

# 奈良佐保短期大学における 2012 年度就職ガイダンス実施報告

## 2012 Carrier Guidance Implementation Report in Nara Saho College

坂上 朋子  
SAKAGAMI Tomoko

キーワード：就職ガイダンス，正規雇用，コミュニケーション，マナー  
Key Words: Carrier Guidance, Regular employment, Communication, Manners

### 1. はじめに

やや上向きになりつつあるとはいえ，我が国の景気状況が未だ厳しい中，大学，とりわけ短期大学の学生の就職率の低さは周知の通りである．そのような中で，本学では就職内定率を高め，雇用と就労のミスマッチを防いで早期離職を防ぐため，キャリア支援センターによる就職ガイダンス（以下，「ガイダンス」）を実施している．

ガイダンスの対象学年や実施時期及び回数は試行錯誤を重ねているため実施年度ごとに違うが，今回は 2012 年度の 1 回生対象のガイダンスにおける実践内容を報告したい．

### 2. 2012 年度就職ガイダンススケジュール

4 年生大学であれば 3 回生の初め，4～5 月から就職ガイダンスが行われることが多いが，短期大学の本学で，大学生活にまだ慣れていない 1 回生入学当初からの実施は難しい．しかしながら，就職への早期の動機付けの必要性や，一般企業への就職も少なからずあることを考慮し，2012 年度は 1 回生の夏休み前から取り組むことにした．ガイダンスの時期と内容は概ね表 1 のとおりである．

### 3. ガイダンス内容

#### 3-1 【第 1 回目】

「就活スケジュール」の説明と今後のガイダンススケジュールの解説に 30 分間，「エゴグラムテスト」の実施に 20 分間，解説に 15 分間，友人達との意見交換に 15 分間，まとめに 10 分間，合計 90 分間という時間配分であった．今回はレジュメを元に進めた．

「就活スケジュール」では，就職活動の流れやそれに向けて今からしなければいけないこと，早目に取り組むことのメリットなど，就職活動の概要を示した．

次に実施した「エゴグラムテスト」は，自己の性格傾向を知るだけでなく，結果を友人達と話し合うことで，より自己理解を深めるという意味合いがある．また，最初の就職ガイダンスということもあり，アイスブレイキングを兼ねている．

表 1 就職ガイダンススケジュール

回数	実施時期		内容
第 1 回	2012. 7 月	1 回 生 ↓	就活スケジュール／エゴグラムテスト
第 2 回	10 月		求人票の見方／正規・非正規のメリットとデメリット
第 3 回	11 月		合同企業説明会注意事項／マナー身だしなみ編
第 4 回	12 月		自己分析・自己理解／碓ともみ講師による講演
第 5 回	2013. 1 月		エントリーシート・履歴書の書き方／自己 PR の書き方
第 6 回	4 月	2 回 生	マナー面接編／応募のマナー①手続き編
第 7 回	5 月		応募のマナー②コンタクト編：電話のかけ方トレーニング
第 8 回	6・7 月		就職先を選ぶ基準

アンケートでは、「エゴグラムで分かった自分の短所を克服できるようになりたいと思った。」「自分のことを知れてとても勉強になった。」「就職活動は早めにする方がいいと改めて思った。」「中小企業は就職が楽だと思っていたが、ブラック企業等に気をつけつつ勉強しようと思った。」「就活のことはあまり考えていなかったが、この話を聞いて就活のことが分かった。」等、ガイダンスが有意義だったというコメントが多くあり、就職への動機付けという意味では概ね有効だったと思われる。

反省点としては2点ある。まず、卒業が近づいても就労意識が低い学生の存在を考えると、入学時点で「そもそも働くとはどういうことか」「なぜ働かなければいけないか」「本学で何を勉強し、それを社会に出てどう活かすか」といった、就労についての意識を喚起するような働きかけが必要ではなかったか、ということである。

次に、エゴグラムテストがその場限りのお楽しみに終わってしまった感があることである。今回のエゴグラムテストは自己理解の一つとして性格傾向を知るために使用したが、「エゴグラムをやったので、その適性にあった仕事を紹介してほしい。」というアンケートのコメントもあり、一斉授業で個別の職業適性を示唆するツールとして使用するにはどうすべきか、工夫する必要があると考えている。難しければ、今後はエゴグラムテスト以外のツールの使用を考えた方が良いかもしれない。

