

2019年 座談会

企業が大阪大学工学部・大学院工学研究科の 卒業生に求める人財像

- 〈出席者〉
- ・阿部 茂樹（環・エネ 平成25年卒 27年前期）
日立GEニュークリア・エナジー株式会社 原子力生産本部 原子力プラント部 プラント総合計画グループ(原総計)
 - ・大谷 祐子（応用自然 平成18年卒 精密・応物 20年前期）
株式会社日立製作所 研究開発グループ エレクトロニクスイノベーションセンタ ナノプロセス研究部 研究員
 - ・澤野 弘幸（環・エネ 平成22年卒 24年前期）
関西電力株式会社 原子力事業本部 原子力企画部門 原子力企画グループ
 - ・辻本 拓哉（応用精密 平成7年卒 分子化学 9年前期）
株式会社クラレ 総務・人事本部 人事部 採用・研修グループリーダー
 - ・富崎由佳理（応用自然 平成24年卒 生命先端 26年前期）
住友ゴム工業株式会社 材料開発本部 材料第三部
 - ・怒田 成勲（応用理工 平成19年卒 機械 21年前期）
ヤンマー株式会社 エンジン事業本部 小形エンジン統括部 開発部 陸用第一技術部
 - ・福井宗一郎（電気 平成6年卒 8年前期）
住友電気工業株式会社 エネルギーシステム事業開発部 電力通信応用技術部 システム技術グループ長
 - ・真弓 博行（地球総合 平成26年前期）
株式会社鴻池組 設計本部 建築設計第1部 建築設計第2グループ
- 〈オブザーバー〉
- ・小田 浩史
株式会社マイナビ 就職情報事業本部 企画広報統括部 キャリアサポート推進統括部
大阪キャリアサポート開発部 部長
- 〈司 会〉 大阪大学工業会誌 編集委員
- ・大崎 幸彦（石油化学 昭和58年卒）
小林製薬株式会社 中央研究所基盤研究部 部付研究員

司会 本日はお忙しいところ、座談会にご参加いただきありがとうございます。本日の司会をさせていただきますテクノネット編集委員の大崎幸彦と申します。本日はよろしく申し上げます。

テクノネットでは年に一度、大阪大学工業会会員の皆様にテーマを設定してお集まりいただき、このような座談会を開催しております。今回は学生会員の皆様が興味のあるテーマで座談会を開催することになりました。「企業が大阪大学工学部・大学院工学研究科の卒業生に求める人財像」と題した座談会を開催したく、本日は大阪大学工学部ご出身者で、現在、企業においてリクルーターをされている8名の方々にパネラーとしてお集まりをいただいております。また、就職活動のご専門家のお立場からお話を聞かせいただくため、マイナビ社で企画広報をされておられます方にもご参加をいただいております。



司会 大崎 幸彦 氏

さて、今回の座談会については大きく3つの視点があるかと思っております。一つめはリクルーターとして、後輩たちにどのような人財像を求めておられるのか？ 二つめはリクルーター活動をする上で、企業と就活生の間にある課題をお聞かせいただきたいと思っております。そして最後に大阪大学工学部の後輩への熱いエールを頂戴したいと思います。

それでは各パネラー様には、自己紹介と共に「リクルーター活動の中で母校である大阪大学工学部の在籍生にどのような人財像を求めておられるかについて」お話し頂きたいと思っております。

【リクルーターとして、後輩たちに どのような人財像を求めるか】

富崎 皆さん、はじめまして。住友ゴム工業株式会社に勤めております富崎由佳理と申します。2014年に生命先端工学応用生物の研究室を卒業して、この会社に入社しております。

リクルーターとして求める人財像ですが、「一緒に働きたいと思える子」というのが一番だと感じており、自らの

リクルーター活動の際は、そのような子を探しています。

今のは私の個人的な考えですが、会社として求めているのは、自分できちんと考えて動ける子。理系なので、ある程度はみんな自分で考えて研究活動を行っています。会社では考える力はもちろんですが、周りを動かしつつみんなで仕事を進めていく、ということが求められます。なので、自ら考えて周りを動かせるくらいに自分も動ける人というのが、人財像として求めていることです。



富崎 由佳理 氏

阿部 はじめまして、日立の阿部と申します。2015年に阪大の環境エネルギー工学専攻を卒業しまして、今は日立GEニュークリア・エナジーというところで原子力の仕事をさせていただいております。

リクルーターとして後輩たちにどのような人財像を求めるところで、富崎さんと少し被るところがあるかもしれませんが、ベタな言葉でいうと、やはり「主体性」と「コミュニケーション能力」というのが、今求められる人財像として挙げられているのかなと思います。

特に弊社では、社会イノベーション事業ということで、様々な分野に対して社会を変えていくような業務が主な業務となります。その中でやはり求められるのが「主体性」というところです。まさに自分の意思を持って、様々なことを根拠立てて決定していく必要があります。理系の学生として、考えるということはある程度研究室でやられているのかなと思われるのですが、自分の強い意思を持って決定していくというところは、得意な学生と不得意な学生がいるのかなと思います。

また、「コミュニケーション能力」というところですが、一般的なコミュニケーション能力は、明るく、ざっくばらんに人と会話できる能力のことを指すことが多いのですが、僕の考えは少し異なっており、人とのつながりを大切にできることが重要なのではと考えております。その「つながりを大切にする」というのは、どんな分野でどういう形で関わるかわからない日々の様々な出会いをちゃんと大切にすることだと思います。学生さんには出来る限り日々のちょっとした出会いでも大切に過ごして頂きたいです。



阿部 茂樹 氏

澤野 関西電力に勤めております澤野と申します。本日はよろしくお願いいたします。私は、2012年に環境・エネルギー

工学専攻を卒業しまして、関西電力に入社いたしました。

ご質問いただいております「後輩にどのような人財像を求めておられるのか」ということですが、弊社としては、やはりまず自ら積極的に行動を起こせる人財というものを求めています。具体的には、創造力、チャレンジ精神、コミュニケーション能力、使命感という、大きく4つの要素を持たれている方を求めています。弊社は、電気事業とはいえ、非常に多様な事業に携わっているというところもございますので、やはりスペシャリティというその専門性と、その中でも多様性を重んじるということでダイバーシティという、この2つの柱を持って、かつ自ら積極的に行動できる人財というものを求めています。以上でございます。



澤野 弘幸 氏

司会 いまの澤野さんのお話の中で「専門性」と「多様性」という2つのキーワードが出てきました。実はこの座談会開催に際し、現役の学生にインタビューをさせていただきました。その中で複数の学生から「就活においてはこの二つではどちらが重要視されますか？」ということを探ねられました。当然どちらも大切とは思われますが、澤野さんの会社ではいかがでしょうか？ また、専門性は測りやすいと思うのですが、多様性はどのようなポイントでみられてますでしょうか？

澤野 やはり、自らの意見とは違った意見に対してまず受け止めることができるのか、ということが個人的には大切だと考えております。その上で、その意見に対してさらに周りの環境条件とかを踏まえて、建設的に意見できるということが「多様性」の意味するところだと考えております。

司会 確かに企業では日常的に求められる能力だと思うのですが、学生の年代では、多様な意見を受け止めるということは、なかなか難しいのかもしれない。

福井 住友電気工業の福井と申します。よろしくお願いいたします。私は、電気工学専攻で1996年に博士前期課程を卒業しました。当時は直流送電システムの研究を行いました。現在は、エネルギーとコミュニケーションの融合領域での事業化を目指す組織に所属しています。会社全体としても、「モビリティ」、「エネルギー」、「コミュニケーション」の3つの事業領域の融合によって、よりよい社会の実現へ貢献することを目指しています。

リクルーターの立場としては、「専門性」も重要ですが、「多様性」がないと、自分の専門分野とは異なるものを受け入れて、融合することが難しいのではないかと考えています。事前に会社の中でも話してきたのですが、ほとんど

の人は、「多様性。今は」と言います。

もう1つは、どういう人財像を求めるかという点については、自分の研究内容と目的を専門外の人が「そういうことなんだ」と理解できるように説明できる、というのがとても大切だと思います。やはり、やっていることを正しく理解してもらえないと、それを活かしてもらえませんので。

司会 これは究極の2択かも知りませんが、「多様性」と「専門性」を秤にかければ、「多様性」のほうがやや実践的で、社会では求めたい能力だというお話になるのでしょうか？ これは学生さんにとっては貴重なヴォイスかなと思います。

真弓 鴻池組 建築設計第一部の真弓と申します。地球総合工学専攻を2014年に卒業いたしました。私は、弊社の意匠設計職を担当しております。

私は、現在、リクルーターとしましても設計職志望の学生をメインで担当しておりますので、その観点で「どのような人財像を求められているのか」についてお答えします。まず1つ目は、就活期に至っても、自分は実際に建物のどこを、どういう部分をつくっていきたいのか悩んでおられる学生がとても多いのですが、就活等での設計会社、ゼネコン設計部担当者とのやりとりを通して、最後の最後まで「私は建物を建てたいんだ。設計したいんだ。」という強い思いを持っている人だと思っています。

