

# 社会で求められる人材育成のため

「失われた20年」は、経済の低迷だけではなく、教育の停滞にも当てはまる言葉かもしれない。これからの社会で

## 企業と大学が共に先を見据え 時代の流れを共有し、実践することが 決定的に大事

Future Skills Project 研究会座長  
日本学術振興会理事長・前慶應義塾長

**安西祐一郎** Anzai Yuichiro

次代を担う人材育成のための産学協同プロジェクトである

Future Skills Project (以下FSP) 研究会が始動した背景には、  
どのような社会の要請があるのか。

FSP研究会の安西祐一郎座長が大学教育の現状や  
プロジェクトに込めた思いを語る。



©2001~09年慶應義塾長を務める。現在は日本学術振興会理事長。慶應義塾学事顧問、文部科学省中央教育審議会大学分科会長などを兼務。著書に「教育が日本をひらく」(慶應義塾大学出版会)「心と脳」(岩波新書)など多数。

### 時代の変化に対応できなかった教育界の「失われた20年」

これからの人材育成を考える上でまず目を向けなくてはならないのが、大学側と企業側の論点のズレです。大学は長い目で見て社会の役に立つ人材を育成していると主張しますが、一方の企業は社会の役に立つ人材は育っていないという。

なぜ、こうしたギャップが生じるのでしょうか。人材育成に関し

ては総論や抽象論ばかりが語られており、おそらく誰も具体的な答えを持っていないことが大きな要因でしょう。これは、大学、企業の双方が抱える問題であると、私は考えています。

誰もが答えを持ち合わせていないのは、社会の急速な変化に対応出来なかったからだといえるでしょう。バブル経済の崩壊以後、

日本経済は「失われた20年」と呼ばれる低迷期に入りました。この間にインターネットが普及して、世界のグローバル化・フラット化が進むなど社会構造は大きく変化しました。またここ数年は、経済の低迷と少子化による内需の減少が重なり、企業は海外で利益を出すことが求められるようになっていきます。こうした変化にもかかわ

\*本文中のプロフィールは全て取材時のものです

# めに大学教育はどう変わるべきか

活躍する人材を育てるために、大学教育は何をすべきだろうか。

らず、これまで企業の採用活動は旧態依然とした新卒一括採用が主流であるなど、企業、大学共に新しい時代への対応は後手に回っていました。

日本の高等教育を考える時、私は沈没した豪華客船タイタニック

号をしばしば想起します。危険な氷山の接近に気付いているのはほんの一部の人だけで、残りの大半は優雅に舞踏会などを楽しんでいたというのが、ここ10年、20年の高等教育の実情だったのではないのでしょうか。しかし、21世紀に

入って10年以上が経った今になって、沈没の危険が間近に迫っていることが、誰の目にも明らかになりました。東京大学が発表した秋入学導入検討などは、そうした危機感の表れの一つだと考えられるでしょう。

## 実践主体の取り組みで学生の前向きな変化に手応え

こうした状況下の人材育成は、議論も確かに重要ですが、そればかりに時間を費やす余裕はもはやなく、実践してはじめて意味を持ちます。そうした見地に立って、大学と企業からしかるべき責任を持つ者が集まり、今後どのような人材を育成すべきかを具体的に考えて実践する試みがF S P研究会です。F S P研究会の発足以来、これからの社会ではどのような人材が求められるのか、どのようなスキルを身に付ける必要があるのか、具体的なカリキュラムはどうあるべきかなど、さまざまなテーマについて、企業人と大学人が膝を突き合わせて議論を重ねてきました。そして現時点での結論として導き出されたのが「主体性を引き出す」「実際の社会を知る」「必要なスキルを知る」という三つの目標です。

これらの目標を踏まえ、2011年度の前期から具体的なカリキュラ

ムに基づいて講座を実践しています。まだ高校を卒業して間もない大学1年次に本格的な産学協同プログラムを導入することは非常にチャレンジングな試みでしたが、さまざまな仕掛けによって学生のモチベーションは高く保たれ、既に一定の成果が表れていることにF S P研究会のメンバーは手応えを感じています。これからの社会で必要な人材を考えるには、やはり大学と企業が時代の流れなどを共有することが決定的に大事であると、プロジェクトを通して考え

