

原 著

福祉系大学におけるキャリア形成支援 働くことから考えるキャリア教育の導入意義

The formation of career at welfare system university
Introduction idea of career education to think from working

藤原 慶二

要約：本論文は福祉系大学におけるキャリア教育の導入意義を「働くこと」の観点から明らかにしたものである。今日の大学を取り巻く環境は厳しい一途を辿っている。少子化を背景に大学全入時代と称される時代に突入している。その中で就職に対する注目度は高い。これと連動かのように大学におけるキャリア教育の導入が義務化された。福祉系大学においても例外ではない。早期にキャリア教育を実施するに当たり、大学への導入意義を改めて考察した。その際、義務化されたから導入するという受動的な意義であってはならない。大学が取り組むべきキャリア教育について能動的に導入する意義を明らかにしなければならない。そこで、専門職養成課程を有する福祉系大学でのキャリア教育の導入意義は次の2点であることを明らかにした。第1に福祉系大学に限定されないが「働くこと（働き方+労働）と生き方の関係を考えること」である。第2に「大学本来の教育（教養教育）と専門職養成課程が担う職業教育を連動させること」である。そして、これらの意義を具体化させるキャリア教育のあり方としてゼミとの連携のあり方を提起した。

Key Words：福祉系大学, キャリア教育, 導入意義, 働くこと

はじめに

今日の大学を取り巻く状況は厳しい一途を辿っている。少子化による大学全入時代に突入し、各大学は学生募集に四苦八苦している。その中で「就職率」は学生募集の宣伝素材として活用されている。つまり、大学卒業後の進路がより確実な（就職率の高い）大学を選択する傾向が現れている。このような大学を取り巻く状況において文部科学省は2011年よりキャリア教育を全大学に義務づけた。そして、このキャリア教育の核には「働く＝就職」がある。大学の入口が入試であれば、出口は就職となり、就職することで働くこととなる。

一方でブラック企業が社会問題として注目を集めている。長時間労働、残業代無支給、休日出勤など労働環境が整っていない企業である。大学は「卒業後、就職して社会に出る」との考えに基づいて3回生の後期から企業向けの就職セミナーなど就職指導を開始する。しかし、これらは就職対策講座とも言えるもので、いかにして就

職活動を乗り越え、内定をとれるかに焦点が定められている。つまり、「社会に出る＝就職」の図式が明確なものとなっている。

加えて、大学生はアルバイトで生計を立てる、あるいは家計を助けていることがある。このアルバイトにおいても「今のアルバイトを辞めるには次の人を見つけないといけない」や「勤務の希望を出しても無視される」といったことが常態化することがある。

これら2つに共通するのが「労働」の観点である。働き方も労働も類似した用語と思われるかもしれないが、ここではあえて異なる意味で考えていく。まず、「働き方」は、就職先に主体がある。就職先が「このように働いてほしい」と考えるものに合致していくことである。そして、「労働」は働く側、本論文では学生に主体がある。

本論文が対象としている福祉系大学は主として社会福祉士を養成する大学を指す。このような専門資格が取得できる大学では学生自身が何を学びたいのか、どのような資格を取得したいのかを意識している。そして、入学する時点で就職についても意識しているのである。そのような中で従来型のキャリア教育（「働くこと＝就職」

を主としたキャリア教育のこと)を行う意義はあるのだろうか。

そこで、本論文では第1に福祉系大学を卒業する学生に対して進路選択の観点からキャリア教育の導入意義を明らかにする。そして、第2に明らかにした意義を遂行できるキャリア教育のあり方について明らかにする。これらを明らかにすることで福祉系大学におけるキャリア形成支援の基礎となるキャリア教育の向上、強化に寄与すると考えられる。

第1章 大学を取り巻く状況

第1節 大学全入時代の到来

今日の日本の大学を取り巻く状況は厳しい。少子化が進み、大学全入時代ⁱに突入している。つまり、大学を選ばなければ高校生3年生は全員、大学に進学できる。大学が学生を選ぶのではなく、学生によって大学が選ばれる時代になった。このような状況下において大学はあの手この手で学生募集を続けている。この学生募集で注目を集めるのが就職率である。経済が急速に下降し、停滞している今日において大学卒業後の進路は最大の関心事である。

一方、それでも大学等進学率ⁱⁱは55.1%にすぎない(図1参照)。大学等進学率の数値は上昇傾向にある。ただし、ここで注意しなければいけないのは出生数である。例えば1954年に高校を卒業する人口は1936年生まれとなる。2,101,969人に対して大学等進学率は10.1%で212,299人となる。そして、2013年は1,203,147人に対して大学等進学率は55.1%で662,934人となる。

