

住居環境科の全員就職を目指して —入学時から2年間の就職支援の取り組み—

近畿職業能力開発大学校附属京都職業能力開発短期大学校 中須 一夫

1. はじめに

近年の雇用情勢はこれまでも増して厳しく、当校が在る京都北部地域は、大手企業の工場撤退や中小・零細の企業は切磋琢磨するも倒産に追いやられるなど、その影響が顕著に表れている地域のひとつである。

本稿は、このような雇用情勢のなかで平成22年3月に卒業した住居環境科の学生の担任として就職希望者24名を対象に取り組んだ実践報告をするものである。

私は平成20年4月入校生の担任を受け持ったが、この時期はリーマンショックの影響が日本の企業にも波及し、内定取り消しや、年度が明けても自宅待機を強いられる卒業生が問題になっていた。このため、次年度以降の就職戦線は尋常ではないという思いの反面、「この時期にこそ高い就職率を出す」と決意した。当時作成した入学から卒業までの2年間の就職支援の計画を図1に示す。

2. 1年次の取り組み

2.1 進路の方向性を定めるために

入学してきたばかりの学生には、自分がどのような形で、これから学ぶものづくりの業界に携わるか、というビジョンを描いてもらう必要がある。このためには、その業界に関する知識、つまり、業界に存在する職種やその仕事内容、就業形態、仕事場の環境、給与形態、また、それぞれの職種がどのよ

うに連携をしてもものづくりがなされるかという具体的なことを知る必要があるため、ホームルームの時間を週に1時限確保した。

私が最初に取り組んだことは、1年生の5月ごろに図2および図3に示す進路希望調査を実施するとともに、業界の知識を学生に与えることであった。このとき、さまざまな職種を説明したツールがあれば、学生に対する説明が楽であったと思うが、そのようなものを探してもある程度認知度の高い職種のものしか見つけることができなかった。そこで、職業分類表(厚労省編)を使用し、気になった職種に印をつけてもらい、その職種について説明をするという形をとった。印をつける際には、どのような職種かを考えるのではなく、文字を見て直感的にこれはどうかと思うものを対象にした。これによって個々のある程度の方向性がみえてきた。なお、質問項目はごく一般的な内容で、以下のとおりである。

- ・やりたい仕事内容
- ・就職希望地
- ・興味を持っている業種・職種
- ・仕事を選ぶときの優先順位
- ・理想の働き方
- ・仕事・会社を選ぶときに重視すること

次は進路希望調査をもとに、個人カルテを作成し、個人面談を約60～90分かけて行った。入校して最初の面談のため、なぜこの科で学ぼうと思ったのか、なぜ当校に入学してきたのか、これからどのようにしようと思っているのかを聞いた。このとき

1年	4月 行事	5月 5月連休	6月	7月	8月 夏期休暇	9月	10月	11月	12月 冬期休暇	1月	2月	3月 春期休暇
学生	自己紹介と将来の希望調査	業界研究	希望調査票の記入 業界研究	個別面談 職種研究	両親と相談 地元希望者は候補列挙 職種研究	個別面談 自己分析 企業研究	求職票記入 自己分析 企業研究	履歴書作成 企業説明会参加開始	地元希望者は候補列挙	就職面接開始 エントリーシート	就職面接	就職面接 地元希望者は候補列挙
指導員	学生の意向の把握	建設業界の動向 地域特性 職種・分野の説明	職種の解説 過去の求人票の提示 建設業界の動向 地域特性	職種の解説 本人の意思確認		職種の解説 親の意見との相違確認	SPI対策開始	履歴書チェック・指導 SPI対策	履歴書チェック・指導 面接指導開始	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導
学務		進路希望調査	過去の求人票の提示				SPI対策開始 求人票の見方 検索の仕方	SPI対策	面接指導開始	面接指導	面接指導	面接指導
先輩などによる職種談話										先輩などによる職種談話		
										会社説明会 1/4 サンドーム福井 1/12-13 大面ドーム 1/27-28 大阪城ホール		