### 3-2【第2回目】

第2回目では「求人票の見方」に40分間、「正規・非正規のメリットとデメリット」に30分間、合計70分間の時間配分で実施した。

初めてキャリア支援センターを訪れる学生の中には、「求人票の見方がわからない」「どこをどう見れば良いのか？」と質問して来る者が多く、給料の額や休日日数、勤務時間などしか見ていないことがよくある。求人票に書いてある情報を正確に読み取れず、一人よがりな解釈をしていることも多々あるため、仮の求人票をレジュメとして配り、求人票を見るポイントについて一項目ずつ説明した。

併せて取り上げた「正規・非正規のメリットとデメリット」では、給与や年金、社会人として身に付くマナーや仕事のスキルの違い等について説明し、安易にアルバイトやパートといった非正規雇用には流れるのではなく、まずは正社員・正職員を目指すという意識を持たせるように心がけた。なぜなら、何事においても自信のない学生が多く、社会に出る以前に怖気づいて動けなかったり、正社員になるのは難しいと聞いて最初から就職活動を回避したりする学生が思いの外多いためである。しかし、生涯給与や年金額の違い、人生設計を考える上で最初から非正規雇用を選ぶことのマイナス面を具体的に知ると、認識を改める学生も多い。この時もパワーポイントによる視覚情報が有効であった。

ただ、希望しても必ずしも正規雇用には就けるとは限らないのが現状であるため、そうなってしまった場合の学生のダメージを考え、卒業後3年以内であれば新卒扱いをしてくれる事業所はたくさんあることや、ハローワーク等による公共の就職支援機関の存在、本人が希望すれば学校でも引き続きフォローすることなども伝えるようにしている。

アンケートでは、「まだ実感がわかず、説明されても頭に入らなかった。」といったコメントがある一方で、「早めに就活しようと思った。」「正規雇用、非正規雇用での生涯賃金格差に驚いた。」「正社員として働けるように努力しようと思った。」というコメントもあり、こちらの意図は伝わったように思う。

### 3-3【第3回目】

いよいよ始まる12月からの就職活動を控え、「合同企業説明会注意事項」に30分間、「マナー身だしなみ編」に30分間、前回までのガイダンスによるアンケートの質問事項への返答に10分間、合計70分間という時間配分で実施した。

「合同企業説明会注意事項」では、参加する前の準備（ブースを回るスケジュールを立てること、回る企業の優先順位を付けること等）や、身だしなみや挨拶の大切さ、友達同士で回らないといった心得、企業への質問内容や質問の仕方などを説明した。

「マナー身だしなみ編」では就職活動の際に適切な服装や持ち物など、社会人として

の身だしなみの注意点について、パワーポイントで写真も示しながら説明したところ、第一印象の大切さを知った学生が多かったようである。

本学においては資格職に就く学生が多く、2回生の実習がすべて終わってから就職活動が始める場合が多いので、このテーマについてはまだ必要を感じない学生も少なくない。

だが、ビジネスキャリアコースや食物栄養コース等、一般企業に応募する学生は少しでも早く就職活動を始めの必要があり、地域こども学科や生活福祉コースの学生でもいずれ保育士フェアや福祉フェアに参加する可能性があることを考えれば、やはり早い内に知っておくべき情報だろうと考える。

### 3-4【第4回目】

今回は「自己分析・自己理解」の解説に30分間、「社会人基礎力」のチェックテストに30分間、「碓ともみ講師による講演」に30分間の、合計90分間で実施した。

まず、パワーポイントを使って、しっかりと自己分析や自己理解をすることが就職活動においてどれだけ大切かという意識付けを行なった上で、平成19年に経済産業省が定めた「社会人基礎力」が各自にどの程度あるのかをチェックするテストを実施した。このテストは自己評価だけではなく、自分以外の友人達2人からも評価してもらう。それによって、自分が知っている自分の強みと他者が知っている自分の強みを知ることが出来るようになっている。より客観的な自分の強みを知って自己アピールに繋げ、履歴書やエントリーシート、面接に生かそうというわけである。

