



第2回 現代GPシンポジウム

追大型
自主自立キャリア形成支援モデル
の展開

追手門学院大学 キャリア開発部長
心理学部教授

三川 俊樹

キャリアとのかかわり (自己紹介を兼ねて)

(1) 進路指導(キャリア・ガイダンス)をやれ!

- ・進路指導は**カウンセリング**じゃないか!
- ・**21世紀はキャリアの時代**になる

(2) 大学生のキャリア意識に向き合って

- ・「先生、僕はどんな仕事に向いているでしょうか？」
- ・「仕事はきびしいから、私にはフリーターぐらいしかできません」

<資料2について>

私自身がこの領域に関係したのは、もう25年も前のこととなります。私自身の自己紹介も兼ねまして、少しお話をさせていただきます。私は、大阪大学の人間科学部に学びました。25年前、正確には26年前ですが、当時は青少年の問題行動、特に中学生や高校生の不適応とか問題行動などが頻発していました。それに対してカウンセリングというアプローチが有効だということが少しずつ知られるようになって、在学青少年の問題行動、不適応の解決のために、カウンセリングというア

2 プローチを私自身も大学院に行って学びたい、と感じた

のが、26年前、私が大学生の3年生の頃でありました。私は大阪大学の教育心理学講座に学んでおりましたので、当時、講座の主任だった私の恩師であります中西信男先生に、「大学院に進学してカウンセリングを学びたい。不適応や問題行動の子どもたちの助けになるようなことがしたい」というようなことを申し上げたと思います。私の言葉に中西先生は「わかった。大学院に行くのか」と、私が大学院に進むことを了解して下さったとは思いますが、その後続けて「大学院に進んだら進路指導を学びなさい。キャリアガイダンスをやいなさい!」と、こんなことを先生がおっしゃったのです。「いいえ、私が学びたいのはカウンセリングであって、進路指導やキャリアガイダンスではありません」と申し上げたのですが、それに対してすかさず、「何を言ってるんだ。進路指導はカウンセリングではないか!」と先生はおっしゃいました。この言葉をもう26年前のことですが、昨日のことのように思い出します。今現在、私が関わっているキャリア支援、キャリア形成支援、キャリア教育など、当時は進路指導という言葉の方がむしろ一般的で、キャリア教育という言葉も多くの人には知られていませんでした。しかし私にとって、当時イメージしたこの進路指導は、とても偏っていた、あるいは誤っていたとすら言えるかもしれません。そんな進路指導でした。当時は、偏差値がまかり通っていました。業者テストによって割り出された偏差値で、受験する高校を選択するのが当たり前というのが、25年前の状況でした。

一方では就職指導の方も、履歴書の書き方を教える「履歴書指導」、面接の受け方を教える「面接指導」などと悪口を言われていた就職指導でした。そのように偏っていた、誤っていたと言ってもいいかもしれない進学指導、あるいは就職指導一辺倒の進路指導というイメージでしか当時の私は理解できていなかったわけで、なぜ私が進路指導を学ばなければならないのだと思ったのが、25年前のお恥ずかしい私自身のキャリアであります。

本来この進路指導、つまりキャリアガイダンスというのは、「卒業した後、自らの人生をしっかりと歩いていけるように、その基礎の力を学校教育段階で身につけておくことである」ということだとわかったのは、そしてその中心に、これからご紹介するキャリアカウンセリングがあるのだとわかったのはもっと後になってからのことでありました。しかしそれでも当時の私があまりにも抵抗したからだと思います。中西先生はこんな言葉もかけてくれました。「今は大学や大学院でこれらの領域を専攻したり、学ぶ者は少ないけれども、21世紀になればキャリアの時代が来るから」と。私の恩師に先見の明があったのではないと思いますが、おそらく私を慰めるためにこんな言葉をかけてくれたのだらうと思います。

しかし、21世紀に入って本当にキャリアの時代になりました。例えば、文部科学省がキャリア教育、キャリア支援、こういったことを本腰を入れて推進することになるなどとは思っていませんでした。25年前のことでありました。その後、私は大学生のキャリア意識に向き合うことになるのですが、2つ目のエピソードと

して、ある学生との出会いをご紹介したいと思います。

私は、追手門学院大学に22年前に赴任いたしました。最初は文学部心理学科の助手、いわゆる心理学実験の助手で入りましたが、2年後に講師となり授業を担当するようになって、与えられた授業が、当時は「相談心理学」と申しましたが、現在の「カウンセリング心理学」です。その頃には少しずつこの領域を学んでおりましたので、自らのカウンセリング心理学の授業の中でもキャリアガイダンス、キャリアカウンセリングの観点を盛り込んで、学生たちに授業をしておりました。そうすると、授業の中で私の話を聞いて、「じゃあ先生のところへ相談に行ってみよう」と、学生たちが相談に来てくれるようになって、授業が終わってから私の元へ、あるいは私の研究室へ訪ねてくれるようになりました。20年近く前のことです。

その中で、ある男子学生との出会いがありました。ここ(資料2)に挙げた、「先生、僕はどんな仕事に向いているのでしょうか?」と大真面目で訪ねてくれた4年生の男子学生です。当時は大学4年生になってからゆっくりと準備を始めてそこから就職活動をスタートしても、必ずと言っていいほど企業が採用をしてくれたというような実のんびりとした時代でした。企業の皆様も大学側に対して、「とりあえず卒業だけはさせて下さいよ。後はお任せ下さい、大丈夫です。すべて私ども企業の方でやりますから」などと言って下さった時代だったと思います。現在のように、企業の方がおっしゃっているのではないのですが、「社会に出る前に、社会人基礎力を身につけろ」などという要望が突き付けられるようなことは、当時はありませんでした。そんなのんびりした時代ではありましたが、4年生の男子学生は「先生、僕はどんな仕事に向いているのでしょうか?」と、大真面目で訪ねてくれたわけです。とはいえ、私自身その学生のことをよく知らなかったため、その学生のサポートをする意図で、カウンセリングをすることを念頭に置いて、まずはその学生に対して、「少し自分のことを考えてからいっちゃい」というふうに声をかけました。「君に向いている仕事を、すぐに私が答えられるわけではないから、とにかく自分にどんな仕事に向いているか、どんなことができそうか、どういうことに興味や関心があって、将来どんなふうに生きていきたいか」、今の言葉では自己理解、自己分析の能力とか、適性、興味・関心、それからキャリアデザイン。こういったことをまず学生自身に考えさせて、それを材料にして話をしよう、カウンセリングに持ち込もうと思い、いったんその学生とは別れて、1週間後に私の研究室で会う約束をいたしました。

