

育友会主催の就職懇談会が6月29日(土)に神田キャンパスで開催されました。専修大学の就職支援や公務員試験講座についての説明、企業が学生を選ぶ際のポイント、現役学生と卒業生による就職活動体験談など、盛りだくさんの内容におよそ300名のご父母・保護者が熱心に耳を傾けました。

今号の特集ではその内容をダイジェストでご紹介します。育友会ホームページに講演動画も掲載していますので、そちらもご視聴ください。



特集

企業が欲しい人材は？

就活のリアル

講演①

最新の就活動向と 専修大学の支援体制 について

専修大学キャリアセンター事務部長 堀野賢一郎

就職環境は現在、どのような状況にあり、どのようなスケジュールで進むのか。また、専修大学ではどのような支援プログラムを行っているのか。専修大学キャリアセンターの担当者が、就活の今を説明します。

※講演を編集して掲載しています。割愛した部分もありますので、ご興味ある方は動画もご視聴ください。



今年3月の専修大学卒業生の実態

2024年3月の専修大学卒業生のデータを見てみましょう。まず就職希望者就職率、これは就職を希望した人がどれぐらい就職したかという数字

です。98.2%で、就職を希望した方のほとんどがきちんと就職をして卒業されていることがわかってと思います。昨年に続き高い水準となっています。卒業生就職率は84.8%です。残りの15%は大学院への進学、留学、資格試験を受けるなどを主な

理由とし、就職しておりません。

このグラフ(図1)は、98.2%という高い就職率に至る過程を示しています。下の点線が2023年3月卒、その上が2024年3月卒です。大きく違うのは5月下旬と6月下旬の数値です。2024年3月卒の学生はスタートダッシュに乗り遅れることなく内定を確実に獲得していったと言えると思います。昨年度は小売や銀行の採用が増え、そちらに就職する学生も多くおりました。

公務員も引き続き好調で(図2)、国家公務員一般職、国税専門官はかなりの数で、地方公務員も合計230名と、私立大学の中でもトップクラスの実績となっております。

どんな準備が必要?

を知る!



講演動画はコチラ

現4年生の就活状況

続きまして4年生の状況です。5月末時点での内定率は、リクナビが82.4%、キャリアスが85.2%、マイナビが74.4%でした。会社ごとに調査結果に少しばらつきはございますけれども、いずれも昨年の数値よりも上がっています。進路決定も早期化傾向にあります。要するに就職活動を終えて、「私はこの会社に行く」と決めた学生の数も昨年を上回る状況です。

キャリアスが行った「2025年卒採用活動の感触等に関する緊急企業調査」によると、セミナー

参加者数が前年より減ったと回答した企業は過半数を超えていて、増えたという企業は2割に満たない。これと比例して、本選考応募者数が減ったという企業は53.6%、増えたという企業は18.24%で、企業側は学生を確保することに非常に苦労していることがわかります。ですので、現在就職活動をしている4年生も、まだまだチャンスはあります。

今年5月末の専大生の内定率は68.0%で、昨年よりも4ポイント上昇し、引き続き売り手市場です。今年も専修大学の学生は、乗り遅れずに内定を獲得していることがわかります。

内定を出しても辞退者が出たため、採用活動をもう一度再開するという会社も多くあります。専修大学においても学内企業説明会を7月10~12日にオンラインで開催し、50社程にご参加いただきます。景気のいい時も悪い時も専修大学の学生を多く採用していただき、かつ年間休日、給与、離職率などを我々がチェックして基準を満たしている50社です。

3年生の就職活動

ここからは3年生に向けた話になります。図3をご覧ください。

就職活動のスケジュールは、建前上は3月1日に広報活動開始。6月1日に採用選考活動開始。10月1日から内定。ということになっていますが、これが形骸化しているのはご存知かと思います。実際には50%以上の企業が2月までに面接を始めています。我々の支援もそれに合わせたスケジュールとなります。

学生は、それに間に合うように準備することが大事になってきます。今、3年生の就職相談がとて増えています。夏のインターンシップの応募書類を見て欲しいとか、どういうインターンシップ

