

就職不安を抱える大学生に対する個別相談と支援の  
在り方：  
未内定学生への「伴走型個別支援」の取組から

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-03-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 宇賀田, 栄次, 栗田, 智子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.14945/00024861">https://doi.org/10.14945/00024861</a>

## 就職不安を抱える大学生に対する個別相談と支援の在り方

### —未内定学生への「伴走型個別支援」の取組から—

宇賀田栄次(静岡大学学生支援センター)

栗田智子(静岡大学学務部就職支援室)

#### 1. はじめに

近年、大学生の就職環境は良好で、厚生労働省と文部科学省が共同で行う就職内定状況調査(2017)によれば、2017年3月卒業者の就職率は97.6%と6年連続の上昇であり、1997年の調査開始以降でも過去最高となった。株式会社リクルートキャリアの調査(2017)でも学生1人あたりの内定取得数は2.22社で、学生優位の売り手市場ともいわれ、就職活動に対して楽観的に考える者が多くなっても不思議ではない。

このような状況にも関わらず、「就職できるか不安」と感じている学生がここ数年増えているという調査結果もある。また、労働政策研究・研修機構が各大学の就職課・キャリアセンターを対象に行った調査(2014)では、「未内定者に対する個別相談」「一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人への個別相談」「各種就職支援サービスを利用しない学生への働きかけ」を課題として挙げる大学も多く、個別相談や学生への働きかけなど就職支援の幅が広がっていると考えられる。

これまで学生の就職への不安に関する研究は、就職活動前の学生を対象とするものや就職活動中の学生への質問紙の回答を基に分析したものがほとんどで、就職活動の困難に直面している学生への継続的支援の実態に基づいた分析は見られない。また、個別相談への課題が挙げられる一方で、2010年の大学設置基準改正により求められる就職支援体制のなかで個別相談をどのように実施していくのか具体的な在り方を示したのも少ない。

静岡大学(以下、本学とする)では、2009年から学外の専門人材による常設型の就職相談を開設し就職に関する相談体制を整えたが、自ら相談に来ることなく進路が決まらないまま卒業する者の存在は就職支援の課題であった。そこで2013年からは「伴走型個別支援」を行う職員を配置し、企業の採用選考や公務員採用試験がヤマ場を越えた時期に内定を得ていない、あるいは内定を得ていても納得いく進路が決められない学生、またはこの時期以降に就職活動を開始する学生を対象に個別相談を中心としながら進路決定まで支援する取組を行った。この取組は、不安を抱え就職活動の困難に直面している学生への継続的支援であることから、本稿では、本学における「伴走型個別支援」の取組と学生の実態を分析することで、多くの大学が課題として挙げる個別相談や支援体制の在り方を提起したい。

#### 2. 学生の就職への不安

##### 2.1 就職環境と学生の不安

大学生の就職環境を改めて整理しておきたい。先に示した就職内定状況調査は大学62校の抽出調査であることのほか、ここでいう就職率は就職希望者に対する就職した者の割合であり、就職を希望しない者や就職を諦めた者は含まれないことから、これらの者の状況も含めて確認しておく必要がある。

文部科学省の学校基本調査(2017)によれば、2017年3月卒業生567,459人のうち、進学も就職もせず卒業し

た者は44,152人で全体の7.9%にあたり、この割合は過去20年の中で最も少ない(表1)。かつて「就職氷河期」などと呼ばれた時期にはこの数は12万人を超え、卒業者に占める割合が22%にも達していたが、ここ5年は15%を下回り、年を追うごとに減少するなど回復基調が見られる。また、2015年卒からの3年間は大卒就職者が初めて40万人を超え、リクルートワークス研究所の大卒者求人倍率調査(2017)でも求人総数は70万人とリーマンショック以前の水準まで戻っている。これらの数字からも近年の就職環境は過去20年の中でも最良といえ、就職活動においては学生優位の売り手市場を裏付けるものである。

表1 大学卒業者の就職状況等および求人総数、求人倍率

単位のないものはすべて(人)										
	10年3月卒 (1998年卒)	11年3月卒 (1999年卒)	12年3月卒 (2000年卒)	13年3月卒 (2001年卒)	14年3月卒 (2002年卒)	15年3月卒 (2003年卒)	16年3月卒 (2004年卒)	17年3月卒 (2005年卒)	18年3月卒 (2006年卒)	19年3月卒 (2007年卒)
大学卒業生	529,606	532,436	538,683	545,512	547,711	544,894	548,897	551,016	558,184	559,090
大卒就職者	347,549 (65.6%)	320,072 (60.1%)	300,687 (55.8%)	312,450 (57.3%)	311,471 (56.9%)	299,925 (55%)	306,338 (55.8%)	329,045 (59.7%)	355,778 (63.7%)	377,734 (67.6%)
進学も就職もしなかった者	81,711 (15.4%)	105,976 (19.9%)	121,083 (22.5%)	116,396 (21.3%)	118,892 (21.7%)	122,674 (22.5%)	110,035 (20%)	97,994 (17.8%)	82,009 (14.7%)	69,296 (12.4%)
求人総数*	675,200	502,400	407,800	461,600	573,400	560,100	583,600	596,900	698,800	825,000
求人倍率*	1.68倍	1.25倍	0.99倍	1.09倍	1.33倍	1.30倍	1.35倍	1.37倍	1.60倍	1.89倍

	20年3月卒 (2008年卒)	21年3月卒 (2009年卒)	22年3月卒 (2010年卒)	23年3月卒 (2011年卒)	24年3月卒 (2012年卒)	25年3月卒 (2013年卒)	26年3月卒 (2014年卒)	27年3月卒 (2015年卒)	28年3月卒 (2016年卒)	29年3月卒 (2017年卒)
大学卒業生	555,690	559,539	541,428	552,358	558,692	558,853	565,573	564,035	559,678	567,459
大卒就職者	388,417 (69.9%)	382,434 (68.3%)	329,132 (60.8%)	340,143 (61.6%)	357,011 (63.9%)	375,859 (67.3%)	394,768 (69.8%)	409,710 (72.6%)	418,095 (74.7%)	432,016 (76.1%)
進学も就職もしなかった者	59,791 (10.8%)	67,894 (12.2%)	87,174 (15.7%)	88,007 (15.8%)	86,566 (15.6%)	75,929 (13.7%)	68,484 (12.3%)	58,102 (10.5%)	48,866 (8.8%)	44,152 (7.9%)
求人総数*	932,600	948,000	725,300	581,900	559,700	553,800	543,500	682,500	719,300	734,300
求人倍率*	2.14倍	2.14倍	1.62倍	1.28倍	1.23倍	1.27倍	1.28倍	1.61倍	1.73倍	1.74倍

( )は卒業生数に対する割合 \*はリクルートワークス研究所「大卒者求人倍率調査」、その他は文部科学省「学校基本調査」より  
「進学も就職もしなかった者」については、学校基本調査では10年3月卒は「無業者」、それ以降は「左記以外」と記載されている

しかし、就職や卒業後の進路に対する学生の不安は以前に比べて下がってはいない。例えば、日本私立大学連盟の調査結果を2003年と2015年で比べてみると、「就職や将来の進路」が学生の不安や悩みで最も多いことに変化はないが、2003年が36.7%だったのに対して2015年では46.1%となり、さらに就職への不安として「就職できるかどうか」について2003年が49.3%、2015年が52.1%とやや上昇傾向にあるとも言える。

また、株式会社マイナビが採用広報解禁時期(2012年卒までは10月、2013年から2015年卒までは12月、それ以降は3月)時点で学部3年生および修士1年生にたずねた調査(2010—2017)でも、「就職活動で不安に思う要因」の最も多い回答は「就職できるかどうか不安」で、その割合は60.3%(2015年卒)、67.3%(2016年卒)、69.8%(2017年卒)、70.3%(2018年卒)と上昇傾向にある。就職環境が好転しているからこそ「自分だけは失敗したくない」という思いが募るのかもしれない。

## 2.2 学生の就職への不安に関する研究

坂柳(1997)は「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかり」を「職業的不安」と定義し、職業的不安が高いほど大学生活への充実度が低い傾向であることと、職業的不安領域の中でも「相談欠如不安」と「自己理解不安」にその関連が高いことを明らかにした。

また、藤井(1999)は、「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後に

おける将来に対する否定的な見通しや絶望感」を「就職不安」と定義し、就職活動そのものに関する「就職活動不安」、職業に対する適性に関する「職業適性不安」、将来の職場に関する「職場不安」の3つから構成されることを示し、職業や会社に対する将来的な不安よりも就職試験など就職活動そのものに対する不安の方が強いことから、「就職活動不安」がストレスと抑うつに強く関連していることを指摘した。

