



特集

EPILOGUE

就職はスタート地点 一緒に成長 できますか

2023.5.19

0件のコメント



朝香 湧 他2名
日経ビジネス記者



ギフト



印刷



誌面ビューアー



クリップ

終身雇用が揺らぎ、若者の「就社意識」も薄れゆく中、就活の在り方は変わらざるを得ない。大切なのは働き手も企業も成長すること。未来を見据えて出会いの仕組みを作り直そう。

「知名度は高くないかもしれませんが、自分が営業として成長できると思いました」。都内の大学に通う石田加奈さん（仮名）は、事故物件の買い取り販売を手掛けるマークス不動産（東京・中央）に来春、就職する。

就活には「営業職志望で幅広い業界を受ける」というスタイルで臨んだ。当初は大学が主催する合同企業説明会に参加したが、興味を引く会社は少なかった。現場の働き方の詳細を尋ねても、ブラック企業と思われることを恐れたのか、曖昧な回答に終始した。残業が多かったり、高いノルマがあったりしても「成長できる環境なら受け入れる」覚悟の石田さんにとっては物足りなかった。

学生と社長が直接対話

経営トップから直接話を聞きたい——。そう思った石田さんは社長と就活をマッチングさせるイベントに参加した。集まったのは社長6人と石田さんを含む学生約50人。6つのグループに分かれた学生のテーブルを各社長が回り、20分間ずつディスカッションした。

最後には、社長と学生と一緒に働きたいと思ったかどうか相手を5点満点で採点し合った。両者の合計点が一定の点数以上になった場合はマッチング成立だ。社長との食事会に参加できたり、優先的に採用面接を受けられたりする。



マックス不動産の花原社長は「社長就活」というイベントに参加して学生たちと対話した

石田さんはここでマークスの花原浩二社長と出会った。同社は大手ハウスメーカーに勤務していた花原氏が2016年に設立した社員約50人の若い企業だ。

ディスカッションの場で花原氏は「事故物件の空き家問題を解決したい」と語った。一般に事故物件は放置されやすく、倒壊などに至る問題が全国で起こっている。マークスは特殊清掃のノウハウを持ち、専門売買サイトも自社で運営する。事故物件を比較的高額で買い取っても採算に合う仕組みを業界でいち早く取り入れた。

「社長のビジョンに引かれた」という石田さん。対話の場でも「新人の教育制度はあるか」「業績は堅調か」といった質問を他の学生とともに重ねた。

彼女らの質問に、花原氏は「こちらも本音で話すべきだ」と腹をくくった。「まだ新しい会社だから教育制度は十分でない。入社してくれたら権限を与えるので一緒に制度をつくってほしい」「実は過去に倒産しかけたが、新事業を軌道に乗せて業績を黒字化させた」と応じた。

それでも石田さんは「自分が成長して会社をよりよくしていけばいい」と語る。等身大の会社の姿を知ったことで、自分がどう貢献できるかを想像しやすくなった。大学で学んだアジア経済の知識を生かし、マークスが19年から進める海外事業の拡大を後押ししたいと考えている。

就職情報会社ディスコ（東京・文京）の武井房子上席研究員は「強みだけでなく弱みも明かす会社は学生から信頼されやすい」と話す。最初は志望順位が低かったとしても、選考が進むにつれて学生の中で順位が上がる傾向にあるという。

偽りの先にミスマッチ

企業にとっても、学生にとっても、採用・就職活動を成功させるカギは正直になることだ。PART3でも見たように、就活は「化かし合い」の場と化しやすい。学生も企業も少しでも自分をよく見せて、相手に気に入られようとしてしまいがちだ。

だが偽りの姿を演じても、先に待つのはミスマッチ。早期離職につながる可能性もある。企業の採用活動を支援するプレシャスパートナーズ（東京・新宿）の矢野雅取締役は、「コロナ禍以降、採用ミスマッチに悩む企業は増加した印象だ」と語る。入社前に先輩社員と触れ合う機会が減少。いざ入社してから職場になじめず離職する例が散見されるという。

ディスコが全国の主要企業1209社を対象にまとめたアンケートの結果によると、24年卒採用活動が「非常に厳しくなる」「やや厳しくなる」と回答した企業は84%に上った。コロナ下の採用控えの反動で争奪戦が激しくなると見られている。

新卒採用の心構え3カ条

- 1 学生に嘘をつかない
- 2 活躍の場を提示する
- 3 ビジョンを学生と共有する



企業はどう振る舞うべきなのか。取材班が導き出したのは、①学生に嘘をつかない②活躍の場を提示する③会社のビジョンを学生と共有する——という心構えだ。

先進的な取り組みをしているかのように取り繕っても、情報リテラシーの高いZ世代にはすぐに見破られる。学生たちも世の中の企業が完璧ではないことは理解している。むしろ至らぬ点を打ち明ける姿の方が、共感を呼びやすい。

匿名座談会で学生たちが明かしたように、彼らには我慢してでも定年まで勤め上げるという意識は希薄だ。活躍の場がなく、成長できない環境と思えば学生はたちまちそっぽを向く。

そして重要なのが「ビジョンの共有」だ。企業が対応すべき社会課題は多岐にわたる。環境保全や食料問題といった世界規模のものもあるが、マークスが取り組む空き家問題のように、身近な課題への挑戦も十分に説得力を持つ。

企業と学生の関係はより対等になった。就活は互いに成長を追い求める企業と学生が出会う出発点にすぎず、相手に満足しなければ早期の決別もあり得る。この前提を理解しなければ、企業は欲しい人材を獲得できない。新たな秩序に適応することが求められている。