

論 文

# 大学におけるキャリア教育に関する 考察と実践

—流通経済大学のキャリア教育への取り組みを通じて—

島影 義和

## 目 次

1. はじめに
2. キャリア教育に関する考察
  - (1) キャリアの概念
  - (2) キャリア教育の定義
  - (3) 大学におけるキャリア教育
3. 流通経済大学における実践
  - (1) キャリア教育の開始とその後の取り組み
  - (2) キャリア教育に対する考え方
  - (3) キャリア科目のあり方
  - (4) キャリア科目の具体的内容
  - (5) キャリア教育の今後に向けて
4. おわりに

## 1. はじめに

高等教育機関におけるキャリア教育については、2006年以降、中央教育審議会大学分科会での議論を通じて具体的な検討が進められた。その審議経過報告にもとづき、2010年2月大学設置基準及び短期大学設置基準の改正が行われ、大学・短期大学におけるキャリア教育が法制化された。<sup>(1)</sup>

文部科学省は、2011年1月中央教育審議会答申によって大学・短期大学等の高等教育機関に対して、キャリア教育の在り方を示しその充実を求めている。その基本的な考え方はつぎの通りである。

「高等教育においては、後期中等教育修了までにおけるキャリア教育の目標である生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度の育成と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの形成・確立を基礎として、高等教育が我が国の多くの若者にとって社会に入る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要である。<sup>(2)</sup>」そして、「各高等教育機関においては、各機関の教育機能及び教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確にし、教育課程の内外を通じて全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開することが必要である。なお、各高等教育機関に期待される教育機能や学生・生徒の実態は多様であり、すべての各高等教育機関に画一的な取組を求めるものではないことに留意することが必要であ

---

(1) 大学設置基準 「(社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制) 第四十二条の二 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。」

(2) 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会(2011) p.67

<sup>(3)</sup>」として、各大学の教育方針に沿った独自のキャリア教育を構築し、全学で実施することを求めている。

このような文部科学省の方針を踏まえ、本稿では、まず、大学におけるキャリア教育とは何かを論じる。次に、流通経済大学（以下「本学」という）でのキャリア教育の導入とその後の経過及び実施内容を述べ、本学では今後どのようなキャリア教育を行っていくべきなのかを論じたいと考える。

## 2. キャリア教育に関する考察

### (1) キャリアの概念

キャリア教育を論ずるにあたっては、まず、キャリアの概念について検討する必要がある。キャリア (career) ということばは、「車輪のついた乗り物」を意味するラテン語 (carrus) が語源とされ、そこから「レースコース」などの意味になったとされる<sup>(4)</sup>。しかし、現在のような使われ方をされるようになったのは1950年代になり、キャリア心理学のスーパー (Super. D.E) らが職業発達理論の立場から「職業 (vocation)」ということばに置き換えるようになってからである。キャリアは当初「キャリア=職業・仕事」の意味合いを色濃く持つ概念であり、宮城 (2002) によれば、職業とそれに付随するさまざま要素 (経験, 地位, 資格, 業績, 学歴・学位, 技能, 知識など) を含むことばであった<sup>(5)</sup>。これが狭義のキャリアの概念であり、ワークキャリア (Work Career) とも呼んでいる。

---

(3) 同上p.71

(4) 川喜多 (2005) p.1

(5) 宮城 (2002) p.11

1970年代に入ると、仕事・余暇・学習・家庭・市民生活などのさまざまな領域における「役割の統合」を図ることが重視されるようになり、キャリアの概念は、職業を中心とする狭義の概念から、次第に人生と深く関わる「人の生き方そのもの」であるという包括的・統合的概念へと発展した。そして、キャリアは職業を含む人生のさまざまな要因と深く関連し合いながら、個人の人生の過程において生涯にわたって発達し変化するものであると考えられるようになった。これが広義のキャリアの概念であり、ライフキャリア（Life Career）とも呼ぶ<sup>(6)</sup>。

## (2) キャリア教育の定義

1991年のバブル経済の崩壊によって1990年代後半以降新規学卒者の求人倍率が低下し、若者の就職環境に大きな変化が生じた。失業率が増加し学卒無業やフリーターなどの非正規労働に就く若者の増加が目立つようになった。そこには、若者の働くことについての個人志向的な考え方への変化と、経済不況による企業の大幅な正規労働者の新規採用削減という時代背景が影を落としていた。まさに児美川（2014）のいうとおり「日本におけるキャリア教育の登場の背景には、日本的雇用の縮小・解体という環境条件があった<sup>(7)</sup>」のである。

