

学生の進路選択とキャリア形成・能力開発

宮崎 牙子

(宇都宮大学教授・キャリア教育センター長)

一 大学から社会への移行に関する課題

近年の急速なキャリア教育へのアプローチは、進路決定や就業をめぐる諸問題に端を発している。その問題には、

①雇用環境の変化による雇用形態等の変化、②偏差値にこだわる進路指導、③精神的・社会的自立の遅れ、人間関係の欠如、④勤労観・職業観の不熟さ、職業人基礎的能力の低下、⑤抱いていたイメージと仕事とのミスマッチ、⑥フリーター、ニート、早期離職者の急増等が挙げられる。

文部科学省等、関係省庁は「若者自立・挑戦プラン」を

推進し、学校現場に「すべての教育活動にキャリア教育の視点を入れる」ことへ方向転換を求めている。しかし、ニートは五二万人、フリーターは二二七万人、早期離職者を合わせて約三〇〇万人という状況である（二〇〇四年版労働経済白書）。

そして、新規学卒者による早期離職の理由は、一年以内では多い順に「仕事が自分に合わない、つまらない。賃金や労働時間等、労働条件がよくない。人間関係がよくない」で、三年以内では「会社に将来性がない。キャリア形成の見込みがない」という（厚生労働省二〇〇三）。

フリーターが職業生活で困っている点は、多い順に「自

分の能力・適性に合う仕事が見つからない。どのような仕事をすればよいのか相談の機会が不十分。自分の能力・適性が分からない」という（労働政策研究研修機構二〇〇一）。

以上から、当事者は必ずしも現状を心地よく感じているわけではなく、何とか能力開発したいと望んでいることが分かる。カウンセリングの視点から見れば、問題のきざしはすでに在学中にあると指摘したい。

二 学生の就職活動における課題

従来は、学生と教員・父母が就職について話し合う機会も少なく、「生き方・進路選択・仕事」等を扱う科目もほとんどなかった。何となく単位を取得し、何となく就職活動を始めても、流れに乗れない学生は進路先未決定のまま卒業していく状況がみられた。ここで、就職活動中の短大二年生によるインタビューの声を抜粋（二〇〇四）する。

(a) 就職活動をして初めて能力不足が分かった。今まで自分としっかり向き合ってこなかったし、私はどういう人間か考えてこなかったことに気がついた。

(b) もっと前から自分について考えればよかった。人物重視といわれるのに筆記試験で落ち、嫌なこともいっぱいあった。でも、就職できたら責任を持って働きたい。

(c) 就職し自立する年齢なのに、やろうとしない自分が恥ずかしい。働いている女性をみると、「やりたい仕事をいつ見つけたの？ 本当に今の仕事をしたかったの？」と聞きたくなる。

(d) 「この仕事がびつたり」といえるほどの自信もないし、就職は厳しいといわれ続けて不安。でも仕事が終わらなくても辞めない。努力すれば必ず実になるはずだから。

(e) フリーターの友人の言葉に流されそうだったが、今までの両親の苦労に気がついて申し訳ないと思い、頑張るって内定を決めた。

このように、就職活動はフリーターになりかねない危うさをほらみながらも自分自身を鍛え、人間として大きく成長する機会になっている。現実には、企業等の試験日程に合わせて就職活動に邁進する学生がいる一方で、自分の能力不足や短所ばかりが気になったり、一度入社試験に失敗

表1 能力開発構造図 (学齢期～成人期)
(2000 改訂2004 宮崎)

考える知性 (IQ)	能力領域	生涯キャリア発達課題
認知 (理解力)	①人としての自覚、ライフスキル	自己・他者理解、受容
記憶 (記憶力)	②学習・仕事への意欲、関心	自己教育力、向上心
集中思考 (論理的思考)	③基礎・専門知識、技術、応用力	アイデンティティの確立
拡散思考 (推理・創造力)	④問題解決能力	生きがい、自己実現
評価 (判断・洞察力)	⑤企画・開発、創造力	進路選択、キャリアプラン
感じる知性 (EQ)	⑥協調性、順応性	生涯学習の継続
喜び、感動、共感、熱意、照れ、悲嘆、怒り、恐れ、不安、驚き等	⑦コミュニケーション能力	ボランティア、社会貢献
行動力、実行力	⑧リーダーシップ	パートナー・シップの確立
	⑨健康管理、運動能力	伝統文化の継承
		健康・体力維持

すると自信を失い、自己肯定感が持てなくなつて身動きできなくなる等、就職活動を断念する学生も現実存在する。また、学力面では優秀でも、表現力や人間関係能力等が未熟な学生もあり、ガイダンスや就職活動の時期を早めるだけでは問題解決できない。

