

大学初年次生に対するキャリア教育の方向性と  
授業体系に関する考察

阿部 公一

東北公益文科大学総合研究論集第49号 抜刷

2025年2月21日発行

## 研究論文

# 大学初年次生に対するキャリア教育の方向性と 授業体系に関する考察

阿部 公一

### I. はじめに

キャリア教育の学習内容に関して、高等学校の「公共」科目では、新しい社会を見据えた職業選択の内容を扱っている教科書も見られ、その必要性を以下のように説明している<sup>1)</sup>。人類社会の歴史的展開を振り返ると、「狩猟社会 (Society 1.0)」「農耕社会 (Society 2.0)」「工業社会 (Society 3.0)」「情報社会 (Society 4.0)」と変遷してきたが、既に2010年以降、人類社会は第4次産業革命の時代に突入し、今や5番目の新たな社会 (Society 5.0)<sup>2)</sup>に踏み込みつつある。その新しい社会を超スマート社会と呼び、IoT (モノのインターネット) やAI (人工知能) 等の技術革新により、産業構造や就業形態の顕著な変化が推測されることから、新しい社会を見据えた職業選択を考える必要があると踏み込んでいる。

一方、採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (以下、産学協議会) でも、新たな社会となる創造社会を見据えた人材育成の施策として、企業側と大学側の協働による学生へのキャリア形成支援の取組みを提言しており、その機軸として、就業体験を伴う質の高いインターンシップの実施を目指している。具体的に、学生へのキャリア形成支援の取組みを4類型に整理しており、その中のひとつには大学が主導する授業としてのキャリア教育も含まれる<sup>3)</sup>。

上述の産学協議会における(2022a)や(2022b)の動向から、今後、大学におけるキャリア教育が益々重要視されていくことを察知し、所属大学のキャリア開発センター運営委員会では、いち早くキャリア教育に係るカリキュラム体系を再検討する運びとなった。2023年度における同運営委員会を通じて、正課授業主要科目を手始めに、議論を重ねることにより抜本的なカリキュラム体系の改正を行う結論に至った。その結果、同運営委員会では、必修正課の2科目を核とする3科目に限定して、新設科目案を教授会に提案し承認される運びとなった。

正課授業3科目<sup>4)</sup>に関する具体的な新カリキュラム体系として、初年次春学

期に「キャリアデザインa」(2単位)、2年次秋学期に「キャリアデザインb」(2単位)を必修科目として配置し、これら両科目に加えて、さらに3年次秋学期には選択科目として「企業研究セミナー」(1単位)<sup>5)</sup>を配置した。早速2024年度入学生から、新しいカリキュラム体系の「キャリアデザインa」科目を始めている。なお、「キャリアデザインa」科目以外の実施に際しては、2024年度入学生が2年次になる2025年度に「キャリアデザインb」、3年次になる2026年度に「企業研究セミナー」を順次開講する計画にある。

以下に本稿では、2024年度に所属大学で実践した「キャリアデザインa」科目を対象に、初年次生に対するキャリア教育の方向生に関して、「高大接続教育」及び「社会との接点教育」という2つの意義を設定した上に、授業体系の理念を示すスローガンに、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」を決定した過程を論じる。また、2024年度に実践した経験を踏まえた上に、次年度以降に向けて、より洗練された授業体系の完成を目指し、全国のキャリア教育関係者に向けて発信することを目的とする。

## Ⅱ. 「キャリアデザインa」科目におけるキャリア教育の方向性

### 1) 「高大接続教育」の意義

上述したように、「キャリアデザインa」は初年次春学期に配置した科目であり、正課授業科目の必修科目であることから、入学生全員が履修することになる<sup>6)</sup>。科目の実施に際しては、所属大学にキャリア教育そのものを専門分野とする専任教員がいないこともあり、キャリア開発センター運営委員会がカリキュラム体系の構築及び授業運営の役割を担ってきた。このような慣習から、同センター長が上述の正課授業3科目を担当することになった。

新設科目を提案する際には、キャリア開発センター運営委員会や教授会に対してシラバス案を提出する必要から、そのたたき台となるシラバス草案を2023年度の夏前までに作成しなければならなかった。筆者自身の専門分野は、年金教育・公的年金論であり、学部担当の演習科目を除く授業では、「社会保障論a」「社会保障論b」「公的年金論」「政策入門」(いずれも2単位)の科目を教えてきた。筆者自身、キャリア教育の研究教育歴は無く、正直なところシラバス作成に関しては、かなり頭を悩ませた記憶が残っている。

幸いなことにも、筆者の専門分野が年金教育であることから、研究教育のために、高等学校の公民科の「公共」及び「政治経済」科目、家庭科の「家庭基礎」及び「家庭総合」科目の全教科書を用意していた。以前、年金教育に関して、高等学校の教科書分析を行った経験から、まずは高等学校におけるキャリア教育の学習内容を把握することから始めた。

