

キャリア教育の現状と課題
—宮城県の大学と短期大学のシラバスから—

STATUS QUO AND PROBLEM OF CAREER EDUCATION
IN UNIVERSITY AND JUNIOR COLLEGE

: FROM SYLLABUS ANALYSIS OF THE UNIVERSITY
AND JUNIOR COLLEGE IN MIYAGI PREFECTURE

小形美樹¹⁾

Miki OGATA

概 要

宮城県の大学の2014年度のシラバスを調査し、就職活動前の1・2年生に対して行われているキャリアに関連する正課科目の具体的な内容と提供の仕方について分析し、キャリア教育の現状と課題について考察した。本調査からは、キャリア教育は必修化され専任教員が担当するようになってきたものの、教育内容は依然として、自己分析、職業理解、就職試験対策等に留まっており、卒業後のライフキャリアを想定した内容が不足していることが明らかとなった。

Abstract

The current state of career education and its issues were examined by studying FY 2014 syllabi at universities in Miyagi Prefecture and analyzing the career-related regular curricula offered to freshmen and sophomores—those who haven't begun job hunting—in terms of the specific details and the way they are offered. The study showed that, although career education has become requirement and is taught by full-time instructors now, the educational materials still only cover subjects such as self-examination, vocational understanding, and preparation for employment exam, lacking materials that take into consideration the life career after graduation.

キーワード：キャリア教育/大学・短期大学/シラバス/正課科目

Key words : Career Education / University and Junior college / Syllabus / Regular Curricula

1) 仙台青葉学院短期大学 ビジネスキャリア学科
受理日：2015年7月31日

1. はじめに

文科省が発表した平成26年度学校基本調査（速報値）によれば、平成26年度の大学（学部）進学率（過年度卒を含む）は、51.5%と過去最高となった。また、同資料によれば、大卒者（学部）のうち、安定的な雇用についていない者の占める割合は前年度より低下したものの、18.6%である。多様な学生が入学するようになった現在、大学間では競争が激化し、在学中には就職を念頭において学生たちに「キャリア教育」を行っていかざるを得ない現状がある。

この「キャリア教育」は、平成23年1月31日の中央教育審議会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について（答申）」によれば、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤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」であり、「キャリア教育の必要性や意義の理解は、学校教育の中で高まってきており、実践の成果も徐々に上がっている」としているものの、「一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準に、ばらつきがあることも課題としてうかがえる」とある。

おそらく、多くの大学・短期大学の教員も同じ認識と思われ、濱名（2012）が「キャリア教育」の現在の課題として指摘しているように、①キャリア教育において、「誰」が「何を」教えるかが、チグハグで効果的でない。②「誰」が教えるにせよ、教える技量の乏しい状況の打開・改善が必要という2点を感じているのではなからうか。

そこで、本稿では、宮城県の4年制大学および短期大学の平成26年度のシラバス調査から、4年制大学については就職活動前の1・2学年ⁱ⁾、短期大学については全学年に対して行われているキャリアに関連する正課科目の具体的な内容と提供の仕方について報告し、キャリア教育の現状と課題について考察し、今後のキャリア教育に関する展望を述べる。

2. 先行研究

教育内容について「シラバス」を調査対象とした研究は多数あるが、「キャリア教育」に関するものとなると、さほど多くはない。直接的に「キャリア教育」の内容をシラバスから分析したものとしては、全国の短期大学のシラバスをテキスト・マイニングの手法を用いて分析した小棹・石井（2013）の研究がある。これによると、高等教育における「キャリア教育」は、(A)望ましい職業観・勤労観、職業に関する知識・技能、進路選択に必要な能力や心構えなどを養い育成するための、狭義の『キャリア教育』に該当する科目群、(B)就職試験として要求される学力・知識・技能を養成する科目群、(C)上記(A)、(B)の混合型の3つに分類できるという。しかしながら、この研究は短期大学に絞ったものであり、4年制大学のシラバスは対象となっていない。昨今は、短期大学から大学へと編入する学生も増えているので、双方のキャリア教育の内容を比較しておく必要もある。

また、シラバスを比較的詳細に分析したものとして、小形（2011）の「記録管理教育」に関する研究がある。この研究では、「記録管理教育」に関するシラバスを抽出し、「授業目的」「到達目標」「授業計画」「教科書」「参考書」を一覧にして分析し、実施状況と課題を明らかにしている。「キャリア教育」についても、この研究手法は有効と思われ、本研究では、4年制大学と短期大学の「キャリア教育」に関するシラバスを調査し、現状と課題について検討することとした。

3. 調査の方法

調査は、宮城県の14大学および4短期大学（大学の短期大学部含む）のうち、平成26年度のシラバスをWebサイトから入手できた13大学と4短期大学について、下記の手順で行った。

