
理工系学生のための キャリアナビゲーション

ー就職活動準備ワークブックー

二上 武生 著

コロナ社

はじめに

いまでこそ、多くの大学でキャリア教育が導入されていますが、何十年前も前、私が大学生のときには、キャリア教育という言葉すらありませんでした。

企業人から大学人として、大学教育に関わるようになって、キャリア教育とはなにか、キャリア教育は本当に必要なのか、学生のみなさんにとっての意義はなんだろうか、大学教育におけるキャリア教育が目指すものはなにかということをご自分なりに考えてきました。

『理工系学生のためのキャリアナビゲーション』は、工学院大学ほか、さまざまな大学での「キャリアデザイン」の講義や講座で、話をした内容をまとめたものです。講義録に近いもののため、ニュアンスが伝わるように、話し口調で書かれています。キャリア論をベースに、自分の社会人経験を照らし合わせ、試行錯誤しながら、学生にとっての意味を伝えてきたもので、就活スキル本ではありません。キャリアについての考え方や就職活動における考え方を理解するために使ってください。就職活動における詳しいスキルを知りたい人は、インターネットに数多くの情報が掲載され、書店に多くの参考書が並べられていますのでそちらを参照してください。

キャリアには正解がないといいますが、キャリア論は普遍であっても、解釈は人によりさまざまです。どう考えるかは、人それぞれです。

キャリア論を理解するうえで大事なことは、キャリア発達論の前提となっている考え方です。

人間はひとりひとりがかけがえのない存在であり、ひとりひとりが生きる価値がある存在であるということです。

人が歩む道や生き方はひとりひとり違います。だからこそ、自分の人生、歩むのは自分の責任であり、自分で自分の道を選ばないといけないということです。

これを読んだみなさんにとって、自分のキャリアについて考えるうえで、少

しでも役立てていただけることを願っています。

学生のみなさんに向けての言葉ですが、社会に出たばかりのみなさんで、あらためて自分のキャリアについて考えていこうとされる方にもこのような考え方もあるのだということで、参考の一つにさせていただければと思っています。また、大学にとってのキャリア教育とはなにかを考えている大学人のみなさんにもご一読いただき、ご意見いただけましたら幸いです。

それでは、これからキャリアについて考えをめぐらせていきましょう。

2018年7月

二上 武生

本書の使い方

- ・知識として覚えるのではなく、書いてあることは一つの参考だと思い、自分はどう考えるのか、どうするのかを考えながら読んでください。
- ・各章のうしろに、「理論編」として、各章で書かれていることのベースとなるキャリアに関する理論や資料を掲載しています。理論などからの考え方もとに自分に当てはめるとどうということなのかを考えてみてください。
- ・1章から5章は、キャリアに関する全般的なことが書かれています。6章は、キャリアを考えるうえで重要な仕事人生のスタートにあたる就職活動について書かれています。キャリアの全般的な考え方を頭においたうえで、就職活動について考えてみましょう。
- ・6章は、各項目中に **Point** を図解で示しながら、その説明が書かれています。ポイントを頭に入れ、説明を読んで理解し、自分でどう考えたか、自分はどう行動するかを **Memo** に書き出してみてください。
就職活動が始まったときや行き詰まったときに、あらためて見返してみましよう。

目

次

第1章 「キャリア」について考える

1.1 夢ややりたいことがないのは悪いことなのか？	2
1.2 「キャリア」にアップもダウンもない	3
1.3 「キャリア」は「デザイン」できない	3
1.4 「キャリア自律」とは	5
1.5 生涯にわたって「キャリア選択」をしていくこと	5
理論編	8
1. キャリア / 2. キャリア発達論 / 3. キャリア・アダプタビリティ / 4. 計画的偶発性理論 / 5. 日本型キャリア「筏下りと山登り」 / 6. キャリア自律 / 7. 自律的キャリア形成 / 8. ジャック・ウェルチの名言	

第2章 「キャリア選択」について考える

2.1 「キャリア選択」は「興味・関心」「価値観」「能力」から考える	16
2.2 「やりたいこと」が見つからなかったら「できること」から考える	17
2.3 選択に「意味づけ」する	19
理論編	21
1. パーソンズ：職業選択理論 / 2. ホランド：パーソナリティタイプ (1) / 3. ロー：パーソナリティタイプ (2) / 4. シャイン：キャリア・アンカー / 5. バンデューラ：自己効力感 / 6. ジェラット：意思決定理論	

