

## 論文

# キャリア教育の現状と課題

堀 眞由美

Current Status and Issues of Career Education

HORI Mayumi

**要旨：**少子・高齢社会の影響や産業・経済の構造的変化に加え、雇用の多様化及び流動化が進み、終身雇用の慣行も激減している。これらの影響を受けて、就職・就業をめぐる環境が変化している。人材を重要な資源と考えている日本にとって、働き手である若者の社会離れも、生産性の低下を招く原因として懸念される。学生に職業人としての資質や能力の向上、働くことへの関心・意欲を高めていくキャリア教育が求められている。本稿では、大学におけるキャリア教育の現状を既存調査結果から課題を探り、大学のキャリア教育の方向性を考察する。

キーワード：キャリア教育、社会人基礎力、アクティブ・ラーニング

## 目次

はじめに

第1章 日本のキャリア教育の現状と課題

第2章 若者を取り巻く雇用情勢

第3章 キャリア教育の方向性：アクティブ・ラーニングの活用

おわりに

## はじめに

大学卒業後3年以内に離職する割合が増加傾向にある。ニート<sup>1</sup>やフリーター<sup>2</sup>も増加傾向にある。大学から社会へのギャップが大きく、スムーズに社会の一員になれない若者が増加することが、社会問題にもなっている。少子、高齢社会に突入した日本は、人口減少に伴い大幅な労働力減少が予想されており、このままでは日本社会が縮小していくことは目に見えている。産業・経済の構造的変化や雇用の多様化及び流動化が進み、終身雇用の慣行も激減し、就職、就業をめぐる環境が変化している。人材を重要な資源と考えている日本にとって、働き手である若者の社会離れは、生産性の低下を招く原因として懸念される。

このような環境変化の中、学生に職業人としての資質や能力の向上、働くことへの関心・意欲を高めるキャリア教育が求められている。日本の大学におけるキャリア教育の現状を見ると、多くは画一化され、単位認定も限られているのが実情である。コミュニケーション手段をソーシャルメディアに依存している多くの学生を見ていると、人間関係をうまく築けず、このままではますます社会性が偏る傾向になることは否めない。本論では、大学のキャリア教育の現状と課題を既存調査から概観し、大学のキャリア教育のあり方を考察する。

## 第1章 日本のキャリア教育の現状と課題

日本のキャリア教育は、1999年文部科学省「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」で提起された。そこでは「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を、小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。」<sup>3</sup>と述べている。高等教育においては、2000年の大学審議会の答申「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」でキャリア教育を「学生が将来への目的意識を明確に持てるよう、

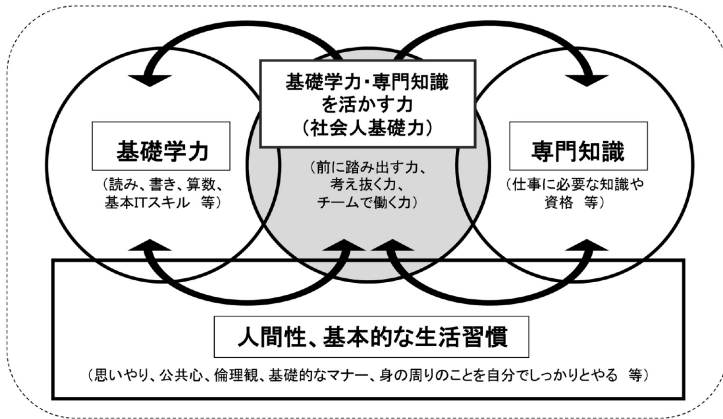
職業観を涵養し、職業に関する知識・技能を身に付けさせ、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成する教育<sup>4</sup>としている。

