

〈特別寄稿〉

多文化共生社会における日本ビジネススタイルの変化

鈴木 賞子

はじめに

初めまして、こんにちは。本日皆さんの前で話をさせていただきます鈴木賞子と申します。よろしくお願ひいたします。

皆さんのお手元には資料が届いているでしょうか。では、私の方で画面を共有してスタートしますので、よろしくお願ひいたします。皆さんの顔が見えます。手を振っていただけますか。ありがとうございます。

そちらは寒いですか、大丈夫ですか。暖かくして聞いてください。私が今いる場所は現在10℃もなく、自分の書斎から皆さんにオンラインでお送りしているのですが、手が冷たくなるくらい今日は寒いです。

このように皆さんとオンラインでつながることはとても嬉しいです。では、お手元に資料があれば、それに沿って聞いていただければ分かりやすいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

これからお話することの中には、皆さんのお手元の資料「多文化共生社会における日本ビジネススタイルの変化」には載っていない内容もあります。説明をする段階で皆さんに、「この話はお手元の資料には載っていません」とその都度お伝えしますので、必要であればメモをとっていただければと思います。なお、聞き逃したり、よく分からなかったりということであれば、あとで質問をしてください。それからまた、資料を見逃して、その資料が欲しいという要望があれば、皆さんにお配りしますので、よろしくお願ひいたします。

講座の目的

本日の目的ですが、まず、「最新の日本社会の状況と企業と就職活動の状況を知ること」です。日本企業は近年働き方を変えなければいけないと言っていたのですが、新型コロナウイルスの影響による急激な社会状況の変化で、一気に変わらざるを得ないような状況

☆本日の講座の目的☆

- ①最新の日本社会の状況と企業と就職活動の状況を知る⇒偏った抽象的な情報ではなく、正しい情報を得る
- ②企業の採用と選考方法はどのように変わったかを知る
- ③直接選考法の面接の重要性を知る⇒オンライン（Web）面接と対面面接のそれぞれの特徴を知って対策を考える
- ④企業が求めるこれからの人材、多様性とは何か、その重要性を知る
- ⑤自分のキャリアを考えるキッカケにする

になりました。ただ、マスコミの報道などを見ると、全ての産業が厳しい状況にある印象ですが、詳細を丁寧には報道していません。本日は偏った情報ではなくて、現時点で、少し先がどうなりそうかという予測も含めて、日本企業の情報・状況をお伝えしようと思っています。

まず、日本企業の採用と選考方法はどのように変わったかを知ってください。本日まで参加の皆さんは、海外にいる方も多いと思います。高知にいらっしゃる方、地方にいらっしゃる方も多いと思います。そうになると、どこに就職するのが大事です。大阪や東京には多くの企業が集まっています。その企業の選考方法はどのように変わったのか、これは皆さんにとって、仕事を探すときにはとても大事なことです。これをお伝えします。

2番目に、直接選考、主に面接のことなのですが、なぜ大事なのか。この状況下で面接がオンライン（Web）面接になり、これまでの対面面接とは大きく変わってきました。それぞれの特徴を知って対策を考えていただくことが大事です。

そして3番目、企業が求めるこれからの人材、多様性とは何か、その重要性を知ることです。企業もさまざまなタイプの人を採用したいというのが本音です。では、その多様性とはどのようなものか、お話をしていきます。

4番目に自分はどうすれば幸せになれるのか。もちろん仕事を通して幸せになることばかりではないのですが、仕事で得られるもの、仕事で経験できること、仕事を通して幸せになれることも数多くあります。

私もこれまで多くの仕事をしてきましたが、こうして皆さんの前でお話できるのは多くの仕事を通して大勢の方と知り合いになり、その経験を活かす仕事をしているからです。もちろん人生、仕事が全てではありませんが、仕事というのは重要であることはお分かりになると思います。そのあたりが伝わればいいなと思っています。

自己紹介

では、皆さんに、少しでも自己紹介をさせていただきます。皆さんがご覧になったポスターに私のオフィシャルなプロフィールが載っていたと思いますが、私はバリバリの体育会系です。ずっとスポーツをしていました。旅が好きで、この状況で現在はなかなかあちらこちらに行けないのが残念です。

私はこれまで、建築関係のメーカーの人事担当者として8年間、出版社で4年間働いてきました。出版社では多くの企業、約200社の企業の取材をし

ました。今回は皆さんにこのお話をするに当たって、知り合いの人事など約100社の人事担当者の話を聴いてきました。日本全体の企業数から見ると100社は少ないかもしれませんが、100社をインタビューすると大体傾向が見えてきます。ラジオのパーソナリティの仕事を4年間したこともあります。本日は皆さんの顔は見えませんが、ラジオの世界も見えません。ラジオでの経験を活かしてリスナーの皆さんがパソコン画面の向こうにいるという気持ちでお話をしています。皆さんも分かったらうなずきながら私の話を聞いてくださると嬉しいです。肩の力を抜いて、緊張しないで聞いていただければと思います。

資料には私が行ったことのある国内外が書いてあります。高知には高知大学の仕事でもう100回ぐらい行っています。皆さんの住んでいるところ、中国や韓国などのアジアも何度か行っています。新型コロナウイルスが収まったら、本当に飛んでいきたいです。後ほどメールアドレスを皆さんにお伝えしますが、私のプロフィールを見てぜひ訊きたいことなどがあれば、プライベート、仕事のこと、何でも受け付けたいと思いますので、とりあえず私のプロフィールをお伝えしておきます。

では、講義をスタートします。必要なことは書き取ってください。それから、気になることは後ほどご自身でも調べてください。そのために、気になるキーワードはメモ・記録をとることが重要だと思います。調べても分からなければ、先ほど言いましたように、後ほどメールをいただければ対応いたします。よろしくお願ひします。

日本企業を取り巻く環境

海外にいる皆さんは、日本の情報をネットなどで収集しているかと思います。高知の皆さんも例えば新聞を読んだりして、日本社会の現状は何となく分かっているとは思いますが、日本企業を取り巻く環境は、実は日本で生活する我々を取り巻く環境とも一

緒であるということです。例えば、お手元の資料には少子高齢社会と書いてありますが、企業も影響を受ける、我々も日常生活で多少の影響を受けるかもしれません。企業も私たちも同じ社会に生きていますが、企業と個人とで

①日本企業を取り巻く環境（1）

- ① 少子高齢社会→人口減少、若年労働者の減少、社会保障費の負担増、医療費の増加、など
- ② 環境問題→温室効果ガスの削減、グリーンエネルギー、技術の導入、フードバンク、など
- ③ 規制緩和→異業種からの参入で競争が激化
- ④ IT・AIの効率的導入→省力化、非接触、キャッシュレス化の推進、グローバル化、ビジネスの予測、など
- ⑤ SDGsの推進

は影響の受け方が変わってきます。

ここにキーワードがいくつかあります。この後のスライドで説明をしています。「少子高齢社会」で、人口減少が始まりました。若年労働者も減っています。日本の産業を支えるだけの労働人口を、今後どのように確保するかが日本の課題です。労働者が減っていくと収入を得られる人が少なくなり、今度は社会保障費の負担が大きくなります。年金問題という言葉聞いたことがあると思うのですが、現在、年金をもらっている人が現在年金を現役で納めている何人の人で支えているのか。

2人で1人の年金受給者を支えるという時代が来ているわけです。そうするとコスト高の社会、働く中で税金や年金の問題、そして医療費の問題などがこの少子高齢社会の中で起きているということです。皆さんの国でも同じようなことが起きているかもしれません。

そして「環境問題」です。温室効果ガス、例えばCO₂ですが、菅総理大臣が最近クリーンエネルギーでCO₂排出ゼロを目指すと言っていますが、削減を目指すといっても削減するのは企業、我々の生活の努力です。環境問題はいよいよ大変な局面になってきているということです。日本ではレジ袋を有料にするなどいろいろおこなっていますが、例えば24時間の営業をどうするのか、そういったことも含めて、環境問題はこれからより積極的に取り組まなければいけない課題になっています。

そして「規制緩和と政策」です。規制緩和とは何か、興味のある人は調べてほしいのですが、日本のビジネスの現場では異業種からの参入で競争が激化しています。これまで政府は特定の業種を保護してきました。特定の業界とは競争すると安全性が損なわれるような、例えば銀行に代表される金融と航空会社です。個人や企業の資産を預かっている銀行は競争によって預かっている資産に影響があってはいけないので長い間保護していました。また、航空運賃も自由化する前は、全日空に乗っても日本航空に乗っても同じ航空料金でした。競争することで安全性が損なわれないようにするという目的なのですが、そうするとサービスが悪くなり、企業も努力しないということで、異業種から参入したり競争することでより良いサービスの提供をする目的で行われているのが規制緩和です。

