

大学におけるキャリア教育の検証(序章)

森 山 廣 美

(平成19年10月2日受理 最終原稿平成19年12月6日受理)

大学においてキャリア教育を実施する背景と意義には、バブル崩壊後の雇用環境の変化、能力開発・自己啓発が組織主導から個人に移譲されたこと、若年者の勤労観・就労観の変化とコミュニケーション能力・社会的マナーの未成熟、大学間競争の激化によって求められる施策等の事由があり、取り組みを強化する大学が増えてきている。

今回、大学生の「職業キャリア・レディネス調査」を基に大学におけるキャリア教育の検証を試みた。今後の検討を要するも、キャリア教育導入の意義・有用性は前回の調査¹⁾に引き続き今回も示されたと考えられる。さらに今回の調査では、学生のキャリア計画に関するイメージする力の低さ、目標を持って具体的な行動に移す困難さも見出された。この点の要因の一つには、学生のこれまでの職業体験と職業情報量の少なさからくるものも考えられる。今調査結果を踏まえ、将来の生活や職業人としての生き方そのものを描く、より充実したキャリア教育内容の整備に向け今後も考察を継続する。

キーワード：キャリア教育 キャリア教育導入 キャリア教育の検証 キャリア教育の効果
大学の取り組み

1. はじめに

わが国で最初にキャリア・キャリア教育²⁾という言葉が出てきたのは、1999年12月の中央教育審議会の答申³⁾である。ここではキャリア教育は、発達段階に応じて実施する必要があると述べられている。その後2003年に法政大学にキャリアデザイン学部⁴⁾が開設されるなど、大学においてキャリア教育の取り組みが一気に加速され、今では大多数の大学で何らかのキャリア教育が導入されている⁵⁾。この分野での先行研究では、この1～2年の間にこれまでに比しては多くの論文等が著されているものの、わが国における大学でのキャリア教育の取り組みは日が浅いこともあり、「大学におけるキャリア教育」に関する研究は質量ともに薄く萌芽期にあるのが実情である⁶⁾。

その意味において本研究は、大学におけるキャリア教育の取り組みを理解する上で重要な意味を持つと考えられる。本稿では、大学におけるキャリア教育の検証(序章)として、調査の分析に基づき、キャリア教育の有用性を仮説として、課題とともに考察を試みる。

2. 大学におけるキャリア教育 その背景と意義⁷⁾

社会・雇用環境の変化として、次の4点が考えられる。

(1) バブル経済崩壊後の雇用環境の変化

これまでの終身雇用や年功序列制度などの処遇に支えられてきた働き方が成果主義人事制度へ変化している。特に若年者雇用問題については、失業率の高さ⁸⁾、早期離職問題⁹⁾、非正規雇用者の増加¹⁰⁾が指摘される。

団塊の世代が大量退職する2007年度問題により、雇用をめぐる状況は改善の兆しが見えてきたものの、企業が求める人材は、一般教養やある程度の専門知識と社会人基礎能力を備えた厳選された人材¹¹⁾という意味では依然厳しい状況といえる。

(2) 能力開発および自己啓発が組織主導から個人に移譲された

企業調査(2004¹²⁾)では、教育訓練の責任が会社にあると答える企業がこれまで59.2%を示していたが、今後については、企業とする回答が40.8%と低下している。個人の責任とする企業では、成果主義人事における能力開発は自己の責任に根ざすものとし、仕事によって必要な教育訓練が、専門化、個別化し、一律に実施することは難しいとする。さらに、組織のフラット化やキャリアルートの複線化などの動きが進行する中でキャリアの個別化も進行している。こうした変化に新卒社員として適応するためにも、自己の将来を考えるキャリア開発能力が求められている。

(3) 若年者の勤労観・就労観の変化

戦後の工業化社会から情報化社会への転換の中で、勤労観・就労観の変化も「モノの豊かさ」から「心の豊かさ」に移行してきている。ここには多様な価値基準があり、多様な形で自分らしさを発揮し、ゆとりのある生活を追及しようとする人々も多く見られるようになった。「働くことの意識調査¹³⁾」では、働く目的を、楽しい生活をしたい、経済的に豊かな生活を送りたい、自分の能力を試し生き方をしたいが上位にあがる。仕事に関する考え方¹⁴⁾を年代別で見ても、若年者世代で「脱・会社人間」思考が高まっている。さらに、若年者の会社への帰属意識の低下を指摘する企業が増えている¹⁵⁾。

