特集1

学内就職事情

厳しい就職戦線

特集として、「学内就職事情」を取り上げることになった。バブル経済崩壊後のこの三年間、新聞やテレビなどを通じて、大卒者、なかでも女性大卒者の就職が年を追うごとに厳しくなってきているという報道がなされている。

しかし、広大での実態はどのようになっているのだろうか。自分の所属する学部は別として、他の学部の就職事情についてはあまりよく知らないのではないだろうか。本特集を読んでいただくと分かるように、学部、あるいは学科によってさえ事情はかなり異なっており、それぞれに対応や指導が工夫されている。しかし、就職しようとする学生に対して自覚を促すということについては、どの学部でも強調されている。

学生諸君が、これまでの自分を振り返り、将来の自分の姿を思い描き、就職に積極的取り組む契機になれば幸いである。

（広報委員　一丸藤太郎）

法学部、経済学部の就職相談室に設置されているパソコン―現在三二〇〇社のデータが入力されており、自由に検索できる。

就職状況の変化と今後の対応

学生部厚生課

一．社会的背景

平成不況と言われるようになって三年、新聞各紙は採用中止・大卒採用半減・事務系をゼロに等々、就職戦線の厳しさを伝えている。バブル経済の崩壊以後、外圧と円高、企業を取巻く環境は、依然として好転の兆しが見えてこないような状態である。

この平成不況は、過去の不況と違い構造不況と言われ、日本にとって大きな転換期を迎えていると言ってよい。おそらく欧米諸国同様低成長時代を迎えるのであろう。

従って、企業が高度成長期にとってきた大量採用というパターンは修正され、能力重視の少数精鋭主義に変わってくるものと思われる。企業以外でも、官公庁の定員削減や、学校のように生徒の減少による採用枠の縮小等、厳しい現実がある。一方、十八歳人口の急激な減少は、今後労働力供給の面で複雑な様相を呈してくるであろう。

このような社会的背景の中で、広島大学を巣立って行った者のデータを参考に、大学の対応を考えてみよう。

二．進路状況

今回は、過去三年間のデータを基に進路状況を分析してみたい。本文を読まれるときは、是非資料を参照していただきたい。

広島大学の卒業生・修了生（修士課程・博士課程前期）の進路状況は資料のとおりである。平成三年から平成五年までの就職希望者とそれ以外の者について比較し、続いて就職希望者の就職状況を分析してみよう。

自営・家事・その他については大きな変動はないが、就職希望者が減少し、その一方で、進学者が年々増加しているのが目立つ。この現象は、学生の進学志向の増、大学院の整備、企業

表１　規模別就職状況

学部・大学院別	規模		５００人以上						１００人以上５００人未満						１００人未満					
	年度		平成３年度		平成４年度		平成５年度		平成３年度		平成４年度		平成５年度		平成３年度		平成４年度		平成５年度	
	男女別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
学部	男女別人数		675	305	517	197	467	143	72	65	107	69	102	76	38	24	34	34	43	70
	男女別百分率(%)		62.4	43.0	53.9	30.5	51.1	21.6	6.7	9.2	11.1	10.7	11.2	11.5	3.5	3.4	3.5	5.3	4.7	10.6
	計	人数	980		714		610		137		176		178		62		68		113	
		百分率(%)	54.7		44.5		38.8		7.7		11.0		11.3		3.5		4.2		7.2	
大学院	男女別人数		304	23	255	19	317	12	8	6	24	1	33	5	5	1	6	5	9	5
	男女別百分率(%)		80.0	46.9	68.9	31.7	71.1	21.8	2.1	12.2	6.5	1.7	7.4	9.1	1.3	2.0	1.6	8.3	2.6	9.1
	計	人数	327		274		329		14		25		38		6		11		14	
		百分率(%)	76.2		63.7		65.7		3.3		5.8		7.6		1.4		2.6		2.8	

における採用姿勢、さらに不況による雇用削減の影響で、とりあえず進学しておこうという者が増加したためであろう。

就職希望者のうち、就職決定者は、学部では平成三年の九七・五%から平成五年の八九・九%へ、大学院では九七・五%から九四・七%へと就職率が下っている。当然、未就職者は増加している。この数字は、明らかに雇用削減が影響したことを示している。なかでも学部の減少幅が大きいのは、一般職の採用を減らした企業の影響が強く出ているものと思われる。

さらに細かく分析してみよう。学部では、従業員五〇〇人以上の企業に就職した者が、平成三年の五四・七%から平成五年の三八・八%へと激減している。一方一〇〇人以上五〇〇人未満と一〇〇人未満の企業では、それぞれ七・七%から一一・三%へ、三・五%から七・二%へと増加している。これを男女別で見ると、五〇〇人以上の企業では女子が四三・〇%から二一・六%へと半減しているのに対し、男子は六二・四%から五一・一%と約一〇%減少しているにすぎない。一〇〇人以上五〇〇人未満では、女子が九・二%から一一・五%へ、男子が六・七%から一一・二%へ増加している。一〇〇人未満では、女子が三・四%から一〇・六%へ、男子が三・五%から四・七%へ増加している。全体的に就職率が下がっているなかで、大企業の雇用削減の影響をもろに受けたのが女子と言えよう。

大学院では、従業員五〇〇人以上の企業に就職した者は、平成三年が七六・二%、平成五年が六五・七%である。一〇〇人以上五〇〇人未満と一〇〇人未満の企業では、平成三年が三・三%と一・四%、平成五年が七・六%と二・八%となっている。男女別では、五〇〇人以上の企業で、男子が平成三年の八〇%から平成五年の七一・一%に減少したのに対し、女子は四六・九%から二一・八%へと激減している。一〇〇人以上五〇〇人未満では、男子が二・一%から七・四%へ、女子が一二・二%から九・一%へと変化している。一〇〇人未満では、男子の微々たる増加に対し、女子が一・〇%から九・一%へと大幅に増加している。

大学院においても、大企業の雇用削減の影響は、男子より女子に出ている。そして、就職先は大企業から中・小企業へと分布が変っているのが分かる。

官公庁では、学部は平成三年の一一・六%から平成五年の一五・五%へと増加している。

男女別では、男子が一三・三%から一五・六%へ、女子が八・九%から一五・四%へ変化している。大学院は四・九%から五・〇%へ変化している。これを男女別で見ると、男子がわずかに減少しているのに対し、女子は一〇・二%から一六・四%へと大きく増加している。

学校では、学部が二〇・七%から二四・七%へ、大学院が一一・七%から一六・二%へと増加している。学校における就職者の違いは、企業とは逆に圧倒的に女子が多いことである。

