

大学におけるキャリア教育の課題

～社会人基礎力の導入の観点から～

The Issue of Career Education in Japanese Universities

～From a viewpoint of Introduction of Basic Employee Competencies～

寿 山 泰 二

要旨

我が国の大学のキャリア教育は、各大学ごとに独自の取組みが行われているが、その意義や必要性は共通している。しかしながら、統一された指標とも言うべきものが明確に存在しているわけではない。経済産業省では、「社会人基礎力」を提唱し、大学のキャリア教育において普及を目指し、指標とする方向性を打ち出した。

そこで、現在の大学におけるキャリア教育の現状と取組み事例について調査・分析を行うとともに、文部科学省の現代 GP 及び特色 GP とキャリア教育の関連についても論及している。経済産業省の『「社会人基礎力」育成のススメ』の検討を行い、「社会人基礎力」の導入にあたり、大学のキャリア教育に関する課題を考察し、今後のあるべきキャリア教育の本質を見据えた提言を行っている。

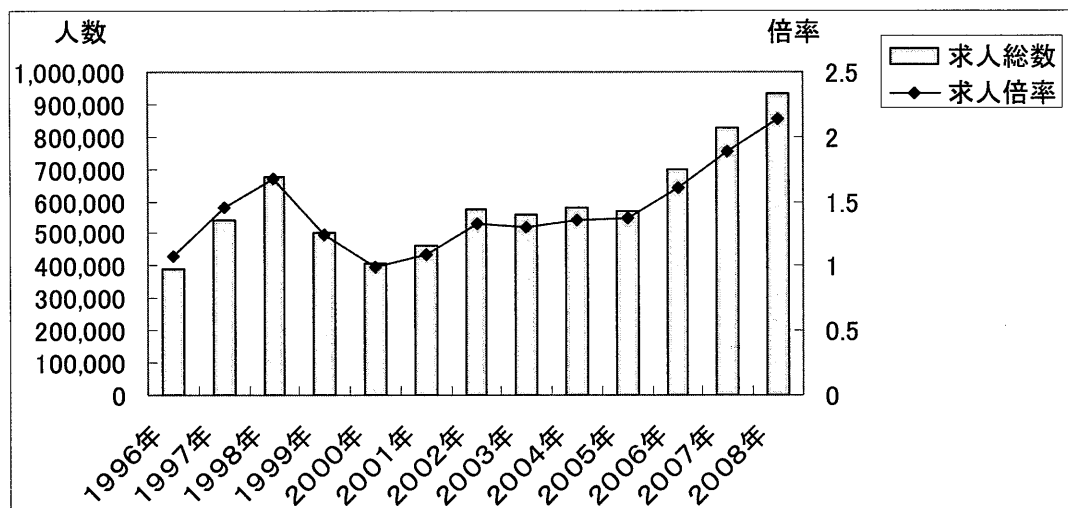
キーワード: キャリア教育、社会人基礎力、学士力、測定・評価、現代 GP・特色 GP

I. はじめに

大学生の就職環境に大きな変化が生じている。リクルートのワークス研究所の調査(2007)によると、2008年3月卒業予定の全国の民間企業の求人総数は93.3万人で、前年よりも10.8万人増加(+13.0%)し、バブル期を上回る調査開始以来最高水準となった。一方、大学進学率の上昇とともに、増加し続けていた学生の民間企業就職希望者数は頭打ちとなり、43.7万人(-0.1%)となった。その結果、需給バランスである求人倍率はバブル崩壊後、16年ぶりに2倍を超える2.14倍となった。

また、現代の格差社会を反映してか、採用における企業規模間格差が拡大している。従業員1000人以上規模の企業の求人倍率が0.77倍であるのに対し、従業員1000人未満の企業は4.22倍と前年よりもさらに格差が拡大している。業種別の求人倍率にも大きな格差が見られる。流通業7.31倍、製造業2.64倍、サービス・情報業0.72倍、金融業0.39倍と特に流通業界にとっては前年以上に厳しい採用環境が続くと推測されている⁽¹⁾。

【図表1】大学生の求人総数と求人倍率



(資料) リクルートワークス研究所『第24回ワークス卒大求人倍率(2008年卒)』2007年4月より作成。

この調査を分析・考察してみると、確かに求人総数、求人倍率ともにバブル期並みの高水準で、就職することに関しては、その意志さえあれば事欠かない環境である。しかし、それはあくまでも全体の需給関係の話であって、現実には企業規模や業種間によっては、競争倍率が非常に高く内定取得が困難なものになっている。全般的に安定志向の見られる大学生は、上場有名企業のみを志望することが多く、それ以外の選択肢は非常に狭い。このような学生は、深い自己分析や企業研究をすることもなく、競争倍率の高い有名企業ばかり受け、全部不採用となってしまうから慌てて進路変更を行い、その後内定をもらった企業へは納得の行かないまま入社して、1～2年で退職してしまうケースが多いように思われる。

大学の就職支援への取組みは、これまで就職課（現在のキャリアセンター）がほとんどの業務を担ってきたが、近年は、大学全体で取組むケースが増え、キャリア教育がその基盤を支えている。キャリアセンターと連携・協力して4年間の正課授業の中で、体系的に取組む大学が増えてきたことは大変喜ばしいことだが、上記退職に至るケースなどは、キャリア教育で指導してきたことが、どこまで実際の就職活動で役立ったのか疑問が残るところである。

大学生生活のひとつのハイライトである就職活動を充実して送ることができるかどうか、将来の人生を大きく左右する。大学の就職支援は、単なる内定取得のためのスキルやテクニックを懇切丁寧に指導することだけではないはずだ。この人生のターニングポイントに深く自分を見つめ、本人が最善の選択ができるように支援することではないか。そのためには、キャリア教育の中でしっかりと、「生きる力」を養成していかなければならないのである。

「入社したい企業」と「入社できる企業」の見極めもできずに、自分の意志を貫き通すことは、決して美しいものではなく、現実検討力が欠如していると言えなくもない。狭い思考枠を打ち砕き、多数の選択肢の中から一番自分らしい選択を可能にする柔軟な思考力、果敢な行動力、不屈の精神力などを養うキャリア教育が必要だ。将来の再挑戦を含めたキャリアデザインが自ら描けるように指導することが重要なのである。本稿では、大学のキャリア教育の現状と「社会人基礎力」の導入を含めたキャリア教育の今後の課題等について考察してみたい。

Ⅱ. キャリア教育の意義と必要性

文部科学省は、初等中等教育におけるキャリア教育については、『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』⁽²⁾において具体的に報告しているが、大学における高等教育としてのキャリア教育については、特に明示されていない。ましてや、初等中等教育で養成すべきとした 4 領域 8 能力⁽³⁾について、大学でどのような取組みをすべきかなどの指示はない。社会人となる前の最後の教育機関である大学にとって、国からのキャリア教育に関する明確な指針はないということである。

