

# 就職教育に関する一考察

磯 部 昭 二

## A Consideration for the Education of Employment.

Shoji Isobe

### 1. 緒 言

私が主任教授に選出されてから3年目である。幸なことにここ数年の電気工学科卒業生に対する求人は驚く程の数である。全く就職先を見つけるということだけでなく、学生を差し向けたくても如何に学生数が少ないかを御理解、御納得して戴くのに大変苦勞している。誠に有難い悩みである。しかしながらこのような就職状況であっても、第一志望の会社に全部就職出来るかといえ、そうはいかない。会社は将来採用しても、重荷にならず立派に仕事ができるかどうかを入社試験で確認するわけであるが、この眼鏡にかなわず不採用という者がかなりある。さりとて某社が不採用でも、某社と同一業種の超一流企業が採用するという例もあり、いかに専門の人事担当の方々といえその審査眼力にはかなりのバラツキがあると思われる。理想的に立派な人で誰が見てもこれは大物という人は別格として一般的な人は、入社試験の面接時の態度、回答態度、回答内容にネガティブな点があれば、これが不採用につながってくる。某社ではこれが穩れ、某社では表れるために或社で不採用でも或社では採用になるのであろう。又、その会社の採用予定人員が少ないために、他に優れた人材が多い場合には不採用となってしまうことも考えられるため同一レベルの会社でも或社で不採用でも他社では採用となることもあり得る。

そこで不採用になったと報告に来る学生について、何故不採用になったかの原因を捜すため色々と尋ねて見る。原因として考えられる共通の点は質問に対して答えられず黙ることがあることである。試験する立場の人はこの位のことは日常頭の中にないと困ると思われる点を尋ねるのであって、中には答えられぬことがあっても、面接終了時の印象として、この人はかなりの実力があるなと思わせなければならない。それが充分でないと採用しても将来この状態が続くと荷物になると感じてしまうのである

う。企業としては人はほしい。しかしその人はあくまで仕事ができる人である。多数の人の中に交わり、人から指示を受けその指示通りの仕事をこなす、又人に指示を与え人を自分の思うように動かす。或時には顧客に十分な説明をして受注に成功しなければならない。このためには試験者の心に触れるような回答がないといけない。面接試験の時質問に対して答えられず、黙ってしまうと面接者に暗い印象を与え「陰気」という、企業で一番嫌われるタイプに思われてしまったのではないかと思う。

後述するが最近人事院の外郭団体の財団法人 日本人事行政研究所が全国 1,000 社について調査した結果の中で企業で一番嫌われる性質は、「陰気」ということである。

回答できぬことで黙ってしまうのは陰気に思われる第一歩であり、相手からの質問に対していつでも反応出来るようにするには、やはり日頃の頭の整理と物事の理解度、観察力、関心の深さに関係がある。

人前で質問されたときの対応を教育するのは、講義だけでは困難であると思う。話を聞いて頭に入れるだけでは、現場にて事に遭遇した場合、経験の少ない者は忽ちに本音が出てしまう。やはり一対一で話し合い欠点を指摘してやらねばならない。一度入社試験で失敗すれば、或程度判ると思うが、このようになる前に予め手を打ちたいものである。

就職委員として所轄の学生全員にこのような教育を行うことは物理的にできないが、所轄の卒論生や輪講生に対して絶えず、この点を言いつづけ、耳に蛸ができる位に繰り返し、又事ある毎に学生を呼び出して、基本的事項の理解の程度を試すような質問をして、いかに自分が考えが不足であり、真剣に勉強しなければならぬかを自覚させるようにしている。しかしながら現実にはやはり失敗する学生もあり、努力に対する収穫は少ない。今回このような経験を取り纏めて見た。

円高不景気を反映してか、採用数を減らす企業が多くなる傾向にある。好まれる学生は採用されるが嫌われる学生は採用されなくなり、不本意な就職をしいられる傾向が益々強くなってきた。

## 2. 嫌われる学生像

我国では学歴社会といわれるようになってから久しいが、その学歴社会の意味合いが時代によって変わってきている。大学、短大（高専）、高校、中学のどの段階まで終了したかによって世の中に出てからの処遇が非常に異なるというのが、従来までの学歴社会の観念であった。しかし、今は大学進学率が著しく高まったことに伴い、どの大学を出たかが実社会に出てからの出世を左右するようになったというのが現在の学

