

就活の準備は すべての大学生に必要なこと

——多くの就活生が抱える悩みについて、当社就活書の著者である坂本先生にお話をうかがいます。「売り手市場っていうけど、実際のところどうなの?」「だれでも内定をもらえるテクニクってあるの?」などの疑問について、ぶっちゃけて答えていただきたいと思います。

坂本 よろしくお願ひします。

——まず、先生のご紹介もかねて、ふだんの活動について教えてください。

坂本 いつもは、全国の大学を回り、キャリアセンター主催の就職ガイダンスで講師を務めています。先週は北海道へ、昨日は名古屋へ行ってきました。

——年間いくつくらいの講義をされているんですか?

坂本 ひとつの大学で何コマもやることがあるので、それも合わせると年間200コマくらいですね。大学だけではなく、自治体主催の就活講座をやることもあります。昨年は岡山市や加古川市主催の就活講座の講師をしました。

——講演が多い時期はいつごろですか?

坂本 いちばん多いのはやはり秋です。大学3年生向けの就活講座で、10〜11月が多いですね。ただ、いまは企業の採用活動も年中行われていて、インターンシップもあるので、年間通してキャリアセンターでの講義があります。とくに最近では、志願者を増やすために、学生の就職支援に力を入れている大学は増えていきますね。

——先生が講義をしているのはどのような大学ですか?

坂本 偏差値は関係なく、さまざまな大学で行っています。なぜなら、有名大学だからといって就活がうまくいくとはかぎらないからです。企業はいろんなタイプの学生を採用したいと考えます。つまり、アルバイトを頑張った学生、スポーツを頑張った学生、サークル活動を頑張った学生、資格取得を頑張った学生、語学を頑張った学生など、それぞれのタイプのなかでの戦いになるんです。私は東大生向けの講義も行っていますが、東大生だからかならず受かっているというわけでもありません。何社も落ちて落ち込んでしまう人もいます。

——ということは、どんな大学の学生でもしっかり対策をしなきゃいけない？

坂本 そうなんです。また、それと同じくらい重要な問題があります。それは、入社してかならずしも幸せになれるとはかぎらないということです。自己分析や企業研究によって企業と自分のマッチングを確認せずに、知名度で企業を選んで入社し、「失敗した」と後悔する人が、有名大学の学生にはとても多いのです。そういった大学では、自分に合った企業を探す方法の指導も求められていますね。

——大学が変わると、指導の内容も変わるんですか？

坂本 中堅レベルになると、そういった指導に加えて、志望企業の内定をとるための指導を大学からは依頼されます。そして、偏差値がそれほど高くはない大学になると、自分の大学から採用実績のない企業や、就職人気ランキング上位企業の内定をとるための指導を依頼されます。「あきらめなくても大丈夫。内定をとる方法があります」と、具体的なやり方を指導しています。

——そういった方法を、書籍に書いていただいているわけですね。つまり、どの学生もしっかりと就活の準備はしなくてはいけないんですね。

坂本 そうです。就活はすべての学生が準備をしないと失敗するリスクがあるということです。

——就職支援活動をはじめてからは、どれくらいたつんですか？

坂本 今年で23年目になります。

——はじめたきっかけはなんだったんですか？

坂本 大学時代にさかのぼりますが、留学生の就職支援ボランティアをし、そのやりがいを感じたことがきっかけですね。私が指導した学生が企業に受かり、その人の親も一緒になって、とても喜んでくれたんです。就職支援は大きな喜びがつくりだせる仕事であり、その人の人生に大きな影響を与える仕事だなんて思っ
て、魅力を感じたんです。

――素敵なきっかけですね。

坂本 ただ、それはあくまで学生レベルによる指導でした。企業の見極め方とか、伝わる文章の書き方、他人の文章の直し方、プレゼンの指導の仕方など、プロとして教えるために必要な要素がそろっていませんでした。そこで、まずこの会社でこういう技能を身につけ、次はこう、次はこうと、人生計画を考えました。およそ2年ごとに転職していく計画を立て、それを実行し、最終的に独立したという形です。

