

③ 自分に価値ある情報を得るために

どんな質問をすれば企業は情報開示をしてくれるのか？

情報開示に積極的な企業との対話

専門家との対談から、学生が質問背景を開示することで、企業の情報開示がより具体的になることが見えてきた。専門家との対談で見えてきたことを、新卒採用に注力する企業2社への事前情報収集・対話を通して確かめていく。

【対談パートナー】



共英製鋼株式会社
人事総務部
照井 佑亮氏

2013年新卒入社。事業所研修を経て、極力ありのままを伝えることをモットーに採用に携わる。

【企業HP】

<https://www.kyoeisteel.co.jp/>



株式会社現場サポート
商品開発部
土田 耶真人氏

新卒で株式会社現場サポートに入社。主にシステム開発とプロジェクト運営を担当。

【企業HP】

<https://www.genbasupport.com/>

企業との相互理解を深める問い

今日はよろしくお願いします。まずは組織についてうかがいたいのですが、経営陣と若手社員のコミュニケーションを増やすための施策には、どのようなものがありますか？

当社では二つの対話機会を続けています。一つは人事面談で、人事担当役員や人事部長が社員一人ひとりと約20分面談をします。長期的なキャリアの相談などができます。二つめは社長との定期的なランチミーティングです。社長の考えを直接聞く場でもあるし、若手社員の声を社長に伝えられる場でもあります。こうした場で出た話題をプロジェクト化することもあります。

当社では、社長と部長の面談が隔月で実施されます。面談では、仕事以外にプライベートな相談をする社員もいますよ。

社風について教えてください。二社とも「挑戦」を掲げていますが、挑戦して失敗した場合のフォローはあるのでしょうか？ 挑戦しろと言われっぱなしで、失敗した時にフォローされないのはつらいな…とも思います。

私自身、失敗してきましたが、周りの人たちに助けられてきたと思います。新入社員の頃、取引先からの要望への対応を誤ってしまったときには、上司が取引先と私の間に入って事態を収拾してくれました。上司は事態収拾を通して私に、対応の仕方によっては信頼回復ができなくなることや、次回につなげるための対応方法を教えてくれたと思います。



オンライン形式にて対談(2022年2月28日)
ファシリテーター (株)ここだな 菅野智文氏

いい話ですね。当社ではクレームが発生しても「人を責めない」ことにしています。大事なことは、なぜそうなったのか考えることです。失敗を次に活かすことが重要、という思想です。

フォローもあるけれど、積極的に挑戦して失敗してほしいと考えています。ただ、致命的な失敗にならないように先輩や上司が見てくれている——(当社は)そういう組織かなと思います。

同じ業種の会社をどこで判断したらいいかわかりません。競合他社と比べた際の強みと弱みを教えてください。

正直わからないです。競合の線引きは結構難しい。当社は建設業の業務効率化をITでサポートしていますが、同様に医療のサポートしているIT企業のことを競合とは意識しません。建設業向けでも、設計ソフトの企業も違います。顧客に最適なシステムを提供することが第一なので、他社との優劣を意識すること自体が少ないかもしれません。

私も土田さんに同感です。同様に、学生さんに「社会貢献したい」と言われたり、「御社は社会貢献していますか？」と聞かれたりすることがあります。ですが、企業は社会の役に立つことで事業を続けられるので、社会貢献していない企業はないはずです。出口さんは競合比較というより、「社員を大事にする会社かどうか？」といったことを聞きたいようにも思いました。

出口さんが会社や職場に対して気になることは、どんなことですか？

職場の人間関係について聞きたいと思いました。私はいま、学生同士のプロジェクトをしているのですが、人間関係に悩むこともあります。同じように仕事も人間関係が大事なんじゃないかな、と思っています。

当社経営理念の一部に「人と技術を大切に」とあり、社員こそが会社であるから社員を大事にしたい、という経



営者の決意が表れています。社員の生活を支えるためにも、挑戦し変わり続けてきた会社です。10年前に入社した私も、入社当時より変わったと思うことがあります。当社のような製造業には一人でできる仕事は少ないので、社員同士助け合いながら挑戦していく職場でもあります。

 問題解決の仕組みに興味があります。私に関わっている活動では、みんな分かっているけど解決されないままの問題もあります。(お二人の会社には)そうした問題に取り組むための制度や仕組みはありますか？