①各大学のシラバスから「キャリア」という語

i) 一部、配当年次が未定というシラバスがあった。

表1 調査対象シラバス

【大学】

【短期大学】

シラバス No.	大学名	科目名	シラバス No.	短大名	科目名
1	A大学	インターンシップ	1	a短大	a短大総合教育
2	A大学	世界に飛び出そう！留学のすすめ	2	a短大	キャリア開発Ⅰ
3	A大学	教育学	3	a短大	ビジネス実務総論
4	A大学	ライフ・キャリアデザインⅡ 将来のキャリアを考える	4	a短大	秘書検定講座
5	B大学	教職入門	5	a短大	ホスピタリティ概論
6	B大学	教育の原理c	6	a短大	観光概論
7	B大学	教育心理学実践体験演習	7	a短大	ベーシックゼミ
8	B大学	教育心理学特殊講義	8	a短大	キャリア開発Ⅱ
9	C大学	キャリア開発A	9	a短大	オフィススタディ
10	C大学	キャリア開発B	10	b短大	ビジネスマナー
11	C大学	キャリア開発C	11	b短大	インターンシップ
12	D大学	キャリア形成と大学生活	12	b短大	基礎キャリア形成ゼミ
13	D大学	キャリア形成と大学生活	13	b短大	数理基礎Ⅰ
14	D大学	キャリア形成と大学生活	14	b短大	実践キャリア形成ゼミⅠ
15	D大学	キャリア形成論	15	b短大	ビジネス基礎演習
16	D大学	現代教職論	16	b短大	ビジネス心理
17	D大学	教育の相談と指導Ⅱ	17	b短大	実践キャリア形成ゼミⅢ
18	D大学	教育の相談と指導Ⅱ	18	b短大	総合演習Ⅲ
19	D大学	キャリアを考える	19	b短大	看護管理論
20	D大学	キャリア・デザイン	20	b短大	基礎演習Ⅰ
21	D大学	キャリア・デザイン	21	b短大	基礎演習Ⅱ
22	D大学	大学生活入門	22	b短大	教育相談
23	D大学	現代教職論	23	c短大	キャリアガイダンス
24	D大学	教育の相談と指導Ⅱ	24	d短大	キャリアアップセミナーⅠ
25	D大学	教育の相談と指導Ⅱ	25	d短大	キャリアアップセミナーⅠ
26	E大学	進路支援セミナー	26	d短大	キャリアサポートセミナーⅠ
27	E大学	CE進路セミナーⅣ	27	d短大	キャリアサポートセミナーⅡ
28	E大学	環境・エネルギーセミナー			
29	E大学	生徒・進路指導論			
30	E大学	生活デザインセミナーⅠ			
31	E大学	生活デザインセミナーⅢ			
32	E大学	生活デザインセミナーⅣ			
33	E大学	経営コミュニケーションセミナーⅡ			
34	E大学	キャリアカウンセリング			
35	E大学	経営コミュニケーションセミナーⅢ			
36	E大学	経営コミュニケーションセミナーⅣ			
37	F大学	キャリア支援講座			
38	G大学	社会政策論			
39	G大学	リエゾンゼミⅡ(専門基礎演習)			
40	G大学	リエゾンゼミⅡ(専門基礎演習)			
41	G大学	リエゾンゼミⅠ(基礎演習)			
42	G大学	インターンシップⅠ			
43	G大学	キャリアデザインⅠ			
44	G大学	キャリア形成実践講座			
45	G大学	産業カウンセリング			
46	G大学	保育者論			
47	G大学	看護管理			
48	G大学	キャリアデザインⅡ			
49	H大学	生徒指導A(進路指導を含む)			
50	H大学	キャリアデザインⅡ			
51	H大学	キャリアデザインⅠ			
52	H大学	総合コースJ(職業と人生)			
53	I大学	若者の職業選択			
54	I大学	インターンシップ			
55	I大学	キャリア形成論			
56	I大学	キャリア形成論			
57	I大学	日本語表現法			
58	J大学	キャリア開発			
59	J大学	キャリア設計			
60	J大学	キャリアデザインⅠ			
61	J大学	キャリアデザインⅠ			
62	K大学	キャリア・デザイン			
63	K大学	心理福祉総合演習Ⅰ			
64	L大学	キャリアプランニングⅠ			
65	L大学	キャリアプランニングⅡ			
66	M大学	キャリア開発Ⅰ			
67	M大学	キャリア開発Ⅱ(インターンシップ)			

を含むシラバスを抽出する。(UNIVERSAL PASSPORT^{EX}などのシステムが導入されている場合はキーワード検索を行い、カリキュラム表からPDFでダウンロードできるようなシステムになっている場合はAdobe[®] Readerの「簡易検索」を用い、「簡易検索」が機能しない場合は目視で確認した。)

