

大学が提供すべきキャリア教育とキャリア支援について

辻 多 聞

要旨

自分に合った仕事を自立的に見つける能力・態度を測定する調査を、大学1年生を対象に行った。その結果、大学1年生は、「興味の明確化」、「主体性」及び「知識」が不十分であることが明らかとなった。大学は、学生相談窓口の強化、課外活動支援業務の強化、学内企業説明会を充実することで学生を支援していく必要がある。またキャリア教育関連講義には、自己分析方法、論理的表現方法、積極的に人と出会うことの重要性、職業の知識に関する内容を盛り込むことが望ましい。

キーワード

大学1年生、キャリア成熟、キャリア教育

1. はじめに

キャリア教育という言葉が日本に初めて登場したのは1999年と言われている。キャリア教育がこのような最近の言葉であるにも関わらず、すでに高い認知度を得るまでに成長したのも、社会が人、とりわけ学生に対してキャリアを求めているからに他ならない。この社会のニーズに応えるべく、大学は社会と学生の最後の架け橋として、キャリア教育の充実を推進していかなければならない。

「キャリア」という言葉には様々な意味がある。国家I種公務員、エリート、資格、人生、仕事など、用いる人の考え方や場所、状態によって変化する。すなわち「キャリア教育」と一言にまとめても、その内容は多種多様である。ここで用いるキャリアは「自分らしい生き方」とする。この自分らしい生き方には人生の分岐点である就職活動も含まれる。このキャリアを教育するにあたって、やはり内容は多岐にわたる。現在、国立大学法人

山口大学の共通教育においてキャリア関連講義としては、「社会と組織：キャリアデザイン」、「就職」、「キャリア形成とコミュニケーション」の3つが開講されている。しかし、これらですべてのキャリア教育がカバーされているかは不明である。これまでに平尾(2005a, 2005b)は、キャリアインタビュー実施やキャリアモデルの検索は、キャリア教育的に効果があることを報告している。また辻(2006)は、大学1年生の進路希望感や職業観をもとに、キャリア教育の改善案や大学のキャリア支援体制について触れている。しかし、まだまだ大学のキャリア教育内容改善や支援体制改善に関しては十分であるとはいえない。

そこで、本研究では、自分に合った仕事を自立的に見つける能力・態度を測定する調査結果をもとにして、山口大学生の事例から一般的な大学生の望ましくないキャリア思考の姿を明らかにするとともに、より効果的な大学生のキャリアを育成する講義内容および大

学でのキャリア支援体制について検討することを目的とする。

2. 調査方法

調査には、若年者向け仕事準備度テスト

「ワーク・ナビゲーション(わくなび)」(株式会社日本マンパワー, 2004)を用いた。「わくなび」とは日本マンパワーが作成した個人のキャリアを測定する検査の一種である。この検査はR-CAP(株式会社リクルート, 1998)に代表される職業適性検査とは異なり、