を深めました。

今後も企業には、直近だけではなく、10年後、20年後に求められる人材像を出来るだけ具体的に考える努力を続けていただきたいというのが、私の思いです。そして大学は学生が幸福な人生を歩んでいくために、企業と同様に社会の大きな変化を見据えることを忘れず、より具体的な教育の方法論を検討することが必要だと考え、引き続き議論を深め、実践につなげていく所存です。

### Future Skills Project 研究会設立趣旨

◎「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」をテーマに、2010年7月から議論をスタート。アステラス製薬、サントリーホールディングス、資生堂、日本オラクル、野村證券の5社、青山学院大、上智大、明治大、立教大、東京理科大の5大学が参加し、ベネッセコーポレーションが事務局の研究会。従来の個別企業・大学の連携とは異なる、複数企業・大学だからこそ実現しうる産学協同の学びの可能性を追求している。

# 企業が考える人材育成の課題・展望

## アステラス製薬株式会社

### 自ら課題を見いだす経験を 学生時代に 積んでほしい

◎近年の新卒採用者に対しては、論理的思考力の高さを評価している。目の前の課題から解決策を速やかに導く姿からは、大学教育の成果を実感する。しかしその一方、課題が明確でない場合には、自分が何をすべきかが分からなくなる社員が多く見られる。新たに課題を見付け出そうとする姿勢も弱いように感じる。

どのような業務でも、顕在化した課題に取り組むばかりでは、対応が後手に回ってしまう。それでは、競争に打ち勝つことは難しいだろう。しかも、現代は国際化が進み、競争相手は国内にとどまらず、世界中にたくさんいる。時代の動きを先読みしたり、社会に潜在するニーズを探り当てたりする力の重要性は、いっそう高まっているといえる。だからこそ、今、何が課題なのかを考え、自発的に解決に向かえるかが鍵となるのである。

そうした力を育むため、大学時代には、与えられた課題に取り組むだけでなく、積極的に課題を見いだす経験を積んでほしいと考えている。



人事部部長（組織人事グループ統括）  
**関根 輝**

## サントリーホールディングス株式会社

### 多様な他者と 積極的にかかわりながら 成長していく姿勢が必要

◎当社は、近年の新卒採用者の力を高く評価している。論理的にものごとを考へる力や、各部署で求められる専門知識などをおおむね身に付けていると感じるが、これは一人ひとり、成長への意欲が高く、真面目に勉学にも取り組んできているからだと思う。

一方で課題も感じている。新卒採用者も含めて若手の社員は成長意欲が高い割には、自ら一歩踏み出して行動していくという積極性が弱いように思われる。また、日頃から、考え方や感性が似た集団で行動を共にしていることが多いためか、他者の多様な個性に積極的に触れようとする姿勢も残念ながら弱いと感じる。

国際化が急進する時代、文化や価値観が異なる人々とも積極的にかかわっていくことが必要となる。そのため、多様な視点や考え方が存在することを、他者の立場で考へる想像力を磨き、互いに刺激し合いながら成長していくことが一層重要になると考えている。

そうした状況に対応できるように学生時代に多くの他者とかわることで自分と異なる人々への関心を高め、さまざまな考へに触れることで、自分がいかに成長できるかを一人ひとりが実感してほしいと思う。



人事本部副本部長  
**折井 雅子**

## 株式会社資生堂

### 「自ら考へ、行動し、やりきる力」 学生時代の経験を通じた 成長に期待したい

◎当社は、最近の若手社員の姿から、大学教育が社会人としての基礎をしっかり育んでいると感じている。とりわけここ数年、指示を待つのではなく、自ら考へ行動する姿が顕著になり、更に何か新しいことにチャレンジしようとする意欲に満ちている。授業やゼミ、部活など、何かに打ち込めた学生には、自律性や変革力が自然に身に付いているのだと思うし、大きな可能性を感じる。

一方、課題もある。就職活動の時期の問題などもあり、学業より就職活動を優先せざるを得ず、結果として採用時に専門課程のことを見極められない現実がある。また、自己成長意欲や協調性などが優れている一方、「正解のない仕事」に対し、困難を乗り越えていくストレスコントロール力の養成などは重要である。

グローバル化など、企業を取り巻く環境も大きく変化しており、就職活動とは違った形で、学生と企業との接点をつくる必要性を感じている。また、これからのキャリア教育を考へれば、中学・高校段階から、大学を経て、企業へとつながるコンピテンシーのグロースモデルを、大学と企業が連携してつくっていければと考えている。



