

# 保育者養成校におけるキャリア教育についての一考察

## A Study on Career Education at Training Schools for Nursery-School Teachers

西村 豊

Yutaka Nishimura

### はじめに

2011年1月の中央教育審議会「大学設置基準及び短期大学設置基準の改正について」(諮問)<sup>1)</sup>において「短期大学は、当該短期大学及び学科又は専攻課程の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、短期大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」とキャリア教育の義務化が諮問された。そして、2011年1月の中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)<sup>2)</sup>において、大学、短大におけるキャリア教育を通して、社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることの重要性を訴えた。

本学は、保育者養成校であり、時代の要請に応えることのできる保育者養成を目指し、キャリア教育に取り組んでいるところである。しかし、本学のキャリア教育が真に時代の要請に応えることのできる内容となっているのかということである。保育者養成におけるキャリア教育の在り方を考え、本学のキャリア教育の改善に資するものとする。

### 研 究

本研究では、キャリア教育の今日的課題を明確にし、そのような課題を解決するためにはどのようなキャリア教育が求められているのか、特に、保育者養成校においては、どのような課題があり、どのような視点が必要なのかを考察する。さらに、本学のキャリア教育の在り方について検証・検討を行う。

#### キャリア教育の流れ

キャリア教育という言葉は、公的には、1999年12月の中央教育審議会「初等中等教育と高等教育

との接続の改善について」(答申)<sup>3)</sup>において、キャリア教育とは「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であると示されたのが最初である。

その背景として、2021年の文部科学省から出された「キャリア教育とは何か」<sup>4)</sup>において、20世紀後半におきた地球規模の情報技術革新に起因する社会経済・産業的環境の国際化・グローバル化が、日本の産業・職業界の構造的変革や我々の日常生活に大きな影響を及ぼし、子どもたちの成育環境の変化と子どもたちの将来にも多大な影響を与えたことを挙げている。しかし、同時にその中で、1999年12月の中央教育審議会答申や2003年の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」でのキャリア教育についての定義は、「勤労観・職業観の育成のみに焦点が絞られ、社会的自立のために必要な能力の育成がやや軽視されてしまっていることが課題として生じている」と従来のキャリア教育の在り方について問題点を指摘し、見直しを行っている。

#### キャリア教育に対する各方面からの提言

文部科学省の前述のような当初のキャリア教育の在り方に対する問題意識から、内閣府や厚生労働省、経済産業省などから「人間力」や「就職基礎能力」、「社会人基礎力」という言葉が、提唱されるようになったのである。

「人間力」は内閣府による人間力戦略研究会(2003年)<sup>5)</sup>が提唱したものであり、「人間力」の定義を「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」とし、経済構造の変化が進展するなかで、個々の人々が、経済・社会環境の変化に適切に対応し、社会において確固たる生活の基盤を得て十分な自己実現を果たすために「人間力」の強化が必要であるとしている。これは、教育改革の中で、文部科学省が提唱してきた自ら学び、自ら考える力などの「生きる力」という理念をさらに発展させ、具体化したものを「人間力」としてとらえているのである。

「就職基礎能力」は厚生労働省が、企業などから若者のコミュニケーション能力などの基礎能力の低下が指摘され、若者に対して目標を示し、「就職基礎能力」の修得を支援する仕組み「YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業 Youth Employability Support Program)」<sup>6)</sup>として2004年に立ち上げたものである。「YES-プログラム」は、実際に企業が若者に対して求めている「就職基礎能力」の具体的な内容について、それらを身に付けるための目標とできるよう「就職基礎能力修得の目安」を若年者に提示しているのである。具体的には、コミュニケーション能力や行動力・実行力、向上心・探求心など、次に述べる「社会人基礎力」と連動したものとなっている。

「社会人基礎力」は経済産業省が主催した「社会人基礎力に関する研究会」(2006年)<sup>7)</sup>が提唱したものであり、「社会人基礎力」を「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義し、表1のように細かく能力要素を分類している。

表1 社会人基礎力の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

資料：「社会人基礎力」 出典：（経済産業省ホームページ）

さらに、経済産業省は、「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」（2017年）<sup>8)</sup>において、図1のように「人生100年時代の社会人基礎力」を新たに定義している。

