令和８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

「少子化による就職・採用活動への影響・変化に私たちはどう向き合うべきか」第３部

モデレータ：九州産業大学　商学部　教授　聞間　理
跡見学園女子大学　就職部就職課　副参事　今村　早苗

パネリスト：

- リクルートワークス研究所主任研究員・一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事
  古屋　星斗
- 工学院大学　教育推進機構国際キャリア科　教授　二上　武生
- 近畿大学　経営学部キャリア・マネジメント学科　准教授　岩井　貴美
- 株式会社カウテレビジョン　代表取締役社長　高橋　康徳

※敬称略

【パネルディスカッション】

【聞間】

ここからはパネリスト全員でのディスカッションに入ります。基本的には私から問いを投げさせていただきますが、「ここはぜひ聞きたい」という点があれば、遠慮なく手を挙げてお互いに質問をしていただいて構いません。
本日のテーマは「少子化による就職・採用活動への影響・変化に私たちはどう向き合うべきか」です。パネリストの皆さまからそれぞれの視点で、現在取り組まれているチャレンジをご紹介いただきましたが、いずれも興味深く効果的だと感じました。
一方で、少子化の影響も含め、ご自身の取り組みを広げていく際に「ここが障壁になっている」、「ここがボトルネックでなかなか前に進まない」といった点もあると思います。まず、その点を伺いたいのですが、二上さんからお願いできますでしょうか。

【二上】

ありがとうございます。先ほどの質疑でも触れましたが、キャリア教育を進めるには学科の先生方と連携し、協力を得ていく必要があります。丁寧に進めていますが、その分どうしても時間がかかります。
また、教育の中に盛り込もうとするとカリキュラム上、大体１年先を見据えて事前に決めていく必要があり、「決まったらすぐ実行」という形にはなりにくいです。したがって、丁寧な合意形成を進めることが重要であり、そこが課題だと考えています。

【聞間】

ありがとうございます。教員間で納得感のある合意形成が出来ないと、実質化につながらないということですね。
続いて岩井さん、いかがでしょうか。

【岩井】

ありがとうございます。私が感じている障壁は、１年生からの低学年のインターンシップをめぐる企業側の理解です。１年生を、入学して半年程度の夏休みに７日間派遣するのですが、大学が目指す「教育的インターンシップ」を企業に理解していただくのが難しい場合があります。
実際、毎年１～２社ほど「教育的インターンシップの継続は難しいので、３年生を派遣してほしい」と要望されることがあります。低学年と高学年のインターンシップのプログラムは目的も内容も全く違うものになりますので、我々の取組みとしては企業に任せきりにするのではなく、我々の思いそして企業様の思いをすり合わせなが

ら一緒になってプログラムを作っていくことが重要になってくると思っております。

【聞間】

ありがとうございます。低学年のインターンシップを進めようとすると企業側の方から「３年生がほしい」という要望が出てくる、そこをどうするかが難しいということですね。

高橋さん、先程の岩井さんのお話にも重なる部分があると思いますが、高橋さんが今取組まれているものをさらに大きく拡大していくうえで、どこがポイントになると見立てていますか。

【高橋】

私たちは、採用目的を前面に出したインターンシップよりも、自社の仕事の意義、面白さ、あるいはそこで得られる経験、知識、スキルといったようなこととか、またそこでお客さんからもらう信用、感謝のありがたみといったようなことを感じてもらうことが結果として、その会社の魅力をより際立たせ、学生が喜ぶインターンシップになり、それが巡り巡ってその企業を志望するという事が一番望ましいインターンのあり方ではないかと考えております。

あくまでも主役は学生さんたちで、教材として企業という題材を使って学生さんたちに有意義な時間を過ごしてもらう。私たちは企業にそうやって働きかけをしております。岩井先生がおっしゃるところと全て当てはまるかは分かりませんが、１年生であっても、働く喜びとか、仕事の意味とか価値というものが彼らに面白いと感じてもらえるようなものを作りたいと願って進めているところです。

