

大学の就職サポートの今

即戦力を求める企業

景気に回復の兆しが見え始め、企業においても新卒の採用を再開するところ、採用数を増やすところが出てきている。しかし、未だ予断を許さない経済状況で、企業には社員のスキルアップ研修を行う余裕がないということに加え、長い不況で苦しい経営を強いられ、新規事業を展開していかなばならない状況も反映してか、新卒にも「即戦力」を求めるようになってきている。学生にはさらに厳しい流れと思われるが、入社時から即戦力になる人材には、ほかの新卒よりも高額な給与にするとという会社も出てきている。

大学生の就職事情

若年者の雇用状況が厳しい現在、大学生の就職率も相変わらず低迷し、大学卒業後、大学院などへ進学する者や、一時的な仕事に就くいわゆるフリーターになる者の数が増えている(資料参照)。さらに深刻なことに、就職活動中、不採用が続いて悩み、ふさぎこんでしまう学生が増えており、中には自殺にまで至ってしまうケースも出ている(2004年4月21日付「読売新聞」)。

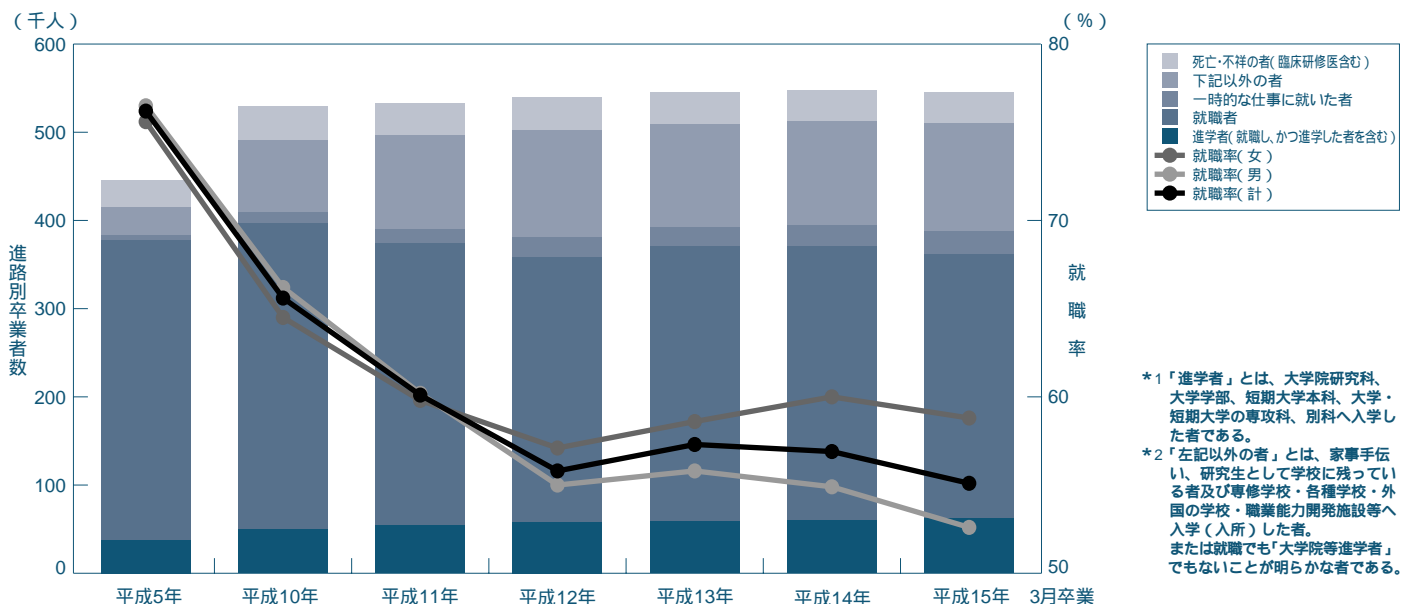
その一方で、就職活動に備えてインターンシップを体験したり、資格を取得したりする学生も増えている。これは、多くの学生が、終身雇用が崩れ、将来転職や起業することも視野に入れて、各個人が自分でキャリアアップを図る流れになっていることを多少なりとも早い段階で意識しているためと思われる。しかし、依然として就職率が低迷しているのは、その流れに十分対応し切れていないことをうかがわせる。

厳しい就職事情に対応する大学

近年、このような厳しい就職活動を強いられる学生をサポートすべく、各大学の就職部はキャリアセンターと名称を変え、その機能も刷新するところが増えている。例えば、大学3年生から4年生にかけての就職活動期間だけではなく、入学した時点から学生が自分のキャリアについて考える機会をもうけたり、インターンシップを斡旋したりとさまざまな進路支援に取り組んでいる。さらにメンタルな面についても、相談窓口の充実が図られている。