第3章 「キャリア教育」について考える

3.1 「キャリア教育」とは就職活動のためのもの？	28
3.2 「キャリア教育」とは社会に出る準備をするためのキッカケ	29

理論編	30
-----	----

1. 米国の「キャリア教育」の登場 / 2. わが国における「キャリア教育」の経緯 / 3. 「キャリア教育」の義務化 / 4. 「キャリア教育」「職業教育」の定義

第4章 「普段の生活で必要なこと」について考える

4.1 「キャリア開発」すること	34
4.2 「社会人基礎力」とは	34
4.3 大学生活でできるようにすること	
— あたり前のことをあたり前にやり続ける —	35
4.4 雇われ続ける力 — 人と関わる力 —	37
4.5 能力開発には「自己目的的な態度」	39

理論編	42
-----	----

1. OECD：キー・コンピテンシー（主要能力） / 2. 企業が求める人材像 / 3. 文部科学省：学士力，経済産業省：社会人基礎力 / 4. 社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力 / 5. 企業が採用選考時に重視する要素 / 6. 企業が求める人材 / 7. 採用に際して大学生に期待する素質・態度，知識・能力 / 8. 企業が採用選考時に重視する要素 / 9. エンployアビリティ / 10. 若者の早期離職の理由

第5章 「世の中に目を向けること」について考える

5.1 キャリア選択は「自己理解」と「社会理解」から	52
5.2 「社会貢献する」とはボランティアやNPOだけなのか	52
5.3 専門分野と社会とのつながりについて考える	53

理論編	55
-----	----

1. 厚生労働省：若者の意識に関する調査（2013） / 2. 渋沢栄一：論語と算盤

第6章 「就職活動」について考える

6.1 就活ノウハウを気にする前に	58
6.2 就職活動にのぞむにあたって	60
6.2.1 大学で養うべき力	60
6.2.2 就職活動にのぞむ基本スタンス	62
6.3 就職活動でやるべきこと	64
6.3.1 「就職活動スケジュール」をおさえよう	65
6.3.2 「インターンシップ」をおさえよう	68
6.3.3 「就活ロールモデル」をおさえよう	73
6.3.4 「業界・業種」をおさえよう	77
6.3.5 「職種」をおさえよう	80
6.3.6 「求められる人材像」をおさえよう	84
6.3.7 「コミュニケーション能力」とは	87
6.3.8 「チームワーク」とは	91
6.4 就職活動準備はなにをすればよい?	93
6.4.1 質の高い経験	95
6.4.2 世の中に目を向ける	97
6.4.3 就活スキル編	100
6.5 大学院卒業後の就職	113
6.5.1 大学院卒業生に求められること	113
6.5.2 大学院進学で迷っている人	116
6.6 ま と め	118
理論編	123
マズロー：欲求階層説	
あとがきに代えて	125
引用・参考文献	126
索 引	129

第 1 章

「キャリア」 について考える

最近では中学、高校のころから、将来のやりたいことを考えたり、自分がどうなりたいかを考えたりするキャリア教育が導入されている学校が増えています。

この章では、キャリアについて考えるまえに、まずは「キャリア」とはなにかについて考えてみましょう。

1

1.1 夢ややりたいことがないのは悪いことなのか？



メーテルリンク (M. Maeterlinck) の童話『青い鳥』¹⁾を知っていますか？ 子どものころに読んだ人も多いでしょう。では、「青い鳥症候群」という言葉を聞いたことがありますか？ 以下に『青い鳥』のストーリーを簡単に紹介します。

むかし、あるところに貧しい木こりの子、チルチルとミチルという兄妹がいました。クリスマスの前夜に夢を見ます。魔法使いのおばあさんに、病気の娘のために幸福をもたらす青い鳥を探してくれと頼まれます。思い出の国、幸福の国、未来の国、結局どこに行っても青い鳥を見つけることができません。やっと青い鳥をつかまえたと思うと、死んでしまったり、すぐに色が変わってしまったりします。二人が夢から覚めると、なんと、自分たちが飼っている鳥が青いことに気がつきます。薄汚れて黒く見えていた鳥は、じつは青い鳥でした。青い鳥はすでにここにいたのです。この童話は、「幸福とはなにか」「幸福とは身近なものにある」ということを問いかけたものでした。

