

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2012年4月30日発行

2012 春季号

特集

大学等新卒者の就職支援

—自立と気づきを促すための就職レディネスとは—

座談会 大学生の就職活動をいかに支援するか

筑波大学 キャリア支援室 准教授 道谷里英氏
成城大学 事務局就業力育成支援室 長尾繁樹氏
湘北短期大学 事務局長付 近藤章雄氏
立教大学大学院 特任教授 渡辺三枝子氏

国の支援 新卒応援ハローワーク

新卒者支援施策の強化について

～「新卒応援ハローワーク」が就職活動を続ける新卒者を応援します～

厚生労働省職業安定局 若年者雇用対策室

【ルポ】 東京新卒応援ハローワークにおける就職支援の取り組み

～ジョブサポーターによるマンツーマンのきめ細かい支援～

連載 しごとインタビュー インタプリター 小川結希さん

わが社の人材開発 富士ソフト企画株式会社

企業研修の現場から 石井 潔

職業能力開発の現場から 神奈川障害者職業能力開発校

キャリアセンター通信 立命館大学

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 藤掛弘美



●大学等新卒者の就職支援 ―自立と気づきを促すための就職レディネスとは―

今、就職活動に臨む大学等新卒者の多くが不安を感じているのではないのでしょうか。雇用情勢が厳しさを増し、自分の望む企業に入れないのではないか、就職が決まらないまま卒業を迎えるのではないかと、既卒者を採用する企業は限られるのではないかと、卒業後不安定な非正社員の職に就いてその状態が長期化してしまうのではないかと、そもそも自分を必要とする企業などないのではないかと……。

「就活」をめぐる多すぎる情報は彼らの焦りを煽り、地に足の着かない気持ちを助長している面はないのでしょうか。社会の中で自立していくこと、就活で直面するさまざまな課題に向き合う経験を自分の成長のための学習の機会とすること、自分の人生において職業とはどういう意味をもつのかについて気づくこと——今号では、それらを促す就職支援のためにはどうしたらいいのかを考えます。

CONTENTS

特集

大学等新卒者の就職支援

- 座談会** 大学生の就職活動をいかに支援するか 3
～情報過多の時代に自立を促すために～

筑波大学 キャリア支援室 准教授 道谷里英氏
成城大学 事務局就業力育成支援室 長尾繁樹氏
湘北短期大学 事務局長付 近藤章雄氏
立教大学大学院 特任教授 渡辺三枝子氏

- 国の支援** 新卒応援ハローワーク 10
新卒者支援施策の強化について
～「新卒応援ハローワーク」が就職活動を続ける新卒者を応援します～
厚生労働省職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課 若年者雇用対策室
〔ルポ〕東京新卒応援ハローワークにおける就職支援の取り組み 11
～ジョブサポーターによるマンツーマンのきめ細かい支援～

連載

- しごとインタビュー 14
インタープリター 小川結希さん
- わが社の人材開発 16
特例子会社として障害者の社会的自立を図る
富士ソフト企画株式会社
- 企業研修の現場から 4-1 17
人材育成といえば、研修？
東京都職業能力開発協会 人材育成コンサルタント 石井 潔
- 職業能力開発の現場から 18
訓練コースを再編
企業ニーズに対応するために 神奈川障害者職業能力開発校
- キャリアセンター通信 19
立命館大学
- キャリア指導の現場から⑮ 20
やる気スイッチを入れる
東京都立晴海総合高等学校 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17回 21
被災地高校での心理支援 その3
～とても長かった一年、過去・現在・未来～
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 19-1 22
相談者が「安心」できるよう支援
～母親の介護を視野に入れた転職のケース～
株式会社セーフティネット 相談部マネージャー 藤掛弘美



●表紙写真

立命館大学キャリアオフィスでの窓口相談
（立命館大学提供）

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なっているのか、また、どのようなことが課題になっているのかについて、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、応募先を選ぶずに

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のか考えながら、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

イア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。が、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いしています。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労

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て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います。「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すでしょうか。

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人くらい社会人を呼び、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て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います。外部の方にゲストとして講演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いしています。

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を、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、といった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

就職活動へ気持ちを醸成していく時間が足りなかったようです。そして、短期間だということが、彼らの気持ちを無駄に焦らせ、大手志向に拍車をかけてしまったり、自己分析の結果に縛られてしまったりして、肝心の「働く」ということ、なぜ仕事をするのかといったことを理解しないまま就職活動に取り組むことになっている。反対にしっかりとそれを考えている学生は、結果的に就職活動がうまくいくし、自分で考えて行動できる人間になっていくと思います。

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、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。動ければ、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、面白いからといって学べなければ意味がないので、工夫が必要になります。

そもそも何が問題かというと、意欲なんです。働くにも勉強するにしても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、テクニッ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、答えを求めるといふことで、「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、パターン化されたもの、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。一概にそれは使っちゃ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ふことになるので、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きません。

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。就活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ただけです。

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来る。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うんですが、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、「何で答えなきゃいけないんですか」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、結局来

ていってしまつケースも多いです。
近藤 学生たちは受けに行く前には熱心に相談に来る。しかし、うまくいかなかった時、落ちてしまつ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、外で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。

近藤 電話を、こちらは良かれと思つ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、出てもしぐ切ってしまう。つらい時だから、学生にとつ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、「私だつ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、人それぞれ熟れる時があるので、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。

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になと思うけれど、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つてしまつたんでしょうね。

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は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「ぼ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つていく。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つこよかった」とか、「あんなことを言つていて共感した」と言います。就職活動がビジネス化していったことによって、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っている感じがします。

近藤 個別相談でも、「そつだよな」と言つて言い分を聞いてもらえることは、学生にとつて居心地がいい。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、学生との距離感は難しい。

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

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、という部分があま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ど、求めれば求めるほど不安になってしまつて言いますか。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ぎるように思います。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、それを見た親御さんの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、でも不安への対策ってないんですよ。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しょう。

今回、私も関わらせていただいた「RCC就職レディネス・チェック」を作った背景には、放つておいたら学生は渦の中に巻き込まれてしまつ、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つて変化を受け入れ、変化に適應する力をつけることだと思います。どこ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るでしょう。外注したり、一般的なノウハウを教えるのではなく、学生が勇気をもつて、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。

「RCC就職レディネス・チェック」をどう活用できるか

近藤 RCCの5つの側面から見ているというのは非常にわかりやすい。話のとうっかりとしてすぐ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「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。

解説の部分をどうするかは、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。こういうとうっかりがなかったんです。いきなり自己分析といつても、リアリティがない。

渡辺 まずは「とうっかり」としてです。いきなり深い自己分析ではなくて、その前にある、取り組まなければいけないことを、それとなく取り組みやすく、その先の指導につながる可能



●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ところ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が必要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。その場合どつ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。それでは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、やりっぱ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ったとしても、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、やりっぱ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。ここが低かったらじゃあ

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。どういう状態かを客観的に見る機会が支援者側にもありませんでした。個別の面談の情報と実際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。

具体的に言つと、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」と言う人もいます。でも一方では、面談時とか部屋にきた学生に声を掛けた時の反応では、やはり気になっている様子だったんですね。「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」などが気になって動けなくなっ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」と判断した後だったんですが、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から、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。ROC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。やつてわれわれが不安になっ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つて、やりながら変化を見ていつてもらうと望ましいですね。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っている学生が可哀想なんです。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。何をやらしたいか、「実は就職ガイダンスの何コマ目に答えがあるよ」となつていつて、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れども。

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。やつてみて、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しているところです。あとは、あえて2年生くらいにやつ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。勘違いかと思ひ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。親のほうと思ひ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なと言っていたので、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はいるのではなくて、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、今日のこの会社の説明会を優先するかもすべて意思決定だと思うんですね。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、頼らせないけれども、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が、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「これができるかな」というのを、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う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らいい。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来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、違つところに行つてしまつていて、やってくる人が苦しみ。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つてくれれば、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つてしまつて。

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

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 これから就職活動が始める大学生、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



国の支援 新卒応援ハローワーク

新卒者支援施策の強化について

「新卒応援ハローワーク」が就職活動を続ける新卒者を応援します

厚生労働省職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課 若年者雇用対策室

1 はじめに

今春卒業者の就職内定率は、大卒者が80・5%（2月1日現在）、高卒者が86・4%（1月末現在）となっており、過去最低となった前年よりは回復したものの、依然として厳しい状況が続いています（卒業時点での就職率は5月中旬公表予定）。