人事部人材開発室長  
兼キャリアデザイン  
センター長  
兼グローバル人事グループ  
リーダー  
**深澤 晶久**



グローバル化という大きな環境変化に直面する企業は、人材育成にどのような課題意識を持ち、そしてどのような手立てを講じようとしているのか。FSP研究会参加6企業が語る。

## 日本オラクル株式会社

### 課題発見力とやり抜く力、 学生時代で徹底的に 経験させてほしい

◎当社の新卒採用者は、大学で学ぶ専門知識は十分に備えている。これは大学教育の成果だと評価する。一方、最近、選択肢がないと解答や意見を示せない新卒採用者が増えていると感じる。

実際の業務では、いくつかの課題に対して、ふさわしい解答や自分なりの意見を求められることが頻繁にある。特に当社の場合、入社1、2年目の社員でも大手のお客様を担当したり、複数のプロジェクトに参加したりといくつもの業務を並行して進めることが多いため、課題発見から解決提案までをスムーズに実行する力が欠かせない。

そうした力を育成する鍵は、大学教育が握っている。専門知識を教えるだけでなく、それをいかに身に付け発揮するかを学生自身に考えさせ、経験させる工夫を期待したい。

また、困難な状況に置かれると、諦めてしまう新卒採用者がいることにも、課題を感じている。大学時代に単位を取りやすい授業を選んで履修したり、好きなことだけに集中したりしてきた影響があるのではないかと。大学として、学生の成長をより具体的に評価する仕掛けや教育プログラムの見直しが必要であるとも感じている。



人事本部  
シニアディレクター  
**宮之原 隆**

## 野村證券株式会社

### 自分を支える「芯」を 学生時代に つくってほしい

◎当社は、新卒採用者を高く評価している。与えられた課題に熱心に取り組むし、課題に対する理解力も高く、大学教育の成果が十分に表れていると考えている。一方、課題を見付ける力については、まだまだ伸びしろがあると感じる。実際の業務では課題が目に見える形で存在しないことが多く、思うように解決策を見付けられない新入社員が目立つからである。自己評価と現実とのギャップによって自信をなくしてしまう場合も少なくない。

新たな知識や技術は、社会に出るからでも身に付けられる。しかし、つまづきからすぐに立ち直れないようでは、せっかくの機会を逃してしまいかねない。困難にくじけない精神力があってこそ、機会を生かし、自らを成長させられるのである。

精神力を鍛える鍵は、学生時代の経験にあると考えている。実際、くじけずに業務を遂行できる社員は、大学在学中、一つのことには打ち込んだ者が多い。懸命に取り組むことで、諦めない粘り強さが生まれるのではないだろうか。学問でもサークル活動でも、あるいは趣味でも構わない。学生時代に何かに没頭し、自分を支える「芯」をつくってほしい。



人事部人材開発部部長  
**関 則昭**

## 株式会社 ベネッセコーポレーション

### 不易の人材要件としての 「就業力」育成という 難題に挑戦したい

◎近年の新卒採用者は、年々厳しくなる就職活動にさらされ、これに勝ち抜く必要性から、企業人に採用されるための「就職力向上」に学生時代のかなりの時間を費やすこととなっている。

一方、FSP研究会参加企業を始め、多くの企業人が感じている物足りなさは「就業力の不足」と表現できるのかもしれない。この「就業力」にしても、企業が求める人材要件は世の中の動きと共に変化し、当の企業人でさえ求める力を明確に定義付けることは困難を極める。しかしながら、課題とされる「問題発見力・解決力」「コミュニケーション能力」「論理的な思考力」といった社会人として働く上でベースになる「就業力」は、時代の変化やグローバル化に際しても不易の人材要件といえるのではないだろうか。

大学の教育現場に「就業力」育成を求めるならば、インプットすべきマインドやスキルの明確化とアウトプットの機会の創出、そして学生自身が成長を実感できる評価軸も必要だ。この難題にFSP研究会は挑戦しようとしている。大学教育の価値は大切にしながらも、学び方を変えることで、多くの学生が「社会で活躍できる人材」への第一歩を踏み出してほしい。



大学事業部部長  
**高坂 栄一**

# 大学が考える人材育成の課題・展望

## 青山学院大学

### 多様な人々と共に 課題に取り組める 教育環境を

◎最近の学生は元気がないと一般的によくいわれるが、本学には主体性を持って活動する学生が少なからず存在する。自らプロジェクトを組み、就職活動のセミナーを催すなど、多くの学生がさまざまな活動を行っている。ところが、そうした学生の積極性を支援する仕組みが学内になかった。これは大学としても課題と捉えており、学生の情熱にどう手を差し伸べるかを話し合っている。企業との連携を含めていくつかの試案がまとまりつつあり、近い将来実現させたいと考えている。