こうした状況を鑑み、文部科学省は1999年「初等中等教育と高等教育との接続について」（中央教育審議会答申）において「学校と社会および高等教育の円滑な接続を図るための教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と指摘した。これを受けて2004年「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（文部科学省初等中等教育局）で、「キャリア教育とは児童生徒一人一人のキャリア発達を支援

---

(6) 宮城（2002）p.12

(7) 児美川（2014）p.135

し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえ、「端的には児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義した。この勤労観・職業観という考え方は、「キャリア＝職業・仕事」といういわば狭義のキャリアに重点を置いたものであり、キャリア教育は職業教育と同じで進学校では不要であるといった意見やキャリア教育は勤労観・職業観という価値観を育成しているだけではないかという批判が出されることとなった。<sup>(8)</sup>

このような批判を踏まえて、2011年「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会）が出された。この答申の中で、キャリア教育とは「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が『キャリア教育』である」と再定義された。この答申が出された背景には、急速に進む産業構造や雇用環境の変化、グローバル化等の社会変化の大きなうねりの中にあって、若者のコミュニケーション能力の低下、働くことへの認識の未熟さ、社会的自立の遅れなど、教育・雇用・労働等に関するさまざまな問題が生じていたことがある。若者が人生を過ごしていく過程で学び能力を身につけながら、社会を支える人材となるとともに、自らが納得のいく充実した人生を構築できるようにサポートすることがキャリア教育の意義であるとしたのである。ここでのキャリアの概念は、キャリアは「人の生き方そのもの」であるという広義の概念と解釈される。

### (3) 大学におけるキャリア教育

文部科学省による進路指導・キャリア教育は1990年代末から小学校・中

---

(8) 横山 (2014) p.50

学校の学習指導要領に基づいて実施され、高校の「総合的な学習の時間」の中でも行われてきた。そして、小中高の進路指導・キャリア教育に接続するものとして大学のキャリア教育が期待されていた。<sup>(9)</sup>その後、前述のとおり、2010年大学設置基準の改正によって大学におけるキャリア教育の導入が法制化されたのである。

しかし、高等教育機関（高校・大学等）におけるキャリア教育に関しては、文部科学省の定義する「キャリア教育」以外にも、キャリアに関係する各分野から1990年代以降それぞれの立場に立ったキャリア教育の概念が提起されていた。寺田（2014）によれば、個人の心理発達に注目した「キャリア発達」、企業の人事管理の分野から見た「キャリア開発」、個人のキャリア計画化の営みから捉えた「キャリアデザイン」、厚生労働省等の行政管轄に引きつけた「キャリア形成」など、多様なキャリア教育についての考え方が存在するとしている。<sup>(10)</sup>これらのキャリア教育におけるキャリアの考え方はさまざまであり、仕事や職業だけに限定されるものではなく、生涯にわたる人生の過ごし方を視野に入れた広義のキャリア概念にもとづく考え方も含まれているといえる。

学校生活から社会人・職業人としての生活へ移行していかなければならない学生たちを対象とする大学におけるキャリア教育とは、文部科学省のキャリア教育の概念を踏まえつつも、こうした様々な分野におけるキャリアの考え方やキャリアへの取組み方を取り入れる必要がある。キャリア教

---

(9) 中央教育審議会『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）要旨』（1999年12月）は、高等教育の役割として「学部段階においては、初等中等教育における『自ら学び、自ら考える力』の育成を基礎に豊かな教養と高い倫理観をはぐくみ、『主体的に変化に対応し、自らの将来の課題を探究し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力』（課題探究能力）の育成を重視するとともに、専門的素養のある人材として活躍できる基礎的能力を培う。」と述べている。

(10) 寺田（2014）p.18-p.28

育は、心理学、教育学、哲学、社会学、経営学、労働法学などの学問成果だけでなく、人々の人生経験から得られた教訓などをも取り入れた多種多様な内容を包含したものでなければならないと考える。

大学は多くの学生にとって最終の学校教育の機関である。それ故、卒業時の職業人生活への移行（就職）は重要な意味を持っていることは否定できない。しかし、従来の学生に対するキャリア指導は、この学生から職業人へのスムーズな移行と接続に特に重点が置かれてきた。そのため、キャリアカウンセリング手法と就職活動への対応策に終始していたと言っても過言ではない。それは主に就職支援部署等の事務組織が中心となって実施される就職支援であり、職業に限定された狭義のキャリアを視野に入れた対応であって、本来のキャリア教育のあり方からすればバランスを欠いたものであった。さらに、それらの支援は大学教育としての専門教育や一般教養教育のとは性格の異なるものとして実施されていた。

