

現代社会に生きる心理学

株式会社パソナ

日下もえぎ (くさか もえぎ)

Profile — 日下もえぎ

1989年、同志社大学文学部心理学科卒業。株式会社テンポラリーセンター（現在は株式会社パソナ）入社。20歳代は関西で人材派遣の営業。30歳で株式会社神戸パソナグローバルブレイン代表取締役。東京で子会社役員を経て36歳で株式会社パソナ執行役員。40歳に第一子出産。43歳に第二子出産で、現在育児休暇中。



私の学生時代は、バブルの絶頂期でした。就職活動も多くの企業から内定をいただきました。その中から私が選んだのは、大手企業ではなくベンチャーと言われていたパソナでした。パソナの企業理念は「社会の問題点を解決する」ということです。少しパソナについて、ご紹介いたします。パソナは、神戸出身の南部靖之が1976年に創業した東証一部の上場会社です。

第一線で活躍していた優秀な女性でも、いったん家庭に入ると仕事がない。そんな社会の問題を解決しようと、南部は新しく人材派遣という働き方を生み出しました。また、阪神・淡路大震災の時には、神戸に百貨店を立ち上げ、仕事を失った人の雇用創出に尽力しました。つまり、パソナは「社会の問題点を解決する」ことを不動の企業理念とし、雇用創出を行ってきた会社です。

では、現在、どんな社会的問題が起こっているのでしょうか？ それは、新卒学生で就職が決まらない人が就職浪人も含めて11万人以上もいるという問題です。

日本の企業の採用方法は、景気が良い時はたくさん採用し、景気が悪くなると採用を減らします。今まで10人採用していた会社が3人採用するというケースでは、10人の場合は10人ともに即戦力でなくてもよかったのですが、3人とか1人の場合では、即戦力かあるいは仕事に直結する資格がないと、採用に至りません。それらのことを判断するために職務経歴書や履歴書などの書面があるのです。ところが、残念な

がらアルバイトは、職歴として評価されません。

日本では、10年前に「意思無きフリーター」の増加が社会問題になりました。大学卒業後、ビジネス教育を受けることなく数年間経過して、就職しようとしてもなかなか採用されません。それは、第2新卒、中途採用市場では経験者・即戦力が求められるからです。また、卒業後のキャリアブランク（空白期間）を企業人事担当者はあまり好まない傾向があります。そこでパソナでは、この社会の問題点を解決すべく、今年卒業する学生に「ビジネス教育」の提供と「実務経験」を積んでもらい、卒業後のキャリアブランクをなくして、それぞれのやりたい仕事にチャレンジできる仕組みを作りたいと考え「フレッシュキャリア社員制度」を立ち上げました。

私は、この制度を立ち上げるときに学生の面接、研修、就職活動のサポートをしていました。地方から来たある学生は、自動車が好きで、ディーラーばかりへ就職活動をしていました。しかし、全部落ちました。私に、「適正テストをすると営業は向いてないって出るんです」と話してくれました。それでも好きだから、それ以外は活動をしていませんでした。自分のやりたいことがあっても向き、不向きがあります。このギャップはどうしたらいいのでしょうか？ 私は、心理学を勉強していて役に立ったのが「ジョハリの窓」でした。四つの窓の中で、気がついていない自分を見つけること、自分を広げること、補うことに気づかせること、これらが、私の仕事に大いに役立ちました。また、カウン

セリングも役立ちました。彼をカウンセリングしてわかったことは、好きなことはディーラー以外に料理をすることでした。彼のお父さんはホテルマンでした。彼はホテルの仕事を身近に感じていました。自分のやりたいこと、出来ることの幅が広がり、肩を落として元気がなかった姿がみるみるうちに背筋が伸び、胸を張って、自信に満ち溢れる姿に変わっていき、結局、ホテル業界で内定を取ることができました。

偏差値の高い東京の優秀な大学を卒業したけれど、内定をひとつも取れなかった学生は大手企業だけを受けていました。彼には病院の仕事を活動するようにアドバイスしました。彼は、病院の現状と仕事内容を勉強して、世の中にはこんな仕事があるのかと惹きつけられていきました。そして見事に内定を取りました。

私の仕事は「人を活かす」仕事です。誰もが仕事を通して豊かな人生を歩んでもらいたいと思っています。就職活動がうまくいかないと嘆いている学生が多いですが、やりたいこととできることを正しく理解せず、「今のままでよい」と、何もせずに、自分の世界を狭めてしまっていないですか？ 自分の隠された能力に気づいて、それに社会に通用する力をつけて就職するという心構えがあれば可能性は無限です。

私は、入社して最初の仕事が営業でした。営業にはあまりいいイメージをもっていなかったのですが、やってみたら自分に合っていたようです。お客さんのところに行き説明をするのですが、興味をもってくださるのは、目を見たらわかりました。これは心理学で学んだことですが、目の瞳孔は光の調節で開くだけでなく、興味があれば開くという実験結果を本で読んだことがあります。相手の目を見て話をするには意味があります。また、人は働くと、新しい自分を発見したり、友達ができたり、キャリアがアップしたり、まさにマズローの欲求段階説の自己実現です。

今、企業が求めている人材とは、固定費を削減して利益を出して、新

商品、付加価値商品で売上を伸ばすことができる人材。そして、そのシナリオを実現するために必要な能力は、数字を正しく見る力や、創造力です。大阪の国立大学で心理学を専攻した学生を面接したとき、勉強した内容をきいても、声が小さくちゃんと話ができませんでした。多分、今まで内定を取れなかったのは、面接の受け答えに直球で答えられなかったか、個性がなかったからかもしれません。国立大学を卒業しているのに、ずっと学校の成績はよかったです。ただ、企業は優等生を求めているわけではありません。この時代が必要としている新商品をつくり出すひらめきと勇気をもった人たちです。

3月11日に東日本を襲った巨大地震と大津波の被害は、第2の戦後の状態といわれています。先の敗戦後の焼け野原から日本は立ち上がり、新しい産業が生まれたように、今回もきっと新しい産業が生まれてくると思います。心理学部の学生は、社会に出ても高いコミュニケーションスキルを身につけやすい土台をもっていると思います。心理学で得た考え方や実験から見えてくる人間の行動心理、こういったものをしっかり理解している学生であればなんの心配もありません。また、心理学部を卒業された先輩方は、新しい産業を興すために必要な数字の見方や創造力を発揮する若者たちを見つけ出す能力をもっているものと思います。日本の将来を担い、未来を創る若者たちに期待したいと思います。



パナソニック「フレッシュキャリア社員」のビジネスマナー研修（名刺交換）