

文京学院大学外国語学部における キャリア教育の現状と課題 —キャリア教育の改善に向けた予備的研究—

高橋 修一郎*

【要旨】我が国の就職新卒一括採用に変革の兆しがある。2018年日本経済団体連合会（以下、経団連）の就職採用指針を2021年新卒からの廃止を発表した。これまでは、形骸化と言われながらも就職活動スケジュールに一定のルールが敷かれていた。今後は、通年採用、インターンシップ採用等各企業の裁量により、就職活動のスケジュールが激変する可能性がある。大学では、学生が希望を持って職業キャリアをスタートさせるためには、どのようなキャリア教育が必要であろうか。本学外国語学部を事例に現状と課題を検討し、キャリア教育の改善を目的として、今後の可能性を検証した。

はじめに

我が国の経済発展は、太平洋戦争終戦後の戦後復興期（1946年～1954年）を経て、高度経済成長期（1955年～1973年）に劇的な発展を遂げる。1968年には、敗戦国にもかかわらず、国民総生産（GNP）世界第2位と大躍進を遂げ「東洋の奇跡」と呼ばれた。この興起を支えたのがいわゆる日本的経営である。1958年、J.C. Abegglen『日本の経営』によって、終身雇用、年功序列の雇用慣行と企業内組合の特徴が紹介された。新卒一括採用のシステムは、この好景気で働き手を必要とする高度経済成長期に本格化した。経済発展の産物として1970年代には、一億総中流という言葉も生まれた。経済大国として仲間入りし、新たな歩みを始めた日本は、Ezra F. Vogel(1979)『Japan as No.1』で賞賛され一躍世界の注目を集める。さらに、1981年マレーシアではマハティール首相により、ルックイースト政策が提言され、集団主義の日本型経営を見習う動向も見られた。

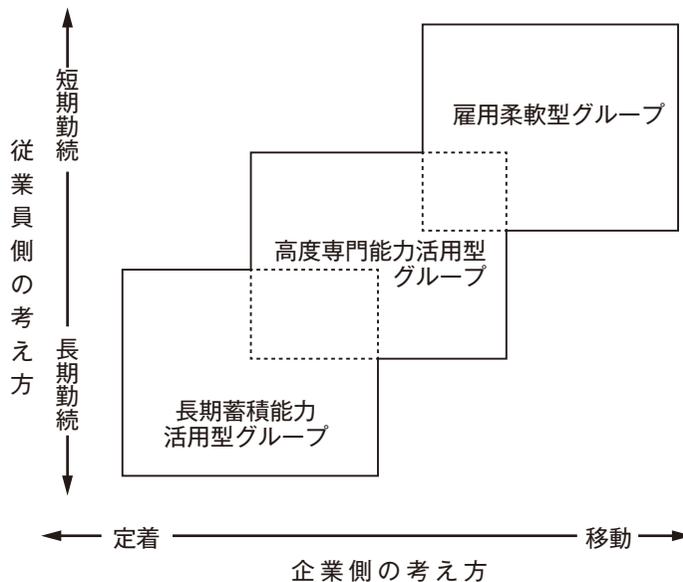
しかしながら、1990年代以降、バブル経済が崩壊する中、我が国の経済も低迷し、評価も一転して下降を辿る。この後、日本経済は「失われた20年」と呼ばれる長い不況期に入った。この状況を鑑み1995年に日本経営者団体連盟（以下、日経連）が、新たな人事経営戦略を打ち出した。日経連（1995）『新時代の日本的経営』を見ると、図1の通り労働者を三つのグループ「長期蓄積能力活用型グループ」、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」に分け、労働力の流動化を進め、総人件費を節約し、低コ

* 准教授／観光キャリア教育

スト化しようとした。つまり、管理職や基幹労働者のみを長期蓄積能力活用型グループと位置づけ常用雇用とし、他の2グループは、不安定な有期雇用契約としようとした(図2)。雇用期間のみの不安定化だけでなく、賃金、賞与、昇進・昇格も不安定である。この結果、非正規雇用の増加を生み出す社会現象を起こすこととなった。総務省統計局(2019)によると、多くの企業がリストラを進め、正社員の雇用を押さえ、有期雇用に移り替えた結果、2019年には非正規雇用は4割近くを占めることとなる。

新卒採用においても、バブル崩壊後の経済低迷は、悪影響を及ぼす。図3が示す通り、求人倍率はバブル期1991年の2.86倍から1999年の1.08倍まで急降下する。2005年(1.37倍)以降回復するものの2009年(2.14倍)リーマンショックから2011年(1.28倍)東日本大震災にかけて、再度採用意欲は冷え込んでしまう。以上の状況を鑑み、文部科学省(以下、文科省)は、緊急雇用対策の一環として、2011年より大学、短大においてキャリアガイダンス(職業指導)の制度化を図るため、大学及び短大設置基準の改正を実施する。すなわち、大学、短大においてキャリア教育の義務化が開始された。また、キャリアガイダンスに先行してキャリア教育の一環である「インターンシップ」は、1997年文科省、通商産業省、労働省の3省により「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」のとりまとめを発端に、インターンシップ制度は、徐々に発展していくこととなった。

以上、新卒一括採用のはじまりと変遷、さらに、キャリア教育の登場について概観してきた。本稿では、就職活動の変遷に重ねて、本学外国語学部の歴史の変遷を辿り、キャリア教育の課題について言及する。この課題抽出からキャリア教育の改善を試みる。



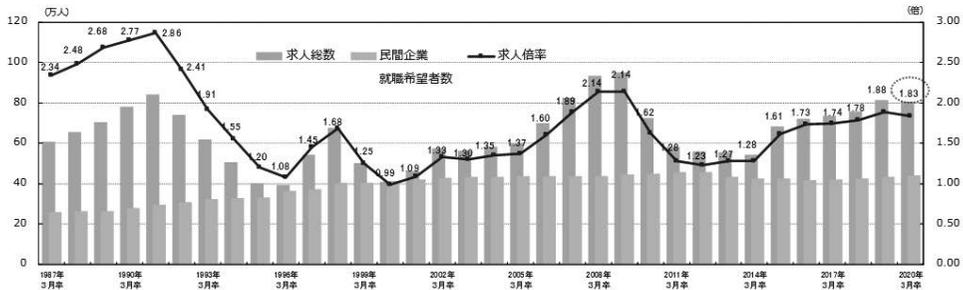
出典 日経連『新時代の「日本の経営」』

図1 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係

	雇用形態	対 象	賃 金	賞 与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	雇用の定めのない雇用計画	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定立+業績 スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇進	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用計画	専門部門 (企画、営業、 研究開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用計画	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への 転換	生活援護施策

出典 日経連『新時代の「日本の経営」』

図2 グループ別にみた処遇の主な内容



出典 リクルートワークス研究所 第36回ワークス大卒求人倍率調査 (2019年4月24日)

