

大学におけるキャリア教育～導入の必要性、プログラムの開発と実践～

人文社会・教育科学系 高橋 桂子

Career Education in the University; necessity, development, and practice of the program

Keiko TAKAHASHI(Institute of Humanities, Social Sciences and Education
(Faculty of Education and Human Sciences))

1 はじめに

「女性労働論」、「くらしと経済」や「少子高齢社会と生活経済」などを担当している。これら講義では出席代わりに簡単な計算問題や時事問題のミニテストを行う。回数を重ねるうちに、大学生たちが簡単な計算、とりわけ極端に大きな（小さな）数字や分数・端数などの処理がうまくないこと、時事問題に通じていないことに気付く。これでは新聞を読むことも興味あるまい、ニュースを聞いても理解不能であろう、「大卒」という高学歴の労働力は人的資源という観点から貴重な労働力と認識されているのに、果たして採用企業の期待に応えうる社会人として成長できるのだろうかという疑問を抱くようになった。高度経済成長期のように景気が拡大経済基調にある時代は企業に余力があり、新採用の学生を計画・丁寧に自社にとり、ふさわしい労働力となるべく訓練することもできたが、今日のように体力がない時代には即戦力とまではいわないまでも社会人としてある程度、基礎的な事柄は理解・体得していないと大卒といえども就職戦線を勝ち抜いていくことも難しい。「大衆教育社会」の今日、「学士」としてソツのない、極端に言えば「1を聞いて100を知る」ことができる能力（集中力、問題認識力、展開・発展力や応用力）や確たる倫理観をあわせ備えた学生を輩出していくことも大学に求められる社会的使命のひとつであろう。では、そのために、どのような教育プログラムを組んでいけばよいのか。このような問題関心から昨今、キャリア教育にも取り組んでいる。

本稿ではキャリア教育に関心をもつようになった経緯を紹介した上で、プログラムの提案ならびに平成17年度から全学科目として開講している「キャリア・デザインⅠ」、「キャリア・デザインⅡ」の内容などについて述べる。

2 キャリア教育導入の必要性を認識するに至った具体的な体験

①学生たちが持っている職業メニューが限定的

「女性労働論」は女性労働に関する統計的実態・判例・企業の取り組みなどを学んだ上で、履修生が各自、企業研究やテーマを決めて報告するという内容で構成している。たとえば、結婚退職制や男女別格差定年制を否定した判例蓄積（1966年・住友セメント事件、1981年・日産自動車事件）や1986年の男女雇用機会均等法の制定に伴い、既婚女性を取り巻く就業環境は大幅に整備された。実際に結婚後も出産後も民間企業において継続就業する割合は着実に増え、勤続年数も9年にのび、管理職割合も増えている。継続就業と出産退職パート復帰では生涯収入に大きな格差が生じることを具体的に数字で示した『国民生活白書』（平成9年）を紹介すると、授業開始当時は生涯ライフスタイルとして専業主婦型か出産退職型を希望していた学生の何人かは結婚後も就業を続ける継続就業型へと希望はシフトする。では、あなたたちはどのような職業で継続就業するのかと問うと職種は教員・公務員・パートか農業ときわめて限定的、選択肢が少ない。「私のしごと館」のビデオなども見せながら、様々な日常生活場面を通して目にしている職業を1つ1つ、具体的にイメージをもたせるようしている。

②金利の計算が不得手

給与は額面から税金・社会保険料など非消費支出をひいた後の可処分所得（Y）が手取りとなり、その手取りを消費（C）と貯蓄（S）に分ける。貯蓄は将来の消費であり、銀行や郵便局など金融機関で定期預金をする、といった話の後、では元本100万円を金利0.03%で5年間、預金すると満期時にはいくらになるかと質問する。金利の概念を説明し、単利計算でよい、利子には税金2割が課せられると説明するが正解率は約7割である。どこで間違うのか。それは0.03%を正しく0.0003に変換できなかつたり、変換できても小さな数字を計算できなかつたり、単純に計算して500万

円台の回答だったりする。逆算して確かめるという作業を行う学生も少ない。正確をきすために指数で計算する、逆算を常とするなども指導しなくてはならない。

「イギリス（1ポンド=200円）で10ポンドのチョコは、スイス（1フラン=80円）では何フランか」、「120万円を1ドル=120円の時米ドル貯金した。為替レートが5円、円安になったとき日本円に戻した。いくら得（損）をしたか」といった為替レートの問題ではいったん日本円に戻すと理解しやすいが、単純に比例計算したりと正解率は高くない。消費者金融関連の「トイチ」や「日歩8銭」の年利換算はますます心元ない。生活実感に乏しい、といってしまうまでもだが、このまま社会に出すのはきわめて心配である。

