

# 企業インタビュー 株式会社リクルートキャリア

新卒事業本部 領域企画統括部  
就職支援コミュニケーショングループ 首都圏チーム

リクナビ副編集長 **大谷 康人**

**Q** 2016年卒業対象者から就職活動時期の変更について教えてください。

(※取材日である2013年8月30日時点での情報)

A こちらについてはまだ具体的に決まっていないこともあるので、現時点で分かっていることをお話しさせていただきます。

既にご存知の方も多いかと思いますが、先の政府方針で2016年卒業予定学生から対象に、従来「学部3年生(院1年生)時12月1日から採用広報スタート、学部4年生(院2年生)時4月1日より選考活動スタート(※1)」となっていた就職活動時期がそれぞれ「学部3年生(院1年生)時3月より採用広報が、学部4年生(院2年生)時8月より選考活動が、

**Q** 就職活動時期が後ろ倒しになることで、どのような影響がありますか。

(※取材日である2013年8月30日時点での情報)

A 今回の決定の影響については様々なことが言及されていますが、こちらは学生にとっても、企業にとっても、良い点と懸念される点双方あると思います。まず良い点ですが、学生側で言うとうと学業と学生生活に専念しやすくなり、充てられる時間も相応に長くなること、はひとつあるのではないですか。これまでのスケジュールだと、入学後2年で将来を考えなければいけなくなるので、ある意味、自身の専攻や今後目指す専門領域が明確でないまま就職活動に突入する学生が少なからず存在していたことも事実でしょう。中にはゼミや研究室に配属される前に、どんな専門分野で勉強していくかこれから決めようという時期に就職活動が始まっていたので、自分の進路や将来やりたいことがこのタイミングではイメージできず悩む学生も多かったのではと思います。とりわけ短期大学の学生はその傾向が強かったのではないのでしょうか。また、違う側面としてインターンシップに参加できる機会と時間は増えるので、こちらはチャンスと捉え、ぜひ積極的に参加を考えてほしいですね。自身の将来を考える上で、社会人と触れ合う機会・仕事や業界の理解を深められる機会は、学生にとっても企業にとっても決してマイナスではないと考えます。

**Q** 企業研究の仕方について教えてください。

A 扱っている製品や規模、事業の強み・弱みで企業同士を比較する方法もポピュラーですが、入った後の雰囲気や風土などを併せて見ると良いと思います。例えば、システムエンジニア(以下SEと表現)と聞くとどんな雰囲気を感じられるでしょうか。すべてに当てはまるわけではありませんが、金融系を顧客に持つ会社のSEは比較的几帳面な方が多く、どちらかというと正確性を強く求められる風土があると聞いたことがあります。一方、以前お話を聞いたゲーム制作会社のSEは、打って変わって皆私服でわいわいと会話をしながら、遊び心を大切にしている風土で働いているそうです。これは、「普段の仕事の中で、自分たちが楽しみながら、ある意味遊び心を入れながら働かないと、楽しいコンテンツは作れない」というこだわりを持つているからだと思います。同じ職種でも、会社の大事にしていくことや顧客の違などによって風土や空気が全く違うので、企業のスペックや事業内容だけでなく、入社後イメージできると比較した方がよいと思います。得てしてこういったことはネットだけでなく実際に赴くことや、働く人に話を聞いてみないと分からないことも多いので、インターンシップやOB・OG訪問を活用すること、そしてどのような顧客を相手にしているかということを調べるということも必要ですね。

**Q** インタビュウに参加する利点を教えてください。

A HPなどのインターネットの情報だけでは知り得ない企業の実態や、働いている人の雰囲気、風土などを掴みやすいという利点があると思います。仕事内容や扱っている製品などは、調べればインターネットなどに載っています。しかし、どのような人が働いているのか、どんな流れで仕事をしているのかというのには実際に体験してみなければ分からないことが多いです。それを経験しながら知れるというのは、企業研究にも繋がると思いますし、社会人

**Q** グループ面接について教えてください。

A グループ面接の特徴としては、1人あたりにかける時間が少ないということと、仮に1時間で6人1組の面接であれば、単純計算で1人あたり10分しか時間がありません。そのことを考えると1人に対して質問できる時間も少なくなり、答える時間も少なくなり、ですから端的に質問に答える力や時間を意識する必要があります。また人事の方は他の参加者への配慮ができていないかということも見ています。自分の言いたいことだけを長々話していないかなど話している内容以外にもその場の状況判断ができるかを見られている意識をしなければいけません。

**Q** 一次面接、二次面接へと進むにつれ、企業の見方は変わってきますか。

A もちろん人が変われば見る観点も変わっていきます。例えば現場の社員よりも経営層などになってくると仕事内容というよりも、長い目で見てこれから会社で働く上でこの会社をどうしていくか、先を見越した質問などがされる可能性は十分にありますが、最終面接では意思確認をするために面接をする企業も多いです。それまでの面接で学生の経験やパーソナリティを知り、積極的に採用したいと思っっているが、いったいどれほどの志望度を持つてくれているのか、本当にこの会社で働きたいのか、という意思確認をしたいというのが、面接が進むほど強くなると思います。最近の企業の声として、志望動機が弱くなってきているというところをよく聞きます。「第一志望ですか」という質問に対して、明確に「はい」と答えてくれる学生が少なく、と嘆いている人事の声も聞きます。人事としては、内定を出すからには一番だと思っただけで来てほしいというのが本音です。そこで少し迷う素振りを見ると、何故そこまで意思が強く持たないのか、いったいどこで引つかかっているのか、ということが気になるので、学生の心理としていくつかある内定から選びたいというのは、もちろん人事の方たちも分かっています。しかし、企業としては会社の戦略や方向性を考えた時に若い人材はすごく大事なことで、当然内定を出すことには慎重になります。それにも関わらずいることがあるならその情報を提示してあげることが時には大事なのではないかと、思います。