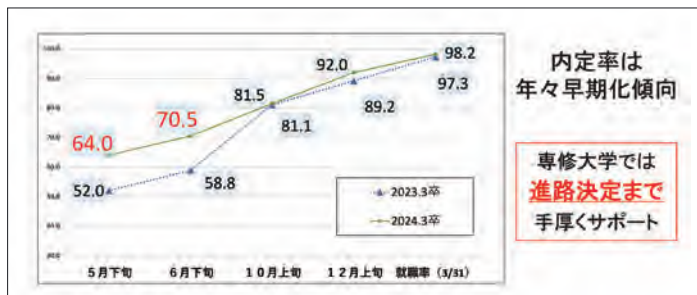


図1 専修大卒内定率

国家公務員		地方公務員	
国家公務員総合職	0	都道府県(上級)	40
国家公務員一般職	30	都道府県(中級)	1
国税専門官	25	市・区(上級)	146
労働基準監督官	5	町村役場	5
皇宮警察官	3	警察事務(上級)	2
法務省専門職員	3	警察官	23
裁判所職員一般職	2	消防官	11
自衛隊幹部候補生	9	その他	2
その他	0		
国家公務員計	77	地方公務員計	230

図2 2024年3月卒 就職状況(公務員)

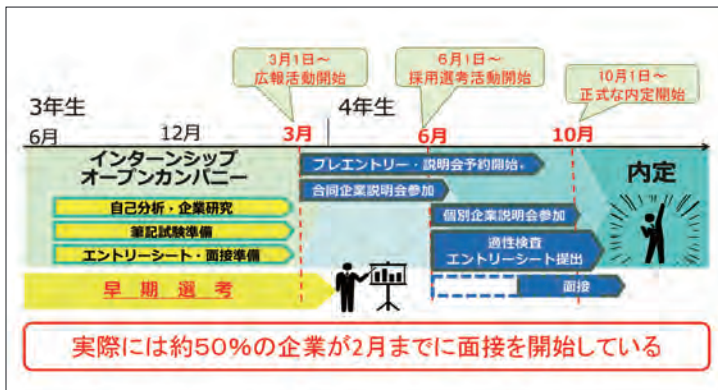


図3 就職活動スケジュール (2026年3月卒)

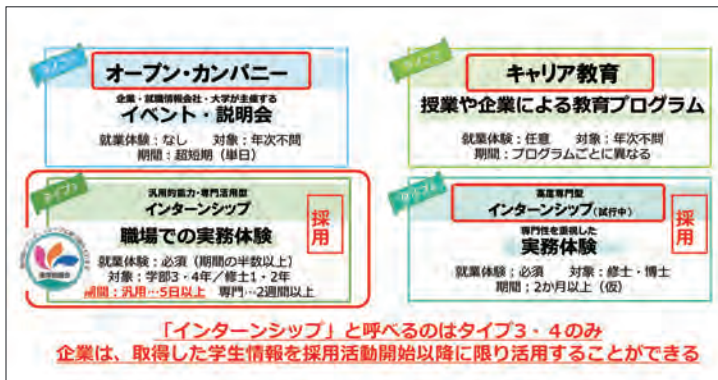


図4 インターンシップの活用

に参加したらいいのかという内容が多いです。

そして夏休みが終わると、いよいよ本格的に準備をするわけですが、大きくは自己分析、業界・企業研究、筆記試験・面接対策に分けられます。

インターンシップに関しては、数年前までワンデー・インターンシップが80%以上を占めていて、実際に職場体験を行うプログラムと混同されていました。2年ほど前に、省庁がインターンシップを整理したのが図4になります。

インターンシップでは、学生の働きぶり、コミュニケーションの取り方等を企業は見ています。5日以上インターンシップではそこから選考がスタートしているということを理解して参加する必要があります。

キャリスタが行った「入社1年目社員のキャリア満足度調査」によると、「もう一度大学生として就職活動するなら、こうしておけばよかったと思うことは何ですか」という質問に、一番多かった答えは「幅広く業界を見ておけばよかった」でした。転職を考えていない方では22.8%、転職活動中もしくは検討中の場合には42.4%がそう答えています。