 「目安箱」のような広く社員から提案や改善案、意見を募る仕組みがあります。社内の問題や要望を広く募集し、関係部署が精査して実現可能性等に関わらず全ての要望・意見等に回答します。

 会社の問題として大きいのは、二つだと思います。一つめは、組織に不満がある場合ですが、当社では部署ごとにエンゲージメント(個人と組織の信頼関係)に関わる要素を数値化しています。数値が低い場合、例えば私がいる開発部署では、健康関連の要素が低くなることもあるのですが…部署ごとに数値の改善を図ります。決まりきった解決策はないので、問題の根本は何かを考ながら改善していきます。二つめは、事故につながるかもしれない仕事の危険やリスクです。よく「ヒヤリハット」とも言われますが、どんな企業・業界でもあります。同じことが繰り返されないための仕組みを考えて整えます。

 キャリアステップの参考にしたいのですが、新卒社員に与えられる裁量はどの程度でしょうか。新卒の仕事の上限があるのかうかがいたいです。

 当社では新卒入社時はまず「課題」として、仕事を担当してもらいます。任されたことができるようになると、自分からやりたいことが生まれてきます。もちろん、担当する仕事は全体の一部にはなりますが、全体像や任された仕事がどのような位置づけか等の説明はされます。そのうえで、仕事の幅を広げられるかどうかは、どのような視野を持てるかにかかってきます。

 自分で決めて動くことと責任は表裏一体で、新卒入社時に裁量権を渡すのは難しいと思います。佐田さんがイメージしている働き方があれば教えてください。

 入社してから自分が他の人より結果を出せたら、評価や担う仕事を引き上げてほしい、と思います。

 積極的でいいですね。ただ、自分も周りも頑張っているよねって認め合うことも意識しましょう。当社の場合、経験を積むと仕事の幅が広がるので、助けてあげられる人が増えます。助けられる人が増えたら部下を持つようにな

ります。また、新卒入社者が「やりたい」と言うことには、なぜやりたいのかを大事にします。新卒社員に限りませんが、やらせてあげられない場合は理由を説明する義務があると思っているので、きちんと伝えます。

 当社の場合、担当する職種や業務の幅を広げられそうな場合は、どんどん挑戦してもらいます。一方で、学生さんに面接で「経営企画がしたい」と言われた時などは、事業の経験がないと難しい部署なので、私は、「将来希望の仕事に就くことを考え、例えば営業経験を積むとあなたのこういう長所が活かせるよ」という話をします。学生の皆さんが考えていることが会社組織でどのように実現できるのか、分からないことも多いと思いますが、それを教えるのも仕事の一つだと思っています。こういう情報の一つひとつが皆さんの企業理解の手助けになれば嬉しいです。

自分に価値ある情報を得るためには？



佐田さん

質問の抽象度が高いと期待した答えを返してもらえなかったが、自分の質問背景を伝えると具体的に話して貰えるようになり、言われた情報の信頼性も高まったと感じました。面接などでは対話しにくいこともあると思うので、自分から企業の中の人と話す機会を作りにくいことも重要だと思います。

情報開示しにくいような質問でも、聞いたなら教えてもらえることが分かりました。自分のWillが実現するのはどんな環境かをイメージし、Webサイトやパンフレットから情報収集しながら問いを立てることで、質問の解像度が高められそうです。質問背景を伝えながら事実ベースで受け止めることや、話が逸れたら思いきって切り込んでいくことも大事そうです。



窪さん



二田水さん

良いイメージだけでなく、実際の組織風土・文化を具体事例で教えてもらえてイメージが湧きました。質問の背景・意図を説明することが大事だと思いつつ、対話してみると背景をどこまで具体的に話せばいいのか悩みました。社会人と対話する機会は就職活動以外にも作れると思うので、そういう機会でも意識しながら鍛えていきたいです。

企業に情報開示してもらうことは必要ですが、その情報を読み解く私たちの知識も重要だと感じました。同業他社と比較した強みを聞いた際、「わからない」と回答されましたが、その理由を教えてくださいました。ウェブサイトの情報からは読み取りにくい社員の方の仕事のスタンスを知れたと思いました。



出口さん



堤さん

自分では納得のいく質問ができなかったとも思いましたが、4人の質問を聞いていると、企業側が具体的に教えてくれたので、少しずつですが組織で仕事をするイメージができました。企業理解が深まるような質問をするためにも、まずは自分自身が何をしたいのか掘り下げて、質問背景を話せるようになりたいと思います。