皆さんもよく聞く「IT」は情報技術ですが、AI、省力化ですね。ここに来て特に非接触でビジネスを展開していくというニーズが多くなりました。キャッシュレス化も進んでいます。日本以外ではかなりキャッシュレス化が

進んでいるのですが、日本でなぜキャッシュレス化が進まないか、皆さんご存じですか。

ここで対面だったら手を挙げていただくところなのですが、ある方に聞いたところ、日本はどこでもお金を下ろすことができる、コンビニのATM機で下ろすことができる環境にあるからです。関東に住んでいるとあちらこちらに銀行のATM機があります。すぐにお金を下ろせるのは便利ですが、なかなかキャッシュレス化が進まないわけです。また年輩の方は現金が便利でいいという人が多いです。ですのでどうしたらキャッシュレス化が進むかということ、便利にお金を下ろせない環境にすることが必要なのでしょうか。こういった新型コロナウイルスの状況の中で、大きくビジネスを方向転換していく時期に来ている、もう始まっているということです。

それから、SDGsは皆さん聞いたことがあると思いますが、SDGsの推進もしなければならず、企業がSDGsを意識してビジネスを行わなければいけない時代になってきているということです。

少子社会と超高齢社会

言葉の定義ですが、現在の日本は少子化社会ではなく、完全に「少子社会」です。15歳から49歳までの女性で、一生涯に産む子どもの数を合計特殊出生率と言います。2020年9月の厚生労働省の発表では、昨年2019年の合計特殊出生率が1.36人なのです。1人の女性が一生涯に産む子どもの数が2.07人以上になると、人口減少は止められるのですが、日本は1991年以降、減少傾向が続いています。ということで、人口減少に歯止めがかからないのです。

「1人の女性が一生涯に産む…」というところが一つ問題で、15歳から49歳までの女性の人口自体も減っているのです、人口が減っていくことに歯止めがかかりません。国際的な定義では全人口に占める65歳以上の割合が、7%を超えると「高齢化」、すなわち「その傾向がある」ということです。14%を超えると「高齢社会」、そして21%を超えると「超高齢社会」です。国際的に見てもかなり日本は早いスピードで高齢化が進んでいるのです。

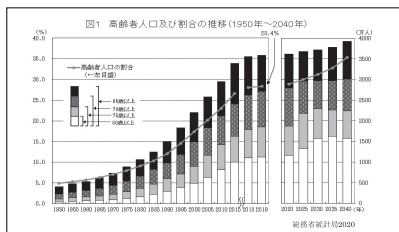
人口減少はなぜ起こるのかというと、生まれる子どもの数よりも亡くなる

言葉の定義

- ① 少子社会→合計特殊出生率（15～49歳までの女性で、一生涯で産む子供の数）が1.36人（2020年9月厚生労働省）
- ② 全人口に占める65歳以上の割合が
 - 7%を超え→高齢化社会
 - 14%を超え→高齢社会
 - 21%を超え→超高齢社会
- ③ 人口減少→生まれる子供の数<亡くなる人の数
- ④ 日本では、「少子社会」と「超高齢社会」を同時に迎えている

方の数が多いからです。「少子社会」と「超高齢社会」が同時に起きている日本以外にもアジアで同じような問題を抱えている国があります。

さて、ここから皆さんに配布した資料の中にはありませんので、よく見ていただければと思います。先ほど言いましたように、どれだけ高齢化が進んでいるのかということでお話をします。



このグラフは2020年総務省統計局の「高齢者人口及び割合の推移」です。2019年までの統計で、今年はまだ数字が出ていないのですが、ほぼこれに近い、増えていると思います。高齢者が占める割合は28.4%です。3人に1人とはいいませんが、65歳以上の

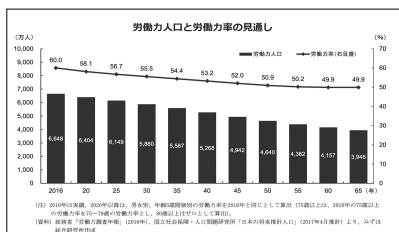
人口ですから、結構な数字だと思います。この数字が2040年には40%に迫る勢いです。これが何を意味するかというと、まずは労働可能な人口、特に若年労働者が減っていくということです。若年労働者が減るのであれば、例えば元気で働ける高齢者が働く、それから海外の方の協力を得るなど、様々なことが考えられます。また一方で、医療費の割合はますます上がっていくと思います。

「平均寿命」に関して言えば、日本は男性が81歳ぐらいで、女性が87歳ぐらいです。長生きは素晴らしいことですが、一方で、健康で病気にならずに、医者のお世話にもならず健康で過ごせる「健康寿命」は、男性の場合は平均寿命からマイナス10歳、女性は12歳なのです。ということは、平均寿命までの残りの約10年間は病気になったり薬を飲んだり、医者のお世話になりながら生きていくということの意味しています。

現在の日本は予防医学に力を入れていて、できる限り健康で長生きするための政策を進めているところなのですが、果たしてそれが功を奏しているのかどうかはよく分かりません。しかし

これが現状ですので悲観することもなく楽観することもなく、その現状をもとにたくさんの問題解決のための仕事を考えていくのがビジネスです。

総務省「労働調査年報」の「労働力人口と労働力率の見通し」という資料



があります。このまま人口が減っていくとどうなるのか、予測が出ています。2020年では約6割弱の人が働いています。しかし、以前と比較すると、ずっと減ってきているということですね。相当先ではありますが、45年後の2065年、皆さん何歳でしょう。労働人口が半分以下になることが予測されています。こういう予測があるので、企業も政府も対策を考えておかなければならないということです。これが現状です。労働人口は今後は増えることはなく、減り続けます。なぜならば、人口が減り続けているからです。

SDGs

これも皆さんのお手元ないSDGsの資料、このカラフルなロゴマークを見たことがあると思います。これは2015年9月に国連サミットで採択されたものです。ここに「Sustainable Development Goals」と書いてあります。世界を変えるための17の目標とあります。これは企業やみんなが協力をして世界の誰一人とりこぼすことなく達成すべきGOALで、2030年までに達成する目標です。17の目標と169のターゲットがあります。



例えばGOAL1が「貧困をなくそう」とあります。GOAL17は「パートナーシップで目標を達成しよう」。最近企業はこのSDGsのGOALに貢献すべく取り組んでいることをアピールしています。正直に言えば、本気で取り組んでいる企業と形だけの企業もあるかもしれません。皆さんは企業の利益の生み出し方や社会貢献から本当に信じられる企業を選ぶのだと思います。

こういうものは社会貢献、世界貢献ですから、イメージアップのために利用される可能性があります。ですから、本当にしっかり取り組んでいる企業なのか皆さんに見ていただきたいと思います。私も授業でSDGsを教えているのですが、日本ではSDGsを知らない人が多くいます。教育の現場での伝え方が足りない気がしますが、社会全体での認知度が低いと思います。すぐにネットで調べることもできますし、本も売っていますから、調べていただくといいと思います。

規制緩和の具体例

先ほどお話をした「規制緩和」。規制という名のもとに政府が特定の業種・業界を保護してきた政策の緩和です。資料では具体的な緩和政策の一部を書いています。規制緩和は何万とあります。代表的なものが金融です。先ほど銀行の話をしました。例えば

規制緩和の具体例

金融（金利の自由化／業務の拡大）
航空運賃の自由化
損害保険料の自由化
酒類の販売の自由化
電力の小売り自由化
郵政の民営化
企業の農業参入
木造3階建
タクシー料金の自由化
医薬品販売の緩和
ガソリンスタンドのセルフ方式
保育所の民間企業参入
株式売買委託手数料の自由化 など

「金利の自由化」です。規制緩和前は金利や様々な手数料も同じでした。サービスも同じだったら、自宅や職場に近い銀行を選んでいました。ところが、規制緩和によって金利が自由化し、サービスも自由に考えられるようになりました。そうすると、銀行の選び方も変わって来ます。サービスの内容や預貯金の金利などで金融機関の選び方は変わって来ます。とは言え、現在もサービスや金利に大きな差は感じられませんが。