2つ目は、コミュニケーションのスキルだと思っています。我々設計者は、このお部屋で大きいですか、広いですかとか、小さい、狭いとか、人の感覚に関わるお客様の要望を実現させなければいけません。そうしたやりとりを通して得た形容詞の感覚を、実際に数字化して、図面を描いて、それを現場に指示をし、実際に空間として立ち上げなければいけないという職業なのです。しかし、お客様の感覚とこの数字を合せることが実際には非常に難しい。学生時代には、5メートルといった数字の根拠とは強く、絶対的なものとの認識がありましたが、「ここは5メートルです。十分な広さでしょう。」という話がお客様に端的には理解、納得していただけないものです。このように、意思や意図の整合を図ることの難しさを実感しますので、コミュニケ



福井 宗一郎 氏



真弓 博行 氏

ーションスキルというのは大事だと思っております。

司会 真弓さんのおっしゃった「コミュニケーションスキル」ですが、我々は技術者としての仕事をするけれども、お客様は必ずしも技術者ではないということですね？ 両者のギャップを埋める翻訳力（説明力）というものが求められるということですね？ 例えば真弓さんがリクルーターとしての学生コンタクトで、どのようにこの能力を読み取っておられるのでしょうか？

真弓 最初の会話における、どの会社を受けて、どういう選考を経ているのか、なぜ弊社を受けるのかといった質問に対して、純粹に「ああ、なるほど」と納得するような説得力があるかどうかで読み取るようにしています。

前に述べた、設計の感覚の話は、難しいですが、実際に学生さんと会話している部屋で、例えば「この部屋の間口はどれくらいだと思うか。」と話を振ってみたり、私の業務におけるお客様とのやりとりの経験談を話したりしながら、スケール感覚の説明力を学生さんと突き詰めるようにしています。

辻本 はい、クラレの辻本です。よろしくお願いたします。私、97年に応用化学系を出ました。我々の会社は、化学メーカー、化学素材を扱う会社ですので、入社してからは基本ずっと研究開発の仕事をして10年以上やっていたんですけども、今は人事で採用の仕事をやっています。我々の会社は、技術系・理系の方の採用は基本、技術の仕事を経験した人間が交代しながらやっていて、今はそういう立場になっています。

そういう意味で、研究開発をやっていたときと、人事の仕事をやったときで考え方も変わってきているところもあるんですけども、あえて今、人事の採用という仕事をしている立場の中での考えをお話しさせていただくと……。ただ、採用と言っても、そんな難しいことを考えながらやっているというよりは、もうすでに皆さんで話に出たようなことが基本であって、特に阿部さんが言ってくれたような「主体性」と「協調性」、そういうところがまずは基本になってくるのかなと思っています。

やはり会社というのは1人でできることというのはほとんどないわけで、研究からスタートしても、最終的には営業の方とか生産現場の方とか一緒になって商品を立ち上げていかないといけない。そうなってくると、専門性の違う人、考え方の違う人、年齢も違う人たち……。当然、意見も変わってくるんですけども、そういう人たちとも意見



辻本 拓哉 氏

を交わしながら何か方向性を見いだしていくという取り組みが必要になってきますので、そういう意味ではいろんな人と協力して働く「協働力」を持った人というのがまず一番重要になるかなと思っています。

もう1つは、特にうちの会社は、正直、そんなばかりか会社でもないので、結構若いうちから責任ある仕事を任せられてくるんですね。そういうところで活躍してもらおうとすると、自分の仕事に責任を持って、自分で考えて主体的に取り組める人というのが重要になってくる。もちろん、最初は失敗はすると思うんですけどもね。そういう失敗をしながらでも、なぜ駄目だったかというのを自分で考えて、もちろん周りとも相談しながら取り組める、そういう人が求める人材になってくるかなと思います。それ以外にも専門性とか。そう言いながらも、同じ人ばかり集まっても面白くないので、人との違いを大切に持っている方というのも重要になってきますし、そういう観点で学生さんたちと話をさせてもらっているというところになりますかね。

怒田 ヤンマーで働いております怒田と申します。2008年度に大阪大学の機械工学専攻機械系を卒業し、ヤンマー入社後は産業用向けディーゼルエンジンの設計を担当しております。入社1年目からリクレーターもやっており、今年でリクレーター歴10年目になります。

ヤンマーは主に産業用向けの商品を扱っております。お客様に弊社の商品を使っていただき、「ああ、もうこれで仕事がラクになった」と、お客様に喜んで頂け、同時に弊社の製品を使ってより儲けてもらえるような商品をつくることを目標に、日々頑張っている会社です。社内を見渡してみますと、お客様ののために、誰かのために……と、お客様のお困り事や課題があれば、営業から技術者まで一丸となってお客様のお悩みを解決するような働き方をしております。

この様な会社ですので、弊社の求める人材の1つとして、お客様としっかりコミュニケーションが取れる力が求められております。同時に、お客様が本当に必要としている「モノ」や「コト」を捉える力や、お客様のお困り事が解決できるご提案ができる力も求められております。

先ほど真弓さんもおっしゃっていましたが、お客様は技術に詳しい方ばかりではないので、ご要望などをお客様の「フィーリング」でお伝えいただくこともあります。例えば、「パワフルな商品がほしい」とご要望を頂いたりします。実はそのパワフルも色々な解釈ができ、「パワフル」という

言葉の裏に隠れたお客様のお困り事をどうやったら技術で解決できるかを読み解く事が重要になります。この様にお客様の目線で解釈し、自社が持てる技術をどの様に使って解決していけばよいか、という発想ができる事が大事なのかなと考えております。

この様な働き方をするためには、技術力はもちろん、お客様と信頼関係を築いたり、社内で一緒に働くメンバーと協力し合う際に必要となるコミュニケーション能力も重要です。弊社で扱うエンジンやトラクターなどの製品は単純な機械ではありません。そのため多くの方が協力し、お互い知恵を出し合いながら出来上がっていくので、コミュニケーション能力はもちろん、みんなでまとまって頑張っていくということが1つの大事なことでないかと思っております。

弊社の働き方について、社内では「サッカー型の働き方」と呼んでおります。サッカーではゴールを決めるまでのプロセスに一連の流れがあります。例えば、ゴールキーパーからパスがスタートし、前線に向けてディフェンダーからミッドフィルダーにボールが渡り、最後にフォワードに渡ってシュートにつながる、という流れです。この過程の中では、それぞれの選手がそれぞれの役割をうまくこなし、結果としてシュートまで持っていけています。各場面において、パスを受けた選手は、事前に監督から受けた戦略をもとに、目の前のボールに対しどのような戦術を駆使し前線までボールを運ぶかを、瞬時に自分で判断しなければなりません。働く上でも、サッカーの様に瞬時に決断しなければならない場面や、自分が責任を持って受けたボール（仕事）を進めるということを大切にしており、このような働き方ができる人材がやはりいいのかな、と思っております。

同時に、多様性も大切にしています。サッカーを例に取れば、全員がフォワードでは試合になりません。ディフェンスに秀でた人、オフenseに秀でた人などが必要であるように、会社としてより良い製品を作るためには、コミュニケーションに秀でた人、技術に特化した人など、色々な強みや異なるバックグラウンドを持った人が必要だと思っております。ですので、うまくチームのバランスを取れる司令塔のようなゼネラリストの人も必要ですし、究極の技を持ったスペシャリストも重要になります。技術的にある特定の分野に特化した、とがった人でないと創れない商品もありますし、そうかと言って、とがった人ばかりですと、皆が「おれが、おれが」状態に陥りまともれないので、まとめ役も大切になります。

それぞれの人が自分の得意な点を理解し、強みを伸ばす一方で、自分と異なるタイプの人からも学んでいる人がすごく伸びているように感じています。

最後に、阪大生の皆さんには、日本の産業を支え、発展させていく人材になって頂きたいと思っております。これ



怒田 成勲 氏

は私が阪大在学中に恩師からかけられ、今も大切にしている言葉です。世界に目を向けますと、先進国のみならず、中国など世界の至る所で新たな技術が生み出され、日本工業全体が少しずつ落ち目にあるとの話も耳にするようになりました。こんな時代の中で、日本の産業をもっと盛り上げて、かつ世界で一番を取れるよう、引っ張っていく存在になって頂きたいと思っております。

司会 今のお話の中のキーワード「サッカー型の働き方」ですが、簡単に言い換えれば、職場内にはいろいろなタイプの人間が集まっているほうが良いと言うことになるのでしょうか？

