

令和4年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス パネルディスカッション 第2部

- ・テーマ：「今後の大学等におけるキャリア支援は、何をすべきか」
- ・進行役：早稲田大学 常任理事 佐々木 ひとみ
- ・パネリスト：
 - (企業) 株式会社商船三井 人事部 人事部採用チームリーダー 小林 裕美
 - (企業) パーソルプロセス&テクノロジー株式会社 コーポレートヘッドクォーター
人事統括部人材採用部 福田 慧太
 - (大学) 国際教養大学 キャリア開発センター長 三栗谷 俊明
 - (大学) 就実大学 キャリア支援・開発部 キャリア支援・開発課長 原田 泰江
 - (学生) 国際教養大学 グローバル・スタディズ課程 4年 本多 俊貴
 - (学生) 早稲田大学 文学部文学科 2年 村上 愛佳

※敬称略

佐々木 只今より、令和4年度全国キャリア教育・就職ガイダンス パネルディスカッションを始めます。進行役の早稲田大学の佐々木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日は「今後の大学等におけるキャリア支援は、何をすべきか」というテーマについて、企業、大学、学生、それぞれお二人ずつパネリストとしてご登壇いただき、ディスカッションを進めてまいります。

最初に、このテーマを設定するに至った背景をお話します。ここ1、2年、多くの大学関係者の方から、企業・学生ともに、大学主催行事への参加者が大きく減少しているという声を聞くようになりました。ここ数年の新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、大学のキャリアセンターの事業も、実施方法の変更を余儀なくされました。各大学とも、何とか学生に不利な状況を与えないようにと、いろいろ工夫をされていたように思います。ところが、その取組の意に反して、ふたを開けてみたら予想以上に人が集まらず、大変驚いたという大学も少なくなかったのではないのでしょうか。

その理由は何なのか。今回のパネルディスカッションでは、この問いをスタートに、大学と学生・企業の関係、就職・採用活動の動向、そして、特に今後の大学のキャリア支援事業の目指すべき方向性について、それぞれの立場からご意見をいただき、一緒に考えてみたいと思っております。それでは早速ですが、パネリストの方の自己紹介から進めてまいります。

小林 皆さん、こんにちは。株式会社商船三井、人事部採用チームの小林と申します。よろしくお願いいたします。

福田 パーソルプロセス&テクノロジー株式会社、新卒採用担当の福田慧太です。よろしく

お願いいたします。

三栗谷 秋田県にございます、公立大学法人国際教養大学、キャリア開発センターの三栗谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

原田 岡山県にあります、私立就実大学、キャリア支援・開発部の原田と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

本多 国際教養大学、国際教養学部グローバル・スタディーズ課程 4 年の本多俊貴と申します。本日はよろしくお願いいたします。

村上 早稲田大学、文学部心理学コース 2 年の村上愛佳と申します。本日はよろしくお願いいたします。

佐々木 本日は以上 6 名のパネリストの方々と一緒に進めてまいります。それでは、一つ目の質問です。本日のテーマのスタートとして、2021 年度の大学主催行事の実施状況について、お伺いします。まず、就実大学の状況を、原田さんからお話しいただければと思います。

原田 コロナ以前は、就実大学の業界研究会というメインイベントに、学生が 480 名ほど参加していましたが、2022 年 3 月には 125 人になり、約 4 分の 1 に参加者が減少しました。また、就職ガイダンスの参加者もコロナ以前の 280 名から 187 名へと減少しました。

佐々木 国際教養大学の三栗谷さんのほうはいかがでしたでしょうか。

三栗谷 コロナ前の対面で行っていた企業説明会と比較すると、5 分の 1 から 10 分の 1 にまで参加者が減っている現状です。ガイダンス等につきましては、3 分の 1 程度かと思っております。学生の希望によってオンラインの交流会や、数々の新たなイベントも行ったのですが、なかなかオンラインイベントへの参加者も増えないような現状になっております。

佐々木 かなりの激減の状況だということがよく分かりました。本多さんは学生として、まさに就活をされていたわけですが、大学の支援やこういうイベントには、参加していましたか。また、周囲のご友人や、同じ就活生たちはどうだったか、お聞かせいただけますか。

本多 私自身は積極的に活用したほうだと考えています。具体的には、企業研究会や、ES の添削、面接練習を、非常によく利用していました。その一方で、周囲の友人たちはあまり利用していない印象を受けました。具体的な数字でいうと、例えば、5 人に 1 人くらいがキャ

リアセンターを利用しているというところで、それ以外の人たちは自分でコツコツ進めているという印象を非常に強く感じました。

佐々木 人によって…というところもありますけれども、全体的には、学生の利用はちょっと少なかったかなという印象かもしれませんね。村上さんは現在、大学2年生ですが、何か大学、あるいは、学外のイベントでも構いませんが、キャリア支援のイベントに参加したことがありますか。

村上 私は学内でのイベントに参加しました。

佐々木 今日はかなり活用してくれるお二人が参加したということになりますが、村上さんは2年生として、大学で行っているキャリア支援に参加してみて、どのようにお感じになりましたか。

村上 私は卒業生によるトークセッションや、「キャリア形成とはどういうものか」ということを考えるようなセミナーに参加したのですが、大学に入ってキャリアについて考える時間が増え、自分にとっては充実したものになったと思います。

