

〈特別寄稿〉

ポストコロナ時代の就職活動最前線

鈴木 貴子

はじめに

今日は「ポストコロナ時代の就職活動最前線」というお話ですが、ポストではなく、現時点ではまだコロナ禍ですね。しかし、企業は3年目に入ったこのような状況乗り越えて、新しく変わろうとしています。したがって就職活動のあり方も大きく変わってきているので、今日はこの辺りを皆さんにお話し致します。

簡単に私の自己紹介をさせていただきます。メーカーの人事を8年間、その後、出版社に4年間勤務して、そのときに約120社の企業の取材をしました。現在もその企業の人事担当者の方たちとお付き合いが続いていて、いろいろな情報をいただいています。ということで、大企業・中小企業を含め人事の方から聞いたお話や最新の状況をお伝えできればと思います。

現在は、成蹊大学の経営学部の教員ですが高知大学とはもう20年のお付き合いなので、一時は、毎月高知大学に通うという非常勤講師をしていた時代もあります。現在もこのような形でご縁が続いているのは、とても嬉しいです。

皆さんは、今、中国や韓国など様々なところで、私のお話を聞いてくださっていると思いますが、韓国にも中国にもベトナムにも、私も行ったことがあります。皆さんの表情や顔は、対面でしたら見えるのですが、残念ながら今日は顔が見えません。しかし、しっかり聞いていただいていると思って、私も一所懸命お話をします。

元々、3年ほどラジオのパーソナリティをしていたこともあるので、ラジオも声だけでお届けする、リスナーの顔が見えないので同様に、ゆっくりとお話をさせていただきます。

最後には、皆さんから質問なども受け付けようと思っていますので、分からないことがあれば聞いていただければと思います。よろしくお願ひします。

「ポストコロナ時代の就職活動最前線」

主催：高知大学グローバル教育支援センター
学務部学生支援課就職室

2022/11/16(水)14:50-16:20
鈴木 貴子@成蹊大学経営学部

本日の講義内容

本日の講義の内容ですが、キーワードが四つあります。数字で知る「少子・超高齢社会」の現状です。皆さんの住んでいる国でも、様々なことが起きていると思うのですが、日本は現在、生まれる子どもの数が少なくなってきた、一方で高齢者が増えるという現象

が顕著に起きています。企業が社会から受ける影響と我々が生活して受ける影響は、同じ社会なのですが、それぞれ影響が異なります。ですから、このような社会にあって企業はどのような影響を受けて、どのような採用活動をしているのかということを知りたいと思います。

キーワードの二つ目は、日本企業の変化です。日本企業もこのようなコロナの時代にあって、変わっていかねばいけません。特に今まで利益を上げていたサービスやもので利益があげられなくなって、新しいビジネスに転換していくということも必要になっています。その辺りの話をしていきます。

キーワードの三つ目は、コロナ禍で変化した「働き方」です。日本企業は働き方改革といって、ずっと変わろう、変えようとしてきたのですが、一気に変わるというよりもスピードが緩やかです。しかしコロナのこの3年間で一気に変わらざるを得なくなりました。ですので働き方が多様化・変換してきています。どのように変わってきたのかということについては、後ほどお話をします。

そして、キーワードの四つ目は、今後の日本企業の展望と抱える課題です。これは、割と明白です。もちろん、個別に日本企業が抱える課題はありますが、今日は共通する課題についてお話をしていきます。

五つ目は、これを踏まえて、企業の採用事情と選考方法はどのように変わったのかを知ることです。これは皆さんの就職活動に大きな影響を与えます。選考方法は書類選考や面接があつたと皆さんは思っているかもしれませんが、その辺りも大きく変わってきました。その辺りをお伝えします。

六つ目は、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。よくダイバーシティや多様性が重要と聞かれますが、多様性とは何か、なぜ多様性が必要なのか、そういう話をしていきます。

そして七番目は、自分のキャリアを考えるキッカケにしてほしいというこ

☆本日の講義内容☆

- ① Keyword(1) → 数字で知る「少子・超高齢社会」の現状
- ② Keyword(2) → 日本企業の変化
- ③ Keyword(3) → コロナ禍で変化した「働き方」
- ④ Keyword(4) → 今後の日本企業の展望と抱える課題

↓

- ⑤ 企業の採用と選考方法はどのように変わったかを知る
- ⑥ 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
- ⑦ 自分のキャリアを考えるキッカケにする
- ⑧ 仕事を丁寧に「肩」ですることが大事であることを知る
- ⑨ 企業にとって、求めるものは日本人学生も留学生も同じ
- ⑩ 企業の採用方法が多様化している

とです。働くことは生活を成立させ同時に楽しむためにも大事だし、そして自分のキャリアもとても大事です。生活するために仕事はつまらなくてもよいか、お給料をもらえればよいかということではなく、きちんと自分に合った仕事を探して、仕事も充実させて、自分の生活も充実させることも可能だと思います。ですから、そういう意味で、自分の将来をしっかりと考えてほしいなと思います。皆さんに幸せになっていただきたいと思っています。

そして八番目は、物事を丁寧にみていくことが大事であるということ。よく日本の学生の皆さんにも言うのですが、マスコミの就職情報というのは断片的な情報なのです。断片的な情報は全体から見ればほんの一部の情報でしかないのです。しかも、就職に関しては大企業の情報が中心です。では、大企業の採用活動が中小企業に当てはまるのかというと、決してそうではありません。ですので、自分の就職活動においては状況を自分自身で丁寧にみていくことが重要で、どのように丁寧にみていくのかについて、お話を聞いていただければ分かるかと思います。

そして九番目は、企業にとって、求めるものは日本人の学生にも留学生の皆さんにも同じということです。留学生の皆さんにとって一つの壁となるかもしれないのは、語学の問題だと思います。しかし、最近は意欲のある留学生であれば、例えば日本語がパーフェクトにできなくても、入社してから日本語を学ぶ機会をつくってくれる企業も増えてきました。まだ少ないですが、そういう企業もあるんだということを知っていただきたいと思います。

留学生に期待するのは、皆さんの国に進出する予定がある企業であれば、ブリッジ人材、架け橋となるような人材を求めているということも言えると思います。しかし、留学生だから日本の学生だからとは考えずに、皆さん自身が本当に受けたい企業があれば受けてほしいなと思います。

そして十番目は、企業の採用方法が多様化しているということです。例えばこれまではサイトで一括で新卒を募集していたのですが、それを365日新卒を受け付けて採用する、逆に一括採用ではなく様々な方法で採用活動をおこなう企業も出てきました。それは、皆さんにとってのチャンスです。

また後ほど詳しくお話をしますが、この10の視点から今日はお話をさせていただきますのでよろしく願いいたします。

【1】数字で知る「少子・超高齢社会」の現状

まず、数字で知る「少子・超高齢社会」の現状です。皆さんはすでにご存知だと思いますが、少子社会、子どもの出生率が低下しています。そして、超高齢社会、高齢者は、国際的な定義があり65歳以上です。高齢化率とは全人口に占める65歳以上の人口の割合です。7%を超えたときには「高齢化社会」、14%を超えたときには「高齢社会」、そして21%を超えたときには「超高齢社会」と言います。日本は2022年現在28.9%で、もう30%に届く勢いです。

合計特殊出生率というのは、1人の女性が一生涯に生む子どもの数なのですが、その対象となる女性の年齢は14歳から40歳までという定義があります。皆さんも各自調べていただきたいのですが、出産可能な年齢の中で生む子どもの数が1.30人となると、明らかに人口が減少していくということです。1人の女性が2.2人ぐらい産まないと人口は増えません。2.2人でも横ばいですね。1.3人という数字は、遥かに下回っておりますので、人口は減る一方です。

亡くなる人の数は、高齢者が増えていますので増えています。生まれる子どもの数は減っているのでそれを比較すると、亡くなる人の数の方が多いため、人口減少が起きるのです。人口減少が起ると国力の低下が起ります。ビジネスを担う労働人口が減っていくということです。日本はそのような状況を背景に、今様々な課題を抱えているということが言えます。

社会保障費や医療・年金など、社会保障の保険料の負担が難しくなっています。医療費負担もどんどん上がっています。ですから、政府が考えている政策は現在の状況に追いついていません。ですから、企業は企業でしなければならないことがあるのですが、我々生活者も一国民として、一社会人として、取り組まなければいけないことがたくさんあるということが言えると思います。

