

## 大学における就職支援担当者の現状

## - 「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」を通して -

望月由起

お茶の水女子大学 学生支援センター

## The Current Situation of the career support personnel at Universities.

## -Through the "Survey on the status of initiatives of student support at universities, junior colleges and technical colleges"-

Yuki MOCHIZUKI

Ochanomizu University Students Support Center

In recent years, university career support has been deepening and broadening qualitatively. In this paper, we conducted a macro analysis regarding the support personnel through Japan Student Services Organization. The analysis was based on the "Survey on the status of initiatives of student support at universities, junior colleges and technical colleges". We focused on the "involvement of the faculty members", "expertise of the personnel" and "recruitment and placement of the personnel from outside". We analysed the differences based on the school types (universities, junior colleges and technical colleges), establishers (national universities, public universities and private universities), and the number of students. The main findings are as follows. 1) In many cases, full-time employees are responsible for the employment support at universities and junior colleges, especially private ones. 2) A conspicuous difference in the personnel's training participation situation was not found among the school types and the establishers. However, qualified personnel related to the career were often seen at universities and junior colleges, especially at national universities. 3) Recruitment and placement of the personnel from outside were often seen at universities, especially at national universities.

**keywords :** career support, support personnel, national survey

## 問題の背景

近年、大学における就職支援のあり方が問われている。就職支援を「キャリア支援」という枠組みに発展させ、その中核に「キャリア教育」を位置づけながら、大学入学後の早期の段階からのカリキュラム化の検討・導入が積極的に推し進められている。平成22年2月には、大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令が公布され（平成23年4月施行）、「就職」「キャリア」といった文言が直接的にはみられないものの、学生の社会的・職業的自立のための教育や支援が行われるよう、学内組織の有機的な連携や適切な体制整備も求められている。

日本社会では長きに渡り、「学歴や学校歴さえしっかりしていれば、一流企業に採用されたり、社会的に威信の高い職業に就くことができる」といったキャリア観がまかり通ってきた。しかし1990年代に入

ると、こうしたキャリア観にも変化がみられ、「将来のキャリア形成＝学歴や学校歴の形成」といった観念がゆらぎはじめた。結果として、若者の職業選択行動にも変化がみられ、フリーターやニートの増加が、若者の就労意欲や職業意識の低下として問題視されるようになり、大きな社会問題へと発展した。

若者の就労意欲や職業意識の育成の必要性が叫ばれる中、厚生労働省では、平成14年度以降の5年間でキャリアコンサルタント5万人の養成を目標とするなど、個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングを推進してきた。平成18年度、平成19年度には、大学等において組織的に実施される質の高い実践的かつ体系的なキャリア教育を推進し、学生の高い職業意識・能力を育成することを目指して、文部科学省が現代的教育ニーズ取組支援プログラム「実践的総合キャリア教育の推進」として先進的な取組を選定し、重点的な財政支援を行った。

若者の就労意欲や職業意識の育成に注力する一方で、リーマンショック後の世界同時株安や急速な円高などにより景気が急激に悪化し、彼らを取り巻く雇用環境は非常に厳しい状況となった。十分な就労意欲や職業意識をもちながら、就職できないような学生も続出し、全国のアロワークに通知された平成21年3月新規学卒者の採用内定取消数は2,000名以上にも及んだ。

こうした厳しい環境の中での雇用の確保に取り組むため、平成21年10月には「緊急雇用対策」が政府一体となってとりまとめられた。文部科学省では、学生の就職率の向上やキャリア形成の促進を図ることを目的に、「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラムとして、大学等への就職相談員（キャリアアカウンセラー等）の配置など関係機関と連携した就職相談体系の強化を図る取り組みや、学生の卒業後の社会的・職業的自立につながる教育課程内外にわたる取り組み（キャリアガイダンス）を選定し、重点的な財政支援を行っている。その後も、平成22年9月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」をふまえ、新卒者雇用に関する緊急対策についても各省庁により積極的に進められている。文部科学省では、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、教育改革の取組を支援する「大学生の就業力育成支援事業」として、当初の予定件数（130件程度）を上回る180件を選定した。平成23年1月には、「卒業前最後の集中支援」の実施が文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連携により決定され、1人でも多くの学生が卒業までに就職できるよう、大学に対しても未内定者への支援の強化を要請している。

そもそも、若者の職業観や職業意識の醸成に大学の果たす役割が大きいことは言うまでもない。しかし、入学後の早期の段階から卒業後のキャリアを意識した教育に力を入れたり、厳しい雇用環境を視野に入れ、積極的に就職支援に取り組むような大学が少なからずみられるようになったのは、この数年のことである。

先進的な取り組みをしている大学を中心に、その事例は積極的に示されており（例えば、日本学生支援機構2010）、こうした情報を入手することはさほど難しくはないだろう。その反面、先進的な取り組みの段階には達していない多くの事例を含めて、大学における就職支援の全体像を俯瞰的に捉えることは困難である。社会情勢や雇用環境が目まぐるしく変化している時代であるからこそ、先進的な事例を参考にしながら

も、その模倣に留まらず、よりマクロな視点から、自校の取り組みの現状や課題を見つめ直し、今後なすべき支援を検討していくことが求められるのではなかろうか。大学における就職支援は、谷内（2005,P106）も述べるように、単に学生個人の就職活動を支援するだけでなく、学生の就職率や就職内容（内定先の程度）が大学の評価にもつながるため、入試（入口）、教育内容や学生生活と同様に、大学にとってはきわめて重要な要素となっている。経営危機に直面する大学では、なおのことであろう。