怒田 そうです。おしゃべりタイプだけでなく、寡黙なタイプの人も必要です。黙々とやれる人がウルトラシュートを打てたりするんですね。

大谷 2008年に精密科学・応用物理学専攻の精密科学コースを卒業し、日立製作所に入社しました大谷と申します。よろしく願いいたします。

もうほとんど皆さんがおっしゃったことと一緒にですけれども、一般的な学生さんに求めることと言えば、やはり富崎さんが最初に言われた、自分で考えて主体的に行動できる方というのが一番重要ではないかなと思っています。そのときに物事の全体、会社の全体、社会の全体を見て、自分が何をしないとイケないのか……「自分が何をすべきなのか」と「自分が周りに対して何ができるのか」と考えて、行動できる方が必要だと思います。

小さいことかもしれませんが、例えば、自分の業務に関係ある特許や文献を自発的に調査、学習するだけでなく、その時に、周りの方の役に立ちそうな情報があれば、主体的に周りの方に「こういうのがあったよ」と発信できるような方ですね。

あと、前向きさと知的好奇心が重要だと思います。今、時代の流れ、社会の変化が激しいです。会社内の事業もどんどん変わっています。例えば、弊社では、テレビを作っていたのですが、今ではなくなっています。このように、自分が携わっていた業務や事業が社内から無くなる場合があります。この時に、1つの専門性に固執して、他の業務や事業に対応できないのはもったいないと思います。そのときに重要になるのが、前向きさと知的好奇心です。何事も前向きに考えて、知的好奇心をもち、自ら積極的に学習、成長していける方が必要とされていると思います。加えて、積極的に情報を収集して周りに発信していける、周りに影響力を与えられるような方が求められていると思います。



大谷 祐子氏

また、理系の学生さんに求めることと言いますと、物事の物理的な意味を考えられる人というのがすごく重要だと思います。分野が変わっても物理的なセンスというのは変わらないと思います。例えば、「今までうまくいっていたので、このままやっちゃって大丈夫でしょう」と言うのではなく、「今までなぜうまくいってたんだろう」とか、「こうやるとこういうリスクがあるんじゃないか」とか、そういうことをきちんと論理的かつ物理的に考えられる方というのが、阪大の工学系の学生さんに対して求めることです。

司会 ありがとうございます。今のお話の中の「知的好奇心」というワードですね。「前向き」なイメージで私もよく発する大好きな言葉です。

大谷 そうですね、前向きで。

司会 やはり理系出身者にとって、最も大切にしなければならないものは「知的好奇心」、「なぜこうなるの？」だと思います。ノーベル賞を受賞された本庶佑先生が「なぜこうなるのか？ 教科書を疑え！」と仰ってましたが、このお言葉は理系人にとって胸に突き刺さる言葉です。我々はどうしても教科書という解答を求めてしまうところがありますので、非常に重い言葉だと思いました。

さて、ここまで8名の方からいろいろなお話を伺いましたが、キーワードとしては「主体性」、「多様性」、「協調性」、「コミュニケーションスキル」、「知的好奇心」になるかと思われれます。そういうものを求めてリクルーターさんは学生さんを見られている。このようにまとめられるのかなと思いました。

それでは、冒頭にも申し上げましたが、本日は大阪大学OBリクルーターの方々以外に、マイナビ社より就活の専門家として小田様にも同席いただいております。小田様のほうから、ここまで8名の方のお話を聞かれて、何か感じられたこと、また逆に「えっ!？」っていうようなことがあれば、忌憚のない感想をいただければと思います。

小田 マイナビの小田と申します。よろしく願いいたします。

皆様のお話を聴いていて全くまとめなくてもいいのではないかなという感じなのですが、私が感じた点を3点ほど。

1点目は、『考動力』があるかどうかというところですか。行くに動くと書く『行動力』ではなくて、「考えて動く」の『考動力』で、多様性みたいなところも含めてですが、ポイントに感じました。

2点目は皆さんがおっしゃっていたところの多様性を含めた中での『バランス感覚』です。偏ることも必要だし、偏らないことも必要だしいなところでの『バランス感覚』というのは、私も人事採用をしている中で、学生を面接するときに凄く注意をして見ている部分です。

3点目、これはありきたりですが、『コミュニケーション

能力』です。本日出席されている大阪大学の諸先輩方とお話をしていて、『コミュニケーション能力』が高いな。と感じます。皆さん、在学中は非常に難しい勉強をされていたはずですし、今それぞれの企業でされている仕事もかなり難しいはず。でも、それらの勉強や仕事の話の内容がものすごく分かりやすく、面白いんです。何故分かりやすく面白いかと言うと、「聞き手は自分のことを全く何も知らない。」ということを前提に、聞き手にマッチした例え話であるとか、この人だったらこういう感じの言葉で話せば分かるのかな？ みたいな部分（相手への配慮）を、ちゃんと理解されて話されています。専門用語などは使わず、相手の気持ちに立ってお話をされているということです。

特に理系の学生は、実はこの辺りは苦手ではないかと思えます。話をする際、どうしても難しい言葉を使ったり、相手がイメージ出来ない例え、自分だけが知っている例えで話したりしてしまうことが多いように思います。

以上、『考動力』『バランス感覚』『コミュニケーション能力』の3点がポイントだと感じました。

【リクルーター活動をする上で、 企業と就活生の間にある課題】

司会 それでは2つ目の話題に移らせていただきます。

1つ目の話題で、リクルーターの皆さまから後輩たちにどのような人財像を求めているかというお話をいただきました。皆さまは、就活の最前線におられると思います。企業と学生が接触するウェットな部分を担っておられると思いますが、リクルーターとしての活動経験から、学生と企業の就職活動上にある課題点、そんなに堅苦しいことではなくても結構です。リクルーターとして、何かこういうところをこうしたいとか、こうなればいいな、というような課題をご提起いただければありがたいと思っております。

大谷 私が思います課題は、会社さんによって風土、雰囲気という違いがあるので、ブランドとか名前、事業範囲だけで選ぶのではなく、自分で実際にその会社の方と接触するとか、工場見学とか、インターンシップみたいなものを活用して、その会社に行ってみて、その会社の雰囲気が自分に合うか合わないかというのを判断して、就職活動を行っていただきたいなと思います。そのほうが会社も学生さんもお互いに良いと思います。

怒田 私も近年は接触できる学生さんが少なくなっているというのが課題だと考えております。どうすれば多くの学生さんに会え、どうすれば学生さんが求めている有益な情報をご提供できるかという点でここ数年はジレンマがあります。中には企業名だけで就職先を決めてしまっている学生さんもお見受けしております。

個人的には就職活動は研究室選びに似ており、会社の本

当の姿を知り、自分にあった会社を選ぶことが、社会人生生活をより豊かにしてくれると思っています。

研究室選びでは、研究内容と共に、研究室の先生はこんな方で、先輩はこんなタイプの人がいる、ということを知るのはとても重要だと思います。研究内容に興味があっても、研究室の雰囲気が自分とあっていなければ、100%面白いかといえば、そうはいかない場合もあるかと思えます。個人で黙々と研究したい人が、皆で和気藹々とやっている研究室に行くと、ストレスを感じるかもしれません。逆もまた然りです。会社選びも似ており、その会社の風土が自分に合っているかを事前に知ることは重要です。大谷さんも仰っていましたが、こちらは学生さんに色々とお伝えし、就活のお手伝いをしたいと思っているのですが、警戒している学生さんも多く本音をストレートに言ってもらえないので、こちらも学生さんが必要とされている本音情報をなかなかお伝えできていないように感じております。

もちろん、会社の本当の姿を知るには、インターンシップや、課外活動の一環としての工場見学、職業体験などを活用されるのも有効だと考えます。

司会 今、大谷様と怒田様は根っこが同じお話をされたかと思えます。企業風土とのミスマッチ。企業名だけで入社先を選び、入ってから「ちょっと違うな!？」ということが起きているのかなと思ったのですけれども、ミスマッチによって入社間もない方の離職という現象も現実には起きているのでしょうか？

怒田 世間一般の話になりますが、事実、入社間もない方の離職はあります。これは時代的に終身雇用制から転職ありきの世の中になってきた点も大きく影響していると思います。私の周りには、新卒ではネームバリューで会社を選んだけれども、自分の思い描いた仕事ができず、弊社に転職されて来る方とかもいらっしゃいます。転職で弊社に来たある社員は「新卒時にネームバリューである会社を選んだが、仕様書に数字を書き込む毎日、やりたかった『自分でモノを創る』ということができなかつた」と申しておりました。今は自分の手でモノ創りができており、それが「すごく楽しい」とも言っています。

弊社の場合、入社間もない方の離職率は低い方なのですが、その背景には、就職活動中の学生さんに対し、会社のことを包み隠さず伝え、その上で入社して頂いていることが大きいと考えます。実際、新入社員に入社前後のギャップについて調査をしても、ギャップはなかったという声が大半を占め、事前に会社のことを知ってもらい、納得して入社いただいているな、と感じています。

