

ビジネス実務教育と短大生の 就職活動に関する一考察

—人文・教養系の学生を中心として—

佐藤 美津子

I はじめに —問題の所在—

昨今、学生の就職活動が早期化し、長期化する傾向があるとの報告が後を絶たないが、一つには、経済の低迷により企業が雇用調整をはかり、新規学卒者の雇用を手控えているためであり、また、終身雇用の崩壊や、アウトソーシング（外部委託）による雇用形態の変化によるものが学生の就職活動に大きく影響していると言われている。

そこで小稿では、短大生の就職活動が、なぜ困難で、長期化しているのかを、本学の就職活動に関するアンケート、社会的背景、カリキュラムから、その要因を探り、今後のビジネス実務教育の取り組みへのヒントを得ることにある。なぜなら、企業は即戦力となる人材を求めており、短期大学は4年制大学とは異なり、企業実務に一層の重点を置いた教育が求められているとも言われているからである。

まず、IIでは、短大生の就職活動状況を就職活動に関するアンケートを整理し、社会的背景をマクロ的に考察し、さらに、カリキュラムとの関連から、なぜ短大生の就職を困難なものにし、長期化させているのか現状を把握し、その要因も明らかにしたい。IIIでは、IIで明らかになった要因を、ビジネス実務教育と就職相談室の対応策を総合的に検討し、ビジネス実務教育と就職相談室での取り組みを明らかにしたい。なぜならば、2年生になると、4月初旬からリクルートスーツに身を包み、就職活動に心も、エネルギーも奪われてしまうため、就職活動をしながら学業に専念することは難しいからであり、2年間という短い短大生活の半分近くを学業に専念できずに、就職活動に費やしてしまう結果となるからである。なお、小稿でいう短大生とは、人文・教養系の本学学生を短大生と呼ぶ。

Ⅱ 短大生の就職活動における不安要因

1 就職活動に関してのアンケートから

平成11年4月12日に湘南国際女子短期大学の就職相談室が、就職ガイダンス出席者2年生99名を対象に行なった就職活動に関するアンケートによれば、(1)資料請求の有無に関する質問にたいしては、資料請求をしたものは79.3%、していないもの20.7%、(2)何社に資料請求をしたかの質問にたいしては、30社以上請求が39.1%、20～29社請求が27.5%、10～19社請求が17.4%、1～9社請求が16.0%となっており、(3)合同説明会に出席したかの質問にたいしては、既に出席したは67.8%、まだ出席していないは32.2%となっている。アンケート結果から、新学期開始時には、資料請求は約80%の学生が終了しており、30社以上および20～29社以上の資料を請求しているものは66.6%で、資料請求者全体の約7割が20社以上の資料請求を行い、30社以上の資料請求をしたものは資料請求者全体の約4割に達しているが、これは一人の学生が請求する資料が多くなっていることがわかる。また、合同説明会への出席率をみると、学生の約7割近くが既に合同説明会に出席しており、学生の就職への関心の高さが伺える。更に、対昨年比で見ると、(1)資料請求率は昨年は69.8%、(2)20社以上の資料請求者率は47.7%、(3)合同説明会への出席率は67.5%となっており、平成11年の就職活動の方が、平成10年の就職活動よりも、資料請求、資料請求数、合同説明会出席のいずれもが高い数値を表わしており、昨年よりも学生は早い時期から就職活動を開始しており、就職氷河期といわれている状況に早くから準備しようという傾向が見える。

さらに、(4)志望企業の有無に関する質問では、1社は決まっているが33.3%、大体決定は29.9%、まだ決まっていないは17.2%、わからないは15.0%となっており、(5)企業説明会に出席したかどうかの質問にたいしては、1社は出席は13.8%、2社以上出席は14.9%、まだ出席していないは65.5%、出席予定無しは5.8%となっている。この数値から、本学の学生は4月の時点で志望企業が大体決まっている、まだ決まっていない、分からないを合計すると61.4%にも上っており、また、企業説明会にまだ出席せず、出席予定無しを加えると71.3%となっており、学生は資料請求はしてはいるものの、志望企業がはっきり決まっていないうえに、企業説明会に出席していないという結果が出ているとい

えよう。このことから、学生の就職活動に関する関心は高く、2年生になる前から資料請求を行ない、合同説明会には積極的に出席はしているものの、はっきりした志望企業が決まっていなかったために、4月の時点では、具体的な個別の活動となる企業説明会には出席出来ない状況にあることが分かる。

一方、就職ガイダンスでより詳しく説明してもらいたいことは何かという質問に対しては、以下の12があった。

- ①今の就職が本当にどの程度厳しいのかよく把握できないので、説明して欲しい
- ②エントリーシート、セミナーなど、リクルートナビとはなんですか？
- ③面接の受け方
- ④各々の業種についての詳しい説明
- ⑤もっと多くの先輩達の体験談を聞きたい
- ⑥企業推薦について
- ⑦試験の日程の組み方について
- ⑧就職活動をしていくうえで、最も重要なこと
- ⑨就職に失敗した人からのアドバイス
- ⑩各々の企業についてのより詳しい説明
- ⑪推薦受験出来る会社について
- ⑫企業説明会に持参するもの

また、学生が就職活動を行なっていく上で、現在不安に感じていることや分からないことへの質問にたいしては、以下の20があった。

- ①どんなことを自分がやりたいのか、家の近くに就職できるのか、学校推薦はもらえるのかと、いろいろと考えてしまいます。
- ②資料請求をしているが、何も連絡が来ない。電話連絡をするべきか
- ③本当に自分は就職できるのか、希望する職種に自分は向いているのか
- ④こんなに厳しい就職戦線の中、自分は本当に内定はとれるのか、友達が皆決まってしまっていて、自分だけが残ってしまったらどうしよう、などの不安があります
- ⑤自分が何が向いているのか分からない
- ⑥会社選びの仕方がわからない
- ⑦企業説明会で一体何をしたら良いのか分かりません
- ⑧色々な企業の説明会を聞いているうちに、本当に自分が何をやりたいのか

わからなくなってきた

- ⑨適性能力がないこと。毎日頑張っているが平気でしょうか
- ⑩企業が多くて、どこがよいのか分からなく、絞れなくて困っています
- ⑪資格を全然持っていないので不安です
- ⑫資格は何級から書いてよいのか、また、履歴書の書き方
- ⑬本当に就職できるのか不安です
- ⑭面接での志望動機がうまくいえない
- ⑮面接の受け方がちょっと心配
- ⑯アガリ症で面接がうまくできるのか
- ⑰自分の希望する企業がなく、他に行きたい企業が分からないので不安
- ⑱人間的に成長している途中なのに、社会人になっていいかと思う
- ⑲何をしたいか分からないので気持ちは焦るが、就職活動のことを考えると気持ちの余裕がなくなる
- ⑳何で働くのか、等があがっている。

以上、就職活動に関してのアンケートから分かったことは、本学の学生は、昨年よりも早い時期から就職活動を開始しており、就職氷河期といわれている状況に早くから準備しようという傾向が見え、学生の就職活動に関する関心は高く、資料請求も早期に行ない、合同説明会にも積極的に出席はしているものの、はっきりした志望企業が決まっていないために、具体的な個別の活動となる企業説明会には出席出来ない状況にある。