図3 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

1. 外国語学部キャリア教育の背景

本章では本論のテーマである本学外国語学部のキャリア教育の歩みを確認する。外国語学部は、2001年4月に開設された。元々は女子大学の発進であったが、2005年に男女共学へと移行する。開設当初キャリア教育は、選択科目(全学年・後期)として、「職業と人生」が配置され、全国的に1997年より浸透してきた「インターンシップ」は、3年次夏期集中選択科目として設置されている。千葉(2010)は外国語学部の学生にとって、インターンシップは、有意義で満足度が高いことを明らかにしている。

2006年、外国語学部のキャリア科目は必修科目となり、「キャリアプランⅠ」が1年次前期、「キャリアプランⅡ」が2年次前期に新設された。開設当時から少人数制のクラスは配置されず、外国語学部生1学年全員が同コマで受講するシステムであった。2009年には、「インターンシップ」が「企業インターンシップ」に改名され、履修対象者を3年次のみならず2年次にも広げた。そして、2011年には、キャリア科目の枠ではなく専門科目に「フィールドワーク長期国内海外企業インターンシップ」が新設されるが2019年現在、科目の運用は一度もされていない。このことから、短期インターンシップについては、開設早々から始動するものの長期インターンシップについての運用は見られない。キャリア教育科目群に至っては長期イン

ターンシップの科目設置は未だ見られない。2011年にキャリアガイダンス（職業教育）の義務化が文科省より発信されるが、1.2年次に必修科目として配置されているものの、高学年（3.4年次）のキャリア科目は皆無という状況であった。高学年に漸くキャリア科目が設置されたのは、2014年である。3.4年次に選択科目ではあるが、「キャリアデザインⅠ」（前期）、「キャリアデザインⅡ」（後期）に新設された。尚、本科目は前後期各2コマ開講となった。さらに、インターンシップ科目は、2016年「企業インターンシップ」から、「国内インターンシップ」と「海外インターンシップ」の2科目に改定された。

2. 外国語学部キャリア教育の現状

「BUNKYO-Career Design Program」によると、1年次は「自己探索期」として、テーマが「キャリアビジョンの設定」である。進路の選択肢の抽出を目標としている。2年次では、「就職準備期」に入り、「ビジョンにそった情報収集」をテーマとし、インターンシップ、ボランティア活動、留学等の経験値を高める学修を推奨している。3年次になると「適性発見期」、テーマが「選択肢の絞り込みと情報収集」であり、就職活動基礎、応用支援プログラムを提供している。さらに、3.4年次は、「活動実践期」としてテーマは、「就職活動と国家試験対策」である。具体的な取組として個別面談を挙げている。

このプログラムを具現化したカリキュラムが図4となる。1年次キャリアプランⅠ（必修・前期）、2年次キャリアプランⅡ（必修・前期）、2.3年次に選択科目として、国内海外・短期・自己開拓インターンシップ。そして、3年次キャリアデザインⅠ・Ⅱ（選択・前期・後期）という流れである。同大学の経営学部と比較するとキャリア教育科目数が少ないことが一目瞭然である。

外国語学部		経営学部	
配当学年	授業科目(必修・曜日・時限・担当)	配当学年	授業科目(必修・曜日・時限・担当)
1年・前期	「キャリアプランⅠ」(必修・金・3・本多)【327→267】	1年・後期	「職業とキャリア」(選択・月・3・草野)【113→】
		1年・後期	「職業とキャリア」(選択・木・3・草野)【94→】
2年・前期	「キャリアプランⅡ」(必修・金・1・本多)【288→318】	2年・前期	「キャリアデザイン(基礎)」(選択・水・4・占部)【62→74】
		2年・後期	「キャリアデザイン(基礎)」(選択・水・4・占部)【68→】
		2年・後期	「人材開発」(選択・水・1・草野)【150→】
		2年・後期	「キャリア特講」(選択・水・3・川越)【139→】
3年・前期	「キャリアデザインⅠ」(選択・火・2・高橋)【18→49】	3年・前期	「キャリアデザイン(応用)」(選択・水・4・林)【45→51】
3年・後期	「キャリアデザインⅡ」(選択・火・2・高橋)【30→】	3年・後期	「キャリアデザイン(発展)」(選択・水・4・林)【16→】
		3年・前期	「キャリアワークショップ(基礎)」(選択・水・5・占部)【38→26】
		3年・後期	「キャリアワークショップ(応用)」(選択・水・5・占部)【12→】

出典 2019年度第1回キャリア戦略会議資料

図4 外国語学部・経営学部キャリア科目配置状況

それでは、結果としての進路はどのような特性があるだろうか。2019年卒の外国語学部の進路決定先は、図5の通り、小売業18%、その他サービス16%、運輸・郵便11%、卸売業11%、宿泊・飲食10%、が上位を占める。これをリクルートワークス研究所の業種5区分（サー

ビス・情報業、流通業、金融業、建設業、製造業)に分類すると、サービス・情報業が60%、流通業が29%となり両産業を合算すると、実に外国語学部卒業生の進路として両業種で約9割を占める。図6にあるように、2019年卒の流通業の求人倍率は12.57倍と高く、圧倒的に買手市場ではあるが、外国語学部学生の興味志向が高い、サービス・情報業は、求人倍率0.45倍と低い上に、外国語学部学生の興味対象が高い観光産業(旅行・航空・ホテル・テーマパーク等)は、人気の高い企業により構成されているため競争倍率は高い。求人が少なく人気の高い業界群に対して、実績を出していると言える。具体例を挙げるならば、図7にあるように文系女子

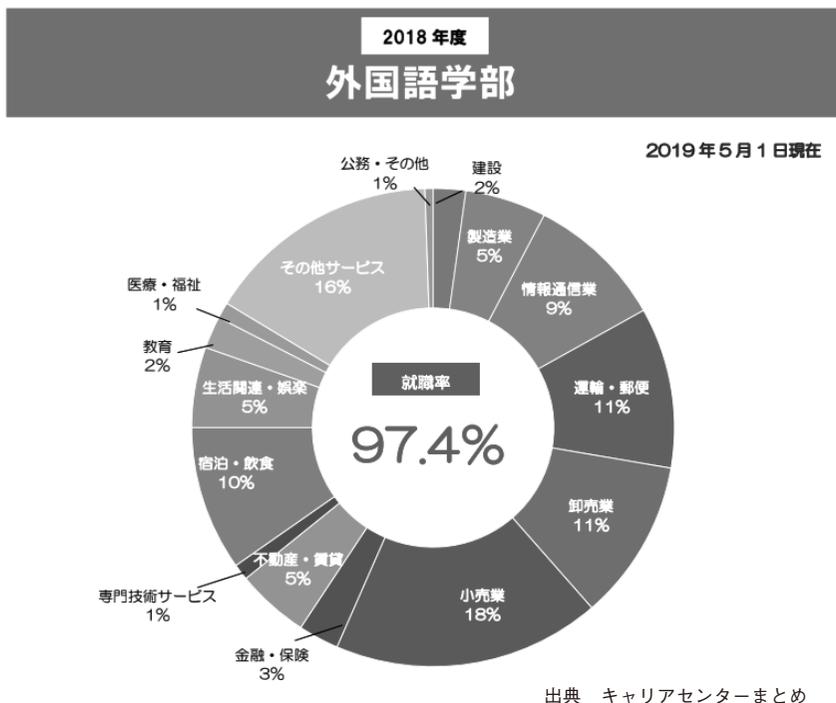
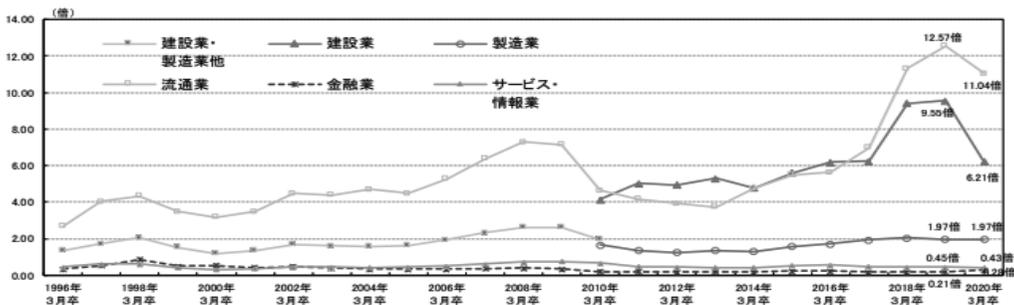