また、航空運賃の自由化ですが、日本には二大航空会社のANA（全日空）とJAL（日本航空）があります。一般的に日本ではANA（アナ）というのですが、ANA（エーエヌエー）と言ってください。世界的にアナというネーミングは通用しないのでエーエヌエーと言っています。航空会社はこの新型コロナウイルスの中で本当に苦戦を強いられています。航空運賃を自由に決められるようになったのがこの規制緩和の例です。しかし、やはりこれも金融機関と似ていて、航空運賃の割引サービスなどはほぼ一緒です。航空業界の規制緩和の大きな例が格安航空会社LCC（Low Cost Carrier）の出現です。飛行機に搭乗する際に、これまであった当たり前のサービスを極力なくしたり、有料にすることで低料金で飛行機に搭乗できます。

資料には他にも規制緩和の様々な例が書いてあります。例えば、今までは全日空と日本航空がライバル同士でした。このように規制緩和で異業種からどんどん様々な企業が参入してくると、業界内での競争が激化してライバルがたくさんいるということになります。ライバルが増えれば、新たなサービスを考えたり、企業が生き残るための方法を考え努力します。

話は規制緩和から少しそれますが、例えば回転寿司という業態では、これまではお寿司しか提供しませんでした。現在はお寿司以外にケーキや飲み物、ラーメンなど様々なものを提供しています。「回転寿司のファミリーレストラン化」と言われています。今やファミリーレストランにとっては同じ

業態の会社がライバルではなく回転寿司がライバルなのです。

そしてもう一つ例を挙げると、ドラッグストアも薬以外に日用品や食品など様々なものを売り始めました。ドラッグストアは薬の販売で利益を得るので、飲み物や食料品を安く売っても利益が出ます。便利な場所にあるコンビニエンスストアは、店舗が狭く置ける商品も3,000アイテム程で、本当に少ないのです。ですから、納品をまめにするため実は物流コスト、すなわち商品を運ぶコストがかかり、どうしても商品の販売価格が高くなります。現在はドラッグストアがコンビニのライバルなのです。「ドラッグストアのコンビニ化」という言葉があるくらいです。以前は店舗の営業時間も法律で決められていたのですが、かなり前に実施された規制緩和のおかげでコンビニも24時間、大型の店舗であるデパートも長時間営業することが可能になりました。

このように、日本のビジネスでは業界の垣根がなくなり、異業種から企業が参入できるようになりました。そのことは働く人にとっては大変なことです。消費者からすると選択肢が増えて良いことかもしれませんが、皆さんが企業に入社すると、昔は法律でできなかったことが可能になってきている、何かワクワクしませんか。以上のように、日本企業を取り巻く環境が大きく変わってきているのだということを知っていただければと思います。

日本企業の内部変化

では、日本企業の内部変化はどうなっているかについてお話しします。1番目は、経営の効率化についてです。無駄な部門をなくし、例えばグループ会社化して、様々な経営資源を共有したり融通し協力しあうのも重要です。コラボレーションという

●日本企業の内部変化

- ① 経営の効率化→ホールディングス化、コラボレーション、合併、部門譲渡、部門廃止、など
- ② 定年延長、雇用延長、再雇用、など
- ③ 新卒にこだわらない採用
- ④ Officeの規模縮小、地方への移転→働き方の変化
- ⑤ 仕事の成果の評価の方法が変化
- ⑥ リモートWorkの推進→転勤、単身赴任の廃止
- ⑦ コミュニケーションの在り方の変化

のは異業種の結びつきです。自分のところにはない資源やスキルを、他社の力を借りて一緒にビジネスをしていこうという考え方です。合併、業務提携、部門の譲渡、部門廃止など様々なことが起きています。利益の出ない不採算部門、赤字の部門は整理しなければ企業経営が立ち行かない状況です。

将来的な労働力不足に備え、定年の延長も実施されています。日本企業ではこれまで60歳だった定年を随時延ばしていき65歳にしています。65歳をさ

らに70歳までにしようという動きがあります。定年を迎えても、元気だし働きたい、やはり収入も欲しいなど、様々な理由で、雇用延長という形で1年ごとの契約で雇用される。定年後に雇用を延長すると、日本の場合は給与が下がります。ですので正社員時代のようにフルで働くのではなくて一日の勤務時間を短縮したり週3日の勤務というように働き方は変わります。

また再雇用で、一度辞めた人を雇用することもあります。例えば、介護や子育てで一度辞めたものの、また働ける状況になり復帰をしたいという社員の希望に沿うものです。辞めたものの前の会社の方が良かった、もう一度働かせてほしいと戻ってくる人もいます。一度辞めた人を企業が再雇用するのかもしれないと思いますが、その人が本当に戻りたい気持ちで、「うちの会社の方が良かった」と後悔して戻ってきてくれるのであればいいのではないかと。ということで、再雇用する企業も増えてきています。一度会社を辞めて出て戻ってくるので「出戻り採用」と言ったりします。採用の仕方や雇用の仕方とも変わってきているということです。

そして、新卒採用にこだわらない企業も多くなってきました。日本では採用の中心は新卒採用です。最近はその新卒にこだわらない企業も多くなってきています。卒業してから2年ぐらいの卒業生を一般的に「第2新卒」と言い、卒業してあまり年数が経っていない人を採用します。また「経験者採用」、卒業後に仕事を通して様々な経験をしている人がいますが、新卒が採用できなければ、そういう人の中から採用しようという企業も多くなってきています。新卒にこだわる時代ではないということです。

新卒採用でも常に採用をおこなっている「通年採用」もあります。新卒採用を中心としている日本では4月入社が多いのですが、それを10月などに変えている企業もあります。ということで、一括新卒採用はまだ多いのですが、これまでの採用スタイルを変える企業も増えてきています。

新型コロナウイルスの影響でオフィスの規模を縮小したり移転したりする企業も増えてきています。東京の場合は大手町や丸の内などの便利な駅付近にオフィスが集中しています。働く人にとっては憧れで便利な場所ですが、リモートワークで出勤する人が減れば広いオフィスも便利なオフィスも必要ありません。無駄なオフィスのレンタル料がかかります。そこで、都心のオフィスを地方や首都圏の郊外に移転したりする企業が増えてきています。リモートワークが中心であれば、社員全員が集まる機会も少ないし、会議ならオンラインでもできるので地方でもいい、少し不便なところでもいいのではない

かと考え方も変化しています。働き方の変化であり「多様性」です。

働き方を変えなければと思いつながら、なかなか着手できず後回しにしていた企業が一気に変えています。例えば一つの事例を挙げると、ある有名な菓子メーカーが100%リモートワークに変えました。ですので、基本的に社員はどこに住んでも良いのです。通勤費も廃止、必要性があって出社した人には、その都度通勤費を払うのだそうです。それから単身赴任、つまり家族を地方に置いて東京で働くのも廃止しました。家族と一緒に住んで自宅でリモートワークするように変えたのです。担当者の話では社員の満足度も高く働き方にも支障がないとのこと。アイデアも出るし、たまに必要性があって出社する。そうすると、会社で誰かに会って嬉しかったり仕事や会社のありがたさが分かると言っていました。

ある大手の人材派遣会社は淡路島に本社を移して、大手町のオフィスを縮小しています。社員は本社か地方か勤務地を選べるそうです。子育てのことを考え地方に移住し働く人、都市部で働く人、これからそのような動きが増えるのではないかと思います。学生が就職活動で会社を選ぶときの基準は、以前だったら働きがいや仕事内容でした。最近は転勤を嫌がる傾向があるのですが、その点では、リモートワークで転勤が少なくなると嬉しいかもしれません。ある就職情報会社の学生の就職活動における調査では、企業選びの一つの基準の中に「リモートワークができる、在宅で仕事ができる」というのが上位に入ってきています。若い人の気持ちも変化し、働き方に対する意識も大きく変化しています。

そうすると企業の仕事の成果の評価方法も変わります。これまでは上司が部下を評価する、売り上げなどの実績、数字で評価をすることが多かったのですが、場と時間を共有して一緒に働く場がないと、部下の様子も分かりません。そうすると評価できなくなります。「360度評価」という評価方法があります。例えば管理職であれば部下、同僚、上司、そして取引先などの人から評価される。そのような評価方法も今後は積極的に取り入れられるようになると思います。

リモートワークでは自宅で本当に仕事をしているのかわからないという考えを持つ人がいますが、だからこそ成果を求められ、しっかり仕事に取り組むことが大事になってきます。このように社内外の変化が急速に始まりましたが、来年以降は落ち着いてきちんと体制を整える企業は多いと思います。皆さんも日本で就職活動をする際には、企業の変化をしっかりと見ていただき