アンケートには、「自分が思っている自分と他人が思っている自分はこんなにも違うのかと思った。」「自己分析をしっかりと自分の働きたい所を調べようと思った。」「他者評価により、自分の足りないものが分かり、逆に自分がアピールできる部分がわかった。」等、概ね良い反応が返ってきた。チェックテスト結果を次回の就職ガイダンスで使用するため、回収して点数の集計を行なった。

また、今回はキャリアデザイン科目の碓ともみ講師に講演をお願いし、社会人としての心構えや面接マナー等についてお話しいただいた。学生からは「碓先生の経験に基づく話はとても面白く、これから面接などで使えると思った。」「足をきれいに見せる方法や、清潔感のある見せ方等、ためになった。」等、非常に有益だったというコメントが多かった。

### 3-5【第5回目】

今回は「エントリーシート・履歴書の書き方」に40分間、「自己PRの書き方」に30分間、合計70分間で実施した。

本学の学生が企業のエントリーシートを書く機会はあまりないので、エントリーシートと履歴書の違いを説明した上で、主に履歴書の書き方を説明した。学生は市販の履歴書しか知らず、履歴書作成について安易に考えていることが多いため、本学所定の「履歴書・自己紹介書」（以下、履歴書と記載）を渡して、かなり早い時期から少しずつ作成していく必要があることを示した。

その上で、履歴書の「性格の長所」欄を書くために、自己PRの作成を行なった。この作業を行うにあたっては、前回実施した社会人基礎力チェックテストの結果（点数を集計し、自己評価・他者評価による各能力を棒グラフで示したもの）を使用した。データに表れた自分の中の強みを自己PRにどう繋げるか、事例を基に説明し、机間巡視しながら各自の作成を支援した。社会人基礎力データでは書きにくいという学生には、データに捉われず自分の強みを裏付ける事例が書きやすい内容で良いと説明した。前回欠席した学生については、自身の経験や第1回に実施したエゴグラムを参考にして書くように指導した。

アンケートでは「自己分析で自分の評価がよく分かり、とてもよかった。」「普段からもう少し自分の行動や発言について考えてみようと思った。」「自分の長所や強みについて考えてみる良い機会になった。」「自己PR、志望動機の書き方がとても分かりやすく、参考になった。」「準備しておくことの大切さを改めて感じた。」「短所もポジティブに考えれば、長所になるということが分かった。」「自己PRを書くのがとても難しいが、自己分析や書き方の例、表現方法などを見ると、ぼんやりとだが書ける気がしてきた。」といった

コメントがあり、意図した目的は達せられたのではないかと思う。

### 3-6 【第6回目】

今回は2回生になって初めてのガイダンスであった。前回から3ヶ月間空いているので、1回生で実施した5回のガイダンスを踏まえ、より具体的な内容を取り上げた。

「面接のマナー」に30分間、「応募のマナー①手続き編」に20分間、履歴書の一部作成に20分間、合計70分間で実施した。

まず、「面接のマナー」では第一印象はどういう要素で決まるかを考えさせ、相手に良い印象を与えるにはどういうことに気をつけたら良いかということや、TPOに応じた注意事項について説明した。

立ち方やおじぎの種類について説明して実際に練習を行った後、2人1組でお互いの立ち方やお辞儀の角度を確認させた。また、簡単な挨拶も付けた面接トレーニングを行なうことで、学生達は自分が日頃どんなお辞儀をしているか、また、社会に通用するお辞儀や挨拶の難しさを体で理解できたようである。

「応募のマナー①手続き編」では、就職先を見つけるために必要な下調べの注意点を各学科・コースごとに説明し、応募の際に必要な証明書の発行申込手続きの具体的な手順についても説明した。

また、履歴書の「学生生活を通じて得たことと社会への応用」欄の記載準備として、「私が学生時代に一番頑張ったことは…」「頑張った具体的なエピソード」「私がこの経験から学んだことは…」「社会に出たら、その学びを生かして……になりたいと考えています。」というように細分化したシートを用意し、過去の経験を振り返って表現するという作業を行なった。今回のアンケートで「(就職活動について)少し焦っている」と答える学生がかなりいたことや、このシートがいきなり履歴書を書くよりは受け入れやすかったせいか、熱心に書いている学生が多数見受けられた。

### 3-7 【第7回目】

今回は「応募コンタクト編」として、電話トレーニングを行なった。パワーポイントを使用し、電話のかけ方についての説明に30分間、二人一組になってのロールプレイングに30分間、就職活動ではどういう人材が求められているかという説明に10分間、合計70分間で実施した。

