

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1部

- ・テーマ：「2022年度就職・採用活動概況とコロナ禍で見えてきた課題」
 - ・講演者：株式会社リクルート 渉外室 HR 渉外部 部長（前 就職みらい研究所 所長）
増本 全
 - ・モデレーター：早稲田大学 常任理事 佐々木 ひとみ
- ※敬称略
-

佐々木 只今より、令和4年度全国キャリア教育・就職ガイダンスのパネルディスカッションの第1部として、ショートレクチャーを開催いたします。進行役を務めます、早稲田大学の佐々木と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

本日は、『2022年度就職・採用活動概況とコロナ禍で見えてきた課題』をテーマとして、22年卒生を対象とした採用状況を中心に、株式会社リクルートの増本様よりご講演をいただきます。ご講演後に、私からいくつか質問をさせていただきたいと考えております。それでは、増本さんどうぞよろしく願いいたします。

増本 それでは、私から情報提供をさせていただきます。昨今の就職環境等々を、お話しさせていただきますと思います。コロナ禍になって、主には採用手法等々が変わってきたところですが、そこから見えてきた課題も含めて、少しお話ができればと思っております。

早速、中身に入っていきたいと思えます。まずは、新卒の求人倍率のところからお話をさせていただきます。2023年卒の求人倍率が先月、発表になりました、1.58という水準になりました。コロナ禍前の2020年卒は1.83で、未曾有の人手不足、採用難というところでしたが、コロナ禍に突入しまして1.5台1.5前半をこの2年間たどってきたところから、少し回復基調に入って1.58という水準になってきているところです。

過去のリーマンショックや就職氷河期時代と比べては、コロナ禍に入っても一定の求人倍率があり、新卒採用においては比較的、底堅さを見せています。23年卒で少し回復基調に入ってきていて、各所で取られている調査等、メディア等の発信を見ても比較的、新卒採用については堅調な動きが見られてきていると思っております。

中途採用のほうを眺めても、コロナ禍前の水準以上になってきている部分もございまして、マーケット全体としての人手不足感のインパクトは、かなり大きいと思っております。今後、さまざまな情勢を踏まえて、結局はどうなっていくのかというところは、まだまだ見えない部分はありますが、現時点においては比較的、底堅い、そして回復基調に入っていると思っております。

そして、足元23年卒の内定率の推移でございます。各月1日時点で取得している調査結果を出しておりますが、ポイントは、どういうふうな推移をたどってくるのか、経年との差

が見るべきポイントだと思っております。この23年卒で言いますと、出だしから過去2年よりも高い水準。もっと言いますと、今の3月、6月というスケジュールになって以降、過去最高水準が続いてきていると思っております。この裏には、先ほどお伝えしたとおり、人手不足も含めた採用の意欲が上向いてきていることが下支えとなりつつ、コロナ禍になって、オンラインの活用が非常に広がった影響が、これまで出会えなかった出会いを創出しておりますし、これまで、かかっていた時間や工数を大幅に削減していく。さらに言うと、採用のプロセス自体も非常に短縮化し始めてきているところが、こういった動きになっているのではないかと見ております。

今までは23年卒の最新の数字をお伝えしましたが、ここからは22年卒までの、コロナ禍に入ってから就職や採用の環境のポイントになるところをご紹介させていただきたいと思います。まずは、学生の動きで、活動量の増加が非常に大きく顕著になってきています。コロナ禍前までは、応募する行動や、説明会に行く数など、減少傾向をたどっていましたが、コロナ禍に入り増加に転じてきたところです。もちろん、環境不安もあるかと思いますが、こちら「出会う」ということの効率化が、こういったところを下支えしているのを見ると自然だと思います。オンラインでの説明会なり、面接参加の活動割合や量が増加しているところが、その背景になるかと思えます。

一方で企業側を見ますと、「採用計画に対して充足しましたか」と聞くと、充足の割合は減少してきています。採用すること自体の難易度が高まってきている表れであり、さらに、その理由は何かというところを確認しますと、「内定辞退が予定より多い」が一番割合としては高いのですが、さらに言うと、「前年との差が大きい」という項目を見ると内定辞退もそうなのですが、選考辞退というものも非常に大きいと思っております。手法も変わってきた中で、途中で離脱していく、内定を出しても離脱していく、こういったところが採用計画自体の難しさを非常に増加させていますし、思った以上に人材が確保できていないとも、見て取れると思えます。

