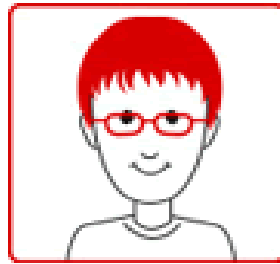


街場の就活論

—新卒採用に今、何が起こっているのか—

団 遊 (だん あそぶ)



新卒採用の領域が賑やかだ。内定切りをはじめ、ニュースにも事欠かない。
就職できない学生が増える中、今現場では何が起こっているのか？

就職活動の対人援助的側面

新卒就職活動という領域に、私が仕事として触れ合い始めたのは、7年前。当時、エン・ジャパンという人材総合会社が、新卒採用にも仕事の幅を広げようとしていました。就職活動生向けのインターネットメディアの新規立ち上げです。

業界の雄はリクナビ（リクルート）、マイナビ（毎日コミュニケーションズ）、日経ナビ（ディスコ）。かつては葉書応募がメインだった就職活動もインターネットに変わり、「とりあえずリクナビ登録」が合言葉になりました。後発のエン・ジャパンは他社との差別化の一環にクリエイティブの力も活用しようと考え、そのコンペに勝ったのが私が代表をつとめるアソブロックという会社でした。

結局、その仕事は3年程で終わりましたが、立ち上げ期ということもあり、学生インタビュー、人事インタビューなどを通じ領域の関係者に数多く会いました。エン・ジャパ

ンとの関係が途切れた後は、個別企業から応援を頼まれ、採用活動を企業の立場になって支援するようになりました。

その中で知り合った友人の誘いで、一昨年から、立命館アジア太平洋大学（APU）の非常勤講師として、学生の立場にたって就職支援をするようになりました。留学生30万人計画として小泉首相が立ち上げたアジア人材プログラムの支援講師も務めています。自分では思いもよらぬことですが、結果的に、企業・学生両サイドから「新卒採用」を見る立場になったのです。

そして今、この分野は対人援助色が強くなってきていると感じています。なぜなら、一生懸命頑張っても、実感値として4人に1人は就職できないからです。「絶対通るエントリーシート講座」「最強SPI対策」といったスキル指南系の講座は今も数限りなくありますが、私は今伝えるべきは「就職活動の結果程度のことでグラつかないキャリア観の確立」だと思いながら学生に接しています。本連載では、そんな私が日常で出会う様々なこ

とを、現場目線で書いていきたいと思います。

新卒採用は「市場」なのか

採用「市場」という呼び方。これ自体、そう古いものではありません。教育を過度に「市場化」しないのと同様、人材分野もある程度の抑止力があつたように思います。教育と経験を積み上げさせた若い世代の社会デビューを阻害することは、国単位で考えると自殺行為だと思います。

ところがインターネットが登場し、ビジネスプレイヤーが増えたあたりから「市場化」が俄然進みました。「1社でも多くの会社にエントリーした方がいい会社に巡り合う可能性が高い」ことになり、ようやく掴んだ内定に「本当にその会社でいいのですか？」とケチをつける。企業には「内定辞退対策の必要性」を説き「採用活動の早期開始が優秀な学生獲得のチャンスを広げる」とあおりました。

インターネットでより多くの企業と出会え情報が入手できるようになったことは良いのですが、それ以上に「ここでひと儲け」を狙う人が増えすぎました。結果的に「それほど必要でないニーズ」を生み出し、市場を拡大させていきました。学生に優劣をつけることで、市場はますます拡大し、複雑化し、落ちこぼれを作ります。

ただ、そのように市場拡大に奔走してきたプレイヤーたちが、今窮地に陥っています。「みんな気づき始めた」のが要因です。各社売上は下がり、収益構造の見直しを迫られている企業が少なくありません。一方で、だからと言って市場が何十年も前の状況に戻り切ることはありません。この時期を経て、いったん、今の形での成熟期を迎えるのだと思います。

そうなったときに、その与えられた環境の中で主体性を持って社会人デビューできる学生になるよう援助するのが、今のキャリア教

育や就職支援をする人に必要な意識だと思います。

いまどきの学歴信仰

「東大3年生50名を無料でハワイ旅行にご招待します」。学生が市場のイニシアチブを握っていた数年前、こんなウリ文句で商売をしている企業がありました。文字通り、東大生はハワイ旅行に無料で行くことができます。ただし、夜は宿泊するホテルで開かれる合同企業説明会に出席する必要があります。つまり学生の旅行代金は参加企業持ちのツアーというわけです。

しかし参加企業は誰もが知る有名企業などではありません。そのため、無料と言われても、簡単に学生は集まりません。企画した企業や協力する東大生は「ちょっとハワイに付き合ってよ、無料だしね」と一生懸命勧誘していました。それほどまでに、東大生に会いたいと願う企業が多かったのです。しかし、この企画は長続きせず、やがて姿を消しました。

「最初はソニーだった」と言われていますが、随分前からエントリーシートに大学名を書かない企業はあります。しかし、だから採用に大学名は影響しないかというと、そういうことはありません。今でも、明確に大学ランクを分けて採用活動をしている企業をたくさん知っています。ただ、そのランク分けは必ずしも偏差値順ではありません。企業が長年の経験から「社との相性」を分析し、ランク分けしているケースが多いです。

一方で「学歴を見ても仕方ない」という風潮も確かに強くなってきています。それは、AO入試が登場した頃からです。大学が受験生集め、受験料徴収のスペシャルプランとして打ち出したAO入試は、「あの大学を出ていたらこれくらいのはできるだろう」という企業の見込みをことごとく裏切ります。

さらにもうひとつ、増えすぎた付属高校の存在も同様です。受験人口が減少する中、大学も受験生・学生確保に血眼です。その結果、より入学確度の高い学生が確保できる付属学校を次々と増やしています。その結果、同じく「あの大学を出ていたらこれくらいのことはできるだろう」が担保されにくくなってきています。

僕は一方で幼稚園や保育園の運営支援という仕事もしていますが、大学と幼稚園の両方を客観的に見て思うことは、大学は日本の教育機関最大の集金装置だということです。同じ学校法人でありながら、幼稚園は寄付を取りません（取れません）。

その後、年次が上がるに従って有名私立と冠が付く学校から寄付を集め出します。大学はその最高峰に位置します。教員（職員）の給与を見ても、施設の充実度を見ても、大学の金銭的優位性は明らかです。さらに日本の大学は集金した学生が来ないのです。

多少の病気でもやって来る幼稚園保育園とはずいぶん違います。そう考えると、本来は大学も付属など増やしたくはないのではないかと思います。収益性が下がる上、手間だからです。ただ、最高学府の収益性を担保するには、ある程度の出血は必要で、どうせやるなら市場独占に向けて動き出そう。全国に増え続ける有名大学付属校を見ていると、そのような市場原理を感じざるを得ません。

話が脱線しました。いまどきの学歴信仰についてです。そのような事情から、企業はもはや大学の名前が担保する何かに期待はしていません。ただ、ではなぜ学歴信仰が今も続くのか？ それは、あと1年で大学を出るとは思えない、あまりに厳しい学生に数多く出会うからです。以前は「ポテンシャルが高い学生」を求め学歴を参考にしていました。しかし今は「せめて阻害要因にならないように」学歴を参考をしている面が、少なからずあるように思います。

たまげた大学生

「あまりに厳しい学生」と書いた続きで、こんな大学生がいました。アソブロック株式会社で新卒採用をしていたときの話です（今もしていますが、メディアを通じて公募するのは止めました）。社で行われた説明会に参加希望する学生から電話がかかってきました。たまたま僕が取り、いくつかの質問に答えた後、場所はどこですか？ と聞かれました。「ホームページを見ればわかるだろう」と思いましたが、駅名を言って簡単に説明し始めた途端「少し待ってもらえますか」と言われました。次にその学生は「ピッとなったら1分以内でお願いします」と言いました。

一瞬わけがわかりませんでした。程なく「ピッ」と耳元で音がし、僕は反射的に早口で1分以内の見事な順路説明をしました。最初、そのあまりのスムーズさにちょっと誇らしい気持ちになりましたが、そんなこと誇っている場合ではありません。学生は「ありがとうございます」と言って電話を切りました。

受話器を手に、ふつつつと怒りがこみ上げて来ました。幸い名前を聞きましたから、説明会で見つけてその無礼さを説教してやろうと思いました。しかし、彼は説明会に来ませんでした。録音がうまくいかなかったのでしょうか。こんなのはもはや笑い話ですが、企業の人事と話をしていると「うちなんてな」「そんなのマシや。うちんとはな」と次々とこの手の話は出てきます。

「そんな学生を相手に時間を割くほど暇ではない」というのが、人事の本音。そのリスクを極力減らすために参考にするもののひとつが、今日的な学歴の持つ力です。

日本の就職システムに三行半

知り合いの大学教員からこんな話を聞きま

した。「最近日本をベースに就職活動をしていない学生が出てきた」。詳しく聞くと、上海やロンドン、ニューヨークといった場所で開催される就職フェアに積極的に参加すると言います。

これまでも海外留学生向けにそのような場はありました。しかし、それらはあくまで海外の大学に通う日本人向けのそれでした。今のケースは違います。現地での就労を前提に外国人採用を期待して日本企業が出展するフェアにわざわざ日本から参加しに行くのです。

彼らは採用されたら現地在住になることを了解しています。日本企業としても、コミュニケーションがスムーズですから検討の余地があります。もちろん、最低限の英語能力は必須です。学生側のメリットは、選考過程が明確で短いこととライバルが少ないことが挙げられます。

このような行動を起こせるのは、やはり女の子に多いと言います。それにもうひとつ、海外での就職には隠れたメリットがあるそうです。それは将来のパートナー探しに「はずれ」を引く可能性が低くなるということです。海外のいずれの都市に住むことになっても、出会いはその場で起こります。日本人がマイノリティですから、つるむことも多くなるでしょう。経済活性地に日本の企業が送り込む人材は「結婚前の若手有望株」がやはり多い。必然的に会える人はそんな人、そしていずれ結婚も……。

男女に「はずれ」はないと言われたらその通りなのですが、先を見据えた食欲さはアップレでした。僕は長く新卒のフィールドで仕事をしていますが、そのような発想は出てきませんでした。女子大生の柔軟な発想に、一本取られたと思いました。

外国人採用を早急に進める日本企業

一方で、国内での採用活動に外国人枠を設

ける企業も、大企業を中心に目に見えて増えてきました。その流れは加速を続け、ある大学職員は「最近企業は中国人ニーズが減り、ベトナムとインドの優秀な学生を紹介してほしいと言われます」と話していました。ここで言う企業とは一部の大企業ですが、国外で戦える体制を早急に整えようとする日本企業の姿が垣間見えます。

ただ、残念ながら日本には、それらの国の優秀な学生はあまり留学してきません。高度経済成長期には世界の留学先人気ランキング上位常連だった日本も、今や勢いも魅力もない国との評価が定着しています。そのため、大学職員が海を渡り現地の高校に推薦枠の話を持ちかけても、その学校のトップ学生が送り込まれることはまずありません。

“中の上”くらいの子が推薦を受けて来日します。そのため、企業が求めるような人材をうまく送り出すシステムが確立されていません。これは大学の問題ではなく、もう少し大きな国の問題と捉えるべきだと思います。

そんな中、中国人だけは数が多いです。それは中国で大学を卒業しても就職先がないことを彼ら自身がよく理解しているからです。そのため日本での就職希望者も多く、それぞれは優秀なのですが、結果的に、中国からの留学生はもう飽和状態ということになりつつある現状です。

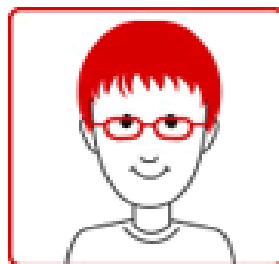
アソブロック株式会社代表、有現会社代表、ホンブロック発行人。“環境に変化と刺激のものづくり”をモットーに幅広く活動している。立命館アジア太平洋大学非常勤教師(キャリア教育)。東京を会場に「団士郎家族理解ワークショップ」を隔月開催中(偶数月第二土曜日)。 <http://danasobu.com>

街場の就活論

Vol. 2

—新卒採用に今、何が起きているのか—

団 遊 (だん あそぶ)



10月1日には2012年4月卒業生向けの企業エントリーサイトがOPEN。
1年半の長い戦いが始まる。一方、大学側からはエントリー開始を4月～にせよと
サイト各社に働きかけが強まり、いよいよそうなるという話も!?

揺らぐリクナビ王国

就職活動のコミュニケーションツールが葉書＋電話からインターネットに代わり、覇権を握り続けているのが、皆さんもよくご存知のリクナビです。社会人向けのサイトを「リクナビNEXT」と呼ぶことからわかるように、彼らのブランド形成の主軸は、大学生に向けたあのお化けメディアが担っています。

ほかにマイナビや日経ナビといったメディアもありますが、リクナビの立場は圧倒的です。その下地づくりに大学職員も無意識に協力しており、就職指導の場では「とりあえずリクナビくらい登録しろ」と言葉が飛び交います。

圧倒的な強さは企業に請求する掲載料金にも反映されており、他社の2倍～3倍の料設定がされ

てきました。有料掲載企業は6,000とも8,000とも言われます。一社当たり300万円程度と考えると、大きなビジネスです。他社は料金面に対抗したり、人気企業を、他サイトに掲載しないことを条件に格安または無料で載せ、「〇〇だけでエントリー」として学生の会員を募るなどしてきました。

余談ですが、現状の新卒就職活動における企業の費用負担は、人気企業であればあるほどやり方次第で安くできる傾向があります。メディアにとって企業名こそがコンテンツであり、優良コンテンツならば無料で載ってもらいたいと思うからです。ドーム会場などで行われる就職フェアもしかりで、人気企業は無料でブース提供されることも珍しくありません。もっとも、人気企業は応募者数も多く、対応のためシステム投資や人的コストがかかる側面はありますが、それはやり様で工

夫できます。

そんな事情に最近変化が起こっています。まずインパクトがあったのは、リクナビの値下げでした。ここ 2〜3 年の話ですが、リクナビは掲載料を大幅に下げる施策に出ました。この影響で廃業した専売代理店などもあると聞きます。値上げこそあれ値下げはないと思われたリクナビが値を下げたのは、もちろん不況の影響もあるでしょうが、どうもそれだけではないと感じています。ここに来て、採用メディアというビジネスモデルそのものが揺らぎ始めているのです。

その改革主は mixi や twitter、myspace、facebook といったソーシャルメディアです。IT 業界を中心に、企業が旧来の有料メディアに頼らずとも学生とのコミュニケーションは可能だと考え始めたのです。また、IT 業界への適性度をはかる指標として、それらを使いこなす程度はリテラシーのある学生と出会いたい、という側面もあるようです。そのため、使うメディアも、日本で圧倒的なシェアを握る mixi よりも、myspace や facebook を好んで使う傾向があるように思います。

実際、私が代表をつとめる制作会社も、3 年前まで有料メディアに広告掲載し新卒採用をしていましたが止めました。物理的に会える数を超越した、物凄い応募があるためと、これだけ応募があるならメディア掲載しなくてもやり方次第で出会えるのではないかと考えたためです。予想に違わず、毎年コンスタントに問い合わせが来ます。そのような状況を考えると、リクナビをはじめとした採用メディア運営企業は、新しいビジネスモデルを模索する真ただ中に、今いるのだと思います。

キャリアビジョン

先日、講義で学生のプレゼンテーションを聞きました。インターンシップを軸にしたキャリア観育成授業の最終コマです。

私はキャリアビジョン構築には、目的地を決め

ることから始めなさいと伝えています。たとえば「どこかに旅行に行きたい」と言っているうちに旅支度はできません。仮に「札幌」と決めるから「やっぱり寒いのはイヤ」「意外に飛行機代が高い」など細かいことが見えてきます。ポイントはいつも「仮決定」にあります。しかし皆キャリアビジョンなどと言うと「最終決定」を探そうとします。その結果「キャリアビジョンなど、まだ社会人経験もないうちに決められない」という話になり「とりあえず就職活動」と流れ込みます。

「目的地の仮決定」→「動きだしてみる」→「目的地の変更」。このトライアングルを続ける限り、確実にキャリアアップします。誰もが当たり前に見えるこのことを、毎回言葉を変えながら伝えていくのが私の授業でのスタンスです。

プレゼンテーションを聞いていると、そのことの何かを掴みかけている学生、相変わらず「がんばるしかない」と言い続ける学生、様々です。ところが先日の授業であまり出会ったことのないタイプの学生に出会いました。

その学生は、モンゴルから留学中の 4 回生でした。彼女は冒頭「私は自身のキャリアビジョンのただ中に今います。ここにいる必要があるので、この場所にいるのです」と言いました。

ロシアで生まれ 7 年過ごした後、母国モンゴルに帰った彼女は、そこで多くのストリートチルドレンに出会います。溢れる失業者。国の違いで子どもが置かれる環境の違いに、相当なショックを受けたと言います。

そして、ほどなく彼女は援助団体のボランティア活動に参加し始めるようになります。しかし、早々に「国の仕組みを変えないと、抜本的な解決は望めない」ことに気付きます。そして奨学金を得て地元の大学に入学します。

同じ頃、またある体験を通じて「国は政策で動いている」ことを知ります。それならば、その環境に身を置き働くにはどうすればいいかを探りました。結果、留学体験が有効であることを知ります。彼女は留学に必要な要件を集め始めました。

次に彼女はどの国に留学しようか考えました。

そして日本を選びます。理由は「国民の機会平等が比較的担保された国であり、参考になることがたくさんあるのではないかと」大学教授に指南されたからだそうです。家庭の経済事情上、奨学金をもらう必要がありますから、その要件である日本語は二年弱でマスターしました。

こうして日本に来て 4 年目を迎える彼女は、来春母国に戻り、二年間、国の機関で働くつもりだと言いました。その後、また、別の国の大学院に進むのだそうです。行政の中枢に行くには、そのキャリアが不可欠だからです。その奨学金に申し込む必要要件が、二年間の労働だそうです。「だから私は、今のところ微修正はしていますが、高校の時に考えたビジョンに沿って目的に近づく学びを重ねています。これからがんばります」と言って彼女はプレゼンテーションをめました。同じ教室で学び、話を聞く日本人学生は何を思ったのか。世の中には、いろんな大学生がいるなあと、いつものように思いました。

マニュアルガッツ

これは造語ですが「マニュアルガッツ」についてご紹介します。一昔前、面接の現場で「誰の答えを聞いてもマニュアル通りだからおもしろくない」というような話が聞かれました。中谷彰宏さんの「面接の達人」などが売れに売れていた頃の話です。さすがに今では「自分の言葉で話しましょう」と指導が行き届いているからか、これぞマニュアル！な学生は減りましたが、まだまだマニュアルガッツは健在です。

中でも最近よく聞くマニュアルガッツは主に企業の選考に落ちてしまった時に発揮されます。「どうしてもその企業に入りたい」という気持ちはわかりますが、そのときの行動がマニュアル化されているのです。一番多いのは「直筆の手紙」です。

「自分はあのときフルに力が発揮できなかった。もう一度チャンスが欲しい」というようなことが書かれています。「よければもう一度チャンスを！」と熱く訴えてきますが、こちらから連絡し

ない限り、そのまま放置されるのも、このマニュアルの特徴です。返事がない場合のアクションまでは、マニュアル化されていないのかもしれませんが。

次に見受けられるのが「門の前で待ち伏せ」です。本当にそんなやつがいるのかと思われるでしょうが、結構耳に入ってきます。確かに、目の前で直訴されると情も湧くというものですが、それで選考結果をいちいち変えるわけにもいきません。

これらの行動は「インターネットや書籍を通じて書かれた誰かの成功体験」を読んでトレースしているケースが多く、そのため目新しさがありません。本人にとっては、一世一代の大勝負かもしれませんが、大勝負を連日仕掛けられる側は「勘弁してくれ」という気持ちになるのも仕方ありません。ガッツの見せ方にオリジナリティがあると受ける方も楽しめるのですが、大体マニュアルが流れパターン化します。そして、これらのマニュアルを流布する役割を果たすのが、リクナビに並ぶ就職活動の必須サイトである「みんなの就職活動日記」（運営は楽天）です。

とある説明会で

5 月末、社員数 300 名程度のとある IT 企業で会社説明会が行われました。翌年 4 月卒業者に向けた説明会です。定員一杯の 30 名が参加しました。これは大きな変化です。4～5 年前は、この時期の説明会は来て数名でした。それも「うーん、わかる！」と、思わず膝を打ちたくなる学生が大半です。内定辞退等で計画が狂い、募集人数に到達しない企業が「一縷の望みを賭けて」開催するのが、この時期の説明会でした。ところが今は違います。この時期の説明会も大盛況です。いかに内定をもらえない学生が多いかを表しています。

さらに今年のもう一つ、変化がありました。それは「業界を IT に絞っている人、手を挙げてください」という質問への答えです。この会社の募集職種はシステムエンジニアです。そのため、IT に興味がない人はマッチしません。例年、ほとんど

の人が挙手します。ところが、今年は 5 名ほどしか手が上がりませんでした。

これをどう見るかですが、私は「もうどうしていいのかわからなくなっている」のではないかと推測しました。自ら希望してきた説明会です。そこは「とりあえず手を挙げておく」のが常識的な知恵ではないかと思います。

結婚パーティーに参加して「結婚する気はない！」と宣言するバカはいません。まずは場の可能性に賭けることから始まります。人事担当者は「こら、あかんわ」とあきれ顔でした。

採用活動のグローバル化

6 月に入ると、私の会社にも、既存＆新規クライアントから、様々な新卒採用課題が投げかけられてきます。2012 年春入社に向けた作戦会議です。この中で、特に大手企業を中心に採用活動のグローバル化が進んでいます。

それは「留学生を積極採用する」だけではありません。端的に言う「日本人は海外の大学で、留学生は日本の大学で」採用しようという動きが強まりつつあるのです。理由はこうです。今企業が日本人学生に物足りなさを感じていることは、突き詰めれば「主体性のなさ」です。「自ら考えることができない」という言い方をされることが多いですが、とにかく依存気質過ぎる。知識と教養がない上に自己決定もできないのですから、幼稚園児と変わりません。

これは学生の問題ではなく、日本の大学システムが産み出す副産物だと私は思いますが、その理由はさておき、そんな状況を毎年見せつけられると、企業も考えざるを得ません。一方では国際競争で日本の力が劣ってきたと見られる状況です。

その結果、海外の大学で学ぶ日本人に可能性を見出し始めています。海外の大学で学ぶ大学生のことを、留学生とわけ国際学生と呼びますが、国際学生ならふたつのことが担保されています。

- ・高校三年生時に海外で学ぶことを自己決定できた

- ・日本語に加え、現地言語を習得している可能性が高い

この二つの力で「活躍できる」とは言えません。しかし「日本の大学生に期待できない」のであれば、そこに賭けてみようというアプローチです。また、これらの学生は、今海外進出する企業がリアルに困っている課題解決ができる人材に育つ期待も持てます。その課題とは「多国籍人材を抱える部署をマネジメントできる日本人管理職がない」というものです。

話が少しそれますが、私が講師をつとめる立命館アジア太平洋大学には AP ハウスという寮があります。全校生徒の半数を占める留学生の大半は 1～2 年次、ここで共同生活します。また、日本人も希望すれば入所することができます。この場所では、毎日のように「国際問題」が起こります。たとえばクリスマスという行事も国によって捉え方は様々です。その些細な違いがトラブルになります。恋愛観も「美しい」と思う感覚も「掃除」の捉え方も、育ってきた環境を背景に、考え方が違います。そんな状況でお互いに上手く折り合いながら楽しく共同生活していくことを強いられます。

開学 10 年を超え、噴出する国際問題それぞれに対処法が編み出され今はそれほど「ドタバタ」はないようですが、それでも学生時代にそれらを体感するとしなないでは大違いです。

企業は一方ではグローバル化を進め、留学生採用にも積極的ですが、日本が母体の企業である以上、多国籍化を進めても、実際はマネジメント層にある程度日本人が必要です。しかし、島国で過ごし 30 歳を超えて突然多国籍人材をマネジメントせよとミッションを与えられても、それは難しいのが本当です。

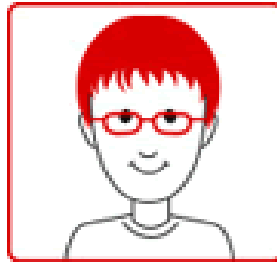
話を戻します。今言ったようなことも背景に、日本の、特に大企業は、これからの 20 年を見据え「日本人は海外の大学で、留学生は日本の大学で」採用するのです。

街場の就活論

Vol. 3

—新卒採用に今、何が起こっているのか—

団 遊 (だん あそぶ)



私が採用活動を支援するある会社の人事担当者は、11月初旬、日本を旅立ちました。

米国・英国を中心に、年内は帰国せず新卒採用説明会行脚をします。

まっさらな新卒学生にこそ、グローバル採用の荒波が押し寄せています。

アルバイト同然

この夏インターンシップに行った学生が、悲しそうな顔で帰ってきました。聞けば「扱いがアルバイト同然だった」そうなのです。彼女は東京で1か月のインターンシップに参加しましたが、毎日のように人の出入りがあり、シフト制で仕事が組まれていたと言いました。

企業の姿勢にもよりますが、大半の場合インターンシップは無給です。遠方から参加の場合、宿泊費、移動費も個人持ちですから、結構な出費になります。彼女は朝から晩まで、他の多くのインターンシップ生らとともに、アルバイト的な学びのない業務を、特に誰から指導されることもなく続けたのだと訴えたそうです。

確かにひどい話です。けれどこれを「悲劇同情話」としか語れない彼女には、弱さがあります。

なぜなら、そんなことは生きていれば良くあることだからです。「思っていた内容と違う」ことにいちいち悲しんでいては、自らキャリアを切り開いていくことなど不可能です。

「皆さん聞いてください。私はこんなひどい目にあいました。世の中ってうっかりしているとエライ目に遭いますよ。私は就活前に、インターンシップでこんな経験ができて良かった。就活では絶対ひっかかりません！」

こう言える心持ちを育てるのが、今日的なキャリア教育に求められていることではないか。間接的にですが、彼女の話聞きながらそんなことを思いました。

「よく分かりません」

私は大学の授業でキャリアという、あってないようなモノを教えています。その中にインター

ンシップ体験が組み入れられているのは悪くないと思っています。それは「鼻を折られる」経験を早目にしておくチャンスだからです。夏と冬、それぞれ学生がインターンシップから帰ってくると、まずは、「どうだった？ 甘くなかったやろ。行く前は『キミは最高だ！卒業したらうちにきてくれ』と内定をもらったらどうしようとか、『大学ですごい勉強しているね！』と褒められたら照れるなあ」とか、いらぬ心配をしていたんちゃう？」と声をかけます。

すると、学生はみな一様に「へへへ…」と静かな笑いで答えます。それがいいのです。だから逆にプログラムされ過ぎているインターンシップに行く場合は、また違ったメッセージを入れなければいけません。

私が代表をつとめるアソブロックにも、この夏、H政大学から二名のインターンシップ生がやって来ました。ひとりは一か月、もうひとは三か月、週に二回程度ですが、それでもよく食らいついたと思います。一応それぞれに担当社員をつけましたが、彼女らに出した指示は「聞かれたことには丁寧に答えるように」のみです。

最後の日、近くの美味しい魚を食べさせる店で打ち上げをしました。その席で「インターンシップはどうだった？」と聞くと「よく分かりません」と返事が返ってきました。それがいいんだと思います。

