

短期大学型初年次教育におけるキャリア教育の位置づけ 進路を意識付ける教育ユニットの開発

真下 仁*・藤本 幸男*・宮川 幹平*・岡本 武志*・松本 知子*

(受付 2014年9月27日)

(受理 2014年11月9日)

The Significance of Consistent Career Education in First Year Experience (FYE) for Junior College The Development of an Educational Unit to Enhance Career Awareness

by

Shinobu Mashimo*, Yukio Fujimoto*,
Kampei Miyakawa*, Takeshi Okamoto*, Tomoko Matsumoto*

Abstract

This present paper reexamines a short-term intensive program or “Unit” conducted last year, which aims to provide consistent career education, enhancing students’ understanding of work and occupation. The focus is placed on 1) fostering their concepts of career and work step by step while supporting the significance of career choices and 2) finding ways to reduce turnover for young workers, both of which aims to cultivate positive work attitudes. The unit consists of lectures and activities such as talks on professional experience by our college graduates, a lecture given by a businessman and a game to support their self-analysis, helping them to effectively find their own “Career Identity”.

Keywords : Career Education in FYE, Career Identity, Short-term Intensive Program, Educational Unit

1. はじめに

私たちは、初年次教育を軸として、短期大学における二年間の教育を最適化するために、学生が獲得すべきスキルを、単線的・継続的・漸進的に学修するシステムに対して、複線的・重層的・並列的に学修するシステムを「ユニット」として提案してきた。その過程で、喫緊の課題として浮上してきたのが、キャリア教育への対応である。初年次教育の一環として、短期間で近い将来の職業やキャリアを意識させることは、本学のような教養系といわれる短期大学では、大変困難な課題であることはいままでもない。しかし、私たちは、昨年度の東海大学短期大学(部)の紀要で報告・提案した通り、「就職直前対策ユニット」を構成し、フレッシュマンゼミナールの中で実験的に実施した⁽¹⁾。

その戦略的目的は、キャリアへの意識の高い一部の学生に「就職直前対策ユニット」を実施することで、それ以外の学生へのハロー効果を期待することにあった。しかし、私たちの期待とは裏腹に、一部の学生には大変効果はあったが、ハロー効果は限定的で、逆にそれ以外の学生との二極化が進行するという結果に陥った。

検証の結果、多くの学生は、特に初年次において、「仕事とは何か?」「なぜ働くのか?」という基本的な疑問を

直視しながら一歩・一歩前に進むことで、徐々に職業観や就労意識を涵養していく作業が不可欠であるという点で同意が得られた。

そこで、2014年度のフレッシュマンゼミナールのカリキュラム作成に当たり、最重要課題として次の二点、1) まず、「働く」ことの意義を問い掛けながら、徐々にキャリア意識の浸透化を図る、2) 高止まりの若年層の離職率を抑える対応策へのヒントを探る、を掲げ、その達成に向け、ユニットプログラムの開発を行った⁽²⁾。

2. 短期大学のキャリア教育に対する 学生の評価

ユニット開発に関して、本学が参加していた短期大学コンソーシアム九州が、その活動の一環として2010～2012年に実施した、「短大生の学びと生活に関する調査」の結果も参考となった。この調査は、同一学園を対象に、入学後半年・卒業時・卒業後半年の3回にわたる経年調査を、教育全般に関する「学生の満足度」を図るために、他の短期大学にも参加を呼び掛けて全国規模で実施したものである⁽³⁾。これによって、短大生がどの様に、入学行動を起こし、短大生活を送り、卒業時の進路活動を行ったか、その後、社会人として、あるいは編入生として、

短大時代をどの様に振り返り、位置付けているかを理解するための貴重なデータが提供された。特に、半年ではあるが、卒業後の意見が反映されているという点が重要である。このアンケートは、三つの質問項目群 (A~C) で構成され、A 群は<学生生活に対する満足度>を、B 群は<学修に対する満足度>を、そして最後の C 群は<支援・指導体制に対する満足度>を、調査するように項目が設定されている。ここでは、C 群が重要となるが、質問項目は表 1 のとおりである⁽⁴⁾。

表 1 「質問項目 C 群」

| 支援・指導体制に対する満足度 | |
|----------------|--------------------|
| 1 | 科目履修に関する助言や指導 |
| 2 | 就職や編入学などの進路選択の励まし |
| 3 | 学習スキルを向上するための手助け |
| 4 | 教員の専門分野に触れる機会 |
| 5 | 精神的なケアや励まし |
| 6 | 授業以外で教員と交流する機会 |
| 7 | 就職・進路支援の体制 |
| 8 | 進路や悩みなど気軽に相談できる体制 |
| 9 | 部活・サークル等学生同士の交流の機会 |

このなかで、キャリア・就職関連支援としては、項目 2, 7, 8 が直接関係してくる。しかしキャリア支援を総合的に考える際には、当然項目 5, 6 も直接・間接的に重要になってくることは、関連する業務を担当した教員なら承知しているだろう。そこで、この部分の本学への学生の評価 (図 1・図 2) を確認してみる。

