

〔報告3〕

効果的な就職活動支援

井 村 直 恵

今日は、皆さんの就職活動に関係して、経営学部で学ぶ知識と共に、皆さんのキャリア開発についての若干の私見を述べる。

【大学生生活の過ごし方】

まず始めに、大学生の4年間の生活についてお話しする。大学4年間は、体感的には同じペースで過ごす訳ではない。大学卒業後のキャリアの選択としては、公務員になる人、教員になる人、自営業の後を継ぐ人など多様である。本日は、民間企業に就職活動をして就職する場合を想定して、効果的に就職活動をするためには、学生時代をどのように過ごし、どのような準備をすれば良いのかについて述べる。

現在の採用活動の状況下では、一般にリクルートが運営する「リクナビ」というホームページに、3年生が登録を開始する日を就職活動の開始日と定義づけられている。これは例年9月末から10月初旬にかけてであり、毎年少しずつ早くなっている。

だが、実際の就職活動は、一部の大学や学部を除き、社会科学系、人文系の学部においては、年明けになって動き出すと考えられる。早い学生はゴールデンウィークまでに就職が決まる。次のピークはお盆前までと考えられる。この時期を過ぎれば、企業側もその次の学年の採用準備に動くため、募集企業数が低下し、また不定期になるため、いつ採用が決まるかわからないという不安を抱えたまま大学生生活を過ごす事となる。

そのため、学生側の視点としては、なんとか4月中に就職活動を終え、残る5月以降の4年生の大学生活を充実させたいところである。実際には、運良く自分の就職が決まっても、周りの友人やクラスメートの就職が決まっていない場合には、心理的にあまり浮かれる訳にもいかず、気づけば卒業論文に追われるようになってあっという間に4年生が終了する。

これが近年における大学生の4年間の大学生活の実態であるように思う。

【人事採用の要点】

私の大学のゼミでも時間をかけて話をする事であるが、就職活動においては、企業が学生の何を見て採用するかを把握しておく必要がある。これを「人事アセスメント」という。人事アセスメントは、採用だけでなく、就職してからの配置の決定や、その後の配置転換、昇進、昇給など、皆さんの評価をする際に、重要な指標となる。

人事アセスメントの方法は、日本では90年代後半を境に変化してきている。新しい概念として近年多くの企業が導入しているのが、「コンピテンシー」という概念である。例えば、今、私は皆さん個人個人の能力を把握していない。ここで、皆さんに「貴方の能力を示してください」と言ったとすると、皆さんは、例えば、TOEICが何点か、簿記、英検、漢検が何級か、というような資格等を引用して、皆さんの能力について説明しようと思われる。それは表面的に皆さんのスキルを判断しているにとどまる。企業にとって重要なのは、正社員を採用する場合には、長期的な人事資源として採用するという視点で人事評価をすることである。故に、表面的なスキルではなく、企業が皆さんを採用した場合、皆さんがどのように働いてくれるか、という企業の中で皆さんがどのように働くかという行動の予測を立てた上で、自社に貢献してくれそうな人を採用したいと思っている。つまり本当の能力というものは、数字には出てこない氷山の下にある部分であり、何か起きたときに、皆さんがどのような反応や行動をするのか、という、行動形態が皆さんの能力を規定する、と考えるのが「コンピテンシー」の考え方である。

コンピテンシーは、日本においては、2000年代から浸透し始めた。皆さんの就職活動においても、より多くの企業がコンピテンシーを意識して採用するようにしている。それはなぜかという点、成績が良いというだけで、もしくは何らかの資格を持っているというだけで採用した場合に、企業の風土になじまなかったり、精神的に弱かったり、対人関係が苦手な人がいたり、など難しいことがあるためであろう。企業は、組織の中でうまく働ける人を採りたいというニーズを持っている。

どのような点を企業が採用する際に見ているか、という点、アメリカのスペンサーという先生は、例えば、企業に対する好奇心があるか、物事を論理的に考えられるか、数学が強いかなどをあげる。この場合、数学が強いというのは、微分積分などの高等数学の問題を解けるか、ではなく、四則計算を正確にできるかなどの基本的な能力が有り、数字に対する抵抗が無いかを見る必要があると述べている。

