高岡短期大学紀要　第18巻　平成15年３月
Bull. Takaoka National College, Vol.18, March 2003

学生の就職指導と教員の役割――その実践と今後の課題

入　江　識　元*

１．　はじめに

大学業務は学生サービスを中心に考えた場合、大きく三つに分けることができる。学生の入口たる入学試験業務、学生教育の現場を司る授業運営等の教務、そして学生の出口に関わる就職などの進路指導である。こうした大学業務の中で、学生に対する就職支援業務は、入学試験業務や授業運営と並びもっとも重要なもののひとつである。先に本学で就職指導と就職事務に関する講演を行った千葉経済大学の宮崎治彦氏[1]は、正しくも「大学の存亡は、どれくらいの学生を集められるかにかかっている。最終的な学生の出口、就職先が大学のウリだ。」と述べた。だが特に本学のような地方の短期大学の場合、私立の四年制大学と異なり、就職事務を学務が兼ねていることも多く、従って就職事務の多くを教員がシェアしなければならないのが現状である。従って、教員側も、就職指導関係教員であるなしに関わらず、学生に対し具体的な就職支援サービスを提供できるよう見識を高めていかなければならないことは当然である。フェリス女学院大就職部次長の早川芳子氏も述べている通り[2]、学生の就職支援は事務の担当部署に任せるといった無責任な姿勢ではなく、大学全体が「大学教育の中で学生の就職をどうとらえるか」という原点に立ち戻らなければならない時期にきている。このことは今や大学のみならず、社会全体の問題でもあるのだ。直接企業経営などを専門としない教員が授業を行う際も、ビジネス感覚の育成やビジネスを視野に入れた授業を展開することが今後の課題になるだろう。つまり、これからの大学には、出口を見据えた入口たる入試業務職掌と授業運営教員間の強い連携が必要なのである。

私は、高岡短期大学地域ビジネス学科の進路委員会[3]委員として、数年学生の就職支援業務に携わり、就職支援サービスの一環として、大学に来る求人票の他、首都圏や北陸地区の就職情報を、学生へリアルタイムでメール配信し、履歴書・エントリーシート対策、個別面談を実施してきた。また進路委員会委員として就職先企業の開拓を行うため、毎年首都圏等を中心に企業を訪問している。それに加え本来の就職業務の他、「就職活動ノート」を毎年定期的に発行し併せて就職ガイダンスを行う一方で、近年、航空・旅行・ホテル業界への需要が増加していることに対応し、航空業界やホテル業界の専門ゼミや一般常識・SPI対策など各種就職指導を行っている。本論の目的は、私が高岡短期大学で数年進路委員会委員として学生に就職支援サービスを提供するなかで得た業務上の知識や指導上のノウハウをもとに、われわれ教員が就職支援で出会う種々の問題と、就職問題に関する全般的な課題について検証してゆくことにある。

＊　地域ビジネス学科

1　平成14年3月25日に高岡短期大学で行われた講演会「私学の運営及び学生の就職事務について」。講師は千葉経済大学の宮崎治彦事務局長と高橋孝就職課長。なお、宮崎氏は、昭和63年から平成元年まで本学事務部長を勤めている。

2　「学校から仕事へ――大学全体で就職支援を狭められる学業への専念」フェリス女学院大就職部次長早川芳子、週刊労働ニュース、2000年11月27日

3　旧就職委員会。委員会規則の変更により、平成14年4月より進路委員会となる。筆者は、同委員会における平成14年度の地域ビジネス学科とりまとめ役となっている。

２． 近年の就職活動環境について

２．１ 全国における就職状況と本学における就職状況の比較

平成13年度大学等卒業者の就職状況は平成14年４月１日現在、全国における大学の就職率は92.1%で前年を0.2%上回り、短期大学の内定率(女子学生のみ)は90.2%で前年同期を3.4%上回った[4]。しかし、その数字にも関わらず、実際の学生の就職活動を見ると必ずしも状況が改善されたとは言えない。また、若年者の失業率が高水準で推移し、家事手伝いやいわゆるフリーターが増加してきている一方、若年人口が平成５年をピークに減少し、若年層の労働力は2010年までの間に約400万人減少することが見込まれている[5]。

一方、サービス業は入職者が離職者を上回り、製造・卸売・小売・飲食店は離職者が入職者を上回った[6]。この状況を産業別にみれば、入職率はサービス業が11.6%(前年同期10.3%)と最も高く、次いで卸売・小売業，飲食店が10.7%(同10.7%)、建設業が8.1%(同9.3%)、製造業が6.3%(同5.6%)となった。離職率は卸売・小売業，飲食店が10.9%(同10.3%)と最も高く、次いでサービス業が10.0%(同9.8%)、建設業が8.1%(同9.0%)、製造業が7.1%(同6.2%)となった。特にサービス業の入職超過が顕著で、これは近年の製造業の不振と、若者の労働集約型のサービス産業への志向が原因であると考えられる。

採用の開始については「昨年と変わらない」が54.3%「早くなった」が38.6%を占めた一方、「遅くなった」は7.1%と、前倒しが続いているようである[7]。また、インターネット利用の採用活動もさらに増加傾向にあり、大卒採用のエントリーの受け付けをインターネット経由のみとした企業は、昨年の18%から34%と大幅に増加で、インターネットによる情報提供は９割を超えるそうである。企業PRもホームページ上で行い、企業パンフレットや資料の郵送を事実上廃止する企業が増えており、インターネットは企業採用のコストダウンを図っている。

しかしながら、全国の就職状況が以上見てきたように難しいなかで、本学は依然として高い就職率を示している。たとえば、平成13年度における内定率を、月を追って見ていると、10月１日時点での全国の大学における就職内定率は65.0%、短大女子では36.6%であるのに対し、同時期(平成13年９月20日現在)の本学における就職内定率は67.4%であり、地域ビジネス学科に限って見れば80.9%と、全国平均を大幅に上回っている。また、平成14年４月１日現在の就職率は全国の大学では92.1%、短大女子では90.2%であるのに対し、本学の就職率は全体で89.1%。地域ビジネス学科だけで見ると96.3%と、やはり四年制大学レベルで見ても本学の方が断然就職率が高い。

２．２ 深刻化するミスマッチ

大学の人材育成と産業界が求めている需要にはミスマッチがある[8]。これは理科系の学部だけでなく、実は、情報処理など技術系を中心に、大多数の企業があげている現象である。実際、私が訪問し会談を行った富士ソフトABCの人材開発部リーダー植村正和氏[9]は、採用活動を進める

---

4 「平成13年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業者の就職状況調査結果(平成14年４月１日現在)について」文部科学省高等教育局学生課、平成14年５月10日
5 『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』厚生労働省職業安定局業務指導課平成14年３月５日
6 「平成13年上半期雇用動向調査結果速報」厚生労働大臣官房統計情報部雇用統計課、平成13年12月14日
7 日経連今年度の新卒採用に関する昨年10月の中旬から下旬の企業アンケートの集計結果発表
8 「産学連携推進小委員会第４回会合技術人材育成関連資料」経済産業省産学連携推進小委員会、平成14年２月19日