企業側がオンライン化してきた中で「Web化による成果、そして課題」を上位5項目だけピックアップしてお示ししています。「成果」というところで見ると、費用や接点の数が上位に来ます。さらには、工数の削減や日程の短縮といった、冒頭、申し上げたようなところがアンケート結果を取っても出てきます。他方「課題」を見ますと、自社の魅力の伝達は非常に高い割合になっていて、前年よりも増加しています。一方で、前年と比べて減少しているのは、ノウハウや環境等ですね。何回転目かし始めて、いろいろなノウハウやナレッジが展開され、慣れてきて改善傾向にある一方で、オンラインでのコミュニケーションへの課題は、一番下の学生の動機づけも増加しておりますが、非常に難しさを感じている表れと見ています。

では、学生側は、どれくらいオンラインの活用が進んでいるのかと見てみますと、かなりオンラインでの活動が主流になってきている様子が伺えます。採用選考のみならず、インターンシップ自体もオンライン化が非常に進んできているところです。その上で、どちらが良

いのかを聞いていますが、説明会は、オンラインの支持がかなり高い状況になっています。どちらかしか経験していない人に聞くと偏ってしまうので、このグラフはどちらも経験した人を抽出した支持を見ていますが、合同企業説明会、個別説明会については「Webのほうが良い」が、数字としては過半数を超えているところです。

面接選考については、プロセスを分解していくと、傾向が変わる部分も見取れます。初期選考などは、オンラインの支持が比較的高く、他方、最終選考については、対面の支持率が高いです。コミュニケーションの場において、比較的ワンウェイの部分が多いのか、インタラクティブな場としての部分が多いのかによって、支持率が分かれていくと思います。企業も学生も、同じような課題感を抱えながら、学生はそういったものを複数社で比較しながらやっておりますし、学校も含めて、オンラインツールの活用に非常に慣れている中で、学生の利便性を超えてでも価値ある場、確かめたいものに対しては、きちんと対面を持つてくる必要があるのではないかと考えています。

少しだけ学生の声も、ピックアップしています。結論「便利だ」という話に尽きるかと思っています。スケジューリングや費用面もメリットがありますし、特に地域にいる学生の皆さんは非常にそういったことを感じやすいと思います。一方で、企業の課題と同様、雰囲気から分からない、良さを伝えられるか分からない、といったところも出てきているかと思っています。

ただ、この辺ももう少し解像度を上げて考えていく必要があると思います。自分自身の本当の選社軸が確かになって、お互いの理解が深まって、なお確認したいという意味合いで捉えれば、対面の必要性は非常にあると思いますが、そういったことのない状態の中で、やみくもに会う、相手の人物像をなかなかつかみきれないので、取りあえず会ってみようというシーンも見受けられると思います。それ自体は、別に否定されるべきではないかもしれませんが、やはり、ある種、情報を収集していくためのリテラシー自体は高めていきながら、リアルじゃなくても、オンラインでも、そういった選社軸は高まっていくと思います。もっと言うと、そういった基準を持っている学生ほど情報収集は非常にスムーズに、効率的にやっているといます。

日本全体がそうかもしれませんが、これまで日本の就職採用シーンでは、ハイコンテキストなコミュニケーションというものが大半を占めていたかと思っています。しかし、この環境下ではきちんと言語化していくことや、ビジュアルライズしていくことでの、伝える・伝わる工夫がもう一段階求められていくと思います。これは企業の皆さんだけでなく、学生の皆さんもそういったものを受け取りながら、自分で考えて、頭の中できちんと整理し、言語化していくことが求められていくのではないかと見ています。

そして、もう一つ。ちょっと違う観点での、情報提供でございますが、先ほど、内定率でも非常に高い水位で進んでいるということをお伝えしました。この数年、ずっと続いている傾向です。こちらの数字は「初めて内定を取った時期はいつですか」というものと、「就職を確定した会社での内定の時期はいつですか」というものを折れ線グラフで見えています。初めて内定を取ったのは4月がピーク、就職を確定したのは6月がピークとなっています。

