

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

●特集 倫理憲章改定(広報活動の短縮化)の影響

小島 貴子 ● 東洋大学グローバルキャリア教育センター副センター長

一般社団法人日本経済団体連合会の倫理憲章改定により、二〇一三年の卒業予定者に対する企業の広報活動開始が十月から十二月になった。「学生の勉学を妨げないように短縮化する」ということだが、現実には学業の妨げになった。何よりも一月は試験があるのだから、学生の戸惑いや混乱は少なくなかった。倫理憲章の改定の意図することに矛盾するものであることをまず訴えたい。

短縮化により学生はどのような状況であったかを述べたい。倫理憲章改定の発表を受けて、従来どおり学生層は三層化で動くであろうと想定した。

まず、学業や生活全般に行動的で熱心な学生は、就業意欲も総じて高く、この層にいる学生は、従来同様就職活動が二カ月間の短縮化でも複数の内定をもらってきて、早々に就職活動を終えた。そして残りの学生生活を謳歌しようと、次なる行動へ向かっていった。この層に関しては、従来どおり大学は支援と言うよりも応援というスタンスで十分である。

今回の短縮で一番しわ寄せが来たのが中間層の学生である。彼らは広報活動が解禁されると、まずはインターネット上で知名度の高い大企業へのエントリーを始める。ここでエ

ントリーシートと格闘し、徐々に現実の企業ニーズと自分の乖離を認識し始める。上場企業約三千八百社では、この二十年の採用数は経済状況の影響である程度増減や新卒採用の中止などはあったが、延べで見ると大きな採用数に変化はない。しかし、この二十年日本の大学進学者数は倍増しているのだから、エントリーはしてみたものの、多くの学生は採用数からしても大企業の選考に進むことは難しい。そこで学生は、現実的な就職先として中堅・中小企業へと視野を広げていく。

この中間層の学生は、エントリーシートの提出を終える段階からリアリティのある社会、そして自分の今後の職業人生を現実的に考え始める。この時期は学生には大切な思考の時間である。しかし、短縮化により大企業から中堅・中小企業へと視野を広げていく期間が短くなり、また大学では試験期間があるということで、中間層の学生の就職活動に焦りが生じた。焦りは、視野を狭くし行動を委縮させる。学生の言葉では、就職活動先の企業が見えなくなって立ち止まった状態を「玉がなくなっただけじゃない」となる。

「玉がなくなりました」という申し出を大学側へ伝えることができる学生は、大学の支援や自身が就職活動を通してり



アリティのある社会に触れ始めたことにより、ある程度理解、納得を深め始め、自分で落としどころを見つけ、就職活動を終えていく。

しかし、今回この中間層は、活動期間の短さに焦りが募り、肝心の落としどころや大学の支援へたどり着けなかったというケースが少なくなかった。また、保護者の介入が入ること、学生の混乱も生じていた。

さらに、ギリシャを発端にした世界経済の状況不安、原発等の社会の不安定さから学生の安定志向が強まり、公務員志望、大学院への方向転換という進路決定の先送りも決して少なくなかった。このような安定志向は、学生自身の判断というよりも、保護者の考えや誘導であるケースが少なくなく、学生の進路決定に保護者の影響が強くなることをあらためて感じるケースが多々あった。これによって、大学側が保護者への説明会や講演会を設けることが異例ではなく当たり前になりつつある。

この保護者の介入ということは、善し悪しでなく、「学生の自立的な選択力の弱さ」を示すものととらえるならば、就職活動以前において、自立的な生活とさまざまな体験により学生自身が主体的な意思決定を行うことが必要ではないだろうか。前段で述べた就職活動を早々に終える学生層は、この主体的な意思決定ができる学生である。ということは、大学側は就職活動支援を手厚く行う前に、学生の自立力、選択力、社会的広範囲の行動支援を大学入学時から提供し、成長を促すことが必要であるということであろう。大学から社会へ移

行するという段階では、学生自身の意思決定が主体であり、それをどのような形で大学が補完するかであり、大学側が主体的に行うものではないはずである。大学が手厚すぎたために学生の当事者意識を希薄にしているケースも生じており、それは保護者の介入でも感じたことである。激化する就職状況で大学が翻弄されることなく、大学の就職支援の主たる目的、内容、責任を再考する必要があるのではないだろうか。

次に難しい学生層として、残念なことに大学内で孤立している学生だ。入学時の早い段階から大学とのつながりが薄い学生で、就職活動時にいきなり大学と接触することは正直難しい。この層の学生は、はじめに授業には出ていて単位も取得しているが、ゼミ、サークル、アルバイト等他者及び社会との接点が薄い学生である。大学が一番支援を行うべきこの層の学生が、この短縮化でますます接点を探ることが難しくなった。入学段階で大学側が把握し、大学への移行をスムーズに行うプログラムが必要である。大学への移行が難しいまま卒業時まで引っぱり、結果的に社会への移行ができずに卒業するということが現実的に起きている。

学生が社会へ移行するのは、決して就職という状態だけではない。ただ大学を卒業して学生が社会人へ移行する段階では、精神的・社会的・経済的な自立を少なからず主体的に考え行動できるようになっているためには、大学と社会・企業・自治体・保護者とさまざまな連携と協力が必要であるのは言うまでもないことである。それを牽引できるのは、倫理憲章ではなく、やはり大学であろう。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

●集 試行錯誤の一年——重要な十月・十一月の準備

土屋 明生 ●関西学院大学キャリアセンター長

一 はじめに

長年懸案とされながらも据え置かれていた就職活動の早期化・長期化について、昨年の倫理憲章改定により、わずかにでも前進したということで、改革の第一歩として一定の評価をしている。これにより、本来の形での開講が困難となっていた三年生秋学期の授業実施状況がいくぶん改善されたことは、教育機関として喜ばしいことである。

同時に、就職活動支援の面では、空白となった十月・十一月を活動の準備期間と位置づけ、学生のモチベーションを高めるべくプログラムを新設した。また、従来十月下旬から実施していたキャンパス内での企業セミナーの実施期間を短縮せざるを得なくなり、例年の参加企業数を確保するためにさまざまな調整が必要となった。

二 社会人との接点を多く

新プログラムの構想にあたり、どのような内容であれば倫理憲章に抵触しないのか一般社団法人日本経済団体連合会に

問い合わせてみたものの、明確なガイドラインが得られなかったで、手探り状態のまま検討を進めた。五月の第一回ガイダンスで、社会状況を踏まえたうえでの進路について学生に考えさせ、それ以降は、自己分析、エントリーシート、面接などについて説明した。これらの内容と新しいプログラムを連携させ、「学生から社会人」へのスムーズな移行という観点から、「社会人との接点」をキーワードにして新企画を進めた。

とはいえ、今回の倫理憲章改定後においては、卒業生といえども人事に携わる方に母校で講演いただくのは、大学側としても躊躇があり、また、企業側も簡単には了承できないであろうと推測した。したがって、実施にあたっては、採用・就職活動の一環でなく、あくまで一般のキャリア教育として実施することを基本方針とした。

具体的には、①全学年を対象とする（学年を制限しない）、②参加企業には可能なかぎり本学卒業生を派遣していただく、③参加企業（の担当者）は、業界と本人（個人）との関わりを中心に話をし、企業名・求人情報は出さない、④出席した



学生の個人情報収集しない、というものである。

種々模索したうえで実行したプログラム名称は、『社会人のリアルを知ろう』『業界と仕事のリアルを知ろう』とした。『社会人』個人と「業界」との関わりに焦点を当てたものである。学生時代と社会人になった今とを比較し、職業観・人生観の変遷を自らのたどった体験・経験を含めて語っていた。だくとともに、働きがいや強みの生かし方などについて触れていた。これらの社会人の生の声を通して、自らの「生き方」や「職業」に対する考え方をしっかりもち、個々の学生が一貫した進路選択ができることを目指した。

講師については、当初、極力卒業生を想定していたが、勤務地や配属部門の関係でかなわないこともあった。また、事業分野が多岐にわたる企業で、卒業生だけでは学生からの質問に答えきれないと予測された場合、他部門の担当者も同行するなどのケースもあった。結果として、多様な方に講演いただくことになった。

これらのプログラムは、「働く」ということの根幹に関わる内容が多く、就職活動のみならず、学生が生き方、人生設計を考えるうえで役立つ内容にあふれたものとなり、大変有意義なものであった。

三 学内企業セミナー

本プログラムは、就職活動を始めようとする学生にとって、

企業の情報を社員から直接得る貴重な場である。また、PRの盛んな企業や最終製品を売るメーカーに目が行きがちである学生に、〇〇〇の企業をはじめ、知名度はそれほど高くないものの、世界に冠たる企業が数多く存在することを知らしめる重要な機会である。

例年十月末から十二月の土曜日を中心に実施していたが、十二月一カ月で実施することを余儀なくされた。そこで、参加企業数を維持するために、授業実施時間帯には学内企業セミナーは開催しないという制約を、今回の改定を機に、若干緩和した。さらに、冬季休暇中にも三日程度実施することにより、ようやく枠の確保はできた。しかし、大手企業でさえも採用部門に多数の社員を擁しているケースは少なく、多くの大学からの参加要請が特定日に集中することが予想され、肝心の企業・団体が参加可能かという懸念があった。日程調整に労力を要したが、企業の協力を得て、結果としてはほぼ前年度参加いただいた企業にお越しいただくとともに、新規を加え、前年を若干上回ることができた。

倫理憲章改定初年度の昨年は、企業の採用部門にとっても、大学側にとっても、試行錯誤の一年であったと思われる。引き続き就職活動の早期化・長期化の課題とともに、根本的な若者の雇用対策について、一企業、一大学の利害を超えて、前向きな議論が必要である。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