――独立はおいくつのときに？

坂本 32歳で独立しました。ただし、就職支援の仕事は独立してからはじめたわけではなく、4つ目の企業ですでに携わってはいました。証券会社、広告会社、新聞社を経て教育業界に入り、自分で就活講座を立ち上げたのです。それが軌道にのって本を出版し、その後独立しました。過去の仕事がすべていまの仕事につながっています。

――いままで、何人くらいの就活生を教えてきたんですか？

坂本 およそ7万人を指導をしました。

――先生は講義をするときに、大切にされている考えはありますか？

坂本 その人の人生全体が幸せになるような就職支援をしたい、そう考えています。企業と人とのマッチングも考え、「内定⇨ゴール」ではなく、「内定⇨幸せの入り口」になるよう、心がけています。

3年生の夏インターンが 本当の就活スタートに

——昨年の就活では、これまでの就活から変わった点がありましたか？

坂本 ありました。多くの人が気づいていることではありますが、経団連の就活ルールが完全に形骸化していました。

——結果、経団連主導のルールは廃止になりましたからね。

坂本 表面的には守っているふりをしていました。しかし、夏や秋のインターンなど、本当はぜんぶ選考につながっているのに、「これは採用には関係ありません」というただし書きがあちこちで見られました。

——実質的には夏から就活がはじまっていたということですね？

坂本 そうです。7月の夏インターンの選考試験が、最初の青田刈りになっていきますね。そこから内定につながっていく人もいます。

——では学生のあいだでも、インターン応募が就活のスタートという意識になりつつあるのでしょうか？

坂本 いや、そう考えているのはインターンを受けているの学生の一部だけだと思います。わかっている人はわかっている状態ですね。感覚的には、夏インターン参加者の5人に1人は早期選考に進んでいます。ただ逆に言うと、5人中4人にはなんの連絡もない。だから、それが裏選考だったのか、自分は進めているのか、それがまったくわからないんです。

——選ばれた人にはどのようにアプローチがくるんですか？

坂本 案内はメールもしくは電話なのですが、ここにも就活ルールに対する忖度があります。「早期選考を行います」とは一切書いてないんです。「社員との懇親会を行います」とか、「見学会、質問会のご案内です」などと書いてあるだけで、**選考試験を想像させるような文言は使わない**ですね。だから呼ばれたほうも、それが早期選考だとは気づかないんです。

—では軽い気持ちで行ってしまいますね。

坂本 はい。軽い気持ちで行ってみると、たしかに見学会や懇親会ではあるんですけど、社員との面談もあるわけです。その面談も、机を挟んで向き合って座ってではなく、**面接と疑わせないようにとてもラフにやる企業が多い**んです。あえて油断させるんですね。

—そこでは学生のこういった部分が見られているんですか？

坂本 その人が学生時代なにをどんな目的で頑張ってきたのか、そこでどんなことを身につけたのか、**自社の仕事とのマッチング**はどうか、ということを雑談しながら探っていくんです。

—懇親会でそういった内容を聞かれたら、それは選考だと思っただほうがいい？

坂本 そうですね。見学会、質問会、懇親会、こういったものは**すべて選考の意味がある**とみてよいでしょう。そして、それをクリアするとまた呼ばれるんです。企業も途中からは選考ということを隠さないようになり、そのうち企業によっては「あなたは内定者と同じ実力だということを確認られたので内々定いたします」と言ってきます。もしくは仮内定。