2年	4月	5月 5月連休	6月	7月	8月 夏期休暇	9月	10月	11月	12月 冬期休暇	1月	2月	3月 春期休暇
学生	個人面談 方向性の 検討 履歴書の チェック 会社訪問 入社試験	大阪京都希望者 会社訪問 入社試験 個人対応	企業訪問 入社試験 個別対応(個人面談) 地元企業の検索	企業訪問 入社試験 個別対応(個人面談) 地元企業の検索 インターンシップ	地元の合同説明会の参加	未内定者個人面談	未内定者個人面談	未内定者個人面談	個別面談	ハローワーク登録 個別面談	ハローワーク訪問 個別面談	ハローワーク訪問 個別面談
指導員	求人票の提示 求人開拓 求人依頼の対応	求人票の提示 求人開拓 求人依頼の対応 インターンシップ依頼 面接指導	求人票の提示 求人開拓 求人依頼の対応 履歴書チェック・指導 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導	履歴書チェック・指導 個別面談 面接指導
学務	エンタリー 合同説明	進学希望者 応用課程推薦書提出 総合大編入試験	応用課程推薦書入試試験	インターンシップ 応用課程一般入試試験		ハローワーク求人検索開始	ハローワーク求人検索 応用課程2次募集試験	ハローワーク求人検索	ハローワーク求人検索	ハローワーク求人検索	ハローワーク求人検索	ハローワーク求人検索
エントリー 合同説明 4/24石川 5/3石川 大阪6/19(木) 京都府7/2(水) 富山県08/08/12(火) 2 4/28石川 4/29富山 5/29富山 石川県08/08/08(金) 石川県08/08/08(金) 0 4/24福井 5/3福井 福知山08/8/6 京丹後08/8/7 9 4/14~16大5/7~9大阪 舞鶴08/8/8 舞鶴08/8/8 年 4/9京都市5/14・15京都 綾部08/8/18 版 4/18嵯峨 4/18嵯峨 4/25湯沢別大												

中堅企業・大手企業 一年時の11月から3月にかけて動く
中小企業 4月から7月にかけて多い
大工・その他 夏休み以降に動く
 野口 前田 塩浜 池下 積和

図1 当初の就職支援計画

に注意したのは志望するまでの経緯や気持ちを詳細に聞くということである。というのは、その業界への関心が高く、就職への意欲も高い者ほど、詳細に話すことができるであろうと考えたからである。これによって各人の業界へのこだわり度、本人が現在就職活動をするに当たりどの段階にいるのか、就職支援を行うに当たって何から始めればよいかを知ることができた。就職活動を前提として、職種に対する意識の持ち方で分けた段階を大まかに示すと以下のようになった。

- ① やりたいことがはっきりしている。
- ② 職種はわからないが、体を動かしたいまたは、体を動かしたくないというのがはっきりしている。
- ③ 何をしたいか全くわからない。

①のやりたいことが明確な学生については、早速、就職希望地にどのような会社があるのかリストアップして企業研究をしてもらった。

②の学生については、その方向性に合わせていくつかの職種を雑誌やインターネットを使って紹介し、仕事内容やどのような働き方になるのか、どのようなところにその仕事のやりがいがあるのかなどを説明した。そこで興味を持った職種について順位付けし、就職希望地の会社をリストアップして企業研究を進めてもらった。

③の学生については、趣味について聞いたり、子どものときどんな遊びをしていたかを聞いたり、どんなテレビをよく見るかなど、これまでの日常生活の中から見いだされた性格や志向のようなものを探り、それに沿うような職種を雑誌やインターネットを使っていくつか紹介した。そこで興味を持った職種について順位付けをし、就職希望地の会社をリストアップして企業研究を進めてもらった。

いずれの学生も興味を持った仕事・職種について、本人が携わりたいと思っている内容、持っているイメージや嗜好について面談を行いながら具体的に抽出した。

また、勤務地については、第一希望の地域から隣

京都職業能力開発短期大学校
平成20年7月3日

進路調査票

科名: 住居環境科
氏名:

下記の各項目の該当する□にチェックし、【 】内の該当箇所に○をするとともに()内に適宜記入してください。

1 進路希望を選んでください
 就職【民間企業、自家営業、その他】
 【職種 】
 【やりたい仕事内容:具体的に】必須!! 木・RC・S
 住居の設計(施工) ソフトウェア etc
 (2) (木工) (2) 設計等