文部科学省では、これまで大学教育の在り方について審議を行う中で、大学教育の質保証のあり方や大学教育と卒業後に社会から期待される能力との関わりなどに関し各種の提言を行ってきたが、「若者自立・挑戦プラン」(2003年)においてキャリア教育の政策的推進が加速した。2008年に「職業指導(キャリアガイダンス)」を適切に大学の教育活動に位置づけることを提言している。「職業指導(キャリアガイダンス)」とは、学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう教育課程内外にわたり、授業科目の選択等の履修指導、相談、その他助言、情報提供等を段階に応じて行い、これにより学生が自ら向上することを大学の教育活動全体を通じて支援することである。さらには、一般教育と専門教育とのバランスに留意し、学生の自主性・自律性を尊重し、職業観や社会的職業的自立に必要な能力等を義務教育から高等教育に至るまで体系的に身に付けさせるというキャリア教育の視点に立ち、社会や職業とのかかわりを重視しつつ教育の改善・充実を図るように指示している。大学から社会への移行時には、学生の主体的・自律的選択が求められる時であり、職業指導(キャリアガイダンス)やキャリアセンター等による職業・就職に関する情報提供や相談体制などの機能がとりわけ重要である。

経済産業省では、高等教育での「社会人基礎力」育成を通してキャリア教育の推進が図られてきている。「社会人基礎力」とは、3つの能力(12の要素)である「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」で構成され、企業や若者を取り巻く環境変化により「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくためにこの「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが重要であるとしている(図表1・図表2)。

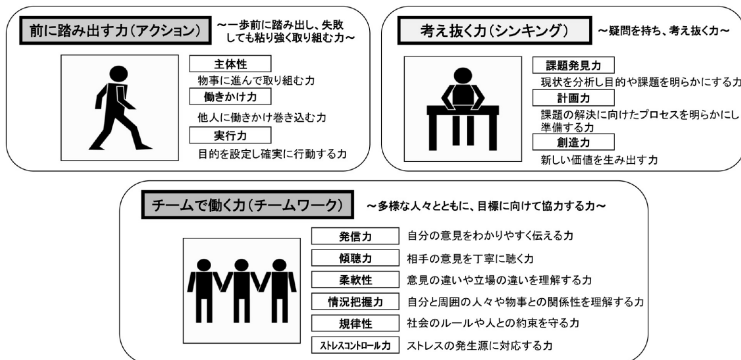
図表1 今、社会（企業）で求められている力

➤「基礎学力」「専門知識」に加え、今、それらをうまく活用し、「多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力＝社会人基礎力」が求められている。



図表2 社会人基礎力とは

## (3つの能力/12の要素)



資料出所：図表1・図表2 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, 社会人基礎力

日本の大学卒業後の就職率は、大学（学部）は97.3%（文部科学省「2015年度大学等卒業者の就職状況調査」）で、ほとんどの学生が、卒業後そのまま就職をする現状を見ても、企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」と「専門知識」に加え、それらをうまく活用し多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力＝「社会人基礎力」を、意識的に大学で育成していくことが今まで以上に重要になってきている。

「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」（経済産業省、2009年）によると、企業側からは、学生の「粘り強さ」、「チームワーク」、「主体性」、「コミュニケーション能力」がかなり不足しているという調査結果がでている。しかし、学生自身は、これらは十分できていると回答をしている。双方で意識の差が大きく生じている。

大学のキャリア教育の現状と課題を「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」<sup>5</sup>（Benesse 教育総合研究所、2010年）から概観する。

大学内のキャリアセンター主催でキャリア教育に関連し実施していることは、「進路冊子の配布」（81%）、「職業観育成のためのガイダンス講座（単位なし）」（78.50%）、「汎用的能力の育成を目的とした講座（単位なし）」（56.9%）、「インターンシップ（単位なし）」（53.2%）、「インターンシップ（単位あり）」（48.6%）、「職業観育成のためのガイダンス科目（単位あり）」（42.0%）、「汎用的能力の育成を目的とした科目（単位あり）」（32.0%）である。

次に、キャリア教育に関連し大学の教科として単位認定され実施している科目は、「インターンシップ（単位あり）」（60.6%）、「職業観育成のためのガイダンス科目（単位あり）」（56.9%）、「汎用的能力の育成を目的とした科目（単位あり）」（54.3%）である。

