

# 就職指導は「世の中論・世の中演習」の授業

— 教員業は「さぎし」業 —

斎藤 寧\*

## 1. はじめに

遠くから走る足音が聞こえてくる。その足音がだんだんと大きな音になって近付いて来るのが分かる。研究室の前で立ち止まったかと思うと、もどかしげに扉が荒々しく開けられる。「先生、内定になったよ！」学生の絶叫が響き渡る。満面の笑顔の学生と荒々しく握手を交わす。この一瞬の至福のために就職指導をやっているのだなとつくづく思う。

この一瞬は、学生が達成感を味わった瞬間である。人間は「欲求」が充足されれば、満足感を味わうことができるが、「目標」が達成されれば、「達成感」を味わうことができる。「目標」を立てずに偶然に結果が得られた場合には、「達成感」を味わうことはできない。

当然、指導する教員も、この一瞬には、「達成感」を味わうことができる。

NHKの「ためして合点」で分かったことだが、最近の研究で、人間は「達成感」を味わうと、脳の中に大量の「脳内麻薬」(β-エンドルフィン)という快感物質が分泌され、強い快感を覚えることが分かってきた。そして、その「達成感」の快感をもう一度味わおうと、また別の目標を立てて、次から次へと行動を起こすことにつながっていく。

心理学者は、この「達成感」のことを、経験という言葉に超という字をつけて、「超経験」と呼んで、これこそ人間の「生きる力」の原動力であると考えている。実は、企業も、この「達成感」を多く味わっていて、自立して行動を起こすことのできる人材を求めている。

このように、就職指導は、学生を社会で経済的に自立させる側面だけではなく、学生に「達成感」を味あわせ、生きる力を付与する、教育上も非常に重要な指導であると考えている。

しかしながら、大学での就職指導は、中途半端な位置づけにあると言わざるを得ない。確かに「就職率をアップさせて大学のイメージをあげよう」、「出口を確保しなければ、入口は確保できない」等々のスローガンや標語は乱れ飛んでいるが、結局は、教員一人ひとりの自主性に任せられているのが現状である。このように、中途半端になっている理由は、教員の業績は、研究・教育・社会貢献の3つで評価されるが、就職指導の業績は、それらの3つのどれにもあてはまらず、本業として位置づけられていないからであろう。さらに、もう一つの理由は、就職指導は、学問として体系付けられていないので、とっつきにくく、その結果、各教員の経験や意識に大きく依存しているからである。

そこで、就職指導という業務を、実践学ではあるが、なんとか体系化して、あるモデル職場で、教員

\* 総合生活デザイン学科

に指導する実践をしてみた。その結果、大きな効果が出ることが実証できた。本論文の目的は、その就職指導業務の体系を、本学の教員に広く紹介し、就職指導の実践マニュアルとしてお役に立てていただき、就職率のアップに貢献することにある。

## II. 就職指導業務のコンセプト

### 1. 教員による就職指導業務の位置づけ

本論文では、教員の立場で就職指導業務について説明するので、本学における就職指導の役割分担を説明しておくことにする。

キャリア支援室が主として学生の集団を相手にして、啓発・研修・インフラ整備を行う役割分担に対して、教員は、主として学生の個人を相手にして、個別指導をすることが役割分担になっている。

教員の就職指導業務には、この他にも、企業との絆を拡大する業務が存在する。就職活動は、企業との絆の範囲や深さによって大きく左右されるので、教員も参加して、学園全体で、多くの学生を募集するために、高校訪問に出かけるのと同じように、積極的に、企業との絆を拡大する活動をする必要がある。

それらの役割について、図1に示した。

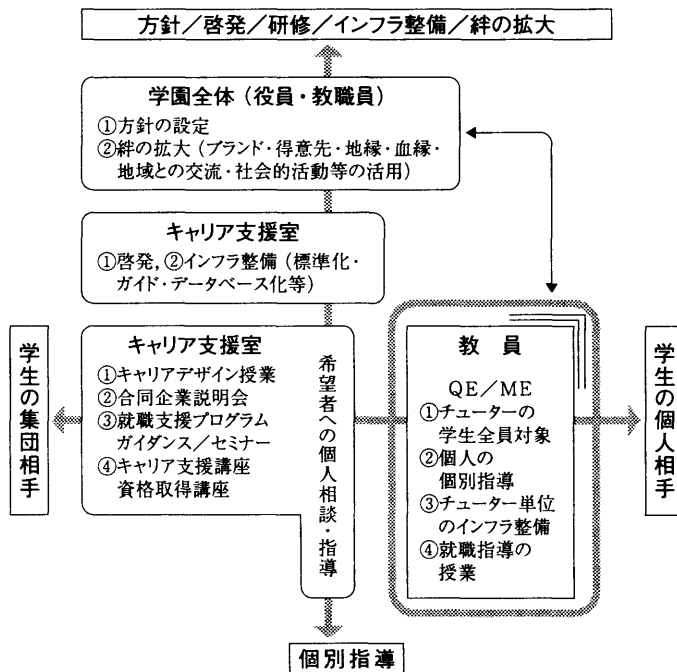


図1 教員による就職指導業務の位置づけ

### 2. 教員業は「さぎし」業

「さぎし」とは「差技師」のことで、「目標」を明確に設定して、それを実現するため、「準備・実施」を行い、その結果を「評価」して、「目標」と「現実」との「差」を明確化して、その「差」を解消する「修正」を行う事によって、「目標」を実現させる事に、大きな喜びを感じる「エンジニア」の事で

ある。それで「さぎし」とは「差技師」と呼んでいる。それらについて、図2に示した。

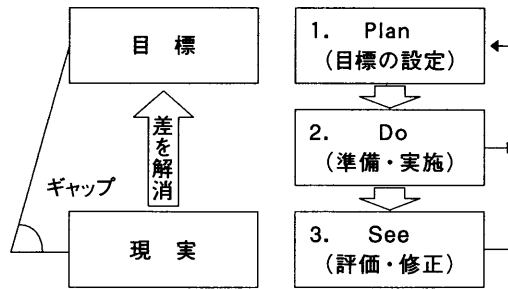


図2 教員による就職指導業務の位置づけ

### 3. 「差技師」には2つの分野がある

一つは、Quality Engineer (QE) で、適材（企業が求める能力レベルのこと）の学生を育成する分野である。学生の「自分探し（自分発見）」を支援する分野といってもいい。

もう一つは、Matching Engineer (ME) で、適業を発見するため、企業と学生との間の距離の差をなくす分野である。学生の「自分探し（適業発見）」を支援する分野といってもいい。