大学のキャリア教育とは、就職支援のみに重点を置くものではなく、学生のキャリア発達に資するように、大学4年間にわたって継続して実施されるものでなければならない。そして、中央教育審議会（答申）（2011）に謳われているとおり「画一的な取組を求めるものではない」ことから、各大学の教育理念や指導方針等に基づいた個性のある独自のキャリア教育でなければならないと考える。

### 3. 流通経済大学における実践

#### (1) キャリア教育の開始とその後の取組み

本学のキャリア教育は2007年から実施された。従来からキャリア教育の必要性については学内で検討されてきたが、2007年3月に大学基準協会に

提出した「点検・評価報告書」にキャリア科目の設置がうたわれている。

2007年度春学期に「キャリアデザイン」（2単位）が選択必修科目の教養基礎科目の中に設けられた。これが本学におけるキャリア科目としての最初の設置である。授業は龍ヶ崎・新松戸の両キャンパスに1時限ずつ設けられた。最初の春学期の科目登録者は龍ヶ崎68名、新松戸133名のスタートであった。秋学期も同内容で実施された。対象学部はスポーツ健康科学部を除く経済・社会・流通情報・法の4学部であった。

2008年度にカリキュラムの全面改定が行われ、課程表の中に選択必修科目の内訳として「キャリア科目」項目が設置された。同時に「キャリアカウンセリング」（2単位）が新設された。担当教員が2名となり、授業数は両キャンパスで春学期・秋学期2講座ずつ設置された。それと同時に、カリキュラムの他の項目に分散していたインターンシップ科目やボランティア活動、各種寄付講座などの科目も「キャリア科目」項目の中に移された。また、入学ガイダンスである「RKU入門」（1単位）、就職支援センターが主催する「就職準備講座」（1単位）、資格取得によって単位を認定する「資格関連科目」（1～4単位）も設置された。

2010年度から「キャリアマネジメント」（2単位）が新設された。「キャリアデザイン」の内容を深めて「キャリアデザイン」と「キャリアマネジメント」に分割し、この2科目を低学年向けのキャリア教育の科目とした。また、主に高校までの数学・国語の補習を兼ねた「キャリア基礎」（1単位）が新設された。この年度からスポーツ健康科学部のカリキュラムにも「キャリア科目」項目が登場した。

2011年4月に「キャリアデザイン」「キャリアマネジメント」のサブテキストとして『キャリアガイドブック』を編纂し、以降毎年改定を加えている。

2012年度に専任所員（教員）を1名増加し、キャリア科目の充実を図つ



た。

2013年度に「キャリア科目」項目に内訳を設け、「キャリア形成」「社会・企業研究」「学科選定」「進路支援」の4つを内訳としてキャリア関連の科目を分類した。同時に、キャリア科目の取得必要単位を4単位から6単位に増やした。「進路支援」の中に「職業選択論」（2単位）を新設した。キャリアアドバイザー1名を採用し、就職相談の強化を図った。

以上のように、キャリア関連の科目についてはほぼ毎年により科目の増加や内容の改定をおこない、人員の強化をおこないながら、キャリア教育の充実を図ってきている。

## (2) キャリア教育に対する考え方

キャリアを、梅澤（2007）の言うように「生き方と働き方をセットでとらえた人生行路のこと。簡略化していえば、働き様・生き様ということになる。」<sup>(11)</sup>とすれば、大学におけるキャリア教育とは学生が社会的な存在として社会とかかわりを持ち、社会との相互作用を通じて働き、生活をして行くことといえる。そのために、学生に人生を自らが主役として主体的に生きていくためにはどうしたら良いかということを考えさせることでもある。それを講義だけではなく、大学内外の活動に参加しさまざまな社会の人々と接することによって、学び、気づくように支援することが大学のキャリア教育のあり方であると考え。このような考え方もとづく、キャリア教育には具体的には以下のようなポイントが挙げられるのではなかろうか。

---

(11) 梅澤（2007）p.123

①キャリア教育は大学4年間にわたって一貫して行う必要がある。

日本の企業は第二次大戦後の経済成長のなかで、新卒の正規雇用一括採用と採用後の企業内教育訓練によって必要な人材の確保と育成を行ってきた。学生はこの流れに乗れば自らのキャリアを深く考えることをしなくても、企業が用意してくれた道筋に沿って職業人生を全うすることができた。つまり、卒業時にいい会社に入ることだけが最大の目標とされるような、いわゆる「メンバーシップ型」<sup>(12)</sup>の雇用が、現在も伝統のある日本の大手企業を中心に根強く存在している。

