

大学教育におけるキャリア教育の現況報告

——職業観・勤労観育成の現場から——

坂 井 旭

The Career Education in University

— The Importance of Cooperation with All Faculties and Staffs —

Akira SAKAI

I はじめに

わが国では、少子化傾向が今後も継続するであろう現実をみると、将来の国の労働力・技術力・知的財産力の育成は、国の存続にかかわる必須事項である。

筆者は大学教員の立場で就職部長として関わって6年目になる。この経験を通して感じることは、現代の大学は、学問の仕方や知識を獲得させるだけでなく、学生たちを社会に送り出す卒業期に、しっかり社会に向かって歩き出し、根づき、活躍する能力も大学教育の中で指導していく必要があるのではないかと考える。

これからは、大学教育は、全ての教職員が各々のポジションでキャリア教育の視点を持ちながら教育にあたる必要性があると考えるのである。

今の学生たちが、社会に一步踏み出そうとする際の就職活動での悩みや無知、企業の厳しい評価に対する挫折等の現状は、大学教育全般でもかみしめねばならない。

本稿は、筆者の経験から、その現況の情報提供としたい。

本稿では、キャリア教育の目的、その実施方法を述べたあと、本学（愛知江南短期大学）就職部の取り組みの事例について報告する。

II キャリア教育の経緯

「キャリア教育」という言葉は、1971年、アメリカの当時の連邦教育省マーランド長官が、職業にかかわる教育を、「職業教育 (Vocation Education)」と呼ぶのを止め、「キャリア・エデュケー

ション」と呼び代えたことから始まる。キャリア・エデュケーションは、「職業や進路について学ぶ」とした⁽¹⁾。1977年、アメリカ・キャリア・エデュケーション奨励法では、キャリア・エデュケーションとは、学校だけでなく、地域などにおけるキャリア教育が必要であるとしている⁽²⁾。

わが国における「キャリア教育」は、1999年（平成11）、中央教育審議会の答申で、キャリア教育を、「学校教育と職業生活との円滑な接続を図るため、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」と位置づけた。

2003年（平成15）、文部科学、厚生労働、経済産業、経済財政政策担当各大臣からなる、「若者自立・挑戦プラン」の中で、組織的、系統的なキャリア教育を推進する施策として、小学校の段階から、学習プログラム開発、教育研修、職業体験学習、インターンシップなどの取り入れを提示した。以後、多くの大学は、産業界および市町村の行政側等を含むインターンシップの導入が行われ始めた。

文部科学省は、2004年（平成16）、キャリア教育を、一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、「一人一人の勤労観・職業観を育てる教育」と定義した⁽³⁾。

一方、産業界が求める人材の重視する能力としては、「主体性」が8割を占め、そのあと「実行力」「柔軟性」「創造力」と続く⁽⁴⁾。

キャリア教育の必要性が求められる背景として、①即戦力のある学生の要望 ②新卒者の3割が早期に離職する現実があり、ミスマッチによる離職者対策が課題となっている。

これをみると、すでに1999年の中教審において、今日必要とされるキャリア教育の内容は提案されていたことがわかるが、それに対して、文部科学省等の国の対応は遅れをとり、現状のニート、フリーターや早期離職者の急増による社会問題から対応に踏み出したといえる。

文部科学省のキャリア教育の定義に対して、産業界を率いる経済産業省は、「『適応』のみが強調され、現在の企業（産業界）が要請している『自ら考える力（主体性）をもった人材』など生まれてこない恐れすらあるのではなかろうか」と指摘する⁽⁵⁾。

このように、国の中での教育する側と受け入れる側との相違は、学生を教育する大学と、学生を受け入れる産業界相互の求める若者像の隔たりという現実がある。

以上のような状況の中での大学におけるキャリア教育は、国の方針を踏まえながら、かつ産業界の要望を取り入れたものを行わざるを得ない。

それでは、具体的にキャリア教育をどのようにすればよいか、次に述べる。

Ⅲ 大学（教育）におけるキャリア教育の実施について

ここでは、国の方針に沿って、しかも産業界の要望を取り入れたキャリア教育を行う際の目的と方法について取り上げる。

i) キャリア教育の目的について

次の7項目を掲げたい。

1. 職業観と勤労観の育成
2. 自立性・自律性
3. コミュニケーション能力
4. 人間関係能力
5. セルフ・マネージメント能力
6. 自己表現力
7. チャレンジ精神

