

〔連載②〕

現代社会解体新書

第2回 現代就職事情

DAS ジャパン

萩原 睦幸

先日、大学・高校生の就職内定率が史上最悪の結果になったと報道されました。70%弱の人とはとりあえず内定をもらえたとのことですが、約30%の人々は卒業しても働き口はないとのことで、将来の不安はかなり大きいようです。もっともこの数値は、もともと大手や名の知れた企業などを希望して駄目だった人を対象にしているもので、それらの人々が普段から人材不足に悩む中小企業に矛先を変えれば、この内定率もかなり向上くはずだというのが一般的な考えのようです。

今就職を望む学生が、大手企業や業績が安定している企業を志向する背景には、景気が一向に向上向かない世の中もあるでしょうが、中小や業績不安定なところは、いつリストラや倒産に会うかもしれない不安が大きいのではないのでしょうか。

一方、大手の企業も決して安閑としてはられない情勢になりつつあります。様々な分野で技術革新がめざましく、これらに後れをとった企業はあっという間に同業他社に追い抜かれ、経営的に大きな痛手をこうむるか、場合によっては倒産に至る危険性をはらんでいます。したがって、たまたま運よく大手から内定を得た学生であっても、その会社がいつどうなるかの危機感だけは持ち合わせておく必要があるかと思えます。

それにしても今の学生は、単純に安定志向だけで大手を目指すこと自体、何とも夢がない話ではありませんか。少なくとも昔の学生は、限られた青春の日々を過ごす間に、自分は将来何をしたいかを考え、また悩んだものです。つまり、4年または大学院も含めた6年の学生生活のうちで、読者、スポーツ、旅行、恋愛などの様々な体験を通じて、友と真剣に将来の夢を語りあい、そうすることがまた人間的成長につながる効果があったのではないかと思われます。

●時代環境の影響が大きい

様々な局面で、今の学生には確かに覇気があまり感じられない印象を受けます。生まれた時から身の回りにはものがあふれ、よほどものめずらしいものがない限り、取り立てて欲しいものがなかなか見つからない時代背景が大きく関係していると思われます。ひと昔前の学生は身の回りにもものが豊富になかったこともあり、とにかく自分が欲しいものをどうにかして手に入れるべく、みな「ハングリー精神」は旺盛でした。

また、入社間もない社会人も同様でした。例えば車。どうしても欲しい車があると、それを入手したいために、がむしゃらに働いて夢を実現したいという人がたくさんいたものです。そこには大手企業の志向もさることながら、何かを入手したいがために、企業に入って働くという選択肢の方が強かったような気がします。企業のブランドよりも実質の方を重要視していたともいえます。確かに大学や高校の卒業時点では、将来何をやりたいとはっきり言える人は少ないように思います。特にサラリーマンを志望する学生は、せいぜい営業か技術部門かの志望ぐらいの区分でしかないのが大半でしょう。企業に入り、仕事を覚え、いろいろな体験をしながら将来の道が徐々にわかってくるといのが正直なところではないのでしょうか？

したがって企業の面接時に将来何をやりたいかを問われた時に、とりあえずはっきりと回答できたとしても、それは就職活動を有利に進めるために準備した、単なるリップサービスだけの人など、少なからずいると思われます。

●落ちて当たり前

何十社も面接してすべてダメだったという学生

は少なくありません。確かに気分的には落ち込むこともあるかもしれませんが、どんなに引く手あまたの人も、すべて合格する保証はどこにもありません。見方を変えれば就職の面接は、「男女の見合い」に似たところがあります。たまたま企業が求める人材にぴったり合えばすんなり決まるし、逆に合わなければどんなに優秀であっても採用には至らないケースも数多いのです。

特に今は買い手市場ですから、よほど企業側の目になかなないとなかなか採用してはもらえない状況にあります。学生の就職活動には厳しい世の中だと思われませんが、あまり小手先だけの就職活動にこだわるのではなく、自分の要望や個性を買ってくれる企業を探すべきかもしれません。そのためには、企業のブランド志向をやめ、就職活動を地方の中小企業も含めもっと広く展開する気持ちに切り替えないと、なかなか思い通りのところが見つからないでしょう。

●人生は長丁場

若い時は、友人やライバルの手前もあってとかくブランド志向に走りがちですが、人生の成功は若い時だけでは判断できません。受験戦争でたまたま一流大学に入れた若者はそれなりの成功者であるかも知れませんが、それは一時期だけのこと。ひと昔前の年功序列や学歴主義の考え方は今

