

大学におけるキャリア教育の在り方の考察と学生の意識の分析

——大学におけるキャリア教育の発展と課題——

深 谷 潤 一

1. はじめに

我が国の教育分野において「キャリア教育」という言葉が登場して10年を超える。遡ること13年前の1999年12月に中央教育審議会（以下、中教審）「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（答申）において、キャリア教育とは「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であると示された。

それ以降、様々な定義や位置付けが示され続けている。そもそも我が国において「キャリア」という言葉は融通無碍に理解され、用いられる曖昧さに満ちた言葉である。また、就職支援（指導）、進路指導などと混同されたりして「キャリア教育不要論」や「キャリア教育」を嫌う人も散見される。

しかしながら、以下3点の「キャリア教育」の必要性を鑑み、最新の動向とともに見直してみれば、「キャリア教育」は様々な教育機関のみならず、社会全体で取り組むべき大きな課題である。

第一に、20世紀後半から生じた、地球規模の情報技術革新に起因する社会・経済・産業環境の国際化、グローバル化によって、日本の社会・産業・雇用に構造的な変革がもたらされた。具体的な事例として、新規高校卒業

者の求人数動向は、20年前の1992年が160万人超であるのに対して、2012年はわずか16万人しか求人数が存在しない。（資料出所：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」）。同時に大学進学率は1992年が32.6%から2011年では54.4%と増加の一途を辿っている。（資料出所：文部科学省「学校基本調査」）

また、若年者の求人動向の一例であるが、29歳以下の若年者について、事務的職業の有効求人倍率は0.24倍しか存在しない。こうした若年者を取り巻く厳しい雇用環境や求人ニーズの変化に対応するためには、学生といえども戦略的なキャリア開発に取り組む必要があろう。

第二に、子どもや若者が育つ社会環境の変化や若者自身の資質をめぐる課題から、学校から社会への移行をめぐる課題が出現した。平成23年の調査ではフリーターが176万人（資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」）、NEET状態の若年者が60万人（資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」いずれも、15歳～34歳までの数値。）となっている、NEET状態は高校中退者や、もともと小・中学校で不登校や引きこもりの延長である者も多いのは事実であるが、実はNEET状態の若年者の22.8%は大卒者であり、大学卒業者が社会への移行に不適應を起こしていないとは言えない。（資料出所：内閣府「青少年の就労に関する研究調査」2002年7月）

第三に、子どもたちの身体的早熟傾向に比し

て精神的・社会的側面の発達が遅れがちであることや、高学歴社会における進路未決定傾向など、子どもたちの生活や意識の変容が見られる。この点について、資料はやや古いが、大学の授業とやりたいこととの関係についての学生の意識調査結果を見ると、「卒業後にやりたいことが決まっている」という問いに対して、「全くあてはまらない」が12.8%、「あまりあてはまらない」が27.5%、合計40.3%。「授業を通じてやりたいことを見つけたい」という問いに対しては、「よくあてはまる」が19.1%、「ある程度あてはまる」が45.5%の合計64.6%であり、大学在学中に授業で教えてもらえるもの、と考えている傾向が読み取れる。(資料出所：全国大学生調査コンソーシアム・東京大学「全国大学生調査」(2007年))

以上のような我が国の社会動向や、学生の状況を鑑みると就職に向けたスキルや専門技術や知識の指導だけでは改善(解決という言葉は使えないほど多様な問題が存在すると考える)しえない多様な問題に対して、極めて微力ながら「キャリア教育」の意義と学生意識やニーズを分析し、大学における「キャリア教育」を、より現実に即した内容に改善すること、学生のキャリア発達に資する各部門・リソースの連携の在り方について最適化を提案することにより、学生の諸能力を円滑な職業生活に必要な水準に高めることに寄与するものとする。本提言を取りまとめることにより、第一に学生自身の将来のため、そして大学教育発展のため、ひいては我が国の社会全体に貢献できれば幸甚である。

2. 公的文書に見る大学でのキャリア教育

そもそも「キャリア」とは何か。2002年7

月の厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書で示される定義では以下のように説明されている。

- 「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。
- 「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、即ち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる。
- これまで、長期安定雇用が保障される中、職業生活のあり方は基本的に企業まかせ。学校教育も大企業への採用を目標に、成績・学校によって切り分け。社会的に一律かつ集団的な教育・就職システムや企業内システムが当然視されている。
- しかしながら、現在我が国労働者は、企業間競争が激化し、大企業といえども倒産のリスクを避けられず、誰しも突然失業する可能性や、技術革新の急激な進展やニーズの変化により、労働者が長年にわたって蓄積してきた職業能力が無になる可能性が生じる等の変化に直面している。
- こうした最近の環境変化は、これまでのシステムを根底から揺るがしつつあり、現在は、過度に集団的なシステムからより個人に配慮したシステムの構築への転換期である。
また、2009年7月の中教審キャリア教育・職業教育特別部会「審議経過報告」では、以下のように示されている。
- 「キャリア」とは、「個人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」であり、職業生活、市民生

活、家庭生活、文化生活など、すべての生活局面における立場、役割を含むものである。

このため、「それぞれに相応しいキャリアを形成していく」ということは、言い換えれば、「社会的・職業的に自立していく」ということと同じである。

以上のように、「キャリア」あるいは「キャリア形成」は非常に幅広く捉えることが可能であるが、最終的には一人の人間が社会の中で、どのような役割を担い生きていくのか、ということであり、役割を果たす最もオーソドックスなモデルが「働く」ということである。

では、キャリア教育の定義はどうか。1. で取り上げた1999年12月の中教審「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(答申)以降、大学での「キャリア教育」に求められる要素を抽出し、整理し、その推進をイメージするため主な担い手を示す。

まず、同答申の中で取り上げられるキーワードは以下の4点である。

2.1-① 学校教育と職業生活の円滑な接続

2.1-② 望ましい職業観・勤労観を身に付ける

2.1-③ 職業に関する知識や技能を身に付ける

2.1-④ 自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付ける

次に、2000年11月の大学審議会「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」(答申)でもほぼ類似した以下の4点である。

2.2-① 学生が将来への目的意識を明確に持つ

2.2-② 職業観を涵養する

2.2-③ 職業に関する知識や技能を身に付ける

2.2-④ 自己の個性を理解し、主体的に進路

を選択する能力・態度を身に付ける

続いて、2005年12月の国立大学協会「大学におけるキャリア教育のあり方」からは以下の5点である。

2.3-① 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実現される

2.3-② 大学の全教育活動の中に位置づけられる取り組みである

2.3-③ 大学の正規の教育活動だけでなく、学生による自発的活動を通して実現される

2.3-④ 企業などの事業所や地域社会における活動や仕事を通して実現される

2.3-⑤ 家庭生活や交友関係を通して実現される

直近のものとして、2011年1月の中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」(答申)の中からは以下の4点である。

2.4-① 1人1人の社会的・職業的自立に向け、必要な基礎となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す

2.4-② 発達段階に応じて体系的に実施されるべきである

2.4-③ 様々な活動を通じて、基礎的・汎用的能力を中心に育成する

2.4-④ 生涯にわたる社会人・職業人としてのキャリア形成を支援機能の充実が必要

最後に、2010年3月改正、2011年4月施行の大学設置基準・短大設置基準からは、次の2点である。

2.5-① 学生が卒業後自らの能力を発揮し、社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う

2.5-② 大学の組織間の有機的連携を図り、

適切な体制を整える
以上を整理すると、次の表1となる。

表1

区分		該当	主な担い手
A	職業生活への 適応力開発	2.1-①	全科目担当
B	勤労観・職業観の涵養	2.1-② 2.2-②	全科目担当
C	エンプロイアビリティ (基礎的能力・態度を含む) 開発	2.1-③ 2.2-③ 2.4-① 2.4-③ 2.5-①	全科目担当
D	目標設定・人生設計 能力の開発	2.1-④ 2.2-① 2.2-④	全科目担当
E	自己理解	2.1-④ 2.2-④	キャリア教育
F	組織・体制の在り方	2.3-① 2.3-② 2.4-② 2.5-②	経営層 部署責任者 学部長
G	環境	2.3-④ 2.3-⑤ 2.4-④	学生課 学生相談

