

2019 年度(令和元年度) 奨励教育研究

報告書

ビジネス社会から見た本学キャリア教育科目の検証と 外国人キャリア教育に向けた提案

<研究代表者>

札幌国際大学人文学部現代文化学科 千葉里美

<共同研究者>

札幌国際大学人文学部現代文化学科 椿 明美

札幌国際大学短期大学部総合生活キャリア学科 和田早代

札幌国際大学スポーツ人間学部スポーツビジネス学科 原一将

札幌国際大学観光学部観光ビジネス学科 藤崎達也

札幌国際大学観光学部国際観光学科 阿部啓子

札幌国際大学観光学部国際観光学科 佐々木清美

2020 年 3 月

【目 次】

1. 本研究の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.2
1-1. キャリア科目の変遷とキャリア教育部の設立	
1-2. キャリア教育部 2018 年度の取り組みと成果	
1-3. 本研究の目的と推進体制	
2. ビジネス社会から見た本学のキャリア科目の検証と今後の展開に向けた方向性・・・・	p.5
2-1. 調査目的と調査概要	
2-2. 若手社員アンケート調査結果	
2-3. 各重視型の特徴と想定されるカリキュラム	
2-4. キャリア教育の今後に向けて	
3. 3 年次新カリキュラム「キャリア研究Ⅰ・Ⅱ」(必修)の科目展開と運用方法・・・・・・	p.22
3-1. 他学における 3 年キャリア科目の特色や方向性	
3-2. 他学におけるキャリア教育と就職教育の境界	
3-3. 大学生活における 3 年次キャリア科目の立ち位置や進むべき方向性の提案	
3-4. 本学キャリア系科目における「キャリア研究Ⅰ・Ⅱ」の位置付けとシラバス	
4. 外国人留学生のキャリア意向とキャリア教育科目の展開と運用方法・・・・・・	p.36
4-1. 2019 年度に見えた課題	
4-2. 調査目的と調査概要	
4-3. 本学外国人留学生のキャリア意識アンケート調査結果	
4-4. 他大学先進事例から考察するキャリア教育	
4-5. 外国人留学生のキャリア教育科目の展開と運用方法に向けて	
参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.50

1. 本研究の背景と目的

1-1. キャリア科目の変遷とキャリア教育部の設立

表 1-1 は、2010 年度から現在までの本学大学キャリア科目である。2010 年度、27 科目あったキャリア科目は、2014 年度には 14 科目、2018 年度には 13 科目と 2010 年度の半分にまで減少している。(インターンシップを除いたキャリア科目数では、2010 年度は 26 科目、2014 年度は 11 科目、2018 年度は 8 科目と 2010 年度の半分以上 18 科目の減少) 2010 年度から 2014 年度は、大学全体でカリキュラムのスリム化を試行した年でありキャリア科目の減少は理解できるが、逆に 2014 年度から 2018 年度はカリキュラムの充実が再度見直された年であるのにキャリア科目は更なる減少となった。キャリア科目が限られた科目数となったいま、学びの連続性を持たせ出口教育だけに過ぎない社会に繋げるキャリア教育を全学共通科目として、また教員の濃淡が出ないよう教育の質保証を担保することを目的に、2018 年、「教育支援センター」が設置された。「キャリア教育部(2018 年度はキャリア教育委員会の名称で発足したが、2019 年度より現在の名称に変更)」はそのセンターの下部組織の一部である。

表 1-1 本学キャリア教育科目の変遷

年度(科目数)	科目名
2010 年度 (27 科目)	キャリア支援科目: キャリア形成論、キャリアデザインⅠ、キャリアデザインⅡ、 キャリア演習Ⅰ(学科別)、キャリア演習Ⅱ(学科別) キャリア開発科目: 秘書総論、秘書実務演習、ビジネス実務総論、ビジネス実務演習、 比較オフィス論、オフィススタディ、オフィスワーク演習Ⅰ、 オフィスワーク演習Ⅱ、社会教育計画Ⅰ、社会教育計画Ⅱ、社会教育演習Ⅰ、 社会教育演習Ⅱ、行政職演習Ⅰ、行政職演習Ⅱ、行政職演習Ⅲ、 行政職演習Ⅳ、行政職総合演習、国際経済論、現代の企業、簿記会計入門、 簿記会計演習、(インターンシップ)
2014 年度 (14 科目)	キャリア形成論、キャリアデザインⅠ、キャリアデザインⅡ、ビジネス実務総論、 ビジネス実務演習、オフィススタディ、現代企業論、国際ビジネス論、簿記会計入門、 社会教育計画Ⅰ、社会教育計画Ⅱ、(短期インターンシップⅠ)、(短期インターンシップⅡ)、 (長期インターンシップ)
2018 年度 (13 科目)	キャリア形成論Ⅰ、キャリア形成論Ⅱ、キャリアデザインⅠ、キャリアデザインⅡ、 キャリア研究Ⅰ、キャリア研究Ⅱ、ビジネス実務総論、ビジネス実務演習、 (インターンシップ事前指導)、(インターンシップ A)、(インターンシップ B)、 (インターンシップ C)、(インターンシップ D)

1-2. キャリア教育部 2018 年度の取り組みと成果

キャリア教育部の初年度の取り組みは大きく 2 つで、1 つ目は短期大学部と大学のキャリア科目関連のシラバス点検と科目担当者へのヒアリングによる学修内容と学びの連続性調査、2 つ目は次年度に向けたキャリア科目の運用と科目ごとの到達目標の明確化と授業内容の提案であった。

結果、幼児教育保育学科と総合生活キャリア学科の 2 学科で構成される短期大学部のキャリア教育は、学科の特性や性質上、それぞれの学科に委ねたキャリア教育を展開していた。免許取得科目でカリキュラムの融通が厳しい幼児教育保育学科では、幼稚園教諭としてのキャリアだけではなく、ライフステージでのキャリアの転換などについても卒業生を招聘するなどした教育が施されていた。一方、

多様な職業に就く総合生活キャリア学科においては、キャリア科目の連続性を持たせた学科スタンダードの履修を学生周知させ、毎年見直しをかけながら複数の専任教員で運用していた。

他方、大学のキャリア科目は科目の配置の在り方や学内外の教員がそれぞれ担当していたこともあり共通科目としての質保証が統一的に担保されていなかった。そこで、図 1-1 のように選択必修という区分を設け、赤線で示した 2 年次までの 4 科目「キャリア形成論Ⅰ」→「キャリア形成論Ⅱ」→「キャリアデザインⅠ」→「キャリアデザインⅡ」をキャリアコア科目と定め、ここまでに社会に出る教育を施し 3 年次の必修科目「キャリア研究Ⅰ・Ⅱ」やゼミやプロジェクトなどを通じた社会の中での専門性の磨き上げに繋がりたいとイメージした。またキャリアコア科目 4 科目の到達目標や授業ポイントを表 1-2 のとおりに定め、2019 年度のキャリア教育担当者に託した。

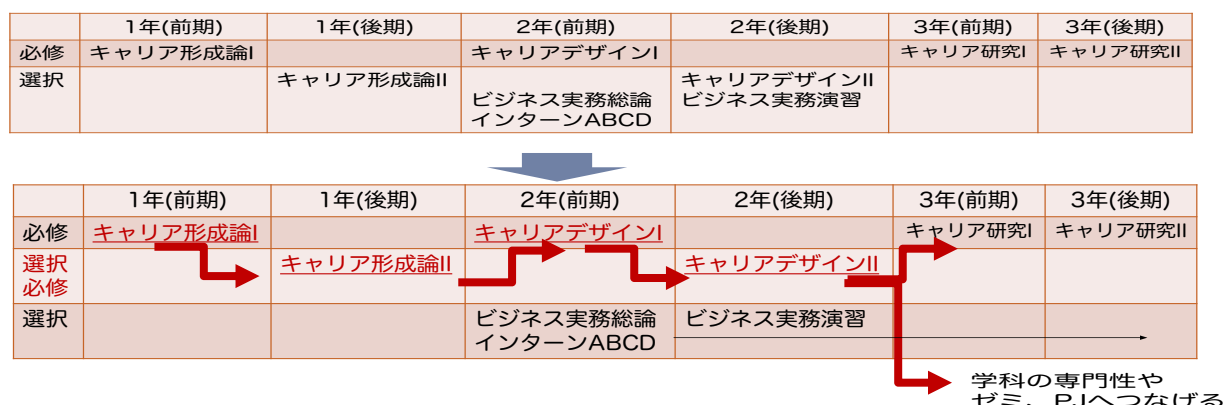


図 1-1 本学キャリア教育科目の変遷

表 1-2 キャリアコア科目ごとの目標と授業のポイント

	1 年	2 年
前期	【キャリア形成論Ⅰ】(必修 2 単位) 働くことの意義を考え、世の中の産業、職業、労働について幅広く理解し、自分の人生目標を掲げ、学生生活の学修プランやキャリアプランを設定できること。 ポイント 1「幅広い職業理解」を身につける →学生が興味関心抱く企業の理解→道商連とコラボし地域の産業や企業の理解(講義形式) ポイント 2「個人の職業価値(キャリアアンカー)」を身につける →企業で働く人を取材し、必要なスキル、ワーキングローモデルを理解し、自身の職業価値を持つ ポイント 3「学生生活キャリアプランの設計」を計画することができる →現実とのギャップを客観的に学生生活に落とし込む	【キャリアデザインⅠ】(必修 2 単位) 就労の基本的な枠組み、関連する法律や制度等についての知識を習得した上で、就労環境、個人と私生活の調和、トラブルなどについての職業生活変化適応力(キャリアアダプタビリティ)身につけしなやかに生きる能力を身につける。 ポイント 1「基礎的な就労関連知識の習得」ができている ポイント 2「職業生活変化適応力」が備わっており、多様な変化に適応することができる →事例を取り入れた仕事上でのトラブルに関するグループディスカッションと発表 ポイント 3「1 年に作成したキャリアプランを振り返る」
後期	【キャリア形成論Ⅱ】(選択 2 単位→選択必須 2 単位) 社会(学外授業)へ出る楽しさと、外(社会・地域)へ出る必要な姿勢やスキルを身につける。 ポイント 1「外へ出ることの楽しさと行動力」について前向きに考えることができる。 →インターンシップ経験者、プロジェクト経験者の学生報告をいれる ポイント 2「産業別必要スキル」を具体的に理解することができる。 →卒業生または道商連から若手職員を派遣して頂き、インタビュー形式の交流 ポイント 3「実践的スキル」を実務としてすることができる。 →ポイント 2 で動機付けさせ、ビジネス文章、会議の企画と運営、企画書、簡単なビジネスマナーの実践授業導入	【キャリアデザインⅡ】(選択 2 単位→選択必須 2 単位) 就労知識に関する世代別理解によるキャリアデザインⅠの発展と進路選択に向けて具体性が持っている。 ポイント 1 世代別による就労環境について理解し、より多様な変化への適応ができる ポイント 2 進路選択がある程度確立され、進みたい職業について長期的視野や展望が具体的にになっている。 →OB、OG 訪問インタビュー

1-3. 本研究の目的・推進体制

1-2 で前述したようにキャリア教育部では文献調査を中心にキャリアコア科目のシラバスを設計したが、このシラバス内容が実社会へと繋がっているかは課題を残していた。また、2 年次までのキャリア科目に関しては概ね設計してきたが、就職活動前の 3 年次必修科目「キャリア研究Ⅰ」「キャリア研究Ⅱ」それぞれのシラバスに関しても、課題を残していた。一方、2019 年度からは中国を中心とする留学生が多数入学をしたが、留学生のキャリア教育に関しては日本国内での先行研究はほぼ見られなく、日本人と同様の教育をしていいのかもわからない状態である。

そこで本研究は以下 3 つ研究を設定し、本学のキャリア教育の充実を図ることを目的とする。

研究 1: ビジネス社会から見た本学のキャリア科目の検証と今後の展開に向けた考察

研究 2: 新カリキュラム 3 年次必修科目「キャリア研究Ⅰ」「キャリア研究Ⅱ」のシラバス設計

研究 3: 外国人留学生向けキャリア教育に向けた基礎調査と次年度の運用

なお、研究テーマごとの推進体制は以下の通りで、それぞれの研究成果は次章以降にまとめる。各研究、章ごとに完結する形での掲載とする。

研究 1	人文学部現代文化学科 千葉里美 短期大学部総合生活キャリア学科 和田早代 人文学部現代文化学科 椿明美	→2 章へ
研究 2	スポーツ人間学部スポーツビジネス学科 原一将 観光学部観光ビジネス学科 藤崎達也 観光学部国際観光学科 佐々木清美	→3 章へ
研究 3	人文学部現代文化学科 千葉里美 観光学部国際観光学科 阿部啓子	→4 章へ

2. ビジネス社会から見た本学のキャリア科目の検証と今後の展開に向けた考察

2-1. 調査目的と調査概要

キャリア教育部のミッションは、短期大学部ならびに大学のキャリア科目の中で、ビジネス社会で必要または更に望まれる資質・能力・スキル等をどうカリキュラムの中に反映させ実現させていくのかであると認識している。1-2 で前述したように、2018 年度のキャリア教育部門では、先行研究や最新版キャリア関連書籍を踏まえ 2 年次までの 4 つのキャリアコア科目ごとの到達目標や具体的授業内容を設計してきた。しかしながらその設計には、ビジネス社会から見据えたカリキュラム設計になっていない点が課題であった。ビジネス社会を見据えたカリキュラム設計や検証は、質保証や出口保証につながることから、本研究はキャリア教育の核になると考えている。

調査にあたり筆者らは、キャリア教育を受けた本学や他学の卒業生に対し、大学や短期大学部で受けたキャリア教育やビジネススキルが仕事で活かされているのか、または不足している事を点検し大学教育とビジネス社会との擦り合わせをすることが必要だと考えた。そこで、若手社員を対象に、仕事をする上で大切なことを中心にビジネス社会の資質や能力、スキル等に関するアンケート調査を実施した。そこから企業が求める人材や必要な能力を把握し、キャリア教育のあり方を考察したい。

調査方法は、まず札幌国際大学のキャリア支援センターより本学卒業生が就職している企業を中心にさまざまな業種・職種から 100 社を選定してもらった。調査期間は、アンケート票を 100 社に発送した 10 月 4 日から回答〆切日の 10 月 25 日までである。調査内容は、働くための心構えや重視している能力やビジネススキルなどで、アンケート項目の選定にあたっては、日本ビジネス実務学会に研究委託をした全国大学実務教育協会が出版した著書「実践キャリア考ー体験からキャリアを考えるー」の他、同協会が出版した著書を参考に、アンケート調査票を作成した。本学は全国大学実務教育協会の会員校であり、本協会の「実践キャリア実務士」資格の推奨とカリキュラム学習、さらに資格を授与されている実績から、キャリア教育とビジネス社会との擦り合わせに相応しいと考え、参考にすることとした。

2-2. 若手社員アンケート調査結果

アンケートの返信は、郵送またはファックスにて合計 158 人から回答を得た。(1 社から複数人の回答もある) 内訳は大学卒業生が 91 名で、男女別では男性 56%、女性 40.7%、無回答 3.3%、大学別では本学卒が 33%、他大学卒が 67%であった。一方、短大卒業生は 67 人で、男女では男性 3%、女性 94%、無回答 3%で、大学別では本学短期大学部卒が 43%、他の短大卒が 57%の計 158 名であった(図 2-1)。

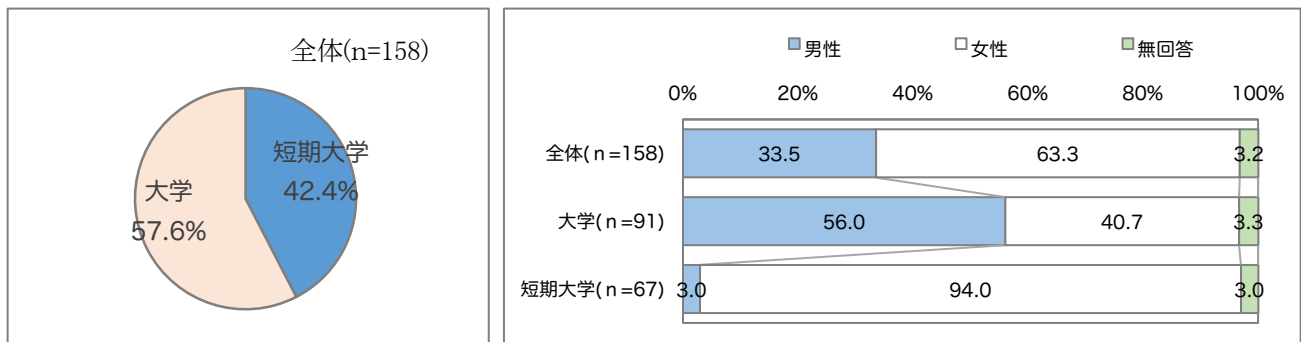


図 2-1 学校種および性別

①勤め先従業員数

勤め先の従業員数については、全体では 50 人以下が最も多く 38.6%で、短期大学が 73.1%で割合が多くなっている。これは回答者の勤務先が幼稚園や保育園が多いことも考えられる。大学については、101 人から 1001 人以上まで従業員数が多い企業に勤めている人が多いことがわかる。

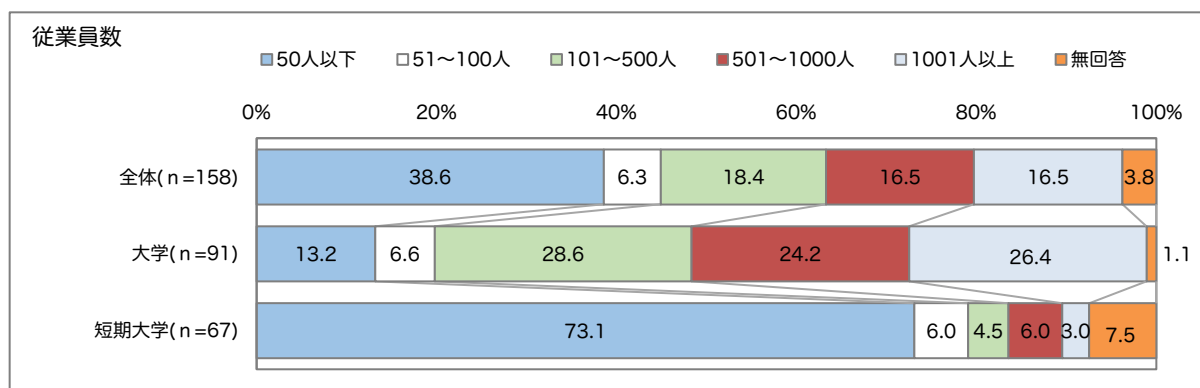


図 2-2 従業員数

②業種

現在勤務している業種は、高い順に金融・保険、社会福祉、教育学習支援、サービスの 4 業種が 1 割を超えている。次いで、小売、卸売と続く。なお、保育士は項目に無かったため、その他に含まれている。