図1 「わくなび」問題集の表紙と内容の一部

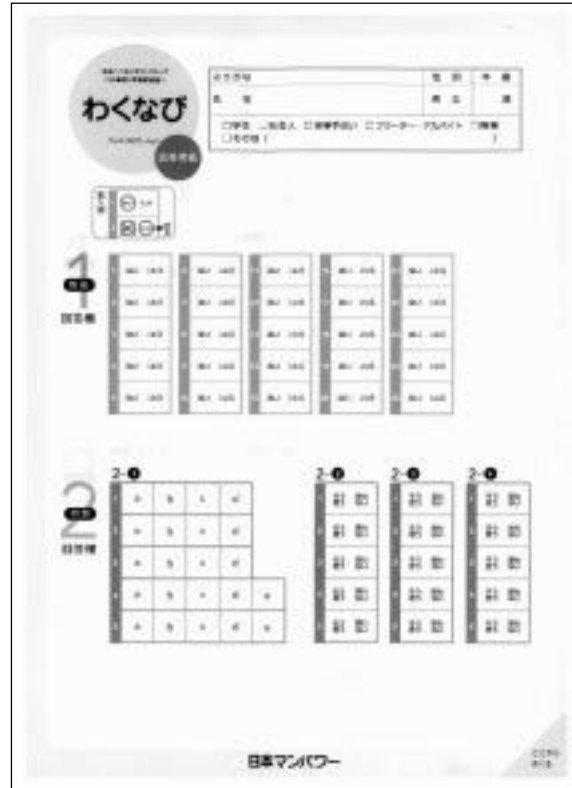


図2 「わくなび」の回答用紙

自分に合った仕事を自立的に見つける能力・態度を「キャリア成熟」の定義として、そのキャリアの成熟度を測るものである。「わくなび」は職業選択の指針として利用されるだけでなく、キャリアカウンセリングとも併用されており、現在多くのキャリアカウンセリング現場で利用されている検査の一つである。「わくなび」は、設問数25の問題1と設問数

20の問題2の計45問で構成されている。なお問題2は1節を5問とする計4節からなっている。問題や節は、それぞれキャリアの成熟を測定するための項目でくられている。しかし、回答段階では回答者にとって、それぞれの間がキャリア成熟におけるどういった内容を測定しているのかが分からない状況となっている。すべての間には、「はい」と「い