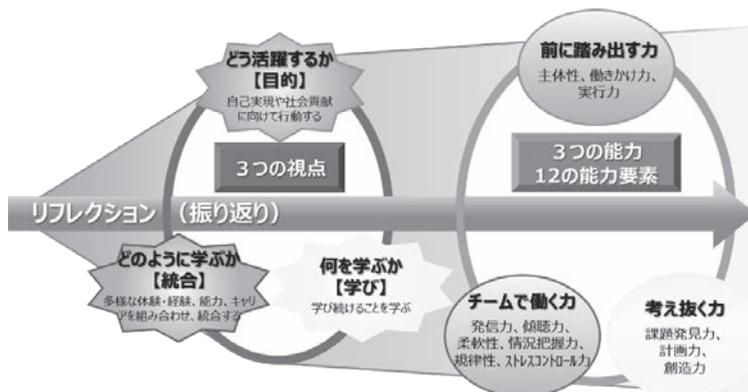


図1 人生100年時代の社会人基礎力

出典：経済産業省ホームページ

これは「これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力」を、「社会人基礎力」の発展形として定義したものである。

表1の「社会人基礎力」、図1の「人生100年時代の社会人基礎力」で多くの項目が挙げられているわけであるが、これらの能力要素・資質をまとめて一言で言えば、内閣府による人間力戦略研究会（2003年）が提唱した「人間力」の育成が求められていると言える。

文部科学省ではなく、内閣府や厚生労働省、経済産業省などから出された「人間力」や「就職基礎能力」、「社会人基礎力」という言葉にどのような意味があるのだろうか。「就職基礎能力」や「社会人基礎力」、「人生100年時代の社会人基礎力」に関して言えば、学校教育における人材育成を憂慮した経済界の要請を受けて厚生労働省や経済産業省が連携しながら作成したものである。

このことは、一般社団法人 日本経済団体連合会（以後「経団連」）が2021年に企業に対して実施した「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」<sup>9)</sup>における表2の「採用の観点から、大卒者に特に期待する資質」と、「社会人基礎力」や「人生100年時代の社会人基礎力」の骨格となる項目がオーバーラップしているということからも理解できる。「採用の観点から、大卒者に特に期待する資質」に挙げられている8項目中7項目が、「社会人基礎力」や「人生100年時代の社会人基礎力」の項目と大筋で一致している。第8位の「社会性」については直接対応する項目はないが、「社会人基礎力」や「人生100年時代の社会人基礎力」における能力要素全てが社会性に繋がるものであると言える。

表2 採用の観点から、大卒者に特に期待する資質

第1位	主体性(84.0%)=【主体性】
第2位	チームワーク・リーダーシップ・協調性(76.9%)=【チームで働く力】
第3位	実行力(48.1%)=【実行力】
第4位	学び続ける力(36.2%)=【学び続けることを学ぶ】
第5位	柔軟性(18.4%)=【柔軟性】
第6位	倫理観(10.9%)=【規律性】
第7位	精神力・忍耐力(10.4%)=【ストレスコントロール力】
第8位	社会性(8.2%)

資料：「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」

出典：一般社団法人 日本経済団体連合会ホームページ

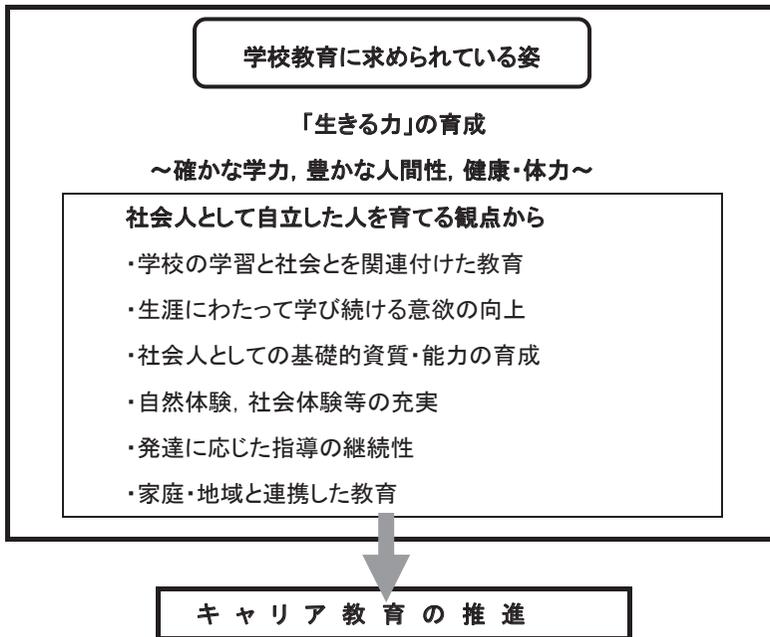
※【 】内は、第4位の資質以外は表1「社会人基礎力の能力要素」からであり、第4位の資質は図1「人生100年時代の社会人基礎力」からである。