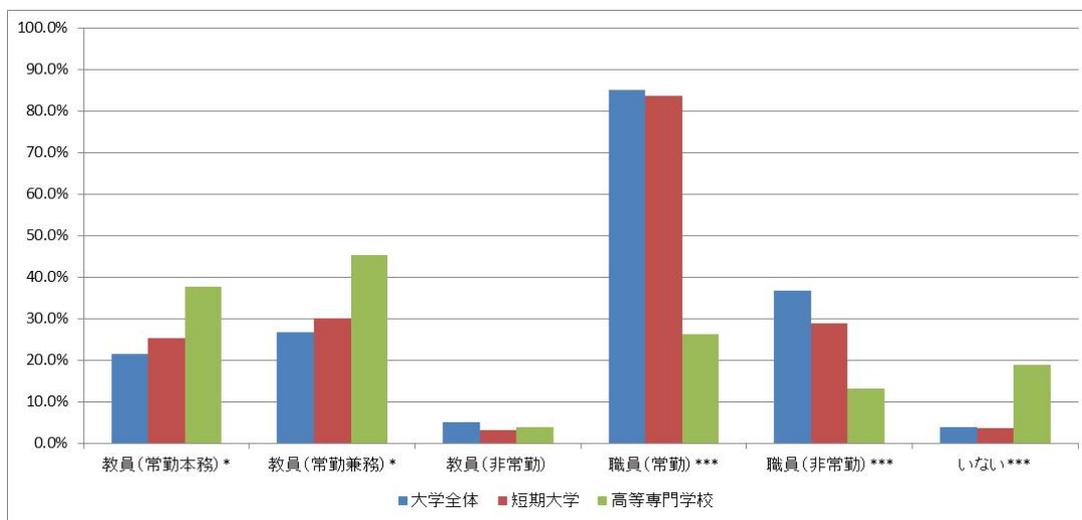
こうした状況をふまえ、本稿では、大学における就職支援の現状について、その担当者に着目し、全国調査の結果に基づくマクロな視点から俯瞰的に示すことを目的とする。具体的には、平成22年度に日本学生支援機構が実施した「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」に基づく分析を行う。近年、大学における就職支援に関する調査は少なからず行われており、その中には全国調査もみられるようになったが、日本学生支援機構による調査への回答率の高さは群を抜いており、より実態に即した姿を浮かび上がらせることが期待できる。

大学の学生支援にかかわる組織としては、審議組織（支援の検討・審議を主たる目的とする機関）と業務組織（実際に支援にあたることを主たる目的とする機関）が主に考えられる。本稿同様、平成22年度「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」に基づき、学生支援組織の設置状況を分析した川島（2011）によれば、国立大学の98.8%、公立大学の97.4%、私立大学の96.5%が、就職支援に関する業務組織を設置しており、それは、平成20年度に同様に尋ねた結果と比較すると、国立大学で135.1%、公立大学で232.3%、私立大学で158.9%の伸び率にあたるという。そこで本稿では、近年、その設置が広がりを見せている就職支援の業務組織に着目し、そこで実際に支援にあたる担当者に焦点をあてることとする。本稿において、学生支援の取組状況に関する調査報告に止めずに、そこで明らかになった分析課題を深めていくことにより、今後の政策的な課題や臨床的な課題を追究していくことが期待される。

分析の枠組みとしては、「教職員のかかわり」「担当者の専門性」「学外からの担当者の採用・配置」それぞれについて、学校種（大学・短期大学・高等専門学校）による相違を通して大学における就職支援担当者の特徴を示した後に、大学に焦点をあて、設置者（国

Table 1 調査回答校の内訳

	対象校数	回答校数	回収率
大学	768	727	94.7%
国立	86	84	97.7%
公立	83	77	92.8%
私立	599	566	94.5%
短期大学	386	356	92.2%
高等専門学校	57	53	93.0%
総計	1211	1136	93.8%

Figure1 大学等における就職支援担当者 (学校種別) \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ 

立大学・公立大学・私立大学)や学生総数による相違も明らかにしていく。新規学卒者をめぐる就職環境の厳しさには学校種による違いがみられ、また、同じ学校種の中でも、設置者による違いも示されている。同じ学校種の中でも、学生総数にみられるような大学の規模によって担当者の特徴や傾向が異なることも大いに予想される。

#### 調査の概要

調査の概要は、以下のとおりである。

- ・主体：独立行政法人日本学生支援機構
- ・目的：大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況について調査し、学生支援に関するニーズを把握する。
- ・方法：日本学生支援機構ホームページ上にダウンロード用回答票を掲載し、電子メールにて回答を受け付けた。
- ・対象校および時期：国公私立の大学、短期大学、高等専門学校1,211校に対し、平成22年9月1日現

在の状況を調査した。

・回答校数：1,136校(総回収率93.8%)。内訳はTable1参照。本稿では、主に、大学727校(総回収率94.7%)に焦点をあてる。

#### 調査結果

##### 教職員のかかわり

就職支援の業務組織で実際に支援にあたる担当者について、「教員(常勤本務・常勤兼務・非常勤)」「職員(常勤・非常勤)」「いない」を選択肢として尋ね(複数回答可)、学校種別に示した結果がFigure1である。