こうした学生には、入学から卒業までの一貫したキャリア教育の組織的な取組が効果的で、家族や教職員たちの温かい励まし、カウンセラーの的確な対処の仕方も大きな鍵となる。つまり、大学入学後の早い時期に、高校までの指示待ち生活から、「自分らしい生き方を自分で選ぶ」へと発想転換することが必要である。

そして、「生き方教育」としてのキャリア教育の中で、学生たちが主体的に能力開発すれば、就職後も自立した若年社員として能力を発揮できるし、職場におけるミスマツチや早期離職の防止に繋がる。そして、進路選択・決定に関わる支援は、将来に繋がる生涯教育の一環として位置づけられるべきであろう。

具体的には、「職業観・勤労観」を醸成し、「生き方」を考える科目を開講し、進路ガイダンスの充実やインターン

シップの単位化の整備が必要である。そして、①教員組織と事務組織との連携を強化し、②学生の当事者意識やモチベーションを高め、③学生の主体的な能力開発の支援を全学的に取り組む必要がある。もちろん、関係者の共通理解とチームワークが必須で、かつ緊急を要する課題である。

三 進路選択に必要な「主体的な能力開発」

(一) 能力開発の構造化

就職後の官公庁・企業等において、どのような能力開発が期待されているのか調査した。質問肢は、「入社一・三・七年目の社員に期待する能力開発。将来伸びる社員か否かの差違」で、課長・三〇歳以上の管理職による記述式回答である(配布一五〇名、回収一〇七名、二〇〇〇)。

調査結果を検証する過程で、能力開発を構造的に捉える必要性を感じ、職業人のための能力開発構造図を二〇〇〇年に作成し、二〇〇四年に改訂した。(表1、表2)

改訂版では、ギルフォード知能構造モデル(一九八二)を基礎理論として、「認知(思考力)、記憶(記憶力)、集

中思考(論理的思考)、拡散思考(推理・創造力)、評価(判断・洞察力)」を、能力の基礎となる「知能」と位置づけた。

次に、ゴールマン(一九九五)が唱えた「こころの知能指数」を「感じる知性(EQ)」と位置づけ、「行動力・実行力」も能力として重要視した。「能力領域」は記述回答を整理して分類した。さらに、生涯にわたり長期的に熟成される「生涯キャリア発達課題」を組み込んで作成した。

(二) 若年社員の能力開発

「入社一年目の社員に期待する能力開発」の回答では、多い順に①社会人・企業人としての自覚(七四・八%)、②基礎的実務能力(三一・八%)、③コミュニケーション能力(二九・〇%)である。

「入社三年目の社員」には①専門知識・技術(四八・六%)、②問題解決能力(三四・六%)、③仕事への意欲、関心、責任感(二七・一%)である。「入社七年目の社員」には、①リーダーシップ(七八・五%)、②企画・開発能力(三五・五%)、③問題解決能力(二九・九%)である。

表2 能力領域モデル

(2000 改訂2004 宮崎)

能力領域	能力領域モデル (評価の観点、行動の記録等)
①人としての自覚、 ライフスキル	* 基本的生活習慣の習得。自己受容・公正・公平。公共心・公德心。使命感。生命尊重・自然愛護。人生観・労働観・職業観・価値観。忍耐力。共感。* 倫理観・道徳観。* 思いやり。 * 責任感。指導を素直に受ける姿勢。セルフコントロール。危機管理。社会・組織と自己との関係認識。人として生きる力等
②学習・仕事への意欲、 関心	* 学習・仕事への主体的・積極的な関わり。* 関心。* 最後までやり抜く意欲。* 実践力。好奇心。動議づけ等
③基礎・専門知識・ 技術、応用力	* 読み書き計算の基礎知識。* 専門的な知識・技術。* 応用力。 * 資格取得。得意分野の深耕。報告・連絡・相談・記録・指示の方法等
④問題解決能力	* 情報収集・分析・活用。* 課題発見・解決能力。* 計画。事象を科学的に分析し、課題を発見し、解決する力。* 的確で敏速な実務処理等
⑤企画・開発、創造力	* 目的に合う企画・立案・提案力。* 創造力。* 斬新な発想・アイデア。* 改革力等
⑥協調性、順応性	* 適応力。* チームワーク。目標の共有化。他人に協力。仲間意識。* 考えや感性の違いを受容。* 自他の欲求のバランス等
⑦コミュニケーション 能力	* 自己表現。意見表明。* 周囲の声を傾聴。プレゼンテーション能力。* 挨拶・言葉遣い等の基本。* 円滑な人間関係。ネットワークの活発化等
⑧リーダーシップ	* 瞬時の状況判断で最適な決断と行動。* 問題解決のためのマネージメント。* 調整能力。* 率先力。指導力等
⑨健康管理、運動能力	* 基本的生活の体力。* 積極的に身体を動かす運動能力。* 瞬発力。持続性。* リズミカルな生活。健康・体力保持等

