

## 「キャリア教育」時代の「就職支援」の再定義

### —就職支援部門の性格と大学設置基準第 42 条の 2 の意義—

# The Redefinition of Employment Support in the University: The Meaning of the Job-Placement Office and Article 42-2, the Standards for Establishment of Universities

吉川 正剛\*1

大手前大学さくら夙川キャンパスキャリアサポート室\*1

2011 年の大学設置基準の改正により、大学でのキャリア教育やキャリア形成支援が原則義務付けられた。今後の就職支援部門の業務は、大学設置基準の趣旨を踏まえて学生のキャリア形成支援に資するよう再構成することが求められているが、そのあるべき姿は明確ではない。本稿では、文部科学省が想定している「キャリア教育」の意義から大学設置基準の条項を検討するとともに、職業紹介機関たる就職支援部門と厚生補導機関たる就職支援部門の位置づけを振り返ることにより、就職支援部門が行う「就職支援」の再定義を試みた。この中で、職業指導の「目標の二重構造」を提示し、今後の就職支援が「卒業後の進路決定」という学生の目標と「人生設計支援」という大学の目標の、2 つの目標の二重構造の中で行われるべきことを示した。

キーワード：就職支援、キャリア、職業紹介、厚生補導、目標の二重構造

#### 1. はじめに

2011年の大学設置基準改正により、大学には「学生が卒業後自らの資質を向上させ、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」(第42条の2) ことになった。これは、大学でキャリア教育やキャリア形成支援を実施することが原則義務付けされたことを意味している。

キャリア教育・キャリア形成支援をする部門として、就職支援部門を充てる大学は多い。たとえばある大学は、学内共同教育研究施設の一として「キャリア支援センター」を設置し、学生の「キャリア形成支援及び就職支援を推進する」役割を与えている(香川大学 2007)。また別の大学では、全学機構の一つである学生支援機構に「キャリア形成支援及び就職支援に関するものを一体的かつ効果的に実施するため」に「キャリ

アセンター」を設置している(兵庫県立大学 2013)。このように就職支援部門は、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を」「培う」組織と位置付けられ、その役割の拡大が図られている。

さて多くの大学で、就職支援部門は職業安定法第 33 条の 2 で規定される「無料職業紹介機関」と位置付けられ、職業安定関係法令の規定に基づき運営されている。すなわち就職支援部門は大学の厚生補導を担う役割と職業紹介機関としての役割が混在している。今後の就職支援部門の業務は、「厚生補導機関と職業紹介機関の両面性」という性質を踏まえつつ、学生のキャリア形成支援に資するよう再構成することが求められている。

キャリア教育・キャリア形成支援に分野ではさまざまな研究の蓄積がある。しかしキャリアに関するこれらの概念は、専門家の間で一致した見解があるわけではなく、また各大学によってとらえ方もまち

まちである(上西 2007)。また、キャリア教育の範囲と対象が「無限定な内容」となることに対する批判もある(佐々木 2009)。こうしたことから、大学設置基準「第42条の2」の趣旨を活かした「キャリア教育・キャリア形成支援を行うための厚生補導の組織」として就職支援部門がどうあるべきかは、未だ明確ではないと考えられる。

そこで本稿では、大学設置基準第42条の2の意義を考察し、これまでの就職支援部門の位置づけを振り返りつつ、就職支援部門が行う「就職支援」の再定義を試みたい。

## 2. 大学設置基準第42条の2の意義

### 2.1. 大学設置基準第42条の2

大学設置基準第42条の2では、「学生が卒業後自らの資質を向上させ、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」としている。この規定は、大学でキャリア教育やキャリア形成支援を実施することが原則義務付けられたと捉えられている。

#### 【大学設置基準】

(社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制)

第42条の2 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、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。

ここでは、学生が卒業後自らの資質を向上させ、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」と「厚生補導」の(一方ではなく)双方を通じて培うことが明記されるとともに、複数の部門が有機的に連携することによってそれらを実施する体制を整えることが要請されている。これについて西出(2011)は、大学設置基準に「教育上の一つの目的に関して」「正課と正課外が同一条文に対置の形に書かれた」のは「初めて」であるとし、そのことにより大学の「アドミニストレーション設計上も変容の転機にある」と指摘する。教育職員と教育外職員が協力して業

