

## キャリア科目を再考する

～正課としての意義とあり方～

浦坂 純子

(同志社大学助教授)

### 一 はじめに…問題意識

#### 特集・学生の進路選択

厚生労働省の調べでは、二〇〇六年三月卒業の大学生の就職内定率は九五・三％に達し、前年同期比一・八ポイント増の過去最高水準であった。また、同時期にリクルートが実施した大卒求人倍率調査では、二〇〇七年三月卒業予定の大学生・大学院生に対する民間企業の求人数が前年比一八・一％増の八二万五〇〇〇人となり、バブル期の一九九一年卒業に次ぐ値であったことが明らかにされている。景気回復に加えて、いわゆる二〇〇七年問題として注目される団塊世代の定年退職を見越したためか、超氷河期と言われ続けた新卒労働市場にも活気が戻りつつあることは確

かなようである。

とはいえ、この間の就職戦線の厳しさが、学生に社会人になることへの漠然とした不安を植え付けると同時に、大側も「出口での評価」を少しでも高めるべく、生き残りをかけて「就職支援」を迫られたことは論を待たない。労働政策研究・研修機構が二〇〇五年に全国の四年制大学六一七校の就職部・キャリアセンターを対象に実施した調査によると①、まず就職部・キャリアセンターが「ない」という大学がないという事実が改めて驚く。また、その活動内容も多岐にわたっており、筆者が在学中だった九〇年代初め、母校の公立大学には就職部など当たり前のようになく、学部事務室の片隅に閲覧用の就職資料が雑然と積み上げられていただけであったことを考えると、もはや隔世の

感がある。

同調査はまた、就職活動・キャリア形成支援の活動が概ね大学職員を中心に実施されていることを示しており、特に文科系の大学教員が、就職についてゼミ生の愚痴の聞き役以上の主体的な関わりをしているとは到底思えないという日常感覚と合致している。その中でも、実施者が大学教員である比率が最も高かったのが「キャリア形成支援のための講義」であり、次いで「インターシシップなど企業での実習」であった（以下これらをキャリア科目と称する）。前者は七五％、後者は八五％の大学で実施されており、既に一般的に浸透していると見なせる取組である<sup>②</sup>。

言うまでもなく、これらの取組の多くは「正課として単位が認定される」という点で他の活動と一線を画する。だからこそ、大学教員が手がけるわけであり、就職の「面倒見」に終始するだけではなく、当然単位認定に値する教育的内容が求められるはずであるが、その辺りの検証が疎かになっている現状はないだろうか。例えばインターシシップは、その「体験」の効果が様々に叫ばれているものの<sup>③</sup>、実際に参加する学生は決して多くない<sup>④</sup>。ごく一部の意識の高い学生がその機会を享受しているに過ぎず、参加しようと思わないどころか、そのような機会の存在さえ知らな

い学生にこそ問題があるという指摘はもつともである。だからといって、参加のインセンティブを高めることだけを目的に単位を認定しているようでは、あまりにも節操がなく、志が低いというものではないか。

いずれにせよ、立派な大人である「はず」の学生に対して、本来であれば自身で道を切り開いて然るべき学生に対して、大学側がどこまで進路選択の面倒を見なければならぬのかという議論は一方で残されているが、程度差はあれ純粋な「面倒見」の部分がやはり必要であろうことは認識した上で<sup>⑤</sup>、それとは別に、正課としてキャリア科目が提供されることの意義とあり方を、一度立ち止まって考察してみる必要があるように思う。手法としては、筆者が関わった同志社大学における実例から学びたい。全てが意図された上でのことではないが、結果的に示唆に富むカリキュラムが構築されていると随所で実感できるからだ。

## 二 同志社大学におけるキャリア科目の事例

本学において、明確にキャリア科目として今年度開講されているのは、「キャリア開発と学生生活」「企業社会とキャリア開発」「学生生活から考えるキャリア形成」「キャリア

形成とインターシシップ」の四科目である。そのうち「企業社会とキャリア開発」「学生生活から考えるキャリア形成」の二科目は、夏期に集中講義として広く提供される大学コンソーシアム京都の単位互換科目である<sup>⑥</sup>。そのため、本学の学生だけが学期中に通常の形で受講できるのは、二年生以上対象の「キャリア開発と学生生活」、三年生対象の「キャリア形成とインターシシップ」の二科目のみとなる。

