

企業の期待する「キャリア教育」について

短期大学部キャリアデザイン学科 竹田博信

抄録：「遅刻は当たり前」「タメ口（目上の者に対する友だち言葉）は当たり前」「周りに流されやすい」「うまくいかない、みんな他人のせいにする」「自分の考えや主張が無い」「プライドは高いが学力は低い」「競争が不得意」等々。これらは、採用担当者が情報交換をする研修会で、最近の学生の印象を語りあったものである。

2000年以前は「マニュアルに頼ってばかりで面白みに欠ける」「個性と自分勝手をはき違えている」など行動には移すが、マニュアルに頼る学生が多い。という評価が多かった。しかし、2000年以降、とりわけ2005年以降最初にしたような自己主張が無い、もしくは最初から「戦い」を避けるような学生が多くなってきたという声が多くなってきた。

しかし、彼らを採用し、企業戦士として育成していくのは企業の使命であるから、企業はこのような学生を吟味して採用していく必要がある。そこで、今の学生が置かれている環境を把握するとともに、採用担当者は学生たちをどう見て、何を憂慮されているのかの視点から、大学に出来ることを探った。

キーワード：キャリア教育、就職活動、自分探し、新卒一括採用

1. はじめに

一昨年夏に発生したサブプライム問題によって世界の金融・資本市場は激変し、不安感が横溢する状況になった。そして昨年秋のリーマン・ショック後はたった3ヶ月ほどで先進国のほとんどがマイナス成長に転落し、成長著しかった新興国も大きく減速してしまった。わが国も他の国々にも類がないほどのスピードと規模で景気が急落し、企業は厳しい雇用調整、生産調整に追い込まれている。

求人は激減し、2009年度の中途採用求人数の見通しは、第1次オイルショック（1973年）の時の前年度比マイナス18.9%を大きく下回るマイナス43.4%になっている。

