

【企業と学生はWIN－WINの関係】

国際競争が増す中、企業は即戦力になる人財、志望意欲の高い学生を獲得するためにエントリーシートを導入するなど、採用方法を変えてきている。今回は、採用ミスマッチがおこらないように、また相思相愛の採用ができるように「企業と学生のパートナーシップ」について、就職ガイダンスなどを通じて日頃接している学生の声をもとに考えてみたい。

『魅力的な学生は魅力的な企業へ行く』

いい人財を採用するには企業の採用スタンスがポイントだ。学生をこの厳しい時代を勝ち抜くための「パートナー」として見ているかということだ。

日本型の終身雇用、年功序列型の人事制度の崩壊に伴い、今や企業は会社に依存する社員ではなく「自己責任型」の社員を求めていかなければならない時代になった。

「就社型」の学生は採用されず、まさに「就職」の時代だ。

日本企業のあり方が大きく変わる中で、学生の働く意識も「一生この会社で」というのではなく、自己の能力を磨き「自分ブランドの確立」をし、「この会社ではなく、この仕事で食べていく」というマインドに変化してきている。優秀な学生ほどそういう意識が高いようだ。就職は学生にとっては「自分の能力を発揮し、自己実現できる場所(仕事・会社)探し」＝「パートナー探し」なのだ。

私は学生のセミナーで「皆さんは選ばれる立場でもあるし、選ぶ立場でもあるんですよ」と話す。

会社のいうことを聞いていい子にしているけども誰もあなたの人生を保障してくれない。人生やりたいことをやらないと損。でも、やりたいことをやるには「本気」で取り組まないとチャンスはつかめないし、その仕事に必要なスペックが求められる。就職活動では皆さんの本気度が試されるんですよ——私がよく口にする言葉だ。

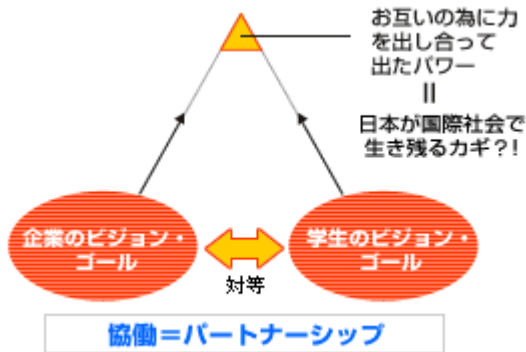
実際自分としっかりと向き合って自己分析をし、高い「志」とスキルを持った学生は数社から内定をとる。企業はその学生に逃げられないように内定者フォローが必要となる。企業にとって魅力的な学生は、学生にとって魅力的な企業に行くのだ。そこには上下関係ではなく、対等な関係＝「パートナー関係」が存在する。

優秀な人財が欲しければ、「採用してやる」「選んでやる」という傲慢さを捨て、対等な立場で採用活動をし、学生から「選ばれる魅力的な企業」としての準備や行動が必要なのではないだろうか。

学生にインタビューしてみると、「あそこの会社は採用してやるという態度が鼻についたので内定をもらったがいくのをやめた」「就職活動でマナーが大切といわれたが、学生に要求するわりには会社の電話対応が悪い、挨拶一つしない」「君のやりたいことは？志望動機は？と聞かれるが、会社の人説明が、自分の言葉になっていない。やりがいをもって仕事をしているという熱意が伝わってこない」など学生は鋭くチェックしているのだ。

『共通の目標達成支援し合うのがポイント』

「パートナー」という言葉には「共同経営者」という意味がある。職場は共同＝「協働」、そして共に育つ「共育」の場である。言いかえれば「WIN・WIN」「共生」ということだ。それぞれが自立(律)し、それぞれの VISION やテーマがあり、共生するわけだから共通の目標もある。共通の目標の達成と同時にそれぞれのテーマ(目標)の達成のために支援し合えるかがポイントだ。お互いにとってメリットのある魅力的な関係でなければ、袂を分かつことにもなる。



それが最近新卒が3年たたないうちに辞める原因の一つでもあるのではないだろうか。「釣った魚にはエサをあげない」という企業においては、魚の方からさっさと逃げていく。ここにいたら自分が腐る、成長できないと思うと、もともとが「就」ではなく「就」なのだから、退社することに何のためらいもないのだ。

また、情報だけで仕事や会社を分かった気になっていた学生が、実際入社して現実とのギャップを実感して辞めてしまうケースも増えてきた。それでは、いいパートナー関係を結び、継続していくにはどうしたらよいだろうか。

『インターンシップで若者の職業観を探る』

最近注目の「インターンシップ」。米国では7割の学生が経験するという。学生に就業体験(体験入社)をしてもらうことで、会社や仕事の実像を理解してもらい、お互いに良い面も悪い面もさらけ出して、やっていけそうかどうか判断することができる。結婚という契約を結ぶ前にお互いにパートナーとしてふさわしいか「同棲」して確認するのに似ている。まさに欧米的発想だ。

インターンシップは欧州でも盛んに行われており、私も数年前ドイツの化学メーカーBASFにいた頃、ドイツ人のインターン学生と数カ月一緒に働いた経験がある。積極的に取り組む姿勢やその真摯な働きぶりに、職場の社員一同、身の引き締まる思いをしたのを憶えている。

日本でもここ数年インターンシップを実施する企業は増えている。私が仕事上話をする機会のある人事担当者の間でもよく話題にのぼる。ただ、インターンシップは受入れ側の部署の理解や協力も必要だし、実際お金と時間をかけてもいい人材を採れるかという点でははっきりしない面もある。だからためらう企業も多い。そこで、こう考えてみたらいかがなものか。

インターンシップに参加する学生には「アルバイト＝単なる時間給の作業」ではないので、まずきちんと目的を持って参加してもらう。お互い利害関係や雇用関係がなく、批判精神もあるので、短期とはいえ学生が職場に入ることによって現場に新たな緊張感が生まれる。また、学生と接することによってこれから入社してくるであろう若者が「どのようなことを考え、どのように行動するか、またどのような職業観を持っているか」の情報収集もできる。

インターンシップで何人採用できるか分からないから導入しない、やってみたら採用に結びつかないから辞める、などとたった1年で判断せず、若い人材をいかに生かす方法を考えるかという機会をとらえるのである。結果として、参加した学生の中から一人でもいい人材を採用できればそれにこしたことはない。

企業と学生がしっかりしたパートナーシップを組み、お互いが自己実現していくためには、頭の中だけの理解ではだめだ。受身ではない「積極的なコミュニケーション(言う、聴く)」や相手を知るための「行動＝体験」をすることがポイントなのだ。

これからは企業もますます国際化の波にさらされるだろう。その時に従来の採用方針や人材育成でいいのかどうかも考えてみる必要がある。その際、若者達から得た情報は大きなヒントになるはずである。

Copyright© Prime Time, Inc. Atsuko Sakamoto