

## 一人ひとりに向き合う採用 —納得を生む対話と、信頼される企業の姿勢—

自社が求める採用水準と、学生の能力や志向などとのギャップに悩む企業は少なくない。企業・学生双方が満足できる「納得度の高い」採用はどうすれば実現できるのか。高い内定承諾率を誇るSOLIZE Ureka Technology株式会社の事例から、そのヒントを探る。

### SOLIZE Ureka Technology株式会社

設立：2025年7月1日  
資本金：1,000万円 (SOLIZE Holdings株式会社 100%)  
代表者：代表取締役社長 堤 寛朗  
所在地：東京都千代田区三番町6番3号 三番町UFビル3F  
事業内容：ものづくり変革で培ったコア技術により、企業課題・社会課題の解決を行うコンサルティング及びエンジニアリングサービスの提供  
従業員数：351名 (2025年7月時点)



### 新卒採用における方針

#### 求めるのは「ひらめきの実現に情熱を持って取り組む人材」

SOLIZE Ureka Technology株式会社は、顧客の「ひらめき」の実現を支援するコンサルティング、およびエンジニアリングサービスを提供する企業だ。AIやDX、自動運転、セキュリティなどの分野において、最先端技術と深い業界知識を持ち、主に製造業を中心とした企業の変革をサポートしている。Ureka(ユリーカ)とは、アルキメデスが原理をひらめいた際に叫んだと言われる言葉に由来する。デジタルエンジニアリングと3Dプリント技術に強みを持つSOLIZE PARTNERS株式会社、新規事業の開発および運営を行う+81株

式会社と共に、SOLIZEグループの一翼を担っている。

同社は「ビジネスコンサルタント」「サイバーセキュリティコンサルタント」「数理・シミュレーションエンジニア」の職種別に新卒採用を実施している。人材要件はそれぞれ異なるが、すべての職種に共通して第一に掲げているのは「ひらめきの実現に情熱を持って取り組めること」だ。顧客の課題解決にあたっては、ひらめきだけでなく、情熱と勇気を持って最初の一步を踏み出せるかどうかが重要である、という考えがあるからだ。

一方で、「ひらめきの実現に情熱を持って取り組めるか」を、学生に直接的に問いかけても、見極めに必

要な情報を得ることは容易ではない。採用戦略部長・蒲池正一氏は、「自ら何かに挑戦して乗り越えた経験の有無と、そこにある意思を確認し見極めている」と説明する。「選考時に、自ら企画して、問題点を明らかにして課題解決につなげた経験を聞いています。課外活動、アルバイトなどだけでなく、大学での学修や研究活動を通じた経験もしっかり聞いています。その経験で重視しているのは、成功したか、失敗したかといった表面的な結果ではなく、その行動に至った根拠、すなわち学生の意思を掘り下げて確認します。こうしたエピソード

を語れる学生は、さまざまなチャレンジにも前向きに取り組み、うまくいくケースが多いと感じています」。

また、「数字に対する素養」も重要だ、と採用グループリーダーの中川小耶加氏は付け加える。「ビジネスコンサルティング職の場合、お客様に説明する際、数値で根拠を示すのが基本です。学生時代の経験として、例えばチャレンジによって改善したことを話すのであれば、やはり数値でその改善の度合いを説明できることを求めたいです。面接中は、こうしたファクトに基づく思考力も見えています」。

## 選考時に重視する観点と採用の工夫

### 「職種別採用」と 現場が伝えるリアルな仕事

新卒採用の現場では、このような企業の採用方針を、企業が学生に求める水準として選考プロセスへと落とし込んでいくが、近年では、この選考水準と採用した学生の能力や志向性との間に「ギャップ」が生じることが課題になっている。しかし、SOLIZE Ureka Technology株式会社は、この採用における「ギャップ」が少なく、かつ内定承諾率が高い水準であることが特徴だ。

この実現のために重要なのは、企業からのメッセージを学生に伝えていく姿勢だ。1つのポイントとして、いわゆる「一括採用」をしていない点が大きいと蒲池部長は言う。「当社では職種を示して採用を行っています。一括採用にしまうと、多様な業務をこなせる、ある意味、汎用性の高いタイプが高く評価されます。しかし、学生から『自分は替えの効く人材として見られている』と受け止められかねません。そうではなく、職種別に募集し、『あなたにはこの仕事をしてほしい』と具体的に伝えるほうが求職者の意欲が上がるはずです。『自分はこの仕事がしたい』という人が集まってくれば、ギャップが埋まってくると思います」。