(4) 学校教育問題および大学間競争の激化にともなう施策

若年者雇用問題を深刻化させている要因に学校教育問題も含まれる。若年者の基礎学力低下¹⁶⁾、コミュニケーション能力¹⁷⁾・社会的マナーの未成熟が指摘されて久しいが、その傾向を憂慮する企業は、若年者採用に慎重になり、一人前に育成する能力開発・人材育成費のコストを削減するために、即戦力となる中途採用を重視する傾向が見られる。また一部を除く大学は、入学者減少による大学間競争の激化により、その生き残りをかけて高等教育として使命を保ちながら、卒業後の進路、特に就職指導に力を入れている。

多様な学生一人ひとりのキャリア意識啓発に専心することは、いまや大学が保証する教育の重要な柱の一つでもあろう。

3．わが国のキャリア教育

わが国ではキャリア教育の取り組みをどのように考え、指針を出しているのだろうか。ここでは、大学におけるキャリア教育に係る指針の概要を下記に簡略記載しておきたい。

(1) 1999年12月,中央教育審議会答申「初等教育と高等教育との接続の改善について」

先述の通り、わが国で最初にキャリア・キャリア教育という言葉が出てきた答申であり、文部科学省は「戦後半世紀の教育の発展と課題を踏まえて、学校教育と職業教育の円滑な接続を図るために望ましい就労観・勤労観およ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」と取り組みを発表した。

(2) 2003年7月「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 中間のまとめ」

先の答申を受けたもので、ここでは、キャリアとキャリア教育について政府の見解をさらに明確に著している。その上で、「高等学校との間でオープンキャンパスの実施、高校生の授業参加や単位の認定、大学からの出前授業の実施など高大連携にかかわる取り組みが急速に広がっている。専門性の高い学問への興味、関心を高め、高校からの接続を図る上で効果がある。」と大学の役割を示している。

(3) 2004年1月「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」

文部科学省の提言で、キャリアに関する教育の取り組みの振興・充実を図るための、学校や教育関係者等におけるキャリア教育推進の指針となる内容である。

(4) 2004年6月「若者自立・挑戦プラン」

「若者自立・挑戦戦略会議」を内閣府、文部科学省、厚生労働省、産業労働省からなる府省で発足させ、「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられた。本プランでは、フリーターの増加、若者失業者・無業者の増加が続く現状を踏まえ、当面3年間で、やる気のある若年者の職業的自立を促進することを目標としている。関係府省は、同プランの下、教育・雇用・産業政策の連携を強化し、官民一体となった総合的人材育成対策に取り組むと宣言している。

(5) 2004年7月「キャリア高度化プラン」

大学・専門学校においてキャリア教育総合計画の推進を進める文部科学省の指針である。

(6) 2005年8月 文部科学省が国公立私立大学・短期大学・高等専門学校を対象に30校程度を

公募し、キャリア教育事業を重点的に支援するとして、キャリア教育におけるカリキュラム開発、企業や自治体の協力を得て、職業に関する講義やインターンシップでの単位取得の仕組み作り、大学での専門科目が仕事や人生にどのように結びつくのかを考える機会創出等、将来の目標や職業意識を学生に持たせるためのキャリア教育を重点的に支援する方針を打ち出した¹⁸⁾。

(7) 2006年8月「日本版デュアルシステム」

厚生労働省が教育段階から職場定着にいたるキャリア形成・就職支援について、企業における実習訓練と教育機関における座学とを一体的に組み合わせた教育訓練を行うことにより、若年者を一人前の職業人に育てることを目標とする新たな人材育成システムである。

以上の取り組みから、高度化、複雑化する今日の社会において、働き方の多様化が進む中で、早い段階から働くことに対する意識や自己についての理解を深めて、将来の生活や職業人としての生き方を考えることがいっそう重要になったとして関係省庁がさまざまな取り組みを通して施策の展開を行っている。

4. キャリア教育の検証

これまで拙著において、キャリア教育の効果を職業的不安理由がどこにあり、それが軽減されたか、さらに、男女差や年次差によりどのような効果が見られるのかについて検証を試みてきた¹⁹⁾。

今回は、これまで俯瞰してきたわが国のキャリア教育の現状を踏まえた上で、大学においてキャリア教育（特にここでは、キャリア志向科目群を指す）を導入することで、受講前後で学生の職業キャリア意識にどのような変化がもたらされてさらに、何が問題となるのか、それらの点について検証していきたい。