「公共」及び「政治経済」科目の教科書を見渡すと、キャリア教育として、労働者の権利や雇用と労働問題の内容を学習する。特に、「公共」科目の教科書を比較すると、上記内容に加えて、働くことの意義や職業生活に関する内容を取り入れている教科書もあり、教科書会社によって、キャリア教育に対する重視度合いに違いが見られる。例えば、東京書籍（公共701）の目次を見ると、第2部第4章「私たちの職業生活」がキャリア教育の学習内容であり、その章の下に、テーマ1「働くことの意義と職業選択」、テーマ2「労働者の権利と雇用・労働問題」の構成から成り立っている<sup>7)</sup>。同教科書はB5変型判であり、総頁数239頁のうち12頁をキャリア教育の内容に割いている。なお、キャリア教育の学習内容についての理解を深めるためには、キャリア教育に不可欠な関連学習領域の知識の習得も望まれる。例えば、現代の企業、経済のしくみ、社会保障等である。教科書の中には、財市場の原理から派生して、労働市場を用いて労働の価格を説明している事例も見られる<sup>8)</sup>。

所属大学の2024年度入学生は、旧学習指導要領の最終年であることから、「公共」科目を学習していないが、2025年度入学生から「公共」科目を学んだ者が入学してくる予定にある。したがって、原則論ではあるが、2025年度以降の入学生は、高校時代にキャリア教育を経験していることになる。進学校や準進学校では、大学等への進学者が大方である傾向から、単に就職に関する事柄と受け止めて、軽視していないか心配なところもある。

このような筆者の事始めの取組みからの構想として、初年次生を対象にする「キャリアデザインa」科目の授業体系に関しては、高等学校におけるキャリア教育の学習内容を土台にすることを決めた。そして、「キャリアデザインa」科目におけるキャリア教育の方向性として、「高大接続教育」の意義付けをした。高等学校の教科書に記載されているキャリア教育の学習内容を深く理解するためには、経済学、法学、経営学、社会学、社会保障等の基本的な知識を必要と

する。したがって、大学等にてキャリア教育科目を単独で担当する場合には、上述の関連学問分野に関して、一定水準の専門性を持ち得ている事が望ましいだろう。

## 2) 「社会との接点教育」の意義

2018年7月6日公布の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」は、通称、働き方改革関連法と呼ばれており、その制定以降、多くの社会的関心を集めている。働き方改革関連法が制定された背景には、長時間労働等の社会問題があった。企業の中には、時間外労働やサービス残業による過重な長時間労働を強いて、雇用労働者を酷使し、あたかも商品のように使い捨てるブラック企業もある。そして、酷使され続けた結果、疾患や障害を負う場合や、最悪の結末として、死亡に至る場合も起こりうる。このような事態を過労死と呼んでおり、英語の辞書にも「karoshi」という言葉が記載され、不名誉なことではあるが今や世界的な共通語になっている<sup>9)</sup>。

所属大学の学生を対象に就業形態の選択状況を確認すると、就業希望者のほぼ全員は卒業後に雇用労働者となり、職業生活を始める。新卒時点の就業形態として、自営業者等や起業家の選択者は稀である。一方、雇用形態を見ると、自身の適性や地元定着等の家庭事情により、稀ではあるがアルバイトや契約社員等の非正規雇用労働を選択する者もあり、働き方の多様化が見られる。

情報の非対称性から、求職者が知らずにブラック企業に就職してしまうこともあるだろう。もし、過重な長時間労働を強いられ酷使され続けたら、若者は自分自身を守ることができるだろうか。何も知らない無知は、自分自身を守ることできないし、ひとの尊厳を奪う行為に太刀打ちできないだろう。このような事態を予防するためには、ひとが働くことの基礎知識を身に付けておく必要がある。自分自身を守るためには、初年次から、ひとが働くことの基礎知識を学ぶべきだと確信した。

上述の判断から、「キャリアデザインa」科目の授業体系の理念を示すスローガンに、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」を掲げることにした。その学びは社会への橋渡し効果を期待できることから、「キャリアデザインa」科目のもうひとつの重要な方向性として、「社会との接点教育」を意義付けた。キャ

リア教育の方向性において、この点が独創性となろう。

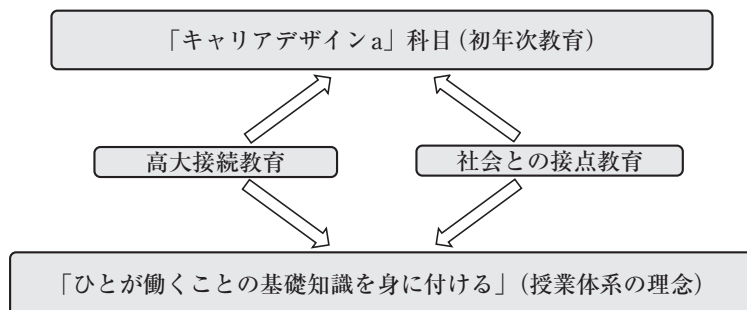
なお、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」ことを目指したキャリア教育は、政府からの要望でもある<sup>10)</sup>。2018年12月28日に閣議決定された労働施策基本方針は、第1章「労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義」、第2章「労働施策に関する基本的な事項」、第3章「労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項」から構成されており、最後の第3章3では、「学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進」を提唱している<sup>11)</sup>。その箇所を抜粋すると、「多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令や各種ルールについて知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する」とある<sup>12)</sup>。

