

職業研究

2015

冬季号

特集 大学生の就職活動と企業の採用選考はいま

就職・採用活動時期の変更について

新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授 西條秀俊

座談会

大学生の就職活動と企業の採用選考—現状と課題—

首都大学東京 河崎健児氏

駒澤大学 石丸秀敏氏

明治大学 高橋 浩氏

トッパン・フォームズ株式会社 坂田甲一氏

公益社団法人 全国求人情報協会 伊藤 実氏

2016年3月卒

大学生の就職活動、企業の新卒採用と今後の展望

■連載

しごとインタビュー 不動産鑑定士 笠原伸浩さん

わが社の人材開発 株式会社上島熱処理工業所

企業研修の現場から 小野田博之

職業能力開発の現場から 関東職業能力開発大学校

キャリアセンター通信 専修大学

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 八巻甲一



特集

大学生の就職活動と 企業の採用選考はいま

平成27年度の大学生の就職活動、企業の採用選考のスケジュールの後ろ倒しは、就活が学生の本分である学業に支障をきたす結果になっているとの声を受け、政府が産業界に要請したものでした。

活動の長期化、中小企業での学生の内定辞退の増加等の混乱があったとも言われる中、採用選考解禁の時期について、経団連の指針そのものの必要性をめぐる議論や、ルール適用の厳格化を求める意見などもあり、企業のとらえ方も規模、業種等によって異なるようです。

学生、大学側の要望と企業、産業界の意向をいかに近づけるか、時期の問題にとどまらず、学生の就活、企業の採用選考のあり方を探ります。



●表紙

熱処理（焼入れ）作業

（株式会社上島熱処理工業所）

読者アンケート & 当会発行図書プレゼント！

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。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

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

QR コードからもアクセスできます。
（一部の携帯電話は対応していません。ご了承ください。）

**特集****巻頭言**

就職・採用活動時期の変更について

新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授 西條秀俊 ————— 3

座談会

大学生の就職活動と企業の採用選考 ― 現状と課題 ― ————— 4

首都大学東京 学生サポートセンター 河崎健児氏

駒澤大学 キャリアセンター 石丸秀敏氏

明治大学 就職キャリア支援センター 高橋 浩氏

トッパン・フォームズ株式会社 坂田甲一氏

公益社団法人 全国求人情報協会 伊藤 実氏

2016年3月卒

大学生の就職活動、企業の新卒採用と今後の展望 ————— 10

連載

●しごとインタビュー

「経済の安定に資する仕事」との思いを胸に、
適切な不動産評価を行う

笠原伸浩さん 不動産鑑定士 ————— 14

●わが社の人材開発

「ものづくりは人づくりから」の理念の下、
人材育成に取り組む

株式会社上島熱処理工業所 ————— 16

●企業研修の現場から 7-2

キャリアを考える「場」をつくる (2)

― 話し合うということ ―

小野田博之 有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表 ————— 17

●職業能力開発の現場から

北関東の地から生産現場の実践的技術者を送り出す

関東職業能力開発大学校 ————— 18

●キャリアセンター通信

専修大学のキャリア教育

― 社会と大学の間の学びサイクルの活性化 ―

専修大学 ————— 19

●キャリア指導の現場から ②8

アクティブ・ラーニングは、生き残る方策になり得るか

千葉吉裕 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー ————— 20

●スクールカウンセラー風便り 第30回

いじめ考 その2

― いじめは関係の病、親しい仲でこそ生まれる ―

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） ————— 21

●キャリアカウンセリングの現場から 22-2

「内的キャリア」の重要性

八巻甲一 株式会社日本・精神技術研究所 キャリア開発カウンセラー ————— 22

●お知らせ

「職業研究」は2016年は年3回の発行になります。

2016年／No.1（3月発行）、No.2（7月発行）、No.3（11月発行）

引き続きご愛読いただきますよう、よろしくお願いいたします。



国立大学法人新潟大学
教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授
(1級キャリア・コンサルティング技能士)

就職・採用活動時期の変更について

西條秀俊

現在、私は大学キャリアセンターを担当する教員である。10年前までは企業の人事部門で採用や研修を担当していたが、今回は学生を送り出す大学、学生を支援するキャリア・コンサルタントの視点で、この問題を考えてみたい。

11月21日付の各紙朝刊に「採用選考（面接）6月解禁決定」という記事が一齐に掲載された。2年連続の就職・採用活動時期のスケジュール変更である。昨年、2016年卒採用で政府が経済界に「学業優先」を要請し、経団連が採用指針を変更し、選考開始時期を学業に影響の少ない4年生の4月から8月にずらしたばかりである。しかしながら、就職活動の長期化などを理由に、わずか1年で6月に前倒し変更になった。

リーマンショックによる景気後退があり、全国求人倍率が0.42倍になったのは、平成21年8月のことである。それがわずか6年後の平成27年9月には、1.24倍と急速に改善してきている。バブル景気の平成2年7月でも求人倍率1.46倍である。いかに就職・採用活動を取り巻く社会環境が急変しているかがわかる。その中で、中小企業の求人も増え、企業間による人材獲得競争が激化してきている。

さて、そのような社会環境の中で今年の8月変更は、企業、学生双方にとって悪影響があったとの論調が多いが、果たして本当にそうだろうか。何

が良くて、何が悪かったのか、具体的な要因をきちんと検証していく必要がある。

会社説明会などの広報活動の解禁を12月から学生の長期休暇中である3月に変更したことで、学業への影響も少なく、大学にとっては大きな混乱もなくスタートした。その後、中小企業を含めた多くの企業で選考解禁前に実質的な選考活動など、水面下で採用活動が進んでいった感がある。一方で、3月以前に、「ウィンター・インターンシップ」などと称する企業説明会に近い「Day・インターンシップ」が復活した。就職・採用活動の中で、新しい言葉も生まれた。学生に就職活動を終えるように強要する「オワハラ」、実質的な選考をする「面談」、選考結果を通知しない「サイレント」などである。学生にとっては、初めての就職活動で昨年の事例が参考にならない、先が見えない情報戦で精神的に疲れただろう。

日頃、学生とのキャリア・コンサルティングを通して感じるのは、面接のときに見栄えのいい学生が、社会人として活躍するとは限らないということだ。就活時に面接で苦戦したが、企業に入ってから大いに活躍しているという卒業生を多く知っている。採用担当者だったときに煮え湯を飲まされた経験が何度もある。なぜなのだろうか。採用する側は、新卒採用をビジネスとしている企業の情報だけに頼り切るのではなく、それぞれ独自に新卒採用選

考の内容、指標、結果を継続的に検証したり、大学とのパイプを強化していく必要があるのではないだろうか。

これまでも「就職協定」から始まり、「倫理協定」を経て、「指針」となったが、実態とのかい離などを理由に廃止、復活、変更してきた歴史がある。少子化の影響もあり、これからもっと学生数も減ってくる。厚生労働省の雇用政策研究会の報告によると、2030年の就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは790万人減（14年比12.4%減）である。地域創生も叫ばれている中、時期の問題だけでなく、地域や日本の人材育成の視点で本質的な部分の議論や見直しが必要である。

学生にとって就職活動は、テクニクだけでは乗り切れない、解のない事態に直面することで、大きく成長する機会となる。多くの企業では求める人材像だけが選考指標ではないこと、多様な人材を採用していることをもっと学生に伝えてほしい。いかに学業への影響を減らし、学生にとって成長につながる意義ある就職・採用活動にするかについて、人材育成の視点で産学が真摯に対話することが必要である。併せて、卒業後のキャリアにつながる道筋として、インターンシップを中心とした産学協働教育のあり方など、学生から社会人への円滑な移行に向けた主体的なキャリア形成を支援する取組みについても、共通認識が必要である。

大 学 生 の 就 職 活 動 と 企 業 の 採 用 選 考

現状と課題

平成28年3月卒の大学生の採用選考、就職活動は、スケジュールの後ろ倒しにより、企業、大学、学生ともに混乱、不安が生じたり、活動の長期化を招いたと言われています。実際のところ現場では例年に比べてどうだったのでしょうか。本来はどうあるべきなのか等を含め、「学生にとっての就職活動」「大学にとってのその支援」「企業にとっての採用活動」はどのような現状にあり、どんな課題があり、どう改善していけばよいのか、大学のキャリア支援担当者、企業の採用選考担当者の方にお集まりいただき、お話し合いいただきました。

出席者

河崎健児氏

首都大学東京 学生サポートセンター キャリア支援課長

石丸秀敏氏

駒澤大学 キャリアセンター 係長

高橋 浩氏

明治大学 就職キャリア支援センター（中野キャンパス）

坂田甲一氏

トッパン・フォームズ株式会社 専務取締役

伊藤 実氏（司会）

公益社団法人全国求人情報協会 理事
元 労働政策研究・研修機構 統括研究員



採用・就活スケジュール変更の影響

伊藤 大学生の就職活動の問題については、今年採用選考開始時期が一旦8月まで下げられ、どうも評判が悪いということですが、来年は6月に早めると言われています。今日は大学と企業側の忌憚のないご意見をお聞かせ願いたいと思っています。

最初に、8月まで遅らせた結果、どんなことが今年起きたのか、まず大学側から概括的に状況をお話しいただけますか。

河崎 全体的に見て昨年と大きく変わったことは、さほどなかったのではないでしょう。一方で世間で言われているように、スケジュールの変更によって、活動の長期化、学業への影響等はある程度出ていますので、学生にとっては厳しい中での就職戦線となった面はあったとらえています。

首都大学東京の特徴として公務員を受験する学生が多く、公務員試験との時期の重複がありました。従来だと試験の前に企業から内定をもらっていて、多少安心感を持った中で受験するということもありましたが、今年は時期的にまったく重なったのでは公務員一本に絞った学生も多かった。公務員試験に合格できなかった学生は、慌てて8月以降に民間の追加募集などにエントリーするケースが結構見られました。

ただ、就職環境が良くなっていることもあって、結果的には内定状況は例年と同じような感じでした。

去年までは大企業↓中小企業というパターンだったのが、今年では中小企業↓大企業↓中小企業という長期にわたる活動になった。学生にとっては苦しい部分もあったと思うんですが、われわれの支援活動は時期をズラしたことはありますが、内容自

首都大学東京

創立●昭和24年／平成17年首都大学東京設立
学生数●6,952人(学部／平成27年5月1日現在)
学部●都市教養学部、都市環境学部、システムデザイン学部、健康福祉学部
キャンパス●南大沢、日野、荒川
理念●「大都市における人間社会の理想像の追求」を使命とし、広い分野の知識と深い専門の学術を教授研究するとともに、教育研究機関や産業界等との連携を通じ、大都市に立脚した教育研究の成果をあげ、豊かな人間性と独創性を備えた人材を育成し、人間社会の向上・発展に寄与する。