また、職種や業種が決まらず、企業説明会に積極的に参加できない事が不安を大きくしているとも考えられる。さらに、学生は面接の受け方や志望動機や履歴書の書き方、資格の有無等具体的な事柄への不安や心配、本当に超氷河期に就職が出来るのかどうか、漠然とした社会状況への不安や心配等、様々な不安と心配を抱えながら就職活動を行なっているといえよう。

2 社会的背景

前節で短大生の就職活動に関してのアンケートを整理することにより、その活動の現状をみてきたが、ここでは社会的背景をマクロ的に考察し、なぜ短大生の就職を困難なものにし、長期化させているのか、その要因を明らかにしたい。

21世紀を前に、最近の経済不況にともなって、ビジネスワーカーの働く環境も激変している。日本的経営の特徴といわれていた3種の神器、すなわち、終身雇用制、年功序列、企業内組合など、日本特有といわれてきた雇用慣行が崩れ始め、日本的人材活用のシステムそのものに変化がおき始めている。企業はこぞってリストラクチャリングという名のもとに、人的資源の活用方法に大鉈をふるっており、このあおりを受けて、昨今の短大生の就職をより困難なものにしている。なぜなら、企業が経費の節減、人員の削減を理由にリストラクチャリングを行っており、新規採用を手控えているからである。毎月発表される失業者率をみると、戦後最悪の数値を更新し続けており、平成11年7月30日に総務庁が発表した労働力調査によると、平成11年6月の完全失業率は4.9%、完全失業者数は329万人で、1953年以降で最悪記録を更新した^{注1}。特に倒産やリストラなどによる非自発的離職による完全失業者は118万人にものぼり、リストラや倒産による人員削減の動きが強まっていることを示している。このことは、企業は不況により、今まで雇用していた余剰人員をリストラによって人員削減している状況にあるため、新規採用を見合わせているのである。例えば、学卒未就職者（就職浪人）をみると24万人で（総務庁平成11年5月発表）これも過去最多を示しており、来春卒業予定者の有効求人倍率も0.99倍で初めて1倍を割り込んでいることから、生き残りをかけた企業のリストラ対策のしわ寄せを学生はもろに受けていることがわかる。さらに、企業は買い手市場の立場から学生を選別しているため、とりわけ高校生や短大生の就職は難しく、就職活動期間が長期化の傾向にあるとの報告もなされている。このように、経済不況による企業の大幅な新規採用の減少が短大生の就職をより困難なものとし、長期化させているといっても差し支えないであろう。

また、就業者数をみると、6519万人で17ヵ月連続の減少を示し、その内常用雇用者数は101万人も減小しており、減少幅は最大となっている。しかし、1ヵ月以上1年以下の契約の臨時雇いは、27万人に増加していることから、雇用の不安定化が一段と進んでいるといえる。企業は経済不況に連動して、常用雇用を手控え、その代替としての労働力として契約の臨時雇いに切り替えていると思われる。この雇用の不安定化の増加が、短大生の就職を昨年よりもより困難なものにし、長期化させている第2の要因としてあげられよう。

^{注1} 平成11年7月30日 朝日新聞朝刊

さらに、短大生の就職を困難なものにしている3番目の要因として、労働者派遣法の改正が上げられよう。平成11年4月21日労働者派遣法の改正案が衆院で可決されたことにもなって、今まで専門的な知識や技術、経験のみを必要とする特定業務の26業務、23職種のみが可能であった派遣の職種が原則自由化され、一般事務職や営業職までもが派遣社員として働くことが可能になった。

ここで、労働者派遣法の改正が女子採用に影響を与え、企業のスリム化に貢献している例をみてみよう。浜松のY社は、1998年5月の組織改革を契機に、本社・間接部門の簡素化に取り組んでおり、定型業務はグループ企業を主な派遣先とする人材派遣会社を新設し、移管し、一般職を縮小し、2000年4月入社の新卒から女子一般職の採用を見送る方針明らかしている。このような例は昨今雑誌、新聞等で枚挙にいとまが無い。すなわちこのことは、もはや企業は未経験者の新卒学生を雇用し、社内研修やOJT等を通じて社員教育を施し、2～3年かけて営業補助事務や経理・総務等、一般事務を担う人材を雇用し、社内で人材を育成する必要がなくなったことを意味していると言えよう。つまり、労働者派遣法の改正により、熟練や専門能力を余り必要としない一般事務職や営業職等までもが、派遣社員でまかなうことが可能になったため、今まで高校卒や短大卒等の女性達の主要な職種であった「一般事務職」を人件費削減のために派遣社員へと切り替える方向に向かっており、企業は一般事務職層を担う高校生や短大生の新規採用を手控えているために、彼等の就職を困難なものにし、長期化させているといえよう。

さらに、平成11年4月、改正男女雇用機会均等法が施行されたのに伴って、企業は間接部門の定型業務はアウトソーシングを拡大し、一般職正社員の採用を廃止し、女性の採用を総合職のみとする企業が増えたことも要因の一つとして考えられよう。F社の例にとれば、F社は改正男女雇用機会均等法の施行や労働者派遣法の改正をにらんで、昨年末に、既存の一般職女性正社員を対象に、希望者による業務転換を行ない、管理部門や営業や企画等の総合職へ振り替えた。それまで、定型業務をにっていた一般職女性正社員を廃止し、女性正社員を総合職一本に切り替えて、一般職女性正社員の採用を見合わせることを決定したのであるが、このような企業は現在増えつつあるとの報告もある。すなわち、今まで専門能力や専門技能を特別に必要としない一般事務職を担ってきた短大生にとっては、男女雇用機会均等法の改訂は、むしろ、短大生の大半が従事し、確保していた一般事務職の正社員としての採用を奪われてしまう結果

となっているともいえる。

今まで述べてきたように、短大生の就職を困難なものとし、長期化させている背景を概観してきたが、短大生の就職活動が長期化しているのは、経済不況に伴う新規採用の手控え、常用雇用から不安定雇用への切り替え、労働者派遣法の施行、改正男女雇用機会均等法の施行等が、要因として上げられ、これらの社会的背景による要因も、学生が本当に就職できるのかという不安や心配の原因の一つとなっているといえよう。

3 カリキュラムからの要因

ここでは、短大生の就職活動状況の不安や心配を探るために、カリキュラムとの関連からみてみよう。アンケートよれば、短大生の就職活動に関する感心は高く、目の前に迫っている就職活動を具体的にすすめていかなければならないことを、短大生は十分に理解はしているものの、様々な不安や心配を抱えながら就職活動を行っている状況にあることが分かった。例えば、しばしば短大生から、「流通業って何ですか?」「総務の仕事は何をするんですか?」「一般事務職って何をするんですか?」などという質問をビジネス実務の授業で受けたこともあることから、短大生が基本的な情報を持たぬままに就職活動にのぞんでいることが伺える。しかし、短大生はしばしばどのような本を読んだらいいのか、どのように就職先を選択したらいいのかをビジネス実務担当教員に質問に来ていることから、決して短大生がこれらの情報を得ようとしていなかった訳ではなく、むしろ、積極的にインターネットの利用や就職相談室や教員に相談にいき、特に就職相談員の適切で決め細かなアドバイスや情報提供を得ていながらも、2年生は不安や心配を抱えながら就職活動を行なっているといえる。

