

OB・OG, 大学4年生のキャリア講話による低学年の大学生を対象にしたキャリア支援 : 卒業生による自主企画を例にして

須藤, 智 / 田澤, 実

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

5

(開始ページ / Start Page)

75

(終了ページ / End Page)

86

(発行年 / Year)

2008-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007522>

OB・OG、大学4年生のキャリア講話による 低学年の大学生を対象にしたキャリア支援

—卒業生による自主企画を例にして—

法政大学キャリアデザイン学部助教 田澤 実
産業技術総合研究所人間福祉医工学研究部門特別研究員 須藤 智

1 はじめに

(1) 概要

本論の事例は、民間企業、教員、公務員になったOB・OGと、就職活動を終えた大学4年生に話題提供者となってもらい、心理学を専攻する大学生（特に低学年）を対象にキャリア講話を行う交流会を設けたものである。これは、その心理学専攻の卒業生でもある筆者らが企画したものであった。当時、第一筆者は、日本キャリア教育学会認定キャリア・カウンセラーの資格を有する大学院生であり、第二筆者は兼任教員（兼、ポストドクター）であったため、支援の対象となった大学生とは授業の内外で関わりがあった。また、話題提供者となってもらったOB・OGは筆者らの同期という関わりがあった。本論の事例は、このような関わりを活かしたキャリア支援の試みである。

(2) 用語確認

キャリアに関連する用語は複数ある。まず、簡単に用語の確認を行おう。

キャリア教育・キャリア形成支援

近年、大学における就職支援は、企業への就職に加えて、支援の対象を公務員や教員、大学院進学、編入学、留学など卒業後の様々な進路選択・決定へと拡大するように、キャリア形成支援へとシフトしてきている（川崎、2005a）。具体的には、教員と職員を一体化したキャリア組織、豊富

なキャリアアップサポートシステム、学生総合相談の全学的集約、オムニバス方式のキャリア科目、インターンシップの大規模な実施などといった取り組みが行われている（那須、2004）。

川崎（2005b）は、正課教育として教学が行っているものをキャリア教育、就職部・キャリアセンターなどが実施する正課外プログラムをキャリア形成支援と区別して捉えている。しかし、川崎（2005b）は「大学におけるキャリア教育は正課科目だけで担うべきものではない。教学と事務部門が密接に連携し、キャリア教育をキャリア形成支援の流れの中に位置づけることが最も大切であると考えられる」と述べているように、キャリア教育とキャリア形成支援を独立して捉えるのではなく、両者の連携の重要性を指摘している。

キャリア支援

上西（2007a）は、「学生のキャリア形成を支援するために大学が（意識的に）行う教育活動および各種の支援活動」を「キャリア支援」として捉えている⁽¹⁾。これには、「学部教育をはじめとする教育活動だけでなく、キャリアに関わる意志決定を学生が行うための相談援助・情報提供や、学生の自発的な活動や相互の学び合いを促進するための支援活動も含まれる（p3）」としている。

(3) 本論の事例の位置づけ

本論では、心理学を専攻する低学年の大学生を対象にして、OB・OG、大学4年生のキャリア講

話を行った交流会の事例を述べる。これは、その心理学専攻の卒業生でもある兼任教員（兼、ポストドクター）、大学院生が中心となって企画をし、キャリアセンターの職員にも協力を依頼した一回完結の自主企画であった（詳細は後述）。

本論の事例は、上記の分類によれば正課科目ではないことからキャリア教育ではない。また、対象大学の就職部・キャリアセンターとの連絡はあったが、当該部署が企画・実施したプログラムではない。前述の「教学と事務部門が密接に連携し、キャリア教育をキャリア形成支援の流れの中に位置づけること」の重要性は、筆者らも賛同するが、一回完結の自主企画であるため、支援の流れの中に位置づけることはなかった。また、教学と事務部門の連携というよりも、卒業して6年目となる一卒業生（かつ、兼任教員や大学院生）であった筆者らが低学年の大学生、大学4年生、OB・OGをつなげるという性質があった。このことから、本論の事例は、キャリア形成支援とも、キャリア教育をキャリア形成支援の流れの中に位置づけたものとも呼びにくいようである。しかし、キャリア支援には「学部教育をはじめとする教育活動だけでなく、キャリアに関わる意志決定を学生が行うための相談援助・情報提供や、学生の自発的な活動や相互の学び合いを促進するための支援活動が含まれる」とされている。本論の事例もこの定義には当てはまるようである。

以上のことから、本論で述べる事例はキャリア支援として位置づけたい。

（４）キャリア支援を行う際の課題

キャリア支援を行う際の課題はどのようなものがあるだろうか。以下に先行研究を見ていこう。ここで再び、キャリア教育、キャリア形成支援という用語の問題があらわれるが、上西（2006）が述べるように、何を行うことが学生のキャリア形成に資するのかについて、各大学がそれぞれ模索段階にあるか、もしくは独自の考え方を持っているため、幅広く捉えることが適切であると思われる。そこで、ここでは、キャリア教育、キャリア