③学生間の交流が希薄

学部・学科単位で主催する恒例の行事、たとえば春季・秋季教育実習、卒業論文発表会や民間就職活動報告会などがある。企業であれば毎年申し送りされるこれらイベント体験・手続き・ノウハウがきちんと次世代に伝授されず、毎年、教員サイドが同じ内容を学生に連絡している気がする。1つ学年が異なれば同じ学科に所属していても交流が極めて少ない。

3 キャリア教育に関する行政の取組み

国立教育政策研究所生徒指導研究センターは2002年11月、『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）』において、キャリア教育において培うべき能力として「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み（例）」を示した。小学校・中学校・高等学校という生徒・学生の発達段階に応じて「人間関係形成能力」、「情報活用能力」、「将来設計能力」と「意思決定能力」という4つの領域、8つの能力を育成するとしている。近年、多くの学校現場においてキャリア教育の実践があるが、概して、育む領域とされた前二者、つまり「他者の個性を尊重し、自己の個性を發揮しながら、様々な人々とコミュニケーションを図り、協力・共同してものごとにとりくむ」とする「人間関係形成能力」、「学ぶこと・働くことの意義や役割およびその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に生かす」とする「情報活用能力」に力点がおかれ、後二者、具体的には「夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する」ための「将来設計能力」や「自らの意志と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極的に取り組み克服する」ための「意思決定能力」に関する取組は手薄いという印象は否めない。

さて、公の文書でキャリア教育という言葉が登場するのは1999年であるが、それ以前から教科教育・家庭

科において「将来設計能力」や「意思決定能力」はすでに中核的概念であるとの一般認識があり、関連研究も豊富に蓄積されている。中学校や高等学校では、いかにしてこれら能力を培うか、様々な観点から教材開発も進められてきた。最近では金銭教育との関連で、金融広報中央委員会が2004年、高校生を対象に、彼らの身近な材料をとりあげ、経済や法律も含めた個別具体的かつ有益な資料集『これであなたもひとり立ち—自立のためのworkbook—』を作成した。アメリカの高校生の副読本を翻訳した仙崎他（2005）『キャリア・デザイン』には、1950年以降に構築された職業的発達理論やキャリア開発理論を基礎に、職業的自己実現の達成に向けて自己分析、仕事の探索、適性の発見、職務理解、専門能力の育成に加え、ライフプランの設計や家庭生活と地域生活との両立など7ユニット25項目が盛り込まれたものになっている。

なお、「キャリア」は、狭義で用いられる場合と広義で用いられる場合とがある。前者は仕事生活のみを意味し、後者は仕事、家庭生活や地域生活すべてを対象とした生き方を意味する。狭義キャリアについて片田江（2000）は「日本の家庭科では、・・・職業労働は・・・キャリアという視点から系統的に扱われていない」と指摘し、アメリカの家庭科教科書7冊の記述内容をKJ法により詳細に整理し、キャリアが「働く理由を知る」「仕事を知る」「自分自身を知る」「キャリア計画をたてる」「仕事を選ぶ」「仕事につく」「仕事をうまくやる」「仕事上の試練を乗り越える」という8つのカテゴリーから構成されていることを明らかにした。他方、広義キャリアは河崎（1999）が、「日本の一般的な用語では「キャリア」は専門的職業の概念で捉えられることが多いが、アメリカのキャリア教育は、初等教育・中等教育・高等教育・成人の各段階で、進路や仕事を選択・決定し、その後の職業生活の中で十分な自己実現ができるように指導・援助する組織的・統合的教育である」と定義され、キャリアは生涯にわたる仕事の全体として捉えられている」と指摘している。広義キャリアに注目する河崎は、キャリアを「生活ないし人生（life）全体を基盤として繰り返される個人の役割や行為の連続体」（河崎（2001））と定義している。

4 キャリア教育プログラム開発のための3つの素材

さて、これまでの教育効果を社会に還元できる能力を備えた学生を育成するために、どのようなプログラムが有益であろうか。そのためには育てるべき能力、学生像が明確でなくてはならないが、その点がまだ不鮮明であるため、外部資料に頼ることとした。具体的には3つある。