キャリアセンターが指摘する学生の問題点は、「エントリーシートの作成に必要な文章力の不足」（82.5%）、「学生の思考力や口頭での表現力が不足し、面接指導が難しい」（70.7%）、「複数の内定を獲得する学生と内定の決まらない学生の二極化」（70.3%）、「基礎学力に欠ける学生が多

い」(60.2%)、「就職活動に向けて、自ら動き出そうとしない学生の増加」(53%)、「自らの考えでなく、マニュアル式の受け答えに終始」(50.1%)、「就職でアピールできる経験のない学生の増加」(49%)、「敬語や社会人としての態度などマナーに欠ける学生の増加」(47.1%)、「就職活動を途中であきらめてしまう学生の増加」(43.8%)、「有名企業・大企業への就職にこだわる学生の増加」(37.5%)、「相談に来て何が課題か説明できない学生がいる」(37.4%)となっている。

キャリア教育の課題は、「キャリア教育と学部の教育をどう結びつけるのが難しい」(56.4%)、「キャリア教育の重要性について学部教員の理解が図りにくい」(55.7%)、「妥当性のあるキャリア教育科目の企画が難しい」(46.6%)、「キャリア教育の目標や効果が曖昧でよくわからない」(35.0%)、「キャリア教育の成果が就職スキルの向上に結びついていない」(20.1%)等をあげている。

今後のキャリア教育・就職支援に関して重要と思う項目は、「就業力の基礎となる汎用的能力(思考力、表現力、検討力等の育成を通じた課題解決)の育成が重要」(90.4%)、「キャリアセンターと学部教員の協力関係を深めることが重要」(89.7%)、「キャリアセンター職員の専門能力を高めることが重要」(86%)、「キャリア教育と就職支援の一体的な企画・運営が重要」(84.7%)、「低学年時からの指導の拡大が必要」(81.2%)、「教員にもキャリア教育のスキルを高めることが重要」(75.1%)、「良質な民間事業者との連携が重要」(61.1%)となっている。

学生からの相談内容の上位は、自己分析(志望動機・自己PR)と採用試験(面接・筆記)に関わることであるが、一方で、学内のキャリアセンターや企業側からは、学生の「粘り強さ」、「チームワーク」、「主体性」、「コミュニケーション能力」の「社会人基礎力」や「基礎学力」が欠けている、すなわち、多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力や必要な文章力の不足、思考力や口頭での表現力が不足し、これらが不足しているために、キャリア教育として面接指導をすることも難しいと指摘

している。専門的な能力育成の前に、まず自己分析、基礎学力、自ら考え自分の意見をまとめる力、それを表現できる力、自分のライフプランを考える力等の育成が求められる。学生から社会人への移行プロセスとして主体的に、自律的に自らの職業選択をできない学生が多く、キャリアセンターによる職業や就職に関する情報提供や相談体制レベルでは、キャリア教育としては追いついていけないことがわかる。キャリア教育について全学的な検討が急務である。また、汎用的能力の育成やキャリアセンターと学部教員の協力関係は、大学入学当初から時間をかけた取り組みが求められる。

## 第2章 若者を取り巻く雇用情勢

大学（学部）卒業後の就職率97.3%（前年同期比0.6ポイント増）の内訳を見ると、男子学生の就職率は96.7%（0.2ポイント増）、女子学生は98.0%（同1.1ポイント増）である。文系・理系別では、文系の就職率は97.1%（前年同期比0.6ポイント増）、理系の就職率は98.2%（同1.0ポイント増）である<sup>6</sup>。新卒社員は、就業経験は通常問われず、企業で社員を育てていくという慣習がこれまでの日本独自の社員育成方法であった。しかし、近年この慣習が変化してきている。

1954年12月以降の日本の高度経済成長期には、日本的経営の「三種の神器」と呼ばれる「終身雇用制」、「年功序列制（年功昇進制・年功賃金制）」、「企業別組合」により、一度入社した社員を一人前の社員に育てるのは企業側の責任であった。この三種の神器により社員は、安定した終身雇用制度のもと長時間働き、課長、部長へと昇進し、就職から定年退職までひとつの会社に働き続けるのが一般的であった。企業側も、OJTやジョブローテーションを経て、企業組織の中に長期間かけて人材を育成する仕組みを作り上げた。そして、企業別組合を通して、労使双方が協調する形で企業の成長と従業員の雇用の安定、労働条件の維持を両立させるものとして受け入れられ定着していくことにより、日本経済の成長、発展に大きく寄与