形成支援も含めてキャリア支援の課題を概観することにする。

上西（2007a）は、「政策的な要請」、「入学者確保の必要性」、「企業側の要請」、「動けない学生への対応」、「学生の権利保障」という5つの背景から、大学におけるキャリア支援をとらえている。この中で、「動けない学生への対応」として上西（2007a）は以下のように述べる。

「動けない」学生、「乗ってこない」学生、「打たれ弱い」学生など、いろいろな言い方がされるが、そのような学生はそもそも大学が提供する就職支援行事に参加せず、相談にも来ない可能性があり、たとえ就職支援行事に参加しても、情報を取捨選択して吟味し、判断し、自らの行動にいかしていくだけの準備を欠いていれば、いたずらに混乱して自信をなくしたりすることにもなりかねない。（中略）そのような学生には、就職支援の前に、就職支援を有効に活用できるだけの能力形成が求められるのであり、それは大学3年生の秋以降の就職支援で対応できる課題ではない（p15）。

この指摘は、キャリア支援の課題のひとつとして、就職支援行事⁽²⁾を行っても、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題があると言い換えることができるであろう。

また、上西（2006）が行った「大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査」によると、大学で、キャリア教育科目・プログラムを実施していく上での課題には、「一部の教員だけがキャリア教育を担っており、負担が偏りがちである」、「学部教育との連携が図られていない」、「キャリア教育を担ってくれる教員がいない」など「教員」にかかわる課題が多かった。同様に、労働政策研究・研修機構（2006）による「大学就職部／キャリアセンター調査」においても、就職指導・キャリア形成支援の今後の展開として、「教員の積極的な協力を求めたい」は最も多かった。

また、注目すべきは、上西（2006）が指摘するように、「授業と時間帯がぶつかる、教室の確保が困難など物理的な困難がある」という回答の割合も高いことである。

上記までのキャリア支援を行う際の課題をまとめると、就職支援行事を行っても、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題があること、職員だけがキャリア支援を行うのではなく、教員との連携が必要であること、実際に行うにしても、教室確保などの物理的な困難があることがあげられる。

（5）低学年の大学生という位置づけ

本論の事例の詳細を説明する前に、低学年の大学生という位置づけについて確認しておこう。

キャリア形成支援では、大学の早い段階（1、2年生）から、その学生の持っている潜在的能力が目覚めるようにすることが求められている（那須、2004）。

例えば、立命館大学では、学生のキャリア形成のステージを1、2年生対象と3、4年生対象の二段階に大きく分けている。1、2年生は、進路、就職への意識づけから始まって、具体的なキャリア形成をどう進めるのかというきっかけづくりを重視している。具体的には、1）四年間をどうすごすのか、2）学んだことをどう生かすのか、3）将来像のモデル提示、4）ブラッシュアップのためのプログラム紹介、5）インターンシップガイダンスとキャリアカウンセリングという5段階のステップで構成されている（中村、2001）。また、文京学院大学では「Bunkyo-Career Design Program」として学生のキャリアステージを、1年生は「自己探索期」、2年生は「就職準備期」、3年生は「適性発見期」、4年生は「活動実践期」として4つの段階に分けている。ここで、1年生は、後期における必修科目「職業とキャリア」をベースに大まかにキャリアのデザインをし、2年生以降のゼミの選択や目指すべき資格取得の参考することなどが目的とされ、2年生は、新聞の読み方や一般常識を習得することなどが目的とされ

ている（谷内、2005）。

これらのような低学年向けのキャリア形成支援では、意識づけ、きっかけづくり、大まかなキャリアのデザインをすることなどが求められていることが分かる。共通していることは、具体的な就職などの相談を行うことを目的とはしていないということである。

2 【事例】OB/OG交流会ーリアルな先輩が語る進路選択とキャリアー

（1）概要

やや、前置きが長くなったが、以下に、本論の事例の概要を述べる。本論の事例は、民間企業、教員、公務員になったOB・OGと就職活動を終えた大学4年生に話題提供者となってもらい、心理学を専攻する学生を対象にキャリア講話を行う交流会を設けたというものである⁽³⁾。当時、第二筆者は、兼任教員（兼、ポストドクター）⁽⁴⁾であり、第一筆者は日本キャリア教育学会認定キャリア・カウンセラーの資格を有する大学院生であった。本論の事例は二人が中心となって企画を行い、キャリアセンターの職員にも協力をお願いして行った一回完結の自主企画である。

以下に、事例の紹介を行う。構成を述べたい。

第一に、この自主企画を行った背景について述べる。ここでは、対象となった大学の概要や、なぜキャリアセンターなどが行っている就職支援ではなく、自主企画をしてまでキャリア講話の場を設ける必要があったのか、その理由について述べる。

第二に、キャリア支援の課題である、日程、時間帯の設定、教室確保の問題や話題提供者の依頼について触れる。ここでは、結論を述べるだけでなく、そこに至るまでにいかに修正があったのかという過程を示したい。そうすることにより、本論の事例が他の大学で、同様のことができないとしても、同じ過ちをしないというメリットがうまれると思われるためである。