ここでは、厚生労働省が行っている、就職活動中の新卒・既卒の方への支援と、被災既卒者を採用する事業主の方への支援について説明します。詳しい内容については、お近くの都道府県労働局、ハローワークまたは新卒応援ハローワーク（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tb0127-2/dl/5apdf>）までお問い合わせください。

2 ハローワークにおける新卒者の就職支援の強化

「新卒応援ハローワーク」とは、就職活動中の学生・既卒者の皆様が利用しやすい専門のハローワークです。

平成22年9月24日に全都道府県に

設置し、平成24年4月1日現在、全国に57カ所あります。ハローワークの全国ネットワークを活用し、豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング、求職活動に役立つ各種セミナー、担当者を決めるための個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）など、さまざまな支援メニューを揃えています。昨年度（23年4月～24年2月）は、新卒応援ハローワークを延べ約51万人の方が利用しています。中学・高校の生徒に対しては、全国のハローワークが学校と連携しながら、きめ細かな就職支援を行っています。

これらの新卒者の就職支援を専門に行っているのが、ジョブサポーターです。平成23年度当初には2,003人でしたが、補正予算等により拡充を図り、平成24年度には2,300人体制で支援を行っています。大学等での就職支援や企業での人事労務管理の経験者、キャリアカウンセラーの有資格者などが多数在籍しています。ジョブサポ

ーターの支援により、平成23年度（23年4月～24年2月）には、約13万9千人の就職が決定しています。

このほか、大学等とハローワークが一体となった面接会の共催、大学等の就職支援担当者向けのメルマガの発行、新卒者に対する地域の中小企業PRのための、地元企業を活用した高校内企業説明会の実施などに取り組んでいます。

平成24年度は、既存の取り組みを更に強化します。これまで以上に新卒応援ハローワークと大学等との連携を強化し、大学のニーズに応じて、ジョブサポーターによる大学への出張相談を恒常化させ、また、卒業後も就職活動を続ける学生等に対しては、卒業前から新卒応援ハローワークに登録していたが、卒業後もジョブサポーターによるマンツーマン支援を徹底し、一人でも多くの新卒者が一日でも早く就職できるように努めていきます。また、大学生等と中堅・中小企業とのミスマッチを解消するため、卒業年次前から企業説明会を開催し、早期から中小企業への理解を深める取り組みなどを行います。

す。

3 被災既卒者の採用を検討する企業への支援

東日本大震災で被災された卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主の方に、奨励金を支給しています。

●「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」

平成22年3月以降に大学等、高校、中学を卒業後、安定した就労の経験がない、被災された既卒者を、ハローワークの紹介で採用し、有期雇用（原則3カ月）の後に正規雇用に移行させた事業主の方に「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を支給します。

△支給額▽

有期雇用期間…1人につき月額10万円（最大30万円）

正規雇用での雇入れ…1人につき月60万円（雇入れ3カ月定着後に支給）

●「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」

平成22年3月以降に大学等を卒業後、安定した就労の経験がない、被災された既卒者を対象とする新卒求人者をハローワークに提出し、既卒者を正規雇用した事業主の方に対し、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」を支給します。

△支給額▽

1人につき120万円（雇入れから6カ月定着後）。1事業主10人限り

東京新卒応援ハローワークにおける就職支援の取り組み

ジョブサポーターによるマンツーマンのきめ細かい支援



西新宿の高層ビル21階にある東京新卒応援ハローワークは、全国に50数所設置されている同ハローワークの中でも最も来所者が多い。主な対象は、大学・短大・専修学校などの卒業年次の学生と既卒3年以内の卒業生。多いと来所者が300名ほどの日もあり、個別相談に90分待ちのことも。

東京新卒応援ハローワーク

所在地●東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階

電話●03-5339-8609 (代)

開庁日時●月～金：10時～18時、土曜日（第1・3土曜日のみ開庁）：10時～17時

「新宿に移転してから、来所される方はかなり増えました（2月に六本木から移転）。ジョブサポーターが60数名おり、マンツーマンで一貫して担当し、内定獲得まできめ細かく支援していきます」（川野辺哲夫室長）

就職活動がなかなかうまくいかずにここにやって来る学生の状況はさまざま。それぞれの段階に応じた支援を提供する。自分のやりたいこと、何ができるかがわからないという場合は、一般職業適性検査（GATB）やVPI職業興味検査などのアセスメントを活用したりして自己分析。そこから応募先を絞り込んでいくための業界研究、職種研究、そして具体的なエントリーシート（ES）、面接といった部分まで、就職を目指して一対一で専門的な支援を無料で行う。

長期にわたって内定を得られず心理的に不安になり、心理カウンセリングを必要とする人のために「こころの相談コーナー」も用意されている。

新卒応援ハローワークでは、学生にもつと中堅・中小企業にも目を向けて活動をすることを勧めている。大手企業ばかり受けてESすら通らずに落ち続け、へ



川野辺哲夫室長



ジョブサポーター・北山四郎氏

こんでしまっている学生が多いからだ。視野を広げ、中小企業の中で自分のやりたいことができる環境があると気づけば、選択肢を増やしてそちらに進むこともできる。気持ちの転換をすることで就職活動にも幅が出てくる。

そして、ここに継続して通う学生は、結果的にほとんど全員が就職を決めているという。

「あきらめないで継続的に来ていて決まらないという学生は、私の知る限り一人もいません」（ジョブサポーター・北山四郎氏）

「内定の決まった学生から、後輩に向けてメッセージを残してもらっています。『だいたいみんな『あきらめないことが肝心だ』と書いています。『あきらめずに頑張つてよかった』『必ず自分に合った会社は見つかるから、みんな頑張つて』と。また、彼らはここであきらめずに就職活動に取り組んで内定まで行き着いたわけで、それは自分の中の成功体験になるし、よく考えて突き詰めたうえで行き先を決めている。そういう学生は、社会に出てから逆境にあつても頑張れるし、簡単には辞めないのではないでしょう」（川野辺室長）

実際に利用している来所者の学生からは、新卒応援ハローワークはきめ細かな対応をしてくれ、精神的なサポートにもなるので、とても役に立っているという評価が聞けた。

大卒就職ジョブサポーターの話

ジョブサポーターの役割

ジョブサポーターによる個別相談は、基本的にマンツーマンの担当制です。そうでないといけない理由があります。まずは、実際に学生がどのように動いているかという状況を聞き取り、問題点・課題を発見して、対策を考える。そして毎回、次の予約をしてもらいます。なるべく1週間以上先にならないようにします。

履歴書の書き方がわからない、ESの自己PRの表現がうまくいかないという人もいますので、添削しての指導。それから希望職種、職種の理解と確認。志望理由を書く時に、「それがどんな業界か、どんな職種かわからない」では書けないので、理解が足りなければ業界研究・職種研究を促す。それで応募書類を整え、書類が通ったら連絡させて、模擬面接に進みます。

われわれジョブサポーターは、適性検査や面接対策などのセミナーの講師のほか、大学に赴いてのサポートもあり、個別相談のスケジュールはびつりです。1回1時間で日に7人対応します。波もありますが、多い時は50人くらいを担当しています。

来所者の傾向と対応

学生が二極化しているように思いますが。今年は会社説明会の解禁が2カ月

遅くなりましたが、意識の高い学生は、ESの添削に3年生の10月頃から来ていました。一方で、面接も通らない、就活がうまくいかなかった、一人でどうしていいかわからない、うまくいつている仲間には相談できない、という学生もいます。引きこもってしまい、どうしようと思っているうちに親にも「どうするの?」と言われる。

親が「大企業じゃないとダメ」ということもありますね。そういう場合は「親御さんはあなたのこと心配してるんだよ」と言いますが、それに加えて「ただ、『自分がやりたいことができる環境であるなら、会社は大きくないかもしれないけど、このまま就職も決まらないでいくよりは、とりあえず社会に出て働いてみる』と言ってみれば?」と話します。それは、世代間のギャップもあるだろうし、子どもと親御さんとの一つの闘いになるのかもしれない。でも、たいていはちゃんと親と話し合いをして解決しているようです。

■心がけてほしいと

まずはカウンセリング、しっかりと話を聞いて気持ちを聞き取ってあげる。こと。学生たちも初めてここに来た時は、「ちゃんと親身になってくれるのか、自分のことを理解してくれるのか」と疑いをもっている。「来てよかった、次も来てみよう」と思ってもらいたいのです。スタッフ全員がそういう気持ちで、親身になって対応することを基