(1) 調査概要

筆者が担当する半期科目「キャリアデザイン」を調査対象科目²⁰⁾とした。授業の開始直後と終了時に同じ質問紙の調査を行い、両時点で回答した学生を調査対象とした。そのことにより、二時点での調査結果から、職業キャリア意識の変化および課題が抽出されると推測した。

(2) 調査時期・対象

2007年の授業開始直後の4月と授業終了時の7月の二時点である。対象は本学の学生である。当該科目は、1・2年生を対象に設定されており、3年生は、キャリアセンター主催のキャリアガイダンス、4年生では、就職活動をすでに体験している学生が多く見られる。今回の調査目的であるキャリア教育導入後の職業キャ

(単位人)

	学年		総計
	1年	2年	
男	8	20	28
女	10	12	22
総計	18	32	50

リア意識の変化という観点から1・2年生のみを調査分析対象とした。さらに、4月と7月両方に回答した学生²¹⁾を対象としたためにサンプル数は50となった。

(3) 調査方法

授業効果測定のために同一内容の質問紙を使用した。それぞれ授業終了前20分かけて行い、調査の目的を説明してから実施し、その場で回収した。調査には、前回同様²²⁾妥当性の検討がすでに行われている坂柳（1996）の「職業キャリア・レディネス尺度（CRS）の質問項目27²³⁾」を採用した（図表1）。

図表1 職業キャリアレディネス尺度質問項目

領域	要素	質問事項
関心性	志向性	1. 将来の職業や就職について、とても関心をもっている。
		10. 職業や就職に関する記事には、よく目を通すようにしている。
		19. 将来の職業生活をどう過ごすかは、あまり関心がない。
	探索性	2. 志望する職業に就くにはどうすればよいか、調べたことがある。
		11. 将来の職業や就職先について、いろいろ比較し検討している。
		20. 将来、充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いている。
一体性	3. どのような職業が自分に向いているのか、真剣に考えたことがある。	
	12. 自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがない。	
	21. 職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている。	
自立性	主体性	4. 職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う。
		13. 就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めることができる。
		22. 職業の選択・決定では、周囲の雰囲気流されることはない。
	責任性	5. 充実した職業生活を送れないのは、自分自身の責任が大きいと思う。
		14. 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う。
		23. 職業人になっても、責任の重い仕事はやりたくない。
	向上性	6. 職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う。
		15. 職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジする。
		24. 職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたい。
計画性	展望性	7. 希望する職業に就くための、具体的な計画を立てている。
		16. 自分は将来どんな職業についているのか、わからない。
		25. 自分の将来の職業生活の様子は、だいたい想像できる。
	目標性	8. どのような職業に就きたいのか、まだわからない。
		17. どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている。
		26. 今希望している職業は、またすぐには変わるかも知れない。
現実性	9. 職業選択や就職は、自分の個性と就職機会の両面から十分考えている。	
	27. すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている。	

「職業キャリア・レディネス尺度質問項目27」から筆者作成

この質問項目は、関心性、自立性、計画性の3領域と9つの要素からなる。

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、(8,12,16,19,23,26,27)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(関心性、自立性、計画性)の職業キャリア・レディネスの平均得点を求めた(図表2)。

(4) 調査結果と考察

本学の学生との比較検討できる同一データがないものの、ここでは得られた得点について考察する。

全体の傾向としては、キャリア・レディネス得点を、関心性、自立性、計画性で見えていくと4月から7月ではいずれも上昇が見られる(図表3)。1・2年生ともに、4月時点でも7月時点でも関心性が高く、次いで自立性となっており、計画性はもっとも低いことがわかる。関心性と自立性は4月時点で30点以上、7月時点では34点以上となっており、質問項目一つ一つについて見ると、どちらでもない やや当てはまるに移る形で得点が上昇している。もう少し詳しく見ると、僅かながらも、4月から7月の間に、1年生では、関心性は3.26ポイント、自立性は2.21ポイント、計画性は2.1ポイント、2年生のそれでは、それぞれ2.09ポイント、0.94ポイント、1.62ポイントの上昇を示している。

さらに計画性について見ると(図表4)4月時点で25点前後、7月時点で27点前後となっている。これは計画性が、関心性や自立性と比べて、全体に得点が低く、また上がりにくいということを示しているようである。計画性の低さについては、坂柳(1996²⁴⁾)のデータからも低さが検証されている。全体としては、ポイントの上昇は見られるが、この計画性の低さの理由について、具体的にどのような傾向が見られるのかを見ていきたい。そして、この点について、改善および指導のために何が必要なのかを考察してみる。

