

現代学生とキャリア支援

名古屋大学学生相談総合センター
就職相談部門 専任相談員

船津 静代

名古屋大学学生相談総合センターで就職相談部門の専任相談員をしております。

一九九七年に企業で人事採用担当などの経験があった私に、学務部厚生課の非常勤相談員としてお声がかかりまして、二〇〇二年から学生相談総合センターの常勤として、主に学生たちの就職・進路の相談に応じています。

学生相談総合センター

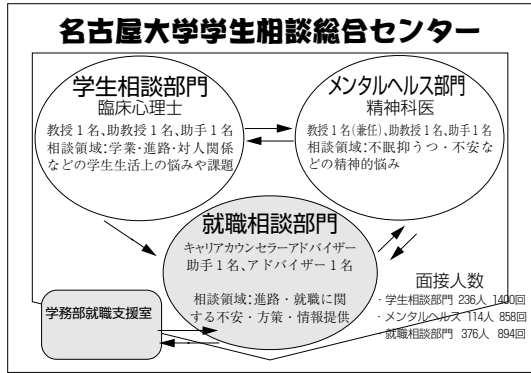
現在私が所属する名古屋大学の学生相談総合センターは、二〇〇二年に立ち上がりました。各大学にもそれぞれ学生の相談に対応する相談専門の部局がありますが、例えば、保健管理室には精神科の先生がいて、学生相談室には

学生相談の臨床心理士がいて、キャリアセンターにカウンセラーがいてという構図が多いと思われます。名古屋大学の学生相談総合センターは、これら学生相談・メンタルヘルス相談・就職相談という三つの相談セクションがひとつのセンターとして機能しています。わたしたちはよく「三位一体」など表現していますが、学生の状況に応じて三部門が連携して相談にあたっています。臨床心理士と精神科医、キャリアアドバイザーということで、それぞれの領域の専門メンバーが専任の教員として対応しているところがユニークなところではないでしょうか。年間面接のべ人数は、おおよそ学生相談部門三名で一四〇〇回、メンタルヘルス部門二名と兼任一名で八〇〇〜九〇〇回、就職相談部

門二名で九〇〇回程度
になります。

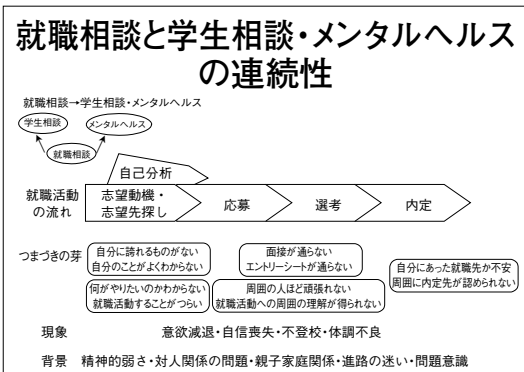
悩んでいる学生が3
つのうちのどの部門へ
相談に来てても、私たち
のほうで、自分の部門
で担当するのか、ほか
の部門と連携していく
のか、また、ほかの部
門に相談したほうがい
いのかということに適
宜判断して、それぞれ
の部門でケアしていく
体制をとっています。

このほかに留学生に対応する留学生相談室、ドクター・ポ
ストドクターのキャリア支援に対応するキャリアパス支援
室やセクハラ相談室もあり、必要に応じて連携をとってい
ます。私がおります就職相談部門は、先ほどお話ししたと
おり、一九九七年にできたので、ちょうど一〇年目で、セ
ンター内の相談部門としては一番新参者になります。



就職・学生・メンタルヘルス相談の三部門連携

就職相談と学生相談やメンタルヘルス相談の部門が具体的にどのような連携をしているのかをお話します。まず、就職の相談に来た学生を学生相談とメンタルヘルスとで一緒に見ていくことがあります。就職活動の流れは皆さんもご承知おきだと思えますが、自己分析、つまり自分について研究し、業界や社会についての研究を経て、応募し、選考し、最後に内定をもらいます。この途中でいろいろなことを考えていきますが、中には多少つまずく学生もいます。例えば名古屋大学の場合ですと、今までも優等生で来ている学生が多いのですが、今までは確か



な評価の中で特に声高に自分を証明しなくても成績などで評価されてきた学生が、確かな評価の基準がない自分の「特徴」について表明を迫られた場合、自分に誇れるものがないとか、自分のことがよく分からないというジレンマに陥り、つまずきの芽になる場合もあります。やりたいことを探せという今の風潮の中、何がやりたいのか分からないとか、就職活動することが実際につらいとか。

応募段階

応募する段階になりますと、

一生懸命頑張るんだけど

一生懸命頑張っているけれど

も、なぜか面接で通らないとか、小さいころから成績など評価の結果が明確で、何ができていなかったのか確かめることができた世界にいた学生が、審査で不合格になったときに、何ができていなかったのかわからず不安になる場合もでてきます。企業は絶対的な評価基準というものではなく、それぞれの会社の風土にあうかという相性の問題で評価しますから、このようなことも起きてきます。また、名古屋大学生は否定される経験が少ないので、不合格をもらうことにとてもショックを受けてしまう場合もあります。授業でレポートを課すと、大変素晴らしいものを書いてくるのに、なぜこの会社を受けるとか、相手が何を聞きたいかを考えながら、自分の内

側のことを書くエントリーシートに、少し苦手感がありまして、エントリーシートが通らないと悩む学生もでてきます。企業とは縁の話ですので、審査に通る学生、通らない学生が出てくるのは当たり前ですが、今まで競争社会でやってきていますから、うまくいっている人と自分を比較してしまつて、周囲の人ほど頑張れないと感じたり、就職活動への周囲の理解が得られなかったりということも出てきます。

