

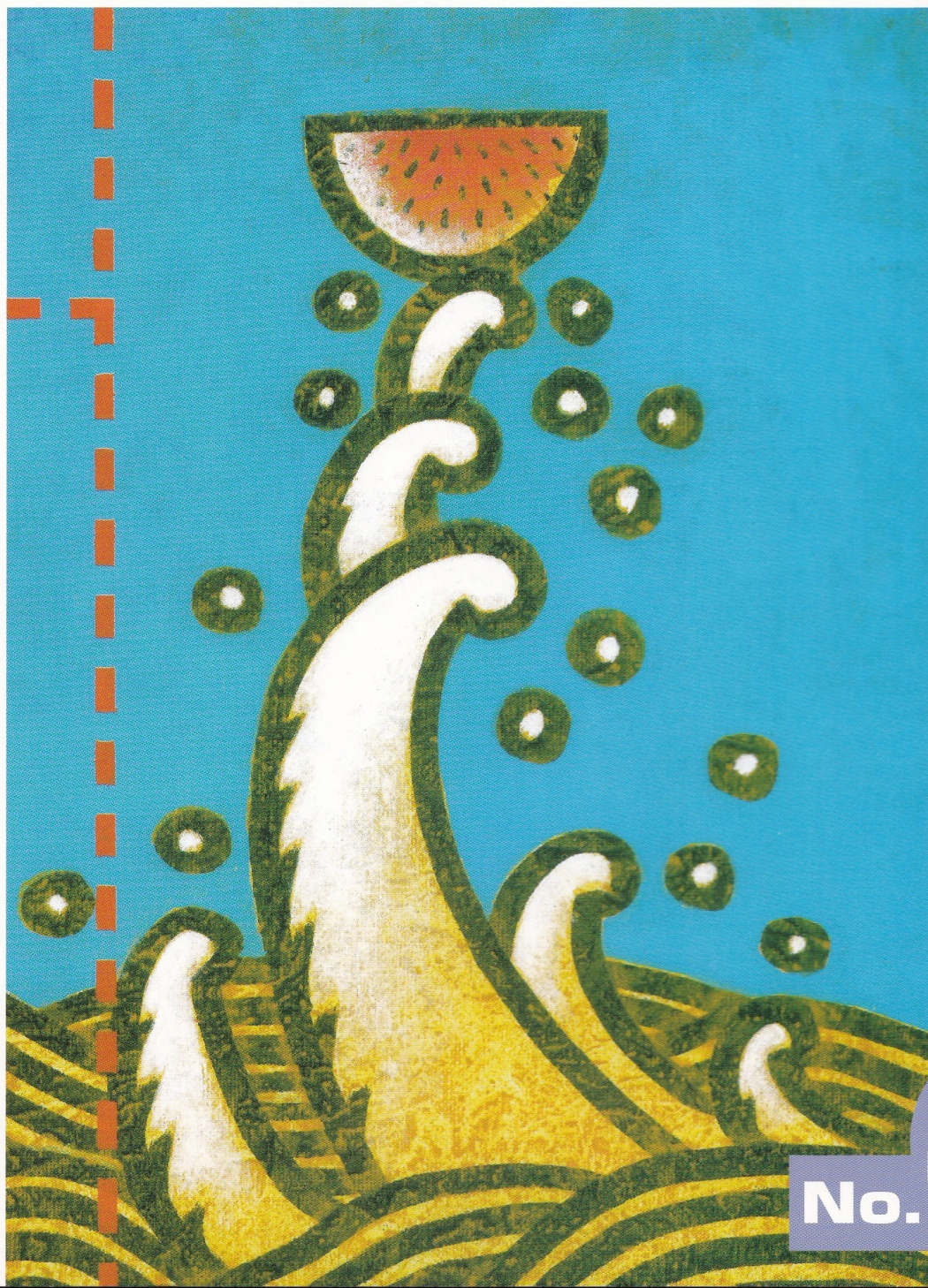
キャリアカウンセリングをリードする

JCDA

2011-III

ジャーナル

- 特別寄稿 ————— 確かな「職業接続」を実現する
～大学生支援CDAに期待される大きな役割～
- CDQ掲載論文 ———— デビッド・V・ティードマン
ーキャリア構築の立案者（マーク・L・サビカス）
- JCDA事務局便り ——— 第12回通常総会の結果報告