さらに松田・新井(2006)は、就職活動における不安を測定する尺度を「就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である」などの「アピール不安」、「就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安である」などの「準備不足不安」、「試験にどんな問題が出題されるか不安である」などの「試験不安」、「長い就職活動を乗り切れるか不安である」などの「活動継続不安」、「就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安である」などの「サポート不安」の5因子に整理した。その後、松田・永作・新井(2010)は5因子の構成を再度実証し、「就職活動の支援においてまず重要であるのは、就職活動不安の低減」と述べた。

これらの研究はいずれも就職活動開始前、あるいは開始後間もない時期での調査であったが、柴田(2006)は同一の学生に対して異なる時期での質問紙調査を行った。これによれば、短期大学生 10 名を対象に就職活動開始前から内定後までの4つの時期を比べると、就職活動不安が調査時期によって有意に低下し、内定後に低下することを明らかにしたが、それらに対する支援については、不安への対処、自己効力感の低い学生への働きかけが必要という指摘にとどまっている。

長縄・寺田(2011)は、就職活動以前と就職活動中の不安因子に変化があったとし、就職活動中において「将来設計不安」が表れることを明らかにした。その上で「就職や進路に関する種々の情報提供」「就職や進路に関するカウンセリング」「自己理解に役立つ検査やその指導」が支援策として必要であると述べた。

これらの就職不安に関する研究は、研究者側から示された選択式の質問紙をもとにした分析がほとんどで、個々の学生の状況や背景に焦点を当てたものはない。また、就職不安を抱える学生に対する具体的な支援について踏み込んだものも見られないことから、支援の在り方については就職支援、とりわけ就職に関する個別相談を担っている支援者からの報告や研究を整理しておきたい。

### 2.3 就職に関する個別相談の研究

船津(2003)は、1997年に国立大学としては先進的に開設された名古屋大学の就職相談について、就職活動ステージとして分けた「接触以前期」、「接触期」、「確定期」ごとの学生の動きと相談内容を整理した上で文系・理系、学部生・大学院生の違いによる特徴を示した。その上で「就職活動オンシーズンをはずれたことで就職意欲をなくしたままの学生が潜在的に存在するとおおいに考えられる。これら学生の就職支援が重要課題」と述べた。さらに個別相談を教育の一環として、キャリア教育を基礎教育、ガイダンスを専門教育、個別相談を卒業論文の個人指導とも捉えられると述べ、学内組織との有機的な連携とともに、就職相談にあたる者は「学生ひとり一人のキャリア支援に真摯に取り組むとともに、もてる情報を積極的に発信することで魅力ある大学づくりにかかわる者」としての役割があることを指摘した。

能勢(2005)は、当時の国立大学では珍しかった一般企業出身での就職専任教員として滋賀大学に着任し4年間の就職相談に当たった報告をまとめている。これによれば同大学経済学部の7割が相談を利用し、最も多い相談が「就職活動の進め方」であり、自分を他人に短時間で分かりやすく伝えるという基本で悩む学生が多いことを指摘している。その上で大学が準備するガイダンスでは全般的な話にならざるを得ない状況から、「個人の具体的な決心まで引き出すにはやはり一人ひとりとじっくり話す就職相談が欠かせません」と述べた。

一条(2011)は、宮城学院女子大学の職員として就職支援に関わる立場から、求人票の掲示などハード面の支

援が中心だった就職支援について、現在の中心的課題は「学生一人ひとりへの心理的葛藤への支援」にあると指摘した。

服部(2012)は、法政大学キャリアデザイン学部のキャリアアドバイザーとしての立場から、履修や就職に関する個別相談とともに学習支援、キャリア開発支援のためのイベントやセミナーの企画・実施も担当し、学生が個別相談に来るきっかけとして「教職員の紹介」「友人や先輩の勧め」「配布・掲示物を見て」「イベントや授業」があるとした。また複数の相談事例をもとに、相談業務を「個別の相談を通して、キャリアアドバイザーが学生とじっくり関わることで、自己への気づきから、学生が主体的に自らを成長させ、自身のキャリアデザインを思考し、アイデンティティの形成につながっていく、キャリア支援の重要なアプローチ」と位置付けた。

大森(2017)は、立教大学での相談対応者としての立場から、就職相談事例を 1)未内定者に対する相談、2)就職活動の進め方に関する相談、3)履歴書・エントリーシートの書き方に関する相談、4)面接対策に関する相談、5)自己理解に関する相談、6)仕事理解に関する相談、7)複数内定からの決断に関する相談の 7 つの項目に分類した。その上で学生の悩みや問題の背景として i)「やりたいこと」への不安、ii)正解がない就職活動に対する不安、iii)リアルな生活体験、他者とのかかわりの希薄さを挙げた。

森本(2017)は、大学のキャリア支援における個別相談の現状と課題について考察し、総合大学の 5 割近くで学外の専門人材が個別相談に当たっている状況から、相談担当者が大学特有の組織構造や組織文化を理解し適応するために、「複数のセクションのスタッフが情報共有や意見交換等を行うカンファレンスの実施」提案した。

このように見ると、学生一人ひとりと向き合い支援していく個別相談の重要性が共通して述べられており、さらに個別相談と学内組織との有機的な連携や、自らは相談を利用しない学生層も含めた支援体制を構築することが大学に求められるとの指摘もある。しかし、個別相談の実態に基づく研究は少なく具体的な支援の在り方を問う広がりを感じられない。

### 3. 就職支援としての個別相談

#### 3.1 大学における就職支援の位置づけ

就職支援を含む大学での学生支援は元々「厚生補導」と呼ばれ、戦後の学生の不安定な経済生活への補助的な活動であったが、アメリカから導入された Student Personnel Services (以下、SPS と表記) の概念によって大きく変化した。SPS は「正課教育に対する正課外教育の役割を、補助的なものではなく、補完的なものとして捉えるもの」(葛城 2011:18)、「学生生活全般を通じて行う全人格的な学生ひとり 1 人に応じた個別の教育」(大森 2013:116)と言われるように、教育としての役割を目指したものだったが、当時の学生運動や社会変化のなかで厚生補導は教育的役割を果たすことができず、経済的困窮や障害などをもつ学生への消極的な関わりが多くなっていった。

1995 年の「全国厚生補導研究集会報告書」の目次に「学生支援」という用語が初めて登場したとされ<sup>1)</sup>、2000 年に文部科学省高等教育局から出された「大学における学生生活の充実方策について(報告)」(通称「廣中レポート」)で学生支援の重要性が強調された。中でも、学生の就職について、「大学は従来、ともすれば就職について大学教育の問題として正面から考えてこなかった面がある」と批判した上で、「通年で学生や卒業生の就職を支援する体制を整える」必要性を指摘し、「大学の教育課程や教育目標を十分理解した専門的能力を有するスタッフの養成を図っていく必要がある。また、企業での就労体験を持つキャリアアドバイザーを配置していくことも望まれる」と提起した。

廣中レポート以前の学生支援、とりわけ国立大学における学生の就職支援は遅れていた。1991 年から 1992 年

にかけて行われた日本労働研究機構(当時)大学就職研究会の就職指導組織調査(1992)では、就職指導組織の職員数については、80%以上の国立大学で専任職員の配置が無く、教員が関与しない大学も85%を超えていることが明らかにされた。その後の労働政策研究・研修機構による大学就職部／キャリアセンター調査(2006)によれば、国立大学でも98.7%が就職部などの事務組織を設置しているものの、卒業生100人あたりの就職指導・キャリア形成支援担当教員は、国公立大学全体の平均が0.6人に対して国立大学は平均0.4人、専任事務職員はそれぞれ1.0人に対して0.4人と、担当教員、事務職員とも国公立大学全体の平均と比べると少なかった。さらに就職指導担当職員の異動について、私立大学が「ある程度詳しい職員が長期にわたって担当する」という大学が4割前後あるのに対して、国立大学は5.3%であり、「1～2年くらい」と「3～5年くらい」とする大学を合わせると9割を超えている。同様に専門性を身に付ける機会についても国立大学の約9割が「提供していない」と回答している。これらの調査結果から、廣中レポート以降も特に国立大学における就職指導・キャリア形成支援は組織的とは言えない状況だった。

