

RCC就職レディネス・チェック

「ペーパー版／Web版」

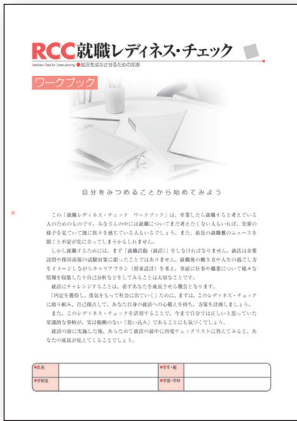
RCC就職レディネス・チェックは、大学生等が就職活動に臨む前に、将来の自分のキャリアと就職の意味を考えるためのサポートツールです。就職についての気づきを得、モチベーションをアップさせ、自分では気づかなかった「思い込み」に気づいて、必要な行動を促すきっかけとすることが出来ます。RCCがリリースされた2012年に、開発者の一人である渡辺三枝子氏を講師に迎え、本ツールを活用した就職支援プログラムセミナーを開催しました。RCCの開発の目的、構成、実施方法、活用事例、効果等についてご理解いただくための参考として、このセミナーの概要をご紹介します。(構成：編集部)

RCC就職レディネス・チェックを活用した 就職支援プログラムセミナー（抄録）

講師 立教大学大学院 特任教授 渡辺三枝子氏

- 編著：就職レディネス・チェック開発委員会
- 初版：2012年
- 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）※扉書は開発当時のものです。
- 対象：短大・大学・専門学校／職業訓練校・職業相談機関 等
- 活用場面：キャリア教育、個別面談、就職ガイダンスでの集団実施、インターンシップの効果測定

●ワークブック（ペーパー版）



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

どんなものでも必ずターゲットがある、つまり、だれのために、何のために作って、どう使えば効果がある、ということがあります。だれにでも、いつでも、どこでも役に立つというものではありません。ぜひ皆さんもこういったセミナーで、ご自身が実施して

みて、自分の大学、クライアントにどういうふうな役に立つか、あるいは立たないかをご判断いただければと思います。

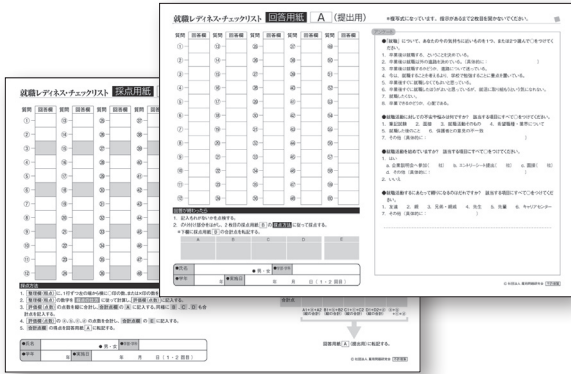
1 なぜRCCを開発したか

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

最近、キャリア教育という言葉が大変流行しています。さらに、就業力



*本セミナーは2012年8月実施。



●回答・採点用紙(ペーパー版)

育成事業とか、産業界のニーズに対応した教育とか、大学1年時からのキャリア教育などといったことに関心が集まっています。他方で、就職率が大きく取り上げられています。就職率だけで大学が評価されがちです。それは残念な現象ですが、就職指導が「真価」を発揮しなければならぬのも事実です。それにもかかわらず「キャリア」という言葉の導入が起きてから、「就職支援」が軽視されるようになったという皮肉な現実があります。教育機関の責任として「大学から社会への移行」をどう援助するかを考え直さねばならない時です。

環境変化が激しい時代だからこそ、真の就職支援がキャリア支援に不可欠だと思えます。キャリア・ガイダンスといっても、単にイベントを並べるだけではその役割は果たせません。学生は今やインターネットに頼り、その情報を信じて就職活動をしている。情報を理解し、判断し、評価する力が育っていないければ、情報におぼれ、不全感を持ち、ただ疲労するだけではないか。

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

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

学生たちはそういう環境の中で、就職に向かっている準備態勢が本当にできていくでしょうか。大学が提供する就職支援、キャリア・ガイダンスなどを、どれだけうまく利用できているのでしょうか。それらは、学生のニーズに合っているのでしょうか。まず、学生はどういう状況にいるのか、現状を把握すると同時に、学生が自分自身で社会に出て行くという大きなステップを前にして、不安の最中にあるということを冷静に見ていける援助も必要ではないか。

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

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

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

2 RCCの実施

それでは、早速実施してみたいと思います。ご自分の思っているとおり答えてみてください。

(受講者がRCCを実施)

