

# 大学生の就職活動をいかに支援するか

—情報過多の時代に自立を促すために—



●出席者(発言順)

道谷里英氏\* 筑波大学 キャリア支援室 准教授  
 長尾繁樹氏 成城大学 事務局就業力育成支援室  
 近藤章雄氏 湘北短期大学 事務局長付 (前・キャリアサポート部長)  
 司会:渡辺三枝子氏 (立教大学大学院 特任教授)

\*現・文京学院大学経営学部准教授

近年、厳しい経営環境下で採用数を抑え、「厳選採用」を行う企業が多い一方、応募者を集めるのに苦勞する中小企業もあり、企業側と学生側のミスマッチが指摘されています。そして、大学・短大では、中には、就活に取り組む意欲をもてずいたり、何をしたらよいかわからず途方にくれていたり、ネットで飛び交う情報や「就活マニュアル」に翻弄されて自分を見失ってしまったりする学生も見受けられます。

この4月にリリースされた「RCC 就職レディネス・チェック」(雇用問題研究会 発行)は、学生にとって就活は「自分を成長させる学習の機会である」ととらえています。行き当たりばったりの活動に終始してしまったりせず、自分を理解し、自分の将来を見据えたキャリアプランを設計したうえで、自分自身の「職業」を考えることを促すツールとして開発されました。

そこで今回は、大学・短大で学生の就職支援に携わる方々をお迎えし、いま課題となっていること、それらへの対応策の一つとしてこのツールをどのように活用できるか等について、それぞれの支援の現場での経験を踏まえたご意見をいただきました。

## ——学生の就活への取り組みと課題

**渡辺** お忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。皆さんはそれぞれ大学等で就職支援、キャリア支援の活動に関わっていらっしゃるわけですが、まず、最近の学生がどのように「就活」に取り組んでいるのか、また、どのようなことが課題になっているかについて、皆さんのご経験を踏まえてお話しただけです。

**道谷** 私は、筑波大学の1、2年生対象の全学的な一般教養科目の一つである「キャリアデザイン」の授業の担当教員であると同時に、就職相談、キャリア相談の個別の面談にも関わっています。キャリア支援室は教員の組織で、就職支援を含むキャリア支援全体の企画をしたり、方向性を考えたりするところで、実際の就職支援を行っているのは就職課です。

支援の場面で学生と接していて感じるのは、「情報が多すぎて振り回されている、対応しきれない」ということです。最初に、応募先を選べずに

つまづいてしまう。選び方がわかっていないから、エントリーシートでも志望動機が書けない。

一方、授業をしていて感じるのは、学生生活の延長に働くことがあるはずなんです、切り離されたものとして考えられているということです。大学と職業社会との乖離、距離感をどう埋めていったらよいか考えながら、就職支援、キャリアデザインの授業をしています。

**長尾** 私は成城大学の職員として、教務事務に携わった後、就職部(後にキャリア支援部に改組)に異動になり、そして一昨年から就業力育成支援室を新設して、就業力育成支援事業に関する仕事をしております。「成城大学就業力育成・認定プログラム」は4年間の体系的プログラムで、就業力育成支援室がキャリアデザインの授業のコーディネーター、プロデュースをしています。私はこの業務以外にも、キャリアカウンセラーとして個別相談も担当しています。

現3年生(\*)の場合、2カ月後ろ倒しで就職活動スタートということになったわけですが、実感としては半年以上遅れが出ているように感じます。就

(\*) 2012年3月時点



●道谷里英氏

イベントである学生にいろいろなことをしてあげなければいけない」という人がいますが、してあげるといのは自立を妨げているんですね。靴を履こうとして一生懸命やっているのに、履かせてあげることが果たしてどうなのか。教育というのは、小さな課題を乗り越えて小さな達成感を積み重ねていくことによって成長させていくものでしょう。学生が「私わからない、何かしてください」というのが当然みたいな誤解が生まれている。

