

ケース・メソッド教育とキャリア教育

Case Method Guidance and Career Guidance

岡 一 範

Kazunori Okada

高 木 直 人

Naohito Takagi

池 田 聰

Satoshi Ikeda

(要約)

本稿においては、高田短期大学で実施しているケース・メソッド教育とキャリア教育の効果と必要性について、卒業生へのヒアリングを交えながら分析した。小学校から大学の長期に亘る学校教育の場でキャリア教育が導入されている。元々は経営学の領域で導入されたケース・メソッド教育が、医学、看護学、法学、教育学など幅広い領域で導入されている。社会が学生に求めるニーズが変化してきている昨今、大学や短期大学で縦に長く横に広い両教育を並行して実施することが、就職後の学生にどのような影響があるのかを検討した。

(キーワード)

ケース・メソッド教育、キャリア教育、考える力

I. はじめに

高田短期大学は地元からの入学生が100%に近く、卒業後の就職希望先は地元の企業で働く意思が高い。短期大学を卒業した学生の多くが地元の企業に就職することから、卒業生の企業での勤務状況が学校にも伝わりやすい。平成25年度もオフィス人材育成学科（現：キャリア育成学科 オフィスワークコース）では50名近い卒業生がそれぞれ三重県内的一般企業、病院、公務員等へ就職した。

そのような状況に置かれていることからも、地元で活躍できるための教育機関として存在する意味がある。しかし、地元企業で働くために必要となる技術的な科目だけを充実させても、専門学校や商業高校、工業高校との差別化は難しい。

そのような理由から、短期大学でなければ学べない科目を開講する必要があり、その科目は社会人として歩み始めた時に効果が出始める必要があると考えた。

高田短期大学でキャリア教育の導入は早い段階で実施されていた。キャリア教育がまだ全国的に開講されていない状況では珍しい科目であったが、現在では、小学校から導入されているように、教育機関では開講されて当たり前の科目になっている。

従って教育機関として差別化を図るためにもキャリア教育に何か科目を加えることが必要となった。その新しい科目のヒントは、「メンタルヘルスマネジメント」や「健康経営」ということばにあった。これらのことばはどちらかというと、心理学や体育をイメージさせる。しかし、「メンタルヘルスマネジメント」には、企業や職場ということばがついてくる。すなわち、メンタルヘルスマネジメントは職

場で起こっている人間関係問題が少なからず関係し、この問題は経営者、労働者に分け隔てなく働く人にとって誰にでも起こりうる。

そこで一つの案が浮上した。それは、職場の人間関係を中心に取り扱っている、ケース・メソッド教育の導入である。このケース・メソッド教育は、短期大学の開講科目としても決して間違った科目ではない。すでに、日本だけでなく世界的にもこの科目は認められている。

そのような理由から、高田短期大学では人生設計を考える「キャリア教育」、組織での体験を行うための「社会体験学習・実習」、職場での人間関係問題を管理者として考える「経営管理論」、職場で働いている人が直面している人間関係を考える「ケース・メソッド」をそれぞれ導入した。

キャリア教育とケース・メソッド教育の両教育を導入している短期大学は全国的にも数少ない。両教育を導入している大学は存在するかもしれないが、短期大学で導入している学校は高田短期大学だけかもしだれない。

両教育を導入しているから素晴らしいわけではない。高田短期大学で両教育を導入した理由は学生たちが卒業して社会に出るための準備に必要であると考えたからである。

その経緯を踏まえて一つの仮説を立てる。キャリア教育とケース・メソッド教育の両方を学修し社会人として活躍している学生は自らのキャリアを描くこともでき、職場の人間関係にぶつかったときも自分なりの解決策を見出すことができるが、それらの教育を受けていない学生は社会人になり何らかの壁に当たったときに乗り越える力が欠如している。

この仮説の検証方法はキャリア教育とケース・メソッド教育の両方を学修した卒業生と、キャリア教育もしくはケース・メソッド教育の片方のみを学修した卒業生への聞き取り調査である。