先ほど研究室選びの例を出しましたが、研究室選びの際は、研究室見学を通じて先輩達がどういう雰囲気なのかというのを見たり、先生の授業を受けて「この先生、こんな

人柄なんだ」と知った上で選ぶことが可能です。一方、何も知らず研究室を選ぶと、入った後に想像と違い「アチャー・・・」と後悔することもあるかなと思います。同じことが会社選びにも言えるのではないのでしょうか。

大谷 少し話にくいのですが、やはり、入社前の業務内容イメージとの違いが原因で、入社してすぐ辞められる方や、数年我慢して辞められる方がおられます。ただ、弊社内には、弊社内の事業部、部署が必要とする人材を社内公募する制度「社内フリーエージェント制度」があり、もし入社後に、他に働きたい事業・職種が社内があれば、社内でもチャレンジすることができます。実際に、私の同期が、社内フリーエージェント制度を利用し他の事業部へ異動しました。



辻本 私は人事という立場なので、今お二人が話してもらった話題は私も結構課題として感じるところがあるので続けさせていただくんですけども、私自身、採用ということもやりながら、実際入社いただいて配属先を決めさせていただくところまで関わっているので、やはりそこでミスマッチをなくすという意味で、学生のみなさんにお話しさせていただく段階から、できるだけ“実際の”企業の中での話をしっかりと理解しておいてもらうというのは重要だと思っています、まず1つは、我々化学の会社なので、化学系の方と話をする機会が多いんですけども、化学でもやはりいろいろな専門性があるんですね。特に大学なんかの研究というのは、もう最先端の研究をやっているわけなので、かなり専門性に特化した分野での研究になっている。けれども、実際企業では、それを活かせる部分もあるんですけど、そっくりそのまま活かせる仕事に巡り合うというのはほぼないですね。やはり、活かせる部分もありながらも、会社に入ってからでも新たに自分で勉強して、自分の分野を広げていくというのも大事になってくるので、そういう広い視野を持って企業選びをしてほしいというのがまず1つ。

あとは、企業に入ると、研究ばかりやっているわけではなくて、お客さん相手に商品開発をするという仕事もあれば、生産現場で新しい商品を立ち上げていくという仕事もあるのですが、学生さんというのは、先ほども言ったように大学で最先端の研究をやっているの、研究所での基礎研究というものに興味が集まっているんですね。けれども、

生産現場で働いていただく人も必要になってくるので、実際学生さんに話をするときは、新しいものを見つけてからお客様の手に渡るまで、開発も生産も含めて世の中に幅広く商品を提供していく面白さというのをできるだけ説明して、幅広い仕事に興味を持ってもらって、会社に入ってから頑張ってもらえるような、そういう認識は持っておいていただきたい。なので、そういう意味で学生さんに望むところとしては、もちろん会社に入ってからずっと同じ仕事をするわけではないので、どんな仕事になるかわからないけれども、できるだけいろんな経験を積んで自分の視野をより広げていくという意識をもって、会社選びというのはしてほしいというのは願って話をするようにはしています。

司会 今のお話は、就活という狭い視野で考えるのではなくて、就職して10年20年の長いスパンで企業に入ってからのことを考えてほしいということですね。

真弓 企業と就活生の間の課題という話で言いますと、志望度のマッチ、業務内容のマッチをさせる、図っていくというのがすごく難しいと思っています。学生との会話の中では、そもそも「鴻池組設計部はいったい何を建てているんだろうか。」「どんな建物の用途を建てているんだろうか。」といったところからスタートすることがしばしばあります。

また、会話を進めていても、打ち合わせをして、こういう建物を建てたいですと提案していきながら、お客様のためにどういったものをつくっていったらいいんだろうかと考え直しつつけるという業務の流れを知ってもらうこと、そして実際にやっている業務内容を伝えるのはとても難しいなと思っています。

そのため学生との会話では、弊社設計部を紹介するリーフレットを用いて説明したり、「設計施工でこういう建物を実際に建てています」と模型や完成写真というもの、そして自身が実際に設計した建物の写真などを見せながら説明をするようにしています。

ちなみに弊社では、「インターンシップ」や、「ワンデイ」という会社説明プラス1日就労体験という形で、実際に設計部に入ってもらって、雰囲気を知ってもらうようにしています。そうした機会に、「ここに模型があるでしょう。まさに今こうやって検討中なんだ」という形で説明すると、「ああ、本当にやっているんですね」ということでより良く理解してもらえるので、就労体験は会社として積極的に実施しています。

司会 真弓さんのお仕事ですと、お仕事のアウトプットが大きな建築物とかですので、他業種に比べてクリアでイメージしやすいような気がするのですが、いかがでしょうか？

真弓 具体的にイメージを持っているからこそ、そのうちのどいうところをやっているんでしょうかとか、すごくイメージが固まっている子がみんなそろっているからこそ、「そのうちのどんなところをやるんですか」という疑問を学生からよく投げかけられます。自分自身そうだったんですが、「実際何ができるんですか」という疑問を抱いてしまう。建物を造りたいと決めている学生が設計志望者となると当然多いので、その中で弊社はこういうことをやっている、説明のみでマッチさせていくことは非常に難しいと感じています。

司会 真弓さんのお話の中のキーワードとして「インターンシップ」が出ました。実は学生インタビューからも、インターンシップについては意見や疑問があること伝えられました。

大きく2つのヴォイスがあり、1つ目は本来の意味でのインターンシップが根付いてほしいというものです。もう一つですが、例えば学部2年とかの若い学年の段階でインターンシップを通じて社会や企業に慣れさせてほしい。こういうヴォイスもあるのですけれども、インターンシップを積極的にやっておられるという企業の方がおられましたら、お話をお聞かせ願えないでしょうか？

阿部 弊社ではインターンシップは、年に2回と、ワンデーということで去年から複数回やらせていただいている。年に2回のほうは、2週間なり3週間くらい、もうガッチリ職場なり部署に入らせていただいて、実際、課題を与えられて、まさに業務をしていただく。

司会 それはどのあたりの学年の方を対象にされたものでしょうか？

阿部 学年でいうと、学部3年、4年、もしくはM1の方を対象としてやっているというような形。

司会 ということは、就職時期直前ではなく、さきほどの学生ニーズにも当てはまります。ある程度の長期間で実施されているのでしょうか？

阿部 はい。先ほど大崎さんのお話にあった本当の意味でのインターンシップを根付かせてほしいという学生の要望は、ちょっと弊社の思いとはずれていると感じます。

弊社のインターンシップは学生の方にも明言しているのですが、採用活動には一切関係がありません。弊社採用が仕事ぶりを見にくることは全くなく、まさに職場の中で業務をやっていただくというのがメインになります。

大谷 ほかのインターンシップもありまして、これは弊社内の各事業部による個別の制度かもしれませんが、ドクターの学生の方が、通年で1カ月、2カ月の就労体験に来られておりました。こちら、一切採用活動には関わりありません。

怒田 弊社も大谷さんと同じような形で、インターンシッ

プを行っております。夏に1~2週間、弊社の作業着を着て、社員と同じ時間に出社頂き、現実には直面している問題や課題に取り組んで頂き、学生さんの目線で解決して頂いたりしております。それだけでなく、社員と一緒にモノ作りをしたり、エンジンとかトラクターの試験を実際にやって頂いて「社会ってこんな感じなんだね」「働くってこんなに大変なのか」といったことをリアルに経験して頂いております。ですので、いいところだけお見せできたらいいのですが、インターンでは弊社のいいところ、イマイチなどところまで体験して頂いております。

一方、欧米などでは、半年間以上その会社と一緒に働き、給料をもらったりしています。これは日本にはまだまだ根付いていない文化だと感じています。学生さんがおっしゃった「本当のインターンシップ」というのが、こういった欧米のインターンシップを指しているのでしょうか？

司会 おそらくそうだと思います。半年はちょっと長すぎるかも分からないですけれども、1カ月ぐらいとかのイメージだと思います。たとえば夏休み中の1カ月とかでしょうか。

怒田 もちろん可能だと思いますが、今はまだ日本に欧米のようなインターンシップの文化が根付いていない関係上、実現には少し時間が必要だと思います。

長期間になればなるほど、「体験」感覚ではなく、「一緒に働く」ことになります。学生さんは給料をもらうことになりますので、「成果」も求められるようになります。学生さん目線の企業を知る、社会を知るという目的と、企業目線の成果を出してほしいという関係が成立し、Win-Winの関係になるようなムーブメントが日本全体で起こっていけばよいのかなと思っています。

司会 ここでインターンシップについて、小田さんのお考えをお聞かせくださいますでしょうか？

小田 私が就職ガイダンスなどで『インターンシップ』について学生に話をする時は、「『インターンシップ』は企業の採用に繋がっているよ。」という話をよくいたします。先日、とある大学で保護者向けの就職ガイダンスを実施しました。内容は、内定者4人に参加いただき、パネルディスカッション形式で自身の就職活動を語ってもらうというものでした。4人の内定者のうち3人はインターンシップの経験者として、3人とも『インターンシップ』は何かしら企業の採用と繋がっている。と実感したそうです。例えば、企業の内定者の6割くらいがインターンシップで出会った学生だった。など。皆さんにぶっちゃけてお聞きしたいのですが、『インターンシップ』は企業の採用と何かしら繋がっていますよね？ 実際のところはどうか？

