

現代の若者の就労状況
 ～社会が求める人材～

萌える就職活動 若者の就職をサポート
 (15歳から35歳くらいの方対象)

相談無料 プログラム内容

- 1. 就職相談**
 プロのキャリアカウンセラーが無料でご相談に応じます。
- 2. 各プログラムのご提案**
 職種にあった就職までのプログラムをご提案。定期的な相談、情報提供などを行います。
- 3. 就職後のアフターフォロー**
 就職決定後もご希望に応じ、継続してご相談を承ります。
※就職後の不安も解消していただけます。

おた地区若者サポートステーション
 おた地区若者サポートステーションは、おた地区若者サポートセンターの機能を併せ、15歳から35歳くらいの方を対象に就職・転職のサポートを行うことに取り組んでいます。就職相談などを実施しています。

おた地区若者サポートステーション
 〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
 TEL: 03-3268-1833 FAX: 03-3268-1834
 E-MAIL: otata@otata-support-station.com
 営業時間: 10:00～17:00 (土曜・日曜・祝日・年末年始は休業)

石川ゼミ
 エンド・ゴールグループ

①テーマ設定の理由

私たちはサービスマーケティングの授業で、「NPO 法人エンド・ゴール」で活動しました。エンド・ゴールとは、「自分の掲げた目標に向かって、自信を持ってチャレンジし続ける若者の育成・他人や社会を大切に考えることができる若者の育成・次世代リーダーの育成」を理念に、若者の就労支援をしている法人です。そこでは、私たち一人一人に大きな影響を与えるような講演や出会いがありその中で4年生の先輩方とのお話や、企業の方々とお会いすることで、就職について意識するようになりました。また、私たちの年代は就職氷河期と呼ばれているので、早い段階で今の就職状況を知り、少しでも自分たちが就職活動で役に立つようなスキルを学びたいと思い今回の研究テーマにしました。

②今の就職状況～有効求人倍率より～

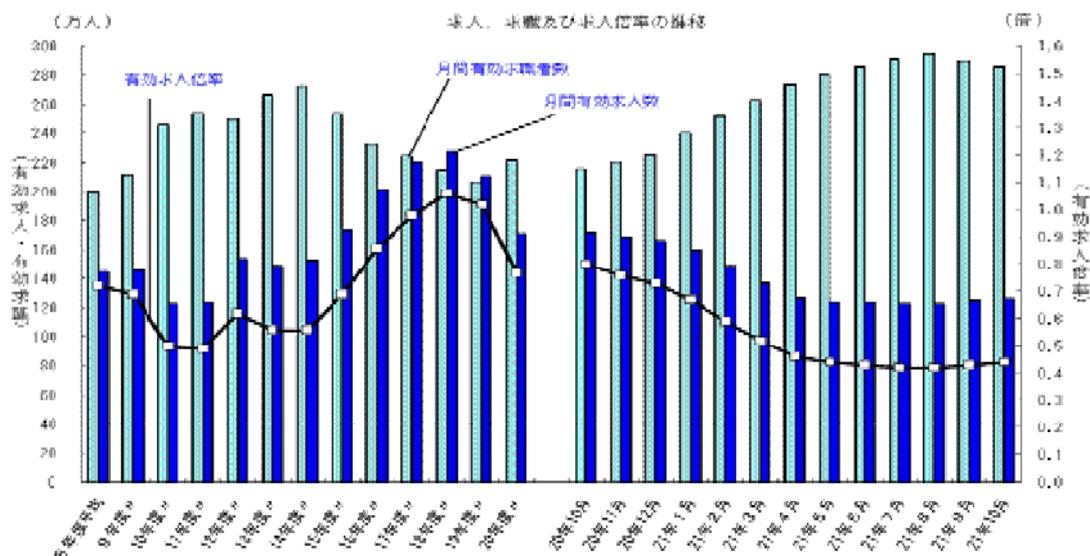
最近、ある学生が「それは理想であり、現実はそんなに甘くない」という言葉を使っていました。それも間違いことであるが学生時代ぐらいは、「夢と希望をもった適職さがし」をしてみるのも良いのではないかと感じました。卒業してからも、さらに一生涯、「仕事」は人生の重みであることに変わりはないと思われるし、それほど軽く扱われるものでもないと思います。