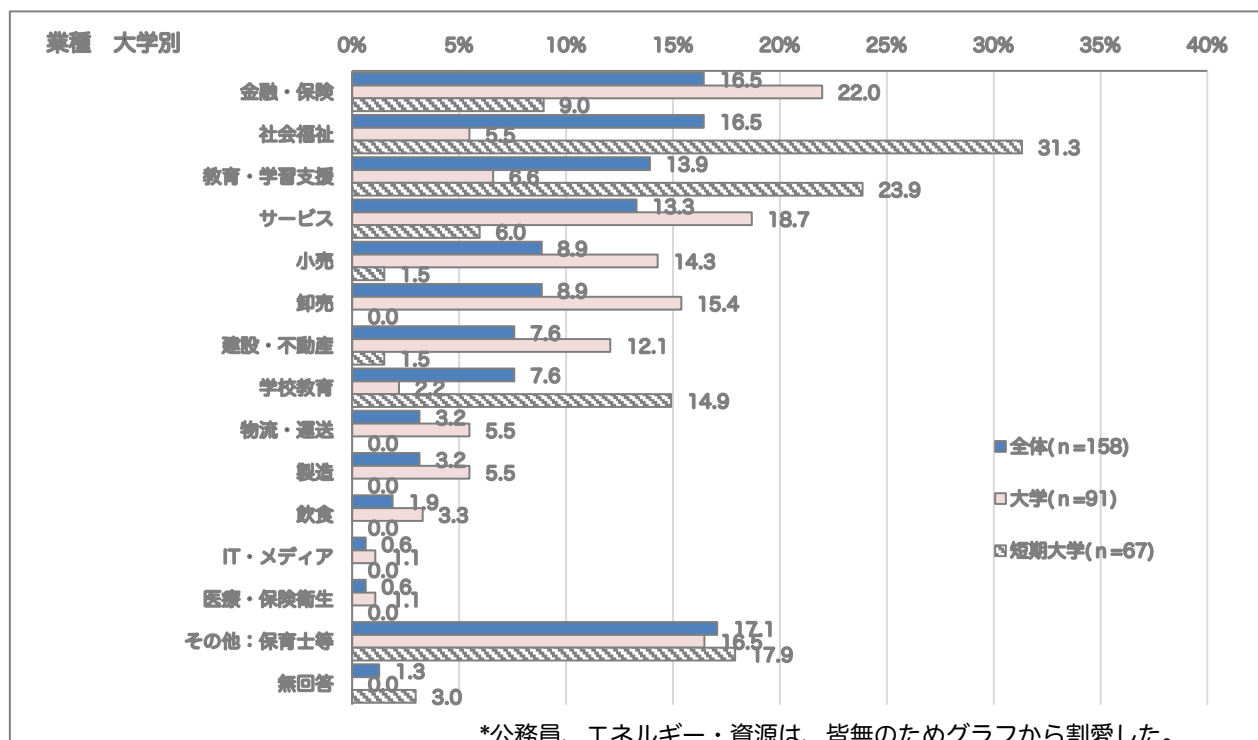


図 2-3 業種（大学別）

③職種

担当職種について、幼稚園教諭と保育士の割合が最も多く、全体で 4 割を占めており、なかでも短大卒の割合が高い。次いで、営業が 2 割、接客・販売、一般事務、人事と続く。

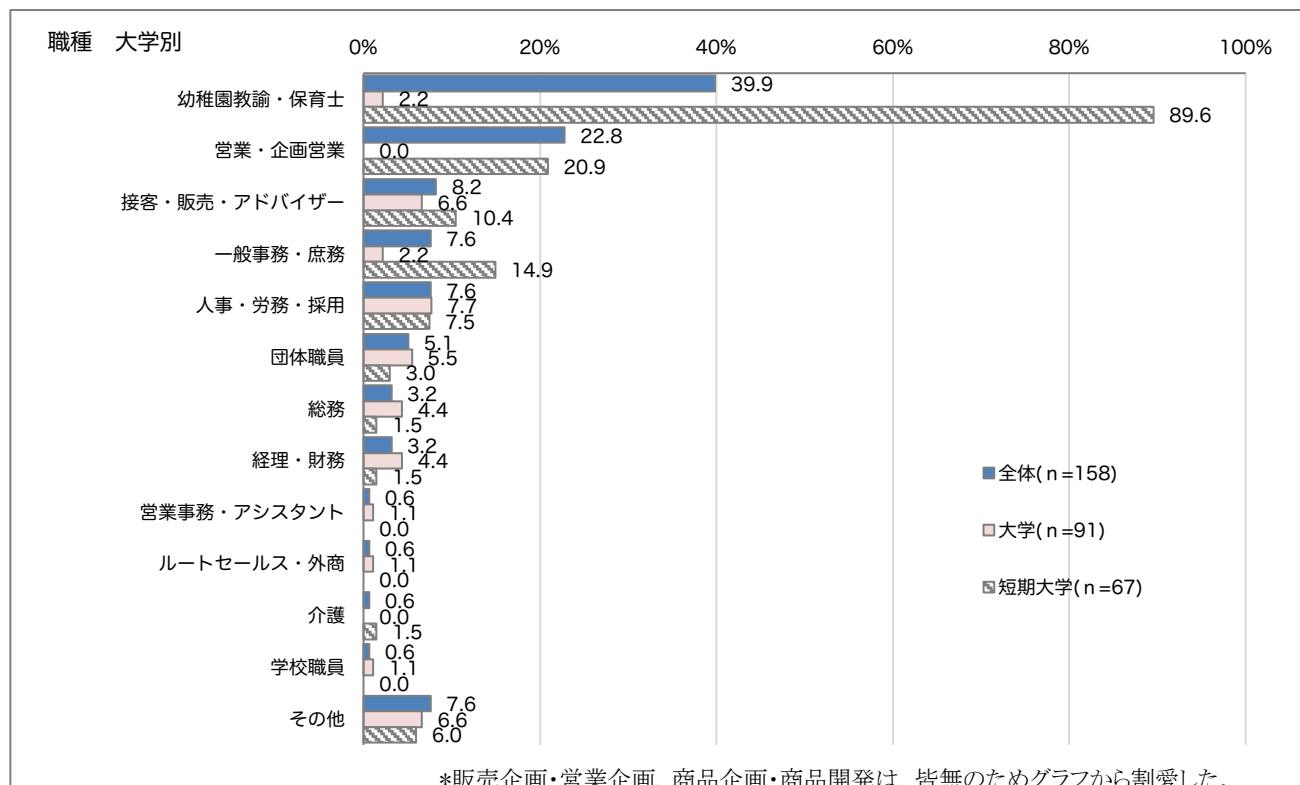


図 2-4 職種(大学別)

④パーソナリティー

回答者のパーソナリティーと項目については、2019年8月21日-22日に開催された「未来のマナビフェス 2019-2030年の学びをデザインする-」(於:東京工科大学)の中原淳氏の講演資料を参照に①外向タイプ(多くの人と幅広い関係を築くタイプ)、②内向タイプ(ごく一部の人と綿密な関係を築くタイプ)、③積極タイプ(失敗を恐れず積極的に行動するタイプ)、④慎重タイプ(失敗のリスクを避けるため慎重に考えて行動するタイプ)の4つの項目を設け、その中から最大2つまで選択してもらった。この項目を取り入れたのは、学科ごとの学生特徴だけではなく個人のパーソナリティーで分析できることに新規性を感じたからである。

図表 4-5 をみると、慎重タイプと外交タイプが回答者には多く、積極タイプが少ないことがわかる。大学別でみると、大卒は外交的で慎重タイプが多く、短大卒は内向的で慎重タイプが多い。

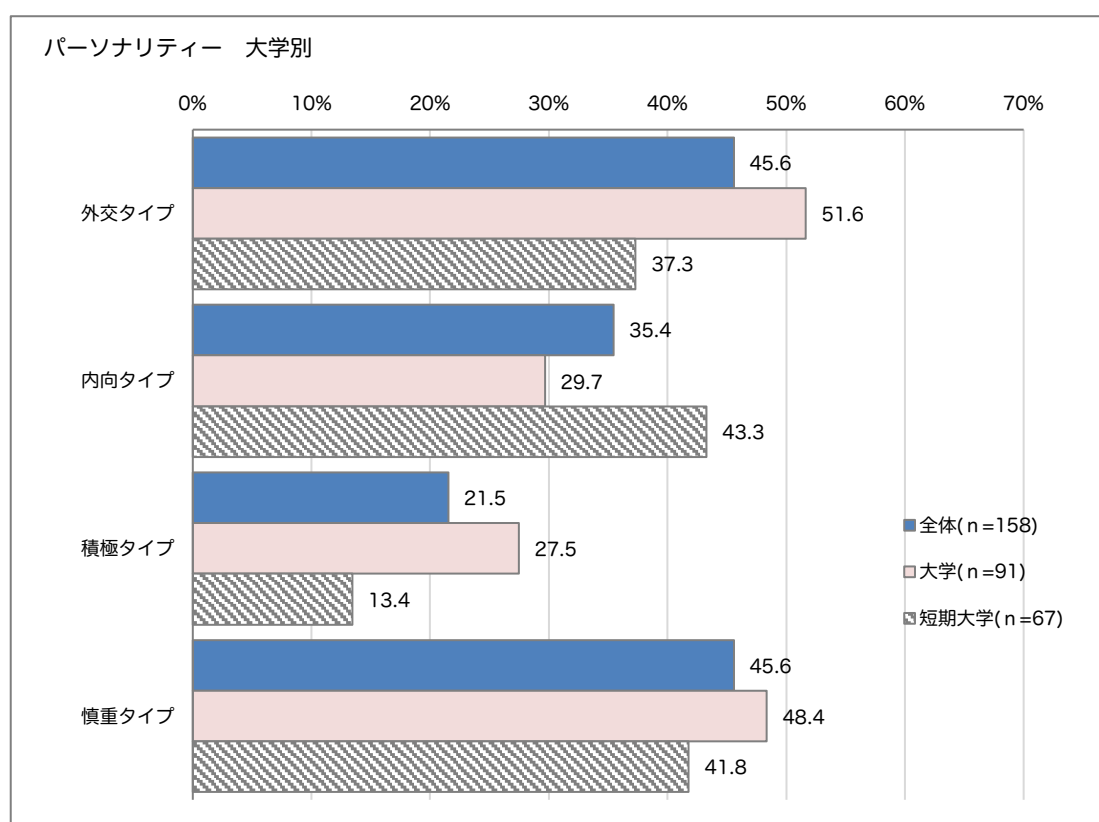


図 2-5 回答者のパーソナリティー

⑤働く上で重要視する能力

働く上で必要となる能力 18 項目について重要度を評価してもらった結果が、図 2-6 である。重要度が高い方が5、低い方を1としてその平均点を算出したものである。大学卒業生と短大卒業生の考え方を比較した結果、ほぼ全ての項目で大卒の方が短大卒よりも重要視しているポイントが高い。一方、大卒と比較して短大卒の重要度が高かった項目は18項目のうち1項目のみで、「(3) 地球環境や少子高齢化問題について理解していること」であった。これは、短大の幼児教育保育学科を卒業し、幼稚園教諭や保育士として働いている卒業生が多かったことと教育の現場での必要性が要因かもしれない。また、両者の差が大きかったのは平均が0.7点差程度もあり、(13)ビジネスと資金の流れを把握し、コスト感覚を

身に付けていること（0.76 差）、(17)仕事上の数字を理解し、簡単な計算を行ないおよその結果を把握できること（0.69 差）と、“数字からビジネスを理解すること”について大卒の重視度が高いことがわかった。また、(2)ビジネスの現場で変化する情報化社会について理解していることも 0.73 差で大卒が高かった。

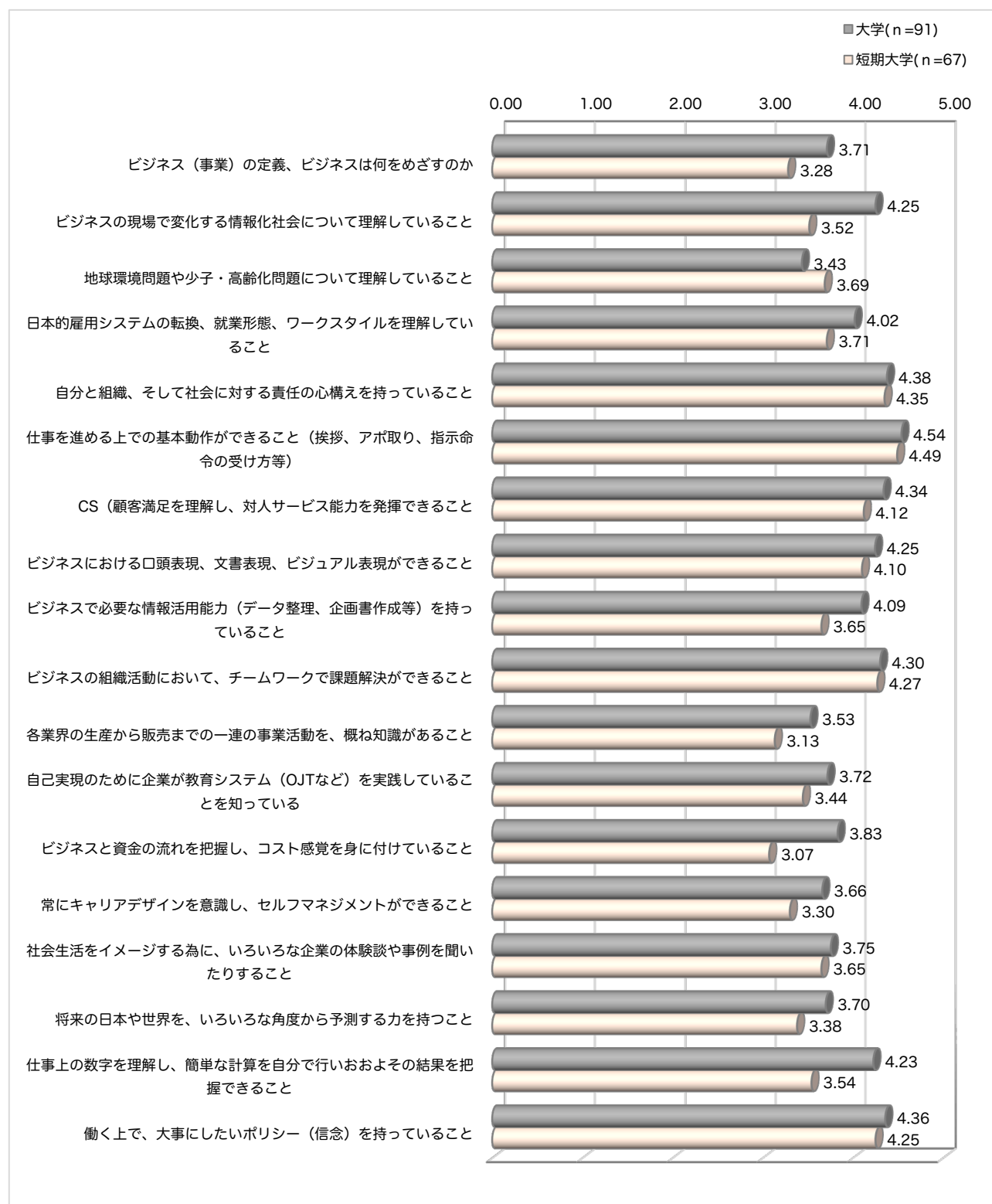


図 2-6 働く上での重要度に関する平均値（大学・短大比較）

⑥重要視する能力の順位

重要視としての能力について、18 項目の中から上位 3 つをあげてもらい、1 位に 5 点、2 位に 3 点、3 位に 1 点のウェイトを付与しトータルポイントの順位項目を昇順に並べたのが表 2-1 である。

全体順位では、第 1 位「(6) 仕事を進めるうえでの基本動作ができること（挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等）」である。次いで、「(18) 働く上で、大事にしたいポリシー（信念）を持っていること」と「(5) 自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること」が同率で第 2 位となっている。第 4 位「(10) ビジネスの組織活動において、チームワークで課題解決ができること」、第 5 位「(7) CS（顧客満足を理解し、対人サービス能力を発揮できること）で以上が、重要と考える能力の上位項目である。この結果を踏まえ、どの職種においても若手社員にとっては重要視すべき能力だと考えられ、今後、キャリア教育を中心に学科科目やカリキュラム等のいずれかに「仕事上の基本動作」「ポリシー」「責任感」「組織内での課題解決力」「CS 理解」などが組み込まれているかを見直す必要があるだろう。これらの能力を学生が卒業までに身に付けることができているならば、社会人 3 年未満の早期退職を未然に防ぐことも期待できるのではないだろうか。

最後の質問では、問 7 の 18 項目以外に、今若手社員が必要だと思っていることや能力についての自由記述では、「資格の取得」、「コミュニケーション能力の向上」や「仕事に対する姿勢と行動力」についてさまざまな意見があげられた。一方、短大卒は、「職場での対人関係や報連相」、「コミュニケーション能力」といった人間関係に関わる記述が多く、そのほとんどが幼児教育学科の卒業生だった。

表 2-1 若手社員が重要と考える能力の順位

項目	全体順位	大学順位	短大順位
(6) 仕事を進めるうえでの基本動作ができること（挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等）	1	2	1
(18) 働く上で、大事にしたいポリシー（信念）を持っていること	2	1	3
(5) 自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること	2	5	2
(10) ビジネスの組織活動において、チームワークで課題解決ができること	4	4	4
(7) CS（顧客満足）を理解し、対人サービス能力を発揮できること	5	3	5
(8) ビジネスにおける口頭表現、文書表現、ビジュアル表現ができること	6	7	6
(2) ビジネスの現場で変化する情報化社会について理解していること	7	6	8
(16) 将来の日本や世界を、いろいろな角度から予測する力を持つこと	8	16	7
(9) ビジネスに必要な情報活用能力（データ整理、企画書作成等）を持っていること	9	8	14
(17) 仕事上の数字を理解し、簡単な計算を自分で行いおおよその結果を把握できること	9	10	13
(4) 日本的雇用システムの転換、就業形態、ワークスタイルを理解していること	11	15	9
(15) 社会生活をイメージする為に、いろいろな企業の体験談や事例を聞いたりすること	12	14	10
(14) 常にキャリアデザインを意識し、セルフマネジメントができること	13	10	16
(12) 自己実現のために企業が教育システム（OJT 等）を実践していることを知っている	14	16	11
(1) ビジネス（事業）の定義、ビジネスは何をめざすのか	15	13	15
(11) 各業界の生産から販売までの一連の事業活動を、概ね知識があること	15	9	18
(3) 地球環境問題や少子・高齢化問題について理解していること	17	18	11
(13) ビジネスと資金の流れを把握し、コスト感覚を身に付けていること	17	12	17

⑦因子分析による仕事上必要能力意向

若手社員の仕事に対する意識の深層を探るため、5段階評価の18項目について因子分析を行ない、3つの因子を抽出した。若手社員が働く上で必要な能力の重要度18項目に対して行なった因子分析の寄与率は、第1因子が30.19%、第2因子が6.34%、第3因子が5.00%で、累積寄与率は41.52%と、全体の約4割の説明力を有する(表2-3)。

表2-3 固定値

二乗和 (回転前)			
因子 No.	二乗和	寄与率	累積
1	5.43	30.19%	30.19%
2	1.14	6.34%	36.53%
3	0.90	5.00%	41.52%

因子分析の結果、若手社員が働く上で必要な能力として最も大きな影響を与える因子1において因子負荷の高い項目は、13_資金とコスト感覚(0.774)、14_キャリアデザインができる(0.669)、11_生産から販売までの知識(0.665)、17_仕事上の数字を理解する(0.586)、16_将来の日本や世界の予測(0.558)、12_企業の教育システムへの理解(0.555)、2_情報化社会の理解(0.469)の因子負荷量が高くなっている。これらの項目は、キャリアと能力開発に関する要素といえる。よって、第1因子を「キャリア重視型」と名付けた。因子2は、3_地球環境問題や少子・高齢化問題の理解(0.571)、18_働く上で大事にしたいポリシー(0.544)、15_社会生活をイメージする為に企業の体験談や事例を聞く(0.526)の因子負荷量が高くなっている。これらの項目は、生きがいを感じる仕事、暮らしを重視する要素と言える。よって、第2因子をライフワーク重視型と名付けた。因子3は、8_口頭、文書、ビジュアル表現ができる(0.716)、6_基本動作ができる(0.620)、5_自分と組織、社会に対する責任の心構え(0.480)の因子負荷量が高くなっている。これらの項目は、就業に必要な能力であり組織で必要な要素と言える。よって、第3因子を組織重視型と名付けた。(表2-4.図2-7)

以上の因子分析の結果から、若手社員が現在働く上で必要な能力に関する意識は、キャリアを重視する人、ライフワークを重視する人、組織を重視する人など、いくつかのタイプに分かれていることが指摘できる。

表 2-4 因子負荷量

	因子 1	因子 2	因子 3
13_ビジネスと資金の流れを把握し、コスト感覚を身に付けていること	0.774	0.087	0.249
14_常にキャリアデザインを意識し、セルフマネジメントができること	0.669	0.390	0.092
11_各業界の生産から販売までの一連の事業活動を、概ね知識があること	0.665	0.122	0.132
17_仕事上の数字を理解し、簡単な計算を自分で行いおおよその結果を把握できること	0.586	0.228	0.223
16_将来の日本や世界を、いろいろな角度から予測する力を持つこと	0.558	0.419	-0.055
12_自己実現のために企業が教育システム（OJT など）を実践していることを知っている	0.555	0.225	0.082
2_ビジネスの現場で変化する情報化社会について理解していること	0.469	0.384	0.255
3_地球環境問題や少子・高齢化問題について理解していること	0.128	0.571	-0.002
18_働く上で、大事にしたいポリシー（信念）を持っていること	0.146	0.544	0.135
15_社会生活をイメージする為に、いろいろな企業の体験談や事例を聞いたりすること	0.414	0.526	-0.009
8_ビジネスにおける口頭表現、文書表現、ビジュアル表現ができること	0.186	-0.061	0.716
6_仕事を進める上での基本動作ができること（挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等）	0.067	0.192	0.620
5_自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること	0.021	0.454	0.480
1_ビジネス（事業）の定義、ビジネスは何をめざすのか	0.397	0.440	0.062
4_日本の雇用システムの転換、就業形態、ワークスタイルを理解していること	0.275	0.379	0.213
7_CS（顧客満足）を理解し、対人サービス能力を発揮できること	0.374	0.167	0.358
9_ビジネスで必要な情報活用能力（データ整理、企画書作成等）を持っていること	0.379	0.044	0.362
10_ビジネスの組織活動において、チームワークで課題解決ができること	0.145	0.412	0.257