約束をした時間に、きちんとその学生はやってきました。そして私の研究室に入るやいなや、開口一番、彼はこう言いました。「先生。僕は、1週間かけて考えたら、自分の就きたい仕事が見つかったんです。ですので、もう相談をさせていただかなくてもいいです!」と。その前の週には、「僕はどんな仕事に向いているのでしょうか?」と大真面目で訪ねてくれた学生が、1週間かけて考えたら自分の就きたい仕事が見つかったと言うので、私はその学生の変わりように驚きました。「どんなふうにわかったのか、とにかく教えて欲しい」と、座ってもらって、話を聞いていく中で、彼は色々と語ってくれました。

それを私なりにまとめると、彼自身は、仕事は大事だけれども、自分の自由な時間も大切にしたいので、とにかく仕事は9時から始っても17時できちんと終わって欲しい、これがまず1つ目の条件。2つ目は、土・日には完全に休みが欲しい。3つ目は、給料はこのくらいの金額が欲しいと、具体的な額を言ったと思います。細かい数字は忘れてしまいましたが、十数万円という金額だったと思います。「この3つの条件さえあれば、僕はどんな仕事でもいいです。どんな仕事でもやっていく自信があります。僕は自分の就きたい仕事が見つかりました!」と堂々と言うわけです。「君、それは会社の雇用条件を比較しただけで、仕事選びとか職業選択とは言えないよ!」と、私はその時まで学んできたキャリアガイダンスの作法通りに伝えたのですが、その学生とは押し問答のようになってしまい、「僕がこれだけ自分の就きたい条件をはっきりさせてきたのに、先生はなぜそんなことを言うのか!」と学生の方が苛立ってしまう始末で、大変なことが起きているのだと、ここで私は初めて当時の学生たちのキャリア意識を知りました。

その学生は、大阪府内の公立高校の中でも、有数の進学校の出身者でした。当時も有数の進学校からは、あまり本学にはお見えにはなりませんでしたが、本人も「僕は不本意入学でした」とはっきり言っていました。本当は海を渡った北の国の某国立大学を目指していたそうですが、1年目も2年目も入学を許されなかったために、本学に不本意入学で来た。そういう経緯が背景にあった上に、3年生になるまでに少し時間がかかったようです。このような学生たちにごサポートをしなければならないということを、今はよく理解はしていますが、当時はまだのんびりした時代でした。今でこそ、2年浪人をした末に入学してくれた学生を、1年留年までさせて、4年生になってまでこんなことを言わせたとしたら、それこそ大学の責任だと思っておりますけれども、この学生が私にとっては大変大きなインパクトを与えてくれました。

もう一人、こんな学生をご紹介します。

これももう20年近く前にはなりますが、「仕事は厳しいから、私にはフリーターぐらいしかできない」。そんなことを話しに来た学生がいました。「フルタイムの仕事は自分には無理です。フリーターぐらいだったら何とか勤まるかもしれない」と。しかし、フリーターぐらいしか勤まらないとこぼす彼女が、能力的に何か不足しているかという決してそうではない。私は成績の面からだけでしたけれども、彼女は能力的には高いものを持っているだろうと見ていました。人間関係をソツなくこなしているというのは傍目で見ればわかりました。大学には大学祭の機会がありますが、彼女はボランティアのサークルに所属していたのか、地域の施設などから、障害を持った子どもたちや高齢者の方たちを、大学祭にお招きするイベントの手伝いをしており、その彼女の姿を見る機会があったのです。私が見たのは、障害を持っていると思われる子どもたち、その少人数のグループをサポートしている彼女の姿でした。私自身もこういう領域で活動していますので、子どもたちが安心感・信頼感を持って彼女とかわかっている様子がかがえ、そのほのぼのした感じを好ましく見ていました。そんな能力的にも高く、人間関係もソツなくこなし、子どもにかかわる抜群のセンスがある彼女でしたけれども、「私にはフルタイムの仕事は無理です。フリーターぐらいなら何とかやっつけていけるかもしれない」などと言うのです。「そんなことはないよ。あなたなら、どんな職場へ行っても、希望通りのキャリアが歩めるはず！」と言いたいところなのですが、彼女の認識はそうではない。なぜ様々な力を持っている彼女がそんなことを言うのだろうかと思いついたこともあり、その後、少し話をする機会がありましたので聞いてみたところ、彼女は働くことに対して、あるいは仕事を含め、これから申し上げますキャリアに対して、かなり否定的なイメージを持っていたということがわかりました。

実は、ご両親の影響が強かったようです。お父さんは仕事中毒タイプ。適切な表現ではありませんけれども、本当に仕事一筋で来られた方でした。彼女にとって幼い頃の父親のイメージは、「家にいる父は病気で寝ている」というものだったそうです。お父さんは身体を壊して家で寝ている。それが休みの日などになると、お父さんが寝ているからと、子どもたちは息をひそめるように静かにしていなくてはならない。あるいは、家にはいけないと、お母さんに連れられて朝から出かけることになったという、そんな幼い頃の記憶を思い出してくれました。そのお母さんもフルタイムの仕事をお持ちでした。お母さんも季節的に仕事が忙しくなる時期があり、その時期になると、子どもたちが幼稚園や小学校から帰って来ると、今日はお母さんが仕事で遅くなるからということで、家政婦さんが来てくれていたとか、あるいは、いつ忙しくなるかということが分かっているから、お母さんのお母さんだと思いますが、おばあちゃんが来てくれたのだそうです。年に何回か、おばあちゃんが来てくれる。やさしいおばあちゃん、会えることがとてもうれしかったそうです。でもおばあちゃんが来てくれるということは、お母さんが間もなく仕事で忙しくなって、自分たちが起きている時間には帰って来れなくなるということがわかるので、おばあちゃんが来てくれると、うれしいけれども、同時にとてもさびしくなると、そんな幼い頃の記憶を語ってくれました。お父さんやお母さんの働き方や生き方、こういったことに影響を受けて、彼女は「仕事というのは、体を壊すくらいまではやらなければならないものだ。フ

ルタイムの仕事を持ったなら、家庭のことも子どもたちのことも、かなり無理をしなければならない、犠牲を払わねばならない」。そんなふうに思っていた女子学生と出会ったのです。

