

大学生のキャリア支援



インタビュー

東京都大学 等々力キャンパス
キャリア支援センター 課長

小坂橋孝雄氏

国家資格 キャリアコンサルタント
日本キャリア開発協会認定 CDA
(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

●東京都大学

武蔵工業大学と東横学園女子短期大学が統合され、2009年に東京都大学と改称。世田谷キャンパスに工学部、横浜キャンパスに知識工学部、環境学部、メディア情報学部、等々力キャンパスに都市生活学部、人間科学部がある。在学者数は、学部合計で約6,800名（2017年5月現在）。

●旅行会社から短大の職員へ

大学を卒業して最初は旅行会社に入りました。入社7年目に海外研修で半年間アメリカに行き、そこで「働き方っていろいろあるんだな」と感じ、憧れてしまいました。海外で働きたいと思い海外へ行って「自分探しの旅」みたいなことをやったり、東京で半年ほどフリーターをしていました。30歳の時に、大学職員の募集があったので、応募しました。学生教育関係の仕事に自分でも興味があった気がします。こうして短大の職業指導室（当時）で働く

●キャリア支援の歩み

ことになりました。偶然ですがハマりました、この仕事に。1992年、バブル経済の終わりの頃です。

当時、短大生の就職は非常に良かったです。一流企業に一般事務職の正社員で入れました。学生が企業説明会に行ったら、「君、気に入ったから内定」なんていう時代だったんです。現場では、学生も企業採用担当者も列をなしていました。ところが1年経ってバブルが崩壊したら、誰も来ない。採用しないから企業は来ないし、求人がない

から学生も来ない。そういう時代が続きました。「椅子に座ってないで、企業を訪問して挨拶して来い、卒業生がどんなところで働いているのかしっかりと見て来い」と上司に言われ、訪問しましたが、誰も相手にしてくれないんです。採用がないんですから。

そのうち金融危機が来た。雇用形態も多様化してきました。正社員一般職が派遣や契約に変わっていく時代だったんでしょ。一般職で就職を希望していた短大生にとっては受難の時代です。「わあ、これは大変だ」と今までのやり方がもう通用しなくなり、どうしたものか、もつと違う支援のやり方があるのかなと考えていた時に、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）というものを知り、2001年に資格を取りました。

学生一人ひとりが自分というものを見つめる、自分で自分のキャリアを作っていく、それを第三者的立場で話を聞いて一緒に考える仕事として、キャリアアカウンセリングの手法を取り入れました。

●現在の仕事

新学部ができて1期生から支援できた現在の大学には7年前に着任しまし

た。社会科学系の学生のキャリア支援に取り組んでいます。教授陣主導のキャリアデザイン授業やPBL（課題解決型学習）的な授業があります。例えば「渋谷の街をこれからどう開発していったらいいのか、みんなで調査して考え、提案してください」といったプロジェクト型の授業です。実際に自分たちで調査して企業の人と会ったり、グループで話し合いをして発表する。職業理解・計画実行能力・コミュニケーション能力など、学生がすごく鍛えられる。

この授業体験をキャリア支援センターでは学生に振り返らせて、キャリア支援にもつなげます。そのプロジェクトの中にいた自分はどんな自分だったのか、それを客観視するために、学生と一緒に振り返る。それを仕事というものにつなげながら相談に乗っていく。授業でどんな経験をしたのかを振り返り、言語化する。インターンシップにしても、きちんと振り返りをさせることで、職業的な自己概念を明確にするのにすごく効きますね。

一方で他大学でもそうでしょうが、課題は、本当に就職関連の講座を聴いてほしい学生が来ないこと。言わなくてもわかるような学生は来る。そうし

た学生は自分でできるし、実際もうやっている。講座でいろんな話をしてもらって自分なりに吸収している。講座が就職活動に活かせない、つながらない学生もいます。自己分析や履歴書が、講座でやったことと全く違うものになってしまふ。個別に何度も話し合いながら少しずつ自己と社会・仕事をつなげていきます。