内定の段階

不安、自信喪失

最後の内定の段階。名古屋大学の学生

の場合、内定が4年次のはじめに、理系の学生ですと3年の後期が始まったあたりと結構早い時期に出てしまいますので、入社までの間に本当にその会社が合っているのかという不安が出てくることもあります。また、理工系ですと、自分が頑張つて獲得した内定先を先生が認めてくれなかったり、「名大まで行ったのに、どうしてそのような会社には？」というような不理解を親から言われてしまつたりというように、周囲とのやりとりの中で意欲が減退したり、自信を喪失したりするケースもあります。ひどい場合には、就職活動が長引き五月、六月、七月にスーツを着て学校に来たときに、「まだ活動中なの？」と言われたことがきっかけで不登校

になったり、体調不良が出てきたりすることもあります。

学生相談

メンタルヘルス

背景には、精神的な弱さや、サークルや部活をすることもなく受験勉強だけを頑張ってきた、面倒くさい人間関係を築いてこなかったことによる対人関係の希薄さ、親の大きな期待を背負って大学に入ってきていることから来る親子・家庭関係の問題、進路の迷いや問題意識などがあります。発達障害が疑われる学生や精神疾患系の学生がここでつまづくこともあります。

不調を訴えてきた場合、本人が希望する限り就職についての相談も続けますが、その中で自分自身や親子関係について考え直していくという意味で、学生相談にリファールしたり、メンタルヘルスのほうに行って投薬を受けてもらったりすることもあります。

こちらが過度に不安感を持つ必要はないと思いますが、学生がどういう状況にあるのかを常に冷静に判断して、何が必要なのかを考えていくことが大事かと思えます。

逆に、学生相談やメンタルヘルスのほうから就職相談に紹介されてくる学生も、ここのところ、多くなっています。学生生活につまずきを感じた学生は、まず学生相談やメンタルヘルスのほうに相談するわけですが、大学にずっと一

生いられるわけでないので、より快適な学生生活を送るという視点から、就職活動、進路、出口など、将来に向かつて視点を変えていくことが必要になってくるからです。

こちらでは、一定の就職活動をしてもらったうえで、できることとできないことを整理する作業を行います。本人の中の、自分にできること、できないこと、自分にとって居心地がいいこと、悪いことを分けていく。就職活動はビジネスの前段階で、私たちはビジネスのプレ体験といっています。例えば面接も、学生は自分のことを赤裸々に語る場ととらえがちですが、人事からするとビジネスの一場面ですので、ビジネス交渉と置き換えて考える中で、何ができるかできないかを切り分けていきます。学生が「あ、ちょっとできるかもしれない」と自己効力感のようなものが見つけられると、症状自体が軽減することがあります。初めに精神的な弱さ、対人関係の問題、親子家庭関係、進路や迷い、問題意識を抱えていた学生が、例えば障害のハンディキャップや所属先への不適応、転部や転学、編入の問題、進学や中退なども含めて、学生相談やメンタルヘルスで面談を続けながら、就職相談を利用するということです。

一つの事例 サポートの大切さ

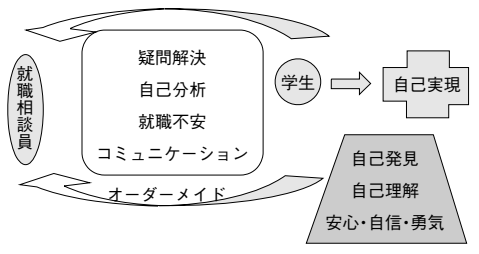
授業中の様子がおかしいと学部の方が生が心配されて、メンタルヘルスに相談されました。本人は授業を受けながら徐々に落ち着きつつあったけれども、その症状を見る限り就職は少し無理ではないかという様子でした。しかし、一年ほどメンタルヘルスで相談を続けながら、後半の二カ月ぐらいから、就職や進路について話を始め、本人が「やはり大学はちゃんと出たい。出て働くことになげたい」という意志を口にだすようになり、この段階で就職相談部門に紹介されました。

そこで、できることとできないこと、得意なことと得意ではないことを分けていきました。その学生の場合、人より物事を吸収するのに時間がかかって、一回読んだだけでは分からないけれども、一回覚えたことは絶対に忘れないので、時間がかかった分だけ定着しているというところをえ方をして、それをアピールポイントにしました。幾つかの企業を回って、先般、公務員で内定をいただきました。

途中、企業から落とされて落ち込むこともありましたが、面接が通ったり、自分のことをきちんと話す訓練を何回も何回も繰り返したりしながら次第に自信をつけ、見違えるように成長していったと、メンタルヘルスの担当医師も驚

就職相談室の役割

人生に対し前向きに考え、自信を持って意欲的に学生生活を送れる環境づくり



いていました。就職相談やメンタルヘルスに初めて来たときは、突然ドアを開けるし、あいさつもできないし、途中で席を立つという態度もみられたのですが、最終的に内定が決まったときには、就職支援室のカウンターのメンバーに報告するとともに、頭を下げて、ありがとうございましてと。自分がどれだけ困っていたか、どんなことを自分の問題として考え、解決して、ここまで来られたかということを引きちんと説明できるようになっていました。青年期後期という不安定な時期に、就職を決めることは大変緊張感の高いことですので、このようなサポートすることは非常に大切なことではないかと感じています。

