

戦後日本の大学におけるキャリア支援の 歴史的展開

谷田川 ルミ

<要 旨>

本稿の目的は、現代の大学におけるキャリア支援の発展の過程を確認することを通して、現行のキャリア支援の混乱を問い直し、有効なキャリア支援策を考察する基礎的な知見を析出することである。

戦後、アメリカより取り入れられた「学生厚生補導」は、効果のある課程内教育を行うための補助的な活動として大学教育の中に取り入れられた。その後は、学生の多様化といった状況となったことで、大学中心の「補導」から学生中心の「支援」へと変化した。

現在のキャリア支援は、以前は「就職指導」として、厚生補導の一部であったが、1990年代の経済不況に伴う大学生の就職難や大学経営の問題等を契機にして、学生の仕事観や人生までをも包括した「キャリア支援」が大学政策として導入され、学生支援の中心的な活動となった。さらに、キャリアに関連する講義が正規のカリキュラムとして導入されるようになり、「課程外」にあったキャリア支援は、「課程内」へと急速に取り込まれていった。それ故に、現行のキャリア支援は、内容や効果の検討をしないまま、現代の大学のあらゆる教育問題や若者の労働問題を解決する「万能の薬」として拡大している現状がある。

1. 現代の大学におけるキャリア支援の混乱

本稿の目的は、戦後の日本の大学において、キャリア支援が大学教育における中心的な活動として位置づけられていく経緯を明らかにすることを通して、現行のキャリア支援の混乱を根本から問い直し、有効なキャリア支援策を考察する基礎的な知見を析出することである。

近年の日本の大学におけるキャリア支援は、学生支援の中でも特に注目され、中心的な役割を担うようになってきており、単に就職活動をサポートするためのガイダンスや個別相談にとどまらず、就職後の人生も視野に入れた職業生活、ひいては人生全体の流れを意識させるための取り組みとして、多くの大学で取り入れられている。こうした就職にかかわる支援は、以前までは学生支援の一部として正課外に位置づけられていたが、近年においては、正課として単位化された「キャリア教育」という形で、大学のカリキュラムの内部に組み込まれるまでになっている。大学において、「正課」としてカリキュラム化されるということは何を意味しているのだろうか。寺崎（2001: 416）は、高等教育におけるカリキュラムを「大学・学部
の教育意志の表現体」とであると述べている。すなわち、大学が学生に対して「教育すべきこと」として認識し、表明しているということである。

このように、大学教育の重要な位置に取り入れられるようになった「キャリア教育」は、大学生の職業と人生設計にかかわる意識の涵養を主目的としていながら、近年に起こった大学における諸問題－学生の就職難、進学率上昇に伴う学生の質の変化と学力低下、18歳人口減に伴う経営の問題等－の解決を目指すツールとして、学生支援の諸部門や構成員である教職員、そして教育の主体である学生たちといった、大学の機能全体を巻き込むかたちで発展しつつある。それ故に、正課として導入されているにもかかわらず、教育目標、内容ともに混乱したまま、多くの大学において支援の取り組みが行われている状況にある。

前述のとおり、「キャリア支援」は、学生支援の一分野であった就職支援の流れを汲みつつ、現代の大学教育や若者をめぐる社会問題を包含した教育的な取り組みである。大学生の就職難といった状況は現在も好転する兆しは見えておらず、大学生たちは将来への不安を抱えたまま、大学生活を送っている。こうした現状を改善するためには、大学におけるキャリア支援が彼らにとって有効なものとなるように、今一度、再考する必要があるものと思われる。そのために、学生支援や就職支援と社会状況との対応関係を歴史的に追い、どのような経緯をたどって現在のキャリア支援の混乱が生じることになったのかということを確認する作業を行うことは、有効なキャリア支援策を構築するための基礎的な知見を示すといった点からも意義があるものと考えられる。

以上のような現状を踏まえ、本稿では、この10年余りの間に急激に注目され、拡張したキャリア支援の変化と発展の過程を、新制大学が設置され

た時期に遡り、戦後日本の激しい社会構造の変化とそれに伴う学生の意識の変化、大学政策の変化と大学経営の問題といった多方向からアプローチしながら確認していくこととする。

2. キャリア支援に関する研究成果と課題

2.1 キャリア支援に関する先行研究

2.1.1 学生支援、キャリア支援の歴史研究

大学におけるキャリア支援が注目を集め始めたのは近年であるためか、大学における学生支援、就職／キャリア支援の歴史的な発展過程を追った研究はあまり進んではいない。管見の限りでは、戦後の日本の大学における学生支援の歴史的展開を重点的に扱った先行研究として、大山（2003）と葛城（2011）の研究が挙げられる。大山は、日本に先行して大学のユニバーサル段階を迎えたアメリカにおける学生支援の発展を追うと同時に、戦後の日本の大学が新制大学として発足した際に、アメリカから紹介されるかたちで「学生厚生補導」として日本の大学に導入され、1950年代後半の激しい学生運動によっての縮小期を経て、管理指導というよりは、保健相談機能の色彩が強い今日の「学生支援」となるまでの、独自の発展を遂げる様子を明らかにしている。一方、葛城は、戦後の日本に特化して、学生支援の概念の変化を追っている。これらの研究では、学生支援全体の発展過程は明らかにされてはいるものの、学生支援を構成する各機能については、近年の学生支援形態を図式化するにとどまっている。また、主に学生相談、学習相談にウエイトを置いた議論であるため、就職支援やキャリア支援の歴史的な発展過程にはほとんど触れられていない。