しかし、3年生や4年生になってから就職活動を始めるのでは、もう間に合わない気がします。最近、キャリア支援課では、1-2年生に対して、卒業後の進路について考えさせるキャリア・プランニング記入をさせ、担当教員が相談にのるという試みを実施していて、今後もこうした学生のキャリア形成教育に取り組んでいくことが大切であると感じました。

まず、求人倍率とは何でしょう。求人倍率とは仕事を探している人、1人あたりに何件の求人があるかを示したものです。例えば、求人倍率が1.0より高いということは仕事を探している人の数よりも、求人の方が多いということです。一般的に求人倍率が高い会社は多くの労働者を求めているということになり、それだけ活気があると考えられます。有効求人倍率とは、職業安定所で扱った月ごとの求人倍率の数です。

平成21年10月の一般職業紹介状況をみると、有効求人倍率(季節調整値)は、前の月を0.01ポイント上回っています。新規求人倍率(季節調整値)は、前の月を0.01ポイント下回っています。

10月の新規求人(原数値)は前年度の同じ月と比較すると18.8%減となりました。これを産業別にみると、前の月に引き続き、情報通信業(38.6%減)、製造業(31.4%減)、卸売業、小売業(25.9%減)、建設業(20.1%減)、宿泊業、飲食サービス業(20.1%減)、サービス業(17.5%減)、学術研究、専門・技術サービス業(16.0%減)、教育、学習支援業(12.8%減)、生活関連サービス業、娯楽業(10.9%減)、医療、福祉(9.8%減)、運輸業、郵便業(8.7%減)は減少となりました。都道府県別の有効求人倍率(季節調整値)をみると、最も高いのが福と香川県の0.63倍、最も低いのが青森県と沖縄県の0.28倍となりました。



(注) 1. 月別の数値は季節調整値である。なお、平成20年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。

2. 文中の正社員求人倍率は正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員求人倍率より低い値となる。

3. 文中の産業分類は、平成19年11月改定の「日本標準産業分類」に基づくもの。

(参考サイト)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/ippan/2009/04/index.html>

③企業が求める人材とは

現在の企業では学歴が高い・スキルがある・経験があるといった人が企業で内定がもらえるかどうかといたら書類検査で落とされてしまうケースが多い。

なぜ落とされるのか…それは企業が求めている人材が主体性・自立性といった人材を求めている為。

企業が求めている人材象

I. 主体性がある人材

任された・命令された仕事をただこなすだけではなく、自らあらゆることに関心を抱き自分で計画が立てられ、実行できる人材。常にチャレンジ精神を持つ人。

II. 実行力がある人材

実行力とは目標を設定し、それをやり遂げられる人材のことをいい、現状に満足せずに前へ前へ目標を設定し日々進歩していきます。本当に実行力がある人は、周りの人にも影響を与え、それが企業の業績にも繋がる役割を果たします。実行力をつける為には小さな目標でいいので一つ一つこなして行くことが大切です。

III. 計画力がある人材

計画力がある人は課題を発見しその解決にむけてまでの成功プランを明確に立てられる人です。計画力がある人は現状を客観的に分析する力があり、いくつかの方法の中から最適な方法を見つけられます。逆に計画力がないと金銭・時間・行動にロスが生まれるので課題発見能力と既存の考えに捕われない柔軟な発想が大切です。

IV. コミュニティー能力がある人材

企業が求めるコミュニティー能力とは「自分の置かれている状況や考えを分析し第三者に的確に伝えられること」「他人の意見や考えを理解し、適切に対応できること」「他人の意見を理解した上で自分の意見や要求を伝え協働できること」など企業が求めていることと言えます。コミュニティー能力は生まれつき潜在的に持っている人もいますが、コミュニティー能力を高めるためには「人の話は素直に聞く」「自分の意見を明確な言葉や表現で相手に伝える」この2つを意識してみると高まります。

V. 自己管理能力のある人材

自己管理能力とは様々な場面において自分をコントロールすることができる力のことです。時間を上手く使うのにも自己管理能力は大切ですし、限られた時間の中で成功できてこそ求められる人材なのです。健康管理もその一つで自分の食生活や不規則な生活などで仕事に支障をきたさないことも大切です。仕事をすると人間関係などでストレスをためてしまうケースが多いので発散方法と強い精神力も必要とされてきます。