上でいちばんの関心事は、入社後のミスマッチだと述べる。そのため、同社では、面接選考の際、まず受験者がプログラミングの経験の有無に関わらず、PCに少なくとも関心が持てるかどうかを見るのだという。情報処理分野では、毎年多くの定期採用や中途採用を行っている。この原因の多くは、ミスマッチによる離職の補充にあると考えられる。また、サービス業でも、特に航空地上職やホテルでは、就業前の当該業種の華々しいイメージも手伝って、就業後の現実とのギャップからたいへん多くの離職が見られる。そこで、こうした業種では次第に定期採用からキャリア採用や契約社員採用へ移行する企業も多くなってきた。

３． 就職指導の実践

３．１ 教員は指導をどこまで行うべきか

就職率のみを上げることは意外と簡単である。学生のエントリーから筆記・面接指導まで全てを担当教員が管理し、企業への連絡も逐次就職課や指導教員が行うのである。しかし、これでは、いま一番問題となっている、ミスマッチ原因の離職を減らすことはできない。ミスマッチを防ぐには、学生の意思で企業選考や企業研究、資料請求・エントリー、また筆記試験や面接をすることに限るのだ。しかし、短大の19～20歳の学生は企業研究などを指針なしに進める能力に乏しい。現実には管理指導は必要なのである。そこでいかに学生の意思を損なわない程度に管理指導をするか、つまり教員による管理指導の存在を空気のように薄くするかが課題だと言える。

本学の教職員による就職指導環境の欠点は、学生への情報提供が学生の行動力を前提として成り立っていることにある。就職用の掲示板には企業ガイダンスのスケジュールが貼られ、書棚には求人票や学生の試験内容報告書等のファイルが整然と並べられている。ホームページには各種就職情報サイトへの入口が提示されているので、気の利いた学生なら、こうした情報を駆使しながら自力で就職活動を始めるだろう。しかしほとんどの平均的な学生にとって、これらは就職活動の動機付けとはならない。郊外型スポーツ用品店のサービスを例に取ろう。たとえばスキーやゴルフクラブといった商品が整然と並べられていることが果たして売り上げの向上につながるだろうか。売り上げを伸ばすためにはまず、客に来店してもらわなければならない。そこでチラシを新聞に折り込んだり、様々な企画を立てては客に店の存在をアピールする。さて、客が来店したとする。客は購入物を決め来店するかもしれないが、そうした客は店の力量を決める要素にはなりにくい。店の力量が発揮されるのは、購入物などないがふと入ってみたくなったという客に対してである。どの商品がその客の興味を引いているのか、客の「口に出さない」ニーズを素早く察知し、商品情報を提供する（ここが大事である。客のニーズは客にもわからないことが多い。）。店員がレジに固まっているか在庫の棚卸しで客に背を向けているような店は繁盛しない。就職支援サービスもこれとよく似ている。就職サービスとは、情報を並べておくことではない。学生一人一人の「口に出さない」ニーズ、つまり学生が実際に志望している業種だけでなく潜在的適性を確実に把握し、その学生にあった情報をリアルタイムに提供しながらその情報の使い方や活動

9 筆者は、平成13年10月31日、富士ソフトABC株式会社人材開発部（所在地：東京都墨田区江東橋２－19－７）を訪問した。同社は1970年５月（株）に富士ソフトウェア研究所として設立された独立系ソフトウェアメーカー。1996年（株）ABCと合併、富士ソフトABC（株）に社名変更。1998年東証一部上場、2001年７月株式会社ダイエー情報システムの株式の取得（子会社化）業務及び資本の提携を行う。資本金157億4,358万円、従業員数3851名。事業内容はネットワーク事業（プロバイダー・EC・オンラインショップ）、ソフトウェア開発事業、ハードウェア開発事業、コンビニエンス・ソフトショップ事業、ソフトウェアプロダクト事業、教育事業、コンテンツ事業、IBS（インターネットビジネスサポート）事業、保守サービス事業。製品としては「筆ぐるめ」がある。

方法を教えることが大切なのである。就職情報は生きている。新鮮なうちに学生の活動を促さなくてはならない。求人が発表されて何週間もたった情報は古い情報である。情報は学生の自主性を待ってはくれないのである。

本学の就職指導環境のもう一つの欠点は、教員の進路指導にムラがあることである。たとえば、毎日就職情報サイトを開いては最新の就職の動向に絶えず目を見張っている教員もいれば、その一方では、学生の欠席が目立つことを不可解に思いながら、今日がハローワークの就職ガイダンスの日であることすら知らないままにレギュラーの授業を行っている教員もいるかもしれない。私は、進路指導委員としては当然のことながら、毎日必ず後述の「学生職業総合支援センター」や「リクナビ」や「アイバック」のサイトの更新情報を開き、データをファイルに落として蓄積している。また英語コースにニーズの高い航空関連サイトは毎日数カ所の更新情報をチェックし、ファイルのストックを増やしている。今にして思えば、こうした地道な蓄積が、現在の私の就職情報に対する感性を作り上げているのだと思う。本章では、私が高岡短大の学生に対して行っている就職支援サービスを具体的に記述しながら、その中で得た方法論を公開したいと考える。

３．２　いつからどのように開始するか

就職協定廃止以降、企業側の採用活動は事実上企業の自由となっており、実際にはやや前倒し、業界によっては半年以上早く採用活動を開始する企業もある。それに対応し、学校側の指導も実際いつから始めたらよいのか、全く読めないというのが全国の大学就職課の現状のようである。北陸圏の就職については、本学に求人票が各企業から送付されてくるのは毎年４月のはじめからではあるが、たとえば後述のアイバックのホームページでは２月頃からもうすでに各種業界のエントリーやアイバックのフォーラム（合同説明会）が開始されている。だから、学校に来る求人票のみをあてにして、４月から指導を始めればよいと考えるのは間違いである。もし、進路委員の交替があるのなら、旧委員の時期から新年度の就職支援指導を開始し、新旧の進路委員が連携をとりながらスムーズに新委員へと引き継ぎを行うことが大切である。私は、例年後期授業が始まり学生の正式な内定が発表される10月を１年生に対する動機付け開始の時期と位置づけ、情報の集め方などについてメールや必修科目の授業等（「時事英語基礎」がこれに当たる）での情報提供を始める。ただ、本学の学校祭である創己祭が10月下旬から11月はじめに開催されるので、具体的な指導は創己祭後ということになる。ただ、履歴書記載事項で重要な免許資格関係の指導は学生の入学時から開始しなければならない。２年次の履歴書執筆時には必要な資格を取っておくことが必要だからである。特に宅地建物取引主任者や通関士、一般・国内旅行業務取扱主任者といった多くの国家試験は年一回しか受験できないため、１年次に１回のチャンスしかないということになる。また、航空関係企業の多くや貿易関連会社の事務系外交職など英語力を重視する企業では実用英語技能検定の２級を出願の条件に入れているので、１年次に合格するよう指導しなければならない。

さて、就職指導の大まかな流れは以下の通りである。

就職活動指導１（情報検索の方法、自己分析と業界研究、SPIと一般常識の勉強法）→就職活動ノートの配付→就職活動指導２（身なりや持ち物、マナー等の指導）→求人票の配付→履歴書等書類作成指導→面接指導→内定報告→内定後指導

