

キャリア教育における コミュニケーション能力の育成に関する一考察

村 松 史 子

はじめに

過去における大学教育のあり方は、深く学問に精通し、周囲から尊敬される人物を育成する事を旨としてきた。今日の大学教育は、学士力だけの教育では、今の複雑な社会の需要にそぐわない現実が生じてきている。それは、キャリア教育に焦点を当てた人間としての基礎の充実にほかならない。

キャリア教育に求められるのは、社会人としての基礎的な能力（第一に挙げられるのがコミュニケーション能力）である。その能力が欠如してきている。そこで、企業が望む短期大学のキャリア教育の在り方について会社経営者としての経験をふまえ、キャリア教育におけるコミュニケーション能力の育成について考察する。

キャリア教育の動向

- ① 1999年中央教育審議会答申において「キャリア教育」という文言が公式文書に使用された。
- ② 2001年2月1日中央教育審議会にキャリア教育・職業教育特別部会が設置された。
- ③ 2008年同審議会答申でキャリア教育を教育課程の中に適切に位置づけるとして、大学教育に対し組織的な取組を求めた。

キャリア教育の定義として、総合的調査研究協力者会議の報告書によると、「児童一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」と言及している。

本学において、キャリア教育の必要性が叫ばれ始めたのは、今から15年以上前に遡る。豊橋創造大学短期大学部が秘書課から実務教育科を経て現在のキャリアプランニング科と科名が変化してきたことからそれが窺える。

私が非常勤講師（1997年）として本学で教鞭をとるようになった時期は、バブルが崩壊し日本型雇用形態に変化が生じ始めた時期にあたる。派遣法の制定により派遣社員が増加し、フリーターやニートの問題が社会問題として取り上げられるようになってきた。

学生たちに企業側が求める「企業が望む学生」を育成する教育を担ったことからしても、今後のキャリア教育のあり方について深く考えた結果であろう。

キャリア教育における コミュニケーションの必要性

社会は、我慢強く、積極性や協調性に富んだ学生を求めている。学生時代に自主性や積極性のある程度身につけさせなければ企業の役に立たない事ははっきりしている。キャリア教育の進む道は、学生に逞しい行動力と信頼できる人間性を身につけることの大切さを気付かせることである。

私のゼミは「社会で羽ばたくために」を

テーマとしている。基本的なビジネス技術を習得し、職場で同僚とコミュニケーションを図りながら、会社の発展に貢献できる学生を育成し、合わせて秘書検定2級を修得することをねらいとしている。

厚生労働省の「YES・プログラム」(2010年3月終了)は、私のゼミそのものであった。

厚生労働省が「YES・プログラム」で公表された就職基礎力は以下である。

能力	要素	内容
コミュニケーション能力	意思疎通	自己主張と傾聴のバランスをとりながら効果的に思考疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンテーションができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探究心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意識や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識をもっている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な知識をもっている
	社会人常識	社会人として必要な常識をもっている
ビジネスマナー	基本的なマナー	集団社会に必要な気持ちのよい受け答えやマナーのよい対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用できる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用できる

左表は、学生が身につけておかなければならない基礎力の重要性を言い表している。その中でも、コミュニケーション能力は職業人として当然の必須要素である。

会社経営側は、与えられた仕事を単にこなすだけでは会社の利潤につながらないと考えている。企業は、より膨らんだ発想と積極的な行動力を求めている。それには、話す・聞く・表現する。そして外に働きかける力、人生を切り拓いていく力を身につけるコミュニケーションの技法が大切になってくる。この技法こそキャリア教育には不可欠と言える。求人する側から考えて、この「YES・プログラム」が終了したことは残念でならない。