現在の仕事や職場に不満を感じ、「いまの仕事は自分には向かない」「いまやっている仕事は本来自分がやりたいことと違う」「自分に合う仕事、職場がほかにあるはずだ」と、転職を繰り返すことを、「青い鳥症候群」と呼んでいます。「やりたいことはなに？」「夢を持とう！」と小さいころからいわれてきましたよね。

例えば、野球やサッカーなどトップアスリートの人たちは、みなさんに夢の必要性を語ります。夢を持つことの重要性、効能はたしかにあります。

では、われわれ大人も振り返ってみます。やりたいことが大学生のときにありましたか？ いま、やりたいことがありますか？ やりたいことが見つからなくて、不幸せでしたか？ 夢ややりたいことがまだ持っていない人はどうしたらよいのでしょうか？

夢がある人、やりたいことがある人はそれを大事にしてください。その実現

1.3 「キャリア」は「デザイン」できない

に向けて努力してください。夢ややりたいことがまだ持っていない人は、いま、目の前のことを大事にしてください。けっして、夢ややりたいことがないということに振り回されないでください。

やりたいことと現実の折り合いをつけること、これが「キャリアについて考える」ことです。

1.2 「キャリア」にアップもダウンもない



「キャリアについて考える」といっても、「キャリア (career)」とは、为什么呢？ 就職のことを考えるということでしょうか？ 「キャリア」を辞書でひくと、「職歴」「経歴」「生涯」「生き方」などと訳されています。たしかに、「職業、技能上の経験。経歴」という意味があります。「キャリア」の定義は、専門家によっても、解釈や意味づけがさまざまです。

キャリアの語源は、「中世ラテン語の carrus に由来し、「車輪の付いた乗り物」, 「車道」が起源とされています。やがて, carrus は, イタリア語の carriera へ, さらにフランス語の carriere となった。」²⁾とあります。つまり「車が通った道」であり, 人が「歩んできた道」につながり, キャリアという意味になります。仕事の面から見た人生そのもの (仕事人生), 「その人の人生, 生き方」そのものが, 「キャリア」になります。

だから, キャリアにはアップもダウンもありません。みなさんが歩む道そのものがキャリアになります。さまざまな分かれ道において, どちらに進むかを自分で決め, 自分が目指すゴールに向かって, 手探りで曲がりくねった道を進んでいくことが, キャリアなのです。

1.3 「キャリア」は「デザイン」できない



みなさん, 日本にある会社の数を知っていますか? 400万社を超えるといわれています。「自分は将来, こういった会社に入り, こういった仕事をし, こ

第1章 「キャリア」について考える

ういった生活をしたい」と、将来を描くことは簡単にできます。

しかし、実際にそこに至る道は、けっして思いどおりにはならないものです。400万を超える会社のなかで、自分にとって理想の会社に出会うことがどんなに大変か、みなさんならその確率がわかるでしょう。

みなさんの周りの大人にどうやっていまの会社を見つけたのか聞いてみましょう。会社や仕事が自分に合っているかは、その会社に入ってみて、その仕事をやってみないとわからない、一期一会の出会いであるともいえます。

ここまで読んできて、「おや?」と思った人も多いかと思います。キャリアはデザインできないといいながら、キャリアをデザインしなさいといっています。

では、なぜ、「キャリアデザイン」の必要性が問われているのでしょうか?

