

「してはいけない」四箇条

自分の経験だけでアドバイス

古い価値観の押しつけ

過干渉・過保護、親が何でもやってしまう

コミュニケーション不足による無関心

瀬戸統括はまず、保護者の世代と今の大学生とは、社会環境が違う点に言及。大学や短期大学の進学率などを比較した。

昭和40年生まれの保護者の場合、出生率は182万人で進学者数は60万人、進学率は35%。一方、平成2年生まれの出生率は122万人。進学者数は68万人で進学率は57%とのデータを示し「両者を比較すると、現在は少子化とはいえ進学率は22%高く、進学者数も8万人多い」とし「進学者数が多い分競争が激しく、

親子就活の現状や課題、統括職業指導官が講演

桃山学院大

学ハロ大阪新聞

発行所
厚生労働省 大阪労働局
大阪新卒応援ハローワーク
〒530-0017
大阪市北区角田町8-47
阪急グランドビル18階
TEL 06-7709-9455
FAX 06-7709-9458
http://osaka-young
site.mhlw.go.jp

第29号

2016年3月24日

f 大阪新卒応援ハローワーク



3 業界研究やRMB
就活生ら熱気
4 アナウンサー挫折
試験突破事務職に



保護者の就活時代とは明らかに環境が違う。現在の就職は少数激戦りとなっているのが実

態だ」と指摘した。その上で瀬戸統括は、保護者（家族）が就活生に「して

「フリーストジョブを正社員で！ 就活の進め方と知って役立つ労働法」と題する講演会がこのほど、桃山学院大で開かれた。大阪新卒応援ハローワークの瀬戸統括職業指導官が、親子就活の現状や課題、内定承諾時に注意する点を保護者らに分かりやすく解説した。（記事は講演内容を加筆、修正したものです）

「業界の今、新聞で知って」就活生・研究イベント

金融や鉄道、食品製造、旅行、マスコミなど各業界の最新情報をつかみ志望動機や自己PRの作成など就活全般に生かしてもらいイベント「業界研究'16-'17」が2016年2月25と26日の両日、大阪新卒応援ハローワークで開かれた。3月1日から始まる企業の広報活動開始を前に、2017年3月卒業予定者ら218人が参加した。業界研究は、業務の最前線にいる企業の社員が各業界の現状や事業の見通し、所属企業での仕事のやりがいなどを語る目的で開催、2日間で16社が参加し会場は熱気に包まれた。

3面に詳報

- はいけない」点を提示した。その四箇条とは――
- ①自分の経験だけでアドバイスする。
 - ②古い価値観を押し付ける。
 - ③過度な干渉や過保護。
 - ④コミュニケーション不足からくる無関心。

比喩経済や雇用環境は激変。現状を知らないまま自分が経験した古い価値観を押し付ける。③は内定が取れない姿を見かね過度な指示を与えたり、親が何でもやってしまう。④はその対極で、子どもがどんな職業に関心があるのか知らず、無関心なケースだ。

瀬戸統括は「これら親の言動や行動が就活中の子らに有形無形のプレッシャーを与えている。しかも多くの保護者はそれに気付かない。就活生が悩んでいるという実態を知って欲しい」と強調した。

親や家族に関する相談では、①親のプレッシャーが強くなるのがつらい②目標とする業界があり頑張ってきたが、結果は実らず就職浪人に。夢は追い続けたが親の意向と折り合わず、第三者の意見を聞きたい③既卒者で両親から「就活せよ」ときつく言われている。自分のためだけでなく家のために就職せねばと感じている――との事例をあげ課題を裏付けた。（記事2面に続く）

企業・業界研究、早めの着手を

●記事1面から続く

では、就活をうまく進めるには、どんな準備や行動をすればいいのだろうか。

瀬戸統括は「できれば大学3年生までの間に企業や業界研究を始めておきたい」と話す。理由は、就職活動の解禁時期がコロナ変わり、大手企業でいえば、選考は短期決戦の様相が濃いからだ。

企業の求人情報公開の解禁については、2015年3月卒業生の求人情報公開は3回生の12月1日、選考開始は4回生の4月1日だった。だが、2016年3月卒業生は公開

3月から企業の広報活動解禁。新卒も既卒も支援しませ

離職率が低い大阪の中堅・中小企業が集まる「リアル就活のスズメi n業界・企業の本展」が3月17日、大阪市中央区の大阪マーチャンダイズ・マートで開かれた。ネット就活では知ることのできない×会えない企業40社が参加した。

