第３章

～学生との面談スキル～

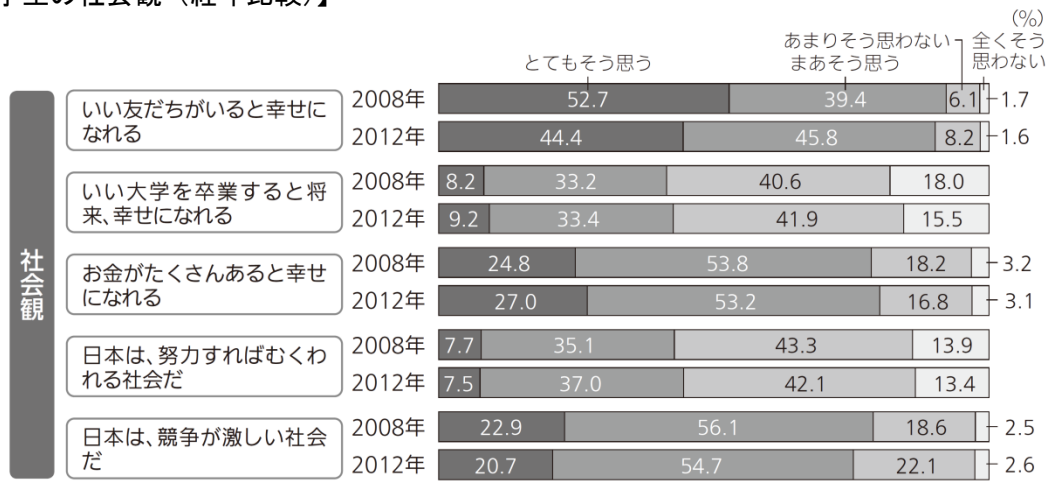
1　大学生の状況（社会観・就労観、将来への展望など）

(1) 大学生の社会観

・「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計（該当率）が高いのは、「いい友だちがいると幸せになれる」であり、2008 年（平成 20 年）調査と 2012 年（平成 24 年）調査とも、90%を超えており、経年の変化もみられない。ただし、「いい友だちがいると幸せになれる」に対して「とてもそう思う」と回答した学生はこの間で、8.3 ポイント低下している。

・該当率が低いのは、「いい大学を卒業すると将来幸せになれる」が約 40%、「日本は努力をすれば報われる社会である」が約 45%である。

【大学生の社会観（経年比較）】



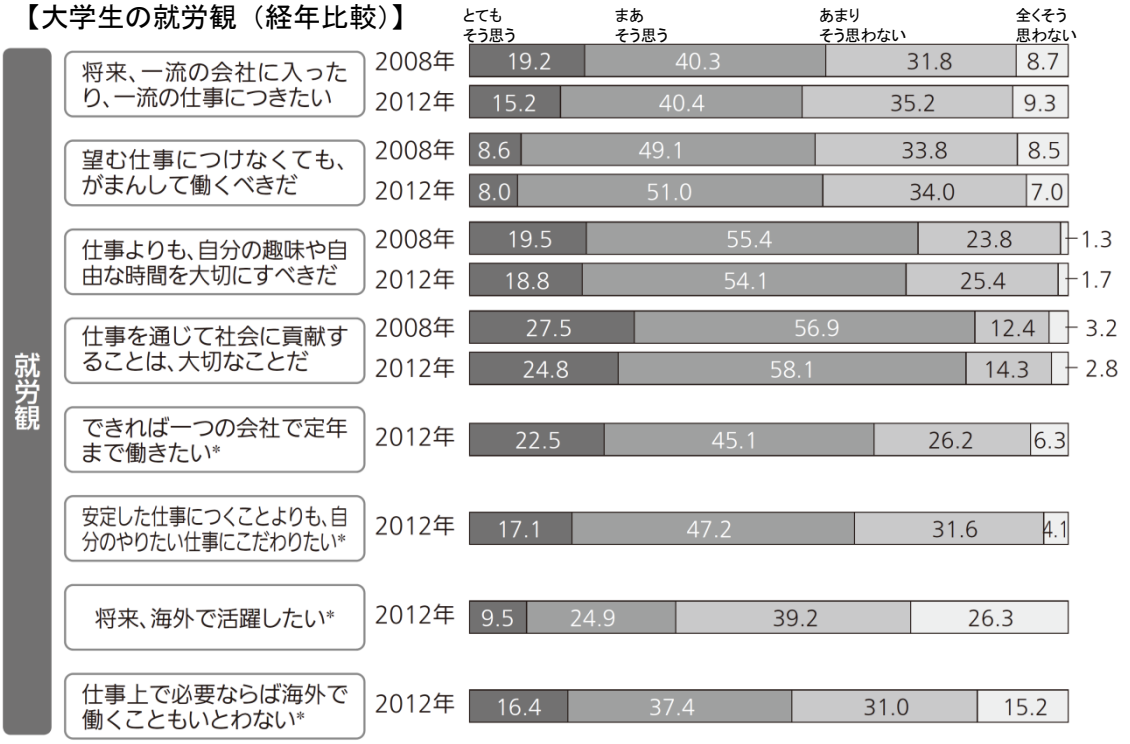
（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「第 2 回大学生の学習・生活実態調査」131 頁 2013 年 4 月）

(2) 大学生の就労観

・該当率が高いのは、「仕事を通じて社会に貢献することは大切なことだ」で、2008 年（平成 20 年）調査と 2012 年（平成 24 年）調査とも 80%を超えている。

・2012 年（平成 24 年）調査時に新たに設定した項目で高い該当率を示したのは、「できれば一つの会社で定年まで働きたい」が 67.6%、「安定した仕事につくことよりも、自分のやりたい仕事にこだわりたい」が 64.3%である。

【大学生の就労観（経年比較）】



（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「第 2 回大学生の学習・生活実態調査」131 頁 2013 年 4 月）

