

進路相談のあり方に関する探求：大学卒業後のキャリアライフを意識して

井上，奈美子

<https://doi.org/10.15017/3000435>

出版情報：経済論究. 132, pp.1-11, 2008-11. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：



「進路相談のあり方に関する探求～大学卒業後のキャリアライフを意識して～」

“Searching for the Ideal Way of Career Consulting – Considering the Career Life after Graduate from University.”

井 上 奈 美 子

本研究の目的は、現代社会のキャリア意識の変化という環境を認識した上で、九州の女子大で12年間取り組まれた進路相談の一部をケースとして扱い、大学がいかに個々の学生の人格形成に向けた適切な支援環境を提供し、社会へ送り出すのかという基本的な機能を改めて見直ししながら、進路相談と進路支援者のあり方を探求するものである。

12年間の実践研究の結果、進路相談の取り組み方や導き方によっては、学生の気持ちに力を与え、学生本人さえ気付くことができなかった資質や能力を引き出した上に、さらに伸ばすことも可能であるということが導かれた。そして、学生一人ひとりの気持ちの変化に配慮をしながら、更には大学卒業後のキャリアライフ（社会生活）を意識しながら個別支援を徹底することは、学生の就職活動や大学生活に対するモチベーションの維持に効果的であることが明らかとなった。

1. 問題意識

本研究は、キャリア意識の変化という環境を認識した上で、大学生のための進路相談と進路支援者のあり方について探求する。そのために、九州の女子大学（T大学と表記する）の事例を参考とする。

キャリア意識とは、大学生だけではなく、人が生涯を通じて創造していく意識であると考え。キャリアに関する研究としてアメリカ合衆国の組織心理学者エドガー・H・シャイン（Edgar H. Schein）はキャリア・アンカーという概念を提唱した。シャイン博士はMIT経営大学院の卒業生が就職し、会社の組織の価値観にいかように影響を受けていくかについて長年探求した。その詳細で継続的な調査を通して導かれたのが、キャリア・アンカーという概念である。組織の価値観に個人が影響を受けていくプロセスとは逆に、個人は自分のあるべき姿を貫いている、または探しているという事実を表出したのである。その上で、個人の欲求と組織のニーズをマッチさせていきつつ、個人のキャリアが進化していくことの難しさを分析し、その全貌は「キャリア・ダイナミクス」（1978）に集約された。シャイン博士は主なキャリア・アンカーは5つに分類されると述べた。それは「管理能力」、「技術的・機能的な能力」、「安全性」、「創造性」、「自律と独立」である。管理能力とは組織の中で責任ある役割を担うことを望むことである。技術的・機能的な能力とは、自分の専門性や技術が高まることを強く望むことである。安全性とは、安定的に1つの組織に属することを望むことであり、創造性とは、クリエイティブに新しいことを生み出すことを望むこと。自律と独立とは、自分で独立することを望むことである。このキャリア・アンカーを見極めて企業は人事制度を設計し、個人はキャリアを選択すべきであると示唆した。

一方、我が国のキャリア意識や若年者における雇用問題については、様々な側面からの調査研究が

なされている。その中には就職に関係する先行研究が複数ある。荒木ら(2005)は、2003年イギリス、スウェーデンの調査から継続的に国際比較調査を行った研究を統括報告している。研究過程では大学から社会への移行期に取り組む支援政策について調査し、それを踏まえて日本ではどのような支援政策が有効かを論じている。大学在学中のキャリア教育において、いかにして、スキルと能力を育む環境を整えるかが課題であると、結論付けている。

玄田は若者の就職に関する厳しい現状について環境面を中心に複数の著作にまとめている。「仕事の中の曖昧な不安」(2001)は、若年者の就職難の社会的問題点を指摘している。就職難の中で就職した世代の離職率が高いことや、フリーターと若年労働者との二極化について述べ、若者へのメッセージで締めくくられている。「ニートでもなく失業者でもなく」(2004)は、若年層の経済基盤が弱体する中、働くことも学ぶことも無い若者が増えたことが、日本経済に根深い影響を与え始めたと述べ、若者が失敗しても受け入れる社会環境が必要であると結論付けている。

「若年者の就業に向かう自信の構造と効果的支援に関する学術的研究」(古川、吉本、2006)は、若年層の就業意欲に関わる種々の問題を心理学および教育学の観点から学際的に分析し、効果的方策の策定のために、応用的な示唆を提供している。それまでの若年者の就業問題やフリーターに関連する問題は、心理学の観点からとらえると消極的側面に関する心理臨床的な考察に留まっていたが、それを一歩進めた研究となっている。研究の中で、若者が就業に関して積極的になるためには、大学時代の経験が基礎となる実績自信が不可欠であると述べている。さらに、古川(2002)吉本(2000)の研究では、大学内の人材育成について丁寧な提言がされており、進路支援にも有効な研究結果となっている。

以上のように、若年者の就職については調査結果も豊富にあるが、大学の就職課にて日々の進路相談を実施する者が、現場からの視点で研究し、大学生のキャリア意識形成のために必要な具体的方策を探究することは成熟した研究領域にまで至っていないと考える。