①アメリカのキャリア関連テキストの講読・翻訳

②授業等を通じた現役大学生のキャリア教育の内容案に対する関心度調査

③平成15年度 新潟大学学長最良経費（教育改革・改善プロジェクト）において実施した在学生ならびに卒後1～2年という、就職活動を終えたばかりの学生を対象に実施した「あなたならどのような教育プログラムを考えるか」（近藤他（2004））に関する回答、である。

①アメリカのキャリア関連テキストの講読・翻訳

Glencoe McGraw-HillのHPには英語、数学や家庭科など教科科目に加えて「career education」がある。そこで見つけたGrady Kimbrell and Vineyard S. Ben, *Succeeding In the World of Work (7th Edition)*を翻訳した（仙崎他（2005））。冒頭、Regardless of their individual career and academic goals, all students share one important need: they must be prepared to succeed in the world of work と記され、高校生を「次世代を担う貴重な労働力予備軍」と認識した上で若者の社会的自立にむけて職場と法、所得税の計算の仕方、社会保険料との関わり、仕事と家庭生活のバランスなど幅広く展開している（表1）。さらに各節ではWHAT YOU'LL LEARN、WHY IT'S IMPORTANT、KEY TERMが提示され、何を学ぶのか概要を理解できる。魅力的な写真、Career ChecklistやEthics in Actionも適宜、掲載され、バランスのとれた人材を育成するよう配慮したものとなっている。

Discovering Life skills（2004）にもキャリア教育の一部、たとえば「4 Communicating with Others」、*5 Citizenship & Leadership*、「6 Managing Your Life」、*7 Exploring Careers*、「8 Employability Skills」や「11 Managing Your Money」がある。

②「キャリア教育」内容に対する学生の関心度

具体的にどのような内容を織り込むか。第一次案としてキャリア教育に対する大学生の関心度を調査するため簡単なアンケートを実施した。内容的は昨今の大学で実施されているキャリア教育や秘書検定などを参考に15回（2単位）として組み立てた、どちらかといえば女子大学生向けのものである。

実施日および対象は、1）2004年11月24日（水）、家庭経営学研究室主催「第4回民間就職報告会」に参加した家庭科・生活科学コース学生20名、2）2004年12月8日（水）、教育人間科学部厚生就職委員会主催「第3回 公務員試験対策講座」に参加した22名、の計42名、学年は3-4年生である。半期15回の内容を提示し、それぞれの項目に対する関心度を○、△、×の3段階で評価してもらった。随時、コメントや改善点を自由に記入できる空欄も設けた。

その結果、「6. 礼儀作法について」や「3. R-CAP受験」には高い支持率をえるが、「1. ガイダンス」や

「14. 家庭、仕事、地域社会のバランス」は関心が低かった。「6. 礼儀作法について」がもっとも高い支持をえたということは、彼らが自分たちは社会人に必要な礼儀作法を体得していないと認識していることの証であろう。就職活動を始めて、はじめて他人との適切なコミュニケーションをはかるにはある程度、スキルも必要だということを痛感するようだ。「3. R-CAP受験」は、就職活動の第一歩として自己分析、自分に向けた職業を発見できること、自己PR作成の手助けになるというメリットがあり、就職活動を控える学生にとって魅力的なテストとしての評価をえている。

「11. 日本経済の基礎」、「12. 給与明細と公的年金」、「13. 所得税の計算」は6割以上が知っておくべき内容であると回答している。これらは自分で学ぼうと思ってもなかなかできない。どこかでまとめて整理・習得する必要を感じているのであろう。