私はその時、キャリア支援というのは生半可なことではできない、これは本当に覚悟をしなくてはならないのだと思い知らされたのです。それまで学んできたキャリア支援やキャリアガイダンスというものを、私は表面的なレベルでしか捉えていなかった。自分にどんなことができるか、どんなことに向いているか、能力、適性、興味・関心、これらを自分なりに自己理解をして、これから選択しようとしている職業の情報を得て、それを体験的活動、今はインターンシップなどと言いますが、この体験的な活動で、自己理解とか職業理解をさらに深めたり広げたりする。その上で個別に相談を受ける。「自己理解、職業理解、体験的活動、そして、相談」、この一連のステップを踏めば、おおよそ適切な進路先が選択できる、それがキャリアガイダンスだと考えていたことが、いかに認識として浅かったかを思い知らされることになります。

過去の成育歴や育ちの中で、その学生がどんな人たちから影響を受け、今現在どのような思いを持って、これから先どのような人生を生きていこうとしているかということ、過去から現在から未来にわたってしっかり見通すことができなければ、本当のキャリア支援にはならないということ、この学生は私に教えてくれました。

そんなことを念頭に置きながら、本学でもこのキャリア支援に少しずつですが、関わらせていただくことになり、今に至っております。現在、私はキャリア開発部という就職・進路支援の部署、そして2つのサテライトオフィスという卒業生の就業支援なども担当する部署をお預かりしておりますけれども、キャリア開発部に加えてサテライトオフィスを2つもお預かりするような立場に、この自分になろうとは、思ってもみなかったところからのスタートでありました。

★ キャリアって なに？

ずばり表現すれば、

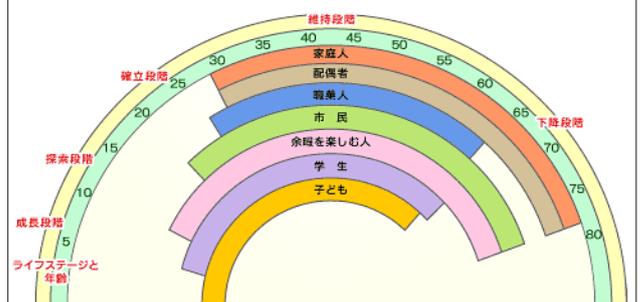
キャリアとは、「人生」「生き方」

仕事や職業のほか、
さまざまな勉強や学習、趣味やレジャー、
ボランティアなどの社会的活動、家庭や家族
との関わりまでもが含まれる。

3

D・スーパー ライフ キャリア レインボー

(自分戦略研究所 松尾順氏の資料による)



4

<資料3、4について>

さて、キャリアとはいったい何でしょうか？ ご理解いただいている方はご承知のことかもしれませんが、これからの議論を始める前に、少しご紹介をしておきたいと思います。タイトルに青字で示しました（キャリアって なに？）は、私どもの大学で1年生向けに「キャリアデザイン・ガイダンス」というのを行っておりますが、そこで学生たちに示している資料からのコピーでございます。

キャリアとは何か。あえて日本語に訳さなくてもいいと思いますが、「生き方」「人生」です。確かに仕事や

職業は、人生や生き方、つまりキャリアの中心領域ですけれども、それ以外にも、学習、趣味とかレジャー、社会的活動、家庭や家族とのかかわり、こういったことも全て含んでいるのが「キャリア」であり、これは、D・スーパーという先生に教えを受けました。このスーパー先生がお示し下さった「ライフキャリアレインボー」というのが、いつもキャリア支援では念頭にあります。ある資料から、この図を引用させていただきましたが、ライフキャリアレインボーは、七色に光り輝く虹です。スーパー先生は、晩年にこのイメージを提案されました。虹というのは、私たちにとっては「雨上がりに儚く消える」というイメージがあったりしますけれども、キャリアがそんなことであってはいけなくて、雨上がりのほんの一瞬のうちに、瞬く間に消える、というイメージではなくて、まさに「七色に光り輝く」。七色というのはここに挙げた様々な役割で、その様々な役割の統合とか連鎖のことをキャリアと申します。

改めて「キャリアデザイン」とは何でしょうか？ これも1年生向けに紹介してあります。自分の人生設計、そしてその夢とか希望を実現する力や知恵を身につけることだと、こんなふうに言っております。大学ではこれを「キャリア形成」と呼んでおります。キャリア教育というのもキャリア形成のサポート、つまりは「キャリア形成支援」であり、夢とか希望を実現する力を育てることです。本学においては、進路支援、就職支援も、このキャリア形成支援の考え方を基礎にしています。入学したばかりの1年生が、果たしてどのぐらい理解してくれているかということとはともかく、このような話をするのが最初のガイダンスでございます。

★ キャリアデザインって、なに？

自分の**人生を設計**して、
その**夢や希望を実現**するために
必要な**知恵と力**を身につけること

⇒ **キャリア形成**

5

★ キャリア教育って、なに？

キャリア形成のサポート
夢や希望を実現する力を育てる

キャリア形成支援

進路支援、就職支援も、これが基本！

6

* 大学生のキャリア意識 (キャリアデザイン論受講生)

表 2005～2007年 1年生 進路成熟の各項目の選択率 (394名)

項目内容	項目選択率(%)				
	5 非常に あてはまる	4 かなり あてはまる	3 やや あてはまる	2 あまり あてはまらない	1 ほとんど あてはまらない
上位項目 自己実現志向					
1. 私は、生きがいのある生活を送りたいと思う	66.8	22.1	9.1	1.0	1.0
13. 私は、自分が本当に満足できる仕事につきたいと思う	58.4	26.9	11.2	3.3	0.3
19. 私は、人間的に成長したいと思う	58.4	31.7	8.9	0.3	0.8
10. 私は、自分の人生をもっとすばらしいものにしたいと思う	56.6	24.6	16.2	2.3	0.3
16. 私は、自分の得意なことをもっと伸ばしたいと思う	47.7	31.7	17.3	3.0	0.3
下位項目 進路計画・決定					
26. 私は、自分が本当にやりたい仕事があるのか、よくわかっている	8.6	16.0	26.4	34.5	14.5
29. 私は、自分に合った生き方を見つけている	8.6	9.6	33.5	34.3	14.0
30. 私は、自分の将来の仕事や職業を決めることに、不安を感じていない	4.8	8.9	17.5	36.0	32.7
20. 私は、将来つきたいと思っている仕事の内容をよく理解している	3.8	10.9	33.2	36.0	16.0
5. 私は、将来の計画をしっかり立てている	3.6	9.9	29.7	38.8	18.0
8. 私は、希望する職業につくために、特別な勉強や準備をしている	3.3	7.6	23.6	39.1	26.4