した。島国ゆえの伝統的な閉鎖的・排他的な人間関係と集団志向を育ててきたことに加え、「イエ」制度の下における家父長的・恩情的な人間関係が、この制度にみごとにマッチし、企業内での長期的人材育成により、すぐに成果を求められることなく、歳を重ねると給料も上がり、年長者を高職位と高給与で敬う基盤が整っていった。これは、経済が常に右肩上がりであった高度経済成長期だったからこそできた業で、これにより日本の高度経済成長を支えたと言われている。

しかし、バブル経済以降、経済のグローバル化、情報通信技術の進展等により、世界中の企業が競合相手となり、スピーディーな成果や経営判断が求められるようになった。終身雇用制、年功序列制は、同一企業への勤続年数が重視されるため、人材が流動的にはならない。たとえスキルをもっていたとしても、出世や増給にはつながらないという事態にもなりかねない。転職者にとっては不利となり、若年層がすぐに成果に見合った報酬を出ず新規企業に転職し、有能な人材が離職してしまう事態も招いている。日本では、かつて高度経済成長を支えた制度は崩壊しつつあり、現在においては、能力主義を採用する会社も多く存在する。

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率（厚生労働省、2015年）は、大学卒業者が32.3%で、就職した全体の約3割にあたる。厚生労働省がこの調査を開始した初回からすでに3年以内の離職率が33.6%であり、その後もほぼ同様の数値で推移してきており、若年層の離職率は、全労働者の離職率を常に上回って推移している。大学卒業後3年以内の離職率のうち離職率の高い上位5産業は、宿泊・飲食サービス業（53.2%）、生活関連サービス業・娯楽（48.2%）、教育・学習支援業（47.6%）、サービス業（39.1%）、小売業（38.5%）となっている。離職時期は、1年目が13.1%と最も高く、2年目が10.3%、3年目が8.9%である。企業規模別では、5人未満の企業で59.6%、1,000人以上の企業は22.8%にとどまっている。企業規模が大きいかほど離職率は低い傾向である<sup>7</sup>。中小企業の離職率が高いのは、待遇や福利厚生に差があり、離職率が低く安定的な大企業での雇用を望む若者が



多いことがわかる。中小企業は、事業環境が厳しさを増しており、社員の人材育成に大企業ほど力がかかることもできない。これまでの終身雇用制を採用してきた日本では、新入社員を一人前の社会人に育てるのには、平均10年かかると言われてきた。企業は新入社員を一人前にするのに研修や人材育成に多くのコストをかけるため、3年以内に退職されるのは企業にとって大きなリスクとなる。また、十分なキャリアを積まずに辞めた場合、正社員としての再就職は難しくなり、次の就職先では、非正規社員として働く場合が多い。

しかし、これは、日本の雇用慣行が単に変化しただけではなく、若者にも問題がありそうである。3年以内に辞めた理由の1位は「給与に不満」という回答である<sup>8</sup>。給与は入社前からわかっていてもいざ働かだすと、仕事内容に給与が見合っていないと感じる人が多い。2位は、「仕事上のストレス」である。希望の仕事に就けても、いざ働かだしてみると好きだけでは上手くいかないと感じ、仕事に対してのギャップを感じる人が多くいるようである。3位は、「会社の安定性や将来性に期待がもてない」をあげている。会社を主体的に支えていく意識が乏しく、社会人基礎力の粘り強さも欠けていることがわかる。

