

今回の研究会を通じて感じた新卒採用／大学教育に必要な変化

株式会社 オリエンタルランド 人事部 マネージャー 中村 浩司 改善すべき課題が 明らかになった 他社や大学の皆さまと採用基準について議論するのは初めての経験であり、新鮮でした。自社のクセやバイアスが見えてきて、改善すべき課題が明らかになったことから、今後、採用基準や採用手法の見直しについて議論を進めていく予定です。	野村證券株式会社 人事部 部長 百枝 信二 「個」の見極めのために 採用基準を検討したい 短時間で人を見極めるのは本当に難しいと感じました。今後採用活動を行う上で、短時間の面接で「個」を見極めるための裏付けとなる「信憑性が高く、わかり易いデータの取得」や「本質を引き出す対話スキル」が必要と感じました。	本田技研工業株式会社 人事部 企画課 高田 幸美 採用基準を客観視できる 研究会であった 採用基準を他社や教員の方と共有する機会はなく、自社の基準を客観視できる有意義な研究会でした。採用時に求める能力や素養を可視化することで、「求める人材」と「採用している人材」のマッチング状況を確認することは有用と感じました。	ヤフー株式会社 カンパニーPD本部 メディアPD部 部長 金谷 俊樹 マッチング精度が上がる ことを今後期待したい 面接とGPSの結果を組み合わせることで、選考の特徴が表出されたことを興味深く感じます。データ化できるものをベースに、採用基準をより言語化していくことで、学生の方にとってもマッチング精度が上がっていく可能性を感じます。
産業能率大学 学長補佐 経営学部 准教授 教育支援センター長 杉田 一真 企業との対話は 教育改善に有効だと感じた 今回の研究会で、企業はコミュニケーション力を評価する際、実質的に思考力を評価している部分があるなど多くの気づきを得ました。企業との対話により採用基準について理解を深めると、教育改善に大きな示唆を得られることを実感しました。	東京理科大学 工学部 教授 山本 誠 企業の意図を学生に 考えさせる必要性を実感 企業によって面接の形態が大きく異なり、視ている観点も様々なことに驚きました。もう少し似たようなやり方をしていると思っていました。本研究会を通じて、企業が何を期待して面接するのかを学生自身に考えさせる教育の必要性を感じました。	法政大学 デザイン工学部 学部長 竹内 則雄 就職活動で学びを語れる 教育を目指す 企業面談の話題として、学生がアルバイト体験しか語れない教育を変えていく必要があります。理系教育は知識の積み重ねが必要です。一方で応用能力を身につける過程において、その体験を語れるような教育を目指す必要性を感じました。	明治大学 商学部 教授 小川 智由 企業による面接方法や採用基準の違いをあらためて知った 面接方法や採用基準が企業により異なることが、面接の見学や研究会の議論を通じてあらためてわかりました。これからは教育機関による教育成果の評価方法や基準と、社会人として求められる資質のすり合わせが必要と感じました。

主催者より

新卒採用は「時期」の議論を卒業し、 本質的な「中身」の議論をするとき

今回は16名の学生に協力をいただきました。短い時間の中で4つの企業の選考を経験することは、大きなストレスがあったはずですが、面接を終えた学生たちの表情は皆晴れやかでした。人事の方が本気で自分の話に耳を傾け、何かを引き出そうとしてくれていることに気づいたからです。企業の面接は、学生の欠点を探すものでなく、いいところを引き出す工程でした。ただ、評価はシビアです。各企業が考える「活躍までに要する年数」の違いも合否に影響がありました。また、大学の先生方の評価とのギャップも明らかになりました。学生の

多くがサークルやアルバイトの経験をアピールすることも要因かもしれません。我々はそのギャップに注目しています。社会が求める能力を授業で鍛えているのか、その能力を採用で正しく評価できているのか。採用基準を考えることが「まなぶ」と「はたらく」の懸け橋になると信じています。学生に受検いただいた思考力テストの結果も興味深いものでした。複数の合格を勝ち取った学生の設問ごとの正答率から、面接では見抜けない思考力があるのではないかなど仮説を立てることができそうです。このあたりも今後の研究テーマとして考えていきます。