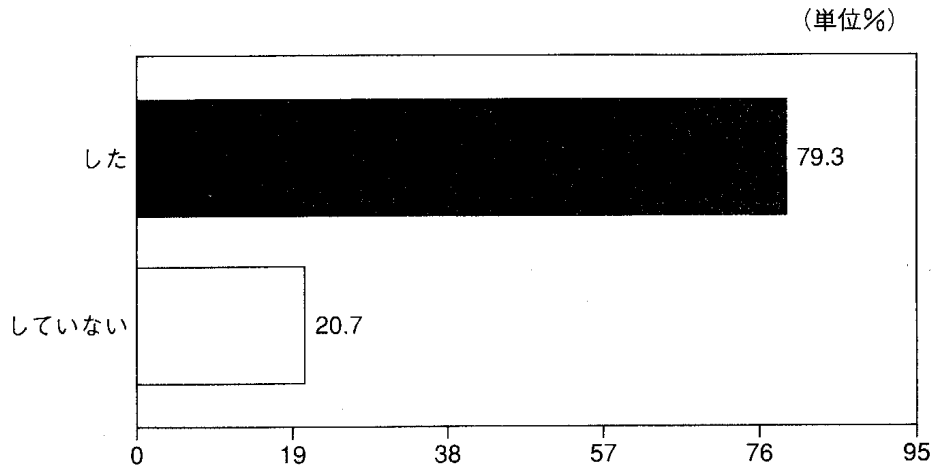
ここで、本学の平成10年度の一年生のカリキュラムをみてみよう。本学は国際教養学科及び英語学科の2学科からなる人文・教養系の短大である。人文・教養系の短大のため、社会科学系、なかでも、情報経営科、経営実務科専攻等の短大の学生が1年次に学ぶ流通論、事務管理論、経営組織論、企業論、会計学、経営学、簿記等の科目を学ぶことはない。一方、社会科学系専攻の短大生は、就職活動で必要な基本的な知識となるであろう業種や職種の理解、会社とは何か、会社の中身、といった基本的なことがらを授業を通じて、1年次に学

び、学生が働くということや自分が将来就きたい仕事を考える良い機会となっているのである。ところが、人文・教養系のカリキュラムでは、これらの事柄を学ぶ科目は殆どなく、就職活動に必要な基本的な知識を授業では学習せず、またこれらの情報を十分に得ることもほとんど無く、そのまま2年生になり、就職活動を開始しているのである。就職相談室で年に4回の就職ガイダンスを行ってはいるものの、人文・教養系のカリキュラムでは学生が自信をもって就職活動をすすめていくための基礎的な知識や実用的な情報を授業を通じて学ぶ機会が少ない状況にある。この、人文・教養系のカリキュラムが起因して、就職活動に必要な学習と情報の欠如が短大生の就職活動にたいする不安や心配につながっていると思われる。

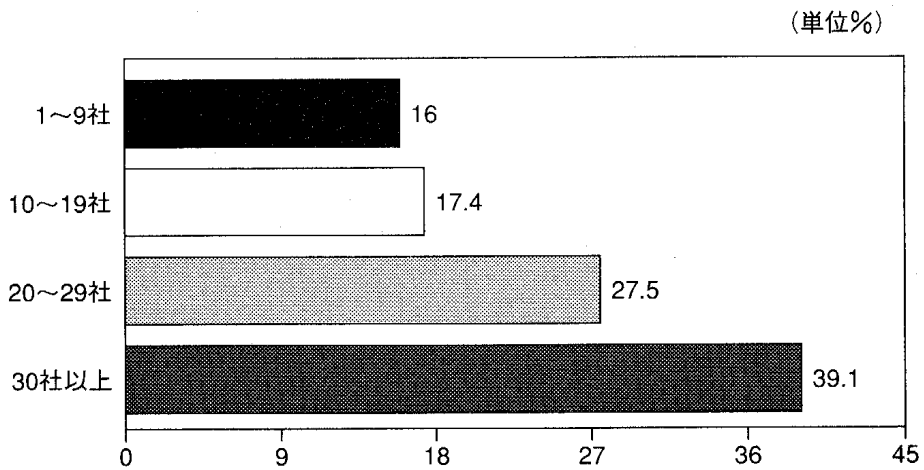
以上、本学学生の就職活動における心配の要因を、短大生の就職活動に関してのアンケートを整理し、社会的背景をマクロ的に把握し、さらに、本学のカリキュラムから探ってきた。明らかになったことは、本学の学生の就職活動における不安や心配は、1. 面接の受け方や志望動機や履歴書の書き方、資格の有無等具体的な事柄への不安や心配、2. 本当に超氷河期に就職が出来るのかどうか、漠然とした社会状況への不安や心配、さらに、3. 自分が何をしたいの分からないまま就職活動にのぞんでいるために、職種や業種が決まらずに不安になっている自分自身のビジネスライフの将来設計への欠如が起因している不安や心配、の3つに整理することができた。これらの不安や心配は、企業の経済不況に伴う新規採用の手控え、常用雇用から不安定雇用への切り替え、労働者派遣法の施行、改正男女雇用機会均等法の施行等の社会的な影響が、短大生の就職をより困難なものとし、カリキュラムからは、人文・教養系であるために、就職活動に必要な基本的な知識や情報を授業を通じて学ぶ機会が1年次に極端に少ないこと等が、2年次の就職活動に際して不安や心配の原因となっているということがわかった。

