

キャリア教育プログラムの変更が 大学生の就職状況に与える影響

吉田 尚子

Impact of the modification to career education program on
employment condition of university students

Naoko YOSHIDA

Otemon Business Management Review, Vol.26, No.2

キャリア教育プログラムの変更が 大学生の就職状況に与える影響

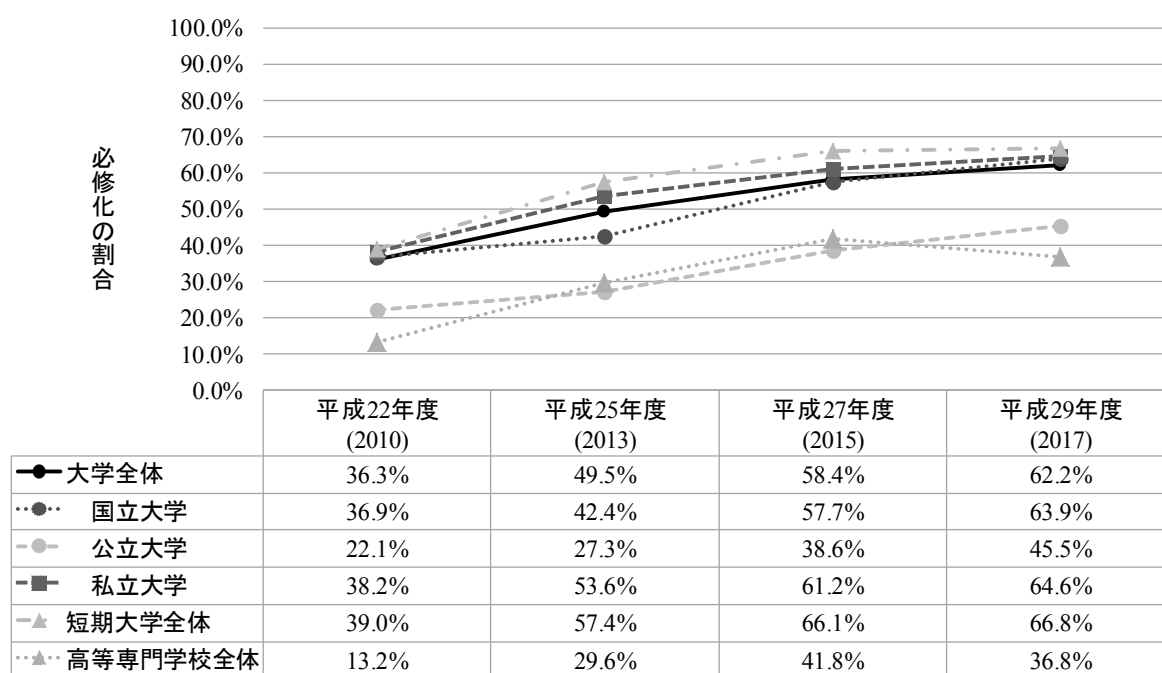
吉田 尚子

1 はじめに

1.1 大学におけるキャリア教育の現状

大学は、学生の就職を支援するために、就職対策だけでなく教学面からもキャリア形成支援策を講じている。そのひとつに、キャリア教育がある。独立行政法人日本学生支援機構（2017）の調査によると、キャリア教育は2017年度現在、62.2%の大学で必修科目として開設されている。Figure 1は、2017年度と同様の調査が行われた2010年度、2013年度、2015年度の結果を図示したものである。この図からわかるとおり、キャリア教育は、年を経るごとに日本全体で進んでいる。

このようなキャリア教育は、単独の正課科目として導入されるだけでなく、一連の正課科目群であったり、正課外の活動を含めたりする形で導入される。本研究では、こうしたキャリア教育の取り組みの中で、一連の正課科目群のことをキャリア教育プログラムと呼ぶこととした。同様の取り組みとして、厚生労働省が2015年に大学等で効果的なキャリア教育を実現するために開発した34のプログラムがある。具体的には、「職業興味の理論と解釈」、「職業レディネステストを使った自己理解」、「職業の中の仕事を探す（課業分析を通じて）」、「キャリア・シミュレーション（失業や長時間労働などの困難への対処シミュレーション）」な



筆者作成：独立行政法人日本学生支援機構による「大学等における学生支援の取組状況に関する調査」参考

Figure 1 キャリア科目必修化の変遷

どであった。これらは、キャリア・コンサルティングのツールやノウハウなど、労働行政が有する知見を活かしたもので、社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力を高めるものであった。

こうしたキャリア教育の展開は、国、大学、学生それぞれの立場で課題があったことが起因となっている。

国の課題

国は、若者の無業率や非正規雇用率の高さ、早期離職者の存在などの諸問題を解決する方策のひとつとして、政策的にキャリア教育を高等教育機関に導入しようとした。中央教育審議会答申（2008）では、「キャリア教育は、生涯を通じた持続的な就職力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置づけるもの」として、教育課程の中にキャリア教育を適正に配置することが示された。2011年3月の大学設置基準改正では、第42条2項に「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、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ものとする」という条文が加えられ、すべての高等教育機関で教育課程の内外を通じたキャリア教育が義務化された。中央教育審議会答申（2011）では、キャリア教育を「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」とし、学校から社会・職業への円滑な移行のために、組織的・体系的にキャリア教育・職業教育を行なう必要性およびその方途が述べられた。

大学の課題

一方、大学を評価する指標の中には、重要なものとして就職率がある。学校教育法施行規則の改正（2011年4月施行）により、各大学の公表すべき教育情報として「卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の

状況に関すること」が挙げられ、大学は学生の就職状況を情報公開するよう義務づけられた。そのために各大学では、HPや大学案内等で、就職率だけでなく就職先企業一覧や就職先企業規模別分類、職種・業界別分類など学生の就職や進路に関する詳細な情報を提供している。また、これらの情報は、「大学の實力（読売新聞）」や「本当に強い大学（東洋経済新報社）」等の情報誌においても、比較・公表されている。したがって、大学経営において学生の就職率に直結する内容は重要であり、それを補完するキャリア教育は無視できないものとなっている。しかし、中央教育審議会答申（2011）にあるとおり、キャリア教育は学生の社会的・職業的自立を促すためにあるもので、就職させるための教育ではないことも周知のとおりである。