ただ、就活生中心のイベントが多いイメージがあり、漠然とキャリア形成とは何かを考えられるような、就活色があまり強くない感じのイベントがあれば良いなと思っています。コロナ禍ということもあり、友人に聞くと、まだキャリアセンターのイベントについて知らず、キャリアセンターがどんなことをしているセンターなのかということも知らないような状態だったので、キャリアセンターがどんな活動をしているのかがもっと周知できれば良いなと思っています。

佐々木 企業側はいかがでしたでしょうか。採用担当として、お二人それぞれの所属先では、昨年度の大学のキャリア行事にご参加されましたでしょうか。

福田 弊社は参加をさせていただいております。

小林 申し訳ございません。弊社は、参加は控えさせていただいたという状況です。

佐々木 それぞれ参加、不参加、いろいろご事情があるかと思うのですが、どのように考え、そのようなご判断をされているかをお聞かせいただけますでしょうか。まず、福田さんからお願いいたします。

福田 弊社においては、各大学キャリアセンターとの関係構築や、関係を維持させていただ

くための一環として、参加をさせていただきました。

佐々木 小林さんは、いかがでしょうか。

小林 参加していない理由ですが、コロナ前からではあるのですが、恐らく大学側のイベントの時期が遅いせい、参加学生が年々少なくなってきたことが実情です。さらに、コロナ禍で行事がオンライン化され、集客不足が顕著になり、参加のメリットが薄れたことが理由となります。

佐々木 今、福田さんより「キャリアセンターや各大学との関係構築のために参加した」というお話がありましたけれども、企業にとって、キャリアセンターとの関係構築はやはりどういうメリットがあるのか、もう少しご発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

福田 残念ながら弊社も、明確なメリットを感じられているかという、そうではないというほうが実態としては近い状態です。しかしながら、弊社程度の規模感ですと、どなたもが名前を聞いて、安心して、学生をお預けいただけるかという、まだそうではない立場かなと考えておりますので、そういった観点から、キャリアセンターへのごあいさつを含めたイベントへの参加など、大学やキャリアセンターとの接点を多く作っていきたいという思いで、今年度参加をしておりました。

佐々木 コロナ禍において、大学のイベントもオンライン化したことで、企業にとってメリット、デメリット、いろいろ変化が生じたかと思いますが、今、ご発言を聞いて、学生にとっても企業にとっても、若干、参加するメリットが薄れてきているようなことがあるのかなと思いました。

それでは、二つ目の質問に移りたいと思います。

大学側のイベントの集客悪化の理由について、コロナ対応としてのオンライン化というのが挙げられそうですが、そもそもこの2年で、企業の就職・採用方法が大きくオンライン化してきていると思います。企業と学生がオンライン上で直接、接点を持つようになりましたし、外部事業者や、エージェントの方たちもオンラインで指導をされる、あるいは、SNS上には就活ノウハウのコンテンツがあふれるようになっていきます。学生たちもオンラインで活動を行って、大学にも来ない状況でしたので、大学側は就職・採用に関する動きがつかめなくなっていたという事情があったかと思います。

そこで、このオンライン化した採用活動は、どのような影響を及ぼしているのかについて考えてみたいと思います。まず、企業の皆さまは、このオンライン就活を、どのように評価されていますでしょうか。学生の変化なども含めて、ご発言をいただければと思います。

福田 弊社では採用業務の大幅な効率化が実現したこともあり、おおむね肯定的に評価をしております。ただしながら、会社の雰囲気が分からないという学生のコメントが増えたことも事実でして、今後はオンラインと対面をうまく使い分けて、企業理解をより良くしてもらうための仕組みづくりが必要だと考えております。また、学生の変化ですが、各種 SNS やインターネットなどを通じた情報収集がさらに加速したように思います。いわゆる口コミの情報などを意思決定の際の参考情報としている学生が増えたように思います。

佐々木 オンライン就活になると、学生の情報収集能力やリテラシー力の差が大きく影響してくると感じます。企業の皆さんにとっても、情報収集がオンラインに偏ることで、イメージ先行の学生が増えたり、ちょっとした噂が学生の企業選択に影響を与えたりというリスクにもつながるのかもしれないですね。小林さんのほうは、いかがでしょうか。

小林 オンライン化のメリットは、地方学生の受け入れの点、そして物理的な移動がなくなった点です。企業、学生、双方に非常に利点が多い反面、座談会やワークのようなインタラクティブなコンテンツに関しては、その現場の熱量の共有が難しいといった課題を少し感じています。

学生の変化については、例えば、カメラオフでのイベント参加や、採用選考でカンペを読んでいるような学生がいるなど、自然な対話が減ったことによって、自然体での学生のパーソナリティーの見極めが若干、難しくなったと感じています。社風が伝わりづらいことによって、入社意欲形成も少し難しくなったことが挙げられるかと思えます。

佐々木 採用における時間や距離といった、物理的課題は解決できたというメリットがある反面、直接的な接触に比べると、学生・企業、双方とも、なかなか本質が伝わりづらいというデメリットもあるというお話だったかと思えます。就活をされていた本多さんは、学生の視点から見たときに、自分を伝えるのが難しい、あるいは企業を理解するのが難しいと感じたことはありますか。

本多 まず、熱意を伝えるのが非常に難しいと感じました。選考は基本的にオンラインで行っていたのですが、一度、対面で面接をする機会があり、そのときに目つきや手ぶりから「君の熱意が感じられた」と言っていただき驚きまして、オンラインでやる難しさを非常に感じました。

