

私が取材した日本の企業の採用担当者たちは、特に女子学生に多い飲食系などのアルバイト経験の話、男子学生に多いサークルのサブリーダー話は、もう耳にタコだと言う。

「それもありがちなのが、仲間割れを仲裁した話です。『バイトの間に派閥ができ、○派と△派が対立したのを、私が間に入って仲裁し、この目標に向かって頑張ろうと活気づけることでバイトチーム心再び一つになり、いい結果が出せた』というようなストーリー。正直、『へえ、そうなんだ』以外の感想がありません」（消費財メーカー採用担当者）

「さすがに1990年代によくいた『アメフトは戦略のスポーツで、自分はその司令塔として……』という話をする人は減りましたが、それでもスポーツ系のサークル活動でチームワークの大切さを学んだとかありきたりな話をする人は多い。もちろん、学生に入社後、即戦力として立ち上がることを求めています。どんな経験をして『チームワークの大切さ』でまとめようとする。もっと感度の高い視点は持てなかったのかなと感じてしまいます」（保険会社人事部貞）

アルバイト経験もサークル活動経験も人事の関心を惹きつけるネタとして使えないというなら、一体何を言えばいいのか？

#### ①ゼミの話

ゼミで海外研修に行き何を学んだかなど。

#### ②ボランティア体験の話

#### ⑨学業の話

一心不乱に何かの研究に取り組んだ。卒業論文は何をテーマにする予定で、こんなことを伝えたい。そのために、今こんな調査に取り組んでいるなど。

結局、どのような体験をしたか、その体験が「高級、かどうかは、さして問題ではない。その体験を通じて自分はどんな壁に直面し、それをどのように乗り越え、何を掴んだのか。経験をどう捉えているのか、企業が聞きたいのは、まさにその「主観」のほうなのである。

そして、その掴んだ果実を、今後どのように使っていきたいのかを伝えることが重要だということだ。

「学生側はここ数年、1990年代後半から登場し出した①会社で職業能力を磨き、成長したいという「就職志向」の学生と②一生同じ会社で安定して働きたい「就社志向」の学生の二極化が進んでいます。

①の学生は、自分の能力を高めるため、インターンシップやボランティアに参加したりと積極的です。魅力的な人が多いのは事実ですが、生意気で上司や先輩と衝突したり、仕事に不満を持ったりしていつ辞めるかわからないという不安が残ります。

一方、②の人は入社後、いい上司やいい職に恵まれれば、グンと伸びることも多々ありますが、下手をすると、努力をせずに正社員としての権利ばかりを主張する『ぶら下がり社員』になる危険性がある。だから、②の人が、面接で『僕は言われたことは何でもやる

人間です』なんて、ことさらアピールすると、意外性がなさすぎて、『この人、ぶら下が  
り社員にならないかな』と不安になるのです。

たとえば、商社の海外駐在員は、ただでさえ高い本邦給与と海外給与が二本建てで支給  
され、国内で働く場合のおよそ2~3割の上乗せ分が期待できるのに対し、アジア諸国の  
現採日本人の給与は日本円にして9万~17万円が目安となる。

最近、一部人事関係者の間では  
猛勉強して高学歴を掴み取った人を「ドラゴン桜症候群」と言い、避ける傾向があること  
だ。たとえば、こんな意見がある。

『ドラゴン桜』よろしく高校時代を勉強だけに捧げて、ようやく東大、京大、一橋大、  
早慶などの名門に入った人は、入社後、あまり出来がいいとは言えない社員になりがちな  
んです。それはたぶん、本来の実力では早大止まりだった人が無理して東大に入ること  
で、エネルギーを使い果たしてしまったからでしょうか。成長意欲がその時点で止まっ  
ている人が多いんです。そのくせ、学歴に対するプライドだけは異常に高く、入社後の  
飲み会でもしつこく模試の話をしていたりする。こういったタイプは今、ウチの人事  
では徹底マークして採らないようにしています」(通信会社・人事担当者)

なるほど、と妙に納得してしまう話だ。

そして、鉄道会社には案の定、「鉄ちゃん」が押し寄せるのだそうだ。

しかし、ある鉄道会社勤務の男性によると「鉄ちゃんを採用しても、電車に見とれたり  
して業務の妨げになる。だから、ウチは面接で「テツ」かどうか、しつかりチェックして  
落とすようにしています。それでも入社してきた鉄ちゃんは、ひた隠すことができる人  
ですからね」と話す。

さらにある電機メーカーの採用担当者も、異口同音にこう言う。

『転勤しません』と明言するタイプは、経験から言って、視野が狭くて思い込みが激し  
いタイプが多い。日本のサラリーマンは、会社の命に従って全国各地に転勤することで、  
赴任先の土地を第二の故郷にしてきたんですよ。もしかしたら、転勤したくないと言っ  
ている人も地方に赴任させたら、その地方の風土や人とウマが合って、そこで嫁さん  
をもらい、充実した人生が待っているかもしれない。自分の戦略どおり、予定ど  
おりに人生を作っ  
ていこうって考え自体が甘いんですよ。だいたい、サラリーマンってのは、顧客  
や上司の無茶や無理を聞くことで、それを価値にして給料をもらってるんです。  
最近よく言う付加価値って、結局はそういうこと。その前提をわかってないようでは、  
問題外ですよ」