就職相談室の役割

では、就職相談室の役割は何か。ちょっと浪花節調ですが、人生に対して前向きに考えて、自信を持って意欲的に学生生活を送れる環境をつくること。こういう場でお話しさせていただくと、よく「どんな相談が多いですか」と聞かれます。それを統計的にまとめ、相談室としての意義をお話ししなければいけないと常々反省しています。しかし、よく考えてみると似通った傾向がみられたにしても、育った背景や考え方が一人ひとり違うので、一人として同じ相談、一人として同じ問題はありません。一番初めの相談は、だれも言葉も足りませんから、同じような内容ですが、ひとりの学生にじっくり対応していくと、本当に個性的な自己実現をしていきます。自分のことに気づく自己発見だったり、前出の学生が最終的に自分の力を発見したように、今まで眠っていた新しい力を発見したり、元来持っているものを肯定的に考えていったりすることで、安心や自信や勇気を持つようになります。そういうところにかかわっているということです。

学生相談総合センターでは、基本的に予約制で学生に1時間ごと個室で対応しています。簡単な学生の質問には、

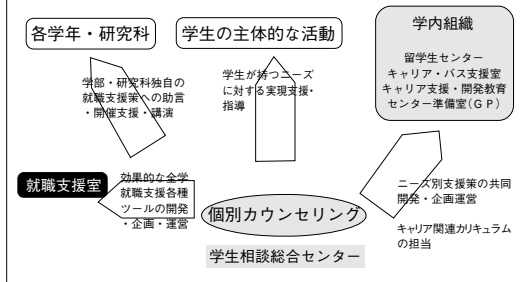
就職支援室でカウンセタ
ー越しに職員の方たち
が丁寧に対応してくだ
さるので、相談の内容
に応じて、すみ分けわ
けをしています。簡単
に結論でない、もう
少し時間がかかりそう
な学生はそちらから就
職相談で少し時間をか
けて相談するよう紹介
されてきます。

現役学生だけでなく

卒業生の相談も

学生を対象にすべきですが、卒業生の相談にも応じています。私が一九九七年に名古屋大学で相談を始めたとき、副総長から「船津さん、名古屋大学は国立大学なんです。だから、あなたの仕事は国民の就職支援をすることと、一部名大に來ている外国人留学生の相談にのつてもらうこととです」と言われ、感動したことをすごく印象深く覚えていま

学生相談総合センター就職相談部門の役割



す。それ以来当時の副総長の言葉を大事にしなが、時には他大学生や卒業生にも対応しています。最近、学生時代に既に就職の相談に来ていた卒業生が、その後、進路を変えるときとか、転職のときに来てくれますが、就職相談をはじめ当初は、在学中には相談に来ていなかった卒業生が、大学のホームページで確認して、「卒業生ですが、いいですか」というケースもありました。

社会に出てから自分の進路について考える場というと、例えば転職するときのハローワークさんであったり、転職のお手伝いをする人材コンサルタントの会社さんであったりというように、転職や場所をかえることが前提のところが多く、社会に出た若者が自分の困った状況を吐き出す場がまだまだ少ないよう

学部志望理由②

	1989	1991	1993	2000	2002	2004	2005
第一位	就職・将来性を考えて 36.5%	就職・将来性を考えて 47.4%	就職・将来性を考えて 48.8%	就職・将来性を考えて 46.2%	就職・将来性を考えて 43.5%	就職・将来性を考えて 43.8%	就職・将来性を考えて 44.0%
第二位	大学・学部の特徴が自分の適性に合っているから 35.2%	合格の可能性を考えて 42.3%	合格の可能性を考えて 42.4%	合格の可能性を考えて 39.2%	合格の可能性を考えて 39.4%	学問の水準が高いので 38.5%	学問の水準が高いので 40.6%
第三位	合格の可能性を考えて 34.4%	通学距離が家庭の事情で 38.7%	大学・学部の特徴が自分の適性に合っているから 38.8%	学問の水準が高いので 38.4%	学問の水準が高いので 37.0%	合格の可能性を考えて 38.3%	合格の可能性を考えて 39.8%

に感じています。私立大学ではキャリアセンターなどで、卒業生の進路支援もやっていることをホームページなどで告知されているところも増えていきます。私たちのところは相談員が二人しかいないこともあって、現役学生の相談がおろそかにならないように大々的に宣伝はしていませんが卒業生の相談にも応じています。

学生の就職相談の内容は、進学か、就職かという進路そのものに対する相談から、不安や疑問の解消、進路決定プロセスの確認作業、自己理解の促進までさまざまです。名古屋大学は内定率、就職率が大変高いので一見相談など必要とする学生は少なそうにみられますが、開設以来、時間外の相談も含めて、二週間先まで二二〇%の予約状況が続いています。全国的にどちらの大学でも就職相談の利用率は高いと聞いています。就職率は高くても、学生それぞれが気になることは結構多種多様にあるようです。また、今の学生は中学・高校時代に、学校にスクールカウンセラーが配置されていた世代で、「相談を専門とする者に相談する」ことへの垣根が低くなっているとも推測されます。

就職相談部門の役割

次に、学生相談総合センターの就職相談部門の役割につ

いてお話しします。基本は個別のカウンセリングですが、就職支援室とも密に連携しているので、学内のガイダンスやセミナーなど、さまざまな就職支援策の企画運営にも携わります。そのほか、各学部や研究科のほうの就職ガイダンス等への支援。特に文系の大学院や学部もたない独立の大学院のほうでは、昨今全員が研究者を希望できないポスト不足の状態ですので、その後の進路について何か対策をということで、ここ二、三年で研究科ごとに個性を活かしたガイダンス等がぐっと増えています。それから、わたしたちが大切に行っているのが学生の主体的な活動への支援・指導です。大学の職員も相談員が二人、就職支援室には常勤・非常勤あわせて三人、都合五人しかおりません。それで就職する学生、一学年九〇〇人と大学院生一〇〇〇人、約二〇〇〇人の進路支援を考えていますので、学生の力に頼るところも大きいのが現状です。これは後でご説明します。あとは、学内にさまざまな組織がありますので、そういうところとも連携しています。