発起人
株式会社ベネッセ i-キャリア
教育事業本部 本部長
松本 隆



発行：株式会社ベネッセコーポレーション
事務局：株式会社ベネッセ i-キャリア

〒163-0432 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング32階
お問い合わせはこちら TEL: 03-5320-1301
URL: <https://www.benesse-i-career.co.jp/index.html>

「採用基準」研究会レポート

「採用基準」は、まなぶとはたらくの懸け橋となるか

4企業が4大学16名の学生を模擬選考 →結果を企業人事×大学教員で白熱議論



株式会社オリエンタルランド
野村證券株式会社
本田技研工業株式会社
ヤフー株式会社

産業能率大学 経営学部
東京理科大学 工学部
法政大学 デザイン工学部
明治大学 商学部

事務局：株式会社ベネッセ i-キャリア

大学で鍛えた「熟考力」では選考を勝ち抜けない？

「企業」は、学生が大学時代に身につけた力をどのように評価しているのか。「大学」は、企業の採用基準を理解し、専門教育やキャリア教育にあたっているのか——。企業採用担当者と大学教員・職員が集まり、意見交換を行う「まなぶとはたらくをつなぐ『採用基準』研究会」では、過去2回の開催を経て、このような問題認識にたどり着いた。そして、2018年11月に研究会を実施。第1回から主要メンバーとして参加している産業能率大学 杉田一真先生に、研究会の開催趣旨や当日の様子について伺った。

企業が評価しているのは「即応力」？

採用基準とは、企業が人材を採用する際に用いる一定の要件のことである。具体的には、企業が、学生の何を対象に（測定対象）、どのように測定し（測定方法）、どのような基準で評価するか（採用基準）ということの意味する。

まず、学生の何を測定・評価の対象とするかについては、依然として、「コミュニケーション能力」や「主体性」、「チャレンジ精神」であるという意見が多い。次に、測定方法については、個人面接、集団面接、グループディスカッションなど一通りの方法は試されており、採用方法が今後劇的に変化することは考えにくい。他方、採用基準については、企業、大学によってその認識に大きなばらつきがある。

例えば、今回の取り組みを通じて、現在、多くの企業が採用している一般的な選考方法（個人面接、集団面接、グループディスカッションなど）および採用基準が抱える課題が見えてきた。

今回協力してくれた学生の中に、適性検査「GPS-Business」（ベネッセ iキャリア開発）において基礎能力（※1）でS評価（※2）、思考力およびリーダーシップでもA評価（※2）を獲得し、大学では研究活動と部活動を両立し、大学院進学以降も企業との共同研究で力を発揮して協力企業から高い評価と信頼を得ている学生がいた。笑顔が絶えない温和な人柄もあり、



産業能率大学 学長補佐
経営学部 准教授
教育支援センター長
杉田 一真

大学教員は今回の模擬選考においても高い評価を得ると予想していた。しかし、結果は、1社以外からは高い評価を得ることはできなかった。大学教員にとって、自身が評価する学生が、企業から評価を得られなかったことは大きな驚きであった。

このような大学教員と企業担当者の評価のズレは、どこに起因するのであろうか。研究会の中では、面接やグループディスカッションなどの選考方法が、ほかの学生との意見交換や採用担当者の質問に対する「即応力」を重視する傾向があるからではないか、あるいは、短時間での選考では、研究活動で培われる「熟考力」を評価することは難しいなどの意見が出た。

専門性の修得とともに、学生の思考力やコラボレーション力など社会人基礎力の向上は、大学教育に対する社会からの要請の1つである。もっとも、これらの力の意味内容について大学と企業で認識が一致しているかといえは、必ずしもそうではない。この認識がズレていては、大学は人材育成の方向性を見誤るおそれがあり、企業も期待する人材が大学から輩出されてこないことから大学教育に対する期待を失うことにもなりかねない。

「帰納的アプローチ」と「対話」がもたらしたもの

研究会2日目に、模擬選考の結果に關して大学教員と企業採用担当者が対話を行った際、大学教員が学生の普段の取り組みを紹介した後、企業側が「（学生が）その話をしてくれたら評価が異なっていた」と応じる場面や、企業の評価を聞いた後、大学教員が「短時間によくそこまで見抜きましたね」と感嘆する場面が何度も見られた。

