

大学学部学生のキャリア教育論

北原 賢三

昨年 2008 年 12 月に出された、文部科学省答申「学士教育の構築に向けて」の中で、初めて「キャリア教育」が学士課程教育の中に適切に位置づけるようにとされた。本稿では、キャリア教育の概念・目的、目標、内容等々について、文部科学省答申で示された指針や、経済産業省が大学・企業・政府の三者に呼びかけて概念構成した「社会人基礎力」の内容も参考にしつつ、どのようなキャリア教育が学生にとって有益なのかを考えてみたい。最後に、今後の大学学部でのキャリア教育のあり方についての参考として、神田外語大学で 2005 年以来実施されてきたキャリア教育の内容を実施例として説明したい。

1. キャリア教育の必要性

10 年以上前からキャリア教育の必要性が論じられるようになり、現在ではかなりの大学でキャリア教育と呼ばれるプログラムが実施されている。日本私立大学団体連合会では、「貴学の教育課程において、キャリア教育はどのように位置づけられていますか。」との質問形式によるアンケート調査を行った。それによると、回答校 440 校のうち、正規教育課程の一部として位置付け、単位化した科目を設けていると回答した大学は 275 校（62.5%）に上っている。単位化していないが、キャリア教育センター等の機関を設置して組織的な教育を行っているとは回答した大学が 54 校（12.3%）であった。キャリア教育としての包括的な取り組みは行っていないが、就職担当部署で就職指導を行っているとは回答した大学は 80 校（18.2%）であった。その他、特

別な制度も施策もない大学と、その他の大学独自のやり方をしている大学を合わせると31校(7.1%)であった。すなわち、キャリア教育に関して何らかの制度・施策を持っているのは93パーセントに達していることが判明している。そのうち、キャリア関連の正規の授業が行われている大学が62.5パーセントに上っている。調査では、ほとんどの大学が、大学と社会との円滑な接続を目指して教育上の努力を行っていることが分かった。

学士課程教育としてのキャリア教育を考える論稿で、瀧澤氏(私学高等教育研究所主幹、元帝京科学大学長)は、2005年に次のように大学教育の問題点を指摘している。それは、「これまで大学は職業ということに正面から向き合った教育を行ってこなかった。カリキュラムは学問の理念に従って編成され、多くの学生は学習と職業との関係を意識せず理解もできないままに四年間を過ごし、卒業時期を控えて突如社会とそして職業の問題に遭遇し、戸惑い立ちすくむのである。大学がこれだけ大衆化し、大半の大学が一般的な職業人養成の役割を果たしていながら、卒業後の社会との接続の問題を真剣に考えることが少なかったのは、怠慢としか言いようがないのでなかろうか」と大学教育の卒業後の社会との接続に対する役割を大学が果たしてこなかったことについて厳しく指摘している。さらに「この怠慢は、大学にとって幸いなことに、これまではそれほど目立たずに済んだ」という。その理由は、「新卒一括採用、終身雇用、年功序列という日本的な雇用慣行のなかでの学習内容と職場で求められる能力とは結び付きが弱く、企業側からは大学の教育内容には期待しないとさえいわれてきた」からである。しかし、「今雇用の流動化が進み、企業の大学への見方も変わってきた。日本の産業を担う職業人の養成という使命を担った大学は、卒業生の職業への適応のために必要な教育上の配慮をする責任がある。キャリア教育ということが大学で議論されるようになってからまだ日も浅く、概念規定も曖昧な点があるが、これからの大学教育の在り方として重要な問題を含んでいると思う」と、大学

教育としてのキャリア教育の重要性を指摘している。瀧澤氏のこれらの指摘はキャリア教育がなぜ必要とされるのかということをも簡潔に表している。

それではそもそもの「キャリア教育」の由来はどのようなものであったのかをみてみたい。それは米国で1971年に連邦教育局長官 S.P. マーランド Jr. が“career education”を提唱したことが始まりであるといわれている。繁栄を誇った米国の60年代の後、高等教育の急激な学力低下、高校生の勉学意欲喪失、高校・大学卒業生の早期離職の増大、大学入学緩和による学生の勉学意欲減退等の事情が背景にあったといわれている。その後米国は旧ソビエト連邦にスプートニクに代表される宇宙開発競争にも後れをとり、日本などの後発国の経済発展により貿易の面での問題も抱えるようになった時期である。“Nation At Risk”という政府レポートに象徴されるように、このような国家の経済力や技術力の衰退はすべて国民の教育に原因があると考えられた。そこでマーランド Jr. 長官は知的教育と職業的な教育に乖離があるのではないかと考え、教育制度に“career education”を導入することを提唱したのである。1971年1月23日に開催された全米中等学校長会年次大会のスピーチで、マーランド Jr. 長官は、「アメリカ教育の最大の欠点は、学校長の教育姿勢であり、教育計画、教育内容の文化、陳腐化であり、教育成果の低下である。」と述べた。そして知的な教育と職業的な教育との分離を指摘し、改革すべきであると訴えた。そこでは職業教育 (job education) からキャリア志向の教育 (career education) への変革が提案された。「すべての教育はキャリア教育であるべきだ。また、キャリア教育を議論する場合は、ある特定の仕事や訓練についてではなく、生涯を通じて進歩し、向上しようとする人々の努力をどう高めるかについて検討する必要がある。」つまり激しく変動する社会に適応するように就職者にも進学者にも基礎的な学力を涵養するべきであるという趣旨である。さらに、学校から仕事への移行を無理なくできるように、職業的技能、自己理解、キャリア選択決定の知識、職業観をやし