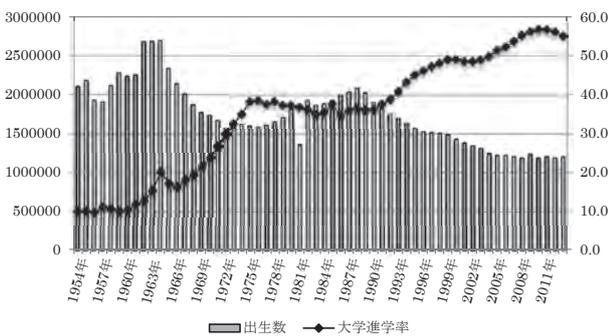


図1 出生数と大学進学率の推移

出典：学校基本調査および人口動態調査より作成

子どもの人数は約半分になっているにも関わらず、大学等に進学するのは3倍以上になっている。このことにより学生数が急激に増加し、その影響として多様な学生が入学してきた。これが「学生の質の低下」と表現され

る背景の一つである。加えて、バブル崩壊後の景気の悪化が続き大学卒業後の進路の代名詞である就職に影を落とし続けている。

このような中、文部科学省はキャリア教育を大学教育の中に位置づけるように義務化してきた。この背景の一つに学生の将来に対する不安を挙げることができる。文部科学省(2011)も社会環境の変化に起因する将来への不安を以下のように指摘している。

20世紀後半におきた地球規模の情報技術革新に起因する社会経済・産業的環境の国際化、グローバル化がある。その影響は日本の産業・職業界に構造的変革をもたらしたことにとどまらず、我々の日常生活にも大きな影響を及ぼしたことは周知のことである。(文部科学省(2011:9))

第2節 大学選択基準

大学を取り巻く状況が全入時代を迎えた今、厳しい大学経営が迫られている。そこで、大学を選択する受験生の進学先選択基準が表1である。

表1 大学進学先選択基準(抜粋)

		2009	2010	2011	2012
取得できる資格	全体	35.01	35.23	28.85	28.89
	法学・社会・福祉	35.06	29.83	22.97	21.88
資格取得サポート	全体	統計無	統計無	8.12	8.73
	法学・社会・福祉	統計無	統計無	9.59	10.53
資格取得実績	全体	11.53	12.24	11.92	12.15
	法学・社会・福祉	10.93	11.36	13.65	12.64
就職状況・就職実績	全体	37.53	31.85	28.89	28.82
	法学・社会・福祉	40.65	33.86	28.11	30.96

出典：高校生白書より作成

この調査では進学先選択基準として50項目を設定している。2012年の調査では「学部・学科・コースの内容」が72.70%(法学・社会・福祉では74.72%)で、次いで「偏差値・学校のレベル」が32.95%(法学・社会・福祉では36.79%)、「取得できる資格」が28.89%(法学・社会・福祉では21.88%)、「就職状況・就職実績」が28.82%(法学・社会・福祉では30.96%)となっている。この中で大学教育の根幹となるのが選択基準の第1位である「学部・学科・コースの内容」である。これが進学先選択基準として第1位でなければ大学で学ぶ意義を疑うことにもなりかねない。次いで、「就職状況・就職実績」と「取得できる資格」が選択基準の上位になっている。これらのことから進学先選択時においてその卒業後の進路を意識していることがわかる。ただし、この時点での意識とは必ずしも明確になっているとは限らない。

それでは、大学入学後はどうだろうか。入学前は就職

状況・就職実績を選択基準として考えていた。しかし、大学生活を送るなかで働くことを明確に意識したのは大学3年生以降となっている（図2参照）。

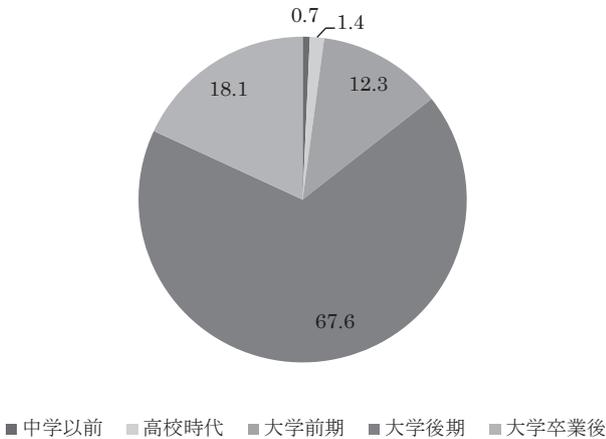


図2 就職進路決定時期

出典：豊田（2013b：39）

第3節 キャリア教育の導入

進学先選択基準からも受験生にとって大学卒業後の進路、つまり就職への関心が高いことが明らかである。加えて、豊田（2013a）は、大半の学生が大学進学までにキャリアについて、ほぼ何も考えてはいないものの、就職活動時期になると66%もの学生が一斉に自身の進路を決定していく、という（日本の）画一的な行動パターンは、アジアの中でも極めて特異である（図2参照）と指摘している。