売り手市場ですから、転職も難しくなく、就職

氷河期と比べれば全く様子が違いますけれども、やはり最初の会社は社会人としてのいろはを習う場でもありますから、非常に大事です。業界・企業研究をしっかりと行って、ミスマッチなく会社を選んでいただきたい。インターンシップは業界・企業研究をするには絶好の場ですので、ぜひ参加していただきたいと思います。

専修大学の就職支援

大学では就職ガイダンスを3年生向けに3回行っています。第1回は3年次になる直前の3月下旬で、「就職活動がどうなっているのか」、「夏のインターンシップについて」の説明を行います。第2回は10月1日の予定です。年内に選考を始める企業もかなりありますので、そういった会社はどうしたら対応できるかという内容と、秋は我々の方の就職支援プログラムも一番充実させる時期ですので、そのプログラムの紹介をします。第3回は年明けテスト期間前に行います。「選考ピーク前に何をしたらいいか」をお話しします。

就職支援プログラムは、実は数年前と比較して学生の参加が非常に減ってます。YouTubeなどが発達し、エントリーシートの書き方やビジネスマナーはそこで知ることができるからです。ですので、我々の方も学生が自分では用意できない環境を作るということに重点を置いてプログラムを考えています。

そのうちの1つが「面接対策攻略セミナー」です。これは企業の人事の方にご協力いただき、本番ながらの模擬面接を行うというものです。11月にオンライン、12月と2月に対面を予定しています。ぜひ1回は参加していただきたいと思います。

さらにOB・OGを大学にお招きして直接学生さんと話をする機会も作っています。「専大OB・OGパネルディスカッション&座談会」を先々週実施し、多くの学生が参加しました。OB・OGの方々には、主に学生時代にどんな活動をして、それが今にどうつながっているかということをお話いただきました。

1,2年生の保護者の皆さんに紹介したいのが「問題解決型チャレンジプログラム」です。来年で20周年を迎える専修大学の伝統になりつつあるプログラムです。大学の近隣の企業や団体、商店街、

行政などに課題を提示してもらい、学生と社会人が一緒になって、4月から12月までの長い期間、問題発見から解決策の実行まで取り組みます。活動を通じて、学生は自分の興味関心や強みなどを知ることができます。

また、こういう経験は必ず採用面接で話す機会があります。早くからプログラムに参加して、進路選択に結びつけていただきたいと思います。

そして、一番強調したいのが、キャリア・就職相談の活用です。「何をやっていいかわからない」という相談でも結構です。カウンセラーが話を聞き、一人一人の状況を整理して、何をしたらいいかを一緒に考えることからスタートします。年間約

1万件の利用があります。

対面は予約なしで利用いただけます。オンラインは事前予約の必要がありますが、ご自宅からでも利用できるメリットがありますので、使い分けていただければと思います。

最後にもう一つご紹介したいのがビズリーチ・キャンパス for 専修大学です。オンライン上でOB・OG訪問ができるツールです。卒業生の検索からアポイント、訪問までオンライン上で完結します。セキュリティ対策がきちんと取られていて、電話番号、メールアドレスを相手に教えなくても利用できます。まだ始まったばかりですので、お子様をご存知なければお知らせいただきたいと思います。

講演②

本学卒業生が語る! 採用担当者としての視点

ヨシモトポール株式会社

取締役 管理部門副統括 人事・ガバナンス部長 宮崎光太郎

企業はエントリーシートや面接で学生の何を見ているのか。採用担当を務める専大OBが、本音でずばり語ります。

※講演の一部を編集して掲載しています。講演では、企業が使用する採用ツール、専大生の特徴、親が就活で協力できるポイントなども語られましたので、ご興味ある方は動画もご視聴ください。



専修大学経済学部在学中はゼミで労働経済論を学び、スキーサークルで競技スキーに没頭。1995年大学卒業後、配電柱、照明柱、防災無線柱などを製造するヨシモトポール株式会社に入社。