未来を描き、「こういうことをやってみたい」「こういう人間になってみたい」と、そこに向けて行動すること、その行動そのものが、みなさんが成長する経験（こやし）となるからです。

なりたいものがなくても、なにかにはなれます。でも、なりたいものがなければ、そこに近づくことはできません。会社をつくりたいと思わなければ、会社をつくらうともしないし、モノづくりをしたいと思わなければ、モノづくりをする仕事は目指さないですね。銀行員、警察官になりたいと思わなければ、銀行員にも、警察官にもなる努力はしないですね。そこに近づこうと努力することが、結果的にはなれなくても、その人の成長を促していきます。それがキャリアデザインなのです。

人は見ようとするものしか見えません。〇〇になりたい、〇〇をやってみたいと宣言することは、〇〇を見ようとすることです。

そしてなによりも、なりたいこと、やりたいことを目指し、行動し、振り返ったときに、これまで自分が歩んできた道、行動、努力に納得できたか、納得できない場合は、この後どうするかを考えることが、とても大事なことです。納得できる、できないを判断するためには、自分が目指す目標との照らし合わせが必要です。その目指す目標を決めることと、目標に向けての努力行動を決めることがキャリアデザインになります。

1.4 「キャリア自律」とは

では、どのような姿勢で臨むのがよいのでしょうか？ 大学卒業後の社会に目を向けてみましょう。変化が激しく、変化のスピードが速い現代では、会社が新卒社員を採用し、長期の雇用を保障し、約束することができなくなってきています。また、正解がない世界のなかでのイノベーションとして、変革に対応できる組織と社員が求められるようになってきています。

さらに、働く人の意識の変化として、仕事一辺倒から、自分の生活を大事にした生き方を望む人も多くなってきています。

将来を見据え、自ら自分の進むべき道を決め、自ら成長していく自律的なキャリア形成が望まれています。

しかし、自分の生き方を自分で決めていると思っても、意識的、無意識的に関わらず、世間の基準や他人の評価に頼っている人は多いのです。

みなさんはなぜ、いまの大学に入ったのですか？ 自分で決めたようで、だれかの影響を大きく受けていませんか？

かつての社会のモノサシ、「一所懸命勉強し、よい成績をとり、よい大学に入って、有名な大企業に入る」そうすれば仕事や安定した生活が保障される時代は残念ながら終わっています。

「キャリア自律」とは、自分自身の行動のコントロールを行い、自らを律しながら、自分で自分のことを考え、決めていき、自己実現を図ることのできる人材になることです。

1.5 生涯にわたって「キャリア選択」をしていくこと

「キャリア自律」として自分で自分のことを決め、キャリア選択することは、一生涯にわたっていきます。

もう一度聞いてみます。大学は自分で決めましたか？ 模試を何回も繰り返

第1章 「キャリア」について考える

し、偏差値という枠組みのなかで、決めてきませんでしたか？ 自分で決めてきたつもりでも、じつは敷かれたレールに乗っての選択だったかもしれません。

就職活動では偏差値はありません。インターネットでのエントリーにより、だれでもどの企業にも自由にエントリーできます。その結果、数百人の採用に何万人というエントリーがある有名企業も出てきます。

大手有名企業に入りたい、多くの就職活動生が考えることですが、大手有名企業という選択基準しかないのでしょうか。就職活動でどの企業を選ぶかは、みなさんのキャリア選択として迫られることです。

就職して会社に入ったあとも、人生の節目で、自分の進む道で、選択が迫られることがいろいろと出てきます。

入社して1, 2年目、就職前に自分が描いていた仕事と違うとき、どうしますか？ このまま続ける？ 思い切って違った仕事を探す？

転職先を探しているとき、どうしますか？ 将来やりたいことに近いが給料が安い。給料が高い仕事もあるが、自分がやりたいこととは違う場合もあるでしょう。

結婚をして転勤を命じられた。単身赴任する？ 家族と一緒に行く？ それとも……。

30代、会社の面談で、将来マネージャーとしてジェネラリストを目指すのか、専門を究めてスペシャリストを目指すのか、問われた。

40代、会社に入って20年近く経っている。この後もずっといまの会社で働くのか、自分が働きたいと思っても働き続けることができるのか、気になってきたとき、なにか行動を起こす？

50代、会社が早期退職の希望を募っている。リストラにより会社を辞めることを余儀なくされている先輩たちもいる。思い切って、いまのうちに早期退職をするか、それとも、自分はリストラ対象にならないことを信じて、いまのまま頑張るか。