QEとかMEとか略語ができたので、それらの関係を図3に示し、簡単に説明しておく。

就職指導は、学生の「自分探し」の支援だと考えている。

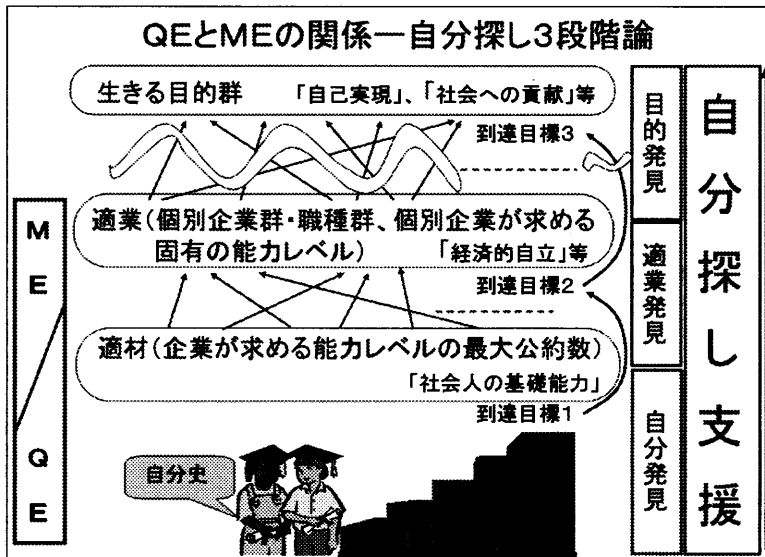


図3 教員による就職指導業務の位置づけ

「自分探し」には3段階あって、第1段階は、「自分発見」、第2段階が「適業発見」、第3段階が「目的発見」と考えている。昔は、「生きる目的」を発見してから、適業を発見しなさいと、トップダウン型の指導をしてきたのであるが、それは、カッコウはいいが、実践的ではないと判断するにいたった。

そこで、最近では、第1段階で、企業が求める能力レベルの最大公約数(社会人の基礎能力)を目指す、「自

分発見」を先ず指導し、第2段階で、適業を発見させ、第3段階で、ゆっくり時間をかけて、なかなか見つからない「生きる目的」を探すように、ボトムアップ型で、ステップバイステップの指導をするようにしている。いわば、適業を発見することが、当面の「生きる目的」を探す事だと指導している。QEとMEはそれぞれ、自分発見の分野、適業発見の分野に位置する。両者は、実際には、オーバーラップして実施されることになる。

### III. Quality Engineer (QE)

適材（企業が求める能力レベル）の学生を育成する「自分探し（自分発見）」について説明する。

#### 1. Plan 目標の設定

到達目標が明確でないと、“的外れ”の活動となる。目標とは社会に役立つ人材を到達目標にして学生を育成することである。ここでは、社会≒企業／組織体という狭い範囲で考える。もっと具体的には、「適材」（企業が求める能力レベルの最大公約数＝社会人の基礎能力）を到達目標にして学生を育成することである。学生の「自分探し（自分発見）」の到達目標を明確にして、的外れの活動にならないようにすることだと言ってもよい。

##### 1-1. 就職試験問題から目標を学ぶ－現場・現実主義

就職試験問題には、①一般常識問題、②SPI/適性試験、③提出書類には 1) 履歴書、2) 成績証明書、3) 健康診断書、④小論文、⑤作文、⑥自己PR文、⑦面接、⑧グループディスカッション、⑨プレゼンテーション等々があるが、それらは全て、「企業が求める能力レベル」に関する企業から大学に対する具体的メッセージだと考える。つまり、就職試験は「企業が求める能力レベル」の検定試験だと考えてもよい。そこで、就職試験問題を分析して、QEの到達目標に相当する「企業の求める能力レベルの最大公約数」の仮説を立案してみた。それを図4に示す。

第1は自力で行動できる、「自己管理能力」、第2は、問題解決能力である「構想力・段取り力」、第3は、他人と協力できる「協調力」、第4は、企業への関心、第5は、一般常識である。

自己管理能力 (自立・自律力)	自律能力 自分の行動を自分の立てた規律に従って正しく規制する	①やると決めた事を必ずやる能力 目標を立てたら、忍耐強く達成するまで頑張る	社 会 人
	自立能力 他の助けなしに自分一人の力で物事を行うこと	②やっではいけない事はやらない能力 社会のルールやマナー、人の約束を守る力	
		③主体性・自発性の能力 自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む力 ④経済的に自立する能力 自分や自分の家族の生活費を自分で稼ぐ力	
構想力・段取り力 (デザイン力)	⑤課題/問題解決力 現状を分析し目的や課題を明らかにし、それらの最適な解決策を構想し、計画化する能力。そして、計画を実現するための有効な段取り・準備を実施できる能力		
協調力	人間関係能力 仲の良い人とだけではなく誰とでも良い人間関係が作れる 協力能力 仲の良い仲間だけではなく、目標を達成するためには、誰とでも積極的に協力できる	⑥コミュニケーション能力 相手に好印象を与え、相手と意思疎通が出来る力	組 織 人
		⑦チームワーク力 チームで共通の目標に向かって協力して働く力	
		⑧リーダーシップ (他人に働きかけ巻き込む力) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目標に向かって周囲の人々を動かしていく力	
企業への関心	⑨企業に対する興味・関心が高いこと 特に、企業のどこに魅力を感じているか重要視する		
一般常識	⑩一般常識 読み・書き・ソロバンが一定水準でき、社会で生きていく上での常識が一定水準以上ある		常 識 人

図4 企業が求める能力レベルの仮説

1-2. 到達目標の仮説を経済産業省の調査結果と照合して確認

経済産業省では、企業が職場で求める能力（社会人基礎力）の明確化を図るとともに、企業の人材ニーズを把握するため、平成18年2月、東証一部及び中堅中小企業約2700社を対象としたアンケート調査を実施し、企業が採用や人材育成において重視する能力について調査分析を行った。

「社会人基礎力」とは職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力のことであり、図5に示してある通り、3つの能力から構成されている。

さらに、社会人基礎力の3つの能力をさらに詳細化して、12の能力要素に分解している。それを表1に示す。

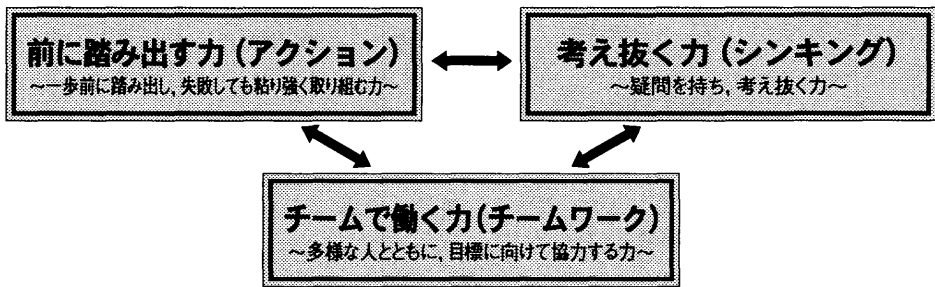


図5 社会人基礎力を構成する3つの能力

表1 社会人基礎力を12の能力要素に分解

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらおうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律力	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

一人合点になってはいけなないので、筆者が立てた仮説とその社会人基礎力とを比較検討してみた。その比較検討の内容を図6に示す。その結果、我田引水になるかもしれないが、経済産業省の調査結果である「社会人基礎力」と「企業が求める能力レベルの仮説」は大きな違いはなかった。具体的な就職試験問題に基づいて作成した仮説なので、そう大きな違いはないのが当然なのかもしれない。以後は、この仮説が正しいものとして、就職指導業務の体系について説明を加えていきたい。

