

気付きを生むキャリア教育の実践

—MBAホルダーらを講師として—

Insights in Career Education and an Analysis of MBA Guest Lecturers

*
井上 奈美子

In the field of career education in Japan, there has been much debate recently involving finding employment for young university graduates because the directions they take after graduating from university have become more multifaceted .

The necessity of career education that includes a life plan arises after students graduate from university and it is imperative that the university gives positive knowledge about employment to students. This paper focuses on the situation of career education at C University in the Kyushu area and describes the program of inviting MBA holders as visiting lecturers in career education. The details of the arrangements and contents of specific cases are also introduced. MBA holders who live in today's society meet with university students at a crucial time when students are thinking about their futures. On these occasions, what kind of consciousness develops in the students' minds? What kinds of ideas are born and what kinds of possibilities are expanded? This paper makes an analysis of the students' experiences and draws from their reports of their career education program, and recommends that the new career education method.

はじめに

近年、日本では若年者の雇用問題、大学卒業者の進路の多様化や未就職問題を中心にキャリア教育が問われている。大学では、卒業後を含む人生設計という意味も含むキャリア教育を行う必要が出てきており、全学生に働くことへのプラスの意識を持たせることが大切な課題となっている。本研究では、九州の私立女子大学（本稿ではC大学とする）のキャリア教育のひとつの取組みに焦点を当てる。それは、外部講師としてMBAホルダーたちを活用するというケースであり、具体的な事例について論じるために、目的、準備、内容、方法について詳細を述べる。学生たちが将来のことを考える時期に、現代社会に生きるMBAホルダーらに出会った時どのような気付きを得るのか、どのような発想へ導かれるのか、どのような可能性を広げるのかを考察する。最終的には、学生に気

付きを多く与えるキャリア教育のひとつの方法について検討することを目的とする。

1. 研究の背景

1.1 キャリア・エデュケーション

平成11年頃から、キャリア教育という言葉が頻繁に聞かれるようになったのだが、特に大学生の就職支援に関しては、全国で就職課をキャリアセンターと改名する大学が目立つようになり、就職ガイダンスをキャリア開発とし、これまでの職業支援という意味合いから、卒業後も含む人生設計という意味を含む、キャリア教育としてその意味を拡張させることとなった。さらに大学では、広く学生一人ひとりに対応するために、キャリアカウンセリングが重視されることとなった。

厚生労働省では、個人の主体的なキャリア形成や求人と求職の効果的なマッチングを支援するた

論文受理日：2007年10月3日

* INOUE, Namiko : 九州大学大学院 経済学府 後期博士課程 (Graduate School of Economics, Kushu University)
E-mail/ec307012@s.kyusyu-u.ac.jp

め、キャリア・コンサルティングを担う人材（キャリア・コンサルタント）の養成を推進している。その資格試験を実施しているのは、財団法人社会経済生産性本部、社団法人日本産業カウンセラー協会、特定非営利活動法人日本キャリア開発協会などである。資格取得者は企業や社会、公共機関や大学などの教育機関で少しずつ活躍し始めた。

ただし、キャリア教育を生涯にわたる人生設計のベース作りと捕らえらるゝとなれば、大学での支援だけではなく、学生を取り囲む家庭や地域社会、そして採用する企業や社会が協力体制を構築する必要がある。どのような職業に就き、どのような人生を送るのかについて自分で考え、行動することを体験学習していき、社会で生きていく基礎力となるものがキャリア教育であろう。金井（2002）は「人は生涯にわたって発達し続けるもの」とし、キャリア論を説いている。

その上で、全国の大学では学生全体への集合教育としてのキャリア形成と、学生のニーズの多様化に伴って行く個別カウンセリングを同時に遂行するキャリア教育が進められつつある。

一方、米国では、日本におけるキャリア教育の歴史より古くからキャリア・エデュケーションが展開されてきた。米国におけるその歴史は1970年に遡る。当時の米国の、大学卒業者は大学で身に付けたものと、社会人として生きていく上で組織や社会へ貢献する人材になるために必要となるスキルとの間に、ギャップがあるのではないかと実感していた。それを受けて米国の大学では、大学教育課程が「実社会」の状況に適合しているかについて、大学卒業生、保護者、労働者、経済界から指摘を受けるようになった。当時の社会背景としては、産業構造の転換、職業の複雑化、労働の高度化などの要因があり、若年層の失業率の増加という深刻な問題も発生していた。大学内では、アカデミックな知的教育への積極的学習を行うことができずに、退学する学生数の増加、地域での若年者の犯罪増加、家庭内暴力が問題視されていた。日本に比べて銃や麻薬が日常生活に浸透してしまっている米国の現実から、若年者の生活の乱れは犯罪へのきっかけになっているのではないかと、この地域住民の不安作りにも影響していた。そ

こで、政府は職業教育をキャリア・エデュケーションとし、提唱するようになった。その上で、法律上定義されたことは「キャリア・エデュケーションとは、個人が人間の生き方の一部として、職業や進路について学び、人生上の役割や選択と職業的価値観とを関連付けることができるように計画された経験の全体である」であった。¹¹ 白井、富岡（2004）さらに、当時の米国の高等教育の現状に関する報告書では、「学生は、勉学と仕事の両方から学ぶ機会を与えられるべきである。つまり、大学は、学生が労働に就く機会の必要性和、その教育的価値を認め、これを学期中に実行してもよいのではないか。」と述べられ、教育内容が実際の仕事と緊密な関連を持つべきであるという提言がされている。以上が、米国における職業教育がキャリア・エデュケーションへと発展した背景の一部である。

キャリアに関して重要な概念が「キャリア発達」と「自己啓発」である。キャリア・ガイダンスや個別カウンセリングは教師やキャリア・アドバイザーなどの専門家が学生に対して提供するのだが「キャリア発達」とは、教育や支援を受けて、体験学習を経て、その経験を活かしてキャリアを発達させることである。そして「自己啓発」は自己の力でキャリアを選択し、形成していくことであり、キャリア支援や形成の目標や到達点はここにある。

そのような活動を推進するためには、まずは基礎的な社会知識やスキルを教育した上で、自己分析を中心とした自己理解の追求や経済や職業と働くことについて確かな理解を得ることを大学生生活で実現することが求められる。現在は、小中学校からキャリア教育に取り組む地域も出てきた。また、これまでの実証研究を検索すると、高校のキャリア教育への取組みは大学のそれよりも歴史が長いとも言える。その延長線上にある大学において、低学年からの早期キャリア教育は決して早いものではなく、生涯におけるキャリア形成を目指すのであれば、社会人として生きるための考え方やスキルに関する基盤づくりの最終段階であると考へてもよいのではないか。我々はそのことに関して、様々な視点から学ぶことができる。

本稿のケースとなるC大学は浄土真宗の建学の精神をその教育方針としている。学生たちは仏教の学びから人生を考える時間を持つ。仏陀の教えに「諸行無常」というものがある。この世の現実存在はすべて、姿も本質も常に流動変化するものであり、一瞬といえども存在は同一性を保持することができないことを意味する。(この世のできごとは縁によって移り変わっていくものである)現代社会も移り行く世の中であり、そのスピードは年々速まる傾向にある。その変化の時代を生きていく若者たちを世に送り出す「大学」という組織の中で「生きること」、「働くこと」についてじっくりと考える時間を与えることは、大学のキャリア教育の一つの役割だと思われる。