【聞間】

高橋さんが「あいのりインターン」を進めるに当たり、企業側の賛同は十分に得られるという認識でよいでしょうか。

【高橋】

はい。むしろ、企業もよく分かっていない中で「採用目的のインターン」という短絡的に考えている方々もまだ依然として多いです。そのような方々に、「囲い込みのためのインターンみたいなことをやろうとすればするほど嫌われますよ」というように、私たちはむしろお伝えしております。

企業が自社の社員にこの仕事の意義や意味を、また自分たちの信じている理念やビジョンを伝えるときのように、学生さんにもまっすぐに仕事の価値を伝える。そして「まず仕事を経験してもらうことが結果として自社に対する矢印を向けてくれるような形になるのではないですか」とお伝えして、非常に企業の皆さんには反応していただいています。そういう賛同者が毎年着実に増えていることを実感しています。

【聞間】

それはすごく勇気が出るお話ですね。

古屋さん、高橋さんの取り組まれている「あいのりインターン」は会社のアピールというより、働くことや自分のやっているビジネスの良さというものを伝えるプログラムですが、ショートレクチャーでお話された「いくつかの体験を入社前にしている学生程、その後のパフォーマンスが良くなる」ということに関して、高橋さんの行っている取組みはどういうように映りますか。

【古屋】

私自身も中小企業が地域で集まり、共同で育てる「共同育成」に取り組んでいます。中小企業さん１社１社では大企業に初任給面や様々な待遇面、福利厚生面の勝ち目はありませんから、一緒に手を携えるというところにしか突破口がないと申し上げております。実際に大阪や三重など複数の地域でこの共同育成ということを大阪商工会議所さんと一緒に「若手社員キャリアデザイン塾」の塾長をやったりして、実践しております。そういった意味では共同でやるということが企業側のこの人材難の時代の突破口になっているということ、間違いないと思います。それに加え、私が検証した結果では、若手がする仕事、日々の仕事に向き合うときの気持ちがガラッと変わるということが分かってきております。

やはり、いろいろな会社の仕事を見ることによって、今自分が取り組んでいる仕事、やってみようと思っている仕事、やりたくないと思っているかもしれない仕事、そういったものに対する見方が変わります。「越境学習」と言われるように、結局人間とはすごく弱い生き物ですから、別に何歳だろうが、大学生だろうが若手だろうが我々だろうが、やはり自分の仕事だけやっていても、その仕事の良さが分からなくなってきます。仕事の良さが分かる瞬間は、他の会社の仕事と比べて初めて分かることがありますから、そういった意味で、「あいのり」でやるということは企業側にとってすごく大きなメリットがあるのに加えて、若手側、学生側にとっても、すごく大きな学びの場になるというのは間違いないと思います。

【聞間】

ありがとうございます。「越境」というキーワードは重要だと思います。越境していく際には、ストレスの話もありましたが、背中を押す支援が大事になる気がします。学生のタイプや、大学のキャラクター、カルチャーなども関係していると思いますが、二上さん、学生たちに「外のいろいろなものを見てきなさい」ということを後ろから押してあげようとするときの難しさとか、そういうことを推進する中で、学生の反応について何か感じることはありますか。

【二上】

社会や仕事、社会人と触れる経験は学生にとってとても貴重な経験だと思います。例えば、１年生に対して就職のためということではなく、「この年になっても自分がこれまで知らなかった世界にふれることは、心躍るワクワク感がある」ということを自身の経験として伝えています。全学生を強制的にふれさすのではなく、興味を持つ学生がふれられるよう自然に動けるように支援する。就職のためまたはキャリア形成のために行くのではなく、こういう興味があるならこういうのに行った方がいい。例えばスポーツ好きの学生がいたらスポーツの集まりへ。「大学のサークルじゃなくて、社会人のサークルに入っていくとこういう面白いこともあるよ」というように学生の興味関心に寄り添って、背中を押してあげるということが大事なのではないかと思っています。
インターンシップについても「低学年でインターンシップに行きなさい」ではなくて、中には早いうちから就職を考えたい学生も一定数いるわけです。このような将来の就職に不安を持っていたり、早く動きたいと思っていたり、自身のキャリア形成に興味を持っている学生がいるとすると、「そうなら、こういうインターンシップに行った方が良いよ」というように学生の興味、関心に寄り添って背中を押してあげることがすごく大事で、そうすれば、学生は動いていくと感じています。

