法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-04

報告2 キャリアデザイン学部キャリアアドバイザーによる就職活動支援 ： 日常の学生対応や相談業務をもとに設計した支援行事の報告

高橋, 伸子

(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)
6
(開始ページ / Start Page)
247
(終了ページ / End Page)
256
(発行年 / Year)
2009-02
(URL)
https://doi.org/10.15002/00007555

Hosei University Repository

〈報告２〉

キャリアデザイン学部キャリアアドバイザーによる就職活動支援

ー日常の学生対応や相談業務をもとに設計した支援行事の報告ー

法政大学キャリアデザイン学部キャリアアドバイザー　髙橋　伸子

１．はじめに

①概要

法政大学キャリアデザイン学部は、2003年４月の開設時から学部独自にキャリアアドバイザーを配置[1]しており、現在４名が勤務している[2]。キャリアアドバイザーとは、学部専属のスタッフであり、学生に対する学生生活や進路選択に関する個別相談を主たる業務としているが、その他に学習・進路・就職支援など学部学生のキャリア支援[3]を行なって[4]いる。学部開設時に試行錯誤で始まったキャリアアドバイザーのこれら支援に関する取り組みは、５年が経過した現在次の５つに集約される。１）「上級生による新入生履修相談会」[5]に象徴される履修相談の支援およびピア・アドバイザー活動の企画や運営、２）企業や地方自治体等でのインターンシップを授業に取り入れた「キャリア体験学習」の支援、３）就職活動を支援するためのセミナーや行事の実施、４）学部情報誌「キャリアニュース」の発行や学生の自主活動支援、５）留学生などサポートの必要な学生への支援、などである。

その中で、参加者数の多さや企画セミナーの回数など最も時間と手間をかけているのが就職活動に関する支援である。学部独自に配置されたキャリアアドバイザーが、日常の相談業務や学生との対話から生じた問題意識を基に企画立案し実施している就職活動支援セミナーや行事について、2007年度の事例を中心に報告したいと考える。

②キャリアアドバイザーの業務

キャリアアドバイザーの年間業務は、学生の個別相談のほかに学習・進路・就職支援などの学部学生のキャリア支援を行うが、そのほかに学部行事である新入生合宿や学生研究発表会などにも参加協力している。2007年度のキャリアアドバイザー業務は、**表１**の通りである。

このような年間業務の中で行なう就職活動支援は、６月に３年生を対象としたセミナー「就職活動準備のためのワークショップ」、10月に「４年生の就活体験を聞く会」、そして２月に「模擬面接」を実施し、並行して就職に関する個別相談を行なっている。また、ゼミから要請があれば、単発で学生の要望に合わせた就職活動支援も行なっている。

２．就職活動支援行事の設計

①就職活動支援に関するセミナーや行事実施の経緯

キャリアアドバイザーが就職支援のためのセミナーや行事を主催しているのは、学生相談で「就職」に関する相談が最も多いことが主な理由である。2007年度の総相談件数805件のうち、「就職」に関する相談は334件と全体の約41％を占める(**表２**)。

前期（４月～９月）に就職相談をする学生は主に４年生であり、後期になると３年生の相談が増

Hosei University Repository

表1：キャリアアドバイザーの業務

年月	2007年度　おもな実施業務・支援業務の内容
2007年 4月	教職員ＦＤ合宿、履修相談会ピア・アドバイザー研修、新入生入学ガイダンス、留学生顔合わせ会、社会人学生懇親会、履修相談会、基礎ゼミ訪問（CA紹介・業務説明×16回）、キャリア体験学習ガイダンスサポート、八王子桑志高校新入生合宿サポート、新入生オリエンテーション合宿
5月	キャリア体験学習面接サポート、演習授業訪問
6月	シンポジウム「キャリア教育を検証する」サポート、PC講習会、キャリアデザインセミナーサポート、就活準備ワークショップ①②③×4回（全12回のうち8回）、オープンキャンパス、日本語教師セミナー、キャリア体験学習キックオフ授業サポート
7月	就活準備ワークショップ①②③×4回（全12回のうち4回）
8月	オープンキャンパス、キャリア体験学習受け入れ先訪問
9月	社会人学生懇親会、キャリア体験学習授業サポート、留学生後期履修相談会、オープンキャンパス
10月	ゼミ就職活動支援(講義、グループ・ディスカッション)、キャリア体験学習授業サポート、4年生の就活体験を聞く会(全4回)、キャリアデザインセミナーサポート、留学生進路相談会
11月	キャリア体験学習報告会授業サポート
12月	就活相談コーナー、TAMA報告会サポート、留学生後期テスト相談会、退任教員最終講義サポート
2008年 1月	就活相談コーナー、ゼミ就職活動支援
2月	学生研究発表会サポート、就活模擬面接　全4回
3月	新入生オリエンテーション合宿プレ合宿サポート、現代ＧＰフォーラムサポート、履修相談会ピア・アドバイザー研修、キャリア体験学習受け入れ先との契約

