

大学生のキャリア自律を目指す「Innovation Café」

—成城大学在學生による在學生への調査をもとに—

伊東佳蓮、村雲真凜、勝又あずさ（成城大学 社会イノベーション学部、成城大学 キャリアセンター）

【要旨】本研究は、大学講義の中でキャリアに関心を持つ著者2名（筆頭著者、第二著者）が、現代の大学生に求められるキャリア自律と実際の大学生の抱える悩みやニーズとのギャップについて考え、その解決策を論じたものである。成城大学の在學生へのヒアリングから、学生は「将来について学生同士で考える空間」や、「新しいことに挑戦できる場（きっかけ）」「学部の障壁をなくした学生同士の学び合いの場」を欲していることが分かった。そこで、筆者らは、若者の自発的な学びの機会を創造する「SHIMOKITA COLLEGE」への現地調査を行い、学生の主体的な成長を後押しする「Innovation Café」の企画を立案し、提言する。

A. キャリア自律の重要性の高まり（社会的背景）

①キャリア自律とは

終身雇用や年功序列制度の崩壊とともに日本社会へと定着し、「自分の価値観をベースとしたキャリア開発の重要性を認識し、自分自身を継続的にモチベートし、自分の意志をベースに主体的に行動でき、チャンスを能動的にとらえ、事態を切り開くことができる人材」（花田、2001）。

②大学生がキャリア自律する意義

近年の社会情勢の急激な変化や、人生100年時代といった環境的要因を背景に、個人のキャリア自律の重要性が高まっている（リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所、2021）。このような環境下では、学生にもキャリアを自律的に歩む力が求められており、社会への入り口に位置する大学は、主体的に学び行動する学生を育成することが一層課題となる。

B. 成城大学の抱える課題とニーズ—調査①

成城大学の学生が「キャリアや自らの学びについて抱えている課題」について明らかにするため、成城大学の在學生6名にヒアリング調査を実施した。

- 学生が抱える課題・・・「就活時期に抱える自身の悩みを打ち明けづらい」、「将来に対する実践的な相談ができる知人が少ない」
- 学生の抱えるニーズ・・・「将来について学生同士で考える空間」「新しいことに挑戦できる場（または、きっかけ）」、「学部の障壁をなくした学生同士の学び合いの場」など

C. 学びの場デザイン事例—調査②

2023年度11月2日、学びの場のデザインを知り、自発的な学びを促すコミュニティの構造を理解することを目的とし、「SHIMOKITA COLLEGE」（2020年創設）へ現地視察を行った。
※本カレッジでは、偶発的な学びの体験・空間・コミュニティを設計し若年層に対する教育支援を継続している。

- 現地視察で分かったこと・・・若者自らの行動を支援するためには、「他者（特に先輩）との対話」「適切なチャレンジの場」「小さな成功の積み重ね」「心理的安全性の高い仲間」が重要である。

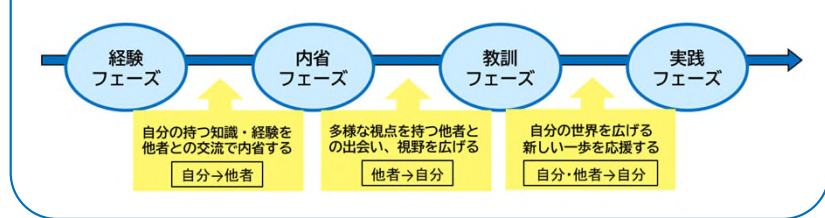
D. 大学生のキャリア自律を目指す「Innovation Cafe」の施策案

大学生のキャリア自律を目指すカフェとして、「Innovation Café」を提案する。コンセプトは、大学を、日々アップデートされる人や知識が行き交う“学びの交差点”として捉え、学生が他者との関わりの中から自己と社会の接点を見出し（本田、2009）、自らの未来を“イノベート”する機会を与えること。

- 想定開催日時・・・毎週土曜日（2,3時間を目安とし）、学内のフリースペースにて開催。
- 開催内容・・・週替わりでテーマを決定し、在學生・教職員・卒業生（月1-2回程度）を対象。学部学科・学年横断的に自由なコミュニケーションの場を設ける。