「将来、伸びる社員か否かの差異」では、①仕事への意欲・関心、責任感(九七・二%)、②社会人・企業人としての自覚(五七・九%)、③コミュニケーション能力(二四・三%)で、勤務年数に応じた段階的な能力開発が期待されており、仕事に対する前向きな意欲や責任感等、精神的な側面が人を突き動かすことを再確認した。

(三) 能力開発に関する学生の意識

能力領域に関する学生の意識について、宇都宮大学の共通教育「人間と社会」の受講生(概ね一年生)一六〇名(男性七七名・女性八三名 二〇〇六)に聞いたところ、性別や学部による特徴がみられた。質問肢は二〇〇四年版能力領域モデルに準拠し、九つの能力領域×四項目＝合計三六項目(表2の*印の項目)について、「達成Ⅱ3、普通Ⅱ2、未達成Ⅱ1」を記入してもらった。

「未達成Ⅱ1」について注目すると、全体で多い順に「資格取得」「専門知識・技術」「改革力」「応用力」「率先力・指導力」である。「資格取得」への未達成は、カリキュラム上で資格取得が重要視されてこなかったし、自ら動く学生が

少ないこともその要因である。しかし、成果主義的な働き方や資格給が優先される昨今、専門科目の履修による有効な資格取得の検討が求められる。また、「改革力」「応用力」「率先力・指導力」の未達成を解決するには、本人の努力はもちろん、授業の中にこれらの能力領域を含んだ学習内容を盛り込む必要性がある。

性別による比較では、男性のほうが女性より「資格取得」「自己表現」「率先力・指導力」「リズムカルな生活」「基本的生活習慣」を未達成と意識している。「資格取得」は、女性のほうが独学で検定に合格したり、受験者数も多い等、積極的に挑戦している。「自己表現」「即戦力・指導力」も、女性のほうが体験できるチャンスを手につかまえて能力開発している様子がうかがえる。これらの領域を達成させるためには、授業の中で意図的に「体験・教育訓練」の機会を増やし、解決に繋げることが必要である。一方で、「運動能力」「瞬発力」等は、男性のほうが女性より達成していると感じている。

能力開発に関する自由記述には二三〇名(八一・三%)が回答した。とくに、未達成の能力領域を何とか開発した

いという抱負が多く、自分の能力開発について冷静に分析し、自覚していることが分かった。今後は、学生が日頃の行動や姿勢、考え方等について見直し、主体的に能力開発をしていくことが重要である。いろいろな人に出会い、ものごとを自分で考え、自分で決定する力をつけることが、主体的な進路選択へと繋がっていく。

支援体制としては、能力開発を望む学生たちへのキャリア教育体系を構築し、「理論と実践の融合」を図ることが今後の課題である。言い換えれば、従来の成績偏重や指示待ちの進路選択ではなく、入学の早い時期から当事者意識をもち、能力開発を的確に実践していけば、適性を生かした進路選択ができるし、就職してからも職業上の自己実現を果たすことに繋がる。つまり、主体的な進路選択のためには「主体的な能力開発」が必要である。

四 宇都宮大学におけるキャリア教育の取組

(一) キャリア教育導入の経緯

本学は、学生数が約五五〇〇名(内大学院生約九七〇名)

(二) 共通教育・キャリア創造科目

二〇〇五年度に開始した共通教育に、新たな授業科目区分として開設したキャリア創造科目として、二〇〇六年度は「キャリアデザイン」「人間と社会」「企画とプレゼンテーション」「インターンシップとボランティア」「ベンチャー起業論」を開講している。

「キャリアデザイン」「人間と社会」では、人数の多少にかかわらず対話式の「顔の見える授業」を心がけ、進路相談と有機的にリンクさせている。具体的には、毎週の授業時に進路相談その他に関する質問・コメント用紙を配布し、授業終了時に回収する。そして、翌週の授業時の冒頭で、それぞれの質問に対して回答する方法である。回答内容は授業の生きた教材になり、学生にとっては心配事や悩みが解消されていく嬉しさがあるようだ。また、教員が紹介する他の学生のコメントを聞くことで、各人の考え方と照らし合わせて、分かち合い学習をしている。