距離が伸びない大学生

今年もまた、10月1日にリクナビを始めとした大手就活メディアがOPENし、新卒採用活動が本格的にスタートしました。と同時に「就活内定講座」や「SPI対策講座」「面接必勝法」から「内定に近づく写真撮ります」まで、様々な広告が学生に向け大量に発信されています。人気講座はすぐに満席になると聞きますが、これらを有効に活用できる学生が、果たしてどれだけいるのでしょうか。

幼少期の教育分野で「距離が伸びる」という言

葉があります。これは自分でできること、行ける場所、理解できる範囲が広がることで、その子自身のフィールドが広がっていくことを意味します。いまどきの大学生は、社会人デビューを前に、この距離がとても短いと思います。昔は距離が長かった、などと言う気はありませんが、少なくとも今よりは距離があったのではないのでしょうか。

その距離を育んだものの、それが「思い通りにならない」ことではないかと思います。また、新卒社会人を受け入れる会社や社会にも、その子の距離が伸びるのを楽しみに待つ土壌が今よりはありました。

「だいたい思い通り」で来た学生が、冒頭に書いた講座に期待するのは、思い通りの結果です。「就活内定講座」に期待するのは、文字通り「理想の内定獲得のためのノウハウ」です。ところが、事はそう上手くいきません。多くの場合、理想（だと信じる）の内定獲得に失敗し、その原因探しの結果、ほこ先は「あの講座、意味がなかった」と辿り着きます。内省という名の犯人探しです。

何事も疑え、ではありませんが、例えば「絶対美味しいラーメン！」と掲げた看板を見て、看板に偽りありと声高に訴える人は少ないでしょう。たとえ不味かったとしても「僕には合わなかったな」や「看板にやられたな」と思うのが通常です。

ところが就活に関しては、学生は愚直なまでに「頑張れば思い通りの結果が手に入る」と思いがちです。もしくは「絶対思い通りにならないだろう」と行動する前に悲嘆にくれているかのどちらかです。この中間あたりの心持ちがちょうどいいのですが、距離が短いために、思考が伸びません。

もちろん、ビジネスを作るために、煽り立て、悲嘆させ、勇気づける社会の問題も多少はありますが、そんなものはどのフィールドでも同じです。

先の読めない10年後に思いを馳せることで、近場の1年～3年の選択肢が見えてきます。これがキャリアを考えるということであって、就活はキャリアを考えるスタートイベントのひとつに過ぎません。就活をやったかやらなかったかの結

果は残りますが、この時点では成功も失敗もないのです。

昨年話題になった「内定切り」も、確かに気の毒です。企業の姿勢としてはペナルティものでしょう。しかし、それが人生に及ぼす影響は微々たるものでしょう。大事なのは起きた事実をどう受け取り次の行動を取るかです。

あの事件が起こった直後、来るぞ！と思っていたら案の定、2〜3 か月も経たないうちに「内定で切られた私」という本が出版されました。この図太さが生きる力です。

某就活サイト責任者と

11 月某日、某就活サイト責任者の友人と意見交換をしました。その中で、彼が面白いことを言っていました。「就活は山を下りる活動なのに、それを指導する人がいない」というのがそれです。

彼の就活サイトにも、毎年何千という企業が掲載され、何万という学生が登録をします。その中で「知っていた企業」に入社するのは 2〜3 割、裏を返せば、7〜8 割は「存在すら知らなかった」企業に入社します。ただ、その 7〜8 割も、就活開始当初は、物産なり伊藤忠なりトヨタなり東京三菱 UFJ なりに入りたいと思って活動を始めます。しかしやがて、書類すら通過しない現実を知り、他の可能性を探り始めます。なかなか頭を切り替えられず、結局終盤になって「内定もらえるのならどこでも OK!」とシフトチェンジする学生も少なくありません。

彼は「だからこそ、ほとんどの学生には山の下り方を示してあげなければならないのに、すべては登り坂かのように、あるいは頂上から平野を見渡すかのごとく指し示している。それは決していいことではない」と言いました。

山も、うまく下りれば自分の居場所にスムーズに辿り着けます。ところが、この指導は一見「夢を諦めて現実を見る」的な要素を含むので厄介です。

学生を相手にビジネスをしている人たちは、学

生に嫌われることを恐れます。結果、彼の言うような指導が躊躇われてしまう背景もあるのでしょう。そして、その中に、大学の就職課も入っていると私は思います。

恋に破れた友人に「明美は悪くない。悪いのは大輔の方。明美はとても可愛いし、すぐに新しい恋に出会えるって!」と、取り繕うアドバイスをする友人。周囲は「明美にも問題がある」と思っているのに、そうと言わない、決して長続きしない友人たち。こういう図式はどの世界にもお決まりであります。せめて大学の就職課は、本気の友人にならないと、多額の献金をする学生も浮かばれないと思いますがどんなものでしょう。

その原因のひとつが、就職課の職員自身が学生を取り巻く環境の変化に気付いていないことだと思います。就職課の職員は対人援助職である。「昔からそうだった」と言われればその通りですが、その色合いは、確実に変化してきていると僕は思います。

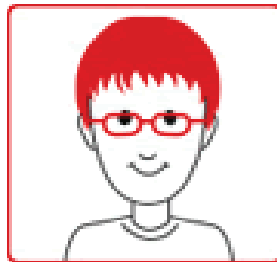
届けるメッセージは不変でも、届け方は変化させないと、やがて届かなくなります。相変わらず学内説明会を開催し、就職サイトに登録をさせ「みんなの目の前にはたくさんの可能性がある。挑戦して来い!」と送り出す大学側。決して間違っているとは言いませんが、大学（学生）によっては、草野球の選手をプロのセレクションに送り込むようなものです。その結果は、果たして？

街場の就活論

Vol. 4

一新卒採用に今、何が起こっているのかー

団 遊 (だん あそぶ)



アソブロックという私が代表をする会社でも、2012年春入社の新卒採用を始めました。今回のテーマは総選挙。学生自身が投票で選考通過者を決めるという、たぶん日本初の試みです。

社会の役に立ちたいという名の呪縛

この間「オープンキャンパススタッフへの応募が多すぎて、足切りをしました」という大学職員の声を聞きました。オーキャンスタッフとは、高校生が受験前にキャンパス見学に来る際に色々とお手伝いをする在学学生スタッフのことですが、僕が学生の頃は、応募が殺到するようなものではなかった気がします。

類似ケースとして、高大連携を目的とするサークルやボランティア活動も増えていると聞きます。こちらは、大学進学を控えた高校生に先輩が何かとレクチャーする活動体です。実際に高校に行って授業をしたり、イベントを開催したりします。

「社会の役に立ちたい」「人のために何かをしたい」というのは、就職活動の志望動機で近ごろや

たらと良く聞くフレーズです。しかし、オープンキャンパスやボランティア活動の話を聞くと、これは就職活動生に限った話ではないのかもしれないと思いました。大学入学時から、もしかするとそれ以前から、「誰かの役立ちたい病」の種は根をはっているのかもしれない。

ちなみに、就職活動の選考面で言うと、企業はこの動機をはっきり嫌います。経年で見渡して活躍できる若手になる確率が低いからです。全員というわけではありませんが、このタイプの学生は「利益を上げる」ことに罪悪感を持っている傾向があると言います。稼ぐことよりも役立つこと。非営利活動に魅力を感じるので、飯を食うための本業よりも、CSR活動などに興味を示したりします。それは、入社後の配属希望にも表れます。そういえば先日、日本航空の立て直しに向け舵を取る稲盛さんが「自分が来た当初は稼ぐことは悪だ」という雰囲気があって困った」と回顧をされてい

ました。

「役に立ちたい」ならば、まず「役に立つ自分」になるのが先決です。行動力はあるけれど、具体的スキルも知恵もない集団が寄り集まっても、できる援助はあまりに小さいと思います。それどころか、ときに、迷惑な場合もあります。「誰かの役立ちたい病」が蔓延しても、相変わらず献血への協力者は少ないこの国の病巣は、いったい何を栄養分に肥大しているのかと不思議でなりません。

山口百恵ちゃんのはなし

その対極ともいえる、私の中では至極まっとうな学生が、大学卒業後、仕事人になりゆく様を、少しご紹介します。主人公は、山口百恵ちゃん(仮名)と言います。この実話物語は、新卒学生が就職活動で使う「リクナビ」に連載されています。連載開始に当たり、リクナビに私が書いた序文の抜粋がこちらです。

みなさんこんにちは。団遊です。さて、今回からは短期集中連載をします。連載を担当するのは、ある女の子。名前を仮に、山口百恵さんとしましょう。この連載は、山口さんの社会人デビューから1年間の成長の軌跡です。

執筆者である山口さん、実は2010年3月まで僕のインターンをしていた女の子です。彼女は、美術系の大学に通っていて、2年以上、僕のインターンをしていました。そんな彼女も、ご多分にもれず、就職を目の前に悩んでいました。「やりたいことが特にない」のです。

相談を受けても、僕は別に何のアドバイスもしませんでした。彼女は考えた末に、先生になることにしました。運よく試験を通り、春からとある私立小学校で美術の先生を始めました。

別に、すごく教師になりたかった、わけでもないんです。ただ「動かなきゃ」という気持ちはあ

った。それで、教師になった。そんな人って、実は多いし、それでいいと思うんですね。

世の中の就職活動でよく「自己分析」という言葉がありますが、あれって「やるだけ無駄だ」と言う人も結構います。何事も「やり過ぎでは意味がない」というのが僕は正解だと思いますが、分析したところで、自分の持っている仕事観に出会える可能性は、それほど高くないというのも、また真なりです。彼女もそんな葛藤の中で、教師になった。

そんな彼女と、僕は文通をすることにしました。僕のインターンをした子は、すべからず卒業後1年間、僕に通信を送ること、がルールになっているのですが、その毎月の通信を、彼女の許可を得て、ここで連載しようという、そういう試みです。

果たして彼女が仕事とどう向き合い、どんな風に心が変化していくのか。それでは早速第一回の内容を、と思ったら、今号もすでに相当長文なので、次回請うご期待！

文責／団遊

連載開始当初は、誰に見向きもされない、私の趣味のような連載(転載)でした。しかし、彼女はこの連載の中で、人は自らの意思で仕事人になるのではなく、仕事人が人を仕事人にさせてくれるのだ、というキャリア教育においてもっとも重要な事実を語ってくれます。連載が進むにつれ、アクセスも飛躍的に伸び、今では更新待ち多数の人気コンテンツになっています。ある読者からこんなメールをもらいました。



今回も、たのしく読まさせていただきました。

初回～中盤にかけては「そんなんじゃ先生になるなよ」「やっぱテキトー先生が多くなるわけだ」と、原理主義的な感想を抱いていましたが、この終盤にきての成長ぶりには感動すら覚えます。

どういう職業であれ、社会人になるというのは、自分が「なる」というよりも、関係性のなかで「つくられてゆく」というのが、とても明らかにみえています。

ちなみに現在第 10 回（か月）目まで進んでいる連載の 1 回目がこちらです。



※連載媒体のリクナビ

求人掲載者数 7,300 社、登録学生 40 万人以上

街場の就活論～リクナビ版～

それでは前回予告しました、山口百恵の社会人デビュー 1 年目の軌跡。まずは 4 月の通信からお届けしましょう。

団さん

ご無沙汰しております。山口百恵です。

この 1 ヶ月の報告をさせていただきます。

始業式、入学式、遠足と行事も満載な新学期です。毎日山口先生と呼ばれるわけですが、全く慣れません。

いつも山口先生（笑）くらいに聞こえています。やっぱり自分が先生とかおもしろいです。

そして小学生はスーパー元気です。

授業中も元気です。

そんなに元気がいらない場面でも元気です。

正直に言うと彼らの相手はものすごく疲れます。

でも子どもっておもしろいなと思います。

死ぬほど無駄な動きが多いです。

そして恐ろしいセンスを持っています。

ノートに書かれる謎のオリジナルサインは信じられないほどダサいです。

授業は学年やクラスによって全然変わりますが、基本的には今はまだ自分に余裕がないのでうまくはいかないです。

それでも 1 回授業をするごとに気づくことがたくさんあるのでひとつずつ改善していきたいと思います。

自分が先生に向いてないと思うのは生活指導ができないことです。

一番苦手なのは言葉遣いです。

ご存知の通り自分自身がかなり雑な人間なので、子どもの雑な言葉遣いが全く気にならないのです。

タメ語で話されても注意し忘れてしまいます。

しかし先生はそれではいけないようです。

子どもがなついてくれるのは嬉しいのですが、はじめを忘れさせないようにするのが難しいです。

先生方はみなさん恐ろしくできた人ばかりでびっくりします。

今まで自分がいた環境と違い過ぎます。

毎日カルチャーショックを受けています。

そんなこんなで今のところは元気にやらせていただいています。

かなりざっくりな報告になってしまいましたが、よろしくお願いいたします。

まだ4月ですから戸惑いが見られますね。そりゃそうですよ。皆さんが社会人になっても、絶対そうですって。いきなりエンジン全開できるほど、浅い世界じゃないですから。社会って。

大学デビューのときもそうだったでしょ。シラバス？ なに？ みたいな。そこから徐々にまわりを見て、リズムを掴んで行って、自分のポジションを探していく。居心地を見つけていく。この一連を、企業は「主体性」と呼ぶのですね。主体的な人材が欲しいって、実はそんな難しいことではないんです。要するに、そういうことです。

文責／団遊

こんなノリで連載は進みます。そして、4月はこんな中途半端だった彼女が、この後、驚くべきスピードで職業人としての心構えを身につけていきます。もちろん彼女の資質、根の真面目さもあるのでしょう。でも、それだけではありません。やはり、仕事が人を作るのだと思います。誰かの役に立てる「自分」に仕上げていくのだと思います。ここに「自分探し」はありません。私は、社会人初年次向け教育の肝は、こういうことだと思えてなりません。

本当は10回目までここに掲載したいくらいなのですが、編集長に怒られそうです。最後に第2回目をお届けして本原稿は終わりますので、続きが気になる方は、リクナビ2012をPCでひらいてもらい、フリーワード検索に「アソブロック」と入力して、「ブログ」ボタンを押してください。登録などは特に必要なく、誰でも見られます。本

当におもしろいです。

～こっちの百恵はすーごいが、



先生の百恵もすーごいぞ♪～

「GOLDEN☆BEST」より ©ソニーミュージック

街場の就活論～リクナビ版～

さて、山口百恵ちゃんの連載第二回目です。戸惑いの中4月を過ごした百恵ちゃん。GWを越えて、いよいよ5月病と闘う時期に突入しました。それでは5月号をご覧ください。

団さん

お久しぶりです、山口です。

社会人2ヶ月目の報告をさせていただきます。

2ヶ月目ということで学校には徐々に慣れて来ました。

授業は「これでいいわけないだろ」と思うことが多々ありますが、何せ図工の専科教員は自分一人しかいないので誰に突っ込まれることもなく、毎日が流れていきます。

ホントに少しずつ、可能なことから改善していくしかないです。

毎日自分なりに気をつかいながら過ごしていたのですが、やっぱり自分の頭のおかしさというか世間とのズレは隠せていないらしいです。

“こいつなんか様子がおかしい”というのは先生方にも子どもにもバレているようです。

同期の子が見事なまでに女子なので自分の雑さやおかしさが余計に目立ちます。

でもおかげさまで求められるもののハードルが低いのでよいです。

私立の小学校ということで裕福な家の子どもが多いです。

なのに給食で出たフルーツポンチの汁（要は缶詰のシロップ）の量で「誰々が多いから減らせ、とか具と比べて多い、少ない」などと本気で延々ともめていたのはおもしろかったです。

そんなことどうでもいいじゃないかと思いました。

子どもってアホでおもしろいですね。

困ったことに先週の半ば辺りから黄砂に喉をやられて声が出ません。

教師が声を出せないのは致命的ですね。

授業もやりづらいです。

でもそれ以外はとくにストレスもなく毎日ゆるゆると過ごさせて頂いています。

自分の適応力の高さには引きますね。

大学の時の友だちと久しぶりに会って話していて、「人生が劇的に変わるなんてことはない」という話になりました。

自分は今年から環境がガラリと変わったのに、どこにいても自分はあまりにも自分のままなので環境の変化なんて大した問題ではなく、人生が変わるなんてこともないのです。

ということで自分はこれから先も善くも悪くも自分のままなんだな、なんてことを思ったりした社会人2ヶ月目です。

すみません、なんか無駄な話が多く長くなりましたがよろしくお願いいたします。

まずそう長くもないのに「長い」と感じてしまうその心境が、わかりますね。否応なしに社会人になっていく自分に、なんかちょっとガッカリするところもあるんでしょう。この間、僕の元にある営業マンがやってきまして、30歳の新人さんでした。

30歳で新人？ 前は何を……、と聞くと、複雑な顔をしながら「ロック・ミュージシャンを…」と答えました。

ちょっと音楽を、と言わないところが大変気に入りました。その生き方も、まだロックです。人生は、いろいろです。その色々な分岐点のひとつに、今みなさんはいます。

文責／団遊

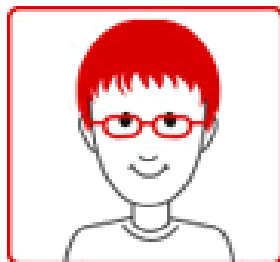
続きもぜひ読んでいただきたいので、お時間のある時に、リクナビ 2012 を検索してください。次号では、冒頭に書いた、アソブロックの新卒採用「ASB 総選挙」のレビューをお届けします。

街場の就活論

Vol. 5

一新卒採用に今、何が起こっているのかー

団 遊 (だん あそぶ)



打倒！就活必勝法

キャリアの授業をしていて、力不足を感じるのは「相変わらずシューカツを勝ち抜く方法やその周辺事情」に学生が過反応する姿を目の当たりにすることです。たとえば今年は震災の影響や大学からの要請、経団連の申し合わせの影響で、就職サイトのオープンが12月に変更になりました。これまでは10月でしたから、2ヵ月後ろに倒れるわけです。

これに付随して起こる（であろう）変化が、周辺ではさまざま囁かれています。学生が参加できる企業説明会の数が減るだろうという話。企業の選考フローはそれでも不変だという話。インターンシップの位置づけを見直す企業も増えています。ちなみに、そのインターンシップも1day型と呼ばれる、学生の名簿集めを目的とした実務を伴わないものは、メディアを通じて公募できなくなりました。

学生にしてみると、シューカツは目前に控えた大イベントですから関心が高いことは理解できます。ただ、心のどこかで「そんな目先のイベント情報はどうでもいいから、もうちょっと骨のある話をしてよ」と言われることを期待する自分もいます。

例えるなら、就職サイトのオープン時期変更などロックフェスティバルの日程変更程度のことで、知ってさえいれば、大した影響はありません。フェスに間に合ったからといって、イベントを楽しめるかどうかは別問題です。

ところが学生は「ロックフェスティバルの楽しみ方」や「どのアーティストのファンになるのが得か」あるいは「休憩時間は何をすればいいか？」まで知りたがりです。そして、その情報を、さも勿体ぶって意味ありげに語っている就職コンサルタントが山ほどいて、彼らの主宰する「絶対内定就職塾」が大人気講座にな

ります。

ロックフェスティバルの楽しみ方なんて、誰かに手ほどきされるものでもないだろうに……。そんなの楽しくないだろうに……。就職フェスティバルだって同じだろうと思うのですが、なかなかそうは思えないようです。

こちらがフジロックフェスティバルで、



こちらが就職フェスティバル



絵的にも、そう変わらないでしょ!?

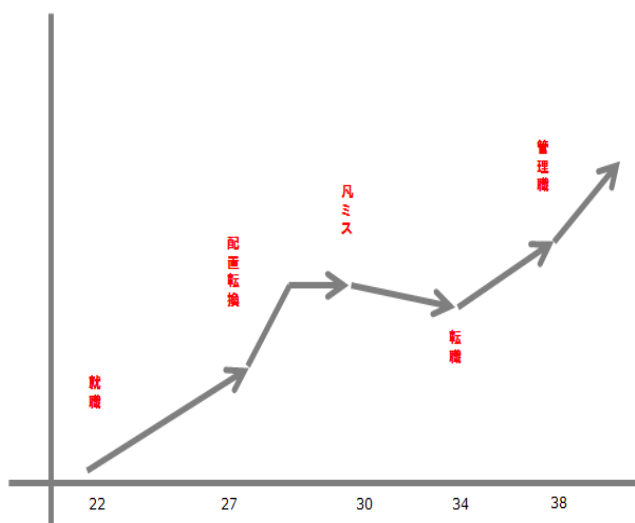
もうちょっと 普通に考えようよ

なんとかしてノウハウ論ではないアプローチで学生が楽しめる授業にしたいなあ……。そんな試行錯誤の中でやってきたことの一つが最近、学生に好評なのでご紹介します。それは、自己評価によるスキルチャートをもとに、その変化点で何が起ったのかを想像して話し合うという授業です。

ある日、僕は友人のMを居酒屋に呼びつけ、食事を

おごりながら「Mの37歳までのキャリアの伸び具合をここに記してくれ」と頼みました。大学時代の友人である彼の職歴は、なんとなく知っています。ただ、そこに書いてもらったのは周知の事実ではなく、内面的に自己認識しているキャリア曲線です。隣で見ていると「そこで何があったんや!」と思わず突っ込みたくなる急激な上昇も見られ、誰に頼んでも、それなりに興味深い曲線になります。

こんな感じです



書き終わると、次にその曲線に沿って、曲がり角で何があったのかを教わります。大半は「そういうことあるな」ということですが、中には思いもよらないことで上下するケースもあります。言い換えれば、「そんなことで!」と私なら思うようなことが、彼にとっては転機になっていたりするのです。

気付き合いの中で キャリアがスタートする

転職、昇進、ボーナス、大きな責任……。これらはある程度わかりやすい転換点です。上がるか下がるかは別として、きっかけになることは容易に想像ができます。ところが、恋愛や趣味などがこれに絡むこともあるし、より細かいことで言うと、社内での席替えで変化が起ることもあります。私はサラリーマン経験がないためイメージができませんが、上司の資質もキ

キャリア構築にかなり影響を与えるとみな口を揃えます。

そんな情報を集め、授業では、学生に曲線だけを見せ「転換点で何があったと思うか」を話し合わせます。これを繰り返させていると、学生は「何かしらの目的や目標を持たなければスキルは伸びにくいようだ」という事実気付きます。「そんなこと当たり前」という声が聞こえてきそうですが、文系の学部生がこれを持ち合わせるケースは、学校を問わず多くありません。

余談ですが、日本でも有数のミュージカル劇団にダンサーとして所属する私の妹の最近の悩み事が「新人の動機付けをいかに作り、前向きに取り組ませるか」だということで笑ってしまいました。あれだけ方向性が示された中に集まる若手すらそうなのですから、何にも考えず偏差値に合った大学に進学した学部生に何かを求めるのは酷というのが実態です。

授業の中で、それぞれが探り合った可能性を発表してもらくと、本当に色々なアイデアが出てきます。曲線が急に下がるシーンでは「犯罪を犯し刑務所に入っただけだ！」というアイデアが飛び出ます。

こんな？→→
アホな！



ピントがいい子は、ワークに取り組む初期から「結婚」もキャリアに大きな影響を与える転換点だと知っていますが、半数以上は、その出来事に「結婚」を思いつきません。それは、誰かがその可能性を指摘した際に、「お～（その手があったか）」という声がかかることからわかります。大事なことは、正解を当てることではなく、可能性に思いを巡らせておくこと。その可能性は自分にも起こるかもしれないということを知っておくことです。

心構えが 結果をつくる

「他人の人生に起こる悲劇は、自分には起こらない」。文面だけ見ると「そんなアホな」と突っ込みたくなりますが、キャリアにおいて大半の学生はそう考えています。だから実際に人から尋ねた 32 歳転落人生の曲線を見せると、学生は「ここをこうすればよかった」と批評家に早変わりするものの、それが自分に起こるかもしれないとは思いません。だから私は最後に「この男性も、大学を卒業するときにはこうなるとは露にも思っていなかったはずだ」と付け加えます。さらに「この男性の大学生時代と、今のキミたちの大学生時代に、何か差があるだろうか？」と言い添えます。

果たしてキャリアとは何だろう？ 良いキャリアが導く豊かな人生とは何だろう？ このネタに学生が興味を示し始めるのは「ようやくこの後」といったところでは。

団遊（だん・あそぶ）

アソブロック株式会社代表、有現会社 ea 代表、ホンブロック発行人、立命館アジア太平洋大学非常勤教師（キャリア教育）等、“環境に変化と刺激を起こすモノづくり・コトづくり”をモットーに幅広くプロデュース活動をしている。最近は地域活性の種作りに注力中。

東京を会場に「団士郎家族理解ワークショップ」も隔月開催中（偶数月第二土曜日）。

<http://danasobu.com>

街場の就活論

Vol. 6

一新卒採用に今、何が起こっているのかー

2012年春入社就職活動が、終息に向かっています。電車の中には、疲労気味のリクルートスーツ学生が増え始めています。彼等を見ると「就職活動は自分に合わない」と結論づけるのもありだぜ、と無責任に思うのであります。

団遊 (だん あそぶ)



講演より公園！ 遊んで気付く キャリアの入り口!?

