

紹介

クルタノシム就職活動, クルタノシム姿

本田 勝裕

(有限会社ポントオフィス代表取締役)

目次

- I 「自分エンジン」を探そう
- II 具体性のある言葉とキャリアデザインプログラム
- III ヒューマンサイエンスを学ぶ機会
- IV 就職活動の姿
- V まとめ～クルタノシム姿

2006年卒の就職活動も終盤を迎え、今年も色とりどりの就職活動を見させてもらった。この原稿では、実際に私が見聞きしてきたここ数年の就職活動をする学生をレポートしながら、私の意見も書いていこうと思う。なお個人情報保護と守秘義務の理由により個人名、学校名、企業名などはすべて変えておくことをご容赦願いたい。

I 「自分エンジン」を探そう

■学生ファイル1:

「やりたいこと」を見つけないといけない学生

学生A君は都内の私立大学の経済学部に通っている。現在4年生で就職活動を終えて、学生最後の夏休みに海外旅行に出かけているようだ。彼が連絡をくれたのは3年生の11月。大学に招かれて講演した後でメールをくれたのが最初である。メールには「やりたいことがわからない」「大学ではクラブやサークル活動にも入らず、ゼミも選択せず、資格も取らず、アルバイトも特にしていない」「就職活動では自信をもって言えることがない」「『やりたいこと』を見つけないといけない」

「就職できるのかが不安」と書かれてあった。

メールではこのような「やりたいこと」に関する相談がもっとも多い。メールは顔が見えないし情報が断片になるから、適切なコメントを返信するためにはむずかしい手段である。しかし同時に相談する彼らは自分の顔が見えないからこそ、素直に自分の課題を教えてくれるのである。つまりより本質的なメッセージを受信できるというメリットもある。やがてメールだけではなくメーリングリスト（以下、MLと表記）に参加したり、オフ会（実際に会って話す）で顔を合わせるケースもある。

A君の場合、2カ月かけてゆっくり就職活動コミュニティ（MLやオフ会や就職活動勉強会）に参加してゆき、就職活動のなかで「やりたいこと」が見つからなくても「できること」を増やしていくと考えると就職活動を進めたようである。そして1日に3社掛け持ちで企業セミナーに出かけたり、2社の面接に進んだりして、最終的に60社を受験。3社の内定を得て就職活動を5月中旬に終えた。

A君のようなケースは出現率は高く、自発的に「やりたいこと」へのこだわりや先入観を捨てて活動をするケースが多い。そのため業種での絞り込みということはせずに、企業セミナーでの情報を判断材料にし、企業と職種に価値を置いて企業を選んでいくようである。

■学生ファイル2:

「やりたいこと」にこだわる学生

A 君とは対照的に「やりたいこと」にこだわる学生もまた出現率が高い。業界としては以前より人気の高かった商社、マスコミ、航空に加えて、経営コンサルティングファームや人材ビジネスも人気上昇しているように思う。

B さんの場合、就職活動を始めた時期が早く、大学3年生の夏休み前から社会人訪問をしたり、夏休みにも自ら探して企業インターンシップに参加していた。ただBさんもA君と同様に、就職活動以前から「やりたいこと」があったわけではなく、早期から活動したなかで自分の「やりたいこと」を見つけ出した。その業界とは人材ビジネス業界である。

その動機は単純である。どこの企業でもインターンシップやセミナーを企画し進行し、壇上で話をするのも人事部門に籍をおいている人が多い。大学でも私のような人材ビジネス領域で仕事をしている社会人が、講演やワークショップをおこなうことが多くなった。学生は、人材ビジネスに従事する人の行動や言動を観察しながら就職活動するわけだから、当然影響を受けていく。企業においては、採用担当者が学生を対象にした広報マンになるので、コミュニケーション能力の低い企業の人気は低下しやすい。

さてこの問題は、動機の短絡さである。B さんの場合、「人と接する仕事がしたい」という動機で人材ビジネス業界に興味を持った。実際に人材ビジネス業界は個人と組織をつなぐ仕事の基本なので、確かに「人と接する仕事」であるのは事実だ。ところが仕事の現場では人材をビジネスにする仕事なのだから、そのビジネスの視点が抜け落ちて「人に接する」ことだけにフォーカスされているように感じる。B さんの場合、人材ビジネス業界に絞って2月から5月にかけて20社近くを受験したが、どこにも採用されない。セミナーで「人と組織をつなぐ仕事」だと聞いたので、面接でも「人と組織をつなぐ仕事がしたい」とオウム返しのように言っていたようだ。そしてどの企業からも「それをビジネスにする上での課題は？」

と問われても「誠意を持って人と組織に接する」「人の可能性に焦点を当てて適材適所を実現する」という理論的な背景や根拠のない、曖昧な返事しかできなかったようである。如何に人物が優れていても、適性があつたとしてもそれでは企業の採用担当者は内定を出せなくなる。むしろ実際のビジネスに適さなくても、より具体的なプランが求められているようだ。

最終的にBさんは5月末にある人材派遣企業に内定をもらい、派遣社員のインストラクターとして働くことが決定したようである。今後、大学を卒業して、派遣社員の生活と能力、顧客からのリクエストやオーダーなどのあいだで、揺れ続けていこうと思う。