1985年（昭和60年）5月10日 会社設立

大学に関わった当時の私は、コンピュータ関連会社を設立し10年余経過し、経営者として連日、東奔西走していた時期でもあった。

会社を設立した26年前は、オフィスコンピュータ（以下、オフコン）が主流であり、まだパーソナルコンピュータ（以下、パソコン）が一般的でなく普及の兆しが見え始めた頃でもあった。素人の私にとっては、パソコンがどのような物であり、どのように使われるのかも皆目見当もつかなかったが私は興味を持ち、強く惹かれた。パソコンは、一部の専門的技術を学んだ者にしか分からないといわれた時期でもあった。

当時38歳、不惑の年という時期でもあり、今考えても不可思議な思いが膨らんだ時期であった。「何かがある」と直感し、未知のものに対する憧憬の念が湧いてきた。今思うとその頃、私は、未来に向かう私自身

のキャリアプランニングが無意識に働き始めていたように思う。

男性社会の中で女性でも社会的に認めてもらうために次のように考えた。

- ① 独り立ちをすること。
- ② 内職と思われぬために自宅から離れた場所に事務所を構える。
- ③ 3年後に、街の中のビルに入る。
- ④ 10年後には新社屋を持つ。
- ⑤ 女性としてこの地域で名を馳せたい。

それが、今思えば私のキャリアデザインであった。

企業を起す必須条件は、まずキャリアプランを立て、方向を定めることである。私はその実践を直感的に行っていた。経営者としてのノウハウも実践の中から会得してきた。今考えてみると、その当時に「経営学」「経済学」などを学んでいたならば、今とはもっと違った会社経営ができたのではないかと悔やまれる。本学の学生たちは基礎学を修得できる環境に恵まれており、うらやましい限りである。

「コンピュータの世界に入るには年齢的に遅いとは考えなかったのか」と当時よく聞かれた。「マクドナルドは、50歳から立ち上げたと聞く、まだ、38歳は可能性のある年齢」と答えたものである。「もう」と考えるか「まだ」と考えるかの違いは大きい。未来に夢を膨らませ、苦難の荒波に立ち向かう自分自身の姿をイメージできるかどうかである。

バブル期と崩壊を体験

会社設立した1985年（昭和60年）、国による積極的な金融緩和措置が始まった。私がバブルを知ったのは、バブルが崩壊を始

めた1989年（平成元年）頃のことであった。私の会社のような零細企業は、銀行の積極的な融資姿勢に対して不安感もなく安心して融資を受け続けた。

バブル期における土地や株といった資産価値の上昇で、投資する事の効果が期待できた時期でもあった。期待感からより過剰な借入金を増やし、設備を増強し雇用を拡大していった企業を目の当たりに見てきた。

バブルの崩壊に伴って、1989年（平成元年）から公定歩合が5回にわたって引き上げられ、税制の見直しや土地関連融資の総量規制などが行われ、株価・地価の急落現象を招いた。これがバブルの崩壊の始まりであった。

その後、若年労働者の市場や正規雇用が徐々に縮小して学生の就労問題が社会問題となってきた。こうした状況下でありながら本学キャリアプランニング科の就職状況は、毎年約90%の就職率を維持してきた。

キャリアプランニング科 就職率一覧表

年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
就職率	94.3%	94.0%	91.1%	92.4%	96.5%
年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
就職率	93.0%	89.8%	98.6%	85.6%	83.3%

※学校基本調査より

当時、経営者は金融機関の態度の硬化を批判し、「こんなはずではなかった」と悔やんだがどうしてもならない状態に陥った。その結果、多くの負債を抱え、金融機関の貸し渋り・貸し剥がしを余儀なく受け入れざるを得なかった。こうした状況下で、資金の調達が思うように出来ずに不本意なが

ら倒産した会社も多かった。

創業当時、5人の若者たちがソフトウェア開発の会社を立ち上げ、前途洋々の勢いで将来の夢を語っていた。彼らは一軒の借家を借りて開発をしていた。夏の暑い盛り、コンピュータに扇風機を当てながら、「コンピュータの方が我々より大切なのです」と暑さに耐えて未来の可能性を夢見ていた姿が眩しく羨ましくもあった。彼らから私は多くのことを学び、コンピュータに関する知識を得た時期でもあった。

