

2

企業採用担当者による講演

本学卒業生が語る！ 採用担当者としての視点

株式会社友和 人事部 細田 優

2006年専修大文学部心理学科卒業後、生活用品の商社である株式会社友和に就職。人事部にて採用・教育業務を担当する。



企業はどんな学生が欲しいか

弊社ではどんな学生が欲しいかというところからお話しさせていただきます。

1つに「主体性がある」ということです。企業が採用するとき学生のどんなところを見ているかという点、弊社の場合はグループワークできちんと主体性を発揮できているかという点を見ます。そういった場で、黙って座っているだけではダメです。目の前の課題に対する自分なりの考えを周りに発信できるといったことが必要になります。

それと「人との協働ができる」ということ。個人面接で意気揚々と話していたので、これは期待できそうだと思っても、グループワークになると話さなくなってしまう学生もいます。1対1では自分の経験を語れても、シチュエーションが変わるとそれができない方です。どんな状況であっても、自分の能力の発揮の仕

方を体得している人を欲しいと思っています。

2つ目に「自社の風土に馴染み、活躍できる」ということがあります。過去には採用する側として失敗がありました。ある新入社員が研修後に辞めることになりましたが、その方は「この会社ではコミュニケーションを多く求められ、自分はそれが苦手だということが研修を通してわかりました。だから、自分のペースで進められる仕事に就きたいので会社を辞めたい」ということでした。これについては採用前にこちらが本人の欲求を聞き出せなかった面もありました。また、本人も入社前に企業の風土に気づけませんでした。能力がいくら高くても会社に馴染めず活躍できなければ意味がありません。採用選考では「自社の風土に馴染み、活躍できる」というポイントも注意して見えています。

学生に企業を選ぶ際の基準を聞くことがあります。「〇〇休暇がある」「給料が多い」という答えの学生も

います。確かにそれは間違っただけではありません。でもそれは誰もが思うことです。そうではなくて、入社後どのように活躍したいか、社会にどう貢献したいかという答えの方が、その人の個性を表現できると思いますので、そういう答えをしていただくといいと思います。

今の学生は素直

採用の現場で10年以上、学生さんと接してきて、なんとなく感じるがあります。今の学生さんは昔よりも素直になっているということです。以前は就職活動の場は「化かし合い」「だまし合い」という面があり、自分のあらを隠すようなこともありました。今の学生は素直に自分の思ったことを語ってくれることが多いように思います。これはいい面でもあります。素直すぎるがゆえに先ほどの「〇〇休暇がある」と答えてしまう面にもつながってくるのかなと思います。

ここは使い分けをした方がよいでしょう。面接で企業が知りたいのは、その人が会社で成果を出してくれるか、数字を出してくれるかということになります。質問に対する答えはすべて企業に対する自己PRです。ですので、自己PRにならない答えは正しくないのだと思います。素直さを残しつつ、作戦を立てながら答えるといいと思います。

さらに今の学生は「自分らしさを大切にする」という傾向が強くなっていると思います。学生から「ある企業から内定をもらったのですが、本当に私のことを見て採用されたのか不安です」という相談を受けたことがあります。この言葉には、自分をきちんと見てほしいという欲求が表れていると思います。

3つ目に「人間関係を重視する」傾向があります。企業を選ぶ基準を聞くと、こう答える学生が多いです。それは間違っていないので、自己PRにつなげていただけたらと思います。

4つ目が「チームで活動することを好む」。最近多いのですが、「御社はチームで成果を出すのですか、個人で出すのですか」ということを聞かれます。答えはどちらか一方ということではなく、両方ということになります。「私はチームで成果を出したいです」という学生が多く、この考え方は度が過ぎると、つまりは責任を持ちたくないと考えているのかなと不安にも思います。

最後に「信頼できる人の意見を重視する」傾向があります。面接で、受けている企業を聞くと、全く違う業種の企業がぽつんと一つ混ざっていることがあります。聞けば、実は父、もしくは兄が働いている業界です、ということです。身の回りの人の仕事の仕方を重視しているのだなと感じます。働くのは自分です。兄弟でも親でもない、自分は違う存在であるというこ