以下、学生の自由記述を紹介する（関心度 ○:△:×の割合）。

1. 「ガイダンス」あまり興味ないので、即、役立つ知識がほしい。・ガイダンスはなくてもいい（○:△:×=24.0%:44.0%:32.0%）。
2. 「自己理解と職業探索」自分1人でやらず、周囲にも意見を聞いて自己理解をするのも自己をもっと知る方法になると思う。・講義としてではなくても自分で出来ることだと思う。（同=66.7%:30.3%:3.0%）
3. 「R-CAPを受ける」やってみたい。（同=82.4%:17.6%:0.0%）
4. 「就職活動のイロハ」（同=72.7%:18.2%:9.1%）
5. 「R-CAPの結果を参照して」詳しい解説を書いた紙を配る。（同=67.6%:26.5%:5.9%）
6. 「礼儀作法の確認」うまく使えない「とっさの一言」を教えてもらいたい。・でたらめな礼儀を覚えている人が多いから必要だと思う。・学ぶ機会がないからやってみたい。・すぐく必要なことだと思うからよい。・自分に足りないと感じていることなので、ぜひ参加したい。・もっと時間をとった方がよいと思う。・礼儀についてもっと知りたい。（同=88.2%:8.8%:2.9%）
7. 「従業員に必要なスキル①」こういったものは一朝一夕でなんとかなるとは思えない。経験がものという気がします。・自分に足りないと感じていることなので、ぜひ参加したい。（同=60.6%:39.4%:0.0%）
8. 「従業員に必要なスキル②」必要なら教養の講義で展開してはどうか。必要だけ短時間で習得できるか。他方、概要なら内容の薄いものにならないか。・1時間では難しいので、何回かに分けてほしい。（同=52.9%:41.2%:5.9%）
9. 「OB・OGを招いて」事前に自分のやりたいことについてあらかじめ調べておくと、意識が変わって話

表1 「Succeeding in the World of Work」の全体像・構成

ユニット1	ユニット2	ユニット3	ユニット4	ユニット5	ユニット6	ユニット7
自己評価 self-assessment	仕事の探求 exploring careers	職を見つける finding a job	労働力に加わる joining the workforce	専門的能力の育成 professional development	ライフスキル life skills	生涯にわたる学習 lifelong learning
1. あなたと働く世界の理解 you and the world of work	3. キャリア研究 exploring careers	6. 仕事の発見と応募 finding and applying for a job	8. 新しい仕事の始まり beginning a new job	13. 職場での人間関係 interpersonal relationships at work	19. 経済と消費者 economics and the consumer	24. 変化への適応 adapting to change
2. 自己理解 getting to know yourself	4. 起業家精神 entrepreneurship	7. 就職のための面接試験の心構え interviewing	9. 職場の倫理 workplace ethics	14. チームワークとリーダーシップ teamwork and leadership	20. 金銭の管理 managing your money	25. 仕事と家庭の両立 balancing work and personal life
	5. 自分のキャリアプランの開発 developing an individual career plan		10. 積極的で前向きな態度の習得 developing a positive attitude	15. 専門的なコミュニケーションスキル professional communication skills	21. 銀行業務・クレジット banking and credit	
			11. 職場の健康と安全 workplace health and safety	16. 仕事に関する思考能力 thinking skills on the job	22. 保険の購入 buying insurance	
			12. 職場における決まりの理解 workplace legal matters	17. 職場におけるテクノロジー technology in the workplace	23. 税金と社会保障 taxes and social security	
				18. 時間と情報の管理 time and information management		

表2 キャリア教育の15項目(案)

回	内 容	詳 細
1	ガイダンス	キャリア教育とは何か
2	自己理解と職業探索	インターネットを利用した探索(「私のしごと館」、ヤングジョブスポットなど)、「チェックテスト」を通じた自己発見など。
3	R-CAPを受ける	自己発見・適職発見テストを実施する
4	就職活動のイロハ～応募から面接、内定まで～	求人情報や『四季報』の見方、企業研究の方法、面接試験対策、面接後のフォローアップに関する概論
5	R-CAPの結果を参照して	第3回目の結果解説
6	礼儀作法の確認	正しい日本語・敬語(尊敬語・謙譲語・丁寧語)、定型文の書き方
7	従業員に必要なスキル①	アクティビティを通して学ぶ:コミュニケーション力、チームワーク力、アイスブレイキングなど
8	従業員に必要なスキル②	社会人で活用するパソコン技術の習得(WORD・EXCEL・PPT)、自分の英語力の把握
9	OB・OGの招聘	仕事内容、社会人生活の実際、大学時代をどう過ごしたか、今からやるべきこと等を率直にお話しいただく
10	職場の法と倫理	労働基準法等の基礎的知識の習得仕事と倫理に関してはディスカッションを通して考える
11	日本経済の基礎	日本経済の基礎、為替レート、円高・円安や悪徳商法など
12	給与明細と公的年金	給与明細を理解する、年金って何?
13	所得税の計算	所得税の仕組み、計算方法を知る
14	家庭、仕事、地域社会のバランス	家族・市民としての3つの領域でそれぞれ責任を果たすことの重要性
15	自己のキャリア・シミュレーション	仕事を続けるか辞めるか、解雇時の対応の仕方など、リスク管理という視点から生き方を考える。意見交換を行う