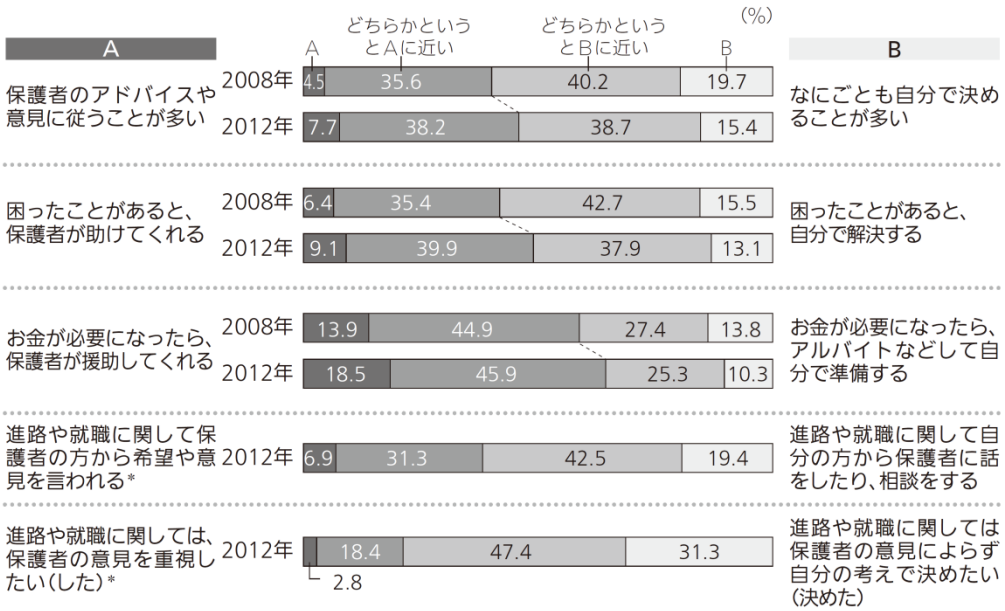
(3) 保護者との関係

・2008 年（平成 20 年）調査と 2012 年（平成 24 年）調査とを比較すると、「保護者のアドバイスや意見に従うことが多い」が 5.8 ポイント増え、「困ったことがあると保護者が助けてくれる」が 7.2 ポイント増える等、保護者への依存度が高まっており、自分でものごとを決めたり、問題を解決したりする学生が減少していることがうかがえる。

・2012 年（平成 24 年）調査では、「進路や就職に関して保護者の方から希望や意見を言われる」が 38.2%であるのに対して、「進路や就職に関して自分の方から保護者に話をしたり相談をする」が 61.9%となっている。このことから、保護者に干渉されていると感じる学生よりも、自分から積極的に保護者に相談しているという意識を有する学生の方が多いと考えられる。

・「進路や就職に関しては、保護者の意見によらず自分の考えで決めたい(決めた)」学生が 78.7%となっており、大半の学生は自分の進路については自分の意思で決めたいという考えをもっている。

【保護者との関係（経年比較）】



注 1）＊の項目は 2008 年調査ではたずねていない。
注 2）サンプル数は、2008 年 4,070 名、2012 年 4,911 名。

（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「第 2 回大学生の学習・生活実態調査」135 頁 2013 年 4 月）

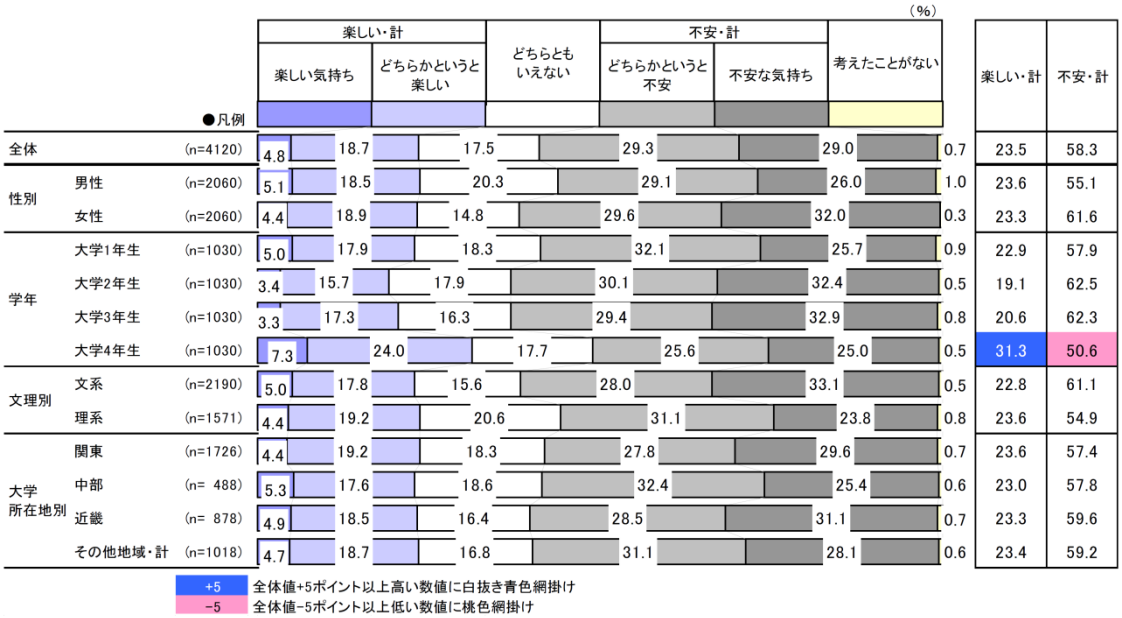
(4) 大学生が卒業後の将来の進路について考える時の気持ち

・大学卒業後の将来の進路について考えるとき、「楽しい気持ち」と「どちらかというと楽しい」（以下、「楽しい・計」）は、23.5%で、「不安な気持ち」と「どちらかというと不安な気持ち」の合計（以下、「不安・計」）58.3%と比較すると 34.8 ポイント低い。

・男女の合計では、女性「不安・計」が 61.6%で、男性 55.1%と比べると 6.5 ポイント高い。

・学年別では、大学 4 年生「楽しい・計」が 31.3%で、大学 1～3 年生と比べ 8 ポイント以上高い。

【将来の進路を考えるときの気持ち】



(資料出所:リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」6 頁 2013 年 4 月)

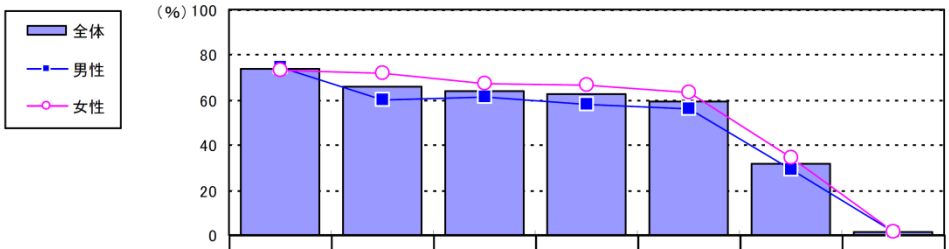
(5)　大学卒業後の将来の進路について考える時の気持ち（「楽しい」と思う理由）

・大学卒業後の将来の進路について、「楽しい」と思う理由は、「新しいことをたくさん経験できそうだから」が 73.5%、「仕事を通して学べることが多そうだから」が 65.7%、「自分の可能性の広がりを感じられるから」が 64.1%等であった。

