

短期大学におけるキャリア教育の必要性（その4）

The Need for Career Guidance in the Junior Colleges (Part 4)

杉 浦 礼 子

Reiko Sugiura

安 部 耕 作

Kosaku Abe

（要約）

日本の大学・短期大学では、「キャリアデザイン」を科目開講する動きがある。一部の大学・短期大学では、必修科目として既に取り入れているところもある。そのような動きの中、高田短期大学では、平成25年度より新学科キャリア育成学科で「キャリアデザイン」を必修科目に位置付け開講する。

本稿では、女子学生比率が高い短期大学において、学生の生涯にわたるキャリアデザインをサポートする科目としての授業「キャリアデザイン」をどのような科目として開講することが望ましいのか、キャリア教育の概念および見解を整理したうえで検討した。

（キーワード）

キャリア教育、キャリアデザイン、キャリアガイダンス

I. はじめに（杉浦）

高田短期大学は、平成13年4月からオフィス情報学科¹で「キャリアガイダンス」を正規科目として導入している。平成23年4月からは、科目名を「キャリアガイダンス」から「キャリアデザイン」に変更し開講してきた。平成25年度開設予定の新学科キャリア育成学科²からは、「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」「キャリアガイダンス」の3科目をキャリア育成関連科目の正規科目とし、そのうち、「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」は、卒業必修科目と位置付けて開講する予定である。

短期大学においては就職活動が入学初年度である一年生の後期から始まるため、就職活動を主眼に置いた授業を行う科目として「キャリアガイダンス」は開講する。他の大学・短期大学では、「就職講座」という科目名で開講しているところも少なくないが、本学における「キャリアガイダンス」は、就職活動の心構えや進め方、ノウハウなどを指導する機会として行われている就職講座や職業指導に代表される一般的な内容にとどまらず、自己分析や企業分析を通して「分析する力」、情報やコミュニケーション操ることができる「リテラシー能力」を培い、生涯にわたる「キャリアデザイン力」の向上に繋げることができることなど、様々な力につくことができる授業を目指している。

その他、本学においてキャリアデザインに関係が深い科目に、「社会体験学習」および「社会体験実習」がある。これらは、学生が実社会に出て事業所活動に参画する一連の活動のことであり、学生がいわば身体全体で実社会に働きかけ、関わりを深める活動でもある。この「社会体験学習」および「社会体験実習」において重視されなければならないことは、学生自身が実社会に出て、かかわり合い、学内では

経験できないことを経験するということである。ちなみに、この科目は、正規科目として開講しており単位取得が可能である。

「社会体験学習」および「社会体験実習」は一年生前期の入学後間もなく開講しているが、その開講時期が持つ意味は、そこで経験したことが、後の1年半という限られた学生生活に生かすことができるにある。「社会体験学習」および「社会体験実習」の科目を通して、学生自身に何が欠けているかを知る機会を与え、また、これから何を学び、何を修得すべきかを学生自身が考える時間を提供する場となっているのと同時に、今、実社会がどのような人材を求めているかを肌で感じることができる場ともなっている。社会体験実習に参加するまでに学生自身が考えていた実社会が求める人材像や能力と、実習に参加して自らの体験を通して知り得た実社会が求める人材像や能力との違いについての気付きは、後の学生生活の方向付けを再認識することで修正し、有意義な学生生活を送るきっかけにもなっている。

このように、「社会体験学習」および「社会体験実習」は、本学に入学した学生にとって、本当に社会が必要としている常識・教養・知識を、実社会での経験によって身につけることができ、加えて、今、学生に必要とされている能力である、「課題発見能力」「問題解決能力」「学びの意欲の促進」「幅広い年齢層との多様な交流（コミュニケーション）」などを学ぶ機会の場として開講している科目でもある。最後に、履修学生は本学の学生である誇りを持って、実習に参加し、実社会の実情について積極的且つ貪欲に学び、今後の学生生活に役立てている。

それでは、次章以降で、推進されてきたキャリア教育を見つめなおし、現在展開されている発達段階におけるキャリア教育についての見解を整理したうえで、短期大学において卒業必修科目として開講する科目「キャリアデザイン」は、どのような授業内容とすることがふさわしいのかを考えることとする。