企業の業績悪化に伴う整理解雇は、合理性を満たす4つの条件（①解雇の必然性、②解雇回避努力義務、③解雇基準の公平性、④労働者への

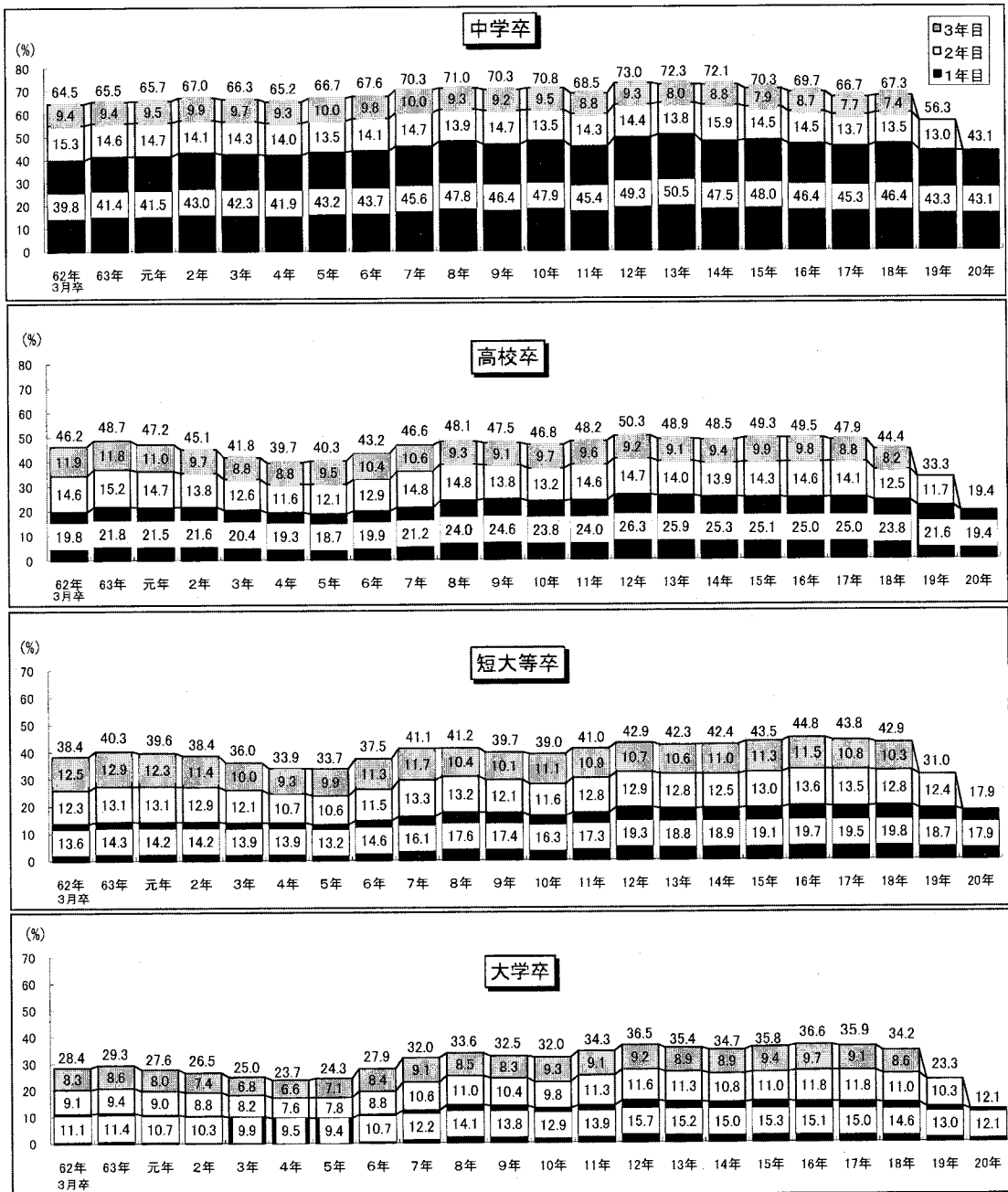
説明義務）を満たしていない限り違法とみなされる。そのため、正規社員の解雇はなかなか行われにくい。にも拘らず、若年労働者の就職後離職率は、「七五三問題」で知られるように、就職後3年以内の離職率が中卒約7割、高卒約5割、大卒約3割が離職していく。（資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」）

本当に今は「就職氷河期」なのだろうか？

新卒はこれまで常に中途採用と比べて求人倍率が高く、最も厳しい求人倍率だった2000年3月卒業生で0.99倍であり、2010年3月卒業生は1.62倍になる見通しである。（リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査（2010年卒）」）

これは2000年3月とは違い、大卒求人数が大卒就職希望者数を上回っているの、贅沢を言わなければどこかには就職が出来るということを表している。むやみに「氷河期」だと騒ぐことは、

図1 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(注) 3年目までの離職率は四捨五入の関係で合計と一致しないことがある。

必要以上に学生や就職指導担当者の不安を煽るだけでよくない。

「内定取り消し」の騒ぎもマスコミを通じて報じられたが、これは実態とはかけ離れているように思う。文部科学省の調べ（2009年3月発表）によると、2009年卒業生の大卒者の内定取り消しは1215人である。その48%が他社の内定を得ていて、31%が継続して就職活動中であり、11%が留年を考えている。大卒で就職する者が約38万人であるから、約0.3%になるがこれは特別に多いだろうか？

学生や就職指導担当者、指導教員の情報リテラシーを問われるものであると思う。

2. 大学での学生の現状

学生と接することが最も多い大学教員のアンケートによると、授業で直面している問題点として、「基礎学力がない」と「学習意欲がない」が突出している。（私立大学情報教育協会「平成19年度私立大学教員の授業改善白書」）

