

座談会／With コロナの大卒採用マーケットはどうか

「学生が、どんな力をどのぐらい身につけたのか」を明確に問う採用に変わる

大学において、募集戦略同様にWithコロナへの対応を迫られているのが「学生の就職」であろう。コロナ禍が蔓延する中で今年卒業・入社を迎えた2020年卒の学生、そして先の見えないコロナ禍が蔓延する最中に就職活動をしてきた2021年卒の新卒採用市場にどのような影響があったのか。そして2022年卒以降の学生の就職環境はどう変わるのか。採用コンサルタントとして企業の採用支援や学生への就職に関わる情報発信を行う谷出正直氏と、リクルートワークス研究所「Works」編集長の佐藤邦彦氏に、出口におけるコロナ影響の「今とこれから」を小誌編集長が聞いた。



採用コンサルタント／アナリスト

谷出正直氏

就職情報関連企業エン・ジャパンにおいて新卒採用支援事業に約11年間在籍。就職サイトや合同企業説明会、採用ツールの企画営業、採用コンサル以外に、新卒採用市場がめまぐるしく変わる中、スカウトサービス、新卒紹介などの事業の立ち上げ、企画、営業、運営に携わる。独立。独立後は、企業の新卒採用のコンサルティングや採用アナリストとして活動。



リクルート進学総研所長
カレッジマネジメント編集長

小林 浩



リクルート Works 編集長

佐藤邦彦氏

コンサルティング企業から、2003年IT企業アイ・エム・ジェイに転職し事業会社人事としてのキャリアをスタート。7年半の在籍中、採用、育成、制度運用、組織開発、労務などを幅広く担当し、後半はチームマネジメントを経験。以後、IMAGICAグループに移りグループ人事、ライフネット生命にて人事総務部長、電通デジタルにて人事部長を歴任。2020年4月より現職。

コロナウイルス感染拡大と21卒採用の動き

20卒新入社員の受け入れや研修で21卒採用は後手に回る

小林 コロナウイルスの蔓延が新卒採用や就職支援の現場にどのように影響していったのか、改めて振り返りたいのですが。

谷出 1月末にWHOから緊急事態宣言が出されましたが、当時は採用活動においてコロナはまだ身近な問題ではありませんでした。変化のきっかけは、リクルートキャリアの合同企業説明会の中止が発表された2月20日。その後、大企業の冬のワンデイ・インターンシップがストップし、3月以降の会社説明会や大学の学内合説等が徐々になくなっていきました。同時に大学のキャリアセンターからも「学内の企業説明会をするのか」「企業が今何を考えているのか教えてほしい」という問い合わせが増えました。

佐藤 20卒学生の入社受け入れと21卒学生の採用活動がどうなるのか、先が読めず各企業も頭を悩ませていた

と思います。

谷出 内定者研修に呼んでいいのかどうか、入社式ができるのか、入社式後の新人受け入れ研修をどうするかと次々と問題が出てきましたが、企業の現場も情報を持ち合わせていないので、問い合わせや相談が相つぎました。21卒の採用活動が3月1日から本格的に始まりましたが、採用と新入社員の受け入れ対応を分けていない会社では、20卒の内定者のサポートや受け入れ対応への優先順位が高いので、採用活動が先送りされ21卒の会社説明会の延期にもつながりましたね。

小林 20年春に入社した方の働き方や研修はそれぞれどう対応したのでしょうか。

谷出 毎日出社させる会社もあれば、テレワークを実施している企業では、週に2〜3日程度オフィスに出社させ向き合って教えられる教育を重点的にやりつつ、家ではテレワークで個人作業に取り組みせるといった形でしたね。研修はほぼオンラインでした。私も新人研修に関わっていますが、一堂に集合して実施する研修はほぼなかったです。もし集めて研修をしたら、入社した新人から、「この会社、社員の罹患へのリスク対策は大丈夫か」と言われる可能性もありますからね。