たいと思います。

このような変化の中では当然コミュニケーションのあり方も変化しています。私は今年度はほとんどの授業がオンラインです。では対面とオンラインとでは何が異なるのかというと、例えば授業を対面でおこなっていたときは、教室の後ろに座る学生も多かったのですが、オンラインでは画面に全員顔が出るため、みんなが最前列で授業を受けているということになります。オンラインで少しでも顔を出して授業を受けておけば、皆さんが就職活動で企業の面接をオンラインで受けるときに役立つはずで、オンライン面接では教室での授業という最前列で、より表情が見られるということになります。慣れないと緊張することもあるかもしれませんが、皆さんにとってはメリットもあります。面接については後程詳しくお話をします。

以上のように、企業も個人も急激で様々な変化を余儀なくされました。日本だけではありません。世界中でビジネスや個人の生活が大きな影響を受けています。どのような環境の中でも企業は生き残っていかなければならないので、そのための様々な方法を考えます。

働き方の多様化

働き方の多様化についてですが、「フレックスタイム制」と「時短（勤務時間の短縮）」と「リモートワーク」という言葉があります。働き方の多様化はこれだけではありませんが、代表的なものをお話しします。

「フレックスタイム制」は、始まりと終わりの勤務時間を一定のルールの中で自分で決めることができる働き方です。日本の企業には労働基準法に基づく「就業規則」というルールがあるので、例えば8時間労働だったら、「朝9時から始まって終わりは18時、休憩時間は1時間」と明記をしなければなりません。文章で明らかにしなければいけないです。ところが、決められた時間に始まって、決められた時間に終わる必要がない仕事がたくさんあります。例えばシステムエンジニアや研究職・一部の専門職など、お客様と直接やり取りをする仕事でなければこのような「フレックスタイム制」の導入は可能です。そしてリモートワークが盛んな現在では、スタートの時間と終わりの時間を変えてもいいのではないかと

④働き方の多様化（代表例）

①フレックスタイム制度

始業は9時、終業は18時といった労働時間を固定せず、コアタイムを設け労働者自身が始業や終業時刻と早めたり遅らせたりし労働時間を決め、ワーク・ライフ・バランスを考えながら効率よく働くことを目指すもの。

②時短（時間短縮）勤務

介護や育児、病気療養など、本人とその家族の事情を考慮し、労働時間を短縮する働き方。1日の所定労働時間は原則8時間より短くなり、個人の事情を考慮しながら辞めることなく働き続けることができる。

③リモート（テレ）ワーク

労働者がオフィスから離れた場所（自宅内外）で、ITツールやインターネットを使って仕事をすること。

ということで、始業（仕事の始まり）と終業（仕事の終わり）の時間を一定のルールのもとに自由に決められるというフレックスタイム制を導入する企業も増えています。実働時間（実際の勤務時間）は変わりませんが、自分で決めることができるということが大事です。これまでのように出社する働き方でもオンラインでも、例えば子どもを保育園・幼稚園に送っていく時間があるから、始まりを遅くするということもできます。また介護をしなければいけないので、早く始まって早く終わるということもあるかもしれません。

フレックスタイム制には「コアタイム」があって、この時間には必ず全員が仕事に就いていなければならない時間帯です。ですので、この時間を利用しながら、会議などをオンラインでしているというのがあります。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあると思いますが、「ワーク」は働くこと、ライフというのは人生ではなく今の皆さんの私生活のことです。働くことと私生活を同時にバランスをとりながら、効率よく働くためにも「フレックスタイム制」は有効です。

「時短」は勤務時間の短縮のこと。先ほど言いましたように、日本は高齢化率が高くなってきており、働く社員・従業員の平均年齢や事情が変わってきています。例えば、労働者本人が病気になることもあります。最近は結婚して配偶者の両親の面倒をみななければいけなくなったから、会社辞めて地方に移住するケースが増えて来ました。企業は良い人材に辞められると困るので、その地域に支社があれば転勤させることも可能ですし、8時間働けないのであれば、その一定の期間考慮して介護や育児をしながら働いてもらうこともできます。そういう勤務の仕方も多くなってきています。

最近は企業によっては、例えば不妊治療、どうしても子どもが欲しい人にとっては体の負担が大きい大変な治療なので通院のための時間短縮や休暇を与えるという思いやりのある企業も出てきています。働き過ぎの「ブラック企業」という言葉を頻繁に聞くとそのような企業ばかりかと思いますが、よく調べるとこういう企業もあるということがわかります。

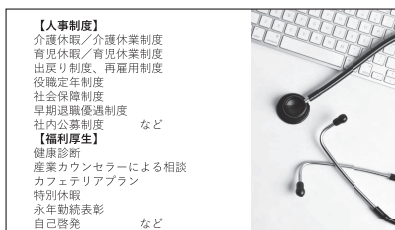
「リモートワーク」「テレワーク」は労働者がオフィスから離れた場所、例えば自宅などでITツールやインターネットを使って仕事をすることです。新型コロナウイルスの影響で通勤を減らすためにここ1年で多くの企業で実施しているのがこのリモートワーク、テレワークです。「ワーケーション」と言ってリゾート地でテレワークする人も増えています。オンラインでは自分が写り込む画面の背景を変えることができるので、どこで仕事をしているか

わかりません。ということで、リゾートに行ってテレワークをすることも可能です。リモートワークではどこで仕事をするかではなく、モチベーションが落ちることがなく効率よく働く環境の確保が大事で、企業もそれを認めることが大事です。

以上のことは一部の例なので、皆さんが自分にとってのグッドカンパニー、理想的な働き方や自分の私生活を考えたときに、どのような制度があれば働きやすいのかということを考えながら、企業を見てください。

人事制度と福利厚生

人事制度・福利厚生の中に、様々な休暇があります。「介護休暇」と「育児休暇」、「介護休業制度」「育児休業制度」など。休業と休暇は何が違うかという、休業というのは法律で決められているのです。休暇は、企業が自由に決められるものです。



「人事制度」は、その企業で働く人に直接かかわる影響のある制度です。そして「福利厚生」はその企業の従業員本人とその家族に対象を広げて適応するものです。福利とは「幸福と利益」、「厚生」は働く環境と健康のことで、社宅や健康診断など様々なものがあります。

福利厚生は法律で決められたものと企業が任意で実施するものがあるので、その充実度は企業によって異なりますので、就職活動では調べてください。企業活動の特徴によって、「特別休暇」などユニークな休暇もたくさんあります。例えばペットフードを扱っている会社では自分が飼っているペットが亡くなったときにお休みすることができる、あるアパレル会社（衣料品関係）は「バーゲン休暇」が取れます。実際にあるのですが失恋をしたときに休める「失恋休暇」などもあります。日本企業は休めないという印象がありますが、様々な形で休暇制度も充実してきています。日本は地震による災害も多いので、ボランティア休暇などを設ける企業も増えてきました。福利厚生は休暇だけではなく、興味があったら調べていただければと思います。最近は企業が一方的に準備している福利厚生のプログラムではなく、自分のライフスタイルや状況や変化に応じて多くの選択肢の中から選ぶ「カフェテリアプラン」の福利厚生もあります。

就職活動における大きな変化

これから活動する皆さんにとって大事な就職活動における大きな変化についてお話しします。この状況下で、一部の企業で採用数が減少しています。採用を中止する企業もあります。代表的なものが観光業界です。例えば大手の旅行会社は今年は募集しないと表明しています。航空会社も同様です。ただここで重要なことは現在の状況であるということです。この先についてはまだ分かりません。ですので、皆さんが就職活動をする時には新しい情報を得ていただきたいと思います。

一方で、このような状況下でも採用意欲が旺盛な企業も多くあります。例えば一部の食品関係、IT、物流など、採用に積極的な企業は数多くあります。また、業界全体で見えるのではなくて企業そのものを見てほしいのです。先ほど言いましたように、規制緩和で様々な新しい分野でのビジネスの展開が可能になっています。一つの業種に限定して見ると、売り上げが伸びていなくても、一方で新しいビジネスに着手する企業も多く見受けられます。そういったものをしっかり見てほしいのです。

企業の合併、ホールディングス化などで人員や規模の整理をしたら、余剰人員が出る可能性があるので一時的に採用を控える企業は多いでしょう。しかし、落ち着いたら状況も変わるかもしれません。新しい業態や新規の分野への進出のめどがついた企業は採用する可能性があります。変化に応じて前に進むためには若手の労働者が必要だからです。皆さんは、このような状況でその企業の成長が一時的なものなのか見極めてください。新型コロナウイルスによる急激な社会環境の変化で利益を得た企業もあります。しかし、この状況が収束・終息したときに状況がどのようになっているのか、その時に企業はどこに向かうのか、そういったところもしっかり調べてほしいと思います。

