

情報処理科の就職支援活動

筑波技術短期大学情報処理科
隈 正雄

要旨： 本学視覚部情報処理科における就職支援の現状についての報告である。はじめに、情報処理科の就職支援体制について説明する。次に、SPIの模擬試験や企業採用責任者による模擬面接等の受験テクニックの指導方法について報告する。本学科の支援の特色として、学生に企業の視覚障害者採用の実態を理解させることがある。本学科ではその理解を元に、企業選定、職種選定、企業へのアプローチの方法をアドバイスしている。

キーワード： 一般企業への就職支援活動 視覚障害者 職域開拓

1. はじめに

視覚障害者が一般企業に就職することは容易ではない。企業側の視覚障害者に対する理解はまだ不足している。さらに、企業側だけではなく、学生側にも問題がある。

本学は少人数であり、かつ、寄宿舎も学内にあることから、殆どが知り合いである。従って、授業や日常生活も家族的であり、あらたまることが少ない。学生間だけではなく、教官と学生も一般大学に比べるとフランクである。つまり、大学という限定した空間に、仲間だけと過ごすといった温室で過ごしているということである。そのため、社会性が育ちにくい。

視覚部は1学年40名の定員であるが、他学科の30名は就職形態も時期も異なる。さらに、情報処理科の10名も進学等があり、全員就職希望者ではない。そのため、120名の視覚部定員のうち、就職活動に取り組むのは数名に過ぎない。従って、のんびりした雰囲気の中で、積極的活動に取り組むものが少ない。

このような状況の元、本学科では新たな職域開拓を目的として、就職支援を行ってきた。その結果、学生の努力と企業の視覚障害者への理解により、一般企業への就職のルートが確立しつつある。

本論では、現状の情報処理科の就職支援について報告するものである。

2. 支援体制

情報処理科における就職支援は、就職委員と特別研究(卒業論文)の指導教官(以下指導教官と称す)が役割を担当して行っている。就職委員は就職活動全般の支援と情報提供であり、主として学生集団に対する支援である。本学科においては、指導教官は学生一人一人についている。就職活動においても、その指導教官が担当学生を個別に支援している。就職活動は前年度(2年次)の後半より始まる。次に情報処理科における就職支援

活動の役割分担を示す。

【表1 情報処理科就職支援活動役割分担】

時期	項目	内容
準備段階前半 (前年 9月～ 12月)	企業 選定 等	・就職活動への啓蒙(就職委員) ・就職活動への取組方指導(就職委員) ・個別学生の情報収集(指導教官・就職委員)
	受験 準備	・受験勉強への全体指導(就職委員) ・受験勉強への個別指導(指導教官)
	職域 開拓	・本学科の企業への紹介(就職委員・指導教官)
準備段階後半 (1月～ 2月)	企業 選定	・就職情報の収集・伝達(就職委員) ・企業合同説明会情報の収集・伝達(就職委員) ・個別企業選定指導(指導教官)
	受験 準備	・模擬面接会の実施(就職委員) ・SPIの模擬試験の実施(指導教官・就職委員) ・個別面接試験準備指導(指導教官) ・個別筆記試験指導(指導教官) ・自己PR文書の書き方指導(指導教官)
就職活動(3月～)	全体 活動	・職域開拓企業等の個別就職情報の収集・伝達(就職委員)
	個別 活動	・個別企業への応募、訪問、受験指導(指導教官) ・提出書類の作成指導(指導教官)

就職活動は学生が社会人としてひとり立ちする活動であり、学生が主体的に取り組むべきものである。就職の支援は「学生が学生の能力を十分かつ効率的に発揮できるようにアドバイスすることである。」従って、教官が強制して行すべきものではない。本学科では、学生の自主性を尊重し、学生の相談に基いて支援を行っている。

3. 就職ガイダンス

3. 1 就職ガイダンス

就職ガイダンスは、進路アンケート、進路支援個別面談、就職説明会の3ステップで行われる。

はじめに進路や就職の希望等の進路アンケートを記載させる。当該アンケートを元に、指導教官と就職委員で面談を行い、学生の希望を把握し、支援方針を立案する。これらと平行して、就職希望者に就職説明会を開催する。説明会では、就職活動全般やその準備活動について説明する。