II. キャリア教育を見つめ直す（安部）

バブル経済崩壊を経て長期経済低迷以後、学校生活から職業生活への移行が困難な時代となっており、初等・中等・高等教育の各教育段階においてキャリア教育が推進されている。特に高等教育機関である大学・短期大学への進学率は50%を超えており、多くの若者にとって職業生活へ移行する前の最終的な教育機関は大学・短期大学となっている³。大学・短期大学におけるキャリア教育の重要性はさらに増していくことは間違いないが、大学・短期大学におけるキャリア教育は各大学によってまちまちである。大学・短期大学のキャリア教育に対する定義や目標、趣旨、教育内容は大学によって様々であり、大学内においても必ずしも共通理解を得られていない。そこであらためて、各大学・短期大学がキャリア教育に力点を置き始めた背景や中教審等の国の見解を踏まえた上で、各大学・短期大学が行っているキャリア教育について検証してみたい。

そもそもキャリア教育が提唱されたのはアメリカである。1971年、全米中等学校長会年次大会において米連邦教育局長官マーランドが述べた「すべての教育はキャリア教育である」という有名な言葉からアメリカのキャリア教育が始まっている⁴。日本よりも一足先に高等教育の大衆化を迎え、1960年代の急激な社会構造の変化により学校生活から職業生活への移行についての課題に突き当たり、アメリカでは今の日本と同じように職業教育や進路指導の充実が急務となっていた。そこでアメリカはキャリア教

育という教育理念を打ち出し、1971年に、教育局長官マーランドが知的教科と職業的教科の乖離を問題視しキャリア教育の必要性を訴えた。「今日から職業教育を Vocational Education ではなく、Career Education と呼ぼう。すべての教育はキャリア教育であるべき」と提案したのである。当時の担当課長ホイトは「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体」“Career is the totality of work one does in his or her lifetime”（1975年）と定義した。「仕事には職業・職歴ばかりでなくボランティア、社会的な活動歴も含む」と明記し、これは連邦教育局の公式見解とされている。この定義が日本の文部省「進路指導の手引き」に導入されたのである⁵。

次に、日本で文部科学省がはじめてキャリア教育という文言を使ったのは1999年であり、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(平成11年12月)」（「接続答申」と言われる）で使用された。同答申は学校種間の接続の改善、学校教育と職業生活との接続を基本テーマとし、キャリア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提言している⁶。フリーターや無業者の増加、就職後の早期離職等「学校から職業への移行」についての課題が深刻化していたため、学校教育における継続の改善を図るために、卒業後の生活を視野に入れた接続全体の改善を検討する必要があったのである。キャリア教育は、「①学校教育と職業生活との接続」の改善＝「学校から職業への移行」にかかる課題を克服するという視点から要請されたのである。「接続答申」ではキャリア教育について、「接続」、「移行」にかかる課題と子どもの変容を前に、教育は何ができるのか、何をなさねばならないのか、という教育のあり方についての包括的な提言としてその推進が求められたのである⁷。その後、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会が出した「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」（平成23年1月31日）がより具体的にキャリア教育推進の方策について踏み込んで提言している。

次にキャリア教育の定義について確認したい。

接続答申では、キャリア教育を「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」と定義している⁸。これを受けて、「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」は、キャリアやキャリア教育を次のように捉えている。キャリアは、生活や人生の中で、どのように「働くこと」を意味づけていくかという、人それぞれの生き方や価値観、勤労観、職業観などと深く結びつきながら、具体的な職業や職場などの選択・決定やその課程での諸経験を通して、個々人が時間をかけて徐々に積み上げ、創造していくものである。キャリアの形成にとって重要なのは、個々人が自分なりの確固とした勤労観、職業観を持ち、自らの責任で「キャリア」を選択・決定していくことができるよう必要な能力・態度を身に付けることである。とりわけ、初等中等教育段階では、キャリアが子どもたちの発達段階やその発達段階の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくこと、つまり「キャリア発達」を支援することが重要である。そのため、「キャリア教育」を「キャリア概念」に基づいて、「児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それそ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」ととらえている⁹。さらに、上述の中教審答申(平成23年1月31日)はキャリア教育と職業教育を並列で提示し、キャリア教育について、「一人ひとりの社会的・職業的自立に向

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」として、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」である職業教育と区分して定義している。

こうした理念をもとに推進されているキャリア教育だが、課題はないのだろうか。宮崎冴子は、キャリア教育を行うための課題として、次のことをあげている¹⁰。①キャリア教育の概念に関する学内の共通理解が必要であること。②キャリア教育の教育的意義をしっかりとすること。③カリキュラムの中での位置づけを明確にすること。④キャリア支援センター等との連携を行うこと。⑤キャリア教育のアセスメントを行うこと。⑥学生自身のニーズに合うキャリア形成・能力開発等について組織的・全学的な取り組みと社会的な基盤整備を行うこと。