日本の大学における就職支援と職業教育の担い手は多くは就職課の職員である。一方、職業教育プログラム(本稿では、教育機関から労働市場への移行プログラムも含むとする)に関する議論と展開に歴史がある米国では、大学と産業界と行政機関、其々の中からリーダーシップを発揮する人材が生まれていき、大学と産業界の密接な絆をじっくりと作り上げていこうとする。お互いからの働きかけが絶えず一貫して行われないと、教育はカラの中に閉じこもってしまうという指摘もある。渡辺(2000)この指摘を受け止め、本稿ではわが国の大学における職業教育の推進に最もスピーディに効果的に貢献できる人材として大学の就職課の人員の役割に注目したいと考える。具体的な提案として、その人材をキャリアアドバイザー(以下、Cと表記する)と仮定する。

2. 個人相談の有効性

九州圏内の大学へのヒアリング調査⁽¹⁾を実施したところ、進路支援行事(就職ガイダンスなど)への参加学生の二極化が目立つという課題が浮かび上がった。本稿は、学生が行事に参加しない理由として、心理的な側面の原因が内在するのではないだろうかという問題意識に基づき、T大学においてア

ンケート調査を実施した。実施タイミングは、「第一回個人面談」直後とし、学生をアトランダムに86名抜粋した。その結果、86名の学生のうち81名つまり94パーセントが就職活動へマイナスイメージを持っていることが分かった。かつ、就職へのイメージと就職課への面談前イメージの共通単語も非常に多く確認された。しかし、面談後には就職課に対してプラスイメージを持っていた学生20名の数は84名へと増加し、マイナスイメージを抱いていた66名もわずか2名へと大きく減少した。つまり約74%の学生がプラスに好転する結果となった。このことは就職課と就職活動のイメージが連動していることを前提に考えると、就職活動へのプロスイメージ好転へ貢献する可能性があると期待できる。そもそも、就職活動に対してマイナスイメージを持つ学生は、先が予測できないものへの不安や恐怖からくる心理的なものを抱えているのではないだろうか。学生が一度抱いたマイナスイメージをプラスへ転換することは容易ではない。しかし、それも就職活動の初期段階であれば、効果が期待できるということが上記のアンケートで明らかになった。更に、個人面談の徹底が行事参加意欲を刺激する可能性があるとも考えられる。

次に本研究では、大学がいかにかに学生の自己成長を目指して進路相談を展開するのか、さらに一人ひとり異なる大学卒業後のキャリアライフにつながるためにはどのような要件が必要となるのかについて探求する。

3. 進路相談の概要

学生たちの1年間に及ぶ就職活動のプロセスを分析すると、学生たち自身による持続的なモチベーションの維持は困難であることが判った。本研究では、T大学のCによる企業訪問記録から人事担当者の声を参考に学生の性格的な側面に関する要因を内的要因と定義した。それは、素直さ、笑顔、気配り、積極性話の聞き方、楽観的性格、自己理解などである。さらに、一般的に全国の大学が就職指導として行っている就業目的や社会性の明確化やコミュニケーション能力の向上を含めたスキルなどを外的要因と定義しながら、実際の就職活動の事例から効果測定を行った。

T大学において、Cに個別相談をする9名の学生とのやり取りに関して、初回の個人面談から内定までの詳細を記録し、学生の言葉や態度の変化をプラスとマイナスでポイントしていった。記録時期は内定までを4分割とした。本研究では、頁数の制限上、表1に代表1名(Aさん)の記録を示す。

Aさんは当初、音楽業界への就職を夢みて就職活動を開始したが、活動を経て福岡での音楽関連の求人が極端に少ないことが分かり、何か方法はないかと相談に訪れた。東京であれば音楽関連の求人はいくらもあるが、地方にはその業界の新卒採用の機会が少ないという業界のしくみについてCは説明をした。Aさんは、東京を視野に入れて就職活動を続けることを言葉にした。その後、Cは、筆記試験の勉強や書類作成、日常生活についてアドバイスを行った。しかし、本人の努力は実行されることはなかった。例えば、Aさんは、Cが求人を探し紹介した音楽関連企業にアプローチをしておらず、本当に卒業後にその業界で働きたいという職業イメージが具体的に描くことができていなかったのではないかと思われた。

多くの学生に比べて非常に素直で、特に人の助言には耳を傾ける姿勢をもった学生であったことも

あり、素直な気持ちがそのまま行動に繋がらないことが課題だと思われた。そして、本人も音楽関係の仕事に就くことができるのか徐々に不安になっていった。これが積極性などをマイナスにしてしまい、図1のマッピング①から②へのマイナス軌道を描くこととなった。

この時Cは、Aさんが現実を直視した瞬間だと判断し、本人に再度音楽業界への就業イメージについて自問自答してもらうこととした。まず、なぜその趣味が好きなのかを尋ね、それを仕事にしたい具体的な理由も尋ねた。すると、Aさんは、音楽を聴くのも作るのも好きで、創造することが好きなのだと話した。それならば、「創造する仕事に就く」ことを実現する仕事は他にもないか見ていこうと導いた。すると、他にもインターネット音楽配信企業、ブライダルなど企画するホテル、コンサート企画企業、放送スタジオを保有する通信販売の企業などに興味の視野が広がっていった。

