

大学におけるキャリア支援・教育の 現在地

——ビジネスによる侵蝕,あるいは大学教育の新しいかたち？

児美川孝一郎

(法政大学教授)

現在の大学教育をめぐる風景は、とりわけ就職支援、キャリア支援、キャリア教育をめぐる、かつてのそれとは大きく様変わりしている。本稿では、大学におけるキャリア支援・教育の拡大プロセスを、①就職支援からキャリア支援へ、②キャリア支援からキャリア教育へ、③キャリア支援・教育のユニバーサル段階へ、という三つの時期区分に即して概観し、そうした拡大プロセスへの高等教育政策や人材・教育ビジネスによる影響を跡づける。あわせて、キャリア支援・教育の拡大が、大学側の主体性に基づいてなされたというよりは、主たる要因としては、環境変化への適応と、人材・教育ビジネスが提供するサービスへの大学側の依存によって実現したことを明らかにする。そうした現状をどう見るべきか。一つの見方として、ビジネスによる大学教育への「侵蝕」という視点が成立しうることを示し、実際に、多くの問題点が生じていることを指摘する。同時に、もうひとつの見方として、いびつに発展したキャリア支援・教育のかたちは、そのままでは肯定できないものの、そこには、ユニバーサル段階の大学が、大学教育の再定義を含みつつ、「大学教育の新しいかたち」を構築していく際の「原型」が生まれている可能性があると思える視点を提示する。

目次

- I 様変わりした大学教育の風景
- II 大学におけるキャリア支援・教育の拡大プロセス
- III キャリア支援・教育拡大の構造
- IV 大学教育が抱え込んだ難問

I 様変わりした大学教育の風景

今どきの大学教育をめぐる風景、もう少し広く言えば、学業を含めた学生たちの学生生活には、「就活（就職活動）」を淵源とする湿った空気が、かなりの濃度で、しかも重たく充溢している。それは、朝井リョウの小説『何者』が見事に描いたように（朝井 2012）、就活中の学生たちを取り巻く人間関係や空気感にもっとも典型的に現れているが、それだけではない。

この小説が発表された当時と比較すれば、ここ数年は、明らかに学生側にとっての「売り手市場」が続いている。周囲の学生を見ていても、就活をめぐる焦燥感や悲壮感は、かなりの程度まで和らんでいるようにも思える。にもかかわらず、その現在においても、学生たちは、実際に就活を開始する時期よりもはるか以前から、就活に由来する重たい空気に身を包まれ、「いざ本番」ともなれば、就活こそを日常生活における最優先課題として、そこに多大な時間とエネルギーを注いでいく。しかも、近年の「就活ルール」をめぐる経団連の動きや、「プレ採用活動」とも言えるようなインターンシップの普及によって、「いざ本番」の時期は、これまでよりも早期化し、就活の期間全体が長期化しているのである。

確かに、「全身就活」（大内・竹信 2014）と表現

されるほどに、身も心も、そして自らの持てる時間のすべてを就活に注ぎ込むような学生は、それほど多くはないかもしれない。しかし、学業、アルバイト、サークル、自らの趣味、就活のスイッチを巧みに入れ換えながら過ごす学生たちの様子をつぶさに観察していると、彼らは、就活以外のチャンネルに熱中している時にも、実はコマースの時間ともなれば、つねに就活チャンネルをチェックしていることがわかる。身も心も捧げているわけではないとしても、必要があれば、いつでも中軸に躍り出てくるのが、就活なのである。だからこそ、そんな彼らは、いよいよ就活が忙しくなってくると、アルバイトもサークルも活動を休止し、授業やゼミでさえ、インターンシップや説明会、面接等を理由に、半ば堂々と、そして臆面もなく欠席するわけである。

そんな学生たちを前に、「学生の本分は学業ではないか」「大学は就職予備校ではない」などと嘆いてみせる、あるいは、内心忸怩たる思いでいる大学教員も少なくはない。しかし、そうした教員たちは、はっきりと自覚すべきであろう。自らは直接には手を染めていないかもしれないが、今どきの大学は、正課外の活動としては、「キャリア支援」という名の就職支援サービスを多種多様に学生たちに提供し、正課教育においてすら、「キャリア教育」の名のもとに、就職支援とそう遠くはない教育機会をいかに提供するかに躍起になっている。学生たちは、そんな大学側の姿勢を敏感に感じとり、大学教育のホンネ（＝「学業も大事にしてほしいが、就職実績はもっと重要だ」）を、いわば「隠されたメッセージ」として嗅ぎ取っている。つまりは、今では大学教育の側こそが、「学生の本分は学業」という不文律を、単なるタテマエの位置に奉りはじめているのである（見美川 2018）。

そう考えて、冷静な目で学内を見回すと、キャリアセンターの「企業様向け」の入り口には、学生を採用する予定の企業の人事部の社員や、就職活動支援として大学側が人材系企業などに依頼したセミナー・講座等の講師と思しき方々が、頻繁に出入りしている姿を目撃する。また、教員控室に行けば、従来の大学教育の現場にはいなかっ

た、必ずしもアカデミックなバックグラウンドを有するわけではない「新しいタイプの大学教員」（見美川 2017a）の方々とお会いすることが少なくない。彼らは、人材系の企業などから派遣された方を含めて、大学の「キャリア教育科目」を担当する非常勤講師であるか、学部・学科等の教学単位ではなく、キャリアセンター等に所属する任期付の特任教員である。

見てきたような大学教育をめぐる今日の「風景」は、少なくとも 30 年前の日本の大学では見られなかった、いや、ありえなかったものであろう。端的に、大学教育そのものが、明らかに就職支援の側に傾き、前のめりになってきているのである。

