

大学のキャリア教育における職業観醸成の考察 —正課科目「職業選択論」の授業実践を例に—

勝 又 あずさ

1. はじめに

キャリア教育の目的は、職業人一人ひとりの仕事を大切にすることや姿勢を重視し、自己の人間性・人間力を磨き、キャリアの幅や可能性を拡げることである。しかし、従来のキャリア教育は、仕事の内容やその職への就き方といった「やり方」が先行しており、態度・姿勢といった「あり方」を重視した実践は少ない。

本稿では、大学の正課科目において、あり方、つまり職業観を醸成するための授業の実践を報告する。授業終了後の履修生へのアンケートでは「キャリア形成においては技術・スキル・能力も大切だが人間力（態度・姿勢・意識）が大事である」という回答が高得点となった。

2. 日本の大学におけるキャリア教育と職業教育

キャリア教育という言葉が最初に登場したのは1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。

文部科学省は「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基礎となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義し、経済産業省は「その実施を通じて青少年一人一人の個性・適性を見極め、将来の進路と日々の教育活動の意義とを結び付け、社会的自立に向けた力を育んでいくもの」と記している。森谷（2012）は「キャリア教育は特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を通して実践されるものであり、一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである」と述べている。

森山(2007)によれば、キャリア教育は、自分の人生を主体的に自分で選び、その結果を享受すること、結果の責任を担うという自覚を促すことであり、自己決定・自己責任の原則を再確認させることである。キャリア教育の目的は「職業観・就労観の涵養」であり、「主体的に進路を選択する能力・態度の育成」、「職業に必要な知識・技能の習得」にある。「生

きる力」を身につけ、社会の激しい変化に流されることなく、それぞれが直面するさまざまな課題に柔軟にかつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育の推進が求められている。キャリア教育とは単なる就職支援活動ではなく、どのような人生を送るかということと合わせて教育する必要がある、それは初年次から十分効果を発揮する可能性があるからである。

花田(2010)によれば、キャリア教育は、個々人がいかにキャリアをアップするかではなく、仕事への取組み姿勢、能動的な仕事に対する態度、そして、そのように仕事を実践する人を評価し、尊敬するという教育であり、標準化・規格化された仕事を渡り歩いてキャリアアップを図るよりも、仕事に対しての責任と想いをしっかりともち、自分の人間性や人間力を磨くキャリアストレッチングという考え方を重視している。キャリアアップではなく、個々人の仕事を大切にする態度や姿勢を重視し、自己の人間性・人間力を磨くことが、キャリアストレッチングにつながり、自己のキャリアの幅や可能性を広げることにつながる、それこそがキャリア教育の目的と述べている。

ここで、職業教育の定義についても述べる。職業教育を文部科学省(2009)では、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と定義している。森谷(2012)は、職業教育は学校教育のみで完成するものではなく、生涯学習の観点を踏まえた教育の在り方を考える必要がある。また、社会が大きく変化する時代においては、特定の専門的な知識・技能の習得ととも

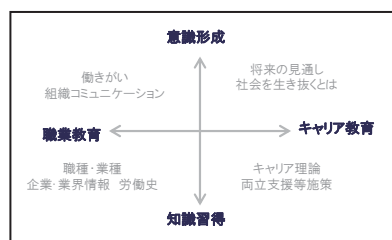


図1 キャリア教育と職業教育の教育要素(例)

出所 先行研究より筆者が作成

に、多様な職業に対応しうる、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力の育成も重要であり、この能力は具体的な職業に関する教育を通して育成していくことが極めて有効であると述べている。

表1 キャリア教育と職業教育・リーダーシップ教育とのバランス

	キャリア教育		職業教育	リーダーシップ教育
	初年次科目	後続科目		
趣旨(キーワード)	大学で学ぶ意味、自己・他者・社会理解、将来設計、	生き様、多様性、変化、レジリエンス、	職種と業種、職業選択、ワークライフバランス、グローバルビジネス	組織コミュニケーション、率先垂範、目標設定、環境整備(他者支援)
身に付く要素	自己理解	生き方	職業知識・スキル	リーダーシップ
軸となる視点	自身		社会	組織・集団
醸成する「観」	価値観	人生観	職業観・勤労観	仕事観