【聞間】

ありがとうございます。私も伺っていて、自分の視野がちょっと狭くなっていたのに気付かされたところがあります。いわゆるキャリア教育を低学年からやるとなったときに、大学の授業でもやるということは分かりますが、キャリア支援センターとか、就職課の職員の方が、１年生や、２年生のセミナーをやれみたいな感じで結構、頭を悩ませている方も多いと思います。
そこで、今村さんに伺いたいのですが、学校職員の立場で、今のような観点でキャリア支援をするとしたら、どこに難しさがあり、また「こういうやり方をしたら上手くいった」という工夫はありますか。

【今村】

ありがとうございます。本学では授業外の、就職課主催のインターンシップを 20 年以上継続しています。いわゆるそれは就業体験です。授業のインターンシップとは異なる面はありますが、それでも十分に成果は出ています。特に、それまで社会との接点がなかった学生たちにとっては、それが２年生であっても３年生であっても、自分なりにきちっと次の段階へ進む何か礎を身につけてくれますし、また低学年には社会人インタビューという、それこそ「あいのりインターン」とちょっと似ていますけれども、「一人で行くのはちょっと怖いけれども、グループで社会人にまずはインタビューしてみよう」とそこから段階的に上がっていくことも大切だと思っています。

それから先程、退職の経験が 20 代で５割近くあるという話がありましたが、それは皆おそらくどこの大学の職員でも皆知っていることだと思います。私も「ファーストキャリアとしての就職なので、５年後、10 年後には、もしかしたら他に転職するかもしれない。そのためのポータブルスキルを身につけられる企業というのをぜひ探してみてはどうですか」という観点でインターンシップに参加させたりしています。

【聞間】

ありがとうございます。社会人と会って話す企画は、一時期多くの大学で行われていましたが、人に会って話をする、それは高橋さんが実施している「ありのりインターン」でもその仕事を理解するということ、「魅力的なその人に会いに行く」というフレーズもおっしゃっていて、そういうところが「キャリア教育」にも非常につながっていくと思います。

古屋さん、研究の観点から、仕事体験だけでなく社会人に会うことも同様の効果として考えられるでしょうか。

【古屋】

そうですね。私が用いている「入社前の社会的経験」の尺度には、いろいろな活動経験ということを聞いております。その中に実際に働いている社会人のもとに話を聞きに行くということも入っていますから、そういった意味では、実際に職場に行ってジョブシャドーイングするとか、インターンシップをやるとかそういったことではなくても十分に効果はあると思います。やはり情報だけで留まらないということを意識していただきたいと思います。情報と経験には非常に大きな差があります、０（ゼロ）と１の差です。そういった意味では検索しておしまい、ＡＩに聞いておしまい、それももちろん大事ですけれども、口コミサイトとかそれだけではなく、何かアクションにつなげるということ。情報化社会だからこそ、そのスモールステップ自体に大きな価値があるということを申し上げたいと思います。

【聞間】

ありがとうございます。私もいろいろな情報を集めるだけでなく、それがどう人格に練り込まれていくのかということがすごく大事だと思っています。そういうものを就職活動中、インターンシップも含めて、働いている人を見て、「こういう経験をしてこういう人が出来上がっていって、とても魅力的だ」と、そういうストーリーをたくさん自分の中に蓄えておくと良いと思います。それがキャリア教育の本当の姿の一つであると今の話を聞いて、感じました。

岩井さんの研究では「就職活動が大きなストレスになる」という話がありました。就職活動ではない形で社会人と出会うことは、ストレスの緩和につながるのでしょうか。

【岩井】

ストレス緩和や安心感につながると思います。やはり、皆様から出たように、社会人との出会いは非常に重要だと思います。しかし、学生が社会人と出会う場は意外と少ないのです。

例えば、１年生が企業に行った後、「上司が部下を叱責するようなドラマのイメージを持っていたが、実際は下の名前で呼び合うフレンドリーな職場で驚いた」という声がありました。どうやら学生の中では組織、企業というのはいわゆるテレビのドラマの世界なのですね。

