

# コロナ禍における大学生の就職活動から見える景色

大塚 秀実<sup>※</sup>

## 新型コロナウイルス感染症禍における 就職活動に求められるもの

### オンラインのスキル

日本における就職活動は、企業への入り口が新たに学校を卒業した層に対してのみ限定されている新規定期採用方式(濱口, 2013)であり、書類や対面による面接が主流であった。2020年度の新型コロナウイルスによるパンデミック発生により、この日本式の就職活動は大きく変わったと言われている。藤田(2022)は、その変化について次のように述べている。「これまでは、会社に足を運んで説明を受け、面接を受けることが当たり前だったが、直接の人的交流が制限されたため、一気にオンライン化が進んだ。実際、WEBセミナーやWEB面接を導入する企業の割合は急増しており、最終面接までもがオンラインで行われたため、机上の担当者と学生が一度も会わないまま採用を終えるケースがあることもわかっている。こうした背景もあり、先述したWEB面接等に加えて、動画面接などの形式をとる企業も増加傾向にある。これらのことから、現在の大学生が取り組んでいる就職活動は、従来の採用では求められなかった知識やスキルが求められるようになっており、学生が活動をとおして得られる自己成長間が変化しているものと考えられる」。

つまり、オンラインにおける面接では適切なアクションがないと相手に伝わりにくい、といった態度やしぐさ、化粧などを含めた服装のこともあるが、もっとも必要なものは、オンライン環境の準備性である。パソコンやタブレット、スマートフォンを有

しているか。Wi-Fiが整っているのか、WEBカメラやマイクを適切に使用できるか、などが必要となってくるだろう。

### 学業の重要性

大学生の就職活動のためのテキストを執筆している安藤(2022)は、新型コロナウイルス禍で課外活動ができなかった2024年度以降の学生は、アルバイトや部活・サークル活動や留学などの課外活動ができなくなったため、「これまでのように課外活動だけでなく学情を重視して採用活動を行う企業が増えて生きています。だからこそこの本では、学生の多くが悩んでいるエントリーシートや面接で伝えるエピソードを学業・履修行動から考える手法をお伝えするのです」と述べている。

また、大学のシラバスの厳格化に伴う学業の変化について次のように言及している。「2015年頃まで、大学では、ほとんど授業にせずにアルバイトやサークルなどの課外活動ばかりしていても、テストさえ受ければ単位取得できる状況でした。当時のマスコミなどから日本の大学は「パラダイス」と揶揄されるような状況があったのです。一方で現在の大学では、文部科学省による「シラバス厳格化」によって、講義要領・授業計画であるシラバスを明確化し、成績を厳格化することが教員に求められるようになりました。この結果、現在の大学生は、毎回の授業にきちんと出席しなければ大学の単位取得が難しくなりました。実際に、自分が履修している授業に「8割以上参加している」学生の割合は、2018年度卒業生は72.8%であったが、2020年度卒業生は、

※ 帝京大学文学部心理学科

84.7%にも上っています」。その結果、どのような履修選択をしたのか、苦手な授業にどのように対応したのか、もっとも力を入れて取り組んだ授業は何か、といった点が重要になってくるという。「論文や書籍を大量に読んだ科目は」「自ら手を挙げて出場した論文コンペや学会は」「他の履修生よりも自分が一番時間をかけて学修した授業は」「授業で紹介された理論や考え方について、自分なりの意見を持ち、他の人に説明できる授業は」などの質問から、どの程度熱心に取り組んだのか、見つけてみようという試みもある。

このように、新型コロナウイルス禍において就職活動には変化が起こっていると言えよう。上野・趙(2022)のコロナ禍前後の「エントリーシート」の項目分析調査においても、コロナ禍においてひとりで取り組みやすい「学業」「興味」「資格」という質問項目が増えたことを報告している。学業への取り組み方が評価対象となることは、大学という場が学びの場であるということが改めて認識されたことになる。就職活動のために、無理やり課外活動に取り組むことをしなくても、通常の大学生活そのものをアピールできるということは大きな変化であると思われる。一方、新卒採用が優遇されるということについては、とくに改善されたという報告もあまりなく、日本の新卒一括採用制度がどの程度変化しているのかは、なかなか予測が難しい。

