

若年層のキャリア開発における取り組みと課題

伊藤 華余子

①概略

大学時代はこれからの人生を決める上で重要な役割を果たしていると感じている。レビンソン（Levinson, D.J.）が提唱した過渡期によると、20代は未来への可能性が開ける時期でもある。この可能性を存分に開かせ、自分の周りにはる様々な可能性に触れさせていくことが私たち大人、教員の使命でもあると思う。「音楽と人生Ⅲ」では2年生、「音楽と人生Ⅳ」では3年生を中心とした学生に履修をいただいているが、その中で下記の点について意識をして授業展開と共にカウンセリングを実施している。

「社会人基礎力の育成」

「可能性に触れる機会を作る」

「主体性をもった将来選択」

「多様な価値観への理解」

この4つの柱を軸に、学生が授業の中で考え、将来に向けて自走していける支援を行っている。

※授業と並行して希望者のみ実施のカウンセリングについては、キャリア支援センターの協力を仰ぎながら、就活や今後のキャリアについての相談に毎週木曜日に応じている。

名古屋音楽大学での授業にとどまらず、これまで経験した全国の高校、大学や自治体主導の就活支援、企業での講演などをもとにした取り組みと課題について記す。

②講師経歴

大学時代は社会福祉系のゼミにて児童養護施設での実習の体験、地域社会学のゼミでは地域の人々の共存などについて学びを深めた。その後、化粧品メーカーに就職。営業職として1年目を迎えるが後半から中部地区の新卒採用業務を担当する。新卒採用業務を担当する中でたくさんの学生の価値観にも触れ、人の採用やキャリアへの興味を持ち人材業界に転職をする。

29歳からマネジメント、最大で35名ほどの部下を持つ。部下との面談では相手の思うことを聞き出し、最善のサポートができるように努める。大手商業施設の立ち上げ、万博スタッフの選考など名古屋地区の大規模採用業務にも携わる。

2010年、独立。主に大学生、高校生向けのキャリア支援、企業研修、国家資格キャリアコンサルタント更新講習にも認められたキャリアトランプ®の認定講師としても活動中。(国家資格の更新講習の講師ではありません)

☆主な資格☆

GCDF-JAPAN キャリアカウンセラー

国家資格キャリアコンサルタント

文部科学省後援秘書技能検定1級、ビジネス実務マナー検定1級

(2016年度成績優秀者表彰)

③毎回の授業内容

キャリアというものは、一般的に仕事と捉えられがちだが、私の授業の中ではそれを「仕事を中心としたキャリア」と定義して、人生について全般的に考えてもらうようにしている。その中で、例えば、自分自身の性格的な面を取り上げ、短所であるものでも捉え方を変えると強みにもなることを理解させ、それによって「自分に自信を持つこと」（もちろん短所が変わるわけではないが）「固定概念で物事を見ないこと」を伝えている。

学生からの言葉で印象的なのは、このワークの中で自分に自信が持てた、自分のことを好きになったという声である。どうしても自分のことをマイナスに捉えたり、短所に目がいてしまい一歩踏み出せないという学生が多いように思う。そんな点からも、授業を通じて少しでも自信を持ち前に踏み出すような思いを抱いてもらいたいと思う。

ダメなレッテルを貼ること

自信がある

流されない

芯が強い

がんこ

自分を

人によって捉え方は様々。
長所にも捉えられることも。

(音楽と人生Ⅳ 初回授業スライド)