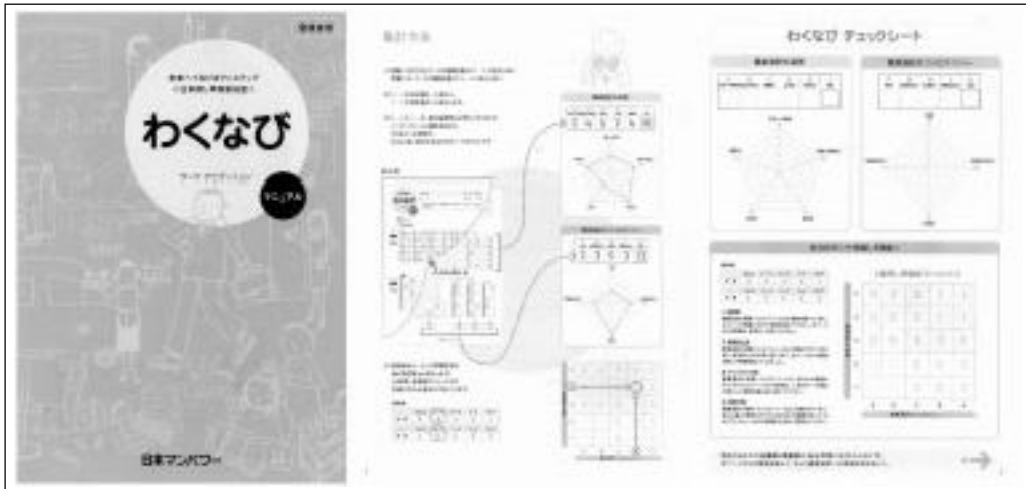


図3 「わくなび」マニュアルの表紙と冊子内の集計シート

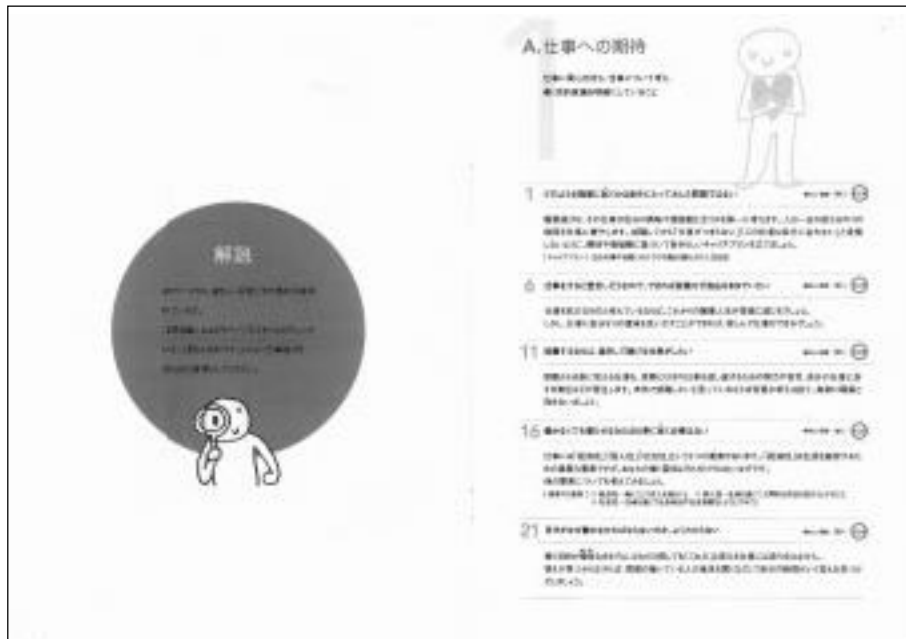


図4 「わくなび」マニュアル冊子内の問題解説例

いえ」, a)~e)、「そう思う」と「思わない」といった選択方式で回答する。「わくなび」を実施する際は、受検者にまず問題集(参照, 図1)と回答用紙(参照, 図2)を配布し、約30分程度の回答時間を設ける。回答終了後受検者にマニュアルを配布し、回答者自身が自身の回答結果とマニュアル内の集計シートを用いてキャリア成熟の診断を行う(参照, 図3)。さらにマニュアルには各問に対する解説が記載されており(参照, 図4)、回答者はその解説を読むことで自身のキャリア成熟向上のヒントを得ることができる。このように回答から集計、診断及び改善策の発見までを、短時間かつ自主的に行うことができるのも、「わくなび」の特徴である。

調査は、国立大学法人山口大学において2006年10月から開設している後期講義「社会と組織：キャリアデザイン」のなかで行った。本研究の調査を行うにあたって、大学1年生のできるだけ早い時期を選定する必要である。よって実施日は開講より間もない2006年11月14日と17日とした。講義「キャリアデザイン」には、1年生から4年生までの学生が受講登録しているが、そのほとんどが1年生である。本調査には講義の受講生すべてに協力してもらったが、分析対象データとしては1年生の値のみを抽出した。表1に抽出した受検者の学部別および男女別人数を示す。人文学部、教育学部、経済学部の学生がほとんどを占めており、文系学生が調査対象となってしまったように思われる。しかし文系学生の大学院への進学率は低く、彼らのほとんどは大学4年間でキャリアの成熟を成し遂げなければならない。こうした観点からすると、分析対象者が文系的学生に偏ったとしても本研究の遂行には支障はきたさないものと思われる。学部の専門性から各学部の男女比は異なるものの、全体をみるとほぼ1対1であった。表2は分析対象者の年齢別全体比を表している。この表を見ると、一般的大学1年生と考

表1 受検者の学部別および男女別人数

	男	女	計
人文学部	5	34	39
教育学部	8	15	23
経済学部	89	66	155
医学部	2	2	4
農学部	3	1	4
合計	107	118	225

注)単位は(人)

表2 受検者の年齢別人数とその全体比

	男	女	計	全体比
18歳	31	36	67	29.8
19歳	66	75	141	62.7
20歳	8	6	14	6.2
21歳	1	1	2	0.9
22歳	1	0	1	0.4

注)男女計の単位は(人)、全体比の単位は(%)

えられる18歳から20歳までがそのほとんどを占めていることがわかる。このことから、分析結果は非常に一般的な大学一年生のキャリア成熟の状態を反映していると考えられる。

3. 大学1年生のキャリアの思考とその対策

表3は「わくなび」における問題1の設問内容とその回答比を表している。また、それぞれの設問に対する望ましい回答も記載した。

各項目の回答比と望ましい回答を比較してみると、望ましくない回答をした者が6割を超えている項目が4つある(番号2、4、24、25)。以下はキャリア成熟的に望ましくないが、大学1年生を代表するキャリア思考である。

