

## 2 学生等との対応法

### (1) 大学のキャリア・センターにおける個別相談内容

- 面接に関するもの、エントリーシートの添削、具体的な進路選択のスケジュールなどの就職試験の準備に関する相談：約80%
- 進路選択での躓きに関するもの、進路決定後の相談：約20%

(出典：東北大学高等教育開発推進センター編『大学における学生相談・ハラスメント相談・キャリア支援』東北大学出版会2008年197頁)

### (2) キャリア・センターにおける相談からみた学生の状況

- ①職業観や勤労観が欠如しているため、働く意味を見いだせていない学生
- ②卒業後にやりたいことが決まっていない学生
- ③自分の能力や職業適性を理解していない学生
- ④業界研究や企業研究が進んでいない学生
- ⑤就職活動のやる気がおきない学生
- ⑥就職活動のやり方がわからなくて前に進めない学生
- ⑦就職活動での躓きのために、意欲をなくしてしまった学生
- ⑧面接試験で落ち続けている学生
- ⑨内定を得たのに、「内定ブルー」になっている学生
- ⑩卒業直前まで就職が決まらなくて、このまま卒業せざるをえない学生

## 3 保護者との対応法

- 大学生の就職が厳しい状況の中で、学生が自信をもって就職活動を行うためには、保護者のサポートも重要かつ不可欠とされる。しかし、保護者と子どもである大学生が育った時代背景や社会背景、経済状況が異なるため、保護者と現在の大学生との間に就職観のギャップが指摘されている
- 各大学や自治体などは、保護者に最近の就職状況に関する情報を提供することで、就職活動を理解してもらい、学生を支援してもらうため、キャリア・センターなどが中心となって、保護者向けのパンフレット配布、保護者向け説明会やセミナーの実施など、様々な試みを実施している
- ある大学では、現在の学生が自分の適性を知り、極めて多くの情報を分析した上で、シビアな選考を突破していかななくてはならないなど、取り組む就職活動が決して簡単なものではないことを保護者に理解してもらい、保護者の支援を得ることが不可欠としている
- 在学生の保護者を対象にした就職説明懇談会を開催し、保護者がわが子を社会に巣立たせるためにはどのように接するべきか、適切なアドバイスとは何かなど、保護者同士が話し合える機会を提供している
- 保護者が子どもである学生の就職活動を支援する際、①親の希望・価値観を押し付けない（企業・業界のイメージや会社の規模だけを理由にアドバイスをするのは避ける。現在は、大企業なら安心とは必ずしもいえない時代なので、過去のイメージや価値観だけに頼るのではなく、保護者も新しい情報を集めることを勧める）、②厳しく突き放して温かく見守る（就職活動は、社会人になるための知識

と経験を積む準備期間のようなものであり、子どもが自分で調べ、考え、決定していけるように温かく見守って欲しい。しかし、放任するのではなく、自己分析にコメントをしたり、模擬面接の相手方になるなど、困っているときには家族の協力が大きな力になる)。③親も子どもの就職活動に関心を持つ(社会人として働いている保護者は、一番のアドバイザーになり得る。関心を持っている、相談に乗るといった姿勢を見せることは、活動中の孤独や不安を大きく和らげることになる)、とアドバイスをしている

(参照：関西大学 HP「保護者の方へ」)

## 4 大学等におけるハラスメントの防止

キャリア・コンサルティング協議会の倫理綱領第8条が、「キャリア・コンサルタントは、相談者との間に様々なハラスメントが起こらないように配慮しなければならない。また、キャリア・コンサルタントは、相談者との間において想定される問題や危険性について十分配慮してキャリア・コンサルティングを行わなければならない」と規定しているように、キャリア・コンサルタントは、大学等でキャリア教育やキャリア形成支援を行う際には、学生及び職員との対応において、「ハラスメント」の防止に留意する必要がある