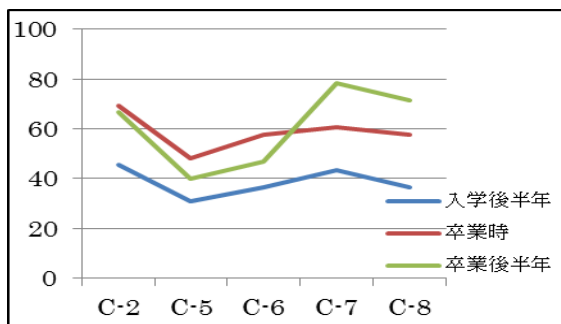


図 1 国際文化学科 満足度

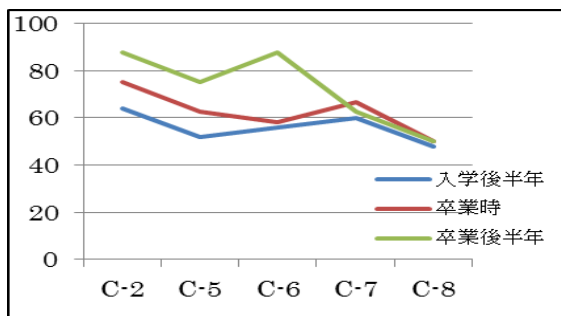


図 2 情報処理科 満足度

本学は国際文化学科と情報処理科の二学科からなるが、学生による評価は学科によって大きな違いがあることが明確となった。国際文化学科に対する評価は、入学後半年より卒業時に、さらに、本論にとって最も重要な項目 7, 8 は卒業後半年に、20%近くも上昇している。ただ、情報処理科は、全体的に評価は高いものの、項目 7, 8 の評価が、比較的に低い上に、卒業後半年の評価においても変わっていない点に問題があると考えられる。

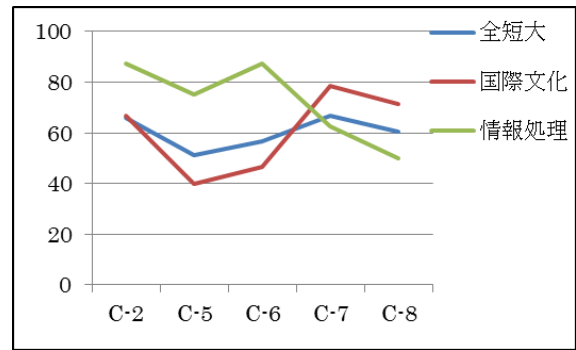


図 3 短期大学全体 満足度

また、卒業後半年のデータについて、今回参加した短期大学全体の平均値 (図 3) と比較しても、意外と国際文化学科の評価が、特に重要な項目 7, 8 で高くなっている。教養系ということで、就職が難しいという意識を教員・学生が共有していることから、逆に教員の支援は強まり、学生の意識は高まるということなのだろうか。また、教養系の授業が多いことから、卒業後にコミュニケーション等で役に立つということなのだろうか。逆に、一定の評価はあるが、情報処理科の結果には原因の究明も含めて改善策が必要である。

しかし、本学ではまだ実施できていないが、卒業生の 3 年後の調査を実施すれば、大変厳しい結果となることは予測できる。2011 年 1 月 31 日に、中央教育審議会が、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」まとめた答申に、大きな困難に直面している若者の実態が報告されている⁽⁵⁾。特に、1) 「学校から社会・職業への移行」2) 「社会的・職業的自立」の二点が喫緊の課題とされている。実際、15~24 歳の完全失業率 9%、非正規雇用率 32%程度、若年無業者(ニート)、63 万人程度。特に、大卒 31.0%、高卒 39.1%に対して、短大等卒の 39.9%という、3 年以内離職率の高さが、私たち短大関係者を驚かせた。また、5 年以内離職者も 40.2%と高く、その後は、高卒者にその座を譲るが、しかし、毎年恒常的に 40%程度の離職率で推移している。

この点から、短期大学の教育内容・制度に対して批判の矢が向けられることになる。しかし、単純な批判は意味をなさない。中央教育審議会からの答申では、先ほどの 1) の他に、2) キャリア教育・職業教育の定義と基本的方向性、3) 発達の段階に応じた体系的なキャリア

教育の充実への方策等が示されている。ここで、良く混同されるキャリア教育と職業教育の違いを明確に定義するとともに、幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育とその接続の重要性が示されるとともに、生涯学習の視点に立ったキャリア教育の確立に向けた強い決意が表明されている。そして、4) 高等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策として大学・短期大学では「教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導に取り組むための体制整備（設置基準改正。平成23年度から実施）を踏まえた取組の実施。各大学・短期大学の機能別分化の下、要請する人材像・能力を明確化した職業教育の充実、実践的な職業教育の展開」が必要とされている⁽⁶⁾。「機能別分化の下」、この表現がキーワードとなる。

