

専門ゼミにおける就活支援の実践

－成果と課題－

Providing Job Search Assistance in a Special Seminar: Results and Issues

清水 美知子*

Michiko SHIMIZU

抄 録

本稿は、関西国際大学人間科学部の専門ゼミにおける就職活動に関する支援（以下、就活支援）の実践報告である。支援対象となったのは2019年3月に卒業予定の13名である。

専門ゼミにおける筆者の就活支援は、3年ゼミエントリーが始まる2年次の12月にスタートした。就活を視野に入れた春休みの過ごし方について、個別面談を通して助言したところ、半数近くの学生がインターンシップに参加し、出遅れることなく就活に乗り出すことができた。3年次の専門ゼミでは、就活においても計画を立てて実践し、ふり返しを行って次に活かすことを徹底した。その結果、ゼミ生の大半が自分流の就活スタイルを作り上げ、早期に、納得できる就職先を決めることができた。一方で、多くの学生が就活に精力を注いだあまり、卒業研究の準備が後回しになったことは否めない。学業と就活とのバランスをとっていくことが、今後の就活支援の課題である。

はじめに

1. 狭すぎるキャリア教育

大学教育の現場ではこの十数年で〈キャリア教育〉が急速に普及した。文部科学省の政策文書において〈キャリア教育〉という言葉が登場するのは、1999年12月の中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」においてである。この答申では、新規学卒者のフリーター志向、進学も就職もしていない学卒者の増加などの「問題」が指摘され、「学校と社会および学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（中略）を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と提言している。

2003年には、内閣府、経済産業省、厚生労働省、文部科学省の4府省が参加する「若者自立・挑戦戦略会議」に会議において「若者自立・挑戦プラン」が策定され、さまざまな分野における若者就労支援策が打ち出された。その教育版として文部科学省が施策に乗り出したのが、「キャリア

* 関西国際大学人間科学部 教育総合研究所学内研究員

教育総合計画」である。学校現場ではそれ以降、職場体験・インターンシップの実施、自己理解を促す学習、キャリアプランの作成といったキャリア教育の取り組みが一斉に広まった。筆者が所属する大学でも、2001年の人間学部（現・人間科学部）開設時より、初年次必修のゼミナール（以下ゼミ）で、キャリア教育が導入された。2年次以降のゼミにおいても、各学期にキャリア教育に関するプログラムを取り入れている。ゼミ以外のキャリア教育に関する授業科目として、「仕事とキャリア形成Ⅰ」「仕事とキャリア形成Ⅱ」（いずれも必修）、「インターンシップⅠ」「インターンシップⅡ」「インターンシップⅢ」（いずれも選択）等が開講されている。

上記のようなキャリア教育について、筆者は懐疑的であった。なぜなら、国が推進するキャリア教育が新規学卒者を定職に就かせる手段として打ち出されたからである。特にフリーターとの対比で正社員の安定性を際立たせるよう手法には、学生のなかに「正社員になりさえすれば何とかかな」という感覚を植えつけてしまうように思われた。職業や就労に焦点をあてたキャリア教育は、狭すぎるし、偏っているのではなかろうか。

2. 専門ゼミで就活支援を始めた理由

ところが2009年、キャリア教育に対する筆者の考えを修正せざるをえない事態が発生した。リーマンショック（2008年9月）の翌年、卒業を控えた1月になっても、大半のゼミ生の就職が決まっていなかったのである。3月半ばには、11名のゼミ生中9名がなんとか進路を決めることができた。しかし、残り2名は進路未決定のまま卒業した。それまでは、たとえ就職活動のスタートが遅れたとしても、就職を希望するゼミ生は全員が就職先を決めて卒業したものであった。景気が急激に悪くなったとはいうものの、進路が決まらないまま学生を社会に送り出すのは、ゼミ担当教員として非常に辛い。この後味の悪さが、専門ゼミという環境をフルに活用して、就職就活（以下、就活）支援に取り組むきっかけとなった。

とはいうものの、キャリア教育を専門としておらず、企業就職の経験もない筆者にできることは限られている。筆者にいったい何ができるのだろうか。考えた末、まずは4年次にゼミ生が就活に専心できるよう、3年次までに卒業に必要な単位を取得できるような指導から始めた。出欠管理に厳しい本学では、総授業回数 $\frac{3}{10}$ を超えると学期末の試験を受験する資格を失う。各人の履修科目と開講時間帯を調べた上で、「授業を休まぬように」「レポート提出を忘れないように」など、注意喚起を徹底した。単位取得状況についても把握し、履修漏れのないよう助言を行った。加えて、キャリアサポート室主催のガイダンスやプログラムへ参加するよう繰り返し促した。

上記のようなことを数年繰り返しているうちに、学生のあいだで筆者は「就活に熱心な教員」という評判が広がり、担当する3年ゼミには就職に関心の高い学生が集まってくるようになった。2011年ごろからは女子学生が急増し、年度によっても異なるが、女子が多数（70～85%）を占めている。筆者のゼミに所属する学生の多くは、正直でやさしく真面目である。一方で、ナイーブで傷つきやすく、人間関係においても臆病かつ不器用、それでいて保守的なところがある。自己

効力感は概して低く、「自分には問題を解決する能力があるとは思えない」「明るい未来を切り開く自信がない」といったネガティブな思い込みを抱いている学生も少なくない。短時間の面接等で長所をアピールすることが求められる就活では、明らかに不利なタイプである。

