

# イギリスの大学における 生涯キャリアガイダンス政策の展開

－学生のキャリア形成支援活動の現状－

夏 目 達 也

---

## ＜要 旨＞

本報告の目的は、イギリスの大学における「生涯キャリアガイダンス」政策や、キャリア形成支援活動の概要と若干の特徴を検討することである。以下の点を明らかにした。

- ・ 1990年以降、社会・経済状況の変化の中で、EUとして、生涯キャリアガイダンスを政策課題に位置づけ、その内容に関する検討とともに、高等教育を含む各学校段階での実施を促進している。
- ・ イギリスはEU諸国の中では、キャリア形成支援の取り組みが進んでいる。スコットランドでは、CMS枠組が開発されている。
- ・ 大学では、エンプロイアビリティ形成に向けた活動が正課教育や正課外活動として実施されている。活動を支える主体として、いくつかの大学はキャリア形成に関する研究を行う組織を設置しているほか、キャリアセンターを設置し専門スタッフが学生向けに各種のサービスを提供している。

---

## 1. はじめに

本稿の目的は、近年、EU（欧州連合）で推進されている「生涯にわたるキャリアガイダンス」（以下、「生涯キャリアガイダンス」という。Lifelong Guidance（英）、l'Orientation tout au long de la vie（仏））に関する政策がイギリスの大学でいかに実施されているか、その主要な特徴がいかなるものかについて検討することである。

キャリアガイダンスは、「職業指導」（Vocational guidance）等の名称で、日本を含む世界の主要国で1910年前後から取り組まれてきた（鈴木

1990)。当初は義務教育終了段階にある青少年を対象に実施されてきたが、就学期間の長期化にとともに対象者が中等教育段階へと拡大してきた。近年では、高等教育の拡大にともない、高等教育段階でも学生支援の重要課題の一つに位置づけられるようになってきている。その傾向は、初期教育の段階にとどまらず、成人向けの継続教育段階にまで及んでいるのが、最近の動向である。

生涯にわたりキャリアガイダンスを行おうとする考え方は、生涯キャリアガイダンスと呼ばれる。一言でいえば、人生の各年齢段階に設定されるキャリア関係の発達課題を達成することに関して個人を支援する活動である。したがって、人生のある一時期に限定するのではなく、生涯を通じて多様な内容と方法で実施することが課題になる。

この考え方は、近年、国際的に支持されている。OECD は、2004 年に発表したキャリアガイダンスに関する報告書の中で、青年層向けの施策と比べて手薄だった成人向けのキャリアガイダンスを充実させるための施策を提言している（OECD 2004）。

EU は、より積極的に生涯キャリアガイダンスを政策として推進している。加盟国間で実施内容・方法を調整するとともに各国での普及を図っている。しかし、その足並みは現在まだ揃っていないと言いがたい状況にある。すでに国内で研究と実践の両面で一定の蓄積を有する国がある一方で、これから関連制度の整備を本格化させるべき段階の国もある。EU 全体としては、各国間の調整作業が必要な状況である。

こうした状況の中で、イギリスの取り組みは注目される。イギリスでは、卒業後の就職に備えて大学が学生に対して何らかの指導・支援を行うことが、すでに 1960 年代から政策的に追求されてきた。それを背景に、各大学でキャリアガイダンスに関する研究と実践が多様な内容と方法で実践されてきた。その結果、イギリスは EU 加盟国中でもっとも進んだ国のひとつになっている。

本稿では、イギリスでのキャリアガイダンスの取組み、とくに高等教育段階での活動状況を取りあげる。中でも、「キャリアマネジメントスキル」（Career Management Skill：以下、CMS と略）に着目する。CMS の具体的内容はいかなるものか、主要な関係諸機関や論者によって CMS はどのような「能力」ととらえられているのであろうか。また、CMS を含めた学生のキャリア形成のための支援活動がイギリスの大学において実際にどのような内容・方法で実施されているか、その実施のための条件と課題はど

のように認識されているであろうか。以上の問題を取り上げる。

## 2. 「生涯キャリアガイダンス」に関する EU の政策動向

### 2.1 EU レベルの政策

EU は、すでに 1990 年代から生涯キャリアガイダンスに関する政策を展開してきた。その一つは「ユーロ・ガイダンスネットワーク」(Euroguidance Network) の創立である。同ネットワークは、教育・訓練、雇用に関する EU の政策展開においてキャリアガイダンスが重要な役割を担うという認識に基づき、1992 年に創設された。EU 市民が生涯学習を現実的な課題として認識するための前提条件として、ガイダンスの提供が必要という認識である。このほか、ガイダンスを担当するカウンセラーの訓練計画を通じて、各国政府・ガイダンスセンター間でネットワークを通じた国際的な活動が活発に展開されており、一定の実績を上げていた。

2000 年以降は、EU レベルの取組はさらに活発化している。欧州連合理事会は、2008 年に「生涯教育戦略への生涯キャリアガイダンスの適切な包摂に関する欧州評議会の決議」を公表している。この中で、生涯キャリアガイダンスを、あらゆる年齢・生活段階を通じて、市民が以下のことを行えるようにするための継続的な過程と捉える。①みずからの能力・コンピテンス・興味を測定・評価すること、②教育訓練・雇用に関する決定を行うこと、③各場所（教育訓練・職場・能力・コンピテンスの修得・活用）で個人生活の展開を管理すること。具体的な活動内容として、1) 情報、カウンセリング、能力査定、継続指導に関する個人的・集団的な活動、2) キャリアの管理と決定の能力を習得するための教育を指摘している (Council of the European Union 2008)。

2007 年には、「ヨーロッパ生涯キャリアガイダンス政策ネットワーク」(European Lifelong Guidance Policy Network: ELGPN) が設立された (加盟国は 2014 年現在 31 カ国)。生涯キャリアガイダンスに関連して EU レベルで決定された諸課題の遂行について、加盟国を支援することを目的としている。主な活動として、キャリアガイダンスに関する制度・政策の充実・実施について、政府組織と非政府組織間の調整等を行っている。