7

<資料5～7について>

ここで、本学における調査結果を少しご紹介します。それを踏まえて今現在キャリア支援を行なっているという、その一つのデータをお示しいたします。

私も2005年から、キャリアデザイン論という授業科目を担当いたしました。その1年生です。1年生を対象に、「進路成熟尺度」という、これも十数年前、進路指導協会の薦めをいただいて作成したテストがございますので、その一部を引用して、こんな調査をいたしました。ご紹介しているのは2005年から3年をかけてデータを蓄積し3年分をまとめました資料です。

具体的には上位項目、下位項目というように分けておりますけれども、一例としていくつかの項目で見てみましょう。「生きがいのある生活を送りたい」、「自分が本当に満足できる仕事に就きたい」、「人間的に成長したい」、こういった項目を自己実現志向と包括しておりますが、これらの項目に対しては、肯定的な方向での選択、つまり「非常によく当てはまる」とか「かなり当てはまる」という選択率が高くなっています。例えば「生きがいのある生活を送りたい」という項目では選択率が約 90%に達します。「本当に満足できる仕事に就きたい」という項目も80%を超えています。人間的に成長したいと思うし、自分の人生をもっと素晴らしいものにしたい、そして自分の得意なことをもっと伸ばしたいと考えている、つまり自己実現志向がかなり高いと言えるのが大学1年生です。

ところが、具体的な進路の計画とか、具体的な進路の決定にかかわるような内容を含む項目に対しては、例えば「私は自分が本当にやってみたい仕事は何なのかよくわかっている」という職業理解に関する項目では、肯定的な選択率が極めて低く、むしろ「あまり当てはまらない」や「ほとんど当てはまらない」という方向での選択が約 50%を占めています。つまり、本当にやってみたい仕事は何なのか、まだよくわかっていない、ということになります。自分にあった生き方もまだ見つけられていないようです。将来の仕事や職業を決めることにやはり、不安を感じている。将来就きたいと思っている仕事の内容が、まだよく理解できていないし、将来の計画もまだしっかりとは立っていない。だから当然、希望する職業に就くための特別な勉強や準備はしていない、ということになるわけです。自己実現志向はかなり高いにもかかわらず、具体的な進路の決定や計画に関することとは大きな隔たりがあると言えるわけで、ギャップと申し上げてもよろしいでしょう。おそらくこのことが、もどかしさであるとか、将来に対しての不安、迷い、葛藤、こういったことに結びついているのではないのでしょうか。

つまり、自己実現志向は高いけれども、具体的な計画とか決定については、まだ手応えのあるものを感じられていないし、それが実行に移せていない。だから、この高い自己実現志向を大切にしながら、具体的な進路の計画や、手応えのある決定ができるようにするために、大学の4年間はまさに育て上げ、キャリア発達支援のためにあるのだというふうに、私は理解しています。

* 保護者の不安や心配

「保護者のためのガイドブック」の作成に向けて
保護者を対象にアンケートを実施

調査時期 2005年4月1日～6月30日
配布数 6,015名 回答数 89名

ご子弟のことで、今ご心配なことがありますか？

第1位 **将来の進路に関すること** 37.8%

8

* 保護者の心配

将来の進路に関すること 1

- 1 **どのような就職先があるのか**、求人はどれくらいあるのかわからない。
- 2 クラブ活動をしていないし、親しい友だちもないようです。
留年していますので、就職のことが心配です。
- 3 **クラブに関することに時間がとられて、企業説明会等に思うように行くことができていない様子**を心配しております。
本人に任せるしかないと思っていますが…。
- 4 就職する気持ちはあり、就職活動も始めているようですが、就職できるかどうか心配です。やりたい仕事はあるようですが、おっとりして、**おとなしい子なので、就職が不安です。**

9

* 保護者の心配

将来の進路に関すること 2

- 1 (性格について) **自主性に欠けるところ**があり、人から指示されたり、助けてもらうのを待っていることがあります。
それで、学業に関することでも、きちんと単位が取れて、4年で卒業できるのか、**将来の進路についても、自分で決めていけるのかと不安です。**
- 2 **アルバイトを大学に入ってはじめてなのですが、続か心配です。**
アルバイトを通して、将来の職業への希望が見えてきたらと期待しているのですが…。
そのために、**親として何かアドバイス出来ることがあればと思うのですが…。**

<資料8～10について>

一方、学生たちだけではなく、保護者の方々も実はずいぶんご心配をお持ちだということがわかっています。私は現在キャリア開発部という就職・進路支援の部署を担当しておりますが、その前は学生相談、学生相談室を担当いたしておりました。その学生相談室の方に、大学生であるわが子のことで様々なご心配をお持ちでいらっしゃる保護者の方が相談にお見えになるようになって、特に「教育後援会」と申しますが、その保護者の方の集まりの場では、色んな機会にご心配の声を聞くので、

10 当時の教育後援会の会長から、「このような保護者の不安を取り除くために、何か参考になるような講演会の開催や頒布できるガイドブックの発行を検討してもらえないだろうか」との要請を受けまして、私が学生相談室長を担当しておりました時に、「保護者のためのガイドブック」を作ろうということで、保護者の皆様が現在どのようなことがご心配でいらっしゃるのかをアンケートでお伺いいたしました。調査の時期は少し前のこととなります。89名の保護者の方が回答をお寄せ下さいました。保護者の方が最も心配であるとお答えいただいたのは、やはり将来の進路に関することでありまして、これが他の項目を抜いて第1位でございました。

では具体的にどんなことがご心配でいらっしゃるのでしょうか。保護者の方に自由記述で回答をいただいた中からいくつかご紹介いたします。まずは「どんな就職先があるのかわからない」、それから「クラブ活動していない、親しい友だちもないようだ。留年をしたので、本当に就職のことが心配だ」とお書きになっています。一方では、「クラブに関することに時間を取られて、企業説明会などに思うように行くことができていない様子を心配しております。本人に任せるしかないと思っていますが」というお声もあります。こうなるとむしろ親としての悩みでもありそうです。

