

キャリア教育に関する課題と提言：キャリア形成に関する意識調査結果

桐村, 晋次

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

2

(開始ページ / Start Page)

39

(終了ページ / End Page)

54

(発行年 / Year)

2005-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00004345>

キャリア教育に関する課題と提言

— キャリア形成に関する大学生の意識調査結果 —

法政大学キャリアデザイン学部教授 桐村 晋次

1. 研究の背景

グローバル化やIT革命を始めとする技術革新など経営環境の変化に対応して、企業は伸ばすべき分野と縮小・撤退する分野を選択して経営戦略の再構築を進めている。

経営戦略の変更に伴って経営組織の再編成が実施され、人の再配置が行なわれる。

雇用を取り巻く社会、経済的な状況が流動化し、キャリア形成や能力開発についてこれまで以上に労働者個人の努力、自己責任を問われることとなってきた。

こうした背景から個人の能力を伸ばし、就労を支援するキャリア教育への要請が高まってきたが、その方法については試行錯誤の段階にある。

本稿では、キャリア形成に関する大学生の意識調査をもとに検討を行い、キャリア教育に関する課題の設定と、問題解決に向けて提言をこころみることとする。

(1) キャリア教育の必要性

キャリア教育は、次のような理由で重要な課題となってきた。

①企業の倒産、業績不振、事業の縮小、事業所の海外移転など本人都合によらない離職によって新たなキャリア選択をしなければならない状況が増えたこと。

②フリーター、ニート、不本意な就職による入社後短期間の離職など、とりわけ若者の就労支援が

必要になってきたこと。

③ワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリーなど人生と仕事のバランスを考える人が増え、働き方が多様化してきたこと。

④終身雇用や年功制を柱とする日本の経営の見直しが広がり、成果主義が導入され、エンプロイヤビリティの要請が求められていること。

⑤企業がコスト削減を狙いとして、パート等の非正規労働者を増やし、雇用が不安定になった人が増加していること。

(2) キャリア形成への国および産業界の取り組みと大学への要請

— 大学におけるキャリア教育への関心の高まり

変化の激しい時代に入り、企業は国際競争に勝ち抜くために、従業員に創造性や個性の発揮を強く求めるようになってきた。企業内教育に頼るだけでなく、自己主導の能力開発への要請が高まってきた。個人の側でも、キャリア・アップへの指向やよりよい職場を求めての離転職、また、企業の倒産による失業やレイオフに備えて自己防衛の必要も出てきている。技術革新や産業構造の変化によって、新しい事業分野やそれに必要な業務が出現し、OJTや集合研修では対応できないケースも少なくない。

こうした事態に対応して、国も企業も自己啓発支援制度に取り組む姿勢を強化している。95年暮れに社会人の能力開発に関する注目すべき2つの

レポートが出された。経済企画庁、経済審議会の「次代を担う人材小委員会報告」と、労働省、自己啓発有識者会議の報告書「個人主導の職業能力開発の推進に向けて」である。「次代を担う人材小委員会報告」は、自己責任が重視される社会になるので「生涯を通じた学習機会の提供、自己啓発への支援」のため、学校、家庭・地域、職場等の連携を必要とし、「勤労者の自主的な取り組みを基本として……職場生涯全期間にわたる能力開発の一層の促進」をするために、「有給教育訓練休暇制度や長期休暇制度の普及、職業能力開発の機会の充実などにより個人主導の職業能力開発を支援」するために、大学、専修学校、高等学校への社会人の受け入れを提唱している。

「自己啓発推進有識者会議報告書」は「今後においては、事業主や事業主団体による教育訓練の振興と公共職業能力開発施設における職業訓練や各種援助の実施と併せ、個人主導の職業能力開発への取組に対しても、より一層積極的な位置づけを与えていくことが重要になる」とし、その際には「各人がこれまで積み重ねてきた職業能力・キャリアなどを客観的に分析、把握し、それを踏まえ、将来のキャリアを設計した上で、計画的かつ体系的な職業能力開発を進めることが重要である。今後は イ) 将来のキャリアを設計する前提として、個人の職業に関する、知識・技能、経験・経歴、適性、関心など職業能力・キャリア等について客観的に分析するとともに、その診断を行うシステムの早急な開発が求められる。ロ) 個人の職業能力・キャリア等の診断結果を踏まえ、専門的、客観的な立場からキャリアカウンセリングを実施し、労働者が自ら将来のキャリア設計を行なうことを支援するとともに、必要となる職業能力開発のためのプラン作成を援助する体制の整備が求められている。」と提言している。

また、自己啓発推進有識者会議は、キャリア・アップのための専門能力の強化や転職や出向等に備えて、「職業能力開発プラン作成に係る支援」「職業能力開発の機会の整備・拡大」「職業能力開発に係る条件や環境の整備」「職業能力の客観的

評価の推進」や「個人に対する情報提供・相談援助の充実」を唱えている。この2つのレポートでは、能力開発について「自己責任」と「個人主導」が共通している。

日本経営者団体連盟（現、日本経済団体連合会）はこれからの企業人の能力開発は従業員個人が主体的に行い、企業が支援すべきであるとして、エンプロイヤビリティに注目し、99年4月に検討結果を発表した。

「エンプロイヤビリティの確立をめざして — 従業員自律・企業支援型人材育成を — 」という表題の報告書の概略は、以下のとおりである。日経連は、わが国の企業が現在おかれている状況や雇用制度、人事制度、これまでの慣行などを考慮して、エンプロイヤビリティを「現在働いている企業等から他の企業等への労働移動を可能にする、企業の外部に適用する市場価値のある能力」という欧米流の概念に加えて、「現在働いている企業等において発揮され、継続的に雇用されることを可能にする、当該企業等内部での価値を有する能力」を加えたものとして、「雇用されうる能力」と定義した。そして、企業における人事政策として、企業活動や経営戦略、それにとまなう人事政策等について、さまざまな経済・社会の変化に対して、フレキシブルに対応していくことが大切であり、企業と従業員の基本的な関係は、「従業員自律・企業支援」という考え方をとっている。すなわち、従業員の生活、雇用、キャリア形成等に関する決定は、従業員個人の主体的な選択によって行なうが、企業はそのための積極的支援を行なうというものである。企業は従業員の雇用の確保を最優先としながらも、経済・社会の変化や企業の業容の変化にとまなう、仕事の内容や雇用形態・雇用条件の変更を個人に求めることがある。個人は、当該企業の変化にとまなう、企業からの要請に対応して、処遇の変更に応じたり、能力やスキル向上に努めることも必要となる。人材育成に関しては、企業は、従業員に一律の教育の履修だけを求めるのではなく、個人の能力や意思

