

想定外変化時代の全学型キャリア教育体制を 構築するための一考察

——地方中堅私大の教職員のキャリア教育意識調査より——

山 本 和 史*

(受付 2022年 5 月 28 日)

1. 問 題 の 所 在

21世紀は「想定外変化の時代」だと議論され始めてから久しいが、2020年から今日に至るまで、コロナ禍の影響により特定されたエリアや人種、文化、宗教に関係なく世界中の大多数の人たちが想定外の日々を過ごしていることが考えられる。新型コロナウイルスの世界的な感染拡大を背景に、本来であれば数年かけて起こるはずだった変化が一気に顕在化し、さらに急激な行動変容に迫られている。緊急事態宣言により自粛が促され、個人や企業がリモートワークを実施するなど、これまでと違った働き方や時間の使い方の変容が現実化された。

2019年12月に中国の武漢で新型コロナウイルスの感染の報道がなされた時に、日本において何度も緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発令され、ここまで長期に亘ってコロナ禍の中で過ごさなければならぬと危機感を抱いた人がどれだけいただろうか。新型コロナウイルスの影響は経済にも大きな影響を与えた。その結果のひとつが完全失業率に表れている。具体的には、2020年12月の完全失業者数が194万人になり前年同月より33.8%増えた（総務省）。また、自殺者も増えている。特に、女性は前年比42人増え7,068人（2021年）になった。厚労省自殺対策推進室は、「さまざまな場面でコロナの影響が続いているとみられる」と分析している。具体的な要因として、男子も含め「経済・生活問題」、「家庭問題」等を挙げている。僅か2年の間に、全ての人たちが想定もしなかった生活環境の中で過ごし、多くの人が亡くなりまた失業するなどキャリアの変容が感じられる。予期せぬ2020年から22年であり想定外のキャリア（人生）になってしまったことが推察される。今後においてもウイルスによるものか、自然災害によるものなのか、それともポジティブなところではAIやIOTの進化によるものなのか、また地球全体で問題視しなければならないできごとなのか、エリアが限定されることなのか分からないが、さらに想定外のできごとが起こることを踏まえた上でキャリア（人生）と向き合っていかなければならないだろう。

* 広島修道大学

予期せぬ想定外のできごとは、個人のキャリア（人生）に大きな影響を与える。「不確実」であり「想定外変化」が起こる時代。さらに人生100年時代と長くなることが想定される環境下において未来のキャリア（人生）を如何に捉え歩んでいくのか。さらに対応できる自律力をつくりだすかについて議論することが肝要である。とはいえ未来のキャリアについて、現時点では完璧に予測することはできない。よって、予測ができない前提でキャリア（人生）と向き合っていなければならない。このような時代背景の中で、キャリア教育の目標や位置付けをこれまで以上により深く考えなければならないだろう。これまでも議論されてきたことではあるが、目先の就職率やワーク・キャリアに偏重するだけのキャリア教育であってはならない。永作・三保（2019）は、欧米のキャリア教育について、教科学科や学問のモチベーションとパフォーマンスを高めることが自明となっており、具体的なエビデンスもあり目の前の課題や授業が自分にとってあるいは自分のこれからのキャリアにとってどのような価値があるのか、さらに職業社会や地域社会にはどのようなニーズやシーズがあり、それが自らの学びと結びつく可能性があるのか、など意識を変えなければならないと論じている。個々の学生に自身の生涯キャリアにおいて大学での専門教育にはどのような価値があるのかを意識させ、次のステップである職業社会の現状を踏まえてそれらを意味づけさせることで、大学生活を有意義に過ごすことができるように促すことが重要である。また、大学という場や大学生という時期が生み出すさまざまなカリキュラム外の活動がもつ意味の重要性も併せて伝えるべきである。まさしくこれらの論点が大学のキャリア教育では肝要である。これらを実現するために、キャリア教育科目を担当する教員やキャリアセンターの職員のみでキャリア教育について議論を行うのではなく全学的に取り組み、各学部学科と連携していかなければならないと考える。しかしながら、全学的な取り組みは大都市圏の大規模な大学では難しいだろう。考えられる理由として、「教員数が多いため多種多様な価値観をもってアカデミックなキャリアを歩んできている」・「キャリア教育は就職活動支援のための教育だと誤った捉え方と認識」・「教員のキャリア教育に対する非関与意識」（永作・三保，2019）、「学部教育との連携が図れていない」（上西，2007）などが起因することが考えられる。

他方、地方の中堅大学も同様の課題を抱えつつも大学規模による動きやすさがあるだろう。「多様化（ダイバーシティ）の時代」、「想定外変化の時代」、「スピード時代」、「人生100年時代」を鑑みながら「大学のキャリア教育」の体制の在り方や授業内容について、まさしく議論を行わなければならない時期だとも云えよう。

S 大学では2024年度から新たなカリキュラムが実施されるが、キャリア教育科目「大学生活とキャリア形成」の授業の在り方について議論を行うだけでなく、全学にとってキャリア教育の存在意義を改めて考察し、さらに各学部のキャリア教育・専門教育とどのようにに関連させるかを論じるタイミングでもある。

先述したように、それぞれの学生が想定外変化の時代を生き抜くには予期せぬ出来事がこれまで以上に起こることが想定される。様々な試練と向き合っていかなければならない現状において「自己効力感」と「ふたつのジリツ（自立と自律）」が肝要であり、学生は大学生活において次に繋がる小さな成功体験と複数の失敗等様々な体験をすることが望まれる。ただ、様々な体験が単なる体験で終わるのではなく、他己及び自己が評価及び承認することが次に繋がり、学生が成長や変容する機会になる。大学内の体験に関しては教職員が大きな影響を及ぼす。問題とされるのは教職員の接し方である。例えば教員であれば講義やゼミ、職員であれば各部署において学生の相談業務が重要である。所謂、全教職員がキャリア教育視点を持って学生と接することが肝要であり、これらが「全学型キャリア教育体制」に繋がる。

本来であれば「S大学の全学型キャリア教育体制」について議論を行っていくべきところではあるが、しかしながら、いきなりこれらの体制に関する議論を行うのではなく、まずは、S大学の教職員がキャリア教育をどのように捉えているのか、また、問題意識をもっているのかを議論しなければならない。そこで、本稿では、「全学型キャリア教育体制」の議論を行う前に、全教職員が「キャリア教育」をどのように捉えているのかに焦点を当て分析を行う。さらに分析結果を踏まえて「全学型キャリア教育」の在り方について議論を行う。構成は以下の通りである。つづく第2節では、キャリア教育の変遷についてこれまで審議されてきたキャリア教育を振り返り、大学における今後のキャリア教育の在り方を明らかにする。第3節ではS大学教職員のキャリア教育に関する調査対象と方法、目的について。第4節ではS大学のキャリア教育に関する定量調査と仮説構築型調査の分析結果について。第5節は考察である。

