

キャリア教育の導入事例

—今、問われるキャリア教育—



近藤章雄 ソニー学園 湘北短期大学 キャリアサポート課 課長

1 大学生の就職観と現状

(1) キャリア・ミストたち

就職に苦勞する学生は、伝えるものが何もない学生と、伝えるスキルを持たない学生とに分かれる。

就職活動時期に入った学生に「就職はしたいか」の質問に対し、ほぼ全員が『就職はしたい!』と答える。出口の見えない経済の行方や、雇用形態の変化などを敏感に感じ取っている学生たちである。しかし、その就職活動にリアリティー（現実感）は感じられない。自分は何者で、どこに向かおうとしているのか。また、夢と現実の中で悩み、苦しんでいる。何が真実で、それが自分の助けになってくれるのか、考え、自問自答する。就職はしたいが、「駄目ならフリーターでもいい」と、いとも簡単に結論を出してしまう。学生たちにとって、「働く」ことはフリーターでも同じ意味をもち、フリーターも今や職業の一つの選択肢となっているのである。

就職は、夢と現実を融合させる活動であるが、①夢と憧れだけを追いつづける学生。働くことについて、現実を見ようとしない「憧れ、記念受験組み」、②意欲を持って活動していたが、二～三度の挫折で「もういいや」と簡単に諦めてしまい、「なりたい自分からわからない」と自分の将来のビジョンを描けずに立ち止まってしまう「諦め、投げやり組み」、③就職をするつもりはあるけれど、まったく活動をしない、動かない・動けない学生。話を聞きアドバイスを受けて「なるほど、そうですね」と言って求人票や企業のパンフレットを食い入るように見るが、何もしない「馬耳東風組み」など、具体的な行動に移せない学生が増えて

いる。自分の進路を自分で決められない。職業選択も「今見えている世界」だけで将来について考えられず、「今が楽しければいい」と簡単に言っただけで、花が好きだから、花屋さんに就職すると言った具合で、就職先も自動販売機からポロンと缶ジュースが出てくる（自動販売機症候群）ように考えている。二言目には、「～してくれない」と他人のせいにする。社会に出ることの不安から、「できない」、「しない」理由を並び立てる。常に受身で指示待ち人間ではあるが、反面、他人から評価されることを嫌う。自分に自信のない、現代の若者像が浮かび上がってくる。本来一番親身になって考えてくれるはずの保護者は、就職は本人の問題であるから「子どもに任せている」と関心を示さない。

表面的には仲のいい友達同士であっても、相手を傷つけたくないと遠慮から個人の領域には立ち入らない、希薄な関係で成り立っている。学生たちは真剣に相談できる相手を見つけれず、霧の中で漂流をしている「キャリア・ミスト（霧）」たちがキャンパスに溢れている。

キャリア支援は、単なる就職支援といった狭い範囲ではなく、メンター（自分のキャリアにアドバイスやチャンスを与えて、キャリアの歩みを支援し励ましてくれる人）としての役割を担っている。

就職をすることは、実はさほど難しいことではない。「就職することが難しい」のではなく『就職を勧めること』が難しい時代になってしまっていることが問題なのである。

(2) フリーター・ニートの台頭

内閣府の調査では、2001年で417万人。ニートも

2002年で85万人（就職を希望しない42.1万人、就職を希望するが活動をしていない42.6万人）に上っている。

呼び方は別にして、フリーター・ニートという人種が急に出現したわけではなく、昔も働かない若者は存在していた。問題はその数の多さである。働くものが減少すれば、税収が減り年金などの社会保障の支えが減ることから、深刻な社会問題となっている。UFJ総研の試算では、フリーターの年収は正社員の4分の1程度で、生涯賃金では1億5,000万円以上も差がつき、結婚する率も正社員の半分（20～34歳の5年後の有配偶率：正社員43.6%、フリーター22.0%）に止まることが指摘されている。

2 大学の出口評価

卒業後の進路（出口）は、もはや就職担当の職務領域を越えている。広く社会から評価される人材を育成し、社会に役立つ教育が標榜されていることから、大学評価の物差しが偏差値重視から出口（就職）評価に変わりつつある。実学を唱える大学は多い。