を尊重し、主体的な能力開発に対して、さまざまな支援活動を実施しようと努力を始めている。

エンプロイヤビリティの養成は、本人の能力の分析と評価、キャリア開発についての相談（カウンセリング）と開発計画の策定、実行とフォローアップというプロセスで行なわれ、生涯を通じて、能力開発を計画的に行っていくということで、キャリア・プランの基本になる考え方である。キャリアプラン、ライフプラン、キャリアカウンセリングを産業界が企業人の教育に関する報告書の中で始めて体系的に位置づけたものである。また、報告書の中で「企業と教育機関の連携と教育機関への要望」が盛り込まれており、今後の課題として日経連教育特別委員会の中に「産学連携人材育成研究会」の設置をして、さらに検討を進めることが提唱された。

それを受けて99年8月に産業界と学界のメンバーで構成された産学連携人材育成研究会が設けられ、2001年10月に「エンプロイヤビリティ形成・向上のための産学連携教育の推進 — 大学・大学院における社会人教育および大学におけるキャリア教育」が発表された。その概略は次の通りである。

「大学におけるキャリア教育の充実

1. 大学におけるキャリア教育の充実のための 提言

大学教育における大きな使命は、幅広い教養教育である。しかしながら、卒業後大半の学生が企業に就職するか自分で職業を持つことを考えれば、専攻分野での専門教育の充実は無論のこと、職業に就くために必要な基礎能力を養う教育や、キャリア形成力を養う教育も重要性を増してきているといえる。たとえば、コミュニケーション能力や理論的思考能力などは、職業に就くうえで必須の能力であり、学生時代からより実践的に教育する必要がある。また、職業（仕事）に関する知識を幅広く習得させ、適性を踏まえた自分自身

の将来目標を立てさせることは、学習への動機付けとなり、さらには、キャリア形成力を養う教育にもつながる。実際、学生自身に具体的な将来目標があれば、より熱心に勉学に取り組むものである。職業人生においては、常に自分自身のエンプロイヤビリティを向上させるための努力が必要であるが、その出発点が大学である。研究会では、大学におけるキャリア教育推進のために、以下の提言を行なう。

(1) 大学内キャリアセンターの設置と機能の充実

学生が、職業（仕事）に関するさまざまな情報を得、そうした情報をベースに自分自身の将来目標を考え、またその実現に向けた勉強をしていくためには、そうした学生の活動を支援できる体制を大学内に整える必要がある。単に就職先情報の提供のみならず、学生の適性も踏まえたキャリア指導を行なうことも必要となる。アメリカでは、数多くの大学にキャリアセンターが設置されており、学生や卒業生に対するキャリア支援活動を行なっているが、我が国の大学においても広く設置すべきである。大学内キャリアセンターの役割例としては、以下の通りである。

①学生に対するキャリアアドバイス

(キャリアビジョンの設定、ビジョン実現のための勉強計画の作成支援など)

②職業適性診断

③職業観・就労観を醸成する講座の企画・実施

④インターンシップのプロモーション

⑤企業情報・職業情報の収集・提供

⑥学生・卒業生に対する求職活動の支援

⑦産業界（企業）との窓口機能 など

(2) インターンシップのプロモーション

職業体験を通じて、職業観・就労観を涵養し、職業（仕事）に対する理解を深めること

は、キャリア目標の設定やその後の勉強に極めて有効である。大学の教育課程の中に、インターンシップを明確に位置付け、多くの学生が、実社会体験を通じて、働くことの意義を習得できる体制を構築していく必要がある。さらに、大学入学前に社会に触れ、自分自身の大学での学習目標を明確にするためには、英国で広く実施されているギャップイヤー制度や9月入学の制度の導入を検討することも今後必要であろう。

ギャップイヤー制度： 大学入試合格後、入学までに1年間の猶予期間が与えられるという、イギリスにおける制度。この制度を利用するものは、この間に職業体験やボランティア、海外留学などを自由に行なっている。

(3) 職業観・勤労観を養うための講座の設置

職業観・勤労観は、将来職業につくうえで原点である。しかしながら、最近この職業観・就労観が希薄な学生が増えていることが問題になっている。職業観・就労観を養う講座の受講をきっかけにして、職業（仕事）に対する興味を持たせ、キャリア形成の重要性を理解させることが重要である。文部科学省資料によれば、現在すでに、2割程度の大学で、職業意識の形成に関わる授業科目を開設しているが、さらに多くの大学でこうした授業が実施されることが望まれる。

(4) エンプロイアビリティ形成に主眼を置いた授業の拡充

大学の授業全般においても、単に知識を教えることだけではなく、職業についた場合どのような能力が必要かということを踏まえ、エンプロイアビリティ形成に主眼を置いた授業内容や教授方法を工夫していく必要がある。その際、教員・講師として、企業

人・企業人OBを積極的に起用することも必要である。」

同じ頃、就労意識の向上や奉仕体験活動に関して、首相の私的諮問機関である教育改革国民会議や、中央教育審議会においても検討が進められ、体験学習等によって自分の進路について考え、目的意識も持って学習を進め、個性を大切にしたいキャリア形成、進路指導を行なう必要があるという答申が出されている。

2000年6月に文部省から出された調査研究報告書「大学における学生生活の充実方策について—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」は、大学における学生に対する指導体制の充実と改善方策をまとめたものである。その中に、学生が主体的にキャリア形成に取り組めるように支援することの重要性が記述されている。

『現代の学生の実態』

最近のキャンパスは、様々なタイプの学生であふれている。しかし、将来の職業や具体的な学習内容について、明確な自覚を持っている学生は、依然と比べると減っているように思われる。むしろ、そのような自覚を持たないまま、いわば「自分さがし」をするために大学に入学してくる学生が増えていると考えられる。

このことは、一面では豊かな時代の中で社会の価値観の多様化や就業構造の変化に応じて、学生が、自分の将来を固定的に捉えることなく、幅広く将来の選択肢を考える傾向にあると積極的に評価することもできるが、その反面、学生が心に悩みを持つ機会を増大させているという側面もある」

『教育の意識改革』

大学教員の関心が研究面に向けられ、学生の教育に対する責任が十分に意識されてこなかったことの背景には、大学教育を受ける学生は一定の能力を有しており、教員は自らの

研究成果を教授しさえすればよく、学ぶ学生自身が工夫して勉強するものという大学観が根強くあったことが考えられる。

しかし、多様な学生が入学してくる現在の状況下において「学生中心の大学」づくりを進めるためには、教員自身が進まず、正課教育はもちろんのこと、正課外教育も含めた大学生活全般の中で、学生の人間的な成長を図り、自立を促すため適切な指導を行なっていくことが教員の基本的責任であることを明確に認識する必要がある。』