「清水ゼミに行けば、納得いく進路を決めて卒業することができる」。学生たちの期待に応えるため、就活支援にいっそう力を入れざるをえなくなった。遅まきながらキャリア教育について調べるなかで、キャリア教育は職業教育ではないことも分かった。たとえば、2011年に発表された中央教育審議会答申によれば、キャリア教育とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義されている。キャリア発達の「キャリア」とは、「職業人、家庭人、地域社会の一員」といった社会のなかで担う「様々な役割」を意味する。すなわち、将来担うことになる役割の遂行能力に資するものとなっていれば、キャリア教育と言えるのである。

筆者自身は、自らの生き方を自分の責任において設計し、必要に応じて設計し直すマインドを養うことこそが、キャリア教育の肝と考えている。筆記試験や企業研究の対策など直接支援は難しくても、間接的にできる支援はある。就活支援はもっと幅広く、多様なものであってよいのではなかろうか。以下に述べるのは、2019年3月に卒業するゼミ生（2015年度入学生）を対象とした就活支援の記録である。専門ゼミにおける2年余りの就活支援の実践について紹介したい。

I 就活支援のスタート

1. 新3年ゼミのエントリー面談（2016年12月）

筆者の3年ゼミ生に対する就活支援は、2年次の12月に開かれる学科合同の「新3年ゼミガイダンス」から始まる。ガイダンスでは、エントリーの方法、締め切り日時、1ゼミの定員などの説明に続き、担当教員によるゼミ紹介が行われる。学生は配布資料を読み、教員の説明を聞いた上で、締切日までにエントリーシートを作成し、第一希望の教員に提出することになっている。

筆者のゼミが他のゼミと異なるのは、エントリーを考えている学生すべてに「事前面談」を義務づける点である。面談しない場合はエントリーシートを受理しない、とガイダンスで明言する。面談は完全予約制とし、学生の希望も聞いた上で日時を決める。面談の時間は平均30分程度だが、長くなると90分に及ぶ。筆者の個人研究室での個別面談を原則とするものの、学生の都合により数人のグループ面談になる場合もある。

2015年度入学生の新3年ゼミエントリーでは、25名と事前面談を行った。予約から面談までの間に、筆者はその学生に関する情報（出身地、履修状況、授業出席状況、成績など）を収集した。面談では、それらの情報も参考にしつつ、本ゼミへのエントリーを考えている理由や卒業後の希望進路などについて詳しく聴き取った。また、面談の際には、必ず翌年2月3月の予定を尋ねた。2年次の2～3月にかけては、多くの学生が「グローバルスタディ（必修）」の海外実習や事前事後学習で忙しい。しかし、一部の学生は2年次の夏学期にグローバルスタディの実習を終えている。

そこで、時間に余裕のありそうな学生には、大学経由インターンシップへの参加を促した。さらに、本学仕様の履歴書用紙を提示し、資格欄に何も書くことがないという学生には、自動車免許の取得や各種検定の受検を勧めた。声かけにより、面談した5名の学生が大学経由インターンシップに申し込み、3名が自動車教習所に通いはじめた。

授業や会議の合間に、面談の予約メールに目を通して時間を調整し、メールを返し、一人ひとりと向き合うのは手間がかかる。しかし、面談を通して、学生の興味や関心、時には悩みについてまで知ることができるため、避けて通れない一手間と筆者は考えている。たとえば、2016年12月のエントリー面談で、諸々の事情が重なって精神不安定になって不登校に陥り、多くの資格喪失科目があると訴えた学生がいた。面談ではパソコンの画面で成績と単位取得状況、授業出席率を一緒に確認を行った。そして、放置しておけば成績不振により留年する恐れがあること、「履修取消」の制度があることを説明した。当該学生はこの制度を利用して「履修取消」を行い、大幅に成績を落とすことなく4年に進級することができた。

2. 2年次春休みの支援（2017年2～3月）

【成績発表と再試験の案内】

2017年度の新3年ゼミには、16名からエントリーシートが提出された。筆者が所属する学科のゼミ定員は、配属予定の学生数と担当教員数により決まる。この年度は定員が13名ということから、予め筆者が学生に告知していた方法、すなわち1年春学期からの累積GPAおよび2年春学期のGPAにより選抜を行った。選にもれた3名は第2希望のゼミに配属された。

ゼミ配属は2017年1月末に、掲示により発表になった。学期末の試験も終わり大学に来ない学生も多い。2月上旬、筆者は新3年ゼミ所属が決まった13名に向けてメールを送った。メンバーの名前を紹介するとともに、秋学期の成績発表および追再試験の日程について案内した。本学では、4年ゼミ（卒業研究）を履修するためには「3年次末までに80単位以上、累積GPA1.50以上」という条件がある。成績が低迷している学生は少しでもGPAを上げておかねば、次年度に苦しくなるからである。

2月中旬の秋学期の成績発表の朝には、筆者のゼミに所属が決まった学生すべての秋学期の成績をチェックした。そして、再試験対象科目があった学生に対して、「たとえ60点でも単位を取得しておくように」という内容の再試験手続きを促すメールを送った。特に心配な学生に対しては、学生のスマートフォンに電話をかけて、再試験の手続きをするよう念を押した。