No. 40



◎シリーズ

私のキャリア形成 ― 第7回

夢破れてここにいるので 夢をもてません

～大学のキャリア教育の現場から～

上野 香織（会員番号 CDA139770）

このシリーズは、自己のキャリア形成を図っていただく一つの間として設けられました。毎回、「私のキャリア形成」というテーマでCDA会員の皆さまの手記を掲載しています。皆様には、是非、この場を大いに参考・活用していただきたいと思います。

■ 夢破れてここにいるので夢をもてません

4月、大学1年の男子学生に言われた言葉です。大学受験に失敗して、大学生活に意義も目標も未来も見出せないでいる男子大学生からのSOSであり、私が大学におけるキャリア教育の原点を確信した言葉でもありました。

企業の採用担当をしていた頃から、母集団形成から内定まで、客観と直感が入り混じった基準で学生を選考する「内弁慶な企業の顔」と、手書きのエントリーシートに悪戦苦闘したからこそわかる「学生の気持ち」の狭間に私はいました。もう少し鍛錬すればいいのに、こう言われたら企業は嬉しいのにも思いますが、採用担当として、不合格にせざるを得ない矛盾と、職場先からはミスマッチのクレームが、新入社員は“やりたかったことと違う”と早期離職してしまう、そんなジレンマを抱えていました。これらを打破し、就職活動に悩む学生の役に立ちたいという一念で設立したのが今の就職塾でした。

就職実践指導から始めた現在の仕事でしたが、「就職活動できない理由」と真剣に向き合うことは、鮭が川を遡るように、川上へ川上へと源流をたどるものでした。就職活動でき

ない理由を現場で分析し、要因分析の葉脈を必死にたどり気がつくと、就職実践指導から、就職準備、キャリアエクステンション、進路相談、履修計画、教員職員のFD/SD研修、親の就職ガイダンス、キャリア導入教育、就業力育成プランの企画提案まで、仕事の守備範囲を広げていました。

冒頭のSOSの言葉に出会った時、「やりたいこと」「向いているしごと」「夢」を漠然と考えさせたり、OBや年輩の方の自慢話を聞かせたりするキャリア教育に、疑問を感じていた私には、ようやく地に足が着いたような印象でした。よし、大学にきた目的と向かい合うことから大学のキャリア教育を始めてみよう、こうして、大学1年生のキャリア教育に着手したのです。

■ 大学（学び）を選んだ理由から見えた仮説

右のグラフは、大学1年生を対象に、キャリア教育講座内で実施した自己分析データの解析結果です。

「この大学（学び）を選んだ理由」を聞いたところ、学びの延長線上の仕事への興味や、大学が提供する学びへの期待を挙げた学生が



上野 香織（うえの・かおり）

就職塾向日葵 代表取締役

群馬県立女子大学文学部英米文学科卒業後、東証一部上場企業に勤務。グローバルセンター人事部採用担当として、日本・海外の大学に通う新卒学生、経験者採用および研修に携わり、新卒採用変革プロジェクトを進める。株式会社向日葵を設立し、大学・短大・高専・高校でのキャリアガイダンスや就職講座、親子の就活講座、教員FD研修の講師を務めるかたわら、就職塾向日葵（<http://www.job-can.com/>）を主宰する。塾生は世界中どこにいてもインターネット環境さえあれば完全個別マネジメント&プロデュースしている。「就職活動できない理由を全部つぶす」ことをマイゴールに掲げ、Eラーニング教材、スマートフォン用就活アプリもリリース。日経BP社 Tech-On! Campus でコラム「就職活動は怖くない」を連載中。

ブログ：本当にあった就職活動の話

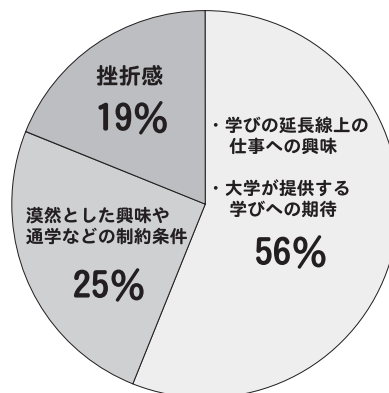
（<http://shushoku.air-nifty.com/blog/>）

ツイッター：@ueno_himawari

趣味：バレーボール、写真、スキー、ゴルフ、中国茶、お菓子づくり、など。

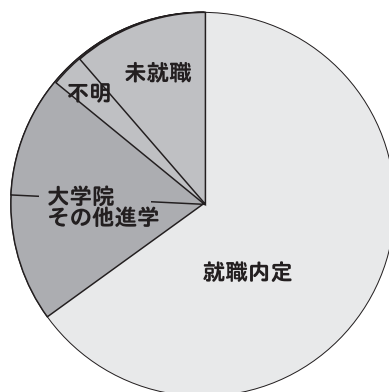
56%、漠然とした興味や通学などの制約条件で選んだ学生が25%、第一志望の大学の試験結果で仕方なくなど挫折感のある理由を挙げた学生が19%という結果となりました。