学生の課題

また、学生は青年期におけるキャリア発達課題として「職業選択」に直面する。Havighurst（1953）は、「発達課題とは人生の各段階の時期に生じる課題で、それを達成すれば人は幸福になり、次の発達段階の課題の達成も容易になるが、失敗した場合にはその人は不幸になり、社会から承認されず、次の発達段階の課題を成し遂げることが困難となる課題」とし、人間が健全で幸福な発達を遂げるために各発達段階で達成しておかなければならない課題を提唱している。その中で、「職業選択とそれへの準備」は青年期の発達課題のひとつであり、成人性の獲得につながるものとした。学生にとって就職は、キャリアの到達点ではなく経過点に過ぎないものであるが重要であり、大学は学生が円滑に職業選択を進めて行けるよう支援していく立場を担っている。

以上のことからわかるとおり、現状では、キャリア教育の目的と大学に求められることの間に矛盾が生じている。五十嵐（2012）は、大学生の就職問題に端を発したキャリア教育の導入は、未だ就職指導と混同されたままであることを指摘している。これは、大学におけるキャリア教育の目標

設定とその評価指標があいまいなことに起因していると思われる。

キャリア教育の効果測定に関する先行研究

キャリア教育の効果測定は、これまでも様々な指標を用いて研究がおこなわれている。宮入（2013）は、大学のキャリア教育におけるプログラムとして実施した社会人との対話が、学生の意識に影響を与え、学生たちの進路選択行動の遂行可能感を高めるのに有効であることを実践的研究により明らかにしている。三川ら（2013, 2015）は、キャリア教育および職業教育の目標設定と実践の評価ツールとして「キャリアデザイン力尺度」（改訂版）を開発し、社会形成力・リーダーシップ力・自己理解力・問題解決力・職業理解力を測定しようとした。そして、三川・前田（2018）は、「職業としての心理学」の授業前後で、「キャリアデザイン力尺度」（改訂版）を用いた質問紙調査を実施し、学生にどのような「力」が身についたのか、キャリア発達は促されたのか、その取り組みは効果的であったかを検討している。その結果、受講生のキャリアデザイン力が全般的に向上していることからキャリア教育としての効果が検証されたとしている。また、吉田・原田（2018）は、大学生のキャリア意識が社会人講話の受講前後でどのように変化するかについて、キャリア・レディネスの概念を用いて検討している。その結果、関心性と自律性には有意差が見られず、計画性のみ有意差が見られたことから、社会人講話によって学生は計画性を高めていることがわかった。キャリア・レディネスとは、安保ら（2008）によると、一般的にはキャリアに関する諸問題に対応する個人の対処準備性であり、生涯発達の視点ではキャリア成熟とも表現されるものである。また、King（1989）は、「キャリア成熟とは、知見の広い、年齢にふさわしいキャリア決定をするための個人のレディネスである」と定義し、それをキャリア行動の重要な側面であるとした。キャリア・レディネスが高いことは、組織への適応に必要な要素と考えられている。

このように、キャリア教育の効果測定に関する

研究は、学生の意識や身についた能力・態度など、心理的指標を用いて検討しているものが多い。しかし、カリキュラムや教育プログラムを評価した研究は、ほとんど見られない。

教育プログラムを評価した研究としては、吉田（2017）が、キャリア形成支援プログラムに開設されている科目の単位修得状況が就職に与える影響についてロジスティック回帰分析を行って検討している。その結果から、インターンシップが学生の就職意欲の喚起に影響を及ぼして就職決定に結びついていること、早期にキャリアの意識づけを行うことやキャリア教育の授業内容が就職の成否に影響を与えていることが示唆された。また、吉田・原田（2019）は、キャリア教育プログラム改定前後で卒業時の就職状況に変化があったかについて、対応分析を用いて検討している。その結果、キャリア教育プログラム改定後に就職状況が改善していることが示された。吉田（2017）によると、本改定は、学びの範囲と順序を明確にして、学生がキャリア形成科目を計画的・継続的に履修するよう促すことに重点を置いたものであった。改定の大きな特徴は、次の5点であった。

- 1) 系統立てた履修を促すためにキャリア形成科目の配当年次を固定
- 2) インターンシップの履修対象年次の拡大
- 3) 新入生全員が初年次科目のキャリアデザイン論を履修することを義務化
- 4) 課題解決型科目として「プロジェクト」を新規開設し、全セメスターに配置
- 5) 「プロジェクト」への円滑な導入のため、「プロジェクト入門」を新規開設

中央教育審議会答申（2011）は、「大学のキャリア教育の成果を適切に評価するには、そのカリキュラムやプログラムを評価することとキャリア発達を促進するために必要な能力や態度の発達を評価することが必要である」とした上で、「キャリア教育の教育活動の成果が測定されにくいために到達目標と関連付けた評価を行うことができていない」と指摘している。そして、「キャリア教育の実践が教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、到達目標とそれを具体化した教

育プログラムの評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である」と述べている。

以上のことからわかるように、キャリア教育は、国策や大学経営の両面から影響を受けている。その結果、キャリア教育の目標が明確にしづらい現状にある。これを解決するためには、カリキュラムや教育プログラムの改善が求められるが、それを示唆するような研究は少ない。

1.2 本研究の目的

本研究では、大学のキャリア教育プログラムが学生の卒業時の就職状況に影響を与えているかどうかについて検討することを目的とする。キャリア教育が学生の社会的・職業的自立を促す取り組みとして機能しているとするならば、その取り組みは学生のキャリア選択に影響を与えるだろう。その成果は、大学が評価される指標のひとつである大学生の就職率や学生の就職先企業規模に反映され则认为られる。本研究の目的を検証するためには、キャリア教育のカリキュラム改定前後で学生の就職状況を比較することが有効であると思われる。学生の就職状況を表す指標には、就職率と就職先企業規模が考えられる。就職したかどうかだけでなく、大学の視点からみて「良い」とされる企業へ就職できたかどうかを検討するためには、後者の指標が必要である。