出所 先行研究より筆者が作成

3. 成城大学におけるキャリア教育

成城大学（東京都世田谷区）では、2015年4月にキャリアセンターを設立し、「キャリア教育」と「キャリア支援」・「就職活動支援」を連動しながら学生を支援している。キャリア教育においては、2011年度より「就業力育成・認定プログラム」（参加申し込み型）を開始し、学生は大学4年間を通して職業観・勤労観を醸成していく。

「就業力育成・認定プログラム」

特徴として、第一に時間軸をもった体系的なプログラムである。入学から卒業までの学生の成長段階に合わせて、勤労観と職業観を醸成し、就業力を育成する。第二に理論と実践の融合である。理論とグループディスカッション、グループワークを組み込んだ演習を有機的に連携させるとともに、実践力を強化する科目も配置し、積極的に行動する人材の育成を図る。第三に多角的連携により重層的で多様な展開を図る。具体的には①正課（全学共通教育科目）と正課外プログラムと

の連携、②企業・地域・卒業生との連携（企業や地域をモデルとする演習、地域住民・卒業生との連携）、③学園内各校との連携等を行う。第四は、学生参加型から一步進めて、演習形式の学生提案型プログラムを組み込み、学生の主体的な取組み、モチベーションの醸成を図る。第五が、外部の識者を加えた評価委員会による客観的な評価システムの構築である。このプログラムを履修した学生に対して就業力ディプロマを授与し、成城大学として就業力の質保証をするとともに、さらに一定の成績基準を満たし、正課科目「チャレンジ・プログラム」で優秀な発表を行った学生には、この委員会の審査を経て、EMS（Excellentlly Motivated Student）認定証や学長賞を授与する。またプログラム自体も、毎年度、当委員会の評価を受け、適宜見直しを行うことにより、社会の変化に合わせてプログラムの改善を図っている。（成城大学事務局就業力支援室 2012）

「成城の就業力」

成城学園の教育理念「所求第一義」と、大学の教育方針「独立独行・個性尊重」をもとに、「成城の就業力」を、「他者と協調しながらも自らを高め集団を牽引する力」と定義し、「自ら考え行動する力」と「未来社会に貢献する実践的能力」の2つの力と下記24の要素を示し、キャリア教育の到達目標に取り入れている。

「所求第一義」：常に究極の真理、至高の境地を求めよ（創立者 澤柳政太郎）

『自ら考え行動する力』：A. 多様性受容力（1. 協調性・2. 状況把握力・3. 客観性・4. フレキシブル性）、B. 自律・主体性（5. 自発性・6. 向上心・7. 自己統制・8. 自己効力）、C. 行動・実現力（9. フロンティア力・10. 実行力・11. 働きかけ・12. 持続力）

『実践的能力』：D. 創造力（13. 情報収集・14. ユニーク性・15. 創造力・16. チャレンジ性）、E. 構築力（17. 計画性・段取り力・18. 企画力・19. 課題発見・提起力・20. 論理性・合理性）、F. 発信力（21. 自己表現・22. 説得力・23. プレゼンテーション力・24. 影響力）

正課科目（全学共通教育科目 半期2単位 選択科目）

キャリア形成概論Ⅰ / キャリア形成概論Ⅱ / スタート・プログラムⅠ（街づくり） / スタート・プログラムⅡ（企業提案） / スタート・プログラムⅢ（起業） / 時事英語Ⅰ / 時事英語Ⅱ / ワークライフバランス論 / キャリアモデル・ケーススタディ / 業界企業分析論 / 職業選択論 / 時事問題研究 / 就業力実践 経済・会計・法律 / グローバルビジネス論 / アドバンス・プログラム / チャレンジプログラム