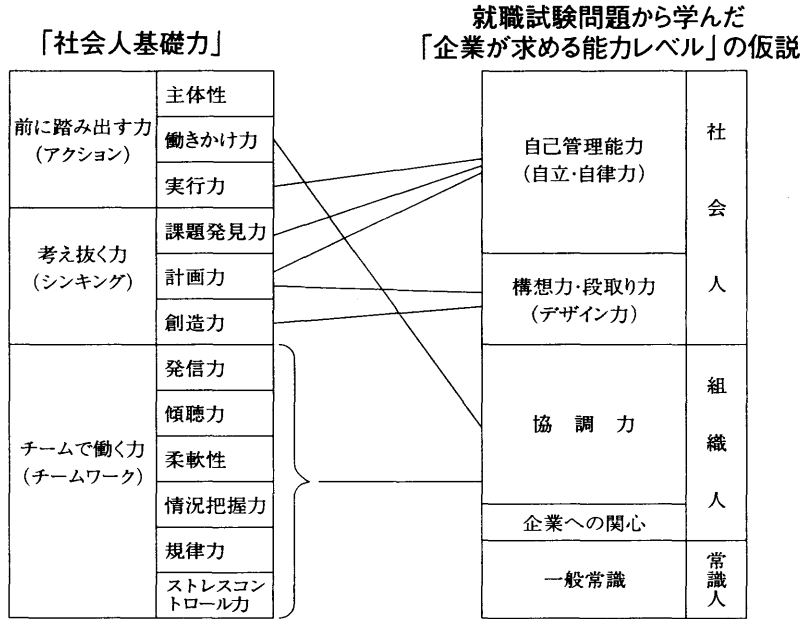


図6 社会人基礎力と仮説との比較検討

## 2. Do 準備・実施 (OE)

到達目標 (企業が求める能力レベルの最大公約数) を達成すべく、授業を組み立て・改善して授業で積極的に対応する。

### 2-1. 「世の中論」, 「世の中演習」

大学には、学生の育成目標があり、世の中の企業にも人材の育成目標がある。両者の交差したところが「世の中論」「世の中演習」である。そこで、大学の人材育成目標である、「社会人に求められる能力」の仮説を立ててみた。それを図7に示す。その能力には、広さと深さがある。大学の専門教育は、深さを追求する教育である。教養教育は、社会人の基礎能力で広がりを目指す教育である。「企業が求める能力レベルの最大公約数」は、社会人の基礎能力の一部にあたると思われる。「世の中論」「世の中演習」は、この分野を育成する教育である。

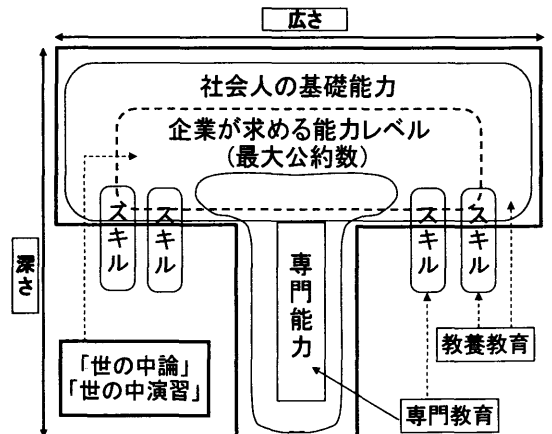


図7 社会人に求められる能力の仮説

「世の中論」「世の中演習」は体験や経験則に基づく実践学で、それらの内容を説明する。

(1) 「世の中論」—主としてQEで自分探し（自分発見）支援

- ① 就職（世の中に出る）の意義（経済的自立・社会へ貢献・自己実現）を理解させ、就職意識を高める
- ② 自分探し（自分発見）を支援する。
  - 1) 適材（企業が求める能力レベル）を到達目標として理解させる
  - 2) 学生生活（今までの人生）で到達目標を目指した能力形成につながる得たものは何かを明確化させる
  - 3) その結果到達目標との差は何かを理解させ、差を解消させて適材になる努力をさせる

(2) 「世の中演習」—主としてMEで自分探し（適業発見）支援

- ① 就職意識を高め、就職活動（世の中に出る活動）を実践させる
- ② 自分探し（適業発見）を支援する
  - 1) 企業の情報と、学生の情報の双方を、タイムリーに把握して、両者を効果的にマッチングさせて適業を発見させる
  - 2) 適業に対して適材（「企業の求めている能力レベル」）になるために具体的なレベルアップの自己改造をさせる

「世の中論」「世の中演習」は、企業が求める能力レベルを目指して、授業を組み立て、改善して対応する。それには、広義と狭義がある。広義は全ての授業（教養教育科目、専門科目、ゼミ）での対応をさし、狭義は、ゼミ活動での対応をさす。その関係を図8で示す。

企業が求める能力レベル	広義		狭義
	教養科目	専門科目	ゼミ活動
自己管理能力（自立・自律力）	授業を組み立て・改善して実施		
構想力・段取り力（デザイン力）	授業を組み立て・改善して実施		
協調力	授業を組み立て・改善して実施		
企業への関心	授業を組み立て・改善して実施		
一般常識	授業を組み立て・改善して実施		

図8 広義と狭義の「世の中論」・「世の中演習」

2-2. 狭義の「世の中論」「世の中演習」—ゼミ活動

(1) 就職活動モデルの提示—「自分探し（自分発見）」を支援

学生に分かり易いモデルを提示して、「企業が求める能力レベル」を到達目標にした「自分探し（自分発見）」を促進させる。そのモデルを図9に示す。

就職試験とは、学生生活で得たものの内、社会人として生かされるものが、企業の求める能力レベルに達しているか否かを調べ、それによって可否を決める試験である。だから、就職活動は、企業が求める能力レベルを自分探しの到達目標にして、自分を発見して、未達部分を明らかにして、それを克服する活動であると、学生に指導するのが分かり易くてよい。

就職活動モデルをさらに詳細化したものを図10に示す。それを、「学生・社会人クロス」と呼んでいる。学生生活と社会人として必要な能力がお互いにクロスして、4象限ができあがっている。右斜め下45度線の上側が、「学生生活で得たもの」を表し、右斜め下45度線の下側が、「社会人として必要な能力」(標的)を表す。就職活動では、準備段階で、まず、「学生生活で得たもの」を「社会人として必要な能力」の標的とマッチングさせて、標的に到達すべく努力する。そして、「学生生活で得たもの」が「社会人として必要な能力」の標的とマッチしているとアピールするのが、就職試験である。以下、一つ一つの象限について説明していきたい。