そこで、本研究では、追手門学院大学のキャリア教育プログラム改定前後で就職状況に変化があるかどうかを調べることにした。吉田(2017)によると、追手門学院大学は、厚生労働省が2015年に34のプログラムを開発するより早く、キャリア教育の普及に取り組んでおり、2004年度から「追大キャリア形成支援プログラム」という名称で、教学、就職支援、資格・就職対策講座を有機的に結びつける取り組みを進めてきた。その取り組みは、「大学教育・学生支援推進事業」【テーマB】学生支援推進プログラム（学生支援GP）に採択されるなど、文部科学省に高く評価されていた。2014年度には、1.1節の「キャリア教育の効果測定に関する先行研究」で述べたとおり、教学

にかかわる部分で大幅な改正が行われた。そこで、2014年度前後の入学生を比較すれば、本研究の目的を検証できると考え、適切な事例であると判断した。次節では、キャリア教育プログラムの変遷について概観する。

1.3 追手門学院大学のキャリア教育プログラムの変遷

追手門学院大学では、2004年度に自主自立型人材を育むための独自の「キャリア形成支援プログラム」をスタートさせた。三川(2010)によると、これは、キャリア形成は入学前・1年次から行われなくてはならないという視点に立った、計画的・継続的なキャリア形成支援プログラムであった。この背景には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省・内閣府の関係4府省が、若年者の雇用問題に対する対策として取りまとめた「若者自立・挑戦プラン」(2003)がある。

本プログラムでは、習得目標が学生のキャリア発達に応じて掲げられた。そして、就職・進路支援行事であるキャリアガイダンスや就職ガイダンス、学内企業説明会、就職に関連した講演会や社会人講話などが、キャリア形成関連の授業と連携して行われた。Table 1は、2004年度入学生から2015年度入学生までのキャリア形成科目についてまとめたものである。太字・イタリック体の表記は、改定部分を表した。

キャリア形成関連授業は、2004年度に「新入生演習」、「キャリア形成論」、「インターンシップ1」および「インターンシップ2」を正課授業として開講することからスタートした。翌2005年度には新入生演習で行われていたキャリアスタートプランを発展させて「キャリアデザイン論」を開講し、「キャリア形成論」を通年開講とするために「キャリア形成論1」および「キャリア形成論2」を開講した。そして、2006年度には、「キャリアデザイン論」が学部ごとに複数クラス開講されることになった。これは、全学部「キャリアデザイン論」を導入しようとする試みであった。経済学部、経営学部、文学部（現在の国際教養学部）では「キャリアデザイン論」の履修を新入生全員に

Table 1 入学年度別の主要なキャリア形成科目の科目配置

[illegible]

※心理学部と社会学部は2006年度に人間学部より改組した。そのため、2005年度までは人間学部として一つの学部であった。

◎国際教養学部は2007年度に文学部から改組した。

筆者作成:追手門学院大学STUDY GUIDE(2010年以前は履修要項)参考

義務付け、心理学部と社会学部では配当年次を固定しない選択履修科目として別途クラスを設けた。

キャリア教育の取組みが充実する一方で、経済状況の急激な悪化により、大学生の就職状況はますます深刻化していった。大学生の就職活動の早期化は、早すぎる内定から生じるミスマッチや、その結果としての早期離職を招いた。また、早々に複数内定を獲得する学生がいる一方で、内定が取れずに苦戦する学生もいるといった内定の「二極化」が起こった。大学は、効果的な就職支援策を早急に講じて学生の就職力を高めるとともに、安易な内定辞退や早期離職の防止に取り組むことが必要になった。そこで、内定獲得後の4年生に対してキャリア形成支援を継続的に行うことを目的として、2009年秋学期に3・4年次配当科目として「社会人の基礎」を開講した。これは、前年の2008年度に「キャリア形成論2」で暫定的に開講した4年次秋学期クラスを発展させたものであった。「社会人の基礎」では、社会人になるための基礎力を育て上げることを目標に、就職支援部署が実施する4年生を対象にしたキャリアガイダンスと連携させた。

そして、2013年1月の事務組織変更により、これまで就職支援組織に置かれていたキャリア教育（インターンシップ・資格取得支援含む）は教学組織に移管され、「教育」としての位置づけが明確となった。これに伴い、カリキュラムの課題が浮きあがってきた。2013年度までのカリキュラムでは、キャリア形成支援プログラムに配置されている科目の配当年次を固定していなかった。そのため、学生が系統立てて履修していないことが、計画的・継続的という点で課題となっていた。また、1年次からのキャリア形成を意図して開講した「キャリアデザイン論」の履修方法や授業運営・内容が学部によって2つのパターンに分かれていた。このことが、全学的という点で課題となっていた。例えば、経済学部、経営学部、国際教養学部では、新入生全員の履修を義務付けて、約60人のクラスサイズで学部ごとに複数クラス開講していた。業者委託の教員が授業を担当し、同一テキストを用いた授業が全クラス同じ内容で行

われていた。各学部所属の教員は、それぞれのクラスの単位認定権者として授業運営のオブザーバーを担った。授業の目標は、コミュニケーショントレーニングを中心に、自己理解を深め、大学での学びを社会で活かせるようにビジネス社会の状況を理解することであった。一方、心理学部と社会学部では、選択履修の科目として1クラスのための開講であった。心理学部所属の教員が授業を担当し、授業と就職・進路支援行事のキャリアガイダンスを連携させて、学外から講師を招いて開催される講演が組み込まれていた。授業の目的は、自分自身の将来のキャリア（人生／生き方）をイメージし、その実現のためには、今・ここで、何をどうすればいいのかを考えることであった。