第三に、キャリア支援の課題である、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題について

触れる。すなわち、いかにして広報を行うのかという問題である。ここでは、学生を集める工夫について述べる。

第四に、当日の会の様子について述べる。出席学生の数や、会の進行の仕方について触れる。

第五に、学生の反応についてアンケート結果をもとにして述べる。

(2) この自主企画を行った背景

大学概要

東京都内にある四年制（共学）の私立大学であった。設立からは120年以上が経過している。対象となった学生が通うキャンパスには、法学部、経済学部、商学部、文学部、総合政策学部などがある。学生数は約21,000人（2007年5月現在）⁽⁵⁾。

対象者概要

上記の大学に通う文学部人文社会学科心理学専攻の学生⁽⁶⁾であった。本論の企画では、主要ターゲット学年は1、2年生であった。この専攻の卒業生の進路は、民間企業、教員、公務員、大学院進学など多岐にわたる。

なお、この大学には大学院があり、第一筆者は当時、その大学の大学院生であり、第二筆者はその心理学専攻の1年生の授業を受け持つ兼任教員（兼、ポストドクター）であった。第一筆者、第二筆者ともに、この心理学専攻の卒業生であった。卒業して6年目であった。

キャリア支援体制

①キャリアセンターによる行事

本論の対象者が通うキャンパスには、キャリアセンターが設置されていた。行事としては、様々な分野で活躍しているOB・OGを招いて講演をするキャリア講演会、キャリアデザインノートを活用しながら、自分自身を深く掘り下げる自己理解セミナー、公務員受験希望者に向けた公務員関連の複数の講座などがある⁽⁷⁾。民間企業や公務員を希望する者に対しては様々な行事が用意されているといえよう。

②卒業生の会による就職交流会

本論の対象者は心理学専攻であった。心理学専攻の卒業生の会による就職交流会はすでに行われていた。これは、心理学を活かした仕事（臨床心理士を取得し、スクールカウンセラーとして勤務する者、心理職の公務員など）をしている卒業生が、心理学専攻の在校生に対して、現在の仕事のことについて年一回の頻度で講演を行うものである。特に心理学を活かした仕事をしたいと考える学生には好評であったようである。

本事例の企画背景

上記で示したように、OB・OGによる講演は、キャリアセンターでも、卒業生の会でも行われていた。しかし、心理学専攻の学生にとっては、どちらの講演にも参加しない学生の問題があった。すなわち、冒頭で述べた本来支援が必要である学生に支援が届かない問題である。参加しない理由については、様々な可能性が考えられるが、OB・OGによる既存の講演では興味が沸かなかったと解釈するならば、以下のような可能性が考えられる。

第一に、キャリアセンターが企画するキャリア講演会で講演を行うOB・OGは別の学部生であり、心理学専攻の学生にとっては、同じ大学の学生であったとしても、OB・OGを自分のモデルとは認知していないという可能性である。特に心理学専攻の学生の場合、心理学を活かした仕事を目指すかどうかという判断が含まれるため、仮に同じ文学部のOB・OGであったとしても、専攻が異なる場合、モデルとは認知しにくい可能性がある。

第二に、卒業生の会による就職交流会では、教員、公務員、民間企業などの中から絞り込んで進路を選択しようとする学生は参加していないという可能性である。たとえ、候補の中に民間企業が含まれていたとしても、ひょっとしたら自分の進路では民間企業ではないかもしれないからという理由でキャリアセンターの企画にも参加しようという気が起きないことが考えられる。

以上の問題があるとすれば、心理学専攻の学生

にとって、既存のキャリア支援体制で足りなかったのは、教員、公務員、民間企業など幅広い選択肢からそもそもどのように選択していこうかという見通しの立てられるような企画であると筆者らは考えた。そこで、心理学専攻の卒業生の中から、民間企業に就職した者、教員になった者、公務員になった者が一堂に会する企画を立案した。

さらに、筆者らで話し合い、ここに同時に就職活動を終えた4年生にも協力してもらってはどうかという案が生まれた。低学年である1、2年生を対象とする場合、卒業生の仕事内容の話がまだ遠く感じられる可能性がある。そこに、在学生である4年生に話をしてもらえると相対的に親しさを感じられると考えたためである。

(3) 日程、時間帯の設定、話題提供者の依頼

本企画は全学部対象ではなく、特定の学部、特定の専攻を対象にしたものである。そのため、日時設定はより慎重に行う必要があった。先述したとおり、ここでは決定までのプロセスをみていきたい。

日程の設定

教室を押さえるため、また、広報期間を設けるため、実施の2週間前には窓口で申請する必要があった。最初は、OB・OGを招くので、仕事が休みであることが多い土曜日を候補日とした。しかしながら、心理学専攻の学生の時間割を確認してみると、土曜日に必修授業がなかった。そのため、土曜日に設定しても、学生がほとんど来ない可能性があった。しかし、月曜から金曜日に設定すると、そもそもOB・OGは仕事のため、大学に来ることが出来ないという制約があった。完全な八方塞がりのように感じられたが、ひとつの解決策があった。ハッピーマンデーという選択である。

