

参 考 1

事例報告書（全文）

企業事例

富士ゼロックス株式会社	25
A社（仮名）	37
フロンティアコンストラクション&パートナーズ株式会社	41
株式会社エイエスケイ	49

教育機関事例

湘北短期大学	55
立教大学	85
大阪商業大学	111
追手門学院大学	135
関西外国語大学・同短期大学部	147

富士ゼロックス株式会社

1. 企業の概要

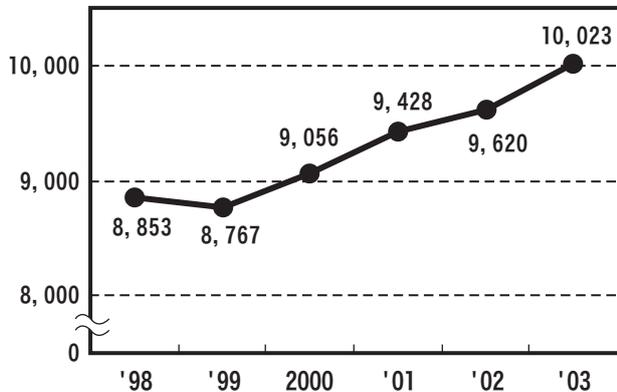
創 業	昭和 37 年 2 月
資 本 金	200 億円
従業員数	34,017 人 (2004 年 3 月期 連結) 14,625 人 (2004 年 3 月期 単独)
事業内容	複写機、プリンターなどの製品の製造及び販売、各種ソフトウェアの開発等
U R L	http://www.fujixerox.co.jp/

富士ゼロックス株式会社は、富士写真フィルムと英国ランク・ゼロックス社（現在は、ゼロックス・リミテッドに商号変更）との合弁会社として設立された会社である。株式公開していないので、現在でもこの2社が株主となる。

事業内容としては、複写機やプリンターの販売であるが、ハードを売るだけでなく、最近ではドキュメントサービスを重視している。ドキュメントサービスというのは、ドキュメントの作成、配布、共有化、貯蔵、再利用といったプロセス全体について、同社のノウハウを提供するサービスである。

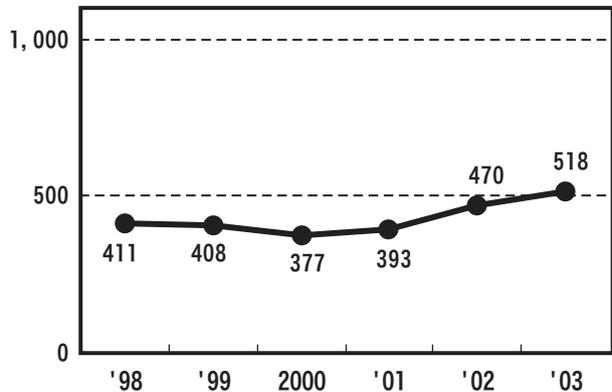
[売上高]

(単位：億円)



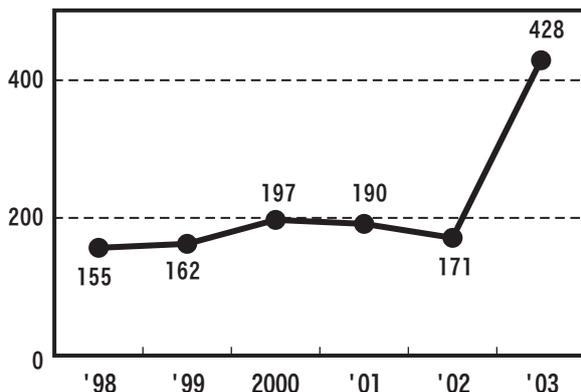
[経常利益]

(単位：億円)



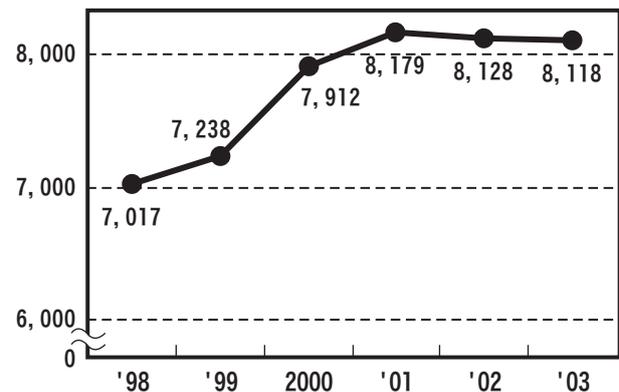
[当期純利益]

(単位：億円)



[総資産]

(単位：億円)



連結財務データは上記のとおりで、売上高が1兆円を超え、当期純利益が428億円の大手企業となっている。

単独での従業員のうち、営業が4千名強、開発が4千名強、カスタマーエンジニアが約3千名で、残りがSE、スタッフ、事務である。

2. キャリア開発

(1) 企業理念等とキャリア開発をめぐる会社の考え方

富士ゼロックスが目指すものとして、「知の創造と活用をすすめる環境の構築」、「世界の相互信頼と文化の発展への貢献」、「一人ひとりの成長の実感と喜びの実現」を制定している。この考え方をもっと簡単にいうと、強い、やさしい、おもしろいということである。「強い」はお客様への経済的価値への貢献、「やさしい」は地域社会や環境への社会的価値への貢献、「おもしろい」は社員の成長、キャリア開発も含めた人間的価値への貢献である。

大切にしている共通の価値観として、「お客様の満足、環境、高い倫理観、科学的思考、プロフェッショナリズム、連携、多様性の尊重、信頼と思いやり、楽しむ心、冒険心」がある。人材に関係するところでは、「多様性の尊重、楽しむ心、冒険心」を重視している。「多様性の尊重」では社員一人一人の個性を大切にしたいし、また、「楽しむ心」は仕事へのエネルギーになる。「冒険心」は新しいことにチャレンジする心である。キャリア開発プログラム導入の基本的な考え方として、この「多様性の尊重、楽しむ心、冒険心」があるといえる。

(2) 人事制度とキャリア開発をめぐる会社の考え方

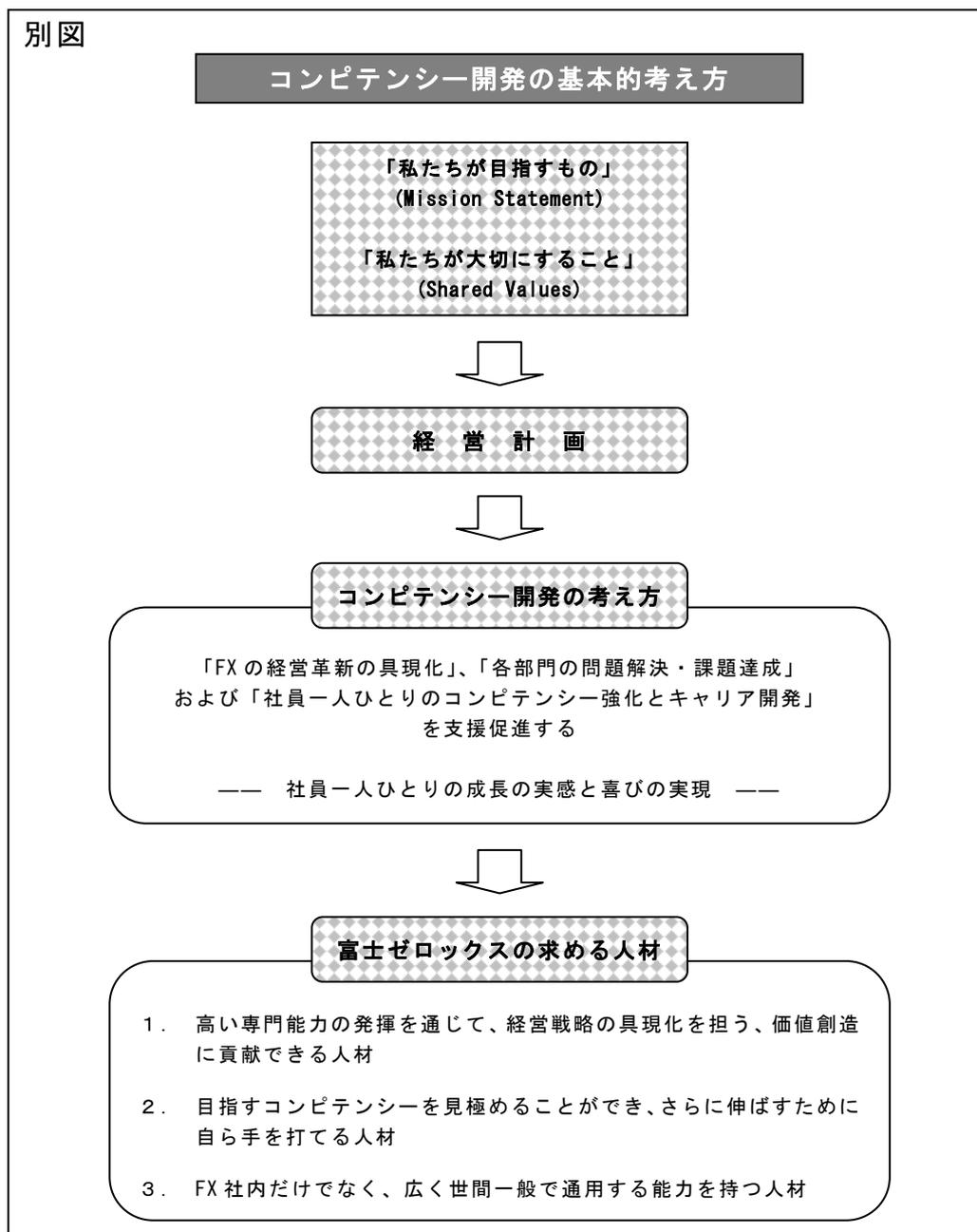
1988年から「NEW WORK WAY」に取り組んでいる。企業人も、家庭人や市民の側面があって、それらのバランスが取れていることで、企業人として安心して仕事に打ち込めると考えた。そのためにこれまでにない新しい働き方を提供したいということで、育児休暇、介護休暇、ボランティア休暇、教育休暇、フレックスタイムなどを他の会社より早く積極的に導入してきた。

1999年から新人事制度を導入し、コンピテンシーの概念を取り入れた。同社ではコンピテンシーを発揮能力と読み替えて、単に物知りでなく、能力を発揮することが重要であると考えている。同社の「コンピテンシー開発の基本的考え方」は別図のとおりである。

求める人材の1番目は、高い専門性を発揮して、お客様の価値創造に貢献できること。2番目は、自分の強み、弱みがわかって、自立・自律できること、3番目は、エンプロイアビリティで、人材の流動化を見据えている。企業間競争に打ち勝っていくためにも、内向きでなく、外も見て、世の中のレベルで通用する人材になってほしいということである。

この求める人材に向けて、社員のコンピテンシー開発、キャリア開発のための制度の導入を行ってきた。

別図



(3) 同社のキャリア開発をめぐる会社の考え方が形成された背景

同社にて、以上のようなキャリア開発をめぐる会社の考え方が形成された背景として、以下のことが考えられる。

- ① 日本企業と英国企業の合弁企業であるため、外資系企業の従業員の個性を重視するという組織風土、企業理念が形成され、一人一人のキャリアを大切にするという考え方に結びついている。
- ② 人事部等の組織内にキャリア・コンサルタントやキャリア開発を学んだ者がいることにより、人事制度にもキャリア開発の視点を取り込まれている。

3. New Work 支援プログラム

(1) New Work 支援プログラムの概要

2003年7月に50歳代社員に多様な働き方を提供する「New Work 支援プログラム」を導入している。2003年3月末時点で、社員の25%が50歳代で、さらにその比率は増加し、5年後には35%、10年後には40%になる見込みである。したがって、50歳代の人々にいきいきと働くことが会社にとっても大きなパワーになる。

プログラムは6種類で、別表のとおりである。このプログラムを作成するときに、50歳代の社員にアンケートをとり、社外、社内いずれのパスを望んでいるか、また、社内の場合は、どのような制度があればよいかについて尋ねた。その結果、8割が社内で、2割が社外でのパスを望んでおり、いずれにも対応できるプログラムを設計した。

6種類の中でも、他社にはあまりない制度として、「ダブルジョブ・プログラム」がある。アンケートの結果で、社内に留まる場合に、現在のスタッフの仕事だけでなく、新しい部門で貢献したいという希望を持つ者が多くおり、そこから生まれた制度である。ダブルジョブ・プログラムは、現在の仕事を行いつつ、もう一つの仕事にチャレンジができる制度で、このプログラムを活用すれば、所定労働時間の3割まで、現在の部署以外の仕事をすることが可能になる。

なお、独立支援制度は2003年7月から8月に期間限定で募集したもので、現在は行っていない。

ダブルジョブ制度もそのほかの制度も、自分自身の将来を見据えながら、キャリア開発を考えてもらえるように導入したもので、社員自身が選択することに意味があると考えている。

そのため、人事部・職務開発チーム（キャリア相談室の運営も担当）がイントラネットのWEB上にヘルプデスク「夢実現WEB」を立ち上げ、制度の内容やダブルジョブの求人状況、独立のための情報などのコンテンツを提供している。WEBを利用することで、社員は簡単に情報にアクセスすることができ、また、常に最新の情報を提供することが可能になっている。

現在までの利用状況は「生き生き公募」は8名、「ダブルジョブ」が約30名、「フレックス・ワーク」、「FA」が利用者なし、「テーマ休職」が1名、「独立支援」が95名となっている。期間限定の「独立支援」以外はまだ利用が多いというわけではない。

別表			
	制度名・狙い	制度内容	導入スケジュール
恒久制度	【生き生き公募】 50歳以上であれば、新しい仕事にチャレンジできる。	① 既存の公募の仕組みを使って募集する。	2003年12月より
	【ダブルジョブ・プログラム】 現職を離れることなく、ある期間、自分の専門性を活かす仕事、新たな仕事にチャレンジできる。独立への足がかりとなる。	① これまでの業務命令による兼務ではなく、自らの意志で、ダブルジョブに応募できるオープンな出会いの場を提供する。 ② 兼務の業務量は30%以内。 ③ 受け入れ部門は部門構成人数を増やさず50歳代社員の経験・知識を活用できる。	2003年7月より
	【フレックス・ワーク制度】 社員の身分のままで、兼業・自己啓発のための時間を確保でき、独立への準備を始めることが可能。	① 副業は、1日単位の曜日で設定。隔週の設定も可。副業比率は、40%以内 ② 利用時間分の給与をカット。	2003年7月より
	【生き生き匠FA（フリーエージェント）制度】 自分の専門性・経験を活かすために、匠として、希望部門への異動にチャレンジできる。	② FA候補部門とのマッチングが成立すれば、異動。 ③ 申請先部門の新たな価値創出に貢献してもらうことを目的とする。	2003年9月より
	【シニア・テーマ休職制度】 教育、NPO、独立準備などのテーマで休職を取ることができる。	① 期間は最長2年間。 ② 休職後、独立という選択もあり。	2003年7月より
期間限定	【独立支援制度】 富士ゼロックスを離れて、独立・起業・転職できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年以下の休職を経て、復職か退職かを判断する。 ・ 独立・転職支援のためのサービスメニュー（コンサル、研修など）あり。 ・ 独立後は来春設立予定の個人事業主協同組合が提供するサービスを受けることができる。 	2003年7月より

(2) New Work 支援プログラムにおけるキャリア・コンサルタントの役割

New Work 支援プログラムは、社員の多様な選択肢として用意されているが、現在の利用状況が高いわけではない。やはり、社員自身が将来のライフ・キャリアプランを描き、将来に向けてどのようにするのかという目標を持つことが重要となる。

そのためには、社員の意識付けが大変重要であり、キャリア・コンサルタントがキャリア開発の視点で、キャリア相談の場面で目標達成の手段としてうまく利用するようアドバイスするなどの活動が重要となる。

4. キャリア相談室

(1) キャリア相談室の概要

① キャリア相談室ができた経緯

全社員が年に1回キャリア開発シートを書いて、マネージャーが面談し、キャリア開発に向けた相談をすることになっている。マネージャーが部下のキャリア相談

に適切に対応でき、社員一人一人が自らのキャリア開発の取り組みができれば問題はない。しかしながら、キャリア開発に関わる相談はプライバシーがかかわることも多く、直接の上司には相談しにくいことも少なくない。

そのため、アンケートなどで実情を把握した結果、マネージャーとの面談だけでは不十分という結論となり、2002年10月にキャリア相談室を立ち上げることにした。

② キャリア相談室の体制

キャリア相談室は独立した組織として発足したが、2004年4月に人事部内の組織になった。理由は組織のスリム化、部門の統合という会社の流れがあったことと人事部と連携することのメリットを活かすためである。

キャリア相談室は本部が4名(但し、専任は2名)、そのほか、後で説明するダブルジョブ制度を活用した相談員18名で、社内は22名である。また、外部の協力者として、関連会社のスタッフ3名と外部のコンサルタント1名がおり、社内、社外を合わせると、総勢26名になる。ダブルジョブの相談員の内の2名以外は、全員キャリア・コンサルタントの有資格者である。

③ キャリア相談室の機能

キャリア相談室の機能は下記の3つである。

ア. キャリアコンピテンシーの強化支援

ライフ・キャリアプラン開発研修の企画・運営としては、30歳、40歳、50歳の節目のキャリア開発研修を企画、運営している。そのほか、新任マネージャーの研修で、3時間ほど部下のキャリア開発支援に関するセッションを担当している。新人研修でもキャリア開発関係のセッションをもっている。

社員のキャリア意識改革の取り組みとしては、キャリア開発のための全社員用の小冊子、マネージャー用小冊子を作成して、配布している。

また、キャリア開発関係のキャリア開発シートの書き方、キャリア開発の考え方をWEB上にアップしている。

イ. キャリア個別相談

社員個々人のキャリア開発についての相談対応、部下のキャリア開発支援についてのマネージャーの相談対応をしている。社員個人だけでなく、社員面談に苦勞しているマネージャーの相談も受け付けるところに特徴がある。実績としては、トライアル(2002年12月から2003年3月)が50名、2003年度上期が91名、下期が91名、04年上期125名になっている。

また、30歳、40歳、50歳の節目に行うキャリア開発研修の半ばで個別相談コーナーを設けており、キャリア相談員が派遣されて、相談を受けている。実績としては、2003年下期は50名、2004年上期は75名となっている。

ウ. キャリア開発制度構築・運用

キャリア開発に関する制度・仕組みの構築への参画と効果的運用の推進をしている。本部スタッフで、キャリア個別相談の制度構築、NEW WORK支援プログラムの制度構築への参画などを行ってきた。

(2) キャリア個別相談の概要

① 制度の概要

キャリア個別相談は、2002年12月にトライアルを始め、03年4月より本格的に開始し、全国各地10拠点で行っている。

トライアルで個別相談をスタートしたときには、外部のキャリア・コンサルタントがほとんどの個別相談を行い、本部スタッフが何回か入るような形をとったが、徐々に外部のコンサルタントが受ける相談を減らし、社内スタッフの対応を増加させた。現在は、ダブルジョブを活用した「キャリア相談員」18名がキャリア個別相談を行い、本部スタッフが事務局として相談の受付・場所の設定・カルテの管理・フォローを行っている。

キャリア相談は、それぞれ相談日を決めている。頻度は拠点ごとで異なり、毎週のところも、月1回のところもある。相談者が望むときいつでもという態勢はとれていない。ただし、緊急性がある場合には、個別に対応している。

キャリア相談は、1人1回50分で設定している。1人の相談回数は1回の場合が80%だが、その他が複数回である。

キャリア個別相談は、基本的には相談者本人の意思で受けることになっている。相談を希望する者は、イントラで申し込むときに、あらかじめ相談したい内容を書いてもらっている。

それを見て、本部のスタッフが相談者と相談員のマッチングを行っている。本人の悩みに合わせて適切な相談員をマッチングすることは、効果を上げるためにも重要である。地方の場合、相談員が一人の場合が多いので、相談の内容によっては対応できないことがあり、そうした場合は本社スタッフが出向いている。また、相談の過程で、一人の相談員だけで対応が難しい場合には、スーパーバイザーである外部のキャリア・コンサルタントに協力を求めるなどの対応をしている。

また、産業医とも連携している。メンタル面でのケアが必要な場合は、本人の了解のもとで産業医を紹介している。逆に、産業医がメンタルヘルスで相談を受けた場合でも、その根本の原因が職場での不適合、キャリアの問題であれば、産業医からキャリア相談室に紹介がある場合もある。

キャリア個別相談では、相談者との信頼関係がないと成り立たない。そのため、相談者に対する守秘義務は必ず守らなければならない。キャリア相談室は人事部内の組織であるが、人事部長にであっても相談カルテ等の個人を特定できる情報は一切は見れないことになっており、キャリア相談の独立性が保たれている。

キャリア相談室が2004年4月より人事部内の組織になり、相談者が減るのではないかと危惧したが、実際の相談者は増加しており、杞憂だった。プライバシーをきちんと守れば、人事部内にあっても問題はないようである。

② 個別相談の内容等

相談者は30代、40代が多い。50代だと「いまさらキャリアを考えて相談したい」と思わないからではないか。また、相談を依頼するのは全体的には前向きな場合が多いが、メンタル面で悩んで相談に来る場合も少なくはない。

最近の相談の特徴として、厳しい経済環境の中、会社も事業の統合など大きく動いており、必ずしも社員の意に沿わない外的要因での転勤、配置転換がある。そのため、社員の悩みも深刻化している。

そういうときに、すべてに満足がいく解決策はない。何かを選択すれば、何かを捨てなければならない。すべてに満足がいく解決策がないという限界のなかで、自分が何を大切にしたいのかなどの価値観についてもじっくり考えてみるのが大切であることをアドバイスしている。

また、同じ部門、同じ職種に長く勤務している場合、他の部署への異動希望があっても、その方の能力やコンピテンシーを考えると選択肢は少ない。また、広報宣伝の希望者は多いが、なかなか希望はかなわないのが現実である。

今の仕事の中で何かできないかということと、会社のしくみ、公募制度やジョブ・ローテーションなどを含めて話している。社員の自律を求めるという点からも、個別の異動について、キャリア相談室が動くことはしていない。

③ 効果測定

実際にキャリア相談を行ってどうなのかが気になるため、相談を受けた後、相談者にアンケートをとっている。相談は満足がいくものであったか、目的が達せられたか、進め方はどうかについて、5段階評価をさせていただいている。目標は5段階評価の4以上である。2003年10月から2004年3月に相談を受けた者に対するアンケート結果をみると、満足度についてはほぼ全員が4以上である。また、目的達成については約8割、進め方については約9割の者が4以上の評価である。よい評価をいただいているのは、来談者と相談員のマッチングがうまくいっているのも一つの要因だと思っている。