## 2.2 生涯キャリアガイダンス政策におけるキャリアマネジメントスキルの位置づけ

生涯キャリアガイダンスネットワークでは、キャリアガイダンスの重要課題として、以下の4つを掲げている。① キャリアマネジメントスキル、② キャリアガイダンスサービスへのアクセス（従前学習認定を含む）、③ ガイダンス政策・制度開発のための調整と協力（co-ordination and co-operation）、④ 政策・制度開発のための質保証とエビデンス・ベースである。このうち、キャリアマネジメント・スキルとは、以下のように定義されている。

「個人と集団が、自己、教育、職業に関する情報を収集、分析、総括、組織するための構造的な方法を提供することに関するコンピテンシー、およびいくつかの決定と移行を行うための技能に係るものである。（中略）被雇用者であれ自営業者であれ、職業が中心的な位置を占める人生設計を構造化し実行することに関連しており、個人にとっては価値のあるものである。」（ELGPN 2011: 21）。

つまり、教育や職業に関連する各種の情報を収集、分析し、合理的な選択・決定を行うためのスキルといえよう。他の3項目は、個人や集団がCMSを獲得するための制度の整備に関するものであり、CMSが全体の中核的位置を占めるとみることができる。

## 3. イギリスにおけるキャリアマネジメントスキル形成の取り組み状況

キャリアマネジメントスキル枠組の作成に向けた検討作業が、EUレベルで進められている。10カ国以上がこの作業に熱心に参加しているが、EU共通の枠組は、2014年段階ではまだ発表されていない。しかし、EU加盟国を個別にみると、取り組みの進んでいる国もある。その一つはイギリスであり、すでに国内では枠組が作成されている。たとえば「スコットランド・キャリアマネジメントスキル枠組」（Career Management Skill Framework for Scotland）である<sup>1)</sup>。これは、スコットランド政府がSkill Development Scotland<sup>2)</sup>に委託して制作したものであり、スコットランドの住民によるCMS習得を支援することを企図している。

CMSの内容を具体化するコンピテンスとその概要は表1のとおりである。この枠組ではコンピテンスの内容をさらに具体的に述べるとともに、

それらの獲得状況に関する評価のあり方について言及している。

枠組は主に18歳以下の青年、つまり高等教育入学前の青年を対象に、この段階で達成すべきコンピテンスのガイドラインを示したものである。

表1 CMSを構成するキャリアコンピテンスとその概要

コンピテンス	概要
① 自己 (Self)	個人が社会の中で自己概念を発達できるためのコンピテンス
② 強み (Strengths)	個人が自らの強みを獲得し構築したり、価値のある学習と職業の機会を追求したりできるようにするコンピテンス
③ 地平 (Horizons)	人生を通じて、個人がキャリアに関する希望を可視化、計画、達成できるようにするコンピテンス
④ ネットワーク (Networks)	個人が支援ネットワークとの関係を発達させるコンピテンス

資料：Skill Development Scotland (2012：16-20) に基づいて筆者作成

#### 4. イギリスの大学における学生のキャリア形成支援活動の状況

これまで主に高等教育入学前段階にある青年を対象に CMS の枠組が作成されてきたが、これとは別に高等教育レベルでも独自に CMS 形成に関連する取り組みが展開されている。とくに1990年代から学生のキャリア形成支援活動が活発化している。その背景には、以下のような事情がある。

高等教育では伝統的にアカデミック志向が強かったが、そのあり方に対して従来よりさまざまな観点からの見直しが行われてきた。とりわけ大きな影響を与えたのは、デアリング委員会が1997年にまとめた、いわゆるデアリング報告「生涯学習社会における高等教育」(Higher Education in a Learning Society)である。同報告書は、国の経済・国際競争力の強化、個人の発達や生活機会の拡大にとって高等教育の担う役割の大きさを強調した。その立場から、高等教育進学者の増加と学生の「エンプロイアビリティ」<sup>3)</sup>の形成・向上を高等教育政策の柱として設定した。

これを受けて、各大学は学生のエンプロイアビリティを形成・向上する観点から、キャリア形成支援に取り組むことを余儀なくされた。1992年に大学に昇格した旧ポリテクニクはもともと職業志向が強く、キャリア形成支援に対する取り組みに積極的であった。従来からの大学＝旧大学も同様の対応が迫られることになった。エンプロイアビリティは多様な知識・ス

キルで構成されるため、大学での取り組みはCMSの形成に特化した取り組みよりも、卒業後の職業生活に関連した幅広い知識やスキルを視野に入れた活動として実施される傾向がある。それらの活動には、キャリア教育（Career Education）やキャリア研究（Career Studies）<sup>4)</sup>というタームが用いられている。

#### 4.1 キャリア形成支援に関する全国レベルの組織

大学における学生向けのキャリア形成支援の活動は、大きくとらえると、大学外に設置された諸機関によるものと大学内のキャリア形成支援部署によるものとの分類できる。前者は全国レベルで活動を展開しており、一部は国際的レベルに及んでいる。後者は、個別大学において学生向けに直接支援活動を行っている。以下、両者の活動内容を概観する。

##### 4.1.1 高等教育アカデミー（HEA）

高等教育アカデミー（Higher Education Academy：HEA）は、高等教育における教授・学習活動の質向上を目的とする全国的組織である。財源は、高等教育財政審議会（HEFCE）等による補助金に多くを依存している。卓越した教授・学習活動の実現に向けて、多様な活動を通じて全国の大学を支援している。

大学生のキャリア形成支援のための活動の一つとして、各種刊行物の収集・公開がある。エンプロイアビリティ、教育、教授、学習、カリキュラム、学生等17項目に大きく分類されている。その中で、キャリア形成支援に直接関連するエンプロイアビリティの項目について Career Management Skill で筆者が検索したところ 1,431、Career education では 1,919 の論文等の資料がヒットする。この問題に対する、高等教育機関とその関係者の関心が高いことを示している。