その若者たちの会社は、大きな企業に成長していった。その過程で、ひとり去り、ひとり独立、またひとり去りとそれぞれの生き方をするようになった。バブルの崩壊後しばらくして倒産し、社会の一線から退いた。

時代の流れは、ソフト業界を飲み込み翻弄させるようになった。コンピュータは、誰にでも操作可能な簡便なものを求められるようになり技術開発が進んだ。

基幹業務は、パッケージソフトの時代となり徐々に競争を激化させ、価格競争の波に耐えられるかどうか企業の体力競争を招くに至った。

その大きな要因として、農業革命や産業革命と並ぶ第3の波といわれる情報革命があげられる。アメリカの文明評論家のアルビン・トフラーは、以下のように述べている。

第1の波は農業革命（18世紀：狩猟中心の遊牧生活から定住型の農耕生活へ）

第2の波は産業革命（18世紀～19世紀に起った動力エネルギーで大量生産・大量消費の生活へ）

第3の波は情報革命（1980年情報通信の急速な発達で情報のスピード化と共有

化生活へ）と並び称した。

それは、とりもなおさずインターネットの普及の大きな波の出現であった。

会社の転換を考えて苦悩する

創立当初、これからはパソコン時代の到来と判断した。オフコンが主流の時代であり、パソコンは、業務使用にはほど遠い存在と思われていた。

その後、急速にパソコンの用途が高まり、パソコンがオフコンと入れ替わり主流となってきた。

オフコンに固執するあまりオフコンから脱却するタイミングを失ってしまった企業も少なくなかった。こうした状況は想定されたとはいえ、まさに突如としてパソコン時代の幕開けを迎えた。

この波は、社会に大きな経済の変化をもたらした。インターネット効果が拡大し、会社概要などの印刷物は徐々にホームページに取って代わった。パソコンやOA機器などは、直接にメーカーが販売しメンテナンスなどもインターネットで対応するようになり、昼夜を問わず顧客サービス業務を行うようになってきた。

また、インターネットを利用することで、情報やデータが瞬時に交換でき、IP電話の普及は、世界中どこでも無料で話ができるようになった。

最近では出張にかかる時間・旅費の削減の面から、連絡、報告方法も殆どの企業がe-mailを取り入れている。

このように急速な情報化時代の到来に伴って、データの流出、機密保持の問題が大きくクローズアップされるようになってきた。さらに、1990年（平成2年）に全面的に施行された個人情報保護法の影響が現

れ、2003年（平成15年）頃になって1997年（平成9年）に設立した会社経営に大きな打撃を受ける結果となった。

その会社は、データ入力を専門としていた。会社の取引先としての上場大手が、保護法の影響でアウトソーシング部分の取引を撤退していったことであった。その企業の受注割合は約85%を占めていた。

会社をたたむかそれとも継続するか大きな決断をしなければならない状況に陥った。

同じような売り上げを確保する手段はあるのか？

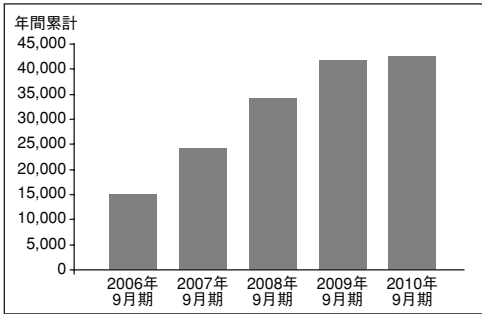
事業の方向は？

新規に投資して見通しは立つのか？

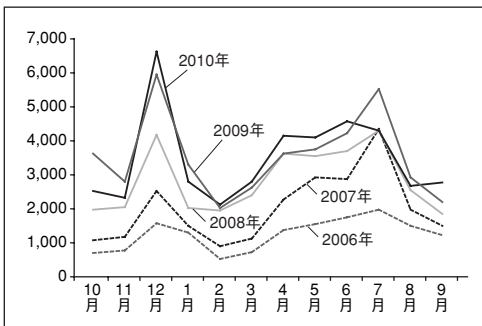
と苦悩する中で、少ない投資でしかも効果的な業態は何かを考えた時に、Webやホームページ作成等自社の技術力を基盤にして、会社を継続・発展させることが最善策との結論に至った。そこで、IT事業に方向転換することとなった。

