

大学生のキャリアデザインについての一考察 ～かかわりとガイダンスを通して～

佐藤敬子

【要 旨】

急速な少子化・高齢化の進行とともに雇用問題や年金問題が大きな社会の課題となっている。

そのような中、文部科学省は大学に「学士力」の養成を主眼とした高等教育の在り方に向けての議論を行っている。今、大学生に必要なのは目先の就職支援を目的としたテクニックを身につけるのではなく、大学4年間を通して主体的に自分の人生選択や自己実現を図る力をつけることだと考える。そのために教師がすべき個々のかかわりと組織的な支援について考察する。

【キーワード】

キャリア教育、キャリアカウンセリング、コミュニケーション能力、社会的自立

はじめに

2011年1月に中央教育審議会から⁽¹⁾「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が答申され、全国の大学、短大にキャリアガイダンス(教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等)に取り組むための体制の整備)が義務づけられた。

2008年のリーマンショック以降の経済状況の悪化に伴う大学生等の雇用・就職環境の悪化の影響も大きい。産業構造の変化や若者を取り巻く環境の変化とともに労働者に求められる能力も変化しつつある。一方、急速な高齢化から高齢者雇用問題や年金問題に関心が集まり、年金支給開始年齢65歳を実現するために定年延長や定年そのものを廃止する社会の動きもある⁽²⁾。平成24年の調査では、フリーターが180万人、NEET状態の若年者が60万人(いずれも、15歳～34歳までの数値)となっている。NEET状態は高校中退者や、もともと小・中学校で不登校や引きこもりの延長である者も多いのは事実であるが、実はNEET状態の若年者の22.8%は大卒者であり、大学卒業者が社会への移行に不適應を起こしてはいないとは言えない⁽³⁾。

「ニート(NEET) Not in Education, Employment or Training」は、学生でもなく職業訓練もしていない15歳から34歳までの若年無職者のことを指すことばだが、それに続く存在として「孤立無業者=SNEP(スネップ)」も話題となっている。「SNEP」とは玄田有史・東大教授らが、2012年半ば頃から提唱してきた造語で、「(Solitary Non-Employed Persons)」の略。20歳から59歳までの学生ではない無職の未婚者で、一緒にいた人が家族以外に連続2日間いなかった人々

を表すことばである⁽⁴⁾。つまり、友人や先輩後輩といった人間関係を持たず、社会的に孤立してしまった無職者のことである。玄田氏らが総務省統計局「社会生活基本調査」匿名データを使って集計したところによると、スネップは2006年時点で100万人を超え、過去10年間に45万人の増加を見せているという⁽⁵⁾。

このような中、「学生」から「社会人」へと人生における一つの大きな節目にさしかかる彼らが学ぶ大学において、学生から社会人へ移行するために必要な能力の育成、それらを可能とする大学のガイダンスシステムの整備・キャリア教育の充実やキャリア支援センターの役割・機能の充実などは重要な課題である。本論文では、一人一人の教員が学生の自己実現に向けてどう関わることができるかを、また、「組織として」「授業を通して」「カウンセラーとして」多面的なアプローチがいかに効果的であるかをいくつかの事例をもとに考察したい。

1 大学生のキャリア発達における課題

(1) 大学におけるキャリア教育とは

我が国の教育分野において「キャリア教育」という言葉が登場したのは1999年。12月の中央教育審議会(以下、中教審)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(答申)において、キャリア教育とは「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」⁽⁶⁾であると示されたのが最初である。

それまで、「進路指導」という位置付けで小中学校、高等学校の教育課程に記されていたものと混同されがちな「キャリア教育」は本来どういう意味を持つのだろうか。

「キャリア」という英語をそのまま訳せば「経歴」、「進路」、「職業」といった意味になるが、スーパーは「キャリア」の定義を「生涯において個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせである」としている。つまり、今まで、ともすると「進路指導」=「進学指導」「就職指導」という短い距離を区切りとしたゴールまでの指導ととらえられがちであった指導を、人生全体を通じて、いかに生きるか、という「生き方の指導」であることを改めて意識するものと考ええる。人生全体を通じて、何を学び何を得て、何を社会に還元していくかという一連の足跡づくりの指導と言えるのではないだろうか。