政府の上述の要望から、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」ことを理念に据えた授業体系は、重要であることを確認することができた。また、社会保障制度に関する教育の推進も盛り込まれており、キャリア教育には、社会保障制度に関する知識も必要であることを確信することができた。ただし、社会保障に係るキャリア教育の学習内容に関しては、授業時間の制約から、「キャリアデザインb」科目に譲ることにする。

### 3) 方向性及び授業体系の理念に関する小括

「キャリアデザインa」科目の担当者候補となり、授業体系構想の初期段階では、各大学におけるキャリア教育科目のシラバスを確認した。また、使用している教科書を見比べたりした。閲覧したシラバスの授業体系から、自己理解や職業理解の内容を中心に据えるのが定番のようである。筆者の主観的な評価であるが、中には、授業回数に占める自己理解の内容を扱う回数が多いと思われる授業体系も見られた。そのような傾向から、筆者の推測として、キャリア教育担当教員の専門分野の違いが関係しているだろうと思うようになった。また、厚生労働省の委託事業である「大学生のための『キャリア教育プログラム集』」も参考に確認した<sup>13)</sup>。その結論として、他者が開発した教育プログラムで、筆者自身が完全に理解することができない教材を授業に使用することはできない

図表1 方向性を導く2つの意義と授業体系の理念



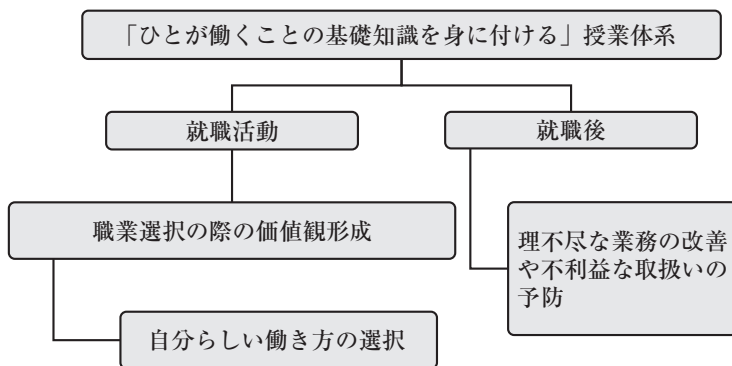
(出所)筆者作成

と判断した。

再び繰り返すが、図表1は、「キャリアデザインa」科目の方向性を導く2つの意義と授業体系の理念を描いている。上述の経緯から、筆者自身の独創的な授業体系を構築すべきであると痛感し、まずは高等学校におけるキャリア教育の学習内容を把握することから始め、その作業を根気よく続けることにより、以下のような方向性を持たせるべきと確信することができた。初年次教育の役割を持ち得ている「キャリアデザインa」科目に対して、「高大接続教育」及び「社会との接点教育」の2つの意義を持たせることをその方向性とした。そして、授業体系の理念を表すスローガンに、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」を掲げることにした。

続く図表2では、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」授業体系を学ぶことにより、期待することができる2つの効果を描いている。ひとつは就職後に期待することができる効果である。この点に関しては、先に紹介した労働施策基本方針の第3章3「学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進」の中で触れている。図表2から、働くことの基礎知識を学ぶことによる効果のひとつは、雇用労働者となり職業生活を始めてから役立つ後発的な効果である。後発的な効果の特性ゆえに、初年次生は今学ぶタイミングではないと誤解する可能性もある。就職してから、困った状況に遭遇した場合に、インターネット等で調べれば良いだろうと考えるかもしれない。

図表2 「キャリアデザインa」科目におけるキャリア教育の2大効果



(出所)筆者作成

実際、働くことの基礎知識を学ぶことにより得られる効果は、しばらく先の就職後よりも、在学中の就職活動に多大な効果を及ぼすことになる。以前、就職活動に際して、筆者のゼミに所属する学生がやみくもに10社以上の企業にエントリーシートを提出し、書類選考不合格の連絡が届いた際に、応募行為すら忘れていたようなことがあった。ゼミの授業中での出来事であったが、筆者もその時は苦笑いで済ませてしまった。「キャリアデザインa」科目を担当する今では、職業選択の際の価値観を当該学生が持ち得ていなかったと直ぐに分かる。

就職活動を行う際には、職業選択の際の価値観を身に付けておくことが望ましい。そのためには、まず、ひとが働くことの基礎知識を学ぶ必要がある。初年次から学び始めることは、決して早すぎることはないし、働き方の変わる社会においては、むしろ初年次から学び始める必要がある。働くことの基礎知識を学ぶことは、職業選択の際の価値観形成に繋がる。2024年度に開講した新設「キャリアデザインa」科目では、授業体系の後半に、職業選択における価値観形成の訓練となる内容を盛り込んだ。具体的に、「就業形態の選択」「雇用形態の選択」「業種の選択」「職種の選択」「労働条件の選択」「目に見えない価値観の選択」「企業選択における価値観例」の各価値観に対して、自分らしい価値観を考え整理させる訓練を行った(後述の図表3及び4を参照)。