務を遂行する、いわゆる教職協働による実施が想定されているとも考えられ、学生の教育に直接携わるファクターに、教育研究に携わる教育職員以外の職員が含まれることを明示した初めての規定であるといえる。

### 2.2. 文部科学省が想定する「キャリア教育」

文部科学省は、「キャリア教育」を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」としている。

日本において「キャリア教育」が公的に登場し、その必要性が提唱されたのは、1999年に中央教育審議会(中教審)がまとめた「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」という答申であった。

この時、文部科学省は、「キャリア教育」を「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」としていた(文部科学省、1999)。しかしこの定義では「進路を選択することにより重点が置かれていると解釈され」、「勤労観・職業観の育成のみに焦点が絞られてしまい」、「社会的・職業的自立のために必要な能力の育成が軽視されてしまっていることが課題」とされた(文部科学省 2011)。

2004年にまとめられた「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」では、「キャリア」の「解釈・意味付けは、取り上げられるテーマ、それぞれの主張や立場、用いられる場面等によって極めて多様」とし、「時代の変遷とともに変化してきている」と指摘している。そのうえで、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係づけや価値づけの累積」とし、「キャリア教育」を「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」「端的には、児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と再定義している(文部科学省 2004)。

さらに2011年にまとめられた中教審答申「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」では、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割の関係を見いだしていく連なりや積み重ね」を『『キャリア』の意味するところ」とし、その発達を促すための教育を「キャリ

ア教育」と再定義した。こうした再定義を通して、文部科学省が考える「キャリア教育」は、単に進路選択（職業選択）のための教育ではなく、職業も含めた「自分らしい生き方」を自ら設計し、社会の中で自立して生きていく能力や態度を養う教育であると改められたと考えてよい。

これら文部科学省によって再定義された「キャリア」の概念は、キャリアを「生涯過程を通して、ある人によって演じられる諸役割の組合せと連続」としたスーパー (Super 1980) の定義とおおむね対応している (菊池 2012)。すなわち、文部科学省が想定する「キャリア教育」という場合の「キャリア」とは「ライフ・キャリア」(菊池 2012) の発達を促す教育を指向していると考えられる。大学設置基準第42条の2が想定する「キャリア教育」も、「ライフ・キャリア」を念頭において内容を念頭において考えるべきであろう。

### 2.3. 「キャリア」の定義をめぐる様々な立場

「ライフ・キャリア」としてキャリアを捉える考え方は渡辺(2004)にも見られる。渡辺は、「キャリア」を「個人が仕事や職業との相互作用を通して編み出す、個人の経験の世界、つまり働くことを通して築かれていく生き様」を意味する言葉であるとし、児童生徒にとっての「キャリア」とは、職業との関連ではなく、むしろ「学ぶことを通して築かれる個人的な経験の世界」を意味し、その経験がその後の職業との関係で築かれるキャリアの土台となる(渡辺 2004a)。このことを踏まえて渡辺は、「キャリア教育」を「『すべての生徒』が、将来、社会的・職業的自立をとおして、「社会人として生きていく力」を獲得するための土台としての全教育活動」と定義する (渡辺 2004b)。

これに対して、組織心理学・経営心理学の分野では、より職業や職務の関係を明確にし、「職業キャリア」をより明確にした定義づけが行われている(菊池 2012)。たとえば、ホールは、キャリアを「ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」と定義している (Hall 1976 : 訳は菊池 2012による)。また、「生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目での選択が生み出していく階層的な意味づけと将来構想・展望のパターン」とする定義もある。

さまざまな定義はあるものの、「ライフ・キャリア」と「職業キャリア」は、本来矛盾するものではなく、

統合されるべきものである (菊池 2012)。

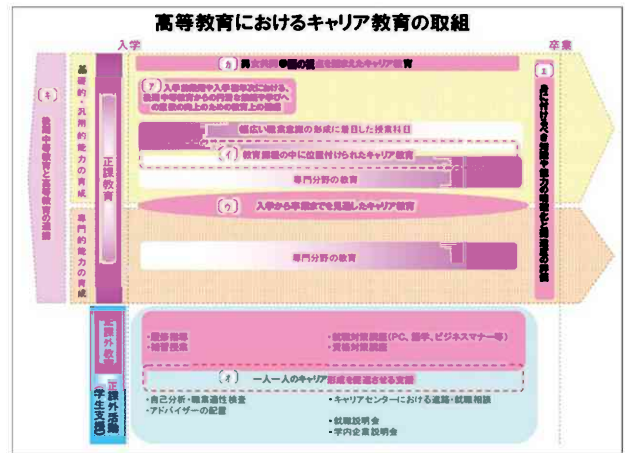


図1 高等教育におけるキャリア教育の取り組み (文部科学省 2011)