↓	↓	↓
因子 1： キャリア 重視型	因子 2： ライフワーク 重視型	因子 3： 組織 重視型

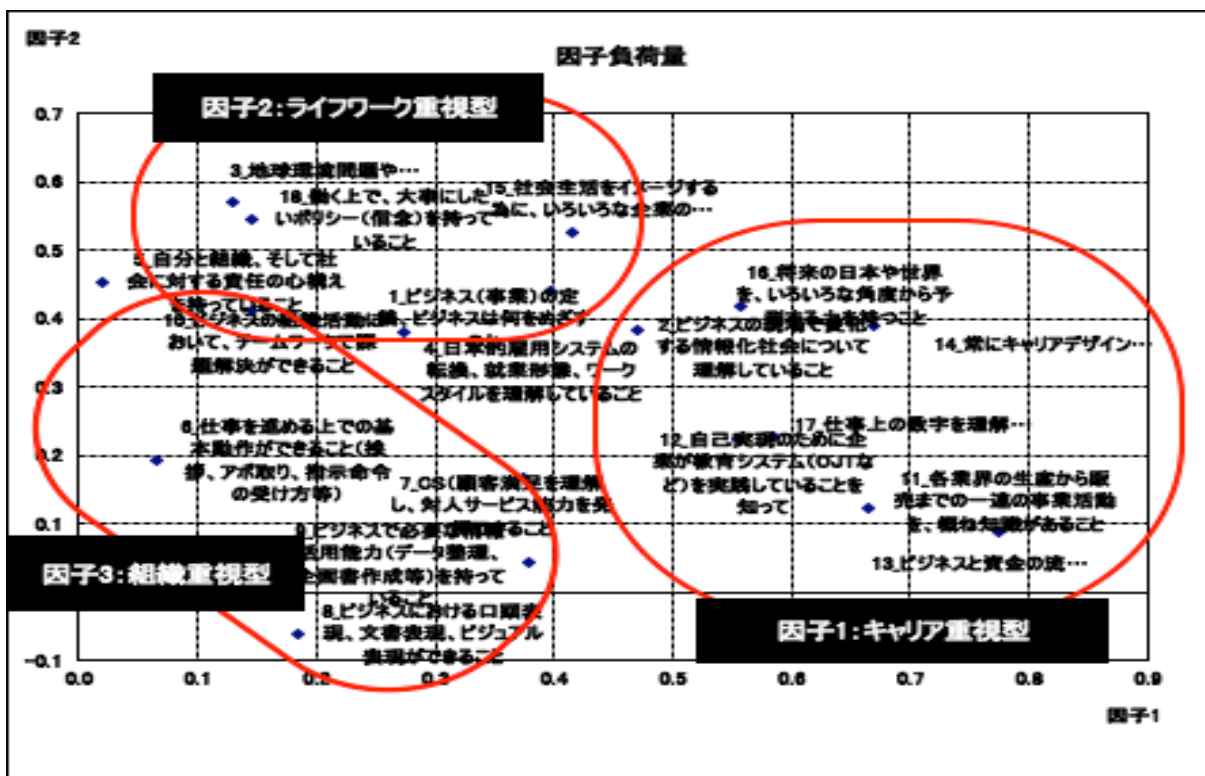


図 2-7 因子散布図

⑧パーソナリティー別因子構成比

全 158 の回答のうち、重視度評価をしていなく空白部分のある回答者に関してはデータから除外し、欠損を除いた 150 名のデータをもとに因子分析し、その因子ごとの構成比を示したのが図 2-10 である。3 因子それぞれ 30% 代と全体的にバランス良く構成されている。

大卒で多かった外交的で慎重タイプは、各因子 30-36% で共にバランスよく重視していると言える。一方、内向的で慎重タイプが多い短大卒は、キャリア重視型が 18-29% に留まり、ライフワークや組織よりも重視度が低いことが明らかになった。

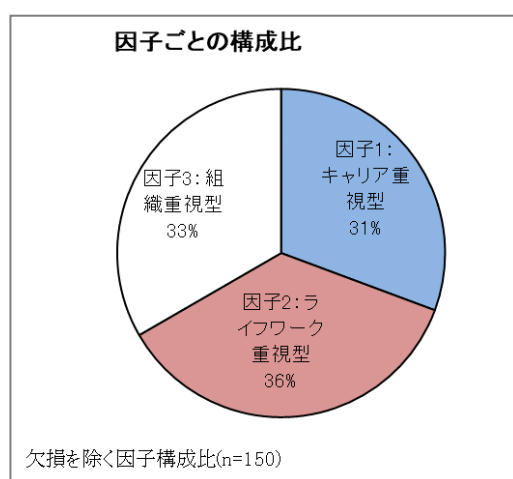


図 2-8 因子構成比

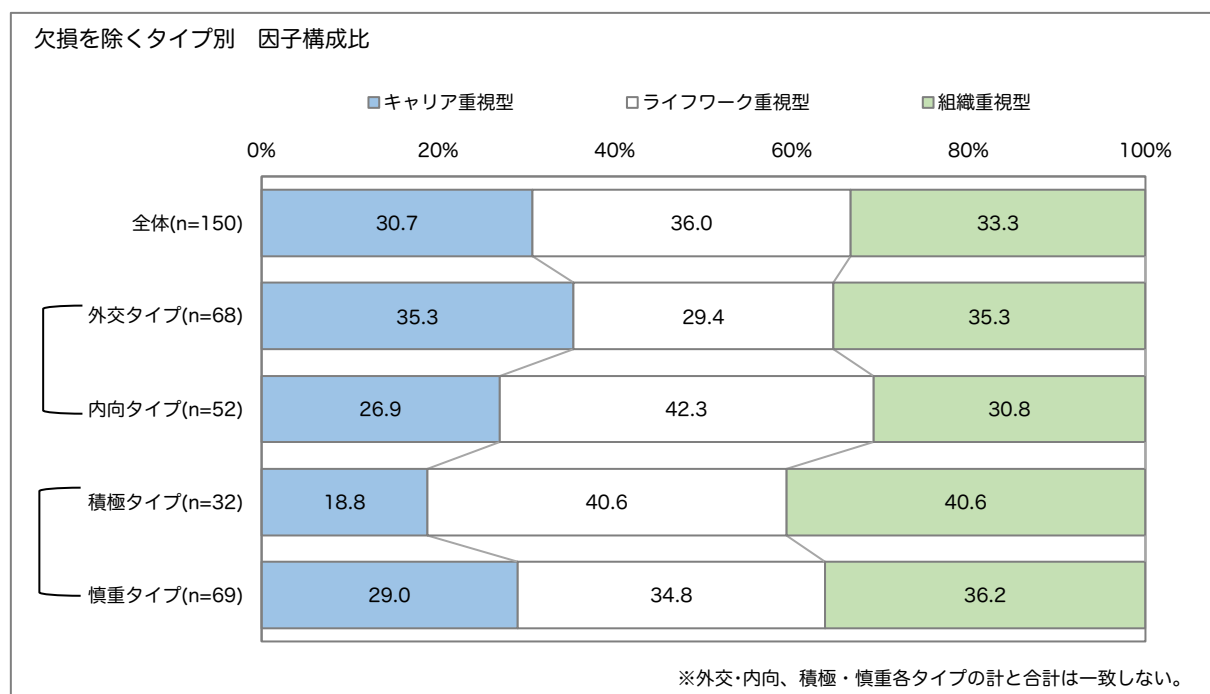


図 2-9 パーソナリティー別因子構成比

⑨属性別因子構成比

回答者の属性ごとに3因子の構成比をまとめたのが図2-10である。

大学別（大卒・短大卒）で見ると、大卒はキャリア重視型、短大卒はライフワーク重視型の特徴がみられる。性別では、男性はキャリア重視型、女性はライフワーク型である。従業員規模別では、50人以下の勤務先ではライフワーク重視型、51～100人は分散、101～500人は組織重視型、501以上はキャリア重視型傾向の割合が高い。

つまり、「大卒」「男性」「従業員規模が多いほど」キャリア重視型傾向であり、「短大卒」「女性」「従業員規模が少ないほど」ライフワーク重視型傾向である。また、キャリア重視型は組織重視型とも近い傾向がみられる。つまり、それぞれの層に対して、仕事や組織、あるいは仕事と生活（暮らしや生きがい）など潜在意識に踏み込んだキャリア教育が必要となるだろう。

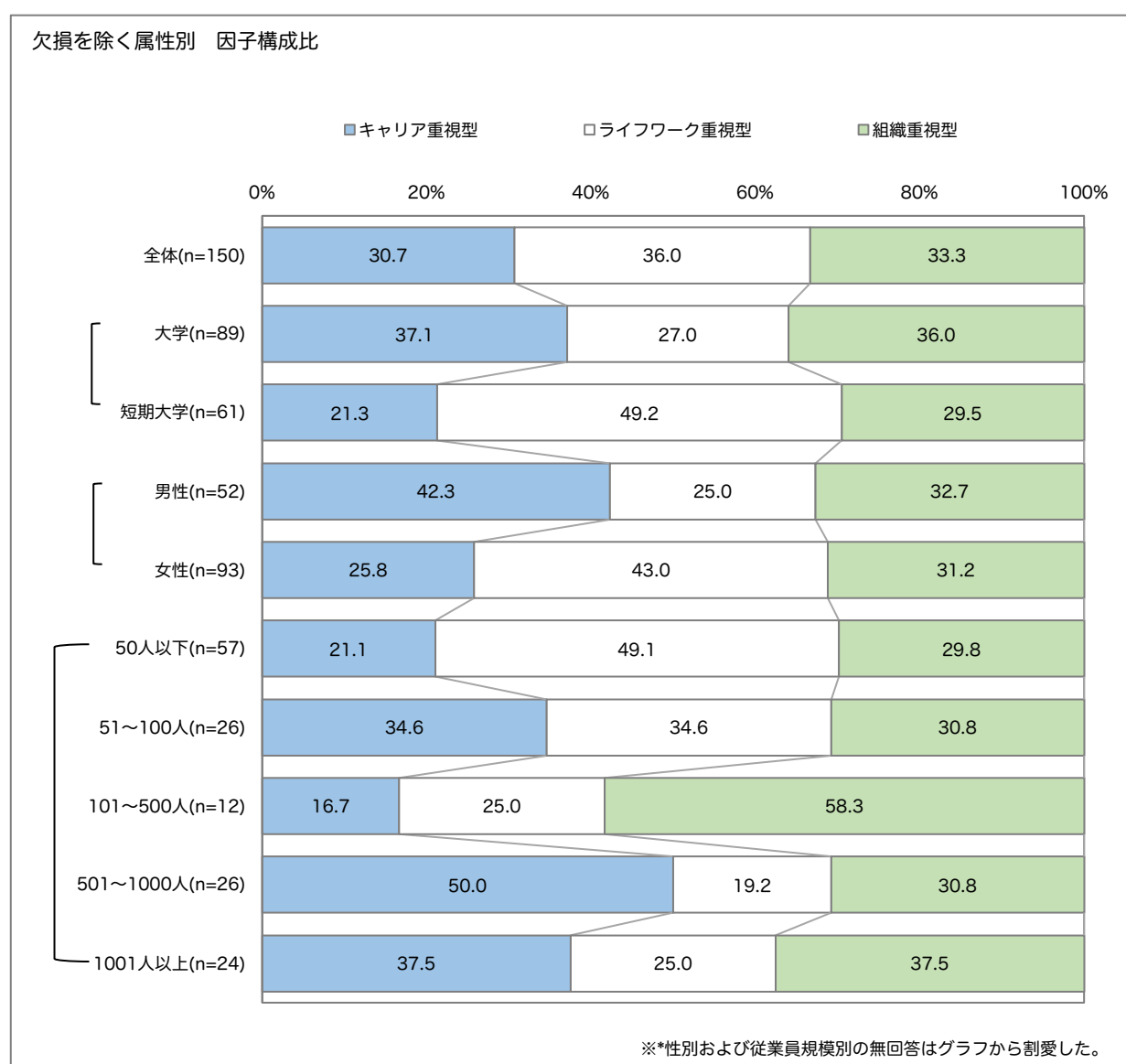


図 2-10 大学別、男女別、従業員数別因子構成比

⑩職業別因子構成比

職種別の3因子構成比を示したのが図2-11である。(職種別のその他(n=7)は、サンプル数が少ないためグラフから除外した) 事務系は、組織重視型がやや少ないものの3因子全ての重要性が等しい。営業系は、キャリア重視型が他の因子を上回っている。主に幼稚園に務める専門職については、ライフワーク重視型を重要視する率が高い。

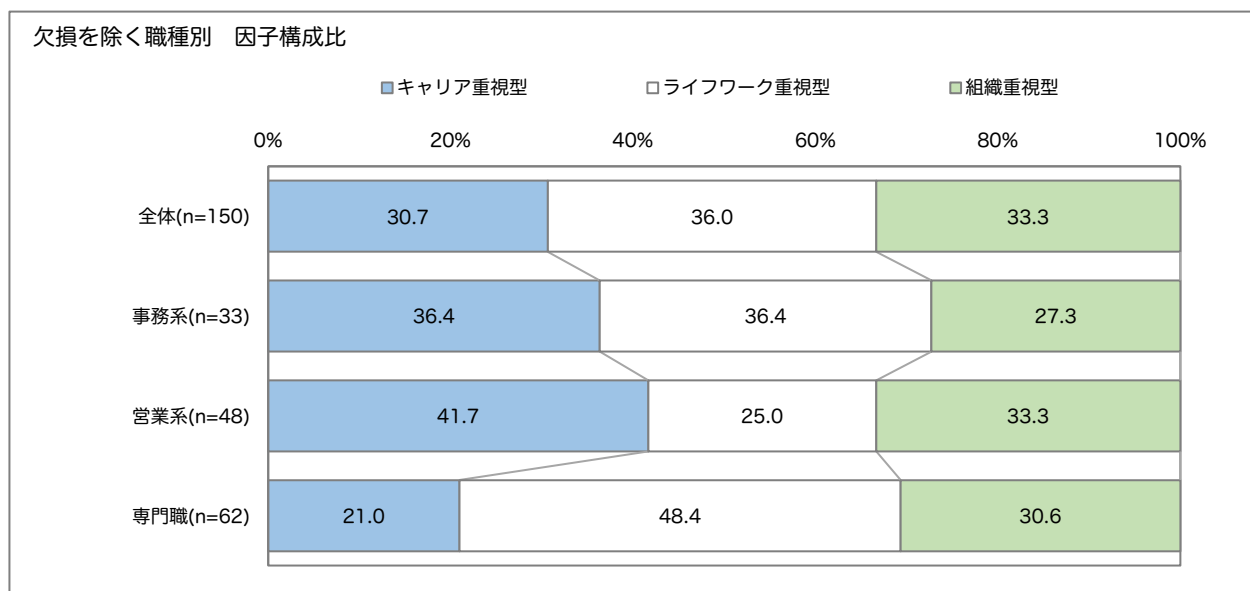


図2-11 職種別因子構成比

2-3. 各因子の特徴と連携すべきカリキュラム

3つの因子からそれぞれ重視する項目としない項目を明確にするために、まとめたのが図2-12～図2-14である。これらの結果から、それぞれの特徴を見出し、想定されるカリキュラムを考察した。

因子1のキャリア重視型は、「ビジネスと資金の流れを把握し、コスト感覚を身に付けていること」、「常にキャリアデザインを意識し、セルフマネジメントができること」、「各業界の生産から販売までの一連の事業活動を、概ね知識があること」が重視する項目と指摘されており、その特徴は、経営的コスト意識、マネジメント、プロデュースなど、将来企業の幹部あるいは実業家を目指すタイプであると考えられる。よって経営学や数的汎用性能力を培うカリキュラムとの連携、履修誘導が求められよう。

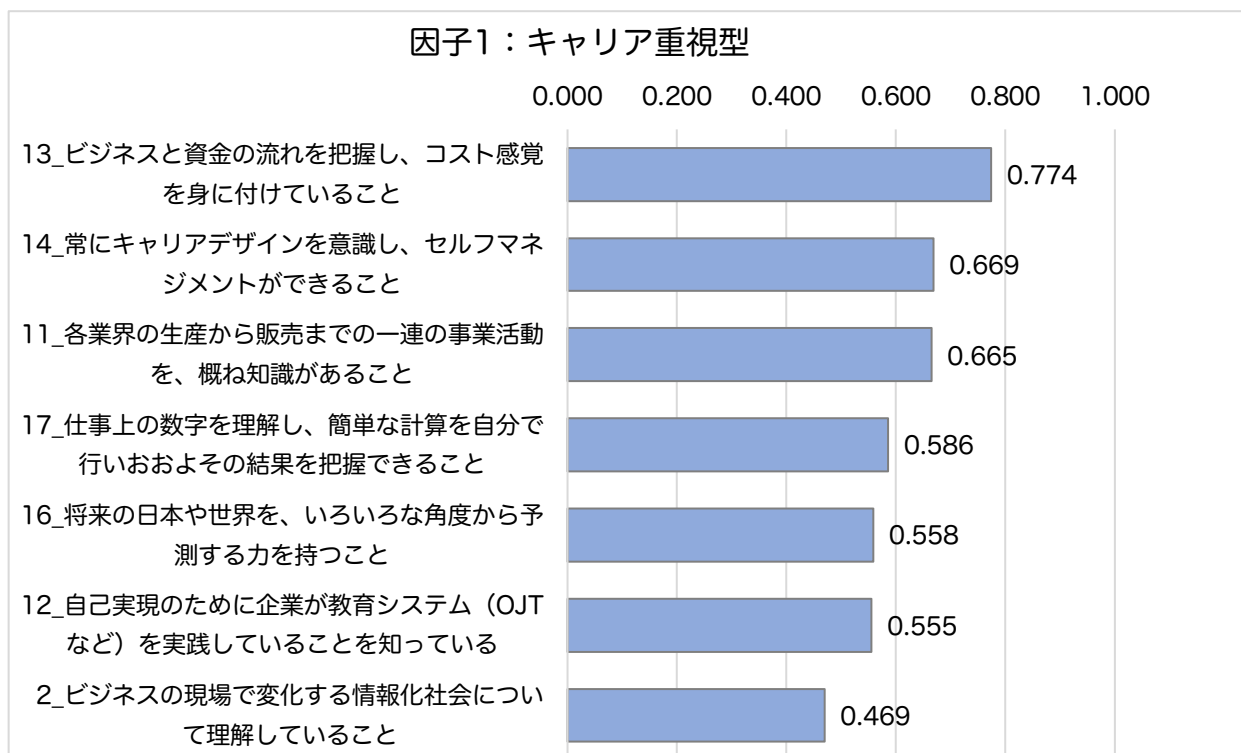


図 2-12 キャリア重視型が重視する項目

因子 2 のライフワーク重視型は、「地球環境問題や少子・高齢化問題について理解していること」、「働く上で、大事にしたいポリシー（信念）を持っていること」、「社会生活をイメージする為に、いろいろな企業の体験談や事例を聞いたりすること」が重視する項目と指摘されており、その特徴は、社会生活、ポリシー、チームワークなど、社会生活の中で調和・安定を求めるタイプであると考えられる。よって社会学や専門性の高いビジネススキルを修得するカリキュラムとの連携・履修誘導が考えられる。