【到達確認試験の準備】

3月上旬になるとゼミ所属予定の学生全員に向けて再び、「リフレクションデイ」（3月末の新学期ガイダンス）で実施する「到達確認試験」の準備を促すメールを送った。本学ではこの試験に合格しないと、4年次必修の「卒業研究」を履修することができない。出題予定の問題は大学Webページに載っており、eラーニングで試験対策の勉強ができることも伝えた。先述の通り、2年次

の2月から3月にかけて多くの学生が「グローバルスタディ」で海外に出かけるため、事前事後学習を含めると多くの時間をそちらに割かれることになる。放置しておく、学生たちは試験勉強を後回しにしてしまう恐れがあるため、声かけは欠かせない。

3月下旬になるとリフレクションデイの案内も兼ねて、3度目のメールを送った。「到達確認試験」について触れ、「及第点をクリアするまで何度も再試を受けなくてはならないなんて面倒だよ。さっさと合格して就職活動の準備に取りかかろう。今からでも遅くないから勉強すること」。半ば脅し、半ば激励のメールである。

メールを送り続けた結果、新3年ゼミ13名のうち12名が1回目（3月末）の到達確認試験を受験し、9名が合格した。4名のうち3名が2回目の試験（4月）で合格、残り1名が3回目（5月）で合格した。初回合格率は、所属学科2017年度3年ゼミの中では最も高かった。

過保護と思われるかもしれない。しかし、ゼミ生の中にはいわゆる発達障がいと思われる学生（短期記憶に難がある学生、耳からの情報を処理することが苦手な学生、作業を進めるのに人の何倍も時間を要する学生など）も含まれる。いろいろな方法で繰り返し伝えなければ、すべてのゼミ生には届かない。

II 3年ゼミにおける就活支援

1. 学生の自律性を重視したゼミ運営（2017年4～7月）

【出遅れない就活が目標】

2017年度3年ゼミ13名は女子11名、男子2名で、4分の3を女子が占めた。コース別にみると臨床心理学コース4名、犯罪心理学コース6名、スポーツ心理学コース3名であった。ゼミエントリの際、筆者が「コースは問わない」「卒業研究のテーマは指導できる範囲であれば何でもOK」と明言していたこともあり、専門性を重視してゼミを選んだ学生は一人もおらず、共通しているのは「4年間で卒業し就職」という点のみであった。

そこで、春学期のゼミ（専門演習Ⅲ）では、「出遅れない就活」を共通目標に掲げ、就職活動の学びと卒業研究に向けての学びの比率7：3に設定した。なぜ、就職活動の割合を高く設定したのかといえば、ゼミ生の興味・関心が多様で、学力格差が非常に大きく、専門書や論文の輪読を行うことが難しかったからである。

【アクションプランの作成】

4月の第2回のゼミでは、各人が春学期の目標を設定し、実現に向けたラーニングルートマップを作成するとともに、4～7月のアクションプランを立てた。アクションプランは学期末にふり返しを行い、成績評価の一つとして取り上げることを予め伝えた。作成したアクションプランもとに個別面談を行い、明らかに実現不可能なプランや具体性に乏しいプランについては修正を求め、完成版をeポートフォリオに記事として投稿してもらった。

【ゼミ時間の使い方は柔軟に】

筆者の3年ゼミでは、「履修計画」「文献検索」「就職サイト検索」「履歴書の書き方」「自己PR文の書き方」などのプログラムを除いては、各人が「きょうは〇〇をします」と申告した上で、ゼミの時間を学生の裁量で使うことを認めている。たとえば、「メディアライブラリー（図書館）で課題の調べ物をしたい」「キャリアサポート室へ相談に行きたい」という申し出があれば、教室外での学習も可とした。ただし、何をどこまでやったのかは翌週のゼミで報告し、エビデンスを提示するよう求めた。

シラバス等であらかじめゼミ課題の種類と内容および評価の割合を伝えていたこともあり、この自律性を重視したゼミの進め方は学生にとっておおむね好評であった。筆者は机間巡視を通して、個々人の様子を観察し、課題の遂行が遅れている学生を中心にサポートした。6月に入ると、ゼミの時間を使って就活サイトの夏季インターンシップについて検索した。ゼミの時間にインターンシップのエントリーシートを作成する学生が増えたことにより、全体として「この夏には自分もインターンシップに参加しなければ」というムードが醸成された。

【卒業研究に向けての学び】

春学期の卒業研究に関する学びについては、卒業研究で取り上げたいテーマ（候補）を複数あげた上で、メディアライブラリー（図書館）職員に依頼して「文献検索ガイダンス」を実施。そこでの学びをもとに、卒業研究テーマに関する文献リストを作成する課題を出した。夏休みに課題として、文献リストをもとに文献を収集し、ブックレポートを作成するアサイメントも課した。

2. 夏季インターンシップへの参加

【大半がインターンシップに参加】

2017年度に筆者が担当した3年ゼミでは、夏学期に大半の学生がインターンシップに参加した。インターンシップに参加するためには、志望理由や自己PR文を提出しなければならない。ゼミ生には4月当初から、インターンシップにエントリーすることじたいが就職試験本番の練習になると繰り返し説明し、準備を促した。

春学期課題の一つとして「夏休み（8～9月）のアクションプラン」の提出を求めたところ、13名中12名が何らかのインターンシップに応募していた。残り1名は英国への短期語学留学を予定していた。本学では、体験学習として大学経由「インターンシップ」「サービスマーケティング」いずれかを履修することが卒業要件となっている。ゼミ生の3分の2が2年次に「大学経由インターンシップ」「海外インターンシップ（グローバルスタディ）」のいずれかもしくは両方経験していたこともあり、インターンシップ参加へのハードルが低かったと思われる。