環境問題

環境問題も今、問題になっています。CO₂などの温室効果ガスの削減、エネルギーの問題、食糧問題といった話がビジネスの中でも、これに貢献しようという話がされています。

【1】数字で知る「少子・超高齢社会」の現状

- ①少子・超高齢社会→人口減少、若年労働者の減少、高齢化率「28.9%」(内閣府「令和4年版高齢社会白書」令和3年10月1日現在) 合計特殊出生率「1.30人」(厚生労働省「令和3年人口動態統計月報年計」令和4年6月30日) 社会保障費の負担増、医療費の増加、など ※言葉の定義を調べる
- ②環境問題→温室効果ガスの削減、クリーンエネルギー、技術の導入、食品廃棄物回避のフードバンク、食料問題、資源問題、など
- ③規制緩和→異業種からの参入で競争が激化、業態転換、新規事業
- ④IT・AIの効果的導入→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
- ⑤SDGsの推進→企業の積極的取り組み

日本は今、人口が年々減ってきています。何十万というレベルで毎年減っているのですが、皆さんもご存知だと思いますが、一昨日の発表で世界の人口が80億と発表になりました。国内では人口減少が起きているのに、地球レベルでは人口増加のスピードは早いですね。そうすると、全世界で考えたときに食糧問題や環境問題など、様々なものに国同士で協力しながら、取り組まなければいけない時代が来ているということです。自国のことだけ考えている場合ではありません。このような大きな問題に貢献するのは企業だと思っています。

規制緩和

規制緩和、異業種からの参入で業界内での競争が激化しています。日本は長い間、特定の業界を規制という法律で守ってきました。例えば、銀行がそうです。無用な競争をすると国民、お金を預けている人達に金利のことなど負担をかけてしまうので政府が守ってきました。航空業界もそうです。空の安全性を守るために航空会社が競争をしないように航空運賃は一緒でした。そうすると自由競争ができなくなりサービスも低下するので、その守っていた法律を撤廃することで、異業種から新しい企業が参入してどんどんビジネスをやすくしたのです。例えば銀行業界でいえば、流通のイオン、皆さんご存知のソニーというメーカーが銀行業務に参入してきたり、そういう時代になってきています。

ソニーと言うと電子機器を作っているというメーカーというイメージなのですが、銀行業務をしているのは多分ご存知ない方も多いと思います。異業種への進出などで企業のビジネスの形はどんどん変化しているのです。

IT・AIの効果的導入

四つ目に、IT・AIの効果的導入です。「非接触、キャッシュレス化の推進」と書いてありますが、実は日本は、キャッシュレス化がなかなか進まないと言われていています。皆さんの国では、かなりキャッシュレス化が進んでいると思います。最近クレジットカードやスマホ決済などだいぶ進んできましたが、海外から見ると日本はなかなかキャッシュレス化が進みません。海外から来た観光客が日本に来て驚いたことの中に「クレジットカードやスマホ決済ができないお店が多い」ということです。日本の高齢者の中には、まだ現金主義の方が多くいます。しかし、なぜキャッシュレス化が進まないかというと、

一つ大きな要因があります。それは、皆さんも日本にいれば分かると思いますが、どこでも割とATM機、要するにお金を下ろせる環境にあるということです。コンビニエンスストアに行くとき現金が24時間下ろすことができます。銀行のキャッシュコーナーも夜遅くまで稼働しています。そうすると、いつでも現金を下ろせるので、便利な環境にあるのです。

ですから、キャッシュレス化を進めるためには、そういった便利な環境をなくすしかないような気がします。そういった意味で、これがいい政策かどうかは別として、これからどんどん省力化・非接触によってビジネスは変わっていく可能性が大きいでしょう。現在はタッチパネル方式も指で画面を触る前に、近づけるだけで画面が変わるということが増えています。

先日、学生の皆さんを連れて羽田空港を見学してきました。荷物を預けるところには、人がいなくて自分で荷物を預けるのです。自分でチェックインをして荷物にタグを付けて自分でベルトコンベアに流していきます。5センチぐらいまで指を近づけると画面が変わるのです。その光景を見て、どんどんビジネスの現場は変わってきているのだと実感しました。ですから、皆さんもぜひ就職活動をするときには、そういったビジネスの現場を自分の目で確かめていただきたいなと思います。

SDGsの推進

そして五番目に「SDGs」について。これまで日本ではあまり馴染みがなかったのですが、やっと今、教育の現場などでSDGsの教育をするようになりました。2030年までに17の目標に取り組んで成果を出すという大きなプロジェクトです。ぜひ皆さんもSDGsについて調べていただきたいのですが、環境問題や教育問題などいろいろなテーマがあり目標があり、それ自体に貢献するビジネスのチャンスがあるのです。もちろんビジネスチャンスだけではなく、ビジネスをする際に配慮しなければならない企業の義務もあります。

それから、社会問題、社会が抱える問題の解決につながるということもあります。ただ、皆さんが就職活動をするときに、「我が社はSDGsに取り組んでいます」と言う企業の中には本気で取り組んでいない企業もある可能性があります。企業のイメージアップとして取り組んでいる可能性もありますので、本当に企業として取り組んでいるのかどうかを、皆さんはしっかりと自分の目で確認する必要があるかと思います。

日常的なニュースは、Yahooなどでも検索ができ、断片的には情報は入手

できますが、実際に皆さんが日本で就職活動をするということであれば、新聞を読んだり、企業を訪問したり、今はオンラインで企業訪問ができますので、様々な方法で最新の情報を得ていただきたいと思います。

【2】2023年卒の就職活動では……

2023年卒の就職活動の状況をお話しします。2024年卒の3年生の就職活動も一部が始まっていますが、現在4年生の就職状況がどうなのかをお話しするのが一番分かりやすいと思いますので、お話しします。

【2】2023年卒の就職活動では…

- ①採用を凍結していた企業・業界が採用を再開
- ②地方公務員の志望者が増加→身近な人の影響 社会貢献など
- ③メーカー、総合商社、損害保険、不動産の人气がアップ(必ずしも業界トップとは限らない)
- ④働き方に注目する学生が増加→リモートWorkの普及、転勤がない、残業が少ない、仕事内容、企業の社会貢献、など
- ※自分の生活を大事に考える
- ※「学生の意識調査」は就職情報会社のサイトで確認してください
- ⑤全体の約30%の企業が最初から最後までオンラインで面接をおこなう

採用凍結していた企業・業界の採用再開

1番目に、採用を凍結していた企業・業界が採用を再開しています。この2年は、観光業を中心として一部の業界で採用を凍結していました。今年採用を3年ぶりに再開したのが航空業界や旅行業界です。CA（キャビンアテンダント）や航空業界を志望する学生にとって、この2年間全く採用がなく悔しい思いをして卒業した人たちがたくさんいます。そこで日本の航空業界、全日空、日本航空は、2年前に卒業した、卒業してもうどこかに勤めていると思うのですが、そういった方たちを含めて、採用応募を受け付けています。

今年の4年生も航空業界が採用を始めたということで喜んでいますが、既に卒業した方たちも受けているので、競争率も厳しいという気がします。また観光業、ホテルや旅行社なども採用を再開しています。ちなみに、ホテルや旅館など、日本には宿泊施設がたくさんありますが、この2年のコロナ禍で宿泊客が激減して宿泊施設で働く人で辞めた人も多くいます。国内外からの観光客が増えて来たこの時期に、ホテルや旅館では働く人が不足して営業を再開できないところも多くあります。ビジネスチャンスがあっても再開できないことは本当に大変なことなのですが、それが現状です。

この先は観光業だけでなく、一時的な人手不足、慢性的な人手不足、そのような業界の動向もありますので、観光業に限らずしっかり調べてください。その他にも採用を再開した業界、縮小した業界もありますが、同じ業界でも事情が異なるのでしっかりと調べてください。

地方公務員志望者の増加

2番目に、地方公務員の志願者が増加しています。安定志向といえど安定志向なのですが、地方公務員は、地元での転勤はありますが、比較的遠くへの転勤がありません。公務員に対するイメージは、日本の場合は、身近な人の働き方が影響されることが多いのです。例えば、時間どおりに帰れる働き方をしている人もいるし、夜遅くまで、土日もなく働いているような人たちもいます。

そういう身近な人を見て、公務員の仕事を楽だと思える人もいれば、忙しくて働きたくないという人もいます。身近な人から影響を受けることが多いのです。一般企業は利益の増減などやはり不安な要素があるので、そのような影響を受けない公務員が良いと受ける人が非常に多くなってきています。

