



採用担当者が語る

やってはいけない 就活べからず集

就職活動で重要なのは、企業側と直接会える面接やディスカッションだ。エントリーシートが通って面接となった時、どんな点に注意すればいいのだろうか。ここで良い印象を与えられれば、内定獲得にぐっと近づけるだろう。このコーナーでは、IT企業の採用担当者が実際にどのような基準で学生を評価しているのかホッペを聞き出し、面接、グループディスカッション、自己PRの3つの場面に分けてまとめた。

(文・構成:本間 康裕=ITpro Active、協力:IT産業懇話会)

面接編

「ふるい落とされる場」を意識 マナー、服装に気をつけよう

まずは面接から。面接は大きく2パターンに分かれる。数人の就職希望者が一緒に受ける集団面接と、個別に企業の人事担当者や幹部と話しをする個人面接だ。まず、集団面接に対処するための心得から見ていこう。

エントリーシートが通過してその後に実施される集団面接は、就活生にとっては入社への第一関門となる。緊張もするだろうし、ワクワクする人もいるかもしれない。しかし企業側から見れば、率直に言って「落とすための機会」である。全ての応募者と個別に面接するのがベストなのだが、その時間をひねり出すのは企業にとって非現実的だ。ここで「個人面接をするほどでもないな」と感じる学生をふるいにかけて、次に呼ぶ対象から外すのだ。入試に例えれば「足切り」ということになる。

というわけで、集団面接は自分の長所やプラス面をアピールする場というよりは、「基本的に社会人としてやっていく素養がある」ことを印象づけることが大切。企業側から見れば、さほど長くない時間に複数の希望者を面接するわけで、話題の深掘りなどは難しい。

マイナス評価を受けないのが重要

企業側が重視するのも、挨拶など基本的なマナーができているか、会話のキャッチボールができるか、就職に対する意欲があるか、などの点だ。つまり、ポイントをゲットするよりも、ボロを出さずマイナス評価を受けないようにすることが重要だ。

では、どんな点に気をつければいいのか。これを図にまとめた。中でも、最も重要なのが時間を守ることだ。もちろん遅刻は厳禁だが、早く会場に着き過ぎて

もいけない。「早く着いたらダメなの?熱心だと評価してくれるのでは」と思うかもしれないが、早く着き過ぎると相手に対応を強いることになる(待つ場所や飲み物の用意など)。したがって、30分前くらいに着いてしまったら、近くのカフェなどで時間をつぶして10分前くらいに訪問するようにしよう。

外見に関しては「常識的な範囲内」ということになるが、この“常識”がくせ者だ。採用担当者からの言葉をまとめると、寝癖、不潔な装い、汚い爪、男性の長髪などがセンサーに引っかかりやすい。

不潔さが敬遠されるのは理解できると思うが、「髪の毛の寝癖ぐらいどうでもいいのでは?」と考える学生も多いかもしれない。しかし寝癖は、実際に相当な程度評価を下げてしまう。大切であるはずの面接の前に時間の余裕を持って準備ができないことに関して、企業側が懸念を抱いてしまうのが原因ではないだろうか。髪の毛関連では、男性の長髪や明るい茶髪などのヘアダイ(女性であっても)も評価を下げる。

また、白い靴下は好ましくないと考えるという回答が複数社からあった。未熟さ



や学生気分の抜けなさを感ぜさせるのが理由ではないかと考えられる。ちなみに、面接では（入社後の仕事でも）靴下は黒系が無難だ。これらの項目は、集団面接に限らず個人面接やディスカッションでもチェックされる基本中の基本である。

このほかやりがちなのが、「勧められる前に座席に腰かける」（純粹に行儀がいいとは言えない）、「受付、エレベーター、交通機関で大っぴらに就活の話をする」（誰が聞いているか分からないのに無神経）など。これらは相当注意してもついやってしまう類のことなので、面接前に声に出して自分に言い聞かせるのがいい。