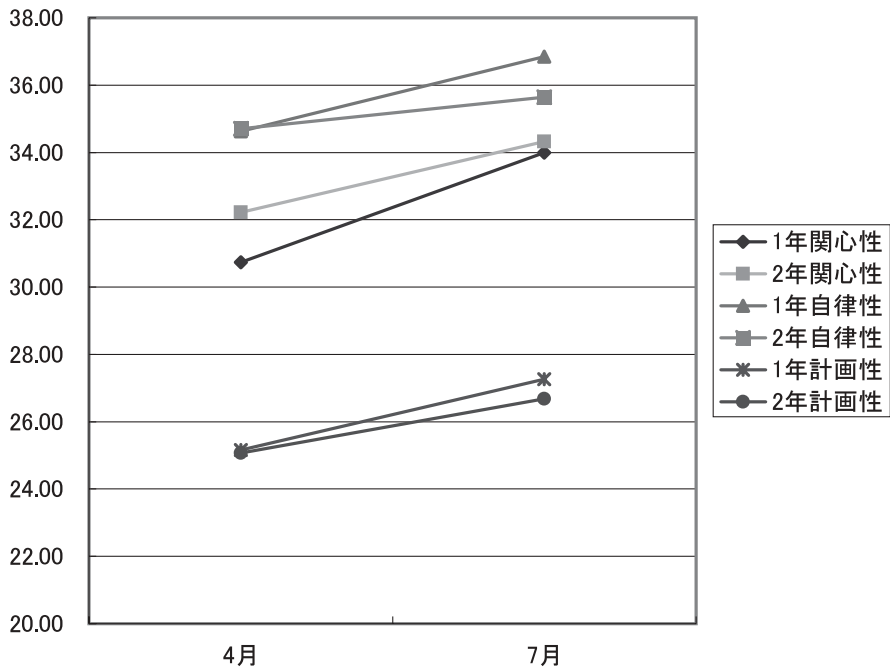
計画性の質問項目ごとに見てみると1,2年生とも4月時点で低いのは、展望性である。しかしこれは7月時点では1点ほどの上昇とはいえ、上昇はしている²⁵⁾。あまり変化がないのは目標性、現実性である。受講前後で得点の変化が鈍い点について、今般の学生が抱える問題、指導上の留意点があるのではないだろうか。その理由の一つは、計画性の質問項目の多くが、具体的な内容や行動についての質問になっている点であろう。就職活動が現実味を帯びている上級生でもこの計画性が関心性や自立性に比べて低く出る傾向があるので²⁶⁾、具体的に考えるということ自体の難しさがあるのだろう。逆に見ると、関心性や自立性は、「～について関心がありますか」「私は～しようと思っている」というような具体的な中身をあまり伴わない形で気持ちややる気があるかどうかを問うような内容であるのに対して、自立性は「ではこういうことを具体的にやっていますか」と問うような項目が多いということである。この点については、ポイントの最も高い関心性項目の中の具体的行動を伴う要素項目(10.11)のポイントが低いことから窺える。