### (1) セクシャルハラスメントの防止

- セクシャルハラスメント(セクハラ)とは、「意に反する不快な性的言動」といった意味で広く使われている
- 学生に対するセクハラは、学生の個人としての尊厳を傷つける社会的に許されない行為であるとともに、学生が大学で勉学・課外活動・就職活動等を行うことの妨げにもなる。それは、大学にとっても学内秩序の乱れや業務への支障にもつながり、社会的評価に影響を与えかねない問題である。大学におけるセクハラは、いったん発生すると、被害者である学生だけでなく、行為者も処分を受ける等、双方にとって取り返しのつかない損失になることが少なくない
- 「性的な言動」とは、文字どおり「性的な内容の発言や行動」のことであり、特定の学生に向けられた言動でなくても、他の学生の聴くに堪えない猥談や意図的に性的なイメージを連想させる言動等も含まれる
- 性的な内容の発言例としては、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流すこと等で、具体的には性的な冗談やからかい、食事やデート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等がある
- 性的な行動の例としては、性的関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること等で、具体的にはヌードポスター等を掲示すること、強制わいせつ行為、強姦等がある

(参照：厚生労働省パンフレット「セクシャルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ」)

### (2) パワーハラスメントの防止

- パワーハラスメント(パワハラ)とは、職務権限(職務上の地位や立場)を使った嫌がらせのことをいう(セクハラもパワハラの一つの形態といわれている)
- パワハラ具体的な事例としては、学生を無視する、キャリア・センター等でみんなの前で罵

倒する、メールでしつこく何度も命令する等がある。精神的な苦痛から退学を余儀なくされた学生やうつ病で治療を受けたケースがあるとされる

- 職務上の地位または優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、学生に身体的・精神的苦痛を与えることは、パワハラにあたる
- 職務上の権限や上下関係、職場における人間関係に伴う権力を利用して、業務や指導等の適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為も、パワハラにあたる  
(参照：厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 参考資料集」2012年1月)

### (3) アカデミックハラスメントの防止

- アカデミックハラスメント（アカハラ）とは、大学等の学内で、教員や職員が教育上、研究上または職場での権力を利用して、学生・大学院生等の教育指導や研究活動に関係する妨害やいやがらせの働きかけをしたり、不利益を与える行為をいう（上下関係を利用した嫌がらせであるため、パワハラ的一种である）
- 学生の就職に関連して、例えば、就職活動において不利な扱いをする、正当な理由を説明することなく、推薦状をはじめとした、在職（在学）証明書、委嘱状、実績証明書などの、就職などに必要な書くべき書類を書かない等の行為がアカハラに当たるとされる

