

授業「キャリア開発 2 I」の実践報告  
－作成設問と優秀答案の考察を通じた  
キャリアデザイン教育の方向性  
Practical Report of class “Career Development 2 I”  
－ Proposals for career design education through  
consideration of prepared questions and excellent answers

神田外語学院 非常勤講師  
小林 敦

Kanda Institute of Foreign Languages, Part-time Lecturer,  
Atsushi Kobayashi

## はじめに

本稿は、筆者が奉職する神田外語学院で、2021年度1学期（4月～7月）に担当した就職・大学編入学・海外留学を予定している2年生向けの授業「キャリア開発 2 I」の実践報告である。

最初に、第1章ではユネスコ「21世紀教育国際委員会」における「学習の4本柱」と授業「キャリア開発 2 I」の関係性について整理する。

次に、第2章では「人生100年時代の社会人基礎力」、第3章では「自己啓発」、第4章では「企業経営の理論と事例研究」、第5章では「将来の理想的な働き方」に関する筆者の作成設問と学生の優勝答案の考察を行う。

最後に、こうした考察を通じて、未来を切り拓くためのキャリアデザイン教育の方向性を探究する。

## 1. 「学習の4本柱」と授業「キャリア開発 2 I」の関係性

筆者は、ユネスコ「21世紀教育国際委員会」が1996年にまとめ

た報告書『学習：秘められた宝』<sup>1</sup>で示された【表 1】「学習の 4 本柱」に立脚して、「キャリア開発 2 I」の授業内容を設計している。

【表 1】「学習の 4 本柱」

学習の柱	内容
(1) Learning to know (知ることを学ぶ)	十分に幅の広い一般教養をもちながら、特定の課題については深く学習する機会を得ながら「知ることを学ぶ」べきである。このことはまた、教育が生涯を通じて与えてくれるあらゆる可能性を利用することができるように、いかに学ぶかを学ぶことでもある。
(2) Learning to do (為すことを学ぶ)	単に職業上の技能や資格を取得するだけではなく、もっと広く、多様な状況に対処し、他者とともに働く能力を涵養するために「為すことを学ぶ」のである。このことはさらに、自分の生活する地域や国における個人的な社会経験や仕事の経験を通して、あるいは学習と労働を交互に行う過程を通

<sup>1</sup> 『学習：秘められた宝』は、ユネスコが設置した 21 世紀教育国際委員会から 1996 年に提出された報告書の表題である。報告書は生涯教育を受けた提言が取りまとめられているが、特に 21 世紀教育国際委員会の掲げた「学習の 4 本柱」は今日でも広く利用されている。この理念は、人間の生誕からの生涯の各時期における教育と学習を関連づける垂直的統合（時間的統合）と、成長過程での横断的な教育と学習機会を関連づける水平的統合（空間的統合）といった生涯にわたる発達の要素を内在して、教育と学習のあり方を位置づけており、キャリアデザイン教育の方向性を考える上での基盤になるものである。

	して、青少年がいかに行動するべきかということも意味するのである。
(3) Learning to live together (共に生きることを学ぶ)	「共に生きることを学ぶ」ということは、一つの目的のために共に働き、人間関係の反目をいかに解決するかを学びながら、多様性の価値と相互理解と平和の精神に基づいて、他者を理解し、相互依存を評価することである。
(4) Learning to be (人間として生きることを学ぶ)	個人の人格を一層発達させ、自律心、判断力、責任感をもってことに当たることができるよう、「人間としていかに生きるかを学ぶ」のである。教育はそのために、記憶力、推理力、美的感覚、身体的能力、コミュニケーション能力といった個人の資質のどの側面をも無視してはならない。

(出所) 笹井宏益・中村香 (2013)、p.24

具体的には、【表 1】「学習の 4 本柱」の趣旨を踏まえた上で、筆者は、神田外語学院におけるキャリアデザイン教育の一翼を担う授業「キャリア開発 2 I」において、以下のような関係性を意識して授業内容を設計している。

(1) Learning to know の観点については、「企業経営の理論と事例研究」において、企業経営の理論の修得を行いつつ、その理論を基にして、文献やインターネットを活用して事例研究を行いながら、企業の事業戦略や経営管理を分析する手法そのものを修得するという、学び方自体を学生が学ぶことに力点を置いている。

(2) Learning to do の観点については、「将来の理想的な働き方」において、「企業経営の理論と事例研究」で修得した企業経営に関

わる知識を将来の仕事でいかに生かすか、また組織でいかに行動するかということを学生に主体的に思考してもらうように働きかけている。

(3) Learning to live together の観点については、「人生 100 年時代の社会人基礎力」において、特に「チームで働く力（チームワーク）」を養成する上で、他者を理解するための対話や討論の方法を伝えながら、他者を理解するためには、まず己を知らなければならないということを学生に伝えている。