履修者の授業への期待値

音楽と人生Ⅳに期待すること

自分の内面を変えたい

話せるようになりたい

自分をみつけない

単位が欲しい！ただそれだけ！

将来やりたいことを探したい

将来へのヒントが欲しい

仲良しの友達以外と話せること

コミュ力が欲しい

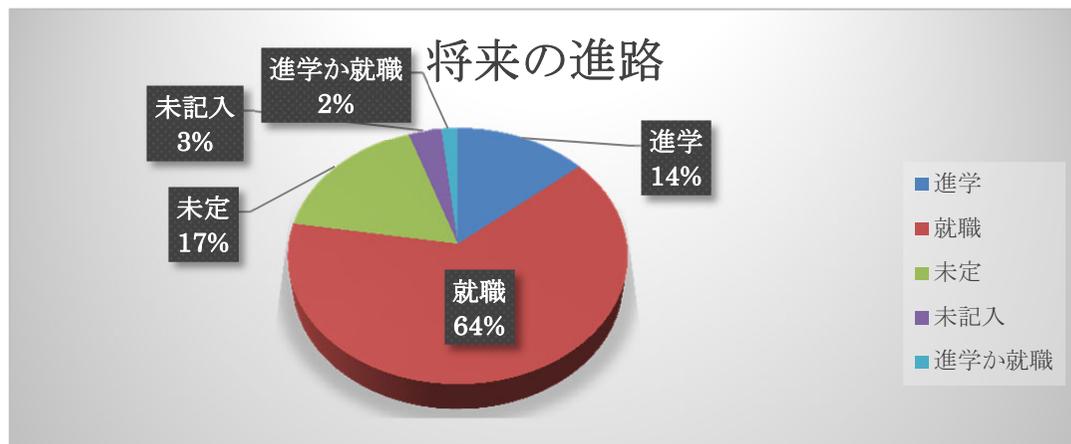
就活のプラスになる情報が欲しい



実際に履修者には毎期初回アンケートを実施し、この授業への期待値などを確認している。あわせて、どういう自分になりたいのかも何うことで、毎回の授業展開の参考になっている。先輩や友達から勧められて履修者が多く（約80%）その答えを見ていると何かしら授業が将来を決める上でプラスになっていると感じ嬉しく思う。授業を通してこれまで考えてこなかった自分について向き合い、自分がどんな歩みをしてきたのか、これからどうなりたいのかを深く考える場となるように授業を進行している。

今の自分があるのは、過去の経験（もちろん遺伝子的なものがあるが）があつてのこと。授業の中では、過去、現在、未来それぞれの立ち位置での自分を知るようにしている。

履修者の進路について



直近の履修者の進路希望状況は上記の通り。基本的には希望を意識し進行をするものの、未定者についてはできるだけ考えられるような、ヒントを与えられるような情報提供を行っている。

例えば、

「先輩インタビュー」：4年生の内定者を呼び、就活のことや進路決定まで葛藤などを話してもらおう。我々教員の話よりも身近な先輩の話が一番自然体で受け入れることができるということもあり、企画。毎年好評で、刺激を受ける学生が多い。

「社会人へのヒアリング」：働く大人を対象。家族でも可能。仕事のやりがいや仕事を選んだ動機などを聞いてもらう。例えば父親のいつも見ない姿に触れることで働くことの大変さを知るケースもあり、また親への尊敬が芽生えることもある。自身がやりたかった仕事の詳細を聞いて諦めたり考え方を改めるケースもみられる。

「職種研究」：希望の進路ごとにグループ編成をしその職種の詳細を研究する。2回にわけて実施。ネットや書籍、想像も含めてそれぞれの仕事についての知識を含める。仕事研究の仕方も学んでもらう意図がある。

自己開示と他者理解

授業の中では、お互いに自己開示を進めている。もちろん私自身も自己開示をしているが、この場は安心して安全な空間であるため何を話しても正解であること、お互いの発言を否定せずに聞くことを徹底させ、ざっくばらんに、お互いの想いを吐露する場としている。実際に学生は「いつも一緒にいる友達だけど全然知らない一面があった」「今まで顔見知り程度だったけど授業を通して仲良くなれた」「意外と共通点があった」という声が聞かれる。また、思ってもいない話をしてしまったケースも多い。今まで誰にも話していなかった思いを話したことにより楽になったケース、話すことで明確化したケースなども見られる。