大学は各曜日の授業時間数確保のため、ハッピーマンデーであっても通常授業を行うところが多い。筆者らが企画をした大学でも例外ではなかった。そこで、2006年10月9日(月)のハッピーマンデーに行うことにした。

時間帯の設定

日程が決まったら、次は時間帯の設定である。まずは、心理学専攻の1年生の必修授業の確認をするため、学部窓口で時間割を確認した。その結果、月曜5限が空いていることが判明した。そこで、その前後の時間帯で学務に教室を予約した。その後、月曜5限に行くと、心理学専攻の1年生の授業を担当する兼任教員であった第二筆者より授業中に広報をした。しかしながら、月曜5限は中国語を履修している学生が多数存在した。あとで判明したことだが、学部窓口の時間割には語学の時間まで掲載されていなかったのである。そこで、時間帯を月曜6限に変更した。時間帯として16:30前後であったものが、18:00過ぎスタートになるため、参加率が下がる恐れがあったが、少なくとも主要ターゲット層である1年生の多数が不在であることが分かっているならば、仕方のない選択でもあった。

話題提供者の依頼

まず、OB・OGへの依頼であるが、4名のOB・OGに話題提供者になってもらった。それぞれ、公務員(男性:自閉症施設職員)、教員(男性:私立高校)、民間企業(女性:デザイン系)、民間企業(男性:IT系)であった。全員が筆者らの同期であった。そのため、当日講演をしてもらったのは、すべて同じ年に卒業したOB・OGであった⁽⁸⁾。

次に、大学4年生への依頼であるが、やはり心理学専攻である必要があった。第一筆者と同じ研究室に所属する学生に話題提供者になってもらった。IT系の企業に就職が決定している女性であった。

最後に、キャリアセンター職員への依頼であるが、これは結果として可能になったものであった。大学院生であった第一筆者が自主企画を行うにあたり、助言を貰いにいったことがきっかけであった。最初は助言を貰いにいくだけのつもりであったが、結果として、企画当日に話をしてもらう約束をすることができた。

(4) 広報

日時が決まり、話題提供者が決まれば、次は広報である。冒頭で述べたとおり、キャリア支援の課題には、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題がある。どんなによい企画があったとしても、情報が届かなくては参加もしないであろう。

広報は複数の方法を用いた。まずは、掲示板にポスター掲示をした。会の名前は「OB・OG交流会」とした。副題には「リアルな先輩が語る進路選択とキャリア」とつけた。ポスターの中には、「実際に自分と同じ大学・専攻の先輩が、進路選択でどのような悩みを持っていたのか、どのように意思決定をしたのかを知ろう!」、「公務員・教員・デザイン系・IT系の社会人と就職活動の終わった4年生に話をしてもらいます。心理専門職を選択しなかった先輩方はどのような仕事を選択したか話をきてみよう」と案内文を書いた⁽⁹⁾。

次に、1年生に対しては、兼任教員である第二筆者から授業中に案内をした(第二筆者は2年生以上の授業を担当してなかった)。さらに、大学院生であった第一筆者が2年生以上の授業を持つ専任教員に進路意識についてのアンケート調査のお願いをすることの許可をもらった。これは事前アンケートに該当した。

(5) 当日の様子

出席率

当日の出席人数は、筆者らのカウントによれば、約50名であった。事後アンケートにより学年の内訳を知ることができた。出席者全体ではなく、アンケートに協力してもらった学生のみになるが、1年生17名、2年生15名、3年生13名であった。当日は、専任教員2名も見学に来た。

交流会のプログラム

当日の交流会のプログラムは下記のとおりである。以下、ひとつずつ見ていこう。

1. 開会の言葉

2. リアルな先輩が語る進路選択とキャリア

【OB・OG】

- ・公務員 (男性: 自閉症施設職員)
- ・教員 (男性: 私立高校)
- ・民間企業 (女性: デザイン系)
- ・民間企業 (男性: IT系)

【学部4年生】

- ・民間企業 (女性: IT系)

3. 質問タイム

4. コメント (キャリアセンター職員)

5. まとめ・閉会の言葉

①開会の言葉

開会の言葉は第二筆者が行った。簡単に企画趣旨を説明した後、事前に心理学専攻の学生に対して行っていたアンケート結果の一部を紹介しながら意識づけを行った。具体例として、進路を選択する上で、重要だと思うことの質問項目に対する平均を示す(図1)⁽¹⁰⁾。第二筆者は、この図1をPowerPointでスクリーンに示しながら、開会の言葉として、「自分ひとりで進路を考えることについては、自分でやってもらえないが、大学から提供される進路選択の支援や、先輩との会話の中で進路を考えることについては、今日の会がヒントになるかもしれない」という内容の話をした。

