

早稲田大学におけるキャリア形成支援

島田 陽 一

(早稲田大学 学生部長)

一 キャリア形成と就職支援—キャリア形成支援とは何か

現在、早稲田大学においては、学生生活支援全般を所掌する学生部（教科教育を所掌するのが教務部）の外局であるキャリアセンターがキャリア形成支援を所掌している。キャリアセンターの前身は、就職部と名づけられた組織であった。この時代においては、学生が自主的に行う就職活動を部分的に支援することにとどまっていた。具体的には、学生の就職活動期に種々の情報を提供し、必要に応じて相談にのるといったものであった。そこでは、大学教育全体の中での就職支援の位置付けを欠いていた。従って、一、二

年生などの低学年の学生などは自ずから対象にはなっていなかった。

「就職」という言葉に換えて「キャリア」という用語を使用するようになったのは、大学でキャリア教育という視点のなかに就職支援を位置付けるようになったからである。早稲田大学においては、広い意味での大学教育全体が学生のキャリア形成教育であると考えている。そして、キャリアセンターが行うキャリア形成支援および就職支援は、キャリア形成教育のなかで重要ではあるが、その一部であると位置づけている。すなわち、教科教育と課外活動の中で学生自身が身に付けていく多様な人間力の形成自体がまさにキャリア形成そのものであるというあたりまで

ありながら、しばしば忘れ去られる事実を前提としているのである。

キャリアアセンターの任務は、広義の大学におけるキャリア形成教育において、学生自身が主体的に自分の将来像を見据えた学生生活を送ることのできるよう支援することにある。言い換えれば、学生が教科教育に励み、課外活動に情熱を燃やしていることが、どのように自己の具体的な将来と効率的に結びつけていくことができるのかを指し示すこととということができよう。このキャリアアセンターの任務からすれば、学年を問わず、支援の対象であることは当然である。「就職支援」という用語では、いまやキャリアアセンターの担う任務を表すことができないのである。キャリアアセンターにおけるキャリア形成支援および就職支援は、大学における入口から出口までのキャリア形成教育の一部である、早稲田大学では、このように考えているのである。

このことを踏まえ、以下では、学生の進路状況を明らかにしたうえで、キャリアアセンターの業務を中心として、早稲田大学におけるキャリア形成教育における就職支援策の具体的状況を説明し、あわせて今後の課題を簡単に提示したい。

二 学生の進路状況

早稲田大学では、学生の進路状況を把握するために、毎年卒業生に進路を報告してもらっている。二〇〇八年度の卒業生は、一一学部合計で一〇〇九三人であり、その内進路報告者は、九五八二人であり、卒業生全体の九四・九%にあたる。以下では、この進路報告者の進路状況を説明する。

図表1にあるように、就職^{*1}が六九・三%、進学等が二〇・五%、その他が一〇・二%である。この内、進学等の内訳は、進学が一八・六%、留学が〇・九%、他大学・専門学校入学が一・〇%である。そして、その他は、資格試験受験が三〇・二%を占め、それ以外は、アルバイト、進路未定などと報告した者である。

学部による特徴に若干触れると、理工学部は進学が六三・七%となっており、大学院進学が一般的となっている。もつとも、ほとんどの学生が進学する本学の大学院では、その卒業生の九一・一%が就職している。このように理工系

図表 1

就職	進学等	その他
69.3%	20.5%	10.2%

では、学部四年および大学院修士二年の計六年の学修を経て社会に出ることが一般化されており、学部卒業生の進路状況の数値を見るとときにはその点の留意を要する。進学者は、全体で見ても、およそ七割が修士課程修了後就職しているからである。なお、法学部は、法曹志望者がロールに進むので、二六・四%が進学となっている。

進路状況をみて、今後の課題として浮かび上がるのは、約七%の進路未定者などである。これらのなかには、人生の目標は明確となっている者、健康上の理由を抱えている者も含まれるが、なお今後の人生の指針を持っていない者も相当数含まれていると思われる。大学教育の理想としては、この数値を限りなくゼロに近づけることが求められている。