そして今、この状況で重要なのはスライド「就職活動における大きな変化」の②の「短期決戦のスケジュール、春休み期間、短期インターンシップ」です。実はもう「早期選考」が3年生ですでに始まっています。企業も先が読めないで、できる限り早く採用を決めたいというのが本音です。

●就職活動における大きな変化

- ①一部の企業で採用数減少/採用意欲旺盛の企業も多い→業界で見るとではなく、企業を見る
 - ・大手企業の合併、ホールディングスなどで人員や規模の整理→一時的に採用控え
 - ・新しい業態や新規分野などへの進出のめどがついた企業は採用する→変化に応じて前に進む
 - ・このような状況下で一時的な成長なのかどうか見極める
- ②短期決戦のスケジュール/春休み、短期インターンシップ、早期選考がChance
 - ・横並びのスケジュールから独自のスケジュールへ
 - ・早めのスタートと遅めのスタート
 - ・将来的に若年労働者は減少するので、若手は欲しい→新卒にはこだわらない企業が増加、経験者(既卒)採用も

現在のインターンシップの主流は「短期インターンシップ」で、1 day～3 daysとって1日から2日、3日ぐらいの短期間でのインターンシップです。今年の短期インターンシップはほぼオンラインで実施しています。本来のインターンシップは職場を体験することでその企業の事業内容や社風や働く方々の雰囲気を感じることができですが、オンラインでは限界があります。しかし、体験する職場に限らない幅広い情報や知識を得たり、移動のための時間や交通費の負担もなく、遠くからまた海外からも参加できるのは皆さんにとってはメリットです。企業にとっても、面接前に短期インターンシップで皆さんの様子を見ることができるといったメリットもあります。本来ならば対面が一番よいのですが、対面できないからこそ、オンラインで会社のことを分かってもらい、学生のことをわかることも大事です。そして短期であってもインターンシップで皆さんの行動や表情などを見ながら、選考に進めていく。実はこの短期インターンシップに参加した学生から選考が進むケースがここ数年非常に多いのです。以前のインターンシップは「選考には関係ない」とする企業が多かったのですが、採用選考に手間がかかる現状では、悠長なことは言ってられません。だから、本当に良い学生は早めに囲い込みます。皆さんも良い会社だと思ったら、インターンシップはその会社に自分をアピールするチャンスです。

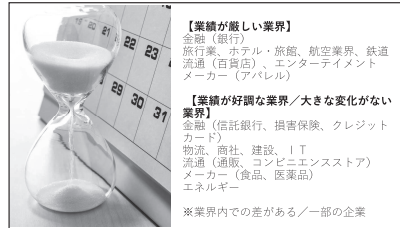
これまで特定の業界内で横並びでの採用の意識が強く、A社が採用活動を始めていないのだったらうちもやめようなど、そういった申し合わせのようなものがありました。そういった横並びのスケジュールではなくて、独自のスケジュールになっています。早めのスタートで始める企業の採用活動は短期インターンシップなどの名目ですでに会社説明会が始まっています。遅めのスタートをする企業はひと通り落ち着いてから、例えば帰国子女や留学生向け採用活動は秋ぐらいからスタートすることもあり得ます。ですので、いつ採用活動が終わるかは全体的に言えないのです。

現在の4年生の内定状況を様々な大学で調べていますが、内定は持っても第一志望の会社が採用活動をしないので、内定をした会社に行く決心がつかないという人が多いようです。その第一志望の会社は、もう採用しないのかもしれないし、どこかのタイミングで採用活動を始めるのかもしれないという先行きが不透明なこともあり、内定を持っていても、どこの会社に行くか最終的に決まってないという人がとても多いのです。したがって、現時点の内定率は昨年と比較すると数字が低いのです。

ということで、皆さんは興味のある企業はどのようなスケジュールで採用活動をしているのかをしっかりと把握してほしいと思います。

業績が厳しい業界

業績が厳しい業界の代表的な例をあげてみました。ただ、業界全てがそうではないのです。ここで新しいビジネスに活路を見出して業績をプラスに転じている企業もありますが、総体的に言われているのが厳しい業界の例です。業績が好調な業界、または大きな変化がない業界もあげてあります。しかし、これもやはり企業によって異なります。業界内での差があるし、ほんの一部の企業であつたりもしますので、業界として捉えるのではなくて、皆さんが自分で1社1社見ていただきたいと思います。このような状況下でも、なぜ業績が好調なのか、好調な理由が分かります。調べて将来性を感じたら、ぜひその企業を受けていただきたいと思います。



企業の採用選考の流れと種類

では、企業の採用選考についてお話をしていきます。これまでと何が変わったのか。皆さんは、これまでのことはあまりご存じないと思いますので比較できませんが、現在の状況を知っていただきたいと思います。就職活動における企業との初めてのコンタクトである「エントリー」はWebエントリーと言って、インターネットでエントリーをします。以前は履歴書やエントリーシートなど応募書類を手書きで作成し郵送したり、企業セミナーで提出していたのですが、現在ほとんどがWebでおこなわれています。

エントリーシートは、企業が独自に準備した応募書類で各質問に対して入力するのですが、最近増えてきた「エントリー動画」というのも覚えてください。学生らしい普段の皆さんの顔、表情、行動などをスマホなどで撮影し、提出します。最近はパソコンの前に座って、企業のページにアクセスして企業から与えられたテーマや質問に対して皆さんが入力をするというケースも増えています。ということで、自分を直接見られる状況が、もう既にこのエントリーの段階から始まっているということになります。以前はエントリー

シートや履歴書などの応募書類の段階では書いた文章で自分を伝えて、その後の面接などで直接選考がおこなわれていましたが、今は早い段階から直接選考が始まっているのです。

直接選考の「面接」

直接選考の代表的な方法がいわゆる「面接」です。しかし、直接選考の方法は他にもあります。グループワーク、グループディスカッション、集団面接、個別面接と選考方法を変えて様々な角度から選考します。面接は一般的に何回あるのかよく訊かれますが、企業に

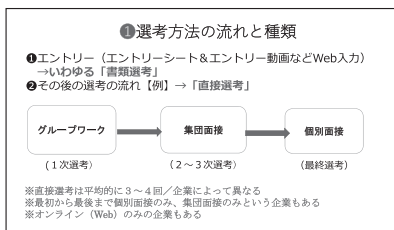
よって異なりますが、平均的に3～4回です。しかし繰り返しますが、企業によって選考方法も回数も面接官の人数も異なります。1回当たりの面接が何分ぐらいかかるのかも気になるところですが、企業によって異なります。個別面接をじっくりする企業もあるし、集団面接の場合は学生が3名から5名ほどで大体1時間などという企業もあります。また、最初から最後まで個別面接しか実施しない企業もありますし、集団面接しかないという企業もあります。

またこのような状況下でグループワークと集団面接はオンラインで実施し、最終面接だけはソーシャルディスタンスでマスクを着用して実施する企業もありますが、状況次第で臨機応変に選考方法を変えていく企業も多そうです。大手企業は最初から最後までオンラインで選考をおこなうことが多いです。

企業にとっての「オンライン (Web)」と「対面」

企業はこの変化や変更をチャンスにできるかどうか的大事です。学生の皆さんにとっても、この選考方法をチャンスとして有効に活用できるかが大事です。したがってそれぞれの特徴と注意点をお話しします。

「対面」での面接は、企業も学生の皆さんも通信状況の心配がなく、面接に集中できます。しかし、学生の皆さんは面接会場まで移動するのに時間がかかります。その企業に近くても遠くても面接のために移動しなければなりません。以前、東京や大阪で採用活動をしていると、途中で就職活動をする



ための交通費や宿泊費の資金がなくなり、活動が続けられないという高知大学の学生さんがいました。これは本当にリアルな問題です。しかし、オンラインでの面接はその心配がないのが皆さんにとってのメリットです。移動のための時間や資金がかからないのは、全ての学生の皆さんにとって平等で公平なのです。

「対面」と「オンライン」面接の比較のスライドを参考にさせていただいたのですが、「対面」ではマスク着用のために顔の半分ぐらいが隠れて表情が分かりづらい、声が通りづらいという難点があります。私も経験があるのですが、オンラインで授業を行っている時、学生の顔がよく見えます。個別によく分かるのですが、対面になったときに全員がマスクで顔の半分が隠れると誰か分かりづらいのです。オンラインでは分かるのに、対面だと急に分からなくなる、これが対面での面接のデメリットになります。したがって、対面の面接では皆さんは意識して声を大きく出すことが必要になります。