このようななか、2010年2月に大学設置基準が改正となり、以下の条文が規定された。

大学設置基準第42条の2: 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする

これによって、厚生補導としての就職支援は、教育上の目的に向けた取り組みとして明確に位置づけられ、大学での組織的な連携による体制構築が義務付けられた。なお、この改正の背景には、当時の大学新卒者の厳しい求人情勢を踏まえ2009年10月に政府から出された緊急雇用対策があった。ここでのアクションプランとして、新卒者の就職支援態勢の強化が掲げられ、「大学等の就職支援の充実」として「就職相談窓口の充実(キャリアカウンセラーの配置など)」や「職業指導(キャリアガイダンス)の制度化」が具体的に推進されることとなった。その結果、日本学生支援機構の調査(2017)では、国立大学の98.8%が就職支援担当として常勤の職員を配置した上で、96.5%の大学が「学生支援を強化・充実させたい」と回答し、特に重視すべき領域として「修学・学習支援」に次いで「学生相談」と「就職支援」を挙げるまでになった。

### 3.2 就職支援における個別相談と就職困難者

大学における就職支援は、就職ガイダンスや希望調査など様々な内容があるが、大学就職部／キャリアセンター調査(2006前出)では、就職指導・キャリア形成支援のための活動を「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「業界・企業の研究会」「個別の面接・相談」「学内推薦による応募」「インターンシップ等企業での実習」「キャリア形成支援のための講義」の7つに分け、それぞれの実施や利用状況を明らかにしている。これによれば、私立、国立とも9割以上の大学で個別の面接・相談が実施されているが、学生の利用率は、私立大学の63%(文系理系とも)に対して、国立大学は文系25%、理系36%という状況であり、私立大学に比べて学生の利用率が低い。

また、同調査では、4年生の10月、1月、および卒業時点の3時点での進路未決定者への指導や支援実施について状況を明らかにしているが、私立では10月時点で89.2%の大学が指導や支援を実施しているのに対して国立では10月時点で50.7%、卒業時点でも57.3%の大学しか実施していない。さらに、進路状況の把握方法について私立大学では卒業時点に84.6%が「就職部から個々の学生にはたらきかける」としているのに対して、国

立大学では就職部からのはたらきかけが 47.3%と、5 割にも満たない。これらの調査から、個別相談や進路未決定者への支援について、国立大学は明らかに「待ちの姿勢」であったと言える。

その後の同機構による就職課・キャリアセンターに対する調査(2014)では、私立大学と国立大学の区分はないものの、87.1%の大学が「未内定者に対する相談」について「特に丁寧・慎重な対応を心がけている」と回答し、「一般学生と同じ流れでの就活が難しいと思われる人の相談」に対して 54%が「対応が難しいと感じる」としている。さらに「現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題」として、「就職課・キャリアセンター利用の促進」「低学年からのキャリアに対する意識づけ」「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」「個別相談体制の充実」を上位に挙げている。これらのことから、2006 年の調査に比べて個別相談の取組拡大、未内定者や就職困難な学生へのアプローチなどへの積極的な姿勢が伺える。なお、この調査報告では、大学進学率の上昇とともに、能力、意欲等さまざまな面での学生の多様化がみられるなかで、「セミナー等の集団的な指導、就職課やキャリアセンターを自ら訪れる学生だけを対象とするような指導には限界があり、その指導からこぼれてしまう学生をどのような方法でフォローしていくのかは重要な課題」と指摘し、「支援を利用しない学生」への働きかけについて個別相談を含めた体制強化を今後の対応策の 1 つとして挙げている。

個別相談の利用と就職活動の進展とは比例していると言われている。労働政策研究・研修機構による大学生の実態調査(2006)では、就職活動が本格的にはじまる前の 3 年生では、「親などの保護者」「大学内の友達」「大学外の友達」が相談相手の上位を占めているが、就職活動中について悩んだときの相談相手としては、保護者の割合は減り、大学内の友達や大学の先生・職員・カウンセラーが相対的に増している。加えて、「正社員内定」者に比べると、「無活動・未定・迷っている」者の相談は低調で、特に先輩や大学の先生・職員・カウンセラーに相談する割合が低い。内定は得られていないが就職活動を続けている学生は、大学の先生・職員・カウンセラーに相談する割合は正社員内定者とそれほど変わらないが、現在就職活動を続けていない学生や迷っている学生は

表2 支援者目線による就職困難学生の特徴

①自己流の判断による困難	⑤依存傾向、自主性欠如
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆自己理解不足、進路適性わからず一貫性のない応募</li> <li>◆こだわり・視野の狭さ</li> <li>◆就職活動の方法に対する理解不足</li> <li>◆仕事理解不足・誤った仕事理解</li> <li>◆現状認識の誤り(のんびり、誤った自己像の思い込み)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆入学目的が不明瞭、希薄</li> <li>◆自力で決断できない</li> <li>◆職員に依存(書類の書き方、トラブルを職員のせいにする、良い求人を受け身で待つ、手厚いサービスを勘違いして利用)</li> </ul>
②コミュニケーション上の問題	⑥社会経験の希薄さ
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆コミュニケーションが苦手、会話ができない、挨拶できない</li> <li>◆アドバイスを聞く耳を持たない、素直でない</li> <li>◆笑顔がない、孤立した印象がある</li> <li>◆第一印象でコミュニケーションに違和感がある(スムーズでない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆サークル、アルバイト等の学外活動の経験がない</li> <li>◆継続した取り組みが少ない(短期アルバイトを転々)</li> <li>◆特殊なアルバイト経験のみ(一人で完結する仕事)</li> </ul>
③不活発・無気力	⑦(応募書類に書けるような)アピール材料がない・少ない
<p>A: 無気力、動き出しに時間がかかる(モラトリアムを含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆会社等とコンタクトを取ることを躊躇</li> <li>◆就職への意欲・意思が不明確(本気でない)</li> </ul> <p>B: 不利用・不登校のため行動を把握できない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆当室に来所しない</li> <li>◆就職支援行事への不参加(サービスを利用しない)</li> <li>◆学校に来ない(ゼミに欠席)、連絡がとれない</li> </ul> <p>C: 社会との接点が希薄</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆お金を使わない日常生活に満足(現状に満足)</li> <li>◆社会(人、企業等)と接触することへの関心が薄い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆サークル、アルバイト等の特筆できるような経験がない</li> <li>◆継続した取り組みや、特技等がない</li> <li>◆応募書類に特筆できるような学業成績を収めていない</li> </ul>
④親子関係、親の態度による困難	⑧自信喪失、劣等感
<p>A: 親の価値観に押し切られて子が意思決定できない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆親の意向が強い(大企業志向、地元志向)</li> <li>◆子の意向を親が否定(内定を断らせてトラブルになる)</li> </ul> <p>B: 親の態度が子の就職活動にマイナス(放任等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆就職に関する話を一切していない(子に遠慮)</li> <li>◆就職できなくても良いと親に言われる(生活に困らない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆自分に自信がないことが態度にも現れる、悲観的</li> <li>◆自己PRを作る際に劣等感が出やすい</li> </ul>
	⑨学業不振
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆単位不足による就職活動開始時期の遅れ</li> <li>◆内定取得後に単位不足が判明</li> </ul>
	⑩その他
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆生活苦のためアルバイト時間が長く、就職活動する時間がない</li> <li>◆障害傾向が疑われる事例、精神不安定(不眠、悲観的等)</li> <li>(文章が書けない、アドバイスの意味が理解できない、誇大妄想等)</li> </ul>

独立行政法人労働政策研究・研修機構、2015、「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」より

低くなっている。とりわけ「無活動・未定・迷っている」者においては、誰にも相談しなかった割合が高く、相談機会を得ない学生ほど就職活動の困難さを抱えると推察できる。

労働政策研究・研修機構(2015)では、大学の就職支援を担当する教職員からの聞き取り調査を踏まえ、「就職支援の対象となる学生の中でも、特に就職決定に時間がかかりそうな学生」を「就職困難学生」と定義した上で、「企業側が人材採用において人物評価を重視する以上、景気動向に関わらず、面接場面でのやりとり等のコミュニケーションを苦手とする求職者は常に就職困難者に陥る危険性をはらんでいる」と指摘している。その上で、就職困難学生の特徴を表2のように整理した。

このような困難性に対して、就職支援の場面での担当教職員の配慮や対応の仕方については、「相手の話を傾聴すること、学生が来室しやすくなったり、あるいはコミュニケーションをしやすくなるような対応をとること、学生自身に気づきを促す対応をとること」が実践されているとされた。

