

■対談



就職活動で学び、知る

日本の新卒一括採用システムは江戸時代からあった

岡崎 仁美 ・株式会社リクルートキャリア 新卒事業本部 リクナビ編集長

浜野 潔 ・関西大学キャリアセンター所長／経済学部教授

就職活動は厳しさを増しているが、日本の新卒一括採用は平等な社会システムであり、幅広い学びのチャンスでもある。就職情報サイト「リクナビ」の岡崎仁美編集長は、「知る」ことによって道は開けると語る。歴史人口学が専門の浜野潔・関西大学キャリアセンター所長が、日本の就職の歴史を踏まえ、就職活動の極意を聞く。

◆仕事をしながら学んで自分を鍛える

浜野 関西大学では現在、来春卒業予定の学生が就職活動に励んでいます。今日は、新卒就職を目指す多くの学生が利用している就職情報サイト「リクナビ」の岡崎仁美編集長を、関西大学東京センターにお招きしました。まず、ご自身がリクルートに入社された経緯をお聞かせください。

岡崎 私がリクルートに入社した1993年は、バブル崩壊の後で、就職氷河期という言葉が広がりつつある時期でした。ことに女子学生には厳しい状況で、会社訪問の申し込みの電話をし

たら「女子は採りません」とあからさまに告げられたことがありました。社会に出たら今までの学生時代のような価値観ではやっていけないのだ、と厳しい洗礼を受けました。

農学部で学んだ私には、大学院に進むか、化学系の職種に就くか、全く違う職種に就くか、という三つの路がありました。私の場合は職種ではなく社風が最終的な決め手になりました。いわゆるOB・OG訪問をした際、リクルートには多彩なキャラクターの人がいて、それぞれ色は違うのに色が濃い、という印象を受けました。リクルートの先輩社員たちは、自分の看板で仕事をしているように感じたのです。もちろん会社の看板を借りながらですが、自分の看板を強くしようという気持ちの人が集まっている会社だと思いました。

入ると営業職に就くことは分かっており、営業職には全く自信がなかったので、苦労するだろうなと思いました。でも、ちゃんと仕事をさせてくれる会社で、仕事をしながら自分を鍛えられるようなところがいい。今のうちに苦労しておかないと先々心配だという思いもあり、最終的にリクルートに決めました。**浜野** 当時は、あの大きな電話帳のようなリクルートブックの時代ですか。

岡崎 ええ。先輩に話を聞いたときに、リクルートの広告はイメージを訴えればいいのではなく、実際の反響が厳しく問われる広告だと言われました。どれだけ反響があったかで評価されるから、それがつらいと思う人には向かないよと。私は、はっきり成績が出て、悪かったら問題を解決するためにアクションを起こせるほうが、いろんなことを学べるのではないかと思いました。組織全体でそういうふうに進んでいる会社は、生き物として面白いと感じたのです。

私は生物が大好きで、大学時代も生態系の研究をしていました。生態系って、現実にはさまざまな事象の中でシステムが組み変わっていきたり、突然変異があったりして、とても面白い。現実には起きていることをベースにいろいろ試行錯誤できるのは、自分の価値観に合っていると思いました。

◆リクルートブックからリクナビへ

浜野 岡崎さんが入社後、最初にされたのはどのようなお仕事ですか。

岡崎 まさにリクルートブックの営業職です。企業にとっては掲載することが目的ではなく、採用することが目的ですから、面接や説明会などのやり方についても、ご相談を受けることが多かったですね。ちょうど時代的に面白いタイミングで仕事をさせていただいたと思います。新卒のマーケットは、1997年が転換点になっています。就職協定が廃止されて倫理憲章が変わるとともに、新卒者に占める大卒者の割合が高卒者の割合を上回った年です。

私は大阪の中小企業さんを担当し、「リクルートブックに掲載ませんか」ではなく、「新卒採用にチャレンジしませんか」と、新規開拓に回りました。「うちは大卒なんか採らない」と言っていた企業が、徐々に変わっていった時期でした。

