常見 陽平 氏 [採用コンサルタント]

「ゆとり採用」は終わりに

問　就職氷河期と言われますが、ここ最近の企業の採用姿勢をどう見ていますか。

答　ちょっと前までは景気が良くて、それこそ「シャンシャン採用」をやっている企業がたくさんありました。就職人気ランキング上位20位に入るような会社でも、面接能力が低下しています。安易な学歴フィルターで選抜し、見栄え重視で決めています。

氷河期の今は、学生による応募が増えすぎて、企業の採用部門が混乱しています。結局は内定を出してから、「本当にこの学生で良かったのか」と悩んでいる企業も多い。採用の選考活動は短期決戦であり、学生を十分に見極められません。「迷ったら、高校名で選ぶ」なんて、昔ながらの方法をいまだにやっているのです。東京大学生ならば、開成高校や麻布高校より、灘高校の出身者を採ろう、とかです。

問　企業の採用活動はインターネットに頼り、「安易」との声もあります。こうした「ゆとり採用」では良い学生が見つからないのでは。

答　その通りです。もっと、学生に直接会い、アピールする必要があります。2005年から4年間、バンダイの人事部で採用担当をしました。地方の大学にも出かけていき、いろんなイベントを企画しました。従業員が1000人ぐらいの会社なのに、一挙に15人の社員を連れ出して、質問だけの説明会を実施したりしました。「意外なバンダイ」というイベントもやり、学生の知らない大人向けの製品を紹介したりしました。そうしたら、リクルートの就職人気ランキングのトップ10に入ることができました。

1974年生まれ。一橋大学卒、リクルート入社。バンダイを経て、2009年から、人事コンサルティング会社クオリティ・オブ・ライフのチーフプランナー

重要なのは他社との違いを学生に訴えることです。学生には面接で厳しく接する企業の方も、採用のホームページを見れば、無難で、特色のないことを書いています。「求めるのはグローバル競争に勝ち抜く人材」なんてことばかりでしょう。企業に明確な主張がないのに、ネットで大量に集めて、大量に落とす。学生をいたずらに疲れさせているのは問題でしょう。

問　2000年前後の就職氷河期より今回は厳しいとの声が出ています。

答　企業収益の悪化もありますが、学生の質が劣化していることも大きい。大学生は増えすぎていて、「名ばかり大学生」がいかに多いことか。

企業の採用担当者とよく話しますが、納得しないと採用しません。質をさらに重視しています。本当に中国などとの競争に勝ち抜けるハングリーさを持っている学生なのかどうか。ですから、現在の就職活動でも最初の応募書類が通らなかったり、最終面接で残っても落とされたりするケースが非常に増えていますよね。

問　就職活動中の学生への面接指導などをされていますが。

答　昨年から、全国各地で500人を超える学生の面接指導をしてきました。東京大学や一橋大学から偏差値40ぐらいの大学と、多くの学生から話を聞きました。大半はゆとり教育の第1世代であり、打たれ弱いですよね。まともに人の顔を見ることができなかったり、自己PRも苦手な学生がいかに多いことか。こうした心の折れやすい「ゆとりーマン」の採用に、企業が二の足を踏むのも分かります。

最近、北海道のある大学の女子大生の多くと話をしましたが、地元のお菓子会社の名前ばかり挙げるので驚きました。これは最近の学生に共通することですが、もっと幅を広げて就職先について考えるべきだと助言しています。就職人気ランキングが高い会社イコール良い会社ではないことを理解してもらいたいですね。 ■

20ページからの特集も併せてお読みください。

写真：清水 真帆呂