また、相談を受けた結果、実際に何らかの効果があつたかどうかをみるために、相談から3か月以上たった後にもアンケートを実施している。アンケート回答者の約8割が「キャリア相談を受けたことが役立った」と回答している。最も多かったのは「気持ち（考え方）の整理ができた」で、約半数にのぼっている。また、回答者の約6割が「キャリア相談を受けた後に変化があり」と回答している。その中での上位は、「自分の目標に向けた勉強を始めた」（25%）「社内公募に挑戦した」（13%）となっている。3か月以上経過後のアンケート結果も、全体的によい評価をいただいております、また、6割の者が相談をきっかけとして、実際に何らかの行動変化があつたことがわかる。

④ 会社への働きかけ

キャリア個別相談を始めて2年間ほど経過して、個別相談のバックグラウンドである会社組織への働きかけが重要であると認識するようになった。もちろん、相談者に対する守秘義務があり、プライバシーを保護しなければならない。しかし、個人が特定できない形であれば、会社側への働きかけを積極的に行う方がよいのではないかという結論に達した。

現在、2種類の方法で、会社への働きかけを行っている。

一つは、キャリア相談に来た方の部門、年齢、悩みの種類などに関する統計的な

情報を半期ごとに会社へレビューすることで、社員への支援に繋げている。

また、もう一つは、どこか一つの部門や職種で、集中的に相談があり、部門や職種特有の問題がある場合に、個人が特定できない形で、キャリア個別相談からのメッセージを3か月に1回、人事部の関係者へフィードバックしている。会社内でキャリア個別相談を行っている意義は、組織上の問題があるとわかった場合にそれを改善することができることである。

会社側にキャリア相談の意義は認めてもらっているが、組織にどれだけ貢献しているかはわかりにくいという意見もあり、また、相談者も全社員の割合からするとまだまだ少ない。マネジメントの問題の解決に繋げるための情報発信もはじめたばかりである。

いろいろと課題は多いが、短期的ではなく、長期的に見ていただきたいと考えている。

(3) キャリア相談室・キャリア個別相談でのキャリア・コンサルタントの役割

キャリア相談室は社員のキャリア開発を推進する部署で、スタッフはキャリアコンピテンシーの強化支援、キャリア個別相談、キャリア開発制度構築・運用を担っている。会社側の論理がどうしても優先されやすい中、キャリア・コンサルタントが社員の立場に立って、制度の構築、運用を行うことは、非常に意味がある。

特に、キャリア個別相談において、相談者と相談員のマッチング、効果測定、会社への働きかけなどの活動をしっかり行うことで、相談者からの評価も高く、また、会社側からキャリア開発に対する理解を得られていると考えられる。こうした活動は、キャリア・コンサルタントならではの取り組みといえる。

5. ダブルジョブ制度を活用したキャリア相談員

(1) ダブルジョブ制度を活用したキャリア相談員の概要

会社は生産性やコスト削減が問われており、外部ではなく、できるだけ内部の人材を活用したいと考えている。また、実際に内部の現場で働いている人が相談を受けるということは、現場を理解していることにより、親身で適切なアドバイスができるというメリットもある。

しかし、キャリア相談室立ち上げ当初からキャリア相談の仕事量が十分確保できないということと、身近で相談できる体制作りのために、できるだけ多くのキャリア相談員を確保する必要があるため、ダブルジョブ制度を活用した。

これは、社内の人材をキャリア・コンサルタントとして養成し、通常の仕事を持ちながら、労働時間の1割か2割をキャリア相談員として働くという制度である。実働月20日で、1割をキャリア相談室の仕事にあてるとすると2日になる。キャリア相談員のスキルアップ研修なども含めるので、実際の相談員として相談者と面談するのは月に1日または2日になる。

また、将来的には、ダブルジョブでキャリア相談員を担った社員が定年退職した場

合、退職後もキャリア相談員として活躍することも視野に入れている。

2003年5月にキャリア相談員を社内から公募し、62名の応募があった。その中から18名を選抜し、2003年7月から10月までキャリア・コンサルタントの教育をした。2003年11月から助走して、本格的には2004年の4月1日からになっている。

相談員の半数が50代、そのほかは30代と40代である。12名が男性で、6名が女性である。現在、再雇用の嘱託が1名、残りは正社員である。職種も、営業、SE、開発、スタッフと多様である。18名のうち16名がキャリア・コンサルタントの資格を取得済みである。

ダブルジョブは上司の理解が重要である。人事の強権発動で行っているわけではない。キャリア相談員の公募のときに、本人のレポートとともに、上司にも推薦の言葉を書いてもらうなど、応募の段階から上司を巻き込む工夫をしている。

また、ダブルジョブということで、相談の質の確保が大きな課題になる。ダブルジョブの相談員のみで対応が難しい場合には、本部スタッフが協力したり、メンタル的な問題については産業医にバトンタッチするなど適切に対応している。さらに相談員の能力開発として、毎回、キャリア相談を実施する度に、相談員自身が「振り返りシート」にメンタル上の問題の有無、うまくいったこと、うまくいかなかったことなどを書いて提出してもらい、それをシニア相談員である本部スタッフ、あるいはスーパーバイザーの外部コンサルタントのいずれかがフォローアップしている。

来談者のアンケート結果は担当の相談員にもフィードバックしている。また、ダブルジョブ業務（キャリア相談）の業績評価は、キャリア相談室が行い、その他の本来業務部分については、上長が評価をおこない、総合的な業績評価が決定する。

（2）ダブルジョブ制度を活用したキャリア・コンサルタントの役割

ダブルジョブにより、社内の人材をキャリア相談員として活用することによって、相談をする者にとっては、社内の事情をよく理解し、経験豊富な先輩社員に相談をする形となり、親近感、安心感がわくと考えられる。一方、キャリア・コンサルタントの相談員も、通常の仕事とは別の仕事を持つことで視野を広げ、マルチタスクをこなす能力が養われる。

ダブルジョブを活用したキャリア相談員の制度を活用するときの課題としては、①ダブルジョブのため、通常の職場の仕事に支障を与えないようにして、通常の職場内の理解を得ること、②社内の者が相談を受けるということで、守秘義務、プライバシーへの配慮をしっかりとすること、③相談の質を確保するために、ダブルジョブの相談員のフォローや能力開発を行うことである。これらの対策をきちんと行わなければ、社内ゆえに、軋轢が生じた場合に難しい問題が生じる懸念がある。

ダブルジョブを活用したキャリア相談員の制度を円滑に運用していくためには、その中核となる本部スタッフの役割が非常に大きいと考えられる。キャリア相談の意義、注意事項などを理解し、経験が長いキャリア・コンサルタントの活躍の場であるといえる。

6. 本事例からみるキャリア・コンサルタントの活躍の場

単独でも1万5千人弱の社員がいる大企業で、キャリア開発に力を入れているのが感じられた。キャリア開発制度の企画・運用を担うキャリア相談室には、有資格のキャリア・コンサルタントが社内に20名、社外の関連会社に3名、さらにスーパーバイザーである独立コンサルタントが1名の計24名にのぼっている。そうしたしっかりした陣容で、きめの細かい企画・運用が行われていることがわかる。

特に、キャリア相談では、相談者へのアンケートにより効果測定を行って、チェック機能を有している。また、守秘義務の範囲で、相談の結果を会社側にフィードバックし、組織の問題の所在などについて会社側に働きかけを行っている。

また、独自のダブルジョブ制度を導入し、成果を上げている。これも、ダブルジョブの相談員をフォローする仕組みがしっかりできており、能力開発の取り組みがされていることなどによる。

こうした一連のきめの細かい企画・運用はキャリア・コンサルタントならではの仕事といえよう。

今後、事業環境の変化はますます早くなるとともに、社員の一層の高齢化が予想される。こうした状況下、会社側の要求と社員の希望が相容れないことも増加すると考えられる。それゆえ、長い目で見て、環境の変化に柔軟に対応できる自立した社員を増やすためにも、より一層のキャリア開発が必要で、キャリア・コンサルタントの役割は大きいといえる。

特に、社内にダブルジョブを活用したキャリア・コンサルタントを増やし、いつでもどこでも希望すれば相談が受けられる仕組み作りが期待される。ダブルジョブを活用した相談体制は、相談を受ける側だけでなく、相談員の能力開発にとっても意義が大きいので、ぜひ、多くの社員がキャリア・コンサルタントの資格を取得して、活躍していただきたいと思う。

A社(仮名)

1. 企業の概要、キャリアパスと研修

A社は、私鉄運営及びその他の関連事業を事業内容とし、多くの方々の命を預かる鉄道事業を行っているので、安全輸送を第一としており、社員の精神的な安定を重視している。

社内の職種は企画職と基幹職（現業職）に分かれているが、その多くは基幹職で、高卒資格（高卒の処遇）での入社である。

基幹職のキャリアパスは、駅員、車掌、運転士へのステップアップである。

入社すると多くの社員が研修機関で研修を受けた後、駅に配属され、駅員を経験する。数年すると車掌の試験を受けられる。合格すると一定期間の座学研修後、現場教育を受けて、正式な車掌になる。

また、その後、経験と実績により、運転士の試験を受けることができる。それに合格すると一定期間の座学研修を受けた後、現場で実習を行い、さらに試験を受けて合格すると正式な運転士となる。

安全輸送を第一としているため、研修でも、安全の確保、安全運転を最優先する内容になっている。

通信教育に対しては、会社が一定金額を補助しており、それを利用するなど、いろいろな資格を持っている者が多くいる。会社には公募制はないが、取得した資格をもとに、上司が推薦して異動する場合もある。コンピュータ関連の資格を取得して本社のシステム関係の部署に異動になったり、英語を勉強してTOEICで高い点数を取った者が広報室に異動し、外国人向けの広報を担当するという例もある。

しかし、現実的には、基幹職が駅員、車掌、運転士というキャリアパス以外の職種に就くことは稀である。資格を持っている者は多いが、ポストは限られている。

2. 新入社員のキャリア支援

(1) 新入社員のキャリア支援の概要

入社時に文章完成法（SCT）による心理テストを行っている。また、入社3か月後に、キャリア・コンサルタントが新入社員の配属先に出向き、一人一人と20分程度の面接を実施している。キャリア・コンサルタントはこれらの結果を総合的に判断することにより、キャリア支援シートを作成する。

キャリア支援シートには、モチベーションに関わること、例えば、仕事を選んだ理由、家庭環境、キャリアゴールなどを記述している。高卒の者で、夜間の大学に行きたいと希望している者も結構いるので、そうした希望も入れている。

キャリア支援シートは、今後のキャリア開発に役立つように、新入社員の上司に開示可能な範囲でフィードバックを行っている。

(2) 新入社員のキャリア支援におけるキャリア・コンサルタントの役割

新卒、中途採用いずれにおいても、新入社員は新しい職場に適應するまではいろいろな意味でストレスが大きい。また、入社後も自分のキャリアについて揺れ動く気持ちを持つ者も多い。

そうした状況の中で、キャリア・コンサルタントが新入社員と面接を行い、新入社員が自分のキャリアを考える機会を持つことは、意義深いと考えられる。

また、キャリア・コンサルタントが心理テストと面接の結果をまとめて、キャリア支援シートとして新入社員の上司にフィードバックすることで、新入社員のフォローが行いやすくなっている。

3. カウンセリング・ルーム

(1) カウンセリング・ルームとキャリア・カウンセリングの概要

カウンセリング・ルームは、他の部署には属することなく、独立した組織である。

カウンセリング・ルームは3つの機能、すなわち、パーソナル・カウンセリング、キャリア・カウンセリング、ライフ・カウンセリングの機能を持っている。パーソナルとキャリアはクロスオーバーしていることが多い。3つの機能を持つことにより、相互に連携がとれるメリットもある。

カウンセリング・ルームには5名のカウンセラーがいる。臨床心理系が3名、ライフカウンセラー系が2名である。常勤と非常勤が半々で、非常勤の者は大学教員である。

カウンセラーは、精神面での相談では精神科医と、ライフ・カウンセリングでは弁護士や税理士と連携を図っている。また、有料でも外部のカウンセリングを利用したいという場合には、外部の紹介をすることもある。

パーソナル・カウンセリングまたはキャリア・カウンセリングを受ける者で、1年に500名が来訪している。パーソナル・カウンセリングとキャリア・カウンセリングは密接に関係しており、明確に分けることは難しい。これらのカウンセリングで多いのは、仕事の質や量、仕事への適性、人間関係、情報化への対応である。

駅員、車掌、運転士の現業職が圧倒的に多いため、社内で他の職種への異動は難しい。そのため、退職して、新たな職種にチャレンジしたいという者もあり、その相談も多い。しかし、当社しか知らない者は現実の厳しさを理解していない場合もある。そうした場合は、ハローワークなど社会資源を利用し、現実の厳しさを本人が認識した上でキャリアを考えるようにアドバイスしている。

キャリア・カウンセリングでは、自ら決定し、自ら行動することが重要だと考えている。また、守秘義務により、基本的にはカウンセラーから上司等への働きかけはしていない。しかし、仕事上のことで精神的につらい状態にあり、本人の了解が得られた場合には、上司に話をすることはある。

カウンセラーはネットワークを持って、相談者にいろいろな情報を提供することが大切である。そうした情報をもとに、相談者自らの行動を促し、それをフォローするようにしている。相談者自身がいろいろなところに出かけ、多くの人の意見を聞き、

経験した上で、自ら決定することが重要であると考えている。

カウンセラーは、組織に対して、3か月に1回、件数、相談者の年齢と職種を報告し、1年に1回、カウンセラーの意見書を提出して話し合いの場ももつようになっている。

直属の役員は人事担当の役員でもあるので、カウンセラーの意見が人事面でも参考にされていると考えているが、カウンセラーが直接人事にタッチはしていない。

守秘義務のこともあり、カウンセリング・ルームは独立組織であるので、人事制度に関わることは、現状のシステムでは難しい。

(2) キャリア・カウンセリングにおけるキャリア・コンサルタントの役割

パーソナル、いわゆる感情の部分と、キャリア、職業生活の部分は密接に結びついている。職業生活の悩みやストレスから抑うつ状態に陥ることもあれば、逆に、精神的に不安定なことが職業生活を阻害することもある。

それゆえ、キャリア・コンサルタントが、臨床心理的なパーソナル・カウンセリングとキャリア・カウンセリングの両方を組み合わせつつ、両面から相談者を支援することが重要になってくる。

また、キャリア・コンサルタントとしては、相談者の悩みを聞くだけでなく、相談者が前に一步を踏み出すための情報提供も大切な役割の一つである。

4. 本事例からみるキャリア・コンサルタントの活躍の場

キャリア・コンサルタントの活躍の場をみると、カウンセリング・ルームで、臨床心理系の3名のカウンセラーが、相談者に応じて、キャリア・カウンセリングとパーソナル・カウンセリングを併せて実施していた。

個別相談の場合、精神的な問題とキャリアの問題が密接に関係する場合も多く、両面からフォローできるように、キャリア・コンサルタントがパーソナル・カウンセリングを行うことができれば、活躍の場が一層広がるといえよう。

フロンティアコンストラクション & パートナーズ株式会社

1. 企業の概要

創 業	平成 13 年 4 月
資 本 金	3,300 万円
従業員数	33 名 (本部スタッフ) 約 200 名 (パートナースタッフ)
事業内容	原価企画業務、コンストラクションマネージメント・監理業務、品質検査・内覧会顧客対応業務、インテリアコンサルティング業務、エンドユーザー向け工事レポート作成業務、エンジニア派遣業務の 6 業務を主に行っている。
U R L	http://www.fc-p.co.jp/

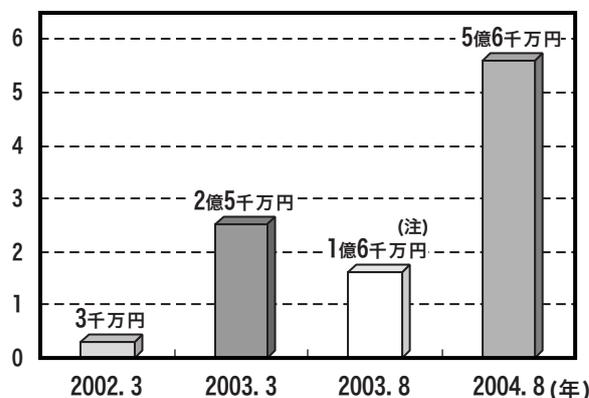
フロンティアコンストラクション&パートナーズは、大手建設会社の人事・営業マンだった現社長が独立して平成 13 年 4 月に設立した会社である。翌年、同じ大手建設会社出身の施工・調達経験者を副社長迎え、本格的に稼動した。社歴はわずか 3 年半であるが、ベンチャー企業として、高い成長性を見せている。

得意先は主に大手不動産会社で、建設という切り口で、施主サイドのニーズにこたえる技術的なサービスを提供している。例えば、施主はゼネコンに発注するが、ゼネコンの仕事を検証する仕組みを持っていない。そのため、同社は施主のニーズに応じて、技術スタッフの派遣やアウトソーシングで検証を引き受けている。

また、最近は不動産ファンドから建物の価値を算定したり、用途変更の可能性をみるなどの仕事も行っている。こうした事業は他社では行っておらず、同社独自のベンチャービジネスである。

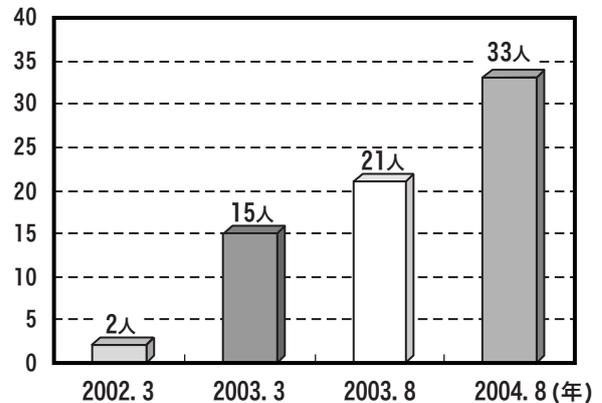
売上高の推移

(単位：億円)



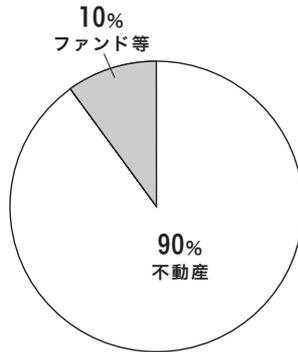
本部スタッフ数の推移

(単位：人)

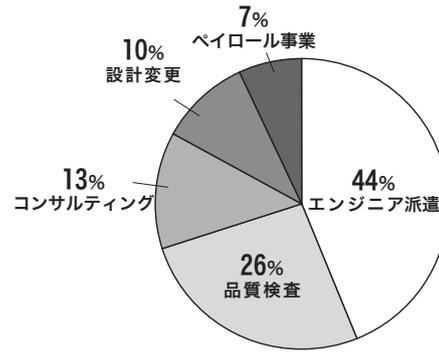


(注) 決算期変更に伴う五ヶ月決算

得意先



事業割合



2. キャリア開発

(1) 企業理念等とキャリア開発をめぐる会社の考え方

企業理念は、「新しい建設業を切り拓く」である。発注者である建築主の立場に立ち、最適なソリューションを提案していきたいと考えている。

新しい建設業を切り拓いていくために、フロンティアイズムとして以下の3つを掲げている。

1. 私たちは“氣”を形にします。
2. 私たちはかけがえのない“パートナー”をめざします。
3. 私たちは“YES”の答えを持っています。

また、仕事の心得は、以下のとおりである。

1. 「フロンティア精神」
社名の通り、切り拓く姿勢、チャレンジ精神を大切にしています。従来のやり方や慣習にとらわれず、お客様の役に立つことを基準に、時に常識破り、時に大きな壁を乗り越えて仕事に取り組みます。
2. 「工夫」
お客様にワンランク上のサービスを提供するために、もっと良い方法はないか、ほかに方法はないか常に考えています。工夫こそ付加価値、という信念で仕事に取り組みます。
3. 「51:49の判断」
AかBか判断するとき、Aの中に長所と短所があり、Bの中にも長所と短所があるものです。その複雑な軽重を図り、お客様の役に立つという基準があれば、51:49という僅差であれ正しい判断ができるものと思います。とことん考え抜いて、判断の理由に自信を持って仕事に取り組みます。

企業理念は会社が進むべき方向を、フロンティアイズムは精神的なものを、仕事の心得は仕事のやり方を示している。

社長や創業メンバーは創業前に大手建設会社に勤務しており、その会社の企業風土を受け継ぎ、社員全員が同じ意識をもち同じ方向を向いて仕事をするという企業風土

を非常に大切にしている。派遣社員であっても同様である。

そのため、企業理念、フロンティアイズム、仕事の心得をスタッフに示し、ベースを同じにして、全員が同じ意識、同じ方向を向いて仕事をするという企業風土の醸成を図っている。

以上のような企業理念、フロンティアイズム、仕事の心得をかかげていることにより、従業員のキャリア開発に対する考え方も以下のような独自のものになっている。

- 会社があれこれと指示をするのではなく、社員自身の切り拓く姿勢、チャレンジする精神を大切にしている。
- そのため、スタッフ一人一人に何をしたいかを常に問いかけている。積極的にやりたいと手をあげた者にはできるだけチャンスを与えたいと考えている。
- 従業員自身が常に工夫し、サービスに付加価値をつけることを重視している。

(2) 人事制度とキャリア開発をめぐる会社の考え方

① 会社とスタッフの関係

従業員は本部スタッフとパートナースタッフで構成されている。

基本的な考え方として、正社員、契約社員、派遣社員という区別はしておらず、期限がない契約社員か期限のある契約社員かという違いがあるだけで、全員契約社員と考えている。

本部スタッフは33名で、基本的には無期契約であるが、有期契約の者も一部いる。

パートナースタッフは、フルタイムの月給で働く技術者が約45名、時給・日給で働く者が約200名となっている。時給・日給で働く者は主婦が約9割で、品質検査やインテリア設計変更の仕事をしている。

過去にパートナースタッフであった者が建設関係のキャリアを持つ優秀な人材で、販売関係の仕事でも実績を上げたため、最終的に本部スタッフになった例もあり、逆に、本人の希望で、会社を経営しているのでスポットで仕事をしたいという例もある。

正社員とか、契約社員といった区別をせずに、柔軟な対応をしている。優秀で意欲があれば、パートナースタッフから本部スタッフへの登用もありうる。スタンスとしては、自分が何になりたいのか、何をしたいのかということをはっきりさせてそのために必要なスキルをすでに保有していたり、または現在勉強をしている途上である等、努力すれば会社は応える体制を持っているということである。

② 採用

採用は技術者の責任者である副社長が行っている。採用方針として、「入社したら会社が何か仕事を用意してくれると考えている人は必要ない、やりたいことがある者のみを採用したい」と考えている。そうしなければ、会社自体が回っていかないからである。そのため、面接は1時間半くらいかけて、会社のスタンス、仕事のやり方等について説明を行い、応募者に「やりたいことがありますか、力を発揮できますか」と聞き、「やりたいことがあると感じた場合のみ連絡をください」といっている。その後、応募者が何をやりたいかを聞いて、実際に採用するかどうかを決定している。