よろしいでしょうか。ワークブックは学生一人ひとりに手渡され、チェックリストに答えて得点が出たら、この

後、自分で解釈していきけるように必要な情報も含まれています。5ページの文はぜひ、読み上げてください。それから先のページには、学生が自分で解釈していきけるくらいの情報が入っています。キャリアセンタの方々がこれを読み上げていってくださいでも結構です。これに何か付け加えて説明していただく分には一向に構いません。

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

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

3 各尺度の意味

●就職意欲度

今は低いけれども、いろいろな話を聞いていこううちに意欲が高まる。意欲がないんだったら、ないところから始めて、大学が提供する資源を使ったら具体的にどう高まったかが、このチェックリストでわかってくる。回答

後、自分で解釈していきけるように必要な情報も含まれています。5ページの文はぜひ、読み上げてください。それから先のページには、学生が自分で解釈していきけるくらいの情報が入っています。キャリアセンタの方々がこれを読み上げていってくださいでも結構です。これに何か付け加えて説明していただく分には一向に構いません。

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

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

用紙を見れば、自分はどこに○をつけ
たか、どこが変わったかを自分で知っ
て、「あの授業のあの話を聞いたから」
とか「先輩のあの話を偶然聞いたこと
で自分の考え方が変わったな」とか、
自分の変化を自分で見つけていくこと
で意欲を高めていくことができます。

●キャリアプラン設計度

最初はキャリアプランを描けていな
い人が圧倒的に多いんです。3年生の
始めでも。だからキャリア・ガイダン
スをやるわけですから。低くてもいい
んだけれども、これから一步一步高め
ていきましょう、と。

●環境理解度

多様な情報源から情報を得ている
か、というのは重要です。インターネッ
トからも得ているけれども、先輩から
も、授業・先生方からも、親からも得
ている。いろいろな情報を得て、それ
を自分の中で統合していく。それは大
学生だったらできなければいけないん
だけれども、現実にはネットの特定のサ
イトからしか見えない、企業情報も行
きたい企業のことしか知らない、だか
らミスマッチが起きてしまう。
「自分の職業情報、知識って確かな
の?」「もっといろんな角度から見
るとどうなるの?」——これが実はキャ
リア・ガイダンスで先輩を呼んで来た
り、企業の人の話を聞くというプログ
ラムを入れていく理由のほうです。

●思い込みからの自由度

当初は「都市伝説信仰」と呼びたかっ
たんですが、本来の目的を明確に示す
ために「思い込みからの自由度」とし

ました。学生をみてみると、一般的通
念を批判なく受け入れることで、就職
活動に支障をきたし、不自由になっ
ている場面が多いので。

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

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

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

なぜそんなことが起きてしまったん
でしょう。だいたい、就職して2カ
月くらいで「自己実現」できるとい
う、そんなちっぽけな「自己」なんです
か。大学生の時に一生の「興味」がわか
るんですか。就職してみても新たな興
味を見つかるかもしれない。それはわか
らない、わずか2か月で。これは、「自
己分析」だ、「興味」だ、とキャリア支

援を進めてきたわれわれの責任だと思
いました。

多くの大学では学生が「自分の関心
のあること、人気のある講座には出
るが、本当に必要な講座には出ない」
とか「本当に必要な学生はキャリア・
ガイダンスを利用しない」と悩んでい
ます。キャリア・ガイダンスが一連の
流れとなっていて、それが大切ですが
ら、全部に出席することに価値がある
のに。RCCはキャリア・ガイダンス
への動機づけを高める役目をもってい
ます。だから、ワークブックの裏表紙
にスケジュール表を貼らせておいて、
キャリア・ガイダンスとこの中身とを
比べて、今日のこのガイダンスは自分
の課題のどこと関係するかなと考えさ
せる。大学のプログラム全体を見るよ
うにして、参加を促す仕組みになっ
ています。

4 活用場面、方法

(1) キャリア・ガイダンスでの活用

まずはキャリア・ガイダンスに学生
が参加する動機づけが必要。そのため
に入学時のオリエンテーションで「就
職活動」の全プログラムを紹介したり、
ゼミや授業でRCCを実施させても
らったり、教員の理解を深めるために
RCCを教員に紹介したりなど、いろ
いろ工夫が必要ですが、何よりも「キャ
リア・ガイダンスはつまみ食いではない」
という通念を払拭することです。