これらの項目について以下の節に、順に解説を加える。

３．３　就職活動指導１

３．３．１　情報検索の方法

就職情報検索の中心は今やインターネットが主流である。たとえば旅行代理店や航空会社がツアーをインターネットを介して募るなど、各企業がｅビジネスを本格的に導入しているように、各業界は企業宣伝の最重要ツールとしてホームページをあげており、その結果人材を集めるための採用情報ページも会社概要とともに掲示してある。また各種就職情報サイトも今や学生の就職活動のペースメーカーとして充実してきている。その代表的なものに、リクルートの総合就職情報サイト「リクナビ」(http://www.recruitnavi.com)や「日経就職ナビ」(http://job.nikkei.co.jp)、「毎日就職ナビ」(http://job.mycom.co.jp)、学生援護会のホームページ(http://www.engokai.com)、あるいは北陸限定で言えば、北日本新聞や北國新聞、福井新聞等の新聞社主催の情報ページがあるが、実際に活動してみて一番役に立つのは全国では学生職業総合支援センターのホームページ(http://www.gakusei.go.jp)、北陸ではアイバック(http://www.ibac.co.jp)であろう。こうしたホームページを学生が本格的に使う場合は、大学名や住所、電話番号などの個人情報を入力して会員登録をし、IDとパスを入手する必要があるが、指導上大切なのは、これらのホームページの使い方をしっかり教えることである。就職情報サイトの情報量は膨大である。ただ、漫然とページを開いて覗いていたのでは時間の無駄である。また、業界研究をして自分の志望業種を念頭に置かなくては企業の検索のしようもない。従って就職情報サイトの検索指導は必ず業界研究と絡めて行わなければならないのである。

３．３．２　自己分析と業界研究

就職指導の開始期において必ず指導しなければならないのは「自己分析」と「業界研究」の二つである。これは、就職面接における面接委員の質問が「自己PRと志望動機」に集中するからであり、また、履歴書に記載する事項のベースとなるものである。私の場合、自己分析も業界研究も専用のノートを学生に作るよう指導している。

まず、自己分析ノートの場合だが、これは学生一人一人の自分史を作ろうというのがねらいである。入社後のミスマッチを防ぐためにも自己分析ノートの作成は大切なプロセスと言える。ノートに書く内容は次の5つに分けられる。1）高校時代まで、2）短大生活、3）性格分析、4）価値観分析、5）就職観分析である。まず１）と２）については、学業・部活動・趣味等・友人関係・アルバイトの項目に分け、各200字程度でまとめる。なぜ200字かというと、履歴書の欄はだいたい200字で埋めるようにできているからである。また、自分にとって学校生活がどのようなものであったかを端的にイメージで表現することも大切である。なぜならこうした質問は企業エントリーシートに散見されるし、履歴書の文中におけるキャッチフレーズに用いることもできるからである。３）は、長所と短所についてまとめる項目である。まず自分の長所と短所について10個ほど「私」を主語にして短文を作成する。自分にとってのキーワードを見つけてもらうためである。企業面接では長所などを１分以内で答えたり、30秒で「私」を主語にして答えるといった課題が課せられることもあるので、こうした質問対策にも有効である。短所についての指導は、自分の長所がわからないと悩む学生に自己探求の機会を与えるという意味でも重要である。無論短所は自己アピールの際はマイナス要素であり、そのままでは自己PRに用いることができないので、短所を結果的に長所として自己PRに含めることができるような指導が大切である。

４）の価値観は、学生の心の動きを記述する項目である。自分にとって最もつらかったこと、最もうれしかったこと、一生懸命になった瞬間、最も影響を受けた人物、自分にとってのこだわりや座右の銘について簡潔にまとめる。このようにして、以上の３）と４）を中心に「自己PR」をまとめることになる。５）は学生の志望動機のベースとなる項目であり、これについては業界研究をしながら適した業界を絞り込んだ後にまとめることができるものである。どのような仕事がしたいのか、なぜその業界なのか、そして面接でも問われる可能性の高い「10年後の自分」について具体的にまとめる。これら５つの項目で重要なのは、必ず具体的な事実に基づいた記述をするということである。まだ社会経験をしたことのない学生が書く抽象論は企業も受け付けない。学生の記述は具体性が命なのである。ノート作成で今ひとつ大切なのは、友人や家族など周囲の人から見た自分である。これは、たとえば学生が友人に紙を渡して、自分について感じることを正直に書いてもらうと良い。自分ではわからない性格が見えてくることも多い。

業界研究ノートを作成させる理由は、内定後や入社後のミスマッチを防ぐことにある。業界研究というと、学生が自分の志望している業界のみをまとめることと思われがちであるが、それは危険なことである。学生は自分の就きたいと思っている企業については良いイメージを持っているものである。しかし、事前にそれ以外の業種を排除することは、その学生の可能性を著しく狭めることになるのである。であるから、業界研究指導においては、まず時間的な余裕があるうちに自分の志望以外の業界について積極的に調べることを促さなくてはならない。そしてその学生が憧れている業界のマイナス面もじっくり調べさせなければならない。業界研究ノートは、１）業界の最近一年間の動向、２）業界のキーワード、３）業界における各職種のまとめ、４）業界の代表的企業の特徴、の４項目についてまとめさせる。１）と２）は、たとえば時事通信社の『時事ニュースワード』といった毎年刊行されている時事問題研究書や日本実業出版社の『よくわかる業界シリーズ』や二期出版の『最新データで読む産業と会社研究シリーズ』を利用させると良い。３）や４）は「リクルートナビ」などの就職情報サイトから検索をかけるか、東洋経済の『会社四季報』の就職版を利用させると良い。また、最近は区別が減ってきた総合職掌と一般職掌についての違いを理解させることも重要である。

３．３．３ SPIへの誤解

面接試験に進む前の受験者の絞込みに企業が利用しているものにSPI[10]がある。SPIは能力適性検査と性格適性検査に大別されるが、学生が集中的に準備するのは能力適性検査である。能力適性検査には、主として国語能力を問題とする言語能力検査と、数学や理科を問題とする非言語能力検査がある。一方、性格適性検査は、とくに制限時間はなく、受検者の性格の適性をみるためのものである。能力適性検査問題の難易度については、かなり誤解があるようで、いわゆる大学入試など高度な知識を求めているのではないことは問題を見ればわかる。例えば数学的問題ひとつをとってみても、公式や法則を知らなくては解けない問題ではなく、考え方の筋道をつけてお

10「SPI総合検査」のSPIはSynthetic Personality Inventoryの略で、個人の資質を評価する総合適性検査として、1974年(昭和49年)に日本リクルートセンター(現リクルート)社の人事測定事業部によって開発され、当該事業部がのちに独立し、株式会社人事測定研究所(HRR)としてSPIに関するサービスを提供し現在に至っている。現在ほとんどの企業が応募してくる学生の面接前の絞り込みを行うため適性検査として採用している。検査Iから検査IVまですべてマークシート方式で、B5判約50ページの問題集である。現在この検査を新卒採用試験に利用している企業は１万社とも言われ、年間のSPI受験者は延べ100万人に達する。採用時に実施される例が圧倒的に多いSPIだが、入社後の昇進や異動の際にも使用されることもある企業における使用頻度の高い試験である。

