

## 「就職人気ランキングをどうみるか」

### 就活の季節

先日、経団連会館に出向いたところ、いわゆるリクルートスーツ姿の学生さんらしき諸君が一目 100 人以上出てくるのに遭遇しました。日本経団連は採用活動の早期化の自粛をはたらきかけており、特に3年生については、昨年 10 月に発表された「平成 15 年度新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」において「特に卒業学年に達しない学生に対して実質的な選考活動をするには厳に慎まなければならない」としています。まだ 1 月だというのに、その日本経団連のお膝元の経団連会館で堂々と会社説明会が開かれているのですから困ったものですが、日本経団連も、情報の公開は速やかにとっていますので、本当に説明だけの会社説明会ならいいということかもしれません。

実際、いまや就職活動の総本山となった「リクナビ」のサイトにはすでに数百件の会社説明会の広報が掲載されており、建前はともかくとして、現実には平成 15 年卒の就活戦線がスタートしていることはまちがいないようです。

### 年中行事の「就職人気ランキング」

この時期になると、学生の就職希望企業のランキングがあいついで発表されます。就職の人気というものは、企業業績だけではなく、信頼性や技術力、将来性、さらには社風などといった企業イメージの総合評価という面がありますから、人事担当者、採用担当者に限らず、経営者から一般社員にいたるまで、それなりに気になるのではないのでしょうか。大げさにいえば従業員の士気にかかわる問題でもあります。

いろいろな調査がありますが、ここでは本年

1 月 27 日の日本経済新聞の朝刊「第二部」に掲載されている「大学生の就職希望ランキング」を材料にみていきたいと思います。調査方法は昨年の 10 月から 12 月にかけて、全国の主要 110 大学の 3 年生を対象に、就職希望企業を 5 社まであげてもらったというもので、サンプルは 3,371 人となっています。

今年の結果をみてみますと、1 位がソニー、2 位が J T B でそれぞれ 413 人、401 人が希望企業にあげています。トヨタが 313 人とかなり離された 3 位で、以下サントリー 309 人、全日空が少し離れて 257 人、電通 221 人、J A L (日本航空・日本エアシステム) 220 人、東京三菱銀行 202 人、N T T ドコモ 187 人、ホンダ 185 人となっています。前年 1 位、2 位の三井住友銀行と東京海上火災がベストテンから外れましたが、それ以外は例年と似た常連が揃ったといえそうです。上位にランクされた企業にはまことにご同慶です。

### ランキング上位ならいい人が採れるか？

さて、このランキングをどうみるかですが、外部の人からみれば、人気トップ、ベストテンといった企業ならさぞかしいい人が取り放題だろうと思われるかもしれませんが、しかし、現実には必ずしもそうともいえません。このランキングは要するに人気投票で、票数の多い企業が上位ということですから、つまるところ大衆的な人気がある企業が上位にくるということです（調査対象の 110 大学はいずれも優れた学生の集まる有名大学ですので、かなり有能な大衆ではありますが）。ということは、たとえば「それほど人を選ばず、人数をたくさん採用したい」というニーズが強い場合であれば、上位企業は

たしかに非常に有利な立場であるに違いありません。

しかし、今はそういう状況ではないことも明らかです。たとえば、日経新聞の記事にはランキング上位3社の人事担当者からのメッセージが掲載されていますが、ランキング1位のソニーの採用担当部長さんは求める人材について「日々変化に対応できるスピード感のある人」「世の流れから一歩先んじ、自ら変化を生み出す人」といった人物像をあげておられます。これは明らかに大衆ではなく、異能、非凡の人物を求めているわけです。2位のJTB、3位のトヨタも、「自分の頭で考え、提案できる向上心」とか「常に自らを高め成長させることで、どのような環境変化にも対応できる」などと求める人材像を述べています。これまた非凡の人を求めているということでしょう。もちろん、大衆と同じように非凡の人にも人気があればいいわけですが、非凡の人は大衆とは異なる選択をするというのも感覚的にはうなずける話です。

あるいは、たとえば日本銀行が51位(70人)にランクインしていますが、だからといって日本銀行がベストテン企業と較べて就職先として劣っているということではできません。日本政策投資銀行や国際協力銀行といった政府系金融機関も同様で、限られたエリートだけしか採用の対象とならない(と思われている)ことから、多くの学生が最初から考慮の対象にもしない就職先があるわけです。あるいは、あとで再度触れますが、外資系など知名度が低いために人気ランキング上位には入らないものの、一部の優れた人材を強力にひきつける企業もあります。

ランキング上位企業は、人気上位だからと安心してしていると、志望者はたくさんきたが、本当に欲しい人材はいなかった、というミスマッチが起こる可能性もありそうで、採用担当者としては、必ずしも上位だからと手放しでは喜べないのではないのでしょうか。

