

## 論 文

# キャリア教育の諸課題と解決策

小澤伸光・前田悦子

### はじめに

本論文の目的の一つは、大学生が抱く就職活動に関わる不安の解消に、キャリア教育がいかに貢献できるのかを、キャリア教育実践の経験と受講者へのアンケート調査を基盤に明らかにすることである。それはまた、教育実践の前提となる学生の思考様式・行動パターンの背景理解を進めることをも暗黙裏の内に意図するものでもある。アンケート対象科目のみでキャリア教育の目的を実現することは不可能であるのは当然のこととした上で、受講者の回答分析を通して、講義改善の手法を開発することが第二の目的となる。

駿河台大学におけるキャリア教育科目は「キャリアデザイン」の開設から始まった。その後、「キャリアディベロップメント」、「キャリアマネジメント」、「ライフプランニング」を追加することとなった。共著者の一人である小澤が「キャリアマネジメント」を最初に担当したのが2007年度である。当初は、20から30名程度の受講者で推移していたが、カリキュラム改革によって2011年度「キャリアマネジメント」受講者は一挙に350名を超えることとなった。そのため2012年度からクラスを二つに分割し、小澤・前田で分担することとした。

講義内容の共通化を図るために、担当者間で意見交換を重ね、共通教材を作成するのはもとより、講義の方法・講義展開についてもできる限りクラス間で差異が起らないよう調整を絶えず行った。

このように、クラス間での差異がないことを前提に、5月と7月の2回にわたり受講者に対しアンケートを行い、両クラスの回答者を対象に分析を試みるものである。

ここで、アンケート対象とした「キャリアマネジメント」の、大学におけるキャリア支援としての位置づけを考察してみよう。

上西他 (2007) は、大学教育における「キャリア支援」を、「学生のキャリア形成を支援するために大学が行う教育活動及び各種の支援活動」と定義する。そして、キャリア支援の背景として、①政策的な要請にこたえるためのキャリア支援、②入学者確保のためのキャリア支援、③企業側の要請にこたえるためのキャリア支援、④「動けない学生」への対応としてのキャリア支援、⑤権利保障としてのキャリア支援、の五つを指摘する<sup>2</sup>。

われわれの講義の狙いの特質として、⑤権利保障としてのキャリア支援、を先ずは指摘しておこう。講義の中に「労働条件」をテーマとする内容を盛り込んだのは、実際の仕事場における労働者の権利を知るとともに、人事・労務管理実務の現実を知ること、企業社会の常識と学生の常識との落差に気づかせることがあるからである。それはまた、職務の実際を知ることを通して、学生が抱く仕事の理想と現実とのギャップを埋め、リアリティ・ショック<sup>3</sup>を軽減させることともつながっており、その意味で「③企業側の要請にこたえるためのキャリア支援」とも当然のことながら関連している。さらには、付随的な効果として、「②入学者確保のためのキャリア支援」をも期待している。本講義の目標の一つとしてとして、確固とした職業観の形成を通じた就業意欲の向上があるがゆえである。

## 1. 講義の概要

### 1.1 講義目的・内容

シラバスに示した講義内容の根幹は、「働く側」の視点から企業を選ぶポイントを理解することである。キャリア教育の根底にあるものは、「学んできたこと」と「仕事」との関連付け能力を開発すること、そして自己管理能力をつけることである。

講義では、①営業・販売その他職種の内実が分かるようにするとともに、②企業における給与、人事評価、労働時間、教育訓練等労働条件がらみの基礎知識も説明する。これによって、副次的には3年次末から始まる企業説明会等で、

---

1 上西他 (2007) p. 3

2 前掲書 pp. 4-19

3 シャイン (1991) pp. 90-91参照

自らのキャリアにふさわしい企業を選択することが容易になる。

講義ではまた、地域企業の経営者・管理者による、「仕事の面白さ」や「仕事が面白くなるまで」の経験談を聞く機会を2回設定する。トークセッション形式をとり、経営者・管理者と担当教員、さらに受講者を交えた質疑応答を通して、キャリアを自らマネージすることの意味を受講者に納得させることが狙いである。

キャリアマネジメントの狙いである、キャリアデザインを前提としてキャリアの自己管理能力を身につけることの意義は、内外における市場環境の変貌と従業員の職業観の変化とを背景に、企業における雇用管理制度・教育訓練制度が大幅に変容していることと関連する。従業員の職業観の変化にともなって、従業員自らが「キャリアの自己管理能力」を身につけることが求められているからである。

講義では、このような「キャリアの自己管理能力」を受講者が獲得するのに必要な予備的知識・考え方を理解することに主眼をおいてきた。これはまた、受講者の就職活動の「不安」の少なからぬ部分を解消することを目的の一部とすることを意味している。

## 1.2 講義方法

「キャリアマネジメント」における講義の特徴は次の点にある。

第一に、企業が採用したい人材の実際を知るために、埼玉労働局、日本経団連、経済同友会の調査結果を利用したことである。さらに、「企業が欲しい人材の欲しい理由」を確認するために、「新入社員研修」の実例をビデオで紹介し、実際の仕事と想像していた仕事とのギャップを示し、リアリティ・ショックがいかなるものであるかを伝えたことである。

第二に、職種の実例をビデオによって紹介すると共に、当該職種の採用webページを教材として取り上げ、職種毎に必要とされる人材像が異なることを解説した。職種と採用webページとの関連づけを図るために、適宜、質問を挟んだ職種紹介を中心とするレジюмеを配布した。当該配布資料中に設定した質問は、また、復習の促進をも意図したものである。

