

食品関係企業の求める人材と採用動向

THINX・有限会社大島事務所

代表取締役 大島 要

■はじめに

私は、キャリア・コンサルタントであると同時に、中小企業診断士でもあります。診断士として長年、企業の人事・採用のお手伝いをする一方で、キャリア・コンサルタントとして、大学のキャリアセンターのお手伝いや、いろいろな若年雇用促進プロジェクトにも関わっております。こういふと、人からは「マッチポンプ」ではないかといわれることもありますが、本人としては全然そういう気はなく、むしろ、企業が今どういう仕事をして、どういう人材を求めているのか、そして大学がどういう人を育てまた学生が何を考えているのか、そこをつなぐ「人材のマッチング」をしているのだと私は思っています。

そういった立場から、今回のフードスペシャリスト協会での講演にあたっては、その状況を解説するとともに、この「フードスペシャリスト」という資格をキーワードとして、人材と企業のマッチングができるのではないかという視点からお話したいと考えています。

最後には若干の提案も申し上げたいと思いますが、就職・採用の現場を知る者として、まずは採用あるいは企業がどういう状態になっているかお話しさせていただきます。

1. 就職・採用のトレンドと2012年卒採用の状況

1) 厳選質採用と二極化

最初に採用・就職の全体動向がどうなっているかについてポイントだけお話しします。

今、企業は、少子高齢化、グローバル競争といった環境の中で、経営効率化が非常に重要になっています。そういった中、少なくともここ10年の人材採用に関しては、非常に質を重視する基調となっています。今までは質といっても大学を卒業した人間が欲しいのだ、電気電子専攻の人間が欲しいのだ、東大が欲しいのだとか、そのような程度の質でした。ところが、今の厳選採用というのは、大卒というだけではなく、どういう能力・志向を持って、どんな価値観を持つ人間が欲しいのだ、という多岐にわたる独自の基準を明確に定め、それに即して採用することです。

その結果、かつては採用予定数 100人ならば、企業は 100人採用しようとしていましたが、今は、100人ですといっても必ず100人採用するわけではありません。もちろん、優秀な人材がたくさん来る企業は 100人採用しようとしたら 100人採用できるでしょう。でも、100人採用予定といっても、もし、採用基準に足る人間が10人しか来なかったら、結果は 10人し

か採用しません。それでもいいというのが厳選質採用です。

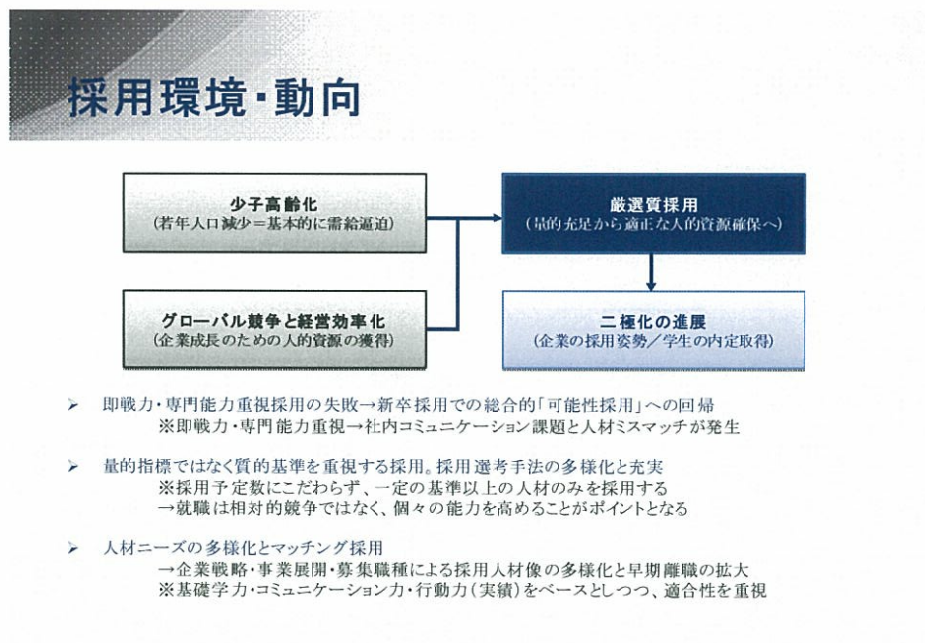
ですから、たとえば 大量採用するから就職は簡単だとか、こっちの企業は5人しか採用しないから入りにくいというような判断は意味がありません。また、いいところの大学だからとか、理系だから就職しやすいといったものでもありません。それぞれの企業が求める質に対して的確な人材が応募すれば、就職でき、そうでない場合は、他にライバルがいなくても就職するのは難しいのです。もちろん逆に、10人しか採用予定はなくても、採用基準をクリアする人がいっぱい来たら、12人でも15人でも採用するというケースもあります。厳選採用は基本的には絞り込みの方向に作用しますが、逆にいうと求める人材であれば、できるだけ採用しようというのが今日の企業の方針です。

そういった中、二極化が進展しています。学生では、非常に多くの内定をとる学生と、1つも内定をとれない学生の二極化。企業の側も、非常に多くの優秀な人間が来る企業と全く学生が集まらない企業が生じています。

ここでは、全く学生が来ない企業が悪い企業か、あるいは全く内定をとれない学生が悪い人間かという、そんなことはありません。企業側でいけば、大手の人気企業は学生がどっと来ます。来過ぎて困るから半分ぐらいにしてほしいのだ