河崎健児氏

首都大学東京 学生サポートセンター
キャリア支援課長



学でどういう企業情報を得るのか、大学ではどのように情報を学生に提供しているのか、企業はどういう情報を学生に伝えるのか、ということをお教えいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

河崎 やはりいわゆるB to B企業は知名度が高いですね。コマースをやっている企業ばかり知られている。それが学生の希望につながってしまう。学生の希望に沿わなくてはならないとすれば、われわれも悪循環にはまってしまいます。

本学は公立であることもあり、企業に対する公平性というのが求められる。最終的にはもちろん全企業の紹介などはできないので、ある範囲の企業に説明会に来てもらうわけですが、基本的には公平に扱わないといけない。業界研究会でも業界団体や企業の方に来ていただきますが、特定の企業を推すことは避ける。キャリアセンターにあれば、当然求人を出していただいている企業を紹介することはできます。

また本学は理系学部が多く、タイプの異なる真面目で地味な学生が多い。勝手な意見かもしれないが、B to Bで良い企業はたくさんあるので、うちの学生に向いているんじゃないか、という思いはあります。

石丸 やはり本学も企業に対する公平性はありません、相談に来た学生に「この企業いいぞ」とはなかなか言いづらい。「何を根拠に言っているのか、この企業が10年後20年後も栄えている保証はどこにあるのか」となりますので、無責任な発言はできない。なるべく私見を挟まないように「学生の自己理解を踏まえた企業の探し方」を中心に支援を行っています。そして、例えば「食品業界研究講座」といった学内プログラムで、その業界の人事担当者を招いて学生は

話を聞く。ただし、広報開始前だと企業の方に「自社の説明はなるべく避けてください」と言わざるを得ない。結果、個別企業の情報量は足りないのかもしれない。伊藤 新卒応援ハローワークで話を聞いても、やはり早い段階から企業研究を熱心に行った学生は、ほぼ100%近く内定を取ってくる。これに対して、ふらふら遅く来て、どういう業界がいいか、どの企業に行こうか、といった志望先が曖昧な学生は総崩れになるそうです。したがって、「個別企業は推薦できない」となると、具体的な個別企業の情報を教わる機会が学生にはほとんどないのでは、という懸念を持っています。

高橋 正課教育で学部間共通総合講座というものがあって、そこでの学部でもどの学年でも履修できるキャリア講座を持っています。インターンシップの受入れ企業を呼んで、インターンシップでやることをオムニバス形式で教えていたこともあります。また、企業の寄付講座とか、学部の先生がコーディネートとして外部の講師を呼んで、社会人の方と教室の中でコラボさせる。出口支援ではなく、いわゆるキャリア教育の一つとして、社会の人と接する機会を増やそう、と。

インターンシップは5日間以上、教育的目的でやっています。夏休み前に大学でマナー講座、企業研究・自己理解講座を行って、エントリーシートを書かせます。そして面接をして大学側が選抜する。いわばプレ就活ですね。教育実習の社会人版のような位置づけで、新人研修でやるようなことを5日間で実習させていただき、主に人事の方に評価をしていただく。インターンシップに行ってこういう評価をもらったけど、「今のままで社会人になって大丈夫か」と。足り

ない部分をあと1年半の間に埋めよう、と。

2月の模擬面接会では、企業の人事の採用担当者が模擬の面接を行います。面接は慣れないと真っ白になりますから、本番の予行演習ですね。ほかにOB・OG懇談会、仕事研究セミナー、業界研究セミナー等、大学としてはなるべく企業と学生の接点を持たせるように工夫しています。

われわれは「食わず嫌いをなくしましょう」とよく言います。「絞れ」というよりも、「まずは拡げてから絞れ」と。働くイメージを持つて、ここで続けられるかどうか、モチベーションを持てるかどうか。ガイダンスだけは必須ですがあとは自由参加なので、自分がどれだけ情報を得ようとするかですね。就活が不安なのは情報不足だから。その情報をわれわれは提供する機会を設けていますよ、と。

全体的に見ると、大学がどうこう言うよりも、学生がお互い刺激を受け合って動くといえますか、ゼミとかサークルの中で「誰が動いている」「彼が内定をもらった」ということで自分も動く。それで底上げされていく。問題は、サークルにも入らない、ゼミにも入らない、授業には出るけれども、という学生です。情報が一人でしか集められないので、厳しくなっています。

伊藤 坂田さんのところでは、企業が自社の情報を提供するという点に関して何か特徴的なことをやられていますか。

坂田 少なくとも求職中の学生に知ってもらえないことにはそもそもスタートできないので、いろいろな努力をしています。広告宣伝費にも限度があるので、「ダイバーシティ推進企業」としての存在感を上げる工夫や、人事処遇制度を整えて実績を出し、「人を活かす会社」としてランキング

明治大学

創立●明治14年／大正9年明治大学に改称

学生数●30,538人(学部／平成27年5月1日現在)

学部●法学部、商学部、政治経済学部、文学部、理工学部、農学部、経営学部、情報コミュニケーション学部、国際日本学部、総合数理学部

キャンパス●駿河台、和泉、生田、中野

理念●建学の精神は権利自由、独立自治。使命は「個」を強め、世界をつなぎ、未来へ。知の創造と人材の育成を通じ、自由で平和、豊かな社会を実現する。



高橋 浩氏

明治大学 就職キャリア支援センター
(中野キャンパス)

を目指したり。また、弊社所在地の汐留には認知度の高い優良な企業が多くありますので、それらの会社と組んで「汐留女子会」という会社説明会を開いたりしました。

あまりお金のかからない方法で認知度のアップを図りながら、学生に振り向いてもらったうえで、最後は面談重視です。その人に魅力的な会社だと思ってもらう、トッパン・フォームズの若手の実際仕事を一緒にする人たちが、学生から見て魅力的だなと感じてもらえれば話がまとまりやすいと思っています。

マスなやり方だけではなくて、手間はかかりますが、個別の学校にお願いして出かけて行って教室を借りて説明会もやらせてもらったりもしています。いわばフェイス・トゥ・フェイスの求人活動ですね。

中小企業をいかに知ってもらおうか

伊藤 もっと厳しいのは、より小規模の中小企業だと思います。中小企業は、社会的には従業員数でも企業数でも大部分を占めているわけです。一部上場の有名企業は非常に狭い限られた指定席みたいなもので、大学進学率は50%を超えているわけですから、大半の人はそこに入れないわけです。中小企業に行かざるをえないのですが、中小企業では10人内定出したら10人辞退された、という話も聞きます。大学、学生本人も親御さんも含めて、有名大企業に就職してほしいという希望はあるでしょうが、みんなが行けるわけではない。そうした中で、大学として学生が中小企業に行くように何らかの支援、情報提供などをおやりになつていきますでしょうか。

河崎 8月、大企業が終わった後に、まだ決まっていな学生が個別に相談に来た時

に、中小企業の募集はまだたくさんあるので紹介します。良い会社もいっぱいあるんですが、内定を多数辞退されて困っているということも聞いています。本年は、全学的に決まっていな学生を集めて、こうした企業がまだある、というイベント等はせず、個別の対応に絞って行いました。

伊藤 中小企業の良さを学生に伝えたりすることはあります。

河崎 やはり個別に行うくらいですね。『下町ロケット』のセリフをちょっと真似してやってみたりしたことがあります（笑）。マッチングの重要性を強調して言うようにもしています。ガイダンスで数字的なことも含めて概説しますが、学生のニーズに合わせた対応を優先させるとすると、やはりまずは大企業ということになってしまいます。

伊藤 今回就活時期を遅らせたことの最大の被害者は中小企業で、以前は大企業が先にやってくれるから、そこを落ちた学生を集めて内定出せば、ある程度入社してくれる確率が高まりますが、大企業が後で出てくるとなると、みんな採用選考の予行演習として中小企業を受けてきますからね。

石丸 中小企業の探し方をセミナーで伝えています。本学は世田谷区にキャンパスがありますので世田谷区の方にお越しただいて、優良中小企業をどう探すかという講座をやっています。

また、学生と中小企業の接点を持つことが大切なので、機会としては合同企業説明会ですね。本学はほぼ毎月実施しており、年間約950社。合同企業説明会には中小企業の方にも積極的にお越しただき、フェイス・トゥ・フェイスで接することで、学生から「こんな良い企業あったんですね」と後から言われることがよくあります。

高橋 今年の後ろ倒しの影響が中小企業の

辞退の件に顕著に表れていると思います。学生の相談を見ますと、4月開始だった2年前、学生は結構相談に来たんです。それは「早く選考するところはありませんか。大手が動く本番の4月に向かって練習したいんです」と。今年はそれがなくても普通に練習ができた。中堅、中小は先に動いて内定を出している。安心して大手を受ける。そこで内定出たら中小を辞退する。例年ですと、大手が終わってゴールデンウィーク明けに「もうコマがない」という相談がどんどん来た。そうした時に中堅、中小で優良企業がありますというセミナーを開催していたんですが、今年はやるとしたら9月10月となつてしまつて、できませんでした。

1月に留学を終えて帰ってきている学生に対しては、新卒応援ハローワークの方が大学に来ていて、個別に支援していただいています。また、「とにかく実家から通いたい」等の希望がある場合もすごく味方になります。ハローワーク・インターネットサービスもですね。あれを使わない手はない。大学によつては、厚労省の支援とうまくつながったほうがよいところもあると思います。学内でハローワークの登録ができ、足を運ばなくても地元の情報やUターンの情報が手に入ると、すごく強い。

企業について、思い込みとかイメージ、親の影響等による誤解などはあるかと思いますが、やはり自分で経験したものがいいのだめですね。実際に見に行つて気づくとか。6月開始になると、ますますそうした機会が減るのではないかと懸念します。

インターンシップも二極化していますし、先にやる学生はほとんどやりませんが、「何とかなるさ」と言っていて何とかなら



坂田甲一氏

トッパン・フォームズ株式会社
専務取締役

トッパン・フォームズ株式会社

創立●昭和30年／平成9年トッパン・フォームズ株式会社に改称
従業員数●11,964人(連結／平成27年3月末現在)
売上高●2,658億円(連結／平成27年3月期)
営業利益●126億円(連結／平成27年3月期)
本社所在地●東京都港区東新橋1-7-3
事業概要●「印刷事業」「商品事業」「ICT事業」「海外事業」の4つの事業領域で展開。ペーパーメディアとITの融合で個人情報取扱事業者No.1を目指す。

ないでキャリアセンターに来ないまま留年してしまう。社会に目を向けるのが遅い学生はいますので、留年が必ずしも悪いというわけではないかもしれませんが。

伊藤 ただ、何もしなかったから留年しちゃったという、活動レベルの低い学生は、どこかでテコ入れしないとフリーターになってしまふ可能性が高いですね。フリーターになつてしまふと、大変なんですよね。1年以上失業してしまうと、まず企業は採らない。面接の時に目が死んでいる、活力がないといったことが起きてしまいます。そうすると最悪の場合は生活保護になつてしまふ。大学卒業して早いうちからフリーターになるのは阻止しないといけない。

