

博士学位論文審査要旨

2016年1月16日

論文題目： 大学キャリア支援の組織と担当者における役割と機能に関する研究

学位申請者： 東南 隆光

審査委員：

主査： 総合政策科学研究科 教授 武蔵 勝宏

副査： 総合政策科学研究科 教授 今川 晃

副査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

要旨：

本論文は、大学新卒者の早期離職や未就業者の増加という現状に対して、従来の大学のキャリア支援のあり方にその原因があるとの問題意識から、大学生が、新卒時のみならず、卒業後も生涯にわたって自らのキャリア開発を主体的に行うことを可能とするキャリア支援のあり方を検討し、そのうえで新たに構築したキャリア支援のモデルを実際の大学の現場で実施するために必要な組織と担当者の役割と機能について提言を行うことを目的とするものである。

第1章では、先行研究のレビューに基づき、欧米を中心とする諸外国と日本のキャリア支援機関の役割と機能を比較分析することで、日本の大学におけるキャリア支援の特徴を探索すること、新卒大学生に対する企業側のニーズと期待の実態を明らかにし、大学側のキャリア支援とのギャップの存在を明らかにすること、大学のキャリア支援に関する複数の大学の取り組み事例を分析し、個人のキャリア開発に主眼を置いたキャリア支援を行うための組織と担当者の役割と機能について検証と評価を行うことの3つのリサーチデザインを設定している。

第2章では、日本の大学キャリアセンターにおいて学生の側の個別支援のニーズが増大しているにもかかわらず、それに対応できるスタッフの人的不足から、需給の間のギャップを抱えていることが指摘されている。第3章では、日本の大学キャリア支援組織と米国、イギリス、ドイツ、スウェーデン、中国の該当組織の比較を行い、日本の大学キャリアセンターの人的構成における専門性の欠如と、日本の大卒者の就職活動が就職協定の度重なる変更や好不況によって大きな影響を受け、カウンセリングを中心としたキャリア支援が求められている実態が示される。

第4章では、企業側の期待する人物像と大学キャリア支援への要望を分析し、企業側のニーズとして学生に汎用的能力を求めているのに対し、大学側のキャリア支援は、マニュアル志向のガイダンスに留まっており、学生本人の適性を見極めたマッチングや、生涯にわたって自らがキャリア開発できるような自立的なキャリア支援とはなっていないことを指摘し、第5章では、企業のニーズに適合するような人材を大学側が企業に提供し得ているかを就職率の説明要因と関連づけながら分析を行い、大学の教育力、大学の学生支援力が就職率に有意に影響を与えることを指摘する。

第6章では、学生のキャリア教育とキャリア支援に取り組んでいる7つの大学の事例分析を通じて、その組織と担当者の機能についての検討を行い、学生のマッチング型キャリア支援と学生の汎用的能力開発に主眼を置いた「自立型キャリア支援」のあり方を提起している。終章では、本論文を総括し、こうした自立型キャリア支援を実現するためには、教員とキャリアセン

ターの連携と協働を双方の対話と信頼性を高める中で促進することが不可欠であり、その定着によって、日本の大学のキャリア支援が形式化・定型化したものから、実質的で有効性の高いものに転換しうることを指摘し、結論としている。

このように、本論文は、日本においていまだ十分に解明されてこなかった大学から企業への移行プロセスにおけるキャリア支援の役割と機能を、先行研究や経済団体、学生支援機関等の調査データ等の詳細な分析を通じて、その理論的な背景と具体的な課題を抽出し、それを諸外国の担当機関との比較分析や、企業や各大学のキャリアセンターへのインタビュー調査から具体的に検証を行っている。また、従来のキャリア教育理論に依拠しつつ、日本の大学キャリア支援におけるマッチング型のキャリア支援や、自立型キャリア支援の必要性を提唱し、汎用的能力の育成のための大学教育におけるFDや、大学と産業界の連携による教育プログラムの具体的提案を行っている点など、問題解決のための有効な視座を提示しているといえる。もっとも、本論文で示された日本における自立型キャリア支援の大学における実践によって、学生が就職後も生涯にわたって自らのキャリア開発を主体的に行うことにどれだけ寄与するかについての実証は先行研究と同様に本論文においても十分に検証されていないなどの課題も残されている。しかし、本論文によって明らかにされた日本の大学キャリア支援の実態とそのエビデンスに基づく解決のための処方箋は、今後の日本の大学キャリア支援のあり方について一石を投ずるものとして意義がある。

よって、本論文は、博士（政策科学）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいものであると認められる。

総合試験結果の要旨

2016年1月16日

論文題目： 大学キャリア支援の組織と担当者における役割と機能に関する研究

学位申請者： 東南 隆光

審査委員：

主査： 総合政策科学研究科 教授 武蔵 勝宏

副査： 総合政策科学研究科 教授 今川 晃

副査： 総合政策科学研究科 教授 藤本 哲史

要旨：

東南隆光氏の学位申請論文について、2016年1月16日13時より14時まで約1時間の公聴会を実施し、口頭試問を行った。まず、同氏より、約30分余りにわたって論文の概要についての報告を聴取したのち、3名の審査委員による質疑とそれに対する東南氏からの応答による審査を約30分間にわたって行った。