2.1.2 キャリア支援の現状分析

大学におけるキャリア支援に関しては、現状の問題点を指摘するものや、個別の大学の実践事例の分析を通して、キャリア支援の必要性や有効性を論じた研究が見られる。キャリア支援が導入されて間もない時期のものとしては、国立大学法人の中期目標から「キャリア教育」がどの程度重視されているかを検討した佐藤（2005）、私立大学と国立大学の「キャリア教育」の取り組みの現状を比較し、国立大学の立ち遅れを指摘した夏目（2006）の研究がある。両者とも、キャリア支援が大学に導入され始めて間もない時期の論稿であるため、その必要性を説きつつも、具体的な内容や方法の検

討の不十分さを指摘している。同様に、現在のキャリア支援の問題点を指摘するものでは、金子（2010）、大江（2010）、本田（2009、2010）の論稿が挙げられる。金子（2010）はキャリア教育が注目される原因となった大卒雇用の問題はマクロな社会構造の変化によるものであることを示した上で、キャリア教育の内容と大学教育の内容とのかかわりに関する議論の不足を指摘している。大学教育におけるキャリア教育の位置づけの不明確さについては、大江（2010）も、大学教育の現場で「キャリア〇〇」という言葉が、明確な定義も無い状態で氾濫しており、キャリア教育についても、具体的な教育内容や他の科目との関係が明確に示されないままに、授業として開設されていることを問題点として挙げている。一方、本田（2009、2010）は、大学におけるキャリア教育は、学生たちに「実質的な影響」を与えていないことをデータから明らかにし、現行のキャリア教育が「勤労観、職業観」「コミュニケーション能力」といった抽象的な教育目標しか掲げておらず、実効的な教育手段や評価方法に欠けている点を批判している。

その他には、個別大学における実際のキャリア支援の取り組み事例やその効果の測定といった実践事例をベースにしたキャリア支援に関する議論も積み重ねられている（谷内 2005、上西 2007、加野・葛城編 2009、小樽商科大学地域研究会 2010）。

2.1.3 問題設定

上記は、いずれも現在の大学における「キャリア教育」「キャリア支援」の位置づけの曖昧さや機能不全への危惧を論じているが、「キャリア支援」導入の経緯については、1990年代の就職難や2000年以降の「フリーター、ニート論」の広がりといった近年の社会状況からの指摘にとどまっている。しかし、「キャリア支援」は、以前からの「職業指導」「進路指導」「就職指導」の延長線上にあり、社会経済や学生の質の変化といった教育社会の変容との対応関係から生み出されたものである。この研究上のブラックボックスとなってしまう戦後の「学生支援」「キャリア支援」の流れを確認する作業を行うことは、現在、混乱をきわめている大学における「キャリア支援」を相対化し、再考するためにも必要不可欠なプロセスであるものと考えられる。

そこで、本稿では、大学における「キャリア支援」が、若者や大学をめぐる諸問題の解決策と認識され、拡張し続ける現状を踏まえ、戦後の日本の大学における学生支援、とりわけ現在のキャリア支援が、どのように大

学教育の中に位置づけられ発展したのかを、高等教育政策の変化の過程に加え、進学率の上昇や学生の多様化といった教育社会的背景と就職状況の変化といった社会経済の流れを考慮しながら、歴史的な展開を追っていく。

具体的には、①戦後に取り入れられた学生厚生補導から学生支援へどのような変化の過程があったのか、また、就職支援はどのように位置づけられていたのか、②就職支援はどのような経緯を経て、現在のキャリア支援へと変化したのか、③キャリア支援が大学教育のカリキュラムに融合していく過程はどのようなものであったか、の3点について検討を行う。

2.2 分析方法

分析方法としては、厚生補導、学生支援等の高等教育政策にかかわる文献や論文、新聞・雑誌記事、文部省（現・文部科学省）の答申等を用いて、歴史的資料分析を行う。中でも、『厚生補導』（1982年以降『大学と学生』へ名称変更）の記事を中心に扱うこととする。『厚生補導』は、1966年に文部省大学局学生課の編集によって公刊された厚生補導に関する専門雑誌である。内容としては、各大学における厚生補導の取り組み事例や高等教育研究者による厚生補導についての論稿によって構成されており、大学関係者が読者対象として想定されている。本稿で『厚生補導』を中心に扱う理由としては、以下の2点によるものである。第1に『厚生補導』が、日本で唯一ともいえる歴史ある専門雑誌であること、第2に執筆陣が、各大学における厚生補導担当の教員や職員、特集記事で取り上げられているテーマに関する専門家（就職関連では労働、経済の研究者や経済界人）といった実践や研究の最前線にいる人物で構成されており、教育現場側からの視点と社会の側からの視点の双方を扱うことができることである。上記の2点が、「戦後日本の社会構造の変化とそれに伴う学生の意識の変化、大学政策の変化と大学経営の問題といった多方向からアプローチする」といった本稿の研究目的と合致するという理由から、『厚生補導』が発刊された1960年代以降の分析においては、当誌を中心とした分析を行うこととする。

分析対象としては、『厚生補導』の記事が、国公立、大学の選抜度、立地、専攻、四年制または短期大学かといった大学の諸属性を問わず、広い範囲を対象として構成されていることから、本稿における分析対象としても、日本国内のあらゆる属性の大学・短大を幅広く対象とする。

分析対象とする年代としては、新制大学が設立され、アメリカから厚生補導の理念が導入された1940年代後半から2000年代後半までの約60年間

とする。長期スパンの分析となるため、時代的な特徴ごとに5つの時期区分を設けて分析を行った。

3. 戦後日本における学生支援、キャリア支援の歴史的展開

3.1 大学教育における厚生補導の導入の経緯

まず、戦後の大学に「厚生補導」が導入された経緯を確認していく。「厚生補導」とは、アメリカの大学で使用されていた Welfare and Guidance の訳語であり、戦後の新制大学における大学教育と同様に、アメリカの実例に多くを学んだ概念で、新しい大学教育の理念を実現するため、課程外の教育活動と学生生活全般にわたる適応と修学効果の改善を目的として導入された（笠木 1982）。とはいえ、戦後まだ日の浅い日本においては、まず経済と生活の困窮に直面している学生の援護に重点がおかれ、修学資金、宿舎、物資、内職の斡旋等が急場を凌ぐ手段として行われた。