しかし、その成果は社会で役立つ十分な能力を学生が獲得してこそ、大学を卒業したと言えるのではないか。学生一人ひとりが、社会人としての能力、資質が身についているのかが問われている。それは受身的なマニュアル人間ではなく、主体的に失敗を恐れず行動できる人間である。

大学関係者に必要なものは、学生の卒業後の進路に対する熱い情熱と、「就職させる」という意思の強さが、実際の就職を可能にする。大学教育としてキャリア教育（人間形成教育）が、評価の対象となっていることから、大学の差別化を図る意味でキャリア教育への取り組みが広がりを見せている。

就職状況	就職希望率	就職率	
		就職者÷ 就職希望者	就職者÷ 卒業者数
大学	66.3%	93.5%	62.0%
国立	44.8%	94.0%	42.1%
私立	76.5%	93.4%	71.5%
短期大学	76.7%	89.0%	68.3%
高等専門学校	56.7%	98.5%	55.8%

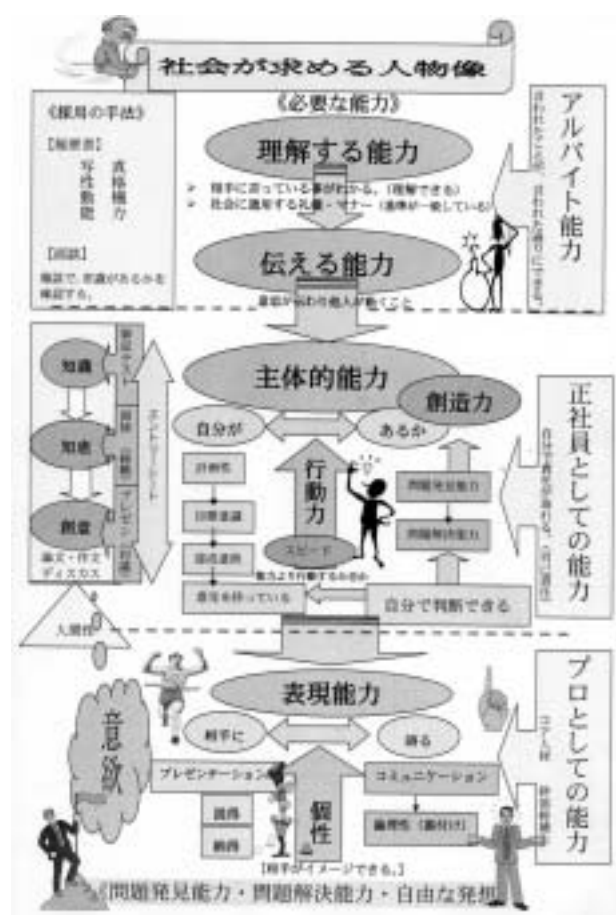
平成16年度 文部科学省・厚生労働省発表による「就職状況調査」データより

3 大学教育としての学ぶキャリア

大学教育の成果（到達点）は卒業後の進路の行方であり、多くの学生にとっては就職そのものである。

資格講座に関する情報は溢れている。しかし、「生き方」や「キャリア・デザイン」といった視点で仕事や職業を考える場があまりにも少ないのも事実である。

キャリア教育は、人間力（人間として生きる力）・人財力（人材：社会から必要とされる人）を育てる教育で、人間形成教育としての「人生の生き方」、「人生に対する心の構え」であり、「職業を中心とした人生設計」である。キャリア教育は、人間として人生を歩むための基礎的能力と位置づけられる。専門教育はこのキャリア教育の上に成り立つものであると考えられるので、大学教育は、知識だけではなく学生一人ひとりの個性、感性（内面的エネルギー）を際立たせることから、大学側の都合ではなく、学生の立場から学生サービスとしての視点で行うことで存在意義を持つ。学生の卒業後の進路についてのキャリアは、人間力・人財（人材）力の育成であり、学生の将来、未来そのものである。



4 キャリア教育への取り組み

(1) 自分基準を探す

今までの教育は成功することばかりを教え、挑戦したり、失敗したりすることの自由を奪ってはいないか。学生には無理だと決め込んで、夢や希望を潰してはいないか。答えには正解が必ずあり、正解を暗記することばかりで、考えることをせず人と同じ画一した行動をとれば安心をしていたのではないか。