このように男女別で比較して見ると、女子は企業の減少分を幾分でも官公庁と学校で補った形になっている。

三、今後の対策

先にも触れたように、景気がある程度回復しても、企業の体質改善等により、学生採用については、かつての超売り手市場という、幻想に近いとも考えられる時代は望むべくもない。すでに企業は、低成長時代に入ることを予測し、採用に当たっては、能力ある学生に的を絞っており、どこの大学を卒業したかではなく、「大学で何を勉強し、何ができるか」を求めているところである。

さらに、先輩たちが指摘しているように、企業は「行動と責任感」「冷静さ」「自らの意思」「バイタリティ」「体力」等、総合的な物差しで採用に当たっていることを忘れてはならない。就職に失敗し、「自己分析が十分でなかった」「企業研究が不足した」等準備不足を後になっ

て悔やむことのないよう、早い時期からの取り組みが望まれる。

一方、大学としての就職指導が十分に行われていたかどうか、反省することも必要である。今日まで、就職指導は各学部に任されており、大学全体の就職問題についての取り組みが十分になされていたとは言いがたい。

その反省を踏まえて、今年度から、厚生委員会としては就職問題検討委員会を発足させ、就職問題に取り組むことになった。その取り組みとして、本学では就職斡旋が組織的に確立していない学部もあり、全体の就職ガイダンスを開催し、就職のノウハウを指導する必要がある。また、就職情報をより早く学生に伝えるための情報コーナーを設置する等、これら山積する課題を、本委員会で検討を進めることが必要であろう。

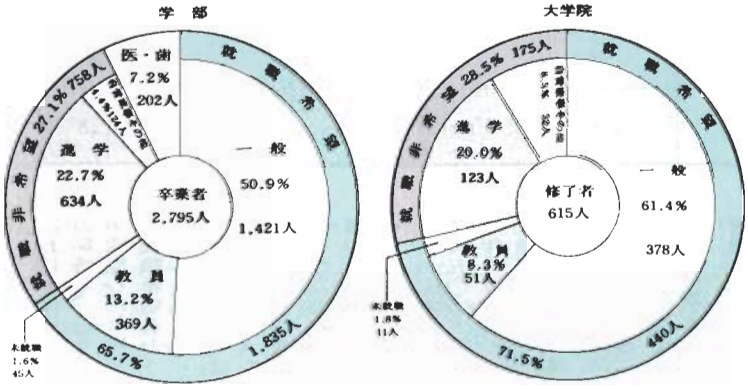
表2　就職状況（就職率）

学部大学院別	平成3年度		平成4年度		平成5年度	
	男　性	女　性	男　性	女　性	男　性	女　性
学　　部	% 97.5	% 97.7	% 94.9	% 92.6	% 90.5	% 89.1
	% 97.5		% 94.0		% 89.9	
大　学　院	% 98.4	% 90.7	% 97.1	% 92.3	% 96.5	% 82.1
	% 97.5		% 96.4		% 94.7	

（注）小数点第2位四捨五入

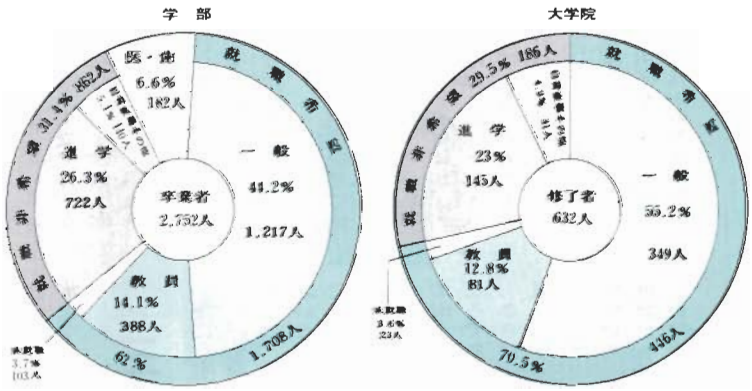
平成3年度卒業・修了者（修士課程・博士課程前期）の就職状況

●進路状況



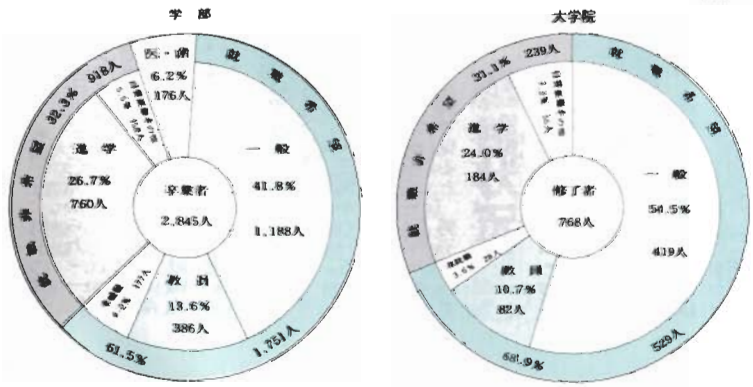
平成4年度卒業・修了者（修士課程・博士課程前期）の就職状況

●進路状況



平成5年度卒業・修了者（修士課程・博士課程前期）の就職状況

●進路状況



告　知　板

●ファカルティディベロップメントに関する講演討論会のご案内

左記のとおりファカルティディベロップメントに関する講演討論会を開催します。ファカルティディベロップメントとは，高等教育の教育環境能力の向上を意味します。大学教育改革の中で，最も重要な課題の一つとされております。新任の先生方をはじめ，多数ご出席ください。

記

◆日　時　9月30日(金)　午後3時～5時
◆場　所　工学部218号教室
◆講師及び演題
・関　正夫氏（本学大学教育研究センター教授）
「ファカルティディベロップメントとは何か
—その意義と必要性について」
・島田　彌氏（三菱電機㈱技術研修所室長）
「企業内教育の現状と大学教育への提言」
◆連絡先　工学部人事係

●レクリエーション委員会からのお知らせ

「不死鳥（第34号）」の原稿募集について

レクリエーション委員会不死鳥実行委員会では、レクリエーション行事として発行する「不死鳥（第34号）」の原稿を，下記のとおり募集しています。

多数応募くださるようご案内します。

記

1．応募資格者　本学の教職員
2．内　　容　小説，随想，感想，詩歌，記録，紀行文，批評，趣味等
3．提出期限　11月30日(水)
4．問い合わせ先　各部局の実行委員会委員または人事課福祉係
5．そ　の　他　所定の原稿用紙を使用してください。
（原稿用紙が必要な場合は，各部局の実行委員会委員または人事課福祉係に申し出てください。）