・男女別では、女性は「仕事を通して学べることが多そうだから」と思う割合が、男性と比べて 11.6 ポイント高い。他方、男性は「新しいことをたくさん経験できそうだから」と思う割合が、女性と比べて 1.1 ポイント高い。

・学年別では、「新しいことをたくさん経験できそうだから」「たくさんの人との出会いが待っているから」「自分で収入を得られるようになるから（自立できる）」と思う大学 4 年生が、大学 1～3 年生と比べて 8 ポイント以上高い。

【将来の進路について考える時の気持ち（「楽しい」と思う理由）】



		調査数	新しいことをたくさん経験できそうだから	仕事を通して学べることが多そうだから	自分の可能性の広がりを感じられるから	たくさんの人との出会いが待っていそうだから	自分で収入を得られるようになるから（自立できる）	やってみたいことがあるから	その他	平均回答個数
全体		(n= 967)	73.5	65.7	64.1	62.2	59.4	31.5	1.2	3.58
性別	男性	(n= 486)	74.1	59.9	60.9	58.0	55.8	29.0	1.4	3.39
	女性	(n= 481)	73.0	71.5	67.4	66.3	63.0	34.1	1.0	3.76
学年	大学1年生	(n= 236)	69.9	68.6	65.3	58.9	50.8	36.0	0.8	3.50
	大学2年生	(n= 197)	68.5	60.9	67.5	58.4	54.8	29.4	2.0	3.42
	大学3年生	(n= 212)	69.3	61.3	59.9	59.9	56.6	32.1	0.5	3.40
	大学4年生	(n= 322)	82.0	69.3	64.0	68.3	70.2	29.2	1.6	3.84
文理別	文系	(n= 500)	75.6	63.6	65.0	65.0	59.6	29.4	1.6	3.60
	理系	(n= 371)	70.4	69.0	61.5	59.0	59.3	31.8	1.1	3.52
大学所在地別	関東	(n= 408)	76.5	66.7	65.9	63.0	58.8	31.9	1.2	3.64
	中部	(n= 112)	66.1	62.5	63.4	56.3	57.1	31.3	1.8	3.38
	近畿	(n= 205)	74.1	63.4	64.4	62.9	58.0	28.8	1.0	3.53
	その他地域・計	(n= 238)	71.0	67.2	60.9	62.6	62.2	32.4	1.3	3.58

+5　全体値+5ポイント以上高い数値に白抜き青色網掛け
−5　全体値−5ポイント以上低い数値に桃色網掛け

(資料出所:リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」9 頁 2013 年 4 月)

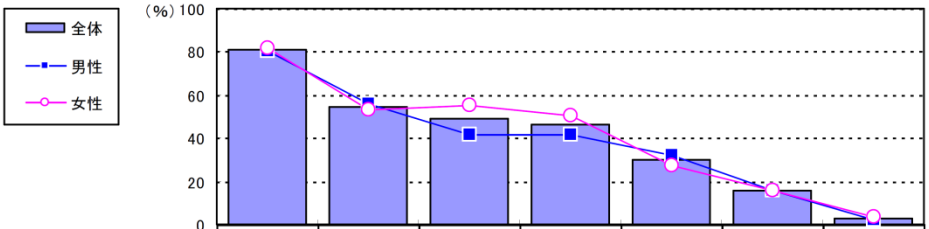
(6) 大学卒業後の将来の進路について考える時の気持ち（「不安」と思う理由）

・大学卒業後の将来の進路について、「不安」と思う理由は、「仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから」が 81.0%、「社会・経済情勢が不安定だから」が 54.3%、「社会人になる自信がないから」が 48.9%、「社会での人間関係が難しそうだから」が 46.4%等であった。

・男女別では、女性は「社会人になる自信がないから」「社会での人間関係が難しそうだから」と思う割合が、男性と比較して 8 ポイント以上高い。他方、男性は「就職してもいつ解雇されるかわからないから」と思う割合が、女性と比較して 5 ポイント高くなっており、性別によって差異がみられた。

・学年別では、「不安・計」と思っている大学 1～3 年生の 90%近く、大学 4 年生でも 55.3%が「仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから」としている。

【将来の進路について考える時の気持ち（「不安」と思う理由）】



		調査数	仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから	社会・経済情勢が不安定だから	社会人になる自信がないから	社会での人間関係が難しそうだから	就職してもいつ解雇されるかわからないから	やってみたいことがないから	その他	平均回答個数
全体		(n=2403)	81.0	54.3	48.9	46.4	29.7	15.6	2.9	2.79
性別	男性	(n=1135)	80.4	55.6	41.8	41.7	32.3	15.6	2.3	2.70
	女性	(n=1268)	81.5	53.2	55.2	50.6	27.3	15.7	3.4	2.87
学年	大学1年生	(n= 596)	86.7	56.4	44.8	42.1	29.9	15.4	2.3	2.78
	大学2年生	(n= 644)	88.8	56.4	50.6	42.4	30.1	17.7	2.3	2.88
	大学3年生	(n= 642)	88.8	52.0	48.3	46.1	29.3	14.5	2.6	2.82
	大学4年生	(n= 521)	55.3	52.2	52.0	56.6	29.4	14.8	4.4	2.65
文理別	文系	(n=1338)	83.0	55.7	49.1	48.0	29.9	17.2	2.7	2.86
	理系	(n= 863)	77.8	53.0	48.2	44.0	30.4	13.6	3.2	2.70
大学所在地別	関東	(n= 990)	81.8	56.1	47.5	45.6	32.4	15.2	2.7	2.81
	中部	(n= 282)	80.1	54.3	53.9	42.6	27.7	14.5	3.5	2.77
	近畿	(n= 523)	79.5	54.5	49.7	47.6	30.2	16.3	3.1	2.81
	その他地域・計	(n= 603)	81.3	51.4	48.3	48.8	25.7	16.4	2.7	2.74

+5 全体値+5ポイント以上高い数値に白抜き青色網掛け
-5 全体値-5ポイント以上低い数値に桃色網掛け

(資料出所:リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」8 頁 2013 年 4 月)

2 新入社員の意識

(1) 就労意識

・2014 年度（平成 26 年度）の新入社員調査（2014 年度（平成 26 年度）新入社員 2,203 人を対象とした）では、「社会や人から感謝される仕事がしたい」「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」等、総じてポジティブないし積極的な態度が上位を占めているのに対し、「職場の同僚、上司とは勤務時間以外つきあいたくない」「仕事はお金を稼ぐための手段であり面白いものではない」「いずれ会社が倒産、破綻するんではないかと不安だ」等、ネガティブないし消極的な態度が下位を占める傾向にある。「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」も 66.6%あることから、職場の人間関係が新入社員にとって大きな関心事であることが分かる。