集団面接では他の参加者と比較されるが、アピールしようとするあまり長く話すのは良くない印象を与える。自分の順番が終わったらかといって、気を抜いて他の学生の話を受けないのもダメだ。ある担当者は「集団面接は長丁場になることが多いので、話を聞く姿勢と集中力が続くかを観察している」と明かしてくれた。他の学生の述べた内容について質問して、きちんと話を聞いているかどうか確かめる企業もあるので、注意してほしい。

スマホのムービーで姿勢の確認を

集団面接が無事通ると、次は個人面接に進むことが多い。ここでは、どんなことに留意すればいいのか。企業側は個人面接では、時間をかけてひとり一人を見ていく。

「集団面接では得られなかったより深い話を聞きたい」「自社が求める人材像に合っているかじっくり観察する」「数ある企業の中でなぜ当社を選ぶのか、どこに魅力を感じているのかを聞く」「本当に入社したいと思っているか確認する」「人生において何が重要と考えているかを聞く」「社風に合っているかどうかじっくり見る」といった回答が、担当者から寄せられた。

就活生にとって面接時の態度や言葉遣いで重要なのは、まず話す時に相手から目をそらしたり、伏せたりしないことだ。

面接でやっくはいけない

- ・遅刻は厳禁だが、早く来すぎるのもダメ
- ・寝癖や男性の長髪、汚い爪、白い靴下
- ・勧められる前に座席に腰かける
- ・受付、エレベーター、交通機関で大っぴらに話す
- ・話す時に相手から目をそらす・伏せる
- ・一人称で「僕」「俺」「あたし」を使う

特に個人面接時は、非常に目立ってしまう。話をしている人のほうをまっすぐ見て、その人に答えるようにしよう。「うつむいたまま、視線を合わせられない学生は不採用」とははっきり言い切る企業もある。

次に一人称で「僕」「俺」「あたし」などは使わないこと。男女ともに最後まで「私」で通すのがベストだ。

さらに「貧乏ゆすりを続けたり、顔や髪をずっと触っていたりする学生は、面接の内容よりもそのしぐさが気になってしまう」「姿勢は日頃から意識したほうがいい」などの意見が企業側から集まった。

入室の仕方に関しては、以下の指摘が参考になる。

- (1) スマートフォンの電源はOFFにする
- (2) ドアを2～3回ノックし、中から「どうぞ」という声が聞こえたら入室する
- (3) 入室するときは「失礼します」と一声かけて、ドアノブは両手で持つ
- (4) ドアの前で自分から挨拶する
- (5) 面接官に「どうぞ」と言われてから、席に腰掛ける
- (6) 「ありがとうございます」と言ってから席を立つ
- (7) ドアの前で「失礼いたします」と一言添えて退室する

また、学生が着席していて採用担当者が

が後から入室する場合、扉のノックが聞こえたタイミングで起立しよう。「まれに座ったままの学生がいるが、非常に悪い印象を受ける」（A社の採用担当者）。

対策に関しては、友人と姿勢や話し方などを確認し合うことを勧める。スマートフォンでムービーを撮影し合えば、さらにいい。といっても、無理をして面接し合う必要はない。歩き方や座った時の姿勢、普通に会話をしている時の様子など、普段意識したことはないはずなので、自分の目で確かめるだけでも大きな違いが出て来るはずだ。修正すべき点も、はっきりと分かるだろう。

話し方に関しては、「面接＝尋問」ではなく「面接＝会話」というスタンスで臨むことが大切だ。互いにボールを投げて受け取ることを繰り返すキャッチボールのようにコミュニケーションすることを意識しよう。

話す内容に関しては、履歴書に書いてあることをそのまま話さないこと。丸暗記の棒読みでは、意気込みが伝わらない。書いてあることと同じ内容ではなく、より掘り下げたり、それに付随する事を付け加えたりするようにしたい。またうまく答えられないことが出てきたら、焦らず正直に「すみません、分かりません」と答えた方が心証が良くなることが多い。

グループディスカッション編

議論の勝負は採用に関係なし まず結論から話し始めよう

次にグループディスカッションについて説明しよう。グループディスカッションも、採用活動では以前から活用されてきた手法だ。複数の学生を集めて実施するという点では、集団面接と違いはない。果たして、どこが違うのだろうか。