- ・世の中の職業に関して、あまり知識がない

表3 問題1の設問内容と回答比

番号	設問内容	はい	いいえ	望ましい回答
1	どのような職業に就くかは自分にとって大した問題ではない	1.3	98.7	いいえ
2	世の中の職業に関して、あまり知識がない	75.1	24.9	いいえ
3	自分で責任を持って職業を選びたい	99.6	0.4	はい
4	やりたいと思っている仕事が本当に自分のやりたい仕事なのか自信が持てない	67.6	32.4	いいえ
5	どんなに時間がかかっても憧れている仕事に就くまでは就職しない	8.0	92.0	いいえ
6	仕事をすると苦勞しそうなので、できれば就職せず自由なままでいたい	7.1	92.9	いいえ
7	自分のやりたい仕事が終わっている	44.9	55.1	はい
8	今のところやりたい仕事ははっきりしないが、そのうち決まるだろう	45.3	54.7	いいえ
9	まわりからさまざまなアドバイスをもらうので、どんな職業を選べばよいのかわからない	31.1	68.9	いいえ
10	職業を決める過程で、ある程度の妥協は必要だ	91.1	8.9	はい
11	就職するならば、楽しんで稼げる仕事がしたい	51.6	48.4	いいえ
12	興味ある職業でも、どこに魅かれるのかをうまく言い表せない	54.7	45.3	いいえ
13	就きたい職業に必要な能力や資格を身につける努力をしている	47.6	52.4	はい
14	どのような仕事に就けばいいかを誰かが教えてくれないかと思う	40.9	59.1	いいえ
15	どうしてもやりたい職業があるので、それ以外の職業のことは調べる必要はない	5.3	94.7	いいえ
16	働かなくても暮らせるならば仕事に就く必要はない	17.8	82.2	いいえ
17	どうやって仕事を選ぶのかわからない	49.8	50.2	いいえ
18	就職について真剣に考えている	57.3	42.7	はい
19	自分の興味に合った仕事には就けないような気がする	41.8	58.2	いいえ
20	場合によっては希望どおりの仕事に就けないこともある	97.8	2.2	はい
21	自分がなぜ働かなければならないのか、よくわからない	6.2	93.8	いいえ
22	いろいろなことに興味があっても仕事を選ぶことができない	32.9	67.1	いいえ
23	早く自分のやりたい仕事を決めて、その仕事に就く準備にとりかかるべきだ	89.3	10.7	はい
24	「いまの自分」と「なりがたいと思う自分」とがかけ離れていて不安だ	69.3	30.7	いいえ
25	職業は一生の問題なので妥協せずに決めることが望ましい	64.4	35.6	いいえ

注) 単位は (%)

- ・ やりたいと思っている仕事が本当に自分のやりたい仕事なのか自信が持てない
- ・ 「いまの自分」と「なりがたいと思う自分」とがかけ離れていて不安だ
- ・ 職業は一生の問題なので妥協せずに決めることが望ましい

世の中のすべての職業を知る必要はない。しかし自身の関心のある職業は十分に調べておくべきである。大学は学生に対し、できるだけ多くの職業を紹介する機会を持つべきである。山口大学の「学内業界・企業研究会」(辻, 2004)に見られるように、近年全国各

大学において学内での企業説明会の実施が盛んである。このような行事は学生にとって、多くの職業を知るという意味で非常に良い機会である。大学はこの行事を充実させるとともに、より多くの学生が参加するよう広報していくべきである。

考えに自信が持てないのは、自分自身または職業についての理解が不十分であることがその原因として予想される。自分自身の理解が不十分な場合には、自己分析が必要である。学生に対して自己分析の具体的方法を教示すべきであろう。また職業についての理解不十

分には上記に示した学内説明会の充実が最も良い手段となると思われる。

将来なりたい自分になるための障害を書き出し、それを解決する方法を立てることで、上記の3番目(番号24)の漠然とした不安から解消されることとなるだろう。ここで大事なことは、「書く」ということと、「解決策を講じる」ということである。学生に対しては「書く」という行為の重要性を教育していくべきである。同時に自身では解決策を思いつかない学生のために、大学はその相談窓口を充実させていく必要があると思われる。

上記の4番目(番号25)の項目は、一見キャリア成熟的に見て、望ましい状況にも捉えられる。しかし時には自分の希望を現実に合わせることも必要である。現実に直面したとき、または希望を変更しなければならないときの不安は非常に大きくなるのが予想される。よって、大学としてはメンター(心の支えとなる存在)を見つけておくことを指導するとともに、心の悩みを打ち明けられるような相談窓口を整えておくべきであろう。