また、私のゼミ生を去年グアムに海外研修に連れて行き、そこで海外で活躍している社会人の日本の方を見て、それが一つのロールモデルとの出会いだったのですが、それまで海外の企業とか外資系とかを全く想像してなく、「大阪がいい」と言っていた何人かのゼミ生は「先生ちょっと外資系にチャレンジしてみます」とか、「海外転勤、海外勤務がある、あの商社に就職しました、就職したいです」。そういった学生が増えてきているので、やはりロールモデルとの出会いというのは、彼らの職業選択には非常に重要だと思っております。

【二上】

少しよろしいでしょうか。皆さんのお話は本当にその通りだと思います。コンピテンシーの育成とか、いろんな人との関わりを持つことが学生時代には必要だと思っています。ただ、忘れてはいけないのは、育成すべきとい

う立場ではなく、学生自身が自分の大学生活を充実させるために、自分をより成長させるために、いろいろな人たちと関わる必要を感じており、学生自身が参加したい、そのように主体性につなげることが大事だと感じています。
例えば、本学の学生団体プロジェクト、ソーラーカープロジェクトに入っている学生は、コミュニケーション力が非常に高くなっています。世界一を目指すミッションがあるからこそ、いろんな社会人、例えばスポンサーになってもらうとか、そういうことを通して、様々な大人たちに触れることでコミュニケーション力が必然的に鍛えられているのではと思っています。必ずしもインターンシップだけではなくて、課外活動を含め全ての場がいろいろな人に触れるチャンスであるというように、学生たちの興味関心に寄り添って行動の背中を押してあげること、場合によっては、そのためにコミュニケーションのスキルをちょっと教えてあげる。「こんなスキルをつけると上手くいくよ」ということが、最終的には社会人として上手く社会生活をするためのスキルをつけると同時に大学生活を充実させていく。そのために、いろいろな人たちとの関わりを推進していくことが大事ではないかと、先生方、他の皆さんの話を聞いて改めて思いました。

【聞間】

ありがとうございます。インターンシップに限らず、部活動やプロジェクト活動も重要な経験、貴重な体験になると思います。

【聞間】

私が常に悩んでいることを少しお話しすると、いろいろな経験をしていても、それが自分の中に落ちて、その人間の魅力になっていく学生もいれば、いろいろな経験をしているけれども、自分のパフォーマンスに結びついていかない学生がいるような気がして、それを埋めてあげるということが非常に大事だと思ったとき、何をしてあげればいいのか、どういうところにポイントを見出せばいいのかということを悩んでいます。私自身、リフレクション（振り返り）の技法にも関心を持ち、取り組んでいます。

皆さんの立場から、経験を学びにつなげるうえでの課題や突破口について、一言ずついただけますでしょうか。まず岩井さんからお願いします。

【岩井】

我々が環境づくりに一生懸命でいろんな環境を作りますが、最終的には学生個々のモチベーションに左右されると思っております。いろんな就職活動も含めて、学生たちが自立してそういった行動を起こす。モチベーションを高めていくという支援は、本当にこまめに学生を見ながらしていかなければいけないと考えております。
ただ、環境を整えても学生が乗ってこないことがあり、「なぜだろう」というのが日々の悩みでもあります。

【聞間】

なるほど、学生の気持ちに寄り添い、背中を押し、振り返りも含めて伴走する必要があるということですね。今村さん、いかがですか。

【今村】

皆様のお話を聞いて私が思ったことは、私たち就職支援をする職員は、キャリア教育をしている教員の授業の内容を十分に知らないことがあります。今日は皆様のお話を伺って、まずは自分の大学のキャリア教育、授業を覗いてみてシラバスだけじゃない、本当の授業で何をされているのかということをきちんと理解をして、その上で授業を受けている学生たちにどのような就職支援をすれば良いかということをきちんと組み立てていかないと、せっかく取り組んでいることが、全く違う方向だったり、そのために学生の参加につながらないということがあるのではないかと思いました。
逆に言うと、教員の方々にも、就職支援をしている職員がどういうことをしているのか、それをぜひ知っていただきたいと思いました。

