$F(2, 89) = 3.66$ $p < .05$	理系大学院 < 理系学部 < 文系学部
家族 (両親以外)・親戚	1.67 (1.00)	1.55 (0.87)	1.24 (0.44)	ND	
公的就職支援機関 (愛 work, ハロー ワーク等) の相談員	1.74 (1.06)	2.24 (1.30)	1.24 (0.64)	$F(2, 89) = 4.97$ $p < .05$	理系大学院 < 文系学部
企業の人事担当者	2.15 (1.11)	1.76 (0.99)	2.12 (1.11)	ND	
就職支援企業 (就職ナビサイト等) の担当者	1.88 (1.09)	1.94 (1.18)	1.82 (1.24)	ND	
その他	1.42 (0.83)	1.42 (0.93)	1.07 (0.27)	ND	

関係とストレス耐性」とともに「活用した」と「活用していない」の間に有意差が認められ、平均点についても活用した頻度が高いグループの得点が高く、活用していないグループが低い結果となった。

「進路決定」についても有意差は認められなかったが、この項目については、活用しないグループがもっとも高く、ときどき活用した、よく活用したの順であった。

### 5-3 専攻による就職支援活用の差異

#### 就職支援の担当者

就職支援の担当者について表7に示した。「就職活動においてどのような人の支援を活用しましたか」の質問について表7に示した。「よく支援を活用した」=4～「ほとんど活用していない」=1と、「このような場面はなかった」=0の5件法で回答を求め分析を行った。

「就職支援課の職員」「就職支援課相談員」「就職支援課で支援するメンター」「学部・学科の就職担当教員」「公的支援機関」の5項目で有意差が認められた。「就職支援課の職員」「就職支援課相談員」「就職支援課で支援するメンター」、「公的支援機関」などにおいては、理系と文系では文系が、学部と大学院では学部の学生がより多く就職支援のサポートを受けていることがわかった。

一方、学部学科の就職担当教員については、理系が文系に比べて高い数値であり、有意差が認められた。

身近な支援者については、「両親」については文系学部、理系学部、理系大学院の順で有意差が認められた。「先輩」「友人」などについては、全体的に点数は高いがグループ間の差異はほとんど認められなかった。

#### 就職支援活用の機会

就職支援の機会について表8に示した。「就職活動の中でどのような場面で就職支援を活用しましたか」の質問について「よく支援を活用した」=4～「ほとんど活用していない」=1と、「このような場面はなかった」=0の5件法で回答を求め分析を行った。

「推薦の方法について知りたい」「セミナーの情報について知りたい」「就職活動の方法がわからない」「企業や業界の選び方がわからない」「就職活動に際しての不安なことを相談したい」の5項目について有意差が認められた。

「推薦の方法を知りたい」については、理系が有意であった。本調査において就職先の選考方法のうち推薦利用は、理系大学院生、理系学部生の利用人数は、それぞれ半数ずつであり、文系学生は0人であった。さらに、グループ毎の就職先の選定方法のうち推薦制度を利用した割合は、理系大学院生は約45%、理系学部生は約15%と大学院生の方が推薦を利用した比率は高い。この結果はこれらの要因によるものであると考えられる。