1.2 MBAホルダーについて

本稿のキャリア教育プログラムにおいては、就業者のキャリア意識に関する昨今の特徴的な動きとして、MBAホルダーの増加に注目している。MBAとは、米国において19世紀に登場した高等教育であり、企業経営を科学的アプローチによって捉え、経営の近代化を進めるとの考え方をもとにした教育コースである。インターネット上にあるフリー百科事典「ウィキペディア」によると、1920年代にハーバード・ビジネススクールが、状況分析と経営判断の能力を訓練するケースメソッドという教育アプローチを開発し、多くのビジネススクールに採用されるようになったと説明されている。1970年代後半にMBAは米国でビジネス界の「エリート」の学位として知られるようになり、企業の経営幹部へのパスポートとして定着した。現在でも、その同窓の人脈の広さなどから、高額の初任給で大企業の幹部候補として採用される例も多い。米国では、コロンビア、シカゴ、スタンフォード、ノースウェスタン(ケロック)、ハーバード、ペンシルヴァニア(ウォートン)、マサチューセッツ工科大(スローン)の7校が、有名である。

MBAプログラムの入学選考では、英語能力を測るTOEFL、GMATの高得点はもちろん、会話能力を見るための面接を基本として、実務経験の確かさや将来のビジョンを盛り込んだ論文の内容

が特に重視される。近年では技術版MBAと呼ばれる、製造業や技術系ベンチャー企業などに関する経営を学ぶMOT(技術経営)にも注目が集まっており、日本でも技術経営大学院を設置する大学も増えている。

学位の認証については、2003年に、文部科学省は大学院研究課程とは別に、企業経営や会計、法務などの実務家を養成する「専門職大学院」の制度を作って、欧米のMBAに近い考え方の「経営学修士号」の学位発行を認めるようになった。これにより、2007年3月(平成18年度末)現在、国立・私立大学合わせて29校が「経営学/経営管理修士(専門職)」の学位発行を認められている。

日本の主な経営学修士、及びMBAプログラム・ビジネススクールは慶應義塾大学、京都大学、一橋大学、九州大学はじめ2007年現在で18大学となる。彼らのスキルを若年者の先輩として活用することは、大学における一つのキャリア教育の新しい取り組みとして期待できると考える。

本稿におけるキャリア教育の講師については、九州大学のビジネススクールで学んだ、あるいは学んでいる社会人学生に依頼されている。ビジネススクールには豊富な科目が実施されているが、特に大学生の就職活動にとって、有意義な知識であると思われる科目について、九州大学ビジネススクールの履修科目の中からその概略を抜粋し、以下に一覧とする。²⁾

C大学は文学部であり、商学部、経済学部がない。そのため学生にとっては初めて学ぶことが多かったが、上記のようにMBAで学ぶ科目はいずれも社会に出るにあたっての基礎的知識となりうるため、MBAを学んだ講師の話は学生がどのような業界に進むとしても無駄になる情報ではないと考えられる。

2. 研究の目的

本稿では、九州のC大学のキャリア教育のひとつの取組みに焦点を当て、具体的にどのような目的のなかで、どのように準備され、どのような内容が展開されたのか、活動の内容と方法の詳細を述べることにする。そして、参加した大学生がど

表1. 就職活動中の学生にとって有意義になるとと思われるMBAコースの科目群

マーケティング戦略	現代企業のマーケティング戦略の展開を分析する
企業財務	プロジェクトの評価、リスクリターンとの関係と資本構成の最適化、コーポレートファイナンス
企業倫理	倫理や社会責任に関する国際的潮流とその背景。コーポレート・ガバナンス、リスクのマネジメント、内部統制
戦略的人的資源管理	人事労務管理、人材育成、人事考課、賃金と雇用など人的資源をめぐる企業の実態分析
企業戦略	グローバル化、先端技術革新、激化する競争環境に対する現代企業の戦略
国際経営	グローバル企業の経営活動を対象に、資源展開、海外進出と管理システム、国際的な経営スタイルとグローバル戦略など
企業価値創造とM&A	連結財務経営、営業譲渡・合併・株式交換・会社分割・M&A、金融機関や政府の価値評価等、企業財務理論の応用例の問題点と解決方法の選択肢を検討
先端技術分析	最先端技術の動向、研究機関や企業における先端技術への取り組み

(出典)平成19年度「九州大学ビジネススクールシラバス」から一部抜粋 筆者作成

のような気づきや発見を自身の中に導き出したのか、自由記述形式感想文（無記名）に記述された学生の言葉を中心に、その変化を考察する。このことによりキャリア教育の新しい取組みの一つのケースとして、外部講師にMBAを学んだ人材など若手ビジネスマンを活用する方法の効果について考察する。

C大学では従来行ってきた就職ガイダンスを見直し、平成19年2月にキャリア形成のためのプログラムを導入した。それまで単発で企業の就職試験の時期に焦点を合わせて実施してきた就職活動のための実践的な指導から、年間を通じて体系的に組み立てられたものへと変化させようと試みた一歩であった。学生自身による大学生活の振り返り、その先にある大学から職業への以降に備えて自分の価値観や性格特性を自己確認する作業、業界や職業についての理解、5年後10年後の人生をイメージしながら目標を設計し、そのためにこれからの大学生活で何をすべきか、またどのような大学生活を送るべきかという大学生活の基礎的機能の再確認作業を実行するプログラムであった。このキャリア形成プログラムの核となったのが「MBAホルダーらの外部講師キャリアセミナー」であった。

外部講師を大学内に招いて行われるキャリア教育は珍しくない。全国の大学でも頻繁に行われている。しかし、その内容は殆どが人事担当者の講話や卒業生の職業体験談などである。一般的に参加する前の課題はなく、学生は開催時間と場所をネットや掲示で確認し出席する。興味がある企業であれば事前にホームページを見て参加する学生もいるが、多くは当日出席するのみである。つまり、その姿勢は非常に受身である。講話の後半には質疑応答の時間が設けられており、話を聴いた上で疑問に思ったことについて、その場で質問するケースが主である。この時点で各学生のコミュニケーションスキルの差が表出する。日ごろ、人前で発言することに何らかの理由で慣れている学生は、他の学生の前でも積極的に質問ができる。

しかし、C大学では過去の人事担当者の講話で質問をする学生は平均0~1、2人であった。また、その質問内容も「女性が長く働くことができる環境はありますか」「採用試験は筆記試験を実施しますか」「エントリーは何月から開始ですか」「面接は何回ですか」などといった就職試験に関するものや入社後の仕事以外の質問が中心であった。筆者は長年、このような場に担当者として立会い司会進行を行ってきたが、常に学生の質問や問題

意識について課題があることを感じていた。そして、それは九州圏内で行われる「企業と学生の合同企業説明会」などに参加した際にも学生と人事担当者とのやりとりを側で聞きながら実感することでもあった。つまり、それはC大学の学生のみに限った傾向ではないという気づきを導くものだった。