私自身は、学生には「繋がっている。」そう意識をしない。と言っています。インターンシップで企業の採用に繋

がっていない場合もあるかもしれないけれど、少なくとも企業に働きに行き、社会人と接するのだから「常に見られている」という意識を持つことは大事だよ。という話をしています。学生がこういう意識を持つことは当たり前だと思っているのですが、実際のところはどうでしょうか・・・。

辻本 うちはそのような意味では、正直に言うと、つながっていると思っています。先ほど皆さんおっしゃったようにインターンシップも現場で何週間もやるようなインターンシップもあれば、ワンデーという形でできるだけ大勢の方に来ていただいて就活に活かしていただくというイベントもあるんですけれども、現場とかで何週間かやるものについては、そんなに大勢受け入れるわけにもいかないので、どちらかと言うと採用の意識が薄いとは思いますが、そのときの印象というのは残るので、そこで合格とか不合格という評価はしないですけれども、その後に選考で来ていただいたときに、あのときにどうだったかという印象は残っており、やはり評価にはつながってしまうところはあると思うので、そういう意味ではつながっているほうが大きいと思います。

阿部 一応先ほど大谷さんから僕からも言わせていただいたのですが、採用に関しては評価としては一切関わりがないというような話です。ただ一方で、面談をしたときとか面接の場で、先ほど大谷さんや怒田さんがおっしゃったような風土を理解しているというところで、やはりアドバンテージが出てくるのかなと。

司会 インターンシップの経験している学生と、していない学生の差ということでしょうか？

阿部 そうですね。やはりインターンシップに行っていない学生と、ワンデーでも1回来たことのある学生、さらに2週間や1カ月をしっかりと過ごした方で比較すると、志望理由にプラスアルファとして風土をどのように理解した上で、ここが良いと思って私はこの会社を選んでいってあげます。逆にホームページだけ見て、弊社がやっていることだけを理解してしゃべる学生と比較すると深みが全く違ってきますので、そういう意味でのアドバンテージはあるのかなと思います。

怒田 阿部さんがおっしゃることはあると思います。採用活動を通じて一緒に働きたい学生さんを探している中で「インターンに来て良かったから、ヤンマーさんで働きたいんです」とすごく楽しそうに話されると、こちらとしても「おお、一緒に頑張ろうか！」みたいな感じになり、具体性を持つ分、話の盛り上がりかたが違ふと感じます。会社を深く知った上で志望してもらえると、こちらとしても入社後の楽しそうに働いている姿などが想像できるので、ぜひ一緒に働こうという気持ちになりやすいのかなと思います。

ます。

例えば、「ホームページを見て受けに来ました」というAさんと、「インターンを通じてヤンマーのことを色々知ったので、ヤンマーで働きたいんです」といってくれるBさんがいたとします。そんな時、やはりインターンなどで現場を見て、会社を理解したうえで志望して頂いているBさんと一緒に働きたいと感じることが多いです。それは決してインターンに参加したからではなく、インターンを通じて会社をしっかりと理解したうえで受けてくれているという点がポイントだと考えます。

理解を深めるには、別にインターンである必要は無いと考えます。例えばリクルーターから根掘り葉掘り話を聞いたり、工場見学などに参加し、入社後に一緒に働きそうな人と接触することでも、十分だと考えています。会社理解を深め、具体性を持って「こんなところが好きだ」と言える事が、内定への近道なのかなと思いますね。



小田 弊社の学生アンケートデータにもあるのですが、インターンシップに参加した学生と参加していない学生で、内定が出る・出ないの率が20ポイントくらい違います。今、おっしゃっていただいたように、インターンシップを経験したからこそ話せる話や、実際に色々仕事をさせてもらったからこそ、面接で自信を持ってその企業の志望動機を伝えることができる。そういうことが最終的に企業からは、「この子だったら我が社の仕事を任せられる！」という判断になっていくのかなと思いました。やはりインターンシップの経験は短期間、長期間関わらず大事だということですね！貴重なお話をありがとうございます。

怒田 いろんな学生さんがいらっしゃるの、やはり会社のほうとしても不安なんですよ。この学生さん、入社後に頑張ってくれるのかなと。

司会 点数では測れない、人間関係のウェットな部分ですね。まさにこれこそリクルーターの求められている部分なのかなと感じています。

福井 マッチングの話とは少し違う角度の話をしていただきたいと思います。最近、「働き方改革」というキーワードが注目されていますけれども、企業側でも改善が進んでいます。当社も、それを外部へ発信しているつもりですが、たぶん、学生さんのほうでは、その活動が分かりにくいと

思います。学生さんは、平均残業時間や有休取得日数という数値をベンチマーク的に比較しているのではないのでしょうか。

司会 なるほど！ 逆評価されるのですね？

福井 そうなんですよ。ベンチマーク的な数値比較も大事ですけども、実態はそれだけでは見えないところがあります。会社としても、「有給を取れ」、「残業をするな」という掛け声だけでは、改善できないことは分かっています、例えばテレワークの導入とか、ここ5年くらいで、環境が大きく変わりつつあります。そのような会社の実態をリクルート活動の中で、ぜひ聞いてほしいと思いますが、学生さんからすると、労働条件に関する話は聞きにくいでしょうね。

司会 それはまあそうでしょう。学生側の気持ちは十分理解できます。

福井 働く環境が整っていないと、やりたい仕事とマッチングできても仕事を続けるのがつらくなります。企業の実態をよく理解していただいた上で、企業選択をしてもらいたいと思っております。

なお、今日は女性パネラーが2人いらっしゃいますが、私の職場にも女性が1人いて、丁度育児休暇を取っています。会社全体として、育児休暇をとっても取りやすい環境になってきました。最近は男性も育児休暇を取り始めています。

司会 男性育児休暇制度が社会に浸透し始めていますよね。

福井 はい、男性も取り始めているんですね。そういう時代の流れに追随していることを、リクルート活動の中でぜひアピールしたいと考えていますが、学生さんからも逆に聞いてほしいと思っています。

司会 働き方改革に関連する学生さんヴォイスの中に入社後の待遇を教えてくださいというものがあります。ただし、待遇とは給与以外の「昇進・昇格のイメージを教えてください。」とのお願いであり、私にできても「給与・賞与のことを聞いてほしい。」と学生は言ってきません。よほどこれは聞くのはタブーだと思っているのだと感じました。

福井 さすがに面接の場面では聞かないほうがいいとは思いますが、リクルーターと対話するときには、むしろ、そういうところをぜひ聞いてほしいなと思っています。

司会 さて、もう1つは女性の働き方に関することです。実は女性の働き方については、1年前の本座談会でも取り上げさせていただいております。ですので、この場では就活ということに限定して、女性パネラーのお二人から、阪大の女性学生に、何か一言ずついただければと思いますがいかがでしょうか？

大谷 自分の大学時代の友人は、学生のころから付き合っていた方がおられたのですが、お互いの就職活動に制約を

設けるのはよくないという事で、自由に就活されました。結果、友人は東京で、お相手の方は静岡で就職されました。結局、お二人はご結婚され、お二人とも関西に転職されました。将来を見据えて、勤務地も含めて、やりたいことだけではなく、広い視野で就職活動に挑まれるといいんじゃないかなと思いました。

司会 なるほど。非常に現実的かつ大切な事だと思います。**富崎** 確かに勤務地は大事だと思いますね。勤務地が一か所だけという企業を狙って就職活動をするのも一つの手ですが、今時ほとんどの会社で、何か所か拠点があると思います。その各拠点や部署の中に公募制で異動できることや、そもそも異動できる制度があるかどうかなど、将来的に子どもを産んだときに、制度としてはおそらくどの会社にもあると思いますが、産休や育休が実際に使われているかという点も重要だと感じています。その制度を利用できる環境が整っているかというのは、面接では聞きにくいと思いますが、リクルーターなど何らかの方法で聞いて、きちんと色々な制度を使える状況にあるかを確認したほうがいいかなと思います。

司会 富崎さんが今まさにおっしゃったことも学生ヴォイスにあります。勤務地の指定をしたいという学生ニーズです。これも広い意味では働き方改革の一つに当てはまるのでしょうか。こういう勤務地指定の可否、あるいは勤務地を指定する就活生について、企業として何か計らうのできるようなシステムがある会社の方はおられますでしょうか？

怒田 私の身の回りの事例で言えば、結婚の際に勤務地が変わった人もおられました。ただ、勤務地に縛りを設けた関係上、仕事内容や役職などはそれまでのものとは少し変更せざるを得なかったようです。