1. 職業観・勤労観の育成について

従来、大学の就職部は、就職指導そのものに力を注げばよかった。学生の多くは、就職活動の手だてのもと、自分なりに活動を行っていた。就職部の課題は、臨む企業から内定が得られず就職活動に翻弄される学生への支援であった。

近年は、多様な学生が増し、就職活動そのものへの無関心、不安、迷いが生じて就職活動に踏み込まず、踏み切れない学生が目立つ。

就職活動以前の「働く」、「就職に就く」とはどういうことなのか、から始める必要が出てきている。

全国の大学アンケート調査の中のキャリア教育実施目的では、「職業観・勤労観の醸成」がトップに上げられている⁽⁶⁾。

各大学の担当部署名が従来の就職部からキャリアセンター等の名称変更が進んでいるのも、職業観、勤労観育成までも視野を広げる必要がでてきたからである。

2. 自立性、自律性について

少子化による親子ともども親離れ、子離れのできない現象が増加している。さらに、ニート、フリーターと呼ばれる自立できない若者も増加してきた。

教育の根幹は、自立し、かつ自律できる人格を形成することである。すべての専門教育や教養

教育が学生の自立を育て、社会に適応する力を養うための手段として活用されるべきである⁽⁷⁾。

またキャリア教育は、社会人、企業人として自立し、自律していける能力を育てる教育である。

3. コミュニケーション能力について

学生時代に身につけておくべきことについて必要度の一番高いのがコミュニケーション能力である⁽⁸⁾。それは、大学の新卒者に企業が求める人材能力でもある。

社会で働くためには、個人プレーだけでは成立しない。多くの企業人、社会人とのコミュニケーション能力は不可欠である。

4. 人間関係能力について

コミュニケーション能力の次に人間関係能力の必要性があげられる⁽⁹⁾。社会では、ひとこと言葉でも人間関係をこじらせることがある。筆者の経験では、再就職に携わった早期離職者から離職理由をたずねると、仕事の内容よりも、人間関係がうまくいかず疲れてしまったということあげる者が多い。現代の若者にありがちな、自己中心的な見地が要因の1つともいえよう。

5. セルフ・マネジメント能力について

セルフ・マネジメント能力とは、自己の進路について自分自身で選択、決定できる能力である⁽¹⁰⁾。選択、決定するためには、どの進路を目指すのか、から始まり、次に、その進路先についての資料探しをせねばならない。これら一連を行う能力のことである。自己管理能力ともいえよう。

6. 自己表現力について

「学生自身、自己表現力を身につけなければならない。資格取得も大切だが、それ以上に自分自身を分析し、どれだけアピールできるかが大きなカギだと思う。そのためには、更に個別の指導が必要になってくる」という現場の声がある⁽¹¹⁾。この言葉の中には、学生を知る担当者は、その学生の性格や仕事のまじめさから背を押して採用試験に臨ませるも、面接での自己アピール度不足による不採用通知を受ける学生の多くと接していることが際し得る。各大学は、自己分析、性格診断、適性検査を実施しているところも多い。自分を客観的に見つめさせるところから始めているのである。

しかし、やみくもな自己表現力、自己アピールではなく、臨む相手先に向けての効果的な自己表現力、自己アピール術を身につけていくことも大切なことである。

7. チャレンジ精神について

学生たちにとって、正社員として「仕事を持つ」ための内定までのハードルは決して安易なこ

とではない。コミュニケーション能力、セルフ・マネジメント能力、自己表現能力を身につけ努力を重ね、就職活動を前向きに取り組んでも努力が報われない結果もある。実際に、1回の不採用結果に挫折し、次の就職活動に入れない学生も少なくない。チャレンジする精神力を磨く必要性を痛感する。このチャレンジ精神は、企業側の求める人材能力でもある。