### 2.4. 大学全体で取り組むべきキャリア教育

文部科学省が想定する「キャリア教育」は「ライフ・キャリア」の発達を促す教育を指向していることは先述した。その意味では、大学で行われる正課の教育及び正課外の教育は、すべてキャリア教育になり得る。図1が示すように入学段階から卒業段階に至るまで、正課教育及び正課外教育を通じて行われるものである。その中には、学生生活全般について学ぶ「アカデミックライフデザイン」「アカデミックキャリアデザイン」のような取り組みも含まれる (文部科学省 2011)。「厳かに定義されたキャリア教育は、実は大学教育そのもの」(館 2013)である。

そこで大学全体で取り組むキャリア教育の体系の中で、就職支援部門はどういう位置づけになるのかを考える必要がある。これについては、就職支援部門が持つ性格について、その歴史的経緯や法令上の位置づけから検討することが一つの方法である。この点を次章で検討したい。

## 3. 就職支援部門の性格

### 3.1. 職業紹介機関としての就職支援部門

#### 3.1.1 就職支援部門の始まり

大学における就職支援の歴史は、20世紀初頭にまでさかのぼることができる。1911年には、慶應大学の嘱託となった山名次郎が、求人開拓、求人の受付、企業からの求人に応じた学生の推薦などを行ったとされている。大正時代には、大学が担当の事務部署を設けて専門的に就職斡旋を行うことが広く普及した。就職支

援部門は、その設立の当初から就職斡旋、すなわち職業紹介を重要な任務としていた（大島 2011）。

したがって、就職支援部門の性格を考察するには、職業紹介機関としてのそれから出発することが適当である。そこで、現在職業紹介事業の枠組みを規定している法律の規定から、大学就職支援部門の持つ性格を考えてみることにしたい。

### 3.1.2 職業安定法第33条の2

学校（学校教育法に定める学校、すなわち一条校のことを指し、大学も含まれる。）で学生や生徒の職業紹介を行う場合、次の3つの方法によっている。

- (1) 公共職業安定所が学校の協力のもとに職業紹介を行う方式（職業安定法第26条）
- (2) 学校が公共職業安定所の行う職業紹介の一部を分担する方式（同第27条）
- (3) 学校長が届け出により無料の職業紹介を行う方式（同第33条の2）

#### 【職業安定法】

（学校等の行う無料職業紹介事業）

第三十三条の二 次の各号に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号に定める者（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

一 学校（小学校及び幼稚園を除く。） 当該学校の学生生徒等

（以下略）

本来就職の斡旋は公共職業安定所が行うべき業務である。しかし、大学においては

- (1) 卒業生の数が多いこと
- (2) 学校が職務を適正に行うことができること
- (3) 卒業生が専門的知識を持っていること

などから、多くの大学では就職支援部門を上記(3)の方式、すなわち職業安定法第33条の2に基づく「無料職業紹介事業」を行う部門としている（久保田 2009）。

第33条の2では、学校（学校教育法第1条に定める学校。）の長が、厚生労働大臣に届け出て無料の職業紹介事業を行うことができると定められている。

### 3.1.3 「求職者」への「無料の職業紹介事業」とは

前項で述べたように、大学が行っているのは「無料

の職業紹介事業」である。

「職業紹介」は求人及び求職の申込みを受け、求職者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。（職業安定法第4条）

ここで、職業紹介が「求職者」に対して行われると規定されていることに注意を要する。求職者とは『対価を得るために自己の労働力を提供して職業につくために他人に雇用されようとする者』を言うこととされている（厚生労働省 2014）。すなわち求職者の要件には「他人に雇用されようとする」こと、つまり求職活動を行うことが含まれている。ここから、大学における職業紹介は、「卒業年度中に就職活動を行い、大学等卒業後速やかに就職することを希望する者」（文部科学省 2013）に対して行われるべきことになる。

また「無料の職業紹介」は職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいうとされている。（第4条第2項）

