

就職活動の長期化と向き合うための 生物工学教育現場の対応策

岡本 賢治

生物工学の大学院博士前期課程での教育は本来2年間かけてじっくり行うものであるが、1997年の就職協定廃止以降、通年採用やインターンシップの普及など、年々学生の就職活動期間が長引く傾向に伴い、実際の勉学に要すべき時間がかなり削減されつつある。学生の学力ならびに勉学に対する意識低下に加え、一方で就職活動もそれに拍車をかけ、負のスパイラルを助長しているようにも思える。無論、大学によってもおのおの取り巻く状況が異なり、一律に同レベルで扱うことはできない問題と理解する。しかし、規模や立地に関わらず、多くの教員の間では、生物系の学生にとっては貴重な研究時間が削られふさわしくない、このままでは質を維持することが難しいなど、ほぼ共通した認識がもたれている。

長期に及ぶ就職活動とその弊害

大部分の企業の説明会は都心部に集中して実施される。そのため、地方の大学に通う学生は移動に際し多大な時間を費やさねばならず、一度に何社もまわることは難しい。一方、都会の学生は、近隣で開催されるインターンシップや説明会に可能な限り参加し、スケジュールを余すことなく詰めて行動するよう頻度としては高くなる。したがって、内容や個人に差はあるものの、勉学から離れている時間としては、大学の所在地に関係なく、両者においてほぼ同程度と見なされる。

いざ就職活動へ 理系の学生がかつての文系の学生のような就職活動を繰り広げている。博士前期課程の学生において、早い者は修士1年の夏頃にインターンシップへ参加したのを機に、秋頃には本格的に活動を開始し、翌年の夏頃まで及ぶことは珍しいことではなくなった。近年、自由かつ平等な選考を掲げ、ネット上でインターンシップや新規採用などの企業情報の公開が一般化し、ほぼ通年で説明会や採用試験が実施される。企業サイドにおいて、インターンシップを通じて他社よりも効果的な宣伝を早々に開始し学生間の注目を集め優秀な人材を確保したい、長期間ふるいにかけることで社風にマッチした人材を選抜しやすいなど、メディアをフルに活用した各企業なりの戦略がうかがえる。一方、学生サイドにとってのメリットは、長期にわたることでさまざまな業種の企業と広く接触できるチャンスが増え、誰でも選択肢の多い中でチャレンジしやすいということになる。しかしながら、現実には自分でも気づかないうちに膨大な情報の渦に巻き込まれ、全国の同じ立場の学生誰もが目

にすることができる同じ情報をもとに同じ行動パターンをとることで、若干名の募集枠に応募が殺到する結果、ますます狭き門となってしまう、なかなか思い描いていたようにことは運んでいかないようである。

研究室へ顔は出しているものの、机の上ではパソコンの画面にはりついて、見逃しのないよう血眼の情報チェックの傍らでエントリーシートや履歴書などの作成に没頭し、この期間の研究活動は実質ほぼ停止状態に近い。こういう状況でも研究する時間やできる範囲の実験は十分あると思われるが（真の姿勢や資質が見える場面でもある）、慣れない対応に精一杯なのか、気持ちはもはや研究から離れたところへいき、手を動かしたとしてもほとんど身が入らない。現場の教員サイドとしてはこういった就職活動スタイルに疑問を抱きつつも、本人の一生に関わる重要な問題でもあり、動きやすい状態を容認している場合が多い。

終わりなき就職活動 当初に本命と聞かされていた会社から早く内定をもらえたと喜んだのも束の間、そこを仮押さえして、より条件の良い会社に行こうと、さらに活動を続行する者も増えた。自分の可能性をもっと追求したいということらしい。一方で、やみくもに内定の収集へと走る者については、現実（勉学）からの逃避意識が働いているのではないかと疑いたくもなる。どこで自身の就職活動を終了とするかは学生側の判断に委ねるほかない。

就職活動を終えて ようやく長期の就職活動を終え、これから失った時間を取り戻そうと必死で努力を重ねるかと思いきや、もはや心底疲れ果ててしまって、途切れた研究への気持ちはすぐには回復してこない。それどころか、以前に見せていた積極的な姿勢は影を潜め、ただ淡々とこなすだけになってしまう。就職活動で揉まれてレベルアップを期待していたのだが、若い繊細なエネルギーは一度枯渇すると、そう簡単にはフル充電されない傾向が強い。

このように就職活動の長期化は、勉学に勤しむべき時間を消費させるのみならず、本来備わっていた勉学意欲さえも消失させてしまう二次的要素が潜んでいる。

質の向上を難しくする量の損失

現代は何かと「質」が問われる時代であるが、そもそもある程度の量が確保されていることが前提の話ではなからうか。一般に、手間や時間をかければかけるほど質

の良いものに仕上がっていく。時間を大幅にカットした上で、従来と同等の品質を生み出すことは、工学技術を駆使すれば実現可能なこともある。しかしながら、日々の経験や試行錯誤がものをいう教育においてはどうしても歪みが避けられない。