ここから、Cは外的スキルを伸ばしていく段階にAさんを導いた。一般企業を受けていくのであれば、他の学生同様しっかりと企業研究や働くことへのイメージ作り、そして就職活動を充実させるためのスキルとして必要となる企業分析、求人票の見方、志望動機の準備、履歴書の添削などに早急に取り掛かった。元々、素直で積極的な面を持ち備えていたため、その後の成長には勢いが見られた。そして幅広い業界研究から社会に対して好奇心が芽生え始めていった。

ある日、CはAさんに企業研究として、実際に対象のホテルへ見学に行くことを勧めた。更に、ホテルの様々なセクションの仕事をリサーチする課題を与えた。その後Aさんは、ひとつの職業について深く調べて知るという過程を体験した。頭で理解することよりも、実際にその場に身をおき、感覚的に受け入れることができるかどうかは1つの物差しとなりうる。Aさんは納得しないと受け入れられない性格だったため、Cはできる限り企業に足を運ぶようにし課題を出し続けた。そして出会った社会人達から学んだことを話してもらい、自分のキャリアライフ・プランを段階的に構築していくことができるように導いた。自分なりに業界を調べ、自分の性格も客観的に分析し、その上でAさんは自らホテルに見学に行っていた。結果、Aさんは自分が働く場所として具体的なイメージが持てなかったと話した。外から見た華やかさはあこがれるが、自分がそこにいるとは思うことができなかったと話した。そこで、CとAさんは相談をし、ホテルの求人を候補から外すこととした。数日後、再度相談に訪れたAさんは「お年寄りに町でよく声をかけられる」と話した。Cは、お年寄りに声をかけられる理由について尋ねた。それは育った環境に影響を受けているということだった。直にCは、JA(農業組合)の仕事について説明をした。Aさんは地域の住民の方々の交流の場の運営や野菜販売などのイベントを行っていることを知り、楽しくやりがいのある仕事だと感じると話した。これまで視野に無かった業界ではあったが、調べはじめた。

それからは生活一般へ志望を広げていき、特にその中でもインテリアの仕事は物を創造する仕事であり自分の興味に近いということに気付きを得て、住宅販売や住宅用品、インテリア商品関連企業の求人を見るようになった。数日後、合同面談会で出会っていたカーテン商社の単独説明会に参加した。実際に自分が売りたいカーテンをデッサンする試験を受け、それが非常に楽しく、自分はこういう仕事だったら目標が持てると感じたと話した。試験を受けていく中で、将来は海外買い付けまでできるようになりたいというキャリアライフ・プランを持つようになった。最終的には、このカーテン商社に総合職として就職をした。

以上の通り、Aさんのケースは、趣味に関連する領域を拡張させていく手助けを行い、現実的な部分にも目を向けさせた上で行動に繋がるように導くケースであった。結果として、音楽が趣味→創造性→インテリア商社という活動の流れを生むことができた。

Aさん以外にも、留学経験から自分の能力に自信がある学生のケースがあった。彼女は人に対して自ら心を開くタイプではなかったため、希望する旅行会社には接客業の資質を見られる面接で合格できずにいた。そこで、Cは5人程の学生と一緒にグループワークを繰り返すことでお互いに気付いた相手の印象を語り合わせた。そして自から素直に自己を改善していくことへ向かうように導いた。

あるいは、大学の成績が優秀でまじめだが、人による自分への評価が気になるあまり、言葉を飲み込み自己表現に躊躇する学生のケースもあった。Cは本人の精神面の状態を観察しつつ、その時々状態に適合させながらタイミングを計った。そして、一緒に図や文字を書きながら喋ることなどを繰り返すことで自分の感情を表現する時間を持つようにしていった。最終段階では大学内で就業体験をするというトレーニングツールを使用し、反復練習を行うことで自己のスキルとキャリアライフ・プランを分析していくことができ未完成な部分の完成度を高めていくことができた。

いずれの場合も、Cは学生本人に変化の具体をグラフ化したものを見せながら、学生本人の考えも聞きながら、次にどのような就職活動を行うのかについて話し合いながら支援を進めていった。

4. 結果と考察

学生はCから与えられる刺激によって、本人さえも気付くことのなかった「自らの魅力と価値」を、内的要因と外的要因から自己認識し、育む力を発揮するようになることが明らかになった。学生が他人によって自己の価値を評価された瞬間から、自信と精神力を抱く傾向が表出された。上記のようなシートを学生とCが共に記入しながら話をする中で、学生が自分について強い関心を示すことも分かった。進路相談には、なにかしらのツールを使うことが学生自身のモチベーションを向上させることが分かった。

進路支援では、全ての学生の全ての要因を一律に伸ばすことが目的ではない。本人にとって適切なバランスこそが重要である。当然、各要因の完成度や内容は、全く同一のものでもない。しかし、一般的に企業が求めるラインというものは、大学と企業双方の情報交換を通じて、具体化することが可能である。以下にT大学における学生の事例から導いた発見事実を整理する。

〈内的要因に関して〉

- ① 内的要因は、自己努力によって成長が可能である。
- ② 内的要因は、部分的な成長が、内的要因全体の伸びに繋がる傾向にある。内的な要因は、相互の影響が見られる。
- ③ 内的要因を就職活動に当たって短期間に指導するには既に身についた性格的な部分にも関わるため困難である。
- ④ 内的要因が既に本人の基盤として備わっていると、外的要因が伸びる可能性は高い。

