

就職活動に必要な基礎力（就活基礎力）養成の取り組みについて

吉田 咲子
阿山 部 一 晴
山 本 嘉一郎

I まえがき

平成19年夏、本学のキャリア教育「学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進－個別対応と個別対応教育による就労意識の喚起・醸成と基本的能力の養成－」が平成19年度現代的教育ニーズ取組支援プログラム（以下、現代GP）の選定を受けた（山本ら、2009）。その柱は第1に、学生の就労意識を高めるところに置いた。そのために様々なプログラムを用意したが、もっとも重視したのは、そのタイトルにもあるように、個別対応教育と個別指導である。これは、ちょうどそのとき全学的な学生支援の取組として開始していた、“エンrollment・マネジメント”の基本政策である。その結果、2年半の取組により、本学のキャリア教育を定着させることができた。現在、その成果を基礎に、本学に適したキャリア教育を実施しているところである。

この取組を計画し始めた当初、学生の就職環境は比較的好調であった。取組の当初の目標は、就職そのものよりも「良い就職」にあった。就職しても早期に退職・転職するという「離職」の問題を課題とした。しかし平成19年秋から状況は大きく変わり始め、翌年秋にはリーマンショックが起り、就職環境の悪化は決定的となった。そのため、取組の目標は、いかに学生の就職を確保するかという点に移っていった。ただ、当面の目標は変わっても、キャリア教育としてすべきことは変わらないと考えている。学生が高い就労意識を持つことが就職の獲得につながり、働くことを自己実現の対象として力強く生きていくことができると考えている。

就職環境の変化に対応する為に、本学ではキャリア教育をさらに深化させ、悪化する就職環境に柔軟に対応できる就職活動に必要な基礎能力を「就活基礎力」と名付けて、その養成に取り組んだ。ここでは、就活基礎力養成として必要と考えた教育内容とその取組に

ついて報告する。

II 就職環境の変化と就職支援推進プログラム申請の経緯

キャリア教育の定着を推進していた平成20年秋、リーマンショックが起り、その影響から日本の雇用環境が悪化し、新卒採用枠への影響が懸念された。本学では、学生の就職支援は学生キャリア支援センター（現在、キャリアセンター 就職支援室）が行っている。3回生を対象に就職ガイダンスを実施しており、初回オリエンテーションで「進路登録カード」を配付し、進路希望や自己アピールを記入して同センターに提出することとしている。同センターでは、就職活動時期を迎えた全学生に情報を発信する以外に、提出された進路登録カードに記載されている内容を参考にして、進路希望にマッチした情報を学生に個別提供している。就職環境が比較的好調な時代は、主体的な学生は独自で就職活動を展開することで、またこれまでは、多少就職活動の開始が遅れた学生でも、新年度までに就職を決めることができていた。

しかし、就職環境の悪化によりエントリーの機会が減少し、またエントリーしてもなかなか面接に進むことができず就職活動を中断してしまう学生が増えてきた。進路登録カードの提出が遅れると、同センターからの働きかけができず、就職活動の状況確認や活動に必要な指導、精神的支援も行きとどかなくなる。平成22年1月の3回生の「進路登録カード」の提出率は、在籍数の65%に留まっていた。この状況から、就職環境の変化に対応し就職活動を効果的にサポートするためには、早期に進路登録カードを提出させることが重要であり、進路登録カードの提出など就職活動に必要な基礎力の養成は、キャリア教育で解決すべき問題と考えた。

それら就職活動に必要な基礎力を「就活基礎力」と

名付けた。進路登録カードの提出に必要な力としては「進路を考える為に必要な情報収集力」「情報を整理し進路希望を決定する力」「自己理解に基づく自己アピール力と文章力」「講座への参加や進路登録カード提出の必要性を理解する力」「決定事項や課題解決に向けた実行力と継続力」と考えた。その養成方法として、就職活動では初対面の社会人と接し、他の大学生と競い合う力が必要となることから、外部の専門家（キャリアカウンセラー）に協力を依頼することが有効ではないかと考えた。他大学の学生の活動状況や社会に出てからの様子など、学生に広い視野で刺激を与え、学生個人の状況に応じた支援を行うことで、学生の持つ新たな一面を引き出すことができると考えた。また、外部の専門家とある程度の緊張感をもって接することは、就職活動での採用面接対策としても効果的であると考えた。

それまで実践してきたキャリア教育の中で、新たに生じた課題（就活基礎力養成）への取り組みを考えていたところ、政府の緊急雇用対策（平成21年10月）を踏まえ、平成21年度の補正予算（第2号）により、「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラムの公募が通知された。その概要は、大学等への就職相談員（キャリアカウンセラー等）の配置など関係機関と連携した就職相談体制の強化を図る取組や、学生の卒業後の社会的・職業的自立につながる教育課程内外にわたる取組（キャリアガイダンス）に対して、重点的な財政支援を行うことにより、学生の就職率の向上やキャリア形成の促進を図ることを目的とするものであった（文部科学省、2009）。

公募には、以下2つの取組から構成されていた。取組1は、「就職相談員（キャリアカウンセラー等）の配置促進による就職相談の充実（地域の企業、商工会議所やハローワーク等との連携した取組など）」、取組2は、「就職力を高めるキャリアガイダンスの推進」であり、独立行政法人日本学生支援機構の発表した公募要領には例として以下のように記載されていた。