では、「オンライン」のメリットは何か。前述したように学生らしい表情がよりリアルに見えること、地方や海外から時間や移動の負担なく受けることができることです。デメリットは何か。オンラインの慣れで差が出ることです。この状況下で大学の授業が緊急でオンラインに変わりました。しかし、自由な時間に映像を見るオンデマンドとオンラインでの双方向のライブ配信の授業とでは、学生の皆さんの慣れに大きな差が出ます。実は、オンラインのライブ配信の授業でも、大学によっては、学生の皆さんが一度も顔出しをしないまま授業を進めているところも多くあります。私の授業は全てオンラインのライブ配信で、その場で学生からの質問を受け付けます。グループワークでは必ず顔を出します。しかし、通信の負荷がかかるために講義中は学生の皆さんは顔出しをしません。最初と最後だけは、顔を出して声を出して挨拶をするようにしています。日常的に積極的に顔出しをして発言している環境で学んできた方は、実はこのオンラインの面接の時に相当差が出ているようです。面接がオンラインになったことによって、それまでの環境で差が出てくることは避けられないことです。したがってできる限り画面での顔出しに慣れておいて準備しておくことが大事なのです。

ある大手メーカーの人事担当者の話ですが、これまでは毎年採用のために

●企業にとってのオンライン（Web）と対面
それぞれの特徴&注意点

対面	対面	オンライン（Web）	オンライン（Web）
メリット ・通信状況の心配がなく直接に集中できる	デメリット ・移動に時間がかかる ・地方からの参加が不安 ・マスク着用で表情がわかりづらい ・声が通りづらい	メリット ・録画をして、ゆっくり見直しをすることが可能 ・学生らしい表情がよりリアルに見える ・地方や海外からも負担なく受けることができる ・交通費がかからない	デメリット ・慣れで差が出る ・通信状況などで集中できないこともある

数回アジアの国々に出向いていました。現地で直接会って研究職など採用していました。ところが、こういう状況になって海外出張ができなくなり、現在全員海外からオンラインで面接を行っているそうです。人事担当者に現地で採用するのとオンライン採用と何が違うか訊いたら、ほとんど変わらないと言っていました。なぜ人事担当者がわざわざ現地に行っていたのかというと、受ける側の交通費の負担がないようにすることで、こちらから行ったら数名の交通費の負担で済むというのがありましたが、実際にオンラインで面接をおこなってみると受ける方も企業側の負担も少ないし、むしろたくさんの方に応募していただいて、予想以上に良い結果も生まれているようです。

したがってこういう状況をネガティブにとらえず、学生の皆さんもポジティブに考えていくことが重要です。オンラインでは皆さんの学生らしい表情がよりリアルに見えるわけですから、皆さんも工夫や練習をすれば、印象が変わります。移動する時間がないと大分楽ですね。私も大学まで通勤に往復3時間かかるのですが、授業がオンラインに変更になってこの3時間の通学の負担がなくて、自宅から授業ができるのは本当に楽です。ただ、オンライン授業は対面と比較すると準備に数倍の労力と時間がかかります。でも、その準備のおかげで本番の授業がスムーズに行きます。それは就職活動における面接の準備にも同じことが言えると思います。様々なことがわかれば、わかる範囲で準備して本番に臨むことができるでしょう。

「オンライン（Web）面接」で学生が気を付けるべき点

では、オンライン面接で学生の皆さんが気を付けるべきことは何か、このスライドを参考にしてください。ここにいくつか書いてありますが、後ほどしっかりと読み込んでください。大事なことだけ申し上げます。③の「写り込む背景と画面に写るバランスと顔の

●オンライン（Web）面接で学生が気を付けるべき点

- ①基本はスーツだが、企業からの指定に従うこと
- ②画面全体に自分の顔が出るようにバランスを考え準備する
- ③写り込む背景と画面にうつるバランスと顔の明るさに気を付ける
- ④周囲の雑音がない場所で面接に臨む（マスクをしなくて良い場所）
- ⑤ネット環境の良い場所で…万が一トラブルがあっても慌てない
- ⑥表情や話し方に注意（声の大きさをスピードに気を付ける）
- ⑦手元にメモをおいて受け答えしない
- ⑧対面かWeb面接か選択できるとしたら、どちらを選ぶ？

明るさに気を付けること」です。これは例えば暗い場所で面接を受ける場合には、自分の顔が明るくなるような工夫をしてください。必要に応じて自分の顔にライトをあてるなど工夫も大事です。それから背景をいわゆるバーチャルにするのか、何もしないのか。映り込むご自宅のお部屋がそのまま背景になったら落ち着かない時は何か背景の写真を工夫することです。ちなみ

に、背景が明るければ明るいほど画面に映る自分の顔は暗くなります。服装でも印象が異なります。最近はスーツ着用とは限らない企業も増えているので、様々な状況に応じて皆さんはチャーミングに映るように工夫をしていただきたいと思います。

オンライン面接でも対面で受ける気持ちで臨んでください。オンライン面接と対面と異なる点は、自分の隣に他の学生が誰もいないこと、面接官も目の前ではなく画面の中にいることです。大きく異なる点は、同じ画面に面接官と自分が映り込むことなのです。対面の場合は面接官と、集団面接のときには隣の人しか見えません。ところが、オンラインの画面では自分の顔が見えてしまいます。そうすると、面接官の顔ではなくて自分の表情が気になって自分の顔を見てしまうのです。ということで、オンライン面接では自分を見るよりも面接官を見て集中していただきたいと思います。これが大きな違いです。

「対面面接」で学生が気をつけるべき点

先日、大学院で留学生の対面面接を行いました。対面ではオンラインとは異なり、入室するところから見られますので、きびきびと行動することは当然のことなのですが、右のスライドの④の「声の大きさ」と⑤の「質問の確認」が問題なのです。マスクの着用で

声はかなり通りづらいのです。対面の面接では、もちろんマスク着用です。2メートル以上面接官と離れます。面接官と学生の間にはアクリル板を置いている企業もあるようです。ですので、当然お互いの声が聞き取りづらいのです。先日の留学生の面接においても、お互いに質問や声が聞きづらく、何度も聞き返しました。その結果面接に2倍ぐらいの時間かかりました。

質問が聞き取れなかったときには、「申し訳ありませんが、もう一度質問よろしいでしょうか」と確認しましょう。特に留学生の皆さんは、日本語には慣れていないところもあるので、憶測で解釈して答えると、自分が伝えたいことが伝わらないかもしれません。ですので、確認をして答えることはとても大事なことです。質問を確認することは失礼なことではありません。留学生の面接の場合は日本語そのものが理解できていないのか、質問の意味が

①対面面接で学生が気をつけるべき点

- ①面接会場への入室は緊張感をもって、キビキビ行動する
 - ②姿勢よく座る
 - ③視線は面接官へ
 - ④マスク着用では声が通りづらいので、声の大きさに注意する
 - ⑤質問が聞き取りづらい場合には、質問を確認して答える
- ※確認するのは失礼ではない



分かっていないのかを確認をしなければなりません。一緒に学ぶ、一緒に仕事をするという意味では、留学生の皆さんは一定の日本語をクリアしないとなかなか難しいかもしれません。

今私の話を聴いていらっしゃる皆さんは、私の日本語をどの程度理解していただいているか分かりませんので、わからないことは遠慮しないで質問するなりして確認をしながら聴いていただければと思います。実はこういう状況の中で、対面もオンラインも面接自体に不慣れな人事担当者も多くいます。プロの人事担当者でもオンラインや対面での距離を置いて面接をすることにまだ慣れていない方も多いのです。ですので、面接官も学生もお互いが協力をしあって面接を行う姿勢が大事なのです。オンラインも対面も、お互いが「場」と「時間」を共有して協力して進めていくという気持ちが必要です。その気持ちが必ず相手に伝わっていきます。オンラインの授業も同じです。学生の皆さんに「資料が見えていますか、見えていたら反応してください」などと言いながら協力してもらっています。

お互いが協力して最善の面接にしようという気持ちが大事ということ覚えておいていただければと思います。面接官は敵ではなく、将来皆さんと一緒に働くかもしれない上司や先輩など仲間です。面接官はもう既に会社の人ですから、先輩という立場、味方です。面接では皆さんと一緒に働くかもしれない人と一緒に会話をしているのだと思っていただければと思います。面接は会話です。

「対面」と「オンライン」の面接に共通すること

後ほど右の「対面とオンラインの面接に共通すること」のスライドを見ていただければと思います。⑥「答えられなかった質問は、次の面接で答えられるように調べて準備をしておくこと」だけ説明します。これは皆さんの学習能力や面接に臨む意欲が見られます。