(担い手は一例であり、限定するものではない)

主な担い手が「全科目担当」となっている項目については、キャリア教育科目が導入されている大学では当然、キャリア教育科目が主たる教育を担うことになるが、学生に対する教育的働きかけは一元的なものだけでなく、多元的に様々な角度・立場の教職員が、勤労に対する多様な価値観などを示すことが望ましいと考えるためである。また、あらゆる学びは、すべて学生のキャリア形成につながるものであり、いかなる科目の担当教職員も自己の担当科目を指導すること、教科内容外での学生との関わりの一瞬でさえも学生のキャリア形成を担っていることを念頭に置く必要がある。さらに言えば、教員以外の事務系職種の職員も、学生と関わる場

面では学生のキャリア形成を担う一員である。

3. 研究者等による大学のキャリア教育への提言

公的文書に表現された内容は、最大公約数的なものであり、やや具体性を欠く面もあるため、個人の著書・論文の中の意見について一考してみたい。

まず、中野(1994)は、キャリア開発を含むカリキュラム設計の一般的手順として次の4段階を指摘している。

「第一に各大学学部がどんな人材を育てようとするのか、大学教育で学生に何を達成すべきかを明確にすることから始めなければならない。第二に特定された目標に含まれている下位能力ないし技能の成分を明らかにしなければならない。即ち、育成すべき典型的人材が備えているべき能力の明確化である。第三の段階では、それらの技能を確実に育てるための教授プログラムを開発しなければならない。シラバスに即して毎回の授業の台本が作られる必要がある。それには学生の受講開始時の初期技能を評価する方法の設計や、目標技能を学生に伝授するための活動の幅の設定も必要である。しかもそれは学生個々人のニーズに合わせた柔軟なプログラムにしなければならない。第四段階ではそれらの教授プログラムの効果を測定するシステムを作らねばならない。効果測定で得られたデータによってプログラムの修正が可能になり、このサイクルの恒常的反復がカリキュラム開発の手続きとしては大切である。」

但し、以上の中で「学生個々人のニーズに合わせた柔軟なプログラム」という点については、キャリア開発が学生の就職や社会的適応能力を目指すものであるとするならば、闇雲に学生の

ニーズに迎合するのではなく、学生個々人の持つ個人的立場からの価値観と社会（働くという点では企業等の組織）の価値観の相違や、要求されるものを示し、習得させるのことも必要であろう。現に、ミスマッチという現象の一翼は、過剰なまでの適職志向・天職探しモラトリウムを許容する風潮が担っていると思われる。強大な組織に対して個人の側（特に学生）や教育が抗うだけでは望ましい成果は得られないであろう。また、就職という一点に絞れば、企業は雇用する側であり、いわば「使用者」として応募者を取捨選択する権利があり、昨今の厳しい経営環境において採用する人材を厳選するのは当然と言えば当然であり、そこに学生側のニーズを優先するという方向の迎合だけでは、今日の学生の就労困難という問題を解決するには至らないであろう。

次に、柳井（2005）は、「学生のキャリア発達には、学生自身が自己教育力を育て、あらゆる学習に意欲を燃やすことである。」としている。その、学習意欲の開発方法について以下の4点を指摘している。

(1) 目的意識を育てる

多くの学生は取りあえず大学に入ること自体が目的で、将来展望に欠けている。彼等に必用なことは、青年期の課題である人生を考えさせ、将来の人生設計・進路設計に取り組ませ確立させることである。

(2) 自己概念の形成を図る

偏差値教育の影響のもとに自信や有能感を低下させ自己否定的な自己概念を形成している者は、やる気を失い不平不満を抱きながら大学生活を送っている。不本意入学者に多く見られるが、不本意感が非常に強

い場合、退学して再度受験を志し、進路変更をする学生も少なくない。しかし、教師の適切な指導・援助によって自分を取り戻し肯定的な自己概念を形成していくことによってやる気も生じ、大学生活に適応するようになる。自己概念を育てる指導が大学においても必要である。

(3) 社会的役割と自覚を図る

最近の青少年は、消費生活の影響を強く受けて自己中心的な態度を形成し、自分勝手な思考、行動を身に付けている者が多い。（中略）社会の中で生きていくためには、誰でも人間社会の存立のための何らかの役割分担を引き受けねばならない。通常個人はその役割を職業に求めるものである。社会性の発達を通して社会的役割の自覚を持った者は、意欲的に学業ばかりでなく多くの物事にも積極的に取り組んでいる。学生個々人に人間としての在り方を問うことによって、社会的役割の自覚を高める指導が必要である。

(4) 知的好奇心を育てる

学生の中には知的好奇心が欠如し、自分に関心のある面白い話には耳を傾けるが、自分の関心が向かない場合、専門内容であっても他人事のように関心を示さない者もいる。学習意欲に欠けた学生は、飽きのこない退屈しない授業をやってくれることを期待している。授業が面白く楽しいものであることは望ましいことではあるが、学問（科目）の本質を欠いた内容や、教育的な意味や価値観を無視した面白さでは、その授業は単なるエンターテインメントにすぎなくなってしまふ。講義法での一方的な授業では知

的好奇心を刺激し育てることは難しいので、学生が主体となる授業、つまり学生に課題を与え、資料を収集させ、発表させたり、討論させたりするような授業方法の工夫が必要である。討論することで教師や学生仲間の考え方に触発され、新しい発見に感動し、考えることの楽しみを味わうことが体験できるなど、知的好奇心が刺激され育つことによって、意欲的になっていく。

続いて、下村（2009）は、大学生のキャリア教育について、キャリア教育と就職支援の違いについて、次のように指摘している。

「大学生のキャリア教育の最も大きな論点は、就職支援との関係をどのように考えるかです。（中略）まずキャリア教育と就職支援の違いは、どのくらい将来のことまで考えるかにあります。キャリア教育は、（中略）一生涯にわたって続くキャリアについて考えるための教育であり、単に就職するというだけでなく、将来にわたって自分の人生を考えるための教育である点が特徴です。それに対して就職支援は、大学卒業前にやってくる就職活動をいかにうまく乗り越えるかに焦点をあてます。（中略）キャリア教育と就職支援は内容的にも少し違います。キャリア教育は将来を見据えた内容を扱います。将来、自分はどんな仕事をしていきたいのか、どんな人間になりたいのか、どんな人生を歩みたいのか。そういうことを考えます。一方、就職支援は、目の前の就職に向けて、就職サイトの活用の仕方、エントリーシート の書き方、セミナーなどへの参加の仕方、OB訪問の仕方、自己分析や自己PRの仕方などを扱います。要するに、就職に役立つ実践的なテクニックを教えるものだと考えておくことにしましょう。（中略）私自身は、

この両者の区別はそれほど重要であるようには思いません。」として、キャリア教育と就職支援の連続性を指摘している。

また、一方で「就職活動に直接結びつかない将来や職業に関する取り組みは、総じてキャリア教育と考えられる」と述べている。

そして、「大学におけるキャリア教育は、大学の学習に対するやる気や興味がわくような形で組み立てられたものが望ましいといえるでしょう。」と結んでいる。

続いて、日本キャリア教育学会「キャリア教育概説」では、大学におけるキャリア教育の実践の中で、「キャリア教育が新卒学生の就職支援になってしまっただけでは、本来のキャリア教育が実践で目指すものとし程遠い。大学入学からその後の学生生活、さらに卒業後の職業生活も視野に入れた長いスパンでキャリア教育を捉えるべきである。」と、就職支援とキャリア教育の捉え方を分けている。

また、キャリア教育の在り方として「キャリア教育は、学生が主体的にキャリアを考え、大学で学ぶことを中心に大学生活を構築していくための支援としての教育でなければならない。」としている。

