

〈論 文〉

〈Paper〉

上武大学キャリアデザインの実践についての考察

A Study of Career Design in Jobu University

白 井 晴 男 ^a

SHIRAI Haruo ^a

富 岡 昭 ^b

TOMIOKA Akira ^b

^{a,b} 上武大学経営情報学部, 〒370-1393 群馬県多野郡新町270-1

^{a,b} Faculty of Management Information Sciences, Jobu University, Shimmachi, Gunma, 370-1393, Japan

受付 2004年10月26日

Received 26 October 2004

抄 録

現在、大学教育においてキャリア教育がカリキュラムに組み込まれつつある。企業においては社員のキャリアデザインが重要な人事施策になっている。また、大学においては学生の職業選択支援や資格取得支援など学生に対するキャリア教育、キャリアデザインの必要性が高まっている。また、社会人では生涯学習としての地域活動のリーダー、蓄積された経験・技能の社会還元の見点からのキャリアデザインの必要性が高まっている。従来の大学教育課程においてキャリア教育は就職講座やインターンシップが中心的なものと捉えられてきた。上武大学では、従来行われてきた就職講座を大幅に改革し、学生の自己実現を支援するキャリア教育として、平成16年度より「キャリアデザイン」科目を導入した。

当研究では、大学教育においてキャリア教育の必要性、国外国内のキャリア教育の現状、企業や大学でのキャリア教育の実践的な取り組み、上武大学で実施した「キャリアデザイン」の考え方と内容、今後のキャリアデザインの課題について考察する。

キーワード：キャリアデザイン；キャリア教育；生涯学習；インターンシップ

Abstract

Recently career education has been actively adapting to its school curriculum at many Japanese colleges and universities because of high needs to help students to get jobs and various qualifications. Whereas for profit seeking organizations, career design for their employees has become important issues in terms of personnel management.

Necessity of career education has been increasing for community leaders as well through life-long learning process and contributing their accumulated experiences and skill to their society. In the past, career education at colleges and universities has done by focusing on the placement services and internship programs. However, at the Jobu University, reforming the past placement related curriculums and introduced the Career Design in regular curriculum to help students to design life-long self realization processes from 2004 or the year of Heisei 16.

In this article, we assert the necessity of career education at college level, and also analyze the present status of career education at other countries and practical application of other colleges and organization. We also put together the way we conducted the career design and its contents, and various problems we faced when we carried out the program of career design at the Jobu University.

Key words and phrases : career design ; career education ; life-long learning process ; internship programs.

上武大学キャリアデザインの取組みについての考察

白 井 晴 男

富 岡 昭

1. はじめに

現在、産業界、学会、官界、地域社会においてキャリアデザインが注目されている。大学教育においてもキャリア教育やキャリアセンターの取組みが活発に行われている。企業は競争力を高めるために人材の育成が重要課題であり、採用面では少数精鋭、即戦力となるキャリア人材を求めており、必然的に新卒学生の採用は減らし、中途採用者である職務経験者や資格保有者を採用する傾向にある。さらに、現在いる従業員のキャリアアップのためのキャリアデザインが重要な人事施策となっている。一方、一般社会ではキャリアを持たない若年労働者、いわゆるフリーターの増加が社会問題化しており、また、大学を卒業し就職しても2～3年の間に3割が退職してしまうという現実がある。キャリアとは日本語で職歴、経歴という意味に捉えられるが、従来の大学教育においてはアカデミックな教育領域が中心で、キャリア形成のための教育課程を体系的にかつ実践的に学生に学ばせるカリキュラムはなかった。進学を希望し大学を選ばなければ誰でも入学できる状況の中で、特に目的を持たないで入学してきた学生に対して、在学中に「働くことの意味」や「職業観」や「自らのキャリア」を学習・思考させ、職業選択を支援するためキャリア形成プログラムが大学教育に必要なになっている。当論文では、海外および国内のキャリア教育の取組み、日本における各教育機関や地域社会での実践的な取り組み事例、上武大学経営情報学部で平成16年度より導入した「キャリアデザイン」の事例を紹介し、キャリア教育のあり方を考察する⁽¹⁾。

