郡山女子大学におけるキャリア教育の試み
ーキャリアデザインⅠの事例からー

Career Education at Koriyama Women's University and College
from the Case of Career Design I

安田　純子※　堀　琴美※　長谷川貴弘※※　桑野　聡※※※
Junko Yasuda　Kotomi Hori　Takahiro Hasegawa　Satoshi Kuwano

知野　愛※※※　山口　猛※※※　仲田佐和子※※※　黒沼　令※※※
Ai Chino　Takeshi Yamaguchi　Sawako Nakata　Rei Kuronuma

冨士盛公年※※※※
Kimitoshi Fujimori

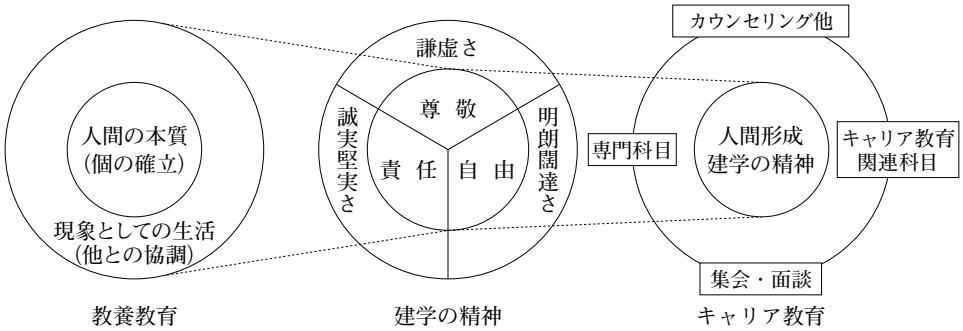
Career Education (Career Design) has appeared as a common basic subject at Koriyama Women's University and College and is now in its seventh year. There they are striving to foster "power to create" and "power to be involved" as the basic skills to utilize the specialized knowledge learned at universities. In the three-year plan, we worked on improving the content of the lessons, reviewed our original textbooks, and last year we revised the lesson content and textbook for the third time and reported it at a conference. In this research paper, we will report on our career course and its trajectory, and consider issues and future guidelines.

はじめにー問題設定

20世紀末のバブル崩壊とヤルタ体制（東西冷戦）の終焉に加えて、インターネットやスマートフォンによるSNSの普及に伴うグローバル化の急激な進展は、我が国の大学等高等教育の在り方に大きな影響を与えるに至っている[1]。更に近い将来の人口減少は、単に18歳年齢の減少を意味するだけでなく、日本の労働人口の減少に伴う様々な不安を増幅させており、厳しい社会環境の中で生き抜くための人間教育が問われている[2]。本学は開学以来、建学の精神「尊敬・責任・自由」の下、現代で言えば「教養教育」と「キャリア教育」を両輪とする女子の高等教育を推進してきた。大学・短大の学科編成を見ても、家政学を旧来の家庭内の女性の仕事という理解を越えて、自由で平等な近代市民社会において、豊かで文化的な日常生活を送るための生活の総合学問として位置づけ、職業人の育成と共に文化的で協調的な人間の育成を目指

※　人間生活学科　※※　食物栄養学科　※※※　地域創成学科
※※※※　幼児教育学科

したものとなっている[3]。こうした本学の教養教育とキャリア教育の親和性は、2009（平成21）年の第三者評価認証の後、教養教育研究会によってより積極的に検討され、下図（資料１）のように大学・短大の『単位履修の手引き』に明示されている[4]。



資料１　本学における教養教育とキャリア教育の関係（『2019年度入学生用（2019年度改訂）単位履修の手引き』郡山女子大学家政学部　９頁より引用）

また本学では、2010（平成22）年11月に大学・短大の各学科専攻の代表教員と教務部・就職部の代表者たち17名によってキャリア教育検討部会が組織され、2011年８月24日の主任教授会において「本学におけるキャリア教育の導入に向けて」と題する文書が「キャリア教育基本方針案」として採択された[5]。そして、翌年から大学・短大の共通基礎科目として「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」が開講されている。本学のキャリア教育は、大学で学ぶ専門知識を社会で活かすための基礎力として「つくる力」（創造力、理論的思考力、表現力）と「かかわる力」（主体的行動力、コミュニケーション能力、倫理・道徳観）の育成を目指しており、特に入門となる「キャリアデザインⅠ」は３年計画で授業内容の改善に取り組み、独自テキストの制作と見直しを重ねている。本論は、今年度の「キャリアデザインⅠ」の３度目の授業内容とテキストの改編に際し、現在の課題と今後の本学のキャリア教育のあり方を考える。

１　郡山女子大学のキャリア教育の理念と全体像

上記の本学の「キャリア教育基本方針案」には、「本学のキャリア教育は、建学の精神と不可分に結びついた総合的な人間形成教育であり、人間らしく充実した毎日を送るための基礎力を育てると共に、専門的な知識を身に付けることによって社会の中で各自が独自の役割を果たせる環境づくりを支援するものである。」と記されている[6]。上記のように「つくる力」と「かかわる力」として掲げられた６つの基礎力を本学に入学してから卒業するまでの２年、ないし４年の期間の中で体系的に修得していくためには、日常的にさまざまな取り組みが求められてくるが、本学では特に以下の４つの柱を軸に学生の成長と将来の目標に合わせてキャリア教育を複合的・総合的に展開することが期待されている。