経年で見ると、少しずつ前に行っているとはいえ、ピーク性には着目すべきだと思います。何を言っているかといいますと、早期に決められないということですね。ある程度、長い時間をかけてしまう。それは、後ろ側で意中の会社の白黒が出るという表れではないかと思います。

さらに、就職活動を開始した時期と、入社予定企業からの内定時期というものをクロスで見えています。就活開始時期は、三つに分解をしています。修士も含まれますけれど、イメージしやすいように3年生の夏以前の前期と、3年生の10月から2月までの後期と、いわゆる広報解禁と言われている3年生の3月以降で三つに分類をしています。数字は細かいですが、こちらを見ても一番のピークは、6月です。開始時期によって差が出るのは当然ですが、ピークという眺め方をすると、そこはあまり変わらないというところですよ。

一方で就職活動開始時期と働く意欲のクロスを見ておりますが、こちら見ると、もちろん差は見られるのですが、非常に大きな差ではない。「早く始める子は意識が高い」と兼ねてからいわれてきていることではありますが、働く意欲という観点で見ますと、開始時期によって大きな差が見られないということです。これは何を示しているのかということ少し想像すると、今の日本の就職の仕組み自体が、働く意欲が整うか整わないか関係なく、多くの学生の皆さんをこの活動の中に組み込んでいっているということでもあると思います。逆に言うと、働く意欲というものが高まっていれば、どんな時期でも本来は納得のいく進路決定に至るはずですよ。しかし今は、まだこれから考えればいいような学生の皆さんも、かなり早期に動かざるを得ないといった現状になっていると思います。

働く意欲というものの自体を、「卒業後の進路について考え始めた時期はいつですか」という設問と比べて見ているのがこちらになります。大多数は3年生、就職活動を始めてから意識するということに、大きなボリューム層が来ていますが、着目すべきところは、働く意欲が十分だという割合と時間軸ですね。考え始めた時期です。やはり、早く考え始められる人ほど働く意欲が高い。ここはかなり強い相関が出ているところですよ。なので、就職ということ以前に、社会を知る、働くことを知る、働くことに対して前向きに捉えられるかどうかという点は、早期化だ、長期化だということではなく、非常に重要なポイントなのだとこのところも一つ加えておきたいと思います。非常にかけ足になってしまいましたが、私からのお話は以上です。ご静聴ありがとうございました。

佐々木 大変示唆に富むお話を、ありがとうございました。資料を見ているだけではなく、実際にご説明いただくと、そこにいろいろな見方があることをあらためて感じ、大変刺激を受けました。私から、いくつか質問をさせていただきたいと思います。

まず一つ目、もう既にご説明いただきましたが、ざっくりと、採用状況についてももう一度振り返り、あらためてご説明いただきたいと思います。特に、22年卒の学生について言うと、その前年の学生たちは、コロナ禍にストレートに当たってしまったため、急に企業の採用がなくなるようなこともあり、非常に不安を持ちながら就活を始めていたと感じていま

す。

先ほどのご説明の中では、23年卒については回復基調であるというお話もございましたが、まずはここ1、2年、特に、昨年の採用活動傾向について、増本さんのほうではどのように見ていらっしゃるでしょうか。学生側、企業側、それぞれの特徴をご説明いただくとありがたいと思います。お願いいたします。

増本 冒頭佐々木先生からも少しお話がありましたが、非常に不安を抱えた中でのコロナ禍の就職活動という形ですが、一方で、就職活動は人生で一人一回ということで、なかなか、過去と比較できないということがあります。就職に関する不安を聞きますと、過去と比べても、内定が取れるかどうか、やり方が分からない、そういったことについては、実はスコアがそんなに変わらないのです。