今回は、早い段階からそれらの取り組みを積極的に行ってきた大学の担当者の方々に、現在の大学の就職サポートについて、学生が抱える問題を絡めながらうかがった。

資料 大学(学部)卒業者の進路状況



出所：文部科学省「平成15年度学校基本調査」(http://mext.go.jp/b_menu/toukei/001/04011501/002/002.htm)

大学のキャリア支援の現在 ~自分でキャリアを築く時代に~



立教大学キャリアセンター副部長
大賀喜夫 氏

立教大学経済学部経営学科卒業後、都市銀行に就職。営業店、システム、事務、人事を経て、支店長、本部を繰り返し経験。その後東証1部精密機械メーカーの管理本部長、住宅資材メーカーの営業責任者を経て、現在立教大学キャリアセンター2年目。



立教大学キャリアセンター課長
里村由紀 氏

立教大学文学部英米文学科卒業後、立教大学に入職。一般教育部、教務部にて教学支援・学生支援に携わる。キャリアセンター4年目。GCDF-Japan キャリア・カウンセラー。

キャリアセンターは自分の人生を考えるきっかけを提供する

立教大学キャリアセンターが、いわゆる就職部ではなく「キャリアセンター」であることの意味をお聞かせください。

里村 本学で「キャリアセンター」と名称を変更したのは、2002年4月です。それ以前から取り組んできた低学年からの支援をさらに充実させ、1年から4年までトータルに「進路・就職」のサポートをしていくことになりました。では、なぜキャリアセンターが必要なのかと申しますと、一つには世の中の変化があります。これまではいったん就職したら、その会社で定年まで勤めるとというのが当たり前だったのですが、一社一生の時代ではなくなり、自分のキャリアは自分自身で築き上げていく世の中になりました。そのため、早いうちから自分の生き方や人生について考える必要があるということで、その支援のために「キャリアセンター」となったわけです。

具体的にはどのような支援プログラムを組まれているのですか。

里村 大きく分けると、1・2年生へは進路支援を、3・4年生へは就職支援を行っています。1・2年生の進路支援で一番特徴的なのは、「仕事と人生」という正課の授業がある

ことです。その授業では「働くとはどういうことか」という問題提起から、「就職の実態」、「企業が求める人材」、「多様な働き方」といった、学生の職業観を養い人生について考えさせるような素材を、いろいろな専門家や現場で働く方を講師に招いて提供しています。非常に人気のある授業で、池袋と武蔵野新座の両キャンパスで、合わせて年間1,100人も以上の学生が履修しています。履修者の約7割が1・2年生です。

この授業の他にも、進路支援としては各種の講演会やガイダンス、企業見学会などさまざまなプログラムを用意しており、1・2年生が自分の人生を考えるきっかけになればと考えています。

自分で行動するための気づきがインターンシップで得られる

3・4年生への就職支援にはどのようなものがあるのでしょうか。

里村 3年次に就職ガイダンスを3回実施します。これはマスを対象にしたガイダンスですが、今の学生は、こうしたマスに対する対策だけでは就職活動に臨めなくなってきました。そこで、マスを対象としたプログラムと並行して、個に目を向けた、少人数を対象とした、双方向のコミュニケーションを重

視した、体験型のプログラムを組み合わせるようになりました。例えば、10人前後で、「自己分析」、「履歴書の書き方」などをテーマにしたグループワークを実施し、他者を通して自分自身に気付くことをねらいとしたプログラムも行っています。また、4年生の企業内定者で組織された「立教キャリア塾」がキャリアセンターと協働で、「模擬面接」や「エントリーシート個別相談」、「女子内定者による女子学生のためのガイダンス」などを企画し、自主的に後輩の就職支援を行っています。

「今の学生」という言葉がりましたが、以前の学生とは就職に対する意識が違うのでしょうか。

大賀 1980年頃までは、大学を卒業したらどこかに就職して働くのが当たり前で、生きるためには職に就かなければならない時代でした。ところが今の学生は、親の経済的なゆとりもあって、やりたい仕事をやる、やりたくない仕事なら無理してやらなくてもいい、そのような感覚になっているようです。