図5 外国語学部2018年度就職先確定分



出典 リクルートワークス研究所 第36回ワークス大卒求人倍率調査(2019年4月24日)

図6 業種別求人倍率の推移

の就職人気ランキングをみると、1位・全日本空輸、2位・日本航空であった。グランドスタッフを採用する関連企業を含めると2019年卒では航空業界就職実績は、キャリアセンターの調査によると、全日本空輸7名（内客室乗務員3名）、日本航空4名（内客室乗務員2名）であった。難関業界に対して学生の夢を育み実現している事例と言える。

文系総合ランキング：上位 10 位			
順位	企業名	得票	前年順位
1	全日本空輸 (ANA)	1,219	1
2	日本航空 (JAL)	1,183	3
3	東京海上日動火災保険	1,006	5
4	JTB グループ	1,004	2
5	オリエンタルランド	804	12
6	エイチ・アイ・エス (H.I.S.)	800	7
7	ソニー	775	38
8	損害保険ジャパン日本興亜	754	9
9	伊藤忠商事	661	10
10	資生堂	632	11

出典 マイナビマイナビ・日経 2019 年卒大学生就職企業人気ランキング

図7 2018 年度大学生就職人気ランキング

3. 外国語学部キャリア教育の課題

就職実績として、求人倍率が低いサービス・情報業界への就職、尚且つ、人気業界への高い航空業界等へ輩出する優位が認められる外国語学部であるが、キャリア教育の課題は何であろうか。まず、内定獲得の進捗状況を俯瞰すると、表1の通りとなる。

表1 外国語学部年度別内定獲得進捗状況

外国語学业内定率												
年	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	最終
2011 年卒		16.7	28.7	33.8	40.3	46.4	52.5	57.2	61.3	68.9	80.3	89.5
2012 年卒	5.4	12.7	21.4	27.1	34.8	43.4	47.3	54.3	58.8	66.7	80.1	88.9
2013 年卒	14.3	24.2	32.9	35.5	48.7	57.1	64.4	71.0	75.3	79.0	88.4	94.5
2014 年卒	17.4	27.3	39.3	44.0	50.7	59.2	66.7	68.6	75.3	83.3	92.1	94.9
2015 年卒	20.3	35.3	45.4	51.1	61.9	67.5	72.8	77.3	79.1	87.4	93.0	96.1
2016 年卒	16.8	24.2	32.1	43.6	55.7	67.0	74.9	78.7	81.0	87.5	91.2	97.2
2017 年卒	16.8	36.3	56.1	59.2	72.4	80.6	87.1	91.9	92.9	94.2	97.0	98.0
2018 年卒	12.8	36.5	54.3	58.0	71.8	76.5	81.9	85.7	87.8	92.1	94.4	97.5
2019 年卒	15.3	36.4	50.0	60.8	64.4	72.6	80.0	85.1	86.9	86.4	92.2	97.4
文部科学省	—	—	—	—	77.0	—	87.9	—	91.9	—	97.6	
就職未来研究所	68.1	81.8	88.0	91.6	94.0	—	95.4	—	—	—	96.7	
マイナビ	60.3	76.3	79.7	83.4	—	—	—	—	—	—	—	

出典 キャリアセンター及び筆者調査により作成

第一の課題として、内定獲得進捗の弛緩を挙げる。2019年卒夏期休暇前7月の内定率を民間調査(表1)で見ると、8割前後である。しかしながら、外国語学部の場合5割と圧倒的な差が露出している。さらに、内定式(10月1日)前の9月の内定率は、文科省調査で8割弱、就職みらい研究所調査においては、94%と高い数値を出している。本来であれば就職活動生としては、内定式に臨みたいところであるが、外国語学部は、65%であった。最終的には、いずれの調査も97%前後に落ち着くが、以上の経過から内定獲得の進捗は、全国平均に比べてかなり緩慢と言える。では、内定時期の早期化はどのような効果が期待できるであろうか。例えば、①就職活動に対して余裕を持った準備ができる、②企業へ意識の高さをアピールできる、③就職活動による経験価値が高まる、④早期内定獲得による精神的余裕ができる、⑤進路変更の変化に柔軟に対応できる、⑥学習意欲増進、⑦就職実績の質を上げる等考えられる。反対に、デメリットは考えにくい。

第二の課題として、3.4年次配当のキャリアデザイン選択科目の履修者の鮮少である。2018年度の「キャリアデザインⅠ」の履修者は、18名。後期の「キャリアデザインⅡ」の履修者は30名(内1名他大学科目等履修生)であった。3年生在籍者の履修割合としては、わずか前期7%、後期12%であった。本科目の対象は、3.4年生であるが4年生の履修者は無かった。2019年卒の経団連の就活ルールに従えば、3年次3月より企業広報開始、採用面接6月開始、10月内定であり、3年次から4年次に本格的就職活動を迎える。すなわち、3年次には、就職活動の準備を整える大切な時期である。今回の履修率を考えれば、就職活動に必要なスキルを持たずに本番に臨むことになる。その結果が、第一の課題である内定獲得の弛緩として結果に出ているのではないだろうか。2018年キャリアデザインⅠ履修者18名に、未履修者が当科目を選択しない理由をヒアリングすると、「1限で朝早く起きるのが辛い」、「1.2年次の必修科目キャリアプランと同じ内容だと思った」とのことであった。以上のことから3年生の就職活動への意識の低さがうかがえる。筆者は、就職活動とは本来自分で考え自分で行動し結果を出すものと考え。しかしながら、外国語学部の学力帯を考慮するならば相応のキャリア教育支援が成功の効果を増すと考える。