本学では外部人材も活用しています。そこでコーディネーター役が大学側にいないと丸投げになってしまいますので、魂をもった教職員がその人たちを使えることが大事です。

まずはグループを活性化させようと、グループ・ファシリテーターを外部から入れました。内部の教職員の場合はどうしても「できていないところ」を指摘しますが、外部のカウンセラーは「いいところ」を伸ばすことを目的にお願ひしています。それが学生の自己肯定感につながっています。

### 就職支援の場面での苦勞

**渡辺** 今、お三方のお話をうかがっていますと、似ているようで異なる言葉がたくさん出ていますね。キャリア教育、就職支援、キャリア支援、就業力育成、就活……と。おそらく現場の状況もこれらの言葉が飛び交っているでしょう。ある意味で大学の学生支援の混乱した状況を象徴しているのかも

れません。ここでは「就職活動」について考えるわけですから、キャリア教育とかキャリアデザインでは少し広すぎると思います。そこで、まずは、目の前にいる学生が一番困っていること、つまり、大学から社会に移る出口にいる学生の指導に焦点を当ててみたいと思います。

就活ビジネスが流行り、学生が情報過多で動けなくなってしまう。「就活」というのが本当に学生のためになっているのか。流行っているがゆえに問題になっている部分があるのではないかと困っているのは学生と直接関係している職員の方だと思います。就職活動のやり方とかあり方などについてお聞かせいただけませんか。

**道谷** 筑波大の就職支援プログラムは、外部の協力は得ていますが、ほとんど内部のスタッフで企画・立案したものです。筑波大の学生の特徴をきちんと把握している者が企画をしないと、合ったものにならない。近藤さんもおっしゃるとおり、丸投げでは魂が込められない。

一般的な就活のオリエンテーションは3年生の6月から始め、夏休みを挟んで、本格的なガイダンスは9月から行っています。筑波は、立地的に微妙に東京から遠い。学生は、企業の方と頻りに接するのが難しい環境でもあるので、OB、OG懇談会を設けて400社ほど来ていただき、学生と企業人との接点を作っています。また、より近く社会人と接する機会として「キャリア・インタビュー」といって、社会人大学院生、修了生等の協力を得

て、つくばキャンパスに30人くらい集会人を呼び、学生が100人くらい集まって、近い距離で話ができる座談会を行っています。

また、大学院生が自分の研究内容を企業の人にプレゼンテーションし、企業からアプローチしてもらおう「逆求人セミナー」を行っています。受け身にならないように、自分からアピールしていく姿勢を身につけるとともに、視野を広げることが目的です。

プログラムでは、「いかに距離を縮めるか」がキーワードです。社会と学生との距離を、筑波大の特色に応じ、縮めていくための仕掛けです。

**長尾** 本学も基本的には学内でコーディネートして講義していただくことはありますが、キャリア支援部から内容について事前に細かくお願ひしています。

流れとしては、前期から始まり、秋口にかけて本格的なガイダンスを行います。本学の就職活動支援の特徴は、「マスから個へ」の展開。ガイダンス、セミナーは大教室を使つてのものから、中規模のもの、そして10〜12人くらいの少人数による講座、最終的には個別面談へ入っていきます。

学生への対応としては、インターネットだけ、企業からの情報だけ、という受け身の就職活動になりがちなもの、いかに能動的に切り替えていくか、というところを大切にしています。ですから、なぜこの答えなのか、なぜ今この時期に就職活動をやるのか、ということを意識させるようにしています。1、2年生でも相談に来る

**近藤** 私は民間企業から湘北短期大学の就職課(当時)に参りまして、15年間携わってきました。短大は2年間ですが、学生たちはそもそも何の仕事に向いているかわからないし、何をしたいのかわからずに立ち止まっています。私は「とにかく動こうよ」と言います。動けば、いろいろな選択肢があつて、その中から決めるのは自分だと気づくこともできます。

「大学教育はサービス産業で、クラ



**筑波大学**

1973年開学  
 学生数計約9,700人（2011年5月現在）  
 筑波キャンパス：茨城県つくば市天王台1-1-1  
 東京キャンパス文京校舎：  
 東京都文京区大塚3-29-1  
 人文・文化学群、社会・国際学群、人間学群、生命環境学群、理工学群、情報学群、医学群、体育専門学群、芸術専門学群