21卒大卒求人倍率から見えること

打撃の大きい業種と、リモートワークの進化等で影響が軽微な業種・業態との間に差

小林 そういった春先からの動きがある中で、リクルートワークス研究所が実施した「大卒求人倍率調査」の結果について、佐藤さんからご説明頂けますか？

佐藤 今年、この調査もコロナの影響によって例年より3カ月ほど遅れて実施することになったのですが、全体としては20年3月卒の求人倍率1.83から、21卒においては1.53倍と、0.3ポイント減となりました(図1)。先が読めない状況下で新卒採用は控えるという傾向ではあるものの、ワークス研究所としては、21年卒に関して「水準を維持できる」という温度感で捉えています。よく、リーマンショック後やバブル崩壊後の求人倍率と比べて語られることが多いですが、当時とは状況が異なります。バブル崩壊もリーマンショックも、経済的に全方位に大打撃という状況でした。コロナ禍でも最初は同じ状況を想定しましたが、様子を見ていくと、大打撃を受けている業種・業態と、リモートワーク

の導入も含めて「工夫しながらやっていけば影響は軽微」という業種・業態とに振り分けられてきたと思うのです。

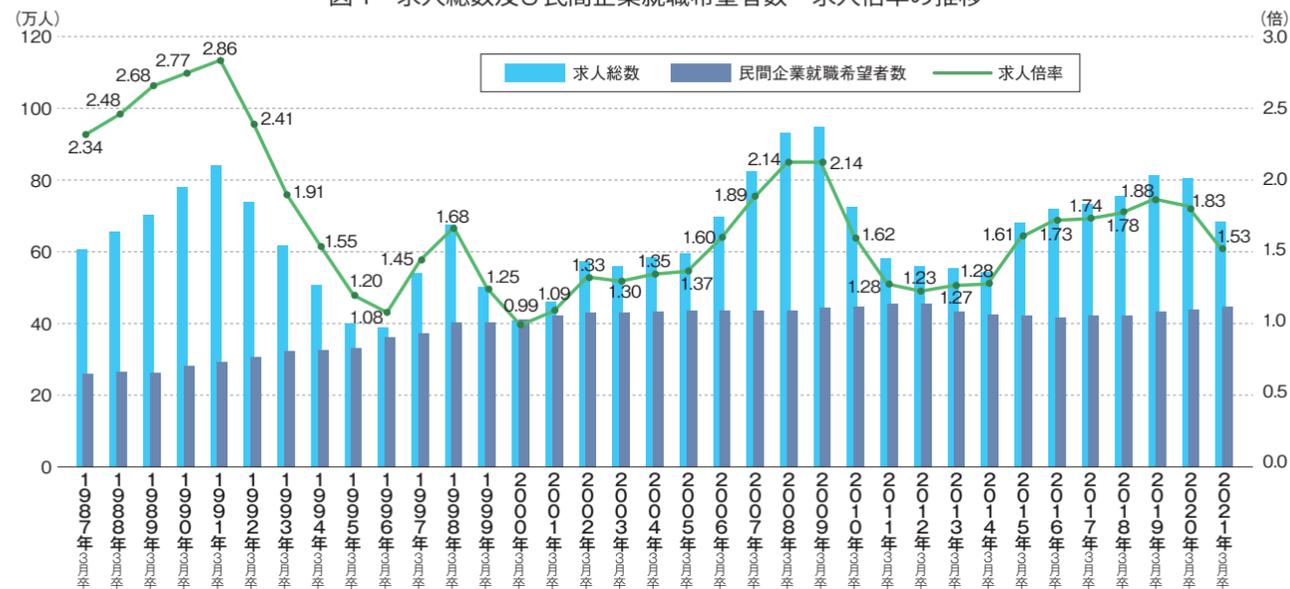
小林 就職超氷河期と言われた00年が0.99、リーマンショック後、東日本大震災後の12年が1.23、21卒が1.53。想定していたよりは売り手である学生にとって厳しくないだろうという捉え方なのではないでしょうか。

