

キャリアセンターキャリア支援課

飯塚恭子課長、松村祐明副課長に聞く

売り手市場の“落とし穴”

’08年就職戦線が本格的に幕を開けた。

「売り手市場」のなか、就職活動する学生ひとりに対し、採用する側は教社という好環境にある。学生にとっては企業をじっくり選べる状況にあるのだが、

企業の高まる採用活動に安住していると自分自身を見失いかねない、という“落とし穴”もある。

そこで留意すべき点は何かを、キャリアセンターキャリア支援課の

飯塚恭子課長と松村祐明副課長のお2人に伺った。

学生記者 池田園子(法学部3年)／池内真由(法学部3年)

高まる企業の採用アプローチ
就活スタート時期早まる傾向

——私たち(池田、池内)は2人とも3年生で、就職活動真っ最中です。今日は08年就職戦線の「売り手市場」の「落とし穴」についてお話を伺いたいと思います。まず就活を始めるにあたり、個別面談を受けに来る学生についてお聞きしたいのですが。11月の今の時期はどれくらい来ていますか。

松村 個人面談を受けようとする学生は、今の時期は例年より1〜2割少なめです。それでも就

活のスタート時期は早くなっています。中大で開催されている業界研究会への参加者は昨年と比べて遜色ありません。フォーラムやセミナーなどのイベントにはたくさん参加している、という印象が強い。「就職氷河期」という厳しい状況は終わり、今は1人でどんどん就職活動できる環境にあります。

飯塚 現在は、就職サイトに登録すれば、メールでも郵送でも会社に関する情報が送られてきます。学生は合同説明会などに参加して、具体的にその会社の話を聞くということを入れていま

す。個人面談を受けるよりもまず会社を見てみようという学生が多い、という感じがしています。

——この時期では就活に対する意欲の盛り上がり、学生によって差があるのでは？

松村 いまの段階ではそれは分かりません。外資系などの早いところはもうエントリーを受けていますし、メーカーなどはまだまだ先ですから。ただ、企業からの学生に対する採用アプローチは高まる一方で、それに応じて早くから活動する学生が増えているのだと思います。中大生は最終的には、ほとんどの人が就職できていますけどね(笑)。

「入社したら定年まで」の学生増える
安全・安定した企業を求める

——「売り手市場」に入ったのはいつ頃からですか。

松村 3年前の秋採用くらいからです。金融業界からの求人が活発になりました。氷河期当時は「何とか就職しなければ」と切羽詰ったものがありました。現在は本当に興味があるところにエントリーを絞ら込むという姿勢に、大きく変化しているといえます。

——氷河期時代の学生の方が、本当にしたいことを真剣に考えていたと思っていました。実は逆で、売り手市場の現在の方がしつかり考える環境にあるということですね。

松村 というよりも、氷河期のときには、たとえば地元の銀行に就職したいと思っても、その口がない。そんな時代でした。就職はしないわけにはいかないから、希望の会社以外にも関連のところをとにかく受けていかなければいけないので、必死だったということだと思います。

飯塚 氷河期時代には、学生は資格など自分に付加価値をつけようと必死になっていたように思います。入社する会社に頼れるか不安もあり、転職も辞さないという考えの学生も多かった。

今の学生は、小・中学時代に大企業の破綻を見てきています。大企業であつても絶対安全ということとはない、と意識しています。しかし、だからこそ、より安全な安定した企業を求める傾向にあるように思います。「入社したら定年までずっと勤めたい」という考えの学生が増えています。

