

短期大学におけるキャリア教育の必要性（その5）

The Need for Career Guidance in the Junior Colleges (Part 5)

杉 浦 礼 子

Reiko Sugiura

岡 田 一 範

Kazunori Okada

安 部 耕 作

Kosaku Abe

（要約）

女子学生比率が高い短期大学において取り組むべきキャリア教育と目指すべき効果について筆者らは研究を蓄積し、それらに基づき考察した結果を反映しながら、高田短期大学におけるキャリア育成基幹科目を中心に講義を開展している。本稿では、幅広い概念のキャリアを主体的に形成する必要性を唱えるシャインの考えるキャリア教育に関する考察を加え、シャイン (Edgar Henry Schein) の考えるキャリア教育に期待される効果が、高田短期大学のキャリア育成基幹科目を受講する学生にどの程度認められるかという視点から教育効果を検証し、今後取り組むべき課題や改善すべき授業内容の方向性を検討した。

（キーワード）

キャリアデザイン、社会体験実習、キャリア・アンカー

I. はじめに

短期大学におけるキャリア教育の必要性と方向性を論じている「短期大学におけるキャリア教育の必要性（その1）」および同（その3）、同（その4）¹では、キャリアの定義やキャリア教育提唱の経緯を踏まえたうえで、現在、大学・短期大学で推進されているキャリア教育を見つめなおし、厳しい就職状況や生き方・価値観の多様化など変化の激しい現代日本社会のなかで、短期大学において取り組むべきキャリア教育について整理してきた。これらの研究蓄積に基づき主に同（その4）の考察を踏まえて、高田短期大学が平成25年に開設したキャリア育成学科は、キャリア育成基幹科目であり卒業必修科目として「キャリアデザインI」「キャリアデザインII」、選択科目として「キャリアガイダンス」を開講している。

本稿では、女子学生比率が高い短期大学がキャリア教育に取り組むにあたり、キャリアを職業生活として限定的に捉えるのではなく、職業を中心としつつも家庭生活、地域生活なども含み総合的に捉えることが重要であると考え、まずはII章とIII章で幅広い概念のキャリアを主体的に形成する必要性を唱える組織心理学者シャイン (Edgar Henry Schein) のキャリア論を確認し、そのことからシャインの考えるキャリア教育とはどのようなものか考察する。IV章以降では、本学の「キャリアデザインI」「キャリアデザインII」を受講する学生²および、同じくキャリア育成基幹科目として開講している「社会体験学習」「社会体験実習」を受講する学生を対象に、シャインのキャリア論およびシャインの考えるキャ

リア教育に期待される効果がどの程度認められるのか確認することを目的に行った調査結果から、これらキャリア育成基幹科目のキャリア教育としての教育効果を検証する。検証結果から、次年度以降に取り組むべきキャリア教育、改善すべき授業内容の方向性を考察する。

II. シャインのキャリア論

キャリア育成のための基幹科目である「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」や「社会体験学習」「社会体験実習」を受講する学生の受講効果を踏まえながら、シャインの幅広い概念で主体的に形成するキャリア論に依拠して次年度以降のキャリア教育に関する授業を改善するにあたり、シャインのキャリアに対する考え方を改めて確認しておきたい。

キャリアあるいはキャリア教育とは、従前は職業上の経歴など仕事に限定して使われることが多かつた。しかし、本稿の（その1）および（その3）、（その4）でキャリアの定義やキャリア教育提唱の経緯およびキャリア教育の最新の動向を確認したように、キャリアとはアメリカ連邦教育局の公式見解や旧文部省の「進路の手引き」に導入された定義によれば、職業・職歴ばかりでなくボランティアや社会的な活動歴も含むとされており、決して仕事だけをとらえたものではない³。キャリア教育についても、1999年の中教審答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善」（いわゆる「接続答申」）以降、文部科学省や中教審などが何度も報告書などにより見解を表明している。これらの見解の中で「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、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの関係づけや価値付けの累積」ととらえている。キャリアを「個人」と「働くこと」との関係の上に成立する概念であり、個人から独立して存在しないととらえている点が特色である。また、「働くこと」については、職業生活以外にも、家庭生活、市民生活などの全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として幅広くとらえる必要性を指摘しており、単に職業だけをとらえた考え方をしていない⁴。同報告書は、キャリア教育をそのようなキャリア概念に基づき、児童生徒一人ひとり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定義しているが、現在の社会情勢をよくとらえた概念である。児童生徒という表現からわかるように初等中等教育を念頭に置いた見解だが、多様なキャリアを自分で築きあげる資質の必要性について述べたものであり、高等教育にも必要とされる考え方といえよう。

端的にいえば、キャリアとは仕事だけではなく、仕事を軸とした家庭生活や地域生活などを含めた人の生き方全般であり、キャリア教育とは、個々人によって異なる生き方全般を個々人が主体的に確立できる資質を身に付けさせる教育であるということが、文部科学省の見解であるといえよう。その中でも、中心となるのが職業生活である。人は生活の糧を得るために誰しもが何がしかの仕事をしなければ生きていけない。もちろん、仕事であれば何でもよいというわけではない。産業社会学の創始者尾高邦雄によれば、職業とは人が個性を發揮し能力を最大限に発揮することで、最大限に社会の役に立って社会の中の自分の職業的役割を実現し、そのことによって収入を得て生計を維持するという継続的な人間らしい活動であり、尾高の考える職業を構成する3要素は、個性の発揮、収入の確保、社会への参加であ