浜野 リクルートブックに代表されるような就職情報誌を利用し、採用活動を展開する企業のすそ野がどんどん広がっていったところですね。

岡崎 その起点となったのが1997年ぐらいだったと認識しています。

浜野 その一方で、1995年にウィンドウズ95が出て、日本でもインターネットが普及するようになり、いつの間にかリクルートブックがウェブを利用したものになっていきました。

岡崎 リクナビが初めて世に出たのは1996年です。中途採用のエンジニアや理系学生には、インターネットで応募できたほうが利便性が高いという知見も得られていました。

浜野 なるほど。教員の私には、就職でパソコンが必要になると言われ出してから、パソコンを習得しようとして熱心に取り組む学生が増えたという印象があるのです。それが1990年代末ぐらいだったと思います。そういう意味では、リクナビはコンピュータ教育の面でも大きな役割を果たしたと言えます。

岡崎 そうですね。学生の皆さんは、はがきを書くのが大変だったので、就職活動がやりやすくなったと思います。企業の側では、採用活動のコスト削減のためにネットにシフトした面もあります。採用したい企業にとってリーズナブルにチャンスをつ

かめることが、ネット化を後押ししてくれました。思ってもみない応募者に会えるようになったという声も、随分聞きました。

双方の機会が拡大したのですが、就職の領域は難しく、便利なのが本当にいいのかといった議論もよく交わされます。自分の足で企業を開拓するべきだと。確かに実際に自分で確かめる行為は必ず必要です。しかしとっかかりの情報は、より多くの人にスピーディに提供されてしかるべきです。その両方がかなえられるような就職システムづくりに貢献したいと思っています。

◆江戸時代の商人の世界は13歳で一括採用

浜野 私は歴史の研究者ですので、ここで少し就職に関する歴史的なことも考えてみたいのです。

日本の雇用システムには、二つの特徴があります。その一つは、1920年代に形成されたといわれる終身雇用、年功序列です。企業がトレーニングして身につけさせた技術を持った人に転職されては困るので、一つの会社で長く勤めてもらうシステムができました。

もう一つは、新卒一括採用です。私は、江戸時代あたりにそのルーツがあるのではないかと考えています。簡単に言うと、丁稚奉公の世界です。例えば、大阪や京都の本店といわれる商家では、数年13歳あたりの者を採用することが決まっています。出替わり日を決めて、一斉に採用するのです。調べてみると、本店以外の小さな店でもそうでした。13、14歳で入り、18歳で手代に昇進し、手代になれない者はたいてい辞めていきます。これは新卒一括採用の発想だと思います。

なぜ一括採用のシステムが日本で生まれたかということになると、13歳から18歳までの5年間はトレーニング期間になっていたのです。いわば企業内訓練であり、それがシステムティックに動いていた。もし18歳で辞めて他の仕事に就いても、あるいは自分で独立するか、家を継ぐ場合なども含めて、身につけたものが将来生きるようなかたちの訓練が行われていたのです。

ところで、新卒一括採用が前提になっているリクナビのようなシステムは、外国ではあまりないのでしょうか？

岡崎 ええ。海外の大学の方々に日本の新卒採用のお話をさせていただく機会があるのですが、そのときによく「誰でもチャレンジできる日本は素晴らしいですね」と言われます。身分制度の制限やコネクションの有無でそもそも応募すら自由にでき



学生を交え就職活動について話す、岡崎仁美さん(中央)と浜野潔キャリアセンター所長(右)



浜野 深 (はまの きよし)
1958年東京都生まれ。89年慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得。博士(経済学)。2002年関西大学に着任。経済学部副学部長などを経て2012年10月よりキャリアセンター所長に就任。著書に『歴史人口学で読む江戸日本』『近世京都の歴史人口学的研究』など。