しかし、1999 年の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』において、「高等教育では、初等中等教育段階において身に付けられた『自ら学び、自ら考える力』を基礎に、主体的に変化に対応し、自らの課題を探究し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことができる力を身に付け、『課題探究力』の育成を重視するとともに、専門的素養のある人材として活躍できる基本的能力等を培うことを基本とする」としている⁽⁴⁾。

この答申を受けた社団法人国立大学協会が『大学におけるキャリア教育のあり方』の中で、国立大学におけるキャリア教育を「学生のキャリア発達を促進する立場（目的）から、それに必要な独自の講義的科目やインターンシップなどを中核として、大学の全教育活動の中に位置付けられる取組み」とし、その狙いを「大学の正規の教育活動だけでなく、学生による様々の自発的活動、広く企業等の事務所や地域社会における活動や仕事、家庭生活や交友関係等を通して実現されるもの」とした。広く人間形成全体の視点から捉えると「キャリア形成」と呼ばれるものである⁽⁵⁾。

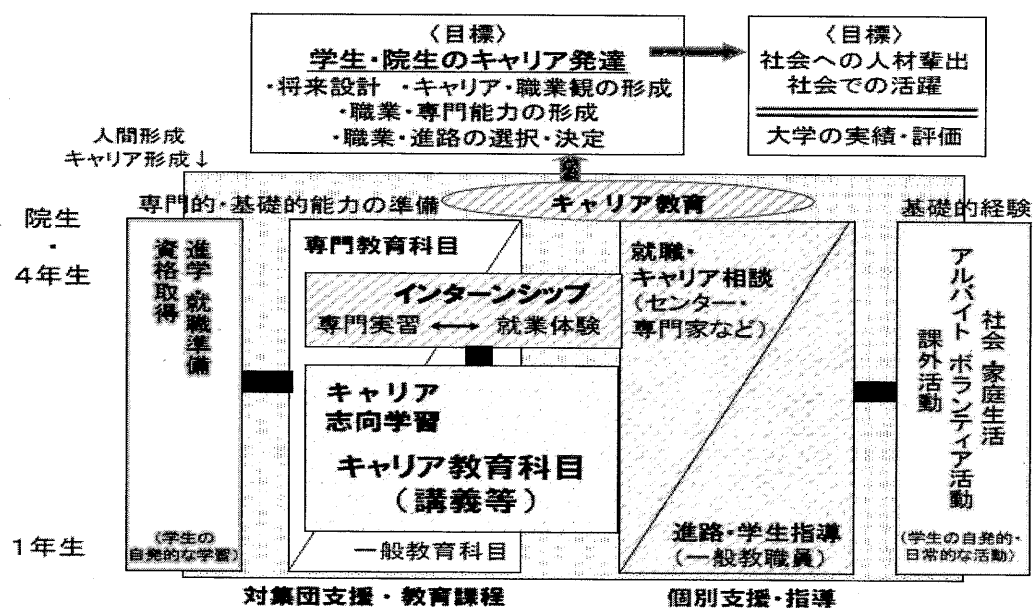
また、キャリア教育の必要性として、第 1 に、「応用的能力」や社会人・職業人としての準備、第 2 に、学生の能力・資質に対する社会の要請、第 3 に、学生の就職や雇用への移行の面での支援強化が必要になってきていること、第 4 に、学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきが

あることを挙げ、今や学生のキャリア形成支援の取組みを改めて大学教育の基本的目標のひとつとして位置付け直す必要があると結んでいる⁽⁶⁾。

特に、社会人・職業人になるための準備としてのキャリア教育の目標を、学生が①社会や職業社会への「移行期」にあたり、自らの将来・人生をおおまかにでもしっかりと設計できること（キャリア設計能力）、②職業生活の中で自分が何を実現しようとするのか、職業に対してどういう意味付けをするのか（キャリア・職業観）、③自分はどの道を歩むのか（キャリア・職業の選択）、④そしてそのためには何をなすべきなのか（職業・専門能力）などを明確にすることが求められるとし、キャリア形成やキャリア発達に関わる大学の取組みを①学生のキャリア・職業観の形成や将来設計能力の育成を意図した、計画的、集団的な教育課程上の「学生全体に対するキャリア教育」、②個々の学生の進路・職業選択に関する「個別的キャリア支援・学生指導」、③学生のキャリア発達・形成に資する「自発的学習活動・課外活動等への支援」に大別している⁽⁷⁾。

上記の国立大学協会の報告は、高等教育を手がける大学におけるキャリア教育のひとつの指針となるものである。なにゆえキャリア教育を行うのか、どのようにキャリア教育を行うのか、これらの答を各大学は独自のカリキュラム、プログラムを通して明確に示していかなければならない。そして、学生や企業、社会全般の声からその評価を真摯に受け止め、更なる改善へ向けて推進していくことが大学に課せられた新たな社会的責務となっている。

〔図表2〕大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育



（出所）社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー』2005年12月、6頁。

Ⅲ. 大学のキャリア教育の現状と取組み事例

国立大学協会は、キャリア教育とキャリア教育科目における 3 つの現状について、以下のように報告している。まず 1 つめに、全学体制や教育目標についての現状については、大学教育の責務として位置付け、体系的に展開する動きが出始めているが、運営組織・制度・カリキュラムの整備には、大学間でばらつきが見られること、教職員の進路・職業選択支援意識や能力開発については不十分であること、教育目標である期待する学生の姿としては、「就職活動のための準備」から「発達課題や生き方の学習」まで、「社会や産業に関する情報学習」から「職業観などの内的発達」まで、「多くのモデルから学ぶこと」から「自己との対話による個性の確立」まで幅があると指摘している。