低学年からの進路支援

低学年からの進路支援についてお話ししたいと思います。名古屋大学では、学生が入学するときにアンケートをとつていきます。学部志望理由の第一位は、ずっと「就職・将来性を

考えて」。第二位の「合格の可能性を考えて」を押さえて、やはり断トツで就職、将来性を考えて学部を選択しているということです。一方、入学時の不安の五〇％が「学業」となっているように、これからの学生生活や進路に関する不安が多いにもかかわらず、その課題をクリアするため、目標や学生生活計画を立てている学生は少ないようです。一、二年生向けに担当している授業「大学でどう学ぶか」でアンケートをとりますと、入学後三カ月たった段階でも、八割の学生がこれから学生生活の計画を立ててないという状態です。

一方、進路を決める就職ガイダンスに参加している三年生や修士一年生にアンケートで、振り返ってみて、進路に関するイベントにいつぐらいから参加したかったかと聞くと、七割の学生が、一年の前期にあつたらうれしいと。後期でも三割。二年の前期で七割。九四％の学生が二年の後期に進路について考えたかったと。これは進路、就職活動が始まった先輩の反省ですので、一、二年生がそう考えているわけではありませんが。そこで、名古屋大学では、今年も一月一二日に「一・二年生のための進路・就職支援セミナー」を予定しています。低学年向けの動機づけも、各大学さんでは当たり前かもしれないませんが、名古屋大学は

始めて六年目ということ、このような機会やキャリア形成のための授業等を行っている段階です。

学生の自主的活動

就活サポーター

先ほどお話しした学生の自主的活動についてお話しします。進路についていろいろ考えた学生は、就職が決まっても、「何かやれるかもしれない。おれはやったぜ」みたいなアドレナリンがまだ分泌していますので、そのタイミングをつかまえて、六年前から私どもの指導で立ち上げた就職支援サークルで、そのエネルギーを後輩支援に交換して活動してもらっています。就職支援室と学生相談総合センターはそれを全面的にバックアップするという連携で動いています。

学生の自主的活動ということで、もう一つ、就活サポーターという活動も行ってもらっています。就職相談に来た学生で、悩んだすえに希望進路を獲得した学生に、いろいろ悩んだ過程を後輩に語ってもらう活動です。目星をつけた五、六名の学生にお願いして、あとは自主的に運営してもらっています。今年度は現在四十四名のサポーターが十月の後半から活動中で、就職支援室のほうに毎日午後二時ずつ詰めてもらって、先輩を頼ってくる学生の相談ののってもらっています。文系、理系、学部生、院生、男女、

企業就職予定者から公務員、教員等の就職予定者など、いろいろな人たちがかわっています。ことしはドクターの学生も参加してくれていて、非常に層が厚くなっています。残念ながら、就職が決まった留学生の参加がないので、留学生センターと今、ぜひ留学生のサポーターを増やしたいという話をしています。

もくろみと

教育的効果 就活サポーター

の教育的効果についてお話しします。サポーターが先輩で、プレーヤーが就職活動の現役生です。私は昔、人事にいたころ、学生さんに内定を出すのは4年生の夏ぐらいでしたが、そのときには本人も力が入っていますし、非常に活性化されていて、優秀な人に見え

次に、就活サポーターを始めたもくろみ、

就活サポーターの教育的効果

サポーター
(進路決定者4年次&M2学生)

〈組織内リーダーシップ層の教育〉
1. 自己の進路決定までの振り返りを他者に語ることで整理統合し、進路決定期(最終学年春季)以降の社会へ出る覚悟の醸成。

2. 様々なニーズに対する他者支援の経験による、コミュニケーションスキルの向上

3. 様々な進路決定経験の共有と理解、サポーター同士の相互交流により、卒業後の異業種就職者間のネットワークの構築

プレーヤー
(就職活動者3年次&M1学生)

〈積極的進路決定のための動機づけ〉
1. 身近な活動事例の観察による正確な情報収集。

2. ノウハウの習得に陥らない就職活動

3. 自己の進路決定活動を支援してくれる存在に触れることで得られる自信と前向きさ

ます。ただ、内定を出す、働くことはつらいことなので、だんだんモチベーションが下がってきて、嫌だ、嫌だみたいな形に変わってきます。内定を出した段階に一二〇%あった力が、そのまま放っておくと、卒業の段階には七〇%ぐらいに下がってしまったって、就職直前に大変不安が高まってしまう。そういう内定者をよく見ていましたので、やはり教育機関である限り、学内で最後まで面倒を見たいと思うのです。

組織内リーダーシップ層の教育という意味で、名大生が同期の中でリーダーシップをとってもらえるように、ひとは、自分の進路決定までを振り返り、それをほかの人に語ることで整理して、自分が決めた進路に自分で覚悟をつけてもらいます。二つは、社会に出ると、自分と違うタイプの人たちともコミュニケーションをとっていくことが求められますので、自分と違うさまざまな人たちと毎日コミュニケーションをとることにによるコミュニケーションスキルの向上としても位置づけています。三つは、卒業生のサポーター同士の異業種ネットワークを構築し、モチベーションの維持というか、相談しあえる関係をつくっていくこと。先ほどお話ししたとおり、自分のことが少し不安になったときには、ハローワークや転職のための企業か、同じ

