

# 法政就業力通信

～今月のさんぽ道～

法政大学

就業力育成 3D 教育プロジェクト

<http://3dep.hosei.ac.jp/>

就業力育成3D教育プロジェクト

## 新卒採用時期を巡る騒動について

特任教員 鈴木 美伸 (すずき よしのぶ)



### 略歴

84年成城大学法学部卒。

日米ハイテク企業での営業・人事を経て人事コンサルタントとして独立。キャリアカウンセラー資格取得後は多くの大学でキャリア論の講師を務める。

e-mail:

[ysuzuki@stage41.com](mailto:ysuzuki@stage41.com)

[yoshinobu.suzuki.88@hosei.ac.jp](mailto:yoshinobu.suzuki.88@hosei.ac.jp)

研究室は一口坂校舎(8F)804

来年の新卒学生の採用スケジュールについて折り合いが付き、大手企業は6月からの採用活動解禁と前倒しになります。早くも私の授業履修者(3年生)が企業インターンシップに呼び出されて授業欠席の連絡が増えてきています。

情報が錯綜する現代社会で採用活動を統一的なルールでまとめるのはもはや困難なようですが、混沌とした時代こそ環境を嘆くのではなく、自分で情報を収集して判断・行動できるチカラ、「ものの見方」をつけさせたいと思っています。

例えば、学生にはマスコミ情報だけではなく一次情報に当たるように教えていますが、先日の授業では採用スケジュールに影響を与える経済三団体について以下のように解説し、文末の参考情報も提供しましたのでご参考にお伝え致します。

### ▼日本経済団体連合会(経団連:一般社団法人)

大企業中心の約1400社からなり、代表者(榊原定征氏:東レ会長)の発言は財界から政治へ大きな影響力を発揮する。大企業の採用活動の倫理についてルールを定めているが、最近では政府の要望に合わせて企業のとりまとめに苦労している。

### ▼日本商工会議所(日商:特別民間法人)

約125万社の中小企業からなり、全国に514箇所の拠点をもつ。代表者(三村明夫氏:新日鉄住金相談役名誉会長)は中小企業の意見をまとめ、今回の採用スケジュールでは8月解禁時に内定辞退者続出で6月への前倒しを経団連に泣きつくような形で提言した。

### ▼経済同友会(公益社団法人)

企業経営者約1300人が個人の資格で参加する団体で、先進的な経営を目指した提言をしており、経団連や日商とは異なり、代表者(小林喜光氏:三菱ケミカルホールディングス会長)が個人的な考えを元に発言するので面白い。世界標準である「通年採用」を奨めており、新卒一括採用からの移行を提言している。

▼小林喜光経済同友会代表幹事の記者会見要旨(2015.11.12)経済同友会  
<http://www.doyukai.or.jp/chairmansmsg/pressconf/2015/151112a.html>

▼国際大学学長(槍田松瑩氏:元三井物産会長)の倫理憲章についてのコメント  
<http://college.nikkei.co.jp/article/47141710.html>

▼キャリアデザイン学部上西先生寄稿  
「最近の新規学卒者の採用を巡る課題」(2015.10 連合総研)  
<http://rengo-soken.or.jp/dio/pdf/dio308.pdf>



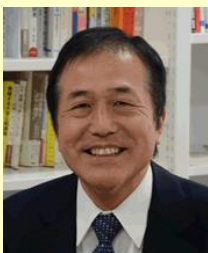
## 自分の意見を堂々と述べる訓練が必要だ

教授 藤村 博之 (ふじむら ひろゆき プロジェクトリーダー)

先日、ある企業の人事担当者と話をしたとき「最近の新入社員は優秀だけど、自分の意見を述べるべきときにちゃんと述べることができる人が減ったように思います」と言っておられた。自分の意見を主張し過ぎることは問題だが、言うべきときに言わないのも問題である。しかし、こういった傾向は、新入社員だけではない。会議の場では発言せず、終了後に「実は、こう思っているんだけど…」と言ってくる中堅社員も多いという。

なぜ、そうなってしまったのか。会議の場で発言して、それが認められると「じゃあ、この件、君にお願いね」と言われてしまい、仕事が増える。「早く会議を終わらせたいのに、なんでそんなことを蒸し返すんだ」と思われ、評価を落としてしまうのではないかと心配する一などなど理由はいろいろありそうだ。でも、旗幟鮮明にして議論しないと、いいものは生まれない。議論には作法がある。それを訓練するのが大学だ。学生たちに、もっと議論する場をつくる必要性を痛感している。