実際、企業の採用担当者の意見をまとめると、グループディスカッションの目的は集団面接とは明らかに異なる。集団面接は「ふるい落とし」が主眼であるのに対して、グループディスカッションは「いい学生を発見する」のを一番の目的に掲げる企業が多い。

応募者が多い企業にとっては、効率的に選考を進めることができる手段であり、「複数の学生を同じ場と基準で比較できるため、面接担当者が評価をしやすくなる」(B社の採用担当者)というメリットもある。確かに同じシチュエーションで同じテーマについてやり取りをするわけで、学生の間にはっきりと差が見えてくるのは確かだろう。

態度や言葉遣いを見ている

では、どんなポイントを重視しているのだろうか。就活生のみならず、「議論上のやり取りで勝てる学生を求めている」「司会役を担って回りをぐいぐいリードする学生の評価が上がる」——こう思っていないだろうか。

実は採用する側は、これとは異なる視点でグループディスカッションを見ている。学生の態度や行動を観察する際の主な視点は「議論しているときの言葉遣いや態度」「相手が理解できるような方法で説明できているかどうか」「チームワークを踏まえたうえでの進行ができるかどうか」、

この3つが挙げられる。

つまり、議論に勝つか負けるかという一見最も重要と思える要素を、企業側は評価の対象にしていない、ということになる。この点を忘れないようにしよう。ある企業の採用担当者は「時折議論に行き詰って多数決を取るグループがあるが、正直言っていい印象は受けない」と明かしてくれた。

では、議論しているときの言葉遣いや態度、表情について説明しよう(図)。面接とも共通するが、重要なのはおどおどせずに落ち着いた態度で通すことだ。緊張しているのはみんな同じなので、あわてず冷静に行動して、早めに場になじむようにしよう。

グループディスカッションを始める前に、自己紹介がある。ここでは、落ち着いて挨拶すればいい。就職活動全般に言えることだが、自分が話す時はメンバーの顔や表情を見ることが大切だ。「緊張して

人の顔を見て話せない人も、せめてテーブルの真ん中くらいまで視線を向けた方がいい。手元を見ながら話すよりはましな印象を受ける」(C社の採用担当者)。

もちろん他の学生の意見を聞いているときも、企業側は観察を続けている。メモを取る時以外は視線を話者の顔に向けて、同意できる部分があればうなずいて見せる、などのしぐさをすることが重要だ。

靴を脱ぐ、ふんぞり返るはダメ

意外と多いのが、話に熱中するあまりに、態度に気を配らなくなる学生だ。ある企業の人事担当者に聞いて非常に驚いたのだが、ディスカッション中に議論に熱中するあまりか、あるいは退屈に感じてか、以下のような態度を取ってしまう学生は決して少なくないのだという。

- ・足をブラブラさせる
- ・靴を脱いでしまう
- ・椅子にふんぞり返る
- ・ひじをつく

ついやってしまうのだと思うが、就活では大きな減点になりかねない。短い時間なので、我慢はできるはず。重々気をつけたい。

ディスカッションで"やってはいけない"

- ・学生同士とはいえタメ口で話す
- ・ひじをつく、ふんぞり返るなど姿勢を崩す
- ・発言している人の顔を見ない
- ・代案を出さずに異なる意見を否定する
- ・他の学生が話しているところに割り込む
- ・結論を後回しにして細かいことから話す

次に大事なのが、言葉遣いだ。「相手が理解できるような方法で説明できているかどうか」に関係する。

もちろん企業は、老舗の旅館の経営者ややり手の営業マンのように、立て板に水のしゃべりを学生に求めてはいない。普通に敬語で話せれば大丈夫だ。もちろん複雑な敬語をうまく使いこなせれば評価は上がるのだが、付け焼刃は危険だ。苦手なら、無理をして複雑な尊敬語や謙譲語を使うよりも、ですます調と呼ばれる丁寧語できちんと話すようにしよう。