これにより、フロンティア精神旺盛で、自分のキャリアに対してしっかりした考え方を持っている者が入社することになる。

③ 人事評価

創業時の人事評価は、経営者がスタッフの成果を見ながら行っていた。しかし、創業から3年目を迎え、2004年9月から部門のマネージャーが人事評価を行う体制を整えた。

管理のための人事評価、相対評価でマイナス面を見つけるような評価、つまり、評価のための評価は意味がないと考えている。

そのため、人事評価はプラスの絶対評価で行っている。マイナス評価や相対評価をなくし、やったことを評価するという考えである。プラスの評価をすることにより、社員が失敗を恐れず、新しい仕事にチャレンジすることができる。新しい仕事を経験すれば、必ず、社員の実力は向上すると考えている。

(3) 同社のキャリア開発をめぐる考え方が形成された背景と社長の役割

同社のような創業間もないベンチャー企業で、進んだキャリア開発の視点を取り入れられている背景として、以下のようなことが考えられる。

- ① 大手建設会社を独立したメンバーが設立した会社であるため、大手企業のキャリア開発の考え方が取り入れられた。
- ② 同社の事業は問題解決型の付加価値のあるサービスをめざしており、専門知識だけでなく、コミュニケーション能力など、スタッフの幅広い能力開発が会社の成長発展に繋がると社長などの経営者が考えている。
- ③ 社長が大手建設会社の人事部門にいた関係で、キャリア開発についての見識があり、また、キャリア・コンサルタントとの交流もあったため、従業員のキャリア開発の重要性を認識している。

3. ONE TO ONE コーチング

(1) ONE TO ONE コーチングの目的

同社は、問題解決型の付加価値の高いサービスを提供することを事業の柱としている。顧客は大手不動産会社が多く非常に優秀な社員が多いため、顧客が満足するサービスを提供するためには、専門知識だけではなく、コミュニケーション能力などの総合的な能力開発が不可欠だと考えている。

しかし、社歴が短く、本部スタッフはすべて中途採用であるため、キャリア、能力などが多種多様であり、人数も現在33名と多いわけではない。そのため、スタッフの画一的な集団研修は難しく、一人一人のキャリア開発プランに即した個別対応の方が適している。ONE TO ONEなので、研修だけでなく、スタッフ自身が抱えている問題やキャリア開発のカウセリングも併せて行うことができる。

(2) ONE TO ONE コーチングの概要

2003年から、本部スタッフを対象にONE TO ONE コーチングを導入した。

2004年11月現在、14名のスタッフに実施済みである。

コーチは外部コーチ2名、内部コーチ1名（総務部次長）の計3名で、キャリア・コンサルタント、認定コーチ、産業カウンセラーのいずれかの有資格者である。

コーチングの対象者は、会社側が指名する場合もあるが、基本的に対象者の希望により決定する。コーチングを実施する前に、社長や総務部次長と対象者が話し合い、テーマ（例えば、マネージメントにおけるコミュニケーション能力のアップなど）を設定する。テーマは、会社の求めるニーズと対象者自身が向上させたいと考えている能力とを摺り合せて決めている。

コーチングは対象者1人当たり2時間×4回で、業務の合間に行っている。1人につき2か月以内には終了するようにしている。

忙しいため時間を取るのが大変だという側面はあるが、効果は大きい。

（3）ONE TO ONE コーチングにおける社長の役割

社長が自社に適した研修を探していたときに、外資系の企業でONE TO ONE コーチングを実施して効果をあげているという話を聞き、社長の主導で導入した。

コーチは、社長自身が「この人ならば」と見込んだ人を人選して依頼している。

（4）ONE TO ONE コーチングにおけるキャリア・コンサルタントの役割

コーチがキャリア・コンサルタントであるメリットは、コーチングのテーマについて、一人一人のキャリア開発という視点でアドバイスが行えることである。

また、ONE TO ONE コーチングの中で、キャリア上の課題がある場合には、キャリア・コンサルティングを行っている。

現在のコーチ3名は、研修のコーチも、カウンセリングも、キャリア・コンサルティングも勉強しており、どのような場合にも対応できるようになっている。

4. ジョブ・ローテーション

（1）ジョブ・ローテーションの考え方

時給・日給で働く200人は、基本的には決まった仕事をするようになるが、本人が実は資格やスキル、キャリアを保有していてそれを生かしてもっとやりたいという思いを持ち、それを伝える努力をすれば、その思いに対してチャンスを作っている。

建設技術者については、基本的にできるだけ多くの、大規模事業の経験をしてキャリア形成を図ってもらいたいと考えている。そのため、自社で設計変更の仕事をしてきた者を大手不動産会社に派遣して、マネージメントを経験させるなど、ジョブ・ローテーションをするようにしている。その中で、自分が本当にやりたい仕事を見つたりキャリアアップを図ることができると考えている。

いろいろな経験をすれば、もしこの会社を辞めてもどこでも通用する力を身に付けることができるはずである。

また、会社としても、顧客の新しいニーズにYESと応えていくため、ジョブ・ローテーションにより人材を育成していく必要があると考えている。

(2) ジョブ・ローテーションにおけるキャリア・コンサルタントの役割

キャリア・コンサルタントの有資格者である総務部次長が、ジョブ・ローテーションのフォロー・アップを行っている。

建設技術者については、できる限りスタッフの希望を聞いていきたいと考えている。が、必ずしもスタッフの希望通りに異動が行えるわけではない。そうした時でも、キャリア開発の視点から今回の異動がよい経験になることを話すなどの対応を取っている。それがスタッフのやる気を引き出し、今後に繋がっていくと考えられる。

また、やりたい仕事がないという者については、自分の5年後10年後のキャリアを考えるように指導を行っている。

5. パートナースタッフへの更新時の面談

(1) 面談の概要

パートナースタッフは契約の継続更新を基本としている。更新する際に必ず面談を実施している。

面談を行う者は2名（1名は総務部次長）で、総務部次長以外はキャリア・コンサルタントの資格は持っていないが、独自にカウンセリングの勉強をしている。

技術者の派遣スタッフには、面談において仕事の現状とキャリアプランを聞いている。50代以上の者であれば、いつまで働きたいのかというライフデザインについて、また、フルタイムで働く技術者で、若い30代、40代の者に対しては、今後の職業生活のキャリアプランについて聞いている。

派遣スタッフの派遣期間は1社で3年が限度であるため、派遣スタッフの仕事のローテーションが大きな課題となっている。

若い30代、40代の者については、キャリアプランを聞いて、有期契約であっても、ジョブ・ローテーションをしていきたいと考えている。場合によっては、本部スタッフとの入れ替えも視野に入れている。

(2) 面談者のキャリア・コンサルタントとしての役割

契約更新のときに、パートナースタッフの仕事の内容、現状をヒヤリングするだけでなく、個々人のキャリア開発の視点のカウセリングまで踏み込んでいる。

現時点で問題になっていることも、自身の将来のキャリアに対しどのような位置づけにあるかという話をすると、別の視点で考えることができるようになる。

例えば、パートナースタッフに将来どうしたいかと聞くと、自分の設計事務所を開きたい、会社を経営したいなどの答えが返ってくることもある。同社では、本人が独立を希望するのであれば、独立してもらい、仕事が発生したときにパートナーとして提携することができればよいと考えている。そのため、独立したい者については、何年後に独立したいのか、どのように準備するのかと聞いて、独立のためのキャリアを積むためには、どのような仕事の仕方したらよいかという視点で、現時点の仕事についても話をするができる。

また、パートナースタッフは契約期間の制限があり、更新時には不安定になりやす

いと考えられる。その中で、キャリア・コンサルタントにキャリアについて相談できることは、スタッフにとっては、安心感とともに、今後の働き方を考えるという意味で意義が深いものとなっている。

特に、若い人で自立をしたいという人は多いが、何も準備していない人が多い。そういう人に対して、キャリアプランを立て、準備を促すことは重要だと考えている。

6. 外部研修への参加

(1) 外部研修の概要

2004年からマネージャー制を導入した。マネージャーを中心に、世界を広げるために積極的に外部機関の研修を受講させている。

同社では、コンサルティング事業を拡大していきたいと考えている。コンサルティングを行うということは、顧客のよきパートナーとなる必要である。そのためには、同社のスタッフが高いレベルの能力を身につけなければならない。そのために、社内だけでなく、他流試合で能力開発を進める必要があると考えて、外部研修を始めることとした。

現在は、外部研修に派遣しているのは幹部のみである。しかし、今後、外部研修を一般スタッフまで拡大していきたいと考えている。

(2) 外部研修におけるキャリア・コンサルタントの役割

社長や副社長が意欲を持ち、率先して外部研修を始めた。

キャリア・コンサルタントの有資格者である総務部次長が、スタッフのキャリア開発の視点から研修参加を促進するなどの役割を担うことが期待される。

7. 本事例からみるキャリア・コンサルタントの活躍の場

本部スタッフ 33名の中小企業であるが、経営理念、企業文化、人材育成が非常にしっかりしており、組織文化の中にキャリア開発の視点が入り入れられている。それが、この会社の力となり、急成長の一要因になっていると感じた。

これは、経営者である社長の力が大きい。「企業は人なり」という言葉があるが、経営者がキャリア・コンサルタントの視点を持てば、企業の発展と従業員の成長を止揚できる可能性があるといえる。

また、ONE TO ONE コーチングやパートナースタッフの更新面談においては、実際に、キャリア・コンサルタントがキャリア開発の視点を取り入れて行っており、コーチングやスタッフの更新面談でもキャリア・コンサルタントが活躍する余地がある。

現在は、本部スタッフにフルタイムのパートナースタッフを加えても80名弱で、経営者にとって従業員一人一人の顔が見える状態である。

しかし、今後、会社が大きくなり従業員が増えるに連れ、従業員のキャリア開発も含めて、人事施策の整備が必要になってくる。現在の組織文化を活かしつつ人事施策の整備を行うことが、次のステップに進むための大きな課題である。

中小企業が成長発展する中で、キャリア開発の視点を取り入れた人事施策の整備もキャリア・コンサルトの活躍の場の一つであるといえる。

株式会社エイエスケイ

1. 企業の概要

創業	昭和 50 年 2 月 15 日
資本金	2 億円
従業員数	正社員 53 名、パート 12 名 (2004 年 12 月現在)
事業所	国内 (本社、4 支店、1 出張所、1 工場) 海外 (UK、中国)
事業内容	①直線方向運動軸受及び同専用軸並びに付属部品の製造、販売及び輸出入 ②伝導装置並びに付属部品の製造、販売並びに輸出入 ③精密機械並びに付属部品の製造、販売並びに輸出入
URL	http://www.askltd.co.jp/index.html

エイエスケイは現社長が創業し、平成 17 年 2 月に創業 30 年を迎える会社で、リニアベアリング製品を扱っている。「優れたものを世界へ、優れたものを世界から」を合言葉に、3つの機能を持って事業を進めている。

① メーカーであること (メーカーとしての機能)

自社の優れたリニアベアリング製品の製造・販売とともに、競争他社である海外メーカーから輸入した製品を加工するという機能をもっている。

② 自社製品・海外製品の販売網を全国に持っていること (商社としての機能)

③ より良い商品の輸出入をしていること (Global network の機能)

売上のうち、自社製品の販売が約 6 割、イギリス、ドイツ、アメリカからの輸入品の販売が約 4 割となっている。販売経路は代理店経由が 8 割、エンドユーザーへの販売が 2 割である。また、輸出が 3% から 5% で、残りは国内での販売となる。

組織は、創夢経理本部、営業本部、国際海外本部、製造本部の 4 本部制である。総務を「創夢」としているのは、「社員みんなが夢を創る」ことのサポートをする部署だからである。

社員 53 名で平均年齢約 40 歳、平均勤続年数が約 11 年になっている。社歴 30 年となり、社員もやや高齢化しつつある。

2. 経営理念

(1) 経営理念の概要

元の社名は「Ask limited (アスク 株式会社)」だった。「Ask」は聖書の「求めよ、さらば与えられん 叩け、さらば開かれん」に由来する。しかし、この業界では社名をアルファベットで読む慣習があり、「エイエスケイ」と呼ばれるので社名を変更した。

自らが求めることにより与えられるのだから、常によりよいものを追求していく姿

勢が重要だと考えている。

経営理念は以下の3つである。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 豊かで自由な人間社会実現への貢献1. 会社の繁栄によって社員の豊かさを築く1. みんなのみんなによるみんなの為の会社 |
|---|

このうち、「みんなのみんなによるみんなの為の会社」を最も重視している。リンカーンが「人民の、人民による、人民のための政治」という言葉を残した。その精神にならい、「一人の能力には限りがある、みんなで一緒にがんばりたい」という創業時からの社長の思いを経営理念とした。社員全員のコミュニケーションが重要と考え、毎日、社長と社員との懇談の場を持っている。

また、「豊かで自由な人間社会実現への貢献」は、「事業を通じて、また、利益を上げて税金を納めることにより、会社は社会的な貢献を果たすべきだ」という考えである。「会社の繁栄によって社員の豊かさを築く」とは、「会社の成長発展に貢献することで、ひいては社員自身の豊かさを築くことができる」という考えで、会社と社員の共生を目指している。

創業後、バブル経済時までは成長を続けたが、バブル崩壊は大きな試練となった。その後、事業の再構築を行い、立て直しを図ってきた。立て直しを図る過程では、厳しい経営判断を迫られる場面もあったが、的確な情勢判断の中、最も適切な手段を考え、社員等の納得の下で遂行してきた。社長自身、何かを決断しなければならないときは、「みんなの為になっているか」を判断基準として、勇気を持って実行してきた。

(2) 経営理念と社長の役割

同社の経営理念、特に「みんなのみんなによるみんなの為の会社」は、社長自身の創業時からの思いである。経営の中では、厳しい判断を迫られる場合もあるが、「みんなの為になっているか」を判断基準にしているという言葉は、非常に重いものがある。

3. 人事戦略とキャリア形成支援の考え方

(1) 人事戦略とキャリア形成支援の考え方の概要

バブル崩壊の中、非常に厳しい経営環境を乗り切るために、従来の年功序列型の人事を改革し、新しく会社が求める社員、「ASK man」の条件を定めた。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">条件1. 結果が出せる人条件2. 仕事の優先順位が付けられる人条件3. 自分の仕事を説明できる人条件4. チームプレーが出来る人 |
|---|

役員・幹部社員も年功ではなく、自発的に仕事をしていくように自己改革を図って

もらった。一人もリストラをしたわけではないが、結果的に役員・幹部社員の中で、改革についていくことができないという理由で多くの者が退職した。しかし、会社の経営を考えると、改革は必要不可欠であった。

また、今後の会社の発展のために、時代を担う人材育成、キャリア形成支援を重視している。人材育成、キャリア形成支援は会社のためであるとともに、社員自らが望む人生設計に寄与するものでなければならないと考えている。

会社としては、若手社員が仕事を通じて、全人格的に成長できるように、コミュニケーションの場や学ぶ機会を積極的に設けている。また、役員・幹部社員の重要な役割として、若手の育成をかかっている。

なお、人事戦略は社長（社長室）が直轄で策定し、創夢経理本部が事務を担当している。

（２）人事戦略とキャリア形成支援の考え方と、社長、外部経営コンサルタントの役割

現在の同社の人事戦略及びキャリア形成支援の考え方は、社員を大切にするという経営理念を基本としつつ、バブル崩壊後の経営立て直しの中で形成されたものである。

特に、若手社員の登用に対する社長の思いは熱い。社長自身が、「年功制のままでは、自分の権益を守ろうとする人がいて、若い人が伸びていかない。多少、雨風は強いかもしれないが、若いとか経験がないといわずに、その人の実力を見込めば、若い人にどんどん機会を与えていけばよい。そうすれば、自然と若い芽がのびていくものである」という考えのもとで、若手社員に責任を持たせて、現場を任せることをしている。

実際に、若手社員は、「環境は人を作るという。大企業の中では一部のことしか経験できないが、エイエスケイであれば、いろいろなことを任せていただいて、経験し、仕事に育ててもらっている。」と感じている。

また、社員一人一人が、自分たちで考えて仕事をしているので、エイエスケイを退職しても、どこの会社でも通用する力を持っていると社長は自負している。

さらに、社長は、「本人が自分で決めて退職するのならば、それを喜んで送り出してあげる。しかし、退職後、また、戻りたいと考えれば、戻ってきてもよい。社員にこだわらず提携関係でもよい。」と語っている。

社長は、会社の枠内で社員の育成を行っているのではなく、社員自身の成長が本人の人生にとっても重要であるという、キャリア形成支援の視点を持っているといえよう。社長自身、こういう視点を持てば、よい人材が自然と集まってくると感じている。

1997年から外部の経営コンサルタントが社長をサポートしており、両者が相談しつつ、現在の人事戦略とキャリア形成支援の考え方が育まれたといえよう。

なお、外部経営コンサルタントはキャリア・コンサルタントの有資格者ではないが、大学のキャリアセンター長であり、キャリア形成支援関係の知識を持ち、その実践を行っている。

外部経営コンサルタントが社員へのキャリア形成支援という視点をもっていることが、現在の社長の考えに影響を与えていると推察される。

4. 組織・人事制度改革

(1) 組織・人事制度改革

1997年に、経営を立て直すために、外部の経営コンサルタントが入って、組織・人事制度改革を行うことになった。

組織・人事制度改革は大きく3つの柱がある。

① コミュニケーションの重視の組織風土づくり

全社員が丸となって経営の立て直しに取り組むため、社員のコミュニケーションを重視した。

そのため、全社会議を開催して、会社の状況を社員にディスクロージャーすることにした。

② 目標管理制度の導入

会社全体の状況を知った上で、社員自身が自分のやるべきことを考え、計画を立て、実行し、振り返りを行うという自立型社員を育成するために、1997年に目標管理制度を導入した。

導入後、3年間はいまうまうまいかなかったが、徐々に根付いて、今はようやくその成果が見え始めてきた。

③ 教育、能力開発の充実

若手社員を対象にしたジュニア研修では、若手を経営の中核に育成するための研修を行っている。

最初の1年は、自社と顧問としてつながりのある弁護士、税理士、不動産鑑定士、弁理士などを講師として研修を行った。

2年目は、ジュニア研修を受けたメンバーが自発的に経営計画を立てることを発案し、合宿を行うことになった。全体の大枠の目標のみを社長が示し、実際の戦略はジュニア研修のメンバーが考えた。それを全社会議で発表した。実際の会社の計画にも取り入れられ、ジュニア研修のメンバーは自分が立てた計画を実際に自分で実行している。自分で立てた計画の実行なので、どんどん自発的に行っている。

ジュニア研修では、管理者等は入れない。それは、管理者等を入れると若い人が遠慮するからである。

以上のような組織・人事制度改革によって、社員が自発的に考え、実行するための仕組み作りを行ったといえる。

(2) 組織・人事制度改革と社長、外部経営コンサルタントの役割

会社の立て直しを図る必要があるという社長の決断で、外部コンサルタントに依頼して、経営全体の改革を行った。その一環として、組織・人事制度改革が行われた。

組織・人事制度改革のキーワードは、コミュニケーション、自発性、若手の育成である。こうした改革により、社員のやる気を引き出し、社員自身が、自ら考え、責任を持って仕事を遂行するという組織風土を醸成してきたといえる。

また、若い先輩が活躍すると、後輩社員もそれを見本にみんながんばっていく。若い社員同士で自主的にやると、教える若手も教えられる若手も伸びる。そうした若い

社員同士が交流できる仕掛け作りも重要である。

これらの改革を社長と外部経営コンサルタントがリードしてきた。

5. 自発性を活かしたキャリア形成支援の事例

(1) 自発性を活かしたキャリア形成支援の事例

① 「NEWS」の作成

勤務地域が離れている社員間のコミュニケーションを図るため、あるいは、販売用のツールとして、「NEWS」を発行している。外部コンサルタントが提案し、その後は社員自らが自発的に発行を続けている。

紙ベースでは、社長室が年4回発行する「BOARD NEWS」、創夢経理本部が毎月発行する「ASK NEWS」、営業本部が毎月発行する「SALES NEWS」の3紙が発行されている。また、海外部は海外の代理店に向けて、メールで「NEWS」を流している。全部で4本の「NEWS」が発行されていることになる。

② 未経験の若手女性への権限委譲

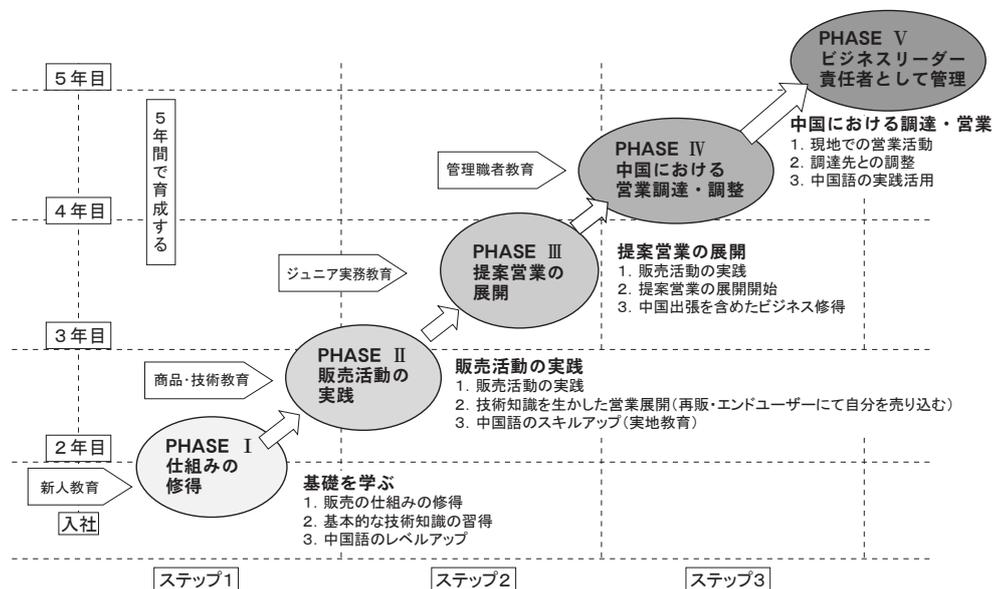
中国語ができ、台湾に住んでいた経験もあるが、企業で働いた経験がない若い女性を採用した。

社長がその人柄や実力を見込んで、彼女に台湾の市場開拓をすべて任せた。それまで、いろいろな方法で台湾市場の開拓を試みてきたが、成果はあがらなかった。しかし、彼女に任せたら、インターネットで自ら検索して、中国語の手紙を書いて、営業を始めた。現在、市場開拓の実績をあげ、売上がものすごい勢いで伸びている。

また、台湾で、代理店の不手際により商標権のトラブルが発生したが、それも彼女に解決を一任した。

③ 女性初の営業職のキャリアプラン

2004年に、初めて女性が営業を行うことになった。先述の女性は、中国語もでき、将来的には中国市場での活躍を望んでいる。そこで、初めての女性営業職のテストケースであり、大切に育てていきたいと考え、彼女と上司の営業部長が、彼女の5年間のキャリアプランを計画した。社長や創夢部長も了解の上での取り組みである。