大学は社会への出口ではない。

ただ出口から出て行かせるだけであれば、必要な単位を修得させ卒業させればよい。

また、ともすると「就職率」「内定率」と表面的な数字ばかりを取り上げる場面もあるが、筆者はそういった数字にはあまりこだわらない。

いかに就職難といわれる昨今でも、就職先(求人)が皆無なわけではない。就職することだけが大学生の最終ゴールであるとするれば、とりあえず社会に出て職業人となることは可能である。

しかしながら、それが本当に本人の人生に幸福感をもたらし、将来にわたり「なりたい自分」への選択となりうるとは限らない。社会人への扉を開くべく、そのドアノブに手をかけた彼らに自分の握力でドアノブをひねり、歩み出す力をつけなければならない。

高等教育の中で、彼らにどのような力をつけていくことが可能だろうか。

(2) 大学生のキャリア発達の課題

筆者が大学で授業やキャリアカウンセリングを通して学生たちと関わり、感じたことは多くのキャリア教育に係る研究者の所見と共通点がある。

とくに、私立文系の本学の学生たちに見られる特徴は次に示すものである。

①自己矮小傾向が強く、夢や希望を語れない

「なぜこの大学を選び、どんなことを学びに来たのか」の問いに対し、「資格を取得し、教師になりたい」「図書館の司書として活躍したい」「考古学の研究者になりたい」「管理栄養士として学校で食育に力を入れたい」といった目的をもった学生も多い一方、「なんとなく」「他に選択肢がなかったから」「まだ何をしたいかわからない」「スポーツをしていてその流れで入学しただけ」「どうせ自分は何も得意なことがない」「今から何をやってもきっとダメにしまっている」といったネガティブな反応をする学生も少なくない。

これは、これまでのキャリア教育が「進路指導」ではなく、「進学指導」の要素が強かったこと、そのことが「なりたい自分」を創造するより先に「なれそうな自分」「行けそうな学校」といった自分の夢や希望を判断基準にするよりも先に、偏差値や相対的な自分の位置から消去法で残った選択肢であったようにも感じる。筆者が大学に勤務し、そういった彼らとのやりとりを通し、つくづく彼らの自己吟味の不足を感じた。同時に自分の長所、強み、熱中したことなどを自分のことばで相手に伝えようとする力の不足も感じた。そんな彼らが就職活動の中盤にさしかかり、内定も獲得できず、不安定な状態になると「自分は運が悪い」「いつか、そのうち自分にもチャンスが訪れる」といった受動的な将来展望をする。チャンスや運をつかむための能動的な行動に出るためのエネルギーのなさを感じる。

②「とりあえず」という選択肢

「卒業後はどんな生活をしていきたいか」「どういう就職先を考えているか」という問いに対し、就職試験シーズンを間近にした3年生でさえ「とりあえず、どこか就職します」「とりあえず臨時職員でもして」といったフリーター志向の学生も少なくない。国税庁「民間給与実態統計調査」の統計などから、大卒・大学院卒の正規雇用職員の生涯賃金は約2億4000万円であるのに対して、フリーター、アルバイト、契約社員などの非正規雇用職員では約7000万円という賃金格差がある。一言でフリーター（15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトをして働く者又はこれを希望する者のこと）といっても皆同様ではなく、やりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」などに分類される。

- ・「モラトリアム型」は、明確な職業展望を持てぬまま、「やりたいことに出会うだろう」と猶予期間を続けているタイプである。大学在学中に、とりあえず、大学院まで進んで…とりあえず臨時教員にでもなって…という将来の見通しが曖昧なまま卒業していく学生が陥りやすいタイプである。とくに、教員志望の学生などは教員採用試験の合格率が低い中、現役で不合格は当たり前。3年、4年と臨時職員でもしていつかは合格するのでは、という希望的観測のもと年数が経過してしまう卒業生もいる。
- ・「やむを得ず型」は、経済状況や雇用環境の悪化した社会で労働市場の要因もあいまって、なりたくてもなれない状況の者、公務員などの臨時職員をしながら正規職員への任用を待つ者、本人や家庭の事情などにより、あえて働き方を選択し「致し方なく」という事情であえてフリーターを選択したタイプである。
- ・「夢追求型」は、「芸能人志向型」と「職人・フリーランス志向型」に下位区分される。本学の学生も1年次の進路希望で「芸人になりたい」「アナウンサーになりたい」「俳優になりたい」といった自分の技能や技術で生活をしたいと希望する者もいる。しかしながら、当然、卒業後

