

高等専門学校における職業指導の実践

奥本 良博

(阿南工業高等専門学校 機械工学科 准教授 キャリア支援室副室長)

一 現代GPP申請に至るまでの経緯

阿南工業高等専門学校（以下、阿南高専と略す）は昭和三八年に開校し、平成二〇年度までにおよそ六〇〇〇名の卒業生を輩出してきた。機械工学、電気電子工学、制御情報工学および建設システム工学からなる本科と構造設計工学専攻および電気・制御システム工学専攻による専攻科でおよそ八五〇名の学生が工学の基礎を学んでいる。一般教科担当教員二〇名を含む六五名の教員と四二名の事務員で運営されており、高専としては標準的な大きさの学校である。設立からの間、高度成長期を終え、バブル崩壊以降、

最悪の就職氷河期といわれた平成一・二年度にも求人倍率は七倍を下ることがなく、平成一五年度から続く、大量定年退職者の補充を目指した採用数増加により、好調な求人数の伸びを示してきた（図1）。学生の進路は就職七割、進学三割の傾向があり、若い労働力を求めて、ほとんどの求人は関東・関西の企業から来る。ある企業の採用担当者の話では都会の高専生はあまり就職しないので、求人への触手が中国・四国、九州の高専に伸びているのだそうである。校内では一般的なキャリア教育（職業指導はその一部である）とらえている）は行われておらず、学生もその求人の多さに何度か学校推薦で受験すれば「いつかは合格するだろう」と甘えている雰囲気があった。日頃勉強している

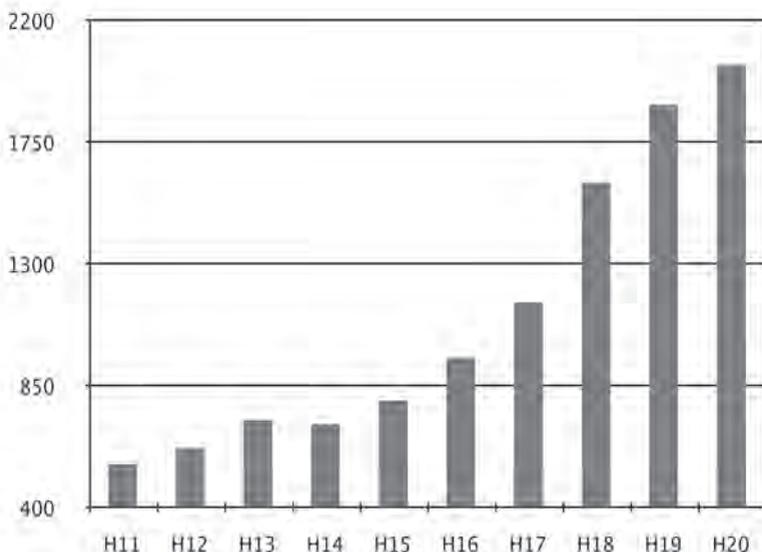


図1 阿南高専に対する求人数（延べ数）の推移

内容と企業での業務との関係など知ることもなく、就職する時期がきたら、なんとなく準備すれば間に合うのだろうという感覚が一般的であったと思う。

一説には高専生の卒業後三年後における離職率は二五％程度といわれている。この割合は七・五・三（中卒七割、高卒五割、大卒三割）といった世間的な標準からすると低いのもかもしれないが、高専生特有といわれる「まじめさ」が、転職に踏み出すのをとどめていることも考えられる。こうして考えているうちに、阿南高専の卒業生は就職先を見つけるまでのプロセスに満足していたのだろうかという疑問が湧いてきた。

高専生は将来の自分の社会での地位や立場が想像しにくくいと考えられる。それは圧倒的な人数の差で大卒と高卒の間に挟まれて競争しなければならぬマイノリティだからである。著者は低学年学級を担任した際にクラス単位で実践した「キャリア教育」の経験から、学生は低学年から卒業後のことについて漠然とした不安を抱えており、卒業後のビジョンを開くための判断材料を欲していると感じた。