### 大学における就職率の意味

大学を卒業してすぐに働く学生もいれば、大学を卒業して数年してから就職する学生もいる。家庭の状況、個人的な状況により、本来就職活動のスタートは人によって異なるものであろう。しかし、大学は新卒の就職率にこだわる。それはなぜか。1つは、毎年大学就職率ランキングというものが、様々な媒体から発表されるからである。それらを見て大学を選択する人もいる可能性もあるだろう。いかに就職に強い大学か、をアピールしたいところもあるだろう。そしてもう1点ある。それは、日本の新卒一括活用制度によるところが大きい。藤田(2022)は、

新卒という切り札を失うことによるデメリットを上げた。「2010年に厚生労働省から「青少年雇用機会確保指針」つまり、卒業後3年以内は新卒として扱うようにという指針ができているにもかかわらず、再三、政府からの呼びかけを行っていることから、多くの企業の採用担当者は卒業後3根にないの未就職者に対する採用意識が低いことが裏付けられる」という。また、稲垣・小塩(2013)は、「初職が非正規雇用あるいは非就職であれば、現在の就業状態が非正規になりやすいほか、正規以外のキャリア期間が長く、未婚にとどまり、生活満足度が低く、心理的ストレスを感じやすい」としている。

いかに厚生労働省や文部科学省が新卒の定義を提示したとしても、現場としては新卒の学生であることが重要であることを示している。そして、新卒の学生を就職させることが大学の就職ランキングに反映され、ますます新卒であることの価値が高くなり、新卒以外の学生の就職が難しくなるという現実がある。現場では、もう少し変化が起きている、または起きていく可能性があるが、データを見る限り、未だにその現実を打破るまでには至らないと言ってよいだろう。

### 就職活動で学生に求められるもの

社会人基礎力をはじめとしたこれまでの省庁の施策を検証した天川(2015)は、社会人基礎力として近年求められているものとして、「ストレスコントロール力」、「事業や戦略の企画・立案力」、「新たな付加価値の創造力」を上げた。つまり、業務を完遂する責任感、仕事に対する挑戦意欲・バイタリティ、統率・実行力などのほか、新たな事業を構築するなど、挑戦的な業務への取り組みへの対応力が重要視されていると言える。

また、就職活動関連の書籍を多数出版しているマイナビ(2022)では、以下の6点が求められる人材像であるとしている。1.人を動かす影響力：大学生生活で最も意識して欲しい力。他の人のモチベーションを上げることで、あなたの魅力を増やすことができる。2.計画遂行力：2つ目に意識して欲しい力。

実績を残す確率を高めてくれる力。目標達成のために時間をコントロールできるようにしよう。3. チームに溶け込む力：3つ目に意識して欲しい力。インパクトの強い実績を残す確率を高めてくれる力。チームで行動できることは評価が高い。4. 人間関係を作る力：社会人として欠かせない力だが、難しいと感じることも多い。まずは、人と馴染むことから始めてみる。チームに溶け込む力の基盤となる。5. 人として成長する力：成長したエピソードは就職活動でも評価される。小さな目標の積み重ねで、大きく成長することができる。計画遂行力がともなうとよりよい。6. 人から学ぶ力：教えてもらうだけでなく、感じることも大切。あなたがいいと感じる人をみつけて真似することが初めの一步。影響力の獲得にも役立つ。

さらに、大学1、2年生から就職準備をするための指南書を執筆した安藤（2022）は、仕事や時代を超えた「優秀さ」の4つを挙げている。「1. 自己認知（自分のことを正確に認識しているか）、2. 自己効力感（「私ならできそうだ」という自分の力を信じる度合い）、3. 意味づけの力（やらなければならないことに対して、どれだけ自分でモチベーションを維持できるか）、4. 当たり前水準の高さ（「どこまでやったら頑張ったと言えるのか」「どこまでの成果をだせば十分だといえるのか」という、それぞれの人がもっている基準のこと）」。

上記に挙げた学生に求められる力を、大学という4年間で身につけることは困難であろう。大学以前の生活で身につけたこと、学業で身につけたこと、その学生のパーソナリティ、能力なども関連してくるだろう。大学における学びの中でどの程度身につけることができるようになるのかはわからない。一般的に考えると、かなり高度なことを求められている気がしてしまう。勤勉で向上心があり、人とうまくやっていける力もあるというどこでも求められる能力がある人。

大学としてキャリア教育などを提供することは可能であろう。また、求められている人物像や就職活動に必要なスキル、活動の具体的な方法など就職に関する情報を提供することは可能であろう。しかし、