以下で、その導入してきたキャリア教育とケース・メソッド教育について説明する。

II. キャリア教育とは

キャリア教育とは職業教育に特化した教育ではなく、人がたどる行路やその足跡、経歴、履歴なども含め、一人ひとり生き方を考えるための教育と捉えることができる。昔から使われていることばとしてのキャリアとは、キャリアウーマンからも連想されるが、素晴らしい経験を積んできた人だけに与えられる呼び方のように、特定の職業生活を中心として、狭い範囲や意味で使われることが多かった。しかし、最近はもっと幅広い意味で使われ、職業生活を中心としつつ家庭生活や、ボランティア、PTAといった社会生活を含めた生活全体のパターンや、自分が積み上げてきた生活のプロセスや実績のことを指すようになった。このキャリアを用いて、それぞれの生き方を考えるキャリア教育が学校教育を中心に実践されるようになってきている。

日本においてキャリア教育という文言が公的に登場したのは 1999 年の中央教育審議会答申（以下「接続答申」とする）「初等教育と高等教育との接続の改善について」においてである。答申によれば「キャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に対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）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¹」と提言されている。キャリア教育は特定の職業に特化した教育とは明確に

異なる。単に出口指導の中での進路指導をすることにとどまらず、社会人としてどう生きるのか、家庭人としてどう生きるのか、人としてどう社会と関わっていくのかという、社会の中での役割を自ら考えさせることが重要である。なぜなら人は誕生してから生涯を終えるまで、それぞれが与えられた環境の中で生きていかなければならない。職業人となれば働き、税金を納めることで社会に貢献する。家庭を持てばその家庭を養う責任と役割がある。また学校へ通っている児童、生徒、学生は各学校で勉学に励み、これから国を支えていく基本的な知識を学んでいる。これらの役割は時間的な流れの中で内容、必要とされることが変化していくが、それまでに学んできたことが積み重なり、つながっていかなければならない。

学校がキャリア教育を実施することで求められる教育効果とは全体を通しては「生きる力」の育成である。ただ、それぞれの発達段階に応じて必要な力は異なる。大学や短期大学のように、社会へ出る前段階としての教育機関において必要なことは、学生に勤労観・職業観を植え付け、社会人・職業人としての基礎的資質や、能力の発達を通じて学校から社会へと円滑に移行できるようにすることである。

接続答申によれば、キャリア教育とは「一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、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²」と定義されている。大学生や短期大学生にこの定義を当てはめて考えてみる。卒業後、男性も女性も基本的には就職する。女性も卒業と同時に結婚して家庭に入ることはほとんどないことから就職すると考える。従って中学卒業時や高校卒業時とは異なり、キャリアデザインの中でも就職が前提にあり、そのために必要な能力や態度の育成をするための教育的な働きかけをしていかなければならない。

そして、学生のキャリアにとって重要なのが自らの力で就職先を選択できるようになることである。それは自らが目標とする企業を選択し、そこへ行くための道筋を考え、内定を勝ち取ってくるということである。そのために大学や短期大学においてはキャリアに関する科目を受講させるだけでなく、体験型の授業、ゼミナールなどを通じて様々な経験をさせなければならない。

大学や短期大学でもキャリア教育を強く推進、展開していかなければならない理由は2つ考えられる。1つ目は学校教育法第83条からである。「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。³」大学の存在意義から考えて、キャリア教育とは本来、大学、短期大学において展開されなければならない教育であったのではないか。なぜなら、大学は幅広い一般教養と深い専門知識の教育を通して、学生の知的、道徳的、応用的能力を育成すべき必要がある。つまり、人間としての自立、家庭人や社会人としての責務・役割の遂行、職業人としての専門的準備などをめざし、幅広い人間形成を図ることを目的としている。学生が将来の社会生活や職業生活に向けて、大学の内外でキャリア発達を遂げていくことは、とくに「応用的能力」や社会人・職業人としての準備に関わるものである。

2つ目は社会が求めるニーズと学生の能力・資質をいかに適合させるかということである。企業経営がスリム化し、新卒者の採用に求める人材像が変化してきている。企業内で人材育成をして戦力にしていくというより、即戦力を求めるようになってきている。大卒者の専門的職業能力はいうまでもない。それに加え近年、社会の側から大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、管理能力、社会的常