る⁵。中でも収入の確保すなわち生計を維持できるということが、人が生きていく上で最も重要なだろう。こうした要素を含む仕事が「よい仕事」ということになる。これらの生計の糧となる仕事および職業生活をベースに、家庭生活や趣味、地域生活などの様々な人としての活動を営んでいくことがよりよきキャリアということになり、何に重きを置くかによって人それぞれよりよきキャリアというものは異なってくる。例えばキャリアを築いていくにあたって、仕事に力点を置くか、家庭生活に力点を置くか、家庭生活に力点を置くならばどんな仕事を選び、どう人生の見通しを立てるかといった類のことである。自己の個性や資質、志向などを客観的に把握して、それに最も適したキャリアを主体的にデザインできる力を修得させることがキャリア教育に求められているといえるだろう。

シャインは、キャリアを職業生活だけに限定せず、家庭生活や地域生活、趣味などの様々な生活を視野に入れたキャリア論を1978年という比較的早い段階に提唱している⁶。シャインのキャリア論は、人のキャリアを複雑で総合的で変化に富むものととらえていることが特徴である。組織論における人間モデルは、経済人モデル、社会人モデル、自己実現人モデルなど、人が何を拠り所に仕事をするのかを研究し、人の働く動機を固定的に捉える理論が多いが、シャインは人が何に動機づけられるかは複雑なことであり、全員が自己実現をめざしているといったような決めつけが最も不適切と考え、人の仕事に対する動機は多様であり、キャリアの動向などによって動機は変化するという認識に立つ複雑人モデルという概念を提唱している⁷。通常は、経済人モデルではない人が、住宅ローンや教育費が増大する時期は経済人モデルになるなど、人が働く動機は変化するものであると考える。異動や転勤、転職など人が働く環境も変化する。このように複雑で総合的で変化に富むキャリアを築くにあたり、個人の長期的な職業生活において船の錨(いかり)のように拠り所となり自己の内面で不動であるものがシャインの提唱するキャリア・アンカーであり自己概念である⁸。従って、キャリア・アンカーは自分の内面の声からキャリアを構築する概念である。しかし、仕事をしていくには職場との関係があり、個人の希望だけを貫くことはできない。家庭があれば、例えば転勤や頻繁な出張など家族の理解が必要になることもあるだろう。こうした個人と組織の要望などをいかに調整するかもよりよきキャリアを積むためには必要になってくるが、シャインはこれをキャリア・サバイバルと定義している。つまり、よりよきキャリアをデザインするために、個人の側面からみた概念がキャリア・アンカーであり、それとは対照的に個人と組織の調和という組織の側から見た概念がキャリア・サバイバルであるといえるだろう。この2つは対であり、この2つの概念をうまく組み合わせることで、キャリアの実現は現実味が高くなる。個人が自己的内面の声であるキャリア・アンカーに従ってそのことを貫いても、変化していく職場での役割を把握できず、仕事と環境に順応できなかったらキャリアをうまく築くことはできない。キャリアを複雑かつ総合的で変化に富むものと考え、そのようなキャリアを読み説き、自己が納得してキャリアをデザインするための概念としてキャリア・アンカー、キャリア・サバイバル、複雑人モデルを提唱したことが、シャインのキャリア論の特徴といえる。

キャリアを複雑で総合的で変化に富むものと捉えるシャインのキャリア論は、現代の日本社会にも通ずる理論である。1995年の日経連の「新時代の日本の経営」の提唱以後、日本の経営といわれた雇用慣行のあり方が見直され、日本人の働き方も大きく変化している。終身雇用のもとで企業に滅私奉公する

画一的な働き方も変化し、家庭生活や趣味を重視した生き方や、インターネットを活用した多様な働き方が広がっている。これまでのキャリアデザインは会社任せの他律的キャリアデザインであったが、これからは多様な働き方や生き方をどのように選び自ら組み立てていくかという自律的キャリアデザインが求められているといえる⁹。このように自律的キャリアデザインが求められる現代の日本社会において、シャインの考えるキャリア論は、示唆に富むことが多い。