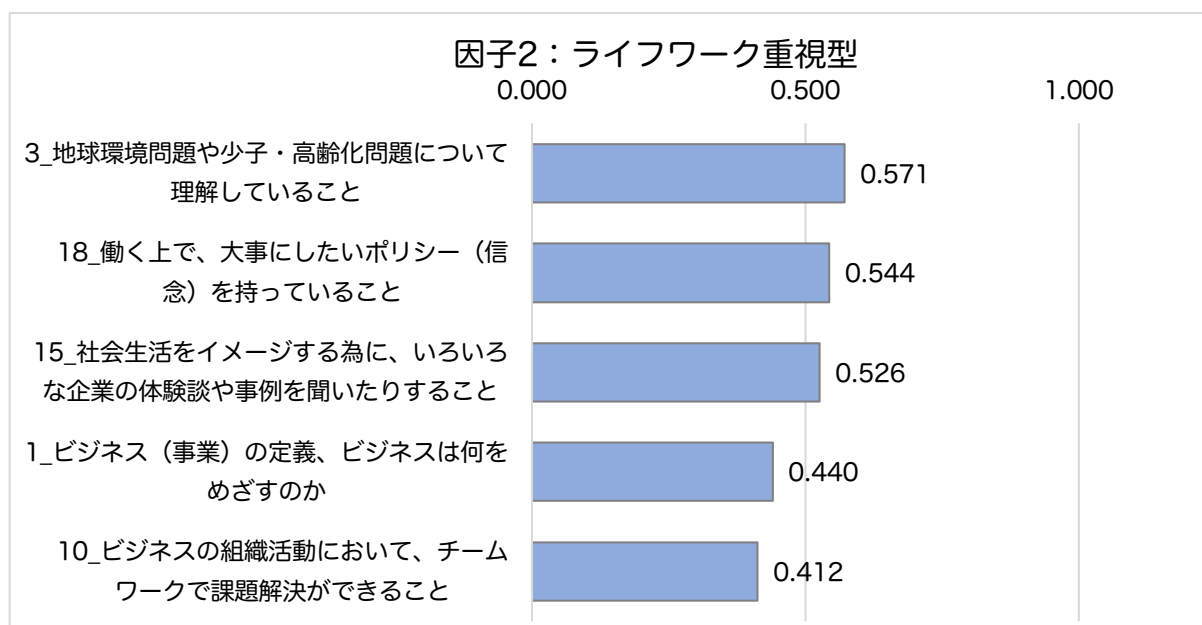


図 2-13 ライフワーク重視型が重視する項目

因子3の組織重視型は、「ビジネスにおける口頭表現、文書表現、ビジュアル表現ができること」、「仕事を進める上での基本動作ができること（挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等）」、「自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること」が重視する項目と指摘されており、その特徴は、仕事の基本姿勢、組織内の立ち位置、マーケティングなど、適材適所で能力を発揮する中間管理職タイプであると考えられる。よって組織論や人をマネジメントするためのコミュニケーションスキルなどが必要だと考えられる。

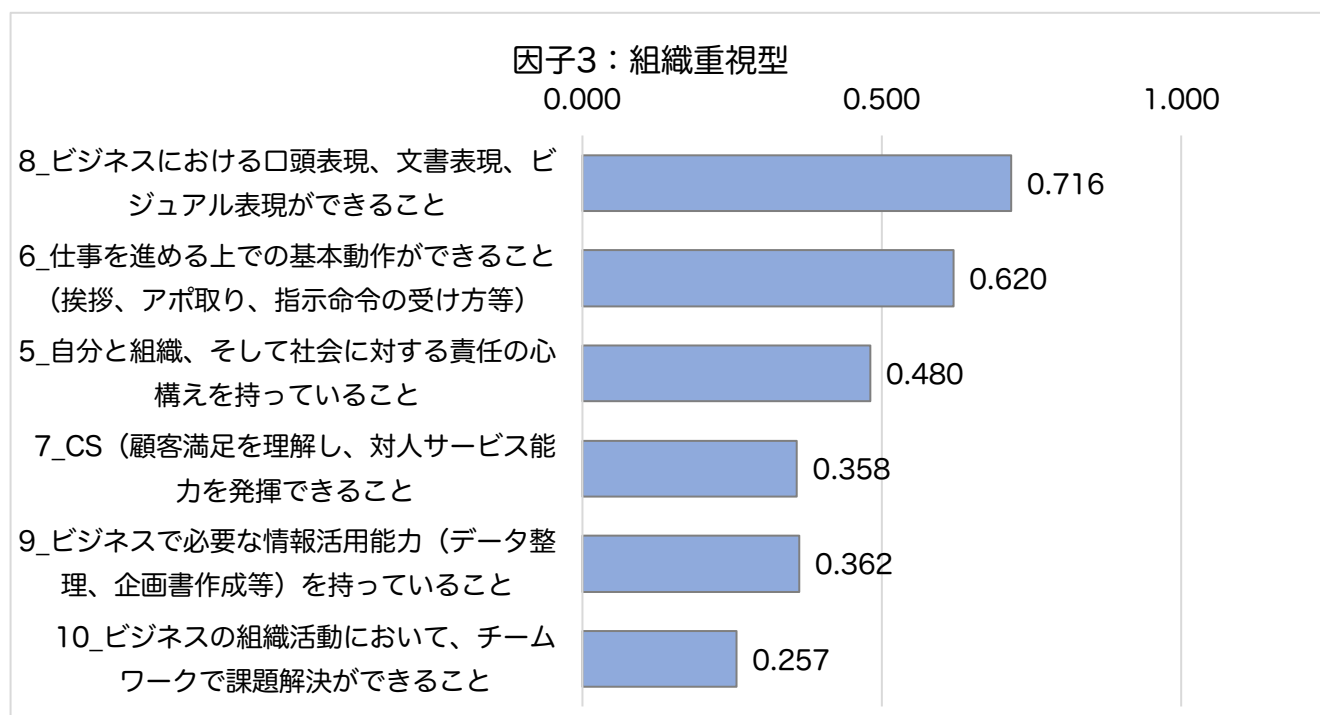


図 2-14 組織重視型が重視する項目

2-4. キャリア教育の今後に向けた考察

本アンケート調査の分析結果をもとに、今後のキャリア教育に向けて短期大学部と大学共通で必要な能力と、短期大学部、大学別について以下にまとめる。

【共通】

・主体性に繋がる自身のパーソナリティー評価の「積極的タイプ」率向上に向けた横断的な機会の創出

本学卒の学生が社会に出た際、自身のパーソナリティーについて「積極タイプ」と評価する率がかなり低い傾向にあった。(特に短期大学は大学以上) 積極的に行動できるかは、企業が求める主体性に繋がるが簡単に培えるものではない。キャリア科目、専門科目など横断的な機会の創出をつくり、経験の積み上げで伸ばしていきたい。

・卒業生が重要視する仕事上能力上位 7 項目の教育

仕事を進める上での基本動作(挨拶、アポ取り、指示命令の受け方など)

働く上で大事にしたいポリシー(信念)を持つこと

自分と組織、社会に対する責任の心構えができていること

チームワークでの課題解決

CS(顧客満足)を理解し、対人サービス能力を発揮できること

ビジネスにおける口頭表現、文章表現、ビジュアル表現ができること

ビジネスの現場で変化する情報化社会について理解できること

【短期大学部】

<幼児教育保育学科>

国家資格関連科目が多く新しい科目を立ち上げることが難しい幼児教育保育学科であるが、短大卒若手社員が重視する職場に必要な上位能力や従業員 50 名規模かつ専門職である幼稚園や保育園といった職場に必要な「ライフワーク重視型」因子が明らかとなった。

以下の内容を初年次教育や専門科目など既存の科目に盛り込んだ横断的授業運営が必要といえよう。特に、職場での対人関係やハウレンソウ(報連相)、コミュニケーション能力といった人間関係に関わる記述の多くが幼児教育保育学科卒から寄せられたこと、そして大学卒より重視度が高かった地球環境問題や少子高齢化問題は喫緊の課題であると筆者らは考えることから、コミュニケーションに関する教育の強化と SDGs の導入を期待したい。

・職場に必要な能力上位 5 項目の教育

┌ 仕事を進める上での基本動作(挨拶・アポ取り・指示命令の受け取り方など)

自分と組織、そして社会に対する責任の心構え

働く上でのポリシー(信念)を持っていること

チームワークでの課題解決

└ CS(顧客満足)を理解し対人サービス能力を発揮できること

・ライフワーク因子を構成する能力の教育

┌ 地球環境問題や少子・高齢化問題についての理解

働く上でのポリシー(信念)を持っていること

社会生活をイメージできるような多様な企業の体験談や事例を学ぶこと

ビジネス(事業)の定義

└ チームワークでの課題解決

<総合生活キャリア学科>

総合生活キャリア学科卒の回答率が低かったことから、同学科の今後のキャリア教育に関しては、短期大学部と大学で共通に見られた職場に必要な上位能力と同学科卒の職種として多い事務職の因子構成からの考察にとどめる。

・職場に必要な上位 5 つの能力

┌ 仕事を進める上での基本動作(挨拶・アポ取り・指示命令の受け取り方など)

働く上でのポリシー(信念)を持っていること

自分と組織、そして社会に対する責任の心構え

チームワークでの課題解決

└ CS(顧客満足)を理解し対人サービス能力を発揮できること

・事務職は、「キャリア重視型」「ライフワーク重視型」「組織重視型」の 3 因子がバランスよく重要視されている。したがって、2-3 で記述した因子を構成する項目ごとに学びをまとめ、学科で提唱する学科スタンダード科目に落とし込んだ学びが効果的と考える。また同学科では、従業員数が多い金融系への就職が多い学科であることを考えると、キャリア重視型因子を構成する項目の学びも必要かもしれない。

【大学】

アンケート分析結果をもとに、今後の大学のキャリア教育に必要なことを以下の通りまとめる。

・職場に必要な上位 5 つの能力

「働く上で大事にしたいポリシー(信念)を持っていること

仕事を進める上での基本動作(挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等)

CS(顧客満足)を理解し、対人サービス能力を発揮できること

チームワークでの課題解決

「自分と組織、社会に対する責任の心構えを持っていること

・従業員別から見た「キャリア重視型」因子構成項目と「組織重視型」因子構成項目を意識した教育

・「キャリア重視型」と「組織重視型」それぞれを強化する教養科目・専門科目の履修指導

キャリア重視型:社会生活の中で調和・安定を求める要素から構成されていることから、例えば社会学や自身が希望する職業で必要となるビジネススキル系科目への誘導

組織重視型:仕事の基本姿勢、組織内での立ち位置、マーケティングなど適材適所で能力を発揮できるような中間管理職系要素で構成されていることから、例えば組織論や人を動かすためのコミュニケーションスキル系科目への誘導

なお、キャリア教育部では 2 年次までのキャリアコア科目を通して、学科の専門性やゼミ、プロジェクト、キャリア研究へ繋がたいと考えていたため、科目ごとの具体的学修内容からアンケート調査項目で使った社会に繋がる能力への機会がどの程度あるのかを整理したのが表 2-5 である。結果、4 科目を履修することで社会にて必要な 18 の能力は一通り育まれるようになっている。特に、大学卒の若手社員が重視する職場に必要な 5 つの上位能力に関しては、複数回の機会創出となっている。しかしながら、CS(顧客満足)を理解し対人サービス能力を発揮すること、数字を理解した簡単な計算からビジネス上の結果を把握できることの 2 つの能力の機会創出は 1.2 回程度と少ない。よって、教養科目や専門科目との連携を考えていきたい。

表 2-5 大学キャリアコア科目内容とビジネス社会に繋がる能力

科目名	ビジネス社会との繋がり
「キャリア形成論Ⅰ」(1 年前期・必修) <到達目標> 働くことの意義を考え、世の中の産業、職業、労働について幅広く理解し、自分の人生目標を掲げ、学生生活の学修プランやキャリアプランを設定できること。 <具体的学習内容> ①将来の世界・日本について多面的に理解する ②卒業生や企業の方を招聘するなど、幅広い職業について具体的に理解する ③企業で働く人を取り上げ、個人の職業価値(キャリアアンカー)を持つ ④卒業後の自身を想定し、現実とのギャップを客観的に捉え、学生生活キャリアプランの設計を計画する	→(2)(3)(4)(5)(12)(16) →(1)(6)(15) →(5)(6)(18) →(8)(9)(14)
「キャリア形成論Ⅱ」(1 年後期・選択必修) <到達目標> 社会(学外授業)へ出る楽しさと、外(社会・地域)へ出る必要な姿勢やスキルを身につける。 <具体的学習内容> ①インターンシップ経験者、プロジェクト経験者の学生報告の場を設け、外へ出ることの楽しさと行動力について前向きに考えることができる ②卒業生招聘やキャリア支援センターが主催する学内企業研究の場を活用し、自ら知りたいことをインタビューできるコミュニケーション力を修得すると同時に、産業別必要スキルを具体的に理解する ③実践的スキルとして、ビジネス文章、会議の企画と運営、企画書、簡単なビジネスマナーの実践授業導入	→(7)(8) →(6)(10)(11)(15) →(7)(8)(9)(10)(13)(17)
「キャリアデザインⅠ」(2 年前期・必修) <到達目標> 就労の基本的な枠組み、関連する法律や制度等についての知識を習得した上で、就労環境、個人と私生活の調和、トラブルなどについての職業生活変化適応力(キャリアアダプタビリティ)を身につけ、しなやかに生きる能力を身につける。 <具体的学習内容> ①基礎的な就労関連知識が理解できている ②事例を取り入れた仕事上でのトラブルに関するグループディスカッションと発表を取り入れ、多様な変化に対応できる職業生活変化適応力を持つ ③1 年次に作成したキャリアプランを振り返り、自身のキャリアデザインやセルフマネジメントができる	→(4)(5)(12) →(5)(10)(15) →(6)(8)(9)(14)(18)
「キャリアデザインⅡ」(2 年後期・選択必修) <到達目標> 就労知識に関する世代別ライフステージ理解などキャリアデザインⅠの発展と進路選択に向けて具体性を持つことができる。 <具体的学習内容> ①グループワークによる仮説から世代別による就労環境について理解し、より多様な変化への適応について多面的に考えることができる ②卒業生招聘、OB/OG 訪問やキャリア支援センターが主催する学内企業研究のイベントを活用し、更なる興味関心から就きたい職業や職種に向けた理解をもつ ③卒業後の長期的視野や展望を描ける ④自身が専攻する専門性と社会を結びつけた考えをもてること	→(2)(10) →(6)(10)(11)(15) →(6)(7)(8)(14)(18) →(1)(2)(11)(13)(16)

今年度の奨励研究にて、社会を見据えたキャリアコア科目の整備が一程度進んだ。今後は時代の変化が早い社会からの眼差しを数年に一回取り入れキャリア教育を検証するとともに、教育の質担保のために履修する学生に対し毎年社会へ繋がる能力がどの程度備わったのかを図っていききたい。

3. 3年次新カリキュラム「キャリア研究Ⅰ・Ⅱ」(必修)の科目展開と運用方法

3-1. 他学における3年キャリア科目の特色や方向性

本学は令和2（2020）年度より、2018年度からの「新カリキュラム」による3年次キャリア教育科目「キャリア研究Ⅰ」（前期必修・1単位）「キャリア研究Ⅱ」（後期必修・1単位）を開講する。

2021年卒の学生より就職協定が廃止されることで、学生の就職に向けての取り組みが今以上に早められることが容易に予想できるなか、本学学生の特徴として、就職活動に対しあまり切迫感を感じていないことが挙げられ、他大学の学生よりも初動が遅いという感想も聞く。

本節では他大学における3年次キャリア科目設置状況を総覧的にみてゆくこととする。本学の学部構成である人文・社会科学、教育系の学部を有する道内私立大学をピックアップし、そのなかでキャリア科目として設けられているものを抽出した。概観したところで分かったことは、全学部で共通するキャリア科目を設けている大学もあれば、学部が独自のカリキュラムで開講している場合もあるということだ。大学の規模や設置学部も様々ななかで、これらをカテゴライズし「一般的な」傾向をみるのは難しい。よってここではあえて類型化する作業をせずに、事例を紹介するにとどめる。なお本節は各大学ウェブサイトの公開情報、2019年度シラバスをもとに作成した¹。

表 3-1 道内人文・社会科学、教育系の学部を有する私立大学のキャリア科目概要

大学	学部	3年次キャリア科目開講科目	備考
北海学園大学	経営学部	ビジネスモデル分析 マーケット分析 企業研修リテラシー 企業研究 企業研修 A・B キャリア育成講座 経営分析（特別講義）	
札幌学院大学	全学部	職業と人生Ⅲ（選） 職業と人生Ⅳ（選）	
	経営学部	キャリアマーケティング（1）（選） キャリアマーケティング（2）（選） キャリアデザインⅠ（選） キャリアデザインⅡ（選）	
北翔大学	教育文化学部 障害スポーツ学部	キャリア演習Ⅰ（必） キャリア演習Ⅱ（必） 就業力養成講座（必） インターンシップ（選）	
札幌大学	リベラルアーツ専攻	社会人基礎実習 A-Ⅲ（選） 社会人基礎実習 A-Ⅳ（選）	基盤教育科目中の キャリア支援科目

¹ シラバスは年度開始時に提示される授業計画であり、実際の講義内容においては多少の変更があること、またここに取り上げた各大学の科目についての解説については、筆者による解釈が含まれ、実際の講義目標や意図を十分に反映されていない恐れがあることをご諒解いただきたい。ご批評いただければ幸いです。

大学	学部	3 年次キャリア科目開講科目	備考
	法学専攻 英語専攻	公務員応用Ⅰ（選） 公務員応用Ⅱ（選） 警察実務Ⅰ（選） 消防実務Ⅰ（選） 秘書・ビジネス実務総論（選）	「キャリアデザインⅢ/Ⅳ」は 2019 年度入学生 の 3 年次より開講
旭川大学	経済学部	社会人基礎力（選）	
星槎道都大学	全学科	キャリア支援演習Ⅳ（就活等支援）（選）	
	経営学部経営学科	職業指導（選）	
北海道文教大学	外国語学部国際言語 学科	キャリアデザインⅡ（選） キャリアデザインⅢ（選）	
苫小牧駒澤大学	国際文化学部	キャリア専門 C（選） 進路とキャリア（選）	
稚内北星学園大学		開講科目なし	
北星学園大学		開講科目なし	※キャリアデザイン プログラムとして キャリアデザイン センターでの講 座・講義を実施。 授業としては開講 科目なし
札幌大谷大学	社会学部	開講科目なし	
函館大学	商学部	開講科目なし	
藤女子大学		開講科目なし	
北海商科大学	商学部	開講科目なし	

※「3 年」または「3 年、4 年」を履修対象としているものを抽出した。「2 年、3 年」を履修対象としているものは除外。
※**ゴシック文字**については後述。

3-1-1. 北海学園大学 経営学部

北海学園大学を取り上げるに当たり、経営学部をとりあげたのは、学部としての取り組みとして「キャリアサポートプログラム（CSP）」という 1 年から 4 年までの一貫したキャリア教育体制を構築しているのが理由である。このプログラムは各学年で用意されている複数の科目を積み上げて学びを深めていくスタイルをとっている。なかでも 3 年次の「ビジネスモデル分析」から「経営分析」までのキャリア科目は「企業研修プログラム」と位置づけられ、特に実践性を身に着け就職活動に直結する内容となっている。

表 3-2 経営学部キャリアサポートプログラム（CSP）による 3 年生科目

科目名称	開講年次・形態
ビジネスモデル分析 マーケット分析 企業研修リテラシー 企業研究	3 年次第 1 学期 3 年次第 1 学期 3 年次第 1 学期 3 年次第 1 学期（隔週開講、個別指導）
企業研修 A・B	3 年次夏季集中 企業研修 A（5 日間）、企業研修 B（5 日間）の合わせて 10 日間の実地研修
キャリア育成講座 経営分析（特別講義）	3 年次第 2 学期 3 年次第 2 学期

3年生のキャリア科目受講に際しては、一定の条件が付けられている。まず3年前期に「企業研修リテラシー」（1単位）を受講することになるのだが、学生は2年の時点で卒業認定単位の半分の62単位を習得済みであることが前提条件とされ、前年度12月ごろに選考が行われる。かならずしも希望者がみない履修できるわけではない。

「企業研修リテラシー」、これはいわゆるインターンシップの一連のながれである「事前指導」「実地研修」「事後指導」の「事前指導」「事後指導」に当たるものであり、これを受講できなければ、その次の「企業研修（A）（B）」（各1単位）、2学期に開講される「キャリア育成講座」の受講資格をえることができず、実質キャリア科目からはじき出されることになる。そうならないためにも2年次まででの最低限の履修が学生に課されることになる。

2学期に開講される「キャリア育成講座」（2単位）は、前学期の「企業研修」を踏まえた内容となっている。シラバスの内容を見る限りにおいては、「企業研修」時点で学生の希望業種を見据えており、この授業が終わるころには業界研究も終え、来る4年次の就職活動に万全の体制ができあがるようになっている。「キャリア育成講座」のシラバス内容は次の通りとなっている。

