

若者の「学ぶ」と「働く」の好循環を生み出すために

学生は多様な経験から内省を

最後に、学生が自分に合う就職先に出会い、イキイキと働くためには学生時代をどのように過ごすか、また、大学をはじめとする教育機関は学生をどのように支援すると良いのかについて考えたい。

大学2年生を対象に行った調査において、就職志望者に就職のことを考える際に大学に支援してほしいことを聞いたところ、「進路・キャリア相談」が58.9%で最も高く、次に「面接指導」(51.7%)、「インターンシップなどの就業体験」(49.9%)、「自己分析」(46.1%)、「エントリーシート添削」(39.6%)などが続いた(グラフ①)。選考通過に向けた支援だけでなく、自身の適性などを判断する機会や支援を求めていることがうかがえる。

学生が納得して就職先を決定するには、学生自身が「自分は何に興味・関心があるのか」「培ってきた知識やスキル

を仕事にどのように活かすことができるのか」「何を重視して働きたいのか」などを整理し、働くことに対する自分の価値観や選社基準を明確にすることが第一歩となる。しかし、そこに悩む学生は多く、前述の調査結果もその表れと言えるだろう。そして、この学生の自己探索の機会が採用選考の早期化により損なわれていることは、山口大学・平尾元彦氏も指摘するところである(P39)。

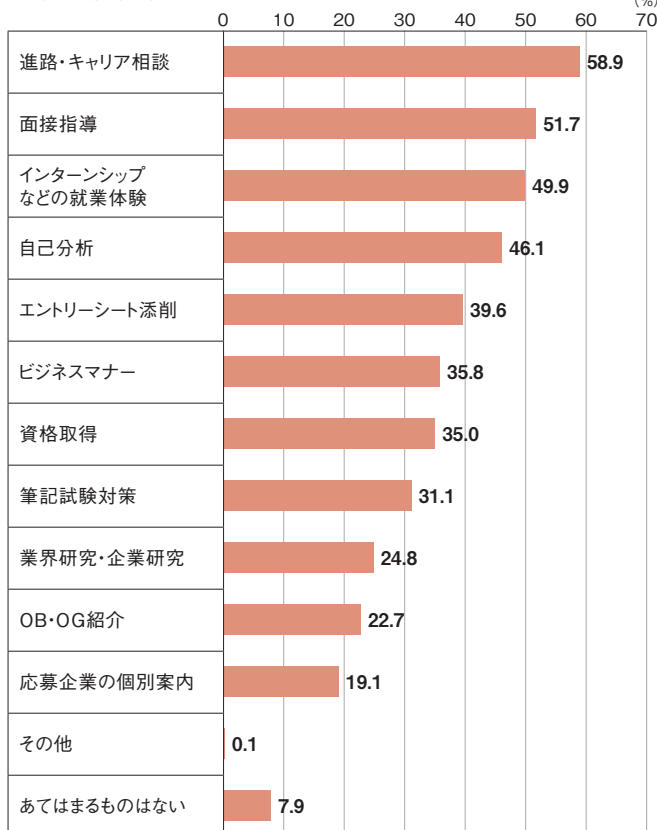
では、学生はどのようにして自身の価値観等を明確にしていくと良いのだろうか。P36・37では、大久保幸夫氏が「今いる場所や関係性から外に出て多様な経験をする」「『自分は何に関心があるのか?』『自分はどうしたいのか?』などと問い続けること」の2つ方法を提示した。また、前者の具体例として、「自宅、学校、アルバイト先等の三角形の外に出て行動すること」「その量がこれまで少なかったのなら量を増やすこと」なども提示している(図②)。これらはぜひ学生に実践していただきたい。