3月からの企業の採用広報活動解禁に合わせたイベント。参加した就活生は各企業のブースを訪れ、事業

業界・企業の本展、盛況



内容や実際の職場環境、業界の裏話などを採用担当者から聞いた。会場内では、大阪新卒応援ハローワークのJ Sが、新規登録や就活に関する特設の相談窓口を設けたほか、お辞儀や身だしなみをチェックする立ち居振る舞いのセミナーを実施した。参加者は正しい立ち方やお辞儀の姿勢を講師の掛け声に合わせて実践。気持ちを締めつけていた写真。

が3回生の3月1日で選考開始が8月1日。2017年3月卒業生は6月1日となった。瀬戸統括は「2年前の学生は面接が始まる4月までの5カ月間、企業研究に費やすことができた。だが今年は昨年より2カ月前倒しされ、6月までのわずか3カ月間で企業研究を終えねばならない」とした上で「選考は短期決戦だ。企業研究をどれだけ深められるかが、採否のカギとなる。企業研究に費やす時間が短くなる以上、早め早めの対策が大切になる」と強調した。

「特に、正社員と非正規社員では、雇用や賃金、社会保険の面で将来的に大きな違いが出る。このため、大阪新卒応援H Wでは、正社員として最初の仕事に就けるよう支援している」と述べた。では、正社員による雇用と非正規雇用では、将来、何が違ってくるのだろうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」によると、生涯賃金の平均は正規雇用で2億7千万円。一方、非正規雇用は6千万円と約4倍超の差があるという。また、総務省統計局の平成19年版就業構造基本調査によると、世帯や婚姻状況(15歳から34歳、在学者除く)について、親との同居率や既婚率を平成14年と比較すると、正規雇用の男性の既婚率は38・9%(平成14年は40・4%)だが、非正規雇用は13・2%(同13・5%)と正規雇用者の3分の1になる。一方、女性の正規雇用者の同居率は51・2%(同53・2%)と高い。不本意ながら非正規で働く人の割合(総務省労働力調査・平成26年平均)も全体で33・1万人(18・1%)で、うち25歳から34歳は80万人(28・4%)を占めている。

非正規労働が増えた理由について瀬戸統括は景気の低迷に原因があるとし「企業は人件費節約のため、景気の変動に応じて雇用調整をするが、非正規雇用がその調整弁となっている」と分析した。特に、賃金や社会保険などの適用割合をみると、正規・非正規の格差は顕著になっている。

例えば、厚生労働省の平成26年賃金構造基本統計調査によると、正社員・正職員の一般労働者の平均賃金は1937円。一方、正社員以外の一般労働者の平均賃金は1299円となっている。しかも賃金カーブでみると、正社員は年齢を重ねるごとに右肩上がりで、非正規社員の賃金カーブはほぼ横ばいだ。厚生労働省の平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査によると、社会保険などの適用割合でも、正社員の雇用保険適用率は92・5%。健康保険は99・3%。退職金制度は80・6%。賞与支給制度は86・1%だが、正社員以外の労働者では、雇用保険は67・7%。健康保険は54・7%。退職金制度は9・6%といずれも低く、瀬戸統括は「企業年金などの低さは、老後を考えた場合、不安定要因となっている」と解説した。(次号に続く)

就活のきっかけに、ご愛読を

みなさまこんにちは。3月1日からいよいよ2017年3月卒業予定者の企業による広報活動が解禁されいよいよ就活スタートとなりました。そこで大阪新卒応援ハローワークでは2月25日、26日に解禁に先立ち16業界の企業に集まっておき「業界研究'16-17」を開催しました。今号の学ハロ大阪新聞では、その開催模様や企業・業界研究についての進め方や学生の就職環境などについて掲載しております。これから就活を本格的に始める現3回生のみなさま。この新聞が就活のきっかけになりますよ。ぜひ、ご覧ください。



大阪新卒応援ハローワークは3月4日、今年度最後となる拡大版RMB（レギュラー・マッチング・ブース）説明会・面接会を開き、就活生148人が参加した。写真は会場風景。