図表Ⅱ-1 就職活動に関するアンケート（平成11年4月12日）

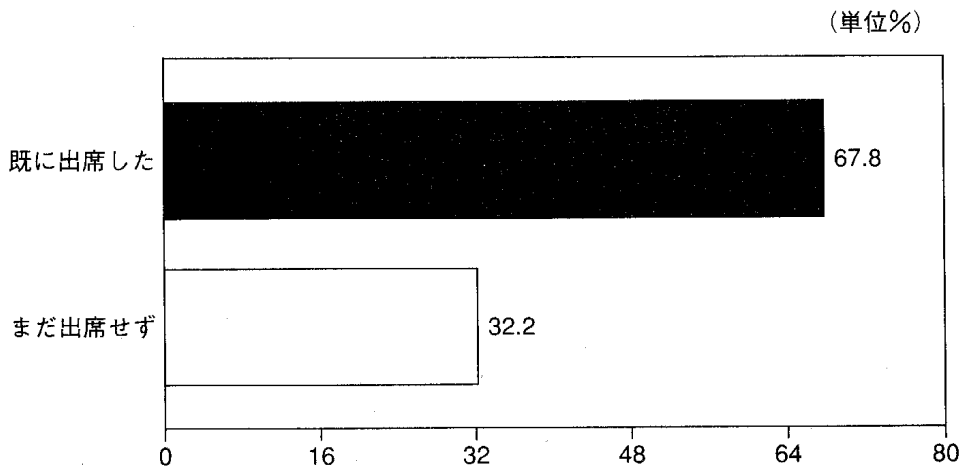
(1) 資料請求の有無



(2) 資料請求数

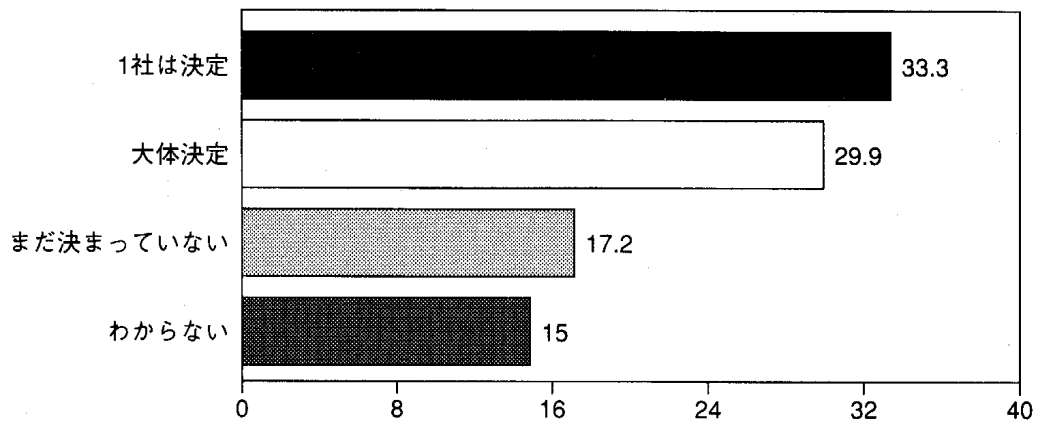


(3) 合同説明会出席の有無



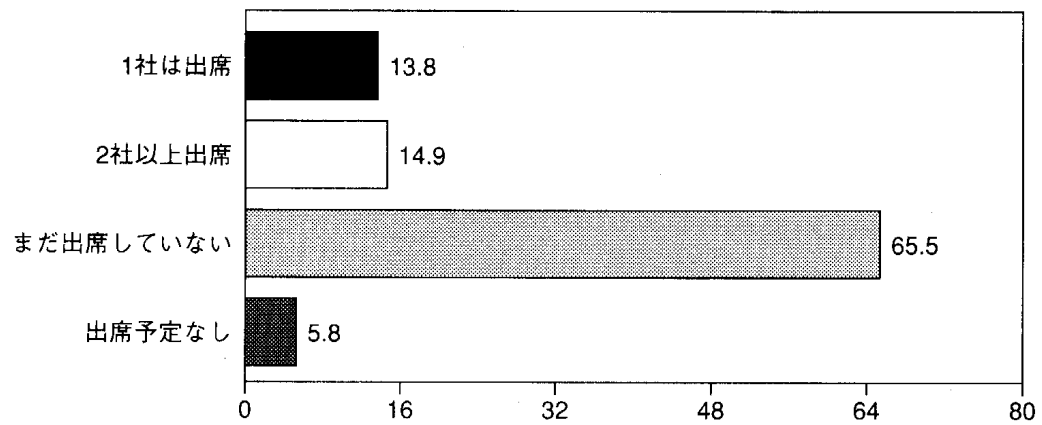
(4) 志望企業決定の有無

(単位%)



(5) 企業説明会出席の有無

(単位%)



図表Ⅱ-2 平成10年度国際教養学科・英語学科一年次配当科目

国際教養学科 1 年次配当科目		英語学科 1 年次配当科目	
国際政治	ドイツ語入門	Speaking & Writing I	法学概論
法学概論	中国語入門	Listening I	経済学
経済学	英語教養演習	Reading I	民族と文化
情報と社会	英語教養演習	プレゼミ	アジアの中の日本史
民族と社会	秘書学	発音法	自然と環境
アジアの中の日本史	マルチメディア入門	LL 実習	地球環境学入門
自然と環境	情報処理Ⅰ	英語学概論	秘書学
文学の世界	情報処理Ⅱ	翻訳入門	マルチメディア入門
現代の文学	実用英語	児童英語Ⅰ	情報処理Ⅰ
分化人類学入門	ビジネスイングリッシュ	時事英語	情報処理Ⅱ
宗教学入門		日英語比較	実用英語
数学と言語		英語表現法Ⅰ	ビジネスイングリッシュ
芸術		アメリカ事情	
スポーツ文化		イギリス事情	
スポーツ実技		英米思想	
現代社会論		英語教養演習	
生活文化論		アジア研究	
日本文化史		ヨーロッパ研究	
地球環境論		女性学	
教養と文化演習Ⅰ		フランス語入門	
アジア研究		ドイツ語入門	
アメリカ研究		日本語表現法	
ヨーロッパ研究		中国語入門	
社会と国家		文学の世界	
法と国家		現代の文学	
女性学		文化人類学入門	
レジャー論		宗教学入門	
日本語表現		数学と言語	
英語		芸術	
英会話Ⅰ		スポーツ文化	
英語講読		スポーツ実技	
フランス語入門		国際政治	

Ⅲ ビジネス実務教育の重要性

前章で明らかになった、就職活動にたいする学生の3つの不安や心配をどのように取り組んでいったらよいのかを、ビジネス実務関連科目と就職相談室との二つの側面からみてみよう。

1 ビジネス実務教育の取り組み

自分が何をしたいの分からない、あるいは、職種や業種が決まらずに不安である等、自分自身のビジネスライフの将来設計への欠如が起因している不安や心配は、本学のカリキュラムを検討したように、就職活動に必要と思われる基本的な知識や情報を授業を通じて学ぶ機会が1年次に極端に少ないことが原因の一つとして考えられることが、前章でわかった。1年次に自分の将来を考え、将来へのヴィジョンをもち、企業を選別し、決定するのに重要となる、具体的で、基本的なビジネス情報を学び、知識を得ることは大切であると思われるため、人文・教養系の短大生においては、ビジネス実務関連科目を学ぶことが、その役割を果たす機会となりうると思われる。特に、本学学生の就職希望者の95%以上が一般事務職、販売職、営業職に就く現状を考えれば（平成11年3月調べ）、1年次に、短大生自らが、ビジネス実務関連科目を通じて、会社とは何かといった基本的な知識を得たり、各々が興味のある業種や職種等の内容を知り、激変するビジネス環境やビジネス現場を学ぶ事、さらに、働くことの意味を考える事は、自分の就職先や志望先を考える事に関係するだけでなく、いくなれば、自分の将来を中・長期的に考えることであり、どの様な人生を歩みたいのかを考えるということに他ならないからである。なぜなら、一つには、厚生省が平成11年8月6日に発表した「1998年簡易生命表」によると、女性の平均寿命が84.01歳、男性は77.16歳で、依然世界一であり、80歳まで生きられる女性は4人に3人、男性は2人に1人となったとの報告があり^{注2}、このことは、短大卒業後、女性の殆どが60年間生きる時代にあっては、例え、女性のビジネスライフが結婚・出産等で途中で中断することがあったとしても、何らかの形で長期化し、女子の労働形態が多様化していくことが考えられるからであ