「いない」との回答は、「高等専門学校」18.9%に対し、「大学全体」3.9%、「短期大学」3.7%に過ぎず、大学や短期大学では、就職支援を実際に担当する教職員の存在が一般化していることがわかる( $X^2(2)=26.827, p<.001$ )。

その担い手に目を向けると、「職員(常勤)」や「職員(非常勤)」で学校種による有意差が明らかに示されている。「職員(常勤)」では「高等専門学校」

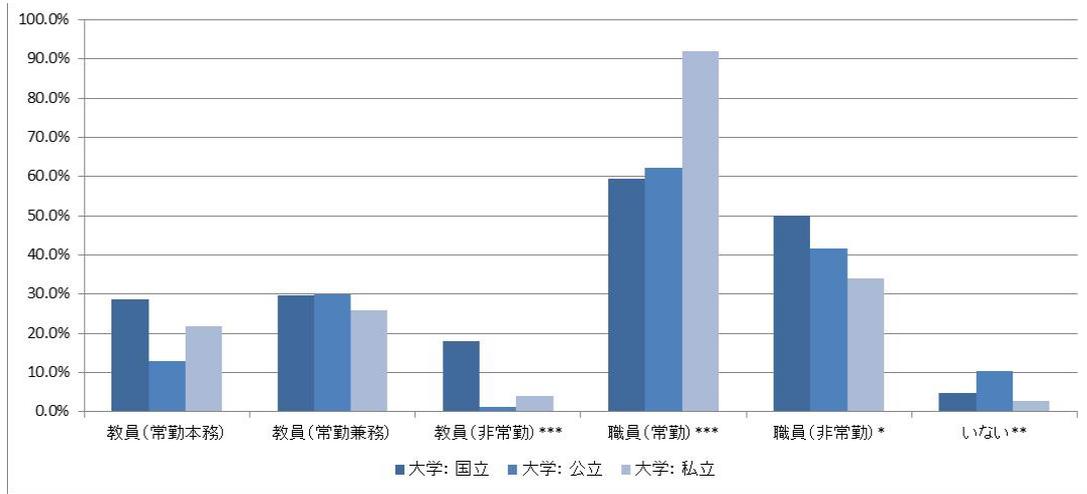


Figure2 大学における就職支援担当者（設置者別） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

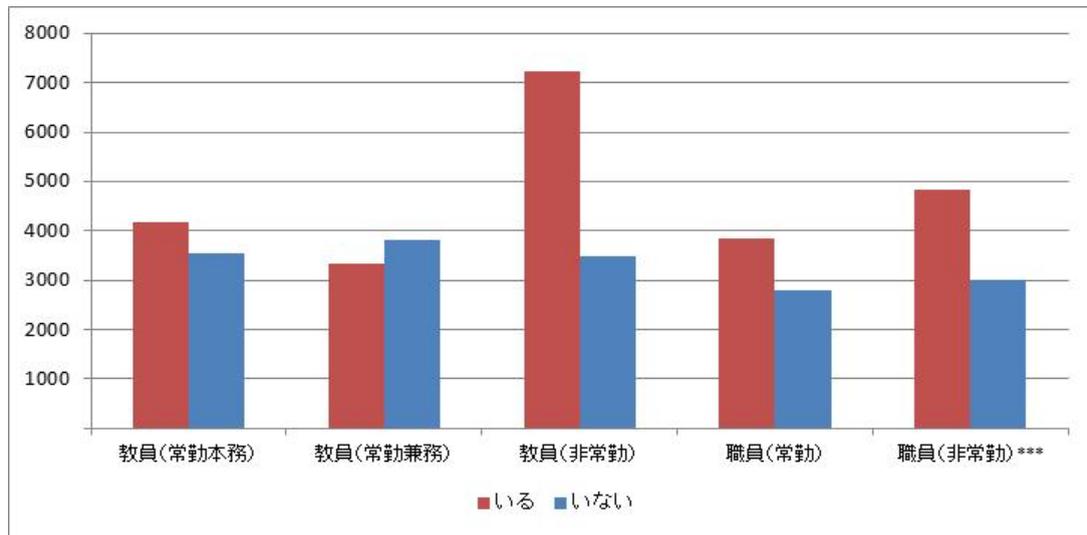


Figure3 大学における就職支援担当者（有無 × 学生総数平均） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

26.4%に対して、「大学全体」85.0%、「短期大学」83.7%に及んでいる ( $X^2(2)=115.419, p<.001$ )。「職員(非常勤)」でも「高等専門学校」13.2%に対して、「大学全体」36.7%、「短期大学」28.7%であることから ( $X^2(2)=16.555, p<.001$ )、大学における就職支援への教職員のかかわりの特徴は、主たる担い手が「職員」である点にあると思われる。

Figure2は、大学に焦点をあて、その設置者別に、教職員のかかわりを尋ねた結果である（複数回答可）。

「いない」との回答はいずれの設置者でも低いが、「国立」4.8%、「私立」2.8%に対し、「公立」では10.4%と他に比べて高い ( $X^2(2)=10.681, p<.01$ )。先に、大学や短期大学では、就職支援を実際に担当する教職員の存在が一般化していることを指摘したが、その状況は設置者によって差異があることがわかる。望月(2010)は、大学等のキャリア教育・就職支援

の状況として、「公立校、特に公立大学・公立短期大学の取り組みの遅れ」を指摘しているが、その背景には、就職支援に実際に支援にあたる担当者の問題もあるのではなかろうか。