裏を返せば、どうせ学生同士だからといって、「えっと」「～じゃない?」「やっぱさあ」というような、タメ口（仲の良い友人や同年代と話す時に使う言葉）は厳禁である。また、自分自身に関することや目の前で話題に上っていることなのに、「～なんですかね」「～のはずなんです」などと他人事のように話さないように注意すべきだ。

忘れがちなのが、発言時の「声量」だ。部屋の中にいる人に聞こえる大きさの声で話さないとディスカッションに参加できないし、企業の担当者の耳に届かない。これでは、参加していないのと同じだ。大声で怒鳴る必要は全くないが、ある程度の声量が必要になる。

話すスピードも、早口になり過ぎないように気をつけよう。面接ではみな緊張しているので、ゆっくりすぎることはまずないだろう。語尾の最後の言葉まで、はっきり明瞭に話すことを意識すればいい。

次に、チームワークを踏まえたうえでの進行ができるかどうか、について。グループディスカッションの場合は、最初に司会や書記、第一発言者など役割を決める。ここで特定の役割に固執するのは、いい考えとは言えない。どんな役割になってもきちんとこなす姿勢が評価を高める。

ある企業の担当者は、グループディスカッションで重視する学生の能力・資質は、コミュニケーション能力、リーダーシップ、協調性の3点だという。この企業で

は、実際にグループ全員が落とされることもあれば、逆に全員通過することもあるという。「全員で合格しよう!という気持ちが大切」とその担当者は強調する。

どうしても発言したいことがあれば、司会と目を合わせる、他の学生の発言中は我慢して終わりそうになったら手を上げる、などの意思表示をしよう。

まず結論から先に話そう

協調性を見られているという視点を持てば、図にある「代案を出さずに異なる意見を否定する」「他の学生が話しているところに割り込む」という行為が、評価を下げるポイントであることが理解できるだろう。こうした行為は、議論に夢中になればなるほど出てくる傾向があるので、細心の注意を払いたい。面接編でも触れたが、長々と持論を話し続けるなどの行為は、最悪の評価を受けかねない。

異なる意見に対しては「それはいい意見だけれど、こういう考え方もあるのではないかと、きちんと違う意見を受け入れる態度を見せたいので、自分の意見を表明することが重要だ。」「他者の違う意見の中から、自分の意見との共通点や着地点を見つけて議論を前に進めることができれば、人を説得する力を持っていることのアピールになる」という担当者もいる。

ただし、ものには限度がある。指名されるまでずっと待っているのはダメ。なぜなら、とても若いのに既に指示待ち族にしか見えない学生を、採用したいと考える企業はないからだ。基本的には、質問されたことにはきちんと答えたいので、さらに数回は自分の意見を表明できるようにすることが大切だ。

最後に、面接やディスカッションなどで話す方法についてアドバイスしたい。やってはいけないのは、「細かいことから先に話して結論を最後に言う」ことだ。ただし、我々はみな普通に話す時は結論が最後になってしまいがちなので、これは努力しないと身につかない。



ある企業の担当者は「発言は『CRF』でまとめた方がいい」という。これは、Conclusion（結論）→Reason（理由）→Fact（具体例）の頭文字をつなげたもので、この順番に話をすべきということだ。まず結論から述べて相手を引き付け、そのうえで理由を述べて、相手の耳に入りにくい細かい事項は最後に回す方法だ。普段から「結論から言えば」と、結論先行で話す努力をしてみよう。

好まれる理由は「相手に伝わりやすい」「短い時間で理解できる」という点が評価されるからだろう。話す方は緊張しているからいいが、聞く方は話者の狙いも背景も分からず細かい事項から聞かされると、苦痛を感じるものだ。

一般的な文章構成方法では、Point（結論）→Reason（理由）→Example（具体例）→Pointと結論を最初と最後に2度話すPREP法や、Summary（概要）→Details（詳細）→Summary（概要）とじっくり相手を説得するSDS法が有名だ。興味があれば調べてほしい。

自己PR編

実体験に基づいたテーマを選ぶ 話す時は「文章+α」の内容を

最後は自己PR、つまり自分のアピールの仕方について説明したい。自己PRには、口頭で話して行うケースと履歴書のように文章で表現するケースがある。

まずは、面接時の自己PRについて、企業の採用担当者はどのように考えているのだろうか。担当者に、好印象を抱く自己PRはどんなものかを尋ねた結果を以下にまとめてみた。

