

産業界ニーズから見た芸術系学部におけるキャリア教育の在り方

森田 佐知子¹

Suitable career education for art course students focusing on industry needs

Sachiko MORITA¹

要 旨

本研究は、芸術系学部²におけるキャリア教育の在り方について産業界ニーズの視点から考察し、その概念的枠組みを構築することを目的としている。考察と枠組み構築にあたっては、先行研究調査に加え、佐賀大学芸術学部（仮称）の設置にあたり実施した「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」のデータ分析を行った。

「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」の分析からは、製造業や情報通信業、サービス業等、一見芸術とは関連が無いと思えるような業種からも芸術系学部卒業生に対する採用意欲と活躍が想定できるフィールドがあることが明らかとなった。さらに、芸術系学部卒業生には、大卒者全体に共通して求められる基礎学力やマナー、ジェネリックスキルに加え、発想力や表現力、他者とは異なるユニークな視点といった特有の力が期待されていることも明らかとなった。

本研究のまとめとして、先行研究調査および「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」の分析から、芸術系学部におけるキャリア教育の概念的枠組みを構築・提示するとともに、今後の課題についても述べる。

【キーワード】キャリア教育、就職支援、ジェネリックスキル、産業界ニーズ、芸術系学部

1. はじめに

佐賀大学では、2016年に芸術表現コースと芸術マネジメントコースを持つ芸術学部（仮称）を新設する予定である³。しかし、芸術系学部における就職率は大学卒業生全体と比較して低い傾向があり、キャリア教育や就職支援が重要になってくると考えられる。芸術系学部の学生は、作家、もしくはそれ以外の進路（教員や一般企業等）を選択することになるのだが、芸術関連業種以外の産業界が芸術系学部の学生を採用の対象としているのか、また採用の対象としているのであれば、どのようなスキルや力を求めているのかについて

¹ キャリアセンター

² 本稿では、芸術系大学、芸術系学部、芸術系学科を総称して「芸術系学部」とする。

³ 佐賀大学HP

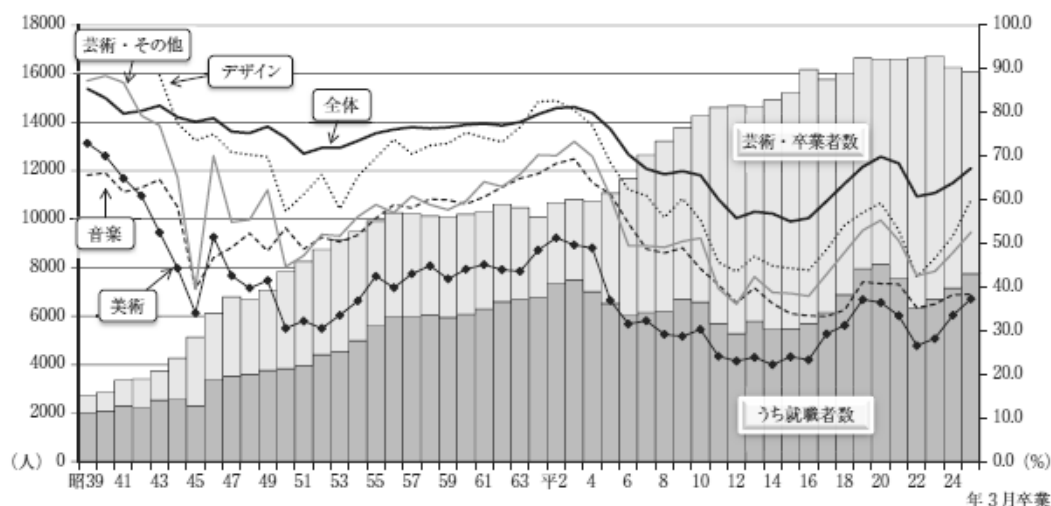
はほとんど明らかになっていない。そこで本研究は、産業界ニーズの視点から芸術系学部におけるキャリア教育の在り方を考察し、その概念的枠組みを構築することを目的とする。

