

# 就職/採用活動における 学生と企業の思い

インターネットユーザーの声 調査レポート第9弾

こんな「声」、ありました。

2012年3月 株式会社ガーラバズ



Gala Buzz

1. 「声」を集めた背景 ……P.3
2. 「声」の収集方法 ……P.4
3. 「声」の分類と件数 ……P.5
4. 「声」のまとめ ……P.6
5. 「声」の内容 ……P.7

2012年度の就職活動は、昨年3月に発生した東日本大震災や、就職活動解禁日の繰り下げ、またfacebookやtwitterなどのSNSを積極的に採用活動に取り入れた「ソー活」の登場などにより、学生を取り巻く環境が非常に大きく変化した年となりました。

また企業においては「たとえ採用人数に満たなくても採用レベルは下げない」といった厳選傾向にあり、学生はこのような厳しい条件をクリアし、やっとの思いで念願の採用を勝ち取る状況にあります。

しかしその一方で、新卒で入社した会社をすぐに辞めてしまう「七五三退社※」が社会問題となっており、その大きな原因は、“学生と企業のミスマッチ”とも言われています。

では、学生と企業はそれぞれどのような思いで就職活動/採用活動に臨んでいるのでしょうか。また、お互いにどのような部分を相手に見てほしい、伝えたいと思っているのでしょうか。

今回は、学生と企業の両社の声をネット上から集め、調査いたしました。

※中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割が、3年以内に勤めた企業を退社してしまう傾向を称したもの

ネットモニタリングサービス にて、インターネット上の声を収集し、ピックアップしました。

### ①検索キーワード

- メインキーワード : 就職活動 就活 面接 採用試験 採用方法
- ORワード : 雰囲気 印象 疑問 無駄 無意味 感じが 感じの 感じで 興味が出 興味を持 興味湧 興味深 魅力に 魅力的 わかりやす 分かりやす ユニーク 風変わり 独特 新し 面白 おもしろ 変わった 変わって 珍し 楽し 戸惑 腹が立 イラッと イラつい ムカつく ムカつい 信じられな 信用できな 恐かっ 怖かっ こわかっ おかしい おかしかっ わからな 分からな 分かりにく 分かりにく 分かりづら 分かりづら 圧迫 圧力 つまらな 物足りな ものたりな
- NOTワード : バイト 高校 受験 教員 公務員 職員 同窓会でモテる 続きを読む

### ②調査期間

2012年2月17日～2012年2月22日

### ③有効件数

**有効件数 : 87件**

※上記キーワードで収集したコメント件から、重複・無関係コメントを除き、精査した結果、有効となった件数。

## 【学生の声】

| 大項目           | 小項目                             | 件数 |
|---------------|---------------------------------|----|
| 企業に対する学生の思い   | 魅力的な企業に出会いたい/素敵な社員、社長にまた会いたい    | 13 |
|               | 社員の横柄な態度には幻滅                    | 11 |
| 採用方法に対する学生の感想 | ユニークな採用方法をとる企業に魅力を感じる           | 13 |
|               | 意図が分からない採用基準や採用試験に戸惑った          | 4  |
|               | 実際の面接・採用の方法が良かった/楽しかった          | 6  |
|               | 実際の面接・採用の方法が良くなかった/自分の能力が発揮できない | 19 |
| その他           | その他                             | 4  |

## 【企業の声】

| 大項目           | 小項目                    | 件数 |
|---------------|------------------------|----|
| 学生に対する企業の思い   | 新卒者にとって最高のパートナーでありたい   | 2  |
|               | 学生との出会いを楽しみたい          | 2  |
| 採用方法における企業の狙い | 自分の個性を積極的にアピールしてほしい    | 3  |
|               | 自分は個性を発揮することで入社できた     | 3  |
|               | 企業に合った能力を持った人材がほしい     | 6  |
|               | 新たな採用方法に、面接官側が対応できていない | 1  |

## 学生 「魅力的な企業に出会いたい」

- ・会社説明会などで企業の魅力を知った。
- ・社長や社員が魅力なので入りたい。

- ・セミナーや電話の応対など、社員の横柄な態度に幻滅/魅力を感じない。

## 企業 「魅力的な学生に出会いたい」

- ・就職は「彼氏」「結婚」のようなものなので、新卒者にとって最高の企業でありたい。
- ・自分の会社をアピールして、就活を学生と共に楽しみたい。

## 「自分の個性を強くアピールしたい」

- ・ゲームの要素を取り入れたグループワークや社長との居酒屋面接など、ユニークな採用方法をとる企業に魅力を感じる。
- ・面接官がフランクで、ユニークだと楽しめる。しっかり見てくれると感じる。