【取組1】 就職相談員（キャリアカウンセラー等）の配置促進による就職相談の充実

- ・地域の企業、商工会議所の専門的知識や勤務経験のある者を就職相談員として雇用
- ・地域の企業、商工会議所と連携した企業説明会の開催
- ・ハローワークと連携した求人情報の有効活用 など

【取組2】 就職力を高めるキャリアガイダンスの推進

- ・就職に関し、学生の適性に応じた学修相談・助言体制の整備（学生個々の適性を適性試験や個別面談により把握し、それぞれの適性に応じたきめ細やかな履修指導体制の整備）
- ・学生の職業意識の形成やキャリアへの円滑な移行が図られるよう、教育課程の内外にわたり必要な資質能力の獲得を促進（地域社会や企業の直接体験する場（職場体験、インターンシップなど）を創出するなどの実効性の高い取組を実施）など

（独立行政法人日本学生支援機構、2009）

取組2の「学生個々の適性を適性試験や個別面談により把握する」という取組は、本学で推進してきた「学生個々を大切にしたいキャリア教育の推進」の一環として実施してきた内容そのもので、また今回新たに生じた課題への取り組みとして強化をはかるべき施策と合致していた。それらをふまえ、就職支援推進プログラムとして「学生個人を大切にしたいキャリアメンターによる就活基礎力養成」を本事業に申請するに至った。

Ⅲ キャリアメンターによる学生個人を大切にしたい就活基礎力養成の取組

就職環境の変化に対応した支援を実現する為に、外部の専門家（キャリアカウンセラー）を登用することを計画した。学内には他にカウンセラーという名称の相談員が存在することから、本学ではキャリアカウンセラーを「キャリアメンター」と呼ぶこととした。それまで、就職に関する全ての支援は学生キャリア支援センターの専門職員が対応し、その支援内容は就職活動に関する一般的な用語説明から精神的な支援、セミナーの開催、個別の面談指導など本学特有の就職指導まで多岐に渡っていた。また、各種支援を提供しても、「進路が考えられない」「何を相談して良いかわからない」など、就職相談に訪れない学生も少なくなかった。本取組では本学の就職支援体制を強化し、学生が就職活動を開始するまでに就職活動に必要な基礎力（就活基礎力）の養成をキャリアメンターが担当し、学生キャリア支援センターの専門職員は、本学特有の就職指導や個別の面談指導に専念することで就職内定率の向上を目指した。

以下に、キャリアメンターによる就活基礎力養成の取組とその結果について報告する。

1 取組の趣旨・目的・達成目標

就活基礎力養成を推進する目的で、キャリアメンターを登用した。キャリアメンターは、他大学の学生の活動状況や社会に出てからの様子など、学生に広い視野で刺激を与えることで学生の持つ新たな一面を引き出す為に外部の専門家に依頼した。また、外部の専門家とある程度の緊張感をもって接することは、就職活動での採用面接対策としても効果的であると考えた。

キャリアメンターは、「進路が考えられない」「何を相談して良いかわからない」という学生に対して、個別面談やゼミへの出張講座で、就活基礎力を養成することを目的とした。達成目標としては、就活基礎力を養成することで進路登録カードに必要な記載ができ、行動することができることとし、平成21年1年度の3回生の進路登録カードの提出率が在籍人数の65%であることから、平成22年度の進路登録カード提出率85%とした。

2 取組の具体的内容・実施体制

進路登録カードを提出しない（就職活動の準備ができていない）学生に対して、就職活動を開始できる状態にするために「キャリア相談室」を設置し、キャリアメンターを常駐させた。キャリアメンターは、適性や希望を十分ヒアリングし、学生個人を大切にしたいきめ細かな助言を行い、より多くの学生が進路に対する意思の明確化ができるように相談業務に当たった。さらに自主的に相談に訪れない学生に対して、動機付けを行うためにゼミ担当者と連携し、ゼミへの出張講座で就職活動に必要な基礎知識の教育から活動中の精神面の支援までを行うことで、就職活動に必要な基礎力を養成した。

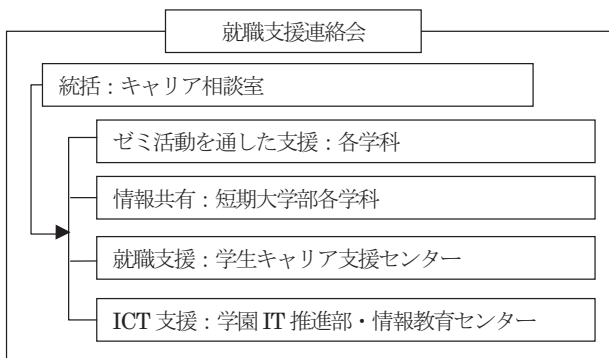


図1 実施体制

実施体制として学長の指揮のもと取組担当者を代表とするキャリア相談室が取組の全体管理を行い、相談室を中心として、全学科と関係部局（学生キャリア支援センター等）が連携して取組を推進した。そのため、全学科および関係部局の代表で構成する「就職支援連絡会」（図1）を設置して、隔月に連絡会を開催し、担当事項の伝達・確認、状況報告・共有を行い、取組の円滑な推進を図り、合わせて取組のPDCAを徹底することとした。