回答企業の約8割が「主体性」、「チームワーク・リーダーシップ・協調性」を挙げている。また、「実行力」については5割近く、変化の激しい人生100年時代を乗り越えて行くための「学び続ける力」は4割近くあり、これらの上位4項目は「社会人基礎力」や「人生100年時代の社会人基礎力」の中核をなすものであると言える。

このような経済界等からの社会的要求に応えるかのように、文部科学省においても、「キャリア教

育とは何か」(2021年)<sup>10)</sup>において、「学校から社会への移行をめぐる課題 若者自身の資質等をめぐる課題」として、「社会人、職業人としての基礎的資質・能力の発達の遅れ」を挙げ、「社会人として自立した人を育てる観点から」として「生きる力」の育成に必要な具体的な課題や項目を提示し、「社会人としての基礎的資質・能力の育成」をキャリア教育の柱として位置付けるようになったものと考えられる。

表3 「キャリア教育とは何か」



資料：「キャリア教育とは何か」 出典：文部科学省ホームページ

### 短期大学におけるキャリア教育の現状と課題

公私立の短期大学に対して文部科学省が実施した「令和4年度における短期大学教育の改善等の状況に関する調査」(2024年)<sup>11)</sup>によれば、次の表4-1・2・3のとおりである。

表4-1 教育課程内でのキャリア教育の取組に関する調査対象校数と回答校数・実施校数・実施率

	対象校数	公立	私立	回 答 校 数	公立	私立	合計	実施校	実施率
平成28年度	328	15	313		15	313	328	293	93.9%
令和元年度	326	17	309		13	293	306	292	95.4%
令和4年度	279	14	265		14	261	275	259	94.0%

表4-2 教育課程内でのキャリア教育の取組例と回答校における実施校数・実施率

取組例	令和4年度	令和元年度	平成28年度
勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目の開設	223校/81.1%	242校/79.1%	220校/75.3%
今後の将来の設計を目的とした授業科目の開設 ※令和4年度の調査からの質問項目	215校/78.2%		
インターンシップを取り入れた授業科目の開設	144校/52.4%	164校/53.6%	136校/46.3%
資格取得・就職対策等を目的とした授業科目の開設	219校/79.6%	250校/81.7%	231校/78.7%
企業関係者、OB、OG等の講演等を実施	194校/70.5%	217校/70.9%	188校/64.0%
女性の多様なキャリアを意識したもの等、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を実施	70校/25.5%	85校/27.8%	75校/25.6%
社会人等に対するリカレント教育を目的とした授業科目の開設	14校/5.1%	32校/10.5%	28校/9.5%

表4-3 教育課程外でのキャリア教育の取組実施校数並びに実施率

令和4年度	令和元年度	平成28年度
238校/87%	259校/84.6%	249校/85.1%

資料：「令和4年度における短期大学教育の改善等の状況に関する調査」

出典：文部科学省

※平成28年度の実施校数のデータはなく、%から逆算したものであり、概数である

多くの短期大学において、様々なキャリア教育の取組が教育課程内・課程外で実施されている。令和4年度に限れば、教育課程内での「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目」は81.1%、「今後の将来の設計を目的とした授業科目」は78.2%の短期大学が開設しており、人生の生き方・将来設計に関わるキャリア教育に取り組んでいることが分かる。