3. 短期大学のキャリア教育における 暗黙の了解

本学におけるキャリア教育の充実を図るために、キャリア教育の現状を理解する必要がある。慶應大学のKEIO SFC JOURNALに掲載された、「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」が興味深い示唆を示してくれる⁽⁷⁾。丁度、2011年度のキャリアガイダンス設置の制度化という大学設置基準の変更直後に出された論文であることから、基準の変更へと向かう文部科学省の当時の認識を直接に反映している。「各大学は独自に、そして試行錯誤的にキャリア教育の実施、導入に踏み切り、必ずしも成果を担保した制度化されたものではない」⁽⁸⁾。さらに、キャリア教育自体に、「学生の目標や就職選択を迫る一方で、その実現の方策を十分に提示できていない」、それ故に、「就職難の時代には、就職に対する不安感の拡大」に繋がったのでは、と疑念を呈している⁽⁹⁾。

私たち高等教育関係者は、自らの組織を熟知した上で、「機能別分化の下」、育成する人材像・能力を明確化し、個性的な実践的教育の実施に向けて最善を尽くさなければならぬが、先の論文は、現在も「多くの大学の実態は、一般的な「社会人基礎力」「就業力」の向上を目指した標準プログラムの確立に留まっている」と指摘するに吝かではない⁽¹⁰⁾。本学も、「機能別分化の下」、独自のキャリア教育を展開しなければならない。しかし、その前に、離職率の問題を考えてみよう。

2012年度の総務省の労働力調査の結果によると、雇用形態に関して、非正規雇用は全体の33.6%を占めるが、その内訳を見ると、その約7割(70.2%)が女性である(図4)。男女別に見ると、女性は正規と非正規が半々程度、男性の非正規が正規の4分の1弱となっていて、正規・非正規雇用の割合は、男女別、さらには以下の様に年齢別に著しい差があるのが現実である。

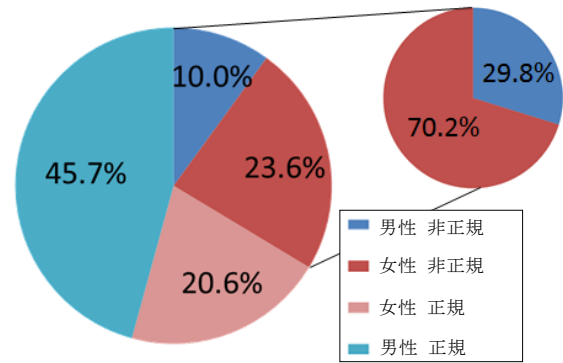


図4 男女正規・非正規割合 総務省統計局データより

また、同資料によると、驚くべきことに、女性の正規雇用割合のピークは、<20~24歳>という若年代となっている。これでは、腰掛け的な仕事しかできないし、キャリアアップは全く期待できない。そして、これが、4割近くが3年後に離職するという短大生を待ち構えている雇用環境である。

詳細を見てみよう。女性の正規採用割合のピークは、20~24歳で50%、15~19歳でも40%弱、25~29、35~39で大きく低下30%未満に、それ以降は50~54歳まで30%弱で推移している。非正規雇用は30~34歳から緩やかに上昇、45~49歳がピークで40%程度となっている。この傾向は、男性と大きく異なる。男性は逆に、20~24歳から正規雇用の割合が急激に増加する。当然、大学等を卒業した若者が労働市場に進出するからであり、以降、60%を超え、最高で30代から40代は70%を超えているが、その年代、女性は30%を切っている⁽¹¹⁾。

さて、20~24歳という年代の女性は、「結婚・出産・育児・介護」という理由での離職が4.5%で、25~29歳の9.4%、30~34歳の8.2%と比べると低いが、一定の割合を占めている⁽¹²⁾。また離職理由は、「個人」的な理由として、「仕事の内容に興味を持てず(10.8%)」「職場の人間関係(7.4%)」等があげられるが、それとともに、若年で学歴等が落ちる場合に、「労働条件が悪い」「収入が少ない」、短期的な「契約期間の満了」と、雇用形態や労働市場の理由から30%近く離職していることが分かる(表2)。

表2 「20~24歳の離職の理由」

| 離職の理由 | 割合 |
|-----------------|-------|
| 仕事の内容に興味を持てず | 10.8% |
| 労働条件が悪い | 10.6% |
| 定年・契約期間の満了 | 9.1% |
| 収入が少ない | 8.3% |
| 職場の人間関係 | 7.4% |
| (出向等を含む) その他の理由 | 36.0% |