〈外的要因に関して〉

- ① 外的要因については、指導によっては比較的短期間に成長が可能である。
- ② 外的要因は、適切かつ具体的な指導で強化が可能である。
- ③ 就職活動を通じて、既に身についている外的要因は、モチベーションが下がり一時的にマイナスとなったとしても短期間での回復が可能である。
- ④ 外的要因は定量的な計測が可能なため、これらの要因が不足したまま就職活動を開始した学生は、不足点を認識した時に不安感を感じる。

〈就職活動全般のプロセス〉

- ① 内的要因の自己理解がマイナスであると、内的と外的双方の多くの要因にマイナスの影響を与える。
- ② モチベーションが下がると内的、外的両方の要因がいくつか同時にマイナスとなる
- ③ 就職活動には全体を通して、必ず浮き沈みがあり、Cの適切かつ主体的なリードが求められる。
- ④ 学生自信に内的と外的双方の伸張を促す自主性が欠如している場合には、活動時期ごとの指導が求められる。

他にも個人についての細かい発見は複数あったが、以上の12項目が学生の事例から共通する現象として明らかになった。学生にとっての就職活動とは、たとえ不合格が続いたとしても、活動がスムーズに進まなくとも、精進した時間は必ず新たな気付きを生むものである。不明確な目標や思考、情報、あいまいな行動を明確化し、一人一人の輝きを見つけ出していく支援を僅かに与えるだけでもその効果は大きく、学生は未来へ向けて自ら人格形成に取り組む事ができるようになった。就職活動を開始する時点から自分に自信を持った学生は少なく第三者から継続的に刺激を受けることで、また本人の持つ特性と能力を自己認識することで、学生はその後自己育成に取り組む力を発揮するようになる。

従来の内定を獲得することを目的とする就職支援活動には、いくつかの課題が認識され、今後は大学の学生一人一人の価値を開発する総合的な人材開発プログラムを構築することが必要であると考えられる。それは、学生の人格形成に積極的に取り組み、充実した学びの環境を整えつつ、生涯のキャリアライフに結びつく体系的な支援体制と繰り返される個人相談であると考えている。総合的支援体制を構築するためには、大学は人材についても考えなければならない。学生の自己価値を引き出す能力のある専門職として、これまでの大学職員でもなく、教員でもないキャリア・アドバイザー（C）というプロフェッショナルの育成を行う必要があるのではないかと考える。ある一定の期間の就職課職員を経験した者をCとし、その役割に専門性を持たせることで、更に学生の個人のニーズに答えることができ、業務もレベルアップするという目的のためである。勿論、C自身の教育的背景や人生経験、就業体験などもその資質には影響を与えるであろう。しかし、学生の就職活動に関する専門的な知識と、就職支援を行ってきた実績があれば、Cは多様な機能を果たせるはずである。Cは、① 学生指導能力、② カウンセリングスキル、③ 就職スキル、④ 企画力、⑤ 実行力など、様々なものを備えている。また、強みとして、毎年社会に送り出される多くの卒業生の事例から、あらゆるケースに対応できる知識や経緯が備わっていることにある。特に多様化する進路に的確な情報提供を実行するため

には、確かな情報と経験が必須条件となる。東京大学小宮山総長の言葉を借りれば「大学職員でも大学院へ進学し、自ら学び、ものごとを点ではなく面、立体で理解する能力を育み、大学で勤める教育者の一人として役割を果たす気持ちがこれからの大学職員の理想像である」ということの重要性を本稿でも強調したい。

Cの役割として取り組むべき課題は他にもある。積極的に就職ガイダンスに参加できない学生がいるという事実への対処である。そのような学生は就職活動やガイダンスは厳しいと感じ、できるだけ避けようとする傾向にある。就職活動は、準備期間から何度も自分を見つめる。自己分析をして受け入れたくないものも受け入れる必要もある。就職では自分の実力を思い知らされる。Cは、消極的な学生やモチベーションの低い学生を取りこぼすことのないように、一人一人の学生の求める声に耳を貸し、向かい合いながら共に歩みながら支援をしていかなければならない。殆どの学生は、自分自身について表現することで悩み、躓く傾向にある。逆に学生が何らかの自分の目標を発見できたと認識した時には、生き生きと輝き出し、就職活動だけではなく日常生活においても自主性を持ち取り組み出すこともある。何があっても自分を信用してくれている人の存在は学生にとって心の支えになる。つまり、Cの取り組み方や導き方によっては、学生に気持ちの上で力を与え、学生本人さえ気付くことができなかった資質や能力を引き出した上に、さらに伸ばすことも可能であるということが言える。T大学の就職支援では、学生一人ひとりの就職活動中の内的外的変化を自ら作表、作図していくことを遂行した。学生自身が自分の就職活動や生涯キャリア設計のための学習に関与することで自分の就職活動を非常に客観的に捉える姿が確認され、計画的に取り組むことができていた。このような学生自身による取り組みをサポートすることで、学生が自ら行動する習慣を身につけ、就職活動時期には自分で考えて行動するという状況にスムーズに移行できるようになることを大学は目指し、それがこれからのCの役割の一つであると考えている。その実現のためにも継続的に学生に関与する人材が求められる。