3 実施計画

就活基礎力の養成を行うために、以下の施策を計画した。

- ①「キャリア相談室」の設置とキャリアメンターによる個別相談
- ②ゼミへの出張講座
- ③ミニセミナーの実施・キャリアフォーラム同行指導
- ④社会人基礎力養成講座
- ⑤西日本合同研究会（西日本インカレ）出場
- ⑥社会人基礎力養成合宿

キャリア相談室は、学生キャリア支援センターとは別の場所に開設した。昼休みに学生が集まる場所にキャリア相談コーナー（図2）を設置して、学生の相談を受けることとした。就活基礎力が不足している学生は、学びに対する意欲も低く、積極的に相談場所を訪問することは望めず、教職員側から働きかけをする必要があると考えた。その為、ゼミ担当教員と連携して、ゼミへの出張講座で動機付けを行う計画とした。個別相談を通して、集合教育が必要と思われる基礎力



図2 キャリア相談コーナー

に関しては、随時ミニセミナーを企画することとし、行動力が不足がちな学生に対しては、多数の企業が集まり会社説明を行うキャリアフォーラムへの同行指導で、その行動を後押しすることとした。また例年実施している社会人基礎力養成講座に加え、さらに意欲が高い学生向けに就活基礎力を超えた行動力を養成する合同研究会や合宿研修の実施を計画した。

Ⅳ 実施結果

本章では、前章に述べた実施計画について、その実施結果と評価について報告する。

1 キャリア相談室の設置とキャリアメンターによる個別相談の実施

進路に関する相談体制を図3のように考え、就活基礎力養成を目的としたキャリア相談室を設置した。進路が決定できない学生は、個別相談を実施、進路の明確化を支援した。昼休みは学生が集まる場所「ピアひろば」のキャリア相談コーナーで、専門知識を有したキャリアメンターが相談対応を担当した。

キャリアメンターによる学生相談対応状況は、表1のとおりである。キャリアメンターが対応した相談履歴は、面談直後に学生面談システム（図4）に登録し、学生の状況を教職員がリアルタイムに情報共有できる

ようにした。面談記録には、面談日・対応者・相談内容・対応内容と必要に応じ、引き継ぎ事項などの登録を行った。この結果、学生はゼミ担当教員や学生キャリア支援センターなど複数に相談に行っても、シームレスに対応する事が可能となり、それぞれの立場から支援を行うことができた。学生相談は、その目的から以下の3種類に分けられる。

1) 個別相談（随時実施）

学生自らが、自分が抱えている課題を解決するために、自主的にキャリア相談室に面談を申し入れる。キャリアメンターは、学生個人の状況に応じたきめ細かい対応で学生の相談に助言を行う。

2) 4回生全局面談（平成22年11月～平成23年2月）

進路決定の報告がされていない4回生に対して、以下の目的・手順で全局面談を実施した。面談は、最初に簡単なアンケートに回答させ、その回答をもとに進路状況の確認をする形で行った。進路が明確な学生に対しては、学生キャリア支援センターで具体的な求人状況を確認するよう指導し、進路が不明確な学生には、家族と話し合い次回までに進路を決めるようアドバイスして再度の面談を促した。面接試験に苦手意識のある学生には、面接ミニセミナーにより対策講座を実施した。

4回生全局面談の目的は、①進路状況の把握 ②就

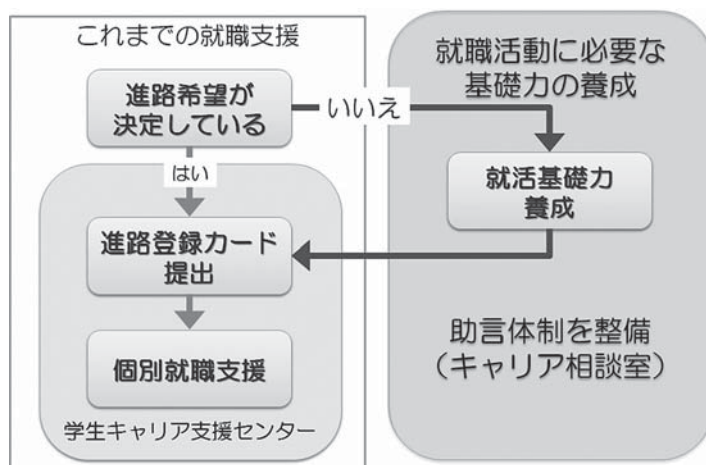


図3 進路に関する相談体制

表1 キャリアメンターによる学生相談件数

学生相談期間	4回生	3回生以下
在学生を対象とした支援 平成22年4月1日～平成23年3月末	152名 223回	313名 413回

職活動を精神的に支援する ③就職活動でネックとなっている点を整理し改善するとした。手順としては、「①ゼミ教員に進路状況の把握を確認 ②学生の時間割を考慮した面談スケジュールを設定 ③ゼミ教員を通して面談予定を学生に周知 ④学生ポータルサイトの光華naviで通知 ⑤前日、面談予定者にキャリアメンターからリマインダメールを送信 ⑥欠席した学生には再度面談予約を促すか、あるいは電話で面談する」とした。キャリアメンターからアプローチを3回行って、連絡が取れない学生に対しては、ゼミ教員にフィードバックしてフォローを依頼した。