とある学校から、初年次のキャリア教育プログラムについて相談を受けました。初年次とは、大学1～2年生時のコトを指します。早期に職業観や社会で生きるとは!? を伝えていくことは、どの大学でも今、とても重要なことと捉えられているようです。

「思いっきりみんなで遊びに行くというのはどうですか？」と僕は答えました。別にふざけているわけではありません。「職業観やキャリアは教えることができる」という思い込みから、職員や教員は抜け出した方がいいと思ったのです。

僕は、気付けば5年あまり「キャリア」をテーマに授業をしたりしていますが、一度もキャ

リアを教えるという立場に立ったことはありません。教えるほどの知識蓄積ありません。一時、臨床キャリア論とか言っていましたが、それは誰にでも語れることであって、つまりキャリアは生きることそのものだと思います。生き方を人に教えるなんて、宗教家でもそんなにおこがましいことは言わないぞ、と冷ややかに見えています。

ところがキャリア教育という言葉が広がると、その効果が期待され、やがて結果が求められます。その先で、人生は損得で語られるようになり、「損をしない人生」を指導しようと、就職活動に成功する方法の授業が流行り……と、人の可能性を、キャリア教育という名のもとでどんどん狭めていくようなスキームが描かれていきます。鼻の利く人がビジネス化していく側面もあるのでしょう。頭髪、肥満といった劣等感あり系のビジネスは、劣等感の維持にいつの時代も躍起です。キャリア教育も「最近の若者は

だらしない」という不確かなムードの影響で、世の中が漠然とした期待を持ち、ビジネスというフィルタを通して自分たちがコントロールしやすいようにパッケージしていった。その形が、今日的なキャリア教育だともいえるでしょう。

「思いっきりみんなで遊びに行くというのはどうですか?」。この提案で僕が考えたことは、例えば公園に行って散々遊んだ後に、みんなで輪になり、「公園ってそもそも何?」「これ必要?」などをざっくばらんに話そうぜと思ったのです。そこに、きっと学び（気づき）の種があるからです。



↑これもいい教材だと思う! たぶん。

僕のキャリアの授業はインターンシップ体験を軸に構成されています。行く前と行った後が、いわゆる授業です。その中では、以前も書きましたが、たくさんの先輩にキャリアインタビューすることで「人はいろいろ決断して生きている」ということに気付いてもらおうとしています。

けれど、学生声を拾ってみると「団さんの授業はたのしかった! 役立った!」と言ってくれるものの「どこが?」と聞くと「インターンシップ先で、初日とにかくフロア中の名前を覚えろと言ってくれた」「メモを必ず持ち歩けと言ってくれた」「言った通りやったら本当に可愛がってくれた」など、具体的な処世術が多く出

てきます。

これはこれで、大事なことだと思っているのですが、本当に伝えたかったことと伝わったことは違う、という多くの年配者が感じる感想に、僕もいきつきます。ところが、インターンシップの現場に表敬訪問して 30~40 分ほどのミニ授業をしたときは、手ごたえが違います。緊張感の中、ピンピンに感じているので、聞いてくることが違うし、入り方が違うのです。

「担当部長と何とか食事に行きたいと思うのですが、話しかけることすらできません。なぜでしょうか?」

こんな質問は、授業ではまず出てきません。そして、こんな生な会話が、何よりも学生自身がキャリアを考えるきっかけになりえると、僕は考えるのです。

今週は釣りに行きます。来週はバーミヤンでご飯を食べます。再来週は Jリーグの試合を見に行きます。こんなシラバスだったら、講義はきっと大人気でしょう。出席率もきっと高いと思います。でもただ遊ぶだけでなく、遊びつくす中で「さて?」と少し考える。公園で遊ぶことに熱中できない自分と出会えば「それはなぜか」と考える。生きることの縮図が、そこで再現される一面があると思うのです。少なくとも、大教室の中よりは。いつかどこかで、実践してみたいと思います。

団遊（だん・あそぶ）

「課題解決や理想実現に向け、モノやコトをすることで 変化と刺激を生み近づけること」をモットーに幅広くプロデュース活動中。

<http://danasobu.com>

街場の就活論 vol.7

～新卒採用に今何が起きているのか～

親子の会話が持つ影響力

仕事で乙武さんと会いました。そして色々話
す中で「障害者を見る眼」の話になりました。当
然のことですが、乙武さんは街を歩いていると「ジ
ロジロ」と見られます。五体不満足で世間に知ら
れるようになるはるか前から「ジロジロ」と見ら
れます。当然です。どちらかという、見ない方
が、不自然です。「ジロジロ」「ジロジロ」。乙武さ
んから言わせると「いつものこと」だそうです。



ただ、本当に「ジロジロ」見るのは実は子ども
たちで、大人たちは「チラチラ」見るのだとい
います。さらに子どもたちは、「なんであの、手も
足もないの～？」と大きな声で周囲に尋ねるそう
です。このような場面に遭遇したら、あなたはど
う対応しますか？

一番多い反応は「こら！そんなに人をジロジロ
見るものではありません」「すみません、許してね

と双方に声をかけ去りゆくパターンだと言います。
確かに、一般的に他人を「ジロジロ」見るのは礼
儀がいいとは言えないことかもしれません。ただ、
その度に乙武さんは「あー、せっかく障害者のこ
とを知ってもらうチャンスだったのに…」と残念
に思うそうです。「手と足がない人が妙な機械に乗
って動いていたら、『なんだ!?!』って思うのが当然
の反応なのにね」と笑っていました。

学生と進路の話をしていると、同じような感覚
に陥ることがあります。それは学生の話ではなく、
保護者の反応に対してです。例えば「僕は就職す
ることも意味もよくわからないし、専門学校にで
も行こうと思っている」というような学生がいた
場合（結構います）。保護者の反応は「何を甘いコ
ト言ってるの！そんなお金うちにはない！通うん
なら自分で稼いで通いや！」と断ち切るか、「将来
なりたいものに近づけるなら、まあ出せるうちは
支援しよう」と受け入れるかどちらが多いよう
です。

その回答を持って「親はこう言っているのです
が」と僕のもとに相談に来られたりします。これ
は、「障害」が「礼儀」の話に置き換わったのと同
じで、「進路」の話が「お金」の話に置き換わって
います。

大学3年生になるまで手とお金をかけて育て上げて、ようやく「進路」や「社会」のことに少し興味を持ち始めた矢先。将来のコト、社会人として生きてきた自身のコト、我が子への願い・想い、誇れることばかりではないかもしれませんが、そんなことを語るにようやくやってきたチャンス！、なのにここで「進路」の話をできない保護者が多いと思うのです。

結論は本人が出さないといけないし、結果も本人が受け入れないといけないことですが、そのきっかけを保護者がつくることはできます。せっかく「進路」や「キャリア」の話をしたがついてのに、どうして一般的で大して中身の無いアドバイスに置き換えてしまうのか、もったいなくて仕方ありません。



もちろんすべての保護者がそうだとは思いませんし、もしかしたらほんの一部のそんな親を持つ学生と、僕が触れ合う機会がたまたま多いだけかもしれません。ただ、実感としてはそうなのです。

例えば団家では「20 歳になったら父親と二人で海外旅行をする」というルールがありました。子どもにとっては、面倒な親父との会話をそこそこにスルーできれば、親持ちで好きな国に連れて

行ってもらえるのですから「ラッキー」な旅ですが、親の意図はそういうところにあったのかもしれないと、思います。

とある文具屋さんのハナシ

ある雑誌の中で、私もよく知る、小さな街の文具屋さんのオーナーが、こんなことを言っていました。

「文具はとにかく細かいものが多いのですが、雑に入れてもきれいに見えるように、側（がわ）をきちんと作っておくのが大事です。だから店を開くときには、何回も打ち合わせをしました」

実際に店に行くと、確かに個別にはバラバラなものが入っているのですが、全体は整然としています。美しい趣のあるお店です。100 円のものも、200 円で売れてしまいそうなお店です。これを見て、キャリアも同じだなと思いました。

人生というほど大きな括りではなく、例えば「仕事」だけにフォーカスしても、本当に様々なことが起こります。そして、日常は個人に気遣いをすることなく、猛スピードで過ぎ去っていきます。社会の中で生きていくということは、このスピードにある程度歩調を合わせることだと思っています。エスカレーターで止まろうが歩こうが自由ですが「それでも前に進んでいく」という事実だけは動かしようがありません。

そして年月が経ち、ふと足跡を振り返った時に、自身のキャリアという箱に何が入っているか、それは、到達してみないと、はっきりとは分からないものだと思います。もちろん「あんな仕事をしたい」「こんなスキルを身に付けたい」と思いを馳

せ、それに向かって突き進むのが理想的ですが、その希望がすべて叶うことはありません。だからこそ、最初に「側をきちんと作っておく」ことが大事だと思います。



キャリア教育の本質は、ここにあると思います。例えば文具屋さんの「側」を例えに続けると、その中に何が入るのか「開店してみないとわからない」という前提があります。だからこそ「たぶんこのくらいのサイズのモノが入るだろう」と何回も考え、話し合い、側を作っていきます。そして、結果的によくできた「側」は、どんな仕入れにも臨機応変に向き合える「側」になっています。

キャリアに置き換えると「この先、どんな風になれそうか、なりたいか」。これを考えることが、文具屋が「側」を考えることと同じだと思います。そして、そこそこの「側」を作っておけば、紆余曲折の中で過ぎ行く「仕事」と、それで身につくキャリアの数々が、振り返れば整理された何かにつながっていくと思います。

ただ、偏差値教育で育ってきた学生たちに、これを「体感」させるのは、なかなか難しいこともあります。明確な目標がないと、動くことが

できません。甲子園を目指せ！と言われれば、素振り 1,000 回も苦にならなかった人が、就職活動時期に、何から手をつけていいかわからなくなり、立ち止まってしまいます。

そんな凝り固まった頭を打破する例として、幼稚園や保育園の砂場の話をすることがあります。子どもたちは、砂場を前にして「遊び方がわからない」とは言いません。何を作ればいいかわからないから動けないとは言いません。まれに保護者の影響か「手が汚れるのが嫌だ」と敬遠する子はいますが、砂場を前に立ちすくむ子供を見たら、あなたはどんな風に思いますか？ 学生に聞かけると「それはちょっと可哀そうな子どもだ」と思うようです。その姿が「今のあなたたちに被ります」という呼びかけに、反応できる子は、そこからスタートです。

「プリズム」

百田尚樹さんという方が書いた「プリズム」という本を読んでいた。この中に、こんなくだりが出てきます。家庭教師をする 32 歳の女性と、小学校 5 年生の生徒の会話です。

「将来は何になりたいの？」

「みんなそれ聞くね。親戚のおじさんとか、パパの会社の人とか、僕に会ったいていの人が聞いてくる。大人はどうしていつも子供にそんなことを聞くのかなあ」

「修一君はどう思うの？」

「——。なりたいものに、自分がなれなかったからじゃないかな」

僕はこれを見て、一瞬「そうかもな、うまいこと言うな」と思いました。小説の一節ですから、

それを取り上げてどうこう言うのもおかしい話かもしれませんが、しかしその後「いや、待てよ。どちらかといえば、上手く行った人が体験から来るアドバイスとして言う話だ」と思いました。

「将来どうになりたい?」「夢は何?」は、気付きを与える投げ掛けとしては、それほど強いパワーを持つ言葉ではないかもしれませんが。「どうやって飯を食うのだ?」「結婚はいつしたい?」「老後は?」、こんな質問の方が、アクションに落としやすいのも事実でしょう。保険会社の営業の王道ですネ。

でもやはり、僕は「将来」に夢を馳せて考え続けることが、人間の動力になる気がしてなりません。そして、世の中で言う成功を成し遂げた人や、自分の人生を謳歌したと胸を張って亡くなっていく先輩たちは、その動力が「まだ見ぬ自身の可能性への追及」つまり「夢を見る力」だったように思います。だからきっと、「将来どうになりたい?」「夢は何?」と、聞き続けるのではないかと思います。

答えが返ってくることを期待しているわけではありません。その質問をすることが大切だとわかっている人が、投げ掛ける質問。それがこれらの質問ではないかと僕は思います。だからこの質問に「答え」を求めてはいけなのではないか。質問をすることがメッセージに他ならないと思うからです。ところが、大して話に身がない人ほど「夢はもっと具体的に!」などと叫び、答えを出させようとする傾向があるように思います。



ある幼稚園の園長から話を聞いて以来、僕は自分の子どもにできるだけ「どうして?」と聞くようにしています。「カエルはどうして緑なの?」「月はどうして丸いの?」「お母さんはどうして女の人しかねないの?」。子どもは、正解とは程遠い回答を、小さな頭で考えて投げてきます。そのときの僕の答えはただひとつ。「なるほど。そうかもしれへんな」。この不思議の連続が、将来の学ぶ気持ちを育むのだと、教えられました。

小学校にあがって、ある日「あっ!幼稚園で園長先生に聞かれたどうして?の答えがこれだった!」と気付く日が来ます。その発見と気付きが、学ぶ楽しさの土壌になるのだと言います。公式を教えて100点を取らせるよりも、0点でも学ぶ楽しさを教えた方が、何十倍もその子の人生は豊かになる。これは「魚を買い与えた恩は食べればなくなるが、魚の捕り方を教えた恩は一生忘れない」という中国の故事にも通じます。

「夢はなに?」「将来どうになりたい?」。この質問には、これと同じようなモノが含まれている気がします。



街場の就活論 vol.8

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

幼稚園も小学校も大学も「生きる力」のテーマは同じ

先日、とあるワークショップと一緒に参加した愛知県の小学校の若手養護教員（女性）が、「生きる力」を育むために、仲間づくりの取り組みを校内で推進している、という話をしていた。

本誌に連載もしている友人の幼稚園園長・鶴谷主一さんは、自園で開催する「お話し会」という行事について、発表会までの担任を含めたクラス全員での試行錯誤や、その過程自体に意味があり、それらが「生きる力」になると信じていると言っていた。

私が大学で取り組むキャリア教育という分野も、いわば「生きる力」の養成だと思う。狭義の意味で「就職活動支援講座」をキャリア教育と呼ぶ人もいるが、もちろんあんなものに大した意味はない。二本足で立てない若者を量産するかのような現行の教育プログラム破綻の先送りでしかない。

その先送り先である企業は、もはや日本人の若者に興味はなく、二本足で立とうとする外国人に興味を向けている、というのが偽らざる実態だと思う。



大学で行う「生きる力」の養成は、大きく分けてふたつにわけられる。一つ目が入学初期に受講する「初年次教育」と名のついたそれであり、二つ目が主に3年次後期から受講する「就職支援や仕事観育成支援」である。そして、興味深いことに、前者は養護教員が小学校で取り組むそのの相似であり、後者は園長が幼稚園で行う取り組みの相似である。

つまり「初年次教育」とは、ようは「友達づく

り」である。全入時代を迎えときが経った大学には、入学しても登校しない大学生が数多くいる。それを通学させるのが初年次教育の狙いであり、効果的な施策は友達を作ってあげることである。大学も、いろんな意味で辞められては困るのだ。

「初年次教育」などというとは何か特別なプログラムが走っていそうな雰囲気を出しているが、大半の大学は「来させること」に必死である。

一方の「就職支援や仕事観育成支援」とは、「就職できなくてもグラつかない人間としての土台づくり」であると私は思うのだが、多くは「就職活動」の過程でその力を育成しようとしている。

もっとも実際は、就職をゴールと置いた偏差値教育の延長線的な講義も多く、学生にはそちらの方が驚くほど人気がある。



ただ、いくら支援をしても、卒業後進路が決まらない学生は、一定数輩出されるものである。そしてそこから「どうするか」もまた人生の醍醐味

だと思うのだが、実際は悲嘆にくれ動けなくなってしまう「元大学生」も少なくないため、その後のフォローアップも欠かせない。そんな状況を、多くの大学関係者は、口に出せない思いとして「こんなことを大学でやらんといかんのか」と嘆いている。

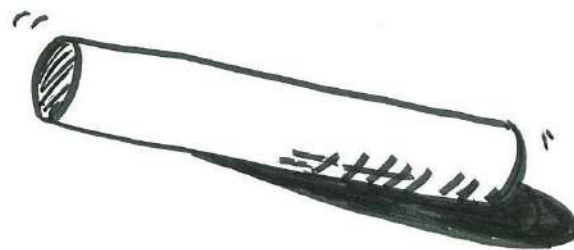
これだけを見て「大学までの教育課程で行われるべき取り組みが不十分だ」などと言うつもりはないが、幼稚園や小学校、中学校の義務教育機関で取り組んでいる教育が、本当に教育的なのかどうか、省みる眼も必要ではないかと思う。

冒頭の、養護教員や園長は、感覚的にその危機を持っているのだと思う。

幼稚園や中学校は3年間で終わりなのではなく、小学校は6年間で終わりなのではない。

ある時期の教育機関で表面化している問題を解決するためには、その当事者機関の頑張りだけでは不十分であることも多い。教育はバトンパスだだと思うからだ。

僕は教育畑の出身でもないし、大学の非常勤講師に過ぎないが、だからこそ思えることもある。「潰れかけのお店を救ったのは、常連の何気ない一言だった」。そんな例は数限りなくあるだろう。ただ一方で、果たして常連になる価値がある店なのかどうか？ を思案している人も多いと思う。



「ハロー！」で始まる大使館でのインターンシップ

大学で学生と取り組んでいる「キャリア教育」プログラムの中核には、インターンシップが据えられている。ここで最近おもしろいと感じているのが、大使館でのインターンシップだ。理由はいくつかある。

ひとつ目は今後、望む・望まないに限らず、多くがグローバル人材としてビジネスをしていかなければならないであろう現役学生の、視野を広げることだ。当然国によって就職やインターンシップの価値観も違う。その出会いも貴重なものとなる。

最近の大学生は「海外旅行に行かない」と言われるが、就職に有利だと信じインターンシップにはよく行く。そこで、それを利用して海外旅行させているようなものだ。そしてこれが効果がある。



例えば懇意にしている大使館は、残業がない。また、毎日定時になると神に祈りを捧げるため業務が中断する（インターン生が参加を強制させられることはない）。コミュニケーションは当然英語、また、他国からの長期でインターンとして日本に来て業務に従事している学生もいる。このような環境で1ヵ月でも暮らせば、価値観に多少なりとも変化が起こらない方がおかしい。それは、自らを客観視する際の、非常に重要な糧になると思う。

ふたつ目は比較的協力先の開拓が容易であることだ。インターンシップに学生を送り込む大学として一番骨を折るのが「協力企業の開拓」である。自社の営業活動にメリットを見出しにくく、また、私がインターンシップ先の企業に「会議への参加」や「キャリアインタビューへの協力」など様々なことをお願いするので、受け入れ先からすると、「面倒」なことも少なくない。

ところが大使館は受け入れてもらいやすい。その理由はこうだ。

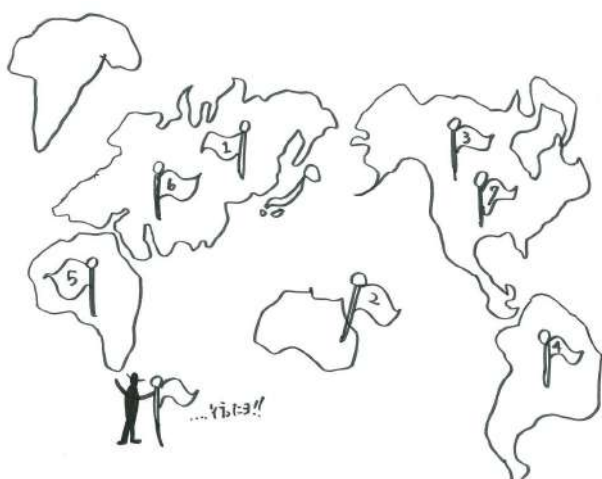
大使館は「日本にいる母国民の生活を助け守る」ことが大きな役割である。一方で「日本人にその国のことを好きになってもらう」ことも大きな果たすべき役割と認識している。そこに、伝播力の高い大学生が、わざわざ自腹で一ヵ月研修に来ると言うのだ。これは使いようで、かなりの宣伝媒体になる。

つまり、インターン生に広報の仕事をさせ、その国の魅力をどう日本人に伝えていくのかを課題にすればいいのだ。やがてその国の色々を知った

学生は、まず学生自身がその国のファンになる。
実際に大使館でのインターンを終えた学生は「卒業旅行にその国をたずねてみたい」と言う子が多い。大使館からしても、このように地道にファンを開拓していくことは、長期的な財産づくりといえる。つまり、かなり明確な win-win 関係が築けると思うのだ。

実際、インターンシップ期間中に訪問すると、双方の満足度は非常に高い。一般企業の場合は「戦力になっているかどうか?」「現社員に刺激を与えているかどうか?」「面倒事を引き起こしていないか?」がジャッジのファクターになるのに対し、大使館は「楽しんでくれているかどうか」でジャッジしてくれる。実際のところ学生にかかるプレッシャーも軽いのだ（学生自身は派遣先がどこであり日々必死であるが）。

上記のような理由から、僕はこの大使館インターンが、すべての大学のスタンダードになればいいのと思っている。「海外旅行は、長期の大使館インターンも含めると 7 か国行きました」。そんな受け答えも、なかなか今風でいいのではないかとと思っている。



文／だん・あそぶ

アソブロック株式会社、有限会社 ea 代表、ホン
ブロック発行人、立命館アジア太平洋大学非常勤
講師

絵／たかおか・みなみ

いつかの夢はイラストレーター。現在は編集者。
アソブロック株式会社所属

街場の就活論 vol. 9

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

グローバル人材って、いったい、ななに？

「グローバル人材」という言葉がブームだ。企業の「グローバル化」とともに、この言葉も市民権を得てきた印象がある。

企業の「グローバル化」は、つまり世界市場で勝負できる企業に成長することを指すのだと思う。もう少し砕いて言うと、円以外の売り上げをいかに上げるかだ。決算発表の際に、総売り上げに対し海外売上比がどれほどだ、という情報もセットで提供されることが増えた。

同じ文脈で考えると、グローバル人材とは世界市場で勝負できる人材、ということになる。ところが「グローバル人材とは、どのような人か？」という評価は、少なくとも HR（ヒューマン・リソース＝人材業界）の世界では定まっていない印象がある。その結果「とりあえず英語ができること」が最初の足切りになり、授業を英語で実施するようになりベラル・アーツ系の大学が、新卒採用では人気を獲得したりする。

しかし、もちろん英語ができるだけのバカもたくさんいる。一方で、彼・彼女に英語力が備われば、これこそグローバル人材と呼ばれるのだろう、と

いう人材もたくさん知っている。

現在、世界市場で活躍する日本のビジネスマンをイメージしたときに、果たしてその中の何人がハナから英語を操れたのだろうか？ 英語ができることを意味がないとは言わないが、過大に評価するのもまた、日本的だと思う。劣等感の持ち方に、お国柄が出ている。

先日、とある人材会社が主宰するシンポジウムに参加した。その際に、このテーマが議題に上がり「グローバル人材をうまく輩出できない（とされる）ボトルネックは何か？」が話し合われた。その結論は「育成し、輩出すべき HR 担当者がグローバル人材ではないからではないか」と結ばれた。

世界市場で勝負できる人材は、世界市場で勝負できる人材にしか育てられない。考えてみれば、そりゃそうかとも思う。

「あなたの会社が本当にグローバル人材を育てたいと思うのであれば、まずはあなた自身には育成は無理だという現状理解から始めましょう。その先に、無理なりの何かが見つかる可能性が生まれ

まれるからです」と、登壇者のひとは話していた。なんとも自虐的なまとめではあるが、的を得ていると思う。

確かに、そんな風に考える人が増えたら、「TOIEC〇点以上」とか「ビジネス英語検定〇級以上歓迎」的な、横並びのグローバル人材育成戦略にも、また違った風が吹くのかかもしれない。

お金持ちに、なりたい！

私が約半年の期間で開催する大学の授業の最終目標は、自分はどんなことを大切に社会に出ていくか、その方針を漠然と決めるということだ。人生目標までは立てられなくても、こんな風になるのは嫌だな、と思うことはできる。嫌も、積み重なると、なんとなく好きが見えてくるもので、いろいろなアプローチ方法で、自分の将来を考える楽しみを伝えようとしている。

そんな中「おっ、来たなっ！」と思うのが「お金持ちになりたい」を唯一絶対の目標に挙げる学生だ。ただし、日本人学生では、このような目標を掲げる学生は皆無。こう語るのは、必ず留学生だ。もちろん、日本人学生の中にも思っている子はいらるだろうが、口には出さない。そのように、日本社会が育てているのだろう。

「お金持ちになりたい」というモチベーションを否定する気は、もちろんない。しかし、せっかく出会った学生の人生目標が「お金持ち」というのも、なんだか寂しいなあと思う。だから、お金は結果に必ずついてくるものだ、ということを繰り返し伝える。しかし、なかなか響かない。出身国の影響も少なからずあると思う。そしてこれは、人はなぜ働くのか、という根本的自問に辿り着く。

この自問に関して、最近「なるほど」と思ったのが、サッカー選手の長友佑都選手が書いた本『日本男児』の中の一節だった。彼は文字通りの成り上がり選手で、地方のユースチームから大学を経てJリーグ、海外の弱小チーム、そして名門インテル・ミラノへと上り詰めた。

彼は著書の中で、名門チームとそうでないチームの違いを「一流クラブのサッカー選手は、それぞれにボランティア活動に熱心だったり、基金を設立したりしている」と書いた。さらに「自分がビッククラブに所属する選手であり続ける理由を、自らの手で作り上げている印象がある。そのプライドが、ほかに負けない原動力となっているようだ」と記していた。

人は働き始めると、まずは自分のために頑張るのだと思う。向上心を持ち、目標に向かう。これを仮にファーストステップとする。それを乗り越えると、セカンドステップは守るべき人の為や、これまで育ててくれた人々に感謝を表すために頑張るのではないだろうか。そして、多くの人は、このモチベーションで仕事を全うし、生涯を終えるのではないかと思う。

しかし、一部の人は、セカンドステップでは頑張り切れないう状況になることがある。つまり、これ以上頑張りなくても、守るべき人を守ることはでき、また、周囲から「良くやった」と言われてしまうような状況。自分の内面から湧き出るものでは頑張る必然性を見いだせない領域だ。

例えばビル・ゲイツ氏をはじめ、経済界の大物は、すべからう慈善をモチベーションとしている。孫さんが東日本大震災に 100 億円を寄付したことも、ずいぶんと話題になった。誰もがこのような大金持ちにはなれないが「暮らしていくには十分」という状況に辿り着く人は少くない。けれどもやはり人は本能的に働きたい・働くべきだと思うだろう。楽をするために働いてきたわけではないからだ。

そんなときに、「顔も知らぬだれかのため」がモチベーションになるのではないだろうか。世界一のサッカー選手・メッシは「自分は自分を見て勇気づけられる子どもたちのために頑張ら続けたいといけない。僕のコンディションとは関係なく、彼らの中には、待ったなしの状況にいる子がたくさんいることを忘れてはならない」と、何かのインタビューで語っていた。

「お金持ちが目標です」と語る彼らに、仕事はそう浅いものではなく、もっと深く面白いものだと伝えたいと思うのであるが、これがどうして、なかなか難しい。

文／だん・あそぶ

アソブロック株式会社、有限会社 ea 代表、ホンブロック発行人、立命館アジア太平洋大学非常勤講師

街場の就活論 vol.10

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

定年消滅

「定年」という言葉は、死語になっていくのではないか？ そう感じるが増えました。「60 歳定年で再雇用」が現状では一般的ですが、先日人事役員の話を聞いたファスナーで有名な Y 社は、目下 65 歳定年に切り替えていました。定年という言葉自体は引き続き使われていましたが、言葉の持つ意味合いは、ずいぶん変わってきている気がしました。

「定年」は、日本においては、会社が正々堂々と人をクビにできる唯一の制度だと言われます。言い換えれば、定年とは終身雇用と表裏一体関係にあるものでした。裏がもはや体をなしていないとすると、表も崩れていくのが自然だといえるでしょう。

もうひとつ、終身雇用とセットだったのが、年功序列という考え方です。終身雇用が崩れ行く今、年功序列も崩壊しつつあり、また、年功序列を崩さない限り、定年の引き上げや、あるいはその先の「定年という概念の崩壊」は成し得ないと思います。事実、Y 社の場合、概算ではあるそうですが、現状の報酬体系を維持したまま 65 歳定年に引き上げると、人件費が年 8%増加するそうです。

これは「グループ一社の年間利益が吹っ飛ぶ金額」だそうで、半端な数字でないことがわかります。つまり定年年齢の引き上げや、定年という概念をなくすには、報酬体系の見直しが不可欠なのです。

40 代を人生の何と見るか

数か月前から、人材紹介会社・I 社の依頼を受け、エグゼクティブの群像を追っています。エグゼクティブな人材を「自ら主体的に行動し、変化や刺激を生み出せる人」と定義し、I 社所属のコンサルタントに紹介してもらった人に会って話を聞いています。当然、会社内での地位も高い人が多く、結果的に年収も高い人が大半です。「彼らの意識の置き方」や「仕事の捉え方」「行動特性」をテーマに、導き出せる法則がないかと探っています（ちなみに本人たちの名誉のために書き添えますが、エグゼクティブだと命名しているのはこちらであって、彼ら自身は、誰一人自分をエグゼクティブだとは思っていません）。

ある程度の数に会ってきた中で「ここは共通している」と思う点があります。それは「40 代を職業人生の中間地点に置いている」という点です。実際に、その中のひとは「40 代を人生の中間地点