III. シャインの考えるキャリア教育

さて、キャリアをこのように捉えるシャインが考えるキャリア教育とは、どのようなものになるのだろうか。本稿の（その1）から（その4）まで検討してきたキャリア教育についても踏まえながら、キャリア・アンカー、キャリア・サバイバル、複雑人モデルというシャインのキャリア論の主要概念を軸にシャインの考えるキャリア教育について考察してみたい。シャイン、文部科学省ともキャリアを職業だけに限定せず、家庭生活や市民生活、地域生活など幅広いものであると捉えているが、このような幅広いキャリア概念においても職業生活を中心になるということは共通している。したがって、まずは生計を維持できる「よい仕事」を得るために資質を身に付けるということが第一にキャリア教育に求められることになるだろう。「よい仕事」とは何か。尾高の定義に依拠すれば、個性の發揮、収入の確保、社会への参加だが、なかなかこのような「よい仕事」を得ることは難しい。派遣労働などの不安定な働き方が広がり、不安定な収入状況が婚姻率などにも影響している現代においては、まずは生計の維持が肝要になるだろう¹⁰。多様な働き方が広がりつつあるとはいえ、多くの人々が企業などで被雇用者として生計を立てている現実を鑑みれば、まずは正規雇用される必要がある。正規雇用されるためには何が必要かについては本稿のその1からその4で検討し整理しているほか、文部科学省や厚生労働省からも提言されているが、主要な提言は中教審によっても整理されている¹¹。これらの中でも重要と指摘されるのがコミュニケーション能力であるが、非常に内容が曖昧なコミュニケーション能力について本稿のその1からその4では、その内容について考察を重ねてきた。この能力を学生が身につけるために短期大学生のキャリア教育としてできることとしては、本稿その1で述べたようにゼミナール活動や課外活動を充実し、学生にできるだけ多くの経験を積ませることであろう。ゼミナール活動の一環として懇親会や旅行を企画したり、クラブやサークル活動などの課外活動を楽しむためには、コミュニケーション能力が求められるだけでなく、他のメンバーの個性や資質、希望を把握して、相手が望むことを察する洞察力・観察力、そして調整する力も必要になる。さらに、学外の多様な人と接することで、異なる年代の人とコミュニケーションをとる機会を持ち挨拶力も養われるだろう。学生にコミュニケーション能力を身に付けさせるためには、短期大学がこうした課外活動をキャリア教育の一端としてとらえ、積極的に学生に参画させるというスタンスが必要である。基礎的・汎用的能力は、「接続答申」が課題として指摘する学校生活から職業生活への移行のための大きな武器になる。

学校生活から職業生活へ移行できたら、その後のキャリアデザインの指針となるのが前章IIで触れたキャリア・アンカーである。シャインによれば人のキャリア・アンカーは安定を求めるのか、チャレンジを求めるのか、専門性を求めるのかなど8つのカテゴリーに分類される¹²。課題は、人がキャリア・

アンカーを知るには一定の職務経験が必要であるということである。シャインによれば、自己のキャリア・アンカーがこの8つのカテゴリーのうちのどれであるのかを知るには、10年以上の勤務経験が必要であるとされているが¹³、それだけの時間をかけることは職業経験のない学生には不可能である。よって、キャリア教育として、このことを少しでも補い自己のキャリア・アンカーを知るには、インターンシップや社会体験実習、アルバイトなどが有効となる。社会人をゲストスピーカーとして招く職業講話のほかインターンシップや社会体験実習の事前・事後学習なども組み合わせることで、在学期間中は常に社会・仕事について触れ意識できる機会を絶やさぬ工夫を短期大学は取り組むべきである。10年以上の職業経験を要するキャリア・アンカーの構築にはこれだけでは不十分であるため、それを補うために、日常的に学生と接するゼミナールの担当教員の力量が問われ、求められる。ゼミナールの担当教員は、まず普段のゼミナール活動や学校生活でのコミュニケーションの中で学生の資質を把握し、個々の学生のキャリア・アンカー的価値観を知るよう努力しなければならない。個々の学生のキャリア・アンカー的価値観を把握し、個々の学生に向いていると考えられる業界や職種、場合によっては職場を推奨することは、多くの求人票を前にもう自分に適した仕事・職場を選ぶことができるほど職業経験を有さない学生一人ひとりのキャリア・アンカーに適したミスマッチのない就職を実現する可能性を高めこととなる。なかには就職をしても様々な要因で離職・転職を経験する学生もあるが、こうした経験もまた蓄積することによって、自己のキャリア・アンカーを認識し、それに基づいたキャリアを積んでいくこととなる。

日本社会では、一度非正規雇用者や無業者などになると、なかなか正規雇用者となることが困難である。平成19年度に過去5年間で非正規雇用者から正規雇用者に異動できた者は26.5%にとどまり、残り73.5%は非正規雇用者のままである。一方で、正規雇用者から正規雇用者へ異動した者は63.4%である¹⁴ことからも、よりよきキャリアをデザインするためには、学校生活終了後に正規雇用者となっておくことが極めて重要である。

課外活動も含めて様々な経験を学生にさせる機会を与え、学生の資質をゼミナール担当教員が把握し、それを就職につなげるということもキャリア教育の一端であると学校が捉えることが必要である。また、ゼミナール担当教員一人ひとりにも一連の学生指導はキャリア教育であると認識させた上で、学生指導に当たることを全学の方針とすれば、キャリア教育としての教育効果も増すであろう。

次に、学校生活から職業生活へ移行しキャリアを築き始めると、自己のキャリア・アンカーと自己が所属する企業や組織、家族などとの調和を図るキャリア・サバイバルが必要になる。企業には雇用方針や人材育成方針があり、それが被雇用者のキャリア・アンカーと常に一致するとは限らない。個人には転勤や部署異動、職種替え、昇進などの様々な状況の変化を受け入れるか否か、様々な選択が迫られることになる。家族がいれば、居住地の変更を伴う転勤は大きな負担となるであろうし、新たに同じ職場の中の上司や同僚、部下との人間関係を円滑に築いて良好に仕事を遂行していくことも求められる。シャインがキャリア・サバイバルと呼んでいるこうした個人と組織の要望・意向の擦り合わせは、よりよきキャリアをデザインするためには必要であろう¹⁵。では、キャリア教育として、このキャリア・サバイバルを学ぶためには、どのような方法が考えられるだろうか。その一つにケース・メソッドが考えられ

