

## 採用担当者

## 変革期 欲しい力は

## 紙上座談会

トヨタ自動車人材開発部  
採用・計画室グループ長  
川下俊輔さん(39)



ブラザー工業人事部採用教育グループ  
シニア・チーム・マネジャー  
松島良寛さん(42)

松島良寛さん(42)



## 打席に立ち全力を

## 「次」開拓する意

来春卒業予定の大学生を対象にした企業の採用面接が昨年より二カ月早く、六月に始まる。いま企業は、どんな新入社員を獲得を目指しているのか。新聞などの情報メディアは学生たちの就職活動や実際の仕事にどう活用できるのか。選考開始を前に、トヨタ自動車、J.R.東海、カゴメ、ブラザー工業で採用の最前線に立つ担当者らに紙面を通じて意見を交換してもらった。

(企業採用取材班、文中敬称略)

採用に当たって重視する資質は何ですか。

川下俊輔(トヨタ自動車) 自動車造りは多くの人と一緒にやる泥くさい部分が多く、まず協調性は非常に大事。(豊田章男)社長は最近、「バッテリーボックスに立つ」と呼び掛けている。組織の歯車ではなく、一人一人が打席に立つてフルスイングしよう。行動力や積極性は今まで以上に重視している。IT業界からの参入など自動車産業は大きな変革期にあり、挑戦するための独創性も必要になる。

小峰宏夫(J.R.東海) 鉄道に一人でできる仕事はない。互いに異なる専門性を持つて仕事を進めるチームワークと一体感。そこをやりがいと求める人が合っている。成果に対し「自分だけほめてもらいたい」という人には向いていない。濃密な人間関係をいとわれない人を求めている。だから、新入社員研修でも、ゆっくりに時間をかけて同期のきずなをつづいていく。

松島良寛(ブラザー工業) ブラザーの風土は「若手であっても仕事を任せろ」。挑戦して未来を創るという全社的な考えもあり、行動力と積極性を最重視する。面接では大学時代に長期間、粘り強く取り組んだこと、その時間と労力を語ってほしい。接する学生は総じて真面目で落ち着き、論理的だが、熱意を感じさせてくれると「仕事に一生懸命に取り組んでくれる」と期待できる。

小林崇(カゴメ) 重視す

る順番は①行動力・積極性②コミュニケーション能力③情報収集能力。昨年の面接でインターンシップ(就業体験)先企業を海外で探し、現地で交渉して実現させた学生と出会う、行動力に感心した。コミュニケーションで大事なことは聞く力だ。相手の立場に立てるかどうかが。入社後は同僚の横のつながりだけでなく、上司など幅広い世代との縦のコミュニケーションも必要になる。情報収集は、集めた後の判断と取捨選択が次の行動(仕事)につながる。

―優良企業の場合、「安定志向」で就職を志望する学生も多いのでは。

小林 むしろ、今までのカゴメにないことに挑戦してほしい。まっさらな状態で来てくれれば、われわれの思いつかないことが開拓できるかもしれない。これからは「白紙

に絵を描けるような人材」が必要だ。

松島 入社一年目で単身インドに渡り、次の企画を立てる仕事をした社員がいる。海外の生産・販売拠点は四十の国と地域にあり、海外が売上高の約80%を占める。若い時から海外に出て仕事を任せられるため、尻込みされるところ。ミシンとプリンターに続く「次のブラザー」をつくる意気込みで入社してほしい。

川下 志望学生には「チャレンジを続けたい」とトヨタも勝てなくなる時代が来る。決して安定している会社ではない。安定したところで働きたいなら、「ウチは違う」と伝えたい。

小峰 (高速鉄道の)海外展開やリニアなど華やかなところだけに注目して志望することがないよう、J.R.東海

考え方を説明している。もっと根幹にある「輸送の安全を守る」「愚直な使命感で頑張り抜く」気持ちがあればいい。

採用では、どんなことにこだわっていますか。

小峰 よく学生から「J.R.は体育会系じゃないかダメですか」と聞かれるが、そんなことはない。体育会系というイメージは、払拭したい(笑)。ただ、体育会系が大事にするチームプレーは鉄道会社のチームワークに通じ、深く共感してくれている面があるのは確か。