——付加価値でいえば資格取得はそのひとつだと思いますが、今は売り手市場だから、資格なんてなくても就職できるという考えの学生が多いそうですね。

松村 そうですね。氷河期には、資格を取った方が有利だと考えていた学生は多かった。今は就学延



飯塚課長（右）と松村副課長（左）

長してまで資格を取得したいという希望よりも、志望を変更して、自分にあつた環境で自分を成長させてくれる、長く勤めることができる会社に入りたいという意識が強い。

企業主導で就活が流されないように ブレない自分の軸を持つことが肝要

——早い時期に自分自身をしっかり見つけて就職を考えていけば、希望の内定は得られますか。

松村 自分自身を見つめて、適性を発見し、そ

れに応じて企業を絞って受けていく、というのが基本的な就職活動のプロセスです。まず言えることは、自分の軸を持つこと。自分から発信すること。企業からのたたくさんのアプローチにふらふらしないための真っ直ぐな軸を持つことです。

企業主導で、

自分の就職活動が流されないようにすることが肝要です。

飯塚 自分が主体的に、ブレないものを持つこと。どんな企業にもひとつやふたつ、欠点や不安材料はあるものです。それをリスクと考えて、ひとつでもあれば不安を抱き、本当にこの企業で良いのだろうか、と思う学生もいます。しかし、自分のブレない軸があると、その辺りはクリアできると思います。

——企業のイベントがダブルブッキングということがよくあります。どちらにも行かなければ、と考えるとしまう学生もいます。

松村 今、企業は学生と何度も接点を持つようになっています。先ほども述べたように、企業からのアプローチは早くなっている。その前に自己分析をして、就活のヒントを得る必要があります。自分が就活の舵を取っていかなくてはなりません。情報は多いし、手を差しのべる企業も多い。ですから、逆に学生は、それらを見極める目が大切になつてきているんです。

飯塚 就活には、自分自身を見つめ、相手（企業）のことは知ること。そして自分で決定する力が必要です。いくつか内定をもらったけれども、最終的にどの企業に決めようか。そういう重大なことを自分で決定していくことが重要と考えています。それには日常的に「自分で決め、責任をとる」という訓練に似た積み重ねが必要になります。



飯塚課長

ダブルブッキングの選択も自分で一生懸命考えて、どちらに行くか自分で決めなければなりません。親の意見になんとなく流されて、今までやってきたという学生は自己決定力が乏しい。就活は自分を成長させる最大のイベントと考えてもよい。自己決定力もその成長の大きなファクターです。

企業も避けたい「ミスマッチ」

企業選択の思考プロセスを

——会社に入って何をやるかは分からない、ということが多い。今から職業意識を持つべきですか。

飯塚 就職はスタートであり、それ自体が目的ではない。今までの自分を振り返ってみて、これからどう生きていきたいのか。自分の生き方を実現するために「仕事」があるわけです。人生を線で考えると、就職はその点にしかすぎない。職業

意識はその後培われていくものだと思います。

——友人に「私の悪いところはどこ？」と尋ねることがあります。欠点を直して、就活に臨んだ方がいいのかなと思います。

飯塚 短所は長所。そう考えてもいいのでは。長所についても聞いてみて、それをさらに伸ばし、企業に対してアピールできる部分を増やす方がいいですね。

——「ミスマッチ現象」が起こっていますね。就職して3年で3割超が会社を辞める。これについてはどう考えますか。

松村 その風潮はバブル期からありました。売り手市場の今もバブル期も企業からはチャホヤされます。学生には覚悟を決めて就職するという意識が希薄になりがちです。「うちに来てくれ」という会社は多いですから、それに流されないうために、企業選択の思考プロセスを持たなくてはと思っています。

飯塚 来校する企業の方にお聞きすると、企業としても「ミスマッチ」は避けたいのです。企業の現状、リスクも含めて、学生に話をし、それに納得した上で入社してもらいたいようです。説明会で良い部分しか公表しなかった昔とは少しずつですが、変わってきています。

「やりたい仕事ができる。例えば企画など」と思っただけなのに現実とは違ふ。早期退職の理由のひとつと言われます。

実際、入社して数年は営業などの外回り。いきなり企画などに配属されるわけではありません。ほとんどの企業は、現場を知ってから、ということ。入社してからのキャリア形成が重要です。