現代の大学生はインターネットの普及のため、豊富な情報を手軽に手に入れることができる。しかし、その情報量の多さゆえに情報の扱い方に苦慮している様子も見られる。中には豊富な情報の前に立ち尽くし、企業や社会へ自らアプローチできず、情報を活用することができずに月日が経つ学生も少なくない。そして生まれるのが、実社会と学生との間の「ずれ」である。ここで言う「ずれ」の意味は、企業が考える今の大学生の知識や抱える情報の質と量、また分析力に対して大学生の実状がおよそ及んでいないという現実のことを意味する。社会へ学生を送り出すという移行期に接するキャリア教育担当者は、この「ずれ」を少なくする方策を考えなければならない。ある意味、その取組みの一つが人事担当者による企業説明や採用試験の説明を行うといったセミナーであろう。しかし、学生にとっては、それ以前に自己のあり方や人生の生き方、職業や進路について繰り返し自問自答する学習活動の場が必要である。社会的スキルの視点から、進路選択過程に対する自己効力感³⁾を高める方法について考えることの必要性については、楠奥（2006）も課題として提起している⁴⁾。

社会生活を営む上で、就業生活は個人の社会生活や家庭生活などのプライベートな時間にも影響を与える。社会生活では前向きに生きることができるよう要素ばかりが発生するのではない。時には、無気力や失望、自己卑下を招く要素も発生する。それらを受け止め、「さらに生きる」ということは、人によっては決して容易なことではない。

本研究では、学生が将来のことを考える時期にMBAホルダーに出会うことによって、その効果としてどのような気づきを得るのか、どのような発想を創造するのか、どのような可能性を拓ける

のかについて、を表出するために、プログラム参加後に学生が記述した感想文から言葉を分類し感情の変化を検討する。

3. 研究の方法

本稿では、まず厚生労働省が発表する就職状況や職業生活設計に関する調査について考察する。そこから見えてくる職業環境に加えて大学の就職担当職員や大学生の声を受けとめ、キャリア教育に求められる姿について検討する。その上で具体的にC大学において大学3年生を対象に「外部講師キャリアセミナー」を実施し、その感想文から参加学生の気づきについて情報を得る。

参加学生は、のべ400人である。講師は9人である。学部のカリキュラム上、最も多くの学生が参加できる曜日と時間を選択し、事前に講師プロフィールと演題を学内に掲示し、インターネットでも告知を行った。

複数回の開催になったため、感想文は同一学生のものも含まれる。感想文には特にルールは設定せず、感じたものをそのまま記述するようにと指示をした。各セミナー修了から3日後の午前12時を締め切りとし、大学の担当者が指定した学内のインターネット上ホルダーに各自投稿するようにと指示した。締め切りを守ることができない学生も多く見られたが、セミナーの回数を重ねるごとに、期日を守る学生が増えていった。

感想文は、全ての講師へメールで送信した。セミナーについては、事前に講師からパワーポイントを大学担当者へ送っていただき、当日はそれに基づいてプレゼンを行ってもらった。時間は80分間であり、プラス10分間の質疑応答時間を設定した。

セミナーの実施にあたっては、学生と大学の就職担当者双方の悩みの実態を明らかにしたいと考える。

4. 色々なケースについての調査

4.1 大卒者の就職状況と職業人のキャリア開発への認識について

厚生労働省及び文部科学省は、平成18年大学等卒業予定者の就職（内定）状況等を共同で調査し

た。⁵⁾ 就職内定率は68.1%で、前年同期を2.3ポイント上回る。男女別にみると、男子は69.6%（前年同期を1.5ポイント上回る）、女子は66.4%（前年同期を3.5ポイント上回る）。⁶⁾ 平成19年3月大学卒業予定者数は53万2千人であり、うち就職希望者数は39万6千人、うち就職（内定）者数は26万9千人であった。⁷⁾

データから、九州地区の就職内定状況は北海道・東北地方に並ぶ水準で厳しいものであることが分かる。景気回復による雇用回復が報道されているが、具体的に数字に表れるところまではいっていないようである。前年に比べ大きくプラスに転じた数字は見当たらなかった。特に、地方経済の雇用回復には時間を要するのか、好転の兆しはこの時点では見られていない。学卒者のキャリア教育についてはこれまで以上に教育機関、学生個人、双方の努力が求められる。

新規学卒者の雇用環境だけではなく、企業内外を問わず、労働者を取り巻く状況は急激に変化しており、労働者自らが職業キャリアの方向づけをしていくことが求められるようになってきている。そのひとつの方向性として、社会人大学院進学とMBAホルダーの増加傾向も当てはまるだろう。

次に、厚生労働省「平成18年度能力開発基本調査」によると、これからの職業生活設計についての意識調査結果では、次のような数字が現れた。

(表3 参照)

データは全て正社員で働く人を対象としたものである。()内は非正社員。

表3によると、正規の仕事をしながらか半数近くが何らかの自己啓発に取り組んでいるという実態

がある。そして、非正社員では正社員のおよそ半数が職業生活設計を考え、自己啓発に取り組んでいることが分かる。

さらに、自己啓発に取り組む人の半数以上が将来のキャリア形成を視野に入れて行動していることが分かる結果となっている。

次に、正社員が挙げる自己啓発の問題や難しさについては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」60.5%、「費用がかかりすぎる」40.3%、「セミナー等の情報が得にくい」23.9%、「自己啓発の結果が社内で評価されない」22.6%、「適当な教育訓練機関が見つからない」21.5%、「コース受講や資格取得の効果が定かでない」21.4%、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」20.2%となっている。いかに自分でタイムマネジメントを行い、自己啓発の時間を確保するかが課題となっていることが分かる。

以上のことから気づくことの1点目は、昨今の社会人の職業環境の中でMBAホルダーらについて考えると、厳しい環境の中それでも自己啓発を行う社会人であり、かつ経営学という高度で幅広い学問に挑む向上心を持った人々であるということである。そして、2点目は大学生が社会に移行した後もなお、学習し続けることが必要な社会環境になっているということである。

4.2 就職担当者と大学生の悩み

これまで大学の就職担当者は、学生と企業の間立ち、幅広い業務に取り組んできた。一人ひとりの学生の個性を重視し、大学生として自然な姿も残しながらその心を育成していくということ

表2 [大学 地域別就職内定状況]

地域	就職内定率		地域	就職内定率	
北海道・東北地区	60.10%	-3	近畿地区	73.90%	-6
関東地区	71.20%	(▲1.3)	中国・四国地区	59.10%	-8.3
中部地区	66.40%	-0.4	九州地区	60.20%	-5.7

注：()内は前年同期との差である。

(出典) 厚生労働省「平成18年度大学等卒業予定者の就職(内定)状況等」から筆者作成

表3 職業生活設計についての意識

①これからの職業生活についての考えや取り組み

自分で職業生活設計を考えていきたい	67.9%(46.3%)
自己啓発の実施状況	46.2%(23.4%)

②自己啓発の目的

現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	79.3%
将来の仕事やキャリアアップに備えて	53.4%
資格取得のため	29.0%

(出典) 「平成18年度能力開発基本調査」から筆者作成

は、担当者自身の社会経験や広い視野、人脈が求められてきた。

そして昨今、大学就職現場の担当者は複雑な悩みを抱える。

表4の通り、九州の大学に限られるが、キャリア教育を担当する就職担当職員の悩みは具体的であり複雑である。

問題の本質は、実際に学生の個別カウンセリング、キャリア教育や企業訪問（求人開拓）などの経験がある人材が必ずしも担当している訳ではないことにある。人事異動で専門性を磨き辛いことは、つまりキャリア教育者のキャリア形成が難しいという問題を導いている。