60代、定年が間近。定年後、なにをやるか？ 自分の趣味を極めてみる？ お金の面では働かなくても大丈夫だが、特に趣味もない。世間では定年後、な

索

引

【あ】

筏下りと山登り	12, 18
意思決定理論	26
インターンシップ	68
エントリー	65
エントリーシート	100
エンプロイアビリティ	49

【か】

会社研究	64
学士力	45
キー・コンピテンシー	42
キャリア	3, 8
キャリア・アダプタビリティ	10
キャリア・アンカー	16, 23
キャリア開発	34, 62
キャリア教育	28, 30
キャリア自律	5, 7, 13
キャリアデザイン	4
キャリア発達	8
キャリア発達論	9

キャリア力	62
業界	77
業界研究	64, 79
業種	77
計画的偶発性理論	11
結果期待	25
効力期待	25
コミュニケーション能力	87

【さ】

自己効力感	25
仕事研究	58
自己PR	100
自己目的的な態度	39, 40
自己理解	52, 58, 60
質の高い経験	95
志望動機	109
社会研究	58, 64
社会貢献	52
社会人基礎力	34, 45, 46, 62
社会理解	52, 58, 60
就職活動準備	93

就活ロールモデル	73
就職力	62
職業教育	31
職種	80
職種研究	64
人生の節目	6
積極的不確実性	26
選考方法	65

【た】

大学院進学	116
チームワーク	91
トランジション	9

【は】

パーソナリティ	22
汎用的能力	46

【ま】

求められる人材像	84
----------	----

【や】

欲求階層説	123
-------	-----

【人名】

ギンズバーグ (E. Ginzberg)	10
クランボルツ (J.D. Krumbolts)	11
サビカス (M. Savickas)	10
ジェラット (H.B. Gelatt)	26

シャイン (E.H. Schein)	16, 23
ジャック・ウェルチ (J. F. Jack Welch Jr.)	14
シュロスバーグ (N. Schlosberg)	10
スーパー (D. Super)	10
パーソンズ (F. Parsons)	21

バンデューラ (A. Bandura)	24
ホランド (J. Holland)	21
マズロー (A. Maslow)	123
レビンソン (D. Levinson)	10
ロー (A. Roe)	22

— 著者略歴 —

1962年神奈川県生まれ。早稲田大学理工学部卒業、早稲田大学大学院理工学研究科修士課程（電気工学（電通）専攻）を修了し、工学修士の学位を取得。

株式会社リクルート入社後、システム開発、運用、企画、新サービス立上げ、事業再構築など、さまざまな職種に携わる。

キャリアカウンセラー資格「米国 CCE,Inc. 認定 GCDF-Japan」取得後、株式会社リクルートを退職し、キャリアプロデューサーとして、おもに若者向けのキャリア支援を行う。

キャリアプロデューサーとして勤めながら、桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科修士課程（通信教育課程）を修了し、修士（大学アドミニストレーション）の学位を取得。

現在は、工学院大学教育推進機構国際キャリア科教授としてだけでなく、各種学校にてキャリア教育非常勤講師を務め、高校生、大学生や若手社会人などのキャリア支援に携わる。

理工系学生のための キャリアナビゲーション

—就職活動準備ワークブック—

Career Navigation for Students in Science and Engineering Majors

—Workbook for Preparation Job Hunting—

© Takeo Nikami 2018

2018年9月27日 初版第1刷発行



検印省略

著者	に	かみ	たけ	お
	二	上	武	生
発行者	株式会社	コロナ社		
	代表者	牛来真也		
印刷所	萩原印刷株式会社			
製本所	有限会社	愛千製本所		

112-0011 東京都文京区千石 4-46-10

発行所 株式会社 コロナ社

CORONA PUBLISHING CO., LTD.

Tokyo Japan

振替 00140-8-14844・電話 (03)3941-3131(代)

ホームページ <http://www.coronasha.co.jp>

ISBN 978-4-339-07819-0 C3050 Printed in Japan

(松岡) N



< 出版者著作権管理機構 委託出版物 >

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構（電話 03-3513-6969, FAX 03-3513-6979, e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製・転載は著作権法上での例外を除き禁じられています。購入者以外の第三者による本書の電子データ化及び電子書籍化は、いかなる場合も認めていません。落丁・乱丁はお取替えいたします。