学内就職事情

学部からのアドバイス

新しい就職先を開拓するために
就職委員が懸命の努力

総合科学部就職委員　❖　小南思郎

総合科学部就職委員会の平成六年度に対する求人要請活動は、平成五年度十月から始めた。

東京、京阪神、中国地方における卒業生の就職先に顔つなぎをするとともに、新たな求人先を開発するため、各コースの就職委員は合計数十社を訪問した。

平成五年度末には、平成六年度卒業生、修了生に対する就職ガイダンスを開催し、就職状況の困難さを強調した。また、就職先を考えるための資料を集め、五、六人が自由に閲覧できるようなコーナーを厚生補導係に設けた。

本年度になってからは、卒業生の勤務先を中心に、百数十社に求人依頼の手紙を出した。そのためか、求人票は昨年より大幅に減少することはなかった。また、模擬面接や卒業生の報告会を行い、会社訪問のテクニックの勉強をした。

理系の学生は半数以上が大学院進学希望であり、また、文系の学生は、公務員、教職希望が多数いるため、今の段階では正確な状況は把握できない。技術系の就職希望者は、大部分が希望的返答を得ているようであるが、事務系就職希望者にはかなりの困難があるようだ。特に、女子への企業の返答は思わしくない。

大手企業に限らず、中小企業でも、海外進出が今後の企業の命運を握っており、就職希望者には語学力が要求されている。また、想像力に富み、活動的であるとともに、人間関係をうまく処理できる学生が、企業からは求められている。

（こみなみ・しろう）

不況下の就職戦線—教育学部の場合—

教育学部広報委員　❖　森　敏昭

図1は教育学部卒業生の過去三年間（平成三年～平成五年）の進路を示したものである。この図を見てまず気づくことは、教職関係に就職する者の率が常に四〇%前後に達していることである。「やはり教育学部だったのだな」と、この図を作ってみてそう思った。もちろん、この四〇%という数字をどう読むかは、読む人によって判断の分かれるところであろう。確か昭和五十三年の改組で、教育学部は「教員養成」の看板を下ろしたはずなのだから、四〇%は多すぎると読む人もいるかもしれない。あるいは、伝統ある「広大教育学部」もやはり最近は苦戦しているのだな、と同情してくれる人もいるかもしれない。いずれにしても、教育界はこれからも教育学部にとっての重要なマーケットであることに変わりはないであろう。

それでは、教育学部の卒業生は教育界のどの分野に進出しているのであろうか。図2は教職関係に就職した卒業生を、高等学校、中学校、小学校、その他に分けて整理したものである。

この図を見ると、高等学校への就職が大半を占めていることがわかる。広島高等師範学校→高校教員養成課程→教科教育学科の伝統は今なお健在のようである。ちなみに「その他」というのは、内外の日本語学校、各種専門学校、学習塾などを指しており、この分野には日本語教育学科の学生が多く進出している。

「学校の先生」にならない教育学部生はいったい何になっているのだ、と心配してくださる向きもあるかもしれない。しかし、念のために申し添えておくが、その他の卒業生は別にプーターローを決め込んでいるわけではない。図1を見れば明らかなように、大学院に進学する学生が約一九%、教職以外の職を得て社会に出ていく学生が約二八%、というのが、最近三年間の教育学部全体の傾向である。学科別に見ると、教育学科や、特に心理学科の学生のほとんどは、教職以外の、官公庁、民間企業に就職している。

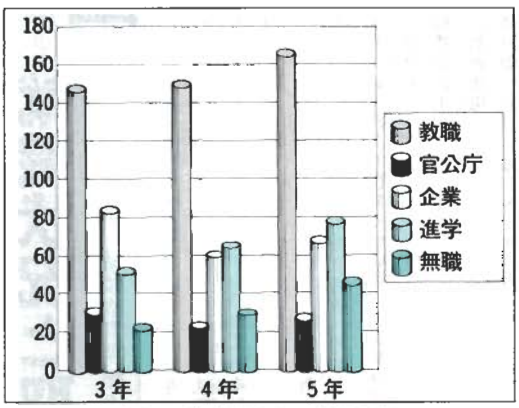


図1　教育学部生の就職状況

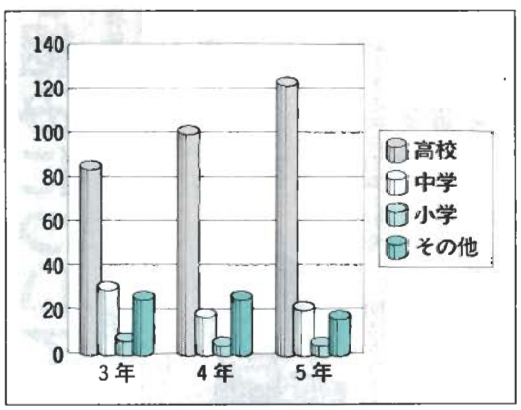


図2　校種別の就職状況

学部からのアドバイス

また、教科教育学科の学生のうち、音楽、体育、家政教育学専修の学生の多くも教職以外の職に就いている。

児童・生徒数の激減に伴い、教職に就くことは今後ますます難関になると予想されている。その難関を突破できるような学生を育てるには、いったいどうすればよいのであろうか。教職を目指す学生の指導教官の両肩には、この難題がずっしりと重たくのしかかっているようである。と同時に、これからの教育学部には、教職以外の進路にも目を向け、社会の幅広い分野で活躍できる学生を育成することが求められているのではないだろうか。

バブルがはじけて、教育学部生の就職戦線は今年もかなり厳しいようである。学部としても、就職委員会を中心にして、県・市教委を訪問したり、「尚志会」と連絡を取って就職情報を収集したり、各界各層のOBを招いて講演会を開催したりと、さまざまな対策を講じている。

私の所属している心理学科でも、昨年十二月に、家庭裁判所の調査官、県・市の心理職、民間企業で活躍中の諸先輩をお招きし、来春卒業予定の学生を対象に「不況を乗り切るキャリアデザイン」という講演をお願いした。そのようにして就職戦線に向けての意識高揚を図ったのであるが、その後、芳しい戦果の報告は、まだチューターの私のところにも届いていない……。

（もり・としあき）

厳しい教員採用状況

学校教育学部　就職指導委員会委員長　❖　岡田　禕雄

学校教育学部は、教員養成を目的とし、卒業要件として教員免許状の取得を義務づけている、広島大学で唯一の学部である。したがって、本学部の主たる就職問題は、教員採用率の向上にある。そのために従来から、各県市の教育委員会との情報交換、卒業・修了次生を対象とした就職指導講話などを行ってきた。本年度からはこれらに加えて、二年次・三年次生への就職指導を行いたいと考えている。

最近の教員採用状況は厳しい。その主な原因は、子供数の減少にある。この減少傾向に歯止めがかからない限り、これからますます悪くなっていく。どうしても教員になろうとすれば、何年間かは非常勤を覚悟しなければならない時勢である。教員志望の諸君に対しては、「めぐり合わせが悪かったね」と慰めるほかに慰めようはなさそうである。

