筑波大学大学院人間総合科学研究科教育学専攻『教育学論集』第3集，2007.3

米国の大学のキャリア形成支援における準専門職学生の役割と課題

－ミズーリ大学キャリアセンターの事例を通して－

橋場　論

1．研究の目的と課題

近年、大学生の進路選択に関わる諸問題が指摘され、それに対して、大学におけるキャリア形成支援が推進されている。現在の取組みにおいては、実践・政策の両レベルで、授業科目による支援の実施が重視されている。このような支援は、大多数の学生にとって特定の時期に特定の内容の支援が必要であることを想定して実施される支援、すなわち、予防的な対集団支援である。これに対して、大学の想定から外れ、支援を利用できない学生が散見される現状を踏まえれば、その対極にある、問題対応的な対個人支援の重要性が一層強まる。

しかし、問題対応的な対個人支援である相談業務の実施率は低く、支援の実施には相応の予算が必要とされる。それゆえ、問題対応的な対個人支援の充実には困難が予想される。

問題対応的な対個人支援を担いうる人材として、学生が挙げられる。日本においては、就職内定者の支援への参加が一般化しているが、このような実践は、彼らの経験のみに頼っているという点に、限界性を有する。他方、アメリカ合衆国（以下、米国）においては、支援を提供するために一定の訓練を受ける準専門職学生の支援への参加が定着している。米国の実践においては、学生に訓練が施されるという点から、より高度な職務への学生の関与が予想される。このような準専門職学生について、米国においては、先行研究の一定の蓄積がみられるが、十分ではない。

そこで本研究は、米国の大学のキャリア形成支援における準専門職学生の役割と課題の解明を目的とする。その達成のため、①米国のキャリア形成支援の基礎

的な情報の整理、②キャリア形成支援における準専門職学生の活用の特質の解明、③事例分析による、問題対応的な対個人支援における準専門職学生の役割の解明、の３点を本研究の課題とする。

なお、事例分析に際しては、ミズーリ大学コロンビア校（以下、ミズーリ大学）のキャリアセンターを取り上げた。事例の選定理由としては、①問題対応的な対個人支援の提供が準専門職学生の中心的な職務とされていること、②100時間という他の大学にみられない充実した訓練を実施していること、③30年以上に亘る継続的な実践であること、の３点が挙げられる。

２．論文の構成

序　章　研究の目的と方法

　第１節　本研究の目的

　第２節　先行研究の検討

　第３節　研究の課題と方法

第１章　米国のキャリア形成支援制度の歴史的展開と現状

　第１節　就職支援機能の制度化

　第２節　キャリア設計機能の成立とキャリア形成支援制度の制度化

　第３節　キャリア形成支援の内容・組織の現状

第２章　キャリア形成支援における準専門職学生の活用の特質

　第１節　準専門職学生の成り立ちと定義的特質

　第２節　準専門職学生の活用の展開とキャリア形成支援における活用の特質

　第３節　キャリア形成支援における準専門職学生の活用に関する研究の限界

第３章　ミズーリ大学キャリアセンターの支援の特質

　第１節　キャリアセンターの沿革

　第２節　キャリアセンターの支援内容の特質

　第３節　キャリアセンターの支援組織の特質

第４章　支援におけるキャリアスペシャリストの役割

　第１節　キャリアスペシャリストの育成・運用システム

　第２節　問題対応的な対個人支援におけるキャリアスペシャリストの役割

終　章　本研究のまとめと今後の課題

第１節　本研究のまとめ

第２節　日本への示唆と本研究の意義

第３節　今後の研究課題

３．論文の概要

第１章では、米国の大学におけるキャリア形成支援の歴史的展開と現状について、先行研究等を元に整理した。米国におけるキャリア形成支援の成立は、２つの異なる機能の統合の過程である。第１の機能は、1920年頃から組織化されていった、就職斡旋をその内実とする就職支援機能であり、第２の機能とは、1950年代から1960年代にかけて展開されたキャリア発達理論を背景とする、キャリア設計機能である。これらの機能は、別々の組織において果たされていたが、1970年代から1980年代にかけて両者は統合され、キャリア形成支援が成立した。次に、キャリア形成支援の現状を明らかにした。支援の提供については、大規模な大学は対集団支援の実施率が高く、小規模な大学は予約の必要な相談業務の実施率が高いという傾向がみられた。支援組織としては、大学の規模により、支援組織の正規スタッフ数に大きな差がみられる。また、学生スタッフの活用が一般に定着しており、大規模な大学ほど学生を雇用している。

第２章では、米国の大学のキャリア形成支援における準専門職学生の活用の特質を解明した。第１に、準専門職学生の実態としての起源と準専門職という概念の成立に着目することで、研究者による準専門職学生の諸定義に含まれる２つの側面を明らかにした。準専門職学生は、福祉サービスの諸分野で広がった準専門職運動における、最小限の訓練を施すことにより専門職の代替的なサービス提供者として活用された資格を持たない人々、すなわち、「準専門職」を概念上の起源としている。それに対して、実態としては、訓練を伴うピアカウンセラー・学生カウンセラーとの連続性を持つ。そこから、準専門職学生の定義には、訓練を受けることにより職務を担うという、準専門職運動における準専門職に内包される第一義的な意味内容に加え、支援者が被支援者と同じ立場であるという点も含意されている、という特質がみられた。

第2に、大学の学生支援の諸領域における準専門職学生の活用との比較を行なうことにより、キャリア形成支援における準専門職学生の活用の特質を明らかにした。キャリア形成支援においては、活用の効果として、①多くの学生に対する支援の提供が可能になること、②準専門職学生自身が支援を通して成長すること、③コストが削減できること、の3点が、他の領域における活用以上に期待されている。他方で、支援が専門職よりも効果的であるとは考えられていない。キャリア形成支援における活用率は全米の大学の3割程度にとどまり、職務についても、短時間の訓練を受け、事務作業などの限られた職務を担当することが一般的である。すなわち、キャリア形成支援における準専門職学生の活用は、十分にその活用可能性が生かされてはいない。