採用担当者が重視する エントリーシート

エントリーシート（ES）は自分に興味を持ってもらうための大事なPR資料で、そこで一番肝になるのがガクチカだと思います。学生時代は何に力を入れてもよいと思いますが、企業はそこから、社会人になってこの学生さんは学び続ける力があるかということを見ている。

リスキングという言葉や、ニュースや新聞で耳にしたいと思います。新たなスキルを社会人になっても身に付けることです。企業だけでなく、国が求めている施策です。

日経新聞で日立製作所がAI人材を自前で5万人育成すると報じています。文系理系に関係なく、特にデジタルスキルは身に付ける機会が多くなる

と思います。そうなる社会人になっても学び続ける力があるのかを、企業は見極めようとしています。

ではESに何を書けばいいのという話ですけど、大学時代に学びが習慣化されているか、学びを深く掘り下げているかが重要になってきます。

例えば、ゼミに所属している方であれば、卒論とか卒業研究、自己研究をきちんと語れますか、学んだことを自分の意見として世の中の事象と結び付けて語れますか、ということです。

ESでは必ず学業について触れるべきだと思います。海外青年協力隊に行きましたとか、そういう特別な体験をしていない限り、学業を最初に書くべきだと思います。

アルバイトやサークルのことしか書いていないESでは、人事担当者は学びが習慣化されているか不安になります。卒論の内容を詰めきれていない

のであれば、どんな内容を取り上げる予定か、なぜそのテーマに興味を持ったのかを書いていただきたい。

そうはいつても、サークルとかバイトのことも書きたいという学生さんがいらっしゃいますし、当然書いてもよいのですが、ではどんな経験が企業側から評価されるのでしょうか。例えばイベントサークルで企業とタイアップ企画を行ったなど、お互いに win-win の関係性を提案した経験などがあるといいですね。

アルバイトだと幅広い年代層との交流経験や改善提案をした具体的な行動を記載できればいいと思います。社会に出て広い人脈作りをする上で、その素地がきちんと学生時代にできているかが判断できると思います。

「コミュニケーションを取るのが得意」とおっしゃる学生さんは結構多いのですが、聞いてみると同世代だったり、同じサークルだったり、同じバイトだったり、すごく狭い世界でのコミュニケーションなんです。同じ価値観を持った方って言い換えればいいでしょうか。

社会に出ると、年齢も価値観も全く違う人との接点が増えます。だから本当にコミュニケーション能力が高いというのは、非常に多様な人々との相互理解を培ってきた方なんです。

サークルでこんな役職してましたとか、バイトリーダーとして学生バイトをまとめてましたというのは、あんまり響かない。できれば違った年代の違った価値観の方と交流した経験が含まれていると非常にプラスになると思います。

ES では、学生時代に「社会人として必要な素養を身に付けるために積極的に学びを実践してきたか」、「幅広い年齢・多様な価値観を持つ人たちと理解を深めてきたか」、この2点が重要と感じております。

企業は社会人基礎力を見る

面接でどこを見てのという話をします。1つ目のポイントは「社会人基礎力」です。マナー意識、ルール順守、ストレスコントロール、タフさとかです。

企業の社会的責任に対し、市場や株主からの目は厳しくなっています。例えば10年以上前です

ど、あるソーシャルゲーム会社が、アイテムをゲットするためのガチャを小中学生にどんどん回させ、親御さんは5万円とか10万円とかの請求が来てびっくりしたという事件がございました。子供にガチャを回させてお金を取っちゃいけないという法律はなかった。

ゲーム会社はそれをわかっていて、そういう事業モデルを作った。それを社会は許さなかった。株価は暴落して、企業価値は半減した。経営者の責任だと言うかもしれないんですけど、そうではなく社員1人1人のモラルは非常に大事で、利益のために社会的な信用を失うような仕組みを考えてしまうような社員を会社は許してはいけませんし、そういう方を育ててはいけないうことなんです。

東京商工会議所が今年行った調査で、「仕事で大事にしたいことは何ですか」という質問に対し、新社会人と企業の考えに大きく乖離している部分がありました。規律性、社会のルール、人と約束を守る力という項目の回答率に、4倍以上の乖離がありました。