インターネットでの委託販売を請け負う業務を主として行うようにし、取引関係にあるアパレル会社に対して統計に基づいた戦略を提案し営業活動を行った。その結果、商品の代行販売が決まった。ネット販売の主流となっているYahoo!に出店し、その後、楽天にも出店した。ネット販売業務のスタートであり、会社の存続を賭けた大きな分岐点に立った判断であった。

過去5年間の売上の推移



過去5年間の月別売上の推移



業務を方向転換して5年後、インターネットでの実績は、販売前から比較すると、約10倍の売り上げを計上できるようになった。

業務の方向転換の発想基盤には、得意分野から離れず付加価値を高めるビジネスの鉄則や時代の変化に順応することの必然性があった。ビジネスは、「生き物」と例えられる所以である。

学生を考える

私は、25年間の会社経営を通して多数の従業員と接してきた。その間に惜しまれて退職した者、会社（私）への不満を持って退職した者もいた。売り手市場の時期や転職が当たり前の時もあった。いつの時代にも早期退職はあるものの、現在の学生にみられるような「自主性・積極性」に欠ける学生は少なかったと記憶している。

会社は、本学卒業の学生も採用してきた。殆どの学生は、長く勤務してくれたし、今も会社の核として活躍している。

学生の就職関係に携わってきて強く感じていることは、「社会に出て働くための基礎学力（心構え）と精神力（心の強さ）」が欠如していることである。さらにコミュニケーション不足の学生が増えてきている。

経済不況の中であってこのような学生の姿勢が就職活動に影響を及ぼしている。今年度の就職活動の中から学生の様子を見ると、無難で安易な生き方をしている姿が目につく。決断力の不足、自分一人の力では自らの将来を決めることが苦手のような。「主体性」のない学生が、社会に出て活躍できる人材とはなり得ない。

例えば、

<例1>

－就職活動に消極的な学生－

教員「〇〇の会社があるが、どう？」

学生「そうですか」

教員「履歴書を出してみますか？」

学生「う～ん。親と相談します」

（後日：すぐに返事がない）

学生「親は大学まで出して、〇〇では…と

言いましたので止めます」

<例2>

－就職したい気持ちはあるが進むべき就職

先が決められなく迷っている学生－

教員「どんな仕事をしたいの？」

学生「うーん」

教員「家では何て言われるの？」

学生「就職してくれって」

教員「でも、活動してないよね」

学生「どうすればいいのか分からない。考

えられない」

教員「では、お嫁さんになるのかな」

学生「ううん」

教員「自分の好きなこと、得意なことは何？」

学生「〇〇をやっている時は楽しいので、
そうです、△△の仕事がしたい」（目標が見えてきた）

教員「まず、その仕事のある会社に入り、その部署の仕事は資格もあり、自信があると主張することであなたのやりたい仕事を目指すのはどう？」

学生「そうか、自分のしたい仕事のことがかり考えていた。会社に入ってからでもいいんだ。広く見ればいいんだ」

教員「最初から、この仕事をやれなければ…と決めないこと。夢を実現するためにはいろいろな道があるのです」

上記の会話は、就職を自分自身のものとして真剣に受けとめていない例である。学生を見ていると自分の身の丈が分からず高望みをしているケースがあまりにも多い。職に就くには自分の適性を知ることが重要である。中・高等学校の段階での進路指導の充実を切に望みたい。ことに高等教育で企業が求めている「必要とする人材（財）」「企業が望む資質」を把握し職業意識を確立することが重要と考える。