ないのが常識、という国の方からすれば驚きのシステムだそうです。

浜野 まさに一括採用だった商人の世界はほとんど平等で、商家で生まれた者でなくても、例えば農民が商人になることもできたのです。江戸時代は武家社会ですから、武士が支配者でしたが、必ずしも富や財までは独占していません。それなりにキャリアパスが用意されていた。ただ、武士の世界はそのパスがうまく機能せず、生まれた家柄によってどこまで出世できるかが決まっていた。

岡崎 本来、人材育成のシステムとしての新卒一括採用なんだろうと思います。それぞれの持ち味を生かしながら一人一人育てるような価値観があるところも、大きなポイントです。しかし、今はシステム疲労が起きていて、会社には余裕がなく育てられないから自ら育つタイプの人を厳選したいと、採用にやや傾倒しているような状況になってきています。

浜野 もっとも江戸時代の商家でも、先輩を見ながら自分で学んでいくような潜在力がある人材を採ったと思うのです。そこで身につけたものは、他へ行っても役立つ。それは制度であると同時に、新入社員の方の気持ちの持ち方も大きいと思います。

私はよく学生に、新卒一括採用では少なくとも5年ぐらいの間は仕事と勉強の両方だと言っています。勉強させてもらって、

少なくとも5年ぐらいの間は仕事と勉強の両方だと言っています。勉強させてもらって、そこで身につくものがキャリア形成として役立つような道がよいのではないかと力説しています。

そこで身につくものがキャリア形成として役立つような道がよいのではないかと力説しています。

◆インターンシップを中心とするキャリア支援

浜野 関西大学では2006年度に文部科学省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」の採択を受けた独自のキャリア教育プログラム「総合大学における標準型キャリア教育の展開～学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP: Kansai University Career Education Program)」を基本概念にさまざまな学生支援を展開しています。

このプログラムは、「大学の前に」、「大学とともに」、「大学の後に(卒業後5年程度までの方に対する手厚い就業支援)」という三つのステージからなります。特に真ん中の「大学とともに」が、本学在学生のキャリア支援を指し「キャリア支援V段階システム」によって形作られています。関西大学キャリアセンターは、入学時から卒業するまでの4年間を5段階に分けて、学生が将来に向けた自分自身のキャリアデザインを描く支援をする役割を担っています。

具体的には、まず入学直後に、ステップI「キャリア意識の啓発」から始まります。入学生全員に「キャリアデザインブック」を配付し、学部の導入ゼミなどを通じて将来について考える機会を提供します。ステップIIでは、正課の授業科目として「キャリアデザイン科目」を全学共通で履修できるようにしています。あわせてキャリアセンターでは「しごとと研究セミナー」や「社会人になるためのスキルアップセミナー」をはじめ多彩な課外講座を開催しています。

このキャリア教育システムのコアとなるプログラムが、ステップIII「インターンシップ事前研修・実習」です。本学ではいち早く1997年度からインターンシップを全学的に導入し、主に3年次の夏休みを利用して実施しています。実習先は一般企業から官公庁、小中高の学校現場まで幅広く、多数の学生が参加しています。海外の企業で就業体験ができる国際インターンシップや、3～6カ月間の長期インターンシップも用意しています。そして、ステップIV「インターンシップ事後研修」では、自らの体験を振り返ってその後の進路選択に繋げることができるようにしています。



最後のステップV「就職活動への誘い」では、3年次から始まる本格的な就職活動を実践的なプログラムで支援します。なかでも学内企業研究会は、毎年1,000社を超える企業にご協力をいただいて、学生が人事担当者と直接面談できる絶好の機会を提供しています。

ところで、この「K-CEP」を基軸にして就職活動支援をさらに充実させたプログラム「景気に左右されない職業選択力を育む関西大学キャリアサポート」が、2010年度文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業(学生支援推進プログラム)」に再び採択を受け、その3年間の成果が先日「S評価」を頂戴するとともに優秀校に選定されました。