● 倫理憲章改定による就職活動の変化

勅使川原 秀樹 ● 白鷗大学進路指導部長

一 はじめに

大学生の就職・採用活動の早期化による長期化が叫ばれて久しい。三年生の十月から就職活動を開始し順調に内定を獲得できればいいが、夏休み以降まで（最悪、卒業式まで）継続すると、一年以上の長期にわたって就職活動を行うことになる。長引く就職活動の中なかなか内定を獲得できず、心身ともにボロボロになってしまった学生を多く見ている。また経済的負担も大変なものであると史料される。

同時に問題になっているのが大学生の「学力低下」であり「就職観」の欠如である。大学生の学力向上や「社会人基礎力」の育成が喫緊の課題だと言われているゆえんである。倫理憲章改定により、企業の広報活動と選考活動開始が従来の十月一日から十二月一日へと二カ月繰り下げられたのもこういった背景がある。その最大の目的は、学生の本分である学業に専念する十分な時間を確保するためであり、大学三年次の大事な時期を二カ月とはいえ就職活動に割かれずに済むメリットは非常に大きい。

早期に優秀な学生を確保したい企業と学生の学業を優先させたい大学。今回の倫理憲章改定が就職活動にどのような変化をもたらしたのか、学生・大学の視点から検証してみた。

二 白鷗大学について

白鷗大学は、栃木県小山市に本部を置き、法学部・経営学部・教育学部の三学部からなる。法人設立から九十七年、大学設置（白鷗女子短期大学を設置）から三十八年の歴史を有する地方私立大学である。学生数は、平成二十四年五月一日現在四千九百七名（大学院四十五名・留学生三十七名含む）を有する。教育学部は児童教育・スポーツ健康・英語教育の各専攻に加え、地方私立大学としては珍しい心理学専攻の四専攻からなる。主な就職先は、経営学部では金融機関・卸小売業・製造業の割合が多い。法学部では警察官をはじめとした公務員が多く、一般企業では金融機関就職者が多い。教育学部の中でも児童教育専攻は短期大学時代からの流れで幼稚園・保育園就職者が半数を占める。短期大学から四年制大学に移行した平成十六年からは小学校の教員を目指す学生が増加傾向



にある。近年は景気状況を反映してか、各学部ともに公務員希望、金融機関希望と安定志向の学生が増加している。

三 学生の行動の変化

今回の倫理憲章改定で一番冷静に行動したのは学生であり、一番影響を懸念したのは企業の人事採用担当者であり私たちが大学の就職担当者である。

学生に動揺が見られなかった最大の要因は、就職活動が初めての経験であり、一昨年までの十月一日からの就活解禁を知らないからである。「就職活動ってこんなものだろう」と割り切って考えて行動した結果、特段の混乱は見られなかった。

本学では、就職活動（合同企業説明会や個社別の会社訪問等）による欠席については認められずに出席と見なす制度がある（認めるかどうかは教員の判断であり、場合によっては認められないケースもある）。事実、一昨年までは十月・十一月

になると教員から「就職活動による欠席者が多くて困る」といった声が多く寄せられていた。そこで今回、学生が提出した「訪問・採用選考等出席証明書」を詳細に分析し、平成二十四年度の四年次生と平成二十三年度の四年次生の就職活動の実態を比較してみた（表1参照）。

四 倫理憲章改定による功罪

従来から「訪問・採用選考等出席証明書」の提出を学生に義務づけており保管されていたが、実際に分析を行ったのは初めてである。そこで明らかになったことは、倫理憲章改定の主たる目的である学業に専念する時間の確保について、十分とは言えないまでも大きく改善された点である。当然の結果であるが、十月・十一月は個社別の企業説明会や広報活動はもちろん、例年開催される東京ビッグサイト等での各種就活イベントも開催されなかったため、就職活動による授業欠席はゼロである。

一昨年は、従来どおり十月から就職活動が解禁となり、十月と十一月に六十四名の学生が授業を欠席した（未提出の学生もあり、実際はもっと多いと思われる）。また欠席者の欠席授業数の合計を見ると、二カ月で百七十五コマに及んでいる。単純計算であるが一人平均三コマの授業を欠席したことになる。昨年は十二月からの就職活動であり、当然十月・十一月の欠席者はゼロである。十二月から四月までを見ると、人数では一名、提出された枚数では二十三枚の減少にはなっているが、就職活動の解禁以降はほぼ前年と同様の動きになって

表1 平成23年度・平成24年度「訪問・採用選考等出席証明書」対比

月	提出延べ人数		提出枚数		欠席授業数		
	23年度生	24年度生	23年度生	24年度生	23年度生	24年度生	対前年度比(%)
10	14	—	19	—	41	—	—
11	50	—	73	—	134	—	—
12	57	47	89	54	187	103	55.1
1	62	52	57	62	104	108	103.8
2	—	—	—	—	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—
4	50	69	90	97	165	161	97.6
合計	233	168	328	213	631	372	59.0

表2 在学生の県別出身者数(平成24年5月1日現在)

出身県	栃木	茨城	福島	群馬	埼玉	山形	新潟	宮城	その他	合計
学生数	2885	615	431	238	155	93	86	83	321	4907
割合 (%)	58.8	12.5	8.8	4.9	3.2	1.9	1.8	1.7	6.5	100.0

いる。特に十二月だけを比較すると、欠席授業数が対前年比五五%と激減している。今回分析した中で昨年度二十枚の出席証明書を提出した学生がいた。毎日授業があると仮定すれば約一カ月の授業をすべて欠席し就職活動にあてた計算になる。欠席授業数も四十六コマと突出している。確認はしていないが、就職活動にかかった交通費等もかなりの金額ではないかと懸念する。しかし、残念ながらこの学生は単位不足となり留年してしまい、今年も四年次に在学している。

では、一昨年までの十月・十一月の就職活動は全く無駄だったのか。今年は多くの四年次生から「十二月に会社説明会にエントリーしようとしてもすぐにいっぱいになってしまい、希望する企業の説明会に参加できなかった」と聞いている。一昨年までは十月からさまざまな説明会や会社訪問等で学生の動きも分散化する傾向にあった。しかし、活動期間の短縮により時間的な余裕がなくなった学生は、乱暴な言い方ではあるが手当たりしだいにエントリーするといった行動に出た。その結果、説明会に参加できない学生が出てきてしまった。

従来は十月から学生が集中するのは比較的大手企業が中心であり、本学学生の多くが就職を希望する地元の中堅・中小

企業はやや遅れて採用活動を開始していた。本学学生の出身県を見ると、約七〇%以上が栃木県と隣接する茨城県出身者といった構成になっている(表2参照)。また近年の少子化の中で長男・長女の比率が高く、地元での就職希望者の割合も年々高まる傾向にある。倫理憲章改定により十二月に企業の広報活動や会社説明会が開始となったため、首都圏も地元もタイムラグがなくなり、かえって混乱を招く結果となってしまった。倫理憲章改定の中で選考開始時期を遅らせた場合に想定された課題が的中する結果となってしまった。地元企業の採用担当者からは「会社説明会の応募受付状況は昨年どおり順調であるが、実際に開催すると空席が目立つ」といった声や、「説明会を開催しても全く学生が集まらない。学内で説明会を行いたい」といった声も聞こえてくる。長期間に及ぶ就職活動は、学業に専念する時間が確保できないデメリットはあるが、ある意味でさまざまな業界・業種を見るよい機会になっていたことも事実である。

五 学生の就職観と職業観

日頃多くの学生と面談を行っていて最も気になることは、学生の「就職観」や「職業観」があまり感じられないことである。例えば四年次の夏休みまで就職活動を行わず、秋以降になって「どこか求人ないですか」と言ってくる学生が必ずいる。また、男子学生の「気迫」「やる気」の欠如であり業界研究不足である。男女雇用機会均等法により求人票には男性・女性の記載はない。したがって明らかに女子学生向けと

思われる「一般事務職」への求人男子学生が応募するといったミスマッチが生じる（ミスマッチというより勘違いである。「一般事務職」への男子学生の応募が悪いわけではないが……）。特に敬遠されがちなのが、「営業職」と「土曜日曜日が休めない」求人である。学生に企業を紹介する際の学生の関心事は「職種」（事務職かどうか）、「休日」（土曜日曜日は休めるか）、「賃金」「勤務時間」（残業は多いか）等である。学生たちの企業選択の基準は「名前を知っている」「一般事務職である」「残業がない」「土曜日曜日が休める」企業である。誇張しているわけではなく実態である。

六 大学の対応

本学では従来から、一年次・二年次については「キャリアデザインハンドブック」を活用した「基礎ゼミ」によるキャリア基礎教育を踏まえて、社会情勢や経済情勢について基礎的な講義を行ってきた。また、本年度は新入生を対象に入学前ガイダンスを行い進路指導部の職員が就職活動についてわかりやすく解説を行った。昨年度までは新入生のオリエンテーションは就職担当職員は出席していなかった。平成二十三年の文部科学省の大学設置基準改正により、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うよう体制を整えることが必須となり、本年度からは従来の「インターンシップⅡ」の授業をより充実することで例年の三倍の学生が履修登録を行った。またそのほかにも「マナー講座の導入」や元地方テレビ局アナウンサーであり中学校教員の経験もある講師

をお招きし、「就活コミュニケーション学」といったさまざまな新規講座を開講した。この講座は前期は教員採用試験の面接対策を、後期には一般企業の面接対策を目的としたカリキュラムとなっている。