けれどもというのが本音ですが、一方で、名前の売れていない企業はなかなか人が集まらないという状況があります。一方、学生の方も、企業が求める基本能力、あるいはスキルや志向を持っている学生が、多くの企業からも内定をもらう一方で、そこから外れる人は大変な苦戦をしているという状況があります。

二極化では、勝ち組負け組とかという話がありますが、どっちが悪いということではありません。学生が、このところを理解するためには、やはり質採用というところで意味する「質の内容」であるとか、企業が何を求めているかということ十分に踏まえておく必要があるのです。



2) 総合的な「可能性」とマッチングを重視する質採用

企業の採用姿勢について、近年の留意すべきポイントに少し触れます。

1つは、新卒採用での即戦力採用、専門能力重視採用の失敗ということです。これは決して専門能力を持った人間が要らないわけではなく、失敗と一概に決めつけることもできないのですが、この協会は特に、専門性を持った人材を育てているということもあるので触れておきます。かつて12～13年ぐらい前まで、たとえば金融業界がディーラーの要員を求めている、いろいろな企業で法務要員を集めた、理系でいえば電子関係学科の卒業生を誰でもいいから入れようとした、そういった専門能力に特化した採用が非常にはやった時代があります。でも、それはほとんどの企業で残念ながら失敗しています。

もちろんそのまま非常に優秀な人材になった方はいっぱいいます。ただ、多くのケースで、専門能力ということで入れた人間は本人もそのつもりで来ていますから、ほかの部分でなかなか育たない。はっきりいえば、専門能力がいくらあっても、仕事をするということになると、たとえば同僚とうまくやるとか、企業目的を理解するとか、環境に応じて柔軟に対応するとか、いろいろな意味での幅の広さが必要になるわけです。専門能力の身を非常に重視して、その他を無視して採用した人間は、これは入れた企業がむしろ悪いのですが、現在、非常にかわいそうな結果になっていることもあります。

その結果、企業は再び総合的な可能性採用みたいなところにシフトしています。すなわち総合的に能力が高い人間をとにかく入れようというもの。先ほどいいましたが学歴とかそういう問題だけでは決してなくて、たとえばコミュニケーション能力、実行力、ストレス耐性等基本的な能力を総合的にきちんとみて将来の成長の可能性を重視して人材を採用していこうというものです。

2つめは、これは既に触れたことですが、量的な目標ではなくて、質的な目標でやっているのだということです。ですから、先ほどいいましたが、10人採用予定ですといっても、来なければ5人でもいいし、たくさん来ればちょっと無理して12、13人でも入れていこうというのが、ほとんどの企業の採用パターンです。その結果、学生の就職活動では、あいつに勝つなどの競争のライバル関係はないのです。たとえば1つの企業、10人採用のところに最終選考で30人残ったら、この中で、3人のうちの1人になればいいのかというと、そういうわけではありません。要するに、自分自身がその企業の採用基準をクリアしていれば、他に誰が合格しようと自分も合格する。駄目だったらどっちにしても駄目ということです。

3つめは、人材ニーズの多様化とマッチング採用であります。かつて、たとえば銀行だったら、どこの銀行だって同じような人材を採用していたし、メーカーならメーカーで、ほと

んど同じようなタイプの人材を採用していました。しかし、今は違います。たとえば同じ業種でも、海外進出を積極的にやる企業と国内できっちり頑張っている企業、あるいは短期的な収益を重視する企業と中長期的な成長を重視する企業とでは、採用しようとする学生のタイプは全然違います。その中でそれぞれに基準があります。それぞれの企業がどういう基準を持っているか、どういう人材を求めているかを知ることが重要になってきます。

一方で、大卒の新卒で入社した人の3割が3年以内にやめているという事実があります。学生が「何となくいい企業だから、大企業だから、有名企業だから」ということで入社しても、実際に働くようになると、これは違うと思い始めることは多くあります。職種的なミスマッチも結構あります。自分は事務職をやるつもりで入ったのに実は事務職に配属されなかった、自分は販売するのが大好きだから流通系の企業に入ったのに、ずっとコンピューターの相手をさせられるとか。実際、大手流通企業等では、大卒で販売の現場に立つのは最初の何年かの間で、その後に期待されている仕事、求められている能力は違うことも多いのですが、そういうことを理解していない、あるいはあまり考えずに入った学生たちのミスマッチが大量に発生しているのです。また、能力的なミスマッチと同時に志向のミスマッチも非常に大きいものがあります。バリバリ働いてお金をたくさん稼ぎたいという人と安定的に仕事をして安定した生活を送りたいという人。企業もバリバリ働いてほしいという企業ときちんとやってほしいという企業があります。こういった点からのミスマッチが非常に多くなっており、それも3割離職という1つの大きな原因ではないかと思われます。

2. 採用人材像について

1) 採用における必要条件と選抜条件

次にそういった状況の中で、食品関連企業がどういう人材を求めているかということを見ていきたいと思います。人材の要件について考えるときに、まず確認していただきたいことが2つあります。

一つは、新卒採用はあくまでも「将来の可能性」を重視する採用だということです。即戦力採用の失敗もあって、今すぐに何ができるかということで採用する企業はあまり多くはありません。むしろ5～6年後に何ができるのか、10年後に何ができるのかということが基本となります。もちろん中には、とりあえず5年間働いてくれればいいとか、とりあえず10年間のスパンで、どうせやめるだろうから、こんなものでいいよと、やけになっている人事担当者もいますが、ほとんどの場合は長い目でこの人を育てたらどういうことができるのだろうということで採用します。

