

影し、それをレビューしながら学ぶことは有効であった。

人間論のキャリアデザイン教育導入のための調査・研究

長澤唯史

研究成果の概要

本研究の研究目的は以下のとおりである。

- ① 平成22年度より本学部においても開講される、全学共通シラバスによる新たな人間論の授業に向けて、キャリアデザイン部分（3コマ分）の内容、方法などを構築する。
- ② キャリア教育の専門外の人間でも毎年交替で担当できるよう、内容の統一や方法論の構築と合わせて、3回分の講義用の授業資料を作成する

またこのために必要な研究計画・方法として、以下の2点をあげた。

- (1) キャリアデザイン教育に関わるこれまでの研究を、さまざまな資料を用いて検討すると同時に、実際に行われている授業を見学するなど、情報収集に努める。(研究目的①)
 - (2) キャリアデザインに関連し、なおかつ授業で学生の興味を引く映像資料などを収集し、また3回分の授業内容をまとめた文書やパワーポイント資料を作成する。(研究目的②)
- キャリアデザイン教育は、これまで企業組織研究や経営学の専門家のような、社会科学系の研究者が担当することが多い。人文科学系が大半を占める本学部の教員が誰でも担当可能となるような体制作りをすることで、数多くの教員が人間論教育に携わることが可能になると考え、上記計画に基づいて、調査研究を行うこととなった。ところが、年度途中で来年度のカリキュラムが見直される中で、キャリアデザイン担当者が長澤から影山に交替することになり、上記②の目的および(2)の研究計画については新担当者の影山に委ねることとなり、本研究では①および(1)に重点を置くこととなった。

内閣府男女共同参画局のHP (<http://www.gender.go.jp/>) で見られる各種統計調査によれば、文部科学省が短大から4年制大学への移行条件を緩和した平成12年以降から、女子の大学進学率は増加傾向にあってもよいのだが、それがほとんど見られないことがわかる。またいわゆるM字カーブと呼ばれる女性のキャリア（就職→結婚/退職→パート・派遣による再雇用）もいまだに改善されず、20代後半から30代前半の女性の離職者は相変わらず高い数値のままである。一方で意識調査によれば、平成を境に男女ともに継続就業のほうがいよいという意識が高まっている（特に男性）。男女は平等だと扱う法律や条約が出されたことが、女性の継続就業に対する男性の理解を意識させるようになってきたという成果をあげていると思われる。一度仕事を辞めると再就職をするということが難しいことを男女ともに感じ始め

ているのと同時に、男女共同参画などの成果で、仕事を続けたいという女性への理解が男性にも伝わったと考えられる。

本学部の学生の一般的な指向として、総合職よりは一般職、仕事よりは結婚を優先する意識がいまだに高いことは、日常の学生との会話などから漠然と感じている。その善し悪しは別として、キャリア獲得や継続就業に対して学生が主体的に考える機会を設けること自体は必要であろう。その実例として、現代 GP でキャリア支援教育を積極的に行っている福岡女子大学を視察し、最も本学部と状況に近い文学部英米文学科の馬場弘利先生に、学部としての取り組みの現状をお伺いし、多くの示唆を得た。

上記の研究成果は、担当者の影山に引き継ぎ来年度の講義の参考としてもらう予定である。