【業界・企業研究が主な目的】

大学経由のインターンシップには7名が参加した。全員がすでに体験学習の要件単位は満たしており、業界研究を兼ねて現場を見てみたいという自発的な応募だった。うち2名は2年冬学期に別

の大学経由インターンシップのプログラムに参加しており、「単位なし」を了解した上での参加であった。自由応募インターンシップに参加したのは9名であった。参加したのは1～2社が多いが、8月9月に6社のインターンシップに参加したという強者もいた。1デイ型のインターンシップが増えたことにより、業界研究・企業研究を目的として、友達と連れ立って気軽に応募した者も少なくなかった。他に、兵庫県播磨地域に特化した就職サイト主催の合同企業説明会や企業見学ツアー、韓国への海外インターンシップ（グローバルスタディ）にそれぞれ1名が参加した。

夏季インターンシップを通して、多くの学生が業界・企業についての興味・関心を広げた。ずっと憧れていた業界が、自分には合わないと感じた学生もいた。インターンシップを通して志望する業界を絞り込んだ学生は、その後も自由応募型インターンシップに参加し、結果として早期に内定を獲得することができた。

3.取得単位と履修計画の確認（2017年9月末～10月初）

【履修要項とPCでダブルチェック】

秋学期の専門ゼミ（専門演習Ⅳ）で重視しているのは、単位取得状況と履修計画の確認である。本学では、春学期に年間に履修する科目を登録することになっている。履修登録可能な単位数は毎学期の成績（GPA）により変動するため、秋学期にも履修登録の状況を確認する必要がある。単位取得状況はWeb上で確認することができるが、筆者のゼミでは敢えて、学生たちに入学時に配布した履修要項も持参させ、成績表と照合しながらチェックする。カリキュラムの構造を知るためには、見開きで一覧表を確認できる紙ベースの履修要項の方が、有効と考えるからである。

【就活を視野に入れた履修計画】

就活に専心するためには、4年次の春学期（2018年4月～7月）に科目を多く履修しないことが鉄則である。3年ゼミ生13名中9名が、3年秋学期中に4年次必修のゼミ（卒業研究）を除く卒業要件単位をすべて履修する計画を立てた。順調に単位が取得できている学生の中には、週2～3日しか授業がないという者もいる。彼らに対しては、自由応募型のインターンシップやキャリアサポート室主催の講座への参加など、空き時間を有効活用するよう勧めた。

4名のうち3名は、秋学期にこれ以上履修したい科目がないということで、敢えて4年次に1～2科目の単位を残す決断を下した。残り1名は、2年次の「履修取消」が響いて修得単位数が少なかったことから、4年次においてもゼミ以外に20単位以上履修せざるをえなかった。これら単位を取り残した学生に対しては、就活と就活と授業と両立できるような就活の計画を立てておくよう助言した。尼崎キャンパスの方が自宅から近い学生に対しては、尼崎キャンパスの授業科目を履修できることも伝えた。

【各人の事情に応じた支援】

2017年度の3年ゼミには、必修科目「グローバルスタディ」を3年次に履修しなければならない者が1名いた。参加したいプログラムが冬学期開講であるため、就活よりも授業（グローバルス

タディ)を優先するよう指導した。ちなみに、この学生は入学当初よりグループワークや人前で話すことが極度に苦手で、対人コミュニケーションに難があった。専門家による検査を通して、2017年11月、「発達障がいの疑い」があることが判明した。

このように、筆者はゼミ生一人ひとりの履修状況を把握し、単位の取り漏らしがないか、無謀な履修計画を立てていないか等をチェックしている。各人が就活しやすい環境をつくる手伝いをすることも、就活支援の一つと考えているからである。

4. キャリアサポート室との連携 (2017年10月～2018年1月)

【自由応募インターンシップのすすめ】

秋学期のゼミ(専門演習Ⅳ)では、春学期と同様、学期初めに「アクションプラン」を作成した。そして、個別面談を通し、各人が何に力を入れようと考えているのかを聴き取った。志望業界が少しずつ絞り込まれている者もいれば、何が自分に向いているのかまったく見当がつかないという者もいる。前者については、自由応募のインターンシップを検索し、積極的に参加するよう助言した。後者については、なぜそのように思っているのか話を聴いた上で、「第三者の眼で何が向いていそうかアドバイスをもらっては？」とキャリアサポート室に行くよう勧めた。

【就職DBの活用】

本学には、「就職DB」という学生の就活状況が共有できるデータベースがある。キャリアサポート室による面談や相談の内容はすべて「就職DB」に登録される。筆者はこのデータベースをフルに使用している。「就職DB」を毎日閲覧してキャリアサポート室職員の書き込みをチェックする一方で、ゼミの時間や面談を通して筆者が聴いたこと・見たこと・感じたことを、些細なことであってもできる限りタイムリーに書き込むのである。