日本の新卒一括採用について

伊藤 それでは今度は、功罪両面あるでしょうけど日本の新卒一括採用についてご意見をいただきたいと思いますが、坂田さんからお願ひできますか。

坂田 私は35年採用を担当してきて、若い頃は母集団を増やせばその中からいい学生を採れると考えたこともありましたが、でも、そもそも会社の選考基準というのはどこにあるんだろかと考えた。結果、手間はかかるけれどもフェイス・トゥ・フェイスで一人ひとり丁寧に採用するのがいいのではないかと思つたんです。こうしたやり方は、非正規からの登用が馴染むんです。お互いを知る期間が長い。弊社の場合は、定期採用はもちろん続けますが、採用のチャネルを増やすということを現実により始めています。派遣・契約社員から正社員登用制度を作つて形だけではなく実際に採つていく。また、新卒にしても卒業してから何年か経っている人にも可能性を見つけて採

用しています。

じっくり採用すれば離職率は減るんです。大きな網をざばつと掛けて成績重視で選抜したりするとミスマッチも起こりやすいので、やはり丁寧な採用を心がける。それは新卒も過年度卒も経験者も同じだろうと。

ただまあ、新卒一括採用というのはわが国の文化ですよ、やっぱ。うわべだけの面接になりかねないことはある。話し方などを含めて印象のいい人がいくつも内定を取つちゃう。必然的に偏りも出てきて問題かなと。チャネルの多様化、再チャレンジの機会は大切だと思います。

伊藤 たまたま採用選考にもれちゃった学生でも、いい学生はいるんですよ。

坂田 いますよ。うちでは「落武者」と呼んでいます。3月ごろに突然転がり込んでくる。充足しても採ります、それは。

あと会社から言つておきたいのは、いろいろあるけど、読み書き算盤、今はITスキル。このレベルだけは越えてね、という線は越えてもらわないと。どの学校でも、かなり偏差値の高い学校でも、だめな子はだめです。ITは道具として普通に使えると困る。履歴書をきちんと書くとか。

高橋 新卒一括採用に関しては、やはり日本の文化ですから、この枠の中で対応していくということだと思ふんです。

一括採用よりも大学生が多くなりすぎたことが問題ではないか。大学、教育機関の使命として社会に有意な人材を育成するといった時に、こぼれてしまう人がいるんですね。中退する人。どうにか助けなくてはいけない。就職キャリアセンターに来た時に、中退者は高卒扱いなので大卒の求人票を提供できないんです。中退理由は経済的な問題が多い。今は大学生が増え、奨学金

を貸与し、借金背負わせて、という傾向も見受けられる。ニートになつてから、生活保護になつてからの施策を義務的にやるより、元から絶つという意味では高校中退、大学中退というところに行政が取り組むべきではないでしょうか。

もう一つは、雇用保険を受給できない求職者に対する「求職者支援制度」を大学生に拡大するというのを厚労省には考えていただきたい。大学に入ったけど目的意識がない、何も武器を持たない学生に対して、こういう方法があると。例えばパソコンスキルなどを習得するのに求職者支援制度は使えます。引きこもり、人の目を見て話せない学生もいるわけです。そうした学生にインターンシップをちょっとやるよりは、この制度で訓練してもらう。ただ、自分のキャリアを自分で作るという感覚を本人が持つていないとだめでしょうけれども。

石丸 やはり新卒一括採用は良くも悪くも日本の文化ということ、これを通年採用に切り替えられるのかというと相当時間と労力もかかるでしょうし、今ある一括採用のスタイルの中で、就活の主役である学生にとってどうあるべきなのかを大学と企業側がきちんと話し合わなくてはいいけないと思います。大学の理想論もありますし、企業の現実論もありますから、擦り合わせをして学生の就活のあり方をきちんと考えるべきですよ。

そんな中、今度6月開始になるという報道で一つ気になったのは、教育実習に対する考え方です。新聞の記事によると「教育実習生などは平日の夕方や土日・祝日などにも面接できるよう企業に促す」と書いてある。私はキャリアセンターに来る前に教職係にいたので、これは実際の様子をわかつているのだらうかと思いました。教育実



伊藤 実氏 (司会)

公益社団法人全国求人情報協会 理事
元 労働政策研究・研修機構 統括研究員

習生は、授業の後に部活の指導もあり、学習指導案の練り直しもあります。帰宅後も夜中まで授業の組み立てなどを毎日繰り返す。そういう現実とかなりかい離してると。私はかなり不安だなと感じる。きちんと現実を踏まえて、大学と企業が落としどころを見出す。そして、透明性を高めて行動で示すことが大事ではないかと思っています。

河崎 一括採用が当たり前になっているのは、日本のいろんな商習慣やコストの問題からだろうと思います。終身雇用や正社員が守られすぎているという背景が変わらないとなかなか難しい。私が前にいたメーカーにしても、最近何年か新卒と中途採用と同数採ってるんですね。社風の固定化というか、新卒一括採用だとしても同じような人が集まる。それを打破するという意味では通年で採ってもいいだろうし、応募する側も再チャレンジができるというメリットも大きいので、最終的にはそういったほうが望ましいのかなと思います。

最近、本学の職員の入職面談をしたんですが、新卒と30歳以下の中途採用者を一緒にやっただけですね。年齢で2、3年違うんですが、年齢以上に開きを感じる。2年でも3年でも社会人経験というのは、ものすごく人を変えるんだなと。変わった段階で新しく仕事を選択するというのも、社会にとってよいのではないかと思いました。

伊藤 若者は、どこかで職業訓練を受けて仕事体験をしないと伸びませんが、不幸にして日本の公的職業訓練は脆弱です。特にOJTが重要で、企業の中に入ってOJTをやる機会を逸してしまうと、一生浮上できない。就活で大企業がだめでも、中小企業に正社員として入ったほうが、フリーターになって次に大企業狙うよりも、よっ

ぽどポジショニングがよい。それをどうやって理解させるか。

親御さんも、大学行ったら子どもは大企業に入れないと不幸になるという意識が相当強い。留年したりフリーターになったら人生に対するリスクは非常に高い。だったらしっかりした中小企業に入って鍛えられた後に、どうしても大企業にこだわるんなら、大企業もかなり中途採用しますから、そこから応募すればいい。経験のない人、フリーターの人を大企業は採りません、といった話を親御さんたちに話しましたが、全然納得しませんでした。

坂田 今回議論になったのは元々12月が会社説明会の解禁で4月から内々定、10月に内定通知を交付というスケジュールだったのが、説明会解禁が3月になり8月から内々定出し、10月内定と。今回は8月を6月にずらすだけですね。会社説明会解禁から3カ月しかない。そこだけ変えるに至った経緯がよくわからない。その「前・後」の日程も合わせて考えないといけないのではないかと。もう少し落ち着いた議論をして方向性を出してほしい。自分の考えだけを言わせてもらおうと、本当に学業重視ならば卒業してから就活すればいいんじゃないか。それは現実的には無理を伴うとするならば、それ以前の12月解禁4月内々定出しでほぼ不都合なのと。8月にしても6月にしても、あまり変わらないのではないのでしょうか。

採用選考6月解禁のスケジュール

伊藤 確認ですが、大学として今度6月にずらすということに対していかがですか。

河崎 個人的な見解ですが、8月だと長期化の問題があり、6月なら6月でまたいろいろ問題があると。どこに置いても一長一

短あるのではないかと。だったら早く決めるとか、しばらく同じで続けるとか、学生寄り決めていただきたいですね。特にどこというのは何とも言えないですけど。

石丸 結局これが答えです、というのはたぶんないと思います。ただ、今回2カ月前倒しになることでおそらく4・5月の企業の動きは活発化する。そうすると学生の学業への支障が今年以上に出る可能性もある。くどいようですが、そうなった時に指針として謳うだけではなくて、きちんと実効性を伴うことが大事だなと。それを軽視して次回また4月に戻したところで解決はしない。結果学生にとってどうあるべきなのかを議論してそこを配慮してあげない限り、このスケジュール問題はずっと続いていくと思います。

高橋 与えられた条件でやる、つまり対応力だと思っています。大学がこの日程がいいとかいうことはないと思います。社会に出てからも対応力は必要であるわけで、この年に生まれた人はここで就活をするということなので、その前の準備を何とか忙しい時にどういう対応をするかということなんです。その前に大学としていかにキャリア教育をやるべきかということは大前提で。4月なり8月なり6月なりに選考開始は来るわけですから、それまでの間に個人が自分のキャリアをどう考えるか、それを考えるのが大学という場所なんだと伝えたいですね。

伊藤 今日はずいぶん多面的なことを議論していただきました。新卒一括採用は文化だから簡単には壊れない、と。その中で少しづつ多様化していく、そういった工夫が必要かなという印象を受けました。いろいろ忌憚のないご意見をお聞かせいただき、ありがとうございます。



2016年3月卒

大学生の就職活動、 企業の新卒採用と今後の展望

編集部

混乱が続く企業の新卒採用

2015年、2016年と大学生の就職活動をめぐるルールについて、さまざまな議論が起こり、そのルール変更が問題となっている。その影響を受けているのは当事者である大学生と企業人事だ。

2014年までは、3年生の12月に企業による採用広報が始まり、4年生の4月から会社説明会や面接などの選考がスタートしていた。2015年からは採用広報を3カ月後ろ倒しして3年生の3月に、選考は4カ月後ろ倒しして8月からとなった。それが1年後の2016年には、経団連が選考を2カ月前倒しして、6月からにしたいと主張。大学の団体でつくる就職問題懇談会（就問懇）は、一旦は反対するも、その後、事実上容認。2015年11月に経団連は前倒しを正式に決めた。なぜこのような事態になったのだろうか。

そもそも企業と学校との間における就職に関する約束事として、以前は就職協定があった。これは1953年に大学と業界団体、関係省庁による就職問題懇談会が学生の推薦の開始を10月1日と定めたことが始まりだ。

しかし、その後はオイルショックなどの景気動向が企業の採用意欲に影響し、協定が守られない状況となり、廃

止や改定、ルールの変更が行われる。そして最終的に1996年に経団連が協定を廃止。1997年以降は、企業側と学校側が独自の基準を策定して、それを相互に守ることで運用が行われてきた。当時は採用内定開始日だけが10月1日と定められ、採用広報や選考の開始については触れられていなかった。

2011年、経団連の「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」において、広報活動を3年生の12月1日開始、選考活動開始を4月1日以降と改定し、2014年までその形で行われる。当時は、3年生の12月には就活支援サイトがオープンして企業による採用広報が始まり、4年生の4月から会社説明会や面接などの選考がスタートするスケジュールが定着していた。

