

社会構造の変化で多様化する学生の間人画像

多元化する社会における探索型人間像とは？

社会構造の変化による個人と働く組織の関係

本冊子ではここまで、新卒就職活動・採用活動の動向変化を振り返り、今後の個人の職業選択・キャリア形成の在り方、そして今後の組織の経営・人事の在り方を議論してきた。これらの背景には社会構造の変化がある。超少子高齢化・労働力不足・学習機会不足の日本において、持続可能な社会を維持するためには多様性を認め合うことが重要である。

経済産業省が2022年に発表した「未来人材ビジョン」では、「人的資本経営により、働き手と組織の関係は、『閉鎖的關係』から『選び、選ばれる』関係へ変化していくべき」と述べられている。2022年発表の日本経済団体連合会のアンケートによると、採用手法が新卒一括採用だけでなく、中途採用、通年採用、職種別採用、ジョブ型採用など、多様化や複線化している様が認められる。では、学生はこうした社会構造の変化をどう捉え、社会人としての第一歩になる就職活動にどのように取り組めばいいのだろうか。

受験型人間像と探索型人間像

多数の就職活動学生への追跡インタビューから、新卒就職活動における「選ぶ就活生、選ばれる企業」の構造を研究した、井口尚樹氏は、就職活動を通して見られる若者(学生)の進路選択における人間像に、「受験型人間像」と「探索型人間像」の2つの面があると示している。

「受験型人間像」とは、学力試験、企業内競争等、主流の選抜で少しでも上位に行くことに専念する人間像である。

井口氏が示した「探索型人間像」とは、主流の選抜に無批判に従うのではなく、自分自身の価値基準で選抜の正当性

(自身がその選抜を合理的と思えたり、納得できる選抜方法だと思えたりするか)を判断したり、選抜方法に共感できるかを考えたりしながら、そのような正当性・共感性のある機会・組織を探索する人間像である。

これまで就職活動における学生の行動は、新卒一括採用下の画一的な選抜の中で、「いい結果を出す」ために奮闘する、「受験型人間像」的な姿で説明されることが多かったように見受けられる。

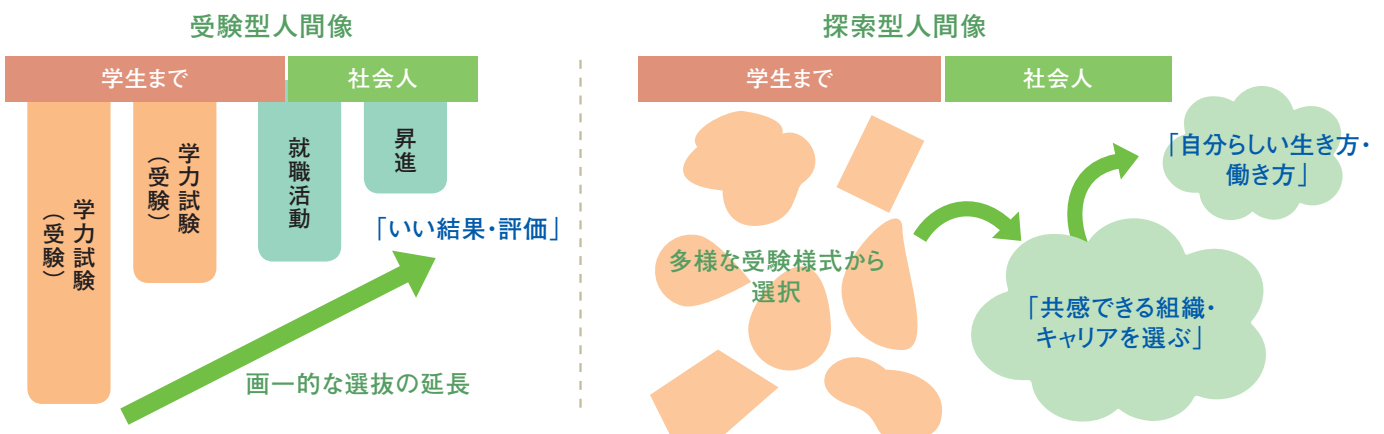
しかし昨今は、大学入試の多元化^{※1}等、多様な選抜機会を経てきた若者が就職活動に参入するようになり、選抜の正当性・共感性を探索する姿も見られるようになってきている。こうした「探索型人間像」の若者は、新卒一括採用の画一性の中で夢や自分探しを強いられることや、合理的と言い切れないルールや建前に適応することに拒絶感を持ち、葛藤を抱えながら就職活動と向き合うが、そうした試行錯誤を経て、自身にとって正当性のある選抜の場を選ぶ。彼らは、内定獲得はあくまで入社後に自身が力を発揮し活躍できるための過程であり、必要なのは自身が将来活躍できる、適した仕事や企業を見いだすことだと考えている。

ただ、井口氏は受験型人間像と探索型人間像は全く別人とは限らないと指摘する。一人の人物が時によってそれぞれの顔を持ちつつ、仕事や企業と相対することで、自分らしい人間像を模索し、将来のキャリア自律を見据えている実態があるようだ。

では、学生が就職活動に当たり「自分が共感できる向き合い方」をする組織を探索するには、どうすればいいのか。一つの考え方として、中長期的な自らのキャリアに対して「どう生き・どう働きたいか」の深掘りが重要ではないだろうか。