電話トレーニングを実施する理由は、いざ応募先に問い合わせや申し込みの電話を入れなければいけないという時に、電話のかけ方がわからないという学生が非常に多く、その度に電話の台本を口写しで教えなければならないからである。中には電話を掛けることが嫌で、なかなか就職活動を進めることができない学生さえいる程である。昨今は各自が携帯電話を持っており、学生が固定電話を使う機会はほとんどなく、家庭でも固定電話の応答の経験は非常に乏しいようである。そうした環境を考えると、社会人のマナーとして基本的な電話のかけ方を知っておくことは重要であり、就職活動で二の足を踏ませないためにも必要なトレーニングだと考える。

電話のかけ方の基本的な注意事項、言葉遣いや基本的な応答について説明した後、採用担当者あてに会社説明会に参加を希望する場合を想定して台本を書かせてから、2人1組になって応答のトレーニングを行なった。

敬語の使い方がわからず困っている学生も少なからずいたが、社会人として必要な教養だということは理解しているためか、学生の反応は良かった。しかし、アンケートを見る限りでは、まだ具体的な就職活動を行なっている学生は準備も含めて非常に少ないようであり、ガイダンスへの出席率が低いこともあって、実施側としてはかなり不安を感じた。

ビジネスキャリアコースは、授業で企業等への電話には慣れているため、担当教員の希望により集団面接練習を実施した。iPadで面接内容を録画したが、個別に注意点を伝えただけで時間切れとなり、振り返りの時間があまり取れなかったのが残念であった。

### 3-8 【第8回目】

最後の就職ガイダンスで2回生の夏休み前ということもあり、「今後の就職活動の流れ」

と「就職先を選ぶ基準」について各 20 分間説明し、各自がそれぞれ就職先を選ぶ際に何を大事だと思ひ、どんな職場で働きたいかを明らかにする作業を 30 分間行なつて、合計 70 分間で実施した。

具体的な作業は、様々な選択肢を書いた各学科・コース別の 16 枚（+自由に書いて良い白紙 2 枚）のカードを、重要だと思ふ順に並べ替え（カードソート）、上位 3 枚を選んだ理由をカードの裏に書かせた。作業中に、短期大学新規学卒者の平均的初任給や、年間休日数の一般的な目安について、復習になるが再度情報提供を行なつた。

次に 4～5 人ずつのグループに分け、重要度上位 3 枚をなぜ選んだか、なぜ最下位のカードにそれを選んだか等、お互いの価値観や意見を話し合うグループディスカッションを行なつた。注意点として、自分の考えだけを話すのではなく、他の人の意見もよく聴き、肯定的な応答を心がけるよう促した。

普段、学生達がお互いに就職活動や自分の価値観などについて話すことはほとんどないらしいので、学生達は今回の作業やグループディスカッションを通じていろんな考え方や価値観があることを知り、非常に興味深く感じたようである。

残念だったのは、今回の出席率が全てのガイダンスの中で一番低かつたことである。参加した学生の反応が良かっただけに、他の学生達にも就職するにあたって自分自身の価値基準を考える機会があれば、と思つた。

尚、ビジネスキャリアコースについては、担当教員の要望により、コミュニケーション演習として電話トレーニングとビジネスメールの書き方についてガイダンスを実施した。

#### 4. 考察

約 1 年かけて全学科・コースで 8 回の就職ガイダンスを実施し、出席率は表 2 のようである。

表 2 就職ガイダンス出席率

学科		生活未来科			地域こども学科		全体	各回出席率
コース		福祉コース	食物栄養コース	ビジネスキャリアコース	A クラス	B クラス		
在席人数		46	37	6	33	37	159	
実施回	実施月	出席者数	出席者数	出席者数	出席者数	出席者数	合計	
第 1 回	2012. 7 月	18	32	4	26	16	96	60.4%
第 2 回	10 月	10	34	4	28	36	112	70.4%
第 3 回	11 月	23	34	4	4	9	74	46.5%
第 4 回	12 月	8	35	5	32	34	114	71.7%
第 5 回	2013. 1 月	8	27	4	12	12	63	39.6%
合計		67	162	21	102	107	459	
延べ在席人数		230	185	30	165	185	795	
出席率		29.1%	87.6%	70.0%	61.8%	57.8%	57.7%	

