

＊岸和田商工会議所「きしわだ所報」2016.4月号～2016.9月号掲載

## 大学生のキャリア形成支援の現場から

### 第1回 新入社員の最初の試練？

本庄 麻美子

はじめまして。和歌山大学経済学部の本庄です。キャリア教育科目を担当する傍ら、日々、大学生の進路・就職に関するキャリアカウンセリングも行っています。「キャリア教育って就職のテクニックやノウハウを教えているの？」と聞かれるのですが、それは違います。「キャリア」という言葉はどうしても「職業キャリア」だけを連想されてしまうのですが、広義で捉えると「ライフキャリア」を指します。今後どのように生きていくのか、どのような人生を歩んでいくのかを考える機会を提供する教育でもあり、最近は大学だけでなく、小・中・高等学校にも導入されています。

さて、このコラムが出るのは4月半ば頃。すっかり暖かくなり、皆さまの会社でも新入社員研修が行われている頃でしょうか。先月、和歌山大学からも1,126人が社会へ巣立って行きました。卒業生が社会の荒波の中でもがき成長していくことを期待する一方で、心配な気持ちがないと言ったらウソになります。新社会人となり、「就職活動時に思い描いたイメージ」と「入社後の現実」とのギャップに直面することも大

いにあるからです。経営学ではこれを「リアリティ・ショック」といいます。

新入社員に限らず皆さまも、転職や異動・転勤等、環境が変わるとそれまでの期待と現実とのギャップでもややした気持ちになったことはありませんか？私も（遠い昔ですが）新人時代に「なぜこんなに人が辞めていくのだろう…いい会社だと思って入社したのに…」と葛藤したことを思い出します。新入社員にとって、リアリティ・ショックは避けては通れない最初の試練なのかも知れません。例年、4月に入り、卒業生から連絡があるとドキッとします。そして、心の中で祈ります。「お願いだから辞めてきたとは言わないでね…」と（笑）。そんなときは先輩社会人の皆さま、どうぞ話を聴いてあげてください。実は、それだけで解決することも多いのです。

今回は、ミスマッチを軽減する採用手法といわれているRJP理論についてお話したいと思います。

（ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教）

### 第2回 悪い情報提供が良い結果をもたらす？

本庄 麻美子

街でリクルートスーツ姿の学生を多く見かける季節となりました。先日、リクルートワークス研究所から2017年3月卒業予定の大卒求人倍率は1.74倍と発表され、次年度も引き続き学生の売り手市場になることが予想されています。

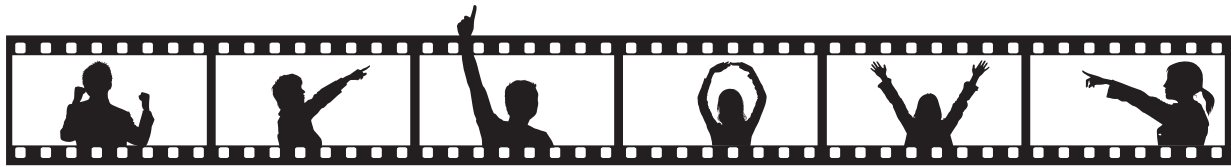
例年この時期になると、企業の採用担当者である卒業生たちがよく連絡をくれます。そして、ぼやいているのです。「人が集まらなくて本当に困っている…このまま採用ができないかも知れない」「『御社が第一志望です』という学生の言葉に幾度裏切られたことか…」などなど。ここ数年は、採用活動時期が何度も変更され、現場では苦勞が多いようです。このように、母集団形成の課題や内定辞退の問題等、採用する側にとって悩みが尽きない活動でもあります。そのような状況下では、学生に良いイメージをもってもらおうと企業は努力し、「悪い情報は積極的にはなかなか言えない、というのが本音」という声も心情として理解ができます。

しかし、アメリカの研究では、良い情報も悪い情報も実態をリアルに求職者に提供することで、

新入社員の定着率を高める効果があるといわれています。これはRJP（Realistic Job Preview）という採用手法です。リアリティに基づく採用とも呼ばれます。学生も「悪い情報も偽りなく伝えてもらえると、誠実に対応してもらっているなど感じる」といいます。私も学生に対して、悪い情報も理解した上で進路決定をするようアドバイスをしています。OBOG訪問を推奨し、卒業生を積極的に紹介しているのはそのためです。