以上の論点を整理すると、キャリア教育は就職支援とイコールのものでなく、図1に示すように、キャリア教育の中に就職支援

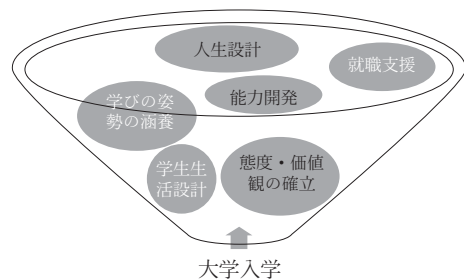


図1 キャリア教育概念図

も包含されるという認識が一般的であると言えよう。

4. 大学におけるキャリア教育の在り方の整理

以上、一般にキャリア教育に求められる要素や在り方、定義などを整理したうえで、2.【表1】で整理した各区分の内容を提案する。

区分A「職業生活への適応力開発」

学生生活から職業生活への移行は、学費を払う消費者として守られてきた立場から、成果をあげて報酬を受け取る側という180°反対の立場に移行する大きな転機である。適応するための要素を分析するならば「責任感」「自律」「規範意識」「従属や命令への服従」「感情コントロール力」「アサーション能力」「協調性」「ストレス耐性」「自己の存在に対する認識」「理不尽さの受容」などがあげられる。

例えば、これらへの対応をHughes, E. C. (1958)は「リアリティ・ショック」と呼び、Schein, E. H. (1958)は具体的に次のように示している。

社会化段階の課題

- 課題1：人間組織の現実を受け入れる
- 課題2：変化への抵抗に対処する
- 課題3：働き方を学ぶ
- 課題4：上司に対処し、報酬システムの仕組みを解明する
- 課題5：組織における自分の位置を定め、アイデンティティを開発する

区分B「勤労観・職業観の涵養」

勤労観とは、様々な職業を遂行するうえで要求されたる態度や心構え、勤労の尊さを理解す

ることや、働く必要性などを理解していることとされる。また、職業観となると個人にとっての職業の意味、自己とその職業の関わり(何故、その仕事を志すかなど)、特定の仕事に対する価値観や意味付けを指す。個人の発達段階から考えると、勤労観は概ね高等学校程度までで涵養し、高等学校以上の高等教育段階ならば職業観の確立が発達課題となる。

以上の前提に立つならば、大学に進学してくる段階の生徒たちは自分の志したい職業を明確に持ち、その職業に就く・遂行するための専門知識を学ぶために学部に入學する筈である。が、現実が大きく乖離していることは、先に示した大学に入った後に将来、やりたいことを教えてもらえるといった思考をする学生が大多数である。

区分C「エンプロイアビリティ（基礎的能力・態度を含む）開発」

今日、大学生が「憧れる就職」を果たすには、様々な関門を乗り越えなくてはならない。採用選考面接は5回6回もあたりまえであるし、集団面接・個別面接・圧迫面接、逆質問面接などバラエティも豊富である。さらに、グループディスカッションやディベートなど、採用側も手を変え品を変え、全力で選考を試みる。加えて、一般常識試験や適性検査と呼ばれる、知識や能力を問う試験も課せられる。筆記試験の難易度は決して高くはないが、個性を尊重され、行き過ぎた「ゆとり教育の賜物」によって分数の四則計算がおぼつかない学生も多く、そうした学生にとってはかなりの鬼門となっている。勿論、中小〜零細企業となると、そのハードルは低くなるのが一般的であるが、やはり、論理力や思考力、発想力などは適性検査で如実に表れるので、そこで足きりが行われ、不採用の根拠と

して使われることも多い。

その他にも、マナーや基本的なビジネス文書を作成するスキルの有無など、就業するために必要な基本的スキルや知識は、今や常識として身に付けておくことが求められている。このことは、企業が厳しい競争にさらされ、大昔のように新入社員を長時間かけて研修し、育成することができなくなった皺寄せであり、社会の変遷とともに求められる能力が変容することは致し方ない。

区分D「目標設定・人生設計能力の開発」

個人にとって動機付けとなる欲求は何か？ハーズバーツバーグ(Herzberg, F)は、マスロー(Maslow, A. H)の「欲求階層説(5段階説)」で示される、低次なものから順に、①生理的欲求、②安全(安定)欲求、③社会的(帰属)欲求、④自尊(承認)欲求、⑤自己実現欲求の中で、第3段階の③社会的(帰属)欲求を両者にまたがるとして、低位な欲求を衛生要因、高次なものを動機付け要因とした。個人(学生)が自らの将来の在りたい姿を目標設定し、人生設計することは、マスローの言う、最高位の「自己実現欲求」のベースとなる、「自己実現」の各個人(学生)の定義を定めることに他ならない。外発的動機付けに比して、自発的(内発的)動機付けの方が、いかなる事柄であっても費やす労力を厭わず、自己の心的・肉体的エネルギーを惜しみなく投下し、成果につながりやすいことは、誰しもが経験的に理解しているであろう。

即ち、個人(学生)が自己の将来を設計し、目標設定をすることの重要性は否めない。

目標設定の鉄則は、長期的・大綱的な目標を定め、中期・短期と落とし込むことである。

区分E「自己理解」

自己理解が何故、重要であるかの理由は、第一に区分Dを検討し統合する際の中心情報だからである。加えて、就職を前提にした場合、応募企業に対するセルフ・プロモーションを行うために必要な武器を整備することになる点である。

自己理解すべき項目を列举すると、「興味・関心」、「能力」、「性格」、「行動特性」、「価値観」などが最低限必要である。そのために過去の自分の経験を棚卸しする作業や、適性検査を活用するのであるが、その結果の利用方法や区分Dとの関連付けを適切に行わないと、単なる懷古に終わる。

区分F「組織・体制の在り方」

大学において既に実践されているキャリア教育の内容として、「学問的な体系の構築」「専門(高等教育)」「資格取得」「課外活動や学外活動」などがあるが、それらを詳細に見ていくと、専門教育は学部、カリキュラム体系は教務部門、資格取得はエクステンションセンター、課外活動は学生課などの部門、インターンシップは就職課(キャリアセンターなど)、さらに、自己分析や職業理解の分野のみは外部業者に丸投げなど、多岐にわたる部門が関わっているが、キャリア教育は大学教育全般にわたるわけで、関連する行事、内容、部署などが縦横に有機的に結びつかねば、単体としてはベストな教育や機会を提供していたとしても、学生にとってはバラバラで不便さや混乱を生じさせかねない。そうした部分を統合する推進力を教職員のいずれか個人に委ねるのではなく、大学経営の根幹として組織全体を俯瞰し、統合する司令塔を定める必要がある。

前述の「キャリア教育概説」では、今後の課

題として、「個々の大学においてはデータに基づく就職支援やキャリア教育の検討が求められている。その上で関連部局やスタッフとの学局的な連携協力が進められる必要がある。」としている。

区分G「環境」

この点においては、大学という機関が主体的に実践できることは少ないと考えられるが、学生個々人のキャリア発達のベースには、生育した地域の文化・家庭環境・友人関係がある。大学によっては就職環境などを保護者にセミナー形式で提供する活動をして、かなりの盛況を博している。今後は、学生に対するパーソナルサービスの充実が不可避の問題となってくると予測する。例えば、入学時、半年経過時、1年経過時といった節目・節目に全学生に対する個別のキャリア・コンサルティング（カウンセリングではなく、コンサルテーション）を提供することは、労力がかかるが、学生の中途退学防止や就職実績の向上には、最も効果的なものとなるであろう。