第三の課題は、キャリア教育の体系化と方法論を指摘する。まず、1年次前期の「キャリアプランⅠ」では、自己理解を中心に行い、2年次前期「キャリアプランⅡ」は、就職活動準備がメインとなる。これに対し、3年次前期「キャリアデザインⅠ」では低学年に欠如している項目を補完しているため、社会人基礎力¹⁾を育成し、3年次後期「キャリアデザインⅡ」で自己理解と社会理解のマッチングを整え就職活動準備に入る。この配置を見ても流れがスムーズでないことがうかがえる。本来であれば、①社会人基礎力(スキルとやる気)を育成し、②自己理解を進め、③社会理解を研究し、④自己と社会をマッチングさせ就職活動準備を整えることが望ましい。さらに問題は、「キャリアプランⅠ・Ⅱ」を学年一括で授業を行っていることである。300名からの講義を教室ではなくホールで実施している。この環境は学生の集中力も

弱まり、キャリア教育に効果的なアクティブラーニングを実施しづらいのは明白である。さらに、問題は授業科目の配置時期である。1年次前期でキャリア意識を形成しても、後期が空白となり継続性に欠ける。せっかく学修したことが薄まる可能性が高い。同じことは2年次にも起こる。キャリア教育の効果を高めるには、キャリア教育の体系化が重要である。

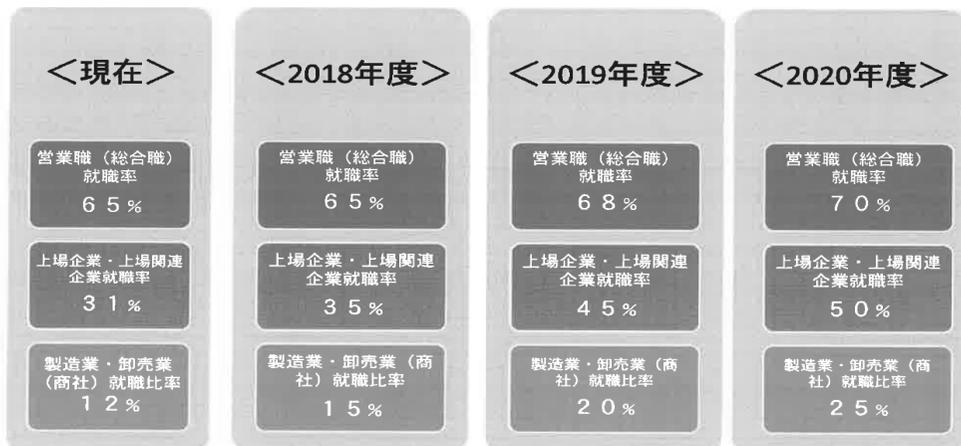
第四の課題として、インターンシップを提示する。結論から言えば、1年次から履修することができないことと、キャリア科目に長期インターンシップの設定が無いことである。就活ルール撤廃に伴い、インターンシップ採用が本格化する可能性が高い。外国語学部においては、インターンシップの開講は、2年次からのスロースタートである。企業側が通年採用による選抜を意識するのであれば、学校紹介型インターンシップから企業主導型への両立が必要となる。その際、企業インターンシップは本選考に結び付くことから、事前の練習が必要となる。本選考前に時間的猶予が必要であり、1年次からのインターンシップ履修が有効であろう。また、今後は、単に就職活動のスキルを磨くだけの就職力から本質的な就業力が求められる。よって、就業力を鍛えられるインターンシップにおいて、長期インターンシップの単位が不在であることは就職活動への出遅れとなる危険性を伴う。

以上、課題を4点挙げたが総括すると以下の通りである。

1. 内定獲得の進捗が遅延である
2. 就職活動準備科目であるキャリアデザイン選択科目の履修者が微少である
3. キャリア教育の体系化（キャリア科目の連続性と連携欠如）が必要である
4. インターンシップ科目1年次履修不可と長期インターンシップの欠如

4. 本研究の目的

前章では、外国語学部の課題を4項目提示した。この課題を検討し改善案を策定し、この取



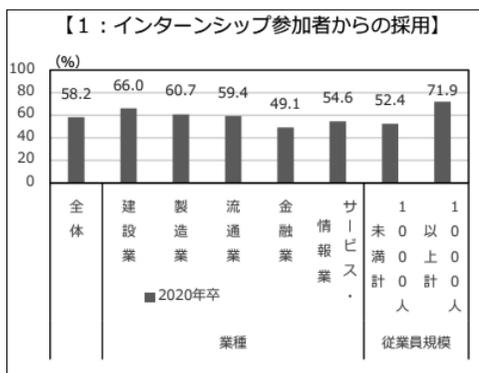
出典 2019年度第1回キャリア戦略会議資料

図8 キャリア戦略会議目標値

組により、外国語学部キャリア教育の改善を図ることが本論の目的である。この改善により、主体である学生が将来に向けて、想い描くキャリアを自分自身でデザインできる。そして、社会人としての就業力を鍛え、社会人としてのスタートラインに立ち活躍することである。この取り組みは、本学の建学の理念である仁愛の達成にも貢献することに繋がる。

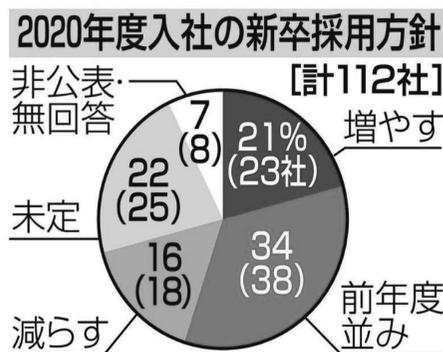
キャリア戦略会議では、2022年に「有名企業400社への実就職率200位以内実現」と目標を設定している。この目標達成のために、図8の通り、2019年度に、①営業職（総合職）就職率68%、②上場企業・上場企業関連企業就職率45%、③製造業・卸売業（商社）就職率20%とベンチマークを置いている。昨年度（2018年）の経過としては、①目標値が65%に対して、70.7%達成、②目標値35%に対して、39.7%達成、③目標値15%に対して16.36%と目標を薄水で達成という結果であった。今後さらに目標値が段階的に上がることから分相応の対策が必要である。

キャリア教育は社会との連携を図る必要から、就職活動の社会的変化を注視することが緊要である。例えば、インターンシップからの採用はどうであろうか。リクルートワークスの調査によると、2020年卒新卒採用活動において、約6割の企業が実施している。今後は、インターンシップからの直結採用が増えるばかりでなく、今までは、4年生での就職活動が主戦場であったが、今後は3年次夏期のインターンシップ実施後、秋の選考への転換の可能性がある。このように、採用時期については早期化が見込まれ対応した準備が必要となる。さらに、現在は売り手市場が継続しているが、今後の新卒採用枠は、社会状況の変化により減少する可能性もある。その要因として、共同通信社は、消費税増税などの先行き不安による採用枠拡大に慎重になっていると指摘している。また、外国人登用拡大についても言及している。よって、向かい風への対応力を増強していかなければならない。