### 3.3 静岡大学における就職相談

全学での組織的な就職支援体制整備が遅れがちであった国立大学の中でも先進的に個別相談体制を構築した例もある。例えば、先に示した名古屋大学では1997年学務部厚生課就職資料コーナーに非常勤の就職相談員を配置、その後2001年に学生相談総合センターの設立に伴い、常勤相談員(キャリアカウンセラー)1名が配置された(船津 2004)。また、広島大学では、1998年に学生就職センターを「全国の国立大学(当時)に先駆けて学内措置で立ち上げた」とされ、2004年にキャリアセンターと名称変更し、専任の教職員のほか、非常勤キャリアアドバイザー3名を配置するなど「組織強化と支援の充実」が図られた(森 2005)。

これらに比べると本学における全学組織としての就職支援体制整備は遅れていた。法人化となった2004年4月、全学事務組織の学務部内に就職課が設置されたが2007年度までは厚生課長が就職課長を兼務する組織であった。2008年度からは兼務のない就職課長が着任し、2011年度からは就職支援課、2017年度からは就職支援室と改称された。

就職に関する相談について専務する職員は配置されなかったが、2007年から2年間は、毎年2月から4月にかけて週に2日程度、キャリアカウンセリング資格を持つ外部人材(筆者の一人である宇賀田を含む複数人)が就職個別相談に対応する「就職何でも相談」が実施され、2009年11月からはキャリアカウンセリング資格を持つ外部人材を増やし、交替で年間を通じて個別相談に対応する常設型の「就職相談」が開始された。初回面談は60分、2回目以降の面談は30分を制限時間として予約者優先で相談対応を行ったが、当初の1ヶ月は学内での認知が低いこともあり、4時間の相談時間に対して平均2.8人という低調の利用状況だった。しかし、翌月は5.2人、さらに翌月は6.6人と利用者は拡大し、日によって学生から「予約が取れない」という声もあった。常設型ではある

表3 静岡大学における就職相談利用状況

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
期 間	2009年11月 ～2010年9月	2010年10月 ～2011年9月	2011年10月 ～2012年9月	2012年10月 ～2013年9月	2013年10月 ～2014年9月	2014年10月 ～2015年9月	2015年10月 ～2016年9月	2016年10月 ～2017年9月
相談対応者の 勤務時間(時間)	1194	1391	1447	1296	1392.5	1686	1218.5	1388
相談件数合計(件)	1227	1590	1655	1812	2044	2467	1924	2093
相談学生実数(人)	433	466	479	559	586	642	589	619
1時間あたりの 相談件数(件)	1.03	1.14	1.14	1.40	1.47	1.46	1.58	1.51
学生1人あたりの 平均相談回数(回)	2.83	3.41	3.46	3.24	3.49	3.84	3.27	3.38



ものの、予算上の問題もあり教職員と同様の勤務時間は確保できないため、月によって相談時間や実施日数を変動させることで相談ニーズの繁忙に対応した。なお、採用広報解禁時期の変更や前年の利用状況なども考慮し、相談時間や実施日の設定は毎年見直した。10月を起算とした各年の就職相談利用状況は表3の通りである。

2016年からは1時間あたりの相談件数は初年度の1.5倍になり利用効率が上がる一方で、2014年、2015年と比べると1人あたりの平均相談回数は下がっており、利用する学生の広がりが見られる。1年間に約600名の学生が相談に訪れているが、そのうち学部1,2年生は年間数名であることと、就職希望者が毎年1,800から1,900名(学部と修士の合計)であることからすると就職活動学生の3人に1人が利用している計算になる。

労働政策研究・研修機構(2015)は、聞き取りによる支援の困難性から支援対象学生を図1のように分類している。これによれば、上部2タイプは「非困難」として、就職活動においても就職支援においても困難性が低い学生層をさす。一つは「支援不要型」で、「自主

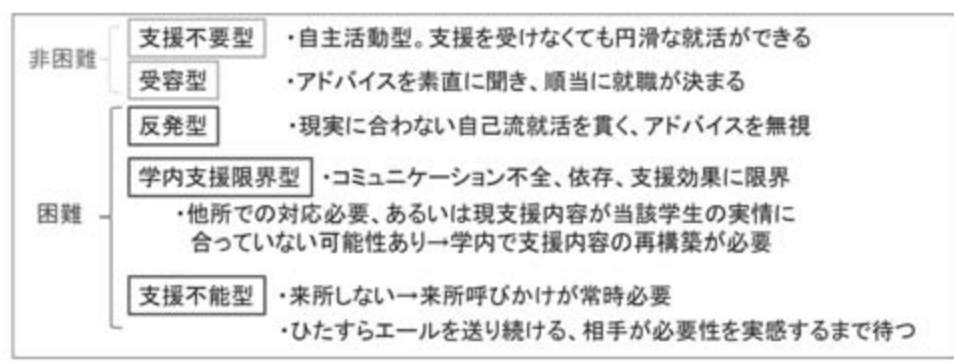


図1 支援者目線による支援対象学生の分類(一般学生)

出所 独立行政法人労働政策研究・研修機構「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」

的な就職活動を正しい方法ででき、内定を獲得できる学生層」「基本的にはキャリアセンターの支援を受けずに自力で就職先を決められる学生層」とされる。もう一つは「受容型」で、「キャリアセンターの支援を真面目に受け、

表4 静岡大学における就職相談 相談主訴別件数

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
	2011年10月 ～2012年9月	2012年10月 ～2013年9月	2013年10月 ～2014年9月	2014年10月 ～2015年9月	2015年10月 ～2016年9月	2016年10月 ～2017年9月
就職活動の始め方、進め方	131	89	116	163	123	134
やりたい仕事が見つからない、自己分析	22	15	20	31	12	22
公務員、教員採用試験に向けた準備	25	42	18	21	6	13
公務員、教員、一般企業などの併願	15	13	10	21	16	11
応募先の探し方、絞り方、応募方法	30	29	18	35	19	22
OB・OG訪問、会社訪問、説明会	14	9	9	13	3	6
一般企業向け履歴書、エントリーシート	575	736	932	1146	733	767
一般企業向け面接対策、模擬面接	351	334	316	375	413	411
公務員採用試験向け面接カード、面接対策	270	341	373	430	425	453
教員採用試験向け面接対策、模擬面接	5	15	12	16	5	2
就活の再スタートについて	53	41	33	25	26	45
内定受諾について	72	55	50	58	61	62
内定辞退について	25	13	29	18	8	19
内定取り消しについて	0	0	1	0	0	2
就職留年について	4	7	6	0	1	1
インターンシップについて	13	29	38	66	46	82
学校推薦と自由応募について	1	4	0	4	2	3
その他	49	40	63	45	25	38
合計	1655	1812	2044	2467	1924	2093

職員からのアドバイスを素直に聞くことができ、正しい方向性で就職活動ができ、内定を獲得できる学生層」とされ、表3で示した本学の就職相談を利用する学生の多くはこの「受容型」にあてはまるだろう。それは利用状況においても1人あたりの平均相談回数が3回程度であることや、相談主訴は「一般企業向け履歴書、エントリーシート」「公務員採用試験向け面接カード、面接対策」「一般企業向け面接対策、模擬面接」が多く(表4)、これら3つを合わせると毎年相談全体の8割程度を占めることなどから、高い困難性はうかがえない。また、何より自ら就職相談に足を運ぶという点がそれを示しているとも言える。

日本学生支援機構の調査(2017 前出)によれば、「悩みを抱えていながら相談に来ない学生への対応」を学生相談に関する特に必要性の高い課題であると回答した大学は86.6%で、国立大学では90.6%と私立大学の86.3%を上回る。

本学においても、特に企業の採用選考や公務員採用試験がヤマ場を越えた時期は就職活動中の学生が減少するため、就職相談を利用する学生も少なくなる。就職相談の利用が少ないと翌年度はその期間の相談時間を減らし、エントリーシートや面接対策など相談件数の多い時期での時間を増やすこととなる。その結果、ヤマ場を越えた時期以降でも内定を得ていない、あるいは内定を得ていても納得いく進路が決められない学生、またはこの時期以降に就職活動を始める学生(以下、未内定学生とする)は就職相談の対象になりにくく状況が把握できなかつた。大学全体としては、就職希望者のおおよそ9割が就職決定している状況が続いていたが、2012年卒では、進路が決まらないまま卒業した者のうち、108名が「現在も就職活動中」であったことから、未内定学生を対象とした「伴走型個別支援」を行う職員を配置する計画を進めた。就職相談が学生の不安や悩みを解決に導くことが成果だとすれば、「伴走型個別支援」は学生が納得のいく進路を決めることを成果とし、個別相談を中心としながらも相談利用の働きかけから応募先とのマッチングまでを行う支援である。