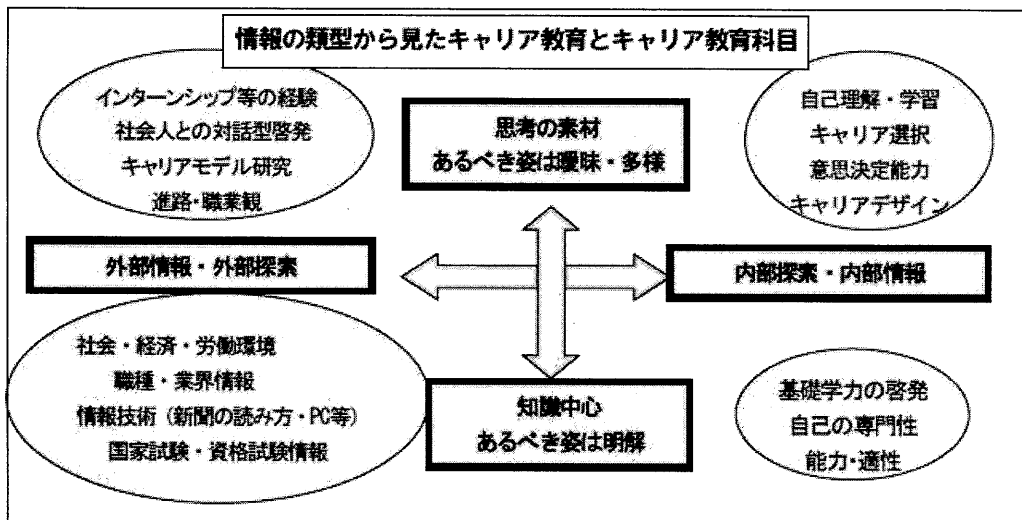
2 つめは、運営上の現状として、学生が二極化する中で、自尊自立・自己駆動力、夢や目標に挑戦・行動する力、目的・目標が欠如し学ぶ力、論理的思考能力・コミュニケーション能力などが弱く、職業観が脆弱だと学生自身の問題点を挙げている。一方、対応する大学側の教育実施組織や考え方については、キャリア形成を支援する方策の整備が不十分であること、授業科目の名称・内容は多様で、生き方の選択という位置付けは曖昧であること、「就職を支援するための教育」の性格が見られること、必須か選択か、学生数と講師や教室の関係をどう考えるか、選択に迷いがあること、教育測定や単位認定の方法に課題が多いこと、キャリア教育推進のための専門家・スタッフの確保・育成が不十分であること、安易に外部委託し、独自性が見られない傾向もあることなどを挙げている。

3 つめは、運営場面の現状については、具体的にどのように進めるかに関しては、キャリア教育の目的や目標に迷いがあり、教育内容の軸が曖昧であること、「気づき」を促進するための教育内容・場面作りの工夫が不十分であること、教育目標に照らして、内容や場面設定を継続的に改善する必要があること、際限なく情報を提供し、ますます「選ばず、動かず」の傾向を助長していることを挙げた^⑧。

上記現状を踏まえ、実践可能で具体的効果の現われるキャリア教育プログラムを実施していくことが重要である。そのためには、キャリア教育の明確な目標が必要となる。国立大学協会では、キャリア教育科目の具体的な重点目標として、①夢や目標を育む（あるべき姿から生き方を考える支援）、②職業観を育む（職業人としての自立支援）、③自ら考え学ぶ力を育む（個人としての学習と自立支援）、④自己表現力を育む（論理的思考能力やコミュニケーション能力の強化）を掲げ、その学習支援の具体的展開をする上での方策として、①「キャリアデザイン」という視点（生き方の表現）、②「求められる人材像」という視点（目指す姿）、③「自己理解・キャリアビジョンの形成」という視点（生き方を問う質問）、④「課題解決思考」という視点（思考方法）を明示している^⑨。

キャリア教育とキャリア教育科目の関係を提供する情報類型から整理してみたのが、[図表 3] である。思考の素材か知識中心かという縦軸は同時に、あるべき姿の曖昧さと明解さの軸でもある。調査で最も重要な項目として、「自己理解の促進」、「キャリア選択・意思決定能力の育成」（右上事象）、「進路に関する知識・情報の伝授」（左下事象）が挙がっている。

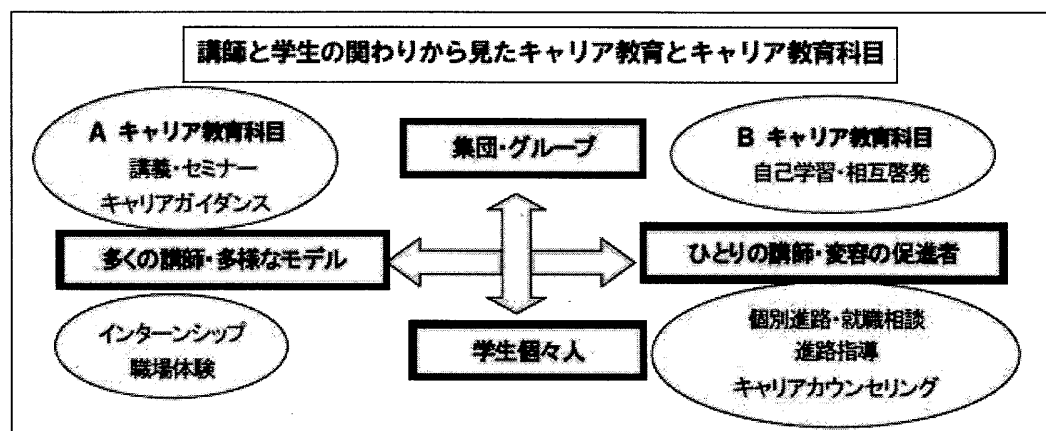
〔図表3〕情報類型から見た学習支援方策



(出所) 社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー』2005年12月、15頁。

次に、キャリア教育とキャリア教育科目の関係を講師と学生の関わりから整理したのが、〔図表4〕である。学生集団に対し、変容の鍵が講師側にあるキャリア教育科目（単位認定科目）を考えると、Aタイプ（左上事象）、Bタイプ（右上事象）に類型化されるという。就職問題懇談会の2005年度就職・採用に関するアンケート調査で36大学の回答から、講義中心で多様な学内外の講師が登場するAタイプの授業科目は、「キャリア形成入門」、「現代の産業・社会事情」、「現代社会論」、「職業とキャリア発達」、「私にとって仕事とは」、「仕事と人生」、「ライフスタイルと職業」、「特殊講義（日経・経営講座）」、「生きがい論」、「ライフスタイルデザイン」、「総合講座」、「ビジネス講座」、「キャリア研究」であった。自己学習・相互学習にウエイトがあり、ひとりの講師が運営すると見られるBタイプの授業科目は、「キャリアデザイン」、「就職」、「職業と進路」、「現代文明論・現代社会理解」、「就職意識とキャリア形成」、「進路を考える」、「クリエイティブキャリア論」、「キャリア教育Ⅰ・Ⅱ」、「キャリアデザインⅠ（働くこと）」、「キャリア研究」、「仕事と人生」、「プレゼンテーション」、「職業教育（演習）」、「職業の心理」、「就職と社会」、「ビジネス実務演習」、「専門基礎セミナー（エンジニア総合学習）」であった⁽¹⁰⁾。残念ながら具体的な授業内容については、資料がなく授業科目から類推するしかないが、いずれにしても、担当する講師側の選択するテーマ及びその内容、そして何よりも講師の指導力、力量が問われることは言うまでもない。逆に言えば、社会経験が豊富で指導力の優れた講師がキャリア教育を担当することが肝要となる。学生の心を掴み、彼らの能力・資質等をさらに引き上げてくれる指導が望まれる。