歴社会の意味である。卒業すればエリートになった旧制の大学、高専出身者は既に高齢化して殆んど姿を消した。今のような数多い大学卒の中から管理職を選ぶとなればそこには厳しい選抜基準が当然必要となる。このような状況で間もなく40歳にさしかかる団塊の世代の処遇は企業にとって頭の痛い問題であろう。

人事院の外郭団体の財団法人 日本人事行政研究所は本年3月に以上のような状態を企業がどう対処しているかの調査、又男女雇用機会均等法の実施の影響を知るために東京証券取引所上場企業を中心に全国1,000社を選定調査した結果をまとめ発表した<sup>1)</sup>。

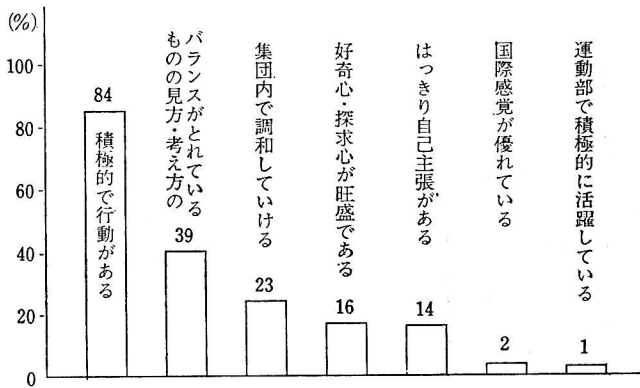
この報告書の中に入社してくる学生像についても調査した結果もまとめられている。

## 2.1 企業は面接重視

大学卒を採用する場合は、面接重視といわれるが、この調査結果も「成績にとらわれぬ」とする企業が34%、「成績と面接の両者の勘案」が62%で、面接重視の傾向である。大学の数が増えるにつれて、いわゆる大学間格差が顕著であり、大学での成績といっても共通の基準がないため、企業は面接に重点をおき一人一人の人物を確かめることが一番確実ということになる。この調査によると一社が一人に対して行う面接は3回が43%で最も多く、2回が33%となっている。1回だけの印象ではきめず、多くの人が面接した総合できめられている。

## 2.2 好まれる学生像

この調査では最も採用したい人物像についていくつかの項目を用意し最も重要なものの2つに印をつけるという調査方法で最も採用したい人つまり好まれる学生像をまと



第1図 好ましい学生像 (複数回答)

めた。この結果は第1図に示されるようなものである。

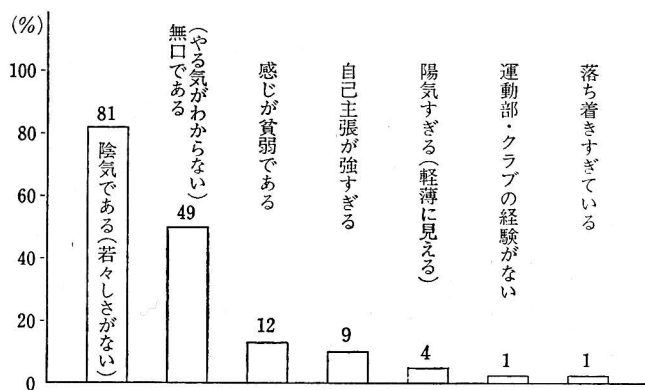
「積極的で行動力がある」人物を挙げた企業は84%である。これからの企業経営は厳しさを増すために将来を託す人はこのような要素のある人でないといけないと、ほとんどの企業は考えている。本学が益々発展するにはこのような学生を多く育てて社会に送らねばならない。20歳前後の学生は日々大きく成長の過程であり、この時期に積極的で行動的になるよう指導することは学生の将来に大きな影響を与えと考えられる。又このような好ましい学生が卒業すれば本学に対する社会の評価は高まり優れた学生が入学してくるはずである。

又、この調査の条件をゆめ5つまで印をつけると「積極的で行動力がある」は99%、「バランスがとれている」が80%、「集団内で調和してゆける」が80%でこのあたりが、ほとんどの企業に共通する好まれる学生像である。日本の会社は集団合議制で事がきめられるため集団との調和と、平衡感覚が重視される結果である。