面接で企業が何を求めているかという話ですけど、社会人基礎力を見てます。法令順守は当然のことですけど、やはり社会的ルールを守れる人なのか、ストレスを発散する仕方をきちんと持っている人なのか、モラルを持ち合わせてる人なのか、そういうところを見てます。あと継続力とかを見ています。

「大人だからわかってます」って言う学生さんが大半だと思うんですけど、わかってるのと、できるのとでは違います。

ある学生さんで、飲み会があっても、サークルが忙しくても、バイトで夜遅くなっても、必ず毎朝、家のトイレを掃除し続けたという方がいました。人事も感動しました。その方は現在入社7年目で、活躍しています。

事業を探索できる人になれ

今売り手市場です。人口減少により、人手不足に拍車がかかっています。新卒は金の卵で、学生にとっては歓迎すべきことだと思います。

人口減はこれからも続くので、企業も長期的な対策を打っています。生産性を落とさないために、DX や AI を活用しようとしています。社員には独創性とか発想力が必要な業務に特化できるような

環境を会社は作ろうとしています。当社も数年前から一般的な事務職は募集していません。企業が今欲している人材は「事業を探索できる人」です。

『両利きの経営』という本に、事業は探索と深掘りの2つで回っているということが書かれていました。物事を0から1を作る人が探索できる人。1から10に広める人が深掘りできる人と捉えています。10を10のまま維持するための仕事は、そろそろ人じゃなくてもいいんじゃないかという議論が起こっています。仕組みに沿ってしか働けない人材は、近い将来、人でなくてもよくなる。仕組みを作るのはやっぱり人じゃないと実現しない仕事でしょうという見方をしております。

何をもって事業を探索できる人かを判断するかというと、世の中の出来事にどれだけ関心を持っているか、関心のあるニュースをどの程度ロジカルに説明できるかを面接で見ようとしています。

会社で要求されるのが「経済社会に関する一般的な知識」です。企業に入ってからその知識を身に付けようと思っていたら、出遅れることは間違いないです。

当社の面接で聞く質問が2つございます。1つ目は「今日の日経新聞の一面で関心のあった記事は何ですか」。これで社会で起きている事象への関心度を見ています。

ほとんどの学生は「今日の日経新聞見ていません」。他の新聞でもいいですよと言うと「見てません」。「では一面じゃなくてもいいんで」と言う、10人中2人か3人が何か答えます。それぐらい新聞に興味がないというか、見てないということです。

2つ目ですけども、これは難しい質問に聞こえるかもしれませんが「1000万円をあなたに投資するので起業してください。どんな事業を起こしますか?」。世の中で起きている事象をつなげて、解決するために新たな仕組みづくりをできる可能性があるかというのを見ています。社会の出来事に興味のある学生さんであれば、結構答えてきます。

ある学生さんが、コロナ禍に観光地の鎌倉の小町通りが閑散としているので、当時話題だったメタバースで小町通りを再現すると答えました。鎌倉市と商店街に働きかけて仮想空間に出店してもらい、そこに人を呼び込んで買い物すると同時に、素晴らしい日本の文化を知ってもらい、コロナが

収束した時にはインバウンド需要につなげたいという回答でした。工場を作って人いっぱい雇ってこんなものを作りたいという学生さんもいらっしゃるんですけど、1000万円では無理なんですね。規模感を持って、社会で今どんなことが問題になっているかというのを把握していると回答できます。

まとめになりますが2つ目としては、新聞やニュースを見る習慣を身に付けて、世の中で起きている事象に対して自分なりの意見を持っているかというのが、面接で見るポイントになります。

就職活動や進路決定の取り組みへの提案

働くのは何のためですか?