森山廣美は次のことを課題にあげている¹¹。①学生のキャリア教育に対するイメージ力が低いこと。②学生にとって目標を持って具体的行動に移すことは困難であること。③小・中・高・大のキャリア教育の接続の視点が必要であること。

寺田盛紀は、現在の文部科学省の行うキャリア教育について次のように批判的に述べている¹²。①文部科学省のいうキャリア教育は、これまでの進路指導・職業指導に「望ましい職業観・勤労観」を付加したものとなっているにすぎない。②啓発的経験が勤労観・職業観育成に最も効果的と思われ、インターンシップこそがキャリア教育との誤解を生んでいる。また、職業指導ではなく生き方の指導ということが強調されている。③職業観・勤労観の中身や、両者の異同が十分検討されていない。職業観は「抽象的な職業・労働に対する考え方・意識」であり、個人の価値意識に基づく。この価値意識の形成に「望ましい」という条件が付され、その前提になる動機づけや職業イメージの形成が霞んでしまっている。若者の就職難の中、職業ではなく生き方全体の問題としてキャリア教育の職業性を薄めたり、職業観・勤労観にのみ焦点化するのは現実的ではない。④感覚と価値観形成の間に位置する職業への準備・移行過程における実像を膨らませることが重要であり、キャリア・職業の世界の認識、キャリアモデルとの出会いが必要。そのためインターンシップは不可欠だが、体験第一の短期の職場体験では仕事の世界の認識やキャリアモデルの出会いにはならない。

筒井美紀は現実的な側面から現在大学が行うキャリア教育を次のように批判している¹³。①就職して日本経済を支える社会の戦力になるべきという価値観に収斂しすぎている。②就職の役に立たない講義を真剣に聞かないといった視野狭窄的学生が増えている。しかもそのような学生の方が就職活動の結果が好ましくない。③内定切り等に対して労働法や労使関係についての知識を教えていない。

接続答申等が述べるキャリア教育の理想と識者が指摘する課題との間に見られるギャップを埋めていくことが今後のキャリア教育を推進するための方向性であるといえるだろう。

II-I. 中学校でのキャリア教育の現状（安部）

文部科学省は中学校におけるキャリア発達段階を現実的探索と暫定的選択の時期とし、課題として①肯定的自己理解と自己有用感の獲得、②興味・関心等に基づく勤労観、職業観の形成、③進路計画の立案と暫定的選択、④生き方や進路に関する現実的探索と定めている¹⁴。中教審答申（平成23年1月31

日)は、中学校段階のキャリア教育推進のポイントとして、中学校では、社会における自らの役割や将来の生き方・働き方等について考えさせるとともに、目標を立てて計画的に取り組む態度の育成等について、体験を感じて理解を深めさせ、進路の選択・決定へ導くことが重要である。このため、各教科・活動を体系的に位置付け、能力・態度を効果的に育成することが必要であり、その中で、職場体験活動の効果をより引き出すための指導の改善・充実や条件整備、進路指導の充実等が必要であると述べている。

このようなキャリア教育の理念が実際に中学校でどのように展開されたのか近江八幡市を事例に検証したい。近江八幡市は2004年から2006年度の3年間、文部科学省キャリア教育推進事業として地域指定を受けて、学校と家庭・産業界・関係行政機関が連携し、中学校では八幡中学校が実践協力校となり研究が推進された¹⁵。八幡中学校は、キャリア教育を「生徒一人ひとりが正しく理解し、将来にわたる夢や希望を持つとともに、そのために必要な学びを成長段階にあわせて身につける教育」と考え、次の4点を取組の視点として実践した。①学級指導の視点：幅広い他者との人間関係の構築～コミュニケーション能力の育成～、②道徳教育の視点：自己理解と自尊感情の育成～自己の適性や個性への気づき～、③進路指導の視点：進路計画と学びの意義～学ぶ意欲と態度を育てる～、④体験総合の視点：～地域での学びと参画能力～。この4つの視点に対応する4つの研究部会を立ち上げ、それぞれの部会がめざす生徒像や仮説、視点に基づく授業研究・実践を行った。例えば、①に対応する学級指導研究部会は、めざす生徒像を集団との関わりの中で、自分をのばしていける生徒等3点を掲げた。研究仮説は、メール等の普及により人間関係構築力が低下したことを鑑み、集団と自分の関わりに視点を当て、学級活動では自分を見つめ仲間との関わりを考える課題や教材を使い、集団の中での自己表現力や相手の思いを理解する力を高めること等とした。第3学年研究授業では、「ストレスについて考える」をテーマに自分のストレスに対して仲間のアドバイスを聞く学習をした。実践課題としては、生徒一人ひとりの発達段階は個別に異なっているため、それに応じた個別の支援方策が必要であること等があげられている。