一般企業で営業を担当していれば数字に追われ利益が優先されますが、地方公務員は数字ではなく地域住民へ貢献をしているというイメージなのだと思います。しかし公務員の給与は一般企業で働く人達が納めている税金から成り立っているので、仕事の役割の違いなのです。

自分が誇りを持って働ける仕事の選択をするときに、一つの選択肢として、現在地方公務員は人気になっているのです。国家公務員は試験が難しいということと、仕事によっては全国への転勤があるので、地方公務員はより身近で働きやすく受けやすいということなのかもしれません。

メーカー（製造業）・総合商社・損害保険・不動産人気のアップ

3番目に、メーカーは「モノ（製品）」をつくる企業です。総合商社はメーカーがつくった製品を販売したり、モノを国内外から調達して必要とする企業に販売する業態の企業です。

損害保険は、我々が生活する中で何かしらの損害を受けたときに、保険をかけていけば保険が支払われるというものです。代表的なものが自動車保険、海外旅行保険、火災・地震保険などです。不動産も人気です。皆さんもご存知かと思いますが、日本ではマンションなどの不動産が過去最高と言われるほど高騰しています。不動産業界は非常に活気が出てきたので、活気のあるところは学生の人気もアップしていると言えます。

人気の企業を丁寧に見ると、これまでは業界のトップ企業の人気が高かったのですが、最近はそのようとは限らなくなりました。企業イメージというのは、例えば日本の場合はテレビコマーシャルや、働き方改革をしていることを

ニュースで聞いたりして企業のイメージが日常的に蓄積されて良くなっていると思います。しかし企業の実態は働いてみないと分からないので、働く前にはインターンシップに行ったり、その企業で働いている人に会って聞いたり、様々なことができるかと思います。利益を得るための本来の企業活動以外の社会・企業イメージを重要視している学生が増えてきています。

働き方に注目する学生の増加

4番目に、働き方に注目する学生が顕著に増加しています。この2年間でリモートワークが増え在宅勤務が増え残業も減りました。そして転職を廃止する企業も増えてきました。もちろん業務内容によってリモートワークができない企業もありますが、明らかにコロナ前とは変化しています。仕事内容が自分に合っている、自分が望むような社会的貢献をしている企業であれば理想です。

転職がない残業が少ないなど、いわゆる待遇を仕事のやりがいよりもなぜ優先するのかという「自分の生活を大事にする人たちがとても増えてきた」からです。

「転職のない企業に行きたい」というある大学の学生から相談されたのですが、その理由を聞くと「家でネコを飼っていて、そのネコと会えなくなるのが嫌だ」でした。「本当？」と確認すると本気でした。ネコも家族なのでその気持ちもわかるし、家族と離れたくないという気持ちもわかります。職業選択をする時点での正直な気持ちだと思います。

しかし就職活動をしてみて、やりがいのある仕事を見つけて転職が必要ならば、その考えも変わるのかもしれませんが。最初から転職のない企業に限定して探すと、本当に自分に合った仕事が見つからない可能性もあります。転職のない企業はもちろんありますが、選択肢が狭まってしまいます。

学生の意識調査に関して知りたかったら、リクルートや毎日コミュニケーションなどの就職情報会社がたくさんありますので、就職情報会社のサイトで確認していただければ、学生の意識調査、就職に何を求めるのか知ることができます。

オンライン面接

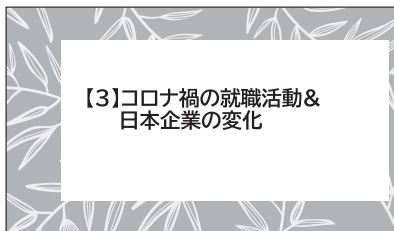
5番目に「オンライン面接」について。企業の人事担当者の話を聞くと、これまでの約2年間、最初から最後までオンラインで面接を実施してきて、

何も不便はなかったし、デメリットはあまり感じなかったということで、最初から最後までオンラインだけで面接をするという企業が現在も約30%あります。このオンラインだけで面接をおこなうというのは大企業が多く、中小企業では最初から最後まで対面もありますが、最終面接だけ対面でおこなうという企業が多いようです。

オンラインと対面のどちらが良いのか、それぞれメリットとデメリットがありますが、学生の皆さんは企業が実施する面接方法に合わせなければいけません。30%の企業が最初から最後までオンライン面接を実施していますので、皆さんも就職活動でそのような企業に出会う確率が高いので、オンライン面接の準備やトレーニングは必要だと思います。

【3】コロナ禍の就職活動&日本企業の変化

ポストコロナではなくて、今日はコロナ禍の就職活動と日本企業の変化についてお話をします。



採用ルートの多様化：(段階的) インターンシップ (職業体験) から

採用ルートの多様化についてのお話ですが、これまでは新卒一括採用がメインでした。就職情報会社が束ねるサイトに企業が登録して、学生の皆さんがその中から興味を持った企業にサイトからアクセスするか、企業のホームページに直接アクセスするのが一般的でした。ところが、企業へのアプローチの仕方が非常に多様化して、一括採用と言いながら方法もスタートも異なっています。

例えば現在の3年生は、マスコミなどで採用活動は既に始まっています。それからテレビ局などのアナウンサー職の採用選考が一番早く4年生になる前に決まってしまう。スタートは業種によって異なっていますが、採用ルートの多様化は皆さんにとってチャンスだと思ってください。その理由の

①採用ルートの多様化

- ①(段階的)インターンシップ(職業体験)から選考の場に進む
 - ・すでに面接などクリアしている状態→企業にとって面接より効果的
 - ・学生本人の志望度次第ではchance
 - ・希望する学生にとっては面接では知り得ない社風・仕事など知ることができメリットがある
 - ・企業にとっては学生に納得して応募してもらうことが可能
- ②社員紹介ルート
 - ※様々なネーミング(リファラル採用など)がある採用方法で「縁故」「卒業生・リクルター」とは異なる
 - ・会社で働く社員の推薦→実際に働いている社員の話は説得力がある
 - ・良い学生がいたら人事採用担当者に報告し、会ってもらう→お互いが納得すると選考に進む

一つに「段階的インターンシップ」があります。「インターンシップ」は、学生でありながら、在学中に企業の職業体験をすることです。アルバイトと異なるのは、正社員がする仕事の一部を経験させてもらったり、企業から課題を与えてもらい、その課題解決に取り組んだりします。インターンシップは以前は1～2週間と長かったのですが、現在は短いものは1 dayインターンシップ・3 daysインターンシップ、長いものは半年ぐらいのインターンシップがあります。学校の授業の空き時間を利用して、インターンシップをおこなうというものです。コロナ禍ではオンラインでインターンシップをおこなう企業が多かったのですが、最近は対面に戻す企業も増えてきました。

3ステップ方式などの段階的インターンシップは、1回目のインターンシップで自社にとって良い学生がいて、その学生もその企業に興味を持ったら次のステップに進む、段階的に進んでいきます。本来はインターンシップというのは採用に直結しない、直結させてはいけないということになっていたのですが、最近はインターンシップからの採用も認められました。たった数回の面接をするよりも、インターンシップで学生の皆さんの人柄や意欲や働きぶりを見るのが可能です。ですから、本人が希望すれば、既に面接などをクリアしている状態です。そのため企業にとっても良い学生（人材）を採用する、学生の皆さんにとってもグッドカンパニーを見つける良いチャンスだと思います。

インターンシップ先の企業を志望する学生にとっては、面接では知り得ない社風や社内の様子、仕事内容などを知ることができるメリットがあります。企業にはたくさんの働く人がいるわけですから、先輩にお話を聞くことも可能です。

そして、数日間のインターンシップで企業を見るわけですから、その中で、例えばイメージと違った、入社したらこんなはずではなかったということは回避できると思います。企業にとっては、学生の皆さんに納得して応募してもらうことができるということです。ある意味、企業と学生にとって、ちょっとしたWin-Winの関係になるかなという気がします。

【補足】2022年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の政府主導型で短期インターンシップでは正式にはインターンシップという呼称は使用しない、企業と大学との連携において一定の期間インターンシップをおこなう場合に限るとされています。その際に企業が得た学生の情報は採用に活用しても良いとされています。しかし実際は、企業主導でおこなう場合には短期で