大学卒業後の進路に関しては、多種多様な選択肢が生まれる。自らの個性や能力を活かしつつ、決定していく自立的な行動が十分にできるようにサポートしていく人が、大学内に待機している状況が必要である。しかし、昨今では大学教員が兼務している場合が多く、一人ひとりの人生設計や学生生活の計画を把握しながら適時アドバイスすることは難しい。また情報化社会で、ある程度の情報を保有する学生の質問に対して、的を射た返答ができるだけの幅広い社会性と企業情報、就職教育情報を持ちながら、専門的な研究実績も必要である。この点に関しては改めて検討を必要とする課題であろう。キャリア教育もひとつの専門分野であるとすれば、その専門家が就職活動ピーク時の大学長期休暇中も含め、各大学に常駐するこ

とが学生支援の充実につながると考える。

最近では、キャリア教育にインターンシップの実施が含まれる傾向が強くなってきた。しかしインターンシップのための講習に最後まで参加することができない学生の取りこぼしはあってはならず、細かなサポートが求められる。インターンシップは大学生が社会の実情を知ることに貢献しているといわれる一方で、その事前研修やプログラムについていくことができない学生や、本人の視野の狭さから逆効果になってしまっている場合のフォロー、また受け入れ先の研修体制、青田買いの復活問題への対処といった課題も見逃せない。具体的な採用企業からの声を一つ紹介すると、C大学の学生を毎年採用している自動車製造企業の人事部長の言葉であるが「インターンシップに力を入れすぎて伸び伸びと自分を表現する学生らしさがかえって萎縮させてしまってマニュアル的な人材を育成してしまっている場合がある。もっと学生本来の姿を大学生生活4年間の様々な活動で育んでほしい」という指摘があった。実際に、わが国のインターンシップの実状をふまえて、寺田(2004)は「インターンシップは学生の大学から職業への移行に一定の役割を果たしている」と評価しつつ、「一般的な職業意識を企図して実施されており、単なる職業体験にとどまらず、理論と実践の関係を意識し、積極的に将来のキャリアについて考える契機となるインターンシップの構築が必要」と指摘している。⁸⁾

表4 九州の大学における就職担当者の主要な悩み

就職担当窓口に来ない学生への対応
コミュニケーション能力が低い学生への対応
低学年への支援の充実を図るための具体的な支援内容
キャリア教育科目の内容
メンタル的な悩みを抱える学生への相談の受け方
期限やルールを守らない学生への指導
留学生への就職指導
受け身な学生への対応
就職課の業務に対する全学的な理解を得る難しさ
担当が人事異動や公務員の出向というケースもあり、専門性が身につかない
企業や業種の細かい情報を求める学生が増え、企業情報の蓄積
キャリア教育を業者に委託しているため、学生にマッチしていないこと
企業の採用ニーズを理解したうえで、キャリア教育を専門で担当する教員がいない
インターンシップ(就業体験)を実施した後のフォローができていない

(出典)平成19年度「九州地区学生指導研修会」の参加者発言から筆者作成

特に、青田買い復活説に関しては、文部科学省も「インターンシップが企業側の早期人材確保に結びつくシステムとして機能することは、大学教育の本質を全うする意味でも、避けなければならない」と指摘している。

つまり、就職担当部署の職員やインターンシップ担当教員には、実施後の細やかなフォローが求められる。さらに、十分な派遣先企業や団体との情報交流が必要であろう。その上で、事前研修や派遣先決定を行うことが、前述の課題の解決の糸口となると期待される。

事前研修では、経済・労働などの社会的システムに関する理解を追及しながら、学生一人ひとりが自己理解を深め、自分自身を振り返りながら進める時間を保障し、全員が自分自身の将来の人生に向けて明るく前向きな展望を得ることがひとつの目標となる必要がある。

具体的には、職業人となってからも社会で生きる以上、学ぶことを継続する大切さを知る必要がある。こうした状況において、まずは大学低学年では社会の状況や労働の意義、職業の内実を知る

ことが重要であり、その学びからその後の大学生活への意欲が生まれ、学ぶ習慣が継続されることが望まれる。学生一人ひとりの長所や個性、能力、ペース、心的心声を確かに理解したうえで、職業への移行のためのマニュアルに頼りきらないで生きるための知識やスキルを身につけさせることが大切である。

では次に、学生の悩みの実態について考えたい。

C大学でキャリアセミナーを行うにあたって、学生には個別面談を実施した。その中で、学生から次のことが分からないという相談が多数寄せられた。それは、自分がどのような性格で、何が課題であり、社会に何を評価されるのか、自分が何をしたいのか、どう生きていきたいのか分からないというものだった。学生は、20年近く生きてきて、自分の性格について、特に他者から見た自分について分からないし、知りたいと言う。つまり、自己分析の作業の段階で立ち止まって先に進めないという相談である。それでも試行錯誤しながら、何らかのキャリア形成へ取り組んでいる学生もい

るが、それはC大学では全体の学生の3割程度であった。

そのような学生には大学担当者は一人ひとり向きあい、話を聴くことが必要である。そして、個人のこれまでの人との関わり方や経験、特性や魅力を発見する手伝いをし、キャリア形成へと導く個人カウンセリングが重要な役割を果たすのである。

個人カウンセリングで提出するシートからは、学生の希望する職種が狭い傾向にあることが見て取れる。女子大であるC大学では、航空業界、旅行会社、ホテル、銀行、公務員、教員が上位を占める。就職活動前にその視野を広げる作業が必要である。その可能性としても外部講師セミナーは期待できるのではないかと考える。職業人から学ぶことは各産業界への理解だけではなく、社会人である先輩の就職活動や広い視野、現実の職業生活についての体験談は学生を刺激する情報を含み、学生の選択肢の引き出しを増やすのではないかと考えられる。

また、働き盛りといわれる他人に触れ、理解し、対応していく能力を養うという側面は、社会人になったときに「職場内外の年上の職業人から学ぶことは自己成長や気づきを導く」ということを記憶としてよみがえらせ、学ぶことを習慣とすることができるようになることも期待できる。

C大学で、大学4年生の前期に「大学3年生までに行きたくかった就職プログラム」について、アンケート調査を行ったところ次のような項目が上位に現れた。

- ① 色々な仕事があることを知りたかった
- ② 様々な企業の人の話が聞きたかった
- ③ 実際に働いている人の本音を聞きたかった
- ④ 自己分析に早く取り掛かるようなモチベーションにつながる講座をしてほしかった

これによると、学生が自分で進路決定をするための材料となる情報を求める声が聴かれる。興味のある分野を拡張する情報を求めている。そして、上記以外の言葉も含め、すべての言葉の裏には「不安」という言葉が隠れていた。

参考として、東京大学が東京大学の学生を対象に行った将来への意識調査によると、東大生の約3割が将来ニートやフリーターになる恐れがあると感じていると報告されている。それを受けて、ヤフーニュースはインターネット上で大学生を対象に13,859人にアンケートを実施している。質問の題は「あなたはニートやフリーターになる不安がありますか(ありましたか)?」である。結果、「不安がある・不安であった」58%、「不安はない・不安はなかった」43%でという結果であった。更に興味深いことは、その調査結果に対して若者を中心とした人々からのコメントが500件近く寄せられていることである。そこからは、現代の若者の価値観や本音が見えてくる。割と冷静に自分達の問題や課題を問いかけている様子も確認できる。(ヤフーニュースの調査期間は、2006年12月14日～2006年12月20日)