必要なことは、そうした情報を得たいと思う気持ち、そして情報を得るために動くこと、得た情報を活用することである。

## 大学の役割と就職

大学教育法第五十二条には、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く学芸の教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させることを目的とする」とある（文部科学省）。文部科学省は、今後の高等教育機関が今後の我が国において果たすべき役割について次のように論点をまとめている。少し長いが引用してみる。「・高等教育は、中等教育後の様々な学習機会の中にあってその中核をなすものであるとともに、21世紀の「知識基盤社会」においては、個人の自己実現（人格の完成）の上でも社会・経済の発展や国際競争力の確保の上でも極めて重要である。・学術研究の高度化、学習需要の多様化、社会の価値観の変化、国際化・情報化の進展等の中で高等教育が今後ともその役割を十分に果たすためには、各高等教育機関が競争的環境の中でそれぞれの個性・特色を明確にし、全体として多様な発展を遂げていくことが必要である。新しい時代にふさわしい高等教育の位置づけに関し、社会人受入れの推進等の生涯学習機能や地域社会・経済社会との連携も視野に入れていく必要がある。・大学は、学術の中心として深く真理を探究し専門の学芸を教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させることを本質とするものであり、その活動を十全に保障するため、伝統的に一定の自主性・自律性が承認されていることが基本的な特質である。・大学は、学術研究の推進や高度な人材の養成を通じて歴史的普遍性や国際性を志向するものであるとともに、時間的場所的な諸条件を限定された一つの社会的な存在でもある。したがって、大学についてはその自主性の尊重が本質的要請であると同時に、大学には自律的に時代や社会の期待に応えていく姿勢が求められる。・大学は歴史的には教育と研究を本来の使命としてきたが、社会情勢の変化とともに、我が国の大学に期待される役割も変化しつ



つあり、現在においては、社会貢献（地域社会・経済社会・国際社会等、広い意味での社会全体の発展への寄与）を教育・研究に加えて大学の「第三の使命」として位置づけることができる。言うまでもなく、人材養成や学術研究それ自体が我が国の発展に対する長期的観点からの社会貢献であるが、近年では、公開講座や産学官連携等を通じた、より直接的な貢献が求められるようになっており、これがいわゆる「第三の使命としての社会貢献」と考えられる」。

この文章をじっくりと読むと、非常に矛盾したメッセージであることがわかる。大学が本来使命としてきた教育と研究が基本であり大切であることを言いながらも、時代の変化に応じて社会貢献をすることを求めている。社会貢献を地域社会・経済社会・国際社会等、広い意味での社会全体への発展への寄与としているが、これは本当に広い意味での解釈が可能となる。あらゆることが大学の使命と言えてしまう。地域経済への貢献として会社が望む人材として大学生を教育することも含まれてしまうことも考えられる。

## 大学生のメンタルヘルス

### コロナ禍におけるメンタルヘルス調査

コロナ禍におけるメンタルヘルス研究をレビューした西・佐々木（2022）は、「COVID-19 感染拡大前と比べて、世界中でうつ病は 5,320 万人（27.6%）、不安症は 7,620 万人（25.6%）増加したことが推定されており（Covid-19 Mental Disorders Collaborators, 2021）、わが国でも重度の精神的苦痛を抱えている者の割合が大幅に増加している可能性や（Nishi et al., 2018; Yoshioka et al., 2021）。人口密度が高い地域（都市部）、貧困の度合いが高い地域に住んでいるほど精神的苦痛が高い人の割合が多いことが示されている（Okubo et al., 2021）」とまとめた。また、「長年にわたって減少傾向が続いていたわが国の自殺者数は令和 2（2020）年に増加に転じた。若年者と女性において自殺者数の増加が認められており、コロナ禍の影響と推測されている（Horita & Moriguchi, 2022）。海外では、コロナ禍で子どもの

行動上の問題も増えていることが指摘されている（Lebrun-Harris et al., 2022）」とした。

実際、2022 年 1 月 27 日現在、新型コロナウイルス感染症の死者は 6 万人を超えており、日々死者は増加している状況である（厚生労働省, 2022）。こうした状況において、メンタルヘルスに揺らぎが生じることは想像に難くない。もちろん、それは大学生も例外ではない。日野ら（2022）は、COVID-19 第 6 波と第 7 波の狭間の比較的感染者数が落ち着いている 2022 年 6 月の一週間コロナ禍における大学生のストレスについて調査した結果、大学生のストレスがコロナ禍以前に比べると、増加していることを明らかにした。他にも各大学においてコロナ禍におけるメンタルヘルス調査は実施されており、メンタルヘルス不調や高ストレスを持つ大学生の増加について言及されている。

