

対談



岡崎仁美

就職みらい研究所 所長
「リクナビ」編集長

小林 浩

リクルート進学総研 所長
リクルート「カレッジマネジメント」編集長

早期の社会接点で学生の主体的な学びを引き出す

就職活動がうまくいく学生と、 いかない学生の差は就活前にある

小林 就職白書は今年で2回目になるわけですが、巻頭の報告では、昨年に引き続き、学生側の「就職難」と企業側の「採用難」が同時に起こっているようですね。この要因はどんなところにあるのでしょうか。

岡崎 今年も景気回復基調の中で少しビジネスが回り始め、現場に余裕がなくなってきて、求人数も増えています。ですから、ちゃんと定着しそうな人や、ある程度自立的に成長しそうな人という求めるレベルは下げずに、それをクリアした人の中から採用という傾向は変わらないので、就職難と採用難の同時進行は今後も続くと思っております。

小林 そうした中、就職活動(以下、就活)がうまくいく学生と、いかない学生が大きく二極化しているような動きがあるようですが、両者の違いは何でしょうか。

岡崎 巻頭の報告にある通り、エントリーや会社説明会といった就職活動のプロセス全般の活動量が少ない人が就職を決められていないという相関が見られます。特に2013年卒生には「就職活動は12月から」と刷り込まれ、その言葉をうのみにして苦戦してしまった人が多く見られました。12月から始めるべきは具体的な就職先へのアプローチで、それまでに自分の将来を考えたり、世の中にある業種や職種を知ることが制限されたわけではなかったのに、そうしたことも含めて「12月からでいい」と思い込んでしまったんです。当然いざ就職活動を始めると、自身の目指すものが

ないので足が止まる。時間だけが過ぎて4月を迎え、自分が何をやりたいのか分からないままに面接を受け、うまくいかず落ち込む日々という展開になりました(図1)。

繰り返しになりますが就職活動とは就職したい企業にアプローチをする行為です。しかし就職したい企業がないままに就職活動するという、ある意味矛盾した状態に陥ってしまう人が少なくないという現状があるのです

小林 うまくいった人はどんな傾向があるのでしょうか。

岡崎 同じ世代の横の関係だけではなく、縦や斜め、世代が違う人と触れ合っている人は、その人を通じて世の中を垣間見たり、疑似体験をしていたりということのストックがあるので、例えば同じように会社説明会に参加しても、そこで得て持ち帰ってくるものが違うようなのです。社会に対する予備知識を持っている人は、それを土台にして就職活動を進めることができますが、土台がない人は、社会の構造やどんな職種があるのかもよく分からない状態から就職活動を始めなければならない、そもそものスタート時点で差がついてしまっているように思います。

小林 今の学生は同質性が高いと言われるので、同じコミュニティの中では意見を言えるのに、世代が離れた縦、斜めのつながりがないと言われる。その点、社会との接点を持つこともすごく重要なんですね。

岡崎 重要だと思います。例えば、昔からある「OB・OG訪

問]を行ったことのある人の割合は、この数年始まったばかりのウェブ説明会に参加したことのある人の割合よりも低いんです。学生がOB・OG訪問をしない理由は大きく2つで、1つは「聞くことがない」「何を聞いていいかわからない」、2つめは、「知らない大人と話した経験が乏しいのでOB・OG訪問が怖い」です。今、大学のキャリアセンターなどではOB・OGネットワークを充実させ、学生への機会提供に注力されているところも多いと思いますが、「怖い」が払拭されなければ、一定以上は進まないように思います。