②リアルな先輩が語る進路選択とキャリア

OB・OGの話題提供者に対しては、下記の項目について10分程度、話をしてもらった。

- 1) いま就いている仕事の内容について
- 2) この仕事をしようと決めるまでに何を悩み、何を考え、どう決定したのか
- 3) 大学生活(授業だけでなく)の中で、今の仕事をする上で役立ったと思うことの有無、その理由について

なお、このときには、図2のようなパワーポイントスライドを映しながら話をしてもらった⁽¹¹⁾。

学部4年生の話題提供者に対しては、まだ仕事

OB・OG、大学4年生のキャリア講話による低学年の大学生を対象にしたキャリア支援

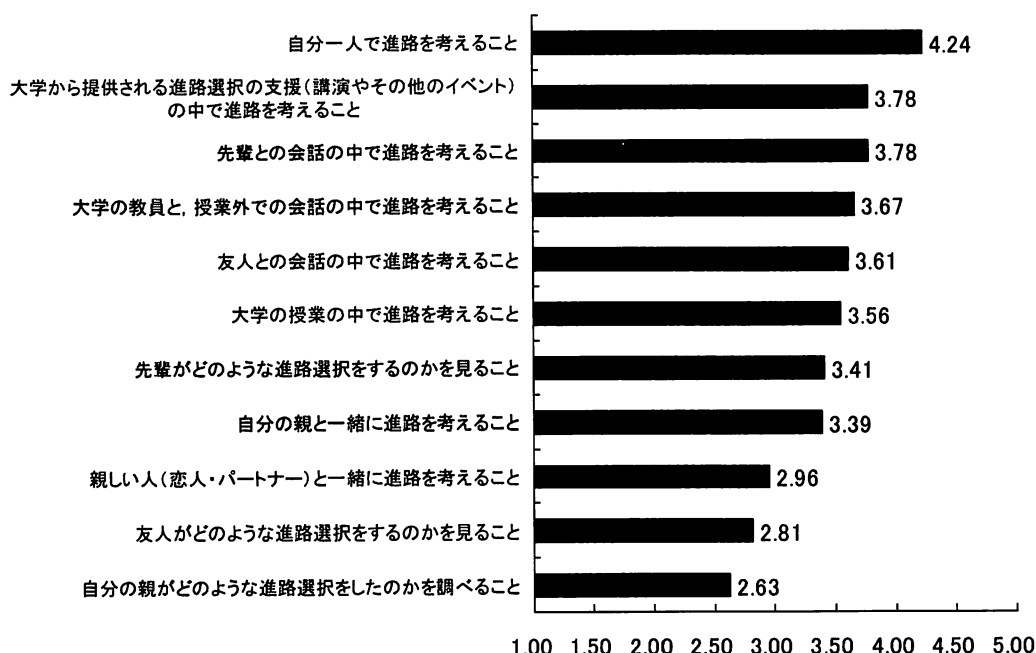


図1 進路を選択する上で、重要だと思うこと (1. まったく重要でない～5. とても重要である：n=54)

2001 年卒 **法政 太郎**

① いま就いている仕事の内容について

② この仕事をしようとするまでに何を悩み、何を考え、どう決定したのか

③ 大学生活(授業だけでなく)の中で、今の仕事をする上で役立ったと思うことの有無、その理由について

図2 話題提供者が話す際に用いたスライド(例)

をしている状態ではないため、下記の項目について話をしてもらった。

- 1) 内定先の仕事の内容について
- 2) この仕事をしようとするまでに何を悩み、何を考え、どう決定したのか
- 3) 大学生活(授業だけでなく)の中で、就職活動をする上で役立ったと思うことの有

無、その理由について

上記の三つの項目について全員が話をした後、話題提供者全員に前に集ってもらい、下記の質問を行った。

- 4) 自分は今後、仕事とどのように向き合っていくのか、これからの自分について

このように最後のひとつの項目だけは独立させた。これには、話題提供者に動きを入れることで会の進行の刺激とすること、次のステップの質問タイムの準備という狙いもあった。

【話題提供者から共通して語られたこと】

交流会では4名のOB・OGと1名の大学4年生に話題提供者になってもらった。これらの話題提供者から共通して語られたことは、在学中に熱意を持ってひとつのことに取り組んだ経験があるということであった。例えば、公務員(自閉症施設職員)のOBからは、「たまたま先輩から誘われた

フリースクールでのボランティアで障害を持つ子どもに対する視点が変わり、その後、継続的にフリースクールに関わった。」ということが語られた。また、民間企業（IT系）のOBからは、「サークルの組織の準備に努力した。実際にやってみて表に立つのは向いていない。裏方の方が向いているだろうと判断した。」ということが語られた。