八幡中学校の事例からは、キャリア教育の視点を学級活動や総合的学習、道徳等の授業の中に組み込んで実施されており、全学的な取組となっている点が大学との相違であろうか。それゆえに個別の支援方策が必要とされているのだろう。義務教育ゆえに一端実施すると決まれば、全学的に実施されるのも中学校の特徴といえる。

II-II. 高等学校でのキャリア教育の現状（安部）

文部科学省は高等学校におけるキャリア発達段階を現実的探索・試行と社会的移行準備の時期とし、課題として①自己理解の深化と自己受容、②選択基準としての勤労観、職業観の確立、③将来設計の立案と社会的移行の準備、④進路の現実吟味と試行的参加と定めている。中教審答申（平成23年1月31日）は、高等学校段階のキャリア教育推進のポイントとして次のように述べている。①後期中等教育は、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形成・確立を目標として設定することが重要である。②学科や卒業後の進路を問わず、社会・職業の現実的理解を深めることや、自分が将来どのように社会に参画するかを考える教育活

動などに重点を置くことが必要である。③これを踏まえ社会における自らの役割や将来の生き方・働き方等について考えさせるとともに、目標を立てて計画的に取り組む態度の育成等について、体験を感じて理解を深めさせ、進路の選択・決定へ導くことが重要である。④このため、各教科・活動を体系的に位置付け、能力・態度を効果的に育成することが必要であり、その中で、職場体験活動の効果をより引き出すための指導の改善・充実や条件整備、進路指導の充実等が必要である。

高校での実践を近江八幡市の実践結果から検証したい。近江八幡市は、上述のように文部科学省キャリア教育推進事業として地域指定を受けて、高校では八幡工業高等学校が実践協力校となった¹⁶。重点課題は、社会の中で自立した人間形成を育てるための指導のあり方、である。目標は、「働く」ことへの関心・意欲を高め、生徒一人ひとりに応じた職業観・勤労観を育てる等4つである。目標に向けて、特別技能講習会、就業意識啓発セミナー、インターンシップ、小中学校との連携事業等が実践された。この実践により第2学年の7割が参加してインターンシップが定着し、体験企業に就職が決まる事例も出てくるといった成果が認められている。授業や学級活動にきめ細かくキャリア教育の視点を組み込んでいた八幡中学校と比べるとやや形式的な感が否めない。どちらかというと大学のキャリア教育の実態に近い。IIで宮崎が述べた大学キャリア教育の課題の①、②、③、④、⑥が感じられ、キャリア教育に関して全学的理解が得られていないような印象を受けた。もちろんこれは筆者の印象に過ぎないが、同校の実践研究結果をまとめた研究報告書には課題が述べられておらず、今後実践研究結果を受けてキャリア教育をどう改善していくのかということが明確にされていない。高等教育の大衆化を受けて多くの高校生が大学・短期大学に進学していくことや就職状況があまりにも厳しすぎてキャリア教育で解決できるという見通しがもてないこと等から、キャリア教育の必要性を高校があまり実感できないことが背景にあるのかもしれない。

II-III. 短期大学で実施しているキャリア教育の現状（安部）

ここで、大学・短期大学で行われているキャリア教育の現状について確認したい。キャリア教育の現状整理に基づく類型化は、森山¹⁷や(社)国立大学協会教育学生委員会¹⁸等が行っている。それら識者の整理によれば、各大学・短期大学のキャリア教育の現状は、おおむね次の内容に大別されるといえよう。①インターンシップ(コーポレート教育含む)。②大学生活の送り方・大学での学び方。③職業専門能力養成(パソコン、資格、就職試験対策、ビジネスマナー等)。④職業観の養成(外部講師によるオムニバス講義、キャリア教育独自の講義科目)。⑤キャリアデザイン(社会環境や自分の能力とも折り合いをつけて自分のやりたいことの見つけ方を学ぶ)。⑥一般教育や専門科目におけるキャリア志向学習(従来の科目にキャリア発達・キャリア形成の視点を付加)。⑦自発的学習活動・課外活動等への支援。⑧就職・進路・キャリア相談。各大学・短期大学は、これらのキャリア教育サービスを学生一人ひとりに対して個別支援する場合と、学生全体を対象として提供する場合の2つの方法で実施している。

