



就職活動の過程が評価される社会に。

ABABA

株式会社 ABABA
2024年12月12日

報道関係者各位

<開催レポート>

様々な業界の人事・採用担当者がぶっちゃけトーク！ 「採用コストが年々上がっていてツライ」、 「『オヤカク』・『オヤブロ』が正直しんどい・・・」 現役の人事・採用担当者による座談会を開催

「就職活動の過程が評価されたスカウト」が届く、これまでにない新しい視点から生まれたダイレクトリクルーティングサービス「ABABA」を展開する株式会社 ABABA（本社：大阪府吹田市、代表取締役：久保駿貴、中井達也、以下：ABABA）は、「新卒採用のトレンドや課題、人事・採用担当が抱える実情、悩み」などをテーマとした現役の人事・採用担当者が参加する座談会を11月22日（金）に実施しました。当日は、広告・IT・人材・金融・コンサルティング業界の企業の人事・採用担当者が参加し、業種の垣根を超えた熱い意見交換が行われました。

座談会では、「就職活動の早期化、長期化」や「就活生のあるあるエピソード」などの新卒採用関連のテーマや、「人事・採用担当にどのようにしてなったか？」や「人事・採用担当として実は辛いこと」などの人事関連テーマについて、率直な気持ちや体験談をお話いただきました。



－ 本件に関する報道関係者問い合わせ －

ABABA 広報事務局（共同ピーアール内） 担当：庄司、安田、菅原

TEL：03-6264-2059 E-mail：ababa-pr@kyodo-pr.co.jp

<ABABA 座談会 レポート>

【座談会参加者】

■人事・採用担当 参加者

広告業界 Aさん（担当歴：約2年）

広告業界 Bさん（担当歴：約3年）、Cさん（担当歴：約1年）

IT業界 Dさん（担当歴：約4年）

人材業界 Eさん（担当歴：約半年）、Fさん（担当歴：約1か月）

金融業界 Gさん（担当歴：約半年）

コンサルティング業界 Hさん（担当歴：約半年）

■MC

尾上 七海（ABABA 広報担当）

【トークテーマ①：新卒採用について】

MC

「まずは、『新卒採用について』という大きな枠組みでお話を伺っていきましょうと思います。早速なんですけれども、採用基準についての本音をお伺いできますか？」

IT業界 Dさん

「正直あまり採用基準は無いですね。結局、一人一人を見て、『この人と働きたいかどうか』がすごく大事なポイントなんじゃないかな、と思っています。まあ正直、（採用基準を）決められないという部分もあるんですが・・・