特集・学生の進路選択

「企画とプレゼンテーション」は、創造的・革新的な企画案は教室を飛び出し、大学の審査により助成を受けられる学生プロジェクト支援事業に採択されており、授業と大学

で、国際学部・教育学部・工学部・農学部を包摂する国立大学法人である。二〇〇三年度に就職支援に関わるアンケート調査を、三年・五年・一〇年・一五年・二〇年を経過した卒業生二三四八名に実施したところ、回答者五四〇名(回収率三三%)の八五%が就職支援の改善やキャリア教育の必要性を指摘した。その結果を受けて、「入学後早い時点からの就職支援が必要」という結論が出された。

早速、全学就職支援委員会の中にキャリア教育検討委員会、二〇〇四年度にはキャリア教育専門委員会として、キャリア教育導入に向けて本格的な準備を開始した。

それまでは、学務部就職支援室において就職支援に関わる事業を実施しており、教員も事務部に任せたと認識が大方であったが、「教育的な視点」を導入する必要性を確認し、二〇〇五年二月一日付けで学長直属キャリア教育専任教員を採用し、学内組織のキャリア教育センターを設置した。こうして事務組織と教員組織が一体化した全学の支援体制によりキャリア教育が大きく推進されることになった。

の事業が有機的に連携している。

「インターンシップとボランティア」では、事前研究と実習終了後の発表内容をさらに深めた課題レポートを課し、再度発表会を行っている。実習先には経営者協会のハイパーキャンパスと教員独自のネットワークを活用している。評価は企業・本人・教員による三者評価である。

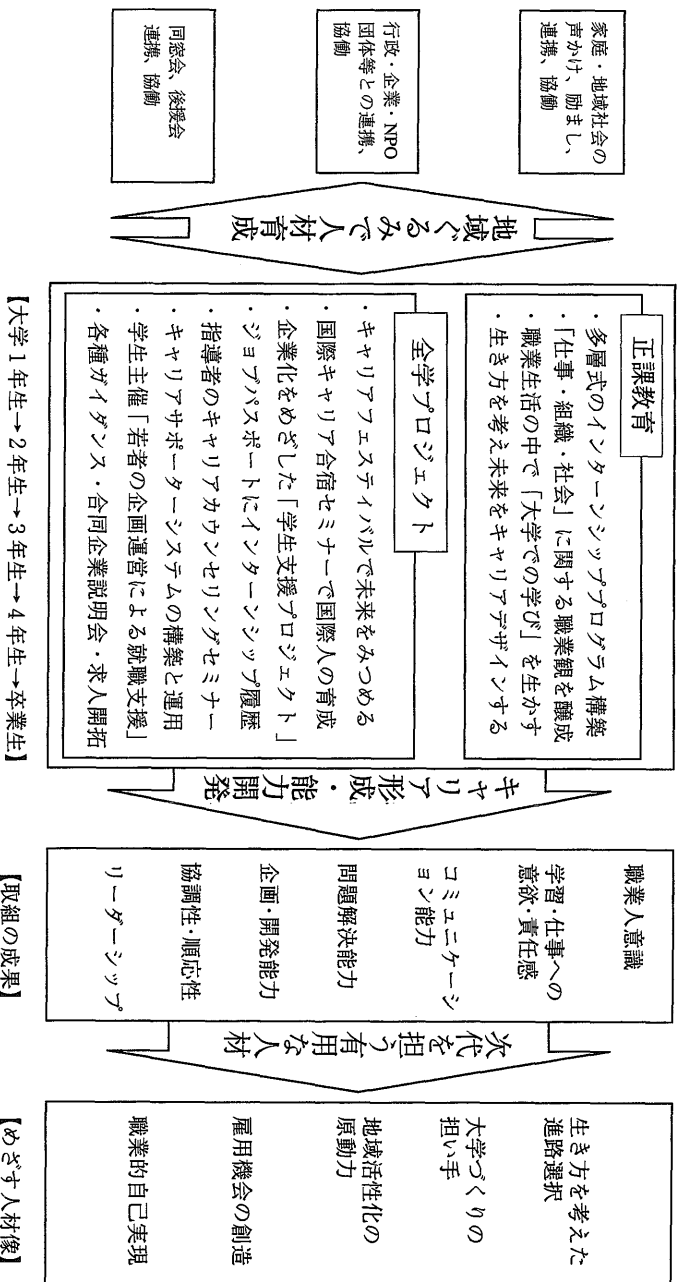
受講生は、「未来のために私は何をすべきかを考え、普段気づかなかった新しい自分に気づいた」「なぜ学ぶかを考える時間がこの授業には充分ある」「人生観が変わった」「毎日が変化していると感じる」等と、多角的で柔軟な思考力、問題解決能力、企画・開発力、書く力等を着実に身につけている。(図)