なぜ、こんなことになったのか。そこには、18 歳人口の減少や新卒労働市場の動向、大学のユニバーサル化、文科省による高等教育政策、さらには学生と保護者の進学意識、社会全体の意識の影響など、多様で複合的な要因が左右したであろうことはまちがいない。ただ、就職支援にここまで前のめりになった現在の「大学教育のかたち」を現出させたアクター（ファクター）としては、この 15 年あまりの間に急速に大学教育に接近してきた人材・教育ビジネス（の影響）を看過するわけにはいかない。新たに登場してきたアクターである人材・教育ビジネスとは、もともとは人材系の企業として、学生の就職や就職活動支援に特化したサービスを提供していた民間事業者や、小中高大を含めた学校教育を対象とする民間教育事業に従事していた事業者が、この 15 年あまりのうちに、資料・教材・プログラム提供、セミナー・講座やキャリア教育科目の講師派遣、各種の診断テストの提供、はては大学のキャリア支援・教育のあり方へのコンサルティングを含んで、大学教育の内側に参入してきたものである。

小論では、こうした人材・教育ビジネスの参入とその影響という点に焦点を当てつつ、今日の大学におけるキャリア支援・教育の現状を点検し、それが、大学教育にいかなる問題を生じさせ、どのような課題を突きつけているのかについて論じてみたい。

II 大学におけるキャリア支援・教育の拡大プロセス

まずは、大学教育において、いったいつからキャリア支援やキャリア教育が定着しはじめ、どのようなプロセスを経て、Iで描いたような現在の「風景」を現出させることになったのかを俯瞰しておきたい。

私見によれば、大学におけるキャリア支援・教育の成立・定着から急拡大に至るまでのプロセスは、三つほどの時期に区分することができる。

1 第1期——就職支援からキャリア支援へ(2000年前後～)

今日のキャリア支援・教育へとつながる活動として、伝統的に大学が取り組んできたのは、学生の就職活動への支援である。そうした就職支援が、続々と「キャリア支援」へと切り替えられていったのが、第1期の開始であり、今日の状況に至る起点でもある。

象徴的なのは、各大学にそれまで存在していた就職部や就職課が、軒並み「キャリアセンター」(大学によって「キャリア支援センター」「キャリアサポート室」等、さまざまな名称があるが、以下では「キャリアセンター」で代表させる)へと名称変更され、組織改編されていったことであろう。沢田(2011)によれば、先陣を切った全国の主だった大学におけるキャリアセンターの設置(改組)年は、以下の表ようになる。

およそ2000年代前半には、先行した主要大学の動きが出揃ったことがわかるだろう。そして、京大、一橋、東大といった国立大学が、この表の

中に顔を出していることも注目される。おそらく、その後、時間差こそあれ、全国のかなりの数の大学が、就職部のキャリアセンターへの転換という動きに追随していったものと想像される。

重要なのは、就職部からキャリアセンターへの転換は、単なる名称変更の問題にとどまらず、大学が学生に提供する支援の内容の「拡大」を伴っていたということである。端的に、従来の就職部が伝統的に行ってきた就職支援は、就活直前あるいは就活中の学生を対象とする、就活や就職先に関する情報提供やガイダンスの実施、さまざまな就活ノウハウの伝授、個別相談などであった(大島2012)。キャリアセンターは、これらの業務をそのまま引き継ぎつつも、同時に、就活の時期を迎える前の低学年次の学生をも対象として、働くことへの意識づけ、将来設計、やりたいこと探し、志望業界や職種の探索、自己分析、インターシップ等の支援にも乗り出したのである(事例として、齋藤2005)。

折しも、第1期は、大卒の就職難が厳しさを増していた時期でもある。したがって、学生たちが就活に向かうための「前提」を整え、大学3年の前期はおろか、もっと低学年次から、しっかりと「意識づけ」と就業力につながる能力の「テコ入れ」をしておかなければ、3年後期になってからの本番の就活支援だけでは間に合わないというのが、おそらく大方の大学が抱えていたホンネに近い事情だったにちがいない。しかし、同時に、そうした支援内容の拡大に理論的なお墨付きを与えたのは、本来、大学がやるべきは、狭い意味での就活の支援ではなく、学生たちに生涯を通じた生き方や働き方を見すえさせ、そうした将来設計

表 キャリアセンターの設置(改組)年

1999年	立命館大学	2004年	駒澤大学、明治学院大学、東洋大学、関西大学、同志社大学、一橋大学
2000年	帝京大学	2005年	亜細亜大学、法政大学、専修大学、東京大学
2001年	京都大学	2006年	明治大学、関西学院大学、信州大学
2002年	立教大学、早稲田大学	2007年	神戸大学、山梨大学、宇都宮大学
2003年	中央大学		

出所：沢田(2011)

のもとで進路選択に向かわせる支援であるという、この時期の日本社会に急速に普及しはじめた「キャリア」や「キャリア支援」の言説であったことも確かであろう。

それでは、結局のところ、就職部からキャリアセンターへの転換によって何が起きたのか。誰の目にも明らかなのは、キャリアセンターの業務の大幅な拡大である。とすれば、この時期以降に設置（改組）されたキャリアセンターには、そうした業務拡大に見合うように、学内の人的資源が豊富に補強されたのか。容易に想像されるように、そんな事実はおそらくない。結果として、キャリアセンターの正規のスタッフだけでは担いきれない業務は、外部に委託されることになり、そこに入り込んできたのが、まさに人材・教育ビジネスなのである。もともと、学生数の多い私立大学などでは、就職部が学生の就職支援に取り組む際にも、人材系の民間事業者との連携や業務の委託は存在していた。中には、人材・教育ビジネスの出身者が、大学の就職部に転職してくるようなケースも存在していた。就職部のキャリアセンターへの転換、就職支援のキャリア支援への拡大は、こうしたつながりと動きに拍車をかけ、かつ、量的にも増大させたと考えられるだろう。

