

父母金報

DOSHISHA UNIVERSITY

同志社大学経済学部

No.122 2020.10

- 1 ● ごあいさつ 寺西 佳代
角井 正幸
- 4 ● 誌面就職セミナー
- 「元「就職ジャーナル」編集長に聞く！コロナ禍の就職活動の現状と対策について」
「JR東海入社7年目の先輩が教える！やりがいを見つける就職活動」
「コロナ禍からの再生！航空業界の現在と未来について」
「考え抜いて、行動することが力に！自分の強みの見つけ方」
- 30 ● 就職情報
- 2020年4月採用の総括と2021年4月採用の見通し
就職先・進学先一覧（2019年度卒業生）
- 39 ● 2019年度 決算・2020年度 予算
- 40 ● 秋学期父母会行事のご案内

大学生活を送る上で、不安や疑問などがありましたら、どのような内容でも結構ですので、お問い合わせください。

（お問い合わせ先）

経済学部事務室

電話 (075) 251-3521 FAX (075) 251-3136

E-mail ji-keijm@mail.doshisha.ac.jp

経済学部父母会事務局

電話 (075) 251-3523 FAX (075) 251-3136

E-mail kei-fubo@mail.doshisha.ac.jp

HPアドレス <http://doshisha-keifubo.org/>

ごあいさつ

経済学部父母会 会長
寺西佳代



秋麗の候、ご父母の皆様におかれましては益々ご健勝のこととお喜び申し上げます。

日頃より同志社大学経済学部父母会の活動にご理解、ご協力を賜り心より感謝しております。

今年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、春学期はオンライン授業となり、不安と心配な毎日を送られていることと思います。

父母会では、毎年4月1日の入学式後に新入生父母歓迎会を開催し、経済学部父母会の活動を知っていただくとともに、委員登録をおすすめしています。

5月の春の就職説明会には、毎年多くのご父母の皆様にご出席いただいております。大学のキャリアセンターの支援内容や今の就職状況を知っていただき、先生方やOB、OGの方々からのお話で、親としての立ち位置や心構えを再認識する貴重な機会になっています。

また翌日には、京都学講師「らくたび」さん企画の京都観光があります。去年は宇治の世界遺産「平等院」「宇治上神社」などを巡り、宇治川に浮かぶ屋形船で京料理をいただきました。詳しい解説を聞きながらの京都散策で、ご父母同志の親睦も深まり有意義な1日を過ごすことのできる京都観光は、毎年大変ご好評をいただいております。新型コロナウイルスが落ち着いた時には、ぜひ皆様のご参加をお待ちしております。

各地方の父母会も、毎年多くの先生方のご協力をいただき開催させていただいております。今年度も広島、仙台、金沢、名古屋、米子、岡山、東京、京都、鹿児島、博多、高松、静岡、新潟、高崎、姫路、沖縄と開催させていただく予定でした。講師をお迎えしての各地方の就職状況、Uターン就職についての講演、経済学部の学びについてのお話、学業履修についてのお話、経済学部の現役生、OB、OGの方々による就職活動や学生生活に関するお話、一年次生のご父母にむけたお話、個人面談等、それぞれの地域に沿った内容となっており、こちらも毎年ご好評をいただいております。また、同じ地域のご父母同士の交流、情報交換の場にもなっております。

今年度は、例年どおりに父母会活動を行うことが難しい状況にありますが、経済学部父母会ホームページではさまざまなトピックスを掲載しています。お子様向けのものだけでなく、ご父母の皆様にもご参考になる内容のものを沢山載せています。ぜひご覧になっていただきたいと思います。就活中のお子様、それを支えるご父母の皆様、またこれから就活を迎える皆様の不安や心配を少しでも取り除くことができれば幸いです。

経済学部父母会は、お子様の学生生活のサポートやご父母同士、そしてご父母と大学を繋ぐお手伝いを目的として活動を行なっています。ご父母の皆様からのご意見はとても、貴重なものだと感じております。今後も父母会活動に一層のご理解とご高配を賜りますようお願い申し上げます。

最後に父母会行事にご協力いただいております角井学部長をはじめ多くの先生方、田中事務長、事務室職員の皆様、父母会事務局の谷口様に心より感謝申し上げます。

ごあいさつ

経済学部長

角 井 正 幸



見えないウィルスの影響によって、これほどまでに私たちの生活が混乱することになるとは1年前には思ってもみませんでした。大学での学びも様変わりし、学生の皆さんには多くのご不便をおかけし、ご父母の皆様ともども多大なご心配をおかけしておりますこと、本当に心苦しく思っております。

この間、コロナ禍といわれる中で、さまざまな聞き慣れない言葉が登場し、普通に使われるようになりました。三密、新しい生活様式、リモートワーク、リモート面接、ソーシャル・ディスタンス（ソーシャル・ディスタンシング）などです。少しでも早く日常を取り戻し、これらの言葉が使われなくなることを願うばかりです。これらの言葉が使われなくなってしまうと願う気持ちの中には、これらの言葉を否定的にとらえる心境が隠されているように思います。

たしかに、ソーシャル・ディスタンス（ソーシャル・ディスタンシング（社会的距離（を取る））を意識することによって、私たちの生活は一変しました。少し前に収録されたテレビ番組などで近くで話している登場人物を見てギョッとした経験はありませんでしょうか？これほどまでに私たちの意識は急激に変化したといえるでしょう。ここでいうソーシャル・ディスタンスは「社会生活の中での相手との距離」を意味しているはずですが、語感からすれば「社会関係の中での距離」ともとらえられます。アメリカでは社会的な関係が人種や階層に直接結びつきますので、人種間の分断を助長する言葉としてとらえられかねないとされました。そのため、ソーシャル・ディスタンスではなく、物理的距離を意味するフィジカル・ディスタンスの方が望ましいのではないかとこの考え方も生まれましたが、この言葉は定着していません。

閑話休題。

ここで、ディスタンス（distance）という言葉そのものに注目してみたいと思います。現在のようないたい人にも会えない状況や近くで話ができない状況と、一般に「非、反対」を意味すると認識されている接頭語 dis から、distance という言葉自体に否定的なイメージを持ってしまいうこともやむを得ないかもしれません。しかし、語源辞典をひもといてみると、distance は dis（分離）+ stan(t)（立っている）+ ance（状態）と分解され（メモリー英語語源辞典）、「離れて立っている状態」＝「距離」という言葉が成立しています。すなわち、ここでの接頭語 dis は「非、反対」の意味を有しておらず、実際に辞書でも「非」より前に「離れている」という意味が出てきます（ランダムハウス英和大辞典）。

すなわち、距離を取っているということを「それぞれが離れたところで自立している」と理解

すれば、「距離 (distance)」は必ずしもネガティブなイメージとはならず、お互いが一人の独立した個人として（離れていても）相対しているという意味を見出すことができます。我々教職員は常に「自治自立の人物の養成」（経済学部人材養成目的）を意識しており、大学生として過ごす4年間はまさに独立した個人として独り立ちする時期です。地元を離れて京都で生活をしている学生の皆さんに限らず、ご家族と共に生活をしている皆さんも含めて、大学生活を独り立ちのための助走期間として活用することによって、学生として過ごす4年間に有意義なものとなるに違いありません。ご父母の皆様におかれましても、よい意味で「距離」を取った視点からお子様たちの成長・自立を見届けていただければと思います。

さて、冒頭で述べましたとおり、コロナ禍によって現在大学での学びの様相が一変し、学生の皆さんにはご不便をおかけし、ご父母の皆様には多大なるご心配をおかけしております。

父母会活動も、春学期に予定されていた各支部会などが中止となり、教職員とご父母の皆様との主要なつながりの場である個別面談も行うことができませんでした。そこで秋学期には、オンラインによる個別面談の実施、ならびに就職活動に関する講演・座談会の配信を計画しております。

また、学生の皆さんの「学び」に関しては、大学生活を実感できるよう、可能な限りの方策を講じることとしております。特に、希望を胸に同志社大学経済学部に入學された1年次生の皆さんは、春学期に大学に集って学ぶことができず、期待した大学生活を送れずに不安と焦りを感じられたことでしょう。そこで秋学期には、1年次の授業としては複数の「基礎科目」を教室での対面授業として実施するほか、エコノミクス・ワークショップ・プライマリなどの少人数での授業、そして2年次以上の演習（ゼミ）なども対面授業を実施することを経済学部の方針として定めました。また、成績不振の学生を対象とした個別履修指導（通常であれば対面での個別面談）についても9月からオンラインによる面談（電話面談も含む）を再開し、修学上の悩みを抱える学生の皆さんの声に耳をかたむけてまいります。

ただ、新型コロナウイルスの問題は予断を許さない状況が続いており、学生の皆さんの健康と安全を守ることを第一義として、状況の変化を受けて対応を変化させる必要が生じる場合も想定されます。その際には、何卒ご理解・ご協力をいただきますようお願いいたします。

元「就職ジャーナル」編集長に聞く！ コロナ禍の就職活動の現状と対策について



新型コロナウイルスの蔓延による緊急事態宣言の発出やステイホームの推奨など、これまでにない状況下に置かれている就活生たち。

そんな最中の就職活動は、一体どういう動きが求められているのでしょうか。

企業と大学の就職活動状況に詳しいリクルートキャリアご出身の大黒光一様に、気になるコロナ禍の就職活動の実態について、父母会取材チームがお聞きしました。

大黒 光一 氏

（プロフィール）

1988年、リクルートに入社。企業の新卒採用の支援をする事業部に配属され、以降約20年間、企業の新卒・中途採用、社員教育ニーズに対応する営業部門に所属。その後、就職ジャーナル編集長を歴任し、学生、保護者、大学教職員、高校生、企業向けなどの講演を行う。2017年、名古屋経済大学経済学部教授・キャリアセンター長に就任。

5月1日時点の内定率は一昨年よりも上昇。
求人倍率1.74倍だった2017年卒より高く推移。

——現在、新型コロナウイルスの影響で就職活動に変化が起きていますが、現状の就職環境についてお聞かせください。

大黒：企業、大学、学生における2020年4月の状況からご説明しますと、三者ともどう動いていいのかわからない状況が続いていました。というのも、大学が休校になったことを受けて企業から大学のキャリアセンターへの連絡が途絶え、学生も来校しないために大学は就職活動の進捗状況がつかめず、企業の動きがわからない学生はどう動いていいのかわからなかったためです。新型コロナウイルスの影響でリアルでの合同説明会も中止になったため、それをスタートと考えていた学生には特に影響がありました。ただ、そうはいいながらも5月1日時点の内定率は45.7%。去年の同時期の内定率は51.4%でしたので、ダウンしているとはいうものの一昨年よりも実は高い数値です。（※【図①】参照）最近、世間では「内定率が落ち込んだ」というマイナスの報道ばかりがなされていますが、冷静にデータを見れば決して現在の就職環境が悪いわけではありません。4月7日に緊急事態宣言が発出され、さらにそれ以前の数週間、企業がテレワークを導入したことにより、多くの企業の採用活動が一時的に停止しました。その結果、5月15日時点の内定率は昨年よりも大きくダウンしましたが、5月25日に緊急事態宣言が解除されたことにより、企業は徐々に採用活動を再開しつつありますので、おそらく内定率は6月以降、改善傾向に向かうでしょう。私の勤めている大学でも、5月25日以降、学生からの相談件数が増えていますので、大学が考えている以上に就職活動は進んでいると思います。

特に注目していただきたいのが、5月15日時点の内定率は昨年より大きく落ち込んだものの、求人倍率が1.74倍だった2017年卒学生の内定率と比較すると、ほぼ同水準で推移しているという点です。今後もこの2017年卒学生の内定率の推移と同水準、またはそれよりもやや高い水準で推移すると思われます。

——そんな中、「どう動けばいいのかわからない」という学生も多いようですが、その点についてはいかがですか？

大黒：企業説明会が中止や延期になったから動けていないという学生は企業が動き出せば行動を起こせると思いますが、問題は「コロナが怖い」といって何もできないでいる学生です。そういう学生に対して大学が「就職活動をしなさい」と勧めるのは非常に難しい。そこで私が企業側に提言しているのは、学生に「こういう対策をしているから怖くないよ」という情報発信を積極的にすべきだということです。

——「三密を防いでいる」、「入るときに手を消毒している」、「マスクの着用を義務付けている」といった情報発信ですね。

大黒：はい。そういったことを採用情報で発信している企業はまだまだ少ないので、それを採用ホームページや説明会の案内に記載してあると、学生も保護者も安心すると思います。採用情報だけでなく、自社の社員に対する取り組みも記載されていると、さらに安心感が増すと思います。

——学生が動きやすい環境づくりをする必要がありそうですね。

大黒：2020年5月における内定取得先企業の従業員規模を調べたところ、5月前半までは超大手企業と中小企業の内定取得率が昨年より進んでいることがわかりました。超大手企業はITツールが導入しやすく、中小企業は従業員数も応募者数も少ないため三密にはならないと学生にアプローチできていたところは、その情報に学生が安心して行動できていたというわけです。反対に大手のように設備へ潤沢に投資できない準大手・中堅企業の採用活動が停滞している状況が見られました。

——コロナ対策、特にICTへの取り組みで差が出てきているわけですね。

大黒：はい。中小企業は小回りもきくので、「大学で面接

させてほしい」という相談もありました。地域によっても差が出ており、岩手県は新型コロナウイルスの感染者が0名であるにもかかわらず（※2020年5月29日現在）、観光業が打撃を受け、採用に慎重になる企業が増加。産業構造的に影響を受けているようです。

——消極的な学生はコロナを言い訳にしてしまうかもしれません。保護者も「他の学生も同じだろう」と、変な納得をしてしまう。

大黒：報道内容にも原因があると思います。「トヨタの営業利益が75%ダウンした」とか「日産が赤字になった」といった報道ばかりを見ていると、学生たちは「私たち就職できるの？」と不安に感じるかもしれません。しかし内定率は一昨年よりも上昇しており、求人倍率が1.74倍だった2017年卒よりも高い水準だという実情を知ると、学生は安心します。そのあたりは大学や保護者が教えてあげないといけないことだと思います。正しい情報が見えなくなるような報道がなされている中で、情報の取捨選択が迫られています。