一方、進路指導部では就職活動を直前に控えた三年次を対象に四月以降さまざまなガイダンスを行い、本番に備えている（次ページ表3参照）。適職診断テスト、自己分析ガイダンス、SPI対策等、年々ガイダンスや説明会の回数は増加傾向にある。これ以外にも、女子学生を対象とした「メイクアップ講座」や地元ハローワークとの提携による「就職活動支援セミナー」と一昨年は約倍増している。特に十月・十一月は毎週のようにキャリア支援行事を行い、十一月には企業の採用担当者を引き業界研究会を開催している。「会社説明会」ではなく「業界研究」が主たる目的であり、栃木県内の公務員を含めた各業種から数社ずつ計二十社で開催している。昨年は延べ人数ではあるが約一千名の学生が参加した。しかし、倫理憲章改定による影響もあり、例年参加していたいた企業で不参加となったケースも見られた。倫理憲章違反を懸念したものと思料されるが大変残念である。

面接対策としては、一般企業で採用担当経験のある職員をアドバイザーとして採用し、模擬面接指導を行っている。完全予約制をとっており、四月から六月にかけてはつねに予約がいっぱいの状況でキャンセル待ちの学生も多い。教員採用試験を目指す学生に対しては地元小学校校長退職者をアドバイザーとして採用し、試験対策に特化した勉強会・模擬授業・

表3 キャリア支援行事

2012年度

日 程	行 事
4月	4/18 学部別就活スタートガイダンス
	4/25 「進路選択」ガイダンス
5月	5/11 進路カード提出
	5/16 ガイダンス「働くって何？」
	5/21 グループ面談
	5/23 「業界・仕事研究」ガイダンス
	5/30 「インターンシップ」ガイダンス
6月	6/4 R-CAP(適職診断テスト)
	6/6 「自己分析」ガイダンス
	6月中旬 SPI2対策講座(全2回)
7月	6/13 就職サイトの活用法
	7/4 R-CAP解説会
7月	7/18 「時事問題対策」ガイダンス
8月	8/1 R-CAP自己PRワークショップ
9月	9/26 就活ガイダンス(後期スタート編)
10月	10/3～ 個別進路相談
	10/3 エントリーシート対策講座
	10/10 一般常識テスト
	10/17 SPI2対策テスト
11月	11/7 4年生による就職活動セミナー
	11月中旬 業界・企業研究会
	11/21 面接対策講座
	11/28 ビジネスマナー講座
12月	11月下旬 「就活サイト活用」ガイダンス
	12/5 グループディスカッション講座
2月	2/6 学内合同企業説明会

2008年度

日 程	行 事
4月	4月中旬 学年別ガイダンス
	4/30 進路カード提出
5月	5/8～ グループ面談
	5/14 インターンシップガイダンス
6月	6/2 R-CAP
7月	7/16 就職サイトの活用法
	7/2・9 R-CAP解説会
8月	8/1 エントリーシート対策講座①
	10/6～ 進路相談(就活集中相談期間)
10月	10/1 エントリーシート対策講座②
	10/8 一般常識テスト
	10/15 SPI2対策講座
	10/22 4年生による就職活動セミナー
11月	11/5 ビジネスマナー講座
	11/19 面接対策講座
2月	11/26 公務員採用説明会
	2月上旬 学内合同企業説明会

2010年度

日 程	行 事
4月	4/14 学部別就活スタートガイダンス
	4/30 進路カード提出(3年生全員)
5月	5/10～6/11 グループ面談
	5/19 インターンシップガイダンス
6月	5/31～6/4 R-CAP(適職診断テスト)
	6/2 「自己分析」ガイダンス
7月	6/9 就職サイトの活用法
	6/30・7/7 R-CAP解説会
8月	7/14・21 就活で役立つ「新聞の読み方」講座
	8/2 エントリーシート対策講座
10月	8/3 R-CAP自己PRワークショップ
	10/4～12/3 個別進路相談
	10/6 エントリーシート対策講座
	10/6 一般常識テスト
11月	10/20 SPI2対策講座
	11/10 4年生による就職活動セミナー
	11/17 業界研究会
12月	11/24 ビジネスマナー講座
	12/1 面接対策講座
2月	2/9 学内合同企業説明会

く他大学の就職担当者に聞いても、就職課・キャリアセンターの利用状況はあまり芳しくない。活用方法がわからないだけでなく、かなり年齢の離れた職員との会話が苦手なことも要因であると考えられる。そこで「守り」から「攻め」に転じたのが今回の取り組みである。一部の教員を除くと、企業での勤務経験もなく企業とのパイプもなく就職指導が苦手な教員も多い。本年度の施策として各ゼミの教員に依頼し、ゼミの時間三十分を「キャリア講座」として頂戴した。断られることを覚悟の依頼であったが快く承諾いただき、試験的にいくつかのゼミで実施した。予想以上に学生の反応はよく、評判は教員間で伝わり「私のゼミ

論文指導等を行っている。また、本年度からの新しい取り組みとして「進路指導部による出前講座」がある。本学だけではな

でもお願いしたい」「三十分ではなく一コマ九十分お話し願いたい」といった要請が多く寄せられている。今後、すべてのゼミで実施できるよう教員に働きかけていきたい。

今回の倫理憲章改定で一番懸念されたことが四年次の内定獲得状況である。進路指導部の職員が履歴書・エントリーシートの添削や面接指導を行っているが、例年と比較しても特段の変化は見られない。五月末の時点での報告ベースによる内定獲得状況は例年と比較しても特段劣っている状況になく、現在までのところ就職活動の開始時期の変更の影響は見られない。今後、学生アンケートを実施し、改定の影響を検証してみたい。

七 今後の課題

学生を分析するといくつかのグループに分けられる。

第一グループは、三年次から学内の就職支援行事に出席し、企業主催の説明会にも積極的に参加する学生で、早期に就職活動も終了し四月には内定報告に来る全く手のかからない学生。第二グループは、第一グループの学生と同様に早期活動を開始するが、履歴書やエントリーシートの添削、面接練習を繰り返しながら何とか夏休み前までに内定を獲得できる学生。第三グループは、四年次になって慌てて就職活動を開始するが、採用活動も終わってしまった企業も多く、自分の希望する企業ではないが何とか秋採用で滑り込み、内定を獲得する学生。第四グループは、進路指導部にも顔を出さず大学にもあまり来ないためほとんど就職担当職員と接点がなく、

大部分がアルバイトのまま未就職で卒業していく学生。

今回の倫理憲章改定によりすべての問題が解消されたと考ええるのは早計であろう。就職活動は「短期化」し、学業阻害など弊害は明らかに解決に向かった。しかし、就職活動の短期化イコール準備期間の長期化であり、大学側の就職支援体制と低学年次におけるキャリア教育の一層の強化を図らないと、前述した第三グループと第四グループの学生は減少しない。リーマン・ショック以降、求人数は減少したが、本学の学生数に比べれば潤沢にある。倫理憲章改定により長くなった就職準備期間に、学生がいかに業界研究や企業分析を行い業界・企業を選ぶかが早期内定につながるものと思料する。

また、駆け込みで就職してしまうと結局長続きせず早期離職にもつながってしまう。就職する学生のニーズと学生を採用する企業のニーズのミスマッチを解消させるためにも、学生の「社会人基礎力」向上と大学教職員の指導力が求められる。現在、大学の「九月入学」が議論されている。すべての大学が一齐に秋入学に移行するとは考えにくく、現行の入学時期の大学と秋入学の大学が併存する状況も考えられる。秋入学の導入は、就職活動開始時期だけではなく採用時期にも影響を及ぼす問題であり、クリアすべき課題も多い。

十二月からの就職活動時期がベストかどうか判断は難しいが、今回の倫理憲章改訂はそれなりの成果はあったものと思料される。十月からでは早すぎ、二月からでは遅すぎることを考えると、折衷案としての十二月の就職活動開始は妥当な時期であるものと考ええる。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

●特集 倫理憲章改定を受けての動向と就職支援

後藤 正己 ●東洋学園大学キャリアセンター課長

— はじめに —

一般社団法人日本経済団体連合会は、二〇一一年三月十五日に倫理憲章を改定し、就職活動のスタートを三年次の十二月一日からとした。

リーマン・ショック後の厳しい就職環境の中で焦る学生の気持ちを反映して、二〇一一年十二月一日、大手ウェブサイトの解禁日には、アクセスが集中したことからシステム障害が発生し、一時サービス停止となる混乱が起きたのは周知のとおりである。学生も企業も支援する側も不安の中でスタートを切ったと言える。

本学では、十二月の学内合同企業説明会を皮切りに就職活動がスタートしたが、昨年の動員を上回るなど、積極的な就職活動が展開された。

その後多くの大学で、十二月から二月までの就職イベントの動員は、昨年よりも盛況であったという情報が多い。

しかし、例年どおり四月から選考が本格化し、大手企業の選考結果が出そろう五月下旬になり、前年度比で内定率が上昇している一方で、「全く就職活動をしていない」学生も増えているのが現状である。

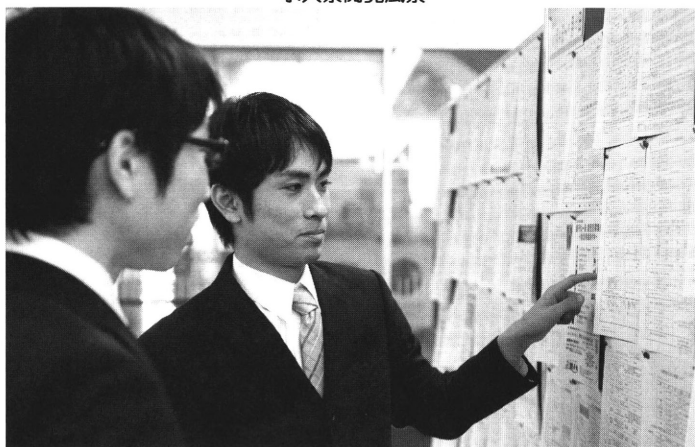
「内定がとれていない学生はもつといるはずなのに、イベントを企画しても学生が集まらない」