図2 2016年度開講 成城大学キャリアデザイン科目一覧

4. 成城大学キャリアデザイン科目群における「職業選択論」の位置づけと科目趣旨

「職業選択論」はキャリアデザイン科目における職業教育に関する科目として2012年度から継続して設置されている。自身の人生（ライフキャリア）をデザインする初年次キャリア教育を履修した学生が、その後続科目として、職業観を醸成する目的で設置されている。「働く」とはどういうことか、「働きがい」のようになる要因は何かといった、実践的な視点から働く在りかたを追究する。キャリア教育（広義な意味での）要素と就職活動に役立つ実践的教育に加え、企業の新入社員研修にも導入していないが社会にでて実は非常に大切なコンテンツを選びすぎり、カリキュラムに反映した。全学部共通教育科目として全学部2,3,4年生を対象に開講（後期・2単位・選択科目）、科目の副題は「働きがいについて考える」である。

授業の内容（シラバスより抜粋 一部改変）

世の中には数えきれないほどの種類の仕事（職業）があり、働きかたも人それぞれである。社会は日々変化をし、今ある仕事の多くが次々となくなり、その分、新しい職業が生まれる。さらに、人の興味や価値観は変化し、能力も向上していく。この科目では、働きがいについて考え、職業観を探る。「職業選択」を、興味・価値観・能力といった要素と、社会状況・環境の視点から追究していく。ま

た、社会人が実際にどのように職業を選択しキャリアを築いているか、ゲストを招き経験談を聞きながら、「キャリア」を総合的に考察する。

到達目標

履修者は大学での学びと普段の生活を通して自分と仕事と社会について考え、働きがい、働きかた、働くプラットフォーム、そして自分の魅力や仕事観を追究し、その意味づけができるようになる。

成績評価の基準と方法

1. 授業への参加度 (56%)、2. 提出物等の実績 (20%)、3. プレゼンテーションをはじめ授業中の貢献と活動成果 (24%)、の合計点で評価する。授業への参加度については、個人・ペア・グループワークにおける能動的態度と協調性、主体的な姿勢を尊重し、評価する。

5. 「職業選択論」授業実践（全 14 回の概要 2016 年度）

(1) オリエンテーション

本科目の趣旨と概要を説明し、後半は履修者全員が自己紹介を行った。

自己紹介では、氏名・学部・学科・学年、自己 PR（趣味や特技、所属団体、アルバイトなど）、この授業を履修した理由、この授業を通して自分は何を学びクラスにどう貢献するか、を各自 90 秒程度で述べてもらい、クラスメイトから質問をもらい回答する形式で進めた。その際のタイムマネジメント、質問も履修生が順番で担う。

尚、本科目では「グランドルール」を提示した。当日配付・回収するシートもこのルールを記し、学生には「わたしはルールを守ります」という趣旨のサインをしてもらった。この「グランドルール」は授業の冒頭で毎回スライドに投射し、徹底した。

グランドルール

1. 参加者1人1人は大切なパートナーです。お互いの尊厳を大切にしましょう。
2. 極力 否定語は肯定語に置き換えて表現してみてください。
3. 本来、失敗はありません。あるのは、学びです。
4. 考えたこと、感じたこと、やりたいことを、まず表現してみましょう。
5. 疑問も大切にしましょう。
6. お互いのオープンなシェアリング(共有化)が新しい観方を拓けます。
7. 知ったプライバシー情報は口外せず、話は心で聴きましょう。
8. みんなの意見を大事にする場をつくっていきましょう。

図3 グランドルール

(2) ビデオセッション：「働くチカラ」（法政大学カリキュラム）

法政大学就業力育成プロジェクトが2012年に制作したビデオ教材を使用した。社会人1年目の現場として、旅行代理店に就職した社員（主人公）が役割を担いその目標を達成するプロセスと陥りがちなミスの解決の過程（映像28分間）を視聴した。都内の旅行代理店の実際のオフィスを現場に収録し、働く意識・姿勢・スキルについての学びだけでなく、職場環境を知ることの参考になる。