若年無業者(15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者)の数は、ここ約20年間で漸次上昇している。年齢階級別に見ると、15～19歳が8万人、20～24歳が14万人、25～29歳が16万人、30～34歳が18万人である。若年無業者が求職活動をしない理由や就業を希望しない理由は、15～19歳では「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」、20～24歳および25～29歳では「病気・けがのため」が最も高い。これら以外には、求職活動をしていない理由は、「探したが見つからなかった」や「知識・能力に自信がない」と言う理由も一定の割合を占めている<sup>9</sup>。この現象は、2001年から2002年にかけては、不況を反映している可能性も否めないが、その後の景気回復期にも減少しておらず、景気動向に大きく左右されることはないと推測される。就業構造や社会情勢に大きな変化がない限り、こ

の比率は引き続き中期的には上昇を続けていくものと考えられる。

フリーターは、2014年では179万人である。年齢階級別に見ると15～24歳では減少傾向にあるものの、25～34歳の年長フリーター層は2009年以降増加傾向にある。フリーター期間が半年以内の場合、男性では約7割、女性では約6割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を越える場合、正社員になれた率は男性で約6割、女性で約4割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなる。年齢が上がれば一般的に収入が些少でも増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、収入は横ばい状態となり、正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差は、年齢が高くなるにつれ広がる。

日本では、フリーターのような非正規社員は、正規社員と比較すると待遇が非常に悪く、賃金は、正規社員100とすると非正規社員は60程度になり、たとえ同じような仕事をしていてもこのような差があり、各種社会保険等も加入できない場合が多い。人件費が高い日本では、企業の業績次第で非正規社員から首を切られ、非正規社員は、常に不安定な状態にある。日本では、ようやく、同一労働同一賃金について国で議論が開始したばかりである。

このような若者をめぐる厳しい雇用情勢の下で新入社員の働く目的を見ると<sup>10</sup>、2000年以降「楽しい生活をしたい」と回答する割合が上昇し、2012年度にはこれが最も高い割合となった。その一方で「経済的に豊かな生活を送りたい」と回答する割合は低下傾向にあり、経済的な側面より自分自身が楽しく生活できるかを重視している。さらに、「自分の能力をためす生き方をしたい」と回答する割合は、1970年代には最も高い割合を占めていたが、この回答は長期的に低下傾向になり、「社会のために役立ちたい」とする回答の割合が2000年以降上昇傾向で、これは仕事を通じ社会への貢献度を示すものと思われる。

次に新入社員の会社・組織の選択理由は、「給与や待遇が良い」(29.9%)、「知名度が高い」(42.8%)が3年連続で増加し、「自分のやりたいことができる」(33.4%)、「社内の雰囲気や人間関係が良い」(36.6%)、「自分が

成長できる」(50.6%)が3年連続で減少した<sup>11</sup>。「やりがい」や「人間関係」より「給与」、「知名度」を重視している傾向がある。

「勤労生活に関する調査」(独立法人労働政策研究・研修機構 1999年、2011年調査)によると、20歳代の若者は、「一つの企業に長く勤めることが望ましい」と回答する割合が上昇し、「複数の企業を経験することが望ましい」と回答する割合は低下している。厳しい雇用情勢が続く中で若者は、かつての日本の高度成長期と同じく、一つの企業に長く働くことを希望している傾向があることがわかる。

日本では、職業能力形成をこれまでは企業内教育にあまりにも依存しすぎていた。日本の大学では、職業能力形成と言うより一般的教育を受け、その後の職業訓練は、多くは企業内のOJTが担ってきた。しかし、若者の現状に照らし合わせながら日本の大学におけるキャリア教育を考えると、「働く・勉強する」という意欲や意志を学生時代にしっかり持たせることが重要であると思う。その上で、大学生が必要な職業能力及びそれと連動したキャリアを形成する場と機会を大学には提供していく使命があり、様々な学部の枠を超えた学際的取組みが必要であろう。企業研究や業界研究の仕方や自分の将来のビジョンと合う企業や仕事内容をしっかりと研究する指導や業種ごとの特性を踏まえて学生の就職支援をしなければならぬ。多くの若者がキャリアを積まないまま辞めてしまう状況が続くと、企業にとっても将来中核となる人材が不足し、日本の将来にとって危機的な状況になる。

