

平成23年度私立短大就職担当者研修会

# キャリア意識の醸成と キャリアデザインの支援

法政大学キャリアデザイン学部教授

臨床心理士 宮城まり子

# キャリアが問われる社会への変化

---

1. **どこの大学を出たのか(学歴)よりも、問われるのは**  
何ができる人なのか  
能力、実力、専門性は何か
2. **その人独自の付加価値とは何か**  
他の人と何が違うのか  
独自の強み、売りは何か
3. **これまで、どのような自己努力をしてきたのか**  
多様な経験と壁を乗り越えた経験、  
ストレス耐性、何かに打ち込んだ経験

# 個人と環境要因の相互性

---

## キャリア形成のための2要因

1. **個人(学生)側の要因**—自分自身が育てる意識  
主体的に自分を磨き、育て、向上しようとする意欲・行動と自己管理 — 強いキャリア意識
2. **環境(大学)側の要因**—自ら育つ環境づくり  
個人のキャリア開発、キャリア形成を支援する制度、仕組み、環境を整える — キャリアセンター(インターンシップ、キャリアカウンセリング)  
教員による支援、キャリア教育

●1と2は車の両輪のように機能することが大切

# キャリアの評価基準

---

果たしてよいキャリアとは？

1. 外的な評価基準による(外的キャリア)  
社会、組織に存在する客観的な物差し  
(例)大企業、有名会社、報酬の多寡、地位
2. 内的な評価基準による(内的キャリア)  
個人の価値観、働く目的、能力、興味・関心  
内的な物差し、個人の主観的な意味づけ  
認知(何をどのように捉えるか)

●内的なキャリアを大切にする—自分らしいキャリア

# 自律的キャリア形成の6要件

---

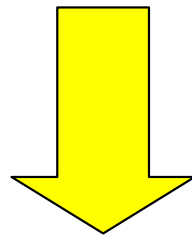
1. 自己理解—欲求、動機、能力、価値観、役割・使命
2. 強いキャリア意識—強い向上心、成長・達成意欲
3. 明確なキャリア目標—3年後、5年後のありたい自分、なりたい自分、やりたい仕事、生き方・働き方のビジョン
4. キャリア目標達成のための自己啓発行動—自己教育力、行動力、自らへの先行投資
5. キャリアネットワークの構築—内外の広い人脈
6. キャリア形成の自己管理—キャリア計画・実行・見直し、修正、再計画、実行(P-D-C-Aサイクル)

●キャリアコンピテンシー(Career Competency)

# キャリア形成の自己理解

---

1. 自分は何をしたいのか、どうありたいのか
2. 自分は何に興味・関心があり、好きなのか
3. 自分の強み、売り、専門性は何か(弱みは何か)
4. 自分が大切にしたい価値は何か(価値観)
5. 自分の役割、責任、使命、期待されていることは何か



6. 自分は何をすべきか、どのように行動すべきか

# 求められるキャリアデザイン

---

学び方、働き方、生き方の戦略と設計図をもつ  
《 自分の人生ビジョン、目標、価値観 》

- 長い人生を展望したライフキャリアデザイン  
(生涯発達の視点—20代、30代、40代~)
- 考えてただ描くだけではなく、具体的に行動する
- 環境変化に合わせて柔軟に変容、設計変更
- 大切な節目—前向きにキャリア選択をする

# 生涯発達とキャリア発達

## 人生90年の生涯を展望したキャリアデザイン

### ライフキャリアの再設計



\_\_\_\_ 約40年間のワークキャリア \_\_\_\_  
35歳~45歳の10年間  
(キャリアのコアタイムの10年)

- 5年ごとに自分のキャリアを見直し、再設計、環境に合わせて柔軟に変容する
- キャリア発達は、安定と不安定を繰り返しながら発達する  
キャリア不安ー見通しがつかないー「キャリアの危機 = 再設計の好機」
- キャリア研修の意味ーキャリアを絶えず見直し、再設計する



# キャリア充実感の6因子

---

1. 仕事を通して自分(能力)が活かされている
  2. 仕事を通して自分(能力)が成長・発達している
  3. 仕事を通して、社会や他者に貢献できている
  4. 仕事の中で自分が必要とされている
  5. 仕事の中で自分が評価され、認められている
  6. 仕事の中で自分が期待され、信頼されている
- キャリア充実感はさらなる動機づけにつながる
  - この反対は、次第にやる気、意欲を失う