2014年度には、このようなカリキュラムの課題を解決するためにキャリア教育プロジェクトが立ち上げられ、前述のとおりカリキュラム改定が行われた。このカリキュラム改定では、配当年次を固定して学びの順序を明確にすること、新入生全員に「キャリアデザイン論」の履修を義務づけること、キャリア教育の内容を全学的に統一すること、さらに学びを継続させるための新規科目の開設を行った。具体的には、キャリアデザイン論は、心理学部と社会学部の履修方法、授業運営・内容を経済学部、経営学部、国際教養学部と同じ体制に統一した。また、「キャリア形成論1」と「キャリア形成論2」を2年次配当に、「社会人の基礎」を4年次配当にそれぞれ固定した。このことにより3年次配当の講義科目がなくなったため、「キャリア形成論3」を3年次配当の講義科目として新設した。これは、キャリア形成関連授業の継続性を担保するとともに履修機会の拡大を図るための措置であった。3年次配当の科目としては、「インターンシップ1」と「インターンシップ2」が開設されていたが、インターンシップは成果型の科目であり、履修人数に制限を設けるなど他の講義科目とは単位認定や授業運営が異なっていた。

このように、2004年度にスタートした追大キャリア形成支援プログラムは、試行錯誤しながら2009年度に一応の完成をみた後、2013年度まで同じカリキュラムを維持してきた。そして、2014年

Table 2 追手門学院大学卒業生の就職率

(%)

入学年度 (卒業年度)		2002 (2005)	2003 (2006)	2004 (2007)	2005 (2008)	2006 (2009)	2007 (2010)	2008 (2011)	2009 (2012)	2010 (2013)	2011 (2014)	2012 (2015)	2013 (2016)	2014 (2017)	2015 (2018)
就職率 (注1)	経済学部	64.5	73.8	76.3	77.1	57.3	67.3	64.9	73.3	76.9	74.5	79.2	86.8	88.4	91.5
	経営学部	67.9	72.3	77.7	75.1	63.7	68.3	71.8	74.5	79.9	84.8	84.8	89.0	91.8	91.0
	心理学部※	47.7	49.2	53.6	65.4	44.3	54.8	51.1	53.6	61.4	60.2	71.8	73.3	77.7	79.1
	社会学部※	72.2	73.1	86.0	63.8	63.9	65.1	70.2	67.1	71.3	68.0	73.9	82.8	90.1	89.7
	国際教養学部	62.6	69.8	65.4	68.3	51.1	65.4	63.1	67.2	74.6	73.7	74.6	79.6	80.3	85.1
	追手門学院大学全体	63.6	69.1	72.7	72.2	57.0	65.1	65.2	68.5	74.5	72.6	78.4	83.6	86.8	87.8
	全国(注2)	63.7	67.6	69.9	68.4	60.8	61.6	63.9	67.3	69.8	72.6	74.7	76.1	77.1	78.0

※心理学部と社会学部は、2005年まで人間学部として一つの学部であった。

筆者作成：追手門学院大学 就職・キャリア支援課「進路集計表」参考

(注1) 就職率＝内定者数÷卒業生数

(注2) 出典：文部科学統計要覧平成21年版，平成26年版，平成31年版

度のカリキュラム改定以降も，大学の教育改革に併せて毎年改定を重ねていった。2015年には，大学全体のカリキュラム改定が行われ，これらのキャリア形成科目は，キャリアデザイン論も含めてキャリア科目群として59科目の中に配置されることとなった。

1.4 大学生の就職状況と社会情勢

このように教学体制を整えながら，就職支援部署では，学生の就職支援における目標「卒業生就職率90%以上」に加えて，「上場企業・大企業への就職比率50%以上」を掲げ，就職支援方針を就職率から就職の質を表す企業規模に転換していった。教学と就職支援を連携させた取り組みの成果は，学生の就職率として表れている。Table 2は，追手門学院大学の2005年度卒業生（春学期末卒業生含む）から2018年度卒業生（春学期末卒業生含む）

までの14年間の就職率をまとめたものである。就職率は，「就職内定者数」を「卒業生数（春学期卒業生含む）」で除して求めている。

Figure 2は，追手門学院大学卒業生の過去14年間の就職率の推移を，全国平均と比較して図示したものである。全国の大学における就職状況は，文部科学省「学校基本調査」によると，大学卒業者に占める就職者の割合が1991年3月の81.3%から，2003年3月には55.1%まで低下し，2008年3月には69.9%まで回復したものの，2010年3月には再び就職氷河期の水準にまで落ち込み60.8%になった。その後，少しずつ回復の兆しが見え，2019年3月には78.0%となっている。追手門学院大学全体の就職率は，全国平均が回復した2008年3月に72.7%まで回復したのち，2010年3月には57.0%まで落ち込んで全国平均を下回った。その翌年の2011年3月には早くも65.1%まで回復し，以降，すべての

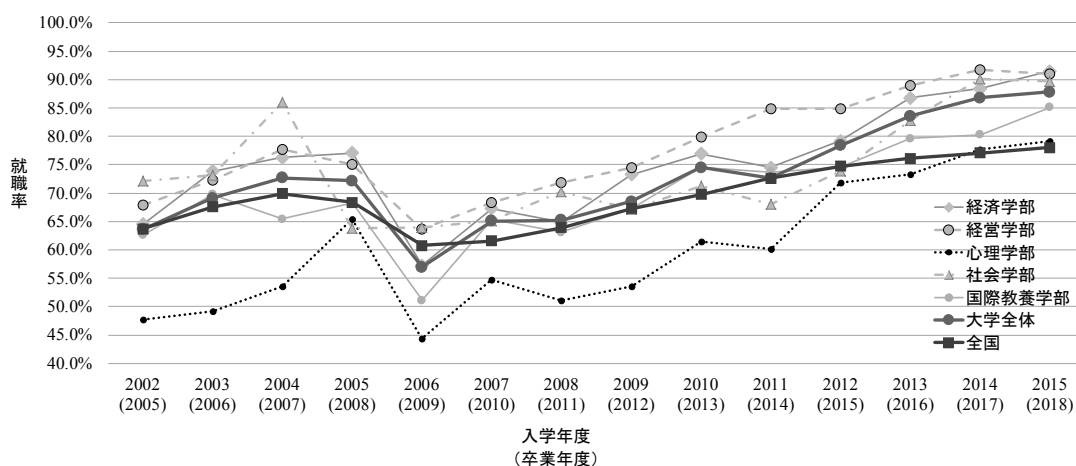
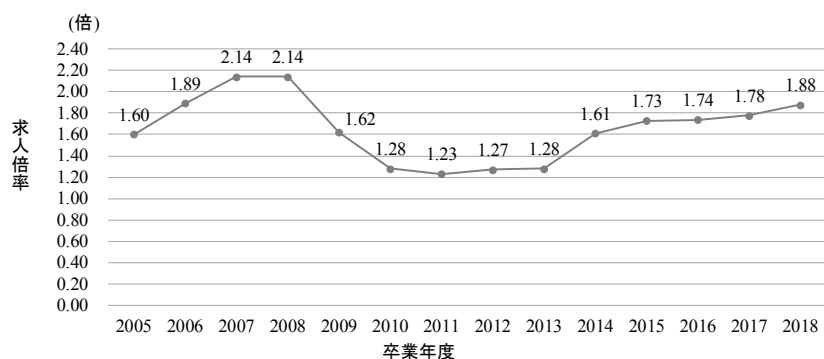


