

RCC就職レディネス・チェックとは

(抄録)

講師 渡辺三枝子氏
(立教大学大学院特任教授)



今春リリースされたRCC就職レディネス・チェックは、本誌2012年春季号でご紹介したように、大学生等が就職活動に臨む前に、将来の自分のキャリアと就職の意味を考えるためのサポートツールです。就職についての気づきを得、モチベーションをアップさせ、自分では気づけなかった「思い込み」に気づいて、必要な行動を促すきっかけとすることができます。

去る8月31日、開発者の一人である渡辺三枝子氏を講師にお迎えし、本ツールを活用した就職支援プログラムセミナーを開催いたしました。セミナーでは、開発段階でトライアル実施にご協力くださった大学の中から成城大学、専修大学、湘北短期大学の担当職員の方による活用事例のご報告もいただきました。

RCCの開発の目的、構成、実施方法、活用事例、効果等についてご理解いただくための参考として、このセミナーの概要をご紹介します。(構成:編集部)

RCCは、この4月にリリースしたばかりです。発行所の雇用問題研究会では必ずこうした研修会をやって、開発者が何を意図してこれを作ったか、目的をきちんとご理解いただきます。

どんなものでも必ずターゲットがある、つまり、だれのために、何のために作って、どう使えば効果がある、ということがあります。だれにでも、いつでも、どこでも役に立つというものではありません。ぜひ皆さんもこういったセミナーで、ご自身が実施してみている自分の大学、クライアントにどういふふうに役に立つか、あるいは立たないかをご判断いただければと思います。

●なぜRCCを開発したか

RCCは、高校を卒業して何らかの高等教育機関を経験し、そこを終わって産業界に移っていくところの学生が、主なターゲットです。

最近、キャリア教育という言葉が大変流行しています。さらに、就業力育成事業とか、産業界のニーズに対応した教育とか、大学1年時からのキャリア教育などといったことに関心が集

まっています。他方で、就職率が大きく取り上げられています。就職率だけで大学が評価されがちです。それは残念な現象ですが、就職指導が「真価」を発揮しなければならぬのも事実です。それにもかかわらず「キャリア」という言葉の導入が起きてから、「就職支援」が軽視されるようになったという皮肉な現実があります。教育機関の責任として「大学から社会への移行」をどう援助するかを考え直さねばならない時です。

環境変化が激しい時代だからこそ、真の就職支援がキャリア支援に不可欠だと思えます。キャリア・ガイダンスといっても、単にイベントを並べるだけではその役割は果たせません。

学生は今やインターネットに頼り、その情報を信じて就職活動をしている。情報を理解し、判断し、評価する力が育っていないければ、情報におぼれ、不快感をもち、ただ疲労するだけではないか。

そのような現状分析に立って私たちは、キャリア支援となる就職支援を助けるために、RCCを作ることにしま



した。

学生にとって一番現実的な問題は就職指導だ、という原点に戻らなくてはいけない。就職支援が昔より非常に難しくなってきたのは、いろいろな情報があふれすぎているからではないでしょうか。肝心な、本来、教育機関としての大学でやろうとしている就職指導が、周りの情報に動かされてしまっているというのではないのでしょうか。学生たちがさまざまな情報を得てしまっているし、保護者は保護者で思い込みがたくさんある。

学生たちはそういう環境の中で、就職に向かっている準備態勢が本当にできていくのでしょうか。大学が提供する就職支援、キャリア・ガイダンスなどを、ただだけでなく利用できているのでしょうか。それらは、学生のニーズに合っているのでしょうか。まず、学生はどのような状況にいるのか、現状を把握すると同時に、学生が自分自身で社会に出

て行くという大きなステップを前にして、不安の最中にあるということを見ていける援助も必要ではないか。

RCCの目的は、まず学生が自分の就職レディネスをチェックするのを助けます。また、就職に向かつて大学が提供するさまざまな資源を使っていくように動機づけ、意欲を喚起する。ただ「やりなさい」「ガイダンスに出なさい」と言うだけでなく、出られやすくする一つのきっかけを作るといった目的をもちます。