会社の先輩に相談する形が多いと思うのですが、そういう限定的な場ではなくて、同じ大学を卒業して、進路について一緒に考えた仲間や先輩とやりとりをするので、頑張れる部分も出てくるのではないかと考えています。平成一三年からやっていますから、六年目ですが、徐々にそれができつつあると感じています。

一方、就職活動生であるプレーヤーにとつての効果は、身近な情報が入手できること、先輩に応援されることで自信を持って、前向きに進んでいってくれることが挙げられると思います。

教育の一環として とらえること

このように個別相談を核にさまざまな活動をしながら、私たち学生相談総合センターとしては、相談を教

育の一環としてとらえています。目前の困難な課題の解決策を獲得することが第一前提ですが、背景にある個人や家族や年齢等の特有な原因、自分なりに持っているいろいろな荷物について気づくこと。一番大事なのは、今後経験する困難への対処方法や陥りやすいパターンを認識すること、予防や適切な対処方法を学ぶことです。社会に出るといろいろな軋轢がありますので、これからもやはり同じようなパターンでつまずくことが出てくるのが十分予想さ

れます。陥りやすいタイミングやパターンは人によって違いますので、学生時代にそれを認識しておくことで予防できたり、自分の味方が周りにいることを確認した上で、どのタイミングで相談するといったのか、というようなことを学んでもらう場とも考えています。

学生相談総合センターは、気持ちの弱い学生が行くところと思われがちですが、私は相談に来ることを相談力と呼んで、とても大事に考えています。本人に相談する力があると。つまり、自分の不具合に自分で気づいて、どうしたらいいか分かっている学生なんだと考えています。その先を支援することは、とても大事だと感じています。

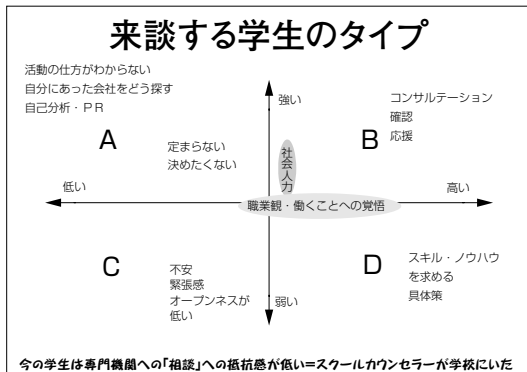
キャリア教育に関するアンケートによると、今、学校組織としてキャリア支援やキャリア教育に、積極的に取り組むべきだと考えていらっしゃる大学さんは九六%に及んでいます。キャリアカウンセリングや就職相談を業務として行い、就職相談の支援担当部署が主にやっているところが九四・三%と、就職の相談も全く珍しいものではなくなってきたいます。キャリア教育としてふさわしいものは、一つは就職の相談で、二つ目はやはり教養の科目であるとお考えのようです。

このような考え方を背景に、大学内のキャリア支援が一

九九八年ぐらいから本格化し、二〇〇〇年を越えたあたりからブームになっています。一年からキャリア支援を受けた学生が、ちょうど去年おととしぐらいから就職活動に入っています。それ以前の学生とキャリア支援を一年から受けてきた学生との間にどんな差があるのか、効果があるのかを考え、反省する時期に来ていると思います。私たちも今、振り返って考えているところです。

相談に来る学生たちのタイプ

今、社会人基礎力という考え方が、大変注目されています。職場や地域社会の中で、多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な、基礎的な三つの能力として、前に踏



み出す力、考え抜く力、チームで働く力が挙げられていきます。これは素晴らしいしもちろん望ましい力だと思いがちですが、「それがなければ絶対に世の中でやっていけないのかな。それぞれの持ち味で生きる道もいろいろあるだろうに。みんなに同じ力が本当に必要な」と疑問に思う部分もあります。

これを参考に、就職相談に来談する学生を見ていきたいと思えます。横軸に、職業観・働くことへの覚悟。つまり、働くという意欲が高い学生と、そのところに抵抗感がある学生。縦軸に、今、言った社会人力と書いてありますが、社会人基礎力。見るからにいい評価をもらえそうな強い力を持っている学生と、そうでない学生。さて、就職相談には、どこの学生が一番来ると思われますか。

Dタイプと DとBがやはり一番多いです。実はD

Bタイプが多い とBは同じぐらい来ます。今の学生は、

さきほどお話しましたとおり、中学や高校でスクールカウンセラーというシステムを体験してきますので、比較的簡単に相談の窓口を越えてきます。昔は、人に相談するのは弱いんじゃないかという思いがあつて、非常に覚悟を決めてから来ていましたが、今は、ポワーンとした状況で、大学にあるものも高校や中学にあつたもの

の延長と考えて来ます。カウンセラーという言葉に対する抵抗感が低く、私たちの時代との違いを感じます。

初めは、ここにあるとおり、活動の仕方が分からないとか、自分に合った会社をどう探したらいいか分からないとか、自己分析や自己PRの仕方が分からないという同じ相談で来ますが、一番ポリユームの多いBの場合ですと、少し方向づけをしてほしいとか、自分が動いている、この状態でいいんですかという確認とか、少しへこたれそうなので、応援してくださいとか。要するに相談室とかかわることとで確認をしながら、前へ前へと精力的に活動していきます。