## 5 個人情報保護の必要性和方法の理解

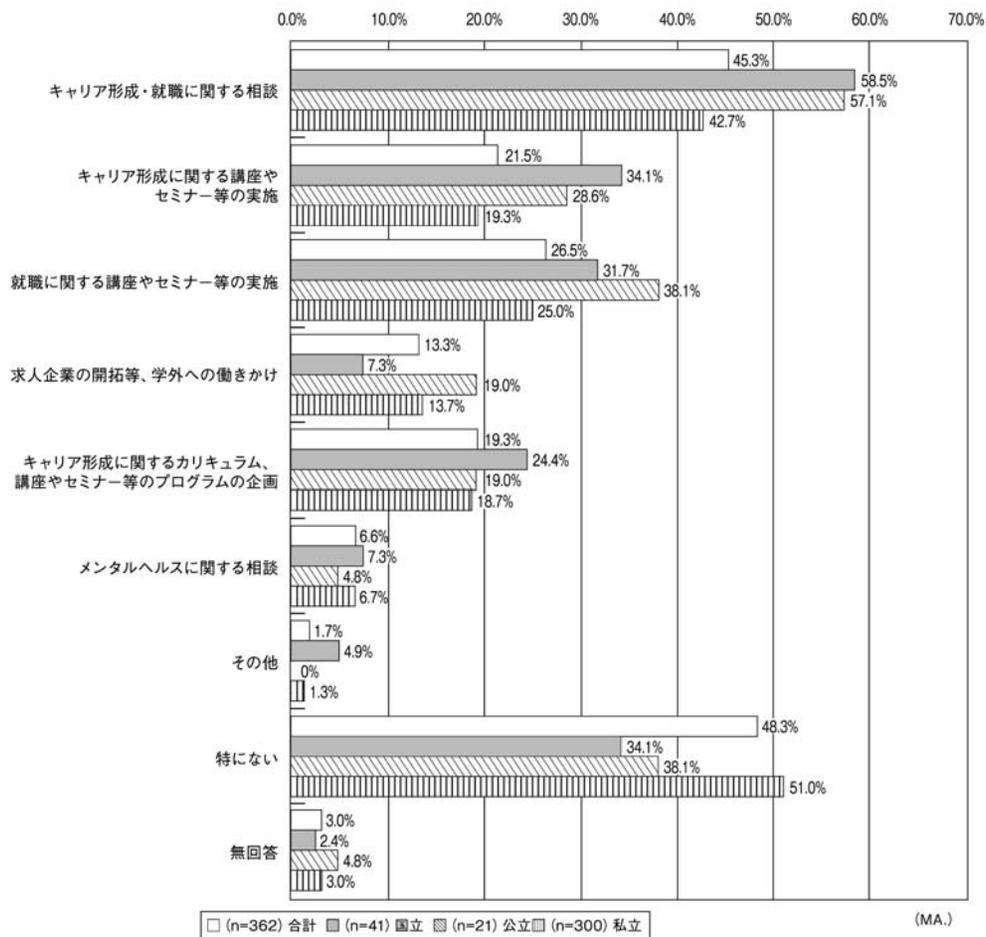
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを通じて、職務上知り得た事実、資料、情報については守秘義務を負う（キャリア・コンサルティング協議会の倫理綱領第6条第1項）
- 但し、身体・生命の危機が察知される場合、社会に及ぼす影響が個の守秘に優先する場合、法律に定めのある場合等は、この限りではない（同第6条第3項）
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングの契約関係にある組織と相談者との間に利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにしたうえで相談者の理解のもとに業務に当たるように努めなければならない（同第11条）
- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを企業、組織との契約関係の上で行っている場合において、相談者に対する効果的な援助を妨げる状況にあるときは、その旨相談者の了解を得て、組織に報告しなければならない（同第12条）

## 6 大学等におけるキャリア・コンサルタントの「業務の範囲」と、今後学ぶべきことの理解

### (1) キャリア・コンサルタント「有資格者」であることに基づく業務

- キャリア・コンサルタントが「有資格者」であることを理由に担当している業務としては、全体では、「特になし」が最も多いが、次いで、「キャリア形成・就職に関する相談」、「就職に関する講座やセミナー等の実施」、「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」の順になっている
- その他としては、「面接練習」、「アセスメント実施とフィードバック」等がある

【キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当している業務】



(資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年3月)

(2) キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野

- キャリア・コンサルタントの活用が期待されている分野・場面としては、個別の支援が求められる分野・場面、具体的には就職活動に関する相談、キャリア形成に関する相談、未内定者に対する支援、キャリア形成支援・就職支援施設を利用しない学生に対する働きかけ、模擬面接の実施等が多い
- 今後、各大学等が正課や正課外のキャリア形成支援を充実しようとすればするほど、対象となる学生の範囲を広げること、授業や講座等にグループワーク等の効果的な手法を導入すること、授業・講座を少人数で実施すること等のきめ細かな支援ニーズが高まる