あっても「インターンシップ」という呼称で募集しています。

採用ルートの多様化：社員紹介ルート

それから、最近注目されているのが「社員紹介ルート」です。この採用に関しては様々なネーミングがありますが、よく知られているのは「リファラル採用」です。これは、縁故や卒業生・リクルーターのルートとは少し異なります。企業で働いている社員が、「知っている学生の中にすごく良い学生がいるのですが、紹介していいですか」という形で、企業に紹介する制度です。その企業で働く社員の推薦は、企業を気に入って働いてもらいたいと思い人事担当者に紹介することなので、その社員自身も社内でうまくいっていることでもあります。そのような社員が知り合いの学生に企業の説明をして人事担当者に紹介する、実際に働く社員の推薦は、とても説得力があります。学生にとっても非常にメリットがあります。人事担当者に紹介したら学生に会ってみて、お互いが納得したら選考に進むという方法です。

リクルーターは、企業が社員の後輩（ゼミ・部活動など）に企業を宣伝してもらうために人事担当者が任命した社員です。指名された社員は自分の出身大学に赴いて、ゼミや部活動で企業の紹介をします。現在もリクルーター制度はありますが、どちらかというと社員に幅広く学生を紹介してもらうことも効果的です。

縁故は、取引先・身内・知人の子どもなど、企業に何等かの関係のある方が紹介してくる方法です。正直、採用したくなくても人事担当者として採用しなければならないこともあり、人事担当者としては好ましくないこともあります。本当に良い方なら良いのですが、採用基準に届かないこともあり、そのような場合には困ります。ですので、社員の紹介制度の方が、より公平感があるのかなという気がします。

そのような訳で、採用ルートもどんどん多様化しているので、皆さんも採用サイトの一括の応募ではなくて、自ら知り合いを探してお話を聞いて、人事に紹介してもらうというやり方もあるということをお覚えておいていただきたいと思います。

採用選考方法の多様化：(段階的) インターンシップ（職業体験）が直接選考の一部に

では、次に採用選考方法の多様化についてお話をします。選考方法の内容についてです。段階的インターンシップの話をしましたでしたが、そのインターン

シップ自体が、直接選考の一部となっています。採用選考での直接選考とは、グループワークやグループ面接、個別面接などです。グループワークは、与えられた課題に対してディスカッションをしたり行動をしたりして結果を出すもので、様々な方法があります。

グループ面接は、学生複数（3～5名ほど）に対して面接官が複数で面接をします。同時に複数の学生を選考します。個別面接は学生一人に対して面接官（1～複数）がおこなうものです。最終面接などでは個別面接が多いのですが、応募者が多い企業では、最初から最後までグループ面接をすることが多いようです。志望する学生にとっては、インターンシップも含めて、直接選考は皆さんを見てもらう良いチャンスです。書類選考が通過しないと悔しいと思います。一所懸命書いた書類でも直接会う前に、不合格になるのはとても悔しいと思います。その後控える直接選考、つまり人事担当者（面接官）が皆さんを見て決めるという面接の場まで進めれば会話ができます。どのような人柄か人事担当者も皆さんを見ることができし、皆さんも面接官を通して、どのような企業かを知ることができると思います。したがって志望する学生の皆さんにとっては、やはり直接選考まで進めば自分を見てもらうチャンスもあるし、人事採用担当者も学生をじっくり見ることができるとい意味では望ましいのです。できる限り多くの学生の皆さんと直接会ってみたいというのは、人事の本音です。ただ、何万人も応募があると全員に会うことはできず、応募書類で絞らなければなりません。だから、皆さんも書類選考を通るように、自分の考えや人柄を伝える書類を書かなければならないのです。応募書類はあらかじめ時間を取って準備することが可能ですし、人からアドバイスをいただくことも可能です。面接は面接官と会話をするからです、質問などを予想してある程度の準備ができて、何が起こるかわかりません。予想通りに行かない、それがワクワクする面白さなのかもしれません。

②採用選考方法の多様化

- ①(段階的)インターンシップ(職業体験)が直接選考の一部になる
※直接選考とは「グループワーク」「グループ面接」「個別面接」
・志望する学生にとってはChance
・人事採用担当者も学生をじっくり見ることができる
- ②オンライン面接の普及→1次面接から最終面接までオンライン実施企業は約30%
・海外と地方在住の学生にとっては移動時間も費用もかからず良い
・どちらか選択できる→得意な方で受ける、有利不利はない
- ③応募書類の主流の変化
履歴書→エントリーシート→エントリー動画
※人事担当者は学生の普段の姿を見たい
1) 企業指定の画面から動画登録→撮り直しに制限がある
2) 自分で時間のある時に自由に撮影できる(20秒～30秒)

採用選考方法の多様化：オンライン面接の普及

前述しましたが、オンライン面接の普及で1次面接から最終面接までオン

ラインで実施する企業は約30%。このオンライン面接は、海外と地方在住の学生の皆さんにとって、移動の時間も交通費もかからず良いこともたくさんあります。

以前、高知大学の学生さんが東京で就職活動をしていた際に、面接のために東京に移動するのは大変でした。飛行機は料金が高いため、ほとんどの学生の皆さんは深夜のバスを利用していました。12時間くらいかけて移動するのですが、私も就職活動をするたくさんの高知大生を東京でサポートしました。地方から首都圏で就職活動をするのはお金もかかるし、移動の時間もかかるので大変です。

以前スーツは持ってきたけれども、靴を忘れた高知大生がいました。その学生から相談がありました。早朝なので靴を購入できるお店もありません。そこで、スーツにスニーカーで行っても問題ないことを伝えました。面接官に「高知から来て、スーツは持ってきたのですが、靴を忘れてしまいました。本日、スニーカーで来ました」と伝えたら、人事担当者が「君は高知から来たのか」ととても印象に残ったそうです。「ピンチをチャンスに変える」ということですが、就職活動では何が起るかわかりません。

しかし、オンラインで面接を受けられるということは、電波状況の良い場所から受けることができれば、移動時間も交通費や宿泊費などの費用もかからないので良いのではないかと思います。ただ、オンライン面接で注意しなければならないことは、対面の面接では面接官の顔と一緒に受けている学生の皆さんの顔しか見えません。ところがオンライン面接では、他の方と同時に自分の顔も見えてしまいます。自分の顔が見えると、面接に集中していても自分の顔が少し気になってしまうこともあります。皆さんも心当たりがあるのでは。

対面とオンライン面接、それぞれメリット、デメリットがありますが、それぞれの面接方法に慣れなければいけないのである程度の準備は必要かと思えます。最近は対面でもオンラインでもどちらか選択できるケースもあります。そのような場合、どちらが有利か気になるようです。どちらを選んでも、有利・不利はありません。自分の事情にあった得意な方で受けてください。対面の方がやる気が伝わるのではないかと思うかもしれませんが、そのためにわざわざ遠くから移動する必要もないと思います。対面とオンラインでのどちらを選んでも、熱意や人柄は伝わります。

対面の面接ではその企業を訪問するので、企業の雰囲気やわかつたりする

こともあります。ぜひその企業を見てみたいというのであれば、対面も良いと思います。ただ、海外から受けるのであれば、やはりオンラインを選んで、せっかくならそれをメリットに変えて一所懸命受けていただければいいと思います。このように、面接の方法も変わってきています。

採用選考方法の多様化：応募書類の主流の変化

3番目に応募書類の主流の変化です。現在、エントリーシートと履歴書という大きく二種類の応募書類があります。以前は履歴書のみだったのですが、学生の皆さんの書きやすさを重視して、どの大学でも履歴書が簡略化して、結果的に企業が聞きたいことが聞けず、企業が独自に準備した応募書類であるエントリーシートが主流になりました。エントリーシートでは、書くことで自分を伝えますが、書くことは準備ができます。しかし、準備をし過ぎて作り込み過ぎて学生の皆さんの特徴が伝わらないことも多いものです。人事担当者は特別な皆さんではなく、普段の皆さんを見たいという願望があります。

そこで、エントリー動画を提出させることが多くなってきています。エントリー動画は主に二つあります。一つは、企業が指定する画面から動画登録をします。ですから、パソコンに向かって話しかけるように、決められたテーマで録画します。撮り直しができる企業もありますが、1回で済ませる企業もあります。また撮り直しをしても2回までといった企業も結構ありますので、自分で何を話すのか事前に考えて準備するしかありません。動画は皆さんの表情や話し方から人柄が伝わります。大事なチャンスを活かしましょう。