このような現状に対してキャリア教育は中央教育審議会（1999）で初めて登場した。そこには以下のように書かれている。

望ましい職業観・労働観及び職業に関する知識・技能を身につけさせるとともに、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

この定義からキャリア教育は就職対策ではないことは明らかである。ここで言われているキャリア教育は「働くこと」と「生活」の関連について学ばなければならないことは明らかである。

第2章 大学とキャリア教育

第1節 大学と就職

そもそも、日本には大学を卒業するためには就職をしておかなければならない文化がある。それは大学が規定する社会人が就職なくしては成立しないとされているか

らである。その中、不況による就職難に対応し、大学は就職浪人の制度を作り対応してきた。また、大学を卒業後、正社員として就職する割合も若干ではあるが減少傾向にあるⁱⁱⁱ（図3参照）。この傾向は景気に左右される。そのため減少傾向が今後も継続するとは限らない。

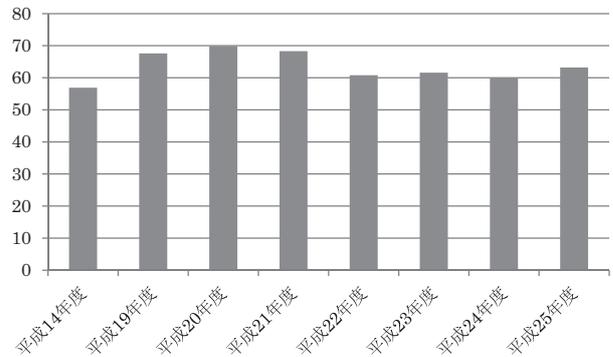


図3 正規職員就職率

出典：学校基本調査より作成

さらに、学生は「終身雇用」を希望している割合が増加傾向にある（図4参照）。2000年前後は就職難と言われ、正規職員でなくとも仕事に就くことが最優先されていた。しかし、近年は約7割が終身雇用を希望している。

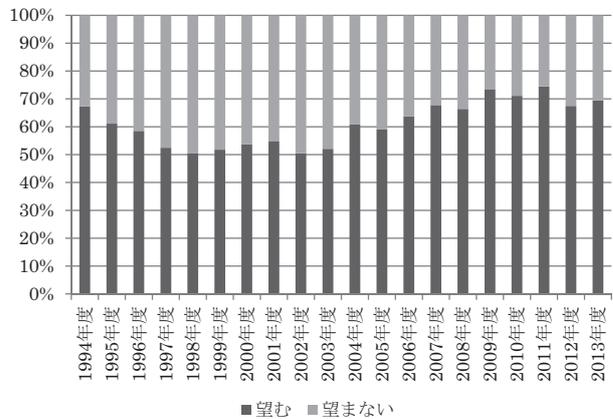


図4 終身雇用制度希望割合推移

出典：学校法人産業能率大学（2013：34）より作成

一方、大学卒業後、就職以外の選択肢を考える学生も存在している。これらはフリーランスやノマドワーカーといった働き方に代表されるものである^{iv}。舞田（2013）はフリーランスの就業者数を国勢調査の職業小分類集計から明らかにしている（表2参照）。ここでは、表2で示しているように①著述家、②記者、編集者、③彫刻家、画家、工芸美術家、④デザイナー、⑤写真家、映像撮影者、⑥音楽家、⑦舞踏家、俳優、演出家、芸芸家の7つの職業従事者のうち、職業上の地位が雇人のない業主からそ

の数を示している。これを見る限り、20年間で3万人以上の増加となっている。このような働き方を選択する者が増えていることが統計上も明らかとなっている。

表2 フリーランス就業者数

	1990年	2000年	2010年
著述家	18,498	24,571	20,900
記者, 編集者	3,941	8,171	12,800
彫刻家, 画家, 工芸美術家	22,752	26,783	21,200
デザイナー	22,202	33,404	39,000
写真家, 映像撮影者	18,158	19,777	19,500
音楽家	8,667	10,105	14,500
舞踏家, 俳優, 演出家, 演芸家	7,700	10,343	10,300
合計	101,918	133,154	138,200