したがって、冷静に振り返ってみれば、就職部が学生に対する就職支援に特化した取り組みをしていた時期でさえ、就活のプラットフォームと活動スタイルの変化（ウェブサイトを軸にした募集、エントリーシート、能力・性格を測る適性検査の導入等）の影響もあって、大学が行う学生への就職支援は、しだいに人材ビジネスへの依存を強めていたのである。そこに、新たに「キャリア支援」という業務が生まれたために、ビジネスへの依存は一気に加速したと見ることができる。もとより大学の就職部（キャリアセンター）は、就活前の低学年次の学生を対象とする「キャリア支援」の実績やノウハウを持ち合わせていたわけではない。そこに目をつけ、巧みに大学教育の世界に参入してきたのが、人材・教育ビジネスに他ならない。

2 第2期——キャリア支援からキャリア支援・教育へ（2006年～）

第2期は、第1期からの学生に対する、就職支援を含むキャリア支援がさらに整備されるとともに、キャリアセンターが実施する正課外のキャリア支援だけではなく、正課教育としての「キャリア教育科目」が、主要な大学において次々と設置されるようになる時期である（後発の大学の場合には、キャリア支援よりも「キャリア教育」に比重を置いて、この流れに合流してくることになる）。

この流れを大きくするきっかけとしては、当時の文科省が、大学教育改革の推進を企図して実施していた補助金事業であるGP事業に、「キャリア教育の推進」という柱を設定したことがある。2006年の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（テーマ5「実践的総合キャリア教育の推進」）を皮切りに、同様の事業は、「大学生の就業力育成支援事業」（2010年～）「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」（2012年～）へと引き継がれていった（途中、「就業力」GPは、民主党政権による事業仕分けによって中断するということがあった）。

この時期、大卒の就職難は、ピークの時期よりも和らいではいたが、1990年代以前と比較すれば、相変わらず厳しい状況にあった。しかも、数年後にはリーマンショックを経ることで、事態は再び深刻化する方向に向かっていた。こうした状況下において、学生に対する就職支援・キャリア支援に力を入れたいと考えていた大学が、高等教育政策による補助金事業に飛びつかないわけがない。GP事業は、補助金を得た大学を中心として、各大学が学生に対する支援をさらに充実させるための資金を提供するだけではなく、そうした支援体制の構築に向けての学内の合意形成を容易にしたと考えることができる（鈴木2013）。

結果として、第2期に登場した支援には、キャリアカウンセリングを含む学生への相談支援体制の充実・強化、キャリア支援のためのポートフォリオの配布・活用、インターンシップや学外と連携した体験型のPBL（問題解決型学習）の実施等があったが、多くの大学が集中して取り組んだの

が、キャリア教育科目（単位化されたインターンシップやPBLを含む）の設置であった。キャリア教育科目は、第1期以来、キャリアセンターが取り組みはじめていた（直接的な就職支援を超える）キャリア支援のための講座やセミナー等を、正課課程に設置される授業科目として発展させたものと見ることもできる。

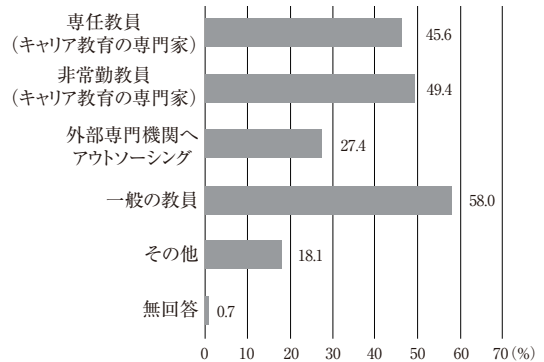
では、なぜ、単位化された授業が必要だったのか。端的に言えば、正課外の講座・セミナー等では、そうした支援を本当に必要とする学生には、本人にその自覚がないがゆえに、届かないことが圧倒的に多いからである。少なくない大学が、キャリア教育科目（少なくともその一部）を必修化したのは、この理由による。

それでは、この時期以降、急速に増加していった各大学のキャリア教育科目は、いったい誰が担ったのか。大学教育の側に、そのための準備ができていたとは、およそ考えにくい。中には、経営学や心理学、教育学など、専門分野が近い専任の教員が、キャリア教育科目を担当するケースもないわけではなかったのだろうが、多くの場合、各大学において急増するキャリア教育科目を担ったのは、第1期から着々と力をつけていた人材・教育ビジネスにほかならなかった。

第2期において、人材・教育系の事業者は、各大学におけるキャリア教育科目の授業設計や教材等についてのコンサルティングを請け負うとともに、キャリア教育科目の担当者を派遣しはじめ、その数を増加させていった。それだけではない。これらの民間事業者の出身者で、その後は個人事業主などとして活動している者や、民間事業者によるキャリア教育科目への派遣講師の経験者などの中から、続々と個人としてキャリア教育科目の非常勤講師となる者が増えていったのである（渡邊 2017）。こうして、大学のキャリア教育科目を担当する「外部人材」のプールが膨れていくわけであるが、このプールの中から、キャリアセンター付の特任教員などとして大学スタッフになる「新しいタイプの大学教員」も生まれ、各地の大学に定着していったわけである。