短期大学と四年制大学のキャリア教育の内容に大きな相違はないと考えられるが、短期大学は修学期間が2年間と短いため、どうしても職業直結の③が中心となり、比較的時間を要する④、⑤、⑥は十分に時間を割くことができないためおざなりになるか、変容という教育効果を出すことが難しいといえる

だろう。

また、本稿その2でも述べたように、短期大学は教員、福祉等の人材養成を目的とした学科が多く教育・福祉・家政分野で学生数全体の54%を占めているため、それらの学科では資格取得のための実習がインターンシップを兼ねている側面もありインターンシップを実施しておらず、そのようなこともあり短期大学のインターンシップ実施率は四年制大学よりは低い¹⁹。それらの短期大学の職業養成系学科では、開講科目も資格取得に必要な科目が多いため全体的に職業教育的要素が強いといえる。したがって、短期大学においては、キャリア教育は資格に直結しない人文・社会科学といった教養系学科を中心に展開されており、4年間と比較的教学期間に余裕のある時間の中で全学的にキャリア教育を展開している傾向にある四年制大学とは、全学的展開という点で若干様相が異なるといえるだろう。インターンシップの実施期間も短期大学は、1週間以上2週間未満と1週間未満で約7割を占めており、比較的長期のプロジェクト型インターンシップなども見られる四年制大学とは異なり、どうしても職業体験の範疇にとどまってしまう。短期大学であるから当然のことではあるのだが、修学期間の短さは効果的なキャリア教育を行うには課題であり、短期大学は、今後短期間でも教育効果の高いキャリア教育を構築していく必要があるといえるだろう。

III. キャリア教育とキャリアデザインの関係（安部）

キャリア教育の中核となっているインターンシップは、（財）コンソーシアム京都の調査によればコミュニケーション能力の向上、「総合的研究報告書」によれば勤労観の養成等について成果があったと受入側も学生も感じている²⁰。今後は、さらに高度なコミュニケーション能力につながるインターンシッププログラムを開発し、それに通常の講義と組み合わせて、社会が求める人材育成へとつながる「キャリア教育」へと発展させ、社会がどのように変化しようとも自らのキャリアをデザインできる人材をどう育成するかということが課題となるだろう。

理想的なキャリア教育を推進する上で課題となるのは、大学経営である。田中は、大学は経営上就職支援機能が働くなくなると学生定員を確保できなくなるため、各大学は、就職相談、マナー、インターンシップ等働く意義を教える「キャリア形成基本科目」等による就職支援活動がキャリア教育の柱になっていると指摘している²¹。しかし、田中の調査によればキャリア教育に相応しいと考えられるカリキュラムは、一般教養科目や専門科目であり、大切なことは、小手先の就職技術ではなく基礎的な学力・専門性がキャリア教育の本質であって、労働のために必要な教育とはアカデミックなスキルが主になると分析している。田中は、キャリア教育の方向性は、キャリアセンター機能の充実による就職支援活動と、戦前からの職業指導を含めた広義のキャリア教育（キャリア形成基本科目、教養教育・専門教育）の2つがあり、まずは、理解が得られやすいキャリアセンター機能の充実について教職員の協力を得てキャリア形成支援から始め、同時にインターンシップ等職業観・勤労観を醸成する教育の拡大へとつなげていくべきと指摘している。

しかし、厳しい雇用状況において、いかなるキャリア教育を行えばよいのか。筆者は、社会情勢を的確に判断し希望する仕事と自己の能力や適性、価値観の間で現実的な選択をし、挫折した場合には修正

し、自らの希望や価値観とも照らしながら、社会の変化に対応して、必要な知識・技能を修得するという自らの人生をデザインし必要に応じて修正するキャリアデザイン能力を学生に身に付けさせることができ不可欠であると考える。

企業は、一部のコア人材のみ長期ストック型雇用で正規採用し、それ以外の多数の個人に対しては、多様な職業意識や意欲と能力にあわせて有期契約の短期フロー型雇用へ移行している²²。このような雇用情勢においては、一律のキャリア教育では対応できない。個々の学生に応じたきめ細かいキャリア教育が必要となる。キャリアを自らデザインしていくためには、一部の大学のキャリア教育に見られる就職テクニックの付け焼き刃的講座だけでは不十分である。多くの企業調査によれば、企業が学生に求めている資質はコミュニケーション能力といった人間としての基礎的・汎用的資質である。そのことは本稿その2で述べた²³。もちろん企業が求めるがままの人材を養成するのが教育ではない。しかし、厳しい就職戦線を勝ち抜くために、コミュニケーション能力といった人間としての資質は避けて通ることができない。