長すぎる就職活動の是正に動く

2011年から始まった就職活動ルールにも、徐々に問題があるとの声が生まれる。それは大学生生活の4年間のうち、3年目が終わらないうちに就職活動が始まり、それ一色になってしまふからだ。

3年生は12月に就活支援サイトがオープンすると、エントリーに躍起となり、会社説明会への参加を始める。4月に選考が解禁されると企業面接に追われ、うまくいけば10月によりやく

内定。このように大学3年生以降に就職活動に割かれる時間が、あまりに長くなるのが社会問題となった。

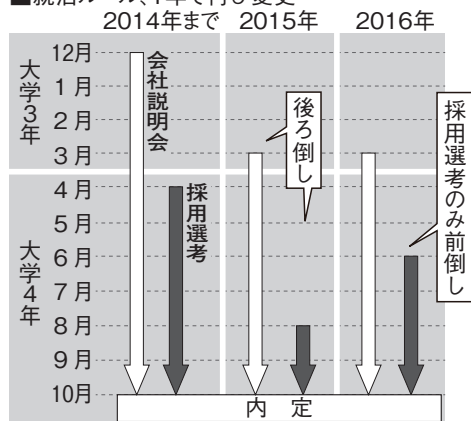
また、欧米などに留学した学生が不利になるという問題もある。社会的には人材のグローバル化を進めると言いながら、今のままでは海外留学を行った学生や、海外の大学に通う学生は、日本企業での採用時期に間に合わない。中には日本の企業の採用に合わせるため、留学をやめたり、短期化したり、留学から帰国した年の就活をあきらめ、次年度に応募する人も現れている。学生が安心して留学できるようにならない限り、企業は世界に通用する人材を確保できない状況にある。

そのような中、最初に動いたのは大学だった。国公私立大学などで構成される就職問題懇談会は、2011年3月と2012年11月の二度、採用広報開始を3年生の3月に、選考開始を4年生の夏季休暇以降にするように、経済界に要請を行った。

2013年に入ると安倍首相も動き出す。4月19日に首相が経団連、経済同友会、日本商工会議所の首脳と会談。就活の解禁時期を現行の大学3年生の12月から、大学3年生の3月に3カ月遅らせるように要請。

5月には、若者・女性活躍推進フォーラムが、2015年度卒業生から広報開始は3年生の3月1日、選考開始は

■就活ルール、1年で再び変更



翌2015年、ルールが改定された採用活動が始まった。すると採用広報が3カ月後ろ倒しとなったことで、そ

2015年改定で起きた新たな問題

4年生の8月1日以降とするようにと提言。6月には政府が「日本再興戦略」を閣議決定し、そのスケジュール変更が政府方針となる。

そして、ついに経団連は2013年9月に策定した「採用選考に関する指針」において、変更を決断。それにより就活の早期化を是正して、大学3年、4年時に学生を学業に専念させ、留学を促進するという目的から、採用広報の開始を3年生の3月に、選考開始を4年生の8月に遅らせることが本決まりとなった。

のしわ寄せが活動期間に表れる。広報解禁後から選考活動開始までの期間が1カ月長くなって5カ月となり、それまで6カ月もあった選考活動の期間がたった2カ月と大幅に短くなった。この事実が学生と企業に大きな混乱をもたらすことになる。

企業は後ろ倒しによって選考期間が短くなったことを懸念。それでは十分な採用活動ができないと考え、学生と早期に接触したいと考え始めた。そこで増加したのが夏場におけるインターンシップの実施だ。学生側も焦る気持ちからインターンシップに飛びついていく。

また、企業の焦りはフライングも起こしてしまう。リクルーターを使って学生に接触したり、面接をジョブマッチングなど別の言い方にしながら学生に接触する企業が出てきた。これらの結果、就職活動は長期化し、学生たちはまともに授業に出られなくなってしまう。特に理系学生は4年時の卒業研究において、長い時間が必要でありながら就職活動に時間を割かれる結果となった。

そして、企業で最も割を食ったのは中小企業だ。選考期間の大幅な短縮により、先に始まった大手企業の選考が終わらず、学生たちの中には保険として中小企業の選考に参加する人が増えていく。2014年以前であれば、大

手企業の選考が終わってから、5月、12月と8カ月も中小企業での就職活動が可能だったが、2015年は9月、12月の4カ月と半分に減ったのだ。

就職活動の長期化の影響はハラスメントも招いた。企業人事が内定を出すと同時に学生に「就職活動を早く終わるように」と伝える、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」が生まれる。そして、大手企業に受かった学生には、中小企業の内定を辞退する人が増えるという現象が生まれてしまう。

学生も企業も、慣れない就職活動の短期化に振り回され、その状況による不安から必要以上に活動に時間と手間を割き、そこで起きた歪みで健全な企業と学生のマッチングが影響を受ける事態となった。就職活動を終えた学生のアンケートを見ても、その多くが「採用スケジュールの変更はマイナスの影響が大きかった」と答えている。大きな問題があった2015年の就職活動は、まもなく終わりを迎えようとしている。

再び選考開始を2カ月前倒しへ

では2016年はどうなるのか。経団連は2015年11月になり、2年連続のルール変更を決定。採用広報の開始は3年生の3月、内定解禁は4年生の10月で変更なしだが、選考開始を4年生の6月へと、2カ月前倒しするこ

とを正式に決定した。

経団連は2015年のルール変更で、選考活動の開始が8月になったことが採用期間の長期化につながったと考えた。特に中小企業や学生への負担が大きくなったと判断し、2カ月前倒しすることで選考期間を最低4カ月確保しようとする変更を決断。中小企業が多く所属する東京商工会議所も6月への変更を主張した。

この動きに対し、大学や文部科学省からは慎重論が出る。大学団体でつくる就職問題懇談会は11月4日に、「平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職・採用活動の検討に関する要請」を発表し、一旦は反対を表明する。しかしその後、同会もこれを事実上容認し、2015年11月に経団連は前倒しを正式に決定する。

そもそも就職活動ルールを守っている企業がどれだけあるかと考えると、今の時代に経団連が就職活動の時期をリードすることそのものに意味がない、という声もある。事実、このような状況下で採用活動をどんな日程で設定しても、問題とする声はどこから起ころう。最近はその時期を決めない通年採用を実現すべきとの声も出ている。

2016年のルール変更で、企業と学生が健全なマッチングを行えることになるのか。今後の動きに注目したい。

平成27年度 地域別最低賃金額が改定されました

— 10月1日より順次発効 —

例年、都道府県ごとに決定される地域別最低賃金額が表のとおり改定され、10月1日より順次発効しました。

最低賃金は最低賃金法に基づき、国が賃金の最低額を定めるもので、パート、学生のアルバイト、嘱託等の雇用形態や呼称に関係なく、全ての労働者に適用されます。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則（罰金：上限 50 万円）が定められており、仮に、労使の合意により最低賃金額より低い賃金を定めたとしても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。

なお、派遣労働者は、派遣先事業場に適用される地域別最低賃金額が適用されます。

平成 27 年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	時間額【円】	発効年月日
北海道	764	H27.10. 8
青 森	695	H27.10.18
岩 手	695	H27.10.16
宮 城	726	H27.10. 3
秋 田	695	H27.10. 7
山 形	696	H27.10.16
福 島	705	H27.10. 3
茨 城	747	H27.10. 4
栃 木	751	H27.10. 1
群 馬	737	H27.10. 8
埼 玉	820	H27.10. 1
千 葉	817	H27.10. 1
東 京	907	H27.10. 1
神奈川	905	H27.10.18
新 潟	731	H27.10. 3
富 山	746	H27.10. 1

都道府県名	時間額【円】	発効年月日
石 川	735	H27.10. 1
福 井	732	H27.10. 1
山 梨	737	H27.10. 1
長 野	746	H27.10. 1
岐 阜	754	H27.10. 1
静 岡	783	H27.10. 3
愛 知	820	H27.10. 1
三 重	771	H27.10. 1
滋 賀	764	H27.10. 8
京 都	807	H27.10. 7
大 阪	858	H27.10. 1
兵 庫	794	H27.10. 1
奈 良	740	H27.10. 7
和歌山	731	H27.10. 2
鳥 取	693	H27.10. 4
島 根	696	H27.10. 4

都道府県名	時間額【円】	発効年月日
岡 山	735	H27.10. 2
広 島	769	H27.10. 1
山 口	731	H27.10. 1
徳 島	695	H27.10. 4
香 川	719	H27.10. 1
愛 媛	696	H27.10. 3
高 知	693	H27.10.18
福 岡	743	H27.10. 4
佐 賀	694	H27.10. 4
長 崎	694	H27.10. 7
熊 本	694	H27.10.17
大 分	694	H27.10.17
宮 崎	693	H27.10.16
鹿児島	694	H27.10. 8
沖 縄	693	H27.10. 9

入門者から専門家まで

キャリア支援者に役立つメンタルヘルス対策講座！！

講座1 うつ病の最新知識とその対応

新型うつって一体なに？
ベテラン精神科医による現代うつ病論

日時：2016年1月22日（金）・29日（金） 18:30～21:00
講師：尾久 裕紀（大妻女子大学） 全2回

連絡先

（株）日本・精神技術研究所
東京都千代田区九段南2-3-27 あや九段ビル2階 TEL 03(3234)2965

講座2 ストレスチェック制度に役立つストレス・コーピング

ストレスチェックだけでは意味がない？
ベテラン心理士による最新ストレス理論

日時：2016年2月26日（金） 13:00～18:00
講師：小澤 康司（立正大学）

その他、アサーション
などの講座多数！

詳細は

日精研 キャリア

検索



就職レディネス・チェック

● 就活を成功させるための知恵



ペーパー版

- 1～4セット…………… (1セット) ¥8,640
 - 5セット以上 …… (1セット) ¥6,480
- *1セット：20名分
*1名分：ワークブック1部、回答・採点用紙2部
*セット単位での販売のみとなります。

Web版

- 1～99名分…………… (1名分) ¥432
 - 100名分以上 …… (1名分) ¥324
- *1名単位でもお申込みできます。

〔価格には税込み〕

自分のキャリア、
就職の意味を
考えることを促す
**就職活動
サポートツール**



対象 これから就職活動を始める学生(大学3年生等)
大学・短大・専門学校・職業相談機関等

実施時間 目安は約30分(プログラムによって延長可能)

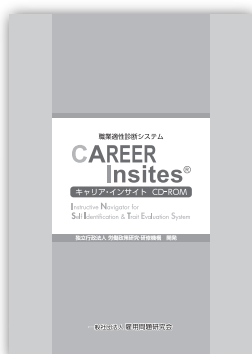
何が測定されるか
A：就職意欲度
B：キャリアプラン設計度
C：環境理解度
D：就職活動理解度
E：思い込みからの自由度

