

# 職業研究

●編集・発行  
社団法人 雇用問題研究会  
<http://www.koyoerc.or.jp>  
2009年10月10日発行

2009 秋季号

## 特集

# キャリアセンターのミッションとは？

—大学におけるキャリア形成支援の現在—

**巻頭言** 大学のキャリアセンターの本質とは何か

—インフュージョン〈融合〉から考える—

独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員 下村英雄

**座談会** キャリアセンターのミッションとは？

—大学におけるキャリア形成支援の現在—

新潟大学 キャリアセンター 多田夏子氏

立正大学 キャリアサポートセンター 大崎キャリアサポート課 三浦明美氏

千葉商科大学 キャリア教育センター キャリア教育課 岩瀬 清氏

名古屋女子大学 学生支援センター キャリア支援オフィス 江利川良枝氏

帝塚山大学 学生支援センター キャリアセンター 近藤 浩氏

(司会) 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 末廣啓子氏

**連載** しごとインタビュー 出版社営業職 大塚威志さん

「仕事」をサポート 学生職業センター 等

企業研修の現場から 平山 豊

キャリアセンター通信 中央大学／県立広島大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 島津和代



### 特集●キャリアセンターのミッションとは？ ―大学におけるキャリア形成支援の現在―

従来の「就職部（課）」に代わり、「キャリアセンター」等の名称で新たな組織を立ち上げ、キャリア形成支援の活動を開始する大学が増えています。そこでは、学生を自立的な社会人として送り出すための総合的な支援を目指した多様なプログラムが用意されています。その背景には、社会環境の変化に伴って、キャリア教育と就職支援を包含するキャリア形成支援の必要性が高まってきたことがあります。

今回は、大学のキャリアセンター（キャリア形成支援機関）の役割、現状と課題、今後の方向性を探ります。

## CONTENTS

### 特集 キャリアセンターのミッションとは？

#### 巻頭言 大学のキャリアセンターの本質とは何か 3

―インフュージョン(融合)から考える―

独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員 下村英雄

#### 座談会 キャリアセンターのミッションとは？ 6

―大学におけるキャリア形成支援の現在―

新潟大学 キャリアセンター 多田夏子氏

立正大学 キャリアサポートセンター 大崎キャリアサポート課 三浦明美氏

千葉商科大学 キャリア教育センター キャリア教育課 岩瀬 清氏

名古屋女子大学 学生支援センター キャリア支援オフィス 江利川良枝氏

帝塚山大学 学生支援センター キャリアセンター 近藤 浩氏

(司会) 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 末廣啓子氏

#### しごととインタビュー 16

出版社営業職 大塚威志さん

#### 「仕事」をサポート 20

学生職業センター 等

#### 企業研修の現場から⑤ 21

##### ジェネレーション・ギャップの真実

組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊

#### キャリアセンター通信 22

中央大学／県立広島大学

#### キャリア指導の現場から⑤ 24

##### 一般入試は一般にあらず

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕

#### スクールカウンセラー風便り 第7回 25

##### ブリーフ(SFA)と学校現場

東京都スクールカウンセラー(臨床心理士) 金屋光彦

#### キャリアカウンセリングの現場から 16-3 26

##### 自分の旬に成長する

日本体育大学非常勤講師 湘北短期大学キャリアサポート部非常勤職員 島津和代

連載記事「しごととインタビュー」と「キャリアカウンセリングの現場から」は、当研究会発行の『職業安定広報』誌の休刊に伴い、同誌に連載されていた企画を本誌に移行して継続掲載することとしたものです。



# 大学のキャリアセンターの本質とは何か

―インフュージョン〈融合〉から考える―



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 下村英雄

## 1 大学のキャリアセンターと「インフュージョン」

1970年代、アメリカのキャリア教育が始まった時、そのキーワードは「インフュージョン」であった。インフュージョンとは「注ぎ込む」という意味の単語である。この場合、学校で勉強する通常の科目に、キャリアの要素を注ぎ込むことを意味する。

例えば、国語を勉強するにあたって、有名な文学作品や論説文を読むだけでなく、職業人の伝記や働き方を述べた文章などを教材として取り上げる。この教材で勉強すれば、国語の勉強だけでなく、職業やキャリアの勉強もすることが出来る。学校の勉強にキャリアの勉強が注ぎ込まれた結果、子ども達は学校の勉強と結びつけて、将来の職業やキャリアのことも考えるようになる。こうして、学校の勉強をしつつ、同時に職業やキャリアの勉強もできる、言わば二石二鳥の名案である。これが、キャリア教育の最初の発想であった。ただ、こうしたインフュージョンの話は、キャリア教育にいくらかでも関わりのある方であれば、よくご存じの話であったかもしれない。

では、なぜ冒頭、この話をしたのか。

それは、インフュージョンの発想が、現在の大学のキャリアセンターの次なる発展に向けて重要な視点を提供すると考えたからである。

大学のキャリアセンターは、その体制や内容だけをみれば10年前とは比べものにならないくらい進化した。現在、大学のキャリアセンターは、優れたスタッフをもち、優れたプログラムをもっている。

しかし、一方で、大学のキャリアセンターが充実すればするほど、次第に浮き彫りになってきた課題も多い。特に、最近の厳しい経済環境、激しい時代変化に対応していくために、大学のキャリアセンターというものを、また新たな視点から見直す必要がある。

冒頭で触れたインフュージョンは、キャリア教育に関する日本の古い文献では「融合法」とも訳されていた。初発の段階を終えた今だからこそ、大学のキャリアセンターを考える上で、キャリア教育の原点の発想である「融合法」の視点は重要な鍵となると思われるのである。

## 2 大学のキャリアセンターに求められる3つの融合

では、「融合法」の視点から、現在

の大学のキャリアセンターの課題をどのように整理することができらるだろうか。ここでは、以下に3つの点に集約して私見を述べたいと思う。

まず、第一に、大学の授業と大学のキャリアガイダンスの融合である。この10年、大学の就職部はキャリアセンターへと名称を変更し、学生の就職やキャリアに向けた支援やサービスを充実させた。それに伴って、大学のキャリアセンターは、以前に比べれば学内において確立した地位を占めるようになった。

しかし、キャリアセンターが高度に専門分化するにつれて、学生の就職やキャリアのことはキャリアセンターで行えばよいという役割分担のような意識が学内で生じてしまっている場合がある。その結果、大学の授業と大学のキャリアガイダンスの間に目に見える乖離が生じている場合がある。

インフュージョンという発想から考えれば、本来、大学の授業そのものが、学生の将来に結びつくものである必要がある。大学の学問が実社会とどのような接点をもつか、また、現代社会のどのような価値の源泉となっているのかなど、卒業後の社会との接点をつけるのは大学の教員の役割である。キャリアセンターの側から、そうしたことを意識してくれるように教員側に働

きかけることができる環境があるようであれば望ましい。

ただし、それが難しい場合でも、最低限、学生には、大学の学問の中に将来のキャリアや就職を考える契機がふんだんに盛り込まれていることを説くことはできる。実際、多くの調査結果が明らかにしているとおり、現在、就職活動がうまくいく大学生とは、大学での学業成績も良いのが普通である。こうした学生は、大学の学問と将来の就職をつまく結びつけられた学生であるとも言えるであろう。大学で行う学問を、卒業後の進路に結びつけ、より意義深いものにするという働きかけは、これからの大学のキャリアセンターの重要な役割の1つとと考えてよい。

第二に、大学内のリソースと大学外のリソースの融合である。大学内のリソースと大学外のリソースの融合は、大学の就職部がキャリアセンターに変化するに際して、最も早い段階から取り組まれてきた「融合」である。特に、90年代後半からの各大学におけるインターンシップへの意識的な取り組みを、その代表的なものとして挙げることはできるのであろう。

このインターンシップの取り組みは、工夫次第では、大学の休みの期間に職場を少し体験してみる程度の位置

づけから、より高度に進化させられる可能性をもっている。よく論じられるのは、インターンシップなどの大学外のリソースを中心に大学教育全体を組み替えていくコ・オプ教育に代表されるような考え方である。

例えば、看護師養成における臨床実習は、たんに看護師になるために職場を体験してみろという位置づけではない。むしろ、現実の患者さんを前に臨床実習をつまく行えるようにすることが、座学の段階での主要な眼目になっている。そして、学外の実習と学内の座学を複数回繰り返すことで教育が行われる。

これと似た形で、大学内のリソースと大学外のリソースを融合させた特色のある教育を提供することをアピールポイントとして強調し始めている大学は多い。今後、大学外のリソースを取り入れることによって大学教育全般を大がかりに見直そうとする取り組みは、さらに多く行われることであろう。その際、アメリカのコ・オプ教育などでは、大学外のリソースと接点の多いキャリアセンターのような部署が主導的な役割を果たす場合もある。キャリアセンターにはこうした役割を果たすポテンシャルがあるのだということとは、日本でも考慮に入れておいてよい。

### 第三に、キャリアの問題とパーソナルな問題の融合である。

大学生の就職活動の支援で本当に難しいのは、支援することそのものよりも、支援の場に大学生を引き込むことである。大学のキャリアセンターの充実に伴って露わになった問題とは、結局、どのような仕組みを整えても、どのような人員を揃えても、大学生の気持ちに最初の種火を点すのは、とても難しいということである。

その理由の一つとして、大学生にとって必ずしもキャリアの問題が優先順位の高い問題ではないということがある。大学生は、キャリアの問題を考える前段階で、自分が本当に解決すべき自分の真の悩みがあると思いついてしまつ場合が多い。そして、学生の就職活動が遅れる場合、このパーソナルな悩みが最大の障壁になっていることが多い。

望ましくは、キャリアセンターでは、キャリアの問題だけではなく、パーソナルな問題も視野に入れて考える必要がある。例えば、「自分がやりたいことがわからない」と訴える学生は、表面上、キャリアの問題に悩んでいるように見えながら、そのほとんどがパーソナルな問題を訴えている。したがって、逆に、キャリアセンターは、キ

ャリアの問題の相談に乗っているように見せながら、パーソナルな問題の解決の手助けが可能でなければならぬ。

とは言え、大学のキャリアセンターとしては、あまりに学生の深いメンタルな問題に立ち入って、そこに時間を費やすのも問題である。キャリアセンターは、学生のパーソナルな問題を将来のキャリアの問題を考えさせることによって解消するのが仕事である。また、キャリアの問題はパーソナルな問題とは切り離して考えることが可能であることを教える機関でもある。実際には、このような見立てを行うためにこそ、ひとまずはキャリアの問題とパーソナルな問題を融合させて考える必要があるのだとも言えるであらう。

### 3 大学のキャリアセンターの本質とは何か

以上、(1)大学の授業と大学のキャリアガイダンス、(2)大学内のリソースと大学外のリソース、(3)キャリアの問題とパーソナルな問題の3つの融合について論じた。

大学のキャリアセンターをもつとも抽象的に定義した場合には、「学ぶこと」と「働くこと」を結び関であるという言い方ができる。これまで各大

学では、就職部からキャリアセンターへの切り替えを行った。これが第一段階であったとすれば、今後は、「学ぶこと」と「働くこと」の結節点における様々な営みを総合的に取り扱う機関としてキャリアセンターを発展させていくことが、第二段階となるであらう。