教員になるためには、専門教科の学力を十分に身につけることは言うまでもないことであるが、これは横に置いて、教育界では次のような教員を期待している。これらを大学生活でどのように身につけるか、各自で考え実行してほしいものである。

一、人間性豊かな教師：ここには、明朗活発な性格、教育上の諸問題に積極的に立ち向かう使命感と強い意志、言行一致などが含まれる。

二、社会人としてのマナーを身につけた教師：最近「マナー教室」が繁盛しているようである。マナーが、家庭でも学校でも大学でも教えられていないが、就職すると必要であることが認識されたからであろう。それでも民間に就職するとマナーを徹底的に鍛えられる。しかし教育界にはそれがない。常識外れの教員が誕生するのである。

三、よい人間関係をもつ教師：教育界では経験がかなりものをいう。さまざまな問題について先輩教師と気楽に相談したり議論できる人間関係をもつ必要がある。

（おかだ・よしお）

就職状況と取り組みについて

学校教育学部　厚生補導係長　❖　植野　英明

本学部は、学校の教員を養成することを目的とする教育機関である。しかし、最近の就職状況を見ると、本来の目的から外れているのでは……と思われる。

教員への就職率の低下（学部―卒業者数への率五三・九％、大学院―修了者数への率六三・九％）は、深刻な問題を引き起こしています。

要因は、バブル時代の産業全盛期の求人合戦、偏差値による受験戦争、最近の就学児減少による教員需要減に伴う採用減、連鎖現象による教職就職への意欲減退等、悪い材料が重複して今日に至っています。

これら一連の現象に対応するため、私の立場からは次のような方策が考えられます。

一、教員養成学部として自己アピール

入学者自身の意識改革を行う。即ち、受験生に対しては、教職希望者の入学を要求し、高等学校に対しては、説明会、懇談会の機会を捉え、「学校教育学部は、教員の養成課程であります」と、その旨をよく啓発し、優れた素質の生徒を送り込んでいただくよう要望する。

二、教育委員会には、現役採用増を要望

現在の採用比率　四・三・三（現役・一浪・二浪他）或いは、四・四・二を六・三・一或いは、六・二・二に改善していただくようお願いする。

三、教育方針の変革

教員養成の基盤を実践教育に置き、魅力ある教育指導を実施し、「期待される教師像」の理念を探究する。

四、就職指導体制の強化

就職指導の活性化に心掛け、学生に開かれた組織として対応してゆき、OB会・教育委員会との連携も密にし、情報交換の場を設け、生の情報を提供する。

その他にも前向きに検討しなければなりませんが、教育職を希望する者に欠かせないことは、

・教職に対する意欲と情熱を持つこと。
・総合的判断力を必要とするので、いろいろな経験を積んでおくこと。
・子供が好きであること。
・積極的で明るいこと。
・社会人としてのマナーを身につけること。

（うえの・ひであき）

法学部における就職状況
―女子学生の問題を中心に―

前法学部厚生委員　❖　片木　晴彦

法学部・経済学部では、例年厚生補導係が中心となって、夏休み前から就職希望学生に向けてガイダンスを開始し、また、学生に対する個別の進路指導に応じている。平成五年の就職指導では、非常に厳しい状況が予測されたため、法学部では独自の試みとして、夏休み前の七月初旬、就職希望学生に対して、内定の有無、面接等の参加状況、今後の志望企業等に関するアンケート調査を実施した。本アンケートは、四回生の研究指導を担当している各教官に、質問

学部からのアドバイス

票の配布と回答の回収を依頼する形で行われたが、回収率がはかばかしくなく、就職希望者の全体像を把握するためには十分なものとはならなかった。本当に就職活動が深刻であった女子学生たちは、ゼミに出席する暇もなく、したがってアンケートに回答する機会もなかったわけである。

結果としては、平成五年度に卒業した法学部の女子学生（昼間部）のうち、九二％が就職、あるいは進学の形で進路を確定しており、この四年余りの数字と比較しても遜色のあるものとはなっていない（他方、二部では特に女子学生の就職率の落ち込みが著しく、今後に課題を残した）。しかし、民間企業に就職した法・経両学部の女子学生のうち、従業員数五千人以上の大企業に就職した者の割合が、平成四年度には四一％であったのに対し、平成五年度にはこの割合が二八％に下落している。男子学生では同割合が、平成四年度では五三・三％、平成五年度では五二・八％とほとんど変化がない。大企業への就職が当然によい就職であるものでもないし、むしろ、改めて述べるように、中堅企業を含めて広い視野で就職先を探してほしいとは思うが、今春卒業した女子学生たちが、就職先の決定にあたり、「苦悩の決断」を迫られたことは確かなように思う。

今年度でも認められるが、先年度の就職活動では、女子学生に対する差別は明白に存在した。頭から面接を拒否する企業も数こそ少ないものの存在したと聞いているし、面接および採用を実施した企業も、多くは、先に男子学生の内定を決定した後に、「なお枠があまっている範囲で」女子学生の内定者を決定していたようである。

かかる動きに対して、大学関係者の対応が十分に機敏なものであったといえるだろうか。少なくとも一昨年の一連の就職内定取消事件の際と比べると、大学関係者が連帯して強い行動にでることはなかった。大学関係者の間でも「男子学生でさえも就職がたいへんなのだから、まして女子が大変なのはあたりまえ」という意識がなお残っていなかったか、内省の必要があるように思う。

就職希望先が有名な「ブランド企業」に集中する傾向は、男子学生にも認められる。しかし、前記のアンケート調査で、未だに一社からも内定を得られていない女子学生が、今後の面接希望企業として「NTT、日本航空、東京海上」と列挙しているのをみると、失礼ながら他に企業を知らないのかしらと疑いたくもなってくる。数千人の学生が殺到しかねない企業で、僅かの可能性を求めて一連の面接を繰り返すばかりでは、確実性が余りに乏しかろう。わが国では上場企業だけでも二〇〇〇社以上あるわけで、その中から、ブランド企業ほどの著名性はないものの、将来性もあり、自己の能力を生かす可能性の高い企業を見いだす努力も必要であろう。商法担当の教官としての手前ミソが含まれていることを承知でいえば、民間企業への就職を希望する以上は、企業そのものをもっとよく知り、研究してもらいたいのである。

今回の騒ぎの中で、本当に女性を人材として登用する意識のある企業と、そうでないところとが明確になったはずである。今後景気が回復すれば、今回女性を拒否した企業も、「限界労働力」として女性の採用を再開するであろう。そのときに、女子学生諸君が、企業の著名度にとらわれることなく、今回各企業がとった行動を基準として企業を逆に選択することができるだろうか。女子学生諸君の賢明な判断があれば、今回安逸に女性を切り捨てた企業は、中長期的に女性という人材の確保の機会を損なったことになる。そのことが当該企業にとってどれほどのダメージとなるのか、これは今年、そしてこれから、これらの企業「以外」のところで活躍する女性諸君の実力次第である。健闘を期待したい。