(4) Learning to be の観点については、「自己啓発」において、「Learning to be とは、自己自身になるということであり、身体的・知的・情緒的・倫理的統合による「完全な人間」の形成が、教育の基本的目標と捉えられている。それは、人間をとりまく一切のものが、完全な人間となることを阻むものだからである。例えば、肉体と精神、物質的価値と精神的価値、仕事と生活などの分裂、また、社会的格差、筋肉労働と知的労働の人為的対立、イデオロギーの危機、神話の崩壊などが、パーソナリティの分裂を促す要素となるのである」（笹井宏益・中村香（2013）、p.21）ことを説明しつつ、自己啓発とキャリアデザイン教育の接点を学生に十分に理解してもらうように努めている。

そこで、以下では授業「キャリア開発 2 I」で実際に実践していた講義の順番に、「人生 100 年時代の社会人基礎力」、「企業経営の理論と事例研究」、「自己啓発」、「将来の理想的な働き方」に関する作成設問と優秀答案の考察を行う。

## 2. 「人生 100 年時代の社会人基礎力」に関する作成設問と優秀答案

最初に、「人生 100 年時代の社会人基礎力」（経済産業省）に依拠して、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワー

ク)」、「前に踏み出す力 (アクション)」<sup>2</sup>について筆者から概説した。

そして、筆者が作成した以下の設問 (問 1、2、3) に学生に解答してもらった。その解答の中から、内容が当事者目線で具体的であること、内容にオリジナリティがあり、自分の言葉で表現されていること、内容の実践可能性が十分にあることという評価軸に即して【優秀答案】を選出した。尚、ここでの【優秀答案】の学生は、自動車販売の営業職に内定している同一の学生である。

問 1. あなたが企業の新卒採用面接において、「前に踏み出す力 (アクション)」を持っていることを面接官にアピールするとした場合、①どのような経験やエピソードを話して、②具体的にどのような力を持っていることをアピールするか、③その持っている力は、将来企業の仕事でどのように活かすことができると考えるか、あなたの解答を書きなさい。尚、自分の関心がある企業や将来勤務したいと考える企業を想定して解答を考えて下さい。

**【優秀答案】**

私は好奇心旺盛です。幼い頃から様々なことに興味を持ち、気になったことは何でもすぐに挑戦してきました。例えば、私一人で、年齢も住む地域も違う人ばかりが集まるスキー合宿やキャンプに参加したり、興味のあるアパレルの求人を見つけると、次の日には面接を受け、すぐにアルバイトを始めたりと、自ら積極的に行動してきました。このように、好奇心を持ち、変化を恐れず行動してきたことで、さらに興味の幅が広がり、また初対面の方と

<sup>2</sup> 「人生 100 年時代の社会人基礎力」(経済産業省)の3つの能力と12の能力要素は以下の通りである。

- 「考え抜く力 (シンキング)」: 課題発見力、計画力、創造力
- 「チームで働く力 (チームワーク)」: 発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力
- 「前に踏み出す力 (アクション)」: 主体性、働きかけ力、実行力

短期間で継続的に仲良くなる力が身についたと思っています。この力は、チームとして別の部門の仕事を理解した上で、お客様をワクワクさせるためのより良いお店作りや、自動車販売の営業スタッフとして最も大切なお客様と信頼関係を築くために活かすことができると考えます。

問 2. あなたが「キャリア開発」の授業を担当する大学の教員であると仮定して、学生の「考え抜く力（シンキング）」を養成することを教育目標とする場合、①どのような期末試験やレポートの問題を作成するか、②その問題に対してどのような解答を学生が書いたら「考え抜く力（シンキング）」があると評価するか、③「考え抜く力（シンキング）」は、将来企業の仕事でどのように活かすことができると学生に対して説明するか、あなたの解答を書きなさい。尚、自分の関心がある企業や将来勤務したいと考える企業を想定して解答を考えて下さい。

**【優秀答案】**

私はグループワークで、ある 2 つのライバル企業の社員になりきった討論をしてもらい、担当企業とライバル企業の気づきをレポートで提出してもらうことを期末試験とします。その中で、担当企業にはないライバル企業から真似すべき足りないところや、具体的なキャリアプランまで書けていると、広い視野で物事を見て、改善しながら高みを目指せる考え抜く力がある人だと評価します。この力は、若者の車離れによって益々競争が激しくなっている自動車業界で、どのようなアプローチでオーナー様を増やしていくのかという一人一人のお客様に合った接客や車の提供に活かすことができると考えます。