^{注2} 平成11年8月7日 朝日新聞朝刊

る。さらに、今後、進むであろう少子化、高齢化社会においては、女子の労働力がますます重要視されるであろうことも推測できるからである。つまり、学生時代にビジネス実務関連科目を学ぶ事を通じて、学生が自分の将来や生き方を考え、将来の夢なりビジョンなりを持つことが、2年次に就職活動を行っていく際の、自信へとつながり、結果として不安を取り除くことになると考えられる。したがって、ビジネス関連科目に学生を取り組ませる際、以下の4つのことを柱にしていきたい。

1) ビジネスへの目覚め

中国の古い言葉に啓蟄という言葉がある。啓蟄とは、冬ごもりしていた虫たちが春の胎動を感じて地上に出て活動を始める頃の意味で、最近では日本でも耳慣れた言葉になり、春を感じさせる言葉になっている。つまり、冬眠していた虫たちが、自然環境の条件のもとで、目覚めて地上に出てくるのであるが、人間も学校を卒業して、社会人としての第一歩を踏み出す時期が必ずある。男女ともに高学歴時代を向かえ、短大・大学を卒業してから実社会に出る学生が多く、特に短大での就職活動の時期を女子学生のビジネスへの目覚めの時、それは、職業への啓蟄の時と呼べるのではなかろうか。つまり、激変するビジネス環境やビジネス現場等、21世紀の職業人として生きていくための基礎を、ビジネス実務教育で短大生が学ぶ初めての時であり、短大生が20歳前後で社会人になり、現役で働けるであろう60~65歳までの約40年間をどのように生きていくのかの、ビジネスライフを考えるファーストステップだからである。

2) 働くということを考える

民間による学生の就職意識調査によれば、卒業したら「就職するのが当然だ」と答えた学生は46%と半分以下で、「どちらともいえない」は19%を示しており、理系よりも、文系の学生に多く見られる。これは、就職難で希望する職種につくのが難しくなっている反面、受け皿としての、アルバイト市場が膨らんでいる現状が背景にあるため、大学生の3人に1人が「卒業後にすぐに就職しなくてもよい^{注3}」と考えているという報告であるが、これは、学生の就職に対する意識の変化が現われていることを示しているといえよう。実際、短大生の中にも、学生時代にアルバイトをしていて楽しかったから、就職できなければ卒業後もこのままアルバイトの生活やフリーターの生活、派遣で働けば良

^{注3} 平成11年7月4日 朝日新聞朝刊

いと単純に思っている学生が増えてきており、さらに、子供に就職を望むが、本人が希望する職種に就けないのであれば、アルバイトかフリーターでも良いと考えている親も増加しているとの報告もある。しかしながら、自分の将来にわたってのビジネスライフを考えたり、計画すること無しに、希望する職種に就けないから、あるいは、親も許可しているから、アルバイトは楽しいから、パートは自由だから、という理由だけで、卒業後に安易にアルバイトやパートに就くことを選択することは、大きなマイナスになろう。なぜなら、アルバイト、パート、フリーターとして働くことと、正社員として働くことの差異は、逃げ場があるか、逃げ場が無いのか、という意味を持つことを学ぶことでもあるからである。大沢によれば、私達はなぜ働くかと尋ねられれば、「私たちに与えられた資源も時間も限られているからだ。その制約の中で、将来のためにお金（所得）を選ぶのか、それとも、自由に使える時間を選ぶのか、それは、そのひとの価値観（好み）によっても、またそれぞれのライフステージによっても異なる^{注4}」と述べている。つまり、アルバイトやパート、フリーターで働くことと就職をして正社員として働くことは「よって立つところが違うのだ」ということを、短大生は知らなければならないだろう。そのためには、自分の将来を見据えたビジネスライフを考える上でも、働くということや、働く意味を学生時代に考えることが必要であり、人文・教養系の短大生にとっては、ビジネス実務教育がそれを考える良い機会となりうると思われる。

3) ビジネスライフを考える

短大で就職に便利だから、あるいは有利だからといってビジネス実務を学ぶ学生は多い。しかし、就職活動を行なう前に、ビジネス実務教育を通じて、働くことの意味を考えたり、自分自身の人生の中で職業をどうとらえていくのか、職業をどう位置付けるのかを考え、学ぶことは、それは、自分のビジネスプランをどう立てるかということでもあり、また、自分自身が職業人としてどう生きるか、を考えることとも言える。野口は、ビジネスライフを、4つのフェーズとそれらのフェーズを2つずつに区切った8つのステージに分化することができる^{注5}、時代の構造変革の中、これからの職業人は、一人ひとりが自立し、組織と自分との関係の中で、「個」という自分がどうしたいのかを自らの

^{注4} 大沢真知子『新しい家族のための経済学』中公新書 1998年 P21

^{注5} 野口吉昭著『コンサルティングマインド』PHP 研究所 1993年 P136

ビジョンとして打ち出す必要があると述べている。つまり、短大生にとっては、社会に出る前に、20歳前後から60～65歳までの約40年間の中・長期的ビジネスプランを考えるためには、ビジネス実務教育がその役割を果たしうるということであり、それが、就職活動時の不安や心配の軽減につながると思われる。

4) 働く女性の実情を学ぶ

短大生がビジネス実務教育で、女性の社会進出状況や女性をとりまく労働環境と価値観の変化、法的側面、女性労働者の雇用形態の多様化と労働感の多様化等、現在の働く女性の実情等を学ぶことは、自分の労働価値観にあったビジネスライフを学生時代に学び、将来を考えさせる絶好の機会となると言える。方法の一つとして、女性労働者に大きく関わりのある労働基準法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働指針、労働者派遣法、男女共同参画基本法等の法的整備が、女性労働者の働き方にどのように影響してきているのかを学び、自分のビジネスライフを考えることである。

また、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等の雇用形態で働くことの意味や目的、また利益、不利益等、法的側面からと、特に標準的な就業規則等の人事労務管理の制度や運用を学ぶことも、中・長期的なビジネスライフを考える上で重要となる。中でも、会社のしくみ、人事労務管理制度、有給休暇制度、保険・年金制度、育児休業制度、転職と雇用保険の関係、介護休暇制度等を、多角的視野に立って学習することは、キャリアデヴェロプメントの中・長期的なプランを立てる上で重要であると思われる。なぜなら、集団から個を中心とする働き方に変化している現代のビジネス社会においては、もはや会社に自分の人生を託すのではなく、個人が今後どのようなビジネスライフを送りたいのかを自己責任において実行していかなければならないからである。つまり、短大卒業後、これから40年以上も、直接的、間接的にビジネス社会との関わりあい無しでは生きていけない時代にあっては、ビジネス社会に出た後に、いろいろな現実やトラブルに直面した際、その解決策を求めたり、自分のビジネスライフの方向転換や方向修正を望んだときに、会社のしくみ、人事制度、有給休暇制度、保険・年金制度、育児休業制度、転職と雇用保険、介護休暇制度、派遣で働くことやパートやアルバイトで働くことの利点や不利益等を学生時代に学び、考え、知識として、また情報として保有するなどして、学生時代に自分のビジネスライフを一度は考察している状況であれば、様々な現実やトラブルに直面し、その解決策を求める時や、今後の自分のビジネスライフの方向転換