【就労意識のランキング】

Q．仕事についてのあなたの考えや希望についてお聞きします

1 位	社会や人から感謝される仕事がしたい	96.1%
2 位	仕事を通じて人間関係を広げていきたい	95.6%
3 位	どこでも通用する専門技術を身につけたい	89.0%
4 位	高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る	85.2%
5 位	終身雇用ではないので、会社に甘える生活はできない	80.7%
6 位	仕事を生きがいとしたい	78.3%
7 位	仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる	66.6%
8 位	できれば地元（自宅から通える所）で働きたい	64.8%
9 位	面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない	54.9%
10 位	海外の勤務があれば行ってみたい	46.3%
11 位	いずれリストラされるのではないかと不安だ	39.8%
12 位	職場の上司、同僚が残業でも自分の仕事が終われば帰る	35.1%
13 位	仕事はお金を稼ぐための手段であり面白いものではない	32.7%
14 位	職場の同僚、上司等とは勤務時間以外つきあいたくない	21.2%
15 位	いずれ会社が倒産・破綻するのではないかと不安だ	20.8%

＊右欄の数字は、就労意識に関する質問項目につき「そう思う」と「ややそう思う」の合計

（資料出所：日本生産性本部・日本経済青年協議会「平成 26 年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2014 年 6 月）

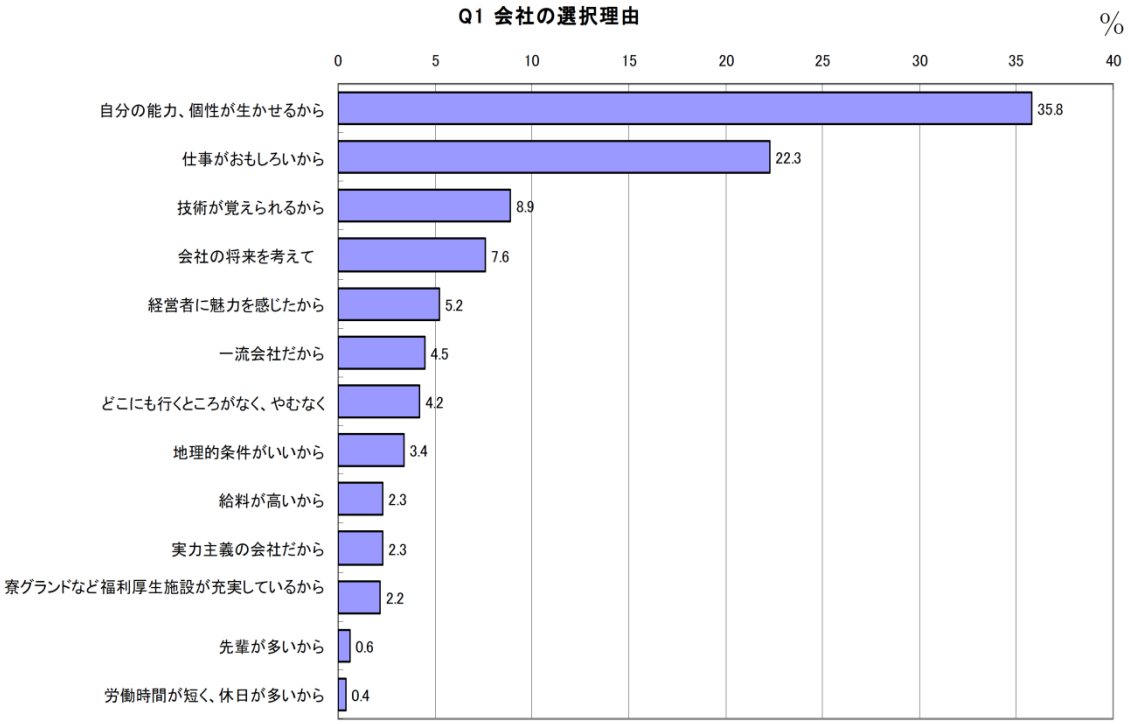
(2) 就職する会社を選択した理由

・新入社員が入社する会社を選択する際に最も重視した要因について、最も多かった回答は「自分の能力、個性が活かせるから」で 35.8%であり、次いで「仕事がおもしろいから」が 22.3%、「技術が覚えられるから」が 8.9%等の順となっている。

・勤務先の企業に関する項目では、「経営者に魅力を感じたから」が 5.2%、「一流会社だから」が 4.5%、「福利厚生が充実しているから」が 2.2%などと、軒並み低い数値になっている。

・約 40 年前の昭和 46 年度には 27%でトップであった「会社の将来性」は、4 年連続で 10%以下となっている（2010 年（平成 22 年）が 8.3%、2011 年（平成 23 年）が 7.7%、2012 年（平成 24 年）が 7.8%、2013 年（平成 25 年）が 7.6%）。

【会社の選択基準】



（資料出所：日本生産性本部・日本経済青年協議会「平成 25 年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2013 年 6 月）