これにより、学生は就職活動の概要を把握するとともに、何時頃までに、どのような準備を、どのようにすべきかについて理解できる。次に、学生は就職活動計画を作成することになるが、現実に取り組む学生は限られている。

3. 2 就職ガイダンスでの留意点

この段階での支援の留意点として、意識改革と障害の説明方法がある。意識改革とは学生から社会人への変革のことである。本学の学生は温室で育てていることは説明した。そのため、社会人としての礼儀作法を身につけていく、就職に時期になっても礼儀正しくふるまうことが難しい。従って、就職は大学内の閉ざされた世界とは異なり、一人前の社会人として厳しく評価・選別される世界であることを十分認識させる必要がある。

もう一つのポイントは、企業に対する障害の説明方法である。学生は自己の障害を企業に理解してもらい、その理解のうえで就業したいと考えている。つまり、学生は企業に対し、障害が支障とならない仕事の配慮と障害に対する暖かい理解と援助を期待しているのである。そのため、障害について詳しく説明しようとする。また、学生によっては、逆に障害を隠そうとする。

しかしながら、企業は障害学生のために学生を採用するのはではない。障害があっても、企業に貢献することを求めている。従って、企業に理解してもらうべきことは、「何ができないか、何を援助してもらいたいのか、そしてそれ以外は健常者と同様である」ということである。これが明確になれば、企業は学生が自社の仕事に適合するか判断できるのである。このことを正確に、かつ、すこし飾って説明すべき点を指導している。

企業側からは、障害については聞きにくいものである。障害についてよく分からない場合は、一般的に悪い状況を予測し、採用を断念することになりがちである。

4. 書類審査対策支援

書類審査で重要なものが履歴書と自己PR文である。

これにより足切りが行われ、先へ進めない。従って、これらの作成には十分注意しなくてはならない。

これらの作成において、教官が社会経験の少ない学生にアドバイスすることは極めて有効である。それにより、学生の能力を正當に評価される機会が得られるように支援するのである。特に、自己PR文はアドバイスによる効果が極めて大きなものである。

本学科においては、指導教官が個別に学生にアドバイスを行っている。また、その指導も1回ではなく、原本をパソコンで作成させ、常に修正・改善を繰り返し、よりよいものになるように指導している。

5. 筆記試験対策支援

現状多くの企業(約7000社⁽¹⁾)は、就職の筆記試験にSPI(Synthetic Personality Inventory)を使用している。これは、リクルート社が開発した総合適正検査である。検査には言語能力検査(国語)、非言語能力検査(数学等)、性格適正検査がある。特に、言語能力検査、非言語能力検査は、受験生の足切り(84%から50%不合格⁽²⁾)に使用されることが多いとのことである。障害者には若干の配慮があるが、本学科の多くの学生も、SPIの足切りに引っかかっている。

SPI試験は中学生レベルの試験であるが、問題の解き方を忘れていることと、時間が短いことがネックになっている。そこで、ある程度の集中した学習が必要となる。本学科では、SPIの模擬試験を実施し、問題の解き方の指導も行っている。さらに、学習の進捗については、指導教官が個別にアドバイスすることとしている。しかしながら、SPIの学習を十分に行う学生は残念ながらわずかである。

6. 面接試験対策支援

就職試験の最難関は面接試験である。これが悪ければ後は何が良くても不合格である。しかしながら、本学科の学生は、大学と寄宿舎の中で、学生と教職員の世界で暮らしている。その学生に突然社会人としての礼儀や常識を要求しても、容易ではない。また、慣れ親しんだ教官から厳しく指摘されても、納得感がない。

そこで、本学科では、企業の人事部の採用責任者を招聘し、模擬面接会を実施している。模擬面接会では、事前に履歴書と自己PR文を面接官に提出する。面接官は同資料に基づき、同社の採用面接とほぼ同様な形式で、一人20分ほどの模擬面接を行う。さらに、面接結果の講評もその場で行ってもらう。