### 就職活動に関するストレス

大学生の就職活動ストレスに関する調査を実施した北見ら（2015）は、希望の企業から内定を得ていても精神的健康に影響を与えるストレス要因が認められたことから、内定を得たら終わりではなく、大学を卒業するまで、あるいは入社するまでを視野に入れた長期的なキャリア支援を検討する必要があるとしている。大学生は就職活動中のみならず、就職活動を終えても、メンタルヘルスに影響があるストレスを抱えていることがわかる。内定を得たとしても卒業前に内定先の研修などがあり、学生でありながらすでに仕事をするモードにならなければならない。最終学年として卒業論文など学業に取り組みつつ、一方で仕事をするモードを保つという緊張感に置かれている可能性もある。また、どんな部署に配置されるのかなど、学生にとって卒業するまで緊張が解かれない状況が続くであろう。

### 学生支援に向けて

先に挙げた北見ら（2015）は、就職活動を行う学生のストレス軽減と精神的健康の向上に向けた有効な支援プログラムとして、ストレスマネジメント教育や対人関係・コミュニケーション能力を高めるこ

とを目的とした社会的スキル教育などの要素を取り入れたプログラムを開発・検討することが課題であるとした。また、天川(2015)は、次のように述べている。「我が国の場合、学卒者の就職活動は、就労に対する個々人の意欲、能力等の到達度に 関係なく、一括採用のため同時期スタートとなる。しかし、就職活動時期の学生一人ひとりの意欲の度合いは当然のことながら様ではない。就職に必要な能力やスキルはその時点で指導できても、意欲は急に高まるものではない。したがって、キャリアデザイン等の授業と就職支援部門とが連携し、個別面談等を通して、学生の意欲を見極めていくことが必要である」。

学生にとって就職活動は人生をかける重要なイベントである。しかし、大学は就職のためだけに存在しているわけではない。もし就職活動が過度に学生にストレスを与えるものであるならば、本来就職活動のありかたに問題があると考えるべきであろう。就職活動のために大学が、大学としてのありかたを変化させる必要があるかどうか、キャリアデザイン等の授業と就職支援部門が連携したり個別面談をすることにどの程度意味があるのか、検討しなくてはならない。就職活動それ自体に問題があるのではない、という疑念はあるが、就職活動と大学のありかたという根本的な問題は、また別の機会に譲るとして、今回はこの現状の就職活動における大学生の支援について検討したい。

北見ら(2015)が指摘したように、就職活動中のみならず、就職活動後の大学生の支援の必要性はあるのかもしれない。大学4年生は、大学生という身分を失うことについて、少しメランコリックになることはあるだろう。学生と社会人の間には、大きな溝が存在している。それは、自立することに関わることである。これは、就職活動の有無ではなく、大学生の自立、すなわち青年期から成人期への移行にあたり生じる不安などもあろう。

そうした自立の問題とは別に、就職活動独特の問題がある。就職活動中、大学生は就職支援課などから手厚いサポートを受ける。しかし、就職活動が終えてしまえば、そのサポートを失う。それはひとつ

大きなことである。今まであったものがなくなるということは、非常に大きい。また、就職活動というのは、自己分析を求められることからわかるように、今までの自分の生き方を振り返り、苦手なことなどを突きつけるものである。さらに自分をどんなにさらしたとしても、うまくいくとは限らない。受験であれば、学力を見られていることがわかる。しかし、就職活動は、大学の成績なのか、何らかの活動なのか、はたまた自分の性格を精査されているのか、振る舞いを見られているか、わからないところがある。学力が判断材料であるならば、それはわかりやすい。しかし、性格が合否の基準であれば、それは難しい。就職活動のために性格を変えることはできない。性格はそうそう簡単に換えられるものでもない。従って、性格が判断材料なのかもしれないと思うに、就職活動はつらくなるのではないのか。

果たして、面接担当者は何を見ているのだろうか、という不安が生じやすい。もともと不安がある学生にとって、不安が高まる要素が満載である。従って、支援は非常に曖昧な状況に対応するしかないだろう。

