

# 本学卒業生が語る！ 人事担当者としての視点

株式会社ディー・エヌ・エー

ヒューマンリソース本部 人事総務部人事グループ グループマネジャー 加藤<sup>かとうひろくに</sup> 大<sup>だい</sup>国<sup>くに</sup>



2006年精密機器メーカー入社（人事）、2010年社会保険労務士合格、2012年経営コンサル会社入社（人事系コンサルタント）、2013年メーカー系IT子会社入社（人事総務）、2017年株式会社ディー・エヌ・エー入社（人事）。趣味はドライブ、海外旅行。

株式会社ディー・エヌ・エー（DeNA）で人事担当を務める専大OBが、採用現場の実情と就職活動するうえでのアドバイスを、企業側からの目線で語る。

私は2006年に専修大学法学部法律学科を卒業し、メーカーに就職しました。3回転職をして、現職、株式会社DeNAで人事をしております。

本当は法科大学院に行く予定でしたが、家庭の事情で急遽行けなくなってしまったのが大学4年次の2月でした。すぐに就職課、現在のキャリア形成支援課に相談しました。最初の就職から私は3度の転職を経験しましたが、約15年ずっと人事系に携わっています。DeNAでは副業制度導入のプロジェクトに関わり、私も2018年から副業で社労士事務所を開業しております。

## 採用はご縁

これまで4社で人事系の仕事に関わってきましたが、会社によって求める人材は違います。また同じ会社でも、実は毎年変化します。

去年なら採用だけど、今年はその枠が空いてないということもあります。採用はご縁です。意中の企業から内定をもらえなかったとしても、学生は自分がだめだとは絶対に思わないでもらいたいです。

もちろん企業によって欲しい人材の中心軸がありますので、その会社のことをしっかり調べて自分に合うかを見極めて就職活動に挑んでいただく必要があります。

では、選考に進んだときのポイントです。学生は内定をもらうために仮面をかぶることがありますが、これは絶対やらない方がいいと思っています。面接で自分を演じてしまうと、アンマッチな会社に入ることになります。ありのままの自分を受け入れてくれる会社で働くことが、結果的には幸せになると思うのです。

そして、資格やゼミ長などの経験がないと受か

らないのではと、心配をされる学生もいますが、そんなことはありません。最終的にAさんとBさんどちらを採るか迷ったときに参考にする程度です。資格がないと就けない仕事以外は、資格はそれほど重要視されないのが一般的です。必要な資格は、入社後に研修で取得させたりしています。

## コロナによる就職活動の変化

コロナの影響で就職活動は大きく変わり、学生は戸惑いや不安があると思います。しかし、リモート面接であっても、見られるポイントは基本的には変わりません。しっかり企業研究をし、自己PRすることと、自分の考えを臨機応変に伝えていただければ大丈夫だと思います。

私なりのコロナ禍のメリットとデメリットをお話しします。まずメリットです。面接や企業説明会をリモートで行っている企業は非常に多いと思います。実際に訪問すると時間も交通費もかかります。その点、リモートだと多くの会社を回ることができます。

また学生の皆様からすると、コロナ禍における企業の対応を知るチャンスです。働き方改革に取り組んでいるか、リモート環境がどれだけ進んでいるかなども知ることができます。

リモートなら面接の際に周りの学生に気圧されず、自分のペースで受けることができます。ここで注意していただきたいのは、見えないからいいだろうと、カンペを用意して話す学生もいますが、明らかに目線が違うのでバレます。カンペを見ることが全くダメというわけではありませんが、時と場合を考えて臨んでいただければと思います。

そしてデメリットについてもお話しします。リモ

ートでは社内の様子が直接は見られません。製造業やサービス業など、現場が大切な企業においては、リモートでのみの情報は実像とギャップがあることがありますので注意が必要でしょう。

コロナ禍により求人を控えている企業もあります。学生にとっては、意中の企業の採用枠が少ないかもかもしれません。しかし、そこで落胆せず、様々な企業を見るチャンスと思しましょう。コロナ禍で逆に採用枠を増やしている企業もありますので、意中ではない企業も含めて検討してみてください。

## 就職活動への取り組みに対する提案

これは私の考えで皆さんに押し付けるものではありません。一つの考え方として捉えてください。

まず、特に初めのうちは業種や企業を絞らずに見ていただければと思います。

大きい会社になればなるほど、部署が違えば転職したのと同じくらいの違いがあります。弊社の場合も、事業ポートフォリオは多岐にわたり、部署によって仕事も雰囲気も違います。

また同じ職種であったとしても、企業によって職務内容は全く異なります。一例を挙げると、弊社では人事が給与計算をやっていますが経理がやっている会社もあります。企業によって違うということ意識して、企業研究をしていただければと思います。

企業研究で話を聞く際には、人事の方だけでなく、リモートであってもぜひ現場の方からも話を聞いていただければと思います。実際に話をすると「ここだけの話…」ということも聞けます。特に専大のOBOGであればなおさら親身になって話をしてくれるでしょう。そういう方には機会があれば、給料のことなども、失礼のないように配慮しつつ、遠慮はせずに聞いてみてはどうでしょうか。

新卒採用の内定は社会人のスタートであって、ゴールではありません。この会社に入らないと自分は終わりだなんて思わないでください。内定をいただける会社があるというだけでも非常に嬉しいことだと思います。また、入社して初めてその会社の魅力に気づくことも多いでしょう。将来の転職も、終身雇用が廃れた今では悪いことではありません。

## 子供にエールを送る際のポイント

親御さんはお子さんに、普段しない苦労話や仕

事のやりがいといったことを話してみてください。お金のことも含めてお話いただくのもいいと思います。給与においては額面だけで判断してしまう学生さんもいます。給与額は目安にはなりますが、それが全てではありません。給料以外にも、退職金、賞与の変動、福利厚生など様々な条件があります。それを伝えていただけたらと思います。

それと、昔と今とでは状況が違います。お子さんの個性もありますので、親の考えの押し付けは控えていただければと思います。あくまでも選択肢の一つとして親御さんの考えをお伝えください。

学生は日々精神をすり減らし頑張っております。体調を崩したりする学生もいますので、栄養ある食事などで支援していただければと思います。

## 専修大学の学生の特長

私はこれまでも様々な専修大学の就職関連のイベントに参加させていただきました。そうした機会に感じた、専大生の特徴についてお話ししたいと思います。

専大生は本当にまじめだと思います。まじめというのはいいことです。ただ、もっと就職活動を面白がり、自信を持って取り組んでいただきたいと思っています。企業は学生に、優秀な回答を求めているとは限りません。自分の言葉で自分を表現し、意見をしっかり言えることが大切な場面も多いです。

失敗しても、そこから何かを学べればOKです。100社“お祈りメール”が来てもめげない強い心を持って取り組んでいただければと思います。

受け答えでは、暗記した内容をそのまま話している学生も多く見受けられますが、話すことは箇条書きして覚えておく程度でよいでしょう。そうすることで、臨機応変な受け答えができます。

また、集団面接の場面で、専大生の中には東大、早慶などの学生と一緒にグループにいと、気圧されて自信を失ってしまう人がいるようです。しかし会社側が学歴で判断するケースは減ってきているように思います。少なくとも私が経験してきた会社はそうです。実際に入社してからも、学歴だけで差がつくことはないように思います。私の周囲では、むしろ専大生は入社後、バランス感覚をもって活躍されている方が多いという印象を持っています。ぜひ皆さんも後に続いていただければと思います。ご視聴いただきありがとうございます。