Figure 2 追手門学院大学卒業生の就職率の推移（全国平均との比較）



筆者作成:「第35回ワークス大卒求人倍率調査」参考

Figure 3 大卒求人倍率の推移

年度で全国平均を上回り、2019年3月には87.8%と全国平均を9.8%も上回った。追手門学院大学全体の就職率は、全国平均とほぼ同じように推移しているが、2015年度卒業生からの上昇が際立っている。また、学部ごとの就職率をみると、年度によっては全国平均を下回る学部もあるなど学部間のばらつきが大きかった。しかし、学部間のばらつきは、年を経るごとに解消されている。そして、2017年度卒業生で初めて、全学部の就職率が全国平均を上回った。この時の卒業生は、全学部でキャリアデザイン論を全員履修にするなど、改定したカリキュラムを受講した2014年度入学生であった。

一方、大学生の就職状況は、社会情勢の影響を受けることが考えられる。そこで、社会情勢を表すひとつの指標として大卒求人倍率をみた。

Figure 3は、Figure 2と同じ過去14年間の大卒求人倍率である。リクルートワークス研究所(2019)が公表している「第35回ワークス大卒求人倍率調査」を参考にして、筆者が作成した。大卒求人倍率とは、民間企業への就職を希望する学生一人に対する企業の求人状況を算出したもので、求人総数を民間企業就職希望者数で除して求めている。これをみると、この期間の大卒求人倍率は、就職率の全国平均とほぼ同じように推移していることがわかる。

このように、追手門学院大学は、学生が適切なキャリア選択行動をとることができるように、大学教育の中にキャリア形成に関する科目を設置するだけでなく、科目の運用や授業運営を工夫しながらキャリア教育を進めている。カリキュラムの

改定はその一つである。しかし、その効果については、就職率、キャリアガイダンス等への参加率で示されているが、十分な検証がなされたとは言えない状況であろう。

2 方法

調査対象は、関西圏にある中堅私立文系大学の追手門学院大学の学部学生とした。追手門学院大学は、2018年3月現在、学生数が約7000名、設置学部が経済学部、経営学部、地域創造学部(2015年度開設)、社会学部、心理学部、国際教養学部の6学部で構成されていた。

本研究の目的を検証するために、追手門学院大学の学生の就職状況をキャリア教育のカリキュラム改定前後で比較することにした。そのために、カリキュラム改定のあった2014年度前後2年間の学部卒業生進路データを集めた。集めたデータは、2015年度卒業生1303名、2016年度卒業生1379名、2017年度卒業生1391名、2018年度卒業生1450名のものであった。そのうち、最短修業年限で卒業した学部学生4,875名を分析対象とした。地域創造学部は2015年度新設のため分析対象者から除いた。内訳は、2012年度入学生(2015年度卒業)が1175名、2013年度入学生(2016年度卒業)が1264名、2014年度入学生(2017年度卒業)が1237名、2015年度入学生(2018年度卒業)が1199名であった。最短修業年限で卒業した学生を分析対象としたのは、同じカリキュラムを受講した学生を比較するためである。

卒業生進路データには、学部・学科、学籍番号、

氏名、性別などのデモグラフィック項目の他に、企業分類、企業名称、大・中・小分類名称、職種名称、株式名称、資本金、従業員数などの企業情報に関連する項目が含まれていた。学生の就職状況は、これらの項目のうち学籍番号、大分類名称、従業員数を用いて、入学年度基準就職率と就職先企業規模を調べた。入学年度基準就職率とは、最短修業年限で卒業した学生を分母にして、正規雇用された学生の割合を算出したものである。一般的な統計データ等で示されている就職率とは、その年度に卒業した学生を分母として算出している。そのため、年度途中での卒業生や留年して卒業した学生を含んだ数値となっている。これと区別するために、本研究では入学年度基準就職率を最短修業年限で卒業した学生の就職率と定義して用いる。

入学年度基準就職率を調べるために、大分類名称を用いて、学生を正規雇用と非正規雇用・非就職（進学含む）に分けた。大分類名称とは、総務省による「日本標準産業分類」に基づいて企業を業種別に分類にしたものである。追手門学院大学では、日本標準産業分類で区分できない学生の進路先を、「非正規・非就職」として区分していた。また、就職先企業規模を調べるために、従業員数を用いた。これは、厚生労働省が企業を従業員規

模で区分していることや大学が公表している学生の進路情報等においても従業員数を指標とした統計データが多く使われていることによる。そこで、就職先企業規模の分類としては、正規雇用は従業員数「20人以下」、「21～300人」、「301～1000人」、「1001～3000人」、「3001人以上」の5つのいずれかとし、非正規雇用や進学等による非就職は「非正規・非就職（進学含む）」に分けた。

学生は、カリキュラムの違いで2群に分けた。カリキュラムの違いを比較するために対象にした科目は、「追大キャリア形成支援プログラム」に属する「キャリアデザイン論」であった。「キャリアデザイン論」は、カリキュラム改定前後を通じて全員が履修することを課せられた学部と、改定前後で履修方法の異なる学部があるので、前者をA群、後者をB群とした。1.3節で述べたように、A群は、2012年度から全員履修であった経済学部、経営学部、国際教養学部であった。B群は、2012年度と2013年度は選択履修で、2014年度から全員履修になった心理学部と社会学部であった。