ビデオ放映に際し、事前に注目すべきポイントを示し、放映後は、念押し確認的な意味での発問を行い、重要事項であることを認識させるように図った。

第三に、労働条件の実際を知るために、雇用管理・賃金管理・労働時間管理の基礎的知識の説明を加えた。いわゆる「ブラック企業」の判別方法を知りたいとの受講者の要求に対応し、学生の権利保障としての意義をもたせるものである。

## 2. アンケート概要

### 2.1 目的・調査対象・日時

5月に行った第1回調査（前田クラス15日，小澤クラス16日：有効回答122名）の目的は，受講者が抱く「就職関連の不安」の実際を確認すると共に，それら不安の源泉を受講者の特質と関連づけて明らかにすることである。

7月最終講義日実施の第2回調査（前田クラス24日，小澤クラス25日：有効回答118名）の目的は，第1回調査で明らかとなった「就職関連の不安」の解消度，解消に寄与した講義内容・講義方法を示すことである。それは，講義内容・方法それぞれについて有効性を評定することを含んでいる。

### 2.2 回答者の特性

第1回調査回答者の属性（学部・学年・男女・希望進路・生活スタイル）は次の通りである<sup>4</sup>。

学部：法学部11名（9.0%），経済学部77名（63.1%），メディア情報学部10名（8.2%），現代文化学部7名（5.7%）心理学部17名（13.9%）合計122名

学年：3年93名（76.2%），4年29名（23.8%）合計122名

男女：男性92名（78.0%），女性26名（22.0%）合計118名

希望進路：民間企業65名（53.3%），公務員7名（5.7%），教員5名（4.1%），大学院進学1名（0.8%），未定39名（32.0%），その他5名（4.1%），合計122名

---

4 今回の調査は事実確認とともに，講義効果の規定因を探索的に行うことを目的としたため，データ・クリーニングの厳格性を少し緩めている。例えば，回答者の誤認による明らかな記入ミスと見なされる（質問3で選択肢が1. 男性，2. 女性，である場合の選択肢を「3」としたなどの）個票は除外していない。他の，欠損値ある個票についても同様の扱いをしている。

生活スタイル：勉強中心22名（18.5%）、勉強部活両立11名（9.2%）、部活中心19名（16.0%）、バイト中心33名（27.7%）、ただ何となく毎日を過ごす29名（24.4%）、その他5名（4.2%）、合計119名

学部別では、経済学部が6割を超え、次に心理学部が多い。男女比では、女性が約2割超となっており、これは心理学部受講者が多いことによる。学年は4年次生が約4分の1を占めるのが注目される。本来3年次までに履修しておくべき系統の科目であり、3年次から始まる就職活動の準備を意図して構成しているからである。ただし、就職活動を継続している4年次生にとり、就職活動の振り返りができるという効果を持っている。今までの経験から「3年次に取っておけば良かった」と担当教員に伝える4年次生が例年いることがそれを示している。希望進路は民間企業が多いが、未定とする者が3割を超えることに注目すべきである。3年次の5月になって進路が決まらないことは、就職活動の開始が遅れることを物語るからである。生活スタイルについては、「ただ何となく毎日を過ごす」という無目的派が少なくないことが明らかである。

## 2.3 第1回アンケート結果

表1・2はキャリア育成科目の履修状況である。表1は講義系列、表2はアウトキャンパス系列の科目である。アウトキャンパス系列科目の履修者が少ないこと、また講義系列科目中、必修である「キャリアデザイン」の未履修者が少なく、他方で、「自己の探求」、「キャリアディベロップメント」、「ライフプランニング」の未履修者が多い。本講義が、上記科目の代替的な科目として選択されていることを示すものである。

表3は次の質問への回答である。

大学に入学した目的は何でしたか。以下の中から重視したものを2つまで選び、重要度の高かった順に記入してください。

1. 就職に有利
2. 「専門」の勉強をしたい
3. 「幅広い知識」を身につけたい
4. 勉強以外の好きなことをしたい
5. 資格をとりたい
6. 多くの友人を作りたい
7. 親または高校の教師が勧めた
8. 周囲の友人が行くのでなんとなく
9. その他

多重回答の結果を見ると、「就職に有利」、「幅広い知識の習得」、「専門の勉

表1 キャリア育成科目履修状況1

キャリア基礎Ⅰ		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	86	2	33	121
	%	71.1	1.7	27.3	100.0
キャリア基礎Ⅱ		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	73	5	44	122
	%	59.8	4.1	36.1	100.0
自己の探求		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	6	8	108	122
	%	4.9	6.6	88.5	100.0
キャリアデザイン		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	95	20	7	122
	%	77.9	16.4	5.7	100.0
ライフ プランニング		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	29	21	72	122
	%	23.8	17.2	59.0	100.0
キャリア ディベロップメント		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	11	32	78	121
	%	9.1	26.4	64.5	100.0
キャリア発展Ⅰ		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	48	8	65	121
	%	39.7	6.6	53.7	100.0
キャリア発展Ⅱ		履修済	今年度履修	未履修	合計
	度数	23	26	72	121
	%	19.0	21.5	59.5	100.0