ゆとり教育では学習時間が3割近くカットされているために、学力低下は仕方がないのかもしれない。しかし、学習意欲の低下についてはどのような要因があるのだろうか？

その要因の一つに、少子化に伴う大学受験の「カジュアル化」が考えられる。近年マスコミで「定員割れ」が喧伝されるように、私立大学を中心に学生を確保することが相当困難になってきたために、その施策として「AO入試」や「推薦入試」が増加している。さらにそれぞれの入試も選考方法が細分化されており、ほとんど勉強しなくても大学生になれるような状況が出てきた。高校生や保護者の方もこの状況に応じる形で「勉強しないと合格できないよ」とか「浪人しないでね」などと口うるさく勉強を促すこと無く大学生になれることを歓迎しているかのような向きもある。「15の春を泣かすな」

どころか「18の春も泣かない」今の学生は、卒業前に就職出来なくて泣いているという本末転倒な話でもある。

もう一つ学習意欲に関わる現象に、「異様なほどまでに高い出席率と授業態度の悪さ」が見られる。

『大学教育学』（田中毎実 京都大学教授）の中で、「自立性を疑わせるほど異様に高い出席率」と表現するほど、今の学生は出席率が良い。現に私の今年度の前期の科目でも出席率100%の学生が5割り以上いる科目が続出している。それ自体は本来歓迎すべきことなのだが、授業に興味を持たないにも関わらず授業に出席をする学生が約8割もいるとなると本人たちの自発性・自立性を疑うし、授業の成立が困難になることもうなづける。今はどこの大学でも出席をきちんとするようになったので、さらに新たな問題が生じているように思う。それは、「出席の形骸化問題」である。出席だけを目的に大人数がひしめいて授業を聞かずうるさい、授業中に頻繁に携帯電話で外の学生に連絡する、出席をとったらけたたましく席を立つ、などである。

うるさい場合は、口頭で注意をしたり（場合によっては退室させる）課題を出したりするなど、厳しい態度をとることでかなり是正される。これは教員の責任感や管理能力の問題でもあるので、教員個人への努力と忍耐が必要である。しかし、「逆ギレ」する学生や、有りもしない教員の噂話を職員や他の教員にあたかも事実かのように告げ口する学生もいるようで、この辺の対策についてはまだまだ良い対策が思い付かないでいる。

このような学生は、高校時代はどうであったのだろうか？

高校生活では、毎日学校に行き、授業に出席する。「まとも」に授業を受けなくても「損（大学に行けない）」をしないので、授業中は「自分の時間のように」振る舞う。このような学生が、何

図2 IT使用と使用しない教員の基礎資料(抜粋)

上段: 授業にITを使用する教員
下段: 授業にITを使用しない教員

【大学】

『授業で直面している問題点』

●学生に関する問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
授業に出席しない	12.1%	12.8%	17.8%	9.1%	8.8%	13.3%	4.8%	11.0%	3.9%	10.4%	10.7%	14.5%
教員の言葉を理解できない	13.4%	11.9%	13.2%	12.5%	14.5%	13.3%	15.3%	11.4%	13.3%	11.2%	13.6%	10.8%
基礎学力がない	54.8%	57.2%	53.3%	88.8%	62.7%	51.4%	51.4%	47.9%	59.1%	45.1%	50.6%	61.5%
学習意欲がない	58.5%	62.6%	53.6%	72.3%	71.2%	62.4%	57.0%	49.7%	58.8%	40.8%	58.0%	65.8%
学習意欲がない	38.7%	30.8%	33.0%	35.3%	43.1%	41.8%	32.4%	43.7%	25.8%	28.1%	17.7%	32.4%
コミュニケーションをしようとなない	13.3%	11.8%	12.5%	11.0%	10.0%	12.6%	25.5%	16.4%	10.3%	14.7%	13.6%	11.5%
その他	14.5%	16.3%	16.1%	11.3%	10.1%	15.2%	12.9%	11.4%	20.3%	25.5%	26.3%	16.1%