その後、文部省から 1948 年に出された「日本における高等教育の再編成」においては、教養課程における助言教員制度の提言が行われ、翌年には「大学における学生部活動」という厚生補導プログラムが発表された。1957 年には文部省内に学徒厚生審議会が設置され、翌年の答申「大学における学生の厚生補導の組織およびその運営の改善について」においては、「入学までの補導」、「課外教育」、「修学指導」、「カウンセリング」、「奨学」、「厚生福祉」、「就職指導」等々、14 項目を挙げており、内容としては現在の学生支援に近い形の指針が示され、厚生補導としての枠組みがほぼ出来上がった。さらに、1963 年の中央教育審議会答申「大学教育の改善について」では、こうした厚生補導は、課程内教育を効果的にするための補助的もしくは補完的な活動として、その位置づけを明らかにし、学生厚生補導という機能が大学教育の理念の一環として、定位置を占めた（笠木前掲論文）。

しかし、厚生補導の性格としては、大学による学生の生活指導といった色彩が濃かったためか、60 年代に全国的に起こった学生運動の際には、一時的に活動を縮小させる事態となった。その後は「学生相談」としての機能が中心となり、全国に広がりつつあった「学生相談室」の新設も 1963 年頃に途絶えた。替わって、これまでの「学生相談」の機能のうち、学生の心身にかかわる諸問題については保健管理センターが、その他の事務的な機能は学生部が担当するケースが多くなり、この時期に保健管理業務（学生カウンセリング）プラス事務的機能といった日本独特の厚生補導の形態

ができあがった（大山 2003）。

3.2 就職指導、職業指導の急速な発展と定着

就職指導や就職部の設置といった動きは、終戦直後の 1950 年ごろには、個々の大学レベルでは始まっていた。例えば、慶應義塾大学においては 1949 年に履歴書の書き方、推薦の方法、前年の就職状況等が記された「就職手引」が出され、翌年には「就職部」が創設されていた（尾崎 1967: 266）。立教大学においても、「一体大学卒業生の中には、自分の特性をよく知り、自分の進路につき確固とした見通しや志望をもつたものもあるが、大多数のものはそうではない。（中略）大学の学生管理の一分野として、職業指導の必要さが痛感され、特に職業情報の提供に力を注がれるゆえんである」とし、職業指導部長のもと「情報課」、「あつ旋課」、「相談課」の三課を置き、専門の職員を配置するといった計画を示している（藤本 1953）²⁾。また、こうした情報提供→斡旋といったプロセスの補助とするために、適性検査、知能検査、職業興味調査といった「科学的職業指導」の導入が提案されたのもこの時期である（田崎 1953）³⁾。1958 年に民主教育協会近畿支部大学制度研究会によって行われた調査によると、職場実習や職場見学、講習会や説明会など、何らかの選職準備指導を行っている大学は、国立 82%、短大 77%、私大 70%、公立 56% となっており（民主教育協会近畿支部大学制度研究会 1958）、大学における就職指導体制は、急速に整えられていった様子がうかがわれる。

こうした就職支援体制の充実の背景には、終戦直後の生活苦にあえぐ学生への救済に始まり、朝鮮戦争特需による雇用増大、その間に大学進学率も上昇し続けるといった社会状況があった。1950 年代には、不況が襲い、さらに旧制と新制の卒業生が合わさり、卒業者の数が増大したことで、大学生の就職は困難を極めた。

その後、体系だった政策方針としては、1958 年に文部省の答申「大学における学生の厚生補導の組織およびその運営の改善について」が出され、厚生補導における就職指導について、以下のように具体的に明記されるに至った。

就職指導とは、厚生補導の重要な一環として学生が就職に関して当面する種々の問題について相談に応じ、学生が適切な職業に就くことができ、社会もその職場に迎えることを喜びとするような職業に斡旋し、職

業人として幸福な発展をするように就職に関して指導する教育活動である。すなわち、就職指導は、就職相談と就職斡旋および就職後の追及指導をその内容とするものである。(文部省 1958)

その他にも、就職後に早く職務に適応するような事務処理、珠算、簿記などの補習訓練、学生や求人者についての記録、大学同士が連携しての業界との連絡協議等といった指導内容が挙げられている。この答申によって、これまで各大学任せであった厚生補導とその一部である就職指導に一応の指針が示され、大学における就職指導は発展から定着の途につくようになった。しかし、就職指導は「厚生補導の重要な一環」であるとしながらも、厚生補導の中心は、正課活動を円滑に機能させるための修学支援や課外活動にあった。この時期の就職指導はあくまでも厚生補導の一環であり、課外「外」の教育活動として位置づけられていたのである。

3.3 景気変動の中における就職指導 - 「斡旋」から「指導」へ

1960年代から1970年代にかけては、1956年に大学設置基準が設定され、私立大学を中心に大学の数が急増した。大学・短大進学率も1960年の10.3%から1970年の23.6%へと、10年間で2倍以上に増加し、マーチン・トロウが示した「エリート・マス・ユニバーサル」という高等教育発展段階でいうところのマス段階に一気に突入し、日本の大学は大衆化時代を迎えた。政策の面でも1963年に「大学教育の改善(答申)」、1971年には「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について(答申)」が出され、大学教育の大衆化と学生の多様化に即した大学教育のあり方と施策を提示した。

また、この10年間は景気の変動が激しかった時期でもある。1950年代後半からの神武景気、岩戸景気と呼ばれる好景気を皮切りに、日本は高度経済成長期に突入し、労働力の需要も増大した。そのため、大学・短大卒業生数が増加しても、就職率は安定しており、以前のような就職難とはならなかった(図1)。こうした背景にあって、1960年代の大学生の就職問題は「青田買い」や就職活動の早期化といったものであり、これが大学教育の遂行に影響を与えかねないとして、経済団体と大学とによる「申し合わせ」が行われるに至った。(文部省大学学術局学生課 1966)。