もう一つの動画エントリーは、自分で時間のあるときに自由に撮影できる方法です。20～30秒ぐらいが一般的です。自分の大学のキャンパス内やキャンパスの外で、のびのびとした学生らしい表情、スーツなど着ないで動画を撮ってください。

企業が動画を導入する理由には、面接では緊張してなかなか普段の学生の表情を見ることができませんが、本当はいつものどのような表情なのか、エントリーシートに書いたものから読み取れないようなことを知りたいということがあります。このようなエントリー動画も多くなってきていますので、皆さんも就職活動が始まる前に、時間があるときにスマホで自分の表情を録画しておくといいかと思います。旅行のときでも良いので、撮り貯めしておきましょう。

日本企業の内部変化

次に、日本企業の内部変化です。興味を持った企業に関しては、更に個人で調べていただきたいのですが、先ほど日本を取り巻く環境をお話をしたので、ここでは日本企業はどのように変化をしているのかということです。

③日本企業の内部変化

- ① 経営の効率化→ホールディングス、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

経営の効率化

経営の効率化について。ホールディングス、持ち株親会社がグループ化して、大株主がグループ会社の経営戦略、人材育成などに対してのアドバイスをおこなうということで、ある意味、経営の効率化を図ることができます。

コラボレーションは、異業種同士の協力です。自分の会社にはないものを他社と協力して同等の利益を得るというビジネスの一つの方法です。他に部門譲渡、例えば自社と相手企業の同じビジネスをしている部署同士が統合する、自社で経営できない部門だけ他社に譲渡するなどの方法もあります。本当に利益が出ない部門は廃止をすることもあります。利益が上がらないところは廃止をする。スクラップ&ビルドという形で、新しくビジネスをしたり、なおかつそれを廃止したりすることを現在盛んにおこなっているのです。

定年延長・雇用延長・再雇用

二つ目は、定年延長、雇用延長、再雇用についてです。日本の人口減少が始まり、労働可能人口が明らかに減っていきます。日本は、少し前まで60歳定年でしたが、60歳はまだ充分に働くことも可能ですし、実際若いです。ということで、現在の法律では、65歳まで定年を引き延ばすということになっています。さらに、働ける人は企業によって雇用延長、1年ごとに働けるかどうかを確認しながら、雇用を延長していく企業もあります。定年を廃止している企業も出てきています。本人が望めば働きたい分だけ働くことが可能だということです。

再雇用は、介護や出産、何かの事情で辞めた社員をもう一度採用するという制度です。以前は60歳定年で企業を辞めて、辞めた人たちは働きたい意欲があれば他の企業で勤めるということがありました。しかし現在は、せっかく長年働いてきて自社のことをよくわかっている社員に、また勤めてほしい

という企業が増えてきました。年金受給の開始が遅くなったりすると、やはり働きたいという人も多くいます。定年を迎えても働きたい人の理由は経済的な理由もありますが、多いのが働き甲斐や生き甲斐です。働き甲斐とは社会貢献したい、誰かの役に立ちたいという気持ちです。何もしないで家にいると、歳を取ってしまう感じになるので、まだまだ社会と接していたいという理由で働く人が多いようです。企業にとっても、働く意欲のある方の存在はとでもありがたいことです。労働者は今後ますます不足するという事情を抱えています。

新卒にこだわらない採用

3番目に、新卒にこだわらない採用です。新卒採用以外は一般的に今まで中途採用と言っていたのですが、中途採用という言い方はイメージが良くないので、最近は「経験者採用」、すでに働いた経験がある人達を採用するという言い方をしています。新卒が採用できない企業も多く、そのような企業は同時に経験者採用をおこなっています。新卒が採用できないのであれば経験者を採用する。若手に限らず40歳ぐらいまでといった形で、同時におこなう企業が非常に増えています。特に中小企業などに多いですね。

Officeの規模縮小・地方への移転

4番目に、オフィスの規模縮小、地方への移転について。ご存知のように、コロナの状況になってから、リモートワーク・在宅ワークが増えました。大企業の約60%の企業が何らかの形でリモートワークを実施しています。ただ、全面的にリモートワークをするというより、週に何日か出勤するという形なのですが。そうするとオフィスは、これまで借りていたフロアが全部必要かということになります。自社ビルでない限り、オフィスの家賃は高く、場所によってはワンフロア借りても本当に高いです。しかし例えば、オフィスの規模を縮小し、社員の机を固定しないで、出勤した社員は空いている机やスペースを使って仕事をするという形にすると、オフィスを縮小することも可能なのです。実際にオフィスを縮小している企業も多くなっています。東京の大手町にある人材派遣会社は、オフィスのほとんどを淡路島に移しました。もうリモートワークができ在庫を抱えないビジネスでは、地方でも仕事ができるので、地方への移転をする企業も多くなっています。

ある意味、働く人は働く拠点の変化で生活も変わります。前述の人材派遣

会社で淡路島に移った社員はのびのびと子育てをしながら働いているようです。今後どうなるかわかりませんが、自分たちがどこで働くのか、生活の基盤がどこにできるかということによって不安も出てくるかもしれません。今後もオフィスや拠点の変更を検討している企業はあります。ですから、皆さんが企業を見る際には、今後どのような動きがあるのかを知っていただきたいと思います。

仕事の成果の評価方法の変化

仕事の成果に関しての評価の方法も変化してきました。直接仕事ぶりを見ていけば、頑張っているとか、残念ながら成果は出ないけど努力している、プロセスはわからないけど成果が上がっている、などわかるのですが、リモートワークが中心になってからは、働きぶりがわからないのです。ですから、リモートワークや在宅勤務を実施している企業は社員を信じて実施しているのです。多くの人事担当者に聞くと、在宅勤務でも成果は出ていると言っています。ただ、場と時間を共有して、相手の表情を見ながら話し合いをしないと、そこで起こる意外な化学反応が期待できないようです。雑談も含め、顔を見ながらいろいろな話をすることによって、革新的な新しいビジネスが起こる可能性が今まではあったのですが、オンラインの会議では、なかなかそこまでできていないようです。

普段の仕事は在宅でも良いのですが、新規事業の会議などは対面でおこなうなど使い分けて、社員の評価をしていく。だから、評価が少し難しくなっても、頑張っていることを前提として評価しているということが言えます。

リモートWorkの推進

6番目に、先ほどから何度も述べていますが、リモートワークの推進で転勤や単身赴任を廃止する企業も出てきました。有名な食品メーカーでは転勤と単身赴任を廃止し、家族一緒に住むことを前提とし、会議や業務などで地方からオフィスに来るときは、その都度、交通費を支払うそうです。

このリモートワークの推進で企業にとって通勤費（定期代）がかなり浮いたと聞いています。企業の光熱水費もだいぶ減ったようですが、その分社員の自宅の光熱水費は増えています。社員食堂も利用できないため、社員に対して手当を支給したり、食品を支給したりと努力している企業もあります。働き方はどんどん変わってきています。もしかしたら現時点では、社員に

とってのメリットの方が多いのかもしれません。

コミュニケーションの在り方の変化

7番目ですが、リモートワークの増加に伴いコミュニケーションの在り方も変化してきました。何かあっても、隣りに訊く人がいません。出勤してれば隣のデスクにいる方に訊くことができます。しかしリモートワークではそれができません。だからオンライン会議をしていないときには、LINEでやり取りをしたり、様々なコミュニケーションツールを使用したりしてコミュニケーションを取っています。そのほとんどのツールがSNSになっています。

3年間のコロナの状況で、新入社員を採用しておいて一度も入社することなく、リモートワークだけで仕事を進めていき、その結果新入社員は不安になって辞めていくという状況が起きました。今年は、一度新入社員をオフィスに集めて研修を行って、その後随時リモートワークにシフトしていくということになったようです。やはり顔を見ながらお互いがコミュニケーションを取って人柄を知るということは重要です。

企業は社員が孤独にならないように、悩みが相談できるように、そして辞めないような仕組み、働きやすい職場を現在模索しているようです。

働き方の多様化：フレックスタイム制度

働き方の多様化の代表例としては、フレックスタイム制度と時短（時間短縮）の二つです。フレックスタイム制度は、例えば始業時間は9時、終業時間は18時など、企業の勤務時間が決められたとします。子どもの保育園の送り迎えがあるので9時に出勤できない、夕方の早い時間から用事があるので7時ぐらいに出勤して早く帰りたいなど、社員の事情に合わせて、勤務時間を変えることができる制度です。取引先や他の社員に迷惑をかけなければ決められた労働時間（例えば8時間など）働けば、例えば朝7時に出勤して、2時間早く出勤しますので、残りの18時を繰り上げて16時に終わるなど、労働時間を固定せずに会社のルールにしたがって働くことが可能です。「コアタイム」は、例えば11時から2時まで