大学内でキャリア・アドバイザーという専門職を配置するということは、大学の人事制度に臨機応変さが求められ、本稿の論点とは外れるが、大学にとってプラス面も生まれると考える。Cの学生相談に関する情報はアカデミックな教育のためのカリキュラムや教員の講義にもフィードバックされるような体制を作り、キャリア教育を大学全体で取り組むためのファシリテーターとしてキャリア・アドバイザーの業務に大きな期待を持っていただろう。

5. 今後の課題

大根田(1976)は、学校時代には本人はもちろん、教師、保護者も「転職」はしないほうが良いとし、それぞれの立場から努力が行われているものの、結果としては現実には早期離職する若者は増加している。⁽²⁾一時点に立って、ある1つの価値観に立つ職業についての考え方がいつまでも変わらないという保証はどこにもなく、変わる者も変わらない者もいる。そのような環境下において、職業指導、職業適応の課題は、単に「職業と個人」の関係に終わるのではなく、学ぶこと生きることをも包含したものでなければならない。この意味で職業問題を教育の視点からとらえ直す時期にきていると提言

している。

現代社会では、新卒者の早期離職者、アルバイトから正規雇用に移行が困難な若者など、一度社会へ飛び出したものの、その中で生きるということに不器用になっている若者は決して少なくない。早期離職が良くないと定義しているのではないが、企業にとって人材を採用し育てるためには投資をするのであり、3年以内に離職されることは、投資回収が見込めないというリスクに繋がる。このようなことにまで意識を向けると、大学は若年者の雇用問題に関してあらゆる視点から問題意識を抱き、いかなる役割を果たすのかを考える必要がある。各大学独自のキャリアプログラムは、学生に指導するメニューを並べることで完成するという単純なものではない。ましてや、キャリアに関するプログラムが発達している他国の例を、そのままコピーして取り入れるというのでは、環境の異なる中で上手く機能しないであろう。大学生活において学生自身が何かに取り組み、気づき、成長するという経験をする過程が必要である。効果が期待できるプログラムを構築し、実行に移すためには、プロセスが必要である。今後のキャリア支援は、学生たち自身による気づきが豊富に生まれるプロセスを創造することができ、大学卒業後の「人生を生きる」ということを意識した様々な困難なシーンを自分で考えて行動する訓練となる場が豊富に存在することが必要である。それは、大学独自の特性を十分に認識した内容の吟味と、産業界との協力体制の推進も重要課題である。

大学における就職課の担当者（進路支援者でもある）の中には、就職活動には答がないから相談業務は難しいなどと悩む者がいるが、それは、就職を決定させるという目先にのみ担当者の意識が向いている証拠である。進路相談を受ける立場にある者は、学生一人ひとりの人生（キャリアライフ）は十人十色であるという基本的な事実丁寧に向き合う配慮とスキルと覚悟が必要であろう。学生の考え方や将来の職業への目標は日々変化する。それは学生が社会と連動した空間の中で生きている証であり、そのつながりから情報を得て、価値観に影響を受け、変化するからである。同時に、労働市場も時代と共に変化し、人事採用システムはめまぐるしく変化する上に、多様である。学生が大学卒業後に長い時を生きることとなる社会へと人材を送り出す大学の役割として、就職課の担当者は、答えを探すのではなく、学生の変化を冷静に観察し、今その学生個人が職業を選択するために何が必要な情報であるのかを考え学生以上に悩み続けることは自然な姿である。そうして悩みながら創造した学生とともに活動する場は、学生に考える時間と自分で判断する力を養ってもらう機会を豊富に提供することとなるだろう。それが、学生が大学卒業後の人生を生きるために必要となる様々なスキルを養成するための基礎的な経験をする場になると考える。引き続き、今後の課題として、学生一人ひとりの職業人人生のための進路相談のあり方について実践的研究を積極的に展開し、その結果が労働市場へいかに貢献するのかについて明らかにしていきたいと考える。

注

- (1) 九州地区就職指導研究協議会主催、年次総会にてヒアリング調査を実施した。当時の加盟大学数は47大学であり、対象は各大学の就職課課長である。
- (2) 大根田充男 (1976) 若年者の職業適応に関する縦断的分析—職業観を中心にして— 経営の科学, vol.21 No7 pp368-375

中学校卒業後10年間にわたって同一対象者の職業行動の継続的調査を行った経緯から、大学へ進学した者のうち女子のほうが職業観について自分のうちこめる職業を志向していた者が多く、男子で自分の時間の持てる職業を志向している者が多かったとし、その上で男子の場合、「いまの勤め先にいる」と見通しているものは、「1年先」（20歳時点）では80％であるが、その後は減少していき、「5年先」「10年先」には「違う仕事をする」と予想している者が高い比率になったことを明らかにした。