しかし、1990年代以降、長期にわたる経済の低迷と国際競争の激化によって、多くの企業は生き残りのために人件費の削減を図り、正規雇用を非正規雇用<sup>(13)</sup>に置き換えてきた。その結果、1985年は正規雇用83.6%、非正規雇用16.4%であったのに対して、2010年は正規雇用65.5%、非正規雇用34.4%となっており、企業は雇用者の増加を主に非正規雇用で補ってきていることがわかる。つまり、多くの学生が正規雇用の流れに乗れず、3人に1人は非正規雇用で働かざるを得ないという状況に追い込まれる状況になっている。

(12) 濱口桂一郎(2013)は労働社会を「ジョブ型」社会と「メンバーシップ型」社会に分類している。「ジョブ型」社会は、仕事(職務)の内容を明確に規定し、そこに最もふさわしい能力・技能を持つ人材を企業内外から採用して当てはめるやり方で、欧米諸国を中心に海外で広く行われている方法である。これに対して、「メンバーシップ」社会は、まず人を決め人に仕事を割り振るやり方である。人を中心にして管理が行われ、人と仕事の結び付きはできるだけ自由に変えられるようにしておく方法で、日本の雇用の特徴とされる。

(13) 雇用者における正規雇用と非正規雇用の推移はつぎのとおりである。

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
正規雇用	3343 (83.6)	3488 (79.8)	3779 (79.1)	3630 (74.0)	3374 (67.4)	3355 (65.6)
非正規雇用	655 (16.4)	881 (20.2)	1001 (20.9)	1273 (26.0)	1633 (32.6)	1756 (34.4)
計	3998 (100.0)	4369 (100.0)	4780 (100.0)	4903 (100.0)	5007 (100.0)	5111 (100.0)

(単位：万人、カッコ内は%) [出所：『労働力調査』総務省から作成]

また、例え正規雇用で採用されたとしても、働く環境の厳しさから退職・転職に追い込まれる者も増えている。こうした状況では就職できたら安心ということではなく、自分は「メンバーシップ型」社会の中でどのように生きていくのか、あるいは、「ジョブ型」社会に飛び込んでいくのか、ということが判断できる知識と能力を絶えず養っていかなければならない。つまり、自分のワークキャリアは自分で考え設計していくという、仕事と人生に対する心構えや知識が必要となる。大学におけるキャリア教育とは、就職した後に続く職業人生をも視野に入れたサポートができるものでなければならない。そのためには、就職という出口指導だけではない、大学生生活4年間全般にわたってのキャリアに関する指導が必要であると考ええる。

## ②キャリア科目はカリキュラムの中で独自の体系とする。

キャリア教育は、伝統的な専門教育や一般教養教育などの学問と比べ、理論体系や真理追究の成果といった部分の蓄積が必ずしも十分とはいえない。その理由は、キャリアに対する研究が、多岐にわたる学問分野から発展した学際的な学問として研究が始まって以降まだ日が浅いということが挙げられるであろう。また、研究対象が人生そのものや働き方といった、個人個人によってさまざまに変化するうえに個別性が高く、一般化や普遍化がしにくいというという側面も考えられる。更に、就職活動のようにいわゆる“現場のハウツー”として扱われる分野もあり、学問としては扱いにくい部分も含まれている。従って、カリキュラムの中では専門教育や一般教養教育の科目とは別の扱い方とする方が馴染み易いのではないかと考える。

## ③充実した大学生活を過ごすことがその後のキャリア形成に大きく影響する。

本学で就職活動に積極的に取り組み、複数の企業から次々と内定を貰い

早めに就職を決める学生は、普段授業にきちんと出席するだけでなく、学内・学外の諸活動（大学行事のサポート活動や地域のボランティア活動等）にも積極的に参加し、忙しい学生生活を過ごしてきた学生であることが多い。そうした自律した生活習慣が身につけている学生は社会人としても上手くやって行くことができている。このように、学生は大学生活の過ごし方がその後の人生の過ごし方に大きな影響を与えると考えられるので、低学年から積極的に学生生活の充実を図ることを指導することが大切であると思われる。