ところで、自分らしい価値観を形成するためには、前提として、働くことの基礎知識の学びが必要となることに、誰も反論はないだろう。当然、自己理解も必要となることは認識している。図表2に描いたように、職業選択における価値観形成の訓練を行うことは、在学中の学生自身の主体性を育てることを期待することができる。このような訓練を受けた学生ならば、やみくもに企業にエントリーシートを提出するような行動をとらないだろう。

### Ⅲ. 「キャリアデザインa」科目における授業体系

#### 1) 授業テーマ及び学びのキーワード

図表3は、2025年度に向けて検討した授業体系であり、シラバスに記載すべき授業計画である。続く図表4では、各回の授業内容を象徴する主なキーワード等を抽出した。授業内容00及び01は、スタディガイダンスやウォーミングアップ的な内容であることから、図表4には省略し、02～11のキーワード等のみを記載した。繰り返すが、「キャリアデザインa」科目は、2単位科目であり、2024年度に新設され開講している。2単位科目では、一般的な90分授業の場合、定期試験を除き、15回完結の授業体系を構想する必要がある。一方、所属大学ではクォーター制(4学期制)を導入し、105分授業を採用している。よって、図表3記載の14回から、定期試験を除き、13回完結の授業体系の組み立てを要する。

図表3には、各回の授業内容を示す主及び副テーマを記載している。特に副テーマの設定には、履修者が少しでも自分ごと化して捉え易いように、問いかけるような表現を工夫した。例えば、授業内容06の主テーマには、「高大接続教育」の意義から、高等学校の教科書に見る定番の学習内容である日本的雇用慣行「従来の日本的雇用慣行の特徴を学ぶことから始めよう」を設定した。その学びのストーリーは、「戦後採用の雇用慣行が昭和の高度経済成長期には定着するものの、バブル経済崩壊後には見直しを迫られ、令和時代に至っては、雇用形態の多様化や能力主義・成果主義による賃金体系の採用も見られるようになった」と展開する。今や長期雇用の象徴である終身雇用制は変わりつつあり、雇用の流動化が進んでいる。そこで、履修者自身が自分ごと化して考えるように、副テーマには、「あなたは終身雇用制の会社で定年退職まで働くのだろう

図表3 「キャリアデザインa」科目の授業体系

第1回 <u>00働くことの基礎知識を学ぶ本科目の意義を把握しよう</u> ～大学初年次から働き方を考えるのは早過ぎるのだろうか？～
第2回 <u>01先輩たちの卒業後の進路状況を知ることから始めよう</u> ～「就職率」と「実就職率」の数字はどう違うのだろうか？～
第3回 <u>02経済的視点から「企業に雇われて働くこと」を考えよう</u> ～あなたは生活のためにどのようにお金を稼ぐのだろうか？～
第4回 <u>03雇用労働者を守る様々な法律や労働条件を把握しよう</u> ～アルバイトでも労働契約を締結する必要はあるのだろうか？～
第5回 <u>04日本国憲法第27条と28条から雇用労働者の権利を確認しよう</u> ～公務員にも労働三権は認められるのだろうか？～／レディネス・テスト
第6回 <u>05経済主体としての企業の活動や形態を学ぼう</u> ～あなたは会社名を10社以上言えるのだろうか？～
第7回 <u>06従来の日本的雇用慣行の特徴を学ぶことから始めよう</u> ～あなたは終身雇用制の会社で定年退職まで働くのだろうか？～
第8回 <u>07統計資料から労働市場における雇用情勢の動向を把握しよう</u> ～あなたは非正規雇用や転職の選択をするのだろうか？～
第9回 <u>08世論調査から働き方に対する意識変化を捉えよう</u> ～あなたは収入増や出世のために長時間労働も平気なのだろうか？～
第10回 <u>09職業労働の意義を考えると共に様々な職業を知ろう</u> ～あなたはお金以外に働くことの意味を見出せるのだろうか？～
第11回 <u>10職業選択の際の価値観を形成しよう</u> ～あなたが会社選びの際に絶対に譲れない条件は何だろうか？～
第12回 山形県内で活躍する卒業生から仕事の話聞こう
第13回 <u>11新卒就職市場における採用実態の変化を捉えよう</u> ～あなたが配属ガチャを嫌うのはどうしてだろうか？～
第14回 定期試験(KOEKIキャリア検定)

(出所)筆者作成

図表4 授業内容を象徴する学びのキーワード等

(その1)