けば小学生でも解ける問題が多いことに気付く。現に問題の多くには公式や定理があらかじめ示されている。問題は限られた時間で迅速な判断が求められることで、これまでかりは年齢や学歴で左右されるものではなく、受験者の本来持つ処理能力が要求されると言ってよい。多くの企業は、書類選考で１回目の選考をし、SPI能力検査による２回目の選考で残った受験者にだけ面接を実施する。つまりいかに面接能力があり業務の適応性の高い人材であっても、「能力検査」を突破しなければ、採用はもちろん面接にさえ進めないのが現状なのである。

SPIの特徴は、まずその圧倒的な問題量にある。例えば大学入試であれば、予備校や試験業者による模擬試験が用意されているが、SPIにおいては、一般的に最初のエントリー企業が、その受験者のSPIとの出会いとなる。SPIは、非常に能力の高い受験者から低レベルの受験者まで一律のレベルの試験で評価するため、問題量をたいへん多くせざるを得ない。したがって、通常の受験者はその問題量に圧倒され、挫折感にさいなまれつつ会場を後にするのが現状である。だが、試験慣れした学生によれば、数回SPIを経験したあとには、多くの問題にはある種の類似性があるという。また、複数の企業では全く同じ問題冊子を用意するところもあるそうである。そこで、学生に対するアドバイスとしては、業種を絞ったら、なるべく多くの企業にエントリーして試験慣れしておくことがSPI攻略のカギと言える。SPIのもうひとつの特徴は「誤謬率」である。例えば大学入試においては、多肢選択式の問題では無解答ではもったいないから、わかる、わからないに関わらず解答欄を埋めよ、との指導が存在する。だが、SPIの場合は、正答率のみならず誤謬率も算出され、評価の対象となるのである。したがって、学生には、無理に解答しようとせず、確実に解答できる問題から解き始め、確実に問題を解き、無理そうな問題は見送るくらいの勇気と心の余裕を持ち誤謬率を低くするよう指導する必要があろう。

３．３．４　エントリーシートの指導

就職協定廃止とそれに伴う採用の早期化と多様化で急増したのが「エントリーシート」という選考である。エントリーシートは、従来の履歴事項の他、自己PRや志望動機など様々な質問により構成される。具体的には、「あなたはなぜ当社を志望したのですか？」「当社でやってみたい職種をあげ、その理由を書いてください」といった志望動機に関するものや、「あなたが学生時代に最も打ち込んだことは何ですか？」「卒業論文のテーマと研究内容を記入してください」など学生生活に関するもの。また「あなたが当社でやってみたいことは何ですか？」「５年後の夢を書いてください」「どのような形で会社に貢献したいと考えていますか？」という業界的視点を尋ねるものも多く見られる。そのほか、エイベックスなど音楽制作会社や番組制作会社広告代理店など企画力やプレゼンテーション能力を重んじる企業では、フリースペース欄を設けて「自由に自己PRしてください」といった自己PRに関する質問も見られる。エントリーシート導入の理由は偏に「採用の効率化」であろう。インターネットエントリーの普及により、学生は例えばリクルートナビの「一括送信」機能などに見られるように、簡単に一度に大量の企業にエントリーできるようになった。学生の中には、ちょっと興味があるからついでにエントリーしておこうという者もあろう。しかし、こうした「ついでのエントリー」にまで資料を送付したり面接を行うことは経費や時間の無駄ということになる。つまり、企業は従来より多くの受験者を事前に判定処理することになったと言える。このように首都圏では確かにエントリーシートでの応募が主流となりつつあるが、しかし、北陸でエントリーシートを提出させる企業は首都圏に比べると依然として少ないのが現状で、主流はまだ旧来の履歴書などの書類選考と筆記試験と面接による選

考である。具体的には、地方に本社を置く企業は旧来通り、首都圏や関西圏に本社がある企業の地方支店の採用はエントリーシート導入、というのが私の見方である。エントリーシートにおける質問の内容は、特殊なものをのぞくとほぼ「業界展望」「志望動機」「学生生活」「自己PR」の４つに分けることができる。これらの設問はエントリーシートのみならず、面接での質問内容と重なるので、これらを事前に研究しまとめることは、まさに就職活動をするうえでの鍵と言えよう。

３．４　就職活動ノートの作成

私は、就職支援活動の中心事業として、毎年１回『就職活動ノート』を発行している。この冊子は当初、学生のエントリー先企業や、合同説明会や企業セミナーに参加した際の記録や、求人票のまとめ、あるいはカジュアルな就職活動日記を書き留めてもらうために発行したものである。そこに私独自の就職活動に関する視点などを織り交ぜてはページ数が膨らみ現在の形に至っている。内容は大まかに言うと以下の通りである。⑴昨年度のエントリー概要とOGのいる企業の詳細、⑵就職情報の集め方、⑶自己分析の方法、⑷業界研究の進め方、⑸選考とエントリーの実際（SPIと一般常識、資料請求、添え状、礼状、電話のかけ方、セミナー対策）、⑹履歴書の書き方、⑺エントリーシートと作文対策、⑻面接対策、⑼内定について。これに学生が書き込むためのスケジュール表やダイアリーがついている。大切なのは学生の就職活動を学生が自分なりに整理し記録しておくことである。学生は選考が進む中にもどんどん実力を伸ばし、独自の就職活動のノウハウを会得するものである。そうしたものを記録することで、自分の能力の伸長が目に見える形で残しておくことは重要である。説明会や選考試験に参加しっぱなしというのでは進歩がないからである。就職活動ノートは必ずしも私のような形である必要はない。学生が大学ノートなどで自主的に自分なりのノートを作成すればよい。大切なのは学生が就職活動の軌跡を残すことなのである。

３．５　就職活動指導２

さて、１学年後期の定期試験も終わり、実際に合同セミナーや企業説明会に参加する季節になると、今度は服装や髪型、あるいは言葉遣いなどマナーについて指導をすることになる。まず服装だが、女子の場合、通常はスカートのリクルートスーツに開襟の白色ブラウスを選択し、靴は黒のストラップシューズかパンプス、鞄はA4の書類が折らずに入るものを提案する。また、学生のよくある質問に「入学式のスーツでいいか」というものがあるが、入学時の子供っぽい印象を与えないのであれば、もちろんそのスーツでよい。だが、第一印象が大切なホテルや航空業界などのサービス業の場合、スーツ一つも重要な演出のツールとなるので、やはり慎重に選びたい。また、最近多く聞くのが「茶髪は黒く染めなければならないか」という質問である。これについては黒く染めなさいと言わざるを得ないのが現状である。特に接客サービス業のように不特定の客を相手にする仕事の場合、茶髪を不快に思う客にとっては、茶髪の社員はマイナスイメージになる。それでも茶髪を主張する学生はその業種に適性がないという証明になる。言葉遣いのマナーについては、テレビのアナウンサーの話し方に気を付けておくよう指導している。また、NHKのテレビ講座『はなす　きく　よむ』を視聴することも勧めている。これはNHKの現役アナウンサーによる表現力を高めるための講座で、社会人として必要なマナーやルールが学べる特色ある講座である。