本来、「学ぶこと」を中心とする大学にあつては、キャリアセンターこそが、大学全体に「働くこと」を注ぎ込むという重要な機能を果たす。大学のキャリアセンターが目指すべき姿を、改めて「インフュージョン」という語句をキーワードに考えてみてはどうだろうか。

### Profile

しもむら・ひでお●筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士(心理学)。1997年より現職。専門は教育心理学、青年心理学、キャリア心理学。研究テーマはキャリア発達とキャリア教育・キャリアガイダンスのあり方、若者の進路意識・進路選択等。主な著書に「キャリア教育の心理学」(単著、東海教育研究所、2009年)、「フリーターの心理学」(共著、世界思想社、2009年)、「キャリア教育の系譜と展開」(共編著、雇用問題研究会、2008年)、「キャリア教育—歴史と未来」(共訳、雇用問題研究会、2005年)等がある。

# キャリアセンターのミッションとは?

—大学におけるキャリア形成支援の現在—



近年の産業構造の転換やグローバル化、企業間競争の激化、激しい経済状況の変化、また特に少子化～18歳人口の減少などに伴い、大学の置かれた環境も大きく変わりつつある今、学生に対するキャリア教育や就職支援のあり方が改めて問われているところです。

大学関係者が時代に即した対応に取り組むことを求められる中、「就職部(課)」を「キャリアセンター」等と改称し、新たな組織のもとでキャリア形成支援の活動を始める大学が増えています。自立的な社会人として巣立っていくことを総合的に支援する、従来よりも広く多様なプログラムを用意しているようです。

そこで今回は、大学のキャリアセンター(キャリア形成支援機関)の現場で実務に携わる職員の方にお集まり願ひ、日頃の活動の中で考えるキャリアセンターの役割や課題、今後の展望などについて率直に語っていただき、これからの大学のキャリア形成支援の方向性を探ります。

## 出席者

新潟大学 キャリアセンター

就職課長 **多田夏子氏**

立正大学 キャリアサポートセンター

大崎キャリアサポート課 **三浦明美氏**

千葉商科大学 キャリア教育センター

キャリア教育課 課長補佐 **岩瀬 清氏**

名古屋女子大学 学生支援センター

キャリア支援オフィス 係長 **江利川良枝氏**

帝塚山大学 学生支援センター

キャリアセンター 課長補佐 **近藤 浩氏**

(司会) 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター

教授 **末廣啓子氏**

## キャリアセンターの

### 経緯と役割

司会(末廣) 今日、キャリアセンターの仕事に携わっておられる皆さんの日頃思っていることを自由に語っていただき、意見交換の場にできればと思います。よろしく願ひいたします。

大学の設立の経緯や風土などによってキャリアセンターの考え方もそれぞれだと思ひますが、毎日いろいろなこととご苦労されていることと思ひます。社会では働くことを取り巻く環境が変わっているし、働き方もすごい勢いで変わっていますね。私自身、3年前に大学という世界に来た時に、「世の中が変わっていること」が学生に伝わっていないことに驚きました。学生が知らないで社会に出ていってしまうという怖さがあります。また、社会そのものが変わってキャリアパスが見えない時代、子どもが大人の背中を見ながら育っていくことができない世の中になったという感じがします。そうした中、「大学はどういう人間を社会に出していくか」ということで、大学のあり方、教育のあり方を考えていかなければいけない。キャリアセンターは、言ってみれば、大学の中でも変化の先兵みたいになっているところがあるのではないかと思います。

それではまず、キャリアセンターがどういう趣旨、経緯で設立されているかについてお願いできますでしょうか。

**多田** 新潟大学では、就職部を平成17年4月にキャリアセンターに改組し、今年で5年目です。当時は、早期離職、ニート、フリーターの増加が社会問題になってきて、出口だけ支援するのではなく、低学年のうちからキャリア支援をしていかなければいけないという考えのもとで改組しました。副学長でもあるキャリアセンター長のもと、専任教員1名、事務職員6名のスタッフで、会議では、各学部と太学院と部局、国際センターから20名近くが委員として参加しています。

大学4年間を通じて充実した生活を学生に送ってもらい、納得のいく進路決定をして卒業してほしいという思いで支援しています。

**三浦** 立正大学では、7年前の平成14年に就職部をキャリアサポートセンターに組織変更しました。これは、就職氷河期で就職率が非常に低かったことを受けて、入学時から大学4年間に、自分の将来や進路を意識した学生生活を送らせるために、それまでの単なる「就職支援」から「キャリア支援」にシフトしようという考え方でした。その具体策として、キャリア開発プログラムなどを1年かけて作成し、平成15

年度から実施することによって、キャリアサポートセンターとしてキャリア教育を始めたという経緯です。

大崎と熊谷にキャンパスがあり、スタッフは、専任教員と非常勤職員合わせて大崎に8名、熊谷に5名です。大崎ではキャリアカウンセラーが4名いて、常に2名待機してもらっています。熊谷には2名います。

全8学部から1人ずつ先生に出ている。ただ、キャリア運営委員会があり、年4回の会議の中で、キャリア教育の方向性を学内の決めていくという形になっています。

**近藤** 帝塚山大学では、平成11年度までは学生部の中に就職課があり、また、就職環境の厳しさから、進路の部門を強化する必要があるということ、平成12年度に就職課を学生部から独立させた経緯があります。平成15年度に就職部からキャリアセンターに名称を変えて、入学時からの一貫したキャリア支援を目指して取り組みを始めた。実体を伴ったものになるかどうかは、これからの取り組みにかかっていると思います。

毎月キャリアセンター委員会に各学部・学科から教員が1名ずつ出席し、審議してもらっていますが、キャリアセンター自身は事務職員だけの構成です。2キャンパス合計して専任教員が6名、また、企業での人事や人材開発

の経験者である相談員が5名、ほかにアルバイト・スタッフを入れて総勢15名ですね。

**江利川** 名古屋女子大学では、平成15年度に就職課からキャリア支援という名称に変わっています。学生支援センターの中には、「キャリアを支援する部門」、「学生生活を支援する部門」、「教員を支援する部門」がありますが、キャリア支援オフィスでは、1年生から卒業時まで体系的にキャリアデザインプログラムを設け、それに沿ってキャリアを支援していくということで立ち上がりました。

2つの学舎で専任教員と派遣社員と4名ずつで、8名体制でやっています。教職員で組織しているキャリア支援委員会は13名です。

**岩瀬** 千葉商科大学では、平成17年に従来の就職課から現在のキャリア教育

## ふのよに活動しているか

**司会** では、それぞれの活動内容をご紹介いただけますか。

**多田** キャリアセンターの活動としては、「キャリア教育」プラス「情報提供」、「ガイダンス」、「進路相談」という3本柱になっています。セミナー、ガイダンスは、「キャリア意識形成支援」と「就職支援」の部分がります。「キャリア意識形成支援」では、入

センターに改編・改称しました。従来の就職課ですと、3、4年生が主体となっていましたけれども、キャリア教育センターに改称することによって、低学年の1、2年生から対応している大学というイメージを外に向けて発信することが出来ます。「希望就職実現のため」というコンセプトのもとに、学生一人ひとりのケアを厚くしていくということと立ち上がり、キャリア教育センター長以下、事務職員が9名、教員が10名の総勢19名で組織されています。企業との関わり合いを密にしているための「CUCアライアンス企業」という取り組みをキャリア教育センターが中心になって推し進めているところです。

**司会** ありがとうございます。皆さんだいたい平成14年〜17年にキャリアセンターの形になったようですね。

学時から自分のキャリアに意識を向かせたいということで、新入生対象キャリアガイド『Canガイド』を昨年、25000人の新入生全員に配布しました。低学年時から自分の将来をイメージしながら、4年間どう学生生活を送るかという計画を立ててもらっための冊子です。全学部の新入生ガイダンス時に、学生に使い方を説明し、加



**新潟大学**  
創 立 ●昭和24(1949)年  
学生数 ●10,414人 (学部)  
学 部 ●人文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、歯学部、工学部、農学部  
五十嵐キャンパス ●新潟市西区五十嵐2の町8050  
旭町キャンパス ●新潟市中央区旭町通1番町757ほか  
■環日本海地域における知の拠点として、大規模総合大学の教育資源を最大限に活かした教育プログラムを構築する。



**立正大学**  
創 立 ●明治5(1872)年 (宗教院設立・立正大学の起源)  
学生数 ●10,720人 (学部)  
学 部 ●仏教学部、文学部、経済学部、経営学部、法学部、社会福祉学部、地球環境科学部、心理学部  
大崎キャンパス ●東京都品川区大崎4-2-16  
熊谷キャンパス ●埼玉県熊谷市万吉1700  
■建学の精神を具現化するブランドビジョン「『モラリスト×エキスパート』を育む。」



**帝塚山大学**  
創 立 ●昭和13(1939)年  
学生数 ●5,065人 (学部)  
学 部 ●人文学部、経済学部、経営情報学部、法政策学部、心理福祉学部、現代生活学部  
学園前キャンパス ●奈良市学園南3-1-3  
東生駒キャンパス ●奈良市帝塚山7-1-1  
■教育力が強く、学生への教育・支援がきめ細かい、地域と国際社会に開かれた大学を目指し、教育活動を展開。

えて、新入生の授業を担当している先生に「講義で『Canガイド』を使った授業を実施させてもらえないか」というお願いをしたところ、初年度から延べ11回588人の学生に対して、キャリアセンターのスタッフによる授業を実施しました。今年は2年目で、延べ14回663人の学生に対して実施しました。

インターンシップは、キャリアセンターが実施する主に2年生対象のキャリアインターンシップ(単位認定なし)と各学部が実施するインターンシップ(単位認定あり)がありますが、対外的な窓口としてキャリアセンターに一本化しています。

1、2年生対象の2泊3日の「合宿研修」は、バスを1台仕立て、京都にある「私のしごと館」に行くとともに、グループワークで自分の職業、これからの仕事について考えてもらうものです。夜はキャリアコンサルタントとのグループでの語り合いをしています。

「就職支援」の部分は昨年度から留学生向けも始めました。企業向け、公

務員向け、教員向けの各試験対策も行っています。

個別相談は、五十嵐地区と旭町地区の2つのキャンパスで行っています。が、五十嵐地区では近年、非常に来談者数が増えてきて、今のスタッフでは限界という状態で、どのように充実させていくかが課題になっています。

また、キャリアセンターだけではなく全学に意識を広めるために、「教職員に対する施策」として、専任教員によるキャリア教育FD\*も定期的に行っています。

また、「地域貢献事業」と名付け、地方の国立大学の使命として地域に貢献するために、他大学の学生も含めて新潟で働くことを考えてもらう産官学が連携した事業を一本立ち上げています。

さらに、「学生活用事業」として、内定が決まった学生がこれから就職する人を支援する「新大グッジョブ」の後援や、2、3年生が新入生にキャリアセンターの使い方を教える「キャリアセンター・サポーター(COサポーター)」という制度によって、学生の

力を活用していくことにも取り組んでいるところです。

**三浦** 立正大学は、「キャリア形成支援」と「就職支援」という大きな2本の柱で学生を支援していく体制をとっています。

1、3年次は、「キャリア形成支援」のための「キャリア開発基礎講座」があります。卒業単位に認定している学部とそうでない学部があります。

まず、1年生の「キャリア開発基礎講座I」は、「大学で何をどう学ぶか」という大学生活の指針のようなものから始まって、人生に対する仕事の位置づけ、それを成立させるためのコミュニケーション能力などをつけてもらう構成です。