——データに基づいた正しい情報を見極めることが重要になりますね。

正しく恐れながら正しく対策し動くことが大切！
インターンから採用へ直結する企業も。

——現4年生は動き出していますが、現3年生はとても不安がっています。どのような対策をすべきでしょうか。

大黒：不安感が強いのはよくわかります。ただ、怖いから動かないのではなく、正しく恐れながら正しく対策し、積極的にインターンに参加することを心がけた方がいいと思います。先日、企業に向けて就職状況について講演を行ったときに、約8割の企業にインターンを実施する意志がありました。「今年はやらないだろう」と思われがちですが、今はPBL（課題解決型学習）的なものはZoomなどのオンラインで行えますから、形を変えて実施するところがある考えるべきでしょう。リアルでもオンラインでもインターンに参加すれば、秋口になると企業から声がかかる可能性があります。まずは動き出しさえすれば、学生はコツをつかんでいきます。現在のようにずっと家にいないといけないう状況では、自分から動かない限り誰にも相談できません。大学に行けば、「誰々が内定をもらった」という話が自然と耳に入ってきますし、それによって焦ったり、内定を出した業界の採用活動が進んでいると知ることでもあります。同級生とのつながりを分断されている影響が

【図①】就職内定率（文理別）※大学院を除く

		2月1日 時点	3月1日 時点	4月1日 時点	5月1日 時点	5月15日 時点	6月1日 時点	6月12日 時点	7月1日 時点	8月1日 時点	求人倍率
全体	2021年卒	9.0%	15.8%	31.3%	45.7%	49.2%	56.9%	65.3%	73.2%	81.2%	※1.53倍
	2020年卒	5.8%	8.7%	21.5%	51.4%		70.3%		85.1%	91.2%	1.83倍
	2019年卒	4.5%	9.8%	20.5%	42.7%		68.1%		81.8%	88.0%	1.88倍
	2017年卒		4.6%	9.7%	25.0%		51.3%	65.8%	71.1%	79.3%	1.74倍
文系	2021年卒	7.5%	14.2%	27.6%	39.7%	41.4%	48.8%	59.2%	67.6%	76.9%	
	2020年卒	6.5%	8.2%	19.8%	47.1%		67.8%		83.0%	89.8%	
	2019年卒	4.5%	8.6%	18.0%	38.3%		63.3%		78.2%	85.8%	
	2017年卒		5.3%	8.7%	21.3%		48.0%	62.8%	69.2%	77.7%	
理系	2021年卒	12.5%	19.4%	39.9%	59.4%	67.1%	74.9%	79.2%	86.0%	90.8%	
	2020年卒	4.2%	9.7%	25.7%	61.6%		76.1%		90.3%	94.3%	
	2019年卒	4.7%	12.6%	25.8%	52.0%		78.7%		89.8%	93.1%	
	2017年卒		3.2%	11.9%	33.2%		58.9%	65.3%	75.4%	82.6%	

※2021年卒求人倍率：2020年2月調査1.72倍 6月調査1.53倍／※2017年卒は6月15日時点／※出典：就職みらい研究所 就職プロセス調査（2017/2019/2021年卒）「2020年5月1日時点内定状況」

大きく出ているといえます。

——就職活動のスケジュールについてはいかがでしょうか。

大黒：新型コロナウイルスがいつ収束するかにもよりますが、インターンからスタートというのは変わらないと思います。その募集情報を公開するのが3年生の6月1日なので、そこが2022年卒の就職活動のスタートラインになるでしょう。インターンでは実際にその企業での仕事や社員とのやりとりが体験でき、「自分は何を我慢できるのか／できないのか」、「何をしたいのか／したくないのか」などをリアルに体感できるのでぜひ参加してほしいと思います。現4年生の3年生の2月時点での内定率が9.0%もあるというのは、インターンが実質的に採用活動のスタートや選考の役割を果たしている企業があることを示していると考えべきでしょう。

オンライン化は双方にメリットも。
新しい知識やマナーを積極的に取り入れて。

——リモート面接等は増えていきますか？

大黒：増えていますし、さらに増えていくと思います。学生に2020年4月時点の各活動の実施率を調査したところ、2019年の実施率と比べて「面接など対面での選考を受けた」割合は70.1ポイントから35.2ポイントに減少していますが、「web上での面接を受けた」割合は7.6ポイントから56.9ポイントへ一気に増加しています。（※【図②】参照）企業に向けた「オンライン説明会・web面談の導入可否について」の調査では、従業員数1,000名未満の企業では25.9%しか導入が進んでいませんが、1,000名以上の大手企業では40.7%が「導入に問題ない」と答えています。実施しようと思えば最終面接までリモートで実施できるということがわかったので、これまで採用活動の初期から地方に足を運んで採用活動を行っていた企業も、エントリー後の2～3回の説明会や面接は企業も学生も移動による時間的な負担、金銭的な負担が大幅に軽減できるという利点を実感し始めているのです。



——デメリットばかりでなく、メリットも実は生まれているのですね。

大黒：そうです。たとえば北海道の企業が同志社大学の学生を採用したいときに、これまではすべての採用プロセスで、学生または企業が移動しなくてはなりませんでしたが、リモートの導入により、企業も学生も何万円もかかっていた交通費が軽減されたり、移動時間が削減されるなどして、学生は気軽に説明会に参加できたり、気軽に企業研究ができるようになり、結果的に選択肢が広がることにつながりました。企業側は学生以上にメリットを感じていて、本社所在地以外の学生に積極的にアプローチしているようです。

——長距離バスに乗ってヨレヨレになりながら、早朝に着いて着替えてなどといった負担がなくなるのですね。

大黒：そうです。極論をいえば、日本全国、または海外の企業も含めて、やろうと思えば、最終面接まで学生に長距離移動をさせずに説明、面接・選考ができてしまうわけです。

——以前は面接日が重なっていればどちらかしか選べませんが、並行して受けやすくなりますね。

大黒：チャレンジできる企業数は増えるでしょうね。採用活動の変化をメリットと捉え、うまく活用しようとする学生にとってはチャンスが高まっていると思います。

——オンラインでの面接やインターンでは、今までとマ

ナーが変わってくると思われそうですが、いかがでしょうか。

大黒：学生とリモートで授業をしたときに、学生の後ろに洗濯物が見えていたり、画像がフリーズしてしまうことがありました。学生が頷いているのかそうでないのかがまったくわからず、学生にこちらの声が伝わっているのか、聞こえているのかがわからないということも何度もありました。オンラインではこうしたことが起き得ます。今後は、IT リテラシーと身振り手振りを大きくして伝えるといったノンバーバル（非言語）コミュニケーション力がとても重要になると思います。

——表情が読み取りにくいですね。

大黒：はい。「私の強みは明るいところです！」といっても、カメラの精度が悪いと表情が暗く見えたりしますし、相手の話に頷いていても、動きが小さいと伝わりません。「わかりました」と声に出したり、大きく頷いて見せるなどの工夫が必要です。志望動機など自分自身の思いを伝えるときにも、web カメラだと相手には画面サイズでしか見えませんので、ジェスチャーが小さく見えたり、感情表現が伝わりにくかったりします。いかに相手に伝えられるかが重要になってくるでしょう。今後、テレワークを導入

する企業は増えていくでしょうから、入社後もリアルでのコミュニケーション力とオンラインでのコミュニケーション力が求められるようになってくると思います。

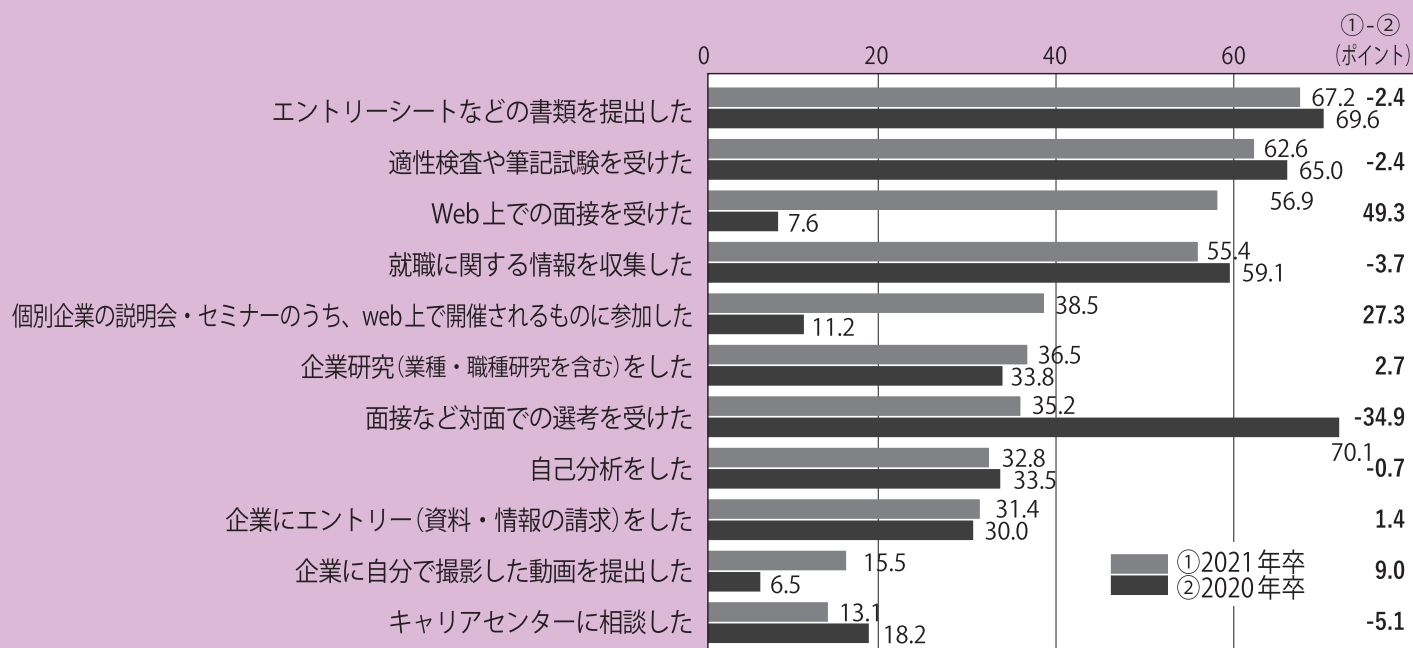
——営業職に関してもオンラインに移っている企業もあるようですね。

大黒：はい。これまでのような対面営業では、営業担当者から発せられる熱意や雰囲気や「そこまでいうなら発注するよ」という、感じる・察する要素があったと思いますが、オンラインでは同じ空間にいない分、そういった感情や熱意をどう相手に伝えるのかがより問われるようになると思います。

——自分がどう映っているか、チェックする必要がありますね。

大黒：面接等のオンライン化が進んで交通費がかからなくなった分、就職活動にかかる費用は軽減されたはずですが、その分、性能の良いカメラやマイクを購入すると、顔映りが格段によくなりますし、音声をはっきりと相手に聞こえますので、ぜひ検討してほしいです。今ではリーズナブルな金額で十分な性能のものが手に入ります。さらに、照明

【図②】 ■ 4月中の各活動の実施率／2020年4月1日～30日時点までに実施した活動



やイヤホンマイク、Wi-Fi の契約のチェック、パソコン・スマホの使い方のチェックなども就活本番前にしっかり行っておくこともおすすめします。

——家で引きの映像が撮れないなら、WeWork のような時間貸しのワークスペースを利用してもいいですね。面接官はプライベートな情報ではなく、人物そのものを見たいと思っているので。

大黒：大学の情報教室やキャリアセンターなど、パソコンのある施設も活用すればいいと思います。顔映りの点でいえば、たとえばカメラの位置が下にあるだけで、相手には上から目線のように感じられてしまいます。印象だけで損をするのはもったいないので、そういった点も気を付けた方がよいでしょう。マイク越しでは伝わりにくいので、声のトーンや強弱を変えないといけない、というのもあります。大学のキャリアセンターや民間の就職支援会社でもオンラインの面接練習を実施していると思いますので、上手に活用して、後悔しないよう準備することが大切だと思います。

余談ではありますが、企業の採用担当者に「コロナが怖い」といっている学生をどう感じるかと聞いたところ、あまりいい反応は返ってきませんでした。今回のような非常

事態は今後も起きる可能性があり、入社後も続いているかもしれません。そんな状況下で、「外に出るのが嫌です」といって動けなくなってしまう社員は、今後も同じような事態が起きた際に働けないと感じてしまうという声も上がっていました。

——柔軟性が求められますね。

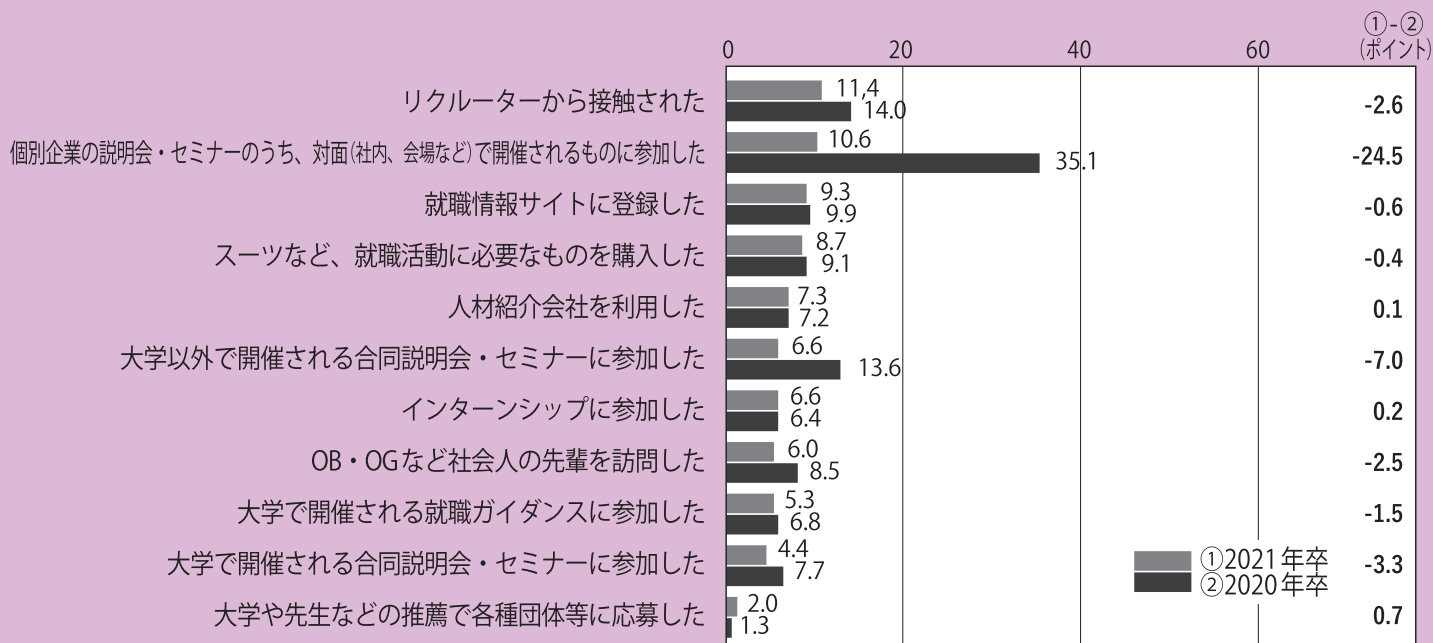
大黒：そうですね。柔軟性以外にもリスクマネジメント力や、テレワーク下ではセルフマネジメント力、セルフコントロール力、ストレスコントロール力が求められるようになります。「テレワークが三日続いたら耐えられない！」となると、これからの時代に働くことは難しいと思います。事実、テレワークが導入され、企業では様々な問題が顕在化しています。そうしたテレワークに関する調査結果を見るよう学生に伝えることも重要かと思います。