や方向修正考える時に、効率的で有効な答えが導きだせると思われるからである。

松井によれば、短大は「生涯を通じて、自活のために働き続けようとする意思、経験を積むことによって必要な能力をみにつけようとする意欲、やりがいなければやりがいのあるものに仕事と職場を変えていく意思、あるいは資格を身につけて転職をはかる努力、このようなパワーを女性に育てることこそがめざされなければならない。^{注6}」と述べている。このことから、1年次にビジネス実務教育を通じて、自分はどのようなビジネスライフをおくりたいのか、あるいは、自分はどのような生き方をしたいのかを考え、学ぶことにより、自分自身のビジネスライフの将来設計を描けることから、ビジネス実務教育がその役割を果たしうるということであり、これにより2年次の就職活動時に感じる不安や心配も軽減することができると思われる。

2 就職相談室の取り組み

本学学生は、様々な不安や心配を持ちながら就職活動を行なっているのであるが、なかでも、面接の受け方や志望動機や履歴書の書き方、資格の有無等具体的な事柄への不安や心配や、本当に超氷河期に就職が出来るのかどうか等の漠然とした社会状況への不安や心配等は、多くの学生が直面する問題である。これらは、就職相談室によって取り除ける課題であると思われる。なぜなら、本学では、就職相談室は、年4回の就職ガイダンスにより、学生に必要と思われる試験情報や知識を与え、また、模擬試験、模擬面接を行ない、何時でも学生が相談できるベテランの就職相談員が常中し、学生の相談にのっているからである。ここで、就職相談室の活動がどの様に卒業生から評価されていたのかを、昨年の就職活動アンケートから探ってみよう。なぜなら、昨年のアンケート結果を分析することにより、今後の就職相談室の対応や役割のありかたのヒントを得ることが出来るからである。

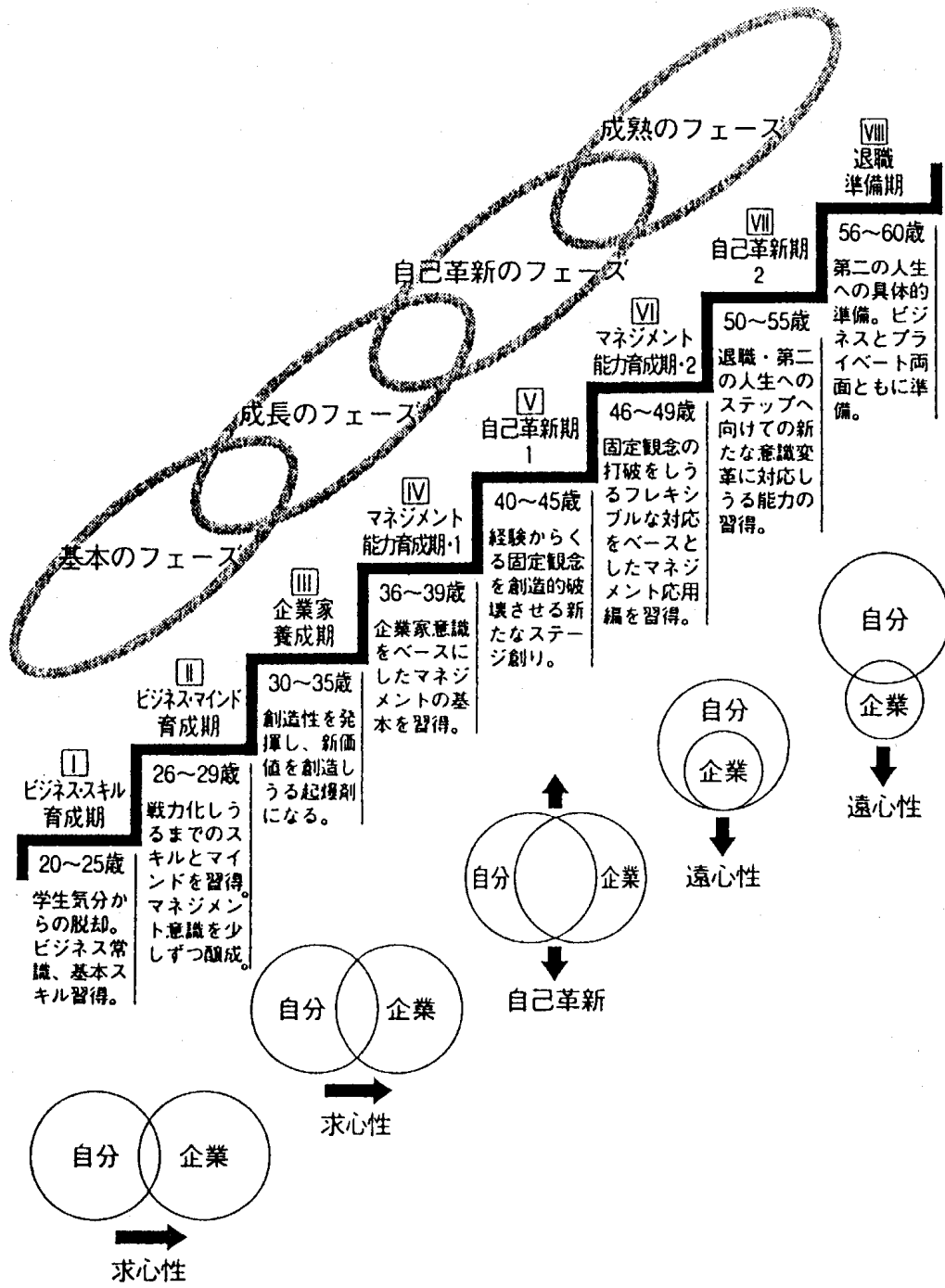
平成11年4月に行なった本学の学生からのアンケート結果によると、就職ガイダンスでより詳しく説明してもらいたいこととして、エントリーシート、セミナー、リクルートナビ、面接の受け方、各々の業種について、企業推薦につ

^{注6} 松井真知子著『短大はどこへ行く』勁草書房 1997年 P137

いて、試験の日程の組み方について、各々の企業についてのより詳しい説明、企業説明会に持参するもの等が上っており、就職ガイダンスで、特に具体的な事柄に関して詳しく説明して欲しいという結果が出ている。一方、平成10年4月から平成11年3月までに、就職相談室が就職内定報告時点で学生に行なったアンケート調査結果によれば、就職ガイダンスのなかで、より時間を割いて詳しく説明が欲しかった項目として、面接、企業選択、2年生の体験談、志望動機、自己PR等がトップ5として上がっている。このことから、本学の学生が就職試験ガイダンスに求めているものは、昨年の学生も今年の学生もほぼ同様に、入社試験に直結するような、具体的な事柄に関して詳しい情報を得たいと思ってるといえる。更に、学生が就職活動のなかで自分が不足していた点として、半数以上のものが筆記試験対策をあげ、次いで、企業研究（志望動機）、時事対策、自己PRをあげていることから、学生に筆記試験対策指導や企業研究指導も今後は必要と言えよう。また、就職相談員よりの適切なアドバイスや情報提供を受けているかという質問に、はいと解答したものは97.0%と高い数値を示し、さらに、資料室の資料や参考文献の充実度に対する質問に対しても、充実していると解答したものが89.0%と解答しており、学生が就職相談員の対応や情報提供、資料の充実度に満足していると結果が出ている。