本稿の構成は以下の通りである。まず2章では、先行研究から芸術系学部卒業生の就職状況と進路選択プロセスについて把握する。3章では、芸術系学部におけるキャリア教育について、4章では芸術系学部卒業生に対する産業界ニーズについて、それぞれ先行研究にて明らかになっている点を調査する。5章では、本稿で用いる調査データについて説明する。6章では分析結果について説明する。7章では、産業界ニーズから見た芸術系学部におけるキャリア教育の概念的枠組みを提示する。最後に8章で本研究のまとめと今後の課題を指摘する。

2. 芸術系学部卒業生の就職状況と進路選択プロセス

芸術系学部を卒業した学生の就職状況について、喜始（2014）は図1を示し、いくつか例外年はあるが、芸術系、特に美術系学科での就職率は、大学卒業生全体と比べて、一貫して低いまま推移していることが分かる、としている。

図1 芸術関係学科における就職者数及び就職者率の50年間での推移



出典：喜始（2014）

ではなぜ芸術系学部卒業生の就職率は低いのだろうか。喜始（2014）はこの点について「芸術系学科において、進路未決定者や就業意欲が低い学生が特段に多いわけではない」と指摘し、芸術系学部卒業生は芸術家／フリーランスとしての活動を希望したり、非正規雇用で働く者の割合が高いことをあげ、芸術系学部の就職における実態把握の困難性を指摘している。さらに選抜度の高い美術系学科では、「就職」を「制作の休止・趣味化」とす

る独特な意味づけがあり、自ら作家でもある実技系教員や強く作家を志望する学生から、就職に対する抵抗感の明言がされることがあるとも述べている。

芸術系学部教員および学生の就職に対する意識については、真鍋（2013）も、芸術系の大学においては、教員にとっても学生にとっても「就職すること」が中心的な課題とはなっておらず、むしろ個人的な創作活動を、社会の中に位置づけることによって報酬を得ることが重要だと考えられている、と指摘している。

以上のように、芸術系学部の学生は、一見「就職」することよりも、芸術家・作家を目指した「直線的」な進路選択（生駒、2010）をする傾向があるように見える⁴。

しかし生駒（2010）は一方で、芸術系大学進学者の進路選択は必ずしも「直線的」なものではない、とも指摘する。生駒（2010）によると、京都造形芸術大学の学生141名を対象としたキャリアデザイン調査の結果では、高校時代には51.7%が作家志望であったが、大学入学後の作家志望の学生は32.6%にとどまり、「作家にこだわらず、将来の職業を考えるようになった」と答えた学生が29.8%であった、と述べた上で、芸術系大学進学者は、好きなことや、やりたいことと、実際の職業選択が結び付きにくいという試練に直面し、その結果、それまでの進路観・職業観の変容を行っている、と述べている。居郷（2012）もまた、芸術系大学の学生の進路は芸術家を目指すことを基軸にしながら、そのまま芸術家になる進路、民間企業に就職する進路、フリーター（進路未定・無業）となる進路に分かれていくことを指摘している。

佐賀大学文化教育学部美術・工芸課程の学生においても、2014年4月入学の1年生を対象とした調査⁵では、学生の進路希望は多い順に「芸術家・作家」34.4%、「美術の教員」25.0%、「企業」12.5%、「公務員」6.3%であった。それに対して、2014年3月に卒業した同課程34名の進路先は多い順に、「企業」41.2%、「進学」23.5%「教員」8.8%、「自営」5.9%、「公務員」2.9%となっており、入学時の進路希望と実際の進路には隔たりがあることが分かる。

以上先行研究や佐賀大学における調査より、芸術系学部の学生は、好きなことややりたいことが実際の職業選択に結び付きにくいという現実直面し、それまでの進路観・職業観を転換しながら進路選択に臨むという困難に直面していることが分かる。