識、そして職業観に対して指摘されるようになってきている。

学校が実施している教育カリキュラムには、それぞれの学校が育てたい学生像があり、それが特色のある教育といえる。キャリア教育を実施している大学や短期大学は学生が自らの選択において決めた方向へ進み、厳しい社会へ出ていく力と、出た後も活躍してほしいという思いを持っている。ただ、753現象からも見える離職率（短期大学の場合は4とも言われている）の高さ、社会が学生へ求める力と、学生の現状に乖離があることも事実である。

今後、高田短期大学のキャリア教育をさらに発展させ、地域社会から求められる人材を育成するカリキュラムを実施していくためには座学の中で学ぶ受動的な授業と、学生が主体となり自ら考え行動し、働きかけられるような能動的な授業の両立が必要となってくるのではないか。その一つがケース・メソッド教育である。

III. ケース・メソッド教育とは

1. 歴史

「ケース・メソッド」は職場における人間関係の問題などを解決する方法として1900年代の初期に、ハーバード大学のビジネス・スクールが中心となって開発された。その後、マサチューセッツ工科大学のポール・ピゴーズによって開発されたインシデント・プロセス・メソッド、さらにはアメリカの大学や大学院の経営学部で広く使用されているクリティカル・インシデント等がある⁴。このようにケースを分析する教育方法はケース・メソッド以外にも多数存在するが、本稿においてはハーバード大学が開発したケース・メソッドについて論じていく。ケース・メソッドは、ケースを使用して集団討議を行うことによって参加者自身に学修させる教育方法であることができる。したがって、ケース・メソッドの特質は（1）ケースを使用すること、（2）集団討議を行うこと。以上の2点に集約される⁵。いずれの方法を用いる場合も重要視されることは、「ケースの分析にあたるものが自らの責任において意思決定を行うことがある」⁶。歴史の深いケース・メソッドは改良が加えられ実践的な経営教育の方法として、経営戦略、会計、マーケティングなどの幅広い分野で展開されている。最近は経営学の領域に留まらず医学や看護学の世界でも導入されている。

2. ケース・メソッド教育の必要性

竹内伸一は大学や短期大学の高等教育機関においてケース・メソッド教育が必要な理由を2点挙げている。1つ目は知識付与型の教育では身につかない能力が、社会の随所で必要とされていることである⁷。

竹内伸一は知識付与型の教育を否定しているわけではなく、重要性を主張し、その必要性は今後も色褪せることはないであろうとしている。ただ、知識付与型の教育だけでは今日の社会が求める人材を育成しきれていない⁸。それは、社会が学生に求めるニーズが変化してきていることから、従来の教育にプラスαの教育が必要になっている。その一つがケース・メソッド教育だと考えられる。

2つ目が少子化時代における大学の生き残りのために「就職に強い」大学を目指す必要性があることである⁹。大学全入時代を迎えた昨今においては、大学進学率は非常に高い。その一方で就職率は高い