参 考 文 献

- ・荒木尚志他（2003）「諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に」No.131, 1-177 日本労働研究機構
- ・Donald E. Super (1957) “Vocational development: a framework for research” Bureaus of Publications, Teachers College, Columbia University.
- ・Donald E. Super (1960) “The vocational maturity of ninth-grade boys” Teachers College, Columbia University.
- ・Donald E. Super, Dorothy D.Nevill (1984) “Work role salience as a determinant of career maturity in high school students” journal of Vocational Behavior 25, 30-44
- ・エドガー・H・シャイン（1991）『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
- ・E Mitchell, AS Levin, JD Krumboltz (1999) “Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities” Journal of Counseling and Development
- ・古川久敬（2002）「コンピテンシーラーニング業績向上につながる能力開発の新指標」日本能率協会マネジメントセンター
- ・古川久敬, 吉本圭一（2006）「若年者の就業に向かう自信の構造と効果的支援に関する学術的研究」九州大学
- ・玄田有史（2001）『仕事の中の曖昧な不安』中央公論新社
- ・玄田有史, 曲沼美（2004）『ニート/フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎
- ・堀公俊（2005）『問題解決ファシリテーター』東洋経済新報社
- ・金井篤子（1994）「働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要員分析」心理学研究 65, 112-120
- ・金井壽宏（2001）「キャリア支援の課題, 学校から社会への節目に何ができるか」GCDF Japan キャリアデベロップメントカンファレンス報告書
- ・金井壽宏（2003）『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房
- ・経済産業省（2006）「社会人基礎力に関する緊急調査の結果について」
- ・厚生労働省職業能力開発局（2004）「若年者の就職能力に関する実態調査結果」
- ・Lynn Olson (1997) “The School to Work Revolution” (渡辺三枝子, 三村隆男訳 仙崎武監修 (2000) 「インターンシップが教育を変える」—教育者と雇用主はどう協力したらよいか)
- ・落合良行, 佐藤有耕, 岡本政博, 国本勝正 (1995) 「進路相談において生徒に望まれる教師の対応」教育心理学研究 43, 445-454
- ・P・F・ドラッカー 上田敦生編訳（2006）『プロフェッショナルの条件—いかに成果をあげ、成長するか』ダイヤモンド社
- ・リクルートワークス（2006）「第23回ワークス大卒求人倍率調査」（2007年卒）
- ・庄司裕子（2005）『大学生の就職活動プロセスの理解と支援』中央大学紀要
- ・塩次喜代明（1999）『経営管理』有斐閣アルマ
- ・竹内登規夫, 秋田葉子（1996）「大学・短期大学の進路相談に関する研究：相談活動の内容検討を中心に」愛知教育大学研究報告. 教育科学45, 81-89
- ・浦上昌則（1993）『進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連』教育心理学研究41巻, 116-122
- ・吉田辰雄「進路相談の立場から」（1992）11, 94-99東洋大学児童相談研究
- ・吉本圭一（2000）「学生の授業満足度と大学教育の効果に関する一考察：九州大学10学部学生調査データ比較」『大学教育』