4番目のところに、「就職する気持ちはあり、就職活動も始めているようです」とお書きになっています。ということは、子どもさんとのコミュニケーションは図られているのだと思います。しかし、「就職できるかどうか心配です」と。「やりたい仕事はあるようです」と子どもさんの気持ちにも寄り添っておられますが、「本人がおっとりとしていて、大人しい子なので、就職できるかどうか不安です」と、こういうご心配をお持ちです。

4番目のところに、「就職する気持ちはあり、就職活動も始めているようです」とお書きになっています。ということは、子どもさんとのコミュニケーションは図られているのだと思います。しかし、「就職できるかどうか心配です」と。「やりたい仕事はあるようです」と子どもさんの気持ちにも寄り添っておられますが、「本人がおっとりとしていて、大人しい子なので、就職できるかどうか不安です」と、こういうご心配をお持ちです。

次は、同じように子どもさんの性格についてのご心配でありますけれども、こういう保護者の方のお声もありました。「自主性に欠けるところがあり、人から指示されたり、助けてもらうのを待っていたりするところがある。学業に関することでも、きちんと単位が取れて4年で卒業できるだろうか、将来の進路についても、自分で決めていけるのか」と、子どもさんの自主性やちゃんと自己決定できるかどうかということをご心配になっていらっしゃる。

その次です。これは、アルバイトに関する内容です。「大学に入ってアルバイトを始めたのですが、続くか心配です」とありますので、おそらく1年生の保護者の方だろうと思われまます。「アルバイト経験を通して、将来の職業への希望が見えてきたらと期待しているのですが。そのために、親として何かアドバイスができることがあればと思うのですが・・・」と。このような保護者のご心配がひしひしと伝わってきまして、学生たちのキャリア支援だけではなくて、保護者の方にも安心感を持ってわが子を見守っていただけるような、そんなサポートをしなければならぬと思っております。ただ今回は、学生の支援についてのみ絞ってご紹介をしていくことにいたします。

※ 追大のキャリア教育のねらい

- ・追手門学院の 建学の精神・教育理念
「**独立自彊**」(自主・自由・自立)の精神のもと
「**社会有為**」の人材育成
- ・キャリア教育は、**就職するための知識や技術を教えるだけでなく、教養教育や専門教育を活かす**
- ・自らの進路や職業を、目的意識と将来計画に基づいて**選択し、自己実現を目指して生きていく力を育成すること**

<資料 11 について>

追手門学院大学のキャリア教育の狙いということで、与えられましたテーマに沿ってご紹介を進めてまいります。私どもの追手門学院大学は、学校法人追手門学院に属します。追手門学院は、昨年で創立120周年を迎えました。大阪城のすぐそばにございます追手門学院小学校が母体となりましたけれども、そこが発祥でございます。大学の方はまだ40年と少しですが、その建学の精神、教育理念というものがございます。

「独立自彊・社会有為」と申しますが、この「独立自彊」

11 をわかりやすく申しますと「自主・自由・自立」という意味になります。今回のGPに採択していただいた取り組みも、この「自主・自由・自立」の精神を反映させたタイトルにしております。そして「社会有為の人材育成」という、120年前から謳われてきたこの建学の精神や教育理念は、現在進められているこのキャリア教育の理念と全く一致するところであります。

それを踏まえ、改めて追手門学院大学のキャリア教育を定義いたしますと、単に就職するための知識や技術を教えるだけのものではなく、専門教育とか教養教育を活かすということを大事に、さらには自らの進路や職業を目的意識と将来計画に基づいて選択することができるように、そして自己実現を目指して生きていく力を育成する、ということになります。

このように、本学の「独立自彊・社会有為」という古くから掲げていた建学の精神、教学理念を、今まさにキャリア教育という形で実践に移しているところであります。ここは最初にお伝えしておきたいところですので、ちょっと時間をちょうだいいたしました。

※ 追大キャリア形成支援プログラム

- ・2004年度から スタート 2008年度で 5年目
- ・キャリア形成支援に、**大学全体**で取り組む
- ・入学前教育 → 導入教育(新入生演習)
 - 1年次 **キャリアデザイン論**
 - 2年次 **キャリア形成論1・2**
 - 3年次 **インターンシップ1・2**
 - 4年次 **社会人の基礎**

計画的に、継続的に

<資料 12 について>

具体的に申しますと、追大キャリア形成支援プログラムというのが、2004年度からスタートしております。本年で5年目を迎えました。このプログラムは、後で詳しくご紹介いたしますが、キャリア形成支援に大学全体で取り組むというものです。この取り組みは、入学前教育からスタートいたします。本学でも、いわゆる推薦入学でありますとか、高校3年生の早い段階で大学入学が決定したという生徒さんがいらっしゃるの、その生徒さんたちに、大学に集まっていただく機会、「プリエン

12 トランスの集い」と申しますけれども、1月の最終週の土曜日の午後に、既に入学を決定された生徒さんたちに集まっていただいて、全体のお話とそれぞれの学部からのガイダンスなどを入学前教育の一環として行なっております。それぞれの学部学科から個別の課題が出されたり、2回の通信添削をいたします。現在は作文で、日本語教育の一環として位置づけてはいますけれども、「大学生活をどのようにして過ごすか？」というようなテーマで作文を書いてもらいます。「大学生活をどのように過ごすか」ということは、実は大学生活のキャリアデザインを始めるということにも繋がっているのです。こんな取り組みを入学前からスタートをさせています。

その後は、どちらの大学でもお取り組みの、いわゆる導入教育です。本学では「新入生演習」というのを入学直後の春学期に行なっております。約20人を1クラスにして、専任教員が1名付きまして、読み・書き・発表、人間関係作りなどを、それぞれ工夫を凝らしながらやっているところです。

さて、1年生の秋学期になりますと、キャリア教育の本格的な授業がスタートいたします。「キャリアデザイン論」。私も1コマ担当いたしておりますけれども、ここで一番の初歩のところを学ぶわけです。さらにそれが2年生へと引き継がれ、「キャリア形成論1・2」。これを春学期、秋学期と連続して履修することになります。春学期の「キャリア形成論1」は自己理解を中心に進め、秋学期の「キャリア形成論2」の方は、職業理解を中心に進めます。キャリア開発部・キャリア開発課が提供するキャリアガイダンスと連携しながらこのような授業が行なわれます。さらにこれを引き継ぐ形で、3年生になりますと「インターンシップ1・2」があります。インターンシップ実習そのものは、夏休み期間中に約2週間程度を目処に行なわれます。これはどちらの大学でも取り組まれているところかと思いますが、本学では、この夏休み期間中のインターンシップ実習に入る前に、事前学習として「インターンシップ1」という授業を1週間に1コマ設け、その中でいわゆる事前学習・事前準備をすることになります。そしてインターンシップ実習を終えた後で、事後指導・事後学習としての「インターンシップ2」が行なわれます。インターンシップの事前学習・事後学習が単位としてそれぞれ2単位ずつ、合計で4単位が認定されます。このような形でこれまで運営してきております。