佐藤 そうですね。メディア等では必要以上に「リーマンショック並みだ」「バブル崩壊後並みだ」と煽り立てる傾向が強いように思います。

今回いろんな企業の対応を見ていて思うのが、バブル崩壊後とリーマンショック後に起こったことから、皆さん学んだと思っています。バブル崩壊後に多くの企業で軒並み新卒採用がストップし、その世代がすっぱりと不在になっているのです。特に毎年新卒を採り続けてピラミッド構造を作ってきた大手企業ではバランスが崩れ、中途採用でもうまく埋めることができていない。ここ10年ぐらいその影響が出ているのです。さらにリーマンショック後も同様のことが起きています。しかし今回のコロナ禍ではそういった同じ過ちを繰り返さないようにと、即断即決をせずに先行きを見定めている印象が強いです。

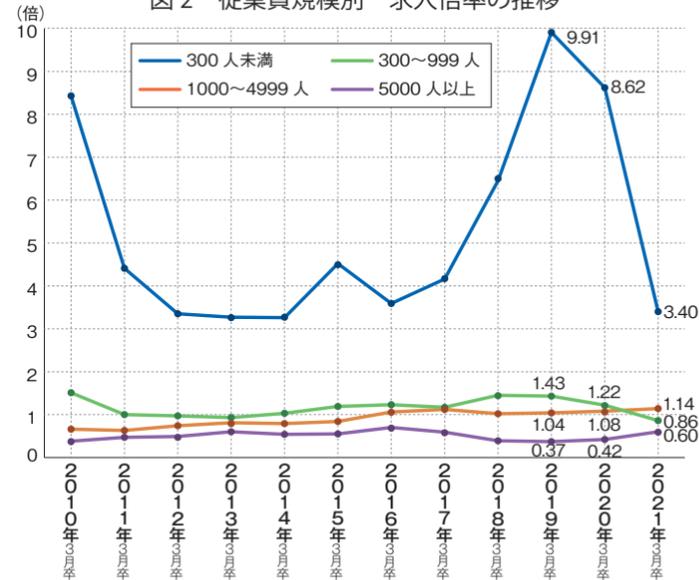
小林 従業員規模別や業種・業界別で見るとだいぶ濃淡があるわけですね。

図1 求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



■第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒) 調査概要
 調査目的:2021年3月卒業予定の大学生及び大学院生に対する、全国の民間企業の採用予定数の調査、及び学生の民間企業への就職意向の調査から、大卒者の求人倍率を算出し、新卒採用における求人動向の需給バランスを明らかにする。
 【企業】
 調査対象:従業員規模5人以上の全国の民間企業7200社
 調査項目:2021年3月卒業予定者の採用予定数など
 ●本調査<2月調査>(参考値として掲載)
 調査期間:2020年1月30日~3月6日回収社数:4481社(回収率62.2%)
 回収方法:電話・FAXにて回収
 ●追跡調査<6月調査>(本調査回答企業のうち、再度調査協力を得た4450社に電話調査)
 調査期間:2020年6月9日~6月23日
 回収社数:3733社(回収率83.9%。もとの調査対象に対して、51.8%)
 【学生】
 調査対象:2021年3月卒業予定の大学生・大学院生
 注: %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある
 【大卒求人倍率の定義】
 大卒求人倍率とは、民間企業への就職を希望する学生ひとりに対し、企業から何件の求人があるのか(企業の求人状況)を算出したもの
 大卒求人倍率=求人総数÷民間企業就職希望者数
 注: 求人総数及び民間企業就職希望者数は、リクルートワークス研究所による推計。
 注: グラフのデータはいずれも比較可能な期間における値。従業員規模別は2010年3月卒より、業種別は1996年3月卒(建設業と製造業は2010年3月卒)より、集計を開始