【聞間】
ありがとうございます。行動に移すというのは、出来そうで出来ない。それをどうやっていくか、大学職員の方の課題かもしれないですね。教員の方もキャリア関係の仕事をされている職員の方と近づいてコミュニケーションを取っていく。お互いの歩み寄りが大学内でも重要だと改めて感じました。
高橋さん、いかがでしょうか。
【高橋】
企業側の立場から言うと、人は最初から活躍できるわけではなく、チャレンジして挫折し、そこから学び、再チャレンジするという「ジグザグの成長」をたどるものだと思います。
しかし、学生たちを私たちの立場から見ていると、成功か失敗かを二元論で見てしまっているようなもったいなさを感じることがあります。やはりチャレンジすることの価値や失敗することの価値、再チャレンジしても全然構わないし、何回失敗してもむしろそこから学びを得ているというような、そういうチャレンジ、挫折、成功、成長とか、そういう成功以外にも学びや得るものはたくさんあるということを、彼らに教えてあげたいと、実際私たちは企業の中でそれを実践しています。
失敗を恐れている新入社員と話をしましたが、やはり自分が物差しを持たずにここまで頑張りたいとか、ただやみくもに頑張っていると、失敗を恐れることからも逃れることは出来ませんが、「こうやってみたい、でもそれをチャレンジしてみたら、結果として失敗することはあるかもしれないけれど、そこで得て、その失敗の上でこそ成長と成功があるよね」ということを彼らと話しをすると、すごく安心してくれます。
そういう学生たちの誤解というか、人生では実は「失敗した人しか成功しない」とか「失敗した人しか達成しない」という、大人だったら割と皆が知っている当たり前の現実を教えてあげると、失敗に対する恐れとか恐怖感みたいなものは少し取り除けるのではないかという気もいたします。
【聞間】
ありがとうございます。タイパ・コスパの短期的な視点ではなく、長い目で見れば失敗もステップであるという視点は大切ですね。
二上さんいかがですか。私がもう少し聞いてみたい「ポートフォリオ」は経験の蓄積と振り返りに関わると思います。どのように活用されていますか。
【二上】
学修成果の可視化ととらえた場合、「ポートフォリオ」は学修成果をデータとして、例えばレーダーチャートで表していくという方法もあります。学生自身の自己の成長の可視化としてとらえた場合、期初に、自分の興味関心は何でどういうことをしたいのかを言葉にして、それで最終的に終わった時にどうだったかリフレクションをする。本学では現在、このリフレクションを重視して活用しています。
そこで考慮すべきことは、自信がない学生が一定数いるということです。つい先生方というのは出来たことよりも出来ていないことに目がいきがちだということです。目標が高いから。
そうではなく、「学生の成長を見てまずはその成長を応援しましょう」ということを先生方にお伝えしながら、「ちょっとした小さな成功、ちょっと出来たことを褒めてあげよう」ということを大事にし、それらの教員フィードバックをポートフォリオの中にどうやって組み入れていけるかです。
本来は、全学生一人一人に対して丁寧にコメントをしてあげることが望ましいのですが、負荷も大きいため、生成ＡＩを利用し、コメントの原案を作って、それを先生方に確認してもらいコメントを返す仕組みを試行しています。助言を押し付けるのではなく、学生の「出来たこと」や「興味」を拾って承認し、次の行動につなげられるようにすることです。
それらをもとに振り返りを行い、先程の高橋さんの話のように、失敗したことも「出来た、出来ない」で終わらせず、そこから得られる学びを自己理解させ、自覚させて自分の言葉にして、次に向かわせるということを、学

修ポートフォリオの中に組込めるようにしています。

【聞間】

なるほど、ありがとうございます。個別最適化が求められる一方で、一人一人経験したこともバラバラなので、それに合わせて、本当は丁寧にやっていかなくてはいけない。ただそれだけのマンパワーやリソースをどうやって確保していくのかということは、大学全体のこれからの一つの課題だということがよく伝わってきました。