と見るか、終盤戦と見るかで仕事人として生き方が変わってくる」と言っていました。

HRの世界で名の知られた法政大学の諏訪教授に会ったときも、同じような話をしていました。「ほんの10年前まで、50歳といえば、人生のラストスパートへの入口だった。逃げ切りというような言葉もあった。でも今は、職業人生を70歳までと考えて、キャリアプランを立てるべきだ。そう考えると、40代後半は、第二の職業人生のスタート地点であり、学び直しの時期であり、それまでの職業人生の棚卸の時期だ」。

日本就労人口の減少は、確定事項です。その結果、大半の企業は「外国人労働者を積極的に採用しながら」「日本人労働者により長く働いてもらう」道を選んでいきます。もちろん前者は大手であるからできることで、街場の中小企業が、取り急ぎできる対策としては、後者になります。70歳までの職業人生。ますます「好き」を「仕事」にしないと、やっていられません。

ひと夏の就業体験

この夏、私の授業からは、最終的に60人ほどの学生が、インターンシップに行きました。2012年7月初旬～9月末までの実施期間です。短い子で一週間、長い子だと二か月です。様々なことを吸収し、憧れや充実、不平と不満も十分抱いて帰ってきます。そんな彼らの意識も、上記のような状況にあわせて、変えさせていかなければと思います。

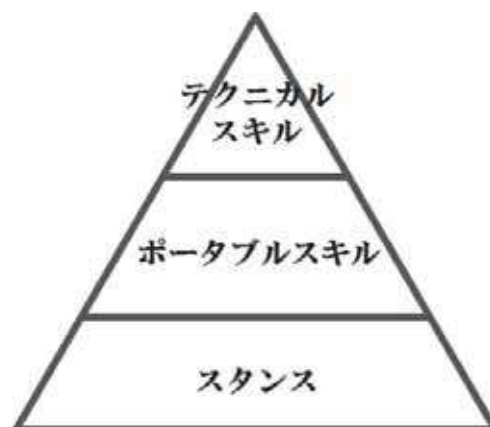
というのも、学生の仕事に対する意識は、まだまだ10年前のままだからです。インターンシップも就職先探しの一環と捉える学生が多いのが現状です。「僕は商社マンになりたいから、M物産のイン

ターンに行きたい」。このような声は、はいて捨てるほど聞こえてきます。その先にある目標は「周りが“すげえなあ”と言ってくれる会社の内定を誰より先にゲットすること」です。

インターンシップで大事なことは、「なぜ働くのか」を人生で初めて考え、「どのような職業人生を送りたいか」の夢を描く第一歩にすることです。志望業界や志望企業にインターンシップに行けてしまうと、このような大局的視点が失われがちなのが残念なところです。

興味が低い業界や企業でのインターンシップを勧めるのも、そんな理由からです。例えば旅行も同じで、憧れのフランス・パリをガイドブックで調べに調べ、予定通りに旅することは、事前調査の確認作業に過ぎません。好奇心だけは強く持ち、はじめてのところに飛び込んでみる。「目的」さえ見失わなければ、その方が、結果的に新しい価値観や自らの可能性に出会えたりするものだと、僕は思います。

スタンスを問いつける



仕事人としての能力を計る際、上図のような考え方をすることがあります。スタンスは「仕事への

向き合い方」や「価値観」といったようなもの。ポータブルスキルは比較的持ち運びが可能な能力、たとえば「調整力」や「粘り強さ」「マーケティング力」「論理的思考」といったようなもの。テクニカルスキルは文字通り専門性の高い能力のことで、この総和を仕事力と見做すわけです。

家も人生も基礎工事が大事、ではないですが、やはり、特に若い時代に育むべきは、スタンスであると僕は思います。つまり就職活動の第一歩は、自らの仕事へのスタンスを考えるということです。この問いかけには「明確な答えがない」ことがやっかいですが、「仕事人として生きる」ということは、年齢に関わらず、スタンスと向き合い続けることではないかと僕は思います。

文系学生の就職活動で企業が見ているのも、この点に尽きます（理系はテクニカルスキルのマッチングで判断されることも多い）。ところが、学生は「私はサークルの部長をしていました！ だからみんなをまとめあげる力があります！」と、自己評価によるポータブルスキルのお披露目を続ける傾向にあります。

22歳時点での「私の強み」に大した意味はありません。それよりも、これから続く50年間でどのように考えているのか？ に興味を持ちます。答えがなくとも、あるいは、たどたどしくとも、いま考えていることを必死に伝えられると、人はそれを「可能性」と受け取ります。結果的に「社会人として良い第一歩」を踏み出す学生は、スタンスへの考察に時間をかけていると感じます。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。

街場の就活論 vol.11

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

幼保業界の就職事情概観

「職員の採用ができない」「来年はパートさんに担任を持ってもらうことになるかもしれない」「保育士派遣の業者さんの評判って、良し悪しはあるの?」。幼稚園や保育園の園長が、顔を合わせるたびに嘆いている。職員が新規で取れなくなっているのだ。これは体感値だが全国的な傾向だ。このことは、幼稚園や保育園への就職が、過渡期を迎えていることを意味している。その事実を取り巻く周辺情報を、私の視点もまじえて報告したいと思う。

幼保の業界は、「何事も10数年遅れでやってくる」と言われている。アメリカのブームが数年遅れで日本にやって来ると言われていたのと同じで、例えば企業がブランディングの重要性を感じ様々な施策を導入してから随分経って、「園ブランド」などという言葉が出始め、取組む園も増えた。何事も新しいものに飛びつければいいというものではないので、教育機関としては、まっとうな反応だと思う。

就職に関しても同様で、10年以上前に見た風景が繰り返されている。未だに教員や学校推薦が幅をきかせており、今や理系の学生ですら耳にするこ

とが減った「研究室からの推薦」と同様のことが、なお生き続けている。そのため学生はあまり多くの園を受験することはなく、また、内定を辞退することは学校の面子に傷をつけ、後輩に迷惑をかけることになるので、基本的に許されない。学校もそのように指導をしていることが多い。

仮に内定辞退などがあるものなら、学校の担当者が「園にお詫びに来る」のが当たり前で、それがないと「失礼な学校だ、もうあそこからは取りたくないな」と思う園長が多い。また、実習の受け入れも学校の担当者が「直接依頼に来る」のが当たり前で、経過観察などのアフターフォローも「あるのが当然」だと考える園長が多い。一般大学生の実習を「インターンシップ」だとすると、制度の扱われ方に随分と差があることがわかる。

もっとも、ここ10年ほどで、加速度的に学生の売り手市場となり、学校側の園への気遣い度合いは目に見えて減っているように感じる。養成学校の年配の先生に話を聞くと「昔は全学生の履歴書を抱えて、それぞれの協会へご挨拶に行くのが当たり前だった」というが、そのような姿はカゲも形もない。放っておいても決まるからである。見方を変えれば、養成学校の就職指導にかける熱意は、必要性がないため減少傾向にあるが、依然として一昔前の就職スタイルは堅持されている業界だと

言えよう。しかし私は何もここで養成校の怠慢を指摘するつもりはない。それもこれも「時代が変わってきた結果」だということを論じたい。

制度変化がもたらせた

自由競争の先に

幼保問わず職員募集に苦勞する昨今、その大きな変化をもたらせた要因は

- ・株式会社の業界参入解禁
- ・大学の四年制化の加速

ではないかと考える。それぞれ解説する。

一点目の「株式会社の業界参入解禁」については、皆さんよく御存じことと思う。つまりこれまで「幼稚園園といえ学校法人、保育園といえ社会福祉法人」（個人立等の例外はある）だった世界に、市場の原理が導入されたのだ。まずは手始めに保育園からであるが、制度改正直後から、学習教材会社を中心に、多くの会社が新規ビジネスとして取り組みをはじめ、また、保育ベンチャーと言われる起業も増えた。

ところが職員を送り出す養成学校は、そのような状況を見越して定員増など対応はしていない。ましてや「モンスターペアレンツ」などと言われ出したころから、志願者の減少に歯止めがかからないのが現状である。その結果、箱が多過ぎるという状況を招き、「普通にやっていたは採用できない」状況が生まれはじめたのである。

蛇足であるが、そのような状況が生んだ新規ビジネスの一例に「職員派遣」を専業にする派遣会社がある。本来は出産などで仕事を離れなければならなかった女性が登録し、自分のリズムで幼稚園

教諭や保育士を再開するための手段であるはずだが、実態として、心無い会社は、園の前で帰宅する職員を待ち受け、退職を勧め、派遣登録を促すことをやっていた。園職員の仕事は、熱心な園ほど自主残業が横行している。これはこれで業界が抱える課題ではあるが、20～22時帰宅といった園も、特に首都圏では珍しくない。営業マンは言葉巧みにそこをつくのである。

「今の月収は確保しつつ、もっとプライベートも楽しめる園をご紹介しますよ。だってあなたの人生なんですから、そっちも大切にしなきゃ」。需給のバランスが崩れると、そこに利ザヤを目的とした志のないビジネスがうまれるのは、どの世界でも同じである。

二点目の「大学の四年制化の加速」については、前段にある志願者減少に歯止めをかけるための施策なのだが、ここでポイントなのは四年制になること自体ではなく、総合大学に統合されたり、学部が複数になったりする中で、就職の窓口が「キャリアセンター」と呼ばれる一般就職の窓口と統合されるところにある。つまり、極端に言えば、園の求人票がトヨタや三井物産の求人と同列に扱われるようになるということだ。

これまで教員や学校推薦の影響力で、ある意味コントロールできてきた就職窓口が、四年制化とともにオープン化し、新たな窓口となるキャリアセンターの職員は、園を「資格を活かした学生のひとつの就職先」としか見なくなる。もちろん、キャリアセンターの職員は幼保の業界に詳しいわけではない。

複数の養成学校を回り担当者と話していると、現状はまだ「就職の窓口まではキャリアセンターに任せられない（エントリーシートの書き方や面接指導などは任せる）」と考え、教員がキャリアセン

ターをコントロールしていたり、幼保に特化したキャリアアドバイザーを置いているところも多い。しかし、私の目には、これらはいわば制度移行時の経過措置に過ぎず、いずれ幼保も、一般企業と渡り合いながら有資格者の勧誘に励まなければならない時がくると映る。現に近接領域の福祉関係（特に高齢者分野）などはそうっており、複数の施設を有する大法人ほど、多額の採用予算をかけられるため、良い人を取りやすい状況になっている。

立場が違えば、想いは違う 行きつく先は、天国か地獄か？

ではそのような状況を、幼保の園長先生はどう見ており、養成校の教員やキャリアセンターの職員はどう見ているのだろうか？

まずは園長先生の視点。実際に私が日頃接している園長先生たちは、危機感が高い。なんとかしなければと思っている人も多く、一緒に新しい就職のイベントを仕掛けたりしている（園就職の魅力をPRすることを目的としたイベントであって、青田買いをするためのイベントではない）。ただし、一般的に見れば「最近採用が難しくなったね～」と感想を言い合うことはあるが、具体的に何か行動することはないというのが大半だと思う。そして私が、ここで書いているような話をする、そもそも論を掲げ憤慨される。おっしゃることはその通りなのだが、だからといって何かされることはない。

具体的なアクションをすることが難しい、というのは業界の横並び意識の高さも影響していると思う。基本的に抜け駆けノーマンな世界なため、新しいことに臆病な業界なのだ。抜け駆けがダメならば、

業界で一致団結して打倒トヨタ・三井物産に立ち上がらなければならない時期ではないかと思うのだが、そのような想いを具現化できている協会や振興会は、ほんの一部だ（中には協会を挙げて就職フェアを行っているようなケースもある）。

次に養成学校の教員の視点はどうか？ これは保守的な園長先生と意見が近い。つまり、幼保への就職はこれまでのスタイルを貫くのがベストだと考えておられる。「複数の内定を目指す就職活動などとてもないことで、口をきいてあげるんだから、辞退は厳禁。なぜなら園はみんなが来てくれるものと思って、補欠合格など出さないのだから、辞退をすれば直ちに園経営に響くのだということをよく覚えておくこと」。この意見には、多くの園長が頷くことだと思う。そして、現状は確かにその通りなのだが、一方で私が疑問に感じるのは、学生にそこまでの覚悟を迫る割に、提供される情報や選択肢は少なく、先に述べたとおり、職員が就職支援に熱心ではないケースも散見される。いじわるな見方をすると、教員の存在価値をアピールするために手放したくない既得権益と考えている面も、あるのではないと思う。

最後にキャリアセンターの職員の視点はどうか？ はっきりしているのは、彼らに幼保への思い入れはない、ということである。彼らの命題は学生の進路指導であり、気になるのは卒業生の就職率や早期の離職率であるから、幼保にこだわる理由がないのは明確である。また、「私は商社一本で就活します」という学生に対して「色々な業界を見て回る」ことを勧めるのが指導の基本方針なので、同じことを幼保就職希望者にアドバイスするケースも、きっとあるに違いない。

その結果「色々見てみた」学生が、幼保就職をやめるケースもあり、それは条件面や先輩情報などから、仕方がない部分があると私は思う。これも、

業界の積年課題だが、彼女らが幼保を離れる決断をする最大の先輩情報は「結婚後や出産後も正規職員として仕事を続けたいなら、園就職は止めておいた方がいい」というアドバイスだ。

教員に「入学した時の想いを思い返してみてごらん。何のために専門のトレーニングを受けてきたの？ 実習でお世話になった園のことを思い出して！ 幼児教育に勝る仕事がほかにあると思う？」と尋ねられても、特に幼稚園の場合、実際は 30 歳を前に結婚退職してもらうのが一番ありがたいと思われている世界である。そのため、職員のキャリア育成プランなどは、ないことがほとんどで、このような状況で放置されていることがある種の「異常」であることは、キャリアセンターの職員のみならず、一般企業と比較して見ることができる学生には一目瞭然なのだ。

ただし、これは園長の怠惰が招いているとは言い切れない。社会制度が、助成金の支払い方を含め、幼児教育者の長期雇用、育成を重視していないのだ。その最たる例であおりを受けているのが、男子学生だ。

志願者減少に歯止めがかからない養成学校は、四年制への移行もアピール機会に変えながら、男子学生への PR にも積極的だ。世の中の「イクメン」ムードも追い風となり、育児や幼児教育に関心を持つ男子学生も確実に増えている。その結果、養成学校に足を踏み入れる男子も増えてきた。ところが、実際は彼らの就職先がほとんどない。そのため、保育士や幼稚園教諭の資格を持ちながら一般企業への就職を強いられるケースも少なくない。その理由は、先に述べたとおり「主に金銭面の理由から長期雇用が無理だから」だ。つまり「男子一生の面倒は見られない」と尻込みする園長が多いのである。

結果、男子学生の増加に伴い養成学校に起こったことは、公務員試験対策の強化である。つまり、男子学生が幼児教育の実践者として生きる道は「公務員になり公立園に行く」以外になかなか見当たらないからなのだが、一方で「公立園はいずれなくしたいのが政府の考え」だというのが業界の常識だ。もはや八方ふさがりである。

はたして被害者は誰なのか？

ここまで、私的な意見も含めて、過渡期を迎えた幼保業界の就職事情を概観してきた。園長、教員、職員の誰かが怠けているわけではないし、みんな一生懸命なのだが、ベクトルが同じ方向を向いているとは言えず、市場の原理に飲み込まれつつある、といったのが現状だろう。このままではそう遠くない未来に一般就職市場に同化してしまうことになるのではないかと思うのだが、それは決して良い結果を導くとは思えない。

ただし一方で「これまで通り」がベストではないとも強く思う。今、幼保の業界が取り組むべきは、これからを見据えた、有資格者の就職スタイルの新しいモデルを構築していくことだ。すでに、株式会社園は、養成学校に大型バスで乗り付け、学生を園見学ツアーという名のもとで連れ出し、多少の接待をし、青田買いを始めている。このままでは「採用予算あるところ勝ち」になるのは目に見えている。横並びで息をひそめている間に共倒れになられるのは、我々のように園を応援している第三者の立場からしても、非常に悲しいことなのである。

また、さらに気がかりなのは、「この議論の中に子どもの姿がない」ことである。園長の立場から言うと、職員採用に四苦八苦することなど、ない方

がいいに決まっている。教員の立場に立つと、就職に一定の影響を残せた方が、保身の意味も含めていいと考える人がいることは否めないであろう。キャリアセンターの職員の立場に立つと、少しでも長く働けるいい職場に学生を送り込みたいと願うであろう。そして学生に立場に立つと、選択肢は少ないより多い方がいいと感じるのが普通だろう。どれもすべて、真実だと思う。

では、園で育つ子どもにとって、よりよい先生と出会うためには、どういう就職活動のあり方がベストなのだろうか？ 幼保の園長と教員と職員が、今一度話し合うべきテーマはこの点にあると思う。

「ココキャリ」というインターネットサイトがある。これは幼保業界に絞った「リクナビ（新卒専門の情報検索サイト）」だ。掲載している園は株式会社園が多いが、徐々に学校法人や社会福祉法人の園も増えてきている。掲載料は、聞いた話によると 30 万円だとか。園が気軽に出せる金額ではない。波は、確実に押し寄せてきているのだ。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社が、幼保の環境づくり支援事業を行っている。10 月には 6 人の園長とともに「幼稚園園長の本音フォーラム」を東京国際フォーラムで開催。業界内で話題を呼んだ。

街場の就活論 vol.12

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

今回は、アソブロックで実施した中途採用を振り返ってみた

今回は先日実施して反響が大きかった、私が代表をつとめるアソブロックの中途採用活動について、自身で振り返ってみようと思う。

まずはいきなり結論から。今回の採用をしてみて感じたことをまとめてみた。

・思いのほか多くの人が、「お金を稼ぐこと」以外の働く動機を真剣に探している

・条件（福利厚生）、仕事内容以外の訴求で十分採用はできる

・この事実は、採用に苦しむ対人援助領域にも応用できる可能性がある

ということで、それを感じるに至った経緯を書いていきたいと思う。

アソブロックって？

アソブロックは社員 10 名ほどの小企業だ。プロデュースを主業としているが、組織体系が少し変わっている。社内に 4 人のプロデューサーがおり、

それぞれにディレクター、アシスタントディレクターをつけてチーム単位で仕事をしている。ありていに言えば事業部制ということになるが、それぞれのチームが完全に独立する形態をとっている。小さなことでいうと、出社時間、大きなものでは給与体系までが、それぞれのチームごとに考えられている。つまりチームをひきいるプロデューサーは、社長と言って過言ではなく、アソブロックという母屋の中に 4 つの会社が共存しているといえる。

事業ドメインも、それぞれのチームで設定して動くため、極端な話、隣のチームが何をしているかわからないことも多い。私のチームは、主に対人援助領域、それも幼稚園や保育園へのサポートを中心に仕事をしているが、隣のチームはアイドルのプロデュースをしている。一見するとはちやめちやであるが、事業内容を会社の中心に置くのではなく、人を中心に考えているだけのことだ。

ただし、アソブロックらしさというものは共有しており、それは「変化と刺激のものづくり」という言葉に集約される。つまり、作ることを目的にするのではなく、変化を起こすことを目的とすること。単なる「制作請負」な仕事はしないとい

う決意だ。



※南木チームがプロデュースする「ゆるめるモ！」オリジナル曲もあり、ファンが着実に増えている

もちろん人事権も各チームのプロデューサーが持っている。そのため、一応全体の代表を私がつとめているが、採用後、初出社の日に、「はじめまして、今日から安井チームでお世話になる泉です」と挨拶されるのが初対面ということもある。

今回の中途採用は「団チームにおける私のアシスタントが欲しい」という狙いであったため、入社の受け皿になるのはアソブロックだが、採用するのは団チームということになる（ちなみに新卒社員はアソブロックで採用し、協議の上でチームに配属している）。

つまり、極端な話、今回の採用は僕が採りたい人を勝手に採ればいいということだ。そこでまずは広報手段から悩むことにした。これまでのように、リクナビやマイナビといった大手メディアに掲載すると、アソブロックの社としての採用と見えてしまう。でもそれは事実のようで事実ではない。そこで、最近はやりのソーシャル型採用

「Wantedly」に掲載してみることにした。

まずは「Wantedly」

Wantedlyはフェイスブックなどと連動する採用ツールで、「***な人 wanted」と募集を出す。すると、興味のある人がレスポンスをくれる。そのレスポンスは、興味の度合いによってチェックボタンが異なっており、「話だけは聞いてみたい」レベルから「すぐ面談したい」レベルまで様々だ。

募集する側は、その人の熱意に応じた対応をする必要があり、「話だけは聞いてみたい」人に突然「面談日の通知」などと送りつけると、失礼にあたってしまうらしい。

らしい、というのは、そのようなミスを実際にしてしまい大変怒られたので、体験的に「失礼なのだ」ということを知った。そのため、オペレーション側からすると、少々面倒だともいえる。

また、ソーシャルの世界なので、まったく興味の持てない人であっても、レスポンスに無反応（放置）はご法度である。結果感じたことは、これは結構めんどくさいということだった。



※利用料無料が何と言っても嬉しい

そこで、「日本仕事百貨」

大手メディアに掲載するつもりはないものの、やはり何かメディアに出して求人をしないと、思うように情報は流れない。そう思いながら色々見ている中でひっかかったのが、日本仕事百貨というサイトだった。

このサイトは正確には求人サイトではない。そのことは、後日担当者から何度も念押しされたのだが、彼らが一義に考えていることは、以下のようなことだ。

- ・日本にはまだ人に知られていない仕事がたくさんある
- ・色々な仕事を知ることは、その人のキャリア観の育成にもつながる
- ・仕事を知ってもらうことは、従事者へのエールにもなる
- ・だから色々な仕事を紹介するサイトを作っている
- ・それが日本仕事百貨というサイト
- ・ちなみにオプションで求人ボタンもありますヨ

つまり、求人機能はあくまで付属に過ぎないのだ。だから担当者も「団さんが興味を示してくれたのは嬉しいですが、応募効果（＝求人応募数）は期待できません！」と実に力強い。

しかし、そこがおもしろかった。もともと、私のアシスタントを募集することが目的なので、応募者数にこだわりがあるわけではない。ニーズにマッチしない人が何百人も来るよりも、ずばりの人ひとりと出会うのが、効率的かつ有効な募集方法なのだ。実際に、新卒採用サイトに求人をあげたりすると、うちのような会社でもエントリーが

数千人集まってしまう。はっきり言って手に余る。

そこで「それで結構です」と返事をし、このサイトに記事を出すことにした。大切にしたのは、団遊と一緒に働く人の募集であることを、きちんと伝えることである。かくして取材当日、同社のライターがやってきて、約2時間取材を受けた。



※たぶん知っている人はほとんどいない

おもしろかったのが、団遊と一緒に働く人を募集するのだから、団遊がどんな人かだけ聞いていきます、と言って仕事内容にほとんど触れなかったことだ。

こういって、「仕事を紹介するサイトではないのか？」と突っ込みを受けそうだが、「団遊と働くという仕事」を紹介しているということで、何ら問題はないらしい。つまり、事業やドメインに従事する仕事ではない「人」に属して働く仕事もあるのだ、ということの情報提供らしい。

かくして出来上がった原稿が次ページからのものになる。実に興味深いので、ぜひ読んでみてもらいたい。

ヨノナカ編集者

今回は、会社ではなく個人のもとで働く人の募集です。経営者でありプロデューサーである団遊(だん・あそぶ)さんのパートナー&アシスタントを探しています。

団遊さんについて、一緒に働くスタッフさんに聞いてみると、「落語家みたい」という答えがかえってきたけれど、まさにその通りだと思う。とにかく話が面白い。

団さんは、そんな自分のキャラクターを看板にして、自由自在に、遊ぶように仕事をしているように見える。

ただ、話を聞いているうちに分かってきたのは、たんに面白いことをしているわけではないということ。依頼してくれた相手のことを考え、ベストを尽くす。その結果、事業が生まれる。

団さんがいちばん大切にしているのは「人」であって、事業そのものではない。その姿勢に共感して、一緒にプロジェクトの形をつくっていきけるような人に来てほしいと思います。

東京・港区の住宅街のなかにある、団さんのオフィスに伺った。一軒家を改装した建物の1階には「ea(エア)」というデザイン会社、2階には「アソブロック」というプロデュース会社が入っている。両方とも、団さんが設立した会社。だから団さんは、ここで作業や打ち合わせをすることが多い。新しく入る人も、ここで仕事をする可能性が高いと思う。

昼の応接室で待つこと数分。団さんがやってき

た。最初に、気になっていたことを聞いてみる。

団遊(だん・あそぶ)は、本名ですか？

「本名なんですよ。『長男だからよく遊べ』と、親がつけてくれた名前です。学生時代なんかは、この名前のせいでからかわれて酷い目に合わされましたよ。社会人になってからも、『日本は長いんですか？』って中国人と間違えられたり、書類に記名するときに『名前は本名で書いてください』と言われたり。名前の話なら、それだけで一時間は話せるんじゃないですか？とにかく色々なことがありますねえ」

ほかにも、名前にまつわる逸話を沢山教えてもらった。

学生時代は苦しまされた名前だけれど、今はむしろその逆。「団遊」という名前自体がブランドになり、仕事の受付口にもなっている。

そうだ、団遊に頼もう！そんな風に日々依頼がやってきて、プロジェクトが立ち上がる。団さんのまわりにはいつも、面白いことが同時進行中。

「色々やってるね、また何か新しいことはじめたね、とよく言われるんだけど、それはちょっと誤解があるんですよ。というのも、僕は事業自体には何も思い入れがないんです。プロジェクトがなくなっても、明日会社が倒産したとしても、どうでもいい。それは、事業ではなく、人との関係性に思い入れがあるからなんですね。相手にとって良いことをしたい。本当にそれだけなんです」

例えば、「ホンブロック」という出版社を立ち上げたのは、メッセージを伝えたい人がいるから。はちみつブランド「8bees」を立ち上げたのは、国内の養蜂家たちの活動を広げるため。どれも、や

りたいからやるのではなく、相手がいるからやっている。だから、事業自体が消えてもなんとも思わない。

こういう「人」に根ざした仕事のやり方は、どんな風に生まれたのだろう。団遊というブランドはどうやってできたのだろう。

団さんが、大学時代に遡って話をしてくれた。

「スキーのデモンストレーターになりたかったんだけど、大怪我をして挫折したんです。今度は小説家になろうと思ったけど、文学賞にことごとく落選してそれも挫折。そんなときコンビニで雑誌を読んでいたら、ライターという仕事があることを知ったんです。文章でお金がもらえるならやりたい！そう思って、大阪中の出版社を回り、自分を売り込みました」

ある出版社に面白がられ、出入りさせてもらうようになる。そこで虎視眈々とチャンスを狙い続けた。

そしてついに、原稿を任されることになる。

そこからは早かった。瞬く間に、団さんは売れっ子ライターになる。

「関西の全ての媒体で仕事をしてました。23 歳からはじめて2～3年で年収 1000 万になり、25 歳で編集会社を立ち上げました」

嘘のような本当の話。そうして雑誌編集の世界でのし上がった(?)団さんだけど、あるときまた、転機がやってくる。

「出版不況がやってきて、出版社がお金の話ばかりするようになったんですよ。つまらんな～と思ったとき、これから面白いのは、世の中の編集な

んじゃないか？と思ったんです。豊かで色々なものが揃っていて、みんなが生き方を考えるような時代。今は世の中を整理するタイミングなんじゃないかって」

そう思い立った団さんは、「出版社とは仕事をしない編集会社」を立ち上げた。記事を一切書かない代りに、実際のヒト、モノ、コトを編集していく「アソブロック」が誕生する。