他大学の就職指導担当者からはこうした悲鳴のような声も聞かれる。

「学生の二極化が顕著になっている……」

今後、大学側は安定した就職実績を確保するために、就職協定の変更に動じない、「時代の変化に対応できる真の就業力」の育成に力を注ぎ、「学生個人の実態に即した就職支援の取り組み」があらためて重視されるのではないかと考える。





二 十二月から就職活動がスタートした影響

●「二月月「遅い」のではなく「短い」

就職活動のスタートは十月一日から十二月一日となったが、

選考時期は四月をトップシーズンとして例年と変わらない、実質的には、二月月「遅くなった」というよりは「短くなった」ということが今年の環境である。一般的に学生は、先輩を含めた学生同士の情報交換が就職活動に大きな影響を与える。

通常、大学三

年生の授業期間は一月までである。一月中旬からは試験期間なので、大学内で就職に関する情報交換ができる期間が十月から一月の四カ月と十二月から一月までの二カ月では、学生同士のコミュニケーション量に大きな違いがあると考えられる。もともと自身で計画を立て就職活動を行っている、積極的な学生は一部である。その積極的に就職活動をしている学生に影響されながら、巻き込まれながら、情報を得ながら、就職活動を行っている、依存的な学生のほうが多い。こうした学生にとって、学生同士のコミュニケーションは重要である。十二月から就職活動をスタートして実質二カ月弱で二月以降の就職活動のハイシーズンを向かえなければならぬところに、積極型と依存型の学生間に格差が生まれたのが今年の傾向だと考える。

●「二月月「短い」活動期間への対応

本学では就職活動期間が短くなることを前提として、「志望業種を絞る」ようにガイダンスや個人指導を行った。

志望業界を三つまでに絞り、志望動機をしっかりと固めるよう指導した。

学生にとって十二月は、合同説明会への参加や情報収集で精一杯であり、一月は試験期間と早期に募集している企業の単独説明会とエントリーシートに追われ、気がつくくと二月。

昨年までのように百社エントリー、五十社説明会参加といった活動だと、業界などの視野を広げている間に「明確な志望動機」をまとめあげる余裕がなくなると考えたからである。その結果、五月二十五日現在の内定率は昨年比で五〇%増となっている（ただし、昨年は震災の影響で例年になく低調であったが）。

しかしながら、狭い視野と短い時間で職業選択をしていることから、学生の企業に対する理解の不足によるミスマッチを懸念している。

●企業側の対応

採用担当者からは、今年の傾向としてこんな声が聞こえる。

- ・ 今年の学生は、業界研究・企業理解が進んでいない。
- ・ エントリーやセミナーの参加数が少ないし、キャンセルも多い。
- ・ 内定承諾書を提出したあとも、来てほしい学生に逃げられる。

など大半の企業で、計画どおり学生を確保できずに苦労している様子である。

企業も、活動期間が短くなったことに対してさまざまな対応を行っている。

土曜日などに「勉強会」と称して企業理解を深めると同時に

囲い込みを行ったり、面接回数を減らして一回の面接方法を工夫したり、最終面接や内定の前に見学会、営業動向・インターシップなどを行ったりしているケースが報告されている。また、内定後もグループ共有の課題やレクリエーションを行い、就業意識を高め、辞退者の抑制に尽力しているようである。

一方で、学生側は「安全志向」や「自分の等身大のやりがい」を直視して、大手企業偏重から中小企業への関心へと移行したことも今年の兆候である。

こうした企業の努力や学生の中小企業への関心は、ある意味、就職環境において良い方向に進んだとも考えている。

●就活学生の活動意欲の二極化と対応？

冒頭で言及したとおり、積極的に早期に就職活動をしている学生の就職内定率は上がっている状況に対して、「就職活動をしていない」もしくは「早期に就職活動を休止している」消極的な学生が増えているという「二極化」が今年の兆候である。就職活動開始が十二月となったことで、依存的な層が積極的な層に追いつく期間が短く、就職活動に消極的になっている流れが予測できる。

しかし、本学では、依存的もしくは消極的だった学生も、五月中旬になり、周囲の内定取得に影響されて、または夏休

みまでに就職先を決めたいという理由で、就職活動に積極的に取り組むようになり、キャリアセンターの利用率も向上している。

このタイミングを生かして、本学のキャリアセンターでは、

イベントなどの情報提供、一人ひとりのニーズに合った求人紹介を行うなど、個別あるいは小グループに対しての就職活動支援に注力している。

● 結局、学生の就職活動全体が二カ月遅くなっている。

企業側においては、募集力の

高い有名企業は昨年並みに学生が集まっているようだが、それ以外の企業は、募集が苦戦していると伝わっている。

例年五月で採用活動を終了している有名企業の中にも「今年は長期戦になる」「七月までかかりそうだ」という長期の採用活動に計画を変更している企業も多い。

六月に入って昨年より合同説明会や面接会は活発に行われている。つまり、例年十月からスタートして五月末までがおおむね大手企業の採用スケジュールとなっていたが、今年は十二月から七月に二カ月後ろ倒しになると想定できる。

結論として、一年が経過してからでないと倫理憲章の成否はわからないのではないかと考えている。

三 キャリアセンターの就職支援

本学は一学年約六百名、就職希望者が五百名規模の大学である。一人ひとりの学生を理解し、本人の志望に合った、適した、求人を紹介していくことに注力している。

● 一人ひとりへの就職支援

〈十一月〉

進路登録カード提出時に全三年生と面接し、学生の志向や能力をデータベース化しスタッフで情報共有して支援にあたる。

特集 倫理憲章の改定を受けて

っている。

《十二月～五月》

エントリーシート添削をはじめ、選考対策に関わる相談や求人紹介などマン・ツーマン指導を徹底している。

《六月以降》

未内定者一人ひとりと信頼関係を築き、学生の状況や志望、能力を理解し、個別の求人紹介、合同説明会・面接会への誘導、ハローワークの紹介など学生の志望・行動特性に合わせた就職支援を行っている。

●ゼミ教員との連携

年三回全学部のゼミ教員に就職状況調査を実施し、ゼミ教員とキャリアセンターとで学生の就職活動状況を共有、理解をしている。

また、キャリアセンターからも月に一回程度、定期的にゼミ教員向けに就職に関する情報発信を行い、ゼミ生への就職支援をサポートしている。

●学内合同説明会

リーマン・ショック以降、この三年間で学内合同説明会の実施回数を一回から五回に増設している。

学生にとっては合理的に企業と出会える機会であり、企業

の出席依頼も多くなっている。

今後は、実施回数（頻度）ではなく、企業のニーズを把握しながら、就職実績に結び付くような質的な工夫を検討していくことが本学での課題となっている。

四 TOGAKUキャリア支援プログラム

本学では、二〇〇一年に正課授業にキャリア支援の科目（単位化）を設置して、すでに十二年が経過する。

スタート時は、三年次対象の選択科目「企業研究」という名称で、各業界の企業の方を招聘して産業理解を深めたりして、就職活動に必要な選考対策を行い、自己表現力を向上させる授業を行った。

当初は、選択科目にもかかわらず、全三年生の約八割が履修していた。

現在では、すべての学部において一年生から四年生までのキャリア教育科目は十科目設置され、最低二科目（四単位）の履修が卒業要件となっている。

さらに本学では、二〇〇六年に教養教育センターを設置し、教養課程（基本教育科目）を教育の柱とし、学部横断的に共有化した。

「キャリア教育科目」は、「教養基礎科目」（人間理解・芸

TOGAKU教養教育プログラム

1～2年次

コミュニケーション能力を養い、専門的な学びの土台をつくる。

基本教育科目

3～4年次

自分の興味のある分野、就きたい仕事に関してじっくり学ぶ。

専門教育科目

		道山キャンパス		本郷キャンパス	
		1年次	2年次	3年次	4年次
基本教育科目 (全学共通)	教養演習科目	大学の扉を開くゼミ			
	教養基礎演習	実社会で役に立つ「使える英語」を少人数で習得する			
	表現伝達科目	中国語・フランス語・ハンガールを初歩から学ぶ			
	英語表現科目	豊かで的確な日本語運用能力を身につける			
	初習外国語科目	情報機器活用能力と情報処理能力を養う			
教養基礎科目	人間理解科目	人間の心身への理解を深め、自己を見つめる			
	芸術理解科目	芸術に触れることを通じて、豊かな情緒と美的感性を養う			
	社会理解科目	政治経済、産業経営、情報化など社会の今の姿を理解する			
	世界理解科目	海外留学体験などを通じ、日本と世界の文化・風俗習慣を理解する			
	現代の探求科目	現代社会の複雑な問題を見出し、問題解決法を学び議論する			
キャリア教育科目		社会人としての基本的考え方やルール、企業社会のしくみを学び、職業を理解する			

術理解・社会理解・世界理解・現代の探求)、「表現伝達科目」(語学、日本語、情報処理)と並行して設置されており、教養課程全体が、「時代の変化に対応する真の就業力」を育成するというコンセプトのもとでプログラムが設計されている。

五 おわりに—— 本学の就職支援の課題

大学進学率が上昇している今日において、本学学生の「基礎学力」低下及び社会人基礎力、対人コミュニケーションスキルといった「人間力」の低下は否めず、こうした学生たちにとって「社会での活躍」をゴールと想定すると、大学の機能やキャリアセンターの支援方法を再検討していくことが必要である。さらにその施策が、「学生個人の実態に即した」ものである必要があると考えている。

- (1) 教育と就業力との連携
- (2) 学生のキャリアセンター利用の拡大
- (3) 教員、職員、学生、卒業生との連携
- (4) 企業との連携

本学では今後、この四つを柱として、就職支援の質を上げていきたい。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