会社を知る上では、人や会社の雰囲気がつかみづらかったというのが本音です。そのため、逆にそうした雰囲気を少しでも、オンラインでも伝えようとしている企業、例えば、座談会やインターンシップを何度も開催している企業は、そうした部分をどんどん知ることができ、そうでない企業との間に大きな差が生まれてしまい、志望度に対して大きな違いが出ていました。就活を終えた身としては、もしかしたら、まだ志望度が高くなかった企業の中に

も、自分とマッチするような会社があったのではないだろうか、振り返ってちょっと後悔するような場面もあり、少し残念な思いをしたこともあるかと感じました。

佐々木 オンラインならではの採用面接経験ですね。企業の方にお伺いします。今まで学生のポテンシャルを見るときに、ガクチカとして、サークル活動、アルバイト活動の話が定番だったかと思うのですが、コロナ禍では、学生はなかなか従来の学生生活を送ることができていません。企業では、そのような学生のどのような点を見て、社会に出てからの力をご判断されているのでしょうか。小林さん、福田さん、いかがでしょうか。

小林 弊社では、ガクチカと呼ばれるようなエントリーシート上でのPRは、もはやテンプレート化している側面も否めないと考えていまして、対策本なんかも出ていますので、そういったところで対策が非常に容易になっている印象を受けています。

当社で重視しているポイントは、新卒採用は特に、カルチャーマッチの部分を大切にしたいと考えています。つまるところ、当社のほうで候補者の方が求めている価値を提供できるかどうか、という点が大事なのかなと考えています。さらに、求めている能力というところで言えば、当社では、新卒採用に関しては、原則、ジョブローテーションを行うというような仕組みがありますので、特定の職務での高い能力というよりも、全体的な職務適性のバランスを重視しています。

佐々木 ちなみに、例えば、こういう質問をすると、そういうところが分かるというようなことはございますか。

小林 ちょっと企業秘密にはなるのですが、例えば、もちろんアピールする場なので、基本のご自身の強みの部分やポジティブな部分を、皆さんご準備されていると思いますが、逆に、苦手な部分や、こういう状況は自分には少し居心地が悪い、といったところ等を率直に聞くというようなことを心掛けています。

佐々木 福田さんは、いかがでしょうか。

福田 学生からPRいただくエピソードですが、アルバイトや研究内容、大学以前での取組など、本当に十人十色で、いろいろとお話を伺っています。ただ弊社では、そのアクション内容やアウトプットそのものよりも、その方の価値観や人物性を重視していますので、この点に関して言うと、コロナ前後で重視しているポイントに大きな変化はありません。

佐々木 福田さんにもうちちょっとお聞きしたいのですが、どのような価値観の人がご自身の会社にフィットするとご判断されているのでしょうか。

福田 弊社は、いわゆるエンジニア職の方もいれば、コンサル職の方もいて、総合職の中でも職種コースを四つに分けて募集をし、コースごとに求める人物像を設けています。

エンジニアの方であれば、これまでどんな成果物をアウトプットされてきたのかを、分かりやすくお聞きすることもありますし、コンサルティングの方ですと、ここから 30 分お渡しするので自己 PR を自由にしてください、という形で、その場力が求められるような時間の使い方をさせてもらうこともあります。

佐々木 30 分はかなり長いですね。そこにその人が問われる、ということなのですね。

村上さんはこれから就活を考えていくというお立場ですが、昨年 1 年の大学生活はかなり制限があったかと思います。現状でもまだ制限が残っている中ですが、ご自身としては、社会に出るまでにどんなことに力を入れてみたいとお考えですか。

村上 学問を修めるといって、学生の本分を大切にしていきたいという思いはもちろんです。アルバイトなど、課外活動にも力を入れていきたいと考えております。特にアルバイトは学生にとって、いろいろな業界を体験できることが醍醐味だと思っています。社会がどのように動いているのか、普段何気なく生活できていることの裏側はどうなっているのか、どうやって私たちは支えられているのかということを知る、いい機会になると思っています。社会人として働くようになると、自分の関わる業界や自社のことばかりを知ってしまって、他の業界を見る機会が少なくなってしまうイメージがあります。大学生のうちに社会を知って、視野を広げていきたいと考えております。昨年 1 年間はコロナを理由に躊躇して、アルバイトなどができない時期もあったのですが、これからはいろいろな活動に積極的に挑戦していきたいと考えております。

佐々木 今度は大学側にお尋ねしたいと思います。オンライン就活になって、今、学生が学外のいろいろなサービスや、SNS 上の情報を活用しているというのが現実かなと思います。このオンライン就活によって、学生の情報収集能力や情報リテラシーみたいなものが就活に影響を及ぼしやすい点や、対面時に比べると、学生・企業、双方ともに本質が伝わりにくいという課題が、ご指摘にあったかと思います。大学側としては、この辺りをいかにサポートするかも気になる点です。

大学側で、学外サービスの利用方法の指導など、この 1、2 年で何か特別に意識して取り組まれていることがありましたら、お伺いしたいと思います。原田さん、いかがでしょうか。

原田 就実大学の学生は、漏れなく Z 世代の学生で、効率化・コスパ、いろいろと考えて行動しているため、情報サイトや外部の利用は本当に否めないところです。大学側として何ができるかということになりますと、本学は総合大学で短大も併設していますので、学科の

特性を十分に考慮し、ガイダンスの内容を学科ごとに分けて実施する。さらには、学生にとってより多くの企業とつながる参加型の就職ガイダンスを企画しております。また、告知の仕方にも少し工夫しながら、ガイダンスを進めていこうと考えております。