大学（学び）を選んだ理由



就職塾向日葵のキャリア教育講座内での調査（大学1年生 N=455）
調査は自由記述方式。第一出現言葉を言語解析で分類したもの。

進路達成状況



ある大学の卒業生全体に対する進路決定状況（卒業後5月）

現場で大学生に毎日触れている教員・職員にとって、うすうす感じていたことではありましたが、「制約条件や挫折感でこの大学に入学した学生が4割いました」という明確なデータが出たことに、生き肝を抜かれました。

そしてすぐにこのグラフのパイの形に見えがことに気づきました。この3つの集団比率が、そのまま進路決定状況と同じ配分ではないか、ということです。

つまり、大学に学ぶ意欲を持って入ってきた学生が4年後には就職内定し、挫折感を持って入ってきた学生が未就職、不明のまま大学を卒業してしまうという仮説です。これでは、大学という環境は4年間いても、成長への刺激や視野の拡大を提供できていないということになります。もちろん、集団データですから、一概に言うことはできませんが、大人数に対するキャリア教育と、個別のキャリアアカウンセリングを、履修・キャリアエクステンションと並行して進めていかなければならない大学の現場では、仮説に基づく方向性が必要です。

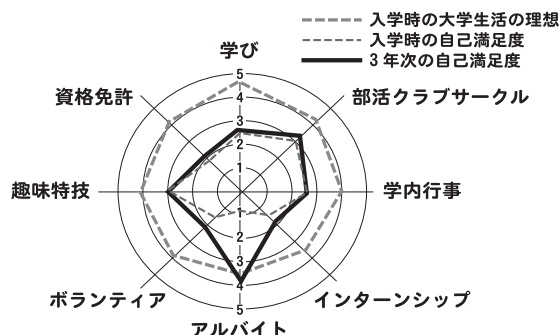
この仮説に基づき、個別に話を聞いていくと「大学1年の壁」は想定以上に大きいことがわかりました。「料理人になりたかったのに親に言われて今の大学に来てしまった」「何をやりたいかは大学入ってから考えろ、まず点数を取れと高校の進路の先生に言われた」という類の話がたくさん出てきました。“中1ギャップ”ならぬ“大1ギャップ”です。この「大学1年の壁」をうまく越えられないと、大学中退12.5%、70%の出席率で取れる楽な履修選択、大学卒業時の未進路30%、大卒3年以内の離職30%……の引き金になるリスクがあると考えられます。

■ 大学生活に対する自己満足度から見えた仮説

「大学1年の壁」に生まれるストレスを昇華し、大学生活の目標マネジメントに変えていくことが、大学のキャリア教育に求められる大きな役割であると、私は感じています。職業観の形成も重要ではありますが、大学生活の目標マネジメントができないと、学生生活を充実させるモチベーションを維持できません。

大学受験を控えた男子高校生に、大学に入ったら何がしたいか？という質問をしたこと

自己満足度の推移



就職塾向日葵のキャリア教育講座内での調査。調査は自己採点方式。
(大学1年生 N = 190、大学3年生 N = 205 の平均)

がありました。「大学生しかできないことをする」というので、それは何？ときいたら「バイトとか」という答えが返ってきました。この、大学生活の象徴としてのアルバイト、の感覚は、入学後に具現化していくことになります。

上は、就職塾向日葵のキャリアガイダンスで実施した自己満足度の計測結果の平均をレーダーチャートにしたものです。大学に入学したばかりの1年生は、大学生活の満足度（細点線）は低く、大学生活の間で学びから資格まで全体的に大きくしたいという理想（太点線）を持っていることがわかります。

しかし、この結果に、大学3年生に実施した自己満足度の結果（実線）を重ねると、アルバイトだけが角のように伸び、理想どおりに大学生活を過ごせていないという仮説が立ちます。これは経年変化を追ったものではありませんが、学生は、入学から3年経って充実しているのはアルバイトだけ、と学生が認識している、という現状が見えてきました。