※就職活動支援行事に網掛け　CA：キャリアアドバイザー

表2：2007年度　相談内容別件数

	4月	5月	6月	7・8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
学習	7	7	5	4	1	2	11	4	1	2	1	45
履修	92	7	2	2	13	4	4	10	1	0	1	136
就職	**50**	**29**	**27**	**29**	**8**	**18**	**11**	**14**	**44**	**56**	**48**	**334**
進路	13	3	2	4	2	4	2	2	2	1	2	37
資格	2	1	3	9	5	2	2	1	2	0	0	27
その他	31	26	29	21	19	27	10	13	17	2	11	206
卒業生	3	2	2	3	0	1	1	3	1	3	1	20
合計	198	75	70	72	48	58	41	47	68	64	64	805

Hosei University Repository

える。このような多くの3・4年生の相談を補完することを目的に、セミナーや行事を企画するに至った。

②キャリアアドバイザーの独自性

学内には、就職活動を支援する専門組織であるキャリアセンターがある。キャリアアドバイザーが果たして学部学生への就職活動を支援する必要があるのか？　という問いも当然生まれた。しかし、実際に学生が就職相談をキャリアアドバイザーに寄せている事を考慮し、キャリアセンターと内容を競うのではなく、キャリアセンターでは実施していない企画を提供すると共に、キャリアセンターで実施しているセミナーや行事を紹介し学部学生に利用を促すことを視野に入れ、キャリアアドバイザー独自のプログラムを考案した。

③設計の基本は相談業務で生じた問題意識

「就職」相談の内容は、就職活動の時期とリンクしているものが多い。たとえば、相談者である学生が企業に応募書類を提出する段階であれば、履歴書やエントリーシートの添削などを相談に来る。このような相談の対応において私達キャリアアドバイザーが気になるのは、安易に答えを求める学生の存在である。「内定を得る方法」「エントリーシートに何を書けば受かるか」「○○会社に絶対入りたいから、その方法を知りたい」という訴えである。採用試験とは、受験者である学生がどのような人物なのかを企業側へ伝えることが第一歩であるにもかかわらず、自分自身から離れ「採用されるための素材」を探そうとしているのである。

このように就職活動の正解を求める学生の他に、「イメージ」や「思い込み」で活動している学生も見られる。面接試験で良い結果が得られない場合に「面接官が自分のことを嫌いだから」などと勝手に決めつけてしまう学生もいる。

一方、就職活動時期以前に「就職」に関して相談に来る学生に共通するのは、「就職活動に対する不安」である。2007年の事例でも、3年生（4月来室2名）「就職活動が不安、インターンシップはどうなのか（インターンシップを経験した方が良いのか）」「就活について不安、今から業界を絞った方が良いのか、何をしたら良いかわからない」、3年生（5月来室）「就活が気になるが何をしたら良いのかわからない」という相談があった。また、日々の学生との会話の中でも個別相談には至らないが、「就活が不安」という学生は非常に多い。