〔図表4〕講師と学生の関わりから見た学習支援方策



(出所) 社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー』2005年12月、15頁。

国立大学法人で大学のキャリア教育に最も先行していると言われている広島大学の事例を那須(2004)の調査から見てみると、これまで厚生課で扱っていた就職関連業務を2000年度に就職支援センターとし、2004年度から進路支援機能を持つキャリアセンターに名称を変更、教務課が行っていたインターンシップも併せて移管している。キャリアセンターには、専属教員を配置し、学部の壁を越えたキャリア教育を実施している。キャリアセンターの具体的な機能と業務内容は〔図表5〕通りだが、キャリアセンターとしてひとつのモデルとなるものだ。キャリアセンターでは、4年間を通じて進路・職業選択を考えるという思考の下に、「1年次から活用できる進路・職業選択支援」と「3年次からの就職活動支援」に分けて業務を行っている。前者は、キャリアガイダンス、教養ゼミ出前講義、講座選択支援、正課内・外キャリア支援が含まれている。2年生から受講できる総合科目として、「職業選択と自己実現」、「ベンチャービジネス論」、「現代経済を考える」、「未来型食品の創製」等のビジネス関連から、「現代ボランティア論」、「ジェンダー論」等、広く社会・環境・人間行動を考える科目を配置している。中でも教養的教育科目「職業選択と自己実現 A・B」は、学生の生き方・進路・職業選択を考えるための科目であり、社会／企業の変革・期待する人間像を理解する、キャリアデザインや自己実現のシナリオに向けての自己理解、論理的思考能力・自己表現力などの内容が盛り込まれている。もちろん、キャリアカウンセリング、進路相談、就職相談などは学年に関わりなく受けることができる⁽¹¹⁾。

[図表5] 広島大学のキャリアセンターにおける機能と業務内容

機能			業務内容	新規開講・業務
大項目	中項目	小項目		
進路支援	進路指導	職業意識啓発	キャリアガイダンス 教養ゼミ出前講義	
		キャリア教育	「職業選択と自己実現」 「インターンシップの実践と職業観」 「キャリア形成の理論と実際」	新規開講
		キャリア形成支援 プログラムの作成	キャリア形成に役立つ授業科目の 再編成	新規業務(教育室 会議と連携)
		進学支援	他大学院募集要項の収集・提供	新規業務
	キャリア支援	インターンシップの コーディネート	大学独自のインターンシップ 中国地域インターンシップ 推進協議会の運営	新規業務(学生総合 支援センター会議と 連携)
		アルバイトの斡旋	アルバイト情報の受付・提供 家庭教師の講習会の開催	新規業務(生協、内外 学生センターと連携)
		課外講座の開講	公務員試験対策学内講座 各種資格取得講座	新規業務(生協と連携)
就職支援	就職指導	就職ガイダンス・ セミナーの開催	就職活動基本ガイダンス 就職活動実践ガイダンス 部局独自の就職ガイダンスの開催支援 業界・企業セミナー	
		キャリア相談	キャリアカウンセリング 進路相談 就職相談 自己分析指導 エントリーシートの書き方指導 面接指導	
		就職指導研修会	教職員の就職指導研修会	
	就職情報	市場開拓	企業訪問 企業情報の収集	
		就職指導マニュアル・ 広報誌等の作成	「就職の手引」 「就職活動の進め方」 「求人のための広島大学紹介」 キャリアセンターのパンフレットの作成	
		就職関係情報の 提供	センターニュースの発行 センターのホームページの更新	
		もみじ(就職システム) の管理	企業情報の入力 求人情報の収集 求人データの入力 進路希望・進路決定入力指導	
		就職内定状況調査	文部科学省(学校基本統計調査) 文部科学省(抽出調査) ハローワークへの調査報告	
		OB・OG情報の管理	卒業生情報管理 本学卒業生による就職支援体制の 確立	同窓会と連携
		その他	国立大学就職問題連絡協議会等 他機関との連絡調整	

(資料) 那須幸雄「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向ー中部、関西、九州の代表的 9 大学に見る事例研究ー」『文教大学国際学部紀要第 15 巻 1 号』2004 年 7 月、81-82 頁より作成。

一方、国立大学よりも就職支援や進路支援に力を入れて独自色を打ち出してきた私立大学では、キャリアセンターの設立はさらに早い。立命館大学は、1999 年秋に就職部をキャリアセンターに名称変更し、センター内にインターンシップオフィスを設置している。キャリア教育科目は、各学部で行われており、「キャリア形成プログラム」として低回生(1～2 年生)を中心に実施されている。2003 年度のキャリア形成科目は、18 科目あり、すべて各 2 単位である。全都道府県知事、中央官庁ゲスト、総領事、現役外交官、などオムニバス方式の講義も含まれている。これらは、実社会への理解を深めたり、価値観と生き方を考えたり、働くことを社会・経済・雇用環境から考えて、将来のキャリア蓄積、人生の選択をする力を身に付けさせるためキャリア形成を目指して行われている⁽¹²⁾。

[図表6]立命館大学のキャリア形成

1 回 生	2 回 生	3 回 生	4 回 生
キャリア形成に関する科目の開講			
	ベーシック就職支援プログラム		
低回生支援プログラム			
	女子学生支援プログラム		
		業界別就職支援プログラム	
		理工学部・情報理工学部支援プログラム	
インターンシップへの参加			
エクステンション講座への参加			

(資料) 那須幸雄「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向—中部、関西、九州の代表的 9 大学に

見る事例研究—」『文教大学国際学部紀要第 15 巻 1 号』2004 年 7 月、90 頁より作成。

また、近年では、卒業生を迎えて、企業の最前線で働く先輩によるディスカッションに加え、自らがフィールドワークを行って、プレゼンテーションをする「キャリア探偵団」なる正課科目も開講されている。この科目の狙いは、入学後早期の段階から仕事を体感させ、様々な業種・職種の理解を促すとともに、自己の個性や職業適性について考えさせ、将来を考えた大学での学びのモチベーションづくりや自律的な進路選択の一助とすることにある。その教育手法においては、フィールドワークを伴う実践型の手法を導入し、学生は「OB を訪問し、その仕事を映像化する」ことによって、五感を使い、企画構想力、表現力、実践力、分析力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力を鍛えることになるという⁽¹³⁾。

私立大学のキャリア教育は、国立大学よりも様々な個性溢れる取組みが行われている。キャリアセンターを設立して積極的に教職員が全学的に取組んでいる大学から全学的な取組みはおろか、外部の非常勤講師にすべてを委託してしまい、教育ビジョンが全く見えない大学まで様々ある。この問題は、単なるキャリア教育の優劣の問題というより、大学のアイデンティティの問題であり、

大学の生き残りをかけた存続問題とも言える。

こうしたキャリア教育の重要性や大学のアイデンティティが問われる中、各大学が現在授業改善に向けて、盛んに知恵を絞り、大学のひとつの広報宣伝戦略にもなる特色のある教育プログラムの作成・実践に向けて取組んでいる。その背景に、文部科学省が毎年募集している「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(以下「現代GP」という。)や「特色ある大学教育支援プログラム」(以下「特色GP」という。)の募集、採択がある。文部科学省は、「Good Practice」をキーワードとして、教育方法や教育課程(カリキュラムなど)の工夫改善の取組みや社会からのニーズの強い課題に対応した取組みなど、大学における学生教育の質の向上を目指す特色のある優れた取組みを選びサポートしている。

