

短期間で自分に合った企業に出会える“2way就活”

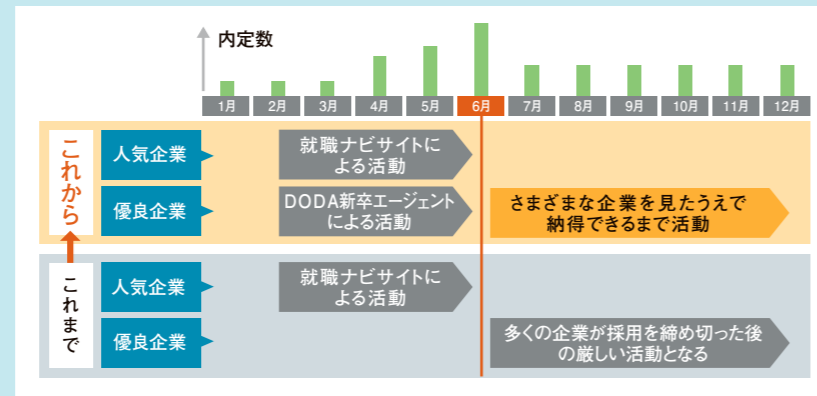
——“2way就活”とは、どのようなものでしょう？

「自分でエントリーする就活」と「エージェントを通して行う就活」を、2つ並行して行う活動方法です。「短期間で効率よく活動できる」「多くの企業の実情に精通したエージェントから、学生一人では見つけられない優良企業を紹介してもらえる」「合否理由をフィードバックしてもらえるため、次に生かせる」というメリットがあります。

人気企業が採用を締め切る時期までにさまざまな企業を見ていれば、学生は、自分が納得するまで安心して活動を続けられます。我々が提供する「DODA新卒エージェント」では、企業検索から応募、合否の連絡まで全てをサポートしています。従来の活動と、このサービスを併用することにより、今まで以上に効率的な活動を実現できるはずですよ。

——大学が新卒紹介を活用するメリットは？

我々は学生の就職支援だけでなく、サービスを通じて大学の教育がより良くなるための情報を提供したいと考えています。例えば、「論理的に考えることが苦手であるため、よい学びの取組みが伝わりにくいケースが目立ちました。アウトプットの機会を増やしてはいかげしょう」といった提案が可能です。



大学関係者が企業の本音を聞く機会は少ないと思います。そのような生の声を数多く集め、学部教育の改善のためにお伝えしたいと考えています。

（株）ベネッセiキャリア 教育事業本部 藤本隆司



（株）ベネッセiキャリア 教育事業本部 藤本隆司
ふじもとたかし●2004年（株）ベネッセコーポレーション入社。高校事業部で進研模試などの採点組織マネジメントを担当。2015年（株）ベネッセiキャリア配属。全国の大学のキャリア教育支援・就職支援に携わる。

まなぶとはたらくをつなぐ

（株）ベネッセiキャリア 取締役 大竹航



おたけわたる●1974年生まれ。2001年（株）インテリジェンス入社。人材派遣・紹介など一貫して採用関連事業に携わる。2015年（株）ベネッセiキャリア取締役（新卒事業部長）に就任。

「就活」戦線 最前線

特別企画

企業の採用意欲の高まりや国内の若年人口の減少など、「就活」環境は変化の中にある。今後の就職活動はどう変わるのか、大学はそれにどう対応すべきかを探る。

新卒採用の新しい潮流とは？

売り手市場を背景に企業は攻めの採用へ

ここ1、2年、企業は新しい採用手法を模索しています。この背景には、ここしばらく続いている「超売り手市場」があります。2017年3月卒生の就職環境は、企業の採用熱の高まりを受け、学生にとってかなり良好なものでした。一方で採用側から見れば、厳しい状況となり、大手企業でも内定辞退者が出て予定採用数が満たせず、秋募集を実施するところが出ています。中小企業に関して言えば、そもそも「何千、何万という会社の中から学生に見つけてすらもらえない」というのが実情です。そのため、多くの企業が「もっと早い段階から学生にアプローチしたい」と考え始めています。

こうした状況の中、企業はインターンシップに力を入れ始めました。受け入れ準備や実施に手間がかかりませんが、早い段階から学生に接触でき、少人数の中から時間をかけて自社に適した人材を選定することが可能です。今や企業は、

そこまでしないと優秀な人材を確保できないという不安に駆られているのです。

加えて、今まで新卒採用ではあまり見られなかった採用手法が注目を集めています。例を挙げると、「リファーマル・リクルーティング」「ダイレクト・リクルーティング」「新卒紹介」などがそれにあたります（図表右）。

これらの手法に共通して言えるのは、就活サイトを通して学生のエントリーを待つという従来型の「待ち」の姿勢ではなく、「欲しい人材を自ら採りに行く」という積極的な「攻め」の姿勢に変わっているということでしょう。こうした変化は、学生を社会に送り出す側である大学関係者も知っておかなければならないと思います。

選考期間が短縮傾向 就活の効率化が必要

もう一つ押さえておきたいのは、数年前と比べて就職活動の期間が短くなり、効率的な活動が求められているという点です。

適性検査、面接方法にも変化の兆しが

選抜方法にも変化の兆しが見られます。私は企業関係者と話をする機会が多いのですが、どの企業も自社を変革できる人材を求めています。そのため、企業は「自社で活躍している人材が、どのような素養を備えているのか」の分析を進めています。その結果、採用選考時の適性検査のスコアと入社後のパフォーマンスには、ほとんど相関がないことがわかってきました。

今、企業が注目しているのは、実践的な思考力、言い換えれば「現状から課題を発見し、新しいアイデアを生み出す力」です。これは数値として測定することが難しいため、これまでは面接を通して確認してきました。しかし、学生の思考力を1、2回の面接で見極めることは困難です。今後は、適性検査のあり方、面接の方法も変わっていくのではないのでしょうか。

思考力は高校までに培われる部分も大きいのですが、大学でこそさらに伸ばすことが可能です。大学はこれまで以上に、社会が求める実践的思考力を、アクティブ・ラーニングの手法等を活用して育成する必要があります。

企業が新たに注目している採用手法

【リファーマル・リクルーティング】
社内外の信頼できる人脈を介した、紹介・推薦による採用手法。自社の優秀な社員や内定を出した学生からの紹介などを用いる。

【ダイレクト・リクルーティング】
人材紹介会社等のデータベースやSNSなどから自社に合った人材を発掘し、直接連絡を取る採用手法。

【新卒紹介】
エージェントを介し、自社が求める人材像と、マッチした学生を獲得する採用手法。WEBや情報誌では伝わらない魅力を学生に直接伝えられる。