同時に企業はビジネスの現場の課題を、きちんと伝えていかないと採用も非効率になり、離職率も増加し、結果的に効果的な採用や育成はおぼつかないだろうと考えている。

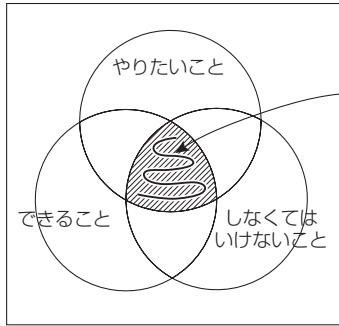
■論評と対策

上記2人の学生はともに「やりたいこと」に意識が集中している。そこに今の就職活動する学生の大きな課題がある。理由は「やりたいこと」が簡単には見つからないということへの無知である。就職活動までに職業意識やキャリアデザインについての実学が多ければ、まだ体験学習のなかから「やりたいこと」を見つけやすいといえるが、最近ではアルバイトをする学生も減少しているように思われる。それほど無理にアルバイトをして上司や先輩に無理難題をいわれなくても、生活することは可能なのである。エンゲル係数（支出に占める食費の割合）を調べてみると、この50年間で、48.5%（1954年）から23.0%（2004年総務省「家計調査」より）に25.5ポイントも低下している。「働かざるもの食うべからず」の時代から「働かなくても食っていけるじゃん」の時代への転換である。

さてそこで私は彼らに「自分エンジン」図を描いて説明をしている。

この図で私は学生に「やりがい」について伝えている。「やりがいの実感」は、他者から与えられるものではなく、自分の中のエンジンを探すと

図1 「自分エンジン」図



させたいこと (社会, 会社, 部署, 上司, お客様など他者)
 自分が「やりたいこと」+「できること」+「しなくてははいけないこと」
 +他者が「させたいこと」
 = やりがいの実感
 = 自分エンジン

ころから始まるということ。そしてその優先順位はその人の価値観や個性に準拠して、「やりたいこと」「できること」「しなくてははいけないこと」を自由に組み換えればいいのだということを伝えている。就職活動は決して他者が「させたいこと」から始まるのではない。そして「できること」や「しなくてははいけないこと」から始めてもいいのだということを伝えている。自分エンジンとはそういう概念の総称である。

ちなみに情報社会である今日、「やりたいこと」に関する情報は、学生のあいだにあふれている。それを自分の中に取り込んで内部化することで知識になり、それを経験してみても知恵に昇華するのではないだろうか。ところが「やりたいこと」に関する情報が多すぎて情報編集する力がないと、立ちすくみ、悩み、孤立するという悪魔のサイクルを繰り返す。私たち社会人は仕事において、必ずしも「やりたいこと」から始めているわけではない。「できること」や「しなくてははいけないこと」から始めることだってある。例えば原稿の締切がそうであるように、営業マンにとっての月額目標額がそうであるように「しなくてははいけないこと」でしている仕事も当然あるのだ。そんな己のことを忘れて「やりたいことをやりなさい。あなたの人生なのだから」というのは、今の時代を知らない無責任で無関心な言葉とも捉えることができるのではないだろうか。「一緒に考える」「一緒に答えを探す」コーチングを学ぼうと思った私の動機がここにある。

II 具体性のある言葉とキャリアデザインプログラム

■学生ファイル3:

メーリングリストで孤立する未内定の学生 C さん

8/4 現在、C さんにはまだ内定が出ていない。名古屋の理系の私立大学に通う彼女は、学部生がほとんど大学院進学をする中で「早く社会に出たい」という動機で就職活動を始めた。ちなみに FFS (Five Factors & Stress) 理論に基づいて C さんの個性傾向分析をしたところ、彼女は優しく慎重なタイプではあり、新しいことに挑戦するよりも今までの業務や学習を継続することに力を発揮することが現れた。ところが就職活動はそのあらゆる場面で新しいことへの挑戦といえる。

C さんの場合、5 月頃までは私が主宰する ML のメンバーとしても積極的に自分の意見を述べ、自己 PR も志望動機もしっかりと準備していたのである。およそ 40 社の企業を受験したが成果が出ず、今 (8/5 現在) も就職活動中である。最近「私は落ちこぼれているので、ML の仲間には相談できない」と言い、私に電話や私信で相談をしていくことが多い。

さてなぜ C さんに内定が出ないのか。彼女とのコーチングセッションで一緒に考えてみた。その理由は大きく 3 つに集約されると考えている。
 ①立派な自己 PR をしないといけないという思い込みがある。
 ②エントリーシートでも面接でも、抽象的で曖昧な言葉の羅列をしている。(「積極的に協調性があります」などといった言葉)
 ③初対面の面接官に緊張していることを隠そうとしている。

(緊張は当然なので、むしろ公開すればよいのだが、それすらできない)。こういうCさんのケースも非常に多く、極めて抽象的なスピーチを履歴書やエントリーシート、そして面接で繰り返してしまうのである。そして自宅で仕上げた自己PR文を暗誦し、面接会場で朗読するというパターンに陥るので、面接官のアドリブによる質問に答える余裕がない。さらにこれらの課題を理解しても、自分の失敗を学習のチャンスではなく恥だと捉えてしまうので、MLや大学の友人に相談することがはばかれるようだ。