まなぶとはたらくをつなぐ「採用基準」研究会

企業人事担当者や大学教員やキャリアアセンダー職員など、採用・評価、人材育成に携わる多くの方々が集まり、「新卒採用」にまつわる幅広い話題について、毎回、活発な情報・意見交換を行っている。これまで、2017年12月に第1回、2018年3月に第2回を開催。「採用基準」が大学での「まなぶ」と企業での「はたらく」の懸け橋である。そして、この「採用基準」を明らかにすることが、「大学と企業の接続」を加速する1つのポイントになるという考えのもと、幅広い参加者を募り、継続的に活動をしている。

今回の研究会の特徴は、特定の学生を対象に模擬選考を行い、その結果に基づいて大学教員と企業採用担当者が「対話」する点にあった。すなわち、各社の採用基準を概念的、抽象的にすり合わせるのではなく、特定の学生に対する評価に基づいて「帰納的」に検証を行い、また、企業側が大学側に採用基準を伝達するのではなく、両者が「対話」によって採用基準を明らかにしようとした。この「帰納的アプローチ」と「対話」により、本取り組みでは数多くの気づきが得られた。

今回の研究会は、わずか4企業、4大学、16名の学生による「試行」にすぎない。これから、さらに多くの大学の多様な学部学科の学生や、特徴的な採用基準を有する企業などの協力を得て、研究を重ねていく必要がある。本レポートをきっかけに、新たな研究参加大学・企業とご縁をいただけることを期待したい。研究を続けていくことで、今後、どのような研究成果が得られるか、私自身とても楽しみである。

※1…基礎能力：言語処理能力、数理処理能力 ※2…高成績順に「S→A→B→C→D」の5段階

「まなぶとはたらくをつなぐ『採用基準』研究会」開催レポート

企業が「採用基準」について本音で語り、大学が「育成」について本気で考えた2日間

2018年11月1日、2日の2日間にわたり、「まなぶとはたらくをつなぐ『採用基準』研究会」が開催された。今回の研究会のポイントは、本番さながらに企業が学生（20卒）を評価・選考し、その様子を大学関係者が観察、加えて、選考結果を踏まえて採用基準について企業・大学関係者が膝をつき合わせてディスカッションを行う点である。さらに、選考対象となる学生には事前に基礎能力や思考力、パーソナリティを測る適性検査「GPS-Business」を受検してもらい、この結果と企業担当者による評価の差異についても検証を行った。

■タイムテーブル

事前 適性検査の受検

参加4大学の学生計16名に事前に適性検査「GPS-Business」を受検してもらい、選考評価シートを作成。思考力、基礎能力、パーソナリティなどの評価を事前に行い、面接での評価との差異や関係性を探ることを目的とした。

GPS-Businessとは？
株式会社ベネッセ iキャリアが開発した「思考力」などを評価する新たな適性検査。詳しくは、P.5参照。

1日目 模擬選考

参加企業4社の採用担当者と各大学の学生計16名で「模擬選考」を実施。学生は各大学から混合で4名1グループとなり、面接やディスカッションに臨んだ。40分間×4セットで、参加学生がすべての企業の模擬選考を受けた。

2日目 ディスカッション

参加企業4社の採用担当者と4大学の教員で集まり、1日目の模擬選考に関するディスカッションを実施。複数企業から高い評価を受けた学生、評価が分かれた学生について、意見交換が行われた。適性検査の結果と模擬選考の評価の関係性についても興味深い議論が展開された。

