



食品メーカー人事部長
山田尚登

プロフィール
やまだ・ひさと●電気メーカー人事部長、人事労務コンサルタントを経て、現在は食品メーカー人事部長。人事、労務、研修など一貫して人事畑を歩む。心理カウンセラーでもある。中学、高校のスポーツクラブの後援会役員もつとめ、子供たちとの交流も多い。

自己理解・職業理解を深めて 就職活動を

私は研修であっても採用であっても、人材を長期的な視野で育成し成長させることが企業の発展だという観点でおこなってきた。昨年末から私の勤務する会社では中途採用を実施しているが、この採用でも、数年後に当社で活躍してくれる社員をイメージしながら面接している。そういう面接は応募者には失礼かと思うが、ある意味楽しい。私と袖振り合った人材が「活躍しているよ」という評価を耳にすると、この仕事をしていてよかったと思える。

さて、先日、中途採用募集に応募してきた男性と面接した。履歴書には大学卒業後2年間の空白があった。難しい資格試験に向けての勉強期間だという。残念ながら目標は果たせずにある会社に就職。その会社では新卒新入社員の入社に合わせて新人研修に参加させてくれたが、1年後には景気悪化による人員削減により希望退職に応じたという。その後2年間、再び資格試験へ向けてアルバイトしながら勉強に励んだらしい。そして再び断念。まもなく再就職したものの自分の本当にやりたい仕事は何か、自分の適性に合う仕事は何かを考えるようになり、在籍したままでは本気になれないと思い退職して就職活動しているという。

大学卒業後の6年間に2年弱という社会人経験では、企業の立場から見ると中途採用の対象とするには難しい。たとえ新卒採用レベルと割り切って受け入れるにしても年齢的に厳しいと考えるだろう。日本的といえばそれまでだが、経験や実績を年齢相応に期待してしまうのが採用担当者だろうし、また、社会人経験は短くとも年齢相応の処遇を期待してしまうのが大半の転職希望者ではないだろうか。応募者に期待する職務と成果を明確にし、応募者はその期待に動機付けられるなら年齢や経験にこだわる必要はないのだが、と感ずる。だからといって、誰でもよいわけではなく企業は年齢やこれまでの経験・実績を面接や適性検査その他の試験により確認し応募者を選別する。採用された者にかかる人件費はコストであり、コストを抑えようとするれば経験や実績をそこそこの年齢の若い人を採る。

一方、応募者は自分自身のことをよく理解して就職活動しなければならぬ。だが、案外と無頓着な人もいる。まずは自分の保有する能力や適性、経験から培われた専門知識や技術、技能、自身の生活スタイル、自身に関係する諸条件など、いわゆる自己理解なくして

職業の選択はできない。とくに新規卒卒者は、加えて仕事の内容や必要な資格、労働条件などの職業理解として職業そのものも知らなければならぬ。これらの理解を深めるには職業適性検査や職業興味検査などによって測定する方法があるが個人で検査するには難しい。公共職業安定機関や職業紹介機関、教育機関でキャリアガイダンスを受けてでも自己理解・職業理解を深めて就職活動をおこなってほしい。

採用する側とされる側、双方の思いが一致したとき採用できて就職できる、つまりマッチングしたといえる。

就職希望者にとって厳しい環境が続いているが、ぜひとも自己理解を深めて頑張してほしい。企業規模の大小や、ネームバリューの有無に自分の適職があるとは限らないのだから。

私の勝手な思いを本稿に寄せて1年、今回が最後となります。私自身まだまだ未熟であり、こんな拙文をお読みいただいた諸氏には心から感謝申し上げます。機会があるなら、各方面の皆様とお会いしてぜひともそれぞれの現場の声をお聞かせいただけたら、と念じております。皆様の今後の更なる活躍を祈念申し上げます。