出典 リクルートワークス研究所
第36回ワークス大卒求人倍率調査
(2019年4月24日)

図9 新卒採用における施策
(2019年度就職活動学生対象)



出典 共同通信社 2020年度
入社新卒採用アンケート

図10 2020年度入社の新卒採用方針

5. 本研究の方法

本論の目的であるキャリア教育の改善を実現するために、予備的研究を試みる。本論では前章で掲げた課題4項目の内、1.「内定獲得の進捗が遅延である」を取り上げ、2018年度に新たなシラバスを導入した「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」(3年次選択科目)を履修した学生を対象に履修者の成長度合いを測るアセスメントテストとして、①CAVT²⁾、②社会人基礎力評価³⁾を、キャリアデザインⅠのスタートである3年次4月、前期修了時の3年次7月、さらにキャリアデザインⅡの後期修了3年次1月を基準に定点測定し、成長度合いを経過観測することを試みる。さらに、翌年(2019年)内定獲得の進捗状況を未履修者と比較し、内定獲得時期の比較を行うことにより、キャリア科目の有効性を明らかにすることを試みる。

尚、キャリアデザインⅠ・Ⅱのシラバスは、キャリアプランⅠ・Ⅱのシラバスを検証し、不足部分を補うことを基本姿勢とした。その結果、キャリアデザインⅠでは、社会人としての基本動作を理解し、実践できることを目標に、経済産業省が提示する社会人基礎力を丁寧に行った。キャリアデザインⅡでは、自身のキャリアをデザインするための自己理解、社会理解を元にマッチングすることに取り組み、さらに就職活動のスキル準備を整えた。

6. 結果

2018年前期キャリアデザインⅠの履修者は18名、後期キャリアデザインⅡの履修者は30名(内1名他大学科目等履修生)であった。前期履修者18名の内、継続して履修した学生は14名(3名は後期留学のため未履修)であった。14名を対象にアセスメントを行った結果、記載不備を除いたCAVT12名、社会人基礎力13名の集計を以下の通り掲載する。

その結果、図11、12の通りCAVTにおいてはVision、Actionとも、3年次4月から前期終了時にかけて、明白な成長が見られた。しかしながら、その後の3年次修了時までの進展は、あまり見られなかった。

社会人基礎力では、年次推移により順調に基礎力の獲得が認識されている。その結果、バランスの良いレーダーチャート図(図13)となった。しかしながら、CAVT同様、3年次前期には目覚ましい伸長が見られたものの、後期に入ると鈍化してしまう同様の傾向が見られた。個別(表2)にみると、キャリアデザイン学習前は履修生の特性として、①規律性、②傾聴力、③服装と身だしなみの能力が高いことがわかる。反対に弱いと感じている項目は、①発信力、同率で②課題発見力、計画力、創造力であった。前後期を終えての上位は、①傾聴力、②規律性、③服装と身だしなみと、順位の入替はあったものの大きな変化はなかった。しかしながら、成長率をみると①課題発見力、②創造力、③ストレスコントロール力の順で上昇した。弱点を克服し調和のとれた成長を遂げることができたと言える。しかしながら、問題は発信力の低迷である。本来であれば、外国語学部の特性としてコミュニケーション能力が高いことが要求されるであろう。コミュニケーションを構成する傾聴力は高いものの、これに反して発信力が低いことが露呈する結果となった。

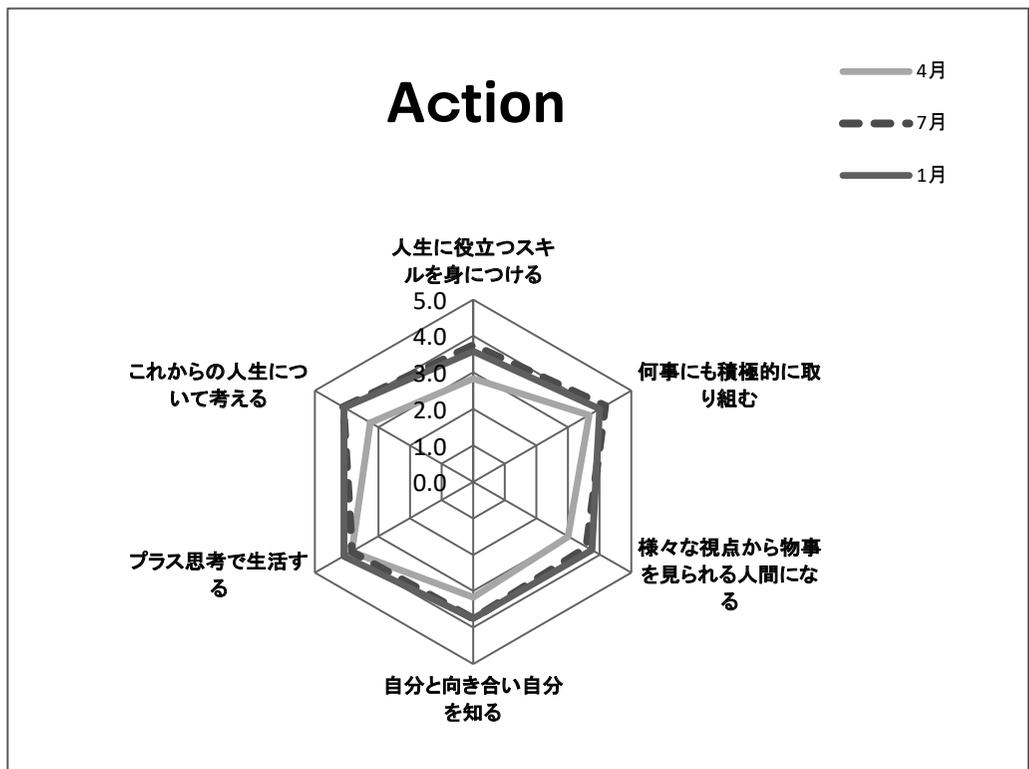
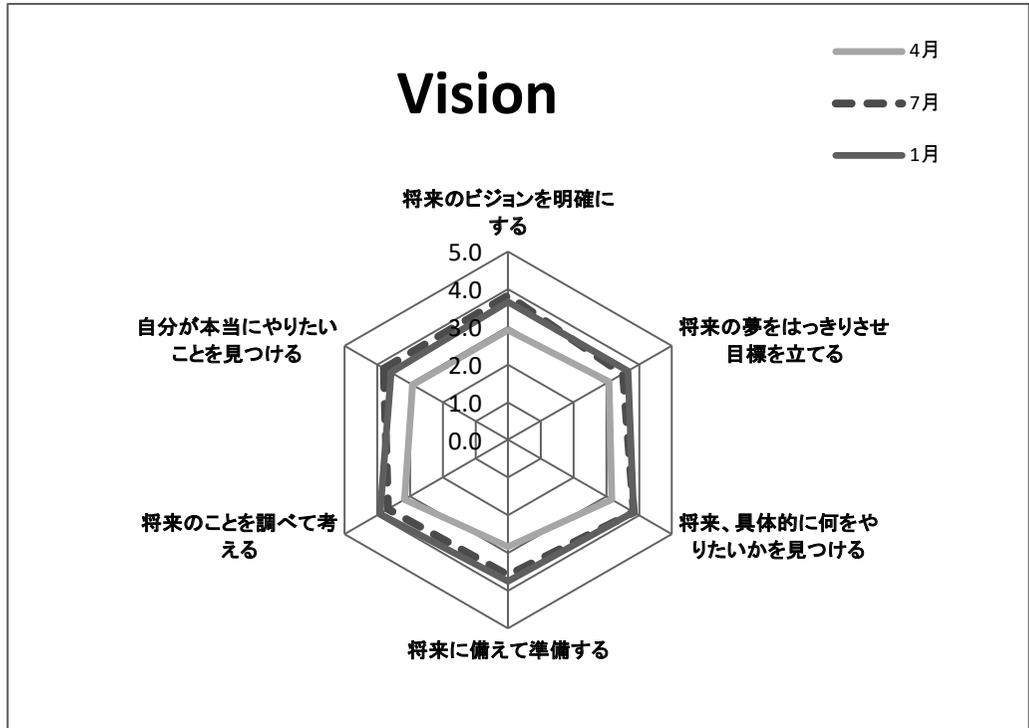