『キャリア教育の充実

これから社会に出る学生にとっては、市場価値のある能力を磨き、変化する社会に対応できる可能性を追求することが求められていると考え、キャリアの形成が重要となってくる。

大学では学生に対して、望ましい職業観や、職業に関する知識・技能を涵養し、自己の個性を理解した上で、主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するキャリア教育を、大学の教育課程全体の中で、明確に位置づけて実施していく必要がある。そのためには、「職業概論」、「キャリア形成論」など学生の職業意識の形成に資する授業科目の開設や、企業人など外部の講師による「産業論」、「企業論」など実践的な授業科目の導入など、教育内容をより実務的、実践的なものに再編することや、これからの社会の中でより一層求められる、論理性やものの見方、コミュニケーション能力、情報処理能力などを重視した教育課程を編成していくことが考えられる。しかし、キャリア教育の内容・方法について何が望ましいかということについての一般的な答えはなく、個々の大学が自らの状況に応じて、学生が身に付けるべき能力像を描き、その達成目標に向かっていくことが重要である。』

現在、多くの若者が進路の決定に悩み、無業者や短期間での離職の増加、高い失業率など、若年層の職業選択やキャリア形成の問題は大きな社会問題となっている。

これに関し、各界の有識者、専門家が検討を行ない、様々な報告や提言を行なっている。例えば経済団体では、日本経済団体連合会・日本商工会議所（2003）によって「若年層を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」が発表され、行政では、厚生労働省、文部科学省、経済産業省、内閣府など関連4省による「若者自立・挑戦プラン」（2003）が発表され、各種の施策が展開されている。

その他にも、経済同友会（2003）、内閣府（2003）、文部科学省（2003、2004）、厚生労働省（2003）、日本経済団体連合会（2003）、社会経済生産性本部（2003）、労働政策研究・研修機構（2004）などがある。

こうした社会的要請や学生の学習意欲の向上を目指して、本学部を始めとしていくつかの大学で「キャリア・デザイン」「ライフ・デザイン」等の学部、学科が設置され、また「キャリア形成論」等の講座が多く大学の大学で開講されキャリア教育が広がり始めている。

2. 研究の目的と方法

(1) 意義・目的

今日、短大・大学に学ぶものが同世代の半数を占めるようになった。大学生のキャリアに関する現状と意識を調査し、キャリア形成の上で何が問題なのか、大学生自身は何を求めているのか、社会が求めている能力とのギャップは何なのかを把握して、問題解決のための方法を考えてみる。

(2) 方法

①研究の対象者

法政大学キャリアデザイン学部2年生 273名、K大学経営学部国際経営学科1年生 223名（K大学は、神奈川県内に2箇所のカンパスを持つ総合大学でキャリア教育やインターンシップにも力を入れている）

②研究の方法

質問紙によるアンケート方式

キャリア形成に関する27の設問に、5段階評価で回答する。

- 5：とてもそうである
- 4：かなりそうである
- 3：どちらともいえない
- 2：あまりそうでもない
- 1：まったくそうではない

③期待される結果

アンケートにより問題点を抽出し、それに対する対策と提案を行なう。

3. 結果と分析

(1) 本学部2年生のキャリアに関する意識

アンケート調査を本学部2年生を対象として本年度から開講されたキャリアデザイン論の講義において実施した。「キャリアに関するアンケートI」がその結果である。

アンケートの回答中、「5」と「4」が意識が高い層（以下「高意識」という）、「3」が中間層、「2」と「1」が意識が低い層（以下「低意識」という）として分類する。

問1の「自分の将来の職業（進路）」については高意識39%、中間層27%、低意識34%でほぼ3分割される。本学部志望者の中には、学部選択に際して目的意識が明確になっていた者と、何を選んでよいか分からないから本学部でそれを見つきたいという者が、それぞれ3分の1強いると考えられる。但し、学習によって進路は変わっていくこともあるので、今後のフォローと状況に応じた指導が必要である。

問2の「自分の将来の職業（進路）について考えることがあるか」については、約9割が高意識であり、「2」が2%、「1」が0%であるので、フリーターやニートの予備軍とは明らかに異なった学生層が入っていると期待される。

問3の「自分の長所や適性について考えることがあるか」については、7割強の人が「とても」と「かなり」に回答しており、社会における自分

の位置づけが曖昧でひきこりの若者が多い社会現象の中では、かなり高い数値であると考えられる。

問4の「自分の長所や適性」については、37%が「理解している」と回答しており、問3の「長所や適性について考えることがある」という数値の半分に留まっている。これに関連して問6の「長所や適性について友達と話し合うことがある」は高意識が3人に1人であり、自分の長所や適性について考えている割には、友達と話し合うことが少ないことを示している。学生たちが進路といった青年期の課題に取り組む方法を習得できておらず、また友達との間で話し合う習慣も少ないことを伺わせる。経団連調査による若者に求める能力のトップがコミュニケーション能力にあることを考えると、キャリア教育の重要な課題であると思われる。

問5の「自己分析テストの職業適性テスト」は、高意識層が4分の3を占めており、1年次の教育の成果と思われる。しかし、低意識層が11%いるのは、本学部のこれまでの努力を思うと戸惑いを禁じ得ない。

問7の「職業の種類や内容」については、3割が理解しているが、低意識も同じ程度で2極に分かれている。

問8の「職業の種類や内容についての教育」については、37%が受けたことがあるが、受けたことがない者も37%でこれも2極分解している。問7および問8から、本学部生が進学校出身者で高校時代は大学受験の勉強以外に時間的余裕がなかったとしても、高校までの職業教育のレベルの低さと、大学選びに際して将来の職業との結びつきが稀薄であることが感じられる。

問9の「仕事と人生」や「働くことの意味」については、考えている者が7割に達し、意識レベルは同世代の中で高いと思われるが、これについて「友達と話し合う」者（問10）は3割で、考えている者の半数に満たない。問3の「自分の長所や適性」と同様に、自分では考えているが友達と話し合うまでにはなっていないのであろう。

問11の「職業経験」については、73%が「とても」と答えており、アルバイトと学生生活が深く結びついていると思われる。「1」と書いた者が1%、学生の100人に1人は家業の手伝いもアルバイトもしていないのは、クラブ活動などに追われて時間がとれない状況にあるのか、家庭環境によほど恵まれているということであろうか。引きこもりという心配も残る。

問12の「職業体験をしたいと思いますか」については、86%が高意識であり、低意識は5%に過ぎない。将来の職業（進路）を念頭に置きながら、アルバイト等の職業体験をしようという意識や関心はとても高い。

問13の「中学、高校時代の進路以外の進路指導」については、6割の人が「あまり」、「まったく」受けたことがない、と答えている。日本の学校教育では、進路指導が優先されていて進学を含めて進路全体について学んだり、考えたりする機会が少ない、ということなのであろう。