問 3. あなたが企業で複数の部下を持つ立場のマネージャーであると仮定して、「チームで働く力（チームワーク）」を持つように

部下を育成するとした場合、①OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）で部下に対してどのような指導をするか、②企業内での人材育成研修でどのような研修プログラムを設計するか、③OJTや人材育成研修を通して、部下がどのようなレベルに到達したら「チームで働く力（チームワーク）」を部下が持っているかと評価するか、あなたのアルバイト経験、中高時代の生徒会や部活などの経験を踏まえて、あなたの解答を書きなさい。尚、自分の関心がある企業や将来勤務したいと考える企業を想定して解答を考えて下さい。

**【優秀答案】**

全体の意見にしっかりと耳を傾け、反対意見であっても否定の言葉を使わないことを指導します。そのために、企業内で違う職種の人同士が集まって、一つの課題に取り組むという研修プログラムを設計し、どちらかが妥協するのではなく、どちらも賛成できる解決策を考えられるかというところを評価します。私は、中学時代に3年間、バレーボール部に所属しており、部長と下級生で意見が対立した時は、どちらの意見も聞いた上で、言葉を補って説明したり、別のアイデアを提案したりと架け橋のような働きを意識して取り組み、チームの良い雰囲気にも貢献してきました。私も貴社の社是にありますように、チーム全体の社員満足度を高めることが、更なるお客様満足につながると考えますので、相手を否定しないポジティブな発言を指導します。

【優秀答案】について、問1の「前に踏み出す力（アクション）」では、範囲を限定せずに主体的に動く力を有しており、多様な人たちとの繋がりを大切にしながら、異文化集団に飛び込むような働きかけ力も磨いてきた経験を踏まえて、将来勤務する予定の企業でも高い志をもってやり切る実行力を発揮できると思料される行動力を高く評価した。

問2の「考え抜く力（シンキング）」では、担当企業とライバル

企業の討論と比較レポートという期末試験を通じて、両企業に関する経営課題の発見力、キャリアプランという未来を予想する計画力、業界の外部環境下での顧客ニーズという価値判断力を兼ね備えた顧客創造力を高めることができると思料される思考力を高く評価した。

問3の「チームで働く力（チームワーク）」では、発信力と傾聴力を重視したOJTや柔軟性と状況把握力を高める研修プログラムを設計しており、培ってきたストレスコントロール力を有しながら、将来勤務する予定の企業でも高い倫理観を備え、正しい選択をする規律性を持って仕事ができると思料される協働力を高く評価した。

### 3. 「自己啓発」に関する作成設問と優秀答案

次に、「自己啓発」に関して、(1)「余裕のある時間を過ごす」、(2)「身近な愛に気づく」ことの大切さについて、ワタナベ薫(2021)に依拠して筆者から概説した<sup>3</sup>。

具体的には、(1)「余裕のある時間を過ごす」では、ゆっくり動いて精神を安定させるために、忙しいときこそ、美しいものを見るべきである、行動を変えれば心も変わる、優雅を意識してみる、余裕を持てば正しい判断ができるようになることを説明した。

また、(2)「身近な愛に気づく」では、エーリッヒ・フロム(2020)に依拠して、周囲との関係性の中で育む愛の大切さを説くために、

---

<sup>3</sup> 「自己啓発」に関しては、美容、健康、メンタル、自己啓発、成功哲学など、女性が内面と外面の両方から綺麗になる方法を発信しているメンタルコーチや複数の企業を営んでいる実業家としての経験や実践を踏まえて執筆されているワークブック形式のワタナベ薫(2021)に依拠して、「余裕のある時間を過ごす」「自尊心と主体性を持つ」「本当の思いやりを知る」「慎みという美しさを手に入れる」「謙虚でいる」「教養を身につけ洞察力を磨く」「人との違いを受け入れる」「品格あるお金の遣い方をする」「徳を積む習慣を身につける」をテーマに概説したが、本稿では学生の反響が大きかった(1)「余裕のある時間を過ごす」、(2)「身近な愛に気づく」の2つのテーマを取り上げることにする。