●特集 調査結果で見る採用広報期間短縮の影響

くわばら
栞原 博之 ●(株)ディスコ キャリアリサーチ グループ長

一 はじめに

株式会社ディスコでは、高等教育機関の入試広報からキャリア教育、就職支援など入り口から出口までをサポートする事業、及び就職情報サイト「日経就職ナビ」(日本経済新聞社が主管、株式会社日経HRが企画・管理)の事務局運営、国内・海外で学ぶ学生のための就職イベント「Career Forum」などを通じて企業の人材採用・育成支援事業、人材紹介事業を行っている。採用・就職動向を把握するため、企業調査と学生調査を定期的に実施。学生調査は、毎年二千人の「日経就職ナビ 就職活動モニター」(以下、学生モニター)を組織し、定期的に定量的・定性的なアンケート調査を行っている。そこから見えた採用広報活動期間短縮の影響について触れていく。

なお学生モニターは、年度ごとのデータに偏りが生じない

よう、文部科学省の「学校基本調査」から地域分布や文理、男女比などを割り出してメンバーを構成している。したがって年度ごとの比較には適しているが、就職活動に熱心な学生たち中心で構成されており、活動量や内定率は高めになる傾向があることをご認識いただきたい。

二月～十一月は「学業・研究活動に励んだ」

例年であれば就職活動序盤だった「十月～十一月」をどう過ごしたかを学生モニターに尋ねた。複数回答の場合は、「就職活動の準備をした」(五七・九%)と「学業・研究活動に励んだ」(五七・五%)がトップに並び、単一回答の場合は、「学業・研究活動に励んだ」(二九・一%)に次いで「就職活動の準備をした」(二一・八%)となった(図1・2)。一般社団法人日本経済団体連合会の倫理憲章は、「就職活動の早期化が学業の妨げにならないよう」に配慮して見直されたわけで、



理系を中心に学業に時間を費やした学生が多かったという期待通りの結果となっている。企業も採用広報期間短縮の初

年度ということもあり、十二月より前に採用を目的とした母集団形成をする動きはほとんど見られなかったと言える。

図1 10月～11月の過ごし方

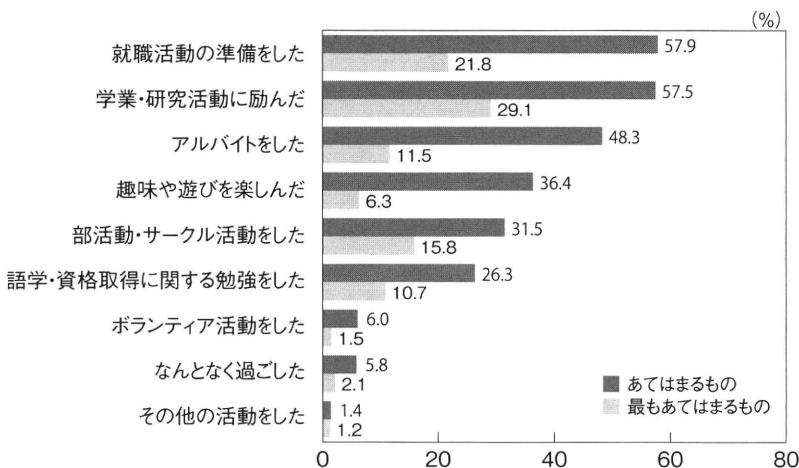
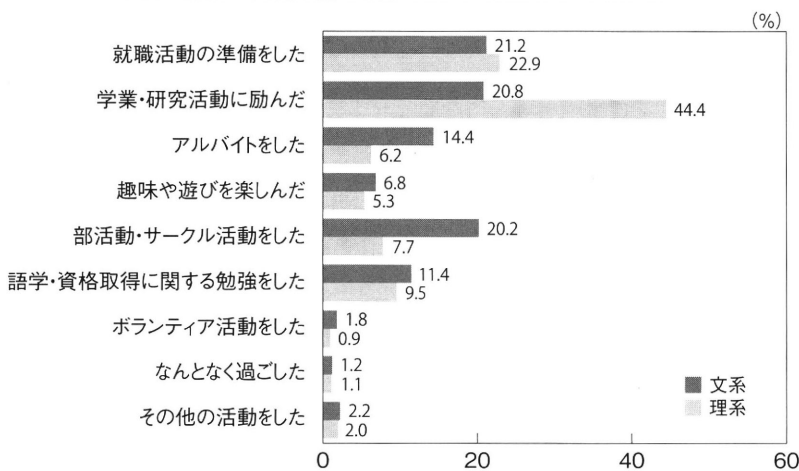


図2 10月～11月の過ごし方（最もあてはまるもの／文理別）



(資料出所) ディスコ「2013年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2012年1月)

二〇一二年一月上旬に実施した学生モニター調査では、企業の採用広報開始が二カ月遅れたことによる自身への影響はどう働くと思うかを尋ねた。日程の過密化や準備不足により自分に合った企業と出会えるチャンスが減るのではないかと感じて「不利に働く」と答えた学生が四八・一%と半数近くに及び、「有利に働く」とした学生(二三・〇%)より圧倒的に多かった。

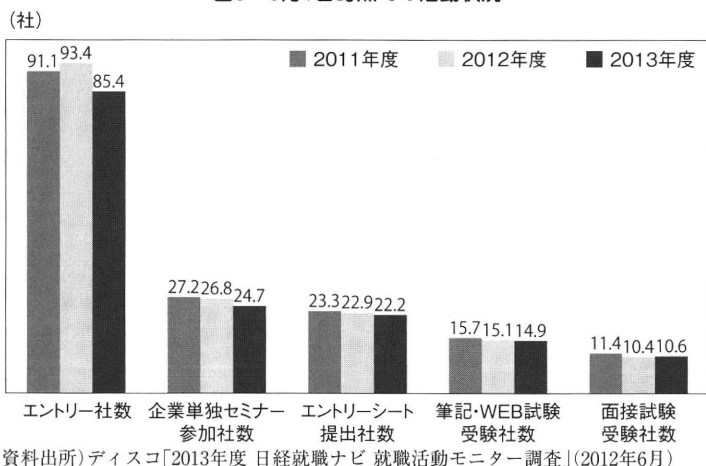
「有利に働く」ととらえた学生は、「やりたいことがあり就職活動の出遅れを覚悟していたが周りの活動も遅れたので結果的に良かった」「周りの就職活動スタートが全体的に遅れた中で自分は早めに活動を開始している」という二つの回答が多かった。

特集 倫理憲章の改定を受けて

三 最大の影響は二月の過ごし方

十二月になり企業の採用広報が開始されると、学生は精力的に活動を開始した。開始

図3 6月1日時点での活動状況



直後の十二月下旬がエントリーのピークとなり、十二月の一月月間でのエントリー平均社数は四六・九社で一時期に集中したと言える。また、企業セミナーへの参加ピークは、例年同様「一月下旬から二月下旬」とな

っており、企業へのエントリー時期とセミナー参加のピークまでの時間がかなり短くなったと言える。一方で、企業側も学生への情報提供不足を懸念し、自社セミナーの開催数や定員枠を増やすケースが多数見られた。スマートフォン等の普及もあり、インターネットを通じて企業のセミナー予約をしようにも満枠でなかなか予約がとれないというケースが減った結果、学生の企業セミナー参加へのハードルは下がった。そういう背景もあって、エントリー社数は昨年度比一割減で推移しているが、学生のセミナー参加数やエントリーシート提出数の平均は昨年とほぼ同数となっている(図3)。

しかしその時期は後期試験もあり、大手企業を中心とするエントリーシートの締め切りと重なった。採用活動期間短縮のしわ寄せがこの時期に集中したわけだ。五月末までに就職活動を終えた学生モニターのほとんどが、「面接が一日に何社も重なった四月」よりも「二月のセミナーピーク時」が最も忙しくきつかったと回答している。「二月はセミナーに行かなかった日が四日しかない」(文系男子)、「セミナーに三社参加し、夜はエントリーシート作成。二月の平均睡眠時間は四時間未満」(文系女子)などの声に代表されるように、二月から三月上旬にかけてはかなりの時間を費やして活動を行っていたようだ。このことが、学生にとって最も大きな影響であったことがうかがわれる。

四 企業は学生の理解不足を実感

二〇一二年五月下旬の企業調査を見ると、実際に面接などを通じて学生と接点をもった感想として、多くの企業が「理解不足の学生が増えた」と回答している。この傾向は大手企業ほど強く表れている（52ページ図4～5）。

内定者に対する満足度については、「質・量ともに満足」が昨年対比で大きく減っている。採用マーケットは回復傾向にあり、企業の満足度低下が、どの程度採用広報期間短縮による影響かは判断が難しいが、「広報活動期間が短くなった影響で学生の仕事・会社への理解が低いと感じた」（建設）のように、期間短縮が原因と考えている企業が多い。

学生モニターが就職先を決めた理由を見ると、やはりその影響を感じる。「仕事内容が魅力的」「職場の雰囲気が良い」「希望の職種につける」など、じっくり企業研究することによって理解できる項目の割合が減り、「有名企業である」「大企業である」「業界順位が高い」「将来性がある」など、表面的に判断できる項目の割合が増加している（53ページ表1）。短期間での情報収集を余儀なくされた学生は、まず業界順位や知名度を参考に企業研究し、精力的にセミナーに参加、面接へと進んでいった姿がうかがえる。

就職先を決めた学生モニターと直接会話すると、早期に大手企業に内定を得た学生にある共通点を感じる。今年は採用広報期間の短縮化を受けて、四月上旬に大手企業を中心に選考面接が集中した。その中で、選考ピーク前に志望業界を絞り、さらに志望企業の順位をしっかりと決めて選考に臨んだ学生が内定を得ているケースが多いのである。面接スケジュールの立て方や、面接日時が重なった際の判断スピードなど、過密スケジュールの中で効率的に活動した学生が成功していると言える。大手企業を中心に、今年度は同業他社とのバツティングが目立って多く、内定後は即日で学生から承諾の返事をもたらえるというコメントもよく聞く。