面接は一問一答で決まるのではなくて、受け答え全体の印象で決まります。答えられない質問があってもがっかりしないことです。面接中は気持ちを切り替えて次の質問に臨んでいくことが大事です。しかし、答えられなかった質問は、次の面接でまた同じ質問をされることを予想して、面接が

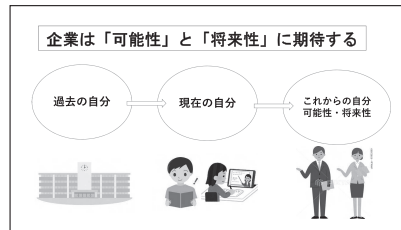
⑥ 共通（対面・オンライン） → 良い印象を残す、記憶に残す

- ① 質問は最後まで聴いてから、落ち着いて可能な限り簡潔に答える
- ② 質問が聞き取れなかった場合には質問を確認する
- ③ 答えられなくても諦めず、気持ちを切り替えて次の質問に臨む → 面接官は質問を複数準備している
- ④ 集団面接では他の学生の受け答えをしっかり聞き、関連した質問にも答えられるようにする
- ⑤ 話が長くならないように心がける
- ⑥ 答えられなかった質問は次の面接で答えられるように調べておく、準備しておく ⇒ 学習、意欲
- ⑦ 面接は1問1答で決まるのではなく、全体の印象で決まる

終わったらその日のうちに調べてください。同じ質問にまた答えることができないと、学習意欲も熱意も伝わりません。面接の度に記憶が新しいうちに反省ではなく振り返りをして、気持ちを切り替えて臨んでください。本番の面接ではどんどん進んでいきますから、気持ちを引きずらないでください。

企業は「可能性」と「将来性」に期待する

企業は皆さんのどのようなところを見ているかをお伝えしておきます。それは皆さんの「可能性」と「将来性」に対する期待です。面接官が見ているのは、「現在の皆さん」です。大学で学んでいる皆さんです。しかし、現在の皆さんを形づくっているのは「過去」の



自分です。過去の経験や学びは現在の自分をアピールするための「根拠」なのです。これまでこういう経験をしたので今の私があります、私にはこういう能力がある、こういうものが備わっていると自分を伝えます。しかし備わっているかどうかは言葉だけでは残念ながら伝わりません。したがって、過去の中の経験や学びの中から根拠を示すことです。

しかし、ストレートに言うと過去の皆さんでもなく、現在の皆さんでもなく企業が重要視しているのはこれからの皆さんなのです。ということは、現在の自分から、これからの自分を期待してもらうということが重要です。過去の経験やエピソードを語って安心してはいけません。過去の経験を根拠として自分は今後どうしたいのか、どういうところに自分の可能性があるのか、自分自身の可能性と将来性に期待して企業に伝えてほしいと思います。

だから「過去～しました。現在私はこういうことをしています。こういう人間です。自分は今までのこういう経験を活かしながら、将来こういうことができるように努力したい」など、皆さんのこれからをアピールしてほしいと思います。残念ながら、伝わらないのは、過去の事実を伝えるだけで終わってしまっているからです。ということで、企業は将来性のある人を採用するということです。

日本企業の良いところは、採用したら育ててくれるところです。本来ならば企業は経験者を採用した方がよほどいいと思います。経験があれば即戦力になるからです。自分たちが育てることを前提として採用するのだから育て

られる人、一緒に働ける人、可能性がある人を採用するというのはお分かりになると思います。

企業の情報収集をする

ここまで様々な話をしてきました。しかし、この状況は年明けになってまた変わるかもしれないし、1年後にはもっと変わるかもしれません。来年は東京オリンピック・パラリンピックがあります。そういうことも含めて、来年はまた大きな転機を東京、日本は迎えています。東京オリンピック・パラリンピックは、関係者の話では絶対開催すると言っています。開催方法や進め方は分かりませんが、開催するのだそうです。東京オリンピック・パラリンピックは7月の下旬から9月の上旬ぐらいまでおこなわれます。この期間は、企業は仕事にならないでしょう。交通機関も影響を受けます。通常7月から9月という期間はインターンシップをおこなっています。ですので、企業の採用活動においても来年は様々な変更があるだろうと予想されています。皆さんは気になる企業があれば、企業のサイトを読み込んで基本情報を入手してください。現状はどうか、これから方向性、例えば今は利益が上がらないが今後はどのような新しいビジネスを考えているのか、そういったものを入手してほしいのです。また何社かある就職情報会社が主催する就職サイトを見るのも良いと思います。

また企業セミナーや業界セミナー、現時点ではほとんどがオンラインですが、そのような環境で業界全体の動向であったり、その中で利益が上がっている企業であったり、企業のポジショニング、要するに業界内での順位や今後の方向性を学ぶ良い機会だと思います。

業界本や業界地図など見るのも良いでしょう。就職先としてどのような業界があるのか、業界全体の動向と企業名が載っています。気になったり将来性がありそうな企業があれば、更に企業のサイトで見てみることも良いと思います。

また先輩・OB・OGに会うと、業界や企業の話、仕事の話、採用情報などが入手できます。場合によっては、希望する会社のライバル会社の人に会うのもよいでしょう。会社はライバル会社のことを分析しています。時間が許す限り様々な人に会ってみましょう。忙しい方に会うのは、オンラインがとても便利です。ある意味対面よりも話が聞きやすいかもしれません。私も定期的に企業の人事の方にオンラインに入ってきていただいて、学生を集めて、

企業の動向を聞いたり、人事の人に話を聞いたりしています。

オンラインは隣には人はいません。画面にみんな映るので、ある意味連帯感などが出てきます。OBもOGも勤務時間中だと入れないことが多いですが、夜だったら自分の自宅で様々な話をしてくれます。オンラインではむしろOB・OG訪問、知人との話がしやすくなっている気がします。もし皆さんも興味があれば、私に声をかけていただければ、こういった会に参加していただくことも可能です。ヨーロッパやアメリカなどの海外からオンラインに入ってくるときもあります。どんな状況の中でも私はポジティブに楽しむことを考えていますので、皆さんも就職活動を楽しんでください。

そして情報収集で大事なことは、スライド「企業の情報収集をする」の⑤「購入してみる」です。購入できるものならば購入して食べてみる、使ってみる、試してみる。車や家を購入することはなかなか難しいと思いますが、自分で購入できるものは購入して試してみるのはいいと思いますね。感想だけでなく、しっかり分析しましょう。

また、可能であればビジネスの現場に行ってみる、店舗を見学する、ショールームを見学するなどの行動力も大事です。その際にはきちんと感想を書きとめておきましょう。面接でビジネスの現場を「見てきました」と伝えると、「良い点はどこですか」、「では、悪い点はどこですか」と訊かれることがあります。悪い点は言いづらいと思いますので、そういったときには、悪い点ではなく「改善点」と考えれば言いやすいと思います。ということで、ビジネスの現場に行ったらきちんと記録をとって、いつ行ったのか、天気はどのようなのか、何時頃行ったのか、そういったことを記録しておく、後ほど皆さんが面接で話をするときには伝えやすくなると思います。


企業情報を収集するのは、要は相手を知るためです。就職活動は結婚相手を探すことと一緒にだと言いますが、相手のことを知らずして結婚できません。ということで、しっかりと就職を希望する相手を知ることが重要です。

●企業の情報収集をする

- ①企業のサイトを読み込む→基本情報の入手
- ②企業セミナーや業界セミナー→業界全体の動向、企業のポジション、今後の展開
- ③業界本、業界地図など→就職先としてどのような業界があるのか、業界全体の動向・企業名
- ④先輩・OB・OGに会ってみる→業界や企業の話、仕事の話、採用情報など入手
※希望するライバル会社の知人（OB・OGに限らず）と会うのも良い
- ⑤購入してみる→食べてみる、使ってみる、試してみる
※ユーザーから訊いてみる
- ⑥ビジネスの現場に行ってみる

企業が求める人材とは

右のスライドを参考にしてください。ここに書いてあるような共通するものが、どこの企業でも求める人材です。後ほどコミュニケーションの話をしますが、「問題解決能力」はビジネスに必要なのです。なぜなら、何か困っていることなど、問題を解決することがビジネスだからです。最近は大学でも問題解決型の授業が多くなりました。