2年生になると、仕事や企業を知り、自分の進路を少しずつ具体的に考えてもらう。働く意義を知ってもらう。さらに、プレゼンテーション能力をつけるもらうような講義を行います。

3年生になったら、具体的に自分で進路を決定していくための考え方を身につける。そして就職活動の計画を立てる。あるいは、企業から求められて

いる人材、いわゆる社会人基礎力をつけていくような授業。例えば文章力、表現力など。就職活動に結びつけてくる履歴書やエントリーシートなども書けるようにする。同時に、「スキル開発支援」ということで、パソコン検定講座、簿記検定講座、秘書検定講座、TOEIC講座等を実施しています。

それから、力を入れているのはインターンシップです。キャリアサポートセンターの職員が企業さんをお願いして、本年度も学内選抜した2、3年生150名以上をお引き受けいただいています。進路ガイダンスから始め、全体に対するレクチャーやセミナーを適宜行い、2週間以上実習してもらって、事前・事後の授業、報告会に出席し、評価が得られれば2単位認定されます。参加学生には実習日誌を持たせ、企業の担当者の方に日誌に毎日コメントをもらい、評価表を書いていただきます。

**近藤** 本学の場合、キャリア支援は大きく3つに分けることができます。

「正課としてのキャリア形成科目」は、キャリアデザインやインターンシップなどで単位認定している科目。初年度教育担当の教員とキャリアセンターの職員が中心となって担当しています。

2年生以上には、さらに「資格取得プログラム」やインターンシップの実

\*FD:(Faculty Development)＝教育の方法・授業内容を改善するための組織的な取り組み。特に大学教職員の教育能力を高めるための実践的取り組みを指す。



**名古屋女子大学・名古屋女子大学短期大学部**  
創 立 ●大正4(1915)年  
学生数 ●2,975名(短大857名含む)  
学 部 ●〔名古屋女子大学〕家政学部、文学部 〔名古屋女子大学短期大学部〕生活学科、栄養科、保育学科  
本 部 ●愛知県名古屋市瑞穂区汐路町3-40  
■“親切”を学園訓とし、大学院・大学・短期大学部・高等学校・中学校・幼稚園を設置する女子総合学園。



**千葉商科大学**  
創 立 ●昭和3(1928)年  
学生数 ●6,376人(学部)  
学 部 ●商経学部、政策情報学部、サービス創造学部  
本 部 ●千葉県市川市国府台1-3-1  
■社会を知るため地域や世界の人々と触れあい、実践的に学べる実学教育。



**宇都宮大学**  
創 立 ●昭和24(1949)年  
学生数 ●4,446人(学部)  
学 部 ●国際学部、教育学部、工学部、農学部  
峰キャンパス ●栃木県宇都宮市峰町350  
陽東キャンパス ●栃木県宇都宮市陽東7-1-2  
■「豊かな発想を地域に、新たな知を世界へ」を言葉に、教育研究・国際交流・地域連携にキラリと光る大学。

習といった具体的なプログラムなどを実施しています。3年生以上には、「就職支援プログラム」を実施します。

最近、力を入れなければならないのは「正課としてのキャリア形成科目」です。資格取得を目指すのは一部の学生なんです。できるだけ早く意識づけをして、自分の目標を持つきっかけにさせたい。

インターンシップにも10年以上取り組んでいて、単位認定もしています。立正大学さんと同じように、座学でいろいろなマナーを身につけたり、社会人として必要な勉強をしたりした上で送り出すために、ほぼ1年かけて研修会などを実施しています。

ただ、こういったいろんな機会に参加しない学生が増えています。キャリアデザインなどの科目も、開講のクラスをもっと増やしていけたらいいと思っています。

**江利川** 本学の「キャリアデザインプログラム」のステージ1が1、2年、ステージ2が3、4年、ステージ3が卒業後を対象にしている、卒業後まで支援していくようなシステムをとって

います。

大学には文学部と家政学部がありますが、文学部は、1学年だいたい300名中200名ぐらいが教員を目指しています。家政学部は100名ぐらいが管理栄養士を目指し、残りの200名が一般企業を目指す学生です。専門職を目指す学生の公務員試験対策や教員試験対策などは、教員側(学科)で行っています。一般企業を目指す学生の支援をキャリア支援オフィスで行っているような状況です。

2、3年生でのインターンシップは、キャリア支援オフィス主催で行っています。これらについては単位は一切つきません(学科によっては単位化してやっているインターンシップもありますが)。受け入れ先の開拓に関しては、「最終的な詰めとか先方とのやりとりはキャリア支援オフィスで行うから、とりあえずお願いだけは自分たちでやりなさい」と、学生に自ら開拓させる方法も増えてきています。

3、4年生の就職に向けての支援としてキャリアガイダンスを行います。が、1年生からずっと個別のカウンセ

リングを行っています。これは予約制をとらず、来た学生に対してタイムリーにカウンセリングする形態をとって、利用者数も比較的多い状況です。

卒業後ですが、いつでも相談は受け付けるという話をしています。仕事をやめる前に相談に来る卒業生も多く、カウンセリングする中で「もう一度考え直してみよう」と思い留まる卒業生もいます。また、企業の情報をもらせるので、在学生をその企業に行かせるかどうかという判断には非常に役立つと思います。

卒業間近の2月ぐらいに4年生の「内定者フォロー講座」があります。内定した学生にそこで一度気を引き締めてもらおうという目的もあります。即戦力とまではいかないまでも、社会で働く意識を持ってもらうために行っています。希望学生対象ですが、毎年100名ぐらいが参加しています。

**司会** 卒業生対策をやられているとのことですが、どのくらい来ますか。

**江利川** 年間で30〜40名ぐらいです。

**多田** 卒業式の日に幟を立てて、「卒

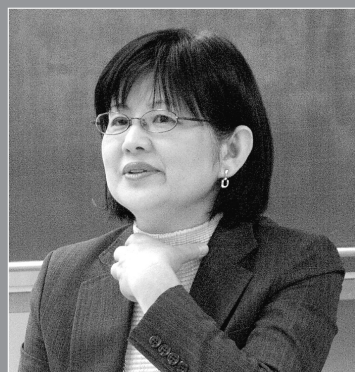
業してもキャリアセンターはあなたたちの味方よ、相談に来てね」と言っています。既卒でもOKという求人票もあるので、それを紹介したりしますが、それよりは求人の方やカウンセリングを重視しています。

**司会** 卒業生対策も課題ではありませんが対応が難しいケースも多いという話を聞きますね。ただ、「窓口は開けています、いつでも相談にいらっしゃい」というのは必要かと思っています。では、千葉商科大学さん、どうぞ。

**岩瀬** 私ども千葉商科大学のキャリア教育センターも、他大学さんと同じような体制かと思いますが、「キャリア教育システム」として、1、2年生に対してはキャリア教育係、3、4年生は就職支援係と大きく2つに分けてやっています。ポイントとしては、各学年に1人30分の予約制でキャリアアカウンセリングを行っています。

キャリア教育課では、「キャリアデザイン講座」、「キャリアアップ基本講座」、「ホスピタリティ実践講座」、「ビジネス職種研究講座」、「インターンシップ」、「就職対策基礎講座A・B」といった「キャリアアップ科目群」の運営をしています。

他大学さんもうさだと思えますが、インターンシップに頭を悩ませているところがあります。今まさにその実習期間中で、マナー研修などを事前に行



宇都宮大学 末廣啓子氏

っています。金融機関等、2週間以上となかなかお引き受けいただけないところがあり、最近では5日以上といった形でも柔軟に対応して、企業様から評価していただいて単位認定しています。キャリアアップ科目群は卒業単位に含まれますから、インターンシップは、今年は100名を超える希望者がいました。重要性が学生の中に浸透してきたということでしょうか。運営するほうの負担は非常に大変で、今後考えていかなければいけないですね。

カウンセリングは1~4年生まで通してやりますが、3、4年生になると「就職力アッププログラム」。また、就職力アップや適職調査、履歴書、エントリーシート、面接対策講座などを設定しています。

学内会社説明会ですが、今、雇用情勢が厳しい時ですので、回数を増やして毎月やっているような状況です。1日40社をお呼びして3日間やる大規模

なものから、キャリア教育センター内で5、6社をお呼びしてやるものまで、ミックスさせて多くの機会を与えたい。就職率がなかなか上がらないという状況は、キャリア教育センターの教職員だけでは手に負えないのではないかと。ゼミの教員を介してゼミの教室にわれわれが行って、ガイダンス等の案内をする計画も立てています。これからやらなければいけない課題が山積していますね。

希望就職実現のため、センターの活動のメインに「CUCアライアンス企業との連携プログラム」というものがあります。年に2回フォーラムをやって企業との関係を密にしていこう。現在、提携を結んでいただいている企業が350社あり、われわれ事務職員がその1社1社を訪問して、まず顔を覚えていただくこと。採用していただくことが最終目標で、CUCアライアンス企業と提携していくことです。ね。最初は大学の卒業生が何名か以上いる企業という基準で文書を郵送し、あとは会社説明会等でお呼びした企業に賛同を呼びかけたり、新たに企業開拓をしたりしています。

司会 宇都宮大学についてですが、19年の1月にキャリア教育・就職支援センターができ、大急ぎで、新入生からのキャリア教育と様々なガイダンス、個別相談、学生の企画した事業を審査

して資金を支援するプロジェクト等々体系化してやっていますが、まだやることは山積です。世の中に対する好奇心を持って、働き方はどうなっているか、企業はどの方向に向かっていくのかといったことをきちんと知ること自体が学生にとっての気づきになり、そこから自己理解も進むと考えており、キャリア教育授業の「人間と社会」というところで労働に関わる問題を一つひとつ教えていっています。産業・企業・労働市場の話は大事だと思っています。

「キャリアデザイン」という授業では、グループワークのほか、職業人のゲストの話を聞いたり、いろいろなキャリアモデルヘインタビューしてきて発表させたりしていますが、学生が自分たちの言葉でちゃんと語れるようになる。「人の数だけキャリアがある」とか「普通」の人はいない」といった台詞を聞くと、よかったと思いますね。個別の相談は、キャリアカウンセラー、アドバイザーの人にお願

司会 今までのいろいろなことをおやりになつていろいろなことを踏まえて、学生の反応や現状の評価についてはいかがでしょうか。

岩瀬 興味を示す学生とそうでない学

## 学生の反応はどうか、現状をどう評価するか

て、1人50分、全部予約制でやっています。年間300件ほどになりますね。「キャリアフェスティバル」という行事は、業界を代表する企業の人事の責任者などに来ていただき、「今、業界や企業の経営方針・人事戦略はどうなっているか」ということを勉強するための催しで、500~600名くらい集まります。

インターンシップは、ほぼ全学部で授業として単位を与え、やっていますし、キャリアセンターでも全学共通のものをやっています。学生はインターンシップに関心があるので、マニュアルを作り、事前・事後指導等いろいろなつています。

それから、学生の力を使うこととはとても大事だと思っですね。「JUS T」という就職応援団を昨年度から立ち上げて、いろいろな行事の中で、内定が出た学生が後輩たちに相談会をやっています。学生目線で学生が語ることの威力は大きいと思います。

生に大きく分かれてしまっているような気がしますね。興味を示す学生は、自分で希望就職できている。興味を示さない学生が、われわれがサポートする対象である。その学生たちをいかに