### 第3章 キャリア教育の方向性：アクティブ・ラーニングの活用

経済産業省では、2013年に社会人基礎力育成のグッドプラクティスの収集として社会人基礎力育成に取り組む大学(ゼミナール・研究室等も含む)の公募を行った。審査は、学生が主体的に活動できる「場」の提供、社会で活躍するために必要な能力の成長機会、課題解決に向け能動的に行動を

起こす状況、前に踏み出す力、考え抜く力、学内外の立場や価値観の異なる様々な人と接点をもちチームで働く力、学生の考えや様子を把握できる活動プロセスの確認・フィードバックの仕組み・工夫があるか、育成目標に適した評価内容や基準を設け、効果を検証する仕組みを構築しているかという観点から選出された。応募数189件の中から30件が表彰された(2014年3月)。30件の対象プログラムの名称は以下の通りである(大学名称等省略)<sup>12</sup>。

- 社会人基礎力を活用する授業展開—ビジョンを達成するために—
- 企業マネジメント～女性活躍の条件～
- プロジェクト演習
- インターンシップ・オン・キャンパス
- 建学の理念に基づく工学部学科横断的プロジェクト主導型教育システムの実践
- キャリアディベロップメント
- KITインターンシップ(成長支援型インターンシップ)
- 地域創生実習
- 産学連携実践教育「プロジェクトベース設計演習」
- 就職率と就職質アップのための実践的プレゼンテーション演習
- 企業人と学生のハイブリッド
- O/OCF-PBL
- Engineering Clinic Program (ECP)
- 産学連携に基づく地域活性化プロジェクト参画型アクティブ・ラーニングプログラム
- 基礎ゼミ I・II
- システム工学教育
- 休耕地活用プロジェクト
- 大学初年次のキャリア教育における行動意欲の醸成
- 学生中心PBL型学習によるグローバル人材輩出の試み

- 画像・映像コンテンツ演習
- キャリア教育
- 機械宇宙プロジェクトA
- アカデミック・スキル～ユニバーサルデザイン社会の政策と実践～
- キャリア・ディベロップメントプロジェクト 埼玉県産業人材育成情報発信事業 埼玉県内企業魅力発信動画プロジェクト
- 工学系正課カリキュラムを通じた社会人基礎力育成プログラムの実践
- 日産自動車九州(株)との連携による実践課題解決を通じた学生の社会人基礎力の育成
- 学生と地域住民との協働による道づくり&橋守（はしもり）プログラム
- DiCoRes（ディコレス）プログラム
- 興動館教育プログラム
- 高大連携地域資源ブランド商品開発～教えることで真の学びを～

この中で、単位認定は26プログラム、単位認定なしは3プログラム、未記入1プログラムであった。多くのプログラムは、教員と職員、さらには自治体や企業との連携がとられていた。経済産業省では、社会人基礎力育成に向けて、学生自身による目標設定・プロセスデザイン、教員の支援的関与による主体的学習の促進、カリキュラム化による継続性の確保を指摘している<sup>13</sup>。

大学で講義形式による一方方向の授業ではなく、学生による能動的な学修、いわゆるアクティブ・ラーニングに総称される授業を推奨ようになってきたのは近年のことである。例えば、授業中に学生がプレゼンテーションを行い、その後グループディスカッションやディベートをする学生参加型の授業や、国内外でのフィールドワークやボランティアなどの体験型科目である。また、授業の一環として企業等を訪問し、現場でレクチャーを受講したり、就業体験の機会を提供するインターンシップへの参加を通じて、学生自らが事前に情報収集し、調査し、課題を発見し、実体験をし

た上で、問題解決の糸口を見つけだすなど、自発的な体験を通じて学習する機会がますます必要である。このようなアクティブ・ラーニングによる学生の主体的、能動的学習により、認知的、理論的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれ、日本での事前指導や現地企業でのグループワーク、事後のフィードバックも取り入れる。

大学1、2年生ともにおよそ8割の学生が、「希望進路についてまだ考えていない」という調査結果<sup>14</sup>（『第2回大学生の学習・生活実態調査報告書（2012）』ベネッセ教育総合研究所）を見ると、大学におけるキャリア教育が果たす役割は重要である。