さらに「あっせん」とは「求職者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいうとされている（厚生労働省 2014）。学生の代弁者ではなく、学生と企業の間を「第三者として」取り持つことになっている。

### 3.1.4 職業紹介の一般原則

職業紹介事業は、労働者の職業選択の自由と雇用主の雇入れの自由を前提として、求職者と求人者の雇用関係の成立をあっせんするものであるから、「職業紹介の一般原則」が定められている。

(1) 自由の原則 求職者は紹介された職業に就くことを強制されず、求人者も紹介された求職者を雇入れることを強制されない。職業紹介機関は、職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。（職業安定法第2条・雇用対策法第13条）

(2) 適格紹介の原則 求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない（職業安定法第5条の7）。

(3) 公益の原則 職業紹介は、求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあっせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために行われる。（同第5条第3項）このため、求職者または求人者の一方の利益に偏することなく行わなければならない。

(4) 均等待遇の原則 何人も、人種、国籍、信条、性別、

社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。(同第3条)

(5)中立の原則 公共職業安定所の職業紹介においては、労使に対して中立の立場を維持しなければならない。(同第20条)

(6)労働条件明示の原則 職業紹介にあたっては、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。また、求人者は求人者の申込みに当たり求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(同第5条の3)

(7)求人受理・求職受理の原則 求人者の申し込み及び求職の申し込みは、原則としてすべて受理しなければならない。(同第5条の5及び第5条の6。ただし、青少年雇用促進法に基づく例外がある。)

### 3.1.5 職業紹介事業としての職業指導

職業紹介事業として行う業務には、職業紹介の他に職業指導が含まれる。職業指導とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう(職業安定法第4条第4項)。

職業紹介が「求職者」に対して行われるのに対して、職業指導は「職業に就こうとする者」に対して行われると規定されている。公共職業安定所は、新規学校卒業者、すなわち「新たに職業に就こうとする者」に対しては、職業指導を行わなければならないと定められている(職業安定法第22条)。

### 3.1.6 職業安定機関が行う「職業指導」

公共職業安定所や職業紹介事業者が行う職業指導がどのようなものであるかは、その実態を明らかにすることは難しい。しかし、職業安定法その他、職業能力開発促進法などの「通則法的な性格を有している」(労働新聞社編 2008)雇用対策法が参考になる。それによると、職業指導は以下のような原則や理念のもとに行うべきものとされる。

- (1) 労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重する(雇用対策法第1条第2項)
- (2) 職業能力の開発及び向上を図り、職業を通して自

立しようとする労働者の意欲を高めるよう努める(同)

- (3) 労働者の職業生活の設計が適切に行われること、その設計に即した能力を開発及び向上させること、転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通して、その職業の安定が図られるように配慮される(同法第3条)
- (4) 雇用情報、職業に関する調査研究の成果等と、それに基づく求職の内容、必要な技能等について指導し、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度にふさわしい職業を選択することを促進し、職業選択の自由が積極的に生かされるように努める。(同法第13条)

大学の就職支援部門においても、これらの原則や理念が活かされるような就職指導が求められているといえる。

### 3.1.7 職業紹介機関として見た場合の大学就職支援部門の性格

大学の就職支援部門を職業紹介機関として見た場合、これまで述べてきたことから、次のような性格を有するものと考えられる。

- (1) 大学に届いた求人を学生に紹介する場合、その学生は「卒業年度中に就職活動を行い、大学等卒業後速やかに就職することを希望する者」(求職者)でなければならない。求職者でない学生に求人を紹介することは、学生の職業選択の自由を侵害する恐れがあることを認識しなければならない。
- (2) 職業紹介は求職者または求人者の一方の利益に偏することなく行わなければならない。
- (3) 職業指導は、学生の職業選択の自由を尊重し、職業を通して自立しようとする意欲を高めるようにするとともに、職業生活の設計すなわちキャリアプランの設計とそれに基づく能力開発を効果的に実施するよう配慮する。
- (4) 職業指導は、学生の職業選択の自由が積極的に生かされるためにも雇用情報や求職の内容・必要な技能等を指導するよう努める。

この後述べる「厚生補導としての職業指導」との共通点も多いが、厚生補導がすべての学生を対象としているのに対し、職業紹介機関という立場を厳密に貫くならば、就職支援部門が対象とする学生は求職者または就職希望者たるに限定されるともいえる。大学の機