強」となっている。履修者の特質として、専門的な勉強よりも「就職」と「幅広い知識」を得ることを重視していることを示唆している。

表4は次の質問への回答である。

大学での勉強について、入学前に不安を感じていたことがありますか。以下の中から、当てはまる割合の大きいものを2つ選び、割合の大きい順に記入し

キャリア教育の諸課題と解決策

表2 キャリア育成科目履修状況2

インターンシップⅠ		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	3	4	115	122
	%	2.5	3.3	94.3	100.0
インターンシップⅡ		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	2	2	118	122
	%	1.6	1.6	96.7	100.0
森林文化		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	3	4	114	121
	%	2.5	3.3	94.2	100.0
森林文化実習		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	5	1	115	121
	%	4.1	.8	95.0	100.0
まちづくり実践		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	1	5	114	120
	%	.8	4.2	95.0	100.0
ボランティア実践		履修済	今年度履修	未履修	合 計
	度数	3	0	119	122
	%	2.5	0	97.5	100.0

てください。

1. 英語の学力に不安があった 2. 数学の学力に不安があった 3. 情報処理の知識・技能に不安があった 4. 勉強方法がわからず、不安があった 5. どのような勉強をするのか分からず、不安があった 6. 勉強する意味が分からず、不安があった 7. 勉強意欲がわかず、不安があった 8. ほとんど不安はなかった 9. その他

多重回答の結果をみると、英語、数学の学力の不安以上に、「勉強の内容が分からない」とする不安の大きいことが確認できる。学部選択は専門的な学問分野への関心が影響するものであるが、入学前の段階では学ぶべき学問の内容について十分な知識を得ていないこと、ある意味、漠然としたイメージで学部

表3 大学入学目的

	N	%	ケースの%
就職に有利	54	22.6%	44.3%
専門の勉強	35	14.6%	28.7%
幅広い知識	52	21.8%	42.6%
勉強以外の好きなことをしたい	23	9.6%	18.9%
資格取得	12	5.0%	9.8%
多くの友人をえる	14	5.9%	11.5%
親・教師の勧め	23	9.6%	18.9%
友人が行く	19	7.9%	15.6%
その他	7	2.9%	5.7%
合計	239	100.0%	195.9%

表4 入学前不安

	N	%	ケースの%
英語学力	52	21.8%	42.6%
数学学力	39	16.4%	32.0%
情報処理の知識能力	24	10.1%	19.7%
勉強方法分からず	27	11.3%	22.1%
勉強内容分からず	53	22.3%	43.4%
勉強の意味分からず	10	4.2%	8.2%
勉強意欲わかず	15	6.3%	12.3%
不安なし	16	6.7%	13.1%
その他	2	.8%	1.6%
合計	238	100.0%	195.1%

を選択していることを示唆している。さらに留意すべきは、「勉強の意味が分からない」、「勉強意欲がわからない」層の存在である。これらの層の存在が、初年次からのキャリア教育の必要性を示すものである。

表5は、次の質問への回答である。

将来の進路を決める際に困っていること・不安に思うことは何ですか。以下



表5 将来進路決定の不安

	N	%	ケースの%
仕事の意味・目的分からず	19	7.9%	15.7%
仕事内容分からず	25	10.3%	20.7%
仕事に必要な技能等分からず	58	24.0%	47.9%
採用選考の仕方分からず	21	8.7%	17.4%
採用選考の基準分からず	32	13.2%	26.4%
就活準備方法分からず	45	18.6%	37.2%
就活準備意欲わかず	25	10.3%	20.7%
企業・業界調査方法分からず	10	4.1%	8.3%
その他	7	2.9%	5.8%
合計	242	100.0%	200.0%

の中から、当てはまる割合の大きいものを2つ選び、割合の大きい順に記入してください。

1. 仕事をする意味・目的が分らない
2. 仕事の内容が分らない
3. 仕事をする際に必要とされる技術・能力・性格が分らない
4. 企業や公務員の採用選考の仕方が分らない
5. 採用選考の基準が分らない（どのような人が選ばれるか分らない）
6. 就職活動の準備をする仕方が分らない
7. 就職活動の準備をする意欲がわかない
8. 企業・業界について調べる仕方が分らない
9. その他

多重回答の結果で確認できるのは、「仕事に必要な技能等が分らない」、  
「就職活動の準備方法が分らない」がそれぞれ48%、37%を占めており不安の二大要因となっていることである。仕事の内容が分らないから仕事に必要な技能が理解できず、採用選考全般について分らないから、就職活動の準備ができないことになろう。

表6は、次の質問への回答である。

「キャリアマネジメント」の講義で知りたいこと、身につけたいことを教えて下さい。以下の中から当てはまる割合の大きいものを2つえらび、割合の大きい順に記入してください。

表6 講義への期待

	N	%	ケースの%
職務内容	39	16.3%	32.0%
企業・業界分析	23	9.6%	18.9%
採用選考の流れ	14	5.8%	11.5%
採用選考の評価ポイント	36	15.0%	29.5%
企業選択方法	45	18.8%	36.9%
志望理由書の書き方評価ポイント	28	11.7%	23.0%
ESの書き方評価ポイント	24	10.0%	19.7%
面接選考の実際	14	5.8%	11.5%
労働条件	15	6.3%	12.3%
その他	2	.8%	1.6%
合計	240	100.0%	196.7%

1. 企業における仕事の種類(職務)とその内容 2. 企業の提供する製品・サービスの違い(企業・業界分析) 3. 企業における採用選考の流れ 4. 採用選考の仕方の実際と評価されるポイント 5. 企業選びの仕方 6. 志望理由書の書き方と評価ポイント 7. エントリーシートの書き方と評価ポイント 8. 面接選考の実際 9. 労働条件(賃金・労働時間など)の実際と注意点 0. その他