■参加企業・大学と会場の様子 1日目

1日目には、各企業による模擬選考が行われた。選考方法は各企業に委ねられ、多様なスタイルで選考が行われた。

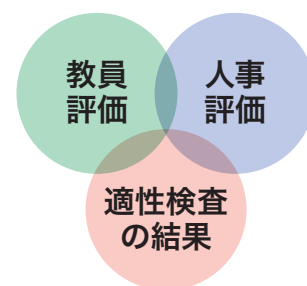
株式会社 オリエンタルランド 人事部 マネージャー 中村 浩司 人事部 採用チーム リーダー 高田 愛子 人事部 採用チーム 笹野 芳之  【模擬選考のスタイル】 ①学生4名のグループディスカッション ②各学生×採用担当者の個人面接	野村證券 株式会社 人事部 部長 百枝 信二 人事部 採用課長 佐々木 芳典 人事部 採用課 課長 古本 雄紀  【模擬選考のスタイル】 学生4名×採用担当者3名のグループ面接	本田技研工業 株式会社 人事部 企画課 高田 幸美 人事部 人事課 採用グループ グループリーダー 松井 翔太  【模擬選考のスタイル】 学生2名×採用担当者2名のグループ面接	ヤフー株式会社 カンパニーPD本部 メディアPD部 部長 金谷 俊樹 コーポレートPD本部 採用・育成部 部長 菱沼 恒毅 コーポレートPD本部 採用・育成部 採用1リーダー 宮田 薫  【模擬選考のスタイル】 各学生×採用担当者1～2名の個人面接
--	---	--	--

産業能率大学 学長補佐 経営学部 准教授 教育支援センター長 杉田 一真 + 学生4名	東京理科大学 工学部 教授 山本 誠 + 学生4名	法政大学 デザイン工学部 学部長 竹内 則雄 + 学生4名	明治大学 商学部 教授 小川 智由 + 学生4名	オブザーバー 人事院 人材局企画課 課長補佐 橋本 賢二
---	---	--	--	--

■ディスカッションの様子 2日目



学生を3つの観点で評価



人事の評価、普段学生と接している大学教員の評価、適性検査の結果という3つの観点から、採用基準についてディスカッションが行われた。

参加学生16名の評価一覧（合格社数順）

事前の「適性検査の結果」と1日目「模擬選考」の結果を一覧にしています。

	選考評価						適性検査「GPS-Business」結果															
	オリエンタル ランド	野村 證券	本田技研 工業	ヤフー			基礎 能力	思考力				レジリエンス				リーダーシップ				コラボレーション		
学生 番号	評価 (1~5)	評価 (1~5)	評価 (1~5)	評価 (1~5)	合計点数	合格社数	総合	総合	批判的 思考	創造的 思考	協働的 思考	総合	情緒の 安定性	立ち直り の早さ	状況に応じ 冷静に 対応する力	総合	自ら先頭に 立って 進める力	未知のものに挑戦 する力	粘り強く やり抜く力	総合	相手の立場 に立とうと する姿勢	他者と関わ ろうとする 積極性
CASE 1																						
1	3.5	5	4	4	16.5	3	C	A	S	S	C	A	A	A	B	S	S	S	S	S	S	S
2	4	4.5	5	3	16.5	3	C	C	A	C	C	A	A	B	A	A	S	B	A	A	B	A
3	5	4.5	3	4	16.5	3	D	C	B	B	D	A	A	A	B	S	S	S	A	S	S	A
4	2.5	4	4	3	13.5	2	A	A	S	S	S	S	A	S	B	S	S	A	S	S	A	S
CASE 2																						
5	4	3	2	4.5	13.5	2	C	B	B	S	A	S	S	A	S	S	S	A	A	A	B	A
6	2	5	2	4	13.0	2	B	A	S	S	S	A	A	B	A	S	S	S	A	A	A	S
7	2.5	4.5	4	2	13.0	2	A	D	D	C	D	B	B	S	C	A	B	A	A	B	C	S
CASE 3																						
8	3	4	3	3	13.0	1	S	A	S	B	S	A	A	A	B	A	S	B	B	C	C	C
9	3	4	3	2.5	12.5	1	D	C	A	C	B	B	B	C	A	S	S	S	B	S	S	S
10	3	4	2	3	12.0	1	B	A	S	S	A	C	D	C	B	A	A	A	B	S	S	B
11	3	3	1	4	11.0	1	C	B	A	C	A	B	B	C	S	A	S	A	B	C	C	B
12	1	2.5	1	4	8.5	1	B	C	B	B	D	B	A	A	C	B	C	B	A	C	C	B
13	3	3.5	2	3	11.5	0	C	C	D	S	D	D	C	C	D	D	C	D	C	A	A	A
14	2	2.5	2	3	9.5	0	C	D	B	A	D	B	B	C	S	S	S	S	A	A	A	B
CASE 4																						
15	3	2.5	1	2	8.5	0	D	B	A	C	A	A	A	A	S	B	A	B	B	S	A	A
16	1.5	2.5	1	1	6.0	0	B	B	S	B	A	C	C	B	D	C	D	D	A	C	B	D