ここで学生が訴える「就職活動への不安」とは何か。香山（2004）は、その著書『就職がこわい』で若者が描く「不安」について触れている。「就職」や「就職活動」に対して不安を抱いている学生が多いが、実は「就職」や「就職活動」以外にも不安を感じている。言い換えれば、学生にとっては「不安」が大きなテーマであるというのである。香山は若者が訴える「不安」の定義は従来とは異なり、激しい感情ではなく漠然とした気分に近いものであり、「自分や周りがどうなるかわからない」「自分の不確実さが不安だ」と指摘している。若者が働くことに対しての不安を、玄田（2001）は『仕事の中の曖昧な不安』で、「はっきりとした不安」と「曖昧な不安」とに分けている。社会にじわじわと広がる「曖昧な不安」こそが、働くことについての「訳のわからない不確実性」を生み出し、自発的失業者を大量に生んでいるのだという。このように不安が若者を就業から遠ざけていると主張している点[(6)]については香山も同意した上で、必要なのは若者自身が自らの中にある不安が自分を就職することや就職活動から遠ざけていることを認め、その不安をまず取り除くようにすることを提案している。このように学生が抱く「漠然とした不安」を少しでも取り除くことは、当学部における就職活動支援において大切ではないかと考えた。

就職活動に対する漠然とした不安を訴える学生は、必ずしも就職活動についての知識を得ているとは限らない。溢れる情報の中でイメージから不安を抱いている場合もあった。そこで、不安を取り除く（又は和らげる）ために、基本的な就職活

Hosei University Repository

動の内容を伝え、いたずらに恐れる必要がないことを理解させることが第一であると考えた。その上で、「就職活動とは何か」を学生自身が自分の問題として考えること、言い換えれば「自らが考えて行動する事が就職活動であり、その方法は一人一人異なること」を学生に気付かせる「仕掛け」を作ること、一人よがりの就職活動ではなく企業側や採用者の視点を持つことの大切さを伝えることを、主催セミナーや行事の基本とした。また、方法の一つとして、就職活動を経験し終了した上級生からそのメッセージを発信できれば、より学生に伝わるのではないかと考えた。

3．実施事例

以下では、就職活動支援行事として ①就職活動準備のためのワークショップ、②4年生の就活体験を聞く会、③模擬面接の3つを紹介する

①就職活動準備のためのワークショップ

【概要】

「就職活動準備のためのワークショップ」は、3年生[7]の6月から7月にかけて実施している。1期生が3年生だった2005年に初めて実施し、回を重ねる度に内容を改訂し、2007年より1コース3回で完結するプログラムで実施している。この時期に実施するのは、3年生になってそろそろ就職のことを考えなくてはならないと思いつつ、実際には就職活動の知識を持たないまま不安を抱えている学生に対してメッセージを送るためである。就職活動は後期から始まるが、その前の時期こそ日々の授業やゼミでの取り組みに励むことが大切であることを伝える意味もある。2007年度の日程および参加人数は**表3**の通りである。

当該セミナーの具体的な目的は3つである。第一に就職活動を開始する3年生が漠然と抱いている就職活動に対する不安・疑問を解消すること、第二は就職活動全般と流れを理解し現時点または夏休みに自分が何を準備すれば良いかを考えてもらうこと、そして第三は基本的な就職活動の知識を習得させ、就職活動にスムーズに取り組めるようにすることである。

【運営方針と実施内容】

当該セミナーは、各回、講義と各自の「気付き」を促すためのグループワークで構成する。参加学生に対して、講義は企業説明会、グループワークをグループ・ディスカッション試験の場を想定していることを伝え、「どのような態度で話を聞くのか」、グループワークを構成しているのは同じ学部学生であるが「初対面の学生同士がふまえるルールやマナーは何か」を考えることも課した。

実施内容は**表4**に示した。第二回では就職活動を終了した4年生に協力を依頼し、自身の就職活

表3：2007年度「就職活動準備のためのワークショップ」日程、申し込及び参加人数、参加率

コース	申込者数（人）	第一回		第二回		第三回	
		実施日	参加者数	実施日	参加者数	実施日	参加者数
月曜４限	３７	6月１８日	３３	6月２５日	２８	7月　２日	２２
火曜４限	３０	6月２６日	１８	7月　３日	２３	7月１０日	１７
水曜４限	１２	6月１３日	１１	6月２０日	１０	6月２７日	１０
木曜４限	４３	6月１４日	３７	6月２１日	３５	7月　５日	２８
合計（人）	１２２		９９		９６		７７
参加率			８１％		７８％		６３％