内容	学びのキーワード等
02	資本主義経済社会／経済循環における家計と企業の取引関係／財市場の仕組み／労働市場の仕組み／労働の価格・賃金／お金を稼ぐ方法(多様な職業選択)
03	労働契約(雇用契約)／雇用契約書や労働条件通知書／最低賃金法の強行規定／労働の価格と最低賃金／ブラックバイトの事例と法的対応／労働基準法・労働災害・労災補償・社会保険(労働保険)／労働者災害補償保険／労働条件における最低基準の考案者
04	労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)／公務員の労働三権／労働三権と労働三法／労働基本権／勤労の権利／労働基準法
05	企業の経済活動／企業の種類(私企業・公企業・公私合同企業)／私企業(法人企業・会社企業・組合企業・個人企業)／民法による法人／会社企業(株式会社・合名会社・合資会社・合同会社)／組合企業(農業協同組合・生活協同組合)／債権者・債務者／無限責任・有限責任
06	従来の日本的雇用慣行(日本型経営)の特徴／終身雇用制のメリットやデメリット／年功序列型賃金のメリットやデメリット／企業別労働組合／内部労働市場・外部労働市場／メンバーシップ型(新卒一括採用)・ジョブ型／日本の雇用慣行の見直しとその背景／就職氷河期世代(ロスジェネレーション)／ミスマッチ・ワーキングプア・ニート／労働者派遣法と派遣労働／雇用形態の多様化・非正規雇用労働者／能力主義・成果主義による賃金
07	労働力調査／失業者・完全失業者・労働力人口・完全失業率／労働力人口の構成／雇用労働者の内訳／非正規雇用の男女別内訳／非正規雇用選択の理由／雇用の流動化と非正規雇用の事例／不本意非正規雇用の課題／転職市場と増える転職者数／転職者比率(転職者・就業者)／働き手、人手不足の課題／多様な人材が働きやすい労働環境

08	国民生活に関する世論調査／働く目的・理想的な仕事・収入と自由時間／正規雇用労働者の課題(過労死等)／長時間労働の弊害／労働基準法第32条／長時間労働の原因(時間外労働・有給休暇の取得率)／ワーク・ライフ・バランス／働き方改革関連法／多様・柔軟な働き方
09	有償労働・無償労働／職業的労働の意義(経済的意義・社会的意義・個人的意義＝自己実現)／職業分類(大分類15)／業種(大分類20)／職業・業種・職種
10	就業形態の選択／雇用形態の選択／業種の選択／職種の選択／労働条件の選択／目に見えない価値観の選択／企業選択の価値観例／あなたの譲れない価値観／あなたのピラミッドランキング
11	メンバーシップ型採用／ジョブ型採用／採用選考活用型の新しいインターンシップ／採用と大学教育の未来に関する産学協議会の動向／就職活動のオンライン化

(出所) 筆者作成

か？」と問いかけを試みた。

ここで図表4から、授業内容06を象徴する学びのキーワード等を確認しておこう。上述のストーリー展開に沿って、まずは、日本の雇用の特徴である終身雇用制、年功序列型賃金、企業別労働組合について説明する。特に、終身雇用制度と年功序列型賃金体系に関しては、そのメリットやデメリットにも切り込む。その際、それらの制度や体系を望むか否かを自分ごと化して考えさせることは、自分自身を知る自己理解への訓練となる。記載した06のキーワード等から、初年次生には難しいと思うキャリア教育担当者も当然いるだろう。だが、06に見る全てのキーワード等は、上述の「高大接続教育」の意義に基づき、高等学校の「公共」科目等の教科書から選択している。

特に、「内部労働市場」や「外部労働市場」に関しては、大学等の労働経済学や経営学等の専門科目で学ぶことだろう。だが、高等学校の教科書でも、終身雇用制による長期雇用の特徴から、企業内部で長期に渡って人材を育成し各部

署に配置する「内部労働市場」、それに対して、企業外部から必要に応じて即戦力となる人材を調達する「外部労働市場」の仕組みについて説明している<sup>14)</sup>。

## 2) 職業レディネス・テストの役割

図表3における授業体系の第5回に、職業レディネス・テストの実施を計画している。実施に際しては、その費用を確保する必要がある。所属大学の場合、保護者会予算に依存しており、その実施の可否は新年度に入ってから決まる。授業体系の組み立てから、第3回目に計画したいところだが、上述の諸事情を踏まえて、最短で実施できる場合の第5回目に仮置き計画している。また、その振り返りに関しては、授業体系には記載していないが、第13回目に行う計画である。

そもそも、職業レディネス・テストは、独立行政法人労働政策研究・研修機構によるホランドの理論に基づく職業適性検査であり、2024年度の「キャリアデザインa」科目の中で実施した経験がある。説明等に約15分、検査時間に45分を確保したが、実際に、所要時間は30分以内であった。問題用紙に記載されている前書き文章には、「あなたがどういう職業に興味を持ち、どういう職業分野ならやっていく自信があるかなどを明らかにし、『職業と自分』について考えるためのひとつの材料を提供しようとするもの」と記載されている<sup>15)</sup>。