#### 4. 未内定学生への「伴走型個別支援」の取組

##### 4.1 アウトリーチ企画の実施

未内定学生対象の支援においては、学生それぞれの状況に合わせた個別的な関わりが必要となるが、悩みや

表5 未内定者を対象としたアウトリーチ企画(講座やセミナー等の開催)

(※)は外部機関の企画への出席

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
4月		・4年生向け就職ガイダンス	・就活フォローアップセミナー ・エントリーシート・面接相談	・就活相談カフェ
5月		・合同企業説明会での「出張就職部コーナー」出展(※)	・就活フォローアップセミナー ・学内個別企業説明会(～7月)	・就活相談カフェ
6月	・新卒応援ハローワーク 学内求人紹介(～12月)	・新卒応援ハローワーク 学内求人紹介(～1月)	・就活フォローアップセミナー	・就活リスタートセミナー① ・学内エントリーシート・面接相談
7月	・就活仕切り直し講座①	・就活仕切り直し講座①	・4年生向け就職ガイダンス	・4年生向け就職ガイダンス
8月		・夏季学内合同企業説明会活用術セミナー ・夏季学内合同企業説明会	・新卒応援ハローワーク 学内求人紹介(～1月)	・学内求人紹介(～1月) ・合同企業説明会での「キャリアセンター交流スペース」出展(※)
9月			・合同企業説明会での「キャリアセンター交流スペース」出展(※)	
10月	・就活仕切り直し講座② ・学内個別企業説明会	・就活仕切り直し講座② ・就活イメージアップセミナー ・10月学内合同企業説明会	・就活リスタートセミナー① ・学内個別企業説明会(～12/3)	・就活リスタートセミナー② ・就活イメージアップセミナー ・学内個別企業説明会(～12/3) ・静岡新卒応援ハローワーク 学内求人紹介(～11月)
11月	・就活仕切り直し講座③ ・就勝セミナー+地元就職のススメ ・学内個別企業説明会	・就活仕切り直し講座③ ・学内マッチング会(～12/3)	・就活リスタートセミナー② ・就活イメージアップセミナー	・就活リスタートセミナー③
12月				
1月	・静大就職祭2015会場での学内マッチング会		・各学部での出張ミニ就職相談会	・各学部での出張ミニ就職相談会 ・卒業直前就活応援セミナー
2月	・各学部での出張ミニ就職相談会 ・卒業直前就活応援セミナー	・卒業直前就活応援セミナー	・卒業直前就活応援セミナー	・卒業直前就活応援セミナー
3月		・合同企業説明会での「出張就職部コーナー」出展(※)	・合同企業説明会での「出張キャリアセンターコーナー」出展(※)	・合同企業説明会での「出張キャリアセンターコーナー」出展(※)

不安を抱えても自ら相談に来ないことも考えられ、学生からの相談を待つだけでは不十分である。すなわち、「伴走型個別支援」を行う担当者(以下、支援者とする)に求められるのは、学生からの相談に応じるだけでなく、相談や支援につなげるための積極的な働きかけ(アウトリーチ企画)が欠かせない。例えば学生が相談に来るきっかけとなる取組を企画、実施することや、状況や志向に合った応募先を確保するなどの業務が想定されることから、キャリアコンサルティング技能士資格を持ち、必要な業務に取り組むことのできる人材(筆者の一人である栗田)を専任の支援者として2013年6月に採用(有期雇用)した。

まず支援者が取り組んだことは、未内定学生を捕捉するためのアウトリーチ企画の計画立案と実施である。初年度の計画立案にあたっては、支援者の上司である就職支援課長(当時)と学生支援センター特任教員(当時 筆者の一人である宇賀田)も助言を行い、次年度以降は前年度の企画での参加人数や内容を検証しながら修正をした。学外機関主催の合同企業説明会会場での相談ブースにも出展(学外アウトリーチ企画)した。2013年度から2016年度までの企画は表5の通りであり、主な学内アウトリーチ企画について開催のねらいや内容を以下にまとめた。

### ①就活仕切り直し講座(就活リスタートセミナー)

年間を通じたアウトリーチ企画の柱に据えたのが「就活仕切り直し講座」である。2013年度、2014年度は7月、10月、11月に開催したが、開催時期は学生の動きを想定して設定した。つまり、一般企業の内定(内々定)出しがピークを迎えた後(7月)、公務員採用試験の1次試験結果が出た後(7月)、一般企業での内定式が終わった後(10月)、公務員・教員採用試験および大学院試験の結果が出た後(10月、11月)に学生の不安が高まったり、就職活動を見直したりすることが予想され、個別相談を利用するきっかけになると考えたからである。

講座内容は、これから一般企業への就職活動を進める場合にも決して遅くないこと、これまでの活動を振り返り必要な修正を行えば納得できる進路が決まることを学生に理解してもらうよう、就職支援に取り組む外部機関や本学の就職相談にあたる人材を主講師に立てながら、支援者も学生に直接語りかけた。講座の後半には会場内で個別相談できる場所と時間を設けたこともあった。参加した学生の1人からは「まだ決まっていなかったのに、来るのが恥ずかしいと抵抗があったが勇気を出して来て良かった。ここで諦めずにまた新たにやっていきたい」との感想があった。

また、2014年度以降は、前年度10月以降に一般企業の内定を得て社会人として活躍している卒業生を複数名講師に迎え体験談を話してもらった。いずれの卒業生も公務員や進学希望から一般企業の就職へ進路を切り替えて卒業までに内定を得た経験があることから、未内定学生は自身の1年後を想像できると考えた。参加した学生からは、「聞きたい意見がたくさんあってとてもありがたかった。これからは相談も視野に入れようと思った」、「取り入れることが多く、レジユメのスペースが足りなくなりました。これから就活がんばります」という前向きな感想があった。2015年度からは学生にとってより分かりやすく親しみのあるように、就活リスタートセミナーと改称した。

### ②卒業直前就活応援セミナー

「卒業直前就活応援セミナー」は、名称の通り卒業を間近に控えた時期に行うものだが、卒業できるかどうか分からないため、就職活動に取り組むことができないという複数学生の声を反映し、後学期試験後の2月中旬に開催した。この時期であれば卒業に必要な単位や卒業論文の目途も経ち、学生は進路のことに集中できる。また、卒業まで大学の支援は続いており、「大学は見捨てない」という姿勢も伝えることができると考えた。セミナーでは卒業までの就職活動の進め方や具体的な求人情報の提供、未就職で卒業した場合の就職活動の進め方や求人情報の探し方などを説明した上で、卒業後4年間は支援対象となる本学の方針も伝えた。このセミナーに参加

し、卒業までに一般企業の内定を得る学生のほか、卒業までの内定は間に合わなかったものの、卒業後も継続的に個別相談を利用し就職した者もいた。

### ③学内合同企業説明会・個別企業説明会

例年、採用広報解禁時期に合わせて学外のコンベンション施設を会場に学内企業説明会を行っているが、それ以外の時期には学内での企業説明会は開催したことがなかった。しかし、複数の企業から広報解禁時期以降でも企業説明会を学内で行いたいとする要望があり、一方で就活仕切り直し講座を計画するなか、未内定学生が具体的な応募先を確保できる機会を設けたいとも考え、2013年度は10月と11月に開催した。翌年以降は開催時期や形式を変えることもあったが、説明会は毎年開催し、これをきっかけに一般企業の内定を得る学生も毎年続いた。

### ④各学部での出張ミニ就職相談会

上記のアウトリーチ企画は学生支援を担当する部局がある「共通教育棟」で行ったが、未内定学生が学ぶ「学部棟」から参加するには移動が伴い、開催時間に合わせた行動が必要となる。そこに物理的な時間や距離だけでなく、心理的な距離、つまり「行きづらさ」を感じる学生もいるのではないかと考えた。そこで、支援者が各「学部棟」に出向き、個別相談に対応する「出張ミニ就職相談会」を開催した。年間数日の開催ではあったが、これをきっかけに継続的な支援につながる者もいた。相談会に訪れた学生からは「就職支援室には入りづらかったが、学部で相談に乗ってもらえるということで参加しやすかった」という感想もあった。また、相談会を実施するために各学部の事務職員と事前調整を行うことで、支援者と事務職員との連携体制ができ、相談会以降も事務職員から個別相談に行くよう勧められたという学生もいた。

## 4.2 学内組織との連携構築

前章の外部人材による就職相談に自ら訪れた学生の中には、就職活動に行き詰まりを感じていたり、進路を変更したりするなど継続的な支援を必要とする学生も含まれており、相談対応者の判断で個別相談の方へ引き継ぐケースもあった。また、本学では、身体面・精神面の健康相談に応じる「保健センター」のほか、生活上の悩みや不安への相談に応じる「学生相談室」、障がいを持ったり、対人コミュニケーションに不安を持ったりする学生を支援する「修学サポート室」が学生に対して開かれている。これらに相談するなか、就職や進路の問題につながり個別相談での対応を行うケースもあった。