——新しい環境を楽しむくらいの気持ちが必要ですね。

大黒：楽観性や好奇心、チャレンジ精神も必要になってくるでしょうね。これまでと異なる働き方をどう楽しめるか。また、自分で考えなければならない機会が増えるの

大学生全体（就職志望者・就職活動経験者／複数回答）※大学院生除く

※出典：就職みらい研究所 就職プロセス調査
(2021年卒)「2020年5月1日時点 内定状況」



で、それができない人は働くことが難しくなっていくと思います。

——今までは会社が働く環境を用意していましたが、今後は自分で考え、自分で環境をつくっていかないといけなくなっていくますね。

大黒：自分で考えるしかない。たとえばペットがそばにいる場所で仕事をしなければならない場合、どのように対処したらいいのかを自分で考え、場合によってはペットがそばにいることをメリットであると捉え、仕事の効率が上がる環境をつくりあげていく、といったことも求められるようになるかもしれません。オン／オフを自分自身で調整できると考えるか、調整しなければならないと考えるか。本当に、自分自身で考え実行しなければならないことが増えてくると思います。

——プロセスはどうであれ、どのような成果を会社に与えてくれるか。より成果主義になっていきそうですね。

大黒：はい。成果にこだわるという点はこれからの面接でより見られるポイントになっていくかもしれません。明らかに新しい能力を身につけなければならない時代に入ってきていると思います。

ただ「今」を怖がっているよりも、
お子様の将来に目を向けることが大切。

大黒：保護者の中にはコロナに対して敏感になりすぎている人がいると感じることがあります。心配する気持ちはわかりますが、大切なのは「今」だけを考えるのではなく、お子様が卒業し、社会に出るときのためにどうするのが一番良いことなのかを考えることです。「きちんと感染対策をして、じっとしているより動いた方がいいよ」というアドバイスができれば、お子様は2年後に卒業・就職し社会人デビューできるようになるでしょう。「怖い」、「危ない」と心配ばかりし過ぎて、リアルでの就職活動を止めてしまえば、最終的に一番困るのはお子様自身です。こういう時代だからこそ保護者は冷静に、お子様の将来を考えて

アドバイスをする必要があります。

現在、私が勤めている大学では、一部の学部で2年生以上にインターンを必修科目にしているのですが、企業に出向いてのインターンの許可を保護者ときちんと話し合うようにしたところ、「こんな状況だから行くな」と反対された学生が数名いました。しかし、インターンに行かなければ企業から声をかけてもらう機会がなくなってしまうことや、学生が自身の気持ちをきちんと伝えたところ、反対していた保護者の方も理解してくれたようです。

——怖がっていたら次がなくなるということを保護者が認識しないといけませんね。

大黒：保護者は過敏になることなく、お子様に色々な経験をさせないといけなと思います。社会に出れば、様々なリスクに対峙しなくてはならないのですから、感染対策をお子様自身にきちんとさせることも様々な経験の一つだと思います。卒業後にフリーターになってもいいというなら別ですが、ほとんどの保護者はそうは望んでいないでしょうから。

ITスキルとアルバイト経験。
これらが今後、就職活動の大きな強みに。

大黒：ITスキルを身につけた学生は今後、有利になると思います。急激なオンライン化の波を受け、企業ではIT人材の不足が露呈し始め、文系であろうがITリテラシーがあれば企業は喉から手が出るほどほしい状況になってきています。パソコンをはじめとしたITツールをきちんと使いこなせるかが来年以降、さらに学生の強みになり、自身の価値が上がるポイントになるでしょう。

——リモートの授業は、うまくログインできない学生もいるではありませんか？

大黒：そうですね。特に文系で普段パソコンを活用していない学生の中には結構いると思います。面接で最も使われているオンラインツールのZoomもOSによっては途中でフリーズしたり、バージョンを最新化しなければ機能が使

えない場合があるらしいのですが、学生に伝えると「OSって何ですか?」、「バージョンはどう確認すればいいですか?」と返ってくることもあります。スマートフォンなら自動でバージョンが上がりますが、パソコンは自分で上げないといけないケースもあります。セキュリティソフトやこれまで使用しなかったオンラインツール等の知識が、就職活動でも社会でも必要となってくるでしょう。

——正しい知識を身につけて、怖がらないこと。保護者も心配し過ぎて活動を止めないようにということですね。

大黒：アルバイト経験が来年は大きな強みになると思います。アルバイトをしている学生は毎日インターンに行っているようなもので、企業がどれだけコロナ対策をしているかを目の当たりにしています。まさに正しい理解をしていますし、企業からも正しい理解をしている学生と捉えられます。また、アルバイト先から感染対策を求められますから、感染対策方法も理解していると捉えられると思います。反対に怖がってアルバイトに行っていない学生を、私は心配しています。今までは面接でアルバイト経験を伝える必要はあまりありませんでしたが、私がもし人事担当者だったら来年、アルバイト経験を重視するかもしれません。少なくとも働くという点では、外

出を避けることはほぼ不可能だと思います。過敏な学生なのか、リスクを想定しながらも行動する学生なのかという点では、アルバイト経験者は後者だと考えます。特に営業職のように外出する機会の多い職種での採用数が多い場合、とても重要な採用基準になると思います。企業の評価ポイントはこのコロナを機に、大きく変わっていくように思います。

——企業の安全対策について理解があるかどうか。やはりリアルに社会と接してないとだめだということですね。学生どうしても会いにくい状況なので、アルバイトは社会との貴重な接点ですね。

大黒：社会の変化や危機的状況に耐性がついた学生の方が企業としては活躍してもらいやすいと感じると思います。そういった状況に耐性のない学生は入社後、丁寧に育てないといけませんが、今は企業にそんな余裕はありませんし、コロナ後、多くの企業が少なくともダメージを受け、さらに余裕がなくなると思います。コロナとあわせてテレワークの拡大など、現在、企業での働き方は大きく変化しています。新しい働き方が求められる中、特に現3年生以降の採用では新しいことが求められる時代がやってくると思います。



JR東海入社7年目の 先輩が教える！

やりがいを見つける就職活動

沼井：はじめに簡単に御社について教えてください。

阿部：弊社は関東～東海～関西を結ぶ東海道新幹線と、愛知・静岡を中心とした在来線を運営している鉄道会社です。事業エリアは日本の面積の約25%ではありますが、そのエリアは日本のGDPの約65%を占めており、まさに日本の大動脈を支える企業であると考えております。

現在、私は事業推進本部という部署で、駅ビルの仕事に携わっています。今や駅は移動だけでなく、買い物や飲食を楽しめる場所でもあります。駅の規模や乗降人数、エリアのマーケット等を視野に入れながら、それぞれの駅にさらなる賑わいや利便性を生み出す仕組みを考えています。

弊社では総合職の事務系統で採用されると、入社後約2年間は現場実習の期間が設けられています。私はその期間に新幹線の車掌と運転士、東京駅での駅員を経験しましたが、それらはJR東海の最前線で働くとはどういうことかを理解するために非常に役に立ちました。

沼井：どういったお仕事が印象に残っていますか？

阿部：現場を経験した後に最初に配属されたのは新幹線鉄道事業本部でした。新幹線に関わる部門は、運転士や車掌を管理する部門、車両や工場を管理する部門、線路や建物を保守する部門、電気設備を管理する部門など多岐に渡るのですが、ここではあらゆる部門にまたがる仕事を経験しました。中でもマスコミの取材対応が印象に残っています。新幹線はテレビや雑誌等の取材依頼が多く、たとえば「運転士の一日に密着！」や「現場の裏側へ潜入！」といった企画の依頼があったときに、各部門の調整を行う仕事もしていました。「運転士も撮りたいし、夜の線路の保守点検も撮りたい」という要望に応えるために、社内各関係者を動員し、それぞれの意見や可否決定をまとめていく作業です。私が総合責任者となり、一つの番組の制作に立ち会う経験はやりがいがありました。

沼井：新型コロナウイルス感染症により社会が大きく変わりつつありますが、鉄道会社として感じることはありますか？

阿部：弊社でも一部で在宅勤務は導入されましたし、それによってできる仕事も見つかりました。その点ではうまく共存していけばいいと考えています。一方で不自由になったからこそ実感した部分もあり、「人が人に会

東海旅客鉄道株式会社
事業推進本部
駅ビル
阿部 将人 氏
(2014年3月法学部卒業)

今まで経験したことのないコロナ禍の状況において、
 ポジティブに動いている学生と、消極的になっている学生の二極化が起きています。
 本校の卒業生である JR 東海の阿部様をお迎えし、
 入社後のお仕事やご自身の就職活動、現在の就職活動生への想いについて、
 沼井前経済学部・経済学研究科事務長とともに熱く語っていただきました。

「いたい欲求は絶対になくならない」とも感じました。その中で鉄道会社として事業をどう展開していくべきなのかが今後の課題になってくると感じています。

沼井： 駅ビルの事業に関してはいかがですか？

阿部： お客様により楽しんでいただき、駅ビル事業としても収益を上げるために様々な企画を考えています。昨年、静岡の駅ビルで開催したイベントをご紹介しますと、現役の運転士と車掌を迎えて新幹線や在来線にまつわるクイズ大会をしたり、お子様が車掌の帽子や制服を着て記念撮影ができる企画を行い非常に盛況でした。お客様が楽しんでる姿を見るとやりがいを感じますし、それによって駅ビルのファンも増やしていけたのではないかと考えています。

います。その企業で働く際にどのようなやりがいがあるのかを知ることが学生たちには必要で、自身がその企業にどう貢献できるのかをアピールしなければならないと思います。企業として、学生のどのような言葉や経験が響きますか？

阿部： 自身の能力について筋を通して話せるのは強いと思います。これまでの経験から培った想いや思考が、めざす企業の取り組みや理念と同じ方向を向いていることが伝わるというのではないのでしょうか。その学生に固有の経験から人間性は伝わると思います。

沼井： どのような人と仕事をしたいと思いますか？

阿部： 自分の仕事に想いや誇りを持っている人と働きたい

企業選びには 「やりがい」を重視して。

沼井： 就職活動に関連するお話をお聞きしていきたいのですが、学生が企業選びを行う上で、こういったことを重視すべきだとお考えですか？

阿部： 私は大学時代にイベントサークルに所属していましたが、自分たちが考えた企画で楽しんでもらえたり、人と人とが繋がっていくことにやりがいを感じていました。大変なことがあっても乗り越えられたのは、そういった充実感をもって活動に取り組んでこられたからだと思います。そういったこともあり企業を選ぶ上で大切にしていたのは、事業内容はもちろん、そこで働く社員の方がどのようなやりがいをもって働いているかという点でした。

沼井： 今は何でもインターネットで調べられる時代なので、それで満足してしまっている学生が多いように感じて



前同志社大学経済学部・
経済学研究科事務長
沼井 哲男

と思っています。仕事というのは一人でできるものではなく、たとえば大きなプロジェクトを推進するためには多くの人を巻き込んで協力しあうことが重要になります。同じ志を持っている人となら、プロジェクトを成し遂げたときの達成感や充実感もひとしおです。弊社の場合、「自分の仕事が誰かの役に立っている」、「自社の事業が日本の大動脈を支えている」という誇りをもって働いている方が多いので、そういった根本思想が似ている人と同じ目標に向かって切磋琢磨しながら仕事を進めるのはとても楽しいです。

沼井：学生はそういったイメージをどうすれば持てるでしょうか？

阿部：就職活動中、私は気になる企業の社員の方がどのような想いをもって働いているのかをとにかく聞くようにしていました。サークルでの経験から「笑顔を作り、人の支えになる仕事」をめざしていたのですが、その中で三つの軸を立てていました。「人や社会の役に立っていると実感できる仕事」、「インパクトのある大きな仕事」、「幅広く

様々なことに挑戦できる仕事」の三つで、それらが実現できそうな企業を中心に見てまわっていました。企業説明会以外にも社員懇談会にはできるだけ参加し、社員の方とお話する中で自身と同じようなやりがいを熱く語っておられたら、「この会社だ！」と判断していました。

沼井：我々としてはそこまで踏み込んでほしいのですが、「有名だから」、「カッコいいから」といった表面上の理由で選んでしまう場合が多いようです。プロとしてどのようなこだわりをもって仕事をしているのかが聞けると、先に進めるように思うのですが、いかがでしょうか？

阿部：社員座談会などで質問してみるといいかもしれません。そのときに返ってきた言葉に思いがけずビビッとくる可能性もあります。私自身、「仕事のやりがいは何ですか？」と聞かれると熱く語ってしまうと思いますし、それに共感してくれる学生に受けてほしいと思います。

沼井：たとえば入社後、希望していた部署に配属されない場合があります。それで落ち込む学生は多いと思いますが、そういったときにうまくモチベーションを維持するにはどうすればいいのでしょうか？

阿部：志望していた部署に入れなかったからといって気持ちが萎えてしまうような企業は、第一志望ではないのかもしれませんが。就職活動では、企業理念に共感していて、その上希望外の部署に配属されてもある程度モチベーションを保っていただける企業を選ぶことは非常に大切です。希望以外の部署に配属されたとしても、人事部なりにその部署の仕事を経験して成長してほしいという思いがあつての場合もありますので、勉強として割り切ってポジティブに捉えるといいのではないのでしょうか。部署へのこだわりが強い学生は、配属された部署がずっと変わらないような企業は、はじめから受けない方がいいのかもしれませんが。