ここで問題なのは、内閣府や厚生労働省、経済産業省から提唱された「人間力」や「就職基礎能力」、「社会人基礎力」の育成という観点からのキャリア教育がどの程度実施されているのかということである。短大におけるキャリア教育が「キャリア教育の流れ」の項目でも述べたように、勤労観・職業観の育成も当然大切な事であるとしても、社会的・職業的自立のために必要な能力である「人間力」や「就職基礎能力」、「社会人基礎力」の育成という観点からのキャリア教育が、教科等の主要なテーマとしてシラバスの中に位置づけられ、意識されて実施されているかということである。「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目」や「今後の将来の設計を目的とした授業科目」「企

業関係者、OB、OG等の講演等」、「インターンシップを取り入れた授業科目」などの中で必然的にある程度実施されていることは想像できるが、この限られた調査結果だけでは、はっきりしたことは分からないと言わざるを得ない。

## 本学における「人間力」、「就職基礎能力」、「社会人基礎力」の育成という観点からのキャリア教育の現状

本学は、「教育の目的は 人に愛される人 信頼される人 尊敬される人を育成することにある」という建学の精神と「共生の心」を備えた人材の育成を目指し、保育者として必要な知識・技術の習得、勤労観・職業観の育成と共に、人間的な成長を促す教育活動に日々取り組んでいる。しかし、学生の現状や就職先アンケート結果などからは、人間力や社会人基礎力が十分に培われていないのではないかという指摘がなされてきたところである。

人間力や社会人基礎力の育成以前の問題として、日常生活における基本中の基本である挨拶ができない学生が少なからず存在するという事実がある。生育のどこかの段階で習得されるべき社会人として生きていくための土台ともいえるべき基本的な生活習慣や社会的マナーが確立していないのである。そのような学生も含めて、短期大学におけるキャリア教育が社会に出る前の最後の指導の機会であると捉え、令和元年度に作成した令和2年度から令和7年度までの中期計画<sup>12)</sup>の中に「社会人力の向上」というテーマを掲げ、総合的な「人間力」や「就職基礎能力」、「社会人基礎力」の育成を目指した教育活動を以下の科目等を中心に展開しているところである。

総合科目「弘徳豊岡教育Ⅰ・Ⅱ」<sup>13)</sup>は、令和2年度より新設しており、建学の精神を理解し、教育理念「共生の心」を備えた人材を育成するために、本学で学ぶための基礎的な心構えや態度を養うとともに、人間力や社会人基礎力を養うことを目指している。

弘徳豊岡教育の柱として実施しているのが一泊二日の弘徳豊岡合宿である。この弘徳豊岡合宿では、1年生の入学当初ということもあり、人間関係の構築を目指しての様々なグループ活動を行っている。中でも学生会・2年生が主体となって行事を企画・運営を行うことにより、表2に挙げられている「主体性、チームワーク・リーダーシップ・協調性、実行力」等が養成されていると考える。

また、「OB・OG等による講演会」を弘徳豊岡教育の中で実施している。社会に出た卒業生の実体験の話をお聴くことにより、現在の自分の甘さ、未熟さを自覚し、将来に向けてどのような力を在学中に身に付ける必要があるのかを考えさせる機会となっている。

その他に、弘徳豊岡教育の授業ではないが、「社会人力向上セミナー」や「2年生が1年生に対して就職活動についての話をする会」、「ハローワークなどの外部講師を招いての講話」、「外国の方を招いての講演会」なども実施している。これらの取組も、人間力や社会人基礎力などの総合力の育成を意識した内容としており、弘徳豊岡教育と軌を一にしている。

教科専門科目「特別研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」<sup>13)</sup>は、令和5年度まで、保育者としての知識・技術を総合的に高めるため、各グループで達成目標や行動目標として「学習成果確認シート（PDCAシート）」

を作成し、演劇、大型絵本、運動遊び、人形劇などの舞台発表に取り組んできた。

そして、毎年12月に「こどもフェスタ」として、地域の子どもたち・保護者向けにその成果を披露し、フェスタ終了後には、より多くの学びを得るべく、各グループで取組成果を振り返り、自己省察を行い、そのことを文集という形にしてまとめていた。