や完全に崩れ去り今や実力主義。社会に出てからはまさに人間としての実力が問われる時代に様変わりしています。考えてみれば当然のことでしょう。たとえ立派な大学を出たとしても、それがそのまま社会に通用するはずはないからです。受験戦争は、あらかじめ答えがわかっている問題について、いかに早く正確に回答するかの一種の競争ゲームともいえるでしょう。それに勝ち抜くためには、何回も訓練を繰り返し、回答のテクニックを早く身につけた受験生が成功を勝ちとることができるのです。

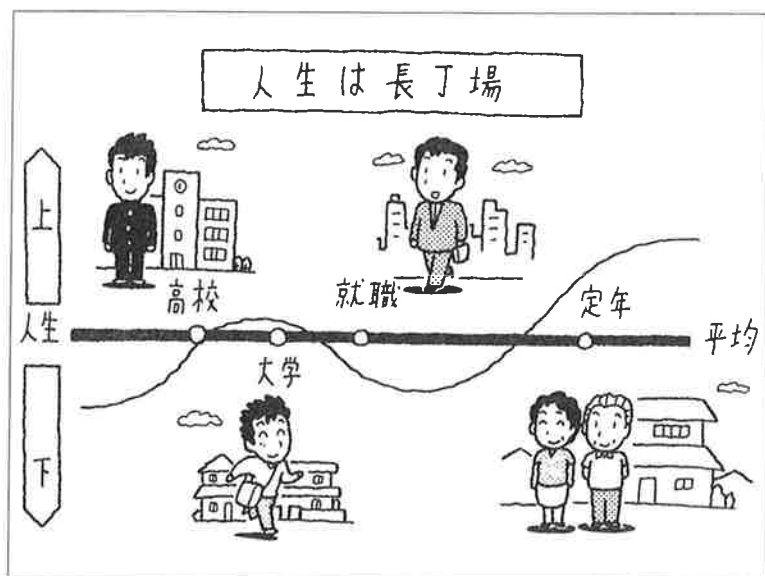
一方、社会に出てからの様々な問題や疑問は、ほとんど未知のテーマが多く、その場で考え判断し解決して行くことが求められます。つまりあらかじめ回答が用意されているわけではなく、その都度直面する当該テーマに対して解決策を考え出せる能力が必要なのです。そのためには、様々な経験や場数を積んだり、常日頃遭遇するいろいろな問題に対する意識の高さや考える力などが、解決力を高める大きな要素になります。

一般的に企業の面接の条件に、必ず「業務経験」が求められますが、いろいろ直面する問題に対する解決力は、当該業務を経験しているか否かでそこにはすでに大きな差が生まれています。机上の空論ではなく、とにかく一度経験してみることで、当該業務の理解度が格段に上がり、それが問題解決の大きなヒントになり得るの

のは間違いありません。短い学生時代を何も問題意識をもたずのんびりだらりと過ごした人と、様々な経験を積むために積極的に部活や旅行に精を出した人では、すでに社会人としてのスタート時点でかなりギャップがあるはずで

●企業が求める人材

さて、企業が学生を採用する際、どのような視点を重要視するかは就職を望む若者にとっては一大関心事だと思われます。



そのために、いかにして就活に成功するかのノウハウを提供したり、そのためのセミナーを開催したりする「就活ビジネス」が昨今活発化してきていることでもおわかりでしょう。確かに何も準備しなくて面接に臨むよりは、様々な前情報をインプットし面接に臨むのとでは、企業側の印象が大きく変わるのとは当然なことでしょう。しかしながら企業側としては、数多い学生の中からこれとはと思われる人を採用したいのは山々なので、面接のために即席に準備した小手先だけのテクニックなど簡単に見抜いてしまいます。

実は企業が求める人材は多岐にわたっています。営業、技術、生産、購買、品質管理、総務、人事、サービス部門など、各々の部門の求める要素はかなり違うからです。例えば営業部門であれば、顧客とのコミュニケーション能力を重要視するでしょうし、技術部門であれば、ひとつのテーマに対して慎重でねばり強い能力が要求されるでしょう。ところが就職を希望する若者は、まだ社会人として働いていないわけですから、各々の部門の求める人材の条件をすべて満たす人などそうはいないはずで

実は、企業側は自部門の求める人材もさることながら、その潜在能力が当該学生にあるのかどうか最大の判断基準だとする企業が圧倒的に多いのです。潜在能力さえあれば、その後のトレーニングや教育訓練で開花さえさせれば、十分自部門の戦力にすることができるからです。この潜在能力は、短期間で身につけることなどできないはずで、今までその若者が生きてきた「生き様」そのものが潜在能力であるといえるかもしれません。この潜在能力を見抜くにはかなりの経験と場数が必要だと、かつて大手企業の採用担当だった私の友人は述べていましたが、面接でいろいろ話し合っているうちに、何となくこの潜在能力があるかどうかはわかってくるようです。