ホランドの理論に関しては、高等学校の「家庭基礎」や「公共」科目の教科書でも紹介されている<sup>16)</sup>。実教出版(家基705)の教科書を見ると、第2章「自分らしい生き方と家族」の②「ライフキャリア」(2節に相当)において、キャリア教育の学習内容を扱っている<sup>17)</sup>。さらに同上の下位項目を見ると、①「仕事をする」(①仕事に就く意義、②さまざまな働き方、③自分の働き方を自分で選ぶ)、②「職業労働と家事労働」、③「働く人を支える社会」(①家事労働を支える社会・地域、②職業労働を支えるしくみ、③職業労働における課題)、④「生活時間を考える」から構成されている。以上の学習内容を踏まえた上に、第2章の特設ページ「自分を見つめ、自分に合った職業を考えよう!! どんな職業があるかを知ろう!」において、ジョン・L・ホランドによる6つの興味領域と職業の関係を紹介している<sup>18)</sup>。

職業選択に際しては、まず、自分について見つめ直すことから始める必要が

あることを認識している。再び繰り返すが、「キャリアデザインa」科目の授業体系には、「高大接続教育」及び「社会との接点教育」の2つの意義を持たせることをその方向性とした。そして、授業体系の理念を表すスローガンに、「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」を掲げることにした。図表3の授業体系からも分かるように、初年次生に向けた働くことの基礎知識に関する学びとしては、十分過ぎるであろうと認識している。ただ、筆者の専門分野が教育学や心理学でないことから、自己理解を導く教育指導が弱いだろうことも認識している。その点を補う役割から、授業体系に職業レディネス・テストを計画した。

実際に、職業レディネス・テストは5月中に実施する予定にあり、履修者は入学早々に職業適性検査を受けることになる。大学生になった現在でも、小中学生の頃、または高校時代に、将来就きたいと思っていた職業に変わりはないのだろうか、それとも、変化が見られるのだろうか。「キャリアデザインa」科目の方向性において、「高大接続教育」の意義付けをしていることから、就きたいと思っていた職業に対する興味度合いや、その職業に就くことに対する自信度合い等を改めて知ることにより、自分自身の変化の有無を確認することができよう。よって、職業レディネス・テストは「高大接続教育」の意義付けの役割を果たすことにもなる。さらに、将来就きたい職業を目指して、初年次から、自分ごと化のキャリア形成を始める効果も期待できるだろう。

### 3) 授業概要及び到達目標

図表5には、2025年度に向けた「キャリアデザインa」科目の授業科目の概要及び主な到達目標を描いている。両項目とも、シラバスに記載する必要がある。先の図表3及び4を通じて、授業体系及び各学習内容を象徴するキーワード等を確認してきた。「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」ことを到達目標にしたキャリア教育では、広範囲の学問分野に渡る横断的及び総合的な視点からのアプローチを必要とする。その結果として、「キャリアデザインa」科目の授業体系を完成させることができる。具体的には、経済学、法学、経営学、社会学等の視点からのアプローチを取入れた。

「高大接続教育」の意義付けから、高等学校におけるキャリア教育及び関連領域の学習内容を土台にしているが、これに上述の各学問分野の視点からのアプ

図表5 「キャリアデザインa」科目の授業概要及び到達目標

授業概要
<p>本学卒業後の進路状況を見ると、多くは雇われて働く選択をしている。その傾向から、本科目では、主に、経済・経営的視点、様々な法律や労働条件、統計資料や世論調査の活用から、雇用労働を考えることにより、ひとが働くことの基礎知識を身に付ける。その上に、職業選択の際に必要な価値観形成の訓練を行うことにより、雇用の流動化が進む新しい社会において、自分らしい働き方を見つける。</p>
主な到達目標
<p>① 雇用労働を経済・経営的視点から理解すると共に、雇用労働者を守る各種法律や労働条件を理解する。</p> <p>② 統計資料や世論調査を活用することにより、労働市場の特徴及び問題点を理解すると共に、働き方に関する意識の変化を捉える。</p> <p>③ 職業レディネス・テストを振り返ることにより、自己の適性を見定め、どんな仕事が自分に向いているかを自覚する。</p> <p>④ 働くことの基礎知識を踏まえた上に、職業選択の価値観形成の訓練を通じて、自分らしい働き方を見つける。</p>

(出所)筆者作成

ローチを整理することにより、授業体系における各授業内容の組み立てを行った。例えば、授業内容02は、経済学的視点からのアプローチを取入れたキャリア教育である。同様に、03及び04は法学的視点、05は経営学的視点、06及び07は経済学及び社会学的視点を取入れている。そして、授業内容08～11では、主に社会学的視点からのアプローチを要する。自分らしい働き方を分析することは、未来の生き方をデザインすることに繋がり、初年次から自分ごと化してキャリア形成を始められる。以上の授業体系を通じて、「社会との接点教育」としての「キャリアデザインa」科目の意義を果たすことができる。

上述の授業体系を踏まえた上に、授業概要を整理した。また、授業概要に基づいて、①、②、④の到達目標を設定した。シラバスの授業概要欄には文字数制限があるために、先に述べた職業レディネス・テストのことまでは含めなかつ