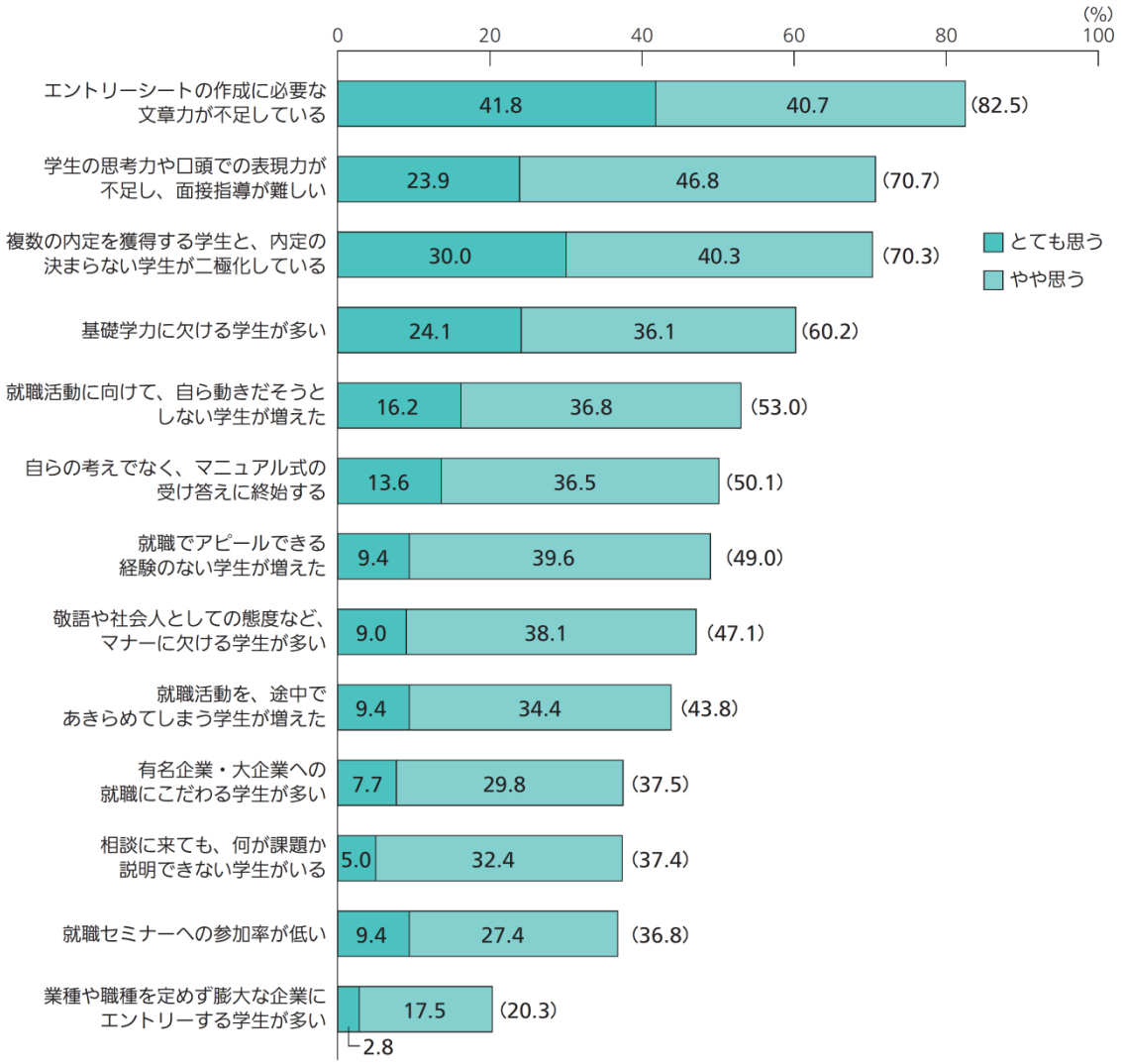
3　大学から社会への移行支援

(1)　キャリア・センターが感じている学生の課題

・就職支援活動を通して、キャリア・センターが感じている学生の問題点・課題は、「エントリーシートの作成に必要な文章力が不足している」を「とても思う」と「やや思う」と感じる合計（以下、この項で同じ。）が 82.5%（「とても思う」のみでも約 42%）ある。

・「複数の内定を獲得する学生と、内定が決まらない学生が二極化している」が 70.3%、「就職活動に向けて、自ら動き出そうとしない学生が増えたこと」が 53.0%等となっている。

【就職支援活動における学生の問題点・課題】



注１）（　）内の値は「とても思う」と「やや思う」の合計値。
注２）選択肢は「とても思う」「やや思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「まったく思わない」の５段階。
注３）対象は、キャリアセンター長または就職部門長457人。
「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」（2010）

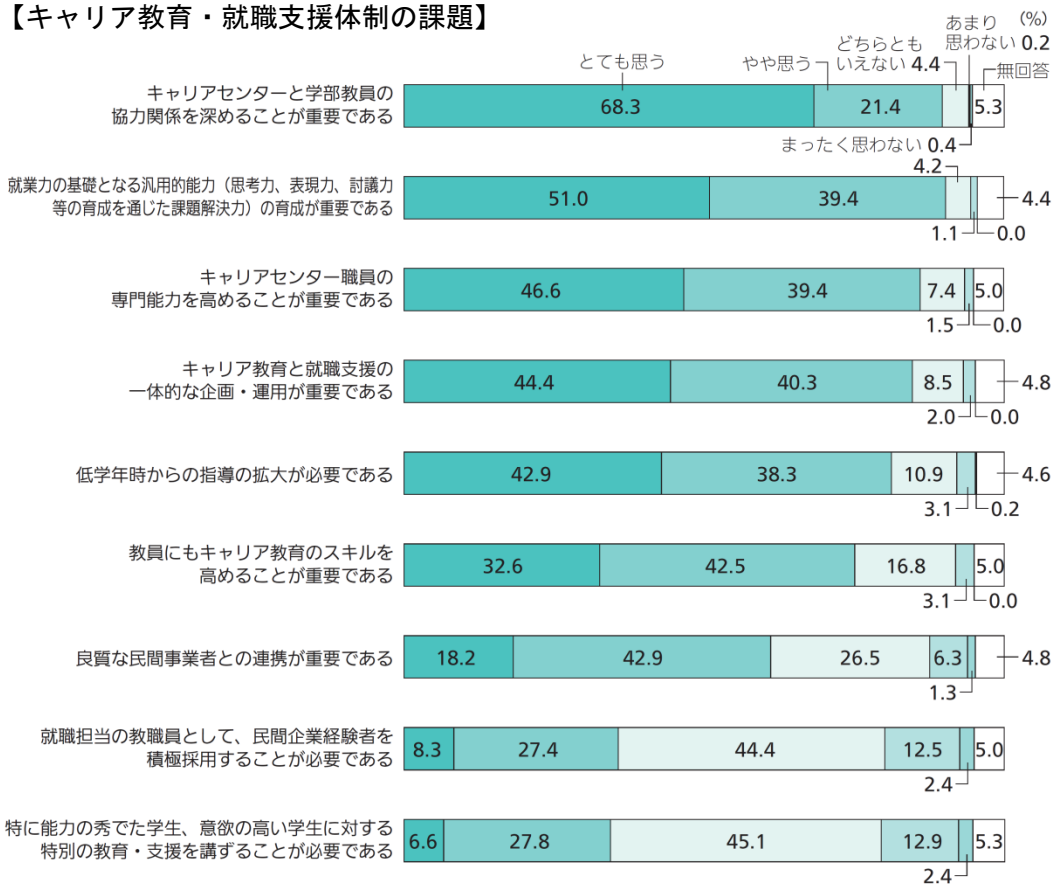
（資料出所：ベネッセ教育総合研究所「大学データブック 2012」74 頁 2012 年 3 月）

(2) キャリア教育・就職支援体制の課題

・キャリア教育・就職支援体制における今後の課題としては、「キャリアセンターと学部教員の協力関係を深めることが重要である」が最も高い（「とても思う」とする回答が68.3%に上る）。次いで、「就業力の基礎となる汎用的能力（思考力、表現力、討議力等の育成を通じた課題解決力）の育成が重要である」を「とても思う」とする回答が51.0%となっている。

・「キャリアセンター職員の専門能力を高めること」を「とても思う」が46.6%、「キャリア教育と就職支援の一体的な企画・運用が重要である」が同44.4%、「低学年時からの指導の拡大が必要である」が同42.9%等となっている。