電車の中で化粧し、パンをほおばることに違和感を持たない若者が増えている。私的な場所と公的な場所の区別がなく、「携帯を持ったサル」と揶揄される。相談に来る学生は、挨拶もせず、自分を名乗らず、要件も言わず、いきなり「あの～この前のですね～」と始まる。マナー以前の人との距離感を考える環境がない。サラリーマン家庭が増え、酔っ払って帰ってくる父親像しかなく、働く意味など考えたことがない。

自分基準とは、自分のいいところを、他人との比較による相対比較ではなく、自分の考え方の絶対値を探すことである。つまり、林檎は林檎、蜜柑は蜜柑であって、その特徴は比較するものではない。そんなことをすれば、林檎は林檎ではなく、蜜柑は蜜柑ではなくなってしまうからである。

だれでも人は生きる価値があり、人間としての尊厳がある。進路について自分で決めることができるし、いつでも自分で変更することができる。

そして、働くことについても、親に寄生することなく自分の食い扱いは自分で稼ぐことで、まずは生活の糧を得ること、人と関わることで、自分の可能性に気づき、それを発揮すること、自分の居所を見つけること、そして何よりも自分自身が人生の主人公になることについて自分基準で考えることである。

(2) キャリア教育は体験型

キャリア教育は、答えを探すのではなく、失敗から学び、正解のないプロセスから個性を引き出す勇気づけの学習である。作業を通し受動から、能動・参画へ、そして「わかった」から「できる」「できた」へ変換することを学ぶ体験型である。

キャリア教育を担当する教職員は、カウンセリング理論を学び専門的知識に裏付けられた経験者であることが望まれる。また、学生の適性を判断する上でVPI職業興味検査、職業レディネス・テスト、一般職業適

性検査などのツールを使って、気づかせることも効果的である。

このようなアセスメントを利用することにより、今まで思い込みをしていた、自己認識や価値観が客観的に分析され、新たな自己の特性に気づき、見方が変わってくる。このようなアセスメントの活用も大事な体験であるので、実施方法を熟知し解説についても、フォローできる能力が必要とされる。



5 自己理解の支援（自立と自律）

「自立」には、経済的自立と精神的自立がある。

自立することは他人に頼らず生活することで、現在の若者に課せられた社会的責任でもある。しかし、単に生活ができていればいいのか。暮らしていればいいのか。というとそんな単純なものではない。「人はパンのみに生きるにあらず」、ただ指示されたことを「やらされている」仕事からは、喜びも達成感も感じられない。アルバイト、パートにはおのずと限界があり、人生を生きる拠り所にするには不安定で心もとない。

「自律」とは、社会的な規範は遵守しながらも、更に自分基準を作り実行する。自分が自分らしく生きる

ためのルールである。私はなぜ働くのか、働く意味について、「私」という主語をつけて考える。そこには、人間の役割は決して一つではないことを知り、生まれて死ぬまでの年代によって社会的役割(職業上の役割、家族としての役割、地域の中での役割)がある(スーパー(Super,D.E.)のライフ・キャリア・レインボー)自分の価値観(人生哲学)に基づいた、人生設計が描かれ、進学や就職、結婚、転職、死別など人生の節目(いつも考えている必要はない)で、これからどんな風に生きていきたいのか、自分を信じて方向を(私が)決めれば、新たな希望も湧いてくるのである。

自律するとは、自分を自分で律しながら進んでいく人生の道筋である。

しかし、最近の学生は依頼心が強い。学生相談をしていると、エントリーシートや、履歴書の志望動機、自己PRについて、まったく書けない学生が多く、添削どころではない。白紙の状態から材料を聞き出しながら作ったとしても、所詮面接で質問され、バレてしまう。支援者としての我々にとって、「してあげること」がすべてではない。そうでないと依存的傾向の強い学生たちに翻弄されてしまう。自律を促す意味からも支持的、指導的態度を取ることも必要である。「してあげないこと」で嫌われ役を、意思をもって演じる強さがキャリア教育には重要なポイントとなる。安易な選択ではなく、自分にとっての意思決定であり、意思決定には責任が伴う。そこに、自律という意味を見出して欲しい。

『人生の軸足を決めずして、仕事の軸足は決まらない!』

6 何がキャリア教育か?