**成城大学**

1950年開学  
 学生数計約5,800人（2011年5月現在）  
 キャンパス：東京都世田谷区成城6-1-20  
 経済学部、文芸学部、法学部、社会イノベーション学部

**湘北短期大学**

1974年開学  
 学生数計約1,100人（2011年5月現在）  
 キャンパス：神奈川県厚木市温水428  
 情報メディア学科、総合ビジネス学科、生活プロデュース学科、保育学科

学生がいて、「いつから就職活動は始まるんですか」という質問が多いんですが、「あなたが今『いつから就職活動が始まるのか』と考えた時から就職活動は始まっているんですよ」という話をします。3年生の段階でみんなやるから始める、というのは結果的に受け身になっていきます。

**近藤** 短大では、4月に入学してその年の秋、言ってみれば「高校4年生」の9月から就職活動を始めなければいけない。本人たちは現実を直視することを嫌い、「できれば、避けて通りたい」「もう少し自由でいたい」という中で、大学側は就職ガイダンスをやってきましたが、受講する学生間には温度差があつて、実感が湧いていない子は寝てしまつし、真剣に調べている子は次の段階を知りたいと不満を漏らす。ガイダンスの焦点が合わせづらくなっている。そこで、多様な学生一人ひとりに対応するために個のカウンセリングが求められるのですが、費用と時間がか

かることから限界がある。そこでグループを活用する仕掛けなどもしています。ガイダンスもそうですが、基本的には面白くなくてはダメですし、面白くないと、工夫が必要になります。そもそも何が問題かというところ、意欲がない人に話しても行動は起こさない。何のためにやっているのか意味づけが必要になります。よく学生から提出されるレポートはきれいに整っていますが、実はネットからのコピペでみんな同じなんです。みんなと同じだと人は安心するんですね。だから採用試験に落ちてくるんです。意欲があればスキルも能力も上がります。だから、こちらに意識を向けさせ、意味がわかってくれば意欲も湧きます。その仕組みをどう作っていくかが課題です。

**後期**が始まる9月に終日のワークショップをします。就職のテクニックではなく、「こんなことを言ってもいいんだ」とか、「私も役に立っているんだ」など、仲間から気づかされる経験ですね。他者と話すことで自分を見つめ直すきっかけになっています。また授業で学んでいるワードやエクセルも「何のためにやるのか」わからなければ、やる気も起きない。そこで、「企業ウォッチング」といって、実際に学んでいることがどう企業で活かせるのか、職場見学会をしています。

**道谷** 受験勉強の延長で就職活動をとらえていると感じることがありますね。うまくやり方、テクニクやコツをつかめば、解法やパターンがあるに違いないという見方で就職活動をとらえている。それは結局、答えを求めるところで、「どうすればうまくいきますか」と聞いてくる。それに対して、例えば「どうして企業はこういう設問に答えさせようとしているのか」と、その意図から考えさせることが必要です。

学生の志向としては、パターン化したもの、みんなと同じものを求める。でもそれでは差別化できない、と伝えられています。これから先、みんな社会人になつたら、それこそいろいろな道に分かれていく。これまでは学年やクラス、同じ世代の人たちとの生活だったものが、縦の関係を含めたいろいろな場にみんな出て行くことになるわけですから、違いというものをポジティブにとらえられるようになる必要があります。

一方で、外部の環境という点では、就職支援サービス業界のようなどころでさまざまなサービスが増えてきています。いわゆる「就職塾」などに行つて対策すれば何とかなる、という世の中の動きに煽られてしまつて、行くなら行くでいいけれど、それをどう利用するかという視点が必要ですね。一概にそれは使つちやダメだと言つてしまつと、それは指示をして依存的にさせてしまつことにもなるので、そうではない関わり方ですね。

もう一つは、学生はいろいろなタイプがいますので、最初のガイダンスの時にどういう学生に向けてこれを伝えるのか、10〜20人くらいのグループの時にはどういう学生をイメージして内容を作るのか、個別の時はどうか、という学生の対象ごとに内容を変えていくというのが難しいところで、そこがズレるとうまくいかない。