—仮内定。運転免許みたいですね。

坂本 ただしこの裏選考の連絡はすべての学生に送るわけではないので、**内密に**願いますと頼まれます。

—早い人で、内々定はいつくらいから出るんですか？

坂本 7月にインターンの募集がはじまり、8〜9月にインターンがあって、それが終わった**9月末〜10月**にかけてなにかの口実で企業に呼ばれ、**内々定**が出

じめます。そして11月になると秋のインターンがはじまり、内々定はもつと増えます。

——ではこの本が出た1月は、すでに内々定をもらっている学生も多いということですね？

坂本 じつは、内々定者の数自体はそれほど多くはありません。なぜなら、特定の就活生だけに内々定が集中しているからです。夏のインターンで内々定をもらった人が、また秋のインターンでもらうなど、きちんと準備をした一部の就活生だけが、いろんな企業から内々定をもらっているんです。

——優秀な学生に内々定が集中しているんですね。

坂本 夏のインターンで内々定がもらえた人は、内々定をとるノウハウがわかっています。具体的には、企業がどういう資質の学生を求めている、それをどうやってアピールすればいいか、ということですね。そして、無駄な緊張もしくくなります。そうなると、どの企業でも高確率で内々定がとれるようになってくるんです。一度クリアしたゲームは何回でもクリアできるのと同じことです。

インターンからの内々定は 社員への積極的な質問がカギ

——先ほど、インターン参加者の5人に1人くらいだけが、その後の選考に呼ばれると言われましたが、その1人になるためにはどうすればいいんですか？

坂本 まず、5人のうち1人に選ばれるからには、**人事に自分の存在を知ってもらう必要があります**。そのためには、**質問をしに行くことが重要**。イスに座って聞いているだけでは、自分の存在感はゼロに等しいんです。

——最近の説明会に近いインターンもありますが、**学生側が積極的に行かなくてはいけない**ということですね。

坂本 忙しいときに質問するのは失礼なんじゃないかと考える人もいますが、それは違います。企業側は質問を待っています。質問しにくる学生は、**行動力があり、コミュニケーション能力が高く、仕事への意欲や自社に対する志望度も高い**。企業はそう受け取ります。だから、質問は行くべきなんです。

——では、**どんなことを聞いたらいいのでしょうか？**

坂本 その企業の仕事に対する意欲が感じられる質問をします。つまり、その場で考えたような質問ではなく、**事前に調べてきたことの確認質問**です。たとえば、その企業のIR情報や経営計画、新聞記事などに目を通しておいて、そのことに関して質問するか。新聞は購読していることが理想ですが、たとえ購読していなくても図書館やネットで見られます。**ひと手間かけた企業研究**をしているだけで、**その会社に対する熱意が伝わる**んですね。たいていの学生は、そのひと手間が面倒くさいのでやっていないんです。

——**だからこそ、そのひと手間が光る**んですね。

坂本 そうなんです。ほんの10分ほどの手間をかけるだけでいいんですけどね。

——時間も無いし、やりたいことがないからインターンには応募しないという学生も多いようですが？

坂本 IDBインターンなら、手間や時間はかかりません。むしろ、内々定がほしいならインターンではできるだけ期間が短いものに行くべきなんです。

——そうなんですか!?

坂本 第一志望の企業以外は長期インターンに行く必要はありません。理由はふたつあります。まず、短期インターンなら数多くの企業に行けるからです。そしてもうひとつの大きな理由は、短期インターンほど企業が選考目的でやっていることが多いからです。

——そうなんです。短期だと企業は学生をしつかり選べないという気がします。

坂本 本来は長期でやるべきものであるインターンを短期でやるということは、その目的は就業体験をさせることではなく、説明会とテストをするためです。だから短期のほうが選考に直結していて、ねらい目なんです。特定の業界に絞っている人でも、比較研究するために社員数や事業規模が異なる企業など、複数の企業に行ってみるといいですね。

——そしてインターンではかならず社員に質問する、と。インターンではワークなどをすることもあると思いますが、そこでの行動よりも、社員に対するアプローチのほうが大事なんですか？

坂本 ワークやプレゼン、コンテストなどで実力が発揮できなくても大丈夫ということです。人事の方はいろんなところを見えています。むしろ、その人の素が出るようなところをよく見たいと思っています。コンテストでは頑張っていたけど、それが終わったらぜんぜんアプローチにも来ないし、質問もせずスマホをいじっている。それでは、うちの会社にはあまり関心がないのかなと思っちゃいますよね。