以上7つ揚げた中で、1. の職業観・勤労観の育成は、各大学における就職指導セミナーやキャリア教育のカリキュラム内容に課すことであるが、2. 自立性、自律性 3. コミュニケーション能力 4. 人間関係能力 5. セルフ・マネジメント能力 6. 自己表現力 7. チャレンジ精神は、大学の正規の授業、課外活動、いろいろな立場の教職員との接触の中で取得できるものである。

ii) キャリア教育の方法

上記に示した目的を達成する手段として、最も留意したい方法として、次の5項目を取り上げる。

1. キャリア教育の知識を持った教員の育成
2. キャリア教育科目の設置
3. 「働く」経験を取り入れる – インターンシップの導入
4. 低学年つまり入学当初から始める
5. プレゼンテーションの経験

これらは、就職に際して従来から行われている一般常識、ビジネスマナー、資格取得、適性検査、面接対策、履歴書作成、エントリーシート作成などとは別に、学生の一生を通じての人間形成に多大な影響を及ぼすものとしてキャリア教育の中で留意したいものである。

1. キャリア教育の知識を持った教員の育成

大学教育でのキャリア教育導入の高まりは大きい。一方、キャリア教育についての知識を持ち、把握し、実行している教員はまだ少ない。現場からのこの指摘がある⁽¹²⁾。現実には、就職部やキャリアセンター等に関わってきた職員が、学生の困惑や悩みに対応してきた。しかし、多様化する学生に対するためには、キャリア教育担当者の専門知識、相談力の向上や、キャリアカウンセラーの育成ばかりではなく、教員一人ひとりにおいてもキャリア教育に取り組む姿勢と成果を期待したい。

2. キャリア教育科目の設置

実施している大学では、就職相談・就職活動に関する講義・演習が多い。キャリア教育に関する情報収集的な講義・演習やキャリア計画の立案に関する講義・演習などもある⁽¹³⁾。

キャリア教育科目の設置にとどまらず体系化された「全学共通カリキュラム」や「全学共通科目」など教養科目の充実が不可欠である⁽¹⁴⁾。

このように授業科目としての全学的な導入は、現代の学生のキャリア意識向上の根幹となる重要性を持つものである。

3. 「働く」経験を取り入れる－インターンシップの導入

インターンシップの効用は、「働く」現場を体験、働く意味、人間関係、コミュニケーション力、マネジメント力、自律性などが身に付くことである。

大学側の事前準備としては、マナー、倫理観、基礎学力などをつけさせることと、事後の指導に責任がある。

大学側、企業側の相方にとって、仕事のミスマッチによる早期離職者を減らすことにもつながる。

4. 低学年、つまり入学当初から始める

キャリア教育は、職業観・勤労観の育成を主とする。全ての学生に就職意識を育むためにも、低学年（1～2年）から人生観・職業観に対する意識付けを行うことが必要である。一朝一夕では育めない。

低学年から将来の職業について考えさせているところがある。例えば、1年次に「キャリアノート」を配布して自己理解や自己管理能力を高めている⁽¹⁵⁾。また、自分を知るところから始め、自分のワークキャリア、ライフキャリアを見つめ考えさせているところもある⁽¹⁶⁾。大学の入学の早い時期から、体系的にキャリア教育を始める体制を整えることが必要である。

先進国では、義務教育の後期からキャリア教育を実施しているところが多い⁽¹⁷⁾。わが国も義務教育後期には、キャリア教育実践の機会を設ける必要性がある。

5. プレゼンテーションの経験

自己表現力を示す1つの手段がプレゼンテーション・テクニックである。自分の考えを第三者に効果的に知らしめる能力といえる。企業の求める社員像の中にもプレゼンテーション能力は重要である。

大学教育はとかく受身的な授業展開や一方的な発言力になりがちだが、学生が主体的に取り組む成果を相手に効果的に知らしめるためのプレゼンテーションは、いろいろな授業科目の中で積極的に取り入れて、学生に多くの場を踏ませる経験は、自己表現力に磨きがかかっていく。

以上を遂行するためには学内の連携が必要である。

全学一致で行うには、全学をまとめる理事長、学長の指導発揮が必要である⁽¹⁸⁾。全体の運営に関わる改革改善の実行は、トップが動かなければ進まないのも事実である。

教員相互の連携もまた、教員組織のトップが指導発揮せねばならない。学長、教員それぞれが、キャリア教育の意味を理解し、実行することにより、学生への指導も良き方向性が生じてくる。