5. 大学におけるキャリア教育の発展

ここまで、整理してきた大学でのキャリア教育のポイントをまとめ、キャリア教育の今後の発展に必要な要素を抽出する。

Hoyt & Wickwire (2001) は、ナレッジ、情報、サービス時代におけるキャリア教育の要諦として、「基礎学力 (basic academic skill)、エンプロイアビリティ (employability)、アダプタビリティ (adaptability)、プロモーションナビリティ (promotionability)」を挙げている。現在の日本の大学においても、共通する点もあるので少し拡大して解釈と補足を試みるならば、基礎学力と呼ぶ部分は「学部の各専門科目等で学ぶ知識・技能」と「就職する際に求められる読み書き・計算と社会常識」の大きく2つに分けられよう。エンプロイアビリティは言うまでもないが、前述の学力も含め、マナー・態度、勤労観や職業観、コミュニケーション能力、協調性や熱意などの情意も含めたものである。そして、アダプタビリティについては適応性や順応性と訳すことが可能であるが、学生から社会人への移行、自立した個人への移行への適応と見えよう。最後のプロモーションナビリティは学

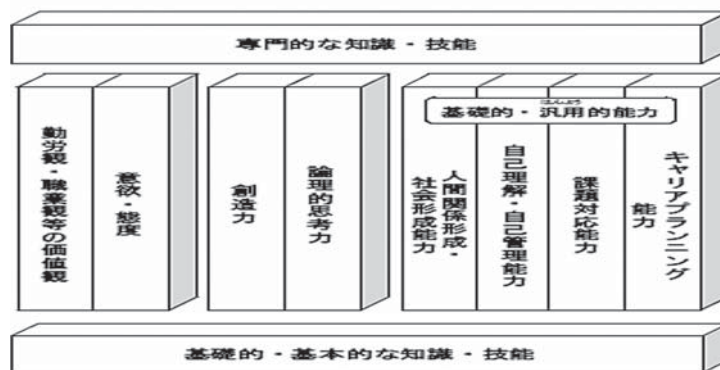
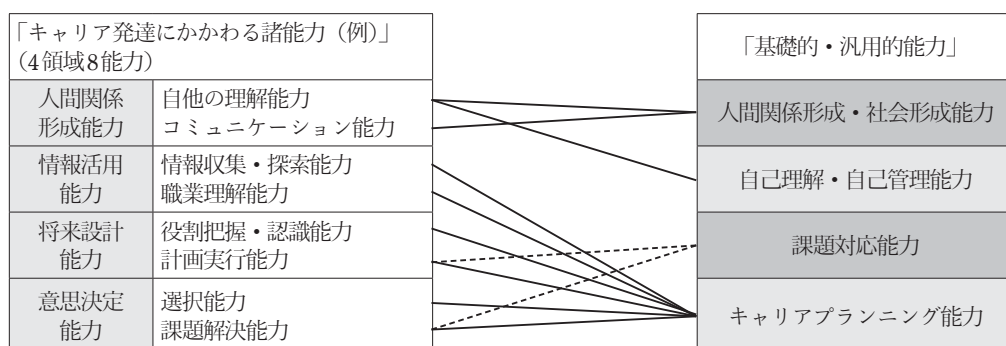


図2

(出典：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」(答申) 2011年1月 P17)

表2



※図中の破線は両者の関係性が相対的に見て弱いことを示している。「計画実行能力」「課題解決能力」という「ラベル」からは「課題対応能力」と密接なつながりが連想されるが、能力の説明等を視野におさめた場合、「4領域8能力」では、「基礎的・汎用的能力」における「課題対応能力」に相当する能力について、必ずしも前面に出されてはいなかったことが分かる。

生のキャリア発達の促進と捉えることが適当だが、学生が自己理解を深め、能力を身に付けた結果として、自分を企業に対して売込む姿勢と考えると、就職支援の立場からは適当である。

また、こうした能力論は我が国においても、経済産業省の「社会人基礎力」や厚生労働省の「就職基礎能力」等で示されてきた。これらを統合したと考えられるのは、中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（答申）の中で示される「基礎的・汎用的能力」である。これについて次項で紹介する。

基礎的・汎用的能力について補足しておく、2002年11月にNIER生徒指導研究センター「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）P47-48」で例示された「キャリア発達にかかわる諸能力（例）」として上表2の左側の能力とそれに対する指導例が示され、一般的に「4領域8能力」と呼ばれている。これを、様々な経緯で組み替え、新たにまとめられたものが図2である。

それぞれの内容は次の通りである。

◇人間関係形成・社会形成能力：多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて

自分の考えを正確に伝えることができ、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力。

例：他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップなど。

◇自己理解・自己管理能力：自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力。

例：自己の役割理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等。

◇課題対応能力：仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力。

例：情報の理解・選択・処理等，本質理解，原因追究，課題発見，計画立案，実行力，評価・改善等。

◇キャリアプランニング能力：「働くこと」の意義を理解し，自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け，多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら，自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力。

例：学ぶこと・働くことの意義や役割の理解，多様性の理解，将来設計，選択，行動と改善等。

②「4領域8能力」と「基礎的・汎用的能力」の差異

「基礎的・汎用的能力」は全く新しい能力論ではなく，「4領域8能力」をめぐる実践上の課題を克服し，よりよい実践に向けて改善を図るための枠組み。

差異としては，前項の図が示すように，「4領域8能力」では「基礎的・汎用的能力」の重要な要素である「課題対応能力」の育成について十分に提示されていなかった。「4領域8能力」においては，「計画実行能力（目標とすべき将来の生き方や進路を考え，実現するための進路計画を立て，実際の選択行動等で実行していく能力）」や「課題解決能力（意思決定に伴う責任を受け入れ，選択結果に適応し，希望する進路の実現に向け，自ら課題を設定しその解決に取り組む能力）」が求められていたものの，広く「仕事をする上での様々な課題を発見・分析し，適切な計画を立ててその課題を処理し，解決することができる力」の育成については前面に出されていなかった。他，「基礎的・汎用的

能力」は，「4領域8能力」においては焦点化されてこなかった「自己管理」の側面（例：忍耐力やストレスマネジメントなど）も重視する。「基礎的・汎用的能力」は「4領域・8能力」を補強し，より現実に即して，社会的・職業的に自立するために必要な能力を育成しようとするものである。なお，「4領域8能力」＝「キャリア発達に関わる諸能力（例）」も，「基礎的・汎用的能力」も共通して，それぞれの学校・地域等の実情や，各校の児童生徒の実態を踏まえ，学校ごとに育成しようとする力の目標を定めることを前提としている点が重要である。

以上のような様々な能力の開発を大学におけるキャリア教育においても目標とすべきであり，その実践として，以下の提案をしたい。

①キャリア教育とは何か，キャリア教育で育むべき目標を全学的に共通理解と認識を持つことが必要。

②①の前提の下，キャリア教育科目を設定しているならばその科目を核としつつ，各学部全学科のカリキュラム・シラバス中に，その科目で達成可能なキャリア教育で育むべき能力を明示し，各教員が学生のキャリア形成に対して明確な意識を持つ。

③②を前提として，「キャリア形成科目群」として，どのようなキャリア形成（能力開発）に役立つのかをグループ分けし，学生の履修時の指針を示す。

④授業評価アンケート等の調査時に，各科目が定めた能力開発に対する効力感を測定する尺度（キャリア教育研究で用いられる心理尺度等）を活用するとともに，各種心理検査を経年で用いて分析を行う。

⑤④の評価の際、すべてが右肩上がりの変化が良しとしないことが肝心である。固定的な進路展望を持って入学してきた学生が、キャリア教育によって再吟味と再構築のプロセスを歩むのであれば、混乱や危機を経ることこそ教育効果といえる。(日本キャリア教育学会「キャリア教育概説」P115)

⑥学生の多様化に対応するため、個別のキャリア・コンサルティングを入学初年次から定期的に行い、学生のパーソナルサポーター的な役割を担う点にマンパワーを割くべきであろう。

6. キャリア発達に関する学生の意識とニーズ

大学初年時とキャリア教育を受けて1年経過した2年時の学生の意識を比較調査するため、質問紙法により、1年生は $n=1,121$ 人(男:843 女:278人)、2年生 $n=277$ 人(男:219 女:58人)の学生に協力を得た回答結果を集計した。質問項目は次項の内容であり、次々項以降に集計結果を示す。