- | | |
|------|----------------------------------|
| 第1回 | ガイダンス |
| 第2回 | 情報収集 |
| 第3回 | 自己分析 |
| 第4回 | 自己PR |
| 第5回 | エントリーシート作成①:基本の修得、作成 |
| 第6回 | エントリーシート作成②:応用・実践、フィードバック |
| 第7回 | 企業研修報告会準備①:資料収集・分析 |
| 第8回 | 企業研修報告会準備②:プレゼンテーション資料作成 |
| 第9回 | 企業研修報告会準備③:プレゼンテーションリハーサル |
| 第10回 | 企業研修成果報告会①:第1グループ～第3グループの報告 |
| 第11回 | 企業研修成果報告会②:第4グループ～第6グループの報告 |
| 第12回 | 企業研究・事業提案①:競争戦略的視点による企業分析 |
| 第13回 | 企業研究・事業提案②:企業分析に基づく事業提案プレゼンテーション |
| 第14回 | 模擬面接指導①:模擬集団面接 |
| 第15回 | 模擬面接指導②:模擬コンピテンシー面接 |

出所) 北海学園大学経営学部シラバス「キャリア育成講座」より

なお当該学部では、本学でいうところの2、3年が履修する「インターンシップ」は2年次に開講され、その際キャリア支援センターが中心となってガイダンス・説明会を実施し、登録・参加申込の説明を受けるといった流れになっている。

経営学部という即戦力を期待される学部として、1年次より広く浅く学ばせるというよりは、1、2年次において基礎力をつけさせ、3、4年において専門性を有する本格的な社会人力養成と就活への対応を強化するという流れになっている。

3-1-2. 札幌学院大学 経営学部

札幌学院大学では全学科共通の「教養科目」として3年の講義に1, 2年の講義の延長の「職業と人生(Ⅲ)」「(Ⅳ)」(前期・2単位)「職業と人生(Ⅳ)」(後期・2単位)がある。このほか、経営学部では「キャリアデザインⅠ」「(Ⅱ)」(前期・2単位)「キャリアデザインⅡ」「(Ⅲ)」(後期・2単位)「キャリアマーケティングⅠ」「(Ⅱ)」(後期・2単位)「キャリアマーケティングⅡ」「(Ⅲ)」(後期・2単位)がある。

「職業と人生」では、他学ではキャリア支援センターが実施するキャリア講座に似た授業が行われている印象である。講義担当者はキャリアコンサルタントや就職コンサルタント等の実務家3名である。前期(Ⅲ)では主に現在自分が置かれている環境を認識し、現在の自分の能力や適性を把握するとともに、就活に関する情報源や活用法を理解していく作業が中心となる。後期の(Ⅳ)においては、より実践的になり、筆記試験対策、自己PR、エントリーシート対策、マナーなどを学ぶとともに、企業の人事担当者と呼んでの研究を行うなどしている。

経営学部で開講されている「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」についてみると、前半のⅠでは地域連携事業としてのインターンシップのような実習になっていて、ⅡではSPI対策、面談対策、自己PR作成といった就活に直結する「対策講座」的な側面が強い。

同じく「キャリアマーケティング(Ⅰ)(Ⅱ)」はより一層就職対策としての色合いが強くなる。「マーケティング」と名がつくように、社会/会社のニーズに沿うようにいかに自分をうまく売り込むかといった内容で、いずれも履歴書・自己紹介書の書き方の指導が中心となっている。

後期は「キャリアデザインⅡ」「キャリアマーケティング(Ⅰ)(Ⅱ)」「職業と人生(Ⅳ)」といった就職指導教育が複数開講しているのが目立つ。

表 3-3 札幌学院大学キャリア教育関連科目 (3年)

学部など	科目名
教養科目	職業と人生Ⅲ 職業と人生Ⅳ
経営学部	キャリアデザインⅠ キャリアデザインⅡ キャリアマーケティング(Ⅰ) キャリアマーケティング(Ⅱ)

出所)札幌学院大学ウェブサイト キャリア教育 <https://www.sgu.ac.jp/recruit/j09tjo000005oqc4.html>
シラバス <https://newportal.sgu.ac.jp/campusweb/slbsskgr.do> より

3-1-3. 北翔大学

北翔大学では生涯スポーツ学部・教育文化学部両学部において「全学共通科目」として「就業力養成科目」が設けられており、3年では必修科目の「キャリア演習Ⅰ」（前期・1単位）、「キャリア演習Ⅱ」（後期・1単位）、「就業力特別講義」（前期・1単位）、そして選択科目のインターンシップ（2単位）を開講している。

キャリア演習においては、前期は自分を知ること重点が置かれ、8回の授業のうち2回は自己分析、3回は自己PR大会、そして人事担当者に評価される履歴書を意識し作成、最後に「自分が内定を取ったと仮定」して、何が自分のセールスポイントとなったかを成功イメージから逆算して整理させる作業を行う。後期の授業はキャリア支援センターの課長（国家資格キャリアコンサルタント資格保有者）が担当し、自己理解とビジネスマナー実践、面接対策が講義の内容となっている。

3年前期に開講する「就業力特別講義」はSPI対策として論理的思考力をトレーニングする内容となっている。

3-1-4. 札幌大学

札幌大学のシラバスを見る限りにおいては「基盤教育科目」内「キャリア教育」に該当する科目には1年次の「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」が記載されているのみである。

3年次のキャリアに関する授業は、これまで見てきたような一般企業を想定した就職対策的なものからより細分化したものに移り、「公務員応用Ⅱ」「警察実務Ⅰ」「消防実務Ⅰ」といった、公務員対策の授業があるほか、「秘書・ビジネス実務総論」でビジネスマナーやスキルを学ぶ授業が開講されている。

3-1-5. 旭川大学経済学部

旭川大学経済学部においては、1年次に「キャリア形成論」を必修科目として設け、2年次に「キャリア探求論（2，3年）」、3年次に「社会人基礎力（3，4年）」を選択科目として開講している。

「社会人基礎力」はグループワークを中心とする授業で、グループ内での議論を通じて課題の解決を進めるという内容になっている。15回のうち3回の授業で地元の経済人等との交流（「キャリア講座」）が実施される。

3-1-6. 星槎道都大学

この大学ではキャリア支援演習Ⅳ（就活等支援）（通年・1単位）と職業指導（後期・2単位）があり、キャリア支援演習では1年を通じて、本学のキャリア支援センターが実施している講座（筆記試験対策、履歴書の書き方、自己分析、面接対策）を行っている。

また経営学部経営学科で開講している「職業指導」では、おもに業界研究が中心で、様々な業界・分野のビデオ学習にくわえ、ところどころに自己紹介・自己分析などのワークが入る。

3-1-7. 北海道文教大学外国語学部国際言語学科

北海道文教大学外国語学部国際言語学科では3年次に「キャリアデザインⅡ」（前期.2単位、選択）、「キャリアデザインⅢ」（後期.2単位、選択）を開講している。特に後期の「キャリアデザインⅢ」「就職活動講座」と銘打って、わざわざ別途ページを設けて http://www.dobunkyo.ac.jp/job/recture_univ.html 紹介をしている。この授業は3年生を対象とする「就職活動準備講座」と位置づけ、ビジネスマナー、一般常識から筆記試験対策、面接・履歴書指導を行っている。

3-1-8. 苫小牧駒澤大学国際文化学部

3年のキャリア教育科目は1、2年からの延長で、プレゼンテーションスキルの向上を図る授業「キャリア専門C」と、対人コミュニケーション能力を高める「進路とキャリア」の2科目がある。いわゆる就職活動対策というよりは、より基本的な社会人としての立ち居振る舞いを学ぶ授業となっている。

3-1-9. 北星学園

北星学園大学においてキャリア教育科目は1、2年生のみとなっており、3、4年次ではキャリアデザインセンターが中心となり1年をとおして開講される「キャリアデザインプログラム」で実際の就職活動に必要な準備をしていくことになる。ウェブサイトでは次のように記している。

★ 2019年度キャリアデザインプログラム 大学3年生用 ★

4月17日(水) 13時スタート!!

3年生から本格的な就職活動の準備を開始します。
自分の希望の進路を確定するためには**早目の取組が重要**で
何事にも**自ら行動を起こす**ことが求められます。

※日・内容が変更になることがあります。教室と内容を前日までに各館1階就職支援センターで確認してください。

日・月 (日・月)	大講義	プログラム名	内容
4月17日	第1講	オリエンテーション	就職活動のガイダンス
4月24日	第2講	インターンシップと企業等訪問研修の目的と、活用方法を伝授	インターンシップと企業等訪問研修の目的と、活用方法を伝授
5月5日	第3講	夏休みには企業訪問①（企業等訪問研修説明会）	企業を知る。第1回企業等訪問研修説明会
5月15日	第4講	企業はこんな学生を求めている～人事・マーケティングセッション～	企業の人事採用担当者の視点は？何を評価？
5月22日	第5講	第1回公務員ガイダンス・学内公務員講座説明会（前期） ※16:20～17:50	各種公務員試験の概要、試験科目・試験方法、学内公務員講座（前期）申込みについて
5月29日	第6講	OB・OGゲストトーク	社会で活躍する先輩たちのキャリアステップ及び事業の紹介を聴き、視野を広げよう
6月5日	第7講	特別支援学校教員講座 ※13:00～14:30	特別支援学校教員としての心構えと、求められる人物像について
6月12日	第8講	第1回私大ガイダンス	何を求めている？『就職支援』の重要性と仕事に与える影響～就職後の実情を聞く～
6月19日	第9講	夏休みには企業訪問②（企業等訪問研修でマッチング）	企業を知る。第2回企業等訪問研修説明会
6月26日	第10講	航空業界対策プログラム説明会 卒業生による航空業界就職体験報告会	航空業界対策プログラム概要説明、一年間の流れ、就職体験報告
7月3日	第11講	マナー講習会①	コミュニケーションの取り方を学ぶ
7月10日	第12講	マナー講習会②	身だしなみ・スーツの着こなしを学ぶ
7月17日	第13講	夏休みには企業訪問③	企業を知る。第3回企業等訪問研修説明会
7月24日	第14講	第1回社会福祉士国家試験ガイダンス	社会福祉士国家試験の概要と試験科目・試験方法について、試験科目の対策方法について
8月7日	第15講	第2回航空業界特別講座	航空業界を目指す学生向け対策講座
8月14日	第16講	「就職必須知識」	就職活動の必須知識を学ぶ
8月21日	第17講	第2回公務員ガイダンス	各種公務員試験の概要、試験科目・試験方法、学内公務員講座（前期）申込みについて
8月28日	第18講	学内公務員講座説明会（後期） ※16:20～17:50	後期から始める公務員の学習方法、学内公務員講座（後期）申込みについて
9月4日	第19講	業界研究は必要？	業界の進め方、業界の進め方を学ぶ
9月11日	第20講	SPRってどんな試験？	就職試験で多く用いられているSPRと筆記試験の概要を知る
9月18日	第21講	SPR解き方講座（日本語）	
9月25日	第22講	SPR解き方講座（英語・英語）	
10月2日	第23講	航空業界就職体験報告会	
10月9日	第24講	航空業界特別講座（第1回目）	航空業界を目指す学生向け対策講座
10月16日	第25講	自己分析の方法	自己分析の How to を学ぶ
10月23日	第26講	教員採用試験ガイダンス	札幌市が求める教員像について
10月30日	第27講	先輩からはこうして内定をゲットした	今期就職をして内定を確かな先輩たちから就活の体験報告
11月6日	第28講	公務員試験合格体験報告会	先輩の公務員試験合格体験報告会
11月13日	第29講	SPR模擬テスト	SPRペーパー模試の受検（大・短時間）
11月20日	第30講	エントリーシート「自己PR編」・「志望動機編」	自分自身のPRをどうするか、また、志望動機はどのように伝えるのか、ポイントをお伝えする
11月27日	第31講	業界・企業研究の How to !	業界・企業研究を何のツールで、どのように進めるのか？その手法を教える！
12月4日	第32講	グループディスカッション・集団面接のポイント	
12月11日	第33講	業界研究セミナー	①10:00～12:20 ②14:00～16:20
12月18日	第34講	各種公務員試験説明会	計10以上の官公庁及び自治体の就職並びにOB・OGを招き就職説明会を開催
12月25日	第35講	教員採用試験体験報告会	先輩の教員採用試験合格体験報告会
1月1日	第36講	チャレンジ！グループディスカッション（英語版）	12:30～14:30 非時間率の変更の可能性あり
1月8日	第37講	チャレンジ！集団面接（英語版）	12:30～14:30 非時間率の変更の可能性あり
1月15日	第38講	第2回私大ガイダンス	私大分野の内定者による体験報告会
1月22日	第39講	キャリアパス最終回 一級法末審査前講座1～	就活準備期間のこの時期だからこそ、押さえておきたいポイントをお伝えします。
1月29日	第40講	学内企業説明会 事前ガイダンス	13:00～14:30 非時間率の変更の可能性あり
2月5日	第41講	航空業界特別講座（最終回）	航空業界を目指す学生向け対策講座
2月12日	第42講	企業研究会予定 ※日程変更の可能性あり	
2月19日	第43講	学内企業説明会予定 ※日程変更の可能性あり	

大学1年次を対象にキャリア教育科目では、大学で一生懸命になれることを見つけようと“学生生活充実”のお役立ち情報を提供し、2年生では大学生活を含めた自分の将来や「働くこと」の価値観を学びます。（中略）3、4年次では通年で開講する「キャリアデザインプログラム」で実際の就職活動に欠かせない情報をタイムリーに提供しています

※1年間の予定がすべて決定している。

図3-1 北星学園大学キャリアデザインプログラム（3年生）2019年度版の例

以上、道内私立大学におけるキャリア教育をシラバスから抜き出してみたが、文科省の定義にあるキャリア教育を、「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」（中央教育審議会「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）」（平成 23 年 1 月 31 日））と定義すれば、就職競争を勝ち抜くためのテクニックといえる「履歴書の書き方」や「面接、試験対策」など、就職技術を伝授するような授業もみられる点も指摘できよう。先に上げた表 3-1 のゴシック文字の科目名は、シラバスにこのような内容が含まれているものである。

本節作成のために総覧した道内私立大学の「キャリア科目」、とくに就職活動を目前にした 3 年次の授業は、切迫する学生の就職活動を支援する就活テクニックも混在しているのが現状である。

以下は、本節で参照した各大学ウェブサイトである。

- 北海学園大学
経営学部キャリアサポートプログラム（CSP）
<https://ba.hgu.jp/program/career-support-program.html>
当年度シラバス検索（2020 年度） <https://gplus.hgu.jp/portal/searchSyllabusPublic>
- 札幌学院大学
キャリア教育 <https://www.sgu.ac.jp/recruit/j09tjo000005oqc4.html>
シラバス <https://newportal.sgu.ac.jp/campusweb/slbsskgr.do>
- 北翔大学
生涯スポーツ学部シラバス
[https://www.hokusho-u.ac.jp/images/100/files/3 年シラバス（生涯スポーツ学部）.pdf](https://www.hokusho-u.ac.jp/images/100/files/3年シラバス（生涯スポーツ学部）.pdf)
教育文化学部シラバス
[https://www.hokusho-u.ac.jp/images/100/files/3 年シラバス（教育文化学部）.pdf](https://www.hokusho-u.ac.jp/images/100/files/3年シラバス（教育文化学部）.pdf)
- 札幌大学
シラバス トップページ <http://syllabus.sapporo-u.ac.jp/index.html>
- 旭川大学
経済学部シラバス https://www.asahikawa-u.ac.jp/keizai/keizai_syllabus/
- 星槎道都大学
シラバス トップページ <https://www.seisadohto.ac.jp/students/information/shirabasu/>
- 北海道文教大学外国語学部国際言語学科
シラバス [https://unipa-ap.do-bunkyo-dai.ac.jp/up/faces/up/pdf/2019 年度国際言語学科シラバス.pdf](https://unipa-ap.do-bunkyo-dai.ac.jp/up/faces/up/pdf/2019年度国際言語学科シラバス.pdf)
就職活動講座 授業内容 http://www.do-bunkyo-dai.ac.jp/job/recture_univ.html
- 苫小牧駒澤大学国際文化学部
シラバス トップページ https://www.t-komazawa.ac.jp/syllabus/sy_top.asp
- 北星学園大学
キャリアデザインプログラム（3 年生）2019 年度版
https://www.hokusei.ac.jp/hgu/wp-content/uploads/2019/04/Career_Design_program_univ3.pdf

3-2. 他学におけるキャリア教育と就職教育の境界

前述 5-1 において複数大学の 3 年次キャリア科目およびそれに付随する特記事項を記載したが、大学別に大きく分けると、北海学園大学（経済学部）はキャリア教育、その他の大学は就職教育の傾向が強いと言える。むしろ、どちらが正しくてどちらが間違っているかという問題ではない。原（2019）が指摘しているように「キャリア教育自体が、学校・企業・政府で共通認識されておらず、実施目的も教育現場によって異なっている。何を誰がどうしていいかわからないところもあり、ゴールや評価設定もしづらい。さらに問題なのは、キャリア教育そのものが学生から求められていない可能性さえ捨てきれないことである。その結果、やりたいこと探しで終わり、就活対策＝キャリア教育になっているのが

現状ではないだろうか。それを否定するつもりは毛頭ないが、それならそれでそちらに舵を切る潔さも、これからの大学に必要な条件であると考える」というキャリア教育の曖昧さは否定できない。

北海学園大学は北海道内において私学の雄である。就職先もバラエティーに富んでいるが、毎年多くの学生が大手企業や公務員に内定している。人生 100 年時代を考えると必ずしもそれが正解とは限らないが、昨今の特徴である学生の安定志向を考えたとき、大手企業や公務員に内定している同校の現状は在學生や受験生に大きな安心感をもたらすであろう。

その北海学園大学の経済学部を本章では取り上げているが、特筆すべきは「3 年次キャリア科目は就職活動ありきではない」ということである。キャリアサポートプログラム（通称：CSP）の 3 年次科目を見ると、筆記試験対策、自己 PR、ES 対策、面接対策、SPI 対策などといったワードはほとんど出てこない。極めてビジネスに徹した内容であり、結果としてそれが業界や企業を知ることにつながって就職活動にも結びつくという好循環を生み出している。また CSP の 3 年次科目受講に関しては履修条件が厳しく（取得単位数など）、必ずしも希望者全員が履修できるわけではない。そのようなハードルを設けることにより在学時から競争的原理を働かせ、社会へ出る前の予行演習としているのかもしれない。そう考えるとキャリア教育というよりはむしろ職業教育に近いといえるだろう。キャリア＝人生と捉えるならば、少なくともそのような視点においてシラバスは作られていない。

北海学園大学（経済学部）に相反する存在として本章では札幌学院大学（経営学部）を取り上げてみたい。3 年次科目前期の「職業と人生Ⅲ」と後期の「職業と人生Ⅳ」はどちらも就職活動に直結する対策講座的な内容である。シラバスを見る限り、筆記試験対策、自己 PR、ES 対策、面接対策、SPI 対策などのワードが並ぶ。同じく 3 年次科目前期の「キャリアデザインⅠ」と後期の「キャリアデザインⅡ」「キャリアマーケティング（Ⅰ）」「キャリアマーケティング（Ⅱ）」は就職活動における自分の売り込み方や履歴書・自己紹介書の書き方などが中心となっている。本章で取り上げている北翔大学も限りなく同校に近い。

3 校のサンプルで結論づけるのはいささか乱暴ではあるが、偏差値で並べると、北海学園大学、札幌学院大学、北翔大学という順番になる。就職活動で苦戦することを見据えているからこそ就職教育を全面に打ち出しているのかもしれないが、だとしたらそれが一概に間違っているとは言い切れない。理由としてはそれが「就職に力を入れている」というフレーズとなり、学生の供給元である高校教諭にも響いている可能性があるからである。入り口（入試）とのリンクが無視できないことを考えると、学生募集という側面においてこの戦略は間違っていない。

ここで興味深い事例を紹介したい。「大企業に強い難関大学は、学生のポテンシャルが就職実績を押し上げている」という見方もある。難関大学に共通する就職支援の特長は、目先の就職を実現する就職予備校的なものではなく、その先を見据えているということだ。関西学院大学の場合、キャリア支援の柱の 1 つに「ライフデザイン・プログラム」を据えている。これは、人生観や職業観を養い、仕事を通した社会貢献の意識を学生に醸成するものだ。立教大学も就職は人生のマイルストーンと位置づけ、その先を見据えた支援を行っている。もちろん、合同企業説明会の開催やエントリーシートの書き方、面接対策などテクニカルな支援を行っているが、先々を見据えた支援が、就職に力を入れていると評価され