Cさん同様、多くの学生が同じようにMLに書かずにいるために、課題は共有されず知識や知恵は育ちにくい風土が生まれている。つまり情報や課題を共有できるはずのバーチャルコミュニティのなかで、多くの学生が個別化し孤立しているのである。

■学生ファイル4:

メーリングリストで孤立する内定ブルーの学生D君

他方、学生D君のような学生も大勢いる。D君は関西の国立大学の経済学部に通っている。ラグビー部で活躍したように就職活動も関西にこだわらず、東京にも何度も通い4社の内定を得た。内定先の業種は広告代理店、人材ビジネス業、コンサルティングファーム、電気メーカーと多様である。異業種から内定を得るということは、その学生がオールラウンドに評価されやすいということを示している。しかしD君は悩んだ末に、私に電話をしてきた。「体育会で上下関係に厳しくしてきたので、内定辞退の仕方がわからない。内定をくださった企業と担当者に申し訳ない」そして「どんな基準で進路を決めればいいのかもわからない」「本田さん、4社のうちどこに進めばいいでしょうか」と言う。

もちろん私は意思決定をしない。選択するのは本人つまりD君である。そこでSWOT分析(強み、弱み、機会、脅威に弁別して企業や商材の環境分析をする戦略策定やマーケティング活動のための分析手法)などを活用した意思決定の方法を教え、自分で解決してもらった。最終的にD君は一社を選び、内定辞退も一社ずつ頭を下げに行った

ようだ。上下関係を大事にする彼らしい行動といえる。

ところが課題は「内定ブルーだなんて、申し訳なくて未内定の学生仲間に言えません」というMLに投稿して相談できない言い訳である。確かに内定の有無は就職活動を主体的にしていれば重要な目標の一つといえる。しかし内定は戦略目標の一つに過ぎない。より大きな目標は、社会人としていかに働くかであり、最終的な目的は「天職だった」と振り返ることではないだろうか。そんなプロセスを頭では理解していても、実際に内定の有無が理由で、MLから孤立しているD君。MLの主宰者としては寂しさを禁じえない。

■論評と対策

ここで論じたいのは2点。言葉と個別化についてである。

まず言葉について。就職活動は、学力で判断される大学受験とは異なり多様な視点で人物評価がなされる。例えば「企業が学生に求める人物像」として「コミュニケーション能力」「熱意」「協調性」「ストレス耐性」といった項目を学生に伝えても、学生自身は自分がそれに該当するの否かを判断しにくい。それらの言葉はすべて抽象的な言葉だからだ。それにもかかわらず、採用担当者はしばしば「コミュニケーション能力」という言葉を使うが、実際に彼らの意味するコミュニケーション能力とはなんだろう。それを説明できなければ、使ってはいけない言葉なのではないだろうか。言葉は人によって定義も解釈も異なるのだから。

そしてこうした抽象的で定義の曖昧な言葉の羅列で、学生自身も抽象的な言葉を使うのである。私の著書『2007年度版・履歴書エントリーシート実例集』には582の実例を掲載させてもらった。その中にこんな内容のものがある。

①自己PR

私が自信を持っていることは、笑顔です。人と接する時は常に笑顔でいようと思っています。笑顔は人との距離を近づけことができるので、今後も笑顔を忘れないで人と接していきたいです。

表1 企業が学生に求めるもの（複数回答）

（％）

順位	大卒文系	大卒理系	短大卒
1位	コミュニケーション能力 ① 68.9	コミュニケーション能力 ① 58.4	コミュニケーション能力 ① 51.8
2位	熱意 ② 32.6	熱意 ② 32.8	明るさ ③ 33.1
3位	バイタリティー ③ 26.1	専門知識 ③ 28.2	一般常識 ⑧ 28.1
4位	明るさ ⑥ 22.6	発想の豊かさ ⑤ 25.2	熱意 ② 25.7
5位	基礎学力 ④ 21.4	バイタリティー ④ 19.6	協調性 ④ 23.1
6位	協調性 ⑤ 16.7	基礎学力 ⑥ 19.6	基礎学力 ⑥ 23.1
7位	一般常識 ⑨ 16.1	明るさ ⑧ 17.3	身嗜み・マナー ⑦ 18.6
8位	ストレス耐性 ※ 14.1	協調性 ⑦ 15.0	バイタリティー ⑤ 14.2
9位	発想の豊かさ ⑦ 13.8	ストレス耐性 ※ 12.9	ストレス耐性 ※ 11.5
10位	社交性 ⑧ 11.1	一般常識 ⑩ 10.0	社交性 ⑨ 9.5

○内の数字は前年の順位。※「ストレス耐性」は前年は調査していない。

資料出所：ディスコ「採用活動に関する調査」（2004年10月）

②私の特徴

「まずは動く」これが私の特徴です。新しい刺激を得られる機会があれば、迷うことなく参加します。なぜなら、「人生は人と交わるほど磨きがかかり成長する」という言葉を大切にしているからです。最近知り合った人とも、知り合ったばかりとは思えないほど色々なことを話します。様々な価値観を持つ人達と話し、相互により刺激を与え合うことで、お互いが新たな価値観を得ています。まず、行動して新たな価値を得ると同時に、周りにも新たな価値を提供していきたいと思います。

この二つの自己紹介文はどちらも偏差値が60前後の男女の大学生である。これらの抽象的な言葉の羅列に辟易としている企業もあり、面接では自己紹介を求めず、志望理由と志望内容に質問がシフトしている傾向がある。