二〇一二年六月上旬の学生モニター調査で、企業の採用広報開始が二カ月遅れたことによる自身への影響は実際にどう働いたか尋ねた。「どちらかといえば有利に働いた」が二〇・〇％に対し、「どちらかといえば不利に働いた」が二九・〇％、「どちらともいえない」が五一・〇％を占めた。内定の有無で見ると、内定をもっている学生は「どちらかといえば有利に働いた」が二八・〇％で、「どちらかといえば不利に働いた」が二四・六％と、有利に働いたという感想が多い。

「陸上競技をやっているので、これより早いと秋シーズンに集中して取り組みなくなるから、シーズンが終わったこの時期がよかった」（文系男子）、「短期間で選考が進むため、

図4 内定者に対する満足度(従業員規模別)

<理系>

<文系>

■ 質・量ともに満足 ■ 質的には満足だが、量的に不満
■ 量的には満足だが、質的に不満 ■ 質・量ともに不満

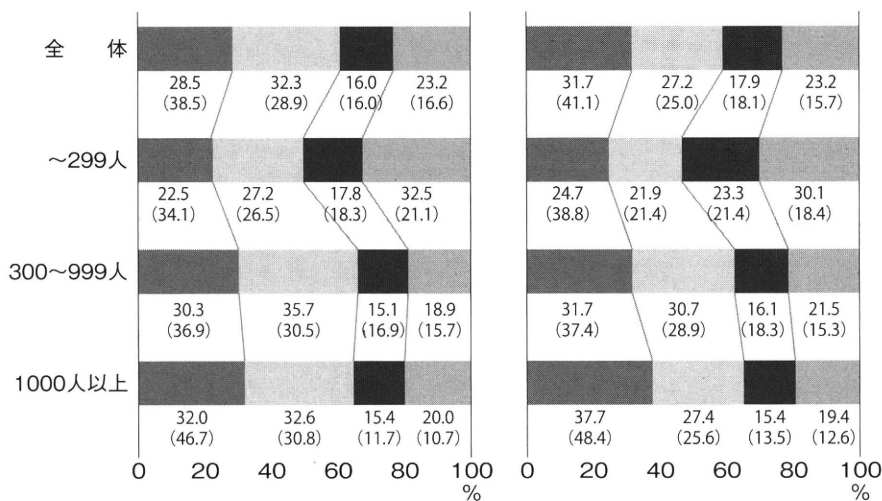
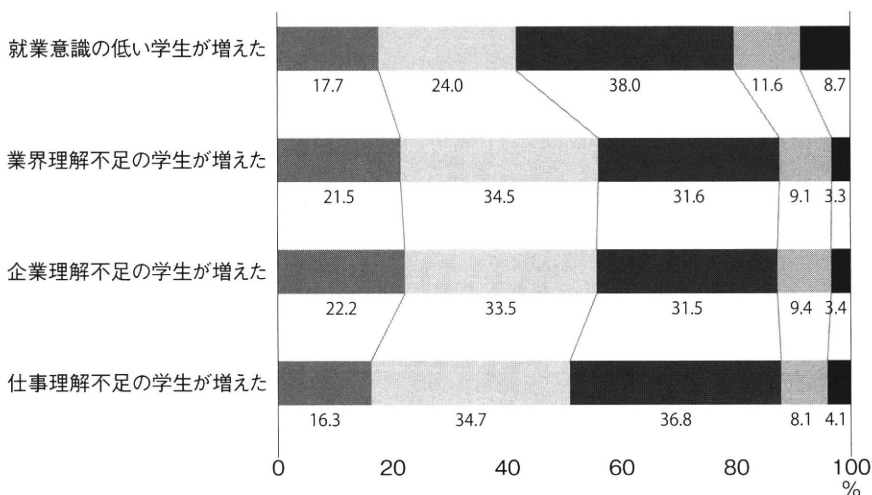


図5 学生と接して感じたこと

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらでもない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



(資料出所) ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2012年5月)

表1 就職決定企業に決めた理由

		(%)		
		2013年度	2012年度	ポイント差
1	仕事内容が魅力的	31.4	42.3	▲ 10.8
2	社会貢献度が高い	28.9	32.5	▲ 3.6
3	職場の雰囲気が良い	28.7	35.6	▲ 6.9
4	将来性がある	25.8	16.4	9.4
5	有名企業である	24.3	16.4	7.9
6	大企業である	22.5	16.1	6.4
7	給与・待遇が良い	21.6	19.6	2.0
8	業界順位が高い	21.4	17.7	3.7
9	世の中に影響力が大きい	19.6	16.1	3.5
10	福利厚生が充実している	19.2	23.7	▲ 4.5

(資料出所)ディスコ「2013年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2012年6月)

や課外活動に打ち込んでいる時期である」(文系男子)といった、十二月採用広報開始でも早いというものであった。

内定をもっていない学生は「どちらかといえば有利に働いた」が六・七%、「どちらかといえば不利に働いた」が三六・二%。内定をもっていない学生の不利に働いた理由は、「企

十月に開始されることと比較すると、学業への影響が少なくなくて済んだのではないかと思う」(理系男子)など、学業や体育会・サークル活動に支障がなかったからという理由が多く見られる。内定をもっている学生の「不利に働いたと思う理由」のほとんどは、「十二月ではまだまだ授業も多く、サークル

業へのアプローチを始めてから選考までの期間が短く、気持的に焦るし準備が足りない」(理系男子)といった準備不足になったというものが目立った。

二〇一四年卒業となる学生たちは、これら先輩たちの体験談を参考に、より効率よく集中的に就職活動を行っていく必要がある。

五 来年度採用に向けての企業動向

二〇一二年六月上旬の学生モニター調査では、東日本震災の影響でスケジュールが大きく変更した昨年より八・九%、一昨年より二・六%、内定率が高い。中堅中小企業は予想以上に苦戦を強いられており、今後も長期化が予想される。今年度は短縮化の初年度ということで、多くの企業は様子見ムードの傾向が強かったが、来年度に向けていよいよ企業の危機感が高まっていると思われる。「採用スケジュールによって大手とバッティングする分、辞退も増える。いかにそこをかわして選考するかが鍵」(流通)、「応募学生と年齢の近いリクルーターの協力体制を構築し、学生の理解、共感を得たい」(電機)など、スケジュール、採用広報の打ち出し方、インターンシップ、社内体制など、さまざまな見直しを行う企業が増えてくるであろうと予想している。

●特集 私大連盟加盟校から見た倫理憲章改定の考察

吉原 健二 ●本連盟学生会キヤリア・就職支援分科会長／関西大学キヤリアセンター事務局長

一 はじめに

現在の大学生の就職に関する枠組みは、例年、一般社団法人日本経済団体連合会（以下「日本経団連」という）が公表する「採用に関する企業の倫理憲章」及び「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」に準拠して進められているのが現状である。ただし、大学等の教育機関がこの倫理憲章を一方的に通達されて終わっているだけでは決しないことは皆様方もご承知であろう。

国公立大学及び短期大学、高等専門学校などの代表者で組織される「就職問題懇談会」が、この日本経団連との倫理憲章の枠組みについて対応協議することになっている。なお、同懇談会には日本私立大学連盟常務理事で立教学院の吉岡知哉大学総長が副座長として、そして慶應義塾大学就職部長の岡本大輔商学部教授と小職が当連盟より委員として参加している。倫理憲章策定に際しては、大学側が捉えている学生の就職活動の諸問題と、企業側が捉えている採用活動の状況等をもとにさまざまな意見を交換する中で、とりわけ大学側は現代社会が要請する人材の育成を果たすためには十分な学修環境の確保が第一であることを訴え続けている。

大学等における教育の到達点から見ると、未成熟な学生を早々に採用選考に導く行為は、事実上学生から学ぶ権利を奪い、大学教育の空洞化を引き起こし、ひいては次代を担う能力が十分に備わっていない人材を次々と世に送り出す、人材育成における負のスパイラルを生み出すものと懸念される。このような営みを積み重ねることは、将来において国力を損なう重大な結果をもたらしてしまうという認識を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者の立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考ええる。しかしながら、なかなか双方の意見がすべて合致した状況にはなり得ていないのが現状である。そのため、就職問題懇談会は、日本経団連に対して倫理憲章には継続して検討しなければならない課題が残っているという意見を付した「要請」を提示している。

ちなみに「要請」での主要点は次のとおりである。

- (1) 学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報や業界情報を提供する「広報活動」は、時期を制約しないが、あくまでも学生の勤労観・職業観の育成を図るための情報提供であることを明確にしてほしい。
- (2) 大学等のキヤリア教育にかかる取り組みに対しては、厳に採用選考と結び付けることなく特段の配慮をもって



ご協力いただきたい。

(3) 説明会日程、採用予定数、選考スケジュールなど採用情報を広く学生等に発信する「採用広報活動」は、卒業・修了前年度の三月以降としてほしい。

(4) プレエントリーを活用した選考やエントリーシートによる選考、各種検査など実質的な採用選考につながる「採用選考活動」は、卒業・修了年次の夏期休暇以降に行ってほしい。

(5) 卒業・修了年次に達しない学生に対する「採用選考活動」を厳に慎み、それぞれの教育機関や分野等の学事日程に配慮したスケジュールとしてほしい。

等々である。

最近では、現在の採用のあり方に対して、日本商工会議所や一般社団法人日本貿易会などが相次いで就職問題懇談会が主張してきた内容に近い採用スキームを提言され始めているが、残念ながらいまだ経済界全体の大きなムーブメントにはなり得ていない。

また、文系採用と理工系採用を一律に論ずることは、理工系学生（特に大学院生）の修了研究の実態にかんがみると必ずしも適切ではないとの意見が日本商工会議所から指摘されていることについては、あらためて真摯に受け止めて検討すべきであろう。