さらに表3を見ると、望ましい回答と望ましくない回答の比がほぼ1対1となる項目が9つある(番号7, 8, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19)。これらの項目に見られる大学1年生の姿に対しても、大学は着目しておくべきである。以下は、多くの学生が持っているキャリア成熟的にみて望ましくない思考である。

- ・自分のやりたい仕事かわからない
- ・今のところやりたい仕事ははっきりしないが、そのうち決まるだろう
- ・就職するならば、楽しんで稼げる仕事がしたい
- ・興味ある仕事でも、どこに魅かれるのかをうまく言い表せない
- ・就きたい職業に必要な能力や資格を身につける努力をしていない
- ・どのような仕事に就けばいいかを誰か教えてくれないかと思う
- ・どうやって仕事を選ぶかわからない
- ・就職について真剣に考えていない
- ・自分の興味に合った仕事には就けないような気がする

それぞれの項目に対しての具体的解決策を考えるのも重要であるが、その前にいずれの項目もネガティブな思考、受身の思考であることに着目すべきである。課外活動やボランティアといった自主的活動を行った学生は、活動への参加以降、何事にも積極的に取り組む傾向にある。能動的な大学生活を送れるような機会の提供、すなわち課外活動支援やボランティア活動支援などを、大学は充実させていくべきであろう。

4. 大学1年生の職業選択の姿勢とその向上策

問題1の回答結果からは「職業選択の姿

表4 職業選択の姿勢における5種類の尺度とその意味

尺度名	意味
仕事への期待	仕事に関心を持ち、仕事について考え、働く目的意識を明確にしていること
興味の明確化	自分が興味を持つ職業分野の性質や特徴を十分に理解し、それを根拠として明確な職業選択をしようとする
積極性	ステップアップに向けて具体的なイメージを持ち、職業選択のための計画および探索に積極的・意欲的に関わろうとする
主体性	自信を持って自分の意志と責任のもとに職業選択をしようとする
現実性	現実との折り合いをつけ、職業選択に関して合理的な見通しを立てようとする

注)「わくなびマニュアル」より引用

勢」を測定することができる。ここでは「職業選択の姿勢」とは職業選択時における態度や意欲を意味する。「わくなび」では「職業選択の姿勢」を5種類の尺度をもって判断する。表4は、「職業選択の姿勢」における5種類の尺度とその意味を示している。

表5は「職業選択の姿勢」における各尺度の取得点数状況と平均点を表している。いずれの尺度も最高値5点で評価される。「仕事への期待」に関しては約8割の学生が4点ないし5点を取得しており、その平均点も4.2と高い。「興味の明確化」に関しては、半数以上の学生の取得点数が1点、2点ないし3点である。また0点であった学生も12.4%と少なくない。結果として平均点は2.3と標準値である3点を下回る結果であった。「積極性」に関しては約半数の学生が3点ないし4点を取得している。平均値も3.5と、標準値である3点を超えた。「主体性」に関しては2点を取得した学生が最も多くて27.2%である。しかし、4点や5点という高得点を取得した学生も3割を超えており、この尺度に関しては2極化の傾向にあることがわかる。平均点としては、標準を下回る2.5点であった。「現実性」に関しては、4点ないし5点を取得した学生が8割以上であり、平均点も4.1と高かった。上記の結果より、大学のキャリア教育において、「興味の明確化」及び「主体性」の向上を念頭に教育方針を構築する必要があることがわかる。

若年層の職業選択時において一番重要な基

準は興味(好きなこと)である。しかし近年の学生には、興味のあることを明確に表現することができない者が少なくない。さらには「自分の興味がわからない」と回答する学生さえいる。いずれにせよ、こうした学生たちは、興味あることを明確にするプロセスと表現方法を知らないということが予想される。興味あることを明確にするプロセスとは、過去および現在における成功体験や夢になった出来事を思い出すことから始める。そしてなぜ成功したのか、なぜ楽しいと感じたのかを考え、さらにその際に工夫したこと努力したことを整理していく。表現方法とは例えば西村(2006)にあるような論理的表現法である。大学のキャリア教育において、自身に起きた過去の出来事を深く掘り下げて振り返る内容、および表現方法を学ぶ内容を組み込むべきである。興味あることを明確にするプロセスを論理的に表現すると、他人だけでなく自身さえも納得できるものとなるだろう。