②「キャリア」という語が含まれていても、「キャリア教育」に関係のないシラバスは除外した。(例えば、工学部の「電子デバイス基礎」という科目のシラバスは、「半導体のキャリア」ということばが記載されているので除外した。)

③収集したシラバスから、配当年次、教員(専任・非常勤・業者)、内容(就職対策、職業観、自己分析、キャリア理論、法務など)などを一覧にまとめ、現状を分析した。なお、学生数が多いため、クラス分けによる複数開講や、開講が1科目であってもカリキュラム変更等によりシラバスが新旧に分かれている場合は同じ科目と判断した。

4. 調査の結果

以上のようにして抽出したキャリアに関する正課科目のシラバスは、4年制大学67件、短期大学27件(表1)となり、宮城県における大学・短期大学のキャリア教育の現状が明らかとなった。

1) 全体傾向

4年制大学において調査対象となった13大学67件のシラバスの内訳をみると、必修22件、選択必修9件、選択36件(表2)であり、キャリア関連科目を開講していない大学は存在しなかった。

科目名は、「キャリア開発」や「キャリアデザイン」など「キャリア教育」であることが一見してわかるものだけではなく、「ゼミ」「セミナー」「演習」など、学科の教員等が少人数の学生に演習形式で行うものも含まれている。また、保育士や看護師等の専門職業人を育成する学部・学科では、例えば、「保育者論」「看護管理」といった科目の中で扱っている。さらに、大学によっては、「社会政策論」や「日本語表現法」などの科目で

もキャリアについて触れている。配当年次は1年が24件、2年が41件、未定が2件であり、全学の共通科目が32件、学部独自が35件であった。

短期大学でも、4短期大学すべてでキャリア教育に関連する科目のシラバスが抽出され、必修4件、選択必修9件、選択1件であった。配当年次は1年15件、2年10件、3年1件、未定1件であり、全学での提供が1件、学科独自の提供が4件であった(表2)。4年制大学では2年次の件数が多かったのに対し、短期大学では1年次の件数が多い。また、科目名については、4年制大学の科目名と類似したものだけではなく、「ビジネス実務総論」「秘書検定講座」「観光概論」等、職業訓練や就職対策と推察されるものがある(表1)。これは、短期大学では4年制大学と違い、入学してすぐに就職を視野に入れた授業展開をしなければならぬからであろう。

2009年のジョブカフェ・サポートセンターの調査では、キャリア形成支援に関する授業は選択科目とする大学が半数以上であり、「大学側が本来受講して欲しいと考えている学生が受講していない」可能性が懸念されていたが、宮城県においては、すべての大学・短期大学で正課科目としてのシラバスが存在していることから、この懸念が払拭されつつあることが推測される。

2) 担当教員

シラバスの担当教員の欄を確認してみると、4年生大学では専任教員が49.5件、非常勤講師が17.5件記載されていた。件数に端数が出たのは、1つの教科を専任教員と非常勤講師で分担していることがあるためである。専任教員の内訳をみると、ゼミ担当教員やクラス担任等が24件、キャリア教育以外の教員が6件、キャリアの専門家が8.5件、教職科目の教員が11件であった。非常勤講師は、他大学のキャリア教育の研究者等が4件、他大学の教職科目の専門家が2件、業者が11.5件であった。業者というのは、キャリアカウンセラー、コンサルタント、専門職である。

一方、短期大学においては、専任教員が18件、非常勤講師が8件である。専任教員の内訳は、担

表 2 調査対象シラバスの分析

【調査対象シラバスの分析】

大学	シラバス 件数 (件)	配当年次				必修or選択			提供学部 (全学or専門 学部)		担当者								
		1年	2年	3年	未定	必修	選択 必修	選択	全学	学部	専任教員(49.5件)				非常勤講師(17.5件)				
											担任等	キャリア 以外	キャリア	教職	他大学 キャリア	他大学 教職	業者	不明	
A	4	3	1				4	4			4								
B	4	2	2				4			4				3	1				
C	3	1	2			3				3		1						2	
D	14	8	6				3	11		14				6	3	1		4	
E	11	3	8			11				11	9		1	1					
F	1	0	1					1	1		0.5							0.5	
G	11	2	9			3		8	10	1	7		2	1				1	
H	4	1	3					4	4							1		3	
I	5	0	3		2			5	5		3		1					1	
J	4	2	2			2		2	4		1	1	2						
K	2	1	1			1		1		2	1		1						
L	2	1	1			2			2		0.5		1.5						
M	2	0	2				2		2		2								
	67	24	41		2	22	9	36	32	35	24	6	8.5	11	4	2	11.5		