自らがキャリアをデザインできるようなキャリア教育へと展開するためには、本稿その2で述べた御殿場高校や朝明高校のような高等学校のキャリア教育の先進事例に、アカデミズムを加味して大学・短期大学という高等教育機関にふさわしいキャリア教育へと応用することも一つの方策である²⁴。御殿場、朝明高等学校の先進事例は、地方立地・地域密着・小規模校の短期大学の方が取り入れやすいだろう。まず短期大学がそのような高等学校の先進事例を応用し、それを短期大学教育へと接続させるような取組を試行し、短期大学で成功すれば次に四年制大学へと展開していくという方向性が理想的である。

また、八幡中学校の事例に見られた全学的な取組は参考になる。めざす学生像を全学的に全教員が共有する。そのために必要な視点、仮説、組織を立ち上げ、カリキュラムや教材を作り、全学的に実施する。八幡中学校の場合は、学級指導の視点（幅広い他者との人間関係の構築－コミュニケーション能力の育成）など4つの視点を掲げ、それぞれの視点に対応する研究部会を立ち上げて、各部会がめざす生徒像、仮説、視点に基づく授業研究・実践を積み重ねた。研究実践として行われたため、結果は八幡中学校だけでなく全市的に反映され、成果と課題は共有された。この八幡中学校の事例のように、短期大学が短期大学教育に必要とされる視点を掲げ、それにに基づく部会を立ち上げた場合、短期大学は教員数が少ないので、全教員がいずれかの部会に所属することも可能ではないだろうか。そうすれば、少なくとも全教員がキャリア教育に関わることになり、めざす学生像を育てるためにどのような教育が必要であるかということを常に意識できるのではないか。もちろん全教員が部会に入ったから、即座に全教員がキャリア教育に対して高い意識を持つことにはつながらないだろう。教員によって温度差は見られるだろうが、少なくとも大学が取り組むキャリア教育の意義や目的、内容を全教員が知ることにはつながる。こうしたことは、ゼミナールでの学生指導に多少なりとも反映されないだろうか。

学校生活から職業生活への円滑に移行し、職業生活に移行した後も結婚、転職、リストラ、介護など多くのことが人の人生には起きる。そうした転機においても、適切に判断しキャリアを修正していくなければならない。そのようなキャリアデザイン力を学生に養成するために必要なことは、付け焼き刃の就職テクニックではなく、一般教養科目や専門科目にキャリア形成の視点を組み込み、学問を社会と関

連づけて具体的に学ぶことにより基礎的学力・専門性を高めることであろう。大学・短期大学としてのアカデミズムに立ち返り「すべての教育がキャリア教育」(1971年、マーランド米国連邦教育省長官)であるというキャリア教育の出発点に立つならば、学生が学ぶことの意味を仕事や生活を含むキャリアとの関連で見いだすことが必要であり、これを支援することが大学・短期大学に求められていると言える。今後は、キャリア教育が求められる歴史的背景を抑えた上で、大学・短期大学としてのキャリア教育の理念を具現化する方策や事例について分析し、変化の激しく不確定な社会において、自らキャリアデザインを行える人材を養成するキャリア教育へと展開していくことが必要である。

IV. 短期大学における「キャリアデザイン」のあり方（杉浦）

II-III.において、大学・短期大学で行われているキャリア教育の現状について、①インターンシップ、②大学生活の送り方・大学での学び方、③職業専門能力養成、④職業観の養成、⑤キャリアデザイン、⑥一般教育や専門科目におけるキャリア志向学習、⑦自発的学習活動・課外活動等への支援、⑧就職・進路・キャリア相談、であると整理したうえで、修学期間が2年である短期大学においては、職業専門能力養成が中心で職業観の養成、キャリアデザイン、一般教育や専門科目におけるキャリア志向学習が不十分であること、四年制大学に比べてインターンシップ実施率が低いことを指摘した。

しかしながら、本学においては従来からビジネス系の職業専門能力養成に力を入れているだけでなく、I.で紹介した実社会での実習となる「社会体験実習」を実施しているほか、職業観の育成を授業の狙いとした「社会体験学習」も正規科目として開講しており、四年制大学で行われているキャリア教育に匹敵するカリキュラム構成となっている。ただし、本学における社会体験実習はインターンシップとは目的が異なることから実習期間はのべ10日間に止まっており、安部が指摘する職業体験の範疇に止まっている。そこで、これを補うために平成25年度より学生から社会人へスムースに移行すること、早期離職を防止することを目的とした授業「ビジネス実践」を新たに開講する。