主体性を持って行動するには、自分に自信を持つことが肝要である。表5に見られる二極化は、本人の自信の有無が表れた結果といえよう。自分に自信を持つため必要なことは、肯定的自己イメージの形成であると一般的にいわれる。大学のキャリア教育の環として自身の特徴や長所を見つける内容を組み込むことが望ましいと思われる。また肯定的自己イメージの形成には指導者や周囲の人からのフィードバックが極めて重要となる。大学としては肯定的自己イメージの形成をサポート

表5 職業選択の姿勢における各尺度の取得点数状況と平均点

尺度名	0点	1点	2点	3点	4点	5点	平均点
仕事への期待	0.0	1.3	4.4	15.6	33.3	45.4	4.2
興味の明確化	12.4	20.4	22.2	22.8	15.1	7.1	2.3
積極性	0.0	1.8	20.0	27.1	32.4	18.7	3.5
主体性	11.1	15.1	27.2	16.4	20.0	10.2	2.5
現実性	0.0	0.4	6.7	8.4	51.6	32.9	4.1

注) 平均点列の以外の単位は(%)

する体制，すなわち学生からの相談窓口を充実，強化していくべきである。

5. 大学1年生の職業選択のコンピテンシーとその向上策

問題2の回答結果からは「職業選択のコンピテンシー」を測定することができる。コンピテンシーとは行動特性・思考特性を意味する。すなわち「職業選択のコンピテンシー」とは、職業選択を行える者に存在する特性や能力を意味する。「わくナビ」では「職業選択のコンピテンシー」を4種類の尺度をもって判断する。表6は、「職業選択のコンピテンシー」における4種類の尺度とその意味を示している。

表7は「職業選択のコンピテンシー」における各尺度の取得点数状況と平均点を表している。いずれの尺度も、「職業選択の姿勢」同様、最高値5点で評価される。「知識」に関しては約7割の学生の取得点数が2点ないし3点であり、その平均点が2.4と標準値である3を下回る結果となった。「目標達成能

力」に関しては、9割近くの学生が4点ないし5点を取得しており、平均点も4.3と高い数値となった。「計画性」、「問題解決能力」とともに、3点ないし4点を取得する学生の割合が7割を超え、平均点はそれぞれ3.6、3.5と標準値である3を超えた。上記の結果より、大学のキャリア教育においては、学生の「知識」の向上を促す教育が必要であることがわかる。

「わくナビ」において知識を評価することを対象とした問は5問だけである。この結果だけで調査対象とした学生の知識不足が証明されたかに関しては疑問が残る。しかし、普段の学生との会話の中から、学生の職業に関する知識不足を感じることは多い。例えば多くの学生は業種と職種の違いがつかない。日本標準産業分類(総務省,2002)や労働省編職業分類(労働省,1999)の説明を行う機会を設けることが、学生の職業に関する知識の向上に役立つであろう。また、近年の学生には新聞を読む者が少ないと聞く。新聞を読む意義を学生に伝えることも、学生の職業に関する知識向上を促進させることになると予

表6 職業選択のコンピテンシーにおける4種類の尺度とその意味

尺度名	意味
知識	職業および職種に関する基本的な知識が備わっているか
目標達成能力	経験と興味にあった、合理的な目標が設定できるか
計画性	キャリアプランの段階・順序を正しく理解しているか
問題解決能力	職業選択における諸問題に対して適切な対処ができるか

注)「わくナビマニュアル」より引用

表7 職業選択のコンピテンシーにおける各尺度の取得点数状況と平均点

尺度名	0点	1点	2点	3点	4点	5点	平均点
知識	2.2	12.0	39.6	32.9	11.6	1.8	2.4
目標達成能力	0.0	0.0	0.4	12.0	44.9	42.7	4.3
計画性	0.0	2.7	8.0	26.2	52.4	10.7	3.6
問題解決能力	0.0	2.2	12.9	34.7	35.6	14.7	3.5

注)平均点列の以外の単位は(%)