家族愛、異性愛、自己愛、友情愛、無条件の愛など様々な愛のカタチに触れながら、「愛とは、特定の人間に対する関係ではない。愛のひとつの「対象」に対してではなく、世界全体に対して人がどう関わるかを決定する態度であり、性格の方向性のことである」(エーリッヒ・フロム (2020)、p.76) という含蓄のある言葉を紹介した。さらに、「愛とは感情のものだが、周りへの配慮を忘れず、理性的に考えるためには、人間として成熟していることが必要である」(ワタナベ薫 (2021)、p.121) ことを踏まえて、「愛する者の生命と成長を積極的に気にかけることである。この積極的な配慮のないところに愛はない」(エーリッヒ・フロム (2020)、p.47) という趣深い言葉も紹介して、愛に対する認識を深めてもらった。

そして、筆者が作成した以下の設問 (問 4、5) に学生に解答してもらった。その解答の中から、神田外語グループの建学の理念である「言葉は世界をつなぐ平和の礎」における“言葉を紡ぐ大切さ”や“心に刺さる言葉のパワー”があることという評価軸に即して【優秀答案】を選出した。尚、ここでの【優秀答案】の学生は、就職活動を行って内定している学生や国内の大学への編入学を志望している学生である。

#### (1) 「余裕のある時間を過ごす」

問 4. 身近な人でも芸能人でも、余裕のある立ち居振る舞いをするロールモデル (模範) としたい人を一人挙げて下さい。その人のどのような点から余裕を感じますか? あなたの解答を書きなさい。

#### 【優秀答案】

私のロールモデルは、所属学科の先生です。先生は、身だしなみ、話し方、表情などはもちろん、常に所属学科の学生の模範です。また、先生の考え方は、多くの学生を勇気づけ、自信を持たせてくれます。なかでも、主体変容 (人のせい、環境のせいにせず、

自分が工夫することで幸せを創ること)は、私の考え方を変えました。新型コロナウイルスの影響で希望する業界の採用が見送られたことで、ネガティブに考えてしまうことがたくさんありましたが、考え方一つ変えることで幸せになれるのだと気づくことができました。

## (2)「身近な愛に気づく」

問 5. ちょっぴりませた小学生の男の子や女の子に「愛って何？」と聞かれたら、あなたはどのように解答しますか？あなたの解答を書きなさい。

### 【優秀答案①】

心と心でつながっていることが愛だと思うな。全部を言葉で表さなくても、お互いに感じることでできて、相手に期待しないで、気持ちを求めすぎないものが愛だと思うよ。私が考える恋と愛を比べてみると、恋は楽しいけれど、たまには切ないもの。だけど、愛は自分から相手にタダで与えるものと考えから、楽しいも悲しいも色々な感情が混じることは少ないと思うんだよね。好きという気持ちだけで関係が保てるのが恋で、好きという気持ちだけでは関係を保てないのが愛だと思うよ。

### 【優秀答案②】

自分には無いところ、いいなと思えるところに目を向けてみよう。まずは相手を知ることが最初の一步に繋がるよ。自分にとって一番身近な人を大切にしてみよう。相手はどう思うか、どうしたら相手が考えるか、相手の立場に立って考えてみよう。ここで大事なことは「自分がやったから、相手にもそうして欲しい」と思わないこと。愛というものは、必ず相手から返ってくるというものではないんだ。例えば、自分がお気に入りの金魚を迎えたとする。自分はその金魚が大事だから餌も欠かさず与えるし、時には話かけたりするかもしれない。その時、金魚は君にお礼のお菓

子をくれるわけでもないし、「ありがとう」とも言わない。それでも君は金魚を大切にしたいと思う。それと同じ。愛は「大切にしたい」という自分からの意思から生まれるものなんだと答えます。

【優秀答案】について、(1)「余裕のある時間を過ごす」では、ロールモデルを挙げてもらったが、ロールモデルとは、企業の職場においては「社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材」(厚生労働省(2013)、p.4)を指す。特に、キャリアデザインにおいて、女性社員の活躍を推進する観点から、メンター制度<sup>4</sup>の導入と合わせてロールモデルの普及が重要である。設問(問4)では余裕のある立ち居振る舞いをするロールモデルを挙げてもらったが、毎回の授業では様々なテーマからロールモデルを挙げてもらった結果、祖父母、両親、アルバイト先の上司以外では、筆者を含む神田外語学院の教員を挙げる学生も相当数いた。

このロールモデルに関して、今後の授業においては学生に対して、①キャリアを形成していく過程でどのような課題があるかを抽出させる、②その課題を解決するために必要になるロールモデルを考えさせる、③このロールモデルとなる人材は具体的に誰になるのかを選定してもらい、④その選定されたロールモデルとなる人材の行動や考え方を観察・分析させて一般化してもらい、⑤このロールモデルとなる人材の観察・分析から一般化された行動技術を実践してもらい、⑥その実践を内省させる、というようなロードマップを筆者は描いている。