次に計画性の質問項目9項目について、4月と7月で回答がどのように変化しているかを検

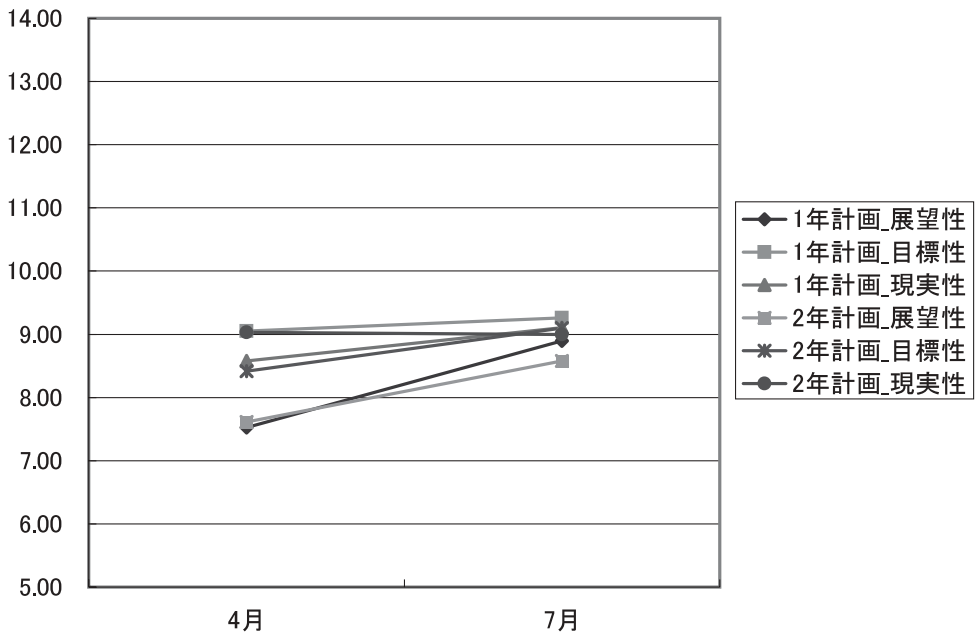
大学におけるキャリア教育の検証（序章）

図表 2 1・2年生の全体傾向

質問領域	時期	質問	1年合計	2年合計	1・2年総計	質問領域	時期	質問	1年合計	2年合計	1・2年総計
関心	4	4Q1	4.21	4.45	4.36	関心	7	4Q1	4.47	4.35	4.40
関心	4	4Q2	3.16	3.48	3.36	関心	7	4Q2	3.32	3.55	3.46
関心	4	4Q3	3.42	3.90	3.72	関心	7	4Q3	4.16	4.19	4.18
関心	4	4Q10	2.47	2.68	2.60	関心	7	4Q10	3.16	3.10	3.12
関心	4	4Q11	2.53	2.48	2.50	関心	7	4Q11	3.11	3.13	3.12
関心	4	4Q12R	3.53	3.65	3.60	関心	7	4Q12R	3.68	3.68	3.68
関心	4	4Q19R	3.89	3.58	3.70	関心	7	4Q19R	3.68	3.97	3.86
関心	4	4Q20	3.63	3.94	3.82	関心	7	4Q20	4.21	4.10	4.14
関心	4	4Q21	3.89	4.06	4.00	関心	7	4Q21	4.21	4.24	4.24
計画	4	4Q7	2.79	3.00	2.92	計画	7	4Q7	3.32	2.97	3.10
計画	4	4Q8R	2.74	2.39	2.52	計画	7	4Q8R	2.89	2.77	2.82
計画	4	4Q9	3.16	3.45	3.34	計画	7	4Q9	3.32	3.52	3.44
計画	4	4Q16R	2.37	2.06	2.18	計画	7	4Q16R	2.68	2.81	2.76
計画	4	4Q17	3.47	3.35	3.40	計画	7	4Q17	3.47	3.61	3.56
計画	4	4Q18	1.89	2.48	2.26	計画	7	4Q18	2.74	2.48	2.58
計画	4	4Q25	2.37	2.55	2.48	計画	7	4Q25	2.89	2.81	2.84
計画	4	4Q26R	2.84	2.68	2.74	計画	7	4Q26R	2.89	2.71	2.78
計画	4	4Q27R	3.53	3.10	3.26	計画	7	4Q27R	3.05	3.00	3.02
自立	4	4Q4	4.16	4.26	4.22	自立	7	4Q4	4.74	4.10	4.34
自立	4	4Q5	3.84	3.81	3.82	自立	7	4Q5	4.05	3.68	3.82
自立	4	4Q6	4.16	4.06	4.10	自立	7	4Q6	4.42	4.23	4.30
自立	4	4Q13	3.05	3.06	3.06	自立	7	4Q13	3.32	3.52	3.44
自立	4	4Q14	4.26	4.39	4.34	自立	7	4Q14	4.42	4.32	4.36
自立	4	4Q15	4.00	4.10	4.06	自立	7	4Q15	4.37	3.97	4.12
自立	4	4Q22	3.53	3.32	3.40	自立	7	4Q22	3.37	4.00	3.76
自立	4	4Q23R	3.37	3.39	3.38	自立	7	4Q23R	3.53	3.55	3.54
自立	4	4Q24	4.26	4.32	4.30	自立	7	4Q24	4.63	4.29	4.42
関心 - 志向	4	4関心 - 志向	10.58	10.71	10.66	関心 - 志向	7	4関心 - 志向	11.32	11.42	11.38
関心 - 探索	4	4関心 - 探索	9.32	9.90	9.68	関心 - 探索	7	4関心 - 探索	10.63	10.77	10.72
関心 - 一体	4	4関心 - 一体	10.84	11.61	11.32	関心 - 一体	7	4関心 - 一体	12.05	12.13	12.10
自立 - 主体	4	4自立 - 主体	10.74	10.65	10.68	自立 - 主体	7	4自立 - 主体	11.42	11.61	11.54
自立 - 責任	4	4自立 - 責任	11.47	11.58	11.54	自立 - 責任	7	4自立 - 責任	12.00	11.55	11.72
自立 - 向上	4	4自立 - 向上	12.42	12.48	12.46	自立 - 向上	7	4自立 - 向上	13.42	12.48	12.84
計画 - 展望	4	4計画 - 展望	7.53	7.61	7.58	計画 - 展望	7	4計画 - 展望	8.89	8.58	8.70
計画 - 目標	4	4計画 - 目標	9.05	8.42	8.66	計画 - 目標	7	4計画 - 目標	9.26	9.10	9.16
計画 - 現実	4	4計画 - 現実	8.58	9.03	8.86	計画 - 現実	7	4計画 - 現実	9.11	9.00	9.04
関心性	4	4関心性	30.74	32.23	31.66	関心性	7	4関心性	34.00	34.32	34.20
自立性	4	4自立性	34.63	34.71	34.68	自立性	7	4自立性	36.84	35.65	36.10
計画性	4	4計画性	25.16	25.06	25.10	計画性	7	4計画性	27.26	26.68	26.90