大学生が就職活動や大学卒業後に対して持つ感情として「不安」が高い確率を占めるということは、楠奥(2006)も示唆しており、調査対象の大学生のうち4割近い学生が就職や将来の進路に不安を抱えている点を記述している。このような現代の大学生の実態を把握した上で、大学が行うキャリア教育の可能性を考えた際に、MBAホルダーらの講話を活用してみる試みは価値があると考えられる。

5. キャリア教育の実践

5.1 MBAホルダーらを講師としたキャリアセミナーについて

これまで見てきたように、大学の就職担当者や大学生の抱える悩みに解決のヒントを与える取組みとして、本稿ではキャリア教育の外部講師としてMBAホルダーらを登用したことによる学生の様々な気づきへの導きの実証に取り組む。

〈講座のスケジュール、内容、講師の紹介〉

A氏…地場銀行M&A部門担当。30歳。東京の私立大学出身。MBAホルダー

タイトル「楽しくやさしく、市場と銀行の役割」

B氏…大手旅行会社法人営業担当。38歳。

MBAホルダー

タイトル「地域ブランディングを旅行企画から考察する！おもしろいマーケティング」

C氏…プライダル会社経営者。37歳。

タイトル「人気職業ランキングNO1、プライダルプロデュース業界の今」

D氏…大手公認会計士事務所チーフコンサルタント。31歳。MBAホルダー

タイトル「君にもできる、企業分析方法！」

E氏…外資系大手航空会社営業担当。35歳。

MBAホルダー

タイトル「サービスランキングNO1・世界の評価を受ける組織マネジメント」

F氏…大手国内自動車会社人事教育担当。45歳。

タイトル「世界の自動車産業をリードする企業の中で求められる人間力」

G氏…地場食品製造販売会社 副社長 39歳。MBAホルダー

タイトル「若手経営者が語る！食品会社と地場企業の魅力」

H氏…市役所 経済振興局 37歳

タイトル「以外に知らない？市の雇用と経済状況と国際貿易をおさえよう！」

I氏…出版、IT会社経営 社長 35歳

タイトル「85000部発刊する育児情報誌の社長が広告業界を笑顔で語る」

MBAホルダーや若手経営者はマーケティング、経営、経済、財務を幅広く理解した上で話を組み立てる。プレゼンテーションも学生に分かりやすく工夫されており、的確にまとめられている。視野も広く、ケース分析の経験から自分が勤務する業界以外の情報も把握している。そのため、学生のキャリア形成にも幅広い視野で気づきを与えることとなる。自らのキャリア形成に積極的に取り組み続けるライフスタイルを実行している人生の先輩から、多様なものの見方や物事の本質の見極め方を意識させる刺激を生む。

尚、講師にはその目的と趣旨を説明しボランティア精神で協力をいただくことを承諾して頂、謝礼は交通費程度とした。講話はパワーポイントに

プレゼン内容を整理し行われた。その理念は、「学生たちに一人の人間として、また先に社会で生きる人間として、社会に飛び立つ直前の後輩たちに何か少しでも役に立ちたい。もし今、不安を抱えているのであれば少しでも元気を与えたい」というものであった。長い人生において、人は本人が自覚している以上に、人によって支えられて生かされているものである。講師たちは、その支援の心をも、自然と学生に伝えてくれた。キャリア教育は社会人になることを指導するだけではなく、その後の人生をどう生きるのかを考える時間を与える役割も持つ。社会という広い視野の中で、その「生き方」の意味を考えたときに、後に続く後輩へ理念を伝え生涯にわたって社会がより前進する一員になることの価値を学生は知る。つまり、MBAホルダーらによるキャリア教育は、生涯にわたるキャリアの導入教育になる可能性があると言えるだろう。

次に「外部講師キャリアセミナー」の実施手順について述べる。それは、参加学生に対して事前の予備学習を行い、主体的にキャリア形成に取り組むことができることを狙いとした。

〈MBAホルダーの外部講師キャリアセミナーの手順〉

- ①個人面談を実施し、その際、学生は自己分析をしたシートに希望業種記入し、提出する。
(学生は自分の性格特性から職業を探る)
- ②大学の担当者はその中から上位10程度の業界を選択する
- ③その業界から代表的な企業を選ぶ
- ④その企業からMBAホルダーを優先して、講師として派遣してもらうように依頼する
- ⑤講師の条件を30歳代、またはそれに近い元気とモチベーションを持った人とする。人事部にこだわらない(学生は身近な存在として話を聴くことができる)
- ⑥講師のプロフィールを学生へメールで告知する
- ⑦派遣者決定後、プレゼンテーションの詳細を

打ち合わせする

- ⑧プレゼンシートを事前に受け取り、内容について再度打ち合わせをする
- ⑨学生に事前に業界研究と講師の企業の競合他社の企業分析などを行うように事前課題を出す（学生は自ら社会へ接触し、社会の現状を知る。より深く業界を理解する）
- ⑩当日、学生は事前課題を持参して参加する（学生は問題意識を持つ）
- ⑪セミナーは一方通行ではなく、プレゼンテーションやDVDを活用する。また、後半は大学担当者が司会進行役（ファシリテーター役）として貢献し、学生の質問を引き出しやすい環境を整える。
- ⑫具体的で双方交流のセミナーを実施する（学生は将来の夢、職業人としての目標を持ち、より具体的に職業や社会を理解する。生涯を通じて働くことがどういう意味を持つのかについて理解する。志望業種や職種の視野を広げる。また、自分の課題や今後やるべきことを発見する）
- ⑬学生はレポートを作成し、大学のインターネット上のホルダーに提出する。期日は2日後の夜12時とする。分量はA4一枚程度と指定する。（学生は自分なりに今後の行動計画を考え、どのような就職活動や卒業後のキャリア形成を行うのか具体的に言語化する。セミナーを開催した大学と、講師へ感謝の心を持つ。）
- ⑭そのレポートは全て外部講師へメールにて送信する。大学と産業界との連携促進のひとつの活動として意味をなす。
- ⑮なお、学科の講義でやむなく欠席する学生は、セミナー担当者へメールで事前連絡を行う。その場合に限り、後日プレゼン資料を渡し、全てのセミナーはビデオ録画をし、講義の空き時間に見に来るように指導する。

上記の手順で、講師を大学へ招き、2007年1月に、大学3年生を対象に実施した。セミナーに参加した学生には、自由記述式に指定した感想文の提出を求めた。学生へ指示したことはA4サイズ1枚程度の分量ということと、提出期限のみである。

それゆえに講師の言葉に強く影響を受けた表現や単語が目立つが、それもまた参加学生が受けた率直な気づきや発見であったであろうと考え、あえて内容に指示を出さずに感想文を回収した。

その分析は、まず全員の記述から感情について記述した表現の部分を抜粋し、内容別に分類し、カテゴリー化した。感想文のデータを補強するために、代表学生の感想文を、そのまま掲載する。

本稿では、この中で最も参加学生数が多かったA氏に関する感想文を取り上げる。感想文を整理した結果、約80名の学生から、のべ218のコメントが得られた。それらを内容の類似性によって整理・分類した結果、学生の感想は5つのグループに集約された。具体的にどのような表現が表出されたかは、次の結果を参照されたい。