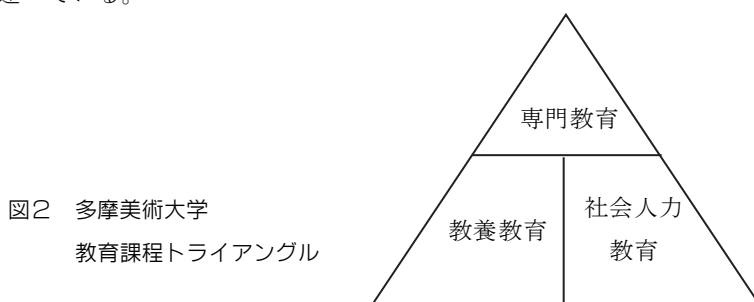
3. 芸術系学部におけるキャリア教育に関する先行研究

では芸術系学部では、どのようなキャリア教育が必要なのであろうか。この点に関する先行研究はまだその蓄積が少ないが、芸術系大学におけるキャリア発達支援体制の概念を提示したものに、榎本・安部・佐原・清田・西谷・松田・畔上（2008）がある。安部・佐原・清田・西谷・松田・畔上（2008）によると、多摩美術大学では、卒業後、社会人とし

⁴ 荒川（2009）は、学生の興味、関心、将来の夢に応じた進路形成を「夢追い」型と表現している。

⁵ 1年次必修科目「大学入門科目Ⅰ」にて実施した、キャリア教育授業後のアンケート調査。

て有意義に職業を中心とした人生を送るために必要な能力（コンピタンス）として「社会人力⁶」を定義しており、そしてこの社会人力を図2のように教育課程の土台の一端を担うものと位置づけている。またこの3者はバラバラではなく、お互いに相互作用する関係であるとも述べている。



出典：榎本・安部・佐原・清田・西谷・松田・畔上（2008）

就職支援の観点では、喜始（2014）は、近年では作家志望の減少と就職希望の増加という傾向があり、教員には実技面のサポートだけでなく、学生への「就職」指導も重要な仕事の一つとして取り組むことが課題となっているとしている。しかし同様に、就職支援を通じてすべての学生を「正社員」にすることは不可能であるとも指摘し、作家と就職に加え、「フリーター」的な生き方を駆除されるべき対象として位置づけることにも無理があるとしている。また居郷（2012）は、芸術系大学における就職支援の着眼ポイントを「芸術家」を理想としつつも「正社員」として卒業させることにあるとしている。

4. 芸術系学部卒業生に対する産業界ニーズに関する先行研究

それでは実際に多くの芸術系学部卒業生を受け入れることになる産業界では、芸術系学部卒業生に対してどのような力を求めているのだろうか。

岡部・樋口（2009）は、企業が大卒者に求める能力に関して、企業側のデータに基づく実証的研究は決して多くはないとしながら、経済団体や商工会議所が所属会員企業などを対象に行った調査を除いた最近の研究としては、永野（2004）、岩脇（2006）、飯吉（2008）が代表的であるとしている。

岡部・樋口（2009）によると、永野（2004）は、658社を対象にした調査（2001年実施）にて、企業が大卒者に求める力とは、職業能力ではなく、その前提となる基本的な知識や態度、マナーであるとしている。岩脇（2006）は42社に対するヒアリング調査より、企業のいう即戦力人材とは「入社後すぐに育つ者」、つまり訓練可能性の高い者を指していると

⁶ ここでいう「社会人力」は多摩美術大学特有の呼び名で、卒業後、社会人として有意義に職業を中心とした人生を送るために必要な能力として位置づけられたものである。以下の8つの力で構成されている。キャリアデザイン力、学習力（スタディスキル）、問題解決力、対人力（コミュニケーション能力）、対自己力（セルフコントロール）、表現力、批判力、楽天力。

結論付けている。一方、飯吉（2008）は産業界が即戦力を求めているのは中途採用者であって新規学卒者ではないと指摘している。岡部・樋口（2009）は、これら先行研究を踏まえながら「企業は大卒者に即戦力を求めているのか？」「企業が汎用性の高い能力を求める背景や理由は何か？」という二つの課題について577社に対するアンケート調査と13社に対するヒアリング調査を行い、以下の通り結論付けている。第一の課題に関しては、企業は大卒者に対して「即戦力」よりも「潜在能力（ポテンシャル）」を求めている。そして第二の課題については、企業担当者は汎用性の高い能力を、入社後の潜在能力（ポテンシャル）を見極めるための重要な指標と認識している。また企業は基礎学力の評価を第一ステップとして行い、その上で第二ステップとして汎用能力による選抜を行っている様子がうかがわれたと指摘している。この調査結果は、昨今企業が新規学卒者に対していわゆるジェネリックスキルを求めていることの裏付けとなっている。またジェネリックスキルに加えて、基礎学力もいまなお企業にとって無視できない要件となっていることも示唆している。