ていると思われる」これは2020年3月9日週刊東洋経済オンラインに掲載されていた記事である。

関西学院大学も立教大学も偏差値で見れば北海道の私大が及ばない存在である。

本論からずれてしまったが、キャリア教育と就職教育の境界について結論付けるとすれば、上記の関西学院大学と立教大学にヒントがあると思われる。即ち、北海学園大学（経営学部）のように業界研究や企業研究における経営分析的な内容だけでは先を見据えた支援が不可能、その他大学に関しても就職活動におけるいわばノウハウ的な内容なのでこちらもまた先を見据えた支援が不可能、つまり今回本章で取り上げた14校に関しては長期スパンでの人生設計という視点が欠けているため、職業教育と就職教育に二分されてしまい、そもそもキャリア教育自体が存在していない。よって境界については議論しようがないという結論に至ってしまう。

3-3. 大学生活における3年次キャリア科目の立ち位置や進むべき方向性の提案

ここまで述べられてきたことを踏まえ、本学の特色を生かしたキャリア教育のあり方について検討する。特に地方創生が叫ばれる中、札幌という地方都市に位置する本学の特徴を踏まえ、本学の就職先としても最も多い地方の中小零細企業の人材へのニーズを探り、さらに本学の学生像を踏まえたキャリア科目のあり方に着目する。いわゆる難関校ではない本学には多様な学力や能力を有する学生が在籍しており、そのような本学のキャリアには「マジョリティの働きぶりとは」といった視点が重要と言えるのではないだろうか。本学に限らず、これまでのキャリア教育の捉え方は、例えばあるべき社会の姿を捉え、それに向かって努力をする企業の要望に応えるために各自が切磋琢磨をし、個々が何かを得ていくものといえる。しかし一般的に言われるいわゆる「2:6:2の法則」のように、社会には2割の働き者と、2割の怠け者がいて、残りの6割が「普通」とであるとされている。これには科学的な根拠はないものの、いわゆるマジョリティを捉える際に経営者は感覚的にこの法則を利用している。本学に入学してくる学生像はまさにこの6割のマジョリティに当たると仮定してみると、どのような「マジョリティ」を求めるのかという視点が必要であると考えた。一方、企業の側も特に本学学生が就職していくような中小零細企業では、採用担当者が兼務であることなどを勘案すると、システムチックな採用プロセスを踏んでいるとはいえないと仮定する。その場合、例えば「求める人材像」などが曖昧な状態であることが予想される。

そこでここでは、本学の卒業生であったり、数多くの講義を担当いただいていた、本学とゆかりも深く本学からの採用を積極的に行いたいにも関わらず実現に難しさを感じている企業にインタビューを行った。

表 3-4 インタビュー調査概要

インタビュー項目	・インターンシップなどを受け入れ状況 ・学生や若者に求める人材像 ・一般的なマジョリティ人材に求める技能等
調査対象	北海道内中小企業2社 (本学と関わりがあり積極的に採用を検討している)
実施日	2020年2～3月

3-3-1. インタビューの回答

【調査対象1】(株) いただきますカンパニー 井田代表取締役

会社概要：正社員数2名 アルバイト7名 年間売上高 約2,700万円(2018年度)

最近話題の「畑ガイド」など新しい観光サービスを提供する当社はここ数年毎年インターンシップを受け入れ続けている。インターンシップとして迎えている学生像は、例えば2018年度は街づくりなどを勉強し、熱心でよく働き、社内のスタッフからも愛され、観光シーズンを終えた頃に会社を去っていくその学生の名前をとって「〇〇君ロス」と言わせるほどの人材であったという。しかし、そのような学生が当社に就職希望をすると思うかと聞くと井田社長は「それはありえない」と即答であった。井田社長が言うには「有名な大学の『優秀な』学生はメジャーな企業などに就職して行くであろう」とのことである。このことについては残念に感じながらも、具体的にどのような学生が当社に合致した人材なのかという考察には至っていない。一方で「インターンで学びに来ている」という事をスタッフが意識し過ぎて、課題を与える等のことに気を使いすぎたことが、学生との関係が続かなかった原因のひとつとして捉えている。

【調査対象2】(株) 知床グランドホテル 桑島専務取締役

会社概要：従業員数100名(内パート27名) 年間売上高18億3,800万円(2017年度)

道東で人気のホテルを運営する当社は若者を受け入れるために会社施設にカフェを導入したり託児施設を作ることを検討したりしている。毎年高卒の新卒採用を続けていることから、若年層の受け入れには慣れており学生のニーズを捉えているといえる。一方で、離職率が高いため、定着率をあげる必要に迫られているという。インターンシップに訪れる学生像はごく一般的な学生である。業態の特徴上、正社員も派遣社員も業務自体に差異はないため、長い日数を体験しジョブローテーションを行うことによりホテルサービス全般を体験できることから、キャリア教育としても効果的であると考え。一方で、住環境の問題や家族の生活面などの地方企業の抱える現実を見る機会はインターンシップの期間中では時間をとっていないため、地域社会の課題と直結する地方特有の課題解決型の学びのフォローが別途必要と考えている。

3-3-2. 地方企業が学生に求める理想像と現実

以上の通り企業が求める人材として、2社は共通して大まかにいうと下記のような像をあげた。

- ・社会人基礎力を備えている
- ・地方創生や地域振興への関心と知識がある
- ・社員や地域の人々とうまくやれる
- ・将来就職をして長く定着してくれる

さらに、これらを高度な交渉力やスキルを持ってこなして欲しいと言う本音が見られた。一方で、いただきますカンパニーの井田社長が指摘するように、そのようないわば「スーパー人材」は一般的には存在しないばかりか、偶然見つけたとしても就職には至らないか就職したとしても定着することはないだろうとのことであった。また、教員が大学で指導をしている実感からも、そのような人材は元来持つ

素質によるところが大きいことから、むしろ一般的な人材こそが持つ長所を伸ばす教育を探るために、この2社に対してさらに「一般的な人材に求める学生像とは」という前提でインタビューを深めた。これについては、次のような意見が挙げられた。

- ・女性ばかりの職場なのでとにかく元気な若者がいてくれるだけで助かる（井田社長）
- ・地域の課題などを共有してもらおうと思うと受け入れ側も対応に苦慮するが、あくまで職場を体験してもらおうというスタンスがはっきりしている方がやりやすい（井田社長）
- ・海外の観光学部では卒業要件に数百時間のインターンシップが課されている。ある程度あてにできるのであれば、施設側としてもトップシーズンの頭数として戦略的に人事事項にしていきたいので継続的な派遣システムがあることが望ましい（桑島専務）

3-3-3. 3年次キャリア科目の立ち位置や進むべき方向性

これらの意見は大変示唆に富んでいる。そこで、大学生活における3年次キャリア科目の立ち位置や進むべき方向性として次のような提案をする。

(1) リーダーシップの一部であるフォロワーシップ概念の積極的取り込み

本学学生が北海道内の企業への就職を希望しているものが多い中で、先述の通り他校が積極的にリーダー育成を目指している以上フォロワーに徹するという考え方である。そのためには「船頭多くして船山に上る」という諺に代表されている通り、いわゆるリーダー育成ばかりに目を向けるのではなく、例えば中間管理職等に求められるフォロワーシップについて学ぶ視点が必要であると思われる。これは、向上心を捨てるというわけではなく、フォロワーシップがリーダーシップの一部であるにも関わらず過小評価されてきたとされており¹、マジョリティとしての強みを生かした教育を推進するものである。

(2) 「即戦力」の再構築

即戦力については一般的にはこれまで就職に有利か否かという視点で捉えられてきたが、より地域の実情に即してシンプルに構築し直す必要がある。例えば、「読む、書く、聴く、話す」といった基本的なスキルは、実際の社会人でも悩む人が多いことが現実である。このようなことから、教育面についてはこれらの基本的な学びを繰り返し行うと同時に、大学法人としては地域貢献の一環として「インターンシップなどを派遣し続ける」という戦略を構築したい。

なお、これらの提案は仮説に基づいたものであり、実施と検証を繰り返しながらブラッシュアップさせていく必要があることは言うまでもない。

5-4. 「キャリア研究Ⅰ」「キャリア研究Ⅱ」の位置づけについて（到達目標、シラバスなど）

時代のスピードは速く、日々、日本の労働現場は変化している。わかりやすい例を出すと AI の普及、浸透である。ここからは推測の域を出ないが、今ある仕事が減るのは間違いない。同時に新しい仕事が増えるのも間違いない。インターネットの黎明期も同様のことが言われていたが、減った仕事もあれば増えた仕事もある。このときはむしろ増えた仕事のほうが多かったのではないだろうか。また、労働現場に限らず社会生活を営むうえで、聴く力（傾聴）が大事なのは言うまでもない。しかし、日々変化している現場で求められている力は、提案・提言する力である。聴くだけで終わる仕事はなく、発信する行為がないと仕事は始まらない。インプットがあり、アウトプットがあり、アウトカムがある令和の時代、発信する力をつけるには考える力をつけなければならない。考える力をつけるには知識を習得する力をつける必要があり、知識を習得する力をつけるには情報の渦に巻き込まれず、正確な情報を掴み取る力、精査する力、即ち情報検索能力をつける必要がある。

上記はあくまで一例であるが、キャリア教育を担当している教員はこれらのことを踏まえ、講義だけでなく、ディスカッションやグループワーク、インタビューやプレゼンテーションを取り入れながら、実社会に則した授業を展開している。

そしてキャリア研究Ⅰ・Ⅱであるが（図 3-2、図 3-3）、双方ともに必修科目である。それぞれの授業内容について簡単に記すと下記のようなになる。

【キャリア研究Ⅰ】3 年前期・必修（図 3-2）

1 年次、2 年次で開講したキャリア系科目の総まとめである。実践キャリア実務士資格取得を目的とした、個別実践型の授業である。3 年次で考えられる自身の進路（仕事）について、様々な角度から研究し、取り巻く環境の変化や、求められる能力などについても主体的に学んでいく。講義（座学）中心であるが、ディスカッションやグループワークを取り入れ、主体性の醸成を養う。また、就職ガイダンスをキャリアガイダンスとして位置づける。

【キャリア研究Ⅱ】3 年後期・必修（図 3-3）

個別ワークが中心となる。即ち、キャリア研究Ⅰで行ったディスカッションやグループワークの内容をさらに掘り下げ、4 年次に迷いのない進路選択をする研究授業である。キャリア研究Ⅰと同様、就職ガイダンスをキャリアガイダンスと位置付ける。また、同時期から始まる学外イベントや企業インタビューも奨励する。

科目名	キャリア研究Ⅰ	科目ナンバー	POL-XX-XXX
担当教員名	椿明美、原一将、藤崎達也		
開講期・単位	3 年前期・必修		
講義の目的及び概要	1 年次、2 年次で開講したキャリア系科目の総まとめであるとともに、実践キャリア実務士資格（観光学部は観光ビジネス実務士）取得を目的とした、個別実践型の授業である。3 年次で考えられる自身の進路（仕事）について、様々な角度から研究し、取り巻く環境の変化や、求められる能力などについても主体的に学んでいく。		
講義方法	基本的には講義形式の座学が中心となるが、キャリア研究Ⅰではディスカッション・グループワークを取り入れ、主体性の醸成を養う能動的な学修である。また、就職ガイダンスをキャリアガイダンスと位置づけ、全ての回への出席を必須とする。課題については、採点後に返却する。		
授業計画	1.ガイダンス～実践キャリア実務士について 2.業界・職種・企業・団体の探し方 3.ディスカッション・グループワークⅠ「組織の中でのフェローシップ概念と現実」 4.ディスカッション・グループワークⅡ 5.ディスカッション・グループワークⅢ 6.発表 7.課題Ⅰ・個人ワーク（到達目標達成度の評価） 8.同上		
到達目標	取り巻く環境の変化や、求められる能力などについて、ディスカッション・グループワーク、課題提出、試験、発表を通じ、自分の言葉で説明出来るレベルにまでなること。		
成績評価基準と方法	ディスカッション・グループワーク 20% 課題 50% 試験 30% ※授業外学修も加点になります。		
テキスト・参考文献	（テキスト） 適宜プリントを配布します。 （参考文献） 『ビジネス実務総論 付加価値創造のための基礎実務論 改訂版』全国大学実務教育協会編 紀伊国屋書店 『ビジネス実務総論 改訂版』森脇道子編著 実教出版		
授業外学習	自身が目指している業界や企業、団体が明確であれば、授業外学修として積極的に足を運んでください。インターンシップも同様です。		
その他	常日頃から新聞やニュースなどのメディアに目を通し、最新の社会情勢を把握しておいてください。一方的な講義形式ではなく、毎回こちらから発言を求めます。		

図 3-2 キャリア研究Ⅰ 全学部全学科共通シラバス

科目名	キャリア研究Ⅱ	科目ナンバー	POL-XX-XXX
担当教員名	椿明美、原一将、藤崎達也		
開講期・単位	3年後期・必修		
講義の目的及び概要	1年次、2年次で開講したキャリア系科目の総まとめであるとともに、実践キャリア実務士資格（観光学部は観光ビジネス実務士）取得を目的とした、個別実践型の授業である。3年次で考えられる自身の進路（仕事）について、様々な角度から研究し、取り巻く環境の変化や、求められる能力などについても主体的に学んでいく。		
講義方法	基本的には講義形式の座学が中心となるが、キャリア研究Ⅱでは個別ワークが中心となる。即ち、キャリア研究Ⅰで行ったディスカッションやグループワークの内容をさらに掘り下げ、4年次に迷いのない進路選択をする研究授業である。キャリア研究Ⅰと同様、就職ガイダンスをキャリアガイダンスと位置づけ、全ての回への参加を必須とする。課題は採点後に返却する。		
授業計画	1.ガイダンス～個人ワーク（個人によるキャリア研究について） 2.個人ワークⅠ 3.個人ワークⅡ 4.個人ワークⅢ 5.個人ワークⅣ 6.個人ワークⅤ 7.課題Ⅰ・個人ワーク（到達目標達成度の評価） 8.同上		
到達目標	取り巻く環境の変化や、求められる能力などについて、課題提出、試験を通じ、自分の言葉で説明出来るレベルにまでなること。		
成績評価基準と方法	個人ワーク 40% 課題 50% 試験 10% ※授業外学修も加点になります。		
テキスト・参考文献	（テキスト） 適宜プリントを配布します。 （参考文献） 『ビジネス実務総論 付加価値創造のための基礎実務論 改訂版』全国大学実務教育協会編 紀伊国屋書店 『ビジネス実務総論 改訂版』森脇道子編著 実教出版		
授業外学習	時期的に学外で進路に関する様々なイベントが行われています。積極的に参加してください。		
その他	常日頃から新聞やニュースなどのメディアに目を通し、最新の社会情勢を把握しておいてください。一方的な講義形式ではなく、毎回こちらから発言を求めます。		

図 3-3 キャリア研究Ⅱ 全学部全学科共通

4. 外国人留学生のキャリア意向とキャリア教育科目の展開と運用方法

4-1. 外国人留学生へのキャリア教育に関する実態と問題点

2008 年、文部科学省は、「留学生 30 万人計画」を発表した。この背景には、加速する日本企業のグローバル化対応、インバウンド対策、深刻な人材不足にある地域や業界の働き手確保等がある。しかしながら文部科学省(2020)「外国人留学生の就職促進について」の報告資料によれば、2016 年度(平成 28 年度)に日本の大学(学部・院)を卒業した外国人留学生全体の 64%は日本での就職を希望したのにもかかわらず、日本で就職できた割合は 36.0%と少ない。その原因として、①日本式の就職方法指導や日本語の修得のための支援、②企業による留学生採用枠の拡大や採用枠の明示、③留学生向け就職情報の充実等の 3 点が課題としてあげられている。②③は企業側努力で解決する部分であるが、①は大学でのキャリア教育として考えなければならないことである。

この①についてアンケート調査結果より具体的な事柄をあげれば、「日本の就職活動の仕組みがわからない」「日本語による適性試験や能力試験が難しい」「業界研究や企業研究がわからない」「日本語での面接対応が難しい」「日本語による書類の書き方がわからない」である。一方、企業側が外国人留学生の就職活動で改善してもらいたいことは、「日本語能力が不十分」「日本企業における働き方の理解が不十分」「業界研究・企業研究が不十分」であった。

こうした実態に対し、外国人留学生のキャリア教育に関する直近の先行研究については、寅丸等(2019)と後藤(2019)のものがある。寅丸等は、早稲田大学の留学生に対するキャリア意識の実態調査を実施し、日本語教育の観点からキャリア支援のあり方を検討している。その結果、日本語能力が低ければ低いほど卒業後の進路が漠然としたままで就職活動ができないでいること、そしてたとえ日本語レベルが上級に達した学生であっても計画的な就職活動ができる学生は少数であったことから、早期からのキャリア教育の重要性とキャリア教育に向けた以下の 4 つの課題を指摘している。

- ・日本語能力の不十分な留学生のためのキャリア教育
- ・自身のキャリアについて自律的に考え行動できるようにするためのキャリア教育
- ・非正規の外国人留学生に対する機会の充実
- ・キャリア関連情報の情報リソースとなりうる人的ネットワーク形成の支援

他方、後藤の研究では日本で就職した外国人留学生の職場定着率が低いことを問題視し、職場定着に向けたキャリア教育について調査を行なっている。それによれば、外国人留学生を受け入れる企業の多くが労働力確保の視点に偏った受け入れであることを指摘し、外国人労働者の価値観・姿勢・将来設計を企業の立場からと留学生本人の双方から理解するキャリア教育の推進が必要であると述べている。

2018 年度までの本学の外国人留学生は、正規外国人留学生はごく少数で、ダブルディグリー制度を利用した 3 年次編入や半期または 1 年の期限付き交換留学生等がほとんどであった。そのため多くの留学生は基本本国へ帰国し卒業したのち本国で就職活動することから、本学のキャリア科目を履修する率が極めて少なかった。しかしながら 2019 年度、本学の正規外国人留学生は 100 名近くに急増した。こうした突然の流れに対し、今年度はこれまでの外国人留学生同様に日本人と同じクラスでの授業を実施した。その結果、語学力の問題から日本人とのグループワークができない、そもそも高校時代までにキャ

リア教育を受けていない、また働くことを考えたことがないなどといった日本人とはスタートラインが違うなどの外国人留学生特有の問題が浮上した。このことから、キャリア教育部では次年度に向けて外国人留学生だけのクラスをつくり、キャリア教育を施すことの方角性が決定したところである。

本章では、外国人留学生の職業観やキャリア意向の現状をアンケート調査より把握すること、そして外国人留学生向けキャリア教育を 2016 年より実施している A 大学へのヒアリング調査をすすめ、次年度開講する外国人留学生だけのキャリア教育の在り方について調査することを目的とする。

4-2. 調査目的と調査概要

本調査の目的は、本章の目的の一つである外国人留学生の職業観やキャリア意向の現状を把握し、外国人留学生のキャリア教育に関する問題意識や支援方法の検討材料を得ることである。

調査は表 4-1 の通り実施した。外国人留学生向けアンケート調査票に関しては、留学生の日本語を担当している教員が確認し、携帯翻訳機能を使わせながらの実施とした。本調査での質問項目は主に 2 点で、1 つは卒業後の進路、もう 1 つは日本で働く際の職業観である。職業観に関する質問項目は 2 章同様に日本ビジネス実務学会に研究委託をした全国大学実務教育協会の出版による著書「実践キャリア考ー体験からキャリアを考えるー」の他、協会が出版した著書を参考に選定した。

表 4-1 アンケート調査概要

実施日	2020.1 月
対象者	外国人留学生
回収枚数(率)	86 人(100%)
調査項目	・卒業後の進路について ・日本のビジネス社会での職業観

①外国人留学生の日本語所属クラスと性別

本アンケート調査に回答した外国人留学生の日本語所属クラスは、レベルの高い方から上級、中上級、中級、初級と 4 段階に分かれている。各レベルにける調査対象者の比率は中上級 ABC クラスが 40.7% と一番多く、次いで中級 AB が 30.2%、上級 AB が 23.3%、初級が 5.8%であった(図 4-1)。性別は、男性 45.3%、女性 54.7%と女性の割合が少し高いが、ほぼ同数である(図 4-2)。