構・組織をどのように構成するかは各大学の自主性に委ねられているが、いずれの場合も就職支援部門が学生の職業選択の自由が積極的に生かされるような組織になることが求められている。

### 3.2. 厚生補導機関としての就職支援部門

#### 3.2.1 厚生補導とは

「厚生補導」とは「人間形成を目的として行われる課程外の教育活動及び大学等の教育に対する適応を図り就学効果を高めるために、学生等の学園生活上の諸問題について援助・助言・指導を行うこと」であり、一般的には

- (1) オリエンテーション
- (2) 修学指導
- (3) 課外教育
- (4) 適応相談
- (5) 記録・調査・テスト
- (6) 奨学援護
- (7) 厚生福祉
- (8) 保健指導
- (9) 職業指導

があるとされている。(宮地編著 1978)

厚生補導は、アメリカのStudent Personnel Service (SPS) に範をとったものとされている。SPSは、「学生生活全般を通じて行う全人格的な学生ひとり一人に応じた個別的教育」を目指すとしてされている(大森 2014)。

これを受けて1958年に学徒厚生審議会が出した「大学における学生の厚生補導に関する組織及び運営の改善について」では、厚生補導を「学生生活の環境的条件を調整するとともに、学習体験の具体的な場面に即して、各学生の主体的条件に働きかける教育指導を行うことにとって、その人格形成を総合的に援助する…(中略)…目的をもって組織的・計画的に行われる大学の活動」と定義している(文部省 1958。本文は社団法人日本私立大学連盟 1989による)。この答申では、職業指導を「学生がその個性と能力に応じた職業に就くことができるようにすること」と整理し、これを厚生補導の領域の一つに位置づけている。

1990年代半ばに入ると、「Student Development (SD)」という概念がSPSに代わる概念として捉えられるようになってきた。SPSとSDは本質的に大きく異なるものではなく、SPSの概念のひとつの展開がSDの概念であり、SPSが、問題を抱えているごく一部の学生を対象に、正課外でのみ消極的(対外的)に関わっ

ていく概念であったのに対し、SDは、学生の発達を支援すべくすべての学生を対象に、正課外に限定することなく正課においてもより積極的にかかわっていかうとする概念である(葛城 2011)。

SPSやSDと類似の概念としてガイダンス(guidance)がある。ガイダンスは、一般的に学生が「環境や社会の変化によりよく適応し、その個性や能力を最大限できるように導く教育活動であり、社会的自己実現への主体的な取組みを促す指導・援助である」(森嶋 2010)とされている。大学において「在学生ガイダンス」「就職ガイダンス」などと称して説明会等が開催されるとき「ガイダンス」とはこの意味である。本稿ではSPSやSDとガイダンスの概念を区別することはせず、先の文部省が定義した「厚生補導」と同義のものとして論じる。

#### 3.2.2 厚生補導としての職業指導

就職支援部門は大学の厚生補導部門の一つである。したがってその位置づけが、職業安定法上の職業安定機関にとどまらず、その大学の教育上の目的に従って行われる必要があることは論を俟たない。

たとえば教育基本法では、教育の目的を「人格の完成」を目指すこととしている。

#### 【教育基本法】

##### (教育の目的)

第1条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

1947年に制定された最初の教育基本法を解説した『教育基本法の解説』(教育法令研究会、国立書院、1947年)では、「人格」を「自己意識の統一性又は自己決定性をもって統一された人格の諸特性、諸能力」としている(中村 2000)。

「自己意識の統一性」とは、「自分がどんな存在であるか」「自分で自分をどのように評価するか」「自分は他者とどうかかわるのか」について、一貫した認識を持ち、それを自分の意思で自律的に操作することである。キャリアとの関連でいえば、「自分にはどのような能力や可能性をもっているか」「自分はどのように社会とかかわっていくのか」を認識し、自らのこれからの人生を自らの意思で決定することが、ここでいう「自



己意識の統一性」である。

以上のことから、「自分の人生を自分の意思と力で切り開く、そのための特性や能力を向上させていくこと」が教育の目的であり、厚生補導としての職業指導はこの観点から行われることになる。