古屋さん、ここまでの議論を踏まえてご自身の経験でもそうですけど振り返りや、経験した後の成長に関して何かコメントをぜひお願いしたいなと思います。

【古屋】

そうですね、皆さんの話を伺っていって、今から 15 年前の「新卒無業」や「内定取消」が社会問題化した時期を思い出しました。そういう意味では、決して今の状態は悪いことばかりではありません。早期化が大学での学びに大きな悪影響があるということは間違いないかもしれません。この状況は人口動態に基づいて今後も長く続く可能性があります。この労働市場の中で、今の悩みというのはおそらく「内定率」や、企業からすると「採用充足率」のような「共通の目標」がなくなってしまったことによる苦しみであると思います。
では、何を目的にしますか。何を目的に大学時代を過ごさせますか。何を目的に企業が新卒採用しますか。これを改めて考えなくてはいけない。
それは私のような人間が大学時代の新たな KPI、何を目的に、つまり逆に言うと早期化「早く採用内定を出すとこういう悪影響がある」ということをエビデンスに基づいて、データをしっかりと検証していく必要があるかもしれません。その検証に基づき、それであれば、「別のこういったものを企業は提供しましょう」、「こういったことに気をつけた採用活動をしましょう」とか、エビデンスに基づいて提供する必要があるかもしれません。それは学生に対しても同じだと思います。「早く内定獲得することが目的じゃない」と言いたいのであれば、やはりそれを裏付けるエビデンスが必要です。そういった研究が私に課せられたミッションであると思います。
やはり内定や採用が目的でなくなってしまった、共通のゴールでなくなってしまった、大きな物語がなくなってしまった後の労働市場に我々は生きているわけですから、そういったお話が本日の議論の背景にあると感じておりました。

【視聴されている皆様へメッセージ】

【聞間】

最後に、パネルディスカッション全体を振り返って、特に最後の古屋さんのこれまでの価値観とか、考え方が崩れて、新しい考え方を見つけていかなければいけないこの時代に、どうやって向かい合うかというところを皆さんと一緒に考えてきました。
最後に一言ずつ、このパネルディスカッションをご覧になっている皆さんに対してメッセージ、あるいはこれからこう取組んでいきたいとか、ここがポイントになりそうだということを一言ずつお願いします。それでは、二上さんからよろしくお願いします。

【二上】

ありがとうございます。議論をしながら自分自身、改めて考えることが多くあったと思います。教職員はつい「就職活動は早く動かなければ」、「自己理解を深めなければ」と学生に求めがちですが、先程の古屋さんの話にもありましたが、「ファーストキャリアがすべてではない」ということです。学生の発達度合いが一人一人違うので、学生目線に立っていく必要があるということを改めて感じました。これまでは、「就職活動は行動量を多くすべきだ」、「早く動かないといけない」といったところがまかり通っていますが、そうではない新たなメルクマークは何なのかということを大学側としても現場の中から見つけていきたいし、皆さんと一緒にそういった議論をし

ていきたいと改めて思いました。今日はありがとうございました。

【聞間】

ありがとうございました。続いて岩井さんお願いします。

【岩井】

まず、学生の皆さんへのメッセージなのですが、就職活動は大きなキャリアの節目というように捉えていただいて、誰しもが乗り越えなければいけないものですので、焦らず自分らしく、またストレスと上手く付き合って臨んでいただきたいと思っております。

また、進路相談に携わっている皆様には、時間が限られている中で非常に大変だと思いますが、技術面の指導、例えばエントリーシートの添削、また面接の練習なども重要ではありますが、学生の中には「寄り添ってほしい」というカウンセリング的なニーズも増えてきておりますので、こういったものも重要であるということを少しお考えいただければと思います。本日はどうもありがとうございました。

【聞間】

ありがとうございました。高橋さん、お願いします。

【高橋】

学生の皆さんへは、「人生は長い」ということを一番お伝えしたいです。私自身もいろんな失敗をしてきましたが、失敗が決して悪いことばかりではないと今振り返ると思いますし、失敗したからこそ、その後に成功があったこともたくさんありました。そういう意味で、職業選択というのは、職業は 19,000 種類ぐらいあるらしいです。企業は３百何十万社あると言われています。知らないまま、狭い選択肢の中から選ぶのではなく、いろいろな会社と出会い、たくさんの選択肢の中から、自分の心が一番ワクワクするところ、他者との比較とか、一般的にこうだからとか平均値がこうだからではなく、自分の心のワクワクと向き合う時間というものを作っていただくということをぜひお勧めしたいと思います。