短大	シラバス 件数 (件)	配当年次				必修or選択			提供学科 (全学or専門 学部)		担当者								
		1年	2年	3年	未定	必修	選択 必修	選択	全学	学科	専任教員(18件)				非常勤講師(8件)				
											担任等	キャリア 以外	キャリア	教職	他大学 キャリア	他大学 教職	業者	不明	
a	9	6	3			4	5			4	2	2			1				3
b	13	6	6	1							2	2	6	1	2				
c	1				1			1	1			1							
d	4	3	1				4				2				2				
	27	15	10	1	1	4	9	1	1	4	6	5	6	1	5	0	0		3

表 3 非常勤講師の属性と担当内容

【非常勤講師の属性と担当内容】

属性	所属・職業	備考
キャリア教育関係者	他大学教員 (キャリア理論・キャリア教育研究者)	教職科目対応、キャリア理論の付与、就職支援対策
	キャリアカウンセラー 就職支援会社社員	就職支援対策
コンサルタント	コーチング会社社員 元アナウンサー	コミュニケーション能力向上の支援
専門職	旅行会社社員	卒業後に専門職に就くための支援
	看護師	
	弁護士	法律知識の付与

任等が6件、キャリア教育以外の教員が5件、キャリアの専門家6件、教職科目の教員が1件である。非常勤講師は5件が他大学の教職科目の教員、職業不明が3件であった。(表2)

大学・短期大学ともに、ゼミ担当教員やクラス担任等が担当しているというのは、例えば、シラバスに学科専任教員などと記載している場合で、同じ内容の授業を各ゼミで実施する、あるいは、

学科教員全員が持ち回りで授業を担当するなどである。特に看護師などの医療の専門職を養成する学科などでは、教員がその専門家であるためロールモデルを示しやすいか、担任制やグループ制をとり、ゼミ形式でキャリア教育を行っている。キャリア教育以外の教員というのは、異文化コミュニケーションや経営学の教員が担当している場合である。教職科目の教員は、小中高等学校の教職取

表4 キャリア教育の内容－4年制大学

【4年制大学シラバスの「授業目的」「到達目標」「備考」等に記載された学習内容〈抜粋〉】

分類	大学名	シラバス No.	学習内容の概略
初年次教育	D大学	22	初年次教育
	E大学	26	教員の研究紹介、キャリアデザイン
	E大学	33	基礎学力向上、進路ガイダンス、初年次教育
	G大学	40	各教員に任されているゼミ
	G大学	41	初年次教育
	J大学	59	自己理解、大学生活、社会人基礎力
	J大学	60	学生生活、社会人基礎力、
	K大学	62	大学生活、社会人基礎力、
	K大学	63	大学生活、キャリアを考える
	L大学	64	大学生活、働く、自己分析
自己理解	D大学	15	自分を知る、働く意味、問題解決能力
	G大学	44	自己理解・他己理解
	H大学	51	自己理解、コミュニケーション
社会人基礎力	D大学	12	自分を知る、コミュニケーション
	D大学	20	自己理解、社会人基礎力
	F大学	37	自分づくり、プレゼンテーションスキル
	I大学	56	自己理解、コミュニケーション、マナー、業種
就職対策	C大学	9	職業意識、職務適正検査
	C大学	10	業界研究、企業研究、ゲスト講師
	C大学	11	業界研究、SPI
	D大学	21	マナー
	E大学	27	卒業後の進路を考える
	E大学	30	業界研究、適性検査
	E大学	32	SPI対策、業界の方の講和
	E大学	35	就職準備
	I大学	53	キャリア関連科目導入、雇用状況等
	I大学	57	就職対策文書
	J大学	58	職業を知る、コミュニケーション
	L大学	65	職業生活、職業選択、社会人基礎力
	M大学	67	SPI対策
専門職のキャリア	G大学	39	看護－看護の論理的思考、問題解決
	G大学	47	看護師のキャリア開発
	M大学	66	外部講師による講義(デザイナー、漫画家等)
キャリア理論	E大学	34	キャリア理論、カウンセリング理論と手法、メンタルヘルス
教職	B大学	6	教育課程のキャリア教育
	B大学	8	青年期移行の問題とキャリア発達
	D大学	16	キャリア教育
	D大学	17	キャリア教育と進路指導
	E大学	29	進路相談(キャリア・カウンセリング)のあり方
	G大学	38	キャリアと能力開発－内部労働市場
	G大学	45	キャリア形成とその基礎理論
	G大学	46	生涯発達とキャリア形成
法律	H大学	50	女性のキャリアデザインに関する法的な諸問題
ボランティア	A大学	1	就業、ボランティア体験
ライフキャリア	A大学	2	キャリア形成に生かす
	B大学	7	自らのキャリア発達の最初の一步
	E大学	28	エネルギーの基本的課題、将来のキャリア形成
	J大学	61	社会のしくみ、キャリアデザインとは？

