

街場の就活論 vol. 33

～新卒採用とキャリアに関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

【2019年4月入社^の就活生と話してみた】

いまどき就活事情

これを書いているのは2018年5月末。就職活動も終盤戦に入り、内定を獲得する学生も増えてきた。私が代表をつとめるアソブロック株式会社には十数名の学生スタッフが出入りしている。そんな彼らとの就活話を通じて、今どきの就活事情を少しご紹介したいと思う。

☆☆☆

「団さん内定が出ました。志望業界の会社なので良かったです！」

「おめでとう。いつ内定出たの？」

「3月29日です。内定先は、エージェント（＝新卒紹介）から紹介してもらった会社です」

「エージェント使ったんだ。いつ登録したの？」

「3年生の12月末頃です。秋頃から就活準備を始めて、エージェントの紹介で1月、2月は結構説明会に行きました」

☆☆☆

エージェントとは新卒紹介の別称で、最近プレイヤーが増えているサービスモデルだ。登録した大学生と面談し、志向性にあった会社を推薦してくれる。中途・転職市場ではもはや当たり前のサービスモデルだが、新卒市場へもすそ野が広がりだした。

中途採用の場合はスキルのマッチングの色合いが強いことから、もともと仲介業が成り

立ちやすい土壌があったが、新卒採用の場合は、卒業時にはまだできることが少なく、採用を考える企業側も仲介手数料を払う意思がなく、サービスとして成立しにくかった。

事情が変わったのは、ここ数年の売り手市場の影響。説明会や選考会を開いても誰も参加してくれないという中小・ベンチャー企業が増え、説明会への動員支援的な位置づけから、徐々に新卒紹介のサービスが一般化していった。

新卒紹介は中途採用と同様に完全成功報酬型が一般的で、紹介した大学生が就職してはじめて請求書をたてることができる。最近プレイヤーが増えているのは、この成功報酬額が値上がり傾向にあるのも一因だと思う。

サービスが出始めたころは、私の記憶する限り、20~30万円のところが多かった。それが70~80万円くらいの相場に上がり、今では150~200万円という強気の料金設定にしているところも見聞きする。



画像出所：HR NOTE (<https://hcm-jinjer.com/media/contents/contents-8598/>)

☆☆☆

「リクナビやマイナビといったナビサイトは使っていないの？」

「ナビサイトが情報解禁になる3月1日時点では、すでに選考が進んでいるところも多かったのも、必要がなくて登録すらしませんでした」

「でも、エージェントから紹介されない志望企業もあるでしょう？」

「そこはカンパニーページから直接エントリーすればいいだけの話なので、ナビサイトを使う意味がないんです」

「志望業界や志望企業がある程度固まっているなら、確かにそうかもね」

☆☆☆

ナビサイトとは「リクナビ」「マイナビ」といった、大学生が一般的に就職活動で利用する企業探しのためのサイトだ。今年は3月1日にOPENした。ナビサイトのOPEN日については、大学側、企業側、サービス提供側のそれぞれに思惑があり、毎年のように協議されている。

最終的には色々な思惑を勘案し経団連が「いつからにしてほしい」という形で要望をあげ、それをナビサイト側がくみ取ってOPEN日が決まる流れになっている。ちなみに今年で言えば、情報解禁が3月1日、選考開始は6月1日から。つまり内定の解禁日も同じ6月1日からとなっている。

しかし、実際はこの日を待たずして内定を受け取っている学生がごまんと存在する。取り決め自体に拘束力があるものではなく、経団連参加企業同士の申し合わせ事項であるからだ。そのため「ナビサイトの終焉」「もはや金の無駄だ」と言う人事界限の人が多いが、代わりになる採用手法がなかなか確立されないため、なんだかんだ言いながらも多くの会社が現在も利用している。

このいびつな構造が、就活勝ち組と負け組の格差を助長している側面もある。自分で情報を集めて就職活動ができるタイプと、ナビサイトの解禁に合わせて就職活動を行うタイプで、接触できる情報や企業の数に大きな差ができてしまうからだ。まだまだ後者の「受け身型学生」が圧倒的に多いが、一方で優秀層とされるのは前者のタイプ。そのため、経団連に加盟する大企業の人事部は、「上」が合意した建前を守りつつ、いかにして優秀層にリーチするかを課題とするところが多い。

☆☆☆

「ところでインターンシップはいくつくらいしたの？」

「5~6社ですかね。選考で落ちたインターンシップも、もちろんありますよ」

「インターンシップ中に内定を出してきた企業はなかった？」

「私に関してはなかったです。でも友だちはもらってました。私の場合でそれに近いのは、早期選考&説明会に誘われたことがありました。行きませんでしたけど」

「インターンシップの選考で落ちるって、いったい何を見られるの？」

「ペーパーテストもSPI試験も当たり前のようにありました」

「それは普通、就職試験でやることじゃないの」

「要するにインターンシップのエントリーが就職試験なんです。そこで足切りをされて、実際のインターンシップ中に本選考をして、インターンシップ終了時に内定が出ます」

「それはいつ頃の話」

「3年の夏休みからですかね。もちろん業界にもよります」

☆☆☆

日本のインターンシップは、始まった当初の教育的意義は薄れ、ほぼ採用選考のひとつの手段になった。先に述べた、就職協定を守らなければならない「経団連に加盟する大企業」も、この制度を上手く利用して、優秀層の囲い込みをはかっている。そのため、より多くの学生に効率的に会うために、1DAY型と呼ばれる、1日行くだけのインターンシップが多い。実質は企業説明会と考えて差し障りないものだ。

