

ゼミ合宿と現代学生の就職観

公益委員 北崎 浩嗣

去る9月15日から17日にかけて2泊3日で、大学のゼミ生15名と熊本へゼミ合宿に行ってきた。そこでは、熊本各地の観光農園を視察し、「くまモン」の秘話が聴ける熊本県の出前講座を受けた。出前講座では、学生ともどもこれまで知らなかった関係者の努力と戦略を知り有益だった。私の学科では、2年次からそれぞれ1学年7名を上限にゼミ生を受理、卒業論文や就職まで面倒見ることになっており、ゼミは大学教育の根幹であり、教員を含む年次を越えた学生間で人間関係を構築するという重要な役目もある。

ゼミ合宿については、ゼミによってその内容は大きく異なり、各担当教員の教育方針が色濃く表れる。私の場合、9月に毎年行うこの合宿には以下の理由で相当の力を注いでいる。1点目は、学生とのコミュニケーションが座学だけでは不十分で、努めて環境を変えての交わりが必要だということ、学生との教室以外での交わりは、以前はコンパが主流だった。ただ、女子学生の比率が増えている現状、また教育的見地からコンパにも限界がきている。調査を通じた合宿の方が、学生の特性や適性を知ることができ、学生の本音を聴ける機会も多い。2点目は、各々の多様な価値観は大切にしつつも、組織での最低限のルールを会得させ、組織構成員としての責任を認識させることである。そのため、学生の主体性を重んじ、手間がかかっても視察先毎、食事をとる場所毎に担当者を決め、アポをとらせ、事前に最適な旅程を組ませることにしている。

企業の人事担当者が学生に望むのは、判で押したようにコミュニケーション能力とリーダーシップだという。大学教育現場でも、こうした能力が以前と比べて落ちているのではないかと感じる。ゼミ活動時、リーダー的存在になる学生をいつも待ち望んでいる。こうした傾向は、どうして生まれてくるのか。学生との語らいの中で、一部の学生から「メールで済めば、面と向かって話をする機会は避けられる」「内定承諾書を提出した後、メールで内定先に断りを入れるのもいいんですね」「明確な報酬や何かがあれば、人や組織の世話をする気がわきます」「責任の問われない派遣社員も魅力です」といった声も出てくる。また、私の感触で不確かだが、正社員の内定を得ても男子学生はその職場で頑張る期間を10年間、女子学生は3年間くらいを考えている感覚だ。採用後3年以内で離職する率を表現した「七五三現象（中卒、高卒、大卒）」は不透明な将来を映す現実である。

私が大学生生活を楽しんでいた30数年前は、年功序列、終身雇用を柱とした日本的経営がもてはやされ、その分野を志す留学生もたくさんきていた。右肩上がりから転換した今では、多様な雇用形態となり、年功序列、終身雇用も変容し、夢を描くことより現実が優先されるのは、無理からぬことかもしれない。企業側も以前と比べて、数年後には大きく開花する原石のような学生より、今に長け、即戦力の学生を採用する傾向が強い。企業、学生双方に、短期的視野から中長期的視野の必要性を今一度考えてもらいたいと強く望む。