スタートとしての面接

私は、25年間会社経営に携わり社員を採用してきた。採用面接で「熱意・執拗な思い」を面接の視点としている。

「他にも同業者はいる。なぜこの会社を選んだのか？」と聞くと「御社は、将来性があり、また自分の力を発揮する事が出来、御社に貢献したいと思ったからです」と殆どの学生が判を押したように答える。

企業側は、学生に将来性・貢献の内容を具体的に知りたいのである。昨今、内定獲得術などの本が書店に出回っている。大切なことは面接の相手といかにコミュニケーションが上手く図れるかであり、相手に自分のキャラクターを印象づけたり、相手がどのような答えを欲しているかをいち早くキャッチする能力が必要なのである。決して雄弁さが求められているのではない。相手の質問に瞬時に対応することが期待されているのである。これこそ、コミュニケーション能力が問われる顕著な場面といえる。

そのためには、学生は入社したい会社の内容を事前に調査する意欲が必要になる。入社している先輩の話聞くなどの姿勢が「熱意・執拗な思い」として相手に伝わることになる。

今の学生は就職に取り組む姿勢が十分とは言えない。教育に携わる者は、時代の流れをキャッチし、それに対応しようとする粘り強い学生の育成に努めることが必要である。学生の就職を意識し企業とのコミュニケーションを図りながら、学生とともに就職活動を展開することが重要になってくる。

今後のキャリア教育

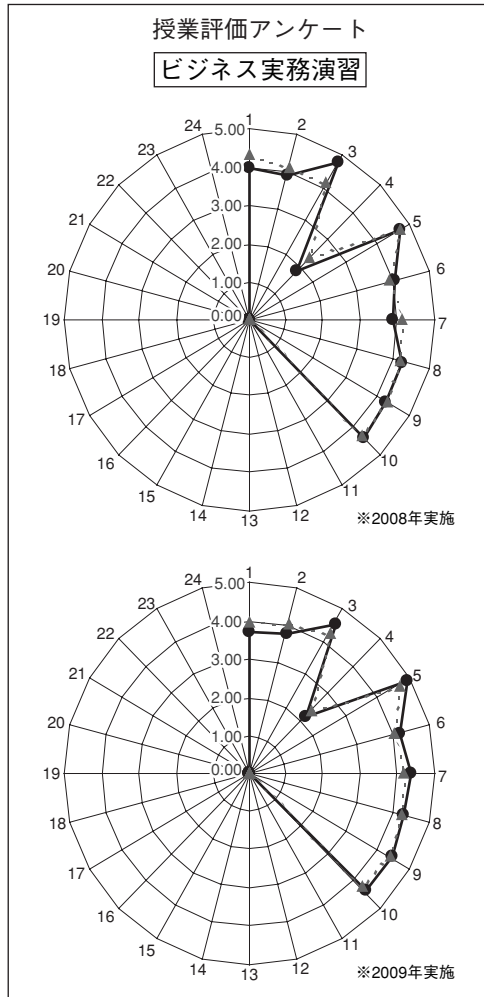
学生の気質は5年前も今も基本的に変わっていない。ただ最近の学生に共通していることは、『諦めが早いこと』『真剣に相手と向き合うことが苦手』である。「あなたの両親は何て言っていたのか」と聞くと、「別に…」「いいじゃないアルバイトでも…」「母と一緒に泣いてくれました」こうした親ではなく、子どもと一緒に将来を語ってくれる親になって欲しい。こうした傾向は、無感動、無関心、友だち親子が増えてきて

いる証である。「先生！うちの子に厳しく言ってやってください」と声がかかる場合は、親と子のコミュニケーションを図るための絶好の場である。

私の授業は、ビジネス実務である。一般常識を教えることが軸となっている。学生が就職するにあたって必要な要素は、ビジネスマナーを身につけることとコミュニケーション能力修得することである。しかしながら2年間と限られた短大生活が就職のためだけの準備段階になってしまっているのが現状である。大学生活は学問を学ぶ場として捉えなければならないことは周知している。しかし、求人先は「学問より、人間性だ」とはっきりと語る。企業側の期待に添う教育を進めることもあながち否定できない。買い手市場が現実である。