進学【能開大応用課程、各種学校、その他】
 公務員【国家公務員、地方公務員、自衛隊、消防署、その他】
 その他【 】

2 実践型人材養成システムの活用について(とばしてよい)
 希望する
 希望したいが、詳細を知りたい
 希望しない

3 就職希望地はどこですか?
 第一希望地(富山県)
 第二希望地(石川県)
 第三希望地(京都市内)
 特に希望はない

4 希望企業名はありますか?
 第一希望企業()
 第二希望企業()
 第三希望企業()
 特に希望はない

図2 面談に用いた進路調査票①

の県まで、2つ隣の県までというように、どのくらい離れたところまで範囲を広げられるかを聞いておいた。

もうひとつ大事な話として給与のことを説明した。各職種の初任給の額や、資格手当、給与の支払われる形式などについてである。給与が職探しの高い壁になっていることがよくあるからである。特に初任給の金額については、その職種で欲しい給与額を本人に言わせ、現実はこのくらいというような提示のしかたで伝えた。これは、あらかじめ現実的な給与額を知ることによって、働きたい職種と企業の選択肢を広げることを意識したものである。この話をするときのポイントは、いかに希望する給与額を、実態を理解して現実的な希望額にできるかという点にある。

面談は夏休み前までに全員終わらせ、就職活動に関する夏休み中の宿題を主に2つ出した。具体的には以下のとおりである。

◎興味を持っている業種・職種は? 専門的な技術を活かせる職種は?
現場での作業 大工
設計も自分で組立てたい。

◎仕事を選ぶ時の優先順位は? 順位を付けてください

仕事内容	場所	通勤時間	給与	雇用形態(正 or 非正)
/	↓	↓	↑	× <u>会社 学生</u>

◎どんな働き方が理想か
現場 興味のあること、自分の好きなことが出来る仕事。

◎仕事・会社を選ぶ時に重視するものは?
 仕事について
やりがい
 会社について
給与や制度について
福利厚生

国大
自給→自給
自給→自給 2ヶ月=解
自給:自給 日付:自給
1ヶ月/2ヶ月
1ヶ月
月 30日
日給 18000
2000?

図3 面談に用いた進路調査票②

- ① 企業のリストアップ
- ② 学生の保護者との相談

①については、本人が持っている仕事のイメージに沿うような内容を得意または志向としている企業を求人の有無にかかわらずできるだけ多くリストアップすることである。なお、手順としては、職種・勤務地の希望が高い順に行ってもらい、企業名、住所、電話番号、事業内容、ホームページなど基本的なことを一覧表にまとめ、印象の良かった企業については印をつけてもらった。会社を探す手段についても1人ひとりに説明し、インターネット、就職支援サイト、求人雑誌、タウンページ、専門誌などの活用法を紹介した。

②については、自分のやりたい仕事、やろうとしていることについて保護者と相談し、子どもの就職に対しどのような考えを持っているのかを確認するために助言や意見を整理してもらった。学生本人と保護者の意見が合致していれば問題ないが、まれに

意見が食い違い、最終面接や内定後に問題が起きることがあるため、学生本人とその家族の希望に合った仕事に就いてもらうための情報を得ることが大切である。

2.2 就職活動の事前準備

夏休みが明けるとすぐに、職種に対する意識の持ち方が曖昧であった学生の順に、ひと月に16人のペースで面談を行う計画を立てて実施した。このときは、学務援助課の就職支援担当者も加わり3者面談とし、宿題の内容の確認を主に行った。図4に示すように、保護者との意見の食い違いや、相談することで職種の方向性を変えたいなどの状況の変化に、新たに職種の提案や企業のリストアップをさせることで対応した。また、宿題に不備がある場合や、改善すべき点があれば、2～3週間後に面談にてチェックを行った。併せて就職支援サイトの登録をさせ、企業のリストアップができていない学生についてはエントリー、できていない者については、最低何社という具体的数を提示しサイト内の企業も改めてリストアップしてもらった。

また、面接時にアピールするための図面や実習作

品の写真集などツール作成に取り組むように指示した。

これとほぼ並行して、自己分析のやり方や就職活動のポイント、履歴書の書き方、筆記試験などの説明や、模擬面接によるアドバイスが「キャリア形成論」という授業のなかで行われた。

この時期に特に重要なのが自己分析であると思う。これには一般的な手法を用いた。自分の過去の棚卸であり、楽しかったこと、苦しかったこと、嬉しかったことなどをあげることや、主観的および客観的な自分の性格について把握すること、クラブ活動や趣味、アルバイトなどで一生懸命頑張った何が得られたかなどについて書き出してもらった。実際にはその時やったこと、気持ちなどを忘れており、思い出すのに時間がかかるうえに文章構成力、表現力に乏しいため、後々面談にて話を引き出しながらまとめていくための基データとして取り扱った。