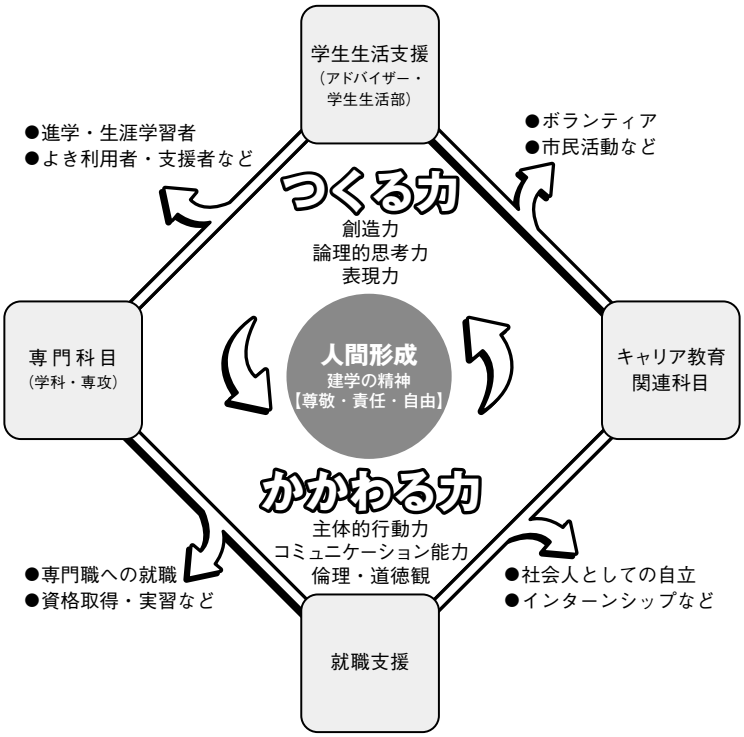
① 学科・専攻の専門教育の中で展開されるキャリア教育。

② 大学・短大の共通基礎科目として実施されるキャリア教育関連科目（2013年度より導入されたキャリアデザインⅠ・Ⅱなど）。

③ 学生支援としてアドバイザーをはじめとする全教職員が身近な相談窓口となる。

④ 就業支援として就職部が実施する具体的で専門的な指導と情報提供。

資料２は、大学・短大ホームページ上の「キャリア教育」に掲載されていたもので、上記の４つの柱が相互連携の関係で成り立つことが示されている。また、この全体像を描くに際して学長より「大学のキャリア教育の中心は学科である」ことを繰り返しご教示いただいた。他方、「キャリアデザインⅠ」をはじめとするキャリア教育関連科目は全体を円滑に回すための潤滑油であり、本学のキャリア教育の全体構造の中では補助的役割を担っていると言える。それ故、その役割の達成度によって授業内容は変化し、場合によっては不要となるべき存在でもある。このように本学のキャリア教育は、従来実施されてきた就職活動支援を中心とした狭義のキャリア教育だけではなく、近年広く実施されるようになってきた初年次教育からシティズンシップ教育にまで至る広範な領域に関わるものとして位置づけられている[7]。それ故、2016（平成28）年度には教養教育研究会とキャリア教育推進委員会が統合されて、現在の教養・キャリア教育委員会が組織されるに至っている。



資料２　本学の教育におけるキャリア教育の構想図（2014 ～ 2017年度掲載）

2　キャリアデザインⅠの授業内容の変遷

(1)第1期(2013～2015年度)[8]

回	項　　目	授業内容
1	オリエンテーション －キャリアデザインの意義と目的	本講義の目的・意義・内容・計画を理解した上で、「キャリア」とは何か、「キャリアをデザインする」とはどういうことかを考える。
2	人生の目標を設定しよう －「夢への地図」の作成	「夢への地図」(自分の夢、欲しいもの、なりたい自分、周囲にしてあげたいこと、住みたい社会)の作成およびグループ内での発表を通じて、大学生活の動機づけを行う。
3	仕事って何だろう －働くことの意義を考える	自分の進路選択の基準について理解し、グループで共有することを通じて、働くことの意義を考える。また、労働に関する教材(DVDなど)を利用し、就業に限らない多様な働き方があることを知る。
4	若者の進路をとりまく環境(1) －産業構造と労働市場の変化	1990年代以降、ニューエコノミー台頭によって日本的雇用慣行が崩壊した要因と過程について多角的に捉え、学校から職業社会への移行にいかなる変化が生じたかを検討する。
5	若者の進路をとりまく環境(2) －ライフコースの多様化と格差	価値多元化の時代にあって多様な生き方・働き方が存在する一方、家庭環境による格差の影響が拡大しており、再チャレンジしにくいリスク社会になりつつあることを理解させる。
6	若者の進路をとりまく環境(3) －女性のキャリアの現状と課題	男性中心であった労働社会が変化しつつある現状を把握した上で、「仕事と生活の両立」をめぐっていかなる課題があるか考え、自分たちにとって住みやすい社会をイメージさせる。
7	私ってどんな人間？(1) －自己のプロフィールを作成しよう	自分の長所や短所をまとめたうえで、自分史を作成し、自己理解を深める。また、作成したプロフィールを他者に伝えることで、コミュニケーション能力を培う。
8	私ってどんな人間？(2) －インタビューから自分を知ろう	二人ペアを組み、お互いにインタビューをして相手を紹介する記事を作成することで、これまで気付かなかった新たな自分を発見する。
9	キャリア発達理論とその応用(1) －現在と未来の私の役割	D. E. Superの職業的発達理論について学習し、その知見を応用して、自分が社会生活における様々な役割にどれだけエネルギーを割いているか、現在と5年後で比較させる。
10	キャリア発達理論とその応用(2)	F. Parsonsの特性・因子論、J. L. Hollandの職業パーソナリティ理論について学習する。また、その知見を応用してVRT職業検査を行い、自己の進路を広げる。
11	NIEにおけるキャリア形成 －新聞から職業を探そう	新聞から職業を切り抜いてグループ化することで、職業が互いに関連し合っていることを知る。また、シェアリングを通じて、互いの商業興味やグループ化の違いを受け入れる。
12	働くためのルール －労働者の権利と義務	労働に関する権利と義務、労働法規を知るとともに、権利侵害とルール違反が大きな社会問題になっていることを理解し、公正な働き方を探求する。
13	社会における人間関係形成 －チームで働くために	組織の中でチームとして活動するために、リーダーシップとフォローシップをどのように発揮すればよいか、演習を通じて自己分析する。
14	進路選択への扉(1) －キャリアプランニングの実践	これまでに自己理解と進路理解を活用して、キャリアプランを作成する。就職して1年後、3年後、5年後、10年後の目標やプランを書き出すことで、人生や仕事における優先事項を認識する。
15	進路選択への扉(2) －就職活動への不安と期待	大学・短大生の就職をめぐる近年の状況を客観的に理解したうえで、就職に対する不安と期待を列挙する。他者との共有を通じて不安を軽減し、「キャリアデザインⅡ」や具体的な就職k津道に繋げる。