3 結果

3.1 単純集計

Table 3は、分析対象者の属性を学部・入学年度

Table 3 学部・入学年度別属性（人数）（人）

学部	性別	入学年度			
		2012	2013	2014	2015
経済学部	女	31	44	36	35
	男	260	278	288	251
	小計	291	322	324	286
経営学部	女	112	132	123	114
	男	260	237	269	271
	小計	372	369	392	385
心理学部	女	135	143	116	122
	男	59	64	67	62
	小計	194	207	183	184
社会学部	女	80	99	62	75
	男	70	64	69	70
	小計	150	163	131	145
国際教養学部	女	66	104	110	97
	男	102	99	97	102
	小計	168	203	207	199
総数		1175	1264	1237	1199

Table 4 就職先企業規模別分類（学部別）（割合）（%）

学部	入学年度	就職先企業規模					非正規・ 非就職 （進学含む）	総計
		20人以下	300人以下	1000人以下	3000人以下	3001人以上		
経済学部	2012	7.2	31.6	19.2	13.4	11.3	17.2	100
	2013	5.6	36.6	18.9	14.3	13.0	11.5	100
	2014	4.6	30.6	19.8	16.4	18.5	10.2	100
	2015	4.5	36.7	24.8	13.3	14.3	6.3	100
経営学部	2012	5.1	34.7	22.0	14.0	9.9	14.2	100
	2013	6.8	31.4	22.0	16.8	13.6	9.5	100
	2014	6.9	33.4	21.7	15.6	15.8	6.6	100
	2015	9.1	28.6	20.8	17.9	15.3	8.3	100
心理学部	2012	6.7	29.4	20.6	9.8	7.7	25.8	100
	2013	6.8	34.3	15.5	10.6	8.2	24.6	100
	2014	10.4	30.6	13.7	13.7	10.4	21.3	100
	2015	5.4	29.9	21.7	13.6	10.9	18.5	100
社会学部	2012	8.7	31.3	16.7	10.0	8.0	25.3	100
	2013	9.8	30.1	16.6	15.3	11.0	17.2	100
	2014	5.3	32.8	23.7	18.3	10.7	9.2	100
	2015	4.8	32.4	22.8	14.5	15.9	9.7	100
国際教養学部	2012	6.5	32.7	11.3	15.5	13.1	20.8	100
	2013	9.9	34.0	12.3	14.3	11.3	18.2	100
	2014	5.8	32.9	21.7	15.5	9.7	14.5	100
	2015	7.5	36.7	13.6	14.6	12.6	15.1	100

Table 5 就職先企業規模別分類（群別）（割合）（%）

学部	入学年度	就職先企業規模					非正規・ 非就職 （進学含む）	総計
		20人以下	300人以下	1000人以下	3000人以下	3001人以上		
A群	2012	6.1	33.2	18.9	14.1	11.1	16.6	100
	2013	7.0	33.9	18.7	15.3	12.9	12.2	100
	2014	5.9	32.3	21.0	15.8	15.4	9.6	100
	2015	7.2	33.1	20.5	15.6	14.4	9.2	100
B群	2012	7.6	30.2	18.9	9.9	7.8	25.6	100
	2013	8.1	32.4	15.9	12.7	9.5	21.4	100
	2014	8.3	31.5	17.8	15.6	10.5	16.2	100
	2015	5.2	31.0	22.2	14.0	13.1	14.6	100

A群：経済学部，経営学部，国際教養学部

B群：心理学部，社会学部

別に集計したものである。Table 4は，就職先企業規模の度数を学部・入学年度別に調べて作成した分割表である。Table 5は，Table 4をA群とB群の学部ごとにまとめて集計したものである。

3.2 入学年度基準就職率を比較した結果

Figure 4は，学生の就職状況がカリキュラムの違いで異なるか調べるために，A群とB群の入学年度基準就職率の経年変化を示したものであ

る。入学年度基準就職率は、年を経るごとにA群が4.4%, 2.6%, 0.4%と上昇し、B群が4.2%, 5.2%, 1.6%と上昇した。B群の上昇率がA群より大きかった。次に、A群とB群の入学年度基準就職率

の差を入学年度で比較すると、その差は、2012年度入学生が9.0%, 2013年度入学生が9.2%, 2014年度入学生が6.6%, 2015年度入学生が5.4%であった。

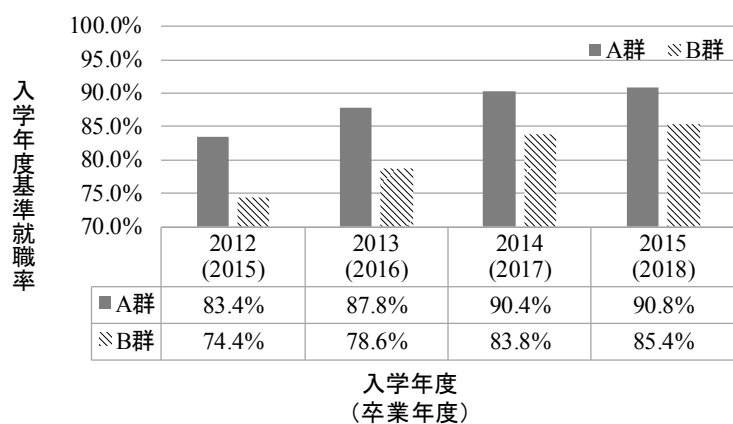


Figure 4 入学年度基準就職率の推移（群別）

3.3 入学年度と就職先企業規模の対応分析の結果

Figure 5は、就職先企業規模と入学年度の関係性を群別に調べるために、Table 5を対応分析し、結果を二次元座標上に示したものである。B群2012年度は、非正規・非就職との距離が近かった。

A群2014年度は3001人以上に、2013年度と2015年度は3000人以下の企業規模に距離が近かった。各次元の寄与率は、次元1が90.3%, 次元2が6.9%であった。