5.2 セミナー参加学生からの評価

「MBAホルダーらの外部講師キャリアセミナー」に参加した学生の感情の変化を調査する目的で感想文を回収した。そこから、学生の言葉に気づきを表す表現の出現度数を求めた。集計した結果が表5の通りである。

本セミナー実施前は、やるべきことはたくさんあるという焦りばかりで、実際何をどうしたらいいのか分からないという悩み相談が数多く寄せられていた。しかし、A氏のセミナー後は、以下のような特徴が現れた。

- ①視野が広がり、次の行動意欲を生むと期待される感情群が最も多く生まれている。(102)
- ②その中で特に「選択肢が増え、やってみたい仕事が増えた」という表現は約1/4を占め、次に「先入観を持たずに多くを知りたい」という表現が高い割合を占める。
- ③自分の視野を広げたいという欲求を生んでいる。それに引き続き、欲求だけではなく、具体的にどのような職場環境で働きたいと感じるのか、またどのような行動を行えば自分がどう成長するのかをイメージする表現が現れてきた。
- ④仕事観に肯定的な表現が目立ち、日常生活におけるヒント、社会性の拡張、就職活動に対

する希望、そしてコミュニケーションに関する具体的なヒントも得ている。

次に代表的な学生のレポートをひとつの事例として掲載する。

「お忙しい中、講話に来ていただき、ありがとうございました。私は大学入学以来、これ程集中して講義を聴いたことがないというくらい楽しく学ぶことの多い時間でした。～中略～これからは自ら学び自らを成長させたいと思います。そして就職活動を笑顔で楽しみながら行います。キャリア支援やインターンシップ、エントリー、企業研究、やらなければいけないとは頭で分かっていますが、これからは変われるような気がします。先生のように銀行のお仕事も忙しくても勉強する人いると知り、自分はまだまだできるはずだと思いました。～中略～人から教えられた言葉を暗記して言っても魅力ないなと思いました。先生のように自分の言葉で語る人には説得力も魅力もありました。私は日本語を専攻しているので正しい日本語に触れる機会があります。これからはそれを自信にしていきます。

そして、基本ができる信頼される人間になりたいと思います。勇気を与えてもらいました。ありがとうございました。」

感想文は、学生の本心をそのまま理解するために文章として記述することを求めた。文章化することで読み返し、自分の内面の声にも耳を傾ける機会を持つのではないかと期待を込めたことでもある。全体的に将来の職業や働くこと、就職活動について、大学生活について、前向きな発言が高い率を示し、学生にとって将来を考える上で教育効果が高くあったといえるだろう。更には就職後の社会人になった後の目標まで抱くことになっていることは、社会人という長い人生を捕らえた上でのキャリア教育の目指すところにも適している。

卒業後の人生では、多様な価値観の人に出会い、人の言葉や態度から学び、そのことを自分の心の

中で繰り返すことで、自分の考えを構築していくというプロセスを経験する。キャリア教育においてその予行練習をする機会を与えることもできるという可能性が導かれた。

6. 考察

キャリア教育では、学生の学ぶ意欲や知る欲求、語り合う喜びを表出できる能力の育成が重要である。その能力を向上させる方法としてMBAホルダーら若手ビジネスマンを登用することに有効性があることが分かった。

キャリア教育を取り巻く環境を考えると、大学にはすでにアカデミックなカリキュラムがある。しかし、学生は単位履修時に時間の効率や単位取得の容易さを目安に科目を選択する傾向がある。本来はいかなる科目においても、積み重ねた知識を使い、分析し、考え、自分の意見を整理し、表現し、討論し、更に考え、知識を自分なりに深く捕らえていくという過程を経る必要がある。実りある学問の創造のためには、その過程にいかなる自らの深い学習をプログラミングしていくかが大切であり、その経験こそが就職活動において非常に重要なスキルとなる。このことを学生に理解してもらうために、キャリア教育をどのようにカリキュラムに組み込んでいくのが最重要課題であると考えられる。

そのような視点を目的とすると、外部講師セミナーの感想文からは新しいことを知る喜びを感じている学生の言葉が目立ち、生涯学び続けるというキャリア教育の基礎学習としての機能を果たしているのではないかと考えられる。自らが新しい知識を得る喜びを知ることは大切であり、そのような経験を重ねることで学ぶことへの肯定的な感情が蓄積されるものと思われる。

また、セミナーの終盤には必ず質疑応答時間を設定したが、毎回5～6名の学生が挙手をし、話の内容や仕事の具体的な内容について積極的に質問をする様子が確認できた。女子大生は公式の場や人前で自発的に発言することに消極的な側面があるように感じられるが、このセミナーでは、元気に質問をする学生が目立っており、発言力や質

表5 セミナー受講後の学生の反応～感想文から～

A氏 銀行	出現度数	
①仕事観		
選択肢が増えた。やってみたい仕事が増えた。	25	
先入観を持たず多くを知りたい	20	
OGの活躍を知った。銀行で女性が活躍できる場が思ったより多くあった	16	
信頼を得てやりがいに変えられるのは魅力的な仕事だ	13	
企業研究に取り組み自分に合う企業を選びたい	12	
親近感が沸いた。この人と働きたいと思った	4	
自己分析や将来のことをしっかり考えようと思った	3	
航空業界を志望していたが華やかさだけの先入観だったと思う	3	
社会に出て責任を持った行動をすることになり人間性も見られていく	2	
今何をすればいいのか見えてきた	2	
色々なことを吸収し成長していきたいと思った	1	
与えられたことを覚えるだけでは力にならない	1	102
②日常生活観		
日常生活を意識し、挨拶・身だしなみ・礼儀・自然な笑顔が大事だと気づいた	24	
当たり前のことを大切に。不規則な生活を改める	14	
人に安心感とパワーをあたえるような笑顔が素敵な人を目指す	7	
自分自身を見つめ直す機会を得た。自分を信じようと思った	4	
時間厳守、チームワークを講義や日常生活で学ぶ	3	
アルバイト以外の社会経験が無いことに気づいた	2	
先入観を失くすには生の声で事実を知ることが大事だと思った	2	
ものごとの本質を見つめることの大切さを感じた	1	
親孝行していこうと思った	1	58
③社会観		
経済とお金の関係、景気理解ができた	12	
人件費、商品価値など企業の基礎が分かった	3	
新聞を読んだり経済の勉強をしたりしたい	3	
消費者の考え方の変化など新しい知識を得た	2	
勉強になる点が多くあった。嬉しくなった	2	
すぐにしたい仕事はできないことを、就職3年後まで覚えて退職しない	1	23
④就職活動観		
自分を無理によく見せようとせず就職活動を楽しもうと思った	8	
就職活動を笑顔で乗り越えたい。意欲がわいてきた。刺激を受けた	5	

まだ間に合うと思った。経験談を聞いて安心した	2	
後悔しないように充実した就職活動をしたい	2	
希望を持つことができた	1	
課題が見つかった	2	20
⑤コミュニケーションスキル		
プレゼンテーション能力が参考になった。具体的例が分かりやすかった	6	
パワーポイント使用方法が勉強になった	4	
話がおもしろかった	3	13
合計	216	216
否定的な感情		
自己分析は大事といっても人は日々変わるからできないのではないか	1	
やっていけるのかという不安も少し持った	1	2
	2	2