出典：国勢調査（舞田（2013））より作成

このような現状に対して国は「限定正社員」という働き方を提起している。これまでの日本型雇用と称されるメンバーシップ型^vの働き方ではなく、ジョブ型^{vi}に舵を切っている。学生が希望している終身雇用に対応するのではなく、雇用の流動化を重視し始めている。これら矛盾する中でキャリア教育を展開していかなければならない大学は何を目的とするのだろうか。

今や「生きること＝働くこと」の関係は見事なまでに崩壊している。そのような中で就職だけに焦点化したキャリア教育は意味を成すのだろうか。また、大学は就職率を確保したいがためにブラック企業への就職を黙認している状況にはなっていないだろうか。

ブラック企業は近年、注目を集めている。このブラック企業とは労働環境が劣悪な企業を指す言葉である。ブラック企業については定義が明確なものがない。しかし、POSSE^{vii}はブラック企業が指すものとして3つの類型でまとめている。

第1が選別型のブラック企業で、大量採用して半分以上を辞めさせることを労務管理の基本的な目的にしているのが特徴である。つまり、企業にとって使える人、従順な人だけを残してそれ以外は意図的に辞めさせることを最初から織り込み済み。第2に使い捨て型のブラック企業で、労務管理として積極的に辞めさせるわけではなく、過酷な労働実態があるために、将来を見据えて長期間働き続けることができない点に特徴がある。第3に無秩序型のブラック企業は「辞めてもいくらでも代わりはいる」という労働市場を背景にして企業自体がパワハラやセクハラを放置している企業のことを指す。私たちの労働相談にも多く寄せられるが、パワハラ上司、セクハラ上司が気に入らないと非常に凄惨な行為で部下をどんどん辞めさせてしまう。企業はその上司を取り締まるよ

りも、次の新しい人を採用した方が早いということで放置する。新卒で入ってくる若者というものの価値が異様なまでに企業によって低下させられているというのが、ブラック企業の問題を引き起こしている背景にある。

それでは、福祉系大学の就職先の最有力となる社会福祉専門職業従事者の現状をみる。ここでは年間労働日数と週間労働時間のクロス集計からみる。舞田（2013）は次のように指摘している。

年間300日以上ということは、月あたり25日勤務、週6日ということになります。週6日で75時間以上ということは、1日あたり12～13時間。よって翻訳すると、週6日、1日12時間以上働いていることになります。1日4時間超、月あたり100時間以上の残業。過労死ラインを軽く越えています。

(http://tmaita77.blogspot.jp/2013/09/blog-post_19.html)

表3はブラック企業のすべての条件を満たす集計ではない。しかし、労働日数と時間に限っては社会福祉専門職業従事者の就業率は1.43%となっている。この数値は決して高いものではないが、社会福祉においてもブラック企業に類似する職場が存在している。そして、そこを職場として就職する学生がいるのがまぎれもない事実である。

表3 勤務形態【社会福祉専門職業従事者】

社会福祉専門職業従事者	総数			
	200日未満	200日～	250日～	300日以上
15時間未満	900	1,000	2,600	300
15～19時間	300	0	300	100
20～21時間	0	500	100	0
22～29時間	400	800	500	100
30～34時間	2,000	5,300	2,300	300
35～42時間	11,000	123,900	139,500	12,100
43～45時間	4,200	37,700	57,400	5,300
46～48時間	2,300	27,300	51,700	5,800
49～59時間	1,300	26,300	58,800	7,000
60～64時間	300	3,500	13,200	3,200
65～74時間	100	2,000	6,800	2,000
75時間以上	100	100	1,900	900

ブラック就業率 1.43%

出典：平成24年就業構造基本調査より舞田(2013)を参考に作成

第2節 キャリア教育の実態

キャリア教育の多くは就職対策講座と化している。そして、それらはキャリアカウンセラーやキャリアアドバイザーなどの資格を有する実践家が非常勤講師として担当している。このようなキャリア教育は就職対策としては有効であろう。しかし、キャリアを働くことに限定し

ない場合は十分とは言えない。

そもそもキャリア教育は中央教育審議会（2011：17）で以下のように定義されている。

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

これをキャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議（2013）では以下のように解説している。

子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育

キャリア教育は必ずしも就職に限定したもののみを指すわけではない。ただ、「社会」の言葉が何を意味するのか曖昧なため焦点が定まりきらない。結果として従来就職に焦点を当てたキャリア教育が継続されている。

