

## キャリア教育ってなんだ

——『キャリアのみかた』を編んで考えたこと

阿部正浩

### キャリアってなんだ

四月になり、大学でも新入生を迎え、新学期が始まるうとしている。晴れやかな気持ちで新生活を始めようとする学生がいる一方、就職活動の本番に入り緊張感漂う新四年生もキャンパスに戻ってくる。

昨今、就職時期は三年生の秋頃から始まる。桜が満開になる頃には既にかなりの数の企業訪問を学生たちは終えているはずだ。新学期が始まると、大学の授業はそこそこに、書類審査や面

接をくぐり抜けるために、あの手この手の化かし合いが企業（採用担当者）と学生の間で行われる。そして梅雨が始まる頃には、幸運にも早々に内定を得られる学生が現れる一方、まだまだ就職活動を続けなければならない学生も出てくる。

読者の皆さんも、自身の就職活動については様々な想い出があるだろう。筆者自身も二〇年前の出来事をはっきりと覚えている。

私が大学四年生になったのは一九八九年で、ちょうどバブル経済真っ只

中。私は大学院進学と就職を天秤にかけていて、四年生の四月頃にはある外資系証券会社に内定が決まりかけていた。ところが、なんかの拍子である製鉄会社が気に入って、大学院の入試に失敗したらそこに就職しようと考えた。

それで外資系証券会社の内定はなくなり、製鉄会社の内定を受けることにした。その後、大学院の入学試験に合格したので、製鉄会社には内定を断るために謝りに行った。内定を断ると熱々のラーメンが飛んできて大変な目に遭うぞ、と友人から脅されたがそんなこ



阿部正浩・松繁寿和 [編]  
『キャリアのみかた』  
—図で見る 109 のポイント—  
四六判, 310 頁, 1995 円 (税込)

とはなかった。対応してくれた人事担当者には、がんばりなさいと激励されたことを今でも覚えている。

現在の私の仕事は、大学で教育と研究にあたることである。しかし、もしも大学院の入試に落ちて製鉄会社に入社していたら、あるいは外資系証券会社の内定を早々に選んでいたら、どうなっていたらだろうか。今とは全く異なる人生を歩んでいたに違いない。ちなみに、私が内定をもらえそうだった外資系証券会社はその後なくなり、内定を得た製鉄会社は合併により社名が変わっている。読者の皆さんも、多くの

紆余曲折を経て、今を生きていることだと思おう。

キャリアとはそういうものだ。既にレールが敷かれていて、その上を順調に歩む人もいるかもしれないが、多くの人は自身でレールを引き、時には脱線したり、別の路線に乗り換えたりして、終着点にむかっているのではない。終着点への向かい方も人それぞれで、一直線に高速でむかう人もいれば、鈍行でむかう人いるだろう。人それぞれのキャリアがあり、なにが正しいキャリアなのか一概には言えない。

### キャリア教育の難しさ

だから、キャリア教育は難しい。現在、多くの学校ではキャリア教育として、卒業生などによる成功事例の報告・発表会、自己分析や履歴書・エントリーシートのセミナー、模擬面接、インターンシップ、等々が行われている。就職課やキャリアセンターの

拡充もあり、学生がキャリア教育を受ける機会比以前に比べて増えている。

とはいえ、キャリア教育の拡充によって、新規卒業者の就職率が以前よりも高まっているわけではない。厚生労働省と文科科学省によれば、二〇一〇年三月卒業生の就職内定率は調査開始以来の最低水準であり、二〇一〇年二月時点での内定率は八〇・〇％に止まっている。景気の善し悪しが就職率や内定率に影響するのは間違いない。しかし、キャリア教育そのものに問題があるのではないだろうか。

ではなぜキャリア教育の拡充が就職に結びついていないのか。現状のキャリア教育は、インターンシップを除いて、就職活動のノウハウの提供に止まっていることが多い。どうやって自分たちは仕事で成功したのか、どうしたら「良い」自己分析が出来るのか、「受かる」履歴書・エントリーシートを書くにはどうしたらよいのか、とい

った内容である。

こうした内容のキャリア教育が全て悪いわけではないし、何もしないよりはましであるのは理解できる。しかし、ノウハウの提供だけでは個人が自身のキャリアを考える上で十分な助けにならない。たとえ成功者の話が興味深いものでも、その成功者だから成功したのであって、全ての人が同じキャリアをたどることは出来ない。それに、成功者のキャリアには多くの偶然や幸運が影響していることは、自伝や評伝を読めば理解できるだろう。また、自己診断が上手くできても、履歴書やエントリーシートが上手く書けても、面接が良くできても、人間の本質がそれについてこない、化けの皮はいつか剥がれてしまう。そもそも、多くの学生は、採用しても間違いないと企業に確信を持たせることが出来るような書くべき履歴や経験があるのだろうか。