2. キャリア教育の海外・国内の現状

(1) アメリカのキャリア・エデュケーション

アメリカにおけるキャリア教育は、1970年以降「キャリア・エデュケーション運動」として展開されてきた。1971年の全米中等学校長会の年次総会で、職業にかかわる教育を「職業教育」と呼ぶのをやめ、「キャリア・エデュケーション」と呼びかえることを提案している。キャリア・エデュケーションの出現してきた社会的背景には、産業構造の転換、職業世界の複雑化、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、従来の伝統的な職業教育に依存した学校教育は、このような状況に対応できずにいた。一方、アカデミックな教科中心の知的教育では青少年の職業世界への移行を準備できず、学校内においては中途退学や校内暴力、学習意欲の低下をきたしていた。キャリア・エデュケーショ

ンが政策的に提唱されたのはこのような背景があった。キャリア・エデュケーションは各種の教育機関や団体の活動や提案を踏まえて法定義上「キャリア・エデュケーションとは、個人が人間の行き方の一部として、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づけることができるように計画された経験の全体である」と規定された⁽²⁾。

(2) 日本のキャリア教育の現状

日本においても1970年代以降、経済の高度成長によって、高等学校への全入時代、大学進学率の飛躍的な向上によって、中学・高校教育においては偏差値による輪切り教育が行われるようになった。そして職業指導では進学指導が中心に行われ、進路指導の一分野として、特定の教員の担当となってしまった。学校内においては偏差値教育のひずみから不登校、校内暴力、いじめ、ひきこもり、などの問題が顕在化してきた。一方、学校外においては社会問題化しているフリーターの増加、また、若年労働者の失業率の問題が発生している。

日本におけるキャリア教育という言葉は1999年の中央教育審議会の答申で使われた。そこでは「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」と定義されている⁽²⁾。

このような背景から文部科学省においてもキャリア教育実践モデル地域指定事業、インタ

(表1) キャリアデザインの事例

法政大学 キャリアデザイン学部	日本初のキャリアデザイン学部の開設で、基本コンセプトは「生涯学習社会の中で自己実現の道を探りつつ、キャリアデザインのプロを目指す」とし、「社会人のキャリアアップ」、「自立した職業人」、「起業家、マネージャー」などを卒業後の“進路”として想定している ⁽³⁾ 。
中央大学 キャリアセンター	従来の就職部を名称変更したもので、学生が自己実現できる進路を選択できるような支援活動をしている。就職支援だけでなく、入学から卒業・就職までを連続して継続的に支援する活動を行っている。その中心がキャリア形成である。総合的なキャリア教育を推進している ⁽⁴⁾ 。
宮城大学	低学年からキャリア開発に力を入れている。 1年次にキャリア入門講座により仕事と人生について考え、2年次以降4年次までキャリア開発のための必須科目としてライフデザイン・キャリアデザインを導入している ⁽⁵⁾ 。
立命館大学	キャリア教育の目標を学生が自らの生き方を主体的に打ち立てる力を養い入学後の四年間に職業観を身に付け、職業に関する知識や技能を習得し自分の個性を理解し進路を選択できる能力を習得できると定め、1年生から系統的キャリア形成プログラムの展開を図っている ⁽⁶⁾ 。
上武大学経営情報学部	平成16年度より3年次対象に「キャリアデザイン」科目を導入した。性格分析・職業特性の認識に基づいて自らのキャリアデザインを作り、在学中の行動プラン（To Doリスト）が作成できるように指導している。
キャリアデザイン学会	平成16年9月設立。「生涯学習社会とキャリアデザイン」、「キャリアに関する学術的な研究」、「生涯学習時代のキャリア発達に関わる研究者と実務家の交流」等の必要性から各分野の枠を越え、共同して新しい学問の形成に参画する。
群馬県教育文化事業団 (生涯学習センター)	群馬県キャリアデザイン支援事業として、自分のキャリア（生き方・働き方）は自分でデザインし、個人・地域人・職業人としての統合的な自己成長・自己実現に向かって、必要な能力の開発・向上を図り行動する生涯学習活動を支援する事業を展開している ⁽⁷⁾ 。