なうべきであることも提唱している。マーランド Jr. の提唱したこの“career education”の考え方は日本で行われている「キャリア教育」に今日でも大きな示唆を与えられていると思われる。

2. キャリア教育の概念

日本語で使われる「キャリア」の意味は多様である。個人の仕事上の経歴、職業の専門性、あるいは国家公務員の上級職の意味である官僚をさすことも多い。日本におけるキャリア教育の概念は文部科学省中央教育審議会 1999 年答申「初等教育と高等教育の接続の改善について」で始めて公式に示された。それは「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」という内容であった。

さらに、文部科学省・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 2004 年報告書では、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、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」としている。この中の「キャリア発達」について同会議の一員であった筑波大学教授の渡辺三枝子氏は次のように述べている。すなわち、「キャリア発達とは、個人を社会（環境）との相互作用の中に生き続ける存在であるが故に、自立的に生きかつ社会に自己を開いて社会に貢献していく権利と責任を負うという人間観を前提とする。その上でその権利と責任を果たすために必要な能力と態度は生涯にわたって発達するというのがキャリア発達の背景にある（2005）」というものである。

同じく、渡辺氏によれば、大学におけるキャリア教育は、「大学時代を個人の生涯発達の一時期と位置付け、その時期だからこそ発達させられることは何か、また、大学という場の持つ意義は何か、場の持つ独自性を活かして

個人の発達と社会の発展に貢献するために大学教育はどうあったらいいのか等という問いに対する教職員の回答から生み出される教育改革の方針の一つである(2005)」と述べている。

さらに、「大学を含む教育機関は社会に移行する前段階にいる個人を対象としており、自立のための土台となる能力・態度の発達を促す責任を持つ。このような視点に立って各段階の教育の機能を見直すことがキャリア教育導入の趣旨である。従って大学におけるキャリア教育の導入とは、各大学が教育機関としての自らの存在意義を問い直すことを意味する(2005)」と渡辺氏は大学の教育機関として自らの存在を再度、確認することを述べている。これは大学がこれまであまりにも研究機関の性格が中心でありすぎたことに対する再度の見直しを示すものであろう。そして教育機関であることの確認の意味には、大学での学生の存在を重視することにもなると思われる。

さて、文部科学省は2008年12月に新たに「答申・学士課程教育の構築に向けて」を公表した。ここには、大学教育では始めてキャリア教育が学部段階である学士課程教育に位置付けされた。この答申では、現在の大学を高校卒業者同年齢の過半数が高等教育に進学する状態であるユニバーサル段階であると認識している。そして、「グローバル化する知識基盤社会、学習社会にあっては、国民の強い進学需要に応えつつ、国際的通用性を備えた質の高い教育を行うことが必要である」と、国際社会のグローバル化を前提に日本の大学学部教育の国際的評価としての質を重視している。

また、大学卒業者の就職の面では、学士課程教育が若年労働者を供給する中心的な役割を担うことを認め、産業界の要請として学士課程教育に社会人としての基礎力の育成に関し、十分な成果を求める声が強まっていることも述べられている。そして、人生の新しい段階へと移行する若者をいかに支援していくかは、学士課程教育の重要な課題となると、キャリア教育の重要性について述べている。すなわち、今日の大学教育の改革は、国際的には、学

生が修得すべき学習成果を明確化することにより、「何を教えるか」よりも「何ができるようになるか」に力点が置かれていることを論じたうえで、次の4つの事項を指摘している。

それらは、「第一に、グローバルな知識基盤社会や学習社会において、学問の基本的な知識を獲得するだけでなく、知識の活用能力や創造性、生涯を学び続ける基礎的な能力を培うことが重視されつつある。第二に、高等教育のグローバル化が進展する中、知識・能力等の証明である学位の透明性、同等性が要請されている。第三に、労働力の流動化に伴い、個人の学習や訓練の履歴、知識・能力を証明するシステムが求められている。第四に、企業の採用・人事の面において、産業界から大学（特に学士課程）に対し、職業人としての基礎能力の育成を求めるようになってきている」というものである。学士の能力を国際的に透明化、共通化するとともに、労働力の新規雇用の担い手として、「職業人」としての基礎能力を育成することが学士課程教育に求められているとしている。大学教育の中で、「職業人」という概念が出てきたこともキャリア教育との関連であろうと思う。

ここで、産業界との関係でいえば、「産業界は大学卒業生全体の学力が低下しているとの不信感を持っている」との認識を示している。そして、「大学が学生に身につけさせようとする能力と、企業が大学卒業生に期待する能力が乖離しているとの指摘もなされている」と述べたうえで、「企業はいわゆる即戦力を望むものではなく、むしろ汎用性のある基礎的な能力であり、就職後直ちに業務の役に立つような即戦力は主として中途採用者に対する需要であると言われる」との認識を示している。以上の基本的な産業界の大学に対する認識を指摘したうえで、「大学は、企業の発する情報を必ずしも正確に理解しているとは言えず、企業も、自らの求める人材像や能力を十分明確に示し得ていない」と明言している。このような答申に表われた認識は、政府と大学そして企業の三者が協力してお互いの理解を増そうと努力を続け

ている後述する「社会人基礎力」の概念とも関連してくる。

キャリア教育そのものに対する答申の態度は「キャリア教育を、生涯を通じた持続的な就業力の育成をめざすものとして、教育課程の中に適切に位置付ける」としている。その内容は「豊かな人間形成と人生設計に資するものであり、単に卒業時点の就職をめざすものではないことに留意する。アウトソーシングに偏ることなく、教員が参画して学生のキャリア形成支援に当たる」と述べている。

以上の意見や答申のキャリア教育についての概念から次のようなことが明らかとなるように思われる。第一に、大学は教育機関として社会に出る前の段階にある、学生に対して社会で働けるように教育する責任があり、そのための職業人としての能力を育成する義務がある。第二に、キャリア教育は就職だけのための教育ではなく、豊かな人間形成と人生設計に資するものでなければならない。第三に、キャリア教育は大学教員が担当しなければならない。第四に、企業からの情報・要望を正確に把握し、キャリア教育に活かさなくてはいけない。

3. 「社会人基礎力」について

ここでキャリア教育の内容を考えるにあたり、たいへん参考になる「社会人基礎力」について述べてみたい。日本では経済産業省が中心となり、「社会人基礎力に関する研究会」と銘打ち、大学と企業とを代表するメンバーで、この社会人基礎力とは何かというテーマについて議論することにした。その議論の「中間とりまとめ」として2006年に中間報告が公表された。この研究会の目的は、企業が期待する学生の能力と、大学教育でどのような能力を養成すべきかを明確にし、お互いの共通認識を深め、社会人として必要な能力についていわば共通用語を作ろうとする試みといえるものであった。このような議論をすることになった背景には、企業としては入社してきた社員の学歴や大学時代の成績あるいは入社試験だけでは社員の資質が判断できなく

なってきた事情もある。その例としてせつかく期待して採用した社員が早期に退職してしまうことなどが挙げられる。前述した文部科学省答申にも企業と大学との双方が正確に相互の要望・情報を把握し理解しなければならないとの指摘があったのはこのような社会的背景があったからであろう。

この「社会人基礎力に関する研究会」の中間報告では社会人基礎力を構成する主要能力として「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」そして「チームで働く力（チームワーク）」の3つの要素を挙げている。「前に踏み出す力」として、「実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる。」と解説されている。とにかく自分で動き情報を集めるというような積極的な行動の結果、問題意識が生じ、それを解決しようと深く広く考えるようになるのが「考え抜く力」である。それは、「物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち、課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である」と説明されている。さらに社会で働く場合には、組織で協力して働く必要がある。この組織で働く力、すなわち「チームで働く力」は「職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには多様な人々との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けともに協力することが必要である」と述べられている。特に大事な要素といえる。

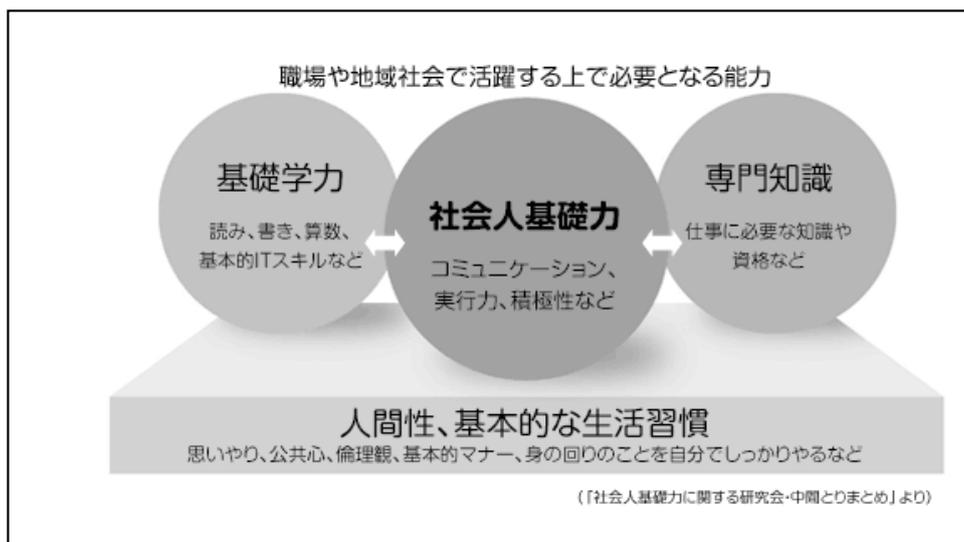
この3つの主要能力はさらに12の能力に細分化される。より詳しくは次のとおりである。

(1) 前に踏み出す力：

- ① 主体性：物事に進んで取り組む力、

- ② 働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力、
- ③ 実行力：目的を設定し確実に行動する力
- (2) 考え抜く力：
 - ① 課題発見力：現状を分析し目的や課題を明らかにする力、
 - ② 計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力、
 - ③ 創造力：新しい価値を生み出す力
- (3) チームで働く力：
 - ① 発信力：自分の意見を分かりやすく伝える力、
 - ② 傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力、
 - ③ 柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力、
 - ④ 状況把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力、
 - ⑤ 規律性：社会のルールや人との約束を守る力、
 - ⑥ ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力

その他に「社会人基礎力」は4つの分野の一つとして分類されている。それは「人間性、基本的な生活習慣」の分野を土台とし、「基礎学力」、「専門知識」の分野を両側に配置し真ん中に「社会人基礎力」が置かれるという図式である。



すべての分野の土台となる「人間性、基本的な生活習慣」は家庭や地域社会で生まれ他人への配慮や思いやり、そして公共心というものが含まれる。「基礎学力」は初等・中等教育で養成される能力である。「専門知識」は大学や大学院、あるいは企業などの職場で学ぶ知識である。この4つの分野は厳格に区別されるのではなく、円に例えれば交わっている形である。つまりそれぞれの能力は学校教育だけで養われるのもではなく、家庭や地域あるいは職場でも養成されるものであるという意味である。

このような社会人基礎力を明確にすることにより学生、大学、企業、そして社会全体に次のようなメリットが生じるとされる。まず学生は自分の能力の特徴や適性に気付き、自らの成長を実感できる。また、自分の強みを伸ばし、能力をアピールする土台となる。企業は求める人材像を社内および社外に分かりやすく情報発信できる。また、採用と入社後の育成の一貫した実施により、若手人材の育成や定着を促進できる。それに加えて、グローバル競争に不可欠な「人的側面からの競争力」を高められる。大学としては、企業が求める人材が理解でき、正課の授業やキャリア教育を通じ、より適切なプログラムを提供できる。そして社会全体としては、企業・学生・大学等の関係者をつなぐことにより、「共通言語」としての役割を果たすことになる。この結果、関係者間のコミュニケーションが促進され、採用時や就職後のミスマッチ等の社会的コストの低減につながるというものである。

実際の「社会人基礎力」についての調査では、2007年3月に経済産業省「企業の求める人材像」で発表されている。2006年10月に同省では、2700社の人事部に対して企業が職場で求める能力に関して実施し、有効回答数は684社であった。その結果、ほぼすべての企業で新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成について「社会人基礎力」を重視していることが分かった。その中でも、「前に踏み出す力」は企業規模に関わらず重視していた。中堅中企業では「チームで働く力」を求める傾向が強かった。求める人材像につい

て、企業規模に関わらず、「主体性」、「実行力」、「課題発見力」、「計画力」、「状況把握力」が高い割合で求められていることが判明した。企業規模に関わらず、29歳までの若手社員には「前に踏み出す力」、「考え抜く力」について不足が見られた。能力要素では、企業規模に関わらず、「主体性」、「課題発見力」、「創造力」の不足が指摘されている。中堅・中小企業では、「計画力」、「柔軟性」、「状況把握力」について不足感が強かった。企業が強く求めている能力であるが、企業規模に関わらず、若手社員に不足が目立つ能力は、「主体性」、「課題発見力」であった。

4. キャリア教育のカリキュラム

以上に述べたような「社会人基礎力」を参考にして、どのようにキャリア教育カリキュラムを構築していけばよいのか具体的に考えてみたい。学部の学生にとっては、現在学んでいる学問と、これから考える就職先の企業での仕事とどのように関連しているのか、あるいは将来のキャリア形成にどのように影響してくるのか、が明確でなければならないと思う。このことが明らかでないと、大学で学問を学ぶことと社会で働くこととの間に大きな乖離があるように誤解してしまうだろう。従って、社会で働くにはどのような知識・能力が要求され、それは大学で学ぶ学問のみならず生活全般とどのように関連しているのかをキャリア教育では教えなければならないと考える。それから、大学卒業直後の職種選択はその後の人生に大きな影響を及ぼす。従って、その選択の仕方を単なる就職活動ではなく、将来のキャリア形成も視野に入れて考えられるように学生を支援していく必要がある。

キャリア教育カリキュラム構築を考える上でたいへん参考になる指針がある。それは前述の文部科学省答申の中で、各専攻分野を通じて培う学士力、「学士課程共通の学習成果に関する参考指針」、として掲げられている項目である。この項目は下記のとおりである。

A. 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

ア. 多文化・異文化に関する知識の理解

イ. 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

B. 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能

ア. コミュニケーション・スキル

日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる。

イ. 数量的スキル

自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析し、理解し、表現することができる。

ウ. 情報リテラシー

情報通信技術を用いて、多様な情報を収集・分析して適性に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる。

エ. 論理的思考力

情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる。

オ. 問題解決力

問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる。

C. 態度・志向性

ア. 自己管理力

自らを律して行動できる。

イ. チームワーク、リーダーシップ

他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる。

ウ. 倫理観

自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。

エ. 市民としての社会的責任

社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適性に行使しつつ、社会の発展のために積極的に関与できる。

オ. 生涯学習

卒業後も自律・自立して学修できる。

D. 総合的な学習経験と創造的思考力

これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用しながら立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

以上に掲げられている指針はまさにキャリア教育がめざしている内容と一致している。そこで、上記の指針を基に大学でのキャリア教育を具体的に考えると、学生がキャリア形成を志向するにあたって基礎となる、いわば「キャリア志向知識」のような知識が必要となる。この知識は大学の専門科目や教養科目で学修している内容でもあるかもしれない。キャリア教育に必要なのはすでに修得している知識も含め、キャリアを考える目的に必要な知識を整理し学ぶことである。そのような知識として大きく分けると次のような項目が考えられる。

- ① 時事問題の理解
- ② 憲法・法律の基礎知識
- ③ 職種・業種の知識
- ④ 企業の知識（営利企業／非営利企業）
- ⑤ 株式会社に関する知識
- ⑥ 労働法・労働関係

⑦ 企業組織と働き方

⑧ ビジネスのプロセス／マーケティング

さらに、キャリア教育のなかで特に重視して養成すべき、技能があるそれは、

⑨ リサーチの方法・実践

⑩ 企画・デザイン能力の養成

⑪ コミュニケーション能力の養成

上記の各項目についてなぜこのような教育が必要なのかを論じていきたい。

(1) 時事問題

現在の政治経済状況がどのようになっているかは就職活動はもとより、キャリアを考える上でたいへん重要なことであることはいうまでもない。グローバル化のような世界的経済現象が日本の経済や労働環境にどのように影響を与えるのかなどの基本的な問題に関心を持つ必要がある。それと同時に、石油価格や、為替、中国経済、欧米の株価などが連動して日本企業の経営にどのように作用していくのかを理解しなければならない。特に、経済は日本だけの経済状況を考えていてもこれからの景気を予測することは不可能である。日々激しく変化する経済状況に注意をはらうことはキャリア教育にとって重要だと思う。

(2) 憲法・法律の基礎知識

キャリア教育でも憲法や法律の基礎的理解は大切である。憲法の民主主義、自由主義そして平和主義あるいは法の下での平等などの基本原則をまず再認識する必要がある。さらには働く労働者の立場として、憲法上、保障されている労働基本権やそれに裏付けられた労働法の存在を知っておかねばならない。また、生活保護や年金、各種社会保険制度などが憲法を根拠として福祉国家としての政策であることも再度確認しなければならない。自分のキャ

リアを考えるにあたり憲法の諸規定が各種の法律の根拠をなしていることを再確認しておく必要がある。

(3) 職種・業種の知識

社会にどのような仕事の種類があるか、そしてその内容はどのようなものなのかを知る機会は学生には意外に少ない。もっと社会には沢山の職種があることを学生に伝え、選択肢を増やさなければならない。将来のキャリアを考える際にはなるべく視野を広げるべきであろう。同じく業種についても学生はあまり知らない。社会で仕事をしていくためにどのような業種があるのかを職種を研究した後、業種を調べることでさらにキャリア選択の視野が広がる。

(4) 企業の知識（営利企業・非営利企業）

株式会社のような営利企業と財団や社団法人のような非営利企業の区別がつかない学生が普通である。これも習う機会が少ないせいだろう。営利を目的とした法人と、社会貢献のような目的を持った非営利の法人があることを教え、同時に自分のめざすキャリアはどちらの分野なのかを考えさせる。非営利企業の分野として、公企業や官庁なども業務内容・組織を把握させる。ビジネスやホスピタリティーは営利、非営利を問わず重要になっていることも理解させる。つまり、公企業であっても市民サービスや効率的な経営が求められているからである。

(5) 株式会社制度

学生の大半は株式会社に就職していく。しかし、株式会社制度についてはよく知らないまま就職活動をしている学生がほとんどである。株式会社の制度については営利企業以外の非営利企業や官公庁に就職しても知っておかねばならない知識である。会社法という法律が存在することから始まって、株式制度について、会社の経営と所有の分離、経営陣としての取締役制度、所有者としての株主そして株主総会、企業統治、法令順守、CSRなどの企業

の社会貢献や雇用制度対策等々を学ぶ。そして、株式会社の経営評価としての株価、および財務諸表の読み方、さらにそれに基づく財務分析の方法を学ぶ。営利会社としての株式会社は非営利企業や官公庁と違い、原則として利益が出なければ継続できない事実を理解する。このような株式会社に関する基礎知識を持って始めて株式会社に働く意味が分かってくる。

(6) 労働法・労働関係

文科系で法学部以外の学生が労働法を学ぶ機会は少ない。なぜ企業は毎月一回現金で給料を支払うのかという事実を当然のこととして学生は考えている。労働者として企業で働くことができるのは労働基準法などの労働法で権利を護られているからだということを理解させたい。そして労働法を単なる法律として学ぶのではなく、労働契約、賃金、労働時間、休憩、休暇、解雇、労働組合等の規定が、憲法で保障された本来自由に生きる人間としてどのような意味を持つのかを考える。その他、男女共同参画基本法、男女雇用機会均等法等の内容についても学ぶ。

(7) 企業組織と働き方

営利企業、非営利企業も含め、企業組織をそこで働く人間関係の立場から考える。その際、日本企業と欧米系企業との比較も行う。比較を行うことで日本企業の問題点が見えてくるからである。なぜ日本企業では組織的に仕事上での男女平等が実現できにくいのか、個人の生活が残業などで犠牲にされやすいのはなぜか、休暇がとりにくいなどの問題である。あるいは採用のときに、欧米では企業でどの職種の仕事をしたいのかということが重視され、それ相応の技術や職歴を求められるのに対し、日本では大学生の応募者に対し、学生のやりたい仕事はたんに希望としてしか受け取られず、どのような職種を入社後の仕事とするのかも入社してから決められるような点である。仕事のやり方も日本企業と欧米企業との比較により、日本企業の特徴を学ぶ。すなわち、チームワークを重視するのか、個人の役割をより重く見るのかと

いう企業文化も研究していく。その他、成果主義、サービス残業、過労死・自殺などの問題も考える。

(8) ビジネスのプロセス／マーケティング

学生に興味のある商品がどのように企画され、広告あるいはコマーシャルとしてテレビやラジオあるいはインターネットなどで流されて消費者が購入するのかを、消費者の立場からマーケティングの理論を学び理解する。マーケティングは、学生も消費者として関わっているビジネスのプロセスを言葉に表したものである、と理解させる。マーケティングの理論が分かると、今まで単に眺めていただけのビジネスが言葉として理論化できる。学生のビジネスについての理解が一層深まり、曖昧な感覚的なものではなく、明確な論理的な知識となるからである。

(9) リサーチの方法・実践

ある社会的問題に対して意思決定をする必要があるときや、問題を解決しなくてはならないときなどに質的リサーチをして解決方法を探る。学生がしているアルバイトなどを対象に、例えばレストランで働いていれば、あるビジネスの課題を設定し、そこで働いているスタッフにインタビューをして仕事に関する情報を集め、分析して自分なりの結論を出すような初歩的な質的調査法を学ぶ。このリサーチの過程で学生は色々なことを経験するようになる。アルバイトとしては気がつかなかったレストランに働いているスタッフの思いや誇り、あるいは責任感が分かってくる。つまり、仕事を客観的に見つめられるようになり、アルバイトとしての見方ではなく、社会的な存在としての役割を客観的に理解できるようになる。

(10) 企画・デザインの学習

学生のビジネスに関する感性は侮れない。若者は若者としてビジネスを企画する専門家にはないすぐれたビジネスデザイン能力がある。グループワークとしてビジネスをデザインさせる。具体的には、企業と連携して企業の製

品のデザイン企画や新製品のデザインを考案する。あるいは若者を集めるセールスの方法を考える。さらにはお店のディスプレイを企画し、お客様の来やすい店内のアクセスあるいは商品配置などを考える。さらには、起業を企画し、新しいビジネスをデザインする。ここではグループワークに意味がある。お互いの意見を尊重しながら、意見を集約し、目標に向かってチームワークで活動する。

(11) コミュニケーション能力の養成

キャリア教育の主要な目的の一つがコミュニケーション能力の養成である。どのような企業でも、営利あるいは非営利を問わず、組織で一人前として働けるようになるにはまずコミュニケーション能力があることが前提となる。特に、企業が求める人材は組織の視点でものを見て、考え、行動する人間であるという。リーダーシップやコミュニケーション能力は組織の中で行動できるという意味でもある。当然、組織外の人ともコミュニケーションができるようにしなければいけない。同じ文化の人同士でなければコミュニケーションできない人では、営業や取引あるいは国際的な交渉はできないからである。親しい間だけではなく、初対面の相手とのコミュニケーションも習得できるように工夫されなければならない。キャリア教育全般を通して常に学生のコミュニケーション能力が高まるような配慮をしなければならない。そのために、キャリア教育ではディスカッション、プレゼンテーション、インタビューなどが多用されることになる。

5. 神田外語大学でのキャリア教育

神田外語大学(以下本学)では様々なキャリア教育科目を置いている。以下、本学で実施している「キャリアデザイン」、「キャリア開発」そして「ビジネスインターンシップ」を例にとり各科目の目的、内容、成果を簡略に説明したい。各科目では、前述したような、社会人基礎力の概念を目標しと、また

は文部科学省答申などを指針とし、学生に何が自分のキャリア形成を考える際に重要であるかを理解させるような内容となっている。

(1) キャリアデザイン

社会人としての自分の職業を考えるのは始めてであるという学生が多い。この初めての職業選択には自分に対して自信のないことに伴う不安が大きい。もしかして自分の職種の選択は間違えではないのか、あるいは自分を雇ってくれる企業などあるのかなどである。キャリアデザインはこうした学生の不安をなくすようにすることも目的にしている。そのために、何をめざして努力すればいいのかという目標を明らかにし、それに近づけるような方法をクラスメンバーとともに考える。このような目標が分かれば学生も大学生生活全般のなかで、今おこなっていることが将来どのように役に立つのかという、勉強やクラブ活動、あるいはアルバイトやボランティア活動などと、卒業後のキャリアとのつながりが意識できると思う。また、あまり重視していなかった家族との会話なども人間形成には大へん大切であることもあらためて認識するようになる。

キャリアデザインのクラスでは、多くの学生が志望する職種・業界から企業人であるゲスト講師を招き、話を聞く。その結果、その業界に憧れを抱く学生と、失望する学生と反応は様々である。しかしいずれにしろ現実が分かってよかったという感想が大半である。中には、ゲスト講師の生き方を聞き、迷っていた将来の不安がふっ切れて、自信をもって就職活動に参加する学生も多い。

(2) キャリア開発（企業研究）

本学学生の大半は株式会社に就職していくので、この科目では主に株式会社を扱う。そもそもなぜ株式会社が必要なのかという基本的な理解から、株式会社が起こってきた歴史を説明する。そして、企業が株式会社の仕組みを取り入れることによる利点と不利な点とを経営者の立場から考えさせる。株

式会社のうち、上場されている企業は、利害関係者が多くなる。株主を始めとして、取引先、公正取引委員会等の政府関係者、その他の投資家、そして労働組合などの従業員である。このような利害関係者に不利益を及ぼさないように会社法は詳細な規定を置いていることを理解してもらう。

特に株式会社の制度、組織、株式の仕組み、財務諸表、CSR、企業統治、法令順守等の企業倫理、経営と所有の分離、株主および株主総会、取締役と経営、従業員と経営者・株主の関係等々は学生が職を得る場所の問題として、志望先を探す場合には必ず知っておく必要があると思う。このような知識も自分がその企業の当事者になるとの当事者意識をもって主体的に学ぶ必要がある。

また、企業財務は企業を知る上で、たいへん重要な事項である。本学の学生には難しいかと、最初は危惧したが、財務諸表の理解と、財務分析の初歩的方法を教えることにした。始めの段階では、学生は数字の苦手意識があり、いつになったら理解できるのかといった不安の声もあった。しかし、授業が進むにつれて財務諸表の意味が理解できるようになり、さらに財務分析をすることによって、財務諸表の一層の理解が深まった。この科目を終えた学生の中には、自分で志望先企業の財務諸表をインターネットのホームページから取り出し、財務分析を行い、会社の業績を判断することまでしている。これはキャリア教育の成果として、企業の会社説明を単に信じるのではなく、自分でまず企業について調べてみるという積極的な態度になっていることだと思う。履修した学生はこの授業によって始めて株式会社が理解でき、志望先企業も自信をもって研究できるとの感想が多い。

(3) キャリア開発（雇用とライフサイクル）

企業で働くことを前提に、労働関係の問題と、ライフサイクルとしての人生を考え、年金制度などの社会保険制度の必要性を学生に理解させる。雇用されるということは、自分の時間を企業に管理されるということである。本

来、時間は自分の自由になるべきであるのに、労働という形で自由な時間が無くなる。しかも、社会に出ると企業に居る時間の方が家に居る時間よりも、寝ている時間を除くと多い。人生の時間の大切さを考えてもらい、いかに社会人になると、自由な時間がなくなるかを自覚させるのである。時間と雇用の問題、そして時間と働くことの意義などをグループで議論させる。

本学の学生は女性が8割である。企業が採用するときには、男女雇用機会均等法や男女共同参画基本法があり、女性の不利にならないようにしていることを学ぶ。男女雇用機会均等法以降でも多くの働く女性にとっての不平等な昇給や昇進に関する紛争があり、勇気ある女性社員が訴訟という場で、何年にも渡り自分達の権利を主張して勝ち取り、現在の状況に至った事実を学生に知ってもらう。すべての労働者の権利は声をあげなければ擁護されない事実を学生は学ぶ。

また、外資系企業と日本企業とで男女の働きになぜ差があるのかを学ぶ。同じ職種・業種であっても外資系企業には男女の待遇に差別が少ないのに、日本企業ではどうしていつまでも無くならないのかという問題を、弁護士などの専門家を招き議論をする。総合職と一般職というコース制という間接差別ともいえる企業文化の現実を知る必要がある。