第3節 福祉系大学という特徴

福祉系大学ではキャリア教育とは別に職業教育が存在する。中央教育審議会（2011：16）はこのキャリア教育と職業教育を混同して考えてはならないと指摘している。これを区別してキャリア教育を考えなければならない。

福祉系大学にはその資格の取得課程に実習が位置づけられている。これが職業教育に位置づけることができる最大の要因である。つまり、社会福祉に特化した課程は明確に位置づけられ、そこで資格取得に向けた価値、知識、技術が習得される。この課程は明らかに職業教育といえることができる。しかし、学部（もしくは学科・コース）教育課程そのものが職業教育になることは避けなければならない。それは大学本来の性格ⁱⁱⁱを見失いかねないからである。

つまり、福祉系大学とは大学本来の性格に職業教育が付加価値として付随しているのである。ただ、これは大学教育の4年間で職業教育を含むキャリア教育が構築可能でもある。

第3章 福祉系大学とキャリア教育

第1節 キャリア教育の導入意義

キャリア教育は導入しなければならない。その理由はこれまでも述べきたように文部科学省がキャリア教育

の実施を義務化したからではない。「大学入学後、アルバイトを始める学生」、「大学卒業後、就職を選択する学生」が当然のようにいる。そこで、まずは「働き方」だけではなく「労働」に関する知識を身につけなければならない。そして、それは自分がどのような生活をするのかという「生き方」が基礎となる。つまり、働くこと（働き方+労働）と生き方の関係を考えることに第1の導入の意義がある。

国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2013：76）は「学校や職場などで学んだり働いたりすることが困難な問題が起こった時に相談できる機関」について、45.8%が「機関に関する情報提供の有無について覚えていない」、16.8%が「情報提供はなかった」と指摘している。高校卒業生を対象としたアンケート調査結果ではあるものの、6割以上が困難に遭遇した際に相談や支援が得られる手立てを知らないのである。

このような実態が浮き彫りになっている中、キャリア教育には働くことに関する知識を労働の観点から習得する役割が出てくる。ただ大学を卒業してどのような職場でも構わず就職をするわけではない。さらには大学卒業後だけでなく在学時のアルバイトでも活用可能となる。

これまでのキャリア教育は就職活動を勝ち抜き、会社で働く「働き方」が重視されてきた。しかし、この旧来のキャリア教育では対応できない課題がある。それが就職後に起こり得る課題への対応である。この歪みが今日の社会問題として表面化してきている。その結果が、先にも述べた学校や職場などで学んだり働いたりすることが困難な問題が起こった時に相談できる機関を約6割が知らないである。

第2に大学本来の教育である教養教育と専門職養成課程が担う職業教育を連動させるものである。受験生の進学先選択基準の「学部・学科・コースの内容」に該当する。ただし、この基準には「取得できる資格」も含まれる。

福祉系大学は大前提として大学という教育機関である。教養教育なしの専門職養成課程はあってはならない。一方、専門職養成課程を重視する受験生の存在がある。これらを包摂する教育課程を構築するためにもキャリア教育の導入が必要となる。

これは福祉系大学をはじめとする資格課程を有する大学に共通する導入意義でもある。

第2節 キャリア教育のあり方

そして、上述したキャリア教育の意義を遂行するためには、第1にキャリア教育を担当する専任教員が必要と

なる。これはキャリア教育を受ける学生の実態を把握しているのは専任教員だからである。従来型のキャリア教育では就職に焦点を当て、「いかにして内定を勝ち取るか」を目的にその対策を中心としてきた。これは就職予備校の性格が強く、それに特化した非常勤講師が担当することが効率的かつ効果的であった。

しかし、各大学に在籍している学生の実態に即したキャリア教育を展開するには非常勤講師では課題が残る。特に福祉系大学の専任教員は社会福祉士養成課程を担う者が大半を占めている。そこにキャリア教育を専門とする専任教員を雇用できる保障はない。ただし、福祉系大学は専門職養成の性格を有することから他の学部 비해一学年の学生数が最大でも100名程度である。この程度の学生数であれば教員が学生の全体を把握することも可能ではないだろうか。ここでいう把握は学生一人ひとりではなく学年としての傾向にすぎない。

これを学生一人ひとりの把握を求めるのであれば大学教育の核ともいえるゼミとの連携が必要となる。そして、それをキャリア教育の前提とするならば調整役を専任教員は担うことができる。