ここで、OB・OGと大学4年生が同時に話題提供者となることにはどのようなメリットがあるのか述べておきたい。OB・OGが話題提供者になることのメリットは、周知のとおり、実際に働いていることである。学生にとって自分の専攻の卒業生であるため、自分の将来の選択肢の候補となりうる仕事をしている人から仕事内容が聞けるということであろう。また、大学4年生が話題提供者となることのメリットは、これも当然のことではあるが、最も新しい就職活動経験の話を聞くことができることであると思われる。

この企画では、OB・OGの話題提供者は全員が2001年3月卒業であった。一方、大学4年生の話題提供者が卒業するのは2007年3月卒業であった。景気回復なども含めて、就職活動の動向は大きく変化した。OB・OGのみが話題提供者となる場合、参加者の学生にとっては、自分の将来の選択肢の候補となりうる仕事をしている人から仕事内容が聞けるメリットがある。しかし、時代による違いが大きいと、参加者の学生にとっては遠い過去のように感じられてしまうデメリットがある。一方、大学4年生のみが話題提供者となる場合、時代による違いは最小限にとどめられるメリットはあるが、仕事内容が分からないというデメリットがある。

非常に単純なことであるが、OB・OGと大学4年生が同時に話題提供者となると、それぞれのメリットを持ち込めるということであろう。

③質問タイム

質問タイムでは、質問があったのは3年生からであった。これから就職活動をする上で業界の内容に関わるようなことであった。

④コメント（キャリアセンター職員）

キャリアセンターの職員には、交流会の最初から会場に来てもらっていた。ここで、実際にこれまで話を踏まえたコメントを依頼した。キャリアセンターの職員からは、保護者説明に使うPowerPointを使って、実際の就職活動でも学生生活ではどのようなことに努力したのかということについて尋ねられることが多いことなどが語られた。

⑤まとめ・閉会の言葉

まとめ・閉会の言葉は第一筆者が行った。当初はPowerPointを用いて説明する予定であったが、時間がこの時点で90分を超えてしまっていたので、簡潔に述べることにした。

まず、4名のOB・OGの話題提供者と1名の大学4年生の話題提供者から語られたことを、一人ひとり完結にまとめた後、「ほらね。君たちの先輩は『在学中に熱意を持ってひとつのことに取り組んだ経験がある』というのは嘘じゃないよね」という内容をまとめとした⁽¹²⁾。これは、先ほどのキャリアセンター職員によるまとめでも触れた内容であるが表現を変えて再度、伝えることにした。

講演を聞いた学生がもつ誤解のひとつには、「たまたま運が良かったから」と解釈されてしまうことがある。話題提供者には自慢話にならないようにしてほしいと依頼をしていたため、実際に話の内容には謙遜もみられた。しかし、「たまたま運が良かった」と解釈されてしまうだけだと、講演の効果として、モデルとなりえないという問題があるであろう。そこで、まとめとして、「運の要素が強いと思った人もいるかもしれないけど、ただ家で何もせずに待っていたわけではなかったよね。そこにはみんな、何かしらの行動をしていたよね」という内容の補足を加えた⁽¹³⁾。

（6）学生の反応

ここからは、事後アンケートの結果をもとに学生の反応について述べる。

事後アンケートでは、中央職業能力開発協会（2005）を参考にして、下記のQ1からQ3の項目

を設けた。Q1、Q2は「1. 全く役に立たない～6. 非常に役立つ」の6件法であった。Q3は「1. 全くそう思わない～6. ぜひ参加したい」の6件法であった。

Q1) 本日の交流会は、今後の進路選択に役立つと思いますか

Q2) 本日の交流会は、今後の学生生活・将来の社会生活に役立つと思いますか

Q3) また、このような交流会があれば参加したいと思いますか

アンケートの有効回答数は44であった。Q1からQ3の回答の平均と標準偏差を表1に示す。最大値は6となるが、平均はQ1が4.59、Q2が4.68、Q3が5.05とすべて、中立点の3.5を超えていた。続いてQ1からQ3の回答分布を表2示す。Q1からQ3すべてにおいて、中立点以上に該当する4から6と回答した者の割合は、全体の約9割を占めていた。特に、Q3は、「6. ぜひ参加したい」と回答した者の割合が4割以上と、Q1、Q2と比較しても相対的に高い割合を占めていた。参加した学生の中には、今後も情報提供の場が欲しいと考えている者が多いといえよう。また、どれだけ役立つと思ったかという印象については、全体としては肯定的に捉えている者が多いもの

表1 事後アンケートの平均、標準偏差

	平均	標準偏差
Q1	4.59	1.00
Q2	4.68	0.96
Q3	5.05	1.06

表2 事後アンケートの回答分布

	Q1		Q2		Q3	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
1	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)
2	2	(4.55)	0	(0.00)	0	(0.00)
3	3	(6.82)	6	(13.64)	5	(11.36)
4	13	(29.55)	11	(25.00)	8	(18.18)
5	19	(43.18)	18	(40.91)	11	(25.00)
6	7	(15.91)	9	(20.45)	20	(45.45)
合計	44		44		44	