——たしかに、そんな人がいるなかで質問に来てくれたら評価は高くなりそうです。

坂本 企業がいちばん求めているのは、自社に強い関心をもって、自分からコミュニケーションをしてくる行動力をもった人なんです。そういう学生ほど内定を辞退されないという経験にも基づいています。

—— 内定辞退を避けるために、志望度の高い学生の採用に力を入れたいんですね。

坂本 よく言われることですが、恋愛にも似ていますね。自社にしっかりアプローチしてくれる人じゃないと、内定を出しても結局振られてしまう、つまり辞退されてしまうので意味がないんです。

2月インターンは最大のチャンス 本選考のつもりでESを書こう

——このインタビューの公開は1月ですが、それからでも行動すべきでしょうか？

坂本 じつは、2月のインターンがいちばん内々定が出るんです。なぜなら、本選考がはじまる前に企業が学生を確保できる最後のチャンスだからです。

——優秀な学生がある程度おさえておきたいということですか？

坂本 そうです。夏インターンが終わってもまだ秋、冬、本選考と採用の機会があります。優秀な学生を獲得できるチャンスはしだいに減っていきます。最近では、本選考にはあまり期待していないという企業もあります。なぜなら、意欲的で優秀な学生は、インターンにたくさん参加し、すでに多くの企業から内々定を得ているからです。だから企業は、春インターンまでに有望な学生を確保しておきたいと思っています。

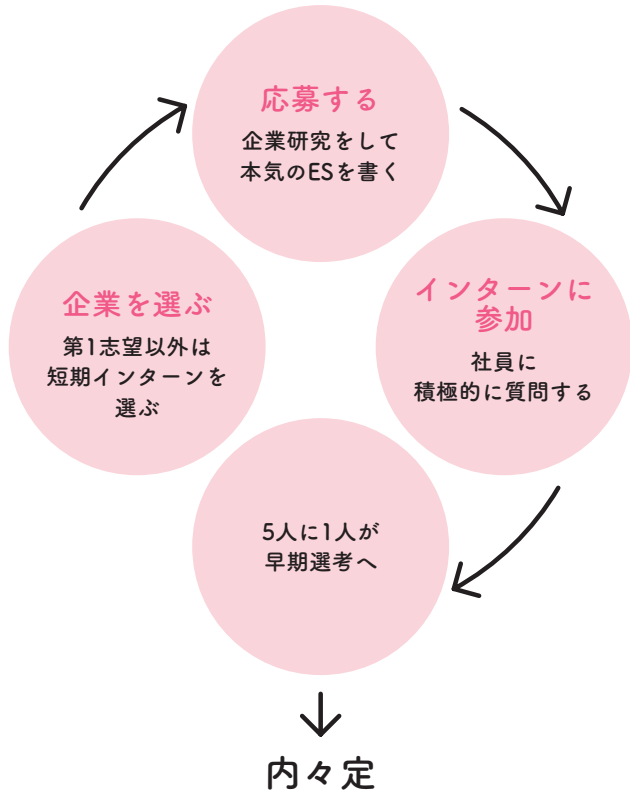
——このインタビュアーでその事実を知って、すぐに2月インターンの準備するのは大変だと思うのですが、どうすればいいでしょう？

坂本 インターンで内定が出る学生には特徴があります。それは、本選考のつもりでESを書き、面接を受けているということです。企業は、本気で志望している学生を探しています。

——インターンは軽い気持ちで受ける人が多いですからね。

坂本 ほとんどの学生は、その会社のことや仕事を知りたいという理由で応募します。それが悪いわけではないのですが、内定をもらえるのはインターンときから志望度が高い学生です。「結婚相手にふさわしいかどうか知りたいので付き合わせてください」ではなく、「結婚したいので付き合ってください」と申し込