---

# 学生のキャリア支援の重要性

## オープンキャンパスでの受験生、保護者の質問

- この大学の就職率はどのくらいですか？
- 卒業生はどのようなところへ就職していますか？
- この学部の卒業生はいいところに就職できますか？
- 大学は卒業後の進路指導をしてくれますか？
- 進路の相談は個別に面倒をよくみてくれますか？
- 専門のキャリアカウンセラーはいますか？
- キャリア教育には力をいれていますか？

---

# 出口支援は入口を規定する条件

## 大学の選択を規定する条件

- 就職率、卒業後の就職先を重視する
- 就職支援システム、ガイダンス
- 進路指導に関する行き届いたサービス
- 個別の進路指導・きめ細かい相談体制
- 低学年からのキャリア教育プログラム
- 大学全体でのキャリア形成支援の連携

# 求められる多様な学生への対応

## 大学生の多様化とその課題

1. **学力の低下**…一般基礎学力や社会的常識の欠如  
新聞(書籍)を読まない学生の増加、幅広い知識が少ない
2. **社会性の未熟さ**…挨拶、マナー、言葉遣い  
学生言葉＝自分的には、私的には…  
敬語が自然に使えない、ビジネス用語を知らない
3. **ソーシャルスキル**の低下…コミュニケーション能力、対人関係能力が未熟 (人との違いを恐れる、他人からどう思われるかを気にする、自分から働きけることが苦手、自分から発信しない、自分から聞かない = 受身の姿勢)

---

# 求められる多様な学生への対応

## 大学生の多様化とその課題

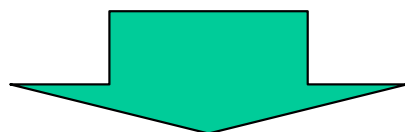
4. **ストレス耐性の低下**・・・たやすくあきらめ、不安、落ち込み、ショック、傷つきやすさ(失敗を恐れる、挫折経験が少ない)
5. **女子学生の増加**・・・女性のキャリア開発、就職支援  
女性が働きやすい会社、ファミリーフレンドリー
6. **留学生の増加**・・・日本語能力に差
7. **障がいのある学生のキャリア支援**・・・多様な障害をもつ学生の就職支援  
\* **アスペルガー障害** (高機能自閉症)

# 集団指導から個別支援へ

キャリアガイダンスとキャリアカウンセリング

## 学生の多様化と個別支援の必要性

- 学生の個別の発達レベルの見立て
- 個別支援の必要度、レベルの見け



- 何を個別に支援するか — 内容の絞込み  
この学生にはどのような支援がどれ位必要か
- きめ細かい個別の相談と支援
- 待ちの姿勢 → 学生への働きかけの姿勢へ

---

求められる

入学直後からのキャリア支援

**早すぎるということはない！**

- 入学直後から1年、2年、卒業に至る生活・学習設計
- 学生生活を充実させ、《強み》をつくる体験・活動
- キャリア教育に個別相談を組み合わせる
- 基礎ゼミ、専門ゼミとの連携 ーキャリア出前相談
- 家庭との連携と個別相談 ー保護者向けガイダンス

# 大学でのキャリア教育

---

## キャリア教育の3本柱

- ① **自己理解** — 自分の特性を理解する  
欲求 (want)、能力 (can)、価値観 (value)  
役割・責任・使命 (must)、行動 (action)
- ② **社会理解** — 世界の動きを知る、生活環境の変化  
少子高齢化、経済、環境問題、情報社会
- ③ **職業理解** — どのような職業があり、資格があるのか  
多様な職業、産業と業界、公務員、教員

インターンシップ、ジョブシャドウ、先輩の経験談、職業人の講演  
キャリア教育と大学教育プログラムとの連携、教員との連携



# キャリア教育の内容と進め方

---

## 1. 自己理解の支援

- ①自分について書き出す—自分史、ライフキャリアデザイン  
自分の強み、弱み、価値観、性格  
自分の考え、意見、感想
- ②自分について発表する、話す —グループで意見交換  
一緒に話し合う
- ③他の人の話を聴く— 他の学生の話と自分を照らし合わせる