企業が求める人材とは

- ① コミュニケーション能力
- ② 問題解決能力
- ③ 積極性・意欲・熱意がある
- ④ 行動力がある
- ⑤ 主体的に行動し、周囲を巻き込みながら目標を達成する
- ⑥ 多文化（異文化）を理解し、尊重し、共に仕事で成果を出している
- ⑦ 責任感がある

⑥「多（異）文化理解」は皆さんにかかわってくることかと思えます。企業は同じタイプの人を採用すると、新しいビジネスを展開していくときに同じ発想しかできません。そこで新しい発想を生み出すために、様々なタイプを採用したいのです。したがって留学生の皆さんにもチャンスです。ここに書いてある能力を参考にしてください。

コミュニケーションとは？

対面ではないオンラインの中でのコミュニケーションがどのように変わってきたのか。右のスライドにはQ1からQ5まで質問があります。「コミュニケーションはなぜ必要なのか」、「コミュニケーションが必要ない場合はどのようなときだと思うか」。コミュニケーションの必要性がなければ楽だと思ってしまうかもしれませんが、やはりビジネスだけではなくどこでも必要です。人とコミュニケーションをとるといふことは楽しいものです。



コミュニケーションとは？

- Q1：コミュニケーションは何故必要だと思えますか？
- Q2：コミュニケーションが必要ない場合とはどのような時だと思えますか？
- Q3：ビジネスにおけるコミュニケーションの相手とは？
- Q4：ビジネスにおけるコミュニケーションの基本とは？
- Q5：自分にはコミュニケーション能力があると思えますか？

この5つの質問に対するアンサーです。例えばQ1「コミュニケーションはなぜ必要か」といふと、人はそれぞれ考え方、価値観、キャリアなど異なります。その異なることをそのままにして仕事をする、誤解を生じて成果

A1：人はそれぞれ異なる（考え、価値観、キャリアなど）。そのままにして仕事をする、誤解を生じて成果を出すことができない。

A2：皆が同じ（考えや価値観を持っている）時

A3：社内（上司、先輩、同僚、後輩など）
社外（取引先、消費者など）

A4：会話を重ね、信頼関係を築くこと
相手の困っていることを聞く、反応を大事にする（聞く、相手をうつ）、不確定なことは伝えない、相手の話は最後まで聴く
「場」と「時間」を共有して一緒に何かをすること（食事、絵を描く、音楽を聴く、スポーツをする、料理をする、など）

A5：？

を出すことができません。例えば、コンビニエンスストアと聞いたときに、都会に住んでいる学生はコンビニは24時間開いていて、周囲にたくさんあるという感覚です。しかし、例えば地方のあまりコンビニのないところに行けば、「えっ、コンビニってそんなにないよね、しかもうちの近くのコンビニは24時間開いてない」ということがあるかもしれません。そういった事実や認識の違いは多いのです。その違いをそのままにして仕事をすると仕事の求められる成果は出せません。だから、すり合わせをすることが重要です。それがコミュニケーションの必要性なのです。

そしてQ2「コミュニケーションが必要ない場合はどんなときだと思いますか」に対する答えは「皆が同じ考えや価値観を持っている時」です。なぜなら、同じなら異なる点のすり合わせの必要はないのです。しかし、ビジネスの現場や職場ではそういう状態ではありません。ですから、コミュニケーションが必要なのです。みんなが異なることは素晴らしいことで、異なるからビジネスができるのです。

Q3「ビジネスにおけるコミュニケーションの相手は誰か」。社内では上司、先輩、同僚、後輩、それぞれとのコミュニケーションを考えなければなりません。同じ会社では仕事の役割は異なりますが、会社の発展、会社の社会貢献による利益を追求することは同じ目的です。同じ目的に向かってコミュニケーションをとるということになります。他にコミュニケーションの相手は、社外、取引先、消費者があります。社外の関係性はなかなか見えにくいものです。だからこそ定期的なコミュニケーションとその方法を考えなければなりません。消費者などはアンケート調査をしたり、取引先とは今はできませんが、会食したりするわけです。コミュニケーションは社内の人に限定したものではないので、それぞれの向き合う相手にあったコミュニケーションのとり方が重要であるということです。

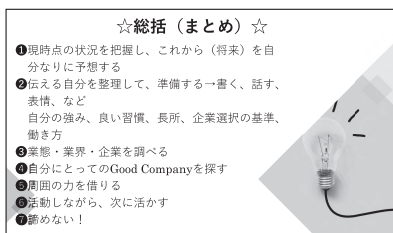
Q4「ビジネスにおけるコミュニケーションの基本は何か」。例えば「会話を重ねて信頼関係を築くこと」です。ビジネスコミュニケーションの基本は、相手と場と時間を共有して会話をすることです。しかし、今は会って話をするのがなかなかできないので、オンラインでもいいのです。実は「相手の困っていることを訊く」ことがビジネスの会話の基本で、これが仕事につながっていきます。会話では反応することを大事にしてください。うなずいたり相づちを打ったりすることが、特にオンラインでも重要です。また、不確定なことや確かめていないことは伝えないことを心がけてください。会社と

自分の信用にかかわります。そして相手の話は最後まで聞くことも大事です。

それからもう一つ、コミュニケーションの基本があります。ビジネスは一緒に仕事をすることが基本なのですが、プライベートも同じです。場と時間を共有して誰かと一緒に何かをすることです。ビジネスでは仕事をします。そしてプライベートでは、食事をしたり絵を描いたり、音楽を聞いたりスポーツをしたり、料理をしたりする。一緒にできることはたくさんあります。だから仕事を一緒にしていくと、自ずと会話を重ねながら、そこで信頼関係を築いていくことが可能です。これがビジネスとコミュニケーションなのです。相手の異なることを認めて、相手の異なることから学んでいくのが重要になってきます。

まとめ

右のスライドを参考にしてください。1番目、現時点の状況を把握し、これからを自分なりに予測して、将来性のある会社と仕事を見つけてください。2番目、伝える自分を整理して準備をしてください。その準備の成果を書く、話をする、表情などで伝えてください。対面面接の注意点、オンライン面接での注意点もお伝えしましたが、まずその前に、皆さんの伝える中身を準備しなければ始まりません。自分の強みや良い習慣、長所、企業選択の基準、働き方など、自分が就職活動をするにあたって必要なことをまとめておいてください。



☆総括(まとめ)☆

- ① 現時点の状況を把握し、これから(将来)を自分なりに予想する
- ② 伝える自分を整理して、準備する一言く、話す、表情、など自分の強み、良い習慣、長所、企業選択の基準、働き方
- ③ 業態・業界・企業を調べる
- ④ 自分にとってのGood Companyを探す
- ⑤ 周囲の力を借りる
- ⑥ 運動しながら、次に活かす
- ⑦ 諦めない!

そして、業態・業界・企業を調べる。似たようなビジネスや企業活動をしている企業の集まりが業界です。業態というのは利益の生み出し方やビジネスの展開の仕方です。モノ(製品)を造って利益を得ているのがメーカーという業態です。モノを仕入れて企業に提供するのが商社という業態になります。どのような利益の生み出し方をしている企業に行きたいのかを考えていただきたいと思います。他者にとってのGood Companyと自分にとってのGood Companyは異なります。就職活動では他者と比較することなく、自分にとってのGood Companyを探しましょう。

今回、皆さんに一番伝えたいことは、周囲の人の力を借りるということ

す。就職活動は自分の活動なのですが、周囲の力を借りてください。依存ではありません。借りるというのは、自分の意思を示してアドバイスを得ることです。どうしたらいいのでしょうかではなくて、私はこうしたいのですがどのような方法があるのでしょうかと訊くことが、力を借りることです。意志あるところに道が開けてくるということわざがあります。英語にも同じことわざがあるのですが、意志を持って是非人の力を借りてください。そのプロセスでコミュニケーション能力にも磨きがかかるかもしれません。

そして、気持ちを切り替えながら、活動しながら、次の就職活動に活かしていく。今日うまくいかなかったことも次に活かせば良いのです。就職活動は受験ではありませんから、全てのことを準備してから進めることはできません。そして、何事もあきらめないことです。納得する仕事を見つけるまであきらめないことです。

何か質問があれば、質問でなくても近況報告でも何でもいいのですが、メールをください。いつでもいいです。「network.suzu828@gmail.com」です。ということで、ぜひ1人で悩まずに何かあったら相談していただければと思います。

時間ぎりぎりになってしまいましたが、以上で私の話を終わります。どうもありがとうございます。

付記

本特別寄稿は、2020年12月16日に行われた講演会「多文化共生社会における日本ビジネススタイルの変化」の内容に基づき校正されたものである。

すずき しょうこ
(成蹊大学経営学部教授)