### 2.3 嫌われる学生像

2.2とは逆にこのような学生は採用したくないという「嫌われる学生像」の調査結果がある。その方法は2.3の場合と同様でいくつかの項目のなかの最も重要なもの2つに印をつけるという調査方法で最も採用したくない人つまり嫌われる学生像をまとめた。この結果は第2図に示されるようなものである。

「陰気である（若々しさが感じられない）」人物を挙げた企業は81%である。これは「積極的で行動力がある」の反対であるため、「積極的で行動力がある」ことが重視されればされる程この反対の陰気が嫌われてくるのであろう。又、日本の企業は集団内で調和を保つためには陰気は嫌われるのである。企業でなくても、人間が社会生活で



第2図 嫌われる学生像（複数回答）

集団行動をする場合、又、小さくは家庭内であっても陰気な人は嫌われる。本質的に人間が集団生活をする以上は互いに話し合いができず、互いの気持が読み取れないと非常にいらだちを感じるわけで、これが陰口となり、それが聞こえることにより陰気な人は益々自分の殻の中に閉じこもってしまうようである。かくて陰気な人の家庭はいざこざが断えないことが多い、又、陰気な人を村八分のような処遇をする集団ができてくる。

陰気は積極的な行動の逆ばかりでなく、集団生活上トラブルの種となる性格である。これらの性格は家庭生活の影響が大きいため、生まれ育った環境が陰気だった学生が大学での4年間に陰気が転換出来るとは安易に考えられぬが、しかし積極的に指導することにより明るい性格へと変える努力は必要と考えている。陰気は自分の気持や考え方を相手に伝える手段を知らぬか、非常に不器用な人だと思う。この様な人を変えるには心を開かせるような指導が必要であろう。

又、この調査の条件をゆめ、5つまで印をつけると「陰気である」が95%、「無口」が86%、「感じが貧弱」が72%でこのあたりが、ほとんどの企業に共通な嫌われる学生像である。企業という集団の中でこれらの人は周囲から理解されず、又、その人の考えが相手に伝わらず、これが不平不満となり企業内の調和に悪い影響を与えると思われてしまう。仕事が少しぐらい出来ても、周囲の調和を乱されることを嫌うからである。

筆者は31年間某企業で働いていたが、嫌われる性格の傾向の人は次第に陽のあたる場所からあたらぬ場所へ、主流から傍系へと移されるのを経験している。陽のあたる場所や主流の長は好まれる学生像の人であり、嫌われる学生像の人は見当たらない。

### 3. 基本のきらいな学生

筆者だけの経験ばかりでないと思うが、講義をしていて、はたして今の話が理解しているかどうか疑いたくなることがある。かかる場合には学生を名指して質問をする。名指しをしないと今の学生は自分から進んで回答をしないからである。疑問にしている点を更に噛み砕いた形に問を直して学生に質問をする。大部分の学生は判らないといって余り考えないで返事をする。50～200人位の教室で質問すると大体5～10名おきに正解を答える学生はいるが、殆んどは回答できぬ状態であることが多い。このような時は繰り返し説明をする。

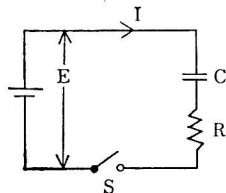
最近の学生はいわゆる「ながら族」が多いのか、講義を聞きながら漫画、雑誌、カタログなどを読んでいたり、実験データの整理・レポートの執筆をしたりする者がか

なりいる。特に後部の席でしかも出口に近いところの学生は満足以講義を聞いていない。筆者の室の前は100人位入る教室である。時々所用のため廊下を通ると開いたドアから内部の学生の様子が見られる。前の出口は教壇側であるので、学生の様子は判らないが後の出口は後部に座っている学生の様子がよく判る。殆んどの場合、漫画を読んだり、レポート整理をしており、まともに黒板を正視している人は少ない。従って着座と成績との関連が考えられる。広島工大の研究<sup>2)</sup>によれば教壇の前に着座した者は後よりも成績がよい。明らかに着座位置と成績の間には関係がある。このようなことから講義を聞いていないのではないと思われる。心は外にある故耳に教師の声が入っているのであろうが、頭の中には入らない、又は「ながら族」であるから多少は教師の話は聞いているのであろうが理解する努力をしないのである。このようなことでは簡単な基本的な質問にも回答ができないのは当然のことではあるまいか。或いは、現在の学生は三まい主義<sup>3)</sup>であるため知っていても答えぬ者がいるのかも知れない。「あつくなるまい・のせられまい・めだつまい」が三まい主義である。そういう観点で正解の答をした学生の周囲を見ると、正解をした学生に対して「ホー」とさも感嘆したように顔をむけたり、正解者の前に着座した者が態々後を根返ったりすることをまみ見掛ける。このようなことに耐えられぬ学生が知っていても知らんふりをする例もあるかも知れぬ。基本的な内容の質問に答えられぬ学生が余りに多いのは、三まい主義のためと思った方が救いがある。