## 2. 職業理解の支援

- ①多様な職業人、地域の会社、卒業生の講演を聴く
- ②必ず、終了後グループで話し合い、意見を交換し合い、記述

## 3. 社会理解の支援

- ①学外へ出て、インターンシップ、ジョブシャドウ、インタビュー
- ②ボランティア活動、地域の活動に参加、新聞を読む
- ③体験発表、記録、冊子にまとめる

# 学生にとって就職活動とは何か、その意味

---

1. 自分の今後の生き方、働き方を考える機会  
働くとは何か？何のために働くのか？
2. 自分の特性を理解（自己理解）する機会  
自分の強み、何をしてきたのか、何に関心があるのか、何をしたいのか、これからどうありたいのか、大切にしたい価値とは何か
3. 社会の動き、実態に関心をもち、知る機会  
社会は今、どのように変化し動いているのか
4. 職業、仕事に関心をもち、仕事を知る機会  
この世の中にはどのような職業、仕事、企業が存在し、どのような制度を有し活動をしているか
5. 社会のルール、求められる行動を理解する機会 <sup>2</sup>

# 就職活動を通しての学生の変化

---

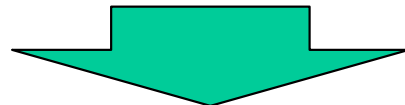
1. 就職活動は学生の**成長**のための大切なチャンス  
大学を卒業し、社会人になるための準備活動
2. **ストレス**に耐える力(ストレス耐性)を身につける  
学外へ出て社会の厳しさ、荒波に遭遇する  
失敗する経験 — 苦しみを乗り越える経験
3. 主体性、**自己管理**を身につける  
自分で考え、判断し、行動する力を備える
4. 自分を相手に理解してもらおう**表現力**を育てる  
エントリーシート、面接(グループ、個人)
5. 環境を理解し、**柔軟に対応する能力**を育てる  
相手に合わせる、環境に自分を適応させる

---

# 保護者の相談への対応

## 保護者の特徴と求められる保護者への対応 (少子化の中での親子関係)

- 過保護、過干渉な保護者 — 子に任せない
- 親孝行な息子、娘 — 親を喜ばせたい
- 支配的な保護者 — 親の言うことを聞け！
- 不安な保護者 — 内定が取れない！焦り！



親への説明会、親の家庭での対応の指導

# 就職活動に求められる親の支援

---

1. **精神的な支援**: 関心をもち、コミュニケーションをとる
  - ありのまま、子どもの話を関心をもって傾聴する
  - いつでも分かろうとする人がいる、理解してくれる人がいることの安心感、安定感をもてる
  - 励ましてくれる、応援してくれる、慰めてくれる
2. **経済的な支援**: 就職活動はお金がかかる
  - 身支度(きちんとした身なり)、交通費、昼食代、雑費
3. **相談にのる**: 子どもの主体性を大切にしながら、必要に応じて、経験や会社での仕事について話してやる
  - 決して、親の価値観、考えを押し付けないことが大切
  - ああしろ、こうしろ、と先回りせず、本人に考えさせる、一緒に問題解決のし方を考える—**子どもを信頼する**

# 就職活動中の禁句ー親への指導

---

1. そんな会社知らないね、もっと有名な会社にしなさい
2. 就職は地元にしなさい
3. そんな成績じゃ、ろくな会社には入れないだろう
4. のんびりしてボヤボヤしていると、出遅れるよ
5. ~君はいい会社から内定を、もうもらったそうだよ  
お前は内定はまだ？何をやっているの？
6. 会社説明会と一緒に行ってあげようか
7. 会社にお母さんから電話をしてあげようか
8. 営業はやめた方がいいよ、きついからね
9. 内定とれても、こんな会社じゃね
10. だめなら、来年もまたやればいいんじゃない？

# 企業のキャリア相談室から見た若者

---

1. 仕事が合わない、やりたい仕事ではない
2. 自分がイメージしていた会社と違う
3. 仕事についていけない、分からない、仕事のやりかたを教えてくれない(聞けない)
4. 上司が厳しい
5. 先輩と合わない
6. お客様が勝手なことを言うので、耐えられない
7. 親が決めた就職先で、自分は本当は別の会社  
がよかった
8. 異動したい、会社を辞めたい

# 社会が求める社会人基礎力

---

## 1. 前に踏み出す力 (Action)

一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力：**主体性、働きかける力、実行力**

## 2. 考え抜く力 (Thinking)

疑問をもち、自分で考え抜く力：**課題発見力、計画力、創造力**

## 3. チームで働く力 (Teamwork)

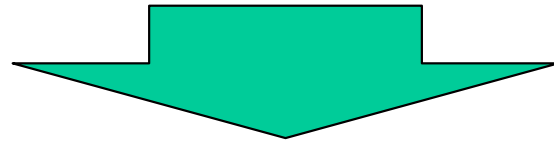
多様な人と共に、目標に向けて活動する力  
**発信力、傾聴力、状況把握力、規律性、  
ストレスコントロール**