もより身になると思う。この手の話は大概つまらないし、役に立たない。来る人によると思われる。
(同=45.5%:42.4%:12.1%)

10. 「職場の法と倫理」もっといろんな法律の講義を受けたい。(同=39.4%:54.5%:6.1%)
11. 「日本経済の基礎」意外と知らない人も思うので言いつと思う。知っておくべき内容だと思う。(同=63.6%:33.3%:3.0%)
12. 「給与明細と公的年金」知っておくべき内容だと思う。(同=66.7%:33.3%:0.0%)
13. 「所得税の計算」知っておくべき内容だと思う。(同=60.6%:36.4%:3.0%)
14. 「家庭、仕事、地域社会のバランス」(同=36.4%:60.6%:3.0%)
15. 「自己のキャリアシミュレーション」(同=57.6%:30.3%:12.1%)

③「あなたはどのような教育プログラムを考えるか」

(4年ならびに卒業後1～2年の新大生)

平成15年度新潟大学学長最良経費(教育改革・改善プロジェクト、「キャリア意識の形成ならびに就職支

援に関する基礎的プロジェクト」^⑥(近藤・高橋他(2004))では、在学生ならびに卒業後1～2年の就職活動を終えたばかりの学生を対象にアンケート調査を実施した。調査時期は2003年12月から2004年1月、卒業生は郵送による質問紙調査法、4年生は指導教官を通してゼミ学生に配布いただいた。配布枚数1379、回収462である(有効回収率33.5%)。大学でキャリア教育プログラムを導入するとしたら「就職活動を終えたばかりのあなたなら、それぞれの学年・学期においてどのような教育プログラムを受けたいか」と、回答者にプログラムの設計・構築・内容を尋ねた。
様々な意見が出たが、主なものをまとめたものが表3である。

問 大学時代の就職指導に対する要望をお尋ねします。就職活動を順調に進め、念頭の職業に就くためには、大学や学部から「どのような指導・援助」をしてほしい、とあなたは思いますか。各学年の1期・2期という区分にできるだけそって、ご自由にお書きください。

表 3 卒業生・在学生の大学・学部による就職支援に関する意見（抜粋）

1年	2年	3年1期	3年2期
<ul style="list-style-type: none"> 先輩たちの卒業後の進路の状況説明や、社会に出て行くための意識を高めるガイダンス。「就職」を認識させる。 卒業後は自活、という自覚をもたせる指導。現実的な働きかけがほしい（就職活動は受験勉強とは異なり、追い込みで結果を出せるものではないという意識をもたせる） 	<ul style="list-style-type: none"> 自分が将来、どのようなことをしたいのかを考えるような機会の提供。 就職活動はどう進めるのか、そのための資格は何かが必要かなど、より具体的・全般的な情報の提供、指導・カウンセリング。 職業適性・職場見学・OB・OGの情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 就職活動の進め方に関する指導。何かしなければならぬが、ただ漠然としているだけの状態にならないように、どう行動したらよいのかを知っておきたい。 企業説明会、就職試験はどのようにおこなわれるか、就職情報誌、サイトの紹介など インターンシップの斡旋 OB、OGまたは4年生と情報交換会（就職活動体験、教員採用試験の勉強方法） 具体的な労働条件の調査・説明やきれいな事ばかりでなくその企業で働くメリット・デメリットについての情報 	<ul style="list-style-type: none"> R-CAPの実施、エントリーシートの書き方の指導、集団・個人面接の練習や模擬筆記試験（一般常識、SPI等、数種類を数回） 合同説明会（企業数や回数をもっと増やしてほしい） 企業情報の入手方法、企業との接触方法にどのような手段があるか。インターネットや大学の求人情報、ハローワークの学生相談室など方法によって偏りがある。 一般常識や面接だけでなく、服装や話し方、心構え等参考になることが多く、積極的な指導や対策

（出典）高橋・松井（2004）

5 キャリア教育プログラムの構成案ならびに新規開設科目「キャリア・デザインⅠ」、「キャリア・デザインⅡ」

さて、以上の3つの素材を用いてキャリア教育プログラム案を考案し、実際に平成17年度からは全学科目として「キャリア・デザインⅠ」、「キャリア・デザインⅡ」を開設した。