キャリア教育に関わる教職員は、多様な学生の一人ひとりに真正面から対面し立ち向わねばならない。その一人ひとりを理解した上で、学生の意欲を引き出させる方法を投げかけ、自覚させ、行動に移させることが求められている。それには、有能な人材と運営改革が必要になってくる。そしてさらに、他の教職員に働きかける努力を常に忘れてはなるまい。

Ⅳ 本学（愛知江南短期大学）就職部の「キャリア教育」への取り組み

2001年4月より、筆者は教員の立場から就職部に関わり、現在に至っている。ここでは、これまでの5年間の就職部・キャリア教育実践の事例報告をする。

特に、本学に設置した全学共通科目「職業と社会」の導入までの経過を報告する。一部の授業内容、学生の反応等については、付記として後述する。

1. 就職ガイダンスから「就職支援講座」へ

本学は、教職員の協力と努力により、90%以上の就職率の実績を誇ってきた。例年、10回の就職ガイダンスとミニガイダンス数回を行っていた。ミニガイダンスとは少人数の学生に対しても小回りのきく、より細かな対応のガイダンスである。就職ガイダンスでは、一般常識対策をはじめ、自己分析・職業適性検査・就職活動体験報告・専門職研究・企業研究・履歴書・エントリーシートの書き方等の実施を見る。目玉は、「就職特別講演（講師：企業のリーダーと施設長等の二人）」を外部施設で行ってきた。各委員等による2年次での個人面談が5月から随時続く。これらの実践が実績へと繋る要因の一つであるが、専門職は、所属の委員・専任教員の関わりが大きい。

筆者が引き継いだ2001年（平成13）には、「就職支援講座」として発足、従来の就職ガイダンスに、新たに企業の採用試験に利用されるとするSPI（Synthetic Personality Inventory、総合適性検査）の国語・数学・英語に加え、小論文・時事問題の一般常識対策と、企業・施設の現場の声を知るパネルディスカッション形式の業界研究二つなどを導入した。さらに、この「就職支援講座」は、授業時間割の欄にも加えてもらうように要望し、遅い時間帯だが実現した。他に、前述したミニガイダンスが「就職ガイダンス」として、昼の放課等に単発的に10回余行っている。

2001年（平成13）後期から「就職支援講座」は、1年次全学科学学生を対象に始まった。講座は主に専任教員が担当し、一部非常勤講師、本学職員が加わった。業界研究では、外部の人事担当

者など経験を積んだ企業人、施設担当者を招いている。

2. 全学共通科目としてのキャリア教育科目「職業と社会」導入

「就職支援講座」は、当初100名以上の受講生がいたが、V講（4:30p.m. - 6:00p.m.）という時間帯は、11月以降の暗くなる時期には、30数名ほどまでに減じていた。一方、就職活動に取組む学生と行っていない学生との格差が目立ってきたこと。特に、就職そのものをどうしたらいいのか、方向性が定まらない学生が多くなりつつあったこと。就職委員の外部セミナー研修等での新しい情報による意見交換などにより、本学学生に、職業観育成を取り入れる「キャリア教育」の概念の必要性が高まってきた。委員会で検討を重ねながら、「就職支援講座」のさらなる発展として、受講生を多く維持できる単位制の全学共通の授業科目について要望申請等を2003年（平成15）に提出するに至った。（各学科間での相違が生じ、学長、四学科長、事務部長、教務課長、そして当の就職部長（筆者）の会合において全学共通科目として授業時間割配置に至るまで了解され、その後、学科会議、教授会を経て、実施する運びとなる）1年後の2004年（平成16）後期から1年次対象、全学科共通科目「職業と社会」が実施された。

全学科共通科目として同一開講することは至難であったが、授業科目「職業と社会」として本学に「キャリア教育」として一つ実現したことは、就職部の意気込みは当然として、学長の強いリーダーシップ、さらに四学科長が各学科で取りまとめに発揮してくれたこと、事務部も実現に協力してくれたことなど、学内が連携してくれた功績は大きい。

V 結 び

本学のキャリア教育カリキュラム検討の2003年（平成15）は、文部科学省の「協力者会議」の検討時期と重なる⁽¹⁹⁾。まだ当時は一般化されておらず、表だったのは一部の先行した大学が科目として取り入れたに過ぎない。