問14の「職業の選択や進路（就職、大学院進学）について親と話し合ったこと」については、57%が話し合っており、話し合っていないのは2割強である。また、「友達と話し合ったこと」（問15）については、56%が「とても」と「かなり」であり、話し合っていないのは2割で親と友達との間に差は生じていない。

問16の「将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てて」いる者は、約6割弱で「立てていない」18%を大きく上まわっている。本学部生は、キャリアデザインを考慮して学習計画を立てているということであろう。この点における自覚は、相当に高いものである。1年次におけるゼミやキャリア関係の科目、教授と学生、学生相互間の刺激、キャリアアドバイザーやキャリア情報ルームの設置等が効果を上げている可能性があり、それぞれの成果測定について考えてみる必要があるのではなからうか。

問17の「将来の職業を考えて、学校以外の場における学習計画を立てている」は、43%で、「立てていない」35%よりかなり高い。この点に

おいても、本学部生は日常から自分のキャリアを意識した行動をとっていると考えられる。

問18の「国家資格や検定の資格を取る計画」は高意識が7割近くに達しており、低意識は15%である。「資格はいろいろと取っておいた方がよいですか」という質問を受けることがある。資格が就職に結びつくという情報が学生の間で信じられており、「企業は即戦力を求めており、資格はその証明になる」という見解もあるようである。将来の自分の進路に必要な資格や英語力の検定は取っておいた方がよいが、そうでない資格の取得に労力を費やすよりは、大学でなければ経験しにくいこと、例えばたくさんの本を読むこと、良い絵や小説や音楽に親しむこと、旅行をすること、友達と議論したりスポーツに汗を流すこと等によって教養を身につけ、人格形成を図ることの方がはるかに大切である。このことを学生にしっかり伝えることが必要である。

この点について社団法人日本私立大学連盟の「大学教育と就職支援 ―大学の変革に向けて―」（2001年9月）は、次のような興味深い報告をしている。

「企業と大学との関係 ―即戦力の誤解―
近年、企業は「即戦力を求めている」と言っているが、そのメッセージは誤解されていることが多い。企業の方々と会うたびに「あなたが考える即戦力とは」と質し、彼らの答えを総合すると、「企業は、大学に専門学校の様なスキルや資格を求めているわけではなく、身に付けるのに時間がかかる能力で、しかも入社時に備わっていなければ、仕事を教えることすらできない能力、すなわち、論理的思考能力とコミュニケーション能力である。」このことを即戦力と言いつけているのである。

大学における職業教育・職業観の構築とは、経済的自立、仕事を通しての社会への貢献、仕事を通して自己実現を、学生に考えさせることであると思う。「自分がしようとし

ていること、していることは、この3つを満足させているか」と考えさせることも大学の責務であろう¹。」

問19の「履歴書の書き方や面接の受け方についての授業」は、高意識が18%、低意識が72%である。多くの学生が進学校に学んだことを考えると、こんなものであろうか。

問20の「インターンシップとは何か」について77%が「とても」と「かなり」である。2年次に入っていることを考えると、本学部の学生としては理解度がもう少し高くても良いとおもわれるが、キャリアデザインを志向する学生であるがゆえに、インターンシップの意味を深く把握しなければならない、と厳密に考えた結果かも知れない。「あまり」と「まったく」で9%いるのをどう考えればいいのかであろうか。無関心層が1割程度は出るということなのであろうか。

問21の「社会で活躍した人が如何にして自分の能力を高めてきたか」については、87%は「知りたい」と答え、低意識は6%である。問25の「社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いませんか」は、56%が読みたいと回答し、17%が「読みたくない」と答えており、問21と問25の間に、社会で活躍した人の能力開発や活躍した方法は知りたいが、自分で本を読みたいとまでは思わない、という大きなギャップが見られる。

問22の「職業の選択や進路（就職、大学院進学）の専門家がいたら相談したいと思いますか」については、8割が「相談したい」と答え、「あまり」と「まったく」の低意識は1割である。学生にとってキャリア開発の相談相手が強く求められていることが分かる。本学部のキャリアアドバイザーの活躍によって、大学におけるキャリア相談の方法が創造されていく可能性は大きい。

問26の「職業の選択や進路について先輩の話を知りたいと思いませんか」については、「先輩の話を知りたい」が8割を超えており、低意識は5%である。また、問27の「親や祖父母の話を知りたいと思いませんか」についても、「聞きたい」

が5割である。学生は、キャリア相談の専門家、先輩、親の話を知り、指導を受けたいと願っていると思われる。キャリアの相談を受ける人の専門性の向上と、学生がキャリア相談に気軽に行くシステムの定着が研究されなければならない。

前出の社団法人日本私立大学連盟の報告書「大学教育と就職支援」は、授業履修の相談体制について、次のように述べている。

「教員の学習支援活動として、まだ問題意識の浅い学生に対する履修アドバイスがあげられる。科目履修の段階から学生との密なコミュニケーションを取りながら、学生の社会的な関心や問題意識を引き出し、それをベースにして、幅広い専門知識の習得を助言していくべきである。最近、複数のコース制設定による多くの必修科目群の履修という伝統的な履修手法から、カリキュラムの履修において学生の自由選択の幅を広げる努力がなされている。ただ、自由選択の余地が広がると、どうしても教員が積極的に学生の選択活動に入っていくことが得ない。積極的に相談相手になり、履修について助言を与えなければ、学生時代の貴重な時間が浪費される危険がある。未熟な学生がよくわからないままに、たとえば単位習得が容易であるとか、時間的に都合がよいとかという理由だけで、関心も学習意欲もないのに科目履修すれば、学生の能力はほとんど鍛えられないからである。

特に、就職活動に直接つながるような社会的な問題を扱う科目の履修については、学生の将来への夢や期待を引き出しながら、学生時代に習得しておくべき総合的な知識と専門科目群の選択履修を学生に助言することが望まれる。教員の助言をもとに、選択履修した科目群の学習を進めていくと、将来の進路がますます明確になっていく場合がしばしば見られる。それだけ、教員の助言が学生の将来設計にとって重要な役割を果たしている。キャリアアップ支援センターなどの組織は、履修相談、進学相談などの授業履修の相談の体制を整備していくべきである。」

問23の「フリーターもひとつの進路として考

えられますか」については、「考えられる」が23%、「考えられない」が54%である。財団法人経済広報センターの若年層の就労に関するアンケート結果報告書（2004年6月）によると、「フリーターとして働くことには問題がある」という回答が、全体で71%となっており、29才以下では50%だが、世代が上がるにつれてその割合が増加し、60歳以上では80%以上を占めている。同報告書によると「フリーターとして働くことに問題はない」と回答した学生回答者は38%に達し、世代別、職業別回答の中で突出している。本学部において肯定的な意見が2割を超えていることは、親の世代との考え方の違いを示すものである。