ーンシップの積極的な推進を図っている。大学教育においてもインターンシップは5割以上の大学で導入されている。また、キャリアデザインに関係する学部、学科の設立、キャリアデザイン・キャリア開発などの科目の導入がされてきている。日本におけるキャリア形成に関する教育・研究機関および事業体とその活動内容について代表的な事例を（表1）に示す。

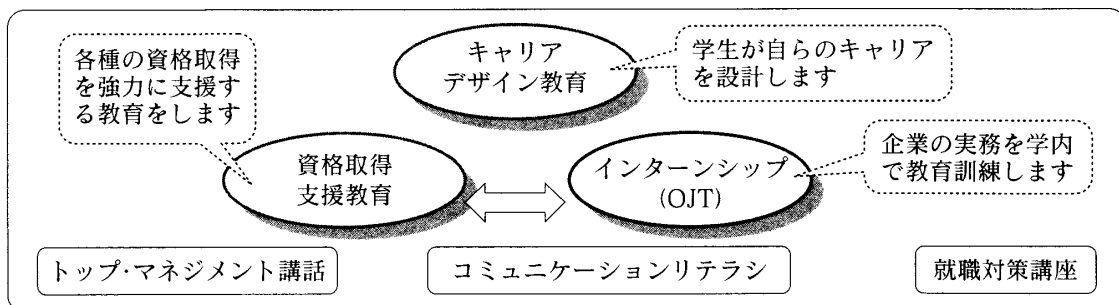
3. 上武大学経営情報学部のキャリア教育について

上武大学におけるキャリア形成教育は、従来から行われている就職ガイダンスと言われる3年次対象の就職講座を含め、1年次では必修科目の「トップ・マネジメント講話」により県内企業のトップ・マネジメントを招いてトップの実体験の話を通して企業およびビジネスマインドを学び、2年次では教養ゼミとして学生10数人の少人数クラスを設け、社会の一般常識、学生生活のすごし方など教員とのふれあいの中で学生が社会人としての教養や常識を身につけることを指導している。また、平成14年度から資格取得支援センターを設立し、IT系講座、簿記会計講座、マーケティング講座を導入し、資格取得のためのキャリア教育を推進している。

平成16年度よりキャリア教育体系化の一貫として「キャリアデザイン」科目を導入した。大学4年生になっても自分の職業や将来を発見できない学生がいる。一方、若年労働者の離職率が高くなっているという現状のなかで、「キャリアデザイン」では、自己の性格と職業特性を認識し、将来の目標と自分の進むべき道を見つけ、そのためにどのような知識、技術、キャリアを身に付けたらよいかを体系的に学び、在学中に自らのキャリアを設計し就職活動に結びつけることを狙いとしている。実際にキャリアを修得するには、体験型のいわゆるハウレンソウく報告・連絡・相談を主体にした短期インターンシップではキャリアの修得や将来の職業を発見することは学生にとってかなり難しい。即戦力としてのキャリアを身に付けるためには、産業界と提携して、OJT（オンザジョブ・トレーニング）センターによるキャリアを修得する仕組みを導入する必要がある。本学部では平成16年10月よりトレーニングを開始した⁽¹⁾。

上武大学経営情報学部のキャリア教育の考え方（図1）とその科目一覧（表2）を以下に示した。

（図1）上武大学経営情報学部のキャリア教育の考え方



(表2) 上武大学経営情報学部におけるキャリア形成に関連した科目および就職講座

科目・講座分野	科目名/講座名	対象学年	単位認定
基礎教養科目	トップ・マネジメント講話・対話ゼミ	1年	認定
	コミュニケーションリテラシ	2年	認定
キャリア形成科目	キャリアデザイン	3年	認定
	インターンシップ(予定)	2・3年	認定(予定)
資格取得対策講座			
<簿記会計系>	日商簿記検定(1級、2級、3級)	1年以上	認定なし(*)
<マーケティング>	販売士(1級、2級、3級)	1年以上	認定なし
<情報処理系>	パソコン検定	1年以上	認定なし
	初級システムアドミニストレータ	1年以上	認定なし(*)
	基本情報技術者	1年以上	認定なし(*)
<英語技能>	TOEIC(470、600、730、860)コース	1年以上	認定なし(*)
キャリア形成講座	企業研究会	3年	認定なし
	就職ガイダンス	1～3年	認定なし
	就職対策講座	1～3年	認定なし
	公務員対策講座	1～3年	認定なし