の、回答がある程度分かれたといえよう。

冒頭で述べたとおり、大学生の低学年では、支援の目標が、意識づけ、きっかけづくりとなることがある。役立つかどうかという印象については回答が分かれても、情報収集を続けるための第一歩になったと解釈するならば、交流会としては成功といえるかもしれない⁽¹⁴⁾。

3 まとめと今後の課題

(1) まとめ

本論では、まず、従来のキャリア支援における課題を概観した。その結果、1) 就職支援行事を行っても、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題、2) 職員と教員の連携の必要性、3) 教室確保などの物理的な困難、などがあることが分かった。また、心理学専攻の学生にのみ焦点をあてると、教員、公務員、民間企業など幅広い選択肢からそもそものように選択していこうかという見通しの立てられるような企画が不足していたことが考えられた。

そこで、筆者らは、心理学専攻の卒業生の中から、民間企業に就職した者、教員になった者、公務員になった者が一堂に会してキャリア講話を行う交流会を立案した。さらに、就職活動を終えた4年生にも協力してもらうことにした。

本論は上記の交流会の事例について報告するものであるが、教室確保や物理的困難の問題に対応するため、結論を述べるだけでなく、そこに至るまでにいかに修正があったのかという過程を示した。具体的には、ハッピーマンデーに行くメリットや、時間設定のために時間割確認をすることの重要性を指摘した。また広報や当日の会の進行の仕方について可能な限り詳細に報告し、学生の反応についてアンケート結果から、参加者の学生は、今後もこのような情報提供の場が欲しいという欲求が高いということが分かった。

上記のように、本来支援が必要である学生に支援が届かない問題に対して、卒業生という立場も活かしながら兼任教員（兼、ポストドクター）、大学院生が中心となって企画をし、広報にも工夫

を凝らし、当日は、職員との連携をしながら、従来になかった交流会を設けたことはひとつの事例報告としては意義あるものと思われる。本論を読んだキャリア支援の実践家が、本論の事例と同様のことができない環境下にあったとしても、同じ過ちをしないというメリットがうまれば幸いである。

(2) 「2世代をつなげる」から「3世代をつなげる」へ

また、本論の事例は、「OB・OGと在学生」、「就職決定した大学4年生とこれから就職活動を行う大学生」というように、従来、2世代をつなげる場であった場を、「OB・OG、大学4年生、低学年の大学生」という3世代をつなげる場にしたという特徴も持つであろう。

望月（2007）は、高校生およびその保護者を主な対象にした大学入試広報において、職員による入試・学部などに関する情報提供、就職内定者による講演だけでなく、さらに、卒業生による講演を同時に行う講演会の事例を報告し、「高校生らが自らの進路選択を現実的にかつ長期的に考える契機となったと思われる」と述べている。大学におけるキャリア支援を考えた場合、リアリティのあるモデルを示していくことは重要な課題であると思われる。「2世代をつなげる」から「3世代をつなげる」という視点は、今後、キャリア支援を考える際にひとつの視点となりうると思われる。

このような様々な世代が集う交流会は、縦の関係が希薄になった大学システムの中で、つながりを再登場させる契機にもなるであろう。交流会に参加した低学年の学生が就職活動終了後、ないし、卒業後に「今度は私が話題提供を行う側になりたい」として戻ってくるような循環システムを構築することは重要な課題である。

(3) 今後の課題

参加者の学生からは、今後もこのような情報提供の場が欲しいという意見が多かったにも関わら

ず、翌年に今回のような交流会を継続して行えなかった。これは第一筆者、第二筆者ともに2007年に所属が変わったことにも起因する。これは今後の課題としたい⁽¹⁵⁾。

注

(1) 「(意識的に)」を加えた理由として、上西(2007a)は、「大学の専任教員の中には、学部教育はキャリア支援のためにあるのではない、という考えの方も少なくない(p3)」と述べる。

(2) 就職支援とキャリア教育、キャリア形成支援、キャリア支援などの違いは重要な視点であるが、本論でそれを詳しく論じる余地はない。渡辺(2005)が述べるように、1年次から就職準備指導を始めることとか、学科で何らかの職業資格をとれるようにカリキュラムや学科の改変を行うことはキャリア教育ではない。また、大崎(2005)が述べるように、キャリア形成支援は単に就職率向上のみを目指すのではなく、学生自身が自らの生き方を考え、生き生きとした生活を送ることを支援するものであるという本来の意義を理解してもらうことは重要である。本論が依拠するキャリア支援も同様である。

(3) キャリア支援には、就職決定した4年生がこれから就職活動をする学生に講話をする内定報告会の他に、卒業生であるOB・OGによるキャリア講話がある。OB・OGが協力してくれることのメリットは外部講師を招くよりも金銭的に安く抑えられるというほかに、在学中の学生にとってOB・OGは自らの進路選択の際に、かなり具体的なモデルとなりうるものがあげられる。

(4) 当然のことながら専任教員と兼任教員では異なる。しかし、企画の段階で教員が携わっている以上、本論の事例は、キャリア支援の課題である「教員にかかわる課題」については、大きな問題とはならなかったといえるかもしれない。