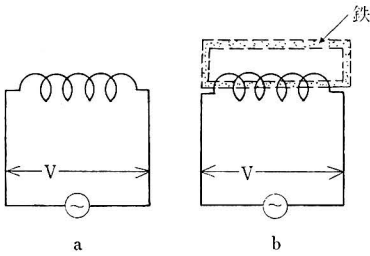
筆者が出す基本的な内容の質問に答えられぬようでは、入社試験の面接の際に黙ってしまい、陰気、無口のネガティブな評価を受け、希望する企業への採用を自らの手で閉ざすことになる。

この基本的な内容の質問の一例を紹介しておく。

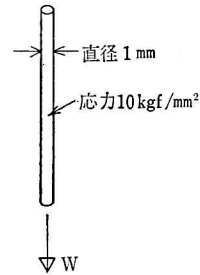
(1) 電気系の3、4年には第3図のような回路でスイッチを入れた瞬間に何アンペアの電流が流れるかという質問である。これは電気磁気学の基本が判っていれば、瞬



第3図 Sを入れたときの瞬間の、 $I$ はいくらか？ の質問したとき使った図面



第4図 同一形状のコイルがあり、aには鉄がなく、bにはある場合、同一の交流電圧を加えたときどちらに電流が多く流れるかと質問したときに使った図面



第5図 直径 1mm の針金で応力 10 kgf/mm<sup>2</sup> が発生しているときの荷重Wはいくらか？と質問したときに使った図面

間的に解るはずのものである。

(2) 同様に第4図のような回路で、コイルの中に鉄を挿入したときに、流れる電流は増えるのか、減るのかという質問である。これも同様電気磁気学の基本が判っていれば瞬間的に解るはずのものである。

(3) 筆者は電気科の教師であるが、機械系の電気工学の講義を行っている。機械系の3年には第5図のように直径 1mm の針金で、応力 10 kgf/mm<sup>2</sup> が発生しているときの荷重Wはいくらかという質問をする。この質問は電流密度の考え方のアナロジーとして、機械系の学生が最も親んでいる力と応力の関係を利用して説明しようとしたときに行った質問である。これは機械系の学生となったらすぐ答えられねばならぬものである。

又、筆者からの質問ではないが、学生から筆者になされた質問のうち、今もって憶えている程驚きを感じたところの質問を紹介してみる。この紹介の意味は学生の基本的事項の理解の欠如の証明とするものである。

(1) 電気系の4年生が卒論の際、筆者に尋ねた質問である。変圧器の端子を短絡すると電圧計の振れが零となるのは何故か？ というのである。短絡とは電圧を与えぬため、電線で端子間を継ぐことであることが理解されていない。頭の知識が現実の問題に反応出来ないために起きたと思う。

(2) 電気系の2部年生が講義の宿題の回答を黒板に書いてもらおうと指示したときの学生が筆者に対して行った質問である。力率という言葉は何を意味するのか？ というのである。従って宿題はやれなかったという。電気回路を一寸勉強すれば出てくる言葉である、一体何年電気を勉強したかといいたくなった。

(3) 電気系の4年生が就職試験を前にして、筆者に尋ねた質問がある。静電容量を流れる交流電流は、印加電圧より何故  $90^\circ$  進むか？ というのである。電気磁気学では微積分学を利用して説明するため、深く考えぬ習慣の学生なら直観的に判りにくいのかも知れぬが、電子の流れ方をよく考えれば直観的に説明できるものである。

このような基本的な内容の欠陥は事例をつかまえては学生に質問し回答を求め、回答できぬ場合には説明してやる、又、講義は出来るだけ数学的手段に頼らずに物理的の意味が判るように説明するなどの工夫をする、講義中に学生を指名し質問に答えさせる、計算問題を多く課して考える癖をつけさせるなどの対策しか筆者はに頭に浮かばないが少しでも「基本のきれいな学生」を減らすよう心掛けている。