**渡辺** やはり大学ごと、そして一人ひとりの学生の特徴が基本となるのでしようね。大学の立地条件や学生集団の特徴、大学の設置目的などが関係してきますから、就活支援ではそれらを考慮しなければなりません。就活プログラムありき、では決して成功しない。今はそうなりがちです。就職塾に送れば就職できる、という風潮が親御さんにもあると聞いたことがあるんですが、いかがですか。

**長尾** 成城の駅前でもそういうチラシを配っていて、私ももらったんですけどね（笑）。学生が手を出しやすい金額で、自己分析からエントリーシート添削から、彼らが欲している情報を提供する。答えを求めている学生からすれば、そこに行けば答えがもらえる。学校側が答えを提供しなければ、提供



●長尾繁樹氏

「面接でこう聞かれてこう答えた」「こんな質問があった」と報告に来てくれるのを待っているんだけれど、落ちると来ない。しばらくは寄り付きもしないし活動を休止し孤立してしまう。会社は、組織だから協力することが大事なのに、就活では自分を主張せず相手に合わせようと迎合する。そうするとますます自分の良さを出せずに落ちてくる。「やっぱり私はダメ人間だ」と勘違いや思い込みで、自信をなくしてしまっんです。

### 就職課（キャリアセンター） に來ない学生への対応

**道谷** 就職課に來ない学生にどうアプローチしていくのかは、本当に課題ですね。最初の頃は相談に來なくて、「もう少し早く来てくれれば」と思う4年生の秋くらいに初めて來る。もちろんそこからでも何ができるか考えますけれども、いかに広く情報を集めるか、いかに来てもらうか、ですね。ゼミや教員、支援室の職員等をうまくつないでいくようなネットワーク作りも課題かと思っんですが、皆さんはいかがですか。

**長尾** 今の時期、卒業年次生に電話で進路調査をしますけれど、「何で答えなさいいけないんですか」という学生がいたり、「実はうちの子、何もやってないんです」という親御さんがいたりします。周囲との関係性の中で自分が発達していく過程で、やらなければいけない段階に直面しているにもかかわらず、現実を見たくない学生は、結局來

近藤 学生たちは受けに行く前には熱心に相談に來る。しかし、うまくいかなかった時、落ちてしまった時のほうが多くを学べるので、こちらとしては、

なくなってしまう。

また、例えば大学で見かけても、立場上、「きみ、どうしてる？」と声をかけられないんです。われわれのところには相談しに來ていることを他人に知られたくないという場合もあるので、外向こうから挨拶してくれば返してもいいけれど、こちらからは言えない。彼らが日常どのように過ごしていて、それとどのように接点をもてばいいのか、難しいところですね。

**近藤** 電話を、こちらは良かれと思っかけてかけるわけですが、落ちて悲劇のヒロインになっている子は、出ないし、出てもすぐ切ってしまう。つらい時だから、学生にとっては前向きになれないんです。だから、相談には來ない。そこで、宿題を出すんです。いわば、必ず来てもらうための約束を取りつけるようにしています。例えば「A社とB社とどちらがいいですか」と聞いてきた時に、「私だったらこっちだけれど、でも行くのはあなただよな」「じゃ、どこが良くてどこが良くないかを調べないといけないね」「いつまでに調べられそうかね」「授業はどうなっているの」「それなら、次はいついつに來てね」と約束をして、来るように仕向ける。つなぎとめる状況をいかに作るか。そして、人それぞれ熟れ時があるので、その時期も見極める必要があります。そのタイミングを逃さないことですね。