小林 つまり大人と仕事や将来について話す最初の機会が面接になってしまうということですね。

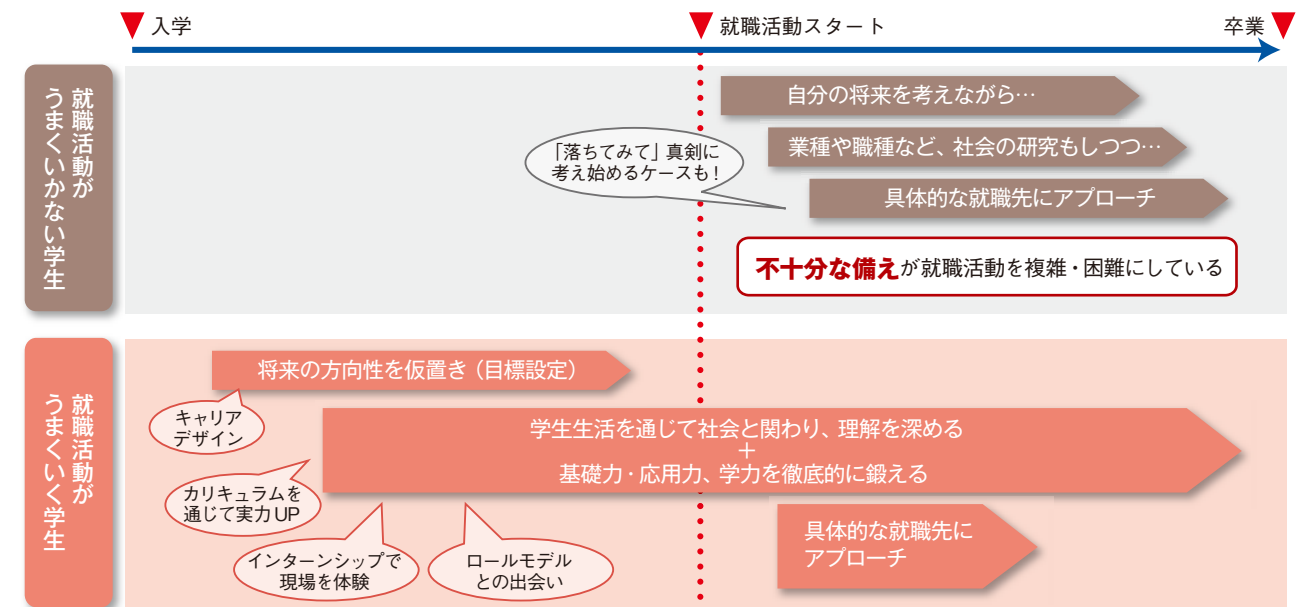
岡崎 それだと当然力が出ないですね。

小林 就活と大学の学びは別々のもののように語られることが多く、就活対策だけが一人歩きしているのが悲しい気がします。人生の中でどういう働き方をしたいか、大学で学んできたことをどう生かしたいか、というところを含め、全てが就活につながっていくはずなんです。

大切なのはWhatではなく、WhyとSo what

小林 現実的に高校までは受け身でも大学までは来られます。受け身で過ごしてきた学生をいかに主体的・能動的に変えていくかということが、社会に出る最初の準備段階

図1 就職活動がうまくいく学生と、いかない学生の違い



階としての大学の役割だと思うのですが、岡崎さんから見てどうでしょうか。

岡崎 よく学生の皆さんから「自分は何もしてこなかったので就活でアピールすることがありません」と聞きます。「サークルのリーダーじゃなかった」「留学していない」「ボランティアをしていない」など、華のある“カード”を持っていないことをコンプレックスに感じている人が多いのです。しかし、企業にとって重要なのは、「何をやったか」ではなく、その中で「何を学んだか」です。

学生は何をやったか(What)に関心が向かいがちですが、企業はなぜそれを行ったのか(Why)、その結果あなたは何を得、何がしたいのか(So what)を重視している、ここにも大きなずれ違いがあります。

小林 学生がSo whatを学生生活の中で話す機会はあまりないように思います。企業側はそれを面接で尋ねることが多いと思うので、ギャップが存在しますね。

岡崎 大学では、学生の力を伸ばすための取り組みを非常に充実させていますよね。しかし学生たちの中には、ただそれらをこなしているだけで、特に何もやっていないと認識している人もいます。肝心の学生の自己認識に



ちゃんとつなげていくような、事前・事後のフォローなどが、量・質ともにさらに充実することが求められているのではないのでしょうか。

小林 おっしゃる通り、大学側からのプログラムや機会提供が随分盛んになってきていますが、その一方で、「プログラムに学生が参加しない、どうしたら参加するようになるのか」という相談をよく受けます。プログラムの前に、参加する意味、参加して何が学べるかなどの説明や共有を行い、プログラムのあとに、きちんと振り返りを行うことがとても重要ですね。

岡崎 どんな業界でも職種でも重要視されていると感じる基礎力が、自分でPDCAを回せる力です。このPDCAを回す習慣を、ぜひ大学生活の中でつけてほしいと思います。勉強しかしていませんと弱点かのように言う学生は少なくありませんが、勉強を進める中でどのようなPDCAを回したかという視点で振り返れば、こんな力がついた、次はこんなことをやりたいという「So what」に気づけるのではないのでしょうか。いたずらに経験の種

類や量を増やすのではなく、経験を実質化するための支援が必要だと思います。

小林 経団連が、企業が求める人材像についてのアンケート結果を発表しています(図2)。そこでは企業側が大学生に求める知識・能力を調査しているのですが、特に文系では、ロジカルシンキング、チームで課題に取り組む経験、実社会等とのつながりを意識した教育を行うことが上位3位に挙げられています。これまで大学では教授が何を教えるかの「インプット」に重点が置かれていましたが、こうした社会の要請を受け、その学生が何ができるようになったかという「ラーニングアウトカム」が注目されています。

岡崎 知識を授けることはもちろん重要ですが、その知識も使えなければ宝の持ち腐れです。企業はそれをどう使うかをまさに求めているということでしょう。課題の解決策を見いだす知識も必要だが、さらに良いものをスピーディに見いだすための「チームで取り組む力」はもっと必要、ということを示しているデータであると感じます。