この程度では、他大学と比較すると恐らくお粗末な状況だろうが、口幅つたい言い方をお許しただけならば、充実させる必要に迫られていなかったということでもある。本学の就職内定率は一貫して九割を超えており、厳しい環境下でも、基本的には学生自身の努力によって結果を出してきたところがあるからだ。ただ、少数であったとしても、学生がそれを求めたときに受け皿が全くないというのは心許ない。後述するが、これら二科目の受講者数も年々増加傾向にあり、キャリア科目に対する需要の発生、拡大は、今後は織り込み済みにせざるを得ないだろう。以下、これら二科目のカリキュラムを紹介し、特に筆者が担当教員でもある「キャリア形成とインターシシップ」について、その教育的内容を吟味したい。

(一) 二年生以上対象「キャリア開発と学生生活」  
「キャリア開発と学生生活」は、二〇〇二年度に新設され、今年度で五年目を迎える一セメスター（二単位）科目である。当初、履修学年を一年生からにしていたこともあり、二〇〇四年度には受講者数が六〇〇人以上にまで膨れ上がったため、昨年度より二年生以上に制限したところ、一〇〇〜二〇〇人程度に落ち着いた。キャリアセンターの全面的なバックアップのもと専任教員二人と嘱託講師一人で運営されている（表一）。

この科目の目的は、受講者が職業に基づく人生設計に向き合う端緒として、様々な啓発情報と論点を提示することにある。主な論点は、シラバスにあるように、働くことの意味やキャリア開発の必要性に始まり、社会、企業、仕事を取り巻く環境の変化、雇用の現状やIT化などに起因する就業形態の多様化、それに伴う家族のあり方やジェンダー、男女共同参画社会、ボランティアと仕事の関わりなどであり、これらの問題の本質を理解した上で、学生生活の延長線上に自らのキャリア開発の一環としての職業を意識させることを目指している。子ども頃からよく尋ねられたであろう「大きくなったらなりたいもの」を、ここで改めて、より現実的な形で思い起こさせる過程であると表現

できるかもしれない。したがってこの科目は、多彩なゲスト講師が招聘されることに特徴があり、現場に立脚した講義がほぼ半数を占めている。これらの母体となった取組が、一九九九年から

表1 2006年度「キャリア開発と学生生活」シラバス

第1講	はじめに：今なぜ仕事と生き方を考えなくてはならないか
第2講	キャリアとは何か—ライフスタイルと仕事—
第3講	男女協働とキャリア
第4講	社会・企業・仕事の変化 (ゲスト講師)
第5講	企業の求める人材 (ゲスト講師)
第6講	労働市場と若者—フリーター、ニート (ゲスト講師)
第7講	市民生活と職業
第8講	新時代のキャリア開発—起業精神 (ゲスト講師)
第9講	ライフプランと生涯学習 (ゲスト講師)
第10講	家族・ジェンダーと仕事
第11講	社会のために、自分のために—NPO、NGO、公共企業で働く (ゲスト講師)
第12講	課外経験から学ぶ—インターンシップ、ボランティア (ゲスト講師)
第13講	おわりに：これから大学で何を学ぶか

キャリアセンターが独自に実施していた一・二年生向けキャリア支援セミナーである。二〇〇一年度までは、一回九〇分のセミナーを年六回ほど実施しており、卒業生を中心に行政や国際機関、公共団体、あるいはマスメディアや金融などの分野で活躍されている実務家に、「働く」ことの意味の広がりや具現化に寄与するような話題を展開していただいた。

二〇〇二年度以降は、これらのセミナーを「キャリア開発と学生生活」が吸収する形となり、仕事紹介の目先を変え、一方で、より学術的な見方を涵養する内容への移行を図っている。講義の進行も、担当教員による論点提示と関連する実務家の出講とを組み合わせて、多面的な理解を助ける配慮がなされているが、実務家だけでなく研究者もゲスト講師に織り交ぜられるようになり、担当教員だけでは手薄な専門分野についても、最新かつ的確な指導が担保されるようになった。

(二) 三年生対象「キャリア形成とインターンシップ」  
「キャリア形成とインターンシップ」は、「キャリア形成と学生生活」から一年遅れの二〇〇三年度に新設され、今年度で四年目を迎える一セメスター(二単位)科目であ

る。履修学年は三年生であり、受講者数は当初の一〇〇人弱から漸増して、今年度は一五〇人に達した。やはりキャリアセンターの全面的なバックアップのもと専任教員三人で運営されている。筆者もそのうちの一人であり、後述する事前講座(第三講)を担当している(表2)。