本にしています。

就活がうまくいかず、挫折感を抱いて元気がなさそうな人には、「来ている人はみんな同じだよ、大丈夫だよ」と。そして、来所する一人ひとりに、「自分は何ができるか、それぞれの問題点に対してどのようにしたらいいか」ということを考えます。

ここに来て、彼らは自分を見つめ直すことになります。あこがれから大企業に行きたいと思っていた学生も、「何のために働くのか」を織り交ぜながら、「大企業じゃなくてもいいじゃないということはないよね」とカウンセリングしていくと、思い込みから解放され、考え方を変えていく。

工場のラインの仕事をすると言っていた学生が、営業職として採用されたケースもあります。自分では営業は無理だと思っていました。話を聞くとゲームが好きだ、と。今のゲームは相手の状況を瞬時に見極め、かけひきして適切に対応していく必要があつて、「相手が何を要求しているかを汲み取らなければならぬ要素は、営業でのセールスポイントになるよ」とアドバイスしたところ、それから前向きになりました。最後の1カ月は必死で、頻りに来所して、最終的に営業で採用されました。

自分ももっているものを掘り下げれば、社会人基礎力として求められる能力のどこかにリンクしていく。それを探して気づかせる。

利用者（大学生）に聞く

東京新卒応援ハローワークを訪れていた大学4年生3人に話を聞いた。3人とも就職活動が続けながら卒業の時期を迎えた。

●Iさん

卒業後に薬学部入学を目指して受験勉強をしていたが断念、今年の2月から就活を始めた。来年度は卒業延期制度で在学しながら就活に臨む。利用して約1ヵ月。

——こちらに来たきっかけは。

大学のキャリアアセンターに行った時に、「あなたは通常より就活を始めたのが遅いので、いろいろな人のアドバイスを聞いたほうがいい」と言われ、こちらを紹介されました。

事務職希望で、まだ説明会には10社ほどしか行けていません。営業職も考えています。今は2013年度卒の説明会・求人を見ています。

——こちらのサポートはいかがですか。

大学の周りの友達が卒業してしまうので、相談する相手がいなくなって寂しいですが、ここに来て悩みや現状を相談できることで、精神的に安心できます。焦りが大きいですが、相談すると落ち着いて明日からまたやろうという気になります。

自己分析は、自分と周りの人の思っていることが食い違っていることがあって難しいですね。自分の強みというのをなかなかうまく表現できなくて苦労しています。

ここでは、個々の企業名を言っても、「この企業だったらこういふところをポイントに志望動機を書いたらいい」とか、「この会社は同業他社とここが違う」など、具体的なアドバイスをもらえるのが嬉しいです。

●Sさん

3年の9月から就活を開始。利用して約1ヵ月。4年の夏から冬にかけては卒論に専念した。

——こちらに来たきっかけは。

アルバイト仲間からこちらで就職が決まったという話を聞いたんです。アドバイスもきちんとしてくれて、親身に相談にのってくれるし、望んだところに決まった、と。

——これまでの就職活動の経緯を教えてください。

合同説明会の参加から始め、その後個別の会社説明会を60社前後回りました。その中から30社ほど選考に進み、1社最終面接まで行きましたが、結局まだ内定はもらえていません。

3月の震災で、企業から「選考が進められないので、しばらく間が空きます」という連絡が何度も来るようになりました。そのブランクが自分のモチベーションに影響したような気がします。

——悩みや迷っていることなどはありますか。

よく就活のマニュアル本に「こうすれば通る」などと書いてありますが、サポーターの方に聞くと違うと言われることもあります。サポーターのほうを信じますが、実際はどうしたらいいのか迷います。マニュアル本は鵜呑みにしてもいけないでしょうし、世の中に出回らずにいるように思います。

また、よく就職サイトに派遣や契約社員募集も載せられていますが、それぞれの就業形態のメリット・デメリットや仕事の実態などが知りたいところです。それと、もう卒業してしまうので、今後既卒者の就活の進め方はどうしたらいいのか心配な面



最後は結局、あきらめさせないこと。「一生懸命やっているのは十分わかる、あきらめないでいこう、必ずあなたに合った会社が見つかるから」と元気づける。ここに来る人たちは、「就職したい、何とかしたいといけない」という気持ちをもっていますから、必ず決まります。長くかかっている学生はいませんが、あきらめなくて継続的に来る人は全員決まっています。

■新卒者の就職を応援するところ

中には、自己表現が苦手で引っ込み思案の学生も見受けられます。そういう面で就職戦線を勝ち抜いていけな

かったのかもしれませんが、世の中バリバリの人ばかりではない。彼らにどうやってそれぞれの気つきを与えていくか、どうすれば前向きに考え、モチベーションを上げていけるか。時には厳しくも言いますが、来なくなる人もいます。そういう人ほど、後ろ向きになっていて、自分からなかなか次の予約を入れにくいんですね。そういう時に「おいでよ」と電話する。それを待っていたと感じることも多いです。

それと、面談の時に必ず宿題を出します。「興味のある求人をも3社探してきて。そして、なぜその会社に興味をもったかを話して。あなたが採用担当者になったとして、その会社を私に説明して」と。どんなことをやっている会社か、どんな業界なのか。まさにそれが企業研究であるわけですから、志望理由を書く時のベースになる。それをしっかりとやってくる学生は、スバツと決まります。

応募書類の書き方の場合でも、「志望理由、自己PR、学生時代に力を入れたこと、まずは箇条書きでいいから必ず書いてきてね」と言います。「表現は手伝うけど、あなたが就職活動するんだから、私がするわけじゃない」と。みんな書いてきますね。求人も探してくる。3社じゃなくて1社だとしても、それは褒めます。

私の役割は、「良き相談者」でしうかね。自分の子どもみたいな年代ですから、父親かもしれませんけど。

もあります。

大学のキャリアセンターも利用しましたか。

開始時から頻繁に利用していましたが、マンモス大学なので学生が多く、予約が取れなかったり、待ち時間が多かったりして、自分が使いたい時に使えない感じでした。

こちらのサポートはいかがですか。

アドバイスが的確です。添削も「この言い方だとあなたのよさが伝わらないから、こういう言い方に変えたら」と代替案を示しながらアドバイスしてくれる。面接もていねいに助言していただいています。担当のサポーターが付いてくれるので、それだけで気持ちが違います。

●Hさん

3年の1月から就活を開始。利用して約2ヵ月。4年の夏から11月まで簿記検定の試験勉強をしていた。

こちらに来たきっかけは。

大学のキャリアセンターで勧められました。こちらの方がよくうちの大学にも来て、面接対策などで支援していただいていますので。

これまでの就職活動の経緯を教えてください。

営業職を希望していましたが、何社も落ち続けていました。震災の後に選考がストップしてしまい、その時に改めて自分は何をやりたいのか見つめ直し、貿易事務をやりたいと決めました。簿記の資格を取りたいと思い、夏休みから11月の検定試験まで勉強に集中しました。12月から就活を再開しましたが、今まで内定はもらっていません。

つらいこと、悩んでいることなどはありますか。

震災後何ヵ月か経ち、どんどんみんな決まっていく中で、自分は決まらないというのがつらかったです。でも、絶対貿易事務職に就きたいという気持ちは保っていました。

悩みとしては、企業がどういう人を欲しがっているのか、求人票を見ただけではわからないことが不安ですね。自分はこういう強みをもっているから採ってほしいと言っても、企業側でそういう人が欲しいわけではない、という場合は採ってもらえない。

また、私の場合、面接は何回やっても慣れなくていつも緊張してしまいます。言葉につまってしまうので、何とかしたいです。

大学のキャリアセンターも利用しましたか。

就職対策には力を入れている大学で、3年の4月から就活のセミナー、講習等が毎月ありました。職員、外部スタッフもかなりの体制でしたが、希望者が多くて予約が取りづらかったです。1月を過ぎると3年生が通っていて4年生の居場所がありませんでした。

こちらのサポートはいかがですか。

担当の方に付いてもらえるので、何でも相談できるし、アドバイスも的確で、精神的な面でも支えてもらっていると感じています。うまく言葉にできないところも汲み取ってくれて、それ以上のアドバイスをしてくれます。

ここにはみんなやる気があつて来ているので、来るとやる気をもらえます。「一緒に活動している」と感じます。ここを利用して、内定を得た友人も多いんです。

(2012年3月22日)