ケアしてサポートしていくかということとを日々話し合っているんですが、なかなか方向性が見えてこないというのが現状ですね。

**近藤** ガイダンスなどは、回を重ねるごとに出席者が減ってくるんですね。後期からは、内定した学生を学生相談員としてガイダンスにうまく組み込んでやっていきたい。先輩の体験報告だと学生はしっかり聞くんですよ。

**多田** うちがガイダンスやセミナーの利用状況が結構よくて、近年、400名ぐらい入る講義室が満杯になってしまつ。こちらは需要があればそれに応えていけばいいのですが、「何もやらなくてもいい人」、「支援があれば頑張れる人」、「出てこない人」というのが2:6:2ぐらいの比率でいて、本当に支援が必要なんだけれどもアクションを起こさない学生に対してどうしていったらいいか。

メール配信による連絡は有効な手段で、情報が結構とれています。「まだ内定が決まっていない人は連絡ください」とメール配信したら、すぐに100通ぐらい返信が来ました。それで反応してくれる人はまだいいんですけれども、まだ決まっていなくて動き出さない人たちはかなりいると思うんです。それが把握できていないので、学部に向いていって掘り起こさなければいけないと思っています。

す。

**江利川** 本学ではこの夏休みに電話かけをしました。報告に来たり、登録したウェブ上から内定の連絡をくれたりする学生に関してはいいんですけども、どちらもない学生には、手分けして電話がけをして、どういう状況かと尋ねました。内定していない場合は、「活動しているのかどうか」、「欲しい支援はないか」といったことを確認して、「新学期が始まってから来れるようだったら来るように」とか、活動しているようだったら、「その調子で頑張つて」といったことを伝えています。8名で手分けして学年の7割ぐらい、約700名に電話しています。

**司会** 学生に連絡はとれますか。  
**江利川** つかまったり、つかまらなかつたりで、携帯などの留守番電話に、「ちょっと話したいことがあるから、電話してください」と入れると、後からかけてきたりもします。ただ、便利なんです、学生がだんだん待ちの姿

勢になるのではないかというのが心配なところではありますね。

**岩瀬** 秋からゼミに向いて行こうと思っています。いろんな面でゼミの教員の協力をいただこうという方向でやっていこうと思いますね。

**司会** 私のところの、例えば「キャリアアフェスティバル」も、いろいろな会議や宣伝媒体を使って宣伝するのですが、結局、授業で学生に伝えるのが一番確実ですね。

**多田** 全学で先生にその実態を理解してもらわないと難しいですよ。ゼミの学生の分だった先生はわかりますから、そこを掘り起こして報告してもらえば把握ができます。それは学部によって温度差があります。

**司会** 学部での教育との関係ですね。これは大切な、しかし、難しい課題ですね。就職支援を学部の先生にどう理解していただいて協力してもらうかということ、さらに、キャリア教育を全学部でどう展開していくかということ。教員との連携の点で、例えばキャリアセンターの委員会はうまく機能しているのか、あるいはどのようにすればいいのか。キャリアセンターの役割と学部での教職部門の役割についてどう考えたらいいか。「キャリアセンター」に変えた趣旨は、就職支援だけでは足りない部分ということだと思えますが、そういう点で考えていることや

困っていることなど、おうかがいできますでしょうか。

**近藤** 正課の科目でキャリアデザインやインターシップなどをやっているも、自分の学部の科目ではなくて、全学共通的な科目なので、専門とつながっているという意識がないと思うんです。本当は、学部別に実施し、学部の特徴を出すようなやり方をしていかないといけないのかなと思っています。

学部教育とどのようにつなげていくかというのは、「専門教育の内容は、学生が社会に出ても役立つ内容で、その中にキャリア教育の要素が含まれていることを学生に意味つけて伝える」という方向にもついていたかどうかと想っているんです。社会へ出ていった時に、その学生にとって、例えば「コミュニケーション能力や物事を考える基礎になっている」ということで、教えている側に自信を持つてもらつ。その部分でキャリアとつながっていくと考えると、全部の学部にキャリア教育をするというのは非常に難しい。特に専門性の高い学科では、学生も進路を見据えて来ているので、「専門教育の中でキャリア教育も含めてやっている」と言われる。「それだったらそれでいいので、それを学生にわかるように伝えてください」と。ただ、そうは言ってもベースの部分は必要だと思つ



千葉商科大学 岩瀬 清氏

で、キャリアセンターは、キャリアデザインやインターンシップで意識つけの部分を担当すればいいのではないか。そのように専門教育とキャリア教育をつなげるしかないのかなと考えているんです。

**江利川** うちも昨年度からキャリア入門として1年生の後期に学部学科共通の授業をやっているんですが、半期15コマのうち、10コマをキャリア支援オフィスがもって、残りの5コマは学部や学科の先生方にお任せして、そこでつなげるような内容にしています。その10コマの中では、グループワークをさせたり、キャリアという言葉の定義、生き方や働き方の話をしていく中で、先生にお願いして、学科の中で専門のところにつなげてもらうようなことをやっていただいています。先生の協力がすごく大きいですね。

例えばキャリアデザインの授業を3年生で持っている学科もあるんですが、キャリアガイダンスをその中に入れていただいて、8〜9割の出席率です。専門の学科に関しても、「ここだったらほぼ全員の学生が帰らずに残っている空き時間だから、ここに入れてください」ということで、先生方がそのスケジューリングをしてくださっています。

**司会** センターの中の先生たちとの委員会で、そういうことが決まってい

んですか。

**江利川** ええ、そうですね。

**多田** キャリア教育は専門科目の中にも当然取り込めると思っています。本学では、知識を教える今までの「ティーチング」から「ラーニング」に変えなきゃいけないと全学的に言われています。学部の専門の先生方も、専門の知識を教えるだけではなくて、その中で学生にディスカッションをさせたり、プレゼンテーションをさせたり、レポートを書いて出させるということとで結構力をつけることができるわけですよ。それも広い意味ではキャリア教育ですよ。それを自覚してもらえれば、あえてキャリア教育というジャンルを設けなくてもいい。学部の4年間を通じてキャリア教育なんだというのが理想だと思っています。

では、キャリアセンターは何をやればいいのかということですが、「キャリアセンターを充実させて、キャリアセンターにみんなやってもらえばいい」というのではなくて、全学でそういう取り組みができる仕組みづくりをするところでしょうか。そうすると、キャリア教育FDなどで先生方にそういう意識になってもらい、ノウハウとか何か必要なものがあれば相談に乗ったり、場合によってはキャリアセンターから出向いていって、一緒に授業をやる。そんな役割も必要に

なっていくのかなと思っているところです。

**司会** 新潟大学さんにはキャリア教育の科目が多くありますが、各学部から先生が担当してやっているんですか。

**多田** センターの専任の先生が開講しているのは4科目なんです。専任の先生が全学の正課の授業のシラバスから、キャリア意識形成に役に立ちそうな科目をピックアップしたんです。ですから、それはもともと開講されていた授業科目です。キャリアに関係するものをピックアップして一覧にして、科目群という形で学生にわかりやすく示したわけです。

**司会** キャリアセンターは何でも自らやるのではなくて、各学部に向けてコーディネートする役割を担っているということですね。

**多田** そのようにしていかなければいけないのではないかという気がしています。学生を育てるのは、学部が主になってやってもらわなければいけ



立正大学 三浦明美氏

いと思っています。面談もキャリアセンターが担ってもいいんですが、それぞれの先生が個別面談してくれればいい。できれば一人ひとりに面談して、学生のカルテをつくるなりして、卒業までサポートできればいい。でも、先生も得手・不得手があるでしょうから、入学時にアセスメントをして、キャリアセンターのキャリアコンサルタントが面談して、それを全員にフィードバックする。カルテに書いて、それを共有しながらやっていけばなど。これはまだ構想段階ですが、各学部の先生がそれを引き継いで、場合によっては連携をとりながら、専門科目でも一人ひとりを支援していつてもらえるといいなと思っています。

**司会** そのために何が必要でしょうか。キャリアセンターが各学部に出向いてお願いするのは、実際はなかなか大変ですよ。大学全体の方針のもとにやっていけばいいという感じですか。

**多田** ええ。トップの理解がなければできないことだと思います。

**三浦** 全学としての取り組みがなければ学生の底上げはできないということ。は、キャリアサポートセンターの職員のみならず、全体の意思としてあるんですが、ではそれを具体的にどうやっていくか、ということですね。例えば、先生が授業の中でコミュニケーション

論をやっているの、就職絡みの話をやってみないかという話をくださったりする中で、一つひとつ積み重ねていっているのが現状です。そういったものを先生、職員含め大学全体のシステムの中に取り込んでいき、学生を支援していくという方針を持たなければいけないのですが、実態がまだまだ追いついていません。

**司会** 私が聞いている限りでも、キャリアセンターは、そういう状況のところが多いと思います。宇都宮大学も、各学部の日常の授業の中で教員が意識してキャリア教育や「のようなもの」をやってもらうことを働きかけるためのワーキンググループを立ち上げているところなんです。正課・正課外ともに、大学がどう変わらなければいけないかという問題意識と根っこは一緒だと個人的には思っています。先ほど、皆さんがおっしゃっていた全学としての取り組みが必要でしょう。体制はすぐには変わらないでしょうから、キャリアセンターの人たちがそこを少しずつどうやって突破していくかということだと思っただけです。

キャリア教育の科目として、大学によつては、例えば哲学とか、ある種教養科目みたいなもので組んでいるところもありますよね。一方、各学部でやる専門科目自体、ものの考え方とか基本的な能力も教えているわけだから、

それはキャリア教育と言えるのではないかと。結局のところ、大学の基本的な、汎用的な教育としてどうあるべきかということに非常に密接に関わってくる。その時、キャリアセンターは何を教えるのかという整理をしていかなければいけないでしょうね。

では、キャリアセンターがやっていることの評価や効果についてはいかがでしょうか。

**多田** 評価や効果というのはすごく難しいですね。就職先にしても、じゃ、何がいい就職なのか、有名企業だからいいのか、というところもすごく難しいですね。学生の満足度かもしれないと思うんですが、われわれがそれを正確に検証しているかと言われるとちょっと弱い。昨年は、セミナー実施後にアンケートをとって満足度を確認していて、だいたい8割以上が満足しているという結果でしたが、卒業する時に、トータルでどれだけ成長できたかというところを測るにはいったいどう

すればいいのか。そこはキャリアセンターだけが考えるものではなくて、大学全体が考えていかなければならないものだと思います。

キャリアセンターの支援について、満足度、不満点、支援が足りなかった点というのは、出口のところでももう少し具体的に聞き取りをしながら、今後につなげていかなければいけないでしょう。それと、実際に就職した企業の方に定期的に聞いていかなければいけないかなと思っています。

**江利川** 進路状況調査を年に3回やっています。10月、1月、最後に3月の卒業式の日で、最終的に決まった進路を書かせて、併せてキャリア支援オフィスとの満足度のアンケート調査をしています。例えば進路が決まっていれば満足なのかという部分でいくと、決まっていなくてもキャリア支援オフィスの対応は満足だったという学生がいるんですよ。「自分は決まっていなくても、対応がすごく丁寧で、親切にしてくれたので満足。これから就職活動、頑張りますので、支援をよろしく」ということを書いてくれたりする。でも中には「対応が冷たかった」とか、「出てくるスタッフによって言うことが違う」という意見も若干あり、そういうことはあつてはいけないので、今後の課題ですね。

