

# 『就活エリートの迷走』

BOOK

著者 豊田義博氏にインタビュー

——多くの会社で、新入社員が育たないという問題が起きているようですね

いわゆる「エリート」が集まるような企業でも、新人が思うように育たず、メンタルに支障をきたして休職する、そして辞めてしまうといった事例を多く聞くようになりました。採用した新人の8割が戦力にならないといっている企業も珍しくありません。

——問題の根本に就活があると書いています。「就活」とは、そもそも「就職活動」とは似て非なるものだと

転職先やアルバイト先を探す活動を「就活」とは言いません。数多くの企業にエントリーして、自己分析をし、エントリーシート作りに精を出し、同じようなファクションで会社説明会に行く……とパターン化した大学生の就職活動だけが「就活」と呼ばれます。

今思えば「就職活動」の時代は、まだのんびりとしたものでした。面接で大学の素直に語っていたように思います。ところが今世紀に入ってから、エリートが数多く出回り、就職予備校が増え、大学生はさまざまなテクニックを身につけるようになりました。何らかの質問をされたとき、ヒョウな心情を答えるのではなく、ど

うすれば面接官が○をつけやすいかを考え、ウソのない範囲で脚色して答える。一つひとつの難関を攻略するためにテクニックを磨くような、ゲーム感覚に近いものになっていった。その在り様も含めて「就活」と呼ばれていると思います。

## 『就活エリートの迷走』

ちくま新書 760円＋税

有名企業・人気企業に早いうちからたくさん内定をもらい、第一志望へと就職した「勝ち組」の新人・若手に大きな変調が現れ始めた。どんな「迷走」をしているのか？ 何がそれをもたらしているのか？ 処方箋はあるのか？ 長年採用の現場を見てきた著者が就活のあり方と現代の若者のメンタリティを詳細に分析。(2010年12月初版発行)



——その就活がなぜ、「迷走」につながるのでしょ

うのでしょうか？  
ゲーム感覚だとしてもクリアにはすぐくパワーが必要で、受験勉強に取り組みかのように真面目に「ミット」しなければなりません。多くの企業が問う「あなた

は何がしたいのか？」という質問に、自分らしい回答ができるかが結果を左右します。そこで彼らは「内定」というゴールを獲得するためのストーリー作りで腐心します。そして内定を獲得した時、入社後にはそのようなストーリーが実現できる、という強い思いを形成するに至ります。就職活動を通して、職業アイデンティティを形成するのです。ところが入社後に、そのようなストーリーを実現できる人は、まずいない。企業の意図と学生の認識との大きなギャップが、迷走を生むのです。このように、就活でやりたいことを強くイメージし、ゴール志向をいたずらに高めてしまつことが、最も大きな要因です。もしかすると、高校のキャリア教育の現場でも同じ圧力をかけているようなことはないでしょうか。

——これから進学する高校生に向けて、アドバイスをお願いします

就活のためとか、「きれいなエントリーシート」をつくるために学生時代を過ごすようなことは避けたほうがいいと思います。企業の人たちも、そんなことはまったく望んでいません。どんなことでもいから熱中し、やり抜くような経験をします。そんな若者が社会に出ていくことを、みんな期待しています。

## 豊田義博氏

とよだ・よしひろ ●1983年東京大学理学部卒業後、株式会社リクルート入社。就職ジャーナル、リクルートブックの編集長などを経て、現在はリクルートワークス研究所主幹研究員。主な著書に『「上司」不要論。』（東洋経済新報社）、『新卒無業。』（共著、東洋経済新報社）などがある。