新宿・東京新卒応援ハローワークで

一人ひとりが「自然を愛する心」を 培うためにサポートする

小川結希さんは自然と人との仲立ちをするインタープリターです。自然を解説するだけでなく、さまざまなプログラムを作り、一人でも多くの人に自然を大切に
する気持ちを培ってもらうように工夫を凝らした活動をしています。お話からは
インタープリターという仕事に対する熱い思いが伝わってきます。

● インタープリター 小川結希さん

おがわ・ゆうき ●東京都生まれ。小さいころから自然や動物が大好きで、高校時代には獣医を目指したこともある。大学院生時代にインタープリターの養成研修を受け「これこそ自分の仕事」と考えるようになった。大学院卒業後、(株)自然教育研究センターに入社。環境教育普及のためのさまざまなプログラムの開発やイベントの企画、その実施を担い、インタープリターとして活躍。東京都立奥多摩湖畔公園「山のふるさと村ビジターセンター」に解説員として在籍。



衝撃を受けた

「インタープリター」との出会い

—— もともと自然に関心があったのですか。

小川 小さいころから、外で体を動かして遊ぶことが大好きでした。植物や鳥の名前を覚えて知識を増やすというのではなく、とにかく自然の中で何かと出会うことが好きでした。アリの餌でも殺すことができず、捕まえた虫もそのまま自然の中に放していました。

—— それでインタープリターという職業に就かれたのですか。

小川 確かに少女のころから自然が大好きだったというのは、インタープリターという職業を選んだ原点かもしれません。しかし当初からインタープリターを志していたわけではないのです。実は高校生のころは

獣医になろうと考え、そのための勉強を始めていました。というのも私はチーターが大好きで、獣医としてアフリカで働きたいと思っていたからです。ところが獣医学科では動物の解剖実習があります。獣医なら動物の安楽死を判断しなければならぬということもあるでしょう。先生から「虫も殺せないのにそうしたことには耐えられるか」というア



施設内でもさまざまなインタープリテーションを行う。小川さんは「この仕事を一生続けていきたい」と言う。日本ではインタープリターの職業としての認知度が十分ではない。だからこそ「きちんとしたプログラムを提供し、それに見合うお金をいただけるようにしたい」とインタープリターを職業として確立することにも情熱を燃やす。

ドバイスもあり、進路を変更しました。

大学は森林資源科学科という学科に進み、森林の生態などについて学びました。そこで熱心に環境教育の大切さを唱える先生に出会いました。その先生の下でボランティアとして小学校を回り環境教育のお手伝いをしたので、子どもとの触れ合いがとても楽しかったんです。また自分のもっている知識を伝えることにも大きな喜びを感じました。そんな中で漠然と「こういうことを仕事にできたらいいなあ」と思うようになりました。

大学院生のときに先生から「インタープリターが注目されるようになってきた。研究してみたら」と声をかけていただきました。そこで私が現在在籍している会社が開いたインタープリタ

ー養成のための研修に参加したので。この研修で自然の大切さや面白さを人に伝えるためのコミュニケーションがこんなにも楽しいのかと衝撃を受けました。大学で学んだことが生かせるのではという思いもあって、「自分の仕事はインタープリターしかない」と考えるようになりました。ほかの就職活動は一切しませんでしたね。

多彩なプログラムを用意し

自然との付き合い方を学んでもらう

—— インタープリターとはどんなお仕事をされるのか、教えてください。

小川 私たちの仕事は自然からのメッセージをどんなふうを受け止めたらいいのか、一人ひとりが考えるきっかけを提供することです。具体的な仕事の中心となるのは、ビジターセンターを訪れるお客様のためにさまざまなプログラムを用意し、自然との付き合い方を学んでいただくことです。

施設内で行うスライドショーや自然物で作る簡単なクイズ、園内の自然を楽しみながら歩くガイドウォーク、さらにキャンプもあります。キャンプといっても、親子がともに参加するもの、あるいは子どもの成長に合わせたもの、女性を対象としたものなど多くのプログラムがあります。キャンプに限らず、プログラムが少なくない、お客様の個性に見合ったものが提供できず、十分な効果が得られないという問題があります。そのため私たちはでき



ガイドウォーク。「三つのU」と「三つのT」を心がけながら、プログラム参加者たちの自然を大切にする気持ちを醸成させていく。

るだけ多くのプログラムを用意しています。また、団体向けにオーダーメイドのプログラムも実施しています。プログラムの内容は、季節ごとに違います。また参加する人の自然へのかわりの度合いや目的によっても違います。プログラムの内容は無数と言えるほど多種多様です。

——お仕事ではどんなことを心がけていらっしゃるのですか。

小川 私たちが行っているのは、自然を大切にしたいという気持ちを育てるための「環境教育」であって、遊びではありません。そうした観点から「三つのU」と「三つのT」を心がけています。「三つのU」とは「打ち解ける」「受け止める」「促す」を意味しています。「打ち解ける」とはお客様との距離を

縮め、緊張をほぐしながら接するということです。過度に緊張しているとプログラムに参加していただいても十分に学ぶことができません。「受け止める」とは参加者それぞれの自然に対する感性や考え方を大切に、「どこかな」と思うようなことでも否定しないということ。自然に対する感性や考え方は人それぞれであり、まずそれを受け止めることが大切なのです。

「促す」とは、できるだけ指示をせず、自分の意志で学べるように促すということです。「やらされる」より、自分の意志で「やる」ほうがより深く学ぶことができますから。

「三つのT」とは「楽しく学ぶ」「互いに学ぶ」「体験から学ぶ」を意味しています。「互いに学ぶ」とはお客様同士だけでなく、インタープリターもみなさんから学ぶということも含んでいます。

自然に対する思いがより深くなる 変化に立ち会う喜び

——お仕事の面白さややりがいとはどんなところにあるのでしょうか。

小川 お客様がプログラムを通して、自然に対してより深い思いをもつてくださるとてもうれしいですね。それまで自然への関心がありませんでしたが、たまたま私が担当したプログラムに参加されたことがあります。参加後、その方は自然に対する思いが劇的と言っているほど変わりました。その後、

毎月のようにプログラムに参加してくださるようになりました。

同じプログラムでも、お一人お一人反応が違います。そうした自然に対するさまざまな思いと自分が一体になるのは、私にとってかけがえのない時間です。

——厳しさはどのようなところにありますか。

小川 当然のことながら野外活動では、安全に万全を期さなければなりません。しかし、安全管理が過剰になれば、深く自然を感じることもできません。十分な自然体験と無理のない安全管理の兼ね合いをどう考えるかは悩ましいところです。

「自然の中で仕事ができているですね」という声を聞くことがあります。しかし、私たちの仕事はかける時間からすると、お客様と直接かわらないものが大半です。例えば展示の更新や新たなプログラムの立案、もろもろの事務作業などたくさんの仕事があります。それが大変ではありますが、このようなお客様に見えない仕事は、みなさんに喜んでいただくための準備作業であり、とても大切な時間です。

——インタープリターを目指す人にアドバイスをお願いします。

小川 時々、インタープリターの養成講



子どもを対象としたキャンプ。小川さんは、「インタープリターによる環境教育は人間形成にも大きく役立っている」と言う。子どもを対象としたプログラムではマナーや礼儀をはじめとする人とのかわりやコミュニケーション力を育てることも大切にしている。

座の講師をしています。そこに参加している方の経歴はさまざまです。転職してインタープリターを目指すという方も少なくありません。私がいつも思うのは、一見、インタープリターの仕事とは何の関係もないものでも熱心に向き合うことの大切さです。アニメでも、ファッションでも、デザインでも、あるいは絵を描くことでも料理でも何でも構いません。そこで得られた技術や知識は、例えば魅力的なプログラムを立案したり、素敵な展示物を作ったりすることにとっても役立ちます。私にはほかの仕事の経験がありません。それだけに、もっと他の仕事の経験や専門知識が多ければなあ、と思うことはしばしばです。

特例子会社として 障害者の社会的自立を図る

富士ソフト企画株式会社

本社所在地：神奈川県鎌倉市

事業内容：名刺作成、データー入力・集計、ホームページ作成・運営・管理、サーバー管理、印刷物の製作、ダイレクトメールの発送、障害者委託訓練

従業員数：150名



障害者の自立を目指し 生活力を高める

富士ソフト企画は、IT大手の富士ソフト株式会社の特例子会社で、上記「事業内容」にあるように、主にパソコンを使う仕事を中心に業務を展開しています。

富士ソフト企画が障害者の採用を開始したのは平成12年4月。平成14年1月には法定雇用率1:8パーセントを達成、同15年4月からは精神障害者の採用を始めています。現在総従業員数150名のうち、障害者は122名。とりわけ精神障害者の比率が高く、障害者従業員の約半数を占めています。