ではこの2点以外に、芸術系学部の学生に対して特有に求められる力や資質はあるのだろうか。

分野別の産業界ニーズに関する先行研究はいくつか存在しているが、芸術系分野に特化した先行研究はほとんど見当たらない。大学が実施した調査では、帝塚山大学が「日本創生デザイン学科⁷」の新設にあたり実施した企業ニーズ調査（学校法人帝塚山大学、2012）がある。この調査において「新学科で身につく能力のうち採用したい人材が備えてほしい能力」を質問したところ（複数回答可）、多い順に「自分の考えや意見を人に伝える能力」62.7%、「実社会で役立つ礼儀やマナー」57.3%、「情報を読み解く力」48.0%、「企画を立てる力」46.7%、「正しい日本語（の運用）によるコミュニケーション能力」46.3%となっており、この調査から芸術系学部の学生に対しても、ジェネリックスキルが求められていることが分かる。しかし、他の学部の卒業生には求めない特有の力を求められているのかという点までは明らかとなっていない。そこで本研究では、2014年に実施した「佐賀大学芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」を分析し、芸術系学部の学生に対する産業界のニーズを明らかにする。

⁷ 2014年4月に帝塚山大学文学部「文化創造学科」として開設。アートプロデュースコース、メディアプロデュースコース、地域プロデュースコース、アジア未来プロデュースコースの4つのコースから成り、過去に創られたさまざまな文化を大切に学びながら、未来に向けて新しい文化を創造する。そのために現地に出かけ、本物に触れ、取り組む“体験型授業”を重点的に行う。これによって“現場力”を高め、“創造力”を養い、その成果を世界に伝える“情報発信力”を身につけた人材を育成する。（帝塚山大学文学部文化創造学科HP）

5. 調査データ

本研究で使用するデータは、佐賀大学芸術学部（仮称）の設置にあたり実施した「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」のデータである。

調査対象は、過去3年間に佐賀大学の学生を採用した実績のある企業995社および自治体39機関と芸術・美術・デザイン・広告関連等企業174社の計1,208社で、調査方法は、自記式質問紙調査によるアンケート調査（郵送）である。調査実施期間は2014年8月～9月で、回収率は27.7%（336社）であった。そのうち無効データ1を除く335社のデータを分析に使用した。

回答企業の本社（本部）所在地は、佐賀を含む「九州・沖縄地域」が63.3%、次いで「関東」21.5%、「近畿」6.27%であった（図3参照）。従業員規模は、多い順に「100名以上500名未満」36.7%、「50名未満」25.4%、「1,000名以上5,000名未満」13.7%であった（図4参照）。

図3 回答企業の本社（本部）所在地

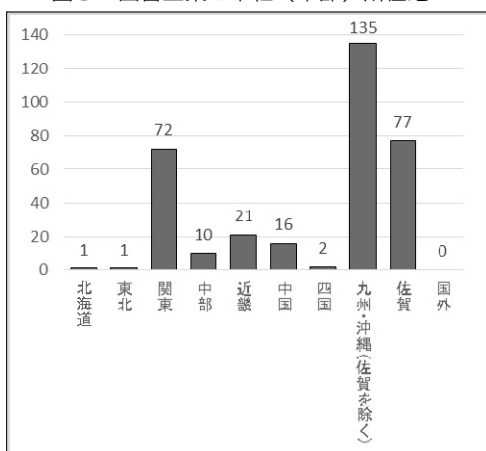
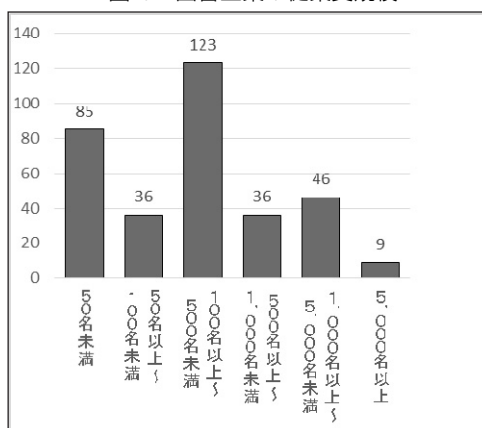