３．６　求人情報の周知

私は求人情報をメール等でリアルタイムに学生に直接送信する形で周知している。求人情報には学生課の就職専門委員から来た求人票の他、私が就職情報サイト等で見つけた優良企業等の説明会・選考会の情報が含まれる。求人情報、特にネット上の情報は新鮮さが命である。情報を周知させるには、授業などで通知する、掲示する等様々な方法があるが、やはり理想はリアルタイムで通知することである。近年、携帯電話の普及により、学生の情報交換の手段がたいへん変化している。学生は気軽に情報サイトへアクセスし、就職情報サイトもiモード専用のページを用意している。企業側も応募者の携帯番号を押さえ、選考結果も自宅ではなく携帯電話宛に通知する場合がほとんどである。この事実を見ても、明らかにこれからは携帯電話が最も有効な情報交換ツールなのである。携帯メールには字数制限があり、あまり多くの情報を送信することはできないが、緊急を要する選考会１社の情報くらいは送れるので、私の場合、まとまった情報は大学のメールアドレスへ、単独の情報は携帯メールアドレスへ送るようにしている。

また、私は、大学に来る求人票だけでは学生の就職ニーズを充足することはできないと考え、不定期ではあるが就職情報のニューズレターを発行し、私独自の観点から探した企業の採用情報をまとめて学生に配付している。これは出版社では定番ソフトのQuark XPressやAdobe社のPageMakerといったレイアウトソフトを用いて就職情報サイト等からリサーチした説明会情報や採用試験情報を掲載し発行したもので、一度携帯メール等で知らせた情報を今一度周知徹底する目的もある。ニューズレターと言えば、大学の就職部は、本年度就職戦線の動向や企業の最新情報等に関する新聞の切り抜きを貼り付けたものを発行するが、私はこれの重要性をあまり感じない。本年度の就職状況が過去最悪であるとか、就職率が何%下落したとか、そういった情報は学生にはあまり意味がない。おそらく学生にとって一番大切なのは、企業動向といった大掴みなものではなく、その企業にエントリーできるのか、採用試験はいつなのかといった具体性だと思うからである。真の就職活動支援は切り貼りではなく、教員が手作りで時間をかけて集めたものから生まれるのだと私は信じる。夜遅くまで集め編集した情報をもとに学生が内定を手にしたときの喜びを私は知っている。

３．７　履歴書指導は就職指導の原点

私は現在、個別による面談での就職活動を行っているが、その作業の中心は履歴書やエントリーシートなど各種提出書類作成指導である。集団ではなく個別で行う理由は、学生のプライバシーを守るためである。学生は自分の企業エントリーを他人に知られたくはないものである。従って、学生一人あたりおおむね１時間を割り当て、個別に面談の予約をしている。これはかなり骨の折れる仕事である。私の場合、学生の夏期休暇中も含め、ピーク時には授業や会議の時間帯を除いてほぼ学生の面談予約でスケジュールが埋まっている。加えて自宅にいる際も携帯やPCに履歴書の添削依頼や質問等のメールが寄せられる。まさに24時間営業の状態である。

履歴書には必ず「履歴書の書き方」が載っているが、一昔前のものには、志望動機欄に「貴社の将来性」とだけ書いてあるものが大半だった。現在ではかなりそれは改善され、それなりに文章で志望理由例が書かれてはいるものの、これを見て「すばらしい志望動機だ。私には書けない。」と思う人はいないだろう。履歴書欄は簡単に書けるものではない。やはり何回もノートにポイントを書き出し、推敲した上で清書されるべきものである。だからといってただだらだらと長く書くものでもない。昨年ある金融を受けた学生が、「履歴書欄一杯に詳細に志望動機他を書いたら、

こんなに書いてくれた学生は君だけだった、感動したよ、と言われた」と報告してきた。しかし、一方昨年私が企業訪問をしたJAS系の予約案内サービス会社、エアロコミュニケーションサービス（ACS）の矢後勝則代表取締役社長[11]は、私の「履歴書記入のポイントは？」の問いに対し、「とにかくだらだら書くのではなく、ポイントを押さえた要領の良いバランスのとれた履歴書であることだ」と答えている。

履歴書は、学生が企業に送る最初の公文書であり、インターネットによるエントリーが普及したいまでも、やはり企業が学生を知るもっとも身近な資料となっている。四年制の大学では、それぞれ大学が独自に作成した指定用紙が用意されているところも多い。これらの履歴書用紙の特徴は、「学生活動」や「趣味・特技」など自己PRの欄が充実していることと「志望動機」欄が一般の履歴書より広く設けられていることである。大学専用の用紙が用意されていない大学に属する学生は、一般の履歴書を用いることになるが、その際の指導で注意したいのは、なるべく「自己PR」欄や「志望動機」欄が広く設けられている履歴書を用意させることである。私は、全国大学生活協同組合が発売する履歴書を学生がエントリーする際の標準として使用している。

学生の履歴書指導でもっとも重要なのは、学生が就職活動の前提行為として行ってきた「自己分析」と「業界研究」をいかに「自己PR」と「志望動機」へ結びつけるかというテクニカルなものである。また、こうしたエントリー書類は、面接において面接官の人数分コピーされ、面接時における質疑応答内容のツールとなるものなので、面接における面接官の質疑を意識した文章を作成するよう指導する必要がある。

履歴書等を企業側へ提出する際には、説明会や筆記試験での手渡しと、郵送による方法がある。特に郵送による場合には注意が必要である。履歴書のほか、エントリーしたい旨を書いた「添え状」を作成同封し、履歴書サイズにあった封筒で、なるべく折らないよう郵送させる。宛名書きひとつをとっても現代の短大生にとっては常識的なこととは言えないので、これを機会に指導する必要があろう。また、こうしたビジネス文書の書式を事前に学ばせるには、たとえば「秘書検定」や「ビジネス文書検定」といった各種資格試験を活用させることも有効なアドバイスと言える。

学生が履歴書で悩むのは、「学生生活で得たもの」に関する欄である。サークル活動が盛んな四年制大学に対し、本学のような小規模な短期大学では学生の学内活動はたいへん限られ、また、サークル活動よりもアルバイトに力を入れる学生が多いこともあり、これが結果的に学生の自己PRを苦しめている。ACSの矢後社長は、学生がアルバイトを自己PRのツールとすることに対し、「面接での会話のツールとしてアルバイトを用いる人がいるが、本当に学校へ行っていたのか疑問に思うことが多々ある。むしろ学生時代に打ち込んだこと、ゼミのテーマなどを話す方が大事である」と指摘した。だが現実には学生活動が盛んな学生でなければ、アルバイトを除けば、高校での部活動を書かざるを得ないのが現状である。とにかく、こうした問題は学生会活動の活性化や学生のアルバイトに対するありかたを問うことになり、今後の大きな課題と言えるだろう。

---

11 エアロコミュニケーションサービス（ACS）株式会社（所在地：東京都渋谷区道玄坂1−10−7）は、1986年4月、日本エアシステム（JAS）の100%出資会社として国内線予約案内部門が独立。現在国際線（浜松町）を含むJASにおける全ての予約案内業務を管理している。10月30日に企業訪問し、先方の出席者は、矢後勝則氏（代表取締役社長）、尾崎成孝氏（取締役営業統轄部長兼総務部長）、田中正樹氏（部長）であった。

３．８　面接指導で大切なこと

日経連の新卒採用に関するアンケート調査によると、面接選考で重視するポイントとしては、６割以上の企業が「コミュニケーション能力」をあげたそうである。そして「主体性」と「チャレンジ精神」を約５割の企業が、「誠実性」「協調性」「責任」を約４割の企業があげている。それに対し「専門性」をあげた企業は、複数回答であるにもかかわらず全体の６分の１にも満たず、「語学力」や「資格」をあげた企業は１割にも満たない。中途採用において企業が求めるのが「即戦力」や「専門能力」であるとすれば、新卒採用で企業が学生に求めているのがまず人間的な成熟であって、専門性は入社後のOJTや研修で間に合うと考えていることの表れと言える。