3年生においては、どちらの大学でも就職ガイダンスというのがあって、就職活動が本格化する時期ですけれども、本学ではこれに加えてもう一つ新しい取り組みを本年度から始めました。昨今は就職活動がずいぶんと早期化しております。3年生に本格化し、4年生の春には内定をいただけるという学生たちも少なくありません。そうすると、既に単位を取り終え、就職内定をいただいた学生たちは、こんな言い方は適切ではないのかもしれませんが、大学に来てもすることがないわけです。もちろん、卒業研究や卒業論文にしっかりと取り組むということは大切な課題です。それぞれの計画に沿って、毎日のように大学にも来る学生はいますけれども、多くの学生たちはあまりすることがないようです。それでは4年生の1年間が実にもったいない。

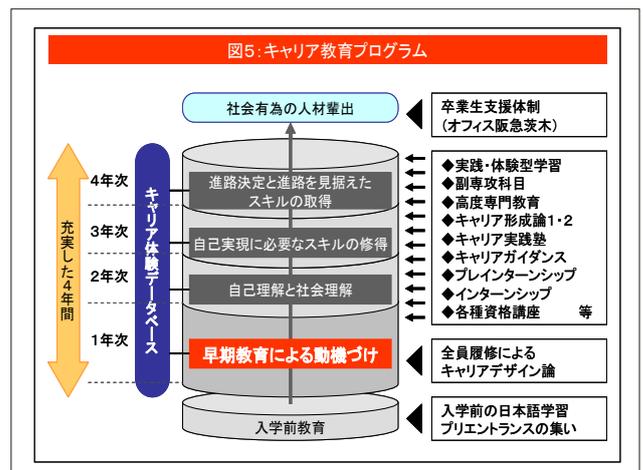
4年生においても、社会に出る一歩手前の段階としてのキャリア形成支援をしなければならない。そこで、4年生の秋学期に「社会人の基礎」という、授業と連携した4年生のためのキャリアガイダンスをすることになったわけです。本年度はまだ「社会人の基礎」という具体的な科目名称がなかったので、2年生以上を対象にした「キャリア形成論」の別クラスを開講することにし、4年生にダイレクト・メールを使いまして、「このような趣旨で4年生のために行なうから、履修をしてほしい」という私からのラブ・レターを送り、それで履修してもらったというのが、本年度の取り組みでありました。次年度からは正式に「社会人の基礎」という科目として設け、4年生向けのキャリアガイダンスを行なうことになりました。具体的には、社会人のマナーですとか、お金の話。給料とか税金とか年金とか、こういったことと、改めて新聞の読み方について学んでもらう。それから、社会に出る一歩手前の学生たちですから、理事長からもエールを送っていただくということで、理事長と卒業されたOBの方たちから、これから社会に出る学生たちにエールを送っていただくような講演会・シンポジウムを組み込んで、4年生の秋学期に行ないます。

このようなことは、多くの大学ではまだ取り組まれていないところではないかと思えます。4年生でも、やはりキャリア支援を継続して行なうことが必要だという私の想いを、このような形で実現させました。改めて、計画的に継続的に、入学前教育から4年生にいたるまで、こんなところを大切に進めております。

※ キャリア開発部の取組

- ・キャリア教育科目
キャリア開発課による **就職・進路支援** (キャリア・ガイダンス等)と連携させることにより、体系的・実践的なキャリア教育に
- ・「オフィス阪急茨木」(2007年3月)
- ・「サテライトオフィス大手前」(2008年3月)
入学前から卒業後までの一貫した体制

13



14

<資料 13、14 について>

キャリア開発部という就職・進路支援の部署は、授業としてのキャリア教育科目と緊密な連携を取りながら進めています。これまでも就職支援・進路支援を、例えばキャリアガイダンスとか、様々な行事として行なって参りましたが、こういった取り組みを、先ほどご紹介した「キャリア形成論」や「インターンシップ」、「社会人の基礎」という正課の授業科目と連携させることによって体系化を図ろう、あるいは授業科目の実践化を図ろう、こういったことを狙いに、教学面との連携を図って来たのが最近の取り組みでございます。

さらには、先ほどは4年生までで紹介を終えましたけれども、卒業してからもサポートが受けられるようにということで、2つのサテライトオフィスを設けました。大学は茨木市にあります、大学の最寄り駅の一つであります阪急京都線の茨木市駅、その駅前、まさに駅からすぐのところ「オフィス阪急茨木」という卒業生の就職支援の部署を、2007年の3月に立ち上げることができました。また、在学生、卒業生を含め大変多くの利用者があったということを受けて、もう1か所サテライトオフィスを設けるということになりまして、

本学の発祥の地、大手前に「サテライトオフィス大手前」を開設いたしました。これは大阪城の天守閣がすぐに望める場所でございます。新しく竣工いたしました追手門学院大手前中高等学校の本館の最上階に、「サテライトオフィス大手前」をちょうど1年前に開設することができました。この2つの部署で、大学のキャリア開発部と連携を取りながら、在学生・卒業生の就職支援ができるようになってきているというのが現在の状況でございます。入学前からスタートをし、卒業後までも一貫した支援体制を整えたつもりでございます。

次にご紹介する資料は、2007年度 GP に採択していただく時に、文部科学省に申請した書類から引用したものでございます（資料 14）。「下から上へと積み上げ」、右側から矢印があるのが、今まで申し上げた授業科目とかキャリア開発部の取り組みということになります。左の方にある「キャリア体験データベース」というのは、後でご紹介いたします。

このように入学前教育から、在学中の4年間と卒業してからの支援というふうに、キャリア発達を踏まえた一貫した支援体制ということを縦軸にしております。

2007年度 文部科学省 現代GPIに採択された
※ 追大型自主自立キャリア支援モデル

- 1 入学前教育から、導入教育、キャリア教育、就職支援、卒業後の就業支援まで
- 2 キャリア形成支援としての個別相談
 キャリア・カウンセリングの重視
- 3 キャリア体験データベースを活用した
 教職協働による支援体制