その担い手に目を向けると、「職員(常勤)」と「職員(非常勤)」で設置者による有意差が明らかに示されている。先に大学や短期大学では「職員(常勤)」が主であることを指摘したが、大学という同じ学校種間でも「国立」59.5%、「公立」62.3%に対して、「私立」では91.9%に及んでいる ( $X^2(2)=94.781, p<.001$ )。上西(2007, P50)も述べるように、私立大学は従来から就職支援に力をいれてきており、職員組織である就職部の組織基盤がすでに存在していることのあらわれであろう。その一方で、「職員(非常勤)」に関しては「私立」3.9%、「公立」1.3%に対して、「国立」が17.9%と目立つ結果となっている

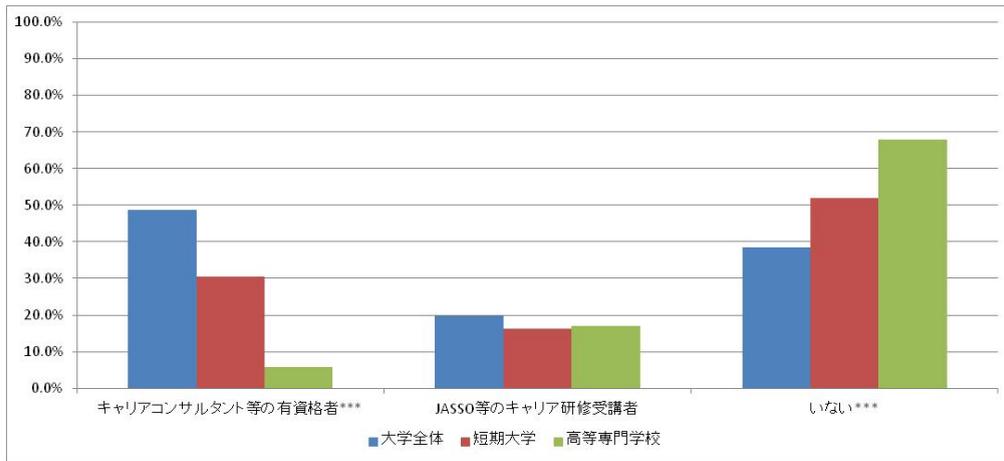


Figure4 大学等における就職支援担当者の専門性（学校種別） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

( $X^2(2)=31.500, p<.001$ )。

さらに、「教員（常勤本務・常勤兼務・非常勤）」「職員（常勤・非常勤）」それぞれが「いる」か「いない」かを尋ね、それぞれの学生総数平均を示した結果が Figure3 である。

「職員（非常勤）」では、「いる」の学生総数平均が 4,820 人に対し、「いない」は 3,011 人であり有意差も明らかに示されている ( $t(466.233)=-3.704, p<.001$ )。ほか、明らかな有意差ではないものの、「教員（非常勤）」は「いる」の学生総数平均が 7,244 人に対し、「いない」は 3,479 人と大きな開きがある ( $t(37.723)=-1.797, p<.1$ )。これらの結果より、学生総数平均の違いは、非常勤の教員や職員の有無と関連があるものと思われる。

また、いずれも「いない」との回答した大学の学生総数平均は 717 人であり、それ以外の大学の 3,794 人に比べて明らかに少ないことも示されている ( $t(534.162)=12.192, p<.001$ )。

#### 担当者の専門性

続いて、担当者の専門性について、「担当者の中に、専門的な訓練を受けた方はいますか」と尋ね、「キャリアコンサルタント等の有資格者」「JASSO 等のキャリア研修受講者」「いない」より回答を求めた結果について（複数回答可）、学校種別に示したものが Figure4 である。

「いない」との回答は、「大学全体」38.5% に対し、「短期大学」52.0%、「高等専門学校」67.9%と学校種による明らかな差異がみられた ( $X^2(2)=30.339, p<.001$ )。

その専門性に目を向けると、「キャリアコンサルタント等の有資格者」に関しても学校種による有意差

が明らかであり、「大学全体」48.6%、「短期大学」30.6%に対して、「高等専門学校」では 5.7%に過ぎない結果となった ( $X^2(2)=60.411, p<.001$ )。

その一方で「JASSO 等のキャリア研修受講者」に関しては学校種による有意差はみられず、「大学全体」19.7%、「短期大学」16.3%、「高等専門学校」17.0%といずれも 2 割程度であった ( $X^2(2)=1.893, N.S$ )。

これらの結果からは、大学における就職支援は、キャリアコンサルタント等の有資格者などの専門的な訓練を受けた担当者が、他の学校種に比べて多いといえるだろう。

さらに、大学に焦点をあて、その設置者別に、担当者の専門性について尋ねた結果が Figure5 である（複数回答可）。

「いない」との回答は、「国立」28.6%、「私立」38.5%、「公立」49.4%であり、設置者による有意差がみられた ( $X^2(2)=7.325, p<.05$ )。

その専門性に目を向けると、「キャリアコンサルタント等の有資格者」「JASSO 等のキャリア研修受講者」のいずれも有意差がみられ、「国立」が「公立」や「私立」に比べて高いことが示されている（それぞれ  $X^2(2)=6.493, p<.05$ ,  $X^2(2)=6.448, p<.05$ )。