(自己肯定感と職業知識)

(1) メンタリティーと職業知識

ステップ1：自分自身を知る、自分探し

自分自身が何者かがわからない。

自分は、どこに行こうとしているのか、わからない。

目指す目標がわからなければ、前に進めない。

ステップ2：主体は自分

そして、自分への“気づき”とは、主体が「常に自分である」ことに気づくことである。

自分が主体的に考える、学ぶ姿勢を身につければ、

自分が主体的に行動に移すことができる。

他人は変えられないし、過去も変えられない。自分が主体となって変えられるのは、自分自身と自分の未来である。人に頼らず、自分の足で立って歩むことである。……だから自分なのである。

ステップ3：主体的に行動する

意識が変われば、考え方が変わる。考え方が変われば、行動が変わる。行動が変われば、環境が変わる。結果として、行動に移すことができるようになることが、この教育プログラムの狙いであり、目的である。

イメージの「なりたい自分」と現実の「やれる自分」のギャップを埋める自己肯定感を育てる4つの支援。

1. 啓発的経験の支援
2. 意思決定の支援
3. 達成意欲の支援
4. 適応力の支援(責任、主体性・積極性・協調性、創造力・コミュニケーション能力・行動力)

(2) 職業知識

日本標準産業分類では、1,269種の職業。

「13歳のハローワーク」の本では、514種の職業が紹介されている。

初めは趣味であった、ネイルアーティストが生活の基盤を築ければ、職業として成り立つのである。このように、職業は絶えず生まれ、また無くなっていく。ホテル業といっても様々な仕事が存在する。ましてや、一般事務職といった仕事を説明することは至難の技である。しかし、学生は、事務職は机にしがみついてパソコンをたたっている地味で忍耐力のいる仕事だと思っている。営業はノルマがあるからやりたくない仕事の筆頭である。この程度の知識であることに驚かされる。まずは、広く社会の仕組みを知ることから始めなければキャリア教育は進まない。



7 グループ・アプローチ (構成的グループ・エンカウンター、体験学習)

進路指導・就職指導は、「ガイダンス」という形で大勢の学生を集めて行われるが、どうしても一般論で終わってしまうことが多い。筆記試験対策・面接対応・小論文指導、情報提供など実務的なテクニック指導に終始し、学生個人に対応するメンタル（やる気、意欲など）な部分についての高揚や継続は難しい。将来ビジョンやキャリア・デザイン、ライフ・プランなど考えて欲しいことが、どうしても表面的になり理解が浅く相手に伝わらない。聞いている学生も、どこか冷めていてお説教にしか聞こえてこない。集中力も途切れ私語も多くなり、回数を重ねるたびに参加学生が減少することから、ガイダンスが成立しなくなっている。

そこで、学生一人ひとりに焦点を当てた個別相談（カウンセリング）が、特に脚光を浴びている。個々の学生が抱えている不安や悩みは十人十色であるから、傾聴することによって問題点を洗い出し、明確化することにより、気づかせ、解決策を考えさせる。あるいは引き出してあげる援助を、個別相談で行うことが効果的であるとの考えからである。しかし、まだ日本におけるカウンセリングの歴史は浅く実務者が少ない。また、現実的には、時間的、物理的、費用的にもおのずと限界がある。

そこで注目したのが、集団で行うガイダンスと個別相談（カウンセリング）の間にある、グループの活用である。いわゆる、「構成的グループ・エンカウンター」「体験学習」と呼ばれるものである。人は、人と人との関係で成長する。人の間ではじめて人間である。



子供の頃『よく遊び、よく学べ!』と言われた。「よく学べ」が勉強より前に来る。“遊ぶこと”、すなわちイキイキ、ドキドキ、ワクワクすることこそが、豊かな人生のスタートラインであるように思う。学ぶだけでは得ることができない“感動”を、学ぶ前に遊びは提供してくれているのである。グループの体験から学ぶエンカウンターとは、自己・他者・集団との出会いを意味する。グループ・エンカウンターは、グループの仲間とホンネとホンネが交流することにより自己を見つめ、他者との違いを、作業（体験）を通して自らが“気づく”体験型学習である。

構成的グループ・エンカウンター、体験学習は、エクササイズ（課題実習）が用意され、グループ討議が効率よく行われるよう準備されていることから、限られた時間内で実施することができる。

小人数のグループでの参加型であるため、自分で考え、相手を理解し、相互に納得するプロセスを共有することができる。エクササイズは、コミュニケーション能力（聴く、表現する、発表する）、リーダーシップ、協調性の意味を探り、価値観（興味、関心、こだわり）について、自己を見つめ直す作業である。