団さんの頭のなかでは、雑誌の編集も世の中の編集もつながっていたのだけれど、一般的に見れば、まったく畑違いの業種。最初は仕事がない状態が続いた。

ところがそのうち、人づてに相談がくるようになる。最初は、無償で依頼を受けていた。それがあるときお金を貰えるようになり、仕事になっていった。

もちろん、成功には団さんの人柄の力も大きいと思う。でも、やっぱりひとつひとつの依頼に全力で応えていったことが、結果的に実を結んだのだと思う。

アシスタントになる人は、そういうノウハウも学んでいけるかもしれない。

具体的には、どんな仕事になるんでしょうか？

「その人がやってみたいことを仕事にしてほしい。出版に興味のある人は出版だし、不動産、施設運営、ブランドづくりに興味のある人だったらそれもある。ある程度キャリアがある人には、そんな提案をしたいと思います。若手だったら、まずは言われたことをやってもらうかたちになるのかな。その人を見て、その人に合ったものを一緒に探していきたいと思います」

例えば、どんな人がいいですか？

「面談を通じて、こいつやったら一丁前になるまで育てたいと思える人。僕がそいつを好きになるかどうか結構大事ですね。生意気で自分の頭で考えられる人なら、僕と合うと思う。『行動力のある哲学者』ですね。座っている哲学者は嫌いだし、考えるより動くタイプです！というのも駄目。ちょうどよく、考えながらも動ける人が好きです」

あとはやっぱり、団さんに興味がある人がいいと思う。大好き！という盲目的な感じは良くないし、むしろ嫌いでもいいそう。ただ、団さんと一緒に仕事をしたいと心底思えること。その気持ちがないと、はじまらないと思う。

団さんに話を聞いたあとは、団さんと一緒に仕事をしている人たちにも話を聞いてみた。

まずお話を伺ったのは、安井さん。アソブロックのプロデューサーとして、企業の組織や採用にかかわるプロジェクトを担当している。

もともと舞台のディレクターをやっていたところ、あるイベントの企画で団さんに出会い、誘われる。そして5年前に、アソブロックへとやってきた。

「団は完全な編集者タイプ。人やモノをつなげるのが上手いんです。組み合わせたり、整理整頓する。発明者というよりは編集者という感じがしますね。自分は、そういう編集の領域を学んで仕事の幅を広げたいと思って、ここに来ました」

実際、団さんとお仕事をしてどうですか？

「放置ですよ。アドバイスを求めれば教えてくれるけど、基本的に好きなようにやったら？という

スタンスですね。ミーティングは月に2回しかありません。それが苦しい人は苦しいし、楽しい人は楽しいと思います」

安井さんが、最近会社でキーワードになっている言葉を教えてくれた。それは、「一致団結しない」というもの。

「ひとりひとりが自分の名前で仕事できるように、団結しないで自由にやろう、という考え方ですね。団結していたら、役割分担するから仕事が細分化されてしまうじゃないですか。チームワークに頼りすぎてはいけないという意味も込めています」

会社のメンバーそれぞれが、お互いに知らないまま進んでいるプロジェクトもたくさんある。忙しい団さんと話す時間も、なかなかとれない。

でも、みんな根っこの部分で共通の感覚をもっているから、アウトプットがブレないのだと思う。もし信頼してなかったら、逐一全てチェックして、ルールで縛ってしまう気がする。丸投げしているのは、信頼し合っている証なんじゃないかな。もともと心がひとつだから、あえて団結する必要がないというか。

「ただ、僕はもともと組織のなかにいたので、1人ではできないことも10人いればできる、という団結する面白さも知っているんですね。そういう意味では、もう少し団結してもいいんじゃないかな。団自身も言っていますけど、団はあまり経営者的ではないんですね。マネジメントもあまりしないし。だから、ある程度指示してほしい人は、けっこうしんどいと思います。」

逆に、自分でなんでもやりたいタイプの人には、もってこいの環境だと思う。ここでなら、興味の幅を限定せずに色々なことができる。「これ以上自

由があるとは思えないほど自由です」と、安井さんも話していた。

次に、団さんと一緒にデザイン会社「ea(エア)」を立ち上げた、グラフィックデザイナーのセキリヲさんに話を聞いた。

セキさんは、「salvia(サルビア)」というブランドの商品や本の装丁、広告、パッケージなどさまざまなデザインを手がけている。わたしも、セキさんの本をいくつか読んだことがあった。まさかこんな機会にお会いできるとは思っていなかった。ので、びっくりした。

団さんとの出会いを伺ってみる。

「フリーランスで仕事をしていたのですが、わたしが苦手なお金の交渉とか営業とか、そういうことをやってくれる仕事上のパートナーを探していたら、ちょうど出会ったんです。団遊は、わたしにはないものを持っているんですよね。人との関係に長けている人だと思います」

セキさんの得意分野と団さんの得意分野が全く違うところにあるからこそ、ea という会社が成り立っているのかもしれない。

「そんなにノリが合うとは思わないし、全然センスも違うから話が噛み合わないこともある。でも、人としてこうありたいよね、とか、人に対する考え方はすごく似ている気がします」

人に対する考え方、ですか。

「団遊は、一緒に働く人に対して細かいことは言わない。ただその人が成長できればそれでいいと思っています。わたしも割とそうなんです。自分のアシスタントを手足のように動かした

いのではなく、仲間だから、その人が大きくなることを望んでいます。そこは団遊と同じなんだよね」

安井さんとセキさんの話のなかには、団さんが言っていたことと重なることが何度もあった。団さんと、団さんと一緒に働く人たちの関係がとても自由なのは、考え方の根っこが同じだからなのだと思う。団さんの謎がひとつ解けた気がして嬉しかった。

最後に、団さんが言っていた印象的な言葉を紹介します。

「入る人は、所属がアソブロックになるか ea になるか、どういうかたちになるか分からない。でも、どこに属してどんなことをしたとしても、『団遊と会えて良かった』と言われたと思います。事業の成功・失敗よりも、一緒に働くスタッフ自身の成長に繋がっているかどうか、一番大切なんです。嫌いな人にはそんなこと思えない。売り上げマシンのように働かせてしまう気がするな。だからこそ、本当に好きな人と一緒に働きたいと思っています」

(2013/1/16 ナナコ up)



※こんな風に掲載されていた（今もされています）

いかがだろうか？

確かに従来型の求人原稿とは一線を画したものになったと思う。一番大きいのは「何をするのかさっぱりわからない」ということだ。かくして、この求人は1月16日にwebサイトにUPされた。

ひとつ予想外だったのは、この求人自体が、特に僕のことを知っている人には大変興味深かったらしく、かなりソーシャルで拡散したことだ。

そして初日

あれほど力強い言葉があったにも関わらず、応募がやってきた。これには総務・人事担当のやまちゃんもビックリで、至急の対応を迫られることになった。間を置かず次、また次と、応募はとどまることを知らず、結局掲載期間2週間で約200人の応募を受け付けることになった。これは日本仕事百貨としてはかなり多い部類らしい。

私はその様子を見ながら、一体これは何だろうと不思議でならなかった。書いてあるのは、仕事へのスタンスであって、団遊とはどういうタイプの人か、ということの一部に過ぎない。にも関わらず、ちゃかしているとは思えない、想いが書き連ねられた応募が次々と届く。潜在的ニーズを掘り当てたような感覚があった。

本当は応募者全員と面談してみようと思っていたけれど、結局残念ながら書類審査をすることになった。そして、150通を超える履歴書と向き合ううちに、さらにいくつもの興味深いことに気がついた。

まず、圧倒的に30～40代の女性が多いこと。非婚者の比率が高いこと。それらの方は年収も比較的高く、キャリア意識も高そうであること。そし

て、それらの方が異口同音に「自分を変えて、経済循環の中から少しはみ出した仕事をしてみたい」と思っておられたことだ。

中には「なぜ…」と目を疑いたくなるような、いわゆる男性エリートからの応募もあった。現在年収が1,000万円を優に超える人が、日本仕事百貨を通じて団遊のアシスタントに応募する。これも、僕には理解し難いことに映った。

結局…

私は33歳と38歳のふたりの女性を採用することになるのだけれど、今回のケースを通じて、採用のアプローチを変えることで出会える人が変わってくることを痛感した。

きっと大手メディアに出していたら、今回採用できた女性たちとは出会っていなかっただろうし、個性的な人が集まった40人の面談にもならなかったであろう。

もちろん、アソブロックや団チームが、いつも採用に困っていないわけではない。どちらかと言えば、通常は小企業らしく、「なかなかいい人に出会えないね」と言い合っているケースの方が多い。ところが、今回の募集では「本当に!？」と疑いたくなるような人からの応募が多かった。

募集の広報を変えたからと言って、仕事内容が変わるわけではない。だが、出会える人は確実に変わる。

世の中には、「人が採れない」と嘆く組織がたくさんあるが、案外ボトルネックになっているのは、硬直化した採用広報手法にあるのかもしれないと、今回の経験を通じて感じたのであった。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社では、幼保の環境づくり支援事業を行っている。ほかに出版社、はちみつ屋、アパレルブランド、島興し、地域活性など、多数のプロジェクトに取り組んでいる。最近は自らリスクを背負って動くことがブーム。ただし失敗も多い。

街場の就活論 vol.13

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

僕は、決めません！

「WILD CARD」というサービスが話題になっている。

簡単に言うと、他社の内定書（に準ずるもの）を見せればいきなり最終面接を受けられる、というサービスだ。たとえばA社から内々定をもらった学生がいたとする。その連絡はメールでくるのか、書面でくるのか状況によるだろうが、何らかの形で証明は可能だろう。その証明を持って、いきなりB社の最終面接を受けることができる、というサービスだ。

B社のメリットは、「A社の内定に足る人物である」という評価がすでにされていること。基礎学力の査定や、各種能力テストに時間とコストを費やす必要がない。そのため、A社が入社難関企業であるほど、評価は高くなるであろう。

サービス提供社のホームページから、コンセプトを引用してみる。

「もう、企業の選考でわずらわしい思いをすることはありません。転職活動中の方も、就活生も、内定（内々定）をGETしたら規定の内定証明をスマホで撮ってセキュアな環境にアップロード。審査

を通過すると、貴方に興味を持った他社から、秘密のスカウトが届きます。また、個人から企業に対して興味関心を示すことも可能になります」

* * *

私が聞く限りでは、企業の人事担当者からは不評であるが、求職者からは「おもしろい」の声が上がっている。「いいね！」の数も多い。

不評の要因は「選考過程もタダとちゃうで！」ということだろう。基礎学力審査のために受験させているテストも、無料ではない。また、何よりも最終選考にステップアップさせる過程で、役職者も含めた多くのリクルーターが携わり、時間というコストを投資している。そのリターンを横取りされるようなものなので、怒るのも無理はない。

その意味では、利害関係者の調整を無視したサービスと言え、大きく展開していけるかどうかは疑問だと、個人的には思う。どれだけテクノロジーが進化しても、ビジネスサービス発展の鍵が利害調整にあるのは、ほぼ間違いのない事実だ。

一方、本稿で少し考えてみたいのは、このよう

なサービスが注目される背景についてだ。

* * *

実は、「WILD CARD」も「転職」や「就職」に最近のトレンドをスパイスして誕生したサービスではないかと思っている。そのトレンドとは「決断を遅らせるサービスは受ける」というものだ。

「まだ決めなくていいよ」「もう少しゆっくりしたら」「何もそんなに急がなくても…」。「こういうメッセージを届けるサービスは、受け入れられやすい傾向にあると思う。

古くは、予備校もそのひとつではないだろうか。大学受験に落ちたのだから、「気持ち切り替えて次の道を探せ」と言っても間違いではない。ところが、「受験者がこれだけいると大変だよ。一回ダメだからと言ってあきらめるな！リベンジしようぜ！」と誘いかける。予備校という道が確保されているので、一年目は「挑戦の年」として身の丈を超えた学校を受験する人も現れる。結果的に、自らの高校三年時点での学力と折り合いをつける決断を、先延ばしにすることができる。

それでも以前は「大学受験に失敗して予備校に通う」というのは、学力的にも、金銭負担的にも、多少の恥ずかしさや気まずさが伴うものだった。しかし今では「予備校を経由してじっくり進路選択をすることに肯定的な世の中」になっている。予備校を大学院に変えても同じ。つまり、予備校のように、仕組みとしてはあったものも含めて、近年ますます、「決断を遅らせる」という決断を見る世の中の目が優しくなっていると思う。

もうひとつ、結婚を例に考えてみたい。例えば、「友達が24歳で結婚した」と聞かされたとしよう。そのとき、人はどういう反応をするだろうか？ たぶん、多くの人が「こりゃまた早いなあ。子ども

でもできたんか？」と感じるのではないだろうか？ しかしこの反応自体は、普遍的なものではなく、晩婚化が進む最近の傾向だ。

もちろん、「高齢者出産を可能にする医療の進化」や「女性のキャリア意識を高める世論」というような社会背景もあり、言説が変わってきたのであるが、とにもかくにも「結婚する決断を遅くすることに肯定的かつ協力的な世の中」になっていることは間違いない。

* * *

人は誰もが、与えられた社会環境の中で生きざるを得ない。結果的に、「決断を遅くすることに肯定的な世の中」で生活をし、誰もが何らかの文脈で「決断を遅らせる」ことに同意している。その結果、「決断を遅らせる」ことに寛容に育てられているのだろう。

世の中のビジネス書は「決断できること」を素晴らしいことだともてはやす傾向にあるが、「成功」は難しくても、「決断」は本来だれにでも簡単にできることである。それを「できない」「しない」「させない」ように環境的に追い込んでいくのが、社会成熟や進化のひとつの側面とも言えるのではないだろうか。そんな流れの中で生まれたのが、冒頭の「WILD CARD」だ、と私は思う。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社では、幼保の環境づくり支援事業を行っている。ほかに出版社、はちみつ屋、アパレルブランド、島興し、地域活性化など、多数のプロジェクトに取り組んでいる。

街場の就活論 vol.14

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

「まだ、大丈夫」

「全員を、幸せにします」

最近、企業の新卒採用活動の支援をしている仲間がこんなことを言っていた。「今の時代は、採用コピーを一本決めて、求める人物像を伝える時代じゃありません。個性尊重と言っては言い過ぎですが、コピーも複数走らせて、より多くの人を受け入れられる土壌を見せる時代です」。

新卒採用活動をする企業は、自社が求める人物像や企業姿勢を伝えるために、採用コピーを考案し、色々なシーンで活用、展開するケースが多い。自動車のホンダが「負けるもんか」をキャッチフレーズに、消費者とコミュニケーションをはかっているが、あれと同じようなものだ。例えば、

「仕事を選ぶこと。それは、生き方を選ぶこと。」
(SAZAVY グループ)

「前にしか、進まない。」(コクヨ)

「良い服は、世界を変える。あなたが、世界を変える。」(ユニクロ)

「本命の、君へ。」(フジテレビ)

など。

従って、新卒採用活動を制作面から支援する各社

にとって、これまで、第一関門がこのキャッチコピーの考案といえた。ところが、この流れに変化が起きているというのが、冒頭の仲間の指摘だった。学校や専攻、男女、志向性によって複数の入り口を設け、それぞれにコミュニケーションプランを立てて展開する方が、より多くの人にリーチできるのだという。

「なるほどな」と思う事例もいくつか思い出されるので、頷きながら、さてこれは一体何が起きているのか？ と考えてみた。すると、前号に引き続き、これはまたもや「決断の先送り」支援ではないかという考えが浮かび始めた。

* * *

「いつ決めるの？」「まだでしょ！」

就職先選びというのは、高校、大学選び以上に慎重を期す決断である（と考える学生が多い）。昨今のように、ブラック企業、倒産、リストラと、いささか誇大気味なネガティブキャンペーンがマスメディアで展開されると、まだ社会を知らない学生が慎重になるのも無理はない。そのような状況下で、本命企業を決めることは、根拠がないがゆえ

にとっても難しいことだ。

加えて、新卒採用活動のために開発されたキャッチコピーは、

「おまえを待っている！」や

「キミがやらなきゃ誰がやる！」的な、情熱的ともいえるが、いささか押し付け気味なものも多い。これは、冷静に見ると、転校初日に、「あなたが好きだ！」とラブコールを受けるようなもので、警戒心が働くのも無理はない。「そんな甘言にはだまされない」という心持ちである。

人生の第一歩目、できれば失敗したくない、という気持ちは分からなくはない。まして、何につけても「自己責任」で片付けられる世の中である。それならば、自らと深く向き合った上で確信を持って就職先は決めたいと思う。ところが、社会経験のない学生が、自らと深く向き合ったところで、そもそも将来の夢やビジョンが見えるわけがない。その結果、このような状況下にある学生にもっともフィットするコミュニケーションが、

「まだ決めなくていいよ」

に傾いてきているのではないかと思うのだ。

「決められないよね、その気持ち、わかるよ」と言ってもらうことが、一番学生の心に響く。

* * *

手遅れの寸前が、一番金になる

「まだ大丈夫」というのは、世代を問わず、人に受け入れられやすいコミュニケーションであることに、疑いはないだろう。

「どれだけ太っても、40代ならまだ大丈夫」

「50歳で独身？ぜんぜん大丈夫」

「70歳からの保険加入？まだまだ大丈夫」

現実的に大丈夫かどうかは別として、渦中当事者は、そう言っても励ましてもらおうと、嬉しいものだ。そして、そのような状況で決断を究極まで先延ばしにさせて

「ほんとに、そのままでいいの!? ヤバイよ、もう」

と煽り高額商品を購入させる、というのは、豊かになった日本の消費喚起方法のひとつの大きな軸になっていることは、世の中を見渡せばすぐ分かる。その考え方の応用が、新卒のコミュニケーションにも出始めているのではないか？ という風に思えたのだ。

「決められないよね、その気持ち、わかるよ」

と共感し、

「だから今はまだ決めなくていいよ。入ればキミに合う働き方がきっと見つかるから」

と決断の先送りを奨励する。しかし実際に会社が個々人に合った仕事を作ってくれるわけではなく、結果、若年者の離職率ばかりが向上する。その状況を、おじさんたちは

「いまどきの若い者は…」

と嘆き、その一方で若手の突き上げがないことに、少しばかり安堵する。団塊世代を中心にが突き進む、目指せ「逃げ切り」、「後は知らんぺ」の法則である。

* * *

必ずしも就職する必要はないが——

多くの大学生にとって、就職活動は、人生ではじめての大きな決断のときだと思う。まず、就職するか、しないかを決めないといけな。その後、ど

の企業に行くかを決めないといけない。その割に情報が豊かなわけではない。限られた、それも装飾された情報の中で、決断しなければならない。だがこれらは、今に始まったことではなく、ずっと繰り返されてきたことだ。

そこで大切なのは、自らの決断を「良いもの」にすることだと思う。決断した時点では、良いも悪いもない。決断は時間をかけて、成功になったり失敗になったりする。

決断は重ねるほどに上手くなる。だから決断を先送りにさせる取り組みは、大げさに言えば、人間を弱くする取り組みのように、僕には思えてならない。その一端を、就職活動の小さな出来事に感じた、仲間との会話だった。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社では、幼保の環境づくり支援事業を行っている。ほかに出版社、はちみつ屋、アパレルブランド、島興し、地域活性化など、多数のプロジェクトに取り組んでいる。

街場の就活論 vol.15

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

親の力か、子の力か ～夏のインターンシップを終えて思うこと～

僕が講師を務める APU（立命館アジア太平洋大学）では、今年も多くの学生が夏休みにインターンシップに行き、様々な手ごたえや悔しさを抱えて帰ってきた。

僕も担当教員として学生がお世話になっている企業を訪問し、ヒアリングをすることがあるのだが、多くの企業の人事担当者は日本人学生のひ弱さ（草食系）を嘆く。APU は全校生徒の半数が留学生という特長を持った大学のため、話題も自然とそういう話になることが多い。

授業をしても、アグレッシブさという面では留学生のほうが高いと確かに思う。しかし、果たしてそれは本当に学生の資質によるものなのか？とも感じている。

授業では、キャリアインタビューというワークを重視している。これは、様々な社会人の働き方や考え方のバリエーションを知ること、自分のそれを見つけていく助けにすることを目的としたワークだ。手始めに必ず両親へのインタビューをさせている。

年表式に相手の経歴をまとめ、キャリア感に影

響を与えた出来事や、キャリアチェンジの理由などを聞いていく。そして、それを A3 の指定用紙にまとめ、相手の許可を得て持ち帰る。全学生が行うので、かなりの数のキャリアシートが集まる。

学生はそれを見せ合いながら、様々な人生のバリエーションを知っていく。その中で、憧れや反面教師を探し、自分なりのプランを考えていく。

* * *

手元に、あるベトナム人留学生が両親に対して行ったインタビューシートがある。この学生は、インターンシップ先から非常に評判が良かった。

「本人が希望すれば採用させていただきたい」と担当者からコメントが寄せられるくらいだった。その理由は、「日本人学生にはない食欲さと、主体性、オリジナリティあふれる考え方がある」というものだった。

インタビューシートによると、彼女の父は、学卒後、軍隊に入隊している。そこで挫折をし、大学院に再入学、苦労して卒業後、外資系の企業で働き、実績を残しそれなりのポジションに上り詰め、

今に至っている。

母は政治家になりたかったようだ。しかし様々な事情がそれを許さず、学卒後、それならばと教師になった。今も教師を続けており、その理由を「国を支えるため」「自分で国を変えられないのなら国を変えられる人を育てたい」と言っている。

その両親から生まれた子が、「日本人学生にはない食欲さと、主体性、オリジナリティあふれる考え方がある」と称されている。

果たしてこれは、本当に学生の資質によるものなのだろうか？ もちろん本人の努力もある、しかし特に学齢期までは環境要因で育まれる部分も大きい。

一方で日本人学生が行った両親へのインタビューシートを見ていると、総じて、そのシートから夢を感じることはない。

少し厳しい言い方になるが、部分最適を積み重ねて今に至っている印象が強い。景気もまだ良かった時代に、とりあえず就活をして、社内でそれなりに奮闘し、それなりに上手くやって、もちろん個人的に大変なこともあったけれど、ソツなくこなして今に至る。

その両親に育てられた子が、「草食系」だ「夢がない」だ「受身」だと社会から非難されている。果たしてこれは、本当に学生の資質によるものなのか？ もちろん中には「とんびが鷹を生む」ことはある。しかし、そのような言葉が生まれる背景には、普通「とんびは鷹を生まない」という事実があるからだ。

私にも子どもが二人いる。別に鷹になって欲しいわけではないが、まずは自分が誇れる仕事と生

き方をしていかないと、子どもがそのような生き方をする可能性は低いと見ている。「草食系で夢がなく受身」だといわれる学生は、それを生んだ世代の生き写しであるという面もあるのではないか？

様々な国籍の学生が提出するインタビューシートを眺めながら、ふとそんなことを思った。

文／だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社では、幼保の環境づくり支援事業を行っている。ほかに出版社、はちみつ屋、アパレルブランド、島興し、地域活性など、多数のプロジェクトに取り組んでいる。

街場の就活論 vol.16

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

人生は、スーパーマリオブラザーズだ

少し抽象的な話になるが書いてみる。先日、任天堂の元社員で企画開発を担当、現在は故郷の青森県八戸市で個人事務所を立ち上げ仕事をしておられる玉樹真一郎さんの講演を見る機会があった。その中で「スーパーマリオとはどんな、一体ゲームでしょう？」という質問が出た。

参加者は「コインを貯めるゲーム」「クッパ（ボスキャラクター）を倒す」「クリアしていくゲーム」など、口々に思ったことを言った。そのどれも正解であろうが、玉樹さんが言った答えは「スーパーマリオは、右に進むゲームなんです」だった。

右に進む。スーパーマリオをご存知でない方にはピンと来ないかもしれないが、確かにそうだ。ゲームが始まって、マリオはずっと障害を乗り越えながら、テレビ画面の右へ、右へと進んでいく。やがて障害の先にボスが現れ、それを倒すとクリアとなり、次のステージへと進むことができる。しかし次のステージでも、相変わらずテレビ画面の右へ右へと進んでいく。この動きはゲームの完全クリアまで、変わらない。

「だから、右に進むと“面白いことがある”と思ってもらうことが、ゲームを作る上で重要なこ

とだったんですよ」と玉樹さんの話は続いた。「プレイされた方はわかると思うのですが、スーパーマリオって、始まるとすぐにコインが獲得できて、身体が大きくなるキノコが獲得できて、さらに火の玉を出せる身体にバージョンアップできるんです。つまり、右に進むと、いきなりいいことが色々起こるんです」



実際に僕も何度もプレイしたが、確かに、最初、そのような“いいこと”が連続した。そして、いいことを体験する前に敵に会って死んでしまうことは滅多になかった。あれはつまり、右に進みたくるようにする作戦だったということか。右に

進むことで“いいこと”が起こるとインプットされたゲーマーたちは、その後起こる困難も、乗り越えればさらにいいことがあるはずだと信じて、何度も何度もやり直して、やがて乗り越えていく。

世界で 4,000 万本以上売り、ギネスブックに「世界で一番売れたゲーム」として登録されているスーパーマリオの成否の最大の分岐点は「右に行くと“いいこと”がある」と、ゲーマーに思わせられるかどうかだったのだ。

* * *

僕はこの話を知って、少なくとも、僕が目指しているキャリア教育の本質はこれだな、と思った。つまり、学生時代に「仕事を頑張っていると“いいこと”がある」ということを、いかに理解してもらうかがポイントだ。まだアルバイト程度しか経験のない学生に、様々なワークやインターンシップを通じて「仕事をしていると“いいこと”がある」と感じてもらう。その積み重ねの先で、「仕事への期待感」や「社会人になることが楽しみ」という思いが醸成され、やがて仕事上で起きる様々な困難や障害に打ち勝てる力が育まれると思うのだ。

そういう意味で、初期のキャリア教育というのは、大切だと思う。この醸成なしに、就職活動に突入し、受験と同様に、損得勘定で仕事を決める学生がとても多い。「商社・金融はつぶしがきくから有利だ」などと真顔でアドバイスする就職課の職員は後を絶たない。「まずは自己分析からはじめてみよう」は、間違っていないが、そのプロセスで妥協点を探ろうと誘導するのは間違いだ。

では「仕事の中で得られる“いいこと”」とは何だ

ろうか？ これは見解が様々分かれるところかもしれないが、僕の中では、唯一無二だと思っている。それは「成長」だ。自己成長。これもスーパーマリオと本質は同じであろう。決して「いいこと＝お金」ではない。仕事においてお金とは、成長していく過程で獲得できるコインに過ぎない。つまり、実際の仕事においても、人は成長を目指して右へ右へ進んでいくべきなのだと思う。そして、その面白さを知ることが、生涯にわたり仕事を楽しむための秘訣だと思う。



ところが、大学で授業をしていると、ここで少し難しい問題にぶち当たる。スーパーマリオの場合、右に行くとすぐに“いいこと”に出会わせることが可能だった。これは、人生と本質は同じでも、スケールが小さいゲームという枠組みの中でのことだからだ。ところが、実際の人生で「身体が大きく」なったり、「火の玉が出せる」ようになったりするという成長を自覚させることは難しい。