**近藤** 4年生の場合、成績返却の時に

進路の状況などを把握して、その後は電話で確認したりしているんですが、学生からのキャリアセンター自体への評価はなかなか……。ガイダンスでアンケートをとるんですが、だいたい当たり障りのない感想を書いている。卒業時にとるのはすごく大事なことがあると今、話を聞きながら思いました。利用率、何割の学生がキャリアセンターを利用しているかということを一つの目安にしたいと思っています。来なくても就職が決まって、満足して卒業していったら、それはそれでいいのかもしれないんですが、来てくれないから対応のしようがないでは済まされない部分があるのかなと。4年生に対しては電話で連絡をとったりする働きかけが大事だと感じています。本当は効果測定をしたほうがいいんですけども、そこまで手が回っていないですね。

**三浦** 本学では、進路報告書を出してもらう時に、昨年までは一緒に満足度調査をやっていました。自分の就職満足度とキャリアサポートセンターの利用率の相関は、基本的にあまりないですね。つまり、自分でやっている子はやっているんですね。別にキャリアサポートセンターに不満があるわけではないけれども、手伝ってくれる必要はないという学生ももちろんあります。一番まずいと思うのは、「キャリアサポートセンターの存在がよくわかり



新潟大学 多田夏子氏



名古屋女子大学 江利川良枝氏

なか伝わらないのかなど。それでも伝わるかどうかわかりませんが、そんな感じがします。

**多田** そうですね。入学時に学生に「受け身ではだめだよ、情報は自分からとらなければだめだよ」と口を酸っぱくして言わないといけない。キャリアセンターだけではなくて、大学の中にいろんな施設があるわけだから、それを有効に利用しようという気持ちにさせなければいけないですね。

**司会** 「大学生生活をちゃんと送れ」、つまり、大学時代とは何なのかをきちんと

## 今後の課題と方向性は?

**司会** それではもう既にいろいろ出ているんですが、最後に、今一番感じている課題をお話してください。ご自身の大学の課題もあるでしょうし、もっと幅広い課題もあるでしょう。それと、これからどのようにやっていくかというところもありましたら、併せてお聞かせいただければと思います。

**近藤** 課題としては、学生に対して、大学全体としてどのように支援するのか。学部や部署でばらばらにやるのではなくて、全学的な方向性が学生に見えるようにする必要があります。教職員もそれが見えないから、自分の立ち位置での支援はそれぞれやっているんですが、かなり口入があるのではないかと

と理解させるということに尽きるところがあつて、こちらが一方的にやることには限界がありますよね。

**多田** 主体性を育てなければいけないのに、逆に手を差し伸べるというのはすごいジレンマですね。

**江利川** 先ほど多田さんが言われた2・6・2とか二極化がある中で、以前は6のあたりを支援すれば何とかあったのが、その6の割合が減ってきているという印象がありますね。

**多田** 2・5・3とかね。

われわれも、キャリアセンターだけではうまくいくわけがないと感じていて、大学全体としてどのように学生を支援できるのかが重要になります。

「教員がやってくれない」、「職員が勝手にやっている」という次元ではだめで、学生をどのように送り出すかというところにベクトルを合わせなければいけないと思うんですけれども、できていないというのが一番の課題だと思っています。

例えば、本学でも大学改革推進等の補助金で、「全学的なキャリア形成支援体制の強化」に取り組みます。要は、学内で別々に動くのではなくて、共通の目標を持って一緒に取り組むという

下地をつくっていかねばいけないと思っています。

**三浦** 全学として学生をどう支援していくかということについて、キャリアサポートセンターとしてどんどん呼びかけもし、ネットワークもつくり、先生方も職員も、父兄、卒業生、地域の方に対して情報発信をしていくことが必要だな、と。学生のキャリア支援というものは「部署だけでは難しいと皆さんも感じていらつしやることを今日知って、少し安心したのですが、やはりそこかと思っています。

もう一点は、だれに向かつて仕事をするのかということを学内でもう一回確認する。「学生たちが純粋に学問だけするために大学にきた時代ではもうないよ、人間形成とか将来を見据えて大学に入つて来たからには、その部分まで満たしてあげるという姿勢を私たちもとりましょう」と。ただ、私たちが提供するサービスは教育ですから、私たちがおもねるのではなく、しかし、学生が受け入れる形の中で提供していくことを考えていかなければいけないと思います。

「立正キャリアナビ」をこの秋、新3年生が使う部分からオープンさせる予定です。これは、全学生を支援していくための一人ひとりのキャリアカルテを教職員間で共有しようという側面を持っています。もう一方では、学生

が必要とする情報を学生が受け取りやすく利用しやすい形で発信でき、学生からも寄せられるような仕組みづくりをするために、少し大きいシステムを組んでいるところです。その中で、この学生はどういう学生で、どういう状況にあつて、どういう取り組みをしていて、どんな夢を持っている、ということについて、傾向や希望ごとにグループで捉えることで、できるだけそのニーズに合った支援の提供をしていき、教員、職員がそれぞれの立場から個別にも支援していけるような形をとりたいと思っています。そのシステムを入れることによって、全学を、「みんなでやるんだ」という意識に変えていく。それぞれの学生の個性を大事にしてそれぞれの立場からできる限りやっていくことが、最終的には全体の満足度を上げていくことにつながると感じています。

**多田** 全学を挙げて、キャリア形成支援に取り組むための仕組みをつくって、それをサポートしていくこともキャリアセンターの役割になってくるのかなと思います。もちろん学生のサポートも大切な役割です。また、国立大学なので人事異動がありますので、キャリアセンターのスタッフ一人ひとりのスキルをいかに担保していくかということですね。

**岩瀬** 千葉商科大学の喫緊の課題は、

就職率を上げること。入り口も大事ですが、入り口を強化するには、やはり出口を強化する。出口イコール就職率だと。そのためにCUCアライアンス企業様にご協力いただくところが非常に大きいということですね。

**司会** なかなか厳しいですね。先ほどのキャリアセンターの何をもって評価とするかというお話で、私たちは「就職率じゃないよ、学生の満足度などの中身だよ」と言っわけですが、実際はなかなか……。

**江利川** 社会に出るといふ点でいくと、大学が最後の皆の教育現場になるということ、こういう厳しい時代でも生きていけるような強い女性を育てていかなければならない。その時に、どこまで手をかけるのか、どこから手をかけないで育てていくのかということも難しい問題だと思います。

それから、中部地区は他大学の就職担当者との交流がすごく密なんです。「うちではこんなことをやっています、



帝塚山大学 近藤 浩氏

キャリアハンドブックはこんなものを作っています」とか、求人状況なども、どの企業さんから推薦枠をこれだけもらっています、とか全部さらけ出しているんですね。キャリア支援オフィスが他大学との横のつながりの窓口になっている面があるので、私たちの部署を通じて他大学と協力していい地域活性化などが図れるといいかなと思います。

中部学生就職連絡協議会という大きな組織がありまして、愛知、三重、岐阜、静岡、長野、福井、石川、富山の各県が加入していて、大学数でいくと110校、企業も400社が加入されていて、定期的に研修会や情報交換会をやっています。中部としては、今後そんなやり方で、地域の活性化とか、それぞれの学校・学生を強くしていくという形をとっていこうと。

**司会** 関西はいかがですか。

**近藤** 関西学生就職指導研究会という組織があつて、キャリアセンターの職員が夏休みに1泊2日の研修などをやっていますね。事例や取り組みの情報交換をしたり、抱えている課題について議論したりということはずっとやっていますね。それ以外にも定期的に研究会をやっています。

**三浦** 関東では、多くの私大が加盟している大学職業指導研究会というのがあつて、情報交換のほかに、4つの分

科会でそれぞれ研究活動をやっています。全国規模では全国私立大学就職指導研究会がありますね。

**司会** キャリアセンターが一斉にでき始めてまだそれほど経っていない中で、まだまだ試行錯誤しながら進めていく状況だと思うんですが、皆さんのお話から改めて「学生のためにどうなのか」という原点がとても大事だと感じました。そのために、全学的にどう取り組むかということですね。それから、大学として外に向かつて何を発信していくかを考えなければならぬということですね。だから、産業界を始め、外部の人や大学同士のネットワークも含めて、みんなで知恵を出し合いながら協力して進めていくということが必要でしょう。日々苦勞されていますが、いろいろな形で情報を共有しながらやれたらいいなと思いました。

今日は貴重なお話を聞かせていただき、本当にありがとうございます。



# 「『本を売る』とは文化を届けること」 との思いで仕事に向かう

大塚さんは、書店でのアルバイトを経て本の外商の仕事に就きました。新人時代には、お客様の期待に応えられない自分にもどかしさを感じたこともありました。その後、様々な努力を重ね、お客様の信頼を得てきました。現在は、学術書や児童書を中心に刊行している出版社の取締役営業部長の立場にあります。転機を迎えた出版界の中で、「本を売る」仕事の原点を見据えつつ営業活動を展開し、後進の指導にも当たっています。

## INTERVIEW

### 書店でのアルバイトから 本の外商の仕事へ

——もともと本に関係する仕事に就きたかったのですか。

大塚 出版界で仕事をするようになった直接のきっかけは、学生時代に書店でアルバイトをしたからです。その書店は学生である私に一つのコーナーの品揃えを任せてくれました。私は客層に合わせた棚をつくろうと考え、出版社への発注もしました。また店を訪れる出版者の方々とも度々話をするようになりしました。



● 出版社営業職 ———— 大塚威志さん

#### PROFILE

おつか・たけし ● 東京都生まれ。大学生時代に書店でアルバイトした経験から本にかかわる仕事に就きたいと考えるようになる。大学卒業後、本の外商を業務とする会社に就職。その後(株)日本図書センターに移り、営業一筋に歩む。現在、同社取締役営業部長。

かに関係なく、本の内容や類似書との違いについて質問をします。熱心な方ほど、多くの質問をされます。担当者は限られた予算の中で図書館の利用者や生徒さんたちに役立つ本を揃えなければならぬのですから、真剣にならねるのも当然です。入社してしばらくの間は、そうした質問にきちんと答えられない自分の知識のなさを痛感する日々でした。

### お客様からの信頼を得るための 努力が売り上げに結びつく

——そのような状態から抜け出すために、どんな努力をされたのですか。

そうした経験から本に携わる仕事も面白いのではないかと考えるようになり、それでたまたま就職したのが本の外商を業務とする会社でした。本の外商とは様々な出版社から本の販売の委託を受けて、それを営業する仕事です。営業で回るお客様は全国各地の公立図書館や中学校・高校などでした。

——本の営業の仕事に就いて、当初に抱いていたイメージとのギャップはありましたか。

大塚 就職したばかりのころは、「図書館に本を売る」のは一体どういふことなのかわかりませんでした。図書館の担当者は、私が新人であるかどうか



日々の売り上げを管理しつつ、効果的な営業活動を考える。

大塚 営業という仕事は、目標とする売り上げを達成するために最大限の努力をしなければなりません。そのためにも本について様々な知識を身につけて、お客様からの質問にきちんと答えられるようになりたいとよく図書館を利用しました。さらにその図書館にはどのような本が揃っているかも、注意深く観察しました。また学校教育の現