表5 キャリア教育の内容－短期大学

【短期大学シラバスの「授業目的」「到達目標」「備考」等に記載された学習内容〈抜粋〉】

分類	大学名	シラバス No.	学習内容の概略
自己理解	a短大	9	自己のキャリア形成、自己管理とキャリア開発
社会人基礎力	b短大	18	社会人基礎力
	a短大	7	キャリアフェスティバルなどで発表
就職対策	a短大	4	キャリアアップ
	a短大	5	キャリアデザイン
	a短大	8	就職活動に関する実務的知識
	b短大	10	キャリアデザイン
	b短大	12	希望業種・職種を決める。就職活動を体験
	b短大	13	SPI
	b短大	15	キャリアと仕事への取組み
	b短大	20	キャリア形成
	b短大	21	キャリア形成
	d短大	26	SPI、就活対策、外部講師の講話等
	d短大	27	業界研究・企業研究、面接対策
	a短大	1	コミュニケーション、マナー、卒業後の準備
	a短大	2	社会に生かせるキャリアや将来を考える 就職活動に関する実務的知識やマナー 内定者懇談会
	d短大	24	キャリアデザインとビジネスマナー
専門職のキャリア	a短大	6	観光を学ぶにあたって(観光と社会、職業、キャリア)
	b短大	19	看護職者とキャリア
	b短大	22	教師のメンタルヘルスとキャリア発達
	c短大	23	キャリア教育 特定分野に分かれたキャリア教育(ゼミ) 就職活動
	d短大	25	キャリア教育(保育者セミナー OB・OG5名)、キャリア教育 (ファッション講座)、キャリア教育(私の就職活動2年生代表)
ライフキャリア	a短大	3	キャリアプランの進め方(1コマ)
	b短大	11	将来のキャリア形成

得のために必要となる「教育心理」や「進路指導」等について必要な知識を付与する教員であり、これらの領域の研究者であった。

なお、非常勤講師の属性と担当内容(表3)をみると、キャリア教育関係者のみならず、コーチング会社社員や元アナウンサーがコミュニケーション能力向上の支援を行っていたり、旅行会社社員・看護師・弁護士といった専門職が卒業後に専門職に就くための支援や法律知識の付与を行ったりしており、専門的なキャリア支援を実施していることがわかった。当然のことではあるが、学内の専

任教員では対応できない内容を非常勤講師に依頼しているわけである。

3) 教育内容

シラバスに記載された授業概要や授業計画から抽出された教育内容(表4)は、大学による違いはさほど見られず、①初年次教育、②自己理解、③社会人基礎力、④就職対策、⑤専門職のキャリア、⑥キャリア理論、⑦教職、⑧法律、⑨ボランティア、⑩ライフキャリアであった。なお、この分類については、対象となったシラバスで比重を置いている項目を抽出したものであり、15回ある

表6 キャリア関連科目で使用している教科書と参考書

【4年制大学のシラバスに記載されていた教科書と参考書】

大学名	シラバス No.	教科書
D大学	14	『MY CAREER NOTE I ADVANCE』ベネッセ
	15	『MY CAREER NOTE II』ベネッセ
	17	生徒指導提要(文部科学省編)
	21	森脇道子編著『ビジネス実務総論』実教出版
	25	宮前理編著『カウンセリングを教育にいかす』八千代出版
E大学	29	生徒・進路指導論(自作資料)
G大学	40	1. 池上彰『伝える力』PHPビジネス新書 2. 児美川孝一郎『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?』日本図書センター
H大学	49	仙崎武他『生徒指導・教育相談・進路指導』田研出版
大学名	シラバス No.	参考書
A大学	3	汐見稔幸他編著『よくわかる教育学原理』ミネルヴァ書房
D大学	19	大学のキャリアサポートブック
E大学	29	生徒指導の手引(文部省)