る。高田短期大学がキャリア教育科目として展開しているケース・メソッドは、実際にあった様々な仕事の場面や難しい人間関係の状況を示したケースを教材とし、そのようなケースに直面した時に自分ならばどのように考え、捉え、選択するか具体的に想定しながら学ぶ教育プログラムである¹⁶。他には、職場の良好な人間関係を学ぶ方法として、本稿のその2で紹介した静岡県立御殿場高校の「ソーシャルスキルトレーニング」(SST) も有効である。

シャインのキャリア論に依拠したキャリア教育を展開するためには、自己のキャリア・アンカーを認識し、キャリア・サバイバルを乗り切る資質を身に付けた上で、大まかにでも自己の人生設計を考えることが必要になる。いつ、どんな仕事につくか、結婚するか、出産するかなど、自己の人生の大きな流れを想定した上で、各段階でどのようなスタンスでキャリアを築いていくかということが複雑人モデルという概念に依拠したキャリアデザインになる。仮に自己が報酬の高さなどの経済的動機に重点を置いて仕事を選んでいないとしても、住宅ローンの支払時期や子どもの教育費が重い時期には、経済的動機に基づいて仕事をせざるを得ない。普段は定められた終業時刻に退社して家に帰り家族との時間を重視する人も、このような時期には積極的に残業をこなし少しでも給与を高く得ようとするかもしれない。このように、人の仕事に対する動機は複雑で、キャリアの変化に伴って変化するものである。シャインのキャリア論に依拠するキャリア教育には、複雑人モデルを前提としたキャリア設計能力が求められキャリアの変化をどのように見通すか、あるいは想定しておくかが重要となる。もちろん、職業生活を築くうちに人生設計や考え方は変わっていくことが多く、キャリア教育を受ける学生が具体的に生涯のキャリアを正確に見通すことは困難であることから、キャリアをデザインし、その後状況に応じて修正していく資質を身に付けることがキャリア教育において求められる。キャリア教育を受ける時点で、具体的に生涯に亘るキャリア全体をデザインしてみて想定されるライフイベントなどの節目において、具体的にどのように対応すればよいのか、ということをシミュレーションする教育プログラムが必要になるだろう。その際には、常にキャリアを考えデザインし続けることは非常に負担が大きいため、シャインに師事した金井が提唱するように節目だけ注力し、節目以外は力を抜く（ドリフトする）というキャリア・ドリフトという考え方も参考になる¹⁷。

シャインが考えるようキャリアを仕事だけでなく、家庭や市民生活など人の生き方全般ととらえると、キャリア教育もそのような幅広い概念のキャリアを主体的に形成する資質を身に付けさせるという非常に幅広い内容の教育となり、一つの授業や教育プログラムだけで完結できるものではない。複数の授業や教育プログラムに加え、課外活動までも視野に入れるとなると、学校全体でキャリア教育に対する考え方を一致させておく必要もあるといえるだろう。次章では、キャリア育成基幹科目として開講している「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」および「社会体験学習」「社会体験実習」について、このようなシャインのキャリア論およびシャインの考えるキャリア教育に期待される効果が見られるのかという観点から教育効果を検証する。検証においては、キャリアが職業生活だけでなく家族生活や地域生活なども含めた幅広い概念であり、キャリア形成の各段階で想定される様々なライフイベントを想定したキャリアデザインや職場や家族など多様な人々との関わりの中で、自己と他者の意向と要望を擦り合わせ、主体的にキャリアを形成することの必要性について、受講する学生がどのように評価し

ているのかを確認したい。シャインの考えるキャリア教育に期待される効果と受講する学生の評価のギャップを検証することで、次年度以降の授業改善の方向性を見出したい。

IV. 短期大学におけるキャリア教育科目としての「キャリアデザイン」

「短期大学におけるキャリア教育の必要性（その4）」では、米連邦教育局課長ホイトによるキャリアの定義「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、女子学生比率が高い短期大学が開講するキャリアデザイン科目の講義は、生涯を通じて自らのキャリアをデザインする意識と力を培うことを目指す必要があるとした。平成25年度から開講した「キャリアデザインⅠ」ではこれらを反映し、シラバスでテーマを「キャリアデザインの重要性・目的を認識する」、授業概要を「学生一人ひとりがキャリアをデザインするために必要な知識や考え方について解説する」と明記し、学生に周知している。授業計画（抜粋）は、①キャリアやキャリアデザインの概念について、②「生き方」を考える—恋愛、結婚、出産について、③「働き方」を考える—フリーター・ニート・早期離職について、などの内容をおき先行研究や統計データを示すことで、学生が学び自らに反映させて考えたうえで個人ワークとしてキャリアデザインに取り組む流れとなっている。また、「キャリアデザインⅡ」は、テーマの「視野を広げキャリアをデザインする」に沿って、学生が主体となって様々なロールモデルのゲストスピーカーを講師とする講演会を企画・運営する科目である。