曜日別4コース、各コース3回実施。時間はいずれも15:10～16:40。

Hosei University Repository

表4：2007年度「就職活動準備のためのワークショップ」内容

	講義	グループワーク
第一回	「就職活動全般と自己分析」 就職活動の流れ及び概要説明 就職活動の支援機関の紹介 自己分析について	仕事を決めるときに、あなたが大切だと考えるものは何か？
第二回	「業界・職種・企業研究」 業界・職種・企業研究の方法について 先輩の体験談を聞く「どんな観点から志望業界・企業を探し、どのような過程を経てエントリーしたのか、内定までの道筋について」	履歴書やエントリーシートを書く際のポイントは何か？
第三回	「今知っておきたい就活のツボ」 会社説明会・筆記試験・面接の概要について 就活に必要な心構えについて	「こんな人と一緒に働きたい」と思われる人材とは？

動の体験を語ってもらった。4年生とは事前に打合せをおこない、当該セミナーの主旨を説明した。協力者の人選は、キャリアアドバイザーの支援を何らかの形で受け内定（正確には内内定）を得た4年生とした。

【結果と考察】

セミナー終了後に実施したアンケート（**表5**）より、各回に行なったセミナーの内容を参加者が概ね理解している事がわかった。また、全体的に参加者の満足度は高い。

参加者が最も高く評価したのは、先輩の体験談である。身近なキャリアモデルである4年生の体験は、参加学生にとって非常に有効であったと思われる。

第1回のアンケートでは、参加動機を尋ねる欄も設けた。その結果を見ると、

当該セミナーの参加動機は、

・就活について不安だったから
・就活の内容を知りたかったから
・就活で何をすれば良いか分からなかったから
・就活に対するイメージが漠然としていたから
・そろそろ何かしないといけないと思って

などに纏められる。中でも「就活についての不安」が最も多い。そのような動機で参加した学生の満足度が高いということは、就職活動に対する学生の不安を取り除くことが出来たのだろうか？

この問いに対して、アンケートの自由記述欄を見てみると、

・就活に対するイメージが変わり、不安が無くなった
・就活に対して「辛い」などマイナスのイメージを持っていたが、参加してみて「希望」や「期待」等といったプラスのイメージへと変わった
・第1回目「就活が不安」、第2回目「さらに不安が増す」、第3回目「すっきりして前向きに考えられるようになった」。このワークショップは、本当に3回で完成するものだと思う。1・2回目にもやもやしていた考えや気持ちも3回目ですっきりした

など、多少なりとも不安が和らいだという意見が多くみられる。

その一方では、「就活について、すごく嫌なイメージがまだぬぐいきれていないが、今回のワークショップが第一のステップだと思って、今後参考にしていく」など、就職活動についてマイナス

Hosei University Repository

表5：アンケート結果5段階評価項目（平均値）と三択の結果（選択人数）

第一回	就職活動の概要・流れについて、理解できたか		平均値 4.2
	就職活動で活用する機関について、理解できたか		4.1
	「自己分析」について、理解できたか		3.6
	グループワークは役に立ったか		4.2
	今回のセミナーは、参考になった	96名	
	あまり参考にならなかった	1名	
	どちらとも言えない	1名	
第二回	グループワークは役立ったか		4.2
	業界・職種・企業研究について理解できたか		3.9
	先輩の体験談について参考になったか		4.5
	今回のセミナーは、参考になった	93名	
	あまり参考にならなかった	1名	
	どちらとも言えない	1名	
	未記入	1名	
第三回	会社説明会・筆記試験・面接の概要について理解できたか		4.1
	グループワークは役に立ったか		4.3
	就活に必要な心構えについて理解できたか		4.3
	今回のセミナーは、参考になった	73名	
	あまり参考にならなかった	1名	
	どちらとも言えない	2名	
	未記入	1名	

のイメージがなかなか解消されない学生がいることもわかった。

就職活動に対して前向きな意見を表しているものとしては、次のような感想があった。

・今回3回のワークショップを通して考えたことは、準備の大切さ、身なりを整えることなど自分を見直す、見つめる良いきっかけになりました。今から出来る事はたくさんあると知ったので、今からできることをひとつひとつ行動していきたいと思った