【短期大学のシラバスに記載されていた教科書と参考書】

短大名	シラバス No.	教科書
a短大	2	1. ディスコ編『進路ガイドブック』 2. 実務教育出版編『一般常識問題集』 3. 東京アカデミー編『内定のツボ』
	4	『現役審査員が教える秘書検定2・3級テキスト&問題集』成美堂出版
	5	日本ホスピタリティ推進協会編『ホスピタリティ・コーディネーター教本』
	6	前田勇編著『現代観光総論』学文社
	8	1. ディスコ編『進路ガイドブック』 2. 実務教育出版編『一般常識問題集』東京アカデミー編『内定のツボ』
	b短大	10
13		就職情報研究会『基礎から学ぶSPI2ベーシック問題集』実務教育出版
17		戸塚隆将『世界のエリートはなぜ、この基本を大事にするのか?』朝日新聞出版
19		『系統看護学講座 看護の統合と実践[1]看護管理』医学書院 『系統看護学講座 看護の統合と実践[3]災害看護学・国際看護学』医学書院
22	庄司一子 監修/杉本希映・五十嵐哲也 編著『事例から学ぶ 児童・生徒への指導と援助』ナカニシヤ出版	
c短大	23	『Unicareerマガジン 短大生の就活編』株式会社Disco
短大名	シラバス No.	参考書
a短大	5	1. 力石寛夫著『ホスピタリティ』 商業界 2. 石川英夫著『ホスピタリティマインド実践入門』 研究社
	8	現代マナー研究会編『ビジネスマナーの基本』西東社出版
b短大	10	『ビジネス実務マナー検定実問題集3級』実務技能検定協会編(最新版)
	15	1. 日本能率協会監修『ビジネス能力検定3級テキスト』実教出版 2. 日本能率協会監修『ビジネス能力検定試験問題集』実教出版 3. 森脇道子著『ビジネス実務』KENPAKU社
	16	1. 山口裕幸・金井篤子編『よくわかる産業・組織心理学』ミネルヴァ書房 2. 田尾雅夫著『組織の心理学 新版』有斐閣
	22	藤土圭三監修/堂野佐俊・田頭穂積・福田廣・熊谷信順・吉田一誠編『心理学からみた教育の世界』北大路書房
c短大	23	c短期大学進路マニュアル BOOK

〈注〉シラバスの記載に著者名が抜けているなど不備があったものについては、筆者が調べて補足した。
斜体は、その大学・短期大学、もしくは、担当教員のオリジナル教材である。
1教科で複数の教材を使用している場合は、番号を付与した。

いは10回の授業の中で、複数の項目を実施している。また、「初年次教育」と「キャリア教育」、「職業教育」と「キャリア教育」が組み合わせて提供されていることも多く、「キャリア教育」の範囲があいまいで、かつ、学際的であることがわかる。卒業時の職業が明確でない4年制大学の人文系の学部や学科においては、専任教員が科目の責任者になっているものの、1回ごとの授業計画を確認してみると、ほとんどが外部講師による職業講話でシラバスに記載された教員が外部との窓口になっているという例もあった。

さすがに、教職に関する科目では、「キャリア発達」や「キャリア・カウンセリング」などを取り上げており、将来、教員として生徒の「キャリア教育」に携わることを視野に入れた内容となっているが、他のシラバスにはこのような理論的な内容は記載されておらず、興味のある学生は「心理学」等別の科目で学んでいるようである。

なお、先述したように、弁護士に非常勤講師を依頼し、キャリアデザインに関わる法律について半期15回で実施している大学もあった。

短期大学では、就職対策が中心であるシラバスが多くなり、ライフキャリアのような長期に渡ってキャリアを考えるものは2件(表5)のみで、修業年限が短いことにより、職業キャリアに絞った教育が行われていることがわかる。

4) 教科書と参考書

4年制大学のシラバス67件のうち、教科書が明示されているシラバスは4大学で8件、参考書が明示されているシラバスは3大学で3件で、8割以上のシラバスが教科書も参考書も記載していなかった。教科書と参考書の詳細は表6のとおりで、教育支援会社や大学が独自で提供するキャリア支援のためのハンドブックや冊子、ビジネス書、教職科目で使用する文科省の指導要領や専門書であり、キャリアを研究している学者の著書としては、『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?』(児美川孝一郎著)があったが、キャリアの理論等を対象にした専門書などは皆無であった。つまり、多くの教員が独自のレジュメを配布して実施して

いる現状が明らかとなった。

短期大学では、3短期大学11件のシラバスが教科書を記載し、3短期大学7件のシラバスが参考書を記載していた。4年生大学に比べると教科書や参考書の使用がはるかに多いと言えるが、「ビジネスマナー」「一般常識問題集」「SPI」等の就職対策、「ビジネス能力検定」や「秘書検定」等の検定試験対策に的を絞ったものが見受けられる。また、職業教育のための教科書や参考書として、「観光総論」、「ホスピタリティ」に関するものがあり、短期大学が観光業や接客業等の職業に就くための職業訓練校の役割も果たしていることが窺われる。

5. 宮城県の大学・短期大学におけるキャリア教育の現状と課題

以上の調査結果から、平成26年度時点での宮城県の大学・短期大学におけるキャリア教育の現状と課題は以下のとおりである。

1) 初年次教育や就職試験対策としてのキャリア教育

進学先を選ばなければどこかの大学には入学できるという大学全入時代を迎え、一部の大学を除けば、学生の基礎学力の低さや一般常識の欠如に対応せざるを得ないというのが昨今の大学・短期大学の現状である。また、このような学生たちを入学させた以上、出口である就職先を確保し、卒業後の進路を担保しなければならないのも現実である。シラバスからは、このことが如実に浮かび上がった。