二 私大連盟加盟校の倫理憲章改定の評価

日本私立大学連盟（以下「私大連盟」という）の学生委員会

キャリア・就職支援分科会では、昨年の東日本大震災で企業側の選考活動が一部五月以降となった実態やその対応等を踏まえて、広報活動及び選考活動の時期についてのあり方を検討するため、さらには平成二十三年に改定された倫理憲章の就職・採用活動スケジュールの変更がもたらした影響等について実態を把握するため、途中経過ではあるが本年二月に医歯科系単科大学を除く百十六校にアンケート調査を実施した。集計結果については、ご回答いただいた各校にフィードバックするとともに、すでに私大連盟のホームページにて公開させていただいたが、本稿では、回答のあった百十一校の回答内容からかいま見える私大連盟加盟校の考えを披露したい。

質問一 学生の就職活動や授業の出席等に何か変化はあり

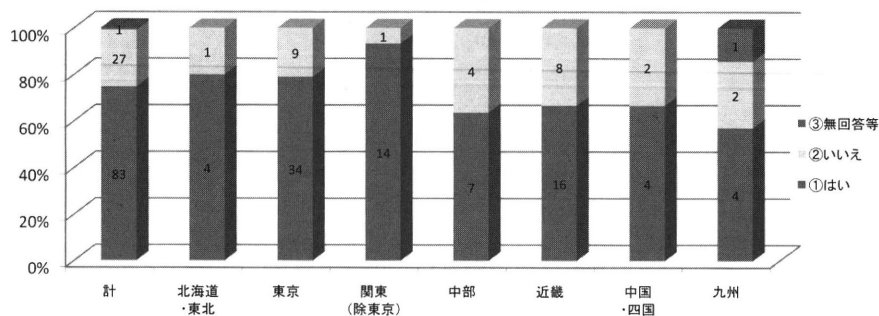
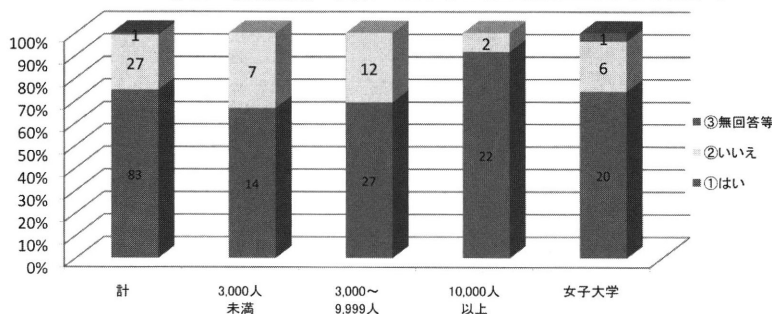
ましたか？

この問いに対して、百十一校の回答のうち八十三校（約七五％）が「はい」と答えた。

その具体的な内容としては、教学の問題として指摘される授業への出席については、例年秋期から開催される学内外を問わない企業説明会が自粛されたことにより、前年度の同時期に比して就職活動のために欠席する学生が大幅に減少するなど改善傾向にあったとするコメントや、学内行事への参加率が上昇したとするコメントが多くうかがえる。

また、学生の就職活動に関しては、採用情報公開の二カ月の後ろ倒しからくる、各企業の採用活動スケジュールが種々のひずみを生み出していると指摘している回答が多い。

学生の就職活動や授業の出席等に何か変化はありましたか？



- (1) いわゆるスタートが二カ月の後ろ倒しとなっても選考活動開始が四月と変更が伴わなかったことにより、学生の具体的な応募準備の期間が十分に確保できない。
- (2) エントリーシートの作成・提出等が秋学期末試験の時期と重なり、学生の負荷が高まった。
- (3) 十二月～一月に企業セミナー開催時期が集中するなど、秋学期末試験などの日程と重なって企業イベントが設定されたため、単位取得に重要な時期であるにもかかわらず、学生が落ち着いて学習できない状況が生まれました。等々であるが、このあたりの意見はあとに出てくる質問四への回答とも関連するので後述したい。

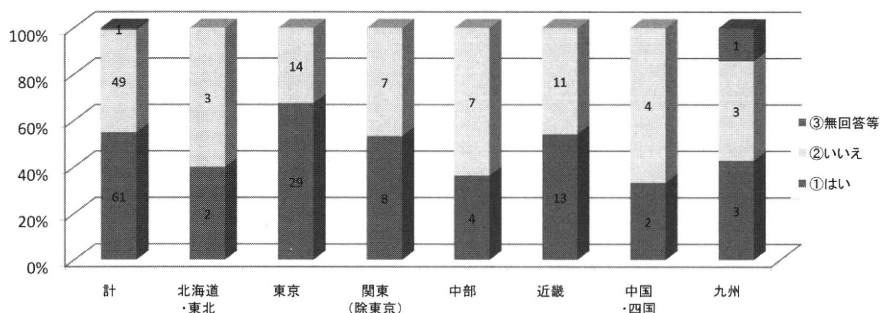
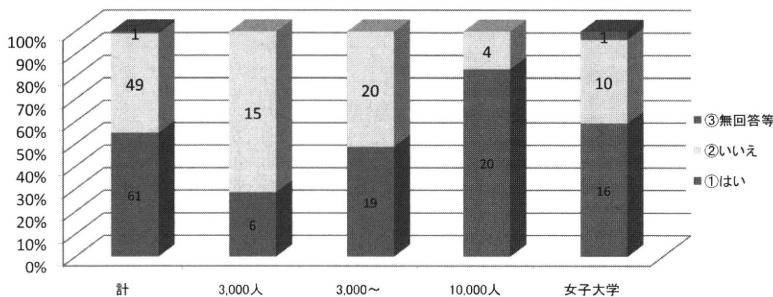
質問二 就職ガイダンス、業界研究会、学内企業セミナー

等の実施時期は、例年に比して変化しましたか？

この質問に対しては、百十一校中六十一校（約五五％）が「はい」と回答している。その多くが、企業を学内に招聘しての各種セミナーの実施時期の見直しである。多くの大学は、これまで業界研究会のような位置づけであっても、秋期以降の行事では採用情報提供を半ば黙認する状況で企業を招いていた。それを今回から、採用情報の提供の有無を厳格に線引きしたうえで行事実施時期や内容を洗い直しているコメントが多く見受けられる。

倫理憲章のあり方については、各大学のキャリア・就職担当者としては、学生指導の観点から種々の意見があると考えられるものの、おおむねその改定趣旨を尊重して学内行事のあり

就職ガイダンス、業界研究会、学内企業セミナー等の実施時期は、例年に比して変化しましたか？



方を模索したと言える。

倫理憲章の趣旨をわきまえて学内で採用情報を十二月まで
は取り扱わないという風景は、何十年も前の就職協定に基づ
く求人票等の掲出規制や学生の会社訪問規制を彷彿とさせる
ものであった。十二月一日の大手ナビゲーション公開、各種
セミナー開催は、時代が変わった会社訪問解禁ともとれる。
いずれにしろ、正直にその対応を迫られる反面、学生の進路
選択におけるキャリア・職業教育をどう進めるかという観点
からは、どの大学も苦心されたことであろう。

私大連盟としても、倫理憲章を遵守することを第一義とす
るものの、個々の大学のキャリア・職業教育まで制限を加え
ることは困難である。とはいえ、あまりにも大学によって対
応がバラバラでは、日本の私立大学をリードする立場上問題
があると考え、一定のガイドラインを示すことになった。そ
れが私大連盟会長名で各大学代表者に発信した私大連発第二
四七号（平成二十三年七月四日付）「社団法人日本経済団体連
合会の『採用選考に関する企業の倫理憲章』に対する当連盟
としての共通認識の提案」である。そこには、個々の大学に
おいて学生の勤労観・職業観の育成等の取り組みを行うため
、企業関係者の協力を求める場合には、企業の採用活動とは切
り離れた形での特段の教育的配慮にかかる独自のガイドライ
ンを、おおむね以下のとおりとするとしている。

(1) 大学のキャリア教育の一環として実施する。

(2) プログラムの中では当該業界及び職務内容の説明のみ
の提供を依頼し、学生へのプログラム告知においても企

業名の露出は最小限にとどめる。

(3) キャリア教育として行うものとするものであることから、講師にはプログラムの中では所属企業の採用情報や当該大学の採用実績等に一切触れないようにすること、参加した学生の個人情報やエントリーシート等の収集をはじめとした採用活動に資する行為を一切しないようにすることを依頼し、当該大学はその実現を図る。

なお、私大連盟が発信する以前においても、就職問題懇談会座長から各大学長に向けて平成二十三年五月十九日付文書「平成二十四年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職活動について」にて大まかなガイドラインが示されている。そこには、「各大学等においては、大学関係団体等の総意である『要請書』の目指すところをあらためて確認し、学生の健全な学修環境を確保するため、足並みをそろえ、良識のある対応・行動の徹底をお願いいたします。特に、学生の勤労観・職業観の育成等の取組を行うため、企業関係者の協力を求める場合は、企業の採用活動とは切り離れた形での特段の教育的配慮をもって行動するようお願いしたい」とされている。

質問三 ①実感（実感）として捉えている企業の選考活動

開始時期と、②理想と考える広報活動や選考活動の開始時期についてご回答ください。

まず①実感（実感）として捉えている企業の選考開始時期については、百十一校の回答中、三十校が三学年の十二月開

始、二十二校が三学年の一月開始、二十八校が三学年の二月開始と、十二月～二月に多くの回答が集中している。この集計にあたっては、大学規模別集計のほかに地区別での傾向も捉えてみたが、大きな違いは見られなかった。