社会人基礎力の育成

経済産業省が提言している社会人基礎力については毎回の授業で少しずつ意識をさせていくように努めている。

例えば、グループでゼロから企画して何かを作り上げる時（「音楽と人生Ⅳ」）ではチームで働く力を。夏休みの目標を作るとき（「音楽と人生Ⅳ」）では前に進む力や考え抜く力を養うように構成している。基本的に毎回グループワークを取り入れており、初回はうまく話すことができず与えられた時間を使い切ることができない。10分の所要時間のうち5分程度でさらりと会話をし他は雑談になってしまうが、回数を重ねるごとに与えられた時間を意識し、全員がきちんと話せるようなタイムマネジメントの能力も身についてくる。また、眼を見て話すことが苦手な学生が多い為初めのころはお互いに目を見ずに話すケースも多いものの、コミュニケーションについて学ぶ過程で「相手の眼を見て話す」などのノンバーバルコミュニケーションへの意識も高まるようになる。

社会人基礎力を鍛えることで、期待されることは下記の点である。

① 就職活動で納得のいく結果が得られる

将来を考えて自分で計画立てて動くことでたとえ第一志望でなくても自分なりに納得のいく結論を迎えることができると感じる。

② 普段のコミュニケーションの円滑化

これまでうまくアウトプットができなかった学生も、ぎこちないながらも思いを言葉に乗せることができるようになる。初対面であっても話しかけることができるようになったり、友人が増えるという結果も見られる。

③ 自信が持てる

上記のような行動により、小さな成功体験が積み重なり自分自身の自信となって返ってくる。学生の表情が変化していき、堂々と会話ができるようになることを痛感する。

（経済産業省：社会人基礎力 www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/）

④ 名古屋音楽大学以外での取り組みと課題

自治体主導の就職支援のシーンでの取り組みと課題

自治体が主催をしている若年者就職支援対策講座にて講師を務めた時は、30歳くらいまでの職歴がないもしくは短い若年者を対象にしたキャリア開発の講義とともにカウンセリングを実施した。大学生などといった属性がない彼らは、自分への自信をなくしてしまっているケースが多く、メンタルの不安も抱えているなどの何らかの心の課題を抱えているなど対応に苦慮した部分もあった。

☆「高望みをして就職に失敗」

この割合は少なかったものの、留学経験者や一流大学卒業生に多く見られた。両親からの期待に応えようと必死で取り組んだものの、力と希望の不釣り合いから残念な結果になっている。この場合若年者にはあまり就職の軸がない。大手企業を希望しているといってもそこに何の理由もなく（親からの希望のみ）改めて何がしたいのかを自己分析させ、1つ1つ掘り下げていくことで「できること」「したいこと」の棚卸を行った。

☆「コミュニケーション能力に課題」

アウトプットをうまくすることができず日増しに自信がなくなり挫折してしまったケース。この場合は自己肯定感をアップさせ、じっくりとカウンセリングをすることで少しずつ心を開いていけるように支援をした。

☆過干渉に課題

応募企業の選定から履歴書の作成までご両親が関わってしまうケース。良い書類ができてるように一見見えるが、当人は履歴書に書かれている内容を理解しておらずうまく言葉にすることができない。ご両親の過大な期待というよりは、過干渉によってそれを拒否することができない（拒否をすることをしようとしめない）。面接に通らないなどの失敗を通して本人が気づくまでなかなか難しい。

☆メンタルの不安

過去の人間関係における挫折や傷から自身の体に傷をつけてしまうケースやメンタルの不安を抱えているケース。専門家にリファーし、心の状態を整えることを意識した。

【課題】

自治体支援の場合期間が限られている為、その間に自走できる力をつけることが大切だと感じた。また、多くの講師が関わる為、聞いたことに相違があると混乱をさせてしまうこともある。講師間の連携とともに、それぞれの対応についての方針をしっかりと立てて接していくことが大切であると感じた。