(出典) 筆者作成

要素	感想例	出現度数
仕事観	「選択肢が増えた」「魅力的な仕事だ」「成長したい」	102
日常生活	「基本が大事」「規則正しい生活」「自分を信じる」 「物事の本質を見つめる」	58
社会観	「経済、企業について学んだ」「新しい知識を得る喜び」	23
就職活動観	「無理しない」「意欲がわいてきた」「希望を持った」	20
コミュニケーション スキル	「プレゼン技術」「パワーポイント活用」	13

(出典) 筆者作成

問力をつける教育訓練としてもセミナーは成功したといってもよいだろう。

学生が職業や経済について知識を得る喜びを感じたということも、今回のプログラムのひとつの特徴であった。昨今の大学生は、長年の就職環境の厳しさを受け、就職活動に対して必要以上に臆病になり、マニュアル重視型になっているように思う。年齢が近い入社1・2年目の人事担当者と話すことにさえ、負担や大きな不安を感じる傾向にある。しかし、今回のセミナーでは講師であるビジネスマン達の明るく、フレンドリーで仕事を楽しんでいる姿、自然体で自分らしく生きる姿に接

し、職業人として生きることへの楽しみを感じ取ることができたようであった。参加後の笑顔からは、社会への関与 (involvement) を自ら体験し、期待以上の満足感に繋がっているようにも見受けられた。

もちろん、否定的な表現も見落としてはいけない。このような学生のためにもキャリア担当者は一人ひとりのフォローを徹底することが求められる。学生個人の興味の視点やモチベーションを刺激する側面は異なる。それを的確に把握しアプローチしていくためにも、長年の経験と知識が必要となる。匠の技術はわずか4~5年で完成されるも

のではない。そのような実践がまた未来のキャリア教育の新たな課題を導くのである。

全国の大学を見渡せば、就職課に勤務する人材の中にはスペシャリストとして自分を律して業務に取り組んでいる者は多い。全国私立大学就職指導研究協議会など、大学就職担当者の研修会では彼らが集い、切磋琢磨する姿が確認できる。彼らに「就職支援の仕事とは？」とインタビューした結果、次のような言葉が実際に返ってきた。

- ・「日本の若年者雇用問題を解決に導くことができれば、日本経済の未来は必ず発展する。そのためにも大学での就職指導は重要な働きがある」
- ・「就職活動で苦労した学生ほど、その後の人生で飛躍する。社会で貢献できる人材を送り出す重要な役割」
- ・「全員の学生には輝かしい未来がある。その平等に与えられた未来への可能性を共に育む仕事である」
- ・「苦しみも悲しみも喜びもすべての感情と一緒に味あう人間として最もやりがいのある仕事」
- ・「経済界はじめあらゆる業界へ人材の橋渡しをする重責のある仕事」

以上のように、全国の大学の就職課では既に就職のスペシャリストとして、自分の仕事に対して厳しく謙虚に向き合う人材が活躍してきたという歴史がある。しかし、残念なことに上記のような言葉を述べた人材も3年～5年で人事異動になってきたというのが現実である。学生という人を育てる人が育っていないという課題も見逃してはいけない。

さて、学生の感想文に話を戻すと、学生の言葉にもあったように、視野の狭さは大学生の課題であろう。武田(2005)は、学生生活が比較的限定された領域内で成立しているのに比べて、職業生活の領域は広く複雑で境界設定が難しいと指摘している。⁹⁾

さらに武田は日本人の平均寿命が延びており、女性では85.33歳、男性では78.36歳となり、生活観や生活構造や生活様式など生き方全般を設計

する「生涯キャリア発達」の観点が必要であることを示唆している。当然、これには労働観や労働時間、収入についても含まれるだろう。それに対して大学が行うキャリア教育には、卒業後のキャリア発達のための基礎能力を高めるための教育的役割があると考えられる。これまでの日本の雇用形態では、一度採用された企業や組織の中で従順に勤務すれば継続した雇用と昇給が約束された。そのため、社内のレクリエーションや行事に積極的に参加することが慣習であった。しかし、昨今では「若い人が社内行事に参加しなくなった」という声が聞かれる。それは、今の時代、仮に企業に勤めていたとしても決して生涯雇用が約束されたわけではなく、なおも競争社会の中に自己責任において生き抜く力をつけておく必要がある。望むキャリアを形成するために自らのスキルを開発していく人材に接することで、その態度や経験から学生らは「生きる」ということへの気づきを得るはずである。

また、武田は「大学内外での対人関係コミュニケーションを通じて、学生が専門知識と実体験とを結びつけ、両者を関連付けて考えられるような均等感覚を養成することが大切である。学生の目を大学のうちから外へ向けさせ、大学で学んだことを駆使して学卒後の生活を実際に設計させてみるような試みが、もっと増えてもいいように思う」と指摘している。¹⁰⁾ 筆者も13年間の大学生からの進路相談を行った経験の中で、学生が職業選択をする際に両親や大学内の友人からの情報に大きく影響を受ける傾向にあることを実感していたため、武田の指摘には納得できる。そのこともあり、C大学における就職ガイダンスを見直し、外部講師を取り入れた現代の学生ニーズを組み入れたキャリア形成プログラムを遂行した。

全体を通して外部講師セミナーは、学生に気づきを与えるキャリア教育の取組みとして、一つのツールとなりえると言える。セミナー学生は「大学の講義にもっと積極的に関わるようになりました」「今のうちに勉強しとかなないとけないと思うようになりました」と、自ら積極的に学ぶことのすばらしさ、楽しさを語っている。少なくとも、参加したことから生まれる苦情や批判

的な言葉は殆ど聴かれなかった。

また、比較的セミナーがスムーズに遂行した理由としては、第一に、事前に学生各自が企業研究をしていたことで、自由参加にも関わらず聴きたいという欲求心を持って参加したことがあげられるだろう。第二に、各講師が自分の仕事や人生における体験談を中心に学生の目線で分かりやすく具体的に話を進めたこと、第三に、旬な経済や業界の話題が取り込まれ、かつMBAスタイルのケースメソッドが取り入れられていたことや、パワーポイントの質の高さなどが、学生にワクワクした感覚を与えたこと、第四に、キャリア担当者(MBAホルダー)である司会者が学生より少し広い視野で各業界について質問したことで講師と学生の架け橋となり知識不足の学生にとっても視野を拡張させる手助けをしたこと、第五に、毎回セミナーのたびに講師が替わるために、学生は緊張感や新鮮な感情を抱きつつ参加したことも考えられる。

さらに効果のひとつとして、積極的に質問をする学生がいることで、自分の問題意識の低さや積極性の不足を今後の課題にしたいと気付く学生が多くあらわれ、日常の大学講義の中でそれを実践的に身につける訓練をしていきたいと述べる学生もいた。大学には既に充実したカリキュラムや学生参加型の行事が多数存在する。その一つ一つに対して学生自身が自分たちで場を作っていくのだという自覚を持ち、積極的に関与することとなれば、教員にも刺激となり、相乗効果が生まれることだろう。受身で時間だけをやり過ごす学生ばかりの教室で行われる講義とは、明らかに異なるものが実現するはずである。

このような大学の講義や大学生活全般に対して自ら課題を抽出し、挑む姿勢を持つことは、自己実現の経験となる。そしてその経験が、就職活動期とその後のキャリアライフに何らかの貢献をしてくれると期待してよいのではないか。