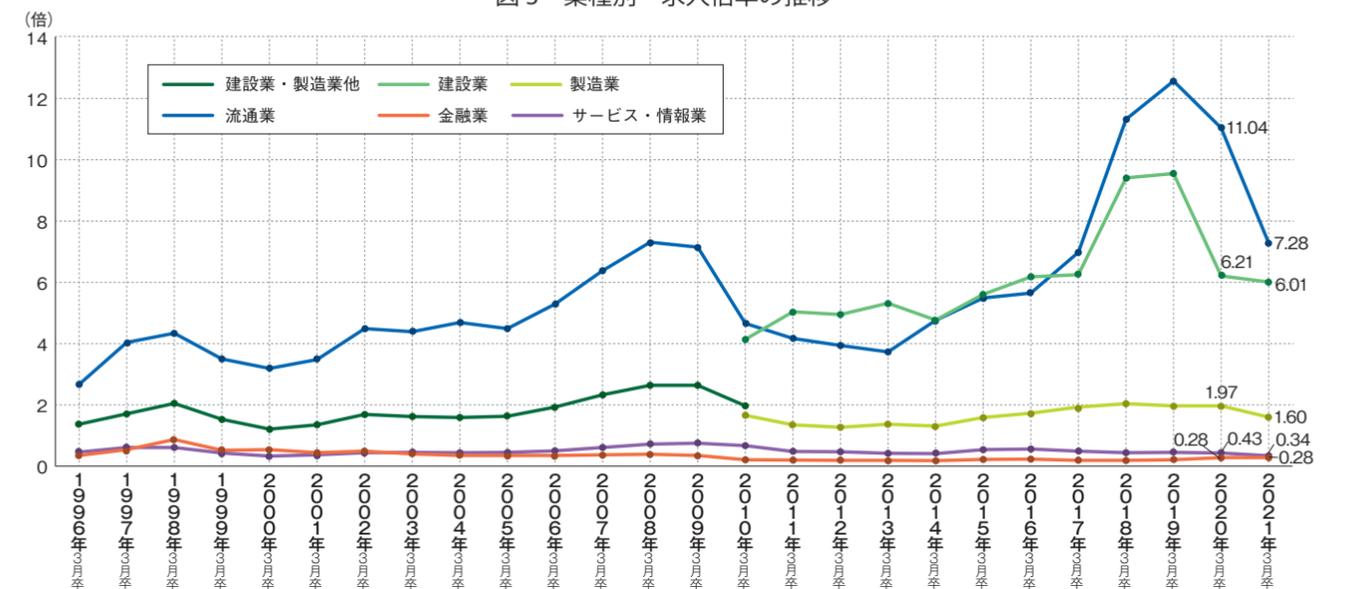
図2 従業員規模別 求人倍率の推移



佐藤 はい、規模別では、300人未満あるいは300人~1000人未満の落ち込みが非常に大きく、ベンチャー、中小企業が影響を受けていると思われます(図2)。一方で、大手企業ではそこまで影響が顕著に出ていません。
 谷出 大企業群が年間計画に沿って300人採るとしていたのを急に100人に減らすことは難しいので、21卒に関しては当初の計画の通り実施し、本格的な判断は次の22卒以降に行われるのではないかと思います。それに対して中小企業は、「採るか、採らないか」という判断が速い。採用

計画に関する判断速度の差が中小と大手で分かれたと考えられます。
 小林 中小企業の中で「採る」と判断したところはどういった背景があるのでしょうか？
 谷出 去年までの採用状況が関係していると思います。去年まで必要な人数が採れなかった企業が、今年は力を入れて採用しようとする動きが起きています。また一時期、コロナ影響で4年生の内定取り消しが直前に起きるのではないかとというニュースがまことしやかに流れ始めたとき