ジュールだと、入学後2年で将来を考えなければいけなくなるので、ある意味、自身の専攻や今後目指す専門領域が明確でないまま就職活動に突入する学生が少なからず存在していたことも事実でしょう。中にはゼミや研究室に配属される前に、どんな専門分野で勉強していくかこれから決めようという時期に就職活動が始まっていたので、自分の進路や将来やりたいことがこのタイミングではイメージできず悩む学生も多かったのではと思います。とりわけ短期大学の学生はその傾向が強かったのではないのでしょうか。また、違う側面としてインターンシップに参加できる機会と時間は増えるので、こちらはチャンスと捉え、ぜひ積極的に参加を考えてほしいですね。自身の将来を考える上で、社会人と触れ合う機会・仕事や業界の理解を深められる機会は、学生にとっても企業にとっても決してマイナスではないと考えます。

**Q** 企業研究の仕方について教えてください。

A 扱っている製品や規模、事業の強み・弱みで企業同士を比較する方法もポピュラーですが、入った後の雰囲気や風土などを併せて見ると良いと思います。例えば、システムエンジニア(以下SEと表現)と聞くとどんな雰囲気を感じられるでしょうか。すべてに当てはまるわけではありませんが、金融系を顧客に持つ会社のSEは比較的几帳面な方が多く、どちらかというと正確性を強く求められる風土があると聞いたことがあります。一方、以前お話を聞いたゲーム制作会社のSEは、打って変わって皆私服でわいわいと会話をしながら、遊び心を大切にしている風土で働いているそうです。これは、「普段の仕事の中で、自分たちが楽しみながら、ある意味遊び心を入れながら働かないと、楽しいコンテンツは作れない」というこだわりを持つているからだと思います。同じ職種でも、会社の大事にしていくことや顧客の違などによって風土や空気が全く違うので、企業のスペックや事業内容だけでなく、入社後イメージできると比較した方がよいと思います。得てしてこういったことはネットだけでなく実際に赴くことや、働く人に話を聞いてみないと分からないことも多いので、インターンシップやOB・OG訪問を活用すること、そしてどのような顧客を相手にしているかということ

**Q** インタビュウに参加する利点を教えてください。

A HPなどのインターネットの情報だけでは知り得ない企業の実態や、働いている人の雰囲気、風土などを掴みやすいという利点があると思います。仕事内容や扱っている製品などは、調べればインターネットなどに載っています。しかし、どのような人が働いているのか、どんな流れで仕事をしているのかというのには実際に体験してみなければ分からないことが多いです。それを経験しながら知れるというのは、企業研究にも繋がると思いますし、社会人

**Q** グループ面接について教えてください。

A グループ面接の特徴としては、1人あたりにかける時間が少ないということと、仮に1時間で6人1組の面接であれば、単純計算で1人あたり10分しか時間がありません。そのことを考えると1人に対して質問できる時間も少なくなり、答える時間も少なくなり、ですから端的に質問に答える力や時間を意識する必要があります。また人事の方は他の参加者への配慮ができていないかということも見ています。自分の言いたいことだけを長々話していないかなど話している内容以外にもその場の状況判断ができるかを見られている意識をしなければいけません。

**Q** 一次面接、二次面接へと進むにつれ、企業の見方は変わってきますか。

A もちろん人が変われば見る観点も変わっていきます。例えば現場の社員よりも経営層などになってくると仕事内容というよりも、長い目で見てこれから会社で働く上でこの会社をどうしていくか、先を見越した質問などがされる可能性は十分にありますが、最終面接では意思確認をするために面接をする企業も多いです。それまでの面接で学生の経験やパーソナリティを知り、積極的に採用したいと思っっているが、いったいどれほどの志望度を持つてくれているのか、本当にこの会社で働きたいのか、という意思確認をしたいというのが、面接が進むほど強くなると思います。最近の企業の声として、志望動機が弱くなってきているというところをよく聞きます。「第一志望ですか」という質問に対して、明確に「はい」と答えてくれる学生が少なく、と嘆いている人事の声も聞きます。人事としては、内定を出すからには一番だと思っただけで来てほしいというのが本音です。そこで少し迷う素振りを見ると、何故そこまで意思が強く持たないのか、いったいどこで引つかかっているのか、ということが気になるので、学生の心理としていくつかある内定から選びたいというのは、もちろん人事の方たちも分かっています。しかし、企業としては会社の戦略や方向性を考えた時に若い人材はすごく大事なことで、当然内定を出すことには慎重になります。それにも関わらずいることがあるならその情報を提示してあげることが時には大事なのではないかと、思います。



▲取材に協力していただいた大谷さん