当然、就職先の企業規模は、それほど大きくない。事業

所規模でそれを見ると、規模が小さくなるにつれて離職者が増えるという一般的な傾向が顕著となる（図6）。

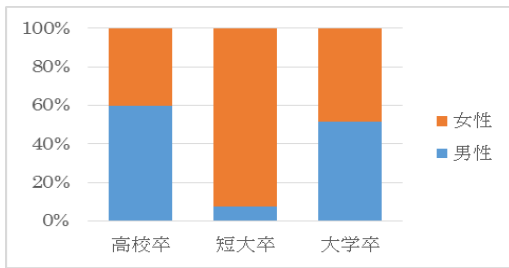


図5 就職決定者の男女比率

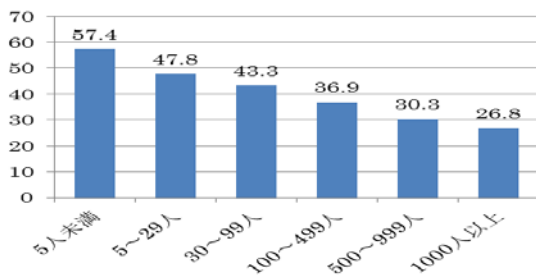


図6 企業規模別短大生の離職者比率

この様に、社会において「短大、女性、20歳」というカテゴリーは、負の条件すべてを満たしていることになる。日本社会の、この年代の「女性の働き手」に対する期待の低さ、或る旧態然とした固定観念が透けて見える。

しかし、時代は大きく変化している。現代の男女共同参画を基盤とし、男女雇用機会均等法に即した社会の実現は急務である。また、それを実現するための教育がなければ、ただ単に就職率が上がっても、離職率は下がらないという現状がここまでの検証で理解できた。

要するに、これからの短期大学において、従来の「女子」教育ではなく、男女平等の理念に立った「女性」教育が必要であるという現状が浮かび上がってくる。

ここで、本学が「ユニット」作成を開始した経緯を再確認しよう。それには、法政大学のキャリア形成支援プログラムを参照するだけで十分である。当大学では、1年生から参加できるプログラムとして、「インターンシップ、マナー講座、始めの一步シリーズ（自己発見講座、キャリア研究講座、仕事研究講座、社会研究講座、自己理解講座）、社会人と「仕事」を考えるセミナー、Tea Time（先輩学生や教員との懇談会）」等、多様なプログラムを提案している⁽¹⁴⁾。当然、4年制大学で、総合職を目指す学生にとって、男女の区別は余り重要ではない。また、これだけの科目が準備できれば、その中で男女差に対応した指導も臨機応変に実施できる⁽¹⁵⁾。

私たち短期大学ではそうはいかない。そこに、私たちが開始した教育プログラムである「ユニット」活用の重要性があるが、初年次教育の中で分担するキャリア教育には、当然限界がある。しかし、このプログラムを上手

く機能させることで、社会における若年女性を待ち受ける状況を意識させ、それを契機として、仕事に対する強い意欲を育成し、人生設計を自ら行う重要性への気づきを促し、社会に出る準備を早期に確立することができる。ここでの意識の深化が、それ以降の学修に役立ち、社会に出て現実に向かい合った時に、簡単に諦めない覚悟に繋がると考える。この様な意識改革を行う教育プログラムを開発することを目的として、私たちは2014年度のフレッシュマンゼミナールのプログラム組み替えを行った。

4. 新たな「進路対策ユニット」

先に挙げた「短大、女性、20歳」というカテゴリーの現状を踏まえながら、初年次教育における、本学固有のキャリア教育のあり方が議論された。その中で、下記に示すような、学生の能力分布に即した対応が必要との認識に至った（図7・表3）。

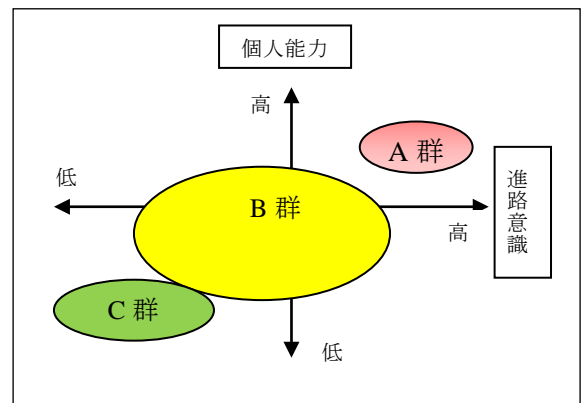


図7 本学学生の「能力・進路意識」分布イメージ

表3 本学学生のキャリア活動特性に関する分析

| | A群 | B群 | C群 |
|------------------------|--|---|----------------------------------|
| 特性 行動 | 早期から熱心に取り組む、それを継続できる。 | 活動開始は遅いか、散発的である。また、逃避傾向があり、活動が持続できない。 | 一切の活動ができないか、その意欲がない。 |
| 分析 自己 | ある程度はできている。 | 不十分であり、多くは感覚的である。自らの特性、役割に気付いていない。 | 全くできていない。 |
| ケー ス シ ョ ン | 大人の会話ができない。会話が止まる、聞き返す。ステレオタイプで個の魅力に欠ける。 | 対人関係構築力が弱い。主体性に乏しく、他人依存の傾向がある。ストレス耐性が弱い。状況に応じた対話や対応ができない。 | 質問の意味がわからない。答え方がわからない。対話自体ができない。 |

| | | | |
|-----|--|---|--------------------|
| その他 | キャリアに関する程度の理解が見られるが、それを自己の将来と有機的に結合できない。 | キャリアに関する情報不足・理解不足が見られる。進むべき道筋が示されないと立往生してしまう。自発的、模索的体験が欠如している。自己肯定感が不足している。 | 心因的な問題を抱えている懸念がある。 |
|-----|--|---|--------------------|