図4 回答企業の従業員規模



また、回答企業の業種については、全体では多い順に「製造業」21.2%、「サービス業」14.3%、「卸売・小売業」12.8%であった（図5参照）。主要な業種が芸術関連であると答えた企業は161社（全体の48.1%）であり、その内訳は、多い順に「美術館・博物館」28社、「地域・まちづくり関連」27社、「芸術関連（複合）」19社、「ICT関連」17社となっている（図6参照）。

図5 業種（全体）

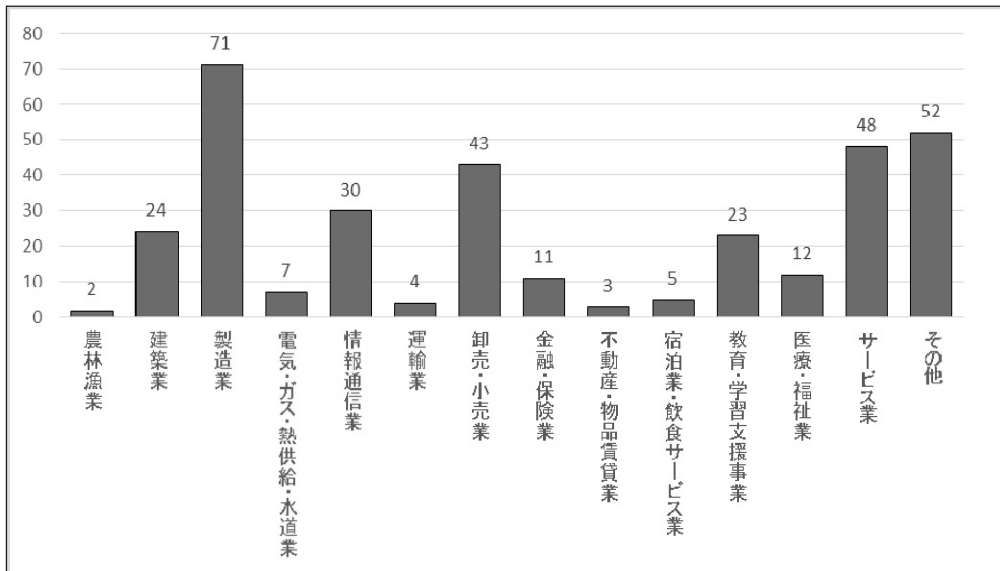
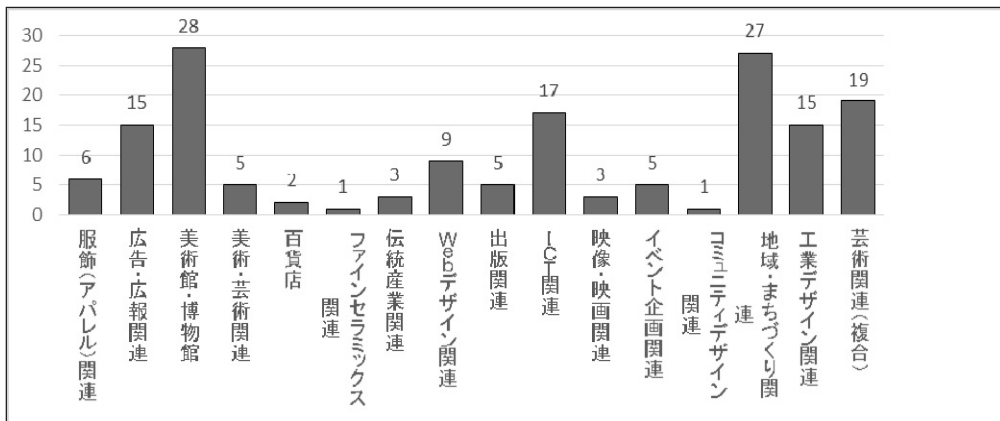


図6 業種（芸術関連）



本研究で使用するデータは過去3年間に佐賀大学の学生を採用した実績のある企業を中心としているため、佐賀を含む九州地域の企業が6割を超え、地域に偏りのあるデータである。しかし、大学におけるキャリア教育の在り方について考察する上で、卒業生が多く活躍している地域・企業におけるニーズは大きな比重を占める。また業種については、芸術関連以外にも製造業71社、サービス業48社、卸売・小売業43社を中心に幅広い業種から回答を得ることができた。よって本研究にて使用するデータとして適切であると考えられる。