（1）キャリア教育プログラム案

① 4年間の長期スパンで組み立てる

大学1～2年は、今後の大学生生活の過ごし方、キャリア・プランニング、新たな自己発見など「これからの自分」について考える。礼儀作法・マナー、コミュニケーション力やプレゼンテーション力といった「社会的ライフスキル」は4年間をかけて、グループ活動など実践的な活動を通して習得する。この「社会的ライフスキル」には税金に関する知識や経済・法律など、社会人としての一般常識の習得も範疇にある。

大学2～3年では、インターンシップに参加し、大学の中では得られない生の「就業体験」を通して社会の一員としての自覚・関わり方を学ぶ。意欲はあっても経験不足から社会に飛び込む勇気をもたない若者を減らすため、職業観・労働観の育成や、経験を通して

自信をつけることのできる可能性を秘めた就業体験はキャリア教育にとって不可欠の要素である。

「就職対策」は、ワークブックを使用しながらノウハウ的なこと、履歴書の書き方や模擬面接など先輩の協力を得て行う。また「女性キャリア」では、女子学生を対象とし、女性のキャリア形成に大きく関与する結婚や育児、社会生活で遭遇するであろう諸問題について自分なりの考えを持ってもらうためのプログラムを用意する。内定を得た後は、金融系・マスコミ系・教育系などの業界別に分かれ、卒業後のキャリアアップにつながる、より専門的な知識・スキル・資格取得支援のプログラムへと転換される。

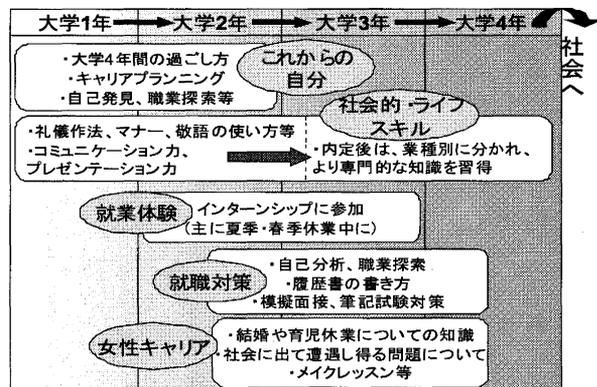
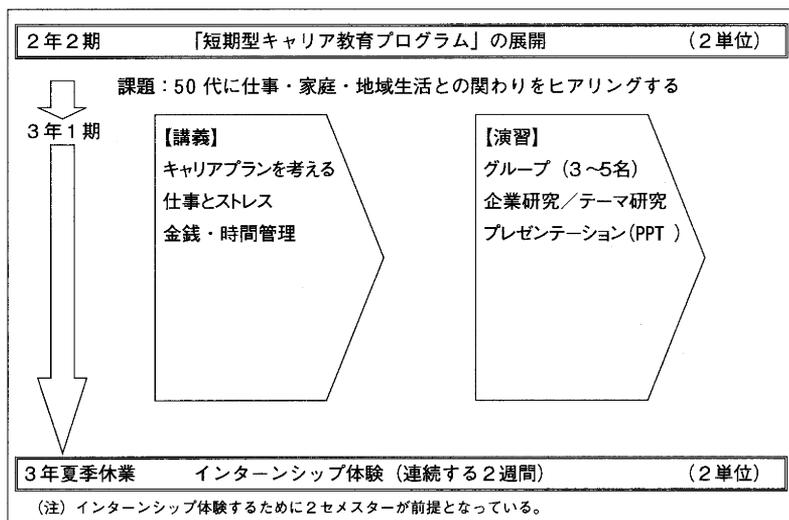


図1 大学4年間のカリキュラム全体像

② 2年間の短期スパンで組み立てる

実現可能性として高いのは2年間（6単位）案、具体的には2年2期にキャリアに関する講義を履修し、3年1期ではグループ活動を主とした演習形式で学び、3年夏期休暇中にインターンシップに参加して実習を経験し、希望している職種で働き、仕事について考えていくという構成である。

なお、私案を第27回進路指導学会（現・日本キャリア教育学会、東洋大学、2004年10月17日）において口頭発表したところ、担当者をどう確保するのか、学内から調達するのか学外か、その際、資金調達はどのようにするのか、キャリア教育履修の効果をどのように判定するのか、指標は何かといった質問を受けた。