資料3　「キャリアデザインⅠ」第1期授業内容(2013～2015年度実施シラバスより)

第1期のキャリアデザインⅠの授業内容は、自己分析・自己理解を基に学生各自がキャリアプランニングを実体験することに重きを置いた点に特徴がある。例えば、第2回授業で作成する「夢への地図」は、画用紙の中央に卒業後の自分の未来像(やりたい仕事)を掲げ、4分割された各部分に左下から右回りで①欲しい物(物質的自己実現)、②なりたい自分(精神的自己

実現)、③家族・友達に何をしてあげたいか(他者への貢献)、④どんな社会に住みたいか(社会への貢献)を書き込むことで、学生各自の入学時における夢(将来像)を具体化する作業を行った[9]。その後、働くことを考える授業を経て、第７・８回では心理学的手法を用いて自己分析を行い、10回目で職業レディネステストを実施した[10]。後半は新聞や求人票を用いて実際の就職活動へのモチベーションを養うと共に、複数の人間が共同で働くためのコミュニケーション・トレーニングを実施した[11]。終盤の第14回では、過去から現在・未来の長いスパンで多様なライフイベントを考えながら、その時々の自身の思いを想像して感情曲線(エネルギーカーブ)を描いた[12]。ここでは80年程度のキャリア(人生)を描くことが課題だったが、学生の多くは過去の20年に比して、これからの60年をイメージすることの難しさを痛感したようである。更に第15回の最終授業では、第２回授業で作成した「夢への地図」を実現するための「キャリアプランニングシート」を作成したが、目標を明確化できない学生、10年後以降をイメージできない学生の多さに驚かされると共に、本学におけるキャリア教育の必要性を一層実感した[13]。

この時期の「キャリアデザインⅠ」は、延べ人数20人ほどの教員によるオムニバス形式で大学(人生は２年後期・食栄は１年後期)・短大(１年前期)で８クラスが開講された。２年目からは教材のテキスト化が図られ、初回ガイダンス時に一冊の教材集を全受講学生に配布することができるようになった。これらの授業準備は大変な苦労だったが、関係する教職員の協力によって勉強会を繰り返しながらなんとか授業を実施することができた[14]。

「キャリアデザインⅠ」は大学・短大の全学生の履修を目指して準備された科目であるが、カリキュラム上は選択科目であり、最初の３年間の受講率は、短大では家政科福祉情報専攻・食物栄養専攻、幼児教育学科、文化学科の履修協力を得て９割強を確保したが、大学は開講期や時間割の問題などから６割程度の状況であった[15]。本学におけるキャリア教育関連科目の導入が重要な試みであることは、年度はじめの全体職員会の際に２年連続で協力を呼びかける機会を頂き、2014年度から全教職員にテキストを配布すると共に、学園教育充実研究会においてキャリアデザインⅠの授業内容の活用を提案するシンポジウムを開催(2014年９月２日)するなど、理解と協力を促す活動を展開したが、十分な理解と協力を得るには至らなかったと言える[16]。

(２)第２期(2016～2018年度)[17]

2016(平成28)年度からは、大学・短大の入学者が小中高で何らかのキャリア教育を経験しているケースが増大してきていることを踏まえて、以下のような授業内容への転換を図った[18]。

第２期の授業内容では、前半で建学の精神や授業の受け方など初年次教育を盛り込み[19]、学生各自がまず自分の進路に対する意識を高めるための動機づけを行った。具体的には第２回授

業で本学の建学の精神を同窓会制作のＤＶＤを活用して実施し、学生手帳『開成』を読み込むポイントを解説した[20]。学生のリアクションペーパーからは、自分たちが入学した大学の歴史と目的を改めて知ることで母校への愛着を感じるひとつの切っ掛けとなったことが伺える。さらに、職業レディネステストを手掛かりに社会で働くための基本情報の収集[21]、労働法の解説[22]、女性が働き続けるためのパートナーとの関係づくり[23]、相手に分かりやすい方法でコミュニケーションをとるためのアサーション・トレーニングを導入した[24]。そして第13・14回授業では社会で活躍する女性の講演を聞き、討論を経てレポートを執筆することを必須課題とした。

回	項　　目	授業内容
1	オリエンテーション －キャリアデザインの意義と目的	本講義の目的・意義・内容・計画を理解した上で、「キャリア」とは何か、「キャリアをデザインする」とはどういうことかを考える。
2	郡山女子大学を知ろう －建学の精神と学園の歴史	学園の歴史と建学の精神の基本的な考え方を解説する。
3	「かかわる力」を育てる（1） －社会人としての素養を身に付ける	大学生として学ぶための準備として、社会人としてのマナー（携帯電話・コミュニケーション）に関する知識を学ぶ。
4	「つくる力」を育てる（1） －情報を読む力・まとめる力	講義から情報を読む力（聴く力・ノートにまとめる力）をトレーニングする。
5	「つくる力」を育てる（2） －書く力・伝える力の育成	レポートの書き方を手掛かりに事実と意見の違いや「きちんと考える」ことの必要性を確認する。
6	「つくる力」を育てる（3） －仕事でのパソコン活用マナー	メール作成の方法、添付ファイルの方法、パソコンによるレポート作成の方法を基礎から学ぶ。
7	「かかわる力」を育てる（2） －働くことを考える	職業選択理論（マッチング理論・ライフキャリアの虹など）を解説し、職業レディネステストを実施して分析する。
8	「かかわる力」を育てる（3） －仕事を考える	前回の職業レディネステストを踏まえたフォローワークを実施する。
9	「かかわる力」を育てる（4） －女性のライフコースの多様化	女性のライフコースの多様な選択肢をワークライフバランスに着目して考える。
10	「かかわる力」を育てる（5） －働くためのルール	労働法の基礎知識から働く上での諸問題への対応方法を考える。
11	「かかわる力」を育てる（6） －アサーショントレーニング①	堂々と自分の意見を述べるために必要なアサーションの考え方の基本を学ぶ。
12	「かかわる力」を育てる（7） －アサーショントレーニング②	アサーションの技術を向上させる。Ｉ・Youメッセージを学ぶ。
13	総合演習（1） －女性と就業について①講演	外部講師による講演を実施する。
14	総合演習（2） －女性と就業について②グループ討論	前回の外部講師の講演を踏まえて討論し、レポートを作成する。
15	まとめ－自分のキャリアを創ろう！	自己評価票の記入・授業アンケート、フリートークによる振り返りなどを実施する。