このような学内の相談組織間での学生の引き継ぎにおいては、当該学生の許可を得て慎重に情報を共有することとなるが、情報は支援者同士に限定されるため、組織間の連携はすなわち支援者同士の連携となる。加えて学生の状況は一様ではないため、支援者の関わり方もケースごとに変わる。これまでには、色覚障がいのある学生や発達障害が疑われる学生を個別相談で引き継ぎ、学生相談室や修学サポート室の教員も加わりながら支援に取り組んだことで内定を得るケースもあった。また個別相談において支援を進めるなか休学や退学を選択肢に入れる学生について、学生相談室での支援に引き継いだケースもあった。

このほか学生支援センター教員とともに支援者が学部の就職関連の委員会に出席することで各学部との連携も進めた。委員会で学生動向や環境変化の共有、アウトリーチ企画の理解や告知、実施後の報告を行うことができた。卒業年次の学生と日常接する機会が多いのが学部教員であり、個々の学生の就職活動状況を把握している場合も多いため、未内定学生の支援につなげやすい。また、学部教員や職員が支援者につながることで、不安や困難を抱える学生を直接個別相談に促しやすい。上記の相談組織も含め、学生を取り巻く関係者の顔の見える関係づくりが日頃からできれば学生の捕捉につながる。

そうした連携体制を構築することによって「伴走型個別支援」は年間 80 名前後が対象となった。中には支援の途中で連絡が途絶える者や、体調不安や家庭事情で就職しないまま卒業する者もいたが、8 割程度の学生は卒業までに進路先を決めることができた。2012 年卒で 108 名いた「現在も就職活動中」として進路が決まらないまま卒業した者は、支援者着任後の 2014 年卒では 82 名、2015 年卒は 65 名、2016 年卒は 30 名、2017 年卒は 44 名と着実に減らすことができた。

### 4.3 支援を通して見える未内定学生の特徴

支援者が着任してから 2016 年度末まで 300 名以上の学生を支援したが、そのうち卒業後に相談に訪れた者や軽微な相談に対応した者を除いた 314 名について、来訪のきっかけを初回来訪月別にまとめたものが表 6 である。

表6 伴走型個別支援 個別相談来訪のきっかけと初回来訪月(人数)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学内アウトリーチ企画への参加	120	4	2	3	36	8	1	40	11	4	5	6	0
就職支援室を訪ねた際に知った	68	3	4	8	10	11	11	8	5	4	2	0	2
就職相談からの引き継ぎ	42	1	4	6	11	6	5	3	1	0	2	3	0
学部教職員からの勧め	27	4	0	0	6	1	1	2	3	1	7	1	1
学内掲示版を見て	22	1	1	2	3	2	5	4	1	1	0	2	0
友人や先輩からの勧め	15	4	1	3	1	0	1	3	1	0	0	0	1
学外アウトリーチ企画への参加	7	3	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
学生相談室等からの引き継ぎ	7	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1
学外機関からの勧め	6	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	0	0
合計	314	20	13	24	70	28	26	62	24	10	20	12	5

来訪のきっかけで最も多かったのは「学内アウトリーチ企画への参加」で、「就活仕切り直し講座」の開催月である7月と10月に人数が集中しており、アウトリーチ企画の開催が個別相談につながっていると言える。次に多いきっかけが「就職支援室を訪ねた際に知った」というもので、6月から10月にかけてやや集中しているが、2月を除いた月でも複数名の来訪がある。情報や支援を求めて学生は年間を通じて就職支援室を訪れており、これらの学生に支援者側から声をかけることで個別相談につながっている。さらに「就職相談からの引き継ぎ」「学部教職員からの勧め」と続くが、「学部教職員からの勧め」では1月が最も多く、この時期は卒業論文の提出などにより単位習得の目途がつく頃であることから卒業が視野に入ったことで学部教職員からも就職活動について話題にしやすく、個別相談を勧めやすいと考えられる。

未内定学生の初回相談時の主訴は、「面接がうまくいかない」「内定はあるが決められない」などもあったが、多くは「就職活動の進め方を相談したい」「就職活動をこれから始めたい」というものであり、相談を通して学生が話す内容から、個別相談への行動を起こす背景を次の8つに分類することができた。

- ①一般企業からの不合格が続いている
- ②周りの友人の進路が決まり始めた(と感じるようになった)
- ③公務員等採用試験への不安を持っている(高まった)
- ④公務員・教員採用試験・院試(大学院入試)の不合格
- ⑤卒業を意識し始めた
- ⑥(志向や環境の変化により)勤務地や職種の変更が生じた
- ⑦内定先に対する不信感を持っている
- ⑧納得のいく就職先を決めたい(という思いが強い)

また、相談時の学生の言葉から、初回相談時における学生の心の状態を(i)焦り(ii)行き詰まり (iii)意欲低下(iv)迷い(v)無気力(vi)自信喪失(vii)劣等感の7つに分類することができた。それぞれの事例を示したものが表7である。

表7 伴走型個別支援 初回相談時における学生の心の状態に関する分類

心の状態	具体的な様子
焦り	他者からの遅れを感じ、早くその遅れを取り戻したいという思いが強い状態。就職活動を進める意欲はあるが、面談時には「遅れ」を意識する言葉が多い。
行き詰まり	それまでの就職活動で期待する結果が出ず、打開策を見つけようと思いを巡らせている状態。面談時には「いろいろやってみたが」や「どうしてよいのか分からない」というような言葉が多い。
意欲低下	就職活動を進めなければならないことは理解しているが、行動に移すことに対して億劫になっている状態。助言に対して否定的な姿勢はないが、前向きさが弱い。
迷い	内定は得ているがそこに決められない、複数内定を得たがどれにしたら良いか、公務員試験等の不合格により民間企業の就活に切り替えるか来年も公務員を目指すか、など選択や決断が自分でできない。
無気力	できれば就職活動をしたくない、働かなくて良いのなら働きたくない、など就職活動や働くこと、あるいは社会に対して否定的な発言が見られる状態。他者との比較に関する言葉は多くない。
自信喪失	「自分にはアピールできることが何もない」「このまま内定が得られないのではないかと」など自分に対して否定的な言葉が多い状態。
劣等感	「大手から内定を得ている友人と比べると自分は駄目だ」「留年や休学をしているのでストレートに卒業できる学生と比べると自分は社会に受け入れてもらえないのではないかと」など他者と比較して自分が劣っていることに関する言葉が多い状態。

これまでの就職不安に関する研究では就職活動段階における学生の不安について、その心の状態は「心配や戸惑い」(藤井 1999)と表されるものだけで、また就職困難者の特徴のうち心の状態を表すものとして「無気力」「自信喪失」「劣等感」(労働政策研究・研修機構 2015)が挙げられたが、これらには含まれない「焦り」「行き詰まり」「意欲低下」「迷い」があった。

さらに初回相談時に支援者が表出傾向を感じる学生が多くおり、次の5つに分けられた。いずれも就職困難者の特徴(労働政策研究・研修機構 2015)にも含まれているものである。

- (a) 対人コミュニケーションの問題
- (b) 家族関係での問題
- (c) 自己流・こだわりの強さ
- (d) 依存(傾向)・自主性欠如
- (e) 不安定な体調

では、これらのことが実際の個別相談においてどのように表れているのか分析してみたい。まず、表8は個別相談への行動を起こした背景とそれぞれの初回相談時の心の状態をまとめたものである。

これによれば相談への行動を起こした背景として「公務員・教員採用試験・院試の不合格」が87名と最も多く、

表8 伴走型個別支援 相談への行動を起こした背景と初回相談時の心の状態(人数)

	焦り	迷い	行き詰まり	自信喪失	無気力	意欲低下	劣等感	
公務員・教員採用試験・院試の不合格	87	31	15	19	8	8	4	2
卒業を意識し始めた	64	18	2	3	3	18	10	10
一般企業からの不合格が続いている	58	11	1	23	12	5	3	3
公務員等採用試験への不安を持っている	32	10	1	3	14	2	2	0
周りの友人の進路が決まり始めた	27	19	1	3	2	0	2	0
内定先に対する不信感を持っている	17	0	13	0	1	1	0	2
勤務地や職種の変更が生じた	15	3	9	0	1	2	0	0
納得のいく就職先を決めたい	14	1	11	1	0	0	0	1
合計	314	93	53	52	41	36	21	18
平均面談回数	6.1回	5.1回	5.4回	5.1回	8.1回	6.9回	6.4回	10.1回