参加する学生の成長イメージ

（コルプの「経験学習モデル」を軸として）



～ 著者2人からのコメント ～

本研究では、「キャリア自律を求める社会の現状と、現在のキャリア支援のあり方（学生が社会へ出ていく過程）にギャップが見られるのではないかと」という学生2人による疑問を出発点に、成城大学を対象とするヒアリング調査と「SHIMOKITA COLLEGE」の訪問を実施しました。本研究及び発表が、変化の目まぐるしい社会と、その社会を将来生きる学生の間に位置する大学のキャリア支援について考えるための一助となりましたら幸いです。

【参考文献】

1. 花田光世(2001)「キャリアコンピテンシーをベースとしたキャリア・デザイン論の展開」CRL Research Monograph No.1.
2. 門田良明(2023)「『内省』援助者としてのキャリアカウンセラーの役割—大学生のキャリア発達を促す内省促進的な関与」福岡大学教育開発支援機構紀要1, pp.17-36
3. 文部科学省(2023)『中学校・高等学校キャリア教育の手引き(2023年3月)』
4. リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所(2021)「『キャリア自律』という考え方」
5. 本田由紀(2009)『教育の職業的意義:若者、学校、社会をつなぐ』, ちくま新書

個人がキャリア自律する意義

- 2022年6月の閣議決定によれば、「働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる」（内閣府、2022）という。政府が人的資本への投資に重要性を見出していると考えられる。
- 行政の動き： 2016年には職業能力開発促進法が改正され、事業主側が従業員に対して、彼らが能力開発を行うあらゆる場面においてキャリアコンサルティングを受ける機会を与えるよう促している。このような事実から、個人のキャリア自律は、個々の人や企業の抱える問題ではなく、行政レベルで取り組むべき重要事項として位置づけられていると考えられる。
- 企業の意識： リクルートマネジメントソリューションズによれば、経営・マネジメント層が従業員にリスキリングや学び直しを求める割合は会社規模に関わらず7割を超えている。リスキリングは、本来、企業における人手対策の一貫（人的資源の増強）として行われることが一般的であるが、習得する知識や技術の内容が多岐に展開する傾向が強まっていることから、従業員のキャリア開発に対する企業の一定の強い関心を伺うことができる。

第十条の三 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報を提供すること、職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、並びに労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保することその他の援助を行うこと。

二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

2 事業主は、前項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。

図1：職業能力開発促進法 第10条の3【1】

図表1 経営やマネジメント層からの「リスキリング」「学び直し」への期待発信

貴社において、従業員に会社主導の「リスキリング」および個人主導の「学び直し」それぞれを期待するメッセージはどの程度発信されていますか。もっともあてはまる選択肢を一つお選びください。(単一回答/n=182/%)

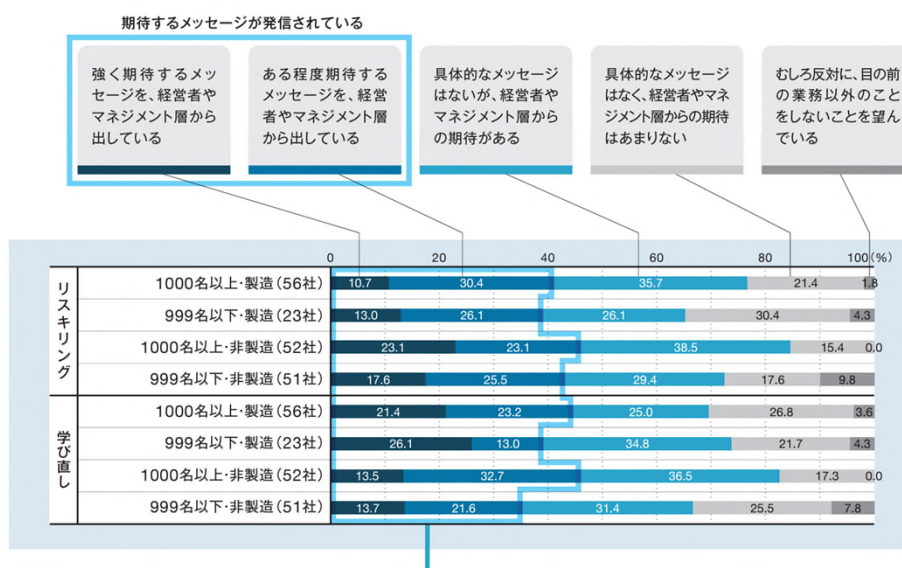


図2：企業における「リスキリング」「学び直し」の推進に関する実態調査2023【2】

【1】 https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=344AC0000000064_20221001_504AC0000000012, 2024年3月5日時点