- (1) 自分の言葉で具体的にリアリティを持って説明できる
- (2) 履歴書の内容を暗唱するのではなく「伝える」意識で要素を加えて話す
- (3) 自己PRの根拠を簡潔に説明できる
- (4) 飾らず等身大で面接に臨んでいる

リアリティやエピソードが大事

4つの要素から分かるのは、聞き手が「これは信じられる」と感じられるかどうか非常に重要、ということだ。

まず大切なのは、自分の言葉で話すこと。丸暗記した文章を思い出しながら話すのではなく、自然と口から出てくるように話すのが大切だ。あ「覚えたような感じでスラスラ言えるよりも、考えながらゆっくり自分の言葉でこちらの目を見て説明してもらうと、非常に好印象を受ける」(E社)、「書かれた文章を読んでいる風ではなく、自分の言葉で一息懸命話をしてくれていると好感が持てる」(F社)といった声があった。

加えて重要なのがリアリティだ。「具体的なエピソードが盛り込まれていると納得できる」(G社)という声に代表される。嘘くさいエピソードは逆効果で、大学生活で感じたことを正直に話すのが一番いい。

(3) の自己PRの根拠、というのも難しく考える必要はない。実際に体験したことを通じてそういう思いを抱いたのであれば、それを飾ることなく説明すればいい。無理矢理こじつけたり、大げさに話を作り上げたりしないことが重要だ。

では、残念に感じる自己PRはどんなものなのだろうか。これは(1)～(4)までとは逆の要素を考えればいい。たとえば、PRの内容を裏付けるエピソードがない・説明が合っていない、根拠となる理由が友人に言われたなど軽すぎる、端的に回答できずに説明に長い時間がかかる、などだ。

より具体的な担当者の感想を紹介しよう。ある企業の担当者は「協調性があるとアピールしているが、実際には争い事を好まず自己主張できないだけではないか、という印象を与えるような話をする人がかなりいる」と話す。別の企業の担当者は「何人もの学生に会って自己PRを

聞いているので、『またこの言葉か』と思うことがたびたびある。マニュアルを参考にするのはいいが、そのまま『自分で考えるつもりがないのかな?』と誤ってしまおうと率直に打ち明けてくれた。

他の質問への回答と整合性が取れていないPRも、マイナス評価を受けやすい。「改善に取り組んで成果を出せる、と自己PRしていながら、部活や学業で成果が出ていない場合、本当なのかと懸念を抱いてしまう」(H社の採用担当者)。

結論を先に根拠を続けて簡潔に

次に、応募書類の自己PR欄に何を書けばいいのかについて、企業の担当者に質問してみた。

どんな自己PR欄に興味を抱くかと質問したところ、「丁寧・簡潔に書かれている」「適切に要点をまとめている」「結論を先に記載し根拠を簡潔に述べている」という回答が返ってきた。書く文字に関しては、上手下手は関係なく、文字の大きさや段落をそろえて丁寧に書かれているものが好ましい、という。

残念だと感じる自己PRはどのようなものか、について意見をもらった。まず挙げたのが文字が乱雑なもの。「字は下手でも丁寧に書かれているものはOKで、

自己PRでやってはいけない

- ・「で”すます調”」と「で”ある調”」を混用する
- ・手書き文章の最初と最後で文字の大きさが異なる
- ・「バスケ」「DB」など短縮語・略語を多用する
- ・「たぶん…」 「…思います」などあいまいに返答する
- ・履歴書に記載した内容をそのまま面接で話す
- ・研修など教育制度や福利厚生をまず評価する



字が上手でも乱雑なものはNG。多くの応募書類を見ている採用担当者は、違いが一瞬で分かる」(J社)、「最初と最後で文字の大きさが違ったりすると、読み通す気がなくなってしまう」(K社)。