図表3 各項目4・7月の変化



図表4 計画性要素4・7月の変化

図表 5 計画的要素の4月と7月の変化

4月 7月

希望する職業に就くために具体的な計画を立てている。

データの個数 / ID	7Q7					総計
4Q7	1	2	3	4	5	3
	1	2	3	4	5	3
	2	3	6	2	3	14
	3	4	6	5	1	19
	4	1	2	6	3	12
	5	1	1	1	1	2
総計	5	9	18	12	6	50

当てはまらない 3 5
 4 9
 19 18
 12 12
 2 6
 当てはまる

自分は将来どのような職業についているか、わからない。(R)

データの個数 / ID	7Q16					総計
4Q16	1	2	3	4	5	2
	1	1	1	1	1	4
	2	3	3	1	1	10
	3	2	4	6	4	19
	4	2	2	2	7	15
	5	7	10	10	13	50
総計	7	10	10	10	13	50

当てはまらない 2 7
 4 10
 10 10
 19 10
 15 13
 当てはまる

自分の将来の職業生活の様子は、だいたい想像できる。

データの個数 / ID	7Q25					総計
4Q25	1	2	3	4	5	7
	1	3	3	4	1	17
	2	6	4	5	3	22
	3	4	9	4	3	22
	4	2	1	1	3	11
	5	7	12	17	10	4
総計	7	12	17	10	4	50

当てはまらない 7 7
 17 12
 22 17
 3 10
 1 4
 当てはまる

どのような職業に就きたいか、まだわからない。(R)

データの個数 / ID	7Q8					総計
4Q8	1	2	3	4	5	4
	1	2	3	4	5	4
	3	3	2	1	1	9
	2	4	3	1	1	11
	4	2	2	2	3	11
	5	2	2	5	4	15
	9	8	10	11	12	50
総計	9	8	10	11	12	50

当てはまらない 4 9
 9 8
 11 10
 11 11
 15 12
 当てはまる

どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている。

データの個数 / ID	7Q17					総計
4Q17	1	2	3	4	5	1
	1	2	3	4	5	1
	2	1	3	4	1	9
	3	2	2	9	1	16
	4	1	2	10	3	17
	5	2	1	3	1	7
	3	6	8	26	7	50
総計	3	6	8	26	7	50

当てはまらない 1 3
 9 6
 16 8
 17 26
 7 7
 当てはまる

今希望している職業は、またすぐ変わるかもしれない。(R)

データの個数 / ID	7Q26					総計
4Q26	1	2	3	4	5	4
	1	1	1	3	1	5
	2	1	1	2	1	5
	3	2	1	7	8	21
	4	3	5	6	3	14
	5	2	2	1	1	6
総計	5	7	14	20	4	50

当てはまらない 4 5
 5 7
 21 14
 14 20
 6 4
 当てはまる

職業選択や就職は、自分の個性と職業機会の両面から十分考えている。

データの個数 / ID	7Q9					総計
4Q9	1	2	3	4	5	2
	1	2	3	4	5	2
	2	2	2	3	1	6
	3	2	3	9	4	20
	4	2	5	7	3	17
	5	1	1	2	1	5
総計	2	6	18	16	8	50