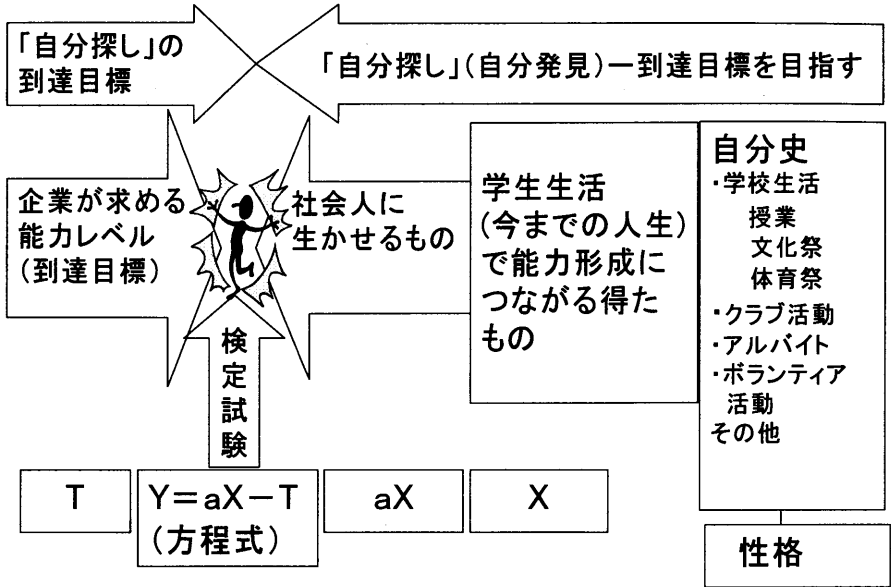


図9 就職活動モデルの方程式

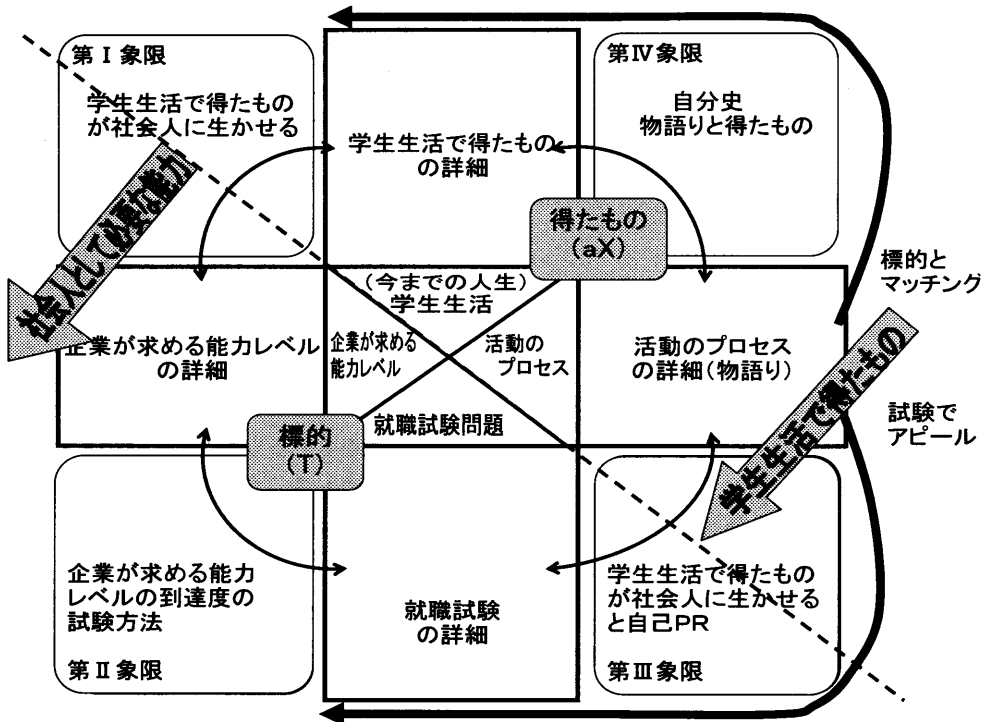


図10 就職活動モデルの詳細-学生・社会人クロス



(2) 就職活動モデルに基づく自分探しの指導

① 第4象限 — 自分史の作成

学生生活と活動のプロセスをクロスさせて、自分史を作成する象限であり、図11に示す。学生生活を、就職試験の面接でよく出される質問を参考にして、学校生活、クラブ活動、アルバイト、ボランティア/地域活動、その他に区分する。一つ一つの学生生活には「物語り」(具体論)があり、それぞれから、「得たもの」(一般論)がある。それらは、「企業が求める能力レベル」の実現に何らかの形で生かせる宝物なのである。従って、自分探し(自分発見)は宝探しということになり、それを、教員が手伝ってやるのである。

学生生活 (今までの人生) 活動のプロセス (人生のドラマ)	学校生活					
	授業 文化祭 その他	体育祭 合唱祭	クラブ 活動	アルバイト	ボランティア / 地域活動	その他
問題発生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高校3年生のときの合唱祭</li> <li>・クラスで参加を決定</li> <li>・合唱委員として活動</li> <li>・放課後の練習に参加する人少ない</li> <li>・なかなか上達しない</li> </ul>					
原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・練習に参加しない男子からヒヤリング</li> <li>・担当するパートが難しく、楽譜が読めない</li> <li>・自分のパートだけしか関心なかった</li> <li>・声をかけるだけで、皆の意見を聞かなかった</li> </ul>					
解決策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わからないパートをみんなで一緒に歌う</li> <li>・楽譜を読みやすくする</li> <li>・歌詞をいつも目に付くところに貼る</li> </ul>					
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱意が伝わり、皆が練習に参加</li> <li>・上達が目に見えるようになる</li> <li>・絶対優勝するのだという団結力が増す</li> <li>・合唱祭で金賞、皆で抱き合って感動</li> </ul>					
能力形成につながる得たもの (達成感・感動・教訓・ノウハウ等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦労した者にしか分からない達成感を味わう</li> <li>・目標を決めたら、最後まで頑張る力がついた</li> <li>・チームで協力するときには、1人合点せず、皆との意思疎通を十分に取ることが大切</li> <li>・努力すれば必ず報われる</li> </ul>					

**自分史**

一つ一つの学生生活に「物語り」(具体論)があり、それぞれから、「得たもの」(一般論)がある

それらは、「企業が求める能力レベル」の実現に何らかの形で生かせる宝物

“自分探し(自分発見)は宝探し”

図11 第IV象限—自分史

② 第1象限 — 自分史と標的(企業が求める能力レベル)とのマッチング

学生生活と企業が求める能力レベルをクロスさせてマッチングする。つまり、学生生活で能力形成につながる、得たもの(達成感・感動・教訓・ノウハウ等)と標的(企業が求める能力レベル)とをマッチングさせる。標的に対する未達部分を明確にすることを通じて、自分発見ができ、それを克服する活動へとつながっていく。それを図12に示す。

③ 第3象限 — 自分史と就職試験のマッチング

学生生活の活動のプロセスと就職試験問題をクロスさせる。学生生活で得たものが標的(企業が求める能力レベル)とマッチしていると就職試験でアピールする。物語り(具体論)と得たもの(一般論)の両方でアピールする。それを図13に示す。

④ 第2象限 — 企業が求める能力レベルと就職試験

就職試験問題を分析して、企業が求める能力レベルを明確化させると同時に、各就職試験で、どの能力レベルを審査しているかを明確化させ、的を得た就職対策が出来るようにする。それを図14に示す。