図3 業種別 求人倍率の推移



に、「困った学生を救済します」という企業が何社か出ました。これまでの不足をリカバーしようという動きでしょう。また、コロナの状況下で伸びたインターネット系の企業が、去年よりプラス100人採るといった動きもあります。
 小林 やはりばらつきが大きいということですね。
 佐藤さん、業種別で見て何か傾向はありますか？
 佐藤 業種別では、流通業が11.04倍から7.28倍へ3.76ポイント低下と下落幅が結構大きいですね(図3)。
 小林 コロナ影響で物流や宅配サービス等の求人が増えているのではないかと思います。
 佐藤 流通業の中でもアルバイトや非正規雇用の求人は増えていると思いますが、この調査に現れるのは大卒求人市場のため、その動きは反映されないのです。コロナ禍で、流通業以外にもエッセンシャルワークやインフラを支える現場の人手が足りないという報道が多く見られましたが、そういった仕事に就業する方々と、大卒の人材市場が一致しているわけではないので、現場の緊迫感と数値は必ずしも一致しないのです。
 小林 なるほど。エッセンシャルワークということでは、医療関係の採用についてはいかがでしょうか。看護師をはじめ人材不足が叫ばれているという面と、病院自体の経営難で採用は控えるといった両面があると思うのですが。
 谷出 医療系は、資格保有者という限られた人の市場なの

で、マスメディアのニュースになりにくいのかもしれませんが、「手に職」がつくという魅力や、将来の安定性に対する保護者の期待もあって、その道への志望者は増えていると思います。ですが、労働条件の過酷さという面と、スキルさえあれば転職が可能という面から人材が定着しないという課題はあります。良い職場環境を作るために病院側の努力も含めて、病院の採用担当が疲弊しているケースはよく聞きます。
 佐藤 コロナの状況を経て、手に職志向や安心・安定志向が高まってくると、医療関係のような分野においては、大学にとって専門学校が競合化する可能性は強くなると思います。明確な目的意識を持って専門学校で学び、資格を取った人のほうが就職先があるという状況が色濃くなっていくのではないのでしょうか。
 小林 他に大卒の新卒採用に二の足を踏んでいるとか、アクセルを踏んでいると感じる業種はありますか？
 谷出 やはり航空・鉄道・旅行・観光業や、外食・飲食、百貨店、自動車や自動車部品、鉄鋼、イベント業やエンターテインメント業等は採用を止めたり、半減したりという動きがありました。学生の人気だった航空や鉄道、旅行業界等が軒並み採用を止めたことが象徴するニュースとして流れると、まるで全業界の新卒採用が止まったかのようなイメージを学生は持ちますよね。



人も企業も「選べる側」と「選べない側」がより明確に分かれて格差が広がっていく。

佐藤 IT関連企業や金融業等は影響が軽微で、特にIT系は、リモートワークが進んだことで、業績はあまり変わらなかったという経営者の声が強いですね。

谷出 むしろネット系も含めたITエンジニア人材の採用は、今回のオンライン化が一斉に進んだ中であらゆる業界で採用ニーズが高まりましたよね。

小林 業種だけではなく、職種にも影響が出てきているということですね。

谷出 「理系」という大きなカテゴリーと、なかでも情報系や機械・電子系、建築・土木等専門性を持っている人への採用ニーズはより高まっています。全体の有効求人倍率は0.3ポイント下がったけれど、理系だけを括ってみたら逆に上がっている感じです。つまり学生側から見たときにその落差は一律ではなく、「あなたはそういう力を持っているんですか」と問われたときに、「持っています」と言える学生は、選択肢を持っている状況にあるということ。選べる人と選べない人の格差が起きているというのが、今の新卒の状況と言えますね。

22卒以降の採用市場はどうなるのか？

21卒より「採用を減らす」が「増やす」を上回るが、IT系ではより優秀な人材を積極的に求める勢い

小林 それでは、次の22卒採用にコロナウイルスが与える影響についてはどうお考えでしょうか。

佐藤 予測は難しいですが、全体の求人倍率の状況から語ることは意味が薄れていて、業種や業態ごとに見ていくべきだと思います。インフラ系や観光系、飲食・外食系、エッ

センシャルワーク等は、今の厳しい状況は変わらず続いていくだろうと思います。また一方でITや情報系は、ピンチをチャンスと捉えて伸び、より優秀な人材が入って世の中を支える、という構図になっていくでしょう。

小林 リーマンショック後やバブル崩壊後とは、明らかに違うことが起きていると佐藤さんは見られているということですね。谷出さんは22卒採用の状況についてどう推察されていますでしょうか？