一方で文系の学生は、「セミナーの情報について知りたい」「就職活動の方法がわからない」「企業や業界の選び方

表8 就職支援活用機会の一元配置分散分析

項目	学部理系 (n=42)	学部文系 (n=33)	大学院理系 (n=17)	一元配置分散分析	多重比較 (Tukey法)
	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)		
インターンシップの手続きを知りたい	2.02 (1.11)	2.15 (1.18)	2.06 (1.09)	ND	
求人情報について知りたい	2.17 (1.27)	2.18 (1.19)	2.18 (1.24)	ND	
就職ナビサイトの使い方について知りたい	1.93 (1.08)	1.82 (1.00)	1.53 (0.72)	ND	
推薦の方法について知りたい	1.61 (1.02)	1.09 (0.38)	2.18 (1.13)	$F(2, 89) = 9.30$ $p < .05$	学部文系 < 学部理系 < 大学院理系
セミナーの情報について知りたい	2.24 (1.16)	3.06 (1.13)	2.00 (1.00)	$F(2, 89) = 7.01$ $p < .05$	大学院理系 < 学部理系 < 学部文系
就職試験の出題・傾向について知りたい	2.00 (1.16)	2.39 (1.25)	2.00 (1.28)	ND	
内定辞退について知りたい	1.71 (1.06)	1.74 (1.14)	1.12 (0.49)	ND	
就職活動の方法がわからない	2.51 (1.27)	2.82 (1.09)	1.76 (0.90)	$F(2, 89) = 4.89$ $p < .05$	大学院理系 < 学部文系
企業や業界の選び方がわからない	2.32 (1.15)	2.44 (1.16)	1.47 (0.80)	$F(2, 89) = 4.79$ $p < .05$	大学院理系 < 学部理系 < 学部文系
内定後の企業決定について迷っている	1.68 (1.04)	1.44 (0.89)	1.47 (0.80)	ND	
就職活動に際しての不安なことを相談したい	2.59 (1.22)	2.85 (1.13)	1.88 (0.99)	$F(2, 89) = 4.05$ $p < .05$	大学院理系 < 学部文系

応募企業との間の心配事を相談したい (パワハラ, セクハラ, オワハラ)	1.23 (0.62)	1.27 (0.72)	1.06 (0.24)	ND
内定後, 内定先に対しての心配事を相談したい	1.61 (1.05)	1.53 (0.99)	1.29 (0.59)	ND
進路について相談したい	1.98 (1.24)	2.12 (1.25)	1.59 (1.00)	ND
自分の適性について考えたい	2.41 (1.18)	2.12 (0.98)	1.71 (0.99)	ND
インターンシップの選び方について相談したい	1.68 (1.00)	1.32 (0.59)	1.53 (0.94)	ND
エントリーシートに書く内容を考えたい	2.85 (1.26)	2.97 (0.97)	2.35 (1.22)	ND
エントリーシートの指導をして欲しい	2.76 (1.24)	3.15 (0.89)	2.41 (1.23)	ND
面接の練習をしたい	2.63 (1.24)	2.91 (1.03)	2.35 (1.27)	ND
その他	1.32 (0.73)	1.38 (0.81)	1.20 (0.41)	ND

がわからない」「就職活動に際しての不安なことを相談したい」において有意である。今回の調査では、文系学部の学生の7割は自由応募で就職するため、多くの選択肢の中から、応募先を決定し応募する。理系学部で推薦等を活用する学生に比べ選択肢が広く、就職活動そのものの情報収集と多くの時間と労力をかける不安を解消するために学内の支援を活用することが考えられる。

## 6. 考察

学部生・大学院生の最終学年の学生を対象に、「就職支援を利用し身につけた汎用的能力」「専攻による就職支援の活用の差異」の視点から分析を行った。明らかになったことは以下の2点である。

第一は、学生が就職支援を活用する効果として、学生自身が社会人として仕事に就くことを主体的に捉えることができるようになったということである。インターネットによる情報収集やSNSによるコミュニケーションが増える中、経験がなくともあたかも経験したかのように多くの情報を入手することができる。本調査の結果では「世代の違う人とのコミュニケーションについて強化された」「社会で働くことにより興味が持てるようになった」などが高得点であるように、就職活動という体験により、学生生活のコミュニケーションでは出会う機会のなかった人々や場面に触れ、社会とのつながりを実感でき、社会で働くことに肯定的なイメージを持つことができるようになってきていることが窺える。

学生が就職支援を活用するきっかけは、選考を突破するためのテクニックの習得であったとしても、これらの経験は、職業や社会に必要な汎用的な能力にもつながっていることを示している。

第二は、同じ大学で就職活動をする学生であっても、所

属(理系・文系, 学部・大学院)により、差異があるということである。学部学科経由の推薦等での就職の機会が多い理系と自由応募が多い文系の学部では、誰から支援を受けるか、どのような場面で支援を受けるかについて異なる。そして、大学院生は、学部生の時にも就職活動を経験していたり、学部卒で就職する友人等の就職活動を側で見ていたりするため、就職活動を始める前から、方法や手順についての知識がある。そのため推薦のための情報収集や応募のトレーニングなど、内定獲得のテクニック習得の利用が目的である。

また、理系学部や理系の研究科に所属する学生は、産業界で活用される技術や研究をしている場合が少なくないため、就職する先としての業種や職種を比較的容易に決定できる環境にある。