アルバイトそのものを全否定するつもりはありません。ただ、店長や仲間から頼られることによる自分の存在価値や、学内で見つかりにくいやりがいやアルバイトに見出してしまうと、それこそ顧客の期待にそぐわない職業観を形成してしまいます。大学1年から卒

業まで、モチベーションを維持するためにも、キャリア教育では大学生活の目標をマネジメントする必要性がここにあるのです。

■ キャリア教育で本当に伝えなければならない「バケツの法則」

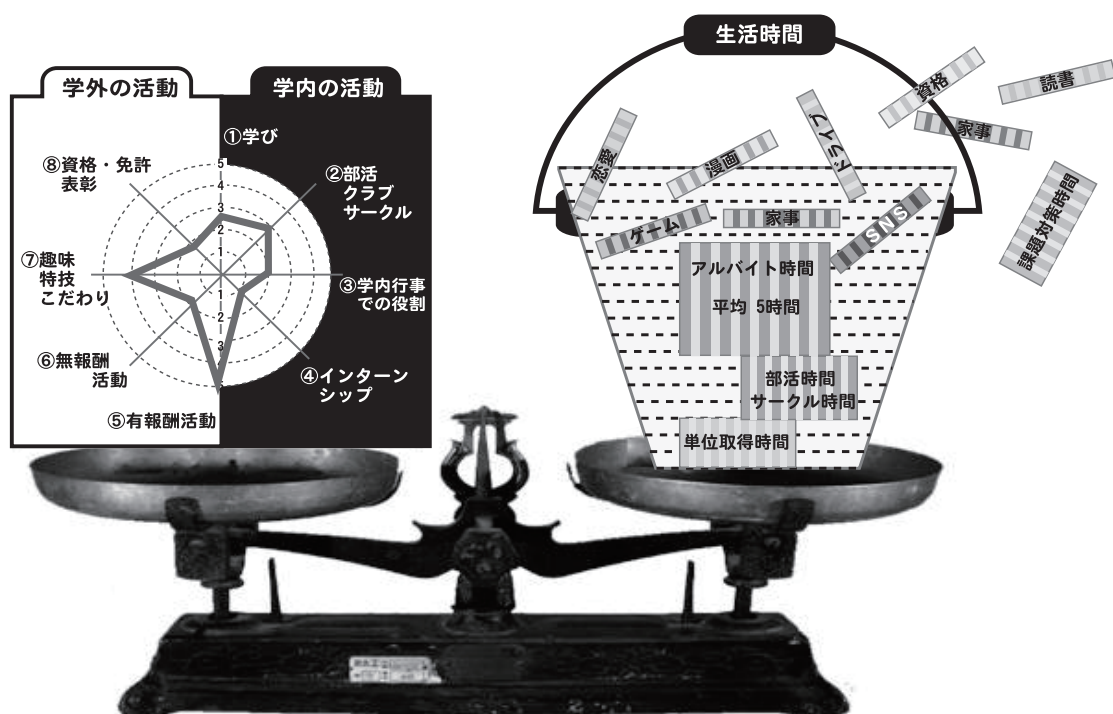
このようなオリジナル教材によるキャリア教育の実施、データ収集、分析、仮説立案、検証、教材の改善、そして実施、と試行錯誤を繰り返し、キャリア教育の最初に伝えなければならない、「バケツの法則」にたどり着きました。

若くて体力がある大学生であっても、1日は24時間しかありません。当たり前のようですが、これを理解せずに、大学生活を満喫さ

せようとするところに不具合が生じてしまいます。本来、学生がやるべき優先順位の高いものが、24時間から押し出され先送りにされてしまう様子を、バケツからあふれる水に例えて「バケツの法則」と名づけました。

文系の学生に限らず、実験やレポートにただただ追われて、あるいは、部活動の練習に毎日明け暮れて、24時間がいっぱいになっていけば、バケツの法則を理解していないことであり、計画的な大学生活を送れていないということになります。授業や講座で居眠りが出るのは、睡眠時間の不足です。大学時代に昼夜逆転が進行してしまうと、社会人になっても朝起きられなかったり、居眠りを叱られ