木村（2014）によれば「大学生活や就職活動、最初の配属先で成功を収めていた人は、大学生活を振り返った際に、『豊かな人間関係』を重視した過ごし方をしてきた者が多い傾向にあったと言える。『豊かな人間関係』重視は、課外活動・対外関係を重視しつつも、大学の授業や勉強も怠らず、正課内・正課外活動のバランスが取れた過ごし方であった。（中略）大学生は、他者との人間関係のなかで、自分のキャリアについて省察し、社会のなかでの自己の役割について認識し、自己を形成している<sup>(14)</sup>」として、大学生活の充実が社会人生活にとっても極めて大切であると述べている。こうした学生を育てるためにもキャリア教育は低学年から始め、卒業まで一貫して行う必要があるであろう。

#### ④就職支援はキャリア教育の一部を構成する重要な要素である。

学生にとって就職活動はワークキャリアの第一歩を踏み出すために必要かつ重要な活動であり、自らが積極的に取り組まなければ何も進まないことを自覚する機会となる。一方で、就職活動は企業組織や働き方などの社会の仕組を知るために有益な体験をすることでもある。また、いわゆ

---

(14) 木村（2014）p.110-p.111

る“就活のノウハウ”といわれる「エントリーシートの書き方」や「面接の受け方」といったようなテクニックやコツも必要とされることから、現実の社会を生きていくための知恵や方策を知ることにもなる。就職活動は、大学生生活4年間の勉学を含む自主的に行ってきた活動を振り返って成果をまとめ、就職志望先に対して現時点における到達点を示し、将来に活かすことをアピールするチャンスである。それは、キャリアが持つ意味の一つである「過去の自分の延長が現在の自分を形作っており、現在の自分が将来の自分の基礎となる」という、過去・現在・未来と連続する自分の人生を気づかせ考えさせることにつながる。その意味で就職活動の支援もキャリア教育の重要な一環と考える。

### (3) キャリア科目のあり方

こうしたキャリア教育の考え方を踏まえ、本学ではキャリア科目のあり方について次のように考えている。

#### ①人生の生き方について学ばせる。

学生は、大学での勉学は高校までとは異なることを知り、大学生生活の4年間でさまざまな活動に対して、前向きな気持ちを持って積極的に取り組むことによって自分の幅を広げるように努力することが必要である。そして、自分の将来の人生を見つめ、充実した自らが受け入れ可能な人生とするために、どのように生きていくべきかを自分で考え、選択できることが大切である。そのために、キャリア理論の成果である、人生に取り組むためのバックボーンとなる考え方（能力と仕事の要素のマッチング、キャリア・レインボー、キャリア・アンカー等の考え方、働くことに関する格言や諺など）を教え、キャリアモデルとしての先人たちの伝記や人生の過ごし方、現在活躍中の社会人や先輩たちの生き方を教える。

## ②働く世界についての知識を持たせる。

人生を生きていく上での基礎となる仕事に関して、働き方（正規雇用・非正規雇用・自営・起業・農林畜産業などの働き方・特徴など）や働く場（産業・業種・業界，職業・職種，企業組織などの内容）についての知識を与える。その知識をもとに，自分が進みたいと考える仕事の方向性を考えさせる。そして，目指す方向性の実現に向けての準備とその仕事に就くための活動（就職活動）に積極的に取り組ませる。更に，内定後の指導として社会人・職業人として，スムーズな移行の第一歩踏み出せるように支援を行う。

## ③就職活動の不安に対処する。

多くの学生は在学中，社会人・職業人の生活がどのようなものなのかは想像の世界であり，「大学を卒業して社会にうまく出ていける（就職できる）のだろうか」という未体験の世界に対する不安がある。特に学年が上がり就職活動が迫ってくるにつれこの不安はますます高まってくる。大学のキャリア教育は，社会人となるための準備としてまずこの不安や疑問に応えることが要求される。1～2年生に対しては，仕事の具体的なイメージが湧くような教育が必要である。働く場や働き方の知識に加え，社会常識を学び，実際に働いている社会人の経験や考えを聴くことも学生にとっては不安の解消に役立つ。3～4年生に対しては，大学から仕事へどのように移行したらいいのか，その具体的な方法や手段を指導する必要がある。いわゆる「就活のノウハウ」（業界・企業研究，自己分析，エントリーシートの作成，面接の受け方など）の指導である。この指導は就職支援部署の職員やキャリアアドバイザー，キャリア担当教員等が中心となり，ゼミを担当する教員やその他の教職員の協力を得ながら実施されるものである。