このような社会背景にあっての大学の就職指導は「就職指導もへちまもあったものではなく、徳義に反するような学生もかなり現われました」(大

見川 1967) ⁴⁾といったように、学生にとっての「就職天国」期には指導としての機能は低下し、ひたすら学生側と求人側の書類の取次ぎをするという状況となっていた大学もあった。

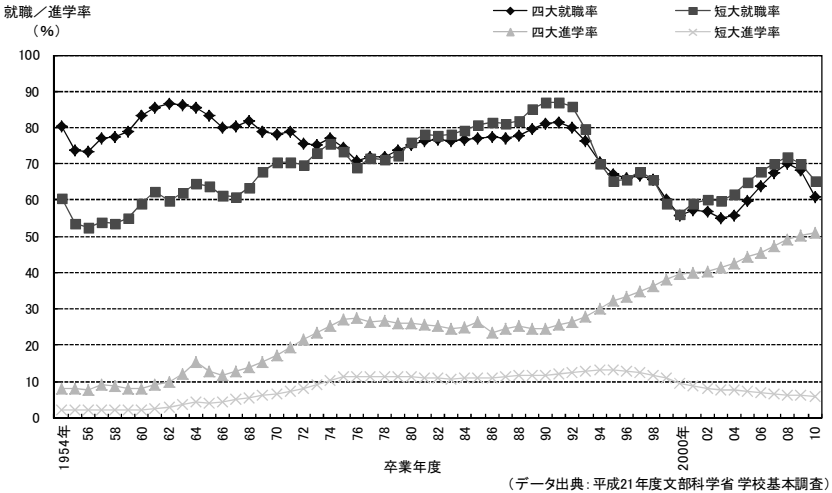


図1 大学生の就職率、進学率の推移 (1954年～2010年)

しかし、60年代も後半に入ると、企業も資本の自由化による合理化の必要に迫られ、人員採用を計画化し、少数精鋭主義へと変化した。さらに、1973年にはオイルショックが起これ、再び大学生の就職に暗雲が立ちこめ、内定取り消しになる学生もあらわれた。しかし、この時期の就職難は、求人倍率でいうと直前までの好景気時の3.3倍からすると大きく後退してはいるが約2倍となっており、「選り好みしなければわが国では就職できないということはない」(黒羽 1978) ⁵⁾という状態であった。すなわち、この時期の就職難は「大企業のホワイトカラー職に就職できない」という、大学進学率の急上昇による大卒者の急増と産業界の人材要請のミスマッチが招いた「選択型就職難」というものであった(小関 1979) ⁶⁾、日本リクルートセンター情報資料室 1979)。そのため、大学の就職指導も大量採用時代のような、単なる求人側と学生側のマッチングや書類の取次ぎだけではすまなくなり、「斡旋」中心の就社指導から、カウンセリング等も行う教育の一環としての「進路指導」という段階に入ってきた。この動きの背景には、就職状況以外にも、大学進学率の急上昇にあって「とにかく入りさえすれば」と

いう風潮のもとに、自分自身の将来について暗中模索のまま、もしくは自分の興味や適性とずれた大学を選んでしまうケースも見られるようになってきたため（大見川前掲）、「入学時から卒業（進路決定）まで」という大学教育を通じての指導への認識の高まりがあったものと思われる。

いつの世でも職を決めることは難しいことである。まして未熟な自分の判断で行動しないで十年、二十年先の自分の将来をしっかりと予測し慎重に就職先を選ぶよう学生指導に努める必要がある。（千葉 1978）⁷⁾

そこで必要となってくるものが、西洋式にいうならば「ボケーショナルガイダンス」教育と指導の確立であろう。そのなかで最も大切なことは、「労働価値観」、「職業観」など、働くことについての真の意味を考える場を設定してやることだろう。（小関前掲）

このように、1960年代から1970年代においては、景気変動の激しい中、大学生の就職問題が浮上するに伴って、大学における就職指導も機械的な就職先の「斡旋」から、より学生の将来の希望に踏み込んだ「指導」へと変化していった時期であるといえる。また、大学進学率が上昇し、大学生の数が増加したことから、就職問題が語られる際に「大学生」に注目が集まるようになり、その流れを受けて、各大学の就職部等の機能が整備されていた。そのため、学生厚生補導の中においても、「就職指導」はとりわけ重要視されるようになり、厚生補導の中心的な機能となっていった。

3.4 大学中心の「指導」から学生中心の「支援へ」

1980年代に入ると、1970年代までの大学の大衆化を受けて、学生の多様化が取り沙汰されるようになり、学生厚生補導も範囲の拡大を要請された。1982年には雑誌『厚生補導』も『大学と学生』に名称変更する。その理由は学生の多様化によって、これまでの「学生生活、学生指導など学生に関わる諸問題」から「大学教育、学生生活及び大学行政全般について」へと問題関心の幅をより広げる必要が出てきたためであった。（宮地 1982）⁸⁾この時期は、1973年のオイルショックによる財政難により、文部省が大学の拡充を抑制していたこともあり、進学率自体は横ばいとなっていた。

一方、社会経済面では、日本の景気は再び上昇し、1990年代前半にかけて後に「バブル景気」と呼ばれる空前の好景気期に突入した。石油ショック

による上場企業の大学生の採用減少もこの時期には解消され、再び大学生にとっては就職好機が訪れた。こうした背景の中での大学生の就職活動は、企業側の熱気に押されて「なんとなくのめり込む」、「流される」といったものになることが危惧されはじめ、大学における就職指導においては、