●教員に関する問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
勤務日・学習意欲を高める工夫が難しい	45.5%	42.0%	44.7%	50.8%	51.3%	49.1%	38.8%	46.6%	38.8%	36.0%	28.0%	47.7%
授業改善に関心が無い	0.5%	0.8%	0.2%	0.1%	0.4%	0.6%	0.0%	1.1%	0.0%	0.4%	0.6%	0.6%
学生とのコミュニケーションが難しい	14.5%	14.3%	14.8%	16.9%	15.8%	14.9%	18.8%	13.9%	10.2%	10.1%	11.2%	14.6%
関連科目との連携が難しい	30.0%	27.6%	30.8%	28.7%	25.9%	27.7%	32.3%	33.0%	32.9%	30.6%	32.4%	28.8%
授業設計、授業技術の工夫が必要	28.8%	29.4%	30.3%	25.3%	28.7%	30.3%	30.9%	29.6%	34.7%	32.8%	29.0%	28.6%
その他	11.0%	12.7%	11.3%	9.6%	10.4%	11.7%	9.3%	8.9%	13.1%	15.6%	17.8%	12.0%

●大学に関する問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
教育の質保証に対する危機意識が低い	30.6%	32.2%	31.4%	33.7%	31.5%	29.3%	30.0%	27.3%	31.6%	30.3%	32.2%	32.6%
人材育成の教育プログラムが不明確	19.3%	18.1%	17.8%	16.7%	16.2%	15.2%	20.3%	25.3%	19.3%	16.7%	15.3%	20.7%
ファカルティ・デベロップメント(FD)が機能していない	11.4%	13.3%	13.0%	11.8%	10.8%	11.7%	13.2%	9.0%	8.4%	12.7%	9.1%	14.0%
履修的な教育・学習支援(人、物、金)がない	41.2%	41.3%	40.8%	38.1%	38.0%	40.9%	37.6%	44.4%	46.4%	41.8%	40.1%	37.5%
教育活動に対する評価の仕組みがない	24.0%	19.6%	22.9%	24.6%	26.1%	26.5%	31.8%	26.9%	17.5%	18.0%	17.8%	21.8%
その他	12.0%	13.4%	12.9%	13.3%	12.2%	13.5%	7.9%	8.9%	12.7%	15.7%	14.9%	13.3%