そこで低学年からの職業指導を中心とした校内統一のキャリア教育体制の構築を盛り込んで「教育課程早期からの職業指導推進プログラム」と題して、平成一八年度の文部科

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

学省現代GP（現代的教育ニーズ取組支援プログラム）の「実践的キャリア教育の推進」部門への申請書を作成した。

二 職業指導プログラムの実践内容

2-1. 三本の柱とACE

現代GPの予算支援を受けて、平成一八年一〇月に阿南高専の職業指導プログラムがスタートした。全校的な職業指導の取組は初めてだったので、二年半の予算措置期間は準備段階と考え、その間に職業指導プログラムを作成し、その後の運営は校内で自立して行なうことを第一目標とした。阿南高専としては教育改善の大型プロジェクトを立ち上げた経験がなく、全くの手探り状態だったが、短期間で話し合いを重ねて、過度の負担を要しない組織のあり方を考えた。まず、職業指導プログラムの内容がすぐに分かるように、最低限実現させたい項目を三つ選び、「三本の柱」として、プログラムの中心に建てた。

また、採択された取組名は「教育課程早期からの職業指導推進プログラム」だが、校内の通称として、このプログラムを「阿南高専キャリア教育推進プログラム（ACE）」と名づけることにした。ACEというのは阿南高専キャリア

教育の英語の頭文字をとった略称だが、これは同時に学生諸君に阿南高専のエースになってもらいたいという強い願いも込めて名づけられたものである。

前述のとおり、本プログラムは三本の柱から構成されている。最初の柱が「低学年学生への職業指導」である。学生に高専で勉強し就職するということはどのようなことなのか、わかってもらおう事を目的とした。独自の「低学年職業指導プログラム」（表1）に沿って各専門学科のキャリア教育担当教員が低学年学生に学級活動（LHR）の時間に出向いて、社会に出て行く際に必要な情報を職業指導という形で提供していく。三年生の後期までに卒業後のビジョンをある程度明確に持たせることで、四年生でのインターンシップやその後の就職活動にスムーズに入っていけるようにと考えた。

第二の柱が「キャリア支援室」の新設である。企業人事担当経験者を進路支援教員として招聘し、豊富な企業経験を活かして、インターンシップを終えた高学年学生の就職支援をメインに活動してもらおうことにした。

第三の柱が「企業訪問等による教員のスキルアップ」である。インターンシップ先企業、特に卒業生が就職している企業を教員が訪問し、実習している学生の様子や卒業生

表 1 低学年職業指導プログラムの内容と各段階での目標

	1	2	3	4
1年生	高専生活を有意義なものにするために	社会に出て働くことの意義	企業と社会	高専で学びながら身につけたいマナー
1年生修了の段階での目標： 将来の自分をイメージし、高専で何を学ぶのか決断できる				
2年生	会社の組織とエンジニアの仕事	企業にとって好ましい人材とは	必要とされるコミュニケーション力	先輩（卒業生）の体験に学ぶ
2年生修了の段階での目標： エンジニアとはどんな仕事なのか理解できる				
3年生	業界研究と企業研究	自分を知り、自分を知ってもらう	インターンシップ参加の目的と意義	就職・進学の流れ
3年生修了の段階での目標： 就職か進学かの決断をし、具体的な進路の候補を挙げられる				

の姿を知ること、学生の卒業後のイメージがつきやすくなることを狙った。特に就職担当の経験のない若い先生や一般教科の先生にも参加してもらい、企業で見聞したこと、を低学年の学生に伝えてもらう効果を考えた。

2-2. キャリア支援室

本プログラム中では、当初はキャリア支援室が独立した存在として学生を支援する構想であったが、キャリア教育担当教員および就職担当教員も室員として活動する形で本プログラムの実施母体となった。キャリア支援室は低学年から学生の学習段階に合わせた内容の職業指導を適宜行い、高学年での自発的な進路探索を支援する組織となった（図2）。校内のゼミナール室（教室一室分のスペース）を改装し、ネットワークによる進路探索のスペースや面談スペースなどを備えた部屋ができた。常駐する事務員に資料の作成や面談の予約などを担当してもらい、ソフトとハード両面で充実した部屋が完成した。