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時といった勤務時間を固定せず、コアタイムを設け、社員が自身の始業時刻と早めたり遅らせたりし労働時間を決める。ワーク・ライフ・バランスを考えた上で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、労働時間を短縮し働き方、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くことができる。
- 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。

など、必ず勤務しなければならない時間帯でルールを守って、自分で始まりの時間（始業時間）と終わりの時間（終業時間）を決めることができます。

「ワーク・ライフ・バランス」は、「ワーク」である自分の仕事と「ライフ」である私生活のバランスを保つことです。家族の事情（病気・子育てや介護など）や子供の成長に伴って、自分の生活もどんどん変わっていきます。予想もしないことも起こります。そのような変化に合わせた働き方ですね。基本的な労働時間は変わらなくても、始まりと終わりの時間が自由に選べると、働きやすいという社員は多くなると思います。このフレックスタイム制度も今後は時代の変化に合わせて変化していくかもしれません。

働き方の多様化：時短（時間短縮）勤務

二つ目は時間短縮、時短ですね。これは介護や育児、ご本人の病気、家族の病気など様々なことが生活で起こったときに働く時間を短縮する。要するに、本来原則8時間働くのですが、時間短縮は、それ以上、8時間よりは短いということですね。例えば、病気療養、要するに、入院していて入院から復活をして働くのですが、フルでは働けない場合、「毎日6時間にしましょう」、少しお給料は安くなるのですが、時間を短縮するという働き方です。

思いやりのある企業は働く人の、社員の生活を支えるような仕組みがたくさんあるのです。皆さん、「ブラック企業」、聞いたことがあるかもしれませんが、ブラックもありますし、グレーもありますが、本当に探せば、社員の方のことを考えている企業はあるんだと思ってください。フレックスタイムや時間短縮という話を聞いたら、こういう制度なんだなと思っていただきたいと思います。

就職活動における大きな変化：一部の企業における採用数減少

就職活動における大きな変化についてです。一部の企業では採用数が減少しています。合併や事業部門の廃止などで人員整理をしている企業では採用数が減少しています。一方で、コロナ禍において採用を中止していた企業は採用の再開で採用意欲が旺盛な企業も多いです。業界全体で見るとはなくて、企業を丁寧に見ては

⑤就職活動における大きな変化

- 一部の企業で採用数減少／採用意欲旺盛の企業も多い→業界で見るとはなくて、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目処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
- 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

しいです。業界全部が採用に意欲的か、採用を控えているかというのは一概に言えません。興味のある業界があれば、どの企業が採用意欲が旺盛で、どの企業が採用に消極的なのか、しっかり見てください。

大手企業も合併や部門廃止で人員を整理し、一時的に採用を控えているところもあります。新しい業態や新規分野への進出の目途がついた企業は、採用を積極的に再開しています。社会の変化に応じて前に進んでいます。どちらにしても企業にとって新卒採用は、これからどんどん難しくなるので、若い人を採用しておかないと今後厳しいと思っている企業も多いのです。ただ、そうは言っても多めに採用して余剰人員を抱えるわけにはいかないので、状況判断をしながら採用をしているということが言えると思います。前述したように、経験者採用と新卒と合わせて採用することも含めて、経営環境など様子を見ながら採用をしています。このような状況下で一時的な成長なのかどうか。コロナで利益が上がった企業もあるし、下がった企業もあるので、就職活動では長期的な視野で企業を見ていただきたいと思います。企業の現状を見て、自分なりに将来性を予測することも大事です。

就職活動における大きな変化：短期決戦のスケジュール

短期決戦のスケジュールについてです。春休みのインターンシップや短期インターンシップなどです。これまでは3年の夏休みでのインターンシップが多かったのですが、今は3年の春休みも多いです。3年の春休みは、そのインターンシップが採用につながる可能性が高いと思います。夏もちろん早期のインターンシップで採用につながることもあります。企業はタイミングを見ながらインターンシップを実施しています。短期決戦で、できる限り採用スケジュールが長引かないようにしたいというのが企業の本音です。

横並びのスケジュールから独自のスケジュール。横並びというのは、業界のライバル会社の様子を見ながら似たようなスケジュールで採用活動をおこなうことです。これまでは、同じ業界で他者が採用を始めていないので当社もスタートしないなどの状況があったのですが、現在は様子を見ながらも独自のスケジュールでおこなっています。ですので業界を見てみると全部の企業で採用選考が始まったのではなく、その企業で始まったのかをしっかりと見て、皆さんはチャンスを失わないようにしてください。

企業の採用選考のスケジュールには早めのスタートと遅めのスタートがあります。遅く始めると、中小企業などはどんなに良い企業でも知名度が低い

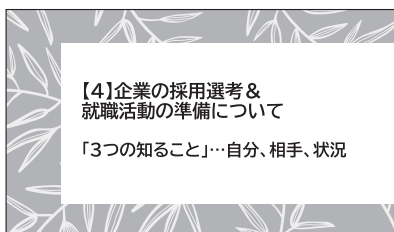
と、早めに内定を出すと学生に辞退されることが多くなります。そうすると、辞退された学生の代わりにまた採用をしなければなりません。ですので、そういうことを回避するために、遅めのスタートをする企業もあります。

最近では中小企業に限らず、大企業においても内定辞退が増えています。そうすると、追加募集をします。大企業は追加募集という言葉は使用せず、秋採用などという言い方で採用をします。大企業でさえも再募集をする企業があります。ですから、皆さんは諦めずに長い目で企業の採用を見ると、チャンスが突然訪れる可能性もありますので、もう終わったなどと思わないでチャンスを探して取り組んでください。

将来的に日本では若年労働者が減少するので、人材は欲しいのです。そのため新卒にはこだわらない企業が増加して、経験者・既卒者採用も積極的なのです。これはこれまで強く伝えてきたことですが、こういうことを念頭に起きながら皆さんには就職活動をしていただきたいと思います。

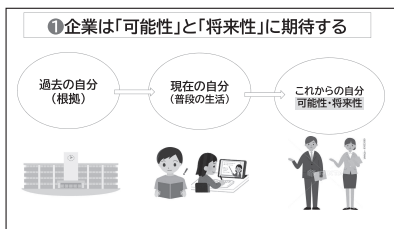
【4】企業の採用選考&就職活動の準備

企業採用の選考と就職活動の準備についてですが、「3つの知ること」が大事になります。一つは「自分を知ること」。そして、皆さんが取り組む相手である「企業、会社、仕事を知ること」。そして「状況を知ること」です。この状況とは日本社会の状況がどうなのか、採用の状況がどうなのかを知ることです。



企業は「可能性」と「将来性」に期待

皆さんがこれから自分をアピールするとき、意識していただきたいことがあります。自分を伝えるというのは、現在の自分を伝えることなのです。例えば、面接で話すことや書類に書いたことは皆さんの過去のことです。現在の自分を伝えるために根拠となるのは過去の経験や学びなどです。それはあ



くまでも過去のことなのです。しかし、企業が本当に知りたいのはこれからの皆さんなのです。だから、過去「こんなに頑張りました」で終わると過去のことなので現在の皆さんが伝わらないのです。現在の自分を見てもらい、「これからの自分の可能性と将来性を期待してください」という気持ちで自分を伝えてください。

過去の経験や学びは自分が伝えたいことの根拠になるのです。企業の人事担当者が皆さんを見ながら、「この学生を採用するとこの部署で活躍してくれるだろう」という配属先の部署も含めて、具体的な配属をイメージしながら採用します。ですので、皆さんも過去の自分をアピールするのは、その根拠から可能性や将来性をアピールするのだと思いながら、自分を伝えていただきたいと思います。

自己理解をしてアピールする自分を準備

自己理解、自己分析とも言いますが、アピールする自分を準備することになります。皆さんは、学生時代にどのようなことをしてきたのかわかりませんが、わかりやすく伝えようと思ってエピソードなど経験をアピールすることが多いです。エピソードは伝えたいことを象徴する出来事です。ですので伝えたいことありきです。エピソードだけを伝えても人事担当者には響きません。