昨年度のプログラムはA群にとっては効果的であったが、短大の大多数を構成するB群、そして短大教育において避けられないC群への対応としては不十分であったという点への反省である。これだけ多様な学生が入学する昨今、対応の多様化、各群に対する真摯な対応が必要なことは言うまでもない。そこで、2014年度は、B群を「よく教育された学生」へと教育するという方針を軸に、各群の基本目標を差別化するとともに、フレッシュマンゼミナールの教育目標を、＜自己への、仕事への、将来への意識化＞とした⁽¹⁶⁾。

この趣旨でプログラムした、フレッシュマンゼミナールの「進路対策ユニット」の構成は下記の通り。

表4 進路対策ユニット

| | | | | |
|-----|------|---------------|-------------------------------|--------------|
| 8回 | 6/4 | 自分の将来を考 える | 講演会：「仕事をするとは？」 企業人を招いての講演会 | |
| 9回 | 6/11 | | OG・OB 体験談 | 自己発見 ゲーム |
| 10回 | 6/18 | | 自己発見 ゲーム | OG・OB 体験談 |
| 11回 | 6/25 | | 進路説明会：教員による 就職・編入・留学説明 | |
| 12回 | 7/2 | | 進路個別面談： 希望別進路先に関する個別面談 | |

※ユニット開始前（6/4）と開始後（7/1）にアンケートを実施。

就労意識涵養のための「ユニット⁽¹⁷⁾」という目的から、少々内容が凝縮されている感は拭えないが、各回の開始時に、学生への説明を綿密に行うことで解消できると判断した。同時に、「講演会」や「OG・OB体験談⁽¹⁸⁾」という企画は、それなりの効果と反応を学生に及ぼすことは、当初から想定できた。これらと、「自己発見ゲーム」を通して、学生の就労意識の涵養以前に、自己の「キャリア・アイデンティティ」を意識化し、社会の「能力評価」、それに準じて割り当てられる「企業規模」「雇用形態」という現実の確認へと導く。実際、社会に出た際に、学歴、性別、年齢、職業等での選別に遭遇する以上、それに対応した意識付けが必要となる。しかし、それをネガティブな視点からではなく、再出発の動機としてポジティブに意識付けを行う契機とする。

要するに、その「キャリア・アイデンティティ」を生かし、それをを超える能力や資格に挑戦させる意欲を涵養するという意味で、すべては、そこから始まる。

さて、2013年開催の第6回初年次教育学会は、そのテーマを「初年次教育から始めるキャリア教育」とし、多彩なワークショップやシンポジウムを開催した。先の中央教育審議会の答申より、キャリア教育を幼児から、中等教育を経て高等教育、そして社会人へと接続する教育、その過程で発達段階に応じた的確かつ体系的な指導体制の構築、そして自己学習を生涯継続するという長期的な視点の導入に対して、初年次教育やキャリア教育を「デザインする」というコンセプトで、濱名篤、山田礼子、川島啓二、立石慎治という初年次教育をリードする方々を先頭に発表・議論が行われた。シンポジウムでは、川嶋太津夫、井下千以子、西村秀雄、白木みどりの各氏によって初年次におけるキャリア教育の重要性が議論されたことが報告されている⁽¹⁹⁾。

この様な時代の流れは、本学の試みにおいて重要な、「機能別分化の下」という観点をさらに強化してくれる。私たちの、今後の初年次教育におけるキャリア教育を＜初期＞学生教育の一環としてデザインしようとする企画、それが重要になってくると考える。

先に取り上げの慶應大学SFCの取り組みでは、第3のキャリア論として、「不確実な環境を前提とするキャリア理論」として、1)環境変化に主体的かつ柔軟に対応することを可能にする「積極的不確実性」理論、2)予期せぬ出来事をチャンスに変える「計画された偶発性」理論、3)「転職のキャリア・チェンジ」への肯定的な評価を取り入れたキャリア教育が提案されている⁽²⁰⁾。

今日の様な不確実な時代において、確かに離職をしないで、長期間一か所で仕事を続けるという姿勢を尊重することは、大変重要なことかもしれない。しかし、本学の学生にとっては、短期大学の学生という自己の現状を的確に把握し、「社会」における「自己の位置づけ」、つまり「キャリア・アイデンティティ」を意識化することによって、逆にこの不確実な時代を、積極的に乗り切るための糧とすることを学ぶ機会が必要である。守りの姿勢ではなく、ポジティブに「偶発性」に対しても立ち向かう様な精神的な強さを、以前流行った言葉でいうなら「雑草魂」、決して諦めない心、「転職」も常にチャンスと考える様な心構えを植えつける教育である⁽²¹⁾。