ただ、コロナ禍になって大きく変わったものは、この環境で内定を取ること自体が不利になるのではないかと、いうところだけスコアとしての変化がありました。そういう意味では、初年度、環境になんとかアジャストしながら、非常にたくましく学生の皆さんが動かれている様子が見えました。これは大学の皆さんも、企業の皆さんも非常に感じるところかなと思います。本当に、就職活動を通して学生の皆さんが変わっていきますよね。非常に成長し、考え方もアップデートされていく。逆に、この環境だったからこそ考えざるを得ないということがあります。ポジティブに捉えると、いい機会になった部分もあるのではないかとこの見方もできるとも思います。

その上で、企業側の特徴を非常に簡単に申し上げますと、「出会うの効率化と決めるの非効率化」といったことが、先ほどの数字を見ていても起きていると思います。出会いは非常に広がりまして、効率的に会えるようになった側面は本当に大きく前に進んでいきました。一方で、辞退や途中離脱といった、コミュニケーションの課題も含めて、最後に「入社できるね」という形までの『決める』というところについては、非常に課題が浮き彫りになったと、この数年、特に昨年度、企業さんのほうから声が大きく出始めたと感じています。

学生側ですと、長期化、早期化は今までどおり、さらに助長している状況もあるところに、過密化という部分も加えて出てきたと思います。特に、2月、3月、4月ぐらいが非常にタフな状況になっていると思います。もともとそうだったところもあるのですが、オンラインの活用によって、非常にコンパクトな選考プロセスになってきています。

説明会やエントリーシート、選考等がかなり短期間の中、同時並行でタイトに動かせるようになりました。もう少しイメージしやすいように言うと、例えば、今まで1社の説明会に行くためには往復移動時間2時間をかけて、1時間か1時間半の説明会を聞いて帰ってくると、大体3、4時間かかるわけですね。オンラインで家から参加すると、この時間を使って4社の説明会を受けられちゃう、といったことです。こういったことが普通に起きている中で、それは点で取ると、たいした話じゃないように聞こえるのですが、その後、各社の選考プロセスが同時に動いていきますので、非常にタイトな中での活動になってきます。そう

いった過密スケジュールの中で、より良い時間をどう創出していくのか、提供していくのかというところが、非常に重要なポイントになっていると思います。

佐々木 「出会うの効率化、決めるの非効率化」というのは、非常に、特徴を表していると思いました。コロナ禍において、いろいろな採用活動がオンライン化したことが、そのことをより加速させていると、あらためて思いました。企業側の採用活動が、そういう方向に動く、当然ながら学生もそれに合わせて動いてくるわけですが、採用方法がオンライン化したことによるメリット、デメリット両方があると思います。企業、学生、それぞれがどのようにこれを評価しているのかということについて、いかがでしょうか。

増本 前提として、「これは元に戻るのですか」といったことを聞かれますが、コロナ禍前には恐らくもう戻らないという形だと思います。どのような場の目的に対して、どんな手法が最適か、ということが考え方の根本だと思います。オンラインというのは手法なので、コミュニケーション自体が、どんどんハイブリッドな形に進化していくであろうというのが、まず前提かと思えます。

そういった意味で、相互理解や、コミュニケーションの目的において、手法が使い分けられる、特に、インタラクティブな要素の多い機会では、対面に戻したり、対面をより進化させたりという動きがあるのは事実だと思います。もっと言うと、今後、対面で会うという希少性自体は高まっていくと思いますので、逆に、希少性が高いということは、期待も高いと思います。ある種、変な言い方になりますが、期待外れというものが、他の選択をより代替につなげていくということも起きるであろうと思います。なので、どんな場なのか、それに対して最適な手法は何なのか、ということ企業の方、学生の皆さんも、常に感じ、考えながら、評価をしていると思います。

加えて、コミュニケーションがハイコンテキストであるということ、すなわち、言語化があまり得意でない、もっと言うと、会えば分かるということ否定したいわけではなくて、会えば分かるということも、もちろんあるとは思いますが、そこを覆いかぶせて言語化する、きちんとそれを開示する、ということ逆をやっていないのではないかという課題に関しては、非常に強く思っています。