・初めは緊張というより、他人の反応をうかがう感じで、下ばかり向いていた。（一人だけ頑張ろうとして変に目立つのが嫌だったので）でも、頑張ろうとしているのは皆同じで、皆ががんばって話そうと努めているのを感じた。次回からなるべく顔を上げて周囲の状況を見ながら、シーンとしていたら話を入れるといった努力（くだらないですが、私にとっては本当にがんばっていた）ができ、また少し成長できたかなと思う

・夏休み中の自分のやるべきこと、心構えができ、先に進もうと決心した

など、自分なりに考えて行動しようとする意識も表れている。

このように、当該セミナーが参加者自身を就職活動に向き合わせ、考えるきっかけになったと思われる。

Hosei University Repository

②4年生の就活体験を聞く会

【概要】

内定を得ている4年生に自身の就職活動体験談を語ってもらう「4年生の就活体験を聞く会」は、2006年度より実施している。2007年度は4回実施した。毎回3～5名の多様な業界に内定した4年生を迎え、各自の体験談を披露後に参加者からの質疑に応答、就職活動に使用した手帳やノートなども公開してもらった。目的は就職活動に臨む3年生の不安を和らげ、参加者が自ら考え行動することが重要であることに気付くこと、就活に関する施設・情報等の活用方法を理解することである。

【内容】

協力者である4年生の内定業界、当日の参加人数は**表6**の通りである。協力してくれた4年生は、すべてキャリアアドバイザーに就職活動支援を受けた学生である。全員に事前打合せを行い、当該行事の主旨を伝えた。

当日3年生が質問した内容は、「業界の絞り方」のような具体的な方法を尋ねるものから、「就活でもっとも辛かった事は何か」「就活中の生活はどんなものだったか」「3年生の今の時期、何をしていたのか。当時を振り返ってもし反省点があるとすると、今の時期に何をしておけばいいと思うか」など就職活動そのものを問うものもあった。

【結果と考察】

参加者のアンケートから、ほとんどの参加者が参考になったと回答し、4年生の体験を聞くことは3年生にとって非常に有意義であることがわかる（**表7**）。

自由記述欄には様々な感想が寄せられ、「今は焦らずに自分を知り、業界の知識を高めたいと考えました」「不安な気持ちが少し取り除かれました」「今日の話を聞いていて、マイペースでもしっかりやるべきことはやる、むしろポイントを絞って自分らしさを失わずに行動することを知り、少し安心しています」などと書かれており、多少でも就職活動に対する不安を和らげる事ができたと思われる。また、主体的に行動することへの気

表6：4年生の就活体験を聞く会　日時・4年生の内定業界・参加人数

	月日・時間	4年生内定業界	参加数(人)
第1回	10月15日(月)15:10-16:40	データバンク、旅行、事務用品メーカー	4
第2回	10月16日(火)15:10-16:40	建設、データバンク、航空、新聞	12
第3回	10月17日(水)13:30-15:00	機器メーカー、広告、情報通信	18
第4回	10月18日(木)15:10-16:40	銀行、機器メーカー、ＩＴコンサル、商社	10

※　参加人数44名（3年生41名、2年生3名）

表7：4年生の就活体験を聞く会　アンケート集計結果
〔44部配布40部回収、回収率91％、結果は5点満点で行い、平均を記載〕

就活に関しての具体的な情報がわかりましたか？		4.7
就活を行う上での必要な心構えがわかりましたか？		4.7
座談会形式での質疑応答はいかがでしたか？		4.6
参加していかがでしたか？	参考になった	39名
	あまり参考にならかなった	0名
	どちらともいえない	1名

Hosei University Repository

付きとしては、「本当にいろいろな人がいるのだなあ、と思いました。自分らしくがんばろうと思えました」「やはりコミュニケーション能力、そして自分で考える力が必要なのだと感じました」「体験談を聞いて何をしたらよいかわかりました」などの感想があった。「これを機にキャリアセンターへも行きます」と、学内施設の利用を宣言するものや、「(先輩の) 質問に対する答えが的確で、これが就職活動か！と感じました。私も先輩方のようにお話できるようになりたいと感じました」のように、身近なキャリアモデルの有効性を示すものもあった。