#### ④社会人生活に役立つ“人生の知恵”を身につけさせる。

社会人となり、職業人としてある程度の経験を積み落ちてきた頃に、中長期スパンで眺めた自分の人生をどのようにデザインし進んでいくかということを考える時期となる。この先、自分の人生をどのように過ごしたら良いのだろうかという漠然とした不安もある。そうしたときに、考えるためのヒントとなるような心構えや心の持ち方などを含む“人生の知恵”を学生時代に学び身につけておくことが必要である。そして、社会人・職業人としてどのような心構えや信念を持って生きていけばいいのかということについて学び、キャリアモデルとする先達たちの生き方や知恵を知ることにも有用である。

#### ⑤学年ごとの課題に対応する。

大学生活を学生のキャリア形成という側面に限ると、学問を学ぶ教育や研究の流れとは別に独自の流れがある。このキャリア形成の流れに沿って4年間の大学生活におけるキャリア教育の具体的スケジュールを考えてみると、学生生活前期と学生生活後期の2つの時期に大きく分けられるであろう。学生生活前期は、主に大学生として活発に活動する時期である。学生生活後期は、卒業後の社会人としての人生を視野に入れながら、職業に就くための準備と活動を行う時期である。

学生生活前期は、更に1年生と2年生に分けられる。それぞれの時期に行うべき課題をキャリア教育の面から考えると、具体的に次のような事項が挙げられるであろう。キャリア科目は各学年のキャリアの課題を勘案して検討をおこない、それに沿った形でキャリア科目を配置していくことが必要と考える。

## [1年生]

- ・大学生活の環境に慣れる。
- ・生活のリズムを作る。(朝きちんと起きる, 大学へ行く, 授業に出席する。)
- ・友人を作る。サークルや部活動などの集団の一員になる。
- ・大学での学び方(自主的な学習態度)を知る。
- ・興味のある学問分野や方向性を見つける。
- ・大学生活の目的を考え, 1年生の目標を立て積極的に取り組む。

## [2年生]

- ・2年生の1年間に打ち込むべきこと, 力を入れるべきことを決めて実行する。(勉学に励む, サークル活動に力を注ぐ, 海外旅行を自分で計画し出かける, 語学やパソコンなど実社会で広く活用できるような資格に挑戦するなど)
- ・社会に目を向け, 社会人との接点を持つ。(新聞に毎日目を通す習慣をつける, ボランティア活動に参加するなど)
- ・就業体験をすることによって, 働く現場の雰囲気や職場環境, 仕事の違いなどを知ると共に, 年代の違う人たちとの交流の仕方や接し方を学ぶ。(複数のアルバイトをやって比較する, インターシップに参加するなど)
- ・働くことや, 卒業後の働き方について考え始める。

学生生活後期は3年生と4年生に分けられ, それぞれの時期に行うべき課題としては具体的に次のような点が挙げられる。

## [3年生]

- ・卒業後の職業人生について具体的に考え始める。
- ・働く場を具体的に知る。(業界研究, 企業研究をおこなう)
- ・働き方を知る。(正規雇用・非正規雇用, 職種などについて知る)



- ・大学での学びや活動の中間的なまとめをおこない、自分の特徴や行動パターンを考える。(エントリーシート作成や面接材料の準備につながる)
- ・1～2年生での活動が不十分であれば、3年生で積極的に活動する。(実績を増やす)
- ・インターシップに参加する。(就活の予行練習、志望企業との関係づくり)
- ・筆記試験の準備をおこなう。(SPI対策、小論文対策など)

#### [4年生]

- ・就職活動に積極的に取り組む。
- ・職業人となるための準備をおこなう。(労働法の知識、ビジネスマナー、組織における人間関係の知識などについて知る)
- ・大学学生の振り返りと仕上げをおこなう。(就職先が内定した後は、人生で時間的余裕を持てる時期なので、有意義な時間の使い方を)
- ・卒業後の人生について具体的にイメージし、準備を行う。

#### (4) キャリア科目の具体的内容

本学では上記の考え方によって、複数教員が担当するキャリア科目は内容の方向性は同一ではあるものの、教える内容は必ずしも同じではないこともある。『キャリアガイドブック』をサブ読本とする以外は統一したテキストや資料を使用しているわけではない。その理由は、キャリアは個人個人によってそれぞれ異なり一つの絶対的な正解がある訳ではないことから、担当教員の人生経験に基づいた考え方や研究成果をキャリア科目に自由に反映させるべきであると考えからである。因みに筆者の担当するキャリア科目及び授業内容は以下の通りである。