キャリア教育による気づきによって「大学とは大学生自身がいくらでも楽しく、有意義な自己成長の場にできるのだ」ということを一人でも多くの大学生に認識してもらいたいと考える。

7. 今後の課題

今後は、本稿で取り上げたような新しい形のキャリア教育に積極的に取り組んで行き、学生自身が直接的に関与する機会を多く持つ場を創造していきたいと考える。学年、学科を越えた活動として、学生自身によるキャリア教育への働きかけをキャリア教育担当者がサポートすることこそがキャリア教育の未来を築く基礎となると思われる。そして学生が自ら動き、自ら意欲を持つことで満足感を実感することができ、その結果ではなくプロセスを体験する重要さに気づくことを目指したい。今後の課題としては、更に学生の自主性を刺激するという意味もこめて、外部講師セミナーに関して述べれば、学生たち自身で自主的に主催し、外部講師との折衝にはじまり、学生への告知や当日の司会進行まで行うような具体的な取組みを実施し、社会的スキルの視点から学生のキャリア開発に対する肯定的で前向きな感情を高める方法について考え続けることを課題としたい。

また、今回の参加学生は、自ら参加した積極的な学生が中心的構成員であり、今後はそうではない学生も含めた調査が必要だと考える。そして、そのような学生に対しても前述のような刺激を与えることができるのかについて考察する必要がある。そのためにも、講義と重なって出席できなかった学生が100名近くいた事実を受け止めると、全学生が参加できるようにカリキュラムに組み込むことも必要になってきていると考える。

更に、昨今の流れとして現実を受け止めるとしたら、インターンシップの課題も考える必要がある。関東、関西では既に一般的となっている動きとして、学生個人が志望する企業へ自らインターンシップを申し込むケースが急増している。これまでのように大学が一時期に一斉に教育して派遣するインターンシップの形は変化しつつあり、その管理は複雑かつ困難になってきている。しかし、学生がアプローチをする限り、大学はその事実を無視することはできない。今後益々、企業との人脈を日ごろから保ちながら学生への個別指導を徹底するだけの人員とキャリア教育に関する専門職の配置が期待される。

本稿において筆者の気づきとなったことは、キャリア教育のプロセスの中で大学の教職員と保護者や他の大学生の間の行動が活性化され、その大学のキャリア教育のイノベーションが促進されることとなるのではないだろうかということである。そして、実際にキャリア教育で生まれた学生個人の気づきが自律的に動き出し、失敗や再チャレンジを繰り返し、自己啓発を継続することが学生に期待される。今後のキャリア教育の研究では、大学に入学した全ての学生を対象としたキャリア教育の取組みをより多く実践したい。学生自らがキャリア教育の中で気づきを得るような場をキャリア教育の専門家として積極的に創造していき、その実践からのフィードバックを、大学運営と大学生のキャリア教育の更なる改善に生かしていきたいと考える。それが日本の大学生を元気にし、日本の若年者の雇用に活力を与える源となると考える。

参考文献

- ・安達智子 (2003) 「大学生の職業興味形成プロセス：手段性・表出性・自己効力感・結果期待の役割について」『日本教育心理学会』Vol.51, No3 P308-318
- ・金井嘉宏 (2001) 「キャリア・トランジション論の展開：節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎」『国民経済雑誌』Vol.184 P43-66
- ・金井嘉宏 (2002) 「働く人のためのキャリア・デザイン」 PHP
- ・桐村晋次 (2005) 「キャリア教育の意義と方法」『国際経営フォーラム』
- ・厚生労働省 (2005) 「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」
- ・坂柳恒夫 (1996) 「大学生のキャリア成熟に関する研究：キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』Vol. 20 PP9-18
- ・坂本旬 (2005) 「キャリアデザインとその支援」『情報の科学と技術』4号
- ・高橋俊介 (2004) 「キャリアコンピテンシーマネジメント」 日本経団連出版
- ・竹内博 (2005) 「創造性を育むキャリア開発商品開発事例研究から学ぶ社会との接続」『岡山学院大学紀要』28. pp1-16
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 JILPT Discussion Paper Series
- ・深町珠由 (2006) 「キャリアシミュレーションの教育的効果に関する実験的検討」
- ・藤井保 (2003) 「インターンシップ導入による職業観の育成」『大学と学生』
- ・松本浩司 (2006) 「アメリカミシガン州における 包括的スクールガイダンス・カウンセリングプログラムの展開—スクールカウンセラーの役割およびその養成との関連に注目して—」『生涯学習・キャリア教育研究』2号 PP45-53
- ・水間玲子 (2003) 「学び支援プロジェクト (大学生生活編) における学生の参加動機について」『京都大学高等教育研究』8号 PP75-99
- ・溝上慎一 (1996) 「大学生の学習意欲」『京都大学高等教育研究』2号, PP184-197
- ・宮城まり子 (2002) 「キャリアカウンセリング」駿河台出版
- ・宮城まり子 (2004) 「キャリア開発支援とキャリアカウンセリング」『一ツ橋ビジネスレビュー』51巻1号 東洋経済新報社
- ・宮城まり子 (2004) 「自立的キャリア開発支援と人材育成における課題」『人材育成学会 第二回年次大会論文集』
- ・三村隆男 (2005) 「キャリア教育入門 その理論と実践のために」『実業之日本社』51巻1号 東洋経済新報社
- ・文部科学省 (2004) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究者会議報告書」

○ ○ ○

- 1) 白井、富岡 (2004) 「上武大学キャリア・デザインの取り組みについての考察」『上武大学経営情報学部紀要』p66
- 2) 表1に関しては筆者が九州大学ビジネススクールの履修科目から、C大学で行われたセミナーの講義の中で講師が話をした内容に触れた科目の一部を抜粋し作成した。

- 3) 自己効力感とは楠奥によれば、自信の程度を表す概念である。外界の事柄に対し、自分が何らかの働きかけをすることが可能であるという感覚だともいわれ、カナダ人心理学者アルバート・バンデューラ氏が提唱した。氏によると人は自己効力感を通じて自分の考えや感情、行為をコントロールしているとされている。
- 4) 楠奥繁則 (2006) 「わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」『立命館経営学』第44巻 第5号 pp182-183
- 5) 厚生労働省 (2006) 「平成18年度大学等卒業者就職状況調査」
- 6) 調査対象、調査方法等：全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から設置者・地域の別等を考慮して抽出した112校についての調査。調査校の内訳は、国立大学21校、公立大学3校、私立大学38校、短期大学20校。調査対象人員は、6,250人（大学、短期大学、高等専門学校合わせて5,690人、専修学校560人）。各大学等において、所定の調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法により、性別、就職希望の有無、内定状況等につき調査。なお、内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。
- 7) 卒業予定者数は、文部科学省「学校基本調査」（速報値）より推計した数値であり、就職希望者数及び就職（内定）者数は調査結果より推計した数値である。
- 8) 寺田盛紀編 (2004) 「キャリア形成就職メカニズムの国際比較」晃洋書房 p109
- 9) 武田圭太 (2005) 「大学生のためのキャリア計画案内」『豊橋創造大学紀要』第9号pp103-104
- 10) 武田圭太 (2005) 「大学生のためのキャリア計画案内」『豊橋創造大学紀要』第9号pp108-109