彼はもうひとつ重要な要素を述べていました。それは「精神的なタフさ」という表現でしたが、それがあのかどうか大きな判断要素だとのことでした。考えてみれば当然なこと、だれでも社会に出ると様々な困難や試練に直面します。その

ような時に、すぐへこむ人と、それをどうにかして工夫し乗り越えられる人とは、そこにすでに大きな差ができています。今のように様々なストレスが身近に渦まいている世の中では、なお一層ストレスに強い人が求められて当然だと思われ

●国際人たれ

パソコンやインターネットが普及し、その情報通信技術のおかげで、企業のみならず家庭においても、世界の出来事が瞬時にわかる時代になりました。地球は狭くなったという言葉に置き換えても差し支えありませんが、どこの国でも「国際化の波」は避けて通れない状況下にあります。このような状況下でありながら、日本の若者はなぜか海外に出たがらない様相を呈していますが、これではわが国の将来は危ぶまれます。

最近いくつかの企業で、「日常の会話はすべて英語でコミュニケーション」を義務づけるというところが出てきましたが、貿易立国を標榜するわが国にとっては、至極当然な成り行きではないでしょうか。諸外国と比べ英語になかなかじめないわが国ですが、これらの企業の動きを契機に苦手な英語を克服する頭の切り替えを目指すべきだと思います。

英語の苦手意識のひとつに、日本人の「恥の文化」が大いに影響しているようですが、間違えて当たり前ぐらいの気持ちで堂々と会話することが必要だと思われます。もともと英語が母国語でないわけですから、発音や文法が少々違っていても、相手はこちらが思うほど気にしていないのが現実ではないでしょうか。今後ますます国際交流が盛んになり、様々な人種の外国人が身近に居住する世の中になるのは間違いありません。このような時代環境に備え、共通言語である英語のカタコトぐらいはできないと、とても世界と太刀打ちできない時代を迎えています。

欧米の首脳は、母国語がありながら、一方では英語を堂々と口にする人が少なくありません。それに引き替えわが国の首脳はどうでしょうか？英語を口にできる人は皆無に近い状況です。これ

では技術は一流だとしてもどこかでバカにされかねません。戦後のわが国の英語教育の無策もありますが、いまさらそれらを嘆いたところで何の役にも立ちません。これからの時代は、企業自身が若者に大いに海外に興味を抱かせるような施策を実行し、諸外国と堂々と渡り合える国際人を育成する必要があると思われまます。

●人余りの時代

様々な技術革新が進み、またインターネットなどの通信網が整備されてきた今日では、省力化が飛躍的に図られ、今まで大人数でこなしてきた仕事がわずかの人数で、今まで以上の成果を上げられる世の中に変わってきました。例えばひと昔前の大手企業の間接部門には、多くの社員がいたものですが、今はパソコンがその代わりをしてしまうため、ほとんど人手は必要なくなっています。生産現場も同じような現象が起きています。生産ラインの自動化が進み、ラインの運転状況を監視するわずかの担当者がいるだけです。

であれば、企業内に「人余り現象」が起きていても不思議ではありません。実はこの現象が若者の就職事情を直撃しているのです。ある中堅企業では、新人を採用するどころか、社内の余剰社員を早急に整理したいと言っただけではありません。わが国も世界をあっと言わせるよほどの新技術や新製品を開発しない限り、この人余り現象は解決できないでしょう。皮肉なことに、技術革新が進めば進むほど、人余り現象が顕著になる可能性があります。

一方、業務の性質上どうしても人手に頼らざるを得ない、営業やサービス部門の需要は期待できますが、総じて人余り現象は解消される方向にはいかず、その結果若者の就職事情は、なお悪化をたどる可能性も否定できません。加えて、企業のグローバル化に伴い、諸外国の社員を採用したい企業も出始めており、若者の就職事情も大きく様



変わりしています。

ある若者は、日本での就職活動をあきらめ中国の企業に就職すべく海を渡りました。もともと中国あたりは優秀な日本の若者を欲しがっていたのです。なり決まったとのことですが、今後このような動きは加速されると思われまます。真のグローバル化とは、お互いの国々を意識せず、共通の使命のもとに企業の発展に貢献することが目的なので、このような国を超えた人材交流は急務かもしれません。

結論として、若者の就活について今言えることは、一流企業のブランドや安定志向ばかりにこだわる時代ではないということです。もっと視野を広げ世の中を見渡せば、立派な技術を持ち、伸び盛りの元気な企業がたくさんあります。ブランド企業で一生懸命の歯車が終わるよりも、海外も含め、自身が思う存分活躍できる場を与えてくれる企業を選択すべき時だと思われまます。

執筆者

萩原 睦幸(はぎわら むつゆき)
DASジャパン株式会社 代表取締役
TEL : 03-6666-0501 FAX : 03-6666-0594
Email : info@das-japan.jp