(三) インターンシップへの取組

学部専門科目ではインターンシップに関する単位を全学ですでに付与し、栃木県経営者協会、商工会議所、教育委員会、企業等との連携・協働には確かな実績がある。

国際学部では国際学インターンシップ、教育学部では教育実践インターンシップ、教育実習等、工学部では附属も

図 宇都宮大学のキャリア教育（概念図）



特集・学生の進路選択

のづくり創成工学センターが毎年二〇〇社を超す受け入れ企業と学生とのマッチングに力を注ぎ、大学院のインターンシップも始めている。農学部では早くからインターンシップを実施し、二〇〇七年度には全学科実習科目をインターンシップ科目に改組する。

共通教育・自由科目では、以前からインターンシップを実務体験活動として位置づけ、学生が実習先を設定し、企業等との手続きは学務部学生支援課で行い、実習後の報告書により審査されて、単位が付与されている。また、前述のように、共通教育・キャリア創造科目「インターンシップとボランティア」を開講している。インターンシップの多層式な取組は本学における独自性であり、今後は希望者が全員実習できることを目指している。

(四) 全学プロジェクトと地域連携

① キャリアフェスティバル

キャリアフェスティバルは学生・保護者・教職員・行政・市民・企業等が一堂に会し、「仕事、社会」について考える重要な機会と位置づけている。企画立案、講師折衝、

進行、報告書作成等をキャリア教育専任教員が担当し、学部教員との協働の下に地域と連携している。(二〇〇五)

② 国際キャリア合宿セミナー

国際貢献に関わる人材育成のために、外務省や国際機関等の現役の専門家を招聘するセミナーで、学外の国際交流団体や学生も実行委員として参画する。(二〇〇四)

③ 学生プロジェクト支援事業

学生・院生オリジナルの企画による企業化に向けた独創的・革新的な実践研究に対し、審査の上で助成する。ピアリング、中間発表もあり、最終発表会では学長表彰もあり、広く地域社会にも広報している。(二〇〇五)

④ キャリアプランニングオリエンテーション

年度初めの新入生向けオリエンテーションを二年生にも実施し、今後は全学年実施を目指している。(二〇〇六)

⑤ ジョブパスポートの導入

国策のジョブパスポート事業を導入し、三年生全員に配布した。インターンシップやボランティア歴等を記録し、自己理解や進路選択へ指向している。(二〇〇六)

⑥進路相談・キャリアアカウンティング

キャリア教育専任教員とキャリアアドバイザーによる週四日の予約制進路相談を実施している。また、「ジョブカフェエト宇都宮大学（栃木県主催）」を構内に設置して、栃木県派遣カウンセラーによる進路相談を実施している。（二〇〇六）

⑦キャリアアカウンティングセミナー

大学教職員と高校進路指導担当者向けの二日間のセミナーを実施し、適性検査の体験と分析、カウンセリング技法を習得し、指導者の質的向上を図っている。（二〇〇六）

⑧キャリアアポーターのシステム

学生ボランティア「キャリアアポーター」を組織して学生支援課直属とし、学生と教職員と協働して大学行事を企画・運営するシステムが軌道に乗っている。（二〇〇六）

⑨キャリアアポーターによるキャリアタイム

就職に関わるイベント等の案内について学生食堂にて館内放送をして全学に周知している。（二〇〇六）

⑩キャリアアポーターの就職支援セミナー

栃木県若年者地域連携事業「若者の企画立案による就職

支援事業」に応募し、キャリアアポーターによるセミナー

「キャリアデザイン二〇〇六」を開催した。（二〇〇六）

⑪学部主催事業への協力

学部要請に基づき専任教員として協力する。たとえば、教育学部大学院「キャリア教育特論」、学部「教師入門セミナー」等を担当し、就活手帳やジョブパスポート説明会、FD研修会等への協力である。

以上のように、全学で取り組んでいる四年一貫キャリア教育を通して学生の当事者意識を醸成し、教職員と協働する「元気な大学づくり」や地域活性化や国際化の原動力になることをめざしている。

そして、キャリア教育の本格的な取組から二年目を迎えた時点で、卒業時の進路先未決定者が半減した。また、大学生生活の過ごし方や将来の生き方・職業について考える機会が増えて、受け身の姿勢から積極的なものごとに取り組む姿勢へと、プラスの意識改革が進行している。今後も、心をこめて支援していきたい。