●4.0点以上で合格(5.0点満点、0.5点刻み) ※黄色網かけ ●高成績順に「S→A→B→C→D」の5段階

「思考力」を評価する適性検査 GPS-Businessとは？

GPS-Businessは、これからの社会で活躍するために必要な能力と姿勢・態度を測定する適性検査。「思考力」を中心に、「基礎能力」「パーソナリティ」といった項目を事前に測定することで、より精度の高い採用面接が可能になります。その結果、内定者のフォローや面接官の判断基準の均一化、採用基準の見直しも期待できます。

思考力 (能力)	批判的思考	情報を抽出し吟味する
	創造的思考	情報を関連付ける・類推する
	協働的思考	他者との共通点・違いを理解する
基礎能力 (能力)	言語処理能力	語句や文の関係理解・類推など
	数理処理能力	文章題や表・グラフの読み取りなど
パーソナリティ (姿勢・態度)	レジリエンス	情緒の安定性／立ち直りの早さ 状況に応じ冷静に対応する力
	リーダーシップ	自ら先頭に立って進める力 未知のものに挑戦する力 粘り強くやり抜く力
	コラボレーション	相手の立場に立とうとする姿勢 他者と関わろうとする積極性

●【出題方法】 短音声問題 動画・長音声問題 テキスト問題

POINT 能力が高いからといって、合格するとは限らない！？

採用時に高評価の社員と入社後に活躍する社員が一致していない——。多くの企業が抱える共通の悩みである。今回の「採用基準」研究会では、企業が学生のどのような能力を積極的に評価しているのか、逆に企業は学生の何を見逃しているのかについて盛んな議論が行われた。

上表では、模擬選考で企業から「合格」を多く勝ち取った学生を上から順に並べている。左側が面接やグループディスカッションによって企業が直接学生を評価した模擬選考のスコア、右側が事前に学生が受検した適

性検査のスコアである。まずは複数の企業で高い評価を得た学生番号【1】Aさん。思考力の項目に「S」「A」などの評価が並び、3社から「合格」を得ている。

次に、企業間で評価が分かれた学生番号【5】Bさんと学生番号【8】Cさん。前者は一部の思考力や基礎能力の評価が低めであったにもかかわらず、2社から合格を得ている。一方、後者は思考力や基礎能力の評価が比較的高い水準だったにもかかわらず、合格は1社に留まっている。このあたりに、評価のズレのポイントがあるかもしれない。

また、企業が高く評価しなかった学生番号【15】Dさんに対する担当教員の評価は高く、本研究のテーマである「まなぶとはたらく」の接点および断絶点がここから浮かび上がってくる。

必要なのは、「面接での即応力」なのか、「学びで鍛えた熟考力」なのか。面接官の判断基準を統一するためにも大いに議論が必要だろう。6-7ページでは、2日目のディスカッションでテーマになった4学生に関する企業・教員からの評価をまとめた。

CASE 1 「複数の企業で高い評価を得た学生」→ 詳しくはP6へ

学生番号1 Aさん(女子/経済・経営・商学系学部)

企業の評価が抜群に高かったAさん。適性検査では基礎能力のスコアはCだが、「リーダーシップ」「コラボレーション」は最高のS評価。

CASE 2 「企業間で評価が分かれた学生」→ 詳しくはP6へ

学生番号5 Bさん(男子/経済・経営・商学系学部)

2社は合格を出したものの、残り2社からの評価は高くなかったBさん。「レジリエンス」「リーダーシップ」の適性検査スコアが高い。

CASE 3 「企業間で評価が分かれた学生」→ 詳しくはP7へ

学生番号8 Cさん(男子/工学系大学院)