【自己PR文の作成】

秋学期のゼミ課題の一つとして、就活について回る「自己PR文」の作成がある。2015年度生については、「800字、400字、250字の3種類の自己PR文を最低1パターン作成」という課題を出した。その際、作成した自己PR文をキャリアサポート室で添削してもらい、完成版を提出するよう求めた。複数パターン作成した場合は、加点(ポイントアップ)するとも付け加えた。「キャリアサポート室職員の添削」を課すことにより、学生たちはキャリアサポート室に足を運ばざるをえなくなる。秋学期終わりの2018年1月末までに13名全員が、3種類の自己PR文を作成・提出することができた。

【履歴書の作成】

もうひとつ、ゼミ生に課したのは「履歴書の作成」である。履歴書の作成は春学期にも課していたものの、春学期は履歴書の書き方を知ることに重きを置き、鉛筆・シャープペンシルの使用も認めた。対して秋学期は、「万年筆・ボールペンに限る」「修正テープ使用不可」「誤字脱字NG」「空欄を作らない」など就職本番を意識して履歴書を作成するよう求めた。この作業を通して、ゼ

ミ生の多くが1枚の履歴書を仕上げるのがいかに大変か、思い知ったようである。学生たちには、「時間に余裕があるうちに、履歴書を何枚も書き溜めておこうね」と声かけをした。

本学仕様の履歴書には「得意な科目やゼミナール」について記入する欄がある。卒業研究が必修である本学科では、卒業論文のテーマをこの欄に記入する学生が大半を占める。「履歴書に書いたことは面接等で質問されるかもしれない。テーマと目的、方法ぐらひは話せるようにならないと困るのは自分。だから卒業研究についても少しは進めておこう」と呼びかけた。筆者のゼミの学生は、就活のことばかりに気を取られ、卒業研究の準備が後回しになりがちである。履歴書作成は、卒業論文について意識させる一助ともなった。

【就活対策講座への参加】

この他、キャリアサポート室との連携した取り組みに、秋学期の就活対策講座への参加の呼びかけがある。ゼミ生には、キャリアサポート室主催の就活講座やイベントへは原則として参加と申し渡した。2017年度の筆者の3年ゼミに所属する学生は、就職への関心が高かったことから、講座等への参加率は高く、中にはすべてのイベントに参加した者もいた。

5. 就職活動の結果

【内定第一号は2018年2月下旬】

筆者が担当するゼミ生の就職試験は、早い者で2017年12月から始まった。自由応募型インターンシップ13社に参加した学生は、12月初旬から選考がスタートし、2018年1月には複数の会社の面接をかけ持ち受験していた。キャリアサポート室で自己PR文と志望動機の添削とアドバイスを受ける合間に、授業科目の試験準備やレポートの作成を行い、すき間をみて関心を持った会社の説明会に参加するという超多忙な毎日。就活疲れを心配して、活動を抑えるよう助言したこともあった。当該学生は2月下旬に第一志望の人材系会社から内定を得たが、結局6月まで就活を続けた。

【大半の学生は2018年2月以降に始動】

もっとも、年内から選考に進んだゼミ生は1～2名にすぎない。大半の学生は期末レポートや試験の準備など学業中心の生活を送り、興味のある会社の説明会や1デイ型インターンシップに参加する程度であった。2018年1月末に学内で開かれた業界研究フェアには、企業就職を希望する12名のうち8名が参加。2月に入ると会社説明会や採用試験など活動力が増え、就活モードにシフトしていった。3月1日に大手企業の就職説明会が解禁になると、エントリーシート作成や面接準備のためキャリアサポート室を利用する学生が増えた。

【9名が5月までに内定を獲得】

2018年3月下旬から、就職内定の報告が次々と入るようになった。内定を得た学生は4月末には6名(50.0%)、5月末には9名(75.0%)、7月末には10名(83.3%)。2018年9月上旬には1名を除く11名の内定が決まった。5社から内定を獲得した者もいた。2019年2月末現在の企業就職内定者は11名(91.7%)で、未内定は1名である。

企業就職以外では、兵庫県少年サポートセンターの補導員として採用が決まった女子学生1名が、2019年3月下旬の警察官採用試験の結果発表を待っている。

【未内定者は療育手帳を取得】

未内定の1名について説明を加えておきたい。この学生は、先にも触れたとおり「発達障がいの疑い」があり、学業と就活を同時進行させることがきわめて難しかった。そのため、本人の希望とやる気を尊重しつつ、正社員就職には固執せず、卒業後に社会との関わりを持ち続けることを目指して支援を行った。2018年6月、本学教育懇談会では、学生本人と保護者、キャリアサポート室職員、そして筆者の四者で、卒業後の進路について話し合った。本人と保護者が「療育手帳」取得の意思を示したことから、障がい者雇用枠を使って就職をめざすという方向が定まった。学生相談室とも連携して申請書類を作成し、翌7月に無事「療育手帳」を取得することができた。

2018年8月以降は、キャリアサポート室による面接練習や身だしなみの指導を受けながら、ハローワークの登録、企業合同説明会への参加など、少しずつ就活を進め、実践練習を兼ねて数社の採用試験を受験した。採用には至らなかったものの、一人で面接に出かけ、話ができただけで本人の自信につながった。卒業後は郷里へ帰り、アルバイトで働きながら障がい者雇用枠での就職の機会をうかがうことにしている。