海外からの留学生のキャリア支援で感じた日本の学生が劣る点

国費留学の大学院生を中心としたキャリア支援に関わったことがある。彼らは日本語が母国語ではないにも関わらず、企業説明会で得た情報をその日中に志望動機として落とし込む、会社案内をぼろぼろになるまで読み込み、インターネットを駆使し情報を集めることができる。このあたりは日本人学生が圧倒的に負けてしまう点だ。こちら側がオーダーした要望に対して真摯に向き合い、すぐに結果を出せる頼もしさを感じる。日本式のマナーや就活の仕組みへの戸惑いはあるものの、柔軟性を持ち合わせていればやはり強いと感じる。

就活で戦う場になれば、彼らに負けない情報量と懸命に就活に向き合うその姿勢を私自身も学びたいと感じる。

企業の面接官として感じること

新入社員の面接を行うとマニュアル通りの受け答えが非常に多いと感じている。そしてそれは自分でその意味を確認しないままなぞるため、思いもよらない失敗をしでかすことがある。例えば「15分前までには会社に到着」というマニュアルに対して1時間前に到着をした学生がいた。なぜ1時間前に来たのかを問うととても不思議そうな顔をして「15分前までには、と言われていたので早ければ早い方がよいと思いました」と言う。なぜ1時間前に来てはいけなかったのかを説明したのだが、彼に限らずこういう行動を見せる学生は多い。ある学生は、面接の前に道を間違えないように下見をしようとした。その結果、企業の受付にいき、明日面接である旨を伝え訪問。企業側から学校にクレームの連絡が入ったことがある。良かれと思ってやっているが、それがどう影響をし相手がどう思うのかを想像できていないケースがこの限りではない。これは就活に限らず、日常生活にも言える気がしている。何事もマニュアルができ、対策本や攻略法が容易に手に入る中で、その情報が果たしてどういう意味を成すのか、自分がそれをどうしてやるのか、その先に相手がどう感じるのかまでを想像すればわかると思っただけは大きなミスにつながってしまう。我々も情報を伝える時、レクチャーするときはその背景や、どうしてこうなるのかを伝えることも忘れないようにしたい。そしてその一方でマニュアルに縛られず自分で考え、自分で想像し動くことができる人材を育成することも急務であると感じている。

子どものころ私たちは無邪気に夢を見ている。

例えば「プロ野球選手になりたい」。これに対して大人は良かれと思って「そんなバカなことを言わないの」「無理だよ」「もっと現実を見なさい」など否定をしてしまう言葉を投げかける。この言葉の積み重ねが子供たちの想像力をはぎ取り、夢をなくしてしまっていることに気が付かないといけないと思う。子供たちが無邪気に描いている夢を支援し、彼らが想像したことを受け止め、褒め、伸ばしていくことが大事なポイントの1つであると感

じている。

この場合、若年層へのキャリア開発だけでなく接する大人へのレクチャーもしていく段階であると感じる。

キャリア教育の適切なタイミング

高校生向けのキャリアガイダンスも行っているが、やはりキャリア教育は若年層からの浸透が望ましいと感じる。

高校での進路選択については、1人1人の希望や適性を鑑みた支援というよりは成績をもとにした指導になりがちだと考える。本来必要であることは、生徒の特性を掴み、生徒が輝く場所に立てる進路を提案したいところではある。

また、若年期の家庭での家族とのかかわり方も重要である。

仕事の話を話し合うこともそうだが、過干渉になることで子供の本来の夢を潰すことにもなりかねない。実際にご両親の希望に従おうと懸命になり、子供の心がすさんでしまったケースを多く見てきた。

☆就活で目線が上がりすぎて失敗したケース

不本意入学で進学した大学であまり友人もできないまま大学3年生へ。ご両親の希望もあり、大手企業を志す。面談の中で話すも表面的には理解するものの変わらず、結果大手企業のエントリーシートすらほぼ通らず就職が決まらないまま卒業。