3) 就職活動準備度診断結果をもとにした3回生面談（平成23年1月～平成23年3月）

10月に3回生を対象に実施した就職活動準備度診断テスト（キャリアアプローチ）の結果をもとに、目標設定が不十分な学生を対象に進路の明確化を支援する目的で個人面談を強化した。4回生全員面談と同様に、予め面談スケジュールを設定し学生に周知し、面談予定日前日にキャリアメンターからリマインダメールを送信し、面談実施を促した。

これら個別相談は、学生それぞれの状況に応じて、適性や希望に合わせた具体的な助言を行うことを目的とした。4回生全員面談では、就職活動に疲れ、活動を中断していた学生に対して精神的に支援することができ、活動再開のきっかけとなった。また、内定が決まっている学生も、活動中の友人に対して遠慮の気持ち

を感じていたり、いわゆる“内定ブルー”に陥っていたりする学生の把握につながり、残りの学生生活を有意義に過ごす為の具体的な支援となった。3回生の面談については、診断結果に基づき次の行動について一緒に考えることで、学生の積極性を促す結果となった。全員面談からリピート面談につながった事例が多く、この事は学生を精神的に支援し、具体的な行動計画を立てることで、学生個人の状況に応じた助言が新たな活動につながった結果と評価できる。

2 ゼミへの出張講座

個別相談は、学生自らが積極的に相談室を訪れることで実施できる。しかし、就活基礎力が不足がちな学生は学びに対する意欲も低く、教員が個別相談を勧めても行動に移せない学生が存在する。その為、学生に進路について考えるきっかけを与える施策として、各学科の教員と協力して基礎ゼミ・専門ゼミへの「出張講座」を実施した。事前に対象学年と要望事項を申込票により確認し、ゼミを訪問し講座を行った。

受講後にアンケートを実施することで、個別の質問や学生が感じているストレスを把握することができ、実施報告書と質問回答票（図5）をゼミ担当教員にフィードバックし、情報共有を行うことで、その後の支援につながった。4回生のアンケートからは、「現実逃避で結局行動に移せずにいることが多い」「志望動機が書けない」「周りも同じように悩んでいることを知って、自分もまたがんばろうと思えた」「もっと



図4 学生面談システムの登録画面

早い時期にこういった場があればよかった」という意見が多くみられた。3回生のアンケートからは「なんとなく就活もしなくてはいけないことはわかるが、何をするのか具体的にわからない」「就活のことなど皆知っていると思う、聞くのが恥ずかしい」「自分が実際に就職活動をするのだという実感がわからない」との意見が寄せられ、学生それぞれの認識に合わせた個別支援を行うことができたものと評価している。2回生、1回生からもアンケートを採取し、学年別に学生が感じている事を把握できたことは、今後、学年別支援を考える上で大きな収穫となった。

3 ミニセミナーの実施・キャリアフォーラム同行指導

学生からの個別相談やゼミへの出張講座の結果から、集合教育が必要と考えられた内容について、随時、

ミニセミナーを開催した。開催時期と内容、参加人数は表2の通りである。

ミニセミナーは、個別相談やゼミへの出張講座でのフォローを目的としており、学生個人の状況に合わせて支援が必要と考える内容に特化して、それを必要とする少人数の学生に短時間で実施した。学生個人の状況に合わせて実施するミニセミナー形式の講座開催は、学生の主体的な受講につながり、教育効果がある事がわかった。

4 社会人基礎力養成講座（正課外講座）

社会人基礎力養成講座としては、Ⅰ～Ⅲの3講座4クラスを開講した。申込状況と初回出席率は表3のとおりであった。

これらの講座は、就職活動で必要となる一般常識の学習を目的としている。表3の出席状況より、申し込みはしたものの初回講座から欠席する学生が30%程度存在することがわかる。このことから、学習しなければならないという意識は持っているものの、実際に行動できない学生が少なからず存在することが予想される。就活基礎力としては、必要性の認識とともに行動できる力が必要となる。申込人数が少ないことも問題であり、今後その必要性を周知することも重要であるが、一旦申し込んだ講座は確実に受講する行動力と継続力の養成が今後の課題と考えられた。

5 西日本合同研究会（西日本インカレ）出場

就活基礎力養成の一環として、グループ研究を推進した。企業を研究することで世の中について理解し、就職活動に必要な行動力養成をはかった。その成果として、日経BP社主催日経ビジネスアカデミックサ



図5 出張講座申込票・実施報告・アンケート Q&A

表2 ミニセミナー・キャリアフォーラム同行指導一覧

日程・実施回数	セミナータイトル	参加人数
平成22年4月9日、16日 計3回	気になる業界・職種セミナー	63名
平成22年4月20日、21日 計2回	キャリアフォーラム大阪 同行指導	4名
平成22年11月10～12日 計5回	就活基礎力準備度診断（キャリアアプローチ） フォローセミナー	153名
平成22年11月19日 計1回	キャリアアプローチ結果を活用する実践講座	46名
平成23年2月20日～3月10日 要望に応じ	面接対策セミナー	17名
平成23年2月20日～3月10日 要望に応じ	マナー講座	7名