「高校(と他大学)からの円滑な移行を図り、学習および人格的な成長に向けて大学での学問的・社会的な諸経験を“成功”させるべく、主に大学新入生を対象に総合的につくられた教育プログラム」(濱名・川嶋 2006)である「初年次教育」の時点で、卒業後のキャリアを見据えて大学生活を送るようにと学生を導かざるを得ないわけである。そして、就職試験が本格化する卒業前年度(4年制大学では3年次、短期大学では1年次終了時点)までには、資格を取得させたり、文章作成能力を

身につけたりさせて、履歴書やエントリーシートが埋まるようサポートをする必要がある。さらに、就職試験で書類審査が通った後は、面接試験を突破できるコミュニケーション能力やマナーを身につけさせておかなければならない。正課の中で「キャリア教育」を行っていくには、このような流れになるのは、当然のことで、また、それが限界ともいえるであろう。

シラバスをみると、「ライフキャリア」について考察したり、また、「キャリア」について先達が構築してきた理論などを学んだりする機会がほとんどないことがわかる。新卒者の早期離職率の高さも取り沙汰される中、一生という長いスパンで「キャリア」を捉え、これまで研究者たちがどのように「キャリア」を研究し、どのような理論をうちたててきたかを学ぶ機会が必要かと思われるが、このような視点でのシラバスはほとんど見受けられない。

2) 専門家の少なさ

キャリア教育に携わる教員に専門家が少ないことも気にかかる。調査結果のとおり、非常勤講師の場合、調査対象となったシラバスに記載されていた担当者は、教員であれ業者であれ、キャリア教育もしくは特定の職業の専門家であったが、専任教員の場合は、4年制大学では約半数のシラバス、短期大学では3分の1のシラバスで、担当欄にゼミ担当教員やクラス担任等が記載されていた。

おそらく、「キャリア教育」は「(教員なら)誰でもできる」と捉えられがちであり、また、専任教員たる者なら、自分の担当しているゼミやクラスの学生の「初年次教育」や「就職支援」くらいはできて当然という思い込みがあるからであろう。教員であれば、どのような科目を担当していようと、何らかの形で学生のキャリアに影響を及ぼしているのは自明のことであるので、このような考え方も否定はできない。しかしながら、本来は就職支援業者に任せたいところが効果的だと思われるような内容を専任教員が持ち回りで担当していることが窺われるシラバスもあった。おそらく、教員は自分の専門科目の授業準備をする時間を割いて

キャリア教育の準備をしていると思われる。このような場合は、専門科目の授業も充実しなくなりがちなので、学生にとって不利益が生じているのではないかと懸念される。

一方、同じ非常勤講師が、複数の大学で講義を担当している例もあった。この場合、専門家が授業を担当するという点では有効かと思われるが、どこの大学でも担当講師が同じというのでは、学生からは所属大学の教員構成が貧弱で独自性が感じられないと評価されてしまうであろう。

以上のように専任教員および非常勤講師ともに、キャリア教育の専門人材が不足していることが窺われるが、この状況を解消することは、なかなか困難なことと思われる。少子化が進み、大学の経営がますます厳しくなっていく中で、「キャリア」の教育研究者を専任教員として採用したり、あるいは、評判の高いキャリアコンサルタントやキャリアカウンセラーを就職支援会社から派遣してもらったりすることは、経営側としては人件費抑制の点から避けたいことであろう。

また、キャリア教育が注目される以前には、就職対策は就職支援センターの職員が行っていたため、「キャリア教育」に専門家は不要と考える教員や職員も存在する。

しかしながら、大学によっては、「キャリアセンター」などを独立した研究教育部門と位置づけ、任期なしの専任教員を採用して、充実した講義科目や演習科目をカリキュラムに組み込み、学生の職業キャリアとライフキャリアについてサポートしているところも出てきている。どのような教員を配置するかは大学の経営方針や教育方針によると思うが、今後、各大学の動向を注視していきたいところである。

3) レジューメ中心のキャリア教育

昨今、学生にキャリアについて深く考察させたり、今後の人生を展望させたりする教科書はかなり出版されてはきているが、先述したとおり、教科書や参考書を記載しているシラバスはわずかであった。

おそらくこれは、学生の属性や学力によっては、

ふさわしい教科書や参考書を選定することが困難だからであろう。また、医療専門職等を養成する学部や学科では、すでに就く職業が決まっており、幅広く職業研究や業界研究を行うことはないので、市販のキャリア関係の教科書は不要となる。よって、担当教員が受講者に合わせて作成したレジュメ、大学や学部が独自に作成したハンドブック、就職支援会社が提供する冊子等を使用することになり、そのほうが効率的だともいえる。