2. キャリア教育の変遷とキャリア教育の今後

キャリア教育という文言が初めて登場したのは、以下の1999年の中央教育審議委員会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善」についてであった。

具体的には、「キャリア教育の実施に当たっては家庭、地域と連携し体験的な学習を重視するとともに、学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」・「新規学卒者のフリーター志向が広がり、高等学校卒業者では進学も就職もしていないことが明らかな者の占める割合が9%に達し、また、新規学卒者の3年以内の離職も厚生労働省の調査によれば、新規高卒者で約47%、新規大卒者で約32%に達している」（中央教育審議会、1999）。

見美川（2013）は、確認しておくべきこととして、就職難にしても早期離職にしても若者とフリーター志向にしても、若者層の就労・雇用問題の深刻化が懸念され、キャリア教育の必要性が主張され大学では就職難が続く、各大学が就職実績を維持しようと躍起になって学生のテコ入れを図ろうとしたのが「キャリア教育」であったと論じている。

大学教育においては、現代的教育ニーズ取り組み支援プログラム（現代 GP）の中で実践的総合キャリア教育の推進に関するテーマが開始され、参加大学を中心にキャリア教育の体系化が加速した（文部科学省、2006）。さらにそれ以降の同種のプログラム「就業力育成支援事業」（2010年）、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」（2012年）へと引き継がれてきた。これらは大学におけるキャリア教育の推進・充実をはかるための助成事業で有り、選定された大学に対しては、毎年1,000万円単位の補助金が出されている仕組みになっていた。これらの事業は、各大学ともキャリア教育が着手される契機にはなっていると思われるが、その実態及び成果はどうであろうか。少し論点から外れるが、景気が回復し、求人環境が改善され就職率が良くなっただけではないか。あるいはキャリア教育と声高く言われながら、結局のところキャリアセンターにその業務が集中し、どの大学も全体としては「キャリア教育と就職は、キャリアセンターの管轄。自分は関係ない。」という教員が増えることに拍車を掛けただけではないかという議論も起きている。

また、若者層の就労・雇用問題の深刻化などの課題等を克服するために「就業力育成支援事業」などの事業が行われたことが契機となり各大学ともキャリア教育が着手されるようになった。

他方、2016年度に文部科学省が国公私立779大学に対して行った「大学における教育内容等の改革状況について」（文部科学省高等教育局、2017）の調査によれば、769大学から回答があり学部段階において教育課程内でキャリア教育を実施している大学数は723大学に上った一方で、キャリア教育という領域が抱えている多様性により、現場ではキャリア教育科目の教育改善を目指す実践者は問題を認識しつつも、今後の方向性を見出すことに困難を抱えている現状が明らかになっている。また、花田・宮地・森谷・小山（2011）は、教育内容と方法、提供主体が一様でないことがキャリア教育の特徴であり、様々なキャリア教育が氾濫していることにより教育の評価自体も難しくなっていると指摘する。白井（2015）によると、キャリア教育の主な取り組み内容として、職業観・勤労観の育成を目的とした授業79%、コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考等の能力を目的とした授業は76%とし、2点に大別できるがどちらかというとな就職実績につなげる目的やワーク・キャリアを意識した就業力の育成を重視した混沌期のキャリア教育の状況が窺える。古田（2019）は、キャリアを捉える領域の視点からみたキャリアの分類を行い、狭義のキャリアは、職業・職種・役職・年収・仕事上の目標・仕事のやりがい・職業的興味など捉えている。また、広義のキャリアを狭義のキャリアに加えて、家族構成、趣味、生活全般の満足度などとしている。児美川（2013）は、キャリア教育とは字義どおりに解せば、「キャリアのための教育」であり、変化の激しい社会に漕ぎ出ていって、そこで自らのキャリアを築いていくための準備教育であり、「将来のキャリアへの準備」とは、決して職業や仕事の世界への「適応」だけを指すわけ

ではないということ。ライフキャリア上の様々なイベントや転機に対応できるための準備も必要であるとし、ワーク・キャリアだけのキャリア教育は狭すぎるとしている。さらに、「キャリア発達」のための力量形成に資するのが「キャリア教育」とした上で、「キャリア発達」とは社会的な存在である人、人生の履歴においてさまざまな「役割」を引き受けながら生きていく。そうした「役割」を担うことができるように成長すること、そのことを自分の「生き方」として、自分の中に統合していけることだと論じている。

古田（2019）、児美川（2013）の論点にあるように、キャリア教育とは就職活動の支援が目的ではない。さらに、先述したように、「多様化」、「不確実」、「想定外変化」が起きる時代であり人生100年時代と長くなることが想定される環境下において学生それぞれが、大学の講義、ゼミ・サークル活動、留学、インターンシップ、ボランティア活動、アルバイト等多様な経験を通して「自律力」を高めることが肝要である。まさしく大学のキャンパス内及び大学生生活の4年間は、「自律力」高めることができるキャリア教育の宝庫だと云えよう。これら宝庫をつくりだしているのはいずれの大学においても全教職員である。全教職員の問題意識が宝庫の質量となり学生が「自律」できる環境をつくりだしている。よって、キャリア教育はこれまでとは違った「全学型キャリア教育体制」を構築しなければならないだろう。そのために、まず、現教職員が「キャリア教育」をどのように捉えているのか、それ以前に問題意識をもっているのかを検証し、その結果を踏まえて「全学型キャリア教育体制」について議論を行っていくことが肝要である。

3. S大学教職員のキャリア教育に関する意識調査について

（1）調査対象と調査方法

本稿の調査対象者はS大学の教職員381名（教員191名、職員190名）である。回答を得たのは157名（教員66名、職員91名）で回答率は41.2%（教員34.5%、職員47.8%）あった。調査方法は、S大学の教職員に調査の主旨とアンケートの回答方法についてメールを活用し個々に依頼をした。アンケートの回答はグーグルのソフトを活用し教職員が特定されないように設定をした。回答率は想定以上に多かったが、考えられる理由として、「キャリア教育」に関する調査を学内でこれまで行ったことがなかったこと、また「キャリア教育」に関して問題意識や興味及び関心をもっているS大学の教職員が多かったことが推察される。

（2）調査目的

本稿は、先述したようS大学の「全学型キャリア教育体制」について議論を行う契機になるための調査を行うことを目的としている。

「全学型キャリア教育体制」が肝要な理由は、誰しもが経験したことのない時代の変化や多

様化された様々な環境の中で、学生は社会人になりキャリアを開発・形成していかなければならない。他方、企業の人事部署のパーパスが、予定している新卒及び中途採用の目標人数を達成させるだけでなく、経営計画や事業計画、そして組織戦略の企画立案を実行すること、さらに自律型人財の採用、育成、定着に変容してきている。これらの変容に対応するには、大学のキャリア教育が従来通りの内容や体制では限界があると捉えている。何故ならば、先述したように、これらの問題意識を解決するにはキャリア教育担当教員及びキャリアセンターの職員だけで取り組む内容やレベルではないからである。これらのことを鑑みると S 大学は「全学型キャリア教育体制」について議論すべき時期であると考える。