会社の方向性としては、ライフイベントにかかわらず活躍いただけるよう、働き方改革を推進しているところですが、現状は、総合職は基本的に全国勤務が前提のため「勤務地」という制約を設けると、仕事内容などに「制約」がかかってしまう場合があります。学生さんにはご理解いただいた上で、じゃあその中で自分は勤務地に縛りを設けてキャリアの選択肢や可能性を狭めるのか、という点についてよく考えて頂ければいいのかなと思います。

司会 勤務地希望というのは運的要素をも含んだむつかしい希望なのかもしれません。でも、今の学生はこういうことも強く望むのですよね。給料よりも親の近くとか、彼氏・彼女と離れたくないとか・・・そういう意味で日本においてもワークライフバランスが変わってきていることを感じずにいられません。

大谷 弊社の場合は、基本的にビジネスユニットとって事業部単位で応募する形になります。その時点である程度

勤務地は選択できます。

司会 女性就活生の話と勤務地域希望の話について、いろいろなご意見ありがとうございました。それでは企業と就活生間の課題へと話題を戻したいと思います。

澤野 企業と就活生の課題というところですけども、やはり限られた機会の中でいかにお互いに共通理解を持てるかという、一般論になってしまいますけれども、そこだと思っています。というのも、就職活動の期間というのは確かにさまざまなんですけれども、その中で企業の人間と関われる期間は限定されているというのはまず事実だと。そういった中で我々はいかに限られた時間、機会の中で学生の方とお話して、弊社の事業の内容だとか説明をした上で興味を持っていただくというのが大切だと思うんです。そこをいかにできるかというのが課題というか、課題意識を持っていて、そういう上でも、ここはちょっと、じゃあどうするのという解決策にも半分なるんですけども、いかに分かる言葉、表現で学生さんの心に届けるかというところが大事だと思っています。というのも、難しい言葉で格好良く横文字並べて説明することってというのは、平たく言うと、誰でもできることだと思っていて、その中で「いや、違うんだよ」というのを、本気度を、あなたに分かっていただきたいというところを、いかに限られた時間の中で使えるか。一般論ですけども、重要な課題だと思っています。

司会 澤野さんはこのことについて何か心掛けておられることってありますでしょうか？ 言葉ではなく、伝わるための工夫とかがあれば、ぜひ教えていただけないでしょうか？

澤野 まず、相手のバックグラウンドを理解しておくことが大事なのかなと思っています。それはまず、相手の方が本当に専門性がある方なのか、それとも自分とは異なるバックグラウンドを持つのかということを知った上で、表現を使い分けるといことが大切なんだと思います。相手の方に理解していただいて初めて説明責任を果たすということになるので、そこを意識しています。

阿部 課題というところで、阪大生に特化したというか、

阪大の卒業生でよくある課題と思われるところを2つ挙げさせていただきます。まず1つ目ですが、とってまじめな点です。先ほど大崎さんのお話にあったところでもあるのですが、答えがあると思ってしまう学生が多いです。僕が勤めている会社はまさにそうなのですが、答えのあることの方が少ないです。いかに意志を持ってまず何かを課題と捕えて、こうしたいという意思を持って、根拠を積み立てて、相手に説明していく必要があります。この答えのないところで物事を進めていくというところを、まさにインタビューサマリーの中にもありましたとおり、学生さんの中では、ネットが発達している中でテンプレートみたいなものがあるので、それを答えだと信じ込んで言ってしまう学生が多いと思います。しかし、それは自分が何を考えているのかを伝えることを放棄しているのとはほぼ同等だと思います。一方、型にはめることで相手に伝わりやすいように説明するというのは問題ないと思われます。例えば最初に結論を話すなどは是非学んでほしいところです。

そういう意味で「答えはない」という前提のもとに、何を課題と捉えて、じゃあ自分はどう進めていきたいかという事をしっかりと重視して、学生側から話していただければよいのかなと思います。

2つ目は、今まさに澤野さんがおっしゃられたとおり、就活に限られた時間であるというところなんです。インタビューサマリーの中にもありましたが、就活の期間がタイトであるという話が学生から出ております。ただ、実は就活は就活の期間だけが就活ではないというのが僕の認識です。3月に公示されて、そこから6月に面接が始まるというような今の就活日程があると思うのですが、実際は大谷さんや怒田さんがおっしゃったような風土を感じるということは、その企業の人と関われば、どのタイミングでも把握しようと思えば出来る話だと思います。

さらに言うと、自分の考えを整理する自己分析はいつでも出来る話になってくると思うので、そういう意味でも就活の期間だけにこだわらずいろんな人と関わっていくというのが、この「タイトな期間」という企業と就活生の間にある課題を解決していくのではないかと思います。



司会 先にも申しましたが、若いときにはどうしても解答を求めてしまう傾向があるように思います。おそらくリクルーターの皆さんは、想定質問に対して判で押したような回答に出くわすこともあると思うのですが、そういうときにはどのように感じられますでしょうか？

怒田 正直、テンプレも使えようだと思います。テンプレを使うことでプラスになることもあれば、マイナスになることも多々あると思いますし、先ほど阿部さんがおっしゃったように、テンプレを使って自分のことをより良く伝えられるのなら、どんどん使ったらいいと思います。

よく聞く話ですが、就活は恋愛と似たような面があると感じます。例えば、恋愛マニュアル本に従って、好きな方とお付き合いできたとします。恋愛マニュアルに従っていますので、付き合い前は、素の自分を隠したりしています。そのため、付き合い始めて隠していた素の自分が出てくるようになったら、「付き合い前と後で話が違う」となり、場合によっては1カ月で別れましたということもあると思うんです。

ここで言いたかったのは、マニュアルに従って得た内定先で、入社後本当に入った後うまくいくかということ、少し不安な部分があります。こういったマニュアルを使うデメリットも考えた上で、うまくマニュアルと付き合いてもらえればいいのではないのでしょうか。使える道具をしっかり使いこなすことも非常に大切なのかなと思っております。

司会 今のお話は個人的にすごくしっくりきます。

怒田 テンプレを使って女性にウケる言葉をひたすら並べて付き合いました。でも、自分の心の中で全く逆のことを思っていました。付き合いましたが1カ月で化けの皮がはがれて、ポイッと捨てられましたと。

司会 まさにそうですね(笑)。非常によく分かります。

富崎 課題としては、私もやはりマッチングだと思います。学生の「働く」というイメージについてですが、リクルーターで話をすると1日のタイムスケジュールは、自分の専攻や経験、スキルをこういうふうを活かして、こういう仕事をしたいと結構具体的に詰めてくる子もいます。しかし、企業に勤める限り、必ずその専門で雇えるわけでもないですし、長年勤めていくと異動などで全然関係ない分野に行くときもありますので、学生さんに求めるのは、「こだわりを強く持ちすぎないように」ということを強く思います。

工学部卒で電気系や機械系卒であれば、工場の設備担当という、ある程度ルートが決まっている職種もありますが、弊社の技術系ではタイヤの設計と製造がメインなので、だいたい理系卒はタイヤの設計に従事する子が多いです。しかしタイヤの設計は学部や学科で特別な専攻が特にないので、研究室生活で身に着けた計画性や考える力を活かすということがメインになると思います。具体的に今の研究

室で身に着けた測定や装置のスキルを活かせるかと聞かれると難しいというのが正直なところですよ。

業務内容として、例えばですがタイヤ設計ではタイヤの溝をどのように設計するかなども含まれますので、新しいことに挑戦していくと、自分が今までやっていた専門知識だけではやっていけないところが必ずあるので、チームで仕事を進めていきます。そこでこだわりが強すぎるとチームプレーもできなくなるので、企業としては、どこでも働けるといえるか、誰とでもやっていける人間力の高い子を求めています。人事にも確認したのですが、採用活動のメインとしてはスペシャリストよりゼネラリストをできるだけ育てていきたいということでした。ですので学生さんにも、絶対自分のこの知識を使って一生この分野で生きていくんだという強いこだわりを持つのではなくて、企業に勤める以上、ある程度のことは流動的に受け止められる覚悟を持って就職活動をしてほしいと思います。

司会 富崎さんが冒頭におっしゃった「こだわりを持ちすぎない」という言葉が私の中で、すごく耳に残りました。あと、もう1つ「スペシャリストVSゼネラリスト」ですよ。皆さんの会社はいかがでしょうか？ たとえば、複線型人事のような制度はありませんでしょうか？

大谷 弊社の場合は、技術系のスペシャリストのコースと、マネージャーとして昇進するコースの2つがあります。

司会 それには昇進・昇格面で有利不利というのはありますでしょうか？

大谷 両方ともそれぞれの立場の方がおられて、どちらが有利というものではなくて、本人の意思が尊重されます。1年間に2回、上長との面談があり、自分がどちらのコースで働いていきたいかということヒアリングされます。

怒田 弊社の研究所にいるメンバーは、やはり技術を深めたいというスペシャリスト志向が多い気がします。ただし、ゼネラリストにはスペシャリストとは違った楽しみもあるので、そちらに適性を見出した人は、ゼネラリストの道を進んでいきます。