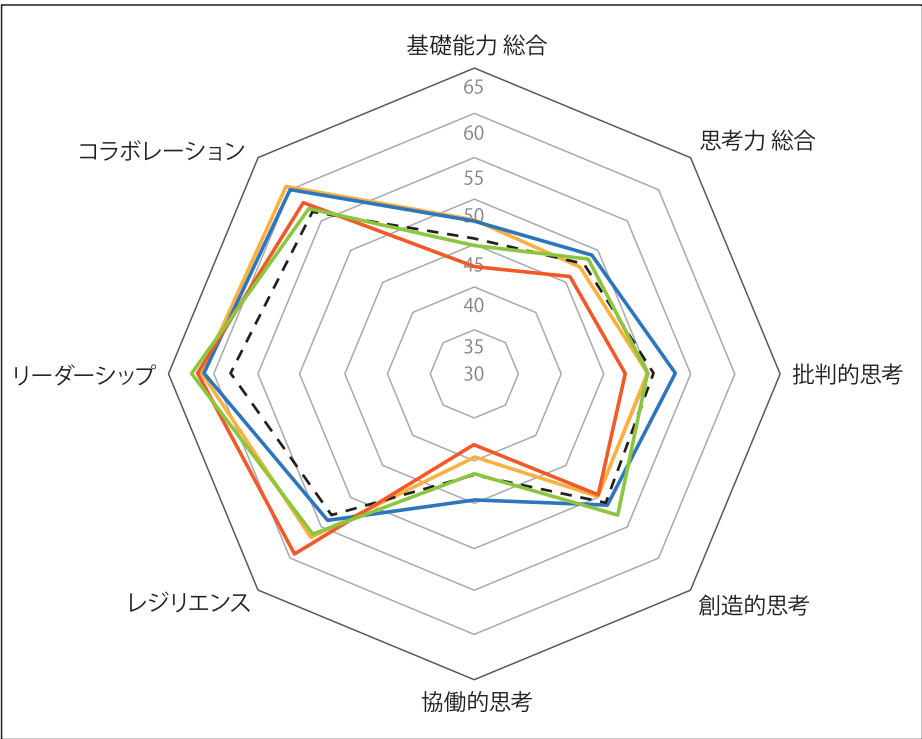
受検者のなかで唯一、基礎能力総合で最高評価のSをたたき出したCさん。しかし、合格を得たのは1社のみだった。

CASE 4 「企業と大学で評価が分かれた学生」→ 詳しくはP7へ

学生番号15 Dさん(女子/工学系学部)

留学経験などを通じて大学教員からは一定の評価を受けていた。しかし今回は企業から高い評価を得ることができなかった。

■参加4企業の合格者スコアと全体平均スコアの比較



- 株式会社オリエンタルランド
- 野村證券株式会社
- 本田技研工業株式会社
- ヤフー株式会社
- 16名全体

参加企業の模擬選考を経て、企業ごとに、スコア4.0点以上を獲得して合格した学生の適性検査のスコアをグラフ化した。合格者は全体平均と比べ、「リーダーシップ」が高いことがわかる。その他、「レジリエンス」「コラボレーション」の項目でも高いスコアを出している点が模擬選考での高評価につながったと考えていいかもしれない。一方、思考力に関しては、模擬選考を突破した学生のスコアが、全体平均を下回っている例も見受けられる。このあたりからも議論のテーマが見つかりそうだ。

●目盛りの数字はスコア

企業人事の評価と大学教員の評価のズレは、学生のどのような能力に起因するのか？

CASE 1 「複数の企業で高い評価を得た学生」

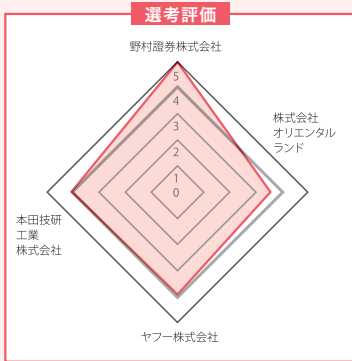
学生番号1
Aさん(女子)
経済・経営・商学系学部



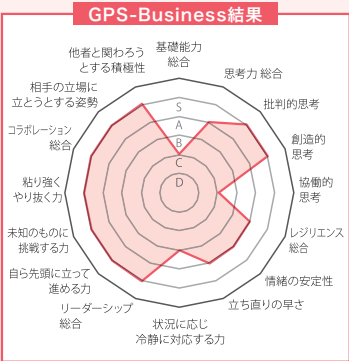
消費者心理学のゼミに所属。ゼミではファーマーズマーケットにてコーヒー豆専門店を出店するなど、実践を通じて消費者心理を学んでいる。ゼミ活動のほかに学生生活で特に力を入れているのは結婚式のアルバイトで、式と披露宴がスムーズに進捗するよう、工夫しながらサービスを行っている。インターンシップはブライダル関係の企業で複数社参加しており、就職活動も意欲的。