「若者雇用促進法」が昨年10月から順次施行されているのをご存知ですか？3月からは、就職活動中の学生が、離職率や平均勤続年数・残業時間や有休休暇の取得状況・教育研修の有無等の情報公開を求めた場合、その対応を義務化されています。また、ハローワークは、労働関係法令違反企業の新卒求人申し込みを受理しないことができます。採用側に幅広く情報開示をしてもらうことで、ミスマッチを軽減し、早期離職を防ぐ効果が期待されているのです。

（ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教）



## 大学生のキャリア形成支援の現場から

### 第3回 真の「女性活躍推進」とは

本庄 麻美子

仕事柄、卒業生の結婚式に招待いただくことが多く、この春は3度出席させていただきました。そういった場で再会する卒業生から、近況報告と共にキャリア相談を受けることがあります。特に20～30代女性におけるキャリアの悩みは多彩。「仕事が楽しくて仕方がなく、このままいくと子どもを産むタイミングを逃してしまいそう」、「自分のキャリアとパートナーのキャリア、どちらを優先するか難しい」、「保育園に預けたら出費が増えるので、周りからは出産後も働き続けることを反対される」など、彼女たちは様々なケースで葛藤しています。

そんな悩み多き働く女性を後押しする女性活躍推進法が、この春施行されました。社員301人以上の企業には、自社の女性活躍状況を把握し課題分析を行うことや、その推進に向けた行動計画策定などが新たに義務付けられています。そのネーミングから誤解されがちなのですが、これは女性だけに対する法律ではありません。「女性の職業生活における活躍推進は、男性の家庭や地域における活躍推進と同時であることはじめてバランスが取れるもの」という視点があり、女性

への支援を強化する一方、男性が家庭や地域への時間を割きやすくする配慮も大切です。

実際に大学生の就職観はいち早く変化しています。先日発表されたマイナビ大学生就職意識調査によると、就職観第1位「楽しく働きたい」に次ぐ第2位は「個人の生活と仕事を両立させたい」で、4年連続で増加傾向にあるとのこと。特に文系男子では1位に迫る割合となり、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」がより重要視されるようになったといえます。

今後、労働者人口が減っていく中で、個々が働きやすい環境づくりに組織がどのように対応していくかが大きな課題といえます。現場ではつい制度設計から考えてしまいがちですが、その前に、様々な価値観をお互いが受容する環境づくりを組織に呼びかけてみてください。まずは声の掛け合い、お互いがお互いの事情を理解し、支え合える雰囲気づくりが重要です。大学生の就職活動の中でも、そのような環境こそが企業を選ぶポイントのひとつであることは間違いないと感じています。

(ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教)

### 第4回 子の心親知らず①

本庄 麻美子

学生時代の私は、過干渉な親を正直、鬱陶しいと思っていました。就職活動中もよく意見が衝突し「もうそんな時代ではない。そもそも価値観が違うのだから、あれこれ口出ししないでほしい！」とエラそうに言っていました。親の意向はほぼ無視。(今から思うとかなりの親不孝者…)自立して一刻も早く実家から出て行きたいと心底思っていたので、「転勤？どこでも行きます！」と総合職での就職を決めました。あの頃は、年がら年中反抗期だったと未だに親から嫌味を言われますが、皆さんの学生時代はいかがでしたでしょうか。

最近の学生は、学生時代の私とは正反対。「この会社で決めたいけれど、きっと親の本心は違うと思う」「親のことを考えると、実家から出たいという自分の希望は押し切れない…」「公務員試験だけは(受けて)と言われているので、志望していないけれど受けただけ受けます」など、進路を検討するときに親の意向を尊重する傾向にあります。親の期待だけでなく、祖父母の希望も汲み取り、それらすべてに応えようと努力します。そして、親思いで心優しい学生は、周りと同じ

分の価値観の狭間で思い悩みます。その悩みに対し、話を聴いた上で「それが本当に後悔しない選択なのか」と問いかけることまでで、それ以上はカウンセラーの私が立ち入れない問題です。

採用の現場では、学生本人が入社意思を固めてくれても、最後の最後に親御さんの反対にあい内定辞退されるケースがあるとよく聞きます。そのため、内定者宅へ一軒一軒企業説明に訪問する採用担当者もいますし、内定者の保護者を対象とした会社見学ツアーを準備されるといった事例も珍しくありません。採用側も、家族に理解してもらった上で安心して入社してほしいという思いがあるようです。

学生にとっての良い進路選択とは。それに答えはありません。社会の取り巻く環境は大きく変化しています。最近ではAI(人工知能)の技術が発達し、今後10～20年で今ある半数近い仕事が機械に取って代わられるともいわれる時代です。長期的な視点で将来を見据え、進路決定ができる自立・自律した力を学生に養ってほしいと願っています。

(ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教)



## 大学生のキャリア形成支援の現場から

### 第5回 子の心親知らず②

本庄 麻美子

先月三連休の中日に、和歌山大学のオープンキャンパスが開催されました。受験生だけではなく保護者の皆さまにも多数ご参加いただき、例年以上に盛況でした。具体的な質問も多くいただき、卒業後の進路・就職状況は、大学選びのポイントとして注目度が高いと感じます。毎年、各メディアで、面倒見のいい大学、就職に強い大学といった特集が組まれることから、それが伺えます。

“面倒見がいい”ことは響き良いですが、果たして学生にとって真に良い環境かどうかは別の話。自立・自律を阻害する要因になり得るのではないかと私は思います。「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教えよ」という格言があります。「魚を与えれば一時だけは食いつなぐことができるが、魚の獲り方を教えれば、その後ずっと食べることに困らない」という意味です。本来、大学は魚の釣り方を教える場所であり、失敗しても何度でも挑戦できるフィールドであるべきで、魚を与える場所になってはならないと考えます。

以前、保護者の方から「子どもの選択した進路に納得がいかないのです。先生、その選択肢はないと、

子どもを説得してもらえないでしょうか」とお願いされたことがありました。親にとって、子を大学まで進学させることは、子の幸せを願った将来への投資でもあります。その方としては、子が決めた進路が投資に見合わないと感じられたのでしょう。しかし、キャリアカウンセリングにおいては、学生の「自己決定権を尊重」しています。すぐにその学生と会い、今までの活動経緯と進路決定理由を聞きました。3社から内定をいただき、自分の価値観、長期的な視点を含め十分に検討した結果の選択で、非常に満足度の高い就職活動ができたというのです。「今までは、親の意向を優先に考えて行動してきました。でも、社会人となる今、これからは自分で自分のことを決めていきたいし、親にはそれを応援してほしい」とのことでした。魚を与えられるのではなく、自分で魚を獲り自分の力で生きていきたい、どこまでできるかやってみたい！という想いが伝わってきました。

子の心親知らず。無関心もよくないですが、過保護や過干渉で自立・自律の芽を摘むことは避けたいですね。(自戒の念を込めて！)

(ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教)

### 最終回 新卒一括採用制度は是か非か

本庄 麻美子

先日、経営者のある卒業生の方から「今まで中途採用で人材を確保してきたけれど、新卒採用も検討している。具体的にどうしたらいいか」と相談がありました。ありがたいお問い合わせです。新卒採用を検討する理由として、中途採用で良い人材となかなか縁がないこと、今後を考え新卒採用にもチャレンジし長期的に人材を育てていきたいことを挙げられていました。

一方で、新卒一括採用制度の見直しを促していきたいと経済産業大臣が発言し、注目されています。世界に類を見ない日本独特の雇用慣行である「新卒一括採用」ですが、果たしてこの制度は是か非か。以前から様々なところで議論されるテーマですが、皆さんはどう考えますか？

終身雇用が前提で、時間をたっぷりかけ人材育成できる余裕があった頃と今は違います。また、新卒一括採用制度が「世代効果」(卒業時の労働市場の需給バランスが、その後長期に渡り就業形態や賃金水準に影響を与える効果のこと)の一因だといわれています。現行の就職活動に関しても「多様化といわれている時代に、黒のリクルートスーツに身を固め

画一的で滑稽だ」「就職活動が原因で、うつ病や自殺が増えていることは問題だ」との指摘もあり、批判も多く聞こえてきます。

しかし、個人的には新卒一括採用制度に肯定的な見解を持っています。OECD加盟13ヶ国の調査によると、過去25年間の動向を見ても、日本における若年就業率は高く、若年失業率は国際比較の平均を一貫して大きく下回っています。日本は就学率が高いという背景もありますが、新卒一括採用の雇用慣行から一定の恩恵を受けているといえます。それに加え、採用側にもメリットがあります。毎年フレッシュな新入社員が入ってくることで組織が活性化しますし、年代別の組織構成を維持していくこともできます。また、同時期に入社させることで採用・教育コストを抑える効果もあります。

今後の動向が気になるころですが、私の担当は今回が最終回。半年間、お付き合いいただき誠にありがとうございました。これを機に「是非、大学生を採用したい！」と考える企業の皆さま、遠慮なくご相談いただけましたら幸いです。

(ほんじょう・まみこ / 和歌山大学経済学部助教)