個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングを厚生労働省が推進していることもあり、「キャリアコンサルタント等の有資格者」は「国立」56.0%、「私立」49.1%、「公立」36.4%に達している。しかしカウンセラー（「臨床心理士」ないしは「大学カウンセラー」の資格を持つ者）は、大学全体の 87.9%で学生相談組織に配置されていることを考えると（日本学生支援機構, 2011）、就職支援組織へのキャリアコンサルタント等の有資格者の配置率が

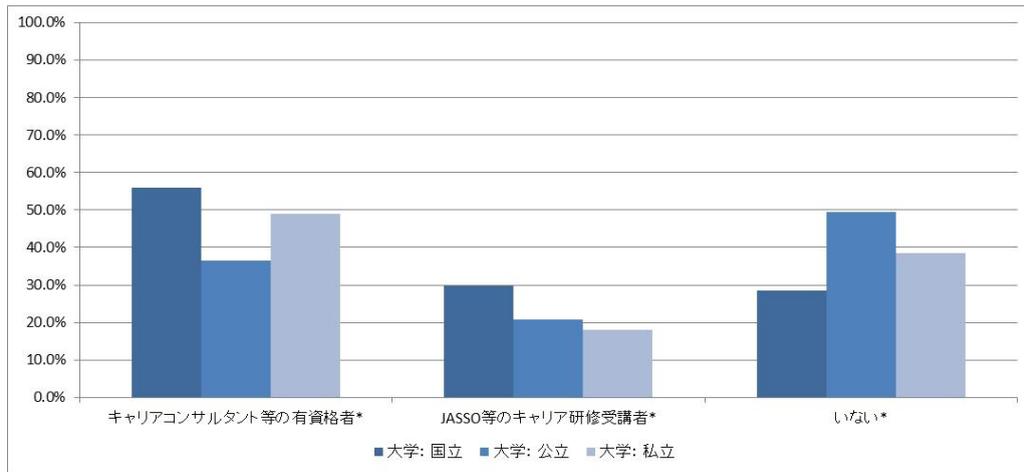


Figure5 大学における就職支援担当者の専門性（設置者別） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

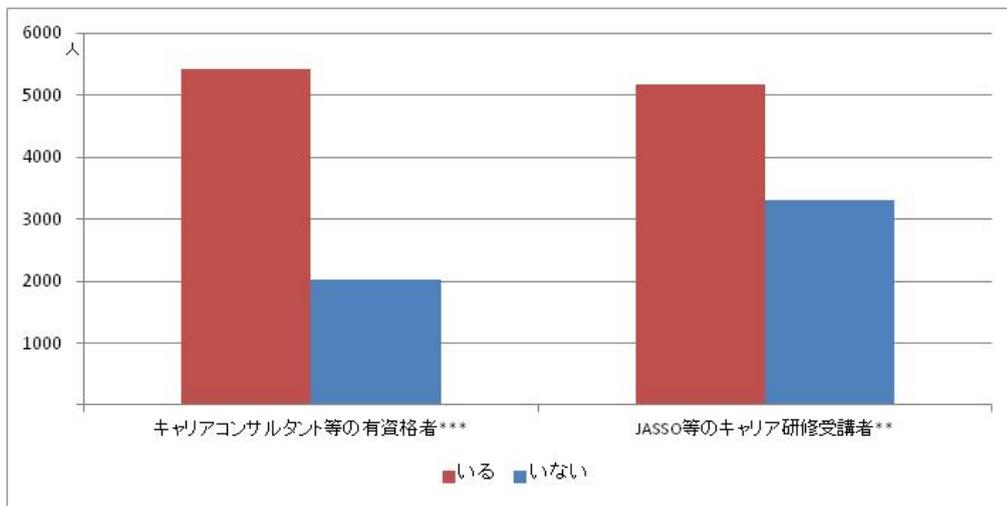


Figure6 大学における就職支援担当者の専門性（有無 × 学生総数平均） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

高いとはまだいえないだろう。

また「キャリアコンサルタント等の有資格者」について、その資格名を具体的に尋ねた結果、「キャリア・デベロップメント・アドバイザー（CDA）」「GCDF-Japan キャリアカウンセラー」「プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー」「産業カウンセラー」「教育カウンセラー」「スチューデントコンサルタント」「臨床心理士」など多岐にわたるものが挙げられていた。標準レベルキャリア・コンサルタント能力評価試験にかかわる資格以外の回答も多くみられ、その専門性の捉え方も多様であることもうかがえる。

さらに、「キャリアコンサルタント等の有資格者」「JASSO等のキャリア研修受講者」それぞれについて「いる」か「いない」かを尋ね、それぞれの学生総数平均を示した結果がFigure6である。

「キャリアコンサルタント等の有資格者」では、「いる」の学生総数平均が5,427人に対し、「いない」

は2,023人であり有意差も明らかに示されている( $t(470.089)=-7.726, p<.001$ )。「JASSO等のキャリア研修受講者」でも、「いる」の学生総数平均が5,163人に対し、「いない」は3,311人と有意差が明らかである( $t(192.791)=-2.950, p<.01$ )。これらの結果より、学生総数平均の違いは、専門的な知識を有する担当者の有無と関連があるものと思われる。

また、いずれも「いない」との回答した大学の学生総数平均は1,750人であり、それ以外の大学の4,882人に比べて明らかに少ないことも示されている( $t(597.449)=8.408, p<.001$ )。