代表取締役社長の長嶋龍平さんは「障害者にとって就職はゴールではありません。就職後、会社の中で多くの経験を積み、社会人としての素養を身につけて自立することが大切です」と話します。そうした考えに基づき、同社では経営理念として「自立と貢献」と「生涯働ける会社」を掲げています。

「自立と貢献」とは自分で判断し行動することで知識を増やし、技能を高めて社会に役立つ人間に成長することを意味しています。また「生涯働ける会社」とは、単に終身雇用を意味するだけではなく、自分を高めることで会社を背負うという意識をもち、生涯働ける会社にしよという意欲を社員に対して喚起するものです。

こうした理念を形あるものにするための取り組みの一つが、社員による社

屋の掃除や植栽の整備です。

「掃除は生活力を培うには最適な方法です。障害者が生活力を身につければ自立につながります。また身につけた生活力がベースとなつて、さまざまな知識や技能が習得でき、より確かな自立を期待できます」（長嶋代表取締役）。社員の中の有志は、本社近くのフラワーセンター（大船植物園）でボランティアとして掃除を行っており、社会貢献にも結び付いています。

ほかにも、障害者雇用のセミナーなどに障害者社員を同行させて発表の機会を与えたり、個人の趣味を含め、さまざまな機会をこらえて表彰を行うなど、多彩な取り組みが行われています。

「仕事に直接関係がないところでも、社員たちのモチベーションを高める機会はたくさんあります。セミナーでの発表やさまざまな表彰もその一つです。それが会社を担うという意欲につながり、生涯働ける会社という意識が根付くきっかけになるのです」（長嶋代表取締役）。

障害者の特性に考慮した 業務遂行と環境整備

富士ソフト企画では、ハローワークを通して採用活動を行い、応募者には性格検査と2回の面接を行い、採否を決定します。採否のポイントについて長嶋さんは「人間性と協調性」とし、「この二つがあれば、多少難しい仕事でも周囲の協力を得ながら遂行できます」と語ります。

新入社員には文章入力や表計算などのソフトウェアの操作をテーマに研修が行われます。この研修の講師は、障害者でもある社員たちです。同社が神奈川県から受託した精神障害者を対象とした委託訓練（障害者の就労支援プログラム）でも、精神障害をもつ社員が、講師を務めています。

実際の作業はチーム単位でペアを組んで進められます。そうすれば、一人が体調不良で休んだ場合でも支障なく仕事が進められます。お互いにサポートし合うことでスキルも高まります。

また上司は部下に対し、具体的にわかりやすい丁寧な指示を行うことにしています。こうすることでミスやトラブルを減らすことができ、作業も円滑に進みます。障害者で主任、リーダーを務め、業務遂行の中核を担っている社員もいます。

同社ではフレックスタイム制の導入、カウンセリング室の設置とカウンセラーの配置、メンタルヘルスケアをテーマとした管理監督者研修など、制度面からも障害者が働きやすい環境を実現しています。



企業研修の現場から

vol.4-1



東京都職業能力開発協会
人材育成コンサルタント
石井 潔

プロフィール

いしい・きよし ●大学卒業後、マーケティング・リサーチ企業にて調査の企画・実施、その後メカで人事、経営企画、商品企画等マーケティングに従事。2005年より現職、並びに企業研修や大学等での授業を行ってきた。消費生活アドバイザー、THP心理相談員、産業・組織心理学协会会员。

人材育成といえば、研修？

現在、私の主な仕事は、厚生労働省の委託事業の一環で東京都職業能力開発協会から委嘱を受けて、都内の企業や団体の事業所を訪問し、人材育成の相談に応じることです。この仕組みは、各都道府県にある職業能力開発協会に、数人の人材育成コンサルタントが配置されており、無料相談を行っているものです。ささやかですが、人材育成について、組織的・計画的・段階的・体系的に効果のある進め方が効率的に展開されるよう支援するのが使命と理解しています。

仕事柄、様々な業種・規模の企業等を訪問することになり、お会いする方々も経営者、部長、担当者様々です。相談の多くが、研修をどのようにしたらよいのか、他社ではどのようにしているかということです。ある意味では当然かもしれませんが、私にはやや違和感があります。このようなご相談は、「人材育成は研修であり、研修は集まって行う集合研修で、コース化されたもの」ということが、半ば無意識でしようが、前提となっているように思います。特に、研修専任の場合は、この傾向が強いように感じます。相談相手のお訊ねに端的にお応えするのも大事なのですが、なぜそのような相談になるのか、少し背景や狙いを探索させていただきます。カウンセリングで来談者の主訴の解決には、真の課題を理解することが大切であるのと同じ発想です。企業・組織が置かれている経営状況や、人事関連に限定しても様々な課題があります。着手する優先順位や費用対効果からの方法の検討もされなくてはなり

ません。

ある団体で、電話に出るのが遅い、来客と出会う時も会釈もしない、マナーがなっていない、とトップから指摘があり、ビジネススマナーの研修を実施したいというご相談がありました。知的レベルの高い中堅スタッフの多い団体ですので、その方々に社外の講師がビジネススマナーの研修を行ってもほとんど効果はないと思いい、職場を見せていただきました。電話や通信ネットワークなど設備上の問題もありましたが、主任・係長クラスのCS（顧客満足）プロジェクト編成を提案いたしました。プロジェクトで、業界の競争が、単に仕事の質だけでなく、CSにはビジネススマナーが影響しているとの認識を深め、対応を検討されました。マナー向上には、自社版の「ビジネススマナーマニュアル」が必要とされ、コンプライアンスの視点も入れ、社内文書の様式までも含めたものが作成されるに至りました。さらに、これを使って、プロジェクトメンバーが講師となり研修会が開催されました。

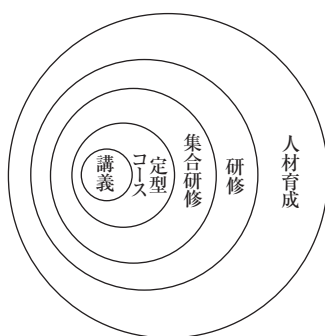
この事例の場合、対症療法的なマナーのハウツー訓練でなく、なぜ何をすべきかと課題を捉え直し、職場の中堅リーダーがプロジェクト活動で育った点も大きい成果です。プロジェクトメンバーの意識とコミュニケーションスキルが高まると共に、模範的行動が職場の中で展開され、波及していくことになりました。

人事の問題は、経営層・中間管理職・一般従業員といった階層、あるいは職種、更には勤務場所などによっても異なっており意識されています。何が取り組むべき重要課題なのか、まず関係者間で、問題の関連性、位置づけ、実現したいことと等、ある程度の合意が必要です。その上で、何から着手し、どのような方法で行うかを検討することになります。

問題・課題の全体を思い描き、関係者間の認識の違いをも意識しながら進めることが重要です。関係者間で、問題意識や価値観が大きく異なる場合は、会議のファシリテーションの工夫や、ワールド・カフェ、「A-（Appreciative Inquiry）」など組織変革の新しいアプローチの活用も有効です。

研修方法についても、On-JobとOff-Jobと分けるのでなく、これらをどう有機的に組み合わせるか、更には、eラーニングや業務システムに業務手順を組み込み、訓練をするような融合が考えられます。事業計画など業務上の検討会を「アクションプランニング」や、先程の新たな手法を援用して行うことも可能です。

「人材育成＝研修＝集合研修＝定型コース＝講義」ではなく、自社の課題を多面的な視点から明らかにし、テーマに相應しい方法を工夫して取り組むことが重要と考えています。



訓練コースを再編 企業ニーズに対応するために

職業能力開発
の
現場から



神奈川障害者職業能力開発校

創 立●1949年10月。神奈川身体障害者公共職業補導所として設置
所 在 地●神奈川県相模原市南区桜台13-1
事 業●職業能力開発促進法に基づき、障害のある方を対象に、「職業人として自立」できるよう職業に必要な能力開発を行う。延べ定員150人。
訓練コース●機械系（機械エンジニア／2年、機械CAD／1年）、電子・情報系（ITエキスパート／2年、ITサポート／1年）、印刷系（グラフィックデザイン／1年）、オフィスビジネス系（ビジネスサポート／1年、ビジネスキャリア／1年）、実務作業系（総合実務1年）、オフィスビジネス系（ビジネス実務／6ヵ月）