図1は、リクルート進学総研が実施した「就業力育成に関する学長調査」（2010年）の結果であ

図1 キャリア教育授業の担当者（複数回答可）



出所：「就業力育成に関する学長調査」（2010年）

るが、キャリア教育科目の担当者のうち、上から三つめまでの選択肢が、ここでいう「外部人材」である。正確な構成比はわからないが、かなりの依存ぶりを示唆するものではあろう。

高校までの学校教育の段階においては、キャリア教育に携わる「外部人材」とは、あくまで授業を実施する者のことではなく、ゲスト講師を務めたり、学校と企業との連携をコーディネートしたりする、文字どおりに外部から学校のキャリア教育に協力する者のことを指す（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 2011）。しかし、大学教育においては、正課のキャリア教育の授業を行う者こそが、まさに「外部人材」なのである。

3 第3期——キャリア支援・教育のユニバーサル化（2011年～）

さて、第2期が、動きの早い大学を中心としながら、しだいに他大学にも広がり、キャリア教育科目の設置をはじめとするキャリア支援・教育が、日本の大学教育に量的に拡大した時期であるとすれば、第3期は、そうした動きが、それまでは動きの鈍かった大学も含めて、全国の大学に遍く普及していった時期である。そのことを決定づけたのは、文科省が大学設置基準を改訂し（2010年）、いわゆる「キャリアガイダンス（職業指導）」の実施を義務化したことにはほかならない。より正確には、改訂された大学設置基準によって、各大学は、学生が「社会的及び職業的自立を図るため

に必要な能力」の育成に「教育課程の実施及び厚生補導」（第42条の2）を通じて取り組むことを求められたのである。もちろん、キャリアガイダンス（職業指導）の実施とキャリア教育科目の設置は同義ではなく、前者のための方法は、他にも多様にありうる。しかし、重い腰を上げた大学にとって、もっとも取り組みやすく見えたのが、先行する大学が実施していたキャリア教育科目の設置であったであろうことは想像に難くない。

実際、文科省の「大学における教育内容等の改革状況について」（各年度版）によれば、教育課程内で（授業として）キャリア教育を実施する大学数は、図2のように推移したことがわかる。

図2 教育課程内でキャリア教育を実施する大学数

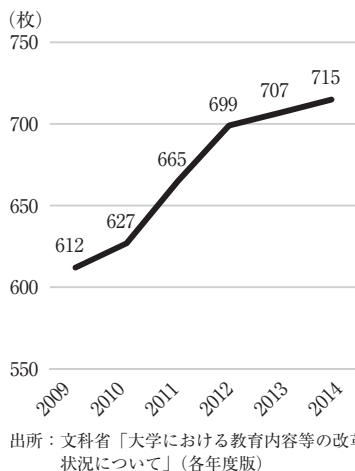
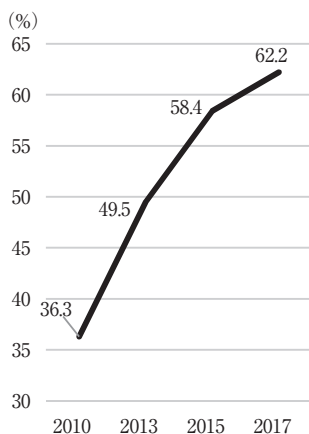


図3 必修でキャリア教育を設置している大学割合



2009年時点でも、実施大学は、大学全体の85%に達しており、すでに高水準にあったが、大学設置基準の改訂が、非実施大学を無くしていくという方向に、大きな影響力を持ったことは確かであろう。

また、日本学生支援機構の「大学等における学生支援の取組状況に関する調査」は、必修の授業としてキャリア教育科目を設置している大学数を調べているが、その割合を、調査が実施された年度だけ並べてみると、図3となる。

この数字の中には、全学でキャリア教育科目を必修にしているわけではなく、特定の学部・学科で必修として実施している大学も含まれている（2017年度の場合は、全学で実施40.1%、学部・学科単位で実施22.1%）。さらに、必修としてキャリア教育科目を設置している場合でも、必修は1年次のみで、2年次以降は選択科目といったカリキュラム編成にしている大学が大半であろう。ただ、そうした点を織り込んで考えても、キャリア教育科目の普及には目を見張るものがあり、それが、日本の大学教育の中に完全な市民権を得たことがよくわかる。

第3期は、大学設置基準の改訂によって、日本の大学教育が、キャリア支援・教育に取り組むことを義務づけられ、かつ、法的にも正当化されることによって、全国の大学に遍く普及した時期である。原理的に考えれば、そもそもキャリア支援・教育は、「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」（学校教育法第83条）すべき大学が、正課教育において取り組むべきものなのかといった議論が起きたとしても不思議ではない。しかし、各大学において、そんな大議論が生じた形跡はおそらくない。文科省の高等教育政策も、各大学も、大学制度の「原則」ではなく「現実」と「実態」を優先し、ユニバーサル化した大学におけるごく普通の学生が、困難化した「大学から職業への移行」プロセスを漕ぎ渡っていくことを大学教育全体で支援するという道を、言ってしまうばなし崩し的に選んだのである。

かくして、人材・教育ビジネスの側から見ても、第3期は、大学の「キャリア支援・教育」市

場のさらなる拡大（ユニバーサル化）の時期であった。確かに、この時期になれば、ビジネスに依存するのではなく、自前でキャリア支援・教育を提供しようとする大学も増えてきたが、その中心的な役割を担ったのは、人材・教育系の民間事業者出身の「外部人材」で、その後、大学組織内に内部化した人材であったというケースも少なくない。その意味では、ビジネスと大学教育との関係は、業務委託や講師派遣といった形態だけでは把握しきれない状況が生じてきている。