とを、学生は認識するといいたくなくと思います。

採用で一番大切にしていること

採用する側としては、学生の良い面と、そうでない面も見ようとしています。人間はいいところもあれば、そうでない面もあります。ある面接で、自信満々で語っている学生に「失敗したことは」と聞くと答えが出てきません。中には「失敗はありません」という学生もいます。でも、そんなことはないと思うのです。

企業にとって怖いのはどういう人柄かわからない人を採用することです。よくない点があっても、それがわかっているならば、こういうサポートをすればいいかなと対応できます。ですので、自分の足りていない部分も表現してくれていいと思います。それがミスマッチを防ぐ手段になると思います。

そして、「自社に入社することがその学生にとってもよいことか」ということも考えています。こういう仕事をしていると、その人の人生やキャリアに深くかわっていくこととなります。採用担当としてはいい人に入社いただきたいのと同時に、その人に幸せになってほしいと思っています。ですので、こちらとしては入社してほしいけど、その人がうちの会社を選択すると幸せにはならないかもしれないというときは、正直に伝えるようにしています。

最後に「学生自身に選択してもらうこと」を大切にしています。人に影響を受けやすい人も多いです。学生と長い時間かかわっていくと、関係が近くなっていきます。すると、こうした方がいいと思いますか？と私に答えを求めてくることがあります。それに対しては、「決めるのはあなただよ。あなたの選択したことは否定しないよ」ということを伝えていきます。ずっとこのスタンスを貫いています。

ぜひ親御さんにも、そのような対応をしていただければと思います。これは自分の経験から言えることですが、自分で選択したことは人のせいにはしないんです。社会に出れば苦勞することは当然あります。自分で選んだ仕事でないと、そのとき頑張れないんですよ。自分の選択したことは後悔したくないから、頑張るんです。

親のできるサポート

最後に、親御さんのサポートについて、私なりの意見を言わせていただきます。私が学生の頃は就職に親なんて関係ない、と考えていました。でも、学生の質も変わってきて、今は親御さんのサポートが必要な世代だと感じています。

親御さんができるサポートはいくつかあって、一つ

は「精神的なサポート」です。自分を他人に素直に見せられる人は、そんなにいません。でも、親御さんに対しては気を遣わずに見せられる部分があると思います。そして、親御さんもお子さんが言ってほしいこと、言われたくないことを、なんとなくわかると思うんです。そういう面で、言葉のサポートをしていただくと、学生も励みになると思います。

そしてもう一つが「経済的なサポート」です。学生と話していて、交通費は馬鹿にならないという話を聞きます。昔よりも就職活動の期間が短くなってアルバイトをしている暇もないので、交通費などを支援していただくといいと思います。ある学生は内定を取ってから返すという約束で親に借金をして、気持ちよく活動していました。

さらに、「業界に関する知識や職業観を伝えていく」というサポートがあると思います。ある学生さんがある朝リビングに行くと、自分が受けている企業の記事が出ている日経新聞がさりげなくそこに置いてあったと言います。親は心配しているけど、本人に任せてく

れているんですね。「あなたの好きにしてください」と、子どもを信頼しつつ、でも無関心ではないと伝えていきます。

また、ある面接で「私は努力をする人間です」という学生さんがいて、話を聞くと、小さいころから努力を積み重ねてきたが、それは「努力しなければ自分の道は開けない」と父親から言われて育ったからだ。その学生は見事に、自分の行きたい企業の内定を得ていました。親の価値観が影響を与えているな、と感じた好例です。

親御さんは子供の進む道を示すよりも、その子が自分のキャリアを選ぶときの参考にできるように、自分はこのように働いているよというように、社会人としてのサンプルを示してあげるのがいいと思います。

最後は私からのお願いも含んでいますが、働くのは学生本人です。学生が自分でいい選択をできるように、親御さんはサポートしていただきたいと思っています。