⇒適切なかかわりができていなかった気がする反省すべきケースの1つ。目標と実力、やりたいことのすり合わせにはもう少し時間が必要だった。

☆親の求めに応じて教職を目指したケース

本人の希望は一般企業での事務職だがご両親が教員で、教員を志すことを子供のころから求められて育つ。疑問に思わないまま大学生になったが途中で不安を感じ教員採用試験を受けるかも悩み、毎日ご両親と言い合いになり、涙ぐむ。

⇒ご両親のご意向が強いケースは非常に多い（名古屋地区には多くみられる傾向）。

家庭でのかかわりとして、ご両親の希望や夢を伝えることは勿論良いとしても子供がそれについてどう感じているのかを聞くこと、受け入れることは是非お願いしたいことだ。もしも子供が他に興味を持った時は否定をするだけではなく、いったんそれを受け入れた上でアドバイスをすることをしていただだけでも全く変わってくると思う。

このことは就活だけでなく、別の面でも親子関係に影響を及ぼすと考える。一度否定されたことは子供の心に大きく残ることで、今後の人生の決断の折にはその出来事がフラッシュバックし、思ったことを素直に言えない、苦しむようになってしまう懸念がある。

また、アルバイトについてもできるだけ体験をさせておくことが望ましいと感じる。お金を稼ぐことももちろんだが社会との接点を持つ意味でアルバイトはこれから社会に羽ばたく若者にとって貴重な体験となるだろう。学業中心の生活に支障をきたすことを案じてアルバイトを禁じるのであれば、学業の妨げにならないアルバイトを選ぶことも可能だ。アルバイトを通じ、社会を知る。アルバイトを通じ、世代を超えたコミュニケーションを図る。時として壁にぶつかり苦しむこともあるが、必ずそれはその後の人生においてプラスに繋がると考える。

⑤ 就職観、職業観

採用、人材業界に関わるようになって10年以上経過し、若年者の職業観は大きく変化してきた気がしている。

リーマンショック前までは、大手志向で稼ぐことへの興味関心を語る学生が多かった。しかし近年では「安定志向」「地元志向」「そこそこ働く」「ブラック企業は嫌」「残業はしたくない」「そこそこの給料」ということを堂々と語るようになってきた。メガバンクを志していた学生が多かった数年前に比べると、信用金庫もしくは公務員という思考を持っている傾向が増えた。この拝見には、1つはリーマンショックがあり、もう1つはマスコミにぎわっているブラック企業という言葉やニュースだと考える。また、最近の若者の思考として、一生懸命は恥ずかしいと思っている傾向もある。何もかも、友達と並び適度にやる。「出る杭は打たれる」発想があるのか、頑張らない。もちろん全員が全員ではないが、大半がこういった思考なのではないかと感じる。

最近の若年者の傾向としてとても素直である。人から聞いたこと、指示されたことが正しいことであり疑うことを知らない。情報社会において情報を得ることはできるがそれが最適であるのか、どれが事実であるのかを精査することなく得たものをそのまま受け入れてしまう。マニュアル型でもあり、就活についても「正しいやり方」を求める。自身で考えるよりも先にたずねてしまう（もしくはネットで検索する）ため、考える癖づけもできていない。マニュアルを得て、マニュアル通りに話していくこと、他者と違わないように、出る杭にならないようにしていることから、就職観にある「安定志向」がすべてのものに作用していると感じている。

私自身は関わるときに、ひとりで自走できる力をつけたいと思っている為、質問に対しては、なぜそう感じているのか、なぜそれが知りたいのかを問い返すようにしている。「なぜ」の問いの中で初めて自身で考えることも多いかと思うが、考える癖づけをするためにも些細なことであっても問い返し、考えや思いを整理し口にするようにしていくようにしている。