職業観の確立の必要性、さらに自分自身を明確にすること、また、取り巻く社会に何が起きているのかに目を向けるように説く。(中略) こうした中で、学生部の就職指導担当者としては学生に対する手取り足取りの指導よりも、むしろ学生たち自身に考えさせ、自ら選択させるために社会情勢の正確な把握の上に立っての的確なアドバイスこそ大切であると考えている。(緒方 1984) ⁹⁾

次にカウンセリングの研究と聞き上手になることである。学生が何を求めて相談に来ているのか、聞く耳を持つと共に、場合によっては学生の年齢、立場にまで下がって、仲間としてともに考え、悩むことである。(赤羽 1985) ¹⁰⁾

就職活動は、本来学生の自主的活動である。その活動を補完し、学生個々人に自分の適性・能力を十分に自覚させ、その接点を自ら見いださせ、悔いを残さない職業選択を行うように助言していくのが指導業務の基本である。(仁科 1988) ¹¹⁾

といったように、この時期においては、「指導」というよりは、学生自らの選択を補助し、学生の立場からアドバイスするといった「支援」、「相談」の姿勢で就職指導をする大学が多く見られるようになってきた。また、

大学生生活の四年間の中で学生たちは徐々に自分の将来の方向や生き方を模索し、人生観や職業観を形づくっていくのであるが、就職部としては、学生一人ひとりができるだけ早い時期にそのことを自覚し、目的意識を持った大学生生活を送る中からキャリア意識の涵養に努めて欲しいと願いつつ、さまざまな指導プログラムを組むのである。(仁科 前掲)

といったように、バブル景気まっただ中の「超売り手市場」であったこの時期において、「人生観、職業観」、「キャリア意識の涵養」というような、

現在のキャリア教育に近い理念が立ち上がってきている。これは、就職好調期ゆえに、乱れ飛ぶ情報に惑わされたり、一部の企業による強引な採用や学生の囲い込みといったものに安易に巻き込まれたりする学生が見られたことなどを危惧し、しっかりした就職観と自主的な判断の必要性を感じてのことであった。また、この時期は、学生たちの企業への応募の方法が、それまでの大学の就職部を経由して行われていたものから、大学を経由しない「直接応募」といった形態へとウエイトが移っていった時期でもあった。そのため、大学の就職指導も学生の就職活動の「支援」や「相談」を行うように変化したものと考えられる。

3.5 「就職」支援から「キャリア」支援への道のり

さて、こうした空前の好景気も 90 年代はじめの経済破綻をきっかけに、一気に停滞することとなり、その後の長期にわたる低成長期へと突入し、大学生の就職状況は、昭和 20 年代以来の就職難となった。大学生の就職率も 1992 年を境に急落し、企業からの内定取り消しや新卒採用の募集停止といった事態が相次ぎ、各大学の就職担当部署においては、これまでにない事態を前に対策に追われた。特に、1990 年代後半にかけては、労働市場の状況はさらに悪化し、これまでの戦後日本経済を下支えしてきた日本の雇用慣行は崩壊し、正社員のリストラや非正規雇用者の増加というように厳しさを増し、新卒採用の戸も狭くなる一方となった。

その間にも、大学・短大進学率は 1990 年の 36.3%から 2000 年には 49.1%となり、トロウの大学発展段階でいうユニバーサル・アクセス段階へ突入しようかというところまで上昇した。しかし、18 歳人口は減少し続ける見通しであったため、各大学とも学生の確保に必死にならざるを得ず、多様な入試方法で入学者への門戸を開いた。その結果、学力的にもこれまで大学に進学しなかった層が大学に入学するようになり、大学生の質の変化や学力低下、中退問題などが浮上した。

一方、大学政策面では、1991 年に大学審議会から「大学教育の改善について（答申）」が出された。これにより、大学設置基準が大綱化され、各大学は自主的にカリキュラムを点検・評価し、その結果に基づいて、新たなカリキュラムを設定することが可能になった。これに伴い、大学には自己点検・自己評価が義務づけられ、各大学においては、カリキュラムの見直しや学生サービスの強化といったかたちで大学改革に着手することになった。

こうした中、文部省は、就職難といった社会経済上の問題のみならず、

大学生側のブランド企業志向や早期離職率の高さを指摘して、「学生がしっかりとした職業観を持ち、自己の能力や適性等に応じた適切な職業を選択できるようにするという観点が重要である」とし、産業界側に対しては「学校名ではなく、大学で何を学んだか、何を身に付けたかで学生を評価することが望まれる」（文部省高等教育局学生課 1994）と強調した。それを受けて、1995年の日本経営者団体連盟の提言「新時代に挑戦する大学教育と企業の対応」では、「学校歴より学習歴を重視する」とうたわれ、求められる人材像として、①人間性、②独創性・創造性、③問題発見、④グローバルセッションへの対応能力、⑤リーダーシップの5点が挙げられた。

一方で大学側でも「企業が求める人材とは何かを基点にして、大学教育の改革を検討すること」（新津 1994）¹²⁾ といったように、企業の求める人材像を意識した就職支援を行うようになってきた。また、「この人材像は、まさに大学改革において求める人材育成の方向と一致するものである。（中略）創造性豊かで時代の変化に柔軟に対応できる人材を養成するためのカリキュラムの改革が期待されている」（宮本 1996）¹³⁾ といったように、カリキュラムの構築が自由化され、自己責任のもとで新たな大学教育の内容を模索している大学側と、経済の低成長による業績悪化で人材育成に予算を割けなくなった産業界側の論理が結びついたかたちで、大学生の就職指導が大学における重要な教育活動として位置づけられていった。

3.6 キャリア支援のカリキュラム化

こうした中、1997年に就職協定が廃止され、大学生の就職活動の早期化と自由化は一層進行し、大学側は学事日程の調整に翻弄された。そして、このような変革への対応策として、さらなる就職支援の強化が図られた。