※1 現在の大学入試には、主に筆記試験による一般選抜以外にも、学校推薦型選抜や総合型選抜等の選抜手法があり、私大では一般選抜利用者が5割以下となっている。

① 「受験型人間像」と「探索型人間像」の行動様式



井口尚樹「選ぶ就活生、選ばれる企業」(2022)を基に作成



「選ぶ就活生」に 選ばれる企業とは

九州工業大学教養教育院
准教授
井口尚樹氏

Profile●東京大学大学院人文社会系研究科社会文化研究専攻修士(2014年)・博士(2018年)課程修了。青山学院大学経営学部助手、東京大学大学院人文社会系研究科社会学講座助教、白鳥大学社会学部専任講師を経て2024年より現職。

相互行為によって志望企業を明確にしていく

学生の就職活動の主流の動きは、大学3年後半から半年ほどの比較的短期でなされます。多くの学生にとって就職活動は重要な出来事として捉えられている一方で、心理的な負担や不満をもたらしています。学生の負担軽減等の観点からより良い就職活動の在り方を研究してきました。

多くの学生は就職活動以前に十分な情報を持って志望企業を定めていません。企業規模や自身の興味関心によってある程度絞った後、インターンシップや説明会、採用選考などを通じ、志望企業を明確にしていきます。各地の学生をインタビューする中で見えてきた姿は、企業が面接をするのと同様、学生も対話・観察しながら企業を吟味し、志望企業を明確にしていくという、「相互行為」の関係性です(図②)。企業を選択する上で主要な基準になるのは、「社員の様子」や「選考の仕方」です。

例えばある学生は、面接担当者の対応が横柄であれば「入社後も我慢させられる」、自分の方に体ごと向けて話を聞いてくれれば「一緒に働きたくなる」という具合に、「職場環境のシグナル」を受け取っていました。「選考の仕方」については、仕事の内容も分からない段階で「入社後にやりたい仕事」や「志望の強さ」を問われることに戸惑いを感じ、志望企業から外す人も見られました。

このように学生が企業と対話しながら自身の志望を明確にしていく姿は、主流の就職活動(学生が自己分析を行い、企業が開示する仕事内容や労働条件の情報を基に、志望企業を決定する)に比べて合理的ではないように映るかもしれませんが、しかし、人間関係を重視する学生は多く、人間関係を探るため

には対話が重要だという意見も多く聞かれました。学生自身の志望や基準が定まらない段階では、いろいろな人と対話し、就職活動の基準を整理する方が、むしろ合理的ともいえます。

ライフ・キャリアを見据えた自分らしさ

私の研究の中で見えてきたのは、画一的な選考への参加に批判的な視点を持つ「探索型人間像」です。それは、自分自身の本質的な適性よりも「内定獲得」を目標にする「受験型人間像」と対照的で、将来的に自分に適した仕事や企業を見いだすことを重視します。ただ、受験型人間像と探求型人間像は一人の中に同時に存在し得るし、その濃淡も人によって変わります。自身の中の両輪の揺らぎを経て、自分らしい選択へ近づいていくのだと思います。

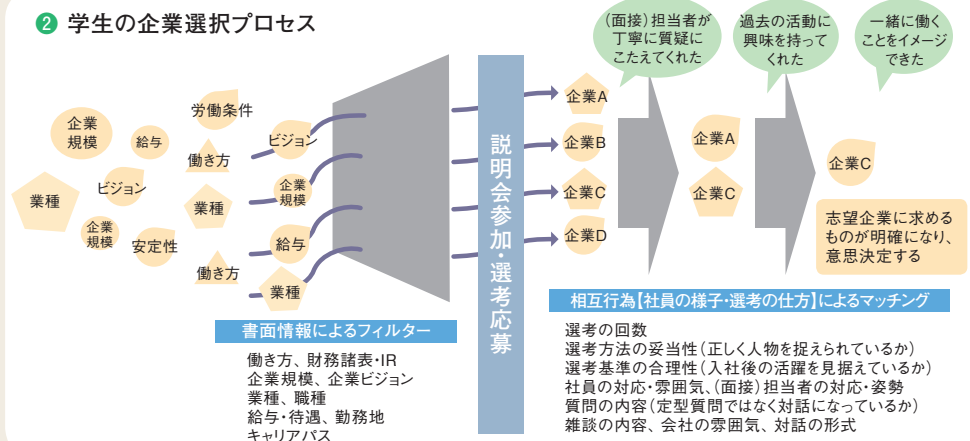
個人と組織のより良いマッチングのために

就職活動とは、社会における自分のポジショニングを見つけることもと言えます。社会の地図を描いてその中で自分のポジションを捉え、企業のポジショニングと擦り合わせることで、お互いのマッチングが確かめられます。しかし予備知識なしに社会の地図を描ける学生はどの程度いるでしょうか。大学のキャリア教育は、就職活動の支援に寄りすぎず、日本の課題や社会の構図などを学ぶ機会を提供することも重要でしょう。自己分析を重ねるとむしろ、自分の多様な側面に矛盾を感じたりします。この点でも、多様な立場の人と話してより詳細なマッピングをしていく方が合理的とも考えられます。

企業にも2つのお願いです。1つはRJP*を意識することです。RJPというと定量的な情報開示が想起されますが、対人情緒的な情報も含めた開示を意識していただけるとよいと思います。もう1つは、対話を心掛け、質問の意図を後からでもいいので

説明することです。やりた
いことを聞いた後、実は
それはこういう意味で聞い
たんだと説明することで、
学生側も企業が自分に求
めていることを別の形で言
い換えられ、自分が合っ
ているかを確認されます。
自社のスタイルを開示しな
がら相手の本音を聞いて
いくと、入社後の適応や
活躍の可能性がより高い
マッチングにつながるの
ではないでしょうか。

② 学生の企業選択プロセス



井口氏への取材を基に作成

*Realistic job previewの略。新規入社候補者に対して、自社の仕事に関するポジティブ・ネガティブいずれの情報も開示することで、入社後のイメージギャップを最小化しようとする手法