インターンから内々定をねらうなら
このポイントをおさえる



んでくる学生さんですね。そうすると、企業も本気さを感じて、本気で接するわけです。

——熱意を伝えることが重要なんです。

坂本 ここでもポイントとなるのは、その会社の魅力を事前に見つけているかどうか。つまり、事前に企業研究をしているかどうかが重要です。ほとんどの学生は、企業研究をろくにせずにインターンを受けにくるんです。

——企業の魅力を見つけるためにインターンにくるんです。

坂本 そうなんです。でも、企業のIR情報、経営計画、プレスリリース、経営者メッセージなんかは、全部スマホで簡単に目を通せるんです。そこを見て、自分が魅力を感じるかどうかをチェックすればいいんです。

——告白する前に相手をよく知るといふことですね。

坂本 事前に調べていると、ただ「仕事に興味があります」ではなくて、「御社の経営計画書の○○ページに書かれていた□□という事業に取り組みたいです」とか、具体的に言えるようになるわけなんです。

——そういうことをやれば、5人のうちの1人に選ばれますね。

坂本 一見レベルが高く見えますけど、スマホを使って10分でできることです。「企業名 経営計画」とか「企業名 プレスリリース」「企業名 ○○新聞」などで検索するとすぐ見つかりますから。

——選者に行く日の朝でもできますね。

坂本 その10分のひと手間をかけるかどうかで、その後の人生が変わります。そして、こういうやり方を知ると、どの企業でも応用できるんです。だから、一部の人が次々と内々定を獲得していくわけなんです。ほとんどの人はやっていないわけですから。

——ただの見学だと思って終わっちゃうんですね。

本に載っている内定者の回答例はフル活用してOK

坂本 でも、たとえば大学の勉強や部活、アルバイトが忙しかったり、あるいは留学に行っていたりとか、何らかの理由で年明けから準備をはじめなくてはいいけないという人もいます。

——そのとおりです。どうすればいいでしょうか？

坂本 2月のインターンなら、1月から準備をはじめても充分間に合うと考える人もいますが、それは危険です。なぜなら、ライバルは夏秋冬のインターンと、経験を積んだうえで臨んでくるからです。したがって、年明けから就活に挑む人は経験において圧倒的に不利なんです。では、どうすれば勝てるようになるかというと、その足りていない経験の部分を、内定者の知恵で補えばいいんです。

——内定者の知恵？

坂本 書籍などに載っている内定者の事例のことです。実際に内定をとった人の自己PRや志望理由は、つまり100点の例文ということです。自分で試行錯誤して考えていく時間がとれないのであれば、実際に内定をとった回答を自分なりに改良して使えばいいんです。

——ゼロから考えるのではなく、内定者の例をアレンジするんですね。

坂本 そうすれば、スロースターターの人でも追い越すことができるんです。試行錯誤で数か月間を浪費するのを防げるので、たいへん効率的です。短時間でイッキに内定者レベルに進化できます。

——最近売り手市場と言われていますが、タイミングを逃すとかかなり厳しくなってくるんですね。

4つの分野で志望企業を考えれば 「持ち駒ゼロ」をふせげる

坂本 売り手市場といえば、それは中小企業だけと思ったほうがいいです。

——そうなんですか？

坂本 たとえば、リーマンショックがあり景気が悪かった10年くらい前なら、「大手企業じゃなくてもしかたがないや」って人もいたわけです。それがいまはみんな、「売り手市場だから大手企業に入らなきゃ」になっています。親も、「売り手市場なんだから大手企業に入れるでしょ？」って。

——みんなが大手を目指すから、大手の倍率は高いままなんです。

坂本 はい。むしろ難しくなっているんですね。従業員数が5000人以上の、一般的に大手企業とよばれる企業には、募集人数の3倍の就活生が応募してきます。具体的には、全国の手企業が募集する人数の総計が毎年約5万人なのに対し、約14万人の就活生が応募をしています。つまり受験者のおよそ3分の2である9万人もの学生が、大企業に就職したいという希望を実現できていないのです。