II ゼミ生の就職活動体験記より

筆者のゼミでは、進路が決定した学生に対して、就職活動の準備段階から就活スタート、内定獲得、就職先決定に至るまでをふり返り「わたしの就活体験記」を提出するよう求めている。主な項目は、インターンシップや説明会に参加した企業の情報、受験した企業名や選考プロセス、受験対策、就職活動中の心の動き、最終的に就職を決めた企業の決め手、就職活動を通して自分がどのように変わっていったか、後輩に残しておきたいメッセージなどである。紙幅の都合もあり、以下では2019年3月に卒業する女子学生3名（2015年度入学生）の就活体験記について紹介する。

1. Aさん：インターンシップで志望業界を決定

【当初は公務員志望】

Aさんは、明石市に本店を置くN信用金庫に就職が決まった女子学生である。3年春学期の面談時の進路希望は「刑務官」で、それ以外の進路は考えていないと答えていた。しかし、刑務官採用試験は年に1回しか実施されず、1次試験が4年次の9月と遅い。刑務官へのこだわりはそれほど強くないことから、すべり止めとして一般企業も受験するようアドバイスした。

【インターンシップへの積極的参加】

Aさんは3年次の8月に、5日間の学校経由型インターンシップ（証券会社）に参加した。彼女にとって金融業界に関する講義や証券取引所の見学は刺激的で興味ぶかく、インターンシップを通

大学経由インターンシップに参加した企業2社の採用試験を受験し、いずれからも内定を得た珍しいケースである。

彼女が1度目のインターンシップに参加したのは、2年次の冬学期（2017年2月）のこと。実習先はゴルフ場運営事業を行う会社のM市内の会員制ゴルフクラブであった。実習内容は主にフロント業務で、社員の働く姿を見学しながら、お客様の受付や出迎えを体験した。1日のみお客様の荷物管理とゴルフ体験もさせてもらった。接客業の現場でアルバイトとして働いている彼女は、接客業には絶対に就職したくないと考えていた。それがインターンシップを通して、「大多数の名前の分からないお客様よりも、名前と顔が一致する関係性を築いていく仕事につきたいと思うようになった」。2度目のインターンシップは3年次の2018年8月に5日間。実習先は自動車販売会社のM市内の店舗である。内容は主に車販売のディーラー業務の見学をしつつ、入店したお客様への挨拶とお茶出し、掃除などを行った。実習を通して「一人のお客様と丁寧に関係性を築いていく職に就きたいと再確認できた」。

【キャリアサポート室の就活対策講座への参加】

Bさんは自由応募型インターンシップには参加しなかった。どちらかというとネガティブ思考で引っ込み思案な性格の彼女は、初対面の人といきなりグループワークを行うようなことは避けたかったのかもしれない。代わりに2017年9月以降、キャリアサポート室が行う就活対策講座に熱心に参加した。当時をふり返り、彼女は次のように述べている。「私にとって特に役立ったのは模擬面接だ。自分に何が足りないのか、何を直していくべきか、何を伸ばしていくべきか等、模擬面接を通して実践的に教えてもらえたことによって、自分のことを客観視でき、就活に対する不安が軽減された。私は考えすぎる癖があるため、実践的な対策を重点的にしたことで自分自身成長できたと感じたし、それが早期内定につながった」。

【受験したのは2社のみ】

3年次の3月1日からは、大きな合同企業説明会にいくつか参加した。その中で気になった5社の企業説明会に参加して応募し、いずれも書類選考を通過した。しかし、実際に採用試験を受けたのは、大学経由インターンシップに参加した2社（ゴルフ場運営会社と自動車販売会社）のみであった。

自動車販売のD社は2018年3月中旬に1次試験が行われた。内容は筆記試験とグループディスカッションだった。3日後に選考通過の連絡があり1次面接を受け、1週間に最終面接が行われた。その1週間後の3月下旬、電話で合格の連絡があった。兵庫県内で働きたいという意思が固まっていたことから、説明会に参加した他の4社のうち、ゴルフ場以外の3社については選考を辞退した。一方、ゴルフ場運営会社の採用試験は、3月下旬に1次面接（1対1）、4月中旬の2次面接（3対1）、5月上旬の最終面接（3対4の集団面接）が行われた。約1週間後に電話で合格の連絡があった。Bさんの就活はゴールデンウィーク明けに終了した。

内定を獲得した2社のうちどちらに決めるのか。Bさんにとってその選択は非常に難しかった。

なぜなら「インターンシップを経験したことにより、どちらの会社も社員の人柄も社風も働き方も共感できたし、どちらの会社でも一生懸命働く自分の姿が想像できた」からだ。彼女はゼミの時間にも、「決められない。どちらの会社にも行きたい」と訴えていた。筆者は「悩めるだけ幸せだよ。それぞれの会社に入社したときのことを想定して、メリットとデメリットを書きだしてみたら？」などと声をかけつつ、悩む彼女を見守っていた。

選択の決め手となったのは勤務地であった。彼女はインターンシップに参加したM市内のゴルフ場で働くことを強く希望していた。しかし、内定をもらったゴルフ場運営会社によれば、M市のゴルフ場に採用枠はなく、入社後の勤務地は近隣のN市のゴルフ場と告げられたのである。勤務地がN市ならば行きたくない。悩みに悩んだ末、Bさんは自動車販売のD社に内定承諾書を提出した。