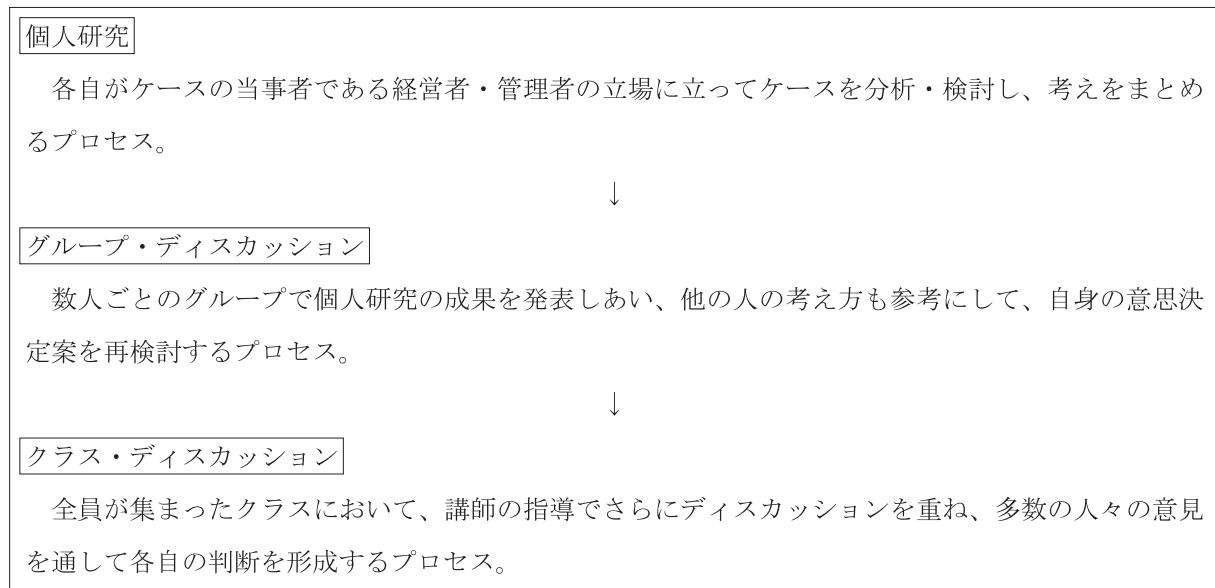
とは言い難い¹⁰。

このような現状で学生や親が大学に期待する教育は「就職に強い」ものに向かっている。大学教育は研究と教育を両輪としているが、時代とともに変化する社会のニーズには応えなければならない。それが最近では就職の場面で「売れる学生」を育てることである。事実、入試偏差値によらず「就職に強い大学」が誕生し、社会に認知されている。また、こうした強みの確立を目指す大学がケース・メソッドに着目し、導入してきている¹¹。

3. ケース・メソッドの進め方

高田短期大学は開講しているケース・メソッドは個人研究、グループ・ディスカッション、クラス・ディスカッションの3段階で構成されている。個人研究として現実の企業経営の実態をもとにして作成された「ケース」を配布し講読させている。そのケースには「経営者、管理者が判断し決定する当面の問題」「関連する周囲の状況や意見」などが、記述されている。配布されたケースをもとに個人研究を家庭で行った学生は、次の3つの学修プロセスに主体的に「参加」する。

表1. ケース・メソッド教育の学修プロセス



これら3つのプロセスを通じて、参加者は、「（1）ケースにおいて意思決定を必要とする問題が何であるかを明らかにする。（2）その問題に関連する記述・資料を関係づけ、解釈する。（3）その問題を解決する具体的方策を考え、これを提案する。（4）その方策が当面する問題と周囲の関連状況に適合するものであるかどうかを比較・検討する。（5）最終的判断(意思決定)を下す。」ことになる。

4. ケース・メソッド教育の学修成果

高田短期大学では「職場における人間関係問題を中心としたケース」を利用しながら、受講生と繰り返し討論や議論を重ねていく。ケース・メソッド教育では、一般的な知識や理論の一方的講義からは得られない、実践的な経営意思決定能力の養成を目的としている。すなわち、受講生がケースを読んで感

じることは、それぞれに違うはずである。受講生は、そこで感じたことを素直に発言し、そこに参加するものと、共通のケースについて話し合うことが大切である。前もって作られた答えが、ケースには存在しないので、それぞれの受講生が感じたことが答えになる。それが感じたことを、意見として出し合うことにより、さらに、深い考え方方が出来るようになる。

5. ケース・メソッドに参加するためには

ケース・メソッドの講義に参加するために以下のような注意を学生にしている。

ケースは必ず、講義の事前（1週間前）に配布される。事前学修として配布されたケースを受講生は事前に講読する。そして、事前に準備されている質問に、それぞれの考えをまとめたものを作成する。また、ケースを講読して特に自分が感じたことなどがあれば、すべて列挙し、メモとして残しておく。事前学修を十分にしてから、講義に参加させている。

IV. 両教育の利用

高田短期大学では、2010年度から2012年度の入学生は、1年生の前期にキャリア教育としてキャリアデザインを、2年生の後期にケース・メソッド教育を学んでいる。

キャリア教育では、短期大学で学ぶ意義を学び、学生自身が自分の将来を考える機会となっている。すなわち、入学時から将来の自分について考える時間を与えた。その結果として入学時に就職を含めて描いていた人生設計や考え方があらかじめ変化したり、入学時に人生設計が描けていなかった学生もおぼろげながら描けるようになる。