特に企業説明会というのは、自分の
行きたいところの企業の情報だけを聞

くのではなく、大学が用意した企業す
べての説明会に出ることに意味がある
んです。知らないことがあるんですか
ら。なぜいいのかわからない場合は、
思い込みに基づく場合が多いんです。
業界を広げ、比較してみることで自分
の行きたい企業のよさが見えてくるこ
ともあるわけですから。

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

(2) 個人面談で

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

ただ、これを個人面談の最初からや
ることは避けてください。何でもテス
トから入ろうというのは、気をつけた
ほうがいい。すでにこれを受けている
学生が持ってきたのであれば、その理
由や感想から聞いてもいいし、いまま
で大学の就職の資料をどのように使っ
ていたかを聞いてもいい。就職課の

方々が、60項目の中で、うちの学生にとってはこの項目がポイントだと思ふものをいくつか選んでおいて、その点から聞いていくというような準備態勢も必要でしょう。

学生から「エントリーシート(E.S.)を見てほしい」と言われてE.S.の自身を見てみると、何だかよくわからないものになっている。その時にRCCをやってみてもらって「思い込み」が強ければ、E.S.の本来の目的に合ったことは書けないかもしれない状態もあるでしょう。例えば「E.S.には大学の授業のことは書かない、アルバイトとか仕事に関わることを書くといい」とか「人がやったことのないことを書くべきだ」という思い込みのある学生が多いんです。いわゆる「E.S.の書き方」を鵜呑みにしています。企業の人事の方からよく聞きます。「みんな同じこと書いてくる」と。「面接もそう。だいたい用意された、厭きるくらい同じ視点からの内容が多い。安全な道を通ろうとして、マニュアルに従うことが安全だと思ひ込んでいます。RCCの思い込み尺度をご覧になると、注意点、就活のこれからの進め方・方向性を具体的に話してあげることができると思ひます。就活の支援は、学生に寄り添ってばかりだとできませんからね。

(3) 授業

キャリア教育とか、キャリアデザインなどの授業については、大学によって捉え方が違い、またプログラムのあり方も学生の状況によって中身は変わってきますから、ここで「いつやれ

ばいい」と一概には言えないですけども、少なくとも私はこのRCCは1年生にやる必要はないと言います。例えば2年生の時に、キャリア教育の担当の先生が、これを使ってお話しになればいいですし、ワークブックだけを使って職員の方が説明、3年時の就職活動、キャリア・ガイダンスにつなげていく。

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

(4) 個人で活用する

これは、Webでも提供されます。学生が自分で自分をチェックしてみたい場合、やりたい時に自分でやって自分で結果が得られる。それを持って就職課に来て、必要だったら早めに相談する。主体的に行動できる学生さんたちにはそれがいいと思います。

Webの一つのメリットは、全体の集計が提供されるので、プログラム企画に役立てられます。例えば、思い込みの点が全体的に低い(自由度が低い)場合には、「現状を伝えられるような人を選んで話をしてもらおう」というように、プログラムをチェックし、どこがうまくいっているか、どう変えていくか、検討する資料になることです。もしかしたら、学部の違いもある

かもしれない。特徴をつかむことで、支援の必要な内容を決める、といったことができるでしょう。

(5) 保護者会

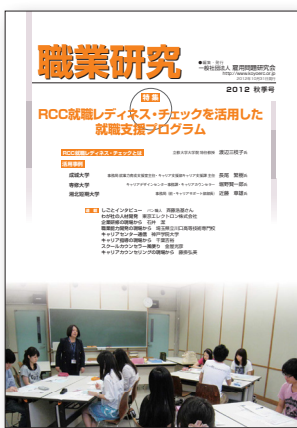
大学での保護者への説明会で、可能であれば保護者にやってもらってもいいです。保護者の思い込みというのは、かなり時代遅れの場合が多いです。大学が何をやっているかも知らないので、例えば「うちの大学では学生さんにこういうものをやっています、ちょっと皆さまやってみてください」と簡単に説明してやってもらおう。大学の指導の仕方をわかってもらおうこと、保護者たちに、「お宅のお子さんに対して、30年前の考え方を言わないで、もっと大学が提供しているものを利用して基準点に近づくように援助してみてください」と言って、保護者自身が、自分のレベルがどの程度かを見てもらうということがあってもいいかもしれません。

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

と一緒に考えていく時に、こういうものが一つのつなぎ役になるかもしれません。

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

(「職業研究」2012年秋季号より/肩書はセミナー当時のものです)



2012秋季号

【特集】
RCC就職レディネス・チェックを活用した就職支援プログラム

▼Webで読めます(無料)