平成14年２月５日に開催された「企業と高岡短期大学との就職懇談会」[12]における企業代表者との懇談において、YKK株式会社黒部事業所グループ業務センター労務厚生グループの藤澤孝子氏は、「企業側が正社員で求めるのは、与えられた仕事をこなせる人ではない。それなら派遣社員を雇えばいい。大切なのは仕事を自ら創造できる人材である。」という指摘をしたが、これは現代の学生の就職観に関するたいへん大きな示唆を含んでいる。たとえばスーパーマーケットやコンビニエンスストアの販売職、あるいは外食産業の店長候補といった職種で学生が抱くのは、現在アルバイトで入っている職種に卒業してまでなぜ従事しなければならないのか、あるいはこのような職種における正社員とアルバイトの違いはどんなところにあるのか、といった疑問である。これについては藤澤氏のこの指摘が明確に答えている。つまり、アルバイトなら、レジならレジ、給仕なら給仕を行えば良いのだが、正社員であるからには、常に業務全体、会社全体を念頭においた仕事をしなければならないということである。一方、伏木海陸運送株式会社勤労安全部取締役部長の矢富邦昌氏は「企業が入社前の学生に求めるものは何もない。業務で必要なものは全てOJTで教えるのだから。海外取引では語学力は必要だが、そういったことはキャリアが進むにつれついてくるものだ。むしろそうした能力の下地――例えば海外渡航による国際的な感覚を身につけておいてほしい。」と言っている。これは特に国際・英語コースや中国語コースには耳の痛い発言である。語学力よりも渡航経験のセンスがものをいうという氏の指摘は、もはや大学での机上の語学教育をあてにしていないという企業の大学教育に対する不信をいみじくも示していると言える。

面接の形態については、北陸地区の企業の多くは個人面接を行っているが、航空業界やホテル業界やマスコミ、または大手の人気企業などは受験生が多いため、第一次面接では集団面接やグループディスカッションを取り入れているところが多い。たとえば、ホテル日航金沢（株式会社モス）では、昨年まで集団面接であったが、平成14年度よりディスカッションを導入している。これは集団面接ではとかく形式的になりがちな受験者の回答ではなく、ディスカッションを導入することによって受験者の本当の言葉を引き出そうとしているのだろう。また、集団面接における回答の順番による不公平を是正することも考慮に入れていると言えるだろう。

さて、面接におけるテクニカルな部分は別として、全体的に言えるアドバイスは、第一印象で面接員の心をつかむ雰囲気作りをすることである。我が高岡短大で面接委員をした教員ならわかるだろうが、高校生はおそらく担任の先生に教え込まれた通りの台詞を暗記し、それを面接会場で元気よく反芻する。まるで学芸会である。こうした面接に我々面接員は辟易していたのではな

12　毎年本学で行われている「企業と高岡短期大学との就職懇談会」はその目的として、「学生の円滑な就職を支援するため、学生を受け入れる側の企業と送り出す側の大学が、それぞれの立場から自由に意見を交換し、相互の理解を図る」こととしている。

いのか。もちろんこうした台詞回しは企業面接では通用しない。なぜなら採用人事一つで企業は採用計画に充てられた資金を無駄にする可能性を秘めているからである。だから採用試験に対して企業は学生や我々教員以上に真剣なのである。それでは我々はどのような視点で学生の面接を指導し、学生を企業に引き合わせたらいいのか。まず第一に学生のミスマッチを防ぐためにも、企業を選ぶ前段階で、学生の企業へのマッチングを考慮し、学生へ適した業種や職種のアドバイスをすることが大前提である。そして、学生にとって適職であることがわかったなら、今度は適職であることをいかに企業側に伝えるかを考えるのである。そして最も重要なのは、日経連のアンケートにもあった、学生のコミュニケーション能力と社会人としてのマナーや物腰をしっかりアドバイスすることである。ただ、これらを授業その他でアドバイスするのは困難なことである。本学においてこれらをアドバイスできる科目は唯一「プレゼンテーション」の授業であるが、私はむしろ、ホテルや航空業界でのマナーを基準にするようアドバイスしている。具体的には、ホテル業界や航空業界を志望する、しないに関わらず、一年生の内に、たとえばホテル日航や全日空ホテルなど北陸を代表するホテルや富山空港(できれば羽田、成田、伊丹、関空といった第一種空港がよいのだが)などのロビーに一日座って、そこに働くホテルマンやグランドスタッフの方々の接遇を観察するようアドバイスするのである。ホテルや空港のロビーはビジネスマナーの教室のようなもので、ここで一日座ってスタッフの物腰や言葉遣いなどを観察すれば得るものは大変多いと思う。また、日常の心がけ一つで学生の面接能力はより向上することができる。私がアドバイスしているポイントは、１）毎日大きな声で挨拶を欠かさないこと、２）常に相手の目を見て話をすること、３）逆境の時ほど笑顔でいること、の３点である。これは就職面接における最重要ポイントでもある。そして、私が学生に送るスローガンは、「相手の立場から自分がどう見えるかを常に意識しながら行動すること」である。他人の目を意識することは特に接客業では重要なことであり、それを絶えず心がけながら毎日を過ごすことにより自らの身のこなしは矯正され、自然とビジネスにふさわしいマナーが身に付くものである。

４． 千葉経済大学と同短大部の就職事務体制

本学講演会「私学の運営及び学生の就職事務について」における、千葉経済大学の宮崎治彦事務局長と高橋孝就職課長のお話は、本学の就職体制に対したいへん示唆に富むものであった。

まず、宮崎氏の講演で興味を引くのは、千葉経済大学のような比較的小規模な四年制大学では、受験生集めに教員までかり出されるということである。通常は事務の広報が行う高校での「営業」を教員が行うというのである。氏によれば、アンケートでは、在学生の志望動機の３割以上が進路指導の先生の薦めによるものだと言う。それに加え、事務では授業内容などあまり詳しい相談には応じられない。そこで事務ではなく教員が高校回りをするのだそうである。

また、高橋氏によれば、千葉経済大学では、四年制で5000社、短大でも800社と、本学に比べて圧倒的に求人票を依頼する会社数が多い。同大学では独自にカーボン式の求人票を企業へ送付し、企業側から求人の回答を得る。このあたりは本学と同様である。しかし、目を引くのは、インターネットによる求人がほぼ標準となった現在においても、やはり紙による情報交換を重視する点である。現在の就職戦線は、ハローワークのインターネットサービス導入や、各種就職情報サイトなど、学生の就職活動は、インターネットの普及で楽になったといわれている。企業側も、学生のエントリーに関するデータベース作成にインターネットサービスを大いに利用している。

しかしながら、大学は企業からの求人情報集めに依然として紙媒体の求人票を活用している点を見逃してはならない。現に高岡短期大学など地方の大学では、インターネットによる求人情報公開よりも、企業のお得意様たる採用先の大学へ求人票を定期的に送付しているし、急な欠員による追加募集などは、やはり採用実績校へ直接あたることが多いのである。どんなにインターネットが普及してもやはり最後はface-to-faceのつながりが大切なのである。