Dは、エントリーシートをどう書いたら通るんでしょうかとか、スキルやノウハウを求めて来ます。面接等の対策に流れやすくて、自分の内側についての気づきが比較的低かったりしますので、本人の特徴について一緒に確認していく作業をしていきます。この点で、自分についてきちんと整理することが必要となる就職活動は、これらD群の学生にとって社会に出る前の自己理解の機会として絶好のチャンスとなります。

Aタイプ 自我が強い

次に多いAは、よく昔にいたタイプで、やるうと思っただけでできるんだけど、つまらない社会人になるのは嫌だとか、サラリーマンは嫌だから、起業したいとか、2年間放浪の旅に出たいとか。比較的自我が強いタイプで、自分の力に自信があるけれども、働くことに対する抵抗があったりします。私たちは別に全員に就職してもらおうとは思っていませんので、本人がその覚悟でいいのかを確認します。相談に来るといことは、なにか不安があるということですね。本人がそう考えて、動くときに障壁になるもの、例えば家族の説得、教員の理解、本人の意志を確認していきながら、働く道を選ばないなら、それはそれで覚悟を決めなさいと切り分けていく作業をします。

気になるのは

Cタイプ

Cは、一番気になるところです。相談力が本人の中に育っていない、不安や緊張感が高くてオープンネスが低い。つまり、自分のことを他人に語ることに抵抗感があるので、カウンセラーのところへ来たり、大学の中で周囲の人に相談したりすることができずに、フェードアウトしてしまう学生ではないかと思っています。周りの人に勧められてとか、重たい腰を上げて相談に来るケースもありますが、このCの

学生には会えていないことが多いと思いますので、今後ここにどうやって働きかけていくか、支援していくかということが大きな課題だと考えています。

現場の学生は一体どうなの？

今どきの学生

では、今の学生はどんな学生か。今回お話をいただいたときにも、「現場の学生は一体どうなの？」というお話がありましたので、私のほうで考えたことをお話しさせていただきます。

やはり漠然とした不安と緊張感が高いのです。昔の学生のように「なんとかなるさ」という少し開けた考えというより、「ちゃんとやらないとまずいんじゃないか」というような緊張感があるように感じます。まず、社会に出ることに対する緊張がありますし、相性の問題という評価が不透明な体験をしなければいけない緊張感、実社会を知らないことから来る緊張感もあります。選考の状況もわたしたちの時代に比べると非常にシビアです。キャリア教育と叫ぶ大学の態度も、同様に学生に過度に「考えざるをえない」状況を与えているのかもしれない。一方で、サークル活動や部活に入る学生が減ってきています。名古屋大学でも

特に体育会系の学生の数が減ってきています。

飲み屋で

バイトをしなさい

もうひとつ、名古屋大学ということもありまして、すんなり家庭教師のバイトが決まってしまうます。自分

の得意な、閉ざされたところで年下相手の仕事ですので、ビジネス体験になりません。学生が「どんなバイトしたらいいですか」と相談室に来ると、「飲み屋でバイトをしなさい」とよく言います。働く社会人を見ながら、お客様に臨機応変に対応して、どうしたら満足してもらえるかという体験ができるからです。お金をもらうことがどれだけ大変か、チームで働くことがどれだけ大変かを経験しなさいと言っています。やはり家庭教師のバイトが断然多い。これも実社会を知らないことに、ある意味つながっていると思っています。

果てしない選択肢

プロジェクトX

この学生の不安は、決めきれない若者かなと。「自分でやりたいことを探しなさい。どうしたいの？ あな

たは」と聞かれれば、「やりたいことにこだわりたい」と言います。それがまだ何か分からない学生はもちろん、やりたいことがなんとなく分かっている学生も「本当にやりたいことなんだろうか。いや、まだほかにあるかもしれないな

い」と問い詰めていってしまうます。これは情報化時代のデメリットと言えるかもしれません。今の若者はたくさん情報に触られますので、制限された中で選ぶのではなく、「ほかにあるかもしれない」「これではないかもしれない」というように選択肢が果てしなく広がってしまっていて、それによって不安が高まっているような気がします。一方、先ほど言ったように社会を知りませんから、経験や訓練を積み感覚は薄くて、比較的判断が速いという側面もあります。

また、『プロジェクトX』以降、やりたいことにこだわって一生懸命頑張って自己成長し、生き生きと自己実現している成功者のストーリーがテレビに出てきたり、本にたっぷりしています。それと自分を比較してしまいます。着地できなかったり、不安定感があると、「やりたいことを探すんだ。だから、働かないんだ」ということで、ニートやフリーター、三年で三割の離職につながったりしているのではないかと感じています。やりたいことはそんなにすぐに分かるものではなくて、これはできたな、できないなと経験を積んでいく中で少しずつ見つかってくるものかと思えます。スモールステップです。

小学校でも、野球のイチローさんの作文が随分あちこち

で使われます。さて、これは誰の作文でしょうということ
で、うちも息子と娘が持ってきました。小学三年生ぐらい
に書いた作文で、プロ野球の選手になりたい、こんなこと
をしたい、あんなことをしたいとはつきり書かれています。
早いうちから決めることで、こんな素晴らしい人になると
ステレオタイプのように聞かされると、誰もがそんなこと
を目指さなければいけないみたいで、とても窮屈な感じが
私はします。

十五年周期説——世の中を十五年で切ってみると

ジェネレーション

ここで、博報堂さんが出された「十
五年周期説」をご紹介します。世の
中を十五年で切っていくと、いろい

ろなものが見えてきますよねということです。博報堂さん
は、十八歳から二十五歳までを「ジェネレーションe」と
呼んでいます。さすが広告代理店さん、ネーミングがお上
手です。これに基づいて、今の学生たちが育った背景とい
うことで、わたしなりにつらつらと並べてみました。