協力してくれた4年生から、体験談を語ることによって自らの就活を振り返る良い機会になったとの感想が寄せられたことも付け加えたい。

③模擬面接講座

【概要】

「模擬面接講座」は、2007年度から始めたセミナーである。キャリアセンター主催の学内企業説明会が行われる2月に実施した。これは、3年生の就職活動が本格化する同時期は日常の学生相談において、面接に関する相談が増加するからである。不安を和らげる為に学生自身が面接試験に慣れること、面接官・観察者を経験しその視点を知ることを目的として企画した。各回10名を定員とし4回実施、参加者数などは**表8**にまとめた通りである。就職活動が活発化している時期のため、申し込んだものの欠席する学生が他行事より多かった。

【内容】

参加にあたり、履歴書（またはエントリーシート）を当日持参させ、履歴書を参考に模擬面接を実施した。また、参加者には「受験者」「観察者」「面接官」の役割を順番に与え、終了後感じたことを述べてもらい、それら感想の中から、面接試験で大切なことを話し合い、面接試験での心構えや必要な準備などを確認した。希望者には、講座終了後一人10～15分の個別フィードバックを行なった。

表8：模擬面接講座　日程、申込者数、参加者数、参加率

	2月19日	2月20日	2月21日	2月22日	合計人数
申込人数（人）	11	10	9	8	38人
出席者数（人）	7	6	9	5	27人
出席率(%) ※	64	60	100	62	71%

※ 参加者数／申込者数

表9：模擬面接　アンケート集計結果
5段階評価項目（平均値）と三択の結果（選択人数）

面接官が学生を見る視点がわかりましたか？		4.52
面接試験に臨むときに必要なことがわかりましたか？		4.52
実習後の振り返りはいかがでしたか？		4.73
全体を通してどうでしたか？	参考になった	19人
	あまり参考にならなかった	0人
	どちらとも言えない	0人

回答者数19名（出席者の70%）

Hosei University Repository

【結果と考察】

アンケート回答者全員が「参考になった」と当該講座を評価している（**表9**）。自由記述欄においては、面接官が学生を見る視点について言及している学生が多く、次のように書かれている。「面接官の立場を経験することで、客観的に自分を見つめて比較することができ、参考になった」「面接官と同じ位置に座ることで、目線や指先など細かいところが目立つという発見があった」「相手の立場になって考えることが大切だと考えさせられた」「緊張したがそれ以上に充実感があった。面接官の立場を経験することで、今後に生かせる部分がたくさん見つかったから」「表情や態度など全体を見られていることを感じて、意識を高めたいと思った。貴重な体験だった」「挨拶のタイミングなど考えていなかったので、重要性に気がついた」などである。

また、他者の面接を見ることも発見があったようである。「思っていた以上に言いたいことが言えず難しかった。他の人の面接をみると、見習いたい点や自分も注意したい点があり、参考になった」「他の人の様子を見て、自分には無い良い点をたくさん発見し参考になった」等の感想があった。

アンケートでは、実習後の振り返りに対しての評価が最も高いが、これは参加者の人数分の事例検討が参加者にとって参考になったからではないだろうか。「自分が面接されている姿を見られるのが恥ずかしいと思っていたが、皆真剣に考えながら見ていたので勉強になった」との感想や、「模擬面接に集まっていた就活生同士で話し合うことで、考え方や話し方も変化があった」など、複数人数で実施する事は有効であると思われる。「就活関連の本を読みすぎて、面接そのものに恐怖を感じていた。しかし、今回参加して自分のことを話すうちに、自分でも楽しくなり、実は面接は面白いものではないかと考えが変わった」「最初はこの講座を申し込もうか悩んだが、参加して本当に良かった。フィードバックしてもらったことを参考に、これからの就職活動を乗り切っていきたい」などの面接試験に対する前向きな感想は、企画側の意図が伝わったものと考えられる。