また、人材・教育ビジネスの側からしても、就職支援やキャリア教育科目に特化したサービスを提供しているだけでは、市場の拡大が頭打ちになることは予見している。そのため、この時期には、人材・教育ビジネスの大学教育への参入は、キャリア教育の効果測定や学生が身につけたジェネリックスキル等の測定ツールの提供（河合塾・リアセック 2015；2016）、インターンシップやPBL、グローバル体験のプログラムの提供といった、大学教育改革そのものとも大きく重なる内容へとウイングを広げてきている。「飽和」の時期である第3期は、同時に、新たな市場の開拓が模索される時期であると見ることもできよう。

Ⅲ キャリア支援・教育拡大の構造

さて、見てきたような、この20年足らずの大

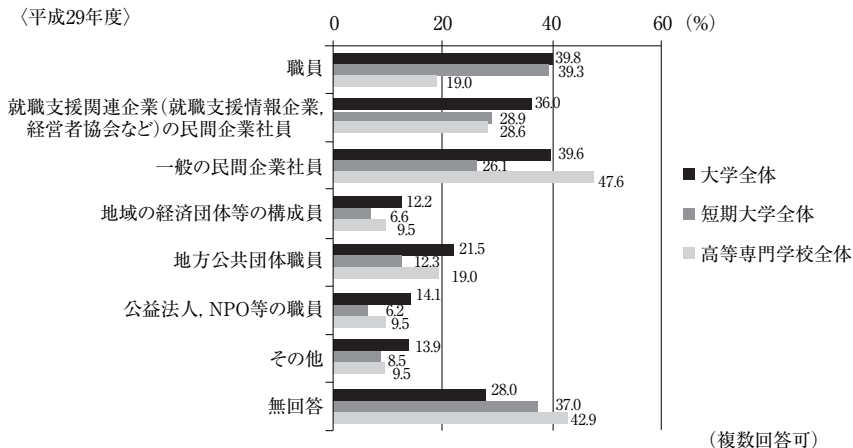
学教育におけるキャリア支援・教育の拡大プロセスの特徴は、以下のように整理することができる。

第一に、支援の内容は、「就職支援」から幅広い「キャリア支援」へと広がり、さらに単位化された授業としてキャリア支援を行う「キャリア教育」へと拡張してきた。もちろん、就職支援は、今でも精力的に取り組まれており、キャリア・コンサルティング研究会（2012）が指摘するように、「キャリア教育」を標榜しながらも、授業を通じて、実質的には「就職支援中心型」と分類されるような支援に終始している大学も決して少なくはない。

そうした大学におけるキャリア支援・教育は、大学3年次の就職支援だけでは間に合わないという実情（学生の実態）に駆られて行われていると考えられるが、逆に、「キャリア教育重視型」と分類されるような大学では、就職支援には多少の余裕があり、大学の一般教育（教養教育）の理念とも重なりうるところで、幅広い視点からのキャリア支援・教育が実施されていると見ることもできる。その意味で、就職支援からキャリア支援、キャリア教育への拡大は、拡大プロセスの順次性はすべての大学に共通するとしても、その内実にはかなりの多様性があることに注意しなければならない。

第二に、学生への支援は、大学3年次を中心と

図4 キャリア教育科目の授業の一部を担当する者



するものから、1年次から4年次の学生までを視野に入れたシームレスな支援へと拡大してきた。ただし、大学4年次の学生に対する支援は、実質的には就職活動中の学生に対する相談支援などに終始することが多く、その意味では、4年後期は、支援活動の空白期になっている。もちろん、就職が決まらない学生に対しては、キャリアセンター等が中心となって面談等の個別支援を継続することになるが、対象としては限定的である。議論としては、学生が社会人になる直前のこの時期にこそ、ワークルール教育や税、保険、年金、金融、社会保障等に関する生活設計教育などを積極的に提供すべきであるという主張もないわけではないが（児美川 2011）、実際に取り組んでいる大学はほとんどなかろう。これはこれで、就職支援を淵源とする日本の大学のキャリア支援・教育の「現実」を象徴的に示すものでもあろう。

第三に、学生への支援の形態は、正課外でのガイダンス、セミナーや講座、個別相談等を中心とするものから、正課の授業で実施する支援へと広がってきた。正課外での支援の場合には、単発の取り組みも少なくないが、正課のキャリア教育科目の場合には、最低でも15回の授業があり、手厚い継続的な支援がめざされている。

ただし、キャリア教育科目の多くは、キャリア関連の学問や理論を基盤として、系統的な学びを深めていくといった授業設計になっているというよりは、将来設計に向けて、学生の気づきや意識づけを促すことを目的とするような実践的な内容・組み立てである。中には、かつては正課外のセミナーや講座で実施してきたような内容を各回の授業にあてはめ、「キャリア教育科目の授業の一部を担当する者」を示す図4（日本学生支援機構 2017）が示唆するように、授業担当責任者は存在しているものの、実質的には毎回のように異なる担当者がやってきて授業をするといった例もないわけではない。

最後に、学生へのキャリア支援・教育の担い手は、キャリアセンターの職員を中心として、部分的には人材系の民間事業者への委託によって進められていた体制から、職員だけではなく、一部の教員を巻き込みつつ、中心部分は非常勤講師や特