この観点から、私たちは、「OG・OBの体験談」を通して、短期大学である本学卒業生の進路先を知り、講演会では、社会における短大生の「仕事」を学び、教員からは、過去の資料に基づく具体的な就職や編入等の説明を受ける、「ユニット」を作成した。この全体を通して、「本学」の社会における位置を学生に理解させるとともに、学生自身にも自己の「キャリア・アイデンティティ」の意識化を促すことが目指された。

また、この「ユニット」は完結を目的としない。その教育目的は、次の・他の教育プログラムに、さらに深化した学修へと接続される。それは、短期大学として、幼児期からの接続教育を高校から引き受け、さらに発展させるとともに、高等教育の1stステップとしての重要な継手・ジョイントの役割を果たし、大学・大学院へと、あるいは海外への留学へと接続するとともに、生涯、自己のスキルアップを目指した生涯学修へと意識化させることでもある。

要するに、数的には圧倒的多数を担う就職を希望する学生に対しても、短大で学修を終了するのではなく、在学中も、卒業後も、常に資格が高度化する現代社会において、学びを継続し、より高度の資格や能力開発に挑戦するよう意識を鼓舞する狙いがある。接続教育と生涯教育という、二つの重要な観点から、短大の教育の可能性を広げる機会でもある。社会人の育成、スキルアップを希望する社会人の再教育、あるいは高等教育に本格的に参加する前の準備期間・お試し期間として、飛躍を希望する学生にとっての、貴重な<基盤>教育の機関となる可能性は、4年制大学より以上にあると考える。

5. 「自己発見ゲーム」で目指したもの

今回の「自己発見ゲーム」は、自己分析から自己発見へと導くプロセスの一環として考えている。今回の実験的導入を踏まえ、さらに内容を精査・検査することで近い将来、具体的なe-Learning教材として「ユニット」開発を行う予定である。さて、前回のユニットも踏まえ、私たちは、キャリア支援から具体的な就職支援に至るまでに必要な要素を、(1)グループワーク、(2)自己分析、(3)ES・履歴書、(4)志望動機、(5)面接、(6)報連相入門、と考えている。そして、本学にとって、このゲームは、グループワークの中心的役割を担うものと位置付けている。今回は、良く知られたカードを用いたゲームを実施した。進行は下記の通り：

表5 自己発見ゲーム運営表

| | |
|---------|---|
| 目的説明 | 自己の特性の気付き、自ら考え、他者と協力して物事を成し遂げる訓練としてのゲーム。 |
| グループニング | 参加者を3~5名程度のグループに分け、グループ内での会話がしやすいよう、向かい合うように着席させる。また、グループ同士は少し離す。グループ内の雰囲気を作るため、時間を決めて <ul style="list-style-type: none"> ・テーマを決めて自己紹介 ・リーダーを決める ・チーム名を決める |
| ルールの説明 | ・「皆さんはある市役所の職員です。ある日、大きな地震が皆さんの市を襲いました。今から、市内各所の状況を書いたカードを配りま |

| | |
|--------|---|
| | <p>す。それを読み込んだうえで、状況を整理し、いかに早くかつ正確に結論を出すことができるか、を競うゲームです。」</p> <p>・「カードを配ります。全部で18枚のカードがありますのでグループのメンバーがほぼ同じ枚数になるように配ります。それには震災に関する町の状況など、さまざまな情報が書かれています。【合図があるまで表を向けないよう注意し、カードを配る】</p> <p>・「カードに書かれている情報を整理し、皆さんがやるべき仕事について、優先順位の高いものから3つを順に書いてください。ただしカードは見せ合ってはけません。お互い口に出して言うことや、メモを取ることは構いません。制限時間は20分です。」</p> <p>・「グループ内で合意ができれば、20分が経ってなくても私宛（説明者）、回答を提出してください。また20分が経過した時点で、できていない場合はその時点での結論を書いて提出してください。」</p> <p>・「正解したグループの中で、最も早い時間に提出できたグループを勝ちとします。」</p> |
| 結果発表 | 発表の前に、各グループの代表者が、自分たちのグループの意見と理由をプレゼンする。 |
| クロージング | 情報整理の仕方を解説する。またメンバーに情報整理や役割分担、また感想など意見を発表させ、アンケートを取る。 |

今回のフレッシュマンゼミナール終了後、早速当該「ユニット」担当者会議を実施した結果、残念ながら、目標設定及び運営に関して多くの問題点が指摘された。特に、この「自己発見ゲーム」に関しては、検証しさらに来年に向けての改善策を図ることが必要となった。

このゲームの実施に関しては、困難を予想し、2年生に対して実験を試みた他に、担当者を7名にして、万全を期したにも関わらず、今回の「自己発見ゲーム」は、所期の目的を達せられなかった。特に、グループを循環しながら、学生の活動を観察し、チェックリストに記述した教員の結果と、終了後に学生が記述したチェックリストの結果にも、大幅な開きが出てしまい、有意な情報を読み取ることができなかった。まず、基本的なチェックの指針をより明確化し、教員間でも繰り返し訓練する必要性を思い知らされた。