採用というのは、神戸大学にいらっしゃる服部先生の採用学という中でも触れられておりますが、三つの要素ですね。期待のマッチング、能力のマッチング、フィーリングのマッチングというような言い方をしていましたけども、日本はフィーリングのマッチングの依存度が非常に高いと思います。なので、会うのが当たり前という意識の変化、ここがすごくチャレンジしていくポイントなのだろうと思います。先ほど希少性が増す、といった話もしましたが、体験そのものが非常に重視されています。さらに、体験そのものを即時にシェアしますので、みんなでそれを味わうということも普通に行われています。どんな場なのか、きちんと目的を伝えた上で、こういうことを感じ取ってほしいと伝えてから参加する機会

をつくっていくこと、そのものが非常に大事だと思います。

むしろ、こういったものがないと敬遠される。これは大学の中のキャリア支援プログラムも同様かと思えます。よく聞く話では「この情報だったら YouTube のほうがいいよね」といったようなことです。これは、企業の説明会も一緒だと思います。その場の設計をきちんとしていくのが重要なのではないかと思います。

佐々木 オンライン化するというのは、ある意味、客観化されていくことだと思いますが、その中で、日本の採用にはまだ「昭和が残る」部分があり、例えば採用でも母集団数の大きさや誠意といった言語化されない部分に、非常に価値をおいているように見えます。そこはまだ過渡期であるためなのか、あるいは、日本の採用の独特なスタイルとして残っていくのか。ここが、今後の面白いところなのかなと思いました。

増本 これは決して、企業の皆さんが何か努力してないということを申し上げたいわけではなく、過去では対面が当たり前だった、こういった仕組みに依存しているのではないかと正直思っています。そういったもののほうがより効率的だったし、意味があったのではないかと思う一方で、コロナ禍を起点にオンライン化していき、歪みというか、課題が浮き彫りになってきているというふうに捉えているところです。

佐々木 オンライン化が採用の形を変え、それに伴って従来と違う現象も出てきているのですが、併せて、この1、2年で加速化したと思うのは、通年化や、中途採用の増加で、ジョブ型雇用です。企業における採用の多様化というのが、一気に加速化してきているという印象が強くあります。採用動向をご覧になっていて、今後の日本社会における採用方法・雇用制度といったところで、こういう方向が出てくるのかな、変化していくのかなと感じている点がありましたら、ぜひ、教えていただきたいと思えます。

増本 今の動きは、ある程度、必然性のある動きになってきています。逆に言うと、一律的な一括採用という仕組み自体がもう合わない、ということなのだと思います。それは、裏側にはデジタル化、グローバル化が非常に進展してきていること、企業によっては、国内だけではなく、グローバルがスタンダードという中で日本を眺めると、仕事のみならず、人という観点でも同様になってきます。そういった中で、過去の慣習に依存したやり方では、非常に難しさが出ているだろうと思えます。人材育成等も含めて国際競争力や、学びの質を低下させているのではないかという指摘も、当然ながら出てきているのが今の現在地だろうと思ったときに、もっと多様で、複線的なやり方が模索されるでしょう。

やり方は多様なほうがよりベターかなと思えますが、なんのためにそれをやるのかというところが、きちんと目的として刷り合っていくことが重要だろうと思えます。企業は恐らく即戦力が欲しいという当然の要望はあると思えます。これまではポテンシャル採用で、人

材を着実に育成してきていて、それは今後も、日本企業の良さとして、僕自身は残してほしいと思うものの、スピード感や変化の大きさも含めて、待ったなし、となってきたときに、中途採用の比率を上げる動き等も当然、出てくると思います。もっともっと大学側に期待をして、これからの時代に活躍する人材を輩出したいという声は、非常に多く出てくると思いますが、ここがつながっていないことが、最大のボトルネックだろうと思います。

ですので、産学で育てるというスキームが双方にとって合理的で、効率的なものであること、どちらかに何かしわ寄せがあるのではなく作り上げられること自体が、すごく重要なのではないかと考えています。

佐々木 大学側としても耳の痛いことかと思いますが。実際に今、ご指摘いただいたように、今後のことを考えると、大学というか、ここまで受ける教育ですね。小、中、高も含めての教育の場から社会への繋がりが、一足飛びに飛んでいくものではなくて、延長線上であり、インタラクティブに教育の中で接点を持つことがもっと必要なだろうと思います。しかし、教育制度のほうにそれに連動していない、あるいは、変化できていない、社会の変化に付いていけないところもある、多分、そのところをご指摘いただいているのかな、と思います。