任教員等の「外部人材」への依存を膨らませる方向へと大きくシフトしてきた。今では見慣れた「風景」になってしまった感もあるが、しかし、この担い手におけるビジネスへの依存は、究極的には大学におけるキャリア支援・教育の「内容」ばかりでなく「質」をも大きく左右するものであることを看過するわけにはいかない。

以上に見てきたような、大学におけるキャリア支援・教育の拡大プロセスは、結局のところ、人材・教育ビジネスとの「連携」という名の依存関係を抜きにしては成り立たなかったという構造的な特性を有している。そもそもの背景には、1990年代以降における長期不況と日本型雇用の縮小・再編に基づいて、90年代後半期には誰の目にも明らかになった大卒の就職難がある。そして、ちょうどこの時期には、団塊ジュニア世代が在学年齢を越えて、18歳人口の減少期に突入しており、大学間の生き残り競争に火が付きはじめてもいた。当然、各大学は、就職支援に力を入れざるをえなくなったわけであるが、まさにそのタイミングで、2000年を迎える直前あたりから、就職活動のプラットフォームが変化した。したがって、大学側の就職支援の強化策は、プラットフォームの変更をリードした人材ビジネスの「支援」を受けずしては成立しがたくなっていたのである。ここが、すべての出発点である。

その後は、さすがに就職支援だけを肥大化させるのはまずいという大学教育の理念上のタテマエと、少子化と大学の量的拡大の同時並行によって、従来の大学教育の射程には入っていなかったファースト・ジェネレーションの学生層（金子 2013）を大量に受け入れた大学にとっては、3年次からの就職支援だけではとても間に合わないという支援・教育対策上のホンネが野合することで、「就職支援」は「キャリア支援」へ、さらには「キャリア教育」へと発展・拡張していくことになった。この動きを大きく後押ししたのが、文科省によるアメ（補助金）とムチ（大学設置基準改訂）の高等教育政策であったことは言うまでもない。

こうして膨張した大学のキャリア支援・教育の

場は、人材・教育ビジネスにとっては、格好のビジネス・チャンス（市場）であった。そして、彼らは、就職支援の際に大学内に築いた「拠点」を巧みに活用しながら、支援の拡大だけではなく、正課課程を含む大学教育の内部に参入することに成功したのである。もちろん、それを押し返すだけの力量や資源が、キャリア支援・教育に関するノウハウにしても、人材にしても、大学側にはなかったということが決定的に大きいのであるが。

IV 大学教育が抱え込んだ難問

さて、見てきたような大学のキャリア支援・教育の現況を、どう評価したらよいだろうか。おそらくは「有力」であろうと思われる見方がある。そして、それと地続きではあるが、大胆に角度を変えたもうひとつの見方も成立しうるのではないか。具体的に述べてみたい。

1 ビジネスによる大学教育への「侵蝕」

一つの見方は、現状は、ビジネスによる大学教育への「侵蝕」であり、大学教育の本来の姿が「歪められている」と捉えるものであろう。実際、キャリア支援・教育の拡大によって、あるいは、キャリア支援・教育の拡大を促すことになった大学教育のあり方そのものの変容が、現在の大学教育にいくつもの懸念される問題を生じさせていることは確かである。

主だった点だけをあげてみると、第一に、大学によってももちろん事情は異なるだろうが、多数のキャリア教育科目の設置が、教育課程を圧迫し、増加こそすれ減少することはない正課外の就職支援・キャリア支援が、学生生活を圧迫してしまっている可能性がある。学生の時間とエネルギーは無限ではないので、それがキャリアや就職に向けられれば、その分だけ、本来の学業としての専門教育や教養教育、学生自身による自主的な学習や活動にさし向けられる時間と労力は奪われていく。こうした実態が、就活を控えた3年次後期だけではなく、1, 2年次にまで広がり、早期化・長期化しているのである。世間では就活の早期化・長期化と指摘される事態は、実際には新卒採

用を行う企業との関係で生じているだけではなく、大学教育の場を含んでいるのである。

第二に、正課外における就職支援やキャリア支援が、大学の正課教育と連携するものでないのは仕方がないとしても、現行のキャリア教育科目は、正課課程の教育（たいていは、一般教育科目や全学共通科目などの枠内）に位置づけられているにもかかわらず、専門教育や教養教育とは連携がなく、学士課程プログラムにいわば「外付け」されている。言い換えれば、現在の大学教育改革で流行りの学部等のディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシー、カリキュラム・ツリー/マップには十分に位置づいていないキャリア教育の曖昧な科目群が、実際には大手を振って、教育課程の中に一定の割合を占めているのである。

第三に、キャリア支援・教育の肥大化は、実は、今日の大学教育のあり方が、「エンプロイアビリティ育成」への傾斜を強めていることによっても支えられている。文科省自身に端を発する「文系学部不要論」（文部科学省 2015）にしても、話題を集めた「G型/L型大学論」（富山 2014）にしても、そこに含意されているのは、一握りのトップレベルの研究型大学を除いて、マジョリティの大学は、これまでよりもいっそう踏み込んで、「社会的要請」に応える教育に取り組むべきだという主張であろう。しかし、そこでの「社会」とは、多様な人々が共生をめざして織りなす市民社会のことではなく、端的に経済社会であり、企業社会のことである。それゆえ、大学教育が尽力すべきは、学生の就業意識や就業力を高めるキャリア教育と、「社会」に出てからすぐに役立つ実学的、あるいは実用主義的な知識やスキルの教授であるということになる。