【就職活動をふり返って】

就職活動を通してAさんは、「考えるよりも動くことを体験的に学び、大きく成長できた」と感じている。就活を始めるまで、見知らぬ他人に自分のことや自分の意見を言うなどできないと思っていた。グループワークも苦手で、本当に嫌いだった。それが選考（面接）のフィードバックで良い評価を得たり、グループワークでうまく発言できたりして、どんどん自信がつき、自分の殻が破れたようにも感じた」。後日談になるが、インターンシップでBさんの指導係をつとめたD社の社員によれば、就職内定者の研修会で再会した際、彼女の変貌ぶりに驚いたそうだ。Bさんは内定者研修会において、積極的にグループワークに参加し、リーダー的な役割も果たしていたのである。

2. Cさん：ハローワーク経由で地元企業に就職

【地元の事務職へのこだわり】

Cさんは、印刷紙器の製造販売を行うK社に就職が決まった女子学生である。彼女は2年次の2016年12月の新3年ゼミエントリー時より、自宅から車で通勤できる範囲にある会社に就職したいと強く希望していた。2年次冬学期、地元M市内の会員制ゴルフクラブにインターンシップに行き、3年になると兵庫県経営者協会が運営するインターンシップシステムに登録。2017年8～9月にはOA機器を販売する会社の3日間の実習と事前事後学習にも参加した。9月以降も、播磨地域に特化した就職サイトの就活イベント、キャリアサポート室主催の模擬面接集中講座や学内説明会にも参加した。

Cさんは人と関わるのが苦手という理由から、当初は事務職を希望していた。しかし、簿記やパソコン操作などで特筆すべき資格や技能を持たない彼女にとって、事務系正社員のハードルは高く、不採用が続いた。彼女は「複数のことを並行して行くと混乱してしまう」という理由で、一社の採用結果が出るまで他社の選考に踏み切ることができなかった。就活の効率はきわめて悪く、時間ばかりが経過した。

発達障がい傾向が見られるCさんは事務の仕事は向かないと、筆者はかねてより考えていた。しかし、本人に事務職へのこだわりが強いため、その意思を尊重し状況を見守っていた。2018年

5月に入り、キャリアサポート室の職員から、それとなく製造業の方に目を向けるよう勧めてもらったものの、彼女の眼鏡にかなうような会社は見つからなかった。自宅から自動車通勤が可能で、夜勤がなく土曜日曜は休み、女性でも長く働ける会社というように、あれこれ条件をつけたからである。製造業でエントリーした会社もすべて不合格であった。

【発達検査の結果に納得】

2018年6月に入り、Cさんはハローワークに通いはじめた。2社にエントリーしたが、いずれも不合格であった。「こんなに頑張っているになぜ採用されないのだろう。自分は就職できないかもしれない」とキャリアサポート室を訪れ、切々と不安を訴えた。そこで、6月末の教育懇談会に保護者に来てもらい、キャリアサポート室の職員同席のもと、保護者と面談を実施した。筆者は思い切って「発達障がい傾向が見られるので、親御さんからも検査を受けるよう勧めていただきたい」と伝えた。一方、Cさん本人には「就活ストレスがたまっているようだから、学生相談室でカウンセラーの先生に相談してみても」と助言し、窓口となる保健室に連れて行った。

Cさんは2018年7月上旬に学生相談室を訪ね、発達検査を受けた。そこで、「アスペルガー系の発達障がいの疑い」があることが判明した。彼女はその時のことをふり返り、就活体験記で次のように語っている。「私は就職の面接のとき、相手の質問の意図を表面でしか受け取ることができませんでした。反省はするけれど、それを次に活かすことができませんでした。何に原因があるのだろうと不思議に思い学生相談室に行ったところ、脳に原因があることが判りました。私は耳からの情報が弱く、その場で聴いたことを即座に処理することができないのだそうです。ああそういうことだったのか…。今まであれこれ疑問に思っていたことが納得できました」。

【製造業の会社に内定】

Cさんは2018年7月半ばに工場見学した製造会社の採用試験を、8月上旬に受験した。1時間に及ぶ面接において、彼女は自分の弱みについても話した上で、「こんな私でも採用していただけるのであれば、是非とも御社で長く働きたいです」と力説したという。そして、その日のうちに、同社の人事担当者から「採用」との連絡があった。もう一社、地元のゴルフ場からも内定をもらったがそちらは辞退し、自宅から車でわずか5分のところにあるK社への就職が決まった。

後輩へのメッセージとしてCさんは次のように述べている。「就活をしていて、何かうまくいかないと思った人、特にコミュニケーションがうまく行かない場合には、迷わず学生相談室に行ったらよいと思います」。

筆者はCさんに対し、就職が決まった後も定期的に学生相談室に通うことを勧めた。卒業論文の作成でも苦戦することが予想され、メンタル面でのケアが必要と思われたからである。カウンセラーの丁寧なサポートもあり、その後彼女は大きく落ち込むこともなく無事、卒論を提出することができた。

おわりに

1. 就活支援の成果

筆者が学生の就活においていちばん重視しているのは、「納得できるまで活動を続ける」ことである。ゼミ生の中には、もう少し就活を続ければ、有名な大手企業から内定を獲得できるような学生もいる。しかし、本人が「納得しました。就活は終了です」と言えば、それ以上は勧めない。一方、複数の会社から内定をもらっているのだから、もう就活は終えていいのではと思っても、本人が納得していない場合は、とことんやるよう応援する。「就活を通して、自分が納得できる進路が見つければハッピーだよ」。学生にはこのように声をかけている。