学生生活 (今までの人生) 企業が求める 能力レベル	学校生活 授業 体育祭 文化祭 合唱祭	クラブ活動	アルバイト	ボランティア / 地域活動	その他
自己管理能力 (自立・自律力)	・資格・検定試験で目標を決めて頑張った	・3年間最後まで頑張った ・クラブのルールを守った	・時間管理 ・2年間無遅刻 ・社会人のマナー	・やるべき事を見つけた ・労を惜しまず行動	
構想力・段取り力 (デザイン力)	・卒業研究で自らテーマを見つけ取り組む	・試合の備え ・弱点を分析して解決策を検討	・クレーム対応で ・問題解決	・活動中に発生する ・問題解決	
協 調 力	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>学生生活で能力形成につながる、 得たもの(達成感・感動・教訓・ノウハウ等)</p> <p>↑ ↓ マッチング</p> <p>(標的) 企業が求める能力レベル</p> </div>				
企業への関心					
一 般 常 識					

図12 第I象限 - 自分史と標的のマッチング

活動のプロセス (人生のドラマ)	自分史				能力形成につながる 得たもの (達成感・感動・ 教訓・ノウハウ等)
	問題発生	原因	解決策	成果	
就職 試験問題					「得たもの」
履 歴 書			「物語り」		◎
面 接	△	△	△	△	◎
自 己 P R 文	△	△	△	△	◎
プレゼンテーション	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>自分史をアピール 「得たもの」(一般論)と 「物語り」(具体論)でアピール 社会人に生かします!!</p> </div>				◎
グ ル ー プ ディスカッション					◎
作 文	◎	◎	◎	◎	◎

図13 第III象限 - 自分史と就職試験のマッチング

就職指導は「世の中論・世の中演習」の授業

具体的な就職試験問題		企業が求める能力レベル	自己管理 能力	構想力・ 段取り力	協調力	企業へ の関心	一般 常識	
履 歴 書	志望理由／動機 企業の魅力，自己の特徴，マッチング					○		
	自己の特徴 行動・意欲，情緒・生活・性格		○	○	○			
	学習項目 研究課題，興味ある科目		○		○		○	
	資格・免許 取得・取得見込み		○					
	その他経験 アルバイト・クラブ活動・ボランティア等で得たもの		○	○	○			
面 接	志望理由／志望動機					○		
	個人の人となり	自己PR		○	○	○		
		自己PR（長所／短所と克服策）		○	○	○		
		一番自慢できること／誰にも負けないもの		○	○	○		
		自分の性格		○		○		
		友人にはどう思われているか		○		○		
		どんな人が友人か		○		○		
		趣味はなにか		○		○		
		休日の過ごし方		○		○		
		普段の自分はどんなか		○		○		
		家族について		○		○		
	親について／両親について		○		○			
	尊敬する人は		○		○			
	学生生活の経験	今まで一番嬉しかったこと／感動したこと／一番の思い出		○	○	○		
		学生生活で力を入れたこと／頑張ったこと／一番重要視していること		○	○	○		
学校生活で楽しいこと			○		○			
部活の経験 得たこと／うれしかったこと／辛かったこと			○	○	○			
アルバイトの経験 得たこと／うれしかったこと／辛かったこと			○	○	○			
ボランティアワークの経験 得たこと／うれしかったこと／辛かったこと			○	○	○			
今までで一番辛かったこと			○		○			
接客してうれしかった事いやだった事		○		○				
クレーム処理に耐えられるか		○		○				
学業	卒業研究テーマ		○	○	○		○	
	興味のある科目は						○	
仕事	どのような仕事をしたいか／働き甲斐		○		○			
	どのような社会人をめざすか		○					
	将来はこうなりたいとかはありますか		○		○			
最近のニュースで，あなたが感じたこと		○	○	○		○		
何か質問があるか						○		
自己PR文		○		○		○		
プレゼンテーション		○	○	○		○		
グループディスカッション		○	○	○		○		
作 文	学生時代に情熱を燃やしたこと		○		○		○	
	私の尊敬する人		○		○		○	
	社会人と学生の違い		○		○		○	
	どのような社会人を目指すか		○		○		○	
	私の就職活動		○		○	○	○	
	最近の世相について／あなたの意見		○		○		○	
	私の欲しいもの／私の夢		○		○		○	
	私の成功事例		○		○		○	
私が最も興味があること		○		○		○		
学生生活で得たもので社会人に生かせるもの		○		○		○		
具体的な就職試験問題	企業が求める能力レベル	自己管理 能力	構想力・ 段取り力	協調力	企業へ の関心	一般 常識		

図14 第Ⅱ象限－企業が求める能力レベルと就職試験

(3) 思考のガイド（雛形）の提示

理解力の低い学生は、思考の手がかりがないと、思考することを全く拒絶してしまう。そこで、思考のガイドを用意して、スムーズに思考させると同時に、自分史の貴重な経験をしっかりとした文章表現で抽出できるようにすることが大事となる。学生が作成した作品をチューンアップして、雛形としてデータベース化して、共有化させるのが有効である。雛形には、図15に示す通り、5種類ある。

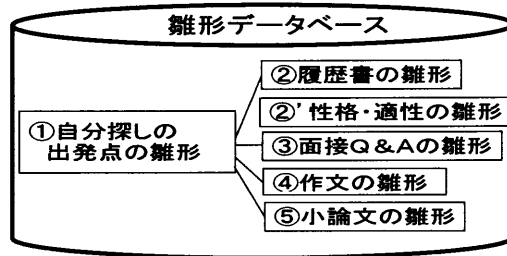


図15 思考のガイドの代表例

① 自分探しの出発点の雛形 一 図16, 図17

自分探しの出発点の雛形である「自己振り返りシート」について説明する。自分史を作る上で非常に大事なものである。中学・高校・大学の時代区分で、学校生活・クラブ活動・アルバイト・ボランティア・地域活動・その他の切り口で、振り返る。その際、印象的な出来事、情熱を燃やした事、成功した事、人間関係で悩んだ事を、思いつくままメモし、そのときの満足度を思い出して記入する。記述した内容に基づき、自分史を完成していくことになる。それを図16に示す。

自己振り返りシート /

			学生番号	名前		
印象的な出来事/情熱を燃やした事/成功した事/挫折・失敗した事/人間関係で悩んだこと等を記入 作成日付 年 月 日						
時代 区分	満足度のレベル	学校生活	クラブ活動	アルバイト	ボランティア /地域活動	その他
	低い ←→ 高い	授業/体育祭/文化祭/合唱祭等々				
	-----					

図16 自己振り返りシート

自己振り返りシートを参考にしながら、学生生活で得た社会人になって生かせるものを概略把握する。それを図17に示す。

到達目標である、企業が求める能力レベルに的を絞って、どこまで到達しているか、自分探し（自分発見）の概略把握を行い、自分探しの出発点にする。

学生生活で得た社会人になって生かせるもの(概略把握)