・・・「就職協定廃止」をマイナスイメージではなく、激動の時代の変革、一種の「進化」としてとらえ、積極・果敢に対応策を実行すべきである。学生に対しては状況を理解させ正確な情報を提供し、努力の方向を具体的に示し指導することが大切である。（緒方 1997）¹⁴⁾

さらに、大学関係者たちは、このような就職支援の強化にあたり「社会が期待する人材」育成のための科目をカリキュラムに反映させることに積極的になっていく。

わが国の大学が、平成三年の設置基準の大綱化によって、大学の自由な発想と独自のカリキュラムの編成が可能になった現在、そのねらいを十分に生かすことが必要である。そのねらいとは、基礎的・専門的な知識の習得とともに、創造性や応用力を養い、ひいては社会のニーズに応え得る人材の育成をめざす個性的カリキュラムの編成にあるといえよう。(新津 1997)

(提言として)我々は単に企業の採用試験のための小手先の技術を学生に教えるのではなく、社会が期待する人材育成のために、現在の教育システムの変革を考えるべきではなからうか。それは「職業教育」の入学直後からの実施である。これは一就職課の問題ではない。全学をあげて考えていただくべき人間教育として具体的な教科科目として、カリキュラム化する。(緒方 前掲)

1997年に文部省高等教育局が行った「国立大学における就職指導体制等に関する現況調査」によると、全国87の国立大学のうち34.5%の大学において、何らかの就職指導に関連して単位となっている科目を導入していた。この時期において、新制大学設立時に厚生補導が導入されて以来、課程外の教育活動であった就職支援は、課程内へと組み込まれるに至った。

その後、2000年には文部科学省より「大学における学生生活の充実方策について」の報告が出され、学生が社会に貢献する人材となり得る高い付加価値を身に付けて卒業できるように、「大学中心」から「学生中心」の考え方への転換の提言がなされた。これ以降、正課としての大学教育を潤滑に遂行するための補助的活動というこれまでの厚生補導の理念を脱却し、より大学が積極的に学生にかかわる「学生支援」へと移行する。また、この報告において、大学における「キャリア教育の充実」が明言された。

大学では学生に対して、望ましい職業観や、職業に関する知識・技能を涵養し、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で、明確に位置づけて実施していく必要がある。(文部科学省 2000)

具体的には、キャリア形成や職業に関する授業科目の開設や論理性、コミュニケーション能力、情報処理能力などを重視した教育課程の充実等が

挙げられている。しかし、内容・方法については個々の大学の裁量に任されており、「状況に応じて」デザインすることが要請された。この「キャリア」という語は、これまでの「就職」といった卒業時点の大学と労働市場の接続問題に加え、卒業後の仕事を含む人生全体を包括した概念であり¹⁵⁾ 大学から仕事を含む人生へのスムーズな移行を意識したものといえる。

さて、1992年からの長期不況による大学生の「就職氷河期」は、実に10年間にも及び、大学にとっても学生にとっても就職支援は喫緊の課題として認識されるようになっていた。そのため、この「大学における学生生活の充実方策について」の答申において明確に「キャリア教育」を課程内に組み込むことが提言されたことで、従来の就職支援業務と合わせて「キャリア支援」として広まり、各大学においては、それまでの「就職相談室」や「就職課」を再編するかたちで「キャリアセンター」や「キャリア開発室」といった部署を立ち上げた。それに伴い、キャリア関連科目の課程内への導入はますます進み、2006年度では、国立大学で81.4%、私立大学で71.4%、公立大学で51.6%にまでのぼった（独立行政法人日本学生支援機構2006）。

短期間にここまで「キャリア教育」「キャリア支援」が注目された背景としては、大学生の就職状況と大学政策的な側面からの要請に加えて、以下の三点の影響も考えられる。第一にフリーター・ニート論に代表されるような、若者の就労問題の隆盛によって、世論も「就職」に敏感となり、就職率が大学教育の「結果」として評価されるようになったこと、第二に18歳人口の減少による大学経営上の問題、第三に文部科学省によって実施された「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」¹⁶⁾をはじめとする大学教育の取り組みに対しての財政支援の試みが実施されたことである。

とりわけ、一番目の若者の就労問題への大学側の危機感は大きく、「大卒フリーター」や「大卒無業者」といった大卒就業構造の変化が、「こうした状況悪化を食い止めるには、ともあれ学生の就職活動の支援強化以外ないから」（藤原2002）¹⁷⁾、「その責任は学生自身の自己責任ともいえるが、大学側のキャリアに関する教育や就職指導の内容や方法などが適切であったかどうか、その責任を回避することはできない」（喜多2002）¹⁸⁾といったように、キャリア支援の必要性を裏付けていった。

就職難、卒業時無業、大卒フリーター問題がここまで問題視されるのは何故なのだろうか。ここには日本の教育と職業の間に時間的な空白を作らない「間断なき移行」（岩永1983、荻谷他編2000）という接続プロセスが関連しているものと思われる。「間断なき移行」は、従来は高卒就職の問題と

して論じられてきたが、大学進学率上昇とともに大卒の問題へと視点を移していった。「進路状況を見て、今後の課題として浮かび上がるのは、約7%の進路未定者などである。(中略) 大学教育の理想としては、この数値を限りなくゼロに近づけることが求められている」(島田 2009) ¹⁹⁾ といったように、進路未定なままに卒業させてはならないという空白忌避規範の強さが、「教育すべき」大学教育課題としてのキャリア形成という意識を生み出し、カリキュラム化の促進に拍車をかけているものと考えられる。

このように、急速な「キャリア支援」の導入は、1990年代以降に連続して起こった様々な社会的、経済的、教育的な諸問題を包括して解決するツールとして、現在も多くの課題を背負い込む形で発展し続けている。