#### 4. 面接心得の講義

就職課の窓口の近くに、いつもリクルート社などからの就職情報が山のように積まれている。筆者は時々目星しいパンフレットを手にとりパラパラとめくる。イラスト、漫画、色づりのグラフ、美しいグラフィックなどなど駆使し、現在の学生をひきつけるような編集記事を読ませてもらう。この中に入社試験の面接心得がよく掲載されている。面接会場への入り方、挨拶のやり方、椅子への座り方、回答するときの態度、このような質問がでたらどう答えるかなどなど丁寧に判りやすく書かれている。又、希望企業のトップの言葉が掲載されており、トップの言葉を参考にして、希望企業の面接を受けるようにとのことであろうか？ 街の書店には就職試験のための受験雑誌があふれている。これらを読んでおれば、入社試験は心配ないはずである。事実学生は読んでいるし話題にものせている。しかし、総ての学生がその目でこれらの印刷物をみているかといえば案外知らぬ者がいる。

4年になり5～6月の就職課による就職指導が始まる。多数の学生を小数の就職課員が面倒を見るから大変なことと思う。余り丁寧な指導は出来ぬはずである。「積極的に行動力のある学生」や「基本の判る学生」に対してはこれでよいかも知れない。又、このような学生が多いからこそ、現在の程度の就職課の人員でこなしているのかも知れない。しかし「陰気」「無口」「基本のきれいな学生」にはもう少し指導を強化せねばならぬのでないかと考えている。この学生は「陰気」、「無口」、「基本のきれいな学生」であるときめつけるわけには行かぬ。人間は複雑であるので「積極」と「陰気」を合わせもったジキルドハイド的な学生も居ると思う。このように学生をはっきり区別できない。やはり多くの学生に対しては一律に指導をするしか方法はない



が、今一步進めて就職試験前の期間の講義時間を微か利用して面接心得を実例ならび企業経験を織りまぜて話すといふと考えている。講義を始める前の数分を面接心得にあて、講義中は基本的な内容について質問をし学生に考える癖をつけさせるようにするとよいと考え、不十分ではあるが少しづつ実行している。

企業における人事のやり方、給与算定のからくり、停年、年金などの話などをするときは、ざわめいていた教室が一瞬、静かとなり聞いているなという感触を得ることがある。このような話は社会の表では話されぬことが多い故学生には興味があるらしい。従って、これらの話に引っかけながら面接心得に話を導くといふと考えている。又、面接時には決して黙ってはいはならないことを強調する。黙っては何を考えているのか判らないし、相手に「陰気」「無口」というネガティブな印象を与えるので、若し、質問に完全に答えられないので、回答として不十分かも知れないが、できるだけ、質問の趣旨に近いところでもよいから回答せよと話す。このときは質問の趣旨とは必ずしも合致しないがとことわって、回答せよという。黙っていることは厳禁である。

回答を要領よくするには、断えず頭の中で事柄の理解、整理をしておくことを習慣づける必要がある。文好奇心を持ち自分の専門外ということで眼をつむることなく積極的に理解をするようにすれば自づと話題が広くなり、自信が出てくる。「陰気」「無口」はこのような自信のないことに原因の一つがある。自信のないため積極的な発言が出来ない、自分に考えがないものだから自分の気持ちを伝えられないからであろう。このようなことで回答を要領よくまとめねばならぬことを強調する。

覚えたということは、人に説明できるものでなければならぬ。若し人に要領よく説明のできないことは理解されず、覚えたといえないということを説明する。学生はよく「聞いたことがある」「見たことがある」という。これだけで覚えた、理解したと感違いしているのである。そのような知識は時間が経つと急速に記憶が薄くなるものである。覚えたら、又、理解したら必ず人に説明できるように心の中で繰り返えさせねばならない。こうすれば記憶は永く残る。若しこれが自在に出来るようになれば、素晴らしい面接になることを話す。

卒論のテーマについて、目的・工学的意義・実施手段について、素人にも解かるような説明法を紙に書いて覚えることを推めている。面接では話を噛み合わせるために現在本人が真剣に取り組んでいるもの、即ち卒論の内容を聞き出すことが多い。学生は何も注意をしてやらぬと7～8月頃ではやっと卒論のテーマとその内容が臆げながらやっと判ってくる時期で、目的・工学的意義・実施手段などについて人に説明でき