文部科学省の2006年（平成18）度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム、テーマ5・実践的総合キャリア教育の推進」には、申請件数176件（内訳：大学142件、短大18件、高専12件、共同4件）と多い。大学でのキャリア教育の高まりが急進している。

国立大学協会・教育学生委員会は、「大学における教育のあり方——キャリア教育科目を中心に——」を2005年（平成17）に公表した。大学におけるキャリア教育の取組マニュアルである。

以上でもわかるように、各大学のキャリア教育への取り組みは、急速に広がり始めている。諸外国の例に比較すると、わが国の実践展開も低年齢から始めなければならない。

子ども一人ひとりが成長していく長い教育期間の中で、発達に応じたキャリア教育が必要である。

キャリア教育は多様であるが、究極的には、学校教育全般、さらに生活全般を通して育まれるものである⁽²⁰⁾。

大学教育では、学生が自立 (Independence)、かつ自律 (Self control) できる人格形成を主眼とする。さらに、学生自身が自らの人生設計を立てられるに必要な知識、技術、倫理、道徳、マナーなどは、キャリア教育の中に含まれるはずである。そして、生涯を通じて自立的な人生設計をしていけるキャリア教育観を育むことも必要である⁽²¹⁾。

これらを高めるために、大学教育においては、キャリア教育は、学ぶ姿勢から、学生の手で実際にキャリア開発し展開していく能動的な実践 (社会との関わり) までも踏み込む必要があるといわれる⁽²²⁾。

キャリア教育を推進するにあたり、現場の声を知ることや他大学の実践例を知り、その中で問題点が指摘されることは、重要である。

大学教員および職員全員のキャリア教育への理解と協力は勿論であるが、それらをまとめ、大学のキャリア教育の方向性、つまり統一見解へと指揮するトップの責任は大きいといわざるを得ない。

そして何よりも、教員は、授業内容そのものと受講生の学ぶ姿そのものの反応をしっかり見定めていく必要がある。教員は如何に学生の意欲をかりたてるか工夫も必要である。

本学も、さらに他の多くの授業の中で学生たちが社会に適応し、社会の中で自分を発揮し活躍してくれることを柱にした教育展開に励む努力が必要となる。

最後ながら査読者の助言に感謝します。

付 記

愛知江南短期大学における「職業と社会」の実践例。

その1 「職業と社会」の目玉の一つ、パネルディスカッション 1

2004年 (平成16)、第1回の「職業と社会」授業内容“「働く」を考える”と題して、パネリストに、本学2-3年前に卒業した先輩3名を迎え、パネルディスカッションを取り入れた。パネリストに若い本学卒業生を選んだのは、受講生の年齢に近く、身近に“働く今の姿、学生時代の就職活動の悩み、内定までの様子”を伝えてほしかったからである。2005年 (平成17)には5名に増やした。そして、2006年 (平成18)には、各学科専攻コースの先輩1名ずつになるように7名に増やしている。

「職業と社会」の授業形態は、オムニバス形式で毎回、内容と講師が変わるため、単位認定者 (就職部長・筆者) の責任は重い。各回を受講した者は、毎回、「レポートにかえて」の用紙に記

入して提出することにした。受講生のレポートを通して、学ぶ意欲、就職活動に対する悩みや不安、さらに、彼らは一回ごとにものの見方が深まっていくことが明らかになった。筆者は、担当者の意気込みが、直結して学生の反応（理解度）に伝わっていくことを学んだことは、大きな収穫である。その意味で、担当講師が、就職指導の立場を考慮して授業に向っていることに感謝している。