場がどうなっているかについても、できるだけ知ろうと努めました。

最も心がけたのは、お客様である図書館の担当者や学校の図書館購入担当の先生方と話をすることです。十分な話ができればどのような本を揃えたいとお考えなのかわかり、私もそのご希望にお応えするための提案ができます。そうしたことを繰り返すうちに私

を信頼してくださるようになり、これまでもとは違った人間関係を結ぶことができました。やがて他のお客様の情報も知ることができるようになり、販路も広がりました。

——お仕事の面白さや喜び、あるいはつらさを感じるのはどのような時でしょうか。

大塚 本の営業という仕事の面白さの一つは、書店のようにお客様を待つのではなく、こちらから様々な提案ができることです。もちろんご注文をいただいた時はうれしいですね。中でも私がご提案した本について「こういう本がほしかった」とおっしゃってくださった時は、とてもうれしくなります。また、他の業者ではなく私に「こういう本がないか」という言葉をかけていただいた時もうれしいですね。それだけ私を信頼してくださっているということですから、もちろん私もその信頼に応えようと、必死で努めます。結果、ご要望にお応えできた時は、より大きなやりがいやうれしさを感じます。

つらいなと思うのは、これまでの話し合いから当然注文をいただけると考えていたお客様が、別の業者に発注された時ですね。「注文をいただける」というのは、私の思い込みでしかなく、十分なフォローができていなかった

たことの証でもあります。

## 自社の出版物を 売り切るために力を注ぐ

——日本図書センターに入社されてからも、ずっと営業のお仕事をされていますね。外商時代との違いはありますか。

大塚 日本図書センターに勤めてからは全国各地の大学の先生方や公立図書館などを中心に、書店も回りました。出張も多く、1カ月のうち1週間しか東京にいないということもしばしばでした。

外商時代は売ること以外にあまり注意を払いませんでした。ここでは出版社の営業職として自社で出版した本の在庫部数をきちんと把握して、それを売り切ることに力を注がなければなりません。それだけに外商時代とは違った厳しさがありますね。

——御社では多くの学術書を出版されています。営業活動も大学の先生方へアプローチすることになりますが、専門的な知識が求められるのではないのでしょうか。

大塚 確かにそういう場合が少なくありません。そのためお訪ねする先生の著作や関連する本を読んで営業活動を行う場合もあります。しかし、どうしても限界があります。私が心がけてき

たのは、先生から教えていただくという事です。そうした姿勢で先生方に接すると、いつしか私を信頼してくださるようになり、私自身の知識も豊かになります。それが次の営業に結びつきます。

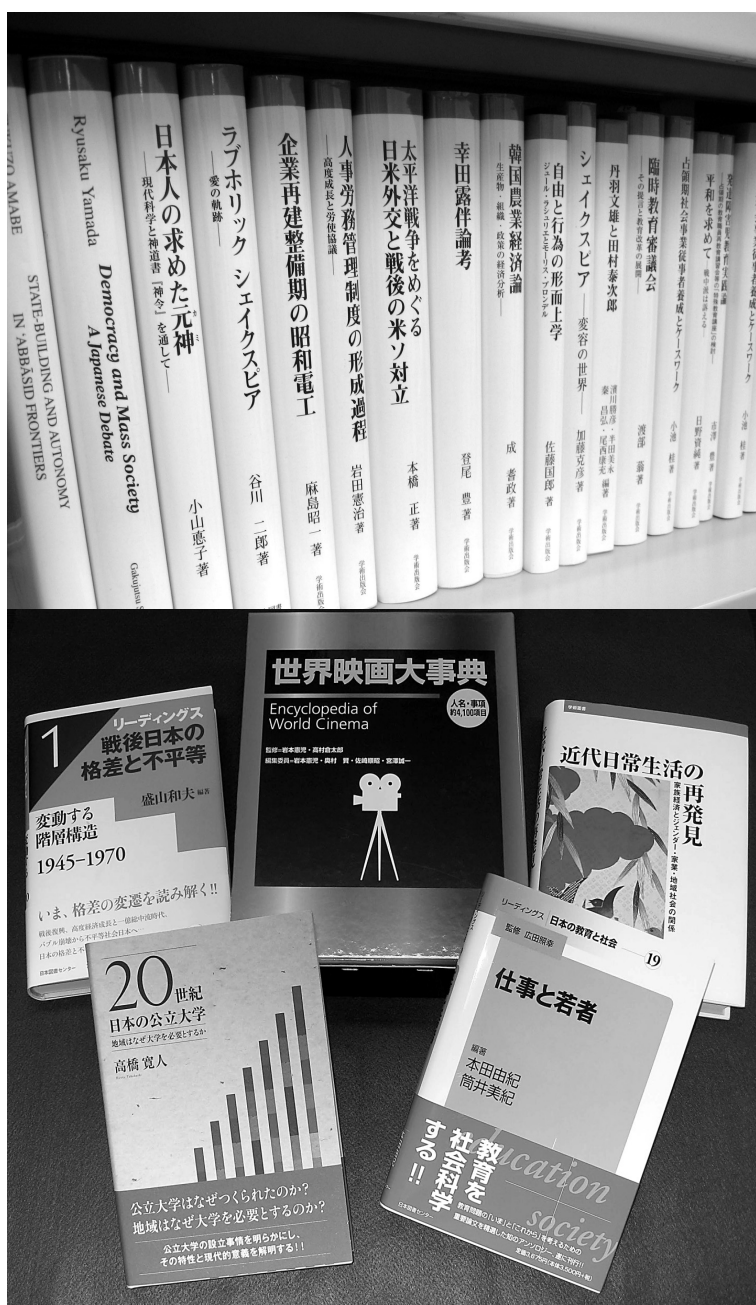
——多くの児童書も刊行されているじゃないですか。

大塚 当社の児童書出版の原点は、戦争と平和の問題をきちんと子どもたちに伝えていこうという思いにあります。その思いを反映した多くの児童書を刊行してきました。その後、学校で習ったことをより深く学んだり、総合学習に役立つ要素を取り入れたりした児童書も増えてきました。いずれにしても、できるだけ長く読んでいただけるものと考えて児童書の出版を手がけています。

## 「いい営業」とは 聞き上手になること

——「出版不況」と言われ、出版界は厳しい環境にあります。そうした中でのような営業活動をされるのでしょうか。

大塚 厳しい状況の中でも本が好きの方は必ずいます。その方たちは、多少値が張っても自分がほしいと思った本はお買い求めになります。それは個人だけでなく、大学や公共図書館でも



日本図書センターでは学術書や事典類のほか、児童書も刊行している。

同じです。本当に揃えたい本なら、厳しい予算の中でも何とかやりくりして購入してください。私たちの仕事は、そういう方々、そのような大学・機関と出会うための努力を怠ることはできません。そうして出会った方々としっかり話をして、そこから仕事のヒントを得ることが大切です。

私は「いい営業」とは聞き上手になることだと考えています。世間では「営業」というと弁が立ち、客先に強くアピールして実績を上げるというようなイメージがありますね。それは私

が目指す営業とは少し隔たりがあります。特に本の場合、こちらが売り込むだけの一方通行では、営業という仕事は成り立たないのではないかと実感しています。相互通行の話し合いの中で相手の意向を把握すれば結果に現れ、新しい企画にも結びつく可能性も高まります。

——インターネットをはじめ、デジタル技術の発達によって出版を取り巻く状況は大きな転機を迎えています。そのような環境で出版社の営業担当者はどのような心構えを持つべきだとお考

えでしょうか。

大塚 本で調べる時は、行きつ戻りつしながら目的の事柄に到達します。便利さではとてもデジタルメディアに太刀打ちできません。しかし、行きつ戻りつすることはとても大切なことではないでしょうか。そうすることで多くの知識が蓄積されます。また行きつ戻りつしている間に様々な考えをめぐらすようになります。あえて言えば、本とは「思索を強いるメディア」だと思います。本で得た知識は、デジタルメディアによって得られる情報とは違



部下と新刊の営業方針の打ち合わせ。



書店の担当者と話す。パンフレットを示しながら刊行予定の本をアピール。

い、幅と深みがあるように思います。だから本は絶対になくならないと確信しています。そうしたこと踏まえた上で、出版社として「本にしかできないこと」、「本だからこそできること」を読者にアピールしていきたいと考えています。

また本のネット販売も行われています。しかし、本を実際に手にとつてから買いたいという方だつて大勢いらっしゃる。ネット販売があるからといって、そうした思いを無視してしまつてよいのでしょうか。私はできるだけ多

くの方に本に触れていただけるよう工夫が必要だと思つたのです。おこがましいですが、出版とは文化を創る仕事であり、営業とはその文化を人々に届ける役割を担っているのだと自負しています。

——部下の方たちを指導する際、どんなことに留意されていますか。

大塚 常々、同じ人に少なくとも三度は会つようにと言っています。三度会えば、そのうち一度はある程度の時間をとつていただける可能性が高くなります。また周囲の人の意見を参考に

しつつも、それに惑わされることなく自分で判断して仕事をするようにと指導しています。他にも自分が樂でできるように、つまり円滑に仕事ができるように工夫しなさいとも言っていますね。

今の時代、すぐに答えを出したがる傾向にあるように感じます。私はそういう時代だからこそ、すぐに成果に結びつかなくとも、できるだけ先生に会い、また定期的に書店を回ることが大切だと思つたのです。

## 希望に沿わない仕事でもスキルを磨くことが大切

——近年、なかなか仕事に就けなかったり、就職してもすぐに辞めてしまつたりする若者が多いようです。どんなふうにお考えでしょうか。アドバイスをお願いします。

大塚 このごろの若い人たちは好きだからその仕事に就くという傾向が強いのではないのでしょうか。もちろん「好き」であることは大切ですが、仕事とは厳しさの連続であり、絶えず責任が問われます。仕事を責任を持つて全うするには、どうしても忍耐が必要です。

好きなことができると思つて就職した会社でも、その仕事を担当させてもらえないことも珍しくありません。そうした場合も、そこでスキルを磨きキャリアを積むことが大切ではないかと思つたのです。好きではなかった仕事に就いて、スキルを磨き一流と呼ばれるようになった人は大勢います。編集志望で出版社に就職しても、営業に回されることもあれば、倉庫業務に携わることもあるでしょう。でもそこには様々な編集の仕事のヒントがあります。あきらめずにその場でがんばることが、きっと成長につながります。

## 学生職業センター 等

～就職活動について悩んでいませんか～

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

厚生労働省では、大学・短大・高専・専修学校等の卒業予定者や就職が決まらずに卒業された方への就職支援等を行うため、全国に学生職業総合支援センター（東京）、学生職業センター（北海道、宮城、愛知、大阪、広島、福岡）及び学生等職業相談窓口（その他40府県に各1カ所）（以下「学生職業センター等」といいます。）を設置しています。サービス内容は次のとおりです。地域によっては、ジョブカフェ（若者のためのワンストップサービスセンター）と併設しているところもあります。