その意味で、本稿で紹介した3人をはじめ、今春卒業するゼミ生のほとんどは、納得いく進路を見つけることができた。そして、大半の学生が予想していたよりも早く、就職内定を得ることができた。筆者が4年ゼミを担当するのは9回目になるが、今回はゼミ生の就活支援が全体として最もうまく運んだと感じている。その要因は、大ざっぱに言って3つある。

一つ目は、就職に関心の高い学生が集まったことである。13名全員が就職希望で、企業就職をめざす者が大半を占めていたことが「活動しなければ始まらない」という気運につながった。とりわけ成績優秀なゼミ生の中に、就活に対して熱心でアクティブな学生が複数いたことが大きい。彼らがムードメーカーとなって、全体のやる気を牽引したのである。

二つ目は、キャリアサポート室との連携である。インターンシップの相談など、自発的にキャリアサポート室に出入する機会をつくる一方で、キャリアサポート室で自己PR文の添削を受けるゼミ課題を出し、足を運ばざるをえない状況に追い込んだ。そしてゼミ生の情報を「就職DB」で共有することにより、教室では知りえない学生の様子を知り、指導に活かすことも可能になった。

三つ目は、就活支援にもPDCA（Plan→Do→Check→Action）のサイクルを取り入れたことである。筆者のゼミでは「有言実行」をモットーとしている。毎学期の計画を立て、何をいつまでのどこまでやるかを定める。それを実践し、ふり返りを行い、次の計画につなげるよう徹底した。修正を加えながら見通しを立てて行動する習慣を身につけることで、ゼミ生それぞれが自分流の就活スタイルを作りあげていった。

2. 就活支援の課題

残された課題もある。今春卒業するゼミ生の就活支援はおおむねうまく行ったと言える。しかし、就活に精力を注いだあまり、就活終了後にいわゆるバーンアウト状態に陥る学生が少なからず見られた。また、複数の内定を獲得した学生の中には、一社に決めることができず決定をズルズル引き延ばす者もいた。気持ちの切り替えに長い時間を要したことから、卒業論文作成の工程が大きく後ろにずれてしまった。また、3年秋学期の課題であるゼミ論（卒業論文テーマに関する課題レポート）の準備が不足していたことが原因で、4年次の夏以降、テーマを変更する学生が例年以上に見られた。全体として、4年間の学修成果として位置づけられる卒業論文作成の指導・支援が、

後回しになったことは否めない。学業と就活とをいかにバランスをとって支援していくかが、今後の課題である。

もうひとつ、筆者が課題と考えるのは、ゼミ（集団）の特色に応じた就活支援についてである。今春卒業するゼミ生の就活支援がスムーズに運び、成果をあげることができたのは、先に述べた3つの要因が重なり合いうまく機能したからである。ところが、筆者が担当する現3年ゼミ（2016年度入学生）は、ごく少数の学生を除いて就職に対する意識は低く、出足も鈍いし活動量も少ない。一学年上の学生と同じように就活支援を行っているにもかかわらず、手応えが感じられないのである。2016年度入学のゼミ生は、大学院進学や教員・国家公務員への就職など進路希望が多様であることに加え、良くも悪くも個人主義タイプの学生が多い。集団を牽引する学生が存在しないことが、全体に影響しているようにも思われる。2015年度入学生でうまく行った方法が、2016年度入学生にも通用するとは限らないのである。

そこで、現3年ゼミ（2016年度入学生）に対しては、秋学期の授業においてゼミ論の作成とフィードバックにかなりの時間を割いた。昨年度に比べると就活の活動量が少ないため、就活の長期化が予想されるからである。3年次から卒業研究の準備を行っておかねば、卒業論文の締め切り間に合わなくなる恐れがある。就活（進学）支援の方は、進路別（一般企業、国家公務員、教員、大学院進学）に、各人の特性にみあった個別支援にシフトした形で行っている。

納得できる進路を決めて卒業したいという思いは、いずれの学生も持っている。各人のやる気が目覚めるタイミングを見据え、いかにタイムリーに打って出るか。2年余りの実践の成果と課題を今後の就活支援に活かしていきたい、と考えている。

【参考文献】

- ・中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」1999年
- ・若者自立・挑戦戦略会議「若者自立・挑戦プラン」2003年
- ・文部科学省「新キャリア教育プラン」2004年
- ・中央教育審議会「今後におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」2011年
- ・清水美知子「就活支援の実践：3年ゼミを中心に」（2017年度事業計画中間報告会「出口」に関する討論資料）
- ・「わたしの就活体験記」（2018年度「卒業研究」秋学期課題レポート）

Abstract

This work reports on a special seminar in the School of Human Sciences, Kansai University of International Studies that provided assistance with job hunting (denoted here as job search assistance).

Recipients of assistance were 13 students scheduled to graduate in March 2019. Job search assistance in the author's special seminar began in December of the students' sophomore year, with students starting the seminar in their junior year. Students were advised in individual meetings regarding how they should spend spring break with the job hunt in mind. Close to half of the students participated in internships, and students were able to promptly embark on the job hunt. In the special seminar during their junior year, students formulated and implemented a plan for job hunting. They reviewed that plan and then deliberately put it into practice. As a result, most of the seminar students developed a tailored approach to job hunting, and they were soon able to find an acceptable job. However, many of the students devoted all of their energies to job hunting, so they put off preparing their graduation work. A topic for the future is providing assistance that helps students to balance both their job hunt and their graduation thesis.