たが、自分について見つめ直す自己理解の大切さを認識して、到達目標の③として加えた。

#### Ⅳ. おわりに～今後の課題を踏まえて～

本稿では、2024年度に開講した新設「キャリアデザインa」科目を対象に、授業体系化の完成に向けて、再検討することを目的とした論考である。2年次対象の「キャリアデザインb」科目や、3年次向けの「企業研究セミナー」科目の授業体系に関しては、今後改めて構築していく計画にある。したがって、本稿では、正課授業3科目の相互関係を論じることを目的としていない。この点に関しては、筆者への今後の宿題としたい。また、高等学校のキャリア教育の学習内容について、一部の教科書について触れたが、本稿では、学習指導要領の分析や、教科書の学習内容に関する比較分析等を目的とした論考でもない。「公共」科目等のキャリア教育に関する学習内容の比較分析は、これまでの年次教育の研究経験から、筆者には非常に興味深いため、今後、別の機会に改めて論じてみたい。

本稿では、まず、初年次教育の役割を果たす「キャリアデザインa」科目の方向性として、「高大接続教育」と「社会との接点教育」の2つの意義を論じた。その上に、授業体系の理念を「ひとが働くことの基礎知識を身に付ける」とした。さらに、その理念を設定することにより、「キャリアデザインa」科目を通じて、期待できるキャリア教育の2大効果について論じた。ひとつは、就職後の職業生活において、理不尽な業務を改善することや不利益な取扱いを予防することを期待できる。もうひとつの効果は、働くことへの理解を深め、職業選択の価値観を育成することにより、自分らしい働き方を分析し就職活動に臨むことが期待される。その結果、職業選択のミスマッチ等の問題も回避することに繋がる。

以上の考察から、授業体系において、職業選択の際に必要な価値観形成の訓練を重視した。授業概要にも触れたが、価値観形成の訓練は、雇用の流動化が進む社会において、自分らしい働き方を考えることであり、未来の生き方をデザインすることを意味する。働くことへの理解を深めることから出発し、自分らしい働き方を考える授業体系の構成は、筆者のキャリア教育の特徴である。



「キャリアデザイン a」科目の授業教材は既に開発しており、直感的に分かるように、視覚化する工夫を試みた。また、アクティブ・ラーニング手法により、職業選択に必要な価値観形成の訓練を実践したが、その際に「あなたのピラミッドランキング」等の教材も作成した。

今後、「キャリアデザイン a」科目の授業体系化を完成させた上に、2025年度に開講予定の新設「キャリアデザイン b」科目の準備として、授業体系の構築や教材を開発しなければならない。上述の準備等に膨大な時間と労力を要することから、本来の専門分野である年金教育の研究は、当面の間、後回しになりそうである。だが、還暦を過ぎた今、所属大学で果たすべき役割と受け止めて、キャリア教育を進めていく。また、実践したキャリア教育を社会に向けて積極的に発信したい。

#### [注]

- 1) 本文中の以下の説明に関しては、東京書籍(公共701)、146～147頁に依存している。
- 2) 同上(公共701)の記載では、新しい社会の目指すべき方向性から、Society 5.0を超スマート社会と表現している。なお、超スマート社会という名称に関しては、基盤技術の推進の在り方に関する検討会(2015)において用いられている。一方、日本経済団体連合会(2018)では、人材育成の視点からSociety 5.0を創造社会と表現している。同様に、産学協議会(2022a)や(2022b)でも創造社会と呼んでいる。筆者の所感としては、高校生等の若者にとって、抽象的な表現である創造社会よりも、超スマート社会の方が、どのような社会なのかを具体的にイメージし易いと思われる。
- 3) キャリア形成支援に係る4類型の取組みに関しては、同上(2022a)、33～46頁に詳細が記されている。その4類型は、①オープン・カンパニー、②キャリア教育、③汎用的能力・専門活用型インターンシップ、④高度専門型インターンシップである。本文中に記した大学が主導する授業としてのキャリア教育は、②のカテゴリーに含まれる。
- 4) 同上(2022a)や(2022b)で述べられている4類型の中のキャリア教育(注釈

3を参照)に関しては、正課授業科目に限らず、正課授業外科目も含まれる。後者の科目に関しては、卒業単位認定に含まれない科目であり、一般的に、学生の積極的な自由意思により参加する科目等のことを指す。現在、所属大学でも3年次生に対して、「就職力強化セミナー」を実施している。なお、「就職力強化セミナー」の実施に際しては、就職情報会社等から外部講師を招聘することを含めて、主に就職するために必要な技能を身に付けけることを目指している。