○さらに充実した訓練を目指して

神奈川障害者職業能力開発校は国が設置して、神奈川県が運営する職業訓練校。産業構造の変化や技術革新が進む中で、同校は企業が必要とする人材に因應するため、従来の訓練内容の改善を図り、今年度から新たなスタートをきった。

杉江嘉美副校長は、「何年も前からいろいろな課題を整理しながら訓練内容を見直してきました。プロジェクトチームを作って、企業サイドから近年求められているIT分野のエキスパートの育成や、知的障害者、精神障害者の一般事務職への就労支援など、訓練コースの再編や充実を図りました」と話す。

○訓練内容

訓練コースは全部で9つあるが、その一部を指導員の方にご紹介いただいた。「身体障害者対象の電子・情報系のコースは主にプログラム開発を行っています。訓練生には日商PC検定のワープロと、表計算の3級が取れるように指導しています。訓練生のほとんどは関連業種に就職しています。授業で目指すのは品質管理・保証、技術サポートなどができるようにすることです」（佐久間理一指導員）

「機械系も身体障害者が対象ですが、機械エンジニアのコースは若年者向けで、初めて社会に出る人が対象。機械CADコースは社会経験がある人が対象で、新たなスキルを身につけてもらいます。両コースとも機械の保守や点検まで学び、もの作りの一連の流れを習得します」（井上秀夫指導員）

実務作業系のコースは、知的障害者が対象。

「他のコースは18〜60歳位と年齢の



幅が広いのですが、このコースは養護学校高等部卒業の生徒が多いので、保護者との連絡を密にするよう心がけています。店舗を想定した実習場では、商品の陳列や品出しを、ほかにはメール便の仕分けなどの軽作業や清掃等を学びます」（木下公太郎教務課長）

オフィスビジネス系のOA実務を学ぶコースは精神障害者が対象。

「ほかのコースは訓練期間が1年あるいは2年間なのですが、このコースは体調面などを考慮して訓練期間は6ヵ月となっています。1日の訓練時間も入校当初は短く、徐々に長くしていくようにしています。授業は主にビジネスソフトを使ったパソコン操作で、事務職を目指しています」（木下課長）

ほかには印刷系のグラフィックデザイン、身体障害者と知的障害者が一緒にOAビジネスを学ぶビジネスキャリア、支援ソフトを活用してワープロや表計算などを学ぶ視覚障害者対象のビジネスサポートコースがある。

○就職に向けて

毎年秋に開催されるハローワーク主

催の企業の合同面接会に参加するほか、企業の方に学校に来てもらう校内求人説明会を開催している。校内の求人説明会は、これから本格的に実施したいと木下課長は話す。

「例えば、企業セミナーは参加企業が多いというメリットはあるのですが、雑然とした雰囲気になれない訓練生もいます。企業の方に学校に来ていただければ、企業もしっかりと説明ができて、訓練生も通い慣れたところで落ち着いて面接ができます。」

また、応援団というか、本校の活動にご支援いただいている企業が会員となつて、神奈川職業自立能力開発推進協議会が1988年に設立されました。その会員企業の方に、就職に向けたガイダンスの講師などをやっていただいたり、あるいは求人説明会にご参加いただいたりして就職を目指します」

就職率はリーマンショックの時に5割位に落ち込んだが、校内に就職対策委員会などを立ち上げて、現在は7、8割までもち直している。

○卒業後の定着指導にも力を入れる
同校は在学中の訓練生へはもちろんのこと、就職後の職場定着指導にも積極的に取り組んでいる。いつでも訓練生への助言や相談を受けるなどの環境を整えている。

「卒業後3年程度は、卒業生に声をかけて学校に集まってもらい、情報交換の場を作っています。そういう場があると、卒業生は指導員に、こういうことで悩んでいるといった話もできます。また、就職先の企業の方から卒業生の就業状況などをお聞きして、本人にアドバイスもしています」（杉江副校長）

包括的進路・就職支援の実現に向けて

立命館大学



立命館大学学生部 次長
(前・キャリアセンター 次長)

浅野 昭人

1 本学におけるキャリア支援の到達点

立命館大学キャリアセンターは、1999年に全国に先駆けて、就職部からキャリアセンターに改組し、進路・就職問題を教育問題と位置付け、学部・研究科と連携したキャリア支援に取り組んでいる。この背景には、本学が1979年には「就職問題は教育問題」であることを確認し、進路・就職問題を全学的課題として位置付けてきた歴史の蓄積がある。また、企業による「厳選採用」の導入に際しては、ブレースメントサービス⁽¹⁾の強化に加えて、低回生時からのキャリア教育⁽²⁾を重視することに対応し、高い就職決定率と難関分野（国家公務員1種・司法試験・公認会計士など）への高い進路実績を達成している。

2 新たな課題の出現と解決に向けた検討

しかし、2008年に発生したリーマンショックを端緒とした世界同時不況は、大学新卒者の求人状況を急速に悪化させている。また、昨年3月11日に発生した東日本大震災は、原発事故の影響も相まって、日本経済に深刻な影響を与えている。さらに、国内外の情勢を反映して、日本企業によるグローバル化が加速し、海外の大学や外国人留学生を積極的に採用する企業が急増し、新卒採用市場は一気に国際化している。

また、2005年に大学進学率が

50%を超え、2007年には大学全入時代に入ったと言われており、大学の大衆化によって、学生の学力と学習意欲に多様化と二極化が進行している。このため、低回生からのキャリア教育の重要性は益々高まっており、正課・課外両面からの支援が必要になっている。さらに、厳しい新卒採用の状況を反映して、父母や社会が「就職実績」を基準として、大学を選抜する志向が高まっており、新たな水準での進路・就職支援政策の策定が求められている。

3 キャリアセンターとしての新たなミッションの設定

このような情勢を受けて、キャリアセンターでは、厳しい雇用情勢に立ち向かうためには、「進路・就職課題は教育課題であり、全学課題である」との基本原則に立ち返り、学部・研究科との連携を強化する必要があると考えている。このため、キャリアセンターとして新たなミッションステートメントを策定する議論を重ねて、2012年度以降の三つのミッションを定めている。

まず、学生に対するミッションでは、『学生一人ひとりが、社会人・職業人への円滑な移行を図るため、自らが理想とする進路目標を主体的に探求し、それを明確に定め、将来にわたって自身のキャリア形成を切り開く能力を涵養するために、低回生からの持続的なブレースメントサービス、キャリア教育、キャリア開発⁽³⁾の各分野を通じて包括的な進路・就職支援を行う』とし

ている。さらに、学部・研究科に対するミッションでは、『学部・研究科が、教育目標や人材育成像を設定する際に必要となる社会や企業・団体等の人材ニーズの実態、本学学生の就職実態を調査・分析し、これを提供する。(中略)キャリア教育の体系化に向けては、学部・研究科の主体的取り組みを支援する』としている。また、就職を支援する部門としてのミッションとして、『キャリアセンターが、有為な人材の輩出という観点から、社会的役割を担っていることを認識し、(中略)就職決定率においては、就職を希望する者全員が希望する進路が実現できるよう取り組む。(後略)』と定めている。

今後、上記ミッションの実現に向けては、学部・研究科との連携強化に加え、ブレースメントサービスの体系化、グローバル人材の養成、就職活動困難層や卒業時無業者への支援強化、日本全国の優良企業の更なる求人開拓などを政策的に推進する必要があると考えている。

- (1) 求人開拓と斡旋に加えて、就職活動を行う上で必要な、基礎的・基本的な知識・技能を修得させるための支援。
- (2) 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる基礎的・汎用的能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育。また、社会人・職業人への円滑な移行を図るため、意欲・態度及び価値観・勤労観・職業観を醸成させる支援。
- (3) 社会的ニーズに合致した能力を持つ人材を育成するための講座の開講や、個々人の長期的・計画的なキャリアプランの実現を目指して行われる職務開発および能力開発。また、先進的なキャリア支援プログラムの開発と試行的な運用。