（かたぎ・はるひこ）

経済学部の最近の就職状況と取り組みについて

法学部・経済学部厚生補導係長　西本　隆行

世間では就職率六～七割といわれる厳しい就職戦線の中で、本学部の今春卒業生の就職率を見ると、昨年に比べ三・一％減の九〇・八％と、辛うじて大台を確保し、厳しい状況下にあっては、まずまずの結果といえよう。しかし、その内容は果たしてどうであろうか。従業員数五千人以上の企業への就職者は、平成二年度卒業生は六割であったが、年々減少し、今春卒業生は五割を切っている。その分、五千人未満～千人以上の企業、または公務員への就職者が増加しており、ブランド指向の強い学生気質から見ても、一～二ランクを下げて決めざるを得なかったのが実状ではなかろうか。

本学部では、このように厳しい状況を考慮し、例年四月に事務職員のみで行っていた就職ガイダンスで、リクルート㈱及び地元のOBに講演を依頼するなど、学生の意識向上につとめている。

一方、本学部は、これまで各業界へ優秀な人材を送り出してきたという伝統を持っている。OBが就職戦線をいかに戦ったか、卒業時に就職活動報告書を提出させており、それが後輩にとってはかけがえのない参考書になっている。また、昨年八月に一八〇〇社、今年三月に一四〇〇社の企業宛、OBの勤務先照会を実施し、そのデータをパソコンで検索させている。

予算的、人的に限りあるなかで、我々も精いっぱい努力している。学生諸君も逆境にめげず頑張っていただきたいと願っております。

（にしもと・たかゆき）

理学部の最新就職事情

数学科の場合

今年の企業への就職は、例年に比べ非常に厳しい状況にある。昨年も例年に比べ厳しかったが、今年は昨年に比べさらに一層厳しくなっている。これは、当学科宛に送られてくる求人案内の数に如実に表われていて、昨年の求人は例年の半分以下だったが、今年は昨年の半分以下であって、例年の四分の一以下となっている。そのうえ、各会社が採用人数を減らしており、また、多くの応募者の中から適性試験、本試験、面接と厳しく選考している。

当学科では、送られてきた求人案内を掲示し、次の(1)、(2)の場合を除き、主として学生が直接会社と対応するという形で進めている。

(1)当学科に推薦枠が限定されている会社については、期日を指定して推薦者を決める。

(2)学生からの要望に基づいて、説明に来られた会社等への見学・説明会参加の斡旋を行う。

また、上記の状況を鑑み、学生に対して、今年の状況を知らせるとともに、直接資料請求による会社見学・説明会参加を進めている。さらに、次のことに注意を喚起している。

①受験する会社について、十分な知識を持ち、かつ、志望動機をはっきりさせておくこと。

②卒研の内容が平易に説明できること。また、専門に関する基本的な定義・定理をマスターしておくこと。

③面接においては、ぼそぼそと対応するのではなく、明確かつ的確に答えること。

なお、これらについては、卒研指導教官からも、日頃のゼミを通して指導をお願いしている。

学部からのアドバイス

採用人数の減少は、当学科の女子学生の就職に関して大きな影響を与えている。会社によっては、女子の採用を考えていないものもあり、また、会社試験の機会が与えられても、最終的な内定を得ることが非常に困難な状況にある。卒業した女性の先輩から後輩女子学生に対して、「面接においては、学生生活について自信をもって話すこと。また、就職してからは、プロ意識をもち自分らしさを出すこと」という要望・意見が寄せられてきた。

藤越康祝（ふじこし・やすのり）

化学科の場合

化学の社会における重要性はますます大きくなっており、就職の見通しは十分明るかった。事実これまでに、化学科から多くの卒業生を広範囲にわたる企業に送り出してきたし、企業に入った先輩たちはそれぞれの分野で存分に活躍している。

しかし、昨年からの求人数の激減のために、これから社会へ出る者と送り出す者は大変なショックを受けている。一昨年以前の求人企業数は四百社を越えたが、昨年は二六〇社、そして今年は一六〇社と、減少の一途をたどっている。

このような事態を迎え、当学科では、知人や先輩たちの勤める会社に連絡をとり、後輩の採用を頼む傍ら、先輩を招いて「企業に入る心構え」等講演をしてもらう努力をしている。また、この春就職した卒業生全てに手紙を送り、会社の現状はどうか、就職にあたってどのようなことに留意すればよいか等本人の体験を含めて尋ねた。その回答は、おおむね次のようなものであった。

「就職の考え方」

1．会社の規模、知名度にとらわれることなく、自分を必要としてくれる会社を探す努力を怠っていないか（知名度や規模と、良い会社の度合いは比例しない）。

2．自分という人間を冷静に見つめ、把握できているか。

3．勤務地、採用条件、業種などを絞り込みすぎていないか（業種など多少の幅をもたせるべき。大学での専攻が業種と一致することは非常に稀である）。

「面接にあたって」

1．聞かれそうな質問にはあらかじめ答えを考えておく。

2．会社訪問の際「自己紹介」の書類を書かされることを予想して、志望の動機やゼミの内容等を事前に考えておく（この資料はいろんな部署にコピーがまわるので、丁寧に書くこと）。

3．女性には特に結婚、転勤に関しての質問が多い。是非とも当社で働きたいという意欲を見せる。

「面接失敗の反省点」

1．自分が行っている研究内容をうまく説明できなかった。

2．面接というものを初めてうけたので、相手のペースについてゆけなかった。

3．質問に対する答えが十分でなく、答え方もすらすら言えなかった。

4．事前に工場見学をしていなかった。

就職問題は当分の間続くと思われるので、大学では、学生に対して研究指導や講義と同時に、社会に出るための心構えについての指導が十分なされなければならないようである。

斉藤　昊（さいとう・こう）

生物科学科の場合

平成六年度の求人件数は、七月末現在で四十二件（郵便三十九件、訪問三件）である。平成五年度の求人件数五十四件と比較して減少し、就職状況が厳しくなったという空気が強く感じられる。しかし、学部学生二十四名の内、半数以上が進学を希望し、就職希望者の希望職種は国家公務員や地方公務員、あるいは教員であるので、一般企業への就職口が狭くなったために、競争率が上がったという程度の受けとめに留まっている。

一般企業からの求人の多くはバイオ関連企業である、というのが特色であり、生物科学科卒業生への期待度はなおも高い状況にある。ただ、女子学生については、明らかに状況が厳しくなっているようである。