(概要)

- ・自らのキャリアプランをたてた上で、企業研究を行う。
- ・セメスター間で課題提出。

(注意)

- ・「求める人材像の理念」を明確にした上でカリキュラムを作成。
 「魅力的な職業人」, 「継続」, 「キャリア・アンカー」

図2 2年間の案（講義、演習と実習）
 (出典) 高橋・松井 (2004)

(2) 新規開設科目「キャリア・デザインⅠ」、「キャリア・デザインⅡ」の開設（平成17年度）

以上の準備をへて、平成17年度より、全学科目（Gコード 10人文社会・教育科学）として、教育人間科学部・松井賢二教授とともに「キャリア・デザインⅠ」「キャリア・デザインⅡ」を開講している。平成17年度の履修学生数は「キャリア・デザインⅠ」約80名、「キャリア・デザインⅡ」が約60名であった。当講義の主担当がキャリア教育を専門領域とする教育実践センターの松井先生、副担当が高橋であり、担当回数も松井先生のほうが多い。カリキュラム構成は必ずしも高橋の意図にそったものとはいえないが、担当部分については意識的に社会人生活にとり求められる技能・スキル・知識を重視したものを展開している。

表4 講義内容（高橋担当分）

* 「キャリア・デザインⅠ」(2年生以上対象, 8コマ, 2006/2/8・9, 高橋担当2コマ/8コマ)

担当	内容
講義	「数字から世の中をみる」, 「複雑な計算は指数を用いて簡単に」
作業	「人生すごろく」の作成 (グループワーク)

* 「キャリア・デザインⅡ」(3年生以上対象, 15コマ, 2005/8/9・10, 8/31・9/1, 高橋担当3コマ/15コマ)

担当	内容
講義	「仕事と法律 (男女雇用機会均等法と大卒女子)」, 「仕事と経済 (税・年金, 為替レート)」, 「VTR「妻たちの逆単身赴任」をみて議論する」
課題	「Ethics in Action」と「INTERNET CONNECTION」をそれぞれテキストから複数選択して自分の意見を展開する。

キャリアに関する集中講義であるという講義のもつ性格からであろうか、グループ活動や自由討論に積極的に参加する学生が多かった。その点を踏まえ、来年度は「キャリア・デザインⅡ」で、本年度の課題を講義で採用し、学生による意見交換の時間を設ける予定である。

(3) 学生の意識啓発活動：「民間企業就職活動報告会」の実施

付随的仕掛けとして家庭科・生活科学コース用に「民間企業就職活動報告会」を2001年度から継続して実施している。学部内に広く掲示し、関心がある学生は広く門戸を開いている。平成16年度は2004年11月24日（水）1630～から開催した。参考までに当日の質疑応答（学生のまとめ）を掲載する。



【質疑応答】

- 就活サイトに複数登録しているが、どのように活用したか
 - ・リクナビではエントリー、毎日ナビでは自己分析、筆記試験の役立つ情報をゲットするなど使い分けた。
 - ・会社のホームページからエントリーするとリクナビに飛ぶこともあった。
 - ・「みんなの就活日記」というサイトは使える！面接でどんな質問をされたか、とか人事の人はどんな人かという書き込みまである。
 - ・エントリーがかぶらないようにメインサイトとサブサイトと使い分ける。
- 面接ではどんなことが聞かれるか。
 - ・志望動機、自己PR、時事(最近気になったこと)、今まで頑張ったこと(大学時代)、会社へのイメージや印象、入ったら何を頑張るか、なぜその職種(営業とか)を選んだのか、など。
 - ・希望業種については詳しく調べておく。
- 資格があったほうが良いのか。
 - ・福住(2、3級)、色彩検定、教員免許、自動車(ATよりMT)の資格や免許を取る人はいる
 - ・内定をもらってから取って下さいと言われる資格が多い。

- ・就活のために取る資格は特に無い。
- エントリーはどのくらいしたらいいのか。
 - ・興味があるならどんどんしたほうが良い。
- OB・OG訪問はしたほうが良いのか。
 - ・あまりしている人はいない。
 - ・住宅系であれば展示場訪問をした。
- もし全部落ちたら・・・
 - ・秋採用がある。
 - ・4～5月あたりならまだ大丈夫。東京なら2～3月くらいまで。
- 複数内定をもらったら。
 - ・ギリギリまで悩む。決まっているならすぐに断る。(丁寧に)
 - ・本当に我が社に来てくれるかと聞かれることがあるが、正直にもう1社の結果待ちである事を話すか、嘘をつくか、その人次第か。