やる気スイッチを入れる

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

千葉吉裕

何事でも嫌々やっていたのでは、成果は上がらないものだ。一方、不思議なもので、好きなものとなると、時間が経つのも忘れ、眠くなることもなく、食べる時間も惜しんで、集中して取り組めるようになり、結果、良い成果に結びつくこととなる。何でもこのように取り組めればいいのだが、すべてに没頭できるわけもなく、しかも、人によって没頭できるものは異なっている。没頭できる「好きなもの」を見つければ、人生において非常に大切なわけだ。没頭できるものが、学校の学習だったら教師も助かるのだが、学校のお勉強が好きという生徒は残念ながら多くはない。

「勉強」という言葉は、「勉めること」を「強いる」と書くので、嫌なことをやらせることを前提にしているように読めてしまうが、どうも、語源は違つようだ。いろいろな誤解はあるにせよ、学校の勉強というのは、あまり楽しいことではないというのが世間の相場である。

嫌なものをやらせるのに、いろいろな言葉がけがある。「こんなこともできないのか」「これができないと、進級できないよ」「これができないのは、おまえだけだぞ」「なんで、こんなこともできないんだ」「おまえはアホか」「いい成績を取ったら、ご褒美をあげるから」よく使われそうな言い回しを並べてみた。家庭や学校などで、子供たちは、

辱められたり、脅迫されたり、命令されることもある。説教されたり、非難されたり、交換条件を提案されることもある。果たして、日本の子供たちは、勉強をどう感じているのだろうか。

国立教育政策研究所生徒指導研究センターが作成した「キャリア教育は生徒に何ができるのだろうか?」というリーフレットの最初に、数学的リテラシーと科学的リテラシーがともに、世界の高校生に比して、際立って自信もなく、興味も乏しく、将来との関係も見つけられずに学んでいるという実態がデータで示されている。嫌々勉強しているにもかかわらず、成績は不思議と世界に比べて良いというのだ。さらに、高校生の約半数が将来に対して不安を持っているというデータも示されている。多くの現場では、好きなものを見つめるより、嫌いなことをやらせることに力を注いでいるのではないかと疑われる。ビジネスで使われる不安商法が生徒指導にも用いられることはよく知られているので、それを如実に表しているデータである。

近年、脳科学の知見が増えてくると、もう少し違う方法で、勉強させたほうが効果的なことがわかってきた。人間は、スポーツをしている時や、感動している時、恋をしている時、趣味に熱中したり、他人から褒められたりしている時、とても心地よく感じる。あの心地よい感覚は脳内物質によってもた

らされており、その正体が、ドーパミンという物質だ。ドーパミンが分泌されると、眠気もなくなり、食欲もなくなり、集中力が高まり、活動的になる。仕事にしても、趣味にしても、勉強にしても、まして、恋をしても、「好き」になってしまうと、このような症状が現れる。短期的なストレスによっても、ドーパミンの分泌は増加するようだが、継続的な分泌には至らない。勉強を、没頭できるような好きなものにしてしまえば、あとは、勉強したくて仕方がなくなるとなる。ドーパミンは脳内麻薬なので、欠乏すると、体が欲するようになるようだ。そして、ドーパミンは確固たる動機と目的志向の行動を高めることにつながるとされており、意欲的な態度を備えることになる。

ドーパミンは、感動体験やスポーツ、挑戦によって、分泌を増やすことができる」とされている。ただ、机に向かっているだけでは、長期間にわたって一所懸命勉強に取り組むことはできないというわけだ。不安をあおって机に向かわせたところで、一時的に頑張ることがあっても、長期間な頑張りには繋がらない。「好きこそものの上手なれ」と昔から言われるように、不安をあおるより、褒めて好きなものを伸ばすことが大切なのではないだろうか。生徒の「やる気スイッチ」をオンにする指導をお勧めしたい。

被災地高校での心理支援 その3

～とても長かった一年、過去・現在・未来～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 長かったこの一年

東日本大震災から一年が過ぎました。3月11日午後2時46分～、長い揺れが収まらず、耐震構造のない中学校でケースカンファレンス中だった私は、机の下にもぐりながら、ひたすら校舎が崩れないことを祈っておりました…。あの日から一年、これほど長かった一年は今までもなかったでしょう。

週末毎に宮城県気仙沼から自宅へ戻り、大学の授業を終えてからまた現地へ赴き、週4日の支援を続けていた5月から7月までの日々。高校から車で40分のところに用意された宿舎、それは、岩手県一関市の千厩町の一角にあり、近くに豊臣秀吉に抗った金山一揆で有名な松澤神社の境内が広がっていました。この宿舎には、鹿児島県、三重県、広島県から思いを持って赴任してきた有意な仲間が、同じ屋根の下で暮らしていました。週1、2回、近くのレストランに必ず集まって、励まし合いながら夕食を共にした日々も、はるか遠いことのような気がしてきます。

2 被災地の今

被災地は今、緊張しきったピリピリした空気は去り、学校も街も見落着いています。しかし、海沿いへ向かうと、突然吹き曝しの風景が、壊れた道路や港湾設備と共に、むき出しのまま目に飛び込んできます。

また、一見元気そうな子どもでも、心に深い傷を負い、その傷もまだ癒えていない、というケースも残っている心配があります。さらに学校の日常性を支え、子どもたちの安心感を醸成してくれた先生方も、多くが被災者です。先生方の心のケアも、今後も必要になっていくでしょう。神戸震災の場合、心理支援の数がはっきりと減り始めたのは、5年目になってからと言います。

津波で校舎が使えなくなった高校は、昨年11月、ようやく仮校舎ができました。自前の保健室もできて、生徒も先生方も少しずつ活気が感じられています。年が明けたある日、被災された先生からいただいた便りには、次のような文面が記されてありました。

「…仮校舎に移り、生徒職員ともに本拠地となる居場所ができたことは、大きな安定感を感じます。また、先の話に

なりますが、本校舎建築が決まったことは、関係職員のみならず、OBや地域の方々の活力になります。疲れきっている職員たちではありますが、頑張らねば…という思いになりますね。（中略）来年度の準備が少しずつ入ってきて、いつものように行事が組めることに、有難い気持ちでいっぱいです。いろんなことがあった一年でしたが、たくさんの方々に支えられて生きのびました。…」

この頃は週1回、日帰りか1泊2日の支援を続けていました。大宮で朝6時半の新幹線に乗り換え、一関駅からはタクシーに乗って片道3時間半はかかります。「毎週新幹線に乗って行ってるんだよ」と言うと、小学生たちは「いいな、ほくも行きたいな」と歓声をあげますが、高校生たちに話すと、「それは、たいへんですね」と全く違ったシリアスな反応が、返ってきたものでした。

暑かった夏が去り、紅葉が秋風に揺られて落ち、車窓から望む緑濃い山々が、やがて雪で白く覆われていくのを見ながら、被災地の子どもたちに会いに行く日々が続きました。そうして、3月11日、あの日からの一年後がやってきたのです。3月は統計上自殺者が最も多く、アニバーサリーショックに陥らないだろうかと案じる中、幸い破綻なく乗り越えることができました。

3 今後に向けて

漁業の街気仙沼、その水産加工会社のほとんどが流されました。保護者の多くの方々が勤務先を奪われ、失業給付も途切れ、見通しが立たない生活の中で、苦悩がにじり寄っています。それに加え、狭く気づまりな仮設住宅や親類宅の生活が続く家庭では、心身の疲弊も極限に来ています。

「本当の愛は、見つめ合うことではなく、同一方向を互いに見つめ合うことである」と記したのは、サン・テグジュペリでした。子どもたち、先生方、保護者の方々と、気仙沼が以前の活気ある街に復興し、新たな繁栄を遂げていく姿を見つめ合うことができるようになっていければ、私の肩の荷も軽くなっていくでしょう。来年度以降は、スーパーバイザーの立場も兼ねながら、体力が許す限り被災地支援を続けていこうと考えています。