自分の「強み」と「弱み」ですが、強みは伸ばす、弱みは克服するように努力することが大事です。弱みは他者に迷惑をかける自分の性格や悪い習慣です。働く際に、もしかすると仕事の進め方や他者とのコミュニケーションに影響するかもしれません。強みとは弱みと背中合わせのことがあります。弱みを隠す人がいるのですが、隠す必要はありません。自分の弱みを自覚して他者に迷惑をかけないようにしていればいいのです。日本語で「優柔不断」と「慎重」という言葉があるのですが、優柔不断というのは、物事を決められずにグズグズしていることです。慎重というのは、物事を決めるときに時間がかかることです。

誰にも迷惑をかけなければ慎重派で、これは強み、長所です。しかし、例えば友人と食事に行って他の友人はメニューが決まったのに、自分だけ決ま

◎自己理解をして、アピールする自分を準備する

- ①自分の「強み」と「弱み」を知り、強みは伸ばし、弱みは克服するよう努力する
※「弱み」は他者に迷惑をかける自分の性格や習慣
※「強み」と「弱み」は背中合わせ→「優柔不断」&「慎重」
- ②大学で学んでいることを言葉で伝える
- ③経験の成果や成長できたことをまとめる
※継続、挑戦、感動、目標達成、失敗、心がけていること、部活動、アルバイト、ボランティア活動、インターンシップ、など
- ④「リーダーシップ」と「フォロワーシップ」の経験

らなくて迷惑をかけるのは優柔不断です。ですから自分が優柔不断だと自覚していたら、他者に迷惑をかけないようにしているかが伝わればいいのです。要は「状況判断」です。私も優柔不断なところがありますが、友人と食事に行ったら、一番早く提供されるメニューを注文したりします。短所は隠す必要もなく自覚をして他者に迷惑をかけないように心がけていることが大事なのです。

大学で学んでいることを言葉で伝える

企業は今、学んでいることを重要視します。ですから、大学で学んでいることを言葉で伝えられるようにしていただきたいと思います。大学の学部で何をどのように学んでいるのかということです。特に海外で日本語を学んでいる皆さんは、なぜ日本語を学んでいるのか、この辺りはしっかりと言葉で伝えられるようにしていただきたいと思います。

経験の成果や成長できたことをまとめる

そして3番目に、経験の成果や成長できたことをまとめるということです。継続・チャレンジ・挑戦・感動した経験・目標を達成した経験・失敗した経験など。また他者とのコミュニケーションで心がけていること、部活動、アルバイト、ボランティア活動、インターンシップなどの経験から成長できたこと、学んだことなど。そのような様々な経験から伝えられること、つまり皆さんが企業で働いたときに役に立つようなことなど、経験から皆さんの身についたことが伝えられれば良いのです。

「リーダーシップ」と「フォロワーシップ」の経験

4番目に「リーダーシップ」と「フォロワーシップ」の経験です。リーダーシップというのは、率先して人を引っ張っていく素質のことですが、企業はリーダーシップがある人だけがほしいわけではありません。リーダーシップは発揮するものではなくて、発揮させてもらうものです。周囲との信頼関係を築けず信頼されなければ、リーダーシップは発揮できないのです。リーダーとは役割で、リーダーシップというのは素質ですよ。

多くの企業は様々なタイプを採用したいので、リーダーシップがなくても、例えばリーダーに協力して一所懸命仕事をする「フォロワーシップ」などが必要です。フォロワーシップにも様々なタイプがあります。率先してリー

ダーに色々と提案していく人、リーダーが気がついていないことをフォローするなどの意味で、リーダーシップとフォロワーシップにも様々なタイプがあります。

皆さん自身はどのタイプかわかりません。エントリーシートや面接などでよく質問されることに「あなたはリーダーシップがあると思いますか、またリーダーシップを発揮した経験がありますか」などがありますので、「ない」で終わらず思い出してまとめておくと思います。

企業の情報収集をする

次に相手を知ることです。企業の情報収集をするということです。企業の基本的な情報は、企業のホームページで読み込むことでわかります。しかし、それだけでは不十分です。なぜなら、企業が準備しているホームページには良いことしか書いていないことも

多いものです。一方で、掲示板などには私見や間違った情報も多く、できれば企業が実施する「企業セミナー」などで確認することが大事です。最近が良いことばかりでなく、自社の厳しい現状を隠さず伝えてくれる企業も多くなりました。他から間違った情報として伝わるより、良いことも悪いこともきちんと伝え、納得して受けてほしいと企業は思っているからです。

対面でもオンラインでも実施する企業がありますが、企業セミナーや業界セミナーで基本的なことを理解してください。同じ業界にどのようなライバル企業があるのか。同じ業界にあるライバル同士の企業でも、同じようなことをしているようで、全く異なることをしていることもありますので、その違いもわかると思います。

3番目に、業界本や業界地図などについてです。現在、書店では多くの種類の「業界本」や「業界地図」と言われる書籍が販売されています。そういったものを見て、就職先としてどのような業界があるのか、その業界にどのような企業があるのかを見ることは「相手を知る」第一歩だと思います。同じ業界の企業なら、第一志望以外の企業でもしたい仕事ができる可能性があります。ですので、こういう仕事をしたいからと具体的な希望があれば、同じ業界の他の企業で同じような仕事ができる可能性があります。そのような意

⑤ 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・知人・卒業生に会う→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(卒業生に限らず)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
※ユーザーから聞いてみる
- ⑥ ビジネスの現場に行く→同じ場所に日時を変えて行ってみる、同じエリアのライバル会社を比較してみる

味で、業界を志望することがあるということはありません。

4番目に、先輩、知人、大学や高校の卒業生に会ってみることも大事です。本日のお話でも触れましたが、ビジネスや働く「現場」を知ることはとても大事なことです。その現場を知るためにも、業界や企業の話、仕事の話、採用の事情、情報を得ることもできます。人事から誰か社員を紹介してもらうことも可能かもしれませんが、話を聞いてみましょう。

5番目に、志望する企業が扱っているモノで購入できるものは買ってみるということです。食べてみる、使ってみる、試してみる、そして感想を持ちましょう。ヘビーユーザーから聞いてみるのもいいと思います。そうすると、良い点と改善点が見えてくることもあります。「我社の製品・商品の良いところは何か、悪い点（改善点）は何ですか」と聞かれることもあります。エントリーシートで記入することもあります。皆さんは「悪い点」と言われると、なかなか指摘しにくいと思います。しかし改善点というと指摘しやすいと思います。改善点とは、今あるものも悪くないけれど、もっと他の良い方法があるという気持ちで、提案することです。企業は良い点だけを聞きたいわけではありません。購入して食べた人でしかわからない当事者としての意見や感想を聞きたいのです。その際には例えばライバル企業の情報収集や比較も重要かと思います。

6番目に、ビジネスの現場に行ってみる。これはビジネスがおこなわれている現場・働く現場のことです。ビジネスの現場、例えば店舗やショールームなどであれば、同じ場所に日時を変えて行ってみたり、同じエリアのライバル企業を比較してみたりなどして気づいたことや感じたことなどを書き留めておくことが大事。データとして、訪れた日時・曜日・時間帯・天気・現場の様子を記録しておきましょう。曜日や時間帯や天気によって、例えばショールームや店舗などの混み具合や状況が異なります。そういう意味で、データを記録しておくことは必要です。面接で確認された際にも状況を伝えることができ、役立つはずですが、また可能であれば働く場も見てください。働く場は大事です。遠いとなかなか難しいと思いますが、最近はネットで調べることもできます。現在は店舗の様子をネットで見ることも可能ですので、是非調べてみてください。

企業の今後→人材の確保・利益の確保

企業の今後ですが、人材の確保と利益の確保がやはり企業運営や企業の存続には大事です。本日お話したことのまとめをします。

新卒採用にこだわらず、積極的な経験者採用や留学生採用をおこなう企業が増えます。語学の問題は国内や企業内で解消ができるということです。

2番目に、新卒一括採用から通年採用へ。365日採用する企業もあります。もし、現役中に内定をもらうと、卒業するまでアルバイトで働きます。企業は採用の扉を1年中開けているということです。

3番目に、定年延長や定年廃止で高齢者の積極的採用です。そして4番目に、再雇用、ジョブ・リターン採用での人材確保です。ジョブ・リターンというのは、一度辞めた社員を再度雇用する再雇用のことです。企業をよくわかっているのので、企業の説明をする必要もなく採用しやすいのです。