積極的にOB・OG訪問を

企業を研究するかどうかで差がつく

——1番最初に入った会社が大事、と聞きました。が。

飯塚 確かに最初の会社は大切です。新卒で入社することができるとは、人生で1回限りです。最初に就職した企業からは、あらゆる意味で大きな刺激を受けることは事実です。

松村 業界によっては、既卒だと間口が狭いこともあります。経験者でないと、既卒はやはり新卒に比べて、求人数は少ないです。自由な仕事を選べるという意味では新卒の方が有利です。——就職の大変さ、社会の厳しさを、本当に知ることはどうすればできるでしょうか。

松村 OB、OG訪問は積極的に行うべきです。昔と異なり、今は企業も採用を活発にしています。邪険に断つたりすることは多くないと思います。特に年齢の近い先輩で、厳しい時期に入社した人などに話を聞けば、働くとはこんなにも厳しいものなのだと分かるのでは。今の就活状況と当時のそれとを比較してみてもいいでしょう。

——売り手市場だけに大手企業ならどこでもい

い、と大手ばかりに注目している学生も多いと聞きますが。

飯塚 大手というか、知っている企業ばかり選ぶということでしょう。テレビCMで目にしたことのある企業にしか目を向けられないとか。身近な企業でなくとも注目したいものです。

松村 大手に興味を持つことは悪くない。興味をもった企業の研究をしていくうちに、そこから派生してたくさんの方に出会えるからです。例えば、どこが取引先であるかなどを知っていくわけです。たとえば化粧品会社であれば、原料はどこから来るのか、パッケージを作っている会社は、配送する会社は、などと関連した会社が調べているうちに出てきます。



松村副課長

——単に大手という「ブランド」に振り回されるだけでは駄目で、ちゃんとその中身を自分で調

学生記者がまとめた「内定ゲット7か条」

- 1、自分自身と向き合い、自分の適性を理解する
- 2、自ら主体的に調べ、動き、考える
- 3、情報を見極める目を持つ
- 4、自己決断力を鍛える（最後は自分で決断を下す）
- 5、就活Ⅱ自分を成長させるイベント、と考える
- 6、自分の確固とした、ブレない軸を持つ
- 7、努力した自分を肯定してあげる

べることが内定に結びついているのですね。

飯塚 企業を研究する人、しない人で差がついてくるところです。

松村 企業は莫大な採用経費を使ってHPや入社案内をつくり、説明会を演出しているわけです。学生たちに紙芝居を見せているようなものです。それらの情報はあくまで採用側主導の情報発信であり、それらを鵜呑みにしてしまうと学生一人一人の主体的な就職活動にならなくなってしまいます。

売り手市場で企業の扉は開いているのだから、もっと自ら働きかけて自分にとって重要な情報を手に入れるべきだと思います。取材をするような気持ちで企業研究すべきです。

飯塚 紙芝居の奥にあるもうひとつの扉を、正

確に見ることが大事です。それほど有名でなくても、そしてTVに出ていなくても、いい企業はたくさんあります。

**自己肯定感を維持する
自分を認めてくれる人と話す**

——就活をしていて落ち込むときもありますよね。

飯塚 面接で何度も落ちると、落ち込む学生がいます。入試は点数で評価されますが、就職では受験した学生に対してどこが悪かったか、駄目だったか、を伝えてこない。不合格が重なると、自分だけどうして駄目なんだ、と気分が滅入ってしまう。そして自分を内省しすぎて混乱することはよくあります。

就活は自分を肯定する気持ち、自己肯定感ともいいますが、それを維持していくことが必要です。自信を失いかけた時、ありのままの自分を認めてくれる人と話をすることが肯定感アップにつながります。

1社内定をとれば、自信が外に表れてくる。目を見張るばかりです。しかし、思うようにいかなくても、自分だけが…と思わずに、自分を受けとめてくれる誰かと話すことが、気持ちを前向きにしてくれる。迷いや不安がある時は、キャリアセクターもそのひとつとして大いに利用してください。