職業適性診断システム

キャリア・インサイト

CAREER Insites®
Instructive Navigator for Self Identification &
Trait Evaluation System

開発 ■ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構



- CD-ROM (1枚) …… ¥4,320
- ライセンスのみ1台につき …… ¥1,296
(複数台のパソコンでご利用の場合)
- 手引 …… ¥1,620

〔価格には税込み〕

公的機関、教育機関以外でご購入の場合は、当研究会の「キャリア・インサイト講習会」への参加が必要となります。詳しくはお問合せください。

若年者向け(EC)、
中高年者向け(MC)
の統合版

対象 専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関・就職支援機関等

実施時間 すべて実施すると1時間以上。各自で自由に実施。

何が測定されるか
適性診断コーナー ● 能力、興味、価値観、行動特性
総合評価コーナー ● 能力と興味の2つの適性からの個人のの特徴と職業とのマッチング
職業情報コーナー ● 474の職業の職務内容、関連する能力、興味、資格等についての情報
キャリア・プランニングコーナー ● 短期キャリアプラン (希望する職業との相性診断、就職準備度チェックリスト)、
長期キャリアプラン (EC) 希望する職業との相性診断、キャリアプラン (MC)



パソコンで
キャリア・ガイダンス
の一連の流れを
体験できる

「経済の安定に資する仕事」 との思いを胸に、 適切な不動産評価を行う

笠原さんはアメリカ留学中、バブルがはじけた日本経済の状況を見て、不動産鑑定士になろうと考えます。苦労しつつも難しい試験を突破し、現在は不動産鑑定士として活躍しています。そこには細心の注意を払いながら適切な不動産評価を行い、経済の安定に資するという強い思いがあります。

不動産鑑定士 笠原伸浩さん



かさはらのぶひろ●昭和52年東京都生まれ。専修大学在学中に米国ネブラスカ大学リンカーン校に留学。帰国後専修大学を卒業し、不動産鑑定士を目指す。平成22年不動産鑑定士試験に合格、実務修習を経て平成26年不動産鑑定業者登録。不動産鑑定士のほか宅建建物取引士、マンション管理士、管理業務主任者の資格をもつ。有限会社ミリウ取締役。

アメリカから
日本のバブル経済の崩壊を見て
不動産鑑定士を志す

——不動産鑑定士を目指すようになったきっかけを教えてください。

笠原 もともと英語が好きで、大学生時代にアメリカに留学しました。大学では経済を勉強していたこともあり、当時の日本経済は、アメリカではどのように見られているのかを知りたいという思いもありました。

日本はバブル経済が崩壊し、金融市場が大きく混乱していた時期です。バブル崩壊の要因の一つが不動産価格の大幅な下落です。バブル経済たけなわの頃は、東京の中心部を一周する山手線内の土地の価格で、アメリカ全土が

買えるとなさえいわれていました。それが、バブルがはじけて一挙に暴落したわけです。そうした日本経済の状況に對して、アメリカも大きな関心をもつて見ていたのです。

私は日本経済の動向について、アメリカでいろいろな人たちと議論し勉強する中で「経済全体にこんなに大きな影響を与える不動産価格って、いったい何だろう」と考えるようになりました。それが不動産鑑定士を目指すきっかけといえるかもしれません。

——不動産鑑定士試験に合格するのは大変難しいようですね。

笠原 年々難しくなっているようです。正直、私も合格するまでには苦労しました。

留学を終えて日本の大学に戻り、不動産鑑定士になるための受験勉強を始めました。大学卒業後も企業に就職することは考えず、不動産鑑定士になろうという思いは変わりませんでしたね。不動産鑑定士試験の合格を目指す予備校にも通っていたのですが、なかなか効果的な勉強法がわからず、苦労しました。でも必死で勉強するうちに、昨日は難しいと思ったことが、今日はすんなりと理解できたり、不動産鑑定士の面白さや深みがわかるようになりました。

——試験に合格した後、不動産鑑定士として仕事をするためには、大学や不動産鑑定士事務所実務修習をしなけ

ればならないですね。

笠原 私は大学で実務修習生として学びました。ここでは指導鑑定士から、更地や建物が建っている土地などさまざまな案件の鑑定をするという課題が出されます。修習生はその案件について「実地演習報告内訳書」を作成し、その内容について指導鑑定士から指導を受けます。受験勉強が基礎的な学習だとすれば、実務修習は実際の仕事に即した勉強といえるでしょう。

自分が作成した「実地演習報告内訳書」について修了審査があります。ここではどのような根拠でその評価を導き出したのかを、きちんと説明しなければなりません。

——試験勉強や実務修習生として学んだことと、実際の仕事との間にギャップのようなものはありますか。

笠原 不動産鑑定士は、不動産を評価する際には統一基準である「不動産鑑定評価基準」に基づいて行います。それが基本ですが、実際に仕事をするとき、さまざまな事情が複雑にからんだ案件が少なくありません。そのような場合、「不動産鑑定評価基準」だけでは鑑定が難しい場合があります。そんなときは「不動産鑑定評価基準」を基本としつつも、どのような評価が適切かを自分で考える必要があります。自分の中にそうしたさまざまな角度から評価できるような蓄積があったほうが、仕事が一



▲笠原さんはCADを使い、依頼者が立体的にイメージできるようにしている。CADを使うのは、ほかの不動産鑑定士との差別化を図るためでもある。



▲東京都不動産鑑定士協会主催の不動産無料相談会に参加（錦糸町駅前街頭にて）

ムーブに運ぶと思います。

三つの側面からアプローチして 不動産を評価

——不動産鑑定士はどのような仕事をするのか、なかなかイメージしにくいと思います。不動産鑑定士の仕事について教えてくださいいただけますか。

笠原 不動産鑑定士が不動産について評価を行う場合は、三つの側面からアプローチします。まずその不動産にどのくらいの費用が投じられてきたか、ということ。そしてその不動産を所有すること、どのくらいの収益が見込めるのかも算出します。さらにそれらを踏まえて、市場はどのように動いているのかを見極め、その結果を依頼者に提示するわけです。

一般の不動産の査定は普通、市場の動向から価格を割り出しますが、費用や収益を導き出すことはあまりしません。——依頼者はどのような方が多いのでしょうか。

笠原 法人も個人もいらつしやいます。弁護士や建物のオーナーから依頼者を紹介していただく場合も多いですね。不動産の売買のほか、オーナーと借り手との間の家賃や更新料のトラブル、不動産の分割方法などについての相談も少なくありません。

——具体的にはどのように仕事を進められるのでしょうか。

笠原 まず依頼者と直接お会いして、どのような理由でその不動産を評価することになったのかを確認します。その後、役所で登記簿などその不動産に関するさまざまな書類を確認します。また、どのような規制があるかも調べます。しかし、周囲の環境や権利関係が複雑な場合など、役所の書類だけではわからないことも多いのです。そのため、現地に向いての調査も非常に重要です。

過去にどのように利用されていたかも重要で、古い地図にあたって確認することもあります。いずれの調査も、不動産を適切に評価するには欠かせないことができないものです。

——仕事のやりがいや厳しさは、どのようなところにありますか。

笠原 依頼者は、その不動産にどのような価値があるのかわからないから、不動産鑑定士の評価を必要としているわけです。それだけに、私が評価した価格に依頼者をご納得された場合はとてもうれいすね。また、それを基に相手と交渉したら、売買や賃貸借などの契約がスムーズに進んだという話を聞いたときは、感無量です。

不動産にはさまざまな規制がありますし、過去に何らかの事件が起きた忌み地の場合もあります。また再建築ができないような土地もあります。そのようなこともきちんと調査して評価しなければなりません。調査をおろそ

かにして、一つでもミスがあると適切な価格を提示できません。また依頼者に対してご納得いただける説明もできません。そんなことにならないよう、基本的な調査をぬかりなく行うことを肝に銘じています。

今後の課題として、基準通りの評価が難しい案件に適切な評価を行うために、不動産鑑定士同士が情報を交換し合ったり、情報を蓄積して随時利用できるようなシステムはできないかと考えています。

公共性が高く 社会的に意義のある仕事

——これから不動産鑑定士を目指す方に、先輩としてのアドバイスをお願いします。

笠原 適切に不動産を評価して価格を決めるということは、最終的には経済の安定化につながります。それだけに不動産鑑定士の仕事は、公共性の高い社会的に意義のある仕事だと思います。いまから振り返ると、受験勉強によつて現在の私の不動産鑑定士としての基礎がつけられたと思います。試験勉強中は「どうしてこんなに難しいの！」と思われるときもあるかもしれませんが。そうしたことにめげずに頑張つて試験を突破し、不動産鑑定士として多くの人の役に立っていただきたいと思います。

「ものづくりは人づくりから」の理念の下、 人材育成に取り組む



二人以上が最高レベルの技術を 身につける

上島熱処理工業所は、金属熱処理の技術と技能の高さで知られた企業であり、マスクミでも話題になった「下町ボブスレー」の製作にも参加しています。日本で最初にJIS B 6913「鉄鋼の焼入焼戻し加工」の認定を取得しているほか、「JIS G 9100」と「ISO 14001」の認証も得ています。また航空機部品の特殊工程の国際認定である「Madcap」も取得しています。同社の技術・技能の高さは充実した教育プログラムに裏打ちされています。

同社では「ものづくりは人づくりから」という理念の下で人材育成に力を入れていきます。その基本的な考え方について、代表取締役の上島秀美さんは次のように語ります。

「弊社の仕事はさまざまな分野があり、相当な年数を経ても全てに習熟するのは難しい。それだけに短期間で一人前に育てようとは考えず、じっくり時間をかけて有能な人材に成長できるようにと考え、そのためのプログラムを用意しています」

さらに「一つの技術をカミジマ最高レベルで二人以上が持つようにすることを目指しています。複数の社員が最高レベルの技術を持っているなら、さまざまな状況の変化に対応できます」と話します。

同社ではインターンシップ制度を導入し、学生たちに会社の状況や実際の

仕事についてよく理解してもらうように努めています。

新入社員は子方として学歴やキャリアにかかわらず、親方となるベテラン社員から現場で実際の仕事を学んでいきます。この親方・子方制度によるOJT教育は、基本的にワン・ツー・ワンで行われます。

「過去に取り扱った製品の製造条件などはデータベース化していますが、そのデータだけでお客様に十分満足していただけの製品をつくることは難しい。実際には数値に現れない『人』に蓄積された微妙な感覚を活用する必要があります。そのために親方・子方制度できめ細かな指導を行い、技術・技能を伝承していくことが大切なのです」（上島代表取締役）。

また業界団体や行政機関、大学や研究機関などが実施している人材教育にも積極的に社員を派遣し、技術・技能のレベルアップを図っています。こうした外部研修の費用はすべて会社が負担します。