一見ゲームのように見えるが、シェアリング（振り返りによる分かち合い）により、心の交流が起こる。エクササイズとシェアリングを通して、「今・ここで」起こったことを感じ取り、自己に気づくことが自己成長につながる。

心理的に障害を持った人たちに行うエクササイズもあるが、一般的には健康で健全な人たちに予防的に行われるケースが多く、グループというオープンな場面設定で、安全で安心できる環境で実施される。グループサイズも5～6人から40～50人ぐらいまで自由度があり、限られた時間で実施できることが大きな利点である。

8 職業観を育てる、キャリア教育の仕組み

(1) インターンシップ

社会から求められる能力を現実の企業の中で実際に体験し、発見することができる社会体験教育で、平成5年から開始し既に1,000人以上の学生が企業実習体験をしている。接客や、販売、製造、事務など、自分がやってみたいと思っている職業について自分で考

え、選択し、判断する実体験の場である。

平成16年度は、春休みに128人の学生が体験をした。

学 科	短期 (1~2週間)		長期 (6週間)		単 位
	受講生	事業所	受講生	事業所	
情報メディア学科	—	—	9	5	なし
総合ビジネス学科	59	32	2	2	1単位
生活プロデュース学科	51	32	7	7	2~4単位
合 計	110	64	18	14	

平成16年度実績一覧

9 ショーホー SHOHO

SHOHOとは、^{しょうほく}SHOHokuとSOHO、及び商法を合成してできたものであり、Shohoku Hands-on Office (小さな実践的擬似会社) の略語でもある。

その活動は、何かをやりたい人に自己実現の場を提供するものであり、小さな擬似会社の性格を持ったプロジェクト活動である。学生たちが主体的にPlan—Do—Seeのマネージメント・サイクルを実行し、企画—実践—評価を繰り返し、リーダーシップ、協調性、コミュニケーション力 (報告・連絡・相談) を体験的に学び、挫折と達成感のなかから企画力、表現力、折衝力、プレゼンテーション力を身につける。企画・製作のプロセスで発生するコストを把握し、計画と実施後の乖離ならびに採算性 (費用対効果) について考察し、社会人として必要な課題発見と問題解決の基本的資質を育むプロジェクト・チームである。

プロジェクトとしての成立条件は、①達成目標は明確か、また達成可能なものか。②創造的で学内外から評価されるものか (大学と地域・社会と繋がっているか)。③有益性があるか (自分以外の人に役立つか)。



④一人ではできないグループ活動か。⑤計画的で実効性があるか (いつまでに、何を、どれだけやるのか)。⑥主体的であるか (やる気、意欲、意思があるか)。などにより選定される。

そこで、具体的には挫折したこと、悩んだこと、苦しんだことをどう乗り越えたか。

学生の残した結果だけではなく、努力の過程で失敗から学ぶ体験が重要である。起こってしまった過去を学ぶのではなく、「これからについて考える」体験の場であることを狙いとしている。

*このSHOHO活動は平成15年度 文部科学省“特色ある大学教育プログラム”に選定された。

10 現実理解のステージ (リアリティ・ショック) (やりたいことと、できることのギャップ)

(1) キャリア・コンサルタントによる模擬面接会

昨年12月に厚生労働省の委託事業「大学におけるキャリア・コンサルタントの活用事例」の一環として、実施された。今回の試みは企業人事担当者による模擬面接会ではなく、援助者であるキャリア・コンサルタントが行う模擬面接会で、キャリア・コンサルタントならではの、学生を落とす面接ではなく自信に繋げる、勇気づけの面接会であった。また、面接後もグループ・フォローをしっかり行うことや、他の面接グループが見学できるようにするなど、いろいろな角度から自分を見つめなおす機会を作り上げた。

参加学生：194名 (情報メディア学科：56名 生活プロデュース学科：74名 総合ビジネス学科：64名)
1学年の実に40%が参加した。



*キャリア・コンサルタントによる模擬面接会ならびにグループ・ワークは、大学におけるキャリア・コンサルタントの活用事例として、厚生労働省の委託事業として実施された。