1・2年生合同で授業を行い、学年の垣根を超えて舞台発表に取り組むことで、課題解決能力、コミュニケーション能力の向上や保育者としての実践力を高めることができる機会となっており、さまざまな教育の相乗効果が生まれたと考えている。

本学の目玉的な授業であり、保育者を目指す学生にとって有意義な授業であるとの認識ではあったが、学生たちのより一層の成長を期待して、令和6年度より新たな形態による特別研究の授業を展開することとした。

それは、「保育×○○」というゼミナールである。「保育×心理、ミュージック、アート、伝統文化、読み聞かせ、子ども遊び、おもちゃ、自然、スポーツ、人権、デジタル、国際」などの講座の中から、学生の興味関心ある分野を2年間の4学期で4つの講座を選択し、グループで研究活動を行い、各学期の最終授業時に成果を発表するというものである。

この授業は、今年度始めたばかりであり、どのような成果を上げることになるかは分からないが、1・2年生合同の少数グループで、一つのテーマに時間をかけて自主的に取り組む学習形態を取り入れることで、学生の新たな学問的、人間的な成長につながるものと考えている。

総合科目「キャリアアップⅠ・Ⅱ・Ⅲ」<sup>13)</sup>は、教養豊かな幅広い人間性を高めることを目指した教養的科目で、1年前期から2年前期にかけて継続的に実施している。具体的には、自己理解や他者理解、時事問題に対する意識付け、論理的に物事を考える力・プレゼンテーション能力の育成、社会人として求められる社会的マナーの習得などを含めた総合的な人間力の向上を図っている。このことが、保育者としてだけでなく社会的素養を身に付けた人間としての成長に繋がっていくと考える。

大学祭における学生会を中心とする取組<sup>13)</sup>については、とどまることなく変化する社会の中で、子どもたちが希望をもって、自立的に自分の未来を切り拓いて生きていくためには、主体的に何事にも取り組んでいく力と態度を育てることが不可欠である。そのためには、日常の教育活動を通して、挑戦や冒険する面白さを体得させることが大切である。毎年11月に開催する大学祭（「和花季ひろば」）では、学生会を中心に、ほとんどの学生が何らかの役割を担当し、企画運営を仲間と協力して行うことを通して、挑戦する勇氣と意欲の基盤をつくることができていると考えている。

就職先アンケート結果の活用<sup>13)</sup>については、本学の教育活動の妥当性を自己点検・評価する一環として、3年に一度、11月頃に就職先並びに卒業生に対してアンケートを行っている。また、毎年、7月頃に前年度卒業生の就職先を訪問し、上司や卒業生に対してアンケートを行っている。アンケート結果は、本学の教育に対する成果と課題に対する重要な示唆を提示しており、本学の教育方針・活動等を自己点検・評価する上で、欠かせないものになっている。

学生に対する指導においては、毎年作成している「就職活動ノート」にアンケート結果の中から

「園・施設等から期待される人間像」、「卒業生の後輩への思い」などを掲載し、キャリアアップの授業や就職・進学に係る進路ガイダンス等において活用している。

## 考 察

前述したように、文部科学省のキャリア教育は当初、勤労観・職業観の育成に焦点が絞られ、社会的自立のために必要な能力の育成がやや軽視されてしまった側面があったが、内閣府や厚生労働省、経済産業省から「人間力」や「就職基礎力」、「社会人基礎力」という概念が提唱されたのを受けて、文部科学省も「社会人としての基礎的資質・能力の育成」をキャリア教育の柱として位置付けるようになったものと考えられる。

つまり、キャリア教育には2つの側面が必要であるということである。ひとつは、仕事と密接に結びついた専門的な知識や技術の習得であり、今ひとつは、みずから考え、学ぶ態度や意欲、やる気などのように、職種とは関係なくどのような仕事にも共通して求められる「人間力」や「社会人としての基礎的資質・能力」の育成という側面である。

本学は、保育者養成の短期大学であり、従来、保育者として必要な力を身に付け、保育者としての勤労観・職業観を育成し、卒業時に幼稚園免許・保育士資格を取得できるように、専門科目の指導に力を入れてきたところである。