【短期大学】

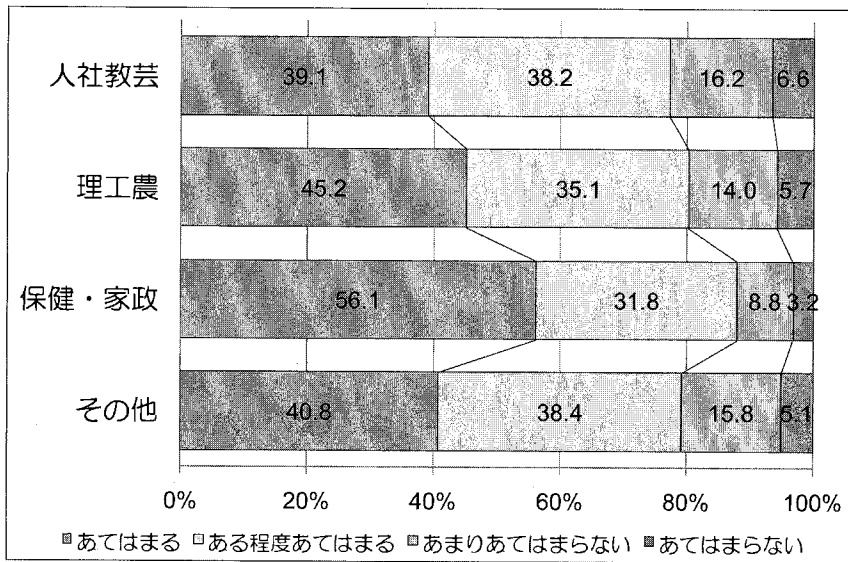
『授業で直面している問題点』

●学生に関する問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
授業に出席しない	4.8%	5.2%	2.5%	0.0%	7.5%	7.4%	3.7%	4.6%	3.7%	2.9%	5.7%	11.5%
教員の言葉を理解できない	20.3%	20.9%	22.5%	25.0%	10.0%	22.1%	14.8%	29.2%	17.4%	18.8%	20.0%	23.1%
基礎学力がない	65.2%	66.4%	62.5%	91.7%	60.0%	67.4%	68.7%	63.1%	72.7%	56.5%	37.1%	73.1%
学習意欲がない	35.2%	28.4%	36.3%	75.0%	61.2%	50.0%	85.7%	65.6%	66.7%	56.1%	54.5%	61.3%
学習意欲がない	36.7%	31.6%	40.4%	50.0%	67.0%	50.0%	38.6%	41.0%	36.3%	33.3%	29.9%	32.3%
コミュニケーションをしようとなない	6.3%	7.5%	6.3%	0.0%	5.0%	6.3%	3.7%	6.2%	5.0%	5.8%	14.3%	7.7%
その他	13.4%	15.7%	16.9%	0.0%	7.5%	8.4%	29.6%	16.9%	8.7%	18.6%	20.0%	7.7%

●教員自身の問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
勤務日・学習意欲を高める工夫が難しい	49.3%	46.7%	47.6%	75.0%	67.5%	62.1%	50.0%	48.5%	49.4%	34.3%	50.0%	60.0%
授業改善に関心が無い	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
学生とのコミュニケーションが難しい	9.8%	11.7%	8.5%	16.7%	15.0%	8.5%	3.8%	8.8%	5.4%	4.3%	11.9%	20.0%
関連科目との連携が難しい	28.5%	21.2%	31.7%	16.7%	25.0%	18.1%	19.2%	39.7%	33.7%	42.9%	28.6%	12.0%
授業設計、授業技術の工夫が必要	35.3%	39.4%	40.2%	33.3%	20.0%	40.4%	30.8%	38.2%	50.1%	30.0%	40.5%	40.0%
その他	8.7%	10.2%	6.1%	0.0%	7.5%	10.6%	19.2%	4.4%	7.8%	12.9%	4.8%	8.0%

●大学に関する問題	総計	人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	情報科学系	農学系	保健系	生産・家庭系	教育系	芸術系	その他
教育の質保証に対する危機意識が低い	32.5%	42.1%	23.9%	54.5%	30.8%	28.3%	24.1%	32.8%	23.2%	32.4%	38.9%	30.4%
人材育成の教育プログラムが不明確	19.7%	17.5%	18.4%	9.1%	23.1%	19.6%	10.3%	26.6%	26.9%	11.8%	13.9%	13.0%
ファカルティ・デベロップメント(FD)が機能していない	10.3%	12.7%	11.8%	0.1%	17.9%	10.9%	3.4%	12.5%	9.3%	10.3%	5.6%	0.0%
履修的な教育・学習支援(人、物、金)がない	45.6%	46.0%	38.2%	54.5%	31.0%	50.0%	43.4%	46.9%	37.2%	55.9%	61.1%	56.5%
教育活動に対する評価の仕組みがない	21.7%	18.3%	21.1%	27.3%	28.2%	26.1%	44.8%	14.1%	21.6%	19.1%	8.3%	30.4%
その他	8.9%	7.9%	17.1%	0.0%	2.6%	4.3%	6.9%	10.9%	10.9%	11.8%	2.8%	4.3%

図3 興味がわかない授業でもきちんと出席する



無回答を除く

らかの入試方法で苦も無く入学してきた場合、大学でも同じような行動をとる。そのようなふるまいの「根っこ」はどこにあるのだろうか？ 私は「消費社会」のフレームワークを持ち込んでいるのではないだろうか？と感じる。

例えば先ほどの大学の授業でも、その授業を受けることが自分にとってどの程度のメリットがあり、そのメリットのためにどの程度のコスト（時間や気持ちの負担）までなら掛けてもよいのかを無意識に計算しているように思う。そんなコストを掛けるほどのメリットが無いと判断した授業には身が入るはずもなく、単位を取りこぼしてしまう科目が増える。取りこぼしが増えてくると自分の考え方を切り替えて頑張る学生もいるが、中にはそうならない学生もいる。これは授業が悪いのだ、教員が悪いのだ、大学が悪いのだと考えて「責任」を他者に求めるようになる。本人やその保護者と面談をすると、これらを「消費者目線」というものと言うケースもある。「まとも」な大人であれば、コスト（努力）をかけずに実（結果）を得られるはずがないことは知っているはずで、こういう学生を野放しにしておく「大学は