そして、5～6年後に求めている仕事は何かということです。5～6年後、2～3年後か

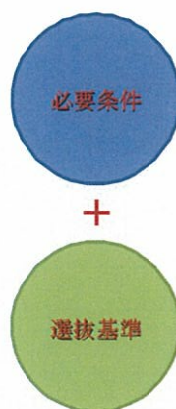
ら10年とか、企業によってそのスパンは多少違いますが、どういう仕事をさせるために人材を採用しているのか。それさえわかれば、2～3年後、5～6年後にその仕事ができる人材なのだとすることで採用基準は大体作られています。

次に重要なのは、必要条件と選抜条件という区分を明確にして考えるということです。企業が求める人材条件はたくさんありますが、これがない人はだめという条件と、あればあるだけいいという条件は違うのです。

必要条件というのは、たとえば、日本語を含めた語学力。日本の企業であれば通常は日本語が理解できるということは、ほぼすべての企業で必要条件です。近年、ユニクロや楽天などだったら、英語がある程度は理解できる、あるいは拒否反応がないということは必要条件になるのかもしれませんが。ただ、英語スピーチが流暢にできる、日本語がたとえば小説を書けるぐらいまいという必要はない。そういったものが必要条件です。考えればこういったものが結構あります。一定の学力、一定の協調性、企業とか業態、職種に対する知識、当該企業に対する志望も一定はないと困ります。ただ、非常に高い志望があれば、それだけでも採用するという企業はほとんどありません。また社会常識とか、特にコンプライアンスに関してはないと絶対困ります。ただ、コンプライアンス意識が非常に高いからといって採用することはありません。

新卒採用選考の「必要条件」「選抜基準」

- ◆ 新卒採用は「中長期的成長後の期待職能」に対する可能性採用
- ◆ 採用の条件は「必要条件」と「選抜条件」に区分されている



一定量が必要であり、無い場合は(他はどうであっても)採用不可

- ◆一定の学力、読み書き・対話能力、協調性など
- ◆企業・業態・職能に対する関心・志望・知識
- ◆社会的常識・コンプライアンス意識など
- ◆その他(業種・職種・企業によって異なる) → プレ選考・一次選考

絶対必要とは限らないが、保有していたり、高ければ優先的に採用

- ◆コミュニケーション力・リーダーシップ・マネジメント適性
- ◆高度専門知識・スキル、関連資格など
- ◆高い知能(頭の良さ)、語学力 など
- ◆その他(業種・職種・企業によって異なる) → 主に二次・最終選考

もう一方は、選抜条件です。ないといけなわけではないが、あれば望ましいというところ。一般的にはたとえばリーダーシップ、あるいは高度な専門知識、企業によりますが、語学力や資格なども選抜条件の方に入ってくるケースが多いです。ちなみに、栄養士とかという話になると必要条件の方に入ります。後ほど触れますが資格を考える際でも、これは必要条件としての資格なのか、選抜条件としての資格なのか、付加価値としての資格なのかということは考えていく必要があるのではないかと思います。

ちなみに、採用選考のステップによって必要条件と選抜条件の扱いは異なります。必要条

件は、とにかく無いと駄目なのですから、あるかないかというのを早目に判断します。だから、最低限のコンプライアンス意識がないとか、協調性が全くない人間は、他の能力がどんなにすばらしくても、多くの場合は早めに見分けて落とすことになります。エントリーシート、適性テスト、1次選考、グループ選考というような最初の段階でこの点をみていくのです。一方、リーダーシップがあるか、論理的思考が優れているか、高度な問題解決力があるか等を見るためには、手間も結構かかります。そういった点から、2次試験や数次の面接などでみていくというのが一般的なパターンです。

たとえば、エントリーシートですっと落ちている子がいます。エントリーシート、1次選考で落ちる学生は大抵、どこか必要条件が不足しているパターンが多いです。一方で、逆にエントリーシートとか1次試験はクリアするのだけれども、最終とか2次でいつも落ちる子は、選抜条件としての能力・志望、あるいは他の人ではなくてあなたに内定を出したいというプラスアルファの部分が足りないということが多いです。

2) 基本的人材像は「深さ」と「幅広さ」を兼ねた「T」字型人材

こういった中、人材のパターンとして昔からいわれているのはT字型の人材が欲しいということです。皆さんもT字型というのは聞いたことがあるかもしれませんが、最初は学問の領域でよくいわれていたことです。T字型の学者、T字型の思考というようなことです。すなわち、知識の幅が広くて、関連分野に対する造詣も深く、なおかつ専門性に対して深い知識があるということです。