④ 提案制度

社員から、「提案制度を作ろう」という提案があった。提案制度から「A助」というマスコットができて、パンフレットにも入れている。また、社長の名刺に今年度のキーワードを入れたらどうかという提案があり、入れることにした。良い提案があってもいろいろ言って実行しない会社が多いが、良い提案は社長即決ですぐ実行することになっている。

⑤ インターンシップと学生アルバイト

大学生インターンシップの受け入れを実施しており、韓国語ができる外国語大学の学生がアルバイトで韓国まで出張して活躍している。インターンシップ後に入社する、入社しないは全く自由である。学生にも、本当の意味でのインターンシップやアルバイトで、エイエスケイの仕事を経験してほしいと考えている。

(2) 自発性を活かしたキャリア形成支援における社長、上司、外部経営コンサルタントの役割

大企業は専門の者がいて、体系だったキャリア教育をしている。しかし、中小企業はそれを専門にする者はいない。

しかし、一人一人の顔が見えている。だから、社長でも上司でも外部経営コンサルタントでも、必要と思われるときに若手社員の背中をポンと押し、その後は自発性に任せていくことが大切である。

若手社員が発案したら、実行させて継続させる。その上で、社長や上司が評価し、ほめれば、人材は伸びていく。

また、多くの会社を知っている外部経営コンサルタントから評価を得ていることが、社員の自信ややる気に繋がっている。

6. 本事例からみるキャリア・コンサルタントの活躍の場

本事例では、有資格のキャリア・コンサルタントはいない。しかしながら、キャリア・コンサルティングの知識を持つ外部の経営コンサルタントがいて、社長をサポートしている。

社長と経営コンサルタントが相談しながら進めた一連の経営改革の中で、人材に対しても「コミュニケーション、自発性、若手の育成」をキーワードに、組織・人事制度改革をおこなった。これが、広い意味での社員育成、キャリア形成支援に繋がっているといえる。

本事例における社長の意識や取り組みは、キャリア・コンサルタントの資格を有してはいないものの、まさにキャリア・コンサルティング的な意識、取り組みである。今後は、人事担当者等がキャリア・コンサルタントの資質をもって社長を補佐することによって、中小企業の特徴を活かした社員の主体的なキャリア形成を支援することが期待される。さらに、経営の視点をあわせ持った外部のキャリア・コンサルタントが、組織・人事制度改革をサポートすることにより、社員のキャリア形成を強力にバックアップすることができるといえよう。

湘北短期大学

1. 大学の概要

学校名	学校法人ソニー学園 湘北短期大学
区分	短期大学
所在地	神奈川県厚木市温水 428
設立年	1974年
設置学科	情報メディア学科、総合ビジネス学科、生活プロデュース学科、保育学科の4学科および専攻科（建築やインテリアに関する1年間の専門課程）
学生数	4学科計 1,257名（男性：205名、女性：1,052名） 専攻科 11名（女性） 合計 1,268名 （平成16年5月1日現在）

2. 大学の特徴

ソニー株式会社により設立された本学は、「社会に役立つ人材を育てる」ことを建学の理念として、知識のみに偏らない実学教育と社会性の涵養に力を注いでいる。4つの学科がそれぞれに個性を持った専門教育を行っているが、全学を通した方針として、基礎能力を高めるリベラルアーツ教育、インターンシップなどの社会体験教育、学生を主体とするプロジェクト活動、など数々のユニークな教育を行っている。そうした取り組みの幾つかが、平成15年度、16年度連続して文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム」に選定された。

また人間性教育にも力を入れ、きめ細かい指導を行っている。学生が誰にも明るく挨拶を交わす風土は本学の大きな特長といえる。

3. 学生に対するキャリア形成支援の考え方

現代の大学生・短大生は、自分がどんな人間なのか、何のために働くのか、どういう仕事に就きたいのか、考えが定まらないまま就職活動に臨まざるを得ないことが多い。キャリア形成支援は単なる就職のノウハウ指導ではなく、まず学生に自分自身を理解させることから始まる。ついで「何故学ぶのか、何故働くのか」に気づかせ、しっかりした職業観を身につけた上で就職活動を行うよう指導する。それと並行して、社会人として必要な問題解決能力・環境適応力・自己決定力などの育成を行うが、そこでも学生の自主的向上意欲を引き出すことに力を尽くしている。

そうした自主性を育てるために、上に述べた社会体験教育やプロジェクト活動が有効に働いているし、他にもそうした観点でさまざまなキャリアサポートプログラムが用意されている。決して理想どおりにいく学生ばかりではないが、入学から卒業まで、学生一人ひとりに手間隙かけて、心を尽くして取り組む「啓発的支援」を基本思想としている。

4. 学生に対するキャリア形成支援のこれまでの取り組みの概要

ア) 各学科の特色上キャリアに対する支援の仕方は異なるが、以下はキャリアサポート課の主たる行事とした。

時期	対象（学科）	テーマ	内容
1年生 7月末	情報メディア学科 生活プロデュース 総合ビジネス学科	ドリームコミュニケーションズ	内定者からのメッセージ 「将来の夢」を語る 学科別
7月末	情報メディア学科	社会人となった卒業生を迎えて	内定獲得までの道 実社会で求められる能力
9月 中旬	3学科希望者 60名	企業ウォッチング	事務職ってどんな仕事 会社の仕事現場を見て回る OG懇談会
9月 下旬	生活プロデュース	進路ガイダンス 授業の位置づけで実施	キャリアサポート課主催 全10回
10月	情報メディア学科 総合ビジネス学科	進路ガイダンス 課外講座として自由参加	キャリアサポート課主催 学科別に全10回
2月	情報メディア学科 生活プロデュース 総合ビジネス学科	春季集中ガイダンス パート1 活動実施編 活動情報の提供・企業研究 社会人マナー・面接の心得	学科別に3ヶ月間 6コマ
2月	総合ビジネス学科	教職員による模擬面接会	学生4名の集団面接方式
3月	情報メディア学科 生活プロデュース 総合ビジネス学科	春季ガイダンス パート2 直前対策編 模擬試験対策・求人情報	学科別に2コマ
3月	生活プロデュース	教職員による模擬面接会	学生4名の集団面接方式
2年生 4月	情報メディア学科 生活プロデュース 総合ビジネス学科	進路ガイダンス 就職戦線の状況 就職活動の学内ルールと事務手続き	新2年生 オリエンテーション
5月	情報メディア学科 生活プロデュース 総合ビジネス学科	学内合同企業面接会	午後休講として2日間実施する
7月	生活プロデュース 総合ビジネス学科	3者面談 進路についてゼミ単位	ゼミ担当教員と学生、キャリア サポート課職員による個人指導 活動状況確認と活動フォロー

イ) 平成15年度インターンシップ実績（主幹はインターンシップセンター）

	短期（1～2週間）	受入企業数	長期（6週間）	受入企業数
情報メディア学科	0	0	10	2
総合ビジネス学科	67	28	9	7
生活プロデュース	30	26	7	7
計	97	54	26	16

5. キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試行実施の内容

5. 1 キャリア・コンサルタント導入の概要

出口評価が大学評価に変わりつつある中で、学生の就職問題は、今日の大学がかかえている教育問題が表出しているように思われる。

建学の理念として「実学」を目指している大学は多い。しかし、大学における「キャリア教育」は、「大学教育なのか？」の論議の中、大学も専門教育としての知識や教養だけでは社会の要求に応えられなくなっている。大学の就職指導は、狭義の意味での就職先斡旋では、フリーターを排出するばかりで、もはや立ち行かないところに来ている。就職環境は、失業率や有効求人倍率などに見られるように厳しいものがある。しかし、フリーター、ニートの社会問題は、単なる需要と供給の問題ではない。

大学における就職指導の現場では、学生の意欲の向上（“やる気”をどう高めていくのか、どう引き出すのか。）や、働く意味や職業観を身につけさせることが最重要課題となっている。

大学現場の就職指導で「就職することが難しい」のではなく『就職を勧めることが難しい』と言われるゆえんである。

多様化している学生と、即戦力を標榜する企業との仲立ちをしていくには、以前とはまったく違う手法が必要となる。大学と社会を結ぶ窓口の役割を担っている大学の就職担当者は、その渦中で翻弄されているのである。

今回のキャリア・コンサルタントの導入事例は、社会に出るための基礎能力の喚起を目的に、広く学外からのキャリア・コンサルタントを登用することを狙ったものである。外面的な条件だけではなく内面的な心の動きは、専門的知識と経験をもったキャリア・コンサルタントによるカウンセリング手法が必要不可欠である。しかしながら、大学内部では、カウンセリング・マインドがやっと根付き始めたところで、『だれが、どのような手法』で就職指導をおこなうのか、真剣に検討され模索されているところである。

大学における就職指導は、これまでは多くの学生を一堂に集め「就職ガイダンス」という形でおこなわれてきた。就職ガイダンスの内容は、就職情報や知っておくべき知識などを一律に伝える場である。しかし、大人数であることから理解させるには限界がある。加えて、働く意味や仕事への意欲が低下しているといわれている学生にとって、辛く不安で自信のもてない就職活動は、迷路に迷い込んだようなものである。自分が何者で、何処に行こうとしているのか目的地の見えない活動は、どこか他人ごとで苦勞を避ける傾向が強い。事実、大学でおこなわれる就職ガイダンスは主催者側の意に反し、「学生が集まらない」、「集まらないから実施しない」などの悪循環が起きている。そこで、学生の漠然としたキャリア不安と、多様化する職業選択に対応するために、個別のキャリア相談が重要視されるようになってきている。資料室だけを用意しておけばよかった大学の就職部（就職課）が単なる就職斡旋の場から、キャリア・サポートの場に変身する理由がここにある。

しかしながら、そのキャリア・サポートの現場には専門的なカウンセリングの知識や技能を持った教職員が配置させている例はまだ少ない。親身になっておこなっている学

生相談が、相談員の単なる人生経験からの押しつけであったり、ややもすると「お説教」になっていることは、あながち嘘ではない。また、「花が好きだから、花屋さんになりたい」、「洋服が好きだから、アパレルの販売」といった学生の相談には、安易に答えを求める短絡的傾向と職業観の希薄さがそこにある。学生相談は学生の就職への意欲を喚起する内面的触発に加え、必要とされる業界知識や資格、技能、また職業の種類や職種内容など幅広い知識と経験を必要とする。

そこで、キャリア・コンサルタントの活躍が強く望まれるのである。

しかし、大学内にキャリア・コンサルタントとしての能力を持つ人材は、即席には作ることはできない。そこで、大学外部からの協力者として、外部キャリア・コンサルタントの導入が検討され、挫折感から埋没してしまうフリーター、ニートの予防的措置として就業前の学生を対象に活用事例の取り組みがおこなわれた。

5. 2 湘北短期大学における3つの取り組み事例の概要

今回、キャリア・コンサルタント導入事例として、湘北短期大学における3つの試みを紹介する。

自分で考え、行動できる自立（自律）した若者が少なくなっている。指示待ち人間、マニュアル思考といわれる学生たちが社会人として巣立っていく第一歩が就職である。しかし、サラリーマン家族が増えるにつれ、職業や仕事がブラックボックス化している。働くことの意味についても知識、経験が不足のため自信が持てない学生が増えていることが問題である。

そこで、まず初めにグループワークを体験することで、自分が無意識のうちに持っている価値観や常識を、自己との出会いと他者との違いにより認識し、「自分は自分であっていい」、「自分のことは自分で決めていい」、「そこには、失敗も成功もない」ということに気づき、自由に開放された自分についてマニュアルではなく「自分の言葉で語れる」きっかけ作りを、作業（課題）を通して体験する場として、キャリア・コンサルタントによる「グループワーク・体験学習講座」を実施した。

自分の枠組みを広げたところで、今度は「模擬面接会」を実施した。自分らしい自分を自分の言葉で伝える。それは、職業選択をとおし、他のだれとも違う自分の将来を「表現してみること」を実践に移す試みである。今回の試みは企業人事担当者による模擬面接会ではなく、援助者であるキャリア・コンサルタントがおこなう模擬面接会である点が大きな特徴である。キャリア・コンサルタントならではの、学生を落す面接ではなく自信に繋げる、勇気づけの面接会である。また、面接をやりっ放しにせず、面接後のグループ・フォローをしっかりおこなうことや、他の面接グループのギャラリーとして見学できるよう流れを構成し、何度もいろいろな角度から見つめなおす機会を作り上げた。そして最後にキャリア・コンサルタントによる一人ひとりへ向けたメッセージが文章で届くようにした。

最後にまとめの意味で、外部キャリア・コンサルタントによる講義で締めくくった。

キャリア・コンサルタントの導入で一貫していることは、悪いところを探す減点法ではなく、良いところを探す加点法であること。否定ではなく肯定的におこなうことによ

って、学生に夢と希望を実現するための道筋を立てること。辛い苦しいと思い込んでいた就職活動を、楽しいものとして楽しんでしまう就職活動に転換していくことである。

その意味では、キャリア・コンサルタントならではの導入事例であり、キャリア・コンサルタントの技術と能力があつてこそ実施、実現できる内容であることは言うまでもないことである。

《実施日程》

実施内容	日時	講師数	参加学生数	学科
★～楽しく学ぶ～ 「グループワーク」 (体験学習講座)	● 11月23日(火) (9:00～17:00)	10名	先着60名	3学科対象
★模擬面接会 ☆外部面接者 (キャリア・コンサルタント)	● 12月4日(土) (13:00～17:00) ● 12月11日(土) (13:00～17:00) ● 12月18日(土) (13:00～17:00)	16名 16名 16名	66名 64名 64名	情報メディア 生活プロデュース 総合ビジネス
★講義「働く意義について」 「会社・働くとは・・・」 ☆NPO法人「夢のデザイン塾」 理事長	● 12月15日(水) 2限(11:00～12:30) ● 12月16日(木) 5限(16:40～18:10) ● 12月17日(金) 5限(16:40～18:10)		全員対象 全員対象 全員対象	生活プロデュース 情報メディア 総合ビジネス

5.3 グループワーク体験学習講座

(1) 試行実施の概要

ア. 対象者

短大1年生60名(情報メディア学科・生活プロデュース学科・総合ビジネス学科の3学科)。告知による募集で自由参加

イ. 実施日時

平成16年11月23日(祝) 9時～17時

ウ. 背景

大学における就職指導は、先に述べたとおりマスで行う「就職ガイダンス」と「個別相談」とに大きく分かれる。学生気質の変化や職業選択の多様化に伴い、個別相談の重要性が高まりつつある。

しかしながら、個別相談にはマンパワーも時間も限界がある。また、学生は必要最低限の情報と本当に困った時以外は、順番待ちまでして相談には来ない。相談現場は、その場の雰囲気を感じ取る学生の需要と供給のバランスが微妙に保た

れることから、相談員が多ければ多いだけの学生が集まり、少なければ少ないだけの学生が集まる。表面的な効率と効果だけを追求するだけではおのずと無理がある。

そこで、全体を対象とするマスのガイダンスと個人を対象とする個別相談の中間に位置する、グループを単位として活用するグループ・アプローチ、「グループワーク・体験学習講座」を考案した。

エ. ねらい

グループはガイダンスや個別相談とは違い、グループによる仲間との安心感、情報の共有化、メンバー同士で支えあい共感する。課題を解決する過程で考え、コミュニケーションスキル、ヒューマンスキルを習得することが狙いであり、グループ・ダイナミクスによる“気づき”が自らの成長、希望へとつながることを目的とした。また、予防的措置として健康で健全な学生が、特別な悩みや相談ごとがなくとも誰でも気楽に参加できメリットがある。

オ. グループワークにおけるキャリア・コンサルタントの必要性

グループワークは、構成的グループ・エンカウンター（非構成もある）あるいは、体験学習と呼ばれるものである。通常ファシリテーター（促進者）という専門知識と経験をもった人によっておこなわれる。今回はカウンセラー有資格者である10名のキャリア・コンサルタントにお願いをした。このような企画はキャリア・コンサルタントでなければ実施できない。

一見楽しいゲームのように見えるが、単なるゲームに終ることなく、シェアリング（反省ではなくふりかえり）で自己との出会い、他者との違いなどの“気づき”を引き出すことにある。安全で安心できる環境が前提であるが、場合によっては危険（心の傷）なことが起ることがある点について、十分注意が必要であることから専門性が問われる。

カ. テーマ

「価値観」人には色々な見方、考え方があり正解はない。他人の存在と自分の存在を受け入れられるようにすること。「自分の生き方」過去・現在・未来のキャリア・アンカーの再認識である。

自分の考え・意見はどこに既存するのか。自分が正しいと思っていることは、他人から見ても正しいことなのか。他人の意見を受け入れられることと、受け入れられないこととは何か。妥協と納得の調整を図ること。他人も自分も肯定的に受け入れることを体験し、発表する。

キ. 特徴

今回、57名が参加をした。エンカウンター・グループとしての構成人数は大きい方である。また、大学の規模からしても参加学生数は、全体に与える影響は大きい。また、今回はグループ全体を動かす全体ファシリテーターとグループ・ファシリテーターの計10名を配置した。

グループ・ファシリテーターは、全体進行を円滑に進めるために、各グループの促進者であり、観察者であり、最も信頼できる理解者としての役割がある。学生たちにとって他人の領域に入ることや、自分の境界を越えて「話をする」、「意見を言う」ことには、勇気がいることである。

温かく見守ってくれるグループ・ファシリテーターの役割は重要で、メンバー一人ひとりのよき理解者であり、よき応援者でもある。特に、課題（エクササイズ）終了時のシェアリング（反省ではなく、ふりかえり）が、きめ細かく出来ることが最大の特徴である。

今回のキャリア・コンサルタント10名は、「グループワーク・体験学習」としての実績、経験は豊富であるが、実施にあたり内容の検討に5時間にわたる打ち合わせをおこなってきた。その結果、共通認識と全体のスムーズな運営に繋がったと考える。そして、最大の特徴は「グループワーク・体験学習」が、その場限りのモチベーションの高さに終ることのないよう、参加学生一人ひとりにグループ・ファシリテーターが、手紙を出すことにしたことである。2週間後に届いた本人あてのメッセージは、忘れかけていた体験に第2のインパクトを与える波状効果をもたらした。

ク．実施内容

集合時間は始まる30分前に設定し、スタート時間として告知をおこなった。受付も早く来た学生にやってもらい、会場も事前には作らず、ある程度の学生が集まったところで机を片づけ、椅子だけを並べる会場作りを手伝ってもらった。学生を参画させることにより、「何かこれから始まるぞ」といった期待感と、いつもの教室で授業を受けるといった受身の姿勢から、参加する姿勢を作り出すためであった。（時間通りに始めたが遅刻者はいなかった）

はじめに、今日一日の全体的な流れや注意事項、グループワークの簡単な説明をおこない、雰囲気慣れたところで、進行をファシリテーターに引き継いだ。

席は自由としたが、最初のワークが移動を伴う内容であったため、自然に友達同士がバラバラになっていった。次々に形を変え編成されたグループは、メンバーによって雰囲気が違うものの、グループ・ファシリテーターが促進役として上手にバランスをとっていた。

内容は価値観がぶつかるようなエクササイズ（課題）で、自分の意見を伝え、他の人に納得してもらうためには、どうしたらいいのか。進むにつれ重かった口からも意見や討議が始まった。

複数での討議であることから当然、他人の意見も聞く必要があり調整を図ることが求められる。話し合いの結果、グループ内の共通認識として結論を出さなくてはならない。この課題には正解がなく、時間の制約の中で議論が過熱ぎみになる。自分の意見、他人の考え、そして、グループ内での自分の役割などを演じながら、自分の価値観がどこにあるのかを「知り」、他人の価値観に「気づき」、そして「受容」することを体験する。自己の内面との対話と、言語化して他人に伝えることの難しさを味わうのである。

(2) 実施結果

アンケート集計

実施日：平成16年11月23日（祝・火）9時～17時

参加者数：57名

（情報メディア学科31名、総合ビジネス学科18名、生活プロデュース学科8名）

ファシリテーター：10名

アンケート回収枚数：56通（1名が体調不良により途中退席）

1. 今日の講座は楽しく学べましたか（○をつける）

1…2…3…4…5…6

全く楽しくなかった

非常に楽しかった

評点合計 315 平均評点 5.63

2. 今日の講座は、今後の学校生活・将来の社会生活に役立つと思いますか（○をつける）

1…2…3…4…5…6

全く役に立たない

非常に役に立つ

評点合計 298 平均評点 5.32

3. 今日の講座は、今後の就職活動（進路選択）に役立つと思いますか（○をつける）

1…2…3…4…5…6

全く役に立たない

非常に役に立つ

評点合計 291.5 平均評点 5.21

4. また参加したいと思いますか（○をつける）

1…2…3…4…5…6

全く思わない

ぜひ参加したい

評点合計 290.5 平均評点 5.19

ア. 学生からのレポート（抜粋）

- 細やかな準備のおかげでとても楽しめたし、今後の就職活動にやくだつような体験ができました。
- 終盤に近づくとつれて。「まだまだいろいろなことをグループの人と話したい」という気持ちが芽生えてきました。グループワークが始まった当初にこんな思いになるとは想像できませんでした。コミュニケーションをするのが苦手だった私が、もっと話したい！と思えたことは就職活動に向けて大きな一歩となりました。人

間基礎力という土台を少し固められたと思います。

イ. ファシリテーターからの感想（抜粋）

- 学生の参加姿勢がより積極的に、実習中の反応がより主体的になっている印象がある。リピーターであれば不思議はないが、大半が初めての参加であることを考えると、学内の雰囲気全般としてよくなっているということか。安心して自分を出せる場を設定してあげると学生はかなりの自己表現をする。
- 参加いただいた学生の方々の非常に素直で、柔軟で、気づきの感性の鋭さにとっても感動しました。むしろ大人よりも、自然に相手を気遣い、グループ全員の納得がいくような結論を見出していこうというプロセスを目の当たりにして、大変刺激を受けました。
- 社会人として出発する前の準備として、グループワークで得られる体験というのは非常に効果的であることを再認識しました。グループワークという場を通して、さまざま考え・価値観を持っている人たちが、自分を大事にしなが、相手を大事にして一緒にいる、コンセンサスをとる、協力して同じ課題を達成させるという体験は非常に大切な財産になると思います。
- グループのファシリテーターを担当して、メンバー（学生）個々の行動傾向を細かく観ることができ、一人ひとりへフィードバックをすることができました。実習を通し、湘北の学生の素直さ、明るさ、前向きさを感じました。今回のスタイルの実習体験を積んで、自己肯定感を高め、自信、積極性を高めて就職活動に取り組んでほしいと感じました。
- 学生たちは、体験学習によって自己理解、人間関係、コミュニケーションなどについて学びのきっかけは得られたと思います。彼らが自分をみつめ、可能性を発見するとともに職業につなげるプロセス、ヒントを与えられるワークを開発、提供するにはどうすればよいか。グループが彼らの思考過程を活性化させることは間違いありません。内容と進め方を次の課題として取り組みたいと思います。
- 参加者の人数も多く大変熱意の高さを感じました。しかも有志ということで、意欲的に取り組もうとする姿勢が感じられました。最後の握手での終わり方に至るまで、気持が下がることなく、一日を終えられました。参加者の方の朝の表情が終わりの握手の時に笑顔に変わったのが印象的でした。