**渡辺** 就職して、いずれ学校を出て行かなくてはいけないわけだから、恥ずかしいことでもないはずだし、利用すれば便利なのだと思うけれど、学生のほうはそうじゃない、なるべく距離を

置きたい。それにしても、なぜこんなに就職ということが問題になってしまったんでしょね。

**長尾** 企業側も、募集に際して「仕事ってこんなに素晴らしいんだ、素敵なんだ」みたいなことばかりを言いつぎているようにも思います。嫌なこと、大変なことは仕事でももちろんたくさんあるのに、そういうことをうやむやにしながら、キャリアの全能感というか、学生に「ほくは何でもできるんだ、何でもやっていいんだ」と思わせてしまつ部分ばかりが肥大化してしまっている。学生は、うまく話をしてくれる人のほうに行つて、「あの企業はあんなふうに人事担当者がかっこよかった」とか、「あんなことを言っていて共感した」と言います。就職活動がビジネス化していったことよって、企業側が募集でいかにうまく見せるか、いかにうまく採るかを考え、そのために限られた情報を一方的に提供してきた結果、働くということに現実とは違つた幻想を学生に抱かせることになつていような気がします。

**近藤** 個別相談でも、「そっだよな」と言つて言い分を聞いてもらえることは、学生にとって居心地がいい。だけれども「仕事って楽しいことばかりじゃない」と反論すると嫌がられる。でも、居心地がいいだけでは問題は解決しない。相談は課題を明確にし、解決策を探ることですから、学生との距離感

難しい。  
**道谷** 情報は多いんだけどもリアリティのある情報、本当の「働く」ことを伝える方法がすごく難しくなつてい





●近藤章雄 氏

今回、私も関わらせていただいた「RCO就職レディネス・チェック」を作った背景には、放っておいたら学生は渦の中に巻き込まれてしまう、不安を乗り越えていくような手立てを講じないといけないのではないかと、というこ

とがありました。就職塾なども、学生にとつて、安心を保証してくれてはいない。もちろん大学の就職支援も安心を提供できるわけではない。要は、この混沌とした世の中で、安心な未来を保証することはできない。大切なことは、学生一人ひとりが勇気をもって変化を受け入れ、変化に適應する力をつけることだと思っています。どの大学でも実施している就職ガイダンスは「移行」という「変化」に備える基礎的な知識と態度、力を育てるものはずです。そういうチャンスを言えば、不安は解消できなくても、不安を自分で乗り越えられる。大学の就職ガイダンスは教育の一環ですから、大学の提供する教育の機会となるように工夫する必要があります。外注したり、一般的なノウハウを教えるのではなく、学生が勇気をもって、自分と自分の未来の生活の場である社会と向き合う教育的な営みだと思っています。学生が就職活動を通して、自分が成長している感覚をもつことができるようにな就職ガイダンスを計画するために、レディネス・チェックを作成してみました。

これでレディネスを測定・評価するのではなく、学生が自分の課題に気づき、課題を一つずつクリアするために、ガイダンスを生かすための道具です。開発時に皆さんのところでそれぞれ試行的にこれを実施していただいたわけなんです。いろいろな苦労されている皆さんにこのツールが少しでもプラスになるのか、率直なところをお聞かせいただけたらと思います。

ると感じますね。楽しいこともあればその裏側には当然つらいこともある、という部分があり学生の側に伝わらない。

### 「就活」に関心が高まる社会

**渡辺** 学生の就職は、歴史的に見れば大変な時であれば楽だった時もあります。社会全体が大学の就活に関心をもつ、それに合わせて塾ができるし、ビジネスもできる。その分また情報が増えて、学生は就活についてのさらに多くの情報を受ける。どうしてこんなに世の中は就活に関心をもってしまうのでしょうか。

**道谷** 学生の就職に限らず、雇用の不安が社会全体に大きくなってきていることがあると思います。ずっと同じ会社で働くかどうかもわからないし、企業の寿命より個人の職業人生のほうが長い。一回どこかに入れば安心ということがない分、それは幻想なのにそれを求め

てしまう。不安だから安定したものを求めるんだけれども、求めれば求めるほど不安になってしまつていきますか。さらに「新卒のチャンスは一回きりだ」といった思い込みなどもあるのかなと思います。

**長尾** よく言えば世の中が大学に期待しすぎる、悪く言えば何でもかんでも大学のせいだと言いつけるように思います。学ぶ場としての大学ってどこへ行っちゃったのかな、と。

雇用に関する情報をマスコミが必要以上に取り上げ、学生は焦つてしまつて、それを見た親御さんをもつと不安になつてくる。雇用のニュースがいたずらにそつしたことを助長させてしまつて