以上のことから、図5のような関係を相互に取らなければならない。

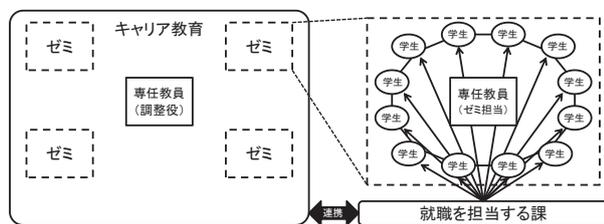


図5 福祉系大学におけるキャリア教育の俯瞰図 (イメージ)
筆者作成

おわりに

本論文ではキャリア教育の導入意義を①「働くこと」に焦点を当てたキャリア教育、②専門職養成課程と教養教育の関係からの2点から明らかにしてきた。

これらキャリア教育を導入する意義を実行するためには大学全体、教育課程に加え、就職活動を主に担うセンターとの連携が求められる。教育課程ではキャリア教育を講義科目として配置するだけではその目的を遂行できない。また、就職のことは就職活動を主に担うセンターに任せれば良いものでもない。

教育課程を核に大学全体が有機的に連携することが求められる。いずれにしても今後、学生の実態に即したキ

ャリア教育の構築が求められてくるだろう。

参考文献

- 伊藤一雄, 佐藤史人, 堀内達夫 (2011) 『キャリア開発と職業指導 大学・高校のキャリア教育支援』法律文化社
- 小樽商科大学地域研究会編 (2011) 『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
- 蟹沢孝夫 (2010) 『ブラック企業, 世にはばかる』光文社新書
- 河合塾編著 (2011) 『初年次教育でなぜ学生が成長するのか 全国大学調査からみえてきたこと』東信堂
- 学校法人産業能率大学 (2013) 『2013年度 新入社員の会社生活調査』
- キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議 (2013) 『学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために』
- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター (2013) 『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第二次報告書』
- 児美川孝一郎 (2013) 『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書
- JS日本の学校 (2012) 「高校卒業生調査」『高校生白書』JSコーポレーション
- 初年次教育学会編 (2013) 『初年次教育の現状と未来』世界思想社
- 中央教育審議会 (2011) 『中央教育審議会答申 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』
- 豊田義博 (2013a) 「日本では大学で得た専門性は評価されない!? 浮き彫りになる産学間の接続の弱さといびつさ」DIAMOND online (<http://diamond.jp/articles/-/38330>)
- 豊田義博 (2013b) 「日本の大卒就職市場の真の課題は何か? —アジア主要国のキャリア選択行動比較—」『Works Review』vol.8
- 日本キャリア教育学会編 (2008) 『キャリア教育概説』東洋館出版社
- 萩原牧子編 (2013) 『Global Career Survey』リクルートワークス研究所
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社
- 濱口桂一郎 (2012) 「雇用ミスマッチと法政策」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構 pp.26-33
- 平川克美 (2013) 『移行期的混乱 経済成長神話の終わり』ちくま文庫
- 舞田敏彦 (2013) 「職業別のブラック就業率」『データえっせ

い』 (http://www.tmaita77.blogspot.jp/2013/09/blog-post_19.html)

文部科学省 (2013) 『学校基本調査－平成 25 年度 (速報) 結果の概要－』

-
- i 大学全入時代とは少子化に加え、大学の定員の拡充を受け、大学志願者のほとんどが入学できる時代を指す。
 - ii 大学等進学率とは大学および短大を併せた進学率のことである。
 - iii 平成 25 年度の速報値では 63.2% と 3.2 ポイント改善されている。これは自民党政権による経済政策の影響であると予測される。
 - iv 安藤美冬氏が情熱大陸に出演後、ノマドワーカーに注目が集まった。
 - v メンバーシップ型の働き方とはこれまでの日本の雇用システムのことである。濱口 (2012: 27) は「新規採用から定年退職までの数十年間を同じ会社のメンバーとして過ごす「仲間」を選抜すること」と定義している。
 - vi ジョブ型の働き方とは濱口 (2011) によって「企業のメンバーシップに基づいて働いているのではなく、指揮命令を受けながら個々の労務を供給するという取引関係に基づいて働くこと」と定義している。
 - vii 労働相談、労働法教育、調査活動、政策研究・提言、文化企画を若者自身の手で行う NPO 法人のこと。
 - viii 学校教育法第 83 条に「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と規定されている。