このほか、「学習とエンプロイアビリティ・シリーズ」（Learning and Employability Series）として、学生・社会人のキャリア形成を専門とする研究者やグループによるややまとまったガイドを発行している。また、教職員の教授能力開発の支援、「職業能力基準枠組み」（UK Professional Standards Framework：UKPSF）の作成等を行っている。

#### 4.1.2 高等教育キャリアサービス組織連盟 (Higher Education Careers Services Unit : HECSU)

同連盟は、高等教育や学生の就職問題を専門とする独立した研究機関であり、1972年に設立されている。メンバー制を採用しており、主に各大学に設置されているキャリアサービス組織で構成されている。目的を以下のように設定している。① 高等教育や学生の就職問題に関する広報活動を改善すること、② 研究活動を自ら実施したり他機関に委託したりすることを通じて、学生・卒業生の「キャリア発達」(Career Development)や雇用に関する理解促進に貢献すること、③ 卒業生のエンプロイアビリティを支援するためにキャリア形成支援部署の専門職(キャリアアドバイザー)、教員、雇用主と協働すること、である。

学生キャリアアドバイザーサービス組織連盟(以下参照)等の関連諸団体と連携しつつ、学生のエンプロイアビリティを向上させるための諸活動を展開している。

#### 4.1.3 学生キャリアアドバイザーサービス組織連盟(The Association of Graduate Careers Advisory Services : AGCAS)

同連盟は、高等教育の学生・卒業生・入学予定者のキャリアとエンプロイアビリティの形成に携わる専門職団体である。130以上の高等教育機関に所属する約2,300人の会員によって構成されている。

連盟の目的は、以下のように設定されている。① 会員のためにロビー活動を行うこと、② 関連分野の研究と専門家の意見を集約する場となること、③ 会員のために幅広い支援と能力開発の機会を提供すること。この目的を達成するために、以下の活動を実施している。1) 質の高いサービス提供のための基準を奨励すること、2) 高等教育や卒業生の労働市場に関する研究を支援・収集・普及すること、3) 質の高い教育訓練や能力開発の機会・各種イベントを提供すること、4) 会員同士の支援・メンタリング・ネットワークを提供すること。

活動の一環として、会員のために各種の研修を実施している。中には大学院レベルのものもあり、ウォリック大学と提携して、研修修了者に「キャリア教育・情報・ガイダンス認定証」(Postgraduate Certificate, Diploma and MA in Career Education, Information and Guidance in HE : CEIGHE)を授与している。

さらに、各種の研究成果も発表している。その一つとして、「キャリア

教育ベンチマーク・ステートメント」(Career Benchmark Statement)として発表・公開している。AGCAS によれば、この文書作成の目的は、学士課程のカリキュラム開発・改訂の際に外部参照基準として活用できるガイドを提供すること、キャリア教育の諸側面についての理解を共有したり基準を引き上げたりすることとされている。個別のプログラムを拘束するのではなく、あくまでも参考として柔軟に活用できる枠組と説明している (AGCAS 2005)。この文書では、キャリア形成支援に関して多様な理論と発達アプローチの存在を認めつつ、イギリスで後半に利用されている考え方を採用している。それによれば、キャリア教育の基本構成要素は、1) 自己に関する気づき (Self-Awareness)、2) 機会に関する気づき (Opportunity-Awareness)、3) 決定 (Decision-making)、4) トランジションに関する学習 (Transition-learning) の4つであるという。これを「DOTS モデル」と称して、大学でのキャリア教育を実施する際の一つの参考基準として提起している。

表2 AGCAS によるキャリア教育の学習成果

種類	具体的な行動内容
<b>【自己に関する気づき】</b> キャリア計画に影響を与える動機、スキル、個性を特定し、相互に結びつける能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各自の学位で開発された知識・能力・転用可能スキル (transferable skill) を把握する。</li> <li>・ 個人のスキルおよびその活用方法を把握する。</li> <li>・ 職業・人生計画との関係で、個人の興味・価値観・個性を把握する。</li> <li>・ 強みと弱み、今後発展させるべき領域を把握する。</li> <li>・ 学術的活動とその他に対する自らの省察的な立場を発展させる。</li> <li>・ 個人の重要な強み、目標、動機を個人の総合的プロフィールに向けて総括する。</li> </ul>
<b>【機会に関する気づき】</b> 機会を知ること、機会を探求する能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 卒業後の雇用状況と専攻領域の卒業生の機会に関する知識を示す。</li> <li>・ 卒業生募集担当者の求める内容への理解を示す。</li> <li>・ 学位に対応するキャリア選択肢と個人の興味のある選択肢について研究ベースの知識を示す。</li> </ul>

<p><b>【決定】</b> しっかりした計画の作成に向け個人的要素の重みづけをする能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画との関係でキャリア決定の重要要素を把握する。</li> <li>・ 自己の気づきと多様な機会の知識を関連づける。</li> <li>・ 個人の優先課題が将来のキャリア選択肢に影響するかを評価する。</li> <li>・ 短・中期のキャリア発達行動計画を考案する。</li> <li>・ キャリア発達のチャンスの役割を扱う戦略を把握する。</li> <li>・ 基盤の変化に基づいて計画・アイデアの変化を見直す。</li> </ul>
<p><b>【トランジションに関する学習】</b> 機会を追求し獲得する方法の理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果的な機会探求に向けた戦略を理解する。</li> <li>・ 応募者の募集・選抜方法の理解を実践に応用する。</li> <li>・ 未公開の隙間への接近方法を含む、適切な隙間情報の活用能力を示す。</li> <li>・ 適切な機会獲得成功への課題と障害、それらを扱う戦略を把握する。</li> <li>・ 特別な機会獲得への必要条件に対応して自己紹介できる能力を示す。</li> <li>・ 選抜の面接やその他選抜過程で効果的に自己紹介する能力を示す。</li> <li>・ 新たな環境にうまく適応するための課題・障害、その克服戦略を示す。</li> </ul>