それに対して、文系の学生は、教育学を除いては学問的な専門を直接活かす職場を選択するケースは少ない。多くの選択肢から絞り込むことについては、時間と労力を要する。長期間モチベーションを保ちながら就職活動を継続するためには、就職支援はメンタルサポートも含めて必要な機会である。

John Dewey (1916) は、ある将来の仕事を前もって決定して、教育をそれへの厳しい準備をすると、現在の発達の可能性を損なうことになり、また、そのためには、将来の適職への準備の適切さを低下させることになる。……生徒のその時の要求や興味が必要とする活動的作業に従事させることを通して行うことである、と示している。

国立大学における就職支援の拡大のきっかけは、就職氷河期における学卒未就職への対応であった。就職率の向上は重要な指標の一つであるが、職業や社会への移行に必要なとされる汎用的な能力を育成する場としての貢献も期待できる。

## 注

## 注1)

大学設置基準 第四十二条の二

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自ら資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

## 注2)

社会人基礎力

「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されている。2006年経済産業省が提唱。

学士力

「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向性」「統合的な学習経験と創造的思考力」の4つからなる。中央教育審議会(2008)「学士課程の構築に向けて（答申）」の中で提唱。

## 注3)

仕事に就くことに焦点を当てた基礎的・汎用的能力

- 人間関係・社会形成能力

他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等

- 自己理解・自己管理の能力

自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機づけ、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等

- 課題対応能力

情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因追及、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等

- キャリアプランニング能力

学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善等

## 注4)

操作的定義の設定にあたり、学生へのアンケート（マイナビ2021年卒 学生就職モニター調査「8月の活動状況」）を参考とした。「就職活動の方法は何から学んだか」の質問に対する回答は、就職情報サイトの活用、就職ガイダンス、キャリアセンター職員等の専門的な支援に続き、友人、学校の先輩、家族等、専門家ではない項目が挙げられている。家族については、教授、新卒応援ハローワークより上位の回答であった。これら専門家ではない支援も心理的なサポートのみならず就職活動の学習の機会として捉えることができると判断し、操作的定義として設定した。

「マイナビ2021年卒 学生就職モニター調査『8月の活動状況』」2021年卒業予定の全国大学4年生及び院2年生（2020年8月25～2020年8月31日調査）

「就職活動の方法は何から学んだか」【複数回答】p17

[https://mcs.mynavi.jp/enq/monitor/data/monitor\\_2021\\_7.pdf](https://mcs.mynavi.jp/enq/monitor/data/monitor_2021_7.pdf) (2020年11月17日)

## 引用文献

John Dewey (1916), 松野安男訳 (1975)『民主主義と教育(下)』, 岩波書店

岡靖子 (2020)「キャリア支援のガイダンス機能をめぐる大学組織の研究」, 『飛梅論集』20, 1-15

小方直幸 (2011) 編著『大学から社会へ』, 玉川大学出版部

荻谷剛彦・本田由紀編 (2010)『大卒就職の社会学』, 東京大学出版会

小杉礼子 (2009)「大学生の進路選択と就職活動」, 『高等教育研究』11, 85-105

濱中義隆 (2007)「現代大学生の就職活動プロセス」, 『大学生の就職とキャリア』, 勁草書房, 17-49

堀有喜衣 (2007)「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」, 『大学生の就職とキャリア』, 勁草書房, 51-75

本田由紀 (2009)『教育の職業的意義』, ちくま新書

吉本圭一 (2000)「国立大学における学卒無業と就職指導体制」, 『九州大学大学院教育学研究紀要』, 39-56

吉本圭一・米澤彰純 (1994)「大学就職指導組織と大卒労働市場—国立大学と私立大学」, 『放送大学教育開発センター研究紀要』10, 129-150

吉本圭一 (2020)『キャリアを拓く学びと教育』, 科学情報出版株式会社

日本労働研究機構「大学就職指導組織調査」(1992)

日本学生支援機構 (2017)「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成27年)」集計報告(単純集計)

中央教育審議会 (2008)「学士課程の構築に向けて（答申）」

中央教育審議会 (2011)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」

中央教育審議会 (2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—（答申）」

経済産業省 HP 社会人基礎力

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (2020年10月8日)