【2】 <https://www.recruit-ms.co.jp/research/inquiry/0000001224/>, 2024年3月5日時点

大学生の求められるキャリア自律の重要性

- 先述の通り、複雑で不安定な社会において、キャリア自律の重要性は、ますます高まっている。このような社会状況において、これから社会に出ていく大学生は、ますます就職活動時の企業選びや、進路選択に困難を抱えやすくなるのではないかと考えられる。
- 就職活動を終えた著者ら2人によれば、企業が公表する募集要項や採用説明会で、「大学生に対してキャリア形成に対する積極的な姿勢を強く求める」というメッセージを発信する企業は多く目立ってきている。面接時、長期的なキャリアビジョンについて詳しく問われたり、「仕事を通して成し遂げたいこと」について具体的に話さなければいけない場面もあった。
- 一方で、現在の大学生の多くは、親の世代が終身雇用を前提とする雇用形態であり、キャリアを自力で築いていくというマインドやロールモデルは十分でないと思われる。
- また、初等中等教育機関におけるキャリア教育は近年進みつつあるが、社会へ出る前にキャリアを自分事として捉え、実際の行動をおこすまでにはいくつもの大きなハードルがあると考えられる。
- 従来の大学のキャリア支援は、自発的に支援を求める学生への支援提供及び、学生全体への一方的な働きかけが中心だった。しかし、今後、社会がより柔軟で多様な学生を求めるようになったとき、キャリアをより長期的で総合的な見方をする必要性が高まるのではないだろうか。