昨年は、参加学生18名の前で、面接学生8名が一人づつ面接を受けた。多くの人の見守るなかで、企業の人事

部長から個別に面接を受けることで、本番さながらの緊張したものとなった。また、人事部長からの指摘は極めて印象深く、有効であったと思われる。

7. 企業・職種の選定支援

7. 1 企業の選定支援

就業経験のない学生にとって、企業の選定や職種の選定は容易ではない。さらに、自分に何ができるか、どのような企業に入れるかは、学生にとっては未知である。

企業選定については、企業の視覚障害者に対する考え方や、採用方針について説明する。そして、視覚障害者の採用を真剣に考えている企業に、活動を集中するように指導している。障害者を採用しないという企業はほとんどない。しかしながら、現実には採用しない企業も多い。さらに、障害者の中でも視覚障害者に対してはより狭き門である。このような現実の中で、採用を考えていない企業を対象に就職活動をし、非効率であることを説明する。

具体的な企業選定として、視覚障害者の採用に比較的理解のある大企業を勧めている。つまり、視覚障害者の採用実績があったり、障害者向けの企業合同説明会への参加企業等である。

一概にはいえないが、中小企業は一人のカバーする業務の幅が広く、視覚障害者が不得意な業務もこなす必要が高い業態である。そのため、一般の中小企業の採用ニーズとは合わないことが多い。

7. 2 職種の選定支援

本学科の学生の職種としては、従来は「プログラマ」が代表的であった。それであれば、企業や職種も明確であり、選定も容易である。

本学科の学生は、視覚障害の特性から、営業や生産現場での作業には向かない。従って、プログラマ以外では、事務が向いているといえる。その事務も、コンピュータを使用して行われることが極めて多くなってきている。本学科は情報処理学科であり、コンピュータを専門としている。従って、本学科の学生の適正職種として、事務があげられる。

事務とは一般的に狭い範囲で考えられがちであるが、企業活動において極めて広範にある業務である。経理や総務の事務だけではない。工場の生産計画、進捗管理等の生産管理事務；物流センターにおける入出庫指示や在庫把握等の在庫管理事務；販売業における受注や売上請求等の販売管理事務も事務である。つまり、営業や製造現場を除く、多くの業務が事務であり、視覚障害者が対応可能ということである。

従って、「どの企業のどの職種ということではなく、視覚障害者を採用してくれる企業で、自己の能力が発揮できるような事務を担当させてくれる企業を選択する」ということを説明している。ただし、これは一般論で、すべての学生に当てはまることではない。

また、事務には問題もある。事務の場合は紙ベースの資料を処理するなど、視覚を使用する仕事が多いということである。弱視で紙ベースでも何とか読める学生はよいが、読めないとかなり採用が制限される。

なお、視覚障害者の職種選定については、参考文献[3]で解説している。

8. 企業へのアプローチ対策支援

企業への現状のアプローチは、一般的にインターネットが入り口となる。インターネットで企業説明会への参加等を申し込むが、この段階で選別されることが多い。学生によっては、何十社に応募しても反応がないものもある。

この段階のポイントは、できるだけ多くの企業に申し込むことである。数社に絞るだけでは、すぐに終わってしまう。また、本学科の学生は受身であることが多い。いくら考えていても、企業から誘われることはない。従って、積極的に行動することが重要であることを学生に認識させる。

もう1つのポイントは、障害者であることの企業への通知である。多くの企業が事実上視覚障害者を採用していない。このような企業が健常者と思って企業説明会へ招待しても、視覚障害者の場合、当初から対象外とする可能性が高い。本学の学生が東京等の企業を訪問することは容易ではない。大変な苦勞をして企業を訪問しても、学生の能力ではなく、企業の採用方針で無駄になることは避けたい。この点もアドバイスしている。