クレーマーの温床」と言われかねない。学生への新たな初年次教育が必要なかもしれない。

ただ、そうして中学校から高校へ、高校から大学へどんなに安易に進学できたとしても、就職の際には、「価値のない学生はいらない」これが市場の論理である。履修した科目が自分にとってメリットがあるかどうかなどと考える者は、企業に入ったら目の前の仕事が自分にとってメリットがあるかどうかのコスト計算をするはずである。企業がそういう学生を必要としているはずがない。仕事は、メリットやコストを考えないでやる。会社は、自分たちにとって楽しい場所に、自分たちでしていく。こういう学生を求めているからである。

3. 新卒一括採用

私たちが当然のように行なってきた「新卒一括採用」は、高度成長時代—経済が毎年成長し、技術の進歩に伴い業務を拡大し、若年労働が必要な時代—には、企業にとってもっとも有効な人材調

達方法だっただろう。当時は「マッチング」など気にすることなく、大学名と面接での人柄の印象で採用しても特に問題はなかった。一方学生の側も、企業の安定性と就職試験で出会った人たちの印象で就職先企業を決定していた。そういう採用方法をとっていても、若者は各企業の先輩上司たちからの上意下達による指導で役割をこなしていき、3~5年後には立派な「会社員」として成長していった。この頃は、高校や大学の延長上に「就職活動」があり、学生の出身大学と企業イメージ（企業ブランド）がマッチングしていて、後は就職試験、面札試験で出会う人たちに「好感」が持てれば、現在のような七五三問題（早期離職問題）はまず起きなかった。

また、親や学校、塾なども「良い学校（偏差値の高い学校）」、「良い企業への就職」、「幸せ」という幻想が思い描きやすかった。国民みんなが同じ価値観を持ち、分かりやすい方向性があった。こういう「新卒一括採用」は、いつ頃から始まったのだろうか？

日本では明治時代以降、新卒採用を採用してきた。

なぜ、企業は新卒採用を重視してきたのであろうか？そこには以下のような理由がある。

第1に、大量の人材を効率的に採用できる機会であるということ。また、入社してきた社員に効率よく導入教育ができ、企業の理念や風習などを伝達しやすい。

第2に、企業の「エリート社員」を育成する方法が取れるということ。人材のポートフォリオ化が進み、正規社員に求める基準がどんどん高度化している。「エリート社員」の可能性を持った人材を年次ごとに最低限必要となる人材数を確保するのに都合がよい。

第3に、人材に対する投資が計画的に行いやすいということである。新卒採用した人材がすぐに戦力になるわけではない。一人前の社員になるに

は3~5年という年月がかかる。不況下に採用抑制したとしてその影響は3~5年後に出るので、その頃に景気回復になった時に、企業としてその回復の波に乗れない可能性が高い。

第4に、採用のサイクルを守ることで、良い人材が確保しやすいということもある。大学生はその企業に同じ大学のOB、OGが就職しているか否かということで見極めやすく、就職指導教授や就職部の協力も得やすい。

4. 就活の2大勘違い

2008年は、「内定取り消し問題」がマスコミによく取り上げられた。マスコミは企業批判を扱っているのがほとんどであった。「早くから採用不可能になると分かっている、ギリギリまで内定取り消ししなかった」など。そうしたケースも考えらるが、2008年は先のサブプライムローン問題などで企業環境が激変し資金調達が困難になる中、突然フリーキャッシュフローが必要になった場合、資産を売るか人件費を削るかの選択肢に限られてくる。そういった内定取り消しはどの業界に多かったか？特に不動産業界に多く目立った。大手企業の倒産などは新聞を普通に読んだりニュースを見聞きしていれば、学生たちは知るはずである。