（笑）。あと、応募してくれた方には全員会うと決めていて。どんな書類でもまずは、カジュアル面談をしています。」

MC

「応募者全員と会うんですか！すごいですね。ということは、人事・採用担当の方々は結構な人数いらっしゃるんですかね？」

IT業界 Dさん

「そうですね。比較的リッチな方なのかなと。10人くらいで、たくさんお話を聞いています。大変ではありますが・・・（笑）。」

MC

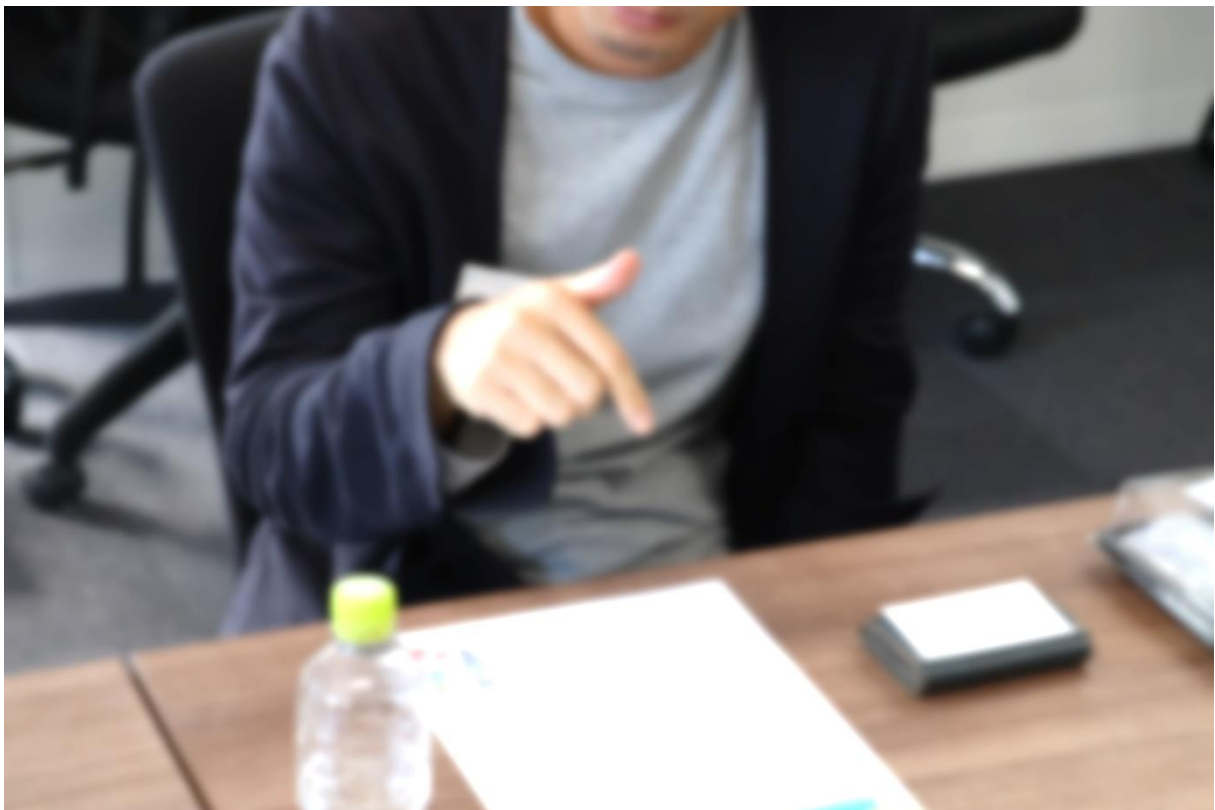
「学生さんからしたら、まず会ってもらえるというのは嬉しいですよ！他の会社の方々は、基本的にはエントリーシートによる選考があり、そこから面接に進むという流れが多いみたいですね。エントリーシートでは、色々なガクチカ（学生時代に力を入れたこと）などが記載されていると思いますが・・・。特にここを見ている！などありますか？」

広告業界 Cさん

「定量的な部分と定性的な部分の両方を見ているですね。これ、皆さんにもお伺いしたいんですが……。私たちの広告業界では、数字を見たり、分析をしたりという業務が発生するので、割とロジカルに考えなければならない場面が多いですね。良くないとは思いつつも、正直、学校のレベルも参考にしています。ただ、人事をやっている中で、そのように判断してしまうことは、本人の能力、入社した後の活躍だったり、仕事の定着だったりと実際関係あるのかな？と思ったりもして……。でも、昔からそのような採用基準でやってきてしまっているので、今も同じように採用をしているというのが現実ですね。定性的な部分としては、やはり、自分たちの会社のカルチャーに合うか合わないかを見ている。なので、皆さんに今日はどのような採用基準で採用しているか、むしろお伺いしたいです（笑）。特に、エントリーシートやSPIなどの定量的な部分についてどうしているのかなと。」

人材業界 Eさん

「私たちは結構明確な基準がありますね。私たちの会社での新卒採用の目的は、『将来の経営幹部候補を採用する』ということなので、その目的に沿った人を採用するために、明確なペルソナをいくつか設定し、適性検査も設けています。学校レベルというよりは、その人の人となりや経験を重視しています。あとは、やっぱり会社のカルチャーに合うかどうかは私たちも見ている。先ほど、応募者全員と面談する、というお話があったと思いますが、『そういう方法もあるんだな』と思って聞いていました。」