審査委員からは、社会的課題とキャリア開発の関連性、大学・学部間の相違に対応したキャリア支援のあり方、米国型とは異なる日本の労働市場におけるキャリアの定義、汎用的能力の育成における正課科目での実務家教員の役割、就職率を説明する独立変数のとらえ方、自立型キャリア支援モデルの検証方法等についての指摘と質問がなされた。

これらに対して東南氏からはいずれも明確かつ正確な説明がなされた。また、内容面での弱点や疑問点についての質問に対しても、今後の研究課題を示した上で審査委員を納得させる回答をしていた。

以上の審査の結果から、同氏が十分な研究能力を有することが確認できた。また、本論文では、外国の理論や運用に関連する研究の分析において、英語文献を的確に参照、引用しており、研究に必要な外国語能力は十分であると判断した。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 大学キャリア支援の組織と担当者における役割と機能に関する研究
氏名： 東南 隆光

要旨：

日本の大学におけるキャリア支援は、入り口としての就職支援が中心で、生涯のキャリアを念頭に置いた個人中心のキャリア開発の支援が実施されていない。これに対して、欧米諸国では、米国のキャリア教育論を導入し、職務を軸とする組織を前提に理論構築が進んでおり、大学においてキャリア教育やキャリア支援が行われている。日本では、企業就職後の組織主導による従来からのキャリア開発が企業側の経営環境の変化や、就業者となったのちの新卒者の早期離職や未就業者の増加によって限界を迎えており、在学時から、個人の生涯にわたるキャリア開発のためのキャリア支援を行うことが大学側に求められている。にもかかわらず、大学側には、そうした新たなキャリア支援のための人材もノウハウも不足したまま、企業、学生、大学間のミスマッチが増加している。

以上の問題意識に基づき、本研究は、次の2つの目的を設定した。

第1は、大学生が、大学から企業への移行プロセスにおいて、卒業後、生涯にわたるキャリア開発を可能にするキャリア支援のあり方を明らかにすることである。それは、企業による組織中心の教育訓練にのみ依存するのではない、大学独自のキャリア支援を構築することを意味するものである。

第2は、構築した新たなキャリア支援のモデルを、実際の大学の現場で実施するために必要な組織と担当者のあり方について、提言を行うことである。

序章は、本研究の問題意識と目的を提示したうえで構成を述べた。

第1章では、先行研究の整理、分析を通じて、3つの分析課題を設定して、それら3つの研究を通じて、最終的に日本の大学のキャリア支援において、学生が大学から企業への移行プロセスにおいて、卒業後、生涯にわたるキャリア開発を可能にするキャリア支援のあり方を提唱するとともに、そうして構築した新たなキャリア支援のモデルを、実際の大学の現場で実施するために必要な組織と担当者のあり方について、提言を行うこととした。

第2章は、日本の大学キャリア支援組織を概観することで、現状での大学キャリア支援組織の役割と機能、そしてそこで働く担当者の役割と機能を把握するとともに、課題の分析を行なった。

日本の大学キャリア支援のための組織としては、ほぼ全ての大学にキャリアセンター等の組織が設置され、主に、①就職指導、②就職支援、③情報提供、④インターンシップの4つの業務が担われている。大学生の就職活動上の課題であるエントリーシートの作成に必要な文章力や面接に必要なコミュニケーション力といった学生の能力不足から、個別相談による学生への支援の業務量が増大することにもなっている。

こうした学生のニーズに対応できる専門的な資格を有する職員は、組織の人的・予算面での制約から十分ではない。大学の理解も、教職の協働についての委員会の設置はあっても、検討は進んでおらず、予算化も、過半の大学は現状維持に留まっている。

その結果、就職の実績だけが強調され、本来のキャリア支援に求められる、学生が生涯にわたって自らが主体的にキャリアを開発することのできる能力、大学設置基準にいう、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことになっていない。日本の大学キャリア支援のための組織は、大量化、専門化する学生側からの量的・質的なニーズと、それに対応するキャリアセン

ターの支援能力の不足から、需給の間のギャップをジレンマとして抱えていることを指摘した。

第3章では、前章に引き続き、日本の大学キャリア支援組織を確認したうえで、米国、イギリス、ドイツ、スウェーデン、中国の大学キャリア支援の特徴や課題についての比較検討を行なった。

各国の大学キャリア支援では、日本と同様に、職業指導や就職活動の支援を中心とするキャリアガイダンスが行われていることが明らかになった。日本は、大学卒業前の在学中に選考され内定が確約されるという世界的にみても独自性の高い新卒一括採用方式を企業側が採用しているため、在学生へのガイダンスや情報提供を通じて、一斉同時期の集中的な就職支援に大学が組織的に関与する必要性が高い。これに対して、米国やイギリスのように、会社への就職ではなく、職務への適性と実績を反映して、職務ごとの職業選択がなされる国では、通年を通じた採用に対応できるように、キャリア支援の重点が異なっていることを指摘した。