谷出 大企業の人事の方に来年の計画を聞くと、「今年よりも減らす」という回答が「増やす」よりも多いですし、その入口であるインターンシップの受け入れ人数も去年より減らす傾向にあるので、21卒よりも採用数が減ってもおかしくないと思います。

小林 通常であれば、大学3年生は夏にはインターンシップに参加しますよね。今年の実施状況はどうだったのでしょうか？

谷出 夏の受け入れをしない企業が増えたのと、インターンシップと銘打ちながらも、就業体験というよりオンラインで会社説明会や企業からの情報発信をするような企業が多く見られました。

小林 大学のキャリアセンターは、インターンシップについてどう捉えたらいいのでしょうか？

谷出 就職活動は、「早く動く学生が優秀だ」とよく言われますよね。それも確かにあると思います。ただ、社会人が学生の優秀さを判断する観点としては、結局、社会人のルールや仕組みを知っているかどうか大きいと思うのです。3年生の時から社会人に会い、社会人と普通に会話ができる状態で面接にも臨めれば、優秀だと判断される可能性が高いわけです。だから、情報収集ができて、社会人生活への移行をスムーズにするために、インターンシップをはじめ多

様な機会を提供するという事は良いことだとは思いますが。佐藤 ただ、社会を知ると言っても、例えば挨拶や身だしなみといった社会人の基本的なルールを知ることはあくまでも小手先の話。確かにこれまでは企業もそういった部分も含めて新卒採用をしてきましたが、今後はオンライン上の仕事が主流になり、仕事のパフォーマンスそのものがより問われるようになるため、採用においても、学生が身につけた本質的な力そのものに目が行くように変わると思います。つまり、「この学生は、どんなスキルを、どのレベルで身につけているのか」という基準で判断する方向に向かうでしょう。ですから、大学としては、学生が「自分にどのようなスキルが身についたのかを明確に言える状態」にすることがより大事になると思います。

大学がこれから取り組むべきこと

低学年の段階から、社会と繋がるためのきっかけ作りをしてほしい

小林 短期的に見ると、今の大学生達は本当に不安を持っていると思います。大学が目の前の学生支援のためにできること等、お考えになっていることをお聞かせ頂けますか？

谷出 今母校で、同窓会とキャリアセンターが一緒になり、学内に卒業生を呼んで社会人の話を聞く会を定期的に実施しています。同じ大学の複数の先輩から、学生時代に取り組んだこと、これまでのキャリアについてどのように意思決定してきたのかといった話を聞くことによって、自分の核となる価値観が作られるのではないかと考えています。単に「考えなさい」と投げっ放しにするのではなくて、考えるためのきっかけ作りを大学が行うことは必要だと思います。

佐藤 私は学生支援のポイントとしては大きく2つあります。1つはまず、目の前の勉強にしっかり取り組むことが未来につながることを伝えてほしいです。ただしそれは良い成績を取れという意味ではありません。興味があることを自分の価値観を軸に見極めて、面白いと感じられたもの

についてしっかり突き詰めるということです。そしてその先に、社会でどんな活躍ができるのか妄想を巡らせてほしいと思います。

もう1つは、「1年生や2年生はインターンシップに参加できないんですか」という学生がいますが、社会を知ろうと思ったら、アルバイト等を通じてでもそれは可能です。とにかく1、2年生のうちから勉強と並行して社会と積極的につながるような状態にすることが、大学の役割だと思います。

小林 コロナ禍でスケジュールが変わったから、手法が変わったからということではなく、本質的なところは変わらないということですね。

今後の採用の在り方と期待される人材とは？

「曖昧」が排除され、能力や実績を明確に示せる人だけが「選べる側」に

小林 先ほどから今までのポテンシャルによるメンバーシップ採用から、いわゆるジョブ型採用へと変わってくる、コロナによりその流れが加速するという話が出ていますが、どういった背景があるのでしょうか？