資料４　「キャリアデザインＩ」第１期授業内容（2016～2018年度実施シラバスより）

第２期の授業実施における最大の変更は、第１期のオムニバスからクラス担当への切り替えである。第１期の授業アンケートでは、「いろいろな先生の話を聞くのが面白い」という意見も多く目にしたが、一方で担当教員からは半期の授業における学生の変化を教員が把握できないという指摘もあった。こうした課題を考慮して、基本的に１クラスの授業を継続して一人の

教員が担当するシステムに変更した。担当する教員の授業準備の負担は格段に増大したが、テキスト制作の段階から熱意をもって取り組んでくれた方々の努力の賜物として授業内容の改定とクラス担当制が実現したと言える[25]。

第１・２回の導入部分を桑野が合同で実施する以外は、第９回の「働くルール」と第13回の外部講師講演が全体で合同実施となった。とりわけ、労働法に関する解説を中心とする第９回授業を阿部亜巳弁護士に依頼して実施したことは大きな成果となった[26]。講義型授業の中でも学生の関心を集めるのが難しかったこの分野を専門の弁護士に担当いただくことで、平坦な内容に陥りやすい事柄が、生き生きとした事例紹介（雇用契約・賃金・時間外労働・ハラスメント問題・解雇など）によって学生の関心を高める結果となった。阿部弁護士には、２年目には第13回の外部講師講演もお願いした。この第13回授業の外部講師では、その他に小林典子氏（福島中央テレビ）・三瓶タミ子氏（管理栄養士）・伊藤綾子氏（郡山市選挙管理委員会事務局長）など、仕事だけでなく女性としての生き方を多様に発信できる方々から興味深いお話を伺うことができた[27]。

しかし、第２期のクラス担当制への変更は、このプロジェクトが全学的試みであることを「一部の教員の仕事」と誤解される負の側面を生んでしまった。また一部の学科からは、時間割やCap制導入などに関連して履修指導の協力を得られない時期が生じた。それ故、教務部・教務委員会と協力して共通基礎科目の開講方法について改革検討する努力をはじめているが、未だ解決には至っていない。授業運営安定化の試みが「全学挙げてのキャリア教育への取り組み」という基本を見え難くしたことは、想定外のことだった。

（３）第３期（2019年度～現在）[28]

現在の第３期授業内容改編に際して、本学の学生の実状やニーズを考えた場合、第２期の授業内容を大幅に改編する必要性はないと判断した。しかし、以下の３点を新たな試みとして取り入れた。①女性が働き続けることによる家庭や社会の問題を考える（ワークライフバランス）、②経済面から長いキャリアを実践的に考える（ライフプランニング）、③自身の夢の実現にむけての戦略的構想づくりに取り組む（マンダラチャート）など、である。全体的には、女子大として女性の生き方を学生各自がより主体的に考えることができるように討論し、考えるための豊富な情報の発信と機会の提供を心掛けている。

第２期で１回分だったワークライフバランスを考える授業を第６・７回授業の２回に増やし、特に男女の夫婦間の問題としてだけでなく、家族や友人など多様な共同体の中で役割を果たすための諸問題として視聴覚教材を用いて考えることができるように工夫した[29]。第８回授業の「お金から考えるライフプランニング」は、卒業後の長いキャリアを通した自分自身の役割の変化をイメージできない学生のために、貯金や保険、年金といった切り口から就職、結婚、

出産、子育てなどのライフイベントと共に私たちの年齢と役割が家庭や社会・職場で変わってくること（ライフ・キャリアの虹）を主体的に理解することを目的に実施した[30]。最初となった2019年度前期の短大では、健康栄養学科をJA福島の共済課、幼児教育学科を東邦銀行、地域創成学科をSONY生命の各社に担当いただいた。自分自身の成長が他者と共存することで成り立つ共同体（家庭・職場・地域社会など）の中で各自が果たすべき役割を変化させている事に気付くことを目指したが、学生のリアクションペーパーからは、多様な中にも大きな発見があったことが分かる。

回	項　　目	授業内容
1	オリエンテーション －キャリアデザインの意義と目的	本講義の目的・意義・内容・計画を理解した上で、「キャリア」とは何か、「キャリアをデザインする」とはどういうことかを考えます。
2	郡山女子大学を知ろう －建学の精神と学園の歴史	学園の歴史と建学の精神の基本的な考え方を解説します。
3	「つくる力」を育てる（1） －情報を読む力・まとめる力	講義から情報を読む力（聴く力・ノートにまとめる力）をトレーニングします。
4	「つくる力」を育てる（2） －書く力・伝える力の育成	レポートの書き方を手掛かりに事実と意見の違いや「きちんと考える」ことの必要性を確認します。
5	「つくる力」を育てる（3） －社会でのパソコン活用マナー	メール作成の方法、添付ファイルの方法、パソコンによるレポート作成の方法を基礎から学びます。
6	「かかわる力」を育てる（1） －多様なライフコース	女性のライフコースの多様な選択肢をワークライフバランスに着目して考えます。
7	「かかわる力」を育てる（2） －男女の働き方、ワークライフバランスを考える	前回の授業を受けて、長いキャリアの中でパートナーや家族と共に生活する上での諸問題を考えます。
8	「かかわる力」を育てる（3） －お金から考えるライフプランニング	長いキャリアを生きる中で、私たちは多くのライフイベントを経験し、生活共同体の中での役割を変化させていきます。その時々の状況をお金の面から考えます。
9	「かかわる力」を育てる（4） －働くためのルール	労働法の基礎知識から働く上での諸問題への対応方法を考えます。
10	「かかわる力」を育てる（5） －アサーショントレーニング①	堂々と自分の意見を述べるために必要なアサーションの考え方の基本を学びます。
11	「かかわる力」を育てる（6） －アサーショントレーニング②	アサーションの技術を向上させる。Ｉ・Youメッセージを学びます。
12	「かかわる力」を育てる（7） －働くこと、生きることを考える	働き続けることを「ライフキャリアの虹」を用いて解説し、職業レディネステストを実施して分析します。
13	総合演習（1） －女性と就業について①講演	素敵な生き方を実践している外部講師による講演を実施します。
14	総合演習（2） －女性と就業について②グループ討論	前回の外部講師の講演を踏まえて討論し、レポートを作成します。
15	まとめ－自分のキャリアを創ろう！	自己評価票の記入・授業アンケートを実施し、「マンダラチャート」を作成して各自のキャリアプランの作成を試みます。