---

<sup>4</sup> メンター制度とは、「豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が、後輩社員(メンティ)に対して行う個別支援活動のことであり、キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす」(厚生労働省(2013)、p.3)。

また、(2)「身近な愛に気づく」では、企業経営における利害関係者（ステークホルダー）としての株主、顧客、従業員、取引先、地域社会などとの関係性の中で育む愛という、授業「キャリア開発 2 I」のテキストである坂本光司（2020）で取り上げられている「人を大切にしたい会社」や「人が幸せを感じるいい会社」の事例を読み解く上での鍵概念を予備的に考察するために、設問（問 5）では愛の本質を掴んでもらうという出題意図もあった。恋と愛の差異、返報性の原理<sup>5</sup>に基づく愛についての言及やその否定など多様な解答があったが、出題意図は達成できたと評価している。

#### 4. 「企業経営の理論と事例研究」に関する作成設問と優秀答案

続いて、企業経営における戦略を実行するための「オペレーションのマネジメント」<sup>6</sup>に関して、【表 2】「オペレーションに内包される組織能力を測定するための 4 つのモノサシ」について、遠藤功（2021）に依拠して筆者から概説した。

【表 2】「オペレーションに内包される組織能力を測定するための 4 つのモノサシ」

---

<sup>5</sup> 返報性の原理とは、人は他人から何らかの施しを受けた場合に、お返しをしなければならないという感情を抱く心理である。ここから恋愛心理で活用できるテクニックとして、「好意の返報性」があり、人から「好き」「愛している」という好意を伝えられると、自分も同じように好意として、「好き」「愛している」を返したくなる法則を指す。

<sup>6</sup> 「企業経営の理論と事例研究」に関しては、遠藤功（2021）に依拠して、「戦略のマネジメント」「マーケティングのマネジメント」「組織のマネジメント」「人材のマネジメント」「資金のマネジメント」「オペレーションのマネジメント」「成長と再生のマネジメント」に関する企業経営の理論を概説したが、本稿では坂本光司（2020）で取り上げられている企業の事例研究と組み合わせて考察させることで効果的な学習機会になったと評価している「オペレーションのマネジメント」を取り上げることにする。

(1) スピード	スピードは現代の企業経営における最大の優位性の一つである。代表例として、製造業における納入リードタイムや新製品の開発リードタイム、サービス業における顧客対応のスピードなどが挙げられる。
(2) 品質	業務上の失敗やミス、漏れといった業務品質の劣化がないように、業務連鎖全体の品質向上を実現することが、コストダウンと顧客満足度の向上につながる。
(3) コスト	ムダ・ムラ・ムリを徹底的に排除し、業務連鎖全体で経済合理性を追求し、コスト競争力を確保することがオペレーションの大きな役割である。
(4) 持続性	オペレーションを常に進化させ、より高度なものにするためには粘り強く、継続するという企業風土をつくり上げることが肝要である。

(出所) 遠藤功 (2021)、pp.242-243 を基に筆者作成

そして、筆者が作成した設問(問6)に学生に解答してもらった。その解答の中から、【表2】を踏まえて的確な事例研究を行って考察を加えていることという評価軸に即して【優秀答案】を選出した。尚、ここでの【優秀答案】の学生は、就職活動を行って内定している学生や海外の大学への留学を志望している学生である。

問6. 坂本光司 (2020)<sup>7</sup>に掲載されている「生活協同組合コープ

<sup>7</sup> 「企業経営の理論と事例研究」に関しては、坂本光司 (2020) に依拠して、「陰山建設株式会社」「昭和測器株式会社」「フジイコーポレーション株式会社」「NPO 法人六星・ウイズ」「有限会社ツマガリ」「出雲土建株式会社」「生活協同組合コープみやざき」に関する事例研究を行ったが、本稿では遠藤功 (2021) で取り上げられている企業経営の理論と組み合

みやざき」の事例（pp.220-251）と以下の補足資料（1）（2）を読んで、苦戦する国内の小売店・スーパーが多い中、「生活協同組合コープみやざき」が売上を伸ばしている秘訣は何か、【表2】「オペレーションに内包されている組織能力を測定するための4つのモノサシ」の観点から、あなたの見解をまとめなさい。