コース		福祉コース	食物栄養コース	ビジネスキャリアコース	A クラス	B クラス	全体	各回出席率
在席人数		43	33	4	38	42	160	
実施回	実施月	出席者数	出席者数	出席者数	出席者数	出席者数	合計	
第 6 回	2013. 4 月	34	32	2	9	31	108	67.5%
第 7 回	6 月	15	28	3	5	4	55	34.4%
第 8 回	7 月	4	21	2	4	6	37	23.1%
合計		53	81	7	18	41	200	
延べ在席人数		129	99	12	114	126	480	
出席率		41.1%	81.8%	58.3%	15.8%	32.5%	41.7%	

年間平均出席率	33.4%	85.6%	66.7%	43.0%	47.6%	51.7%
---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

あった。短期大学の過密な授業スケジュールの中、実習やインターンシップ、補講等の合間を縫う形での開催であるためスケジュール調整が難しかったこと、また、まだ1回生で就職に対する意識が低いことが、各学科・コースや各回によって出席率のバラつきが大きかった要因と考えられる。

しかし、第6回目のアンケート結果からもわかるように、焦りを感じながらもなかなか動き出せない学生が多いという実状を考えれば、教職員挙げて学生の就職活動を後押しするという全学的な態勢が何より大切なのではないだろうか。「もっと真剣にガイダンスを受けておけば良かった。就活を目前にして焦ってきて後悔している。」(第8回目アンケート)という学生のコメントもあり、教職員間での学生の情報共有はもとより、今後もガイダンスへの積極的な参加を促していただければ幸いである。

また、第8回目のアンケートで、過去に実施したガイダンスについての感想や現在就職について考えている事、キャリア支援センターへの要望などを尋ねたところ、「自分の中で悩んでいたことが解決することが多かった。就職先についての選び方などが分かって本当に良かった。」「早く就活を始めないといけないと改めて感じた。」「まだあまり就活をしていないが、ガイダンスで教えてもらったことは、これからのことに役立つと思った。」等のコメントから、就職活動を始めるきっかけになったようであり、所期の目的は概ね達せられたと考えている。

## 5. 今後の改善点

本学の学生の傾向として、一斉授業の形態による内容理解には個人差が大きいことや、実際の活動時期にはガイダンスの内容を忘れていて必要な情報にはなりにくいことが挙げられる。従って、最後は個別対応が必須であるため、専らキャリア支援センターへの誘導手段として就職ガイダンスを位置づけた方が良いように思われる。そのために、今後は1回ごとの内容を減らしたり簡略化したりして、学生が情報過多にならないように配慮し、就職への内発的動機付けを目標としたガイダンスを目指したい。

また、第2回目のアンケートで「基本的なことは勉強になったが、一方的な価値観を説明されているようにも感じた。」というコメントがあったことは、学生への一方的な説明が多かったことを示しており、できるだけ対話を中心とした内容にして行きたいと考えている。

その他、昼休みや放課後を利用した少人数対応のミニガイダンス(アンケートを取ると、要望する学生は結構多い。)の検討や、出席率を上げるためにsaho naviや掲示板を使ったガイダンスの周知徹底を図りたい。

教員との連携も重要で、2013年度の1回生は全学科・コースとも基礎ゼミの就職ガイダンスを年4～5回実施できたため、2012年度と多少カリキュラムの変更があったとはいえ、出席率は平均72.5%と20%以上向上した。今後も教員との連携を密に図っていききたい。

さらに、ガイダンスの内容はキャリアデザイン科目と重なる部分が大きいため、今後はキャリアデザイン科目の担当者とも有機的な連携を図って、学生達の進路選択に資する、より総合的なキャリア支援を行なっていきたいと考えている。

## 謝辞

2012年度のガイダンスを行なうにあたり、前キャリア支援センター長の向井光太郎先生には様々な面でご教示やご配慮をいただきました。また今回、ガイダンス内容を総括するよう勧めてくださった三野明弘キャリア支援センター長、スケジュール調整や開催準備にご尽力いただいた高橋美和子係長、アンケート集計等にご助力いただいた天野茜さんにも、この場を借りて深く感謝申し上げます。