岡崎 各大学の方々が尽力された結果、この10～15年ぐらいで大学のキャリア支援は様変わりし、大きな進歩を遂げたと思います。大学がキャリア教育の仕上げの部分を担当されているので、いろいろ悩み深いところがあるかと思います。ただ、その手前のところで取り組まないで解決しないような問題もあるのではないのでしょうか。関西大学には高校や小中学校の教育機関もありますので、一貫したキャリア形成の取り組みも可能かと思いますが、いかがですか。

浜野 先ほどお話しした「K-CEP」の「大学の前に」がまさしくその部分にあたり、本学併設校に限らず広く一般の小中高校教員を対象とするキャリア教育研修を実施しています。キャリア教育の意義や子どもたちと向き合う様々な技法についての研修を2005年度から毎年夏休みの2日間、40～50人の先生方に本学千里山キャンパスに来ていただいて、地道な取り組みを続けています。

なお、小中高校に本学教員が直接出向いて講義を行う教育連携事業は随分前から大学全体で取り組んでいます。大学が持つ幅広い英知が子どもたちの知的好奇心を刺激して、彼らや彼女たちが将来の夢を大きく抱くようになることも大学の大事な役割であると考えています。

◆まず「知る」!
自分の気持ちが動いたところで頑張れ

浜野 就職活動に励んでも、全員が心に決めた第一志望に入れるわけではないのが実情です。しかし、歴史を見てみると、その時代には必ずしも大きくなかったビジネスが10年20年と続くうちに大きなビジネスになる、あるいは逆もある。非常に大きかった産業がどんどん衰退してしまう。やはり、これから伸びるところへ良い人材が行かなければいけない。だから、希望がかなわなかったことも、また一つのチャンスだと、学生に理解してもらうことも大事だと思っています。

岡崎 外から見て、非常に分かりにくい仕事が多くなってきていますね。時代の変化も激しいので、子どものころにはなかった職業を選択する人が大半です。また、これからは自分が就職したところになかったような業界に転職するということも起きるでしょう。ですから、あらゆる機会を通じて、まず「知る」ということを心がけていただきたいと思います。

入りたい会社を決めてしまっていて、それ以外は考えられないという人、やりたいことがないのに就職活動をしなければならな



積極的に行動して知り、それによって自分の気持ち動いたところが頑張れるところであるという考え方で取り組んでいただきたいですね。

岡崎 仁美 (おかざき ひとみ)
1971年香川県生まれ。93年京都大学農学部卒業、株式会社リクルート入社。関西人材総合営業部で営業職に7年従事した後、転職情報誌「ピーニング」関東版編集企画マネージャー、同誌副編集長、転職サイト「リクナビNEXT」編集長を経て、2007年より「リクナビ」編集長。現在、株式会社リクルートキャリア新卒事業本部 リクナビ編集長。

人も多い。でも、知らないことをやりたいとは思えないでしょう。まずはぜひ、知りに行ってみてください。キャンパスの中でも外でもいろんなチャンスがあると思いますから、積極的に行動して知り、それによって自分の気持ちが動いたところが頑張れるところであるという考え方で取り組んでいただきたいですね。

浜野 最後にもう一言、学生たちにアドバイスをお願いします。岡崎 ごく当たり前のことですが、就職で内定をもらうことがゴールではなく、実際に就いた仕事を頑張ることで、自分の職業人生活を充実させることが重要です。どういう仕事で頑張れそうかという、やっぱり好きであるとか、思い入れがあるとか、自分が共感できるものがある、自分の持ち味が活かせる仕事でしょう。

就職も結婚と同じで、それがゴールではありません。結婚後にこんな生活をしたい、という希望を持ち、それを実現するために夫婦で力を合わせていくことが重要ですね。就職活動も、ぜひ将来を楽しみに、いろいろ想像しながら臨んでいただけたらと思います。

浜野 学生は未来の主役として、将来の展望を持つことが大事だと思います。就職活動というのは重要な学びの機会であり、得るものがたくさんあることを教えていただきました。本日はどうもありがとうございました。