大学教員の評価

ゼミでは副ゼミ長を務め、リーダーを補佐しつつ自分でも進んで先頭に立ち周りを引っ張っている。授業の課題等の評価も高く、典型的な優等生タイプ。本人は今回の面接後の感想として「面接官の印象に残るようなことを言えなかった」と反省しており、客観性も高い印象。



●4.0点以上で合格



企業の評価

どんな質問にも的確に答えていましたが、回答が優等生的で、やや彼女の「真の個性」が見えづらかった印象(野村証券)。若干、感情の浮き沈みが伺える場面があったが、大学では様々な活動をしており、エネルギーな点は好印象(本田技研工業)。意欲的な人柄は伝わったが、ビジネスでどう活躍できるのか?というエピソードが少なかった点は残念。ただ、「かゆいところに手が届く」回答が多く見られました(ヤフー)。個人面接でのエピソードの説得力が弱かったものの、グループディスカッションでは人の意見を受け入れて話題を広げる力があり、合格ライン(オリエンタルランド)。

CASE 3 「企業間で評価が分かれた学生」

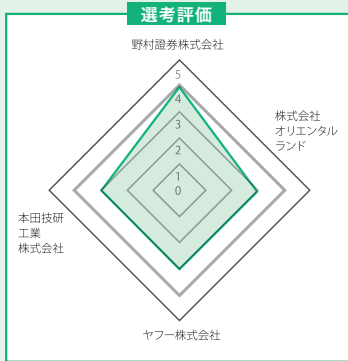
学生番号8
Cさん(男子)
工学系大学院



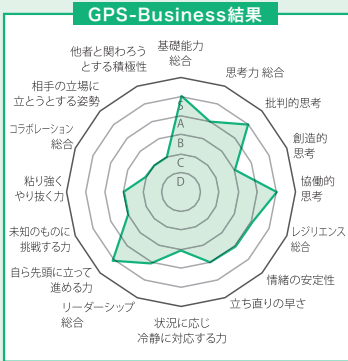
学部時代には1年次から4年次までアーチェリー部に所属し、厳しい練習に明け暮れる日々を送った。メンタルスポーツとも呼ばれ、高い集中力が問われるアーチェリー。Cさんは試合で応援の仕方を工夫することで仲間の戦績向上に貢献した。大学院ではジェットエンジンの「タービン動静翼」の物理現象について研究。研究・論文執筆と練習がハードな部活を両立させたという点は、企業からの評価が高かった。

大学教員の評価

理系の学生は人のことを気にせずに自分の研究に熱中するようなタイプも多いなかで、彼はいつもニコニコとしていて話しかけやすい雰囲気、大学でもムードメーカー的な存在。成績もよく、どここの企業でも受かるだろうな、という印象。



●4.0点以上で合格



企業の評価

話がおもしろく人としての魅力に富み、お客様からも上司からも愛されると感じました。厳しい部活を継続しており根性もありそう(野村証券)。自己紹介で「理詰め」と言っておきながら、グループディスカッションでは論理的というよりもアイデアマンという印象を受け、能力が判断しづらかった(オリエンタルランド)。与えられた環境のなかでがんばれる人という印象はありましたが、入社後に大きく伸びるイメージが持てなかった(ヤフー)。地道に努力できる力があり、課題を解決する能力も高いと思いましたが、彼ならではの独創的なアイデアは感じられなかった(本田技研工業)。