問24の「派遣社員もひとつの進路として考えられますか」については、肯定33%、否定37%、学生がフリーターと派遣社員をかなり明確に区別して認識していることがうかがえる。雇用形態の多様化については、アルバイト等によって理解が進んでいるのであろう。

(2) K大経営学部1年生のキャリアに関する意識と本学部生の相違点

K大経営学部国際経営学科においては1年生を対象として後期に「キャリア形成論」が開講されている。講義のための参考資料として実施した「キャリアに関するアンケートⅡ」がアンケートの集計結果である。前節の本学部生のアンケートは2年前期であり、K大は1年後期で半年間の大学生活の開きがある。

以下、K大のアンケートについて検討する。

問1の「自分の将来の職業（進路）」については、高意識39%、中間層28%、低意識33%で本学部生との差はない。

問2の「自分の将来の職業（進路）について考えることがあるか」についても、本学部生との差はない。大学生の平均像はこんなところであろうか。

問3の「自分の長所や適性について考えられることがあるか」については、7割の人が「とても」と「かなり」に回答しており、低意識が1割で本

学部生より高い（本学部生5%）が調査対象の学年の違いを考えれば差はない、とも考えられる。K大は、新入生全員に対して入学時に職業適性テストと個人へのフィードバックを行っており、就職部が熱心に就労支援を行ない、インターンシップにも全学的に取り組んでおり、キャリア形成への関心は相当に高い。

問4の「自分の長所や適性」については、42%が「理解している」と回答しており、本学部生より5%高い。半年前の入学時に職業適性テストを受けたことの影響もあるのかも知れない。

問6の「長所や適性について友達と話し合うことがある」は、高意識が25%で本学部生の33%より低い、低意識は43%で本学部生と同率である。自分の長所や適性について考えている割には、友達と話し合っている者がその半分の率にも達していない点は本学部生と同じである。友達と話し合う「場」を設定し、話し合いの素晴らしさを体験させることが必要である。

問5の「自己分析テストや職業適性テスト」は、高意識が60%、低意識が29%で、それぞれ75%、11%の本学部生と開きがある。本学部の授業の特徴があらわれている。

問7の「職業の種類や内容」については、31%が理解しているが、低意識層も26%おり、2極に分かれている点は本学部生と同様である。

問8の「職業の種類や内容についての教育」については、34%が受けたことがあるが、受けたことがない者が50%に達しており、2極分解していることは、本学部生と同じといえる。K大の学生も、進学校出身者が多いので本学部生と同じく職業についての教育は手薄になっていたと思われる。

問9の「仕事と人生」や「働くことの意味」については、62%が考えているが、友達と話し合う者（問10）は半数に満たない28%で、人生について話し合うことが少ないことが分かる。問9および問10については、本学部生の方が高意識が高いが学年の違いからくるものである可能性も考えられる。

問11の「職業経験」については、「とても」が65%、「かなり」が22%で合計87%。本学部生は合計94%。「1」が7%いるのは1年生だからであろう。

問12の「職業体験をしたいと思いますか」については、85%が高意識層であり、低意識層は6%で本学部生とほぼ同率である。

問13の「中学・高校時代の進路以外の進路指導」について、低意識層が5割を超えており、高校までの進路指導の貧困さが感じられる。大学受験が大学に入ることにのみ目的を絞られ、進路を検討した上で大学や学部を選ぶということになっていないのであろう。

問14の「職業の選択や進路について親と話し合ったこと」については、72%が話し合っており、本学部生の57%より15%も高い。本学部生の自立性、独立性が高いと考えてよいのだろうか。

問15の「友達と話し合ったこと」については57%が「とても」と「かなり」であり、話し合っていないのは2割で本学部生と同様であるが、本学部生は親と友達との間で差が見られなかったのに比して、K大生の場合には親と友達との間に15%の開きが見られる。親との関係が蜜であるのか依存であるのか、考えさせられる点である。

問16の「将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てている」者は44%で、立てていないが21%。本学部生は、58%、18%で本学部生の方が将来のキャリアを考えながら、授業計画を立てていると思われる。この点に関しては、本学部のカリキュラム、授業の持ち方、キャリアアドバイザーの設置などの効果が出ていると考えてよいのではないだろうか。

問17の「将来の職業を考えて学校以外の場における学習計画を立てている」は26%で、「立てていない」は45%。本学部生は、43%、35%でキャリア形成についての意識はかなり高いと考えられる。問16と同じく、学部の運営やキャリアアドバイザーによる相談活動が影響していると思われる。

問18の「国家資格や検定の資格を取る計画」

は、高意識が7割近くに達しており、低意識は12%で、本学部生との差はない。資格が就職に有効になるという風潮は全国的に広がっていると思われる。原典にあたれ、分厚い本を読み込めと指導された中高年層と異なり、手軽に読めるハウツー本や資格受験参考書を手にとる学生が多い。学力の基礎をしっかりと固めるという視点からすると、現在の学生の学び方は大きな問題を含んでいるのではないだろうか。

問19の「履歴書の書き方や面接の受け方についての授業」は、高意識が36%、低意識が53%である。K大の方が本学部よりいわゆる職業高校の出身者が多く、その分就職に直結する授業が行なわれたと考えられる。

問20の「インターンシップとは何か」について45%が「とても」と「かなり」である。また、「あまり」と「まったく」の低意識層が45%もいる。学年の違いを考慮しても、インターンシップについての理解に関しては、本学部とK大の間にはかなりの差があるように思われる。キャリアデザインというキャリア形成に結びついた意識を持った学生と、経営学の学生との認識の違いが出ていると判断してよいのではないだろうか。

問21の「社会で活躍した人が如何にして自分の能力を高めてきたか」については、84%が「知りたい」と答え、低意識は6%である。本学部生とK大生との差は見られない。

問25の「社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか」は、48%が読みたいと回答し、21%が「読みたくない」と答えており、本学部生と同様に問21と問25の間に、社会で活躍した人の能力開発や活躍した方法は知りたいが、自分で本を読みたいとまでは思わないというギャップが見られる。

問22の「職業の選択や進路(就職、大学院進学)の専門家がいたら相談したいと思いますか」については、85%が「相談したい」と答え、「あまり」と「まったく」の低意識は僅か4%である。学生がキャリア相談に関する専門家を強く求めていることが感じられる。本学部生とK大生だけで

はなく、全国の大学でキャリア相談の専門家は必須であろう。相談の内容と進め方、相談員のレベルアップ、キャリア相談の意義について学生の理解を深めること等に関係者が協力して進めて行かなければならない。パイオニアとしての本学部への期待は大きい。