また、履歴書も書いてもらった。しかし、この段階では授業にて一度説明を受けただけの状態であったこと、自己分析がしっかりできていないこともあり、自己分析とともに、これを良いものに仕上げていくための段階へと移行した。

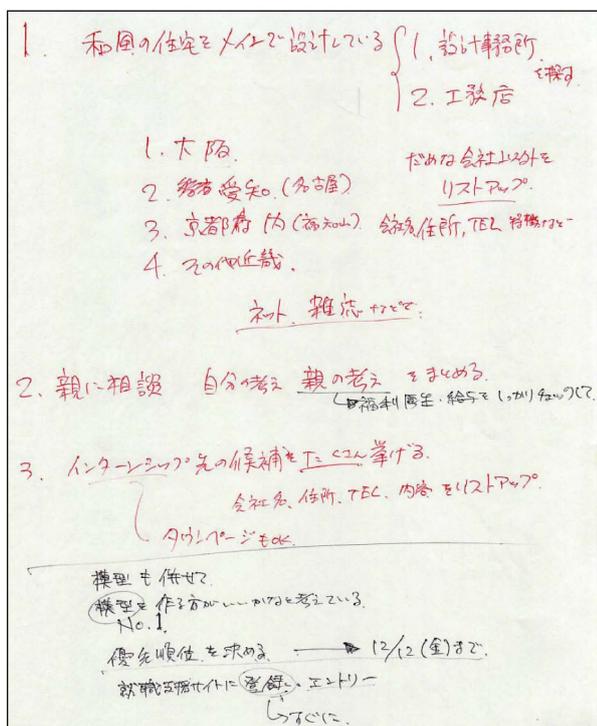


図4 初面談の宿題と結果への対応

2.3 エントリーへの対応

年が明けると、本格的な就職活動が始まる時期であるため、就職支援サイトでリストアップした企業については、どんどんエントリーするように指示をした。ここで注意したのは、エントリーを行う際に記入する内容を確認し、私に知らせることであった。これはなぜかといえば、近年の企業はエントリー時に自己アピールや得意科目、趣味などや、一風変わった質問に答えさせる場合があり、学生が、これに安易に答えてしまわないように、そして、しっかりした文章でエントリー内容をまとめさせる指導を行うためである。

一方、リストアップ企業ができない学生には、会うたびに声をかけることを続けた。このころから少しずつ企業からの求人票も届きだし、対応する学生への紹介を始めた。また、求人は出ていないが、気になっている会社については電話等により求人の子

定があるかを確認させ、あれば見学等に出向くなど準備を行うよう指示した。

2月末から春休み前には、就職活動に対する意識付けと喚起を促すために、次年度（平成21年度）の就職戦線の厳しさ、就職できなかった場合の悲惨さを話したりした。具体的な例としては、①今までは4年制大学の学生が就職先として眼中になかった中小・零細企業などに進出していること、②就職できずにアルバイトをすることになった場合、次に正社員になることはかなり難しくなること、③新卒の学生が中途採用の求職者より遥かに優遇されていることなどである。

3. 2年次の取り組み

3.1 確認と対策

年度が明けた4月からは図5に示すシートを使用して各人の就職活動状況を毎月月初旬に確認することを始めた。確認のために活動内容の記入様式を作成し、会社名、活動日、活動内容、次回以降の予定または結果を記入してもらった。それをもとに個々人がすべき行動や対策を考え、対話の時間を少しでも作っては指示を出した。活動状況の悪い学生には、インターネットを活用して求人票を学生ごとに検索し、企業へ連絡を取るよう指示を行った。また、連絡の有無の確認は必ず行い、取っていない場合には理由を聞き出し対応を考えた。

また、同級生の就職活動の状況を学生同士が知り、就職活動意識の向上をねらい、各自のそれを月ごとにまとめるためのものを掲示した。

5月には、ジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティング、必要な資格、進路希望の確認を行

い、週に100分ではあるがSPIや一般常識問題などを解く時間をとり、筆記試験対策も始めた。また、学生が求人票等で見落としがちな会社の加入保険の話を行った。これは実際に尋ねてみると、雇用保険や労働災害保険、厚生年金保険、健康保険のことを知らない学生が多かったため、彼らが支払わなければならない保険料を考えれば入社してから苦しむことのないように必ず押さえておくべき重要なポイントであるとして話をした。