また、国際化が進む社会を生き抜くために、学生のコミュニケーション能力の幅を広げることも大切にしていくなさと考えている。社会や企業が抱える課題は複雑化しており、解決するには価値観や文化の異なる人々と円滑に意思を疎通する力が求められる。

そうした力を育む一環として、2009年度、経営学部マーケティング学科を新設した。世界各国のビジネス環境を紹介する授業を通して、多様な個性を柔軟に受け入れる人材を社会に送り出そうとしている。今後は、FSP研究会の活動をきっかけに、更に具体策を検討していきたい。



経営学部学部長  
**田中正郎**

## 上智大学

### 学生の目的意識を いかに高め、自主的に 学びに向かわせるか

◎本学は、学生をいかに学びに向かわせるかという課題を抱えている。本学は以前から国際教育や語学教育に力を入れており、海外の大学とも多く提携し、留学先も豊富である。そのため、かつては留学者の選定に苦労するほど応募があった。ところが最近、定員に達しない場合も出るようになってきている。

原因は、学生の目的意識の低下にあると考えている。身に付けた語学力をどう生かしたいかが明確でなければ、海外に留学して自分の力を試そうという発想も生まれまいだろう。語学に限らず、どのような授業でも、指示を待つばかりで自分からは行動しない学生が最近は少なくないことも、低い目的意識の反映と見られる。

そこで現在、学生をやる気にさせ、リーダーシップを発揮させる仕組みを構想中である。確かに今の学生は受け身だが、一方で、場を与えればしっかりと取り組むという長所も備えている。学生が動き出すのをただ待つのではなく、大学として働きかけ、「大学時代にこれをやった」という経験を積ませたい。



経済学部教授・同大  
キャリア形成支援  
委員会議長  
**荒木 勉**

## 東京理科大学

### 学生のコミュニケーション能力を 育成するため 学習環境改善を目指す

◎学生のコミュニケーション能力をいかに育むか。これが、本学の課題である。相手が年長者や初対面である場合、気後れるのか、自分の考えを十全に伝えられない学生が多い。そのため、例えば就職試験の面接で円滑に意思を疎通できず、学業成績が優秀であっても志望を実現できないことがある。

この課題を解決するため、今後は学外の年長者とかかわる機会を今まで以上に増やすなど、コミュニケーション能力を十分に育めるよう学習環境の改善を目指している。

一方、企業に対しては、学生の学力や技術力をしっかり評価してほしいと願っている。学生が大学でどの程度の専門知識と技術を身に付けてきたか、それを社会で生かせるだけの資質があるか。これを測ろうとするなら、現在の入社試験には工夫の余地があるのではないだろうか。

もちろん、時間や手間などの関係で難しいことは承知しているし、こういうことを大学が望むのは筋違いかもしれない。しかし、科学者・技術者としての実力を少しでも正確に把握できた方が、企業にとっても有益だろう。考えていただく価値はあると信じている。



工学部教授・教育開  
発センター長  
**山本 誠**

教育機関としての使命とそれにふさわしい改革が今、大学には求められている。大学自身の課題意識と、社会のニーズに応える人材育成への展望をFSP研究会参加 5 大学が語る。

## 明治大学

### 「沈黙する学生」に対して 社会で生きる力を 育成したい

◎最近、指示を受けないと自分が何をすべきかが分からない学生が多くなったように感じる。受験勉強の影響か、大半の学生は、何事に対しても受け身の姿勢のまま4年間を過ごしてしまう。本学はこの状況を改善するため、さまざまな活動を行っている。

例えば商学部では、2009年度から人材育成プログラム「地域・産学連携による自主・自立型実践教育」を始めた。地方の商店街を活性化する方法を現地に出向いて考える授業や、企業の商品やサービスの企画会議に参加し、実際のビジネス課題に取り組む授業など、多様な実践型授業を設けている。

今後はこうした取り組みを更に充実させることによって、与えられないと動かない学生、いわば「沈黙する学生」に自主的な行動力や主体性を育てていきたい。自ら学びに向かうようになれば、課題を見いだして解決したり、課題ごとにアプローチの仕方を工夫したりすることが出来るようになるだろう。つまり、社会で求められる力の育成につながるかと考えている。