また、四年制では２年次、短大では１年次よりゼミ制を導入していることも興味をひく。高橋氏によれば、千葉経済短大では一年次からゼミをクラス担任化し１泊２日でオリエンテーションをする。こうして入学時より徹底したゼミ制をひくことにより、就職指導など学生指導の中心はゼミの担当教員が担任として受け持つことができる。そして二年次には、この講演会を受け、私は３月29日千葉経済大学及び千葉経済大学短期大学部に赴き、宮崎氏・高橋氏と私の間で私的に会談を持った。その後短大と四大の就職資料室を、高橋氏のご厚意により拝見させていただいた（図１）。そこには、マンモス大学ではない小規模な大学と言える千葉経済大学が、いかに学生のニーズにあった就職支援活動を追求しているかが見て取れた。就職資料室はちょうど本学で言えば236講義室ほどの広さのなかに会議用長テーブルがいくつか据え置かれ、そこには就職情報検索用のPCが20台ほど設置されている。また、マガジンラックには「就職ジャーナル」や「日経アドレ」等の就職情報誌が閲覧用に置かれている。このあたりは規模の差はあれ本学の就職コーナーと同様である（図２）。だが、資料の分類の仕方は本学より数段上のようである。例えば、就職情報のファイリングひとつを取ってみても、本学のようにただ年度別時系列に求人票や試験内容報告書をまとめるのではなく、メーカーや商社、サービス業など業種別に色分けされたファイルは１社ごとに丁寧に分かれており、学生が志望企業の情報を数年分一気に閲覧できるようになっている（図３）。また同学は短大に幼児教育学科を有しているため、幼稚園など幼児教育関係のファイルも学校別に分かれているのが印象的であった。私が訪問している時にも数名の学生が、求人の相談に来ていた。時期も時期だったので３年生かと思いきや、就職が未だ決まらない卒業後の（元）４年生が相談に訪れているのであった。卒業生の相談に真剣に応じる職員の方の熱意に圧倒されながらも、首都圏にあるとはいえ単科大学なりの就職の厳しさを、私は具に目撃したのであった。



図１



図２



図３

５． 就職協定廃止後の問題

５．１ 就職協定廃止の経過

就職協定の始まりは、昭和27年のこと。文部省通達という形で、事務系10月１日、技術系10月13日という内定期日を提示したことに遡る。そして、昭和28年、大学と業界団体および関係官庁による「就職問題懇談会」が学生の推薦開始を10月１日以降と申し合わせたことで就職協定が始まった。昭和37年、日経連が、申し合わせは無意味だとして協定を廃止し、昭和47年には文部・労働大臣、経済４団体が「青田買い」防止を申し合わせ、中央雇用対策協議会が５月１日に求人活動の開始、７月１日に採用選考開始という就職協定を11月に決議し就職協定が復活した。昭和56年、労働省が就職協定から撤退を表明。昭和57年産業界と大学による紳士協定スタート。昭和61年主要企業52社トップによる就職協定遵守懇談会が発足。昭和63年、大学と企業による「就職協定協議会」が発足し、平成８年暮れ、就職協定を平成９年以降は結ばないことで合意し就職協定を廃止するに至る[13]。

この廃止の合意と同時に、就職協定協議会に代わるものとして、企業採用の在り方など意見を交換する、企業・大学間の連絡機関を設立し、日経連が企業側の指針として提示した「採用・選考に関する倫理憲章」と、大学側の「就職事務についての申し合わせ」を双方が尊重し、採用・就職活動が早期化しないよう努力することを相互に確認し合った[14]。ところが、「就職事務についての申し合わせ」に「７月１日以降に会社訪問」「10月１日以降に正式内定」という日程が盛り込まれたにも関わらず[15]、「採用・選考に関する倫理憲章」には「10月１日以降に正式内定」という内容しか入っておらず、採用活動開始は事実上企業の自由となってしまった。[16]

---

13 これに関連して、「平成９年度就職協定問題についての文部大臣コメント」(平成９年1月21日発表)の本文を以下に引用する。
1 本日、就職協定協議会の鳥居大学側代表世話人と根本企業側代表世話人が来訪され、平成9年度の就職協定問題について報告があった。
2 報告によれば、平成９年度においては、従来のような就職協定は締結しないこととし、これに代わって、1月10日の就職協定協議会特別委員会において大学側、企業側双方により合意されていた、⑴大学側、企業側双方がそれぞれ企業側の「倫理憲章」と大学側の「申合せ」を尊重し、相互に十分周知すること、⑵今後も双方による就職・採用についての情報交換及び中長期の研究協議を行うこと、を両代表世話人間で正式に確認したとのことである。
3 私から、まず、これまでの両代表世話人の御尽力に感謝申し上げたところである。
4 これにより、平成９年度の就職・採用活動については、新たなルールができたことになる。私としては、これまでの就職協定が果たしてきた一定の役割、すなわち大学等卒業予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な教育環境を確保するとともに学生の就職機会の均等を確保してきたことについて評価するものであるが、平成９年度においては、これらの趣旨が大学側、企業側双方の良識と自主的努力により実質的に確保されることを期待している。
5 これに関連して、私から、まず大学側に対しては、⑴学生が自己の適性、能力に応じて適切に職業選択ができるよう、大学における就職指導の充実を図ること、⑵大学において、学生が十分な教養と専門知識に加えて適切な職業観を身につけるよう、大学の教育指導の充実を図ること、また、企業側に対しては、⑴企業側の「倫理憲章」にも述べられているように、大学の学事日程を尊重した秩序ある公平、公正な採用活動を行っていただくこと、⑵採用に当たっては、学歴、学校歴にとらわれず、学生一人一人が学業の成果として何を身につけたかを多面的に評価していただくこと、をそれぞれお願いしたところである。」

14 「大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動について」(平成９年１月20日発表)の本文を以下に引用する。
就職協定協議会企業側代表世話人及び大学側代表世話人は、教育及び企業経営の根幹は道義にあり、大学卒業予定者の就職採用においてもこのことを重視すべきことを確認した。両代表は、１月10日の特別委員会の確認に基づき、就職協定は締結せずに、平成９年度の就職採用活動に当たっては企業側は「新規学卒者採用の選考に関する企業の倫理憲章」を定め、大学側は「大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職事務について(申合せ)」を定めることとした。今後、双方は「倫理憲章」及び「申合せ」の尊重に努めるとともに就職採用についての情報交換や中長期の研究協議を行うこととし、そのための連絡会議を設置する。

５．２　授業と就職活動の兼ね合い

例年より２ヶ月早い平成13年９月25日、企業側と大学側の代表委員で構成される「就職採用情報交換連絡会議」において、大学側と企業側がそれぞれ定めた「申合せ」と「倫理憲章」を互いに遵守しながら就職・採用活動を進めていくことが合意された[17]。この倫理憲章は就職協定廃止依頼６回目となるが、例年12月に発表される倫理憲章を早めることで、各企業が採用計画を作

15　「平成９年度大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職事務について（申合せ）」（就職問題懇談会、平成９年１月17日）に記載された項目を以下に列挙する。

