

シューカツ就職活動

選考 ネット頼らず人の目で

リクルーター制・教授推薦復活

企業の間ですっかり定着したネット公募中心の「デジタル採用」に逆行して、リクルーター制や教授推薦といった「アナログ採用」を見直す動きが広がっている。人の目を重視して選考したほうが優秀な学生を獲得できるとの判断からだ。ネットでの大量のエントリーに埋没しかねない学生の能力や人間性を、手間やコストをかけて見極めようとする取り組みも目立つ。

(本田靖明、山根祐作)

「アナログ採用」回帰

「業界の中でも働きやすさはヒカイチだと思おうよ」「海外出店とネット通販の拡大が成長のカギかな」

2月上旬、東京・日本橋の高島の会議室。就職活動中の上智大の3年生約30人に、3人の若手社員が熱く訴えていた。社員は、同社が1994年度以来、17年ぶりに復活させた「リクルーター」だ。

入社6年目までの社員44人を任命。昨秋から出身大学のゼミの後輩らを懇談会に招いたり個別に会ったりして、会社の実情や戦略を説明している。ただリクルーターの印象で学生をふるいにかけるのが目的ではない。

「いちから積極的に『顔』を見せることで、百貨店業界に興味のなかった優秀な学生を振り向かせたい」と人事担当者。業界全体の売上高は2010年まで13年連続で減っており、このままでは優秀な学生の関心が他業界に移ってしまうとの危機感も強い。5月までに関東の12大学、関西の5〜6大学の学生2千人以上に接触する方針だ。かつて理系学生の採用で主流だった教授推薦を拡大させた企業もある。合成ゴム大手のJSRは、来春に技術系で採用する学生の7割ほどを教授推薦で採用する予定だ。

同社では90年代半ばまで、技



高島の「OB・OG懇談会」。学生はリクルーター（手前）の話に熱心に耳を傾けていた＝東京都中央区

術系採用はほぼすべて教授推薦だった。しかし、ネット公募の導入で07年には教授推薦は半分以下に落ち込んだ。

採用する学生はすべて修士以上だが、教授推薦が減ると「一粒な修士論文が増え、研究に打ち込む時間が減ったのが明らかだった」（採用担当者）。ネット公募の学生は、内々定を辞退する割合が高いことにも悩まされてきた。

リクルーター制も教授推薦も、90年代半ばまでは盛んに行われていた。だが、学歴差別が批判を浴び、どの大学に通っている学生からも自由に応募を受け付ける「ネット公募」が主流になった00年ごろから、下火になった。ここきて復活の兆しがあるのは、ネット公募の弊害が目立ってきたからだ。

「ネットの手軽さからエントリー数は万単位に膨らみ、応募書類の判別膨大な努力がかかると」（電機大手）。「集まる学生の会社への理解は乏しく、採用基準にかなう子も少ない」（機械大手）。

結局、人的な接触を通じて学生を見極めた方が良い学生を探れる、という掘り返しが起きているわけだ。就職情報会社のHRプロが昨年、約420社にリクルーター制の実施状況を尋ねたところ、従業員5千人超の企業では実施率が約4割に達した。毎日コミ

後ろ倒し面接に余裕

リクルーター以外でも、選考の精度を上げようと細かな手間をかける企業は増えている。

キリンビールは来春採用から、ネット上で書き込む方式だったエントリーシートを手書き・郵送方式に戻した。集まったシートの数は前年より3割減ったが、担当者は「手間が増えても当社を受けたという、本気度の高い学生を集められた」と話す。

豊田通商は2〜3月に、出身大学に関係なく若手社員が学生の訪問を受ける「豊通CAF E」を開く。会社の近所の喫茶店で仕事についてさっくはらんに話ができる。「年の近い先輩

ユニケーシヨンスの調査では、「教授・学校推薦」と「自由応募」の併願をする学生が、12年卒は10年卒よりも5割増え、全体の約40%に上った。企業の推薦採用枠が広がっていることがうかがえる結果だ。

シューカツ今と昔		
	アナログ時代	デジタル時代
開始時期	4年生の7月1日に会社訪問解禁	3年生の秋に就職サイトに登録
応募、選考	はがきで企業に資料請求	エントリーはウェブ上で
	大学の先輩がリクルーターに	適性検査はウェブテストで
	理系の学生は教授推薦中心	会社説明会の予約にスマートフォン
採用決定	採用者だけに電話で連絡	不採用はメール連絡がほとんど

理系学生の就職活動	
1月未時点	マイコミ学生就職モニター調査による
自由応募	教授・学校推薦と自由応募の併願

(%) 70 60 50 40 30 20 10 0

08年卒 09年卒 10年卒 11年卒 12年卒

昨年、夏休みに面接して9月に採用選考したキャンパスマーケティングジャパンは、今年も同じスケジュールにする。「新入社員研修や定期人事に人事部が忙殺される4月を避ければ、面接により多くの時間を当てられる。いい学生が採れなくなるという懸念より、就活を通じて人間的に成長した学生が多くなる期待のほうが大きいという。毎日コミュニケーションズの栗田卓也・HRリサーチセンター長は「アナログ採用」は相手の心を動かしたり人間を見極めたりする効果が高い。厳選採用が強まるなか、導入企業はさらに増えるのでは」と話す。