#### 学外からの担当者の採用・配置

さいごに、学外からの担当者の採用・配置について、「担当者として、学外からの人材の採用・配置をしていますか」と尋ね、「企業等の人事担当経験者」「就職支援関連企業等の経験者」「卒業生」「いない」より回

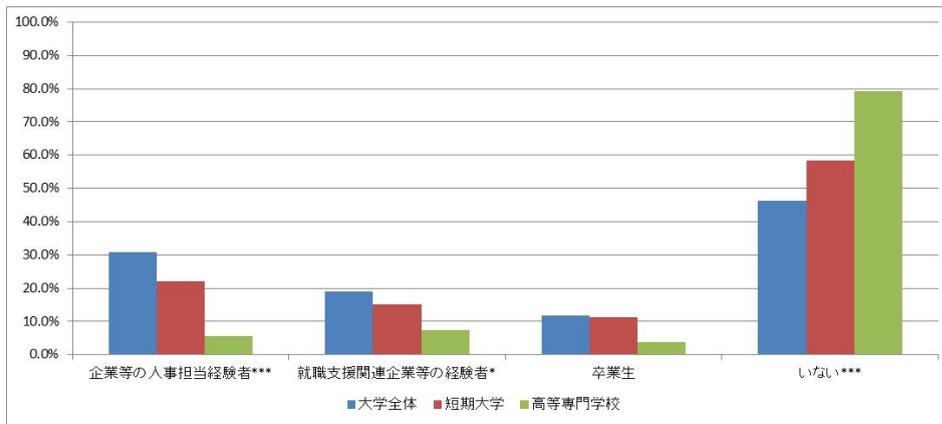


Figure7 大学等における学外からの就職支援担当者の採用・配置（学校種別） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

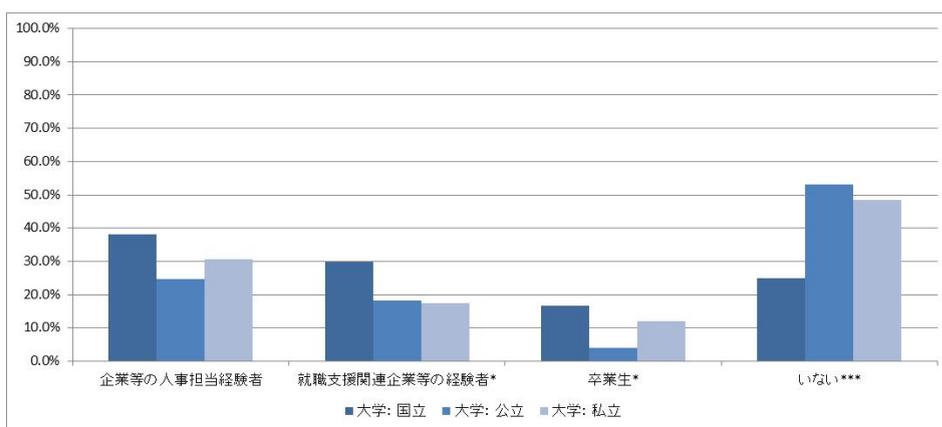


Figure8 大学における学外からの就職支援担当者の採用・配置（設置者別） \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

答を求めた結果について（複数回答可）、学校種別に示したものが Figure7 である。

「いない」との回答は、「大学全体」46.2%、「短期大学」58.4%、「高等専門学校」79.2%であり、学校種により明らかな有意差がみられた ( $X^2(2)=31.296, p<.001$ )。

学外からの担当者の経歴等について具体的に目を向けると、「企業等の人事担当経験者」でも学校種による有意差が明らかにみられ、「大学」30.8%、「短期大学」22.2%に対し、「高等専門学校」は5.7%に過ぎない結果となった ( $X^2(2)=21.811, p<.001$ )。「就職支援関連企業等の経験者」でも有意差はみられ、「大学」19.0%、「短期大学」15.2%、「高等専門学校」7.5%であった ( $X^2(2)=6.103, p<.05$ )。

これらの結果からは、大学における就職支援は、企業等の人事担当や就職支援関連企業等の経験者などの学外からの採用・配置が、他の学校種に比べて多いといえるだろう。

さらに、大学に焦点をあて、その設置者別に、学外からの担当者の採用・配置を尋ねた結果が Figure8

である（複数回答可）。

「いない」との回答は、「国立」25.0%、「公立」48.4%、「私立」53.2%と設置者による有意差が明らかにみられた ( $X^2(2)=17.838, p<.001$ )。

学外からの担当者の経歴等について具体的に目を向けると、「就職支援関連企業等の経験者」でも設置者による有意差がみられ、「公立」18.2%、「私立」17.5%に対し、「国立」では29.8%と高い結果となった ( $X^2(2)=7.197, p<.05$ )。「卒業生」でも設置者による有意差が示されているが、「国立」16.7%、「私立」12.0%に比べて、「公立」が3.9%と低い結果となっている ( $X^2(2)=6.603, p<.05$ )。

有意差はみられないものの「企業等の人事担当経験者」でも「国立」は「私立」や「公立」に比べて高く、全体的に、学外からの就職支援担当者の採用・配置は「国立」での高さが目立つ。その背景には、頻繁な人事異動のために学内職員の専門性の育成・定着が困難であったり、学生の就職率の向上やキャリア形成の促進を目的とした時限付の財政支援を受け、非常勤や一定の任期を設けての採用・配置を行っているケー