に希望の職業に就くことは容易ではない。多くの芸能人やメディアで活躍する人たちは長い下積みと生活を維持するためのアルバイトなどをする事となる。

フリーターは絶対にしてはならない、という訳ではない。結婚や妊娠、出産など女性のライフステージの中で選択し納得した働き方もある。しかしながら、フリーターの収入は絶対的に少なく、年長フリーターともなれば、仕事も激減する。「収入」というものが、単にその日の生活を維持するものを意味するのであれば、何とか生きていくことはできるかもしれない。問題はフリーターであると、なかなか貯蓄ができないことだ。そのため、将来に向けた行動計画を立てることが困難となり、突然病気になったり、入院したり、何か突発的な出来事があったときに対処する「蓄え」がないと言うことは生活そのものが破綻しかねないのである。したがって、最初からフリーターを希望することには問題がある。

③頻繁な志望変更とあきらめの早さ

自己吟味の不足を感じさせる学生ほど頻繁な志望変更を繰り返す傾向がある。教員を目指し、教員免許を取得すべく教職課程を履修する学生も途中で履修を取り消す学生、教職課程は履修し教員免許は取得するものの一般企業の採用試験を受ける者、企業の就職内定を獲得しながらも辞退して再び教員採用試験にチャレンジしたいという者など目標の定まらない学生も多い。

また、本学でも公務員志望の学生は多いが、キャリア支援センターが主催する「公務員講座」に多くの学生が参加するものの、日を追うごとに出席率が下がり「こんなに難しい勉強はもう今更わからない」「やはり自分には向いていない」と簡単にあきらめてしまう者も多い。

厚生労働省職業安定業務統計によれば、中学、高校、大学の卒業3年後の離職率は、それぞれ64.2%、35.7%、28.8%となっている。(いずれも平成21年3月卒業者)つまり、大卒者の3割近くは、せっかく獲得した就職先を3年以内に離職していることになる。

④資格をとればよい

本学は教員免許、司書資格、学芸員資格、栄養士資格など多くの資格を取得できるのが特徴であるが、「何のために」ではなく、「とりあえず資格はとれるだけとる」といった資格至上主義の傾向にある学生もいる。そのために、受講科目や課題の多さに自ら疲弊してしまい、どれも中途半端な結果になってしまう。確かに資格を有することは自分という人間に部品を増やすことであり、そこから将来の選択肢も広がりを見せる利点もあるが、「資格ありき」ではない。ここでも将来の自分をデザインするための自己吟味を入念に行うことの必要性を感じる。図(1)のように実際に企業側が選考するときに重視した項目に「保有資格」はあまり重視されていない。

⑤基本的生活習慣と社会的マナーの欠如

筆者は多くの自治体や教育委員会主催の研修会や企業の「接遇研修」の講師を依頼される。いわゆるマナー研修であるが、「最近の若い職員はすれ違った人に挨拶もできない、まともな電話応対ができない、敬語の使い方や名刺交換の仕方も知らない」と依頼元からの声を聞く。

そういった研修をするたびに、受講者が礼儀作法、社会の常識や人とのコミュニケーションのとり方を習得する場面は過去にどこでどのくらいあったのだろうか疑問に思うことがある。

学生の実態も同様であった。全ての学生が、というわけではないが、こちらから声をかけてもうつむいたまま通り過ぎる、授業中にペットボトルや携帯電話、大きなバッグまで机の上に置き平気で居眠りをする。遅刻することに抵抗がない。こちらが目一杯詰まった日程をやりくりしてキャリアカウンセリングの依頼の予約を入れても、本人はその日現れず連絡もない。何回も就職