こんな具合に「転職したくない」学生は、ここまで形勢が不利で分が悪い。

ある食品会社の人が語っていた、こんなエピソードがある。

「うちの役員で『いつでも、どこへでも参ります』が口癖の人がいます。その人は、ロクに英語もできないのに、『いつでも、どこへでも』の精神で、わが社がアメリカ拠点を立ち上げたときにアメリカ赴任が決定し、アメリカ進出を成功させて凱旋帰国。その後は、また『いつでも、どこへでも』発言で、ヨーロッパに赴任しました。すると、運よく欧州の和食ブームに乗っかり、みるみるうちに栄転。気が付けば異例の速さで役員になっていた。『いつでも、どこへでも』 マインドは、サラリーマンを飛躍させることもあります」  
「ノーブレス・オブリージュ（位高ければ徳高きを要す）」ではないが「持てる者」、すなわち、エリートは人より多くの義務を負うものだ。**総合職は義務を多く背負っているからこそ無限にチャンスを与えられるのだ**と認識したほうがいい。

日本の会社の**正社員は、仕事を選べない、勤務地を選べない、勤務時間を選べないのが基本**。その鉄則を守れる人だけがメンバー入りできる仕組みだ。

だが、こう言うと、「職種別採用があるではないか」という反論もありそうだ。そこで、ある IT 会社の人事マンにご登場いただく。

「えっ？ 逆に、まだ職種別採用があるんですか？ ウチではとっくに廃止しました。人事関係者の集まりでも、廃止した企業が多いと聞きます。なぜか？ それは、**職種別採用は、経営の変化に対応できないから**です。

たとえば、営業なら営業。コンサル部隊ならコンサル部隊、システムエンジニア（SE）なら SE で採ったとしましょう。でも、その時々のお客様のニーズによって、より営業が多く必要あったり、あるいは 2008 年の J-SOX 法（日本型内部統制）に対応するためのシステムに各社が変えたときは、力業でシステムを導入する大量の SE や外注の会計士が必要でした。でも、J-SOX 法が一段落すると、そんなに大量の SE は必要なくなります。外注の会計士は仕事を振らなければいいだけです、社員の SE はそうはいかない。日本では、欧米のように『その仕事がなくなりましたからお引き取りください』と整理解雇することは、簡単にはできません。営業に回す、トレーニングしてコンサルにするなど配転させる必要が生じる。**景気や世の動向により、必要な職種はころころ変わりますから、職種別採用なんて土台無理なんですよ**」

なぜか？ 企業の人事が今、一番頭を抱えている問題が、男女を含めた「**ぶら下がり社員**」の問題だからだ。

「働きやすさ重視」「家庭重視」を前面に打ち出した女性を雇うと、入社して 2~3 年のうちに産休・育休を取り、短時間勤務で働く「**時短社員**」になることもある（それは本来まったく悪いことでも何でもなし、祝福すべきことなのだが）。ハナから家庭重視を打

ち出すということは、将来的な戦力にはならないどころか、権利主張ばかりする会社の空気を乱す人間になるかもしれない。だったら、最初から採らない……という風に、企業の人事から警戒されてしまうのだ。

いずれにしても、間違っても、「ワークライフバランスを大事にしたい」とか、「自分のペースで家庭と両立させたい」とか「働きやすい会社だから御社に就職したい」などとは言わないことだ。

第二新卒転職を成功させる鍵は「退職理由」とは多くの人事担当者の意見だ。

しかし、現実には第二新卒が新卒で入った会社を辞める理由は、その多くが「半径5メートル以内の問題」と言われる。たとえば、上司とソリが合わない、周囲に目標となる人間がいない、仕事そのものが退屈で合わないなどだ。

ところが、この「第二新卒転職」と「普通の転職（キャリア採用）」の違いがわからず、第二新卒で自分のキャリアをウリにしようと勘違いする人が後を絶たない。

「第二新卒は入社2〜3年で辞めてしまった新卒の穴埋め要員であり、景気回復による猫の手も借りたい、職場向けの人員増強要員です。決して今までの経歴を買われて入社するのではないことを改めて認識してほしいですね」（金融機関人事）

日本経済新聞の報道（2013年3月24日付・電子版）によると、アメリカではインターンを搾取する会社も増えていて、「22-22-22」という言葉が広まっているという。大学を出た22歳の若者を年収2万2000ドル（約220万円）で雇い、1日22時間こき使うという意味だ。

もっとも、その北欧でも「ラストイン・ファーストアウト」といい、最後に雇用された者がまず解雇される傾向が強いため、若年層の失業率が高い。

職種を決めずに雇えば、その時々で拡大したり縮小したりする業務に適宜、相応しい人材を配置できる。

人事の専門家の間では、日本の正社員の置かれた状況は「三無」だと言われる。仕事

**選べない。勤務地を選べない。労働時間も選べない。**ある老舗メーカーの古参人事部長が「勤め人は減私奉公が基本」としてこれを受け入れられない社員は要らないとまで言い切ったのを聞いたことがある。

そして、日本型雇用の柱である、年功制もまたその効用は大きい。

確かに、20~30代の働き盛りは、ましてや、自分は組織に大きな利益をもたらしていると自覚する人からしたら、**働きのわりに低収入**かもしれない。

しかし、だ。人間は、好不調の波があるし、寄る年波には勝てず、たいがい、40歳を過ぎれば、体力も気力も衰え、仕事のパフォーマンスが成長するどころか停滞していくのが普通だ。

そんなとき、年功制の良さがしみじみと感じられるはずだ。

さらに、年功制は、家庭持ちにとっては、たまらない魅力がある。家庭持ちにとって、子どもの大学進学などで出費がかさむ50代頃に給料がマックスに至る仕組みはありがたい。そのため、資産運用計画を立てる必要もない。

さらには、年功制という、「同期生はみんな仲良く平等」という給料体系や組織運営がなされることで、たとえ一線からはみ出した人もモチベーションを維持しやすいという利点がある。