企業訪問が難しく、かつ、企業説明会への参加の機会が少ない視覚障害者にとって、企業合同説明会は極めて有効な就職のチャンスである。これらの会では、1回で5社から7社程度の面談を受けることが可能である。実際これらの会で、就職の機会を得た学生も多い。そのため、必ず、これらの会に出席するよう指導している。

9. 就職のための企業見学会等

適宜、就職を前提として本学科と関連がある企業へ見学会を実施している。いわば、私設の企業面接会である。その他、適宜個別企業に学生を斡旋することもある。このように、極力学生の就職の機会を増やすように支援活動を行っている。

10. 個別企業への情宣

現状では、視覚障害者に門戸を開いている企業は多くはない。しかしながら、受入るべく努力している企業も少なくはない。このような企業を訪問し、視覚障害者や本学の情宣活動も行っている。

11. おわりに

情報処理学科では、教官が役割分担のうえ全員で就職指導に取り組んできた。そして、それなりの成果を収めてきている。表2は筆者が就職職員に就任してからの本学科の就職の実績である。

しかしながら、まだまだ企業の視覚障害者の受入は進展していない。一層の企業への情宣が必要とされる。また、学生も本学の温室に育っており、社会性への教育をより推進していかななくてはならない。

情報処理学科の就職支援は、一定の道を切り開いてはきたが、本格的な取り組みはこれからという段階である。

最後に、情報処理学科の就職支援活動を、ここまで切り開いてきた諸先輩の努力に敬意を表したい。

【表2 平成11年度以降の情報処理学科学生の就職先】

平成11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・NTTコムウェア(株) (NTT子会社) ・住友海上火災保険(株) (東証1部上場) ・住友海上火災保険(株) (同上) ・JALインフォテック(株) (日本航空子会社) ・東電コンピュータサービス(株) (東京電力子会社) ・(株)ベルシステム24 (東証1部上場) ・三菱スペースソフトウェア(株) (三菱電機子会社) ・三菱電機情報ネットワーク(株) (同上) ・三菱マテリアル(株) (東証1部上場) ・三菱マテリアルシリコン(株) (三菱マテリアル子会社)
平成12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・(株)神戸製鋼所 (東証1部上場) ・(株)ジョイックコーポレーション ・東芝メディカル(株) (東芝子会社) ・(株)三越 (東証1部上場) ・(株)三越 (同上)
平成13年度	<ul style="list-style-type: none"> ・(有)化成フロンティアサービス(三菱化学子会社) ・プライスウォーターハウスクーパースコンサルタン ト(株) (世界で15万人を要するコンサルティン グ会社の日本法人) ・ヤマトシステム開発(株) (ヤマト運輸子会社) ・(株)読売旅行 (読売新聞子会社)
注1	<ul style="list-style-type: none"> ・S社 (東証1部上場の子会社) (注2)

(注1) 平成13年度は確定者のみ

(注2) 学生の希望により社名非公開

引用文献

- [1] 高橋書店：SPI実戦問題集：pp7、高橋書店、1999
- [2] 高橋書店：SPI実戦問題集：pp9、高橋書店、1999
- [3] 隈正雄：視覚障害者と企業における業務の適合性、電子情報通信学会信学技術研究報告ET2000-97～112：55～59、2001
- [4] NCN 米国大学機構：国内就職活動の手引き、NCN 米国大学機構、1997
- [5] 松浦敬紀：面接自己アピール100、高橋書店、1993

Support Activities for Employment-seeking students in the Department of Computer Science

Masao KUMA

Department of Computer Science, Tsukuba College of Technology

Abstract : This is a report about the present condition of the support activities for students' employment in the Department of Computer Science of our college. First it explains the support system for job seeking students of the Department of Computer Science. Next about the way of instructing about the examination technique of the practice examination of SPI and the practice interview by the enterprise adoption person is reported on.

The feature of the support of our department is to make students appreciate the actual conditions of a sight-handicapped person being consider for adoption by enterprises. And advice is given to students about the method of the enterprise selection, type of job selection, the approach to the enterprise.

Key Words : Support Activities, Employment Search, General Enterprise, Sight Handicapped Person, Job Stage Reclamation