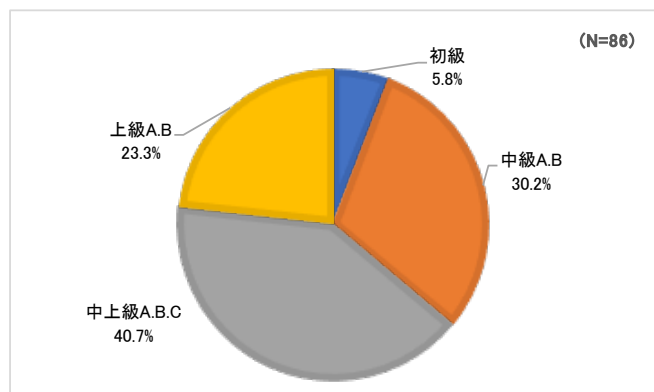


図 4-1 日本語所属クラス

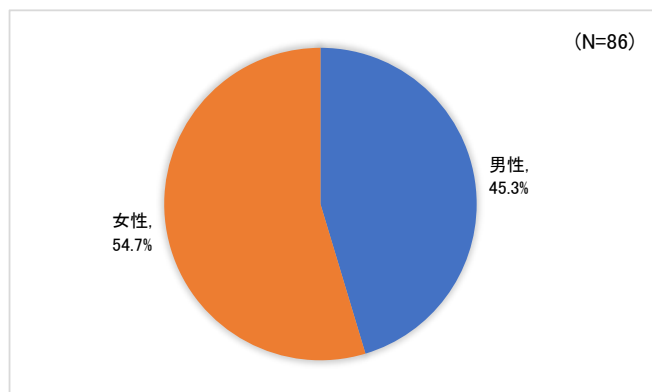


図 4-2 性別

②年齢・国籍・在籍学部

図 4-3 は外国人留学生の年齢構成比である。高校卒業直後の 18 歳から 30 歳までが在籍している。大学 4 年生にあたる 22 歳が全体の約 35%で、次いで 21 歳の 22.1%、23 歳の 16.3%と、20-23 歳で 8 割強である。外国人留学生の多くは 1 年生に在籍している。

国籍は、中国が 67.4%と突出して多く、次いでベトナムが 17.4%、台湾が 7.0%、韓国が 5.8%である(図 4-4)。

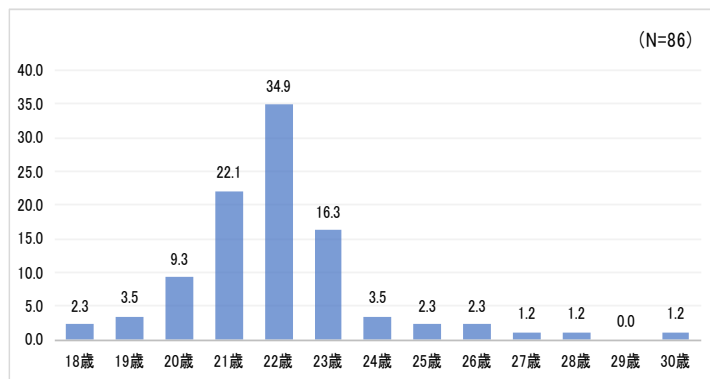


図 4-3 年齢構成比

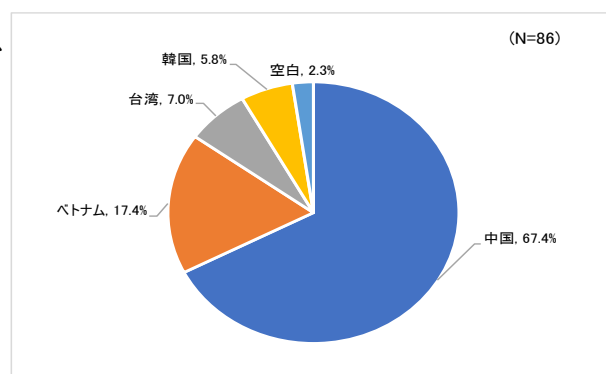


図 4-4 国籍

③日本滞在期間

日本滞在期間は、1 年が 25.6%と最も高く、次いで 6 ヶ月が 23.3%、2 年 6 ヶ月が 17.4%が続いている。留学生の半分以上が日本に来てから半年から 1 年未満と、日本での生活と一緒に大学生活が始まっているようである。一方、3 年以上日本に住んでいる留学生も 15%ほど在籍している。

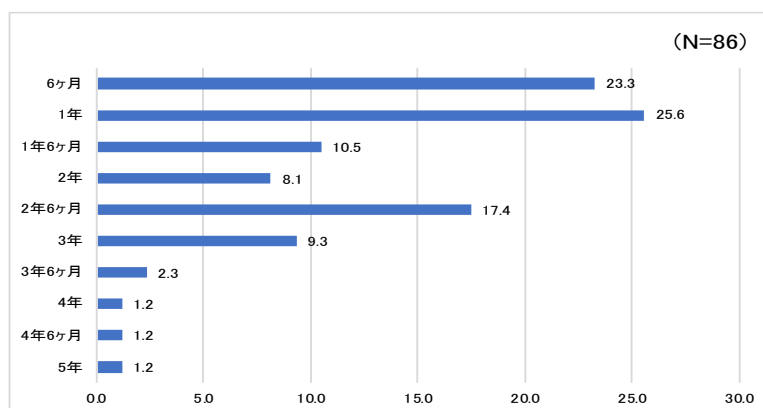


図 4-4 日本滞在期間

④卒業後の進路

図 4-5 は、複数回答不可で尋ねた卒業後の進路である。日本での就職を希望する学生は 34.9%(絶対 5.8%+できれば 29.1%)、他国での就職は 7.0%であった。対象者のほとんどが 1 年生ではあるが、34.9%は 4-1 で記述した 2016 年度の外国人留学生の就職希望率 64%よりかなり低い。

一方、大学院への進学を希望する学生が 24.4%(日本 20.9%+他国 3.5%)と全体の 1/4 を占める程度いることが特徴的である。また、未定な学生も 16.3%とかなり高い。これは外国人留学生の多くが進学

することが目先の目的であり、卒業後の自身の将来像からの進学ではないことに加え、これまでこうしたことを考える機会があまりなかったと考えられる。

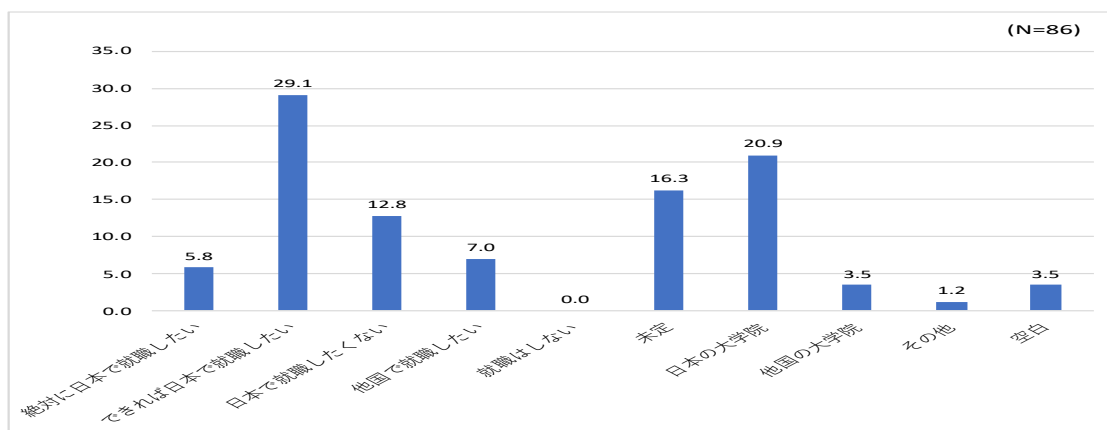


図 4-5 卒業後の進路

⑤日本で就きたい職種(2箇所までの複数回答)と具体的企業

日本での就職を希望している 30 名の就きたい職種については、図 4-6 の通りである。観光学部所属の学生が多いことから、サービス業(30.0%)と飲食業(26.7%)への希望が高いことに加え、人文学部の学生等が目指す教育・学習支援(30.0%)や学校教育(20.0%)の希望も高いことがうかがえる。それ以外には、IT・メディア、公務員、金融・保険への希望がみられる。

また具体的企業名としては、表 4-2 の通りで、運輸・旅行業・金融業などの大手企業名と病院があげられた。

表 4-2 具体的企業名

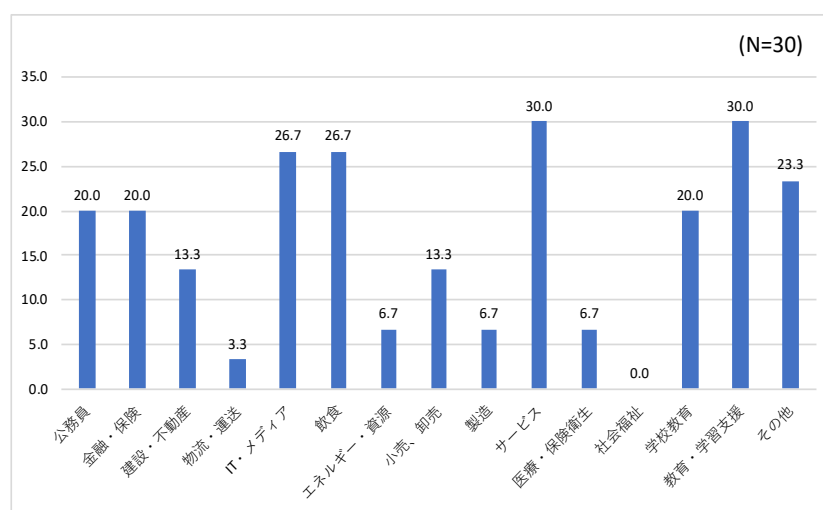


図 4-6 就きたい職種

企業名	件数
ANA	4
JTB	3
JAL	1
UFJ	1
名鉄観光	1
みずほ銀行	1
三井住友銀行	1
資生堂	1
任天堂	1
北海道大学病院	1
日本医療大学病院	1

⑥日本で働く上での重要度に関する平均値

日本の会社で働く上での能力 18 項目について、重要度が高い方を 5、低い方を 1 とした 5 件法で質問紙調査を実施した。図 4-7 は、項目ごとの評価平均値である。青色が外国人留学生 86 名の全員の平

均値、黄色が日本での就職を希望する外国人留学生 30 名の平均値である。

青色で示した留学生全体だけを見た場合、18 項目全ての平均が平均値 3.0 ポイント以上にあることから、どの項目に関しても留学生は重要と考えている。中でも重要視している能力は、「ビジネスにおける口頭表現、文章表現、ビジュアル表現ができること」(4.48)で、次いで「ビジネス(事業)の定義、ビジネスは何を目指すのか理解していること」(4.44)、「CS(顧客満足)を理解し、対人サービス能力を発揮できること」(4.43)、「常にキャリアデザインを意識し、セルフマネジメントができること」(4.41)、「仕事を進める上での基本動作ができること(挨拶、アポ取り、指示命令の受け方等)」(4.37)、「日本的雇用システムの転換、就業形態、ワークスタイルを理解していること」(4.36)、「働く上で大事にしたいポリシー(信念)を持っていること」(4.28)、「自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること」(4.22)であった。

黄色で示した日本での就職を希望している留学生だけを見た場合は、「ビジネスにおける口頭表現、文章表現、ビジュアル表現ができること」(4.65)が最も重要視している能力で、次いで「仕事を進める上での基本動作ができること(挨拶、アポの取り、指示命令の受け方等)」と「常にキャリアデザインを意識し、セルフマネジメントができること」(4.52)、「CS(顧客満足)を理解し、対人サービス能力を発揮できること」(4.48)、「働く上で大事にしたいポリシー(信念)を持っていること」(4.30)、「自分と組織、そして社会に対する責任の心構えを持っていること」と「働く上で大事にしたいポリシー(信念)を持っていること」(4.22)であった。一方、「ビジネスの現場で変化する滋養法か社会について理解すること」「地球環境問題や少子・高齢化問題について理解していること」「社会生活をイメージするための色々な企業の体験談や事例を聞いたりすること」の 3 項目に関しては、他の項目と比較して評価が低かった。

日本で働きたい留学生が強く重要視している上位項目の中で留学生全体との差が大きく出ている項目は、「仕事上の数字を理解し、簡単な計算を自分で行いおよその結果を把握できていること」(0.24 差)、「ビジネスにおける口頭表現、文章表現、ビジュアル表現ができること」(0.17 差)、「仕事を進める上で基本動作ができていること(挨拶・アポとり、指示命令の受け方等)」(0.15 差)であった。これらの項目から、日本で働きたい留学生は働く上でのスタートラインであるビジネス日本語、数的汎用能力、ビジネスマナーを重視し、これらについての修学意欲が高いと考えられる。

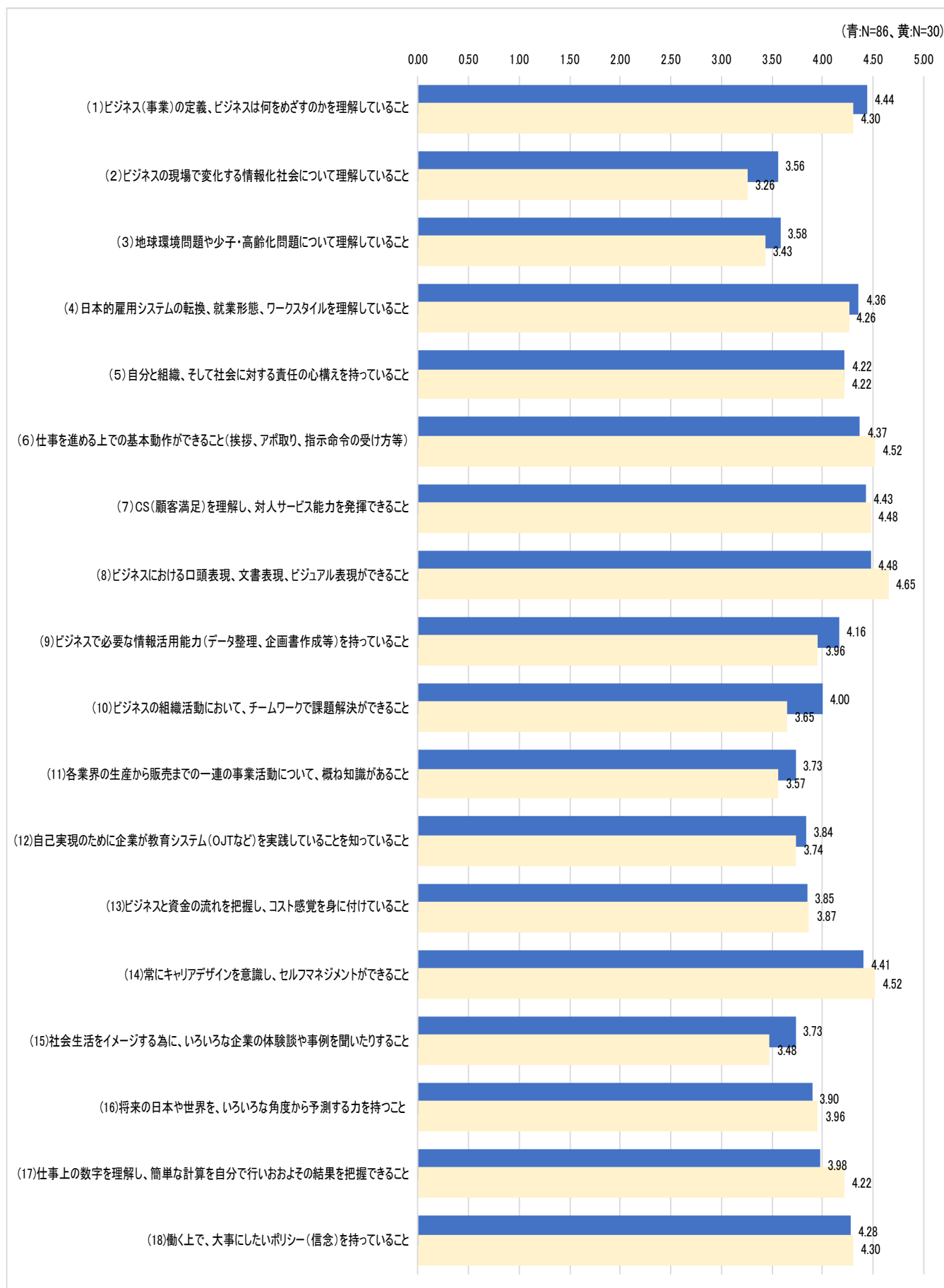


図 4-7 日本で働く上での能力の重要度(外国人留学生全体と日本での就職希望留学生)

⑦因子分析による日本で働く上での重要視する3能力

前述⑥の評価を因子分析した結果が、表4-3と図4-8である。因子負荷量0.5以上をオレンジ色の網掛けをした。その結果から、因子1を「マネージメント力」、因子2を「基礎ビジネス力」、因子3を「自己実現力」と名付けた。なお、3因子それぞれの寄与率は、因子1が16.17%、因子2が15.25%、因子3が11.33%で、累積寄与率は42.74%と説明力は約半分である。

表4-3 因子分析結果と3能力

	因子1	因子2	因子3
(10) 仕事を進めるとき、課題の解決にむけてチームで取り組むことができること	0.803	0.125	0.105
(12) 企業が社員の成長にむけて、色々な教育制度を実践していることを知っていること	0.632	0.223	0.130
(11) いろいろな職業の生産から販売までの流れについて、だいたい知っていること	0.627	0.037	0.094
(8) 仕事に必要な日本語、文章力、印象のいい表情や行動ができること	0.106	0.728	0.214
(6) 仕事をするときの基本的な挨拶、連絡、指示、答え方などができること	-0.153	0.672	0.272
(7) お客様や仕事相手の満足を理解して、対応したりサービスをしたりできること	0.066	0.560	0.393
(1) 会社の仕事や事業の意味や内容、目的、目標などを理解していること	0.460	0.529	0.065
(5) 自分と組織、そして社会に対して責任をもつという気持ちや考えを持っていること	0.265	0.521	0.040
(14) 自分の今の仕事や将来の仕事について考え、自分で管理ができること	0.126	0.384	0.634
(13) 仕事でのお金の流れや、金銭感覚を身につけていること	0.142	0.107	0.561
(16) 将来の日本や世界を、いろいろな角度から予測する力を持つこと	0.342	0.045	0.551
(17) 仕事で使う数字や数字の持つ意味を理解し、簡単な計算を自分でして、だいたいの結果を理解できること	0.107	0.201	0.514
(2) 変化が激しい社会で、情報に振り回されないで過ごせること	0.423	0.102	0.217
(3) 持続可能な社会や少子高齢化問題について理解していること	0.420	-0.258	0.199
(9) 仕事に必要な情報を自分で調べたり、使いやすいように整理したり直したりすることができること	0.478	0.386	0.246
(15) 社会で生活することを想像するために、いろいろな企業の体験談や事例を聞いたりすること	0.283	0.316	0.254