- 5) 同上(2022a)や(2022b)で述べられている4類型の中のオープン・カンパニー(注釈3を参照)には、大学が主催するキャリアイベントや説明会等が想定され、所属大学のキャリア開発センターが主催する「就職ガイダンスin公益大」もオープン・カンパニーに属する。毎年、100社ほどの企業の参加により実施しているが、同イベントに学生の参加を促す仕掛けとしての正課授業科目として、「企業研究セミナー」科目を新設した。また、地域課題の解決に向けたキャリア教育の役割としては、所属大学の所在地である山形県への若者就職定着を促すことであり、その役割も担わせて「企業研究セミナー」科目を配置した次第である。山形県への若者就職定着に向けて、今後、同イベントに参加する山形県内の企業数を増やしていく努力も必要となる。
- 6) 2024年度入学生179名全員が履修した。開講初年度のため、再履修登録者はいないが、本年度における単位未修得者は卒業年度までに単位を修得しなければならない。
- 7) 前掲(公共701)、146～157頁を参照せよ。
- 8) 数研出版(公共709)、165頁を参照せよ。高等学校の教科書において、労働市場原理の説明は稀である。労働市場の図が描かれて、「労働市場において商品の価格にあたるのは、賃金である。企業などから人手を求める求人(需要)が多くなれば、平均賃金は高くなる。逆に仕事を求める求職者(供給)が多くなれば、平均賃金は安くなる」と説明している。
- 9) 前掲(公共701)、152頁を参照せよ。
- 10) 本文中の以下に説明する労働施策基本方針に基づき、「高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する」ための

具体的な施策として、現に山形労働局では、セミナーや授業等の計画に際して、講師派遣を行う旨の通知文(山形労発雇均0903第2号 令和6年9月3日)を所属大学に送付している。山形労働局雇用環境・均等室が担当している。

- 11) 詳細については、厚生労働省(2018b)を参照せよ。
- 12) 同上(2018b)、13頁。
- 13) 詳細については、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2015)を参照せよ。また、インターネットの検索機能を通じて、「大学生のための『キャリア教育プログラム集』」を検索すると、厚生労働省の関連Webページに辿り着き、関連ワークシートを入手することができる。例えば、「就職率、離職率や労働市場について学ぶ」ワークシートを拝見したが、グループごとに調べる形式や、Web資料を調べて発表する形式であり、比較的少人数の演習授業やアクティブ・ラーニング手法を重視する授業向きの教材である。必修授業を通じて使いこなすためには、工夫する必要がある。
- 14) 前掲(公共701)、149頁の欄外のキーワード解説において、「内部労働市場」や「外部労働市場」について説明している。
- 15) 職業レディネス・テスト[第3版]の問題用紙から引用した。なお、同テストの概要については、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019)及び(2023)を参照せよ。
- 16) 実教出版(家基705)、34～35頁、帝国書院(公共707)、19頁を参照せよ。
- 17) 本文中における以下の学習内容の構成紹介は、前掲(家基705)、20～23頁に依存している。
- 18) 同上(家基705)、34頁。ホランドは、興味領域を現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つの類型(六角形モデル)に分類している。

#### 【参考文献】

一般社団法人 日本経済団体連合会(2018)「Society 5.0 ―ともに創造する未来―  
【概要】」

[https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095\\_gaiyo.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095_gaiyo.pdf) (2024/09/06)

- 荻部直・ほか(2022)『高等学校 公共』帝国書院(公共707)
- 基盤技術の推進の在り方に関する検討会(2015)「超スマート社会の姿と超スマート社会に向けた取組について」(第3回配布資料1)
- <https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kiban/3kai/siryo1.pdf> (2024/09/12)
- 厚生労働省(2018a)『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要』
- <https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf> (2024/09/14)
- 厚生労働省(2018b)『労働施策基本方針』(2018年12月28日閣議決定)
- <https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf> (2024/09/14)
- 厚生労働省(2023)『厚生労働省委託事業大学生等就職ガイダンス WORK BOOK キャリア形成支援期コース 2023』
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2022a)「産学協働による自律的なキャリア形成の推進(2021年度報告書)」
- [https://www.sangakukyogikai.org/\\_files/ugd/4b2861\\_80df016ea6fe4bc189a808a51bf444ed.pdf](https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_80df016ea6fe4bc189a808a51bf444ed.pdf) (2024/09/03)
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2022b)『【リーフレット】産学で変えるこれからのインターンシップ—学生のキャリア形成支援活動の推進—〈更新版〉』
- [https://www.sangakukyogikai.org/\\_files/ugd/4b2861\\_65e09ebc68ec481c8d72ce09fe7e138f.pdf](https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_65e09ebc68ec481c8d72ce09fe7e138f.pdf) (2024/09/06)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019)「職業レディネス・テスト [第3版] 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」一般社団法人雇用問題研究会
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2023)「職業レディネス・テスト [第3版] 大学生のための職業リスト」一般社団法人雇用問題研究会
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業レディネス・テスト [第3版] 問題用紙」一般社団法人雇用問題研究会
- 堀内かおる・ほか(2023)『家庭基礎 気づく力 築く未来』実教出版(家基705)
- 間宮陽介・ほか(2022)『公共』東京書籍(公共701)
- 三菱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』]

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryouyokukaihatsukyoku/0000092897.pdf> (2024/09/16)

矢野智司・ほか(2022)『高等学校 公共 これからの社会について考える』数研出版(公共709)