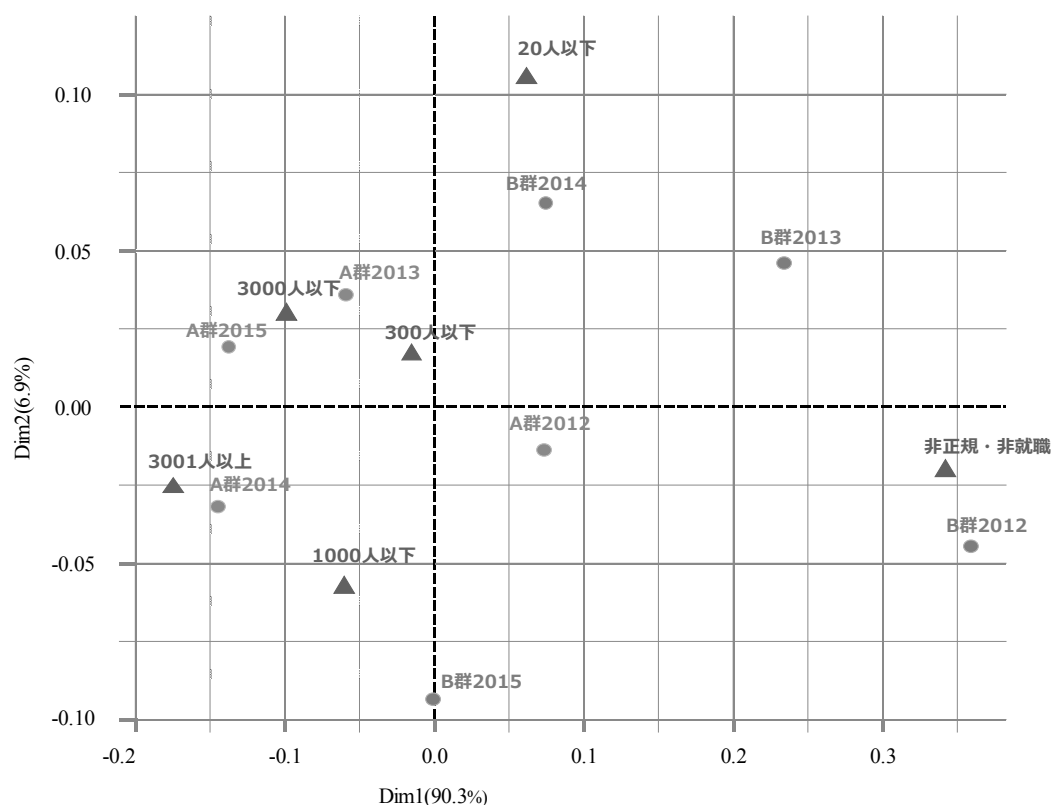


Figure 5 対応分析の結果

4 考察

本研究では、学生の就職状況がキャリア教育のカリキュラムの違いによって異なるのかどうかについて調べた。その際、カリキュラムの違いで学生を2群に分けて、入学年度基準就職率と就職先企業規模の二つの指標を用いて比較検討した。

まず、Figure 4からわかるとおり、カリキュラム改定があった2014年度以降、A群とB群の差が、それまでと比較して小さくなっているように思われる。また、A群、B群とも入学年度基準就職率は、右肩上がりに上昇している。この上昇はB群だけでなくA群にも起こっていることから、学生の就職状況が社会情勢の影響を受けて良くなっていったことがわかる。しかし、A群とB群の差は、2012年度、2013年度と2014年度、2015年度では異なっている。B群がA群に追いついているように思われることから、カリキュラム改定により初年次からキャリアに対する意識づけを行ったことの影響があったと考えられるだろう。

次に、就職先企業規模の布置位置は、Figure 5を見ると、X軸に沿って、左から右に就職先企業規模の大きい順に並んでいることがわかる。非就職・非正規（進学含む）は、一番右に少し離れて布置されている。A群がより左側に、B群がより右側に布置されていることから、A群の方が就職先企業規模の大きいところへ就職していった傾向が読み取れる。ただし、A群、B群とも2012年度から2015年度にかけて左側に布置されるようになっている。このことから、A群もB群も、年を経るごとに企業規模の大きいところへ就職する傾向が相対的に高くなっていることが読み取れる。また、Y軸に関しては、2次元の寄与率がそれほど高くないため、明確な関係性は解釈できないようである。

このように就職先企業規模を検討した結果からは、A群もB群も年を経るごとに就職先企業規模が大きくなっていることがわかる。これは、大学経営の視点からみて「良い」とされる企業へ就職している傾向だと考えると、学生の就職先の質が向上していると解釈できるのではないだろうか。

5 総合論議

本研究の目的は、大学のキャリア教育プログラムが学生の卒業時の就職に影響を与えているかどうかについて検討することであった。そのために、追手門学院大学のキャリア教育の取り組みをカリキュラムと就職状況の観点から概観した。そして、学生の卒業時の就職状況をキャリア教育のカリキュラム改定前後で比較検討した。そのための指標として、入学年度基準就職率と就職先企業規模を用いた。

本研究の結果からは、学生の就職状況は、カリキュラム改定があった2014年度を境に変化が起こったことがわかる。1.4節で述べているように、社会情勢が好転して売り手市場になったことは、大学生の就職状況に良い影響を与えたと考えられるが、本研究では、社会情勢の要因を分析に含めていない。しかし、Figure 3からわかるとおり、2012年度から2015年度に入学した学生の卒業時の大卒求人倍率は、2015年度卒1.73倍、2016年度卒1.74倍、2017年度卒1.78倍、2018年度卒1.88倍となっており、社会情勢にそれほど変化があったとは思われない。このことから、追手門学院大学で起こった就職状況の変化を説明するには、社会情勢の影響だけではなく、2014年度のカリキュラム改定や大学の方針、就職に対する取り組みの影響を考えるのが妥当であろう。

2014年度のカリキュラム改定の主旨は、キャリア教育プログラムの配当年次を固定すること、初年次科目であるキャリアデザイン論の履修を新入生全員に義務づけて、その授業内容を全学的に統一することであった。吉田（2017）は、キャリアデザイン論の単位を修得した学生の方が高い就職率であったことを明らかにして、キャリアに対する早期の意識づけを行うことが就職の成否に影響を与えることを指摘している。従って、初年次科目の「キャリアデザイン論」の履修方法や授業内容を変更するだけで学生の卒業時の就職に影響が表れるとしたら、吉田（2017）が指摘したように初年次教育におけるキャリア教育が重要であることを裏付けることになるのではないだろうか。