資料：AGCAS（2005: 8-10）に基づいて筆者作成

#### 4.1.4 全英キャリア教育・カウンセリング研究所（National Institute for Career Education and Counselling：NICEC）

この研究所は、教育機関、職場、幅広いコミュニティにおけるキャリア教育とカウンセリングに関する研究機関として1975年に設立された。特定の行政機関や大学等の教育機関に所属しない、また専門職団体や商業的な研究機関としての性格ももたない組織である。キャリア教育、キャリアガイダンス、カウンセリング等の幅広い分野に携わる実践家、研究、政策立案、関連サービス提供、コンサルタント、マネジメント等の業務に従事する職業人等がメンバーとして加わっている（NICEC）。

研究所の活動の目的は、キャリア発達に関する理論と支援活動の実践を統合すること、知的な多様性を刺激し、専門分野を超えた討論を奨励することである。活動を通じて、研究を発展させること、政策を告知すること、

サービスの提供を改善することをとくに重視している。

主な活動として、以下のものがある。

- ① 研究成果を各種出版物として公刊。

研究ジャーナル（Journal of National Institute for Career Education and Counselling）を編集・公刊しており、会員による投稿論文を掲載している。

- ② 会員による論文・著書等の出版物をホームページで紹介。

- ③ 関係者間の対話とイノベーション育成の促進

各種イベント、ネットワーク、出版、プロジェクトを通じて行う。

- ④ キャリア形成支援業務に従事する職員向けの能力開発

キャリア教育、若者の失業問題、労働市場問題、職業関連学習のデザイン等に従事する職員が対象。

#### 4.2 大学内に設置されたキャリア教育研究組織、キャリアサービス組織

上記の大学外の全国的組織によるキャリア形成に関する取り組みに対して、いくつかの個別大学内でも多様な形態でキャリア形成支援活動が展開されている。大学におけるキャリア教育関係活動の特徴の一つは、教育実践を行うにとどまらず、研究部門を設置している大学があることである。

その典型をダービー大学にみることができる<sup>5)</sup>。同大学は国際ガイダンス研究センター（International Centre for Guidance Studies：iCeGS）とキャリア発達センター（Career Development Center：CDC）とを設置している。国際ガイダンス研究センターは1998年に設置されており、キャリアガイダンスやキャリア発達に関する研究を行っており、その成果に基づいてキャリア関連諸組織のコンサルタント、キャリア関係業務に従事する大学内外の関係者の教育（修士・博士レベル）を提供している（Longridge, Hooley, and Staunton 2013）。研究テーマとしては、以下のものをあげている。a) キャリアの進展とエンプロイアビリティ、b) 中等教育段階および高等教育段階における生徒・学生のキャリア形成支援活動、c) 成人のためのキャリア形成支援、d) 労働者の職業能力開発、e) 最新のテクノロジーを用いたガイダンスの提供等である。研究所のスタッフによる研究活動の成果を公開したり、学内外から客員教授を招いて共同で研究を行ったりしている。成果は、研究所のホームページを通じて公表している。最近のものをみると、必ずしも大学生のキャリア形成に関するものばかりではない。中等教育以下の段階の学校によるキャリア形成の活動や生徒のキャリア選

択に関する研究、社会人向けのキャリア形成等多岐にわたっている。

一方、キャリア発達センターは、主にキャリアに関する計画立案、スキル形成、選択等に役立つ情報、助言、ガイダンスの提供等の実践的活動を行っており、これらを通じて学生が自らのキャリアを探索・発達させることを支援している (Longridge, Hooley, and Staunton 2013)。

### 4.3 個別大学レベルでの多様なタイプの支援方策

大学内で実施されているキャリア形成支援のための活動は、大きくとらえると、以下のように分類できる。1) キャリア関連科目の開講、2) インターンシップ、3) キャリア相談、4) キャリア・フェア、ジョブ・フェア、5) その他である。以下、これらの内容を概観する。

#### 4.3.1 キャリア関連科目の開講

1990年代半ば以降、キャリア関連科目を開講する大学が増加している。Foskett と Johnston は、イギリス国内大学のキャリア関連科目の開講状況に関する調査を実施・公表している (Fosket and Johnston 2006)。これによると、単位履修のできる科目としてキャリア関連科目を開講している高等教育機関は全体の41%である(有効回答数の中で開講と回答した機関の割合)<sup>6)</sup>。開講していると回答した機関のうち、必修科目としている機関30%、選択科目としている機関25%という状況である。1992年に大学に昇格した大学とそれ以前からの大学で開講状況をみると、前者が82%であるのに対して、後者は49%にとどまる。この理由について、前者はもともと職業教育志向のカリキュラム編成であること、加えて教育と学生支援を重視していることをあげている。

大規模研究型大学連合であるラッセル・グループの加盟校の一つ、リーズ大学では、表3のようなキャリア形成科目を開講している。キャリア形成に対する意欲の向上、起業家精神の理解、就職状況の理解等を直接の目的としており、学位取得に必要な科目とは別の選択科目としての扱いである。学士課程在学の学生であれば誰でも受講できる。担当はキャリアセンター所属の専門スタッフである (University of Leeds)。

表3 リーズ大学におけるキャリア関連科目

科目名	目的
① キャリア設計 (Career Planning Modules)	① キャリア形成に関する意識を明確にする。 ② 在学中にエンプロイアビリティを向上させる方法を理解する。 ③ 就職準備を適切に開始できるようにする。 ④ 将来の雇用主に対して自分のスキルと性格をアピールする。
② キャリア発達 (Career Development Modules)	① 労働市場に関する理解を深める。 ② キャリア決定に重要なことを理解する。 ③ インターンシップの準備をする。
③ キャリア発達・上級編 (Advanced Career Development Modules)	① 多様な文脈において職業生活に従事・管理するための重要な要素を理解する。 ② 自分自身の興味や能力の内容や、多様な分野で職業意識を展開するための方法について考察する。 ③ 自分自身の学習を支援するために就職の前後で人脈をつくる。
④ インターンシップ (Work Placement Modules)	① 職場の実情や、そこでの自分の貢献の仕方を理解する。 ② 高度なトランスファラブル・スキル（転移可能なスキル）を獲得すること。 ③ 多様な領域でワークベースド・ラーニング（work-based learning）を応用する方法を理解する。