「現代GP」には、①地域活性化の貢献(地元型)、②地域活性化の貢献(広域型)、③知的財産・コンテンツ関連教育の推進、④持続可能な社会につながる環境教育の推進、⑤実践的総合キャリア教育の推進、⑥教育効果向上のためのICT活用教育の推進の6つのテーマがある。現代的ニーズを反映してか、「キャリア教育」はそのひとつに選択されている。ちなみに、2007年度における「キャリア教育」テーマで採択されたプログラムは全部で30プログラムある。「能力」に関する名称が入ったプログラムには、「科学的思考力と表現力で築く「私の履歴書」ーキャリアレポート放送局で育む職業意識ー」、「「社会力」的視点からの総合キャリア教育ーリエゾン型キャリア教育の構築をめざすー」、「男女共同参画社会をめざすキャリア教育ー学生のキャリア意識と人間力を高める21世紀高度教養教育への地方公立女子大学の挑戦ー」、「総合的人間力を育てるサイクルプロジェクトージェネリック・スキル教育を用いたキャリア教育開発プログラムー」、「各種メディアを活用した社会人基礎力の育成ーワークショップ型ゼミナールの実施と社会人基礎力評価ツールの開発を通してー」などがある⁽¹⁴⁾。

一方、「特色GP」は、各大学・短期大学が実施している教育の改善に資する種々の取組みのうち、特色ある優れたもの、特に新規性は見られなくても、真摯な教育努力を継続的に積み重ねて着実に成果を挙げているもの等を選定し、これを公共財として蓄積していくことを通じて、今後の高等教育全体の改善に活用することを目的としている。①教育課程の工夫改善を主とする取組、②教育方法の工夫改善を主とする取組、③上記以外の工夫改善に関する取組の3つに分類され、2006年度は、それぞれ8、17、6プログラム、2007年度は、16、14、10プログラムが採択されている。この2年で採択された71プログラムの「取組の概要と選定理由」を詳細に検証していくと、6割強にあたる45プログラムにキャリア教育のキーワードである「キャリア」、「インターンシップ」、「プレゼンテーション」、「コミュニケーション」、「フィールドワーク」などこれらに類似関連する言語及び日本語が見られた⁽¹⁵⁾。

さらに、採択された「特色GP」の共通点を考察してみると、実践・体験から考える能力等(コミュニケーション能力を含む)や人間性を育むことに力点が置かれているものが中心で、実社会

や実生活に役立つ「生きる力」を養成する内容ばかりである。これはまさに、名前を変えたキャリア教育そのものである。例えば、2007年度の「上記以外の工夫改善に関する取組」で採択された京都文教大学では、建学の精神である「共生」を具現化し、人間学部の教育方針である「現場主義教育」の充実のために、専門性を生かした社会人基礎力（多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力）の涵養とコミュニケーション力の養成をめざす教育プログラムであり、地域連携による双方向的協働プロジェクトを通じて、フィールドワーク教育を実践するものである。再申請に際し、「教育プログラムとしての系統性の明確化」のために、①初年次演習、②地域インターンシップ（実習A）、③フィールドワーク実習、④実践人類学実習、⑤臨床観察実習、⑥現代社会実習という学部共通と専門科目の演習・実習を系統的にカリキュラム配置した。また①、②、④によって、「地域貢献活動の教育プログラム化」を実現した。さらに、本取組の円滑推進のための全学組織として「フィールドリサーチオフィス」を独立させ、地域貢献活動が教育プログラムに有効に反映する体制を整備した⁽¹⁶⁾。大学及び学部の特色、すなわち大学のアイデンティティを明確に打ち出したキャリア教育プログラムのモデルとして大変参考になるプログラムと思われる。

文部科学省の「現代GP」及び「特色GP」からも、全国の大学が競って独自のキャリア教育を導入しようとしていることは明白である。現代の大学教育において、最も重要で社会から求められている教育のひとつは、間違いなくキャリア教育と言えそうである。

IV. 今後のキャリア教育の課題

国立大学協会の掲げたキャリア教育科目の目標の中で、唯一具体的に明示された「自己表現力（論理的思考力やコミュニケーション能力の強化）」を育むことについて異論はない。ただ、本当にその2つの能力だけを育めばいいのか、その他の能力は必要ないのかといった疑問は残る。また、「自己表現力」を身に付けるための学習支援の方策における「求められる人材像」及び「課題解決思考」の視点での取組みは的を射たものであるが、社会で「求められる人材像」とは一体どのようなものか、なぜ「問題解決思考」が必要なのか、「問題解決思考」を習得するメリットは何かを先に学生に明示する必要はないか。明確な根拠に基づく具体的な指標作りが今後の課題のひとつである。

京都文教大学の「特色ある大学教育支援プログラム」の中にも出てきた「社会人基礎力」に企業が注目している。大学生を採用する際の評価基準として参考にしていると聞く。したがって、大学側がキャリア教育の指標のひとつとして「社会人基礎力」を育成することは、結果的に自大学の就職内定率の向上に寄与することにもなると思われる。

「社会人基礎力」は、経済産業省が2006年1月、企業が「求める人材像」を3分類12能力に整理、明示したものである。2007年度からは、「社会人基礎力」育成プログラムの普及を目指し、そのマニュアルを作成するとともに、「社会人基礎力」の育成に取組む大学への助成を始める。モデル校を5～10校指定し、1校あたり500万～1000万円を支給する計画がある。

「社会人基礎力」の内容、有用性、課題等については、すでに拙稿⁽¹⁷⁾で詳述しているので本稿では省略し、大学側のキャリア教育において明確な指標となりうるかという視点から「社会人基礎力」について考察してみたい。

経済産業省は、大学高等教育機関に対して、単に若者の雇用(Employment)を一時的に支援するだけではなく、将来にわたり若者自らが雇用を獲得できる、あるいは雇用環境の変化に対応できる能力(Employability)、どのような職業にも移転できる(transferable)能力の育成への一層の関与を要請する。一度就職したら生涯同じ職業を継続するという直線型キャリアは過去の時代のもので、これからは、個人が生涯キャリアの中で、転職、復学、復職・再就職など、積極的に自らを活かせる場所を探していく複線型キャリアが増える。こうした時代の変化に応じて最も重要となるのが、職業にかかわらず求められる「社会人基礎力」だと言い、「社会人基礎力」を意識し、自分の強み・弱みに気づくことで、キャリアの可能性が大きく広がると言っている⁽¹⁸⁾。