(3) 事例担当者の感想

集まった57名は学科・コースがばらばらで、ほとんど学内では接触のない学生たちであった。

不安も手伝って話し合いもおどおどと始まった感があるが、グループメンバーに支えられ自由に発言できるようになり開放されていった。肯定的で自分を受け入れてくれる環境に満足度も高く貴重な経験となった。その後、2週間ほどたってファシリテーターから、参加学生一人ひとりにA4一枚のメッセージが大学に届き、学生に手渡しをした。手にとった学生は、コメントを見て「ほめられた！」と行って小躍りして喜ぶ学生もいたほどで、とても嬉しかったようである。グループワーク

の時の感情を再度味わったのだと思う。一時的に盛り上がった感情を継続していくことはとても大変なことだが、時間のずれと文章による効果はモチベーションを持続させるヒントになった。

繰り返すことによって、より深く考え自己の成長に繋がるプログラムだと思う。

キャリア・コンサルタントは、とかく個別相談（カウンセリング）が中心に行なわれるイメージが強い。学生を相手にするカウンセリングにおいては、ロジャーズの来談者中心療法（パーソン・センタード・アプローチ）である受容、共感、自己一致が基本的態度であるが、学生にとって相談することは「何か正解を教えてください」といった受身の姿勢で、「決めてもらいたい」、「教えてください」といった指示を求めるケースが多い。大学の就職を担当している職員が、最ももどかしく、つい目線が上から下になり、お説教に陥りやすい点である。このようなことから、現場担当者はカウンセリングの専門的スキルを身につける必要性が大学内部で叫ばれている。そこで、外部のキャリア・コンサルタントの導入が検討され、キャリア・コンサルタントの活躍の場が広がってきているわけである。

しかし、One to Oneのカウンセリングでは、逐語記録でも作らない限り内容が把握できないため、危険が伴うのではないかと懸念する大学関係者は多い。大学にとって、学生はお客であり保護者からの大事な預かりものでもあることから社会的責任を負う。また、単発での個の相談では効果が薄く、継続していくためにはキャリア・コンサルタントの資質が問われる。今回の湘北短期大学でのグループワークは、このような課題を克服することができる、開かれた安全な環境で最大限の効果を狙ったものである。

そのために、キャリア・コンサルタント（ファシリテーター）10名に対し、大学担当者が現代の多様化している学生気質と、問題点について詳しく説明し、プログラム内容について多くの時間を費やし、検討を繰り返し作り上げてきた。このプログラムにおいては、キャリア・コンサルタント（ファシリテーター）の基礎的能力に加え、意見交換による内容理解と共通認識が持てたことで内容が充実し、学生との信頼関係が結べたことが成果に繋がったものと考えられる。

また、今回のグループワーク・体験学習で、「大学を本当は辞めようと思っていた」とつぶやいた学生が、みんなに支えられ『ここに居てもいいんだ』と受け入れられたことにより、発表者へと変わっていった姿がとても印象的であった。

青年期の発達心理は、甘えと自律の葛藤であり心理的、内面的な葛藤からくる不安やストレスであることが多い。多くの学生が、アンビバレントな葛藤から安定を取り戻すためには、問題を意識してからの相談をする前に、予防的手段としてグループ・アプローチの必要性と活用拡大がキャリア・コンサルタントの手でおこなわれることを願うものである。

外部からの協力、とりわけキャリア・コンサルタントを活用したいと考えている大学は多いと思う。あいまって、若者者のキャリア形成支援を標榜するキャリア・コンサルタントも増加していくであろう。安全で安心できる場を学生に提供したい大学側と、スキルアップと活躍の場を願うキャリア・コンサルタントにとって、このグループワークはもっとも有効な手段であり、大学のキャリア教育の一環として

相互に受け入れられ発展していくものであると確信している。

5. 4 模擬面接会

(1) 試行実施の概要

ア. 対象者

短大1年生194名（情報メディア学科：56名 生活プロデュース学科：74名 総合ビジネス学科：64名）

イ. 実施日

平成16年12月4日（土）・11日（土）・17日（土）の3日間
午後1時～5時

ウ. 背景

通常大学で行なわれる模擬面接会は就職対策の一環として、教職員が面接者としておこなうか、企業人事担当者を面接官として招き実施されることが多い。それも、全員に対しておこなうというよりは、代表者が壇上でモデルとなっておこなわれる。そして、そこでおこなわれる指導は、外見的な立ち振る舞いや言葉遣いなどが中心で、質問の答えも模範的なものになっている。つまり、従来の面接体験は良かったところは誉められるが、「うまくできなかった自分」、「駄目だったところ」を指摘される面接でもある。よしんば「こうすればいい」とアドバイスをもらったとしても、その言葉の裏には、できなかった自分、駄目な自分が見え隠れして、「できる自分」、「やってもいい自分」、ましてや「自分らしい自分」は見えなくなってしまっている。

現実の面接は、これからいくらかでも体験する機会は訪れる。他人の噂にまどわされ「圧迫面接」、「怖い面接者」のイメージに萎縮してしまい、何の変てつもないマニュアル的な答えに終始してしまう。どう答えたら正解なのか、相手ばかりを気にしてしまいアイ（私）メッセージがない。面接官からは個性のない学生、コミュニケーションが取れない学生とレッテルを貼られてしまうことがある。

そこで今回はリアルな面接体験を実感しながら、「よいとこ探し」をするキャリア・コンサルタントによる模擬面接会を実施することとした。

エ. ねらい

従来おこなわれている就職活動の一環としての模擬面接とはまったく違った角度、つまり技能、態度といったテクニックではなく、自分の内面を表現する、相手に伝えることで「学生自身の気づきの醸成」をいかに効果的に行うかに主眼を置いている。

今回の模擬面接会は、体験を通して、「知っていること」と、現実「できること」を経験してもらおう。一般論や他人ごとではなく、自分のこととして捉え「働くこと」にリアリティー感を持ってもらうことである。

考えてきた自分ではなく、「今、ここで」の表現を言語化して伝える努力をすることで、常に「私はこう思う」、「こう感じている」といった自分の気持ちに「私」を主語にして伝えることである。外部のキャリア・コンサルタントが評価の物差しではなく、温かく見守り肯定的に支援をすることを目的とした。

オ. 模擬面接会におけるキャリア・コンサルタントの必要性

キャリア・コンサルタントの方々には、人事系の仕事やコンサルタント系の仕事の方も多くいる。今回の模擬面接会では、就職指導ではなく学生が目線での支援をおこなうことであるから、学生が思い描いている「なりたい自分」を潰してしまうことなく、達成するための道筋について考えさせることにある。

したがって、キャリア・コンサルタントは、学生が望む業界や職業、職種についての広い知識を持つことが必要であり、働くための必要な能力についてアドバイスできることが大切である。加えて、人事担当者の立場で学生を評価するのではなく、よき理解者として信頼関係を築くことのできる、メンタリティーと職業に対する知識の両面を兼ね備えているキャリア・コンサルタントならではの取り組みである。

カ. テーマ

就職を控えた学生にとって筆記試験と面接は避けて通れない就職活動の砦である。しかし、自分が何者で、何処へ行こうとしているのかわからない、あるいは悩んでいる。困っている多くの学生にとって就職活動は未知の領域であり、まったく自信の持てない世界でもある。

単なるテクニック指導ではなく、キャリア・デザインを自由に描き、伝える臨場感に溢れた真剣な場面設定と、自分と他人を同時に多角的に見つめることにある。

キ. 特徴

落ち面接から、勇気づける面接であることが最大の特徴である。

学生にとって、失敗することによって得られるものは大きいと考える。否定的で落ち込む面接ではなく、肯定的で、自信に繋げてあげる面接である。

参加学生数は、保育学科を除く3学科で194名にのぼり、在籍者数に対する参加者の割合は40%になる。就職関連の行事は課外授業として自由参加であることから、内容がいかに良いものであっても参加率が低いことが問題となっている。しかしながら、キャリアについてのプログラムは、まだ全学的取り組みには至っていない。このような大学環境の中で今回、キャリア・コンサルタントの方が16名関わったといえども、必修授業でもないのにこれだけ多くの学生が参加した例は、学園祭以外にはない。まさに、模擬面接会がお祭りになったといっても過言ではない。

そして、今回の模擬面接は面接後も別室に誘導し面接体験をグループごとにシェア（ふりかえり）する場面を設けたことである。模擬面接をやりっ放しにしないで、問題点を自他ともに共有することができる場面は、学生にとって「気づき」を喚起する有効な手段であった。この点についてもキャリア・コンサルタントならではの能力が活かされる場面である。

また、面接を体験した学生が見学者として他のグループの面接を、ギャラリー席で見学できるように構成したことも、学生には大変好評であった。

きめ細かいプログラムは、開かれた大学として学外のキャリア・コンサルタントを導入した画期的なキャリア・プログラムであり、キャリア・コンサルタントの技能、能力を最大限に活かす場であると考えられる。

ク．実施内容

学生4人を1グループとした集団面接で、1つの面接会場（ブース）を4名のキャリア・コンサルタントが担当した。キャリア・コンサルタントの方には、各々仕事の役割分担をして臨んでもらった。キャリア・コンサルタントの役割は①質問者としての役割②観察者としての役割③面接後のフォローとして、コンサルテーションおよびファシリテーターとしての役割④面接後のフォローを行った学生一人ひとりのメッセージシートに記入する役割をしてもらった。役割はローテーションをして4名のキャリア・コンサルタントは、4つの役割全てを経験することになる。

1つの面接会場（ブース）に、学生4名（集団面接）を4回転＝16名。面接時間は35分とした。この面接会場を4会場（ブース）作ったので、16名×4ブースで64名の学生が参加可能となる。

また、キャリア・コンサルタントは1ブース4名で、4名×4ブース＝16名必要となる。

タイムスケジュールとしては、アイスブレイク20分・面接35分・移動交代時間10分の按分とした。今回の留意点は、面接者が学外のキャリア・コンサルタントであることから、学生が緊張して実力が発揮できないことが懸念されたので、面接官（キャリア・コンサルタント）の方は恐くないというラポール形成として、アイスブレイク（ミニワーク）を2グループ単位で前半組み（1・2グループ）、後半組み（3・4グループ）の2回行った。

また、面接における質問を事前に公開した。どのような質問が出るか不安を抱えるよりも、事前に公開されている質問に対して自分の意見を「考える」、「まとめる」ことが、職業観、仕事観につながると考えた。また、同じ質問に対し他の人はどう答えるのか、自分との比較もできるメリットを考え「オープン・クエスチョン」で実施した。

本来なら面接には履歴書を作成させるところだが、業界研究が不十分で志望動機もはっきりしていない現時点では、自分の気持ちを素直に表現するエントリーシートの提出を義務づけた。これは面接後、キャリア・コンサルタントから一人ひとりにコメントをもらうことを目的としたもので、学生のメンタリティーの感情面に応えてもらう、応援メッセージの意味を持たせた。学生には「多く書けば多く書くだけキャリア・コンサルタントの方は応えてくれるから」と宣伝し、用紙のスペースにはこだわることなく、なるだけ多く記入するように指示した。

面接後のアンケートとして、学生には面接後の感想を、キャリア・コンサルタントの方には、業務報告に加え、今回の湘北短期大学における取り組み事例（模擬面接会）について記述してもらうことにした。

実際おこなって、苦勞した点は募集ポスターの掲示だけではなかなか学生が集まらないことである。学生は、模擬面接の必要性は認識しているが「自信がない」、「面接は不得意」などの不安から「できれば避けて通りたい」との考えが先行して、積極的に参加しようとする学生がいなかったことである。

友達が参加しなければ私も参加しないとといった風潮は、周りに流される主体性のない現代の若者の特徴である。この様な状況に、慌てて就職ガイダンスや個別の勧誘を徹底し、逆に参加しないと就職活動に出遅れてしまうというムードと、落す面接ではないこと、今ここで失敗することは失敗ではないことを折にふれ伝えた。

その後、学生のグルーピング表を公開し掲示することにより、参加者への意識づけをおこなった。エントリーシートについても、期日厳守の提出、「オープン・クエスション」の周知を繰り返し行った。

一方、学内就職委員会への導入、事前資料としての役割分担表、タイムスケジュール、注意事項、ローテーション表作成、教室の確保などの準備や事務処理が、通常業務を圧迫し職員の仕事量が増大した。

この様子を見ていた2年生が、土曜日にもかかわらず、当日の手伝いを買って出てくれたことは大変嬉しく喜ばしいことであった。

何か新しいことに挑戦してみると、相乗効果で予期しないところで成果が上がることを体験した。

実施にあたり、学内での理解と協力がなければ今回の模擬面接会は実現しなかったことは、言うに及ばないことである。

(2) 実施結果

ア. 出席状況

実施日	参加申込	参加者	欠席者	学科参加者の内訳			
				情報メディア	生活プロデュース	総合ビジネス	2年生
12月4日	66名	66名	0名	55名	5名	6名	0名
12月11日	65名	64名	1名	1名	56名	1名	6名
12月18日	69名	64名	5名	0名	7名	57名	0名
合計	200名	194名	6名	56名	68名	64名	6名

※ 未内定者の2年生も6名参加をした。

イ. 学生のアンケート集計

※ アンケート回収：96.4%（194名中187名）

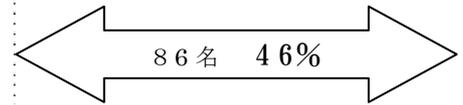
（12月4日：66名中64名 12月11日：64名中62名 12月18日：64名中61名）

※ 良かった、悪かったかを明確にするために4段階の回答としたが、決められず中間にポイントする学生が出たため次表のようになった。

※ 学生の感想についての記述は、量・内容とも大変多く書かれていた。指導はしていても「書けない」「できない」といった、今までの学生とは違い肯定的に素直に表現がされていることが注目される。

★ 模擬面接を受ける前の気持（2項目にチェックした学生あり）

実施日	とっても出 たくない	…	できれば出 たくない	…	受けようと 思った	…	是非受けて 見たい
12月4日	8名	3名	22名	5名	22名	1名	5名
12月11日	4名		29名	1名	19名		9名
12月18日	8名	1名	20名	3名	16名	3名	11名
合計	20名	4名	71名	9名	57名	4名	25名



★ 模擬面接を受けて

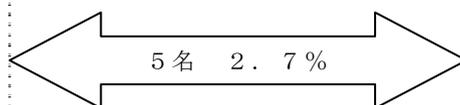
実施日	良くなかつ た	…	あまり良く なかった	…	受けて良か った	…	とても良か った
12月4日	1名		0名	1名	24名	2名	36名
12月11日	3名		3名	2名	20名	1名	33名
12月18日	0名		0名	1名	17名	2名	41名
合計	4名		3名	4名	61名	5名	110名



※ 「良くなかった」との学生がいるが、アンケートの記述内容を読むと自分が上手くできなかったことへの反省が述べられていた。

★ チャンスがあればまた模擬面接を受けて見たいですか

実施日	受けたくな い	…	できれば受 けたくない	…	受けようと 思う	…	是非受けた い
12月4日	0名		1名	2名	32名	2名	27名
12月11日	0名		3名	1名	34名		24名
12月18日	0名		1名	2名	19名	2名	37名
合計	0名		5名	5名	85名	4名	88名



ウ. 記述式 学生アンケート抜粋

- 模擬面接を受ける前はすごく緊張して家に帰りたと思うほどだった。
- 良いアドバイスありがとうございました！！って素直にそう思います。
- どきどきしてしまい、なにが何だかわからないうちに終わってしまいました。
- いざとなると真っ白になってしまい結果何も言えませんでした。
- 面接で言うことを暗記していたけど全然頭に入らず、思ったことを素直に、少しつまった部分もあったり、答え方がスムーズじゃなかったけど思ったこともちゃんと言えたと思います
- 前もって考えていた答えを本番で完璧に伝えられるようにたくさん練習していたのですが、実際面接をしたら頭の中が混乱して練習通りに答えられませんでした。前もって考えていたことをしっかり話そうとするのではなく、その場で感じたことを思ったことを素直に言うことが大事だと思いました。
- このような体験ができて本当に幸せだと思います。就職に対する意識も変わった気がします。模擬面接を受けて前向きに準備ができそうです。
- 私は本当に面接が苦手で申し込んだけれど休みたくてしょうがなかった。
- 質問されてもいっぱい、いっぱい自分を出し切ることができず、何を言っているのかわからなくなってしまいました。けれど黙り込んでしまうよりは何かを伝えようとする姿勢が大切だということを学びました。
- 同じ質問に対して、他の方の意見が聞けたので良かった。そして、面接後のアドバイスがあり、本番に向けての改善点も見つけて受けて良かった。他人の見学のときの方が、自分が受けているときよりも緊張したと思う。「こんな考えもあるんだ」と参考になった。
- 失敗を恐れずにチャレンジすることが大切だと思う。
- あまり自分を装って話すよりも自分自身を伝える方が、熱意が伝わり良い面接ができるとうわかりました。
- 暗記していると不自然になって、忘れたときに頭が真っ白になるのである程度言いたいことを考えておくぐらいが良いのだと思った。
- 始まる前は憂うつでした。あがり症だし、将来の夢も決まっていないうまく話せるか不安でいっぱいでした。
- スーツを着ることや背筋を伸ばして話すことや、自分を考えることなど普段あまり経験しないことができました。少しだけ自信になりました。
- そうだ！と改めて思うことがあり、納得し新たな発見をするきっかけになりました。悩んでいるよりもやって見て、どんどん挑戦しようという気持ちになりました。
- 面接は受けたくないというのが本音でしたが、就職活動をしていく上では絶対に避けられないので模擬面接を受けることにしました。
- 私は面接が嫌いで、とても自信がなかったので、面接後のフォローを聞くのが嫌でした。でも、このフォローは、私の面接の良いところや、少し気をつけたほうがいいところを教えてもらってとても役立ちました。
- グループ面接だったので、一人ひとりの思っていることやためになるアドバイスも受けられて嬉しかったです。

- 私は面接を受ける前まで、考えていることがはっきり言えるか不安でした。面接を受けて見ると緊張して笑顔ができなかったのが悔しかった。
- 面接を受ける直前は、本当に緊張して逃げ出したい気持でした。まだ、将来への気持が十分ではないぶん、不安で一杯でした。でも、ゲームをしたり握手をしたりするうちに面接官も一人の人間で、恐れるのはおかしいのかもしれないと感じました。
- 実際に受けて見て本当に良かったと思います。こんな経験は出来ないし、とても勉強になりました。

エ. 面接者（キャリア・コンサルタント）アンケート

- 自分の面接体験だけでなく、他の人の面接を見られることは自分を客観視し改善していく上でも有効だと思います。
- 学科によってビジネスマナーやビジネスコミュニケーションについて学んでいるので、面接の場でも活かそうという意識が見受けられました。今後の自分の課題として授業を活用したいという学生もいました。とても実践的でいいプログラムだと感じた。
- キャリア・コンサルタントとしても他の方のファシリテーションの仕方などを聞くことができ非常に意義のある場でした。
- キャリア・コンサルタントを活用することで学内者が行うこととは別の緊張感が学生にあり、模擬とはいえ就職について学生が考える機会を付与することができたと思う。
- 「働く」ことについての意識づけ、具体的就職活動にキャリア・コンサルタントを活用することはもっとあってもいいのではないかと思う。ただし、コンサルタントの能力開発も求められると思われる。
- 面接が落す面接ではなく、よいところを見つけそれを気づかせるという点では非常によい試みであると感じた。
- フリーターやニートが社会問題化する中、キャリア・コンサルタント自らも若年層への知識や経験が不十分であり、今回の試行的取り組みが広がり共に若年層の自己理解・職業理解の促進と課題解決につながることを願う。
- 個性あふれる16名のキャリア・コンサルタントが介入し学生たちのキャリア形成支援することは、実社会で活躍をしている人達で、なお且つ専門知識を有するキャリア・コンサルタントから直接アドバイスを得ることは貴重な気づきの機会であること、またキャリア・コンサルタントにとっても「何をやっていいかわからない」「どんな資格を取得すれば就職に有利か」「ゲーム業界で長く生き延びる方法」、「たくさんの収入を得るにはどうしたらよいか」、「趣味と仕事は、同じではまずいか」など具体的質問が多く出され、学生がどのようなことに悩み、どのような希望を持ち、どのような援助を欲しているのかに触れるまたとないチャンスでした。
- 個別の問題を解決することはできませんでしたが、面接を体験するという場面の設定によって「体験」する学生自身の気づきを喚起する点で効果があった。

- やりたいこと、方向性、人によっては職業までも決まっている人もいて、グループ内で方向性が決まってない人にはこの面接がとても刺激になった。同じ学科、コースであっても真面目に話合う機会、まして職業観についてはお互いに驚きをもって話しを聞いたという感想からも、この場がとても有効であったことを裏付けている。
- オープン・クエスチョンが1週間前に提示されていたこともあり運営面でスムーズに行えた。ただ学生にとっては事前準備の仕方自体にバラツキも見られ、事前準備をするに当たり、どう考えたか、又面接の体験をどう感じたかが重要だと思います。学生自身が課題形成するきっかけにはなったと思います。
- 学生の方においても意識の点でバラツキがあり、一人ひとりに光を当てることは出来ませんでした。出来たか、できないかよりプロセスが重要だと思う。
- やりたいことがわからない、見つけられない、就きたい仕事かわからない・・・という共通点を多くの学生が持っていた事を考えれば、事前に具体的に考える事ができる事前のオープン・クエスチョンは有益なものになっている。
- ファシリテーターのスキルが求められる。
- グループの雰囲気（クラスメートが集まっている）が既に出来上がっているグループは積極的な言動が見られたり、まったく知らない同志だと静かであったりすることが見受けられた。
- アドバイスでは一人ひとりにアドバイスをおこなう時間が少なかった。集団ではなく個別に行いたかった。
- 就職には模範解答があり、進路の決定（キャリアの選択）には正解、不正解、あるいは良し悪しがあると思いついでいる点である。選ぶ、決めるという意識がない。そこを理解してもらうことが大切だと感じた。
- アドバイス（指導）、身だしなみ、マナー、受け答えなどに終始してしまった。
- 学生が本日の場に参加され短い時間を真剣に対応してくれた事は素晴らしいことでした。
- 日常（親、先生、友人）とは違う外部の職業生活の先輩と直接に「自分と職業」というものについて語り合う場・機会として有意義だったと思う、学生が非日常的な場面設定のなかで緊張とともに、新たな「何か」に気づいてくれたら良いと思う。
- 当方にとっては学生（若者）の素直な取り組み姿勢、ものの見方考え方に感動させられた事も多く素晴らしい機会を与えて頂いた。
- 懸念事項としてはキャリア・コンサルタントの出身母体によるレベル感の違いや、それぞれのかたの背景による違い（バックグラウンドが企業、公的職業支援機関、学校）がまだまだ乖離があるのではと感じます。そのかたの個人個人の力量に左右される所が大きいように思いますので、事後の反省会（できればスーパーバイザーからのアドバイス）等があればキャリア・コンサルタントのスキルアップにもつながると考えます。
- 経験のない学生にとって「模擬面接会」の後でのフォローがとても大切だと痛感しました。その意味では学外のコンサルタントを活用することは、まさに「社会