松島 仕事は結果だけ、学生時代はプロセスが大事。採用では、賞とが資格とか「目に見えないもの」より、言葉がたたくことも、素直で、正直で、一緒に働いてみたいと思わせることを評価している。

小林 「学生自慢」をカゴメは大切にしている。選考はスーツではなく、普段着でもいい。緊張して話せないなら、むしろリラックスして臨んでほしいから。悪い所を探

## 一体感やりがいに 大事な

J.R.東海人事部人事課長代理  
小峰宏夫さん(40)



カゴメ人事部人事グループ課長  
小林崇さん(44)



## 情報収集 新聞が入り口

しているの分を見る。え、つか分の考えをだいたい限られる。た、楽しめる選考だ。

川下 トに感づける。強い意持ってやり、シャイン。い。ば、すべなができる。つかり採用

―どうい入手が効か。また、事に生か松島 情報入は一貫性だ。ネット

じものを言た記事にす。広く記事を書、白



## 開拓する意気

している。もっと「輸送の安全をな使命感で頑張る」が鉄道業には

、どんなことにも、どんなことにも

学生から「JRやなきやダメでれるが、そんな体育会系という扱いたい(笑)」。系が大事にするは鉄道会社の通し、深く共感

る面があるのは結果だけど、ロセスが大事。何か資格とかもの」より、言

ても、素直で、に働いてみたいとを評価してい生自線」をカゴ

ている。選考はく、普段着でも話せないなラックスして臨ら。悪い所を探

## 情報収集 新聞が入り口

しているのではなく、良い部分を見る。面接では「つかえ、つかえでもないから自分の考えをちゃんと伝えてください」と話す。採用人数は限られるが、受けて良かった、楽しかったと思ってもらえる選考を昔から心掛けてきた。

川下 トヨタも、第一印象に感われないようにしている。強い信念とか良い素質を持つていても、不器用だったり、シャイだったりする学生がいる。ちょっと訓練すれば、すく大きく羽ばたけることができる、そういう方々をしっかりと採用したい。

「どういった媒体からの情報入手が効果的だと考えますか。また、ニュースはどう仕事に生かせますか。」

松島 判断と行動の基になる情報の入手を習慣化するには一覧性のある新聞が便利だ。ネットと比べ、同僚と同じものを見ながら関心を持った記事について議論も深めやすい。広く読んで関心がある記事を、自分とのつながりを気にしながら深く読んでほし

い。小林 いろんな情報が網羅的に載っている新聞は入り口で、そこからネットで調べて深掘りできる。コラムや社説は意見の賛否を知り、考えを組み立てる時の参考になる。考えが違ふ新聞を読み比べるのもいい。

川下 学生さんをお願いしたいのは読書だ。過去の人物がどう考え、どう生きたのかを書いてある本など、いろんな本を読んでほしい。学生から聞かれた場合は、松下電器産業(現パナソニック)の創業者、故松下幸之助の評伝「幸之助論」を薦めている。どんな媒体であっても常に意識していろんな情報を取り込んでほしい。その中で新聞は、全ての業界のニュースが入っているで効率的に情報収集できる。目にした情報から想像力を発揮して世界を広げてほしい。例えばある会社がある国に投資して会社を設立したという記事があったとする。その国の風景を思い描き、新たなビジネスが成長すれば住民の生活がどう変わるのか考えられれば、一つの情報が自分の中で本物になっていくと思う。

小峰 好きなことに打ち込むのもいいが、いろいろなことに興味を持っている学生が伸びる気がする。鉄道業は仕事の幅が広い。流通でも、海外展開でも、事業に関連するニュースは数多くある。例えば景気動向。多くの企業が出張を控えれば当社の営業に影響が出る。金利の動向は資金調達に関わり、経営に直結する。インバウンド(訪日外国人客)対策は、中国など海外事情を意識しながらの仕事になる。世の中の動きに敏感になり、幅広い視野を持つてほしい。

## 大事なものは聞く力

カゴメ人事部人事グループ課長  
小林崇さん(44)