※1 就職には、自営、元職復帰（現職継続）を含む。

三 キャリア形成支援および就職支援の具体的な取組み

キャリアセンターで実施している具体的な取組みは、①キャリア形成支援、②就職支援、③個別相談、④情報提供の四つのカテゴリーに整理できる（図表2および3参照）。図表からわかるように多種多様なイベントと情報提供を行

図表2 イベント一覧表

区分	内 容	講座・コマ数	参加者数	内 容 説 明
キャリア形成支援	キャリアビルドセミナー	5 講座	250 名	①自己理解と人間力、キャリアデザイン (②基礎編, ③女性編, ④国際編, ⑤大学院生編)
	外国人留学生のためのキャリアセミナー	1 回	30 名	
	公務員・教員キックオフガイダンス	40 官公庁等	1,070 名	低学年用公務員・教員の業務を説明
	TWNフリーディスカッション	1 講座	130 名	女子学生のための分野別OG懇談会とパネルディスカッション
	公務員試験見通講座	1 講座	245 名	これから勉強を始める人のための試験概要・学習法を説明
	OB・OGカジュアルトーク	9 講座	1,129 名	現場の一端で活躍しているOB・OGとの仕事本音トーク
	自己分析ワーク	11 講座	2,045 名	自己分析ワークショップ
	インターンシップガイダンス	1 講座	400 名	インターンシップについての概要説明
	春季インターンシップ合同説明会, インターンシップメッセ	2 回	750 名	インターンシップ合同企業説明会
	インターンシップミニセミナー	3 回	20 名	インターンシップ経験者を含めたインターンシップについての概要説明
就職支援	キャリアセミナー・マナーセミナー・フォローアップセミナー	6 講座	680 名	インターンシップ履修のための講座など
	就職ガイダンス	12 講座	2,300 名	就職の基礎編ガイダンス
	就職講座, 業界研究講座	90 講座	19,400 名	
	学内企業説明会	435 企業	18,429 名	地方を含む業績の良い、優良企業を招き、人事担当者による企業説明会
	就活ミニセミナー	136 回	1,466 名	キャリアセンター職員が活動時期・活動内容にあわせたテーマで30分のガイダンス
	本府省業務説明会	18 府省	2,500 名	4年生を中心とした公務員公演・業務説明会(人事院主催)
	集団模擬面接	14 企業	310 名	協力企業人事担当者による模擬面接
	SPI模擬テスト	1 講座	300 名	企業が採用試験で行う適性検査
	外国人留学生向け関連講座等	3 回	200 名	学内企業説明会・就職セミナー・就職ガイダンス
	グループディスカッション等対策講座	9 講座	510 名	専門家による模擬集団討議面接
相談	その他の講座	16 講座	1,760 名	専門家によるエントリーシート、面接特訓、客室乗務員対策、留学生対象、就活再始動等に関する講座及び内定を獲得した学生(学生アドバイザー)による後輩就活向けの就活支援行事
	学生個別相談		7,787 名	キャリアセンター専任職員、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)による個別面談
計			61,211 名	

特集・就職支援

図表3 情報提供一覧表

情報提供	キャリアガイドブック		18,000冊	早稲田大学のキャリア支援の全貌を網羅した冊子
	就職活動ガイドブック		18,000冊	就職時に何をすべきか、必要な知識を網羅し、前年の就職活動のデータも掲載した冊子
	外国人留学生のための就職活動ガイドブック		1,500冊	就職活動ガイドブックの外国人留学生版
	キャリアレター	2回	15,000部	キャリアセンターのイベント等を紹介
	メールマガジン（WEB）	18回	5,200名	主に就職関連の記事を連載し、希望した人に配信
	就職活動体験記（WEB＋製本）		20冊（配架用）	先輩の体験記をまとめ、製本した冊子とインターネットで紹介
	キャリアコンパス（WEB）		44,000名	求人情報＋OB情報・会社説明会等をインターネットで紹介
	キャリア関連図書資料		300冊	キャリア関係、就職関係、資格関係の図書を購入・配架
ホームページ（WEB）		44,000名	キャリアセンターの全業務（イベントを含む）を紹介	