——「それでも大手企業に入りたい！」という人はどうすればよいでしょうか？

坂本 大手企業に入りたい人は、戦略的に就活していくと安心です。

——戦略的といいますと？

坂本 4つの志望群を意識して志望企業を考えるといいんです。1つ目の志望群は、自分が行きたい大手企業。2つ目の志望群は、そのライバル企業や関連会社、子会社です。そういった企業を受けることで、その業界全体が見えてきて、比較研究もできます。そして、そこで得た経験を本命の大手企業を受けるときに

応用できます。関連会社、子会社を受ければ、そのグループの特徴も分かります。気楽に受けられるので、面接での度胸も身につきます。

——業界研究ができて、面接の練習にもなるんですね。

坂本 そして3つ目の志望群は、BtoB企業をいくつか受けてみるのがいいんです。

——志望業界のですか？

坂本 業界にこだわらず、BtoBの大手企業です。なぜなら、BtoB企業には、一般に知られていない優良企業が多いからです。企業に部品を供給するなど裏方の仕事をしている企業は、たとえシェア世界一でも知名度が低く、倍率も低いことが多い。また、そういった知名度が低い企業は、次々に人が応募してくるわけではないので、社員を大切にしていることが多いんです。これは新卒社員でも同じで、入ってきた人を大切にします。だから、平均勤続年数が長かったり、育児休暇などの福利厚生制度が整っていたり、土日が休みだったり、残業があまりなかったりとかします。

——いまは働き方を重視する学生も多いですからね。

坂本 内定も比較的とりやすいので、大手BtoB企業は受けておく価値があります。そして、4つ目の志望群として志望業界の中小企業を受けておきます。

——これはBtoCもBtoBも？

坂本 どちらも関係なく。中小企業は倍率が低いので受かりやすく、自身の経験にもなります。内定をもらえたら心に余裕も生まれますね。4つの志望群に分けて企業を受け、内定をとりやすい3つ目、4つ目の志望群で1社でも内定がとれると、精神的に余裕ができ、面接で緊張しなくなります。そうすると、第一志望企業の面接も緊張せず受けられて、受かる確率が飛躍的に上がるんです。

——ステップをふんでいくということですね。それはインターンの時点からということですか？

坂本 可能であれば。多くの学生は、行き当たりばったりで第一志望ばかり受け

“持ち駒ゼロ”をふせぐなら
「4つの志望群」を意識する

第1群

行きたい
大手企業

第2群

第1群の
ライバル・
関連企業

第3群

BtoBの
大手企業

第4群

志望業界の
中小企業

て玉砕してしまうんです。初めての面接が第一志望の企業で「こんなに緊張するとは思いませんでした」「自分は話すのが得意だと思っていたけど、全然うまくしゃべれませんでした」「緊張に負けました」って。

——落ちてばかりいると、うまくいった経験も積めないですね。

坂本 だから、気楽に受けられるライバル企業や関連会社、子会社、倍率が低いBtoB企業や中小企業で経験を積んでメンタルも強くなつたうえで、難関企業を受けるといいんです。最近は大手企業の採用がひととおり終わる5、6月に、気がついたら持ち駒がすべてなくなってしまう人が多いのですが、そういった事態を防ぐ意味でも、大手企業ばかり受けるのではなく、4つの志望群を意識して、広く受けていくのがいいんです。

——いろいろな業界や企業を見たくうえで入社を決められるので、後悔せずにすみますね。

力を入れるのは 「自己PR」より「志望動機」

——世間がいうほど売り手市場ではないとのことでしたが、では企業が選考で重視するポイントにもそれほど変化はないのでしょうか？

坂本 いえ、変わってきています。いまは学生の5人に1人は4社以上の内定を得ています。これは、企業にとっては、内定を出しても辞退されるリスクが非常に高いことです。しかもこれは、中小企業にかぎった話ではありません。優秀な学生は大手企業の内定もいっぱい持っているのです、大手企業でさえ内定辞退をされているんです。そのため、近年は自社に入社する可能性が高い学生に、優先的に内定を出す傾向があります。