入社して3年で3割が辞めると言われていますが、その背景には、そうした今の学生の意識があるのでしょうか。

里村 離職率は、まもなく3年で4割近くに達するだろうと言われています。その原因には、学生の意識の変化だけでなく、インターネッ

新世紀 キャリア形成

トの普及による情報過多も影響しているようです。情報が多すぎて、取捨選択できない。企業もOB・OG訪問会などを積極的に開催して、会社を知ってもらおうと努力しているようですが、いずれにしてもそれらはすべて「与えられた情報」です。自分の力で稼いで自分の力で得た情報でなければ、身に付かないのです。ミスマッチが増えている原因は、その辺りにもあるのではないのでしょうか。

そういう意味では、学生が仕事を体験できるインターンシップの重要度は大きいですね。

大賀 その通りです。立教大学のインターンシップのキャッチフレーズは「考える、動く、変わる」で、要するに自ら動くと何かが変わるということです。わずか2週間という短いインターンシップでも、学生にはいろいろな気付きがあるようです。例えば、月曜日から金

曜日まで毎日働いてみると、社会人にはなかなか自由な時間がないということに何となく気が付く。それなら学生である今のうちに、もっとやれることがあるのではないかと、そのようなことを思うわけです。そういう「気付き」に、われわれはインターンシップの意義をとらえています。したがって、インターンシップはあくまでも進路支援の一部で、学生に自分の人生を考えさせるきっかけにすぎないのですが、社会人と2週間過ごした経験が、学生を変えるようです。自分の意見もはっきり言うようになりますし、考えに自信が持てるようになるようです。そして結果的にインターンシップに行った学生は、就職の内定

をもらうのが比較的早いです。

インターンシップの実績は?

里村 昨年は40社・2自治体・2非営利団体へ126名が行きました。今年は68社・4自治体・2非営利団体へ210名の学生を送り出す予定です。その他に企業が独自に募集する、公募型のインターンシップというものがあり、そこにも多数の学生が参加しています。

大賀 インターンシップへの参加は、学生にとっては、結果として就職活動が有利になることもあります。それだけではなく、その後の行動における指針のようなものを見付けるのに大いに役立っていると思います。立教大学では、2006年に学部再編も控えており、今後はキャリアセンターだけでなく、全学を挙げてのキャリア支援を目指していく予定です。

学生の質の変化に対応した就職支援



中央大学学生部事務室学生相談担当課長
日本学生相談学会認定大学カウンセラー

飯塚恭子氏

1973年中央大学卒業。同年中央大学入職、学事部企画資料課に配属。1975年学事部学部長秘書室。1978年就職部就職課。1988年学生部事務室学生相談室、1995年副課長を経て、1998年より学生部事務室学生相談担当課長として、現在に至る。日本学生相談学会、日本進路指導学会、全国大学メンタルヘルス研究会等に所属。

自分を肯定できない、それが就職活動の最大のネック

「就活(就職活動)五月病」という言葉があるほど、就職活動に直面して、学生たちはさまざまな悩みを抱えるようです。こ

れまで長い間学生相談室を担当されてきて、学生の悩みの原因はどこにあるとお考えでしょうか。

飯塚 小学校から大学までの進学という経験と、就職活動との一番の大きな違いは、初めて知的能力以外で自分が評価されると

いう点です。それが大きなハードルとなり、ストレスになっていることは間違いないのですが、それは昔も今も同じです。ただ問題なのは、最近の学生の質が、以前とは随分と変化してきていることです。特に、コミュニケーション能力といった対人スキルや、常識、

マナー、トラブルを避ける能力といった生活スキルが非常に低下しています。これは学生が悪いのではなく、そのような能力を育ててこなかった教育にも責任があると思います。

また、そうした能力の低下と同時に、学生間の能力や持っている力のばらつきが非常に大きくなっているのも、最近の傾向です。何でもできるマルチ的な優秀な学生が多くなってきている一方で、先ほど説明したような、対人関係につまずいたり、自己表現ができない学生群も大きくなってきています。この学生群が相談室に来談する学生たちの多くを占め、その数は確実に増えてきているのです。

実際の相談内容はどのようなものですか。

飯塚 具体的な相談というよりは、漠然と不安をぶつけにくる学生が多いようです。例えば、「自分の強みや弱みが分からない」、「将来何をしたいのかわからない」、「働く意味がつかめない」といった具合です。職業観が醸成されていないだけでなく、きっと今までしっかりと自分を見つめたことがない、自分を肯定的にとらえる訓練ができていないのだらうと思います。