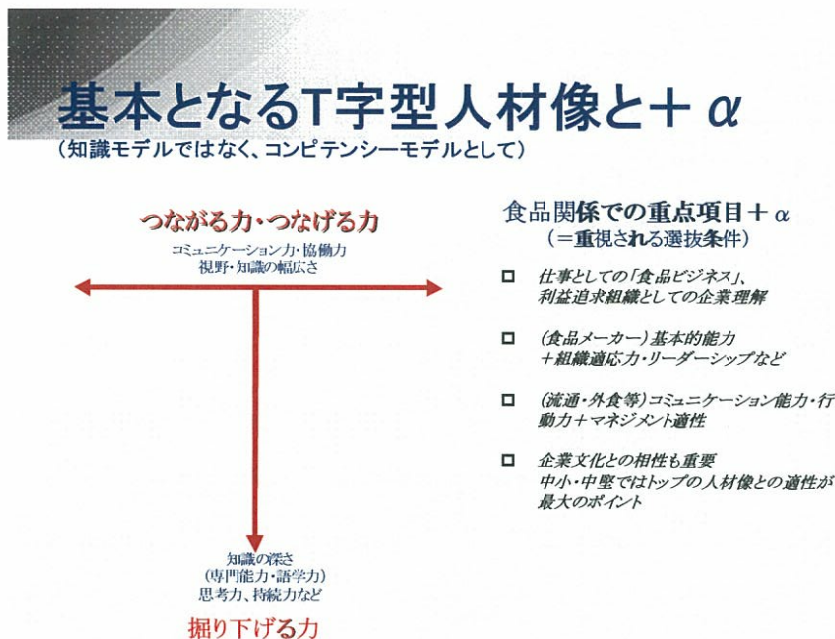
採用人材を語る場合でも、T字型というものが基本パターンとしてあります。ただ、横を重視するか縦を重視するかは企業によってそれぞれ変わってきます。もちろん職種によっても変わってきます。また、今の採用においては、知識だけモデルではなくて、コンピテンシーモデルとして考えていく必要があります。

どういうことかということ、横は知識の幅だけではなくて「つながる力・つなげる力」、すなわちコミュニケーション力、協働力など人とつながれることです。さらにいえば、視野の広さと同時に、いろいろな個別のものをつなげ、いろいろな関連するものをつなげて何か新しいものを生み出す、そういう力になります。

一方、深さについては、専門性とかだけではなくて、掘り下げる力が問われます。これは思考力、行動力などです。行動力で重視されるのは瞬発的な力というより、持続して一貫して1つの目標を追い続けることができるかとか、多少困難があってもそれを乗り越えていけるかということです。

T字型モデルをコンピテンシーモデルとして、概念を拡大して考えると、採用人材の基本モ

デルとなります。企業によって、T字の横を重視するか縦を重視するか、横の何を特に重視して縦の何を重視するのかという点はさまざまですが、いずれもT字モデルで人材要件は表現できます。T字の横軸、コミュニケーション力、協働力、視野、知識の幅広さといったものと、T字の縦軸、知識の深さ、思考力、持続力は、食品に限らず重要ですが、特に食品製造であるとか、比較的規模の大きな企業では両方とも必要で、そのバランスも求められることになります。



先ほど、12～13年前ぐらいまでの専門職採用が失敗した、専門能力ばかりを追い求めて失敗した企業が多いという話をしましたが、そういった企業の多くが、T字の横軸のコミュニケーション力や協働力をあまり見ずに、T字の縦軸の専門性ば

かりをみていた、そのために採用が失敗したともいえます。もちろん今でも専門性が非常に重要視される重要な仕事もあります。たとえば法務の仕事、あるいは語学系の仕事など。ただ、そういった職種の採用においては、多くの企業は職種別に採用しています。すなわち、職種別に採用していない採用に関しては、ほとんどT字の縦も横も求められるのだ、専門性だけで勝負ができる仕事はほとんどないと考えたほうがいいです。T字の横軸の力がないと、せっかく専門性があって、深い知識あるいは実行力があっても、企業としての力になれず、あるいは逆に浮いてしまい、企業の目的と本人のやろうとすることがずれてしまい、かえって邪魔になりいろいろなことが起きて結局やれなくなるわけです。

特にこの2～3年ぐらい、社会人基礎力とかいろいろな話は聞いたことがあると思いますが、その中でもコミュニケーション力が非常に重要視されています。これがいいか悪いかということについては、ちょっと何ともいえないところもありますが、コミュニケーション力が最重要だと思えない仕事でも、たとえばIT関係の仕事、事務関係の仕事、あるいは、技術職の採用でさえコミュニケーション力を非常に重視する傾向があります。

私自身、就職応援プロジェクト等で卒業して就職できない学生にたくさん会っています。

中には、いわゆる難関大学を出て、考え方もきちんとしているし、全然問題ない人材なのにどうして就職できないのかわからない人も来ます。ただ、共通するのはコミュニケーション力が低いということです。もっと端的に言えば話し方とか受け答えのそつなさです。こんなことでこの人は損しているかと思うと本当にかわいそうな学生はいっぱいいるのですが、残念ながらそのことをある程度トレーニングしないと、これだけの買い手市場の中では優秀な人材もなかなか評価されないのです。

今の採用活動では、大手などは非常に多くの学生が応募に来ますので、たとえば5人相手に50分の面接、あるいは1人当たり10分の面接、そういったものが1次面接で平気で行われています。10分で自分のいいたいことをいえる、あるいは10分で自分のよさをアピールできるというのはなかなか難しいことです。これができないとなかなかクリアできないということが現実にはあるのです。ですから、受け答えの方法や話し方をトレーニングする一方で、自分の考えをまとめ、聞かれたことのポイントに即して答えるなどのポイントを認識しておくことは重要です。

もちろん、コミュニケーション力にこだわらずに学生を採用している企業もありますし、最初からじっくり会おうとしている企業も中にはあります。コミュニケーション力に自信のない学生は、そういった企業を探していくというのも1つの手だと思います。現在、コミュニケーション力の過剰重視みたいな傾向はありますが、やはり重要な事項であることは事実で、このことも踏まえ、次は、T字型の人材モデルをベースに、どういったことを重視しているかということに触れておきたいと思います。