2-3. インターンシップと企業訪問

第三の柱である「企業訪問等による教員のスキルアップ」については、平成一九年に教員夏期研修会のテーマとして

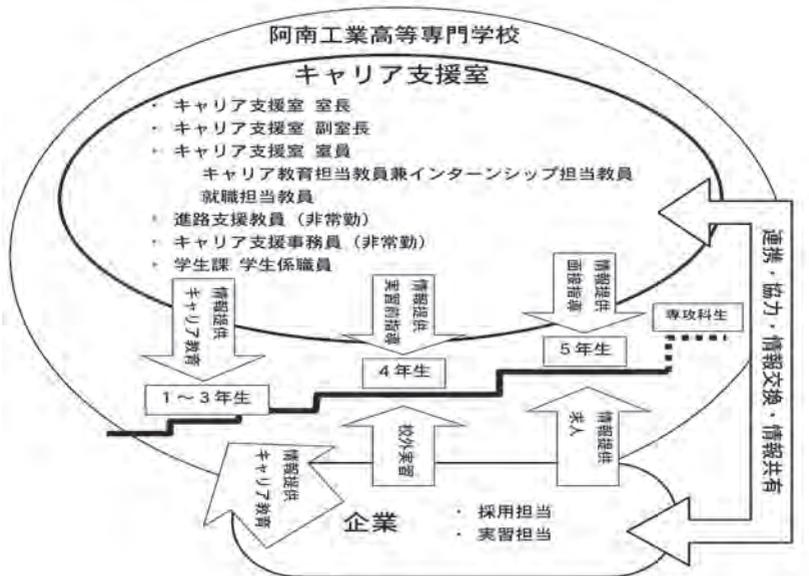


図2 低学年職業指導プログラムの内容と各段階での目標

キャリア教育を取り上げて、全教員へのキャリア教育の浸透をはかった。研修の前半では一般教科担当教員を中心に地元企業の見学を実施し、企業訪問の体験をもらった。その後、平成一九年度からは夏休み期間にインターンシップ先の企業の多くに一般教科担当教員を含む全教員が訪問した。インターン学生の活動状況や卒業生の活躍ぶりの視察および採用担当者等との情報交換を通して、阿南高専が置かれている現況について知ること、職業指導のスキルを向上させることを目指した。平成一九年度は述べ九八名が各企業を訪問した。企業訪問報告書を電子ファイル化した後一括管理し、情報共有の観点から全教員に配布した。

2-4. 就職活動の支援

ACEセミナーとして採用担当者や先輩技術者の生の声を聞ける講演会を要望に応じて数回開催した。また履歴書作成セミナーを開催後、履歴書作成指導の個別面談を実施した。企業研究・業界研究セミナーを開催し、企業合同説明会（県内外の企業が〇〇社程度集まった）に備えた。その後、学生の就職試験対策（面接訓練）のための面談体制を整え、求人票をデータベース化し、検索できるように整備した。これら就職活動を支援する取組のソフトの部分

は随時整理し、今後の資料として活かせるようにした。

三 本実践の成果

3-1. 校内外の反響

「低学年職業指導プログラム」は低学年の学級活動に参加しての取組なので、学級担任の先生の協力が必要である。その点、本校の低学年の学級担任である一般教科担当教員が積極的に参加してくれて導入がスムーズになった。学生の反応には二極化の傾向が見られたが、大多数の学生が、多かれ少なかれ本プログラムを活用して卒業していくことにはなるので、上手な活用を期待するしかない。また、現代G P支援が切れた後の存続を願う保護者からの声や、阿南高専は学生を県外に輩出しすぎるとの地元企業からの批判があり、思わぬところからの反響もすべて今後の参考にした。

3-2. プログラムの有用度調査

平成一九年度および平成二〇年度の終わりに、卒業を間近に控えた学生に対してアンケートを実施した。現代G Pに採択された「阿南高専キャリア教育推進プログラム」は

あなたにとってどうでしたかという質問に対して、平成二〇年度は「とても役に立った」と「役に立った」の合計が激減している（図3）。平成一九年度卒業・修了生には低学年職業指導をする機会は無く、就職試験対策の取組が実質的に始まった年度の学生であるため、有用であったと感ずる割合が高かったであろう。平成二〇年度卒業・修了生にとっては既に運用されているシステムを利用する立場であったので有用感が減ったのかもしれない。ただ、平成二〇年度は平成一九年度に比べて進学率が高かったため、職業指導に対する有用感が低く出たと