資料：University of Leeds “Career Modules”に基づいて筆者作成。

#### 4.3.2 ワークショップ

正規科目としてのキャリア教育だけでなく、将来の職業に向けた実践的な知識・スキルの形成を目的とするワークショップが開催されている。ウォリック大学では、キャリア形成に関係するスキルを「エンプロイアビリティ・スキル」と称して、その形成支援のためのワークショップを開催している（University of Warwick）<sup>7)</sup>。

#### 4.3.3 インターンシップ

学部段階のカリキュラムの一環として、就業体験をさせるプログラムを実施する大学は少なくない。とくに1992年以降に大学に昇格した旧ポリテクニクは職業志向が強く、その傾向が強いようである。旧大学でもインターンシップ・プログラムを学生向けに実施している大学もある。ウォリック大学の場合、学位の価値を高めるものとしてインターンシップを積極的

に位置づけている。学士課程の初年次学生から大学院課程まで、学年ごとに多様なプログラムが用意されている（初年次学生については計 15 日間の無給プログラム、2 年次になると夏季 8 週間の有給プログラム等がこれに加わる）。これらは大学の管理の下、同窓会組織の協力も得て行われている（University of Warwick）。大学によっては、キャリア形成支援と学生向けの財政的支援を兼ねている。学内で多様な仕事を体験させつつ、学費・生活費を得るべき支援を行っている（University of Exeter）。

#### 4.3.4 キャリア相談

キャリア相談は、各大学に設置されたキャリアサービス組織が実施している。同組織には、専門の教育・訓練を受けた職員が配属されており、個別面接を行っている。大学によっては、メンタリング等も実施している。

#### 4.3.5 キャリア・フェア、ジョブ・フェア

多くの大学が、学生向けにキャリア・フェアを開催している。全学の学生を対象とするもの、大学院性を対象とするもの、特定の専攻領域の学生（たとえば法学系、工学系）のみを対象とするもの等、その目的・対象者・内容等は多様である。当該大学の学生の募集を希望する企業等が大学の呼びかけに答える形でポスター等の展示を行う。

ウォリック大学では、夏期と秋期の全学生を対象とするフェアに加えて、銀行・保険・会計分野、工学分野、法律分野、国際分野というように、希望する就職先に対応して複数のフェアを開催している（University of Warwick）。エクセター大学でも、キャリア・就職サービスが開催しており、出展した企業が関心のある学生と求人情報、卒業生の就職状況、さらには企業でのインターンシップ等について情報・意見交換を行っている（University of Exeter）。

#### 4.3.6 起業教育

エクセター大学では、学内で多種類の起業家教育ワークショップを開催している。起業教育の意義や起業に必要な知識・スキル・経験を学生に考えさせるもの（「起業教育入門」）、新ビジネスのためのマーケティング戦略作成の方法理解の機会提供を目的とするもの（「新ビジネスのための戦略マーケティング」）、世界規模で実施される起業家教育フェアと連動させて、学生が考案した製品・サービスを販売させるもの（「起業教育マ

ーケット」) 等がある (University of Exete)。

#### 4.3.7 その他

「パーソナル・ディベロップメント・プランニング」 (Personal Development Planning : PDP) と呼ばれる取り組みが、多くの大学で実施されている<sup>9)</sup>。これは、学生が自らの学習の過程や成果を振り返りつつ、それをふまえて今後の個人、教育、キャリア発達に関する計画を立案することを支援する活動である。具体的には以下の活動を含んでいる。① 学習の成果の評価、② 評価結果をふまえキャリア・アカデミックや個人生活に関する目標の設定、③ 発達課題の評価、④ 発達課題を学習目標に翻訳、⑤ 適切な学習の選択、⑥ 進歩の点検、⑦ 学習の振り返り、⑧ 計画の見直し・改善。これらを通じて、生涯を通じて学習への積極的な姿勢とキャリアマネジメント能力を形成することを目的としている。

この活動は、汎用的スキルの形成を重視しており、必ずしもキャリア形成支援を目的としているわけではない (キャリア形成は、汎用的スキル形成の一部に包含されている)。しかし、キャリア形成支援活動と関連づけて実施する例も少なくない。

## 5. 考察

### 5.1 キャリア形成支援活動の類型

イギリスの大学におけるキャリア形成支援活動を、いくつかの指標によって類型化してみよう。

#### 1) 授業科目の形態別 (領域型と機能型)

: 特定授業科目と一般授業科目など

#### 2) 実施主体別: キャリアセンター主導型と教員主導型

#### 3) 重視項目別 (知識重視とスキル重視)

: 座学中心型、実習中心型、ワークショップ中心型、  
インターンシップ中心型

まず、1) の領域型と機能型については、授業として行う場合と授業外活動として行う場合が考えられる。授業として行う場合には、キャリア関連科目をカリキュラム上に開設するかどうかに関連する。領域型は、キャリア形成を目的に掲げ関連領域の内容を盛り込んだ正規の科目を、大学・学部のカリキュラム上に開設する。時間数・履修単位数・開講場所・担当教

員等も設定する。つまり、カリキュラム上に特定領域を構成し、いわば外形的にみえる形態でキャリア形成を行おうとするタイプである。これに対して、機能型は、キャリア形成に特化した名称・内容の科目として設定せず、既存科目を利用してキャリア関連の知識を教授しようとするタイプである。既存科目に機能を埋め込んだ形で実施し、履修した結果として学生がキャリア形成を行う上で支援になることを企図する。そのため、外形的には見えにくい。