以上のことから、学生は就職相談室の対応、情報提供、さらに、資料室の資料充実度のいずれにも高い満足を示しているものの、学生は、入社試験に直結した、より適切なアドバイスと情報提供を就職相談室や就職相談員に求めているといえよう。今後は、学生に対して、面接の受け方、志望動機、履歴書の書き方、資格の有無等、今まで以上に入社試験に直結した、より具体的な事柄をきめ細かく指導していく必要がある。

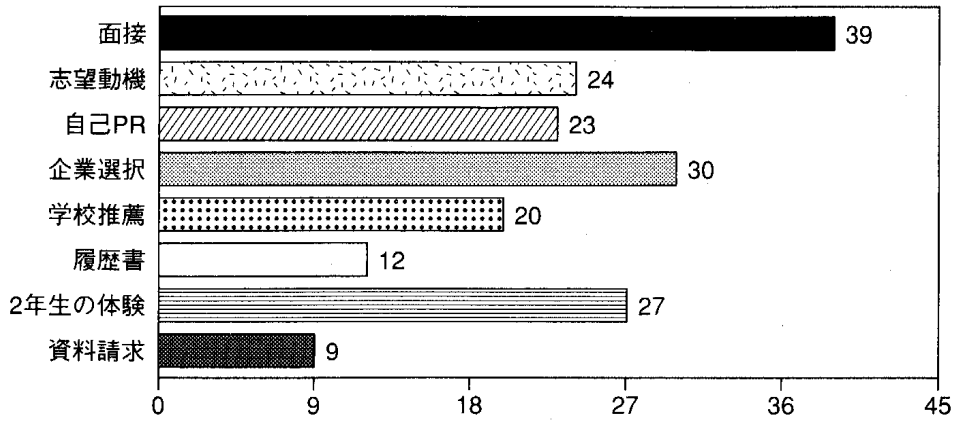
また、同時に就職相談室では、学生の筆記試験対策も早くから視野に入れて指導する必要があると思われるが、超氷河期に就職が出来るのかどうかというような漠然とした社会状況への不安等も、より新しい社会動向の情報を学生に提供することや、同世代の先輩からの経験談を聞く機会を増やすなどして、就職活動中の学生の不安を取り除くように努めることも大切であろう。なぜなら、2年生の最大の関心時となっている就職活動に心も、エネルギーも奪われてしまい、不安や心配で精神状態が不安定な状況にあると、就職活動をしながら学業に専念することは難しいからであり、2年間という短い短大生活の半分を学業に専念できずに、就職活動に費やしてしまう結果となってしまふからである。