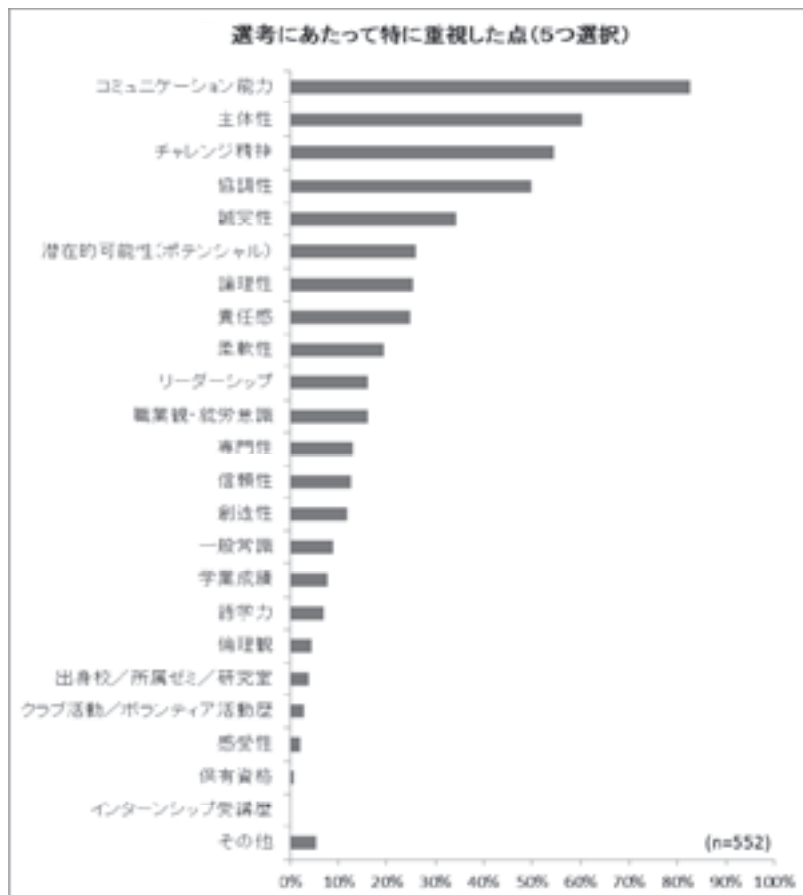
面接の練習や履歴書の添削をしてもらったにもかかわらず内定獲得の報告にも、不合格であったことの報告にも来ない。一番の問題はこれらのことに対して罪悪感がない、ということである。

つまり、生育のどこかの段階で習得されるべき基本的な生活習慣が確立されておらず、人と人との間で身につくべきコミュニケーション能力が不足した状態で身体だけ成人を迎えている学生がこれから、社会の一員として、一職業人として旅立つ助走をはじめている状態である。

(3) コミュニケーション能力の育成をどう図るか

前項までの学生の現状を課題としてとらえるとき、総じてコミュニケーション能力の育成がすべてのキーワードとなるのではなかろうか。2013年経団連「今春入社の新卒採用に関するアンケート調査」の結果によると、企業が今春での選考にあたり重視する点は「コミュニケーション能力82.6%」「主体性60.3%」「チャレンジ精神54.5%」「協調性49.8%」「誠実性34.2%」と続き、とくに「コミュニケーション能力」については9年連続で最重視されている。(図1)⁽⁷⁾

図(1)



2013年経団連「今春入社の新卒採用に関するアンケート調査」

また、2位以下の項目も先に挙げた学生の実態から、欠如している項目と合致することがわかった。そこで、大学におけるキャリア教育が社会に出る前の最後のチャンスであると考え、学

生が自らの自己実現を果たすためにどう関わることができるかをいくつかの事例を通して「キャリア教育」関連科目、キャリア支援センターにおけるキャリアカウンセリング、個別支援等の観点から考察したい。

2 学生のキャリアガイダンスのための3つのアプローチ

(1) キャリア教育関連科目

本学は教育課程の中で1年次に「キャリア教育Ⅰ」2年次に「キャリア教育Ⅱ」3年次に「インターンシップ」3年次・4年次に「総合ゼミ」といった科目を開講し、4年間を通した体系的なキャリア教育を行っている。

①「キャリア教育Ⅰ」では、将来の進路を考えるため「自己分析」「自己理解」を図るためのVPI職業興味検査等を実施するとともに、あらゆる職種、業種の外部講師を招き仕事についての理解、楽しさ、生きがい、苦労などを現役の講師から直接聞くことによって「働くことの意義」を学ぶ。講師には「県職員（行政）」「警察官」「裁判所職員」「銀行員」「新聞記者」「メディア関係者（アナウンサー）」「大型商業施設社員」など、卒業生を含む様々な分野で活躍する人たちの人生観などについても触れ、今、身につけておくべきことなど自分の進路を具現化する手立てとしている。