「主張する」・「意見を聞く」を すり合わせ、前へ。

沼井：先ほど、多くの部門の関係者を巻き込み、調整していくというお話がありましたが、「調整」において気をつけていることはありますか？プロジェクトのリーダーを任された際にどのように指揮をとれば、やりがいを感じながら成果も出せるのかをお聞きできればと思います。



阿部：まずは自分の言葉でしっかり伝えることが大切だと思います。「ただいわれたことをやる」、「やらなければならないことだからやる」というのではなく、「やりたいこと」を伝えた上で、それに反論があればしっかり議論すればいいと思います。「自分がすべて正しい」と思わず、反対意見もきちんと取り入れて自身の考えを深めることができれば、プロジェクトとしてはより良いものになっていくと思います。

沼井：相手を何がなんでも論破しようとする学生や、相手のことを全部受け入れて自身のやりたいことができないでいる学生がいます。そういった学生にはどのようにアドバイスされますか？

阿部：意見を主張することと相手の話を聞くことのバランスがとればいいでしょうね。おそらく両者とも目的が変わってしまっているのだと思います。論破する学生は自分の意見を通すことがゴールに、すべてを受け入れてしまう学生は波風立てずに場を治めることがゴールになってしまっている。本来の目的は自分たちの考えたプロジェクトを一番いいものにすることです。一步引いて「これは何のためにやっているのか？」と考えてみるといいと思います。

沼井：社会人になると「報・連・相」が大切になりますが、学生がそれを理解する方法はありますか？

阿部：失敗することでわかることもあるのではないのでしょうか。多くの関係者を巻き込んで形になりつつあるものを軌道修正するのは大変ですから、そういった失敗を経験していると「この段階では相談しておかないと！」というのが肌感覚でわかるようになると思います。それは大学時代に経験してほしいことでもあります。

**困ったときは、
悩みを口にするのを恐れずに。**

沼井：最近是一度失敗すると立ち直れなかったり、挑戦することを怖がっている学生が多いように感じています。たとえば上司に怒られたときに落ち込む人と、「期待されているから頑張ろう！」とポジティブに捉える人がいますが、どうすれば後者になれるのでしょうか？

阿部：ポジティブな人でも、落ち込まないわけではないと思

います。ただ、怒られたときに負のスパイラルに入ってしまう人は要注意です。落ち込んだときは、ぜひ人と話してください。たとえば同僚に「今日、上司にすごく怒られて…」と話したときに、「俺も！落ち込むよね～」と返ってくれば「自分だけじゃない」と思えるかもしれません。そのようなやりとりが気持ちを前向きにしてくれるのだと思います。

沼井：「頼ること」を良しとしない学生は多いです。自分の持っているわずかな知識でなんとかしようとして、うまくいなくて怒られる…。頼ることは悪いことでしょうか？

阿部：全然悪いことではないと思います。私自身、就職活動中は多くの人に話を聞きましたし、いろいろな人に頼りました。頼られたらうれしい人の方が多いですから、気になくていいと思います。わからないことは聞いたり相談したりすると、思いがけず道は開けるものです。

沼井：頭ではわかっているけど、あと一步踏み出せない学生もいます。どのようなアドバイスが有効でしょうか？

阿部：頼ることにハードルを感じているのなら、家族や友人に悩みを打ち明けるだけでもいいと思います。それだけでも気持ちが楽になりますし、「じゃあこうしてみたら？」とアドバイスをしてくれる人が出てくるかもしれません。大変なことがあったときもそれを成長の機会と捉えて、できるところから始めてみるといいのではないのでしょうか。



興味のあることには まずチャレンジを！

沼井：最近では「イノベーションを起こしたい」という学生が増え、新しい価値の創造が注目されていますが、それに関してはいかがでしょうか？

阿部：家で一人でじっとしては新しいものは生み出せませんので、まずは行動することが大切だと思います。多くの人と会って話すのはもちろん、流行りの物を食べたり、流行りの映画を観るなど、どんなことでも OK です。常に新しいことを経験する中から、アイデアは生まれてくると思います。

沼井：最近の学生は電話をかけたり人に会うことを嫌がります。私が社会人の先輩の連絡先を教えても、「何を話せばいいかわからない」、「会えるところまでレベルアップできていない」といって連絡しようとしなことが目立ちます。なかなか行動できない学生に対してアドバイスをお願いします。

阿部：あと一歩踏み出せない気持ちはよくわかります。「こんな状態で会っても大丈夫？」と感じる部分はあるかもしれませんが、会って失敗をしたとしてもそこで人生は終わりませんので、勇気を出して会ってみるといいと思います。失敗すると自分の力量もわかっていきますよね。

自身を知るためにも 幅広い視野をもって。

沼井：新型コロナウイルス感染症の影響で、採用活動のオンライン化が進んでいます。エントリーがしやすくなっていることもあり、不安な学生はこれでもかとエントリーをしています。つまり少数激戦になっているわけです。そうなったときに、どのような学生が勝ち進んでいくと思われますか？

阿部：学生時代に打ち込んでいたものがある学生は強いですね。ただ、優秀な学生であればどの企業でも採用されるかというところでもありません。たとえばチームワークやその中でのリーダーシップを重視している会社であれば自身の力で営業成績を上げてそれがお給料に反映されるよう

な仕事を希望する学生は、おそらくミスマッチを起こすと判断されると思います。私自身の就職活動でもそうでしたが、多くの企業を受けていると思いがけない業界から自身の良さを評価されることもあります。そういう意味では、それまでの経験や自己分析の結果からつながる企業であれば、できるだけ幅広い業界を受けてみるのが大切なのではないかと思います。オンライン化が進んで気軽に受けられる企業や業界の選択肢が増えているのなら、視野を広げてみてもいいのかもしれない。

沼井：説明会がなくなって嘆く学生もいれば、リモートだから機会が増えたと喜んでいる学生もいます。おそらく後者が伸びるのでしょうね。

阿部：ポジティブに動ける学生の方が強いと思います。

沼井：就職活動中にご両親のアドバイスでうれしかったことはありますか？

阿部：就職では後悔をしてほしくないから、交通費のことは気にしないでいいといわれていました。基本的に自由に活動させてくれていたので、それはありがたかったです。あまり相談はしませんでした。父に改めて仕事について聞きました。照れくさかったですが、そういうことも大切だと思います。

沼井：学生は「社会人の知り合いがない」といいますが、お父様やお母様、ゼミの先生も社会人です。もう少し相談してほしいところですね。



社会人に聞きたい！ 就職活動生からのQ & A

経済学部3年生の山口真央さん
から阿部さんへ、
就職活動生のリアルな悩みを
ぶつけていただきました。



Q.1 緊張を和らげるいい方法がありますか？

A.1 何よりも準備が大切です。企業研究でも自己PRでも、準備ができていれば話す内容も飛びづらくなり、自信につながります。どの企業でも必ず聞かれるのは「学生時代に何をしましたか？」。これに関して何を聞かれても論理的に答えられるようにしておくのがおすすめです。私自身、就職活動中は友人と情報を持ち寄って面接で聞かれたQ&A集を作り、「この質問をされたらどう答えるか」と常にブラッシュアップしていました。面接は一社だけで終わりませんので、企業研究ばかりに注力するよりも自分のことを自信をもって語れるようにしておくといいと思います。

Q.2 学生プロジェクトのリーダーを務める予定です。 社会人と学生におけるリーダーの違いを教えてください。

A.2 ゴールに向かってまわりを引っ張っていくという点では基本的に同じだと思います。ただ、学生は自分たちのやりたいことをある程度重視してもいい一方、社会人は企業から求められているものがゴールになるという違いがあります。私は駅ビル関連の仕事をしていますが、そこでの目的は自分が楽しむことだけではなく、駅ビルに来てくださるお客様に楽しんでいただき、かつ駅ビル全体の収益も上げることです。そういった点で目的意識は若干異なるかと思います。

Q.3 情報を共有する際に意識していることはありますか？

A.3 「こんなことだったらいわなくていいか…」というのをなくすこと、話すハードルを下げることです。聞いておいてマイ

ナスになることはあまりないので、何かを判断する前に上司に相談するようにしています。自分の中で勝手に壁を作らずに、情報は積極的に共有すると思います。

Q.4 就職活動が不安です。 就職して楽しかったことがあれば教えてください。

A.4 就職活動中に考えていたのは、「社会に出たら大変なことも多いだろうから、それを乗り切るためにはやりがいが必要だ」ということでした。大学でサークルをしていたときのやりがいは人を笑顔にしたり、人のためになっていることが実感できたこと。結果的にそういうことができる企業に入社できたので、仕事で大変なことがあっても自身の企画したイベント等でお客様が楽しんでくれているところを見るとうれいすし、辛いことがあっても乗り越えられます。成果が目に見える点にもやりがいを感じます。

Q.5 学生は「就職活動には資格やスキルが必要なのでは？」 と思いがちです。学生のうちにそういったものを 身につけておいた方がいいのでしょうか？

A.5 資格が求められる職業であれば学生時代にスタートダッシュしておくといいかもしれませんが、そうでないのなら、大学時代は好きなことをしておいた方がいいと思います。仕事のスキルは入社後身につけていきますし、必要なときに必要な資格を取ることもできるでしょう。学生時代は交友関係を広げたり、様々な経験をしていると成長につながります。就職活動の点でいえば、世代の異なる人と話しておくいいかもしれません。面接で急に社会人と話すとやはり緊張しますので、OB訪問をしたり担当教授と話すなど、周囲の大人と話す機会を多く設けておくと、本番での緊張も和らぐのではないのでしょうか。

Q.6 圧迫面接にはどう対処したらよいですか？

A.6 私も受けたことがありますが、「こんな会社行くか！」と思いました。ストレス耐性を測るためのものだと思いますが、そもそもストレス耐性を求められるような企業に入りたくないですね。自分の経験等を否定されると心がぐらつきますが、冷静に考えて学生の経験を否定するような人を面接官にする企業などありません。圧迫面接を受けても「この人も仕方なくやっているのだな…」と割り切って考え、心に余裕を持てば対処できるのではないかと思います。精神的にきついとは思いますが、そこでつぶれないで、達観して臨めばいいのではないのでしょうか。



コロナ禍からの再生！ 航空業界の現在と未来について



新型コロナウイルスの感染拡大により
各地で移動が自粛され、
大手航空会社が新卒者採用を
中断することになった2020年春。

伊丹空港を拠点に「地域航空」として国内の移動を支える
株式会社ジェイエアの立花様に
航空業界の今と、今後の展望について
オンライン取材でお話をお聞きしました。

株式会社ジェイエア
業務部 総務グループ
立花 俊介 氏

2021年度の新卒採用を中止されたということですが、今後の採用はどうなっていますか？

立花：新型コロナウイルスの感染拡大を受け、2020年4月に入ってから経営に関して重大な影響を受けました。弊社でも地方路線がほぼ運休となり、先行きが見えない状況の中、JAL グループは採用活動を中止するという決断に至りました。2021年度採用はすでに動き出していた中での決断となってしまい、応募者の皆様には深くお詫び申し上げます。今後の予定については現時点では見通しが立っておらず、来年度に関してもどのような形で採用活動を行うか、また採用人数もどれくらいになるのかも改めて精査している状況です。そのため2022年4月入社採用活動については現状では未定となっております。

コロナ禍において、求める人財像について変化はありましたか？

立花：求める人財像はJAL グループ全体で統一したものが（※下図参照）、「感謝の心」を大切にするという根幹の部分はコロナ収束後も変わりません。一方でこのような変化のタイミングでは、「チャレンジ性」を求める比重は上がってくると思います。新しい環境で臆することなく様々なことに挑戦できる意欲的な方は、職種を超えてニーズが高まってくるといえるでしょう。

御社の安全対策としてはどのようなことが挙げられますか？

立花：マスクはJAL グループ全体の調達量に応じて入手し配布したり、消毒液の確保なども優先的に進めています。客室乗務員はマスクと手袋をしてサービスを行うようになり（写真①）、飲み物も紙コップから紙パックでの提供（写真②）となっていた時期もありましたが、現在は紙コップに戻りつつあり、お客様にお選びいただく飲み物の種類が広がりました。また、少しでも機内で安心して過ごしていただくために、抗菌おしぼりをお客様にお配りしています。地上職の社員は緊急事態宣言の解除後も在宅勤務を継続しており、部門ごとに出社可能日を一日設定して、出社8割削減の目標を厳密に進めています。特徴的なことでいえば、四人が対面で使っていた社内のデスクを二人で対角に座るようにして、飛沫感染防止のためにシールドを設けたことでしょうか（写真③）。まだまだ手探りですが、そういった形でまずは社員の安全管理を行っています。

テレワークなどは導入されていますか？

立花：はい。JAL グループ全体でコロナ前から働き方改革の点で導入しており、地上職に関してはノートパソコンのほかにiPhoneも貸与され、週1回の在宅勤務が勧められ

<JALグループの求める人財像>

●**感謝の心をもって、謙虚に学ぶ**
感謝の気持ちを常にもち、世の中すべてから謙虚に学び、自己成長できる人財

●**果敢に挑戦し、最後までやり遂げる**
失敗を恐れず常に新しい事に挑戦し、人任せにすることなく最後までやり遂げる人財

●**プロ意識をもつ**
自分の仕事に誇りと責任をもち、地道に自分の専門を極める人財

●**採算意識をもつ**
JAL グループが社会から必要とされ、永続的に発展する為に、強い採算意識をもつ人財

●**多文化を尊重し、適応する**
世界の多様な文化へ積極的に触れ合い、異なる文化・価値観を尊重できる人財

●**仲間と共に働く**
仲間と共に働き、仲間のために頑張ることに誇りと喜びを感じられる人財

●**お客さまに心を尽くす**
全てのお客さまに、感謝の気持ちを形にしてお返しすることができる人財

ていました。コロナ禍の緊急対応として、その日数の制限が撤廃されたのですが、客室乗務員と運航乗務員にもiPadが支給されており、基本的にテレワークができるベースは整っていました。

客室乗務員にもテレワークが
導入されたのでしょうか？

立花：客室乗務員は機内で働くことが大前提で、お客様対応はリモートではできません。ただ、現在は減便によってフライトする客室乗務員の数も減っていますので、iPadを使って自宅学習の機会にあて、これまで忙しくてなかなか取り組んでこられなかったサービス向上のための知識をeラーニングで再教育しているところです。運航乗務員にも教育や学び直しの機会を設け、コロナ収束後によりよいサービスが提供できるようにベースを整えている状況です。