二乗和（バリマックス回転）

因子No.	二乗和	寄与率	累積
1	2.59	16.17%	16.17%
2	2.44	15.25%	31.41%
3	1.81	11.33%	42.74%

↓	↓	↓
因子1： マネー メント力	因子2： 基礎ビジ ネス力	因子3： 自己実現 力

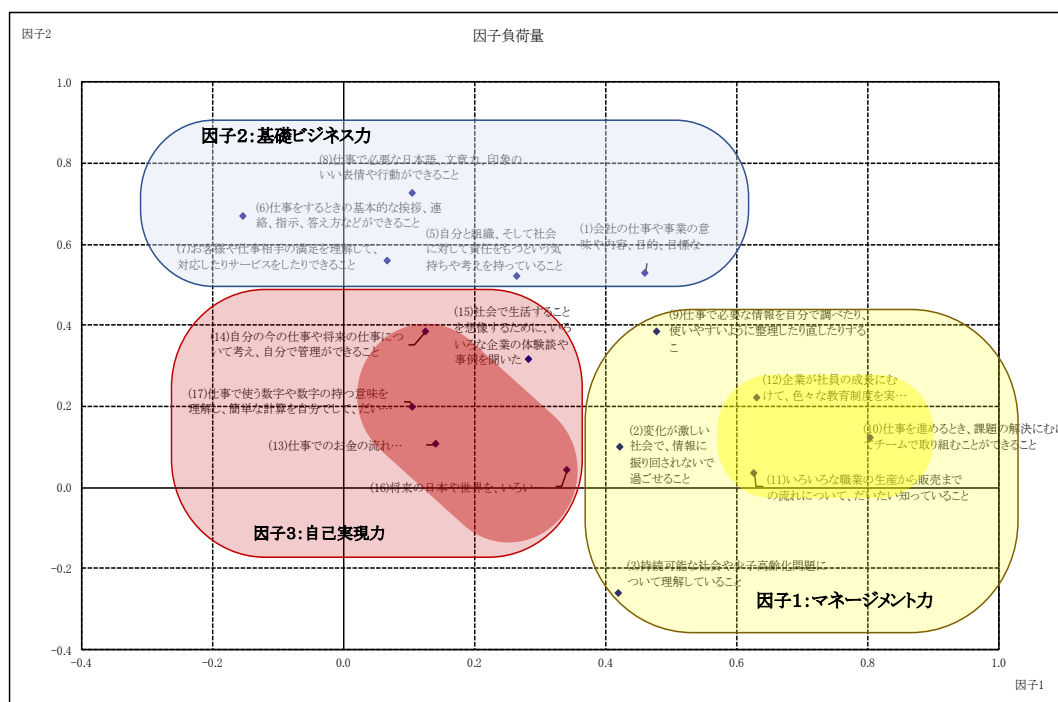


図4-8 因子分析結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

⑧属性別(日本語クラス・性別・年齢・国籍・学部)因子得点平均

日本語クラスのレベル、性別、年齢、国籍、所属する学部など属性ごとの因子得点平均を一覧にしたのが図 4-9 である。

日本語クラス別から見える特徴は、初級レベルの留学生は「自己実現力」を重視するのに対し、日本語レベルが上がり中上級レベルになると「マネージメント力」を重視する傾向が強い。男女別では、男女ともに共通して「マネージメント力」への重視が高いが、その次に重視することが男性は「自己実現力」で女性は「基礎ビジネス力」であった。国籍別では、中国からの留学生は「マネージメント力」を重視する傾向が高いが、ベトナムからの学生は「基礎ビジネス力」、台湾や韓国を含むその他の国籍学生は「自己実現力」であった。このばらつきは出身国の働き方に関連した国の違いだと考える。学部別では、因子ごとの順位は同じであるが、「マネージメント力」への重視度が観光学部所属の留学生より突出して人文学部所属の留学生の方が高かった。

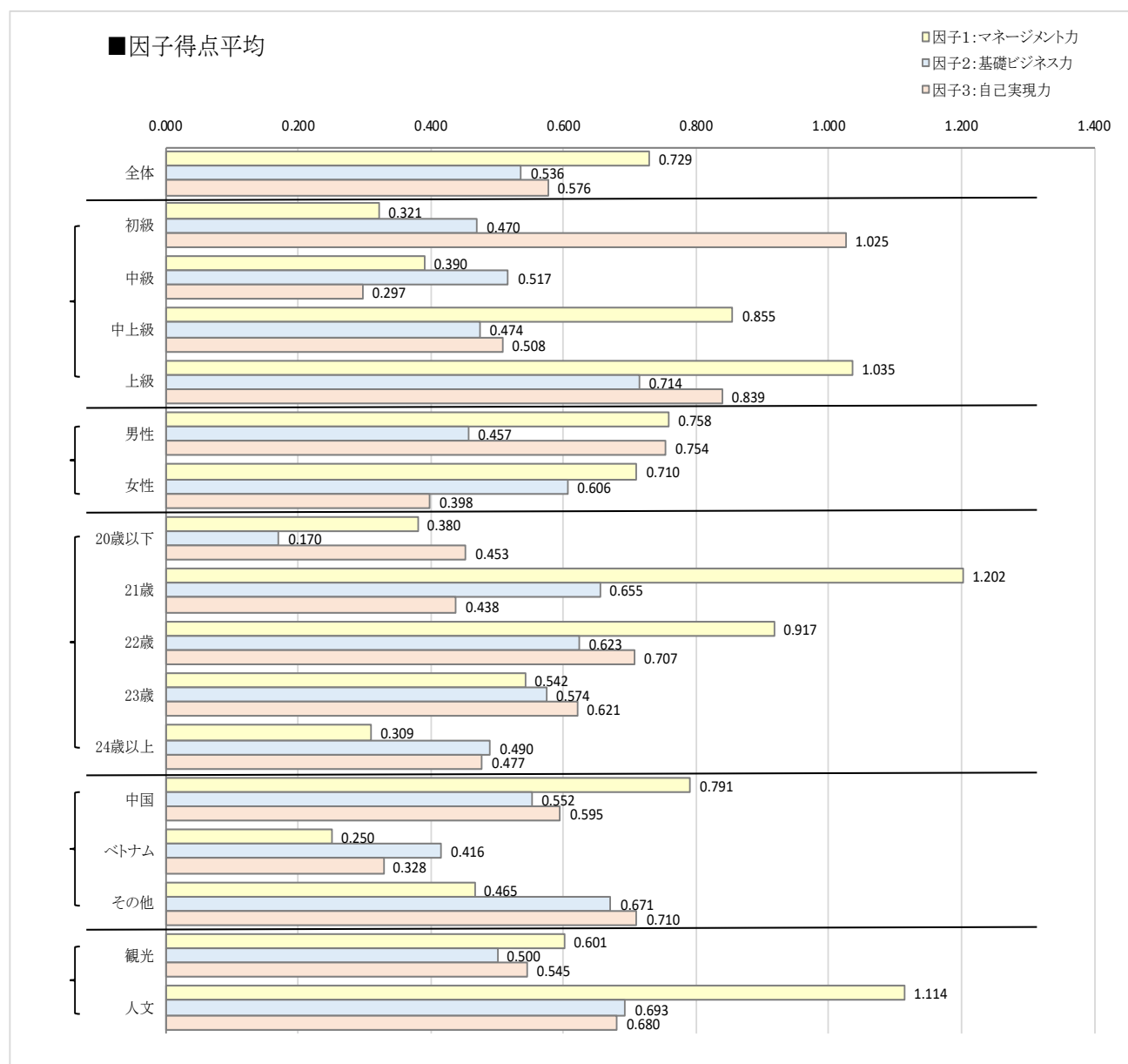


図 4-9 属性別因子得点平均

4-3. 他学先行事例から考察するキャリア教育の在り方

4-3-1. 他学におけるキャリア教育の先行事例

大学におけるキャリア教育の重要性は先行研究（たとえば、後藤 2019、寅丸等 2019 など）でも指摘されているが、4-2 における調査結果が示すように日本で就職を目指す外国人留学生にとっても重要であるといえる。調査結果からは、就職において必要とされる能力について、たとえば、ビジネス上必要とされる表現力やアポイントの取り方などの実務的な知識や、自身の将来のキャリアに必要な自己成長など、何を重要視するかについては日本語レベルによって異なる可能性が示唆されている。

一方で、日本で就職した外国人留学生の職場定着率の低さや企業における外国人労働者への理解など、採用側の課題も山積していることを踏まえると、留学生に対するキャリア教育の推進には、留学生と企業の両者を結びつけるような教育をレベルに配慮しながらいかに構築するかが課題といえる。

本研究では、このような課題に対し先進的な取り組みを実施している A 大学に対しヒアリング調査を行った。A 大学は在学学生における留学生比率は高くないものの、外国人留学生のための就職支援を教職員が協働して行っている。A 大学の概要は表 4-4 の通りである。

表 4-4 ヒアリング調査先情報

調査大学所在地	担当部署	訪問日	留学生（私費・交換他を含む）/在籍学生数	その他特徴
大阪府	就職・キャリア支援課	2019.12	2019 年 5 月時点 181/7,145 名	・中国圏からの学生が約 8 割 ・一定程度の日本語力あり

A 大学では留学生の卒業後の進路に照準をあて、初年次から 4 年間の留学生対象特別キャリアプログラムを組み、キャリア教育を実施している（図 4-10）。

留学生対象特別キャリアプログラムでは、日本語能力試験対策講座や日本事情などの授業を 1、2 年次に行い、3 年次からはインターンシップに加え「留学生キャリア形成演習ゼミ」を就職・キャリア支援課と共同で開講している。このキャリア形成演習ゼミは外国人留学生が日本人学生と対等に就職活動ができるよう、「日本企業について学ぶ」「日本で働く目的を明確化する」「日本での就職活動に必要なスキルを身につける」「高度な日本語力を修得する」といった内容を学ぶことができる。

日本語力に関しては「日本語能力上級（N1 受験対策）」開講している。日本人と対等に就職活動を行うためには日本語力が欠かせないことから、上級レベルの日本語修得を目指し、入学後早期から実施されている。

以下、日本語力、就職の知識、キャリア形成ゼミにおける取り組みについて詳述する。



図 4-10 A 大学における留学生対象特別キャリアプログラム

①日本語力向上へ向けた日本語能力試験対策講座

日本や日系企業への就職を目指す際、ビジネス場面で必要とされる日本語力が求められる。日系企業では日本語能力試験「N1」の資格が条件となることが多いことから、A 大学では1年次から上級レベルの日本語能力の育成を目指し、「日本語能力上級」として日本語能力試験(N1)受験対策を行っている。受講希望の留学生はプレイスメントテストとしての模擬試験を受け、その結果に基づいて弱点の克服を目指すための個別指導を受けられる。また、N1 を取得した学部生に対しては検定料や奨励金が支給されるなど経済的な支援も行われており、語学力の向上だけでなく、インセンティブを与えるさまざまな取り組みがなされている。

②日本事情による就職知識の獲得

日本語科目における通常の「日本事情」といえば、主に日本文化や日本の日常生活を扱われることが多いが、A 大学では日本での就職を希望する留学生のためのキャリアに特化した「日本事情」を4展開で行っている（表4-5）。

表 4-5 日本事情における授業内容と取り組み

授業概要	卒業後、日本に留まって企業等で活躍することを目的にしている外国人留学生を対象に、自身の将来のキャリアについて「仮説」を立てさせ、就職キャリア支援課や国際交流教育センターの日本人職員へのインタビューを試みたり、就職活動を終えた4年生や社会人を招いたりするなどしてその仮説を「検証」させる。その過程を経て、自らの能力・興味・適性に合った将来のキャリアプランニングを立てさせる。
授業の目的	国際交流教育センター、就職キャリア支援課の協力のもと、「業界・企業研究」をテーマに様々な日本人と接し、日本語の対話力を錬磨することを目指す。 ・日本人と日本語で対等に議論できる口頭表現能力の獲得 ・日本企業での働き方への理解
到達目標	1) 自らの適性や関心に合った業界・職種を3つに絞り込むことができる 2) 将来のキャリアプランニングを3分間、日本語で語り続けることができる
主な活動	学生は自身の大学で行っている就職支援についてキャリア支援課でフィールドワークを行ったり、地域の外国人雇用サービスセンターのガイダンスを受けたりしながら、業界研究のテーマを選ぶ。フィールドワークに必要な技法であるインタビュー方法についても入門から実践、振り返りまで行う。このほか、グループディスカッション、プレゼンテーションを行い、自らの能力・興味・適性に合った将来のキャリアプランニングを立て発表する。
評価	到達目標の2点について、ワークシート、ミニツッパーパー、レポート等、プレゼンテーションによって各50%で評価される。
その他特記事項	国内の就職を目指すか、授業では「世界から見た日本」や「日本人論」など学問的な内容についても触れられている。また、授業では10,000字のレポートを書くため、ライティングセンター教員による支援を受けられるようになっている。

③留学生キャリア形成ゼミにおける取り組み

留学生キャリア形成ゼミは3・4年生の留学生を対象に、経営学部の教員と就職・キャリア支援課の担当者によって正規授業時間で行われる授業である（表4-6）。日系企業は採用活動において外国人留学生と日本人学生を区別せず同様の選考プロセスで選抜することが多いため、授業では主に就職活動を行う際に必要な日本企業の特徴や日本独自の採用選考プロセスなどを学ぶ内容となっている。日本企業のビジネス文化や習慣を体系的に学び、留学生が自信を持って就職活動に取り組むことができるような指導が行われている。

表 4-6 留学生キャリア形成ゼミにおける授業内容と取り組み

授業概要	3 年次の外国人留学生を対象に、企業法務と職業、スキルと職業、AI(人工知能) と職業、異文化理解と職業といったテーマについて、就職活動に関連する情報収集・処理・発表・ディスカッションを行う。
授業の目的	就職活動に必要な基礎知識やスキルを身につけ、日本国内の企業および海外の日系企業への内定取得を目指す。
到達目標	1) 就職活動に関連する情報を収集・処理できる 2) 就職活動に関連する発表ができる 3) 就職活動に関連するディスカッションに積極的に参加できる
主な活動	教員と就職・キャリア支援課の職員の協働により、企業研究、面接実践、自己分析など、より現実に即した取り組みが行われ得ている。業種の種類だけではなく、正社員と非正規社員などの雇用契約内容や労働法など就職後に必要となる知識についても学修できるよう設計されている。また、多文化共生、異文化コミュニケーションなどビジネス上で必要なコミュニケーションの背景知識についても知識の修得を目指している。併せて、外国人労働者に関する問題についても扱っている。
評価	到達目標について、平常点 50%、レポート・発表 30%、議論への参加状況 20%で評価される。
その他特記事項	履修要件としては、3 年次であることと、就職希望者に関しては日本語能力試験 N2 レベル以上を要件としている。

4-3-2. 他学先行事例からの考察

A 大学では、外国人留学生の留学目的の多様化に伴い、日本での就職希望や職種の多様化が進んだ一方で、就活の知識不足や不十分な自己分析などによって留学生と希望する企業とのマッチングにも課題が生じていた。これらの課題解決を解決するために「留学生対象特別キャリアプログラム」が構築されたが、これは教員によるキャリア教育だけではなく、就職・キャリア支援課の職員と協力して授業やゼミを実施している点が支援を確実に実施できる要因だと考えられる。

日本語力の向上については、大学の授業で必要とされる日本語力だけではなく、就職に関連付けることで日本語能力試験の N1 取得を促し、知識と運用力の習得を目指している。これらの取り組みは、授業以外の講座を開講しており、留学生に選択、自己決定の機会を提供することで自律的な学習を促す効果も期待できる。日本事情では、日本での就職を希望しない留学生であっても自身の将来やキャリアを考えさせる内容になっており、汎用的なスキルの獲得を目指す学生でも受講しやすい工夫がなされている。

留学生キャリア形成ゼミでは、日本語能力試験の N2 以上が受講要件とされている。換言すると、3 年次までにはインターンシップや就職活動で求められる最低限の日本語力を担保することが必要とされていることになる。日本で就職を考える留学生は 3 年次までに日本語能力試験で N2 もしくは N1 に合格するという明確な目標を持つことができる。日本語力が担保されることで、日系企業に関する知識やビジネス文化、現実に即した就職活動方法とその支援が受けられる。

これら A 大学の事例からは「留学生対象特別キャリアプログラム」のフレームワークを構築することで独立した科目を関連付け、将来を意識しながらさまざまな学修させられる可能がうかがえる。また、科目の関連付けには教職員の協働による支援が重要な役割として機能している。

4-4. 本学外国人留学生のキャリア教育科目の展開と運用に向けた提案と今後の課題

以上、先行研究、本学留学生に実施した卒業後の進路と日本のビジネス社会での職業観、他大学先行事例を踏まえ、次年度以降の本学外国人留学生のキャリア教育科目の展開と運用について以下のような提案と課題を記述する。

【提案】

・提案 1:留学生に特化したキャリア教育の必要性

アンケート調査の分析結果より、卒業後の進路について未定の学生が日本人より多く、卒業後の自分を意識してこなかった学生が多くいることがわかった。よって初年次から 4 年間をかけてキャリア形成を目指すためには、留学生に特化したキャリア支援科目の設置が望まれる。外国人留学生の人数からクラス展開が増える場合は、他の共通科目同様に授業内容を同一にして評価する必要がある。

・提案 2:キャリア科目と日本語科目の関連付け

現在、本学の日本語教育は大学における日本語力向上を目的とした学習内容が中心となっている。しかしながらアンケート結果では、日本での就職、または海外の日系企業への就職を希望する外国人留学生は、より実践的なビジネス日本語の修得を求めている。よって、こうしたビジネス日本語の能力を身に付けるためのクラス展開が必要と筆者らも考える。また、ビジネス系の資格試験や日本語能力試験等の自己開発キャリアについては授業以外の講座を開講し、日本語力の向上とは別の取り組みが求められるだろう。

・提案 3:日本語教員、キャリア科目担当者、キャリア支援センター職員、国際センター教職員を巻き込んだ協働授業の必要性

留学生は語学力の高低に焦点が当てられやすいが、個々の能力は語学だけに規定されるものではないと筆者らは考える。卒業後に必要な能力は多様であることから、キャリア教育を専門とする教職員、外国人留学生のサポート役である国際センター教職員、日本語教員の協働体制やセミナー等が留学生のキャリア支援には必要であると考えます。

【課題】

・課題 1:多様な卒業後の進路が予想される 3 年次必修キャリア科目「キャリア研究Ⅰ」「キャリア研究Ⅱ」の在り方と運用

本学の外国人留学生に実施したアンケート調査結果より、卒業後の進路は就職、進学、帰国など日本人学生より多様であることが明らかとなった。しかしながらアンケート調査結果の対象者の多くが現在 1 年生であり、今後の生活、学び、社会情勢などから変化することも大いに考えられる。よって引き続き外国人留学生の意向調査を実施し、外国人留学生だけで授業運営するべきなのか、それとも日本での就職活動を考えている学生のみ日本人学生と一緒に授業を実施すべきのかなど見極めていきたい。

・課題 2:ダブルディグリーや期限付き交換留学生の対応

本学は海外大学とダブルディグリー協定を締結しており、3-4 年次の 2 年間で本学で学修する外国人留学生が在籍するほか、半年や 1 年の期限付き交換留学生がいるが、機械的な履修指導となると海外の社会システムや就職文化を無視した出口教育に寄った必修科目「キャリア研究Ⅰ」「キャリア研究Ⅱ」と

なる。そこでこうした入学方法の学生をどうキャリア教育すべきかが今後問われる。

・課題 3:後期入学の海外留学生のキャリア教育のねじれ

日本の大学へ進学する前に日本の語学学校に通っている外国人留学生は春入学が多いが、海外から直接入学する外国人留学生は秋入学も多い。しかしながら、キャリア科目の展開は、前期→後期へと学びの連続性を持たせた設定となっており、秋入学の学生の学びにねじれが生じている。こうした課題に対して「海外留学生の秋入学は実施していない」などの措置をとる大学もあるが本学は春入学と秋入学の両方を受けいれている状況である。こうした入学制度の中で、どのように外国人留学生のキャリア教育を担保していくかは、課題である。

<参考文献>

- 1.児美川孝一郎(2013)『キャリア教育のウソ』ちくま書房
- 2.後藤奈々子(2019)「高等教育機関における外国人留学生のキャリア教育に関する一考察-就労意識調査から」
日本語教育論集(28),pp.7-14
- 3.JAUCB 受託ジェネリックスキル研究チーム(2010)「JAUCB 受託研究報告書 ビジネス分野における
汎用能力とその教育手法」日本ビジネス実務学会
- 4.全国大学実務教育協会 (2013)『実践キャリア考ー体験からキャリアを考えるー』実務出版
- 5.全国大学実務教育協会(2012)『ビジネス実務総論～付加価値創造のための基礎実務論～改訂版』
紀伊國屋書店
- 6.寅丸真澄・中山由佳・齊藤眞美(2019)「留学生のキャリア意識調査報告-日本語学習者のキャリア支援に向
けて-」早稲田日本語教育実践研究(7),pp.23-30 NihongoKyoikuJissenKenkyu_7_7.pdf
- 7.朴容寛(2018)「リーダーシップのあり方に関する研究-「偉大なる平凡人たれ」を中心に」
大阪産業大学経営論集 20 刊 1 号、pp.21-52
- 8.原一将 (2019)「札幌国際大学の学生と働いている社会人の仕事観の違い」札幌国際大学紀要 50 号 pp.190
- 9.本田由紀(2013)『教育の職業的意義-若者・大学・社会をつなぐ-』ちくま新書
- 10.三菱東京 UFJ リサーチ&コンサルティング(2015)「厚生労働省委託 大学生のためのキャリア教育
プログラム集」
- 11.文部科学省 HP 「留学生 30 万人計画」の骨子とりまとめの考え方(2019.4.25up)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1249711.htm(2020.3.16
最終検索)