・渡辺三枝子 (2004)「若年者のキャリア教育推進」Business Labor Trend 7月号 2-29

表1. Aさんの個人面談記録

面談月	Aさん	音楽業界志望	資格は特に無し	プラス1	マイナス1
3月	子供のころから音楽が好き。ピアノやクラシック、ポップ音楽まで幅広い。特に習い事で続けたわけではない。音楽に関わる仕事につけるならばどんなことでもいい。楽器店、制作、レコーディングディレクターなどを考えている。自然体で生きてきたし、これからもそうでありたい。人が好きなので人に会うのが楽しい。人見知りはしない。母親や近所の方とよく話す。そのたびにいろんなアイデアが頭に浮かぶ。ユニークさをモットーとしてきたのでそれを生かす商品企画・音楽のような仕事をしたい。普通の求人に興味ない。目標はあるが、それにたどり着くのに今何をするべきかが分からないので教えて欲しい。	■「何を目標にしている、それに必要なスキルや情報を書き出して整理してみ、自分に不足している点に勇気をもって向き合うようにアドバイスをする。」□	自己分析はしていない。筆記の勉強はまったくしていない。ガイダンス出席。合宿不参加 電車の中で高齢者によく声をかけられる。誰かにニコニコして、愛くるしい笑顔で話す。なんでも興味をもち質問する。姿勢や歩き方は正しく好感が持てる。人懐っこいせいか、敬語は使うことができていない。気配りやマナーが身につくと更によい。しかし、伸び伸びとした印象を持っているため、敬語ができないことはそこまで気にしない。 自分に自信がない。向上心がない。誰かのせいではなく、自分が怠ける者なのだと思う。原因は親にもあるかもしれないと言う。小学校のころから、自分の決めたことを否定され諦める期間があった。少し頑張ることに疲れた。でも一番は私の責任。エントリー数5社 したい仕事で趣味の延長でありたいという希望から具体的な志望動機はいえない。 (以下はアドバイザーに質問したこと) 「私は何が向いていますか？先生は今の仕事をして最後に先生に残るものは何ですか？人柄だけでは社会は受け入れてくれないものですね？」 心に感じたことを素直に言葉にすることができる学生という印象である。 声は明るくイキハキ喋る。聞き方、言葉のキャッチボールもできる。しかし、感情表現は豊だが、論点がずれる。 本や新聞は殆ど読まない。模擬面接来。一日インターン未体験。■アドバイザーは履歴書を次回持参するように伝える□	プラス1 マイナス1 B5 A6 B4 B2 B6 A1 B8 A11,B1,10 A2 A3A4 A4,A5 A10 A9 B7,3 A1 A7 A12 B3,9,11,12	
4月	5社受験した。企業研究はせずになんとなくイメージで音楽という感じのものを選んで受けた。 ①大手通信販売会社 筆記× ②楽器販売会社 1次面接× ③商社 1次面接× 色々受けてみたが、会社や仕事のことをまだよく分からないのでどうしたらいいのか迷っている。 求人を見てみたが、会社訪問しないと会社のこと分からないと思うのでしたい。方法を教えて欲しい。 ■「電話して、求人を見てみたことを伝えて、応募する前に会社のことを知りたいので見学をさせてくださいと言うように。そして、できれば店長さんまたは採用担当者についていってもらって先方の都合の良い時間帯を教えてください。お会いする時は質問を5つほど用意していくこと。仕事内容や、取引先などについて、スーツを着ていくこと。遅刻しないこと」などを注意する。 アドバイザーは同業他社を調べたことを課題として与える。具体的な同業他社の探し方をネットを使ってシミュレーションして見せる。次回受験したいM社について相談を受ける。アドバイザーは具体的にその業界の動きを説明する。□ 数日後、やっぱり就職活動しても、行きたいと思う会社が見つからないと言う。■アドバイザーはまだまだ受験数少ないと伝える。以前、アドバイザーが音楽を仕事にしたいのならばといって勧めていた企業は結局本人の意思で受けていなかった。その理由をたずねると「それならその会社だったら」「のんびりした会社がいいように思ってきた」というものであった。 音楽は好きだけど、作る立場になつてどうなのか自信がなくなってきたという。	■アドバイザーは「業種ではなく職種で探してみたらどうか。事務、営業、販売、でいうどの仕事に一番興味がわくか」と尋ねた。□ 本人談では、販売を希望したい。理由は人に接するのが好きだから。でも、事務や営業でも人に接するのであれば受けたい。 ■今は、あれこれ迷いすぎて自分に何が適正があるのかわからないのだから色々な業界を受けてみながら世の中のような仕事があるのを知れる時間をとったらどうか？とアドバイザーは話した。□ アドバイザーは現在大学に在籍する求人から以下の求人をする。 子供服の製造販売大手・農協関連会社・テレビ映像システム製作会社・大手ホテルチェーン2社 ■就職試験や面接を経験して、先が見えてくるようになるまで落ちることを経験することは怖くない。必要な経験だと話す。その上での課題を渡す①企業研究すること、ホームページをよく読むこと②ショップやホテルは見学に行くこと。その時の目標はお客様のつもりでいること。③ホテルは同業他社を比較してレポートにまとめて提出することを求めた。 今後の課題として、日々の生活を正し、やる気を出すこと。毎朝9時に起きるのを7時に起きるようにする。午前中のうちに会社訪問などのスケジュールを作る。月ごとではなく、1週間ごとにスケジュール管理をすることを約束する。□	A6 A1		
5月	企業研究の報告あり。ホテル2社見学に行った。お客様の声を拾った。 ■訪問した大手ホテルの印象が高級感が強く、自分には居心地が悪くフロントを避けてしまった。地元ホテルはそれほどではなかったが、どうしていいかわからなくなり、トイレに逃げ込んでしまった。そこで出会った女性の年配のお客様に声をかけホテルのサービスを尋ねた。綿毛して他のお客様の声も知りたいたいと思いインターネットでホテルの口コミを見た。すると、利用者からの意見や要望に対して丁寧に返答を書いている各ホテルの方々の文章をくまなく読んだ。言葉に配慮があり、感動した。その日、Aさんは多くの大人の言葉に触れたという経験のせいか、敬語が少し使えるようになっていた。 Aさんは感想を述べた。ホテルは自分は慣れていたが、実際にしてみると緊張がとれず、自分らしくいられない気がした。ホテルで話しかけた年配の女性が、元鉄道会社のOGで、鉄道関連の旅行会社の求人があることを教えられて興味を持った。後日、アドバイザーは企業100社が出展する合同説明会を勧めた。Aさんは生活全般の業界へ視野を広げ、ある建設会社を覗いた。そこで、Aさんが以前少し興味を持っていた花と緑のレンタル企業F社の親会社であることが判明した。 子会社を希望していることを伝えると、会場の人事担当者が、本社から応募書類を推薦提出してよいと声をかけてくれた。さらに、生活密着という視点から農協関連企業を調べたところ、高齢者を対象にしたサービスが複数あり、街で高齢者に声をかけた自分自身にあっていてと感じたこととAさんは話した。 行きたい会社がいづつも見つからなくてとても嬉しい。やる気がやってくてきた。自分のペースで活動を継続したいという実際に会社へ色々行ってみて、出費があり、自分が恵まれていると実感しているとき顔で話す ■ようやくアドバイザーに履歴書提出ができ添削を受けた。自己理解シートも提出。□そこには、 たまに全てに絶望的になると書いてあったためアドバイザーは具体的なシーンをたずねた。 すると、小聲で少しずつ全てが絶望的になる時のことを話した。無理に明るくしようとする姿もなく、自然に正直に自分を出している様子だった。話していて今までで一番心が楽だと話した。 ■アドバイザーは、絶望的なことや辛いことを話しても、経験者が得るものは辛い人の心を癒すことができるかもしれないと話す。そうすると人生豊になる可能性を秘めているということになるから、すばらしい経験ではないかと話す。 自己理解シートに3箇所空白があったため、アドバイザーは考えすぎずに思うように書いてみることをAさんに勧めた。□ 数日後、自己理解シートをベースに模擬面接をやってみる。 ■アドバイザーは、彼女の性格を現すエピソードがあったためその部分を少し膨らませるようにアドバイスした。□ 緑のレンタル企業にはまだ書類を出していないが、企業訪問してからがいいですね？と質問に来た。 ■先方はAさんの存在はまだ知らない。せっかく本社から推薦を出してくださるという話なので一日も早く提出しないと何も連絡しないのは失礼ということを感じる。受験するしないに関わらず、報告する事はビジネスシーンでは重要だと話す。□ ■論理的に話すことができるようになるために、大学図書館で幅広く本を借りて読むように助言していた。□Aさんは週に1冊読むようになった。会話中に、話の論点がずれることが軽減していた。新聞は読まないがニュースは見ようになった。 進路支援課でスタッフとして働く、1日インターンシップを体験する。	B5 A4 B6 B2,7 A6,A9,10 B12 A1 B3 A11 B11 B9			
6月	■論理的に話すことができるようになるために、大学図書館で幅広く本を借りて読むように助言していた。□Aさんは週に1冊読むようになった。会話中に、話の論点がずれることが軽減していた。新聞は読まないがニュースは見るようになった。 進路支援課でスタッフとして働く、1日インターンシップを体験する。 緑のレンタル企業の試験が2次まで合格した。同時に、5月の合同面談会で見つけたカーテンの輸入販売の企業を受験した。中間所得権・販売している企業であった。Aさんは、社長の話を聞いて海外買い付けのヨーロッパ中心を担当する夢を持った。自信を持って売ることができる商品を選ぶ会社だと思うという志望動機を述べた。 社長の話を聞き、具体的にどういうコンセプトでお客様のニーズに応える営業戦略なのか理解でき、入社意欲を持った。将来はインターン・デザイナーの資格の勉強しながら、先輩と一緒に営業先を回り、学んで行きたいと希望を持った。デザインアイデアを採用してもらえよう自分でもデザインできるようになりたい、おもしろい仕事だと感じるとも話した。 Aさんは、採用試験で実際にカーテンのデザインアイデアを提出した。音楽同様、何かを生み出したという実感があって楽しかったと笑顔でアドバイザーに報告した。数日後に内定が出る。				