この科目は、三年生の夏期休暇期間に二週間程度、企業などで就業実習することにより、(一)大学で学んだ社会の諸課題とそれらの解決に向けての考え方、専門知識・理論との統合を図ること、(二)大学内外においてより高い学習意欲を喚起すること、(三)学生が自ら将来の仕事やキャリアについて考える際、より深い就業意識の形成に資すること、を目的とし、シラバスにあるように、実習前に九コマの事前講座、実習後に四コマの事後講座が設定されている。実社会を「見る」という体験が強烈であるがゆえに、それだけで達成感を得てしまいがちな学生に対して、日常の学びと結び付け、さらなる深化と発展へ導く役割を担うのがこれらの講座である。では、どのような教育効果が見込まれるのか、①書く、②聞く・話す・協力する、という二つの観点から詳述したい。

①書く

この科目は、受講者が全学部を横断しているため、事

表2 2006年度「キャリア形成とインターンシップ」シラバス

第1講	社会状況・企業環境の見方
第2講	これからの公共セクター・市民セクターの役割
第3講	これからの企業と働き方
第4講	スキルアップ研修①
第5講	スキルアップ研修②
第6講	企業から見たインターンシップ①
第7講	企業から見たインターンシップ②
第8講	インターンシップと就職活動①
第9講	インターンシップと就職活動②
第10講	実習の振り返りと自己分析①
第11講	実習の振り返りと自己分析②
第12講	経験の共有化①
第13講	経験の共有化②

前・事後講座は二コマ連続で夜間に行われる。冗長ではあるが、各講座終了後に必ず課されるレポートの内容を全て挙げてみた(表3)。受講者は、毎回毎回実によく書くことを「書かされている」ことがお分かりいただけるかと思う。通常の講座アンケートは、講座の合間や講座後のわずかな時間で記入させるため、分量もA4版一枚程度であり、複雑な課題が提示されているわけではない。その分、短時間

【第8・9講】講座アンケート（A4版1枚）

1. 本日の講義について、満足度はズバリ何点？
2. インターンシップで実行する10項目（目標）を記述してください。
3. これまでの事前講習を振り返ってのご感想／コメントなどを記入して下さい。
4. その他、どんなことでも結構です。ご感想／コメントをご記入下さい。

インターンシップ事前レポート（A4版2枚：約4000字）

1. 実習先の業界・業務内容等について、自ら調査を行い記述しなさい。例えば、実習先の業界は、どのような社会的な役割を果たしているのか、過去の成長・発展の経緯はどうか、今後の課題は何か、当業界で実習先企業はどのような位置にあるのか、その企業の強さ・弱さは何か、などを考えなさい。また、そこでの業務内容に特徴的なことがあれば、そのことも明らかにしなさい。
2. 実習先に応募した理由について記述しなさい。
3. 実習先において経験してみたい業務内容について、その理由を考えながら記述しなさい。業務内容は、一般には営業・企画・総務・経理等をさしますが、業種・業態によって多様です。実習先にそって考えなさい。

【第10・11講】講座アンケート（A4版1枚）

1. 本日の講義について、満足度はズバリ何点？
2. これから取り組むアクションを記述して下さい。（継続中のものを含む）：5項目
3. グループメンバーから指摘を受けた点を記述して下さい。：5項目
4. これから先、どのような情報／支援があれば嬉しいですか？
5. その他、どんなことでも結構です。ご感想／コメントをご記入下さい。

インターンシップ体験記（A4版2枚：実習内容以外で約2000字）

1. 実習内容（1日ごとに記録）
2. 実習目的
3. 実習の結果得たもの
4. 実習経験を今後どのように活かすか
5. 実習の感想

【第12・13講】講座アンケート（A4版2枚）

1. あなたのインターンシップの目的についてお聞かせ下さい。  
該当するもの全てに○をつけて下さい。：8項目から選択
2. あなたのインターンシップの成果についてお聞かせ下さい。  
該当するもの全てに○をつけて下さい。：8項目から選択
3. 今回のインターンシップ一連のプログラム（事前講座、事後講座、レポート等）に対する感想、意見、提案等をご自由に記入して下さい。

表3 講座アンケートおよびレポートの内容

【第1講】講座アンケート（A4版1枚）

1. 本日の内容について、理解度はズバリ何点？
2. 講師の説明内容はいかがでしたか？（話すスピード・声の大きさ・言葉遣い等）  
：5段階評価＋具体的に
3. 研修内容はいかがでしたか？（進行方法・ボリューム・内容そのもの・説明資料等）  
：5段階評価＋具体的に
4. 一番興味・関心を持った部分は何でしたか？（気づいたこと・再認識したこと）
5. 本日の研修を受けて、これからどんな行動をとろうと考えますか？  
（次回の研修までに実行すること）
6. これから先、どのような情報が欲しいですか？
7. その他、どんなことでも結構です。ご感想／コメントをご記入頂ければ幸いです。