学生

大学に支援してほしいこととして、約6割が「進路・キャリア相談」を希望

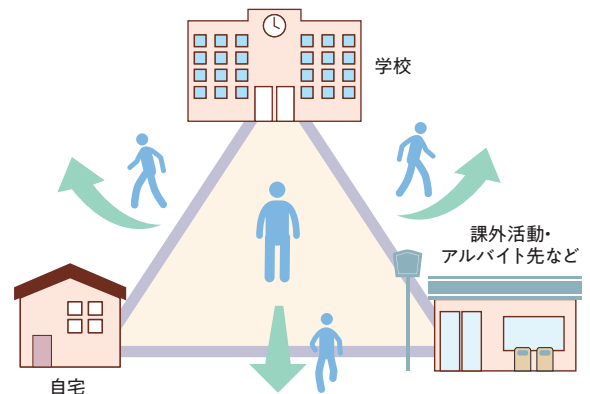
① 「就職」のことを考える際に大学に支援してほしいこと

※就職志望者／複数回答

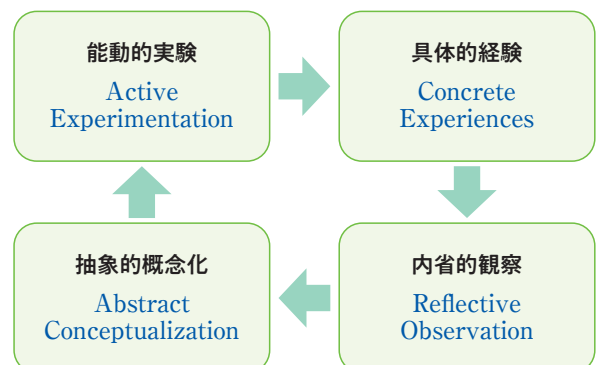


出典：「2023年入学 大学2年生の大学生生活等に関する調査」

② 価値観の明確化につながる「外」への行動



③ 経験学習サイクル



※デイヴィッド・コルブの経験学習モデルより作成



加えて、その際に重要なのが、経験を経験のままにしないことである。経験を振り返り、そこから学んだことや得たこと、気づいたことを振り返り（内省的考察）、それを言語化するなどして整理し（抽象的概念化）、整理した学びを次の経験で活かす（能動的実験）という、デイヴィッド・コルブが提唱した「経験学習サイクル」（P38・図③）を回すことで、働くことに対する自身の価値観や、興味・関心の方向性も整理されてくるであろう。

こうした学生の内省や自己探索の機会を大学や企業が担保し、より一層の支援を行っていく必要性を山口大学・平尾氏は指摘している。ぜひその提言を参照されたい。

おわりに

企業においては、今後、成長できる環境だと思ってもらえなければ、従業員から選ばれる企業とはなりえず、経営・事業戦略を実現することも難しくなってくる。そのために

は、企業主導のキャリア開発ではなく、一人ひとりのキャリアオーナーシップを尊重し、個が活きるためのキャリア開発を支援する組織・制度を作っていくことは必須となる。

同時に、働く個人も、キャリアは会社から与えられるものではなく、自ら考え、作っていくものであるという意識が必要だろう。それは、これから就職していく学生においても同様で、多様な経験から、自身の興味・関心やキャリアの方向性、また、これから生きていく上で大事にしたい価値観などを明らかにしていくことが重要になる。そして大学は、生きていく上で土台となる汎用的な能力・スキルや高い専門性を培うことのできる教育を行うとともに、学生の内省や自己探索を促すような支援を行っていく。

これらがうまく重なり合えば、「学ぶ」と「働く」の好循環が生まれ、一人ひとりが自身の能力を最大限開花させながらイキイキと働く次世代社会の実現可能性が高まっていくのではないだろうか。



学生の自己探索の機会を産学で守っていきたい

山口大学
教育・学生支援機構 キャリアセンター
教授
平尾 元彦氏

Profile●1963年生まれ。1986年筑波大学第三学群卒業。1991年に同大学経営・政策科学研究科修士課程修了。2004年広島大学大学院博士課程社会科学専攻修了。同大学にて博士（マネジメント）取得。2003年4月山口大学学生支援センター助教授、2008年4月より、同大学大学教育機構教授に就任。

探索する機会」を担保することではないでしょうか。大学は、大学での学びが働くことにどのようにつながっていくのかを、1年生の段階から考えられる機会を提供していくべきでしょう。そして、企業も学生に対して、大学で何を学んできたのか深く問いかけていくことが大事になるのではないのでしょうか。

現在の就職活動においては、内定を持っている状態が短くても半年、1年以上続く学生もそれなりにいます。内定が決めれば探索が終わるのではなく、卒業年次の学びを通じて得たものが、自社で働くことにどのように通じていくか、企業からサジェスチョンを与えることもできるでしょう。あるいは、卒業論文・卒業研究で何を探究するのか、内定者である学生と対話しながら、内容によっては仕事につながる新たな視点を提供することも可能かもしれません。

ほかにも、企業が学生のキャリア探索行動を支援するような教育プログラムを提供することで、学生との接点を深めることもできるのではないのでしょうか。人材不足で疲弊している地方の企業も、キャリア教育プログラムの提供といった新たな入口を設けることで、学生とのマッチング精度を上げていくことはできるかもしれません。

我々大学も含めて、みんなで学生に探索の機会を提供することができれば、社会を担う貴重な若手人材が育ち、採用することができます。本人はもちろん、企業・大学にとっても三方良しとなっていくのではないのでしょうか。

早期化により自己探索の機会が損なわれている

就職活動をめぐる状況で今もっとも懸念しているのは、早期選考による弊害です。学業もやり切れておらず、就業観も醸成され切っていないうちに「早期化」の波にのまれ、「内定をもらったから」と早々に活動を辞めてしまう。そんな学生が年々多くなっているように感じています。転職によるキャリアチェンジは一般的になりつつありますが、学生がファーストキャリアを選択する段階から「合わなければ転職すればいい」と自己理解が浅いままに意思決定するのは違うのではないのでしょうか。

就職活動で大事にしてほしいのは、自己探索。加えて、企業を訪問し現場を見て感じる探訪や、会社そのものの探究です。

学生の自己内省を妨げる要因として、人手不足にともなう企業側の焦りは大きいと思います。早期の人材獲得に注力するあまり、理解度が低い学生にも内定を出してしまう。そして、「企業理解が浅くても（今の早い段階では）仕方がない」としながら、内定を出したその後の内省を促すこともできていない。そんな状況が起こっているのではないかと感じています。

新卒採用にかかわるステークホルダーが守るべきは、「学生が