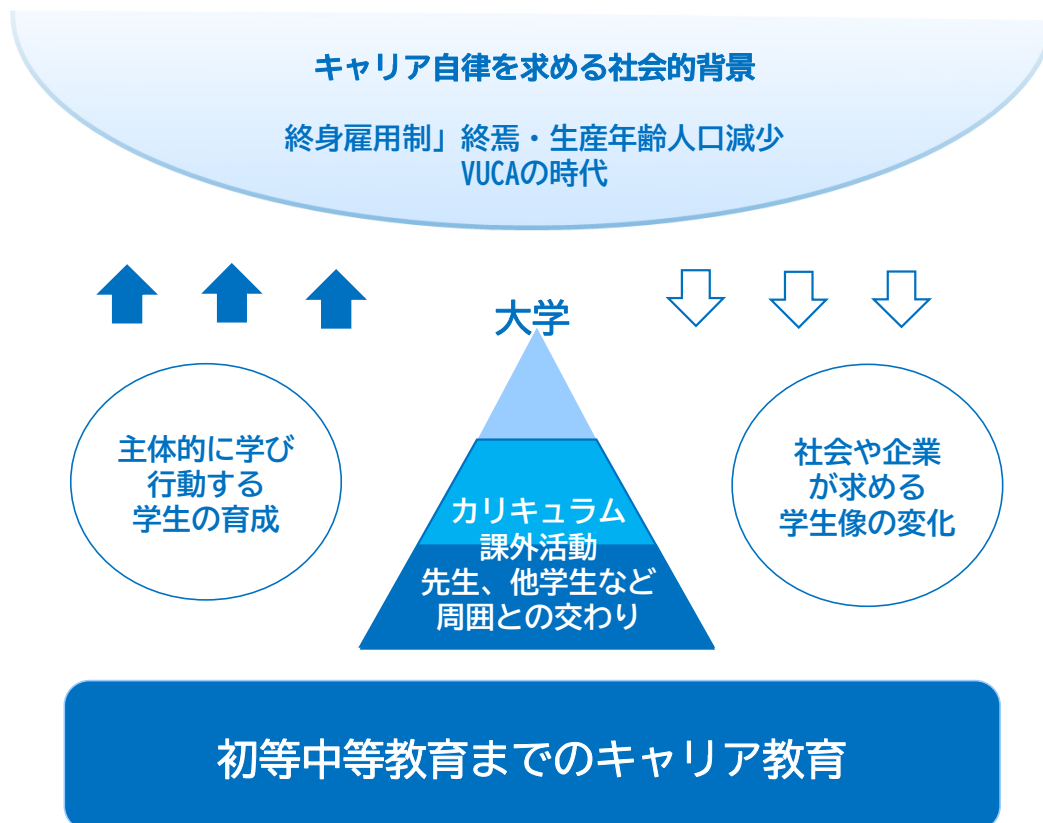


図3 : キャリア十率を求める社会的背景と大学の関係

成城大学の学生へのヒアリング調査（調査①）

- 背景：成城大学は、1917（大正6）年、澤柳政太郎により設立された私立の小学校が始まりである。現在は「個性の暢達を主眼として、広く専門の学芸を研究教授し、広角の視野と高度の教養を具え、かつ、豊かな個性を持つ社会の先導者を育成するとともに、文化の発展に貢献することを使命とします。（大学学則 第1条より）」をミッションとして掲げている。小規模かつワンキャンパスという特徴から、親密な対話や交流を重視した少人数教育が実施される魅力のある唯一無二の大学である。
- 目的：一方で、筆者らが成城大学の学生である知人と会話していると、「大学内に挑戦できる場が十分にはないと感じる」「学生間の交流が部活動に制限され、より自由な交流を行いたい」という課題やニーズを感じている学生が確かに一定数いることを確認していた。本研究では、これらの「大学内の人との交流や学びの機会」に課題感を抱える成城大学の学生1年生～4年生、計〇名にヒアリング調査を実施した。
- 調査方法：対象者6名へ、個別のヒアリング
- 調査対象：成城大学在學生（1年1人、2年1人、3年2人、4年2人）
- 結果：大きく分類すると、3つの示唆が得られた。
 1. 切磋琢磨できるような仲間と出会うことが難しい
 2. 大学で得た学びがそれ以上に発展しない。個人個人のインプットで終わっている
 3. 学内の実践活動の機会が不足している

「ヒアリング調査から見えてきたこと」

タイプ①：大学に入り、高め合える仲間を求めている学生

概要：大学内で切磋琢磨できる環境を求めているが、周囲にそのような人を見つけられず、孤独感を感じる場面がある。原因はふたつのものが見られた。

①学生が自らの積極的・活動的な姿勢を隠してしまう傾向にある

→成城大学が小規模かつワンキャンパスなことから、学生の人的ネットワークは狭く密であることにより、学生が同質化しやすいことが分かった。「人生の夏休み」を体現するステレオタイプの大学生像から離れた積極的な姿勢を見せることで周囲から浮くことを危惧する様子が見られた。

②新しい人間関係を構築出来る場が少ない

人間関係を構築できる場所は学部内・サークル・部活動が主であり、すべて所属をすることが求められる。偶発的に新たな出会いが生まれるコミュニティ的存在は学内に現状存在しない。



「実際の意見」

- ・「身近にあるはずの出会いに気づけなかったことがあり、もっと学生同士の自由な交流を行える場が欲しいと感じた」
- ・「頑張っている人同士が繋がれるコミュニティが成城にはない」
- ・「頑張っている人が可視化されにくい。可視化されてもどうやってつながればいいのか分からなかった」
- ・「サークルに複数入部したが、空気が合わず居場所がなく感じた。安心できる人達との空間、コミュニティが欲しい」

資料ー4

タイプ②：大学での学びを共有できる環境がほしいと感じている学生

概要：

1. 成城大学には4つの人文科学系学部が存在している。学部によって他学部の講義傾聴が単位として認定されるか否かが異なる。その単位認定制度がない学部に所属する生徒は自らの専門領域外にも関心を示すものの、その知識の獲得には至っていない。
2. 一つの学部・学科内においても講義で学んだことを学生同士で議論する機会を欲す人が見られた。