——つまり志望度の高さですか？

坂本 そうです。売り手市場になる前と比較すると、自己PRよりも志望動機の強さがより重視されるようになりました。たとえTOEICが高得点でビジネスレベルの英会話もできるような人材が海外事業部志望で受けに来てくれても、そういった優秀な学生はすでにほかの企業でも内定を得ているため、企業は志望度が本当に高いかどうかの確認をしてからじゃないと、安心して内定を出せません。

——では逆に考えると、それほど能力やスキルが高くなくても、志望度の高さをちゃんとアピールできれば内定はとれるということですか？

坂本 そういうことです。それくらい、近年は志望度の重要性が非常に高くなっているのです。

——志望度の高さはどうやって伝えればいいですか？

坂本 それは、徹底的な企業研究です。インターンでの例と同じように、事前に

IR情報や新聞記事などの情報を深く調べておき、質問をするなどして、徹底的な企業研究をやったということを伝えていくわけですね。話すだけでは信ぴょう性に欠けるので、スクラップブックやノートなど、企業研究をしたことの証拠になるものをつくって実際に見せるのも効果的です。

——「しっかり調べた」という行動自体が評価されるんですね。

坂本 相手を知るためにちゃんと事前に準備や行動をしているということは、仕事もその熱意でこなしてくれるだろうという期待に変わるので、高評価につながります。

——たしかにそうですね。学歴や能力が高くないとダメだと言われたらどうしようかと思っていました。希望のある話が聞けました。

二次面接で落ちたときは ESに問題がある

——では、最近の就活生の様子はどうですか？ やはり全体的に余裕がある印象ですか？

坂本 全体的に見ると、売り手市場という言葉に惑わされ「就活は簡単」と思っているように感じます。しかしその結果、準備が足りない状態でいきなりESや面接を経験し、「簡単じゃないんだな」と実感するようです。たしかに、最近の昔ほどESでは落とさなくなっていますが、逆に面接は通りにくくなっています。じつは、以前ならば落としていた50点程度の評価のESでも通過させ、面接試験を受けさせる企業が増えているのです。

——それはなぜですか？

坂本 昔ほど多くの学生が受けにこないため、企業は辞退のリスクを考えて、一人でも多くの学生をキープしておきたいからです。だから、少し前なら落とすレベルのESも、その後の成長を期待して通しています。ここに落とし穴があります。学生は、ESが通過すると、そこに書いた自己PRや志望動機が認められたと思ってしまうのですが、本当に合格レベルの評価をもらっているとはかぎらないということです。だから、ESで書いたことを面接で話して落ちるんです。

——ESが通っても油断してはいけないということですね。

坂本 まったく油断はできません。実際、いまは二次面接くらいで落ちる人が多いです。なぜなら、一次面接は元気があるかとか質問に対して的確に答えられているかとか、形式的なところを見て、その次の二次面接になって初めてESの内容を細かくチェックする企業が多いからです。そのため、企業研究や自己分析がしっかりできていない人でも二次面接まではいけますが、そこで落とされてしまうんです。

——ということは、面接で落ちたからといって、面接の内容だけが原因とはかぎらないということですね。

坂本 面接の内容以上に、そもそもESの内容が悪かったということが多くですね。二次面接で落ちたら、ESの内容も見直す必要があります。

——「ESはいいんだけど、面接が苦手なんだよな……」じゃなくて。

坂本 ESが悪かったからこそ、面接に悪影響が出たんです。ESからつくり変えないと、面接突破は難しい場合もあります。つまり、ESの段階で完成度の高いものしておく必要があるということです。