図 11 Career Action-Vision Test : CAVT 結果

筆者作成

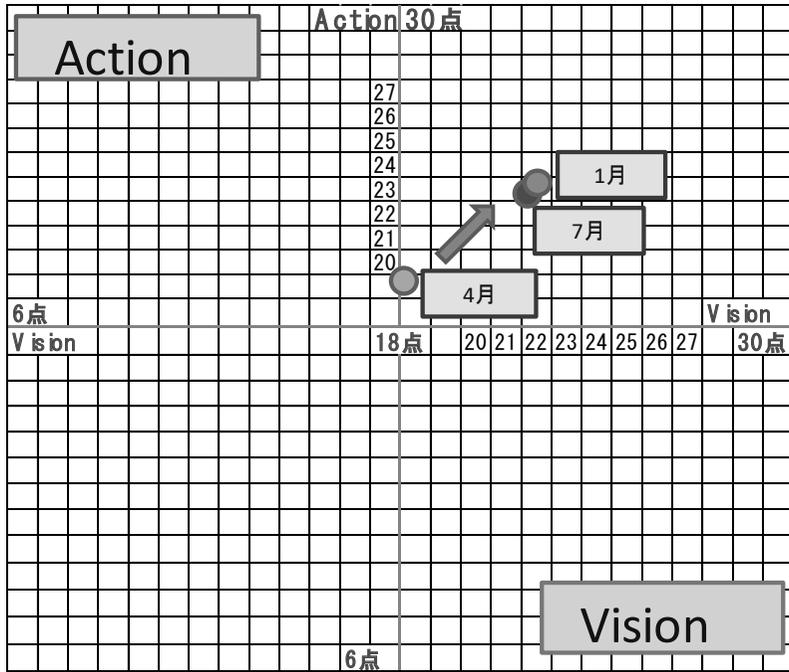


図 12 Career Action-Vision Test : CAVT 結果 筆者作成

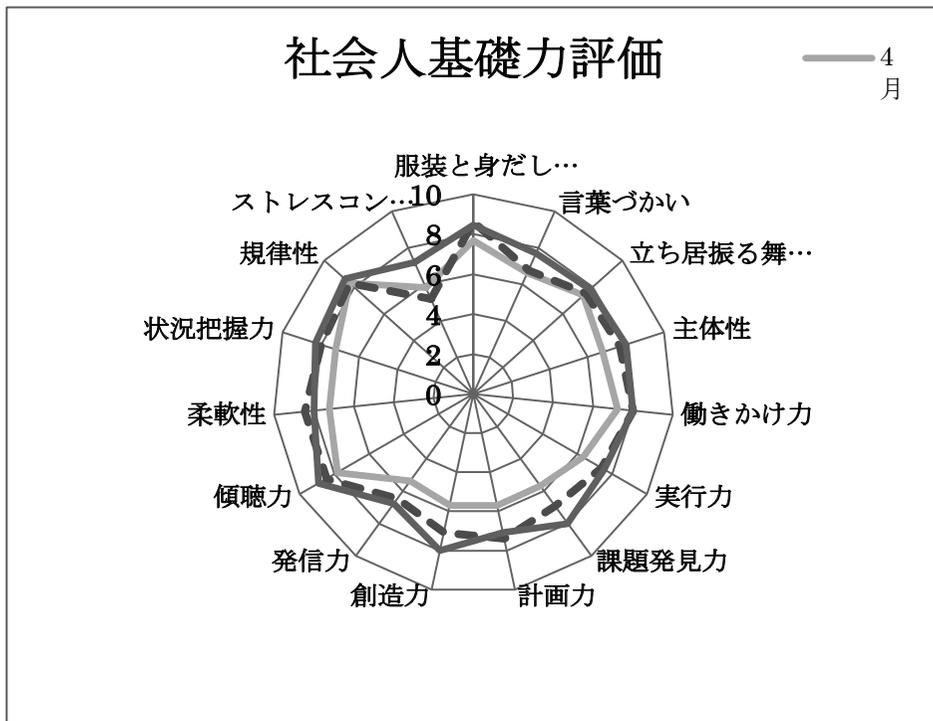


図 13 社会人基礎力評価結果

筆者作成

表2 社会人基礎力項目別進捗結果表 筆者作成

社会人基礎力項目	4月	7月	1月	7月	1月	計
服装と身だしなみ	7.7	8.6	8.5	0.9	-0	0.8
言葉づかい	6.6	6.8	7.7	0.2	0.9	0.9
立ち居振る舞い 対応	7.4	7.5	7.8	0.1	0.3	0.4
主体性	6.8	7.7	8.0	0.9	0.3	1.2
働きかけ力	7.2	8.0	8.0	0.8	0.0	0.8
実行力	6.3	7.4	7.5	1.1	0.1	1.2
課題発見力	5.7	6.9	8.0	1.2	1.1	2.3
計画力	5.7	7.4	7.1	1.7	-0.3	1.4
創造力	5.7	7.1	8.0	1.4	0.9	2.3
発信力	5.4	6.5	6.8	0.9	0.3	1.2
傾聴力	7.8	8.5	8.9	0.7	0.4	1.1
柔軟性	7.2	8.5	8.0	1.3	-0.5	0.8
状況把握力	7.2	8.0	8.3	0.8	0.3	1.1
規律性	8.3	8.3	8.6	0.0	0.3	0.3
ストレスコントロール力	5.8	5.2	7.2	-0.6	2.0	1.4