試験結果が7月から10月にかけて発表されることから、表6で見たように7月から10月にかけて来訪が増えることと一致する。また、この学生について「焦り」(31名)や「行き詰まり」(19名)が多く見られることから、採用試験等の不合格により「他者よりも遅れている」「早く進路を決めなければならない」「今後どのように進めればよいのか分からない」というような心の動きが推察できる。加えて、「一般企業からの不合格が続いている」学生の「行き詰まり」(23名)のほか、「卒業を意識し始めた」学生の「焦り」(18名)や「無気力」(18名)、「周りの友人の進路が決まり始めた」学生の「焦り」(19名)が多く、就職活動では他者と自分とを比べる意識の強さも推察できる。

しかし面談回数を見ると、「焦り」や「行き詰まり」はともに5.1回と全体の平均6.1回を下回り、「劣等感」(10.1回)や「自信喪失」(8.1回)の面談回数が多いことが分かる。特に「劣等感」は「焦り」や「行き詰まり」の2倍近い回数で、実際の支援では、支援期間が長い、あるいは進路先が決まるまでの時間が長い傾向が見られ、就職困難者の特徴(労働政策研究・研修機構 2015)の1つとしても挙げられていることと一致する。

さらに、表9は初回相談時の心の状態とそれぞれの学生の表出傾向をまとめたものである。これによれば、傾向としては「自己流・こだわりの強い」が110名と最も多く、「焦り」(32名)「迷い」(33名)「行き詰まり」(22名)「自信喪失」(15名)に多く見られる。次いで「依存・自主性欠如」が72名と続き、特に「焦り」(15名)「無気力」(16名)「意欲低下」(14名)に多く見られる。本人が持つ傾向が特に感じられない者は「問題なし」としたが、平均面談回数は「問題なし」が4.4回と最も少なく、「自己流・こだわりの強さ」も5.8回と平均面談回数6.1回を下回っている。面談回数が比較的多いのが「不安定な体調」(7.9回)と「家族関係での問題」(8.3回)であるが、これらは状況の改善に時間を要する場合が多く、面談回数の多さにもつながっていると考えられる。

表9 伴走型個別支援 初回相談時の心の状態と表出傾向(人数)

		自己流・こだわりの強さ	依存・自主性欠如	不安定な体調	対人コミュニケーションの問題	家族関係での問題	問題なし
焦り	93	32	15	1	8	3	34
迷い	53	33	10	1	1	4	4
行き詰まり	52	22	6	3	5	2	14
自信喪失	41	15	5	6	6	2	7
無気力	36	4	16	7	6	3	0
意欲低下	21	3	14	1	0	1	2
劣等感	18	1	6	9	0	2	0
合計	314	110	72	28	26	17	61
平均面談回数	6.1回	5.8回	6.8回	7.9回	6.4回	8.3回	4.4回

労働政策研究・研修機構(2015)は「企業側が人材採用において人物評価を重視する以上、景気動向に関わらず、面接場面でのやりとり等のコミュニケーションを苦手とする求職者は常に就職困難者に陥る危険性をはらんでいる」と指摘したが、表8からは、「対人コミュニケーションの問題」(26名)よりも「自己流・こだわりの強さ」(110名)や「依存・自主性欠如」(72名)の傾向を持つ者の割合が高く、さらに「不安定な体調」や「家族関係での問題」を抱える者の方が、面談回数が多いことから困難性が高いとも言える。

そのほか学生生活の問題として「学業への不適応」「課外活動への消極性」「生活リズムの不全」、社会や働くことへの捉え方として「肯定感の低さ」「不信感」「恐れ」が見られる学生もおり、今後分析を加えていくところである。

#### 4.4 個別相談で求められる支援者の姿勢

「伴走型個別支援」の中心は個別相談であり、原則として1回あたり1時間程度の面談を必要に応じて数回行う。支援者は就職活動の状況を確認し助言を与えるだけでなく未内定学生の気持ちを受容し同じ目線で悩みを共

有することも求められるが、不安や悩みを解消するだけでなく、求人状況を含めた情報提供も欠かせない。これらのことから以下に示す5つの姿勢が支援者に求められる。

### (1)信頼関係を構築する

個別での継続的な支援になることから、支援者自身が未内定学生からの信頼を得ることがまず必要となる。愛情を持って学生の話をよく聴き、「興味を持ってくれている」と感じてもらえる応答を支援者が心掛けることで、「この人に何でも話そう」と思える信頼関係が構築できる。支援終了時の学生アンケートで「面接やエントリーシートの話だけではなく、就職に関する悩み、ディズニーの話等、いろいろなお話ができて、相談に来るのがとても楽しかったです」「雑談にも耳を傾けてくれたりして、話すだけで就活のストレスが軽くなった」とあるように支援者が「話したい相手」になることが求められる。

また、「自己流・こだわりの強さ」を持つ学生も多いことから、信頼関係の構築によって学生自身が支援者の助言を聞き入れ、自らこだわりの見直しを進めることにもつながる。

### (2)小さなことでも褒め、解決の糸口を見つけるまで待つ

「自信喪失」や「劣等感」を感じる学生ほど行動に移すことに対して慎重になりがちで、面談回数が多くなる傾向にある。支援者から見れば小さなことでも、未内定学生にとっては勇気を出して行動した結果であることも多いことから、それまでと比べて少しでもできていることがあれば必ず褒める。褒めることで学生は次の行動を起こす自信にもつながる。一方、支援者が「これくらいはできるだろう」と考えることについて、学生ができなくても否定したりやる気を疑ったりすることは望ましくない。支援終了時の学生アンケートで「全て肯定から始めて懇切丁寧にアドバイスをしてくださったことが、大変ありがたかったです」「ぐずぐずしている私に喝をいれてくださる日もあれば、病んでいる私に手を差し伸べてくださる日もありました。ありがとうございました」とあるように、学生は悩みや困難を抱えていることで動きたくても動けないということも多いため「学生の足を止めているものは何か」に焦点を当てていくことで解決の糸口が見つかることもある。

### (3)安心感と期待感を与える

「焦り」「迷い」「行き詰まり」などの心の状態を抱える未内定学生は就職活動の具体的な進展ができないことで悩むことも多い。そのため個別相談は悩みを聴くというだけでなく、「ここに来れば就職活動が進む」「自分では見つけられなかった求人情報を提供してもらえる」など安心感と期待感が与えられる場所になることが必要である。そのためには支援者は、相談の主訴だけにとらわれず主訴の背景にあるものや心の状態をよく見極めた上で必要な支援を行うことが求められる。支援終了時の学生アンケートで「“企業側に自分がその企業で働いている姿を想像してもらおう”というアドバイスをいただいたことで、闇雲に自己アピールしても意味がないことに気付かされました」とあるように、相談を通して「学生がどうすればより良い行動につながるのか」を探りながら助言することが求められる。

### (4)内に秘めている力を信じる

初回相談時には会話への苦手意識から目を合わせることさえ難しかった学生が卒業までに進路を決め、就職した後いきいきと働く姿を見ることは珍しくない。また、毎回相談時間に遅刻し、無断で面談に来ないこともあった学生が企業から評価を受け進路を決めることもある。他大学の支援者が「カウンセリングの過程で問題整理がなされ、自己理解が深まり、次へのステップへと進んでいく学生を見ていると、彼らの持てる底力に驚かされる」(船津 2004:36)というように、就職活動が進むことによって学生の不安は低減し、もともと持っていた長所や魅力が他者に理解されるようになる。学生は本来自分で困難を乗り越える力を持っているとも考えられるから、「潜在的な力に期待を示しつつ支援することこそが個別相談の役割」(船津 2004:37)との指摘通り、支援者は学生の内に秘め



ている力を信じるが必要となる。

### (5) 求人情報の収集と求人先との連携

応募できる求人情報は限られていると考えている未内定学生は少なくない。しかし、学生優位の売り手市場ということもありここ数年は卒業を迎える3月まで新規での求人情報が大学にも届く。また、求人情報は公開しないが、自社に合う人材がいればいつでも採用したいと考えている企業もある。支援者はそのような求人情報を収集し日々更新しておく必要がある。さらに求人先との連携を強め、求人情報には掲載されていない企業の特性や志向を支援者が理解しておくことで、それに合う学生への紹介もできる。特に本学の OBOG が働き続けている企業や社員を大切にする企業などは未内定学生とのマッチングが順調に進む場合が多い。支援終了時の学生アンケートで「自分では探せなかった、探せないような企業の求人を紹介してくださって、受ける会社を知るだけでなく、改めて自分のやりたいことを考えるきっかけにもなりました」とあるように、企業への応募をすることで自己理解が進む場合もあるため、具体的な求人情報を支援者が持つことが重要である。