「おもしろそう」は大切だが

さて、上位企業が人気を博しているのはなぜか、という点を見てみたいと思います。日経新聞の調査結果によれば、志望理由のトップは「仕事がおもしろそうである」ということで、8割を上回る学生が回答しているそうです。そのほかの志望理由としては、「規模が大きい」「安定している」「信頼できる」「一流である」などが7割前後で、将来性、成長力、技術力といった理由を上回っています。たしかに、人気ランキング上位企業は業界トップか、トップと互角の2位が多く、大規模、安定、信頼、一流などの理由があがるのはうなずけるものがあります。

そのいっぽうで、私がこの手の調査を見ていていつも思うのは、「仕事がおもしろそう」というのはどこで判断しているのだろうか、ということ。信頼、一流などといったことは、業績の報道などから判断できますが、仕事がおもしろいかどうかは外からでは簡単にはわかりません。そもそも、おもしろい仕事ばかりの企業などあるわけがありません。

この手のランキング調査は、就職活動が進んでから発表したのではあまり意味がないでしょう。そうすると、なるべく早い時期に発表するためにはさらに早い時期に調査をする必要があるのでしょう。この調査が実施された、3年生の10月から12月という時期は、まだ先輩訪問などを通じた生の情報には接していないものと思われる。企業が提供する採用サイトなどの情報は各社それほど大きな違いはないとすれば、「仕事がおもしろそう」という判断の根拠は、多くはマスコミなどの情報をもとにしたイメージだというのが実態ではないかと思えます。

実際、ランキングを見てみると、たとえば、ソニーやトヨタなどは報道も多く、ソニーであればAIBOやエンターテインメント、トヨタであ

ればモータースポーツなど、学生さんの興味をひくような情報もたくさん流れています。こうした情報から「仕事がおもしろそう」というイメージをなんとなく持っているというのが実情なのではないでしょうか。JTBは旅行という「おもしろいこと」をビジネスにしていますが、それとその仕事がおもしろいということは、大いに関係はあるでしょうが、しかし明らかに異なります。旅行することと旅行を仕事にすることの区別がついていない、と言ったらさすがに手厳しすぎるでしょうが、企業としてはこうしたランキングはそのくらいの目で見えておく必要があると思います。

チャレンジ精神が足りない？

大規模、安定、信頼、一流といった志向はどう考えればいいのでしょうか。以前、NHK衛星放送の番組で、若年労働、特にフリーター研究の第一人者である日本労働研究機構の小杉礼子主任研究員が「かつての大企業への就職のポイントは『安定・社会的承認・育成・やりがい』」の4つであり、「育ててもらふことへの期待と、その過程でやりがいを見つける可能性」であって、「現在これらすべてを満たす企業は少ない」といった内容の発言をしておられました。こうした観点からみると、なるほど人気ランキング上位には、この4つのポイントを満たしているのではないかと思わせる企業が並んでいます。

こうした傾向に対して、今の若者はチャレンジ精神がない、リスクをとらない、依存しているなどの批判が往々にしてなされます。しかし、さすがにこれは表面的な理解でしょう。企業が求めるチャレンジ精神とは新しいこと、前例のないことに前向きに取り組むスピリットであり、闇雲にリスクを冒す無謀さではないからです。

そう考えれば、安心（安定）とチャレンジはなんら矛盾するものではなく、むしろ雇用が安

定し、生活に一定の安心感があるほうがチャレンジ精神を発揮しやすいでしょうし、キャリアづくりや能力開発のためには、技術力やノウハウの蓄積のある大企業が有利という考え方もあると思います。

ただし、安定と社会的承認を提供しやすい有名大企業は、かつてに較べると育成や働きがいを提供しにくくなっていることも事実でしょう。企業組織が拡大しなくなった中で、人材育成の重点化が進み、また、高度な仕事を任されるチャンスも減ってきていると思われるからです。それを重視する人は、不安定さやリスクを覚悟の上で、これから成長が期待できるベンチャーや、参入したばかりの外資系企業を選べばいいわけです。残念ながら、そのような企業は、知名度の低さゆえにランキングにはなかなか登場しませんが、実際に採用の現場をみると、そういうチョイスをする学生さんもかなりの数いるように見えます（実は、冒頭に書いた企業もそうした企業のひとつで、その動員力には正直なところ驚きました）。一人ひとりが自分の適性や将来ビジョン、生活設計などを総合的に考えて、それぞれが合理的に判断しているのであり、大企業の人気が高いからチャレンジ精神が足りない、というのは偏見だろうと思います。

残念ながら、依然として新卒者の就職は厳しい状況が続くものと覚悟せざるを得ません。新卒無業者の増加も心配されています。本来なら企業がなるべく多くの人を採用するのがいちばん望ましいのですが、この経済不振の中では背に腹はかえられないのも事実です。すべての学生さんが、自分なりに納得のいく就職ができるよう、心から願うものです。（本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません）