

# 大学におけるキャリア教育 —就労支援の側面からの一考察—

森 山 廣 美

（平成18年3月31日 提出）

近年、わが国の経済状況や社会保障にも大きな影響を及ぼすフリーターやニートの増加などの若年雇用問題が、各方面で大きく取りざたされている。本研究では、大学に求められているキャリア教育を、就労支援の側面から考察することを目的とする。

キャリアとは、「個々人が働くことを通して考え、築いていく生き方」であり、キャリア教育とは、「一人一人の勤労観・就労観を育てる教育であり、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の意欲・態度を育てる教育」（文部科学省『平成15年度版 文部科学白書』、2003年）である。今回、大学生の職業的不安について、大学生（文系学部）133名を対象に質問紙による調査を行った。その結果、職業選択や就職に関する情報不足からくる、「職業情報不安」と、職業選択・決定に関する「職業選択不安」を多くの学生が抱えていることが判明した。本稿ではこの調査結果と、「キャリア推進に関する文部科学省の取り組み」、「企業の求める人物像」を基に、キャリア教育の意義と課題を検討する。そして、大学における具体的な取り組みを提示する。

**キーワード：**キャリア キャリア教育 職業的不安 ビジネス教育 大学の取り組み

## 1. はじめに

最近フリーターやニートの増加、若者の高い失業率などの若年雇用環境問題<sup>1</sup>は、急速な少子・高齢化に伴い、わが国の経済状況や社会保障に大きな影響を及ぼすことが危惧されている。そのため文部科学省は、さらにこの問題を、国家的重要課題として、2003年6月に「若者自立・挑戦プラン」を策定した。これは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府の4府省が連携し、その重要な柱として、教育・雇用・産業政策の連帯を強化し、総合的な人材対策を図るキャリア教育の推進を打ち出したものである。

大学進学に明確な目的をもたずに進学してきた学生<sup>2</sup>の多くが、進路決定に際し「自分の人生」に対する自己決定・自己責任を迫られ、当惑する

様子を筆者は数多くみてきた。大学卒業後の人生を考えると、この大きな人生の節目にキャリアについて考えることは、人生設計に大切なことである。本稿では、大学卒業後のキャリア・デザイン<sup>3</sup>がスムーズに描けるように「大学におけるキャリア教育<sup>4</sup>」について就労支援の側面から考察したい。

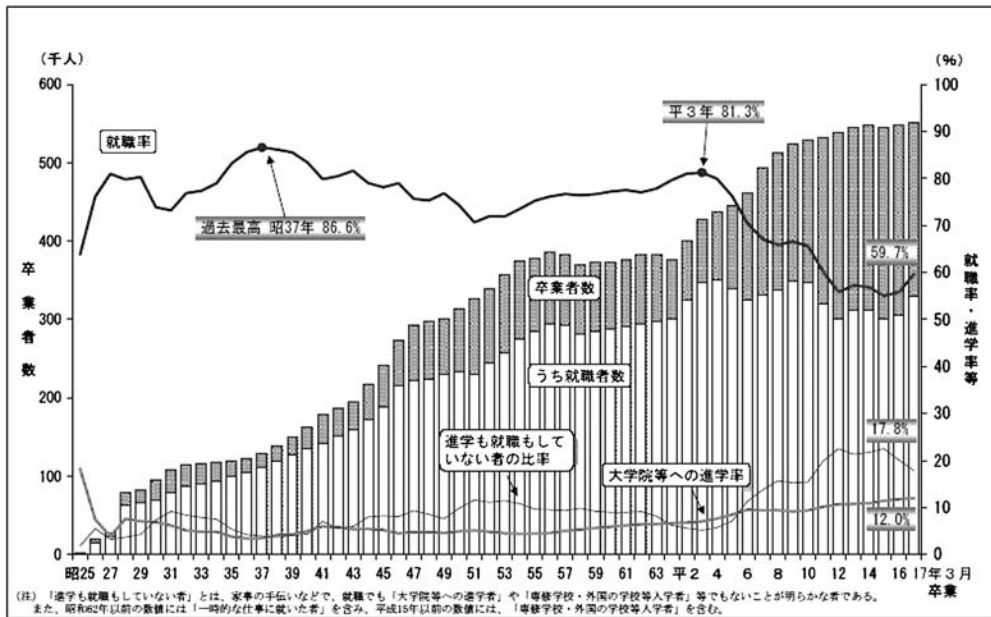
## 2. 若者の就労環境と大学生の職業的不安

### （1）就労環境と大学卒業後の進路

1993年ごろから、産業構造の変化とバブル崩壊後の低経済成長の余波を受けて、メーカーの製造拠点の海外移転や企業のリストラクチャリング等によって雇用制度が大きく変化してきた<sup>5</sup>。その変化の多くは、余剰人員の職種転換、早期希望退

森 山 廣 美

図表1 大学卒業生数、就職者数及び就職率等の推移



職など働く人々に向けられている。そして、2005年12月の失業者は、景気回復に伴い緩やかに減少しつつも、265万人で4.4%に達している<sup>6</sup>。加えて、企業が打ち出す雇用形態は、契約・派遣・臨時・パートの拡大が優先され、正社員の道は、新卒・既卒を問わず相変わらず厳しい状況を呈している<sup>7</sup>。

総務省の2006年1月末の労働力調査では、若年層（15～24歳）の失業率は8.7%と非常に高い数字を示す<sup>8</sup>。そして、文部科学省の2005年度「学校基本調査速報<sup>9</sup>」によると、卒業生に対する就職者の割合を示す2004年度の大卒者の就職率は59.7%であり、卒業生数のうち進学も就職もしていない学卒無業者は98,000人で、卒業生に占める割合では17.8%を占めている。（図表1）さらにこの学卒無業者が、フリーター化<sup>10</sup>、ニート化<sup>11</sup>する傾向も指摘されている。無論、将来の夢の実現のために、自由な時間を確保したいために、定職に就かずフリーターの道を選ぶ者はいる。ここで

問題とするのは、就職活動に乗り遅れ、何から手をつけていいのかわからないまま立ちすくむ就職活動をしない学生や、なかなか内定が取れず就職活動半ばで挫折してしまい、途中で止めてしまう学生たちである。そして、アルバイトや派遣という雇用形態を選んだ者を指す。

驚くべき状況は、企業に正社員（職員）として就職できなかったフリーターの数が、10年前の約3倍、20年前に比べると、10倍にも増加している状況である<sup>12</sup>。このような、学卒無業者、大卒フリーターの増加は、大学生の就職環境の厳しさを示す要因の一つであるともいえよう。しかし、就職活動をしている学生に目を転じれば、重複内定をとる学生も多にいる。

大久保（2002<sup>13</sup>）は、就職をしないきっかけとして、これらの学生の就職を諦めた時期を四つの段階に分ける。まず、第一段階は「高校から大学への接続の時点」である。これは、高卒の就職の難しさや、18歳人口減からくる容易な大学入学等

## 大学におけるキャリア教育

の理由で、大学進学への目標が不明瞭なまま入学した学生が、目標喪失感から大学生活から徐々に遠ざかってしまう。第二段階は「就職活動が始まるころ」で、これまで真剣に仕事のことを考えたことのない学生が、急に「どうになりたいか」と問われても何も考えられずに、キャリアガイダンスや就職セミナー等に参加しないままに就職活動のスタートに立たない、そして、立てないままに問題を先送りしてしまう。次の、第三段階では「就職戦線の途中でのリタイア」である。これには、二つのタイプがあり、一つは、志望職種・企業に入れない、結局は、自分の能力とまわりの環境に折り合いをつけ、妥協までして就職したくないタイプである。他方、いくつか受験した就職試験でなかなか内定を取ることができないために、自信を喪失してしまい就職を諦めるタイプである。最後の第四段階は「就職戦線終盤でのリタイア」である。これは、周囲の友人たちが内定を獲得しているのに、自分だけがなかなか思うように内定が採れないというケースで、取り残されたという気持ちから、友人やゼミの先生ともコミュニケーションを絶ち、最終的に卒業後にどうしたのか、誰もわからないということになるケースである。以上のように、どの段階のタイプにおいても、学生は自ら就職を断念してしまうのである。

### (2) 大学生の職業的不安

日本私立大学連盟が4年ごとに実施する学生生活実態調査<sup>14</sup>をみると、学生の不安・悩みのトップは、就職や将来の進路についての不安を、約40%の学生があげている。学年別で見ると1年生では19.1%であるが、就職に直面する3年生では51.6%にも達する。また、就職がほぼ決定したと思われる4年生でも46.9%と高く、まだ納得のいく就職活動が終了していないか、就職活動が終了しても「将来の進路」として、卒業後の不安を感じ

ている学生が多いことを示している。

就労環境の変化による就職状況の厳しさは、心理的にも大学生の職業的不安を増大させている。

坂柳(1997<sup>15</sup>)は、職業的不安を、「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかりである」と定義し、「誰しも、未知で未経験な事態に遭遇し、それに対峙しなければならない時には、不安を感じるものである。とりわけ、職業選択や就職は、自己の人生の方向にかかわる問題だけに、不安を感じるのは当然なことかもしれない。」という。

学生は、厳しい就職活動に直面して、初めて社会の厳しい現実と学生生活の重要さに気づき、ギャップの大きさに当惑することが多い。このような学生に対する「大学におけるキャリア教育」の導入のあり方を考える上で、職業的不安の実態や特質を明らかにすることは大きな意義があるものと思われる。そこで筆者は、大学生の職業的不安の実態を以下により調査し、その特質を考察した。

【調査時期】 2005年11月～12月

【調査対象者】 大阪府内の私立大学(文系学部)  
2校

1年生 男子 48名 女子14名(計62名)

3年生 男子 12名 女子59名(計71名)

合計133名(回収率 100%)

### 【調査方法】

調査は、授業時間内に20分かけて行った。そして、調査の目的を「職業について、みなさんがどのように考えているかを調査し、これからのキャリア教育の参考としたいので、質問項目について、今の素直な気持ちを答えてください。」と学生に説明をし、その場で記入を求め、回収した。

質問項目については、職業的不安尺度質問項目30(坂柳1995<sup>16</sup>)を採用した。職業不安の内容領域を、〈1〉自己理解不安 〈2〉職業情報不安

〈3〉経験欠如不安 〈4〉相談欠如不安 〈5〉選択決定不安 〈6〉職業適応不安と設定し、各項目に「5：よくあてはまる」、「4：ややあてはまる」、「3：どちらともいえない」、「2：あまりあてはまらない」、「1：全くあてはまらない」という5段階評定法を用い、5点から1点までの得点（1, 6, 8, 15, 22, 29の逆転項目については、1点から5点の得点）を与え、各領域の職業的不安の平均値を表した。

#### 【調査結果と考察】

図表2に示すように、それぞれ6つの領域全般にわたり、学生は職業的不安を抱えている。

##### 〈1〉自己理解に関する不安

7の「希望する職業に自分は向いているのかどうか、不安である。」および、13の「自分の能力がそのような職業に向いているのかどうか、不安である。」という項目に高い数値が表れている。しかし、19の「自分はどの職業にも興味を持てないような気がして、心配である。」という項目には低い数値が出ている。これは、漠然としたものであれ、なりたい自分のイメージがある程度形成されている学生が多いのではないだろうか。

##### 〈2〉職業情報に関する不安

26の「就職や職業に関する知識がまだ乏しいので、不安を感じる。」に高い数値が示された。3年生は、就職活動を目前に控え、また、実際に活動し始めた学生にとり、より不安が募るのか、1年生よりも高い数値である。次に、14の「就職試験がどのように行われるか、はっきりわからないので不安である。」という項目には、3年生も1年生も同じように非常に高い数値を示す。続いて、2の「職業選択や就職に関する正確で正しい情報が足りないので、不安を感じる。」にも高い数値を示す。そして、8の逆転質問項目である「就職

先を決める資料・情報はかなり持っているので特に不安は感じていない。」にも高い数値が出た。

1年生では、まだ将来について考え始めたばかりか、まだ考えていない学生、就職ガイダンス等はまだ出席していない学生が多い理由によるのか、3年生より高い数値を示している。

##### 〈3〉経験欠如に関する不安

27の「職場の状況を実際に見たことがないので、心配である。」という項目に1年生も高い数値を示すが、3年生の方がより高い不安を抱える数値が出ている。

##### 〈4〉相談欠如に関する不安

他の領域の不安に比べると、低い数値になっている。特に、4の「将来の職業について、率直に相談できる人があまりいないので不安である。」と、10の「就職や職業のことで、他の人と相談する機会が少ないので不安である。」また、16の「就職や職業の悩みはあまり他の人に話さないもので、不安である。」という質問項目群においては、低い数値を示す。これらの不安に関しては、学生は将来について、友人・先輩、教師や親に相談できる関係をもっているか、もしくは、就職部等の機関を活用しているのではないかと推察する。

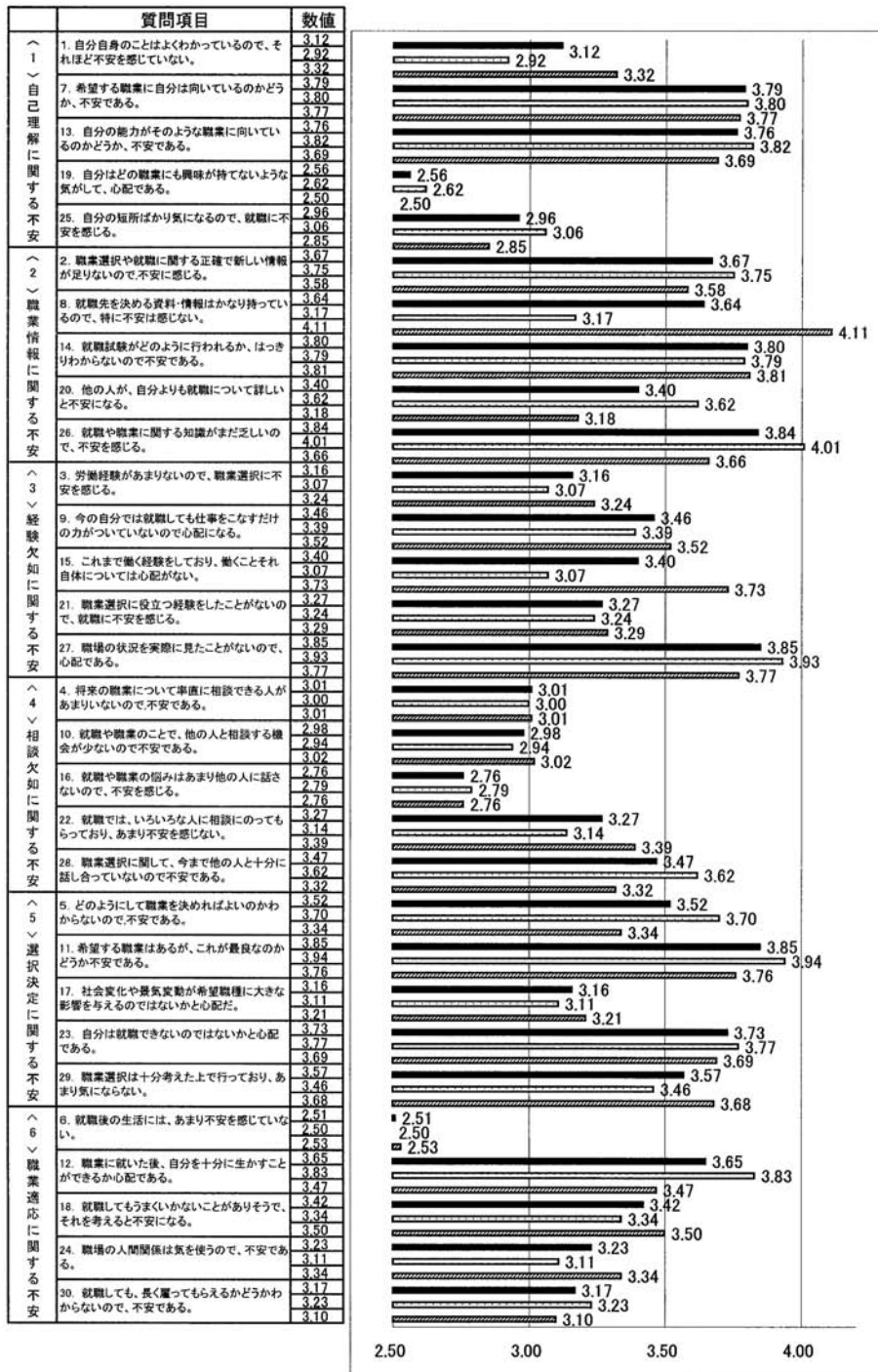
##### 〈5〉選択決定に関する不安

11の「希望する職業はあるが、これが最良なのかどうか不安である。」という項目に1・3年生共に高い数値が見られるが、3年生に特に高い数値が出ている。5の「どのようにして職業を決めればよいかわからないので、不安である。」と、23の「自分は就職できないのではないかと、心配である。」という質問項目では、就職を具体的に考え、行動している3年生に高い数値が現れている。しかし、29の「職業選択は十分考えた上で行っており、あまり気にならない。」という質問項目では、当然のことであるが、まだ就職活動を身近にしていない1年生は低い数値が出ている。



大学におけるキャリア教育

図表 2 大学生の職業的不安状況



(注) ■ は平均、□ は3年生、▨ は1年生を示す。

2005年筆者実施「大学生の職業的不安実態調査」より作成

#### 〈6〉職業適応に関する不安

6の「就職後の生活には、あまり不安を感じていない。」では、ほとんどの学生は不安を感じていない。このことは、目先の心配が大きく、先の不安を考える余裕がないのかも知れない。もう一つ、12の「職業に就いた後、自分を十分に生かすことができるか心配である。」という項目では、経験値のない未知の世界へ、3年生が特に高い不安を抱いている。

本調査から、大学生の職業的不安の内容として、職業選択や就職に関する情報不足からくる職業情報不安と、職業選択・決定に関する職業選択不安が特に高いという結果が判明した。学生のこのような実態を把握したうえで、就労支援の側面から、「大学におけるキャリア教育」の構築を次に考察する。

### 3. 大学におけるキャリア教育

#### (1) キャリアとは何か

キャリアという言葉は、さまざまな使われ方をしているが、ここで簡単に意味概念を整理しておきたい。一般的には、職業、専門職業、職業経歴といった職業生活様式の意味で使われることが多い。

渡辺(2004<sup>17</sup>)は、「キャリアには、個々人が具体的な職業や役割など、いくつもの選択を経験しながら時間をかけて努力して進んでいくものであり、個人が創造していくものという意味があり、職業生活とそれ以外の家庭生活、市民生活、余暇生活と切り離せないもの、むしろ、相互に影響しあっているものである。」また「個人が仕事と生活との交互作用を通して編み出す、個人の経験の世界、働くことを通して築いていく生き方を意味する。」という。

一方、金井(2002、2003<sup>18</sup>)は、カタカナでキャ

リアと言う言葉を使う理由として「長い目でみたときの仕事生活のパターンや意味づけ」という言い回しでは長過ぎるからであるとともに、キャリアを「過去を内省しつつ、将来展望に役に立てる歩み。」と説き、さらに「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、大きな節目での選択が生み出していく回顧的な意味づけと、将来構想・展望のパターン。」と定義する。

これらの定義に見られるように、キャリアとは、「個々人が働くことを通して、考え・築いていく生き方。」と筆者は考える。

#### (2) キャリア教育の背景と意義

キャリア教育の背景については、学校から社会への移行への問題点として、先にみた、経済・雇用環境変化が急速に進み、これまでの雇用制度を維持するのが困難になった社会・企業環境の激変がある。

次の問題点として、若者の勤労観・就労観の変化があげられる。わが国においては、働き方を自分で考え、選ぶという視点が欠けていた。働き方については、これまで会社(組織)任せであった。というよりは、これまでは考えずに済んだ時代背景があった。しかし、時代は私たちに、自分の人生についての見直しを迫り、自分の人生における、価値観に見合った働き方を個々人に選ぶように問いかけてきている。このような就労観は、働く人びとだけではなく、社会全体の課題として投げかけられた時代の産物であろう。

若者に目を向けると、彼らの雇用環境の悪化の原因は、彼ら若者の基礎的な学力、エチケット・マナー等の資質の低下という、家庭・学校教育問題とも大きく関わってくるだろう<sup>19</sup>。さらに、個々

## 大学におけるキャリア教育

人の選択力や判断力が問われる自由度の増した現在、自由の中で何をしたらいいのかわからない若者に、自由を行使できる力を養い、自立した社会人となる最終教育機関の責任を社会は大学にも求めているのではないだろうか<sup>20</sup>。

### (3) キャリア教育の方向性

2003年の「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の中間まとめ<sup>21</sup>」の中で、「キャリア教育とは、一人一人の勤労観、職業観を育てる教育であり、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の意欲・態度や能力を育てる教育」であるとしている。そして、学校教育活動全体を通して、発達段階に応じて、組織的・体系的に実践していくことが必要であると強調する。

またこれらは、職業能力の育成や勤労意欲を促すだけに止まらず、社会の構成員になるという自覚をも内包する。具体的には、自立した社会人として、経済的自立、社会的自立、精神的自立を促す。これには、親から独立すること。そして、自分の家庭を持つことや納税や社会保障への加入等があり、社会活動や政治に参加すること等も考えられる。

次に見方を変えて、それでは社会や企業は学生や大学に何を求めているのだろうか。日本経済団体連合会では、2004年に「企業の求める人物像」についてアンケート結果を発表した<sup>22</sup>。この調査の中で、多くの企業が採用選考基準として、学生に求めているのは「相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べるができる。」ことを重視すると回答している。しかし、この点について企業側の学生への評価は高いとは言えず、期待されるコミュニケーション能力と現実とのギャップが大きいと指摘する。その他、採用する際に考慮する事柄として、学生時

代の勉学やさまざまな取り組みを通じて形成される「さまざまな情報をもとに、現状を把握し、自分なりの解決策を考え、他者の意見も取り入れながら方向性を決めていく。」能力を求めている。他方、知識レベルにおいては、それぞれの企業が望むレベルを満たしていれば、ある程度は、本人の好奇心や向学心次第で入社後高められることも可能であるとして、相対的に軽い比重で考えていることがうかがわれる。一方、文系大学への期待については「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること。」を求め、全体の6割を超える企業がこの能力が重要としている。(重複回答)

「大学におけるキャリア教育」は、産業界の求めに応じた即戦力となりうる職業能力育成を目標にするだけのものでは決してない。しかし、卒業後の学生の人生を考えると、大学は就職支援も含めたキャリア形成についての動機づけや、社会に通用する能力を高めるための教育支援にも取り組む必要があるだろう。しかしながらこの問題は、大学入学以前の問題、大学で取り組むべきものではないと考える向きもある。たえそうであっても、今日の大学の現実として、私たちの目の前にいる学生の実像に向き合い、大学生活全般を通して学生の自立を促す「キャリア教育」が構築されていかなければ、変動期に位置する大学としての役割は果たせないのではないだろうかと考える。

### (4) キャリア教育の取り組みと課題

先の報告書<sup>23</sup>では、職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組みとして、キャリア・デザインへの課題達成のための具体案を四つの領域能力として提示している。四つの能力とは、〈1〉人間関係形成能力 〈2〉情報活用能力 〈3〉将来設計能力 〈4〉意思決定能力である。これらの能力は、換言すれば「生きる力」とも言えよう。

森 山 廣 美

以下に、同報告書の枠組み とこれまでの考察を基に、「大学におけるキャリア教育」としての取り組み方を探っていきたい。(図表3)

#### 〈1〉人間関係形成能力

##### (1) 自己理解を促す。

これは自己概念を育むもので、人が青年時代の経験や教育によって得たあらゆる自己洞察をもとに出来上がっていくもので、それらが人生の節目、節目に描くキャリア・デザインの材料となり、人生の拠り所ともいうべき道しるべともなる。金井(2003<sup>26</sup>)は、自己概念を次の三つとし、その問いに対して、明示的な答えがその中身であるとする。

- ① 自分の才能・技能・有能な分野は何か。(自己の強み・弱み)
- ② 自分の動機、欲求、動因、人生の目標は何か。(何を望んでいるのか、何を望まないのか。)
- ③ 自分の価値観(自分のやっていることを判断する基準は何か。)この三つである。

またこの自己概念を促すために、「自分史」等を書く方法も有用である。

- (2) マナー・エチケットの重要性を理解する。
- (3) よりよい人間関係構築のためのコミュニケーションのとり方を身につける。

最近、マナー・エチケットの低下が問題となっている。社会規範と集団生活でのマナー・エチケットの重要性と印象の重要性を認識することにより、幅広い社会適応能力形成となりうる。これはまず、印象の重要性を理解した上で、正しい敬語表現、感じのよい聞き方、話し方を身に備えることである。方法として、プレゼンテーション等を通して、これらの能力であるコミュニケーション能力に繋がっていくと考えられる<sup>26</sup>。

- (4) 異文化を理解する
  - (5) 大学の専門分野を学び、知識の世界を広げる。
- この二つは、大学教育本来の目的といえよう。

#### 〈2〉情報活用能力

- (1) 有効な情報収集の方法を学ぶ。
- (2) あらゆる機会を利用し情報収集に努める。

企業・求人情報も、企業説明会や就職試験のエントリーも最近では、多くの企業がホームページからのアクセスができる時代である。また、就職活動では、資料請求や問い合わせ・礼状等を葉書や手紙で書くことを求められる場合もある。

これらの情報活用能力については、文書作成から始め、表計算等のソフト活用を習熟し、情報検索を経験しながら、ネット社会におけるルールを守ることを学ぶ。そして、情報を取捨選択し、取得した必要な情報を加工・活用できるように習熟しておく必要がある<sup>27</sup>。

##### (3) ネットワーク力を構築する。

ネットワーク構築力は、人間関係形成力でもある。ゼミ演習、クラブ活動・サークル活動、アルバイト活動等を通じて築く人間関係であり、それが情報収集源となり、生涯にわたる貴重な財産ともなる。

#### 〈3〉将来設計能力

- (1) 産業・経済の現状を理解する。
  - (2) 企業・組織について学ぶ。
  - (3) 生きること・働くことの意義(生きがい・働きのがいも含む)を考える。
- 経済・経営の分野から、産業構造、経済・経営諸活動、国際関係等を理解するための基礎知識を学習しておく。
- (4) 多様な働き方(労働市場と賃金)や仕事と家庭のあり方(ジェンダーと労働についても含む)を考える。
  - (5) 労働契約・労働者の権利の知識を得る。
  - (6) 必要な資格取得に励む。
  - (7) インターンシップ<sup>28</sup>を経験する。
  - (8) キャリアプラン、ライフプランを立て、それ



大学におけるキャリア教育

図表3 大学におけるキャリア教育の取り組み

| 領 域                 | 領域の説明                                                       | 能力の説明                                                                              | 求められる態度・能力の取り組み                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 〈1〉<br>人間関係<br>形成能力 | 他者の個性を尊重し、自己の個性を発揮しながら、さまざまな人々とコミュニケーションを図り、協力・共同して物事に取り組む。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自他の理解能力</li> <li>・ コミュニケーション能力</li> </ul> | (1)自己理解を促す。<br>(2)マナー・エチケットの重要性を理解する。<br>(3)よりよい人間関係構築のためのコミュニケーションのとり方を身につける。<br>(4)異文化を理解する<br>(5)大学の専門分野を学び、知識の世界を広げる。                                                                                                                     |
| 〈2〉<br>情報活用能力       | 学ぶこと・働くことの意義や役割及びその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に生かす。     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集・探索能力</li> <li>・ 職業理解能力</li> </ul>    | (1)有効な情報収集の方法を学ぶ。<br>(2)あらゆる機会を利用して情報収集に努める。<br>(3)ネットワーク力を構築する。                                                                                                                                                                              |
| 〈3〉<br>将来設計能力       | 夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する。           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役割把握・認識能力</li> <li>・ 計画実行能力</li> </ul>    | (1)産業・経済の現状を理解する。<br>(2)企業・組織について学ぶ。<br>(3)生きること・働くことの意義（生きがい・働きがいも含む）を考える。<br>(4)多様な働き方（労働市場と賃金）や仕事と家庭のあり方（ジェンダーと労働についても含む）を考える。<br>(5)労働契約・労働者の権利の知識を得る。<br>(6)必要な資格取得に励む。<br>(7)インターンシップを経験する。<br>(8)キャリアプラン、ライフプランを立て、それらを基にキャリア・デザインを描く。 |
| 〈4〉<br>意思決定能力       | 自らの意思と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極低に取り組み克服する。         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 選択能力</li> <li>・ 課題解決能力</li> </ul>         | (1)進路を決定し希望の実現に向けて課題を設定して取り組む。<br>(2)理想と現実のギャップを克服する実行力のスキルを身につける。                                                                                                                                                                            |

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中間まとめ」2003年より筆者作成

らをもとにキャリア・デザインを描く。

学生から、「進学か就職か迷っている」「何をしたいのかわからない」「自分の適職が見つからない」「どのような資格を取得しておけばよいかわからない」という相談が多く寄せられる。自分で「目的を見つけられない」「意思決定ができない」学生が多い状況である。これらの問題解決には、エクステンションセンター等を利用しての資格取得、就職ガイダンス、キャリア関連カリキュラムの機会を利用して、「自分の人生」について十二分に答えを出しておかなければならない。

#### 〈4〉意思決定能力

- (1) 進路を決定し、希望の実現に向けて課題を設定して取り組む。
- (2) 理想と現実のギャップを克服するスキルを身につける。

これまで、さまざまに培ってきた諸態度・能力を活かし、将来設計、進路希望の実現を目指し自分の課題を設定し、解決に向けて取り組む。

理想と現実のギャップを埋めることも必要であり、「なりたい自分」と「なれる自分」の間にゆれる心に、今の自分の能力と置かれている環境に折り合いをつけることも大切なことであると考えらる。

以上を取りまとめると、大学での4年間は学生にとり、社会的にも精神的にも大きく飛躍・成長する時期である。学生が職業観・勤労観を養うために、大学において取り組むべき方向として、これまで考察した他には次の要件も確認し、考慮しておいたほうがよいだろう。

大学では、目先の就職問題だけではなく、1年生から既存の研究・演習ゼミや学部カリキュラムも活かしながら、社会で生きていく力を養い、自己の能力を伸ばすことのできるような、大学独自

のキャリア教育プログラムの開発を実施し、系統的に配置する必要がある。配置するだけに終わらずに、ここで重要なことは、将来への問題意識をまだ持たない学生が、安易な履修をしてしまうことを防ぎ、将来の進路を明確に導くために、履修のアドバイスをすることが肝要である。学生とコミュニケーションを取りながら、幅広い教養の習得を助言することでもあり、将来の進路を考える意識を引き出すことにもなるだろう。また、クラブ活動やサークル活動、インターンシップ、ボランティア活動、さらに、NGO・PKO活動等も自立した人間として成長する場となるので、活用できるシステム作りの整備も忘れてはならない。

キャリアは生涯にかかわる問題である。そして、誰か一人が、一つの場所で、一つだけの方法で行うものではない。このキャリアの問題は、すべての人びとが抱える問題として、教職員全員が大学の問題として、大学全体で連携しながら教育の中で取り組む課題であると認識する。

#### 4. むすびにかえて

大学生の就業にかかわる問題が深刻な状況を示す中で、大学におけるキャリア教育の重要性が今後益々高まっていくことは、指摘してきたとおりである。そのために大学としては、第一に、キャリア教育を全学で取り組むよう学内の合意形成を再確認することが重要である<sup>29</sup>。

大学におけるキャリア教育は、導入された歴史が浅いこともあり、まだまだ論議されるべき課題は山積している。本論が画餅に終わることのないように、今後も継続して、これらの問題解決に向けて取り組みたい。

大学におけるキャリア教育の中では重要視される、企業インターン・シップの功罪について、本論では紙幅の関係で言及することができなかった。他日を期したい。

- 1 労働政策研究・研修機構「変わる企業社会とこれからの企業・個人・社会の課題」、『労働政策研究報告書 no,L-3』、2004年、pp44～52。
- 2 (社)日本私立大学連盟学生委員会編、「第11回学生生活実態調査集計報告書」、(社)日本私立大学連盟、2003年。
- 3 金井(2003)は、キャリア・デザインは「…人生の節目、節目に自分の人生を考え、キャリアをデザインすることが必要である。」と説きキャリアの節目もしくは移行期に「わたしは、どこから来て、どこに向かっているのか」と問いかけるのかキャリア・デザインであるという。詳しくは、金井壽宏『キャリア・デザイン・ガイド 自分の人生をうまく振り返り展望するために』、白桃書房 2003年を参照のこと。
- 4 大学におけるキャリア教育の先行研究については、キャリア教育導入の歴史が浅いこともありその数は多くない。以下いくつかあげる。(1)松井賢二他「大学におけるキャリア教育―就職活動の実態から考える」、『新潟大学教育人間科学部紀要、人文・社会科学編 7 (2)』、pp233～251、2005年、(2)桐村晋次「特別寄稿 大学におけるキャリア教育の意義と方法」、『国際経営フォーラム (16)』、pp41～62、神奈川大学国際経営研究所、2005年 (3)那須幸雄「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向：中部、関西、九州の代表的 9 大学に見る事例研究」、『文教大学国際学部紀要15 (1)』、pp81～95、2004年 (4)景山偉一「組織と人間関係を研究テーマとする社会科学系大学―千葉商科大学におけるキャリア教育の目標」、『千葉商科大学紀要42― (1144)』、pp43～63、2004年 (5)井上まや「大学におけるキャリア教育」、『青森明の星短期大学研究紀要、(30)』、pp91～99、2004年 (6)渡辺三枝子「大学における「キャリア教育」の意義―女子学生のキャリア発達支援を目指して」、『大学と生活 (473)』、pp14～20、2004年等がある。
- 5 日本の経営の三種の神器である、終身雇用制度、年功序列賃金制度、企業内組合制度が崩れつつある中、ジェームス・C・アベグレンは、『新・日本の経営』で、日本の企業と産業の再設計はほぼ終わり、成長が戻って、経済は回復している。そして、偉大な経済と豊かな国を築きあげてきた日本企業は、本来の活力を取り戻していると述べる。James. C. Abegglen 『21<sup>st</sup> Century Japanese Management』、山崎洋一訳、日本経済新聞社、2004年。
- 6 総務省「労働力調査 長期時系列データ」  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (2006/2/10/アクセス)
- 7 内閣府『平成17年度版国民生活白書』、2005年、また、これまでの雇用制度を維持するのが困難になった企業の実態については、厚生労働省「平成17年度版 労働経済白書」を参照のこと。
- 8 総務省「労働力調査 長期時系列データ」、前掲データ。
- 9 文部科学省「17年度学校基本調査速報」、2005年、  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/04073001/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/04073001/001.htm) (2006/2/25/アクセス)
- 10 2003年度の『国民生活白書』では、「フリーターを417万人とし、フリーターの定義を15～35歳の若者(但し、学生と主婦は除く)のうち、パート・アルバイト(派遣等含)および働く意思のある無職の人」としている。また、同じ年の『労働経済白書』では、209万人として、フリーターの定義を、15～34歳、卒業者、女性に関しては未婚者に限定する。さらに、(1)現在就業しているものについては勤め先における呼称がアルバイトまたはパートである雇用者で、(2)現在無業者のものについては家事も通学もしておらずアルバイト・パートを希望する者としている。また、フリーターという言葉は1987年アルバイト情報誌『フロム・エー』の編集長道下氏が、「夢の実現のために自由な時間を確保しようと、定職に就かずに頑張っている人」という意味で使った。しかし現