「初心者・中堅者・ベテランと3段階に分けて、社内教育と外部研修をリンクさせ、それぞれの段階に応じてレベルアップを図っています」（坂田玲璽 技術部部長）。

仕事の工程や種類ごとにレベルを認定する「社内資格認定制度」があり、具体的な指標によって社員各人の基本的な技術・技能レベルを判断しています。さらに社員が講師を務める社内講習会も月に1回程度、土曜日の午前中

を利用して開かれています。

こうした教育制度の結果、同社では多くの社員が金属熱処理技能士や金属材料試験技能士の資格を取得しています。うち10名は合格するのが難しいとされる金属熱処理技能士特級の資格を持ち、「東京マイスター」に認定された社員もいるほか、4人が「現代の名工」に選ばれています。

定年後も継続雇用し、 技術・技能の伝承を図る

上島熱処理工業所では60歳を定年としています。その後も本人の体力が続く限り継続して働くことができます。現在定年後も働いている社員は8名、最高齢は82歳の工場長です。定年後も雇用を続ける意図について上島代表取締役は「彼らはこれまでの経験に裏打ちされた優れた技術の持ち主で、確かな仕事をするための皆さんのデータを体に刻み込んでいます。それを失ってしまうのは会社としても大きな損失であり、できるだけ長く働いてもらい、後輩たちにその優れた技術・技能を伝えてほしいと考えています」と話します。

また同社は大手で活躍していた人材を中途採用し、技術強化を図っています。その結果、数多くの新規開拓に成功し、業績の向上に結びつきました。こうした取り組みにより、同社は多彩な人材が活躍する企業として、経済産業省が主催する「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれました。

キャリアを考える「場」をつくる (2)

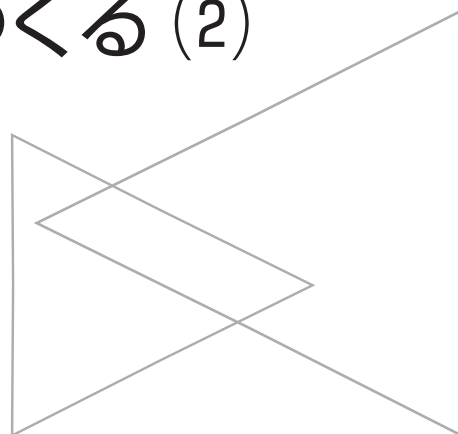
—話し合うということ—



小野田博之

有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表

おのだ・ひろゆき●経営人事コンサルタント、キャリア・カウンセラー。大学卒業後、新聞社記者、ソフトウェア会社人事教育部等を経て、現職。内的キャリアを自覚した個人と社会的ミッションを自覚した組織の成長、発展の支援を目的とした経営コンサルティング、組織開発／キャリア開発、キャリアをテーマとしたグループワーク、カウンセリング等を行っている。



先回り上げたキャリア開発ワークショップ・CDW®では、自己分析作業を終え、キャリアプランを作成するセッションの前あたりで、「私の生きがい、働きがい」というテーマの話し合いの時間を持ちます。ここまでの自己分析の結果を踏まえて、その時点での「私の」「自分の」生きがい、働きがいを言葉にします。「話し合う」というよりは「語り合う」という感じでしょうか。この時、参加者の方々にしつこく「ここでお話し合っているのが、ここでの話し合いはディスカッションではありません」ということです。なぜわざわざ改めて注意を促すのでしょうか？

研修に話し合いはつきものですが：

キャリアをテーマにした研修、ワークショップではグループで話し合うという時間を取ることが少なくありません。ワークシート作成などのアクティビティとしてはグループで話し合ったり、相互フィードバックをしたりを繰り返すというものを泊まり込みで行う経験をしたこともあります。

しかし、グループや2〜3人で話し合うというのはキャリアに関わる研修に特有の内容ではありません。ほかの人の考え方を聞くことで自分にはなかった発想が得られたり、考え方を参考にさせてもらったりすることができ、適切なフィードバックをもらうことで改めて確信を得たり、異なる見方で自分を再認識することができるようになるというメリットがあるので、コミュニケーションに関わる研修などさまざまな場面で活用されます。また、皆の前で発表することが、言っ

たことへのコミットメントにつながるとして、決意表明という目的で使われることもあります。

本音を話せる場をつくる

さまざまな効果が見込める「話し合い」ですが、懸念もあります。

まずほかの人の考えに左右されすぎの可能性があります。あるいは自分の思いや考えを伝えるのがためらわれて、通り一遍の話になってしまったりすることもあります。特に社内を実施している場合などは、話す内容に関係する人がその場にいることもありますからなおさらです。キャリアに関する話だと、「実は今担当している仕事に全然興味が湧かないんだ」「上司と折り合いが悪くて…」といったことも大切な話題の一つなのですが、言いづらくなってしまします。

ここで話しても大丈夫だという安心感があること、そして守秘義務について関係者の同意が得られていることが、話し合いを通じて自己理解を深めるのであれば不可欠でしょう。

話せばよいの？

安心できる場であったとしても、一定の方向に引きずられてしまうということも起こります。

キャリアに関わるワークショップをしていると「ほかの人はどう考えていますか？」とか「一般的にはどうなんですか？」という質問を受けることがあります。自分のキャリアを考えているのですから、誰がどのように考えるかは関係ないと思うのですけれども、どうしても他者が気になってしま

います。むしろ「世間とずれていないか」というところに関心があるようです。同調意識が色濃いのです。

そんな気配の中で、例えば先の「生きがい、働きがいとは何か？」といった話し合いを持つと、「営業の仕事をしているので…」とか、「一家の主なので…」とか、「女だから…」といったありがちな話、しかもどちらかというと、一般に多数派だと目される旧来の価値観に沿った話になってしまします。

あなたの話が聞きたい

まして、ディスカッションということになると、なんらかの統一見解を出さなければという力が働きますから、より同調圧力は増します。冒頭の「ここでの話し合いはディスカッションではありません」というガイダンスをするのは、こうした圧力を排除するためです。ですから、「男だから…」みたいな一般論ではなく、自分はどう思い、どう考えるのかを話してください」とさらに言葉を重ねて留意を促します。

CDW®での話し合いが、ワークショップの後半で、しかも1回だけになっているのは、個人作業を丁寧にして自分の話をするだけの素材をもっていないと、一般論ではない自分の話がなかなかできないからです。自分の本音を分かっているという、口にしていないことが一般論なのか自分自身の考えなのかの区別がつきづらいのです。

自己分析を踏まえてから自分の話をする理由はもう一つあります。それはその人の語りが自身のキャリア観を表すからです。次回はこの点について、考えを深めていきたいと思います。

北関東の地から 生産現場の実践的技術者を 送り出す



関東職業能力開発大学校

設置・運営●独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
所在地●栃木県小山市横倉三竹612-1
訓練課程と科目●〈専門課程〉生産技術科・電気エネルギー制御科・
電子情報技術科・建築科〈応用課程〉生産機械システム技術科・建築施工
システム技術科
訓練期間●4カ年訓練（2カ年+2カ年）



関東職業能力開発大学校は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する職業能力開発大学校10校のうちの1校。技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた生産現場の実践的技術者の育成を行い、多くの卒業生を産業界に送り出している。JR小山駅近くの同校を訪ねた。

基本理念

関東職業能力開発大学校は、小山職業訓練短期大学校として昭和58年4月に発足。平成13年4月より現校名となる。校長の荒隆裕氏は、同校の教育訓練の理念について「本校は、実践教育によって変化に対応できる人材を育成し、社会の安定と豊かさに貢献するという理念のもと、教育訓練を実施しています」と語る。

技術革新が著しくグローバル化が進む中で、一人ひとりが生涯にわたって社会に貢献できるキャリアを積むことが重要となってきた。

「技能と技術を同等に重視し、高度なもののづくりを支える人材の育成を方針として掲げ、常に生産現場を念頭に、実際の生産過程を模した実習とその裏づけとなる講義を通じて確かな技能・技術を習得させています」（荒校長）

実践に即した教育、訓練・設備

教育は、2課程体制となっている。「専門課程（2年制）」では、実学融合

つまり実験・実習と講義で理論・技術を同時に学んでいく。さらにステップアップを目指す学生は「応用課程（2年制）」に進学して、将来的に産業界の生産現場で活躍するリーダーへ育っていく。能力開発統括部長の古田光則氏は、同校の教育訓練の特徴について、次のポイントをあげる。

- ① 実験・実習の重視：理論と技能・技術を有機的に結びつけたカリキュラムを用意し、カリキュラム全体に占める割合は50%を超えている。
- ② 少人数教育：各科定員が20～30名の少人数教育体制で、学生一人ひとりに、しっかりとときめ細かく、丁寧な指導している。
- ③ 最新鋭の設備：企業の現場を疑似体験できる最新鋭の設備をもち、そこで実習を行うことで、専門科目で学んだ理論と、企業において必要とされる技能・技術を体系的に関連づけた教育訓練を行っている。
- ④ 技能照査：各課程において修了試験を行い、合格者に対して質保証として「技能照査合格証」を授与している。
- ⑤ 高い就職率：毎年、企業から高い評価を受け、有効求人倍率は6倍ほどで推移しており、学生の就職率はほぼ100%となっている。

学生の気付きを大切にした就職支援体制

能力開発総合アドバイザーの太田清

氏は「当校の就職支援は、学生に『気づき』を確認することから始める。それは、五つのポイント、すなわち①就職意欲度、②キャリアプラン設計度、③環境理解度、④就職活動自由度、⑤思い込みからの自由度をチェックし、就職に対する基本的な考え方を確認することが、『気づき』を得るのに大変有効なのです」と語る。

このチェックには「RCC就職レディネスチェック」を用いるが、その結果に基づき、一人ひとりと面談して就職に対する意識をもたせている。

この気づきを具現化した「就活等活動計画表」を一人ひとりに作らせ、教職員一体となって就職支援を行っている。

「本校が送り出した卒業生が、産業界で中核を担うようになってきました。今後も教育・訓練・就職支援の三位一体で、優秀な学生を社会に送り出していきたい」

将来へ向けて

最後に、荒校長は「本校の方針は産業界に広く受け入れられ、いまや4、500名を超える卒業生が、生産現場のリーダーや実践技術者として、栃木県をはじめとする関東圏で高い評価をいただいています。今後は女子学生の比率をさらに増やして社会に送り出し、ものづくり立国日本の成長と発展に貢献していきたいですね」と、自負とともに将来に期待を込めた。