5番目に、新たなビジネスチャンスを探求し、新規事業や業態転換をする企業が増えているということです。これまでのビジネスの延長に新しいビジネスはないのです。ですから、皆さんは企業を見る際にはこれまでおこなってきたビジネスだけでなく、新規事業や業態転換でビジネスの方向性が変わる可能性もありますので、これからを見てください。そこには皆さんのしたい仕事があるかもしれません。

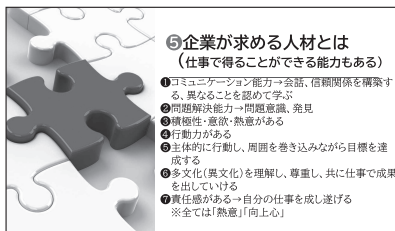
6番目に、企業は働きやすい職場を目指さなければいけません。なぜならば、働きやすい職場でなければ、社員が辞めるからなのです。社員のために働きやすい職場をつくる努力をすることは、社員に対する思いやりです。具体的には介護や子育て支援、病気療養中の働き方、家族への支援などです。昔は病気をすると会社を辞めざるを得ませんでしたが、最近は療養しながら、通院しながら、その時間を確保しながら働く人を雇用するところが増えてきました。病気をしっかり治して復帰できる、働きたいのに辞めなくても済むことは働きたい人にとっては本当に有難いことです。働き甲斐や生き甲斐もあるし、企業にとっても優秀な人材が辞めなくても済むので、有難いことです。そういった意味では、企業も変わってきたと言えると思います。

④ 企業の今後→人材の確保・利益の確保

- ① 新卒採用にこだわらず「積極的な「経験者採用」や「留学生採用」をおこなう→語学の問題は日本国内で解消
- ② 「新卒一括採用」から「通年採用」へ
- ③ 「定年延長」「定年廃止」で高齢者の積極的採用
- ④ 「再雇用」「ジョブ・リターン採用」で人材確保
※一度辞めた社員を再度雇用する→会社をよくわかっている
- ⑤ 新たなビジネスチャンスを探求し、新規事業や業態転換
- ⑥ 働きやすい企業を目指す→介護や子育て支援、病気療養中の働き方、家族への支援、など

企業が求める人材とは

最後に、企業が求める人材についてお話をします。企業が求める人材とは何かというと、1番目に「コミュニケーション能力」、2番目に「問題解決能力」、3番目に「積極性・意欲・熱意」。そして4番目は「行動力」、5番目は「主体的に行動して、周囲を巻き込みながら目標を達成する力」、6番目は「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ける人」。そして7番目は「責任感があって、自分の仕事を成し遂げる」、そういった取り組みができる人です。

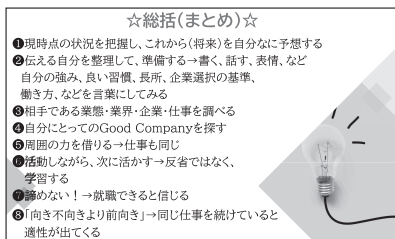


仕事では熱意と向上心が大事です。人柄はこれまでの経験で形成されているので急に変わることはありませんが、やる気のある人に仕事を教えることができますと言われます。企業と一緒に働きたい人、育ててみたい人を採用します。日本企業にはスキルや能力がなくても、入社したら育ててくれるという風土がありますので、そういう企業を探していただきたいと思います。

仕事では熱意と向上心が大事です。人柄はこれまでの経験で形成されているので急に変わることはありませんが、やる気のある人に仕事を教えることができますと言われます。企業と一緒に働きたい人、育ててみたい人を採用します。日本企業にはスキルや能力がなくても、入社したら育ててくれるという風土がありますので、そういう企業を探していただきたいと思います。

総括（まとめ）

最後にまとめです。1番目は現時点の状況を把握し、これからの自分と将来を予測してください。2番目、伝える自分を整理して準備してください。書いて伝える、話をして伝える準備です。そのために自己理解をしてください。3番目に自分が取り組む相手である



業態・業界・企業・仕事を調べてください。業態は企業が利益を生み出す方法のことです。私は、世の中になくはならないモノを作っている企業に入社したくて、メーカー（製造業）を選びました。このように自分の価値観に合った企業を探していただきたいと思います。

そして4番目、自分にとってのグッドカンパニーです。たくさんの企業から内定をもらうことが大事ではなく、自分にとってのグッドカンパニー1社での採用が決まればいいわけです。自分にとってのグッドカンパニーがあるはずだと思って探すと必ず見つかると思います。ないと思って探したらない

と思います。可能性を信じて探せば、自分の視野にたくさんのものが入ってくるし、情報も入ってきます。

5番目、周囲の力を借りてくださいということです。1人ではできないことを、みんなで協力して成し遂げるのが仕事です。したがって、誰の協力も得ず自分だけで就職活動をおこなうのではなくて、先生や高知大学で言えば就職室などの力を借りてください。必要とされれば、もちろん私も力を貸します。皆さんとの関係性をこの場だけで終わらせるつもりはありません。

そして6番目に、就職活動で経験したことは活動しながら次に活かすこと。就職活動では反省ではなく学習が大事。今日少し足りなかったことは落ち込まずに次に活かせばよいので、反省する必要はないのです。

7番目に諦めない、就職したい人は就職できると信じる。自分がしたい仕事が自分に向くか向かないか気にする人がいます。実際は働いた経験がないとわかりません。「向き不向きよりも前向き」という、私の好きな言葉があります。ある調査結果で、同じ仕事を続けていると適性が出てくるという報告があります。ということで、続けていると自分にも適性が出てくるかもしれない、ということを感じて、本当に好きな仕事があれば、探して取り組んでいただきたいと思います。

最後に聞き取れないところもあったかもしれませんが、後ほど資料を皆さんに配布します。質問があったら、チャットでも、今この時間でしていただいても構いませんし、あとでメールをいただいても構いませんので、よろしく願いいたします。

質疑応答

Q：国家公務員と地方公務員は、日本では大きな違いがあるか。

A：まず国家公務員は国の機関で働きますので、全国転勤の可能性があります。例えば、外務省であれば海外や国内での転勤もあります。専門職の国家公務員の場合は職種を選ぶことが可能です。航空管制官などの例がわかりやすいですが、国内の空港での転勤があります。国家公務員は試験がかなり難しいです。

ですので、国家公務員を目指す人は、大学2年生ぐらいから試験の対策をする人が多いのです。一方で地方公務員は、各都道府県の行政機関で働くので、地元で貢献できることやUターン（地元に戻って就職すること）の受け皿になっているため、人気の理由だと思います。

地方公務員の場合は、大学3年生ぐらいから筆記試験などを勉強して備えます。それから、日本の場合、地方公務員を受ける人は、一般企業との併願も結構多いですね。もちろん、公務員が第一志望です。

Q : 日本企業の社員は在宅とテレワーク、または会社に行って直接仕事をすることもできるが、基準があるのか。自分で自由に選べるのか。

A : テレワークか在宅勤務か、出勤してオフィスに行って仕事をするか選べる会社もあります。自分の与えられた仕事や担当の仕事によっても異なりますが、一方で会議を対面でおこないたい企業は、この日は全員出社しましょうという形で、決められているケースもあります。ですから、大手企業の6割ぐらいは、いわゆるハイブリッドとって対面と在宅ワーク、テレワークをミックスして実施している企業が多いです。

Q : 先生が取り上げた学生の求められる資質能力を育成していきたいが、どのように育成すればよいか。

A : 可能な限り学生の皆さんが、他の学生さんたちと触れ合う場をつくってほしいです。企業でも組織の中で働くため、たくさんの個性を持った人たちと協力をして成果を出すということが必要です。私もアクティブラーニングと言って、ゼミで課題を与えて協力をして、みんなで成果を出す、問題解決をする方法を提案するというゼミをおこなっているのですが、切磋琢磨する中で、自分の良いところと弱いところがわかってきます。それを文章化・言語化することで、自分を確認するのです。良いところはどんどん伸ばし、働き始めたら自分自身が辛い思いをするだろうと思うところは、在学中に少しずつ時間をかけて克服していくようなアシスト・サポートができるとういのではないかと思います。

そういう場がたくさんあることによって、人に対する思いやりやコミュニケーション能力などの面において、スタート時点よりも後になればなるほど成長が見られると思います。また役割を与えて、それを成し遂げる責任感など発揮する場があるとよいのではないかと思います。

すずき しょうこ
(成蹊大学経営学部特別任用教授)