視聴後に、主人公の仕事のやりかたと振る舞いかた、意思決定のしかた、上司や組織、クライアント先の対応と、その現場の様子について、意見を述べ合った。

教員からは、クライアントへの貢献、チームでの仕事のありかた（組織としての成果）、仕事を通して自身がどのように成長するか、という3つの視点から、報・連・相（報告・連絡・相談）が重要であること、一人で抱え込まず背負いすぎないことを伝えた。

また、各回の授業を通して、「そもそも人はなぜ働くのか」を考える習慣をつけるため、図4のスライドを都度投射した。

人々はなぜ働くか？



1. 経済的報酬 金銭的な部分
2. 社会・他者貢献 人の役に立つ、誰かが幸せになる喜び
3. 社会的居場所と人間関係 …の…です 依存
4. 社会的評価 認められたい
5. 自己実現 自己を発見し、自己成長し、充実感を得る

図4 働く目的を考える

(3) カードワーク：「キャリアコンピテンシー」（文部科学省委託事業）

キャリアコンピテンシーカードを活用し、コンピテンシーの 27 要素を紹介した。これらのコンピテンシーは具体的にどのような場面で発揮しているか、日頃、様々な場面で発揮されることを、事例を通して学んだ。また、自分自身からみた自分の強み、他者からみた自分らしさは、どのようなコンピテンシーか、カードを活用し全員が互いにフィードバックを行った。

尚、このカードは文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」（幹事校：穴吹学園）による訪日外国人受け入れに対応する日本型コンシェルジュ育成事業において開発した。

(4) ゲストセッション：「ジョブスタ」福山佑樹氏（東京大学教養学部附属教養教育高度化機構 アクティブラーニング部門 特任助教）

東京大学総合教育研究センターが開発した「ジョブスタ」（未来の仕事を考え創りだすためのキャリア学習ゲーム）を実施した。当日は、このゲーム開発メンバーの一員である福山佑樹先生に出講いただいた。

(5) ゲストトーク：「芸能事務所の仕事とやりがい」野村浩美氏（株式会社ウィングスジャパン取締役）

履修生の要望（興味関心）が多かった芸能業界・広告制作業界の仕事にフォーカスした。タレントをマネジメントする立場として、会社経営者として、プロカメラマンの妻として活躍中の野村浩美氏を招聘し、仕事内容、やりがい、課題解決、働くことについて講演いただいた。業種や職種が異なっても、働くうえで共通する大切なことについて各自が考え意味づけを行った。

(6) ゲストセッション：「モチベーション」三木あおい氏（株式会社アオイインターナショナル代表取締役 卒業生）

本学法学部を卒業後、日本航空にて客室乗務と社員教育を担当し、独立後は国内外を舞台に活躍中の三木あおい氏を招聘した。自身の職業選択とキャリアルートをうかがい、後半は、脳科学の視点から成功心理学（意識・意欲の維持向上）

について学んだ。

(7) ボイストレーニング:「自分の声を知り磨く」 楠瀬誠志郎氏（有限会社シューツアンドトーン代表取締役）

自身を表現するための「声」のありかた、出し方についての講義と実践。企業研修（株式会社電通、吉本興業株式会社、東京ガス株式会社等）で実施する内容を、大学正課科目向けに構成し実施した。

(8) 職業興味検査実施（CPS-J）「ジョン・ホルランドの理論に基づき適性を知る」

CPS-J(Career Planning Survey - Japan) とは、職業興味検査と能力自己評価検査による適職診断テストである。CPS-Jのもとになった CPS は、米国の ACT 社で開発された職業選択を効率的に行うためのキャリア・アセスメントであり、職業心理学者ジョン・ホルランドの職業選択理論を基に作成した。(所要時間約 70 分間)