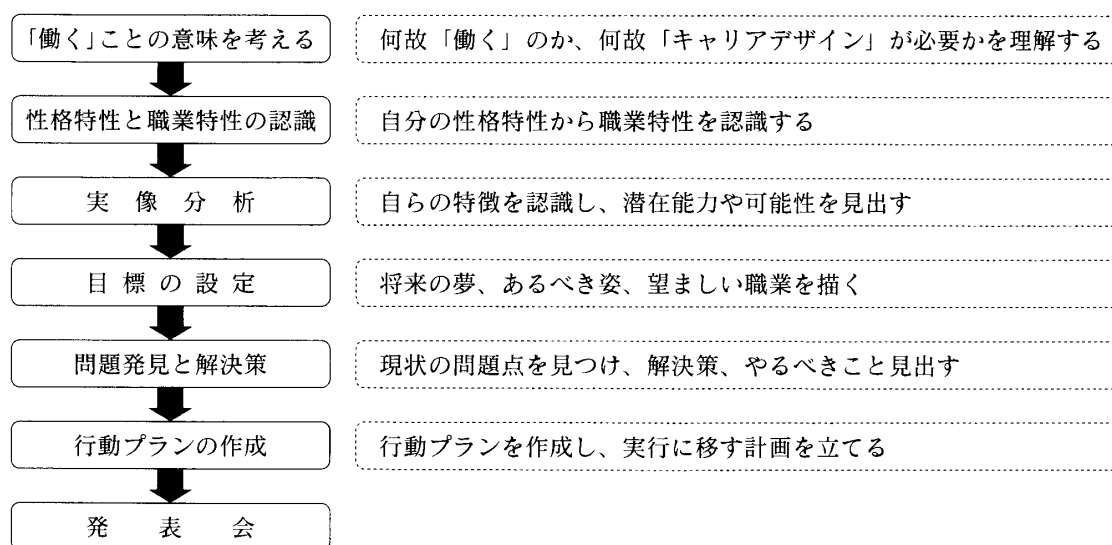
(*) 合格すれば単位として読みかえ可

4. 上武大学のキャリアデザイン科目について

上武大学経営情報学部では、従来行われていた就職ガイダンスを見直し、平成16年4月よりキャリアデザインを正規の教育科目として導入した。大学生という人生の節目において、自らの性格特性から職業特性を認識し、将来の目標を立て、目標を実現するために何をすべきか、自らのキャリアデザインを支援する教育プログラムである。

このキャリアデザインでは在学中にやるべき行動プラン(To Doリスト)を作成し、就職活動を主体的に進めることができることを狙いとしている。キャリアデザイン科目の展開手順を(図2)で示している。