もう一つは、大学がせっかくいろいろやっている就職支援、キャリア支援の中身が、学生の現状にフィットして、効果的にできるようなプログラムを作っていくために、学生の現状をきちんととらえる一つの資料、視点を提供します。

RCCは従来の自己理解用の心理検査ではないことをまず指摘したいと思います。また、チェックリストそのものはとても簡単なものです。しかし、きちんと「ポイント」がありますから、「こんな簡単だったらキャリア・ガイダンスのテキストの中に部分的に使って、うちで作ればいい」といったものではありません。マニュアル通りに使っていただきたいと思いません。

●RCCの実施

それでは、早速実施してみたいと思

います。ご自分の思っているとおり答えてみてください。

(受講者がRCCを実施)

よろしいでしょうか。ワークブックは学生一人ひとりに手渡され、チェックリストに答えて得点が出たら、この後、自分で解釈していけるように必要な情報も含まれています。5ページの文はぜひ、読み上げてください。それから先のページには、学生が自分で解釈していけるくらいの情報が入っています。キャリアセンターの方々がこれを読み上げていってくださいとも結構です。これに何か付け加えて説明していただく分には一向に構いません。

回答用紙は2部あります。絶対に2回やらなくてはいけないというわけではないですけれども、理想としては2回以上です。

基準点とは、20点を満点とした時に、大方の学生に達してほしい目安となる点のこと。最初から満点である必要はない。まず、自分の現状を知ることが目的なので、最初は高くなっていいのです。キャリアガイダンスや相談、インターシップ等を通して、成長していく自分を、得点が基準点に近づくことで確認し、納得することが望ましい。ここに、学ぶことの意味も経験できるはず。RCCはキャリア・ガイダンス等で学ぶことへの動機づけを助ける道

具です。テストではありません。

●各尺度の意味

就職意欲度

今は低いけれども、いろいろな話を聞いているうちに意欲が高まる。意欲がないんだったら、ないところから始めて、大学が提供する資源を使ったら具体的にどう高まったかが、このチェックリストでわかってくる。回答用紙を見れば、自分はどこに○をつけたか、どこが変わったかを自分で知って、「あの授業のあの話を聞いたから」とか「先輩のあの話を偶然聞いたことで自分の考え方が変わったな」とか、自分の変化を自分で見つけていくことで意欲を高めていくことができます。

キャリアプラン設計度

最初はキャリアプランを描けていない人が圧倒的に多いんです。3年生の始めでも。だからキャリア・ガイダンスをやるわけですから。低くてもいいんだけれども、これから一歩一歩高めていきましょう、と。

環境理解度

多様な情報源から情報を得ているか、というのは重要です。インターネットからも得ているけれども、先輩からも授業・先生方からも、親からも得ている。いろいろな情報を得て、それを自分の中で統合していく。それは大学生だったらできなければいけないだけ



れども、現実にはネットの特定のサイトからしか見てない、企業情報も行きたない企業のことしか知らない、だからミスマッチが起きてしまつ。

「自分の職業情報、知識って確かなの?」「もつといろんな角度から見るとどうなるの?」——これが実はキャリア・ガイダンスで先輩を呼んで来たり、企業の人の話を聞くというプログラムを入れていく理由のほうです。

思い込みからの自由度

当初は「都市伝説信仰」と呼びたかつたんですが、本来の目的を明確に示すために「思い込みからの自由度」としました。学生をみていると、一般的通念を批判なく受け入れることで、就職活動に支障をきたし、不自由になつて

いる場面が多いので。

安定した職業生活を送りたいというのはわかるけど、「大企業⇨安定」が本当かどうか考えてみる。いろいろな角度から幅広くものごとを見る。これは重要な就業力になるんです。

社会人が驚くようなことを学生が信じている。もちろん、ここにあげたこと以外にもあるかもしれません。これは絶対ではありませんけれども、「それは思い込みではないか? 10年前は正しかったけれども、これからも正しいか?」と、皆さんの職場で考えてみていただいてもいいと思います。