この度、イベント等への参加率が低かったところを踏まえて、6月から大学側が企業を巻き込んだインターンシップフェアをやってみようと、新しい企画を取り入れました。その結果どうなるかは後日、というところになるのですが、志向やクオリティーの差が同じ集団の固まりから、学生の足りないところを補ったイベントやアドバイスを試みて、最終的には、個々の学生が人間力を高める4年間を過ごし、社会人力を身に付けて羽ばたいていけばいいなと思っています。今後も模索しながら、進めていきたいと考えております。

佐々木 三栗谷さんは、いかがでしょうか。

三栗谷 例えば、コロナによって留学に行けなくなってしまったり、オンライン授業で学生同士の距離だけではなくて、大学と学生の距離がかなり離れてしまったりと、就活だけではない、精神的な部分での、学びも含めた距離感を補うために、さまざまなシステムを入れて交流の場をつくってみたのですが、そこはバーチャルの世界であって、なかなか対面のような温度感がお互いに伝わらないことがあると思うのです。

私としては、企業の方にちょっと質問をしたいのですが、先ほどオンラインになって、いい部分も確かにあるのは重々分かったのですが、コロナ前と比べて、採用方法、採用の広報活動も含めて、新たに取組をされたことや、何か改善されたようなことがあったら、教えていただければと思います。

佐々木 企業の皆さま、いかがでしょうか。コロナ禍において、新たに考えられた採用方法がもしありましたら、ご発言いただければと思います。

福田 明確な採用手法の多様化というところでは、ちょっとずれてしまうのですが、会社の情報を打ち出すチャンネルの拡充をしております。例えば、SNSを通じて、会社の情報を発信していくことですね。採用担当がアカウントを持ち、学生にフォローしてもらおうと、仕事内容でどんなことを感じていたのかが分かります。会社の広報のみならず、実際仕事をしていて、こういう感情を持っていたといったことや、学んだことを発信して、そこから興味を持ってもらうようなチャンネルを新しく設けました。

また、YouTubeを利用し、職種理解、会社理解の動画を作成して、好きなタイミングで学生に閲覧してもらっています。例えば、面接に臨む前に振り返りを兼ねて、事業理解に活用してもらおうなどです。

採用のホームページに関しても、内容の拡充をして、キャリア図鑑と呼ばれるものを公表しています。社員と接点を持ちづらくなってしまったので、キャリアのイメージをつかんで

もらえるようなコンテンツです。学生が情報の選択をオンライン化させていくことが加速したので、それに伴って内容の拡充をした形になっています。

佐々木 小林さんも何かございましたら、お願いします。

小林 メディアコンテンツは、当社でも拡充しているので共感する部分でした。内定者や、イベントに参加した学生からのコメントによると、具体的な仕事をしているイメージがつかみづらいという話が出ていました。たまたま当社の社員が複数集まって、学生の質問に答える座談会を行っている中で、社員同士がどんなふうには話しているかを見て、会社の雰囲気をつかみ取っていたそうです。こういったところにヒントを得て、パネルディスカッションという形で、社員同士が掛け合いながら、フランクな形でイベントを行って、そこで社風を見てもらうというように、コンテンツの工夫を行いました。

佐々木 オンラインならではの新たなコンテンツを、企業側でもご準備されたということですね。大変、参考になりました。

では、続いて、三つ目の質問に移りたいと思います。

「今後、日本における就活・採用方法はどうか変化していくのか」という、少し大きめのお話なのですが、オンライン化の話だけではなくて、ここ2年ぐらいで通年化や中途採用の活発化、ジョブ型雇用など、採用方法の多様化も進んだように感じています。採用動向が変化すると、大学の支援内容も大きく影響を受けてまいります。

直近でしたら、コロナ禍での採用は完全にオンラインでなければならなかったと思いますが、今、少し対面が可能になってきた中で、じゃあ、再び対面重視に戻っていくのか。あるいは、マス採用中心から、オファー型やエージェント型など、個別対応のほうに進むのか。もっと言えば、新卒一括が崩れて、中途採用の割合が増えるというお話もよく耳にします。そういうことについて、現時点でどういうふうにお考えになるか。皆さまに今のお考えをお伺いできればと思っています。

まず、福田さん、御社では多様な採用方法を活用していると伺っております。今後の採用方法で、注目されているようなものがございましたら、お伺いできればと思います。お願いいたします。

福田 まず、弊社では採用の方針として、より人物像のマッチ度が高い学生に、より効率的にお集まりいただく形式にシフトしてきております。具体的には、マス向けの求人媒体をベースにしつつも、オファー型のツールを積極的に活用しております。弊社は、IT 企業で、一部、コースの中ではエンジニアの採用を行っております。エンジニアの市場で言うと、今後は非 IT 企業とも、エンジニアの採用で競合することが想定されていますので、エンジニア志望の学生がメインに集うような、紹介型のサービスを活用したりしています。あとは、

少し大枠で、新卒採用ということを考えたときに、大学のみならず、専門学校や専門職大学とのリレーション構築も、新たにやっという形で、検討を進めております。

佐々木 福田さんの会社では、ご自身の会社とマッチ度の高いグループや個人に、よりどうアプローチしていくかが、今後の大きなポイントになっていくというお話かと思いますが、小林さんのほうは今後、企業の採用はどのように変化するとお考えでしょうか。