立派だが抽象的な言葉や曖昧な一般論ではなく、具体的な事実に基づいて自己紹介をしている例をひとつ挙げておこう。

③あなたの強み・誇れるものは何ですか

「物足りない→満足するには何ができるか→よし、実行！」

私は、変化が大好きな人間です。例えば、塾講師のアルバイトを1年続けた頃、「なんだか物足りない」と思い始めました。そんな物足りなさややりがいのなさを感じながら仕方なく働いているこ

とが嫌だったので、それまで意識していた「勉強を教える」ことに加えて、「10人の生徒の良いところを引き出す」ことにも心がけて授業に取り組み始めました。その結果、生徒が以前よりも楽しんで意欲的に勉強に取り組むようになり、10人全員が成績アップしたのです。また、私自身もふたたびやりがいを感じられるようになりました。このように、私は現状に満足せず前進する姿勢を維持していきます。

■論評と対策

この文章には抽象性が少なく、具体性に富んでいる。そのためその学生の行動が想像できる。採用担当者にとってその想像は、自社での仕事と重ね合わせることができるので、適性の判断がしやすくなる。立派な美文であることよりも、自分らしい具体的な行動を示している例だと考えている。

もう一つの課題は個別化。この5年間で、学生はどんどん個別化し孤立しているように思われる。同じ環境下でMLを主宰し、実施時期も12月から翌年の11月末までの1年間であるが、メールのトラフィック数は、年々減少傾向にある。2006卒のMLは8/5現在、1668通。2005卒のMLは8/5時点で2008通。17%の減少である。同様に大学ではクラブ活動に参加する学生が減少しており、アルバイトも経験のない学生が多いようである。つまり集団行動の経験がなく個別化しているのではないだろうか。

集合組織のなかで個別化しているという現象が、社会の仕事の場面でも、個別化しないかという連想は飛躍や杞憂であろうか。個性の時代といわれているが、実際にはネット活用も伴って、大学生の就職活動は個別化し「精神的なニート」のような存在を生んでいるように思う。個別は孤立を生み、孤立は生産性を低減させる。個人と組織の関係をもう一度組み立てる必要があるのだ。私はそれを競争原理と協力原理の二つを学ぶ仕組みづくりもひとつの方法だと考えている。

そこで私は二つのアプローチから二つの原理を体験学習する機会を作っている。そのひとつが低学年からのキャリアデザインのプロプログラムである。孤立せずに衆知を集める力を獲得してもらい、多様な考え方を話し合い、個性データを開示しながら「異なることの楽しさ」そして個性や能力の役割や有能感を感じてもらいながら、参画意識も学んでもらうプログラムである。結果として私やゲストの講義時間は少なくなり、グループディスカッションやプレゼンテーションなどワークショップ形式の時間を増やしている。講師としては場作りに徹し、彼らにテーマや役割を与えながら、実践を通じて学んでもらうプログラムである。甲南大学や四天王寺国際仏教大学ではこれらのプログラムを実践している。

毎週レポートを書いてもらい、それにはコメントを書いてフィードバックする。授業以外の時間がかかるが、教室を越えた人間関係の形成になり、異世代や異なる役割のあいだにある相互の信頼感や相互の気づきにつながっている。評価方法も講師である私の採点は50点とし、学生の自己評価も50点とし、自己責任と権限(≒自由)を与えることにしている。意外にも私の評価よりも自己評価を下げる学生もいて、自分をどう見ているのかがわかり興味深い。出席率は高く履修者の75%から95%が出席している。プログラム内容には触れないが、この授業で学生は学びあい、活かしあって育っていく姿がある。

もうひとつは起業家教育である。これもまた教育というよりも学習形式でワークショップを多用している。関西学院大学、同志社大学、龍谷大学で実施しているこのプログラムは、ドリームゲー

トのチーフプロデューサー吉田雅紀氏の協力のもと実施している。例えば関西学院大学の場合、2時間3時間の授業を3等分して、講義、グループワーク、プレゼンテーションをそれぞれ60分ずつ実施している。ビジネスプランを描いていく過程においては「協力」しながら①新規性②実現可能性③期待できる効果④収支計画⑤プレゼンテーション力を高めあっていく。しかし同時にグループを固定せず自由に他のグループに移ることもできるので、「競争」も展開される。プレゼンテーションでは鋭い質問が他のグループメンバーから飛ぶのでビジネスプランの背景や具体策で答えなければいけない。このプログラムを修了した学生は全員が起業するわけではない。むしろ圧倒的に就職するのだが、ビジネスの流れをつかみ協力と競争を体験しているため、就職で悩む学生は少ないようだ。教えるよりも学ぶ場作りが、私たちに必要なスキルになっている。就職も起業も方程式や正解が存在しない。こうすれば内定や成功が得られるというマニュアルがないからこそ、自分で解を導き出すことができる楽しさを、彼らは学んでいるのだと私は思う。

III ヒューマンサイエンスを学ぶ機会

■学生ファイル5:

チャレンジャー学生E君は最終面接で落ちる

企業の求める人物像の中に「チャレンジングスピリットあふれる学生」「積極的な人物」「課題発見能力と課題解決能力のある人」などといった挑戦者であることを求める文言が見受けられる。しかし就職活動はそれぞれのものが未知なるフィールドに出かける活動なのでチャレンジングといえる。そんなチャレンジングな場面に期待を寄せ、おおいに活動をしたE君という学生がいる。私のMLでは自ら勉強会を主催し、インターンシップに参加するなど、アグレッシブなまでの就職活動を展開した。実際に図に示したようにFFS理論で個性傾向分析をするとDの拡散性因子が高い数値を示し、就職活動だからチャレンジングになったのではなく、元々の気質としての積極性があると

図2 FFS (Five Factors & Stress) 理論の基本マトリックス

原因因子		㉠凝縮性	㉡受容性	㉢弁別性	㉣拡散性	㉤保全性
ユーストレス	ポジティブ	道徳的	寛容的	理性的	創造的	順応的
		規範的	肯定的	分析的	積極的	持久的
		(社会性)		(論理性)	(適応性)	
特性	ネガティブ	指導的	養育的	論理的	活動的	協調的
		独善的	介入的	機械的	衝動的	追従的
		(非社会性)		(非論理性)	(不適応性)	
ディストレス	ネガティブ	支配的	自虐的	詭弁的	破壊的	妥協的
		排他的	逃避的	確率的	享乐的	従属的
		(非社会性)		(非論理性)	(不適応性)	
判断軸		正・否	良・悪	適・不適	好・嫌 (快・不快)	
投影		人格 ∩		性格 ∩	気質	
影響因		教育 ・		環境 ・	遺伝	
主導脳		新皮質		旧皮質	基底核	

© K.Kobayashi

いえる。

ところがFFS理論でいうDの拡散性に共通する「チャレンジングスピリットあふれる学生」と謳う企業に受験しても、ことごとく最終面接まで進みながら落ちてしまう。志望する動機が浅く、志望内容が一致していないので覚悟がないのかと思えばそうでもない。学校名が新設校であるためかと思えば、学校名不問の企業でも落ちてしまう。それにE君は相手の企業の経営戦略やビジョン、業務内容や職種についての研究も重ねているし、ウェブやセミナーだけではなく実際にその企業で働く人に会って仕事の日常まで把握している。そういう意味では学生ができて得る就職活動準備は抜かりがない。しかし最終面接で落ちる。

E君はなぜだろうと不思議に思い、採用担当者に電話でアポイントを取り理由を尋ねにいったそうである。そこで彼は愕然とすることを伝えられた。「現場の人間が面接をする1次や2次面接、さらに適性診断テストでは、君は極めて欲しい人物であった。基礎学力もそれほど悪くはない。しかしねー……専務が首を縦に振らなくてね」この言葉はE君が初めて体験した社会の不条理であり、本音と建前である。採用担当者は専務に「なぜだめなののでしょうか。非常に優秀で熱意もあり欲しい学生なのですが」と理由を尋ねたそうである。その専務から帰ってきたのはただ一言。「う

るさそうな奴は困る」であった。

E君は面接の10分から30分といった短い時間に、できるだけ自分のことを知ってもらおうと、一所懸命に自分の強みや課題、そしてその企業に応募する動機や企業の課題点を伝え、さらに解決策としての自分の考えを述べていた。想像すると機関銃のようにしゃべってきたのだらうと思う。どうやらそこが専務には「うるさい」と感じられ、部下にしたくないという思いに連なったのであろうか。

当然E君はショックを受け、落ち込んだ。1週間ほど完全に就職活動を休止し、引きこもっていた。ところがE君はそこから「相手に合わせていることが、ばかばかしい」と思うようになり、また自分の個性に応じた積極的な就職活動を再開した。最終的に6月中旬に彼は、プラント開発と設計を担う企業に営業として採用され就職活動を終えた。「自分らしさも大事ですが、『人を見て法を説け』ですね」という彼の言葉に、彼の成長がうかがえる。

■学生ファイル6:

人見知りという弱みから強みに気づいた学生Fさん

E君と対照的な学生がいる。個性傾向として積極性よりも協調性が豊かな学生である。上のFFS基本マトリックス図でいえば、DよりもEの方が高い学生である。FFS理論の提唱者、小林恵智博士によると、D>Eの日本人は32%と出現率は低く不定住型狩猟民族の気質。D<Eの学生は68%であり、定住型農耕民族の気質があるといわれている。定住型農耕民族は変化することよりも同じであることに安定を感じ、求める傾向があるため、就職活動という新しい環境を受け入れるのは苦しみを伴う。つまり新しい環境が協調性の豊かさよりも、初体験の出来事に対しての消極性になって表れる。

Fさんの場合、上図のマトリックスのEにある追従的で消極的に映る部分があり、初対面の相手にも自分から積極的に話しかけることはできない。まさに人見知りである。声も小さく、字もまた小さい。勉強会をしてもにぎやかなE君と対照的に地味で目立たないところがある。就職活動

そのものもポジティブに捉えることができず、「私なんかじゃ就職できるのか不安です」と話していた。こういった学生に「そんなことでどうする」と叱咤激励しても前向きにもやる気にもならない。むしろ「やらされる気」ばかりが起こり、行動はますます消極的になる。そこで私はFさんの話にじっくり耳を傾け、不安要素を一緒に考えながら就職活動の支援を続けた。