新型コロナウイルスの収束後、御社として力を入れて
いきたいことやビジョンがあれば教えてください。

立花：今まさに試行錯誤しているところで、ウィズコロナの世界がどうなっているのか想像しづらい部分もあります。ただ、弊社は地域と地域を結ぶ地域路線に特化した航空会社ですので、地域創生にもともと力を入れており、機内で就航地の銘菓や特産品などを紹介したりしていました。地域の祭などの行事にも積極的に参画していましたので、「日本各地を元気にする」という点においてはコロナ収束後も変わらず取り組んでいくつもりです。ただ、従来のままでいては航空事業を再建するのは難しいので、社員の声を集めて新しいアイデアや事業を探っているところです。

地域と地域を結ぶという
具体的な事例はありますか？

立花：東北に関しては2019年の台風被害の復興支援として、山形で生産された茶菓を山形～東京線の機内で提供するサービスを行っておりました（写真④・⑤）。また、仙台発福岡行きのJクラスの機内サービスとして、福岡銘菓の

「福津めんべい 鯛茶漬味」を提供したこともあります。また、機内販売でいえば、大阪泉州産の水ナスから抽出した染料で染めて飛行機の刺繍をほどこしたオリジナルタオルハンカチもご好評いただき、再販したこともあります（写真⑥）。このタオルは形が不揃いで市場に出回らない水ナスを買い取って使っていたので、ある意味SDGsの取り組みでもありました。このように、就航地の支援になったり、その土地の魅力をより多くの方に知っていただくための取り組みを積極的に進めています。

そういった「現地に行ってみたい」と思わせる
仕組みは、こういった方が考えるのですか？

立花：弊社は大阪をはじめ、九州や北海道、東北など就航地出身の社員が多く、特にお客様とふれあうことの多い客室乗務員が「こういう商品がありますよ」とアイデアを出してくれることが多くなっています。もう一つはビジネスの観点で、たとえば伊丹～仙台便は出張やビジネスのお客様が多いというような、その路線に特徴的な客層を調べ、その方々に求められているサービスを提供したり、地方の旅行会社様と組んで祭などイベントのタイミングでパッケージを組んだりして、地方の魅力発信に力を入れています。

大阪万博や東京オリンピック・パラリンピックに
向けての取り組みはありますか？

立花：東京オリンピック・パラリンピックに関しては、日本の地方の魅力をいかに国内外の方に紹介できるかという点だと思います。オリンピック・パラリンピック観戦後、各地方を巡って行かれる際に当社便を使っていただき、その中でどう日本の地域活性化につながる取り組みができるのかを考えていかなければなりません。語学力の向上も必要でしょうし、いかに各地域の方の発信力を上げるかも問われてくると思います。大阪万博は地方から大阪へ来られる方の輸送と、反対にその方々をいかに地方にお運びするかがカギになります。ベースは同じで、地域の街づくりの発展にどう貢献できるかがキーワードになってくると思います。

最近ではリモートでの
インターンシップを行う企業が増えています。

立花：弊社のインターンシップは5日間にわたって実施しています。最初の3日間は伊丹空港の現場見学で、貨物や格納庫といった普段は入ることのできないエリアをまわり、お客様の到着から搭乗までをサポートする JAL スカイ大阪、手荷物業務を扱う JAL グランドサービス大阪、機械を整備する JAL エンジニアリング、貨物の輸送を担う JALCARGO など、JAL グループ企業との協働作業を見学します。残りの2日間で「地域路線の利用者を高める方法」についてグループディスカッションを行い、各自発表をしていただくという流れです。弊社のインターンシップは現場でしか感じられないことが多いのでリモートにするのは難しく、まさにこれから検討しなければならない部分であると感じています。

採用担当者として、学生のこういった点に
注目されますか？

立花：採用活動では我々が学生を見るというよりも、弊社及び JAL グループを知っていただくことを第一に考えています。去年、初めてインターンシップを開催したのですが、学生と会ってみると「私、JAL スカイのグランドスタッフをめざしているんです」という方や貨物輸送に興味があって貨物の見学に行くと非常に喜ばれた方がいたり、様々な反応がありました。何はともあれ、弊社を通じて JAL グループの多様な会社を知っていただくいい機会になったと思います。

グループの中で
分業されているんですね。

< 社内の安全対策例 >



(写真①・②)

お客様と従業員の安全を考え、マスクと手袋を着用。

(写真③)

オフィスのデスクには飛沫飛散防止シールドの設置のほか、退勤時に消毒するための消毒液も配備。

立花：はい。まさにそこが航空業界をあまりご存じでない方には新鮮な点だと思います。弊社だけですべてのことができるわけではなく、各社に様々な役割があり、それが一つにあわさってようやく飛行機が運航する、といったチームプレイのような部分があります。航空産業は「労働集約型産業」といわれますが、伊丹空港はその仕組みがコンパクトに集約されているので、インターンシップに参加するとそのことがよく理解できると思います。

最近の学生と接していてどのような印象がありますか？

立花：積極的なタイプと受け身なタイプに二極化していると感じています。せっかくインターンシップに参加しているのに、ただ説明を聞いているだけだともったいないと感じるときもあります。インターンシップでは普段入ることのできない制限エリアにも入れるので、気になったことは積極的に質問してほしいと思います。JAL グループの社員は優しい人たちばかりですので、真摯に答えてくれるはずです。

どのような若者と働きたいですか？ インターンや面接の際に評価するポイントがあれば教えてください。

立花：やはり弊社についてよく調べてくれているとうれしいです。ホームページを見ていれば最近のトピックスが把握できますし、それがエントリーシートに反映されていると見所があるなと感じます。航空業界の中の一社ではなく、「株式会社ジェイエア」として選んでいただいていることはエントリーシートから伝わります。弊社の事業内容や取り組みへの興味・共感が伝わる内容が書かれていると非常にうれしく、その学生と会ってみたいくなりますね。

御社で活躍する社員の方に共通する過去の経験などがありますか？

立花：過去の経験だけで切り取ると、それほど差はないと思います。というのも、入社後は目の前にある仕事が第一になり、日々いかに真剣に仕事と向き合っているかが重要になると考えるからです。考え抜いた先に様々なアイディ

アが生まれるので、学生時代に自身の興味のあることに真剣に向き合っていたかどうか、もしかすると共通点であるのかもしれません。

入社後はチャレンジ精神が必要というお話でしたが、学生時代に心がけておくべきことはありますか？

立花：国内外を問わず知らない場所に行くと、自分のそれまでの経験や常識を覆されるのでいい経験になると思います。それまで知らなかった世界にふれると人間としての幅も広がります。サークルでもアルバイトでも勉強でも何でも構いませんので、一つひとつの物事に真剣に向き合い、興味を持ったことを突き詰めていけば、自然と力は身についていくのではないのでしょうか。

就職が思うようにいかず、卒業を一年延ばして再チャレンジする学生もいます。

立花：弊社は新卒者採用でも卒業年次に幅を持たせておりますし、同時に既卒者採用も行っており、「新卒か否か」だけで判断することはありません。ただ、一年卒業を延期した中で、それに見合う付加価値が身に着かなければ難しいかもしれません。学生でいる決断をしたからには、その期間にしかできないことにぜひ挑戦してほしいです。「この一年、●●を頑張りました！」というものが示されれば、就職活動の力になるはずです。また、志望する企業をめざしつつ、その他の企業にまずは就職して、社会人としての考え方に触れるというのもアリだと思います。自分の価値をどう高めていくかのプロセスはその人次第ですので、その点を心に留めておいてほしいと思います。

御社におけるスペシャリストとジェネラリストの構成比はいかがですか？

立花：弊社の社員は約700名ですが、約300名が運航乗務員（パイロット）、約300名が客室乗務員（CA）、残る約100名が地上職といった構成です。つまり、パイロットとCAをあわせた約600名はスペシャリストで、残りの約100名がジェネラリストだといえます。

<機内でのサービス例>



(写真④)

「たくあんチョコレート 夢」／株式会社三奥屋

(写真⑤)

「紅大豆甘納豆」／株式会社かわにし森のマルシェ

※写真④・⑤ともに2020年4月1日(水)～4月30日(木)にご提供

(写真⑥)

「～雫(しずく)～水なす染めタオル」タオルハンカチ 2色／1枚
1,000円(税込)

※2020年5月1日(水)～J-AIR運航全路線で販売中(※売切れ次第終了)

様々なことを経験させるために、短期間に異動となる企業があります。御社の場合はいかがですか？

立花：JAL グループ全体としては、総合職の異動は多い傾向にあります。一方で、専門職（パイロット、客室乗務員）の異動はほぼありません。弊社の地上職は、まずは現場に近い乗員のサポート業務を経験し、航空業界や会社を理解した上で、経営企画や経理財務、労務・総務といった業務ポジションにつくといった人事制度をとっています。そのため配属された部署の仕事を長く務めるというよりも、業務内容がローテーションしていくのが前提です。それが地上職と専門職の大きな違いです。

最後に就職活動を控えるお子様をお持ちのご父母に向けてメッセージをお願いします。

立花：お子様を信じて、暖かく見守ってあげるのが第一かと思います。就職活動では必ずしも第一希望の企業に入れるとは限りませんし、活動中は様々な悩みが出てくるでしょう。そのようなときに「こういう業界もあるよ」と教えてあげたり、「こう考えてみたら？」と異なる角度からの視点を与えてあげるなど、社会人の先輩としてアドバイスをしてあげてください。最近のご両親の意見に左右される学生が多いように感じています。心配な気持ちはわかりますが、やはりお子様の意志を尊重し、背中を押していただきたいと思います。

考え抜いて、行動することが力に！

自分の強みの見つけ方



エントリーシートの作成や面接を控え、
自己PRに悩まされがちな就活生。
自身の「良さ」や「強み」はどうしたら見つけられ、
どのようにすれば相手に効果的に伝わるのか。
コロナ禍でコミュニケーションのあり方が
変化しつつある現在、
「書く」と「話す」のプロである
スピーチライターの千葉様に、
学生でも取り入れやすい練習方法や
就職活動の心構えを
株式会社カエカの山田様を交え
オンライン取材でお聞きしました。

株式会社カエカ 代表取締役 千葉 佳織 氏

＜スピーチライターとは？＞

スピーチをする人から伝えたい内容を聞き出し、スピーチの原稿を執筆・構成したり、どのように話せば的確かつ魅力的に伝わるのかを指導したりする職業のこと。話し手の想いが伝わりやすいよう「話す」と「書く」の両面から指導し、その人がチャンスをつかめるようにサポートします。



株式会社カエカ
山田 祐大 氏

アナウンサーをめざすも、 夢破れてスピーチライターの道へ。

——千葉さんの簡単な経歴から教えてください。

千葉：皆さんは弁論（日本語スピーチ個人競技）をご存知ですか？これは、自分で考えたテーマについて書いた約1,600字の原稿を7分間のスピーチにまとめ、大会では大勢の観客の前で暗記したものを発表する、というものです。スピーチの内容や構成、表現方法が採点基準になるのですが、私は高校在学中に弁論と出会い、2011年の世界平和弁論大会で優勝、2012年の全国高等学校弁論大会でも内閣総理大臣賞と文部科学大臣賞を受賞しました。このときの経験から、「話すプロ＝アナウンサーになりたい！」という夢が生まれ、アナウンサー受験のためにすべてを費やそうと慶應義塾大学に入学。アナウンサー就職活動で有利になるだろうと逆算し、ミス慶應 SFC コンテストに応募してグランプリを受賞後、大学時代にはテレビ番組のキャスターも務めました。「夢を叶えるためにやりきるところまではやりきった！」と思っていたのですが、就職活動で30社ほどテレビ局を受験したものの一社も受からず、結局アナウンサーにはなれませんでした。最終的に株式会社ディー・エヌ・エーに入社し、企画の仕事をするようになりました。しかし「話す魅力・伝える魅力」からは離れられず、「どうやったらそれに関われるか」と考えたときに、「話者ではなく、話者になりたい方をサポートする仕事をしよう！」と思い、初めてスピーチライターという職業を自ら開拓しました。そこから副業として、話し方がうまくなりたい方を指導する教室を持ったり、大学でスピーチの講義をしたり、活動範囲を広げたりしているうちに、「この仕事を本職にも取り入れられないか」と思い、入社2年目に人事部に交渉しました。その案が採用されて人事部へ異動となり、新卒採用を担当しながら社内でスピーチコンサルタントをするようになりました。会社の代表取締役社長のスピーチを書いたり、人事部向けに毎週授業を開いたり、プレゼンを控えているエンジニアの方にプレゼン指導をしたり、様々な挑戦をさせてもらいました。この仕事の魅力を日本中に広げたいと思い、2019年に退職し、株式会社カエカを立ち上げました。

——千葉さんは弁論部に入る前から話すことが得意だったのですか？

千葉：実は苦手でした。というのも中学受験の面接で、質問が難しく長時間フリーズしてしまった苦い経験があったからです。ただ、受験後入った中学校では国語が「話す」・「書く」・「聞く」の3つの授業に分かれていて、「話す」について徹底的に鍛えられた結果、少しずつ苦手が得意に変わっていきました。その後、志望校の受験に落ちて嫌々入った高校に弁論部があり、その顧問の先生が「弁論の全国大会で入賞できれば、大学受験で有利になる」と教えてくれ、多少不純な動機で弁論の世界に入りました。なので、はじめから志高く入ったわけではありませんが、「話すことなら得意だし、やりがいがあるかも！」と思って取り組み始めました。

「間」の取り方、腹式呼吸、 滑舌の練習を普段から心がけて。

——話し方や発声練習について、具体的な方法がありますか？

千葉：一つは、「間」や「沈黙」の作り方で、これができるかどうかでかなり伝わり方が変わってきます。たとえば、「こんにちは。千葉佳織と申します。（2拍置く）今日



●スピーチスクール「goodspeak」でスピーチを指導している様子。



●2019年1月に行われたスピーチライブの様子。

は、私が一番頑張ってきたことをお伝えします。(2拍置く)それは、オーケストラです」。このように、文章の間に少しの間を置くことで伝わり方が変わってきます。この間を調整できるようになるだけで堂々と聞こえますし、聞いている側も安心します。方法としては、自分自身が話す様子を録画し文章の間がどれくらいあいているかを見返してみて、「ちょっと間が少ないな」と感じたところの間を意識的に取るようにするといいでしょう。実際、私の開いているスピーチスクールでは、間をあけるために秒数を測ったり、手をたたいて拍を取り間をあけられるように指導しています。もう一つは発声練習です。はっきりと発声できている方が印象はよくなります。横隔膜を動かすことで肺から一度に出せる空気量を多くする腹式呼吸が挙げられます。(※【図①】参照)それができると大きな声をしっかりと出せるようになります。また、口も小さくならないように滑舌の練習も大切です。よく使うのは「あいうえお、いうえおあ、うえおあい、えおあいう、おあいうえ…。これは演劇や弁論でもよく使う滑舌練習で、よく口を開ける練習をしておく、就職活動に限らずプレゼンやスピーチで堂々とした印象を与えられます。(※【図②】参照)