表記の問題に関しては、「空白が目立つもの。せめて記入欄の8割程度は記載してほしい」(L社)、「表現が統一されていないと読みづらい。たとえば、です・ます調とである調が混在しているとか、同じ意味の単語が何種類も出てくるとかはやめてほしい」(M社)。「専門用語のような表現を多用するなど、装飾が過剰な文章は読んでいて不自然さを感じる」(N社)という意見もあった。学生が無理をして背伸びをしている感じを受けるために、読み手は違和感を感じてしまうのだろう。

このほかよくあるケースが、全部読まないと要点が分からない、いくつもPRしようとするためにかえって何が言いたいのかわからなくなってしまっている、などだ。ある企業は「コミュニケーション能力があるというPRは、的外れなので避けたほうがよい」とアドバイスをくれた。仕事に欠かせない要素ではあるが、企業が欲しいスキルそのものではない。コミュニケーション能力はあくまで基礎なので、それを使ってこういうことができる、こんなことをしたい、というアピールが必要なのだ。

さらに細かいポイントとしては、面接にも共通する要素だが、短縮語や略語を使うのは避けた方がいい。こうした言葉は専門用語であることが多い。自分が詳しい分野に、必ずしも他の学生や採用担当者が興味を抱いている訳ではないので、他者への配慮がなく自分勝手、などと受け取られてしまう。バスケットやDBなどそれなりに通用する言葉でも、就活のときは面倒がらずにバスケットボール、データベースと言うようにしよう。

また質問された時には、具体的に返答するように。「たぶん」「思います」といったぼかす表現は、話者の自信のなさを感じさせるので、就活では使わない方がい

いだろう。

それでは、自己PRにふさわしいテーマは何か。学生なので、「学業を通じたテーマ」が適切なのは言うまでもないが、大学入学以前の話は古すぎるとの指摘が複数あった。一生懸命取り組んだものであれば何でもいい、との回答が多かったが、「優先順位としては、学業、部活動、アルバイト(できればIT業界関連)の順番」と考える企業もあった。

可能ならば、学業や部活動で周囲を巻き込んで影響を与えることができた経験や他者にアピールできる成果を出した経験を基にテーマを選びたい。また事前に「いつ(When)どこで(Where)誰が(Who)何を(What)なぜ(Why)どのように(How)」という6つの要素別に、内容を整理した方がいいだろう。

教育・研修制度を動機に挙げない

好感を覚える志望動機については「その企業をよく調べていると感じさせるもの」「将来性を感じさせるもの」という回答が多かった。自分の夢や志望動機と志望する業種・職種・会社で経験できることが関連付けられているとベストだ。こうした要素は企業や手掛けている事業を研究していることを示すので、面接する側は興味の高さ、観察の熱心さなどを感じてうれしく思うものだ。「同業他社と比較して、何に魅力を感じたか明確に答えてほしい」(O社)という企業もあった。

残念な志望動機については、熱心さに欠けるものや後ろ向きなものを挙げる企業



が多かった。たとえば「どの会社でも当てはまりそうな応募動機」「会社案内やホームページから抜粋した文言やキーワードを並べたもの」は評価が低かった。ある企業は「経営理念や社風を挙げる場合、応募者の考えや経歴とどう関連するのか具体的に書いてほしい」と言う。

また、事業以外の要素を動機として挙げるのは良くない。給与水準が高いから、教育制度や研修制度、福利厚生が充実しているからというのは、第一に挙げる入社動機としては不適切だ。研修・教育制度は社員のレベルアップを図るのが目的だが、それは業績を伸ばすためにある。「会社は仕事をする場であって、勉強しに来る場所ではない。事業以外を評価されても、後ろ向な感じしか受けない」(P社)ということなので注意したい。

IT産業懇話会とは

一般社団法人IT産業懇話会は、「IT企業の採用担当者」と「大学の就職指導者」が中心となって設立した団体。IT企業と大学、大学生の効果的なマッチングを促進するため、互いの顔が見える採用活動の場を創出します。IT業界志望学生向けに、現役採用担当者による「相談会」などを実施しています。

問い合わせは、ホームページからどうぞ。 <http://itkonwakai.jp/>