問26の「職業の選択や進路について、先輩の話を知りたいと思いますか」については、「先輩の話を知りたい」が76%、低意識層は9%である。また、問27の「親や祖父母の話を知りたいと思いますか」についても、「知りたい」が5割で、低意識は23%である。傾向としては本学部生とK大生は類似している。

問23の「フリーターもひとつの進路として考えられますか」については、「考えられる」が16%、「考えられない」が70%である。フリーターに関して、K大生の方が本学部生より、かなり厳しい見方をしている。東京と近県という立地の違いからくる働き方に関する考え方の相違であろうか。検討を要するところである。

問24の「派遣社員もひとつの進路として考えられますか」については、肯定23%、否定52%でフリーターよりは派遣社員の肯定者が多いが、本学部生よりK大生の方が派遣社員に対しても厳しい見方をしている。フリーターに関してと同様に、本学部生とK大生の間に差が見られるのは、本学部生が2年生でかつアルバイト先などでフリーターや派遣社員に接することが多いことから認識の相違が出てくるのだろうか。キャリア形成上の課題のひとつである。

4. 考察と提言

(1) 大学生のアンケートから見たキャリア形成上の問題点

2つの大学の学生のキャリアに関するアンケートから見える学生の意識と現状、とりわけ本学部生の回答に焦点を当てて大学生のキャリア形成上の問題点を整理すると、次のようである。

①自分の将来の職業（進路）について、ほぼ決まっている者が3分の1。3分の2は決まってない

が、日頃から進路のことは考えている。

②自分の長所や適性について考えている者は多いが、かなり理解していると考えている人は3分の1強で、これについて友達と話し合っている人はさらに少ない。

③職業の種類や内容について理解している者とそうでない者の2極化が見られる。高校までは、進学指導が主で、職業教育はあまり行なわれていないと思われる。

④「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えている者は7割に達しているが、友達と話し合っている者はその半数以下である。

⑤アルバイト等の職業体験は、今日の大学生生活と深く結びついている。約9割の学生が将来の職業（進路）を念頭に置きながら職業体験をしようとする意識や関心を持っている。

⑥中学、高校時代に進学以外の進路指導を受ける機会はきわめて少ない。

⑦職業の選択について、親や友達と話し合っている者はいずれも5割を超えており、本学部生の場合、親と友達との間に比率上の差はない。

⑧将来の職業を考えて授業計画や、学校以外の場における学習計画を立てている者が多く、本学部生の意識は相当に高い。

⑨国家資格や検定資格の取得に対する意欲が高いが、資格取得＝就職に有利という風潮に影響されている面が強いとも考えられる。

⑩本学部の2年生で、インターンシップについて理解できていない者が1割近くもいる。

⑪社会で活躍した人の能力開発や進路の開拓の仕方について知りたいという意欲は高いが、これらの人々の伝記や自叙伝を読んで自分で調べようというところまでは行っていない。

⑫職業の選択や進路指導の専門家、先輩、親、祖父母の話を知りたいという意欲は高い。

⑬本学部生は、フリーターについては23%、派遣社員については33%の学生が働き方として肯定的に考えている。

⑭本学部生とK大生のキャリア形成に関する意識は類似点が多い。

⑮将来の職業を考えて授業計画を立てることについては本学部生の意識は相当高く、本学部の学生と学部教育の特徴が出ていと判断できよう。

⑯フリーターや派遣社員を働き方のひとつとして肯定する者は、本学部生の方がK大生よりかなり高い。

(2) キャリア形成への提言

①グループ・エンカウンターの導入

自分の長所や適性、仕事と人生、働くことの意味について考えてはいるが、友達と話す機会が少ない学生が多い現状を考えると、通常のグループ・ディスカッションより自己理解、自己開示を進めやすいと思われるグループ・エンカウンターの導入を試みる価値があると考えられる。グループ・エンカウンターはグループ・カウンセリングのひとつで、グループ独自のダイナミズムを活用して、ふれあい体験と自己発見により人格的成長やキャリア形成を進めようとする心理プロセスである。8-10名程度のメンバーで、メンバー相互の心理的成長を高めようとするもので、エンカウンターの技術を習得したカウンセラー（ファシリテーターと呼ぶ）がリードする。グループの中で行なわれる課題（エクササイズ）があらかじめ決められているものを構成的グループ・エンカウンターと呼び、課題が用意されていないものを非構成的グループ・エンカウンターと呼ぶが、学校教育においては前者のほうが活用しやすいと思われる。

本学部生のアンケート結果を学生に授業でフィードバックしたところ、「話し合いや討論の進め方はどうすればいいのでしょうか」と質問に来た学生がいた。話し合いの技術が身につけていない学生に方法を教えることも大切である。本学部は意欲が高い学生が多いので、エンカウンターの専門家を養成すれば、学生の中からも協力してくれる者が出ると思われる。

②コミュニケーション能力の養成

日本経団連が毎年実施している「新卒者採用に関するアンケート調査（2003年度）」によると、

企業が選考で重視する要素の第1位はコミュニケーション能力である²。キャリアカウンセリングの時間に、傾聴訓練を2回ほど実施し、社会人学生にロールプレイをやってもらい学生たちは強い興味を示した。傾聴とともに自己を主張することも大切であり、そのためにアサーション・トレーニングを入れることも意味がある。アサーションは「自分も相手も大切にしたい自己表現」と言われ、「自分の意見、考え、欲求、気持ちなどを率直に、正直に、その場の状況にあった適切な方法で述べること」と定義される³。攻撃的な議論と異なり、相手の納得も得やすい自己主張の方法である。ロールプレイやビデオなどによって、教育することが可能と考えられる。

③リーダーシップ訓練

学ぶことや人間関係において受身の学生が少なくないと思われる。大多数の人が組織で働くようになることを考えると、リーダーシップについてリーダーの側とリードされる側の両方の立場を理解できるようにしておく、組織の一員として仕事をする場合に役立つと考えられる。

リーダーシップは講義だけでなく、実践によって習得できるものであり、本学部生の中に既にオープンキャンパス等で活動しているものもいるが、全員がリーダーの場を体験することは難しい。

しかし、ゼミをリーダーシップ訓練の場に活用することができる。前任校における私の経験ではゼミ開始時に、15-20人のゼミ生にこのゼミで2年間何をやりたいか議論してもらおうと、学習の他に、企業見学、旅行、コンパ、他のゼミとの交流などたくさんの方が要求が出てくる。それぞれのプロジェクトに1-2名の責任者を希望によって決定し、そのプロジェクトについては責任者がゼミ生全員をリードすることになる。企業見学の場合には、企業の選定、企業との交渉、ゼミ生の日程調整等いろいろなことをマネジメントすることになり、リーダーの仕事について理解が深まる。ゼミ長も、教官も1人のメンバーとしてそのリーダーのマネジメントに従うということである。