これら「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」の講義が学生に期待している教育効果を生む講義となっているのか否かを検証するため、受講している学生に「高田短期大学キャリア教育に関するアンケート」調査を実施した。調査は、「キャリアデザインⅠ」および「キャリアデザインⅡ」を履修した本学キャリア育成学科の学生を対象に、調査票「高田短期大学キャリア教育に関するアンケート」を用いて集合調査法で実施した。調査票は、平成25年11月7日の「キャリアデザインⅡ」(受講期間：平成25年10月3日～平成26年2月6日の90分授業15回)の授業の中で、調査の趣旨を説明して、全受講学生81名のうち調査日の授業に出席していた71名に直接配布し授業時間内に回収した。回収率は100.0%である。なお、回答した学生の授業への出席率は90%を超えており、なお、回答学生が籍をおくコースの内訳はオフィスワークコースが51名(71.8%)、介護福祉コースが20名(28.2%)であった。これらの講義を受講した後の「キャリア」という言葉に対する意識の変化の度合いは、「変化した」43.7%、「わからない」39.4%、「変化しない」16.9%の順となった。変化の中味は、「キャリアについて考えたことがなかったが講義を機にキャリア形成を意識するように変化した」、「受講前は就職することや働くことをキャリアとして捉えていたが、受講後は人生を通じて築くものであると認識が変化した」というものが多かった。このことは、受講による意識の変化に対する質問「キャリアとは生涯にわたって築き修正していくものだと思った」に対して「あてはまる」49.3%、「どちらかといえばあてはまる」47.9%（以上の比率合計97.2%）、「どちらかといえばあてはまらない」2.8%、「あてはまらない」0.0%と結果を得ていることからも明らかである。しかし、図-1のグラフがコースの違いによる乖離が大きい結果を示しているため、この理由を今後明確にしていく必要がある。

「キャリアデザイン」に対しての意識については、「キャリアデザインは大切である」と認識した比率は90.1%、「キャリアをデザインして実現するために、何か行動しなければと思った」比率は77.5%と高いことから、「キャリアデザインⅠ」はシラバスで掲げているテーマ「学生がキャリアデザインの重要性・目的を認識する」教育効果を生む講義であったといえる。また、本稿その4では、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を学生に説明し、その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、意識改革を喚起するまでのプロセスを講義に取り入れるべきであることを提起している¹⁸。それを受け、本年度講義にて実施した結果、ライフイベントと就労に関して、入学前は「考えたことがなかった」が最も高く28.2%、次いで「結婚・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる職場で働く」が18.3%、「結婚・出産を機に働くことをやめ、家庭に専念する」が11.3%の順であった学生が、受講後は「結婚・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる職場で働く」が38.0%（入学前比+19.7%）で最も高くなり、次いで「結婚や出産に関わらず、働き続ける」が21.1%（同+12.6%）、「結婚・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら正社員として働く」が12.7%（同+2.8%）となり、「働くこと」に対する正規雇用者として就労する意識も高まりを示した（図-2）。また、学生自身のライフイベントと就労に関する意識の変化に止まらず、女性の働き方や社会参画に対する意識の変化も83.1%の学生で確認できた。

同時に、キャリアデザインの重要性・目的を認識しながらも、キャリアをデザインして実現するために具体的な行動に移していない学生比率が77.5%と高いことから、行動に踏み出しキャリアを自ら実現する力を向上させなければならない課題も明らかとなった（図-3参照）。