他には、何か起こったときにパニックにならない、というような、自己コントロール力、知識面だけでなく、人間関係を作るのがうまい、向上心が有る事、新しい事に挑戦して行く事が好きである、広い視野で物事を見る事ができる、感情の起伏があるかないか、などを総合的に評価するポイントとしてあげている。

コンピテンシー理論をもとにして、どのように自己PRを含めて履歴書の内容を構成するか、については後述する。

【在学中をどう過ごすか】

企業は、90年代から、表面的な点数やスキルではなく、よくできる人を採用したい、というニーズから、コンピテンシーを利用した人事評価法について勉強するようになった。

学生が面接にいくと、企業側から必ず3つの事を聞かれる。1つは我が社の志望動機、1つは学生時代に打ち込んだ事、そしてもう1つが自己PRであ

る。この3つだけはあらかじめしっかりと練り込んでおく必要がある。私見であるが、それぞれ30秒と2分にまとめ、自分の言いたい事をはっきりと主張できるよう練習しておくべきである。練習すれば、何をどうつたえるのか、どう表現すると伝わりやすくなるのか、などわかるようになってくる。

学生にとって大学時代に打ち込んだこと、として、最も代表的なものは、アルバイトやクラブ、サークル活動である。約6割の学生が、大学時代に打ち込んだ事としてこれらのトピックを引用する。だが、多くの場合、これらのトピックはつまらない内容に終始しがちであるように思う。学生が大きく勘違いしているのは、学生の本分は勉強するということである。なのに、「アルバイトをして社会勉強をした」と主張するということは、本来過すべき貴重な3年間の学生生活において、非正規雇用者としての経験が最もアピールすべきものであったという事実である。これは企業側が大学生に期待している内容とは大きく異なっている。

また、クラブやサークル活動に打ち込んだと主張する学生の多くが、「主将」「副主将」の経験があるからリーダーシップがある、とアピールする。世の中にはこれほど多くの主将がいるのか、と驚く。学生にとっては、主将を務めた＝人望がある、と主張したいのだろうと推測されるが、企業が知りたいのは、主将やリーダーという「肩書き」を務めたという経験ではなく、たとえ肩書きがなくとも、困難に直面した際、どう乗り越えたか、そのために組織をどうまとめたか、という経験である。それがコンピテンシー理論でいうところの行動形態を示している。

学生時代というのは、自分が選んだ自分の好きなテーマについて、自由に自分の時間を使って勉強や研究に打ち込める、大変貴重な機会である。社会人になるとそれを痛感するようになる。だからこそ、学生諸君には、学生時代には勉強に打ち込んだという経験をアピールして欲しいと思う。何に関心があり、どんな風にテーマを深めたか、を通じて、皆さんを知りたい、と企業側は思っている。

コンピテンシー理論に基づけば、学生時代に打ち込んだテーマを考えると、そのテーマは、皆さんが3年間を通じて打ち込んだ事柄である必要はない。学園祭の準備などの大きなイベント等に向けて、皆さんが何を考え、どのように行動したのかを振り返り、それをまとめることで十分皆さんの能力を伝える事ができる。伝える際には、「何かを成し遂げようとした際に、どんな困難に直面し、それを自分なりの考えや工夫で乗り越えたか。その結果どのような成果を得たか。」に焦点をあて、まとめると良い。

【自己分析の方法】

就職先を検討する際、「自分が何をやりたいか」を考え、悩む人が多いだろう。私は、自分が何をやりたいかを悩み、それに時間を費やすよりも、自分は何が得意なのか、に焦点を絞って考える方が有益であるように思う。それにはいくつかの理由がある。まず、当然ながら、業種によっても特性がかなり異なる。同様に、現在の日本企業の採用方法は、ほとんどの企業が採用して、新入社員研修を経てから配属先が決定する。同じ企業に入っても、営業と経理では全く適性も求められる能力も異なっている。次に、何をやりたいかという皆さんの好みは、将来変化するかもしれない。旅行好きの人が旅行業界に入って、忙しさのピークなどが友人と合わないから友人と一緒に旅行できない、自分が旅行したいシーズンが旅行業界のピークシーズンと重なるなどの理由で、好きで入ったはずの業界が好きではなくなることもあり得る。だが、自分が得意なことというのは、多少の環境変化や経年変化では変らない。語学が得意な人は、おそらく他者と比べて語学の才に恵まれており、コンピュータのプログラミングが得意な人は係数能力に優れている。それはどのような職場で働いても、短期間で失われる能力ではない。