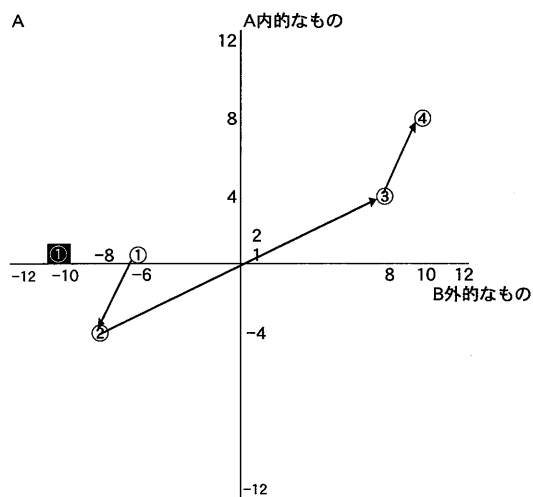
表中の■～□はキャリア・アドバイザーの言葉をあらわす。

表2. キャリア・アドバイザーの面談チェック

内的なもの	3月	4月	5月	6月
(1) 素直な印象	1	-1	1	1
(2) 自然な笑顔	1	1	1	1
(3) 姿勢・歩き方	1	1	1	1
(4) 敬語	-1	-1	1	1
(5) 気配り	-1	-1	-1	-1
(6) 積極性	1	-1	1	1
(7) 発声、しゃべり方	1	1	1	1
(8) 聴き方	1	1	1	1
(9) 継続力	-1	-1	1	1
(10) 楽観性	-1	-1	1	1
(11) 自己理解	-1	-1	1	1
(12) 論理性	-1	-1	-1	1
結果	1	-4	8	10

外的なもの	3月	4月	5月	6月
(1) 筆記の勉強	-1	-1	-1	-1
(2) 働くイメージを描く	1	-1	1	1
(3) 模擬面接受講	-1	-1	1	1
(4) 社会人交流	1	1	1	1
(5) 企業分析力	-1	-1	1	1
(6) 求人票を見る	-1	-1	1	1
(7) 志望動機	-1	-1	1	1
(8) キャリアガイダンス	1	1	1	1
(9) インターンシップ	-1	-1	-1	1
(10) 就職合宿	-1	-1	-1	-1
(11) 本や新聞、社会性	-1	-1	-1	1
(12) 履歴書添削	-1	-1	1	1
結果	-6	-8	4	8

図1. Aさんの内的外的変化について



① 本人評価(第一回目、個談時に調査した本人自己評価)

(グラフの動線の説明:Aさんの変化)

- ・音楽が趣味
- ・音楽関連の求人を希望するが、無い
- ・不安になる(①→②)
- ・現実直視
- ・アドバイザーが音楽が好きな理由をたずねる
- ・創造することが好きと言う
- ・企業の企画やインテリア業界を勧める
- ・企業研究の指導と企業訪問を勧める(②→③)
- ・気づき、自己理解を生む
- ・カーテンの卸商社へ興味を持つ
- ・自主的に企業訪問を実施
- ・強い志望を持つ(③→④)
- ・面接でその気持ちを伝える
- ・総合職として内定