個人差は大きいですが、就職活動から実際元の状態に復帰するまで、数ヶ月から半年近く、時にはそれ以上を費やす。大部分の学生にとって就職活動は出口の見えない不安でたまらない孤独な戦いを強いられる。就職活動によってある種の経験値は上がるであろうが、長期におよぶ場合には勉学に費やすべき貴重な時間との等価交換とはとうていならない。大学では質の向上を目指した取り組みを一方で進めてはいるものの、個々の学生が就職活動に要した時間を埋める術までは持たないため、教育時間そのものが減少し始めた今、矛盾の中でますます苦しい状況に追い込まれてきたと言っても過言ではない。

教育現場での対応

就職協定が廃止され、学生にとっては好きなだけ就職活動ができるようになった反面、教育現場ではその余波の影響を直に受けているのは事実である。しかしながら、嘆いてばかりいても埒は明かないので、要はこの状況下で少しでも長期化に至らないよう、希望企業・業種への就職をいかに効率良く決めさせるか、これまで以上に積極的な学生支援と指導をすること以外に打つ手はないのかもしれない。個人の性格・価値観・考え方も多様化してきており、学生がどのような就職活動を行い、どのくらいの期間を要するかは予測不能である。教員サイドにも限界があり、教育と研究のパフォーマンスをこれ以上落とさないためにも、一部の大学に設置されているようなキャリア支援システムの学内充実を図り、個性ある適切な指導体制を整えることを早急に検討すべき時にきている。以下には具体的に有効と考えられる策を列記した。

■就職活動が長引くか否かは、学生自身の意識にも大いに関係してくる。いざ就職活動に突入した場合に、右往左往することのないよう、その半年位前から就職セミナーなどを積極的に開催することで意識を芽生えさせる。あわせて、各自が企業の求める資質である創造性・チャレンジ精神・問題解決能力・リーダーシップなどについて認識を深め、日頃から意識して行動するよう心がけさせることも転ばぬ先の杖となる。また、希望する就職先や業種についても流行を追い求めるばかりでなく、本人の適性に見合った絞り込みをした上で、無理のないアプローチを展開していくよう勧めることも欠かせない。

■就職活動は基本的に“自由”ではあるが、中にはその意味を“勝手”と履き違える者もあり、大学に席を置く学生としてのモラルはもちろん、仮に内定を断る場

合には相手企業や大学に少なからず迷惑をかけるという部分についても十分理解させておく。

■研究活動から長期離脱することに対する時間の損失は将来的に自身のダメージとなることをしっかりと認識させた上で、就職活動中でもできる範囲のことを自ら見つけて継続させる。

■就職活動の開始以降は、いつ、どういう理由で不在になるかを記録、報告させる。これは教員による管理ではなく、自身の行動に対して責任を持たせることを目的とし、就職活動に乗じた怠惰な状態の誘発抑止にもなる。

■内定をもらっても活動を継続する学生と、半年たっても内定がとれない学生とでは長期化の意味はまったく異なる。問題視すべきは後者で、自信を喪失し、かなりのストレスを抱えてしまっていることさえある。誤った過信もあり事前準備が不十分、ブランドに流されて人気の高い会社ばかりを対象としてきたことなど現実とのギャップを埋められないまま続けてしまっているようにも見受けられる。開始が早まった分、説明会や採用試験は6月末を過ぎると激減し、その後はかなり選択肢が狭まっていく。事態を悪化させないためにも、こういった学生こそ早めに手を打たねばならず、本人の過去の経過を元に改めて対策を練る必要がある。できることなら、一人でもこういう状況に陥らせないようにするためにも、期待されている人物像に対する理解とそれに対する自己分析を日頃からしっかりと行わせた上で就職活動に入らせることを徹底すべきであろう。

おわりに

電子メディアを利用した企業による煽りを受け、自由選職が意味する本質を自分に都合よく解釈している学生サイドにも大きな問題があると分析する。現行の制度はブランド力の高い企業にとっては有利であるが、一方では内定辞退者の増加やなかなか思ったような人材が集まらないところもあると聞く。就活がよりイベント化されるにつれ、長期化が今後ますますエスカレートしていけば、大学ならびに企業、延いては社会全体の質低下へと発展する懸念もある。放浪や暴走する学生を生み出さないよう、時代に即した教員サイドの意識改革も含め、大学を挙げてできる限り早い段階から適切に対処していくことが急務である。近隣のアジア諸国においては目を見張る急速な技術革新が進んできており、わが国の技術力を将来に向けて持続的に発展させていくためにも、企業と大学が原点回帰し、研究面のみならず、社会の財産となる健全な人材を育成する部分において改めて効果的な連携体制の構築がなされることを切に願う。