イギリスの現状をみると、キャリア関連科目はしばしば一般授業科目以外の科目として開講されている。その意味では領域型中心といえる。Fosket と Johnston の調査では調査対象とされていないが、既存科目の一環としての実践も当然あり得る。そのため、実際には領域型と機能型の混合であり、大学の特性や学生のニーズ等に応じて、いずれかが優勢というのが一般的であろう。

授業外活動としてのキャリア形成支援活動のほとんどは、キャリア形成支援部署が担当している。これらは領域を構成して行われており、明らかに領域型とみることができる。

2) の実施主体別については、キャリア形成支援の活動を、誰が担当するかという問題である。上記のキャリア関連科目は、しばしばキャリア形成支援部署によって担われている。Foskett と Johnston の調査でも、同科目の担当者をキャリア形成支援部署のスタッフと回答した割合は 80% にのぼる (Fosket and Johnston 2006: 27)。

この点に関連して、キャリア教育に関するイギリスの代表的な研究者の一人 Watts の指摘は重要である。彼は、大学におけるキャリア形成支援に関して、キャリア支援部署および所属スタッフの専門性が高いことを指摘している (Watts 2008: 125)。専門性の高さは、キャリア関連科目の担当を可能にする要因になっている面もあるが、それゆえに独立性が強く、教員との連携を妨げになっている可能性も否定できない。この点は、中等教育や成人向け継続教育で両者間の緊密な連携が実現していることと対照的と指摘される (Watts 2008: 125)。

既存の専門科目でキャリア形成関連の内容を扱う場合には、主体は教員であるが、実際に彼らがそれを担うのは容易ではない。いずれの専門分野でも独自の体系に沿ってカリキュラム (科目と内容) が編成されており、多少とも専門を離れた内容を教授することには強い抵抗が生ずるはずである。学生のキャリア形成支援の必要性に関する認識も教員によって多様で

ある。必要性を認識しても、多くの教員は専門科目の内容と関連づけて指導するための知識やスキルをもっていないし経験も乏しいのが実情であろう。

3) については、重点的に実施する活動の内容別の分類である。キャリア形成支援という目的は同一であっても、大学の置かれた客観的条件、活用できる資源、学生のニーズ等により、重視する内容や実施形態は大きく異なる。座学中心型、実習中心型、ワークショップ中心型、インターンシップ中心型等が考えられる。座学中心型は授業が中心となり、特別な施設・設備等を用意する必要はなく、実施はもっとも容易である。実習中心型はスキル習得を重視する授業科目等が中心である。ワークショップ中心型やインターンシップ中心型はスキル習得重視がより鮮明であり、授業だけでなくキャリア支援部署が実施する関連の活動が中心である。4つの類型は、相互に組み合わせて実施される場合もあり得る。いずれの場合にも、実施のために教員・学生に求められる事前の準備、指導の内容・方法、大学側に求められる条件整備の内容等は異なる。

## 5.2 CMS の内容と実施をめぐる問題

CMS をめぐってはいくつかの根本的な疑問が生ずる。それらを整理すると、当面、以下の3点に整理できる。1) CMS 形成の目的、2) 中等・高等教育の接続問題、3) 専門教育と CMS との関係、である。

1) CMS 形成の目的をいかに設定すべきなのか。それは、高等教育の目的と一致するかどうか、矛盾することはないのか、という問題である。高等教育修了後に職業に従事するしないにかかわらず、自らのキャリアと向き合い、それを形成することは、どの学生にとっても不可避である。そうである以上、キャリアをマネジメントする能力の習得は当然に求められると言えなくもない。高等教育で習得した専門的知識を労働市場で有効に取引するための能力として CMS をみれば、わかりやすいかもしれない。しかし、CMS の形成が高等教育の本来の目的と矛盾する側面はある。たとえば、CMS 形成のために特定科目を設定する場合、授業時間数の関係でその他の科目履修が圧迫される、専門教育の中に位置づけにくい場合には、専門教育としての一貫性が損なわれる等の問題である。そのように考えると、CMS 形成、キャリア形成支援が高等教育の目的・課題になり得るかどうかは必ずしも自明ではない。

2) に関しても、同様のことを指摘できる。CMS も能力の一部であれば、

高等教育入学以前からの積み上げがその形成には重要な意味を持つ。つまり、中等教育段階におけるキャリア関連の能力形成のための教育・取り組みのあり方が問われる。形成すべき能力の内容や段階が中等教育段階の生徒の発達段階をふまえたものになっているのかどうか、能力形成のための教育の内容・方法が適切に設定されているのかどうか、である。高等教育では、中等教育の成果をふまえ、いかに発展させるかが問われなければならない。高等教育独自の論理と内容との調整をいかに進めるか、専門教育中心に構成される高等教育の中で、それを形成する機能をいかに確保するか等の問題が検討されなければならない。

3) は、専門教育と CMS との関連である。まず、専門領域の多様性と CMS 形成との調整が課題になる。各専門領域の論理・教育を無視・捨象して CMS の形成は可能なのかどうかである。専門教育の内容は専門領域の固有の内容・方法があり、きわめて多岐にわたる。イギリスの各大学での取り組みでは、専門領域ごとに異なる内容の CMS を形成しようとしているのであろうか。専門教育を通じて CMS を形成することは可能であろうか。もちろん、CMS の具体的内容を各大学がいかに設定するかによる。専門教育が想定するスキルの範囲内に位置づくものであれば、専門教育の範囲内で実施することは可能であり、容易であるかもしれない。しかし、これまでに確認されてきた CMS は、汎用的スキルとしての性格が強い。その場合、専門教育としての実施は多少とも困難にならざるを得ない。

以上の3点の課題については、具体的な事例に則して検討することが必要である。それについては今後の課題とする。

### 5.3 キャリア形成支援活動の質保証をめぐる問題

キャリア形成支援は大学卒業後の長い職業生活にも影響を及ぼすだけに、質の高い支援を受けられるかどうかは学生にとって重要問題である。同時に、大学全体で実施されること、しばしば多様な内容でカリキュラムに位置づけられることを考慮すれば、支援活動の質保証は大学教育のあり方にもかかわる問題である。