っており、イベント参加者は、延べ人数で六二二一名（なお、早稲田大学の学生数は、学部学生四〇〇〇〇名、大学院生一〇〇〇〇名のおよそ五〇〇〇〇名である。）に上っている。

ここでは、そのそれぞれについて簡単に説明しよう。

（1）キャリア形成支援

学生自身の人間としての成長こそがキャリア形成であるという視点に立てば、大学教育全体がキャリア形成教育であるということができよう。もともと、教科教育も課外活動も、キャリア形成自体を目的としているものではない。それらは結果的にキャリア形成として機能しているということとどまる。ここでいうキャリア形成支援とは、学生自身が大学生活を自覚的にキャリア形成という視点から組み当てることを援助することである。

この視点から重視しているのが、学生自身の自己分析力の養成支援である。「自己分析ワーク」および「キャリアビルドセミナー」は、この目的から設けられているイベントであり、「キャリアビルドセミナー」は、女性編、国際編、大学院生編というように学生の属性別に開催している。とくに現在重視しているのは、外国人留学生のキャリア形成

支援である。早稲田大学は、留学生八〇〇〇人計画に基づいて多くの国からの留学生を受け入れつつあり、現在では三〇〇〇人を超える外国人留学生在が在籍している。この内、短期留学ではなく、正規課程の在學生は、すでに一五〇〇人を超えている。早稲田大学では、国際教養学部は授業を英語で行っており、アジア太平洋研究科および情報生産システム研究科においても英語のみで履修が可能となっている。また、入学時に日本語能力を要求しないコースは、政経学部および理工学部で始まり、さらに多くの学部・大学院に拡大しつつあり、次第に日本または日本企業における就職を希望する学生が増加している。この場合、企業としては高い日本語能力を要求することが多く、そのことを含め、日本における外国人留學生のキャリア形成支援は、緊急の高い課題となっている。「外国人留學生のためのキャリアセミナー」は、このようなニーズに応えて実施されたものである。

また、低学年の時期に将来の進路を考える参考となるイベントとして、「公務員・教員キックオフガイダンス」、「TWNフリーディスカッション」、「公務員試験見通し講座」、「OBORGカジュアルトーク」などが実施されている。

さらに、学生が企業・自治体の実際の業務に触れる機会

であるインターシップのために必要なイベントを開催している。

(2) 就職支援

就職支援というカテゴリーのイベントは、文字通り学生の就職活動を支援することを目的としている。九〇講座にわたる「就職講座および業界研究講座」には、延べ一九四〇〇名が参加している。実際には、熱心な学生が一人で相当回数参加しているということがあるが、単純計算すると、この人数は最終学年の学生全員が二回程度参加しているという数字になる。学生は、日常の生活の中では、実際の業界や企業の正確な情報に触れる機会に乏しい。そのため、この種のイベントは学生のニーズが非常に高く、学生の進路選択に役立っていると評価している。

同じ系列に属するイベントとして「学内企業説明会」がある。これには述べ一八四二九名という非常に多くの学生が参加している。このイベントにおいて、キャリアセンターが重視しているのは、地方の優良企業および将来性の高い中小企業の発掘である。この作業のために、キャリアセンターのスタッフは全国を飛び回っている。多くの学生は、誰もが知っている企業、有名企業への志向が非常に強い。

言い過ぎかもしれないが、親が知っている企業、極端に言えば、親が自慢できる企業を目指しているときさえ感じてしまう現実がある。一部上場がかつ業界トップの大企業であっても、エンドユーザーが消費者でないような企業は敬遠される傾向にある。しかし、学生自身がそれらの企業の内容を知れば、評価も変わってくることが多い。早稲田大学では、地方にも有為な人材を輩出することが一つの使命と考え、学生にはあまり知られていない全国の優良企業の紹介に力を入れているのである。