渡部(2006)は、若いうちから「人生設計」を考えている人は、必ずしも多くないとし、一般的に「生徒・学生には動機・知識・技術が不足している者が多い」という事実に注目する必要があると述べ、「就職指導」を「生徒・学生が自らの人生を設計する手助けをする」ことだと述べる。

就職指導は、就職活動という具体的場面に即して、学生の個性や能力を最大限に引き出し、社会的自己実現への主体的な取組みを促す指導・援助である。文部科学省は、自己実現の基礎には、日常の学校生活の場面における様々な自己選択や自己決定があり、そうした自己選択や自己決定の場や機会を与え、その過程において、教職員が適切に指導や援助を行うことが生徒指導であると位置づけている(文部科学省 2010)。就職支援部門が、職業紹介機関として学生に職業を選択させ、あるいは職業指導によってその者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、その職業に対する適応性を増大させることは、まさに厚生補導としての職業指導の位置づけに一致する。

### 3.2.3 職業指導の「目標の二重構造」

就職支援部門が行う具体的な職業指導には、

- (1)自己分析の支援
- (2)自己PRの作成支援
- (3)業界研究・企業研究の支援
- (4)履歴書・エントリーシート等、書類の添削
- (5)面接・グループディスカッションの練習
- (6)筆記試験対策
- (7)就職指導の説明会、いわゆる「ガイダンス」などがある。

これらを通じて学生は、自分が受験していく企業を見きわめるとともに、選考に合格し、内定を獲得していくことで、卒業後の進路決定を目指す。

一方就職支援部門は、学生を内定に導くことはもちろん、それ以上に、これからの人生を設計する力や社会人として生活していける力を学生が身に付けるように支援することを目標とする。

つまり職業指導は、学生の目標と就職支援部門の目標が絡み合う「二重構造」(図2)になっている。

今後の就職支援部門は、この双方の目標が達成できるような支援プログラムを企画・展開していくことが求められるであろう。

## 4. まとめ

本稿の目的は、大学設置基準第42条の2の意義を考察し、これまでの就職支援部門の位置づけ振り返りつつ、就職支援部門が行う「就職支援」の再定義を試みるということであった。

大学設置基準第42条の2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」ことを求めている。キャリア教育は、教育職員と教育外職員が協力して業務を遂行するとともに、大学全体で取り組むべきである。また教育外職員も、今後厚生補導を通して学生のキャリア教育に直接かかわる場面が増えてくるであろう。

一方で、職業選択の自由という観点からは、「求職者」のみに職業紹介を行うという職業安定法の規定にも留意が必要である。この点では、キャリア教育やキャリア支援を推進する部門と、職業紹介(斡旋)を行う部門は、組織上明確に区分したほうがよいのかもしれない。