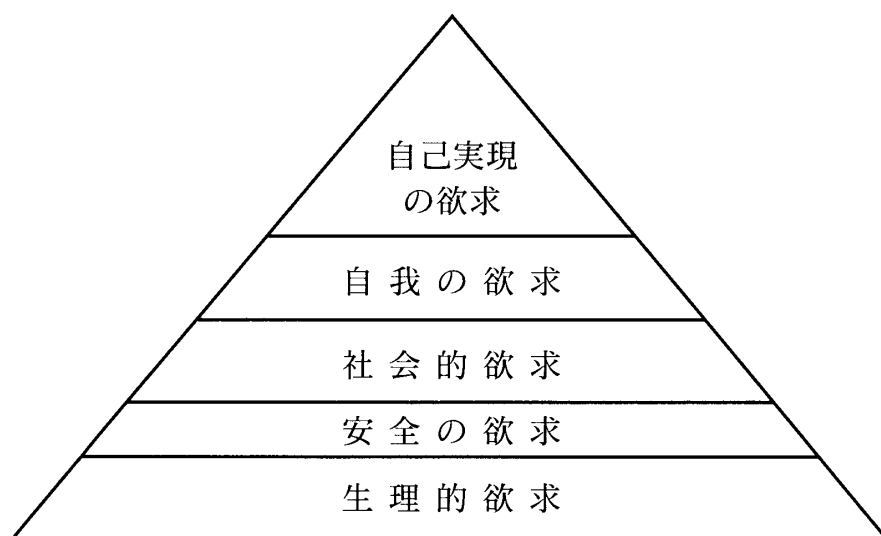
(図2) キャリアデザインの展開手順



(1) 「働く」ことの意味を考える

学生に対し人生において「働く」ことの意味を考えさせる。「働くこと」や「就業」とは自分にとってどのような意味があるのか、マズローの「欲求の5段階説」にたとえて考えさせる⁽⁸⁾。まず、第一段階の「生理的欲求」は動物が本来持っている欲求で、食欲、睡眠、性欲、渇き等生命維持に関する欲求である。これらの欲求を満たすためには働かなければならない。アルバイトでもフリーターでも日雇い労働でもよい。これらの欲求がある程度満たされると、その上位の欲求が惹起される。第二段階は「安全の欲求」である。危険からの回避、脅迫からの回避等の欲求である。生命の健康的保持に対する欲求ともいえる。いくら収入が得られても健康が保持できないか危険な職場や脅迫や極度にストレスを受ける仕事を避けたいという欲求である。第三段階は「社会的欲求」である。あるグループの一員でありたいという欲求である。人間は孤立することを恐れ回避しようとする。できれば愛される一員でありたいと欲する。著名な企業や良きリーダーがいる組織で働きたいという欲求である。第四段階では「自我の欲求」である。他の人から認めてもらい、尊敬してもらいたいという欲求である。他の人より優れていることを認めてもらいたいという欲求である。社内表彰や昇進・昇格、管理者から褒められたり、人から感謝されたりすることの喜びである。第五段階は「自己実現」である。欲求階層の最上位に位置し、他の人との関係ではなく、達成感を得たいという欲求である⁽⁹⁾。自分の仕事やプロジェクトをやって「達成感」や「やりがい」を感じることである。「働く」とは人間の最終的な欲求である「自己実現」を達成する手段であり、終生続くものであることを学生に認識させる。そしてこの「自己実現欲求」を満足させるためには、自分のキャリアを修得することが欠くべからざる要素であること、「キャリアデザイン」が大切であることを認識させる。

(図3) A.H.マズローの欲求階層説



(2) 性格特性と職業特性の認識

キャリアデザインは、学生が自ら自分の性格特性と職業特性を認識することを前提として始まる。上武大学ではテンペラメントソーター（富岡式性格分析シート）を使用して性格特性から職業特性を認識する。テンペラメントソーターとは、カール・ユングにより提唱された性格分類技法（タイポロジー）で、テンペラメント（資質）をソーター（分類）することにより、生まれつき持っている資質を判別することができる⁽¹⁰⁾。しかし、生まれつき持った性格も時間がかかるが変えられるものである。カール・ユングの性格理論は4つの側面で捉え、この4つの側面に分類すべく72の質問項目を用意した。この性格診断のための質問用紙をテンペラメントソーターより分類して、そこから集計したスコアをもとに、4つの性格の基本タイプ（外向性／内向性、感覚性／直感性、論理性／感情性、知覚性／決断性）（表3）に分類し、さらにここから職業特性として16の職業特性群に分類する。分類された職業特性から自己の適性にあった職業（表4）を発見する。

(表3) カール・ユング性格理論の四つの側面

外向性 E (Extrovert)	内向性 I (Introvert)	感覚性 S (Sensing)	直感性 N (Intuitive)
エネルギーが 外に向かう	エネルギーが 中に向かう	現在指向：今を基点に して物事を判断する。 今を大事にする	将来指向：喜びの基点 が将来にある。今より は将来を大事にする
論理性 T (Thinking)	感情性 F (Feeling)	知覚性 P (Perceiving)	決断性 J (Judging)
ロジックを大事にする。 頭で判断する	感覚的（ハート）に物 事を見る。フィーリン グを大事にする	優柔不断（慎重）で物 事が決められない	自分に自信（自信家）を もっていて物事を決 断する