就職支援においても、外国人留学生のためのイベントを本格化させている。日本語能力の獲得を前提としても、日本の「就職活動文化」を彼らに理解させるのは容易ではない。エントリー・シートなどの書き方の指導、服装・マナー・言葉遣いなど、注意すればできることができなくて、就職戦線で不利益を受けないように外国人留学生向けの就職支援に関する講座を展開している。

(3) 相談

学生向けの個別相談は、キャリアセンターの日常業務の重要な柱となっている。相談者は、年間で述べ七七七七名に上っている。

(4) 情報提供

「キャリアアガイドブック」は、新入生の全員に配布する低学年向けのキャリア支援の全貌を示したガイドブックといえる。しかし、単なる説明書ではなく、自分自身のキャリア形成ノートとして使えるようになってきている。例えば、「過去を振り返る」という一頁のチェック・シートは、「夢」、「趣味」、「友人」、「部活」、「勉強」という項目について、小学校、中学校、高等学校、今と分けて、三つずつ書いてみるようになってきている。この作業を通じて、自己分析の切っ掛けとして利用できるようになっている。

「就職活動ガイドブック」は、就職活動を行う高学年全員に配布する就職支援のための情報をまとめたものである。これは、一―三頁にわたるものであり、「就職活動の流れ」、「商況別就職活動」、「キャリアセンターの利用」、「資料」（法規関係）、「データ」（進路状況）、「就職活動Q&A」の各章からなっている。この冊子のキャッチコピーは、「早大生の就活スタンダードをこの一冊に凝縮」であるが、まさにそのような内容になっていると自負している。また、外国人留学生向けの就職活動ガイドも独自に作成している。その他、情報提供のツールとしては、ホームページ、求人情報などを紹介するキャリアコンパスのほか、WEB登

録を前提とするメールマガジンがある。メールマガジンの発信数は、五二〇〇名であり、就職活動中の多くの学生が登録している。

四 今後の課題

第一は、キャリア形成教育とキャリア形成支援の大学における位置づけについて、大学の構成員全体、とくに教員の理解を広げることである。本稿に述べたキャリア形成教育理念に従えば、各学部・大学院における教育においてキャリア形成教育という視点が貫かれていることが不可欠の要請である。各学部・大学院は、現在では、キャリア形成教育に対して自覚的となつてきており、各学部のイベントにキャリアセンターへの派遣要請が少なくない。しかし、前述のような意味でのキャリア形成教育は、なお各学部・大学院レベルのコンセンサスとなつている状況にない。この点を改善するために、大学本部から各学部・大学院にキャリア形成教育の意義を発信していく必要がある。

第二は、就職活動と大学教育との衝突を回避することを考えるという課題である。就職活動のために大学の授業を欠席するという事態は、相変わらず深刻である。この点で

は、大学教育の現在の姿を企業により具体的に知ってもらい、いかに現在の就職活動が大学の教育を阻害し、大学の人材育成の質を低下させているかについて理解を深めてもらう取組みが必要であろう。現在の企業の姿勢をみていると、大学の授業など欠席しても所詮たいした問題ではないという企業の本音を感じるからである。そして、それは、やや古い自己の大学体験がもたつておるようになっていないのである。

第三は、保護者に対する教育を強化することである。現在の就職活動には保護者の意向が強く反映されていることが少なくない。これまで、キャリアセンターは、各学部の「ペアレンツ・デー」および地方における父母会に参加し、早稲田大学のキャリア形成教育の実情を伝えてきたが、今後一層正確な知識を伝える必要がある。

*本稿執筆にあたっては、早稲田大学キャリアセンター課長西尾昌樹氏から有益な情報提供を得た。ここに記して感謝したい。なお、本稿は、筆者の個人的な見解であり、キャリアセンターの正式な方針というわけではなく、従つて、その内容はすべて筆者に責任があることは付言しておく。