第3に、これまでのキャリア形成支援における準専門職学生の活用に関する研究の限界を指摘した。準専門職学生に関する研究が学生支援全般に亘る研究として展開してきた点と、先に明らかにした準専門職学生の定義に含まれる2つの側面を踏まえることにより、先行研究群の限界として、①準専門職学生の担う職務については明らかにされているが、支援における役割は明らかにされていないこと、②訓練に対する関心が十分に払われていないこと、③キャリア形成支援における準専門職学生の効果については研究がなされていないこと、④準専門職学生の準専門職としての効果についても明らかにされていないこと、の4点を指摘した。

第3章では、ミズーリ大学キャリアセンターの支援の特質を解明した。第1に、支援の種類と対象学生数に着目し、キャリアセンターの提供する支援を検討した。全米の大学との比較を行なった結果、①内容としては多様な支援を提供している、②量的には、支援を提供している学生数は全体的な傾向として少ない、③予約の不要な相談業務に限り、同規模の大学の全米的平均の約2倍の学生に対して支援を提供している、という点が明らかとなった。

第2に、正規・学生スタッフの種類と人数に着目し、キャリアセンターの支援組織を検討した。キャリアセンターは、正規スタッフ数に着目すると、同規模の学生在籍者数の大学の全米的平均よりも小規模な支援組織である。他方、学生スタッフ数は多く、全スタッフのうちの9割程度が学生スタッフである。また、学

生スタッフのなかで最も高い割合を占めているのが準専門職学生（キャリアスペシャリスト：CS）であり、CSが支援の中核を担っていることが明らかとなった。

第4章では、キャリアセンターの問題対応的な対個人支援におけるCSの役割を解明した。第1に、CSの育成・運用システムを明らかにした。まず、CSの募集・選抜・訓練に焦点を当て、その内容と方法を検討した。訓練内容について、全ての訓練プログラムのなかで最も重視されているのは、自己分析に関する知識・スキルの習得である。また、訓練方法については、数年の職務経験を有するCSが1対1で訓練を担当するという、学生自身が訓練を担うためのシステムが構築されている。次に、職務を担うためのCSの運用システムに焦点を当て、その内実を明らかにした。CSの運用のために、担当の職務別に部署が区分され、それぞれの部署において職務経験の豊富なCSが他のCSを指導する階層的なシステムが形成されている。これらは、正規スタッフの訓練や監督等における負担を最小限に抑える仕組みとして捉えられる。

第2に、スタッフ間の職務の分担に焦点を当て、問題対応的な対個人支援におけるCSの役割を解明した。CSは、訓練により高い職務遂行能力を身につけ、自己分析という心理学的な専門性の必要とされる業務を含む予約の不要な相談業務を担当する。他方で、心理学的な専門性に基づくカウンセリングについては、その能力を超えるものとしてCSの職務とはされない。深刻な問題を抱える利用者については、CSからカウンセリングを担当する大学院実習生へと引継ぐよう決められている。つまり、CSは、利用者の抱える問題の質を選り分け、自らの能力により支援可能な問題については予約の不要な相談業務において即時的に対応し、高度な専門性が必要とされる問題については、選択的に予約の必要な相談業務へと引継ぐ、という役割を果たす。

そして、このようなCSの役割は、少ないコストにより多くの支援を提供し、専門職スタッフがより高度な職務に専念する時間を創出するという効果をキャリアセンターにもたらしている。

終章では、各章で得られた知見を踏まえ、米国の大学のキャリア形成支援における準専門職学生の役割と課題についてまとめた。米国の大学のキャリア形成支援における準専門職学生は、問題対応的な対個人支援において、利用者の学生の

抱える問題の質を選り分け、自らの能力により支援可能な問題については自身が対応し、高度な専門性が必要とされる問題については選択的に専門職スタッフへと引き継ぐ、いわば支援におけるフィルターとしての役割を果たしうる。しかし、第2章において述べたように、十分な訓練を受けず、限られた職務を担っているという全米的な準専門職学生の活用状況を踏まえると、準専門職学生がフィルターとしての役割を十全に果たすためには、その訓練を保障するための制度的枠組みを整備することが課題となる。

4．今後の研究課題

今後の研究課題として、①本研究で取り上げた事例と類似の条件を備えた事例の分析、②異なる規模・組織編制のキャリア形成支援組織を有する大学の比較分析、③異なる内容・時間の訓練を実施する大学の比較分析、の3点を設定する。①については、本研究の事例分析から得た結論の妥当性を高めるため、支援組織や訓練等について同様の条件を備えた事例を分析する。②については、本研究が捨象した視点、すなわち、キャリア形成支援組織の規模等と訓練の実施主体・内容・時間との関係に着目することで、支援組織の規模が訓練の実施に与える影響を解明する。③については、訓練の内容・時間が十分でない場合に、準専門職学生のフィルターとしての役割がどのように制限されるのかを分析する。後期課程においては、以上の3点の課題に取組む。

5．主要参考文献

・Ender, S.C. and Winston, R.B. Jr. (Eds.), *Student as Paraprofessional Staff*, New Directions for Student Services 27, The Jossey-Bass Higher Education Series, 1984.

・Manoogian-O'Dell, M. and McKenzie, I.L., *Expanding the Use of Students in Career Services: Current Programs and Resources*, Media Publication No.45, American College Personnel Association, 1988.