佐藤 今後リモートワークが主流になると、従業員一人ひとりの異なるスキルやパフォーマンスを鑑み、それに応じた仕事をアサインするというリモートワークマネジメントが不可欠になります。そのため、これまでのような曖昧な採用、曖昧な仕事内容、曖昧な契約ではたちゆかなくなり、よりマネジメントが具体化していく流れが起きると予想しています。

谷出 やはり人も企業も「選べる側」と「選べない側」に明確に分かれていくと思います。スキルや能力、実績・経験がある人は、自分がこれをやりたいのでやらせてくれる会社を探すというスタンスで選べるわけです。既に新卒初任給で年俸1000万円以上を提示される人が出てきていますよね。それに対して、総合職でとりあえず雇用されたい人は、会社から「これをやってください、この金額でよろしく」と受け身で働くしかない。「自分のスキルや経験を高めて

いくかみたいところをやり続ければ自由が待っているし、そうでなければ言われたことだけをやって、いつリストラされるか分からないという人生を送ることになってしまう。

企業側も同様に「選べる会社」は、選抜や選考を自由にできますが、「選べない会社」は人口減少の中で採用人数を維持できずに、結果として倒産していく。こちらも二極化が進むと思います。

小林 先ほどから議論の根底に流れていると思うのですが、佐藤さんのほうから「大学時代に何ができるようになったのかを明確にするべきだ」というお話がありました。今、文科省の中央教育審議会でも、「学修成果の可視化」は重要テーマとなっています。

佐藤 企業で採用に関わっていた観点からいうと、当然自分の選んだ専門領域で何ができるようになったかということとはとても大事です。しかしそうはいつでも組織ですからドンピシャの専門領域で仕事をしてもらうことは少ないわけです。ですから、企業としては「何ができるようになったのか」という結果とセットで、そこに至るプロセスを見て、目標達成意欲が高い、分析力が高い、客観視能力が高いといったその人の特徴を見たいのです。企業はそこを踏まえながら、専門から少しずつした仕事をってもらうわけです。従って、単なる結果だけを可視化されても企業側としては不十分なのです。本来はその可視化を企業と大学が共同で作りに上げていくべきなのだと思います。

「コロナ禍で学生時代に力を入れたことが語れない」はずはない

小林 理系は「できること」が可視化しやすいけれども、文系は難しいですね。スキルセットを明確にして、リモートワークにおいてもオファーする仕事を具体化する

といった今後の働き方を見据え、大学や学生側はどうすべきでしょうか。

谷出 振り返りをちゃんとするのだと思います。授業を受けっ放しではなく、学んだことが社会にどうつながるのかを考えるべきだと思います。学びを通じて気づいた物事の捉え方や考え方、アウトプットするときの論理的思考力等が、1年経過してどう変わったかとか、大学4年間を通じて何を得たのかというのを自分の言葉で語れるようになるのが大事だと思います。

先日、ある大学のキャリアセンターの方から、学生がコロナ禍でバイトもサークルも留学も何もできずにいるので、来年以降の選考において「学生時代何に力を入れましたか」という、俗にいう「ガクチカ」のネタがないんじゃないかという話が出ました。それに対して企業はどう考えているんですかという相談を受けました。結果も大事ですが、ステイホームの時間において何を考えていたのか、その考えた中で自分なりにできることを行動に移した人もいて、企業はそこに人の考え方をみるわけですよ。要するに、単純に結果がどうのこうのではない。「部活で日本一になりました」「…で、何？」というのが社会人。でも学生にとっては、日本一になったことが大事。その認識の違いが学生と企業もあるし、伝えてない大学側と企業側のギャップにつながっていると思います。

佐藤 今、これだけインターネット上に学習教材があり、コロナ禍であっても人とつながろうと思えばどんなことでもできるわけです。「学生時代に力を入れたことは何ですか」という問いに対して何も答えられるものがないというのはおかしいとは思いますが。