本来、大学教育の役割は、よき職業人の形成（キャリア教育）とともに、よき市民の育成（シティズンシップ教育）にあるとすれば（亀山 2009）、今日の傾向は、明らかに車の両輪のうちの片輪に偏っている。端的に、今日の大学教育において、シティズンシップ教育への課題意識は、きわめて脆弱であると言わざるをえない（渡辺 2019）。しかも、前のめりに展開されているキャリア教育にしても、それは、「職業社会」の構成員を育成す

るという意味での幅広さと奥行きは備えておらず、ダイレクトに「企業社会」へのエンプロイアビリティの養成に焦点化されてしまっている。そして、そのエンプロイアビリティの養成も、「〇〇力」の跋扈が象徴するように、概して要素主義的なアプローチに基づいており、元来の大学教育がめざしてきた知の全体性、人格と結びついた知性や教養といった世界（児美川 2010）とは、ほど遠いものに着地している可能性が高い。

最後に、以上のような大学教育の変貌とエンプロイアビリティ育成への傾斜の影響は、学生に対しても確実に影響を及ぼしている。多くを語る必要はないと思うので、結論だけ述べる。

学生が、大学が提供するキャリア支援・教育や自らの就職活動にどれだけのめり込むかは、確かに個人差がある。しかし、彼らは、こうした支援が張り巡らされた今日の大学教育の場が発するメッセージを十分に吸い込んでおり、キャリア支援・教育の準備段階を経て、いざ本番の就活をくぐり抜けることで、見事に企業社会の一員への「予期的社会化」を果たしているのである（児美川 2012, 2019）。これが、自律的に成し遂げられた「職業社会への移行」ではなく、それと重なりはするものの、より狭隘な「企業社会」への、社会的視野の広がりや欠き、自己責任論に塗り固められた移行なのだと思えば、そのことの責を大学教育としてどう受けとめるかは、きわめて重たい課題なのではなかろうか。

2 大学教育の再定義へ

指摘してきたように、人材・教育ビジネスの影響力のもとに就職支援のみならず、キャリア支援・教育を膨張させてきた現在の大学教育の姿は、確かにいびつであり、問題点の改善への努力が求められるだろう。そのことは、当然認めなくてはならない。しかし、では、今後の大学教育は、就職支援やキャリア支援・教育にはいっさい手を染めないことにし、人材・教育ビジネスには大学教育の現場からの退出を願えばよいのか。こう問うてみると、実は、現在の大学教育が直面している事態の、ある意味での「抗いがたさ」が、あらためて認識されるのではないか。おそらく、現在

のキャリア支援・教育の状況を評価するもうひとつの見方は、この地点から浮かび上がってくる。

ユニバーサル段階を迎え、ファースト・ジェネレーションの学生層を大量に迎え入れることになった現在の大学には、大学教育の抜本的な再定義と更新が必要である。それは、「ボーダーフリー大学」論などの指摘（三宅ほか 2014）を待つまでもなく、中教審による大学の「機能別分化」の必要性の提起（中央教育審議会 2005）も含め、つとに指摘されてきた。

なぜ、「再定義」が必要なのか。端的に、今日では、これまでの大学教育の定義に沿った教育をしていても事足りるのは、一握りのトップレベルの大学だけだからであり、何が「更新」されるべきかと言えば、一握りのトップレベル大学以外においては、大学教育の機能（役割）の拡張が必要なのである。具体的には、それは、学生の基礎学力や一般教養レベルの基礎知識の獲得を手厚く保障することであり、大学での学びや専門教育への動機づけの強化であり、卒業後や将来に向けたキャリア意識や基礎的・汎用的な就業能力の育成である。これらは、「学術の中心」として研究・教育に取り組むという旧来の大学の定義には存在しないかもしれないが、ユニバーサル段階における大学が、社会から期待される役割（使命）を果たしていくためには必須のものである。もちろん、その場合の「社会」は、狭い意味での経済社会や企業社会だけを指すのではない。

では、この15年、日本の大学は、そうした意味での大学教育の再定義と更新に成功してきたのか。個別大学のレベルで、あるいは初年次教育といった特定の分野で、さまざまな取り組みと努力がなされてきたことを看過するわけにはいかないが、しかし、全体として見た場合、変化への動きは遅々としか進んでこなかったのではないか。そうした中で、キャリア支援・教育の領域は、きわめて例外的に、改革が急ピッチで進んだジャンルであると思えることができるだろう。もちろん、それが可能になったのは、人材・教育ビジネスの参入という「黒船」が到来したからであり、その「改革」の内実は、すでに述べたように、相当にいびつなたちで、問題点を含むものではあったのだが。

今日の大学におけるキャリア支援・教育は、再定義される、大学教育が機能を拡張すべき役割の一つを確実に担っており、正課外教育と正課教育が連携し、それが学生の自主的学習や活動を促すことにもつながるといった特徴を備えている。もちろん、現状は、就職支援に傾斜しすぎており、大学教育というよりもビジネスの論理に寄っているという意味での弊害を伴ってはいる。

また、大学教育の再定義は、大学の「機能別分化」を必然化するが、それには実は、研究スタッフ/教育スタッフ、常勤/非常勤を組み合わせたような「大学教員の機能別分化」が必要となる。キャリア支援・教育においては、人材・教育ビジネスの出身者が内部化することによって、必ずしもアカデミックな背景を有するわけではない新タイプの大学教育スタッフが登場しており、同じく「外部人材」である非常勤講師等とともに、大学教育の拡張された部分を担っている。そもそも、拡張された大学教育の機能は、当初からの学内スタッフだけで担いきれるわけではなく、外部との連携を必須とするはずであるが、キャリア支援・教育においては、その実績は十分に積み上げられている。もちろん、こうした体制の構築は、大学の側が、明確なビジョンのもとに主体的に構築してきたものというよりは、高等教育政策による補助金事業にも影響されながら、目の必要性に迫られて、継ぎ接ぎだらけで作ってあげてきたものではあるのだが。