3) 食品関係の多様な業態に即した多様な人材ニーズ

実は業界の数、あるいは企業の数だけ、多数の人材像はあります。ですから、食品関係業界、あるいは食品メーカーと一括りにするのは非常に乱暴なところがありますが、食品関連業界への就職に関して、一般的な傾向および、一般に思われていることとの違いみたいなことをポイントしてお話します。

まずは、仕事としての食品ビジネス、利益追求組織としての企業理解をきちんと持つということ。これは選抜条件というよりは、どっちかという必要条件に近いものです。学生の就職相談をしてもこれが視点の中に全くない学生がいます。たとえば、「私は環境問題が非常に大事だと思うので、環境対策を万全にしている企業に入りたいです。」あるいは「環境保全に最大限に取り組んでいる会社に入りたいです」という人がいます。その心意気は非常に素晴らしいですが、その一方で、企業の事業活動そのものをあまり評価していない。企業は環境問題に取り組むだけのためにあるわけではありませんから、環境対策だけを評価して、

企業の商品や事業を理解・評価していない学生を採用しようとは思わないでしょう。また、ある福祉関係の企業では、ほとんどの志望者がその企業の社会貢献みたいなことをすごく重視していて、「私は社会のお役に立ちたいのです」といってアピールします。しかし、その企業は福祉関係の企業ですが、社会貢献だけで、損得抜きに事業を行っているわけではないのです。一定の収益がなければ、サービスの向上もできません。社会貢献のためにがんばるといだけの視点だと、企業の存続や成長を担うことはできないのです。特に正社員として、本社スタッフになりたいという方は、その視点だけでは困るというのが本音です。

それは確かにそうだと思います。つまり企業がどこで成り立っているのか、また、人々がちゃんとした給料をもらって、仕事がそんなに大変にならないようにしながらやっていくためにはどうすればいいのかというのは、社会貢献性だけではなく、仕事の仕組みがどうなっているのか、ビジネスはどうやればいいのかという視点がないとできません。これは公務員や栄養士などの専門職になると少し違うかもしれませんが、一般企業であれば、やはりこの視点がない学生を採用するのはかなり躊躇します。場合によっては、価値観の相違や目指す方向が一致しないことによる組織的弊害も生じます。やはり企業は何らかの利益を上げて成り立っているわけで、学生も利益を生み出す仕組み、あるいは利益を追求するのだということに対して理解が必要です。大学の方と話すと、この点がいつもいろいろ議論になりますが、利益追求だけでいけといっているわけではないのです。少なくとも就職しようと思うのなら、それは認識しなければいけないということです。

ミスマッチの存在と採用の二極化

・ 食品関係産業

優良な中堅・中小企業・地方企業の多さが一つの特長だが、
そういった企業では、なかなか優秀人材を採用できないところも多い。

- 食品メーカー＝学生の第一志望業界群
流通・外食業＝供給不足傾向
- 全国展開企業＝比較的人気企業
地方企業の多く＝採用難
- 大手食品メーカー
＝少数精鋭採用→長期的視点での優秀人材を求めている
地方企業、流通・外食系成長企業
＝量確保も課題→熱意と志望重視の人物本位採用も

次に業態別の人材像について考えてみましょう。まずは食品メーカー。食品メーカーといってもいろいろなメーカーがありますし、いろいろなパターンがあるわけですが、一般的に製造業は総合力を求めます。特定の研究職であるとか栄養

士など特定の仕事が最初から決まっている場合は別ですが、一般の総合職採用では、応用力のある、あるいは将来的にいろいろな意味での発展性がある幅の広い人材を求めることにな

ります。また、仕事としても、一般的に製造業の場合は組織で動きます。工場を含めて、全体のマネジメントしていくところが重要です。先ほどの将来の仕事に求められる能力という意味でいくと、やはり製造業では、10年後、20年後にはある種マネジメントの仕事を担当することになります。そういう意味でリーダーシップとか組織統括力とかのベースになる能力を人事では重要視します。

一方、流通、外食系は、T字型モデルでいうと、やはり求められるのは横です。すなわちコミュニケーション力、協調性、あるいは知識の幅広さなどです。注意してほしいのは、たとえば流通・外食では、お店の目にみえるところで働いている方のほとんどは、パートや契約社員、中には派遣であったりして、多くは正社員ではないということ。新卒採用正社員に求めるのは、店員として働くことよりも、その店員を動かすことあるいはその人の仕事を作ることです。すなわち、本社スタッフや店長、売り場主任であったりする人なのです。そのため、新卒で入ると、最初は現場の仕事もしますが、それをやった上で求めているのは、それをマネジメントしていき、その仕事をわかった上でパートや契約社員に働いてもらう、また、店として何を売っていくかというのを判断することです。さらに上に行くと、販売戦略、マネジメント、採用、そういったものを担う立場になっていきます。流通の場合では、さらに仕入れやマーチャンダイザー、外食の場合では商品開発、その他メニュー開発も含めた仕事も担います。ですから、流通、外食系では、販売が好きだから、人と会うのが好きだからといって志望する方が結構いますが、それだけではだめなのです。組織を運営しリーダーシップをとる、あるいは人の気持ちがわかる、そういうマネジメントの適性などがかなり重要視されています。最近では採用するからには全員がマネジャーになれるような人材を採用しようという方向に変わってきています。ですからマネジメント適性がない人間はなかなか難しいということになります。また、一匹オオカミタイプあるいは販売・セールスだけやりたいですという人も難しいです。