資料５　「キャリアデザインⅠ」第１期授業内容（2019年度実施シラバスより）

本年度に始まるこの第３期の授業内容の検討を、授業担当者９人が夏休みに２度集まって実施した[31]。前期の短大での実施事例を踏まえて、全15回の授業内容を通して、特に新たな試みとなったキャリアプランニングやマンダラチャートによる総まとめ[32]の反省などを行った。そ

こでは、全体の授業内容の有効性が確認されると共に、第３～５回の授業の受け方・レポートの書き方・ＰＣの活用方法といった大学・短大で学ぶための初年次教育の重要性が改めて確認された。例えば、第３回で扱う授業を受けるマナーの実践が、大学に慣れてくることで次第に守られなくなる傾向が増すこと、第５回で学んだレポートの書き方の基本が２度目の必須課題レポート提出（第14回授業）で踏襲されない学生の存在などが指摘された。これらの基本を正しく発信する役割がキャリアデザインＩにあると共に、こうした基本はこの授業だけで身に付けられるものではないため、学科や全教職員の協力による日常的な反復学習と常識化が求められることは明らかである。広義のキャリア教育の入門である「キャリアデザインＩ」という科目を活かすのは、こうした全学的な組織と人の連携に基づく協力体制が不可欠であることは明瞭である。

むすびに代えて－現在の課題と今後の方向性

本学のキャリア教育の試みは、未だ目指すレベルに達してはいない。本学は地方の小規模な女子大学・短大であるが、生活の総合学問としての家政学を基本に置きながら、多様な学科・専攻を備えており、ここで学ぶ多様な学生のニーズに対応しながら、個々のキャリアプランの形成を支援できるキャリア教育であるためには、専門教育を担当する学科と教養教育・キャリア教育のより緊密な連携が求められる。しかし、本学でも未だキャリアデザインＩの授業内容への理解・関心が授業担当教員以外では十分とは言えない状態である。本論で振り返った「キャリアデザインＩ」は、大学・短大教育全体の導入の役割を担うものだが、冒頭で触れたように本学が取り組むキャリア教育全体を動かすための潤滑油であって「本体ではない」。以下では、本学のキャリア教育全体を回すための現在の課題について「キャリアデザインＩ」の立場から言えることを整理することで、本論の結びに代えたい。

まず第一には、授業内容を担当者以外の教職員も共有し、集会をはじめとする２年間・４年間の学科のキャリア教育活動において有効活用することが求められる[33]。このために、既に全教職員にキャリアデザインＩの教材集（テキスト）が配布されており、半期15回の授業は全て公開制としていることを配布プリントやグループウェアにおいて連絡している。学園教育充実研究会や学生生活部の協力を得て、シンポジウムやアドバイザー業務研修における講演会も実施してきた[34]。授業終了時に提出させる教材集の返却を、敢えて各学科のアドバイザーにお願いしているのも、学生の学びの内容と反応を知ってもらうための仕掛けである。本学のアドバイザー制に象徴されるきめ細やかな学生指導と支援体制をより有効に展開するためにも、是非キャリアデザインＩの授業内容を知っていただき、集会をはじめとする学生指導に活用していただきたい。その上で、授業内容への助言をいただければ、有難い限りである。

次に、学科教員によるキャリアデザインＩの授業担当が本学のキャリア教育活動全体を発展

させる上で重要だと言える。第２期の授業内容変更に合わせて、2016年に教養・キャリア教育委員会として次の第３期以降における学科による「キャリアデザインⅠ」の実施を骨子とした中長期的プランを提示した[35]。これは本学のキャリア教育の基本構想の実現を目指し、より学生のニーズに合った継続的教育の支援を念頭としていたが、主任教授会・委員会内での理解を充分に得ることができずに実現できなかった。積み上げて作り上げてきた「キャリアデザインⅠ」の授業内容を基本形に、各学科の教員が授業を担当することで半期だけの一授業ではなく、２年ないし４年の本学の教育の入口として集会や学科の専門科目とより緊密に結びついた体系化が期待されたが、「共通基礎科目と学科は別である」という意見や、単なる「授業の丸投げ」という大きな誤解を受けて議論の本質にすら入れなかった。しかし、現行のキャリアデザインⅠの授業内容をモデルに、学科教員が学生のニーズに合った事例を適切な学習時期に用いることで、反復学習や理解度の向上などが期待できるだろう。第13回授業の外部講師の選択も毎回苦慮しているが、学科毎により適した人材を選択して講演を依頼することも可能となるだろう。本学のキャリア教育が大学・短大に共通するベースを持ちながら、必要に応じて学科に適した授業内容に変更することも授業内容の向上・発展として期待したい。キャリアデザインⅠを実施して７年目に入った現在、これまでの蓄積によってベースとなる部分は形成されてきている。この基盤の上に学生と有機的に臨機応変に対応できる個々の学科教員の技術と熱意が結びつくならば、その効果は非常に大きなものとなることが期待できるだろう。