想される。さらに、学内における企業説明会の充実も学生の知識向上に重要な役割を果たすと思われる。

6. 職業選択準備度総合評価

「職業選択の姿勢」の合計点の平均値として16.5が得られた。また、「職業選択のコンピテンシー」の合計点の平均値として13.8が得られた。この両結果をもとに「わくナビ」のマニュアルに従い総合評価を行うと、職業選択の準備がすでに整っている「成熟型」に分類される。すなわち、調査対象とした学生は平均的に捉えると、1年生にしてすでにキャリアの成熟がなされている状態である、ということになる。この結果から、極論にはなるが、彼らに対してはそれほどキャリア教育が必要ではないとも言える。近年、大学でのキャリア教育の充実が望まれ、全国各地の大学において様々なキャリア支援、特に就職支援事業がなされている。その中には就職するための様々なテクニックを、学生たちに手取り足取り教授しているものもある。しかしこの結果をみると、そこまでの就職支援は過剰なのかもしれないと考えることもできる。もう一度大学におけるキャリア支援のあり方を見直すべきであることを、この結果は示唆しているように思われる。

7. 総括

「わくナビ」を用いた調査から、大学1年生の望ましくないキャリアの思考が浮き彫りになった。それは、職業に関する知識がないこと、やりたい仕事がないこと、やりたい仕事であるという自信が持てないということ、将来考えている自分と現在の自分との間のギャップに不安を感じているということ、自分のなりたい職業に必ず就かなければならないと思っていることの4点である。また、多くの大学1

年生が、キャリアに関してネガティブかつ受身に考えていることも明らかになった。職業選択の姿勢という観点でまとめると、大学1年生は「興味の明確化」と「主体性」に関してキャリア成熟的に不十分であること、また職業選択のコンピテンシーの観点では、「知識」が十分でないことがわかった。

こうした学生のキャリア成熟的に不十分な点を成長させるように大学は教育・支援していくべきである。大学の運営面としてやるべきことは大きく2点である。一つは、学生からの様々な悩みを受け入れられるような相談窓口を強化・充実させることである。もう一つは、学生の自主性や積極性を促すことを目的として、課外活動やボランティア活動に対する支援業務を充実させることである。また学内行事としては、学生の職業に関する知識が向上するように学内の企業説明会を充実していくことが望ましいであろう。キャリア教育関連講義には、以下の内容を盛り込むことで、学生のキャリア成熟を促すことができると思われる。その内容とは、具体的な自己分析方法、論理的表現方法、メンターとの出会い、すなわち積極的に人と会うことの重要性、産業分類表や職業分類表の提示といった職業の知識である。

一方で「わくナビ」による総合評価から、大学1年生はすでにキャリア成熟を迎えている可能性が見出された。このことから就職のためのテクニックを学生に手取り足取り教授するような支援体制は、むしろ過剰であるかもしれないことが予想される。近年、大学に対してキャリア教育、支援の充実が望まれている。しかし大学は、今一度学生のキャリア成熟に関する姿を見つめなおすと同時に、その支援体制について見直す必要があるように思われる。

(学生支援センター 講師)

謝辞

本研究の調査に際し、山口県若者支援センターより調査対象となる学生数分の「わくなび」を提供していただきました。また、調査の実施前には、同センターのキャリアカウンセラーである上野恵美氏より、「わくなび」の概要説明や活用方法などを調査対象となる学生に対して講演していただきました。ここに深く感謝の意を表します。

【引用文献・参考文献】

株式会社日本マンパワー：若年者向け仕事準備度テスト「ワーク・ナビゲーション(わくなび)」, 2004

株式会社リクルート：R-CAP, 1998

総務省：日本標準産業分類, 2002

辻多聞：大学生の就職活動における学内セミナーの運営に関して—平成15年度山口大学業界・企業研究会の事例に基づいて—, 大学教育, 1, 115-130, 2004

辻多聞：大学一年生の進路希望と職業観, 大学教育, 3, 169-177, 2006

西村克己：論理的な文章の書き方が面白いほど身につく本, 株式会社中経出版, pp158, 2006

平尾元彦：キャリア教育の手法としてもキャリアインタビュー, 大学教育, 2, 85-94, 2005a

平尾元彦：キャリア教育の手法としてもキャリアモデル, 大学教育, 2, 95-104, 2005b

労働省：労働省編職業分類, 1999