（「職業と社会」の授業内容の一覧と、「レポートにかえて」の内容を資料として最後に添付する）

その2 「時事問題対策」

学生にとって時事問題は、社会を改めて知るきっかけとなる。注意深く時事用語を選び、2005年（平成17）は、26+1の用語とした。

時事問題対策には、担当者（筆者）なりの指導法を取り入れた。

- ① はじめに20分用語説明記入を課した。ほとんどの者が5-6用語しか書いていない。次に用語解説した用紙を配って説明した。あえて、細かい自筆で記したプリントである。これには反応があった。自分たちのために、懸命に書いてくれていると好意的であった。後にも役立つと書いてくれた者も多い。
- ② 就職部で一番気がかりなこと、ニート・フリーターを掲げた。学生は言葉を知っていた。資料として、ニートでは、毎日新聞「特集・ニートと呼ばれる若者たち・玄田有史の調査」の記事を示した。フリーターでは、小杉礼子編「フリーター・自由の代償」のフリーターたちの声の一部を紹介した。ニート・フリーターになりたくないという反応を多く得た。
- ③ 少子化：日本経済新聞2005年（平成17）、1月1日付の1面トップ「少子化に挑む」特集記事、同新聞「少子化に挑む⑩、読者から・出産・育児……思い様々」の記事を示した。
- ④ 地球温暖化は、京都議定書の用語と関連づけた。朝日新聞「さらば浪費社会、車開発『石油後急』」、日本経済新聞「家電・省エネ義務化」などの記事を示した。
- ⑤ そして、受講生が卒業して社会に巣立った時の就職相談窓口（学生時代も利用できる）の「ヤング・ジョブ・あいち」のパンフレット（これが用語プラス1に当たる）を示した。受講生はよく理解してくれたと当時の反応から感じ取っている。

その3 受講生たちの反応

毎回の「レポートにかえて」や試験問題での自由記述から学生たちの反応の一部を紹介する。ここでは、上述した「『働く』を考える」「時事問題対策」、そして、「職業と社会」を履修しての自由記述からである。2005年（平成17）度のを記す。

○「『働く』を考える」から

- ・5人の先輩たちの話を聞いて、就職のこと、初任給など普通では聞けないようなことまで聞く

ことができよかったです。今回のテーマ「働く」を考えることで、働くことの大変さ、人との関わり方、夢や好きなことを見つけることなど、自分もこれから就職に向けてがんばって行こうと思いました。

- 私は1年で、前期も終りすごく就職について悩みます。〇〇さんのお話が同じ学科だったからか、すごくストレートに伝わってきました。本当に人間関係は生活していくのに避けて通れないので、とても大切だと改めて実感しました。そして就職は、自分でつかむものだと思います。
- 授業を聞いて、すごくためになりました。栄養士の仕事内容を聞いてその職業に見合った知識がないといけない事、「管理」という言葉の重さなどとても考えさせられることがあるなと思いました。知識だけでは駄目で、経験もすごく大切だと改めて感じました。そして人間関係はすごく大変で、あいさつや自分の失敗を素直に謝る事は本当に大切だと思います。

○「時事問題対策」から

- 時事問題対策のプリントをやってほとんど書けなかった。答のプリントを見て、いつも耳にする、よく耳にする言葉の意味がよくわかった。それと同時に、あたり前のように耳にしてきた言葉を知ったつもりでいたことがわかった。この機会にそれがわかったことで、就職活動への話題もわかったし、自信につながると思う。
- 普段、よく耳にすることはあってもいざ自分で説明しろと言っても、どういう言葉を使えばいいのか、どういう意味なのかわかりませんでした。今からでもニュースや新聞で、日本をはじめ、世界の流れなども見直していきたいと思いました。
- 知っているようで知らない時事が多いので、今日を出てよかったと思う。ニュースで何げなく見ている内容をもっとこれから真剣に考えながら、見ようという気持ちになった。これからの問題、地球温暖化や核問題など自分たちのためにも考える必要があると思った。

○試験問題 「『職業と社会』を履修してきて、自分はこれからどのように就職について考えていきたいと思うかを述べよ」から

- この授業を受けて自分の力で自分の納得がいくように就職活動をして、自分の本当に働きたいと思える職を見つけたいと思いました。今まで就職活動をしたくてもどのように動いたらいいのか全くわからなくて不安でした。けれどこの授業でいろいろな話を聞いていくうちに、自分の足で動かなければいけないと思いました。これからは自分の本当にしたいことは何なのかをしっかりと考えたいと思います。就職をするということは、社会に出て自立することなので、自分の考えや意見が言えるようにしたいです。
- 授業を受けた一番最初は、就職に対しての考えというものはありませんでした。毎週毎週授業

を受けていくうちに、真剣に、自分が、将来何にをやりたいのか、どんな仕事をしたいのかということを考えるようになりました。入ってすぐいやだと思ふ仕事じゃなくて、何年も続けていきたいと思えるような仕事につくために、本当に自分が何をやりたいのかを探していきたいです。