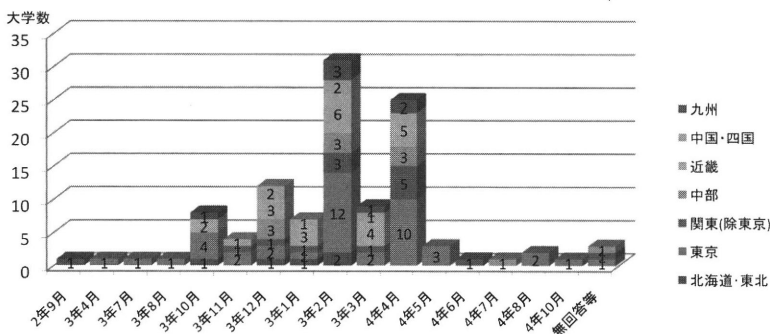
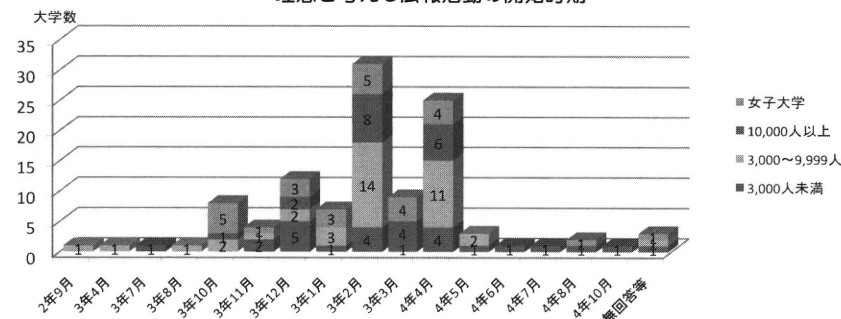
次の②理想と考える広報活動や選考活動の開始時期に対する質問には、かなり細かい時期選択で質問をしてしまったがために回答が分散する結果となり全体傾向をつかむことが困難となったことを反省している。広報開始時期については、三学年十二月が十二校、一月が七校、二月が三十一校、三月が九校、四月が二十五校というところに回答が多い。これらに回答した大学は合わせて約七六%を占めている。

また、選考開始時期については、四学年四月が二十八校、六月が九校、七月が十七校、八月が三十三校というあたりに回答が多い結果となった。これらに回答した大学は合わせて約七八%を占めている。

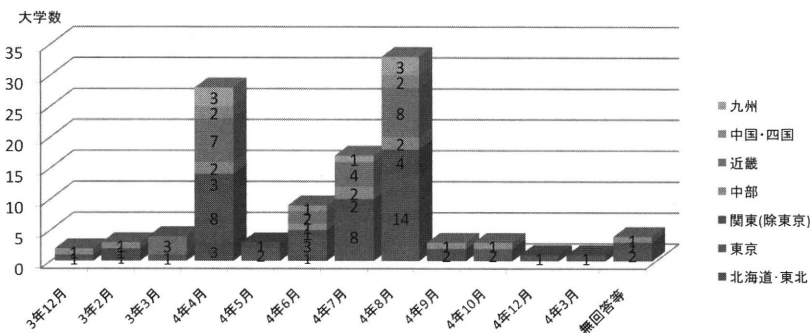
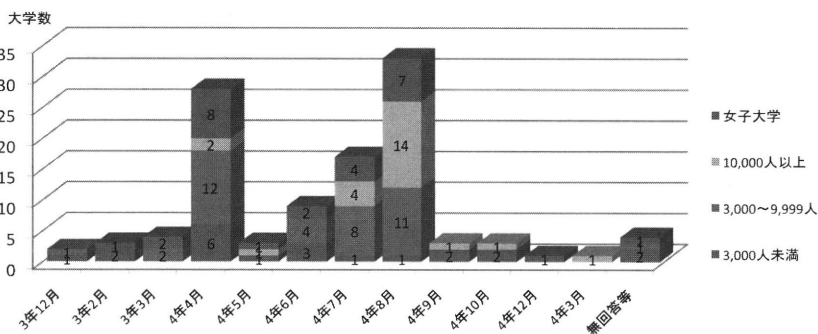
就職問題懇談会が主張している時期と必ずしも厳密な一致はしていないものの、広報活動も選考活動も現状よりゆっくりと実行されることを願っている大学が多いことがこれらの回答から読み取ることができる。

なお、三学年十二月広報開始、四学年四月選考開始と回答した大学が少なからずあったのは、改定された今回の倫理憲章の枠組みが大きく意識されていることであると思われる。というのも、次の質問の回答からは現状を諒とする回答がほとんど見受けられなかったからである。

理想と考える広報活動の開始時期



理想と考える選考活動の開始時期



質問四 倫理憲章の改定による採用スケジュールの変化に

関するご意見をご回答ください。

今回の改定、特に十二月に広報活動の開始を遅らせたことに一定の評価をしているものの、選考活動開始を相変わらず四月に置いていることに対して問題点を指摘している大学がほとんどである。先述したとおり具体的な応募先策定のための業界・企業研究期間の不足、エントリー時期と期末試験時期との重複を問題視するところが多く、さらには日本経団連に加盟していない企業が数多くある現状において、採用の枠組みを日本経団連とだけで調整することがはたしてよいのかとする声も目立っている。

この指摘については、実は大学等と日本経団連、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会、全国中小企業団体中央会等が参加する「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」が平成二十二年十一月二十二日に発足しており、これまでも数度にわたって議論が重ねられているが、この会議体を活性化していくように大学側からさらに強く働きかけることが重要であると考えている。

確かに、学業や学事日程に一定の配慮を日本経団連側が示したことは大学側としても望ましい変化と捉えることができるが、厳密に言及すれば十二月でさえ授業期間内であることに変わりがない。広報活動のみを二カ月間後ろ倒しにしても実際の選考活動が従来と変更がないのであれば、実質的な採用の早期化は正には道半ばといったところであろう。

実際、十二月一日に堰を切ったように採用側の次年度情報

の公開を理由にさまざまなイベントが開催され、あつという間に学生たちはその波にのみ込まれている。企業側も、学生への周知期間が短縮されたことの対策としてエントリー時期を遅らせたような事例も若干見受けられたものの、おおむね例年どおりの動きを見せたところがほとんどであった。日本経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」に示されているとおり、一定の基準に達した者の選抜を四月一日以降に始めるために、その見極め作業を例年どおり四月以前に進めたことは否定できないのではないだろうか。

これまでも大学側は、そうした見極め作業的な部分、いわゆる若手社員の面接、SPI試験や適性検査を含めたテストセンターでの試験実施は選考活動にほかならないと反論している。

三 キャリア教育と業界・企業研究のはざま

一般的傾向として、高等学校までの教育において社会構造に対する理解や職業観・労働観をあまり涵養することなく大学入学を果たすことが多い。そのため、大学でのキャリア教育・職業教育が一層重要度を増していることは、国の文教施策において重点化されているゆえんである。

そこで各大学は、キャリア教育に積極的に取り組み、インターンシップをはじめ大学教育期間中に実社会との接点をさまざまな場面に組み込むことに力を傾注しているのである。

ところが日本経団連では、今回の倫理憲章改定において広報

活動を厳密に実行するために、十二月一日以前の大学訪問を自粛することを加盟企業に対して求めた。その結果として各大学が純粹な意味での職業理解や業界研究の取り組みを実施するうえで大きな影響があったとする声は多い。

企業等の協力を得て学生の職業観や勤労観を涵養するプログラムを展開するうえで、どこまでがキャリア教育や職業教育で、どこからが企業にとつての広報活動になるのかを厳密に線引きすることは難しいかもしれない。キャリアの探索において、最初は漠然とした業界研究や職業理解から始まって、自己の適性や興味・関心を段階的に高めていくことにより、最終的には採用試験の応募先を導き出すまでが広義のキャリア教育や職業教育であるからである。しかしながら、それをすべて是としてしまうと、大学自らが採用情報の公開や選考試験までもの自由設定を認めてしまい、学生の学修環境を混乱させることにつながる。そのため、現在のように大学在学期間中に就職活動を行う社会制度である以上は一定の線引きが必要となってくる。そこで、先述の私大連盟や就職問題懇談会が示したガイドラインを遵守することが当面厳しく求められることになると考える。

四 今後の動向

平成二十五年度採用に向けた倫理憲章については、本稿を執筆している段階では、まだ日本経団連との調整はなされていない。しかしながら、六月十二日に開催された文部科学省・就職問題懇談会・独立行政法人日本学生支援機構共催の「全

国就職指導ガイダンス」において、日本経団連・労働政策本部の遠藤和夫主幹から、その講演において平成二十五年度についても同様に折り扱う予定である趣旨の発言があった。

今後、就職問題懇談会にて対応についての議論が重ねられ、日本経団連側にさらなる大学教育の理解をお願いすることに努めたいと考えている。

こと大学生の採用に関しては、現状の諸問題に加えて、今後検討の動きが予測される秋季入学制度導入に伴う採用のあり方も課題となってくる。単純に考えれば、秋季入学そして夏季卒業ということであれば、企業の春入社への慣行が変更しなにかぎりにおいては、夏季卒業以降に選考活動をすれば大学の学修環境への影響は少なくなるだろう。

ただし実際は、ギャップチームをどの時期に設定するかによつて、この問題のあり方は変わってくる。ギャップチームの過ごし方も、理論どおりに留学やインターンシップ等に利用されるかは予測できない。また、留学に関わる経費補助、インターンシップ参加希望者の増加への企業側の対応可否等の問題も多く残されている。

さらに、仮に入学試験実施時期は変更せずに秋季入学とするならば、合格後から実際の入学までの半年間、そして先述の卒業後の半年間を大学として学生をさまざまな観点からケアしないわけにはいかない。四年間の学費で実質五年間の学生ケアを大学は担うことになり、私立大学にとっては経営的にも大きな問題を抱えることになる。慎重な議論が待たれるところである。