今年度10回目となるRMBのテーマは「4月入社編」。4月の新入社員入社に合わせ選考スケジュールを立てている中堅・中小企業11社が参加した。

大阪労働局職業安定部が今年1月に発表した第3回ハローワーク雇用等短期観測調査によると、今年3月に大学等を卒業するいわゆる新卒採用について4割の企業が「1月以降も募集を続ける」と回答した。



4月入社へ148人挑む 拡大RMB第10弾

「99人以下」の企業では約6割が募集を継続している。また正社員が「不足」「やや不足」していると回答した企業は前回調査に引き続き半数を超え、人手不足感の高止まりしている。取り分け非製造業では6割超の企業が「正社員不足」という。大阪労働局では3月末までを「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」期間と銘打ち就活生の支援強化に全力をあげている。この日は、CMでお馴染みの警備保障会社やプラステックジョイントなどの製造販売会社、船用ボイラでは納入・生産台数トップのボイラー製作所、大手家電メーカーなどの製品を扱う電気総合商社などが参加。就活生を前に自社のプレゼンテーションを行う企業もあり、会場は熱気に包まれていた。



「99人以下」の企業では約6割が募集を継続している。また正社員が「不足」「やや不足」していると回答した企業は前回調査に引き続き半数を超え、人手不足感の高止まりしている。取り分け非製造業では6割超の企業が「正社員不足」という。大阪労働局では3月末までを「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」期間と銘打ち就活生の支援強化に全力をあげている。この日は、CMでお馴染みの警備保障会社やプラステックジョイントなどの製造販売会社、船用ボイラでは納入・生産台数トップのボイラー製作所、大手家電メーカーなどの製品を扱う電気総合商社などが参加。就活生を前に自社のプレゼンテーションを行う企業もあり、会場は熱気に包まれていた。

「99人以下」の企業では約6割が募集を継続している。また正社員が「不足」「やや不足」していると回答した企業は前回調査に引き続き半数を超え、人手不足感の高止まりしている。取り分け非製造業では6割超の企業が「正社員不足」という。大阪労働局では3月末までを「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」期間と銘打ち就活生の支援強化に全力をあげている。この日は、CMでお馴染みの警備保障会社やプラステックジョイントなどの製造販売会社、船用ボイラでは納入・生産台数トップのボイラー製作所、大手家電メーカーなどの製品を扱う電気総合商社などが参加。就活生を前に自社のプレゼンテーションを行う企業もあり、会場は熱気に包まれていた。



金融・鉄道・食品・旅行など16社

業界研究218人

「話し手の人柄を通じて社風の一端が分った。自分が志望する業界の今後や知らなかった話も聞くことができて志望動機を書く参考になった」。

2月25と26日に開かれた

「業界研究'16-'17」。参加した関西学院大の男子大学院生は企業のパンフレットを手にこう話した。

金融業界のブースでは、大手地方銀行の担当者が「強みは預金者や中小企業にとって身近な存在である点だ。メガバンクのような大きな取り引きはないが、顧客との心の距離を



地銀「預金者と中小企業の身近な存在であれ」



どう縮めるかが大切になる」と語った＝写真④。

マスコミのブースでは全国紙の社員が当日朝刊の紙面を参加者と一緒に読みながら、ニュースのポイントや価値判断の基準について分かり易く説明していた。2011年の東日本大震災では、被災地での取材拠点を設置した経験談を語り、事実を素早く正確に伝える報道機関の使命の重さに言及した。

食品業界のブースには老舗のパン製造会社が出展。「パンの市場は安さと手軽さがポイントだ。最近の高

品質高価格の商品が売れており、いかに顧客ニーズに対応できるかがカギとなる」と採用担当者が消費者の傾向を分析するとともに、業界の動



食品「いかに顧客ニーズに対応できるかカギ」

向や仕事のやりがいをパワーポイントを使いながら話した＝写真⑤。

鉄道業界のブースでは、大手私鉄間での輸送人員数の比較や、営業利益などの業績面を分かり易く解説。沿線の歴史を写真で振り返るとともに、民営鉄道のビジネスモデルを作った創業者の思いを紹介した。

アナウンサーにはなれなかったが、伝える能力 生かせる仕事に。 フリートークの練習やアクセントの矯正が正しい言葉遣いに結実。 就職は人との縁。ふるさと愛媛出身者らが面接官。出会いに喜び。