合同企業説明会についても対応する学生に案内を行い、月ごとの就職活動状況の記入様式や就職活動報告書で予定、結果の確認を行った。特に6月からは夏休みを中心に合同企業説明会を行う地域が多いため「合説どっとこむ」(<http://gosetsu.com/>)や商工会議所のホームページなどで開催日時のチェックをして、随時案内を行った。

夏休みに入ってから電話にて情報を伝え、履歴書の修正点の確認などがあれば登校してもらうなどして対応した。また、実家が遠方で地元での就職を希望している学生については、帰省している間に就職活動ができるようあらかじめ求人票を用意して持ち帰らせ、電話にて状況確認を行った。その間にこちらで新しく求人票を取得した場合には、コピーしたものを郵送で送付するなどして対応した。

3.2 最終決戦に向けて

2年生の夏休みが明けると職種や勤務地など希望に沿わない条件が増えていき、求人を検索しても該当するものがない状況が発生してきた。そこで、1年生の前期に行った進路希望調査をもとに面談を行い、職種や勤務地の範囲拡大、希望給与額の引下げなどについて本格的に軌道修正を行った。その情報からインターネットを活用して求人票を学生ごとに検索し、企業へ連絡するよう指示した。また、求人の有無にかかわらず、気になる会社があればリストアップし、電話等で採用予定について連絡を取るようになった。

就職活動の初期の段階は、ほとんどの学生が、1件ごとに結果を待つという状況であったが、就職活動の終盤期には、強制的にどんどん面接に行かせ

会社名	活動日	活動内容(エントリー、説明会、面接、筆記試験等)	次の予定、結果等
記入例 株式会社〇〇〇	3/11	エントリー	3/30 説明会
	3/30	説明会に参加	4/13 適性検査
・ 株式会社〇〇〇	3/11	エントリー	
・ 株式会社〇〇〇	3/11	エントリー	
・ 株式会社〇〇〇	3/11	エントリー	
		→ 応募したの利点から採用あるかも。	
		→ 採用の理由が 良さを教中(4/16)	
		連絡とったか?	
		担当不在	
		4/14 問い合わせ	
		4/16 再度確認	

図5 就職活動報告書の活用事例

て、就職先の決定は内定を得られたなかから選択させるようにした。

1月になると新卒予定者のハローワークへの登録が可能となるため未内定者に全員登録をさせて、求人票の開拓を行った。ハローワークの求人票については、必要な資格や経験を明記している場合があるが、それであきらめるのではなく、これから取得する意思を表明すること、実習で身につけてきたことを写真集などで見せることで採用の可能性があると話を話して活動に当たさせた。

4. 履歴書について

私が最も力を入れたのは履歴書の作成である。ほとんどの学生が、志望動機や自己アピールが書けない。図6に示すように履歴書を書ける・書けないという問題は、学生の授業の成績とは全く関係がないことが明らかになったからである。

4.1 自己PRについて

これまでにどのような資格を取得してきたのか、どのようなアルバイトをしてきたのか、どのような勉強をしてきたのか、どのような部活をしてきたのかについて話を聞いた。これには、ジョブ・カードが役に立った。このような事柄や出来事から、彼らが経験してきたさまざまなエピソードをこちらがう

まく引き出してあげなければならない。

ここでいうエピソードとは、学生が物事に取り組んだときのいわば苦労話である。彼らがどのようなことに取り組み、どのような壁にぶつかり、どのように対処し、どのような結果を出し、どのようなことを学び、それが今の生活にどう活かされているのかを詳細に引き出し、情熱的な青春ドラマのようなドキュメントストーリー仕立てに仕上げることを目指した。この熱いドラマになり得るのは、部活で頑張ったことや、アルバイトで頑張ったことなどになる場合がほとんどであるが、それだけではなく日常生活におけるどんな些細なことでもよいと私は考えている。例えば、趣味のお菓子作りや、バイクいじり、メイクアップ、朝寝坊対策、あいさつなども良いアピールにすることができる。