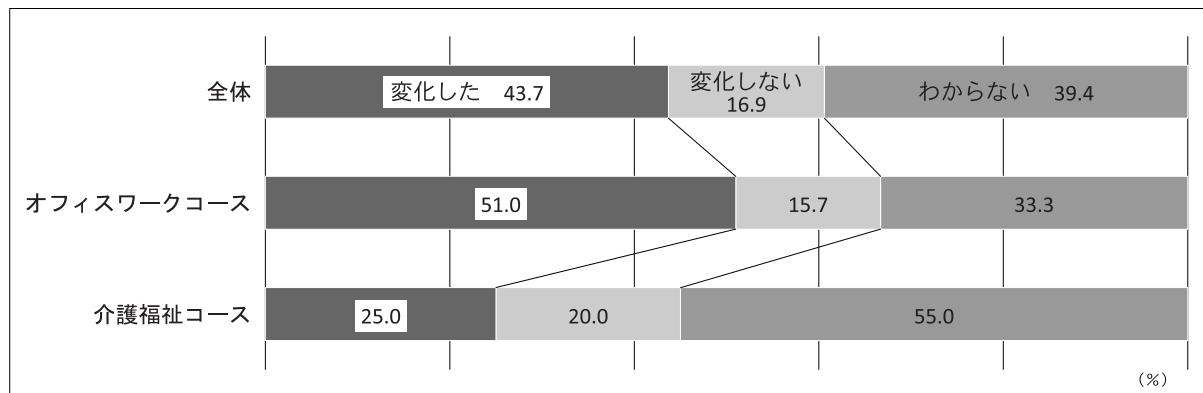


図-1 コース別「キャリア」に対する意識変化について

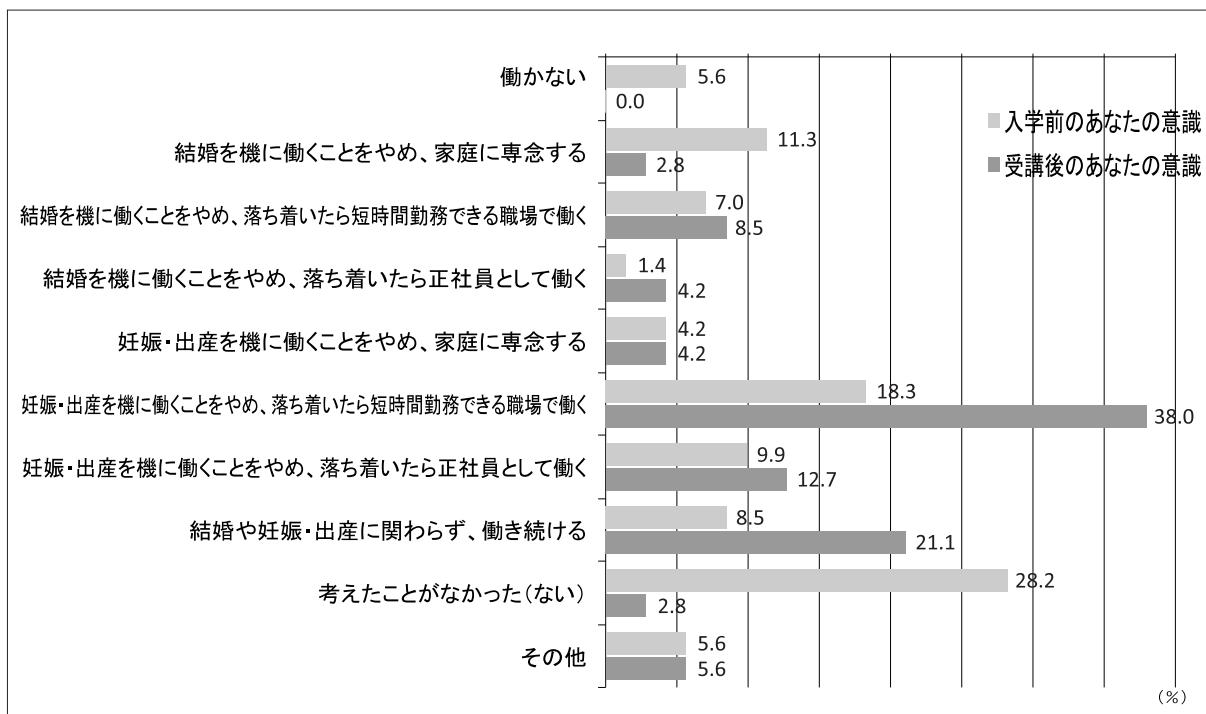


図-2 ライフイベントと就労に対する意識について

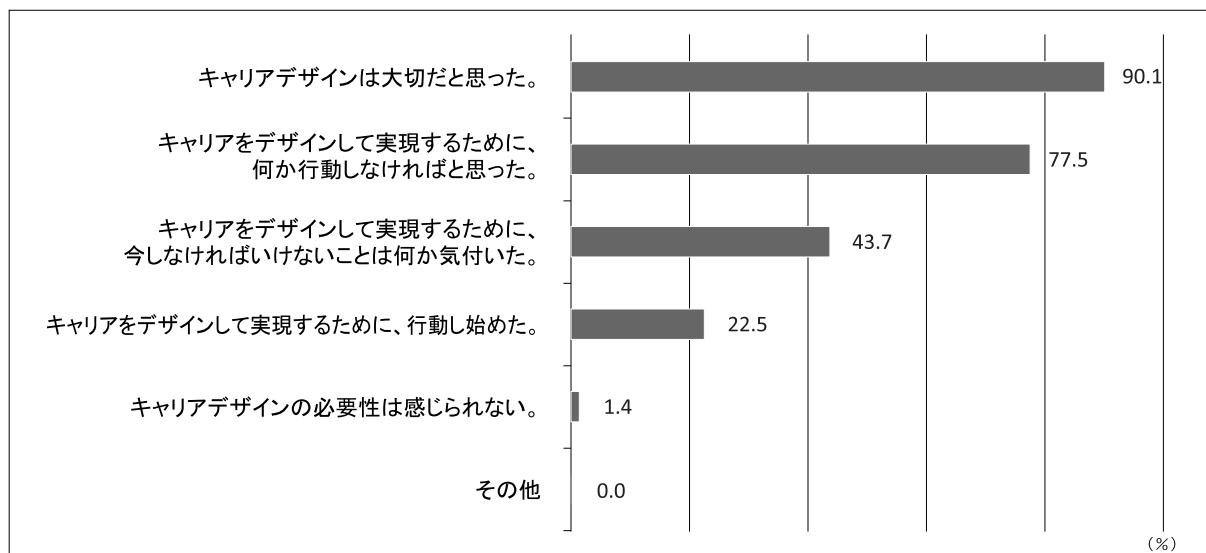


図-3 「キャリアデザイン」に対する意識変化について

V. キャリア教育の場としての社会体験実習

本稿Ⅱ章で、キャリア・アンカーを知るには10年以上の職業経験が必要とされていることを示し、職業経験の乏しい学生がこのことを在学中にわずかでも補う可能性のあることとして、インターンシップや社会体験実習、アルバイト経験をあげた。キャリア教育の場として現在取り組んでいる「社会体験実習」が学生の職業経験不足を補い、自己のキャリア・アンカーを知る契機となっているのかを確認す

るため、平成25年夏に三重県下の事業所で10日にわたる社会体験実習を履修し単位取得をした学生を対象にアンケートを実施した。その結果から、「社会体験実習」が学生の職業経験不足を補ってどの程度キャリア・アンカーを知ることに寄与しているのかを考察したい。キャリア・アンカーを知るには10年以上の職務経験が必要とされており、10日程度の職業体験でキャリア・アンカーがわかるのかという批判もあると思われるが、わずかでも効果が認められれば、そのことからさらなる授業の充実につながる方向性を確認したいと考えている。アンケートの対象者は、平成25年度前期に「社会体験学習」の単位を取得し、同25年夏期に「社会体験実習」を経験し単位取得した学生53名のうち48名であり、前述の「キャリアデザインⅡ」の授業（平成25年11月7日）の中でアンケート用紙を直接配布・回収した（回収率100.0%）。