また、社会人として組織に所属して働く意味や、働くことはどのような意味があるのかなどの理由から、自由選択科目ではあるが、社会体験学習・実習への参加率が90%を超えていた。社会体験学習・実習は、他の大学でいうインターンシップである。しかし、高田短期大学でインターンシップと呼ばない場合には理由が存在するが今回は省略する。

高田短期大学ではキャリア教育とケース・メソッド教育がどのように導入されているのかを旧モデルと新モデルで示す。

表2. 高田短期大学キャリア教育、ケース・メソッド教育授業カリキュラム旧モデル

高田短期大学 旧モデル (2012年入学生まで)	
1年生	
【前期】	
キャリアデザイン	
社会体験学習・実習	
2年生	
【前期】	【後期】
人間関係論	⇒ ケース・メソッド

表3. 高田短期大学キャリア教育、ケース・メソッド教育授業カリキュラム新モデル

高田短期大学 新モデル (2013年入学生から)		
1年生		
【前期】		【後期】
キャリアデザイン I		⇒ キャリアデザイン II
社会体験学習・実習		⇒ キャリアガイダンス
2年生		
【前期】		【後期】
経営管理論		⇒ ケース・メソッド

V. 両教育を学び活躍する卒業生¹²

両教育を学び卒業した学生数は、数百人になる。しかし、両教育を学んだ卒業生全員の卒業後の動向は把握できていない。ただし、数名の卒業生については、卒業後の動向が把握でき、定期的なヒアリングも実施できている。データ数としては不十分であるが、これらは実際に教育を受けたか否かが社会人としての「今」にどのような影響を与えていたのかを知ることができる、生きた声としては貴重なデータである。今回はその中で、両教育を受けた、銀行勤務しているAさんと運送会社勤務のBさん、キャリア教育は受けたがケース・メソッド教育を受けていない銀行勤務しているCさんのケースを説明する。

ケース1 両教育を受けて銀行勤務しているAさん

勤務3年目になるが、仕事の内容はかなり大変なようである。しかし、キャリア教育で学んだ、自分なりに目標を設定し、その目標を達成するために努力をする考え方方が役立っている。また、職場の人間関係問題として、上司、先輩、同僚との関係で苦戦する場合があるらしいが、過去にケース・メソッド教育で学んだケースを思い浮かべると想定内の人間関係問題であるらしい。しかし、人間関係問題で現在は今までに考えていないケースに出会い苦戦しているようであるが、自分なりにトラブルに対してどのように対応すればいいのかを考える習慣を身に付けていたことが役立っているようである。

ケース2 両教育を受けて運送会社勤務のBさん

他大学を卒業して入社した同期は、1年もたたないうちに会社を退職した。同僚は、その理由が、職場の組織の問題と人間関係の問題であったといっているが、Bさんはキャリア教育を受けていないのではないかと感じたようである。同僚と話をしても、自分の将来設計の甘さや、仕事についての考え方方が十分できていないと感じたようである。Bさんも最初は職場の人間関係問題については悩んでいたが、過去に学習したケースを思い出すうちに、自分なりに職場の人間関係が理解でき乗り越えることができたようである。現在は、職場の組織の問題とパソコンのXP問題に奮闘しているようであるが、仕事は楽しいようである。また、自分なりの人生設計はしっかりとできており、将来のためにも現在の仕事で学んだことや、仕事の関係で築き上げることができ始めた人間関係などを大切にしながら、自分の人生