の視点」を移植する最善策かもしれません。但し多様なキャリア・コンサルタントのある程度の平準化は求められると思います。

- キャリア・コンサルタントの使命は就職活動ではなく、個別の就職に目を向けさせることではないかと思う。その点において全員一緒のアドバイスを受けるよりは個別の方が効果的ではないかと感じた。一人ひとり悩んでいる点は違うので4人に対して行う難しさがあった。
- 過去の人事担当者としては「選抜面接＝落すための面接」が多く減点法式の意識が強い、今回の模擬面接会に参加し「個性の尊重＝加点面接」がいかに難しく、真剣に向かい合わなければ何も生まれてこないのだと実感するとともに、どの学生さんの目もキラキラ輝き全員が将来の可能性を感じさせてくれることはキャリア・コンサルタントとしての重責をより強く痛感いたしました。
- 「コミュニケーション能力」というものをより実感できるように、この面接会を発展させることが必要であろう。
- 湘北短期大学においては、特に先生方が熱心で学生との距離が近いので無意識のうちに学生が頼ってしまうケースが多いのではないかと思った。

(3) 事例担当者からの感想

将来について具体的なイメージをもてない学生にとって、言葉で説明することには限度がある。

職業選択は一人ひとりの人生の生き方で、他人と比べる必要もないし正解もない。100人いれば100通りの生き方があっていいし、正しい人生、間違った人生などは存在しない。

ただ必要なことは、自分の将来、未来は自らが切り開いていく知恵と決断と行動する自立（自律）心が大切であると思う。

今回の学外からのキャリア・コンサルタントによる模擬面接会は、避けては通れない現実を見つめ直す絶好の機会であった。毎日過ごしている平々凡々とした生活から、場面設定により自分の考え、意見を語り伝えなければならない。多少強引な面はあるものの、他人ごと、一般論ではなく一人ひとりが、不安、焦り、緊張の中で感じ取った自分への“気づき”は大きかったのではないだろうか。

今回は、キャリア・コンサルタントを導入することにより「肯定的な自分」への支援を目指した。従来の面接は、落すために使われる選別の儀式と捉えられ「ここができていない」、「ここが駄目」といった評価される場であり、面接を受けるといった受動的な立場であると解されている。今回は受身ではなく、思いっきりポジティブに自分を伝える場であることを、学生にもキャリア・コンサルタントの方にもお願いをした。

このような方法を実行するためには、面接をやりっ放しにせず、面接後のフォローの時間を設定することが有効である。このことによって、単なるテクニック指導に終ることなく学生の自律的行為を勇気づけることができた。これはキャリア・コンサルタントだからできた技であり、働くことに対して自信をもてない学生に希望と可能性を与えることができた。従来の面接は面接者が質問し、学生が質問に答える場であっ

たが、キャリア・コンサルタントが実施することで面接後のフォローの場は、学生からの質問に今度はキャリア・コンサルタントが傾聴し共感的態度で応える場となった。この面接後のフォロー、アドバイスの時間を設けることで、面接場面が単なる質疑に終ることなく、学生一人ひとりへのフィードバックをきめ細かくおこなうことができ、学生とキャリア・コンサルタントの真剣勝負の場となったことはキャリア・コンサルタント導入の大きな成果である。

また、学生には「考えさせる」ことを目的に、質問内容は「オープン・クエスチョン」としたが、学生個人によって事前に準備する段階で格差が出たようだ。これは、質問に対し文章化する者もいれば、「なんとかなるだろう」と直前まで考えない学生との差であり、その理由については様々であった。

学生のグループ編成においても、友達が多く入っているグループと知らない同士でのグループでは面接場面での雰囲気には大きな差が出たようであった。この点について配慮すべきとする意見もあるが、メリット・デメリットの両方があるかと思う。むしろ、面接後のフォローのファシリテートする内容が重要で、キャリア・コンサルタントの腕の見せ所ではないかと考える。(常に色々なことが起るのは当然のことであるから、その対応が問題となるように思う)

事前に学生に書かせたエントリーシートは、「ただ不安です」といった一言しか書いてこない安易な学生が出たことに驚き、自分の「心の構え」として、もっと深く考え、相手に伝える努力をするよう指導を行った。学生が記入したエントリーシートには、キャリア・コンサルタントからコメント、アドバイス、メッセージを記入してもらうようにお願いをした。

このように、日頃はその他大勢に隠れている学生一人ひとりに、オープン・クエスチョンで自分の意見を考えさせ、エントリーシートで自分の感情、気持を整理させ、面接場面で答えさせ、面接後のフォローで話させ、エントリーシートにキャリア・コンサルタントから文章によるフィードバックをもらう一連の流れで、参加学生一人ひとりに光を何度も繰り返し当てるように組み立てた。

当日は、初めて会う学外のキャリア・コンサルタントとの信頼関係を築くため、アイスブレイクを実施し、アイコンタクトや握手、キャリア・コンサルタントの方の自己紹介ミニワークなどで、参加者全員が今日一日の健闘を誓い、エールの交換をおこなった。学生にとっては体を動かすことにより緊張を和らげ、ポジティブストロークで前向きに取り組む姿勢が、笑顔となって現れてきたことが印象的であった。

当初、面接グループの誘導・移動を考え見学者についてはあまり重要視をしていなかったが、見学学生から「大変参考になった」との声が多く寄せられ、2回目から全員が他の面接を見学できるように組み直した。自分が受けているときは、自分のことだけで精一杯のため冷静に考えることが出来ない。しかし、他の人の面接は客観的に見ることができ、同じ質問（オープン・クエスチョンのため）に対しても、色々な答え方や、考え方を知ることが出来た。また、姿勢や返事といった外観的な立ち振る舞いも参考になったようである。

学生のアンケート結果にもあるように、緊張と不安の中で多くの「気づき」と「発見」と「自信」につながった、刺激的な模擬面接会であったことが窺える。

また、参加頂いたキャリア・コンサルタントの方々にも、今の若者が何に悩み、何を思い、何を考えているのかを感じ取って頂けたのではないかと。同じキャリア・コンサルタントでありながら、そのコンサルテーションの仕方について他のキャリア・コンサルタントから学ぶことも多かったのではないかと。

しかしながら、そのコンサルテーション・スキルにおいて、現職の職場環境や人生の価値観などのバックグラウンドによって差が出たのも事実であったと思う。

課題として、キャリア・コンサルタントのレベルの標準化が必要であると痛感した。キャリア・コンサルタントといっても、各カウンセリング理論を駆使した個別相談、グループファシリテーション、コーチングなどキャリア・カウンセリングの実践を積み重ねることが最も大切なことである。

理論や理屈では出来ない専門性の高い技能であることから、体験、経験の場の確保とスーパーバイザーの育成が急務であると考えた。

リクルートスーツで土曜日の半日をアイスブレイク・面接・面接後のフォロー・他の面接会の見学など緊張と不安の中、多岐に渡るスケジュールをこなした学生は、ほっとした表情の中にも、何か新たな自分と自信を感じさせてくれた。この経験、体験は、始まる前の「出来れば避けて通りたい」と思っていた自分とは明らかに違っていた。そう感じたのは私だけではないだろう。

最後に、キャリア・コンサルタント導入にあたり何処の大学でも実施できるように創意工夫をし、実施可能なものとして構成をしたつもりである。この取り組みが、単なるキャリア・コンサルタント導入事例に終ることなくキャリア支援のモデルとして、また自己理解、職業理解の一助として各大学でキャリア・コンサルタントの導入検討材料になるのであれば、事例担当者としてこの上もない幸せであると考えた。

5. 5 NPO法人「夢のデザイン塾」理事長 講演

(1) 試行実施の概要

ア. 対象学科と日時

☆授業として実施

生活プロデュース学科：12月15日（水）2限（11時～12時30分）

☆進路ガイダンスとして実施

情報メディア学科：12月16日（木）5限（16時40分～18時10分）

総合ビジネス学科：12月17日（金）5限（16時40分～18時10分）

イ. 背景

本来学生は、自由な発想の持ち主である。しかし、こと就職活動となると意外と学生は、固定概念にとらわれているケースが多い。そこで、グループワーク体験学習講座で、肯定的な自分を見つめ直し自分のフレーム（見方、考え方）について枠組みを広げ、今度は模擬面接会で現実感を持たせるために「思っていること」と、「できること」を体験してもらった。

これまでの一連の体験を、最後に整理し体系立て再認識する意味合いから外部キャリア・コンサルタントに講演をお願いした。

ウ. ねらい

若年者に対するキャリア支援の豊富な経験と、社会人としての多彩な職務経歴があり、講演者自身が関わってきた事例を使い興味と関心を学生の目線で話しをしてもらうことを目的とした。

エ. 内容

「働くことの意義」について、人生にはその年代によって役割がある。働くことは、単にお金を稼ぐことだけではなく、その役割を演じることである。そして、社会の仕組、会社の仕組へと話しは進んでいった。学生と社会人の違い。学生はサービスを大学から提供される側、言わばお客様であるが、社会に出て働くことは、まったく逆の立場になるわけである。そして、話しを聴く態度においても学生であれば、「前の席に座ってください」といわれても従わなくてもそれですむかもしれないが、会社の中では許されない。

聴く態度は①話し手に対して、聞いていますという「うなずき」、②笑顔（ヨン様笑い）、③私語。隣の人と「つるむ」などなど、学生との相互のやり取りが始まった。そしてワークに発展をし、2人ペアになったり4人のグループになったりして、最後には壇上に学生が上がり「働く意味」についての討議が始まった。それを観察していたグループに意見を聞くなど、会場全体を巻き込んだワークショップとなった。はじめは、神妙だった学生も、話すところは話し、聞くところは聞く。といったメリハリを指導されながら、最後にはわいわいがやがやと楽しい講義であった。

(2) 事例担当者からの感想

外部からの講師であることや、普段の授業とは違った方向に進んでいったことに戸惑いながらも、学生たちは席を移動したり、しゃべったり、考えたりすることを自然におこなっていた。

ただ楽しいだけではなく、身につけて欲しいマナーや相手に喜んでもらえる知恵など刺激的な内容であった。

このような講演は、一連のグループワークや模擬面接の体験を、別の角度から補完する意味で有効な講義であったと思う。ただ、だれでも出来るような内容ではなく講師の力量に負うところが大きいのも事実であることから、すぐ実施するわけにはいかないところに難しさがある。

～グループワーク体験学習講座～

楽しく学ぶ グループコミュニケーション

日 時 2004年11月23日（火・祝）9時30分～17時
 場 所 ソニー学園 湘北短期大学
 講 師 Group Work Study Pro.

学習のねらい

☆一日の学習を通して、さまざまなコミュニケーションを繰り返し体験し、人間基礎力を高め、就職活動に必要な自分の物の見方・考え方・生き方・価値観に気づき、自己理解を深める。

プログラム

時間	項目	内容
9:30	オリエンテーション	① 挨拶 ② ねらい・体験学習の進め方
	レクチャー1	キャリアサポートと講座の位置づけ
10:00	実習1：二者択一	① 緊張を和らげ、お互いに知り合う ② 1対1のコミュニケーション ③ 自分の価値観の傾向を知る
12:00	レクチャー2	職業と興味志向性
12:30	昼 食	
13:30	実習2：ある日のできごと	① グループのコミュニケーション ② 自分の考えや感じ方を表現し、伝え合う、きき合うことで価値観を明確にする ③ 発表力を高める 個人：自分の選んだ順位、理由を話す グループ代表：シートを使って発表 ※発表のマナーを学ぶ
16:20	レクチャー3	就職活動へ生かすために
16:50	アンケート記入	
17:00	終了	

(注) 進行状況によりプログラムを変更することがあります。ご了承ください。

年 月 日

アンケート

所属学科 _____ 名前 _____

◎ 今日一日の学習を通して気づいたこと・学んだこと・感想等自由にお書きください。

○ 今日の講座は楽しく学べましたか 1・・・2・・・3・・・4・・・5・・・6
全く楽しくなかった 非常に楽しかった

○ 今日の講座は、今後の学生生活・将来の社会生活に役立つと思いますか
1・・・2・・・3・・・4・・・5・・・6
全く役に立たない 非常に役立つ

○ 今日の講座は、今後の就職活動（進路選択）に役立つと思いますか
1・・・2・・・3・・・4・・・5・・・6
全く役に立たない 非常に役立つ

○ また参加したいと思いますか 1・・・2・・・3・・・4・・・5・・・6
全く思わない ぜひ参加したい

お疲れ様でした。

学生配布用

平成16年11月22日

エントリーシート

～ 模擬面接会を受けるにあたって ～

学 科	E L C	コース		受 講 日	<input type="checkbox"/> 12/4
学生番号		氏 名			<input type="checkbox"/> 12/11
					<input type="checkbox"/> 12/18

* 皆さんにお聞きします *

1. 模擬面接会に申し込んで、今感じている自分の気持ち
※心構えや決意、実際に考えていることではなく、思っていること
2. 今困っていること、悩んでいること
※考えていることではなく、感じていること
3. 就職活動や自分の将来について質問、疑問など

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

* 模擬面接官からのメッセージ *

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

※回答やコメントではなくメッセージをお願いします。

学生配布用

FAX 046-247-****

平成16年12月4日

アンケート

～ 模擬面接会を受けて ～

学科	E L C	コース		グループ	A B	受講日	<input type="checkbox"/> 12/4
学生番号		氏名		C D			<input type="checkbox"/> 12/11 <input type="checkbox"/> 12/18

☆ 模擬面接会を受ける前の気持ち

とっても出たくない	できれば受けたくない	受けようと思った	是非受けて見たい
_____	_____	_____	_____

☆ 模擬面接を受けて見て

良くなかった	あまり良くなかった	受けて良かった	とても良かった
_____	_____	_____	_____

☆ 実際、模擬面接を受けてみての感想

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

☆ チャンスがあればまた模擬面接を受けてみたいですか

受けたくない	できれば受けたくない	受けようと思う	ぜひ受けてみたい
_____	_____	_____	_____

お疲れ様でした。気をつけてお帰りください。

面接官（キャリア・コンサルタント）配布用

平成16年12月 4日

アンケート①

～ 湘北短期大学 模擬面接会 ～

所属		性別	男 女	グループ	A C	B D	実施日	<input type="checkbox"/> 12/4
氏名								<input type="checkbox"/> 12/11

感想

.....

.....

.....

.....

面接官（キャリア・コンサルタント）配布用

平成16年12月 4日

アンケート②

～ 湘北短期大学 模擬面接会 ～

所属		性別	男 女	グループ	A C	B D	実施日	<input type="checkbox"/> 12/4
氏名								<input type="checkbox"/> 12/11

今回の「キャリア・コンサルティングの活用事例」についてご意見等をお聞かせください。

.....

.....

.....

.....

湘北短期大学
挑戦プログラム

～ 湘北版 「模擬面接会」のご案内

キャリア・コンサルタント（産業カウンセラー等の有資格者）による模擬面接会
全国で初めての試みが、湘北短期大学で実施されます。

ここでの経験は、就職活動に必ず役立つプログラムです。

あなた自身が人生の主人公ですので、みなさん全員の参加をお待ちしています。



《実施日程》

実施内容	日時	講師数	参加学生数	学科
グループワーク	● 11月23日（火） （9：00～17：00）	10名	先着60名	全学科対象
模擬面接会	● 12月4日（土） （13：00～17：00）	16名	64名	情報メディア
★外部面接者 （キャリア・コンサル タント）	● 12月11日（土） （13：00～17：00） ● 12月18日（土） （13：00～17：00）	16名 16名	64名 64名	生活プロデュース 総合ビジネス
講義「働くとは」 「会社・働くとは…」	● 12月15日（水） 2限（11：00～12：30） ● 12月16日（木） 5限（16：40～18：10）	/	全員対象	生活プロデュース
★夢のデザイン塾 理事長	● 12月17日（金） 5限（16：40～18：10）		全員対象	情報メディア
			全員対象	総合ビジネス

挑戦したり、失敗したりする自由を、自分には無理だと決め込んではいませんか
この機会にぜひ積極的に参加してみてください！

-----キリトリ-----

模擬面接会申込書

NO _____

学生番号	学科	名前
★ 参加日 （○をつけてください）	12/4	12/11 ・ 12/18

模擬面接会（12月18日） タイムスケジュール

★前半組

グループ	No.	集合時間	集合場所
A-1 / B-1 / C-1 / D-1	No.1~16	12:40	3号館コラボール
A-2 / B-2 / C-2 / D-2	No.17~34		

※13:00~13:15 自己紹介、アイスブレイキングを3号館コラボールで行います。

第一回	グループ	模擬面接	時間	面接会場	アドバイス	見学③	時間	見学会場
	A-1		13:20~13:55	621教室			14:05~14:40	612教室
B-1	13:20~13:55	622教室	14:05~14:40	613教室	15:10~15:45	622教室		
C-1	13:20~13:55	121教室	14:05~14:40	122教室	15:10~15:45	121教室		
D-1	13:20~13:55	123教室	14:05~14:40	125教室	15:10~15:45	123教室		

第二回	グループ	模擬面接	時間	面接会場	アドバイス	見学④	時間	見学会場
	A-2		14:05~14:40	621教室			15:10~15:45	612教室
B-2	14:05~14:40	622教室	15:10~15:45	613教室	15:55~16:30	622教室		
C-2	14:05~14:40	121教室	15:10~15:45	122教室	15:55~16:30	121教室		
D-2	14:05~14:40	123教室	15:10~15:45	125教室	15:55~16:30	123教室		

★後半組

グループ	No.	集合時間	集合場所
A-3 / B-3 / C-3 / D-3	No.35~50	13:50	6号館イベントホール
A-4 / B-4 / C-4 / D-4	No.51~66	14:30	

※14:50~15:05 自己紹介、アイスブレイキングを6号館イベントホールで行います。

第三回	グループ	見学②	時間	面接会場	アドバイス	見学③	時間	アドバイス
	A-3		14:05~14:40	621教室			15:10~15:45	621教室
B-3	14:05~14:40	622教室	15:10~15:45	622教室	15:55~16:30	613教室		
C-3	14:05~14:40	121教室	15:10~15:45	121教室	15:55~16:30	122教室		
D-3	14:05~14:40	123教室	15:10~15:45	123教室	15:55~16:30	125教室		

※見学が終わったら6号館イベントホールへ集まってください。 自己紹介、アイスブレイキングを行います。

第四回	グループ	見学③	時間	面接会場	アドバイス	見学④	時間	アドバイス
	A-4		15:10~15:45	621教室			15:55~16:30	621教室
B-4	15:10~15:45	622教室	15:55~16:30	622教室	16:35~17:10	613教室		
C-4	15:10~15:45	121教室	15:55~16:30	121教室	16:35~17:10	122教室		
D-4	15:10~15:45	123教室	15:55~16:30	123教室	16:35~17:10	125教室		

※指示のもと、それぞれ指定された場所に集合すること。
 ※模擬面接、フォロー指導は、時間厳守で集合すること
 ※アドバイスの際には忘れないようにメモを取りましょう。
 ※終わったら模擬面接官の方にきちんと挨拶をしましょう。



～12/18 (土) Aグループ～

模擬面接会 (キャリア・コンサルタント) ロテーションション表

★平成16年12月18日 (土)

時間	内容	場所
11:00	集合 ※初参加の方のみ	3号館コラポール
11:10～12:00	オリエンテーション	3号館コラポール
12:00～13:00	昼食	5号館食堂

学生の集合時間	
A-1・A-2	12:40
A-3	13:50
A-4	14:30

※時間管理は各グループ及び各人で行ってください。
※できるだけ時間通りに進行するようご協力をお願いします。

▼Aグループ

時間	621教室		612教室		6号館イベントホール	
	場所	質問者	観察者	アドバイザー	休憩 (業務報告、メッセージをご記入ください)	
*	自己紹介、アイスブレイキング ※6号館イベントホールにて					
①	13:00～13:15	A-1 A氏	A-1 B氏 A-1 C氏 A-1 D氏			
②	13:20～13:55	A-2 C氏	A-2 A氏 A-2 D氏	A-1 B氏		
*	自己紹介、アイスブレイキング ※6号館イベントホールにて					
③	14:50～15:05	A-3 D氏	A-3 C氏 A-3 B氏	A-2 A氏		
④	15:10～15:45	A-4 B氏	A-4 D氏 A-4 A氏	A-3 C氏		
④	15:55～16:30			A-4 D氏	A-3 C氏	
*	16:35～17:10			A-4 D氏	A-1 B氏 A-2 A氏 A-3 C氏	

立教大学

1. 学校の概要

学校名	学校法人 立教学院 立教大学
区分	4年制大学（共学）
所在地	（池袋キャンパス）東京都豊島区西池袋3-34-1 （武蔵野新座キャンパス）埼玉県新座市北野1-2-26
設立年	1874年
設置学部	大学院：文学研究科・経済学研究科・理学研究科・社会学研究科・法学研究科・観光学研究科・コミュニティ福祉学研究科・ビジネスデザイン研究科・21世紀社会デザイン研究科・異文化コミュニケーション研究科・法務研究科 学部：文学部・経済学部・理学部・社会学部・法学部・観光学部・コミュニティ福祉学部
学生数	大学院：1,274名、学部：14,765名（平成16年10月1日現在）

2. 学校の特徴

立教大学は、学生数約15,000人、7学部および大学院11研究科からなる私立の総合大学である。東京・池袋と埼玉・新座市にキャンパスを持ち、2004年に創立130年を迎えた。

「キリスト教に基づく教育」を建学の精神に掲げ、普遍的人間性の追求、社会や他者との協調・連帯・協働の重視、自由な知への果敢な挑戦を通じ、人類の平和と福祉に貢献するという本学の理念を追求して来た。

本学は、人間としての基本的あり方を問う教育を大切にしてきた。学生一人ひとりの個性を尊重し、社会人としての責任を学び、それぞれが出会った文化・社会を大切にしつつ、同時にそれらを越えうる国際性、異文化コミュニケーション能力を涵養する教育である。こうした教育は愛と正義を旨とするキリスト教精神と合致する。それゆえ、立教大学におけるキリスト教教育の理念は包括的人間教育を目的とするリベラルアーツといえる。

伝統的にリベラルアーツを体現する本学独自の試みは正課外教育であった。正課教育とは別に、チャプレンシーに支えられた「フィリピン・キャンプ」などのフィールドワークによって、学生が生命の現場に立ち会い、他者を思いやる心、協働する喜びを学んできた。