(2) 企業ウォッチング

事務職についての実感をもたない学生が、会社（ソニー厚木TEC）を訪問し、職場を見学する。働いている姿や仕事内容を自分の目で見ることにより、学生とは違う社会人の働く姿を目の当たりにして、職業意識へと繋げる。廊下をすれ違う社員と挨拶を交わし、肌で感じ取る会社の雰囲気 realism が現実感に繋がる。

(3) 学内合同企業面接会

5月連休明けに就職活動の集大成として、平成17年は学内に111社（2日間の合計）の企業が参加して「合同企業面接会」を行った。面接会と銘打っているには、それなりのこだわりがある。場面設定は企業ブースを設けた企業説明会形式ではあるが、その場で内定を獲得する、企業と学生との真剣勝負の出会いの場である。

今年は、12社から、指名された学生（内定を出したい、応募して欲しい、説明会に参加して欲しいなど）が27名出た。

就職は、「誰がするのか？」を常日頃から問い掛け、社会への架け橋として、「合同企業面接会」という短期目標を設定し、企業人事担当者の当日受付から司会進行、会場スタッフ、ブースアシスタント（補助社員）、また、5月の連休を返上して学生が作った感謝のお土産（SHOHO活動）、お客様の見送りなど一連の行動を学生主体で実施する。

現時点では、将来ビジョンや目的が見つかっていなくてもいいことにしている。それは、将来像が決まっ

ていないから、進む業界、職業がわからないと言って、立ち止まってしまう学生がいるからで、ビジョンや目的を作ることそのものを目的としていないためである。受ける企業が決まっていなくても就職活動のプロセスを身につければ、今後継続的に自ら学習していくことができる。自己の価値観（アイデンティティー、これだけは譲れない、我慢できないと思うもの、自己の尊厳、プライド）、方向性（好きなこと、興味、関心）、スキル（能力、技術）を、あれこれ悩んでいることを、実際の企業採用担当と向き合ったときに、人との触れ合いを感じ取れるのである。そして、「人にしてもらったこと」に対し、感謝を述べ、感謝を形にして伝えることの喜びを知ることにより大きく成長していくのである。

(4) 進路ガイダンス

どの大学でも行われているガイダンスであるが、最近、授業の90分間が、もたない学生が増えてきているという。そこで、90分のガイダンスを4部構成にした。パワーポイントによる（自己分析、業界知識、職業研究、テクニック、マナーや採用情報提供）説明、また、映像メッセージ（ビデオ鑑賞）を見て考えさせる。毎回配られる就職ノートや自己の振り返りとして、50文字メッセージを書くなど工夫を凝らし、退屈することなく身につけることを基本に組み立てている。

エピローグ

学生のキャリア支援プログラムは、教職員の熱い情熱と愛情が必要であり、なによりも相互理解と協力関係が築かれていないと難しい。

ここ数年、大学に対し外部企業からのキャリア教育の売り込みや、講師派遣の依頼が盛んに行われている。キャリア教育は大学教育の一環であるとの認識に立つと、安易に外部プログラムに頼ることは危険であると考え。キャリア教育はこれからの人生の歩み方であり、生き方そのものである。大学が人間形成の場であることを考えれば、その教育は、個々の大学が理念に基づき行うべきであり、指導の中核は大学教職員が主導権を発揮することが望まれる。キャリア教育を推進するにあたり、内面的な支援を行えるカウンセリングの専門的な知識と、職業についての幅広い情報と先見性に基いた行動力が教職員に求められる。



キャリア教育の推進者は、単なる学生サービスの領域ではなく、専門職であるとの認識に立つ必要がある。大学内での対応が遅れ、外部委託に頼っているのは大学の独自性は失われ、社会からの支持も失われかねない。社会に適応し役立つ人間に育てるためには、キャリア教育なしに大学の専門教育はもはや成り立たないのではないかとも思える。

今まで、大人と同じ恩恵を受けてきた学生が、働くことによって生産者あるいはサービスの提供者として、社会人の義務を果たす。決して安易にフリーターを作ってはならない。なぜなら、『仕事は、人生の学校』でもあることから、多くの教えと学びがあるからである。そのための導入部分に大学教育のキャリア教育が位置づけられることから、指導者は専門的知識と経験に加え、強い意思を持つことが必要であり、決して魂のない専門家になりさがってはならない。

＊厚生労働省委託事業 中央職業能力開発協会による「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」（平成17年3月）のなかで事例として詳しく掲載されている。