⑥ 今後における課題

学生の質は年々変化があり、正解が何かは難しいと感じる。素直さ、従順さは年々増している気がしていて、教えたことを素直にやれるかわりに個性がなく自分らしさを醸し出せない課題があると感じる。前述の「ほどほど志向」の学生については個別にしっかりと向き合い、潜在能力を引き出し自信を持たせることと目標設定をさせることを大切にしていきたい。現在も自身のホームページでもカウンセリングは募集しており申し込みも頂くが、じっくり話をすると心の中に秘めている想いや熱さを感じることが多い。その思いを封印したままで気づくことがないままでは、彼らの才能が発揮されないまま年を重ねてしまう、それは日本の更なる発展についても損失であると考え。2019年度はこれまで以上に個別のかかわりを増やし、向き合っていきたいと考える。

● 2018年～2019年度にかけて実現したいこと

- ・個別カウンセリングの増加：履修者へのカウンセリングを現状は任意にしているが就職を意識している学生に関しては半期に1回を必須にすることも検討をしている。
- ・希望進路にあわせたワークショップの企画：民間企業対象のグループディスカッション講座、面接講座、教員志望者向けの志望動機作りなどを行う。合格率(内定率)をあげていくために授業以外の場でもフォローができる体制作りをしたい。
- ・複数大学合同就活講座：同じ仲間だけではなく初対面の学生同士でのグループディスカッション講座などを行い、就活本番の空気を感じてもらう場の提供。
- ・インターンシップ研修：夏休みのインターンシップに参加するための事前研修。音大生は一般企業就職を希望している学生も多くいるが準備不足やエンジンがかかるのが他大学に比べると遅いと思われる。3年生の夏休みにインターンシップに行けるように春学期のうちに下準備をし6月1日のインターンシップサイトがオープンした時には応募ができるようにフォローをする必要性を感じている。インターンシップの目的、応募時のマナーや就業体験の場で気を付けることなどを3回ほどのワークショップでレクチャーしたい。
- ・マナー講座：就活だけではなく日常生活にプラスになるようなマナーも含め伝えたい。電車でのマナーや食事のマナーなど知らないけれど知っていた方がよいことを学ぶ機会は意外と与えられない。このマナーを知ることによって社会に出た後の人間関係や組織の中で感じよい人となれるようにしたい。

⑦ 備考

●幼稚園・保育士の採用ご担当者向け講演資料

学生の 面接練習の 感想

幼稚園教諭への思いは強く
人物も好感が持てるが
アウトプットが下手な学生も多い。

人柄が悪いわけではなく、
ただ緊張してしまう。
ただ恥ずかしい。
そんな学生を落とすことはもったいない

【概要】幼稚園教諭・保育士を志す学生はとても明るく親和力が高い。だがなかなか志望動機をうまくまとめられず伝えられないケースも。採用側がうまく聞き出し、熱意や思いをくみとるような面接展開が大切。また、継続して就業できる仕組み作りや研修などでモチベーションを保つことも必要。実際に現在は保育士不足と叫ばれており公立、私立で人材の奪い合いが起こっている。私立については採用難に陥っている組織も少なくはない。幼稚園教諭・保育士については1件しか求人応募ができないため複数検討することもできない。古くからの仕組みをどうするのかも1つの課題ではあるが、良い人材を採れるようにすることは園児への良い教育にもつながるため、重要な課題である。

某大学様にて新入生向けプログラムの一例

高校生活と大学生生活の違い

高校生活

決まった授業を受ける
決まった制服を着る





動物園にいた動物が
野生で暮らすような変化

する
自分でアルバイトを決める

大学生生活

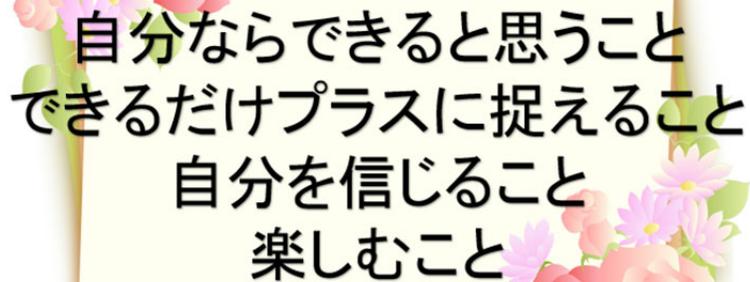
【概要】 大学時代のスタートを切るにあたり、学生生活の過ごし方の青写真を描くことは大切なことである。高校時代とは異なり、大学生生活は自由がある分、自分で考えて動かないといけない。自由だからこそ、何もせずに4年間過ごすこともできるがそれではもったいない。