を着実に歩み始めている。

ケース3 キャリア教育は受けたがケース・メソッド教育は受けていない銀行勤務のCさん

同じ職場に同期はないが近い年齢の同僚はいる。ただ、年の離れた同僚から注意されるときの注意のされ方、いわゆる言葉の壁や、親まで年は離れていないがそれなりに年が離れている同僚への接し方などに悩んでいる。そのようなときは他の支店にいる同期や、同じ職場の年の近い同僚、短大時代の友人など、年の近い人に相談して解決策を探っているようだ。しかし、各々が忙しいこともあり他人に相談してばかりいられず、自ら解決策を考えてみるが、なかなかいい答えが見つからない。短大時代にケース・メソッド教育を受けた友人はいい答えをくれることが多い。そのようなときに自分もケース・メソッド教育を受けていればよかったと考えることもある。最近、短大時代の友人が在学中に使用したケース・メソッドの教材をもらい、自分で勉強もしているようである。

VII. 今後の課題

高田短期大学では、2013年度より、オフィス人材育成学科からキャリア育成学科オフィスワークコースに学科の名称変更が実施された。1年生ではキャリアデザインIと社会体験学習を前期に、社会体験実習を夏期休暇中に、キャリアデザインIIとキャリアガイダンスを後期に学び、2年生では経営管理論（特に職場で働く労働者の問題を中心に）を前期に、ケース・メソッドを後期に学んでいる。

1年生ではキャリア教育を学び、自らの将来について考え、2年生で経営管理論やケース・メソッドを学ぶことで職場における人間関係の問題を解決する力だけでなく、招かなくする力や管理能力を身に付けることもできるようになると考える。

今回実施したヒアリング調査から、在学中に将来の生き方を考えられたことで、「現在の職場で働くことができている。」、「就職してから職場の人間関係では多かれ少なかれ悩んだ経験が解決できた」などの意見を得ることができた。その多くが在学中に学んだケース・メソッド教育の重要性と生涯教育としてケース・メソッドを学び直したいと口にした。

卒業生同士で在学中のような討論の場を設けることができれば、違った角度から物事を考える力を養うことができより効果の高いケース・メソッド教育を実施することになるのではないか。そのためにも在学中からケース・メソッド教育に触れさせ考える力、意見を吸収する力などを養わせる必要性があると考える。

ヒアリングを実施したサンプル数の少なさから仮説を立証するには不十分であると批判を受けるかもしれない。しかし、先述したように在学中に進路や生き方を考える場が学校の授業カリキュラムとして存在していたことが役に立っていることや、社会人として活躍している卒業生の誰もが職場の人間関係では多かれ少なかれ悩んでいることは事実であり、その解決策を在学中に知っていたことで悩みを和らげることができている。

オフィス人材育成学科時よりもキャリア教育を充実させた科目を設置したキャリア育成学科オフィスワークコースは、本年度初めての卒業生を送り出す。彼女たちに関して継続的にヒアリングを実施し卒

業後何年目あたりで両教育の効果がでているのかを測定していきたい。平成 25 年度からは「キャリアデザイン I・II」が必修科目となった。従って、両教育を受けて卒業する学生、キャリア教育だけを受けて卒業する学生が出てくることになる。これらの学生が卒業後どのようなキャリアを歩んでいくのかを分析しない限り、その成果をみることはまだできない。

謝 辞

本論文の執筆にあたり、14 名の卒業生にヒアリング調査に協力いただいた。ヒアリング調査実施にあたり研究趣旨の説明し、快く引き受けもらった。諸事情により、ヒアリング結果を全て記載することはできなかつたが、貴重な意見、データとして使わせていただいた。改めてこの場を借りてお礼申し上げる。

註

- 1 文部科学省 HP (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/)
- 2 同上 HP
- 3 同上 HP
- 4 坂井正廣 編著 『人間・組織・管理 その理論とケース』、文眞堂、1992 年、12-13 頁。
- 5 同上書、12 頁。
- 6 同上書、13 頁。
- 7 高木晴夫監修 竹内伸一著 『ケースメソッド教授法入門 理論・技法・演習・ココロ』慶應塾大学出版社、2010 年、15-17 頁
- 8 同上書、16-17 頁。
- 9 同上書、17-18 頁。
- 10 三重県労働局のデータによると平成 25 年度三重県にある大学の平均就職率は 93.4% であった。
- 11 竹内伸一、前掲書、17-18 頁。
- 12 平成 26 年 5 月～10 月にかけて高田短期大学の卒業生 14 名にヒアリング調査を実施した。