養老孟司さんが、ベストセラー「バカの壁」の中で、「成長するとは、ガンの告知のようなものだ。もしあなたがガンになって治療法がなく、あと半年の命です、と言われたら、きっと春に咲く桜が違って見えるだろう。成長とはそういうこと、つまり自分が変わるということだ」というようなことを述べている。成長とは、それほど刺激的で楽しくワクワクすることなのだが、この感覚を学生

に体感させることはなかなか難しい。そして、その感覚を持たせなければ、「仕事への期待感」「社会人になることが楽しみになる」気持ちを育むことも、また難しいということになる。



その原因は根本的には偏差値偏重型の日本の教育にあると思う。学びを通じた成長が自分にとって“いいこと”であると体験的に刻まれるような流れに、日本の教育はなっていない（世界の教育のすべてを知っているわけではないが）。学んだ結果、受験で勝つ術を手に入れていくだけだ。そのため、小さくてもいいから本質的な意味での成長を獲得する術として、海外留学やボランティア活動の類のフィールドワーク、体育会系のクラブ活動といったものが推奨されるのだろう。

* * *

キャリア教育と称する授業の中で僕が学生に提供すべきだと思う価値とは、

- ・“自己成長”することは、何より楽しいことだと感じさせること
- ・“自己成長”のためのステージが仕事だと理解させること

の2点だと思う。この2点を理解ができて初めて、「将来どうなりたいのか？」や「そのためにどんな仕事をしたいのか？」「その仕事をするにはどんな職場が向いているか」に考えが向くのだと思う。

しかし、先に述べた通り、自己成長の楽しさと、そのステージとしての仕事、という関係に気付かせるのは、教室内の授業ではなかなか難しいのが現実だ。それでは座学が中心の授業に期待はできないのかというと、そうでもないと思う。

その方法が、授業を「自己成長を確認できる場」「自己成長した喜びを共に分かち合える場」にすることにあると思う。人は自己成長に必ずしも自覚的ではない。周りから見ると、とても成長しているのに、本人はその成長度合いを理解できていないということも多い。また、体験やそれらを通じて感じたことを十分内省できず、せっかくの機会を自己成長につなげられていないケースも良くある。

そこで授業の出番である。何かを教えるのではなく、本人が獲得した成長の糧を顕在化させて、さらに互いに悦び合う。その連続が、“自己成長”の楽しさに気付くきっかけになるのではないだろうか。

* * *

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。

街場の就活論 vol.17

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

学生座談会★新卒学生をエージェントが企業に売り込む時代

順子（以下：順）は大学4年生、2014年4月末に大手人材会社の内定をもらいました。2015年4月入社予定です。ファン（以下：フ）は中国からの留学生、日本の大学で4年間を過ごし、この4月に日本の大手総合化学工業メーカーに総合職として入社しました。つまりファンが順子のひとつ先輩ということになります。二人とも、大学で多くの授業を受けていた学生です。この二人との会話を通じて、最近の就職活動の実情をご紹介しますと思います。

エージェントに、逆求人？

団：ファンは新卒入社で一カ月が経過。順子は内定をもらった。ともに順調そうで何より。まず聞きたいんですけど、仲介使った？ いわゆる新卒エージェント。

フ：仲介？ なんの仲介ですか？

団：（順子）説明して

順：キャリアコンサルタントが、ファンさんはいくつかの人なので、こういった仕事がおすすめて、みたいなで紹介してくれて、間を取り持ってくれるサービス。

フ：使ってなかったです。

団：登録もしてない？

フ：してないです、逆求人、っていうやつですか？

順：まあ近いっちゃ近いね。

団：逆求人は、学生が自分ブースを出して、そこを企業の人事担当者が回る、という枠組みなので、新卒エージェントとは違うけどな。

※逆求人は新しい試みではなく、10年以上続いている。会場で学生自身が自分のブースを持ち、会場を回遊する企業の人事担当者呼び込み、自分をプレゼンテーションする。企業が学生を呼び込む一般的なイベントの逆バージョン。魅力あるブースを作り、人事を惹きつけるにはかなりの能力が必要。そのため偏差値上位校の学生の参加率が高く、そういう学生を求める人事担当者に人気があるイベントになっている



フ：エージェントも逆求人も、してないです。

団：順子はどこのエージェントに登録したん？

順：C社です。地方就活生用のサービスがあって、交通費を支給してくれたりとか。色々メリットがあって。

団：交通費？ 面接地までの？

登録したら、ハイ2万円

順：あ、えっと、交通費じゃないですね、すみません。就活支援として2万円って意味です。

団：それは誰が払ってくれるの？

順：C社です。

団：(C社が)お金を払ってくれるの？

順：はい。

団：それは、エントリーしたらもらえる？ 例えばバイトが決まったら3万円あげます、みたいなものがあるけど、エントリーするだけで2万円あげます、みたいな？

順：そうです。C社にエントリーしたら、というか、そのサービスに登録したら、2万円。

団：もれなく、2万円が振り込まれるんや？

順：はい、そこ経由で内定とかを貰わなくても、極端な話サービスを使わなくても2万円。

団：へー、それ目当てでみんな登録しそうやな。

順：はい、合格者は30人くらいいました。それが、掛ける5、だから…。

団：その掛ける5ってなんやねん。

順：私が第2期募集だったので、第5期くらいまでありました。

団：第5期募集とかっていう？

順：はい、第1期、第2期、と続いて。

団：人数は決まってるん？

順：はい、一応面接みたいなものあって

団：あー、じゃあ面接突破者に2万円なんや。中には2万円目当ての子も…？

順：若干。

団：登録？

順：はい(笑)。

知らない会社を山ほど紹介される

団：で、(サービス受けることが)決まったら、どれくらい紹介されるん？ 例えば、アソブロックどうですか、とか来るんやろ？

順：来ます、たくさん来ました。

団：あなたにはこれが良い、とか。

順：はい、そして、そのC社で面談をしました。

団：その、(推薦された)会社の人も来て？

順：いえ、私の担当コンサルタントの人がきて、こういうところ(企業)が良いっていうの言ってくれて。それで、まずは説明会に行ってみてって言われます。会場ではC社の仲介できましたっていうのを伝えたり、予め(C社の方が)伝えてくれていたり。

団：なるほど。

順：(紹介される会社の)量は人によると思います。例えば私は医療業界だけなんで、っていう人は少なくなるし、人によっていろいろみたいです。大企業ならどこでも、っていう人もいるし。

団：何社くらい(おすすすめを)言われた？

順：説明会に行ったのが10社くらい。紹介されたのは山ほど。

団：山ほど。

フ：順子が説明会を受けにいった会社、紹介された会社って、本当に自分とあっていると思った？

順：思いました。半分くらいは。

団：半々か。

順：二つ内定をもらった会社のうち、一社は紹介でしたし。

団：やっぱ、知らん会社を紹介される？ それとも、結構有名なところ？

順：知らない会社も結構紹介されました——。いえ、知らない会社ばかりでした。

団：っていう企業側のニーズは強いんやろうなあ。ちなみにファンはリクナビ一本？

志望理由は、「人事に一目惚れ」

フ：私、リクナビも全然使ってなかったです。

団：そっか。ファンは、ダイレクト・ラブレッター攻撃やったもんなあ。

フ：そうです。今の会社一筋で。

団：留学生用の就活サイトなんかも使ってない？

フ：使ってないです。

団：そもそもどうやって T 社（現在の会社）と出会ったんやっけ？

フ：説明会です。12 月 10 日に開催された——

団：学内説明会か。

フ：そうです。結構（説明会開催も）早かったんです。それに出て、もう（意志が）決まった。

団：もともと、インターンしてたんやっけ？　そこで。

フ：T 社ではインターンはしてないです。

団：あれ？　レポート書いてなかった？　確か、中国に行って。T 社の。違ったっけ？

フ：いや、それは、（T 社に）出会ったから、（中国に）行ったんです。出会ったのは、ただ学校に（説明会に）来たからというだけで。

団：あ、そうなんや。

フ：で、その（T 社の）人事に一目惚れしました。

団：人事に一目惚れね。

※よく研究をしている学生でも、この時期に自分の人生のビジョンを見定めたり、企業成長力を見抜いたりすることは難しい。その結果、人事担当者の人柄が重要なファクターになることが多い。説明会でプレゼンをする人が変わるだけでエントリー率が 200%になる企業などはザラ

フ：はい。あと、（T 社の）パンフレットに、自分の地元（中国）に工場があることが書いてあったから、すごく縁だと思って。

団：なるほど。

フ：あと、マレーシアにもすごく大きな工場を作

っていたから、そこにインターンに行って、ポテンシャルを感じて、ちょっと好きになって、縁を感じました。

団：なるほど。それで順調に選考が進んでいって、お互い第一印象良いもの同士でよろしくねってなっていたんやな。ちなみに、ファンはインターンシップ何社した？

フ：8 社。

団：順子は？

順：私は、2 社。アソブロックと、ワークスアプリケーションズ。

※8 社は極端としても、最近の学生はインターンシップの体験社数が多い。休学してインターンシップを 1 年間というケースなどもある。特に留学生は多くインターンシップを経験している印象がある

団：ワークスアプリケーションズで、未来まで有効な入社パスもらった？

順：はい、ギリギリ。超ギリギリでした。（人事の方が）最後まで迷ったって（笑）。

団：何年有効やっけ？　5 年？　3 年？

順：1 年です。みんな 1 年ですよ。

団：あれ、1 年なんや。昔もっと長かった気がするけど。っていうことは、新卒 1 年目までか。

順：そうです。卒業してから 1 年間有効。

団：つまり新卒 1 年目に、今の会社違うなって思ったら、（ワークスアプリケーションズに）来ていいよっていうスタイルなんやな。

※ワークスアプリケーションズのこの制度は新卒の世界では有名。このような施策ひとつで、一般的には認知が低い企業が就職活動生の間だけでスゴク有名、ということになる。成長力の高いベンチャー企業は何かしらこういう施策を持っているケースが多い

順：そうです。

団：昔は3年くらいやった気がする。

順：そうなんですね。一番優秀な人も1年でした。

インターンの報酬、20日で40万円

団：ちなみに何人くらいおったん、インターン生は？

順：100人くらいです。掛ける、5。

団：5回か。で、100人のうち何人くらいもらえるん？ 入社パスは。

順：30人くらいです。

団：3割（笑）。よう頑張った（笑）。

順：でも途中で無理だと思って辞めた人も30人くらいいました。

団：きついの？ 実際。

順：きついです。フィードバックも厳しいし、毎日毎日。あと、お金もらえそうにないから諦めたとか。

団：お金？

順：入社パスがもらえたら、40万円。もらえなかったら、15万円。

団：インターンシップの報酬が？ へえ、それ面白い。知らなかった。

フ：順子は？

順：ギリギリだけど入社パスもらえたから40万円。それは、1位でもあたしでも同じです。

団：入社パスをもらえれば40万円なんやな。何カ月のインターンで40万円なん？ 2カ月？ 3カ月？

順：20日です。

団：20日！ それは、けっこう割がいいなあ。そりゃ、みんな（インターンに）行くわな。

順：行きます。優秀な学生がいっぱいいました。

団：そうなんやあ。そういう感じのインターンって他にもあるの？ お金も含めた魅力、みたいな。

順：一番有名なのがワークスアプリケーションズなのではないでしょうか。

団：ほかに、お金じゃない理由でも、あそこのインターンシップがすごい、っていうのはあるん？

順：DeNAとか？

団：それはなんで？

順：ホントに厳しいらしいです。がちで怒られたりするって聞きました。

団：そういう場を求めて行くんやな。

順：あと、外資のコンサルとか、サイバーエージェントとか。

退職理由は、和式トイレ!?

団：ファンの周りには留学生の友達も多いと思うんやけど、そんな友達たちも、みんな仕事頑張ってる？

フ：ちょうど自分の友達の話をしようと思ったんです。その友達はM社に入って今は山口の岩国に配属されたんですけど、すごく辞めたいって言ってます。

団：なんで？

フ：その友達は、給料の良さにひかれて入って。

団：給料が良い？

フ：そう、40歳になったら1,000万くらいもらえるんですよ。会社のブランド力もあるし。しかも、就活で優しくされたらしくて、東京まで（会社の方に）誘われて、豪華な食事を食べに連れていってもらったりとか。

団：バブル期みたいやなあ（笑）。

フ：そう、それに惹かれて彼女も入ったと思うんですよ。

団：同じ国籍？

フ：はい、中国です。彼女は私よりも日本語が上手で、高校3年間ずっと日本語を勉強していたんですね。それで、人事をやりたいと彼女はずっと思っていて入社して、実際に人事になったんだけど、社宅が本当にボロボロで、トイレが和式なんですよ。洗濯機も、部屋の外にある。まあ日本人はそういうのを見たことがあるかもしれないんで

すけど、でもうちの大学の留学生は AP ハウスというすごくきれいな寮にずっと住んでいたから日本の家はそれなのだ、という固定観念ができてしまった、っていう環境面のギャップも含めて、厳しいと。人間関係もあるようなのですが。



団：人間関係。留学生にとっての最大のハードルやからなあ。

フ：しかも文系なのに夜勤があるんです、工場での。まあ研修期間だけなんですけど。精神面も肉体的にも疲れている感じで、将来が見えないと。最低3年間は岩国確定らしいんです。

団：石の上にも岩国。

フ：3年たったら、26歳。彼女は結構早く結婚したいタイプなんです。だから悩んでいるんだと思うんですが、私から見ると、彼女は就職や人生を真剣に考えていなかった。そのことを、後悔しているのだと思います。

社長面接は、LINE でヨロシク

団：さっき、こうやって録音を始める前にしゃべっていた、LINE の話が合ったやん？ 社長から直に LINE が来るって話。それについて話して。

順：そういうサイトがあって（新卒人材のマッチングサイト）、登録して、こういう悩みがありますっていうのを社長送ったら、それについてフィードバックがあるんです。

団：たくさんの中小企業の社長が、その相談役と

して並んでるわけ？

順：あ、違います、違います。サイトの運営をしている J 社の社長さんから返事があるんです。

団：あ！ その社長か。募集企業の社長がどんどん参加する感じではないのね？

フ：でも、社長と言っているだけで、他の社員の人が返してるかもしれないですよ。

団：まあ確かに。

順：でも電話もくれるよ。

団：電話もくれるの？ どんだけ頑張り屋さんやねん！

フ：うん（笑）。たぶん団さんより（笑）。

団：電話もらったことあるん？

順：はい。今から電話していいって言われて。最初がそうでした。で、ありがとうございますって感じで。

団：ちょっと待って待って。それで、いきなり J 社の社長から電話がかかってくるの？ 番号教えて、はいどうぞって？ 出会い系やな…。ちなみに何の質問をしたん？

順：私はベンチャー企業を中心にしているんですけど、どういう選び方が良いか分からないし、良いベンチャー企業の見つけ方が分からないというのを相談しました。

団：それを LINE したわけや。そもそもなんで J 社の社長に LINE 相談しようと思ったわけ？ いろんな相談の仕方があるよね。例えば学校のキャリアセンターに相談しよう、とか。

順：J 社のサイトに載っている会社が、ベンチャーの中でも優秀だといわれる企業が多いし。まあ、ロコミや友達との会話の中でもいい会社だよっていうのが流れているから。

団：なるほど。ほんで LINE 送ったらすぐ？

順：既読になりました。

団：んで、LINE の返信が「今から電話していい？」って？ フランクやなあ。

診察時間は朝 6 時から昼 12 時までです

フ：私ちょっと疑うんだけど。もしかしたら、順子は自分が社長って名乗っている人としゃべっているだけで、ずっと同じ人だから社長はどの声なのか分からないだけでは？

順：でも顔も公開してるし、その人は1週間か2週間に1回、セミナーみたいなのをやってて、会ってる人もたくさんいるから。

団：それで、電話で何しゃべったん？

順：さっき言った相談をしたら、僕のサイトにある、社長インタビューみたいなコラムがたくさんあるから、それを読んで見極め方の練習をしたら？ みたいな。

団：ある意味、サイトの営業をされたわけや。

順：それで、掲載されている社長についてどう思ったか、毎回僕に感想を連絡してって。

団：毎回連絡して？ それで、LINE した？

順：しました。

団：ほんまに一！

順：はい。それで「なるほどそうだったんだねー。今の第一希望の会社と比べてどうだった？」みたいに聞き返されたり。

団：ちょっと待って。それ全学生にするの大変やん。

フ：そうなんですよ、全部覚えなきゃいけないし。たぶん録音されてて、誰かがメモを取ってるんだと思う。

順：まあそれはそれで全然良いんやけど。あ、でも今日は何時から何時までです。とかはありました。

団：何が？

順：LINE 相談時間みたいなのが。今日は朝の6時から12時までです、とかありました。

団：なるほど。ある意味、ベンチャーの場合は社長が広告塔になるのが大きな役割やから、そういった意味では上手な広報かもしれんけどな。ところで今年に関していうと、12月1日の4月1日だったよね？ エントリー開始と、面接開始が。一

応約束事としては。

順：はい。

団：それが来年から4月1日エントリー開始の、8月1日面接開始になるわけやけど、どうなると思う？ 何も変わらない？

※就職活動が大学生の学ぶ機会を奪っているという意見はいつの時代も聞かれる。それに呼応する形で、上記の自主規制ルールを経団連が新たに取決めした。ただし、新経団連は賛同しておらず、外資系企業も関係ない。さらに日本の多くの企業は経団連に加盟などできておらず、骨抜きになる可能性も指摘されている

順：優秀な人はすぐ決まるんだろうなと思う。差がつきそうだなと思います。なんか、やばいな、やばいなと。ファンはどう思う？

フ：何が、何が？ もう1回。

団：例えば、ファンが就活してた時は、12月1日からエントリーができたんね。4月1日から、面接ができ内定が出せたんですよ。守ってないところも多いんやけど、一応日本の自主規制。それが来年から、エントリーができるのが4月1日。8月1日から内定が出せますってなんねん。

フ：私はぜんぜん変わらないと思います。

団：でも秋卒業の人はどうするの？

日本式就職活動に変革はあるのか

フ：ああ、9月卒の。なるほど。でもビザ切れるのが12月だから、12月まで就活できるならそんなに変わらないと思います。できない人は、能力がないからもう国に帰ったほうが本人にとっては良いかもしれないし。

団：12月1日でビザがきれるので、か。でも、8月まで内定が出なかったら不安やない？

順：不安ですよ（笑）。

団：4月1日からやったら何とか（大丈夫）って

思えるけど。

順：優秀な人は良いかもしれないけど、焦ったまま、「もう3月！」とかになる人も増えそうだなと思います。

団：そのことを見据えて、エージェントサービスとか、保険もかねて、いろんな就活の仕方とか、チャンネルを広げておこうという人が増えるのではないかという人もいるんやけど。

順：あー。学生が。

団：そうそう。もしも就活がそんな風になんねんっていう初年度の学生だったらどうする？「知ってる？ 今年から4月1日からやでー」って。

順：何か対策を考えるとします。そういったエージェントサービスに登録すると思います。

団：でも一方で学生がエージェント利用ってどうなん？ それ違和感ない？ 例えば、既卒5年とか経てば、人材紹介っていうのは、その人の希望もありつつ、スキルマッチで紹介をされるけど、大学4年生ってスキルゼロやで。スキルゼロの人を、マッチって何をマッチするねんって、いう違和感を、ぼくなんかは感じるわけです。言うたら、新卒でコンサルタントやってます、みたいなもんで。

順：私はなかったですけど…。

団：何を売り込んでもらうん？

順：何も売り込んでもらっていないです。紹介してもらっただけです。知らない企業を。

団：それはなんでなん？ なんで紹介してほしいん？ 自分で調べられへんの？

順：……自分で調べられるんですけど、例えばリクナビとか。でも、それよりも簡単といいますか。自分がこういう会社を探してますって言えば、合った企業を言ってくれるから、簡単といえば簡単ですよね。

団：その情報は信頼が置けるのか？

順：その後説明会に行ったりして。ダメな会社はダメだと思う。

団：自分でフィルターかけられるから、いったん

ほな使ってみよか、と。

順：はい。

団：そうゆう感覚なんや、エージェントっていうのは別に、売り込んでもらうんじゃないで。

順：そうです、そうです、教えてもらうって感じ。

“ふんわり公務員さん”

団：それやったらキャリアセンターの職員でも良いんじゃないん？

順：利用もしたけど、イマイチで…。例えば、履歴書の書き方とかしか教えてくれない。

団：もっと本質的なところを教えてくれよ、と。

順：そうです。

団：表現の仕方とかどうでもええねん、みたいな。

順：そうです、そうです。なんか“ふんわり公務員さん”みたいな感じがあって。

団：ふんわり公務員さん（笑）。

順：いい人たちで、とても親切なんですけど。

団：その人に聞いて自分が何か得るものがありそう、とは思えないと。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.18

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

長期インターンシップが日本で増えたワケ

この原稿の締切日翌日、8月26日から、ぼくが代表をつとめるアソブロック株式会社にインターンがやって来る。大学4年生の彼女のインターン実習期間は半年間。つまり、卒業までの半年間を、アソブロックで社員同様に勤務することになる。この話を人にすると、同世代の人からは「そんなに長く！」と驚かれる。ところが今時の大学生にとって、半年のインターンはさほど珍しいことではない。中には1年間というケースもある。もちろん、うちに来る彼女の場合、卒業要件となる単位をこの時期にすべて取得できていたから来られるわけであるが、本稿では、なぜ最近長期インターンが増えつつあるのか？ について思うところを書いてみようと思う。

想定される理由

- 1: 中小企業が新卒学生採用の手段として活用
- 2: インターンシップ体験での単位認定が進む
- 3: 大学休学費用の下落
- 4: 海外インターンシップの盛り上がり

理由として挙げられるのは、このあたりではないだろうか。

1: 中小企業が新卒学生採用の手段として活用

新卒採用の市場は、売り手市場化傾向が強まっている。この動きに伴い、中小企業は採りたい学生が採れなくなっている。内定辞退率も上昇気味。中小企業としては、ひとりでも多くの学生と出会いたい。その手段としてインターンシップは有益であるが、2週間以内のインターンシップは学生の青田買い（つばつけ）目的で大手もこぞって実施しているため、同じようなインターンシップ枠を用意しても応募が来ない。そこで、差別化して自社を知ってもらうための手段として長期インターンシップを採用する。実際の業務を通じて企業理解を深めてもらい、コミュニケーションしていこうという目論見だ。

2: インターンシップ体験での単位認定が進む

学校によって認定単位数は違うが、ほとんどの大学でいまやインターンシップを単位付与する体験授業と位置づけている。学生においてはとても見えやすいメリットで、参加意欲を高めていることは間違いない。また、実習時間数で認定単位数が増減するケースがほとんどのため、長期インターンシップへの参加意欲も自ずと向上する。ただし、大学側も半年、1年間のインターンシップを基本と考えているわけではないので、1ヵ月をこえる

と、単位認定数はほとんど変わらない。

3: 大学休学費用の下落

お金の問題も、地味に大きいと思う。例えばぼくが大学生の頃（20 年ほど前の話）は休学するにもそれなりのお金が必要だった。記憶では、年間学費の 1/3 程度かかったのではないだろうか？ 他大学でもそう変わらなかったと思う。ところがいまや休学に必要な費用は急激に下落した。例えば早稲田大学は 50,000 円／ Semester、立命館大学に至っては 5,000 円／半年だ（在籍料とよぶ）。もともと、徴収の理由が不明確なお金だとは思っているので、実態に即してきたということであろうが、これが学生の休学ハードルを下げている。つまり、1 年間みっちり休学してインターンをして復学する、という選択肢が取りやすくなった。また、企業も明確な意思を持った休学は敬遠どころか、歓迎する姿勢なことも追い風だ。

4: 海外インターンシップの盛り上がり

最近の学生は、世の中のグローバル人材へのニーズを敏感に感じ取り（グローバル人材が何を指すのかは別の議論が必要だ）、学生時代からその資質を磨こうとすることが多い。その手段のひとつとして有益なのが海外でのインターンシップだ。そして、海外インターンシップには、日本のような 1day や 1week といったものは基本的でない。そのため、海外インターンシップに参加する場合は長期インターンが必然となる。

以上のような理由から、企業での長期インターンは、地味ながら着実に学生生活に組み込まれつつある。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを

手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.19

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

『好きなことを仕事にする』という呪縛

授業を受けている大学生から、こんな質問をもらいました。

「団さんは好きなことを仕事にする、ということについてどう思いますか？ アリですか？ 私はぜんぜんアリだし、逆に好きなことやりたいことと、仕事のベクトルが違う方向にあると『仕事やってるのきついなー』と思うのですが、**ちゃん的には『好きなことを仕事にする』という考えに固執しなくてもいいかなと思っているなう、だそうです（昔のわたしのような考え方）。

**ちゃんが将来実現したいことは『外国人が集まるようなカフェの運営をすること』なのですが、その収入だけじゃ生きていけないなあ、と思っているそうです。だから定時で働けるような職に就いて、有給もバンバン使って、アフター5でカフェ運営をやりたいなあ、とのこと。

**ちゃんの話は一例ですが、世の中で『好きなことを仕事にする』って決めて職探しをする人って、多くないですよね？ だから、仕事が好き（ようにみえる）団さん的にはどう思いなのでしょう？」

この手の質問は、毎年一定数受けます。そこで今回は「好きなことを仕事にする」ということについて少し考えてみたいと思います。

そもそも「好きなことを仕事にすべきか否か」といったような話が大学生の間で話題になり始めたのは、最近のことだと思います。もちろん、昔から「好きなことを仕事にしたい」と思う人はたくさんいたでしょうが、それが質問としてあがるようなことは少なかったのではないのでしょうか。

ではなぜ質問化したかという、「そうした方がいい」という意見が蔓延し始めたからだだと思います。しかも、意見者が大学生の憧れ対象であることも多い。若手のベンチャー起業家や社会起業家と呼ばれる人たちです。亡くなったスティーブ・ジョブズなんかもそうだと思います。自分がいいと思う人がそう言う、「やっぱりそうなのかな」と思います。

* * *

「好きなことを仕事にする」ことに反対はありません。その方がストレスも少ないし頑張れるし学びがあるし充実するし、とてもいいと思います。

自らがそのような体験をして本当にいいと思ったから、ブログやニュースを通じてメッセージを発信するのだと思います。

ただ、そのメッセージは同時に「好きなことを仕事にしなければならない」という呪縛に苦しむ大学生を生産している面もあると思います。「好きなこと」は「やりたいこと」とも言い換えられますが、大学卒業時にやりたい仕事がある人など、そう多くはありません。そして、半年や一年程度考えたところで、見つかるものでもありません。

実際「好きなことを仕事にした」とメッセージしている多くの人も、紆余曲折の末にたどり着いたのではないのでしょうか。新卒時から「好きなこと」や「やりたいこと」が明確で、それに向けて努力を続けてきた、という人はわずかでしょう。

だとすると、実態に合わせたメッセージは「好きなことや、やりたいことを仕事にできるのが一番だけど、新卒時にそれと出会うのは難しいので、まずは何でもいいから働いてみなよ」でしょう。しかしそれでは盛り上がりず、ニュースにも話題にもなりません。

その結果、新卒時からの「あるべき姿」が想像の中で昇華され、「好きなことが見つからない」といったあせりや不安が増幅。新卒学生の会社への適正配置を阻害する要因になっている面があるのではないかと思います。