MC

「とはいえ、たくさんの応募者に対し、限られたリソースで採用活動を行っているという現実もあるかと思います。学歴やSPIの点数などで一旦、判断するというのは、合理的であるとも言えますよね。こちらについて皆さんどう思っていますか？やはり、変えていきたいなどの思いもあつたりするのでしょうか？」

コンサルティング業界 Hさん

「個人的ですが、リソースに関わらず、ある程度は、適性検査などで仕切った方が良いのかなと。私たちの会社で実施している適性検査は比較的簡単なものを利用しています。コンサル業界は論理的な思考力が必要となる業界なので、（簡単な適性検査で）明らかに点数が低いとなると難しいかなと。その最低限のラインは越えておいて欲しい、という意味合いを込めて、適性検査を実施しています。」

MC

「次は、面接についてのお話を伺っていきます。ガクチカについて学生に話を聞いた際に、『サークル長として頑張っていた』という人がたくさんいるといった話を聞いたりするんですが・・・本当にそうなんでしょうか？学生のエピソードが正直、似たり寄ったりなどありますか？」

広告業界 Cさん

「バイトリーダーはめっちゃ多いです（笑）！」

人材業界 Eさん

「分かります！こんなに世の中にバイトリーダーっているんだって思います（笑）。」

広告業界 Bさん

「（サークル等の）副会長もめっちゃめっちゃ多いかな～」

人材業界 Eさん

「副部長、副サークル長も多いですよ。」

広告業界 Bさん

「コロナ禍で、バイト先の飲食店が困った際に、『SNSで集客しました！』というエピソードは2億回ぐらい聞きました（笑）。」

MC

「会長ではなく、副会長・副部長が多いというのは面白いですね（笑）。」

広告業界 Bさん

「（サークルや部活での）副会長・副部長の人数を聞くと、めっちゃ人数が多かったりして「じゃあ、ほぼ副会長じゃん！」って思ったりしますね。」

MC

「『あるある』は本当に『あるある』なんですね！逆に、印象に残っているエピソードなどはありますか？」

コンサルティング業界 Hさん

「とあるジャンルで世界大会に行ったという人はかなり印象に残ってますね。でも、その活動に全振りしてきた影響なのか、言葉遣いがちょっとあれだったりして・・・面接でどう判断するかすごく迷いました。（笑）ガクチカはもちろん大切ですが、その他の部分も見なければならぬので、なかなか難しいなと。」

MC

「学生さんと社会人スキルがまだ無い方も多いですもんね。こういう振る舞いをされると一目置く！などはありますか？」

広告業界 Aさん

「私は新卒採用で入った会社で、1年目に新卒採用を担当していたんですが、長期インターンをしている学生さんは、私よりも社会人としての経験が長いということがあったりしました（笑）気づきを逆に与えられたというか・・・そういう学生さんは（面接を）通したくなりますね。自分よりもすごいな、と思う学生さんや、この人の考え方は勉強になるな、という学生さんは尊敬しちゃいます。どんな経験でもスタンスとして魅了される学生さんっているな、と思います。」



広告業界 Cさん

「自分が学生の時と比べると、今の学生さんは、やれることの手段がたくさんあるな、と思います。最近はガクチカにしやすいことがたくさんあるのかな？と。なので、やっぱり学生さんの頑張ってきたことをきちんと聞く、というのは大切だなと感じますね。」

MC

「今の学生さんは、大学やサークル以外にも、インターネットで色々やってみたりとか、資格の勉強をしてみたり、など、ガクチカも多種多様になっていますよね。面接で優秀な学生さんだな、と思う方に共通点はありますか？」