しかし、「人間力」や「社会人としての基礎的資質・能力」の育成を意識したキャリア教育を実施していたとは言い難い状況であったと言わざるを得ない。令和元年度に作成した令和2年度から令和7年度までの中期計画の中で、保育現場でのさらなる対応力向上のみならず、社会生活に必要な力「人間力・社会人としての基礎的資質・能力の育成」を目指し、「本学における『人間力』や『就職基礎能力』、『社会人基礎力』の育成という観点からのキャリア教育の現状」で述べたように「弘徳豊岡教育」を含めた様々な本学独自の科目により、幅広く学び、学生間、学生と教職員といった様々な人間関係に基づくコミュニケーション能力や課題解決力を向上させ、勤労観・職業観の育成とともに社会人として生きていくための資質・能力の育成に努めている。今後とも「人間力・社会人としての基礎的資質・能力の育成」を目指して、さらなる内容の改善・向上に努めていかなければならない。

ただ、本学は保育者養成校であり、将来保育者になることが当然ということをも前提とした保育者としての勤労観・職業観の教育を行っている面が強くあり、学ぶ中で、特に実習に行く中で、自分の保育者としての適性に疑問を感じたり、自信を喪失したりする学生が一定程度存在するという事実はどこまで対応できているのかという問題がある。将来において様々な進路選択の可能性があるにもかかわらず、そのような学生に対する進路指導の教育的配慮を含めた人生100年時代における卒業後を見通した生涯にわたる生き方（ライフスタイル）・人生をよりよく生きるための将来設計、つまり、「キャリア・デザイン」の指導が十分に出来ているのかということである。

一生、保育者として同じ園・施設で働くのか。一般企業への就職をどのように考えるのか。リカ

レント教育やリスクリングなどについての認識はあるのか。特に、本学の学生は女性が多いために、結婚や出産、育児の予定や期間も考慮する必要がある（最近では、男性が育休を取ることが推奨されていることも含めて）。出産や育児で長期休暇を余儀なくされたり、一旦退職をしなければならぬ場合もあると考えられる。その際、育児に専念するのか、子育てが落ち着いてから再就職するのか。再就職後にどのような弊害が想定されるのか。このような様々な可能性、事態を組み込んだキャリア・デザインを学生に考えさせることにより、自己を見つめ、自ら進んでいく意識を育て、将来の方向性や生き方をより深く考えることになると思われる。今後、このようなキャリア・デザインを教育課程の中に取り入れていくことを考えていかなければならない。

### 引用文献

- 1) 中央教育審議会. (2011). 「大学設置基準及び短期大学設置基準の改正について」(諮問).
- 2) 中央教育審議会. (2011). 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申) (p16).
- 3) 中央教育審議会. (1999). 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について 第6章 学校教育と職業生活との接続 第1節 学校教育と職業生活の接続の改善のための具体的方策」(答申).
- 4) 文部科学省. (2021). 「キャリア教育とは何か」(p9, p14-p15).
- 5) 内閣府. (2003). 「人間力戦略研究会報告書」(p4).
- 6) 厚生労働省. (2004). 「YES - プログラムの概要 = 若年者就職基礎能力支援事業 Youth Employability Support Program」.
- 7) 経済産業省. (2006). 「社会人基礎力に関する研究会報告書」(p4).
- 8) 経済産業省. (2017). 「我が国産業における人材力強化に向けた研究会報告書」(p30).
- 9) 一般社団法人 日本経済団体連合会. (2022). 「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(p4).
- 10) 文部科学省. (2021). 「キャリア教育とは何か」(p10).
- 11) 文部科学省. (2019, 2021, 2024). 「平成28年度、令和元年度、令和4年度における短期大学教育の改善等の状況に関する調査」.
- 12) 学校法人 弘徳学園. (2019). 「学校法人 弘徳学園 豊岡短期大学中期計画」.
- 13) 豊岡短期大学自己点検評価委員会. (2021). 「認証評価 豊岡短期大学自己点検評価報告書」. (p18, p35-p36, p40).

### 参考文献

- 1) 文部科学省. (2003). 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」.
- 2) 西村豊. (2021). 保育者に求められる資質：就職先・卒業生アンケートより. 豊岡短期大学論集, 18
- 3) 西村豊. (2022). 保育者養成校において求められる教育課程についての一考察. 豊岡短期大学論集, 19