放送局のアナウンサーを目指すも壁は厚かった。だが、フリートークの練習で身に付けた表現力やアナウンス技術を、他の企業が見逃さなかった。しかも、面接官はふるさと愛媛の出身者ら。「挫折経験と重ねた努力は決して無駄ではなかった。自分を評価してくれた心温かい方々と出会え、就職は縁だとつくづく思った」。

武庫川女子大学文学部 4 回生

「アナウンサーにはなれなかったが挫折経験やこれまでの努力を、建設会社の面接官が評価してくれた。最後に自分が入りたい会社と出合え、心が震える思いだ」。

大手建設会社の事務系総合職に今年2月、内定した。会社説明会や研修を担当すれば、就活生や大勢の社員を前に話す機会も多いだろう。

「人前でも臆せず話せるのが私の強み。アナウンサーの勉強で身に付けた分かりやすく伝える能力を存分に生かせる仕事」と意欲を見せる。

愛媛県の出身。中学からアナウンサーを志し就活は2回生の12月から始めた。「地元は人口減少が進み、私が出た中学もすでに廃校となった。だからこそ、積極的な地域情報の発



いい経験になるよ。君は質問に対する答えも的確だ。正しい言葉遣いで話の構成もしっかりしている。アナウンサーになるため段階を踏んで努力してきたんだね。その姿勢は十分、評価できる。だから、例えばアナウンサーになれなくても、ウチの社に来てもらえたら、この経験はどんな場面にでも生かせるよ」。

その言葉を聞いた時、心が震え、救われた気持ちになった。「これまでの努力は間違っていなかったんだ」

建設会社の志望理由は福祉分野でも貢献できる点だ。「父が福祉関係の仕事をしており、現場のことは多少、知っている。お年寄りに優しいマンションや住宅の建設は急務だ」。またJS（ジョブサポーター）の勧めで大阪市内のモデルルームも見学。営業マンに面接の話をする「『ウ

挫折経験と努力、必ず誰かが評価してくれる

信で沈みがちな町を元気にしたかった」と動機を語る。

大学時代は、アナウンス塾に通いフリートークや正しい言葉遣いの練習に力を注いだ。例えばパネルトーク。テニスの錦織圭選手の写真を見せられ、即座に30秒で話をまとめる。瞬発力と話の構成力がカギだ。地方出身のため、アクセントのクセはなかなか直らず標準語のマスターにも苦労した。そこでニュースの字幕を見ながらアナウンサーの声に自分の声を重ね合わせる練習をした。すると「微妙な音のずれからアクセントの違いが分かり矯正できた」。これを毎日繰り返した。NHKの発音アクセント辞典はボロボロになった。

そして挑んだ採用試験。東京キール局の壁は厚かったが、本命の愛媛の民放2社は最終面接まで残った。パ

ネルトーク試験のテーマは「カープ女子」。だが、緊張からうまくまとめ切れず、結果は不採用に終わる。諦めきれず今年1月まで、募集があれば地方局の試験に臨むも結果は出ず、悔しさと諦めの心が交錯した。

大阪新卒応援ハローワークで就活を本格化させたのはそんな頃だ。学校の紹介で存在は知っていた。悔しい半面、やれるだけのことはやった。だから「未練を引きずることなく心機一転、気持ちの切り替えもできた。他の民間企業も積極的に見てみよう」との思いで相談窓口を利用した。

早速、不動産や損害保険会社の選考会に臨む。大手建設会社の面接ではアナウンサーを志望するも全滅した経緯を話した。すると人事担当者から思いのほかこんな言葉を聞いた。「『苦労したね。でもこの挫折は

チの物件は防音対策に注力している。営業や企画など各部が協力しチームワークで仕事をしている』と仕事の流儀や社内の雰囲気も教えてくれた。女性も管理職を目指せる社風で、私もここで働きたい」。本気で思えた。

面接では、人事担当者が地元放送局を目指していた思いに共感してくれた。奥さんが愛媛出身で地元のテレビ番組や町おこしの話で盛り上がった。後で知ったが、最終面接で会った財務部長は高校のOB。同席の企画部長も同じ愛媛出身だった。求人票は産休者が出たため、急きょ企業から学校に募集が来たものだ。

「こんな偶然があるのか。まさか採用選考に関わった3人が愛媛ゆかりの方々なんて。しかもこの時期に大手企業の事務職採用で」。

就職は人との縁。至言である。