「企業選択の仕方」, 「職務内容の理解」, 「採用選考の評価ポイント」, 「企業選択方法」, 「志望理由書の書き方と評価ポイント」など, 就職活動を身近に控えた3年次生, 就職活動中の4年次生にとって切実な課題であり, それらがこのような期待となって示されたことになる。

このような期待に応えるよう講義計画を設計し, 実行してきたがそれらすべてを満たすことができるかは, 時間的な制約と大教室での講義という条件の下では極めて厳しいものがあったことも事実である。受講者が期待するレベル・内容と講義の実際との乖離は「期待外れ」という評価を生むことになる。

記述回答欄(「キャリアマネジメント」の講義に期待すること)の整理をした結果が下記である。

ほとんどの学生が「就職活動に役立つこと」を期待していることがわかる。3年次生になり、就職のことを考えなければならないという思いは強まっているが、まだ具体的な進路については何も決まっていない、仕事の実感がわからず自分のこともよくわからない状態にある学生も多いようである。

また、就職活動に際し、どのような準備をすれば良いのかがわからないということが学生の大きな不安に繋がっており、講義を通して就職活動に関するさまざまな知識を得たいという声が非常に多かった。具体的な内容は下記のようにまとめられるが、職業選択や企業選択の際に役立つ情報や知識の他に、実際の採用選考の対策を知りたいと思っている学生も少なくなく、講義に対する期待は大きいことがわかる。

(1) 職業選択に関すること

- ・自分に合った職業を見つける方法
- ・職種の内実
- ・職種ごとに必要とされる能力
- ・社会人から仕事の実際を聞きたい

(2) 企業選択に関すること

- ・良い企業の条件
- ・ブラック企業の見分け方

(3) 採用選考に関すること

- ・企業が求める人材
- ・学生が重視するポイントと企業が重視するポイントの違い
- ・エントリーシートの上質な書き方
- ・面接の準備方法

(4) その他

- ・社会に出た後に役立つこと
- ・人の話を聞きながらメモを取れるようになりたい。

このような本講義への期待は、実は毎年、第1回講義時に実施している記述式アンケートにおいても同様の結果が得られている。卒業要件を満たすための単位取得を目的として受講する学生も若干名いるものの、ほとんどの学生は「就職活動に役立つことを知りたい」と思って受講する傾向にあることに変わ

りはない。また、学部や学年に違いがみられないことも同様の傾向である。

表7は次の設問への回答である。

**企業が採用選考で重視すると、今あなた自身が思っているものを下から3つまで選んでください。**

1. 対人コミュニケーション力
2. 行動力
3. 仕事への意欲・興味
4. 向上心
5. 協調性
6. 忍耐力
7. 基礎学力
8. アルバイト体験
9. サークル活動体験
0. 保有資格

この質問は、アンケート実施直前に行われた講義内容と直接関連させたものである。講義内容の理解度を問うものであり、結果は概ね講義で指摘した採用選考で重視される項目を選択している。問題なのは、重視している「基礎学力」の指摘が少なかったこと、重視していない「保有資格」、「アルバイト体験」、「サークル活動体験」を選択したものが少なからずいたことである。

講義内容を復習によって身につける習慣の欠如、講義時における集中力の欠如を示すものといえるであろう。これへの対応も、教育上の課題となる。

表7 採用選考重視項目

	N	%	ケースの%
保有資格	10	3.2%	9.3%
コミュニケーション力	85	27.3%	78.7%
行動力	52	16.7%	48.1%
仕事意欲・興味	50	16.1%	46.3%
向上心	30	9.6%	27.8%
協調性	42	13.5%	38.9%
忍耐力	17	5.5%	15.7%
基礎学力	12	3.9%	11.1%
アルバイト体験	10	3.2%	9.3%
サークル活動体験	3	1.0%	2.8%
合計	311	100.0%	288.0%

## 2.4 不安を抱く背景（学部，学年，生活スタイル）

将来進路決定の不安に，所属学部，学年，生活スタイルがどう関連するかをクロス表で分析してみた。

表8は，当該不安への学部効果を見たものである。法学部では，「仕事の意味・目的が分からない」，「採用選考の基準が分からない」，経済学部では「仕事の意味・目的が分からない」，「仕事に必要な技能が分からない」，心理学部では「採用選考の仕方が分からない」に学部効果の可能性がやや考えられる。とはいえ，法学部，心理学部については絶対数が少ないので，今後の検討課題としておくことにしよう。

表8 将来進路決定の不安と学部とのクロス表

		法学部	経済学部	メディア 情報学部	現代文化 学部	心理学部	合 計
仕事の意味・目的 分からず	度数	3	6	2	1	2	14
	%	21.4%	42.9%	14.3%	7.1%	14.3%	100.0%
仕事内容分から ず	度数	2	8	1	2	2	15
	%	13.3%	53.3%	6.7%	13.3%	13.3%	100.0%
仕事に必要な技 能等分からず	度数	2	30	4	1	3	40
	%	5.0%	75.0%	10.0%	2.5%	7.5%	100.0%
採用選考の仕方 分からず	度数		4	1		3	8
	%	.0%	50.0%	12.5%	.0%	37.5%	100.0%
採用選考の基準 分からず	度数	3	7			1	11
	%	27.3%	63.6%	.0%	.0%	9.1%	100.0%
就活準備方法分 からず	度数	1	11	1	3	1	17
	%	5.9%	64.7%	5.9%	17.6%	5.9%	100.0%
就活準備意欲わ かず	度数		6			4	10
	%	.0%	60.0%	.0%	.0%	40.0%	100.0%
その他	度数		4	1		1	6
	%	.0%	66.7%	16.7%	.0%	16.7%	100.0%
合 計	度数	11	76	10	7	17	121
	%	9.1%	62.8%	8.3%	5.8%	14.0%	100.0%