特に自分の将来に関わるこの時期なら、毎日帝国データバンクのホームページを見たり、日本経済新聞を読んだりして業界研究をしているのが当然だろう。学校の指導教授や就職課などもそのように指導しているところがほとんどである。そうすれば新聞やニュースよりもより多くの情報が手に入る。ならば、不動産業界で「内定」を取っていても安心していられずさらに「就職活動」を続けていくはずで、学生の認識の甘さも大いに関係していると言わざるを得ない。

現在の学生は、「情報」に関するアクセシビリティは非常に高い。携帯電話、自分専用のパソ

コンの所有、ウェブ接続機能のついた携帯ゲーム機やデジタルオーディオプレーヤーなど複数のアイテムでウェブにアクセスできる環境にある。また、この年代はテレビよりもネット視聴時間の方が長い世代でもある。「就職活動中」の学生が「内定取り消し」などの「情報」に鈍感であることに正直驚いた。また、その情報に触れて、どのようにリスク回避を図る行動に出たのかも気になった。

学生の就職活動を見ていると、企業イメージ、特に B to C（一般消費者向け）企業に偏った企業イメージに大きく支配されているようである。B to C 企業は消費者向けのコマース活動が盛んだし我々もよく見聞きするため身近に感じる。しかしそれは企業のイメージ戦略であって、企業の実態とは異なることは高校生にでも分かるだろう。

日本の製造業には B to B（企業間取引）企業で優れた技術を保有し売り上げ実績を伸ばしている企業が、中小企業も含めてたくさんある。部品産業や産業機械産業などは有名な話である。このような企業は B to B で仕事をしているため、新聞やテレビなどで消費者向けのコマースをあまり打たない。学生にとって、このような企業は視野に入っていないようである。

もう一つの勘違いが、「仕事での自己実現」である。

「自分探し」の多くの場合、B to C の商品イメージやサービスイメージが、自分のなりたい自分（他人から承認されたい格好い自分）のイメージとマッチするかどうかの探求である。「格好い自分は格好いい職場に勤務したい」というところから、就職活動初期は一般企業を受験していた学生が、不合格を重ねるうちに服飾系の売り場、受付、美容部員など全然毛色の違う「職場」を受験しようかと相談に来る学生が増えてくる。私は

自分の授業でもよく話すのが、就職の第1義は「食べていくため」である。この基本を忘れて「自分探し」などと気楽でいられるのは、パラサイトシングル問題（親の援助）や他者の視線に疎い問題（地域の空洞化）もそれを許す原因になっているのであろう。

5. 企業が大学生に期待すること

七五三問題の2大理由が「自分に向いていなかった」と「人間関係がうまくいかなかった」である。

企業は「学生のために」座席を用意しているわけではない。特に現在のようなサービス業中心の社会では、職場環境も共に働くメンバーも仕事内容も流動的である。であれば、企業が期待する人物は「向き不向きに関わらず仕事のできる人」であり、「どんな人間関係でもこなしていける人」ということになる。

「自分に向かない」「人間関係がうまくいかない」と問題を先送りしては「転職」「再就職」もうまくいきづらい。「転職、再就職」時の面接では、過去の離職理由とその克服がポイントになっているからである。前職と同じ理由で辞職するかもしれないというリスクをかんじさせてしまったら、転職活動、再就職活動はいつまで経っても終結しない。

問題解決には、外部帰属化と内部帰属化がある。「しんどい仕事があることが問題だ」という外部帰属化と共に「その仕事をしんどいと感じる弱い自分が問題だ」という内部帰属化とを平行に考えて解決しなければならない。