——面接において、学生でも取り入れられるポイントや練習方法がありますか？

千葉：面接の際に意識すべきは、「結論ファーストの回答」です。緊張するとどうしても話が長くなりがちなので、まずは結論から伝えて補足するように説明を付け足していくと、全体的に話がコンパクトになって相手とキャッチボールがしやすくなります。もう一つは、自分自身を客観的にとらえるために複数人の意見を参考にすることで

す。これはエントリーシートや動画 ES の対策にも当てはまり、たとえば一人だけにしか意見を聞かなければ、その人の意見に良くも悪くも左右されてしまいます。その点、複数人に意見を聞くと、それぞれで参考になる意見を少しずつ取り入れられるようになります。また、面接などで「質問はありますか？」と聞かれたときに、企業受けしそうな質問をすると採用側にも伝わってしまいますのでご注意ください。相手に対してあまり情熱がないと、「こういう質問をしておけばいいと思っているな」と伝わってしまいますので、本当に聞きたいことや知りたいことを率直に聞くのがおすすめです。Web 面接では、表情や声の抑揚を普段の3倍くらいにして初めて明るさや親しみやすさが伝わるので、その点も意識するといいでしょう。あとは対話の沈黙を恐れないことです。

一生懸命生きていれば、
それが魅力や強みにつながる。

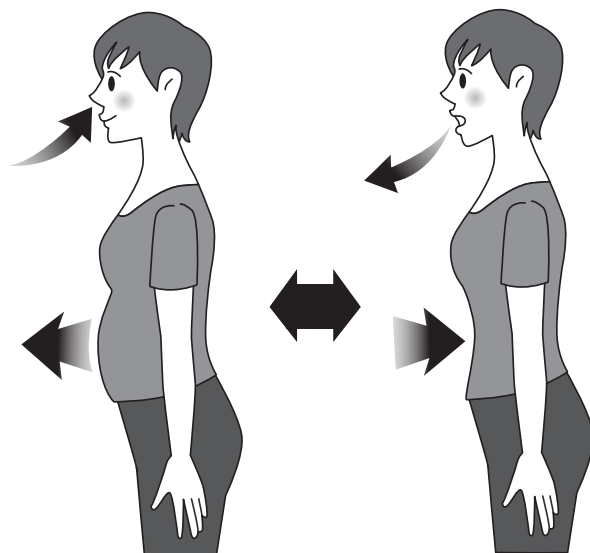
——自分の魅力や能力を効果的に相手に伝えるコツはありますか？

千葉：「自身の魅力／強み」はいろいろな解釈があると思います。「輝かしい経歴があれば就職活動で有利になる」と思われがちですが、必ずしもそうではありません。その人が取り組んでいる活動の結果やクオリティ、他者と比較してどうなのかといった相対的な評価ではなく、自分自身が何をどう考えて行動しているのかがその人の魅力や強みになると思うからです。要は“一生懸命生きているかどうか”。その点をまずは理解して自分自身と向き合ってください。

【図①】

腹式呼吸の練習方法

- ① リラックスした姿勢で立ちます。
- ② お腹をふくらませながら鼻からゆっくり息を吸います。
- ③ お腹をへこませることを意識しながら 10 秒ほど口から息を吐きます。
- ④ 横隔膜が上下していることとお腹の筋肉を使っていることを意識しながら数セット繰り返してください。



さい。「自分は経歴や経験がないからだめなんだ」と思わず、自分の頭できちんと考えて生きてさえいれば、そこに何かが必ずついてくるはずです。

——自分の「良さ」や「強み」がわからない学生は多いですが、自分らしさをアピールするにはどのようなことを心がけたらよいのでしょうか？

千葉：最初から「良さ」や「強み」というハードルを課してしまうから見つかりにくくなっていると私は考えます。おすすめしたい方法は、幼少期から現在にかけての年表（自分史）を作って、過去のどのような事象にどのように感じていたかを書き出すことです。どのような時にモチベーションが上がったか、どのようなことが印象的だったかなど、自身の性格に影響することはすべて書き出してみてください。そうすると、「こういうことに楽しさを感じるんだ」、「こういう扱いをされたら悔しいんだ」などと、自身の傾向が見えてくるはずです。それは具体的である必要はなく、抽象的な感覚・感性でも構いません。「この傾向はもしかすると強みかもしれない」と見えてくれば大成功です。はじめから一般的な「良さ」や「強み」に近づこうとするのではなく、様々な経験を見つめ直す中で自身の特性を見つけ、それを「良さ」や「強み」として認識することが大切だと思います。

——「話すのは得意だけど書くのは苦手」、「書くのは得意だけど話すのは苦手」という学生にはどのようにアドバイスされますか？

千葉：基本的に両者とも訓練すれば上達します。アドバイスとしては、得意な人のものを真似することがおすすめです。

す。たとえば書くのが苦手な方は、ご自分がいいと思う文章をまるごと写してみてください。そうすることで初めて「こんな表現を使うんだ！」とか「こういう風に構成するとわかりやすいんだ！」といったことが理解できると思います。話すことも同様で、話がうまいと思う方の動画などを見て、その方の話し方をシャドーイングしてみてください。そうするだけでも意識が変わってくるはずです。この方法は、書くことのプロ、話すことのプロが必ず経験したことがある方法です。

——対面とオンライン、それぞれのコミュニケーションで心がけておくべきことはありますか？

千葉：アフターコロナのコミュニケーションは、「本当に必要なものを選びはじめる」流れに変わっていくと思います。授業でも就職活動でも仕事でも、今までは何となく選んでいたようなものも、セルフマネジメントが求められる時代になり、改めて能動的に取り組みたいものかどうかが問われるようになっていきます。そういった意味で対面でのコミュニケーションはますますハードルが高くなり、同時に省かれたりするようになるのではないかと思います。でもだからこそ、対面でのコミュニケーションの良さや価値が今より色濃くなっていくのではないのでしょうか。オンラインで心がけておくべき点としては、非言語情報が伝わりにくく、初対面で会話をするときには距離が詰まづらいという点があります。そのため、表情を普段より大きくしたり、「どうすれば相手が話しやすいか」といった配慮をしたりする必要があると思います。あとは極力必要のないことをいわず、伝わりやすい言葉を選ぶなど、より一層のスキルが問われてくると思います。

【図②】滑舌練習について

＜あめんぼの歌＞

北原白秋作「五十音」の詩

あめんぼ あかいな あいうえお
うきもに こえびも およいでる
かきのき くりのき かきくけこ
きつつき こつこつ かれけやき
：

※発声練習や滑舌のトレーニングの定番です。
一語ずつはつきりと発声してみましょう。

＜50音と変則系＞

あいうえお いうえおあ うえおあい
えおあいう おあいうえ
かきくけこ きくけこか くけこかき
けこかきく こかきくけ
：
がぎぐげご ぎぐげごが ぐげごがぎ
げごがぎぐ ごがぎぐげ
ざじずぜぞ じずぜぞざ ずぜぞざじ
ぜぞざじず ぞざじずぜ
：

※口の形を意識しながら一語一語発声してみましょう。

失敗しても、そのリカバリーから
人間性は伝わるもの。

——前職で人事をしておられましたが、面接をする側としてどのような学生が光っていましたか？（山田）

千葉：「自分で考えた経験があるかないか」がとても重要だと思いました。その人が行ったことが成功しているかどうかは関係がなく、たとえ失敗していたとしても、そこからどのように考えて行動して取り戻したのか。一つひとつの行動に“意志”が感じられる学生はやはり堂々としていましたし、自分の得意なこととやりたいことが一致している印象がありました。能動性が大切なのだと思います。言い換えると“自分で考え抜いたかどうか”が、すばらしいと感じた学生に共通している点だったように思います。

——“考え抜く”とはどういった状態なのでしょう？（山田）

千葉：すべての行動の意味や理由を答えられるような状態です。「過去の経験からこういうことを学んだので、今回はこうしたいと思った」など、自身のどのような行動に対しても論理的に答えられるイメージです。

——日頃から「自分はなぜそう思ったんだろう？」と振り返るようにすればいいということですね。今後、徐々に対面での面接も戻ってくると思いますが、そのときに気を付けるべきことはありますか？（山田）

千葉：基本的には共通点が多く、先にお伝えしたことは対面であってもあまり変わりません。いかにその場の空気を読んでコミュニケーションをとっていくかが大切になります。どちらかというとオンラインに慣れてしまえば、対面でもスムーズにコミュニケーションがとれるのではという感覚があります。おそらくオンラインの方が難易度が高いのでしょうか。ただ、対面だと緊張しやすい方が多いと思いますので、そのようなときは面接が終わるたびに自身の回答を振り返り、「今日はここがうまくいった」と、よかった点をきちんと褒めてあげてください。緊張を緩和させる方法は簡単ではなく、「うまくいった」という経験の積み重ねこそが自信につながると思うからです。

——オンラインで最終面接まで行くと、「熱意が伝わっているのかわからない」という声をよく聞きます。そのよう

な悩みを持っている方にアドバイスをお願いします。（山田）

千葉：人間の性格を表すものは、「過去」と「現在」しかありません。「未来にこういうことを頑張ります」と伝えただけで相手を説得するのは難しいので、自分はこれまでどのような人生を歩んできて、その時々はどう考え、どう行動したのかをしっかりと描写できるようにしておくと思います。就職活動において“伝えること”の根幹はそこにあるのではないのでしょうか。「熱量をもって話す」といった表面上のスキルを上げるだけではコミュニケーションは磨かれません。自分自身がどのような点において熱量がある人間なのかをきちんと説明することができれば、より熱意や考え方が伝わるのではないのでしょうか。

自分の話す姿を客観視しつつ、
振り返る習慣を身につけて。

——面接ではついつい話が長くなってしまいうという悩みもよく聞きますが、それに関してアドバイスがあればお願いします。

千葉：たとえば「1分間で話してください」といわれたときは、その人の雰囲気が伝わればよかったりしますが「5～10分間で話してください」といわれたときは、その話の中身や論理性が判断材料になっていたりします。与えられた時間によって、その中で何を発揮しなければならないのかが変わるということです。そこでおすすめしたいのが、ある課題を与えられたとして、1分なら1分、5分なら5分をタイマーで測って試しに話してみることです。実際に話してみると、時間がオーバーしてしまったり、意外と短く感じたりするでしょう。もう一つの方法としては、そのときに話した内容を一度文字に書き起こしてみることです。そうすると、「えー」とか「あー」とかムダな言葉が多いな、「同じことをいってるな」、「ここの構成は変だな」というのが目に見えてわかるようになります。即興で話しているのだから、おかしいのは当たり前。大切なのは、それを見返した後に「もう一度1分間話すとしたらどう話すか」を考えることです。それを繰り返していると、いざ即興で「何か話してください」といわれても、なんとか話せるようになっていきます。話し言葉の最大の難点は「振り返りづらいこと」。だからこそ、見返して振り返ることが大きな成長に繋がるんです。時間があるのであれば、

挑戦してみることをおすすめします。

変化を楽しみながら受け入れて、
ともに戦うような関係に。

——学生のうちにしておくべきことはありますか？

千葉：自分の頭で考えて行動することが大切だと思います。おそらく就職のタイミングで、ご両親が考えていることとご自身が考えていることとはじめて分けて行動した方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私自身、大学入学のタイミングでたくさんの選択肢を目の前にして、はじめて両親とキャリアの考え方が違うことに気付きました。ぜひこのタイミングを大切に、自分の頭で考える習慣を身につけてください。「とにかくサークルをがんばる！」「勉強にしか時間を割かない！」など、自分の中で「これだ！」と決めたことなら何でもOKです。私自身、結果的に挫折しましたが、「アナウンサーになる！」と目標を定めて突き進んだことが、実は4年間の中で一番よかったことだと思っています。大学時代は多くのことに挑戦して、成功や失敗を重ねる経験が後々のためになります。

——ご父母が子どもをサポートする上でのアドバイスがあれば教えてください。

千葉：今の就職活動の動向はお子様ご本人にしかわからないものだと思います。それは私自身もそうなんです。たった5年空いただけでも大きく変化しています。ご父母の皆様が経験されてきたことからかなり変わっているこ



●オンライン取材中の様子。

とを前提として、まずはお子様を受け入れることが大切だと思います。お子様が肌で感じていることに共感して励ましてあげることが、安心につながるはずです。家（家族）は戦って帰ってくる場所ですので、アドバイスをするというよりも、むしろ受けとめてあげるといいのではないかと思います。昔は大企業が成功の道といわれていましたが、今は大企業はもちろん、ベンチャー企業や起業が楽しいと感じる人も増えてきています。スーツではなく私服を着て行ってもいい会社も出てきています。変化する部分は多々ありますが、それらを受け入れてあげることが大切だと思います。就職活動の形は変わり続けていて、自分たちの時代に当たり前だったことがそうではなくなり、「当たり前」この考えそのものがなくなりました。ぜひ、お子様と一緒に変化を楽しみながら、ともに戦うような関係性を築かれてはいかがでしょうか。私は就職活動のとき両親にたくさん迷惑をかけました。私は北海道出身で、東京の大学に入学して東京の企業に就職する道を選びましたが、両親は北海道から出てほしくないと思っていたようでした。苦しかったでしょうが、私の選択を受け入れくれ、起業する際も応援してくれました。一緒に変化してくれていたことに本当に助けられていましたので、ご父母の皆様もそのようにお子様をサポートいただければと思います。

＜事業案内＞



株式会社カエカは「すべての人が話し手となりチャンスをつかむ社会」の実現に向け、スピーチに関するライティング・話し方トレーニング・企業向けスピーチ研修・スピーチスクールを展開しています。テクノロジーや人工知能が発達しても色褪せることのない「話す力」にフォーカスし、より多くの人々の話す力を育成することで組織や社会の課題を解決します。スピーチ・プレゼン・話すことに関わるお取り組みなど、お問い合わせフォームよりお気軽にご相談ください。(https://kaeka.jp/)