【キャリア教育・就職支援体制の課題】



注）対象は、キャリアセンターまたは就職部門長457人。
「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」(2010)

（資料出所：ベネッセ教育総合研究所「大学データブック 2012」75頁 2012年3月）

4　学生の就職活動とメンタルヘルス

(1)　学生の就職活動とメンタルヘルスの社会的背景

・近年，学生の就職活動の開始時期が早まっているにも関わらず，早期に内定を取れない学生が増加し，就職活動の期間が長くなっている傾向が指摘されている。
　⇒「就活うつ（就職活動を早期から始めているにも関わらず内定がとれないため，『就職活動の失敗』を自己否定されたように認識し，うつになる傾向)」の危険
・学生が多くの企業にエントリーするのは、現実の就職，雇用環境の厳しさから来る「不安」が背景にあるといわれている。
　⇒「本人の適性を無視した就活」の危険
（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010 年 7 月 22 日）
・学生は入学当初から「絶対に資格をとりなさい」「これだけ手厚い指導があるのだから（怠けないかぎり）就職できるに違いない」という保護者の期待を背負っている。それにもかかわらず（卒業はできても）資格が取得できない状況になった場合や、同じ資格を持っているのに自分だけが就職できないように認識した場合、学生にかかるプレッシャーは大きくなり、うつ状態に追い込まれる学生が増加する。
・学生がおかれたプレッシャー状況を考慮すると、不安からとはいえ、多くの企業にエントリーしてしまう学生の行動も理解できるところであり、就活の失敗を自己否定のように捉えることも、単純な考えすぎではなく、保護者の期待に応えられない慙愧の念が学生の心理のうちに隠されていることも多いことが指摘されている。就活うつの学生への初期対応は，学生がおかれたプレッシャー状況に理解を示し、共感することが有効である。
・構造的なうつの背景には構造的な対策が求められる。就活うつの構造を学生に周知し、就活の失敗の原因を性格等の「変化しづらい要因」に求めるのではなく、コミュニケーションスキルなどの「努力次第で向上させることができる要因」に求めるような指導が必要である。大学全体の傾向としては、キャリアにつながるコミュニケーションスキルの学びが、初年次からカリキュラム化されるケースも増えている。

(2)　メンタルヘルスの３つのカテゴリー

・就職活動に支障が生じている学生の中には、特別な配慮を要する者もいる。ここでは３つのカテゴリーでそれを説明する。

①発達障害

・発達障害とは、生まれつき脳の発達が通常と異なっているために、幼児から症状が現れるとともに、成長するにつれ、自分自身の持つ不得意な部分に気づき、生きにくさを感じることもある障害である（参考：厚生労働省 HP「発達障害」)。
・発達障害はいくつかのタイプに分類されており、通常「自閉症・高機能自閉症（アスペルガー障害)・注意欠陥多動性障害（ADHD)・学習障害（LD)・チック障害」等が含まれる。その症状は多様だが，①対人関係が苦手、②コミュニケーションが苦手、③行動の偏り（こだわりの強さ）が共通している。
・これら発達障害が他の障害と異なる点の一つは、思春期、青年期に障害があることを認識するケースが多いことである（したがって、療育や診断は受けていない)。大学生の場合、就職活動期にそれと気づくケースも珍しくない。

【キャリア・コンサルタントの対応】

ⅰダブルタスクへの対策（一度に二つの仕事をこなせるか）：ダブルタスクとは、例えばコピーをしながら電話を受けるなど、一度に二つの指示が出ている状況を指す。発達障害があってもワンタスクであれば高い能力を示す者は多い。しかし現場で混乱する原因の多くはダブルタスク，トリプルタスクの処理である。インターンシップ等であらかじめ想定されるダブルタスクには、行動リハーサルをしておくと良い。

ⅱ「空気が読めない」ことへの対策：発達障害を持つ学生にとって「空気を読む」ことがとても難しいことがある。それは短期間に変わるものではなく、むしろ周囲が彼ら・彼女らを理解し、時間をかけて変化を促すものである。キャリアセンター職員やキャリア・コンサルタントとして「空気が読めない」ことをフォローする場合、時間的展望を確認すると落ち着くケースが多い。発達障害がある者が混乱をするのは、その日がどういう流れで、何時に何があり、仕事をどの順番で、どこでやればよいのかといった見通しが持てないことであることから、朝のうちにこれらの見通しを持つ習慣をもつことが大きな齟齬を生まないためのコツである。また指示をする側も「など」「みたいな」「だいたい」「～ぐらい」という曖昧な表現はなるべく避けた話し方を心がけることは、彼ら・彼女らとのコミュニケーションをスムーズに進めるためのコツである。

ⅲ細かいミスが多い場合の対策：書類づくりや電話の対応等で大きな失敗ではないが、ケアレスミスが多発するケースがある。注意や指示は理解していても、やらせてみると細かいミスがでるような場合、モノのみえ方に不得手があり書類を部分的に読み飛ばしていたり、短期的な記憶の齟齬が大きく、言葉の注意が記憶に残りづらいタイプであることも考えられる。こうした場合、モノの見え方や短期記憶の集中に役立つビジョン・トレーニングという方法が開発されている。

（参考：北出勝也『1日5分　大人のビジョン・トレーニング』講談社 2012年、斎藤富由起・守谷賢二（編）『児童期・思春期のＳＳＴ－特別支援教育編－』三恵社 2011年）

②精神疾患

・年齢的に統合失調症の多発期に入るので、幻聴や幻覚、妄想などが会話に入った場合は、速やかに保健室または医療機関と連携し、リファーすべきである。うつについては就活うつのほか、青年期の女性に多いとされる非定型うつに留意する必要がある。

・これまでのうつは朝方に調子が悪くなり、疲労感が増して、何もしたくなくなるのに対して、非定型うつは夕方から調子が悪くなるものの、好きなこと（買い物や外出）は可能で元気な姿を見せる。他方、嫌なことには周囲が困惑するほどの回避姿勢を呈する。単位取得が難しくなったり、「わがまま」と認識され対人トラブルが絶えなかったりする青年層に隠れている。頑張れという励ましは従来うつには禁句だが、非定型うつでは文脈によっては励ましも有効な場合がある。

【キャリア・コンサルタントの対応】

ⅰ非定型うつの場合、本人に病識はないが、自分自身のあり方に自分も困っている傾向がある。境界性パーソナリティ障害のように相談枠組みを極端に嫌うわけでもない。

ⅱ関わりの最初に病院に行くことを急かしたりせず、決して「わがまま」とは見ていないこと、病気かどうかはともかく、自分で自分を持て余して焦っている点に共感しな

がら定期的な相談を優先すると、医療機関にもつながりやすく、生活習慣の立て直しもスムーズになる。深夜 2 時あたりのパニック発作（わけも泣く涙があふれるなど）の有無を聴いておくことも、非定型うつのアセスメントに役立つ。