今回のパネルディスカッションのテーマ、「大学のキャリア支援はいかに、どのようにしていくべきなのか」を考えるきっかけとなったことは、就活においてオンライン化が始まって企業の動き、学生の動きが水面下に入っていき、大学がなかなか、その動向を確認したり把握したりすることが難しくなっている。一方、学生のほうも就業観がかなり変わってきていて、今の学生たちはほとんど、転職が前提で1社に長くいるという意識が薄くなっているという変化です。

そういう状況の中で、大学のキャリア支援というのはいかにすべきなのか、どのような方向を今後考えていくべきなのか、というのが大きなテーマになると考えています。企業側、学生側、両方をご覧になれるお立場の増本さんからすると、大学のキャリア支援の課題というもの、あるいは、今後の大学はどういうキャリア支援をしたほうがいいのか、というようなことについて、ご意見ございましたらお願いいたします。

増本 非常に壮大なテーマで、僕からこういったことを申し上げるのは、申し上げにくい部分もあるのですが、学生の考え方の変化を感じるシーンが非常に多いと思います。これもまた前提の眺め方と言いますか、人そのものが大きく変化したというよりは、環境変化における適応反応と見るのが自然なのではないかと思っています。時代が変われば人とのつながり方も、就業観も変わってきているはずなのですよ。ただ、その変化の大きさや、予見されること、言われることがビッグインパクトに聞こえてくるということだと思っただけです。いずれにせよ、変化するものに適応していくことが人としての強さでもありますし、過去とつながっているという冷静な見方をしていくのが前提と思っています。

重要な要素としては、学生も大学も企業も、当然、社会変化に目を向けてインプット、アウトプットしていく、もっと言うとアンラーニングしていくことですね。今まで当たり前だったこと、今までの社会環境において適応していたものは、今の社会環境においては適応できない、課題が出るのは当然であるのです。それをちゃんと捨てていく、そういったことをきちんと実行していかないと、アジャストしていってしまいます。そういう流れ方からすると、むしろ、変わっていないのは制度や慣習ですよなと思ってしまいます。既に個人と企業、社会は変わっていますが、今までのやり方を前提に考えてしまうことが種々さまざまな課題を浮き彫りにしているのではないかと、僕自身は眺めていたりもします。

「学生が水面下で情報を…」という話や、「内定を取るためのゴールに…」といった話もちろんあるのですが、どちらかという、企業側でちゃんと情報が開示されていくことや、開示情報の一つとして、実務を通じたインターンシップの機会の提供といった話が当然つながってくると思います。

「求める人は誰ですか」という話ですと、いろいろなバリエーションはありますが、学生の視点から見ると、「コミュニケーション能力があって、主体性のある人。学歴不問です」といった感じで読み取るわけですよ。誰でもいいじゃないか、となるわけですよ。誰でも良いのであれば、何をアピールして良いかも分からないし、何を学べば良いかも分からないのです。

もちろん、仕組みが違いますが、例えばアメリカの求人では、エントリーレベルでの新卒求人票などを見ると、もっと具体的に書かれています。それはもちろん、職種やポストで採用しているという側面は強いのですが、恐らく、日本の採用選考の中で聞いている話に近いことが書かれていたりするのですよね。前段の質問でもあったように、きちんとそういったものが開示されること自体が、学びをもっと活性化する、目的化することにもつながっていくと思っています。

その上で今度は、大学側でキャリアを支援するところを考えると、まず、環境の変化に目を向けて、きちんとアウトプット、インプットを繰り返していくこと、過去のやり方を捨てていくということが、繰り返しですが、当然、必要なこととしてあります。もうちょっと具体的にいうと、豊かな学びをつくるための機会づくりというのは、非常に重要だなと思います。要は、学びの強度や、そこで何を得られるかですよ。一方的に聞いていることや、大多数でというのも、もちろん、場面によっては必要なのですが、もうちょっと小集団の中で学びのPDCAが回るようなものをきちんと用意していくことが必要だと思います。

