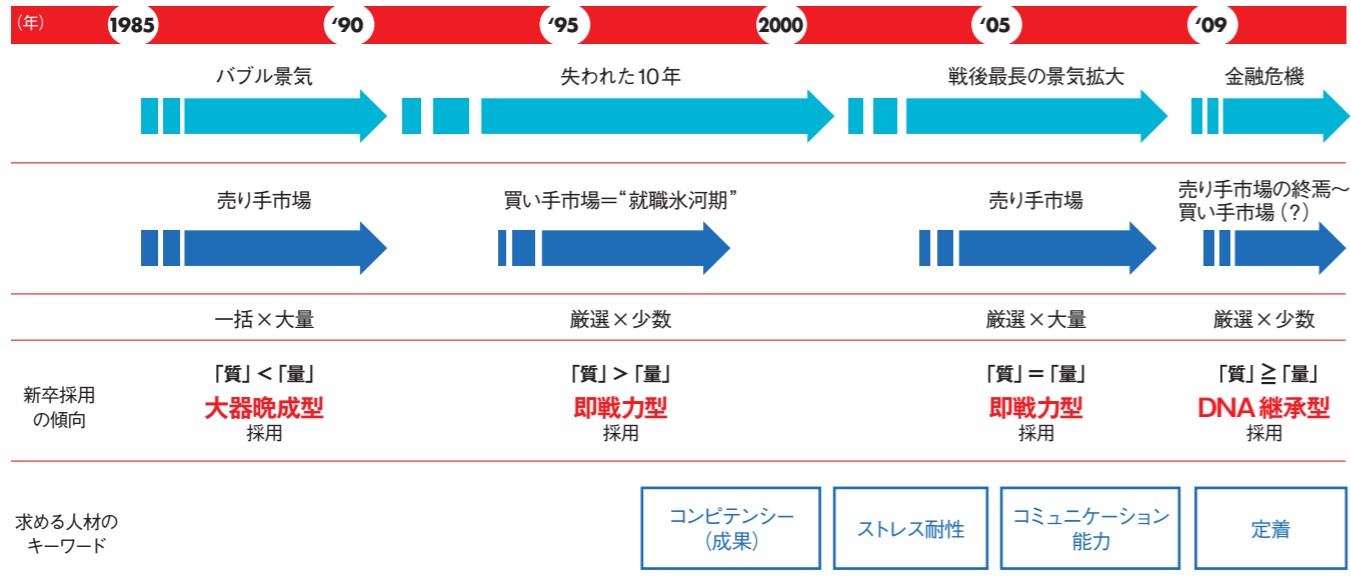


## 経済環境の変化と企業の採用活動



作成:ヒューマネージ

# 産業集積地である 地元と結び付いた学生に 企業が注目



Welcome



社会・経済環境の変化に伴って、求める働き方・求められる人材像にも変遷が見られる。そうしたなかでも一貫して、中部圏の学生は地元志向が強いといわれる。一方、全国の企業が中部圏の学生の採用に高い意欲を示している。採用環境の変化と大学に期待される役割について、ヒューマネージの齋藤亮三代表取締役社長に聞いた。

「大学新卒者の採用環境は、その時々を経済・社会情勢に密接にかかわっています」と、ヒューマネージの齋藤亮三代表取締役社長は切り出した。一九八〇年代後半のバブル景気においては売り手市場だったのが、バブル崩壊後は就職氷河期に突入。二〇〇二年以降の戦後最長の景

気拡大期の末期に売り手市場に転換したものの、リーマンショックを機に就職活動の厳しい状況が再来したといえる。

### 企業が求めるのはDNAを継承する人材

この間、企業の採用姿勢も変わってきた。齋藤社長は「ここに来て、新卒採用の目的を『DNAの継承』とする会社が目立つようになってきました」と指摘する。バブル期に企業が求めていたのは大器晩成型の人材だ。素材としての資質を重視し、有名大学在学を大量に採用するスタイルが主流だった。ところが景気の縮小に従って、即戦力が求められるようになる。新卒に対しても、すぐにも実践で成果を上げられるようなスキルを要求したのである。こうした時期が一〇年以上続いたあとの、方向転換のキーワードが『DNAの継承』なのだ。