まずは、S 大学の教職員が「キャリア教育」をどのように捉え、問題意識をもっているのかを把握することが肝要であり、その結果を踏まえ「全学型キャリア教育体制」に関する議論のテーマ及び内容、さらに課題を明らかにする。

意識調査の質問内容は下記の 9 点である。

- (1) キャリア教育は就職活動や仕事等に活かすための教育だと思いますか。
- (2) S 大学が 20～30 年と長く存続するために、キャリア教育科目が必要だと思いますか。
- (3) あなた自身の 5 年後または 10 年後のキャリア（人生）について考えられたことがありますか。
- (4) 5 年後または 10 年後の S 大学は、今よりも社会的に評価されている大学になっていると思いますか。
- (5) キャリア教育に関して、ご意見やご質問がありましたらご記入ください。
- (6) 現在、在籍している学生及び今後入学してくる学生に、キャリア教育が必要だと思いますか。
- (7) 担当されている科目において、社会人基礎力やジェネリックスキルを涵養させることを意識し、授業を行っておられますか。もしくは、涵養させる契機になることを意識し授業を行っていますか。
- (8) 学生と接する時、学生が成長する機会になることを意識し対応されていますか。
- (9) 学生のキャリア発達を促す（キャリア教育）機会になると思われる項目を選んでください（14 項目）。

上記 9 点の (1)～(5) については教職員共通の質問である。講義に関わる (6) と (7) については教員のみに質問を行った。また、職員がどのような意識で学生と接しているのか、さらに大学生活とキャリア教育の関連性をどのように把握しているのかを確認するために (8) と (9) は職員のみに質問を行った。

4. キャリア教育に関する定量調査と仮説構築型調査

まず、「全学型キャリア教育体制」について本格的に議論を行う契機にするため3点の仮説を立てた。1点目は教職員共、「キャリア教育」の目的を就職活動や仕事に活かすための教育と捉えている。2点目は教員が担当する講義は、社会人基礎力及びジェネリックスキルを涵養することを意識することなく行われている。3点目は職員が学生と接する時に「キャリア教育視点」を意識することなく対応している。これらの3点の仮説は、「全学型キャリア教育体制」を構築するにあたり問題意識をもたなければならない肝要な論点である。ネガティブな仮説になっているのは、S大学に限らずキャリア教育はキャリア教育担当教員及びキャリアセンターの職員のみで完結されるべきであるという捉え方が一般的だからである。これら3点については定量調査を行いS大学の教職員がキャリア教育をどのように捉え問題意識をもっているのかを明らかにする。また、質問(5)の「キャリア教育に関して、ご意見やご質問がありましたらご記入ください」については、記述による回答をもとめた。

上記の仮説以外に、職員個人の5～10年後のキャリアとS大学の5～10年後の社会的評価との関連性に関しても分析を行ったが、本稿では深い議論は行っていない。

(1) 仮説1「キャリア教育」の目的を就職活動や仕事に活かすための教育と捉えている

古田(2019)は、先述したようにキャリアを捉える領域の視点からみたキャリアの分類を行い、狭義のキャリアは「仕事に関連した教育に限定したキャリア」とし、広義のキャリアは「仕事領域に限定せず家族や趣味の領域を含めたキャリア」としているが、一般的には「キャリア＝ワーク・キャリア」と捉えられていると考えられる。これらは、キャリア教育の混沌期には就業力の育成を重視していたことに影響されていると捉えることができるだろうと論じている。

S大学の「全学型キャリア教育体制」について議論を行うにあたり「キャリア教育」の概念を確認することが肝要である。S大学の教員は66人中59名(90.4%)、そして職員は91人中86名(94.5%)が、「キャリア教育」は「就職活動や仕事に活かすもの」としキャリア教育を狭義で捉えられていることが明らかになった(図表1, 図表2)。所謂、キャリア教育は就職に関する支援を行うことが目的であると認識し、就職支援に関する専門の知見をもったキャリア教育担当教員及びキャリアセンターの職員が取り組むべきであり、全学的に行う教育として捉えられていないことが推察できる。

図表1と図表2は、仮説1の「キャリア教育の目的を就職活動や仕事に活かすための教育だと思われますか。」の質問について4件法(「思う」・「やや思う」・「あまり思わない」・「思わない」)で行った結果である。

図表 1 キャリア教育の目的（教員）

| | 回答者数 |
|---------|------|
| 思う | 38 |
| やや思う | 21 |
| あまり思わない | 5 |
| 思わない | 2 |
| 無回答 | 0 |
| 合計 | 66 |

出所：筆者作成

図表 2 キャリア教育の目的（職員）

| | 回答者数 |
|---------|------|
| 思う | 62 |
| やや思う | 24 |
| あまり思わない | 4 |
| 思わない | 1 |
| 無回答 | 0 |
| 合計 | 91 |

(2) 仮説 2「講義は、社会人基礎力及びジェネリックスキルを涵養することを意識されないで行われている」（教員対象調査分析）

仮説の 2 点目は、社会人基礎力及びジェネリックスキル（以下、基礎力）を涵養することを意識して、教員が講義を行っているかについて仮説を立て分析を行った。

何れの科目においても課題が課せられる。学生は課題に取り組むにあたり主体的に情報収集を行い、課題提出までのプロセスにおいて課題を分析し解決する等様々な基礎力が涵養される。他方、新卒者を採用する企業は何れの経験であろうとも、学生が培った基礎力を採用基準のひとつとしている。

さらに、これらの基礎力は社会人になってからも強く求められるものであり、就職活動時だけでなく社会人としてキャリアを形成するにあたって重要視される。よって、学生が大学卒業後にキャリアを形成するにあたって肝要とされる基礎力を大学の講義を通して涵養できることを教員は強く意識し講義を行うことがキャリア教育視点においては必要である。しかしながら、多くの教員は基礎力を涵養することを意識することなく講義を行っていると考えられるが、講義を設計する段階から「基礎力」を強く意識することにより、これまで以上に基礎力が高まることが推察でき、就職活動時に評価されるだけではなく「基礎力が高められた大学の講義の在り方」が社会人になってから様々な課題を解決するにあたって活かされることが考えられる。何故ならば大学の講義の課題も、社会人になってクライアントの要望に応える課題も基礎力が発揮されなければならないからである。