③人見知りやコミュニケーションスキル不足

・発達障害や精神障害ではないにせよ、生育歴を背景に「人見知りが激しい」「コミュニケーションが下手」などの社会性の未熟な青年層も増えている。とても良い内面性を持っていてもそれを伝えるスキルに欠けている青年層は多く、キャリア形成支援やキャリア教育を考える際、就活でハイリスク群になるのはこのタイプの青年層と思われる。この青年層は単純なビジネスマナー講座や就活スキルでは足りず、またそういう講座に継続的に参加することも難しい。

【キャリア・コンサルタントの対応】

ⅰこのタイプの学生たちに必要なことは、スキルの学び以前に、自分が安心して話せる場の確保である。学生相談室や学習支援室、キャリア相談室等では、近年、カウンセラーやコンサルタントがファシリテーターとなって一定の時間内であれば誰でも参加でき、温かい雰囲気で話しあえる居場所づくりを行っているところが多いが、こういう居場所づくりはこれらの青年層には特に効果的である。

居場所があり、初めはカウンセラーと 2 人でしか話せないかもしれないが、その後、カウンセラーのファシリテートのもとで、同世代の青年たちと忌憚なく話せたという経験があると、その後のスキルの学びが促進される。このタイプの学生のキャリア形成にとって、学生相談室やキャリア相談室などの果たす役割が大きいことになる。

(3)　予防としてのキャリアセルフエフィカシー

学生のメンタルヘルスを考えれば、うつや不安に襲われる前に、メンタルヘルスを維持しながら学生が就職活動に臨める体制をつくる必要がある。そのためには、キャリア教育を担当する部署が、次の 5 つを構成要素とするキャリアセルフエフィカシー（学生が自分自身のキャリアを自分自身でつくっており，就職活動でもうまくやれるだろうと確信できる度合い）を指針とした教育体系をつくることが望ましい。

① キャリアディシジョン

「自分の興味関心、能力に合う職業を見つけられると確信できる度合い」であり、適性検査やインターンシップ、さらにさまざまな職種について広く知るための学習によって高められる。

② キャリアコーピング

「欲求不満を感じても上手に処理して、就活を続けることができると確信できる度合い」であり、失敗した原因の帰属を「性格」や「才能」という固定したものに求めず、スキル不足のような変化しやすいものに帰属する習慣をつけたり、自分なりのストレス対処法を自覚的に習慣化させることによって高められる。

③ キャリアデザイン

「就職への準備を学生生活の中で位置付けて、計画的に行なうことができると確信できる度合い」であり、主に、就職課やキャリア教育担当部署との積極的な関わりを意味する。近年、キャリア教育担当部署がさまざまな企画を立て積極的にキャリア教育を主導する試みが行なわれているが、参加する学生層が固定化される場合は、学校全

体として入学初期に学生をグルーピングして、少数グループではあるが、全員参加のキャリア教育の企画を立てることが有効である。

④ キャリアアクションリサーチ

「職業選択のための情報を集められると確信できる度合い」であり、主として交友関係が広い学生は高くなり、狭い学生は低くなる傾向がある。IT 機能を利用した定期的なキャリア教育の情報発信が求められる。

⑤ キャリアレディネス

「就活に向けてダブルスクールをしたり、両親と話し合うことができると確信できる度合い」を意味する。学生生活の中で、当初の目標が変化することはしばしば見られる。その時、入学時の保護者からのプレッシャーを考慮して本当はやりたい職業を抑えてしまう場合、キャリア教育や就職活動へのモチベーションが下がることは自明である。また、ダブルスクールを考えたいが、保護者の経済事情を考えて相談できないため、目標を達成できないと思いこんでいる場合もある。

（参照：小野淳・斎藤富由起・社浦竜太「四年制大学におけるキャリアセルフエフィカシー尺度開発の試み」千里金蘭大学紀要 2008 年）

5 大学等でキャリア形成支援・キャリア教育を実施するために必要なスキルと知識

(1) 個別相談の領域で求められる能力

・個別相談の領域では、キャリア・コンサルタントは、各相談者のニーズを的確に把握し、必要な助言や情報提供等を行っていく役割が期待されている。
・この領域では、個別相談のスキルが必要である。学生目線での相談、短期的なテクニカルな就職支援にとどまらない長期的な視野から支援を行うこと、グループアプローチ・スキルも求められる。
・学生と一緒に問題点を整理し、学生の潜在的な思いや強み、仕事に係る価値観等に気づかせ、必要な助言や情報提供等を行い、学生の気づき、後押しを行っていくスキルが求められる。
・必要に応じて、エントリーシートやジョブ・カード、大学が導入しているキャリアシート等も活用しながら、支援のプロセスを蓄積・整理し、これを活かしていく能力も必要である。
・企業等から情報を収集する能力、個々の学生のニーズに応じて適切な情報をタイミングよく提供する能力、企業にアプローチして求人を開拓する能力も求められる。
・問題を抱える学生や発達障害の可能性のある学生等、特に支援が必要な「ハイリスク層」に対して、的確に見立てを行い、学内・学外の機関や専門家に適切にリファーする力も必要となる。
・知識面では、情報提供・業界情報や、求人情報についての最新の知識・理解が必要である。さらに、企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての理解、大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識、学生に対し基本的な労働法制度について説明するための知識等も必要である。

【個別面談の領域において主に求められる能力】

	内容
スキル面	◎　個別相談スキル ・　長期的視点から支援を行うスキル ・　発達障害など問題のある者に対してアプローチするスキル ・　見立てを行い、リファーするスキル ・　グループアプローチ・スキル ・　情報を収集する力・提供する力 ・　企業にアプローチする力（求人開拓力を含む） ○　キャリアシート作成を支援するスキル ○　面談指導を行うスキル ・　保護者・留学生等対応するスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	◎　職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ◎　求人情報についての知識・理解 ・　リファー先についての知識・理解 ・　大学組織運営の実態・教育現場に関する理解（共） ・　学生・若者文化への理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　大学のカリキュラムについての理解（共） ○　企業の募集採用活動や学生の就職支援策についての知識（共） ・　大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共） ・各種ツールの使い方についての理解

※領域に関わらず共通して求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成 23 年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書 2012 年 3 月）