6. 分析結果

以下、分析結果について述べる。

6.1 芸術学部（仮称）で身につく能力のうち、採用したい人材に求める能力

芸術学部（仮称）で身につく能力を11項目あげ、どの力を身につけた人材を採用したいか質問した（上位3項目に○をつける）。その結果は図7の通りとなった。

図7 芸術学部（仮称）で身につく能力のうち、採用したい人材に求める能力

（ ）内は回答社数

順位	全 体	芸術関連以外の業種	芸術関連の業種
1 位	実践力（164）	粘り強さ（100）	実践力（73）
2 位	粘り強さ（163）	実践力（91）	発想力（66）
3 位	柔軟性（141）	柔軟性（76）	柔軟性（65）
4 位	発想力（124）	発想力（58）	粘り強さ（63）
5 位	正解のない仕事（課題）に取り組む力（103）	正解のない仕事（課題）に取り組む力（57）	専門性とマルチな能力（50）
6 位	専門性とマルチな能力（86）	マネジメント力（41）	正解のない仕事（課題）に取り組む力（46）
7 位	マネジメント力（83）	専門性とマルチな能力（36）	マネジメント力（42）
8 位	表現力（51）	表現力（22）	表現力（29）
9 位	コーディネート力（35）	経営的センス（11）	コーディネート力（25）
10位	経営的センス（22）	コーディネート力（10）	経営的センス（11）
11位	メディアデザイン力（10）	メディアデザイン力（3）	メディアデザイン力（7）

全体では多い順に「実践力」49.0%、「粘り強さ」48.7%、「柔軟性」42.1%となった。また全体的な傾向として、芸術関連以外の業種と芸術関連の業種で顕著な差が見られないという結果となった。

全体1位となった「実践力」は、芸術関連以外の業種では2位、芸術関連の業種では1位であり、業種を問わず多くの企業で重視されていることが分かる。また全体2位の「粘り強さ」は芸術関連以外の業種では1位となり、強く求められていることが分かる。全体3位の「柔軟性」は芸術関連以外の業種においても、芸術関連の業種においても3位となっている。4位の「発想力」は芸術関連の業種では2位となっており、芸術関連の業種で強く求められていることが分かる。

6.2 芸術学部（仮称）を卒業した学生を採用したい理由（自由記述）

芸術学部（仮称）を卒業した学生を「採用してみたい」、「採用を検討してみたい」と答えた企業（計226社）に対して、その理由を質問（自由記述）した。その理由として多く挙げられた内容の上位7項目は図8の通りであった。

「各種デザイン・表現の力を発揮してもらいたいから」は、製造業10社、情報通信業6社となっており、製品や販促物のデザイン、ホームページや情報発信ツールのデザイン分野での活躍を期待する声が多かった。また「芸術学部ならではの発想力・新しい視点等を持つ、他にはないユニークな人材を採用したいから」は、卸売・小売業6社、サービス業5社、建築業と製造業がそれぞれ4社となっており、幅広い業種において、芸術系学部卒業生ならではの新しい視点や発想力が求められていることが明らかとなった。

図8 「芸術学部（仮称）」を卒業した学生を採用してみたい理由

各種デザイン・表現の力を発揮してもらいたいから	28社
芸術学部ならではの発想力・新しい視点等を持つ、他にはないユニークな人材を採用したいから	28社
採用にあたり大学・学部・学科不問で多様な人材を採用したいから	21社
総合的な力・ジェネリックスキルを持った学生を採用したいから	21社
文化財保護・学芸員としての採用を検討したいから	7社
クリエイティブな人材・企画力のある人材を採用したいから	4社
コーディネート力のある人材を採用したいから	3社

6.3 芸術学部（仮称）を卒業した学生を採用したいと思わない理由（自由記述）

芸術学部（仮称）を卒業した学生を「あまり採用したいと思わない」、「採用したいと思わない」と答えた企業（計92社）に対して、その理由を質問（自由記述）した。その理由として多く挙げられた内容の上位5項目は図9の通りであった。