専修大学のキャリア教育 —社会と大学の間の学びサイクルの活性化—



専修大学
キャリアデザインセンター 主任
堀野 賢一郎



1 キャリアデザインセンターの役割

専修大学は、21世紀ビジョン「社会知性の開発」のもと、専門知識を核に社会の課題に主体的に取り組むことができる実践力の育成に取り組んでいる。

キャリアデザインセンターは、社会的要請（①雇用環境、②人材育成、③選択肢の多様化）と学生の気質の変化（①あいまいな進学目的、学習意欲の低迷、②自立性の欠如、③将来に対する意思決定の先送り傾向）を背景として、2005年に設置された。入学直後からキャリア形成への意識を啓発し、4年間の学問探求と社会経験を通じて働くことの意味を考え、自ら進むべき進路を明らかにすること、それを実現するための能力の養成を目的としている。キャリア教育の推進には「全教職員が課題を共有し、一体となって取り組むことが不可欠」との考えから、学部教育と深くかわる教育支援機関として、就職課とは別組織としている。

2 キャリア支援プログラムの概要

キャリアデザインセンターでは主に、インターンシップ・各種講座・キャリアカウンセリング・心理検査等を実施している。

特徴的なプログラムに、ベンチャービジネスコンテストと課題解決型インターンシップがある。14回目を迎えたベンチャービジネスコンテストは、ビジネスプランを競うことを通じてア

ントレプレナーシップを養成するもので、起業家を審査員に招くプレゼン大会は、毎回白熱したものとなっている。課題解決型インターンシップは、川崎市等地元との協力により、地元企業や自治体抱える現実の課題に、学生が社会人とともに取り組むもので、教育活動を通じて大学の社会貢献も担っている。約半年間の活動を通じて、実践的能力が身につくため、多くの学生が参加する人気プログラムである。いずれも社会人と学生が真剣に向き合う貴重な場である。

これらのプログラムを下支えする取組が、キャリアアカウンセリングとWebキャリアノートである。キャリアアカウンセリングは、ここ数年利用者が急増しており、学生相談や就職相談と並ぶ個別相談として定着しつつある。Webキャリアノートには、目標や日々の気づきを記録する機能があり、自分の価値観や興味関心を少しずつ明らかにすることができ、学生生活には迷いや挫折がつきものであり、多くの学生が漠然とした不安を抱えている。個人の成長に配慮した継続的な支援と内省を促す仕組みが欠かせない。

3 キャリア教育の体系化

2010年度文部科学省「就業力育成支援事業」選定以降は「キャリア教育の体系化」に着手している。キャリア教育で育成する能力を洗い出し、プログラムの適正な配置を目指すものである。教員と職員で構成されるワーキンググループが中心となって、これま

で「意識・能力要素の抽出」「質問紙による効果測定」「ルーブリック評価」等を行ってきた。各プログラムの教育効果が明確になり、効率的な改善につながるが見込まれる。

新しい授業やプログラムも誕生している。導入教育科目「キャリア入門」は、意識・能力要素に基づいて構成され、キャリアと学業に対する動機づけにおいて重要な役割を果たしている。課外では組織や社会を牽引するために必要な能力の体得を目的とした「リーダーシップ開発プログラム」を開始した。プログラムは、毎週1回の講座のほか、学生を複数のチームに分け、それぞれにボランテアや企業での事業提案といったテーマを課し、実践を通じてリーダーシップを養成する内容としている。

4 事務組織の連携

今年度からはキャリア支援に深くかわる事務組織の連携を強化している。既得の組織的資源を双方向的に有効活用し、進路支援の強化・充実を図ることが目的である。効果的なガイダンスや情報共有の方法からLGBTへの対応といった幅広い議論がなされている。

社会の変化にすばやく対応するためには、相互理解に基づく、有機的な協力体制が欠かせない。それぞれの職員が持つ専門性と多様性から生まれる新しい発想を目的に、学生支援の充実のみならず、職員の「学びあいの場」としても大きな可能性を感じている。

アクティブ・ラーニングは、生き残る方策になり得るか

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

今、高校現場でアクティブ・ラーニングが話題になっている。

ちなみに、文部科学省の用語集によれば、アクティブ・ラーニングとは、「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。」と記されている。

そのアクティブ・ラーニングに関する書籍は、最近数多く出版され、大型書店の教育コーナーに平積みされ、売り上げを伸ばしている。また、今夏、教員対象のアクティブ・ラーニングの研修が全国あちこちで開かれ、どの研修会も盛況だった様子。アクティブ・ラーニングの法人が設立されたり、インターネットで動画に多くのアクティブ・ラーニングのコンテンツがアップされたりしている。

アクティブ・ラーニングの高校におけるブームの火付け役は、おそらく、下村博文前文部科学大臣である。平成26年11月20日に、文部科学大臣が中央教育審議会への「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」諮問した理由の中で、「主体的・協働的に学ぶ学習（いわゆる「アクティ

ブ・ラーニング」や、そのための指導の方法等を充実させていく必要があります。」と記したことに端を発していると思われる。

ただ、アクティブ・ラーニングという言葉が、その諮問で初めて公的な文書に登場したわけではない。私の記憶が正しければ、10年ほど前、経済産業省の社会人基礎力関連の文書の中に、同じ主旨の文言が用いられたのが、最初だったと思う。その後、平成19年3月に文部科学省中央教育審議会大学分科会で、「学士課程のあり方について」検討が行われ、検討の中で、アクティブ・ラーニングを大学の講義に積極的に取り入れることが示され、大学関係者の間で議論が高まっていた。だが、大学現場とは異なり、高校現場では話題になることは少なかった。それが、今年になって、ブレイクしたのだ。

火をつけたのは大臣かもしれないが、それが短時間で広まったのには、別の背景があると考えている。それは「スマ勉強」と呼ばれるスマートフォンを使った勉強だ。インターネット上には、無料、もしくは廉価な、高校の授業をサポートする動画が大量に存在している。高額な費用を支払って、塾や予備校に行かずとも、充実した内容の授業を受けることができるわけだ。高度情報化時代の到来で、教育業界は激震に揺れている。塾や予備校だけではなく、高校の教員も、死活問題だ。黒板を使いながら、一方的に知識を伝授する授業は、スマ勉強に取って代わられ

うとしている。ネット動画は、わからないところを何度も見返すことができるし、逆にわかっているところは、飛ばしたり、速度をあげて再生したりすればよいという利点がある。学校で教える知識ぐらいいなら、たくさん種類の動画がネット上に存在しているの

で、わかりにくければ、他の動画に変えることができる。

教師は、スマートフォンに仕事を奪われないようにするために、ネットではできないことをする以外にない。授業にフェイスツーフェイスのグループ学習や実験、実技などを取り入れることになる。つまり、アクティブ・ラーニングを授業に取り入れられない限り、生き残ることができないわけだ。それが、アクティブ・ラーニング大流行の大きな原因ではないかと考えている。

今更の慌てぶりだが、体験活動の充実や、知識の探究・活用を充実することは、ずっと前から言われており、決して新しいことでない。私自身もすでに昔から協働的な学習は行っているし、実践してきた先生方を多く知っている。このアクティブ・ラーニングの流行は私はいへん望ましいことだと考えている。

最後に白状すれば、過去の歴史から、新しい科学技術の発明で、産業構造や職業が変わることを学んできたが、自分の仕事と同じ目に遭うとは最近まで想像すらしていなかった。まだ影響を受けていないあなたの職業も、同じ目に遭うかもしれませんよ。ご注意ください。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

いじめ考 その2

—いじめは関係の病、親しい仲でこそ生まれる—

1 いじめに対する子どもたちの反応

いじめは、人間関係の病である。身体の病で腹痛や発熱のような症状が出た時、私たちはまず周囲に訴え、病院へ行く。そしてドクターという専門家に診断してもらい、元の健康な身体に戻るよう治療を願い出る。

ところが、いじめは違う。文科省の調査から、全国の小・中・高校における「いじめ発見のきっかけ」を見ると、「本人からの訴え」はわずか16.8%に過ぎない（平成26年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」）。いじめに遭っている子どもたちは、激しい苦痛に一人で耐えている。その苦痛が限界を超えた時、孤立と絶望の中で自ら命を絶つのだ。

「俺だってまだ死にたくない。だけどこのままじゃ『生きジゴク』になっちゃうよ。ただ俺が死んだからって他のヤツが犠牲になっちゃたんじゃ意味ないじゃないか。だから君達もバカな事をするのはやめてくれ。最後のお願いだ」

2月の寒い朝、岩手県盛岡市駅前デパートの地下トイレで、東京都中野区の中学2年生鹿川裕史君が自殺した。その床に遺されていたのが、以上の文面だった。

鹿川くんは、2年に進級した頃から、同級生から執拗ないじめを受けていた。使い走りをはじめ、校庭で大声で歌うことの強要、顔へのいたずら書き、そして、いじめグループは、彼の「葬式ごっこ」を思いつく。

彼の座る机には、遺影の写真と牛乳瓶の花と線香があり、『さようなら鹿川君』と記された色紙には、教師らも寄せ書きしたという。エスカレートしながら執拗に続いたいじめに対して、鹿川君はいつも笑っていたという。彼は、なぜ笑っていたのか？ なぜ声をあげなかったのだろうか？ 彼は、笑うしかなかったのだ。クラスに居続け学校生活を続けていくには、いじめに調子を合わせていくしか、なすすべがなかったのだと思う。

2 いじめは親しい仲間や友人関係で発生する

いじめの危険なところは、親しい間でこそ発生するところだ。森田洋司大阪市立大学名誉教授の調査によれば、いじめが発生するのは「よく遊ぶ友達」との間で発生するのが最も多く、「ときどき話す友達」が2番目に多く、両方を足すと8割を超える。いじめが発生する前は、きわめて親密か、仲が良かった関係が大多数なのである。

私が勤務する高校で、突然男子生徒が休み始めた。支

援する途中で明らかになったのは、仲間の同級生からのいじり行為に耐え切れず、学校へ来られなくなった事実である。いじめたほうの生徒たちに話を聞くと、「あいつも楽しそうにしていたのに」、「いじめだなんて、思ってもみなかった」等と語り、どんなに本人が辛い思いをしていたか、全く気づいていないのである。

また、別の学校で起こったいじめは、入学以来仲が良かった4人の同級生のケースである。周囲のクラスメートも先生方も彼らは仲良しと思っていた。ところが、2学期のある時期を境にどうも関係がいびつで、一人がいじめられていることに周囲が気づき、破綻を招く前に、その関係が明らかになって解決に至ったことがあった。いじめに遭っていた男子生徒は、「あいつら度が過ぎてい

るんですよ」と面談でその悔しさを語ってくれた。仲間の一員でいることに居場所と意味を得ている限り、仲間からの苦痛ないじりに耐えるしかないことは、想像に難しくない。欠席や不登校という手段で回避することもできようが、それでは著しく不利益になる。また、先生や保護者に助けを求めることもできようが、仲間を大人に売る行為を潔しとしない意識も強く、このことで仲間関係が壊れ、離脱せざるをえなくなるのも怖い。疾風怒濤の時代を生きる彼らは、さまざまな思いに揺さぶられながら、仲間のいじめに耐え続けるのである。