補足資料（1）「コープみやざき」のめざすことと基本的考え方

<http://www.miyazaki.coop/information/pdf/kihon.pdf>

補足資料（2）基本的考え方をささえるキーワード

<http://www.miyazaki.coop/information/pdf/keyword.pdf>

### 【優秀答案①】

#### （1）スピード

素直に観る、素直に聴く、素直に考える、素直に実践する、素直にふりかえる。考え過ぎるのではなく、あくまでそのファーストインプレッションで感じたことを発信していくことがこの素直という言葉に含まれていると思います。このため、より人間味のあるスローガンがより早く仕事に活かされていると思います。

#### （2）品質

売る立場ではなく、買う立場に立って、組合員さんが暮らしの中で欲しい商品(サービス)を、気持ちよく買える(利用できる)ようにするのが基本的使命。どこに満足しどこに満足していないかを常に観続け、聴き続け、応え続けていくことが、将来の本来あるべき姿であると思います。それをうまく実現できているのがコープみやざきです。

#### （3）コスト

組合員さんの財産を運用し、事業によって剰余を確保し、事業を再生産していく責任。社員の一人一人が八百屋のおじさん、おかみさんのような経営意識をもつことが、ほかにはない一人一人に

---

わけて分析・考察させることで効果的な学習機会になったと評価している「生活協同組合コープみやざき」の事例研究を取り上げることにする。

責任感が問われるような役割である点が他の商店にはない仕組みだと思います。

(4) 持続性

掃除や気持ちの良い挨拶など誰にもできることを積み重ね、温かい中にもしまりのある風土があること。難しいものから続けようとするのではなく、簡単なことの積み重ねで組合員の方々の社会共生の認識を行なっていると思います。

【優秀答案②】

(1) スピード

お客様から上がった意見をすぐに忠実に反映させる柔軟さやトラブル対応やお客様の要望に対応する際、いつ、どこでも、誰でも行える点が他の企業よりルールや規則以上にお客様を第一に考えている社風が見える。

(2) 品質

お客様が望む商品を購入できるようにするだけでなく、安心・安全の商品を追求し続けながらそのニーズに込んでいる。また、時代や状況に合わせて常にベストな商品を納得して購入してもらえるように努力がなされている。

(3) コスト

経営者などの理事のみに利益が回るのではなく、組合人や職員へ分配したり、将来に備えて内部留保したりするなどして、安定的な利益を生み出すことを可能としていると感じた。

(4) 持続性

お客様には生協が暮らしに役立つ存在であり、職員には楽しい職場を提供し、お取引先にも丁寧にお客様の意見を伝えて続けるなど、コープみやざきがお花畑のような存在で、「組合員さん」「お取引先」「職員」といった関わる人が蝶のように集まるような環境づくりをしているため、このしっかり構築された関係が壊れない限りより成長することが可能であると考えます。

【優秀答案】について、「オペレーションに内包される組織能力を測定するための4つのモノサシ」に基づく「生活協同組合コープみやざき」の事例研究を通じて、オペレーションとは企業活動の基盤となる業務連鎖（仕事の繋がり）であることを把握し、企業活動は部門や組織の壁を超えた共同作業によって成り立つことや仕事はつながってはじめて価値を生むこと、そして、横の連携がよく、スムーズに業務や情報が流れる企業は戦略を着実に実行し収益を挙げられることを、スピード、品質、コスト、持続性の視点から実践的に学び、「生活協同組合コープみやざき」がオペレーショナル・エクセレンス（オペレーションに内包されている組織能力が卓越し、競争上の優位性にまで高められている状態）（遠藤功（2021）、p.243）を実現していることを理解していると評価している。

## 5. 「将来の理想的な働き方」に関する作成設問と優秀答案

最後に、「将来の理想的な働き方」に関して、キャリアとは「個人の生涯にわたる生き方そのもの」であることを山崎京子・平林正樹（2018）や、仕事を単に収入を得るための手段と位置付けるのではなく、人生における自己実現の“場”と考えることが重要になっていることを遠藤功（2021）に依拠して筆者から概説した。

そして、筆者が作成した以下の設問（問7）に学生に解答してもらった。その解答の中から、まず将来の理想的な働き方のビジョンが明確に示されているか、次にそのビジョンの実現に向けて具体的な学習・行動計画にまで落とし込まれているか、さらにビジョンと学習・行動計画が整合的なストーリーとして結び付けられているかという評価軸に即して【優秀答案】を選出した。尚、ここでの【優秀答案】の学生は、就職活動を行って内定している学生や国内の大学への編入学を志望している学生である。