いるのではないのでしょうか。

**渡辺** いま社会にすごく不安がある、でも不安への対策つてないんですよ。対策のとりようもないのが雇用だと思ふんですね。雇用の不安は未来への不安で、何が起こるかわからないし、大学だけではどうしようもない。学生にとっては、不安を煽るものが就職活動、「働く」ということに集約されているのかもしれない。昔は大学に入れば安心が確保できていたのに、入っただけではどうしようもない。その不安を解消する道がない。かつての方法では通用しない。一番不安なのは学生ではない。

ではないでしようか。

「働く」ということに集約されているのかもしれない。昔は大学に入れば安心が確保できていたのに、入っただけではどうしようもない。その不安を解消する道がない。かつての方法では通用しない。一番不安なのは学生ではない。

### 「RCO就職レディネス・チェック」を5つの活用で使えるか

**近藤** RCOの5つの側面から見ていると、これは非常にわかりやすい。話のトツかかりとしてすごく効果的なツールであることは間違いありません。こういう5つの側面から見よう、というのは非常に新鮮です。そこから人生を考えていこう、と広がるでしょう。例えば最初の「働くことに魅力を感じている」という質問、「働くとは何か」ではなくて「魅力は何か」と聞いている。魅力というのは人それぞれ違いますよね、価値観ですから。質問から展開ができる、というのは非常に有り難いなと思います。「私はこう思うんだ」と学生が自分なりに主張ができれば、キャッチボールができる。

解説の部分はどうするかは、大学の力だと思ふんですね。本学は保育科があつて、就職率100%ですが、だからいいのかというと、保育士・先生になることの重さ、命の大切さとか人の子を預かるとはどういうことなのかとか、働くってお金をもらえればいいのか、といった疑問がある。そうした問題を自分の中で考える入り口として活用できる。こういうトツかかりがなかったんです。いきなり自己分析といっても、リアリティがない。



●渡辺三枝子氏(司会)

性のある形で気づかせるということでしょうか。

**長尾** 学生の思い込みとか先入観、人から聞いた噂みたいなものが、実はそうじゃないんだと気づかせる一助になると思いました。今の自分の立ち位置を客観的に見るための資料として有効かと。

問題点と言えるかどうかわかりませんが、採点した後、その数字にみんな妙にとらわれて、「これは高いほうがいいのか」などと反応します。その部分をどう解説していくのかというのがポイントですね。それと、それが唯一の答えだと誤解する可能性もある。それが必ずしも100%正解ではない場合もあるということも含めて、彼らに伝えていけばいいと思いますね。

**渡辺** それは指導する人の力量も入ってくるということですね。

**長尾** そうですね。重要だと思います。実施してみても感想は、比較的早い段階から活動を始めていた学生と、4年生から始めて出遅れてしまった学生

と両方に実施したのですが、やはり前者のほうが平均値が高い。結果を見て自己効力感も高まり、また頑張ろうということとで引き続きうまく活動ができる。

一方で後者の学生はすでに遅れてますから、結果を見てやっぱり自分はダメなんだと思ってしまうこともある。いいか悪いかを測るものではなく、彼らが自己認識をしながら、同時にわれわれにとつても、この学生はこの部分で足りなかったということを見るものですね。

**渡辺** 一度しよげちゃってる学生がこれをやったら、もつとしよげちゃったという可能性もある、ということですね。その場合どうしたらいいでしょう。

**長尾** 少し間を空けて、二回やってみるのもいいかもしれませんね。それで変化していることがわかれば自己効力感も上がっていくという気がします。一回やったら、やりつばなしではないほうがいいですね。

**渡辺** 就職ガイダンスに行かなかつたとしても、カウンセラーなどの支援で情報を調べたり、企業説明会に行ったり、何か行動してみたらこの結果が少し変わってきたということでも自信をもてるようになる、と。そういうプログラムがないと、やりつばなしになりかねないですね。