表9は、学年効果を見たものである。4年次生は就職活動を経験しているので、「採用選考の仕方が分からない」、「採用選考の基準が分からない」、「就職活動の準備方法が分からない」とする不安を示したものは殆どいなかった。しかし、「就職活動準備の意欲がわからない」とする者の比率が高いことには注目すべきであろう。現実には、4年次5月段階で就職活動に手を染めていない事例を散見するからである。

表10で気がつくのは、勉強中心スタイルの「採用選考の仕方が分からない」、部活中心スタイルの「就職活動準備意欲がわからない」、バイト中心スタイルの「仕事の意味・目的が分からない」、ただ何となく毎日を過ごすスタイルの「就職活動準備意欲がわからない」という生活スタイル効果の可能性である。しかし、

表9 将来進路決定の不安と学年とのクロス表

		3年	4年	合計
仕事の意味・目的分らず	度数	9	5	14
	%	64.3%	35.7%	100.0%
仕事内容分らず	度数	9	6	15
	%	60.0%	40.0%	100.0%
仕事に必要な技能等分らず	度数	29	11	40
	%	72.5%	27.5%	100.0%
採用選考の仕方分らず	度数	8		8
	%	100.0%	.0%	100.0%
採用選考の基準分らず	度数	10	1	11
	%	90.9%	9.1%	100.0%
就活準備方法分らず	度数	17		17
	%	100.0%	.0%	100.0%
就活準備意欲わかず	度数	6	4	10
	%	60.0%	40.0%	100.0%
その他	度数	4	2	6
	%	66.7%	33.3%	100.0%
合計	度数	92	29	121
	%	76.0%	24.0%	100.0%

キャリア教育の諸課題と解決策

これらも絶対数が少ないので、今後の検討課題となる。

第1回アンケートの焦点は、「不安」と「講義期待」との相関である。不安の解消策として講義への期待があると推定できるからである。

しかし、表11を見ると上記の相関を必ずしも窺えるわけではないことに気づかせられる。

例えば、「仕事内容が分からない」のであれば、「職務内容」や「企業・業界分析」を講義に期待すると思われるが、採用選考関連の事項を期待している者がいる。「採用選考の基準が分からない」のであれば、採用選考に関わる項目を選択すると考えられるが、「職務内容」を選択する事例が見いだされる。

表10 将来進路決定の不安と生活スタイルとのクロス表

		勉強中心	勉強部活 両立	部活中心	バイト 中心	ただ 何となく	その他	合 計
仕事の意味・ 目的分からず	度数	1		2	5	4	1	13
	%	7.7%	.0%	15.4%	38.5%	30.8%	7.7%	100.0%
仕事内容分 からず	度数	4	2	2	3	3	1	15
	%	26.7%	13.3%	13.3%	20.0%	20.0%	6.7%	100.0%
仕事に必要な 技能分からず	度数	10	5	4	12	9		40
	%	25.0%	12.5%	10.0%	30.0%	22.5%	.0%	100.0%
採用選考の仕 方分からず	度数	3	1		1	1	1	7
	%	42.9%	14.3%	.0%	14.3%	14.3%	14.3%	100.0%
採用選考の基 準分からず	度数	2	1	2	2	3		10
	%	20.0%	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	.0%	100.0%
就活準備方法 分からず	度数	1	2	3	6	5		17
	%	5.9%	11.8%	17.6%	35.3%	29.4%	.0%	100.0%
就活準備意欲 わかず	度数			3	2	4	1	10
	%	.0%	.0%	30.0%	20.0%	40.0%	10.0%	100.0%
その他	度数	1		3	2			6
	%	16.7%	.0%	50.0%	33.3%	.0%	.0%	100.0%
合 計	度数	22	11	19	33	29	4	118
	%	18.6%	9.3%	16.1%	28.0%	24.6%	3.4%	100.0%

表11 不安と講義期待のクロス表

		その他	職務内容	企業・ 業界分析	採用選考 の流れ	採用選考 の評価 ポイント	企業選択 方法	志望理由書 の書き方評 価ポイント	ESの書き 方評価 ポイント	面接選考 の実際	労働条件	合計
仕事の意味・目 的分からず	度数		5	2	1	1	1	2	1	1		14
	%	.0%	35.7%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	.0%	100.0%
仕事内容から ず	度数		5	2	1	.0%	3	1	2		1	15
	%	.0%	33.3%	13.3%	6.7%	.0%	20.0%	6.7%	13.3%	.0%	6.7%	100.0%
仕事に必要な技 能等分からず	度数		9	8	3	9	6	3	1	1		40
	%	.0%	22.5%	20.0%	7.5%	22.5%	15.0%	7.5%	2.5%	2.5%	.0%	100.0%
採用選考の仕方 分からず	度数			1		3	2			2		8
	%	.0%	.0%	12.5%	.0%	37.5%	25.0%	.0%	.0%	25.0%	.0%	100.0%
採用選考の基準 分からず	度数		4		1	3	1	1	1		1	11
	%	.0%	36.4%	.0%	9.1%	27.3%	9.1%	9.1%	.0%	.0%	9.1%	100.0%
就活準備方法分 からず	度数		1	1	1	6	6	1			1	17
	%	.0%	5.9%	5.9%	5.9%	35.3%	35.3%	5.9%	.0%	.0%	5.9%	100.0%
就活準備意欲わ かず	度数	1	2		1	2	2	2				10
	%	10.0%	20.0%	.0%	10.0%	20.0%	20.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
その他	度数				1		3	1		1		6
	%	.0%	.0%	.0%	16.7%	.0%	50.0%	16.7%	.0%	16.7%	.0%	100.0%
合計	度数	1	26	14	9	24	24	11	4	5	3	121
	%	.8%	21.5%	11.6%	7.4%	19.8%	19.8%	9.1%	3.3%	4.1%	2.5%	100.0%