マスコミは「自分に耳障りの良い（自分に都合の良い）言論」が多く流布している。それに流されず、冷静に分析し対処することが肝である。

2008年6月の秋葉原殺傷事件の加藤容疑者の書き込みに「社会の序列の変化」に対応できていないところが伺える。

現在は「新卒一括採用」の戦いの勝者が退職までの人生を保障しなくなっている。日々の「仕事」の中で獲得した知識、技能、経験に裏づけされた判断力やマネジメント力などが人材価値を承認され、「人生の保障」をもたらすのである。だが、教育界や親の多くが、「良い学校、良い会社、良い人生」の幻想的な価値観を信じている。教育界は「勘違い」を飯の種にするステークホルダーであるが、親は「かつての常識」からブレクスルーできていないのである。

企業としては、学生には社会の基本的な仕組み、情報に関するリテラシー、社会に出られるような準備をしてきてほしいという声が多いのだが、望み過ぎなのだろうか？

6. 最後に

経済産業省が提唱している「社会人基礎力」は理想であるが、なかなかそのような人材はいない。

では、社会人基礎力以外で何かいい指標はないだろうか？ 私は次の三点に絞ってみた。

一つ目は、「キャリア設計」である。特に女子学生は男子学生よりも外部化に左右されやすい。新卒での就職先からの転職、結婚したパートナーの転勤、新居からの通勤問題、出産・子育て、介護など。それらの一応の自分の方向性を定めていきたい。ただし、外部化によってフレキシブルに対応できるような柔軟な方針である必要がある。

二つ目は「キャリア開発」である。就職先での自分の存在の承認のされ方、先にあげた外部化要因に対する対処、転職時の自己存在などを戦略的にアピールするためにどのような「知識、技能」を身につけておくのか。

最後に、教養教育科目や専門科目の学習である。この学習を通してキャリア開発で必要になる「PDCA サイクル」や「仮説、検証、評価」のOJTにもなる。また、アルバイト先の仕事や日常の友人との遊びの中にも自己OJTのできる機会は無数にある。それを利用してもらいたい。

以前のように「大学でモラトリアム」というような時代ではなくなってきた。現に1回生の時から就職を意識して資格勉強をする学生に出会うと少々胸が痛くなる。学生が学生生活を「就活のための学生生活」で終わらせないように、戦略的に学生・教員・職員の三位一体化の協力体制の構築が必要である。

引用・参考文献

- 小室直樹 1991年『数学嫌いな人のための数学—数学原論』東洋経済新報社
- 小室直樹 2004年『経済学のエッセンス—日本経済破局の論理』講談社
- 小室直樹 色摩力夫 1997年『人にはなぜ教育が必要なのか』総合法令出版
- 京都大学高等教育研究開発推進センター 2003年『大学教育学』培風館
- 草間俊介 2009年『東大で教えた就職学』文藝春秋
- 櫻井秀勲 2005年『自分の適職がわからない時に読む本—就職で失敗したくない、してしまったすべての人へ』スリーエーネットワーク
- 宮台真司 2008年『14歳からの社会学—これからの社会を生きる君に』世界文化社
- 石渡嶺司 大沢仁 2008年『就活のバカヤロー』光文社
- 石渡嶺司 常見陽平 2009年『強い就活！』ディスカヴァー・トゥエンティワン
- 週刊東洋経済 2009年11月14日号東洋経済新報社

Company expects about Career education

Osaka Shoin Women's University
Hironobu TAKEDA

ABSTRACT

“Many students arrive late” “They talk to friendly talk” “They susceptible to a friend”
“Responsibility to seek other” “They don't have their own ideas and claims”

These phrases talked about the impression of the recent student by the workshop. Many students whom I “mistake selfishness for personality” and move it to the action, but rely in a manual whom I “depend on a manual, and lack fun” before 2000. However, many students wasn't the self-assertion, and avoided “a fight” in particular, after 2005.

Companies employ them, and it is necessary the company examines such a student closely, and to adopt it because it is a mission of the companies to bring up as a company soldier.

Therefore, I grasped the environment with students being placed now, recruiters will look at the select point, whether from the perspective of being concerned about what you can do to uncover the university.

Keywords: Career education, finding employment, moratorium, Once employed graduates