現在、教養・キャリア教育委員会では、各学科のカリキュラムを「教養教育・キャリア教育」の視点から「見える化」するカリキュラムツリーの作成を依頼している[36]。本学は、現在まで多くの教職員がさまざまな学生支援を実施してきており、既にある程度の入学から卒業までのキャリア教育の仕組みが出来上がっていると言えよう[37]。しかし、毎年の学生生活アンケートでは「本学は将来を考える教育が充実している」という質問に対する学生の回答は、学年が上がるのに従って減少しているという結果が数年続いている[38]。本学のキャリア教育は、何か新しいことを始めるというよりも、既存の活動を繋いで「見える化」することによって、学生だけでなく、私たち教職員が自分たちの教育活動の現状を正しく理解することから始めるべきではないだろうか。「キャリアデザインⅠ」の授業内容理解と学科による主体的な実施体制の確立は、こうした本学の教育の全体構造の把握と発展にとっても効果的であり、かつ不可欠と言えよう。他人事ではなく、自分たちの問題として自由な意見の交換ができる環境が整うことを切に願うばかりである。そして、それは本学に入学して学び、巣立っていく学生たちに共通の「学びの基盤」を提供することであり、結果的に学科の専門的な学びの成果をより大きくすることにつながるものと信じる。

1 例えば、天野郁夫『大学改革―秩序の崩壊と再編』東京大学出版会　2004年など参照。

2 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）（中教審第211号）」参照。http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360.htm（2019年12月７日閲覧）

3 「郡山女子大学学則」第１条、「郡山女子大学短期大学部学則」第１条、参照。

4 『2019年度入学生用（2019年度改訂）単位履修の手引き』郡山女子大学家政学部　９頁、および同、郡山女子大学短期大学部　10頁参照。

5 本学のキャリア教育導入の歴史については、桑野聡「教養・キャリア教育委員会」（『創立七十年学園史』学校法人郡山開成学園　2016年）242 ～ 250頁参照。

6 同文書は、学内グループウェア内の教養・キャリア教育委員会のファイル管理（公開）内「規定関係」内の「導入方針　2011.8.24.doc」として保存されており、閲覧出来る。http://work.koriyama-kgc.ac.jp:8080/gsession/common/cmn002.do
また主要部分は、桑野、前掲「教養・キャリア教育委員会」245 ～ 248頁に抜粋引用されている。

7 キャリア教育を大学から社会への出口（就職活動支援）としてだけでなく、大学教育の入口（初年次教育）として捉える重要性を指摘する研究は多数あるが、ここでは差し当たって松本浩司「初年次教育におけるキャリア教育の意義と課題」（愛知教育大学『教養と教育』10巻　2010年）18 ～ 23頁参照。
またシティズンシップ教育との関係については、藤原孝章「日本におけるシティズンシップ教育の可能性―試行的実践の検証を通して」（『同志社女子大学　学術研究年報』第59巻　2008年）89 ～ 106頁、亀山俊朗「キャリア教育からシティズンシップ教育へ？―教育政策論の現状と課題」（『日本労働研究雑誌』№583　2009年）92～104頁、橋本将志「日本におけるシティズンシップ教育のゆくえ」（『早稲田政治公報研究』第101号　2013年）63 ～ 76頁、杉岡秀紀「わが国おける高等教育におけるシティズンシップ教育の必要性と実際」（『京都府立大学学術報告（公共政策）』第８号　2016年）129 ～ 144頁、京免徹雄「グローバル・スタンダードとしての特別活動―シティズンシップ教育としてのキャリア教育の実現に向けて」（共著『初等教育資料』2019年）182 ～ 185頁など参照。

8 第１期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』郡山女子大学キャリア教育推進委員会　2014年３月参照。

9 前掲、第1期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』６～９頁。「夢への地図」をキャリア教育に活用することを推進することについては、例えば一般社団法人ドリームマップ普及協会「キャリア教育　ドリームマップ授業実施報告書」（平成26年度）https://fields.canpan.info/data/organizations/106/106390/1063908493/files/tHWS9Lkb.pdf や慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科（SDM）附属SDM研究所ヒューマンラボの活動 http://lab.sdm.keio.ac.jp/maenolab/index.html などを参照。

10 本学では、独立行政法人労働政策研究・研究機構が発行する「職業レディネステスト」（第３版）を利用している。

11 前掲、第１期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』40～55頁。
新聞を教育に活用しようという運動は「NIE」（Newspaper in Education）として小学校から大学教育にわたる広範囲で現在も展開されており、日本NIE学会が2005年から『日本NIE学会誌』を発行している。また日本ニュース時事能力検定協会が毎日教育総合研究所などと協力して「ニュース時事能力検定試験」を全国規模で実施している。富塚秀樹「NIE（教育に新聞を）の課題と展望―特に公民科教育に視点をおいて」（『京都精華大学紀要』第７号　2002年）146～154頁、安宅仁人「キャリア教育と連動した社会科教育の位置づけと実践の検討－札幌市立旭丘高等学校の取り組みを事例として」（北海道大学『公教育システム研究』７号　2008年）51～67頁、吉田正高「大学初

年次教育へのNIE活用に関する実験的演習の実践報告－リメディアル教育への効果的な導入に向けて」(『東北芸術工科大学紀要』№20　2013年) 102～111頁、など参照。

12 前掲、第１期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』56～59頁。また授業時に堀が使用した補助教材にはアイドルがこのワークを活用している事例が報告されていた(『朝日新聞』2014年３月２日(日) 32頁、「まなあさ－乃木坂とまなぶ×よのなか科」)。

13 前掲、第１期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』60～61頁。田澤実「キャリアプランニングの視点“Will,Can,Must”は何を根拠としたものか」(法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン』第15巻第２号　2018年) 33～38頁参照。厚生労働省のウェブサイトには、高校生向けのキャリアプランニングの活用方法が公開されている。「指導に活用できるワークシート＆知識」https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/tekisuto-03.pdf 参照。

14 前掲、第１期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』に記載される当時の授業担当者は、石田智宏・泉秀生・磯部哲夫・岡部聡子・垣花真一郎・京免徹雄・桑野聡・小松太志・坂上茂・笹田琴美・佐藤典子・武井玲子・知野愛・橋爪敏・冨士盛公年・古山幹雄・村田清・安田純子・山上裕子・山口猛・山本裕詞・渡辺英勝の22名である。授業を担当いただいた先生方に改めて感謝申し上げたい。