森 山 廣 美

- 在は、「企業に正社員として就職できなかったため、アルバイトや派遣という雇用形態を余儀なくされている人」と意味が変質して使われることが多い（リクルートワークス「Works」、No.65, 2004年）。
- そして、フリーターについての詳しいことは、小杉礼子『フリーターという生き方』、勁草書房、2003年もしくは、玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安』、中央公論新社、2001年を一読されたい。
- 11 就職意欲がなく働かない若者たちが急増している。2003年は63万人と10年前の約1.6倍に増加、15～34歳の約2%に上ると推計される。就職活動をしないことからハローワークなど公的機関経由の接触も困難。少なくとも働く意思はあるフリーターよりつかみどころがない存在で、職業人育成システムの再構築が必要である。「NEET」とは「Not in Employment, Education or Training」の略語で、1994年にイギリスの内閣府が作成した、Bridging the Gapという調査報告書がその言葉の由来である。いわゆる、「学校に通っておらず、働いてもおらず、職業訓練を行っていない者」のことを通称する。厚生労働省『労働経済白書（平成17年度版）』、2005年。
- 12 リクルートワークス、2004年、前掲書。
- 13 大久保幸夫『新卒無、業。なぜ、彼らは就職しないのか』、東洋経済新報社、2002年。
- 14 （社）日本私立大学連盟学生委員会編「私立大学学生生活白書2003」、（社）日本私立大学連盟、pp24～27, 2003年。
- 15 坂柳恒夫「大学生の職業的不安に関する研究」、『広島大学教育センター大学論集第25集』、pp207～227、1995年。
- 「職業的不安と大学生生活充実度との関係」、『愛知教育大学教科センター研究報告書第21号』、p79～85、1997年。
- 16 坂柳、1995年、前掲書。
- 17 渡辺三枝子「なぜ、キャリア教育が求められるのか」、『教職研修32』、pp32～35, 2003年、「キャリア教育の実践の基礎作り、「キャリア教育」のとりえ方の再確認」、悠21（9）、pp16～19、きょうせい、2004年。
- 18 金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』、PHP研究所、2002年、p141『キャリア・デザイン・ガイド 自分のキャリアをうまく振り返り展望するために』、白桃書房、2003年。
- 19 若年層の雇用環境問題については、次の著書等を参考にされたい。大田聰一、伊藤隆敏、西村和編『若者の就業機会の減少と学力低下問題』、日本経済新聞社、2003年、玄田有史、大田聰一、中田喜文編『若年失業の再検討』、東洋経済新報社、2002年。
- 20 渡辺三枝子「社会環境の変化に応じた“新しい”教育の必要性 キャリア教育で「社会性」を育てる」、『Career Guidance36』、pp12～17、リクルート、2004年。
- 21 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中間まとめ」、2003年7月10日。  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/index.htm#toushin](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/index.htm#toushin)（2006/2/05/アクセス）
- 22 日本経団連教育問題研究会、「企業の求める人材像についてのアンケート結果」、日本経済団体連合会、2004年、684社（回答率52%）。
- 23 文部科学省、2003年、前掲書。
- 24 本来この枠組みは、進路指導用に作成されたものであるが、このときの会議で検討の結果、キャリア教育の概念モデルとしても有用性が高いと判断されている。また、義務教育における学習プログラムの枠組みとして提示されたものであるが、大学におけるキャリア教育は、これまでの取り組みの上に継続構築されるものと考え、職業的発達段階、8領域を採用した。
- 25 金井壽宏『キャリア・アンカー ほんとうの自分の価値を発見しよう』、白桃書房、2003年。
- 26 この(2)(3)は、ビジネス教育で培われる能力である。

大学におけるキャリア教育

- 27 これらの能力もビジネス教育に包括される。
- 28 大学における、企業インターンシップについては、  
吉本圭一他「キャリアの視点からのインターンシップ」、『日本インターンシップ学会年報（7）』、pp104  
～125、2004年を参照のこと。
- 29 この点については、「大学とは何か」について言及  
しなければならない問題であるが、今後の研究の中  
で考察していきたい。