給料もらって生活するため、というのは間違っていないと思います。でも、それだけだと長い社会人生活ってかなり疲れちゃうんですね。働き続けるのが苦しくなるので、働くためのエネルギーがどこから湧いてくるかといったら、やっぱり充実感、働きがいだと思います。その仕事を通して成長し、なりたい自分になれるのかを自問自答してもらいたいと思います。

今この働きがいと働きやすさという2つのポイントが注目されています。企業の成長に密接に関係しているというデータが出ています。日経新聞の記事で「プラチナ企業」という言葉が出てきます。

図1の縦軸が「働きがい」、横軸が「働きやすさ」です。働きがいと働きやすさ、両方とも兼ね備えているのが「プラチナ企業」。働きがいは高いけど、働く環境はまだ整備されていないというのは「モーレッツ企業」。「ホワイト企業」は働きやすい。

企業成長力が一番高いのは、言わずもがなでプ



図1

ラチナ企業です。そして意外かもしれないですけど、次に企業成長力が高いのはモーレッツ企業なんです。ホワイト企業は、モーレッツ企業と比べて、成長力で劣るというデータが出てます。

コロナによる環境の変化もあって、企業は社員の働きやすさを整備することに一生懸命になってきました。一方で働きがいつというのとはそこまで注目してこなかった。結果として、ホワイト企業で若手社会人の不安ポイントは増幅してるというデータが出ています。

こんなに心地よくて成長できるの？社会から取り

残されちゃうんじゃない？とホワイト企業で物足りずに離職してしまう若手が続出してるんです。

ホワイトハラスメントの略で「ホワハラ」って言葉が流行ってます。上司とか先輩が良かれと思って気を使ってくれて、仕事を任せてくれない。

就職先を選ぶポイントとして働く環境は大事ですが、「その仕事で自己実現できるか、社会に貢献できるか。金銭的報酬以外で何を得られるか」を企業選びの物差しに加えていただきたいです。

学生は、その仕事を通して成長し、なりたい自分になれるかを自問自答してください。

パネルディスカッション

就職活動体験談

4年生2名と社会人1年目の卒業生2名に、自らの就職活動を振り返っていただきました。就活がどのように進み、どう感じ、どんな行動をしたか。リアルな話からは親としての見守り方のヒントも見えてきます。

※語られた内容を編集して掲載しています。すべての内容を聞きたい方は動画をご視聴ください。

コーディネーター



キャリア形成支援課
山本奈緒子

パネリスト



商学部マーケティング学科4年
鈴木詩乃

食品総合卸売企業に内定。マーケティングのゼミで、統計分析の手法を学ぶ。日本にしながら異文化体験できる寮内留学プログラムに参加。



文学部歴史学科4年
小出拓実

新潟県出身。新潟県の飲料メーカーに内定。インド史のゼミに所属。ジェンダー、宗教の問題を研究。



R6 経営学部経営学科卒
杉森慎太郎

情報通信系会社の営業職1年目。学生時代は、塾講師や営業のアルバイトなどをしてきた。



R6 国際コミュニケーション学部
異文化コミュニケーション学科卒
島村さくら

情報提供サービス会社勤務。学生時代は、吹奏楽のインカレサークルに所属し、飲食業界でアルバイト。

就活どのように始まった？

山本：就職活動について、いつからどのようなことをやったのかからお話したいです。

鈴木：3年生の5月頃、黒髪に染めるところから始まりました。夏のインターンシップに向けてまず外見から入っていき、7月中旬頃の締め切りに

間に合うようにエントリーシートを書きました。69社にエントリーシートを出して、会社説明会を含めてインターンシップは30社未満でした。

山本：インターンシップに参加して、気づくことも多かったですか。

鈴木：同学年の方と顔を合わせて意見交換でき、社会人に会う機会もあり、すごく刺激を受けまし

た。早期選考の案内をもらっているという学生もいて、焦りも感じましたが、自分は自分のペースで頑張っていこうと思いました。

小出：私は大学3年生の4月頃からネットやYouTubeで、就活でやるべきことなどを調べ、友達と合同企業説明会などに参加したり、インターンシップに参加したりしました。3年次の初めまでは公務員志望でしたが、勉強が追い付かなくて民間企業にシフトしました。社会に貢献できる業界がいいと思って、食品業界を目指しましたが、インターンシップは、防災、銀行などの他業界にも参加しました。夏は5、6社応募し、そのうち2社はエントリーシートと面接での選考がありました。ほかはワンデイで選考はありませんでした。インターンシップに参加するまで民間企業ってブラックなイメージがあったのですが、そんなことないということもわかりました。