今回は、大学設置基準第42条の2と就職支援部門の性格を概観するとどまり、現在の大学の実態、大学設置基準改定後の就職支援部門の業務の変化など、取り

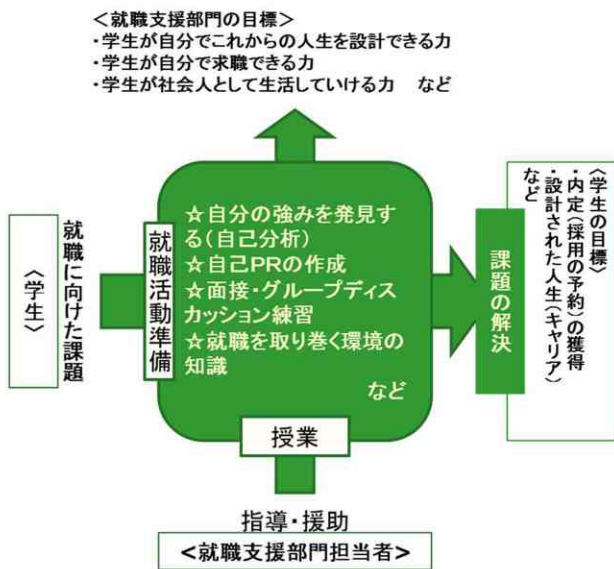


図2 就職支援の二重構造(世羅 2006)をもとに作成

上げることのできなかつた論点が多数残されている。次回以降、これらのことを検討の課題としたい。

#### 参考文献

- 兵庫県立大学 (2013) 兵庫県立大学学生支援機構規程 <http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/rules/regulations/> 2017年1月16日閲覧
- 香川大学 (2007) 香川大学キャリア支援センター規程 [http://www.kagawa-u.ac.jp/somu/kisoku/reiki\\_honbun/x872RG00000477.html](http://www.kagawa-u.ac.jp/somu/kisoku/reiki_honbun/x872RG00000477.html) 2017年1月16日閲覧
- 菊池武剣 (2012) キャリア教育. 日本労働研究雑誌, 621, 50-53
- 厚生労働省 (2014) 職業紹介事業の業務運営要領 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyusyoukai/> 2017年1月16日閲覧
- 久保田祥二 (2009) 学生のキャリア支援と進路保証 日本私立大学連盟 私立大学マネジメント. 東信堂, 12, 453-471.
- 葛城浩一 (2011) 日本における学生支援活動の歴史的展開. 高等教育研究叢書, 2, 17-32.
- 宮地貫一 (1978) 学生の厚生補導等(第一章 高等教育制度等の基礎知識). 大学事務職員必携—国立学校等管理運営の手引—, 1, 97-103.
- 文部省 (1958) 大学教育における厚生補導に関する組織及びその運営の改善について (答申)
- 文部科学省 (1999) 初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申)
- 文部科学省 (2004) キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—
- 文部科学省 (2010) 『生徒指導提要』, 東京.
- 文部科学省 (2013) 文部科学省における大学等卒業者の「就職率」の取扱いについて (通知) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/gakuseishien/1343017.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1343017.htm) 2017年1月23日閲覧
- 森嶋昭伸 (2004) 学習指導要領の改訂と「ガイダンスの機能の充実」 高橋哲夫他編『ガイダンスの機能の充実によるこれからの生徒指導、特別活動 第二版. 教育出版, 1, 1-11
- 中村清 (2000) 『公教育の原理 教育基本法の教育理念』 東洋館出版社, 東京.
- 日本私立大学連盟(1989) 『現代学生部論—変革期における模索と提言—』 第一法規, 出版, 東京.

- 西出良一 (2011) キャリア教育と大学アドミニストレーションの行方. 佛教大学大学院紀要 教育学研究科編, 39, 53-70.
- 大森真穂 (2014) 大学教育としての学生支援の理念を問い直す—日本におけるSPS活動の歴史的検討を中心として—. 立教大学教職研究, 39, 53-70.
- 大島真夫 (2012) 幹旋からガイダンスへ—大学就職部業務の歴史的変遷— 大学就職部にできること. 慶応書房, 2, 37-71.
- 労働新聞社編 (2008) 『改正 雇用対策法の実務解説』 労働新聞社, 東京.
- 佐々木英一 (2009) 現代における職業指導の役割と課題—ノンキャリア教育の構築— ノンキャリア教育としての職業指導. 学文社, 1, 1-21.
- 世羅博昭 (2006) 国語教育実践研究の展開と集積—よき師、よき仲間、よき学習者に恵まれて—(非公刊)
- 舘明 (2013) 大学におけるキャリア教育—原理原則を踏まえた大学改革を—場当たり策からの脱却こそグローバル化の条件. 東信堂, 1, 11-14.
- 上西充子 (2007) 『大学のキャリア支援—実践事例と省察』 経営書院, 東京.
- 渡辺三枝子 (2004a) キャリア教育の実践の基礎作り、「キャリア教育」の捉え方の再確認. 悠, 21, 16-19.
- 渡辺三枝子 (2004b) キャリア教育を考える視点. 月刊高校教育, 37, 22-28.
- 渡部昌平 (2006) 『高校・大学等における進路指導・就職支援マニュアル』 大学教育出版, 東京.

#### SUMMARY

Revision of the Standards for Establishment of Universities in 2011 required career education and career development support at university. The job-placement office should be reconfigured to contribute to career development support based on the Standards for Establishment of Universities. In this paper, I consider "career education" from the Standards for Establishment of Universities assumed by the Ministry of Science and Technology (MEXT). In addition, I reflect on the position of the job-placement office and attempt to redefine "job-placement". Future employment support should be "Dual structure as a goal: decision making after graduation for students and life design assistance for the university".



KEYWORDS: EMPLOYMENT SUPPORT,  
CAREER, EMPLOYMENT PLACEMENT,  
WELFARE GUIDANCE, GOAL DOUBLE  
STRUCTURE