——最初に土台をしっかりつくっておくんですね。

坂本 しかもESは、一次だけじゃなく二次、役員、社長面接でも全員に見られます。ESの内容が悪いと、第一印象も悪くなり、面接で話す内容も幼稚になってしまいます。

——だから、最初にちゃんとしたESをつくっておく必要があるんですね。面接で落ちてしまうという学生から相談を受けたときは、まずESを確認するんですか？

坂本 そうですね。自己PRに問題があるとか、志望理由の組み立て方に問題があるとか、ESに原因があることが多いので。逆にESがうまくつくれていれば、その後の面接もうまくいきます。

——うまくいく学生とうまくいかない学生の差はそこにあるんですね。

じつは企業も 学生をキープしている

— 企業の採用活動については、ここ最近で変化はありましたか？

坂本 企業は書類選考の評価で学生を4つのグループに分け、トップクラスの学生には、たとえば面接直後に合格を伝えるなど、早期内定を出しています。これが近年の採用活動の特徴のひとつです。

— 面接直後、そんなに早くですか。

坂本 はい。その場で次の面接の日程を予約することもあります。優秀な学生を他社にとられないように、選考のプロセスを早めるんです。のんびりと選考をしていたら他社に先に内定を出されて辞退されてしまった。人事の方はそんな経験を何度もしているので。

— それがトップクラスですな。ではその次のグループは？

坂本 その次のグループについては、企業はあえて急がずに選考を進めていくんです。それは、先に選考を進めているトップクラスから辞退者が出たときに、繰り上げ当選させるためです。そのために、最終面接を少し遅らせるなどの調整をするんです。企業側も、学生という持ち駒がなくなるのを防いでいるんですね。

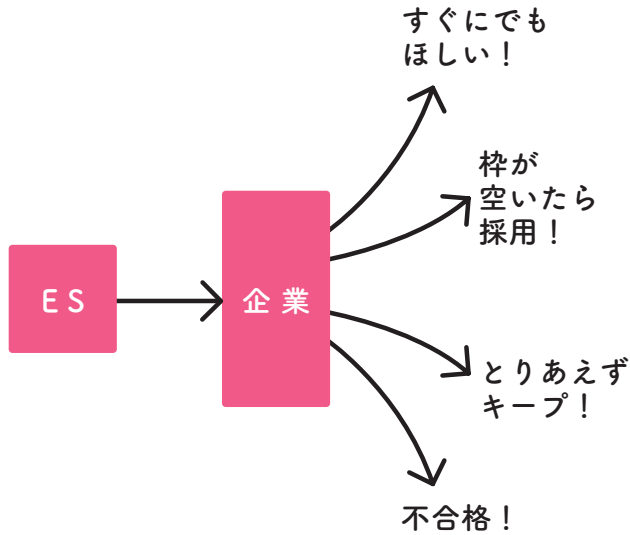
— では、結果の連絡が遅いときは、合格ギリギリのラインにいると思っただほうがよい？

坂本 その可能性が高いですね。

— では、その次のグループはどんな学生ですか？

坂本 その次は、本来なら落とすレベルだけどとりあえず通過させた学生です。

企業も学生をグループ分けし
ランクをつけている



そして最後のグループは、落とす学生です。企業はESを見て、学生をこの4つのグループに振り分けます。重要なのは、上2つのグループに入れるかどうかですね。次々と面接が行われていくなかで、上のグループに昇格できることもあります。でも、あまりに内定まで時間がかかるようだったら、さっさと落とされてしまったほうがいい場合もあります。

——そんなに長く待たされることもあるんですか？

坂本 2、3週間、あるいは1か月と、けっこう長くなるときもあります。結果待ちの状態が続くと、その結果が気になり、他の企業の選考が疎かになってしまふんです。そうになると、学生もかわいそうですね。

——学生と企業の探り合いといった感じですね。

坂本 でも、いまは学生の辞退率が本当に高いので、企業側の立場に立てば、そういうことをやる理由もわかります。学生もあらかじめそういった現状を理解しておけば、不安にならずにすみますね。