短期大学における「キャリアデザイン」のあり方を考えるにあたっては、短期大学に在籍する学生の特徴である、女子学生比率が圧倒的に高いことを忘れてはならない。II.において、米連邦教育局課長ホイトにより示されたキャリアの定義、「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体」“Career is the totality of work one does in his or her lifetime”を引用したが、女子学生比率が高い短期大学における授業「キャリアデザイン」では、「生涯を通じて」自らのキャリアをデザインする力を培うことを目指す必要がある。

日本における女性の年齢階級別労働率をグラフ化した際に描かれるM字曲線²⁵の底が、30代となっていることからも、女性特有のライフイベントの一つである出産・子育てにより職業人としてのキャリアを中断している女性が多い現実があることがわかる。また、少子高齢化が進む今日において、高齢者の介護を平日の日中にしているのは、介護施設とする比率は高まりつつあるものの、依然として妻や息子の嫁、娘など女性が担っている比率が圧倒的に高い状況が続いている²⁶ことから、職業人としてのキャリアを十分に積んだ50代女性が、介護をきっかけに職業人としてのキャリアを中断する比率は今後も上昇すると思われる。

職業人、育児、介護など多くの役割を担っている女性の高学歴化、社会進出の増加に伴い、様々なライフイベントに柔軟に対応できる環境を早急に整備することが必要であることは言うまでもないが、一人ひとりのキャリアの接続をスムースにするために、実社会に巣立つ前の学生に対して、卒業後、様々なライフイベントに直面した時でも、学生自身がデザインしたキャリアを継続させるために必要となる知識や、自らの意思で選択し切り開く力を持つ授業として「キャリアデザイン」を開講することが必要であると考える。

また、学生自らの過去を内省することに重きをおき、キャリアデザインの成果が発展のないものとならないよう配慮する一方、理想のみを追求したデザインとならないよう配慮した授業を展開する必要がある。

例えば、短期大学には専業主婦を理想とし自らのキャリアをデザインする学生が相当割合で存在するが、図-1のグラフが示している通り、バブル経済の崩壊以降、家計賃金の減少や教育費の増加などを背景に、「雇用者の共働き世帯」が「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」を大きく上回っている現状がある。この現状を学生に提示し、背景を分析させることにより、自らの意思でキャリアデザインを見つめなおし、必要に応じて修正する意識改革を喚起するまでのプロセスを取り入れるべきである。この一連の流れを循環させる授業内容とすることで、学生の将来に生きる「キャリアデザイン」を描くことができる科目になると考える。

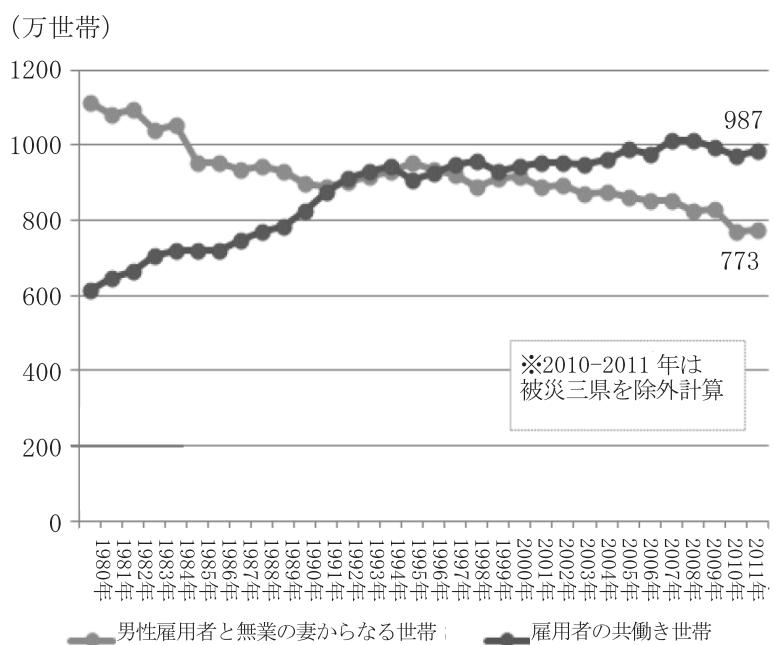


図-1 共働き世帯の推移（全国）
(出所：内閣府「男女共同参画白書」より抜粋)