但し、調査した大学1年次のキャリア教育科目の内容は、昨年度までは、ここまで述べてきたようなキャリア教育の視点から程遠く、職業学や数的推理能力を指導するといった内容であったため、純然たるキャリア教育の効果が期待できるとは言い難い。

結果に対する考察は、Q1「将来の就職に対しての自信」については、1年生の27.3%が就職することに自信を有しているのに対して、2年生では24.5%と-2.8%低下している。Q2の就職や社会人になることに対する不安も1年生の81.3%に対して、2年生では84.8%と+3.5%

増加しており、大学入学当初は詳しく分からなかった就職の動向などの現実を理解し、ある意味でキャリア教育の成果が出ていると言える結果である。不安に感じる点を要約するならば、第一に自己の適職(適性)について、そして学力等の能力面、面接力(コミュニケーション面)の順である。

また、その他の特色として、学生生活の目標として資格取得を挙げる割合が1年生で61.6%、2年では62.1%とかなりハイスコアである。就職の際に資格が有利だという信仰とでもいうべき傾向がここでも如実に現れているが、本来、取得すべき資格は進路(目指す職業)に合わせて準備するものである点を考えると、大学初年時には自己の適性や職業興味の分析と仕事理解を経た段階で、進路の仮目標を設定して資格取得やインターンシップなどの啓発的経験に取り組む、暫くした後に仮目標の見直しをしてゆくようなプロセスが望ましい。そのためには、前述のようなキャリア教育科目と個別のキャリア・コンサルティングを低学年時から組み合わせる必要がある。

さらに、倫理観やマナーという点でQ10に対する問題意識を持たない学生が1年も2年も30%を超えている状態は、モラルハザードであり、学力・資格云々の以前の基礎的な人格教育やマナー教育の必要性がある。

また、現実的な高卒就職と大学進学との短期的収支差等の現実的シミュレーションに正解できたものが1年では18.8%、2年でも20.9%と低く、学生自身が自分の身の回りのことに対して現実感を持たず、親任せで生きているかの証左である。

以上のような調査結果の大学であれば、学生のニーズに応えるという点では、「資格取得」のための科目や講座の拡充、「基礎学力」を補

完する教育体制の充実、不安を軽減して行けるようなヒューマンスキル面の評価・認証システムを充実すべきであろう。一方でニーズを満たす以外に教育機関としての責務としては、マナーや倫理観、忍耐や自己管理能力などを躰けるための取り組みが必要である。それらに加えて、前述のような学生生活をどのように過ごすかの設計、長期的な人生展望の設計、目標設定やコミュニケーション能力に自信をつけさせるような取り組みがキャリア教育の柱となると考えられる。

但し、調査した大学の中でも「リハビリテーション学科」というような、卒業して全員が理学療法士を目指すといった、職業に直結した学科ではここまでの内容と大きく異なる結果である点は注意が必要である。

7. まとめ

本レポートはキャリア教育の研究というよりは、様々なキャリア教育論を整理し、実践と今後の発展のための提言を目指したものである。

そして、最終的な結論として、キャリア教育は大学により、学科により、またそこに集う学生の能力レベル等により様々なアレンジして

ニーズと必要性のバランスを検討して行うことが必要であることが、調査結果から如実に示されているであろう。

現在の我が国の状況を見渡した時、若者自体が減少するとともに、若者たちが次代の国を担っていける能力や姿勢を身に付けているのであろうか、不安を覚える向きも多い。そうした危機に対して問題改善を試みるのがキャリア教育のテーマであり、そのことは若者自身にとっても、自分の人生を実り多く、充実して生きていくために有益なものであると確信している。若年者の様々な社会的問題は「大人」が作り出したものであり、良い方向に改善することが大人の責任である。特に教育に携わる方にキャリア教育の背景や狙いを正しく理解していただき、自ら取り組めることで協力しあう体制構築に協力いただけるよう切にお願いしたい。

また、今回の調査結果の分析は1・2年生の母集団数が大きく異なることから、比較対象としての精度が限定される点、質問の回答が主観に左右されやすいなどの点は今後の改善が必要であると考えている。さらに、一貫したカリキュラムやキャリア教育の体制が整っている中での調査研究とも比較することが今後の課題である。

質問紙内容

Q 1 自分が大学を卒業する際に、就職できる自信はありますか? YES ・ NO

YES の人は、なぜ自信があるのか教えて下さい。

Q 2 将来の就職や社会人になることに不安はありますか? YES ・ NO

Q 3 Q 2 で YES と答えた人は、次の事柄の中で一番不安なものは①、二番目に②、三番目に③をつけて下さい。選択肢の中にあてはまるものが無い場合は、自由記入欄に具体的に書いて下さい。

- 選択肢 A () 自分にできそうな仕事や向いている仕事分からない。
 B () 世の中にどんな仕事があるのか、会社があるかなどが分からない。
 C () 社会人としてのマナーやルールが分からない、自信がない。
 D () 他人と協力したり、話し合いながら仕事をする自信がない。
 E () 自分から積極的に分からないことや困ったことがあった場合に質問する自信がない。
 F () 就職の際の筆記試験 (国語・数学・一般常識などの学力)
 G () 就職の際の面接試験 (対話力)

自由記入欄

Q 4 将来、やりたい職業は決まっていますか? ①未定 ②何となく ③はっきりしている

Q 5 将来の就職のことや、悩みを相談できる友人と大凡の人数を教えてください。

①特になし ②軽い相談のできる友人 (男 人・女 人) ③深刻な悩みも話せる親友 (男 人・女 人)

Q 6 大学に入学する前や入学後に、高卒で働いた同級生と自分を比較して、大学に通うことで4年間にどのぐらいのお金の差があるか考えたことはありますか?

Q 7 Q6 で、4年間で何円ぐらいの差がつくと考えていますか? (収入－支出＝ 万円)

Q 8 Q 7 の差を就職して挽回する自信はありますか? YES ・ どちらともいえない ・ NO

Q 9 現在、自分で「頑張った」と他人に自慢できる経験はありますか? YES ・ NO

YES の人は次の中のどれか近いものに○をつけてください。(複数ある人は①②③…)

() 勉強 () 部活や学校行事 () 習い事 () 家庭生活 () アルバイト () その他 (具体的に:)

Q 1 0 自分の出したゴミをポイ捨てする人、時間を守らない人などをどう思いますか?

() 悪い人なので、できれば付き合いたくない () 別に何とも思わない () 良い人だと思う

Q 1 1 現在、大学生活での具体的な目標はありますか? YES ・ NO

YES の人は次の中のどれか近いものに○をつけてください。(複数ある人は①②③…)

() 資格取得 () 部活や学校行事 () 社会体験 () 家庭生活 () アルバイト () その他 (具体的に:)