小林 私の個人的な見解もちょっと入ってしまうのですが、日本の経済成長の鈍化が続いていく中で、海外を中心とした、事業開発をどんどん進めていくということは、会社のほうでやっています。そうすると、特に欧米諸国なのですけれども、海外の競合他社を考えると、専門性が高いスペシャリスト志向、こういった方が活躍するマーケットと対峙しなければいけなくなってくると思っています。

当社では従来から、新卒採用においては、特に将来のマネジメントを行う、いわゆる経営幹部候補生を採用してしまして、ジョブローテーションを通して、ジェネラリストの育成を行ってきたというのが今までのやり方だったのですけれども、今後はキャリア採用を中心に、スペシャリストの割合を増やしていきつつ、グローバルマーケットでの競争力を強化していく必要があるというふうに考えています。

その中で、Z世代のいわゆるエンプロイアビリティを高める、こういった志向性というものには尊重すべきと考えていますので、新卒採用においても、いかに早く幅広い業務の中で適性を見つけて、自分の専門性を会社とともに一緒に高め合っていくかが、今後の課題になるかなと考えております。

佐々木 先ほどもお話があった、最近の動向でもあるかと思いますが、いわゆる中途採用、学生たちも卒業時に転職前提で今、考えていますので、数年後に僕は違う会社にいますというのを平気で言える。ある意味、前向きだと思いますが、キャリア採用のキャリアと、新卒採用のキャリアについて、ジョブローテーションも含めて、企業はその進め方はどのように考えていらっしゃるのか大変気になるところです。小林さん、御社では今後のキャリアラインについては、何かお考えがありますか。

小林 はい。まさに今、取り掛かり中で、キャリアパスの複線化を、より拡大していくような方向性で取り進めています。今はほとんどの社員がジェネラリストとして、いわゆるマネジメントをやっていくようなキャリアパスを歩んでいるのが大多数ですけれども、ある一定の年数、10年ぐらいですかね、いろいろな業務を経験していった、「自分はここのスペシャリストになりたいのだ」という考えを持たれる方もいらっしゃると思うので、そういった人たちのために、マネジメントではなくて、スペシャリストとして活躍いただくようなコースもつくっています。これをもう少し複線化していったら、スペシャリストのウェイトのほう

を増やしていくというようなことを、まさにこれからやろうとしているところです。

佐々木 日本の企業がよりグローバルマーケットに出ていく中で、より専門性が求められる、そういう人材が必要となってくるというお話だったかと思いますが、もしこの傾向が日本の採用の主流となっていくとしたら、現在の大学のキャリア支援の考え方、もっと言えば、大学の教育体制そのものにも大きな影響があるなというふうに感じました。

先ほどから、Z世代というキーワードが出ておりましたけれども、Z世代の職業観、就業観が随分、違ってきているというお話を、巷でも聞くことがあります。まさに今来ている学生のお二人はZ世代ど真ん中だと思いますが、働き方に対する考え方をお伺いできればと思います。本多さんは就活を経験されたわけですが、どういう視点で就職先を選びましたか。

本多 私自身、先ほど小林さんのお話の中にもあった、将来的にスペシャリストになれる企業というものを、特に重視して就職活動を行っていました。というのも、私自身、就職活動をしていく中で、企業も成果主義であったり、転職であったりという部分がとてもジェネラルになってきていると感じていたからです。

そういう中では、自分がスペシャリストとして何か一つ、一芸を持っていることがすごく大事なのではないかと痛感しました。私自身、文系で、そうしたスキルを大学時代に磨くことはできなかったもので、企業に入ってから、例えば、営業だったりマーケティングだったり、そうした何か一つの分野に対してのスペシャリストになっていくことができる。もし転職した場合でも、そういったスキルを生かして働くことができる、働き続けることができるというのを、本当に大事にしていきたいと感じました。同じ業界の中でもジェネラリストを育てるという育成方針を採っている企業よりも、どちらかという、将来的に何かのスペシャリストになっていく育成方針を採っている企業を特に重視して、志望度高く見ていました。

佐々木 それは本多さんの周りの同級生の方たちも同じような志向性でしょうか。

本多 そうだと思います。一括で総合職よりも、ジョブ型のところを好む学生が多いと実感しました。なので、志向として、自分がやりたいことを明確に持って、スペシャリストとして、その道を歩いていくということが、Z世代が大事にしている価値観なのではないかなと、私自身も感じました。

佐々木 就社ではなくて、就職だということですね。村上さんはどうですか。将来、どのような働き方をしてみたいですか。

村上 私はやりたいことがまだ具体的には決まってない状況ですけども、働き方という

と、まず、コロナ禍を経験したこともあり、安定した公務員のような職種に就きたいと考えています。決まった場所、決まった時間で、基本的に働きたいなどは考えております。自分の家族との関係や都合で、柔軟に自分の就業時間や就業形態を変えられる働き方はとてもいいなと思っております。

佐々木 意外にワードとして「安定」が出てきましたけれども、Z世代は割合、安定感を大事にすると聞きます。村上さんの周囲の1年生、2年生辺りの方たちは、その安定を大事にしているなというふうに感じるところはありますか。

村上 私の周りでは、安定を求める人は多いような気がします。

佐々木 この辺のところは企業の皆さまにも参考になる言葉ではないかと思います。それでは、就活・採用の方法の変化ということについて、せっかくの機会ですので、何か大学側のお二人から、企業や学生の2人にお聞きになりたいことがありましたら、ご質問ください。原田さん、いかがでしょうか。