4. 有効なキャリア支援の構築に向けて

これまで確認してきたように、戦後を概観した限りでは、いつの時代も日本の大学における大学生の就職をめぐる問題は存在していたが、1990年以前においては、就職支援は大学教育の中心的な活動としてではなく、補完的な活動として課程外に位置づけられていた。こうした形態が長く続いた背景には、日本の企業が新入社員として新卒の大学生を採用し、企業内教育によって、一人前の社会人に育て上げ、定年を迎えるまで福利厚生に守られた雇用が保障されるといった日本的雇用慣行が強固に根付いていたということがある。大学は「就職」という一時点を乗り越えるための指導や支援を行い、学生を社会に送り出せば大学の役割としては十分であった。大学と労働市場とは絶妙のバランスを保ちながら、大卒の就職問題を回収していたといえる。しかし、このような日本的雇用慣行が、1990年代初頭以降の空前の経済不況と市場の自由化によって崩壊したことで、このバランスは完全に崩れた。そして、期を同じくして起こった大学改革、18歳人口減少に伴う大学経営の問題、大学進学率の上昇と入試の弾力化による学生の多様化といった社会現象を背景に、大学は学生を「間断なく」労働市場に送り込むため、産業界の論理を取り込んで、社会のニーズに合った人材育成を要請されるようになった。特に、大学改革の一環として、カリキュラムが弾力化され、それが各大学の裁量に任せられていたこともあり、課程外にあった就職支援が、「キャリア支援」という名のもとに、課程の中に取り込まれていった。その結果、大学におけるキャリア支援の導入は、あまりに短期間のうちに浸透したことや、社会が求める人材像の概念が抽

象的であるため、カリキュラム化することが容易ではなく、その内容も各大学任せといったことから、モデル不在のなか、試行錯誤している状況となった。

このように、キャリア支援をめぐる歴史的な流れからは、「キャリア支援」が登場した経緯が明らかになったと同時に、現在の混乱の原因とその構造も浮き彫りとなった。こうした知見をもとに、今後のキャリア支援の改善の糸口となると思われる点を以下のように指摘することができる。

第一に、大学には、学生のキャリア意識を含め、学習や生活などの実態を正確に把握し、各大学の現実に即した支援モデルを構築する努力が求められる。このように、実証的なデータに基づいて支援に必要である主要な要素を整理し、カリキュラムとして導入することで、現在のモデル不在による混乱が緩和されるものと考えられる。また、同時に支援の結果を把握するための調査も行い、真に有効なキャリア支援策を構築していくことで支援モデルの精査を行うことができ、加えて学生の変化にも対応することができるものと思われる。

第二に、大学のみならず、労働市場の側の変化によって、現在のキャリア支援の混乱が起こったことから、大学と学生の就職の受け皿である産業界との連携をとり、採用の調整や人材育成の分担を検討することが必要であると思われる。また、近年においては、新卒にこだわらない採用策も講じられている。大学側でも卒業生へのキャリア支援策を考える必要がある。

「キャリア」という語が、学生の人生全体を指すのであれば、支援の効果はすぐには出ないものと思われる。長期的な視点を持ち、現実に即した持続可能な支援策を講じることが重要なのではないだろうか。

最後に、今後の課題について触れておきたい。本稿においては、日本の大学の全体的な動きを追ったため、大学の属性による違いに言及することができなかった。学生の特質は、大学の類型によって異なるものと考えられるため、大学類型によるキャリア支援の展開の相違という視点からも見ていく必要があるものと考えられる。機会を改めて分析したい。

注

- 1) 1990年代以降に登場した「キャリア支援」「キャリア教育」に使用されている「キャリア」の意味するところは、「職業」に限定された意味ではなく、職業を含む学生の卒業後の人生経路すべてを包括する概念として使用されている（文部科学省 2006、上西 2007 など）。すなわち「キャリア支援」とは、

学生が大学生活を通して自分の人生全体を考えること、それ自体を支援する活動であるとされている。「キャリア教育」とは、上記の「キャリア」に関する実際の教育活動を指している。なお、本稿では、1950年代から1970年代にかけての分析において「就職指導」「職業指導」という用語を使用しているが、これらは、「就職」や「職業」に限定された教育・支援活動を指している。しかし、「キャリア」の定義については、現在でも「就職」「職業」と同様の意味で使用されるケースもあり、こうした「キャリア」という用語の多義性自体がキャリア支援の混乱の原因の一つともなっている。

- 2) 藤本喜八は立教大学文学部の教授（当時）。
- 3) 田崎仁は順天堂大学教授（当時）。
- 4) 大見川敏夫は早稲田大学就職課長（当時）。
- 5) 黒羽亮一は日本経済新聞社論説委員（当時）。
- 6) 小関芳昭は日本大学就職部在職(当時)。
- 7) 千葉俊男は上智大学参事・就職担当（当時）。
- 8) 宮地貫一は文部省大学局長（当時）。
- 9) 緒方眞也は大妻女子大学・短期大学部学生部長（当時）。
- 10) 赤羽孝久は上智大学就職指導課長（当時）。
- 11) 仁科幹夫は専修大学就職部長（当時）。
- 12) 新津金弥は昭和女子大学学生部長（当時）。
- 13) 宮本美沙子は日本女子大学学長（当時）。
- 14) 緒方眞也は女子美術大学、女子美術短期大学就職部長（当時）。前出時（1984年・大妻女子大学・短期大学）より所属が変更となったものと思われる。
- 15) 「キャリア」という言葉の定義や捉え方には、各大学、各論者によって、だいぶ異なっている。一方では、「人生全体の行路」といった包括的な概念として、もう一方では、狭義の「就職」や「職業」といった概念を持つ言葉として、それぞれ使用されている。こうした「キャリア」という言葉の概念の曖昧さも、「キャリア支援」、「キャリア教育」の混乱の一因となっている。
- 16) 「特色 GP (good practice)」とは、大学教育の改善に資する種々の取組のうち、特色ある優れたものを選定し、選定された事例を広く社会に情報提供するとともに、財政支援を行うことにより、国公立大学を通じ、教育改善の取組について、各大学及び教員のインセンティブになるとともに、他大学の取組の参考になり、高等教育の活性化が促進されることを目的として、2003年から2007年にかけて文部科学省によって行われた取り組みである。
- 17) 藤原貞雄は山口大学大学院東アジア研究科長（当時）。
- 18) 喜多信雄は近畿大学入試事務部キャリアカウンセラー。前日本私立大学協会就職委員長（当時）。
- 19) 島田要一は早稲田大学学生部長（当時）。