Fさんが生命保険会社の総合職として内定が出たのは4月下旬であった。その時のことを聞くと「私は面接で自信はありませんでした。ただひたすら一所懸命話を聴き、一所懸命話してきました」「採用担当者にお伝えしたのは、人見知りな私がいけれども、ゆっくり人間関係を育みそれを継続させてきたという具体例です」「採用担当者に採用理由を教えてくださいました。すると面接担当者が全員一致で『グチを聞いてくれそうだな』というんです。確かに新しい友達を作るのは苦手ですが、友達のグチを聞くことは多いんですよ。そんなことってわかるんですね」と控えめにニコニコ笑って話していた。Fさんは、自分の個性の弱みから、その裏側にある自分の強みを認識しそれを伝えることができたのだと思う。

ちなみにその生命保険会社の求める人物像は「失敗を恐れず前進する行動力があり、チャレンジングな人物」と書かれている。看板に偽りありとはこのことだろうか。

■論評と対策

E君やFさんの場合、就職活動では「自分らしさ」をまっとうできたのだと思う。しかし逆に「自分らしさ」を隠し立派な自分を演出し、企業の求める人物像に合わせなければいけないと考えている学生は大勢いる。企業を受験する度に、相手に合わせていく。もちろん相手に合わせる事ができる柔軟性の持ち主であればそれを活かせばいいのだと思う。しかし実際には自分らしさとかけ離れた言葉で満ちている。自己紹介では「アルバイトをつうじて接客の楽しさを学んだ」「サークルの部長としての責任感とリーダーシップを養った」「資格を得るために忍耐力と精神力を得た」といった抽象的な言葉が多くなり、志望動機はイ

ンターネットや企業セミナーだけで得た情報だけで「御社のビジョンに共感した」「御社の採用担当者の熱意に打たれた」「揺るぎない御社の事業基盤に魅力を感じた」といった、美辞麗句がおどる。

当然、採用担当者はこれらの言葉の曖昧さのなかから、面接という短時間のなかで「その人らしさ」と「適性」を探そうとするのだから非効率である。さらに大卒での入社3年以内の離職率が、2000年卒業者で36.5%（新規学卒就職者の在職期間別離職率・厚生労働省調べ）となり10年前の1990年卒業者の26.5%に比べ、10.0ポイント増加という局面を迎えており、ますます学生や新社会人と企業間のギャップやミスマッチが増加している。

そこで自分が主宰するMLでもキャリアデザインや起業家教育の現場でも、私はヒューマンサイエンスを取り入れて、学生自身が自分を科学的に知ることも実践している。私の担当授業では前出のFFS理論に基づく個性タイプを診断し、個性の強みと弱みを理解してもらいながら、自分の強みを強化する方法を考えてもらっている。秋期におこなう授業では、さらに一歩進んで個性に応じた学生生活プランやキャリアプランの策定まで進めていこうと考えている。

IV 就職活動の姿

さてここまでA君からFさんまで私が出会う代表的な学生を6人紹介してきた。そして私の考えも述べてきた。しかしこの論文の文頭に書いたように、就職活動で出会う学生は色とりどりで百花繚乱のおもしろさがある。そしてむしろそんな学生の存在は多数であり無視できない。ここからはそんな例を紹介してみよう。

■学生ファイル7：407社に就職活動した学生G君

3年前、京都の大学生であったG君は就職活動で407社回った。私は独立して8年になるが、その数を抜く学生はいまだにいない。もちろん数多く回ればいいというものではないが、彼の場合は就職活動での変化がおもしろいので紹介しよう。

G君は慎重で周囲への気配りのできる優しい男である。それは同時に、一浪一留したことで、「みんなにおくれをとっている」という焦りにもつながっていたようだ。そんな彼は講演が終わった私に質問に来た。「浪人や留年は就職活動では不利ですか」。私は「君はどう思うの」と問い直し、彼の返事を待った。その時彼は「不利だと考えています。ですから人一倍就職活動で努力をしようと考えています」と答えた。それに対し私は「私は不利だという君の考え方が不利だと思うよ。この答えを就職活動しながら考えてみよう」と答えた。

実際に就職活動を始めたG君は、関西だけではなく、名古屋、東京と足を伸ばし早期から大学のOBやOGを訪ね歩くなどしながら、努力を重ねていった。しかし20社ほど受験をしているうちに、彼から心境の変化が生まれていった。「本田さん、就職活動っておもしろいところがありますね。いろんな業種に職種、そしてそれぞれの企業のことやそこで働く人の価値観や現場が見れて、とてもおもしろいです。なんだか病みつきになりそうな気がします。それに企業をまわること自体、無料ですからね」そういって、本当に病みつきになった。それまでにアルバイトで稼いできた資金を交通費につき込み一日に7、8社回ることもあった。その時点でもう十分営業マンのスキルがあることがわかる。最終的に彼は損害保険の会社で営業として採用され、残業や休日出勤を重ねながらも生き活きと働いている。なぜなら彼は、407社から1社を選び、選ばれたという自信があるからだ。

■学生ファイル8:

採用ルールを変更させた学生——再チャレンジのH君

一般的に企業では一度落とした学生を再選考することはない。ところが毎年数人そういった企業のルールを変更させる学生に出会う。H君の場合、第一志望だったA社にインターンシップにも参加し、社内の人脈も作り、その企業が出展しているB to Bのビジネスフェアにも顔を出していた。それほどまでに情熱を傾けまるで恋するかのようであった。そして選考では最終面接まで進