原田 学生が今、何を考えているかを、いろいろと今日拝聴させていただき、ありがとうございます。われわれも学生に寄り添った就職ガイダンス、就職のサポートをしたいと考えております。その中で、今、Z世代が就職に関する、具体的なこういう講座をしてほしいなという要望があれば、お聞かせいただけたらなと思っております。お願いします。

佐々木 では、本多さん、村上さんの順番で、お伺いできればと思います。

本多 就職活動を経験して、こういう講座があればと感じたのは、社会人と一緒になってキャリアプランを考えるみたいな講座です。大学でも、そういった授業を2年生のときに取らせていただいたのですが、実際、そのときは就職活動を何も考えていなかったもので、ただ将来、こうなっていたらいいなというふうな、実現可能なプランではなくて、何かやりたいことみたいなところを軸に考えていて、現実離れしていた部分がありました。就職活動をしてみて、社会人に声をいただきながらやるのがすごく大事だというふうに考えましたので、社会人のアドバイスをもらいながら、自分のキャリアプランを考えていける講座があればいいのになあ、と強く感じました。

また、就職活動の部分だけではなくて、例えば、自分でベンチャー企業を立ち上げるであったり、大学院に進むであったり、就職活動以外にもさまざまな選択肢があるのだよ、ということ、大学側にも提示してもらおう。そういった、さまざまな選択肢の中で、自分自身に合ったキャリアプランを考えていくことができれば、Z世代の学生たちもよりのびのびと就業観を養っていけるのではないかと、個人的に感じました。

村上 私は就活というものを経験してないので、就活がどういうものか分からない立場なのですが、だからこそ、キャリアの選択肢を示してくれるような講座や、そもそもキャリアってどんなもの？ということ、1年生のうちから知れるような、漠然とキャリアについて考えられるような講座があったらいいなと思います。あとは、卒業生の話。さっき本多さんからもありましたけれども、卒業生は、身近に感じられるのですよね。なので、卒業生の体験談が聞ける講座があったらいいなと思っています。

佐々木 ありがとうございます。三栗谷さんからは、何かご質問ありますでしょうか。

三栗谷 企業の方にお伺いしたいのですが、われわれが説明会をやっていると、どうしてもキラキラした部分の説明がメインになってしまって、最近の学生は非常にまじめで、素直で、ピュアなので、それをそのまま受け止めて、夢をたくさん持って入社するような気がするのですね。ところが、入ってみると、どの企業もそんなに甘いわけではないのは当然だと思えます。われわれがキャリアセンターとして、その穴埋めの部分をやらなければいけないのか、それとも、企業側として、そういう実態の部分をもう少し就活生、ないしはインターン生に、キラキラの部分じゃない、ちょっとダークな部分を見せるようなことを今後、お考えになるということがあり得るのかと。

それが逆に言うと、母集団を減らすとか、いろいろなご意見もあると思いますが、私は先ほど佐々木さんのほうからお話があった、転職というキーワードが今の就活生には当たり前にある一方で、企業にとってはできるだけ、そのリスクは取りたくないというのが本音であると思うのですね。ですから、そういう面で、そのダークな部分をどのように学生に提示していけるかということ、是非取り組んでいただきたいとは思っているのですが、その辺りは、いかがでしょうか。

佐々木 なかなか厳しい質問かもしれませんが、小林さん、福田さんの順に、ご意見ございましたら、お願いいたします。

小林 非常に耳の痛いお言葉ですね。私も、それは非常に痛感しております。入社してお互いにリアリティーショックを受けて、入社後に、こんなはずではなかったとなってしまうのはお互い不幸になりますので、なるべく人事部以外の当社の社員をいろいろなイベントに参加させて、生の声を聞かせるようには心掛けています。

弊社の場合、非常にフランクな社風なので、特にNGな発言といったものは一切設けず、自由に発言してもらうことを心掛けています。飾らない、身の丈に合った、泥くさいことをやっているところを、生々しく、リアリティーを持って、説明をしてほしいと伝えていきます。

福田 小林さんがおっしゃっていたことと大筋、重なるところが多いのですけれども、弊社でも、ご縁があってご入社いただいたので、できる限り満足いくような形で、長期就業いただきたいという前提があります。その上で、今、三栗谷さんからご質問いただいたような、泥くさい部分やギャップをいかに埋めていくかを試行錯誤しているところです。

弊社では、生じるギャップというのを、例えば、雰囲気、社風でのギャップもそうですし、お仕事の内容についても生じるリスクがあるかなと考えておりますので、例えば、社風をきちんと伝えるためのイベントや、仕事理解を深めていただくためのイベントを、それぞれ目的を持って、別に据えて開催しています。

例えば、入社後ギャップを感じたかどうかみたいなテーマで、若手社員が登壇をして、具体的な内容についてパネルディスカッションと座談会を織り交ぜながらやっています。学生も躊躇するようなあえて聞きづらい質問を、僕たちのほうからまず用意して、そこに対して、社員がざっくばらんに答え、プラスアルファ、そこで気になったことを学生からフリーで質問してもらって、お答えするというような形です。現状、できる範囲にはなってしまっていますが、可能な限り、そういったギャップが生じないような情報の提供は企画しております。