### 1 求人情報の提供

全国の学生職業センター等で受理した新卒求人情報が検索できます。

### 2 イベントの開催

就職面接会、就職活動支援セミナー、職業興味検査、職業適性検査などを実施しています。

#### 【イベント例】

##### ○ 就職活動セミナー（2日間コースの例）

面接対策を中心に、就職活動全般について実践形式で身につけるセミナーです。

1日目 ～ 自己分析と、それをもとにしたプレゼンテーション。

2日目 ～ 実際に模擬面接を体験。さらに企業の人事担当者を招き、その「生の声」を聞き、意見交換を行います。

実践参加型セミナーなので、参加者同士で様々な意見交換を行うこともできます。

##### ○ 就職面接会（就職フェア）

新卒者（一部、既卒者も対象とする場合あり）を積極的に採用する企業多数が参加します。

企業の採用担当者に自分を直接アピールできます。

### 3 職業相談

「自分にあった職業を探したい」「自分の適性を知りたい」といった適職に関する相談や、「希望する業界のくわしい特徴がわからない」「その業界の採用動向はどうであるか」といった業界の情報についての相談。また「自己PRや面接でうまく自分を表現できない」といった悩み等、就職活動に関わるさまざまな相談に応じています。

### 4 採用内定取消し、入職時期繰下げ等に関する特別相談窓口

採用内定取消しの通知を受けた場合、内定辞退を強要された場合、入職時期繰下げ（自宅待機、入社日の延期など）の通知を受けた場合の対応についてのアドバイスや就職活動のサポートを行います。

なお、ハローワークでは採用内定取消し等を行おうとする事業主に対して、その回避等に向けた指導等を行っています。

※詳しくは、学生職業総合支援センターのホームページをご覧ください。（<http://job.gakusei.go.jp/>）

全国の学生職業センター等の所在地を掲載しています。最寄りの機関をご利用ください。また、クラブ会員に登録すると全国の求人情報をネットで検索できます。イベント情報も掲載しています。

# ジェネレーション・ギャップの 真実

組織開発コンサルティング  
能力開発インストラクター

平山 豊

新人社員研修、中堅社員研修、管理社員研修など企業の階層別研修で、必ず話題となるのが、ジェネレーション・ギャップの問題である。最近、社会的に強い関心が持たれているためか、新聞などでもU29（アンダー29＝29歳以下）とか低温世代という若者世代の生態や行動特性を扱った記事を目にする。今、企業では、若手社員を部下に持つ管理社員の方々から、ジェネレーション・ギャップへの対処方法を求める声が大きいの。

その管理社員に、若手社員に対する悩みや不満の声を聞いたところ、最も多かったのは、「指示されるまでやらない」、「指示されたことしかやらない」である。いわゆる指示待ちの問題である。このあとに、「失敗しても報告しない」、「こちらから聞かないと報告しない」といった報告・連絡・相談の問題が続く。「興味のない仕事には関心を示さない」、「自信過剰で、人の意見を聞かない」、「自分の考えを言わない」という声も少なくない。これらの問題に対して、ステレオタイプのな見方は危険であるが、一部の限られた若手社員だけの問題ではないようである。

## 自責

何が、若手社員にこのような行動をとらせているのだろうか。つまり、彼ら彼女らの行動に影響を及ぼしている要因とは何だろうか。身の周りを振り返ると、親子のコミュニケーションが希薄になりつつある家庭環境、勝ち組・負け組などと金銭欲を煽り立てる社会環境、従業員の心のケアが求められている労働環境など様々な要因が浮かんでくる。

その中で特に気になるのは、新人社員が働いている職場風土と彼ら・彼女らに対する上司や先輩の関わり方である。

2年前、ある出来事に遭遇した。それは新人社員研修の懇親会が終わった時のことである。丁寧にお辞儀をしている目上の相手に対して、座ったままで挨拶をしている新人がいた。一瞬戸惑ったが、思い切って注意をしたところ、その新人は、素直に相手に謝った。そして、研修が終わった翌日、その人からメールが送られてきた。そのメールを読みながら、あの時、黙認せずに注意をして良かったと思った。

そこで、前述の若手社員が、報告・連絡・相談をしないのは、私たちが、できるようになるまで徹底して指導していなかったためではないか。また、指示待ちで、興味のない仕事に関心を示さないのは、私たちが、仕事を指示するだけでなく、仕事の意義、仕事の方向性を示して、やる気にさせていなかったためではないか。と若手社員の問題行動を自責化してみる必要はないだろうか。

## 自覚

悩みや不満は、一方通行ではない。若手社員からの不満の声もある。例えば、「職場での会話が少なく、空気が重い」、「自分に対して不満があっても叱ってくれない」、「自分のやりたい仕事をさせてくれない」、「押しつけがましい指導をする」、「挨拶にしても、無視される」、「酒の席でネチネチと注意される」、「休憩時間で交わす話題につ

いていけない」である。この他に、「10年後、20年後の自分の将来が見えない」、「自分たちを育てるための教育計画がない」など会社に対する不満もある。私たちがとっては耳の痛い話かも知れないが、謙虚に耳を傾ける必要があるだろう。

しかし、「〜してくれない」との愚痴・泣き言を言う「くれない族」はいただけない。プロフェッショナルとしての自覚が足りない証拠だ。また、やりたいう仕事をやらせてほしいという積極的な姿勢は評価するが、失敗が許されないビジネスの世界では、「やってみただけで、難しくてできませんでした」では済まない。仕事を任せてもらえないと文句を言う前に、自分にどのような能力が欠けているのかを、謙虚な姿勢で振り返る必要があるだろう。しかし、自分がやることにより、会社に貢献できる自信があるのなら、上司に強くアピールすべきである。

## 受容・啓発・協力

ジェネレーション・ギャップは、マインスマス面ばかりが目されるが、新しいモノを生み出す創造の源であり、既成概念を打破するためのエネルギーでもある。もっとプラス面を生かしたいものである。

このジェネレーション・ギャップを、組織の中で生かしていくには、私たち一人ひとりが、世代の壁を超えて、互いの考え方や価値観を認め（相互の受容）、互いが刺激し合い（相互啓発）、協力して信頼関係を築こうとする（相互協力）姿勢が不可欠だと思うのだが、いかがだろうか。

# 中央大学キャリアセンターの キャリア形成支援における取り組み



中央大学 キャリアセンター  
部長 丸太 初太郎



## はじめに

本学では、キャリア教育を推進させるために各学部教授会から選出された教員からなるキャリア教育委員会を設置し、全学的横断的にキャリア教育を検討してきている。

「キャリア」とは、一般的には、単に資格や経歴、職業経験等を意味しているが、広義では、生涯を通じて豊かな人生を築いていくために不可欠な「生き生きとした自分らしい生き方」を意味している。これが本学キャリア教育委員会が定義する「キャリア」である。

具体的には、学生が充実した学修・学生生活を送る中で、自己の将来を見通した自分らしい生き方(career)を見つけ、自ら人生設計を立てる(design)ことが「キャリアデザイン」であり、社会の構成員として学生が責任と自覚を持ちながら、その「キャリアデザイン」の実現を目指す助けとなるように、大学が用意する教育プログラムが「キャリア教育」である。

## キャリアデザインの進め方とその内容

大学に入学して間もない学生は、大学生活のテーマを見つけることが最も重要である。そのためには、自分自身の強みや興味・関心を知る必要がある。

入学間もない時期に客観的に自分の

能力や興味を把握し、今後の進路目標の設定に役立たせるために、全員に「自己発見診断テスト」を実施している。大学生活において、まずは自分の強みや弱み、職業興味、性格や適性などを知ることがこれから学ぶことには欠かせないことだからである。

また、学生生活や社会で必要とされる能力(学士力、社会人基礎力)について取り上げ、ワークショップや実践を通じて自分の能力に気づき、さらなる開発を目標とするために能力開発講座として、「コミュニケーション能力」「プレゼンテーション能力」「プロデュース力」「チーム力」「問題解決能力」を全学年対象に開講し、好評を得ている。

そして、自分が「やりたいこと」や「できること」をすべて経験することとして、インターンシップを積極的に推奨している。大学在学中に、実際に「働くこと」を体験し、そこから今の自分の能力や社会の仕組みを知り、自分の将来についてのビジョンを描くことも必要である。

本学では、インターンシップをキャリア形成支援の重要な一つと位置づけ、単に行政機関や企業に送り出すだけではなく、ガイダンス、事前研修(マナー、コミュニケーションスキル)、体験報告会(インターンシップの経験から何が学べたか、自分のどんな可能性に気づいたかなどの意見交

換を実施している。キャリアセンターを通じてインターンシップに参加する者は、年間約350名ほどいる。(学部が単位付与授業として開講しているインターンシップには、約350名が参加している)

このように低学年の早い時期から、多彩なキャリア形成支援プログラムに参加させ、自分自身を知り、目的意識を持つて充実した大学生活を送り、最終的には自分自身が納得し、満足できる進路・就職選びができるように全学支援体制を取っているところである。

今後も学部教育と連携を取りながら、なお一層のキャリア形成支援と就職支援を充実させていきたいと考えているところである。



# 学生支援型キャリア教育に基づく取り組み

～地域に根差し、実践力のある人材育成を目指して～

合同企業懇談会の様子



県立広島大学  
総合教育センター（キャリアセンター）  
准教授 松尾 智晶



●県立広島大学

本学は、平成17年に既存の県立3大学を統合し、3キャンパスに4学部11学科を擁する総合大学として開学し、平成19年からは「公立大学法人県立広島大学」として再出発しました。法人化に合わせて学生支援の充実を図るべく、3キャンパスそれぞれにキャリアセンターが設置され専任教員1名が着任しました。本学の学部構成は、広島キャンパスに人間文化学部と経営情報学部、庄原キャンパスに生命環境学部、三原キャンパスに保健福祉学部で、各々の学生に適した進路指導とキャリア教育を行っています。

現在は、学生の自主性、自立性を育み尊重する視点に基づき、本学独自の「学生支援型キャリア教育プログラム」の完成を目指し、進路指導・就職活動支援事業の拡充とキャリア教育の体系化を進めています。以下に、本学キャリアセンターの整備状況と活動内容を紹介します。

## 1 整備状況の概要

### ●相談体制

3キャンパスのキャリアセンターそれぞれに、1名のキャリアアドバイザーを配置しています。担当業務は多岐にわたり、就職活動のみならず広く進路に関する相談や、学生自身の将来、進路形成に関わる情報提供などに当たっています。平成21年、本格的な就職活動シーズンに突入してからは、面談予約が連日満席という状況もありました。また、専任教員が全学の学生のメール相談等に、随時対応しています。

### ●施設と設備

広島キャンパスでは、キャリアセンターのリニューアル工事が完了し、常時4台のパソコンで情報検索ができるようになりました。求人票も1社1ファ

イルとして見やすく整理し、ガラス張りの明るい新施設は学生の貴重な情報交換の場となっています。庄原キャンパスでは、面談室、資料室に加えて講義室も新たに設け、就職活動のガイダンスを常時行えるようになりました。三原キャンパスではキャリアセンター内に相談ブースを設け、求人情報を病院別・都道府県別に整理し、利用率と活用効率の向上を図っています。

## 2 就職活動支援

### ●学内合同企業懇談会

3キャンパス合同で、県内を中心に80社の企業にご協力を賜り、広島キャンパス体育館に40ブースをしつらえて、午前、午後に分けた合同企業懇談会を2月に開催しました。庄原キャンパスからはバスで学生を移動させ、合計200名以上が集いました。参加企業からは「学生が非常に真面目にメモを取り、熱心に質問をする姿が印象的であった」など、嬉しいお言葉を多数いただきました。

### ●各種講座

一般的な就職ガイダンスに加え、公務員志望者のための一般常識講座を実施。遠隔授業システムにより広島キャンパスから他キャンパスにも配信し、多数の受講生がありました。また、庄原キャンパスでは大学院進学希望者向けの書類作成講座を開講。成果が現れ始めています。

