

各地の学窓から



だからシニョーカツ・採用選抜は厳しい

高橋弘司

(南山大学経営学部・
ビジネス研究科助教)

第一志望は製造業ですが、本当に自分に向いているのでしょうか、②「友人はみんな自分より『いい』企業でスムーズに選抜に勝ち抜いています。自分はエントリー・シートや一次面接で落とされてばかりで……いったいどうすればいいのでしょうか」、③「正直、自分が企業の一員としてうまくやっていける自信がありません……大学だって結局何もできない間に三年過ぎてしまいましたし……こんな私でも社会人として本当にやっていけるのでしょうか」などである。

共通項は「何らかのギャップ」、すなわち、現在の自分と将来四〇年近くにわたる企業組織との期待や意思のズレ(入社前から!)、組織に合わせるべくこと、合わせていかなければならないことへの漠然とした不安や恐れといったものである。

手前味噌の誘りは承知の上であるが、筆者の講義で最も受講生の興味を惹くのが職業・職務興味形成、企業の新入社員選抜プロセスとそのツールについてのトピックである。筆者が常々講義で強調している点は、「しよせん新入社員は入社早々から企業に収益をもたらす存在ではない」「収益の一部を適切に配分してもらおうのが正しい給与制度のあり方であり、アルバイトのように時間を切り売りしているのとは全く違う」ということである。「入社後のおおむね三年間は、企業にとつて皆さんはタダメシ喰らいであり、それゆえ文句を言わずにまずは会社の望む人材になって儲けを出してみせなさい。不当に給与が低いなどというクレームは一人前に稼げるようになってから言いなさい。会社は皆さんから実地研修費用をもらいたいぐらいなんだ。それが嫌ならアルバイトで時間の切り売りでもして食っていけばいいだろう。だからシニョーカツ・採用選抜は厳しいんだ。皆さんが将来会社に収益をもたらせる人材か、会社を背負って立てるかを短い時間とチャンスで見極めなければならないんだから」と、彼らが二年生の段階から伝えている。反応はさまざま、うつむく者、聞かなかつたことによりうとあさつての方角を向いている者、目をらんらんと輝かせる者、教壇から眺める光景に例年変わりはない。

「そんなに企業から『正しい』評価をされるのが恐いのか」……先述のような相談者には必ず問いかける。その後の詳細なプロセスは省くが、筆者の簡素なカウンセリングを経て、組織の一員として立派にやっている卒業生がほとんどである。先日、そのような卒業生から久しぶりにメールが届いた。会いたいという。平日ならいつでもOK、と返事を送ると、「先生はお時間があっていいですね」という何とも小生意気な返事……涙ぐんでいた彼がどんないっばしの社会人になったか、どんな話をしようか、今から楽しみである。

高橋弘司(たかはし・こうじ)

産業・組織心理学、人的資源管理論、キャリア発達論専攻。主な論文として、「モティベーション理論の変遷」南山経営研究一九巻二号(二〇〇四年)、「職務満足——組織コミットメント関係性再考」南山経営研究一六巻三三号(二〇〇二年)など多数。



筆者の勤める大学では、春休み初頭のこの時期、三年生(発行時には四年生)の動き「のみ」が慌しい——むろん「シニョーカツ」——就職活動のためである。

奉職先ではミクロ・心理学的視点から人的資源管理(経営労務論)を講義しているためか、時折彼らから相談を受ける。代表例としては、①「自分のやりたいことがわかりません、自分の