- ・圧迫面接や、自己PRタイムが短いなどアピールする機会がない面接には不満。
- ・採用方法や採用基準の意図が分からないととまどう。

## 「個性が企業にマッチしているのかを見たい」

- ・自分だけの強み、これなら負けたくないといった個性を積極的にアピールしてほしい。
- ・職場で生き生きと働ける人なのか、職務に対して適応能力が高い人なのかを判断するために、実際に営業トークをさせたり、反応力を確かめる面接を行う。

- ・ユニークな採用方法を実行しても、どのような人物が優秀なのか判断できないと意味がない。

相性が合えば

学生が「自分の個性をアピールしたい」と思っている一方、企業が見たい個性は「ビジネスとマッチした個性」です。例え学生の個性が企業の求める個性とマッチしない結果となっても、お互いにベストマッチの相手に出会うために、採用試験の場を「最大限に活かしたい」という思いは共通であると言えます。



## 企業に対する学生の思い

## 学生に対する企業の思い



学生は企業を選ぶ際、説明会や選考過程で交流した社員とのやりとりを重視しており、その社員との会話の積み重ねから徐々に企業に惹かれていくようです。そのため、逆に面接官や社員が横柄な場合、「二次面接やエントリーを回避する」といったコメントが出ていました。

## <魅力的な企業に出会いたい/素敵な社員、社長にまた会いたい>

- 
- 会社説明会で知らなかった情報を聞き出した。中々魅力的なので。本気で今日の会社にエントリーしよう。(^o^)
  - ほこ×たて 見てると、小さな企業でも魅力的な企業がたくさんあるなど。もったいないなど。とても狭い範囲で就活をしているなど。そう思いました。
  - 今日の朝、就活鬱な感じで結構辛かったんだけど、説明会行ったら一気に元気になった！ やっぱりあの会社も人も大好き！
  - 現役工学部学生です。ここ数日の会話のやり取りは興味深いものがありました。来年の就活で、ここを志望のひとつにしようと思います。
  - もし選考がもっと進んでいけば、最終面接は居酒屋で行われる予定だったらしい。願わくばその場で、社長と語りたかった。「人生」について、そして「夢」について、一杯しゃべりたかった。もし来年、機会があれば、是非また受けてみたいと思う。

## <社員の横柄な態度には幻滅>

- 
- 就活生をバカにする会社は、それを表に出さないようにしていても雰囲気伝わりますが、ココもそうでした。セミナーでの社員の態度は「見下し」そのもの。オレが知っている志望者は全員ココの二次に呼ばれましたが、全員揃って断っています。
  - 就活中、電話するのに採用担当以外のところに電話して会社の雰囲気探ってた 一番最悪なところがこの××だった 休みなんかと思うほど電話出ないし、名前も言わないし・・・ こういうところに就職すると人生終わるなと思い回避した

採用する側の企業からは、新卒者に対して「初めての彼氏となるようなもの」「結婚と同じ」など、これからの人生を共にするパートナーとしての責任があることを述べているコメントが出ています。また、現場の採用担当者からは会社説明会などで「学生に楽しんでほしい」「自分の会社を知ってほしい」といった前向きな言葉が見られました。

### <新卒者にとって最高のパートナーでありたい>

- 私がブレなくなったのは新卒採用を始めてからです。新卒の子達からみれば、社会に出て初めての会社になる訳ですから、例えるなら初めての彼氏になる様なものです。仮に数年後別れる事になったとしても『最初の彼氏は、今迄の中で一番最高だったー』と言われたくないじゃないですか！『だから私も彼女（社員）に飽きられない様に頑張って、私の彼氏（会社）サイコーだー』と言って貰いたいのです。
- 就活と恋愛って、ホントによく似ていると思いませんか！このことをFacebookで書いたら、〇〇さんから「一人の人（一社）しか選べないという意味では“結婚”と同じ」とコメントが。たしかに「就活＝恋愛」なら、その結果として「就職＝結婚」ですよね。なるほど。また××さんからは、「まずは、恋愛でいい。自分や会社のことがわかってきたら、ちゃんと結婚してほしい」とのコメントが。けっこう深いですね。