表3 2019年卒内定獲得進捗表 マイナビ、キャリアセンター資料を元に筆者作成

2018年度履修2020年卒	人数	3月	4月	5月	6月	7月	8月
キャリアデザイン通年履修者内内定率	14名	12.5	35.7	57.1	71.4	85.7	92.9
キャリアデザイン半期履修者内内定率	17名	11.8	11.8	35.3	58.8	70.6	82.4
外国語学部内定率	238名	-	-	15.9	31.9	44.7	62.4
マイナビ調査文系		-	-	56.9	70.2	76.8	79.6

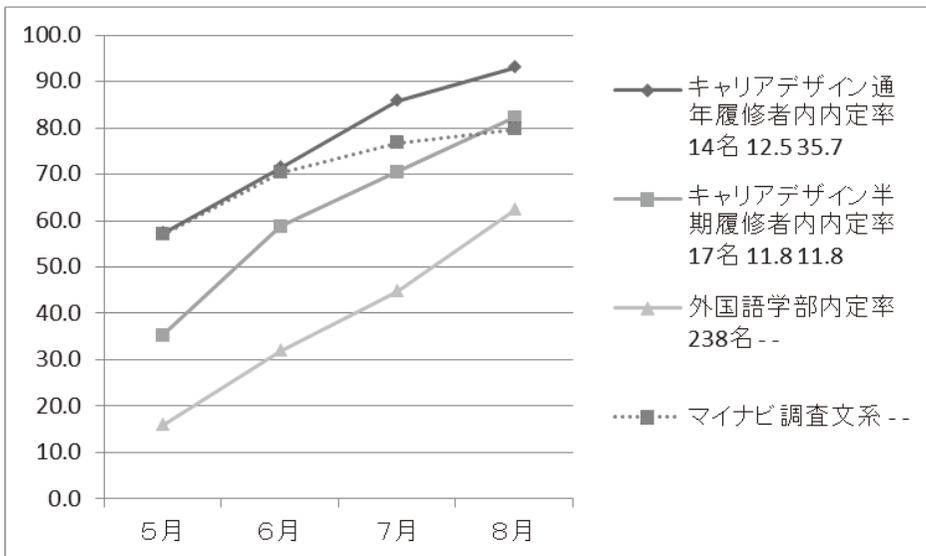


図14 2019年卒内定獲得進捗グラフ マイナビ、キャリアセンター資料を元に筆者作成

最後に、内定獲得の進捗状況であるが、表3の通り顕著な結果となった。キャリアデザインを通年履修した学生の内定獲得進捗は、一般的に大手企業採用活動を終える6月には、71.4%とマイナビ調査（文系学生のみ抽出）の70.2%と全国平均と肩を並べる。その後、夏季休暇前の7月には85.7%、8月終わりには92.9%とマイナビ調査の79.6%を引き離す結果となった。キャリアデザイン半期履修者でも6月までは、59%と全国平均には及ばないものの8月には82%と逆転している。これに対して、外国語学部の平均内定獲得率は、いずれの月も全国平均に遠く及ばない。この点から就職活動の課題として内定獲得の弛緩が浮き彫りとなった。

7. 考察

アセスメントテスト（CAVT、社会人基礎力）の結果、前期キャリアデザインⅠ（社会人基礎力）の講義を通して目ざましい成長があった。本科目は、本来キャリア教育のスタート時期に組み込むことが理想である。よって、現在のキャリア科目の配列を整理し、体系化を図る必要があると考える。しかしながら、その成長は前期でストップし、その後、緩慢となることから原因の解明と改善を検討する必要がある。

また、内定獲得の進捗については、キャリアデザインの有効性は明白な数値となっているが、これは、発表内定率と実質内定率に乖離がある可能性も視野に入れなければならない。キャリアデザイン履修者には内定報告を速やかに行う依頼をしているが、未履修のその他大勢の学生は、内定を取得してもキャリアセンターへの報告が無ければ内定率に換算されない。よって、内定集約方法の改善が必要な可能性も検討されるべきであろう。

今後は、就職活動を取り巻く環境は、経団連の就職活動指針の撤廃から劇的に変化する可能性がある。大学の役割として、世の中の流れを先読みし、柔軟に準備、対応することが肝要である。外国語学部の内定式前（9月末日）就職内定率（2018年）は、64%と全国平均77%と比較すると内定獲得時期が遅い。また、スタートダッシュが必要な5月末の内定率は、15.9%と圧倒的に低い。キャリア戦略会議（2018年発表）の上場企業・上場関連企業の目標値として50%を掲げている。この達成のためには、早期内定への取り組みが必要となる。

一方、キャリア教育に視点を移すと、低学年次においては、前期開講のみで断絶され連続性に欠ける。さらに、3年次には、選択科目となり履修率が圧倒的に落ちる。よって、キャリア教育の配置において、入学時の「意識」づけから、「自覚」、「覚悟」を決め「行動」を促し、インターンシップ等の「経験」を創り、経験が「価値」となり、さらには、「自信」となり、「結果」を産み出す取り組みが必要である。インターンシップ採用、通年採用が本格化すれば、従来のテクニカルな就職力から学生の本質をみられる就業力の育成への転換が必要となる。さらに、通年採用へのキャリア教育の配置にも配慮する必要がある。本論はキャリア教育の改善を目的に予備的な実証研究を実施した。以上の現状と結果を踏まえて、次の改善案を提起する。

1.2年次キャリアプラン（前期必修）を現状の学修効果の薄いマスプロダクション（約300名前後）の1クラス制から、学生を授業に巻き込むために最低4クラス（75名程度）、理想は6

クラス (50名程度) に分割する必要がある。また、科目の連続性を持たせる必要から「キャリアプランⅠⅡ」を「キャリアデザインⅠⅡ」へ、そして3年次開講の現行「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」を「キャリアデザインⅢ・Ⅳ」へ科目を改名し、キャリア科目の体系化を図らなければならない。さらに、分断的な科目開講を1年前期から2年後期へと円滑な成長を促すため間断なく連続性を持たせる。入学導入教育として社会人基礎力とマナー教育に力点を置き、大学生活のやる気を入学時から叩き上げる。そして、1年次夏期休暇期間には、「インターンシップ」(海外・国内・短期・長期) を履修可能とし、失敗経験を積み重ね、失敗から学ぶ成功体験を築くことにより自己効力感を養う。1年次後期には必修「キャリアデザインⅡ」を設定し自己理解を深める。1年次の仕上げとして春期休暇期間には「インターンシップ」(海外・国内・短期・長期) で就職力を身に着ける。さらに、就業力を高めるには、「長期インターンシップ」科目新設も必要不可欠である。