15



16

<資料 15、16 について>

さて、GP に採択された追大型自主自立キャリア支援モデルは、今申し上げた縦軸に加え、横軸としては個別相談を丁寧に図ります。私自身も出発はカウンセリングが専門でございましたので、全体的な教育的指導、いわゆるガイダンスと併せて、学生一人ひとりのキャリア発達やニーズに合わせた個別相談をということで、キャリアカウンセリングを重視して欲しいと申して参りました。キャリア発達の支援に欠かすことができないのが、個別相談という個別支援でございます。

さらに、3 つ目にありますが、「キャリア体験データベース」です。後でご紹介いたしますけれども、キャリア支援は、教員あるいは職員が行なうというだけでは担えません。先ほど申し上げました通り、本学のキャリア教育はキャリア開発部と連携しながら進めてはおりますけれども、やはり、職員にもいろんな意味でサポートしていただかなければならない。この教職協働をどのように図ればいいのかということで、今回 GP に採択していただいた中にそのツールがございます。「キャリア体験データベース」というのがそれです。この「キャリア体験データベース」については後でご紹介することにして、お配りしている緑色の冊子からの抜粋という形で、今まで申し上げたことを一覧に、図にして示しますとこのような感じになります。

※ キャリア体験データベース **キャリア蔵**

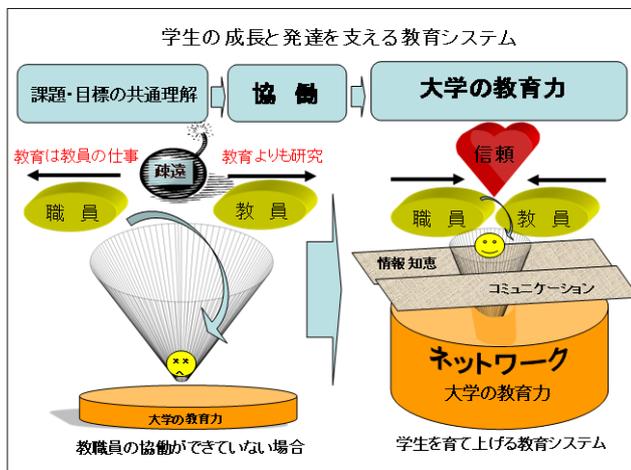
- ① 言語化(文章化)の過程で「気づき」を促す
- ② 書き込みたい時は、web上で簡単に入力できる
- ③ 蓄積したデータを随時確認できるので、自分の成長の過程を確認することができる
- ④ 自分の現状を知ることにより、取り組むべき課題や方向性を発見できる
- ⑤ 就職活動時には、エントリーシート・履歴書などを作成する際の自己分析の資料になる

17

学生の理解と支援のための **5つのCo**

- 1 **コミュニケーション**: Communication
適切なコミュニケーションによる情報収集、関係者同士の情報交換
- 2 **カウンセリング**: Counseling
「受容」と「共感」を基礎にした継続的な心理的サポート
- 3 **コーディネーション**: Coordination
複数の援助者がその役割や責任を認識した上での連携の調整
- 4 **コンサルテーション**: Consultation
関係者の共通理解を基礎にした今後の援助のあり方の相互検討
- 5 **コラボレーション**: Collaboration
関係者の協力関係に基づいたチーム支援

18



19

〈資料 17～19 について〉

さて、「このキャリア体験データベース」は、愛称を「キャリア蔵(ぞう)」と決めました。「キャリア蔵」。ありふれた名前のようにお思いかもしれませんが、私たちは様々な思いを込めて、蔵(くら)という言葉を組み込みました。これからご紹介する内容、これをしっかりと蓄積しておけば、学生諸君にとってはまさに「宝の蔵」となりますので、「キャリア蔵」と命名いたしました。どういものかと申しますと、学生がパソコンの画面に向かいながら、操作を学べるようにするためのガイドブックがあります。これはあくまで学生がパソコンを操作する

際にアシストするためのものですので、わかりにくい部分もあるかと思いますが、私なりに簡潔にまとめますと、「キャリア蔵」には主に5つのポイントがあります。学生たちが大学に入学してから、もちろん入学する前からでもいいのですが、体験したこと、それを気づきに持ち込んで、言葉にして表現し、それを忘れないように書き留めておくというものです。ある意味では「日記」とも言えますが、ポートフォリオです。このポートフォリオに関して、キャリア形成支援においては、いろんな大学などで工夫されているかと思いますが、ポートフォリオというのは、「紙ばさみ」のことで、キャリア形成支援の過程で、入手した資料や作成した資料を「紙ばさみ」にはさみ、自らの記録として自己管理をしながら蓄積していくというのがキャリア形成支援の重要なツールの「ポートフォリオ」というわけです。

先進的な取り組みの一例としては、筑波大学がこのポートフォリオの活用を積極的に進めておられます。筑波大学ではこのポートフォリオに「キャリア」と愛称がつけられているようです。学生たちが様々な授業や体験をして、書き留めた資料などをはさみこんだバインダーを持っています。かなり重量感のある「ポートフォリオ」であります。本学ではこれを「紙ばさみ」のような形で、学生に自己管理を任せ、いつも持ち歩けるようにするという形ではなく、これをデータベースに置き換えたというわけです。Web上で簡単に入力ができ、パソコンの画面からいつでも参照することができるように開発したのが「キャリア蔵」なのです。決して学生を管理するためにキャリア蔵を開発したわけではございません。

①～⑤までポイントをまとめています。学生は、自らの様々な体験をキャリア支援に活用するために、言語化します。さらには文章化します。そのプロセスそのものが、気づきの促進につながります。書き込みをした

いときには、Web上で簡単に入力ができます。蓄積したものはまさに「宝の蔵」。これは随時確認することができますので、自分の成長の過程を確認することができる。自らを知る、自らの現状を知ることによって、これから取り組むべき課題や方向性を発見できます。