最後に中堅・中小企業について。中堅・中小企業ではどういうタイプとは一概にはいいにくいところがありますが、企業文化との相性が最も重要です。具体的には、中堅・中小になればなるほど、トップの人材観が圧倒的に決め手となってきます。トップがどういう人材を求めているか。自ら仕事をつくり出す人が欲しいという企業もあれば、地域貢献にきちんと理解してくれる人が欲しい、あるいは社長は代々続いているのだから、伝統的な組織の中できちんと番頭ができる人が欲しいという企業もあります。企業のホームページ等を見ると、それなりにトップの人材メッセージというのは出ているはずです。たとえば、採用ポータルサイトでのトップのメッセージや企業説明会その他での社長の発言など。中堅・中小の場合は特に重視していただきたいと思います。

4) 食品関係企業の採用の動向

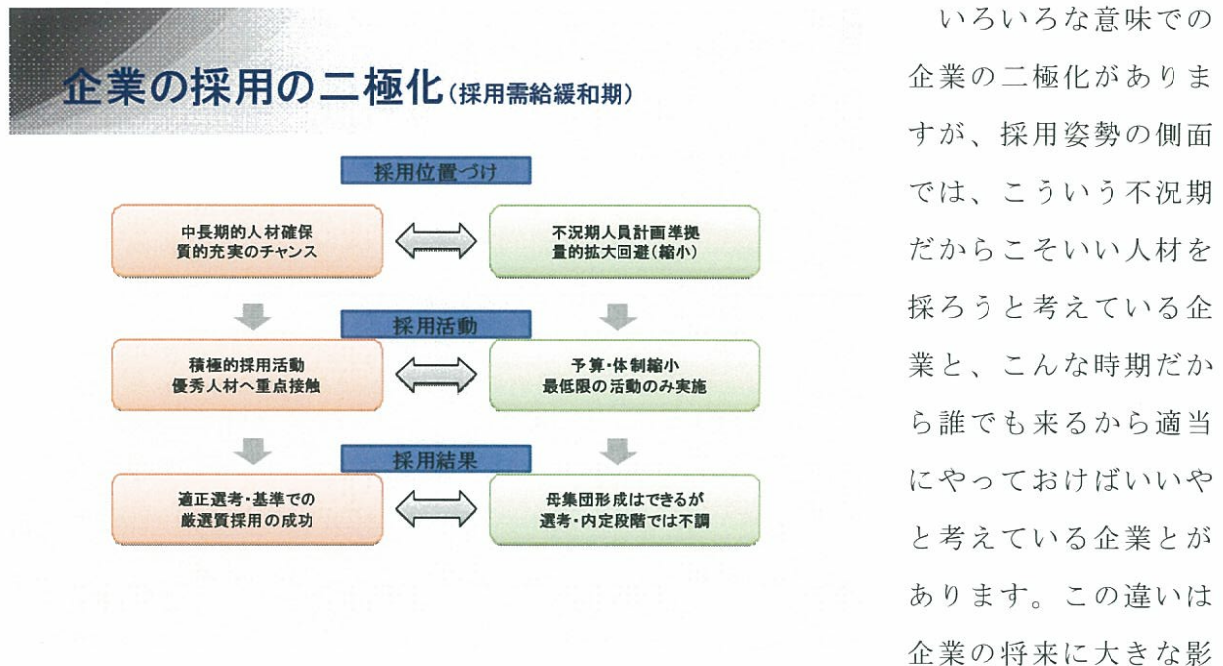
食品関係企業の採用の動向についてお話しします。他業界と同様に、採用人数は少なくなっていて、4年前に比べ60%ぐらいの量にはなっています。一方、質の採用基準は上がっており、就職はかなり難しくなっているということがあります。

一方で、食品関係では、非常に優秀な中堅企業、財務基盤のしっかりした中堅企業やあるニッチの分野で非常にシェアの高い中小企業・地方企業が存在しているということを見逃してはいけません。私は、地方の雇用開発や町おこしといったこともやっていますが、地方のどこの町、村に行っても、必ず日本酒や焼酎のメーカー、ワインメーカーなど優良な酒造会社があり、それに関連する中小・個人の企業があることを知っています。他にも名産品製造会社とか地方中堅スーパーや外食チェーンも含め、地方に非常に優秀な食品関連企業が多いことにびっくりします。ここは、ぜひ皆さんに認知していただきたいと思います。また、地方に限らず、食品メーカー以外を見れば、それを支える機械であるとか厨房設備会社に、非常に優秀な中堅・小企業がたくさんあります。このことは食品関係産業の大きな特色です。

ただ、食品関係産業の中でも採用環境は二極化しています。業種的にいえば、学生、特に女性の第一志望は食品メーカーが多く、恐らく産業別でいえばトップです。製造業の新卒求人倍率1.58倍とか出ていましたが、いわゆる食品の一部上場大手だけでいえば、恐らく金融よりも厳しい倍率になっています。一方で、流通や外食というのは、今でこそそれなりに人気はありますが、基本的に不人気産業です。また、コマーシャルとか商品とかで名前の知っている全国型の大手食品メーカーは非常に多くの応募がありますが、その素材、材料をつくらしている会社や厨房設備を作る会社、地方で展開している外食産業といったところは、あまり人気がない。しかし、そういったところでも優良会社は非常に多く、多くの学生を募集している企業は本当にたくさんあります。小さな企業・地方企業でも、先入観なしにきちっとみていけばいいところはいっぱいあります。中には会社としてきちんと組織ができていないところとか、労働条件が整備されていない企業もありますが、学生が自分の目できちっと確かめる、あるいはいろいろな情報を得て、ちゃんと見定めるという前提で探せば、中堅・中小の中にいい企業は本当にたくさんあるということはお伝えしておきたいと思います。