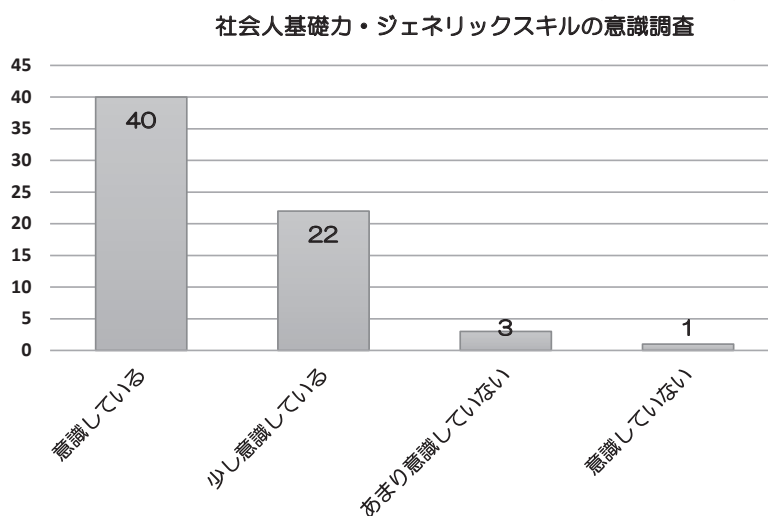
S 大学の教員は 40 人（60.6%）が講義を通して基礎力を涵養することを意識しており、少し意識している教員を含めると 62 人（93.9%）になる。多くの教員が基礎力を意識し講義等を行っていることが窺える（図表 3）。

基礎力を意識して講義を行っている S 大学の教員は、いずれの基礎力を高めようとしているのか、もしくは意識しているのかについては、最も多かったのが「情報収集力」（75.7%）であった。つづいて「情報分析力」（71.2%）、「課題発見力」（66.6%）、「表現力」（65.1%）、

「主体性」(60.6%)であった。以下、「状況把握力」・「実行力」・「働きかけ力」・「規律性」・「行動持続力」である(図表4)。

他方、日本経済団体連合会(以下、経団連)の「高等教育に関するアンケート結果(文系)」(2018)において「産業界が学生に期待する資質・能力・知識」は、「主体性」・「実行力」・「課題設定・解決力」・「チームワーク・協調性」・「社会性」が上位の5点であった(図表5)。

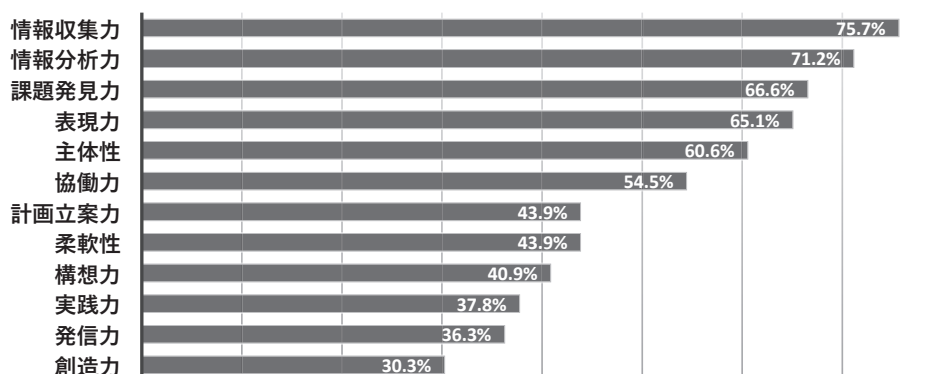
図表3 社会人基礎力・ジェネリックスキルの意識調査(教員対象調査)



出所：筆者作成

図表4 講義を通して涵養することを意識している基礎力(教員対象調査)

社会人基礎力とジェネリックスキル(重複回答)



出所：筆者作成

図表 5 S 大学の教員が意識する基礎力と経団連が求める人物像の基礎力の上位 5 項目

| <S大学教員意識> | <日本経済団体連合会> |
|-----------|-------------|
| 情報収集力 | 主体性 |
| 情報分析力 | 実行力 |
| 課題発見力 | 課題設定・解決力 |
| 表現力 | チームワーク・協調性 |
| 主体性 | 社会性 |

出所：筆者作成

経団連と S 大学の調査結果は基礎力の項目が異なるため単純に比較できないが、該当するだろう項目から経団連が求めている基礎力と S 大学の教員が意識している基礎力（以下、S 大学の教員）の重要度の違いが読み取れる。具体的には、経団連が 1 番目に挙げている「主体性」は、S 大学の教員は 5 番目に意識している。また、経団連の 4 番目の「課題設定・解決力」は、S 大学の教員は 3 番目の「課題発見力」が近似する項目になるだろう。これらの 2 項目は両者共上位 5 項目に入っている。しかしながら経団連の 2 番目の項目「実行力」は S 大学の教員が 10 番目に意識をしている「実践力」に該当するだろう（図表 4）。さらに経団連の 4 番目の項目「チームワーク・協調性」に該当する「協働力」は S 大学の教員は 6 番目に意識をされている。「社会性」は S 大学の教員の調査において項目が設定されていないため比較ができない。以上の結果から「経団連が求める人物像の基礎力」と「S 大学の教員が意識する基礎力」の上位 5 項目は完全に一致はしていないが、10 番目（図表 4）まで広げると 80% の項目が一致する。よって両者が大きくかけ離れているとまでは云えないだろう。前述したように S 大学の多くの教員が基礎力を意識して講義を行っている（図表 3）点が明らかになったことから、2 点目の仮説「講義は社会人基礎力やジェネリックスキルを意識されないで行われている」については否定され、一部であるが S 大学では全学型キャリア教育体制に繋がる講義が行われている。また、「産業界が学生に期待する資質・能力・知識」に則した講義を行っていたことが推察できる。

(3) 仮説 3 「職員が学生と接する時にキャリア教育視点」を意識しないで対応している (職員対象調査分析)

大学のキャンパスは多くの社会人が働いている。学生はよりよい大学生活を過ごすために、不明点や悩み事について社会人である教職員に相談をする。相談するだけではなく教職員を通して社会を観察する。また、学びや気付きを得ている。このような視点から学生の相談に