学生の置かれている状況の多様性ばかりでなく、学生の不安耐性もまた多様である。学生の就職支援と心理支援はイコールではない。従って、学生が不安であるからと言って、不安をひたすら聞きまくり深掘するのはよろしくないだろう。支援する側が、勝手に不安を深掘して問題を掘り起こし、それを解決に導くスキルがないために学生をさらに不安にさせるということは起こりうることである。それよりも、就職に関わることに限定したり、日常生活の支援に重きを置くことに意味があるのではないだろうか。どの場面で誰が支援を担当するのか、ということが非常に重要である。また、心理教育などを実施し、知識として学生に知ってもらうことも意味があるだろう。もしその知識が必要になる場面があれば、学生はそれを自らの手元から引き出して使用できるよう、その機会を提示しておくことは、大学が提供できることであろう。

## 最後に

大学生の就職活動について述べてきた。コロナ禍において就職活動の形態が変化したように、10年後も同じような就職活動が続いているとは限らない。今、私が記していることは、もうすでに古くなっているだろう。しかし、それでもいま、学生が置かれている状況が少しでも過酷なものでなくなることを願い、筆を執る必要があると思う。就職活動が原因と思われる自殺は増加している（松下ら、2017）と言われている。これは異常である。こうした異常な状況に変化を起こすべく、支援のありかたを検討していきたいし、就職活動のありかたについても検討する必要があるだろうと思う。

## 引用文献

- 大川勝志（2015）大学生に求められる就業基礎力に関する考察：産業構造の変化に伴う人材採用・育成戦略と関連して，成蹊大学一般研究報告，49（3），1-5.
- 安藤健（2022）新しい自己分析の教科書，日本実業出版社
- 藤田拓勤（2022）就職活動における困難な体験が大学生の自己成長間に与える影響 教育経済学研究，1，1-11.
- 濱口桂一郎（2013）団結と参加 世界の労働，1，2-7.
- 日野雅裕・松谷ひろみ・石橋照子・大森眞澄（2022）コロナ禍における大学生のストレスとソーシャル・キャピタルの関連 島根県立大学出雲キャンパス紀要，19，38-46.
- Horita, N., & Moriguchi, S. (2022). Trends in suicide in Japan following the 2019 Coronavirus pandemic. *JAMA Netw Open*, 5 (3), e224739.
- 稲垣誠一・小塩隆二（2013）初職の違いがその後の人生に及ぼす影響について，経済研究，64（4），289-302.
- 北見由奈・茂木俊彦・森和代（2009）大学生の就職活動ストレスに関する研究—評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響— 学校メンタルヘルス，12（1），43-50.
- 厚生労働省（2022）データからわかる—新型コロナウイルス感染症情報 <https://covid19.mhlw.go.jp>（2023年1月30日取得）
- 松下幸平・三上遼・小野田太郎・扇原淳（2017）大学生の就職活動に関連した自殺の新聞報道の特徴 自殺予防と危機介入，37（1），34-39.
- 文部科学省（2009）基準1大学の目的 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/attach/1414357.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/attach/1414357.htm)（2023年1月30日取得）
- 文部科学省（2009）高等教育機関が今後の我が国において果たすべき役割について [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1412879.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1412879.htm)（2023年1月30日取得）
- Nishi, D., Susukida, R., Usuda, K., et al. (2018). Trends in the prevalence of psychological distress and the use of mental health services from 2007 to 2016 in Japan. *Journal of Affective Disorders*, 239, 208-13.
- 西大輔・佐々木那津（2022）COVID-19パンデミック下のうつ・不安 不安症研究，14（1），12-18.
- Okubo, R., Yoshioka, T., Nakaya, T., et al. (2021). Urbanization level and neighborhood deprivation, not COVID-19 case numbers by residence area, are associated with severe psychological distress and new-onset suicidal ideation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 287, 89-95.
- 上野恵美・趙彩尹（2022）コロナ禍前後における「エントリーシート」の質的变化—質問項目の分析を中心に— *Journal of Inclusive Education*, 11, 83-93.
- Yoshioka, T., Okubo, R., Tabuchi, T., et al. (2021). Factors associated with serious psychological distress during the COVID-19 pandemic in Japan: a nationwide cross-sectional internet-based study. *BMJ Open*, 11（7），e051115.