当てはまらない 2 2
 6 6
 20 18
 17 16
 5 8
 当てはまる

すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている。

データの個数 / ID	7Q18					総計
4Q18	1	2	3	4	5	12
	1	3	5	3	1	12
	2	5	3	7	3	22
	3	2	1	4	1	8
	4	3	1	3	7	17
	5	1	1	2	1	5
総計	14	10	14	7	5	50

当てはまらない 12 14
 22 10
 8 14
 7 7
 1 5
 当てはまる

就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていない。(R)

データの個数 / ID	7Q27					総計
4Q27	1	2	3	4	5	6
	1	1	1	1	2	6
	2	1	1	8	2	12
	3	2	7	7	5	23
	4	2	4	1	7	17
	5	1	1	1	1	2
総計	4	11	21	10	4	50

当てはまらない 6 4
 12 11
 23 21
 7 10
 2 4
 当てはまる

討した(表5)。その結果、どの項目も全体的に好ましい方向に動いているが、同時に、個々人の得点の動き方にバラつきがある。このことは、前よりも好ましい方向、たとえば、当てはまらない どちらでもないとなるなどの方向におおよそ動くというよりは、前よりも好ましくない方向に変化する者も少なからずあり、全体としては、大きく好ましい方向に動くような変化をしていないということである。この点については、それぞれの学生の意識を聞かなければならないことではあるが、計画性が具体的内容を伴っていることを考えると、講義を受けて初めて具体的に考えることがどういうことかを知り、そのために漠然とやっているような気持ちであった学生が「そうではない」ことに気づいた可能性が考えられる。そうであれば、授業の意義・有用性はあったと言えそうである。しかし、この点については頑強な結果ではないので今後の十分な検討を要する。

今回調査で示された、学生の計画性領域各項目の低さは、学生のこれまでの具体的な職業体験と職業情報量の少なさからくるものも原因の一つであると考えられる。労働人口の8割が雇用労働者となった日本において²⁷⁾、上の世代の働く姿が見えにくくなっているのかもしれない。

5. むすびにかえて

キャリア教育の検証の序章として、今回の調査だけでキャリア教育の検証を行うことにはいささかの無理がある。しかしながら、学生のキャリア計画に関するイメージする力の低さ、目標を持って具体的な行動に移す困難さが見出された。無論、キャリア教育の有用性もあると示されたと考える。今後さらに、これまでの調査・研究を基に、キャリア教育をどのような内容・方法で進めるべきかという検証をする必要がある。

キャリア教育科目だけではキャリア教育を網羅できないことは当然であり、大学として、全学的に様々な人々・場所・方法で取り組みことによりキャリア意識啓発の相乗効果が発揮される。また、小・中・高・大のキャリア教育の接続への問題点についても留意が求められよう。多様な学生一人ひとりのキャリア意識の啓発を行うことは、今や大学の保証する教育の重要な教育の一つであることを銘じ、より充実した体系的キャリア教育のプログラムの整備に向け、キャリア教育構築を目指すべきであろう。

注

- 1) 拙著「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」、『四天王寺国際仏教大学紀要42号』, 2006年。「大学におけるキャリア教育 - その必要性と効果測定の視座から -」, 『四天王寺国際仏教大学紀要44号』, 2007年。
- 2) キャリア・キャリア教育の定義については拙著前掲紀要, 2006年で定義した。
- 3) 中央教育審議会「初等教育と高等教育との接続の改善について」, 1999年。
- 4) 法政大学キャリアデザイン学部の教育内容については、川喜多喬『人材育成論入門』, 法政大学出版, 2004年を一読いただきたい。