み、内定も間違いないだろうと自信を持っていた。ところが届いた知らせは不採用の通知であった。

がっかりしながらH君はA社の人事部でインターンシップからお世話になった担当者に電話をした。最初は「落ちました。残念ですがありがとうございます。ありがとうございました」と言うつもりだったという。「できれば理由も訊こうと思ってたんですよ」ところが彼はその担当者に思わず「もう一度チャンスをください。絶対に諦めたくないんです」と伝えてしまった。自分でもなにを言っているのかよく分からなかったらしい。その後その熱意が社内で稟議書になり、担当役員の決済を経て、再チャレンジすることができた。結果は採用。重工系の企業で経理部門に配属され、現在は営業職に就いているようである。

「企業のルールは憲法ではないから、それほど硬くないよ。熱意のある優秀な学生だと思えばルールは変わる」私が講演で話す材料のひとつに加わった。

■学生ファイル9:

理系から文系に転向したIさん

3年前、Iさんは九州の国立大学の大学院で農学を学んでいた。夏休みを含む365日を演習農場で過ごしたといっても過言ではない。6年間そうして過ごしてきた彼女だが、就職活動ではきっぱり教授の推薦を断り、販売の仕事に就くと言いついで出た。私が出会った時にもそう宣言をしていた。ところがそういう宣言をしたため、研究室での居心地は悪くなったようだ。「仲間だと思っていたのに」という空気が流れ、昼食を一人でとることが多かったようだ。

さらに親には猛反対され、企業の採用担当者から「どうして大学院まで行って、その知識や経験を活かさないのだ」と叱られることもあったらしい。そこまで言われなくても「本気で当社を受験してるわけではないのだろう」と捉えられ、なかなか選考が進まない。

ところがその年のMLには、そんな仲間が北海道から九州まで総勢150人のメンバーのなかに、7人も同じ思いの理系学生がいたのである。Iさんは彼らとML上で意見を交換しながら自分の

失敗談も伝え、オフ会では感極まって泣くこともあった。8月の下旬、彼女からの電話が鳴った。「パンのメーカーで販売職の内定をもらいました」現在彼女は、九州のある中核都市にある百貨店のパン屋の店長として、元気な声と笑顔で働いている。親や教授が敷いたレールは途中で途切れる。その後は自分でレールを敷いていくのがキャリアデザインである。

■学生ファイル10:

資格取得を就職に有利だと思ひこむJさん

「資格を取ると就職に有利だ」と思ひこんでいる学生はたくさんいる。大学のなかにもそういうポスターや申込み用紙がたくさん貼られている。しかし実際に資格を重視している企業はほとんどない。理由は資格に伴う実績がないからではないだろうか。資格があり実績のある人は、中途採用という場面で重視されているのである。大学生は資格が取れてもそれを活かす実績の場がない。さまざまな採用活動に関するデータを分析しても、やはり上位に資格は出てこない。企業の採用担当者に質問しても「うちは入社後に徹底的に勉強してもらいます」「当社は入社前研修で勉強してもらいます」という言葉が返ってくる。

宅建の資格を取って住宅メーカーに就職を決めたJさんも勘違いをしていた一人だ。「今内定者向けに宅建のスクーリングが始まっています」「どうやら宅建の資格の有無にかかわらず、採用の合否が出てたんですね」Jさんは内定したからよかったが、落ちた学生に「資格は就職活動に有利」としていた教育会社はなんと説明しているのだろう。

■学生ファイル11: 質問魔のKさん

学生は社会について知らないことが多い。しかしまるで正解があるように私に質問をしてくる学生も多い。「資格を取っておいたほうが有利でしょうか」「TOEICは何点以上が良いのでしょうか」「業界を絞ったほうがいいのでしょうか」これらの質問には一般論として答えることができたとしても、企業はそれぞれに異なる環境と戦略をもって採用活動をしているのだから、「TOEICは最低

600点」などと一般論では答えられないのである。業界を絞った方がいいケースもあるだろうし、経営ビジョンや地域、職種で絞って就職活動する学生もいる。どれが正しいと言い切れるものはない。

今年就職をしたKさんもそういう質問魔だった。昨年3月頃は毎日のように電話やメールで相談をしてきては質問をしてくる。「第一志望ではない会社を受験する時でも、『御社が第一志望です』と言わなければいけないのでしょうか」という具合に。そこで私は「君はどう思うの?」と質問し、「なぜそう思うの?」「どうしたらいいと思うの?」つまり why と how の質問を繰り返していった。場合によっては意見も言うが、ほとんどは質問魔に質問攻めにした。すると私が出した意見よりも、自分で考えて出した答えのほうがしっくりすることが多くなり、納得をして電話を切ることが多くなった。

4月に入った時に、私は意図的にそう対応してきたことをKさんに打ち明けた。そして彼女に質問のスキルを伝授した。先に自分の意見を言い、それから相手の意見を問うという方法である。前出の質問の場合、「私は第一志望の企業でなくても、採用担当者の立場に立てば、『いいえ』と言われると困ると思うのです。だから私は第一志望ですかと問われれば『はい』と答えようと思うのですが、あなたはどう思いますか」という問い方になる。