(表4) 性格の基本タイプと職業特性の例

基本タイプ	職業特性	該当職業例
I N F P [個人主義者]	生きる意味をどこまでも追求しようとする。 個人主義的な生き方をする	プログラマー、発明家 (エジソンなど)
I S F P [自由主義者]	自分の気持ちに忠実に生きることに情熱を 注ぐ	芸術家、作家、マッサ ージ師
I N T P [建築家]	何もないところに自分の夢を実現しよう とする	建築家、システムエン ジニア、政治家
I S T P [職人]	自分の仕事（職業）に情熱を燃やし、命を 懸ける	職人、大工、庭師、 左官

(3) 実像分析

自分の実際の姿（実像）を次のような視点で見つめて自己分析を行い、その結果を自己分析シートにまとめる。

- ①学生時代を振り返り、自分の性格・特徴、長所・短所、過去のエピソードなどをあげ、素直に自分の実像を描く。

- ②友達や先生との交流分析を通して、他人を理解し、その結果として自分を理解する。その結果、自己の学習能力、認知能力の向上が期待できる。
- ③自己分析シートに基づいてカウンセラーによるカウンセリングを行い、性格特性と実像のギャップの確認を行う。隠れている能力や特性を引き出す。

(4) 目標の設定

- ①長期的な目標として、将来の夢、やりたい職業、実現したいライフワークについて目標をたてる。
- ②長期的目標を実現するために、短期的な目標として大学生活（1～2年）で実現したいことをあげる。例えばクラブ活動の目標、資格試験へのチャレンジ、グループ作り、地域活動など、比較的短期で実現可能な目標をあげる。また、(5)の問題点の解決策を目標とすることもある。例えば自分の性格が問題で、これを変えたいという目標を設定する場合もある。
- ③目標を実現するプロセスを作成する。
将来目標を実現するための具体的な施策が必要になる。具体的な行動パターンを作成する頭のトレーニングが狙いである。目標を実現するには多くの課題があり、次の問題解決および行動プランの指針になる。

(5) 問題の把握と解決策の策定

目標を実現する上での問題を発見し、問題を引き起こしている原因、すなわち阻害要因を取り除くための解決策を探す。問題を解決するための手段や身に付けるべき知識や技術などが解決策にあたる。ここでは問題点を自責要因（原因自分説）と捉え解決策を作成することがポイントになっている。

(6) 行動プランの作成

ここでは長期目標および短期目標を達成するための行動プランを作成する。行動プランは短期目標が中心になる。学生自身が将来やりたいことや夢をもう一度見つめ直す。目標を実現するプロセスを具体化した行動プランを作成する。一方、問題発見や自己分析から導き出された問題点（原因）を自分原因説として捉え、自ら欠けている部分を補強するための解決策を自分の頭で立案する。目標から展開された行動プランと自分原因説から導き出された解決策のための行動プランをリストアップする。これらに優先順位を付け、優先順位の高いものから行動プラン<To Doリスト>を作成し直す。行動プランは具体的で、すぐ実行可能で、実行期間を短くすることが要点であると指導している。

(7) キャリアデザインの発表会

学生が立案したキャリアデザインを皆の前で公表することにより、自らの将来計画を本当に自分のものとして捉え、行動プランを着実に実行する意識が定着すること、また他人のキャリアデザインを聞くことにより自分のキャリアデザインを見直すこと、を狙いとして発表会を行った。今回は時間的な関係でキャリアデザインの内容から20名の学生を選抜し発表してもらった。発表者は理事長、学長、教員や学生の見守る前で発表することで相当な準備と緊張感があったようであるが、当初作ったキャリアデザインをもう一度見つめ直し、相手にわかりやすくまとめて、それを自分のものにして堂々と発表していた。学生にとって発表することはプレゼンテーション力の訓練にもなり、それを聞く学生にとっても自分のキャリアデザインに役立ち、教育効果があったようである。当日は上毛新聞の取材もあり、後日同紙に発表の様子が掲載されたが、キャリアデザインの教育が社会的な意義として捉えられていた⁽¹¹⁾。

5. キャリアデザイン受講後の学生の反応

キャリアデザイン科目を受講した学生の感想を調査するため最終アンケートを行った。その代表的な質問項目を集計した結果は(表5)の通りである。達成割合とは「よく理解できた」と「理解できた」の合計の割合である。