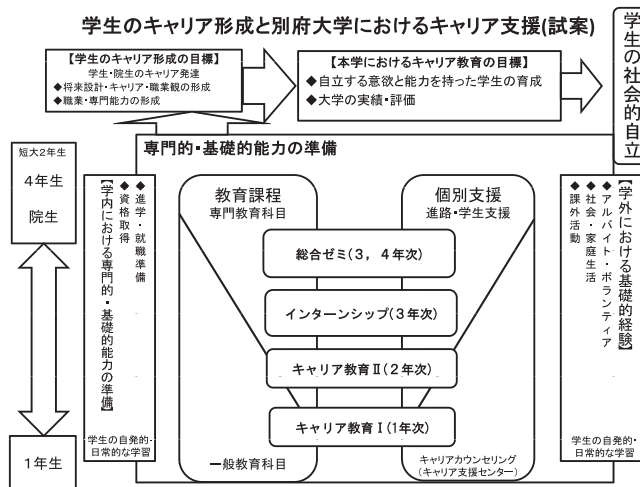
②「キャリア教育Ⅱ」では、就職活動のすすめ方、業界研究、履歴書、エントリーシートの作成などの実践力をつける講座である。2年次から日頃の講義の中ではなかなか対応することのできない就職活動における具体的な取り組みについて学ぶことにより、より早期の対策を可能にできる。

③「インターンシップ」は上記の2講座の学習をふまえ、3年次に実際に就労体験をすることにより、勤労観や職業観を身につけ、社会人としての人格形成と規範順守、社会で共有する知識や技能を獲得することを目的としている。

④「総合ゼミ」では、卒業後、企業や行政組織の中で社会人・職業人として生活していくうえで不可欠な社会人基礎力やコミュニケーション能力を少人数の演習形式で身につける。

新聞への意見の掲載や地域活性化のための方策をプレゼンするなど、コミュニケーションスキ

図(2)



ルを多くの手法から身につけエンプロイアビリティを育むものである。

(2) Office-Hour、キャリアカウンセリング等の個別支援

各教員が週に2コマのOffice-Hourを設けており学生の個別相談に応じる時間を確保している。

また、筆者は教員の立場とキャリア支援センターのカウンセラーとしての両面で個々の学生の相談に関わっているが、Office-Hourの固定化された時間ではとうてい全ての学生に対応することはできない。掲示板を眺めている学生に声をかけたり、課題を提出しに来た学生に要件だけで済ませるのではなく、雑談しつつも将来のことについて語りかける。日頃、全体指導の中ではなかなかゆっくと話をできない話題などを聞き出し、かかわりを作る。そのため、授業以外はほとんど個別の学生支援の時間となるが、キャリア支援センターには有資格カウンセラーが3名在籍し、進路相談をはじめ、様々な支援にあたっているためリファーすることもある。

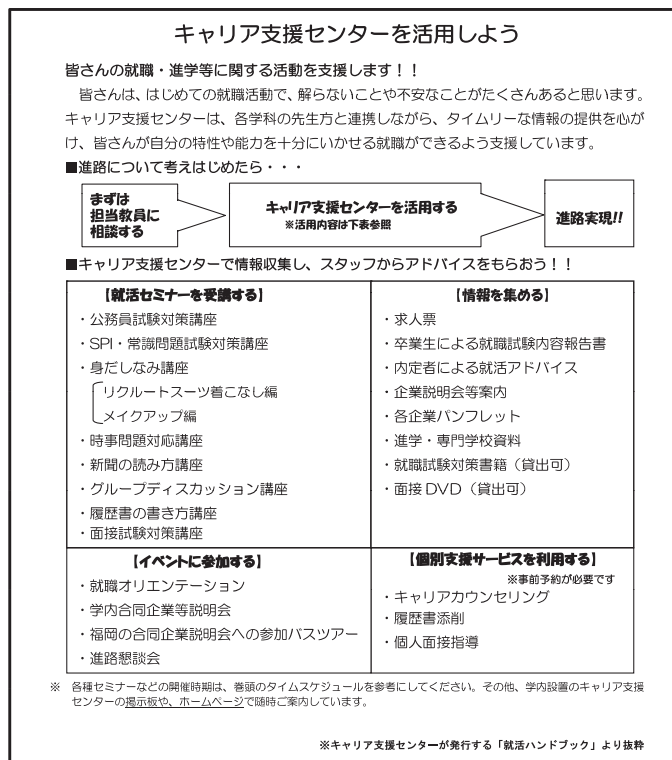
このことが、一人一人の学生の情報共有につながり連携した支援を可能にしている。

(3) キャリア支援センターの取り組み

平成23年6月、従来の「進路情報センター」を「キャリア支援センター」としてリニューアルし、学生の就職支援のための様々なツールを提供している。(図3)