図表Ⅲ-1 ビジネス・ライフ・ステージ別
 ヒューマン・リソース・ディベロップメント・ステップ

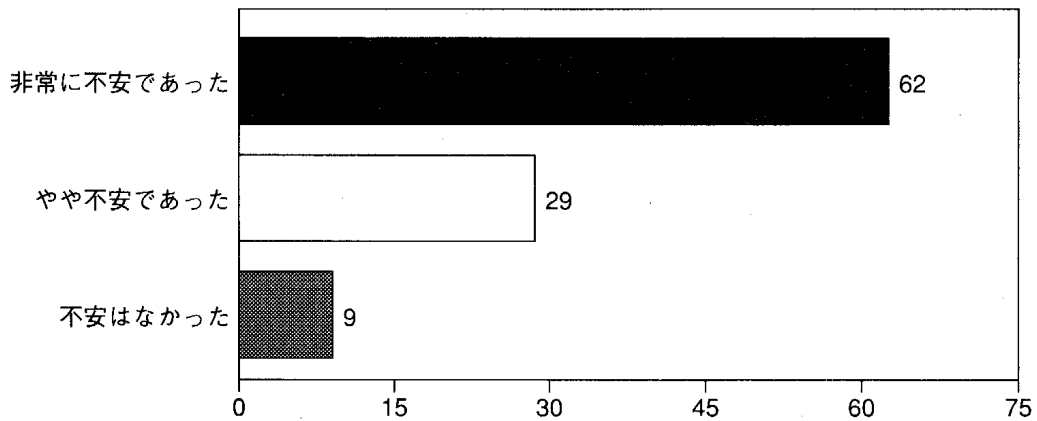
図表Ⅲ-2 就職活動に関するアンケート（平成11年3月卒業生）

(1) ガイダンスのなかでより時間を割いて詳しく説明が欲しかった項目（複数解答）
（単位%）



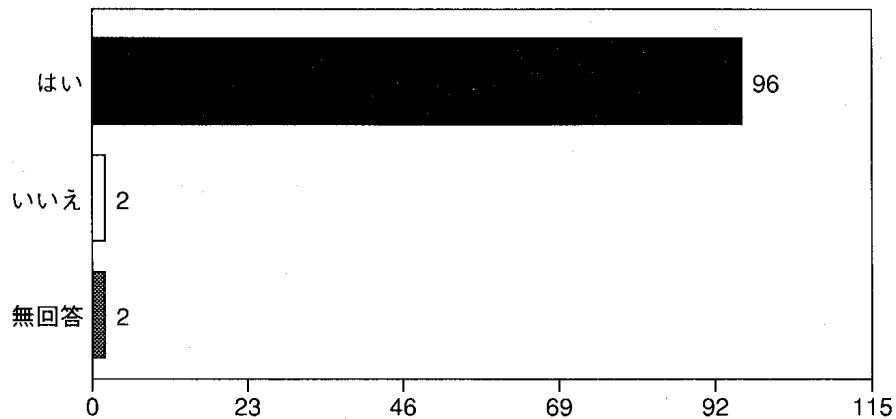
(2) 就職活動に関する不安感について

（単位%）



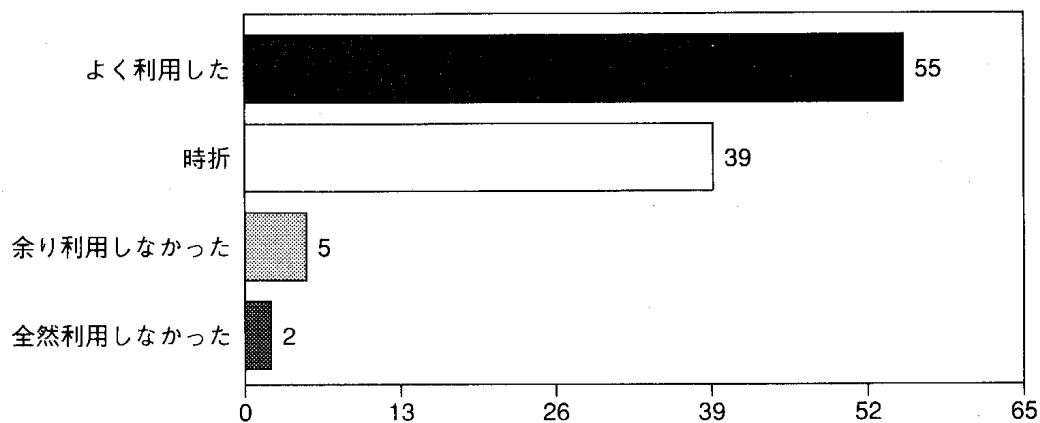
(3) 相談室員より適切なアドバイスや情報提供がありましたか

（単位%）



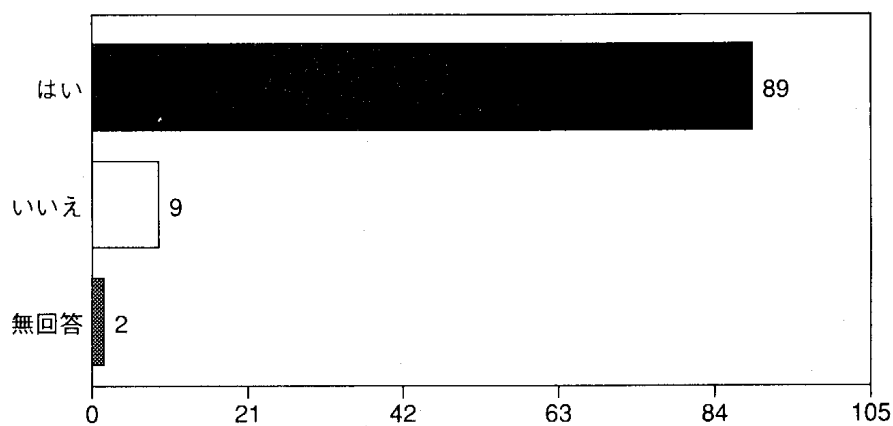
(4) 資料室はよく利用しましたか

(単位%)



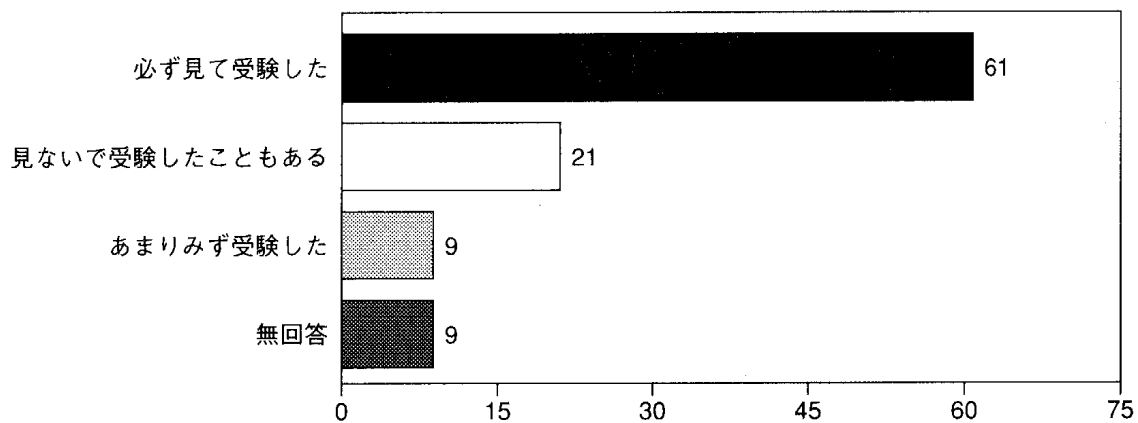
(5) 資料室には就職活動のための資料、参考文献は充分にありましたか

(単位%)



(6) 求人票を見て希望企業があった場合必ず「会社案内」ファイルを見ましたか

(単位%)



Ⅳ むすびにかえて

短大生の就職活動への不安、困難、長期化している要因を、就職活動に関してのアンケート、社会的背景、さらに、カリキュラムとの関連から考察し、ビジネス実務教育と就職相談の取り組みを検討してきた。明らかになったことは、本学の学生は、就職活動に際し、面接の受け方や志望動機や履歴書の書き方、資格の有無等具体的な事柄への不安や心配、本当に超氷河期に就職ができるかどうか、漠然とした社会状況への不安や心配、さらに、自分が何をしたいの分からないことや、自分自身のビジネスライフの将来設計を立てられないこと等よる不安や心配を抱えながら就職活動を行なっているが、これらの不安や心配は、企業の経済不況に伴う新規採用の手控え、常用雇用から不安定雇用への切り替え、労働者派遣法の施行、改正男女雇用機会均等法の施行等の社会的な影響や、人文・教養系であるために、就職活動に必要な基本的な知識や情報を授業を通じて学ぶ機会が1年次に極端に少ないこと等が原因となっていることが分かった。さらに、これらの不安や心配を軽減し、取り除くためには、働くという意味やビジネスライフを考えたり、さらに、働く女性の実情を学ぶことによって、学生が早い時期に、自分の将来や生き方を考え、将来の夢なりビジョンなりを持てるように、ビジネス実務教育において、指導することが重要であることも分かった。そして、より新しい社会動向の情報提供や筆記試験対応策等も視野にいれた指導を、就職相談室において、早期に行なっていくことが重要であろう。

今後、ますます困難を極めるであろう就職活動を学生にスムーズに行なわせることは充実した短大生活を送るためにも、さらに重要になるであろう。なぜならば、2年生になると、4月初旬からリクルートスーツに身を包み、就職活動に心もエネルギーも奪われてしまうために、就職活動をしながら学業に専念することは難しいからであり、2年間という短い短大生活の半分近くを学業に専念できずに、就職活動に費やしてしまう結果となるからである。今後は、派遣社員と正社員の比較研究、経済変化と女子の雇用変化の研究、女性総合職の現状と課題なども重要な課題と思われるが、これらは今後の研究課題としたい。なぜなら、少子化、高齢化社会においては、女子の労働力がますます重要視されると思われるため、ビジネス実務教育を通じて、自分の将来や生き方を考え、将来の夢なりビジョンなりを持つことが重要になると思われるからである。

参考文献

- 大沢真知子 『新しい家族のための経済学』 中公新書 1998年
- 黒井千次 『働くということ—実社会との出会い』 講談社現代新書 1982年
- 佐藤啓子 「キャリア意識養成に関する一考察」『実務教育年報』第5号 1998年 P3-20
- 全国大学・短期大学実務教育協会編 『オフィス・スタディーズ』 紀伊国屋書店 平成6年
- 高橋正泰・山口善昭・牛丸 元 『組織とジェンダー』 同文館 平成10年
- 松井真知子 『短大はどこへ行く』 勁草書房 1997年
- 野口吉昭 『コンサルティングマインド』 PHP 研究所 1993年