これらから推し量れるのは、受講者側の不安が明確なものではなく、受講者自身が不安の源泉と対策を具体的に追求していない可能性である。もしそうであるならば、講義の中で、これらの因果関係を明示することが求められることとなる。

### 3. 「キャリアマネジメント」における講義実践とその効果

第2回調査回答者の属性（学部・学年・男女・欠席回数・生活スタイル）は次の通りである。

学部別回答者数：法学部18名（15.3%）、経済学部66名（55.9%）、メディア情報学部11名（9.3%）、現代文化学部6名（5.1%）、心理学部17名（14.4%）、合計118名

学年別回答者数：3年86名（73.5%）、4年31名（26.5%）、合計117名

男女別回答者数：男性83名（72.8%）女性31名（27.2%）合計114名

欠席回数：0回29名（24.6%）、1から3回64名（54.2%）、4から6回24名（20.3%）、7回以上1名（0.8%）、合計118名

希望進路：民間企業56名（49.6%）、公務員11名（9.7%）、教員2名（1.8%）、未定39名（34.5%）、その他5名（4.4%）、合計113名

生活スタイル：勉強中心20名（18.7%）、勉強部活両立20名（18.7%）、部活中心14名（13.1%）、バイト中心27名（25.2%）、ただ何となく毎日を過ごす21名（19.6%）、その他5名（4.7%）、合計107名

第1回調査と比較すると、学部別では法学部7名増、経済学部11名減、男女別では、男性9名減、女性5名増、希望進路では、民間企業9名減、公務員2名増、教員3名減となっている。生活スタイルでは、勉強部活両立9名増、部活中心5名減、バイト中心6名減、ただ何となく毎日を過ごす8名減となった。この部分の回答者は12名減である。気になるのは、希望進路「未定」が第1回と同数であり、講義成果としては思わしくない結果の一面を示すことになる。

しかし、講義内容の理解度は、表12に見られるように高いものがある。教材の有用性についても、表13に見られるように高い評価となっている。

しかし、講義目標の個々の部分の達成度は、上述の効果に比して劣る部分がある。表14に示した「仕事をする理由・目的」の明確化では、ネガティブな回答が2割を超えている。表15では「将来の仕事」に関して参考となったとする

表12 個別講義内容理解度

		よく理解 できた	理解できた	あまり理解 できなかった	全く理解 できなかった	合 計
「新入社員研修」	度数	23	74	19	2	118
	%	19.5	62.7	16.1	1.7	100.0
「大卒採用選考」	度数	24	72	21	1	118
	%	20.3	61.0	17.8	.8	100.0
「自動車販売営業」	度数	18	74	23	3	118
	%	15.3	62.7	19.5	2.5	100.0
「信用金庫職員」	度数	22	70	24	2	118
	%	18.6	59.3	20.3	1.7	100.0
「CMプランナー」	度数	21	66	27	4	118
	%	17.8	55.9	22.9	3.4	100.0

表13 教材の有用性

		きわめて 有用	有用	あまり有用 でない	全く有用 でない	合 計
「ビデオ教材」	度数	30	73	14	1	118
	%	25.4	61.9	11.9	.8	100.0
「下線を付し た資料」	度数	35	69	12	2	118
	%	29.7	58.5	10.2	1.7	100.0

表14 「仕事をする理由・目的」の明確化

		きわめて明確 になった	明確になった	あまり明確に ならなかった	全く明確に ならなかった	合 計
度数	21	72	24	1	118	
%	17.8	61.0	20.3	.8	100.0	

者は6割強にとどまり、他方「就職活動準備」への参考となった者は8割を超えている。表16「職種・業種の実際」の理解も6割強となっている。

総じて言えることは、就職活動の準備に有効ではあったものの、職種・業種の理解には不十分さが残ったこととなる。時間的制約から、提供できた職種は5種にとどまり、受講生の希望する職種・業種が幅広いが故に「実際の理解」

キャリア教育の諸課題と解決策

表15 「将来の仕事」・「就職活動準備」への参考

		大いに参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合 計
「将来の仕事」	度数	11	65	38	4	118
	%	9.3	55.1	32.2	3.4	100.0
「就職活動 の準備」	度数	22	75	18	3	118
	%	18.6	63.6	15.3	2.5	100.0

表16 「職種・業種の実際」の理解

	大いに理解 できた	理解できた	あまり理解 できなかった	全く理解 できなかった	合 計
度数	23	53	41	1	118
%	19.5	44.9	34.7	.8	100.0