相談者が「安心」できるよう 支援

～母親の介護を視野に入れた転職のケース～



藤掛弘美

株式会社セーフティネット 相談部マネージャー
人材紹介会社再就職支援事業部 スーパーバイザー
産業カウンセラー

私は、メンタルヘルスサポート会社で、契約企業の従業員やそのご家族、省庁職員などからキャリア、メンタルヘルス、人事などに関する相談をお受けし10年になります。

今回の連載では、普段お受けしている相談の中で心掛けていくいくつかのポイントをお伝えできればと思います。

その中でも、特に就職支援のご相談をお受けする際に意識をしている三つの「A」について、お話をしたいと思います。

一つめのAは、ご相談前より「安心」できるように支援する

二つめのAは、相談者の「安全」を目的に支援する

三つめのAは、「諦めず」に支援の方法を探す

今回は、一つめの「安心」をテーマにAさんのケースをご紹介します。

「平成23年版 高齢社会白書」によると、介護・看護を理由に離職・転職された方の数は平成18年では女性で11万9,200名、そのうち40代から50代は60%を超え、その数は年々増加しています。具体的に受けられる支援を確認したり、リソースを探すことで、就業継続できる可能性も多く存在し、辞めずに済むこともあります。介護で退職を余儀なくされると、社会生活から離れ孤独になりがちです。少子化により、45歳以上のキャリア相談では、介護の問題を避けては通れない現実があります。

「いいに相談すればいいの？」「受

診をさせるにはどうしたらいいの？」「そもそも専門家はどこにいるの？」「親を人任せにして恥ずかしい」「お金が掛かるのでは？」など、ご相談者のお気持ちに添いながら、専門家として知識をしっかりと持ち、どうすれば「安心」が得られるのかを見立てる力が必要だと、日々実感しています。

Aさんは大学卒業後、就職した大手メーカーの総務部で20年以上勤務。会社が打ち出した45歳以上を対象とする早期退職者優遇制度を利用して退職しました。当初は、すぐにでも再就職を目指し、活動を開始しようと思っていたが、母親（70代前半）の「長く働いてきたのだから、しばらくゆっくりしてみてもいいか」との言葉で、雇用保険期間中は活動を最低限にして、母とのんびり一緒に過ごす時間を作るよう心がけました。

Aさんは母一人子一人で現在も二人暮らしです。大学卒業後も家事は母親任せで、収入の確保を目標に仕事を継続し、スキルを積み、やりがいも感じていたと言います。ところが退職し、毎日一日中母親と過ごす、今まで気がつかなかった物忘れの多さや動きの緩慢さ、不安げな様子が目につきます。Aさんへの依存心も増えてきました。

「もう働かなくてもいいのに」「のんびり暮らそう」「そばにいて欲しい」などの言葉に母親の老いの不安を感じたAさんが考えて出したのが、「通勤時間は片道30分以内、残業なし、出張なし」の就労条件でした。

お聴きすると、「母に何かあったとき

に駆けつけたい」「自分が思っていたほど母は若くない」「もしかして認知症では？」など、今まで見えなかった母の姿に不安を感じておられます。

「今あるお母様への不安が少なくなれば、仕事探しの条件は変わりますか？」とお気持ちを確認したところ、「できればスキルを生かしたい」「厚生年金受給資格期間を満たすまで継続したい」と話されました。面談で母親の健康状態を確認し、健診に繋げる方向で話し合い、現実対応を支援しました。物忘れ外来で医師から「年齢相応である」とのお墨付きを頂きました。また、この1年疎遠になった母親の友人との連携や親戚への声掛けを行い、母親のリソースを探しました。さらに何かあった場合の相談先の確保として介護ステーションの検索、保健所への相談、主治医との連携を行うなど、積極的に母親の人生に関わっていくに従い、不安が消え、Aさんの安心感が高まり、さらに母親本人からも「甘えていたけれど、私もまだまだ大丈夫みたい」「あなたの将来のためにわたしも頑張るわ」と言われたと嬉しそうに報告されました。

その後は「母の気持ちは落ち着き、安心して見られるように見える。私も自分の気持ちを整理しようと思います」と話し、辞めることを決断した経緯や後悔の念、新しい環境への不安についても数回面談を行い、梱卸作業を丁寧に行うことで、Aさんは変わっていききました。そして面談を開始して約3カ月、「自分でできる仕事」を条件として応募案件を探したところ、ドアツードア1時間以内で希望の企業が見つかりました。

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。

基礎理論コース

対 象	●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー ●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者 ●職業安定・職業能力開発機関の担当者 ●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
コース	内 容
キャリア・インサイトMC	キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VPI 及び VRT	VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生(30歳代前半までの社会人への適用事例もあります)のキャリア・カウンセリング用の、ホランドの職業選択理論に基づく検査です。その実施と活用について説明します。職業レディネステスト(VRT)は、中学・高校生(それ以上の若年者への適用事例もあります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。その実施、採点及び活用について説明します。
GATB	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング	アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VPI、VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VPI&VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただしキャリア・コンサルティングは、「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。

応用演習コースもあります。(基礎理論コースの「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方が対象となります。)

●開催日程、会場等詳しくはホームページでお知らせいたします。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
<http://www.koyoerc.or.jp>

社団法人 雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14 ●電話 03-3523-5182 ●FAX 03-3523-5187

読者プレゼント

「職業研究」2012 春季号

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。
雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)
締切等詳しくはホームページでご確認ください。→ <http://www.koyoerc.or.jp>
編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。
●「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーのすべての記事がPDFファイルでご覧いただけます。

キャリア教育、
職業能力開発
関連図書を
プレゼント!

RCC就職レディネス・チェック

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

2012年
4月新発売

将来の自分のキャリアと就職の意味を考える就職活動サポートツール

- 「就職」への気づきを得られる
- 就職活動へのモチベーションをアップ
- 自分のキャリア形成について考えるきっかけに
- 自分では気づかない「思い込み」に気づく
- 就職活動に必要な行動を促す

■対象

- ①これから就職活動を始める学生(大学3年生、短大1年生等)
- ②大学1、2年生(キャリア教育に役立ちます。)

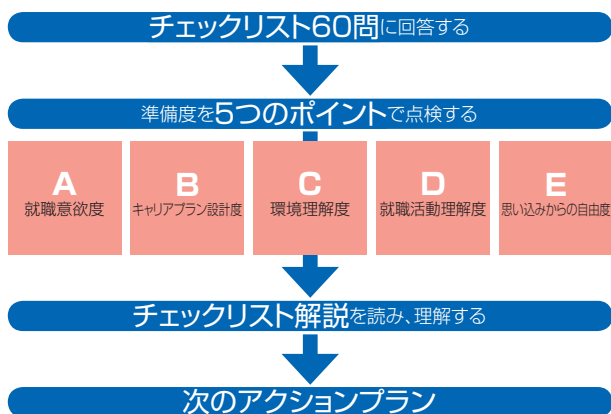
■所要時間

回答、採点で10分程度(実施後に解説を加えるか、各自よく読んで理解する)

■活用場面・活用方法

就職ガイダンス、個別面談、グループワーク、インターンシップ効果測定、キャリア教育、保護者会の資料 etc.

構成



「就職レディネス・チェックリスト」で、60の質問に「はい」と「いいえ」で回答。結果は、就職の実現のために大切な

A：就職意欲度

B：キャリアプラン設計度

C：環境理解度

D：就職活動理解度

E：思い込みからの自由度

の5つのポイントの分類で得点化されます。ワークブックで結果を整理し、基準点を目安にして自分の準備状況をチェックします。各項目の解説を読んで理解を深め、結果を振り返り、「次のアクションプラン」で、就活での次の活動目標を立てます。

商品概要

1名分

- ワークブック (1部)
B5判/24ページ
- 回答・採点用紙 (2部)
B5判/1枚目が回答用紙、
2枚目が採点用紙の複写式

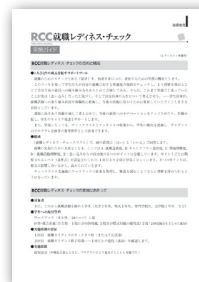
■ワークブック 1部



■回答・採点用紙 (複写式) 2部



実施ガイド (指導者用) 指導者1名につき1部



価 格

- 1セット：20名分
- 税込
- セット単位での販売のみとなります

4セット まで

■ 1セット……………¥8,400
(1名あたり●¥420)
(ex. 60名分：8,400×3=¥25,200)

5セット (100名分) 以上

■ 1セット……………¥6,300
(1名あたり●¥315)
(ex. 120名分：6,300×6=¥37,800)

新発売記念
特別キャンペーン
実施中!

- 期間限定ですので、お早めにお申込みください。

2セット以上お申込みの場合、
初回のみ1セット無料サービス
(20名分)

*初回のみ、学校のみ対象とさせていただきます。

期間:2012年9月30日まで

お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14

<http://www.koyoerc.or.jp>

電話03 (3523) 5181 FAX 03 (3523) 5187

Readiness Check for Career planning