結果 1 年全員

1年 男:843 女:278 全学部		Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9
大学卒業時、就職できる自信の有無		就職や社会人になる不安の有無	やりたい職業の決定	高卒就職VS大学進学による4年間の収支差を考えたか	Q 6の差を計算は妥当に出来たか	Q 7の差を回収する自信の有無	「頑張った」と他人に自慢できる経験の有無		
全体(N) 1,121	YES 306 27.3%	911 81.3%	YES 263 23.5%	YES 568 50.7%	YES 211 18.8%	ある 342 30.5%	ある 751 67.0%		
	? 4 0.4%	4 0.4%	? 379 33.8%	? 10 0.9%	? 3 0.3%	? 777 69.3%	? 6 0.5%		
	NO 811 72.3%	206 18.4%	NO 479 42.7%	NO 543 48.4%	NO 907 80.9%	ない 2 0.2%	ない 364 32.5%		
Q 3 Q2で具体的に不安なもの									
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事に分からない。		1番	2番	3番	計	Q9の具体的内容(重複回答)			
B: 世の中にどんな仕事があるか、会社があるかなどが分からない。		370	33.0%	110	9.8%	91	8.1%	571	50.9%
C: 社会人としてのマナーやルールが分からない、自信がない。		70	6.2%	119	10.6%	112	10.0%	301	26.9%
D: 他人と協力したり、話し合いながら仕事をする自信がない。		65	5.8%	67	6.0%	82	7.3%	214	19.1%
E: 自分から積極的に不用品や困りごとを質問する自信がない。		31	2.8%	52	4.6%	53	4.7%	136	12.1%
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)		38	3.4%	83	7.4%	71	6.3%	192	17.1%
G: 就職の際の面接試験(対話力)		168	15.0%	161	14.4%	113	10.1%	442	39.4%
		135	12.0%	184	16.4%	135	12.0%	454	40.5%
Q10									
ゴミのポイ捨て、時間を守らない人などをどう思うか?									
		悪い	763	68.1%					
		別に	356	31.8%					
		良い	2	0.2%					
Q11									
現在の大学生活での具体的な目標の有無									
		資格取得	877	78.2%	ある	690	61.6%		
		社会的な目標	11	1.0%	? ない	205	18.3%		
		家庭生活	233	20.8%		56	5.0%		
		アルバイト				284	25.3%		
		(重複回答)				299	26.7%		
		部活や学校行事				103	9.2%		
		その他							

結果 1 年男子のみ

Q 1		Q 2		Q 4		Q 6		Q 7		Q 8		Q 9	
大学卒業時、就職できる自信の有無		就職や社会人になる不安の有無		やりたい職業の決定		高卒就職VS大学進学による4年間の収支差を考えたか		Q 6 の差を計算は妥当に出来たか		Q 7 の差を回収する自信の有無		「頑張った」と他人に自慢できる経験の有無	
YES	228	27.0%	671	79.6%	YES	191	22.7%	YES	174	20.6%	ある	552	65.5%
?	2	0.2%	3	0.4%	?	266	31.6%	?	2	0.2%	?	5	0.6%
NO	613	72.7%	169	20.0%	NO	386	45.8%	NO	667	79.1%	ない	286	33.9%

Q 3 Q2で具体的に不安なもの											
1番			2番			3番			計		
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事に分からない。			296			60			429		
B: 世の中にどんな仕事があるか、会社があるかなどが分からない。			54			83			237		
C: 社会人としてのマナーやルールが分からない、自信がない。			50			59			167		
D: 他人と協力したり、話し合いながら仕事をやる自信がない。			23			37			100		
E: 自分から積極的に不用品や困りごとを質問する自信がない。			27			49			137		
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)			108			85			300		
G: 就職の際の面接試験(対話力)			90			98			310		

Q 8		Q 9の具体的な内容(重複回答)	
勉強		90	
部活・学校行事		428	
習い事		72	
家庭生活		30	
アルバイト		87	
その他		28	

Q 5		悩みを相談できる友人の平均人数			
就職のこと		深刻な相談			
特に無		同性	異性	同性	異性
386	34.4%	9.1	5.4	4.3	2.3

Q 10	
ゴミのポイ捨て、時間を守らない人をどう思うか？	
悪い	547
別に	295
良い	1

Q 11	
現在の大学生活での具体的な目標の有無	
ある	資格取得
?	社会体験
ない	家庭生活
	アルバイト
	部活や学校行事
	その他

結果 1 年女子のみ

Q 1		Q 2		Q 4		Q 6		Q 7		Q 8		Q 9	
大学卒業時、就職できる自信の有無		就職や社会人になる不安の有無		やりたい職業の決定		高卒就職VS大学進学による4年間の収支差を考えたか		Q 6の差を計算は妥当に出来たか		Q 7の差を回収する自信の有無		「頑張った」と他人に自慢できる経験の有無	
YES	78 28.1%	240 86.3%	YES	72 25.9%	YES	138 49.6%	YES	37 13.3%	ある	65 23.4%	ある	199 71.6%	
?	2 0.7%	1 0.4%	?	113 40.6%	?	4 1.4%	?	1 0.4%	?	212 76.3%	?	1 0.4%	
NO	198 71.2%	37 13.3%	NO	93 33.5%	NO	136 48.9%	NO	240 86.3%	ない	1	0.4%	78 28.1%	
Q 3 Q2で具体的に不安なもの													
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事に分からない。				1番	2番	3番	計		Q9の具体的内容(重複回答)				
B: 世の中にとんな仕事があるか、会社があるかなどが分らない。				74	26.6%	37	13.3%	142	51.1%	勉強			
C: 社会人としてのマナーやルールが分らない、自信がない。				16	5.8%	19	6.8%	29	10.4%	部活・学校行事			
D: 他人と協力したり、話し合えないが仕事をやる自信がない。				15	5.4%	9	3.2%	23	8.3%	習い事			
E: 自分から積極的に不明点や困りごとを質問する自信がない。				8	2.9%	12	4.3%	16	5.8%	家庭生活			
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)				11	4.0%	22	7.9%	22	7.9%	アルバイト			
G: 就職の際の面接試験(対話力)				60	21.6%	54	19.4%	28	10.1%	その他			
				45	16.2%	62	22.3%	37	13.3%				

Q 5		Q 10		Q 11	
悩みを相談できる友人の平均人数		ゴミのポイ捨て、時間を守らない人をどう思うか?		現在の大学生活での具体的な目標の有無	
就職のこと		深刻な相談			
特に無		同性	異性	ある	資格取得
189	68.0%	7.4	6.8	?	?
				ない	?
					具体的な目標
					社会体験
					家庭生活
					アルバイト
					アルバイトの内容(重複回答)
					81
					29.1%
					65
					23.4%
					33
					11.9%

結果2年全員

2年 男:219 女:58
全学部

2年 男:219 女:58 全学部		Q 1		Q 2		Q 3		Q 4		Q 5		Q 6		Q 7		Q 8		Q 9		
		大学卒業時、 就職できる自 信の有無		就職や社会人 になる不安の 有無		1番		2番		3番		高卒就職VS大 学進学による 4年間の収支 差を考えたか		Q 6の差を計 算は妥当に出 来たか		Q 7の差を回 収する自信の 有無		「頑張った」 と他人に自慢 できている経 験の有無		
全体(N)	YES	68	24.5%	235	84.8%	YES	39	14.1%	YES	145	52.3%	YES	58	20.9%	ある	79	28.5%	ある	190	68.6%
277	?	2	0.7%	2	0.7%	?	87	31.4%	?	4	1.4%	?	2	0.7%	?	198	71.5%	?	5	1.8%
	NO	207	74.7%	40	14.4%	NO	151	54.5%	NO	128	46.2%	NO	217	78.3%	ない	0	0.0%	ない	82	29.6%
Q 3 Q2で具体的に不安なもの											Q9の具体的内容(重複回答)									
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事があるかないか											勉強									
B: 世の中にどんな仕事があるか、会社があるかなどが分からない。											部活・学校行事									
C: 社会人としてのマナーやルールが分からない、自信がない。											習い事									
D: 他人と協力したり、話し合いながら仕事を する自信がない。											家庭生活									
E: 自分から積極的に不明点を質問する 自信がない。											アルバイト									
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)											その他									
G: 就職の際の面接試験(対話力)																				
25											9.0%									
40											14.4%									
37											13.4%									
115											41.5%									
35											12.6%									
43											15.5%									
37											13.4%									
105											37.9%									

Q 5	悩みを相談できる友人の平均人数			
	就職のこと		深刻な相談	
特に無	同性	異性	同性	異性
154	55.6%	6.2	3.1	3.2 1.7

Q10		Q11	
ゴミのポイ捨て、時間を守らない人など思うか？		現在の大学生活での具体的な目標の有無	
悪い	185	66.8%	
別に	91	32.9%	
良い	1	0.4%	

ある	211	76.2%	資格取得	173	62.5%
？	3	1.1%	具体的な目標	58	20.9%
ない	63	22.7%	家庭生活	13	4.7%
			内容の重複（重復回答）	70	25.3%
			部活や学校行事	42	15.2%
			その他	26	9.4%

結果 2 年男子のみ

2年 全学部 男:219	Q 1		Q 2		Q 4		Q 6		Q 7		Q 8		Q 9				
	大学卒業時、就職できる自信の有無		就職や社会人になる不安の有無		やりたい職業の決定		高卒就職VS大学進学による4年間の収支差を考えたか		Q 6 の差を計算は妥当に出たか		Q 7 の差を回収する自信の有無		「頑張った」と他人に自慢できる経験の有無				
	YES	57	26.0%	184	84.0%	YES	31	14.2%	YES	48	21.9%	ある	66	30.1%	ある	148	67.6%
	?	1	0.5%	1	0.5%	?	60	27.4%	?	3	1.4%	?	153	69.9%	?	4	1.8%
	NO	161	73.5%	34	15.5%	NO	128	58.4%	NO	94	42.9%	ない	0	0.0%	ない	67	30.6%
Q 3 Q2で具体的に不安なもの																	
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事に分からない。		1番		2番		3番		計		Q9の具体的な内容(重複回答)							
B: 世の中にどんな仕事があるか、会社があるかなどが分からない。		90		41.1%		30		13.7%		12		5.5%		132		60.3%	
C: 社会人としてのマナーやルールが分からない、自信がない。		22		10.0%		34		15.5%		25		11.4%		81		37.0%	
D: 他人と協力したり、話し合いながら仕事をする自信がない。		11		5.0%		12		5.5%		7		3.2%		30		13.7%	
E: 自分から積極的に不用品や困りごとを質問する自信がない。		4		1.8%		8		3.7%		11		5.0%		23		10.5%	
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)		24		11.0%		29		13.2%		31		14.2%		84		38.4%	
G: 就職の際の面接試験(対話力)		15		6.8%		32		14.6%		30		13.7%		77		35.2%	
Q 5																	
特に無		悩みを相談できる友人の平均人数				Q10											
		就職のこと		深刻な相談		ゴミのポイ捨て、時間を守らない人をどう思うか?											
		同性	異性	同性	異性	悪い	別に	良い	146	66.7%	ある	167	76.3%	資取得	136	62.1%	
112		51.1%	6.1	3.0	3.3	1.8					?	1	0.5%	社会体験	50	22.8%	
											ない	51	23.3%	家庭生活	8	3.7%	
														アルバイト	55	25.1%	
														(重複回答)	部活や学校行事	28	12.8%
														その他	22	10.0%	
Q11																	
現在の大学生活での具体的な目標の有無																	

結果 2 年女子のみ

全体(N) 58	Q 1		Q 2		Q 4		Q 6		Q 7		Q 8		Q 9	
	大学卒業時、就職できる自信の有無		就職や社会人になる不安の有無		やりたい職業の決定		高卒就職VS大学進学による4年間の収支差を考えたか		Q 6の差を計算は妥当に出来たか		Q 7の差を回収する自信の有無		「頑張った」と他人に自慢できる経験の有無	
	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO
58	11 19.0%	1 1.7%	51 87.9%	6 10.3%	8 13.8%	23 39.7%	23 39.7%	1 1.7%	10 17.2%	1 1.7%	13 22.4%	45 77.6%	42 72.4%	1 1.7%
	46 79.3%				27 46.6%	23 39.7%		34 58.6%	?	0	?	0	15 25.9%	

Q 3 Q2で具体的に不安なもの			
1番	2番	3番	計
19	6	6	31
5	7	5	17
2	4	5	11
1	2	3	6
5	5	2	12
11	14	6	31
10	8	10	28

Q 3 Q2で具体的に不安なもの			
A: 自分にできそうな仕事や向いている仕事に分からない。	19	6	31
B: 世の中にとんだ仕事があるか、会社があるかなどが分らない。	5	7	12
C: 社会人としてのマナーやルールが分らない、自信がない。	2	4	6
D: 他人と協力したり、話し合いながら仕事をする自信がない。	1	2	3
E: 自分から積極的に不ポイントや困りごとを質問する自信がない。	5	5	10
F: 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識などの学力)	11	14	25
G: 就職の際の面接試験(対話力)	10	8	18

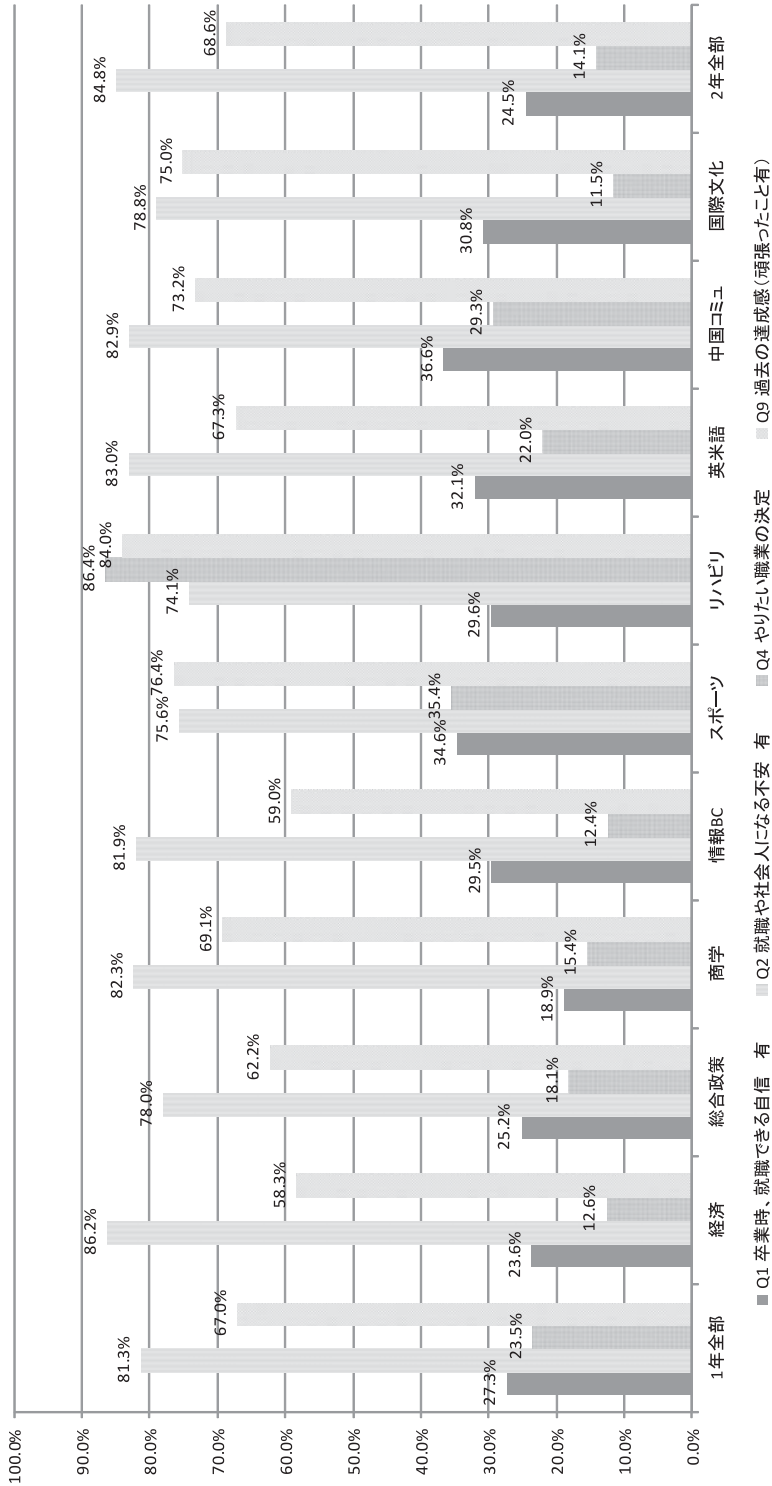
Q 9の具体的内容(重複回答)			
勉強	部活・学校行事	習い事	家庭生活
6	24	5	9
10.3%	41.4%	8.6%	15.5%
			アルバイト
			その他
			1
			1.7%

Q 5	悩みを相談できる友人の平均人数			
	就職のこと			
	特に無	同性	異性	同性 異性
41	70.7%	6.4	3.4	3.0 1.6

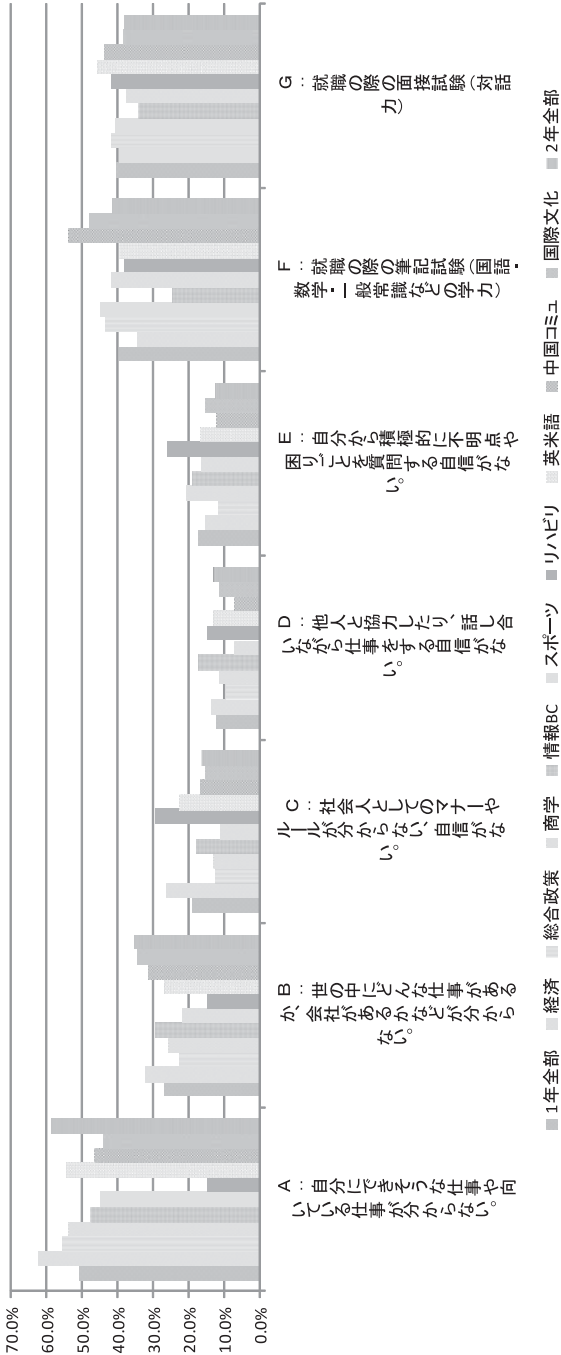
Q10			
ゴミのポイ捨て、時間を守らない人など、どう思うか？			
悪い	39	67.2%	
別に	19	32.8%	
良い	0	0.0%	

Q11			
現在の大学生活での具体的な目標の有無			
ある	44	75.9%	資格取得
？	2	3.4%	社会体験
ない	12	20.7%	家庭生活
			アルバイト
			重複の内容(重複回答)
			15
			25.9%
			部活や学校行事
			14
			24.1%
			その他
			4
			6.9%

NO.	設問	経済学部		商学部		スポーツ健康学部	リハビリ	外語学部		全学部
		経済	総合政策	商学	情報BC			英米語	中国コミュ	
Q1	卒業時、就職できる自信 有	27.3%	23.6%	18.9%	29.5%	34.6%	29.6%	32.1%	36.6%	24.5%
Q2	就職や社会人になる不安 有	81.3%	86.2%	82.3%	81.9%	75.6%	74.1%	83.0%	82.9%	84.8%
Q4	やりたい職業の決定	23.5%	12.6%	15.4%	12.4%	35.4%	86.4%	22.0%	29.3%	14.1%
Q9	過去の達成感(頑張ったこと有)	67.0%	58.3%	69.1%	59.0%	76.4%	84.0%	67.3%	73.2%	68.6%



	Q 3		Q2で具体的に不安な事柄		経済学部		商学部		スポーツ健康学		リハビリ		外国語学部		中国コミュ		国際文化		全学部	
	1年全部	2年全部	1年全部	2年全部	経済	総合政策	商学	情報BC	スポーツ	健康学	リハビリ	英語	外国語	中国コミュ	国際文化	2年全部	58.8%	35.4%	37.9%	
A. 自分にできそうな仕事や向いている仕事があるか	50.9%	62.2%	55.9%	53.7%	62.2%	55.9%	53.7%	47.6%	44.9%	44.9%	14.8%	54.7%	46.3%	44.2%	58.8%	35.4%	37.9%			
B. 世の中にどんな仕事があるか、会社があるかな	26.9%	32.3%	22.8%	25.7%	32.3%	22.8%	25.7%	29.5%	22.0%	22.0%	14.8%	27.0%	31.7%	34.6%	35.4%	37.9%				
C. 社会人としてのマナーやルールが分からない、自己責任が重いのかな	19.1%	26.4%	12.6%	13.1%	26.4%	12.6%	13.1%	18.1%	11.0%	11.0%	29.6%	22.6%	17.1%	15.4%	16.6%	37.9%				
D. 他人と協力したり、話し合いながら仕事をするの苦手な人	12.1%	13.8%	9.4%	11.4%	13.8%	9.4%	11.4%	17.1%	7.1%	7.1%	14.8%	13.2%	7.3%	11.5%	13.0%	37.9%				
E. 自分から積極的に不明点や困りごとを質問するの苦手な人	17.1%	15.4%	11.8%	20.6%	15.4%	11.8%	20.6%	19.0%	16.5%	16.5%	25.9%	17.0%	12.2%	15.4%	12.6%	37.9%				
F. 就職の際の筆記試験(国語・数学・一般常識など)	39.4%	34.6%	43.3%	45.1%	34.6%	43.3%	45.1%	24.8%	41.7%	41.7%	38.3%	39.6%	53.7%	48.1%	41.5%	37.9%				
G. 就職の際の面接試験(対話力)	40.5%	39.8%	41.7%	40.6%	39.8%	41.7%	40.6%	34.3%	37.8%	37.8%	42.0%	45.9%	43.9%	38.5%	37.9%					



参考・引用文献

- 中央教育審議会 1999 初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）
- 厚生労働省職業安定局 2012 職業安定業務計
- 文部科学省 2011 学校基本調査
- 総務省統計局 2011 労働力調査（詳細集計）
- 総務省統計局 2011 労働力調査（基本集計）
- 内閣府 2002 青少年の就労に関する研究調査
- 全国大学生調査コンソーシアム・東京大学 2007年 全国大学生調査
- 厚生労働省 2002 キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書
- 中央教育審議会 2009 キャリア教育・職業教育特別部会 審議経過報告
- 中央教育審議会 1999 初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）
- 大学審議会 2000 グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について（答申）
- 国立大学協会 2005 大学におけるキャリア教育のあり方
- 中央教育審議会 2011 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方（答申）
- 中野良顕 1994 大学の改革と進路指導 進路指導 10 日本進路指導協会 P9-14
- 柳井 修 2005 キャリア発達青年期のキャリア形成と進路指導の展開 ナカニシヤ出版
- 下村英雄 2009 キャリア教育の心理学 東海教育研究所
- 日本キャリア教育学会 2011 キャリア教育概説 東洋館出版
- Schein, E. H. 1978 Career dynamics: Matching individual and Organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 1991 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)
- 國分康孝（編）カウンセリング辞典 2010 誠信書房
- Hoyt, K. B. & Wickwire, P. N. 2001 Knowledge-information-service era changes in work and education and the changing role of the school counselor in career education.
- 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）