## ① 「キャリアデザイン」(1～2年生対象)

〈テーマ〉自分自身について深く考える。

〈授業内容〉キャリアを学ぶ(キャリアとは、キャリアの理論)、自分を知る(自分について考える、自分の道筋を考える)、自分の強み(“ウリ”を探そう、才能と努力、資格)、自分を伝える(コミュニケーションの意味と方法)、自分と学び(大学での学びの意味)、自分と職業(働くことと職業、職業選択)、自分の未来図(キャリアをデザインする、キャリアモデルに学ぶ)

## ② 「キャリアマネジメント」(1～2年生対象)

〈テーマ〉自分を取り巻く社会環境についての知識を得る。

〈授業内容〉社会で生きる(働くということ、多様な働き方、ビジネスを知る)、産業と職業(産業、業種・業界、職種)、企業の仕組みと機能(企業の意味と役割、組織体制)、企業以外の組織(公務員・NPO・農林畜産業などの働く場と働き方)、働くうえで求められる能力(主に企業組織)、働くうえで必要な知識(労働法の知識、ビジネスマナー)、職業を決める(就職活動の意味と実際)

## ③ 「キャリアカウンセリング」(2年生以上対象)

〈テーマ〉キャリアカウンセリングを通じて他者のキャリア形成に関わることと、そのことによって自己のキャリアを深く考えることにつなげる。

〈授業内容〉キャリアカウンセリングの歴史と意味、キャリアカウンセリングの理論(パーソンズ・スーパー・ホランド・シャインなどの学者の7つの理論の紹介)、キャリアカウンセリングの実際の進め方、ロールプレー・アセスメント等の諸ワーク。

#### ④「職業選択論」（3年生対象）

〈テーマ〉就職活動の準備に入る3年生を対象に、初めての職業選択の機会となる就職活動の具体的方法を知る。

〈授業内容〉就職活動のルールとスケジュール、働くフィールド（雇用形態、業界、企業、職種）、インターシップの意味と参加方法、仕事に就く（就職活動の準備、就活ノート、自己理解、自己分析、企業の採用活動、就職活動の実践、選考・筆記試験、選考・面接）、組織で働く（内定と入社のための知識、給与・税金・社会保険等）

#### (5) キャリア教育の今後に向けて

以上のような現状を踏まえ、本学のキャリア教育が進むべき方向性や課題は次の通りであると考える。

#### ①大学の教育理念に沿ったキャリア教育を推進する。

本学の教育理念は、「実学主義・教養教育・少人数教育・キャリア教育」を標榜している。この理念にもとづき、現実の社会の変化に対応できる人材、いわば“地に足の着いた”常識を兼ね備えた社会人・職業人を育てることを目標としている。キャリア教育もこの理念に沿ったものとしていかなければならない。そのために、本人が社会人として働き続け、納得できる人生を送ることに資するような内容の教育と指導が重要な目標となる。キャリア教育は教員からの一方通行ではなく、教員と学生の双方向による学びが特に必要とされる。そのためには低学年からのゼミを含め、受講者数の少ないクラスによる少人数教育が重要である。こうした方向に沿ったキャリア科目の追加や内容の向上、キャリア講義科目の1クラスあたり受講者数の削減（実質的にはクラスの増加）等を進めていくことが必要であるが、本学ではまだ不十分であり今後改善をしていかなければなら

ない課題と考える。

### ②キャリア教育のための教材を充実させる。

本学では『キャリアガイドブック』を編纂して入学直後のガイダンスで1年生に配布し、キャリア科目やゼミで使用している。しかし、この1～2年生向けの『キャリアガイドブック』と3～4年生向けの『就職ガイドブック』は編集された時のコンセプトが必ずしも同じではなかったために、キャリア教育の観点からすると内容に一貫性を伴っていない。学生が大学生活4年間を通じてキャリアを学び考えるためのツールとして役立つよう、この2冊に連続性を持たせ整備をして行く必要があると考えている。

また、キャリア教育では学生の理解を助けるためにDVDなどの映像資料は欠かすことができない教材なので、働き方や仕事の内容を含む映像資料の充実を図っていく必要がある。更に、学生自身が近未来を含め社会人としてどのような姿となるのかを具体的に知る方法として、社会で活躍している現役の職業人やOB・OGをゲストに招いて話を聴くことも有効な方法である。このような点についても今後改善を進めて行かなければならない。