さらに、学生と接点をできる限り増やし、丁寧に説明することを意識していると言う。同社では「採用は採用チームが行うもの」というスタンスではなく、「一緒に働く仲間を見つける」というスタンスで、現場の第

一線で活躍しているメンバーも、インターンシップや学生面談に参加している。現場のコンサルタントやエンジニアが発する言葉はリアリティに溢れ、働くを具体的に想起させることにつながり、学生に響くメッセージになるという。

こうした選考を支えるのがSOLIZEで定める、評価基準と面接のポイントだ。自社の求める水準に対して、面接官ごとの主観的な判断や評価のばらつきを抑える工夫をすることで、現場社員も参画した納得度の高い選考を実現している。



### 研究の専門性よりも 傾聴力、課題の咀嚼力を問う

こうした選考プロセスを通して、同社が見極めたいのは、専門分野にとらわれない「全体を俯瞰する力」や「コミュニケーション能力」といった汎用的スキルだ。新卒採用においては、大学の研究の専門性の高さだけを評価しているわけではない。同社の強みはコンサルティングだけでなく、グループ内で長年培ってきた技術力があること。つまり、変革力と実践力の両方を持ち合わせている点だ。顧客の多くは、自動車関連やエネルギーインフラ、建設業などものづくり企業。企業の技術力の高さを考えれば、大学での専門性が直接生かせる場面は少ないだろうと蒲池部長は言う。「最新の技術は、入社後、現場で学べます。それよりも、相手の話を聞いて課題を咀嚼し、解釈してうまく解決に導く力があるかが大切です」。

同社の事業内容から、理系人材を積極的に採用している印象を受けるが、採用において文系・理系を意識することはほとんどないそうだ。実際に同社では、農学部や医療系学部といった、製造業と関係なさそうな学問を修めた人材も、第一線で活躍している。

「数理シミュレーションエンジニア職は、専門性が高い領域なので、一定の専門知識が必要ですが、コン

サルティング系の職種は、顧客の課題を正しく認識し、お客様の懐に入って意思疎通できるコミュニケーション能力が重要だと考えています。専門知識よりも、相手の話を自分の体験に置き換えて、噛み砕きながら理解する力が必要です」（蒲池部長）。

また、同社の事業内容では、自分が学んできた分野の専門性は生かされないのではないかと不安に思う学生に対しては、「どのような分野であっても、研究で培った能力と、コンサルティングで求められる能力には共通点がある」と説明していると、中川採用グループリーダーは言う。「課題解決という目的のために方策を提案し、実行・考察し、次のステップへつなげるというプロセスは、文系・理系を問わず、研究で求められること。仕事において何かを突き詰める際の基本姿勢も同じであると伝えています」。

同社の選考の今後について、蒲池部長はこう語る。「選考においては、大学名で判断することはありません。どの大学であっても努力してきた学生は磨けば光る。我々はそういう原石を見つけたい。また、我々のお客様は、自分たちだけでは解決できない問題を抱えています。ある意味、正解がない世界です。そうした仕事に挑戦的に取り組める人材を採用できるよう工夫していきたいですし、我々もまたそのような人材に選んでいただけるよう努力したいと思います」。

### 👉 まなぶとはたらくをつなぐ研究所の視点

#### 学生の身に付けた能力が、企業での活躍につながることを示せるかが鍵に

新卒採用では、「母集団を大きく形成することで、採用学生の質を担保したい」という考え方がいまだに根強いと感じています。しかし、SOLIZE Ureka Technology株式会社は「母集団の拡大よりも、応募してくれた学生の意向を高めること」で、採用した学生の質を高めているのが特徴です。その採用活動が成功している最大の要因は、同社の第一線で働く社員が、自らの業務に求められる専門性や汎用的スキルを具体性を持って学生たちに伝えていることでした。採用基準を言語化するだけでなく、そこで求めている資質や能力が、自社の事業の中で

どのように生かされるのかを示すことで、採用基準やその水準の納得度を高めることが、今後企業側に求められることになりそうです。

一方、大学でも、学生たちが身に付けた専門性やスキルを可視化し、企業に対してエビデンスとして示せるようにする活動が重視されることになるでしょう。その際、自分が身に付けた汎用的スキルなどの能力が、自分が思っている業種・職種以外でも活用できることを示すことで、学生たちの視野を広げ、納得度の高い就活となるような支援をすることも求められるでしょう。