佐々木 今日のテーマにも非常に大きく影響していると思いますが、コロナ禍で学生たちは、社会との接点、人間との接点みたいなことを経験することがあまりできていない。さらに言えば、オンラインにおける就活が中心になったことによって、表面的な情報にどうしても偏ってしまっている。我々大学側でちょっと心配するのは、これがお互いに入社後のアンマッチングにつながりはしないか。そこを今後、どういうふう考えていくかが、非常に課題かなという印象を持ちました。

それでは、最後の質問です。本日、皆さんのいろいろなお話を伺いながら、今後の社会も、雇用環境もさらに変化していくのだなということを実感しております。それに伴い、大学におけるキャリア支援も今までとは違った、異なった形が求められてくるのではないだろうかと感じます。それぞれのお立場から見たときに、これからの大学のキャリア支援について、どのようなことが求められるのか。このことについて、是非お伺いしたいと思っております。

先ほどの質問と重なるところもあるかもしれませんが、まず、学生のおふたりに、大学にどのような支援をしてもらいたいのか、少し広めに大学全体に対して、このようなことをしてもらいたいという要望がありましたら、教えていただきたいと思います。

本多 私自身が就職活動をして感じたこととして、就職活動が早期化し、変わっていく中で、そこに対して的確なサポートをしてほしいと強く感じました。

例えば、私はサマーインターンに参加したのですが、それに参加したことが自分自身のキャリア観へも大きな影響を与えましたし、その後の選考にも影響を与えた大きなターニングポイントだったと感じました。参加するために、自分でその重要性に気付いて、情報

を集めてきて、ES を書いてと、一人で準備をしていくことしかできなかったのですが、そうした大きなターニングポイントになり得るイベントや、早期化といった、今起きている現象に対して、是非キャリアセンターとしても力を入れてサポートをしてほしいと感じました。

学生には、内定を得ることがすごく大きな負担としてのしかかってしまうと思いますので、キャリア観の醸成も然り、学生たちが不安なく就職活動に向き合っていけるように、変わっていく就職活動に対して的確なサポートをしてほしいと、経験として感じました。

村上 企業のカルチャーと学生のマッチ度合いを上げるために、企業側が社員の方の本音を聞ける機会を設けてくださっているというお話がありましたけれども、学生側からも企業のカルチャーとのマッチ度合いについて考えることができると思っています。そもそも自分の価値観って何だろうと考えるような機会が、大学 1 年生のときからキャリア教育としてあればいいかなと思っています。

佐々木 今度は企業の皆さまのほうから、大学側にこのようなキャリア支援をしてほしいというご希望がございましたら、お願いいたします。

小林 私のほうからは二点。まず、イベントを企画する中で、どうしても今の学生は、ネット上での就活を余儀なくされてしまっているのだろうなと感じています。リアルな会社の実態を、例えば、サークルの先輩などから話を聞くような、縦のつながりが恐らく薄れているのだろうなと感じています。どうしても就活サイトの口コミなどに頼らざるを得ないところがあるかと思しますので、この口コミの信憑性をより確かなものするために、大学でイベントを行われる際には、出身大学で、社会人になられている OB・OG の方をどんどん活用いただきたいです。企業でどんなことをやっているのか、そこで実際にどういうふうに働いているのかといった生の声を、先輩社員としてお伝えするようなセッションは既におありなのだと思いますが、是非積極的に行っていただきたいと思います。

大学といえば、いろいろなアカデミアの方々、教授の方々がいらっしゃるのですが、そういった方とキャリアセンターがコラボして、例えば、いろんなメディアで出ている人気企業ランキング等から、本当に優良な企業ってなんだというところを、いろいろな視点から、経済学なのか、社会学なのか、いろいろな切り口から教授の皆さんとコラボして、例えば、企業が授業を一緒に行わせていただいたりする機会があると、違った見方や気付きを与えられるのかなと、考えているところが一点ですね。

もう一点は、大学に入る前の話になってしまいますが、欧米諸国と比較してしまうと、キャリア理論の教育はもう少し早いタイミングで、ある程度カリキュラムとして入れていただいたほうが、大学入学の際に自身がどういう人生を歩みたいのかという、キャリア観をベースとして、必要な専門知識を大学で学ぶというところに行き着くかと思っています。そういっ

た観点で学部を選べるような、人材が増えてほしいなと思っています。以上です。

福田 現状の就活をベースに考えると、支援として重要になってくるのはキャリア観や労働観の醸成だと考えています。大学という枠の中で考えたときに、就活を意識する手前の低学年の時点から、インターンなどを含めた、社会や企業との接点を創出して、学生本人が考えるきっかけを作る、内発的な動機づけをすることが必要なのではないかと考えています。

今後、いわゆる総合職として、ジェネラリストをさがしての採用が変わらない限りは、課題解決力など、いわゆるポータブルスキルへの要求が先行した状態が続くと思っています。ただ、一方でジョブ型ですね。即戦力に近い形への採用がより市民権を得ることになっていけば、学生時代の学びや経験と就職先の接続性が、より強固に求められることにはなるかと思えます。そういった状況で採用される学生を輩出していくには、ただ資格を持っているだけとか、座学で学んでいるだけだと、通用しない部分が出てきてしまうので、より実務に則した学習や経験の提供というものが大事になってくるのではないかと考えております。

佐々木 今後を考える上で、大学側にとって非常に重要な指摘だったと思います。それでは、当事者である大学側のお二人にもお伺いしたいと思います。今後、大学のキャリア支援として、どのような取組が必要だとお考えでしょうか。