図9 「芸術学部（仮称）」を卒業した学生を採用したいと思わない理由

違う専門性を持った人材を採用したいから・業種が異なるから	31社
芸術という専門性を社内で活かせない・芸術学部における学びと業務内容にギャップがあるから	17社
条件付きで採用を検討	6社
大卒（新卒）採用予定がない・デザイン業務は専門学校卒業生や外注にて対応している	6社
判断できない・今後を見て判断	5社

「違う専門性を持った人材を採用したい・業種が異なる」は、製造業9社、建築業7社からの意見が多く見られた。次いで「芸術という専門性を社内で活かさない・芸術学部における学びと業務内容にギャップがある」については、製造業9社からの意見が多い結果となっていた。このような企業は主に理工学系の学科を卒業した学生を採用していることが考えられ、今後も採用ニーズが出てくることは少ない可能性が高い。

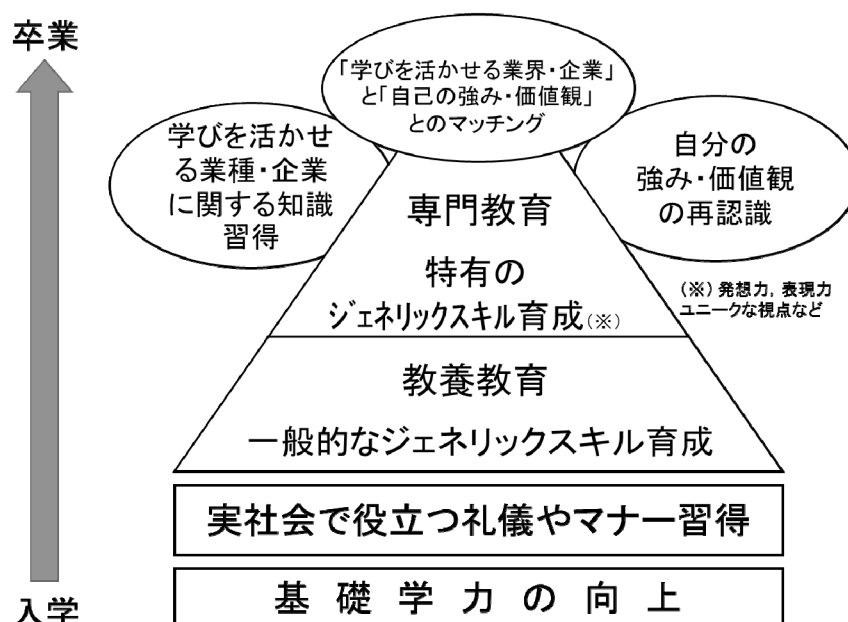
一方で、「条件付きでの採用を検討」といった意見や「判断できない・今後を見て判断」という企業の声も確認された。これら企業については、新学部の学生の卒業後の活躍を見て、自社でも活用できると判断すれば採用したいとの意向が強い。

また、その他の意見として、少数ではあるが、唯我独尊的・定着面での不安・集団行動が苦手といった芸術系学生に対するイメージからくる不安・懸念の声もあった。

7. 産業界ニーズから見た芸術系学部におけるキャリア教育の概念的枠組み

これまでみてきた先行研究と「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」のデータ分析から考察した、芸術系学部におけるキャリア教育の概念的枠組みを図10に示す。

図10 芸術系学部におけるキャリア教育の概念的枠組み



まず、入学段階から行うべき教育として、どの業種においても採用選抜の第一ステップとして想定される「基礎学力の向上」、「実社会で役立つ礼儀やマナー習得」、そして大卒者の潜在能力（ポテンシャル）を見極める手段とされている「一般的なジェネリックスキル育成」、の3点があげられる。そして専門教育においては、専門的な知識や技能に加え、「特有のジェネリックスキル育成」、すなわち、芸術系学部 of 学生特有に求められる発想力、表現力、他者とは違うユニークな視点を身につけていくことで、芸術関連の業種、そして芸術関連以外の業種においても、活躍のフィールドが広がると考えられる。