検証過程において、次のような意見が今後のゲーム運営に反映されることになる。

- 1) 学生に対する事前指導の不足：ゲームの目的・理由等が十分に理解されていなかった。
- 2) ゲームの難易度が高かった：簡略化した易しいバージョンの自己発見ゲームを先に行って、ゲームを体

験させながら、最初に、その目的・理由を明確に理解させる方法が望ましい。

- 3) ゲームの目的を学生側が自主的に考える機会を提供する必要がある：教員が目的・理由を述べてしまう点に関して検証の必要あり。
- 4) その結果、自己発見ゲームを生かした自己分析（自分を客観視すること）には至らなかった。
- 5) 自己発見ゲームと、OG・OB 体験談等の「ユニット」企画全体の目的を、繰り返し説明することで、全体のイメージを最初にインプットさせることで、より一層相乗効果を図る工夫が必要である。
- 6) 最後に、これが最も重要な指摘であるが、チェックシートの評価基準が明確化できていなかった。教員と学生の意識の差、教員間の評価の違いが、評価結果にそのまま出てしまった。

私たちの、本学学生の、就職活動を前にした段階での自己分析・自己発見から、自己の「キャリア・アイデンティティ」への目覚めを促す今回の「進路対策ユニット」の実施は、初年度ということもあり、多くの検証すべき問題点を残したまま終了した。しかし、現在の社会状況は、将来への不安を抱えながら、目の前の相対的な豊かさへの埋没・逃避、少子化による労働力不足の恒常化、不況による企業の若手働き手育成の中止・撤退、社会の二極化の定着による子供の教育環境の悪化、そして貧困化。国の男女共同参画政策を始めとする、将来を見据えた政策は、法案の制定で終わってしまい、まだ緒に就いたばかりである。この状況は、私たち教育に携わる者たちに、未来への警鐘を鳴らすと、同時に、未来への可能性を示してくれてもいると考える。短期大学においても、新たな位置付けの基に、様々な実験的な教育が可能となる。また、学生も多様で多彩な目的実現に向けて、短大を始めとする様々な高等教育機関を自らの意志で、自由に選択・活用できる可能性の枠が広がったのである。地方の一短期大学ではあるが、その可能性に賭けることが私たちの使命となることは言うまでもない。

7. 最後に

私たちの「ユニット」開発は、当然教育プログラム本体への補完的・効果的接続を目的としたものであり、これ自体で完結するプログラムではない。他のカリキュラムとの有機的連携が不可欠である。例えば、今回の検証過程で、短期大学教育の基本として〈女性教育〉の構築が浮上したが、そのための教育は「ユニット」だけではできない。他の科目との連携が必要となる。それには、まず、東海大学が独自に展開する「現代文明論」講義へと接続することが考えられる。建学の精神から現代文明や社会の先端の知見を教えるこの科目にとって、本学の独自性を生かした、まさに核をなす内容となりうるだろう。さらに、教養系の短大の特徴を生かし、数々の科目

で積極的に現代〈女性学〉の知見を取り入れた授業展開ができる。

要は、「ユニット」という短期完結型で、〈いつでもどこでも〉体験できる教育プログラムは、学生の自主的学習を促すことで「自己理解・自己管理能力」を養成するとともに、より迅速にその要求を汲み取り、対応することで、カリキュラムだけでなく、学内全体の改善に向けて、その成果をフィードバックすることを可能にするのである。つまり、教育効果を検証するIRの機能も持たせることができる。

また、他に、C群への対応、そして、本学は共学ということもあり、少数ながら一定数の男性がいることから、今後新たなユニットとともに、より効果的な対応を考えたい。

さて、最後に、今回の「進路対策ユニット」に対して、開始前の6月4日と最後の7月2日、都合二回実施したアンケート結果を載せておく。約一か月、5回の授業で構成された「ユニット」体験を通して、学生の動向には大きな変化は見られないが、卒業後の進路として複数の異なるジャンルを挙げていた複数希望者が4.9%減少していた。そして留学希望者が5.3%と増加した点を読み取れる。この結果と、今回の「ユニット」への検証を踏まえ、さらに経年調査を重ね、より効果的なプログラムへと改善していきたい。

今年の学生は、最初にアンケートを取った時点で、去年と比して、想定以上に、進路先及びキャリア獲得に必要な能力等への意識が明確であった点をここに付言しておきたい。これは、接続教育が上手く機能し始め、高校の段階におけるキャリア教育が効果を出していると言えるかもしれない。この点に関して、本学には、数多くの付属高校があることから、高校の現場で活躍されている担当教員の皆様にも直接聞き取り調査を行いたい。