米国では、大学におけるキャリア支援も、専門職としてのキャリアガイダンス担当者やキャリアアカウンセラーが、個別相談を中心にオーダーメイド型の支援を行うことが普及している。イギリス、ドイツ、スウェーデン、中国ともに共通しており、日本は、専門性を欠いた職員が、学生の就職の個別相談にあたっているという点で特殊な位置にある。

一方、産業界と大学との連携は日本を含めて各国とも緊密な関係にある。特に、インターンシップは、各国ともキャリアセンターがその実務を担当しており、学生への情報提供等の面でのサポートの中心となっていることを示した。その他、それぞれの国の特徴を明らかにした。

そして、このような各国との比較の観点から浮かび上がってくる日本の大学キャリア支援機関の問題として以下の2点を指摘した。

まず、第1に、大学キャリア支援機関の人的構成における専門性の欠如である。第2に、こうした担当職員の人的リソースの欠如にも関わらず、日本の大卒者の就職活動が就職協定の度重なる変更や経済の好不況の変動によって大きな影響を受けており、個別相談やカウンセリングなど大学キャリアセンターに対する多様な支援へのニーズが高まっていることである。

第4章では、企業側の期待する人物像と大学キャリア支援への要望を分析し、企業側のニーズと大学側のキャリア支援にかい離が生じている実態を明らかにした。

企業の求める人物像、大学キャリア支援に対する企業側のニーズを明らかにするために先行研究の概観および現状分析となる先行調査、さらに筆者による50社の企業訪問の現地調査において検証を行なった。結果としては、汎用的能力、社会人基礎力等に相当する能力を学生側に求めていることが分かった。

そして、企業側のニーズとして、大学との間で強化したいのは、「産学連携」、「産学での人材育成の分担」、「インターンシップの強化と充実」、「人的ネットワークの構築」であり、キャリア支援の面から大学側にその取り組みを期待しているのは、「職員の資質・能力の向上」、「大学教育とカリキュラムの充実」、「教職協働、教員と職員の連携」、「各大学独自の支援モデルの構築」であることを明らかにした。しかし、大学側と企業の間には、お互いギャップがあるのが現実であり、大学のキャリアセンターは、企業の採用スキームに合わせたマニュアル志向のガイダンスや指導に留まるのではなく、学生本人の適性を見極めたマッチング型のキャリア支援や、生涯にわたって自らがキャリア開発できるような自立的なキャリア支援に方針を転換すべきである。

そのためには、教員を含めた職員の人事マネジメントにおける採用配置の見直しや資質向上がかかせない。社会人基礎力等を学生が獲得しうるような教育課程や教育方法をキャリア教育に取り入れ、それを産学の連携や教員と職員の協働の体制の中でキャリア支援として構築していく取り組みは、今後の各大学における重要課題であり、それが各大学において浸透し、実効性のある形で実施されることで、初めて企業と学生の間での就職に際して

のギャップを解消し、就職後の学生のキャリア形成にも寄与することを提言した。

第5章では、前章で示したようなギャップが企業と学生の間で存在する中で、企業のニーズに適合するような人材を大学側が企業に提供し得ているかを就職率の説明要因と関連づけながら分析を行った。まず、「大学から企業への移行」プロセスに関する先行研究を分析し、就職率に寄与する要因の検討を行い、次に大学教育(キャリア教育を含む)と学生支援(キャリア支援を含む)の理論的考察を行なった。そして、2つの仮説となる「大学の教育力・大学の学生支援力」が就職率に与える影響について検証した。その結果、大学の教育力、大学の学生支援力それぞれが就職率に有意に影響を与えることがわかった。そのうえで、就職率に寄与する教員や職員の役割が、真の自立的な学生のキャリア支援において有効性を持つための、大学教育(キャリア教育を含む)や学生支援(キャリア支援を含む)の在り方を示した。

第6章では、学生のキャリア教育とキャリア支援に取り組んでいる7つの大学の事例分析を通じて、その組織と担当者の機能についての検討を行い、学生のマッチング型キャリア支援と学生の汎用的能力開発に主眼を置いた「自立型キャリア支援」のあり方を構想することとした。最初に、学生支援における教員と職員の協働についての先行調査を踏まえたうえで、キャリア教育やキャリア支援の問題点と教職協働の必要性を論じ、教育の面からキャリア支援に力を入れている大学と、学生支援の面からキャリア支援に力を入れている大学を定義した。次にこれら2つの大学群に属する大学について、文献調査やヒアリング調査を踏まえたキャリア教育やキャリア支援と教職協働の事例分析を行った。そのうえで、分析結果と、前章までの分析結果を踏まえて、入り口選抜だけの就職支援にとどまらず、生涯にわたって、個人が主体的にキャリア開発を行うことができる能力を身につけることのできる自立型キャリア支援の在り方について提言を行った。

終章では、本研究の総括として全体の要約を行った。