イギリスでは、高等教育質保証機構（Quality Assurance Agency for Higher Education : QAA）が高等教育機関における教育改革の指針を示した実践綱領（UK Quality Code for Higher Education）を作成している<sup>8)</sup>。キャリア形成活動に関しては、パート B「アカデミックの質の保証と向上」の第4章「学生支援、学習資源およびキャリア教育・情報・ガイダンス」

に、「一般原則」「カリキュラム・デザイン」「学生」「ステークホルダー」「スタッフ」「モニタリング・フィードバック・評価・改善」の6項目にわたり、13の指標が提示されている。すべての高等教育機関はこの実践綱領に沿ってカリキュラム編成や教育の実施が求められており、大学評価と連動させて各大学の活動内容の質を担保する仕組みである(HEFCE)。多様な条件を抱える大学がキャリア形成活動について質保証を実現するうえで、この方策が実際にいかに有効性をもつのかは検討の余地がある。とくに、日本では、キャリア形成支援部署が多くの大学に設置されているとはいえ、スタッフの専門性の点では多くの場合イギリスほどの水準を確保できていないことを考慮すると、慎重に検討される必要がある。

## 6. まとめ —イギリスのキャリア形成支援活動の特徴と日本への示唆

最後に、イギリスの大学の取り組み状況の特徴と日本への示唆について検討する。

キャリア形成支援活動の実施上の特徴として、第1に、各大学においてキャリア関連科目の開講や授業外諸活動の取り組みがみられる。その活動を支える主体として、各大学にはキャリア形成支援部署が設置され、一定の専門性を備えた職員が配置されている。

第2に、各大学のキャリア形成支援部署の活動を側面から支援するために、多様な組織・団体が全国的に設置されている。いくつかの大学に設置されるキャリア研究組織は、大学の枠を超えてネットワーク組織を形成している。メンバー制をとっており、活動の内容・方法の改善のための情報交換、スタッフの力量形成・向上のために各種の研修活動の開発・提供等の活動を共同で展開している。また、HEAは各大学・研究者による研究成果・活動をガイドとして作成、テーマごとに整理しWebを通じて広報・普及を図っている。実践を実践にとどめず研究対象とし、その成果をガイドとして他に普及させる活動を重視している。いわば実践家と研究者の相互連携・協働を実現している。実践と直結した研究活動奨励といえよう。

上記のうちとくに第1の点について、日本とイギリスの差異は大きい。日英とも、一般の教員は専攻領域の論理や事情等を抱え、キャリア関連授業を行うことは容易ではない。その一方、キャリア形成支援が政策的に推進され学生もそれを強く必要としている中で、キャリア形成支援活動実施

に向けた圧力が高まっている。そのことを考慮すると、以下の点は重要である。正規のカリキュラムとしてキャリア関連科目を担える程の専門性を備えた支援部署の職員が配置されていること、主要大学の支援部署は、大学院レベルの教育を通して、大学の枠を超えて職員の専門性の形成・向上を支援していること、である。日本ではこれらの点が未だ不十分な状況にとどまっていることを考慮すれば、イギリスの取り組みは示唆的である。

## 注

- 1) イングランドについては、非営利団体である Learning and Skills Improvement Service (LSIS) により、“Blueprint for Careers: Career Learning in the 21st Century”が作成されている。この中で、学習目標として、以下の3点を掲げている。① 自分自身を理解し発達させる、② 人生、学習、職業を探索する、③ 自分のキャリアを開発し管理する。これらに沿って、キャリア形成に必要な行動・獲得すべきスキルを示している。なお、LSISはイングランドにおける継続教育やスキル開発部門の活動の支援を目的とする非営利企業である。2013年7月で活動を休止した。
- 2) Skill Development Scotland (SDS) は、スコットランドの住民が自らの能力を高めたり、企業が雇用する従業員の能力開発・活用したりすることを支援することを目的に、2008年に設立された公的機関である。各種のパートナーと協働して、スコットランドの企業のニーズに応えたり住民が職業世界で成功したりできるように多様な活動を行っている。
- 3) York and Knightによれば、「エンプロイアビリティ」の定義は多くみられるが、彼らは以下のものを示している。「学生が自分自身、働く人びと、コミュニティ、経済のために、自分の選んだ職業を確保しそこで成功できるようにするための一連のスキル、知識、個人的特性 (attributes)」 (York and Knight 2006)
- 4) McCash (2008) は、キャリア研究について以下のような活動を含むチームであると指摘している。キャリア教育、キャリア発達学習 (Career Development Learning)、エンプロイアビリティ学習 (Employability Learning) キャリアマネジメントスキル、ワーク・ベースド学習 (Work-based learning)、個人発達計画 (Personal development planning)、起業家教育等。これらの活動は、イギリスの高等教育では共通してみられるとも指摘している。

QAA の用語集によれば、キャリアマネジメントスキルは Career Education とほぼ同義であり、最近では Career development learning という用語が用いられているという (QAA 2011)。

- 5) ダービー大学のキャリア発達センターは、教員コミュニティと一体となって、カリキュラムの編成・改善や正課外活動の促進に当たっている。その一方で、キャリア形成支援を幅広く視点から実施するために、センターの専門性を活用して、経営者団体、地域の諸団体、キャリア関連専門職団体とのネットワークを形成している (Longridge, Hooley, and Staunton 2013)。
- 6) この調査は、2005年12月から2006年2月にかけて全英の395校を対象に実施され、機関質問票への回答数は111校であった。単位履修可能科目を開講している機関は45校であり、これは回答数の41%にあたる。
- 7) Warwick 大学は、学士課程の学生向けのジェネリック・スキル形成のための講座を開講している。その内容は、以下のようなものである。