自分でできない・やらないと決めつけることで未来の可能性を狭めてしまうこともある。だからこそ、失敗を恐れずにどんどんチャレンジをしていこう。小さなことでも OK、今だからできること、ここだからできることをアグレッシブに挑戦しようというメッセージを込めた。

学生の感想として「マイナスに考えてしまいがちだったがプラスに捉えることで何でもできる気がしてきた」「自信がなかったけれど意外といいところもある気がする」「どんどん挑戦して良い大学生生活にしたい」という声が聞かれた。

中学校マナー研修

楽しく生きるヒント



自分ならできると思うこと
できるだけプラスに捉えること
自分を信じること
楽しむこと

【概要】中学生のうちから社会で生きる基本的なマナーを学ぶ。電車の乗り方、エレベーターの乗り方などのルールをクイズ形式で学ぶ。世界のプロトコールマナーも少しレクチャー。その後、メッセージとしてキャリア開発につながる言葉と共に、背中を押す。私立中学校であるので制服を着て自分たちが取る行動が学校のイメージにもつながることを理解してもらい、今日からできることをやってみようと目標を決めてもらう。2週にわたる授業だったため、先週の約束がどれくらい達成できたかを確認した上で、目標を決めて達成することで自己肯定感があがり自信がわくこともメッセージに込める。

「今日からできるマナーがあった」「早速実践したい」というマナーへの感想とともに「たとえ今ダメだったとしても今日からやり直せるという先生の言葉が嬉しかった。変わりたい」という言葉も頂いた。

●OJT 研修

複数企業の OJT を集め、最近の新入社員の特性を伝えた上でその対策を考えていった研修。多くの会社で同じ課題を持っていることに安堵した企業は多く、OJT がつつい 1 人で抱えてしまいがちな問題を共有しこれからの対処法を話し合った。

●面接官育成研修

中途入社者のミスマッチが増えているという企業様を対象に実施。転職市場を理解し、採用面接で見るべきポイントを整理した。その結果、ミスマッチが減少し中途採用の質も向上した。

●モチベーションアップ研修

年齢を超えて社員のコミュニケーションを図ることを目的とした研修。カードゲームを使って実施する中でいつもと違う一面を見ることができ、社員同士の距離感が縮まった。それによって管理職のモチベーションがあがり経営ビジョンを意識した計画を立てられるようになったことと、部下とのコミュニケーションも丁寧になった。

過去自身が担当した授業の進路先（一部）

※1年以上の履修をしかつ複数回のキャリアカウンセリングをした学生のみ(他大学含む)

- ◆コンサルティングファーム◆野村総合研究所、アクセンチュア、
- ◆金融◆野村総研、大和総研、みずほ証券、三井住友銀行、三菱東京 UFJ 銀行、北陸銀行、スルガ銀行、十六銀行、大垣共立銀行、名古屋銀行、愛知銀行、岐阜信用金庫、蒲郡信用金庫、浜松信用金庫、あいおいニッセ同和、日本生命、第一生命など
- ◆通信◆NTT ドコモ、NTT データなど
- ◆IT◆ディーエヌエー、SCSK など
- ◆メーカー◆ブルボン、クリナップ、デンソー、資生堂販売、シャンソン化粧品など
- ◆旅行◆HIS、近畿日本ツーリスト、JTB、名鉄観光など
- ◆運輸◆佐川急便、日本通運など
- ◆公務員◆愛知県庁、名古屋市役所など