これらの背景が根拠となってなされたのが、1997年から実施された新しい教養教育「全学共通カリキュラム」である。「専門性をもった教養人」を育てることを目標にしたこの試みは、大綱化をうけて解体した一般教育部に代わるものとして大学内外から高く評価され、他大学の新たな教養教育のモデルとなった。

その後も、良い教育、良い研究を実現すべく絶えざる自己点検・評価を行い、キャンパス整備計画を着実に進めながら、1998年に武蔵野新座キャンパスに観光学部とコミュニティ福祉学部を開設、2002年には社会人の再教育、高度職業人養成をめざした3つの独立研究科（ビジネスデザイン研究科、21世紀社会デザイン研究科、異文化コミュニケーション研究科）と2つの学科（経済学部会計ファイナンス学科、社会学部現代文化学科）、2004年には法務研究科を設置した。

さらに現在は、これまでの学問領域を総点検し、既存学部・学科のリソースを再編することによって新たな「知」の枠組みを作ろうとする「立教大学アカデミックプラン」の2006年度実施が予定されている。この実現に向けては、学部の枠を超え、全学的な熱意を持って進めている。

3. 学生に対するキャリア形成支援の考え

2002年4月に「就職部」から「キャリアセンター」へと名称を変更し、「就職対象学年への就職支援」から「入学から卒業までの4年間にわたる一貫した進路・就職支援（キャリア支援）」へと、所管機能を大きく向上させた。入学時から、「自分の一生、特にキャリア」と「大学で学ぶこと」を結びつける気づきのきっかけを提供しつつ、大学生活で自己のキャリアを自立してデザインできるような系統的なプログラムを展開している。（ここでキャリアとは、「経済的自立、社会貢献、自己実現をもたらすものとしての職業人生を目指す絶えざる試み」を意味する。）学部学生への直接的な進路・就職支援がキャリアセンターの中核的な業務であるが、その過程で得られる学生に関する情報と学生をとりまく情報を学部および関連部局に発信している。それらを通じて、学部と連携してキャリア教育の充実を図り、教学改善に貢献することも重要な使命として取り組んでいる。

4. 学生に対するキャリア形成支援のこれまでの取り組みの概要

全体像と流れは添付資料を参照。ここでは添付資料のなかの主な進路支援プログラムと就職支援プログラムの詳細説明を加える。

<進路支援>入学時～3年次前期

キャリアを自己決定できる学生の育成を目標とする。

充実した学生生活の先にある納得した進路選択のための支援を行っている。自立した人生を歩むためには、将来の選択肢の一つである「就職」が、キャリアにおいては大きな要素であることに気付かせ、学生生活と将来を関連付けられるような支援を行うことが必要である。具体的な進路支援プログラムには以下のようなものがある。

進路プログラム

授業（キャリア関連科目）	全学共通カリキュラム「仕事と人生」（2単位）の提案部局となり、コーディネータの教員とともに授業概要策定、講師選定などにおいて協働している。 現在の雇用をめぐる状況や多様化する働き方などについて学び、職業観を育成する。	
ガイダンス	新入生対象 キャリアガイダンス	入学時から自分の将来・進路について考えることの必要性を知る。キャリアセンターについて知る。
	1・2年生対象 キャリアガイダンス	充実した学生生活を過ごすには？ 学内のプログラム、インターンシップ、企業見学会を紹介する。
講演会	① 学生部と共催。「Catch Your Dream～夢への挑戦」というテーマで、実社会で活躍している人の話を聞く。今年度は「国際協力に生きる！」。 ② 「働くこと」「仕事」といった観点から、自分の人生をどのように生きていくのかを聞く。今年度は「会社再建にかける」。	
グループワーク （事前申し込み制）	キャンパスライフの目的化 ～将来を左右する自己価値形成の方法～をテーマに少人数でグループワークを行い、立教大学で学ぶ意義を考える。	
働くステージを知る	様々な分野で実際に働いている人の話を聞く。今年度実施は「海外勤務の最前線」「福祉の現場で働く」「国家公務員として働く」「外資系企業で働く」「国際協力の分野で働く」「法曹として働く」「広告業界で働く」「環境分野で働きたい人のために」「独立して働く（行政書士）」「通訳として働く」「海外で働くとは」「ホテルで働く」。	
制度を知る	各種資格試験の制度を知ることを目的とするが、合格体験談や仕事内容についての話も聞く。今年度実施「公務員」「公認会計士」「社会福祉士・精神保健福祉士」「司法試験・ロースクール」	
実践講座 （事前申し込み制）	① コミュニケーション講座。情報の多くは他者から得るもの。自分を効果的に相手に伝え、他者から情報を引き出すために必要なコミュニケーションについて学ぶ。プログラム終了後、希望者がコミュニケーションワークショップに登録し現在活動中。 ② プレゼンテーション講座。社会のあらゆる場面で求められる、自分の考え方を論理的に組み立て、それらを限られた時間の中で効果的に相手に印象づけるプレゼンテーション能力について学ぶ。	
企業見学会	働く現場を自分の目で見ることにより、将来を考えるきっかけとする。主に夏季・秋季休暇中の1日に実施する。今年度実績 12社、172名。	
インターンシップ （非単位認定型）	主に夏季休業期間を利用し2週間の実習を行う。就業体験を通じて仕事や働き方に対する意識を養い、勉学へのモチベーションを高める。今年度実績 68社・4自治体・2非営利団体、204名。	

非単位認定型のインターンシップは、就業体験のない学生が2週間程度の体験を通して、自己と社会の理解を深める極めて有効なプログラムであるので、今後さらに質・量ともに充実してゆく。今年度は、68社・4自治体・2非営利団体で実施した。参加学生数204名と、昨年度（44社・4自治体・7非営利団体、144名）よりも大幅に規模を拡大した。「働く」という体験を通して学生が自ら考えて行動する力を身に付け、将来へのビジョンを築き、働くことの意味をじっくり考えることによって、自分自身の成長へと

繋がることをねらいとするものである。

企業見学会は「就業体験」ではなく、たった半日に過ぎない「見学」ではあるが、現場の臨場感を味わうことで少しでも学生が将来の自分の進路を模索していくためのきっかけになればという期待を込めている。12社（172名）で行った。上記のプログラム以外に、個々の学生に対して個別の相談を重視して行っている。

<就職支援> 3年次後期～卒業

低学年からの進路支援を受けて3年次後期からスタートする就職支援では、さらに具体的な進路を、学生が主体的に選択できるような支援を行っていく。また就職支援の伝統的な手法を見直す時期にもなっているので、学生と社会の変化に対応した新規企画に積極的に取り組む必要がある。つまり、1990年代中頃から大学生の質の変化が目立ち始め、従来の学生に対して行ってきた、「ガイダンス」「業界研究セミナー」「企業研究セミナー」といったマスを対象とする伝統的な手法のみでは、近年の未成熟な学生は就職活動に臨めなくなってきた。そのために、マスを対象としたプログラムに加え、個に目を向けた、少人数を対象とした双方向の、体験型のプログラムを開発した。「グループワーク」「グループディスカッション体験」は学生に効果があるという実績を積んだ。今後さらに有効性が高くより効果のある就職プログラムの構築を目指す。

今年度実施している具体的な就職プログラムには以下のものである。

就職プログラム

ガイダンス	3年次7月、10月、1月の3回実施。就職希望者の8割が出席。段階を追って、学生が自立した就職活動を行えるための情報提供、支援をする。
就職講演会	就職活動の仕方・企業の見方を学ぶ。
女子学生就職セミナー	約半数を占める女子学生のために、女子学生に特化した情報を提供し、男女の差別は未だ根強くあるという現実を踏まえ支援する。「女子学生就職ガイダンス」「立教大学OG懇談会」「4年次女子内定者による『女子学生就職相談会』」
マスコミ業界プログラム	超少数厳選採用の実態を知り、仕事の理解をさせる。
筆記試験対策	筆記試験を模擬体験し、弱点を知る。
マナー講座	基本的なビジネスマナーを身につける。手紙の書き方、メールの送り方、電話のかけ方、会社訪問・面接時のマナーを学ぶ。
ビジネスプレゼンテーション講座 (事前申し込み制)	理論を学ぶとともに、課題に対するプレゼンテーションを実際に行う。『限られた時間の中で効果的に自分を印象づける能力』を身につける。
業界研究セミナー	各業界の動向や具体的な仕事を理解する。
業界研究ミニセミナー	今年度は「メーカーを知る」をテーマに、メーカーの業界動向や事業内容、商品ができあがるまでのものの流れ、具体的な仕事について研究する。少人数でディスカッション・質疑応答をする中で双方向に交流する。
企業研究セミナー	企業の人事採用担当者によるマスを対象とする学内企業研究。
グループワーク (事前申し込み制)	少人数でグループワークを行い自己分析やエントリーシートの書き方を他者と共に他者を通して学ぶ。
公務員ガイダンス	公務員試験や仕事の内容、官庁訪問について知る。
福祉職セミナー	社会福祉に携わる仕事のガイダンス。
教職特別セミナー	教員採用試験についての概要を学ぶ。

外国人留学生就職ガイダンス	日本における就職活動の仕方、就労ビザの取得の仕方等について学ぶ。
卒業生との懇談会	現場で活躍している卒業生と交流し、仕事の実際を理解する。
ゼミ出張	学生の要望に応じてゼミ単位で実施する少人数プログラム。キャリアセンター職員がゼミを訪問し就職活動についての話をしたり、質問に答える。

上記のプログラムと並行して、個々の学生の問題や悩みを一对一で相談する個別相談にも力を入れている。立教大学の教育が伝統的に重視してきた、個々の学生を大切にす姿勢を具現化して、2003年度は5,900件の個別相談を行ったが、ここ数年毎年大幅に増加している。履歴書やエントリーシートに関する相談では、キャリアセンター部員の他に、就職活動を体験したばかりの4年次内定者にも相談する機会を設け、大変好評であった。近年は、自分の進路が見つけれない学生、少数厳選採用が定着化する中、就職活動が長期化し不安感・焦燥感を持った学生に対し悩みを聴くという状況も増えてきた。キャリアセンターに携わる者にカウンセリング能力が求められる時代となった。

<今後について>

進路・就職支援の充実を図るべく、キーワードの1つとなっている「連携」をさらに効果的にすすめていかなければならない。現在、実施している連携には以下のものがある。

学生との連携	4年次内定者組織「立教キャリア塾」による就職プログラムの企画・立案・実施。今後、進路支援にも取入れたい。今年度実施したキャリア塾による就職プログラムは以下のとおり。「就職活動相談会」「立教大学OG懇談会」「4年次女子内定者による『女子学生就職相談会』」「自分分析グループワーク」「集団模擬面接」「内定者組織、卒業生組織連携による学内OB・OG訪問」「理系就職ガイダンス」「履歴書・エントリーシートを見てもらおう」
卒業生との連携	2001年度よりキャリアセンター独自で卒業生に対してアンケート調査を実施している。後輩に対して勤務先企業の情報を伝える他、就職活動へのアドバイスなども寄せてくれる。また、協力者を募り、卒業生DBを構築している。また、2004年4月より、2003年度「立教キャリア塾」を母体に、若手卒業生たちの勉強会として「立教ビジネスクリエーター塾」が活動を開始した。卒業後のキャリアアップ、立教のネットワーク形成、在学生への就職支援を目的として、キャリアセンターとビジネスデザイン研究科の後援の元、若手卒業生が主体的に運営している。
学部との連携	学部独自の進路・就職プログラムを企画・立案・実施している。進路把握における協力。
企業との連携	正課外インターンシップ、企業見学会などにおける協力。

2003年度11月より産学連携の一環としての課題達成型インターンシップを、企業と本学ビジネスデザイン研究科との連携で実施することとなった。今年度は2期目が現在活動している。今後、上記のような取組みをさらに増やしていくほか、キャリアセンターを介在した、学生・卒業生・学部・企業の連携の場を創設していきたい。また、自立した学生を社会に送り出す支援はキャリアセンターのみで行えることではない。キャリアセンターが学部や他部局へ「出口の視点と情報」を常に発信し、自分の頭で考え、自

分で決断し、他者と協働して成果をあげられる自立型人材を立教大学が育成していくために動いていく。

上記のように、本学では多種多様なプログラムと仕組みを各個人のキャリア形成の一環として、進路・就職支援という流れのなかで学生に提供している。しかし、どんなに仕組みを考えても、キャリア形成の基本は各学生一人ひとりの成長とニーズに対応するもので、マスおよびグループでのプログラムでは自ずと限界があることは否めない。その最たるものは、4年生が夏季休業前ぐらいから就職活動をあきらめていく状況のなか、なんとか意欲を取り戻すケアが必須となっている。しかし、現状は早期化から生じる秋からの2本立ての支援、つまり4年生と3年生の支援が平行していくなか、4年生への対応は余力がなくなってくることは否めない。結果として学生本人も早々に活動から撤退していく傾向がどこの大学でもおこっている。今回機会を得て、4年生対応のみならず、我々の業務の限界で手がまわらないという状況に対応すべく下記キャリア・コンサルタントの導入を試みた。

5. キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試行実施の内容

(1) 試行実施の概要

今回、企画全体を立案する時点から、キャリア・コンサルタントを活用することを前提に企画を進めた。それは、学生に対するキャリア支援には、就職ノウハウやスキル指導だけでは不十分であり、学生の自己分析から始まる主体的なキャリア形成をねばりつよくサポートすることが求められているためである。

そのため、企画全体を通じてキャリアコンサルティングの理論を学生の就職活動に応用した考え方やスタンス、ステップにより支援を行なった。どの企画もキャリア・コンサルタントが進めることではじめて効果をあげることが可能となる。具体的には、学生が下のステップで進むことができるように支援を進めた。

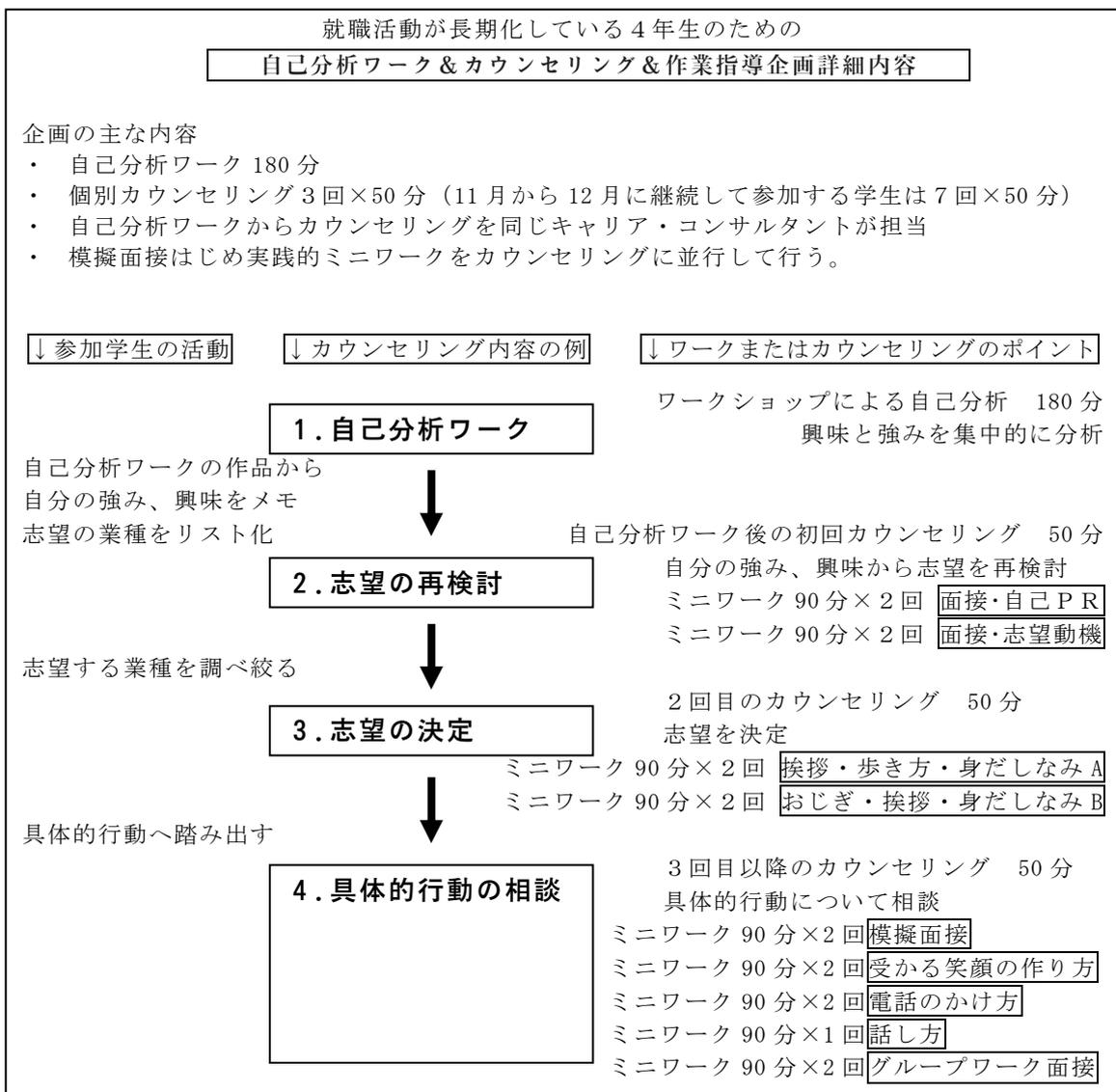
自己分析 → 大まかな仮目標の設定 → 企業研究 → OB 訪問 → 志望企業の決定 → 応募書類の作成と提出 → 面接準備（模擬面接） → 面接 → 行動による自己分析 → 目標の設定 → 企業研究 → OB 訪問 → 志望企業の決定 → 応募書類の作成と提出 → 面接準備（模擬面接） → 面接 → 行動による自己分析 → 目標の設定 →

- ・ 学生が自己分析を深めること、キャリア・コンサルタントが教えるのではなく学生が話す中で自分から気づくこと、過去のエピソードの中から自己PRの内容を考えていくなどを重視し支援を進めた。
- ・ 個別カウンセリングやワークを行なうメンバーをキャリア・コンサルタントで構成することで、基本的な学生に接する時の考え方や姿勢、キャリアカウンセリング手法のベースが一致しており、企画を進める上で、メンバー間の準備もスムーズに進み、学生に質の良いものを提供できた。

<対象と個別の実施企画内容>

① 4年生未内定者への自己分析ワーク カウンセリング 模擬面接などのワーク

就職活動が長期化している4年生のための 自己分析ワーク&カウンセリング&ミニワーク企画概要	
実施目的	11月時点で未内定の4年生に内定に向けた個別かつ最大限の支援を行う
実施日時	11月および12月の毎週 火・木・金曜日の9:00-17:00のうちの6時間 11月に30人の学生 12月に30人の学生を対象 11月より12月に継続して参加の学生あり
実施対象	11月時点で未内定の4年生 該当の学生にキャリアセンターから案内する
実施場所	立教大学内2階グループワーク室
実施人員	学生に対応できる研修を受けたキャリア・コンサルタント6名で30人の学生に対応する 他1名ミニワーク担当 1名スーパーバイザー
実施準備	キャリア・コンサルタントの募集 事前の十分な研修と大学との詳細な打合せ
効果把握	参加した学生からのアンケート集約 キャリア・コンサルタントからの報告 参加した学生の就職活動進捗状況



- ・ 学生に就職させることのみを目的とするのではなく、本人が納得して、満足できると思える方向に進むことをサポートするように心がけた。
- ・ 4年生未内定者対応企画では、学生が自己分析の作業を質問ワークと自己分析の図解を作成することから企画を開始した。就職活動で多くの学生が自己分析の作業をうまくできないことからその後の活動が困難となっているが、このワークが活動のベースとなった。
- ・ 自己分析のワークは学生自身が自己分析を深めるとともに作成した図解を学生がキャリア・コンサルタントに説明することで、キャリア・コンサルタントがその学生をより深く理解するうえでも有効であった。
- ・ この自己分析ワークは、自己分析作業および傾聴反射スキルについて十分に理解したキャリア・コンサルタントが進めることで効果が上がる企画内容である
- ・ キャリア・コンサルタントが学生に就職ノウハウを教えるのではなく、本人の希望と意思を明確にする段階から、できるかぎり本人の主体性を強めるようにサポートを行なった。
- ・ 参加した学生の自己分析の促進、モチベーション向上、自信の獲得、志望の明確化、自己表現力アップ、コミュニケーション力のアップ、就職活動の活発化を促進し、結果として多くの参加学生が就職活動上で内定獲得などの結果を出せるように進めた。
- ・ とすると就職活動を進めている学生に対して、支援側は、叱咤激励、スキル指導に力点が行きがちだが、学生の気持ちを十分に聞くことからはじめ、本人の気づきや自信、やる気を引き出すことを中心に支援ができた。こうした企画をキャリア・コンサルタント以外のメンバーで進め、同じようなキャリア支援の質を作り出すことは容易ではない。
- ・ カウンセリングの時間内にその学生の状況に応じて主に下のような個別の指導を行うことで、なかなか行動に移れない学生が行動するように支援した。
 - ・ その学生のよい点を引き出す
 - ・ 求人票を一緒に見る
 - ・ 志望企業を想定した模擬面接
- ・ 毎回のカウンセリングで、学生自身が次に行なうべき具体的行動に気づくことができるように支援を行った。
- ・ カウンセリングを受けた学生がその後、キャリアセンターの担当者に相談して、自分にあうと思われる求人を探し、その企業へのアプローチについて詳細を相談するという流れをつくることのできた。
- ・ 今回の参加者にもコミュニケーション力や表現力などの向上が特に必要とされる学生が多かったために、自己分析ワークおよび模擬面接などのミニワークをグループワーク形式のワークショップで行った。ミニワークについては、次の内容のトレーニングを4名ほどのグループで進めるようにした。

そのことで学生同士が他の学生の考え方や長所、改善するとよい点を考えながら、自分の改善すべきポイントを見つけ出したり、コミュニケーション力や表現力などの社会的スキルを身につけることに役立つように留意した。

- ・面接・自己PR
- ・面接・志望動機
- ・挨拶・歩き方・身だしなみA
- ・おじぎ・挨拶・身だしなみB
- ・模擬面接
- ・受かる笑顔の作り方
- ・電話のかけ方
- ・話し方
- ・グループワーク面接

② 3年生へのカウンセリング

3年生対象 キャリアカウンセリング 企画	
実施目的	学生へのきめ細やかなカウンセリングの実施 学生クライアント満足度の向上
実施日時	11月および12月の毎週 火・木・金曜日の13:00-17:00 30分づつ
実施対象	キャリアセンターに相談に来る3年生
実施場所	立教大学キャリアセンター相談コーナー
実施人員	学生に対応できる経験を有するキャリア・コンサルタント
実施準備	キャリア・コンサルタントの募集 事前の十分な研修と打合せ
効果測定	参加した学生からのアンケート集約 キャリア・コンサルタントからの報告