* * *

新卒時に大切なのは、「好きなことを仕事にすることに固執するよりも、仕事が好きになるように励むこと」です。「好きなものばかり食べていたら栄養が偏る」といいますが、この食事へのアドバイスの感覚と、仕事のそれとは近いのではないかと

思います。

内容によらず「仕事が好き」になるように励む。お友達の家で「**ちゃん、好き嫌いある？」と聞かれたときに「なんでも食べられます！」と言うと「偉いわねえ」と褒められます。好き嫌がなく、何でも残さず美味しく食べることができるのは、ひとつの能力です。そしてその能力は、多くの人から認められやすい能力です。たぶん仕事についても同じでしょう。

もちろん、「なんでも食べられる」子にも「好物」はあります。だから「仕事が好き」な人にも「好きな仕事」はできるでしょう。大事にしたいのは順番です。「好きな仕事」から入るのではなく「仕事が好き」から入る。先に挙げた「好きなことを仕事にしよう」とメッセージする人の多くも、実は前提として「仕事が好き」なのではないかと思っています。

* * *

大学の授業で「誰のキャリア？」というワークをやります。これは名前を隠して、その人の誕生からのキャリアを紹介していき、「一体誰のキャリアか？」を当てるというものです。ゲーム感覚でたいへん盛り上がるのですが、ここで一番人気なのが、バラク・オバマ大統領です。

オバマさんは、大学卒業時、自分が何をしたいのか、何が好きなのがよくわからず、出版社に入社します。しかしほどなく退職し、民間のリサーチ会社へ転職。しかし、そこでの仕事もあまり面白いとは思えず、在職中に励んだボランティア活動（本業とはとくに関係がない休日の趣味活動）を通じて、現在に通じるビジョンを確立していきます。

このワークを通じて、大学生は「オバマさんですら、新卒時には何がやりたいかは、わからなかったんだ」と知ります。「そんな大学生がアメリカ大統領になるんだ」ということ。さらに、「大切なのは、何がやりたいかを考え続けることなのだ」と学びます。そして「考え続けることならわたしにもできるかもしれない」と安心するのです。

「あなたは何がやりたいの！」と大学生に問いかけ過ぎるのは、たいして支援的でないケースも多いのです。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.20

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

じゃんけんに、3連続勝利したら採用します

先日、10日間ほどニューヨークに出張をした。ブロードウェイでいくつもミュージカルを見た。「ブック・オブ・モルモン」という作品がとても良かった。行かれることがあれば是非ご覧いただければと思う。

その道中で、一緒に行った妹から「ブロードウェイでかけられるミュージカルは、キャストに必ず黒人を一人以上は入れないといけない」のがルールだと聞いた。人種差別になるからだそうだ。そんな話を聞きながら、会社の人事制度もそのようになると面白いかもしれないと思った。

会社経営においては、「選択と集中が大事」などとよく言われ無駄を極端に嫌う。人も、必要最低限で回すのが良い経営だとされる。その結果、おのずと人材採用も、必要な能力を持った即戦力採用に傾倒する。少し前までは、新卒はポテンシャル、中途は即戦力、などと言われたが、現在は新卒も即戦力だという企業が増えた。

ぼくが講義をする立命館アジア太平洋大学では、毎年、国籍を指定したオンキャンパスリクルーティングが開かれる（日本人も出席はできる）。例えば「ウズベキスタン国籍」の学生向け説明会を、

大手電器メーカーが開催する、というような具合だ。それらを見ていると、今日本の企業がどこの地域を重視し、どこを攻めようとしているのかが、なんとなく見えてくる。これもひとつの即戦力採用と言えるだろう。

* * *

ただ一方で、即戦力採用の弱点は、結果が想像の範囲を超えにくいことではないかと思う。各々が想定通りの働きをしたとしても、結果は予想内におさまってしまう。つまり、即戦力採用は、会社が持つまだ見ぬ可能性を自ら摘み取ってしまう部分もあるのではないだろうか。

例えば「うちは必ず南米からひとり、アフリカから一人、さらに性的マイノリティを一人採用します」というような約束をする企業が出てきたら、それはなかなか面白い結果を招くのではないだろうか。

「今やっていることがどういう結果になるかわからない。だけれども、面白いと思って続けた」ことが招く結果は馬鹿にできない。そのことは、多くの人が自らの人生で実体験していることだと

思う。「好きが高じて」は「必要が高じて」よりも、可能性に満ちているのだと思う。

* * *

会社経営においては、そのことを少しでも担保しようと、例えば「新規開発」のセクションを創ってみたり、「業務時間の 20%は何をしてもいい自由探索時間にする」という制度を創ってみたり、取り組んでいる企業は少なからずある。しかしこと人材採用においては、なかなかそのような思い切った取り組みを始めるケースが少ない。採用の方法に関する消極的姿勢が、日本固有の新卒一括採用の仕組みを維持している側面もあるだろう。

ぼくが代表をつとめるアソブロック株式会社では、一時期「じゃんけんに三回勝ったら採用」という制度を導入していた。実際にそれで入社した社員もいた。それが経営にどう資したかは測れるものではないし、大して結果に差はなかったかもしれないが、少なくとも実施中は社内がちょっとドキドキしていた。

その社内の高揚感は、会社の資産としては有益なものではなかったかと思う。時々「社内のモチベーション低下」が問題だと嘆く経営者に会うことがある。それを解消しようと、コンサルタントに入ってもらったり、ミーティングを増やしたり、色々と策を打っているような話も聞く。

原因は様々だろうしひとつに特定できるものではないだろうが、そのひとつに、「予定調和に社内に疲れている」部分もあるのではないだろうか。採用の方法ひとつで、その予定調和を崩すことはできると思う。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.21

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

ダブルワーク、トリプルワークの推奨

先日広報された、リクルートホールディングスの今年の新卒採用募集告知が少し話題になっている。

- ・30歳以下なら誰でも新卒枠で応募ができる
- ・面接でスーツの着用を禁止する
- ・手書きの履歴書は不要とする
- ・オンラインでの面接も受け付ける

など、色んな角度から話題にされているが、その中でぼくが注目したのは

- ・入社後の副業を可とする

となっている点だ。つまりダブルワークができるというのだが、この点には大いに賛同する。ダブルワークは、単にお金の問題だけでなく、色々なメリットを内包していると思うからだ。

アソブロックもダブルワーク推奨

ちなみに、ぼくが代表をつとめるアソブロック株式会社では、ずいぶん前からダブルワークを率先して勧めている。できることなら、「専業不可」としたいくらいだ。

おかげで、今では15人のメンバーのうち、11人までもがダブルワーク、トリプルワークをしている。例えば取締役の安井（もとは一般社員として入社）はアソブロックのほかに、J社の取締役、そしてS社の代表取締役（近日就任予定）を務めている。林はアソブロックの一員として働く一方で、プロの演出家としていくつもの舞台に関わっている。阿部はアソブロックの一員として働きながら、webマーケを主業務にするS社の社員でもある。阿部の場合は、S社からヘッドハントされたときに、「ダブルワークはどうでしょう？」と逆提案した経緯がある。

多くの会社がダブルワークを推進すればいいと思うからこそ、今回はその効果をいくつか挙げてみたいと思う。

* * *

1：自己肯定感の向上に寄与できる

当然、複数の会社や場所で必要とされるということは、仕事において、より多くの人から認められているということだ。専業の場合、能力とは関係なく、社内政治や、割り振られた仕事の当たり外

れで、自己肯定感を高めにくい環境に追いやられることがある。また、周囲もそれを環境被害だと認めないので、たちが悪い。その結果、自己肯定感の欠如に起因する卑屈さや、自ら成長したいという気持ちを封じ込めたりしてしまうことがある。

ダブルワークにはそれがない。2つ、あるいは3つの足場があれば、専門に比べ、客観的に自分自身を見つめやすい。あるいは、あまりに居心地が悪ければ、1つ捨てればいい。そのように、自分のキャリア構築において自由度が高い自分でいられる。

2：成長意欲が倍増する

そうは言いながらも、アソブロックの11人もそうだったが、最初はダブルワークに躊躇する傾向がある。それは「できるかできないか」ではなく、「申し訳ない」と思ってしまうからだ。専門で頑張っている人もいる中で、自分だけ軸足を複数にするのは、何かここを軽んじているような風に見られるのではないかと。その結果、大事にしているこの場所での居心地が悪くなるのではないかと。どうもそのようなことを考えてしまうようだ。

だがそこは気持ちの問題であるから背中を押してあげることで、一方でマネージャーが「兼業推進である」ということを常に肯定し存在を認め続け、あのあり方はうちの会社的には正しいのだ、と言いつけることで程なく解決する。

そしてその結果起こるのが、本人の成長意欲の倍増である。人は受けた恩は返そうとする。まだまだ一般的ではないダブルワークを認めてくれた組織に対して、自分にしか出せない結果を出すことで貢献しようと考えられるようになる。

3：組織変革が進む

昨今「働き方変革プロジェクト」や「女性社員の働きやすさ向上委員会」みたいなものに取り組む会社は多いが、なかなか成果はあがりづらいと聞く。その点においても、ダブルワークの導入は大きな効果を発揮する。

そもそも、ダブルワークを是とする制度設計をしなければならぬし、また、色んなケースが出てくるので、常に柔軟に設計変更をしなければならない。例えば先に出た林くんの場合、お芝居の演出の仕事が入ると、集中して稽古をするときと、本番の合計1か月くらいは出社が完全にできなくなる。「ダブルワーク推奨」というからには、当然それを内包できる制度を考えないといけない。

そのような多様な働き方に柔軟に対応できる制度を構築していくことは、必ず今後生きていくと思う。頭で考えた理想に制度を近づけていく努力ではなく、現場で起こる事態に制度を合わせていく、ということを日々繰り返す方が、制度は強くなると思うのだ。

リクルートホールディングスも、最初はさすがにこの点に対応できないであろう。つまり、この枠組みの中であればダブルワーク OK ですよ、という狭義の承認に留まるはずだ。これではまだまだダブルワーク OK であるとは言い難い。

また、一方で、ダブルワークをしてもらうということは、「この場所に魅力がなければ去られてしまう」というリスクを常に抱える。そのため、所属するメンバーにとって居心地のいい組織になれるかを常に自問する環境に置くことができる。これも、組織変革の大きなエンジンになる。ダブルワークやトリプルワークを実現できるメンバーは、当然仕事のパフォーマンスが高い。そんな彼らに対し「それでもここにいる理由」を提供し続けることは、つまりは魅力的な会社への階段を上がり

続けていることにほかならない。

4：人材採用に困らない

規模の大きくない会社や一般的に人気が高い職種に、仕事能力のある人に来てもらうのは大変である。力のある人は、集まるところ集中する。ところがダブルワークを推奨すると、そんな人たちもドアノックしてみようかと思ってくれるようで、アソブロックはとんど人材採用に困らない。ちょくちょく興味がある人があらわれてくれる。それはきっと、会社の業態への興味というより、組織への興味なのだろうと感じることが多い。

また、ダブルワークを認めると、逃げ場ができる分、ひとつの業務に身が入らないのではないかと聞かれることがあるが、そんなことはない。専門なのに業務に身が入らない人など、星の数ほどいる。ダブルワークができるような人は、元来仕事が得意なのだ（あるいは得意になるのだ）。ぼくの中学時代の同級生に、野球部の部員なのに、サッカーの試合の時だけ頼まれてフォワードとして試合に出ていた友達がいた。そしてよく点を取っていた。それと同じようなものだと思う。

5：収入的安定をもたらす

ぼくはよくうちの会社のメンバーにこういう話をする。「今の時代、賃金は容易にはあがらない。目指せ 1,000 万円といっても、会社から月給 80 万もらうには、かなり能力を認められないと無理だろう。でも、30 万円を 3 社からもらうのであれば、スキルを高めれば可能性はなくはないと思う。そのくらいの給料を払っている出来の悪い一般社員は山ほどいる。つまり 1/3 の時間でその人以上のパフォーマンスを出せれば、マネージャーとしてはあなたを選ばない理由はない」

仕事人として、やはり給料はひとつの評価軸であると思う。それほど多額はいらないが、やはり安すぎると自己肯定感も低くなる。賃金の話が出しにくい日本にあって、アソブロックはメンバーの給与開示が進んでいる。それもこれも、自助努力であげることができる環境にある、とメンバーが共有できているからだ。

* * *

正社員の新しいカタチ

雇用の安定を会社に求めにくい時代になっている。それならば、雇用の安定は自分自身で作り出すしかない。ダブルワークはその第一歩になる制度だと、ぼくは考えている。この制度は、導入するもしないも、鍵は経営者層が握っている。年功序列・終身雇用が崩れ、フレックスや裁量労働、あるいはノマドワーカーと呼ばれるようなフレキシブルな働き方がトレンドになってきた先に、新しい正社員の形が作られていくのだと思う。

そのプラットフォームに、ダブルワークやトリプルワークはなり得るだろう。なぜなら、あくまで個人的実感でしかないが、それらの制度を取り入れることは、確実に会社の発展につながっているし、また従来の呼び方で言う「従業員」からもすこぶる評判がいいからだ。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.22

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

「障がい者枠なら採用できるけど…」

先日、とある学生が「先生少し相談があります」と言ってきました。

聞けば、就職選考中の企業から「障がい者枠であれば採用できるがどうですか？」と聞かれたと言います。それまで授業で見ていた彼に障がいがあることは、ぼくには分かりませんでした。本人も「日常生活にはほとんど支障がない程度」なのだと言います。また「手帳も今は持っていない」とのこと。ただ、選考の過程でそのことが話題にのぼり、過去の事実を受けて、後日軽く打診されたいらしいのです。

本人は「どうしても行きたい企業だから、一般枠で落ちるのだとすれば、例え障がい者枠でも入りたい気持ちがあります」と言います。ただ、障がい者枠で入って、

「自分がしたいような仕事ができるのか？」

「障がい者枠でも出世できるのか？」

その点が不安だという相談でした。その後、彼は結局その企業には入社しなかったのですが、障がい者雇用に関する現状が垣間見られる出来事だと思いました。

2.0%のあつい壁

障がい者の雇用については、関連する法律が整備され、現在は一定規模以上の企業に法定雇用率2.0%が課せられています。つまり、100人社員がいる会社の場合は、2人以上雇ってください、ということです。この数字は段階的に引き上げられており、障がい者手帳の発行数とある程度連動しているのだと思います。「すべての人に雇用機会を担保する」という意図からの逆算でしょう。特に経団連加盟企業や上場しているような企業は、達成度を厳しく見られるため、各社の人事担当者は、この問題について日頃から頭を悩ませています。

ご存じのとおり、障がいを持つ方は、その状況に応じ、身体、知的、精神に分けられます。遠くない未来に、現在は精神に含まれる発達も分けられ4区分になるのではないかとされています。

障がい者雇用を、企業の人事担当者目線で書くと、このうちもっとも雇用歓迎なのは身体です。身体の方は、働くことに関して、障がいのない方とほとんど何も変わりません。当たり前ですが、仕事が普通以上にできる身体の方もたくさんいます。次に歓迎なのが、知的。そして法律上雇用義務が

あるのは、身体と知的だけです。

しかし、現在障がい者雇用の問題について意見交換されるときに必ず話題にのぼるのは、精神の方です。雇用義務はありませんが、法定雇用率 2.0 は守らなければならないため、精神の方を雇い入れる以外に達成する方法がないからです。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%

人口は減るのに障がい者は増える一方

身体と知的の方の出現率は出生数に対してほぼ一定だとされています。日本の出生数が下がっていることもあり、その人数が爆発的に増えるということはありません。ところがそんな中、法定雇用率が上昇を続けるということは、増加分はほぼ精神だということになります。つまり、現在、障がい者雇用について考えるというのは、実際は精神の方をどう雇用するかという議論とほぼイコールなのです。

身体と知的の方に関しては、これまでも雇用経験のある企業が多く、マネジメントの方法が企業内にある程度蓄積されています。ところが、精神はそうではありません。企業が精神の方の雇用を躊躇する大きな理由が、この「マネジメントの方法がわからない」ということにあります。

障がい者を戦力に

一方で、企業間の競争が厳しくなる中、障がい者

雇用を社会貢献的な活動として継続する力がある企業はほんの一握りです。そのため、求められるのは障がい別の特性をよく理解した上で仕事を割り振り、企業活動の戦力にするマネジメントです。これは、言うが易しですが、相当に難しい課題です。そして、そんな中あらわれたのが、冒頭の新卒学生だったのでしょ。

こんなにマネジメントがラクそうな障がい者は見当たらない――。

なんとか障がい者枠でこの子を取れないか――。

軽く打診をした人事担当者には、きっとそんな考えがあったと思います。そこに、彼の人生のキャリアマネジメントという観点はありません。

精神障がいや発達障がいを数多く生み出してきた社会のひずみによる被害を、彼が被るところだったと、ぼくには思えました。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.23

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

日本式就職活動の行方

就職活動の選考開始時期が6月からになったというニュースが関係者の間で話題になっている。選考をするということは、合否が決まるということ。つまり6月1日から内定が出始めるという意味だ。今年は8月からだったので、2か月前倒しになる。

でもその前はずいぶんと長く4月からだった。

8月に後ろ倒された経緯には、大学側の要望も大きかった。3年生の秋から就職活動が始まることで、学生が不在がちになり授業が回らないというのである（広報活動は選考開始の半年前くらいから解禁される）。しかし実際に8月にしてみると、「かえって学生の拘束期間が長引いた」のだという。

その大きな要因は、就職協定と呼ばれるこのルールは経団連に加盟する企業の努力義務に過ぎない、という点だ。大学生の間で人気企業と呼ばれるような知名度の高い大企業は軒並み加入しているが、一方で外資系企業や日本の大多数を占める中小企業は非加盟だ。つまり、それらの企業はいつ採用活動を始めようが、他人にとやかく言われることではない。楽天の三木谷社長がつくった新・経団連も就職協定には与していない。

結果的に、これまで通り秋から採用活動をする企業と、努力義務を順守した企業とに分かれ「かえって学生の拘束期間が長引いた」というのだ。

また、早めに採用活動を展開し、内定を出した企業側にも困ったことが起きた。8月に内定辞退者が続出したのだ。多くの大学生は、早めに内定をもらっても、本命企業の選考は8月から。とりあえずもらった内定はキープして、本命に通ったら断ろうと考えた。多くの大学の就職課も「とりあえず行きますと言っておきなさい」と指導をした。その結果、私の知る範囲でも、200名の採用内定者のうち、80名に辞退された会社があった。

この流れの中で出てきた流行語が「おわハラ（終われ終われハラスメント）」。「就職活動をやめてうちに入社を決めてくれるのなら、内定を出すけどどうする？」と大学生に迫る行為のことだ。このような経緯を経て、「来年は6月からに」というのが経団連の新・就職協定となったのだが、一方で外資系企業や非加盟企業の多くは今年と何ら変えるつもりはなく、この新協定もいつまでどうなるやら、というのが大半の見方だ。

それにしても、この議論にはいつも当事者である

大学生の姿が見えない。大学生は、決まったことに振り回される一方だ。主体性が問われる就職活動の枠組みがこれほど受け身なのは、どうしたことだろう。就職活動の時期を調整すれば大学生はもっと大学で学ぶはずだと思っている大学にも違和感があるし、大学生は雇用してもらうんだからこちらの決めるルールに従うだろうと思っている企業にも違和感がある。

仮に、就職活動の面接日と、どうしても受講したい授業が重なったとする。そのときに、大学生が企業の人事担当者に授業が理由で面接に行けない事実と、その授業がいかに自分に有益かを説明すれば、企業は面接日の再設定を普通厭わない。それどころか、評価につながるのではないかと思う。要するに、合理的な理由があれば積極的に受けたくない講義のオンパレードだと学生は考えているのではないだろうか？

一方で企業側も、公平性を盾にした効率主義にいつかどこかでメスを入れないと、制度疲労が明らかな新卒一括採用の枠組みをいつまで維持するつもりなのだろうか。この厳しいグローバル競争社内の中で、国内大学生に向けた制度設計に構ってられないというのが本音ではないだろうか？

就職活動は年次を問わずオープンに、多様的に展開するのが一番だろう。そうすることで、大学生は働くことの本質に向き合う機会が増えるだろうし、また、大学での学びを問い直す人も増えるだろう。さらに、これまで大学生には見てももらえなかったような企業にも目が届くんじゃないかと思う。

もちろん移行期には様々な要改善課題が浮上するに違いない。大学生に不利益を与えているとみなされることもあるだろう。しかし、雇用形態や働き方が大きく変化する現代において、国内大学生

の採用入口だけが“まったく影響を受けない”というのは、明らかに違和感がある。もはや壁は崩れかけている。ぼくとしては、より良い形で、いちはやく壁が崩れることを望む。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol. 24

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

コンビで応募、コンビに内定、コンビで入社の【コンビ採用】

3月1日のナビサイトオープンを皮切りに、今年も新卒者の就職活動の火ぶたが切って落とされました。

もちろんこれ以前より新卒者の採用活動をしている企業もあり、私の授業を受けている大学生の中にも「すでに3つの内定を持っている」というツワモノもありますが、公式には3月1日がスタートということになっています。

学生たちは、リクナビやマイナビと言った、通称「ナビサイト」に登録し、気になる企業にエントリーを済ませ、その企業からの情報を受け取り、説明会の予約を始めます。



私が代表をするアソブロック株式会社も5年ぶりに新卒採用活動を行うことにしました。新卒採用活動を例年やっている会社は、いい意味で仕事が「ルーチン化」されているのでしょうが、うちのように「時々」する会社にとっては準備が大変です。お金も100万円以上かかりますし、採用プロジェクトチームを作って、文字通りひとつひとつ決めていかなければなりません。

- ・エントリーしてくれたらどうアクションを返すか？
- ・説明会の流れとプログラムは？
- ・会社を知ってもらうための広報活動はどうするか？

決めなければいけない細かいことだらけです。その設計に緻密さに、学生の心をつなぎとめておく秘訣がありますので、「なるようになる」と思って始めると、だいたい悲劇な結果

が待っています。中でも一番の大きな決断は、どういう採用方法にするかです。



プロジェクトチームで散々話し合った結果、アソブロックの 2017 年度の新卒採用は「コンビ採用」という手法で活動することになりました。

文字通り、二人一組のコンビでエントリーしてもらい、一人一人ではなく、コンビに対して内定を出すという方式です。

- ・もし選考途中で一人が辞退をするといい出したら…、コンビで辞退してもらいます
- ・もし内定後に一人が別の会社に行くといい出したら…、相方の内定も取り消しにさせていただきます

今回は、そんな一風変わったコンビ採用を取り入れた背景をご紹介します。



そもそもアソブロックは毎年新卒採用活動をするような会社ではありません。

一般的には、企業活動の永続性を担保するためや、組織活性のために新卒採用活動をする会社が多いのですが、アソブロックはいつ潰れても、その時はその時だと思っていますし、すでに在籍メンバーたちと会話しているだけで十分に刺激的です。

そのため、新卒採用活動を「なぜ」するのか、理由を明確にするところから始める必要がありました。

言い換えると、新卒で入社してくれる学生さんに何を期待するのか、その期待を明確にする必要があるということです。

アソブロックでは他社の新卒採用支援の仕事もたくさんしていますが、ここの認知が不十分なまま、単に高学歴な学生を追い求めている企業も多いように思います。

新卒採用も中途採用も同じですが、採用活動において一番重要なのはこの期待の明確化と、そのような期待に応えられる人材をどのような要件で見極めるかの明確化です。



議論の末に出てきたアソブロックの場合のそれは、「育てたくなる若者に会いたい」ということでした。

在籍メンバーのキャリアがそれぞれに高まり、個々人で生きていくに十分なスキル・経験

を積んだ状況になるに従い、「若者を一人前に育てる」ことで存在価値を発揮していきたいという思いが募ってきたのです。

そんな個々の思いが集約して「新卒採用活動でもしてみましようか」となったことが確認できたのです。



理由が明確になると、ではどういう採用手法を採れば

- ・ 育てたくなる若者に会える機会が増え
- ・ 実際に育つ可能性が高い環境を準備できるか

を考える必要が出てきました。

プロジェクトチームでは、さらにこれまでの新卒採用や中途採用の履歴や、その後の個人の成長・活躍具合などを鑑みて分析しました。

その結果、コンビで採用することでより早く成長してもらえる環境作りができるのではないかという仮説が立ちました。

理由としては主に以下の三つが挙げられます。

1：ライバルの存在は成長を加速させる

仮に別々に二人を採用しても、その二人がライバル関係になるか、お互いが認め合う存在になるかどうかは分かりません。また、企業が二人を選ぶと、「タイプが違う子にしよう」など、学生の成長都合ではなく、企業都合で二人を選びかねません。それであれば、元々ライバル関係にあるような刺激し合える二人で入社してもらえればいいのではないかと考えました。

2：一人では重い仕事や決断も、二人でなら乗り越えられる

人は、少し背伸びをしないと乗り越えられないような仕事や、不安に潰されそうになるような決断を下すことなどを通じ成長します。しかし、一方で過度なプレッシャーを与えその子を潰してしまっては意味がありません。しかし一般的に一人では抱えきれないことも、二人でなら乗り越えられる可能性が上がります。そのため、絆の強い二人を採用すれば、結果としてより高度な仕事に早くからチャレンジしてもらえ、それを糧にできる可能性が高まると考えました。

3：二人いることで雰囲気染まり過ぎない

これは新卒の学生に限ったことではないと思いますが、一人で入社すると「早くなじむ」

ことに頑張ってしまう。しかし、その組織に馴染むことと成長とは別の要件であり、実は、組織に違和感を感じられるくらいの距離感で自分の仕事観を高めていった方が成長は早いのではないかと。仮にそうだとすると、コンビでいることはその助けになると考えました。



以上のような議論や思考を経て生まれた、おそらく日本で初であろうコンビ採用。3月1日よりマイナビでエントリーを開始し、説明会を3月～4月に。選考を同時に進め、5月末には内定コンビを決める予定です。果たしてどんな出会いがあるのかは、また機会を見て報告します。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol. 25

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

現役バリバリ就活生のつぶやきから

私が代表をつとめるアソブロック株式会社では、現在 2017 年春入社の学生に向けて「コンビ採用」という採用活動を展開しています。これは学生にコンビで応募してもらい、コンビで選考し、コンビに対して内定を出すというものです。つまりひとつ内定を出すと二人採用することになります。vol.24 にその狙いなどを書きました。

現在通算で 100 コンビほどが受験し、うち 1 コンビに内々定を出しました。今回はその選考過程で出会ったある学生の就活への感想から、ぼくが思うことをツラツラと書いてみようと思います。その学生には三つの質問を投げかけました。「就活をしていて疑問に思うこと」「就活をしていて良かったと思うこと」「就活がもっとこうなればいいのに」です。まずは疑問に思うことからです。



SPI テストについて／友達と一緒にやっているという声や、他大学の子に解いてもらったという声を去年から聞きます。企業は知らないの？やっている意味あるの？

ちなみに SPI テストとは、リクルートのグループ会社が提供する学生の能力と適性を見るためのテストです。SPIにとどまらず、この手のテストはたくさんあります。最近では企業が受検会場と時間を指定し、そこで受検してもらうことで公平性を担保しようとするケースも多いですが、自宅 web 受検の形式もあり、疑問が湧いたのと思います。この手のテストはあくまで選考の参考程度ですから、企業側もこれまでの流れで受けてもらっていることも多いと思います。堂々と不正がまかり通るということは、裏を返せば、企業はそれほど結果を重視していない、ということでしょう。