自分がやりたいことってどちらなんだろうと色々考えていく中で、自ずとスペシャリストとゼネラリストに分かれているように感じます。個人的な感覚では研究職の方はスペシャリスト系が多いですし、開発職とかになると半々とかに分かれてくるように感じます。さらにもっとお客様に近いところになると、ゼネラリストの方が多くなっていくように感じます。職種によってこだわりが違うので、スペシャリストとゼネラリストの選択には、そういったこだわりが色濃く反映されるかなとは思っています。

司会 ありがとうございます。皆さまリクルーターの立場から感じられる現状の課題についていろいろお話をいただきました。ここで小田様のほうから何かコメントを頂戴で

きればと思っております。

小田 学生は自分なりの『答え』をちゃんと持つこと。が、私は大事だと思います。

先ほどのマニュアルの話もそうですが、マニュアルを使って上手くやっていく学生は当然います。それも正解です。しかし、全くマニュアル無しで上手くやる学生もいます。これも正解です。

『スペシャリスト』とか『ゼネラリスト』ということも、自分が今何を勉強していて、「この方向でずっとやっていきたい。」などのこだわりを持つ人もいれば、「いやいや、もっと幅広く見てみたい。色々やってみたい。」と考える人もいます。どちらが正解か？ ということではなく、自分で自分の『答え』を持つ。これが大事なのではないでしょうか。

加えて、自分の『答え』を持つためには、『自分の情報』と『企業・仕事情報』をできるだけたくさん仕入れて、吟味し、自ら判断をしていく必要があると思います。

例えば、自己理解・自己分析をすることはもちろん、企業見学会に行くとか、リクルーターの方々と仕事についてお話しをする機会を持つとか、積極的にインターンシップに参加して『働く』を考えると、内定した先輩からいろいろな話を聞くということだと思います。自分で汗をかい材料を集める。わからなければ素直に質問をして、どんどん情報を集めて吟味し判断する。これらのことは学生にはもっともっとやって欲しいことです。

司会 ありがとうございます。あと1つの課題として、パネラーの皆様からお聞きしたいお話があります。現在、大阪大学工学研究科の中で外国籍学生を増やす目標があるようですが、その外国籍留学生の方々からのヴォイスです。

日本ではグローバル化を促進が求められていますが、外国籍学生は日本の企業に就職する上で何を期待されているのか？ それと採用入口がよく分からないと。採用枠があるのか無いのか？ 外国籍学生の採用入口を分けていない企業もあると思いますが、その入口の場所、あるいは採用スケジュールさえも分からない。どうしたらいいのか？ これだけの情報社会でも「迷子になっている」というヴォイスを複数の外国籍学生から耳にしました。外国籍学生専用の採用入口ってあるのでしょうか？

小田 企業によって違うと思うのですが、『外国人留学生枠』を、しっかり用意されている企業はあります。ホームページやパンフレットなどでも確認できる場合がありますが、まずは説明会などに参加して、留学生がしっかり企業に質問して聞いてもらいたいです。

例えば、質問をして、「すみません。我が社は外国人採用枠がありません。」と言われれば、もうそれ以降、その企業への就職活動は時間的に無駄なので、違う企業を探す。ま

ずは、積極的に企業に確認を取ってもらった方が良いと思います。

司会 積極的に外国籍学生を採用しています。という企業の方はおられますでしょうか？

阿部 弊社は採ってはいません。

司会 では阿部さん、この「迷子になっている。」というヴォイスに対していかがでしょうか？



阿部 えっと、難しいですね。弊社としてと、あとはもう1つ、うちの部門としてというのがあって、弊社としては、外国籍の方の枠としては採ってはいなくて、やはり日本人と同じ考え方で採用していくというのはあるんですけども、外国籍の方、外国人留学生のための説明会みたいなものを別途開催させていただいて、そういう場所で今の弊社の外国人の割合とか、外国籍の方だったらスケジュールはこんな感じだとか、あと、外国籍の留学生の方だと、よくあるのは、秋に卒業する方だったらこういう採用のされ方があるよとか、そういうところはしっかりと説明して、採用させていただいているというところはあります。

弊社としてはそうなんですけれども、我々の分野の話ですと、輸出管理の規制ということで、採用させていただくんですけども、携われない業務というのがあります。正直なところでいうと。なので、そこは事前に確認させていただいて、やはり学生さんからも自分の国籍を言った上で、この業務に務められるのかどうかというところは確認して、就職活動を進めてほしいなというところなんです。

怒田 はい、弊社としては、留学生の方も頑張って探ろうとしているのですが、留学生の方にもなかなかお会いできるチャンスが少ない現状があります。弊社採用ホームページにも「留学生を募集しています」と記載しているのですがなかなかお会いできないという、ジレンマがあります。学生さん側は探している、弊社もその学生さんを探しているなかで、ではどうしたらいいのか、というモヤモヤがあったりします。

個人的には学生さんのほうからも情報を取りにいたり、行動してもらえるといいのではないのでしょうか。弊社も留学生向けの説明会なども開催しており、その説明会には弊社の外国籍の社員が参加し、留学生ならではの悩み相談などもさせていただいております。ただ、阪大の留学生さんに

はあまりご参加いただけておりません。こういったイベント情報をお伝えしたいのですが、なかなかうまくPRできておりません。学生さんはこの様な機会を探していらっしゃるということですし、お話を聞いていて両者の間でずれ違いが見え隠れするのかなと感じました。

司会 お互いに相手を探しているけど、なかなかうまく出会えていないということですね。

怒田 そうなんです。ただ日本語という壁があることも事実です。現実問題として、学生さんがすごい技術を持っているとしても、「日本語は一切できません」では、少し難しい面があるように感じます。コミュニケーションは英語で取れたとしても、特に長い歴史がある会社では、会社のノウハウや技術資産が日本語で残っていることがまだまだ多いです。会社独自のノウハウを使って発展していかねばならないので、「全く日本語はできません」となると、仕事を進める上では大きなハンデになると考えており、日本語も1つキーにはなるのかなと感じています。

小田 今のお話で、弊社を含め様々な就職情報企業が、サイトで『外国人留学生専用の就職セミナー(企業説明会)』、要は、外国人の留学生の方だけを対象にしたセミナーを実施しています。が、なかなか企業が採用したい層の外国人留学生(日本語がしっかり話せる・日本企業を理解できる)が来ません。是非、日本語が話せ、日本企業に興味を持っている留学生は、これらイベントを調べてみてください！

あと、もう1つは、マイナビには『マイナビ国際派就職』というサイトがありまして、そちらは多くの日本人留学生や外国人留学生が登録をしてくれています。この『マイナビ国際派就職』で実施される企業説明会では、学生への説明は全部英語でやっていきますので、外国人留学生の方もそうですが、日本人の方で1年、2年留学されて外国の文化も学ばれて、日本ではなく海外でバリバリ働きたい。と思っている日本人留学生も多く来場されます。もし、「ちょっと今までと違った人材を採用したい。」ということであれば、こういうところにも目を向けていただけると意外な人材が採用できる可能性も出てくるのではないかなと思います。

脱線しましたが、話を戻しますと、外国人留学生もやはり、インターネット、大学内の留学生専門機関、自治体等々に留学生向けのセミナーやガイダンスの就活情報が多々転がっています。特に関西、関東では数多く企画・実施されており、視野を広くもって探していただき、是非積極的に参加していただきたく思います。

司会 なるほど。ありがとうございました。企業は外国籍を採りたい。外国籍学生は日本起業に就職したいと。そういう意味合いでは相思相愛ということなのでしょうが・・・このあたりはまだまだ課題がありそうですね。

小田 あと外国人留学生に多い課題としては、結局、日本企業に勤めても、1年、2年で辞めてしまう方が多い。日本の企業は、できるだけ長く働いてほしいと思っています。

例えば技術系の企業だと、1、2年日本で働いて退職し、技術力だけを本国に持ち帰ってしまうようなことがあります・・・そういう考えを持つ外国人留学生はなかなか採用できない。ということは企業の人事の方もよくおっしゃることです。やはり、日本で働きたいという外国人留学生の方は、そこで骨をうずめるまではいかないにしても、やはり長くその企業に貢献するとか、世の中に貢献していくことを意識して、日本の企業を選んでほしいと思います。

司会 外国籍学生の卒業後は、どのくらいの方が帰国し、どのくらいの方が日本に残られるのでしょうか？

小田 大阪大学の留学生であれば、本国に戻られる学生のほうが多いように思います。私立の大学の留学生であれば『私費』で留学に来ている方が多いので、そのまま日本の企業に就職ということは往々にしてあります。が、国立大学の留学生(大学院生)などは、『国費』で留学されている方が多く、実は、留学する前までは母国の企業で働いてらっしゃって、こちらに1年、2年勉強しに来て、勉強が終われば母国の仕事に戻られる方などもおられます。あくまで私の感覚値ですが、そちらの割合のほうが多いのかなというふうには感じています。

