

◇現代社会と青年◇

人材採用の盲点

（株式会社キャリアアコンサルティング）
代表取締役社長

むろだて
いさお
室館 勲



第二回 日経フォーラム「世界経営者会議」に参加したのは、かれこれ二十年ほど前のことです。日本語通訳機を手には、三百名ほどの参加者に混じって参加しました。当日、ゼネラルモーターズ（GM）のリチャード・ワゴナー社長兼CEO、ゴールドマン・サックスのヘンリー・ポールソン会長兼CEO（いずれも肩書きは当時）らの講演がありました。GMのワゴナー氏のスピーチ後、質問の機会が与えられ、手を挙げたところ、なんと私が指名されました。ワゴナー氏に質問をしました。「私は、若者のリーダー教育をしています。今、シリコンバレーでは、優秀な学生は、大企業に就職するのではなく、ベンチャーを立ち上げています。良い人材の確保は、企業の未来には欠かせません。ワゴナーCEOはそれについては、どのような指示を現場に出していますか」

ワゴナー氏の回答は「人材のことは、担当者に任せている。指示通りやってくれるとは限らないので」という言葉から始まりました。人材についての良い話もありましたが、トップが人材確保についての指示を出していないのか、アメリカの大企業とはそのようなものかと思って、会場を後にしました。数年後、GMは倒産しました。

今考えても、大企業も中小企業も関係なく、質の高い人材、とくに新入社員の確保は大切です。一人の若手が職場の空気を変えた例は、枚挙にいとまがありません。スポーツのプロ球団などは、入団希望者から獲得する選手を選びません。チームに必要な、欲しい選手を全国から探し出し、直接口説いて入団につなげるのです。一方、ビジネス界は遅れています。大企業は多数のエントリーを見て、優秀な学生を選んでいると錯覚します。学生は面接で立派な志望動機を述べますが、本音を聞くと「親が納得する」「安定している」「有名なほうが良い」などなど。さらに、中小企業は半分あきらめムード。大企業のおこぼれが当たり前という感覚の企業も珍しくありません。さて、本当に必要な人材は採用できているのでしょうか。

現状があまり良くなくとも、トップが情熱を持って努力し、改善し、将来の構想を語れば、質の高い人材は中小企業にも共感して入社します。企業のトップには「新人採用こそ肝」だと気づいていただきたいと思います。