就職最前線

始動する'08春採用 ㊥

「入社後処遇」に学生関心

■重み増すリクルーター

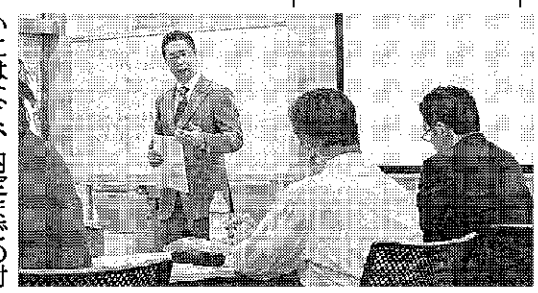
二〇〇七年春に商社に入社する早稲田大学四年の林佳延さん（24）。林さんは今年の就職活動を振り返り「内定を乱発した企業がたくさんあったのには驚いた」と言う。

決め手は「評価」

ある大手金融機関は四月にリクルーターと一日接しただけですぐに内定が出た。「一日だけで何が分かったんですかね」と林さんは首をかしげる。

学習院女子大学四年の安藤みな美さん（22）も「一方通行的な採用と感じた企業からの内定は辞退した」。安藤さんが就職先に選んだ人材情報会社は「私のどこが評価されたのかを説明してくれた」という。

来春採用では銀行や証券などの金融機関や電機メーカーなど多くの企業が大量採用に踏み切った。優秀とされる学生は複数企業から内定を得る例が続出した。就職支援のｇｕｓｉｎｅｓｓ（ギジネス、東京・港）の園田雅江社長は「学生の関心は内定を取れるかどうかにはなく、内定までの対応の誠実さと入社後の処遇に移った」と分析する。



リクルーターの重要性を説くトライアンフの樋口弘和社長（東京都渋谷区）

就職活動を本格的に始めようとしている大学三年生では、その傾向がさらに強まる。一橋大学三年の大川智子さん（仮名、23）は「あなただから内定を出したと言われたい」と話す。早大三年の小山俊輔さん（仮名、21）も「大量採用する企業は入社後に使い捨てにされそう」と言う。

企業の顔が見え、自らの顔も分かってもらえる採用にこだわりを強める学生。その中で、採る側の企業にとって重要性が増しているのがリクルーターだ。学生はリクルーターを通して、入社後の自分の将来像を占おうとしているからだ。

早大四年の室田恵介さん（21）は、来春化学メーカーに入社することを決めた。金融機関のように大量採用ではないことなどが理由だが、決め手となったのはリクルーターと接して、「自分を大事に育ててくれる会社だと感じることができたから」と説明する。

「若手の社員が生き生きと働いているのかを知りたい」。〇八年春就職予定の学生からも異口同音にこうした声が聞かれる。

学生の思いに着目した採用コンサルティング会社も出始めている。トライアンフ（東京・渋谷）は企業の若手社員に対し、リクルーターとして必要な知識や心構えを伝える公開セミナーを十二月に開く。同社の樋口弘和社長は「複数企業の内定を得るような優秀な学生を自社に引き寄せられるのはリクルーターだけ」という。

リクルートは就職活動中の学生に好印象を与えた企業を調査して公表している。九月の調査では子供服メーカーのミキハウス（大阪府八尾市）や家具・インテリア用品専門店のニトリなど五社が選ばれた。「学生の視点で情報提供してくれる」「社員と話す機会がある」などの項目で高い評価を得た。厳しい採用戦線でも、これらの企業は必要人数をほぼ確保している。

「謙虚さが必要」

就職活動で学生が丁寧な採用を求めること自体は健全なこと。しかし自分を特別な存在と勘違いする危険性もある。入社すると例えば雑用は新入社員が担当することが一般的。重要な仕事を任されてもうまくいくとは限らない。

入社前の理想と入社後に直面する現実の格差が若年層の大量離職の背景にある。ギジネスの園田社長は「学生は謙虚さが必要。企業も学生を甘やかすとそのツケが返ってくる」と警告している。

(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。