それと、職場での働き方として、企業の減益に伴い、労働分配率が減少し、それとともに生涯雇用制度が崩れて、年功型賃金制度から成果主義へ移行している状況を分からせる。成果主義の利点と不利益な点をグループディスカッションにより理解させ、将来の職場での働き方を理解させる。

その他、正社員と非正規社員との待遇の差異や、派遣社員の問題、さらに、サービス残業の問題などを取り上げ、これらの問題の根底にある企業の人件費節約の経営方針を、営利企業としての面からと社会的存在としての企業との両面から議論させ、考えさせる。働くことを社会に出る前に多面的に考えさせることは重要である。いったん、社会に出てしまったら、なかなかこの

ような問題は考える機会はないだろう。その意味で、この科目は学生にとってキャリアを考える上で、大切であると思う。

(4) ビジネスインターンシップ

学生に企業での実際の体験をさせるために短期間の企業研修すなわちインターンシップをおこなう。短期間ではあるが学生にとっては全く経験のない世界なので予想以上に学ぶところが多い。インターンシップに派遣する前には、企業研究やマーケティングなどの授業をおこない、企業に対する理解を深めておく。また、ただ単にインターンシップを行うだけではなく、必ず学生に「課題」を与えてインターンシップ中にリサーチをさせる。この「課題」はどの分野でインターンシップをしてもリサーチできるような共通課題である。例えば、「組織でのコミュニケーションの重要性」あるいは「企業における組織の役割」などである。

インターンシップ後には、その体験をグループで話し合い、学生同士で体験を共有化する。さらにインターンシップの状況を報告書にまとめ、プレゼンテーションをおこなう。キャリア教育の中で、インターンシップはアルバイトとは異なり、企業での職場体験をする場所であり、将来のキャリアを考えるうえでたいへん重要であると思う。

さらに、インターンシップでの経験も活かし、クラス単位で「ビジネスデザイン」と称するプロジェクトを企画し、実践して、発表してもらう。これは地域の企業と連携して、新製品の開発や販売の企画をしたり、あるいは環境問題にヒントを得て、集客のイベントを開催する企画をし、かつ実施をするというものである。インターンシップの授業を履修した学生はほとんどが達成感と自信を持ったという感想が多い。

6. 終わりに

キャリア教育は現在では国立大学も導入するようになってきている。しか

し、その内容は各大学により様々な方式をとっている。ある大学では、正式な単位を発行する科目であり、他の大学では正規科目以外のいわば自由講座のような方式をとっている。今回の文部科学省答申でキャリア教育が正式に学士課程教育に取り入れられたことはたいへん大学にとり重要なことであると思う。繰り返しになるが、キャリア教育を正規の学士課程教育に取り入れることは、同時に大学の大きな教育改革の一つであるといえる。本論で述べたようなキャリア教育の内容は様々な専門分野の専門家である大学教師と協力して改革すべきものであると考えている。幸いにも多くの学生からこれまで本学で行ってきたキャリア教育は支持されてきた。しかし、いままでは試みの段階であると考えており、より適切な大学学士課程に位置付けるキャリア教育を考えていく必要がある。

キャリア教育はこれまでの大学教育の正統とされてきた教養教育や専門教育とは異質な新しい領域である。歴史を振り返れば、大学教育にはそれぞれの時点で、新しい教育科目が導入されてきた。そのたびに、それに対する抵抗や批判があったかもしれない。それにもかかわらず、そのような新規導入教育科目が存続してきた理由は、学生の成長に役に立つ成果があったからであり、かつその成果に対する学生達の支持であった。今回の学士課程教育答申は、大学の大衆化という認識であり、学士課程を社会に出る前の教育段階と位置付けている。つまり、大学は学生個人のキャリア形成のひとつの場であり、段階であるということである。そうであるならば、それに応じた大学の責任として今後、学内での議論を重ね、学生のためになるキャリア教育をより一層志向していくべきものと思う。

参考文献

市川 幸子 (2006) 大学のキャリア開発担当者の役割. IDE 2006年8-9

月号、21 - 26

大江 淳良 (2006). キャリア開発支援とは何か. IDE 2006年8 - 9月号、
9 - 15

加藤 敏明 (2007). キャリア教育の現場から. 立命館高等教育研究第7号、
41 - 59.

経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」

経済産業研究所 (2006). なぜ社会人基礎力か? : 古くて新しい指標. RIETI
2006年4月7日、<http://www.rieti.go.jp>

瀧澤 博三 (2005). 大学のキャリア教育：学士課程教育の新しい課題. アル
カディア学報 195、教育学術新聞、2005年3月10日

Marland, Jr. & Koerner(1973). What is career education ? Whashington: Council
for Basic Education.

文部科学省 (2004). 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. 2004年1月28日.

文部科学省中央教育審議会 (1999). 答申「初等教育と高等教育との接続の改
善について」1999年12月16日.

文部科学省中央教育審議会 (2008). 答申「学士課程教育の構築に向けて」
2008. 12.24

渡部 三枝子 (2005). 大学における「キャリア教育」の意味を考える. 文部
科学教育通信 No.118、20 - 21