たとえば、ある企業へ男女同時に就職希望の意思を示したときに、男子学生には企業から何らかの応答が得られているが、女子学生には一切ないというケースに遭遇している。

生物科学科としては、学生の就職については特別な企画は行っていない。しかし、従来どおり、講座ごとに各教官が独自に学生の就職活動を積極的に支援し、就職先開拓にも努めている。

佐藤敏生（さとう・としお）

地球惑星システム学科の場合

当学科は、平成八年三月卒業生まで旧地学科の学生として卒業する。従って、卒業生の数は毎年十五名以下で、その中には大学院進学者もかなり多く、就職希望者は非常に少なく求人数の方が圧倒的に多い現状で、就職難という意識はあまりない。

特に、ここ数年は公務員志望（教職を含む）が多く、国家公務員上級職採用試験だけでなく、地方公務員の採用試験も積極的に受ける傾向が強く、卒業生がぜひとも欲しいという企業の要望に応えられないでいる。公務員志望の傾向には男女の区別はなく、卒業生数が少ない現状では、女子学生の就職が特に厳しいという事態には直面していない。ただ、平成八年度の卒業生からは、卒業生の人数も、また、その中に占める女子学生も多くなるので、かなりの心配をしている。

現実に企業からの求人数は、平成四年度は百五十社、平成五年度は九十五社あったものが、今年度は七月末現在で約六十社と減少の一途をたどっており、来年度以降の求人についての危惧は大きい。

学科としては、できるだけ専門の知識の活かせる職業を選ぶよう指導しているが、昨今の学生は、自分の能力や適性よりも、企業の安定性、仕事がハードではないか、厳しい肉体労働を強いられないか、厚生施設は充実しているか、などをまず重視する傾向にある。

また、現在自分の希望する職種に就職できないからとりあえず大学院に進学する、ということにならないようにも留意している。

竹野節夫（たけの・せつお）

不況に強い？　わが学科
―総合薬学科就職最前線―

医学部総合薬学科薬品資源学講座　❖　杉山政則

私が就職担当を仰せつかったのは本年四月、医学部総合薬学科では、教授持ち回りの一年交代で就職係となる。私が大学院修士課程を修了した頃は、オイルショックの煽りで、希望の企業に就職することがとても難しく、なかには卒業を一年延ばした友人もいた。

このところ、女子学生には厳しい就職状況がテレビや新聞紙上を

学部からのアドバイス

賑わしている。総合薬学科の定員六十名中、六～七割が女子学生で占められているところからすると、就職係の私も、就職戦線に打ち勝つための相当な覚悟が必要なのかも知れないが、心の底では何とかなるさ、という気がしないわけではない。それは、水戸黄門の印籠ではないけれど、薬剤師の資格を得さえすれば、職種にこだわらない限り就職は可能である、との思いからである。

さて、平成六年三月、大学院を修了（博士課程前期）して就職した二十二名のうち、十五名が企業の研究部員として採用され、薬剤師として病院や薬局に就職した学生は五名であった。一方、総合薬学科を卒業した学部学生（五十五名）の進路については、男子学生二十三名のうち二十名は大学院博士課程前期に進学、または研究生（一名）として在籍し、就職を希望した二名は、ともに病院薬剤部に採用された。また、女子学生三十二名中の進学者は十名であり、就職組二十二名のうち、十三名が企業、三名が病院薬剤部、五名が薬局に就職し、一名が市役所に採用された。もっとも、薬剤師国家試験に不合格の場合は、就職先の性質によって即刻退職しなければならないことがあるが、その後の追跡調査はしていない。

さて、平成七年三月に卒業を予定する学部学生は、昨年より多くなんと六十七名。六月六日に就職アンケート調査をした結果、二十七名の大学院進学希望組を除く四十名が就職戦線を戦うことを決意したのであった。興味深いことに、今年の就職希望調査の結果は、病院薬剤部への希望者が二十二名もいることを示し、これは例年にない、いわば異常現象である。八月一日現在での就職内定者は七名のみであるが、希望者の多い病院薬剤部の採用試験は今始まったばかりであり、例年に比べ希望の多い公務員についても、二次試験の発表を待つばかりである。秋風が吹く頃には、ほとんど内定していることを期待したい。

一方、大学院博士課程前期修了予定者（二十八名）で就職を希望している二十一名中十四名がすでに内定し、四名が公務員試験の結果を待っている。また、後期課程進学を希望している学生が少なくとも五名いる。

ところで、わが総合薬学科が理学部・工学部の生物・化学系学科と最も違うところは、卒業後、薬剤師国家試験の受験資格を有することである。すなわち、当たり前と言ってしまえばそれまでだが、薬学教育の使命のひとつは、薬剤師を養成することなのである。

平成六年六月に厚生省薬務局薬剤師養成問題検討委員会から、医療人たる薬剤師の資質向上へ向けて、報告書が提出された。それによれば、薬剤師は、本来、医療の中で医薬品の適正使用に責任を持つ医薬品の専門家であり、医療人であることが原点であるという。そこで、患者本位の、良質で効率的な医療を提供するための医療の担い手としての自覚を持ち、医療チームの一員として患者に接しようと、医療現場に近い病院薬剤部を希望する学生が増えたのなら、それはとても頼もしいことだ。

「わが国の薬学教育は、医薬品の創製やその基礎を担う諸学にかかわる研究者・技術者の養成が中心で、医薬品を医療の場で適用するための知識と自覚を身につけた医療人としての薬剤師養成にはあまり関心が払われてこなかった」との上記委員会報告書の内容が気にかかるが、今後とも、医療に対する深い理解や医療論理を備えた学生が輩出できるよう、教官として努力していかなければならないことは確かである。

就職担当として学生と接して、私なりに感じたことを少々述べてみたい。就職先を決めるにあたって、特に学部生の場合、自分なりに企業研究をして何としてでも入社したいとするパワーある学生は皆無に近い。誰かを頼りにしているようで、どこへ就職したいか聞いても煮えきらない返事が返ってくることが多い。自分自身の人生を決めるのだから、もっと熱意を持って欲しいものだとつくづく思うが、冷めていることが今風の学生なのだろうか。

（すぎやま・まさのり）

最近の就職状況と取り組み

工学部広報委員 ❖ 木谷 皓

最近の状況

平成六年三月卒業、修了生の進路状況を、平成五年と比較してみても、大きな差異は認められない。

例えば学部卒の進学率は、五年卒で五七％、六年卒で五五％である。特に二類や三類では、ほぼ三人のうち二人が進学しており、工学部では修士まで進学するのが普通となりつつある。

また就職した産業分野（あるいは企業名）を見ても六年卒と五年卒との差異はほとんど無く、ほとんどは製造業あるいは学問分野に関連する産業（例えば四類であれば建設業等）に就職している。