１．求人票の取扱いについて

⑴求人依頼文書の発送は、５月１日以降を目途に行う。

⑵求人票（求人要項及び採用予定人員、労働条件、採用方法を記載した印刷物）の受理は、６月１日以降を原則とし、随時公示する。

２．企業研究会・説明会について

⑴７月１日以降、各大学において自主的に実施する。

⑵企業が実施する「企業研究会・説明会」のための大学等の会場提供は、７月１日以降とする。

３．学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として７月１日以降とする。

４．正式内定開始について

正式内定日は、10月１日以降である旨学生に徹底する。

５．その他

⑴学生に対し、７月１日前の会社訪問等を慎むよう指導する。

⑵学生の応募書類は、「大学指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』、『健康診断書』）」とし、企業に対して、就職差別につながる恐れのある「会社指定書類」、「戸籍謄（抄）本」「住民票」の提出を求めないよう依頼する。

⑶採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に添って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう依頼する。

※備考　各大学等は企業等に求人依頼文書を発送する際、この申合せを添付して行うものとする。

16　「新規学卒者採用・選考に関する企業の倫理憲章」（平成８年12月）に記載された全項目を以下に列挙する。

１．情報の公開

学生の就職機会の均等を期するため、企業情報ならびに採用人数、説明会日程、選考期日・場所等に関する採用情報を、可能な限り早く的確に公開する。

２．採用内定開始

正式内定日は10月１日以降とする。

３．公平公正な採用

学生の自由な就職活動を妨げる拘束や、男女雇用機会均等法の精神に反する不公正な採用活動を行わない。

４．学事日程の尊重

採用活動にあたっては、大学側の学事日程を尊重し、学生が学業に専念でき、より教育効果が上がるような教育環境の確保に努める。

５．その他

高校卒業者については、教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

17　「平成14年度新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」の全項目を以下に列挙する。

１．情報公開の徹底

学生の就職機会の均等を期するため、企業情報ならびに採用情報（採用人数、説明会日程、選考期日・場所等）については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

２．採用選考活動早期開始の自粛

学生が学業に専念し、また職業を研究・選択する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。まして特に卒業学年に達しない学生に対して実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

３．正常な学校教育と学習環境の確保

採用活動にあたっては、大学の学事日程を尊重し、正常な学校教育と学習環境の確保に努める。

４．公平・公正な採用の推進

公平・公正で透明な採用の推進に努め、学生の自由な就職活動を妨げる拘束や、男女雇用機会均等法の精神に反する採用活動は行わない。

５．採用内定開始日

正式内定日は、10月１日以降とする。

６．その他

高校卒業者については、教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

成する前に憲章の遵守を周知徹底させることにある。しかしながら、当初大学側の申し合わせ規定に盛り込まれていた、企業の採用活動開始時期を７月１日からとする条項が今回も外されていることで、企業側の採用活動開始時期は、実質的に企業側の自由となってしまっている。学生の就職活動で大きな問題は、授業への出席と企業の選考会への出席をいかに両立させるかということである。毎年行われる企業と大学の申し合わせもこのことを考慮してのことである。しかし、それにも関わらず、学生は授業の合間を縫って選考会に参加するどころか、就職活動のため一度ならず授業を欠席しなければならないのが現状である。わが高岡短期大学でも、多くの学生が就職選考会や面接の度ごとに授業欠席届を学生課に提出している。昨年の就職懇談会において、ある企業から大手企業の採用活動の早期化に対し重要な指摘があった。「学生の多くが大手企業を第一志望としている以上、中小企業が良い人材を得るためには、大手企業のスケジュールにあわせざるを得ないので、企業全体の採用活動の早期化は加速するばかりである」といった指摘である。この論に従えば、この早期化に歯止めをかけるためには、まず大手企業が先陣を切って働きかける必要があるが、こうした提案も現実的ではないかもしれない。しかし、せめて新卒学生に対し選考を行う場合は、土日に説明会を行ったり授業時間後の夕方に面接選考を設定するなど、授業時間帯との兼ね合いを企業側に考えてもらう必要はあろう。

終わりに

就職指導をいかに行うか、といった論議は現在も教員間でつきない。しかし、その根本で忘れてならないのは、就職指導は「ただ当たり前のことを当たり前にできるかどうか」にかかっているということだと私は思う。議論はその後に付いてくると思うのである。たとえば行列のできるラーメン屋があるとする。業者は行列のできる秘訣を教えてくれと頼みに来る。しかし店主は言う。「秘訣なんかありません。だしは鶏ガラと豚骨。醤油も普通みなさんがお使いのものです。どうぞ見ていってください。」しかし、レシピを教えてもらっても業者は同じ味を出せない。つまるところ、秘訣はおいしいラーメンを作るためにただ当たり前のことを、労を惜しまずこつこつと続けることにあるということだ。重要なのは、時間と労力を惜しまず当たり前のことを当たり前にやるということ、そして、そこで得たノウハウの積み重ねを、全学の知的財産として共有し増やしてゆくことだと私は思う。

今ひとつ明言したいのは、学生の職業意識や業界研究の知識欲を伸ばす機会は、授業のなかだけでなく、むしろ日常のコミュニケーションのなかで生まれるということである。「先生、○○アルミを受けたいんですが、アルミ製材のアピールポイントがわからないんです。」「きみの受けるアルミ産業のアルミの原料はなんだか知ってる？地理の授業で習ったよね。」とか「先生、私今度○○ガスを受験するのですが、ここに書いてあるプロパンってなんですか。」「プロパンって高校の化学で習ったことないかな。先生も昔、有機化学で習ったよ。じゃあこの教科書で調べてみようか。」こうした日常的な会話のなかでこそ、学生の就職に対するスタンスは確立される。もちろん私にとってこのような話題は専門外である。だが、専門外だからこそ教員と学生間のボーダーは取り払われ、同じ視点から、問題解決に向けて考えていこうという共同意識が生まれ、解答を得たときの学生との連帯感が生まれるのである。

私は、この高岡短期大学に来て平成14年11月でちょうど８年が経過した。この８年間で、私には常に心がけていたことがある。それは「挨拶」と「お礼」と「笑顔」である。このきっかけ

は私が東京を離れるとき、私の恩師が餞の言葉として私に送られた言葉に由来するものである。「新天地に行っても、挨拶とお礼と笑顔を忘れてはいけません。この３つを忘れなければ、必ずうまくやっていけるでしょう。そして、それは君の仲間を作り、その輪は君の武器になるはずです。」企業面接も人間の集うことである。様々な駆け引きもあれば軋轢もあろう。しかし、人間は組織にいる限りコミュニケーションをとらなければならないし、その善し悪しでビジネスの去就も決まる。その根本にあるのは挨拶とお礼と笑顔。実は、これこそが我が高岡短大の学生の武器となるのではないかと私は思う。就職のテクニックを語る書物は多いが、小手先のテクニックでは済まされない人間的な部分を鍛える機会は意外と少ない。模擬面接でもある程度、マナー等を矯正することはできるが、もっと大切なのは、学生の日常生活のなかで礼儀や人間性を磨くよう配慮することではないだろうか。企業面接は就職用のテクニックを披露する場所ではない。受験する学生本来の人間性や適性を企業に判断してもらう場所であり、ミスマッチを防ぐためにも適正に評価してもらうべきである。そして、学生の人間性を豊かにする場所とは、教室などではなく、教官室や談話室、廊下やエントランスホールのソファといった、実はもっと身近な場所での教員や友人間との日常のコミュニケーションにあると私は思うのである。