6 おわりに

以上、プログラムの開発ならびに試行的実践について報告した。1回目の授業展開であり、まだ改善すべき点も多い。体系化していくことも今後の大きな課題のひとつである。

最後に、昨今、何らかの形でキャリア教育に取り組んでいるものが答えなくてはならない批判の1つは本田(2005)によるものであろう。『若者と仕事』や『「ニート」っていうな!』の著者である本田は『若者と仕事』(P.191～P.193)で、「昨今提唱されている「キャリア教育」は「一種の精神教育、道徳教育」(市川(2003)P.4)に近いものであり、若者にとって具体的な武器となる職業的な知識や技能を与えるという観点が弱すぎる」と述べ、「「キャリア教育」という概念においては、意識や態度がそれ自体で直接に形成されうるものであるという見方が強調されすぎている」と批判する。そして「態度や意識を涵養することが必要でないわけではない」が、「しかしそうした姿勢は、具体的な職業能力という基盤を抜きにしては成立しない。自らの職業能力に一定の自信をもつことができこそ、自己の有用感や社会への参加の感覚を抱けるようになるはずである」と主張する。

体験学習や自己理解に比重がおかれがちな今日のキャリア教育の内容を、いかにして若者が社会に元気よく飛びだし羽ばくことができる、本田の言葉を借りれば「特定の仕事をうまく行うことができ、それを通じて個人が社会の中で確かなひとつの存在感を発揮することができるための、明確な輪郭をもった具体的な知識や能力」という「翼」を彼らに与えることができる力量ある教育カリキュラムを構築することができるか。本田の本質的な疑問の投げかけにこたえるべく、意識にも知識にも偏ることのない体系的なキャリア教育の構築をめざして「キャリア教育」に関わっている

ものが一同に介して真剣に議論する時期にきていると考える。

【附言】本研究は平成16年度新潟大学教養改善研究開発経費の助成（課題名「教養科目「キャリア設計教育」新規開設のための教育プログラムの検討」）を得て実施した研究報告である。

参考文献

Annette Gentry Bailey, *Discovering Life Skills*, McGraw-Hill

Editors at JIST, *Your Career and Life Plan Portfolio*

Elaine Makas Howard and Pamela J. ILL, 2004, *Career Pathways*

Grady Kimbrell and Vineyard S. Ben, 2003, *Succeeding In the World of Work* (7th Edition), Glencoe/McGraw-Hill

本田由紀 (2005)『若者と仕事』東京大学出版会

Joan Kelly-Plate and Ruth Volz-Patton, 2000, *Exploring Careers*, Glencoe/McGraw-Hill

片田江綾子 (2000)「アメリカにおけるキャリアに関する教育」

『お茶の水女子大学人文科学紀要』第53号

河崎智恵 (1999)「米国家庭科教科書にみられるキャリア教育」

『教育学研究紀要』(中国四国教育学会) 第45巻第2部

河崎智恵 (2001)「米国中等学校家庭科におけるキャリア教育の授業実践」『進路指導研究』第20巻第2号

国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について (調査研究報告書)』

近藤フヂエ・高橋桂子・松井賢二・山岸雅夫・五十嵐久人・石坂妙子・森下修次 (2004)『キャリア意識の形成ならびに就職支援に関する基礎的プロジェクト (報告書)』新潟大学

仙崎 武・高橋桂子・松井賢二 (2005)『キャリア・デザイン』文化書房博文社

高橋桂子・片岡郁子 (2005)「生活設計の視点を取り入れたキャリア教育の提案」『新潟大学教育人間科学部紀要. 人文・社会科学編』7(2)

高橋桂子・松井賢二 (2004)「大学におけるキャリア教育開発の試み(2)」『日本進路指導学会第26回研究大会論文集』日本進路指導学会、p92-93

高橋桂子・松井賢二 (2006)「大学における就職支援の在り方に関する考察 —大学の就職支援に対する学生の評価」『キャリア教育研究』(日本キャリア学会, 第24巻第2号, P21~P27)

Sidny P. Marland, Jr. 1974, *Career Education*, McGraw-Hill