学生自身の主体的な行動に働きかけ、学生自らが考え、失敗をばねにして、目標を達成する経験、体験が、社会人基礎力を身につける効果的なキャリア教育の方向性の一つであろうと考えられる。先に掲げた30プログラムの事例を参考に、大学の授業の中にキャリア教育をアクティブ・ラーニングとして取り入れ、キャリアセンターと全学、学部、学科、教職員等のバックアップ体制、連携をさらに強化し、具体化していくことが求められる。

## おわりに

キャリア教育の現状を概観し、課題を探る中で、大学のキャリア教育の重要性をあらためて痛感している。大学4年間の後半は就職活動とも重なり、多くの学生にとっては短い4年間である。大学でキャリア教育を推進するには、キャリア関連科目やキャリアセンターだけでは限りがある。各大学では、研究領域が異なる教員、職業経験のある教員が、各自の専門分野と関連させつつ、社会人基礎力を学生に指導していく必要があるだろう。専門教育の中でいかにキャリア教育を推進していくかも大きな課題である。多用な学生が入学してきており、教員が個々に対応できること、大学の授業として対応できること、キャリアセンターが対応できることを再

認識し、個々の学生の求めていること、就活事情や企業、組織の求めていることを情報共有し、学生にとって効果的なキャリア教育の構築を全学あげて取り組む必要があるだろう。

## 脚注

- 1 厚生労働省によると、Not in Education, Employment or Training（就学、就労、職業訓練のいずれも行っていない若者）の略。元々はイギリスの労働政策において出てきた用語。日本では、若年無業者を指す。若年無業者とは、15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事をおこなっていない者。
- 2 厚生労働省によると、15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトで働く者又はこれを希望する者。
- 3 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm)
- 4 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm)
- 5 2010年7月実施、対象全国の国(50)公(45)私立(362)4年生大学有効回答数457校、有効回答率(63.1%)  
[http://berd.benesse.jp/up\\_images/research/old/kyaria\\_syusyoku/2010/pdf/data\\_all.pdf](http://berd.benesse.jp/up_images/research/old/kyaria_syusyoku/2010/pdf/data_all.pdf)
- 6 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/05/1371161.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/05/1371161.htm) 「平成27年度大学等卒業者の就職状況調査」
- 7 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>
- 8 <http://careerpark.jp/5437>
- 9 [http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h27honpen/b1\\_04\\_02.html](http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h27honpen/b1_04_02.html)
- 10 厚生労働省『平成25年厚生労働白書』136頁
- 11 日本マンパワー「新入社員意識調査2016」。2016年4月入社新入社員対象。  
<https://u17.shingaku.mynavi.jp/article/22695/>
- 12 [http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy\\_chosa/Kiso\\_30sen\\_jireisyu.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_jireisyu.pdf), 社会人基礎力を養成する授業30選（2014年3月）
- 13 [http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy\\_chosa/Kiso\\_30sen\\_jireisyu.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_jireisyu.pdf), 社会人基礎力を育成する授業30選（2014年3月）
- 14 「大学における系統的なキャリア教育・支援の必要性」望月由起『第2回大学生の学習・生活実態調査報告書（2012）』ベネッセ教育総合研究所  
<http://berd.benesse.jp/koutou/research/detail.php?id=3159>

## 参考文献

- 厚生労働省「大学等におけるキャリア教育プログラム」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyouounouryoku/career\\_formation/career\\_consulting/career\\_kyouiku\\_programs/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/career_formation/career_consulting/career_kyouiku_programs/index.html)
- 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」2005年
- ジョブカフェサポートセンター（経済産業省事業）「キャリア形成支援／就職支援についての調査結果報告書」2009年
- 末廣啓子「大学における就職事情と支援の課題～キャリア教育・就職支援の取り組みの中から見えるもの～」『労働調査 2011.1』労働調査協議会 2011年
- 望月由起「大学における系統的なキャリア教育・支援の必要性」『第2回大学生の学習・生活実態調査報告書（2012）』ベネッセ教育総合研究所 2012年

（本学経営学部教授）