表17 就職活動に関する不安の解消

	解消した	半分以上解消 した	少し解消した	全く解消 しなかった	合 計
度数	5	24	69	20	118
%	4.2	20.3	58.5	16.9	100.0

表18 「職業人生を考える」参考

	大いに参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合 計
度数	23	68	24	2	117
%	19.7	58.1	20.5	1.7	100.0

には至らぬ部分が存在することとなったと思われる。

「キャリア」に関連する不安が履修者間で様ではないが故に、履修者の講義への期待は多様であり、それら期待を満たして不安を解消するには時間的・空間的制約が厳しかったことがある。そのため、表17に見られるように、講義全体として受講者の不安解消には十分な効果をあげえなかったことになる。

とはいえ、表18に示されるように「職業人生を考える」参考になったのは8割弱となっており、講義目標の一面では効果的であったといえるであろう。

次に、講義で示した、「採用選考で企業が重視する項目」を受講者がアピールできるのか（アピールするつもりなのか）を表19で確認することができる。

「仕事への意欲・興味」に典型的であるが、意欲・熱意に関連する行動特性についてはアピールする比率が高いものの、「考察力・論理的思考力」などの能力面ではアピールするとする者の比率が低くなっている。このような自己認識を変えていくことも、教育面での課題となる。

最後に、「就職活動に関する不安解消」に寄与したと思われる要因の幾つかを検討する。

表19 アピールの有無

		アピールする	アピールしない	合計
対人コミュニケーション力	度数	70	46	116
	%	60.3	39.7	100.0
行動力	度数	85	30	115
	%	73.9	26.1	100.0
誠実さ・信頼感	度数	94	22	116
	%	81.0	19.0	100.0
仕事への意欲・興味	度数	111	6	117
	%	94.9	5.1	100.0
協調性	度数	86	31	117
	%	73.5	26.5	100.0
熱意	度数	102	15	117
	%	87.2	12.8	100.0
企業への意欲・興味	度数	107	10	117
	%	91.5	8.5	100.0
基礎学力	度数	73	44	117
	%	62.4	37.6	100.0
考察力・論理的思考力	度数	71	45	116
	%	61.2	38.8	100.0
マナー・礼儀	度数	94	22	116
	%	81.0	19.0	100.0

キャリア教育の諸課題と解決策

表20「新入社員研修」理解、表21「大卒採用選考」理解、表22「ビデオ教材」の有用性、表23「職業人生を考える」参考それぞれと、「就職活動に関する不安の解消」とのクロス表を分析すれば、理解度・有用度・参考度と「不安解消」との関係が推定されよう。

表20 「就職活動に関する不安の解消」と「新入社員研修」理解のクロス表

		よく理解 できた	理解できた	あまり理解 できなかった	全く理解 できなかった	合 計
解消した	度数	3	2			5
	%	60.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
半分以上解消 した	度数	2	18	4		24
	%	8.3%	75.0%	16.7%	.0%	100.0%
少し解消した	度数	16	45	7	1	69
	%	23.2%	65.2%	10.1%	1.4%	100.0%
全く解消しな かった	度数	2	9	8	1	20
	%	10.0%	45.0%	40.0%	5.0%	100.0%
合 計	度数	23	74	19	2	118
	%	19.5%	62.7%	16.1%	1.7%	100.0%

表21 「就職活動に関する不安の解消」と「大卒採用選考」理解のクロス表

		よく理解 できた	理解できた	あまり理解 できなかった	全く理解 できなかった	合 計
解消した	度数	4	1			5
	%	80.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
半分以上解消 した	度数	4	17	3		24
	%	16.7%	70.8%	12.5%	.0%	100.0%
少し解消した	度数	14	43	11	1	69
	%	20.3%	62.3%	15.9%	1.4%	100.0%
全く解消しな かった	度数	2	11	7		20
	%	10.0%	55.0%	35.0%	.0%	100.0%
合 計	度数	24	72	21	1	118
	%	20.3%	61.0%	17.8%	.8%	100.0%

表22 「就職活動に関する不安の解消」と「ビデオ教材」の有用性のクロス表

		きわめて有用	有用	あまり有用でない	全く有用でない	合計
解消した	度数	4	1			5
	%	80.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
半分以上解消した	度数	7	13	4		24
	%	29.2%	54.2%	16.7%	.0%	100.0%
少し解消した	度数	18	46	4	1	69
	%	26.1%	66.7%	5.8%	1.4%	100.0%
全く解消しなかった	度数	1	13	6		20
	%	5.0%	65.0%	30.0%	.0%	100.0%
合計	度数	30	73	14	1	118
	%	25.4%	61.9%	11.9%	.8%	100.0%

表23 「就職活動に関する不安の解消」と「職業人生を考える」参考のクロス表

		大いに参考になった	参考になった	あまり参考にならなかった	全く参考にならなかった	合計
解消した	度数	4	1			5
	%	80.0%	20.0%	.0%	.0%	100.0%
半分以上解消した	度数	4	14	6		24
	%	16.7%	58.3%	25.0%	.0%	100.0%
少し解消した	度数	12	47	9		68
	%	17.6%	69.1%	13.2%	.0%	100.0%
全く解消しなかった	度数	3	6	9	2	20
	%	15.0%	30.0%	45.0%	10.0%	100.0%
合計	度数	23	68	24	2	117
	%	19.7%	58.1%	20.5%	1.7%	100.0%