### ●就職活動支援バスの運行

大阪で行われた就職フェア参加のバスを無料運行しました。参加者は広島で行われるフェアの3倍以上の企業数、10倍以上の学生数に大いに刺激を受け、就職活動を前向きにスタートする契機となりました。その他庄原キャンパスからは岡山、広島市内で開催さ

れた理系学生向け就職フェアにもバスを出し、地理的にやや遠方であるという状況に対する支援を行っています。

## 3 キャリア形成支援

### ●キャリアイベント

学生が県内企業を直接訪問し、自らのキャリア形成について考える『キャリアイベント』を実施しました。株式会社アンデックス（尾道市）、オタフクソース株式会社（Wood One お好み焼館・広島市）、マツタ株式会社（マツタミュージアム・広島市）にご協力を賜り、いずれも各社の事業や製品情報に加えて、社員の方々の就業観、進路選択の際の経験談を率直にお話しくださいました。メモを取る学生の質問にも熱がこもる貴重な機会でした。また、毎年「ワークライフ・バランス」をテーマにシンポジウムを開催しています。昨年度は広島キャンパスで開催し、前出のマツタに加え、株式会社広島銀行、デリカウイング株式会社の各社（いずれも広島市）にご協力を賜りました。本年度は庄原キャンパスで開催予定です。

### ●保健・医療・福祉分野でのキャリアセミナー

保健・医療・福祉の専門職を輩出する三原キャンパス保健福祉学部において、職業人としてのスキルと将来のキャリア形成力を高めるためのセミナーを実施しています。内容はコミュニケーションスキルとチームワークに関する、実践型のワークショップが中心です。参加者からは「患者様だけでなく、職員同士のコミュニケーションが、職場ではとても大事なことが実感できた」「コミュニケーション能力が上がったと思う。実習前に受講できてよかった」などの感想が寄せられました。

## キャリア指導の現場から ⑤

## 一般入試は一般にあらず

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

今年の大学入試は、大きく変化している。特定の高等学校だけに限定した推薦入試である指定校推薦や、AO入試の合格者が拡大している。これまで多くの大学が高校を指定して推薦入試を行ってきたが、今年の特徴は、一般入試で多くの志願者を集めている大学も指定校推薦の枠を拡充している点である。

読売新聞が全国の大学に対しアンケート調査を行った結果を、7月8、9日の両日、全国紙の紙面数ページにわたって「大学の實力09」として発表した。その発表データの中には、多くの大学が公表に消極的であった入学試験別入学者数が含まれている。一般入試、AO入試、指定校推薦入試、公募制推薦入試、付属校・系列校からの推薦入試に分けて入学者実数を調査した。その結果、指定校推薦入試で入学した学生が全体の16・3%に達していた。公表してもらえなかった大学もあるため、実際のパーセントは、この数値よりも大きく、入学者の約20%と予想される。とすると、来春の入試では、これより増えることとなる。このことは、大学入試を大きく変えることになると考えている。大学入試で高い入試倍率が成り立っていたのは、受験生1人当たりの出願数が多かったことによる。昨年度の1受験生の出願数は約5回であった。1回で合格してしまう指定校

推薦入試などに多くの受験生が出願してしまうことは、大幅な競争倍率の低下を招くこととなる。

では、どうしてこのような事態になったのかを述べることにする。この夏、文部科学省から発表された大学・短期大学志願者数は73・5万人であった。そして、短期大学に入学した学生数は7・4万人、引き算すれば、大学志願者数は約66万人である。66万人のうち、推薦入試やAO入試で入学した学生は、まだ公表されていないが、昨年の数値をみると、26万人である。この数値は、毎年1万人程度増えていることを考えると、来春の入学試験では30万人前後の人数になるのではないかと推測する。

66万人からこの30万人を引けば、一般入試志願者は、36万人。一般入試での入学者が多い国公立大学の前期日程の志願者が25万人であることを考えると、私立大学のみを一般入試で受験するものは、たった11万人程度になっってしまう。今春の入学試験で日本で一番志願者を集めた早稲田大学は、1大学で12万人志願者を集めている。これらのデータから、私立大学は一般入試で第一志望の学生を集めることは大変難しいことがわかる。そこで、私立大学は一般入試まで待たずに学生を確保する方向に戦略を変えざるをえない。偏差値でブランドを作ってきた私立大学にとっては、他の入試であらかじめ入学

者を確保し、一般入試の募集定員を抑えれば、一般入試で入学しにくくなり、入学者確保と偏差値上昇で一挙両得となる。このように、私立大学に入学するのは、一般入試ではなくAO入試や推薦入試が一般的となっており、そのことが今度の入試で露わになると予想するのだ。

このように書くと、大学入試センター試験志願者が約50万人もあり、欠席率だって少ないのではないかと反論される。この数値には、トリックが隠されている。そのトリックとは、AO入試や推薦入試で合格している生徒に対し、高等学校が密かに、大学入試センター試験受験を課しているのである。学校長に推薦されて合格した生徒は、反発することなく、大学入試センターを受験するため、AO入試・推薦入試で入学する学生が増えているにもかかわらず、大学入試センター試験の欠席者が減少するという現象を起こしており、国公立大学志向が高まったから欠席率が下がっているわけではないことを知ってほしい。

このように入学試験の実態が変わっていることは、あまり公に語られないため、保護者や企業の人事担当者、学校関係者が混乱させられている。この機会に大学の入試の実態を理解していただき、採用や学校選択などに活かしていただければ幸いである。

## ブリーフ(SFA)と学校現場

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

な いものを指摘するより既にその人が所有している資源、リソースに着目して支援していくことが大切というお話を前回した。このリソースの発想は、ソリューション・フォーカスト・アプローチ Solution Focused Approach (以下SFA) —というブリーフセラピーの概念である。解決志向アプローチとも呼ばれるこの技法は、教育現場での子どもや教師の支援に関してはかなり広まってきており、メジャー化しつつある。

このSFAは、原因の究明はせず、未来の問題解決のイメージを構築していくところに特徴があり、キャリアカウンセリングと一脈通じるものがある。タイムマシネーション技法などはその典型である。私自身、この技法を初めて知った時、自分のやっていることが既に理論化されているではないか！という不思議な感動を覚えたことを昨日のことのように思い出す。キャリアカウンセリングを長く続けてこられた読者の方々の中にも、私と同じ思いをなさった方も少なくないであろう。

ちなみに、最近の発達心理学の研究では、過去より未来における自己概念により影響を受ける、つまり自己像とは、過去からの発達の積み重ねで規定されるというより、未来への時間展望（未来志向）の方が強く規定するという知見が、多く得られている。良き未来を描くことが、人に大きな力を与えることになるのだ。キャリアデザインを描くことがいかに重要かということでもある（キャリアデザインの手法については、この夏著した「エンジョイワーカー」や「改訂版キャリアデザイン概論」〈共著〉を参照されたい）。

余談だが、このSFAの手法を確実なものにしたい一心で、東京・吉祥寺駅近くのKIDSカウンセリングシステム研究会に2年間通った。このKIDS研究会は、このSFAで有名な目白大の黒沢幸子先生と東京大学の森俊夫先生が主催する研究会である。

来談者の話をよく聴き、十分コンプリメントしながらラポール形成を行う。同時に見立てをたてながら、自分の持つリソースへの気づきを促し、一体どうになりたいか、どうなっていたいかの具体的な像を、クライアント自身が明らかにできるように、いろいろなクエスチョン技法を駆使しながら援助していくのである。

そのさまざまな質問技法の中でも、リソースや問題解決の糸口への気づきを促すための“例外探し”が特に有名である。うまくいっている状態やすでに解決の1シーンとして存在する箇所をSFAでは例外と呼び、それをクライアント自身がカウンセラーの力を借りて見つけ出すのである。問題になっている部分に注目するのではなく、既にある望ましいものを強化していく手法ともいえる。問題モードならぬ解決モードにチャンネルを切り替え、来談者の望む解決ゴールを描き、確かなものに育てていくのである。

また、種々の発達障害や暴力傾向を持つ子供の問題には外在化の技法が用いられ、タイムマシンに乗るほどではないスパンの問題には、ミラクルクエスチョンもよく使用される。

学校は生き物で、日々いろいろな問題が起こり揺れ動く。SCもこのプラグマティズム色の濃いSFAを武器に、多忙と苦悩を深める先生方の肩の荷が少しでも軽くなるように、また子ども達の成長が少しでも促進されるよう縁の下の力持ちとして、日夜奮闘している。



# 自分の旬に成長する

日本体育大学 非常勤講師  
湘北短期大学 キャリアサポート部非常勤職員

島津和代



vol.16-3

C君はゆっくりと就職に向かい合っている学生でした。時々来室して自分のことを話しますが、「どこかに自分に合う会社がありますか?」という具合の語り口の学生でした。

決して不真面目な態度ではないのに、どことなく他人の話をしているような感じが残るのです。華奢な体つきで話す声は少し小さいけれど、穏やかな笑顔のスポーツ好きな青年です。

一度ある企業に内定をしました。私は、さぞかし大喜びでいるのだろうと思っておりました。しかし彼は、しばらくしてついぶん前に辞退をしていたことを、学内で通りすがりの会話の中で私に伝えてきました。C君には内定を断った大きな理由はないようでした。辞退する前に別の企業の内定が決まったわけでもないのです。その時は「あれあれ…」と、少しだけ肩透かしをされたような寂しさを感じました。

C君はその後卒業まで就職活動を続けましたが、内定は出ませんでした。卒業時にC君は「6月までに正社員になることを目標にして、就職活動を続けます」と夢に日付を付けて巣立ちました。

6月下旬、爽やかな青年が来訪しました。一瞬だれかわからないほど印象が変わったC君は、

「今日は、ご挨拶に来ました。6月までというお約束で卒業したので、しばらくの間、現在のアルバイトを通して正社員を目指していくことに決めました。今日はそのことをご報告にきました」と、わざわざ貴重な休日を使って訪ねてくれました。

「両親との約束は卒業とともに自立すること。大学時代から一人暮らしをさせてもらっていたのですが、3月を限りに家賃など生活費一切の援助がなくなりました。目の前にその現実が見えて、初めて実感しました。これまで育ててもらって両親には感謝しています。学費以外に毎月自分の生活をこなすにも面倒を見てもらっていたのだと感謝しています。

何とかしなくてはという思いで現在のアルバイトを始めました。店長は、人の話を聞く時には必ず話している人の目を見ることが、大切なことはメモを取ることを、教わったことは下手でもいいから次には自分でできるように行動すること、これらを教えてくれました。店長は、とても優しい人です。繰り返し根気強く叱ってくれます」

「でも、こんなことは学校にいたときから何度もアドバイスをいただいていたことだったので、なぜか本気になれなかったのです。その時はどうして

も気が乗らず面倒になってあきらめた自分がいまいた」

C君は、店長さんから社会人としての大切なことを吸収しているところでした。店舗のオープン前の清掃一つとっても大切な仕事であること、いい加減なことをしては役立つことができないこと。毎日の『ありがたうございます』の言葉からも、心から人に感謝の気持ちを伝えることの大切さ。

正規雇用を目指しながら、しばらくはこの店長と一緒に仕事したいとC君は選択したのです。

6月は、C君の旬だったのです。人生の大きな決め事をしていく道すがらで、青年は社会人としての礼儀やマナーを身に付けていくのです。