略歴 84年名古屋大学大学院卒。京都大学博士(経済学)。84~89年京都大学経済研究所助手、90~97年滋賀大学経済学部助教授・教授。97年~03年法政大学経営学部教授、04年~IM研究科教授。



## 自分に克つ！(自分への甘えから脱却)

特任教員 有田 五郎 (ありた ごろう)

寒さが増して寝床を離れるのが辛い季節、だからこそ大学時代を通じて自分を甘やかさない姿勢を身に付けて欲しい。1.「めんどい」からの脱却。面倒・億劫は大学生全般の得意技だ。起きれない、うざいなどなど自分への言い訳が聞こえる。2.「やばい」からの脱却。好きなことに反応してこの言葉が行き交う。ゲーム・まんが・SNSなどに時間を費やしている。最近3つ目が加わったと見えてしかたがない。3.「まあ良いか」からの脱却。波風を起こさずに周りに同調する風潮が目立つ。

自分の考えを伝えることへの尻込みが心配だ。授業でのグループワークを通じて出来るだけ知らない人とグループを組む。自分の考えを伝えると共に相手の考えや価値観をつかんで書き取り、自分の参考にする。この繰り返しでの体得を目指している。

略歴 70年慶応義塾大学経済学部卒。70~06年伊藤忠商事(株)勤務、06~11年帝京大学と法政大学職員。11年~法政大学教員



## インターンシップ・マッチングフェアが実施されました

小金井事務部学務課長 細田 泰博 (ほそだ やすひろ)

11月19日に青山学院大学で「冬休み・春休みのインターンシップ マッチングフェア」(首都圏インターンシップ推進機構 主催)が行われ、私も参加してきました。約30社がブースを構え、訪れた100名以上の学生に対して、本当に丁寧な説明を行っていました。説明の内容は「わが社のインターンシップはいつ・どこで・こんなことをやるよ」というもので、中には「たいへん人気があるのでエントリーはお早めに」という声も聞きました。

学生の方もかなり熱心に聞き入っており、平均して4.5社は回っていたように見えます。

インターンシップの内容は様々で、現場の見学もあれば会社の業務とは全く別にプログラムを組んでいるところも少なくありません。企業が社会貢献として学生教育に積極的になっているのか、大学生受入れの共通スキームが出来上がって広がりつつあるのか。

2年生の参加も多く、今後の採用活動に貢献できたかな？と感じましたが、他大学のキャリアセンターの方に「ここに来ている子は元々大丈夫。問題はこういうところに来ない子なんだよね」と言われ、ますます大学での指導、特に授業での関わりの重要性を感じた次第です。

法政大学社会学部社会学科卒

学務部教育支援課、学部事務課を経て

小金井事務部学務課長

本学応援団監督

### ◆ 2015 ジョブスタディ・コラボ・かんと

昨年に引き続き、関東経済産業局では現役大学生を対象に、中小企業から大企業まで、多様な規模・業種で働く社会人と本音で語り合う交流プログラム『ジョブスタディ・コラボ・かんと』を開催します。第1回(12/3)は本学スカイホール、第2回(12/17)を青山学院大学で行います。企業説明会とは違いパネルディスカッションと座談会形式により「働くこと」に対する学生の理解を深め、職業選択時の視野拡大につなげることを目指しています。大学生であればどなたでも参加できます。

詳しくはこちらをご覧ください。http://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/humanresources/27fy\_jobstudy\_collabo\_kanto.html

### ◆ 編集後記 : 先日テレビを見ていたら、とある企業の偉い人が人材マトリックスの話をしていました。「人材」は普通の人、「人財」は成長が期待できる優秀な人、「人在」は企業的には居るだけの人、「人罪」は居ること自体が罪な人という例の話です。なお、この4分類には「2(人財):6(人材・人在):2(人罪)」の法則というのがあり、そのうち人罪の2割を取り除いても、残った個体の中でまた「2:6:2」になるように仕事ぶりを変化してゆくことが、(人間ではなく!)ハチやアリの集団の観察で証明されているそうです。ところで、金八先生よろしく漢字の意味で人材論を語っていたのが、英語を公用語としている某企業の偉い人だったのが、ちょっとおもしろかったです。<事務局 平山 >

法政大学 就業力育成 3D 教育プロジェクト (事務局:学務部教育支援課)

〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1

TEL:03-3264-9520 WEB:http://3dep.hosei.ac.jp/

就業力育成3D教育プロジェクト