【第2・3講】講座アンケート（A4版1枚）

- （「これからの公共セクター・市民セクターの役割」「これからの企業と働き方」についてそれぞれ）
1. 一番興味・関心を持った部分は何でしたか？
  2. その他、感想／コメント

【第4・5講】講座アンケート（A4版1枚）

1. あなたのビジネスマナーはズバリ何点？（受講後）
2. 講師の説明内容はいかがでしたか？（話すスピード・声の大きさ・言葉遣い等）  
：5段階評価＋具体的に
3. 研修内容はいかがでしたか？（進行方法・ボリューム・内容そのもの・説明資料等）  
：5段階評価＋具体的に
4. ビジネスマナー上、あなたが不足しているのは何ですか？（気づいたこと・再認識したこと）
5. どうやって不足分を埋めていこうと考えますか？  
（次回の研修までに実行することをできるだけ具体的に）
6. これから先、どのような情報が欲しいですか？
7. その他、どんなことでも結構です。ご感想／コメントをご記入頂ければ幸いです。

【第6・7講】講座アンケート（A4版1枚）

1. 本日の講義について、満足度はズバリ何点？
2. 聴講した企業にチェックを入れて、（ ）内に満足度を記入して下さい。：9企業
3. 企業の方のお話の中でどんな点が参考になりましたか？ どんな点が印象に残っていますか？
4. これから始まるインターンシップの中で、どんな点に注力していこうと考えましたか？
5. その他、何でも結構です。ご感想／コメントをご記入下さい。

に要点をまとめて書く能力が強く要求される。また、複雑ではないものの、それなりに具体的な記述が求められるため、一八〇分間の講座内容の重要度を見分け、課題に即した部分を過不足なく把握する必要も生じる。

一方、インターンシップ事前レポートおよび体験記は、持ち帰った作成であるため分量も多く、課題も一筋縄ではいかない。実習先の下調べをすることも、実習中の詳細な記録を残すにしても、相当な時間と労力を要する。再度驚くのが、受講者はこれらのレポート作成を全く疎かにすることなく、紙面を埋める努力に怠りないという点である。講座アンケートであっても、出席の証拠となるだけでよしとする殴り書きや、白紙の部分が目立つようなものはまず見当たらない。作成に対する非常に丁寧な姿勢が感じられる。

これらのレポートは、キャリアセンター職員の手で複写され、担当教員に配布される。我々は目を通すだけでコメントなどはしていないが、それでも事前講座開始時の記述とインターンシップ体験記とは、自身の充実ぶりに格段の差がある。もちろん、実習そのものから得た情報量が豊かで、書く内容に事欠かないという事情もあるだろうが、それでも回を重ねるごとに「書きなれてきた」様子がうか

がえる。書くことを通じて自身の考えが明確になる過程を経験し、さらに書くことを通じて自身の考えを明確にする要領を身につけていったということだろう。

つまりこれらのレポートは、我々にとっては講義評価でもあり、貴重な情報源でもあり、書かれた内容にまず注目するわけだが、受講者にとっては「真面目に書き続ける」ことが要諦であり、そこに教育効果が見出されるのではない。このような鍛錬の積み重ねが、エントリーシートは言うまでもなく、論文などを執筆する際にも功を奏することとは想像に難くない。就職活動中、セミナー会場などでいきなり書くことを要求される場面に直面すれば、なおさら威力を発揮するに違いない。

### ②聞く・話す・協力する

事前・事後講座では、適宜グループワークが取り入れられているが、その中でも白眉は第二・三講の経験の共有化①②、すなわちインターンシップ報告会である。受講者が約一五人ずつ一〇班に分かれて、各自の「インターンシップ体験記」を基に討論する。司会進行は、前年度受講した四年生がボランティアで招集され、各班に二〜三人ずつ参加して務めることになっている。

我々は、一班につき三〇分程度をかけて見学するのだが、は二の次でいいのかもしれない。むしろ、沈黙が支配する討論の場で、周囲の出方をうかがうことに終始するのではなく、真摯な発言が飛び交う中で、自身の位置取りに苦慮してあがくほうが、よほどの教育効果が望めるだろうということである。