どこでもいいから出しまくる友人／70社エントリーシートを出して半分も通ってないという友人がいます。人は人でそういうのもやり方としてはひとつだと思うけど、もっと通るような方法もしくは、絞り方みたいなんがあったんじゃないかなあと思います。やばいやばい、しんどい、疲れたって言っています。

エントリーシートを出しまくっている人のエントリーシートは見て分かる、ということを案外理解していない学生が多いです。もちろん学生も同じエントリーシートは出さないのですが、いくつか雛型があり、要素の使いまわしと、一部オリジナリティある表記を上手く絡めて作成してきます。エントリーシートを出しまくるということは、就職活動の軸が決まっていないこと表れであり、そもそも合格可能性が低い人たちです。

大学受験で数を撃っても当たらないのと同じで、就職活動も数を撃っても当たりません。例えば内定を5つもらった人がいたとして、その彼・彼女の受験社数を聞いてみても、それほど多くはないと思います。狙い球を絞らないと、打率は上がりません。たまにイチローのように来た球をすべてヒットに出来る人もいますが、そういう人は就職活動の天才です。その才能は、できれば別のことに使うべきだとも思いますが、大学内では、得てしてそういう天才が「就活とは」を語ります。



次に就活をやっていていいなと思う事を聞きました。

自分が好きな企画や、広告を仕事としている人と面接で話が出来るのが何より楽しい。

素敵なことです。ちなみに「こんな風に会いたい人にどんどん遠慮なく会わせてもらえる時期は就職活動の時だけだから目一杯活用するといいよ」とアドバイスしている人をよく見かけますが、社会人になってからも、会いたい人に「会いたい」と言えばたいがい会うことができます。社会人になると「お忙しい人たちに、そう簡単に会いたいなどと言うべきではない」という遠慮が個々人の中に生まれるだけのことです。しかし社会人になって伸びる人は、無遠慮にどんどん「会いに行ける」人たちであることが多いように思います。

大人でも、目がキラキラしている人に会えるのはいい刺激です。自分もこんな大人になりたいと思います。

就職活動中に会う人は、人事が厳選した「目がキラキラした人たち」なので鵜呑みにはできません。ブラック企業と呼ばれる会社にも、その中で目をキラキラ輝かせて働いている

人が必ずいます。ブラック企業とは、多くの人にとってツライ会社（法令違反は別の問題として）のことで、全員がツライ思いをする会社ではありません。逆を言えば、優良企業と言われる会社の中にも、目が死んでいる人は必ずいます。話を聞いていて特におもしろいのは、優良企業と言われる会社で働く目の死んでいる人たちです。そこには「働くとは何か」という問いかけが隠れていることが多いからです。



最後に、就活がもっとこうなればいいのにを聞きました。

お金／東京にでてくるのに、お金がかかる。5社受けるとして毎回、それぞれの選考で東京にでてくるとしても、1社4回でてきて、5社で20回。往復の夜行バスで、1万円。夜行バスでも20万円かかるということです。アルバイトでも厳しい学生、親には頼めない学生たくさんいると思いました。正直夜行バスで連続で東京来るとやっぱり体調良くはないですし。週1で東京ではなく、5日間連続で面接とかがあってもいいなと思いました。

関西の私大などは特に大変だと思います。というのも、例えば北海道や九州といった遠隔地の場合は、東京でシェアハウスをして就職活動を乗り切るなど、節約術が引き継がれていることが多いからです。また、大学側も地元企業への就職がメインにならないことを理解しているので、大学の東京事務所で仮眠ができたりと、サポート体制を組んでいることも多いのです。一方で関西の大学の場合は、地元企業も多く、東京も日帰り距離のため、金銭課題が就活問題の中心に来にくいのです。この学生が言うように、企業の説明会や面接も、インターネットのホテル予約のように空き日程表が掲示され、自分で好きに組めるようになると良いのでしょう。そんな風に、もうすぐなる気もします。

親との関係／小さい会社は親に説明したときに親の反応が、少しうーんって感じになってしまうのがとても心苦しいです。自分の好きな道に進みなさいとはいいうけれど、大きい会社の方が良い安心という、昔の考え方みたいなものがあるみたいで、なんか説得というかわく良さを伝えられるものがあればいいのになと、思います。ネットではないツールで。男の子の友人でいえば、アパレル業界が第一志望らしいですが、どうしても親は反対だそうです。反対まではいかないけれど、うーんって感じみたいです。できたら、大きい会社、商社や銀行など。親心としては、22歳になり責任を自分で持たないといけない年齢だけれどもやっぱり子供だし心配なところと、昔からの考え方みたいなものがあるのだなろうなと思います。

「子どもが決めたことは、素直に認めてやったらいいんや！ 親が口を出してもろくなことにならない」と考える人が大半でしょうし、ぼくもそう思いますが、実際はうーんってな

る気持ちもわかります。それは例えば「お父さん、ちょっとニジェール（アフリカ大陸にあります）行ってくるね」と言われた時に「うーん」となるのと同じです。知らないことに無責任に「いいんじゃないか」と言えないのは、ある意味普通で当然の反応です。基本的にどの親も子どものことを信じたいと思っています。だからあと一押し、「信じた道で頑張れ」と言わせるための素材集めが必要です。大手の内定が親受けがいいのは、親が知っているから、ただそれだけです。でも数年前まで、あの楽天でさえ「いかにして親御さんの信頼を集めるか」が採用課題で、三木谷さんが親に向けてスピーチをする内定パーティーが開催されていたと聞きます。

内定企業が信頼の素材集めに積極加担するケースもあれば、そうでないケースもありますが、少子化世代のいまだき学生の就活には、親との関係性も自分で整理する力も求められているのかもしれませんが、ひとつ間違いないことは、親の言うとおりに道を決めて将来後悔することがあったとしても、それはすべて自分のせいであり、親のせいではないということです。つまりそこが、学生と社会人の大きな差なのでしょう。最近は企業の採用意欲も高まり売り手市場化し、一時期よりも就活は楽になったという声も聞きますが、いつの時代も就活をする学生はタイヘンですね。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.27

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

就職先を食べログで選ぶのは、どうしてダメなのか？

大学でキャリア教育の講師をはじめて8年目になります。わずかな時間ですが、その中でも学生から投げかけられる質問の内容がずいぶん変化してきた印象があります。私が教壇に立つ大学の学生に限った内容かもしれませんが、最近特に多い質問で、考えさせられたものをご紹介します。



質問した彼女は大学2年生です。授業で「仕事は手段であり、大切なのは将来どういう風になりたいかを考えることだ」と言われるたびに、その問いに向き合い、その度に「将来

どうなりたいかを考えたって答えは出てこないのだから無駄じゃないか」「団さんは答えが見つかる必要はなく、考える時間が大切なのだと言うけれど、答えの見つからない問いを本当に考える必要があるのだろうか」と思うのだそうです。

ある日、彼女なりに考えを整理し、相談があると言ってやってきました。そのときに、こんなことを言いました。



- ・私は働く気はある。働くものだと思っているし、働きたいとも思っている
- ・やれと言われたことは、結構きちんとやる方で、ちゃんと結果も出せるタイプだ
- ・アルバイト先でも、リーダーとしてみんなのマネジメントをしている
- ・しかし「やりたいことは何？」とか「人生のビジョン、目標は？」と言われると戸惑う
- ・それが大切だと、先輩や先生は口にするが、それが見つかる気がしない
- ・そもそも、そういうものが本当に必要なのか？
- ・勘違いしないでほしいのだが、働く気はあるし、就職もする。だからそれでいいじゃないか
- ・もし可能であれば、先生や先輩から「君はこういうことしてみれば？」と提案を受けたい
- ・候補をもらえれば、その中から最良を選ぶことはできると思う
- ・「働く理由」や「人生のビジョン」を自力で考えることに今一つ意味を見いだせない
- ・食事に行くときは「食ベログ」を利用する。仕事も食ベログ的に探しちゃダメなのか？
- ・食ベログの情報を鵜呑みにするわけではない。候補があることが大事なのだ
- ・いちから自分で考えても、いいアイデアが生まれると思えない



この考えは、そのとき一緒に授業を受けていた学生たちの大きな支持を受けました。しかし、これを読まれている多くの方は、合理的な考え方である部分を認めつつ、やはり違和感を持たれるでしょう。ぼくなりには、この問いかけに対して思うことを回答しましたが、考え方自体を否定することはできませんでした。

ここにある落とし穴は「最良の結果を最も効率的に手に入れたい」という病ではないかと思います。大学生たちに、どうすれば「非効率で面倒なことが、全体最適を生むこともある」ということを伝えるか。なかなか難しい課題です。

しかし、そのことを十分に理解しないまま社会に出ると、知恵の回る大人たちに上手く言いくるめられ、人生を捧げることになってしまう、という現代社会の基本構造があります。

大手広告代理店に入社後、わずか半年と少しで自殺した彼女のような悲劇を繰り返さないために、果たして何をどう伝えるべきなのか。どう言えば伝わるのか。上手くいっているときは、何でも構いません。でも上手くいかないと思う時に支えになるのが、「なぜ働くのか」という問いへの、オリジナルな回答ではないかと、ぼくは思います。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol.28

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

「採用ブランディング」の周辺で展開される物語の断片

“ある限られた人たちの中ではとても有名”というモノやコトがあります。業界有名人、業界用語、なんかもそうでしょう。同じように、就職活動生の中だけでとても有名、という会社があります。例えばワークスアプリケーションズや Plan・Do・See といった会社は、皆さん、ほとんど耳にしたことがないのではないかと思います。会社のアーリーステージから採用活動に特別に力を入れてきた結果、就活生の中では高い知名度を誇っています。

このように、就職や転職を考える人たちの中での知名度を上げていく活動を「採用ブランディング」と呼びます。採用ブランディングに成功すると、

- ・思っていた以上の人材と出会うことができ、うっかり採用までできるかもしれない
- ・採用に関するコストを段階的に下げていくことができる

という二つのいいことがあります。コストが下がる理由は、「ビスコ」や「チョコボール」は特に宣伝をしなくても売れ続けるのと同じ理由です。さらに、採用ブランディングに成功すると、その企業の求人や出展が就活生の参加動機になるため、リクナビやマイナビといった就職メディアの掲載料が割安になったり、就活イベントへの出展料が無料になったりします。



友人の K 氏は大学卒業後、人材会社に入社しました。20 年ほど前のことです。当時はまだ

採用ブランディングなどといった言葉はありませんでした。彼の仕事は、企業の採用を包括的にお手伝いすること。入社案内をつくったり、説明会を企画したり、面接などの選考プロセスの管理を請け負ったり。採用戦略立案のパートナーとしての役割を求められることもあり、そのときは今でいう採用ブランディングの企画と実行を担当していました。クライアントは大企業が中心で、彼の役割も、採用コンサルタントという肩書きで語られるようなものが増えていきました。

しかし、仕事にのめり込むうちに、彼はその仕事为谁のためになっているのかよくわからなくなりました。サポートした会社で、若年層の早期辞職などが相次ぐと、心が痛みます。「3年後、半分残れば御の字だ」と言われても、どうしても立ち去った残りの半分为気になります。「お客さまは誰か？」という自問に、答えを出せなくなったのです。悩んだ彼は辞職し、しばらくは暇つぶしにブログを書いて過ごし、家族で海外に移住することに決めました。しかし人材領域の仕事には愛着があり、今後の仕事のスタイルを模索する毎日でした。

先日あった時に久しぶりに仕事の話をすると、彼はこれから目指すべき仕事のスタイルによりやく出会えたと笑っていました。社員数が百名くらいまでの中小企業の採用ブランディングを手掛けていきたいのだと言います。中小企業の人事部に、採用ブランディングの重要性を理解させ、自分たち自身でブランディングをしてもらおう。本当に手伝う価値がある会社かどうか、選定に時間をかけて、その会社の成長に、人事部員を育てるという形ですとことん付き合う。彼はコンサルティングをしたいのではなく、その取り組みに寄り添うコーチであり続けたいのだと言いました。



就活生が選ぶ人気企業ランキング、という統計データが毎年、関係者の間だけで注目を浴びます。そもそも「一度も社会人として働いたことがない人の人気企業ランキング」に何の意味があるのかがよくわかりません。「ラーメンを食べたことのない人の人気店ランキング」と同じだからです。そのため、結果も実に不思議なもので、やたらと旅行関係の会社が上位にランキングされます。就活が終わったら卒業旅行でお世話になることを見越して、息抜きにパンフレットを見まくっているからなのではないでしょうか。

しかし、これを採用ブランディングの参考資料と捉える企業も多く、特に例年上位にランキングされる企業の人事部は、気にしないフリをしながら、結果がとても気になるデータです。

ある年、大手の損害保険会社がこのランキング順位を一気に落としたことがありました。原因はわかりません。特にメディアを賑わすようなマイナスな事件があったわけでもありません。しかし、このランキング結果は学生のエントリー数に影響を与えることもあり（上位企業はとりあえずエントリーだけ、という人も含め確実に増える）、経営陣は危機感を覚えたらしく、翌年、上位奪還を掲げ、けた違いの予算を投下するコンペが開かれました。色めきだった制作会社が、我先にとドッと押し寄せたと聞きます。



「プロ学生」や「イノベーター新卒生」とラベルされるような就活生が人気です。学生の間では「意識高い系」とくくられるような存在で、入社した会社は何らかの新風を吹き込んでくれることを期待される人材です。

これまでの延長にこの先のビジネスは存在しない、と言われる時代に、一から道を切り開いていける、いい意味で破壊志向のある就活生が、求めています。しかし一方で、そのような人材は、採用しても定着が難しいという声もよく聞きます。

採用ブランディングに予算をかけ、いい意味で尖った人材に内定を出し、苦勞して入社させるもののすぐに退職してしまう。これは育成プランの精度が低いのではないかと思えます。「これまでの延長にこの先のビジネスが存在しない」ということは、「これまでの経験に裏打ちされたアドバイスはほとんど通用しない」ということでもあります。このジレンマに良き打ち手がなく、入社後、想像の範囲内でのクリエイティブ研修や、オン・ザ・ジョブトレーニングを重ねていくことで、本人のモチベーションはどんどん下がっていきます。その結果、尖った人材は早期離職し、柔軟性のある人材は風土に馴染み、やがて「若者に元気がない」という、お決まりのセリフが社内で飛びかいます。



2017年3月1日。今年もまた、大学生の企業エントリー解禁日を迎えました。就職メディアを見ていると、各社が知恵を絞った「採用キャッチフレーズ」や「他社との差別化ポイント」が求人広告内に踊ります。

一方で、「プロ学生」や「イノベーター新卒生」はこんなものは見ていない、と割り切り、就職メディアを使わない採用活動にシフトしようとする企業もあらわれ始めました。その流れを受けて、偏差値上位校の在校生や卒業生が、自校の学生に登録を促し、人材紹介ビジネスに乗り出すケースが増えてきたように思います。この「新卒紹介」のビジネスは、

大学生のデータベースを持ったところが優位に立ちますから、ほかにも続く企業が出てきそうです。現在の就職メディアは、「大学3年生に、自ら登録してもらわないといけない」ことが、弱みです。今は「登録しないと仕方ない」からしているのもあって、できればこんな面倒なことは避けたいのが本音。そこに、つけ入る隙があるというわけです。戦いは続きます。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol. 29

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

ウソ、ほんと

先日、大学の授業中に、とある学生から「私には家業があり、いずれそれを継ぎたいと思っている。ただ、そのことは就職活動中、企業の面接官に話さない方がいいと就職指導員に言われたが、本当にそうだろうか？」と尋ねられた。

大学生にインターンシップ先を斡旋する会社を長く経営する友人は、常日頃「大学生の就職活動は、うまいウソのつき方を学ぶ場であり、壮大な化かし合いだ」と憤っている。

多くの大学生は、エントリーシートの提出にあたり、「志望動機」を書くことに困る。何十もの企業に個別の志望動機を書かねばならないのだから、困るのも無理はない。そこで、就職指導員たちの協力を得ながら、自己分析を重ね、志望動機を探す旅に出る。

中には、「私はどんな仕事に向いていますか？」という学生の質問に対して 30 分ほどのヒアリングを経て「サービス業がいいと思うよ」と真顔で回答する就職指導員もいる。背中を押すという意味もあるのだろうが、驚くしかない。

エントリーシートには志望動機記載欄が必ずある。しかし一方、企業の中で「新卒学生に対しては、志望動機を聞かない」という流れも出始めている。この時点での志望動機を聞いても、選考における材料にならないと考えるからだ。

企業が志望動機を求めるのは、面接官や経営側が「その人を雇う納得感」が欲しいからだろう。納得して入れた人の方が活躍するかどうかは、正直わからない。ただ、納得して入れた人の方が、指導の際に愛情が注ぎやすく、ダメなときに諦めがつきやすい面はあるの

かもしれない。

人材の採用は統計データに基づき AI（人工知能）に任せた方が効率的だという声も徐々に大きくなってきた。AI は“納得感”といった情緒的な要素は一切考慮しない。基本的には、現在在籍する活躍社員の思考や行動を分析し、いくつものファクターに落とし込み、合致する要素が多い志望者を有望だとみなす。しかし、このやり方で残る人材の有能さは、現在の業務の延長に会社の発展があると考えただけだという声もある。今企業が求めるのは「イノベーションを起こせる人材」なのだろう。

そもそも就職活動という、制度自体が疲弊気味なものに疑いなく乗っかる大学生にイノベティブな人が含まれているのかが怪しい、という声も根強い。知り合いの人事に「兵隊はリクナビで、将来を期待する人材は一本釣り」と公言してはばからない人もいる。

大学生と就職活動の話をしていたときに、「アルバイトは長期ですのと、短期を繰り返すのとでは、どちらが有利か」を気にしていた。先輩たちからは、長期の場合は長く働いたからこそ感じられたことを強みに、短期の場合は、柔軟に環境に適応できることを強みに落とし込め、とアドバイスされるそう。

企業の人事担当者の大半は、「学歴や過去は問わない、大切なのはこれからだ」と言う。ずいぶん前から、受験票に大学名を書かせない会社もある。しかし、そのような会社の人事が、受験者のフェイスブックやツイッターをサーチして裏を取ったり、本人が選考過程では語らない情報を収集したりすることもある。

昔、私の会社で「じゃんけんに三回勝ったら採用」という、実にわかりやすい選考方法を採用したところ、ずいぶんとお叱りの電話をいただいた。お叱りの内容を一言でまとめると「ふざけるな」ということだったが、面接官が己の知恵と経験で人を判断することと、どちらが「ふざけている」と感じるかは、人によるのではないだろうか。

就職活動そのものに疑問を感じドロップアウトしてしまう大学生も毎年一定数排出される。このあり方もまたパターン化されたもので、特段思考力が高いとも言えないのだが、彼ら、彼女らは第二新卒とラベルされ、日本では一般的に厳しいスタートを強いられることが多い。

「やりたいこと」と向き合うために、欧米にならい、大学を出てすぐ就職するのではなく、モラトリアム期間を、長期インターンや留学といった形で持つべきだ、という人もいる。ただ、そう主張するのは、本人がそのような期間を経て社会人になり、かつ現在の自分を

肯定できている人に多いのも事実だ。

人が人を見定める、などということは前提として、できないのだろう。しかし、それを仕事でしなければならない人がある。1,000 人の面接をしてきた、と胸をはる元人事が「見抜き方」や「対策」の本を出し、そこそこヒットする。一方で、内定獲得ゲームとたまたま相性のよかった大学生が「取り方」や「対策」を後輩に伝授し、得意顔でキャンパスを闊歩したりする。

どこまでがウソで、どこからがほんとなのか。

文／だん・あそぶ

「人の成長に資する場づくり」をポリシーに、業態様々な5つの会社を経営する一方で、「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

街場の就活論 vol. 30

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

宙に浮きつつある新人教育コスト。果たして誰が負う？

部課長は管理者ではなく支援者に

「年功序列」や「終身雇用」という言葉が死語になりつつある一方で、「成果主義」や「自律・自立」「転職」などの言葉が個人のキャリアを語る中で当然の言葉になってきた。企業に成長を依存するような待ちの姿勢は受容されにくく、自ら主体的にキャリア形成をしていくべきだという考え方である。管理職は、指導者というよりは支援者という表現で呼ばれるのが相応しい存在になりつつある。厳しい言い方をすると、「やる気のないものは去れ」ということでもある。

個の成長支援を徹底するアソブロック

私の会社「アソブロック」では「個人の成長の支援する」をモットーに、古くからいずれも後者よりの考え方をしてきた。制度も徹底的に個人がより早く成長するために、という視点で整えられている。例えば、就業規則的に言えば、アソブロックは「コアタイムなしのフルフレックス制度」である。つまり、必要がなければ一ヶ月に一度たりとも会社に来なくてよい。また、兼業を必須にしており、アソブロックのみで働くこと（専業）を原則禁止としている。兼業をした方が、大半の場合、成長スピードは加速するからだ。また、アソブロックにおける報酬は、自分の希望する働き方に応じて自己申告・自己決定するスタイルをとっており、報酬に応じて課せられるミッションも明確に定義されている。さらに、それらのミッションに公平性があることをメンバー全員が理解・納得するため、1円単位の経費から、すべての会社のお金に関する情報が開示されている。もちろん私の役員報酬も、全員が知っている。

風土面でいえば、「朝早くから夜遅くまで働く」ことに何の価値もなく、誰もが業務効率の向上に向き合っている。その結果、クライアントには申し訳ない面があるが、「会社の電話は基本的に取りなくていい」という共有事項まである。大半が営業電話であることに加えて、先に述べたように、出社の必要がない会社のため、出たところで応じる本人がいないことが大半なためだ。会社の清掃も外注で、メンバーがするのは毎日のゴミ箱掃除程度。そのため、新卒社員は、入社後すぐは何もやることがない。この「何もやることがない」という事実と向き合うことが、アソブロックの考えを理解するための第一歩として、非常に貴重な時間だとも言える。

親離れならぬ、会社離れが加速する社会

さて、そんな会社をつくって、運営をしていて、最近興味深いと思うことがあった。それは、このようなスタイルが浸透すると、「今いる会社で精一杯働く」のではなく、「総体として精一杯働く」という思考に変わっていくということだ。もう少し詳しく説明する。例えば山田くんという社員がいたとする。山田くんは、アソブロックとB社とC社を兼業している。山田くんは自律的にキャリアを考えられる男だ。そんな山田くんは、アソブロックから毎年恒例の、翌期の年俸決定依頼が来たとする。山田くんとしては当然報酬も上げたいし、成長もしたい。しかし、兼業をすると（ここがポイントなのだが）報酬に関してはアソブロックの報酬がすべてではない。その結果、アソブロックでの仕事は「来期はほどほどにして、報酬も下げておこう」と判断するケースが出てくる。そして、その空いた時間で、B社の仕事をもう少し引き受け、加えてD社へ新たにエントリーもしてみよう、という発想が起こりえる（実際に起こっている）。これが、「今いる会社で精一杯働く」のではなく、「総体として精一杯働く」という思考に変わっていくということだ。

それはフリーランスと同じ発想ではないか？ と思われるかもしれないが、フリーランスとも少し感覚が違う。フリーランスよりは、圧倒的に会社に帰属している。社会保険にも入っているし、妻や子どもは社名の入った保険証で病院に通っている。ぼくもフリーランスの経験があるが、そのときに感じたような根無し草感、ほとんどない。だが、だからと言って、ここがすべてでもない。

このような発想こそが、まさに自律的にキャリアを検討した結果であり、人生の中心に「自分」があるという状況ではないかと思う。自律的キャリアを推奨する企業としては、願ったり叶ったりの状況のはずである。しかし、山田くんのアソブロックへの業績的コミットメントは、個人の成長を支援したがゆえに下がってしまっている。これは、多くの企業にとって、決して喜ばしいことではないだろう（アソブロックの場合は喜ばしいと捉えるのだが）。

“愛社心”は昭和の遺産

この、考えてみれば至極当然の帰結（制度の充実や運用の柔軟化で個人のキャリアを支援すれば、必ずしも数字的貢献度が上がるわけではなく、下がることも多い）を、企業は少し見落としているのではないかという点が、ぼくが最近色々な人事の人と話をしている興味深いと思う点だ。一昨年に大手企業の中では先陣を切ってロート製薬が兼業を認め話題になった。その後、兼業を認める動きは加速している。「終身雇用」ができないのだから、兼業を推進しておいた方が個人の人生においてはセフティーネットにもなりえる。だから、企業も若干渡りに船的なところもあるだろう。しかし、そうすると、今まで100%の愛情を自社に向けてくれた社員の愛情は、分散する。そのことを捉えて「最近山田くんはうちの会社への忠誠度が低いように映る」みたいな指摘が出てくる。企業はややもすると利己的で、「こんなに柔軟な制度で個人を応援してくれているのだから、愛社心も増すだろう」と思っていた節がある。「育児休暇を充実させれば恩返しをしてくれるに違いない」と信じたがっているマネージャーと同じだ。もちろん、中にはそういう人もいるだろう。だが、自律的にキャリアを考えれば、利用できる制度はフルに使い、自分にとってのメリットの最大化を考えるのが合理的なのだ。

企業は「会社や仕事が好きで利益貢献度も高い人」を優秀と見なし“仕事ができる”と評してきた。正反対の人を“仕事ができない”と評してきた。しかし、先に述べたような自分中心の合理的な振る舞いをする人は、決して“仕事ができない”人ではなく、どちらかというところ、“仕事ができる”人である可能性が高い。そして、そのような振る舞いをするからといって、会社や仕事が嫌いだということでもない。ともすれば、そのような振る舞いを認めてくれる会社を好んでいる可能性の方が高い。つまりまとめると、自律的キャリアを求める風潮の中で、「会社や仕事が好きだが利益貢献度は低い“仕事ができる人”」が増えていく可能性があるのだ。今後、労働市場においては、そのような状況になっていく可能性も踏まえた上でのトップマネジメントが求められると思う。

新人教育コストを負うのは誰か？

この流れで割を食っていくのが、新卒学生なのではないかと思う。新卒学生は基本的に「会社や仕事が好きだが利益貢献度は低く“仕事ができない人”」だ。ここに莫大なコストをかけて、「会社や仕事が好きで利益貢献度も高い“仕事ができる人”」に育てていくのが企業の行う新人教育だ。しかし昨今、先に述べたように、成長した結果「会社や仕事が好きだが利益貢献度は低い“仕事ができる人”」になる可能性が出てきた。こうなってしまうと、企業視点でドライに言えば、投資対効果が見合わない。「企業は学校ではない」というのは、今も昔も変わらず言われる言葉であるが、一方で、誰かが教育しないとモノにはな

らない。これまで、特に大手と呼ばれる企業が負ってきた新人教育コストを、今後一体誰が負担するのか？「大学の就職予備校化」などと言われる動きも、この流れをくむものだと言えるだろう。

もともと欧米では新卒一括採用ではなく、インターンシップなどを通じ経験を積み社員登用の道を探るのが通常である。これは言い換えれば新人教育コストの受益者負担システムだ。労働力不足の日本においては、「仕事がない」という状況がすぐに来ることはないだろう。しかし、これまでと同じような処遇で、いつまで企業が新卒学生を迎えてくれるのか？ きわめて不透明だと思う。

文／だん・あそぶ

「人の成長に資する場づくり」をポリシーに、業態様々な6つの会社を経営する一方で、「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。