ヒューマネージ 齋藤亮三 代表取締役社長  
1964年静岡県生まれ。88年慶應義塾大学卒。日商岩井(現・双日)、アトラクス(現・NOC日本アウトソーシング)を経て、2004年、アトラクスヒューマネージ(現・ヒューマネージ)を新設。07年、MBOを実施し独立。[採用][適性アセスメント][EAP]において、実践的なソリューションの提供を目的とした独自の人材サービス事業の創出に取り組む。主な著書に『できる人、採れますか?』『コンピテンシー面接マニュアル』『ストレスマネジメントマニュアル』(いずれも弘文堂刊)がある。

その理由としては、企業の持続的な成長のためには、人材の「定着」が欠かせないという考え方の変化、また、企業の競争力の一つのカギとして「企業理念」への注目が高まっていることが挙げられる。

こうした変化は、企業が求める人材のキーワードの変遷にも如実に表れている。即戦力志向の時期には「コンピテンシー(成果)」が求められ、厳しい経済・社会状況のなかで「ストレス耐性」も重視された。さらに、「コミュニケーション能力」が加わり、DNAを継承するコア人材を採用するために「定着」が意識されるようになった。とはいえ、企業はバブル期のような減私奉公型の働き方を期待しているわけではない。企業風土やその企業が本来持っている強みを生かしつつ、共に事業活動を進化させていける力を新卒者に切望しているのである。

### 精神的安定を重視する学生

では、学生側の考えはどうか。「当社が実施した学生に対する就業意識調査では、安定志向が強まっています」と言う齋藤社長は、「安定を求める対象は、経済的なものから精神的なものにシフトしています」と分析する。できることなら生涯一つの会社で精神的な充足を得ながら働き続けたいとの思いが強いのだ。精神的な充足は、同僚や上司と円滑な人間関係を結び、やりがいや自己の成長をしっかりと感じ取ることなどによって得られる。こうした働きやすさの職場であれば、給料が少々低くても構わないというのが、今の学生の考えた。

この背景には、終身雇用制を信じ企業に忠誠心を持って働き続けてきたもののリストラにあえいだ親世代の苦境や、即戦力とすればターゲットを狭くしがちな学生の就職活動に対する一抹の懸念があるからだ。適性検査の結果を重視し、自分に合った仕事をピンポイントで限定する傾向が就活生には見られる。しかしながら、キャリア形成の可能性はもっと広がっているはずだ。「人生には唯一の正解はありませんが、自分の行方を決めるための原則は必要。大学時代こそ、自らの行動原理の根幹を形成する大切な時期だと思えます」(齋藤社長)。

### 中部圏の学生は周囲の意見を尊重

ところで、前出の就業意識調査ではもう一つ興味深い結果が出ている。中部圏の学生は他地域と比べ、就業意識に大きな差が見られたというのだ。就職活動における意思決定が自律的か、他律的かという側面である。「全体では、就職活動における意思決定では自分の判断を重視する傾向が強まっています。ところが、中部圏の学生は、親や周囲の意見を尊重する傾向が強いことがわかりました」(齋藤社長)。

一般に、名古屋を中心とした中部圏の学生の就職活動は、地元志向が強いといわれる。有力企業が多数存在する土地柄が、こうした志向に込めていることは見逃せない。ものづくりの拠点として、地域の将来性に期待を持ちやすいこともあるだろう。親の勧めや先輩の成功事例を目的の当たりにし、周囲に耳を傾ける必要性をしっかりと意識しているのが中部圏の学生の特徴と

いえる。さらに、大学が提供するOB・OGや地域の企業と連携した多様なカリキュラムも、学生の地元志向の後押しにつながっているようだ。

一方、「全国の企業が中部圏の学生に寄せる期待は大きい」と、齋藤社長は打ち明ける。人口、産業の大集積地である中部圏の市場としての魅力、重要性は大きい。このため中部圏に拠点を置く企業は多く、地縁や人脈を有する人材が貴重な戦力となるからだ。来年以降の就職・採用活動においても、中部圏への注目度は、高水準を維持しそうだ。

### 学問の府としての大学の役割に期待

社会に有為な人材を送り出すため、大学はキャリア形成支援をカリキュラム化するなど、実践的な社会人育成プログラムを実施している。こうした取り組みへの学生の期待は大きく、受験生の大学選びの基準の一つにもなっているほどだ。齋藤社長は、これらの取り組みを評価しつつも「大学の本分は学問の府であることを学生にも認識してほしい」と語る。というのも、