就職年次におけるキャリア教育としては以下の2点が重要だと考える。それは「学びを活かせる業種・企業に関する知識習得」と「自分の強み・価値観の再認識」である。「学びを活かせる業種・企業に関する知識習得」に関しては、芸術系学部 of 学生 of 進路選択プロセスの特徴、すなわち好きなことややりたいことが実際の職業選択に結び付きにくく、それまでの進路観・職業観を転換せざるを得ない状況を鑑み、作家以外にどのような業種や企業で大学時代の学びを活かし活躍できるのかを提示していく必要がある。具体的には作家以外の業種で活躍する卒業生を講演に招く、過去数年にわたって卒業生が就職した企業一覧を配布するといった取り組みが有効だと考えられる。「自分の強み・価値観の再認識」とは、自分の将来の進路を模索しながら、大学における学びや活動を通じて身につけた強みや価値観を再認識し、表現していくことである。就職活動に入る前に、この2点を通じて、学びと実際の職業選択をつなげていくことが重要だと考える。

そして就職支援の段階においては、指導教員、キャリアセンター教職員のサポートのもと、「学びを活かせる業種・企業」と「自分の強み・価値観」のマッチングしていく必要がある。また唯我独尊的・定着面での不安・集団行動が苦手といった芸術系学生に対するイメージを払拭するような自己PRを作成するサポートも必要となるだろう。この作業に早期に取りかかることが、卒業までに進路を決定する上で、重要なポイントとなってくると考えられる。

8. まとめと今後の課題

本研究では、佐賀大学にて実施した「佐賀大学 芸術学部（仮称）設置に関するニーズ調査」を中心に、芸術系学部 of 学生に対するキャリア教育の在り方について考察してきた。

今回分析に使用したデータは佐賀大学卒業生を採用した実績のある企業を中心にしたものであるため、好意的な回答が多かったと推測できる。しかし、それを踏まえたうえでも、製造業や情報通信業、サービス業等、一見芸術とは関連が無いと思われるような業種においても、採用意欲や活躍フィールドがあると判明したことは大きな成果であると考ええる。さらに、ジェネリックスキルに加え、発想力や表現力、他者とは異なるユニークな視点といった芸術系学部 of 学生特有に求められる力も明らかとなった。

しかし全ての学生が、大学卒業後すぐに社会で活躍できる状態になるためには、本稿で

提示したキャリア教育の枠組みに加え、学生の視点に立った個別の就職支援や、学部とキャリアセンターとの連携体制の強化も重要になってくるだろう。この点については今後の課題として、引き続き調査・研究を進めていきたい。

引用・参考文献

- 荒川葉（2009）『「夢追い」型進路形成の功罪—高校改革の社会学—』東信堂。
- 生駒俊樹（2010）「キャリアデザイン形成過程の研究—芸術系大学生の進路選択」『キャリアデザイン研究』Vol6, pp.103-112.
- 居郷至伸（2012）「芸術系大学の就職支援を読み解く—就労をめぐる語りに注目して—」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』（64）, pp.322-323.
- 一般社団法人 日本経済団体連合会（2014）『新卒採用（2014年4月入社対象）に関するアンケート調査結果』.
- 榎本和生・安部千隆・佐原龍誌・清田義英・西谷成憲・松田直成・畔上洋一（2008）「キャリア発達に関する基礎研究—本学学生のキャリア発達支援プログラムの開発を目指して」『多摩美術大学研究紀要』第23号, pp.211-217.
- 岡部悟志・樋口健（2009）「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力とその評価方法」『大学教育学会 第31回大会 自由研究発表Ⅲ「学士課程教育」発表資料』.
- 学校法人帝塚山大学（2012）『帝塚山大学新設ニーズ調査結果報告書（抜粋）』.
- 川嶋太津夫（2010a）「アウトカム重視の高等教育改革—高等教育の質保証とアカウンタビリティ—」『学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究』pp.73-83.
- 川嶋太津夫（2010b）「ジェネリック・スキルとアセスメントに関する国際動向」『学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究』pp.155-160.
- 喜始照宣（2014）「芸術系大学出身者と労働」『日本労働研究雑誌』No.645/April, pp.50-53.
- 真鍋倫子（2013）「大学教育とキャリアをつなげること—芸術系の大学へのヒアリングから—」『教育学論集』第55集, pp.153-170.