15 キャリアデザインⅠの受講者数の変遷。学科毎に左が受講者数(全員受講でない場合は下の( )内の数字が在籍数で上が受講者数)、左が単位取得者数。2018(平成30)年度から福祉情報専攻・生活芸術科・文化学科は、地域創成学科に改編された。本年度の大学食物栄養学科の履修生の中には１名の復学生を含む。

年度＼項目		短大														大学					
		福祉情報		食物栄養		幼児教育		生活芸術		音楽		文化		計		人間生活		食物栄養		計	
平成25年(2013)	学生数	14	14	50	49	123	123	9	9	5	5	10	9	211(229)	209			56	54	56	54
	比率	100%	100%	100%	98%	100%	100%	90%	100%	62%	100%	42%	90%	92%	99%			95%	96%	95%	96%
平成26年(2014)	学生数	21	21	51	45	116	109	9	8	0	0	21	21	218(238)	204	5	5	31	29	36	34
	比率	100%	100%	100%	88%	100%	94%	41%	89%	0%	0%	100%	100%	92%	94%	42%	100%	48%	94%	46%	94%
平成27年(2015)	学生数	16	16	41	41	124	121	9	7	4	0	21	20	215(226)	205	17(20)	16	31(57)	25	48(77)	41
	比率	100%	100%	89%	100%	100%	98%	64%	78%	57%	0%	100%	95%	95%	95%	85%	94%	54%	81%	62%	85%
平成28年(2016)	学生数	19	19	40(43)	40	143	137	11(13)	10	9(12)	9	23	21	245(256)	236	3(10)	3	69(78)	69	72(88)	72
	比率	100%	100%	93%	100%	100%	96%	85%	91%	75%	100%	100%	91%	96%	96%	30%	100%	91%	100%	82%	100%
平成29年(2017)	学生数	15	15	53	53	33(146)	32	8(11)	8	8	8	28	27	145(262)	143	25＊(42)	26	0(57)	0	25(99)	25
	比率	100%	100%	100%	100%	23%	96%	73%	100%	100%	100%	100%	96%	55%	99%	62%	100%	0%	0%	25%	100%
				健康栄養								地域創成									
平成30年(2018)	学生数			50(50)	50	86(148)	84			7(9)	7	64(65)	64	207(272)	205	12(14)	12	54(77)	52	66(91)	64
	比率			100%	100%	58%	98%			78%	100%	98%	100%	76%	99%	86%	100%	70%	96%	73%	97%
令和元年(2019)	学生数			32(32)	29	63(145)	63					78(78)	73	173(255)	165	13(21)	13	44(62)	37	57(83)	50
	比率			100%	91%	45%	100%					100%	94%	68%	95%	62%	100%	71%	84%	69%	88%

16 学園教育充実研究会におけるシンポジウム「日頃の教育における本学のキャリア教育の活用について考える」では、キャリアデザインの授業を担当する桑野聡・小松太志・山口猛の３人がパネラーとして報告した。詳細は学園教育充実研究会のファイル管理内に掲載される『平成26年度　FD・SD活動報告書』14～16頁参照。http://work.koriyama-kgc.ac.jp:8080/gsession/common/cmn002.do

17 第２期教材集『キャリアデザイン－初年次教育から実践的就職活動へのサポート』郡山女子大学教養・キャリア養育委員会　2016年３月。尚、第２期教材は、予算の関係で初年度に３年分の印刷が出来なかったため、翌2017年度に改訂版として増刷している。

18 第２期教材集改訂のために、キャリア教育推進委員会委員や授業担当教員が複数回の勉強会を実施した。例えば、2014年３月27日に本学よりもキャリア教育科目の導入が先行していた桜の聖母短期大学を訪問し、当時の遠藤静子学長・加藤竜哉教授（進路部長）・佐藤美枝子キャリアセンター長・三瓶千香子講師（キャリア教養学科所属・生涯学習センター長）などに多くのことを教わった。また福島大学の五十嵐敦教授に大学のキャリア教育の課題や方向性を学ぶと共に、本学附属高等学校のキャリア教育の実態を教えていただく機会も得た。諸先生方に改めて感謝申し上げる。

19 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』８～25頁。第３回授業は渡辺英勝が教材を作成し、学園教育充実研究会が教職員のSD・FD活動用に当時契約していたＰＨＰの配信サービス内の視聴覚教材を活用して授業を実施した。第４～５回は教育学・健康科学の泉秀生が作成し、山田剛史・林創『大学生のためのリサーチリテラシー入門』ミネルヴァ書房　2011年、藤田哲也『大学基礎講座』北大路書房　2002年などを参考文献として使用した。第６回のＰＣ・スマフォの活用は、情報処理を専門とする山口が教材作成を担当した。

20 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』６～７頁。DVDは、同窓会が企画した『されど私学は愉し』（福島クリエーティブ　2009年、20分）を使用している。

21 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』30～35頁では、山口が厚生労働省「大学生のためのキャリア教育プログラム集」（平成27年版　三菱UFJリサーチ＆コンサルティング）を活用してワークを作成した。https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000092897.pdf 参照。

22 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』40～43頁は、社会福祉学を専門とする渡辺英勝が教材作成を担当した。

23 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』36～39頁は、家族関係学・女性史を専門とする知野と家政学の安田による。厚生労働省「女子大生就活ガイド」https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku08/dl/daigakusei.pdf などを活用し、最新の情報を更新しながら授業準備を進めた。

24 前掲、第２期教材集『キャリアデザイン』44 ～ 55頁は、心理学を専門とすると共に学生相談室も担当する堀が担当し、近年の学生たちに極めて重要な能力のワークとして導入した。
堀は本年８月29日に開催された第69回東北・北海道地区大学等高等・共通教育研究会（弘前大学）の第３分科会「キャリア教育の新しい課題」の話題提供者として本学の事例を報告している。堀琴美「郡山女子大学のキャリア教育の試み」（『第69回東北・北海道地区大学等高等・共通教育研究会』パンフレット）20頁。講演論集が間もなく刊行される予定である。
アサーションを知らなかった桑野が手にした参考文献は、アン・ディクソン／山本光子　訳『アサーチブネスのすすめ―前向きに生きようよ女性たち！』拓殖書房　1991年。またキャリア教育にアサーションを導入した事例報告としては、鈴木浩子「キャリア教育科目「キャリアデザインⅠ」の授業デザイン―２年間の実践と今後の展開」（『明星大学明星教育センター紀要』第７号　2017年）65～69頁参照。アサーションの学校教育における重要性の指摘は、見舘好隆「キャリア教育の授業改善の成果とその要因分析」（『人材教育研究』第10巻第１号・第11巻第１号　合併号　2015年）31～42頁参照。