また、長所・短所で陥りやすいのは、自分の長所や短所の羅列で、いったい何を一番アピールしたいのかがよくわからない場合がほとんどである。このような場合、長所・短所を表す単語を書き出してアピールしたい順を決めておくことが大事である。そして、最も大切なのは、それぞれに裏付けるエピソードをしっかりと作り上げておくことである。特に短所については、それが発揮されないようにどのような工夫・対策をたてて生活をしているのかまで示すことができる必要がある。図7に示すのはそのような話を学生にしながらかえてもらった文章を校正する作業を幾度か繰り返したものである。

そして履歴書には、それらエピソードのエッセンスを記入するよう指示した(図8)。

しかし、このエピソードを引き出すためには長い時間がかかる。その時やったこと、気持ちなどの詳細を忘れてしまっているからである。

このような長い時間とかなりの根気が必要である作業が、通常の就職支援では、最も大事なものであるのにもかかわらず不足していると感じている。

4.2 志望動機

ほとんどの学生は、その会社の企業研究もしないまま、経営理念に感銘を受けた、あるいはホームページで事業内容のみで大変感動した、学校で学ん

得意な科目及び卒業製作課題(卒業研究)
得意な科目: 数学, 体育 卒業製作:
スポーツ・クラブ活動・文化活動などの体験から得たもの
バレーボール部(中学・高校)で6年間続けた中で私は部活を ほとんど休まなかった。忍耐や根性があります。 他にも負けず嫌いです
趣味・特技
趣味: スポーツ観戦 特技: バレーボール 高校1年から高校3年生まで続けた。
私の長所・特徴
私の長所は、明るく元気な所です。どんなにいやなこと があっても常に明るくしようと心がけています。 また6年間バレーボール部に所属していたが、その忍耐 や根性もあります。

図6 初期段階の履歴書の例

極度な緊張を回避するなどの利点も持っていると思う。

この志望動機についても、就職支援では、時間が相当かかり、また、学生と支援者の双方に根気がかなり必要であるが、相当不足していると感じている。

5. 面接での自己PR

面接の練習で時々「自己紹介をしてください」「自己PRしてください」とザックリ言う場合がある。そうするとほとんどの学生が、何をどのように話せばよいかわからなくなる。それはどうしてであろうか。私が思うに、1つは、面接の質問がある程度具体的な場合が多いため、その質問形式にしか対応できていないのが原因だと考えている。もう1つは、自分について話すことすべてが自己PRであるということに学生が気づいていないことも原因であると思う。面接の練習ではまずこのことに気づかせる必要がある。そして、さまざまなエピソードの中から最も自分を現す、最もアピールしたい事柄・出来事について話せるようにすることが大切であると思う。

企業が学生に求めていることは、端的に言えば、どのような壁にぶつかり、どのように対処し、どのような結果を出し、どのようなことを学び、それを今の生活にどう生かしており、将来にどのようなビジョンを持っているのかであるといえる。そして企業は面接の際、履歴書を書くときに作り上げたエピソードの中に学生本来の人間性を見いだすのである。面接ではいかに具体的なエピソードを話すことができるかにかかっていると思う。

6. 課題

以上、時系列で私が行った2年間の就職支援を紹

介したが、支援を行うタイミングなどについて業種によっては当てはまらない部分が多々あることは承知している。ここでは、私が就職支援を行うに当たり、今後改善していく必要があると感じた点をあげる。

- ・業界を構成しているさまざまな職種について詳しく紹介しているツールがなく、学生にとってその理解が難しいこと。
- ・就職活動の費用を捻出するのも難しい学生に対する支援をどうするのか。
- ・不採用が続き、就職活動恐怖症に陥ってしまう前に学生をメンタル面で支えること。

7. おわりに

2年を通して就職支援を行ってきたが、最も重要なのは、1分でも30秒の立ち話でも日々、学生とコミュニケーションをとることであると感じた。就職戦線は刻々とその状況を変化させ、就職活動をすの者の行く先があつという間になくなっていく。そのなかで活動状況や就職に対する悩み、問題点を見だし、対策を打つスピードが必要であると思う。このスピードを早めるためには、逐一学生の状況を把握するしかなく、他の指導員や就職担当職員による声かけなどの協力なくしては不可能な作業である。

就職支援をしなければならない学生の数を考えるとかなり大変な作業になることは必至である。しかし、若者たちに職についてもらうことは使命の1つである。学生が幸せな職業生活を送るためにどのように彼らを導けばよいのかを考える必要があるが、この答えに正解が1つであることはない。学生1人ひとりに対応したコーチングが必要であることには間違いはないし忘れてはならない。