V. おわりに（杉浦）

本稿では、高田短期大学が新たに開設するキャリア育成学科における授業「キャリアデザイン」のあり方を検討するために、本学のキャリア育成関連科目および関連が深い科目について見つめおし、また、今まで推進されてきたキャリア教育の概念および発達段階におけるキャリア教育についての見解を整理したうえで、短期大学で開講する授業「キャリアデザイン」の到達目標、授業内容のあり方について考えた。

短期大学に在学する学生の多くを占める女性は、生涯において職業人、育児、介護など多くの役割を担うことが多く、将来をデザインしなおす意識が薄いまま職業人としてのキャリアを中断しているケースも少なくない。

また、安定した社会・経済状況への期待が薄い環境下では、外的要因を理由に解雇されるなど、自らの意志に反してキャリアデザインの実現を中断せざるを得ないケースに直面する学生も増えるであろう。

いかなる不測の事態においても、後悔の少ない道を選択し、豊かで満足度が高い将来を築き続けるためには、仕事と生活のバランスをマネジメントする力を修得させることや、社会に出る前にキャリアデザインは調整し修正し続けるべきものである意識を醸成させることは重要である。

修学期間が短い短期大学において、本稿で指摘してきた学生が修得すべき知識や力を育成するには、開設している他の科目間との関係性をより高いものにしていく必要があるであろう。地域連携やプロジェクト型のゼミナールの積極的導入を検討するなど、科目間の相乗効果を高めることで、修業期間の短さを補う必要があると考える。

註

- 1 25年度4月から開講予定の新学科である「キャリア育成学科オフィスワークコース」の前身となる学科である。
- 2 25年度4月から開講予定の新学科で、人間介護福祉学科とオフィス人材育成学科を統合した学科で、地域事業所に「あなたでなければ」と言われる人材育成を目指した学科である。
- 3 文部科学省「学校基本調査－平成24年度(速報)結果の概要－」
(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/08/attach/1324865.htm) 2012.10.27 アクセス
- 4 仙崎剛・池場望・宮崎冴子『21世紀のキャリア開発』文化書房博文社、2004年、P.17
- 5 宮崎冴子「大学生のキャリア教育」『生涯学習研究e事典』、日本生涯教育学会、2008年
- 6 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「キャリア教育体験活動事例集(第1分冊)」、P.3、2008年
- 7 「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、P.3、2004年
- 8 中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」、1999年
- 9 前掲書4)、P.8
- 10 宮崎冴子「大学生のキャリア教育」『生涯学習研究e事典』日本生涯教育学会、2008年
- 11 森山廣美「大学におけるキャリア教育の検証(序章)」『四天王寺国際仏教大学紀要第45号』、2008年
- 12 寺田盛紀「わが国におけるキャリア教育の課題」『日本労働研究雑誌573号』、2008年

- 13 筒井美紀「就職一辺倒の追い立て危うい」京都新聞、2010年3月19日
- 14 文部科学省「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引」2006年
- 15 近江八幡市教育委員会『キャリア教育推進地域指定事業研究報告書』2006年、PP.51-86
- 16 同上書15、PP.51-112
- 17 森山廣美「大学におけるキャリア教育の検証(序章)」『四天王寺国際仏教大学紀要第45号』2008年
- 18 (社)国立大学協会教育学生委員会「大学におけるキャリア教育の在り方」、2005年12月
- 19 杉浦礼子・安部耕作・高木直人「短期大学におけるキャリア教育の必要性その2」『高田短期大学紀要 第29号』、2011年、PP.128-130
- 20 財団法人大学コンソーシアム京都『2007年度インターンシッププログラム実施報告書』平成20年3月
- 21 田中宣秀「高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について」『生涯学習・キャリア教育研究1号』平成17年3月
- 22 渡辺峻「現代の企業社会と経営学を学ぶ意義」『はじめて学ぶ人のための経営学』文眞堂、平成12年
- 23 杉浦礼子・安部耕作・高木直人「短期大学におけるキャリア教育の必要性その2」『高田短期大学紀要 第29号』、2011年、PP.130-131
- 24 同上論文、PP.130-131
- 25 横軸に年齢階級、縦軸に女性の労働力率を取り描いた折れ線グラフの形状が、30代を底とする「M」字の型を現わる曲線になることを指す
- 26 杉浦礼子「少子高齢社会における女性労働が与える地域経済への影響」『高田短期大学オフィス情報学科年報 創刊号』、2010年3月、PP.35-40