(9) 金融講座：ローン・クレジット・金融トラブル（SMBC コンシューマーファイナンス株式会社）

SMBC コンシューマーファイナンス株式会社では、健全なコンシューマーファイナンス市場の形成（CSR）の一環として、未来に向けた金融経済教育の普及活動を行っている。授業では、社員（講師）を 2 回に亘り招聘し、ローン・クレジットのビジネスのしくみ、その市場、活用法、トラブルとその防止法について学んだ。

(10) 金融講座：ライフマネープラン・給与明細の見方（SMBC コンシューマーファイナンス株式会社）

就職後、社員研修等でも取り上げられにくい重要なコンテンツを先取りし正課科目の中に導入した。(各コンテンツは本学本科目向けにカスタマイズしての実施)

生涯収入分布や、生活をしていくうえで必要な費用（結婚、出産、老後、家や車の購入、子どもの教育資金等）をもとに、自身のライフマネープランを立てる。後半は給与明細の各項目内容について学び、就職後（又は現在のアルバイトで）

の参考にする。

(11) 職業興味検査解説 (CPS-J) 「ジョンホランドの理論に基づき適性を知る」

第8回で実施した検査の結果を、各自に配付し、その結果をもとにワークショップを実施した。単に結果を見るだけでなく、その結果をもとに自身の職業興味と能力を理解し、職業について学んだ。また、可能な範囲で履修生間で結果を共有しながら意見交換をすることで、職業興味・職業選択における多様性も理解する。

(12) 働きがいと働く役割について考える (ケーススタディ形式: TESSEI の事例)

ひとつの仕事を成し遂げるチームワーク、組織をよくしていくための提案、お客様への貢献、働く態度と姿勢、働く喜びについて、TESSEI (株式会社 JR 東日本テクノハート) の事例をもとに議論した。また、乗客としての礼儀と心構えについても学んだ。

(13) 履修生全員のプレゼンテーション 「いい仕事をする人」

自身の周りにいるいい仕事をする人について、その人はどんな仕事をしているか、いい仕事ぶりとは、その人から自分は何を学んだか、働くとはどういうことか、についてレポートを作成し、その内容をクラス全員の前でプレゼンテーションした。

(14) 履修生全員のプレゼンテーション 「私にとっての働くとは」 / 総まとめ

授業の総まとめとして、すべての回のおさらいを行い、各回の繋がりや科目趣旨を再度伝えた。最終プレゼンテーションは、各自が授業すべての回を通して、自身は何を学び、社会人・職業人としてどのように臨んでいきたいか、その考えを述べあった。

6. 履修生の気付き（アンケート結果・レポート抜粋）

この授業を通して何を感じ、何を得たか、2012・2013・2014 年度の正課科目「職業選択論」・「キャリアモデル・ケーススタディ」履修生のコメントを質問形式に、2014・2015 年度の履修生も同様に感じているかを調査した。

対象：「職業選択論」計 18 名

「キャリアモデル・ケーススタディ」計 13 名（2015 年度）

実施時期：各科目授業最終回（第 14 回目）

方法：授業終了時にアンケート用紙を配付し回収

質問は 1 点から 5 点まで 5 ポイント評価（いつもあてはまる・しばしばあてはまる・時々あてはまる・たまにあてはまる・まったくあてはまらない）

結果

回答結果を表 2 に記す。また以下に平均点の高い項目（4.7 以上）の項目と低い項目（2.0 未満）を挙げ、比較のために、同様の対象（配当）で実施したキャリアモデル・ケーススタディの平均点もカッコで記す。

- ・ 普段知り合えない仲間（履修生）と活動ができた 4.83（4.64）
- ・ 自分の人生を実りあるものにしたいと思った 4.83（4.86）
- ・ 生涯学習し成長し続けることの大切さがわかった 4.8（4.79）
- ・ 技術・スキル・能力も大切だが、人間力（態度・姿勢・意識）も大事だと気付いた 4.78（4.64）
- ・ 魅力的な人間になりたいと思った 4.73（4.79）
- ・ 人を大切にしたいと思った 4.73（4.93）
- ・ 履修動機：単位がほしいから 1.94（2.14）
- ・ 履修動機：周囲から勧められたから 1.56（1.21）