CASE 2 「企業間で評価が分かれた学生」

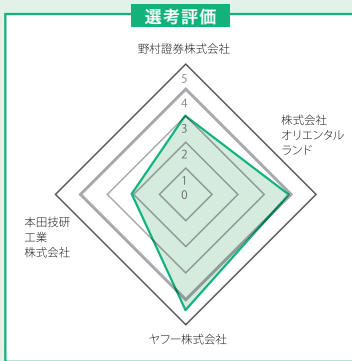
学生番号5
Bさん(男子)
経済・経営・商学系学部



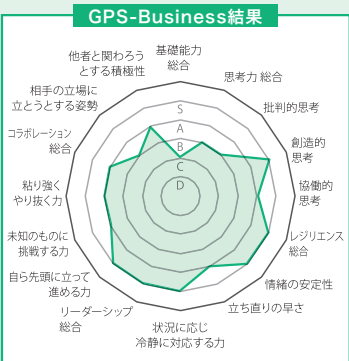
カラオケサークルに所属。学園祭で焼き鳥の屋台を出店した際、ほかのサークルが200~300本くらいしか売れないところを、マーケティング手法を駆使し1200本売るという偉業を達成。このエピソードは企業から高く評価された。そのほか、同窓会の幹事を務めた経験や、趣味の野球観戦のエピソード、イベント会社でのアルバイトなど様々な経験をアピールした。企業からは「友人にすると楽しそう」との声が多数。

大学教員の評価

所属ゼミでは突出せず、ほかの学生に埋もれている印象だった。今回はよく発言していたので、周りのメンバーによっては本領を発揮できるのだと感じた。興味の範囲が広く、複数のサークルを掛け持ちしていたことも。自分の好きなことを自由にできる環境だと能力を開花できるのかもしれない。



●4.0点以上で合格



企業の評価

学園祭で焼き鳥屋を出店した際に自分達で工夫して高い売上を出したというエピソードを高く評価しました。本音で楽しそうに語る姿が印象的(ヤフー)。様々な経験を、人が興味を惹くように語れていた。引き出しの多さを感じました。グループディスカッションでは他学生への問いかけが上手く、また議論の筋がそれたときにもとに戻せる力もあった(オリエンタルランド)。将来のビジョンが不明確で、信念があるのかわからないのが判断できなかった(本田技研工業)。あまり印象に残らなかった(野村証券)。

CASE 4 「企業と大学で評価が分かれた学生」

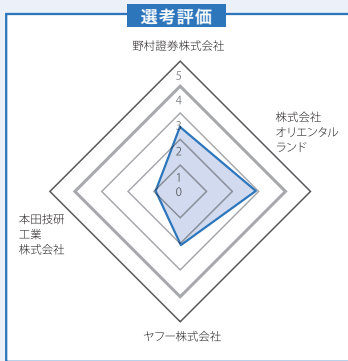
学生番号15
Dさん(女子)
工学系学部



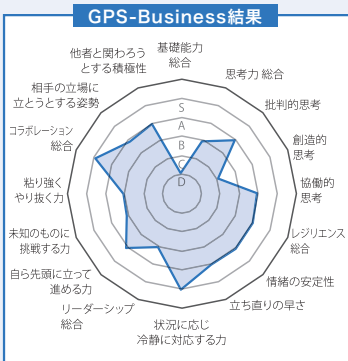
もともと美術やデザインが好きで、自分の感性を活かせる現学部へ進学。大学入学時はプログラミングの授業が苦手だったが、ゲームエンジンを使用したアプリ制作に興味を持ったことをきっかけに自主的に言語を学び、ゲームアプリを制作するスキルを身につけた。野村証券の面接での「自分を動物に例えると?」という質問には「うさぎです。弱そうに見えるけど、実は芯が強い」と答えた。

大学教員の評価

声が小さく、おとなしい印象を持たれがちだが、意外と精神的にタフだと思う。海外へ語学留学へ行った際、学生のなかには精神面や体力面において不調を訴える者もいたが、彼女はなんのトラブルもなく元気だった。適性検査のレジリエンスのスコアが高いことから、彼女が困難な状況に強いことがわかる。



●4.0点以上で合格



企業の評価

うつむきがちで声が小さく、おとなしい印象がぬぐえない。ただ、自分のことを「弱そうに見えて実は強いうさぎ」と発言していたので、その芯の強さを強調するエピソードを話すといい。成長意欲が感じられる話をしてほしかった(野村証券)。カフェのアルバイトで、時間帯責任者としてアイスコーヒーの宣伝をがんばったという経験を語ってくれたが、どのように工夫したのかいまひとつわからなかった(本田技研工業)。グループディスカッションでは流れに乗って発言できていたが、周りの積極的なメンバーの勢いに負けていた印象(オリエンタルランド)。