ポートプログラム「西日本合同研究会（西日本インカレ）」に出場した。一次審査（研究資料・計画書の書類審査）を通過（応募全42チーム中15チーム）し、平成22年12月12日（土）に開催された本選プレゼンテーション大会（図6）に出場することで、プレゼンテーション力の強化にもつながった。

本選プレゼンテーションでは審査員からの質疑応答が行われ、質問対応力の不足という課題の発見につながった。この事は、新たな試みに挑戦した結果と評価できる。

6 社会人基礎力養成合宿

「就職につながる力の育成」を目的に体験学習を実施した。合宿研修の概要は、4～5人で1チームとなり大学から宇多野ユースホステル(京都市右京区太秦)に向かう途中で、実際に現地を歩きながら、嵐山における若者向け現地マップを作成するというものである。与えられた制限時間内、かつ予算の範囲内で実施し、体験学習の要素である「コミュニケーション力・

状況対応能力・当事者意識」を学び、自己意識化（ふりかえり）を行った。社会人として必要な基礎力を、体験しながら学び、実際に提示された課題を解決することで、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力を楽しみながら体感し、自身のコミュニケーションの見直しと客観化を目的とした。チームで成果物（図7）を作成し、グループ発表（図8）を行った。最終的にクライアント役の宇多野ユースホステル事務局が優秀作品を決定することで、一種のコンペティションを体験する事ができた。

この合宿では社会人基礎力の要素に対して、事前学習で自己の課題を意識化させ、実践を通じた経験から自己肯定感を持ち、チーム活動で円滑にまとめる方法を学ぶという効果があった。アンケート結果から「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の全てにおいて、事前アンケートに比べ合宿後のアンケートではそれぞれの能力が「身についた」という自己評価が得られた（図9）。合宿前には「前に踏み出す力」

表3 社会人基礎力養成講座の初回出席状況

講座	申込人数	初回出席	初回出席率
社会人基礎力養成講座Ⅰ (コミュニケーション能力・読み書き)	31名	21名	68%
社会人基礎力養成講座Ⅱ (社会人常識・計算)	7名 ^(*)	7名 ^(*)	100%
社会人基礎力養成講座Ⅲ (ビジネスマナー)	14名	10名	71%
社会人基礎力養成講座Ⅲ (ビジネスマナー)	19名	16名	84%

(*) 社会人基礎力養成講座Ⅱは、Ⅰを受講した上での申込みであるため、申込人数は少ないが出席率は高い。



図6 西日本インカレ本選大会風景

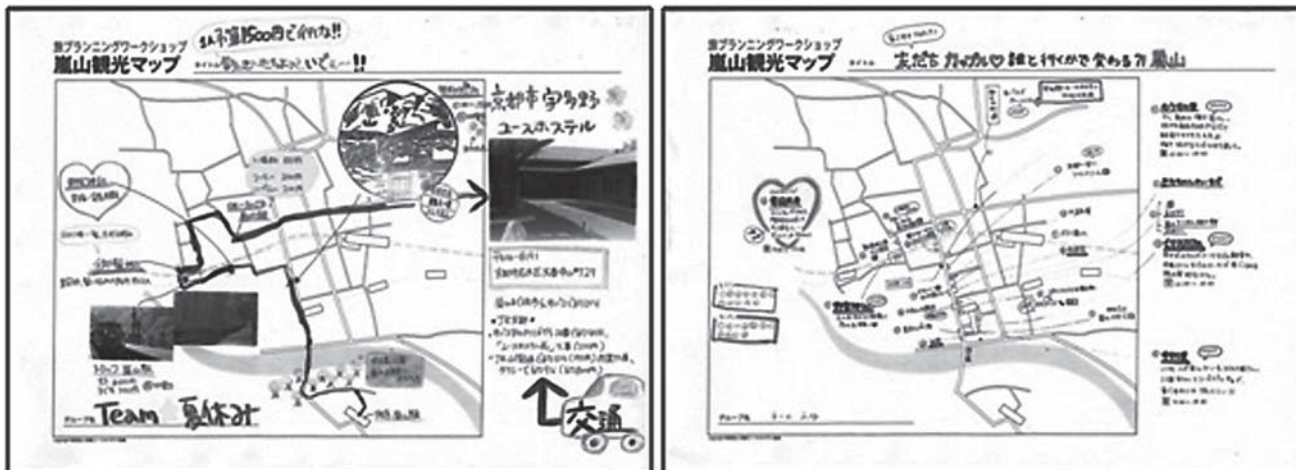


図7 課題に対する成果物（観光マップ）



図8 事前ワークショップ・グループ発表の風景

が身に付いている、やや身に付いていると答えた学生の割合が50%程度だったが、合宿後には90%以上が身に付いた、やや身に付いたと回答している。「考え抜く力」については10%から90%となり、「チームで働く力」については、70%から90%となった。

この結果から、日常の学生生活には「考え抜く」経験の場が少ないことが予想される。就活基礎力としては、自分の進路について考え抜き、後悔しない決定を導く力が必要であり、「考え抜く力」は終了時間を気にせず取り組める合宿研修で、養成できる効果があると評価できる。