## 5. おわりに

先にも示した通り大学における就職支援は、2010年の大学設置基準改正以降体制構築が図られてきたが、大学進学率の上昇による学生の多様化が進むなか、個別相談は今後の充実が期待されている。しかし、労働政策研究・研修機構(2014)が「個別相談をどのような方法、内容で実施することが効果的なのか、という点について検討していく必要がある。また、個別相談を行う担当者の専門性やスキル形成の問題もあわせて考えていかななくてはならない」と指摘するように、どんな担当者がどのように行っていくのか、大学としてどのような体制を整えていくのかなど具体的な課題も多い。

その中で本学での「伴走型個別支援」の取組は1つのモデルとして示すことができるだろう。特に不安や困難を抱えながら個別相談を利用しない学生へのアウトリーチ企画や学内外組織との有機的な連携は学生の相談を促す過程として成果に結びつくことが示された。また、未内定学生の継続的支援の実態から、就職に不安や困難を抱える学生の特徴を構造的に分類することができた(表10)。

表10 伴走型個別支援 未内定学生の特徴

相談への行動を起こす背景	心の状態	表出傾向	学生生活の問題	社会や働くことへの捉え方
一般企業からの不合格が続いている 周りの友人の進路が決まり始めた 公務員等採用試験への不安を持っている 公務員・教員採用試験・院試の不合格 卒業を意識し始めた 勤務地や職種の変更が生じた 内定先に対する不信感を持っている 納得のいく就職先を決めたい	焦り 迷い 行き詰まり 自信喪失 無気力 意欲低下 劣等感	自己流・こだわりの強さ 依存・自主性欠如 対人コミュニケーションの問題 不安定な体調 家族関係での問題	学業への不適応 課外活動への消極性 生活リズムの不全	肯定感の低さ 不信感 恐れ

これまでの研究では、労働政策研究・研修機構(2015)が「支援者目線による就職困難学生の特徴」として10の特徴を並記するにとどまることから、具体的な支援の在り方につながる特徴を構造的に分類できたことは本稿の意義の1つである。加えて、学生の不安を表す心の状態として「焦り」「迷い」「行き詰まり」の多さを明らかにできたことや、「対人コミュニケーションの問題」よりも「自己流・こだわりの強さ」や「依存・自主性欠如」の傾向を持つ者の割合が高く、「不安定な体調」や「家族関係での問題」を抱える者の方が支援の困難性が高いことが明らかにできたことは、個別相談や支援の在り方を検討する上で意義があるものとする。しかしながら、それぞれの特徴の

因果関係などを分析するまでには至らず今後の課題としたい。

学生優位の売り手市場と言われる良好な就職環境の中にあっても就職に対する学生の不安は下がっておらず、大学としての支援も模索が続くことだろう。本稿で示したように個別相談は待ちの姿勢だけでなく、相談の利用に結びつける働きかけが欠かせない。さらに大学全体としての支援体制、具体的には就職支援部局だけにとどまらず、学生相談や修学支援担当者、学部教職員との顔の見える関係づくりが必要となる。しかし、大学では教員と職員との役割意識の強さが関係づくりの壁になることもあり、また支援者自身が非常勤や有期雇用になることにより、他組織との関係づくりが困難である場合も考えられる。これまで就職に関する個別相談や支援の在り方についての議論を促す研究が広がってこなかったのは支援者自身の雇用問題も影響し、相談の実態を分析し研究活動として取り組む担当者の不在が根底にあるのではないだろうか。その解決には、支援者を常勤の教員や職員として雇用することだけでなく、大学における就職支援や個別相談について、「担当者任せ」になることのないよう教職協働での組織的な取組として位置付ける必要があることにほかならない。

## 注

1) 葛城(2011:29)は、1962年から2001年までの同報告書のうち、1995年の目次に「シンポジウム『学生支援システムの現状』」と示されていることを指摘している

## 引用文献

- 一条孝子 2011「就職支援を通してみえてくる女子学生の姿—就職相談の事例から—」『キリスト教文化研究所 研究年報：民族と宗教』第44号, 69-94.
- 一般社団法人日本私立大学連盟学生委員会 2003『私立大学学生生活白書 2003』.
- 一般社団法人日本私立大学連盟学生委員会 2015『私立大学学生生活白書 2015』.
- 大森真穂 2013「大学教育としての学生支援の理念を問い直す—日本におけるSPS活動の歴史的検討を中心として—」『教職研究』24, 115-123.
- 大森真穂 2017「大学教育における就職支援の教育的課題とアプローチ」『教職研究』第29号, 49-60.
- 葛城浩一 2011「日本における学生支援活動の歴史的変遷」加野芳正・葛城浩一編『学生による学生支援活動の現状と課題』(高等教育研究叢書112), 広島大学高等教育開発センター, 16-32.
- 株式会社マイナビ 2017「学生就職モニター調査」(<https://saponet.mynavi.jp/release/student/#category-monitor>, 2017年9月2日).
- 株式会社リクルートキャリア 2017「就職白書 2017—採用活動・就職活動編—」([https://www.recruitcareer.co.jp/news/20150215\\_01.pdf](https://www.recruitcareer.co.jp/news/20150215_01.pdf), 2017年9月2日).
- 厚生労働省 2017「大学等卒業予定者の就職内定状況調査(大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査)」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/131-1b.html>, 2017年11月3日).
- 坂柳恒夫 1997「職業的不安と大学生生活充実度との関係」『愛知教育大学教科教育センター研究紀要』第21号, 79-85.
- 柴田雄企 2006「進路選択に対する自己効力感と就職不安の変化—短期大学女子学生の場合—」『大分県立芸術文化短期大学研究紀要』第44巻, 73-80.
- 独立行政法人日本学生支援機構 2017「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成27年度)集計報告(単純集計)」([http://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi\\_chosa/\\_icsFiles/afildfile/2017/](http://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/_icsFiles/afildfile/2017/)

- 02/14/h27torikumi\_chosa.pdf, 2017年10月28日).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 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』」(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/017.html>, 2017年10月15日).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2014「大学・短期大学・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—」(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/116.html>, 2017年9月2日).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2015「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」(<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/documents/0156.pdf>, 2017年10月24日).
- 長縄祐里・寺田盛紀 2011「文系学生の就職不安とその解消方策—名古屋大学学生への質問紙調査の結果から—」『生涯学習・キャリア教育研究』第7号, 51-59.
- 日本労働研究機構 1992「調査研究報告書 No.33 大学就職指導と大卒者の初期キャリア」([http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000011264\\_ZEN.htm#03010000](http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000011264_ZEN.htm#03010000), 2017年10月9日).
- 能勢三興 2005「就職相談からの提言—本学の就職相談で見てきたこと—」『彦根論叢』第355号, 125-142.
- 服部典子 2012「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現状と課題—相談業務からみるキャリアアドバイザーの機能と役割を中心に—」『キャリアデザイン学部紀要』第9号, 331-349.
- 藤井義久 1999「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研究』第70巻第5号, 417-420.
- 船津静代 2003「就職相談を利用する大学生の実態—名古屋大学の場合—」『名古屋大学学生相談センター紀要』第3号, 35-40.
- 船津静代 2004「大学内における就職相談の役割—名古屋大学での就職相談の実態と考察—」『名古屋大学学生相談センター紀要』第4号, 31-37.
- 松田侑子・新井邦二郎 2006「就職活動不安尺度作成の試み」『日本教育心理学会総会発表論文集』第48回, 100.
- 松田侑子・永作稔・新井邦二郎 2010「大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響」『心理学研究』第80巻第6号, 512-519.
- 森玲子 2005「広島大学のキャリア支援の取組」『大学と学生』第21号, 13-19.
- 森本康太郎 2017「大学のキャリア支援における個別相談の課題—キャリアカウンセリングにおける統合的対応を目指して—」『社会システム研究』第34号, 85-104.
- 文部科学省 2000「大学における学生生活の充実方策について（報告）—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm), 2017年9月2日).
- 文部科学省 2017「学校基本調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>, 2017年11月3日).
- リクルートワークス研究所 2017「第34回ワークス大卒新卒求人倍率調査(2018年卒)」([http://www.works-i.com/pdf/170426\\_kyuujin.pdf](http://www.works-i.com/pdf/170426_kyuujin.pdf), 2017年9月2日).