「職業選択論」において値が高かった質問項目の中に、「普段知り合えない仲間（履修生）と活動ができた」とあるが、授業各回に提出するシートにも「ゲストの話が目当てでなく、自分自身もケースとなりクラスメイトと全員で語りあうことも重要」との記載があった。一方、値が低かった質問項目は「周囲から勧められたから」「単位がほしいから」であり、この結果から、自発的に取り組む、授業内容自体に関心があることが示された。

「わたしの周りでいい仕事をしている人は」を授業のレポート課題の題目として提示し、第13回目のプレゼンテーションのテーマとしても設定した。2014年度の履修生の回答より抜粋して掲載する。

私の身の回りで仕事をしていて印象に残っているのは、私の母です。2011年の東日本大震災をきっかけに私と母と弟は、実家と仕事のある父を福島に残し、高校卒業までの約1年半、宮城県仙台市に住んでいたことがあります。そこで当時の仕事を辞めた母は、仙台で新たに始めた仕事は、ホテルの客室清掃でした。ホテルの客室清掃は体力勝負とも言われ、きつい仕事なのになぜ働くのか聞いたことがありました。母は「汚れている所を綺麗にする仕事がしたい。」「部屋を綺麗に整理整頓することで自分の心まで洗われる気がする。」と言っていました。実際働き始めると、やはり体力勝負な仕事で大変ではありましたが、それ以上に綺麗になっていく部屋をみて、その部屋に入るお客さんの喜ぶ顔を想像できたと言っていました。当時は、避難生活をしていたために、少しでも経済的に支えるために働いていた母ですが、お金のために働くだけではなく、そこで働いたことによって、縁もゆかりもなかった仙台に新たなコミュニティができ、視野も広がったと話していました。避難生活を体験して私は思いました。働くことは「生きること」だと思います。社会に出て働くこと、それは社会の中で生きる一員として社会を支えています。自分の人生を豊かに充実させるのもすべて自分次第です。生きるために働いていく中で、自分が働くことによって誰かを幸せにできたり、誰かの役に立つことができたなら、それが本当の生き甲斐だと思います。

このように「いい仕事をする人」を日頃から見つけて意識することで、働くこと・働きがい・働く喜び・働く必要性について考える。また、他者の意見を聴くことにより、様々な職業観を知り、自身の観方を広げる。