杉森：私は3年の4月から就活を始めて、インターンシップと本選考合わせて100社くらい受けたと思います。インターンシップ情報が掲載されているサイトを見て、締め切りが近い順に次々に出しました。いろいろと受けることで、業界の違いも見えてきました。自己理解という面においても、就活を通してフィードバックをもらいながら、進めていけたと思っています。

山本：100社も受けて、スケジュール管理はできましたか。

杉森：最初の頃はできなくて、締め切りを逃したこともありました。GoogleのカレンダーやTo Doリストなどのアプリを使って、締め切りを一覧で見られるようにしてタスク管理しました。

島村：私は7、8月頃、夏のインターンシップに

応募することから始めました。どういう準備をすればいいか、エントリーシートをどうか書くかなど手探りで始めました。業界を紹介している就活本を参考に、興味のある業界を調べてインターンシップに応募しました。

山本：苦労したことはありましたか。

島村：どこの業界に絞るか、エントリーシートに書く内容など、準備ができていなかったのが悩みました。結果的には、自分の力で営業し、営業力を磨いていける企業に興味を持ちました。そうした考えが明確になったのは11、12月くらいだったと思います。

山本：自分の考えを明確にするには、インターンシップなどで企業と接するのが重要だと思いますか。

島村：はい。ホームページの情報だけではわからないこともあります。インターンシップに参加して、会社の雰囲気などわかることがあったので、インターンシップは重要だと思います。

山本：インターンシップから早期選考に進む流れが一般化されています。早期選考の声がかかった方は手を挙げていただけますか——全員ですね。

インターンシップから 早期選考に

山本：皆さんインターンシップから早期選考につながったわけですが、そこからどのような準備を進めていきましたか。

鈴木：10月中旬頃、1次選考の案内をいただいて、選考の内容が自己紹介、自分の強み、ガクチカなどを簡単に説明する8枚程度のスライドを提出するというものでした。それを作るために、まず自





己分析を見直すことから始めました。具体的には友達、教授、大学の職員などに自分の強みなどについて積極的に意見を求め、参考にしました。

山本：小出さんは、いかがですか？

小出：自己PRは一度書いたものに肉付けしたり、わかりやすく言い換えたりして準備しました。早期選考の案内は11月頃に来て、こんなにも早いのかと驚いた面もあります。夏のインターンシップを終えた後、やる気が落ちる人も多いと聞いていたので、そこで案内が来たのはモチベーションにつながり良かったと思います。

山本：就活の情報はどこで得ていたのですか。

小出：YouTubeの「しゅんダイアリー就活チャンネル」やNHKのサイト「就活応援ニュースゼミ」で情報収集していました。

山本：キャリア形成支援課は利用しましたか。

小出：自己分析とSPI対策、エントリーシートについて相談しました。自分の強みがどう表現したらうまく伝わるかなどをアドバイスいただきました。

山本：杉森さんは多くの企業を受けましたが、途中で燃え尽きませんでしたか。

杉森：常に選考中の会社が複数あるように目標を定め、エントリーしていました。会社数を満たすことに一生懸命になっていたのですが、燃え尽きるタイミングがなかったです。

山本：就職活動のことを両親に報告されていたか。

杉森：していませんでした。受けている会社が多かったので逐一報告していたらとんでもないことになるので(笑)。ただ、自分が受ける会社で親

の会社と関係がある会社もあったので、そこでアドバイスを受けたことはありました。

山本：島村さんは早期選考への準備で力を入れたことはありますか。

島村：早期選考が3年次の12月から1月頃でした。それまでにエントリーシートは仕上げていたので、早期選考が始まってからは面接対策に力を注ぎました。SPI対策は、勉強があまり好きではなかったので、あまりしませんでした。企業によっては性格テストだけのところもあるので、選考方法を確認して上手くすり抜けていきました。

自分をPRする“逆質問”

山本：1次面接と最終面接では準備することも違うと思います。最終面接を受けるうえで準備したことを教えていただけますか。

鈴木：最終面接では人事のトップであったり、社長が出てくるケースもありました。それに対応した“逆質問”を用意したり、キャリア形成支援課で面接対策をしたりしました。模擬面接では、答えに詰まったところや表現がわかりづらい点に対してフィードバックをいただき、改善していきました。