まずは、社会体験実習に向けて事前に社会人としての心構えや履歴書の書き方、実習先へのアポイントメントの取り方を含むビジネスマナーを学習する「社会体験学習」（受講期間：平成25年4月5日～7月26日の90分授業15回）と、10日にわたりのべ64時間から80時間事業所で職業経験をする「社会体験実習」（概ね平成25年8月16日～8月31日の間に実施）に対する教育効果を把握するための「社会体験学習を社会人になる前の大学時代に履修したことは意義がある」かの問い合わせに対しては、「あてはまる」59.2%、「どちらかといえばあてはまる」38.8%、「どちらかといえばあてはまらない」2.0%、「あてはまらない」0.0%となり、肯定的な比率が98.0%と高い傾向を示した。また「社会体験実習を経験したことは、これからのキャリア形成に役に立つ」かの問い合わせに対しても「あてはまる」69.4%、「どちらかといえばあてはまる」26.5%、「どちらかといえばあてはまらない」4.1%、「あてはまらない」0.0%となり肯定的な比率が95.9%と高かった。このことから「社会体験学習」「社会体験実習」は、キャリア教育の場として教育効果が高いことが伺えた（図-4）。今後は、どのような意義があったのか、意義の具体的中味を掘り下げて探っていく必要があるだろう。しかし、本稿Ⅱ章でふれたシャインが唱える個人と組織の要望・意向をすり合わせるキャリア・サバイバルを体験するキャリア教育の場としての社会体験実習を検証すると、「個人と組織の調整・調和」の大切さおよび難しさは多くの学生が理解したもの、個人と組織を調整・調和できるようになるため課題を把握したり、個人と組織を調整・調和できるようになったりするほどには到達できなかった学生比率が2～3割程度みられるため、教育効果を高めるためのさらなる授業改善および相乗効果が期待できる他の科目との連携を視野に入れるなどの新たなアプローチからの改善も必要であると考える（図-5）。

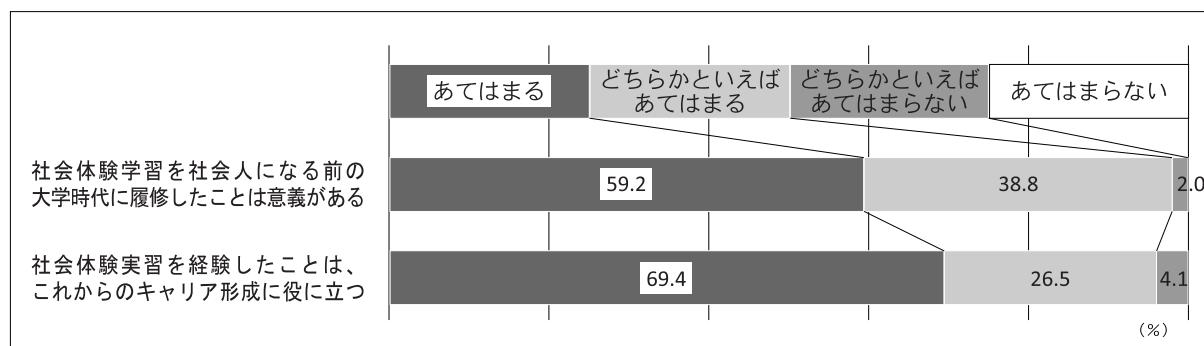


図-4 社会体験学習および社会体験実習に対する学生評価

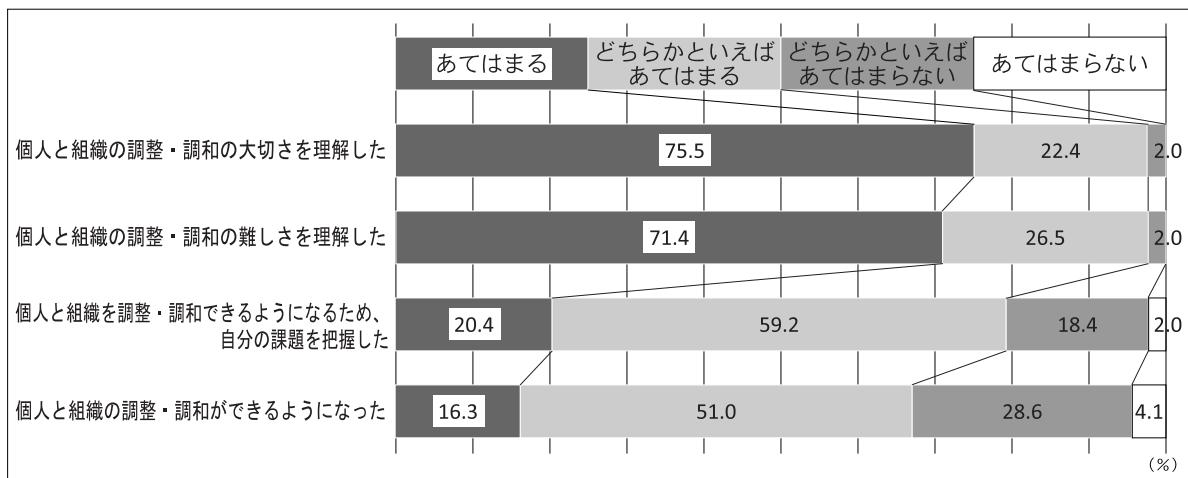


図-5 個人と組織の調整・調和力に対する認識

VII. おわりに

本稿では、キャリア育成学科の基幹科目であり新設科目である「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」、同じく基幹科目の「社会体験学習」「社会体験実習」を受講している学生を対象として入学以前から現在に至るまでの自らのキャリアの捉えかたや、就労意識の変化の効果を検証し、キャリア形成基幹科目の授業内容の改善を検討した。