これは職員の皆さんだけだと難しかったりもすると思うので、教職員の皆さんとの連携も当然、大事になってくると思います。いずれにせよ、これはなんのための学びで、その学びがどう生きるのか、生かせるのか。それをやるための場は、どういう場になるのかということもきちんと設計していく。きちんと学生がエンゲージしていくものにつながる機会をどれだけつくれるかという話だと思います。これに付随しますが、良い機会がちゃんと選択できる競争環境みたいなものはつくられるべきだと思います。

良い悪いがはっきりしないと、振り返りもしないし進化もしないと思うので、これが良いのだ、これが選ばれるのだということを、受け手がきちんと適切に評価できる、そのような前向きな進化に向けて、競争環境をつくるべきだと思います。

あともう一つ。先ほどのインプット、アウトプットの話もありましたけれども、大学側は社会や産業界のニーズをきちんと把握した上で、学生に支援をできるかどうか。もっと言うと、大学側はどれだけ今の産業界のニーズを捉えられていますか、それをきちんと取りにいていますか、といったことが、非常に重要なポイントです。なぜなら、めちゃくちゃ変わっていくからです。これで終わりではなくて、継続的にずっとやり続ける必要があると思います。

最後に、総花的な、全体向けの支援について、それは一つの効率性なので、それがあってもいいと思いますが、それだけだと難しいと思います。例えば、キャリアセンターの機能役割とはなにか、一番、力を尽くすべきことはなにか、といったことを再定義化していきながら、かつ、自分たちが持っているケーパビリティをどう生かせるのか。もっと言うと、外部・企業と連携しながら、どういったことが補強できるのか、ということ考えた上で、きちんと支援の目的と取り組みの課題設定をしながら、選択と集中をしたほうがいいのではないかと考えています。

学生が目にするいろいろな情報というのは、より広がってきています。より簡単にアクセスできるという中で、大学側が支援できる、力を発揮できるポイント、力を発揮できる対象みたいなことも含めて考えていくこと自体がすごく重要なのではないかと考えています。長くなってしまいましたが、以上となります。

佐々木 両者をご覧になっている増本さんから、大変示唆に富むお話を伺ったような気がします。社会変化に、いかに適応していくか、どの変化を取っていくか、ということだろうと思います。社会の変化に適応するために世の中が動き、学生も動き、企業も動きます。そのことを否定するものではなくて、先ほど資料の中でもお話がありましたけれども、例えば、対面の希少性。対面をすることにどういう本質があるのか、ということを探られるだろうということと、同様に、社会環境変化、全てを取り上げるということは難しいので、大学としても、その中で変化の何を受け止めて、どれを追求していくかというところを考えていくことが、今、非常に問われているのだなというのを、あらためて痛感をしたところです。

増本 学生が転職したくなっているといった話は、調査の取り方によっては出るのですが、実は、基本的に長く安心して働きたいという欲求の学生の割合が圧倒的に高いのですよね。ただ、それが現実的に選択できなさそうだと、期待ができないという、まさに学生こそ環境変化を捉えた上で、言葉としては「転職前提で」などと言っていますが、もっと後ろ側にあるのは、そういった社会の変化を捉えた上での発言であるのだと思います。でも、やっぱり人間なので、安心、安全な選択をどこかでしたい。もちろん、安心、安全は個人によって定義

が変わりますが、そういったものは人間なので、ベースにずっとあるのが大多数だと思います。そこと今の変化をどうつなぎ合わせていくのが、重要なのではないかと思います。

佐々木 本日は大変、有意義なお話をありがとうございました。冒頭にも申し上げましたが、本日のショートレクチャーは、もう一つのパネルディスカッションとも連動した企画となっております。今回、増本さんにご質問させていただいたような内容について、そちらでは企業の人事の担当の方、大学のキャリア支援の担当の方、そして学生の方々に、それぞれのお立場から意見を伺っています。併せてご視聴いただくと、昨年度以前含めて、コロナ禍の就職・採用の状況が多面的にご理解いただけるのではないかと思います。

動画をご視聴の皆さまが、これからいろいろなお立場でお考えいただくきっかけとなれば幸いです。それでは、これにてショートレクチャーを終わらせていただきます。

(了)