小林 主体的な学びを導き出す手法としての学び方改革というところで、縦や斜めといった社会との接点を早いうちに持とうと、大学でもアクティブラーニングが注目されているのには、そういう背景があるわけですね。

優秀な人材に国境はない

小林 グローバル化に伴う企業の危機感が急速に高まっている気がします。

岡崎 そうですね。今年の就職白書の結果では、当初から留学生を採用する意向を持っていた企業の割合は微減し

ましたが、結果として採用した企業の割合はむしろ増加していました。このギャップは興味深いですね。応募者をフラットに選抜したら、たまたま外国人留学生が採れた、ということでしょうか。

小林 つまり、「求める学生がいなかった」と計画未達の企業がある一方で、日本人学生を採ろうとしているのに、優秀だったから結果的に外国人留学生が多くなった。そういう点では、日本の学生にもう少し頑張ってもらいたいですね。

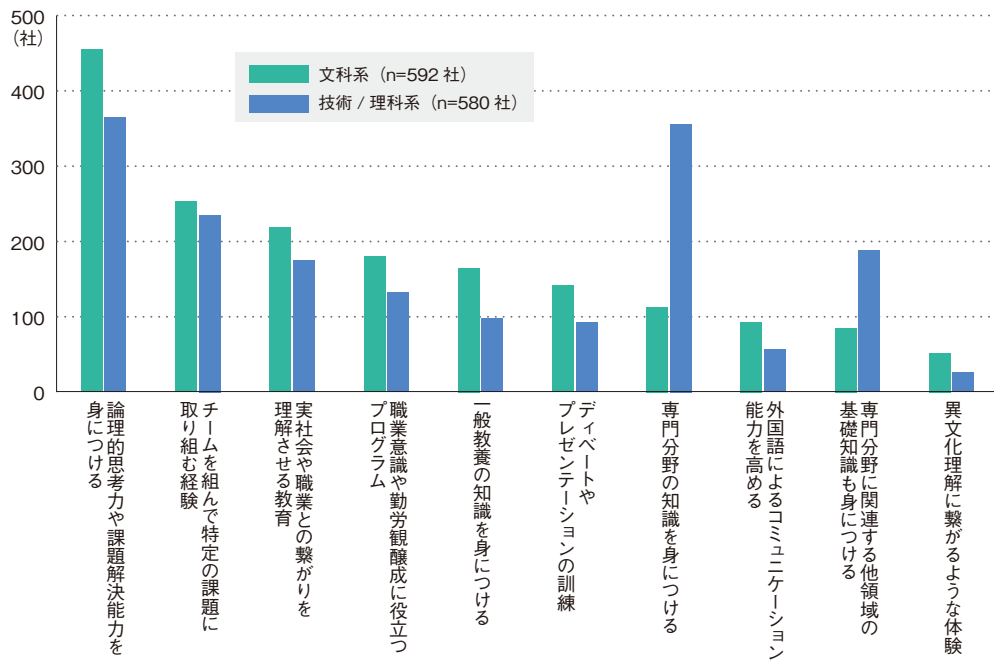
岡崎 ええ、「優秀な人材に国境はない」ということでしょう。グローバル化とは、今までのルールが通用しない、変化や競争がより激しい時代の到来です。企業は、その中で生き抜く力や変化対応力を備える必要があります。グローバル展開も、製造だけ、販売だけを海外で行うにとどまっていたフェーズから、世界同時発売という言葉が象徴するような、「世界」をマーケットと捉えたビジネス展開のフェーズへと移行しています。若い人たちにもそうした視野感を期待しているようです。企業が人材を採用する目的は、言うまでもなく「事業推進」です。持続的な成長のための壁があるのであれば、それを一緒に力を合わせて突破できる人に参画してほしい。ある意味、対等な目線で見ているのです。ところが学生は「所属」を目的に就職しようとしてしまう。この認識のずれが解消されることが非常に重要な気がします。

小林 なるほど。実践的とか、早くから力になってほしいという言い方をすると、学生側はよく即戦力という言い方をして、大学も資格を取らせなきゃいけないというほうに目が行きがちなんです。そうではないわけですね。

岡崎 ええ。大学は企業に、「求める人材像が不明確」だと不満を述べる。一方で、企業は、「大学の変革は遅すぎる、期待できない」としびれを切らしている。こうした大学と企業の相互不信が「学ぶ」と「働く」の接続の阻害要因になっては残念です。若者の就職難は今や世界的な課題です。若者の就職難は今や世界的な課題です。「課題先進国・日本」はこの問題解決で世界をリードすべきポジションにあるのではないのでしょうか。そしてその一歩が、相互信頼の構築だと思います。

小林 社会環境が大きく変化する中で、企業も大学も模索している状況だと思います。相互の信頼を築き、働くことと学ぶことがうまく接続していけると良いですね。

図2 文科系、技術/理科系大学生に期待するもの(複数回答)



※(社) 日本経済団体連合会「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」より編集室作成 [文科系]の降順ソート