経営学部の経営戦略論の授業で教える知識の中にSWOT分析という分析方法がある。これは大学1年生で教える知識で、本来企業や事業の戦略を分析する際に利用する。SはStrength (強み)、WはWeakness (弱み)、OはOpportunity

(機会)、TはThreats（脅威）を意味する。このモデルは就職活動における皆さんの自己分析にも援用できる。つまり、自らの強みは何か、弱みはなにか、就職活動の市場にはどのような企業が募集をしており、どのような就業機会があるのか、そして自分が関心のある企業を受ける上での脅威となる事柄や懸念事項は何か、などを検討するのに役立つ。その上で、「好きな仕事」よりも「強みのある仕事」を選ぶと、他者との間で参入障壁があるためどのような環境でも自分の強みを発揮する事ができ、選択ミスが起きにくい。

その他にも、就業機会を見て何をしたいか何ができるか、を悩むよりも、自分が働く上で避けたい事項を考えた上で、それを脅威と位置づけ、企業の選択範囲を狭めることが有効であると思う。リクナビには何万社という量の情報があり、その中から自分に必要な情報を選び出すには大変時間と手間がかかる。あれもこれもいいように思えてきて、迷っている間にゴールデンウィークを過ぎていて、という失敗も、一般的に陥りやすい失敗である。私の視点から見ると、就職活動で成功する学生は、ここの選択がととても上手い。情報は数があれば使いこなせる訳ではない。意思決定に必要な情報が何であるのか、早い段階で取捨選択できることも、上手に就職活動を進める上では求められている。

また、履歴書やエントリーシートに自分の経験をまとめる場合、スペースとしてわずか200-300字しか与えられていない。そこで学生は「人と違う事を書かなければ」ととても悩む。その結果、戦略として、他人との差別化を主張するケースと、過去の自分からの転換と成長を主張する場合がある。すべての人に有効なわけではないが、後者は成長の軌跡を示しており、コンピテンシー理論の観点からは、好ましいように思う。

【その他の各論】

その他、些細なことであるが、学生が就職活動において失敗しがちな事の中で、気づく事をいくつかあげておく。

まず、学生の履歴書で非常に頻繁に見かけるのが、「協調性」、「リーダー

シップ」、「主体性」などである。「主将をしました」ということについてはすでに述べた。協調性という言葉からは、何も伝わらず、記憶にも残らない。また、企業はリーダー経験というものを知りたいと思っているが、それが主将という肩書きを伴っている必要は全くない。学生がどのような大学生活を過ごしてきたかというエピソードを書くことによって、企業は学生を知る事ができる。ところが、「協調性」「リーダーシップ」と書いてしまうと、一言で終わってしまい、その先の話があまり発展しない。そして記憶には残らない。

他には、見てわかる事を書く人が非常に多い。例えば、真面目そうな学生が自己PRに「私は真面目です」と書いてくるなど、見てわかる事に貴重なスペースを費やすのは惜しいと思う。「粘り強い」も多いが、粘り強いというのは目に見えず、上手くアピールするのが難しい要素である。困難をどう乗り越えたか、というエピソードでサポートする事が望ましい。

もう1つ、友人の多さをアピールする人も多い。経営学にネットワーク論という理論が有る。その理論では、皆さんが友人関係の中で、他の人が代われないポジションにいるか、ということがその人のネットワークの中での重要性を示していると言える。どれほど多くの人を知っているか、という数は重要ではない。

以上のように、学生は「企業がなぜ学生を採用するのか」という視点を持って、就職活動の準備をすることが求められている。企業は学生を見るときに、必ずしもスコアの高い人を望んでいる訳ではない。能力の高い人を望んでいる。

では、能力の高い人というのは、日本企業における1つの重要な指標は、「一緒に働きやすい人」である。よって履歴書を書く際には、資格試験を頑張ったというような一人で頑張ったという経験を選ぶよりも、企業の人にとって、貴方を採用した際に、課の中で、あるいは組織の中で、どのように行動してくれる人なのか、という視点に立つ。そして組織の中での、貴方の行動形態がわかるようなエピソードを中心に内容を構成すると、企業側の目に止まる可能性が上がる。