る段階ではない。このままで面接に入るとは危険である。卒論開始と同時にテーマが決まるが、テーマの申し渡し時に面接の際卒論の内容について聞かれるから充分認識をしておくように注意を与える。このとき頭の中だけで理解出来たと思わず必ず紙に書き出して、それを何回も読み返し、人が納得してくれるように推敲して、これを頭に入れておかぬと、色々質問がでた場合対処できないでシドロモドロとなり、悪い印象を与えてしまうね強調している。又、一寸複雑なテーマで仲々素人の面接者が口頭では理解しそうなもないなと思ったら、紙に、遠くからでも見える程度に書かれた図面、写真その説明などを準備しポケットの中に畳んで持っており、いざというとき見せるようにすれば、この人は準備のよい人だ、積極的だと好印象を面接者に与えるはずであると奥手の手を教えている。

このような話を事例を交じえて、繰り返し話すことにより学生の心の中に自然と面接心得が育つと思う。

## 5. 個人教育

卒論、輪講は学生が教師に直接接するよい機会という。特に卒論は卒業論文をまとめるという訓練の他に教師との接触、同一研究室における学生同志の接触が大きな教育効果となる。今迄の集団教育が個人教育になるため学生の学問に対する認識や理解に大きな変化となる機会である。このような良い機会を就職教育に有効に活用しないわけにはいかない。しかし就職が昨今のように7～8月にかけて決まるようなので、卒論テーマが決まったら、早速卒論に取りかかるよう指示し、早くそのテーマの持つ目的・工学的意義・実施手段について理解し、素人にも説明出来るようにしてもらう。入試試験の面接の際にはほとんど話題になるからである。3章でも述べたように紙に書いて覚えるように指示をする。そうこうするうちに、少しづつ研究が進行する。前期試験の終る頃に夏期合宿を行うが、その際に卒論研究の中間発表をしてもらう。発表者は予稿を作ったり、OHPの準備をしたりしてそのテーマに対する理解度は一層増す。発表したあといろいろと質問されるので発表内容の原稿を作るなど、説明にも一段と磨きがかかる。

教師と学生の個人接触は、顔を合わせれば卒論研究の進み具合、現在困っている問題、就職の希望などを話題に接触する。又、卒論生全員が半田作業のような基本技術を体験しないまま卒論研究するのでは困るので、簡単な電子装置（フリップフロップ回路）を作らせてから、卒論テーマの中の電子回路などの組立てに入らせている。この間に秋葉原の電気街に部品調達に出掛けさせたり、電話にて在庫の有無、価格の

調査などやらせる。その実施については既に報告してあるので省略<sup>4)</sup>する。

このようなことをするうちに、学生の説明法も少しずつ要領よくなって来るのが感ぜられる。勿論、急速な進歩は望めないが少しでも良い方向へと進んでいるようである。

初めは「陰気」「無口」の傾向の学生も次第に打ちとけて、友人づき合いができた<sup>5)</sup>り、平気で教師に相談したりするようになる。彼等の内面に隠されていた社交性が表面に除々にではあるが顕在化する。

## 6. 結 論

以上学生に少しでも希望する企業に就職してもらいたいため、うまく入社試験のうち最も重視される面接を乗り切るための、筆者としての対策を述べた。筆者の貧しい体験ではあるが、このやり方は誤ってはいないと思う。しかしながら依然として入社試験で失敗する学生もおるので、今後も工夫を続けて行きたい。入社試験は相手の採用枠という、先方の都合があるので失敗することがあることは当然であろうが、真に優秀な学生なら恐らく採用しなければ損という気持ちを先方に与えることができれば枠は自然に消滅するものであろう。早くこのような状態にするよう努力をしたい。

## 参考文献

- 1) 財団法人 日本人事行政研究所の将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査（昭和60年）p. 6：昭和61年3月
- 2) 手島，手越，浅野：建築専門教育における学生の行動分析と教育効果に関する研究(2)，工業教育 第34巻第3号，昭和61年7月
- 3) 三戸：会社ってなんだ（単行本）p. 28；昭和59年，文文社
- 4) 磯部：大学における工業技術者としての職教育，工業教育，第33巻，第3号，昭和60年7月

（いそべ しょうじ 本学教授・電気工学科）