ただし、本研究ではA群とB群の実質的な差については考察できていない。学部によって男女構成や選択する職種の傾向に違いがあったと思われる。その影響を考慮した精緻な分析を行う必要があった。しかし、このような記述的な分析でも、2014年度カリキュラム改定の影響を確認することができた意義は大きい。

これらのことを総合的に考えると、キャリア教育プログラムのカリキュラムは大学の方針に併せて作られることが重要であることを示唆しているように思われる。大学には、キャリア教育の履修や授業運営・内容に関して、キャリア教育をどのように運営するのか、適切なカリキュラムマネジメントが求められる。その時、カリキュラムマネジメントの主体をどこに置くのか、すなわち就職なのか教育なのかということも含めて、キャリア教育の制度的位置づけが今後の検討課題となるであろう。

望月（2010）が指摘しているように、「キャリア教育・就職支援の正課カリキュラムとしての授業化が進む現在だからこそ、量的拡大のみならず、内容や水準といった質的向上にも目を向けなければならない」とすれば、カリキュラムがどう影響するかを調べて大学教育施策に反映させることが重要である。その際、キャリア教育の成果を就職で図ることの妥当性については、さらなる議論が必要であろう。

6 参考文献

- 安保英勇・石津憲一郎・菊池武一剋・千葉政典・猪股歳之（2008）．東北大学における学部学生のキャリア意識（2）－キャリアレディネスと職業志向－ 東北大学大学院教育学研究科研究年報，57（Ⅰ）271-287.
- Havighurst, R.J. (1953). Human Development and Education. (R・J・ハヴィガースト著；沖原豊ほか共訳（1995）．人間の発達課題と教育，玉川大学出版部）
- 五十嵐敦（2012）．大学生のキャリア発達についての研究－1～4年までの各学年の横断データの比較から－ 福島大学総合教育センター紀要，12，27-34.
- King, S. 1989 Sex Differences in a Causal Model of Career Maturity. J. of Counseling & Development, 68, 208-215.
- 三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子（2013）．高等学校におけるキャリア教育・職業教育の効果に関する研究－キャリアデザイン力尺度の開発 追手門学院大学心理学部紀要，7，57-77.
- 三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子（2015）．高等学校におけるキャリア教育・職業教育の効果に関する研究（2）－キャリアデザイン力尺度の再検討 追手門学院大学心理学部紀要，9，69-84.
- 三川俊樹（2010）．大学教育における社会的・職業的自立に向けたキャリア支援－キャリア発達を踏まえた系統的・個別的・組織的な取組－ 追手門型エンパワメント・アプローチによる就職支援モデルの展開 平成21年度報告集，追手門学院大学，Ⅰ章，1-12.
- 三川俊樹・前田雄一（2018）．職業としての心理学－キャリア教育の視点からみた効果について（2） 追手門学院大学心理学部紀要，12，63-74.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2015）．大学生のための「キャリア教育プログラム集」 厚生労働省委託 平成27年3月.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000092897.pdf>（2020年10月22日閲覧）
- 宮入佐夜子（2013）．社会人との対話が学生の職業観・勤労観の形成に与える影響－キャリア教育に関する準実験による実践的研究 日本橋学館大学紀要，12，17-31.
- 望月由紀（2010）．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－，独立行政法人日本学生支援機構
- 文部科学省（2008）．学士課程教育の構築に向けて（答申），中央教育審議会
- 文部科学省（2010）．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の施行について
- 文部科学省（2011）．今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方（答申），中央教育審議会
- 文部科学省（2011）．学校教育法施行規則改正
- 文部科学省（2009）．文部科学統計要覧平成21年版
- 文部科学省（2014）．文部科学統計要覧平成26年版
- 文部科学省（2019）．文部科学統計要覧平成31年版
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省・内閣府（2003）．若者自立・挑戦プラン <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2003/0621/item3-2.pdf>.（2020年3月9日閲覧）
- 独立行政法人日本学生支援機構（2017）．大学等にお

- ける学生支援の取組状況に関する調査 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/index.html.
(2020年2月10日閲覧)
- 追手門学院大学ホームページ (2007). 追大型自主自立キャリア支援モデル <https://www.otemon.ac.jp/education/feature/gp/carrer.html> (2020年3月4日閲覧)
- リクルートワークス研究所 (2019). 第35回ワークス大卒求人倍率調査 (2019年卒) https://www.works-i.com/research/works-report/item/180426_kyujin.pdf. (2020年3月20日閲覧)
- 高尾典史 (2008). 入学前から卒業後までのキャリア教育プログラムの展開 追大型自主自立キャリア支援モデルの展開 平成19年度報告集, 追手門学院大学, 2-5.
- 吉田尚子 (2017). 大学生のキャリアに対する意識と科目履修から見たキャリア支援の在り方 追手門学院大学経営学研究科 修士論文
- 吉田尚子, 原田章 (2018). 社会人講話が大学生のキャリア意識に与える影響 日本教育心理学会第60回総会発表論文集, 464.
- 吉田尚子, 原田章 (2019). 大学でのキャリア教育は卒業時の就業に影響を与えるのか 日本教育心理学会第61回総会発表論文集, 581.

7 付記

- 1) 本研究は, 研究内容が倫理的に問題ないかどうかを2018年9月, 追手門学院大学研究倫理委員会で審査・承認後に実施した。
- 2) 本論文の一部は, 日本教育心理学会第61回総会で発表している。
- 3) 追手門学院大学卒業生の進路やキャリア教育に関する資料の収集には, 就職・キャリア支援課下川邦康氏 (2018年当時) に大変お世話になりました。心より御礼申し上げます。
- 4) 本論文を完成するにあたり, ご多忙中にも関わらず, 論文指導だけでなく, 分析方法のアドバイスにおきましても多大なる時間とエネルギーを割いてくださった追手門学院大学経営学部原田章教授に心から御礼申し上げます。

初稿受付日 2020年7月6日

再受付日 2020年10月23日

採択決定日 2020年11月6日