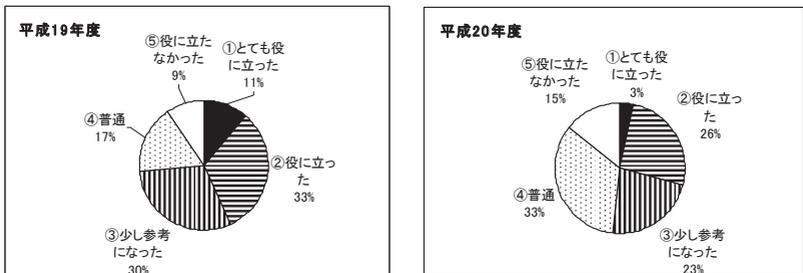


図3 アンケート結果「阿南高専キャリア教育推進プログラムの有用性」

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

も考えられる。

3-3. キャリア支援室の利用

前述のアンケート結果からキャリア支援室の利用内容のほとんどが「履歴書・エントリーシートの書き方」と「面接練習」であることが分かる（図4、図5）。求人情報検索システムが平成二〇年度から運用できるようになったので、「求人情報検索」が少し増えた。また、自己分析および企業研究に支援室が利用されていないとの結果がでており、企業合同説明会における企業側のアンケート結果にも「企業研究が足りない」という指摘が多いことから、さらに企業研究がしやすいツールの開発が必要であると痛感した。

3-4. 利便性の向上

従来なら学校での学生の進路相談の窓口は、学級担任、就職担当教員、卒業研究指導教員、その他の教職員だったが、キャリア支援室の開設に伴って、進路支援教員が進路相談の窓口として増えた。学生にとって授業を担当する教員以外の大人との接触は貴重であり、単純に窓口がひとつ増えたこと以上の効果があったのではないかと思う。また

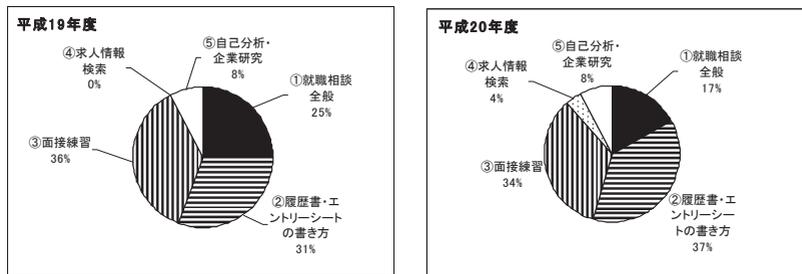


図4 アンケート結果「支援室の利用内容」

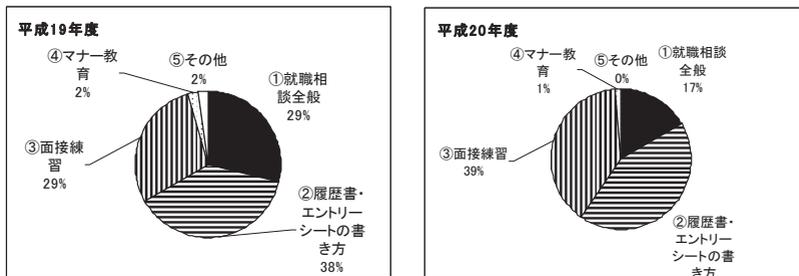


図5 アンケート結果「支援教員との面談で、役に立ったこと」

教員にとっても、全体的な職業指導を学生が受けたことによつて、その場での習熟度がどのようであったかに関わらず、就職試験直前の指導がしやすかつたのではないかと思われる。

四 問題点とその後

4-1. 校内広報の不足

本職業指導プログラムを実施するキャリア支援室の中心チームが学校の中で孤立しないように、プログラムの内容と主旨を教職員に理解してもらうために、校内講演会を一回、教員夏期研修会のテーマをキャリア教育に特化して二回採り上げ、全体的な広報に努めた。しかし、限られた予算と人員で校内外に対する広報を万遍なく行なうには限界があり、細かな説得・説明を個別に行なう余裕がなかつたのが残念である。このような教育改善プロジェクトには校外への広報を盛んにするように求められるが、中途半端になるよりは校内への広報に注力すべきであつたと感じた。