3 いじめは関係の病

いじめは人間関係の病である。被害者は、激しい痛みを感じている。しかし、強い立場の加害者は、その痛みの本当のところはわからない。周囲も気づかないまま、いじめは次第にエスカレートし、苦痛に耐えかね限界を超えた被害者は、自ら命を絶つことで、ようやくいびつな関係が判明し、終わりを迎えられるのだ。

繰り返すが、いじめは病である。身体の病は、ドクターに助けを求めてよいように、いじめという病に陥り、自分や周囲の力で解決できない時は、いつでも専門家に頼ってよいのだ。

そのことを、私は全員面接の席で、子どもたちに話している。昨年から東京都が始めた全員面接。都内の公立小・中・高校の全校で実施中である。子どもたちは一様にうなづき、集中し真剣に聴いている。中には、涙ぐむ生徒もいる。その赤裸裸で真摯な彼らの姿は、それまでの学校生活の中で、いじめを受け心から苦しんだ経験があることを、如実に示している。



八巻甲一

株式会社 日本・精神技術研究所
心理臨床・教育事業部 キャリア開発カウンセラー

「内的キャリア」の重要性

前回のコラムで、自分で自分の人生を設計することが求められる時代と書きました。それが豊かな人生を送るために必要であり、その豊かにするために欠かせないこととして「内的キャリア」の重視を挙げました。それは言葉を変えて言えば、仕事にどのような価値や意味づけをし、自覚しているかということとも言えます。

日本での「キャリア教育」の遅れを指摘する人は多いのですが、その一つに「内的キャリア」の軽視(または無視?)の問題があると言えます。職業選択において安定した高収入や、名の通った企業への就職を第一義に考えるという「外的キャリア」偏重の傾向に陥ってしまうことが起きているからです。

特に学校教育の中で目立つのは、偏差値が高い人ほど「何を学びたいかではなく、どこの学校に入れるか」で進路を選択する傾向です。就職先の企業を選択する際も同じ基準で選択する人は決して少なくありません。こうした「外的キャリア」重視で進路を選択してきた人が、偶々仕事に慣れたことがきっかけで、働く意欲や仕事への自信を失うということは珍しくありません。本人は転職でもと考えますが、カウンセラーが「どういうことをしたいですか」と本人の気持ちを確かめようとしても、容易に答えが出てきません。そもそも自分が「こういうことをしたい」ということで進路(仕事)を選んでいるわけではないので、質問に戸惑い、混乱するばかりです。

一方、「私はこういうことが好きだから、それを仕事にしたい」という進路選択は、自分にとっての仕事の価値(大切さ)を実感できていると言えます。その見本はプロスポーツの人たち

です。少々の壁に突き当たっても人一倍努力しますし、そうした意欲を持ち合わせています。こうした意欲をもたらしものが「内的キャリア」と言えます(内的キャリアと外的キャリアに関しては参考文献(小野田他) p111 を参照)。

32歳のBさん(女性)は不安を抱えていました。子どもが欲しいと考えているのですが、そう簡単に踏み切れない迷いがあつたからです。

ある大手企業でシステムエンジニア(SE)として10年頑張ってきました。仕事は忙しく、9時、10時の退社も珍しくない日常を送っていました。時には顧客からの要望で休日出勤もありました。これまでは何事も仕事優先でやってきましたし、夫もそれは理解してくれています。Bさんは働き続けたいので出産後は職場復帰したいと考えています。しかし、育児を考えると同僚たちと同じような勤務時間が確保できないことは明らかです。

今までのように何事も仕事優先とはいかないだろうから、仕事か育児か葛藤する状況が生まれるだろうし、そうなった時に、その判断が自分ではできなくなるんじゃないかと怖れています。上司からは、うちの部署で子育てをしながら働く女性社員がいなかったし、そうしたロールモデルもこれからは必要なので、チャレンジしてみたらどうかと、育児と仕事の両立を勧められると言っています。

ある意味、恵まれた環境にあると言えますが、それもBさんには却ってプレッシャーになっていました。みんなと同じような勤務時間を確保できなければ、いざという時、現場にいられないこともあるだろうし、当然期待され

る成果も出せないだろうと考えるからです。また、しばらく時短勤務になることを考えると、仕事の実力も落ちるし、自分のキャリアはどうなるのだろうとも思います。あれやこれや考えての漠然とした不安でした。

私は「仕事を続けたいということですが、今の仕事をどのくらいしたいと思っているんですか?」と問いました。Bさんは「仕事を続けられるなら部署は替わってもいい」と言い、今の仕事へのこだわりはないと言います。それを聞いて思いました。Bさんが不安を抱く要因はこの辺にあるんじゃないかと。もし、今の仕事に価値や働く意味を見出し、この仕事こそ私がやりたいことだと自覚しているなら、どうこの仕事から離れないで続けていくかということを必死で考えるんじゃないかと感じたからです。そこでの悩みは、育児か仕事かという選択ではなく、育児を続けられるよう、仕事を続けられるよう、誰に、どこに、どういう支援を求めるかという悩みになると思えたからです。

Bさんは、「今の仕事が自分にとって、どんな価値や意味があるかをゆつくり考えてみたい」と言って面接は終りました。

女性が働き続けるためには社会制度の変革は必然のことですが、育児と仕事の両立を目指す際に直面する葛藤を考えると、女性にとっての「内的キャリア」の重要性は男性以上と言っても言い過ぎではないと思います。

※参考文献

横山哲夫他共著「キャリア開発/キャリア・カウンセリング」2004年、生産性出版

キャリア・インサイト講習会

CAREER Insites®
Instructive Navigator for Self Identification &
Trait Evaluation System



日時

2016年2月4日(木)
13:30-16:30

対象

キャリア・インサイトを使用している、または
使用を考えている職業相談機関・教育機関
の方、民間の事業者・個人のカウンセラー
の方。

講師

雇用問題研究会 普及促進課

会場

雇用問題研究会 会議室

定員

18名

受講料

9,000円(税込み・手引、CD-ROM代を含む)

内容

キャリア・インサイトの基本的機能について、
実際にパソコンを操作して習得していただきます。

(1) システムの概要

・キャリア・インサイトとは
・CACGsとしてのねらい ・利用対象者

(2) 構造

・導入と登録 ・全体の構造

(3) 個別機能

・適性診断コーナー ・総合評価コーナー
・職業情報コーナー ・キャリアプランニングコーナー

(4) その他の機能

・一括印刷機能 ・運用管理者補助機能

(5) 使用上の留意点

・利用目的の適切さ ・クライアントへの適用可能性
・システム利用の環境と体制の適切さ

*内容は変更することがございます。

改正安衛法の
ストレスチェック
義務化に対応する

生き生きした職場作りのための ストレスチェック講座

OSI
Occupational Stress Inventory

—OSI職業ストレス検査を活用したメンタルヘルス対策



日時

2016年2月19日(金)
10:00-16:00

対象

企業、団体、病院、教育機関等のメンタル
ヘルス担当者、人事総務担当者、経営者
及び経営コンサルタント、企業内カウンセラー
の方 等

講師

臨床心理士 金屋光彦氏

会場

雇用問題研究会 会議室

定員

18名

受講料

8,000円(税込み・資料代を含む)

内容

第Ⅰ部

- 1 「ストレスチェック制度」(厚労省)とその内容
- 2 まったなしの日本のメンタルヘルス状況
- 3 アセスメントツールOSIと職業性ストレス簡易
調査票との関連

第Ⅱ部

- 1 生き生きした職場作りのモデル
「目指すべきもの」
- 2 OSIの理念と構造
演習「被検者体験とロールプレイ」
- 3 ケース別プロフィール解釈のポイント
- 4 組織におけるOSI活用の実際
- 5 OSI活用のまとめ

*講義とグループワーク等の演習を組み合わせた構成に
なっています。

*内容は変更することがございます。

●詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

GCDF
Japan
Global Career Development Facilitator™

厚生労働大臣認定 キャリアコンサルタント養成講習 申請中
GCDF-Japan キャリアカウンセラーは日本のスタンダードな
キャリアカウンセラー養成トレーニングプログラムです

東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催!

●TEL **0120-048-840** ●詳細・お申込みは **GCDF** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 GCDF-Japan 事務局

CCA
CAREER
COUNSELING
ASSOCIATION

厚生労働省編 一般職業適性検査 [事業所用]

GATB
General Aptitude Test Battery

採用選考、適材配置
のためのアセスメント

多様な潜在的能力を測定できる
「適材適所」のための心理検査

NEW!

●T版
●検査用紙 ————— 400円



●S版
●検査用紙 ————— 350円



●手引
[採点盤、検査実施者用付] ——— 1,600円



(定価は税込み価格)

コンピュータ判定
採点、換算、整理の手間をカット

採用試験実施サービス
検査の実施から判定まで

コンピュータ判定

オプション

実施後直ちに自社採点し結果を得ることもできますが、当会にて便利なコンピュータによる判定処理サービスを行っております。

●コンピュータ判定料 (1名分・税込み)

T版 ————— 800円

S版 ————— 600円

●納期 ●実施済み検査用紙到着日 ●結果提供日

	到着日	1日目	2日目	3日目	4日目	応相談
～ 9部	■	●				
～ 19部	■		●			
～ 49部	■			●		
～ 99部	■				●	
100部～	■					●

採用試験実施サービス

オプション

採用選考・配置のための GATB 実施のアウトソーシングをお考えの企業様対象に、検査の実施から判定までを一括して当会でお受けするサービスも提供しています。GATB の器具検査も可能です。また、目的に応じて当会発行の下記の検査の実施もできます。

- ・RAT 職業基礎能力判断テスト
- ・CETI (セティ)
- ・KN 式クレベリン作業性格検査 [事業所用]

会場は、雇用問題研究会の会議室です。

受験者数、実施日等に条件がございますので、詳しくは当会サイトでご確認ください。お見積り・申込みもサイトで受け付けています。

●判定結果のご提供

コンピュータ判定を行い、受験者の結果一覧表と個人結果票によりご報告します。PDF ファイルをダウンロードにてご提供する方法と宅配便でお送りする方法を選択できます。

結果は検査実施日の翌々営業日にご提供いたします (宅配便の場合は翌々営業日に発送)。

検査実施用指示音声

無料

紙筆検査は集団実施ができますが、検査実施用音声を利用すると大変便利です。実施者が行う被検者への指示 (教示) を実際の検査時間どおりにナレーションによって収録しておりますので、実施者は指示、読み上げ、時間の計測をする必要がありません。

検査用紙をご購入の方は無料でダウンロードできます。

Windows Media PlayerやiTunesで再生可能なMP3形式の音声ファイルです。(T版用 / S版用)

お申し込み・お問い合わせは

発行所 一般社団法人 雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2F
電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077

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