カウンセリングにあたって、以下のことを重視し心がけた。

- ・ 大学キャリアセンタースタッフとの緊密な連携
- ・ その連携のために、キャリアセンターの進める活動と学生への情報提供内容について極力多くのことを学んだ。
- ・ カウンセリングでキャリアセンタースタッフに質問すべきと思われることについては、必ず、キャリアセンタースタッフに質問し、確認した。
- ・ カウンセリングでは、まず学生から充分に受容的に聴くことを重視した。
- ・ 学生に答えを教えるのではなく、極力自分で気づくことができるように支援した。
- ・ 参加した学生が次にどのような行動をするのかが具体的に考えられるようサポートした。

③ 3年生へのエントリーシート相談

3年生対象 エントリーシート個別相談 企画	
実施目的	学生へのきめ細やかなカウンセリングの実施 学生クライアント満足度の向上
実施日時	12月の火曜日の13:00-17:00 3回実施
実施対象	キャリアセンターに申し込んだ上で事前ワークシートを提出済みの3年生
実施場所	立教大学1階会議室
実施人員	学生に対応できる研経験を有するキャリア・コンサルタント
実施準備	キャリア・コンサルタントの募集 事前の十分な研修と大学との打合せ
効果測定	参加した学生からのアンケート集約 キャリア・コンサルタントからの報告

- ・ この企画は参加学生の事前ワークシート記入準備があつてはじめて効果的なものとなる。
- ・ そのために学生が事前に記入すべき事前ワークシートを準備した上で、キャリアセンターが参加学生を募集した。
- ・ 学生は事前記入シートを書くことで自分を振り返り、準備が整った状態で相談に臨んだ。
- ・ エントリーシート相談企画では、単なるエントリーシートの文章の添削にとどまらないようにすることと学生の過去のエピソードからその学生のよいところを引き出すことを重視した。そのための指導方法をキャリア・コンサルタントの間で事前に詳細に打合せを行い、準備を行なった。
- ・ エントリーシート相談企画に参加する学生には事前に自己 PR の作成のもとになる自分に関するワークシート（各分野について BEST 5）を記入して参加するようにした。学生はこのワークシートを作成すると同時に、自己分析を深め自己 PR 内容を十分に考えた状態で相談に臨んだために、充実した相談を行なうことができた。一般的に行なわれているエントリーシートの指導は、文章添削に集中するケースが多いが、今回はその学生の持っている本人だけではうまく表現できていない良いところを具体的なエピソードとして記述することができ、理想的な指導をすることができた。こうした文章添削にとどまらずに学生個々人の良いところを引き出す相談にはキャリア・コンサルタントが非常に適していると考ええる。

<キャリア・コンサルタントの役割>

① 大学キャリアセンターに対しての役割

- ・ 企画の立案、進行の管理（企画担当者が担当）
- ・ キャリアセンターとの相談（企画担当者が、キャリアセンターの事務部長及び担当者と相談）
- ・ すべての個別カウンセリング状況の記録とキャリアセンターへの当日夕方までの報告

② 企画の準備と遂行に関する役割

- ・ 大学と学生に関する情報の集約、キャリアセンター主催の企業研究セミナーなど見学
- ・ 就職支援に関わる最新の指導ノウハウを確認・詳細研究（雑誌数種類と書籍新刊数点）
- ・ 個別カウンセリング
- ・ キャリア・コンサルタント間でワークの進め方の詳細について相談
- ・ 自己分析ワーク、ミニワーク（模擬面接など）のファシリテーター
- ・ ワーク時使用のシート作成（自己分析ワーク用、ミニワーク用）
- ・ ワーク参加者事前記入用紙作成（自己分析ワーク用、エントリーシート相談事前記入用）
- ・ その他の準備 キャリア・コンサルタントシフト表、感想文用紙、相談記録フォ

<大学キャリアセンターの役割>

① キャリア・コンサルタントに対しての役割

- ・ 企画内容詳細の検討
- ・ 企画担当者（スーパーバイザー）との相談（必要に応じて随時）
- ・ キャリアセンター内での企画担当者の設定（就職担当者が担当）
- ・ 全キャリア・コンサルタントへの事前打合せ時の情報提供（大学概要とこれまでの取り組み、就職状況、センター内設備を説明）
- ・ キャリア・コンサルタント朝礼に出席
- ・ すべての個別相談状況報告を各キャリア・コンサルタントから当日の夕方までに受ける

② 学生に対しての役割

- ・ 学生への告知 参加者募集
 - ・ キャリアセンタースタッフが以前から面識のある学生へ個別の声かけ
 - ・ 対象となる学生への e メール一斉送信、電話、4年生向け掲示板前での声かけ
- ・ 参加学生受付 エントリーシート相談参加者には事前記入シートを手渡し
- ・ 参加する学生とのカウンセリング日時の調整
- ・ 学生からのキャンセルや時間変更対応
- ・ 企画参加学生からのアンケート集約
- ・ カウンセリング終了後の4年生へ面談や電話でのキャリアセンター担当からのフォロー
- ・ 4年生企画参加者のうち希望者へ個々人への求人紹介
- ・ 4年生の就職活動状況の個別把握と記録
- ・ キャリア・コンサルタントとの終了時ミーティングの開催

③ 企画会場をはじめとする環境の整備

- ・ 会場となる教室の確保、パーテーションなどの手配
- ・ 求人票のファイリングとカウンセリングルームへの設置
- ・ 朝の会場設営
- ・ その他の準備（ワークシート類のコピー、キャリア・コンサルタント名札）

④ 求人企業へ4年生を紹介 4年生参加者各人の希望に合った求人とのマッチング促進

(2) 実施結果

ア. 参加状況

- ① 3年生へのカウンセリング 36日 相談件数 122件

② 3年生エントリーシート相談 51名

③ 4年生への自己分析ワーク カウンセリング 模擬面接などのワーク

● 参加学生数 55名 (男子 21人 女子 34人)

● 参加経緯

① キャリアセンタースタッフからの紹介 28名

② キャリアセンター主催8月企業研究セミナー参加者への声かけ(電話、メール) 7名

③ 進路決定届未提出者への一斉メール 16名

④ その他 4名(キャリアセンター掲示板で声かけ2名、参加学生からの紹介1名、4年生内定者からの紹介1名)

● 就職内定者(2005/3/23現在) 33名 (男子 8名 女子 25名)

内定者の参加経緯内訳

① キャリアセンタースタッフからの紹介 21名

② キャリアセンター主催8月企業研究セミナー参加者への声かけ(電話、メール) 2名

③ 進路決定届未提出者への一斉メール 8名

④ その他 2名(キャリアセンター掲示板での声かけ1名、キャリア塾生からの紹介1名)

● 就職以外の進路決定者 8名

内訳 希望留年 5名(進むべき方向が見えたため)、資格取得準備 2名、公務員試験準備 1名

● 4年生個別企画参加者数

自己分析ワーク 53名

個別カウンセリング 46名

ミニワーク(模擬面接など) 83名

イ. 参加者の感想(別表参照)

① 3年生への個別相談の感想

学生の評価は非常に良好である。その主な理由は担当したキャリア・コンサルタントのカウンセリングマインドが非常に高く自分の相談事をしっかりと受け止めてくれると参加した学生が感じていること、自分の強みや価値観など自分では気がついていなかったものを気づかせてくれ視野が広がった・自信が持てたと感じていること、などがあげられる。主な感想としては

「今まで4回ほどキャリアセンターに来たのですが、一番親身になっていただけた気がします。〇〇さんのように、こちらの言いたい事、聞きたい事を考えて話してくださる方をもっと増やしていただきたいです。」

「すごく親身になって答えていただいて、嬉しかったです。」

「話を聞いてもらうだけで前向きになりました。」

「些細なことも気になってしまい心配していたことが解決できてよかったです。」
「本当にわからなくて道にまよいそうでしたが、今はとてもすっきりしています。
自分のことがわかってきました。」
「次にすることが見つかりました。ありがとうございました。」

という感想を寄せている。このことは参加学生の「話をしっかりと受け止めてもらいたい」という希望に合っており、その点での評価が高かったといえよう。

② 3年生へのエントリーシート相談の感想

学生の評価は良好である。事前ワークシート記入によって自分と向き合った段階で受講したため理解が深まったこと、具体的なアドバイスを受けることができたこと、自分の強みや価値観など自分では気がついていなかったものを気付かせてくれ視野が広がった・自信が持てたことがその主な理由としてあげられる。主な感想としては

「前日に提出した『なんでもランキング』を書いた事がためになりました。完成に5, 6時間かかり、自分について書くことの難しさを実感できた」
「提出課題を作成することによって自分の過去を振り返ることができ自己分析になったことがよかった。(今まで過去を振り返ることが嫌で全然やってこなかったので)」
「今まで自己分析を本格的にしていなかったので、今回の企画を機に始められたのは良かった。しかし実際にはじめてみると、難しく自分のことが全くわかっていないことに気付かされました。ですが、今回カウンセラーの人と話すことによって、自分一人では気付かなかったことに気付くことができ、とてもためになった。」
「自分ではエントリーシートに書くようなエピソードではないと思っていたことも、視点を変えると魅力的なエピソードになることを面接を通して感じる事ができてよかった」
「自分のランキングを書くことによって自分の価値観が明確になってきたこと自分のどの長所をアピールしたらよいか、アピールの仕方などのアドバイスがもらえた」
「提出課題をやって自分のことを振り返るきっかけになった。またカウンセラーの人との話の中で今まで気づかなかった自分の強みを知ることができたのは本当のためになった。人事の目から見た意見というのを聞けるいい機会だった。」
「自分には売りになるようなはっきりしたものがないと悩んでいたがカウンセラーと一緒に考えてくれて答えを見つけることができた。」

50分1回のカウンセリングでは完成は出来ないため継続して複数回受講したいという声、もっと多くの学生が受講できるようにしてほしいという声が非常に多かったことから評判の高さが伺える。実施した時期も学生の要望にあっていた。

③ 4年生への自己分析ワーク カウンセリング 模擬面接などのワークの感想

学生はカウンセリングにより自己発見が出来、自信がつき、非常に前向きに活動出来るようになって、さらにミニワークによって面接のスキルの対策も出来たため、非常に満足の結果が出た。

参加者の多くが「話しやすかった」「よく話を聞いてくれた」「自分自身では気づくことのできない自分の良い部分、悪い部分というのに気づくことができました」「話す中で自分のやりたい仕事の像が明確に浮かんできた」という感想を出しており、カウンセリングやワークに参加することで前向きになった学生が大半だったということも一つの成果と言えよう。企業の採用活動の早期化・長期化に伴い、4年生の夏にあきらめてしまう学生が多い中（実質的なフリーター予備軍と言える層）、本企画をきっかけに活動再開した学生が多かったのも、それも成果といえる。

特に4年生参加者55名の中で内定が決まった学生が3月23日現在で33名出たことは大きな成果といえよう。

内定した学生からは下のような声が出され、実際の就職活動に役にたてたことも明らかになった。

「2年留年していたこともあって、就職活動は続けていたがなかなか結果は出なかった。すっかり自信をなくし、半ばあきらめていた時にこの企画の存在を知った（就職未決定者へのメールによる）。カウンセリングによって自分の強みを見出すことが出来た。何よりも自信を持たせてくれた。自己肯定ができるようになり、仕切りなおして前向きに活動ができるようになった。希望の広告関係企業に内定することが出来た。」Aさん（男子学生）

「学生時代に熱中していたバンドの影響で、音楽関係（レコード会社など）に絞って活動をしていたが、結果は出なかった。どうしても就職はしたいという思いでキャリアセンターで相談を受け始めていたところ、キャリアセンタースタッフに紹介されこの企画に参加した。カウンセリングを通じてアプローチしていく企業や職種の選択肢が広がった。カウンセリング回数が少ないため、キャリアセンター相談も並行して利用しながら活動。進むべき方向観が見え出し、かなり積極的に動けるようになり、人材派遣会社に内定することが出来た。」Bさん（女子学生）

「文系大学院生、フリーターの時期（2年間）あり⇒高年齢といった悪条件が重なり、受ける先すべて1次面接で落とされており、自信喪失の状態だった。求人情報を探しにキャリアセンターに来ていたところ、スタッフに紹介されこの企画に参加した。カウンセリングによりとにかく自信がついた（コンサルタントが非常によく自分の話を聞いてくれ、強みの部分をすごく褒めてくれた）。ミニワークにより、自分の弱点（笑顔が全く出ていないこと等）に気がつき、スキルの面接対策も十分に出来た。独立行政法人に内定することが出来た。」Cさん（女子学生）

「マスコミ中心に受けていたが全く結果が出なかった。誰に相談しても、マスコミなんて無理だからあきらめたほうがいいというような反応しかなく、自分の考え・活動方法に全く自信が持てずにいた。キャリアセンターの8月企業研究セミナー参加者へのメールを通じてこの企画を知った。カウンセリングで、初めて自分の話をじっくりしかも肯定的に聞いてくれたということで急激に変わった（すぐ自信がつき、再スタートが決意できた）。目指す方向が確信でき、自信を持って臨めるようになった結果、求人情報誌企画発行会社に内定することが出来た。」
Dさん（男子学生）

6. 事例担当者の意見

【企画担当者側（スーパーバイザー）からの意見】

① 企画全体の課題

企画全体を通じての課題は以下の点であると考えている。

- ・ この企画を他の大学が参考にできるような情報やノウハウの整理が必要である。
- ・ そのために、企画の実施時期、内容などを再度検討した上で今後のモデル事例づくりがさらに求められる。
- ・ 適切な時期に、適切な期間・回数によりある程度継続して支援していかないことには成果は出ない。いずれか一つでも欠けることのないような企画を立案実行すること
- ・ この企画を実施する上で、キャリア・コンサルタント、スーパーバイザー、大学側担当スタッフとの十分な相互理解と綿密な打合せにもとづく密接な連携が不可欠である。大学とキャリア・コンサルタントとの役割の分担と協力のあり方についても実践的に明らかにすることが求められている。
- ・ 今回の企画でキャリア・コンサルタントが果たした役割は大変に大きいですが、キャリア・コンサルタントを配置しさえすれば成果が出るというものではないことも同時に明らかになった。企画全体をコーディネートするスーパーバイザーの存在、学生とキャリア・コンサルタントの間に入って調整、状況把握、意見聴取する大学側のスタッフの存在なしには円滑に運営しかつ効果をあげることは不可能である。逆を言えば、これらの連携がうまくいけばかなりの効果が期待できると思われる。
- ・ キャリア・コンサルタントと学生の相性に十分に意識を払うことが必要。受け入れ現場もキャリア・コンサルタントの面談に立ち会うところから始める必要性あり。
- ・ 企画の準備について、当初、学生を対象とした自己分析ワークをキャリア・コンサルタントの活動開始と考えたが、実際には、自己分析ワークのはじまる1ヶ月以上前から、企画担当者の立案と大学との相談、各企画を担当するキャリア・コンサルタントへの事前連絡、打ち合わせなどの企画準備に予想以上の時間を要した。とりわけ立教大キャリアセンターがこれまでにさまざまな活動を進めており、そのことをキャリア・コンサルタントが理解し、参加する学生像を想定しながら、企画の詳細を詰め、企画のためのシート類やキャリア・コンサルタントのシフトを組むこ

とに相当の時間を費やした。また、最初の企画であるために、日々大学担当者とキャリア・コンサルタントおよびスーパーバイザーの間で、詳細についての相談が企画の進行と同時並行で進められた。本来、この準備活動に必要なコストと時間は事前に想定しておく必要がある。

② 4年生未内定者向け企画の課題

○ 大学とキャリア・コンサルタントの連携

- ・ 対4年生については企業マッチングまでをも実施しないと成果は出にくい。その観点からも前述の大学側スタッフとの連携は必要（企業採用情報はどうしても大学側が入手管理するしかない）。
- ・ この企画は、大学とキャリア・コンサルタントの緊密な協力があってはじめて効果的なものとなる。今回は自己分析から始まる4年生への活動支援をキャリア・コンサルタントが進め、具体的な企業からの求人へのマッチングをキャリアセンター就職担当者が担当し、この両者の連携が緊密に働くことで内定に結びつく事例が33名と予想以上に生まれた。
- ・ 多くの大学で4年生の5月を過ぎた時点での未内定者に支援を行なうことの重要性を強く認識しているが、実際には手が回らない現状で、今回外部のキャリア・コンサルタントを活用し個別の支援を行い、内定につなげたことは大いに意義がある。しかしその半面で、他の大学が参考とする上では未整理の課題が明らかになっており、このことの整理が引き続く実践の中で明確にされる必要がある。
- ・ 今回は初めての企画であり、キャリア・コンサルタントの活動とキャリアセンターが緊密に連動して成果を生むまでに1ヶ月ほどの期間を要した。

○ 企画の準備および実施の時期、期間

- ・ 今回、学生募集をはじめとするキャリアセンターでの準備活動にはきわめて大きな労力を要しており、本来は一定の準備期間を設けた計画的な準備が必要である。
- ・ 実施時期は11月に開始したが、学生の要望からはもっと早い時期の開催が望ましい。
- ・ 同じ趣旨の企画であっても実施時期によって必要となる内容は大きく異なると思われる。
- ・ 4年生の未内定者対象の場合、学生の必要性からすると開始時期（11月初旬）が非常に遅かったことが課題としてあげられる。本来であれば企画実施の時期を早め、6月くらいに設定することが好ましい。また実施期間が短かった（約2ヶ月）ことも課題としてあげられる。ちょうど2ヶ月でこれから本格的にサポートが必要なところで、サポートを終わらざるを得ない学生も少なくなかった。学生の必要に応じて、3ヶ月を超えるサポートを行うようにすることも検討が必要である。
- ・ この企画は未内定学生の参加募集を行なうこと自体が容易でなかった。第一に誰が4年生の未内定者であるかを把握することが大変であるし、未内定者へ

の告知や連絡に際しても細心の心配りが重要である。(4年生の未内定者の多くは内定が決まらないことで相当に傷つき、キャリアセンターに来ること自体に困難を感じる学生も少なくないため) こうしたことをはじめ実施のための十分な準備が必要である。

- ・ 6月までにうまく活動できなかった学生は自分の問題点を把握できないまま、就職活動をしなくなり、そのまま11月時点になると非常に就職活動上不利になるとともに学生本人の自信を持たせることも困難になる。6月時点であれば、企業の求人も十分に豊富であり、学生の自信を回復するためのサポートも11月時点で企画をおこなうことに比べ容易である。

○ 学生とキャリア・コンサルタントの相性 4年生への配慮

- ・ 11月から担当した4年生担当のキャリア・コンサルタントから、12月初旬に新しいキャリア・コンサルタントに交代をしたが、支援を受ける学生はそのまま継続したケースが多く、戸惑いを覚えた学生も少なくない。また、新しいキャリア・コンサルタントに再び対応することになる大学にとって新たな負担となった。学生への支援および大学との連携の両方の面で担当キャリア・コンサルタントの継続が望ましい。
- ・ 参加する学生とキャリア・コンサルタントとの相性が合わない場合は、途中でカウンセリングを中止するケースや学生からの不満などが出ている。4年生参加者の中の4人については「手取り足取りやさしく接するやり方が自分に合わない」「就職を決めねばとせまられているように感じてしまった」などの感想が出され、キャリア・コンサルタントとの相性が合わずに、途中で個別相談を中止するケースも出ている。こうしたケースにより担当するコンサルタントと学生のマッチングが重要かつ難しい問題であることがあきらかになった。キャリア・コンサルタントと学生の相性(経験や力量、得意領域など)の問題を重視し学生個々人のタイプに合わせたキャリア・コンサルタントとのマッチングが必要となる。
- ・ 学生とキャリア・コンサルタントとの間の相性が合うようにするために、キャリア・コンサルタントの選考プロセスに学生の窓口になるキャリアセンター担当者の要望が反映されるようにすることが望ましい。
- ・ 特に対4年生については学生の気持ちを汲み取っての運営が必要(例:企業の採用活動早期化に伴い、3年生の活動と重なってしまい、キャリアセンターは3年生で溢れ、入室しにくい雰囲気を作ってしまう。これが原因で就職活動をあきらめる学生も多い⇒別会場の設定などの措置が必要)。

③ 3年生向けキャリアカウンセリング企画の課題

○ 大学とキャリア・コンサルタントの連携

- ・ この企画は、大学とキャリア・コンサルタントの緊密な協力があったら初めて非常に効果的なものとなる。特にこの企画を進めるキャリア・コンサルタントは、事前にこれまでキャリアセンターとして進めている諸企画、発行物、各種の検索システムなど多くの知識を学ぶ必要がある。また、実際にカウンセリ

ングを進めながら、キャリアセンターから個別具体的な対応方法を学ぶ必要があり、キャリアセンターとの緊密に連携できるキャリア・コンサルタントが継続して取り組む必要がある。

- ・ 今回は初めての企画であり、キャリア・コンサルタントの活動と大学の取り組みが連動して成果を生むまでに1ヶ月ほどの期間を要した。

○ 実施の時期

- ・ この企画は本来学生のニーズの大きい1～3月に企画実施の時期をずらして開催することが好ましい。
- ・ 今回は、実施の時期が相談件数の少ない時期にあたったため、相談を行なった件数が、予定数を下回ることになった。実施時期をずらすことで、学生のニーズが多い時期における効果を測定する必要がある。

④ 3年生向けエントリーシート相談企画の課題

○ 大学とキャリア・コンサルタントの連携

- ・ この企画はこれまでキャリアセンターがエントリーシートについてどのように学生に指導を行っているかに、密に連携し、タイミングよく学生参加者を募集することが、企画の前提条件であり、キャリアセンターとの連携がきわめて重要である。
- ・ 今回は単独の企画として行なったが、キャリアセンターが行なうガイダンスで事前ワークシートを配布して記入方法を説明し、準備が充分整った学生からキャリア・コンサルタントによる相談を受けるようにするなどの一連の連続した流れの中にこの企画を位置づけることで一層大きな効果を期待できる。

○ 実施の時期

- ・ 今回実施は12月であったが、学生の実情に合わせて時期を早めて9月前後に設定することが好ましい。
- ・ この企画も大学キャリアセンターが学生の参加募集を行なう上で、実施のための十分な準備が必要である。
- ・ 実施時期を早めることで、相談を受けた学生にその友人の学生が学ぶことなどの波及効果も期待できる。
- ・ 立教大3年生の就職活動本格化が他大学の学生に比べて遅い感があるので、この企画を適切な時期に行うことで本格的活動早期化のための支援策にできると思われる。

○ 事前ワークシート

- ・ 相談にのぞむ学生のための事前ワークシートは、相談を行なう上でも学生が自分を振り返る上でも非常に有効であることから、ワークシートの項目や記入方法の周知の仕方などでさらに改善を進めた上で、他大学での参考となる詳細なノウハウを整理する必要がある。
- ・ キャリア・コンサルタントは、エントリーシートの文章指導のみに注力するのではなく、事前ワークシートなどからその学生のよいところを自分で気づくことができるように相談を進める必要があり、効果的な相談の進め方についてさ