表2 履修動機・授業での学びの所感と得たこと

■授業を履修した動機についてお聞かせください。		職	キャ
1	就業力育成 認定プログラムのディプロマを取得したいから	2.67	2.5
2	単位がほしいから	1.94	2.1
3	ゲストの話を聴きたいから	4.33	4.2
4	ゲストと知り合いたいから	2.72	3.8
5	いろいろな人の生きかたに興味があるから	4.44	4.2
6	職業選択についてのノウハウを学びたいから	4.56	3
7	グループワークのスキルを身に付けたいから	4	3.8
8	なんとなく面白そうな授業だったから	3.72	3.9
9	周囲から勧められたから	1.56	1.2
10	いの曜限が空いていたから	2.72	2.8
■実際に受講してみてもいいかなですか		職	キャ
1	最終課題が思っていたよりも大変	2.83	4
2	グループワークが思っていたよりも大変	2.67	2.4
3	出逢えそうもないゲストと出逢えた	4.44	4.8
4	普段は聴けないゲストの話を聴けた	4.67	4.9
5	生きかたの幅が広がった	4.39	4.4
6	失敗についての観方が変わった	3.78	3.6
7	多様性の重要性を理解できた	4.22	4.4
8	予期せぬ(想定外の)の出来事が人生にはあることがわかった	3.94	4.6
9	生きかたの幅が広がった	4.39	4.3
10	自分のキャリアの可能性が広がった	4.28	4.3
11	人に優しくなれた	4.11	3.9
12	ビジネスマナーが身に付いた	3.28	3.4
13	知らない世界を観れた	4.44	4.5
14	将来が不安になった	2.94	2.9
15	就職が不安になった	2.94	3
16	自分のキャリアの見通しを持てた	3.11	3.1
17	よいクラスができた	4.44	4.5
18	普段知り合えない仲間(履修生)と活動ができた	4.83	4.6
19	自分の人生を更にあるものにしたいと思った	4.83	4.9
20	技術・スキル・能力も大切だが、人間力(態度・姿勢・意識)も大事だと気付いた	4.78	4.6
21	授業は14回では足りずもっと社会人の話が聴きたい	3.72	4.4
22	柔軟性(変化に対応する力)は重要だとわかった	4.39	4.7
■授業全体を通して学んだことについて		職	キャ
1	自分は人生で何を得たか、自己実現したか、というよりも、目指すプロセスにおいてどのように取り組み、どのような努力をしたかが大切ということ	4.33	4.4
2	人生には理不尽なことも多く生き抜かなければいけないことがわかった	4.28	4.5
3	修羅場・正念場が誰にでもあることがわかった	3.94	4.5
4	生きる喜びを実感した	3.78	4.1
5	変化の激しい時代、技術・知識の陳腐化などともない、常に変化に向き合うことが重要ということがわかった	4.28	4.5
6	人一人ひとりにドラマがあることがわかった	4.56	4.7
7	ねばならないという考えから解放された	3.56	3.8
8	自らを高めつづける力が必要だとわかった	4.44	4.6
9	自ら動機付けできる力が必要だとわかった	4.11	4.4
10	逆境に会ってもチャンスをつくる力がわかった	3.6	3.9
11	魅力的な人間になりたいと思った	4.73	4.8
12	人を大切にしたいと思った	4.73	4.9
13	生涯、学習し、成長し続けることの大切さがわかった	4.8	4.8
14	自分のこれまでの人生に自信を持てた	3.6	3.3
15	人の話を傾聴する力が身に付いた	4.27	4.2
16	人の深い部分の話を聴いて疲れた	2.6	2.8
17	自分も波瀾万丈な人生が訪れるのかと心配になった	3.2	3.4
18	変化をチャンスととらえ、自らチャンスを作り出せる	3.73	3.6
19	リスクがあってもチャレンジしたいと思った	4.13	3.7
20	現状にとどまらず、継続的に成長し続けていきたい	4.53	4.3
21	自分にとっての大切な価値観を持っている	4.6	4.2

7. 授業実践における成果と課題

履修生が授業を通して何に気づき何を学んだかについて、アンケートと提出物をもとに次の4点に整理した。1. 一人ひとりの仕事（貢献）で社会は成り立つということ（社会を支えているのはエリートだけでない）、2. 社会で生活している我々は、働いている一人ひとりに敬意を表すことが重要である、3. 自身が担う仕事・役割と真摯に向き合うことが自己の成長に繋がる、4. 働くことは、社会の一員として、社会に貢献することでもある。

多く新入社員はリアリティショックに直面する。前述4点の考え方を維持向上させるために、別科目「キャリアモデル・ケーススタディ」（諸先輩の生き様・修羅場をケーススタディするキャリア観醸成科目）等と連動しながら、一貫したキャリア教育を施していきたい。

正課外講座でもワークショップでもなく、正課科目として、まず学び、その学びを意味づけ、履修生間の融発を通して相互進化し創発に繋げるプラットフォームの形成を意識した。そのために、学部・学科・学年が異なる履修生間で、意見を言い合える安心で安全な場を継続的につくり、履修生同士、クラス内のチーム間、2つのクラス間（同様の内容を2クラスで展開）での交流を活発に、LINE等のSNSを活用した。また、2クラス合同補講も実施した。ゲスト講師と履修生の交流も活発に、終了後は履修生の誘いでゲスト講師が食事会に同席するなど、インフォーマルな議論の場も形成できた。