企業が求める能力レベル ← 社会人になって生かせるもの			学生生活で得たもの(達成感, 感動, 教訓, ノウハウ等)				
			学校の授業等で得たもの	クラブ活動で得たもの	アルバイトで得たもの	ボランティア活動で得たもの	
自己管理能力	自律能力 自分の行動を自分の立てた規律に従って正しく規制する	①やると決めた事を必ずやる	目標を立てたら、忍耐強く達成するまで頑張る				
		②やってはいけない事はやらない	社会のルールやマナー、人との約束を守る力				
	自立能力 他の助けなしに自分一人の力で物事を行うこと	③主体性・自発性	自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む力				
		④経済的に自立する	自分や自分の家族の生活費を自分で稼ぐ力				
構想力・段取り力(デザイン力)		⑤課題/問題解決力	現状を分析し課題や問題を明らかにし解決する力				
協調能力	人間関係能力 仲の良い人とだけではなく誰とも良い人間関係が作れる	⑥コミュニケーション力 相手に好印象を与え、相手と意思疎通が出来る力					
		⑦チームワーク力 チームで共通の目標に向かって協力して働く力					
	協力能力 仲の良い仲間とだけではなく、目標を達成するためには、誰とも積極的に協力できる	⑧リーダーシップ (他人に働きかけ巻き込む力) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目標に向かって周囲の人々を動かしていく力					

自分史の中から得たものを整理  
 概略把握  
 ↓ ↑ マッチング  
 標的(企業が求める能力レベル)

図17 学生生活で得たもので社会人に生かせるもの

② 履歴書の雛形

会社の研究を行い、志望動機を書いて、該当企業に対する関心の高さをアピールする。

「自己の特徴」や「その他の経験」で、自分史を「得たもの」と「物語り」を活用してアピールする。雛形は、年度別と業種別に用意している。

③ 面接Q&Aの雛形

就職試験を分析して、面接で出される質問項目は、読みきった。それらは、「個人の人となり」、「学生生活の経験」、「学業」、「仕事」等のカテゴリーに分類される。それらの質問項目に対して、雛形の答えを用意している。全て、学生生活で得たものが、社会人として必要な能力として生かせることを、「得たもの」と「物語り」でアピールする。

④ 作文の雛形

就職試験を分析して、作文で出されるテーマは、読みきった。どんな作文のテーマでも、全て、学生生活で得たものが、社会人として必要な能力として生かせることを、「得たもの」と「物語り」でアピールする。

⑤ 小論文の雛形

しっかりとした作法に基づき、小論文を書けるよう、雛形を用意する。

(4) 面接トレーニング(体得トレーニング)

面接トレーニング(体得トレーニング)のねらいは、①頭だけで理解していることを全身で体得させる、②追い詰め型の質問を繰り返して、1) 社会の厳しさを体感させて、眠りから覚めさせる、2) パ

ニックから立ち直る練習をさせる、③一般論(得たもの)で関心を持たせ、具体論(物語り)で共感させる練習をする。④言葉使い、目線、笑顔等の社会常識を体で覚えさせることにある。

### 3. See 評価・修正 (QE)

「目標」を達成すべく、「目標」と「現実」との「差(ギャップ)」を明確化し、その「差」を、「解消」する「修正」を行う。言わば、自分探しに決着をつけさせる。

#### 3-1. 「さぎし」は「詐欺師」の側面もある

評価をしたら大半の学生は「企業が求める能力レベル」に達していないのが現実である。実は、そこから修正の本当の勝負なのである。

目標の大幅な未達がある場合には、方向転換(重点志向)が必要な場合がある。強みのみを伸ばす事も、場合によっては必要である。次のステップのMEで強みを活かせる適業を選択するのも一つの方法である。

部分的未達の場合には、差(ギャップ)を解消する修正に積極的にチャレンジさせるべきである。つまり、自分探しに決着をつけさせるのである。そこで、修正について、説明することにする。

学生に対して、ギャップのある現状を正しく認識させることが出発点である。そして、仮想シミュレーションを行わせることが大切である。それは、今思うに、どうあるべきだったか「気づかせる」シミュレーションである。企業が求める能力レベル≒現実だと仮定して振り返ってみるわけである。

そうなるためには、どのような物語になっているべきだったかの、仮想の物語りを考えてみる。そして、仮想の物語りから、仮想の得たものを抽出してみるわけである。

このシミュレーションが、QEにとって非常に大事なプロセスだと考える。シミュレーションをふまえて自分史を修正するわけであるが、その際、「さぎし」には「詐欺師」という側面があることを言わなければならない。

仮想シミュレーション(到達目標を目指した自分探しのシミュレーションとも呼んでいる)をしたら、一方で自己改造が必要となる。日常生活でギャップを解消させる修正活動の努力を直ぐ開始させる。これは、「差技師」の分野である。

しかし、もう一方で、新しい自分に変身させるわけである。ゲタをはかせた新しい自分に変身させて自己アピールをさせるわけである。一時的に効果の先取りを行うわけである。

その結果、対企業では、効果の先取り、対学生では勘違いさせるという意味で、「詐欺師」と呼ばれるかもしれない。しかし善良なる「詐欺師」だと思っている。

冒頭で、教員業は「さぎし」業であると、書いたが、ここにいたり、「差技師」であり、「詐欺師」(善良なる)であると言い換えておく事にする。

#### 3-2. 企業が求める能力レベルの目標仮説の評価・修正

設定した「目標」そのものの評価・修正も大事である。①実際の就職試験問題を通じて評価・修正、②実際の内定率を通じて評価・修正、③文献や就職試験関係の参考書等を通じて評価・修正、④企業にアンケート調査をして評価・修正の4つの方法がある。現在、④については、未実施なので、機会を見ても実施する予定である。

以上で、QEの説明を終わる。

#### IV. Matching Engineer (ME)

適業を発見するため、企業と学生との間の距離の差をなくす分野である。学生の「自分探し（適業発見）」を支援する分野といってもいい。

##### 1. Plan 目標の設定 (ME)

目標は、適業発見（到達目標）を実現することで、企業と学生の出会いのチャンスを最大化にする。そのために、企業の情報（業務内容と求める人材等）と、学生の情報（特性と要望等）の双方を、タイムリーに把握して、両者を効果的にマッチングさせる。

##### 2. Do 準備・実施 (ME)

2-1. 目標を達成すべく企業の情報と、学生の情報の双方を、タイムリーに把握して、両者を効果的にマッチングさせる

###### (1) 企業との絆を拡大し、情報を体系的／タイムリーに把握する

就職は企業との絆の広さと強さで決まる。教員も積極的にその絆の拡大に努力する必要がある。「比治山学園のブランド」「得意先・地縁・血縁」「地域との交流・社会貢献活動」を活用して企業との絆を拡大していく必要がある。

教員が把握すべき情報としては、5種類ある。「業種を知る」、「職種を知る」、「求人している企業を知る」、「求人している企業の魅力を知る」、「求人している企業の試験問題を知る」の5つである。特に、受験に際しては、企業が求める最大公約数の能力だけではなく、各企業固有の要求能力を明らかにする意味で、「求人している企業の試験問題を知る」事が、非常に大事である。それらについて、図18に示す。