(表5) アンケート集計表

アンケート項目	達成割合
①「自己分析」は理解できたか	60%
②「目標の設定」は理解できたか	43%
③「行動プランの作成」は理解できたか	51%
④就職活動やキャリア形成に役立つと思うか	74%
⑤「企業研究」は理解できたか	60%
⑥総合的にみて満足したか	41%

(調査数：42)

この結果をみると、①の「自己分析」は6割が達成しているようである。②「目標の設定」や③「行動プランの作成」は学生が日常殆ど考える機会もなく経験もしていないので、ほぼ半数以上が理解するのが難しいと答えている。ただ④の「就職活動やキャリア形成に役立つ」と答えたものが70%以上で、学生にとって就職や将来の職業を考える上でかなりの教育効果があったと思われる。当科目では⑤「企業研究」について講義と演習を3時間行っているの、キャリア形成に「役立った」というのに関連しているのではないだろうか。⑥「総合的に満足した」と答えた割合が41%と低く、当科目が学生にとって初めてで、十分消化できないか難しかったとも思われ、今後の科目改定においては、分かりやすく、かつ実際の分析事例を紹介しながら進める必要があると思われる。

アンケートでは学生の生の声を聞くため感想を文章で記述してもらった。特にキャリア形成に関係する肯定的な感想と否定的な感想を分類すると（表6）の通りである。

（表6）アンケートで記述された学生の感想

<肯定的または積極的な感想>

- ・キャリア形成に必要なことを順序良く学ぶことができた
- ・自分がどんなタイプの人間かがわかった
- ・自分の目標が明確に設定できた
- ・就職活動で目指している職業を実現するようがんばりたい
- ・自分が就職したい企業がみつかりました
- ・受講前は就職の意識があまりなかったが、この講義を受けたおかげで自分の目標、性格、今やるべきことがわかるようになった
- ・会計士になる目標ができ、会計士になるために身に付ける知識が分かって非常に役立った
- ・自分の長所、短所を知り、自分にあった職業につく自信がついた
- ・自己分析により自分の性格や、やりたいことがはっきり意識でき自分を見直すことができた
- ・これをきっかけに、自己分析をさらにして自分を見つめ直し、就職活動を進めたい
- ・To Doリストが詳しく書いてよかった
- ・就職活動の手順やマナーなど就職に必要な知識を知ることができた
- ・就職活動に向けたよい授業だった／自分から進んで就職したい企業の情報を集めたい
- ・働くとは何かを考えさせられた

<否定的又は消極的な感想>

- ・目標を設定するのが難しく、今から何を始めたらよいかわからない
- ・キャリアデザインを受講してもキャリア形成に役立つかわからない
- ・To Doリストで何をしたらいいかわからない

6. キャリアデザインの前提として必要なこと

（1）キャリアカウンセリングの必要性

性格分析においても自分自身がどのようなタイプか、自分の特徴は何か、自分の長所・短所は何か自分自身がわからない学生がいる。今回は交流分析を通して他者から見た自分の性格を明らかにすることが、時間的に不十分であったので、自己の性格を十分分析できなかった学生がいた。またテンペラメントソーター（性格の分類）においてX型（二つの性格の中間に位置する混合タイプ）は自分自身の性格があいまいか、わからない場合である。その結果どんな目標を立てたらよいか、将来何になりたいか、現在抱えている問題は何かが判別できない。このような学生にはカウンセリングを行い、学生が抱えている問題、過去の経験、隠れている特徴や才能を引き出し、これを将来のキャリア形成につなげるコーチングが必要である。

（2）職業指導の必要性

従来の中学・高校時代での進路指導は職業指導ではなく、偏差値による学校選びに視点が置かれているように思われ、これを受けた生徒がそのまま大学に入学してしまうため、大半

の学生は自分の将来の職業を決めかねているようである。この現象は上武大学だけにあてはまるのではなく現代学生の特徴であろう。高度成長時代のように大学を卒業すればどこでも働けるという感覚が残っている。このような状況の中で大学ではキャリア教育としてインターンシップなどのように実務の世界を体験させ、自分の進路（職業）を選択できる環境を提供できるキャリア形成プログラムが必要である。いくらこういう職業があるよと学生に説明しても学生はある一定の狭い範囲で職業を捉える傾向がある。例えば自動車や家電の部品を作っているユニークな企業があってもあまり評価せず、著名なメーカーや商社に関心がいつてしまう。商品企画を志望していたが販売現場に回されたので会社をやめてしまう。商品企画は第一線の販売現場の感覚が必要であることを理解できないからである。結果として狭い範囲で職業を選択してしまう危険性がある。企業の実態を踏まえた職業指導が必要である。