一番力を発揮してくれるだろうと期待しているところは、この⑤のところ。就職活動の時に、エントリーシートや履歴書を作成する際に、自己分析の資料になるのです。今日は学生の皆さんもご参加になっていますから少し申し上げにくいところですが、このエントリーシートや履歴書がなかなか書けなくて、かなり苦戦をする学生が少なくないというのが本学の実態でもございます。エントリーシートが書けなくて、困って、キャリア開発課に相談にやって来て、「どう書いたらいいのでしょうか？」となるわけです。実際はエントリーシートの書き方が分からないのではなく、その中にどういう内容を盛り込めばいいのかがよく見えないから学生たちは困っているのです。キャリア開発課では個別相談を大事にしていますから、一人ひとりの学生と、入学してからこれまでどんなことをしてきたかを、一つひとつ丁寧に聞き取りながら、メモしたり、メモしてもらったりしつつ、エントリーシートや履歴書を作成していくプロセスを大事にしていまいりました。しかし本当に一からのスタートなのです。「何を書いていいの、全然わかりません！」とやって来て、初めてそこで話を聞き、1年生からのことを振り返って、改めてエントリーシートや履歴書の作成にかかる。非常に時間がかかります。双方共に努力が必要となり、苦労も伴います。もし、この「キャリア体験データベース」への書き込みを1年生の時から積み重ねておいてくれば、キャリア開発課の課員は、その場で学生の「キャリア体験データベース」を参照することができるので、お互いに画面に向き合いながら、「1年生からこんなことを体験したんだね。これをエントリーシートに少し強調してまとめようか。こんな体験をしたんだったら、これはぜひ履歴書に書こう」などということ、対面で行なうわけです。個別相談に生かせるというポイントこそ、私が一番期待しているところなのです。この「キャリア蔵」が開発されたのが昨年秋ですから、まだ半年くらいしか経っていませんが、これを1年生の時から積み上げてくれることを期待して、今はその普及に取り組んでいるところです。パンフレットの方も、後で参照していただければと思います。

それでは、これまでのまとめを兼ねまして、こんなキーワードをご紹介します。「5つの Co」です。キャリア発達を促すために、まさに学生の理解と支援のためには、私はこの「5つの Co」が重要だと常々申しております。

「5つの Co」、まずは Communication (コミュニケーション) と Counseling (カウンセリング) です。先ほど以来、個別相談を大事にしてきたという本学の取り組みでも強調いたしました。しかしガイダンスとか個別相談だけでは、キャリア支援というのはなかなか進まない、様々な人が役割分担をしながらその連絡調整という、いわゆる Coordination (コーディネーション) がなくてはなりません。さらには、お互いの知恵とか配慮、工夫を提供しあって、学び合ったり高め合ったりするような Consultation (コンサルテーション)。そして、最後は Collaboration (コラボレーション) となります。最近はチーム支援という言葉があちこちで使われるようになったので、この Collaboration (コラボレーション) という言葉も多くの方がご存じかと思いますが、「協働」と訳されます。これはある先生から伺いましたが、産みの苦しみを共にする覚悟で臨むということなのだそうです。Collaboration (コラボレーション) の中心になる labor (レイバー) という言葉は、確かに、「仕事・労働」なのですが、辞書で引きますと、「陣痛・産みの痛み」という意味があるのだそうです。ですから単に協力しようとか、連携を図ろうとか、情報交換が大事だとかいうレベルではないわけです。「産みの苦しみを共にする覚悟」での Co・llabo・ration、というわけです。

「この5つの Co が大事なのだ」と、私自身、心に刻んでこの取り組みを進めてまいりました。

もう一つは、これもイメージとして見ていただければと思います。学生の成長と発達を支える教育システムです。先ほどから申し上げている本学の取り組みにおいても、この観点を私は強調してきたつもりです。職員と教員との協働。この協働のために、例えば「キャリア蔵」などがあるわけですが、これまでの大学はどちらかというところこの2つが大きく離れていました。つまり、職員の皆様は、「教育は本来教員の仕事のはず」と考えておられ、一方教員の方は、「教育よりも研究の方が本分だ」というふうに、お互いがこのような（資料19）の関係になると、大きな溝ができ、様々な課題を持つ学生、あるいは配慮が必要な学生がこの大きな溝の中に落ち込んで、なかなかサポートすることができない。大学の教育力が低い場合には、かなり深刻な事態に至ってからでないとサポートができない、あるいは気づかないということもあったかもしれません。

これではいけないので、まさに職員と教員との協働です。ショッキング・ピンクが少しきつすぎるかもしれませんが、これぐらいピンクのハートの「信頼」で結ばれて、お互いの知恵とか情報、それからコミュニケーションを絶やすことなく寄り添うと、このように溝が小さくなる。底も浅くなります。そして、大学の教育力が底上げされ、そこに学生が落ち込んだとしても、底が深くありません。底が浅くなっています。それから、様々なネットワークがセーフティーネットとして張り巡らされていると、このように救い取ることができる。これを推進したいというのが、このGPに採択していただいたキャリア教育と併せて考えているところです。真中にこのCollaboration（コラボレーション）の「協働」を置きました。この図は、あくまでもイメージでありますけれども、心のどこかに留めて置いていただければ大変ありがたいです。

大学等におけるキャリア支援の要点

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| 1 入学前教育から、導入教育、キャリア教育、就職支援、卒業後の就業支援まで | 系統性 |
| 2 個別のキャリア形成支援としてのキャリアカウンセリングの重視 | 個別性 |
| 3 大学全体としての取組
教職協働による支援体制 | 組織性 |
| 4 世代間の相違にも配慮
教員・職員・保護者・企業担当者 | 世代性 |

<資料20について>

最後のまとめになりますが、大学などにおけるキャリア支援の要点を、4項目挙げてみました。

1つ目は、入学前教育から卒業までの「系統性」、これには計画性とか継続性という側面が含まれます。

そして、2つ目は「個別性」です。全体的なカリキュラム・プログラムですと、やはり一人ひとり個別の配慮ということにどうしても欠けます。それを個別相談、まさにキャリアカウンセリングとして補っていく。

3つ目は「組織性」です。大学全体としての取り組みを進めるということです。本学では「キャリア体験データベース」(キャリア蔵)が、教員と職員とが協働して取り組むための大きな力になってくれるわけですが、さらに教職協働による支援体制をしっかりと構築する。

そして最後ですが、「世代性」です。これは若い世代の学生と、支援をする職員や教員とは世代が違います。保護者の方も、それから受け入れて下さる企業の方たちの世代にも配慮しなければならない。

系統性、個別性、組織性、そしてこの世代の違いに配慮するという世代性、これら4つの要点に配慮したキャリア形成支援を進めることが、これからの高等教育機関においては必要不可欠になるだろうと思っております。本学のGPの取り組みは、これを少しでも実現したいという思いで、これまで推進してまいりました。

お話をさせていただいたことが、本日お集りの皆様にどれくらいご参考になりますか、自信がないところではございますが、与えられた時間が参りましたので、ここまでとさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。