「就職・進学の情報提供」「就活セミナー」「キャリアカウンセリング」「就職活動に役立つ各種イベント」など、学生がそれぞれの進路実現を果たすための徹底した支援体制をとっている。

図(3)



組織として機能するために「キャリア支援センター基本方針」を定め、少人数でも効率的な組織運営ができるよう工夫をしている。

学生の支援にあたっては、これら3方向からのアプローチが必要であると考え、また、それぞれは個別に機能するのではなくスパイラルに絡み合わせながら一人の学生の進路実現を図ることが最も効果的であるとする。

しかしながら、学生がキャリア支援センターに足を運ぶことが先決である。

そのためには、有形無形の情報がたくさんあり、自分の進路決定に役立つ場所であることを認識することはもちろんのこと、「自分を受け入れてくれる場所」であることを感じさせなくてはならない。そういったことから、センター運営の基本方針の中に「こちらから声をかける」ということをとくに重視した。学生たちは「教えて欲しい」のではなく、「聴いてほしい」のである。自分でも解らない自分をもてあましていて自分を受け止めて欲しいのである。

3 事例に見る学生の進路実現

①保護者とのコンタクトから基礎学力の向上を図り内定を複数獲得したA男

A男との出会いは2年次に受講していた筆者の担当科目である「キャリア教育Ⅰ」である。

200名前後の受講者がいる授業であるが、ほとんどの学生の名前は覚える努力をしている。彼は高等学校からスポーツ(野球)を続けており、明るく健康的で人なつこい。希望の職種・業界はあるものの基礎学力が身についておらず学習習慣も定着していなかった。中学校程度の英語も小学校程度の算数からさえつまづきが見られた。

3年次の10月に行われる全員参加の「進路懇談会」・「就職オリエンテーション」の全体会終了後、キャリア支援センターに複数の保護者が訪れる。その中に、就職情報のボードに目をやる男性(父親)がいた。すかさず、声をかけた。キャリア支援センターの基本方針の一つである「センターを訪れた人には、こちらから声をかける」ということはもちろん、学生に対してだけではない。どのような来所者に対しても明るく、歓迎の意を表すことを忘れてはならない。

「うちの息子は何を考えているんだか」。父親の第一声であった。名前を尋ねるとA男の父親であることがわかった。大規模ではない大学の良さがここにある。教員が学生の名前を聞いたときすぐに顔が浮かび、複数の教員が情報共有できているため、大学での様子を語れることである。A男の父親は「息子は、就職のことになると全く口もきかない。親が聞けば反発をするので、こっそりと来た」とこぼしていた。筆者は受講の様子、元気で明るく、顔を合わせればとびきりの笑顔であいさつをすること、将来のことをまじめに考えているものの学力が伴わず、親にも素直に進路を相談できないことなどを伝えた。父親は少し安心した様子で帰って行った。その後、A男に父親がセンターを訪ねて来たこと、とても心配をしていたことなどを伝えた。A男の悩みは就職活動以前の問題であった。中学校、高等学校とスポーツだけをして授業はほとんどまじめに受けたことがなく、就職試験の問題も中学生程度の数学すら解けないほど、基礎学力が定着していなかった。そこで、キャリアカウンセリングをすすめる一方、センターの職員が休日の空いた時間に学習指導をはじめた。今まで全く解らなかったことが解くようになり、簡単な問題が解けるようになると自信が持てたのか、就職活動にも積極的になった。最終的には4社の内定を獲得し、第一希望であった企業への就職が決定した。