- この授業は、「就職」について本当に深く考えることができました。学校での授業でもそうですが、私にとっては市民会館での講演会（就職特別講演）に大きな影響を受けました。

二人のお話を聞いて、すごく立派で尊敬できると感じました。仕事に就くにあたって、将来のプランをきちんと考え、何十年後には、自分が誰かに「すごいなあ」とか「立派だなあ」という風に思ってもらえるような、そんな社会人になっていきたいと考えています。

注

- (1) 児美川孝一郎 日本における「キャリア教育」の登場と展開 生涯学とキャリアデザイン 法政大学キャリアデザイン学会紀要 VOL.1 P23 2004
- (2) 朴木佳緒留 家庭科教育とキャリア教育 家庭科教育 第79巻1号 P8 2005
- (3) 文部科学省 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書
- (4) 経済産業省による320企業アンケート調査
- (5) 経済産業省 平成16年度委託研究 「子どもたちの健全な成長と就業への移行」に対する教育界と産業界の協力のあり方に関する研究 報告書 P49 2004
- (6) 田中宣秀 高等教育機関におけるキャリア教育の方向性 生涯学習・キャリア教育研究センター紀要 第1号 P20 名古屋大学大学院 2005
- (7) 山田敏之 就職問題と短期大学教育 短期大学教育 第62号 P68 日本私立短期大学協会 2006
- (8) NPO 法人日本人材教育協会 効果的な就職指導と成功事例ー就職指導アンケート調査結果報告 平成16年度第一回 全国就職指導ガイダンス 2004
- (9) (8) 掲載書 P8
- (10) 鮎川次郎 千葉商科大学における低学年からのキャリア教育・就職・サポートシステム CUC [view & vision] 第21号 P19 千葉商科大学研究所 2006
- (11) (8) 掲載書 P11
- (12)(13) (6) 掲載書 P21
- (14) 森正夫 大学におけるキャリアアップの新たな試み P9 平成17年度講演と新春交換の集の講演 中部学生就職連絡協議会 2006. 1
- (15) 中央大学キャリアセンター 平成17年度第1回全国就職指導ガイダンス講演
- (16) 関西大学キャリアセンター 平成18年度第1回全国就職指導ガイダンス講演

- (17) 小杉礼子・堀有喜衣編著 キャリア教育と就業支援－フリーター・ニート対策の国際比較
勁草書房 2006
- (18) 独立行政法人国立女性教育会館 女子大学におけるキャリア教育・就職支援に関する状況
P20 女子学生のキャリア教育・就職支援セミナー 2006
- (19) 文部科学省は2002年（平14）11月に「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者
会議」を発足させ、2004年（平16）1月に同会議報告書を公表した。
- (20) (2) 掲載書 P 8
- (21) 岩崎久美子 生涯発達からのキャリア教育視座 現代エスプリ 5月号 P100 2006
- (22) (14) 掲載書 P 9

資料

資料 1

平成17年度「職業と社会」科目（1年次後期）

回	授 業 内 容
1	「働く」を考える（パネルディスカッション）（パネリスト 本学卒業生5名）
2	SPI 対策Ⅰ 国語
3	SPI 対策Ⅱ 数学
4	SPI 対策Ⅲ 英語
5	社会と文書Ⅰ
6	小論文対策
7	業界研究Ⅰ（パネルディスカッション）（パネリスト 企業担当者3名）
8	情報検索（インターネット）
9	社会と文書Ⅱ
10	業界研究Ⅱ（就職活動体験発表）本学2年次学生7名
11	社会人のマナー
12	就職模擬テスト・自己分析について
13	就職特別講演 ①企業 ②施設 施設・企業担当者各1名
14	時事問題対策
15	まとめ・試験

資料 2

「職業と社会」（レポートにかえて）

提出：本日または次回までに必ず就職相談室へ提出のこと

このレポートにより出席を確認しますので必ず提出してください。

欠席（未提出）が多いと試験が受けられなくなります。

授業タイトル【 】授業日 年 月 日

出席者：学生番号 氏名

1. 本日の授業で印象に残った言葉（事柄）などを3つ書いてください。

①

②

③

2. 本日の授業でわかりにくかったこと、質問しなかったことなどを書いてください。

3. その他、この授業に出席しての感想を書いてください。