山本：“逆質問”というキーワードが出ました。会社説明会でも面接でも最後に企業側から「何か質問はありますか」と聞かれます。それを“逆質問”と言っていますが、どういう意識で取り組んでいましたか。

鈴木：逆質問は自己PRにもなりますし、企業研究を深められるので、3、4個は用意しておいて

面接内容に応じて適切なものを選んで質問しました。

小出：私も逆質問は重要だと思います。熱意を伝える手段でもあるので、その会社で実際に働くことをイメージして、疑問に思ったことを質問しました。

山本：小出さんは会社を絞り込んで受けていたと思いますが、不安はありませんでしたか。

小出：数が多いといい加減になってしまうので、数を絞って粘り強く準備して受けました。不安はありませんでした。

山本：スカウトサービスは利用していましたか。どういう意図で利用されていましたか。

小出：利用していました。まず自分のレベルを知れると思います。自己PRなどのレベルが高ければ、大企業からのオファーが来るとは思いますが、来なかったとき「自分はまだまだだな」ということも実感できます。もう1点として、自分が知らなかった企業に出会えます。私は食品業界に絞って活動してましたが、スカウトサービスでは他業界からのオファーも結構来たので、企業を知ることができたと思います。内定先はそこで知った会社です。

山本：就職活動について、ご両親に相談されましたか。

小出：相談していません。なんか言われるとやる気がなくなるので(笑)。

山本：杉森さんは内定をいただいた会社は何社ありましたか。その中から何を決め手に選んだのでしょうか。

杉森：6~8社だったと思います。待遇面と自分がやりたい仕事内容で選びました。

山本：入社されて3カ月経ちました。現在研修中とのことですが、同期は何人くらいいらっしゃるのですか。

杉森：同期は1000人くらいいて、30人程のグループで研修しています。博多に配属が決まりました。

山本：島村さんは、内定は何社でしたか。

島村：内定は2社ほどいただきました。1社いただいていたからは、志望度の高くない企業は、その後の選考を辞退しました。

山本：就職先の決め手は何だったのですか。

島村：1社はその業界内での専門性を深められる仕事内容、もう1社は幅広い業界で通用する仕事

内容でした。将来、どんな業界でも通用するような人になりたかったので、今の会社を選びました。

山本：ご家族と相談しましたか。

島村：親とは相談しませんでした。就活エージェントサービスを利用して、そこで相談しました。

山本：実際に働いてのギャップ、就活を振り返った後の後悔はありますか。

島村：いい意味でのギャップしかありません。一緒に働いている方々は優しくて、オンとオフをしっかりと切り替えて働いています。その中で、自分も成長できていると感じています。就活については、私は希望の部署に配属されましたが、万が一他の部署になってもいいように、会社全体の事業を理解して不安要素をなくしておけばよかったと思います。

Q&A 公務員の併願は可能？ お勧め資格は？

山本：ここで会場からの質問をお受けします。

Q 1：小出さんに質問です。公務員試験の勉強と民間企業の就職活動を併行して行うのはやはり難しいのでしょうか。

小出：難しいとは思いますが、逆算して計画的にスケジュールを立てれば無理ではないと思います。私は途中でやめました。友達には公務員と民間企業を両立して取り組んでいる人もいますので、早めに取り掛かれれば問題ないと思います。

Q 2：就活のために取った資格、能力検定はありますか。

鈴木：就活のために取った資格はありません。資格は取りませんでした。大学1年次から計画的にいろいろな経験をして、自己PRにつながるようなエピソードができるように意識していました。

山本：お話を聞き、就職活動にはいろいろなやり方があることをわかっていただけたと思います。ぜひお子さんをサポートする際の参考にしてください。就職活動は社会に出るための準備でもあり、成長する機会でもあります。就職相談で泣いてしまう学生もいて、精神的に不安定な状況になることも少なくないということもご理解いただきながら、お子さんを温かく見守っていただけたらと思います。