

本学卒業生が語る！ 採用担当者としての視点

株式会社 YUWA ホールディングス
人財開発部マネジャー

細田 優

2006年、専修大学文学部心理学科卒。生活用品の専門商社の株式会社友和入社。現在、グループ企業全体の採用・教育業務に携わる。



■コロナ禍による変化

コロナの影響による変化は、大きく3つあると考えています。

まず1つ目が急激な産業構造の変化です。多くの企業は事業構造の変化により、計画の見直しを求められることとなりました。この事業構造の変化は新しいビジネスチャンスにつながることもありますが、商機を見いだせない場合には業績の低下をもたらします。

こういった企業の変化は、就職活動にも影響を及ぼし、進路や職業選択を再考することになった学生もいます。採用を見送る企業もあり、希望業界への就職が難しいこともあります。

こうした中、学生に求められるのが、まず進路や職業選択において、将来性を考えるということです。楽しく働きたいといった価値観もいいのですが、それだけではなく、将来性といった視点を取り入れてみることをお勧めします。

さらに、業界や職種を調べる際、従来の定義や思い込みに頼らないでいただきたいです。新たな事業展開に伴って、全く新しい職種を募集している企業も多くあります。この業界といえばこの部署という概念は変化しています。思い込みにとらわれずに、広い視野で見るとよいと思います。

■学生生活の変化による自己PRの変化

続いて2つ目が、日常活動の制限です。企業側としては東京を中心として、非接触の対応を求められることとなりました。また業界に関係なく在宅勤務、Web商談と働くスタイルも変化しました。

学生の大学生活も変化しました。対面授業、友人との交流、サークル活動、アルバイトなどといった体験が制限されたのではないかと思います。

学生に求められる対応として、まず自己PRの内容の工夫です。つまりコロナ禍での生活を前提とした自己PRを用意する必要があるということです。

コロナ禍の生活も3年目になり、企業の受け取り方は変わってきていると思っています。今の3年生は、コロナ禍の状況を前提として捉えて、自己PRの内容を考えていく必要があると思っています。

活動が制限されたことで、様々な体験による成長機会が減少していると思います。これまで以上に主体性を持った過ごし方をしていかないと、自己PRを打ち出すのが難しくなっています。

■オンライン化による影響

3つ目がオンライン化です。コロナによるオンライン化は、就職活動に大きな影響を及ぼしまし

た。企業としては説明会や選考をオンラインで実施するので、効率がよくなった面があります。学生は移動時間も交通費の負担もないというメリットがあります。

一方で企業と学生双方が情報の不足を感じるようになったという側面があります。その時その場においてこそ感じられる情報があると思うのですが、そういったものが得にくくなりました。

企業側も学生に直接お会いすれば、額の汗や手の震えまで見え、緊張してるのもわかりますが、オンラインではそこまで見えないものです。

学生に求められるのは、オンラインと対面式の両方に対応できる準備をしておくことです。両方組み合わせて選考する可能性が高いため、その準備をしていただくことをお勧めします。

そして、自分にとって重要な情報は何なのかを把握しておくといよいでしょう。企業によっては、選考のすべてをオンライン化してるところもあります。社員に直接会ったこともなく、また企業に直接行ってもいないから、本当にこの企業でいいのかわからないと悩む学生がいます。これは選考の中で重要な情報を得られていないということが、原因になっています。

自分の価値観で必要な情報は何なのかということ把握し、さらにはその情報をきちんと得られる手段があるのかを確認しておくことをお勧めしたいと思います。

■オンライン就職活動における注意点

オンラインでの就職活動における注意点をもう少しお話しします。まず情報収集については視野が狭くならないようにすることです。

オンラインですと友人との情報交換の機会が少なくなり、個人戦になりやすいです。そうしますと自分が持つ情報だけで活動することになりますので、就職活動全体の流れを確認いただいて、計画を立てることをお勧めしたいと思います。

続いて情報に振り回されないことも、非常に重要です。ネット情報の中には信憑性が低いものや、不安を煽るものがございます。そういった情報に影響されて、気持ちが不安定になってしまうことがないように気をつけていただきたいと思います。

次いで、面接についての注意点です。以前私が

経験したことですが、オンラインでのグループ面接で、他の学生が話している途中に、席を外し画面から消えてしまう学生がいました。対面式ではこういうことはしないと思いますが、オンラインでは、そういったことができてしまうのですね。

オンライン選考であっても、見られているという意識を持っていただき、適度な緊張感を持って臨まれることをお勧めします。

■オンラインならではの工夫

オンライン選考では、Webカメラを通して相手に自分がどう見えているかを確認することをお勧めします。学生に一番欠けるのは、相手からどう見えているかという相手目線です。それで、ずいぶん損していると思うこともあります。どんな時に印象が良くないのかというのをお話しさせていただきたいと思います。

まずは表情が見えないケースです。原因は光量不足が考えられますので、照明の工夫が必要です。あとWebカメラで部屋のどこまで映っているのかを確認することをお勧めします。

それから目線に注意してください。オンライン選考ではカンペを見る学生が増えました。画面のいろんなところに貼ってカンニングしているので、面接官は違和感を感じやすいので、お勧めしません。

またオンラインでは画面に映る面接官の顔を見て話したくなります。もちろん表情を確認する意味ではいいことですが、ずっと画面を見ていると、カメラを通じて向こう側にいる方と全く目が合わないの、基本的にはカメラを見て話せるように練習した方がよいと思います。

最後に姿勢が悪いパターンです。これはWebカメラの位置がご自身の目線と合っていないことで発生します。カメラをのぞき込むような形だと姿勢が悪く見えてしまうことがあり、決してよい印象にはなりませんので、ぜひ事前にカメラの位置を調整されることをお勧めします。

■オンライン選考で勝ち抜くために！

さらに、オンライン選考で勝ち抜くためのスキルを紹介させていただきます。まず1つ目が「表現する力」です。先ほども申しましたように感覚

情報が不足するため、対面よりも相手に思いが伝わりにくいと思っていただいた方がよろしいと思います。いかにして言葉に気持ちや思いをのせて届けられるかがポイントになると考えてください。

2つ目が「言語化する能力」です。面接官が得られる情報は画面上に映る視覚情報、そしてスピーカーから聞こえてくる聴覚情報の2つです。これを確実に届けるためにも、自分の考えを言語化する能力を持っていただきたいと思います。

最後に「ライティング能力」です。情報が不足すると先ほども申し上げましたが、その分、書類によって得られる情報の重要度は増しております。

「話せる」と「書ける」は大きく違うと思います。面接の場においては、学生が話しづらそうな場合には、面接官がフォローすることもあります。書類ではそうもいかないのでしっかり書くことが必要です。面接と書類の両面で、言語化できる能力を身に付けていただきたいと思います。

以上、コロナ禍の影響による変化ということで企業と学生のメリット、デメリットという側面から、どのように対応するといったこととお話いたしました。

※講演ではこのほか、インターンシップ、エントリーシートの内容、専大生の特徴などが語られました。ご興味ある方は育友会 HP のアーカイブ配信をご視聴ください。