六年卒の就職状況が以前と余り変わらないのは、この学年はまだバブルの恩恵を受けており、例えば修士においては企業からの奨学金（という名の合法的青田刈）によりすでに就職が決定していた、などの要因が挙げられる。ただし、バブル全盛時代に比べて、求人数の減少や不合格者の発生などの現象はみられ、この効果が顕著に表われるとすれば、七年卒以降であろう。

工学部の対応

就職は、通常各大講座で就職担当教官が取扱い、学部全体としてこの問題を管轄する組織はない。求人状況なども各大講座でかなり異なり、状況は必ずしも同一ではないので、工学部全体としての対応策というものは存在しない。

工学部の場合、ほとんどは、大学宛に求人の意志を表明している企業を対象として、学校推薦という形式で行われる。もちろんそれ以外のいわゆる自由応募も可能であるが、それを行う学生は少ない。

バブル期のように〝推薦＝内定〟でなくなった今日、有効求人数が就職希望者を下回った場合どうするのかということであろうが、常識的にみて、学生本人あるいは指導教官が手をつくして新天地を開拓する以外に方法はないのではないか。

学生への要望

十年以上前の石油ショックの時とは異なり、多くの企業では採用数は減らしたが、全くゼロにしたわけではない。つまり〝優秀な学生であれば採用します〟ということである。バブルの時は、広大卒というレッテルが貼ってあれば中身をチェックしないで採用していたのを、最近は中身をチェックするという至極当然のことをするようになってきた。

となると学生へのアドバイスは唯一つ、〝レッテルにふさわしい中身を作りなさい〟ということにつきる。

また、これまで学生の希望する企業は、有名大企業に集中する傾向があった。これからは単なるネームバリューだけでなく、自分の能力や適性を考えて選択する必要があろう。

（きたに・あきら）

教育現場から・卒業生から

就職―生物生産学部の場合―

生物生産学部広報委員 ❖ 山本禎紀

就職に関する指導態勢

当学部における就職の世話は、原則的にはチュータの役割の一つとなっている。しかし、最近のチュータの仕事は、求人情報を学生と各教官に流すことが中心となっており、実際の就職に関する指導助言は、卒論の指導教官が行っている場合が多い。また、厚生補導係職員の経験に裏付けられたアドバイスや整理された豊富な資料が、束縛されない選択情報として大いに役立っているようである。

就職の決定

最近は、学生が自ら企業案内を調べ、会社訪問、説明会、試験、面接などをへて就職先を決めるケースが少なくない。しかし、多くは卒業生や各教官とのつながりで就職することになる。

就職先

農学系は、従来から大企業に就職することが少ないので、就職が景気に大きく支配されることは少ない。しかし、好景気のときは、大企業やコンピュータ関連企業などからも求人があり、幅広く就職先を選ぶチャンスがあった。景気の低迷期に入り、明らかに大きな企業からの求人数は減少しているが、中小企業からはむしろ積極的な求人がある。特に、以前に卒業生が就職していて、好景気の期間には行かなかった中小企業への就職者が増加している。

女子学生の就職は、当学部においても難しくなってきている。この傾向は、景気の低迷と深く関係し、企業側は求人数を減らすだけではなく、明らかに女子の採用をいやがる傾向にある。その主な理由は、結婚に伴う退職にあるようであるが、この問題の解決には、女子に対して職業意識の高揚を求めるだけでなく、女子社員が結婚後も安心して仕事が続けられる条件整備が必要なのである。また、当学部では従来一〇～三〇％であった女子学生が、この数年の間に約半数にまで急増してきていることが、この影響を一層強く感じさせられる一因となっている。

農学関係では、専門を生かした就職先は主に国家と地方公務員及び農業関係諸団体となるが、これらの分野へ行く割合は、好景気期間には五～一〇％と少なかったが、今後増加するものと期待されている。

教職関係は、免許取得者は毎年二十人（約二五％）前後に達するが、教員になるものは一～二名に限られ、極めて少ない。

大学院への進学率は年々増加する傾向にあり、この五年の平均値では、卒業者の四二％に達している。この中には、一部就職をあきらめて進学に切り替えた者も含まれているが、大半は大学院修了者の多くは、先輩や研究室との関係で、営業よりも研究・技術開発職に就くケースが多く、この比較的安定した就職に魅力を感じて進学率を向上させているように思える。

当学部では、今年度の入学生から、社会や学問の変化に応じた新たな六コース制でやや専門教育を重視した教育を始めており、就職指導もこれまで以上にきめ細かな対応がなされるものと期待されている。

（やまもと・さだき）

教員志望の学生諸君に

広島県教育委員会義務教育課長 ❖ 佐藤勝

今年も暑いなか、公立学校教員採用候補者選考試験が始まった。

本県においては、広島県教育委員会と広島市教育委員会が合同で選考試験を実施しており、平成七年度に教員になるための今年度の第一次選考試験の応募者は、三九六四人で、昨年より三五二人増となっている。

今年は、民間企業も経済不況で就職難であるが、教員も児童生徒数の継続的な減少により、平成七年度の採用予定数は、小・中・高・盲・ろう・養護学校の教諭と養護教諭の合計が二六五人で、前年より九〇人の減となっている。

平成五年度の文部省の調査によると、全国の教員採用数は、教諭では、小学校九四一三人、中学校六四九九人、高等学校四三二一人、盲・ろう・養護学校一五五七人で、養護教諭は一〇三一人、合計二万二八三一人となっている。四年度と比べると、三四四四人減と、過去最低だった昨年度よりさらに減少しており、教員志望の学生にとって、全国的に厳しい採用状況となってきている。

教員に求められる資質として、臨教審では「児童生徒に対する教育的愛情、広く豊かな教養と人間性、教育者としての使命感、教育の理念や人間の成長・発達についての深い理解、教科等に関する専門的知識、そしてそれらの上に立つ実践的な指導力と児童生徒との心の触れ合いなどをあげることができるであろう」と述べている。抽象的ではあるが、ほぼここに言い尽くされていると思う。このことを踏まえ、教員を目指す学生諸君に三点ほど述べると、

一、教育に携わる専門職としては、新学習指導要領が目指す教育の理念について理解し、少なくともこれからの学校教育では、どのような学力観にたち、何を重視した教育がなされなければならないか、についての見通しを持ち、実践的な指導力を身につけてもらいたい。

二、新学習指導要領のねらいは、子供に対する教育のねらいでもあるが、また、教師自身の生き方にかかるねらいであるととらまえ、自らの指標としてもらいたい。

三、教員である前に、社会人であることの自覚が大切である。教師は、導師でもある。教育は、信頼と尊敬の念がないと成立しないことの自覚を持ってほしい。

学生諸君のご健勝とご活躍を、心より念願しています。

（さとう・まさる）

教師の役割

府中町立府中小学校長 ❖ 藤原凡人

教職に就いて三〇年近くになる自分である。初めて三年生の担任として教壇に立った次の日の朝、ある子どもが話してくれた。「ぼくのお母さんが、初めての先生じゃけ心配じゃと」。その日以来、「子どもや親に信頼感のある教師になろう」とひそかに胸に期するものが湧いてきた。