バケツの法則 投資した時間に見合う知識・能力



向日葵キャリアガイダンス 48プログラム

視点		テーマ		1 年		2 年	3 年
達成の可能性 (自己評価)	自分と現在	01 自己分析 (基礎)	オリエンテーション	基 点	夢カタログ		
		02. 自己分析 (能力)	自己満足度	経験の分解		進化的満足度	進路の準備
		03. 学生生活設計	バケツの法則	進化的設計		バケツの法則	進化的設計
目標の魅力	過去と能力	04. 経験の整理 (インターンシップ)	経験の記録			経験の記録	経験の記録
		05. 仕事みつめる分析	仕事観	インターンシップ	TP0の服装 TP0のメイク	仕事観	仕事観
		06. 自立意識の形成	ライフ	教養キャッシュ 習慣	「西側くさい」 を科学する		
達成の可能性 (強化)	学生生活の質	07. 人間関係構築力の向上	伝わる外面	伝わる言葉	伝わる声	伝わる表情	伝わる聞き方
			伝える努力	ほめる技術	個性の理解	自己紹介	グループ 討論
			日経管理	手順管理	工程管理	企業の調査	企業への提案
達成の可能性 (強化)		08. 自己指導力の向上					
		09. 社会へ向かう勇氣					就職活動力 仕事選びの 軸



たり、それが原因で人間関係がうまくいなくなり、ついでには五月病、うつ病にまでつながっていくことを企業は知っています。そんな無計画な大学生活を送ることを、企業は期待していません。大学のキャリア教育の基本は、生活時間のマネジメントにあります。

（各タイプの学生に対する具体的な処方、日経BP社Tech-On! Campus「就職活動は怖くない」で詳しく書いています）

■ CDA理論に裏づけされたキャリア教育教材へ

実を言うとCDAを学ぶ前は、キャリアカウンセリングはただクライアントの話を聞くだけだと思っていました。しかし、CDAとして学んだ理論は、今まで、現場で開発した膨大な量の就職塾向日葵オリジナルの教材に裏づけを与えてくれました。

例えば、カール・ロジャーズの、「人間は実現傾向を持ち、可能性の実現に向けて自らを発展させようとする傾向を持っている存在であり、人間は誰しも絶え間なく変化する主観的な経験の世界に存在する」という理論を学ぶと、そうかあ、だから、自己満足度の教材が機能するのだ、と納得しました。クルンボルトのブランド・ハプンスタンスセオリーは、予期せぬ経験をもキャリアの機会と捉えて自己分析することで能力に変えられるんだと、大学1年の壁にぶつかった学生を励まし、自信を持たすことができました。

就職塾向日葵のキャリアガイダンスプログラムも、自分と現在、過去と能力、自分と未来、という自己概念の形成から、学生生活の質の向上から社会人基礎力まで、体系的な軸を持って気づきを促すものに完成度を上げることができました。

■ 理想のキャリア教育は予防接種方式

大学におけるキャリア教育で難しいのは、大学1年生から、就職活動は怖いよ、社会は怖いよと教えてしまうと、学生に必要以上の畏れを抱かせてしまうことです。逆に、少しくらいサボって、ルーズな生活しても、それが学生時代にしかできないこと、なんてゆるく育ててしまうと就職活動や、会社に入ることを見下したり軽んじたりしてしまいます。大学のキャリア教育では、シャワーのようにキャリア情報を浴びせるのではなく、体系的な教材で、ある種の仮説に基づいて、意図のある情報を提供することが求められています。

理想のキャリア教育のイメージを例えるならば、「予防接種方式のキャリア教育」です。抗原（＝職への興味・知識）を植え付け刺激（＝進捗確認と目標マネジメント）によって抗体（＝職業観）を作らせ、人間本来がもつ免疫機能（＝社会で生き残る強いマインド）を高めることで感染（＝ニート・フリーター化、早期離職）を予防するのです。進捗は精神論でなく、データで把握し、定点観測をすることで涵養していく（＝水が自然にしみこむように少しずつ養い育てる）ことで、それが就職活動のカルテとなっていくことが理想だと考えます。

大学のキャリア教育の基点として、大学受験の経緯と向き合うこと、を据えたキャリア教育を受けた学生がいよいよ就職活動に挑みます。CDAとなった今、学生一人ひとりの声に耳を傾けながら、データに基づく定点観測を行い、より効果的な“予防接種”となるキャリアプランニングプログラムを作り上げていくことが、私の目標です。



Japan Career Development Association

特定非営利活動法人
日本キャリア開発協会

〈JCDA ジャーナル〉No.40 2011年8月10日発行

発行所／特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町2-14-5 KDX浜町中ノ橋ビル4F

TEL 03-6661-6221(代表) 03-6661-6223(直通)