**道谷** これまででない切り口のチェックリストだなと感じます。就職活動のプロセスをとらえることができ、どの部分で学生がつまづいているのかがわかるし、自分もそれが客観視できる。行動につながりやすい切り口なんじゃないかなと。ここが低かつたらじゃあ

次どうしたらいいかとすぐに考えられる。プロセスを見ているというところが今までになかったと思います。

筑波大では初回9月の300人くらい集まるガイダンスで一斉にやってみました。どういった状態を客観的に見る機会が支援者側にもありませんでしたから。個別の面談の情報と実際そこに集まっている学生の状況は違つので、全体はどうなのかを見る機会になりました。

具体的に言うと、マナーの部分については大丈夫だろうと思っていたんですが、学生は意外と不安に感じていたという結果が出たんです。就職課の中でも賛否両論あつて、「マナーなんていまさら」と言う人もいます。でも一方では、面談時とか部屋に来た学生に声を掛けた時の反応では、やはり気になつている様子だつたんですね。「何を着て行つたらいいか」というだけで面談予約してきたり、「靴はどうしたらいいか」などが気になつて動けなくなつている場合もあるというのは、現実の支援の中でも感じていました。それは全体でどこまでなのかわからない。とりあえず今年プログラムに入れてみようかと判断した後だつたんですが、結果としては後付けで検証できました。実際、マナー講座も満杯になりました。

学生の状況を把握してプログラムの改善や見直しにつなげていくサイクルを作るうえでこのアセスメントは非常に役に立つと感じています。全体のプログラミングの中で役立てられる可能性、もう少し早い時期にやることも考えられます。Webなども活用できれば全

体集計しやすいでしょうね。

**近藤** 大学によってそれぞれ特徴がありますが、学生の傾向を共有していなければいけない。傾向がわからないと対策も打てない。RCCは、今年は全体的にこういう傾向だと把握でき、うちの学生はここを強化したほうがいいという対策を立てられる。大学として学生を育てるために使える。やってみるわれわれが不安になつた時に寄り添えるツールではないでしょうか。

**渡辺** キックオフの時に心構えのためにまずやって、やりながら変化を見ていってもらつて望ましいですね。学生自身、自分が成長しているとわかれば意欲も出てくるし、対応策も生まれる。いわゆる意欲づけです。

いま流行りの自己分析とかいった言葉に毒されちゃつていてる学生が可哀想なんですよ。これも一種の自己分析ではあるんですが、パーソナリティ検査などではなくて、就職活動に直接関係する自己分析。何をやったらいいか、「実は就職ガイダンスの何コマ目に答えがあるよ」となつていって、大学のガイダンスのプログラム自体が、学生にとつてもっと前向きに取り組んでもらえるようなものになつてくれればいいな、という希望をもっているんですけども。

**長尾** 5、6月に新3年生に対して、10〜12名くらいの講座で活用してみたいと思います。やってみて、解説をした後、理解促進のコースを導入してみようかと話をしてるところです。あとは、あえて2年生くらいにやってみても面白いかなと考えています。早期の段階



から意識させる。そういったことを、いずれ考えなければならぬんだという意識の喚起としてもいいかもしれないね。

**渡辺** 試しにやってみて、どこが一番有効かというのを見ながらプログラム化していくと同時に、プログラムを作るうえでこれは資料を提供しうるものですね。

集団ではこのペーパー版でできますけれども、学生が自分一人でやりたいといった時にはWebが便利ですね。現在制作中ということですが。

**近藤** あとは、短大の場合だと特に、親の刷り込みの中で職業選択を狭めている子もいるんですね。「公務員になっただほうがいい」と言うけど、よく聞いてみたらそれは本人じゃなくて、安定性を求めている親の意見だったりする。勘違いか思い込みの部分を含めて、いきなり話をするよりこういうものを保護者と共有化し、一緒になってやってみていい。

**渡辺** 確かに今は、保護者会で1年の時から就職問題でもんね。親が焦ってますからね。そういうところでの使い方もあるかもしれません。親のほうか思い込みがあるんですよ。

今日は、こういった形で何かしら使えそうだと行っていただけたので、また皆さんと一緒に研究をしていって、改善するポイントなどを見つけていけたらと思っております。今の就活ブーム、キャリア教育だ、就業力だ、と言葉だけが飛び交っている中で、実際に学生が行動する、あるいはわれわれがやっていることに自信をもつ、ただ漠