その後、質問魔のKさんはそのスキルの向上とともに激しさを増し、ついには面接でも質問に答えるのではなく、面接の時間中、相手に質問をするようになっていたという。そして4月中旬、彼女は最終面接でも担当役員を相手に質問を繰り返し、内定を得た。自分の意見を言い相手の意見を問うことで、その企業への志望度合いの高さが伝わったのだ。なぜなら興味がなければ、自然に意見や質問は出ないからである。またMさんの質問が糾弾型ではなく、「教えてください」という謙虚さと熱心さがあったことも、相手によい印象を与えたのであろう。

■学生ファイル12: ツー希求型のL君

「僕は特別な仕事や大きな仕事をしたいという

希望はありません。フツーでいいんです。安定した企業に就職し、フツーに働ければそれでいいです」という学生L君に2年前に出会った。つまりL君はフツー（普通）の就職や特別な就職があると思っていた。「親もフツーの企業で安定したところに行きなさいと言っています」と付け加えてくる。そこで私は「N君の思うフツーの企業って、例えばどこ」と尋ねたところ、地元のエネルギー会社の名前が挙がった。そこで私は前年にその企業が、アメリカ資本の企業のM&A企業リストに挙がっていたことや、その企業が抱えるリスクや弱みについての知識を伝えた。L君の意見を否定するのではなく、事実を基にした新たな視点を提供することで、多様な視点をもってもらうために。

こういった学生は特に公務員志望の学生は「フツー」に加えて「アンテイ（安定）」や「ラク（楽）」も求めているケースが多い。私に相談する学生で、日本国民のために、県民のために、市民のためにという公僕的発想や思想を持っている人は少ない。

もちろんゆっくりのんびりおおらかに仕事をす
るライフスタイルを否定はしない。しかし戦後
60年間の経済環境と同じように21世紀が進行する
のかしないのかを私は予測できない。ただリスク
回避をするためにも安定した組織が崩壊しても、
組織や親に依存せず自立していけるだけの知力
や体力は持っていたほうがいいのではないかと考
えている。江戸幕府は400年続いていたのに、ペ
リーの黒船が来航してから大政奉還まで、たった
13年で政治体制がひっくり返ったという事実も
あるのだから。

■学生ファイル13：

好きなことを仕事にできなかったM君

中国地方の大学生M君は、車が大好きな学生
だった。5年前にいった大学で講演の後、声をか
けてくれ「好きなことを仕事にしたいんです」と
言っていた。車、ファッション、化粧品、食品、
航空、広告……と、これらの嗜好品を仕事にしたい
という思いは十分理解できるし、素晴らしいこと
だと思ふ。実際M君も大好きな車を仕事にす

ることを夢みて、それを実現できるように就職活
動をしていた。そしてM君は20社程度の自動車
業界の企業を受け、大手の自動車メーカーA社
の内定も得た。

しかしM君の悩みはそこから始まった。「内定
ブルー」といわれるが、「自動車が好きだから、
自動車メーカーに行ってはいけないのではないか」
という考えである。A社に就職したらB社の新
車が気に入っても、乗ることはできないのでは
ないかということである。メーカーに勤めるとい
うことはその企業のブランドを背負うわけだから、
当然競合メーカーの車に乗ることははばかれる。
M君が面接会場で訪れたメーカーでも、その社
員駐車場に競合他社の車を探すことはむずかし
かったという。

結局、悩みに悩んだ末にM君は就職活動を再
開し、電機メーカーの内定をもらい自動車メー
カーの内定を辞退した。好きだからこそ、それを仕事
にしないという選択肢は「好き」という気持ちが
大きければ大きいほど苦しい決断なのではないだ
ろうか。

就職活動を終えて4年目のM君は電機メー
カーの営業マンとして学校施設の営業活動をして
いる。そして週末はA社ではなくB社のスポーツ
カーに乗って大好きな車でドライブを楽しんで
いる。

V まとめ〜クルタノシム姿

さてここまで13人の学生を紹介してきた。し
かしこの13人はほんの一握りに過ぎない。例え
ば就職活動を辞めて起業した学生もいれば、卒業
式の3日前に念願の企業から内定を得た学生や、
家業を継ぐために修行に出る学生まで様々なド
ラマが展開されている。それは決してマクロで捉
えられる現象ではない。個人個人が百花繚乱の就
職活動をしているのだと私は思う。

私は友人から「クルタノシム」という言葉を教
えてもらった。「苦しい」と「楽しい」の造語で
ある。消費生活においてはパソコン、携帯電話、
コンビニエンスストア、インスタント食品など、
便利で楽に暮らすことができる。しかし就職活
動は仕事と同じように「クルタノシム」ことができ

る学習の場である。そしてそのクルタノシムこそ
が働く上で重要な価値をもっていると私は思う。

では、そのために私にできることはなんだろう。

それは「クルタノシム姿」を学生に見せること
だと思う。仕事に苦しむ姿、仕事を楽しむ姿。私
はこの二つの姿を学生に届けつづけていこうと思

ほんだ・かつひろ キャリアコンサルタント。最近の主な
著書に『2007年度版 採用される履歴書・エントリーシ
ート実例集』（共著、主婦の友社、2005年）。専門分野は就職、
起業、進学に関するキャリア・コーチング、組織心理学。
<http://www.japonta.com>。