

就職と就社について

代表取締役 鈴木英介

ユーチューブを見ていたら、就活で40社全てに落ちたという女性が出てきた。面接までこぎつけたのも少なく、メンタルがやられそうと言っていた。

求職と求人アンバランスは言われることだが、現代は人手不足で求職より求人が圧倒的に多いはずだと思う。当社でも人手では苦労している。どんなことだと思いきい終りまで見てしまった。終りまで見てもさっぱりわからなかった。ユーチューブを自分で作って話をするくらいの人である。普通かそれ以上の言語能力や表現力がある。

このユーチューブではどのような会社を受けたのか、どんな面接があったのかは言われてい

ないのでなぜ不採用かはわからない。そもそもこの人がどんな仕事をしたいのかがわからない。誰でも若いうちは何をやりたいか分からなくても、こういうことはやりたくない、いやだと思ふ事もあるのではないかと。得手不得手もあると思う。たぶんそれも分かっているのではないだろうか。当然採用する側もその会社、その仕事にふさわしいかどうかわからない。よくわからない人はそもそも採否の土俵に乗らないのではないかと。当社ではたくさん仕事と現場がある。毎日のように誰かが辞めたり、入ったりしている。面接も毎日のようにある。

私は面接はお見合いのようなものだと思う。求職する側も、求人する側も相手がどんな人なのか、仕事内容が実際どうであるのか。その人の属性は合っているのか。会社の社風はどうか。短い時間のうちに知らなければならぬ。だから当社では面接は人事部がやるのではなくその人と一緒に働くことになる人がやっている。相性が大事だと思うからだ。

給料は高いほうが良いだろうが、合わない仕事を金の為、我慢してやる必要はない。それではお互い不幸だと思う。イヤイヤやっている人の仕事はうまくいかないし、そうすると周りから孤立して結局辞めることになる。

る。大事な人生の時間をそのような回り道に使うべきではない。

いやなこと我慢するとその人の成長になると言う人もいる。しかしそれは大間違いだ。この事は声を大にして言いたい。いやなことを我慢してやっている、感覚がマヒして善し悪しの区別がなくなる。それは変化ではあるが、成長ではなく退行なのだ。その人の良いところも摩擦していく。いやな事にも耐性がつくのは感性が摩擦したからだ。成長ではない。

成長とはできること少しずつ成し遂げ、成功体験を積むことだ。それは成功者と失敗者を比べてみればわかる。成功者は成

長し、失敗者は退行する。多くの犯罪者の人生を見てみるとわかる。人生が失敗の連続なのだ。そこで少しの美点も摩擦してしまった。

当社では新卒者一括採用という事はしていない。多くの場合、新卒で就職する人は職に応募するのではなく会社に応募している。企業側も「私はこの仕事をしたい」などと言う人を取りたがらない。新卒者がそのようなことを言うのは生意気で従順ではないと思うのだろうか。だから多くの場合「就職」ではなく、「就社」なのだ。就社してしまえば会社の人事部がその人の仕事を

を決める。それに対して異を唱えることはできない。

最初は外回り営業とかをさせる。それでメンタルを鍛えているつもりなのだ。「カラスは白い」と言えるまでやらせる。それを言えれば赤でも青でも言えるようになる。そうなると脳の石化が始まる。

このような社員育成システムを取っている会社の社員は驚くほど似ている。個性をつぶし、上書きするのだ。だからセオリーにない事態には対応できない。当社の仕事は形のないサービス売っている。だから何が起るかわからない。だから脳の石化した人は役に立たないのだ。

以前このさわやかに書いた(201号)ことだが、日本のサラリーマンの労働生産性は先進国クラブと言われるOECD加盟38か国中30位である。ポルトガル、スロバキアと同じくらい

なのだ。これが一貫して下がっている。

現代社会では知識労働に重きが置かれている。単純労働は機械がやる。石化した脳では良い知恵は浮かばない。

当社の場合仕事に対して人を募集する。仕事はいつでも増えたり減ったりするので、随時通年募集となる。どこそこの何々の仕事で募集するので、原則勤務場所や仕事内容が変わることはない。もちろん様々な理由で違う仕事を提示することはある。しかし募集と入社条件が違う場合、それを断る事は自由だ。外向きで人と接する仕事、内向きでコツコツマイペースでできる仕事。いろいろな事を幅広くやる仕事、同じことを深掘する仕事。手先が器用な人、体力がある人、計算がうまい人、誰でもそれぞれ個性がある。会社では弱点を克服し、まん丸な人

格を養成する必要はない。そもそもそんなスーパーマンのような人はいないし、そんな事は会社の役割ではない。

会社は生産組織なので全ての基準は価値の生産に資するかどうかにある。そのためには得意分野を担当してもらうのが一番合理的だ。そのためには自分がどのような事が得意で、何が苦手か知っておかなければならぬ。面接の時など、それを言うべきなのだ。

私が見る履歴書は苦手な事はもちろん書いてないが、得意な事はコミュニケーション、協調性、コンプライアンスと抽象的な言葉がならぶ。結局何でもやりますとのことだが、本人も自分が何が得意かわからないのだろう。

「彼を知りて己を知れば百戦して危うからず」とは個人の成長にも言える。人の成長は己を知ることから始まる。