参考文献

- 赤羽孝久、1985、「就職指導体制の充実」『大学と学生』231: 37-9。
- 千葉俊男、1978、「就職指導に当たって」『厚生補導』146: 46-52。
- 独立行政法人学生支援機構、2006、『大学等における学生生活支援の実態調査』。
- 藤本喜八、1953、「大学における職業相談の問題」『学生生活時報』2: 2-8。
- 藤原貞雄、2002、「ニーズにあったキャリア・デザイン教育とは何か」『大学と学生』456: 25-31。
- 濱田勝宏、1984、「女子学生と就職」『大学と学生』218: 19-23。
- 本田由紀、2009、「教育の職業的意義」ちくま新書。
- 本田由紀、2010、「大学でキャリア教育が可能なのか」『IDE』6: 36-41。
- 岩永雅也、1983、「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』38: 134-45。
- 金子元久、2010、「キャリア教育－小道具と本筋」『IDE』6: 4-9。
- 加野芳正・葛城浩一編、2009、『大学におけるキャリア支援のアプローチ』広島大学高等教育研究開発センター。
- 苅谷剛彦・石田浩・菅山信次編、2000、『学校・職安と労働市場－戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
- 苅谷剛彦・本田由紀編、2010、『大卒就職の社会学－データからみる変化』東京大学出版会。
- 笠木三郎、1982、「『厚生補導』の思い出」『厚生補導』190: 27-31。
- 小関芳昭、1979、「就職指導雑感」『厚生補導』161: 35-42。
- 黒羽亮一、1978、「社会の構造変化と大卒者の就業構造」『厚生補導』146: 2-11。
- 葛城浩一、2011、「日本における学生支援活動の歴史的展開」加野芳正・葛城浩一編、『学生による学生支援活動の現状と課題』広島大学高等教育研究開発センター、17-32。
- マーチン・トロウ著、天野郁夫、喜多村和之訳、1976、『高学歴社会の大学－エリートからマスへ』東京大学出版会。
- 宮地貫一、1982、「『大学と学生』の発刊に当たって」『厚生補導』191: 4-5。
- 宮本美沙子、1996、「就職と大学改革」『大学と学生』372: 6-9。
- 民主教育協会近畿支部大学制度研究会編、1958、『日本の大学における学生補導厚生活動の調査報告』IDE教育資料第16集。
- 文部科学省大学審議会、1991、「大学教育の改善について」。
- 文部科学省、2000、「大学における学生生活の充実方策について－学生の立場に立った大学づくりを目指して」。
- 文部省中央教育審議会、1963、「大学教育の改善について」。
- 文部省大学学術局学生課編、1953、『学生助育総論－大学における新しい学生補導』。
- 文部省大学学術局学生課、1957、「米国の学生補導」『大学資料』7: 9-12。

- 文部省大学学術局学生課、1966、「雇用対策法と学生の就職問題」『厚生補導』4: 68-70。
- 文部省学徒厚生審議会、1958、「大学における学生の厚生補導の組織およびその運営の改善について」。
- 文部省高等教育局学生課、1994、「就職指導の充実等について」『大学と学生』359: 40-6。
- 文部科学省、2006、「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引－児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために－」。
- 夏目達也、2006、「大学における学生の就職支援－就職指導からキャリア形成支援へ」『都市問題研究』58(5): 26-38。
- 日本私立短期大学協会、1967、「就職指導－私立短大における厚生補導の手引(4)」『厚生補導』14: 49-57。
- 日本リクルートセンター情報資料室、1979、「昭和54年度の就職動向」『厚生補導』161: 27-34。
- 新津金弥、1994、「女子学生の就職問題とその対処」『大学と学生』346: 22-6。
- 新津金彌、1997、「就職協定廃止の波紋と課題」『大学と学生』385: 29-35。
- 仁科幹夫、1988、「我が大学の就職指導」『大学と学生』270: 38-40。
- 緒方眞也、1984、「職業観の確立と社会情勢の把握を」『大学と学生』218: 40-41。
- 緒方眞也、1997、「短大生の就職指導の抱える問題点について」『大学と学生』385: 36-42。
- 大江淳良、2010、「“キャリア〇〇”の氾濫と混乱」『IDE』6: 31-36。
- 大山康宏、2003、「学生支援論」京都大学高等教育研究開発推進センター編『大学教育学』培風館、135-51。
- 大見川敏夫、1967、「大学における就職指導の考え方－その変遷について」『厚生補導』14: 35-42。
- 尾崎盛光、1967、『日本就職史』文藝春秋。
- 小樽商科大学地域研究会編、2010、『大学におけるキャリア教育の実践－10年支援プログラムの到達点と課題』ナカニシヤ出版。
- 佐藤龍子、2005、「国立大学法人の中期目標・中期計画にみるキャリア教育と就職・学生支援」『社会科学』75: 53-73。
- 島田陽一、2009、「早稲田大学におけるキャリア形成支援」『大学と学生』545: 6-12。
- 田崎仁、1953、「大学における職業指導」『学生生活時報』2: 9-18。
- 谷内篤博、2005、『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。
- 寺崎昌男、2001、「高等教育カリキュラムの改革動向」『現代カリキュラム事典』日本カリキュラム学会編、415-16。
- 上西充子編著、2007、『大学のキャリア支援－実践事例と省察』経営書院。