### ③学生に対する相談体制を強化する。

学生の相談内容は、学年によっても個人によっても異なり多岐にわたる。学業上の問題やサークル・友人との人間関係、親との葛藤、学費などの金銭問題等さまざまである。しかし、これらの問題は皆、学生のキャリア形成にかかわる問題とも考えられる。精神的な原因に起因する問題や学業上の問題などの幅広い相談に関しては、臨床心理士を主体とする学生相談部署が対応している。一方、就職の問題に関しては就職支援部署で就職担当の職員やキャリアアドバイザーが相談に乗っているが、しばしば純粹な就

職相談ではなく、その悩みの原因が就職とは別のところにある学生も見受けられる。相談の表向きの理由は「就職活動のやり方がわからない」「どんな仕事が自分に向いているのかわからない」「内定が取れない」などの就活の悩みであるが、実際には就職に対する親からの過度のプレッシャーであったり、本人のコミュニケーション能力の欠如であったり、精神的に問題を抱えていたりすることも多い。こうした学生に対しては、就職活動の前に解決すべき問題への対処が必要で、ゼミの担当教員や学生相談部署との連携が必要となる場合がある。学生からの相談は、キャリアに関するものであるにせよ就職に関するものであるにせよ、その学生への個別の対応が要求される。その意味で学生相談部署と就職支援部署の連携が重要であると共に、就職を含めたキャリア相談を担当できる人材の強化が必要である。

#### ④キャリア教育に対する教職員の意識向上をはかる。

キャリア教育を担う主体は教員であるが、学生相談や就職支援など教員だけの力では対応しきれない分野が存在する。それ故、キャリア教育に関しては教育学習支援部署と就職支援部署の職員が重要な役割を果たしており、関係部署の連携と教員と職員が一体となった業務・指導体制が必要とされる。キャリア教育を担当する教員と関係職員の協働体制の構築がキャリア教育推進の要と言っても過言ではない。また、学生のキャリア形成には、ゼミを担当する教員をはじめ一般教養や専門科目を担当する教員を含む全教員が関わることから、教員と職員の全員がキャリア教育に対する意識を高めるために継続的な取り組みを行っていくことも必要であろう。

## 4. おわりに

キャリア教育は、学生が社会人・職業人として健全に生活していくために欠かせない重要な教育である。キャリア教育についての研究を深め議論を進めていくことは、キャリアの考え方を進化させ普及させていくために大切であり、学問としての地歩を固めることにもつながっていく。その一方で、キャリア教育は理念や理論だけで進められるものではない“実学”の側面も存在する。社会人や教育現場の経験や知恵を結集してさまざまな経験値を積み重ね、そこから学び取ることもまたキャリア教育の進歩と発展につながる。

キャリアは各個人の人生という多種多様な生き方を扱う。しかし、各個人は絶えず変化している社会諸環境の中に置かれて、それぞれが各種各様にその影響を強く受け続ける。近い将来、社会に出て働き生き抜いていかなければならない学生たちのために、大学におけるキャリア教育は、理論を重視しつつも現実社会という現場からもたらされる経験・知恵・教訓などを取り入れ、絶えず検討を加えながら進められていくべきものであろう。

### 〈参考文献〉

- 梅澤正（2007）『大学におけるキャリア教育のこれから』学文社
- 川喜多喬（2005）「第1章 キャリアについて考える」『キャリアデザインへの挑戦』菊地達昭編著 経営書院
- 見美川孝一郎（2014）「〈移行〉支援としてのキャリア教育」『高校・大学から仕事へのトランジション』溝上慎一・松下佳代編 ナカニシヤ出版
- 中央教育審議会（1999）『初等中等教育と高等教育との接続について（答申）』
- 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会（2011）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』
- 寺田盛紀（2014）『キャリア教育論—若者のキャリアと職業観の形成—』学文社
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論社

宮城まり子 (2002) 『キャリアカウンセリング』 駿河台出版社

山本充 (2014) 「就職時の探究：「大学生生活の重点」と「就職活動・就職後の初期キャリアの成否」の関係を中心に」『活躍する組織人の探究 大学から企業へのトランジション』 中原淳・溝上慎一編 東京大学出版会

横山悦生 (2014) 「第2章キャリア教育とキャリア」『大学生のキャリア開発』 梶原豊・横山悦生・三宅章介・田中聖華・坂本学之 同友館

吉田辰雄・篠翰 (2007) 『進路指導・キャリア教育の理論と実践』 日本文化科学社