採用人材でも、大手の食品メーカー、全国展開型の企業は、黙っていても優秀な人材がたくさん来ますから、頭のよさ、体力、志望、意欲いろいろな意味を含めて基礎的な部分で能力の高い学生に絞り込んでも採用数は確保できます。そういうところでは、たとえば食品業界に対し非常に認識が高くて熱意はあるが、基礎能力があまり高くない学生の就職は難しいでしょう。意欲はわかっても、明らかに基礎能力の高いほうを採用しようとするし、またそ

ういう人間を採用できる環境になっています。一方、地方企業や流通、外食では、仮に今の能力が層高くなくても、熱意と志望みたいなものを重視して、頑張ってくれるのだったら可能性にかけようという採用は結構あります。



いろいろな意味での企業の二極化がありますが、採用姿勢の側面では、こういう不況期だからこそいい人材を採ろうと考えている企業と、こんな時期だから誰でも来るから適当にやっておけばいいやと考えている企業とがあります。この違いは企業の将来に大きな影

響を与えることになります。今の不況期中長期的な視点に立ち、今すぐ必要な人材ではないけれども、優秀な人材だから入れておこう、あるいは今こそ採ってしまおうとしている企業は基本的に優良企業であり、将来の存続・成長企業なのです。

私自身、採用の世界というのは何のかんので30年近く関わっていますが、1980年代中盤の採用低迷期、積極的な採用をする企業が少なかったときに、目の色を変えて優秀な人材を採りにいった企業が印象に残っています。たとえば某大手証券。あの当時、証券屋や株屋などといわれ、優秀な人材が敬遠していた時代に、いわゆる偏差値的にいい大学も含めて非常にいい人材を集めました。それが金融ビッグバンの中で生き残り、今、日本ではぐんと抜けた企業となった1つの原動力になったことは多分間違いないだろうと思います。また、産業的にいえば、そのころ勃興してきた流通業です。あの時代はまだ新興産業ということと、店舗で働くイメージが強くて、優秀な人材はあまり流通に行かなかったのですが、その時代に非常に熱心に学生にアプローチし、採用をしていました。あの頃は流通に入ると30歳ぐらいで店長になっていたこともあり、30歳ぐらいで一国一城の主になれるということをアピールして、それに応える人間を積極的に採用していました。その後の成長を見ると、その結果が出てきているのかなと思います。

そういう意味では、二極化している中で、今は人気がない、今は仕事がきついかもしれないが、真剣に人材を採用している企業というのは、地方企業あるいは食品周辺の関連企業を

含めていろいろあると思います。そういったところをぜひ見つけていただきたいと思います。

3. フードスペシャリストの就職について

最後に、フードスペシャリストについて、僭越ながら少しだけ考えたことを申し上げたいと思います。

ここまでも話してきましたが、残念ながら昔のように資格を持っているから就職に有利、就職は大丈夫だという時代ではありません。栄養士がそれを求められる仕事に行く、あるいは弁護士が法務に入る、そういうのはありますが、それ以外の資格はおそらくそれを持っているからといって就職が確実ということにはなりません。資格は切り札やオールマイティーカードではないのです。ただし、それを持っていることによって「この人はがんばっているのだ、この人はちゃんと自分の能力を向上しようとしているのだ」あるいは「この資格に伴う能力、理解、知識はきちんとあるのだ」という、ある意味の品質保証書としては重視されています。

そういった視点からフードスペシャリストというものをみると、食品に関する非常に幅広い知識や関連スキルなどいろいろなことを学んでいるわけで、スペシャリストであると同時に、ゼネラリスト、食に関する総合能力を証明するものであるとも思うのです。先ほどのT字の縦横でいえば、縦を証明するだけでなく横も証明するものです。さらにいえば、資格そのものがどんなにすばらしいかというよりも、この資格をなぜとろうと思ったのか、この資格を取得したことによってどういうことを学んで、これからどのように活用できると考えているのか、ここがきちっとアピールできれば就職の場での有効な強みになっていくと思います。