また、大学の就職支援の皆様へは、企業の中にも非常に良心的に大学生の未来や社会への協力に真摯な方々が大勢いらっしゃいますので、そういう方々との繋がりをぜひ作っていただいて、そして一緒にこの地球上の一住人として、より良い社会を共に作っていけるような世界を私どもも就職課の先生方と大学生とまた皆様と、一緒に作っていきたいと考えております。以上のことを最後にお伝えさせていただきたいと思います。今日はありがとうございました。

【聞間】

ありがとうございます。古屋さん、よろしくお願いいたします。

【古屋】

もう、私から言うことは何もございません。皆様のお話の通りでございます。

頑張っている人ほど相談相手がいなくなる。挑戦している人ほど相談できる人が実はいない。相談をあまりしていない。そういったデータがあります。これは、学生さん、大学の教員の方、職員の方にとってもそうですし、企業の方々にとってもそうかもしれません。

「頑張っていませんか」、「頑張るだけになっていませんか」ということですよね。周りに頼れる方がたくさんいますから、パートナーを見つけていただきたいです。全く新しい状況ですから、一人で乗り越えることは不可能でございます。誰かと手を携えて相談していただきたいなと思っております。以上でございます。

【聞間】

ありがとうございます。残りは我々モデレータの二人ですが、先に私から。今回のパネルディスカッションを通じて、学生の皆さん、私自身もこのディスカッションを始める時に比べていろいろな視野が広がった感じがしました。

ディスカッションは就職の話から始まりましたが、インターンシップだけでなく、いろいろなことに取り組んで

いく、いろいろな可能性があるということです。どれもが非常に大事ですが、それを経験した後に「どう振り返るか」ということが大事になってきます。ただ振り返るときに一人で振り返れる人はそうは多くないと思っています。だからこそ、いろいろな大人の人や、先生とか職員とかいろいろな考え方を持った人に自分の経験したことを話して、それをフィードバックしてもらい、深めてもらうということがやはり大事なのではないかと思います。
それは大学だけではなく、卒業後も就職して転職も含めて人生の岐路にある時、立ち止まって考える。立ち止まって振り返るけれども、いろいろな人の話を聞きながら、「自分はどう生きたらいいのだろう」ということを考える力を大学の中で身につけさせてあげたいなというように改めて思いました。私もその観点からどうやったらそういった力を大学は学生たちに提供できるのかということを念頭に置きながら、日々の授業やプログラム設計に邁進していきたいなと改めて思いました。非常に多岐に渡るお話をありがとうございました。
それでは、今村さんに最後、バトンタッチしたいと思います。

【今村】

本日は、本当にどうもありがとうございました。私自身、日頃就職支援をしている部署の者としては、５月１日の就職率数を出すということが、つい最近ですと大きな出来事なのです。そういう目の前のことに、どうしても注力してしまいます。今日このような機会をいただき、教員、企業や研究者の立場、それぞれの立場で様々な学生の就職やキャリアについて深く考えてくださっているということを知ることができました。視聴してくださっている大学の就職課・キャリアセンターの職員の方も同じような思いで、次に生かせる示唆を得たのではないかと思いました。またこういう機会があればと思います。どうもありがとうございました。

【聞間】

それでは最後、今村さんから締めくくりの言葉をお願いします。

【今村】

今回は「少子化による就職・採用活動への影響・変化に私たちはどう向き合うべきか」と題してパネルディスカッションをお送りいたしました。
動画をご視聴の皆様方が、それぞれのお立場から、「キャリア教育」、「就職・採用活動」についてお考えいただくきっかけとなれば幸いです。
また、皆様のご所属の長や大学・企業の経営幹部の方々にもこの動画をご視聴いただければ、組織での取組みを推進する環境を生み出しやすくなるかもしれません。
是非、多くの方にご視聴をいただければと思っておりますので、どうぞ共有にご協力をお願いいたします。

また、JASSO では「キャリア教育・就職支援ワークショップ」や「インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～」を実施しております。詳しくは JASSO のホームページでご確認ください。

皆様、本日は長時間ありがとうございました。

【第３部終了】