【会社概要】

会社名：株式会社カエカ

代表者：代表取締役 千葉 佳織

設立：2019年12月03日

所在地：〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-14-6 西田ビル 5F

コーポレートサイト：https://kaeka.jp/

2020年4月採用の総括と2021年4月採用の見通し

キャリアセンター

今春卒業生の就職活動は、前年と同様のスケジュールで、企業の採用活動のうち広報活動が「3年次生の3月」から、選考活動が「4年次生の6月」から開始されました。

毎年4月にリクルートワークス研究所が発表する大卒求人倍率では、2020年3月卒業の学生で1.83倍（前年度1.88倍）と、前年と同様に高い水準となりました。好調な景況感の持続や、日本の人口減少による労働力不足等が背景にあると考えられます。売り手市場の状況下で、新卒採用では、学生と早期に接触を行う企業が前年以上に増えたとみられています。

採用活動時期が前年と同じであったこと等により、採用活動早期化の是正が期待されましたが、売り手市場を背景に、採用に直結したインターンシップを実施したり、説明会等のイベントを3月以前に開催する等、政府の採用日程を守らない企業が前年以上に増え、採用活動の一層の早期化と長期化が進みました。

一方で、売り手市場との情報がマスコミ等で継続して伝えられたことで、学生の活動量は前年以上に減少し、自己分析や業界・企業研究等の準備を早期から十分に行った学生と、そうでない学生の差が一層拡がり、複数の内定を得る学生と、なかなか内定を得られない学生との二極化がさらに進みました。

グローバル化を進める多くの企業では、競争が一層激化する環境下で、将来のコアとなる人材を確保しようとする厳選採用の姿勢が堅持され、採用基準を緩和せず、採用予定人数を充足しないまま採用活動を終了する企業もあります。一方、採用予定人数を確保するために、夏以降も採用活動を継続する企業がさらに増加しており、通年採用を行う企業も増える等、企業の動きは一層多様化しました。

本学では、準備不足等の理由により、7月以降も就職活動を継続していた学生も存在しましたが、キャリアセンターでは、6月以降、4年次生向けの学内企業説明会を10月まで複数回実施し、支援を行いました。今春卒業した経済学部生の就職率は98.2%（前年比0.7ポイント減）という結果になりました。（就職率＝就職者数÷就職希望者数）業種別では、メーカー、金融、サービスの比率が高くなっています。

現4年次生である2021年4月採用の学生の就職活動では、売り手市場を背景に昨年以上に採用活動が早期化していましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、3月以降、学内の企業研究セミナーや学外の各種企業説明会が相次いで中止となり、今後の就職活動がどうなるのかといった不安が多く、学生の広がりました。

多くの企業では、WEBによる説明会や面接が実施され、採用活動のオンライン化が進んでいます。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、世界的に経済状況が悪化し、就職環境が急激に厳しくなりつつあります。

キャリアセンターが6月中旬に、現4年次生・大学院2年次生を対象に実施した就職活動状況に関する調査結果をみると、回答者の約半数が就職活動を継続していました。企業の採用選考スケジュールが後ろ倒しになったことや、採用計画が変更されたことが要因として考えられます。

このような状況の中、キャリアセンターでは、4月からオンラインによる個別相談、面接対策のワーク

ショップ、学生間でのオンライン交流会、6月から継続的にWEBによる企業説明会（6・7月で約190社）を実施し、企業等の採用情報提供を行う等、コロナ禍で厳しい就職活動が続ける学生に寄り添い、全力で支援を行っています。

現3年次生・大学院1年次生についても、5月のインターンシップに向けた準備ガイダンスを皮切りに、約月1回のペースで就職活動準備プログラムを実施しました。

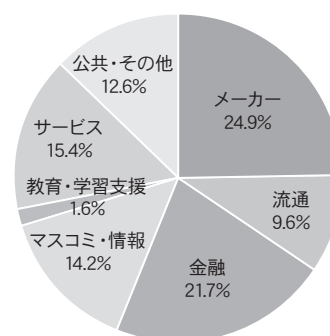
9月からは、本格的な就職活動を見据えて、就職活動の全体像を知るガイダンスをはじめ、エントリーシートや筆記試験対策のためのセミナー、ワーク形式の講座等を実施しています。また、10月から来年3月の間、約1,000社の企業を招聘し、業界・企業理解を深めるセミナーや、職種研究を深めるセミナーをWEBで開催する等、学生が職業選択の幅を広げ納得のいく就職活動ができるよう支援してまいります。

これらのプログラムに加えて、卒業後の進路を見据えた学生生活の過ごし方や就職活動に関する相談等を低年次生にも行っていますので、気軽にキャリアセンターを利用していただくようご子女にお伝えください。

2019年度(2020年4月採用) 業種別就職状況一覧表

経済学部

	男		女		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
メーカー	132	25.8	55	22.9	187	24.9
流通	46	9.0	26	10.8	72	9.6
金融	114	22.3	49	20.4	163	21.7
マスコミ・情報	78	15.2	29	12.1	107	14.2
教育・学習支援	7	1.4	5	2.1	12	1.6
サービス	77	15.0	39	16.3	116	15.4
公共・その他	58	11.3	37	15.4	95	12.6
合計	512	100.0	240	100.0	752	100.0



2019年度(2020年4月採用) 就職状況一覧表

2020年3月31日現在

学部	就職希望者数			就職者数			就職率(%)		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
経済学部	525	241	766	512	240	752	97.5	99.6	98.2

昨年度 (%)
98.9

就職先・進学先一覧(2019年度卒業生)

この一覧は、2019年度に卒業した経済学部生から届け出のあった、就職先（正規雇用）と進学先についてののみ掲載しています。

※表中の数字は、同一企業への就職者が複数の場合、その人数を示しています。

※就職先の企業名および進学先名が不明の場合は掲載しておりません。

企業(男子)

アースインターシステムズ(株)	SMK(株)	
アーツ(株)	SMBC日興証券(株)	(2)
(株)IHIインフラシステム	(株)NIコンサルティング	
アイティメディア(株)	(株)エヌ・ティ・ティ・データ	
(株)アウトソーシングテクノロジー	(株)NTTデータNJK	
(株)アキュラホーム	(株)エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所	
(株)アクティオ	NTTファイナンス(株)	
アコム(株)	エネサーブ(株)	
アサヒ飲料(株)	(株)エネルギー・コミュニケーションズ	
旭化成ファーマ(株)	エノテカ(株)	
(株)朝日広告社	エン・ジャパン(株)	
朝日生命保険相互会社	(株)ENJIN	
アサヒビール(株)	学校法人大阪医科薬科大学 大阪医科大学	(2)
味の素AGF(株)	大阪ガスファイナンス(株)	
(株)アドプランナー	大阪厚生信用金庫	
アビームコンサルティング(株)	大阪北部農業協同組合	
(株)アプラス	(株)大塚商会	
アフラック生命保険(株)	大塚電子(株)	
(株)アミューズワークス	(株)オープンハウス	(2)
(株)アンリミテッドケア	(株)オープンハウス・アーキテクト	
EYアドバイザリー・アンド・コンサルティング(株)	岡三証券(株)	
イオンフィナンシャルサービス(株)	(株)オカムラ	(2)
イオンリテール(株)	(株)オプテージ	
(株)EQUATION	オプテックス(株)	
(株)池田泉州銀行	オムロン(株)	
井関農機(株)	(株)オリエンタルランド	
(株)伊藤園	(株)オンテックス	
伊藤忠ケミカルフロンティア(株)	花王グループカスタマーマーケティング(株)	
伊藤忠テクノソリューションズ(株)	カゴメ(株)	
(株)IDOM	(株)カスタマーリレーションテレマーケティング	
(株)インテック	(株)カプコン	(2)
(株)ウィルゲート	(株)河合塾マナビス	
ウォンテッドリー(株)	河淳(株)	
エースコック(株)	(株)川副機械製作所	
(株)ADKホールディングス	関西エアポート(株)	
(株)エクサ	関西電力(株)	(2)

関西みらいフィナンシャルグループ	(3)	滋賀県信用組合	
㈱かんぽ生命保険	(2)	四季㈱	
㈱キーエンス		㈱システナ	(2)
㈱キッズ・コーポレーション		シスメックス㈱	
九州電力㈱	(2)	㈱資生堂	
共栄火災海上保険㈱		資生堂プロフェッショナル㈱	
共英製鋼㈱		実教出版㈱	
㈱京進		㈱シティ・コム	
京セラ㈱	(4)	㈱シナジーパルス	
一般社団法人共同通信社		㈱写易	
㈱京都銀行	(7)	独立行政法人住宅金融支援機構	
京都信用金庫	(2)	㈱松栄堂	
国立大学法人京都大学		㈱商工組合中央金庫	(2)
京都中央信用金庫		㈱情報企画	
キョーラク㈱		㈱ショクリュー	
㈱極洋		白石工業㈱	
㈱キラメキ		㈱CINC	
キリンビジネスシステム㈱		シンクトワイズ㈱	
キリンホールディングス㈱		新経営サービス西條社会保険労務士事務所	
近鉄グループホールディングス㈱		㈱新生銀行	(2)
㈱クスリのアオキ		新生フィナンシャル㈱	
㈱熊谷組		㈱スーパーソフトウエア	
㈱栗本鐵工所		Sky㈱	
クレスコ・イー・ソリューション㈱		スカイライトコンサルティング㈱	
ゲンゼ㈱		㈱SCREENビジネスエキスパート	
KDDI㈱	(2)	スズキ㈱	(2)
㈱ケーケーシー情報システム		㈱スタッフサービス	
ゲンキー㈱		㈱スタッフサービス・ホールディングス	
㈱湖池屋		㈱Speee	
神戸トヨペット㈱		住化農業資材㈱	
コカ・コーラボトラーズジャパン㈱		住友大阪セメント㈱	
国際石油開発帝石㈱		住友ゴム工業㈱	
㈱コスモス薬品		住友重機械工業㈱	
コニカミノルタ㈱		住友商事㈱	(2)
コベルコ建機㈱		㈱住友倉庫	
コベルコシステム㈱		住友電気工業㈱	
㈱コロプラ		住友林業㈱	(2)
㈱ザイマックス関西		西濃運輸㈱	
堺化学工業㈱		積水樹脂㈱	
佐川印刷㈱		積水ハウス㈱	(2)
三光㈱		㈱セディナ	
サントリー食品インターナショナル㈱	(2)	㈱セブンーイレブン・ジャパン	
サントリービバレッジサービス㈱		全国農業協同組合連合会	
GMOフィナンシャルホールディングス㈱		㈱宣伝会議	
㈱CGTech		セントラル硝子㈱	
㈱ジェイテクト		セントレード証券㈱	
㈱滋賀銀行	(4)	総合キャリアグループ	(2)

ソニー(株)		東洋インキSCホールディングス(株)	
ソニー生命保険(株)	(2)	東洋プロパティ(株)	
(株)ソフトジャパン		東レ(株)	
ソフトバンク(株)		トーカロ(株)	
損害保険ジャパン日本興亜(株)		TOTO(株)	
第一実業(株)		TOWA(株)	
第一生命保険(株)		独立行政法人都市再生機構	
太啓建設(株)		戸田建設(株)	
大樹生命保険(株)	(2)	豊田合成(株)	
(株)大誠樹脂		長瀬カラーケミカル(株)	
大同生命保険(株)		ナビオコンピュータ(株)	
大日本印刷(株)	(3)	奈良中央信用金庫	
太平洋セメント(株)		(株)南都銀行	
タイムズ24(株)		西日本鉄道(株)	(2)
太陽工業(株)		西日本電信電話(株)	(2)
太陽鋁工(株)		(株)西松屋チェーン	
太陽生命保険(株)	(2)	ニチコン(株)	
(株)大和総研ホールディングス		(株)ニチレイロジグループ本社	
大和ハウス工業(株)	(3)	日新電機(株)	
(株)高島屋		ニッセイ情報テクノロジー(株)	(2)
タカラスタンダード(株)		日鉄物産(株)	
宝ホールディングス(株)		日東精工(株)	
(株)宅都ホールディングス	(2)	(株)日本触媒	
(株)竹内道夫商店		日本新薬(株)	
(株)竹中工務店	(2)	(株)日本政策金融公庫	(2)
但馬信用金庫		日本製鉄(株)	(2)
(株)中国銀行		日本通運(株)	
(株)中日新聞社		日本電気(株)	
中部電力(株)	(2)	日本放送協会	
都築テクノサービス(株)		(株)ニトリ	(2)
都築電気(株)		日本アイ・ビー・エム(株)	(2)
(株)ソルハ		日本生命保険相互会社	
TIS(株)	(4)	(株)日本総研情報サービス	
(株)DYM		日本たばこ産業(株)	
(株)帝国データバンク		(株)日本通信サービス	(2)
帝人(株)		一般社団法人日本非破壊検査協会	
ディップ(株)	(2)	日本マクドナルドホールディングス(株)	
(株)データフォーシーズ		日本郵便輸送(株)	
デロイトトーマツコンサルティング合同会社	(2)	(株)ネットマーケティング	
デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザー合同会社	(2)	農林中央金庫	
(株)電通	(2)	野村證券(株)	
東京海上日動火災保険(株)		(株)野村総合研究所	
東京センチュリー(株)		野村不動産(株)	
東京建物(株)		野村貿易(株)	
(株)TOKYO BASE	(2)	パーク24(株)	
同志社大学		パーソルキャリア(株)	(2)
東都水産(株)		ハーベスト(株)	

株BuySell Technologies		星野リゾートグループ	
ハイテクシステム株		北海道農業協同組合中央会	
長谷川鉄工株		株VOYAGE GROUP	(2)
株長谷工コーポレーション		本州四国連絡高速道路株	
株バックアップメディア		本田技研工業株	
パナソニック株	(4)	株マーキュリー	(2)
パナソニックエコシステムズ株		株マイナビ	
パナソニックソリューションテクノロジー株		松下コンサル(有)	
株ハロネット		マツダ株	
株BFT		株マテリアル	
東日本旅客鉄道株		株マネーフォワード	
株肥後銀行		萬世電機株	
株日立コンサルティング		三浦工業株	
FutureRays株		水島合金鉄株	
株瓢亭		みずほ証券株	
株広島銀行		みずほフィナンシャルグループ	(4)
株福井銀行		三谷商事株	
株福岡銀行	(2)	株みちのく銀行	
株福岡中央銀行		三井住友カード株	(3)
福島テレビ株		株三井住友銀行	(8)
株FUKUMIMI		三井住友信託銀行株	(4)
株富士経済		三井住友ファイナンス&リース株	
フジ住宅株	(2)	三井不動産リアルティ株	
富士ゼロックス株		三菱ガス化学株	
株フジタ		三菱ケミカルエンジニアリング株	
富士通株	(2)	三菱重工機械システム株	
株富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ	(2)	三菱食品株	(3)
富士通ネットワークソリューションズ株		株三菱UFJ銀行	(5)
株富士通マーケティング		三菱UFJ信託銀行株	(3)
富士レビオ株		三菱UFJニコス株	(2)
株船井総合研究所	(4)	三菱UFJモルガン・スタンレー証券株	
フューチャーアーキテクト株		三ツ星ベルト株	
株ブリヂストン	(2)	株宮崎銀行	
古河機械金属株		株村田製作所	(2)
古河電気工業株	(2)	MeijiSeikaファルマ株	
古野電気株		明治安田生命保険相互会社	(8)
株ブルボン		名進研ホールディングス株	
プレイス株		株メタックスペイメント	
株フロンティア不動産販売		メディアウェア株	
株ベisia		株メンバーズ	
株ベクトル		株モトックス	
株ベネッセコーポレーション		株MonotaRO	
株ベルコ		モリ工業株	
株ホームロジスティクス		森合精機株	
株ボールド		ヤフー株	(2)
株北陸銀行		ヤマエ久野株	
ポケットカード株		ヤマキ株	