(3) キャリア教育の担い手としてのキャリア・コンサルタントが学ぶべきこと

- 広く学校全体のキャリア形成支援に関わるキャリア・コンサルタントには、キャリア形成・就職に関するカリキュラムや講座・セミナー等のプログラムの企画・運営、キャリア形成に関する授業やセミナーを担当する教職員に対する研修、相談等を通じて把握した課題等の分析とキャリア形成・就職支援プログラムへの反映・提言の能力が求められるとともに、これらを実現するために、大学内の組織や教職員との連携、そのための調整等を行う能力が求められる

- 大学等の高等教育機関におけるキャリア教育の位置付け、各校の機構・組織の仕組み、教育方針等に関する理解を基盤として、キャリア・コンサルタント自身が知識・能力を習得し、専門性の向上を図っていくことが必要である

(出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年3月)

# Part2

## 第1章

### カウンセリングのスキル

## 1 カウンセリングの基本的スキル

### (1) キャリア・コンサルティングを行うためのカウンセリングの要点

- キャリア・コンサルティングを実践するにあたっては、カウンセリングの基本的スキルを習得していなければならない。ひとりでカウンセリングといっても、その理論や技法には様々なものがあり、問題行動の除去などを目的とした心理的治療（サイコセラピー）との区別もしなければならない
  - キャリア・コンサルティングの要点は次のように考えることができる
    - ① カウンセリングの目的が問題行動の除去や治療ではなく、個人のより良い適応と成長、個人の発達を援助することに重点を置く
    - ② 進路の選択、職業選択、キャリア・ルートの決定など具体的目標達成を目指して行う
    - ③ 特定の理論や手法だけにとらわれず、さまざまな理論や手法を使用する
    - ④ 自己理解、職業理解、啓発的経験、方策の決定と実行（進路・職業の選択・決定と実行など）、フォローアップ（職場定着など）のガイダンスと一体となって行われる
    - ⑤ カウンセリング・モデルとしてはシステムティック・アプローチをとり、カウンセリング・アプローチとしては、折衷的なシステムティック・アプローチをとる
    - ⑥ カウンセリングのみでなく、コンサルテーション、関係者の協力、教育の機能を重視する
    - ⑦ 個人のキャリア形成に対して、人生を通じて一貫して支援するという観点から、関係機関（学校教育、職業紹介機関、職業能力開発機関など）の密接な連携を前提にする
- （出典：木村周『キャリア・コンサルティング 理論と実際』雇用問題研究会2010年207頁以下）

### (2) カウンセリングのシステムティック・アプローチ

- さまざまなカウンセリングの技法に共通しているプロセスは、信頼関係（ラポール）を作り、共同して目標を決め、そのための計画を立てて、方策や処置をとれるように支援することである
- こうした考えを折衷的に体系化したものを、カウンセリングのシステムティック・アプローチという
- システムティック・アプローチは、次のようにまとめることができる
  - ① カウンセリングの開始：カウンセリング関係を樹立する。暖かい雰囲気の中で、相談者が安心して話のできる信頼関係を樹立する
  - ② 問題の把握：来談の目的、何が問題なのかを明確にする。それをカウンセラーと相談者が相互に確認し、その問題の解決のために相談者が行動する意志を確認する
  - ③ 目標の設定：解決すべき問題を吟味し、最終目標を決定する。そのプロセスは、まず、相談者の悩みや阻害要因に気づかせる。次に、具体的ないくつかの方策を選択し、それを一連の行動ステップに組み立てる。契約を結ぶことによって、相談者のコミットメントを確かにする
  - ④ 方策の実行：選択した方策を実行する。主な方策は、意思決定、学習、及び自己管理である
  - ⑤ 結果の評価：実行した方策とカウンセリング全体について評価する。相談者にとって方策は成功したか。目標は達成したか。ケースを終了してよいか。カウンセラーにとってどうか
  - ⑥ カウンセリングとケースの終了：カウンセリングの終了を決定し、相談者に伝える。成果と変化を相互に確認する。問題があれば再び戻ってこられることを告げる。カウンセラーはケース記録を整理し、完結する