問7. グローバル化、人口減少、労働力不足、コロナ禍などを背

景に働き方改革が叫ばれている昨今、将来あなたが社会人になった場合の理想的な働き方について、どのように考えていますか。また、あなたがそうした理想的な働き方を将来実現するために、現在の神田外語学院において、あるいは将来編入学する国内の大学／留学する海外の大学において、何をどのように学ぶべきであると考えていますか。あなたの見解をまとめなさい。

**【優秀答案①】**

私の考える社会人になった場合の理想的な働き方は、経験を積み、スキルアップしながら自分自身を成長させることができ、ライフイベントがあっても仕事を続けていけるような柔軟で多様な働き方だと考える。女性は男性と比べて、ライフイベントにより仕事に影響が出るという事態が避けられない場合がある。そのため、時短勤務や雇用形態を変更し勤務を継続できるような制度や、有給休暇を取りやすくすることで、女性だけでなく皆の働きやすさに繋がると思う。また、このような理想的な働き方を将来実現させるためには、将来働く会社にとって、私がなくてはならない存在になる必要がある。そこで、現在の神田外語学院において英語をビジネスで通用するレベルまで上げ、英語以外にも PC スキルや業務で必要な知識を働く前に身に着けることが大切であると考えます。英語に関しては、生の英語をたくさん聞く機会があるため、英語を会話や音声などで聞きながら自分が相手に伝えたいことを伝えられるように練習し、その他のスキルや知識に関しては、それらの知識に詳しい先生に勉強方法や情報をもらい自主的に行動していくことが重要である。

**【優秀答案②】**

会社や社会のなかで潜んでいる問題に気づき、向き合いながら働くことが理想の働き方だと考えます。また、変化が起きやすい社会のなかで、状況をいい方向に変えようと立ち上がる人の支援をしたいです。そのためには、常に向上心を持って成長することが

必要であり、学生の間はその役に立つことを学ぶべきだと考えます。編入学で選択した社会学を通して、自分で意見を出し、それが正しいかを自分の力で見極めることができる判断力・知識や、自分の力で考え方を出すための固定観念に捉われない広い視野を培いたいです。また、神田外語学院では、考え方の幅を増やすためにはさまざまな言語を駆使して本を読むことや、人とコミュニケーションをとることが必要だと考えるため、コミュニケーション能力や語学力を培いたいです。

【優秀答案】について、理想的な働き方を将来実現するための現在や未来の教育のあり方を検討してもらったが、「一人ひとりが輝く 2035 年における生涯教育のあり方」(厚生労働省(2016)、pp.20-22) に依拠しながら考察を行う。

「一人ひとりが輝く 2035 年における生涯教育のあり方」では、(1) 自立するための教育－好きで得意な道選び、(2) 生涯やり直しができるための教育、(3) 多様な人材に合わせた教育の 3 点について述べている。

具体的には、(1)自立するための教育－好きで得意な道選びでは、「自立するための教育とは、本人の立場に立てば、「好きで得意な道選び」を実現するための教育である。時代とともに、好きなことも得意なことも多様化していき、今ある職業が将来も存在するとは限らず、今は姿かたちのない新しい職業に将来就く可能性もある。仕事も働き方もますます多様化していく中で、未来ある子どもたちには、無限の可能性が広がっている。知らなかったから選べなかった、ということが最小限になるように、教育現場では様々な機会が提供されるようになるべきで、そのためには現場の裁量である程度の自由度を持ったカリキュラム編成が可能になるべきである」と主張している。

(2) 生涯やり直しができるための教育では、「今後、特に重要となってくるのは、働く場所を変えたり、新たな働き場所を探したり

するための実践的、職業的な生涯教育、あるいは職業訓練の提供である。これまで、職業教育は主として人材を採用した企業が担うのが通例だった。しかし、企業組織がプロジェクト型に変容していくと考えると、この役割を企業のみ期待するのは、かなり困難になるだろう。また、健康寿命が延びていくと期待される中では、一つの企業に一生留まる人は、少なくなると考えられ、キャリアアップ、キャリアチェンジのための充実した職業教育が、個人の側からも一層求められることになる」と主張している。

(3) 多様な人材に合わせた教育では、「グローバルに働く環境が当たり前になる中では、どんな国籍の人材であっても、日本語や日本社会に対する理解だけではなく、海外の言語や海外の文化に対する理解が、今後一層重要になってくるだろう。その意味で、英語での高等教育を充実させるなど、多文化共生の取り組みを初等教育から高等教育まで様々な機会を捉えて行う必要がある。またそれと同時に、これを職業教育の一つとして捉えて、いくつになっても、必要な教育が必要に応じて受けられるようにしていくことが求められる」と主張している。