(5) 対象となった大学のホームページを参照した。

(6) 対象者の学部は、人文社会科学の1学科であり、国文学、英語文学、日本史学、社会学、教育学など13の専攻に分かれる。

(7) 対象となった大学のホームページを参照した。

OB・OG、大学4年生のキャリア講話による低学年の大学生を対象にしたキャリア支援

(8) これは結果的にOB・OGの話に時代による違いが生まれなかったという特徴も生み出したと思われる。

(9) 例えば、若者の就職支援を行っているジョブカフェは若者来訪促進のための広報について積極的な立案・実行をしている。例えばJOBカフェOSAKAでは、就職フェアの案内として「この出会い系イベント大阪府庁が黒幕らしい」というキャッチコピーをつけた(経済産業省、2006)。本来支援が必要である学生に支援が届かない問題においても、広報の工夫が重要であることはいうまでもない。

(10) 「あなたがこれから進路を選択する上で、重要だと思うことについてその程度を教えてください。」と教示し、図1に示したような11の項目を独自に設けた。「1. まったく重要でない～5. とても重要である」の5件法で回答を求めた。

(11) 名前は仮名である。OB・OGによる講話に限らず、外部から講話者を招くとき、話題提供者が話し慣れていないケースもあるであろう。キャリア支援を提供する側は、可能な限り、話題提供者が話しやすい環境を整えることも重要である。このPower-Pointのスライドは、話題提供者が「続いて、この②ですが」というように、話を区切るときに用いてもらえた。話題提供者が下を向きっぱなしにならないという効果もあったかもしれない。

(12) キャリア支援では、同様の内容であっても、誰がどのように伝えるのかという点も重要であろう。以下述べることは、キャリア支援では基本的な事柄であるが、学生にどのように伝えたのかという点を重視して述べたい。そこで、以降、口語体で説明する箇所が増えることを了解願いたい。

(13) このコメントのヒントになったのは、克蘭ボルツの計画された偶発性であった。詳しくは大場(2007)、Krumboltz & Levin (2004)を参考のこと。

(14) なお、話題提供者には、交流会が終わってから、上記の結果と当日の写真とお礼文とを添えて郵送した。話題提供者へのフィードバックもキャリア支援において軽視すべきことではないであろう。

(15) なお、大学でキャリアアドバイザー、プログ

ラムディレクターとして大学生のキャリア支援に携わってきた小玉(2007)は、学生参画によるキャリア支援を例に、「最初は小規模の活動でも、どうやってその活動を継続していくか、またどうやってこうした活動を継続できるキャリア支援者を育てていくかが大きな課題であろう」と述べている。本論の交流会は、(兼任教員と大学院生なので独特ではあるかもしれないが、)卒業生が主に企画を行うキャリア支援者となり、(大学4年生1名だけであったが)学生も参画した活動といえるだろう。

引用文献

- 中央職業能力開発協会 2005 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書：キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究
- 川崎友嗣 2005a 変わる私立大学「就職支援」から「キャリア形成支援」へ IDE, 467, 45-49.
- 川崎友嗣 2005b 大学におけるキャリア教育の展開—学ぶ力と生きる力の教育— 大学と教育 41, 44-62.
- 経済産業省 2006 ジョブカフェスタイル若者就職支援白書：きっとみつける自分、未来、仕事
- 小玉小百合 2007 正課外のキャリア支援：学生参画によるキャリア支援の実践 上西充子(編著) 大学のキャリア支援—実践事例と省察— 経営書院 124-151.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. 2004 *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*. California: Impact Publishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳 2005 その幸運は偶然ではないんです! ダイアモンド社)
- 望月由起 2007 職業観の育成を意識した大学入試広報に関する一事例：横浜国立大学を目指す人のために—横国大を出た人・出る人の出会い— 日本キャリアデザイン学会第4回研究大会・総会(2007年度大会) 資料集 55-58.
- 中村清 2001 大学変革哲学と実践—立命館のダイナミズム— 日経事業出版社
- 那須幸雄 2004 わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向—中部、関西、九州の代表的9大学に

- 見る事例研究－文教大学国際学部紀要 15, 81-96.
- 大場さよ 2007 ジョン・クランボルツ：学習理論からのアプローチ 渡辺三枝子（編著）キャリアの心理学：キャリア支援への発達的アプローチ ナカニシヤ出版 Pp.71-90.
- 大崎眞一郎 2005 大学、短大におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試み 文部科学教育通信 122, 26-27.
- 労働政策研究・研修機構 2006 大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ：「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」 JILPT調査シリーズ 17.
- 上西充子 2007a 序論 上西充子（編著）大学のキャリア支援－実践事例と省察－ 経営書院 Pp. 1-23.
- 上西充子 2006 大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書 法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会
- 渡辺三枝子 2005 大学における「キャリア教育」の意味を考える 文部科学教育通信 118, 20-21.
- 谷内篤博 2005 大学生の職業意識とキャリア教育 勁草書房