---

# 求められる就職活動以前の支援

- ◆働くこととは何か：働くことの意識、姿勢、態度
- ◆ソーシャルスキルの形成：仕事の基礎力



- 就職活動支援 — 内定の獲得支援
- 定着を可能にし質の高い仕事をする教育
  - 仕事の基礎力形成支援
  - 就職先からの評価を高める

# 厳しい就職活動中での学生の不安

---

1. 何をしたいのか、何が合っているのか、**分からない**  
どこの業界、どこの企業、どのような仕事が合っているのか、よく分からない
2. 自分を**アピール**できるほどのもの（強み、経験）がない  
エントリーシートがうまく書けない  
自分は社会で実際に通用するのだろうか
3. **コミュニケーション能力**（話す力）に自信がない  
あがってしまう、うまく自分を表現し伝えられない
4. **内定**をもらえるか不安、内定をもらったけど、ここでいいのか不安
5. **内定を断る**ことはいいのか...不安
6. 内定をもらった、でも**本当にここに決めていいのか**

---

# 個別のキャリア相談とその支援

カウンセリングマインド

「なおそうとするな、わかろうとせよ」

学生の心のニーズは何か？

- ① 情報が欲しいのか
- ② 具体的な情報・助言が欲しいのか
- ③ ただ気持ちを分かって欲しいのか
- ④ 話を聴いて欲しいのか（安心）

---

# キャリアカウンセリング

- 学生ときちんと向き合い、話を聴く
- 話の3要素から質問する — 話を整理する
  - ① 何があったのか、何を困っているのか (事実)
  - ② 気持ちはどうか、感情はどうか (気持ち)
  - ③ 望み、願いは何か — どうしたいのか (欲求)  
何を支援して欲しいのか
- 十分に聴き、理解した上で、助言・指導
- 意思決定のサポートが重要 (葛藤状態の支援)

---

# 効果的なカウンセリングの要点

心から話を聴く、喋り過ぎない、上から目線はだめ

(口はひとつ、耳はふたつ)

□学生は「話す」ことで「放つ」ことができる

- ①ストレスが解消される—スッキリする
- ②心の中をまとめ、言語化する—自分が見える
- ③話しながら問題をまとめ、整理することができる

□自ら問題解決をする主体性を育成する

(あまりべったり依存させない、行動し決定するのは学生自身、課題—宿題を出す)

# 話を聴いてあげることの意味

---

1. 悩んでいる時、モヤモヤしている時  
話を聴いてもらうことで—すっきりする、落ち着く  
安心する、ほっとする
2. 混乱している時、不安になっている時  
話を聴いてもらうことで—整理ができる、  
まとめることができる
3. 自分がどうしていいか分からない時  
話を聴いてもらうことで—自分のやるべきこと  
に気づく、  
方向性が見えてくる

何かいいことを言ってあげようとしないうこと、最後まで聴く  
「口はひとつ、耳はふたつ」 分かるうとすることが大切

良いとか、悪いとか—すぐに評価的にならない、指示命令しない

# カウンセリングマインドをもつ

なおそうとするな、わかってせよ

**陥りがちな傾向** — すぐに学生の**役にたとう**としがち

1. 学生が話し始めると、何を言ってあげようかと  
すぐに考える
2. 学生の話聴くよりも、何を助言するかばかりを  
頭の中で考える — (学生の話は聴いてない)
3. よい助言が思い浮かぶと、学生の話の腰をおって  
自分が一方的に喋りだす(相手の反応を見てない)
4. 自分で喋って、いい助言ができたとき自己満足する  
**学生はもっと最後まで聴いて欲しかった!**

# もう、キャリアセンターへは行かない！

---

## ● 評判の悪いキャリアセンターの人

1. すごく怖い、怒られた！いばっている(上から目線)  
バカにされた(こんなことも知らないの！)
2. キャリアセンターの人は、自分の考えをすぐに押し付ける
3. ああしろ、こうしろ、と指示・命令ばかり  
相手ばかりが喋り、自分の話を聴いてくれない
4. センターの人は、自分の価値観を押し付ける
5. 自分の気持ちを分かってくれない、分かろうとしない