【アンケート項目】

1. 私がこの科目に出席した程度は
 - ⑤100% ④90%前後 ③80%前後
 - ②70%前後 ①2/3
2. 私はこの授業に
 - ⑤集中した
 - ④ほぼ集中した
 - ③聞くときと聞かないときがあった
 - ②あまり聞いていなかった
 - ①座っていただけだった
3. 他の学生が授業妨害となるような行為を感じたか
 - ⑤感じなかった
 - ③時々感じた
 - ①いつも感じた
4. 私はこの授業の予習や復習を
 - ⑤毎授業に対して行った
 - ③時々行った
 - ①行わなかった



5. 授業計画に示された内容で授業は
 - ⑤進められていた
 - ③一部異なっていた
 - ①かなり異なっていた
- ※以下の6～10の設問は5段階で5を最高、1を最低として回答
6. 講義・演習・実習担当者とななたとのコミュニケーションはとれてきたか
 7. 授業の障害となる行為に対して講義・演習・実習担当者は適切な注意を行ったか
 8. 講義・演習・実習担当者が提示した教材や配布したプリントは、あなたの進度

に合ったものであったか

9. この授業からあなたは知識・技能を得たと思うか
10. この授業に対するあなたの満足度はどれくらいか

過去の授業評価のアンケートを見ると、「予習・復習をした」が非常に低い。こうした傾向は、学生に基礎学力を表面的には必要としない科目の宿命なのであろうが、今後は、「予習・復習をした」を如何に高めるかが課題である。大学で学問を学ぶことの意識の希薄さが表れているこの結果を直視して改善していきたい。

朝のあいさつを実施して

私が月曜日～金曜日の午前8時30分～50分までの20分間ではあるが、毎朝、門の前に立ち「朝のあいさつ」を行って1年が経過した。

当初は、目を避け通り過ぎる学生が多く、面と向かい人間関係を維持したり構築したりする力に欠けると見受けられた。今までに叱られたり怒鳴られたりする経験がなく、しかも自分の良さを他人から褒められたり認められたりする機会もあまりなかったのであろう。自分が嫌だと思ふことを避けて通ることが当たり前となっていると感じつつスタートした。

1年間、毎日あいさつすることで、目を外らしていた学生が反射的にあいさつをするようになったり、背後から「おはようございます！」と声を掛けてくれる学生や「朝、頑張っておきて良かった。先生があいさつしてくれたから」と話し掛けてくれた学生もいる。社会人を経験した学生は「あいさつは基本です。頑張ってください」

と廊下でエールを送ってくれたりもする。まだまだ、社会に出てから役に立つ正しい（目を見て）あいさつの出来ない学生が多いが、根気強く接していこうと決めている。コミュニケーションは「あいさつ」が基本である。笑顔や表情も大切な事ではあるが、声を通したコミュニケーションを学生に身につけて欲しいと思っている。

平成23年の1月より2年目となるが、学生に「あいさつ」の大切さを感じ取ってもらうために今後も「朝のあいさつ」は継続する考えである。

まとめ

大学は、学問をするところである。しかし、前述のように社会は、学問よりも社会人としての基礎的なマナーやコミュニケーション能力が必要と明言する企業が増えている。私たち教職員は、これらの問題を真執に受け止めざるを得ない。

就職先から「大学で何を教えているのか」とお叱りを受けることが多い。それは、教育の場で即戦力となる人材を育てて欲しいと望むようになってきていることにほかならない。今日の企業は、社員を教育する余裕が無くなっているからであり、企業のこうした状況をふまえ、その重要性を文部科学省も就業力育成支援として取り上げている。大学はキャリア教育を行う大切な場所と捉えなければならない。それは、大学の在り方が変わってきただけでなく、社会・企業側も大きく変化してきている。