山崎製パン(株)		株LIXIL	
ヤマザキマザック(株)		株リクルート	
株山善		株リコー	
ヤマハ(株)		リコージャパン(株)	
ヤマハ発動機(株)		りそなグループ	(3)
ヤンマー(株)		株リプライス	
UTグループ(株)		リリカラ(株)	
株ユーハイム		リンナイ(株)	
株ヨドバシカメラ		レンゴー(株)	
株読売広告社		株ローソン	
LINE(株)		ローム(株)	
楽天(株)	(2)	株ワールドアイコーポレーション	
株Real Style		株ワンスター	

企業(女子)

株IHI		九州電力(株)	
アクセンチュア(株)		京セラ(株)	
アズワン(株)		株京都銀行	
株ADEKA		京都信用金庫	
ANAエアポートサービス(株)		近畿日本鉄道(株)	
イー・ギャランティ(株)		株クリーク・アンド・リバー社	
EY新日本有限責任監査法人		株経営情報センター	(3)
イオンモール(株)		株こうゆう	
株池田泉州銀行		株小松製作所	
株イワイ		五洋建設(株)	
岩谷瓦斯(株)		株サイバーエージェント	
株ヴァルス		株サンケイビルマネジメント	
株ウィルウェイ		三幸グループ	
株ANAケータリングサービス		株サンセイテクノス	
ANA中部空港(株)		サントリー食品インターナショナル(株)	
ANAテレマート(株)		株ジェイエア	
株SRC		JX金属(株)	
NECソリューションイノベータ(株)		JFE商事(株)	
NTN(株)		株JSOL	
株NTTデータMSE		株滋賀銀行	(2)
株エム・アイ・ディー		四国旅客鉄道(株)	
大阪信用保証協会		株システムサポート	
株大阪めいらく		株シブタニ	
株大塚商会		株スペースデザイン	
株オンリーストーリー		住友生命保険相互会社	(8)
兼松(株)		株住友倉庫	
株かんでんエンジニアリング		セイコーエプソン(株)	(2)
株かんぽ生命保険		株成城石井	
キヤノンマーケティングジャパン(株)	(2)	セコム(株)	
株キャメル珈琲		株セブリックス	

(株)ゼンショーホールディングス	日本銀行	
全日本空輸(株)	(株)日本政策金融公庫	(2)
総合キャリアグループ	日本製鉄(株)	
総合警備保障(株)	(株)ニトリ	(4)
SOMPOひまわり生命保険(株)	日本アイ・ピー・エム・ビズインテック(株)	
第一生命保険(株)	日本アイ・ピー・エム(株)	(2)
ダイキン工業(株)	日本航空(株)	(2)
ダイジェット工業(株)	日本生命保険相互会社	(3)
ダイダン(株)	(株)日本総研情報サービス	
大東建託(株)	日本タタ・コンサルタンシー・サービス(株)	
ダイビル(株)	日本郵便(株)	(3)
(株)大和証券グループ本社	日本ユニシス(株)	
大和ハウス工業(株)	(株)日本旅行	
大和ライフネクスト(株)	(株)Next Keyman	
高松建設(株)	(株)ノエビア	(2)
宝ホールディングス(株)	(株)ノバレーゼ	
(株)タカラレンタックスグループホールディングス	パーソルプロセス&テクノロジー(株)	
中興化成工業(株)	ハクゾウメディカル(株)	
(株)中国銀行	(株)博報堂プロダクツ	
(株)鶴見製作所	(株)長谷工エアーベスト	
TIS(株)	パナソニックコンシューマーマーケティング(株)	
ディアンドアイ情報システム(株)	(株)バローホールディングス	
(株)TYOパブリック・リレーションズ	(株)阪急阪神ビジネスアソシエイト	
THK(株)	ピーチウォーカーズ・マネージメントグループ(株)	
(株)帝国ホテル	東日本旅客鉄道(株)	
デル(株)	(株)日立産機システム	
テルモ(株)	(株)日立製作所	(3)
(株)テレビ高知	(株)日立ソリューションズ・クリエイト	
電気興業(株)	(株)ファブリカコミュニケーションズ	
(株)電通東日本	(株)福岡銀行	
東京機材工業(株)	(株)福島銀行	
東洋炭素(株)	富士ゼロックス(株)	
東洋埠頭(株)	富士電機ITソリューション(株)	
東洋紡(株)	フューチャーアーキテクト(株)	
(株)東和銀行	(株)ブリヂストン	
TOTO(株)	(株)プリンスホテル	
(株)トッパンインフォメディア	ブルガリジャパン(株)	
富山地鉄サービス(株)	(株)フロンティアインターナショナル	
トヨタ自動車九州(株)	ほけんの窓口グループ(株)	
トラスコ中山(株)	星野リゾートグループ	
中西金属工業(株)	(株)北國銀行	
西日本鉄道(株)	(株)マーキュリー	
西日本高速道路(株)	マーベリック(株)	
西日本電信電話(株)	マイケル・ページ・インターナショナル・ジャパン(株)	(3)
(株)日能研関西	(株)マネーフォワード	
日華化学(株)	丸全昭和運輸(株)	
日清食品ホールディングス(株)	みずほ証券(株)	

みずほフィナンシャルグループ	(5)	楽天株	
三井住友海上火災保険株	(3)	楽天カード株	
三井住友信託銀行株	(4)	楽天モバイル株	
三井住友ファイナンス&リース株		洛和会ヘルスケアシステム	
株三井倉庫エアカーゴ		株リカーマウンテン	
三菱電機住環境システムズ株		株リクルート	(3)
三菱電機ロジスティクス株		理研計器株	
ミヨシ油脂株		りそなグループ	
株ミルボン		株良品計画	
村上木材株		リンナイ株	
明治安田生命保険相互会社	(3)	レバレジーズ株	
株ヤギ		株ローソン	
山崎製パン株		株ロッテ	
郵船トラベル株		YKK株	
吉本興業株		YKK AP株	
LINE株		WISENLARGE株	

公務員

京都市	男(3)	徳島県	女
京都市	女	取手市	男
国税専門官	男(2)	名古屋市	男
国家公務員(一般職)	女(5)	福井県	男
裁判所職員(一般職・裁判所事務官)	男	防衛省 自衛官(一般曹候補生)	男
財務専門官	男	防衛省 自衛官(自衛隊幹部候補生)	男
参議院事務局(総合職)	男	防衛省 自衛官(自衛隊幹部候補生)	女
滋賀県	男	山口県	男
東京都特別区職員	男	大和郡山市	女
東京都特別区職員	女(2)		

教員

島根県教員	女
-------	---

進学

同志社大学大学院	男(4)	京都大学大学院	女
同志社大学大学院	女(2)	東京大学大学院	男
大阪大学大学院	男(2)	レンヌ第一大学経営学院	女
大阪大学法科大学院	男	ロンドン大学東洋アフリカ研究学院(SOAS)	女
京都教育大学大学院	女		

2019年度決算・2020年度予算

2019年度決算・2020年度予算

(自 4月1日～至 3月31日)

	項 目	2019年度		2020年度
		予 算	決 算	予 算
収入の部	前年度繰越金	1,886,499	1,886,499	1,974,425
	会 費	18,000,000	17,742,500	17,740,000
	預 金 利 息	20	17	15
	基金準備金利息	300	400	400
	合 計	19,886,819	19,629,416	19,714,840
支出の部	人 件 費	3,400,000	3,323,130	3,400,000
	役員会費	100,000	97,781	90,000
	父母会会報費	3,260,000	3,065,178	3,260,000
	学生援助費	32,000	31,247	30,000
	文 具 費	40,000	26,091	30,000
	通 信 費	2,000,000	1,934,407	2,600,000
	地方父母会費	3,500,000	3,396,166	3,000,000
	支部会諸会合費補助	700,000	220,519	700,000
	教育講演会・就職説明会	600,000	371,229	500,000
	印 刷 費	940,000	777,026	930,000
	図書器具充実費	900,000	643,879	900,000
	教員出張旅費	1,300,000	1,008,580	1,000,000
	旅費・交通費	1,000,000	896,390	1,000,000
	雑 費	460,000	242,441	350,000
	パンフレット費	747,000	746,820	730,000
	慶 弔 費	30,000	0	30,000
	福利厚生費	650,000	654,358	650,000
	退職金積立金	120,000	120,000	110,000
	ホームページ費	100,000	99,749	100,000
	学習支援費			300,000
	予 備 金	7,819	0	4,840
	次年度繰越金	0	1,974,425	0
	合 計	19,886,819	19,629,416	19,714,840

資 産 の 部		負 債 の 部	
普通預金	1,974,425	預 金	5,000,000
定期預金	6,451,026	退職給与引当金	1,451,026
		繰越余剰金	1,974,425
合 計	8,425,451	合 計	8,425,451

特別積立金会計

項 目	2018年度末	2019年度末			
	残 高	利息・繰入金	支 出	積 立 金	残 高
基 金	5,000,000	※(400)	0	0	5,000,000
退職給与引当金	1,330,907	119	0	120,000	1,451,026
合 計	6,330,907	119	0	120,000	6,451,026

※利息は経常会計へ繰入

私は経済学部父母会の2019年度（自2019年4月1日至2020年3月31日）の決算にかかる諸帳簿および証憑書類を監査いたしました結果、正確かつ適正に表示されていることを認めます。

2020年6月8日

平林 維久子 
 福島 裕子 

秋学期父母会行事のご案内

新型コロナウイルス感染拡大が収まらないことから、秋学期に予定していた父母会行事はオンラインで開催いたします。

大学とご父母の皆さんが繋がる機会の提供や、ご父母の不安や疑問が少しでも解消できるよう実施いたしますので、ぜひご参加ください。

詳細は次の通りです。父母会 HP (<http://doshisha-keifubo.org/>) をぜひご覧ください。

■ 父母会 HP へはこちらから ➡



父母会活動の紹介動画を配信しています

「父母会って何?」「どんな活動をしているの?」

今年度は、直接ご説明する場がございませんので、父母会活動の紹介動画を作成しました。ぜひご覧ください!

秋の就職説明会の動画を配信します

日時 2020年11月14日(土) 13時~17時の間配信

※17時を過ぎると見れなくなります。ご注意ください。

- ・父母会会長挨拶
- ・学部長挨拶
- ・同志社大学キャリアセンター 岩田 喬 所長
- ・小橋先生とゼミ生によるトークセッション

申込
締切

11月7日(土)

- 1 父母会ホームページ (<http://doshisha-keifubo.org/>) もしくは、QR コードから父母会ホームページのトップページにアクセス後 New Topics の「秋の就職説明会参加申し込み」をクリックしてください。
- 2 画面本文中の「秋の就職説明会参加申し込みフォーム」をクリックしてください。
- 3 必要事項を入力の上、「送信」ボタンを押してください。
- 4 申し込み完了後、当会よりご登録のメールアドレスにメールを送信します。
- 5 動画配信前日までに、動画配信の URL をお送りいたします。

※メールを受信していただくために、[maccount@microsoft.com] [kei-fubo@mail.doshisha.ac.jp] からのメールが受信できるよう携帯電話などの設定をおこなってください。

ZOOM によるオンライン個人懇談を開催します

今年度は各地の父母懇談会が中止となり、皆様からのご質問をお受けして回答する場がありません。その代わりに、ZOOM によるオンライン個人懇談を開催することになりました。お一人様の面談時間は約15分～20分を予定しております。

日時 2020年11月28日(土)、12月5日(土)、12月12日(土)、
12月19日(土)の13時30分～15時30分を予定

申込
締切

11月14日(土)

面接担当教員の予定表を、**11月2日(月)**に父母会ホームページにて発表いたします。ご希望の日にち(時間については、お申込み順)を選び、お申込みください。担当教員については、ゼミ生優先とさせていただきます。

- 1 父母会ホームページ (<http://doshisha-keifubo.org/>) もしくは、QR コードから父母会トップページにアクセス後 New Topics の「個人懇談参加申し込み」をクリックしてください。
- 2 画面本文中の「個人懇談参加申し込みフォーム」、をクリックしてください。
- 3 必要事項を入力の上、「送信」ボタンを押してください。
- 4 申し込み完了後、当会よりご登録のメールアドレスにメールを送信します。
- 5 開催日前日までに、ZOOM の URL をお送りいたします。

※メールを受信していただくために、[maccount@microsoft.com] [kei-fubo@mail.doshisha.ac.jp] からのメールが受信できるよう携帯電話などの設定をおこなってください。

※申し込み者が多数の場合、別日になることがあります。

ご了承くださいますようお願いいたします。

ご注意ください

◎通信容量に一定の負担がかかりますので、開催当日は Wi-Fi に接続するなど、通信環境を整えたうえでご参加ください。

◎講演映像・音声等を許可なくスクリーンショットや写真・動画・音声で記録すること、またそれらを第三者に共有・公開することを固くお断りいたします。

◎講演を受講するために必要な URL・ID・パスワードを第三者に共有・公開することを固くお断りいたします。

◎同志社大学経済学部父母会が収集する個人情報は、講演運営に関わる業務のみに使用します。
また収集する個人情報は、同志社大学経済学部父母会個人情報保護に関する規程に則り、漏洩・滅失・毀損等がないように安全に管理します。



同志社大学経済学部父母会
編集発行人 父母会会長 寺西佳代
京都市上京区今出川通烏丸東入