企業との絆を拡大する	比治山学園のブランドを活用して拡大	
	比治山学園の得意先・地縁・血縁等を活用して拡大	
	比治山学園の地域との交流・社会的貢献活動を活用して拡大	
	会社訪問をして拡大	
業種を知る	製造業・流通業・金融業・サービス業ぐらゐの大括りでよい。学生達は業種より職種に関心が高い	
職種を知る	作る職種	会社の利益を生み出す「もと」となる商品を作り出す仕事。どんな商品を作るかを考える「企画・開発職」、もの作りに直接関わる「技術・生産・製造職」がある。
	売る職種	会社の売上の獲得に直結する仕事。企業の外に出て、顧客や小売店等と直接折衝する「営業職」、店頭で対面し、その場で商品を販売する「接客販売職」がある。
	管理する職種	事務というのは、第一線の管理者や営業者などの人が快適に、最大限に能力を発揮して仕事ができるように、事務処理の面や精神的な面でサポートする仕事 総務・人事・法務・経理・財務・営業業務・システム広報・宣伝
求人している企業を知る	求人票 (比治山大宛)	ペーパーの求人票
		掲示板に貼り出された求人票
		求人君(キャリア支援室のパソコン)で検索
		携帯情報(キーワードのみ、職種で検索できる)で検索
	リクナビ等 ハローワーク(直接出かける) タウンワーク等	
求人している企業の魅力を知る	パンフレット(キャリア支援室に保管されている)	
	インターネット	
	企業年鑑	
求人している企業の試験問題を知る	過去問題	受験報告書(比治山大学のデータベース) 受験報告書(各コンピューターのデータベース)
	進行形の問題	みんなの就職活動日記(インターネット) 受験者からの情報

図18 企業との絆と収集すべき情報

(2) 学生の情報を計画的／タイムリーに把握

学生の思いや考えは、明確になっておらず、固まっていないのが普通である。従って、各チューターは、本人を前にして、対話をしながら、具体的な質問を繰り返して明確化していくことが大事である。

(3) 両者を効果的にマッチング

企業の情報（業務内容と求める人材等）と、学生の情報（特性と要望等）の双方を、タイムリーに把握して、両者を効果的にマッチングさせ、企業と学生との出会いを最大化させることが大事である。教員は適材発見という目つきで、学生は適業発見という目つきで、両者の協同作業となる。マッチングの関係を図19に示す。

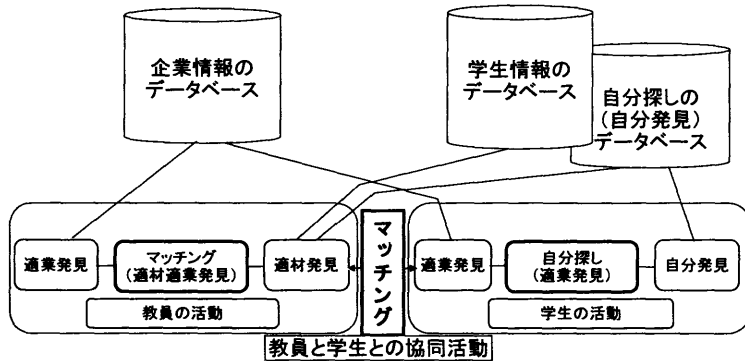


図19 企業の情報と学生の情報のマッチング

2-2. 学生の心理に訴えて就職意識を高めないと失敗する

(1) 学生の心の中には、不安感という闇があり、それが就職意識を阻害している

以前、学生に、「就職活動を何故しないのか」というアンケートをしたことがあるが、その答えが図20に示されている。一言で、その最大の理由は「不安感」である事が分かった。

質問 就職活動をしなるといけなるとわかっていても、できない理由は何ですか? (複数回答可)

アンケート実施時期：2002年秋

対象：2000年度入学生2年次

回答項目	回答数 383件
① やりたい仕事が見つからない	122
② 心の準備ができていない	66
③ なんとなく怖い・不安である	63
④ 「働く」イメージがわからない	51
⑤ 急がないといけな理由がない(先送りしたい)	50
⑥ 就職試験に自信がない	41
⑦ 会社のことがわからない	40
⑧ 履歴書や志望理由書、自己PRがうまく書けない	34

図20 学生が就職活動をしなると最大の理由



(2) 心理の期待の理論を手がかりに学生的心中にある不安感の正体を探る

人間は、目標を確保できれば、自分のもっている欲求が満足できると期待を持ったとき、その目標を確保しようとやる気を出す動物である。そのメカニズムを見てみると、

①まず、欲求を持ち、②そして、目標を持つと、③その効用が検討され、④メリットがあると判断すれば、それを得ようと期待が高まり、欲求が動機へと高まり、やる気が出てくる、⑤しかし、次の段階で、出来るかなと迷いが生じ、それを乗り越えて初めて、行動に移すことができる。学生的不安感の正体は、「目標」「効用」「状況認知」にあると考える。それを、図21に示す。

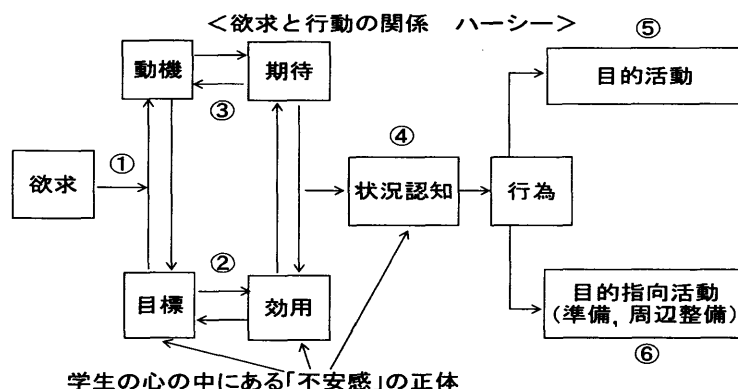


図21 学生的心中にある不安感の正体

(3) 学生的不安感の急所を攻めて就職意識を高める

① 目標—状況把握ができていないという急所に対しては、

1) 社会に存在する職場・仕事の内容、意義、2) 職種の内容、3) 職業観／仕事感を教育・指導することが、有効である。

② 目標—目標設定、効用が不明確という急所に対しては、

具体的な目標（企業名と職種等）や効用（欲求がどう満足されるか、損得）を明確にしてやる教育・指導が有効である。

③ 状況認知で否定的な反応するという急所に対しては、

自分の能力だけで考えるのではなく、サポートしてくれる能力があることを知らせ、サポートできる有効な情報がある事を知らせてやる教育・指導が有効である。

(4) 目標とその効用（損得）を提示して学生の就職意識を高める

目標とその効用（損得）を提示して学生の就職意識を高める意味で、授業で、正社員とフリーターの損得勘定を教えている。教育後のレポートでは、「絶対にフリーターにはなりたくない」という内容のものが多く提出されてくるので、この教育は、効果的であると確信している。