また、今後、この「ユニット」をe-Learning化する方向で検討を始めたいと考えている。

表6 希望意識調査集計結果

| 6/4 (進路ユニット開始前) | | | |
|-----------------|---------------|---------------|----------------|
| | 単一希望 | 複数希望 | 全体 |
| 就職 | 43.8 % | 12.5 % | 56.3 % |
| 編入 | 18.8 % | 1.3 % | 20.0 % |
| 留学 | 11.3 % | 0.0 % | 11.3 % |
| 未定 | 12.5 % | 0.0 % | 12.5 % |
| 計 | 86.3 % | 13.8 % | 100.0 % |

| 7/2 (進路ユニット終了後) | | | |
|-----------------|--------|-------|--------|
| | 単一希望 | 複数希望 | 全体 |
| 就職 | 45.6 % | 7.6 % | 53.2 % |

| | | | |
|----|---------------|--------------|----------------|
| 編入 | 16.5 % | 1.3 % | 17.7 % |
| 留学 | 16.5 % | 0.0 % | 16.5 % |
| 未定 | 12.7 % | 0.0 % | 12.7 % |
| 計 | 91.1 % | 8.9 % | 100.0 % |

引用文献・注

- (1) 東海大学短期大学(部)紀要第47号、「短期大学という教育システムにおける初年次教育の意義：短期大学型初年次教育の模索」、2013、pp.27~34
- (2) 東海大学福岡短期大学、「フレッシュマンゼミナール」カリキュラム参照
- (3) 2009年度、本学を含む、福岡、佐賀、長崎の、北部九州の9短大が協力して、文部科学省の「大学教育充実のための戦略的連携支援プログラム(通称連携GP)」に採用。2013年度に、本学は当該コンソーシアムを脱退。
- (4) 短期大学コンソーシアム九州主催「在学生調査」参照
- (5) 中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm (2014年8月22日アクセス)
- (6) 「学校基本調査」
- (7) 花田光世他、「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」、KEIOSFC JOURNAL, Vol. 11, No. 2, 2011, pp. 73-85
- (8) 同上,p.79R
- (9) 同上,p.80R
- (10) 同上,p.83L
- (11) 総務省統計局、2012年度の「労働力調査の結果を見る際のポイント No.16」より
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/point16.pdf> (2014年8月22日アクセス)
- (12) この部分は、表2を含めて、厚労省「平成23年雇用動向調査の概況：結果の概況」より
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/12-2/kekka.html> (2014年8月25日アクセス)
- (13) 短大全体で女性の占める比率は90%程度。平成24年度の卒業生は、総数65,682人(内：男6,636)そして、就職者の総数46,506人(内：男3,453)高校は、175,866人(内：男105,813)。短大は、就職でも女性の比率が圧倒的に高い。
- (14) 法政大学HP、「法政大学のキャリア教育」参照。
- (15) 濱名篤、「大学のキャリア教育の現状と課題」の中で、中教審大学教育部会での審議に関する報告がなされているが、男女別キャリア支援は、全く話題になっていないことが分かる。第3回雇用戦略対話ワーキング・グループ(2012.4・2)
- (16) 私たちは、A, B, C群を下記の様に分類している。
A群：中身のある学生——企業・団体に推薦入社可能な学生。これらの学生を育成し、企業・団体から評価される短大へ
B群：よく教育された学生——全員の内定。内定率を100%、離職率0%をめざし高校・企業・団体から評価される短大へ。
C群：問題のある学生——個々に即した教育。カウンセラーを設置し、就労の専門的対応を可能とする短大へ
- (17) 「ユニット」のコンセプトに関しては、前掲、東海大学短期大学(部)紀要第47号参照
- (18) 各回に、就職、自営(起業)、編入体験者を招聘。初回は、公務員として警察官の先輩を含む4名を招聘した。平日(水曜日、3時限)ということもあり、両日同じOG・OBを招聘することはできなかった。また、本論の趣旨でもある「女子の就労への意識化」という観点から、女性を多数招聘したかったが、7名中2名のみの参加となった。しかしながら、学生は肯定的に判断してくれたようだ。
- (19) 第6回初年次教育学会、会場：金沢工業大学、日時：2013年9月12日～9月14日。概要は、金沢工業大学HP参照。
- (20) 花田光世他、前掲書、特にpp.81-84参照。1)の理論には、Gilatt, H.B. “Positive uncertainty, A new decision-making framework for Counseling,” *Journal of Counseling Psychology*, Vol36(2), 1989, pp.252-256; 2)の理論には、Mitchel, Katherine E., Levin, A. S., Krumboltz, John D., “Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities,”

Journal of Counseling & Development, Vol.77 No.2, 1991, pp.115~124; 3)の理論に関しては、Ibarra, Herminia (金井壽宏監修・解説、宮田貴子訳)『ハーバード流 キャリア・チェンジ術』、翔泳社、2003、が、参考文献としてあげられている。

- (21) この点に関しては、埼玉女子短期大学が実施している「キャリアデザインI・II」等が興味深い。筆者の知る限り、多くの女子の短期大学が、まだ旧来の女子教育の枠を越えていない現状がある。現在の様な、不確実、平等な時代を克服するための、新たな時代の「女性」教育の実施に向けて短大だけでなく、社会全体が動くことを期待している。当然、今後さらに、女性の労働市場における役割は拡大し、その重要度は上がることはあっても下がることはない。