V 就活基礎力の診断方法と結果

上記施策を実施することで、この取組が目指した「学生が就職活動を行う基礎力を高めること」の成果とし

ては、進路登録カードの提出率の他に、就職活動を迎える3回生全員を対象にキャリア・アプローチ（株式会社ベネッセコーポレーション）を実施した。この診断テストは「就職ガイダンス」の一部として平成19年度から実施しており、その参加状況は表4のとおりである。

診断結果としては、①進路に対する意識 ②性格の傾向 ③能力の強み ④社会的強み ⑤興味のある業種 ⑥選職志向性 ⑦適性職種 ⑧就職活動へのレディネスの8項目が明示され、就活基礎力としては、「就職活動へのレディネス」の結果を指標とした。就職活動へのレディネス結果は、Aランク（就職活動に向けてスタートが切れる段階）からEランク（準備運動の段階）の5段階で表示されている。過去3年間の受診率とランク別人数構成の推移は、表5のとおりである（平成19年度は表記が異なるため比較してい

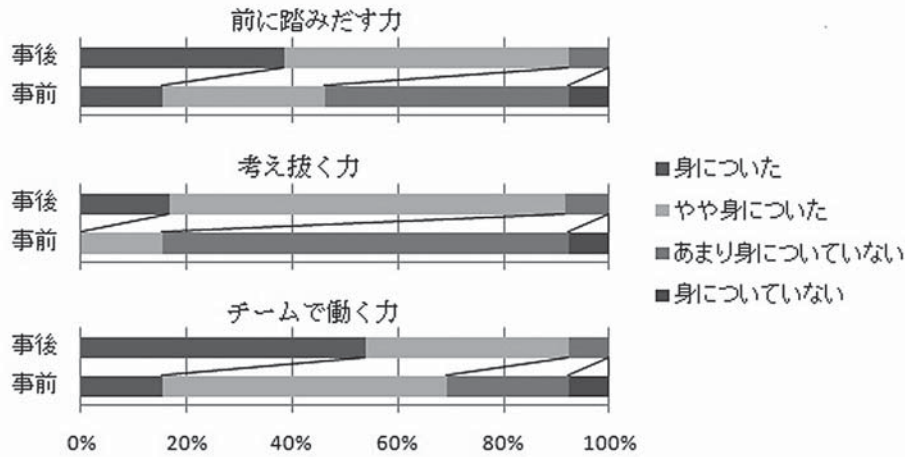


図9 合宿前後の社会人基礎力の推移

表4 診断テスト受診状況

実施年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年
参加人数	191 名	179 名	188 名	226 名

表5 診断テスト受診率とランク別人数構成の推移

	平成 20 年		平成 21 年		平成 22 年	
受診率	43%		51%		65%	
A (準備万端)	7%	55%	2%	70%	3%	59%
B (準備は順調)	22%		30%		26%	
C (準備は順調)	36%		38%		30%	
D (相談相手が必要)	26%	35%	20%	30%	29%	41%
E (相談相手が必要)	9%		10%		12%	

ない)。

就活基礎力診断の指標とした「就職活動へのレディネス」には、以下9つの要素について結果が表示されている。平成22年度「就職活動へのレディネス」の診断結果は表6のとおりであった。

- ①総合
- ②目標設定：将来の目標を明確にしているか
- ③自己理解・自己評価：自分自身について、自己及び他者の視点で理解しているか
- ④自己開発：社会との関わりの中で自分の進む道を確立し実現に向けて進んでいるか
- ⑤職業情報：さまざまな観点、情報源から仕事の情報を収集しているか
- ⑥ネットワーク：就職活動や情報収集のために対人ネットワークを構築しているか
- ⑦スキル：就職活動中や社会人になった時に必要なスキルを自分のものになっているか

- ⑧意思決定：職業情報と自己についての情報を用いて合理的な意思決定をしているか
- ⑨活動の遂行：就職活動の成就に向けて、問題や課題に対処しながら活動を継続しているか

VI 取組の成果とキャリア教育視点からの考察

本取組は、学生が本格的な就職活動を迎えるまでに「就活基礎力」を身につけることを目的としており、その力について診断結果を参考にして客観的評価を行うことで、各自が自分の苦手部分を把握し補強することとしていた。計画に基づき前述の診断結果を元に、結果の見方と活用方法を説明する「フォローガイダンス」、及び診断結果の活用を深める「ステップアップ講座」を実施した。フォローガイダンスとステップアップ講座の参加状況（表7）とアンケート結果（表8）は以下の通りである。

表6 平成22年度就職活動へのレディネス（就活基礎力）結果

	総合		目標設定		自己理解 自己評価		自己開発		職業情報		ネット ワーク		スキル		意思決定		活動の 遂行	
A 準備万端	3		5		5		4		6		6		7		6		7	
B 準備は順調	26	59	25	58	29	61	22	58	24	60	24	56	32	60	32	66	32	68
C 準備は順調	30		28		27		32		30		26		21		28		29	
D 相談相手が必要	29	41	30	42	26	39	28	42	24	40	20	44	22	40	22	34	18	32
E 相談相手が必要	12		12	42	13	39	14	42	16	40	24	44	18	40	12	34	14	32

(%表示)