- 5) (社) 国立大学協会・教育・学生委員会「大学における教育のあり方」, p.7, 就職問題懇談会「就職・採用活動に関するアンケート調査結果」, 2001年, 2004年, 2005年。私立大学に関するデータが見つからないものの、国立大学を上回ると筆者は推測する。
- 6) 先行研究については、拙著、前掲紀要, 2006年に記載したものに加え、岩井清治「ドイツにおける学校教育 - 就業以降家庭とキャリア教育 - 日本との比較を踏まえて(特集2)」, 『桜美林大学産業研究所年報(25)』, pp.143~170, 2007年、小見山隆行「大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察」, 『愛知学院大学論叢商学研究47(3)』, pp.179~205, 2007年、小野憲一「日本における「キャリア教育」の推進経緯 - 「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み」に着目して」, 『龍谷大学教育学会紀要(6)』, pp.47~65, 2007年、坂井旭「大学におけるキャリア教育の現状報告 - 職業観・勤労観育成の現場から」, 『愛知江南短期大学紀要(36)』, pp.33~46, 2007年、加藤喜久子他「大学におけるキャリア教育の現況と課題(2) キャリア教育の体制作りを中心として」, 『北海道情報大学紀要18(1)』, pp.105~118, 2007年、赤堀勝彦「キャリア教育についての一考察」, 『長崎県立大学論集40(2)』, pp.181~224, 2006年、川瀬隆千他「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」, 『宮崎公立大学人文学部』, 13(1)』, pp.57~74, 2006年などをあげることができる。
- 7) 本章「キャリア教育のその背景と意義」については、拙著前掲紀要, 2006年, 2007年ですでに発表した内容に、本稿のために加筆掲載した。
- 8) 失業率(15歳~24歳)は2005年の10.1%(総数5.5%)を下回ったものの、いまだ7.2%(総数3.8%)と高水準を示す。総務省統計局「労働力調査(速報)平成19年度6月分結果」, 2007年7月31日。
- 9) 新卒卒業者の内、3年以内の離職者が、中卒7割、高卒5割、大卒3割を示す、7・5・3現象と呼ばれている若年者離職の高さである。平成18年度「国民生活白書」。この理由の一面として太田は「現代は豊かな時代である。若者の親世代が、失業したり、フリーターになったりした子供の面倒を見ることができるのも豊かさのおかげである。」と指摘する。太田聰一「若年労働者の雇用状況は変わるのか」『THE KEIZAI SEMINAR DECEMBER 2004』, pp.16~19, (社)経済企画協会。また、財務省『「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」における論議の概要について』, 2006年も一読いただきたい。
- 10) フリーターと呼ばれる、非正規雇用者が増加しており、現在約200万人(男性90万人、女性110万人)を超え。また、2005年の大学卒業者(約55万人)の卒業後の状況は就職59.7%(約329000人)、就職も進学もしない者は17.8%(約98000人)である。総務省統計局、前掲データ, 2007年。
フリーターの定義等については、拙著「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」, 『四天王寺国際仏教大学紀要42号』, 2006年を参照されたい。また最近では、30代後半のフリーターも増加傾向にあり、ワーキングプア、ネットカフェ難民などと呼ばれる社会現象も引き起こしている。このようなフリーター状態への停滞は、税収や社会保険料収入の減少が見られ、雇用の不安定化や将来の見通しの不透明化による少子・高齢化が加速することも懸念される。財務省、前掲書, 2006年。
- 11) 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」, 2004年。
- 12) 労働政策研究・研修機構、前掲書, 2004年。
- 13) 社会生産性本部, 『平成18年度新入社員「働くことの意識調査報告書」』, 2007年。
- 14) 労働政策研究・研修機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」, 2006年。
- 15) 労働政策研究・研修機構「教育訓練とキャリアに関する調査」, 2004年
- 16) 学生に関する問題点(人文系)の調査では、基礎学力がない162.8%、学習意欲がない136.6%、授業に出席しない14.5%、言葉が理解できない113.1%、個別指導を受け入れない113.1%、その他15.7%となって

- いる。私立大学情報教育協会「平成16年度私立大学教員の授業改善白書」, 2005年。
- 17) 企業が求める人材能力は、コミュニケーション能力75.1%、チャレンジ精神52.9%、主体性52.5%、協調性48.7%となる。経済団体連合会「2005年度新卒採用に関するアンケート調査結果」, 2006年, 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート」, 2006年
 - 18) 2005年8月28日, 日経新聞朝刊。
 - 19) 拙著, 前掲紀要, 2006年・2007年。
 - 20) 拙著, 前掲紀要に授業概要等を記述したので参照されたい, 2007年。
 - 21) 7月の調査時には、この授業の欠席回数が多い学生(自己申告)は回答しないように求めた。
 - 22) 拙著, 前掲紀要の実態調査, 2007年。
 - 23) 坂柳恒夫「大学生のキャリア成熟に関する研究 - キャリア・レディネス尺度(CSR)の信頼性と妥当性の検討 - 」, 『愛知教育大学教科教育センター報告書第20号』, PP9~18, 1996年。
 - 24) 坂柳, 前掲書, 1996年。
 - 25) 優位さはあるものの実質的意味はないと考えた方がよいと考える。
 - 26) 拙著, 前掲紀要の実態調査から, 2006年, 2007年。
 - 27) 総務省統計局, 前掲データ, 2007年。

謝辞

本研究調査のデータ処理に関してご教示いただきました大手前大学の酒井健先生にここに深謝申し上げます。