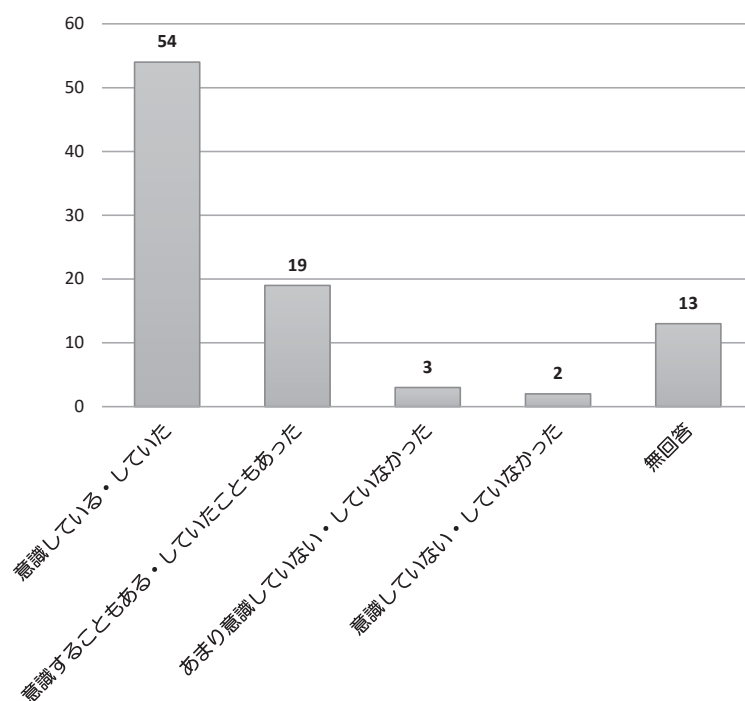
応じる教職員の意識が重要である。特に大学生活に関して学生は職員との接点が多くなるため、教員は勿論のこと職員ひとりひとりが「キャリア教育」視点を意識し学生と接することが求められ、接し方次第ではそれぞれの学生に多大なる影響を及ぼすだろう。教職員全員がキャリア教育視点をもって学生と関わる。これらがキャリア教育視点での教職協創であり「全学型キャリア教育体制」に繋がる。

学生と接する時に学生が成長する機会になることを意識しているか等、「キャリア教育視点」をもって学生と接しているかについて調査したところ、「意識している、もしくは意識していた」が54人（59.3%）であった。さらに、「意識することもある、もしくは意識していたことがあった」を含めると73人（80.2%）に達した。以上からS大学の多くの職員が学生の成長を意識している、または意識していたことが明らかになった（図表6）。

つづいてキャリア発達を促す（キャリア教育）の機会になると思われることに関する調査結果である（図表7）。最も多かったのは「キャリア教育に関する授業」（86.8%），つづいて「インターンシップ」（83.5%），「アルバイト」（81.3%），「ボランティア活動」（72.5%）であった。

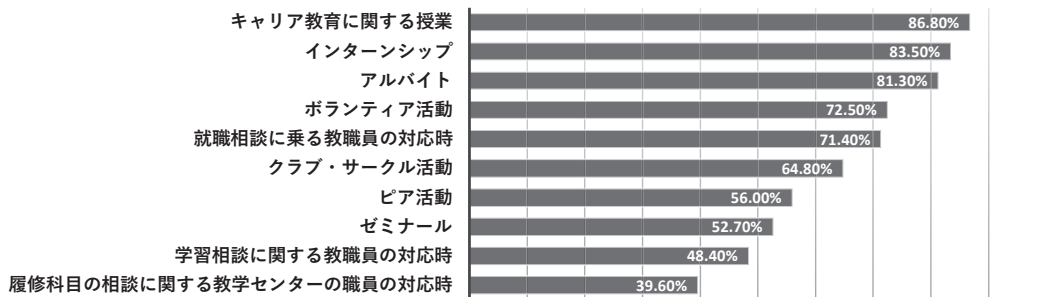
図表6 キャリア教育視点の意識調査について（職員対象調査分析）

キャリア教育視点の意識について



出所：筆者作成

図表 7 キャリア教育の機会になる大学生生活
キャリア教育の機会になる大学生生活（重複回答）



出所：筆者作成

これら上位項目は学生が能動的に働き掛けをし、自ら機会をつくりだしていることが考えられるが、それぞれの機会に達する過程において職員の介入がある。それぞれの部署の介入及び対応に関する項目から職員が捉えている学生への影響度が読み取れる。具体的には「就職相談に乗る教職員の対応時」（71.4%）, 「学習相談に関する教職員の対応時」（48.4%）, 「履修科目の相談に関する教学センターの職員の対応時」（39.6%）であった。これらから2点のことが考えられる。1点目は、「就職相談」をキャリア教育として捉える職員が多いこと。先述した3点の仮説の内の仮説1「キャリア教育」の目的を就職活動や仕事に活かすための教育と捉えている」にも繋がる。2点目は、S大学の約40～50%弱の職員が「教学センター及び学習支援センターの職員の対応」もキャリア教育として捉えられている点である。

（4）キャリア教育に関する意見及び現状の課題

定量分析以外に、キャリア教育に関する意見や課題について記述式で質問を行った結果、教員から12件、職員から15件の回答を得ることができた。回答内容について定性的分析を行い教員及び職員ともカテゴリーに分け議論を行った。

①キャリア教育に関する意見や課題（教員）

教職員のキャリア教育に関する記述内容から5点カテゴリー（「意義」・「課題」・「問題意識」・「講義内容」・「その他」）に分類され、教員のキャリア教育に関する記述内容は、「意義（5件）」・「課題（3件）」・「問題意識（3件）」・「講義内容（1件）」（図表8）であった。

キャリア教育の「意義」に関する教員の記述内容は、「学問を学ぶ」とこととキャリア教育とは別物ではない。密接に関係している（回答NO①）・「基礎力は大学教育で広く身につけるべき能力であるが、キャリア教育でしか学べないと学生に誤解されないように教員として努

図表8 キャリア教育に関する意見や課題（教員）

| NO. | アンケート記述内容（教員） | カテゴリー |
|-----|---|--------------|
| ① | 「学問を学ぶ」ということとキャリア教育は別という認識ではなく、両者は密接に関係しているという方向性で学生に認識させたい。 出なければ、大学という研究・教育機関で学生は一体何をしたらいいのか、うやむやになることが懸念されるため。 | 意義 |
| ② | 「社会人基礎力」や「ジェネリックスキル」は大学教育で広く身につける能力であり、キャリア教育でしか学べないと学生に誤解させないように教員として努力をしたい。 | 意義 |
| ③ | キャリア教育の内容の広がりや期待の高まりにより、どこまで、どのように、について共有しづらくなっているようです。少なくともこれだけは、という基本線の確定が必要でしょう。 | 意義 |
| ④ | 実学を念頭に置き過ぎると大学としての存在価値がなくなっていくと思います。 | 意義 |
| ⑤ | キャリア教育は就活のための「予備校」ではないはずです。学生にもっと長期の視点、人生を考えさせることが必要だと思いますが、なかなかむずかしいです。自分自身が20年後を考えながら生きてきたわけではないので。 | 意義 （問題意識） |
| ⑥ | キャリア教育の意義を構成員に知らしめる働きかけが必要であると思う。 | 課題 |
| ⑦ | 私の担当科目のゼミナールなどは、意識的に卒業後のキャリア教育などを意識した内容を取り入れたいと思っています。しかし、なかなか系統的な講義や内容になっておらず、学生に対し、「毎回の講義で1回は発言する」、「自分の考えを他者にわかり易く伝える」ということだけは意識し実践させております。ひとりひとりの学生の能力（特にコミュニケーション能力）に差があり、放っておいてもしっかり頑張ってくれる学生もいれば、「ほんとうにこの子は就職できるのだろうか？」と心配になる学生もいます。まずは、相対的なレベルアップ、ついで個別のレベルアップなどができれば理想だと思います。 | 課題 |
| ⑧ | 3年生になったら早期に授業として行っていかないと、今後の学生は働く意味さえ分からず、就職しても苦労するのではないかと、企業勤務と大学勤務を経験してそう感じています。 | 課題 |
| ⑨ | 親も子も、子どものキャリアに関心が無いのなら、高校時代からキャリア教育を学校機関が実施する以外ないのではないかと、まして社会に出す直前の大学では、キャリア教育をやらざるを得ないのではないかと思います。 | 問題意識 |
| ⑩ | 教員各自のモラルが問題。学内で挨拶も出来ない教員が学生を指導出来る訳がない。 | 問題意識 |
| ⑪ | ここで紹介された各定義を提唱しているのが、経済産業省や営利を目的とした団体などであり、大学で扱うには産業側に寄りすぎているのではないかと考えております。現状の職業生活を考慮すると、科目の選択肢の一つとしてあることは必要だと思いますが、大学ではもっと普遍性を重視したものが適切ではないかと個人的には思います。（なお、河合塾は学校法人かもしれませんが、実質的には営利企業と同じではないかと考えております。） | 問題意識 |
| ⑫ | キャリア教育の一環として、生涯学習や資産形成・管理などに関しても取り組みがあれば良いと思います。 | 講義内容 |