(5) 教員は臨床心理士の役割がある—個人別の就職カルテを活用すべき

就職指導では学生に対する心理相談をするウエイトが結構高い。心理相談には、カルテという強力なツールが必要である。カルテには、就職活動の7つの工程別に、学生の活動内容、心理描写等を記入する。例えば、面接のQ&A／面接の体制／筆記試験の内容／面接や試験の出来不出来／感想や反省／試験の結果等々。これらの情報を、キメ細かい指導に役立てることができる。また、就職カルテは、ノウ

( 年度) 個人別就職カルテ					学生番号	氏名	
企業名	就職活動開始	求人票探索	会社説明会/TEL	会社訪問/エントリー	面接・試験	不合格	内 定
	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /
	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /

図22 個人別就職カルテ

ハウの共有化や、将来への伝達等、「就職玉手箱」として活用できる。それを、図22に示す。

2-3. 組織的な取り組みで効果は倍増する

当然のことだが、組織的な取り組みで効果は倍増することを、モデル職場の実験で、実証することができた。組織的取り組みの切り口は、「情報共有」と「統制」である。「情報共有」は、共有する情報の拡大と共有するサイクルの短縮化で進化していく。「統制」は就職指導を本来業務として統制する強さで進化していく。この2つの切り口で、組織的取り組みは、図23に示されている通り、3段階に分かれる。ステップ2に準じた組織的な取り組みを行った事例では、倍増以上の効果が出て、大きな手応えがあった。組織的取り組みをやるかやらないかは学園の方針次第だと考える。

就職活動の組織的取り組み - 情報共有と統制

		ステップ1	ステップ2	ステップ3
特 徴		教員の自主性に任せられた就職活動 (意識は統一する)	教員は正式な授業として就職活動に本格的に取り組む	就職活動の成果を教員の業績として評価
目 標 値		$\frac{\text{内 定 者 数}}{\text{数就職活動者数}}$	$\frac{\text{内 定 者 数}}{\text{卒 業 者 数}}$	→
情 報 共 有	事 実 情 報 (サイクル)	内定実績 (学科全体, 1/月)	→ (学科全体, 1/週)	→ (学科全体, 随時)
	アクションにつながる情報 (サイクル)	試験に役立つノウハウデータ (企業情報(過去問題等) 学生情報(自分探しのデータ) (チューター単位, 随時))	試験に役立つノウハウデータ (企業情報(過去問題等) 学生情報(自分探しのデータ) (任意グループ, 1/週))	→ (学科全体, 随時)
		進行形の就職情報 (チューター単位, 随時)	進行形の就職情報 (任意グループ, 随時)	進行形の就職情報 (学科全体, 随時)
統 制		本来業務(慣習)	本来業務(大学の規程で授業)	→ 業績評価

図23 就職活動の組織的取り組みの3段階

### 3. See 評価・修正 (ME)

企業と学生の出会いのチャンスを最大化するという、「目標」を達成すべく、「目標」と「現実」との「差 (ギャップ)」を明確化し、その「差」を、「解消」する「修正」を行う。自分探し (適業発見) に決着をつけさせることでもある。

3つのケースがありうる。①全く就職活動をしていない学生に対する評価・修正、②試験の不合格でショックを受けていて活動を停止している学生に対する評価・修正、③多数回受験しても合格できない学生に対する評価・修正である。

#### (1) 全く就職活動をしていない学生に対する評価・修正

非活動者を活動させるのは大変なエネルギーが必要である。先述した、学生の不安を優しく取り除いてやるしかない。不安を取り除くには日頃の教員の勉強が大事である。

#### (2) 試験の不合格でショックを受けて就職活動を停止している学生に対する評価・修正

活動者なので是非とも活動を再開させてやりたい。2つの側面から対応が必要である。

##### ① 精神的ケアの側面では

1) 素早く接触、2) 人格否定でないことを強調、3) 確実に進歩していると自信を持たせる等の対策が有効である。

##### ② 技術的ケアの側面では

1) 悪かった点を一緒に評価・反省しそのノウハウを次回に使えるようにする

2) 良かった点を思い出させてほめてやり自信をつけさせる

3) 他の受験生のすばらしい技術を盗ませ、ゲーム感覚を持たせる

等の対策が有効である。

#### (3) 多数回受験しても合格できない学生の評価・修正

意欲が高い学生なので是非とも成功させてやりたい。6~7回以上不合格となると、自信喪失となる。友達が合格し始めると、焦りがでてきて精神が不安定になる。さらに一番恐いのは、就職恐怖症となり、就職戦線から離脱し始める。不合格には必ず原因があるので、その原因を的確に突き止めて、その解決策を実施することが必要である。

## V. おわりに

本論文の目的は、筆者が取り組んだ就職指導業務を体系化し、本学の教員に広く紹介し、就職指導の実践マニュアルとしてお役に立てればとの思いである。就職指導業務の体系については、①就職指導は、学生の「自分探し」の支援活動として位置づけ、②「自分探し」には3段階あって、第1段階は、「自分発見」、第2段階が「適業発見」、第3段階が「目的発見」と明確に区分した、③そして、実践的指導方法として、第1段階で、企業が求める能力レベルの最大公約数(社会人の基礎能力)を目指す、「自分発見」を先ず指導し、第2段階で、「適業発見」をさせ、第3段階で、ゆっくり時間をかけて、なかなか見つからない「生きる目的」を探すという、ボトムアップ型の、ステップバイステップの指導を提示し、④指導業務を自分発見の分野のQEと適業発見の分野MEに区分し、⑤両者について、Plan-Do-Seeのステップに沿って、それぞれ活動内容を詳細化することによって、実現できると考える。

また、論文に記述している内容は、筆者が、毎年、ゼミ生の9割以上を内定させている実績に裏付けられたものばかりであり、また、全て、モデル職場での教員指導の実践で、大きな効果が出るのが実

証できたものばかりなので、就職指導の実践マニュアルとして役立つものと確信している。

さて、教員業は「さぎし」業であり、「目標」と「現実」との「差」を明確化して、その「差」を解消する「エンジニア」であると、定義したが、本当に解消すべき「差」は教員と学生の間にある「差」であると、最後に強調しておきたい。就職指導に限らず、学生に対する愛情がなければ何をやっても成功しない。従って、本論文は学生に対して、愛情を持って向き合うことができる先生方に、多いに活用していただければ、大きな成果が得られることになるであろう。

(受理 平成18年10月12日)

### Abstract

Employment instruction as a lesson of study and exercise of the world.

— The teacher's role is "sagishi" work. —

Yasushi SAITOU\*

Employment instruction is activity which supports a student's "search for oneself." There are three steps in "the search for oneself." The first step is "one's self discovery", the 2nd step is "suitable occupation discovery", the 3rd step is "discovery of the purpose for living." Additionally "the greatest common denominator of the capability level for which companies ask" is set as an attainment target as a practical teaching method in the 1st step. In the 2nd step, the information of a company and a student's information are made to match and instruction which discovers a suitable occupation is carried out. It is effective if both of the first two stages are guided according to the contents of activity. That is the "difference" between a "target" and "reality" is clarified, and the "difference" is solved. This is detailed along with the steps of "Plan-Do-See".

(Received October 12, 2006)

---

\* Department of Comprehensive Human Life Studies