25 前掲、第２期教材集『キャリアデザインⅠ・Ⅱ』に記載される当時の授業担当者は、泉秀生・磯部哲夫・桑野聡・佐久間邦友・知野愛・古川督・堀琴美・安田純子・山口猛・渡辺英勝である。

26 2017年度から弁護士の阿部亜巳氏にこの回の講義を依頼している。豊富なケーススタディが学生たちに効果的であることがリアクションペーパーからも確認できる。

27 外部講師の講義をはじめ、教養・キャリア教育委員会では「キャリアデザインⅠ」の授業を定期

的に大学ホームページの「郡山女子大学の特徴」内「キャリア教育」のサイトで紹介している。http://www.koriyama-kgc.ac.jp/departments/carrier

28 第３期教材集『キャリアデザイン―大学の教養・キャリア教育のスタートをバックアップ！』郡山女子大学教養・キャリア教育委員会　2019年３月。今期の授業内容改定準備に参加すると共に大学・短大の授業を担当するのは、本論の共同執筆者となっている９人である。

29 前掲、第３期教材集『キャリアデザイン』24～31頁は、家族関係学・女性史の知野を中心に、家政学の安田が協力して作成した。女子大の先行事例としては、横田明子「女子大学生のキャリア形成意識とワーク・ライフ・バランス」(『広島大学大学院教育研究科紀要』第二部　第65号2016年) 265～271頁参照。またこの分野の研究状況については、青柳健隆「日本におけるワークライフバランス論の全体像―質的手法による概念モデル生成」(『関東学院大学経済経営研究所年報』第39集　2017年) 74～81頁が示唆的である。

30 前掲、第３期教材集『キャリアデザイン』32頁の「ライフ・キャリアの虹」参照。キャリア教育における「ライフ・キャリアの虹」が示すスーパーのキャリア発達の理論の重要性については、菊池武剋「特集　この学問の生成と発展　教育・心理　キャリア教育」(『日本労働件研究雑誌』№621　2012年４月) 50～53頁参照。

31 第１回は８月28日 (水) 9：30～12：30、822教室、第２回は９月５日 (木) 9：30～12：30、822教室で実施した。

32 前掲、第３期教材集『キャリアデザイン』58～59頁、は山口が既に実施していたマンダラチャートの効果を第３期教材集を準備する勉強会で聞き、関心をもった授業担当者たちの総意で導入することとなった。近年のマンダラチャートのキャリア教育への導入については、内海房子・櫻田今日子・佐伯加寿美「「女子大学生キャリア形成セミナー」の開発―ロールモデルが創るキャリア教育のしくみ」(『公益社団法人日本工学教育協会　平成28年度工業教育研究講演会講演論文集』2016年) 84～85頁参照。

33 例えば、本学幼児教育学科の教員としてキャリア教育の立場から集会を分析した京免徹雄「短期大学における特別活動法を応用した学生生活支援―アセスメントに基づくクラス集会の実践」(『日本特別活動学会紀要』21　2013年) 61～70頁参照。

34 学生生活部が実施するアドバイザー業務研修を2016年度から教養・キャリア教育委員会の共同事業と位置づけ、同委員会の委員となっている学生生活部員や学生生活部長と連携を取りながら準備してきた。例えば、国際コーチ連盟認定アソシエイトコーチの木須八重子氏を招いて２年連続でコーチングの講習会を年度末に実施した (①2016年３月１日実施、②2017年２月４日実施)。また2019年２月27日 (水) 14：00から531教室において、学生生活部・ＩＴ委員会と協力して「キャリア教育を活かしたアドバイザー活動へのインフォメーション」と題した啓発講演を桑野が行った。

35 2016年12月16日に教養・キャリア教育委員会から提出された起案「本学のキャリアデザインＩの中長期的計画への支援のお願い」は、同年12月19日付で決裁され、2017年２月８日の主任教授会で理解を求めたが、各学科主任からは学科がキャリアデザインＩの実施を担うことの意味を正しく理解してもらうことはできなかった。

36 教養・キャリア教育委員会2019年度ＰＤＣＡ表､規定項目２-①「大学・短大各学科の「教養・キャリア教育カリキュラムマップ」を12月までに作成し、次年度向けホームページに掲載する」としているが、目標としていた中間チェックの時期 (第３回委員会実施日、９月26日) の時点では、大学の食物栄養学科や短大の地域創成学科で検討が行われているものの、他の業務や協力支援体制、

本計画の必要性の理解などから進捗状況は芳しくない。

37 キャリアデザインⅠの授業担当者は、近年これまでの本学のキャリア教育の取り組みを学外に発信することで、客観的な評価と課題の見直しを試みている。例えば、2018年12月９日（日）に早稲田大学で開催されたポスターセッションに参加し、多くの大学のキャリア教育担当者と具体的な授業実施から運営体制の整備の問題まで、幅広く意見交換する機会を得た。発表内容は、代表報告者　安田純子、他８名「大学におけるキャリア教育―郡山女子大学の例として」（『日本キャリア教育学会第40回研究大会　研究発表論文集』日本キャリア教育学会第40回研究大会実行委員会2018年12月７日）202～203頁参照。

38 学生生活部の実施する学生生活アンケートの結果は、本学のグループウェアのファイル管理、学生生活部（公開）内の「学生生活アンケート」において平成26年度から結果が掲載されている http://work.koriyama-kgc.ac.jp:8080/gsession/common/cmn002.do。該当する設問は、Q21「本学は、将来の進路について考えさせる教育が、充実している。」である。