例えば、就職してすぐに辞めちゃう学生が増えてきたと言われていますが、昔から学生は辞めていたんです。しかし、辞める理由が変わつてきた。最近目立ってきたのは、「この会社では自己実現ができない」「自分の興味が活かせない」「やらせてくれると言ったことをやらせてくれない」とかいう理由で1カ月か2カ月で辞めてしまつ学生が多くなつた。

なぜそんなことが起きてしまったんでしょう。だいたい、就職して2カ月くらいで「自己実現」できるような、そんなちっぽけな「自己」なんですか。大学生の時に一生の「興味」がわかるんですか。就職してみても新たな興味を見つけるかもしれない。それはわからない、わずか2カ月で。これは、「自己

分析」だ、「興味」だ、とキャリア支援を進めてきたわれわれの責任だと思ひました。

多くの大学では学生が「自分の関心のあること、人気のある講座には出るのが、本当に必要な講座には出ない」とか「本当に必要な学生はキャリア・ガイダンスを利用しない」と悩んでいきます。キャリア・ガイダンスが一連の流れとなつていくことが大切ですから、全部に出席することに価値があるのに、RCCはキャリア・ガイダンスへの動機づけを高める役目をもっています。

だから、ワークブックの裏表紙にスケジュール表を貼らせておいて、キャリア・ガイダンスとこの中身とを比べて、今日のこのガイダンスは自分の課題のどこと関係するかなと考えさせる。大学のプログラム全体を見るようにして、参加を促す仕組みになつていきます。

●活用場面、方法

1 キャリア・ガイダンスでの活用
まずはキャリア・ガイダンスに学生が参加する動機づけが必要。そのために入学時のオリエンテーションで「就職活動」の全プログラムを紹介したり、ゼミや授業でRCCを実施させてもらったたり、教員の理解を深めるためにRCCを教員に紹介したりなど、いろいろ工夫が必要ですが、何よりも「キャリア・ガイダンスはつまみ食いでもいい」

という通念を払拭することです。

特に企業説明会というのは、自分の行きたいところの企業の情報だけを聞くのではなく、大学が用意した企業すべての説明会に出ることに意味があるんです。知らないことがあるんですから。なぜいいのかわからないのは、思い込みに基づく場合が多いんです。業界を広げ、比較してみることで自分の行きたい企業のよさが見えてくることもあるわけですから。

そのためにいろいろな業界の説明会があるプログラム全体に出ることで、いかにメリットであるかを最初に伝える時に、チェックリストをやつて意欲を喚起する。そのような教育的な支援を、自信をもってやつていく必要があると思います。

2 個人面談で

「どこに行きたいの?」と言っても、「行きたいところも何もない」など、うまく答えが出ないのであれば、「試しにこれやってみないか?」と言って、RCCをやつてもらおう。そして、その答えを見ている姿を見てほしいんです。出てきた結果だけじゃなくて、姿を見ていると、どこでこの人が躓いているのかわかります。一番点数が低かったところからでも説明をしていくことで、就職活動がどうだったのか、だんだん焦点を絞りながら話やすくしていく。

ただ、これを個人面談の最初からや

ることは避けてください。何でもテストから入ろうというのは、気をつけたほうがいい。すでにこれを受けている学生が持ってきたのであれば、その理由や感想から聞いてもいいし、いままで大学の就職の資料をどのように使っていたかを聞いてもいい。就職課の方々が、60項目の中で、うちの学生にとってはこの項目がポイントだと思うものをいくつか選んでおいて、その点から聞いていくというような準備態勢も必要でしょう。