表7 フォローガイダンス参加状況

学科	受診対象数 (3回生在籍数)	受診人数	フォローガイダ ンス参加数	ステップアップ 講座申込数	ステップアップ 講座参加数
全学	348名	226名	153名	72名	46名
		65%	68% (44%/ 在籍)	47% (21%/ 在籍)	64% (13%/ 在籍)

表8 フォローガイダンスアンケート結果

	大変 役に立った	役に立った	あまり役に 立たなかった	役に 立たなかった	無記入	合計
回答数	41	39	0	1	56	137

フォローガイダンスのアンケートにおける自由コメントからは、「今、何をしたいのか、何がしたいのかわからなかったのが、参加してよかった」「これまで言葉で表現できなかった自分自身のことが具体的な結果に表れ明確化された」「自分の状況を把握できたことで、気持ちが引き締まった」という意見が多数得られた。就職活動時期を迎える直前にこの診断結果で自分の弱点を把握したことは、自分自身を客観視し就職活動をスタートさせる活力につながったと評価できる。

準備は順調の割合（A、B、C）を増加させることを目指した取組ではあったが、平成21年度と22年度の就活基礎力診断結果を比較すると、準備運動段階である学生の割合が増えている。このことは、就活基礎力養成をキャリア教育の一環と位置付け、ゼミ担当教員と協力し就活基礎力養成に取り組んだ結果、学生の就職活動に対する意識を高め、これまで積極的ではなかった学生層への働きかけができた成果と考えられ、その結果は、診断テスト受診率を14%向上に表れていると考えている。

しかし、その受診数は在籍数の65%である。受診した全員がフォローガイダンスに参加できるよう、フォローガイダンス日程は、同内容で6回を予定した。しかしその参加者は、受診数の68%である。フォローガイダンス終了時のアンケートでは、ステップアップ

講座を希望する意見が多数あり、その場で申込みを受け付けたところ申し込みは72名であったが、実際の参加人数は64%の46名であった。申し込みはするが実際の講座は欠席するという現象は、社会人基礎力養成講座の初回講座の欠席率30%という結果にも表れている。また、フォローガイダンスでのアンケート記入率は59%であった。これらの数値から30～40%の学生は、参加はするが、次へのステップに対する主体性が不足気味と考えられる。

就活基礎力としては、以下の5つの力について養成が必要と考えていた。

- (1) 進路を考える為に必要な情報収集力
- (2) 情報を整理し進路希望を決定する力
- (3) 自己理解に基づく自己アピール力と文章力
- (4) 講座への参加や進路登録カード提出の必要性を理解する力
- (5) 決定事項や課題解決に向けた実行力と継続力

「進路を考える為に必要な情報収集力」としては、個別相談での助言とミニセミナーでその手法について教育を行い、現在その結果をもとに2回生向けキャリア教育科目で内容改善をはかり推進している。今後、学生の情報収集力は強化され、就職活動を迎える時期には身につけているものと期待している。

「情報を整理し進路希望を決定する力」については、就職活動へのレディネス診断結果「⑧意思決定」で

66%の学生について準備は順調との結果が出ている。他の要素は60%前後であることから、意思決定については大きく理解が進んでいると言える。個別相談で学生それぞれの特性や希望に合わせて、キャリアメンターが助言することで、自分の決定が自信となり意思決定力につながったと考えられる。

「自己理解に基づく自己アピール力と文章力」としては、平成22年度3回生の進路登録カード提出率が93%と昨年度の実績65%から大きく上回っている。このことは、「フォローガイダンス」と「ステップアップ講座」で診断結果を活用した自己アピール作成を実践することで、自分自身の客観化と表現力が身についた成果と考えられる。

「講座への参加や進路登録カード提出の必要性を理解する力」「決定事項や課題解決に向けた実行力と継続力」については、診断の参加率65%や、講座等への参加申し込みが在籍人数の10%にも満たない事、初回欠席率が30%程度であることから、その力を養成することが今後の課題と考えられる。また、就職活動へのレディネス診断結果「⑨活動の遂行」が68%と他の項目から大きく理解が進んでいるが、このことは学生自身が「問題や課題に対処しながら活動を継続している」と認識している事と、実際の行動（問題や課題への対処方法）にギャップがあるのではないかと考える。

就活基礎力養成を目指した本取組では、一般的に「2:6:2の法則（最近では1:6:3）」と言われるように、これまでのキャリア教育視点から学生層を3段階に分類して、各レベルに合わせた支援を提供してきた。

その支援策とは、

- ①自ら主体的に行動ができない学生層に対して、ゼミへの出張講座で意欲を喚起し、就活基礎力につなげる。
- ②教職員から働きかけすることで行動できる学生層に対して、セミナーの開催やキャリア相談室を開設し個々の状況に応じた支援を行うことで就活基礎力と基本的な社会人基礎力を養成する。
- ③自ら考え、主体的に行動できる学生層に対して、正課外でグループ研究発表や合宿研修の場を提供し、学外機関と連携することで就活基礎力を超えた発展的な社会人基礎力を養成する。