《実際の意見》

- ・「他学部でどんなことを勉強しているのか知りたい」
- ・「学びが自己完結しているように感じ勿体無い。講義の受講者同士で話し合うことで+αの知識を獲得したり、新たな気付きが生まれるのではないか。」
- ・「大学に入ってからずっと誰かと議論できる場が欲しいと思っていた」

タイプ③：プロジェクト推進など実践的な経験を積みたい学生

概要：

現在成城大学の実践的活動の場は、「サークル(インカレではない)」「部活動」「サポーター活動」「委員会活動」が主である。リーダーシップ経験やビジネス経験を求め、自ら学外に実践の場を探しに行く学生も存在する。彼らは初めから学外に進出する人たちだけではなく、初めは学内で経験を積んでいたが、その後学外にその拠点を移した人もいる。



《実際の意見》

- ・「ビジネスコンテストなど学外のイベントに参加した際、他大学の意識高い人はレベルが違うと感じた。」
- ・「初めは学内で挑戦の場を設けていたが、次第に物足りなく感じ学外に出るようになった。」
- ・「何かしなきゃという漠然とした意識がある学生は結構いるものの、どうすればいいのかわからず、動けていないように見える。」

「SHIMOKITA COLLAGE」 現地調査結果

「SHIMOKITA COLLEGE」への現地調査では、一般社団法人HLOB代表の河合氏による施設の案内と「学びの循環を生み出す仕組み」についてお話をうかがった。施設内は、「偶発的なコミュニケーションの場をつくること」をテーマとし、エントランスと個室までの銅線や、食事のタイミング、共同スペースの配置に至るまで、細部まで工夫が施されていた。

本カレッジでは、社会人の入居者や、カレッジ外の関係者との交流など、多様な人との交わりを通して若者が成長できる環境が整えられている。カレッジ制度の主な特徴は、以下の内容が挙げられる。

○チューター制度・・同カレッジに移住している社会人の一部が、チューターとして、カレッジ生の活動の実現のサポート・学生の状況把握を実施している。メンバーのやりたいことじっくり話し合い、形にしていく役割を担っている。

○カレッジ委員会・・カレッジ生が自分たちの手でカレッジをよりよいものにするために、カレッジを運営する自治組織。カレッジ生の代表として、文化や仕組みづくりを行う執行委員会や、複数の分科会がある。

○さまざまな自発的な学びの機会・・カレッジ生自らの働きかけにより、読書会の開催や、イベントの企画、地域との交流などを行っている。



図4：「SHIMOKITA COLLAGE」の学びの構造



↑写真1：多様なジャンルの本が置かれている本棚の様子



↑写真3：多様なプロジェクトの告知が並んでいるドアの様子



Innovation Cafe の具体的施策案



○頻度・・・毎週土曜日、月1～2程度、OBOG・登録した企業や地域の関係者の立ち入りができる。

○内容・・・毎回、その時々学生の関心に沿った内容のプログラムが行われる。(テーマかは、当日に来てはじめて知ることができる。)

※ある時のInnovation Caféのテーマ例
 ・トーク系…「みんなに教えたい、この学部この講義！」
 (他学部は知らない、学部の名物講義をシェアする)
 ・活動系…「みんな、大学の外で何してる???'
 (バイト、趣味、課外活動などの共有)

○運営方法
 学生のボランティア(イノベーションサポーター)と、社会人・先生のサポーターにより、場所の確保や広報など、必要な仕事を行う。

○学生を集める工夫・・・SNSの頻繁な更新、ポイントカード制度、サポーターによる当日の声かけ、「行けば誰かいる安心感」など

《その他のポイント》

① 心理的安全性への十分な配慮
 真面目な話や、センシティブな話題、プライベートな内容に触れる際は、「フロアルール」に則り、他者を思いやる姿勢を大切にす

② 優劣のない対話を重視する
 経験や知識の差を立場の上下として捉えるのではなく、お互いのおかげがえのない違い(個性)として尊重し合う。

③ あくまで学生主体の場
 教員やOBOGとの交わりは学生にとって大きな存在となるが、個人の選択には「正解がない」ことを前提に置き、学生個人の意見や思いを大切にす