インターンシップへの参加選考については二方向あり、1DAY型に代表されるような短期型のインターンシップは「より多くの学生に会い名簿を集める」ことが大きな目的なので、エントリーすればほぼ行くことができる。

一方で、1週間以上拘束する中・長期型のそれは、実質選考にあたるので、インターンシップへの参加選考でかなりの学生が落ちることになる。

「インターンシップに落ちた」

「エントリーしたところすべてダメでインターンシップに行けなくなった」

こんな会話が大学内でされるようになったのは、ここ数年のことだと思う。

☆☆☆

「ちなみに、後輩に聞かれたら、新卒紹介の利用をすすめる？」

「絶対すすめます」

「それはどうして？」

「エージェントを利用すると、選考の合否報告もエージェントから来ることが多いのですが、あわせてフィードバックがもらえるんです。それが自己分析において有益なことが多いからです」

「確かにそれはありがたいね。担当者が代わって企業にヒアリングしてくれるわけだ」

「そうです。あと、自分からは就活に積極的に動けない人が周りに結構いるので、そういう人にもおすすめます」

「どうして？」

「説明会や選考に行かないと『エージェントの方に悪いな』という気持ちになるから、結果的に就活の動きが加速するんです。バイトのシフトに穴はあけられないから、多少風邪でも行かなきゃ的な気持ちです。行って学ぶこともやっぱり多いのですが、自分のことになるとどうしても後手になってしまう子が多いので」

☆☆☆

色々思うことはあるけれど、今どきの学生の意見だと思うしかない。

☆☆☆

「結局ナビサイトには登録しなかったって言っていたけど、新卒紹介以外に使ったサービスはないの？」

「Wantedly は見ました。意外とみんな見ている印象でした」

「LinkedIn は見ないよね？」

「見ていません。ほかに OB 訪問は力を入れていました」

「どうやって OB や OG にアクセスするの？」

「アプリに登録しておけば、先輩社員に打診ができたり、逆に打診もたくさん来るんです」

「例えばどんなアプリ？」

「<肉リーチ>とか<Visit OB>とか<Matcher>とか」

「母校の先輩以外からも打診があるの？」

「アプリによりますが、だいたいそうですね。私も 4 人くらい会いました。それぞれカフェで 1 時間くらいです。私は母校の先輩に会いたいのではなく、興味のわいた会社の先輩に会いたいので、相手の出身校がどこかは気にしていません。エントリーシートの添削もしてくれて、とても有意義でした」

☆☆☆

リファーマル採用という言葉が聞かれたことがある人も多いと思う。最近の採用市場でのキーワードで、つまりは友人紹介による採用ということだ。これまで採用は「人事部」が行うのが一般的だったが、社員全員を「リクルーター」だと捉え全社一丸で自社に有益な人材を採用しにいく動きが加速している。

その理由は、そもそも中途採用が難しくなっていることもあるが、これからの会社に必要な人材を人事部で把握するのが難しくなっている面もある。ビジネスの動きが早く、また、これまでの延長線上にこの先のビジネスはない、と言われる中で、採るべき人材をもはや人事部がよく分からないケースが増えている。そのため、人事部は経営層と中長期計画を共有し、リクルーターとして動く社員全員を支援する立場に回ることが多くなってきたのだ。

その流れが新卒に来ているのが、OB や OG が自社への入社を口説くというパターン。もちろん学生の就活支援の意味合いもあるが、一方で、全社一丸で優秀な学生を囲い込みに行こう、という意味合いもある。

「ひとり最低何人に会うこと」とノルマ化している会社もあり、学生との飲食代は私の知る限り、その多くが会社経費として処理されている。実際に会った学生が仮に自社へのエントリーをしていなければ、話を始める前にエントリーだけはしてもらおう。その面談をきっかけに入社に至った場合は、特別手当が支給されることもある。これは中途採用の場合も同様の手当を設けているケースはあるので、特別なことではない。

ちなみに「肉リーチ」は「一緒にお肉を食べながら先輩の話が聞ける」のが特徴のサービスなのだが、学生からは「肉ではなくピザで済まされた」や「一切食事を与えられなかった」といった不満の声も上がっている。

文／だん・あそぶ

「人の成長に資する場づくり」をポリシーに、業態様々な9つの会社の経営に携わる一方で、「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

団遊の組織論 ; <https://corp.netprotections.com/thinkabout/1536/>

団遊の採用論 ; <https://job.cinra.net/special/asoblock/>

仕事を辞めなくなったときに ; <https://goo.gl/bFQdpC>