学生から「エントリーシート(EES)を見てください」と言われてEESの中身を見てみると、何だかよくわからないものになっている。その時にRCCをやってみたら「思い込み」が強ければ、EESの本来の目的に合ったこととは書けないかもしれない状態もあるでしょう。例えば「EESには大学の授業のことは書かない、アルバイトとか仕事に関わることを書く」とか「人がやったことのないことを書くべきだ」という思い込みのある学生が多いんです。いわゆる「EESの書き方」を鵜呑みにしています。企業の人事の方からよく聞きます。「みんな同じこと書いてくる」と。面接もそう。だいたい用意された、厭(あ)ぎるくらい同じ視点からの内容が多い。安全な道を通ろうとして、マニュアルに従うことが安全だと思っ込んでいます。RCCの思い込み

尺度をご覧になると、注意点、就活のこれからの進め方・方向性を具体的に話してあげることができると思います。就活の支援は、学生に寄り添ってばかりだできませんからね。

3 授業

キャリア教育とか、キャリアデザインなどの授業については、大学によって捉え方が違い、またプログラムのあり方も学生の状況によって自身は変わってきますから、ここで「いつやればいい」と一概には言えないですけれども、少なくとも私はこのRCCは1年生にやる必要はないと言います。例えば2年生の時に、キャリア教育の担当の先生が、これを使ってお話しになればいいですし、ワークブックだけを使って職員の方が説明、3年時の就職活動、キャリア・ガイダンスにつなげていく。

あるいは、就職課(キャリアセンター)の存在を知ってもらう。情報だけじゃない、相談もいろいろな援助もするところだという情報提供をする材料に使う。これをきっかけにいろいろな角度から自分を見ていかなければいけない、ということ、2年の終わりにくらいのキャリア教育の授業でやってもらってもいいと思います。

4 個人で活用する

これは、Webでも提供されます。学生が自分で自分をチェックしてみた

場合、やりたい時に自分でやって自分で結果が得られる。それを持って就職課に来て、必要だったら早めに相談する。主体的に行動できる学生さんたちにはそれがいいと思います。

Webの一つのメリットは、全体の集計が提供されるので、プログラム企画に役立てられます。例えば、思い込みの点が全体的に低い(自由度が低い)場合には、「現状を伝えられるような人」を呼んできて話してもらおう」というように、プログラムをチェックし、どこがうまくいっているか、どう変えていくか、検討する資料になることです。もしかしたら、学部の違いもあるかもしれない。特徴をつかむことで、支援の必要な内容を決める、といったことができるでしょう。

5 保護者会

大学での保護者への説明会で、可能であれば保護者にやってもらうのもいいです。保護者の思い込みというのは、かなり時代遅れの場合が多いですし、大学が何をやっているかも知らないので、例えば「うちの大学では学生さんにごついうものをやっています、ちょっと皆さまやってみてください」と簡単に説明してやってみよう。大学の指導の仕方をわかってもらうこと、保護者たちに、「お宅のお子さんに対して、30年前の考え方を言わないで、もっと大学が提供しているものを利用して基

準点に近づくように援助してみてください」と言って、保護者自身が、自分のレベルがどの程度かを見てもらうということがあってもいいかもしれません。

キャリア支援とかキャリア教育というのは、大学内での位置づけがすごく違うでしょう。ですから、皆さんが大学の教員とか経営者に、ごついうものを通して、「うちの学生は意欲はあるよ」だけ、情報が欠けているよ」とか「全体的に意欲を上げるようなプログラムを、このように入れていきたい」とか「先生方のご協力を仰ぎたい」というように、大学の中の進路指導、就職支援の位置づけを明確にして、より効果的にしていかなければならない。就職課が情報を発信し、教員と一緒に考えていく時に、ごついうものが一つのつなぎ役になるかもしれません。

よその大学のものを真似したり、どこか有名どころが作ったプログラムをもってきたりしても、あまり意味がないんです。学生が違っていますから。だから、自分のところの学生の課題を見つけて、自分たちなりに「ごついう支援をしてみよう」と考えるために、そして情報を共有するために、RCCが役に立つのではないのでしょうか。RCCは、いわゆる客観的なテストではなく、学生個人にとっての教材として使われる時、良さを発揮します。