谷出 「正解を求める生き方」というか、自分の思考の枠組みの外にあることはやってはいけないと思ってしまう。でも

社会において仕事は全て正解がない。正解がない中で納得解を創り出すことを急に社会で求められたり、就活の時期になって急に気づけと言われても気づけないと思います。

小林 大学の就職支援についてまとめると、コロナを機に、何ができるのかを明確にできることが求められるが、単なる「結果」ではなく、そこに至るまでに自分の頭でどう考え動いたのが大事であり、大学は学生にその視点を持てるように支援することが必要ということでしょうか。

佐藤 そうだと思います。さらに言えば社会人になってからも人は成長します。ですから、「大学生のうちに何かできることを作っておかないと就職がない」といった捉え方は少し違うとも思います。一番良くないのは、選択をしない、意思がない、価値観がない、といった受け身な姿勢です。自由な学生時代いかに頭を使って主体的にすごすかが非常に大事ではないでしょうか。

情報との接し方が大きく変わる 22卒以降の学生達

谷出 この数年の売り手市場の中、複数内定をもらう学生が増え、よりやりたいことができる会社を探したり、配属が約束される会社を選ぶ方向に進みました。その結果、企業側も総合職として提示すると優秀な人が採れなくなり、ジョブ型とか職種型に変えようという動きが出てきました。つまり企業側が変わらざるを得なくなったという変化が起きたわけです。そしてさらに22卒以降の大きな変化は、日常生活そのものがオンライン化している学生が社会に出てくること。学生の情報の取り方が圧倒的に変わってきているのです。好きなもの、興味ある情報はいくらかでも調べるのですが、そうではない情報は調べない。つまり学生が就活を始めた段階で、知り得ている情報に影響されるということであり、知られている企業や人気企業はより人気を集め、不人気はより不人気になっていく傾向があるのです。キャリアセンターも、今までと同じ施策をオンラインに置き換えるだけでは、学生が見向きもしないということになるかもしれません。情報の取り方や見方も伝える必要があるのではないのでしょうか。

小林 学生の情報への向き合い方や視点提供が必要になりそうですね。では最後に、今後の新卒採用や就職活動全

体に関して、大学へのメッセージを頂けませんか。

佐藤 大学は、企業側が準備した仕組みの中で闘うことから抜け出すことを目指すほうがいいと思います。学生達が、企業側がお膳立てをした就職活動のフレームの中で闘うことなく仕事に就ける状況や、そういった枠組みに捉われない学生の割合を増やしていくことがKPIになればよいと考えています。自分にとってやりたい仕事、面白い仕事を選ぶことができる学生です。そう考えたときに大学は何をすべきかという、そうした生き方を学生に見せていくことではないでしょうか。もちろん全ての学生に当てはまることではありませんが、その割合を増やしていくことは、これからの大学が目指すべきことではないでしょうか。

谷出 私はやはり社会とのつながりをもっと積極的に作ってほしいと思います。大学の方々が、世の中がどう変化しているのか、企業は何を求めているのかといった情報を踏まえたくて、学生が社会を知るための人脈づくりや、卒業生への働きかけ、寄付講座の開設等、学生に何が提供できるかを考え続けて頂きたいと思います。

それから、大学から学生に伝えてほしい部分としては、やりたい仕事だけをしたい、副業をしたい、自由な生き方に憧れる学生も多くなっています。実現するためには、仕事を通じて社会に価値を提供できる力をつけること、そのために自己成長や学び続けることがあることを理解してほしいなと思います。

小林 これから変化する社会の中で自分らしい仕事を選んでいる人を学生が知る機会を作ることが、大学の役割だと言えそうですね。本日はありがとうございました。

座談会を終えて

コロナ禍による新卒採用への影響は、今年よりも来年度、つまり現3年生への影響が大きくなるであろう。特にインターンシップやアルバイトをする機会を持たずにいる3年生は、社会を知る機会が減少し、入社後のミスマッチにつながる恐れがあるという指摘は印象的であった。さらに、就活場面でのオンライン化が進むことで、より「何ができるのか」というパフォーマンス重視に移行するのではという指摘も大学としては気になるところではないだろうか。(小林)

(文・金剛寺 千鶴子)

大学は、企業側が準備した仕組みの中で闘うことから抜け出すことを目指すべき。