また、企業に対しては、「社会人基礎力」育成への取組み自体の評価に加え、採用時における「社会人基礎力」評価を求めている。さらには、企業の「生」の課題を提供したり、若手従業員を派遣するなど、実際の「社会人基礎力」育成の現場にも協力を要請している。

〔図表7〕問題解決型プログラムの全体像と企業の役割



(出所) 経済産業省『「社会人基礎力」育成のススメ～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～』

2007年3月、14頁。

そして、「社会人基礎力」を育む新たな教育・学習モデルとして、教育界と産業界による役割・責任の分担の下、相互に存在する教育資源を持ち寄り、「知識や技能の習得を越えた」知識や技能を活用する実践型教育プログラムを提唱している。これにより、若者、教育界、産業界それぞれにとってのメリットが得られる Win-Win-Win の関係が構築できるとした⁽¹⁹⁾。

「社会人基礎力」育成プログラムは、「社会人基礎力」を伸ばすだけでなく、同時に基礎学力や専門的知識を身に付けたり、その習得に向けた学習意欲を増進させることができる仕組みが必要で、「知識教育」と「実践教育」の相乗効果による「成長の好循環」を実現することを重視している。

プログラムの具体例として、「課題解決型プログラム」について実施手順・流れ、実施内容、企業の役割を明確に示すとともに、プログラムの中には、極力、社会人基礎力の 3 つの能力・12 の要素を育成・活用するプログラム要素を盛り込んでおく必要があるとしている。また、育成效果の確認については、絶対評価や受講者間比較のための評価ではなく、受講者が自分の強み・弱みに気づくために行うものとしている⁽²⁰⁾。

ここで、大学のキャリア教育の指標としての「社会人基礎力」自体の課題について検討してみたい。

「社会人基礎力」は身に付けるべき能力要素が 12 もあり、4 年間ですべての能力を均等に、そして十分に教育して身に付けさせることができるかという点である。現実的に対応するならば、もう少し 12 の能力要素を整理して中核的な能力に的を絞って教育した方がよいのではないだろうか。その意味では、国立大学協会の明示した論理的思考能力とコミュニケーション能力には賛同できる。

筆者は、大学生の「職業能力」に関する調査・分析から、「企業就職能力」の 7 因子（創造力、行動力、適応力、情報収集力、論理力、傾聴力、常識力）のうち、尺度総得点が最も低かった論理力こそ大学生が身に付けるべき中核となる能力と位置付けるとともに、高得点群に見られた特徴である傾聴力に注目してキャリア教育にこの 2 つの能力を高めるプログラムの導入を提唱している⁽²¹⁾。

次に、「社会人基礎力」の普及の課題であるが、経済産業省は、あたかも産業界を代表する形で、大学や企業に「社会人基礎力」の導入を要請しているが、本当に産業界を代表する指標なのかという問題である。というのは、経済産業省が「社会人基礎力」を提唱する前に、すでに厚生労働省が、2004 年から若年者就職基礎能力支援事業（YES-プログラム）において、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得の 5 つの能力を「就職基礎能力」として定め、認定講座を修了するかまたは認定試験に合格し、「資格取得領域に指定されている資格試験」に記載されている資格試験のうちいずれか 1 つに合格した若年者に厚生労働大臣名の「若年者就職基礎能力修得証明書」を交付し、すでに約 56 万人もの若年者就労支援を行っているからだ。

若者の「職業能力」の測る指標作りで、経済産業省の「社会人基礎力」と厚生労働省の「就職基礎能力」とが張り合った形となっている。経済産業省は、厚生労働省の取組みに対し、「短期間の講座で基礎力は身に付かない。企業の認知度も低く、能力証明書も就職活動に役立たない」と批判している。一方、厚生労働省は、「就職支援には、能力が身に付いたかどうかを証明することが

大切だ」と反論している⁽²²⁾。

また、大学を管轄する文部科学省においても、2004年に初等中等教育において身に付けるべき能力として4領域8能力を打ち出している。しかし、同じ教育界である大学との連携がない上、産業界との結び付きも脆弱でその測定・評価はいつどこで誰が実施しているのか非常に曖昧である。

「社会人基礎力」が一過性の取組みではなく、幼児期から社会人活動期まで各成長段階を通じて一貫した育成が必要な能力と経済産業省は言うが、現在の我が国の教育事情と大きく矛盾していないか。厚生労働省との「職業能力」測定指標の問題も宙に浮いた状態である。できるものなら、文部科学省、経済産業省、厚生労働省のそれぞれの「能力」を統合し、初等中等高等教育が一貫したキャリア教育の中でこれらの「能力」開発が望まれる。教育界と産業界の真の連携なくして本当に社会で役立つ「能力」の育成は困難と思われる。

米国には、子どもたちのスタンダードとして、ASCA ナショナル・モデルが存在する。すべての子どもたちが効率的に最大限の利益を得られるようなプログラムとなっている⁽²³⁾。我が国のキャリア教育の枠組み及びその指針として参考にしたい。

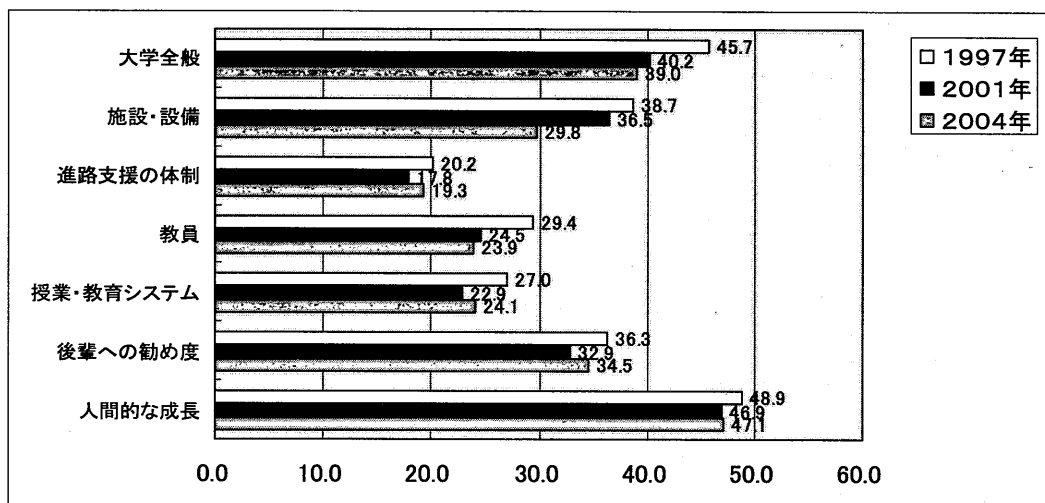
最後に一番の課題は、いかにして「社会人基礎力」を測定・評価するかである。『「社会人基礎力」育成のススメ』では、プログラム実施前に受講者の現在の能力レベルの把握を必要としている。そのために、能力要素別に複数段階のレベルを設定することを要請している。もちろん、実施前の能力測定がないことには、実施後の評価は不可能である。まず、どのように12能力要素を測定するのか。また、その妥当性・信頼性をどう検証するのか。この問題の解決なくしてプログラムの導入は早計ではないだろうか。