4-2. 支援室への依存

第三の柱である「企業訪問等による教員のスキルアップ」

により、教員の職業指導力の底上げを狙つたが、何となくキャリア支援室の専門家に預けるといふ意識の方が強く残っている。これは年々厳しくなっている予算削減のため教育・研究現場が多忙になつてゐるためでもあり、構造的に仕方のないことだと理解している。しかし、数年間、企業訪問等によつて得られた体験はその後の学生指導に何らかの影響を与えるものであると信じてゐる。

4-3. 現実を知つて夢がもてない

第一の柱である「低学年学生への職業指導」を實踐して、卒業してからの自分達の社会における役割について何らかのビジョンが持てるようになると、学生によつてそれぞれ反応が違つてきた。キャリア支援室としては現実的な目標に向かつて計画的に在学中をすごして欲しいとの意図で職業指導に取組んでゐるので、そのように目標設定に着手できている学生は頼もしく思うのであるが、困つたことに、現実を知ることにより夢がなくなつたと幻滅し、勉強するのが嫌になつたと公言する学生も出てきてゐる。あらためて、学生気質の多様化にどう対応すべきかの課題が残つた。刻々と変化する経済情勢に職業指導の内容を合わせていく必要がある。

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

4-4. 予算措置終了後

大学教育改革の合同フォーラムで参加したセッションでは、人件費にG Pの予算の多くを割いた取組は存続が難しいと言われていた。どの教育機関も人手が不足しており、G Pの補助の多くは人件費にまわして、新たな教職員を雇用し、新しい取組の開始をスムーズにさせたことであろうと思われる。このままでは予算措置終了後に雇用ができずに取組が終わってしまうのではないかと怖れられていた。阿南高専の職業指導プログラムも平成一八年度は四〇%、平成一九および二〇年度は七〇%を人件費に割いていたため、この話を他人事には聞けなかった。そこでキャリア支援室に雇用した進路支援教員の先生方の協力で、在職中に職業指導のノウハウを蓄積してもらおう試みを実施した。具体的には講演の内容を整理し低学年職業指導プログラムの資料（パワーポイント、ワークブック）を作成し、これらを中心に新しいプログラムを再編成した。また、面接訓練時に感じたことや注意点をまとめた面接指導マニュアルを作成してもらい、全教員に配布した。履歴書添削時には本校教員も同席し、指導現場の雰囲気を感じ取る研修も実施した。この結果、退職教員のボランティアを加えて平成二一年四月から以前までの三分の一の予算で継続運営ができています。

既に平成一九年秋からはものづくりエリート技術者養成プログラム（高専版コーオペ教育）と連動し、平成二一年四月からは進学指導用の資料を整理する活動に着手している。

五 おわりに

阿南高専の取組および職業指導プログラムは現代G Pの審査委員に「オーソドックスであるが、単位認定を伴わない学活を利用した職業教育のモデルを確立して欲しい」という評価を受けた。つまり、各校ともキャリア教育を正規の科目として単位認定する傾向が強くなった中で、あえて単位認定を伴わない本プログラムは、職業教育のモデル作りを期待されていたわけである。やっと、外部資金の導入なしに何とか自立運営することはできるような組織とプログラムはできたが、次は学生にどのように浸透するかという段階に来た。いまだに国内外の先進校の新しい手法には魅力を感じるが、著者は本校の風土にはそぐわないと考えている。もともと職業指導（キャリア教育）の土壌の薄かった阿南高専では、プログラムの内容を底辺からじわりと浸透させる感覚で普及させたいと考えている。普通のことを普通にでき、教科指導、生活指導および職業指導のバラ

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

ンスがとれ、学生が目標を持って頑張れる学校の実現に向けて励んでいきたいと思う。

参考資料

1. 阿南高専ホームページにおけるACEの紹介
http://www.anan-nct.ac.jp/career_education/
2. 専門誌「工学教育」への投稿論文
奥本良博「阿南高専における職業指導プログラム」、工学教育、Vol.五五、No.六、pp七九―八三（二〇〇七）。