商学部学部長  
**横井勝彦**

## 立教大学

### 知的な好奇心を刺激し 自ら学びに向かう 意欲を育成

◎近年、本学の教育プログラムは大きな変革を迫られている。その主要な原因の一つとして、学生が就職活動を始める時期が早まり、学習活動に充てる時間が短くなったことが挙げられる。こまめな学習指導が以前のように出来なくなったことで、学生に自主学習をどう促すかが課題となっている。

知的な好奇心は、この課題を解決する最も重要な鍵と位置付けられる。知的な好奇心があるからこそ、学問に対する情熱も、探究するための行動力も生まれる。広く他者の意見を求めてコミュニケーションを図り、課題解決に努めるようになるかと考えている。

また、取得単位数以外に成績にも一定の基準を設け、基準を超えて初めて卒業できるよう制度を見直す必要も感じている。実現すれば、卒業するために学生はおのずと学習にしっかり取り組むようになるだろう。学生の学力を今まで以上に保証することになるから、学生を採用する企業にとっても有益なはずである。

ただし、卒業要件の変更は本学だけでは難しい。そのため、他大学とも積極的に連携して進めていきたい。



総括副総長  
**白石典義**

## アドバイザーボード委員より FSP研究会への期待

研究会では産学それぞれから  
アドバイザーを招きました

### よりふさわしい解を チームの中で求めながら学ぶ



◎グローバル人材の育成は、急務である。仕事をするための情熱、行動、異質な価値観の人々とのコミュニケーション力、課題解決力の育成が大学には求められている。しかし、こうした力は、知識を吸収するだけの学びからでは養われない。チームで課題に取り組み、ベストプラクティスを学びながら、よりその場面にふさわしい解を求める…そうしたFSP研究会で考え出された実践講座の学びの中でこそ培われるものであろう。

日本IBM株式会社最高顧問  
**北城格太郎**

### 生きた社会の文脈の中で 専門性を高める



◎今、大学の中で専門性を身に付ける時、それが社会的生産の場で発揮できるよう、公共的な場面設定での学びを意識しなければならぬ。一企業のビジネスにとどまらない題材、授業の枠を超えたインフォーマルな集団学習と、FSP研究会実践講座はまさに多様な体験の中で学ぶプログラムである。社会で活躍するための知識を、実社会のコンテキストの中で生き生きと獲得できるはずだ。

お茶の水女子大学理事・副学長  
**耳塚寛明**

# 大学生の期待と不安

## 高校生と大学生の違い

◎高校では先生の話に黙って聞く、いわば受け身の授業でした。ところが大学に入ると、グループワークやゼミなど、自分の考えが求められる機会が増えます。大学生には主体的に取り組む姿勢が必要だと思います。(上智大)

◎大学生になると、自由に使える時間がとても多くなります。好きなだけ遊ぶことも、学問に没頭することも出来ます。自分が何をしたいかを考え、時間を管理する必要性は、高校時代よりずっと高まりました。(立教大)

## 社会人と学生の違い

◎自分の行動に対する責任の重さです。学生がミスをした場合、謝ればたいていのことは許されます。しかし、社会人のミスは同僚や取引先など多くの人に影響するため、謝って済まされないことが多いと思います。(上智大)

◎学生は自分の利益を最優先しても許されます。一方社会人は、会社など自分の属する集団の利益を一番に考えて行動しなければならないと思います。(上智大)

◎社会人は、学生とは比較にならないほど大きな責任を負っていると思います。例えば何か失敗をしたら、一緒に仕事をする全ての人に迷惑を掛けることになりかねないでしょう。(明治大)

◎社会で働くようになると、会議や打ち合わせなど、自分の考えを相手に正確に伝えなければならない機会が多いと思います。大学は、自分の考えを持ち、相手に分かるように伝える練習の場だと思います。(明治大)

## 社会に出て働くことへの「期待」

◎未知の世界ですから不安がありますが、自分の力を試せることに楽しみも感じます。さまざまな人との交流を通して新たな気付きを得て、自分が成長できるのではないかと期待もあります。(上智大)

◎さまざまな意見や考えを持った人たちに、たくさん出会えるイメージを抱いています。おのずと学ぶことが増え、視野も広がり、自分の成長を実感する機会が多くなるのではないのでしょうか。(上智大)