さらに付け加えるならば、例年多くの四年生が、進んでボランティアを引き受けることの意義である。そこには示唆的な動機も多少あるのかもしれないが、自分達も先輩に導かれ、就職活動を乗り越えたからこそ、今度は自分達と先輩の力になりたいという利他的な気持ちの発露と素直にとらえたいものである。報告会終了後、メールアドレスを交換する光景は微笑ましいが、よく言われる転職のみならず、仕事の遂行そのものにおいても人的つながりが鍵となることは周知の事実であり、受講者は、既にその次元にまで参入する段階に到達していることの象徴のように思えた。

### 三 おわりに

本稿では、本学が設置するキャリア科目のうち、特に「キャリア形成とインターンシップ」のカリキュラムを精査することを通じて、その正課としての意義とあり方を再

まず毎年感心するのは四年生と三年生の振舞い方の差である。四年生には、就職活動をやり終えた自信も相俟って一日の長があり、隔々にまで気を配って討論を進行させていく。例えば、ありあわせの紙で名札を作らせたり、報告やコメントの方法や順番を工夫したり、時間配分を意識しながら自身の経験を示して話をつなげたり、問いかけてみたりと枚挙に遑がない。

かたや三年生も、多少ぎこちなさはあるものの、積極的に参加しようとする意欲は十分に感じられる。もちろん普段ゼミなどでも「討論にしたい」場面は多々あるわけだが、全員がこれほど熱心に、お互いに協力し合いながら活発に意見を交わす、すなわち討論がそれなりに「成立する」場面にはなかなかお目にかかれない。そうさせる要因として、恐らく事前講座でのグループワークや、時間を同じくして、あるいは時間を超えていたとしても、同じ実習という体験を経たことによる共有感が大きいのではないか。

かつてない濃密な討論の場に身を置くことは、自ずとそこでの振舞い方を学ぶことにつながる。場の雰囲気や流れを敏感に察知して、自身の考えをどのように話し、他人の考えをどのように聞くのが効果的か、それぞれに感じるところはあっただろう。レポートと同様、ここでも話の内容

考することを試みた。ここで指摘した教育効果は、日常提供される専門科目の中でも、その専門内容に関係なく涵養されるはずのものである。問題を設定し、先行研究を下調べしてから自身の課題に取り組み、その結果を論文にまとめて周囲と理解を深めるといふ一連の過程の実効性を、いかに高めるかということに他ならないからだ。

しかし、結論めいたことを言えば、その場がインターンシップであつてもいいはずである。さらに、インターンシップには、当然のことながら純粹な「就職支援」の効果も副次的に発生する。これは、邪魔になるものではなく、正課だからといって否定されるものでもない。むしろ自身の将来に直結するだけに、専門科目より高い教育効果が得られる側面があることは、これまで述べてきた通りである。ただし、繰り返しになるが、現状ではそもそも意識の高い学生のみが受講しているという偏りもたらず影響は決して無視できるものではなく、その点は差し引いて考えなければならぬ。

もとより、一層客観的な分析を論拠とすべきであることは自覚している。手元に蓄積された受講者のレポートは、そういう意味では貴重な研究資料でもあり、テキスト分析などの手法を適用して定量的に検証することも興味深いだ

ろう。今後の課題として挙げ、本稿を締め括りたい。

### 〔注〕

- (1) 労働政策研究・研修機構「二〇〇六」、「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」、JILPT調査シリーズ、No.17。
- (2) 文部科学省が実施した平成一六年度インターンシップ実施状況調査によると、大学における平成一六年度の実施状況は五九・〇％、平成一七年度以降の実施予定は六六・二％であった。
- (3) 現在の大学生の採用選考で評価されている点として、回答者の約半数が職場（工場）実習やインターンシップの経験を肯定的にとらえている（労働政策研究・研修機構「二〇〇六」）。
- (4) 学生の利用率の平均は、文科系で一・五割にとどまっている（労働政策研究・研修機構「二〇〇六」）。
- (5) ほぼ全回答者が、大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要であると指摘している（労働政策研究・研修機構「二〇〇六」）。
- (6) 大学コンソーシアム京都 (<http://www.consortium.or.jp/>)
- (7) この段階で、延べ二〇〇人前後の参加があった。
- (8) インターンシップのプログラム自体は、キャリアセンター主導で二〇〇一年から提供されている。
- (9) 最終的に実習が確定した受講者数である。希望する実習先への派遣が決まらず、登録を削除した者が、今年度は一〇〇人程度存在する。また同一科目名で、大学コンソーシアム京都が全面的にバックアップする別クラスも設置されており、そちらの受講者数は五〇人前後となっている。