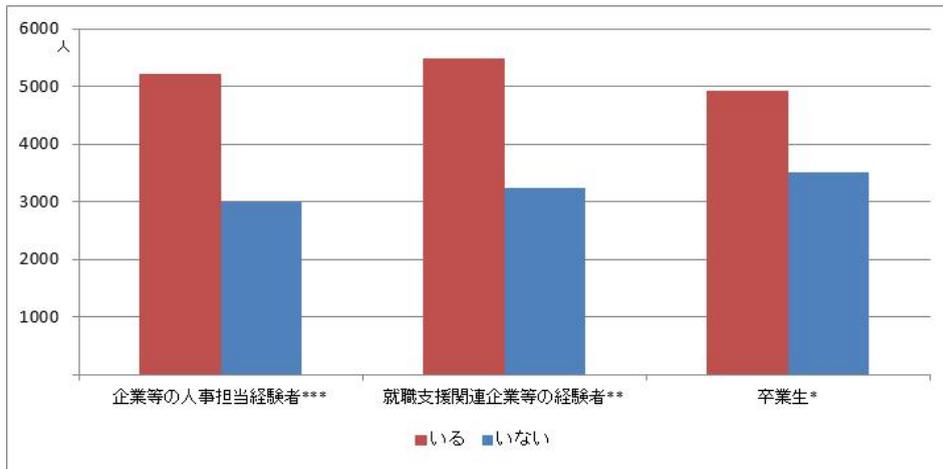


Figure9 大学における学外からの就職支援担当者の採用・配置（有無×学生総数平均）\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

すが国立大学には少なからずある点が影響しているのではなかろうか。伊藤（2011）によれば、私立大学においては、就職担当者として自らの大学の卒業生を充てる場合が多くみられたが、近年では公募等により外部人材を採用する大学が増えてきているという。今後は、私立大学でも、外部からの即戦力となる人材の採用・配置が進むことも大いに考えられる。

さらに、学外から採用・配置された担当者が、「企業等の人事担当経験者」「就職支援関連企業等の経験者」「卒業生」それぞれについて「いる」か「いない」かを尋ね、それぞれの学生総数平均を示した結果がFigure9である。

「企業等の人事担当経験者」では、「いる」の学生総数平均が5,220人に対し、「いない」は2,988人であり有意差も明らかに示されている ( $t(333.090)=-4.135, p<.001$ )。「就職支援関連企業等の経験者」も「いる」の学生総数平均が5,499人に対し、「いない」は3,248人と有意差が明らかである ( $t(161.946)=-2.972, p<.01$ )。「卒業生」も「いる」の学生総数平均が4,918人に対し、「いない」は3,511人と有意差がみられた ( $t(725)=-2.016, p<.05$ )。

これらの結果より、学生総数平均の違いは、学外から採用・配置された担当者の有無と関連があるものと思われる。

また、いずれも「いない」との回答した大学の学生総数平均は2,410人であり、それ以外の大学の4,763人に比べて明らかに少ないことも示されている ( $t(664.902)=5.497, p<.001$ )。

おわりに

本稿では大学における就職支援、特にその業務組織に着目し、そこで実際に支援にあたる担当者の現状について、全国調査の結果に基づくマクロな視点で俯瞰的に示してきた。そこから浮かび上がってきた課題について、最後に述べてみたい。

まずは、「当者の専門性の担保とマネジメント力」といった実践的な課題である。

望月（2011）は、本稿同様、平成22年度「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」をベースに、平成17年度及び平成20年度に実施した同調査、平成11年度に文部省が実施した『大学における学生生活の充実に関する調査研究会』の検討のための調査を参照しながら、大学における就職支援の取組の現代的特質について、それまでとの変化にも目を向けながら実証的に示している。そこからは、大学における就職支援が、「正課外支援から正課教育へ」「学内支援から学外との連携支援へ」「在学生（卒業年次生）対象から卒業生対象へ」と質的に深化し、広範化している現状が明らかになっている。

就職支援が質的に深化し、広範化する中で、担当者の専門性をいかに高めるかは大きな課題である。その時々担当者の資格取得や研修参加を促進するのみならず、専門性の高い人材の学内での配置転換（専門職化）や、学外からの新規採用・配置なども今後ますます増えていくものと思われる。時限付の財政支援を受け、担当者の専門性を担保していく場合でも、長期的なスパンでの維持を検討することが必要であろう。