次に、実施後の評価であるが、実施前の評価との整合性のあるものでなければならない。企業関係者等の客観的評価はどのような形が望ましいのか、これも議論しなければならない難しい問題である。筆者は、プログラムを実施する上で、上記測定に関する問題以外に、4つの評価をどのようにするかプログラムの成否につながると考えている。まず、1つめの評価は、上述したように、プログラムを受講した学生に対する評価である。事前事後における学生が納得のいく明確な評価が必要である。2つめの評価は、プログラム自体への評価である。本当に効果の上がる内容、取組みだったか、講師を含めた評価がある。3つめの評価は、学生側からのプログラムや講師への評価である。満足度とも関連する。最後に4つめの評価として、企業もしくは外部からのプログラム及び学生自身の評価である。当事者である協賛企業の評価に加え、その後の就職活動結果にも注目すべきであろう。

評価の問題は、「社会人基礎力」育成プログラムだけの問題ではない。キャリア教育全体の問題でもある。受講者である学生たちが正当な自己評価ができるような授業内容でなければならない。外部ニーズだけを追いかけるプログラムではなく、内部ニーズである学生の声と能力を十分に考慮したプログラムでなければならない。そのためには、学生の大学に対する満足度を常に把握していくことが肝要と思われる。

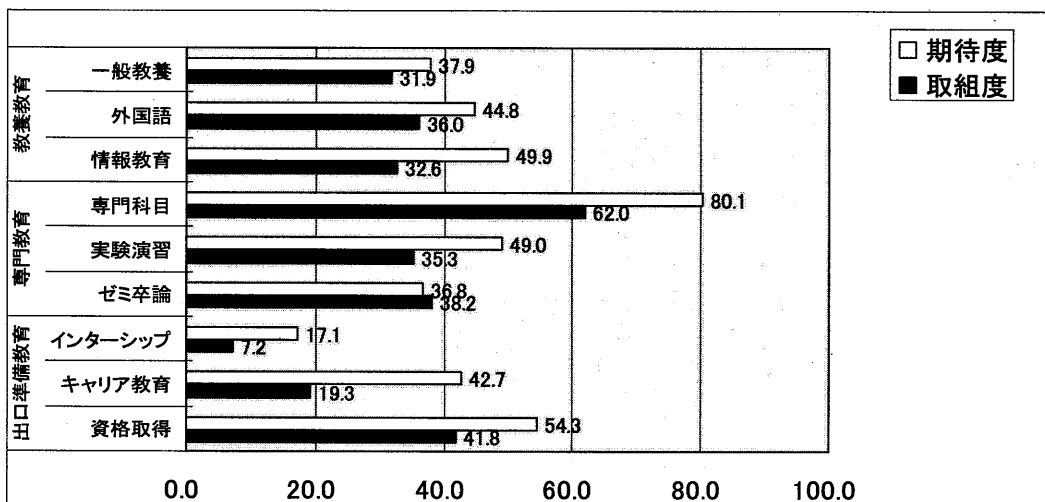
Benesse 教育研究開発センターの『学生満足度と大学教育の問題点』において、大学側の進路支援の体制は、大学全般、施設・設備、教員、授業・教育システムなどに比べて満足度は非常に低い結果となっている。また、キャリア教育、インターンシップに関しても、専門科目、ゼミ卒論、一般教養、外国語などと比較してその期待度及び取組度は低い。

〔図表8〕大学総合満足度の変化



(資料) Benesse 教育研究開発センター『学生満足度と大学教育の問題点』2005年3月より作成。

〔図表9〕大学教育への期待度と取組度(2004年)



(資料) Benesse 教育研究開発センター『学生満足度と大学教育の問題点』2005年3月より作成。

しかし、インターンシップに関しては、取組んだ学生への満足度は高いという。Benesse 教育研究開発センターは、これらのデータを踏まえ、インターンシップについては、あまり期待せずに入学した学生をいかに引きつけ、取組度を上げるかが学生の満足度を引き上げるポイントとなること、キャリア教育については、学生が入学前に抱いていたイメージを把握し、期待を裏切らないようなプログラムの中身を充実させることだと結んでいる⁽²⁴⁾。

結局、キャリア教育における学生の満足度を引き上げるには、大学の中でキャリア教育をどのように位置付け、どのように進めていくか、明確なビジョンを学生に打ち出し、十分な理解と共感を基にそのビジョンを確実に具現化する優れた教育プログラムを提供することだと思われる。

V. おわりに

経済産業省が「社会人基礎力」を提唱する2年前に、リクルートワークス研究所の大久保所長は、「キャリアを成功に導く12の基礎力」として、反応力、愛嬌力、楽天力、目標発見力、継続学習力、文脈理解力、専門構築力、人脈開拓力、委任力、相談力、教授力、仲介調整力を独自の観点から分類・定義している。「12の基礎力」は相互に関連し合っているが、その開発年齢は10代から60代まで幅広く、社会人となっても開発・習得が求められている。また、「12の基礎力」は、バランスよく習得することが理想とされるが、各能力の習得には、「旬」があり、それを過ぎると習得が困難になるというものであった⁽²⁵⁾。

「対人能力」、「対自己能力」、「対課題能力」という3分類が、その後の「社会人基礎力」にも反映されるなど、社会人が仕事をしていく上で必要な基礎能力をいち早く明確に打ち出し、分析・考察した点は大いに評価される。大学生の就職調査を毎年継続してきた専門機関ならではの社会情勢に基づいた説得力のある分析である。

ただ、各能力に「旬」や各年代に応じた幅広さもあり、大学のキャリア教育において、「12の基礎力」を4年間で身に付けていくことは難しい。したがって、現在の大学のキャリア教育の中で、体系的に「社会人として必要な基礎力」を身に付ける指標を、能力要素の数に問題はあっても、その内容に関しては、産業界と結びつきの深い経済産業省の提唱する「社会人基礎力」に置くことは妥当な方向性と言えるかもしれない。

重要なのは、本稿で指摘してきた「社会人基礎力」に関する残された最大の課題である測定・評価問題をいかに明瞭な方法で解決するかである。この成否が、大学のキャリア教育における新たな指標として「社会人基礎力」の導入及び普及に弾みをつけることになると思われる。

大学のキャリア教育で「社会人基礎力」をひとつの指標にすることは、明確なビジョンを打ち出すことでもある。そして、その育成プログラムのプロセスに具体的にどのように「社会人基礎力」が身に付いていくのかをさらに詳細に明示することが今後の課題だ。キャリア教育に対する学生の正確な理解による科目選択及び実施後における授業満足度を得るためには当然のことである。