◎社会人は学生よりはるかに大きな責任を負っているので大変でしょうが、それだけに、やりがいも大きいと思います。学生時代に身に付けてきた知識を生かす機会も多いのではないのでしょうか。(青山学院大)

◎一人前の大人として、社会に貢献するイメージです。例えば企業に勤める場合、良い商品をつくることで顧客が増え、利潤が生まれます。どの企業もそうなれば、経済が活性化し、豊かな社会になると思います。(明治大)

## 社会に出て働くことへの「不安」

◎正直に言って、怖いです。仕事にやりがいはあると思いますが、そうした楽しいイメージよりも、仕事に対する自分の責任を果たせるだろうかという不安の方がずっと大きいからです。(上智大)

◎学生時代より人間関係が複雑になり、精神的に大変だろうと思います。事務職をしている姉や、私のアルバイト先の社員の方からは、会社内に派閥のようなものがあると聞いたことがあります。(立教大)

◎希望する職業に就けなかった場合を考えると、社会に出て働くことに不安を感じます。特に最近では経済不況でどの職業も求人数が減っているようなので、更に不安です。(青山学院大)

◎苦しい、辛いというイメージを持っています。平日の昼間に見掛ける大人は皆、暗い表情をしているような気がします。常に時間やノルマに縛られていて、趣味を楽しむことなど出来ないのではないのでしょうか。(明治大)



企業・大学が人材育成についてそれぞれ課題意識を持つ中、当事者である大学生は今、何を考えているのだろうか。大学生としてのあり方、そして社会に対する期待や不安について聞いた。

\*掲載したコメントは産学協同就業力育成講座（詳細は P.19 ～）に参加した大学生へのアンケートを基に構成

◎大学では、自分で考えて判断する機会が高校よりずっと増えます。例えば授業については、何を履修するか、授業で出された課題をいかにまとめるかといったことを自分で決める必要があります。（青山学院大）

◎高校までの学習では、たくさん正解することを求められました。ところが大学で学ぶ学問には、正解がなかったり、人によって正解が違ったりする場合があります。自分の答えをいかに作り出すかが問われると思います。（青山学院大）

◎他者に対して責任を負っているかどうか違います。学生は、失敗しても自分が損をするだけです。ところが社会人は、自分が失敗した場合、周囲に対しても責任を取る必要があると思います。（明治大）

◎学生と違って社会人は、自分のことだけを考えて行動するわけにはいかないと思います。常に周囲に対する影響を考え、迷惑を掛けないよう気を配る必要があるのではないのでしょうか。（明治大）

◎目的意識が変わると思います。学生は、勉強でも何でも自分のためにしていますが、社会人は、社会や集団の利益のために働くはずで、そのため社会では、個人的な好き嫌いを言うことは許されないと思います。（明治大）

### 大学生の声から見てきたもの

ここに掲載した声はごく一部だが、学生たちなりに大学での学びや社会に向けて考えている様子が伺える。しかし、社会に出ることに対して前向きな声がある一方で、マスコミや身近な大人からの悲観的かつ断片的な情報のせいか、いたずらに不安に駆られる声も多い。彼らが前向きに学び、社会に出る準備をするために、どのような学びの機会が必要なのだろうか。

◎不安がありますが、自分の望む職業に就けたとしたら、学生時代までの学びを生かせることに喜びを感じると思います。また、職場での新しい経験が自分を成長させてくれるとも思います。（青山学院大）

◎以前は忙しくて大変という印象でしたが、今は違います。企業と連携した大学の授業で、商品販売や経営戦略会議の様子を目にし、自分の意見で企業を動かす情熱に感動したからです。（明治大）

◎経済不況や景気低迷といった報道の影響のためか、就職後の生活に希望を持ってません。毎日が残業で自分の時間は取れないし、残業代も出ない。更にボーナスも出ない。そんな過酷なイメージを抱いています。（青山学院大）

◎経済不況が続いていますから、まず正社員になるのが難しいと思います。そして正社員になれたとしても、自分の意見が通らないなど、納得できないことがたくさんあるような気がします。苦労の連続というイメージです。（青山学院大）

◎時間にも気持ちにも余裕を持たず、ひたすら利益を上げようともがくことになるような気がします。それでも、自分や家族の生活がかかっているから、仕事を続けざるを得ない。そんなイメージです。（明治大）

◎社会でどのような力が求められるか、その力を自分が身に付けているかどうか、まだ明確ではありません。社会に出て生活していく自信がないため、怖くないと言ったら嘘になります。（明治大）