④読書会によって多面的なものの見方を養う

学生を見ると読書量が不足しているだけでなく、ハウツー本に頼っているものが多い。前任校で1・2年生の基礎ゼミ(15-20人)で、総合雑誌を読んで興味のある論文や記事を5分程度でほかのメンバーに紹介し、3-4分でその内容について批評する、という試みをしたことがある。数回目になると本の紹介は急速に上達するが、批評については著者の考えをそのまま受け入れる者がほとんどで、例えばイラクへの派遣反対の文を読めば反対派になり、賛成派の文を読めば直ちに賛成派になってしまう。知識も少なく、思考力のトレーニングも出来ていないので感化されやすい。アメリカ留学の経験者に聞くと、アメリカの大学ではベトナム戦争当時、賛成派と反対派で議論した翌週には、賛成派と反対派を入れ替えてディベートさせたという。多角的な視野を養い大学生の思考レベルを高めるためにも、学部内で討論会を開催するなどの試みも意味を持つと考えられる。

⑤ショーウィンドウの外を見る発想

「試験に選択問題は出ますか」と聞いてくる学生がいる。「下記の5つの項目から正解を選べ」という学習の仕方では育ってくると、選択肢がないとどうしてよいか手がかりがない。これはデパートやスーパーに行って、そこにあるものの中から気に入ったものを買うのと同じで、本当に欲しいものが分かっているわけではない。私は、これを「ショーウィンドウの中の自主決定」と呼んでいる。ショーウィンドウに飾られて初めて自分の視野に入ってくる。コンピューターによる情報の検索がやり易くなった今日においては、特にこのことを意識する必要がある。

学校と社会の違いは、学校の場合はカリキュラムがあって、教師がいて、テキストがあって、教師が問題を出して、その問題には必ず答えがあるが、社会では教師もテキストもなく、本当の問題は何なのか、その問題には答えがあるのかないのかさえ分からないことが多い。ショーウィンドウの外を見ること、不測の事態への対応方法として5つくらいの解決案を考え、その中から最適解を選ぶというプロセスを自分で作ること等をケース

スタディや学生との対話に取り入れることで、学生の問題発見能力と問題解決能力の向上に役立てることが出来るのではないだろうか。

5. 要約

フリーター、ニートや無業者の増加、入社後短期間の離職などが社会の関心を集め、若者の就労支援が課題になってきている。

同世代の半数を占めるようになった大学生は、自分自身のキャリア形成についてどういう意識を持っているのかを、2つの大学を対象としてアンケートによって調査した。

この2つの大学では、キャリア教育が熱心に行なわれているので、大学生の意識は他の大学の学生に対して高いと想定される。

しかし、調査の結果、自分の将来の職業について考えてはいるが、自分の長所や適性、働くことの意味などについて友達と議論することが少ないことが分かった。また、職業に関する資格の取得には熱心だが、職業体験としてのインターンシップについて知識の少ない人も多い。社会で活躍した人のことを知りたがっているが、その人の伝記や自叙伝を読みたいとは思わないなど、意識と行動が一致していない面が見られた。

こうした問題を克服するために、心理プロセスとしてのグループ・エンカウンター、コミュニケーション能力の養成、リーダーシップ訓練、読書会、視野の拡大と問題解決能力の向上教育などを導入することによってキャリア教育の値を高めることが出来ると考えられる。

キャリアに関するアンケートⅠ（本学部2年生前期）

- 5・・・とてもそうである
 4・・・かなりそうである
 3・・・どちらともいえない
 2・・・あまりそうではない
 1・・・まったくそうではない

質問項目	回答項目		5		4		3		2		1		計
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人		
1. 自分の将来の職業は（進路）は、決まっていますか。	27	10	79	29	73	27	57	21	37	13	273		
2. 自分の将来の職業（進路）について、考えることがありますか。	148	54	94	34	27	10	4	2	0	0	273		
3. 自分の長所や適性について考えることがありますか。	65	24	127	47	67	24	12	4	2	1	273		
4. 自分の長所や適性について理解していると思いますか。	23	8	77	29	112	41	49	18	12	4	273		
5. 自分の長所や適性を知るために、自己分析テストや職業適性テストを受けたことがありますか。	124	46	79	29	37	14	23	8	8	3	271		
6. お互いの長所や適性について友達と話合うことがありますか。	21	8	68	25	65	24	79	29	40	14	273		
7. 職業の種類や内容について理解していますか。	12	4	70	26	113	41	71	26	7	3	273		
8. 職業の種類や内容について教育を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	24	9	71	28	67	26	47	19	44	18	253		
9. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	75	28	113	42	60	22	16	6	7	2	271		
10. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話合うことがありますか。	24	9	64	23	65	24	83	30	37	14	273		
11. これまでに家業の手伝いやアルバイトなど職業の経験をしたことがありますか。それは、いつ頃ですか。（具体的に「大学1年」というように回答してください。）	190	73	54	21	11	4	2	1	5	1	262		
12. 自分の将来の職業（進路）を考えるために、職業の体験（アルバイト等）をしたと思いますか。	173	63	64	23	23	8	7	3	6	2	273		
13. 中学・高校時代に進学以外の進路や職業の選択について指導を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	23	9	30	11	50	19	55	21	105	40	263		
14. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について親と話合ったことがありますか。	71	26	84	31	59	22	46	17	13	5	273		
15. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について友達と話合ったことがありますか。	64	23	89	33	65	24	41	15	14	5	273		
16. 将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てていますか。	59	22	97	36	65	24	40	15	12	3	273		
17. 将来の職業を考えて、学校以外の場における学習計画を立てていますか。	49	18	69	25	59	22	53	19	42	16	272		
18. 国家資格や検定の資格を取る計画がありますか。	101	37	82	30	49	18	21	8	19	7	272		
19. 履歴書の書き方や面接の受け方について授業を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	18	7	30	11	27	10	46	17	145	55	266		
20. 「インターンシップ」とは、何か知っていましたか。	79	29	131	48	38	14	14	5	11	4	273		
21. 社会で活躍した人が如何にして自分の能力を高めてきたか、進路を開拓していったかを知りたいと思いますか。	165	60	73	27	20	7	8	3	7	3	273		
22. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）の専門家がいれば相談したいと思いますか。	140	51	80	29	30	11	20	8	2	1	272		
23. フリーターもひとつの進路として考えられますか。	25	9	39	14	63	23	68	25	77	29	272		
24. 派遣社員もひとつの進路として考えられますか。	36	13	54	20	81	30	63	23	39	14	273		
25. 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか。	54	20	98	36	73	27	37	13	11	4	273		
26. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について、先輩の話を聞きたいと思いますか。	125	46	103	38	32	11	11	4	2	1	273		
27. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について、親や祖父母の話を聞きたいと思いますか。	50	18	84	31	93	34	34	12	12	5	273		