原田 本学には経営学部がございまして、経営学部の学生たちは2年次の後期に留学、もしくは、50日企業にインターンシップに行く制度があります。50日間、企業にお世話になって、学生は帰ってくる。何週間か、いろいろな部署に行って、個々にすごく学生が成長していく姿を目の当たりにして、これかなと思っているのです。最終的には、こんなプレゼンもできるのだ、という驚きをもって学生の自己成長を見させてもらっています。

企業の中に入って行って、学生自身がどうやってその部署で活躍していくのか、何がこの企業、この部署の問題かというのを、考える機会があり、長いスパンでインターンシップができるというメリットから、かなり成長した姿を垣間見ることができました。ニューノーマルな時代に向けて、自身で主体的に考えて、行動しなければいけない。そのような経験ができる場作りや、企業を巻き込んだプログラムを、大学自体もかなり考えていかないとはいけません。そういったプログラムへの参加が、学生自らが人間力を身に付けていく近道じゃないかなと。本学では経営学部の経営学科が実践していますが、他の学部にも何か取り入れることができたらいいなと思っています。学生自身が自ら、自分がどう生きたいのかを、企業や大学の中で考えて行ってほしいなと思います。

佐々木 就実大学は文科省主催のインターンシップ表彰で、昨年度の優秀賞に選ばれた素晴らしいプログラムをお持ちですので、多分、その中で学生が非常に成長されているのだらうなと、今、お話を伺いながら、改めて思いました。三栗谷さんのほうはいかがでしょう。

三栗谷 私のほうでは二点、最後にお話をさせていただきたいと思います。一つは、既存の就職に関して、キャリアという全体感も含めてですが、民間企業が行っているサービスと、いかに大学との差別化を図るかという部分です。この点について、まず一点目としてお話をさせていただきます。大学が優位性を持っている、優位性というのは何かって言うと、個人情報も含めた、学生からの信頼を得やすいということだと思いますが、興味関心、就活の進み具合、人生観、将来のビジョンを含めたさまざまな選択肢の中で、従来マスで行っていた支援の限界が今回、このコロナ禍で、オンラインというツールもあることによって、より明確になってきたと思います。従って、いかにマスから個への転換を図れるか。これが一つ課題かなと考えております。

もう一点は、社会との接点です。本学は、実は開学当初から4年間、卒業要件として2週間から3カ月以上のインターンシップをやっておりました。ところが、今は選択になっております。これは受け入れる企業側、または団体側のサポートと、学生の意欲という部分で、なかなかマッチングできなかったことも実際、ございました。ただ、じゃあ、これから学生が社会で企業の中で働いていくという、何十年の人生を考えると、インターン、イコール企業でのインターンということの考え方に、あまりにも今は寄り過ぎているのではないかなと。もう少し人生観を得る上で、自分磨きをする。こういうのを大学時代にしっかりやってもらいたいので、大学生だからこその活動、こういうことをキャリアという視点で提供していく。これも私たちとしては、就活のテクニカルな部分や企業説明とかに、どうしても寄りがちですけれども、そうでない、人生観を少し醸成できるようなプログラムというのを、今日、村上さん、本多さんからもご提案があったように、考えていくことが大事かなと改めて考えた次第です。以上です。

佐々木 二大学から、今後の学生たちにどのように将来に羽ばたいていってもらうかを踏まえて、大学ならではのいろいろな取組を考えていくことが重要だというご指摘をいただきました。大変、示唆に富むものがあったと思います。ありがとうございます。

皆さま、今回は本当に採用活動、真ただ中の大変ご多忙な時期にご参加くださいまして、誠にありがとうございました。本日の皆さまのお話を伺いながら、まさに今、社会が大きく変化する中で、大学のキャリア支援というものも再考すべき時期に来ているのかなと痛感しております。近年の就活の早期化というような実態の中にありながら、大学は立場上、自省的に活動せざるを得ない状況がございます。それが学生、企業との乖離を生じさせていると、お感じになっている関係者の皆さまも多いのではないかと思います。一方で、現実のためだから、学生のためだからという理由で、就活の早期化に同調していくことは、大学の教育環境悪化を自分たちで進めてしまうことにもなる。そういう矛盾を抱えてしまうということも言えるかと思います。

今後、雇用形態の多様化や、外部ツールの拡大といった流れはもう止めることはできない

だろうと思います。私の自省を含めて申し上げるならば、大学が無料職業紹介事業者という形で、就職あっせんを始めた時代から、ツールは大きく変わったものの、根本の考え方はあまり変化していないのかもしれないとも感じます。学外の事業者と支援内容を競うのではなくて、大学が大学としてすべき支援、大学だからこそできる支援は何か、ここを追求していくことが極めて重要ではないかなと感じています。

今回のテーマは、「今後の大学等におけるキャリア支援は、何をすべきか」といたしましたがけれども、これは大学だけの課題ではありません。大学生の就職・採用環境の安定化、それから、人材育成ということについては、日本社会にとって大変、重要な社会的課題だと認識しております。産官学、及び学生自身も一緒に含めて、四者が一緒になって考え、実行していくことが不可欠だろうと感じております。

本日は、限られた時間で、なかなか深い議論に到達することは難しかったのですが、本日、パネリストとしてご参加いただきました皆様、動画をご視聴くださっている皆様に心よりお礼を申し上げますとともに、それぞれのお立場で、「今後の大学等におけるキャリア支援」の在り方について、お考えいただくきっかけになれば、幸いです。

これでパネルディスカッションを終了したいと思います。皆さま、ありがとうございました。

(了)