誕生した時代、ベルリンの崩壊があったり、バブル経済
がピークになって、その後デフレが始まります。小学校の
時代に、湾岸戦争やソ連の解体があつて、この辺でゲーム

機が出てきます。いじめは昔からあつたと思いますが、ニ
ュースになって顕在化してきたのもこのころです。一方、
自宅学習量が減っていることも問題になっています。中学
生高校生になってきますと、阪神大震災があつたり、公務
員か銀行かという神話が崩れ始めたり、インターネットが
本格的に普及し始めたり、失業や自殺者が増大すると。こ
ういうニュースをマスメディアで再三聞きながら、小中高
と過ごします。さらに、

九・一一、イラク戦争
と、そんな情報ばかり
ではありませんが、マ
イナスイメージの世界
的なニュースに直接触
れて育っているという
ことです。

毎年どこかで「今、
一番欲しいものは？」
というアンケートがと
られていますが、かれ
らの世代は中学校、高
校のときに「物では特

15年周期説(博報堂生活総研)

15年ごとに区切ると時代がくっきり見えてくる

- ・ 離陸期 (1945年～1960年)
基幹産業の復興・生活インフラの整備
- ・ 量的拡大期 (1960年～1975年)
高度成長を支えた大量生産・生活グッズ買い揃え時期
- ・ 質的深化期 (1975年～1990年)
社会の高度化・多様化進展・感性のの勃興・総中流化
- ・ パラダイム変革期 (1990年～2005年)
情報化・グローバル化の進展・リストラが進んだ時期

にない」と言い放った世代です。仲間内の情報は信頼でき
るが、マスメディアやインターネット情報は不信感があり
ます。ちょうど2ちゃんねるがはやってきた時代です。ブ
ログとか、SNSとか、チャットとか、個人の趣味が重視
されています。こういう時代に育った学生が、今、大学に
いる若者だと思って見ていただくと、彼らが不安なもの、
なんだか落ち着かない感じがあつたり、あきらめがはやか
つたり、安定的に楽観的のものを考えられないのも当然か
なと感じます。

十八歳から二十五歳 二十六歳から四十三歳

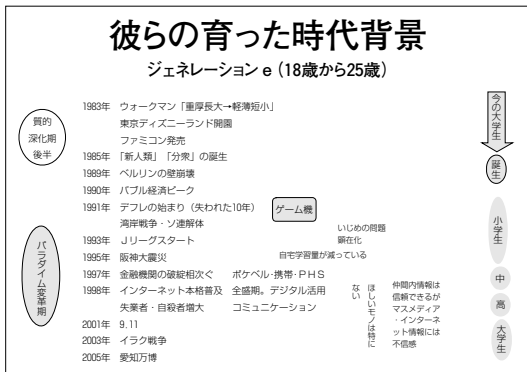
十八歳から二十五歳の世代と
二十六歳から四十三歳の世代と
の違いを見てみます。

中高時代に既にデジタル生活があつて、ポケベルからP
HS、携帯電話で通話します。ポケベルも知らない学生が
たくさんいました。上の世代の中高時代は、まだアナロ
グで、公衆電話や固定電話。私たちが子どものころは、電
話は家にあるもので、場合によっては黒電話。通信機器を
選ぶ経験はありません。ところが、彼らはどんな機種にす
るかから選ばなければいけません。私たちの子ども時代よ
り日常のいろいろなところで選択せざるを得ないのです。
彼らにはバブル経済の記憶や影響はありません。二十六

歳から四十三歳は、直
接バブルから氷河期を
経験しています。ちょ
うど二十六、二十七歳
あたりが就職氷河期
で、ニート問題などで
大変だという話がよく
テレビで出ています。
就職難民といわれた世
代です。目の前の学生
たちはITバブル、サ
ービスの恩恵を十代で
受けていますが、その
上の世代は起業や転職
ブーム。

マスメディアと 口コミ情報

学生たちの情報の欲求は、狭くて深
い。音楽でも、例えば『千の風になつ
て』のように爆発的に売れるものとか、
みんなが知っている歌がだんだん少なくなっています。そ
れぞれ自分たちの好きな音楽でベストテンが決まってくる
のも最近の傾向です。その前の世代は、急に情報が増え出



したころ、もう大人になっていましたので、多くの情報を欲しますし、情報は自分で取りに行くものと考えています。情報のソースとしては、仲間内は信頼できるが、マスメディアには不信感を持っています。その上の世代は、広告やマスメディア、ネット、新聞を比較的信用してしまいがちです。

情報化社会とはということで、若い人たちにアンケートをとると、将来の夢は描けないという答えが返ってきているようです。ところが、その上の世代に聞くと、不況を乗り越えて待っていた明るい社会だと。この辺も社会に対する視線が違うなど感じます。

彼らは今、ネットで就職活動をしています。ネットは便利だから取りあえず使いますが、実は信用していません。口コミ情報にとっても敏感です。ですので、OB、OGに直接会いたがります。現場の本音の話を欲しています。ですから最近の企業説明会では、人事が説明した後に、必ずOB、OGを並べます。各部門で働いている一年目、二年目を並べて、その後、懇親会という形が最近のはやりで、そういう説明会に行った学生はその会社への満足度はとても高いです。人事が一方的に話をして、パンフレットを配って、欲しい人材だけを言う会社は、何を言っているかよく