7. 今後の課題と提案

上武大学では今回初めて「キャリアデザイン」科目を導入したが、6章で述べた内容に加えて次のような課題や問題点があり、これらについて考察と提案をする。

(1) 大学教育課程でのカリキュラム上の位置づけ

従来のアカデミックな学問領域とは異なり、キャリア教育は現在の大学教育課程でのカリキュラム体系の中に位置付けができていない。キャリア教育では実践的かつ創造的なカリキュラム内容が必要になるが、それらは学問領域ではないから単位認定はできないという意見もある。従来のアカデミックな学問領域のみの講座では、ユーザ（学生）や社会のニーズにあった教育カリキュラムの提供ができなくなるのではないだろうか。インターンシップも含め学生のキャリア形成を支援する講座領域を早急に確立する必要がある。

(2) 学生の問題意識の弱さ

今回のカリキュラムの特徴は、テンペラメントソーターによる職業特性の認識と、全体的なコースの流れでは問題解決技法の導入である。職業特性の認識についてはある程度達成できたようである。問題解決技法は、筆者らが企業において研修やコンサルタントの経験を生かし、これをやさしく噛み砕いてコースに適用した。企業人は日々の活動で問題意識を持っているが、学生は問題意識が弱く、問題や課題を発見するという態度が養われていない。アンケート結果からも目標の設定や問題解決技法については理解度が十分でなかった。学生の目線に立った問題解決の方法についての指導が必要である。

(3) 産学提携によるOJTを主体とした学内インターンシップの提案

学生が自らのキャリアデザインを作っても、実践の場がなければ机上の空論になってしまう。学生が実践の場でキャリアを身に付けるためにはどのような仕組みが必要であろうか。職業選びにおいてはミスマッチによる若年者の離職の問題があり、職業選びはその業態、企業、経営内容、経営者、職種等を総合的かつ長期的に見る必要があり、そのための支援が必要である。現場で働いている人とのふれあい、職場の雰囲気、必要な知識・技術、ビジネスマインド、企業や業界の将来性を実際の感覚で身に付ける機会としてインターンシップが必要になる。医師、弁護士、教員等の専門職ではインターンシップは必須の科目でありキャリア形成には欠かせない課程である。しかし社会科学系で従来から進めている体験型のインターンシップではキャリアを修得することはできない。学生が企業や職種の本質を知り、実務としてのキャリアを身に付けるためには最低1～3ヶ月の長期インターンシップが必要になる。しかし現在の大学教育課程上では難しい。そこで筆者のゼミが中心になり大学で授業を受けながら学内において産学提携によるOJT（オンザジョブ・トレーニング）を主体とした学内インターンシップを計画している⁽¹⁾。

【引用・参考文献】

- (1)「産・学による人材育成のためのキャリア教育についての考察」 白井晴男、上武大学経営情報学部紀要 第26号, 2003年12月, p135
- (2)「生涯学習とキャリアデザイン」 2003年度 法政大学キャリアデザイン学会紀要, p24
- (3)「変革する大学シリーズーキャリア形成支援」 法政大学 '04-'05
- (4)中央大学キャリアセンター ホームページより
- (5)「大学レポート特集：低学年からのキャリア教育成功事例」 宮城大学 浦川 薫
- (6)「職業選択能力を育てる」 日本経済新聞社 2004.4.10 立命館大学 近森節子
- (7)「第40号生涯学習 ぐんま」 (財)群馬県教育文化事業団群馬生涯学習センター
- (8)「人間性の心理学」 A.Hマズロー、産業能率大学出版部、p89-p101
- (9)「適用業務開発プロジェクトの管理」 日本研修サービス(株)講習会用テキスト
- (10)「組織と人間の行動」 第3版, 富岡昭、白桃書房、1999, p85-p86
- (11)上毛新聞「キャリアデザイン語る」、2004.8.15付