然とした不安を抱いたままでいるのではなくて、直そうと思えば直せるだけの余裕をこちらにもつという、真剣に現実を見ていくための材料になればいいと思います。その意味で「レディネス」になると。そういう意図で作ったんですけれども、現場ではお役に立ちそうだと考えてよろしいでしょうか。

**近藤** 設問が60問、10分あればでき、難しいとか大変ということはないし、1コマでできるので、手軽に、自信をもつてやってみようというですね。後の解説は大学の特色を生かしながらやればいい。

**長尾** やっぱり世の中に情報が多すぎるので、確かな情報を自分なりに見極めていく目を学生に学ばせる必要がある。自分で考えてみて、それを検証するといった指導が必要になってきたと強く感じます。これだけ情報機器も発達している中でどうやって裏づけをとって情報を確認していくのか、地道ではあるでしょうが、そうしたことに取り組んでいくことが、大学の中では一番求められていることかなという気がしています。そういう意味でRCCは効果的だと思います。

**道谷** 就職活動は意思決定の連続です。自分にとってこの情報をどう使うかというの、どの会社に行くか、今日どの会社の説明会を優先するかもすべて意思決定だと思っんですね。その支援というのはあまり便利すぎたり、手を差し伸べすぎたりしてはいけないと思います。

RCCの観点は、頼らせないけれど、不安な状況の中で、不安を取り除

くのではなく、乗り越えられるような支援のあり方を示すものになっている。われわれ支援者側にこういう関わり方をしていけばいいんだと気づかせてもらえるところがあります。

支援というのは、何かやってあげることではなくて、本人に気づかせてやってみようという関わり方であって、それを支援者ができるようにすることで、学生にとっても大学にとっても大切なことだと、今回これをやりながら感じさせられました。

**渡辺** キャリア支援とか就活支援という、学生にはいろいろな資料が配られて、いろいろなものが出ています。でも決して中身は多様ではない。大学側の「いろいろなものをやらないと学生のためにならない」という善意の結果、学生は情報に振り回されていて、必要なものが入手できない。学生は嫌になってきて、ギリギリまで見ないでいたいという現実逃避になりかねない現状も起きている。RCCは「これができるなかったらどうするの?」という最も基本的なことを、自分でチェックする目的で作りました。RCCの裏表紙は、大学のガイダンスのスケジュール表などを貼るようになっています。

どの大学も当然やっている就職ガイダンスを、効果的に進めるといことが根底にあるんです。あとは使う方がその信念に則って使っていただく。

就職活動では、学生が自分で考えたりチェックしたり意欲をもたなければいけない。それが実は就業力なんですよ。就業力育成というのは本当に重要なことなんですけれども、今行われている

支援事業は、違うところに行ってしまうので、やっている人が苦しい。キャリアデザインにしても、本来はデザインする自分が力をつけていくものであって、そこに焦点を当てればそんなに複雑じゃないと思っんですけれども、今は次から次へとイベントがあふれて、大学はこなすだけでもういっぱい、目の前の学生が見えなくなってしまう。

ごく普通の、今までやってきたことをまともにやれば、就業力育成とかキャリアデザインができるようになるはず。でもそれは就職の時だけではダメで、1年からやっていくということ。いつやるかはプログラム作りの中で考えていただければいい。そして、就職活動支援のために、各大学、学生のパートナーに合わせてプログラムをマネージメントできる力を開発していく必要があるでしょう。

## RCC就職レディネス・チェック



RCC就職レディネス・チェック

将来の自分のキャリアと  
就職の意味を考えることを促す  
就職活動サポートツール

- 対象  
これから就職活動を始める大学生、短大生、専門学校生、大学院生等
- 監修  
渡辺三枝子  
立教大学大学院 特任教授  
松本純平  
独立行政法人労働政策研究・研修機構  
労働大学校 特任研究員
- 発行  
社団法人雇用問題研究会