日本の教育は、どちらかというと「誉めて伸ばす」のではなく「できないとダメ」と怒る教育なので、なかなか自分に自信が持てない。ところが、就職活動というのは自分を肯定し、肯定した自分を売りこまなければ突破できないので、仮に1社でも落ちてしまうと、たちまち自信喪失し、深刻な不安状態に陥ってしまうのです。何回落ちてもしごとく食い付いていくというようなマインドは、今の学生にはおしなべて希薄で、2回、3回落ちてしまうと、すぐにあきらめてしまう、そんな傾向があると思います。そこでもう一度自信を回復させ、背中を押してあげることが学生相談室での就職支援です。

採用する企業への要望等はありませんか。

飯塚 企業側は就職試験を受ける学生に対する理解が少し足りないような気がします。例えば、本当に欲しい人材はどのような人なのかという具体的な要件を提示せずに学生にエントリーさせ、書類選考する。そこで落とされた学生は、自分の何が悪かった

のかわからない。そうすると次への展開が考えにくいし、自信喪失にもつながる。企業には、もっと具体的な採用条件を提示して欲しいものですね。落ちても学生が納得できるように、選考基準などを具体的に明らかにすべきです。そうすれば、たとえ就職試験がうまくいかなくても納得でき、学生は必要以上に不安を持たずに済みます。

グループワークを導入し 自己再発見と対人関係強化

自信喪失を回復させ、背中を押すために、相談室ではどのような対応をしますか。

飯塚 何かこちらから情報を提供するというよりは、まず学生の言い分を聴いてあげることが中心です。また、進路選択を就職という「点」を少し離れて、人生という「線」で考えるように導いていきます。過去の就職や進路選択の成功事例などを示してあげること、学生にとっては前へ進む勇気を得ることになるようです。しかし、本当に鬱状態になってしまった学生には、休息することを勧めますが、そのようなケースは相談者の1%程度に過ぎません。

相談室を利用する人はどのくらいいるのでしょうか。

飯塚 年間実数で900~1,000人くらい来談しますので、これは全学生の約3.5~4%にあたります。以前はもっと少なかったのですが、最近の学生はカウンセリングを身近なものと感じていて、割と気軽に利用するようです。2000年頃から、利用者数は急増しています。

今の学生は「もう一般論はいらぬ、自分に関わることを知りたい」という傾向が強く、心理的相談だけでなく、就職支援も「マスから個へ」が大きな潮流です。そうした流れもカウンセリングが急増している一因なのだと思います。悩みの根元は、自分を知ること、自分の希望と現実との折り合いをつけ、どこに落ち着かせていくかということです。学生相談室のサポートの一番の使命は、たくさんの選択肢の中から学生が自分で選べる力を持てるように支援することだと考えています。

そのために相談室が実施している

サポート体制を教えてください。

飯塚 「キャリアグループ」というグループワークを年間6回ほど、各回10名程度の参加者を募って実施しています。参加者同士、意見交換し、言葉による自己表現を通して、対人関係の訓練と自分自身の再発見の場として位置付けています。キャンセル待ちが出るほど学生には人気があります。対人関係を上手に築ける人は就職活動もうまくいきます。たとえつまずいても、人間関係が構築できている人はお互いサポートし合えるし、自分の背中を押してくれる人がいるので、当然ながら自己肯定感が失われることはありません。そのような点で、グループワークというのは他者との関係性の中で動いていきますので、個人カウンセリングよりも、グループダイナミズムが出て自己肯定感を促進する効果が高いと言えます。

また、今の学生はサークル離れの傾向があり、ゼミにも必ずしも入るとは限らない。大学で、集団の人間関係を作る場としてのサークルにもゼミにも属さない人が少なくありません。その結果、先生・先輩・後輩等の縦の関係が得にくく、現実的には学生にとって身近に自分の将来のモデルとなるような人物が見えにくい環境です。就職し、仕事をしている大人をイメージするのは自分の家族等狭い世界に限られる状況にあります。もし、学内にサロンのような場所があって、そこでいつでもOBなどを呼んで気軽に話ができる「場」があれば、「大人としてのモデル」の発見や職業観の育成など、日常的にその「場」を通して学生が関わり、職業選択など就職を支援する役割を果たすことができると思います。実際、以前相談室ではさまざまな専門的な職業に就いているOBと語る企画を実施して、非常に多くの学生の関心を集めました。

今の学生は、人を傷付けない、自分も傷付けられたくない、そういう気持ちが強い傾向にあります。したがって「明るい」人間関係を好み、悩みがあっても表現し合わない、結果的に表面的な人間関係に留まり、関係性を深められない。今後、大学の学生に対する就職支援は、このような学生の現実的な対人関係の有り様の変化を踏まえたサポート体制を敷いていく必要があると考えます。