【大阪大学工学部の後輩へアドバイス】

司会 最後に、大阪大学工学部の後輩たちに一言ずつお言葉を頂戴できればと思います。学生のうちに、こういうことをやっておくことをお勧めする。というよう助言をいただければ幸いです。

辻本 面接とかをやって、最後、学生さんに質問があればしてもらえなくても、学生さんもよく聞くんですよ。ね。「大学時代、会社に就職するまでに何をやっておけばいいですか」ってよく聞かれるんですけども、どの面接官も、「会社に入れないことを今のうちに経験しておいてください」というふうに言います。実際そうなんですよね。なので、特に僕は、「これをやっておきなさい」という1つの答えを持っているわけではないんですけども、例えば理系の子だったら、研究室に入ると海外旅行すらあまり行っていないことが結構あったりするので、海外旅行に行くのもいいし、部活でも何か人とは違うことに熱中して取り組んだ経験を持って会社に入ってもらってもいいですし、ありきたりの答えで申し訳ないんですけども、会社に入ってからできそうにないことを自分なりに見つけて時間を使っておいてほしいなと思いますけれどね。

阿部 「できないことをやっておけ」というよりは、「何でも大切にしておいたほうがいいよ」というのが僕のアドバ

イスで、例えば業務の話だけでも、急に部署がかわったり、あの技術が必要になってくるというときに「あっ、この技術って、あの授業、おれずっと寝てたな」みたいな、そういうことがあったりするの、何が役立つかは本当に分からないですね。さらに言うと、普段のチームワークとして仕事を進めるにあたって普段の会話ってとても重要で、普段の会話の端々で、こういう経験をしたとか、そういう話で話題が広がっていくということは往々にしてある話なので、そういうところを含めて日ごろの細かいことを一つ一つを大切に学生時代は過ごしてくれたらいいのではないかなと思います。

もう1個は、最初から一貫して言わしていただいているんですけど、「課題を見つけて、人と話して」というのが今の世代の学生ではとても苦手というような流れになってくると思うので、ネットを調べてそれを信じるだけの研生活や勉強をするのではなくて、少しでも意識の中で、「じゃあ、それってなんでなの？」と。さらに言うと、大学の先生や有識者が周りにいる環境ってめったにないいい機会だと思うので、その人と実際に議論して、ノーベル賞を獲られた人じゃないけれど、教科書を疑う、ありきたりの提示された知識を疑う、ということをやっぴ早めにおいてくれればいいのかと思います。

澤野 学生のうちにぜひやっておいていただきたいというのは、自分と異なるバックグラウンドを持った方とコミュニケーションをとっていただきたいということです。なぜかという、社会人になってから自分と全く同じバックグラウンドを持つ方に物事を伝えるという機会は極めて限られていて、自分とは全然異なるバックグラウンドを持った方に自分のやった成果や考えを説明する機会のほうが圧倒的に多いからです。

特に学生のうちというのは、気付くと研究室であったり、例えば同じスポーツであったり、同じ思考を持った人間で偏る傾向が強いと思うんですけども、そこをぜひ意識して出ていただいて、いろんなバックグラウンドを持つ方とあえてしゃべっておくことで、「相手の考えてこういうことなんだな。じゃあ自分ってこういう表現をしたら伝えら

れるんだな」という練習を、気楽に話せる学生のうちにやっておいていただくと、スムーズに会社生活を送れるのではないかなというふうに、業務経験上、感じております。

真弓 海外の話が出たんですけども、海外の建物を見るならぜひとも学生時代に。時間的にも、数の意味合いでも、率直に思います。例えば、骨組みが武骨な建物を平然と「きれい」だと言い切っている国もあれば、日本と違って、東南アジアとかですと、コンクリートの床がものすごく薄くてもビルとして成り立っているとか、日本人の感覚からしたら「これは絶対壊れるだろう」と感じて、普通に成り立っている。本当は、建物としてはこの薄さでも成り立つんだとか、直感的に「ああ、これでも正解って言える国もあるんだ」とか、何か違いを率直に感じてほしいと思います。海外には、遊びも兼ねて、ぜひとも行ってほしいなと思います。

大谷 一般的な答えなのですが、いろんな企業さんに気軽に見学に行けるのは就職活動の時期だけです。一旦、会社に入ってしまうと、実際に他社さんや他の事業部を見学する機会はほとんどなくなります。先ほどの質問と被るのですが、就職活動の時期に、大学の研究室の先生と時間が許す限り、興味のあるいろいろな企業さんに見学に行かれるといいと思います。

あと、やはり大学での研究は自発的に取り組んでほしいと思います。受け身になるのではなく、「自分のこの研究はどういう意味があるのか」、「どのように進めていくべきか」、「なぜこのような結果になるのか」とか、自分の頭でしっかり考えて取り組まれるとよい経験になると思います。会社に入った時、その経験は生きてきます。

富崎 私もかなりありきたりですが、学生時代にだけできることをやっていただけたらと思います。学生と社会人では大きく変わりますので、社会人になったときに後悔ないように、気持ちを切り替えて「社会人として、頑張るぞ」という気分で4月の入社を迎えられるように、学生生活を過ごして頂きたいです。学生時代にできることが研究であったり、勉強であったり、旅行であったり、いろいろあると思いますが、学生時代やりきったと自分で思えるこ



とをやっていただけたらなと思います。

怒田 そうですね。私も皆さんが仰ったことを学生さんにはお伝えしています。他に言うとしたら、社会人になると学生のときのように無限に時間がない、ということがあります。社会人あるあるではないでしょうか。学生の頃、私は社会人になっても効率よく仕事ができればオフはバラ色生活、毎日定時で帰ってジムに行くなど、色々できていました。しかし現実には意外と時間がないと感じています。楽しい仕事をしようと思うと、毎日定時ダッシュは難しいですし、家庭を持ち子供ができると、お父さんは趣味の時間が持てなくなったという話はよく聞きます。社会人になり自由に使える時間がすごく限られてくる状況では、やりたいことを諦めなければいけない場面がよくあります。たくさん諦めていると、気付けば楽しいことが無い生活になっていたりします。

なので、学生時代から時間のうまい使い方を練習しておいてもらいたいと思っています。例えば、学生のときから効率化に取り組んでいる場合とそうでない場合では、社会に出た直後の仕事の効率化に差が出てくると考えています。学生時代からじっくり準備をしておけば、自分の中に効率化に使える引き出しの数が増え、人よりも自分の時間を捻出できるようになります。結果的に充実した生活ができるようになりますので、社会人生活がより楽しくなります。時間を作る、という意味では大学の勉強もしっかりしておく時間が作れたりします。例えば、私は設計者なので材料力学を使う場面が多々あるのですが、大学時代にしっかり身につけておけば、材料力学の復習に1日使わなくても良かったのに…などと思うこともありました。

福井 子どもが高校三年生で、来年は大学入学の年なのですが、子どもに対して大学に入ったなら何をしたらよいと言うか？ というイメージで考えてみました。ありきたりですけれど、趣味を見つけなさいと言いたいと思います。

私自身を振り返ると、入社して間もなくの若いころは仕事に慣れるのが大変で、趣味の時間なんか取れないという感じで働いて、そのうち結婚して、子どもができると、基本的には自分の趣味が一番後回しになりました。子どもが大きくなり、自分の時間を持てるようになると、若いころやっていた趣味をやってみようかということになりました。会社の中で有休を一番取らないのは40代、50代と言われています。有休をほとんど取らない会社生活を過ごしてきたので、休んでもやることがないと言う人がいます。仕事が

趣味みたいなものですね。そうならないためにも、若いうちに、趣味の間口を沢山持っておくのが大切だと思います。

司会 本日はパネラーの皆様方からたくさんのご意見を頂戴し、ありがとうございました。これで冒頭に申し上げましたテーマについての座談会が開催できたかと思います。

まとめさせていただきますと、最初のテーマ「リクルーターとして後輩たちにどのような人財像を求めておられるか？」については、キーワードとして「主体性」、「多様性」、「協調性」、「コミュニケーションスキル」そして「知的好奇心」。また小田さんのほうからは考えて動くという意味の「考動力」というキーワードを頂戴いたしました。

2つ目の「企業と就活生の間にある課題」というテーマでは、主にマッチングというところに課題が潜んでいるというようなお話になりましたが、それ以外にも、働き方改革、インターンシップ、外国籍学生の就活などに関して幅広くご意見を拝聴できました。

最後に「阪大工学部の後輩へアドバイス」ということについては、先輩ならではの温かく、そして熱いお言葉をありがとうございました。

本日ご参加をいただいた皆様の各企業でのご活躍と共に、読者である阪大工業会の学生会員の皆様が今後の学生生活を過ごされる上で参考となるコンテンツがあったことを祈念して、本日の座談会を終了させていただきます。

ご多忙中にも関わりませず、ご参加いただきました皆様には重ねて御礼を申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