A男に関わった場面は

- ・キャリア教育で進路全般に意識を高めたこと
- ・キャリアカウンセリングを続け本人の内面に迫りほんとうの課題にたどりついたこと

・個別支援で学力と、自己成長を感じさせることによって積極的に就職活動に取り組めたことであり、授業・個別のかかわり・センターの支援が相乗効果となった例である。

②肯定的なかかわりを通し、自己成長を遂げ粘り強く就職活動を続けた短大のB子

B子がセンターに立ち寄ったのは卒業も間近となった12月である。友人と求人票の掲示板を眺めていた。金髪に濃いめのメイクをした彼女は外見だけ見ればまじめに就職活動をしているようには見えないかもしれない。そこで、二人に何気ないことばかけをした。人なつこく、こちらから話しかけると学校生活のこと、家庭のこと、将来のことを実に朗らかな表情で語り出した。

進路については、栄養士の免許は取得できるものの、本人はその専門性を生かそうとは思わないと言う。確かに、資格が全てではない。では何になりたいかと聞くと特に希望の職業があるわけではなかった。何になりたい、というより、早く、父や母に楽をさせたい。人と接する仕事が好きで、単純な作業でも、自分の笑顔を喜んでもらえるような仕事に就きたい、と丁寧なことばで語った。外見では誤解されるかもしれないが、敬語の使い方が完璧であり、礼儀正しい応対ができることに驚いた。それからことあるごとにセンターの求人情報を確認し履歴書の作成指導や面接練習を受けた。「一般事務」で地元企業、しかも自宅から近い、という条件で就職先を探すのは容易ではなかったが、粘り強く取り組んだ。そこで、いつ彼女がセンターを訪れても女性職員が寄り添い、丁寧な対応を続けた。何回か不採用の通知をもらったが、くじけることなく彼女はセンターのパソコンから求人情報を得たり、職員と相談をしながら、何度もセンターに足を運んだ。結果的に地元の病院での総合受付窓口への内定を獲得した。

- ・先入観を持たず、こちらから声をかけかかわりを作っていくこと。
- ・粘り強くかかわり、本人の自主性を尊重すること
- ・個人的な悩み、生活上の事情などを丁寧にうけとること

このように、普段、授業や学科では関わることのないセンター職員にも誰からも受容されたことにより、自己肯定感を味わった彼女は自分の力で企業を開拓し、卒業間際ではあったものの、きちんと就職を決めて卒業を迎えることができた。粘り強くかかわることの必要性を感じる事例である。

③自己表現能力を身につけ希望の職種に内定を複数獲得したC男

C男は東京の私立大学に合格していたが、両親に説得され実家の福岡に近い本学を選択した。大教室で講義を受ける様子は茶髪にピアス、ブランドもののシャツを着て伏し目がちな印象をうけた。「将来は決めていない。お金持ちになりたい」というのが彼の希望進路であった。流行りのシャツを褒め「センスが良いね、将来はアパレル関係なんて向いているかも」と語りかけて職業興味検査を行うとやはり、芸術性や美的センスに優れており、そういった職業に向いている傾向が見られた。彼にカウンセリングをすすめたのは周囲の友人たちであった。

「ほんとうはスゴいやつなんだけれど、大人に理解されなくて」と彼を連れてきた学生が言った。C男はアメリカにフラッと一人旅をしたり、定期的に福岡で接客のアルバイトをしたりと冒険心や好奇心が旺盛であった。美しいものが好きだという彼はプライダル関係の企業を複数受けたがなかなか合格しなかった。どこも最終面接までは残るが内定には至らない。最近の履歴書は企業が指定する様々な形態がある。彼の希望する企業の履歴書は「自分を説明する全身写真」を添付するとあった。何度も履歴書作成や面接練習に関わったのはキャリアカウンセラーであるが、私服を選び、何枚もの写真を撮ってくれたのは彼の友人たちだ。そして、最終的には筆者と交流のある写真館の店主までもが、協力をしてくれた。何社もの企業を受験し、不合格の連絡を

受け、それでも再び挑戦を繰り返し、いつしか、シャイで口下手な印象の彼は自信を持って自己PRができるようになっていた。

また、「総合ゼミ」（地域課題を探し、自分たちから何かを発信する授業）を履修した彼は、友人と共同で地域づくりのマップまで作成し、その様子は大きくカラーで新聞に掲載された。最終的には大手アパレルメーカー2社の内定を獲得し、選択に迷っている。