すべての大学で同じキャリア教育、同じキャリアプログラムが有効な結果に終わるとは到底思えない。「社会人基礎力」をベーシックな指標としつつ、各大学のアイデンティティを明確にする独自のキャリア教育プログラムの展開が望まれる。

最後に、就職環境が売り手市場に変わったとはいえ、上場有名企業では、求人倍率はかなり低く、就職活動においても、内定取得の有無による「勝ち組」、「負け組」の二極化現象が起きている。

「勝ち組」の中でも内定会社への満足度、志望会社か否かによってさらに「勝ち組」、「負け組」に分類された⁽²⁶⁾。単に、「勝ち組」になってもらうために「社会人基礎力」を身に付けるのではない。

「社会人基礎力」は、雇用環境の変化に対応できる能力(Employability)であり、どのような職業にも移転できる(transferable)能力なのである。目先に囚われることなく自分らしく人生を歩むために将来においても必要な能力である。自己責任の下、自らのキャリアデザインの中で計画的に習得してもらいたいものである。

また、キャリア教育は、「社会人基礎力」だけを目標に養成していくものではない。こうした格差社会においても、どのように生きていけばよいか、どのように仕事をしていけばよいか、自分自身で考え答を導き出していくことを支援するものである。東京学芸大学の山田昌弘教授は、この時代のキャリア教育に必要なのは、「あきらめさせる」キャリア教育だという。

つまり、なりたい職業に就けなかったときにどうするかをしっかりと考えさせることである。筆者が冒頭で述べた現実検討力があるかどうかである。このような問題をキャリア教育はどのように捉えて進めていけばよいか。山田昌弘教授は、成功例だけでなく失敗例も見せることだという。さらには、うまく「あきらめさせる」ためのキャリアカウンセラーの重要性も指摘している⁽²⁷⁾。

山田昌弘教授の「あきらめさせる」という表現の良し悪しは別として、就職支援現場に携わる者にとっては非常に意味深い言葉である。「あきらめさせる」というのは、一方的強制的なものであってはならない。本人が自ら気づき、現状を理解した上で「あきらめる」ことである。「あきらめる」ことで新たな夢・目標が生まれることもある。こうしたことに気づき、将来において「あきらめた」夢・目標に再挑戦できる逞しさも併せて養成していくことが、キャリア教育の真の狙いである「生きる力」を育むことなのではないだろうか。

脱稿直前になって、大学の学部教育の見直しを進めている文部科学相の諮問機関である中央教育審議会の小委員会から学生の能力低下を防ぐため、卒業要件の厳格化を柱とする報告書案の公表があった。卒業までに学生が身に付けるべき「学士力」(仮称)という指針を政府が提示することや、卒業認定試験の実施などで学習成果を証明する機会を設けることを要請している。

注目すべきは、学生に必要な「学士力」として、①専門分野の基本知識を身に付け、歴史や社会と関連付けて理解する「知識・理解」、②日本語と外国語を使って読み・書き・話しができるなど、社会人生活に必要な「汎用的技能」、③協調性や倫理観などの「態度・志向性」、④これらを活用して課題を解決する「創造的思考力」の4分野を規定していることである⁽²⁸⁾。

まさに、「学士力」はキャリア教育が目指している方向性の中に含まれる「能力」である。本稿では、「社会人基礎力」が大学のキャリア教育の指標のひとつとなりうることを論じてきたが、「学士力」という我が国大学生の統一的で明確な指標ができるのなら、その指標に基づく新たなキャリア教育プログラム作りも要請されよう。「社会人基礎力」の12能力要素のうち、「学士力」に対応する能力要素に絞ったキャリア教育プログラムを検討することも有用と考える。

いずれにしても、「学士力」と「社会人基礎力」との関係を含めた文部科学省と経済産業省の「能力」問題、文部科学省内における初等中等高等教育におけるキャリア教育に関する一貫性の問題、経済産業省と厚生労働省の「職業能力」指標の対立問題などを中心に、「社会人として必要な基礎的能力」に関して、各省庁の省益に囚われることなく、十分に調整・統合が行われた我が国政府機関による大学生のナショナル・スタンダード・モデルの開発が期待される。

【注】

- (1) リクルートワークス『第24回ワークス大卒求人倍率調査(2008年卒)』2007年4月。
- (2) 文部科学省『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』2004年1月。
- (3) 4領域8能力: ①人間関係形成能力(自他の理解能力、コミュニケーション能力)、②情報活用能力(情報収集・探索能力、職業理解能力)、③将来設計能力(役割把握・認識能力、計画実行能力)、④意思決定能力(選択能力、課題解決能力)
- (4) 文部科学省中央教育審議会『初等教育と高等教育との接続の改善について(答申)』1999年12月。
- (5) 社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—』2005年12月、3頁。
- (6) 同上書、3-4頁。
- (7) 同上書、4頁。
- (8) 同上書、7-8頁。
- (9) 同上書、14頁。
- (10) 同上書、16頁。
- (11) 那須幸雄「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向—中部、関西、九州の代表的9大学に見る事例研究—」『文教大学国際学部紀要第15巻1号』2004年7月、83-86頁。
- (12) 同上稿、89頁。
- (13) 近森節子「キャリア教育科目にみる教職協働と産学連携—1回生向け「キャリア探偵団」の開発過程を事例として—」『キャリアデザイン研究 Vol.2』キャリアデザイン学会、2006年9月、63頁。

- (14) 文部科学省『平成 19 年度現代的教育ニーズプログラム選定結果について(報告)』2007 年 7 月。
- (15) 文部科学省『平成 19 年度特色ある大学教育支援プログラム審査結果』2007 年 8 月。
- (16) 同上。
- (17) 寿山泰二「キャリア教育と職業能力」『京都創成大学紀要第 7 巻』2007 年 1 月、41-68 頁。
- (18) 経済産業省『「社会人基礎力」育成のススメ～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～』
2007 年 3 月、3-4 頁。
- (19) 同上書、11 頁。
- (20) 同上書、13-20 頁。
- (21) 寿山泰二「企業就職能力に見る大学生のキャリア発達」『キャリアデザイン研究 Vol.3』キャリアデザイン
学会、2007 年 9 月、15-29 頁。
- (22) 朝日新聞、2007 年 4 月 10 日、朝刊。
- (23) 米国スクール・カウンセラー協会『スクール・カウンセリングの国家モデルー米国の能力開発型プログラ
ムの枠組み』学文社、2004 年 10 月、15-17 頁。
- (24) Benesse 教育研究開発センター『学生満足度と大学教育の問題点』2005 年 3 月。
- (25) 大久保幸夫『仕事のための 12 の基礎力』日経 B P 社、2004 年 5 月、170-171 頁。
- (26) 寿山泰二、前掲稿、23 頁。
- (27) 山田昌弘「キャリア教育に必要なもの」『ドリコムアイ』2006 年冬号、18-19 頁。
- (28) 『日本経済新聞』2007 年 9 月 11 日、朝刊。