分らないということ、会社に対する評価を急に下げる傾向があります。

企業のホームページは、見ても分からないものだ。各社、ホームページには非常にお金をかけて、PRしたいことに限定して分かりやすく伝えていますが、そんなものを見ても分からないと言います。でも、扱うものや職務はこだわります。本人は自己PRをつくるのに必死で、そういう相談も多いです。こんなことまで書いていいでしょうかという相談もあります。

自分の器を広げて、ほんとにそうなの？というところまで書いてきたりしますが、一方で同じことをしている会社のPRは全く信用しません。人事採用に対する警戒心も大変高く、表向きいいことだけを言っているのでは

彼らの会社探し

- | | | |
|-------------------|---|-----------------|
| ・ネットは便利だからとりあえず使う | ➡ | ・口コミ情報には敏感 |
| ・企業のHPは見てわからないもの | ➡ | ・扱うものや職務にはこだわらる |
| ・自己PRをつくるのに必死 | ➡ | ・会社のPRは信用しない |
| ・人事採用に対する警戒心 | ➡ | ・働く生の声に反応する |
| ・会社の評価はあっさり下す | ➡ | ・評価基準はあいまい |

キーワードは共感・居心地のよさ
社会にとっての私とわたしにとっての会社や社会

ないかと考えています。それで先ほどの不安感が出るのだと思います。働く人の生の声やマイナス情報に大変敏感です。

この会社はいい、この会社は嫌だと会社の評価を結構あつさり下します。ところが、その評価基準は大変あいまいで、この会社のどういうところを高く評価し、この会社はどうして評価が低いのかを具体的に聞くと、きちんと答えられないことが結構あります。

**共感、分ってもらいたい
居心地のよさ**

求めていることをキーワードにすると、共感とか、分かってもらいたいとか、居心地のよさ。社会にとつての私という枠組みよりは、私にとつての会社や社会という見方で、私に合う会社や私に合う社会が大事、みたいなところで動いているような印象を受けます。

今の若者は通話機器も自分で選んでいます。子どもの時代に、給食を残してもいいと言われ始めた世代でもありません。残すのは駄目ですから、最初に好きなものだけを取りなさい、残しそうなものは取りなさんなみたいな形です。徒競走で1番をつけない時代が少しあったと思いますが、それは彼らの小学校後半から中学時代です。運動会の徒競

走で1番をつけないことを経験しています。部活もどちらでもいいですよ。学校へ行かない不登校も増えています。SNSがありますから、顔を見ないまま、相手を信用したり、つながったりしてしまいます。その相手も、選んでつながらる。もうひとつ、余計なことかもしれませんが、結婚しないけれども、実家は出ない。これが今の若者の傾向です。

ですが、それを乗り越えて社会人になる力の高いタイプになる学生もいます。社会人になる力の低いままの学生との二極分化はさらに進んでいくと思います。これは家庭環境の影響も大きいと感じています。家庭の環境を聞いていくと、その辺が少し見え隠れするからです。さまざまな養育背景のタイプを同じ土俵で束ねてきた学校教育、小学校、中学校の輪ゴムの力、束ねる力が弱くなってきていて、親子関係や家庭環境の影響が、そのまま社会に持ち越されてきているような感じがします。もまれた経験の多い少ない、経験値の差につながると感じます。

大学の課題 私たちのやるべきこと

このような環境の中、大学は、若者を社会に出す教育機関の最後のとりでとして、どうということが求められている

か。学業だけ、知識を持たせて社会に出すだけでは、社会の望む人材には対応できないと思います。青年期後期という成長の著しい時期を大学で迎えますので、この中で、学生支援やサポートがとても大事だと感じています。初めは就職活動に大変な不安を感じていた学生も、その中で自分自身を理解して、大人の人たちにものを言う訓練をして、社会人の魅力的な働き方に触れていき、内定が出るまでの二、三カ月から半年、長くて一年の間に著しく成長していきます。それを私は実感しています。キャリア支援、就職活動を教育の一環として、社会に出る前に越えるべきひとつの踏み絵といえますか、ひとつの機会ととらえて生かしていけないかなと考えています。そのときに、つまり、生がなければ、個別の支援が必要ですし、たくさんの学生がつまり、という特徴が各大学にあれば、それを事前に指導していくことも必要になってくるのではないかと感じています。

名古屋大学の場合は、六割以上が大学院に進学します。大学院生の進路、その先のドクターの問題も抱えています。ドクターに上がっても、皆が研究者になれるわけではありませんので、ポストドクター、ポストドクの問題が出てきます。ドクターを出てからビジネスの世界に身を置かなければ

ならないこともあるでしょう。先生のほうからすると、研究者になってほしいという思いもありますが、二十七歳ぐらいまで社会とは隔離され、囲い込まれていることに本人も不都合さみたくないものを感じています。研究者にされない学生、おまへは要らないみたいなのをポンと言われると、行き場がなくなってしまう。名古屋大学の場合はキャリアパス支援室でポストドクの支援をしています、そういうところとも連携することで、大学が預かった人材にいかにつ加価値を付けて社会に出していくかということの日々、ネットワークの中で考えています。

名古屋大学は学生支援に非常に力をいれているようにお感じになったかもしれません。しかし、わたしたちの活動は大学のごく片隅でやっています、そういうことに縁遠い先生方も結構いらっしゃる。日々奮闘して、広報活動PRを行っていることも付け加えさせていただきます。以上です。ありがとうございました。

(本稿は、二〇〇七年十二月八日に開催された第三三回職員フォーラムでの船津先生の問題提起です。)