このことは、キャリア教育が大学、学部、学科、ひいては教員によって、量も質も違うということであり、同時に、どの学生にも均一に付与できる教育ではないことを示している。加えて、キャリア教育が体系化されていない実情が窺われる。

6. 今後のキャリア教育

各大学のシラバスからは、大学全体、あるいは、担当教員がどのような「キャリア教育」を提供すべきか悩んでいる様子が窺えた。

少子化が進んだ現在、卒業後の就職先や就職率が大学の評価につながるため、キャリア教育が就職対策にならざるをえない現状が改めて認識された。しかしながら、大学で行われるキャリア教育では学生の10年後や20年後、さらには老後のことまで視野に入れた内容を提供する必要がある。

例えば、卒業と同時に国家資格を取得する学生は専門教育と職業教育を同時に受けられるという点で恵まれているといえるが、職種によっては、離職率が高いものがある。専門職として職業キャリアを積み重ねられなかった場合、キャリア転換について考えなければならぬが、このような場合の対処についても触れておく必要がある。

また、働く者に必要な知識である労働法や社会保障について記載してあるシラバスもあったが、授業に割いている時間は、1コマ程度であった。働き続けていれば、非正規雇用への転換を迫られたり、サービス残業やハラスメントの当事者になったりするなど、労働者として解決しなければならない問題に直面することもある。そして、管理職や経営者になったときは、部下の管理や消費者対

策に苦慮することも考えられる。その一方、生活者としては、賢い消費者であることも求められるのである。キャリアデザインに関わる法律をじっくり教える科目を設定している大学があったことを先に述べたが、他大学でももう少し時間をかけて指導をしてもよいかと思われた。さらに、貯蓄等のお金の問題に触れているものはあまりなかった。住宅購入や冠婚葬祭などのライフイベントに備え、ファイナンシャルプランニングなども盛り込むべきではなかろうか。

一方、文科省は、平成27年3月27日、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議」で、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」として、「専門職業大学」などの名称で新たな大学の類型を設け、国の助成対象とする報告をまとめた。修業年限は2～4年とし学位も授与するとしており、教育課程の優れた専門学校などが移行することを想定されているという。いわば、専門学校化、職業訓練校化した大学が創設されるということである。そうなれば、これらの大学群に合わせたキャリア教育が求められ、おそらく「職業教育」に近い内容になると思われる。

学生は、受験時の入試制度や卒業時の雇用経済状況によって、意に添わぬ進学先に入学し、不本意な就職先に勤務することもありうる。また、長い人生には思わぬ出来事も起きるものである。そのようなときに、大学での学びを抛り所として、自分なりに対処できる力を身につけてやるのが大学での「キャリア教育」ではなかろうか。

7. おわりに

今回の調査で、宮城県の大学・短期大学における「キャリア教育」の実情がある程度、明らかとなったものの、シラバスのみの調査であったために限界があった。

冒頭に引用した中央審議会の答申にあるように、「キャリア教育」では「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる」わけだが、学生が実際にそのような能力や

態度を身につけられるか否かはシラバスだけでは、検証できない。学生や卒業生、あるいは、就職先の上司等へのアンケートや聞き取り調査などが必要であろう。

在学中の教育の効果を検証するため、卒業生や就職先企業に対して追跡調査を行うことはすでに一部の大学等で行われてはいるが、卒業後数年経てば、所在不明となる卒業生も多く、非常に困難だと言われている。しかしながら、生きている限り、「キャリア」については誰しもが考えていかなければならない。よって、今後は、高等教育機関における「キャリア教育」のあり方について、卒業生等への追跡調査の方法も検討しながら、研究を継続していく予定である。

【謝 辞】

本研究は、平成25年度仙台青葉学院短期大学特別奨励研究費（特奨2501）の助成を受けて行われました。助成について御礼申し上げます。

【参考文献】

- 小形美樹（2011）「大学・短期大学における記録管理教育の課題と展望（研究助成成果論文）」『レコード・マネジメント』60, pp.12-27
- 小棹理子・石井卓也（2013）「短期大学におけるキャリア教育のシラバス調査」『湘北紀要』34, pp.213-222
- ジョブカフェ・サポートセンター（経済産業省事業）（2009）「キャリア形成支援/就職支援についての調査結果報告書」, p.11
- 濱名篤・川嶋太達夫編著（2006）『初年次教育 歴史・理論・実践と世界の動向』丸善, p. 3
- 濱名篤（2012）「大学のキャリア教育の現状と課題」雇用戦略対話ワーキング・グループ第3回資料3, p. 3