

V 就職活動

1 卒業生の進路(就職)指導

昭和 63 年 4 月の開学から 11 年が経過し、本学の卒業生も 7 期 2,982 名を数えるまでになった。

この間、学生(大学)は、バブル経済の好調期、そしてその崩壊を経験し、社会環境の急激な変化に振り回されてもきた。

1 期生と 2 期生はバブル経済に乗り、比較的有利に就職活動を進めることができたものの、平成 2 年の株価暴落によりバブル経済は完全に崩壊し、企業の採用計画は大幅に見直しを迫られるようになった。その影響をまともに受けたのが 3 期生から 5 期生にかけてである。〔②求人数と就職率(自営は除く)を参照〕

彼らは就職氷河期と言われる環境の中で懸命に活動を行っていたが、求人を行っていた企業数もともとと少なかったことや採用数そのものが少なかったことなどから、ピーク時(5 期生)での就職率は 78.2%にまで落ち込んだ。

その後、企業側のリストラ策や B P R (ビジネス・プロセス・リエンジニアリング)が進んだことで採用環境も徐々に回復されてはきたが、その牽引役となったのが、皮肉にもバブル崩壊時に淘汰・整理されていた情報処理業界であった。

企業側の情報武装(ネットワークの構築)やコンピュータ 2000 年問題、あるいはホストコンピュータから離れた C S 型システムへの移行などにより、S I (システムインテグレーター)企業のみならず一般ユーザーの電算機室なども人手不足の感を強めてきた。また、卒業人口の減少からくる採用への不安感や警戒感なども、サービス業全体が採用意欲を高める要因ともなっている。

経営情報学という学問は、今日的な社会環境には欠べからざる基本分野であり、今後はそのセンスと情報リテラシーを活かした就職活動が期待できるものとする。ただし、その実現のためにはゼミを中心とする教員側の強力なバックアップ体制が必要であることは言うまでもない。

学生の個性を伸ばすことで自信を持たせ、社会との接点を作ることで交渉能力や社会常識を認識させ、人前で話をさせることでプレゼンテーション能力を養うことなど。あるいは、起業家精神・忍耐力・バランス感覚などのスピリッツ面も、社会人の先輩である教員を通じて学ぶ(指導すべき)事項であるとする。

学生(大学)の評価を決めるのは「社会」であるという前提を忘れなければ、自ずと逞しい学生・頼りになる学生は生まれてくるはずであり、就職も社会環境(景気動向)に左右されることなく思い通りの活動ができるはずである。

就職課ではそのためのサポート体制を年々強化し、学生に対する就職関連のガイダンス(行事)も各年次生ごとに以下のような項目で行ってきた。

1 年次 … 「1・2 年生のための就職ガイドブック」により、学生生活への取り組みや就職に対する動機づけなどを行う。

3 年次 … 職業適性検査、一般常識トレーニングテスト、S P I 模擬テスト、面接対策講座、4 年生からの活動報告会、外部講師による講演会、S E 適性検査、公務員対策講座、情報処理技術者試験対策講座 など。

4 年次 … S P I 模擬テスト、模擬面接、個別面談(相談) など。

1 年次からの動機づけ。3 年次からの本格的な就職ガイダンスや適性検査。外部の信用調査機関と協力しての優良企業情報の公開(ネットワーク上での検索)などは、学生に対してブランド志向や大手志向を改めさせる良いキッカケともなっている。

一方で、企業に対しては、年間 200 社程度の来客対応や「企業懇談会」の開催、あるいは直接企業

に出向いての採用の御礼や卒業生の状況聴取などを行っている。

これらの対応の中で企業から要望される事項としては、①幅広い知識の吸収意欲 ②コミュニケーション能力の向上 ③情報リテラシーの習熟 ④将来の幹部候補生として必要なリーダーシップの体験 ⑤健康な身体の育成 などが挙げられるが、これは本学に限った要望ということではなく、大学生全体に言える事柄であるとも考えられる。

しかし、教育内容の工夫や教育環境の整備によりこれらの要望に近づくことは可能であることから、意見には謙虚に耳を傾ける必要性も感じる。

今後、学生（大学）を取り巻く就職環境は、就職協定の廃止や人事評価制度の見直しなどを受け、更に大きく変革していくものと考えられる。本人の好むと好まざるとに係わらず、転職が当たり前になってくる時代においては「キャリア」が評価軸の中心になってくることはまず間違いがなく、その時に何のスキルもキャリアも持たない社員はステップアップできないという図式は容易に想像がつく。

次代のためにも、大学の果たす役割を再認識する必要性を感じる。