出所：筆者作成

図表 9 キャリア教育に関する意見や課題（職員）

| NO. | アンケート記述内容（教員） | カテゴリー |
|-----|---|-------|
| ① | 非常勤講師を含めた教員の意識改革。情性で働いている気になっている職員の意識改革。この二つに関して、大学として大きなメスを入れる必要を感じている。そして何よりも大事なことは、一人ひとりの成長に働きかける全学的キャリア支援体制の構築は喫緊の課題と捉えている。 | 問題意識 |
| ② | 今よりも社会的に評価される大学になっていなければならないと思います。 | 問題意識 |
| ③ | 生きていく力をキャリア教育を始め、大学生活で身につけてもらいたい。 | 問題意識 |
| ④ | ディプロマポリシー等に基づいた広島修道大学コンピテンシーを定め、キャリア教育と連動させるのはいかがでしょうか。 | 問題意識 |
| ⑤ | 修道大学は、学生が人生の将来像などを持てるように支援することが、他大学に比べ消極的である。学生に対し、より積極的により丁寧にインターンシップや職業的意識を持たせる教育が必要であるのではないかと。 | 問題意識 |
| ⑥ | 大学は学問を通して思考力や論理力を鍛える場であり、いかに社会からの要請に基づくものであったとしても、キャリア教育が主要になってはならない。 | 問題意識 |
| ⑦ | 民間企業を勤務した後、お世話になっていますが、大学自体の体質があまりに保守的で特徴のない魅力のない大学になっていると感じています。このような大学から、現在の企業が求める革新性のある社会人を生み出すことは難しいのではないかと考えます。まずは、教職員が意識を改革し、教職員の行動変容が重要かと思えます。その姿勢は自ら学生に伝わり学生自身も変化してくるものと期待します。将来にわたって魅力のある大学であり続けるために、何を学ばせ、何を体験させるか共に考える時だと思えます。 | 問題意識 |
| ⑧ | 大学にとっての出口の就職支援は大学の評価を大きく左右するものであり、そこに直結するキャリア教育を低年次からきちんとやるのが学生にとっても大学にとってもプラスになることだと思います。 | 問題意識 |
| ⑨ | 大学内において、教員本位の授業体制や職員本位の事務体制などを全学的に見直していくこともキャリア教育において間接的ではあるが重要であると考えます。 | 問題意識 |
| ⑩ | キャリア教育の前に、マナー教育の必要性を感じます。 | 問題意識 |
| ⑪ | 転職する人間はダメだとか、出世してない人間はだめだとか、そういう固定概念を変えることができない古い考え方に固執している人間は、キャリア教育に関わるべきではないと思います。 | 問題意識 |
| ⑫ | 複数回の転職が当たり前の世の中になることが予想されるので、早期の段階から自分のキャリアを意識した人生設計と学習機会を提供をすることより、主体的に人生を切り開く視点を涵養することが、今後より重要になると思います。 | 意義 |
| ⑬ | 社会が急速に変化していく中で、自分を見つめいろいろな経験をしていくことは人生のあらゆる選択機会において重要な意味を持つと思います。私はそれらの全ての経験が広い意味のキャリア教育に繋がると感じています。大学でのキャリア教育はその視点の確認と意識付けをする貴重な機会であり大学生活を目的意識を持って行動するための大きなキー教育であるのではないのでしょうか。 | 意義 |
| ⑭ | 一昨年からコロナ禍により、初年次生等はまだ大学での学習の仕方（パソコンの使い方、レポートの書き方等）が定着していない状態で、インターンシップやキャリア形成のための講義等といった従来のキャリア教育を展開するのは難しいのではないかと考える。 | 講義内容 |
| ⑮ | 自身の学生時代でもキャリア教育があれば、何か変わっていたかとも思います。 | その他 |

出所：筆者作成

力をしたい（回答 NO ②）。これらはまさしく「全学型キャリア教育」の意義そのものであり体制もしくは体系をつくる上で共有すべきことである。他方、「実学を念頭に置きすぎると大学としての存在価値がなくなっていく（回答 NO ④）」。これらは多くの教員が問題意識をもっている内容であることが推察されるため丁寧な議論が必要である。「全学型キャリア教育」は、キャリア教育科目だけでなく教養・専門科目・ゼミナールすべての講義が「キャリア教育」に関連する点を教員に説明及び議論を行い、理解を得るための働き掛けが必要である。これらは（回答 NO ⑥）の「キャリア教育の意義を構成員に知らしめる働き掛けが必要であると思う」にも関連する。

さらに「課題」（NO ⑦～⑧）及び「問題意識」（NO ⑨～⑪）及び「講義内容」（NO ⑫）については、教員のキャリア教育について強い関心度と危機感が窺える。これらに関しても「全学型キャリア教育」体制を構築するにあたって議論を行うことにより、それぞれの課題等が解決されるだろう。また、「全学型キャリア教育」体制後の卒業生の評価を強く意識することも議論しなければならない。