表4 学士課程向けのスキル形成講座

<p>① 自己理解 (Understand yourself)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己と時間の管理</li> <li>・ EQ の紹介</li> <li>・ 自分の性格類型の理解</li> <li>・ 自分の強さを知り活用する</li> </ul> <p>② 学修を成功させる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アカデミックスタディスキル</li> <li>・ 効果的な学修戦略</li> <li>・ クリティカルシンキング</li> <li>・ 試験の見直し (Exam revision)</li> </ul> <p>③ リサーチ・スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果的なリテラシー探求</li> <li>・ 参考文献の管理</li> </ul>	<p>④ アカデミック・ライティング</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学部学生アカデミック・ライティング入門</li> <li>・ アカデミック・ライティング・デイ</li> <li>・ 科学のためのライティング</li> </ul> <p>⑤ コミュニケーション・スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もっとアサーティブになる</li> <li>・ チームで働く</li> <li>・ 効果的なプレゼンテーションをする</li> <li>・ 効果的なセミナーへの参加</li> </ul> <p>⑥ リーダーシップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループのプロジェクトをリードする</li> </ul>
--	---

資料：以下に基づき筆者作成。

University of Warwick, "Undergraduate Skills Programme Workshops". (<http://www2.warwick.ac.uk/services/scs/skills/workshops/undergraduates/>, 2014.10.23)

- 8) QAA は、2013年3月に新たな実践綱領を発表している。それによれば、「キャリア教育・情報・助言・ガイダンス」(CEIAG) は、B4章「学生の発達と達成を可能にする」に統合されている。新綱領が発表されるまでの期間、2010年に発表された綱領に代わって暫定的に使用された綱領では、一般原則に関して、以下のような指標が掲げられている。「キャリア教育・情報・助言・ガイダンス(CEIAG)の関係者が戦略プランへの取り組みに貢献することを、各機関は確認する」(第1指標)、「CEIAGが提供され、責任が明確に設定された政策と手続きを有することを、各機関は責任を持って確認する」(第2指標)。
- 9) PDPに関する邦文献として川嶋(2007)が参考になる。

## 参考文献

- AGCAS (The Association of Graduate Careers Advisory Services), 2005, The Careers Education Benchmark Statement.
- Council of the European Union, 2008, “Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Strategies”, 2905th Education, Youth and Culture Council Meeting, Brussels, 21 November, 2008.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network), 2011, Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource kit.
- Foskett and Johnston, 2006, “Credit-Bearing Career Education, Curriculum Development and Career Decision-Making in Higher Education”, Final Report 2006, University of Southampton.
- Gunz H. and Peiperl M., 2008, *Handobook of Career Studies*, SAGE publications.
- Longridge, Hooley, and Staunton, 2013, “Building Online Employability A guide for academic departments”.  
([http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/294311/1/building%20online%20employability\\_finaljm.pdf](http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/294311/1/building%20online%20employability_finaljm.pdf), 2014.11.14)
- HEFCE, “UK Quality Code for HE”.  
(<http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/lt/qa/qadevelopments/qualitycode/>, 2014.11.14)
- 川嶋太津夫、2007、「産学連携を重視し学生のエンプロイアビリテイの育成を目指すイギリスのキャリア教育」『学生課程教育におけるキャリア教育・支援の展開』私学高等教育研究叢書。  
([http://www.shidaikyo.or.jp/riihe/result/pdf/2007\\_s02.pdf](http://www.shidaikyo.or.jp/riihe/result/pdf/2007_s02.pdf), 2014.10.23)
- McCash P., 2008, “Career Studies Handbook: Career Development Learning in Practice”, HEA.
- OECD, 2004, *Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap*, OECD.
- QAA (The Quality Assurance Agency for Higher Education), 2009, “Personal Development Planning: Guidance for Institutional Policy and Practice in Higher Eeducation”.  
(<http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Personal-development-planning-guidance-for-institutional-policy-and-practice-in-higher-education.pdf>, 2014.11.14)
- QAA, 2011, UK Quality Code for Higher Education, Part B: Assuring and Enhancing Academic Quality.  
(<http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/quality-code-B4.pdf>, 2014.11.14)
- NICEC (National Institute for Career Education and Counselling), “About

- NICEC”.  
 (<http://www.nicec.org/html/aboutus.html>, 2014.10.23)
- Skill Development Scotland, 2012, “Career Management Skill Framework for Scotland”.
- Sultana, R. G., 2011, “Learning Career Management Skill in Europe: A Critical Review”, *Journal of Education and Work*, 2011.
- 鈴木寿雄、1990、「職業指導」『新教育学大事典』第一法規。
- University of Exeter, “Careers Fairs”.  
 (<http://www.exeter.ac.uk/careers/events/careersfairs/prepare/>, 2014.11.14)
- University of Exeter, “Global Entrepreneurship Week 2014”.  
 (<http://www.exeter.ac.uk/careers/enterprise/gew14/>, 2014.11.14)
- University of Warwick, “Careers fairs”.  
 (<http://www2.warwick.ac.uk/services/scs/whatson/fairs/>, 2014.11.14)
- University of Warwick, “Warwick Internship Programmes”.  
 (<http://www2.warwick.ac.uk/services/scs/experience/internships>, 2014.11.14)
- University of Warwick, “Undergraduate Skills Programme Workshops”.  
 (<http://www2.warwick.ac.uk/services/scs/skills/workshops/undergraduates/>, 2014.10.23)  
 (<http://www2.warwick.ac.uk/services/scs/career/>, 2015.1.18)
- University of Leeds, “Career Modules”.  
 ([http://careerweb.leeds.ac.uk/info/11/career\\_modules](http://careerweb.leeds.ac.uk/info/11/career_modules), 2015.2.5)
- Watts A. G., Kidd M., and Hawthorn R., 2003, *Rethinking Careers Education and guidance*, Routledge.
- Watts A. G., 2006, “Career Development Learning and Employability”, Learning and Employability, Series 2, The Higher Education Academy.
- York M. and Knight P. T., 2006, “Embedding Employability into the Curriculum”, Learning & Employability, Series 1, The Higher Education Academy.