また、その専門性の中身にも目を向けなければなら

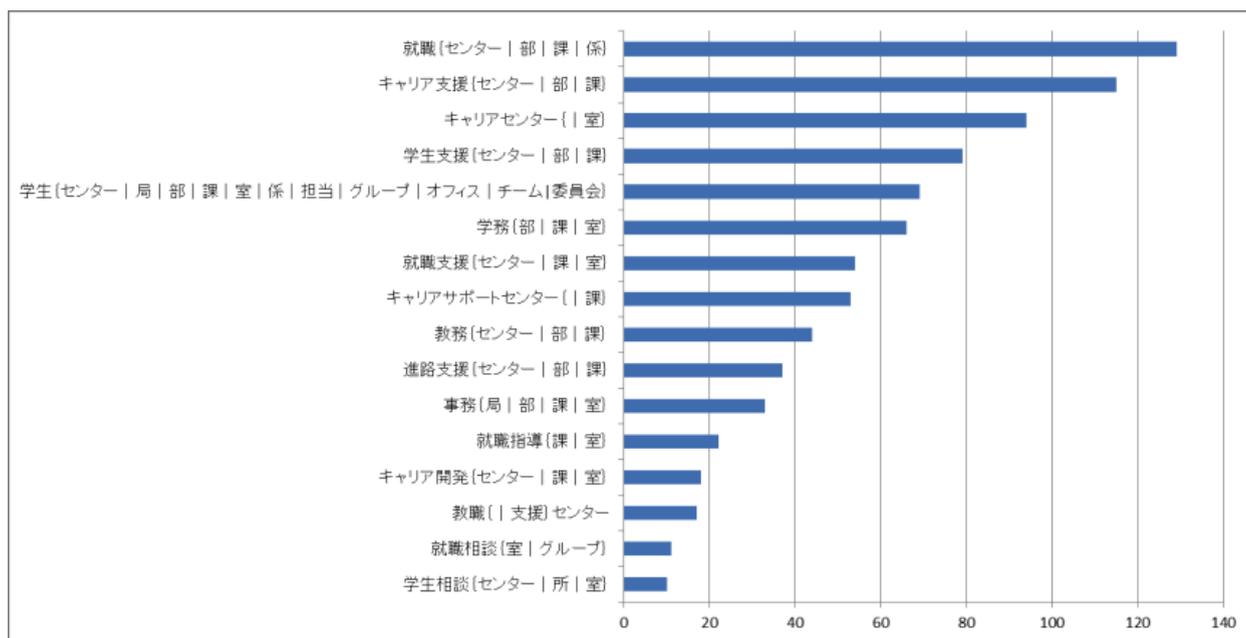


Figure10 就職支援にかかわる業務組織の名称例 川島（2011）を一部修正

ない。近年、「キャリア」に関する資格や研修は少なからずみられ、キャリアコンサルタントの数もおよそ62,000人に達している（平成21年3月末現在）。しかしその方向性や質は一定とはいえず、大学が期待するスキルとはズレが生じる可能性も否めない。

また、学外から専門性の高い人材を採用・配置する場合には、それまでの職務経験や環境の違いから、伊藤（2011）も指摘するように「組織内の人間関係には複雑な様相が現れることとなる（P84）」ことも想定しておく必要があるだろう。

これらを考え合わせると、担当者個人の専門性の担保とともに、専門性の高い人材を有効に活用できるようなマネジメント力が、今後はより強く求められるといえよう。改正された大学設置基準の条文に「大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整える」とあるように、学内のそれぞれの組織が、所属組織という枠組を超えて緊密に連携し、全学的な体制を整えていくことが必要である。

就職支援にかかわる近年の業務組織の名称はFigure10に示されているように、「就職課」や「学生課」といった伝統的に就職支援を担ってきた事務組織の名称とともに、「キャリア（支援・サポート・開発）センター」や「学生（支援・相談）センター」など、「就職」に特化せず、支援の領域をより広義にとらえたセンター組織の名称も少なからずみられる。支援の領域をより広義にとらえたセンター組織の拡がり、その1つの先進的な事例であるともいえるだろう。

また、就職支援の現状やあり方についての多面的に検討を重ね、就職支援に関する近年の数々の政策や推進事業の（方向性の）妥当性を検証していくことも重要な課題である。当初の予定件数を上回るほどの件数を選定した「大学生の就業力育成事業」は、本調査を実施した後、終了（予定）年度を待たずして廃止となった。しかしその翌年、学生の社会的・職業的自立に向けた取組の充実を図ることは重要であるとし、大学・短期大学がグループを形成し、地域の産業界等との連携を通じて、産業界のニーズに対応した人材を育成する取組を支援することを目的とした「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」が新たに推し進められている。これらにみられるように、大学生の就職支援にかかわる事業が矢継ぎ早に立ち上がっているが、その成果や課題について、個々の採択大学での検証にとどめず、事業全体としてもしっかりと検証していくことが求められるのではなかろうか。

#### 参考文献

- 伊藤彰茂（2011）「キャリア開発の支援 II 大学におけるキャリア開発と支援（2）」伊藤一雄・堀内達夫・佐藤史人編著『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、pp.82-95.
- 川島啓二（2011）「学生支援のための学内組織の拡充」日本学生支援機構『学生支援の現代的展開—平成22年度学生支援取組状況調査より—』、pp.1-20.
- 望月由起（2010）「大学等における就職・キャリア支援

の現状と課題」日本学生支援機構『学生支援の現状と課題—学生を支援・活性化する取り組みの充実に向けて』, pp.53-66.

望月由起 (2011) 「大学等におけるキャリア教育・就職支援の現状—学校種や設置者による相違に着目して—」『学生支援の現代的展開—平成22年度学生支援取組状況調査より—』 pp.49-62.

日本学生支援機構 (2010) 『平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラム事例集』

日本学生支援機構 (2011) 「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援取組状況に関する調査(平成22年度)集計報告(単純集計)」 [http://www.jasso.go.jp/gakusei\\_plan/documents/torikumi\\_chousa.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/documents/torikumi_chousa.pdf) (2013年2月26日参照)

上西充子 (2007) 「大学におけるキャリア支援:その動向」上西充子編著『大学のキャリア支援—実践事例と省察—』経営書院, pp.24-76.

谷内篤弘 (2005) 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房.

2013年2月26日 受稿

2013年3月18日 受理