②キャリア教育に関する意見や課題（職員）

職員のキャリア教育に関する記述内容は「問題意識（11件）」・「意義（2件）」・「講義内容1件」・「その他（1件）」（図表9）であった。

キャリア教育の「問題意識」に関する職員の記述内容は、「教職員の意識革命を行うこと。その目的は学生一人ひとりの成長に働きかけること。そのために全学型キャリア教育体制の構築が喫緊の課題である（回答 NO ①）」・「S 大学は学生が人生の将来像などを持てるように支援することが、他大学に比べて消極的である（回答 NO ⑤）」・「大学自体の体質があまりにも保守的で特徴のない大学になっていると感じている。まずは、教職員が意識革命をし、行動変容が重要かと思います（回答 NO ⑦）」等、捉え方によると「キャリア教育」視点ではなく大学改革及び経営に関する危機感を感じる論点になっているが、これらの記述内容から「キャリア教育」とは単なる1科目もしくは1群ではなく、教職員の「意識改革」及び「大学改革」につながる肝要なテーマであることが問題意識の記述内容から窺える。これらについて問題意識をもつ職員は少数派であるかも知れないが先々を見据えて「全学型キャリア教育」の体制に関する議論を行わなければならないだろう。

5. 考 察

本稿では、学生が自ら働き掛け自己変容及び成長する機会をつくりだすために肝要な環境整備のひとつになるだろう「全学型キャリア教育体制」の議論を行う前に、S 大学の教職員のキャリア教育に関する意識調査を行い、全学型キャリア教育体制を構築するための可能性、

即ち、議論を行う環境の有無及び問題意識や課題を明らかにしてきた。

まず、S 大学では「全学型キャリア教育体制」に向けて議論を行う環境があると考えられる。理由は 2 点である。1 点目は、教員の回答者 66 名中 62 名が、講義を通して基礎力を涵養することを意識している、または少し意識していることが明らかになったからである。2 点目は、職員の回答者 91 名中 73 名が学生の相談に応じる、もしくは接点がある時に、学生が成長する機会になることを意識しているからである。

次に問題意識と課題についてである。「キャリア教育に関する意見や課題」(図表 8・9) に関する教職員の回答から、キャリア教育に関して様々な視点をもって議論を行わなければならないことが明らかになった。特に、「教職員の意識改革」(図表 8 の NO ⑥・⑩, 図表 9 の NO ①・②・⑦・⑨) や、「キャリア教育の重要性とあり方」(図表 8 の NO ①・②・③・④・⑤・⑥・⑦・⑨・⑫, 図表 9 の ③・④・⑤・⑥・⑧・⑨・⑩・⑫・⑬・⑭・⑮) に関する議論が肝要であることが明らかになった。

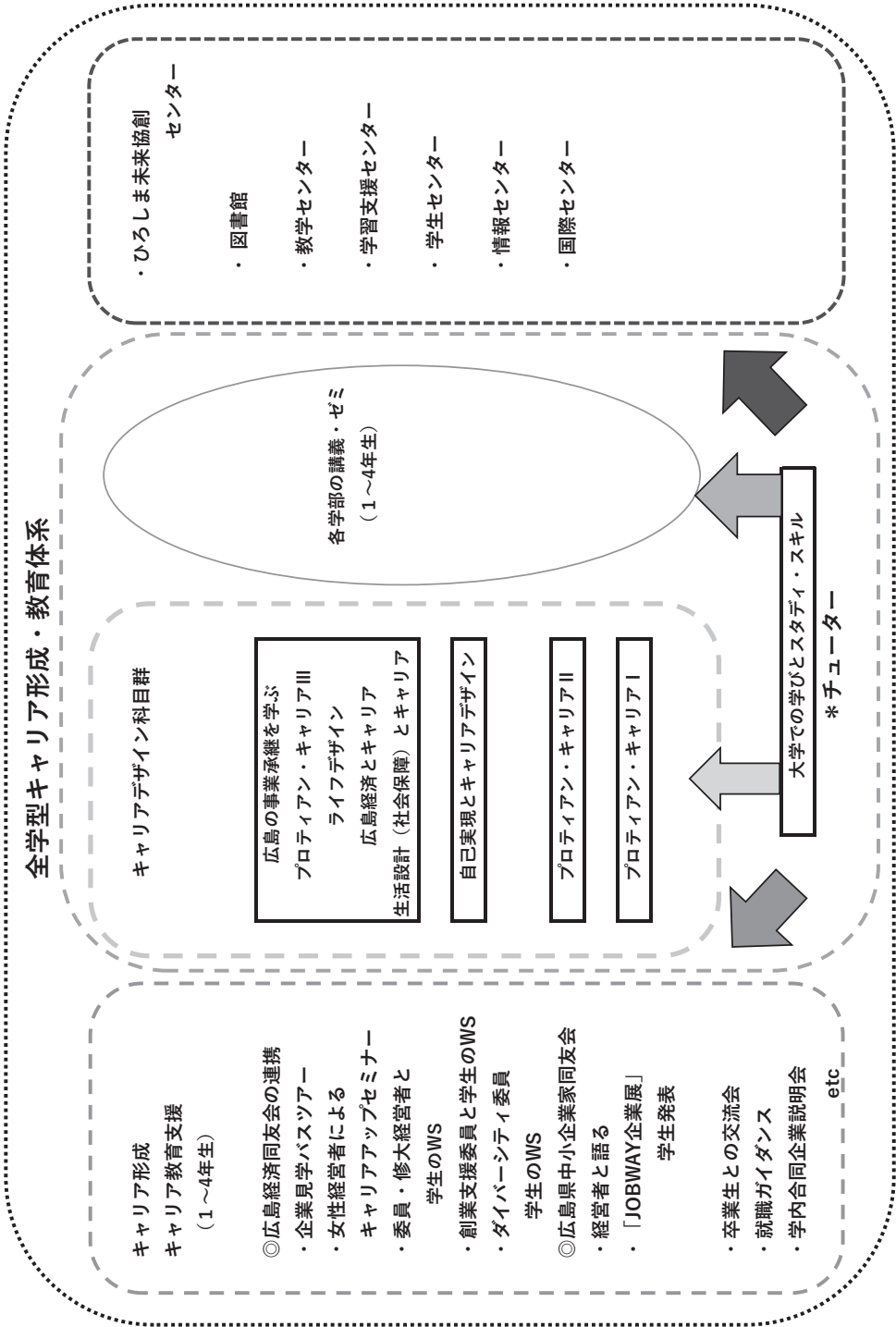
これらの「教職員の意識改革」と「キャリア教育の重要性とあり方」については、「全学型キャリア教育体制」に関わらず S 大学では必要とされる議論であることが教職員の回答から窺えたが、「全学型キャリア教育体制」を体系化(図表 10)することによるメリットははかり知り得ないものがあるだろう。具体的には、在籍生のメリットである。教職員の意識改革による各教員の担当科目の熟考及び変容がもたらす学生の成長及び問題意識の向上。さらに、職員が学生に対して目的をもった接し方を実行することによる学生の成長及び変容が考えられる。さらに、学生の成長及び変容がもたらす学生自身のキャリア形成及び開発力の向上も考えられる。これらから、学生自身のふたつのジリツ(自立・自律)力と自己効力感の高まりが想定できる。また、単なる就職活動の結果だけではなく、自分らしい豊かなキャリア(人生)をつくりだすための学びや気づきを感じられる大学生生活が想定される。