今では後悔することだが、大学時代は単位を取得することのみに意識があって、よい教師になろうとする意識は希薄であった。そん

教育現場から・卒業生から

な自分が、月一回、日曜日に大学の恩師のゼミに通うようになったのは、教職に就いて使命感のようなものが芽生えてからであった。

しかし、当時の自分には教育の方法論が先行して、教育の本質が見えそいなかったようである。育つのは子ども自身であって、大切にしなければならないことは、子ども自らに「伸びようとする意志・意欲」をどう持たせるかということの重要性に目が向いていなかったのである。

自分自身が見えることは、成長していくことにおいて大切なことであるが、子どもたちにはこのことが難しい。教師の役割として自分自身がみえるように努めてやらなければならない。即ち、子ども一人ひとりをよく観察した上での適切な評価である。その評価の尺度は、教師自身の価値観・教育観によるところが大きい。したがって、教師自身も自らを育てる努力をしなければならないことになる。

学校は子どもの教育の場であるが、教師が育っていなければよい教育は期待できない。何より大切なことは、学校における人的環境である。子どもたちは、教師の指導力もさることながら、影響力を受けて育つ面がより大きいからである。

（ふじわら・かずと）

今、現場の教師に求められるもの

神戸大学附属住吉中学校教官 ❖ 田中 久美子

教師という仕事に勤務時間はない。もちろん、昼休みも確保されていない。生徒が私を必要とする時は、夜中であっても出掛けて行くし、夜中の電話の相談にも何時間も付き合う。人間を相手にしているのだから、マニュアルはないのである。

では、どんな資質を持った人が教師に向いているか……それも答えはない。いろんな生徒がいるのだから、いろんなタイプの先生が現場には必要なのである。ただ言えることは、人間的な魅力を持った人、何事にも挑戦できる人、謙虚に人の言葉に耳をかせる人……などが、生徒の求める理想的な教師のように思う。そのためには、自由な時間をたくさん持てる大学時代に、いろんな経験を積み、人間的な幅を広げるようにすることであろう。趣味や特技の一つもないような面白味のない人は、少なくとも中学校の教師には向かない。そして、「何が何でも教師になる！」と意欲を持って採用試験に臨むことが大切であろう。「先生にでもなろうか……」なんて甘い考えで教師になられたら、その人に教えられる生徒がかわいそうである。

教師になって十八年目。楽しいことより辛くしんどいことの方がずっと多く、生まれ変わったら、あるいはもう一度やり直せるなら、「中学校の教師になどならない！」と思いつつ、今日も生徒と一緒に悩んだり喜んだりして、充実した日々を送っている。

（たなか・くみこ）

素敵な「未来像」を描くために

NHK広島放送局 ❖ 小畑 千英

私の就職活動は、文字どおり「どしゃぶりの雨」でした。右を向いても左を向いても壁だらけ。悲嘆に暮れる日々が続きました。

『人を相手に、物をつくりだす仕事をしたい』という強い思いから、私はマスコミを志望しました。普段の生活のなかで感動したことを不特定多数の人に伝え、それを再びフィードバックして自己啓発の素材にしたい―私は、仕事に対してそういう期待を抱いていました。決められたことを機械的にこなすだけではなく、自分にとって収穫になるものを、仕事のなかにも見出したいと思っていたからです。

月並みですが、人生って選択の連続です。岐路に立たされて進択に迷ったときこそ、歩を休めて、自分の気持ちに率直になることが大切だと思うのです。

就職活動で幾度となく暗礁に乗り上げたときには、すべてを投げ出したいという思いに駆られたこともありました。しかし、一人また一人と、その人にふさわしい道へと進んで、輝いている友人たちを見るにつけ、「仕事って、自分のなかに秘められている可能性や力を引き出してくれるものの一つではないか」と考えるようになりました。

そう考えると、職業を選ぶということは、自分の未来像を決めることにつながるんだなあ、と思えてきました。卒業論文を提出したあと、二月になってやっと、私の長い就職活動は終わりました。

社会のなかへ駆け出して五か月。落胆の日々が続いたあとだからこそ、なおさら仕事に充実感を感じています。日毎に増えていく課題と、汲めども尽きない好奇心を前に、〝猛進〟している毎日です。

絵に例えるなら、真っ白なキャンバスにデッサンを始めたところです。果たしてどんな絵になるのか？ 素敵な「未来像」が描けるように、これからも頑張っていこうと思っています。

（こばた・ちえ）

広い目で多くの企業を！

安田火災海上保険㈱呉支店 ❖ 竹内 直子

私は、昨年度経済学部を卒業し、現在、安田火災海上保険㈱に一般職として勤務しています。私が就職活動をした昨年の夏は、突然の就職難で、とりわけ四年制大学の女子学生にとっては相当の風当たりがありました。

私は、当初、商社か建設業の事務職を希望しておりましたが、どちらも採用数が絶対的に少なかったため、六月半ば、志望を金融一般職に変更し、その後内定を獲得できました。

私が活動していて感じたことは、まず、先入観だけである特定の業種にしばらず、広い目で多くの企業に接することが重要だということです。大企業だけでなく、中小企業のなかにも優良企業は数多くありましたし、すばらしい方々とお会いすることができ、とても勉強になりました。

私は、最初は、金融の一般職とは窓口業務のイメージが強く、何となく敬遠していたのですが、実際の業務は窓口業務から事務処理まで幅広く、やりがいのある仕事だと思い、決断しました。

現在は、風とおしのよい職場で毎日元気に勤務しています。就職活動期に先入観にとらわれすぎず、広い視野で活動したおかげだと思っています。

（たけうち・なおこ）

●広大生協ベストセラー・トップ・テン

(1)FBI心理分析官
レスラー&シャットマン　早川書房

(2)大人のマナー便利帳
知的生活研究所　青春出版社

(3)マディソン郡の橋
R・J・ウォラー　文藝春秋

(4)日本一短い「母」への手紙
福井県丸岡町　大巧社

(5)ビリー・ミリガンと23の檻(上・下)
ダニエル・キイス　早川書房

(6)知の技法　小林康夫・船曳建夫
東京大学出版会

(7)父よ母よ　吉村英夫　学陽書房

(8)息子よ娘よ　吉村英夫　学陽書房

(9)ワイルド・スワン(上)
ユン・チアン　講談社

(10)教科書はこう書き直された！
高嶋伸欣　講談社

（生協調べ）