- ・全体の中での個を見落とさないこと
- ・本人はもちろんのこと、周囲を巻き込んだ就職活動であったこと
- ・自己表現力を育成する仕掛けをしたこと

彼の就職活動は理解ある友人たちの支援が大きい。一人の悩みを皆で共有したり、一人の成功を皆で認め、賞賛しあえる人間関係をもっていた。ここでも、授業の中で、センターの支援で、個別のカウンセリングで、といった多方向からの支援が功を奏している。

おわりに

筆者は教育行政で「生徒指導」に関わってきた。

そのとき、鉄則として心に刻んでいたのは「confrontation」ということばだ。

いつも、子どもや生徒、学生と「向き合う」ということだ。決して直訳の「対決」ということではない。しかしながら、ゆらぐ年代にいきなり向き合うことは難しい。

まずは①きっかけをつかむ そして、②ゆっくりと話を聴く なおかつ③粘り強くかかわるこの原則が、大学におけるガイダンスにもそのまま当てはまるように思う。

そして、このかかわりはあらゆる場面にチャンスがある。図（3）に示すのは平成17年12月に社団法人国立大学協会 教育・学生委員会が作成した「大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育」を元に本学のキャリア支援体制を試案したものである。それぞれの教員が授業の中でできること、大学職員が関われること、地域や様々な環境の中に彼らにガイダンスできる場面がある。人は人の中で人として育つ。

そして、図（1）に示されたような、採用側が求める社会人としての最も重要視される項目である「コミュニケーション能力」は、そういった中で生まれていくのである。

先日、残業帰りの22時過ぎに、コンビニの入口で偶然にも、事例に示したA男と出会った。入口前でタバコを吸っていた彼から声をかけてきた。「先生、久しぶり」「わあ、スーツが似合っているね、仕事どう？」「キツいです。帰りは毎日この時間ですよ、休みもまだろくにとれないし…」「そう、大変だね。社会人、甘くないでしょ」「オレもう、辞めたいです。たまんない。だから、まっすぐ帰らないでいつもここでタバコ吸って、気持ちを切り替えなきゃこのまま家に帰る気になれないです」しばし、仕事の厳しさ、人間関係の複雑さなどをこぼした。

そして、私は店内で買い物をして、まだ外にいた彼に「じゃあね」と声をかけ、車に向かった。すると後ろから、彼が言った。「先生、でも、辞めないよ」

【注】

- (1) 文部科学省 中央教育審議会 平成23年1月 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)(答申概要 P103～P109)
- (2) 総務省統計局 労働力調査 平成24年平均(速報)結果の概要
- (3) 内閣府 H17青少年の就労に関する調査 第Ⅱ部「就業構造基本調査」の特別集計(P6)

- (4) 「週刊エコノミスト」(2012.6.12号) “孤立無業者(スネップ)が急増している” 東京大学社会科学研究所 玄田有史
- (5) 総務省 社会生活基本調査 特別集計の結果—孤立無業者の実態—(速報)(p2)
- (6) 文部科学省 中央教育審議会 平成11年12月 初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申) 第6章学校教育と職業生活との接続 第1節学校教育と職業生活の接続の改善のための具体的方策
- (7) (独)労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」(2012.9) “特集—働く若者への期待”(P 48, 49)

【参考文献一覧】

- 国立教育政策研究所 (2006) 『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書(Ⅱ)』
- 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 (2005) 『大学におけるキャリア教育のあり方
—キャリア教育科目を中心に—』
- 文部省大臣官房「リカレント教育—生涯学習のための戦略」(1974) 教育調査第88集
- 下村英雄 (2009) 『キャリア教育の心理学』 東洋大学出版会
- 宮下一博・杉村和美 (2008) 『大学生の自己分析』 ナカニシヤ出版
- 宮下一博 (2010) 『大学生のキャリア発達 未来に向かって歩む』 ナカニシヤ出版
- 都筑 学 (2007) 『大学生の進路選択と時間的展望』 ナカニシヤ出版
- 谷内篤博 (2005) 『大学生の職業意識とキャリア教育』 勁草書房
- 玄田有史・曲沼美恵 (2004) 『ニート』 幻冬舎
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 『学校から職場へ—「七五三転職」の背景』 『日本労働研究雑誌 No. 490』
- 寿山泰二他 (2009) 『大学生のためのキャリアガイドブック』 北大路書房
- 大宮 登監修 (2009) 『理論と実践で自己決定力を伸ばすキャリアデザイン講座』 日経 BP 社