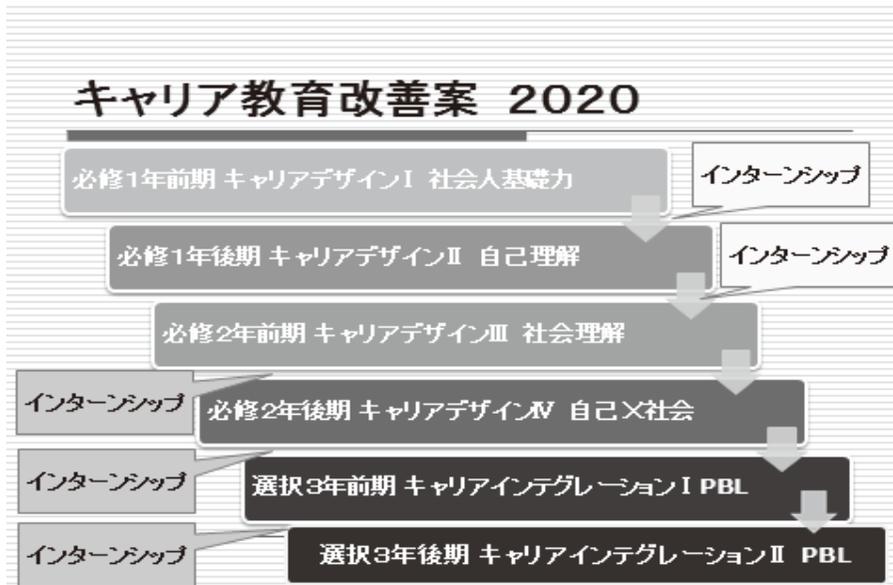


図 15 キャリア教育体系化改善モデル 筆者作成

2年次前期クラス別 (最低4分割) として「キャリアデザインⅢ」を必修科目として配列する。ここでは、社会理解を大枠として業界研究、企業研究を浸透させる。後期には、「キャリアデザインⅣ」にて自己理解と社会理解の学びからマッチングさせ、自身のキャリアデザインを導き出し、実践的な準備を遂行する。さらに、夏春の休暇期間には、公募型や長期のインターンシップに挑戦し経験値を上げていく。この結果、就職活動に取組めるスキルを整える。2年次のキャリア科目では、キャリア戦略会議の目標値を考慮すれば1年次のGPAに基づいてレベル別クラスにすることが有効であろう。

3年次にはキャリアの応用となる「キャリアインテグレーションⅠ・Ⅱ」を新設し、難易度

の高い企業に取組む課題解決型 (PBL) の授業を展開する。仕上げとして、3年次夏期開催の公募インターンシップで職業選択を決定する。後期には本格化する就職活動への悩みを共有しチームとして内定獲得に取組む熱意と本気を進化させ結果に結び付ける。

以上の取組から、今後の就職活動の変革期に対応するため、先を読んだ、臨機応変なカリキュラム改革が希求される。また、インターンシップ経験を通して、井の中の蛙に留まることなく、低学年の段階から他流試合をもって、己を知ることが必要不可欠である。かわいい子には、早いうちから旅をさせなければならない。

8. まとめ

キャリア教育は、大学生生活のやる気の原動力である。学生個人が将来の目標設定をすることにより、学生生活に計画と行動を起こす確かな意識が育まれるからである。外国語学部として語学学習は本道である。この本道を究める気持ちを強化し、英語という手段を学んでどのように活用するかをキャリア教育が担う。大学は学生が、将来自分らしいイキイキとした生き方、すなわち、豊かな人生を送る基盤創りを教授する場でなければならない。

本研究で課題とした1.内定獲得の進捗が遅延である、2.就職活動準備科目であるキャリアデザイン選択科目の履修者が微少である課題に対して、3年次キャリア科目を履修した学生を対象とした実証研究において、課題を解決できる可能性を明らかにしたものの単年度のみの結果であり、対象が14名とわずかである。今後は、対象者を拡大し提案事項を実現化し、課題解決を進展させる必要がある。さらに、経団連 (2018) が「今後の採用と大学教育に対する提案」に示す通り、Society5.0時代に適合した種々の知識や経験を持つ多様な人財を育成することが求められる。具体的には、①文系・理系の枠を越えた基礎的リテラシー教育、②大学教育の質保証 (アクティブラーニングと成績要件・卒業要件の厳格化)、③グローバル化のさらなる推進 ④情報開示の拡充と学修成果の見える化、⑤初年次におけるキャリア教育の実施等である。今後の社会変化に即応した適者生存を実践することが、キャリア教育の担う重要な役割である。

注

- 1) 2006年経済産業省が「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力 (12の能力要素) を構成し提唱した。
- 2) キャリア意識の発達に関する効果測定テスト (Career Action-Vision Test : CAVT)
法政大学キャリアデザイン学部により、キャリア相談実習の効果が、どのような側面にどの程度見られるのかを測定するために作成された。全国の大学生を対象とした大規模調査をもとに厳選

された質問項目によって、大学生のキャリア意識の発達を測定し、将来の就職活動の成否などを見直すことができる。

3) 社会人基礎力評価アセスメント

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の12の能力要素に「基本マナー」、就職活動に必要な要素、①服装と身だしなみ、②言葉づかい、③立ち居振る舞い対応の15の質問項目を設定し5件法にて質問紙を作成した。

参考文献

- 奥西好夫 (2008) 「中途採用における年齢制限と新卒採用における柔軟化傾向について」、『経営志林』45巻2号 PP23-39, 法政大学経営学会
- 尾高邦雄 (1984) 『日本的経営, その神話と現実』, 中公新書
- 児美川孝一郎 (2011) 『若者はなぜ「就活」できなくなったのか?—生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター
- ジェームス・C・アベグレン (著), 山岡 洋一 (翻訳) (2004) 『新・日本の経営』, 日本経済新聞社
- 竹中平蔵 (2001) 『竹中平蔵の「日本が生きる」経済学』, ぎょうせい
- 千葉隆一 (2010) 「文系大学での海外インターンシップの意義・効果についての考察 —文京学院大学外国語学部・文京学院短期大学の事例—」, 『文京学院大学外国語学部 文京学院短期大学紀要』, 第10号, PP207-224
- 常見陽平 (2015) 『「就活」と日本社会 平等幻想を超えて』, NHK 出版
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』, 岩波書店
- 本田由紀 (2009) 「教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ」, 筑摩書房
- 本田由紀 (2010) 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」『大卒就活の社会学—データからみる変化』, 東京大学出版会
- 森岡孝二 (2011) 『就職とは何か—<まともな働き方>の条件』, 岩波書店
- 岩脇千裕, 2006, 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」, 『京都大学大学院教育学研究科紀要』, 52: 79-92 <https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/43746/1/KJ00004489641.pdf> (2019年9月27日最終閲覧)
- 就職未来研究所 『就職白書 2019』 株式会社リクルートキャリア https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/05/hakusyo2019_01-56_0507up.pdf (2019年9月27日最終閲覧)
- 総務省統計局, 2019, 「労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)」 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> (2019年9月27日最終閲覧)
- 日経連 『新時代の「日本的経営」と労働組合』, https://www.komazawa-u.ac.jp/~kobamasa/lecture/japan-eco/management/Nikkeiren_NewJapanManagement1995.pdf (2019年9月27日最終閲覧)

(2019.9.27 受稿, 2019.11.18 受理)