しかし本取組を通して、教職員からの働きかけによ

り一歩踏み出すことができた学生（診断を受診した学生、講座を申し込んだ学生）層②に対し、その意欲を継続させ、必要と感じた学習をやり遂げる実行力と社会性を身につけさせる必要があると考えられる。学生は、講座を無断欠席しても影響はないと考えている（他者に迷惑をかけているとは考えていない）。社会は他人との関わり合いで成り立っており、個々の小さな行動が集積し大きな力となり、社会が動いていく事を実感させ、社会における自分の役割を認識させる必要がある。合宿での体験学習では、「考え抜く力」が大きく前進している。この成果から考察し、例えば、学生に講座企画を担当させ、申し込みが予定人数に満たなかったらどのような影響があるのか、無断欠席がどのような影響を与え、その結果、受ける損害は何かといった講座提供側の立場を実体験することで、相手の立場を想像できる力を育み、本学の建学精神である思いやりの心を行動できる人材育成を行えるのではないかと考えられる。

当初は③の施策を提供することで社会人基礎力を高め、社会で必要とされる力を実践で身につける計画としたが、これまでのキャリア教育での経験から、②層の学生に③層の施策を提案しても、それに向けて一歩踏み出すにはハードルが高すぎる事がわかってきた。これまで②層と③層の中間的教育としては、インターンシップへの参加を推進してきた。大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラムへの取り組み（吉田、2009）は、平成20年度は3名、平成21年度は13名、平成22年度は14名、平成23年度は23名とその体験者数は順調に増えている。しかし、受入れに限界があり大幅増員は期待できない。今後、社会人や他大学の学生と交流しながら社会性を意識し、楽しく自己肯定観を養いながら活動できる幅広いバリエーションの施策を提供していく必要がある。上述の「学生による学生のための講座企画」など学内での諸企画を学生運営にすることは一案と考えるが、その場合、活動を活発化させる為にグループを引っ張っていく実行力のある学生をメンバーに加える必要がある。しかし、③層の施策実施時にも実行力のある学生に参加を呼び掛けたところ、リーダーシップを発揮できる学生は各種取組（学園祭や部活動、チューターなど）を掛け持ち参加しており多忙であり、各種取組に参加することが困難であった。リーダー予備軍の学生を把握し、

巻き込むことができていないことが課題である。

より多くの学生に就活基礎力を養成する為に、「学生の参加意欲を促進する新たな企画の創出」「大学が準備する講座やイベントへの参加率向上」「申し込みした講座やイベントに確実に参加する継続力」が今後の課題と考え、学生の持っている特性を個々に把握し、学生個人の希望にそった取組を効果的に提供し、取組の趣旨を丁寧に伝え、それにより自分の成長した姿を具体的にイメージさせることで継続力を養うことを検討したい。

Ⅶ まとめ

本取組が目指した就活基礎力養成については、外部専門家のキャリアメンターと協力することで一定の成果を上げることができた。この取組を通して得た成果から、補助事業期間終了後の平成23年度もキャリアメンターを継続することとした。低学年生にもわかりやすく、親しみやすい呼び名として、平成23年度からはキャリアメンターをキャリア・アドバイザーと呼ぶ事とした。低学年次からキャリアセンターを訪問する機会を増やし、就職活動時期を迎える3年生後半に就職支援へのスムーズな移行を行う事を目指した組織改正により、キャリアセンター内に「キャリア相談コーナー」と「資格コーナー」を開設した。

キャリア相談コーナーでは、キャリアカウンセリングの専門家であるキャリア・アドバイザーが学生個人を大切にしたいきめ細かい支援により進路の明確化に関する個別支援を行い、資格コーナーでは、学生個人の進路希望と年次に合わせて目標を計画し、一步一步着実に資格取得することで自分の成長を実感しながら学ぶ姿勢の定着を支援している。資格取得という客観的評価に裏付けられた自信により就職に対する意識を高めることで、就活基礎力の養成をさらに推進していきたいと考えている。

謝辞

最後に、この取組は学内外の多数の方々の協力により進められたものであることを報告しておきたい。先行事例として見学・ヒアリングさせて頂いた大学の関係各位、そして本取組に中心的に参加の本学教職員の皆様に対し、ここに記して謝意を表します。

文献

- 文部科学省ホームページ、2010、平成21年度大学等卒業者の就職状況調査（4月1日現在）について
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/05/_icsFiles/afieldfile/2010/05/24/1294174_1_1.pdf
 アクセス日：平成23年9月8日
- 文部科学省ホームページ、2009、大学教育・学生支援推進事業就職支援推進プログラム
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp/1289175.htm
 アクセス日：平成23年9月8日
- 独立行政法人 日本学生支援機構、2009、平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」
http://www.jasso.go.jp/sien_suishinpro/documents/syushokusien_result21.pdf
 アクセス日：平成23年9月8日
- 独立行政法人 日本学生支援機構、2009、平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」公募要領
http://www.jasso.go.jp/sien_suishinpro/documents/syushoku_kouboyoryo.pdf
 アクセス日：平成23年9月8日
- 山本嘉一郎、阿部一晴、吉田咲子、2009、京都光華女子大学におけるキャリア教育の推進－現代GP「学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進」－、京都光華女子大学 研究紀要 第47号、pp121-159
- 吉田咲子、2009、正課教育におけるインターンシップの取り組み、京都光華女子大学 研究紀要 第47号、pp295-328