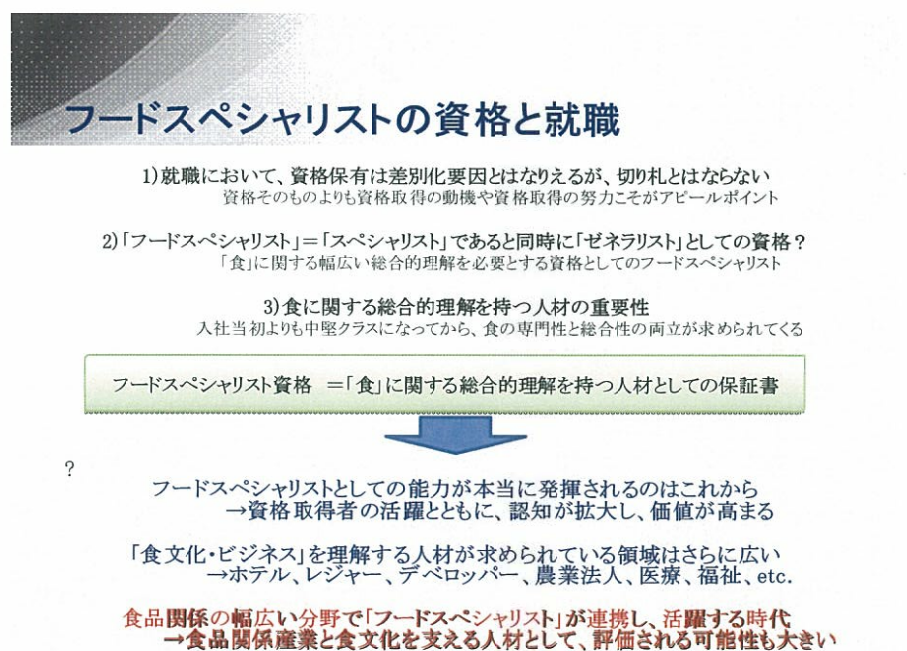
先ほどからT字型人材像の話をしていますが、基本はやはり縦の専門性と同時に横の広がりも重要で、特に中堅の社員になったときに縦と横の能力を組み合わせた活用が重要になってきます。目の前の仕事だけだったら若手でもできるわけですが、幅の広さ、あるいはある程度の深さみたいなものが本当に問われてくるのは30過ぎてからの仕事になります。そういう意味では、フードスペシャリストの資格というのは、まだまだ新しい資格ですから、この資格の勉強で獲得した知識の深さと幅の総合力が発揮されてくるのは、おそらく今からです。資格取得者が30歳代になり、この年代から、食品メーカーであれば、たとえば今まで一生懸命栄養の分析みたいなことをずっとやっていた人が、今度はそれを踏まえて新しい栄養食品を開発してみてもどうかといわれるようになります。あるいは、流通や外食で店舗スタッフをやっていた人が、今度は店長になる、食品の仕入管理全般の担当になる、あるいは品質管理の担当になるなど、会社全体に影響する重要な仕事の担当になりえます。そういったとき

に初めて広さ、深さというのが問われてきます。また、中堅・中小の会社では、優秀な人材であれば30歳ぐらいで経営に関与するようなことにもなります。経営に関するような問題も考えなくてはいけなくなってくる。そういったときに、幅広さと深さというのは多分生きてくるのではないかと思います。

そういう意味で今後、フードスペシャリストの資格を持って、躍する人が増えれば、認知も広がるでしょうし、資格の価値も高まるだろうと思います。さらにいえば、これから就職しようとする資格保有者の人、皆さんの教えている学生が実際の就職活動で、フードスペシャリストとは何か、これはおたくの仕事の中でこのように活用できるのだということを面接の場でアピールできれば、人事の採用担当者の認知は急激に上がります。人事の採用担当者の認知を一番上げるのは、もちろん広報とかも重要ですが面接の場で学生が話すことも非常に有効です。何人も何人もいつてきたら、「これはすごい、何だこれは」という話になってくるはず。せっきく皆さんが資格をとらせている学生の就職を成功させるためにも、資格を持っているから何とかなるのではなくて、この会社に入ってこの仕事をするときにはどのように使えるのか、あるいは何でこの資格をとろうと思って、取得のためにどういう努力をしたか、勉強をしたかといったことをちゃんとアピールできるようにすることです。そうすれば、この資格そのものの価値が上がっていき、その資格保有者である学生の価値も上がるわけです。

この前調べたところ、流通、外食などを含めて食品関係の企業で1,000万人以上の人が働いています。さらにいえば、それだけではなくて、

ホテル、レジャー、デベロッパー、農業法人、今既にいると思いますが医療、福祉



データだけでは判断できないことなのです。デベロッパーがショッピングセンターをつくる
ときもそうです。また私の知っている話では、産婦人科の病院で非常に人気のある病院があ
りますが、その原因の一つは食事がいいからということです。医療水準がもともと高いとい
うのもありますが、きまりきった入院食ではなくておいしい食事がとれる、カフェテラスメ
ニューで食事がとれるということにしたら、そこで出産したいという人が非常に増えたと言
います。

フードスペシャリストの活躍する場所というのは、これからの時代、ますます広くなると
思います。将来的には食品メーカーはもちろんのこと、流通、外食、さらにはレジャー、農
業、医療、福祉、デベロッパー、もしかしたら鉄道やなども含めていろいろ活躍する人が相
互にネットワークするようになると、食を担う大きなネットワークになるでしょうし、フー
ドスペシャリストの活躍の可能性がさらに広がるのではないかと思います。

講師のプロフィール

大島 要(おおしま かなめ)

キャリア・コンサルタント(CDA・厚生労働省認定試験合格)

中小企業診断士(経済産業省登録)

【略 歴】

1957年 北九州市門司区生まれ。大阪大学文学部美学科卒業。その後就職情報誌編集長、人材経営研究所・首席研究員などを経て、1997年 THINX・有限会社大島事務所を設立。就職・採用および経営・人事に関するコンサルティングを中心に活動し、現在に至る。

企業の経営・人事戦略に即した採用コンサルティングを多数手掛ける一方で、若年就職促進プロジェクトや大学等での就職指導などを継続的に実施。各種就職・採用セミナー講演等も多数行っている。

また、就職・採用支援関連以外でも、企業等への各種戦略コンサルティング、経済団体や官公庁関連の調査・企画プロジェクト、市町村合併支援・地域活性化支援など幅広い活動を展開している。

【著書等】

「自分の会社強化マニュアル」(TAC出版)

「ビジネスライセンスで人生が変わる」(経営情報出版)

「エクセレント情報システム」(日科技連出版)等。

その他、専門紙・雑誌等への執筆や講演多数。