キャリアに関するアンケートⅡ（K大経営学部1年生後期）

- 5・・・とてもそうである
 4・・・かなりそうである
 3・・・どちらともいえない
 2・・・あまりそうではない
 1・・・まったくそうではない

質問項目	回答項目		5		4		3		2		1		計
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
1. 自分の将来の職業は（進路）は、決まっていますか。	27	12	60	27	63	28	50	22	23	11	223		
2. 自分の将来の職業（進路）について、考えることがありますか。	104	47	88	39	23	10	7	3	1	1	223		
3. 自分の長所や適性について考えることがありますか。	49	22	106	48	45	20	16	7	7	3	223		
4. 自分の長所や適性について理解していると思いますか。	21	9	74	33	88	40	32	14	7	4	222		
5. 自分の長所や適性を知るために、自己分析テストや職業適性テストを受けたことがありますか。	73	33	61	27	24	11	15	7	50	22	223		
6. お互いの長所や適性について友達と話合うことがありますか。	17	8	37	17	71	32	56	25	42	18	223		
7. 職業の種類や内容について理解していますか。	11	5	57	26	97	43	45	20	13	6	223		
8. 職業の種類や内容について教育を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	31	15	40	19	33	16	40	19	68	31	212		
9. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	60	27	77	35	48	22	29	13	9	3	223		
10. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話合うことがありますか。	25	11	38	17	66	30	46	21	48	21	223		
11. これまでに家業の手伝いやアルバイトなど職業の経験をしたことがありますか。それは、いつ頃ですか。（具体的に「大学1年」というように回答してください。）	140	65	48	22	8	4	4	2	17	7	217		
12. 自分の将来の職業（進路）を考えるために、職業の体験（アルバイト等）をしたと思いますか。	131	59	57	26	20	9	7	3	7	3	222		
13. 中学・高校時代に進学以外の進路や職業の選択について指導を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	44	20	34	15	30	14	27	12	86	39	221		
14. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について親と話合ったことがありますか。	82	37	77	35	27	12	21	9	16	7	223		
15. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について友達と話合ったことがありますか。	50	22	78	35	49	22	28	13	18	8	223		
16. 将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てていますか。	33	15	64	29	77	35	30	13	19	8	223		
17. 将来の職業を考えて、学校以外の場における学習計画を立てていますか。	27	12	32	14	65	29	50	22	49	23	223		
18. 国家資格や検定の資格を取る計画がありますか。	96	43	58	26	42	19	10	4	17	8	223		
19. 履歴書の書き方や面接の受け方について授業を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答してください。）	43	20	35	16	23	11	22	10	95	43	218		
20. 「インターンシップ」とは、何か知っていましたか。	49	22	50	23	22	10	30	14	71	31	222		
21. 社会で活躍した人が如何にして自分の能力を高めてきたか、進路を開拓していったかを知りたいと思いますか。	123	55	64	29	22	10	10	4	4	2	223		
22. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）の専門家がいれば相談したいと思いますか。	103	47	84	38	25	11	2	1	7	3	221		
23. フリーターもひとつの進路として考えられますか。	15	7	21	9	31	14	41	18	115	52	223		
24. 派遣社員もひとつの進路として考えられますか。	19	9	31	14	55	25	46	21	72	31	223		
25. 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか。	52	24	54	24	69	31	27	12	19	9	221		
26. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について、先輩の話を聞きたいと思いますか。	92	41	78	35	33	15	12	5	8	4	223		
27. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について、親や祖父祖母の話を聞きたいと思いますか。	38	17	73	33	61	27	25	11	26	12	223		

注

1 同報告書 (P32) は、続けて次のように述べている。企業の採用活動が早期化する中で、「企業は大学における4年生の学びをどう評価しているのだろうか。大学3年までの成績で採用を決めているのだろうか。との議論がなされるが、企業に対しては説得力に欠ける議論ではないだろうか。「(3) エントリーシートから読みとる企業が求める人材」で挙げた12の能力項目のうち、「2. 専門知識・技術」のみが専門教育科目と直接関係のある項目で、その他は「人間力」の問題である。しかも、「専門知識・技術」についても3年生までの学問への取り組み姿勢によって、容易に推測できるのである。企業の目から見ると、大学生が履修した科目と取得した単位は、統合された知恵として学生の中で活性化されずに、それぞれがばらばらに存在していると見えるケースが多い。例えば、茶道を習った人が、訪問してこられた客人に、暑い夏の日であることもかまわず、おうすを一服たてるようなものである。茶の湯におけるもてなしの心を応用すれば、大き目のグラスに入れた麦茶かもしれないが、茶道では麦茶の入れ方は教えない。また、学んだ知識は大容量のデータとして蓄積されているが、検索機能を持たないデータとして保存されているのでデータベースとして役に立たないようなものである。このように、せっかくの知識や技術が実際の社会では活かされない例によく似ているのである。

今、大学は単位のあり方、専門教育と人間教育の有機的な統合、学生に考えさせる授業の運営、本当の意味での教養とは何か、などが厳しくとわれているのではないだろうか。

2 日本経団連「2003年度の新卒者(大卒・短大・高専)採用に関するアンケート調査」

企業が採用選考時に重視する要素の第1位は「コミュニケーション能力」(68.3%、前年度は58.8%・第2位)、第2位は「チャレンジ精神」(58.0%、同61.4%・第1位)、第3位は「主体性」(45.7%、同49.4%・第3位)となっている。

以下、「協調性」(41.5%)、「誠実性」(37.9%)、「責任感」(37.8%)、「ポテンシャル(潜在的可能性)」(32.2%)、「創造性」(28.2%)。「論理性」(24.5%)、「リーダーシップ」(18.0%)となっている。

選考試験の内容では、面接および筆記試験を実施した企業が最も多く81.1%にのほっている。筆記試験の内容では、一般常識(66.7%)、小論文(32.8%)、外国語(28.7%)の順が多い。

また、採用内定学生に特徴がみられたとする企業は17.2%と、前年度に比べ4.3ポイント減少した。採用内定学生の特徴としては、「両極化」「画一化」「安定志向」を指摘した企業が多かったが、「就職意識の高さ」「旺盛なチャレンジ精神」「強い責任感」を高く評価する企業もあった。

3 日本産業カウンセリング学会監修「産業カウンセリングハンドブック」金子書房 P.371、2000年。