4．まとめと課題

前項において2007年度に実施したキャリアアドバイザーによる3件のセミナー・行事について報告した。どの事例も参加学生によるアンケート結果では学生の満足度は高い。その結果を受けて、前述したセミナー・行事がすべて有意義であると判断して良いのだろうか？　少なくとも、学生の満足度の高さはキャリアアドバイザーの問題意識に対して処置を講じたことに対する成果であり、日常の相談において基本的な就職活動について多くの学生から尋ねられることも無く、相談業務を補完するという目標は達成したと言えるだろう。しかし、実際には参加していない学生の方が圧倒的に多く、他学部ではキャリアアドバイザー制度は存在しない。ここで再度最初の問いに戻る。キャリアアドバイザーによる就職活動支援は必要なのだろうか？

そのような問いに対する答えを導く一つの方法として、2007年度から参加学生の属性もアンケートで尋ねている。どのような学生が参加しているのかを知るためである。その結果、「就職活動準備のためのワークショップ」と「4年生の就活体験を聞く会」には、「指定校推薦」「自己推薦入試」で入学した学生の参加割合が多いことが分った。一般入試を経ずに入学した学生が当該行事に多く参加しているということは、そのような学生に対する支援が必要であり、それがキャリアアドバイザーの役割の一つではないか、と今のところ解釈している。

本学部では、自ら考え、それを表現する力、他者と積極的にかかわり、コミュニケーションし、協同していく力を養うことを目的としている。キャリアアドバイザーは教員と職員の中間に位置しながら、どのような支援を提供することが学部学生のキャリア形成に貢献できるのかを常に考えている。キャリアアドバイザー制度発足当時より、試行錯誤で支援活動を行ってきたが、現在もその

Hosei University Repository

問題意識は変わらない。支援という名の下に行う、過度な関わりは学生の主体性を奪い、マイナスに作用することも十分考えられるからである。そのような状況下で、アドバイザーとして必要な視点は、日常の学生との関わりや相談業務において、「キャリアアドバイザーが必要とされていることは何か」を常に意識し、学生を観察し考えながら動くことではないだろうか。なぜなら、今年度も2007年度と同様の就職活動支援を実施しているが、結果は必ずしも同じとは限らないからだ。この原因は、学生の気質や世代性か、運営側の方法などに問題があるのかは定かではない。しかし、キャリアアドバイザーが日々向き合う学生の状況をいかに把握するのか、学生の相談業務からどんな情報を収集するのか、学生とどのように接点を持ち関係を築くかということが今後も課題であると思われる。

注

（1）身分は3年契約の嘱託職員。週4日2種類の時間帯でシフトを組み勤務している。

（2）キャリアデザイン学部発足時におけるキャリアアドバイザーの取り組み、およびコンセプトについては、小玉（2004）『〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部における低学年からのキャリア形成支援の現状と課題』生涯学習とキャリアデザイン　2004年度法政大学キャリアデザイン学会紀要VOL.2 p91～p102

（3）上西（2007）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）行なう教育活動および各種の支援活動」をキャリア支援と捉えている。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思決定を学生が行なうための相談援助・情報提供や、学生の自発的な活動や相互の学びあいを促進するための支援活動も含まれる」としている。

（4）キャリアアドバイザー制度や業務については、島影ら（2007）『〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部におけるキャリアアドバイザーの取り組みと活動について』に詳しい。

（5）履修相談会およびピア・アドバイザー活動については、太田（2008）『〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部における新入生履修相談会とピア・アドバイザー活動について』に詳しい。

（6）玄田（2001）は、「曖昧な不安」を作っているのは今の社会構造側であることを著書で分析している。

（7）在籍する3年生は約300名である。

参考文献

上西充子（2007）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

太田千秋（2008）「〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部における新入生履修相談会とピア・アドバイザー活動について」『生涯学習とキャリアデザインVOL. 5』2007年度法政大学キャリアデザイン学会紀要

香山リカ（2004）『就職がこわい』講談社

玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安　揺れる若年の現在』中央公論新社

小玉小百合（2005）「〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部における低学年からのキャリア形成支援の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザインVOL. 2』2004年度法政大学キャリアデザイン学会紀要

島影義和・太田千秋・吉川由里子・上原加津美（2007）「〈報告〉法政大学キャリアデザイン学部におけるキャリアアドバイザーの取り組みと活動について」『生涯学習とキャリアデザインVOL. 4』2006年度法政大学キャリアデザイン学会紀要