## ● 評判のよいキャリアセンターの人

1. いい人、優しい人(情を感じる一話して気持ちよさを感じる)
2. 親身になって話を聴いてくれる(自分が整理される)
3. 自分が行くと「その後、どう？」と必ず声をかけてくれる(自分に関心をもってくれる)、的確な指導をしてくれる(押し付けない)
4. 本音が話せる一弱み、悩み、苦しさ、不安



---

# キャリアセンターの機能を高める

## 効果的協働(コラボレーション)の向上

- 学内

大学トップ、各部署、職員、教員(教授会)との効果的連携(情報交換、相互理解)

- 学外

地域(インターンシップ、ジョブシャドウ)、企業、家庭(保護者)、高校との連携、他大学との連携・情報交換、地元のハローワークなどとの連携

# キャリアセンター職員のキャリア開発

## 他部署よりも専門性を求められる

1. 学生への**関心**、学生への誠実な**温かい対応**  
(傷つき、不安で一杯で来所しても受け入れてくれる)
2. **キャリアカウンセリング**の知識、スキル  
効果的な聴き方、 受容・共感的な理解  
(話をありのまま熱心に聴いてくれる、理解し共感してくれる)
3. 就職支援のための**専門知識**、**支援ノウハウ**  
(進路の選択、エントリーシート、面接、筆記試験  
内定辞退(取り消し)、労働法の基礎知識)
4. 現代大学生の**発達特性(性格、行動)の理解**
5. **障がい**を有する学生の理解と支援方法
6. **保護者**への適切な対応
7. 教員、学内職員への積極的働きかけと**協働**
8. 学生の**モデル**となる(働く大人の見本)

# キャリアセンターは心のオアシスの役割

---

## 就職活動と学生の心理

- 不安が一杯 — なかなか先が見えない
- 悩みが一杯 — うまく書けない、うまくいかない、分からない
- 落ち込み — 失敗の連続、内定が取れない
- 焦り — 友達はうまくいっているのに、自分はだめ
- 葛藤が一杯 — 親と考えが違う、親の希望に沿えない
- 劣等感 — もう、自分なんて、必要とされない

心理的な問題を多く抱える学生達を支援する

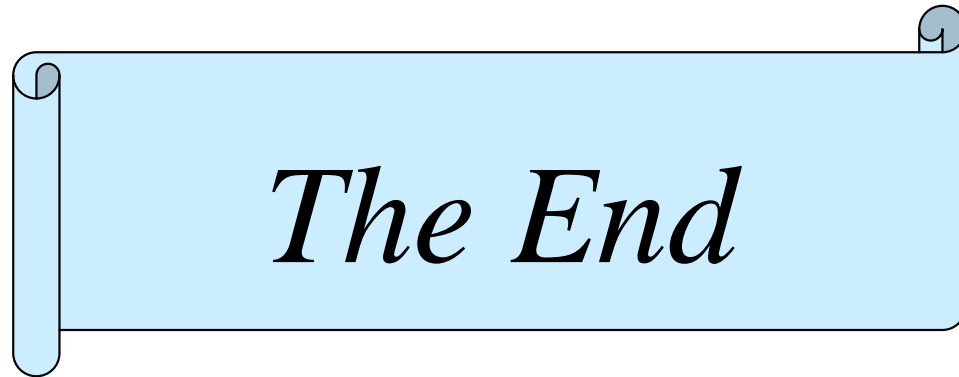
- 温かい支援により新たな希望を与える
- 失敗を恐れず、再度、挑戦する意欲を与える

心のオアシス — 新たなエネルギーを再生する、元気やる気が出る  
学生達を内発的に動機づける

# 学生へのキャリア支援とその課題

---

1. 入口から出口に至る **系統的な** キャリア教育とキャリア支援
2. **多様な学生** への専門的、柔軟な支援  
(いろいろな障がいをもつ学生、留学生、卒業生の支援—第2新卒など)
3. 変化する環境と就職活動、採用条件、就職試験の傾向など社会の変化、企業の **採用動向** を適正にキャッチする
4. **保護者** への適正な情報提供と相談、指導
5. 大学全体の支援体制と教員、他部署の職員との **連携**
6. キャリアセンターの職員の **専門性の向上**  
(研修、勉強会、資格)(キャリアカウンセリングスキルの修得)
7. **地域** との密な連携、ネットワーク形成
8. 就職支援、キャリア教育の多様な情報収集—**動向・情報分析**



ご清聴ありがとうございました