### <学生との出会いを楽しみたい>

- これから逆求人採用側として乗り込んできます!!会いたい学生がいるので、今からワクワクです。約半日の長丁場、就活生のみなさん楽しんで取り組んでくださいヾ(\*´ω`\*)ノ
- この前まで就活生だったのに説明会やる側って何か違和感あるなーでもうちの会社を知ってもらいたい機会だし楽しむかー♪





## 採用方法に対する学生の感想

## 採用方法における企業の狙い



企業の採用に対するポジティブな姿勢を感じることができる“ユニークな採用方法”が好評で、エントリーする学生から「自分をしっかり見てもらえる」「本来の能力が図れる良い方法」という声が出ています。また、採用方法がオーソドックスであっても、面接官がユニークであったり、雰囲気や和やかだと、学生も本来の自分をアピールしやすいようです。逆に、圧迫面接やアピールタイムの短さに対しては、学生の強い不快感が感じられます。

### <ユニークな採用方法をとる企業に魅力を感じる>

- クリック採用っていうfacebookのアカウントでエントリーする不思議な採用方法があるらしくエントリーしてみた！今色々面白い。
- twitterのフォロワー数を採用評価において考慮するという企業もある。こういう採用方法をとる企業はおもしろい。おもしろいことをする企業は業績もよいと思う。
- 個性やユニークな発想力が選考のポイントであるという。新卒採用の面接では、質問に対してユニークな切り返しや個性的な回答ができるかどうかを試される局面もあるそう。
- (新卒採用に「ゲーミフィケーション」取り入れたベンチャー企業について) 興味深い採用試験。グループワークの能力を初め総合能力が求められるから下手な就職試験よりずっと良いかも。
- 仮に履歴書に、「第〇〇代×××ヘビー級選手権者」と書いて就活しても圧迫面接でネタにされるのがオチの様な気がする。(この発言への返信として) 新卒の就活には役立つかも。△△だっけ、そういう変わった経歴の持ち主を積極的に採用しようとしてるの。
- 就活史上1番変わった1次選考に行ってきます。それは… 社長と飲み会!!!! 4つの中から1こ選べてって言われて、色々あったけどどーせ選考されるなら、トップからの選考で落とされたほうがいーし、それで1次通ったらなおいいしね！



<実際の面接・採用の方法が良かった/楽しかった>

- 
- 証券の面接はすごく楽しかった。社員さんがフリーダムだった
  - 採用面接で会う面接官がユニークで、当時面接を受けている会社のなかではもっともフランク
  - 15分でパズルを完成させろというグループワーク選考でした。選考中爆笑しすぎて名札飛んだ。
  - 今回は良い出来だと思ったけど、恐らくあのの方が良かったんだろうな。うん。楽しかったからよし。
  - 選考面接がこんな楽しくて良いのか？と言いたくなってしまった笑 なんか超楽しかった！人をしっかり見てくれる会社だわ。それにしても2人で2時間って……笑
  - 面接で定番だった質問『学生生活で最も苦労した事を教えて下さい』→『それをどうやって問題解決し、乗り越えてきましたか。』ってのは良い質問だと思うんだ。

<意図が分からない採用基準や採用試験に戸惑った>

- 
- 座談会が悪印象だった。面接も絵を描かせたりと独特な採用方法を取っていて面食らった。
  - 就職活動をしていると、「女性のみ親元通勤が条件」という企業が散見されます。どうして女性だけ親元から通わなければならないのか、疑問に思います。
  - 就職活動中に、家族構成とか、親の職業とか役職とか訊かれたことは多々あったけど、アッってダメだよな？

## ＜実際の面接・採用の方法が良くなかった/自分の能力が発揮できない＞

- 結局、面接に来た自分含め全員が発言できたのは持ち時間の3分だけ。会社は概要の説明して終了。…面接じゃないし、説明会にもなってない。こんないい加減な面接会(?)で個人の何がわかるのか?
- ちなみに就活でわけのわからない単語を使う企業様は、入社後も「知ってて当然な業界用語」は教えてくれない可能性があります。平たく言うとオレ様ブラック企業です。
- ブラックで圧迫面接とパワハラ勘違いしてるようなところならこれぐらいもありえる。録音して訴えるべき輩も少なからず存在するのが就職活動
- 過剰な圧迫をするような質問をなさって楽しいのでしょうか?あなたが就職活動をされた時代と今現代、どちらが大変だと思っておられるんですか?とぜひ問うてほしいぞ。
- 自分たちも同じ理不尽な事をされてきたから、俺達の代で終わらそう…ではなく、むかつくから次の連中にも同じ事をしてやる!これが部活動の上下関係から就職活動の圧迫面接。
- グローバルというなら、就活システムもグローバルにして下さい。なぜ日本だけ新卒一括採用があるのですか?おかしいです。これでは多様な人材の確保は難しいです。
- ペーパーテストの新卒一括採用って、社員の資質や適性にどれだけ触れられるのか疑問だ。入社時の一番大事なところで、資質や適性を重視しない採用方法では、入社後も推して知るべし、か。



企業は学生に対し、“他の人にはない個性”と“誰にも負けない能力”を強くアピールをしてほしいと思っています。またそれと同時に、その学生が企業の環境にマッチングするかどうかを見極めていきます。

## <自分の個性を積極的にアピールしてほしい>

- 今の就職活動生はほとんど同じようなフローチャートを本やどこかで学んで来ていて面白くないというお話。他者に差をつける個性はみんなにあるはずなのに。
- 最近ではサークルやバイトでのリーダー役がどうも流行りらしいので、esを読ませてもらうと、ほとんど全員がこれらの経験を書いてくると読む側も実はうんざりしてくる。そこに全く違う体験を書いてくると光るだけではなく、印象に残る傾向がある。
- 学生のみなさんは、もっと“自分をアピール”しないといけないと感じました。自分の得意なことや、これはだれにも負けないくらい自信があるぜ！といった武器がほしいです。厳しいのは重々理解できますが、採用する企業側も、真剣により良い人材を求めていますから、比較される対象となるのであれば、キラリと光る個性があった方が断然良いし、印象にも残ります。



## <自分は個性を発揮することで入社できた>

- 採用面接してもらった役員に「君は面白そうだから採った」と言われた。
- こういう所で面白いこと言えるやつが最終的に勝つ。俺は就活の面接で歌を歌って会社に入った。
- ホント大卒の肩書きなんて社会じゃほぼ無意味だからな。俺はフランスに留学した経験を活かして今は充実した仕事してるよ。重視されるのは経験な。お前らも壁作って自分の世界に閉じ込もって無いで、今しかできない「経験」して経験値積んどけ。



## <企業に合った能力を持った人材がほしい>

- コーヒーが嫌いな人にコーヒーを売り込む。この営業活動における成約に向けたプロセスの片鱗を学生にして感じさせる人材を採用する事を目的に、このような面接を実施している。
- 面接は良いか悪いかで落とす訳ではない。あなたが**その会社で生き生きと働けるかどうかのマッチング**を見ているのである。どの会社にも合格できるような人はいない。決して自分を責めることはない。
- 社長が求めたものは・・・「レスポンス=反応力」でした。学歴より、職歴より、現場スキルよりも何より、「**反応力**」を重視していました。これは1つの例ですが、今の時代、どんな有名大学を出るよりもどんなに高度なスキルを身につけていても、「**反応力**」がいい人材が「**仕事出来る人間**」だと判断される傾向にあるのかもしれない。
- うちの逆にITバリバリやりたい理系は大丈夫じゃないと思う。プログラム大好き！趣味でゲーム作ったことある！時代は××（何か最先端の言語とか）だよな！って人は、**うちの職場は苦痛なんじゃないだろうか。**



## <新たな採用方法に、面接官側が対応できていない>

- リーマンショック以後、企業は優等生タイプより、ユニークな人材を採ることに熱心になり、アドリブ型の質問を面接に導入しました。しかし、そこに**最大の誤算**があった。そもそも面接官自身が優等生だから、**アドリブの質問に対する答えがすぐれているのかどうか、判断できないんです。**



# お問い合わせ先

株式会社ガーラバズ

ビジネスチーム

担当 : 篠崎

Email : [sales@galabuzz.jp](mailto:sales@galabuzz.jp)

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-12-22

渋谷プレステージ2F

TEL : 03-5778-0330 / FAX : 03-5778-0329