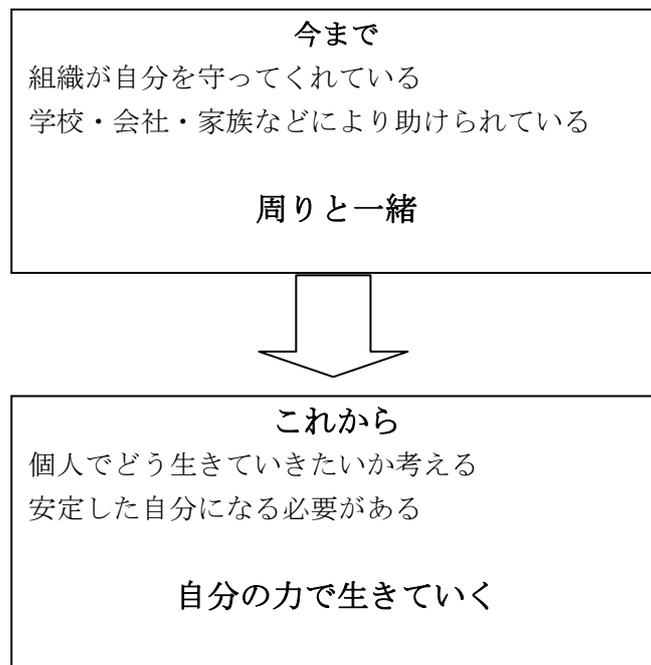
以上が企業が求めている人材でこれをすべて満たしている人材など少ないと思います。けれどまだ学生である私達はこれらを磨く時間はたくさん持っているし、就職したかったら必要なことだと思います。エンド・ゴールでは人間力育成に力を入れているNPOなので自分から学ぶ姿勢があれば自然と身につけていくと私は一年間の経験から言わせてもらいます。

(参考サイト)

<http://www.tenshoku-victory.net/>

④これからやるべきこと

これからの社会で生き抜くためには自分で考えて行動していくということが重要になってきます。具体的には「専門職・マネジメント力」(リーダーシップ)を身につけ、40歳までに会社を自ら立ち上げ、運営していけるような力を身につける必要があります。



そのために成功者から学ぶと・・・

I. 自分の目標を定めること

頭の中で自分の立てた目標を思い浮かべたときに、楽しくてよだれが垂れるようなくらい大きな目標にする。そして、目標だけを鮮明に描き、方法論に固執しないことが大切である。目標を描くことで、自然と必要なことに目がいき、そのために必要な情報が入ってくる。

II. 口癖を変える

目標を達成した人の口癖には以下の3つがある。

- またか
- やっぱりな
- どうしよう

ただしこの3つはプラスの意味で使うことに意味がある。マイナスの意味で使う人に成功者はいない。例えば、「やっぱり自分ってすごい」・「どうしよう。またもてた」などがあります。まず言葉を変えることで、態度が変わります。態度が変われば行動も変わります。行動が変われば習慣になり、習慣が変われば出会いが変わり、出会いが変われば人生が変わる。このことにより、言葉の変える大切さがわかるのです。

III. 環境を変える

うまくいかない人には、うまくいかない方法がうまくいく方法に思ってしまう。つまり、うまくいかない人は、うまくいかないプログラムを勉強していることになるのです。そこで、自分の周りにいる人を変えることも必要になります。例えば、IIで述べたように口癖の良い人・目標を持って努力している人と一緒にいるなどです。

IV. 思い込みを変える

人間には思い込みといった潜在能力があり、この思い込みが自分のできることを自分自身でセーブしているのです。人間の顕在能力と潜在能力は3：97で存在しているため、こうなりたいと思う顕在能力も自分はこういう人間だからと潜在能力に負けてしまっているのです。しかし、自分の思い込み、無意識の反応を知り、すごく楽しい時や良かった時のことを繰り返し頭で思い出すことで思い込みを変えることができます。

⑤結論

今回の三つの視点から有効求人倍率は不況の社会情勢も重なって大きく下がっていることがわかり、製造業などの第二次産業やIT関連の倍率が特に減って、現代社会を支えている企業の倍率が一番ないことがわかりました。企業が求めている人材が成果主義に対応、発揮できる人材を求めている傾向が強く、ただ学歴が高くスキルがあるだけでは採用されず、人間力を持った人材がこれから必要であることも学びました。

これからの社会に取り残されないためには、自分で目標を設置し、それを発展、進歩させることができる人が成功者の事例から読み取ることができました。

これからは受身になるのではなく積極的に becoming 必要がわかり、ただ人に合わせて一緒にしているだけでは駄目で、自分を出していくことへの経験を就活までに磨きたいと思いました。