短期大学に入学した時点から学生は、自分自身のキャリアを考え、生涯の仕事を含めた人生そのものを考える必要がある。また、高田短期大学を卒業する学生のほぼ全員は就職するが、就職するときに企業が必要としている能力は時代によって変化し続けており、近年は多くの企業がコミュニケーション能力を必要としている。

本稿IV章、V章で指摘しているように、学生自身が現場実習を通じて個人と組織の調整・調和、コミュニケーション能力の重要性は実感してはいるが、実践できている学生が少ないことが課題である。2年間という短期大学の短い修業年限に授業だけでこれらの基礎的・汎用的資質を修得するには限界があるので、ゼミナール活動、ボランティアや学校行事への積極的な参加などを通じて、学生の視野を広げたりコミュニケーション能力を高めることも必要である。

次年度より新設科目の「ビジネス実践」も開講される。この科目は2年生の後期に開講され、社会体験実習や学内の授業を通して、学生が自分には不足していると自ら発見した社会人としての必要な資質・能力を、その後の学校生活を通してどこまで改善できたかを再確認する場となる。このようなキャリア形成に関する知的科目と実習科目の循環と省察を通して、学生が主体的に自己のキャリアを築く基礎的・汎用的資質を身に付けることで、社会や自己の人生における様々な変化に直面しても、自己のキャリアを自らの力で必要に応じて修正しながら生涯にわたってデザインする力を修得できる2年間とすることが、キャリア育成学科に必要なキャリア教育であると考える。そのためのベースとなる基礎的・汎用的資質をキャリア教育の中で、学生にどのように修得させていくかということが今後の課題である。

註

- 1 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1）」『高田短期大学紀要第28号』高田短期大学、2010年、PP.110-111。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3）」『高田短期大学紀要第30号』高田短期大学、2012年、PP.117-129。杉浦礼子・安部耕作「短期大学におけるキャリア教育の必要性（その4）」『高田短期大学紀要第31号』高田短期大学、2013年、PP.107-118。
- 2 本稿において学生とは特に限定し表現した箇所を除いては大学生および短期大学生を示す。なお、文部科学省の答申や報告の引用箇所については、小中学生を念頭に置き児童（小学生）・生徒（中学生）の表現が使用されることが多いが、筆者らが大学生・短期大学生を強く意識し表現する箇所は学生と表現している。
- 3 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。「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、PP.11-40、2004年。
- 4 「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.7、2004年。
- 5 尾高邦雄『尾高邦雄選集第1巻職業社会学』夢窓庵、PP.17-54、1995年（『新稿職業社会学第1分冊』福村書店、1953年 所収）。
- 6 安部耕作「第14章 転換期の日本の経営とキャリア形成」『増補版現代社会と経営』ニシダ出版、PP.172-174、2011年。
- 7 Schein,E.H. (1978) .Carrer dynamics : Matching individual and organizational needs. Reading,M : Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、1991年)
- 8 Schein,E.H. (1965) .Organizational Psychology.. Prentice-Hall,inc(松井賛夫訳『組織心理学』岩波書店、1966年)
- 9 Schein,E.H. (1980) .Carrer Anchors : Discovering Your Real Values Revised edition. San Diego, : Pfeiffer. (金井壽宏訳『キャリア・アンカー 自分の本当の価値を発見しよう』白桃書房、2003年)。
- 10 高橋俊介『キャリア論』東洋経済新報社、2003年。
- 11 安部耕作「第14章 転換期の日本の経営とキャリア形成」『増補版現代社会と経営』ニシダ出版、PP.180-183、2011年。
- 12 中央教育審議会総会(第67回)「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 (参考資料) 資料3-3」2008年12月24日、19頁。
- 13 Schein,E.H. (2006) .Carrer Anchors Selfassesment. John Wiley&Sons, Inc. (金井壽宏・高橋潔訳『キャリア・アンカー セルフアセスメント』白桃書房,2009)。
- 14 前掲書(8)P.21
- 15 安部耕作・松井温文「転換期の日本の経営とキャリア形成 追手門学院大学ディスカッションペーパー No. 27」2013年、PP.20-21。総務省「平成19年度就業構造基本調査」2008年、PP.35-36。
- 16 Schein,E.H. (1995) .Carrer Survival : Strategic job and Role Planning. Pfeiffer & Company. (金井壽宏訳『キャリア・サバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』白桃書房,2003)。
- 17 高木直人「ケース・メソッド教育その1－短期大学教育での必要性」『日本産業科学学会研究論叢第13号』

日本産業科学学会、2008年。高木直人「ケース・メソッド教育その2－講義科目の場合と演習科目の場合について」『日本産業科学学会研究論叢第15号』日本産業科学学会、2010年。

- 17 金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』2002年、PHP新書、PP.110-165。
- 18 杉浦礼子・安部耕作「短期大学におけるキャリア教育の必要性（その4）」『高田短期大学紀要第31号』高田短期大学、2013年、PP.116。