【優秀答案】からは、女性としての結婚や出産のライフイベントも考慮した柔軟で多様な働き方やグローバル人材を目指した(3)多様な人材に合わせた教育が求められていることが伺える。

## おわりに

本稿では、筆者が奉職する神田外語学院で、2021年度1学期(4月～7月)に担当した就職・大学編入学・海外留学を予定している2年生向けの授業「キャリア開発2I」の実践報告として、ユネスコ「21世紀教育国際委員会」が1996年にまとめた報告書『学習：秘められた宝』で示された「学習の4本柱」に立脚して、筆者が設計した「人生100年時代の社会人基礎力」、「自己啓発」、「企業経営の理論と事例研究」、「将来の理想的な働き方」に関する作成設問と学生の優勝答案の考察を行ってきた。

こうした考察を踏まえて、筆者が設計した「キャリア開発 2 I」の授業構成・内容を内省すれば、「人生 100 年時代の社会人基礎力」の 3 つの能力について、まず「チームで働く力（チームワーク）」を築く上で必要になる人間としての魅力を高める上では「自己啓発」が学生に示唆を与えることを確認することができた。また「考え抜く力（シンキング）」を鍛えるには「企業経営の理論と事例研究」を通じて、企業経営の理論に基づいて事例研究を行う組み合わせが、学生の学習上、効果的であることを確認することができた。さらに「前に踏み出す力（アクション）」を高めるにはグローバルな労働環境において主体性を持って「将来の理想的な働き方」を学生が探究していく上で、(3) 多様な人材に合わせた教育が希求されていることを確認することができた。

その一方で、(1) 自立するための教育－好きで得意な道選び、(2) 生涯やり直しができるための教育について、授業「キャリア開発 2 I」では十分に展開できてはいないという認識を持っている。そこで、こうした反省を踏まえて、未来を切り拓くためのキャリアデザインの方向性を最後に探究する。

筆者は、小林敦（2019、2020）において、アート思考、デザイン思考、システム思考を取り入れた新たなキャリア開発のための技法の探究や SDGs（持続可能な開発目標）を実現するクリエイティブ人材の育成に向けた理論研究と教育実践を神田外語学院の授業や勉強会 & スタディーツアーで展開してきたことを実践報告してきた。

筆者は、かつての実践報告や本稿での考察と反省を踏まえて、2021 年度 2 学期（8 月～12 月）に担当する就職・大学編入学・海外留学を予定している 2 年生向けの授業「キャリア開発 2 II」では、「働くことを思考する」、「教養としての世界遺産×SDGs」、「新聞記事を読み解く×小論文を書く」を設計して実践する予定である。なぜならば、(1) 自立するための教育－好きで得意な道選び、(2) 生涯やり直しができるための教育の両方に重なるキャリアデザイン

教育の方向性が、教養を身に付け、学際的に物事を考えられ、言語化できるようにしながら、働くことを多角的に思考することだと確信しているからである。授業「キャリア開発 2Ⅱ」の実践報告は機会をあらためて行いたい。

## 謝辞

筆者が担当した授業「キャリア開発 2Ⅰ」のすべての受講生と優秀答案を作成してくれた学生の皆さんに感謝します。

## 参考文献

エーリッヒ・フロム、鈴木晶[訳]、2020、『愛するということ[改訳・新装版]』紀伊国屋書店

遠藤功、2021、『ビジネス新・教養講座 企業経営の教科書』日本経済新聞出版

厚生労働省、2013、「女性社員の活躍を推進するためのメンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」（ポジティブ・アクション展開事業 平成 24 年度 厚生労働省委託事業）

厚生労働省、2016、「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～」報告書（「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会）

小林敦、2019、「アート思考、デザイン思考、システム思考の理論研究と教育実践－新たなキャリア開発のための技法の探究に向けて」神田外語大学言語メディア教育研究センター『2018 年度言語メディア教育研究センター年報』No.2、pp.107-127

小林敦、2020、「SDGs を実現するクリエイティブ人材の育成に向

けた理論研究と教育実践－サイエンス、テクノロジー、アート、デザインの相互連関を鍵として」神田外語大学言語メディア教育研究センター『2019年度言語メディア教育研究センター年報』No.3、pp.59-83

坂本光司、2020、『日本でいちばん大切にしたい会社 7』あさ出版

笹井宏益・中村香、2013、『生涯学習のイノベーション』玉川大学出版部

山崎京子・平林正樹、2018、『未来を拓くキャリア・デザイン講座』中央経済社

ワタナベ薫、2021、『人生を変える 33 の質問－自分らしく生きるためのワークブック』大和書房