一事が万事なので、これ以上論じる必要はあるまい。大学のキャリア支援・教育の現状は、確かに人材・教育ビジネスの影響力に引き摺られすぎて、いびつな内容になっている。しかし、すでに顕在化している問題点を一つ一つ改善しつつ、キャリア支援・教育のあり方をまっとうな意味での「大学教育」化できるのであれば、そこには、ユニバーサル段階における「大学教育の新しいかたち」を展望することも可能となるのではないか。これが、もうひとつの見方である。

そう簡単なことでも、そう単純なことでもないことを重々承知のうえであえて言うが、要は、大学の側の主体的な力量しだいである。白井(2017)が指摘するように、就職支援・キャリア支援にお

いてさえ、大学側がビジネスに対するコントロールを効かせることは不可能なことではない。そうした関係性を、より包括的な次元で、大学教育としてのキャリア支援・教育のデザイン全体にまで彫琢し、具体的かつ実効的に遂行していくことも、論理的には不可能ではないはずである。

そうだとすれば、そうした取り組みへの努力を忌み嫌い、ただただビジネスによるキャリア支援・教育への「侵蝕」を呪っているだけでは、負け犬の遠吠えと言われても仕方がないのではないか。呪いだけでは、現状の問題性はいっこうに解消していかない。絶望的なまでの困難を承知のうえで、相応の覚悟を決め、それでも前向きな発想と行動に今後を託していくべきときなのかもしれない。

参考文献

- 朝井リョウ (2012)『何者』新潮社。
 大内裕和・竹信三恵子 (2014)『全身〇活』時代——就活・婚活・保活からみる社会論』青土社。
 大島真夫 (2012)『大学就職部にできること』勁草書房。
 金子元久 (2013)『大学教育の再構築——学生を成長させる大学へ』玉川大学出版部。
 亀山俊朗 (2009)『キャリア教育からシティズンシップ教育へ——教育政策論の現状と課題』『日本労働研究雑誌』No. 583, 労働政策研究・研修機構。
 河合塾・リアセック (2015)『PROG 白書 2015——大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開』PROG 白書プロジェクト編著, 学事出版。
 —— (2016)『PROG 白書 2016——現代社会をタフに生き抜く新しい学力の育成と評価』PROG 白書プロジェクト編著, 学事出版。
 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 (2011)『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』。
 キャリア・コンサルティング研究会 (2012)『平成 23 年度キャリア・コンサルティング研究会—大学等キャリア教育部会報告書』。
 児美川孝一郎 (2010)『大学教育における「知」の地殻変動と『教養』のゆくえ』唯物論研究協会編『批判的〈知〉の復権』大月書店。
 —— (2011)『若者はなぜ「就職」できなくなったのか? ——生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター。
 —— (2012)『「就労」の場で若者の『主体』を立ち上げる』『社会文化研究』第 15 号, 社会文化学会。
 —— (2017a)『なぜ大学で任期付き『特任教員』が急増したのか——多様化する『大学教員』はどこへ向かう? (1)』JBpress 2017.5.2 (<https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/49838>)。
 —— (2017b)『任期付教員の増加と『大学教員』の変貌』『IDE 現代の高等教育』No.594, IDE 大学協会。
 —— (2018)『大学教育の墓掘り人? ——キャリア支援・教育はどこから来て、どこに向かうのか』『現代思想』2018 年

- 10月号, 青土社.
- (2019)「若者の『自己責任』への呪縛と企業社会への馴化」『月刊全労連』No. 274, 学習の友社.
- 齋藤幸江 (2005)「就職部からキャリアセンターへの転換——新潟大学の取り組み(第1回)キャリア教育を進めるということ——大学に新しい風を入れる」『企業と人材』Vol. 38 No. 868, 産労総合研究所.
- 沢田健太 (2011)『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話——知的現場主義の就職活動』ソフトバンク新書.
- 白井章詞 (2017)「業者に委託されたキャリア教育と大学側の関与——4人の実践事例からみた現状と課題」『キャリアデザイン研究』Vol. 17, 日本キャリアデザイン学会.
- 鈴木典比古 (2013)「大学改革支援プログラム(GP)の検証と展望」『大学教育の未来を探る——大学改革支援プログラム(GP)の検証と展望』大学改革フォーラム2013報告書.
- 中央教育審議会 (2005)「我が国の高等教育の将来像(答申)」.
- 富山和彦 (2014)『なぜローカル経済から日本は甦るのか——GとLの経済成長戦略』PHP新書.
- 日本学生支援機構 (2017)「平成29年度大学等における学生支援の取組状況に関する調査」.
- 三宅義和ほか (2014)『大学教育の変貌を考える』ミネルヴァ書房.
- 文部科学省 (2015)「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて(通知)」2015年6月8日.
- 渡辺博明 (2019)「『18歳選挙権』時代のシティズンシップ教育の意義と課題——大学における主権者教育の可能性を考える」石田徹ほか編『18歳選挙権』時代のシティズンシップ教育——日本と諸外国の経験と模索』法律文化社.
- 渡邊有紀子 (2017)「誰が大学におけるキャリア教育科目を担っているのか——『外部からの人材』に着目して」『キャリアデザイン研究』Vol. 17, 日本キャリアデザイン学会.

こみかわ・こういちろう 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著書に『高校教育の新しいかたち』(泉文堂, 2019年)。青年期教育, キャリア教育専攻。