8. おわりに

本科目は、自由科目として各学部・学科の卒業要件単位数には算入されない。履修登録し出席する学生の意識は高く、相互成長がなされ、授業では2クラスとも、私語・居眠りなどはなく社会的モラルが良好に保たれた。ゲスト講師への質問も絶えず、グループワークでの互いの配慮もされ、フリーライダー（議論や作業に参加せずただ居だけの学生）もいない。しかし参加人数は10～20名程度、毎年度少人数である。必修にするまでもないが、多くの学生に受講してもらった

めの科目構成や授業内容の改善、本科目の周知も行っていきたい。

学生時代の就職活動と、その後の社会人人生における職業選択という行動に、本科目がどのような効果をもたらせたか、その検証方法は今後の課題としたい。

引用・参考文献

- 京都大学高等教育研究開発推進センター（編）（2012）『生成する大学教育学』ナカニシヤ出版
- 経済産業省（編）（2014）『社会人基礎力を育成する授業 30 選実践事例集』経済産業省
- 正村あづさ（2015）「大学のキャリア教育における、「ダイナミックプロセス型キャリア論」に基づいた授業の実践・検証と汎用モデル構築」慶應義塾大学、修士論文
- 成城大学 事務局 就業力育成支援室（2012）『成城大学 就業力育成・認定プログラム 成果報告書』成城大学
- 中央教育審議会（1999）『初等中等教育と高等教育との接続の改善について』
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて（答申）』
- 中央教育審議会 大学分科会（2009）『大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について』
- 中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会（2011）『今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』
- 中央教育審議会（2012）『学士課程教育の構築に向けて（答申）』
- 花田光世（2010）「4つのメッセージ：キャリアとは能動的主体的に生きること」『Career Resource laboratory』：1-9 頁．
- 花田光世（2013）『働く居場所の作り方』日本経済新聞出版社
- 森谷一経（2012）「キャリア教育を取り巻く諸政策を各種答申から読む - キャリア教育におけるアドミニストレータを考える -」『大学アドミニストレーション研究』第 3 号：61-78 頁．
- 森山廣美（2007）「大学におけるキャリア教育 - その必要性と効果測定の視座から -」『四天王寺国際仏教大学紀要』第 44 号：309-419 頁．
- 文部科学省（2009）『大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について（審査経過概要）』
- 文部科学省（2014）『平成 24 年度の大学における教育内容等の改革状況について』

註

本科目の授業（特にゲストセッション）に関連するホームページ URL を以下に記す。

2016 年 12 月 31 日現在

第 2 回目：ビデオ教材「働くチカラ」制作：法政大学就業力育成 3D 教育プロジェクト

<http://3dep.hosei.ac.jp/power/>

第3回目：キャリアコンピテンシーカード制作：文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」訪日外国人受け入れに対応する日本型コンシエルジュ育成事業

<http://26monka-itaku.net/kanko/>

第4回目：キャリア教育教材「ジョブスタ」制作：東京大学教養学部附属教養教育高度化機構

<http://www.komex.c.u-tokyo.ac.jp/>

第5回目：ゲストスピーカー野村浩美氏：株式会社ウイングスジャパン（取締役）

<http://www.wingsjapan.com/>

第6回目：ゲストスピーカー三木あおい氏：株式会社アオイ・インターナショナル（代表取締役）

<http://www.aoi-inter.co.jp/>

第7回目：ボイストレーニング講師楠瀬誠志郎氏：有限会社シューツアンドトーン（代表取締役）

<http://www.breavo-para.com/>

第8・11回目：職業興味検査（CPS-J）詳細：株式会社日本マンパワー

<http://www.nipponmanpower.co.jp/ps/think/cpsj/>

第9・10回目：金融講座実施：SMBC コンシューマーファイナンス株式会社

<http://www.smbc-cf.com/>