就職準備に関する不安の構成要因は、「仕事関連の知識」、「採用選考関連の知識」、「就職活動の準備関連」の三種に大別できる。

「新入社員研修」の講義では、企業人に求められるものと学生生活との落差を強調し、確認した。「新人には何も期待しない」と入社式で発言する企業トッ

プ、企業人と学生ではルールが全く異なると示すベテラン社員、そして企業の現場でリアリティ・ショックを受ける新入社員の姿をビデオで放映し、それらの発言の背景と理由を講義で解説してきた。職務内容そのものに加えて、仕事に取り組む姿勢、仕事をこなすのに必要とされる知識・能力の実際をビデオと講義の双方で確かめることができたので、「仕事関連の知識」を体得し、不安解消に資することになったと推察できる。

職種紹介では常にビデオを使用し、さらに、ビデオの内容に即したレジュメを配布して解説してきたので「仕事関連の知識」獲得に有用であり、不安解消へと結びついたものと推し量ることができよう。

「採用選考関連の知識」獲得には、配付資料中に日本経団連、経済同友会、埼玉労働局の調査結果を入れたことが効果的であったと思われる。日本経団連等の調査結果は、採用選考に当たり重視する項目として「コミュニケーション能力」などのあることを示すにとどまっている。埼玉労働局の調査では、書類選考、面接選考で「不採用とした理由」を具体的に説明していることが、採用選考の理解を深めたものと考えられる。さらに、企業と学生とでは採用選考で重視する項目が異なることを示すビジネス誌の記事を資料として配付していることも、採用選考関連の不安解消に役立ったこととなろう。

「就職活動の準備関連」で重要なのは当該活動の動機づけである。動機づけの根底にあるものは、自分自身のキャリアデザインであり、その基盤をなすものは「仕事をする理由・目的」である。「なぜ仕事をするのか」を考える際のヒントとなるのは、仕事することにとまなう「楽しさ・喜び・やりがい」であろう。ビデオの解説であれ、レジュメの中であれ、講義中に折に触れて指摘したのはこれら「仕事のやりがい」であった。特別講師の講演に期待したのも、この点の確認を講師自身の経験によって語ってもらうことであった。これらのことが「職業人生を考える」きっかけとして機能したこととなろう。

## 要約と結語

本論文の目的は、第一に大学生が抱く就職活動に関わる不安の解消に、キャリア教育が貢献できる可能性を探ることであった。

アンケートの結果を見れば、われわれが担当した「キャリアマネジメント」が不安解消に有用であったとする履修者の比率は満足できる水準ではなかった。

講義の理解度・有用度は高かったものの、多様な不安の要因すべてを解消することは時間的・空間的制約故に困難であったこととなる。例えば、「志望理由書の書き方評価ポイント」、「ESの書き方評価ポイント」という講義期待を考えよう。「評価ポイント」の講義によって理解は進むものの、「書き方」については「実習」をする余地がないため期待を満たすことができず「不安の解消」には寄与しないのである。「面接選考の実際」も同様に、頭で理解できても実習を欠くが故に「不安の解消」は限定的となる。同じことは、「対人コミュニケーション力」をアピールしない受講者比率の高さについても指摘できる。Knowing-Doingギャップの存在を受講者に見いだすことができるのである。

しかし、他方で、就職準備に関する不安の構成要因である「仕事関連の知識」、「採用選考関連の知識」、「就職活動の準備関連」について、本講義の有効性を示すことができた。7年間にわたる経験の中で、受講生を意識した講義内容・講義方法の継続的改善を行った結果であると了解している。福島(2010)の指摘する「日常の実験」を講義現場で実践したことによるものである。教室の中で「仕事」を教えることの困難さは、Becker(1972)の指摘する通りであるし、キャリア開発の基礎には仕事による経験学習のあることは谷口(2013)の示す通りである。それら制約を踏まえながらの改善の成果として今回のアンケート結果を読むことはできるであろう。

けれども、残された課題は重要である。就職活動の不安が解消されなかった者、「考察力・論理的思考力」などの能力面ではアピールするとする者の比率が低いこと、キャリア教育の主眼である「職業人生を考える」参考とはならなかった者、への対応をいかにするかである。すなわち、講義の成果が思わしくなかった2割程度の学生に対し、いかに講義への興味を喚起し、学習の必要性を自覚させ、キャリア形成を自らの問題として考えるように仕向けるかである。

われわれの気がつかなかった課題を、アンケートによって探索的に見だし、それら課題の原因と対策を検討することが本論文の第二の目的として考えていたことである。

それはアンケートの分析を通して教育実践への含意を探求することを意味している。時間の制約から第二の目的については、課題発見の段階にとどまらざるをえなかった。具体的解決策については、次年度の講義における「日常の実験」によって探索することとしたい。



## 参考文献

- 上西充子・伊藤文男・小玉小百合・川喜多喬『大学のキャリア支援—実践事例と省察』経営書院 2007年
- 金井壽宏・鈴木竜太（編著）『日本のキャリア研究：組織人のキャリア・ダイナミクス』白桃書房 2013年
- シャイン, E.H., (著) 二村敏子・三善勝代（訳）『キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』白桃書房 1991年
- 谷口智彦「仕事による経験学習とキャリア開発」, 2013年 金井・鈴木（2013）所収
- 福島真人『学習の生態学』東京大学出版会, 2010年
- Becker, H., *A School is a Lousy Place to Learn Anything*. In Geer (1972)
- Geer, B., (ed.) *Learning to Work*, Sage, 1972