(2) インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域で求められる能力

・キャリア・コンサルタントには、有意義なインターンシップを行わせるために、学生に必要な準備を行わせたり、インターンシップ先の選定を支援したりする役割やセミナー等の場において、学生の自己理解・業界研究・企業研究の支援を行うこと、OB・OG 講話、ビジネスマナー講座、試験対策講座等のセミナー、各種ガイダンス等を企画・運営する能力が求められる。
・セミナー講師を外部に求める場合には、的確な人に依頼する力が求められ、自ら説明を行う場合には、わかりやすく説明する力が求められる。
・企画を行うに当たっては、参加団体（企業等）の協力を得ることが必要なほか、大学組織に働きかける力、大学等のカリキュラムとの関係について必要な配慮を行うこと、企画を学生に周知することも求められる。
・セミナーの場では、ファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキルの他、グループワーク等の手法を活用するスキルも必要である。
・セミナーを運営していくためには、職業情報・業界情報についての知識・理解が不可欠である。
・キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、学生についての理解も必要である。
・学生の募集・採用に関するルールのほか、労働法制度についての理解も求められる。

【インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域において主に求められる能力】

	内容
スキル面	◎ インターンシップ・セミナー・企業説明会等を企画・運営するスキル ○ セミナー等の場で説明する力 ○ セミナー等の場でファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキル ・ 情報を収集する力 ・ 情報を提供する力 ・ グループワーク等の手法を活用するスキル ・ 大学組織へ働きかけるスキル（共） ・ 企業とのネットワークを構築する力 ・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・ 自ら学習する力（共）
知識面	◎ 職業情報・業界情報についての知識・理解(共) ◎ 個別の企業についての情報 ○ インターンシップに関する知識 ・ キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・ 学生・若者文化への理解（共） ・ 学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・ 大学等組織運営の実態についての理解（共） ・ 教育現場に関する理解（共） ・ 当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・ 当該大学等の学生の特徴についての理解（共） ・ マナーについての知識・理解 ・ 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての知識（共） ・ 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識（共） ・ 労働法制度についての理解（共） ・ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共）

※領域に関わらず共通して求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成 23 年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書 2012 年 3 月）

(3)　キャリア教育科目の領域で求められる能力

・この領域では、「キャリアデザイン」等、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする正課の一般教養科目または専門教育科目の授業を担当する教員として、授業カリキュラムの作成及び授業の運営の役割が期待される。
・授業を担当するに当たっては、授業の全体（1セメスター：15回）を担当教員として担当するケースだけでなく、1コマないし数コマを担当する等、授業の一部を担当するケースの両方が考えられる。
・授業を企画・運営し、実施するスキルが求められる。その際、授業によっては、教材の作成や選定を行う必要もあるほか、グループワーク等の手法を活用することが求められる場合もある。
・授業を適切に行うことができるよう、大学組織（経営組織・教学組織等）に対して必要な働きかけを行う力も求められる。
・キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業を行う際には、学生の理解度にあわせて、職場の実態に関する情報や、職業情報・業界情報を適切に提供するほか、働くことの実態について考えさせたり、学生の自己理解・自己分析を支援したりしていくことが求められる。
・授業の全体を担当教員として行う場合には、授業プログラム作成、教材作成、成績評価、教員として授業を行うためのスキルが必要になる。
・知識面では、キャリアについての授業をするために必要な知識（働くことについての理解、働き続ける中では人間関係や仕事と家庭の両立等様々な課題があることについての知識・理解、職業情報・業界情報についての知識・理解、労働法制度についての理解等）が求められる。
・キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、当該大学等の教育課程に対する理解、カリキュラムの作成方法等の理解、大学等組織運営の実態についての理解等も必要である。
・授業を行う上では、教育現場に関する理解、学生・若者文化への理解、当該大学等の学生の特徴についての理解も必要となる。

【キャリア教育科目の領域において主に求められる能力】

	内容
スキル面	◎　授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル ・　授業（インターンシップを含む）を実施するスキル ・　教員への提案・助言力 ・　大学組織へ働きかけるスキル（共） ・　グループワーク等の手法を活用するスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	○　当該大学等の教育課程に対する理解 ○　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　大学等組織運営の実態についての理解 ・　教育現場に関する理解（共） ○　職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ・　インターンシップに関する知識 ○　キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・　学生・若者文化への理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共）

※領域に関わらず共通して求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）

6 キャリア・コンサルティングの基本的スキル

(1) カウンセリング・スキル

・キャリア・コンサルティングの進め方を体系的に理解した上で、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度および誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。
・相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること。

(2) グループアプローチ・スキル

・グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができること。
・若者の就業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解等を効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること。

(3) キャリアシートの作成指導・活用スキル

・キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。
・キャリアの方向性の整理や意思決定の確認ができるよう、ジョブ・カードなどの作成支援や必要な情報提供ができること。

(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル

・相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。

（参考：厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」2011 年 3 月）

7 キャリア・コンサルティングの過程において必要なスキル

(1) 相談場面の設定

・物理的環境の整備：相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。
・心理的な親和関係（ラポール）の形成：相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
・キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進：主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確化することの重要性について、相談者の理解を促すことができること。
・相談の目標、範囲等の明確化：相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。

(2)　自己理解支援

・自己理解への支援：職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。
・アセスメント・スキル：年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。

(3)　仕事理解支援

・相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。
・インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。

(4)　啓発的経験支援

・インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。
・相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。

(5)　意思決定支援

・キャリア・プランの作成支援：自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。
・具体的な目標設定への支援：相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定とそれを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。
・能力開発に関する支援：相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができること。

(6)　方策の実行支援

・相談者に対する動機づけ：相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。
・方策の実行のマネジメント：相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。

(7)　新たな仕事への適応支援

・方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。

(8) 相談過程の総括

・適正な時期における相談の終了：キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
・相談過程の評価：相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」2011 年 3 月）

8 キャリア・コンサルティング面接のプロセス

①相談者との関係構築：相談者に対する受容的・共感的な態度を維持しながら、傾聴を通じて、相談者が安心して話ができる信頼関係（ラポール）を形成する。
②相談者の抱えている問題（相談者が訴えている問題及びキャリア・コンサルタントの視点からみた相談者の問題）の把握：相談者の話す内容や話し方、相談者の態度等から、相談者の問題が何であるかを理解する。さらに、キャリア・コンサルタントの視点から、相談者自身では気づいていない相談者の問題についても把握する。
③その問題を解決するための目標の設定：解決すべき問題を把握したら、相談者の悩みや阻害要因に気づかせ、次に、問題を解決するためのいくつかの具体的な方策を選択し、それを一連の行動ステップに組み立てる。
④目標を達成するための具体的方策の立案とその展開：選択した方策について、意思決定、学習、自己管理というやり方で実行する。

（参照：木村周「キャリア・コンサルティング理論と実際」281 頁以下 雇用問題研究会 2010 年）