●卒業生の支援

就職活動ほど学生を成長させるものはありません。自分を見つめること、仕事を知ること、将来の自分を描くこと、そういうことを学生に本当はもっと早くやってほしいと思うんです。でも、どんなに準備をしつかりしてもその時にならないとわからないことがたくさんある。活動をしながら変化したり、

見えてくる自分もある。終わった後に結果が出ればすごく自己効力感を持てるし、教員の先生は「就活を経験すると学生の授業への取り組みがすごく積極的になる」とよく言われます。やってみていろいろわかってくる。就職活動という「L I V E」でしか気づかないものもあると思うんです。「社会に出る前に、活動をする前に、大学1年から、準備しておけば」という意見が正論ですが、現場では、活動中にしか気づかないものもあるのでは、とふと思ったりします。

短大の時からやっているのは、卒業

生のキャリア支援です。最初は来る人だけやっていたんです。ITバブルの時に「小板橋さんに紹介してもらって入社したら潰れた」とか文句言われて、「じゃあ相談に乗るから来て」と。相談に乗っているうちに、仕事をしてみていろんなことがわかってきているので、深いところまで話ができると思いますね。「キャリアコンサルティング」をしていると実感しました。自分が将来どんな仕事をしていきたいのか、キャリアプラン、10年20年後どうかと言ったって、実際は学生にそんなのわかるのか、みたいな部分も正直ある。

短大時代には「卒業しても何かあったらいつでも来いよ」と声をかけていると徐々に相談者も増えていき、それで正式にキャリア支援センターとして卒業後の支援をすることになりました。相談者がなぜ来るかというところ、キャリアの相談をしたいと思った場合、人材紹介会社は「お金を取られるんじゃないか」と思っている人が多い、ハローワークもなんとなく行きづらい、会社の人事は「評価が下がるんじゃないか」と懸念がある、とりあえずまず思ったことを気軽にしゃべれるのは就職活動でお世話になった大学、ということになるでしょう。報告・相談等合わせて年間150人くらい来ます。3年、5年、10年ぶりに来る人もいます。悩みがあつて来るわけでしょうから、来るのがいいことなのかどうかはわからないですが、こちらも「ちゃんと選択できたんだろうか」「その後どうだったんだろう」という心配もあるので、来てくれていいよという気持ちです。

卒業生に関しては職業紹介というよりは、自分の将来をどうするのか、今後どのようにキャリアを設計していくのかを考える。まずはここへ来て好きなことをしゃべるといことが役に立つのではないか。話を聞いて、本人の方向性がしつかり決まってきたら、必ずしもその会社を辞めなくてもいいかもしれないし、必要に応じて人材紹介会社やハローワークに行つて転職・求職活動すればいい。この仕事はネットワークがすごく大事だと思えますね。

また、その人のフィルターを通した情報ですが、私たちとしては勤務先のリアルな情報が入ってくる。

よく大学生の3割が就職して3年で辞めると言われ、それが悪いこと、失敗という見方が根底にあるような気がするんですが、すべてがそうではない

だろうと私は思いますね。やはりやってみないとわからないという人はたくさんいる。やってみてわかることもたくさんある。自己分析、職業研究をしてもうまくいかないことだってあるじゃないですか。しつかり就職活動をして自分で納得して入ったんだけど、それでも合わないと言つて辞めた人も多く見られました。プラス志向の移動も結構あるのかなと思います。

卒業生に向けて、キャリアドック的な機会を大学で作れたらいいですね。状態が悪い時だけじゃなくて、その時点での自分のキャリアを客観的に診断するものとして。

●労働の人間化

木村周先生が「労働の人間化」ということを言われていましたが、非常に共感しました。私たちはこういう職場を作り上げていけないといけないし、この基準を大切にして学生に職業を紹介できたらいなと思います。「公」の視点を自覚し、『労働の人間化』に貢献すること(本誌2016 No.3, p10)。ここにある六つの項目①変化、②学習、③自立性、④他人との協力関係、⑤社会的意義、⑥成長は、私自身この仕事がそうであったと、振り返ってみると感じます。六つとも当てはまる。だからずっと続けたい仕事でもあります。この大学に80歳までアルバイトで学生相談をやっていた方がいましたが、憧れの存在でした。