これらによって、学生・保証人・産業界・高校・中学等から高い評価を受けることが推察できる。さらに、受験者数及び求人企業数の増加等が考えられる。

今回の S 大学の教職員のキャリア教育に関する意識調査は、「全学型キャリア教育体制」を意識した調査でありキャリア教育視点でのアンケートであったが、結果として S 大学の教職員の意識改革の必要性や大学改革に繋がる調査結果になったとも云えよう。よって、今回の調査結果は「全学型キャリア教育体制」の議論を踏まえながら、約 30 年先の 2050 年においても期待される S 大学像の議論にも繋がるのが想定できる。

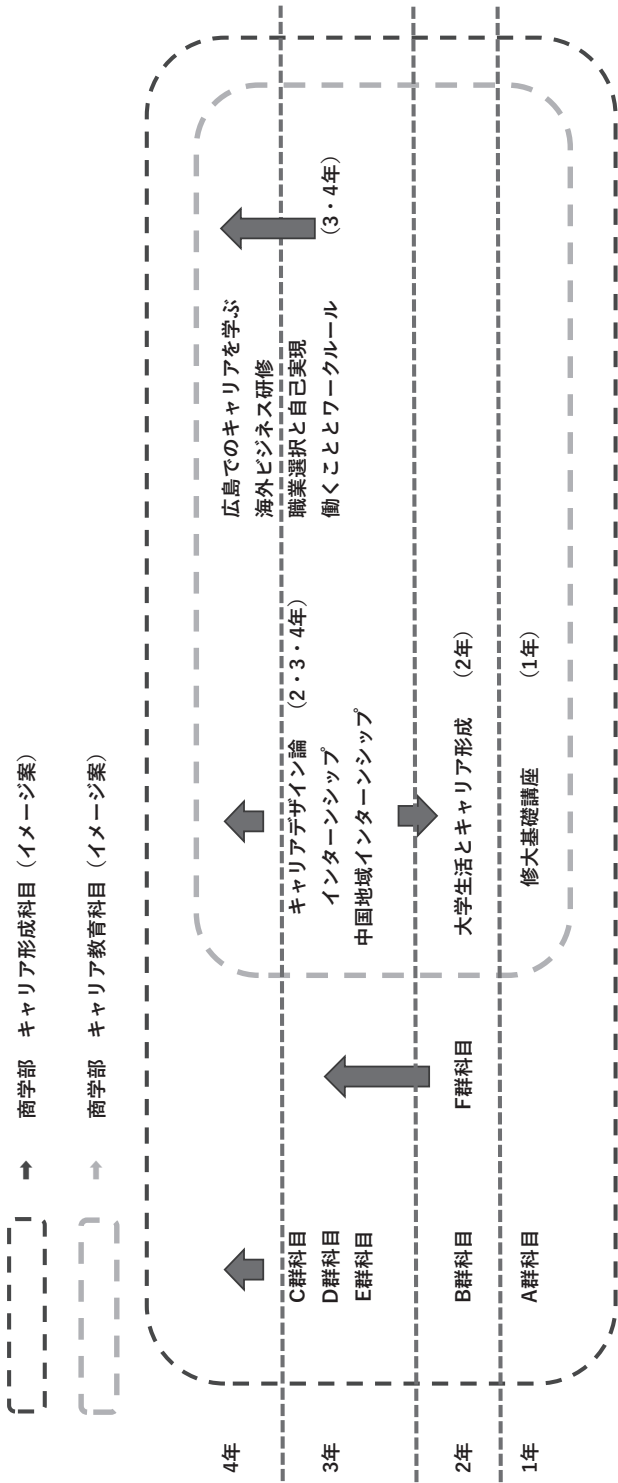
今後、「全学型キャリア教育体制」を考察するにあたって、各学部による「全学型キャリア形成科目体系」の議論が必要になってくるだろう。図表 11 は、2022 年度の商学部の全科目を基に考察をした「全学型キャリア(人生)形成科目体系」である。2022 年度において全学的にキャリア教育体系を示しているのは商学部だけである。

図表10 全学型キャリア教育体制（案）



出所：筆者作成

図表11 全学型キャリア（人生）形成科目体系（商学部イメージ：キャリア教育視点）



出所：筆者作成

激動する産業界や想定外変化が起きている社会において、これまで以上に自己効力感が高く、自らのキャリア（人生）を豊かにすることができる学生を養成していかなければならない。商学部はキャリア教育体系が構築されていることから、他学部よりも時代の動きに対応できる体制があると考え。今後の課題として、学生の「キャリア（人生）形成支援」のあり方について議論を深めキャリア（人生）形成科目をより体系化し、そして「全学型キャリア教育体制」について考察していくことである。

【参考文献・資料】

- 上西充子（2007）『大学のキャリア支援——実践事例と省察』経営書院
- 上西充子（2006）『大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書』法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会
- 五十嵐 敦（2008）「大学におけるキャリア教育の実践」日本キャリア教育学会（編）『キャリア教育概況』東洋館出版社。pp. 112-115
- 児美川孝一郎（2015）『まず教育論から変えよう』太郎次郎社エディタス
- 児美川孝一郎（2013）『キャリア教育のうそ』ちくまプリマー親書
- 児美川孝一郎（2010）「特集：若者の『雇用問題』：20年を振り返る『若者自立・挑戦プラン』以降の若者支援策の動向と課題——キャリア教育政策を中心に」『日本労働研究雑誌』602号。pp. 17-26
- 白井章詞（2015）「キャリア教育と学生の進路変更——地方の私立大学でのキャリア教育を事例として——」『キャリアデザイン研究』11号。pp. 87-96
- 高橋俊介（2012）『21世紀のキャリア理論』東洋経済新報社
- 永作 稔・三保紀裕（2019）『大学におけるキャリア教育とは何か』（編）。ナカニシヤ出版
- 長田尚子・中川洋子（2018）「全学型キャリア教育科目における内容・方法上の関連性の考察」。京都大学教育研究
- 花田光世・宮崎夕紀子・森谷一経・小山健太（2011）「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」KEIO SFC JOURNAL Vol. 11 No. 2
- 古田克利（2019）『キャリアデザイン入門：自己探し、自分をつくる』
- 山本和史（2022）「ダイバーシティ視点でのキャリア支援・教育のあり方——キャリアセンターのパーパス」大学教育研究フォーラム委員会。p. 34
- 山本和史（2016）「大学初年次におけるキャリア教育科目の授業設計と展開に関する一考察」修道商学 第57巻 第1号。293-320
- 渡辺三枝子（2005）「大学における「キャリア教育」の意味を考える」。文部科学教育通信。p. 118：pp. 22-23
- リクルートワークス研究所（2021）「人材マネジメント調査2020 これからの人事これからの組織」
- 総務省（2021）「労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）12月分」
- 厚生労働省自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安全企画課（2022）「令和3年中における自殺の状況」