### インターンシップの重要性とその限界

むしろキャリア教育に必要なのは、学生たちにとって未知の世界である職業や仕事の現実を見せることと、職業や仕事をすることで必要な普遍的な力や身につけさせることではないだろうか。ところが、後者を教育することは学校でも不可能ではないが、前者はなかなか難しい。前者は、現場に入り込んで実地研修(OJT)でも受けられない、見えないことが多いからだ。

たとえば、学校でも企業見学をしばしば行うことがあるが、あれは本当の企業像を見せているわけではない。常設の見学コースを設けている企業もあるが、それは企業PRの一環であり、虚像とまでは言えないが、良いところだけを厳選して見せているに過ぎない。就職活動での会社説明会も似たところがあり、企業は良い学生を集めた

いだから、会社の良い部分は説明しても、陰の部分明らかにすることはない。そして、職業や仕事の良いところだけを見て就職した学生たちが、陰の部分も含めた現実を知ったらどうなるだろうか。若者の離職の多くはミスマッチが原因であるが、職場や仕事の現実を見ることが難しいのだから、起こるべくして起こっているように思う。

ではどうするか。職場や仕事の実態を学生に見せることは非常に難しいとはいえ、それが全く出来ないというわけではない。インターンシップは、例外的な事例はあるものの、職場での実習を通じて職場や仕事の現実を垣間見ることができ、ミスマッチを予防することが出来るという点で非常に効果的である。

ただし、このインターンシップにも問題がないわけではない。文科科学省が調査している『大学等におけるイン

ターニングシップ実施状況調査」(平成一九年度)によれば、インターンシップを実施している大学数は五二七校で、全大学の七〇・一%にのぼるが、実際に体験した学生の数は四万九七二六人しかない。大学学部生が約二五〇万人いることを考えると、わずか二%に満たない体験者数では、大学生の就職状況を変えるほどの効果はインターンシップにはない。

### 効果的なキャリア教育の手法

では、インターンシップ以外に職場と仕事の実態を学生に見せる手っ取り早い方法はないのか。

その方法がないわけではない。その一つは、小説や映画、ドラマのなかの職場や仕事の風景を見せて、学生たちに考えさせることだ。特に、作家や監督が職場や仕事を綿密に調査して、それを描いた作品は特にうってつけだ。最近、偶然に見た『ハッピーフライ

ト』(矢口史靖監督)はそうした映画の一つだと思う。映画としての出来は今ひとつと評価する評論は多いが、キャリアを考える上では上出来である。

この映画は、ホノルル行きのチャーター便を中心に展開される。この便の副操縦士は機長昇格をかけた最終実地試験を受けることになっているが、試験官が当日になって厳格そうな試験官(機長)に交代となる。いやがおうにも緊張する副操縦士。さらに、この飛行機には国際線初仕事となる新人フライトアテンダントが乗務するが、仕事に厳しいチーフパーサーの下で様々な難問に直面する。そして離陸した飛行機は、計器類が故障すると同時に大型の台風にも直面することになり……、というストーリーだ。

この映画がキャリアを考える上で有効だと考えるのは、まず一機の旅客機を飛ばすために、多種多様な大勢の人間が働いていることを事細かに描いて

いることだ。操縦士やフライトアテンダントだけでなく、グラウンドスタッフ、デイスパッチャー、ライン整備士やドック整備士、航空管制官など、登場する人物の仕事とその役割を細かに描いている。そして、傑出した人物が登場せず、ごくごく普通の人たちの日常業務を描いている点も良い。

職場や仕事の実態を見せるもう一つの方法は、手前味噌ながら、私と大阪大学の松繁さんとで編んだ『キャリアのみかた』に書かれているような内容を教えることだと思う。

この本は、先に書いたように、私と松繁さんが現状のキャリア教育に物足りなさを感じており、それを何とかしたいと思って編んだものだ。就職活動する人が仕事や職場を見て感じて、キャリアを考えるためにはどういう情報が必要で、それをどのように解説すればよいかを、各執筆者にお願いしたのである。

その結果は実際に本をとって確かめて欲しいが、就職した後の会社生活や家庭生活の実態について、豊富なデータを元に解説できたと自負している。また、働く際に必要な法律知識についてもコンパクトにまとめて提供しており、キャリアを踏み出す前の学生たちにとって、またそういった学生に接する大人たちにとっても、有益な情報がたくさん詰まった本が出来たと考えている。

### これからのキャリア教育にむけて

今般、大学設置基準が改正され、二

〇一一年から「大学は、(中略)、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要で、そのための体制を整えること」が必要となった。

多くの大学で本格的なキャリア教育に今後取り組むことになるだろう。その時、就活ノウハウの提供だけのキャリア教育に終わって欲しくない。くどいようだが、就活ノウハウは、就職内定率を上げるためには大事かもしれないが、人間力を高め、長い労働生活の礎を築くことはない。学生たちの人生観や職業観をいかに養うか、大学とし

てあるべきキャリア教育に取り組むべきである。これからのキャリア教育に『キャリアのみかた』が少しでも役立つば幸いである。

(あべ・まさひろ) 獨協大学経済学部教授、  
まつしげ・ひさかず) 大阪大学大学院  
国際公共政策研究科教授)