広告業界 Cさん

「意思がはっきりしている学生さんは、すごいなって思いますね。『これがこうだと思ったから、こういうことをやりました』といった感じで、学生時代から確固たる意思を持って物事に取り組んでいる人は、面接で話を聞いていても

自信が満ちあふれているんですね。そういう人は入社した後も、自分でやりたいことをはっきりさせて、活躍しているな、という印象があります。」

MC

「続いては、今年の採用状況についてお伺いします。例年に比べての違いなどありますか？内定充足率などがでしょうか？」

IT 業界 D さん

「内定充足率はまだ全然足りていないですね・・・」

広告業界 A さん

「全然ですね・・・まだ 10%くらいです。新卒採用に関して会社の方針が結構変わるので、この 10 月にいきなり採用人数を増やすことになったりで、この内定充足率です。そのような状況なのに、エージェントフィーは下げなければいけなかったり・・・」

コンサルティング業界 H さん

「分かります！エージェントフィーについて言われますよね。」

広告業界 A さん

「エージェントフィーが毎年上がっている気がします。」

MC

「なるほどですね。採用単価など皆さんいかがですか？体感でどのくらい上がっているんでしょう？」

コンサルティング業界 H さん

「毎年上がってますね・・・なのに、会社にはエージェントフィーを下げなさいと言われるという（苦笑）」

広告業界 A さん

「一番高いところだと、1 件あたり 230 万円だったことがありました。まあこれは、開発経験や中途採用の際の基準ですが・・・」

コンサルティング業界 H さん

「230 万円はさすがに聞いたことないです（笑）」

IT 業界 D さん

「100 万円で高いなあ、という印象です。」

MC

「内定充足率を達している会社の方々も、今年は達成が後ろ倒しになったな、などありますか？」

金融業界 Gさん

「そうですね。例年であれば、7月末ごろに達成できるんですが、今年は10月の内定式ギリギリまでかかりました。私の会社はあまり採用人数は多くないんですが、結構かかりましたね。」

広告業界 Bさん

「採用スケジュールはあまり例年と変わらないですね。私の会社はそもそも採用開始時期が遅いんですが、就職活動の長期化に伴い、今の学生さんは意思決定のタイミングがゆっくりな気がするので、内定承諾の意思をキープするためにも面談の数をかなり増やしました。」

広告業界 Cさん

「内定辞退も増えてきているので、今年は内定式までのスケジュール感を提示するようにしました。このタイミングで面談をして、などといった感じですよ。」

MC

「ということは、金銭面だけではなく、その他でもコストが増えてきているということですね。」

広告業界 Cさん

「そうですね。でも、私たちの会社は外注のコストは減らしています。なので、採用単価は下がったんですが、内部の人的コストなどはかなり増えました。」

MC

「皆さんの会社では内定辞退などどのような状況ですか？最近では、内定承諾後辞退などのお話も聞きますが・・・」

人材業界 Eさん

「内定式直前に内定後辞退の連絡がありました。内定式の日には学生さんから『卒業できませんでした』という電話がかかってきて、そのタイミングで内定充足率が達成しなくなるということがありまして・・・悪夢のような経験でしたね（苦笑）せめて、前日までには連絡して欲しかったです！しかも、内定式開始の30分くらい前に電話がかかってきたので、急いで内定式の内容も変更しました・・・」

広告業界 Cさん

「私たちは昨年、内定辞退がとても多かったので、採用方法を見直して、今年の内定辞退はかなり減りました。」

IT業界 Dさん

「内定後辞退は法的には問題ないというのもあるって、仕方ない部分はありますよね。」

コンサルティング業界 Hさん

「内定承諾に何の効力もないというのは事実ですからね。ここ数年、インターネット等で『内定に法的効力は無い』ということが広まってから、（内定承諾後辞退は）当たり前の世の中になってしまっているなと。」

IT 業界 Dさん

「内定承諾をしても辞退する可能性がある、というのがあるので、私の会社では、採用期間を伸ばしています。」

コンサルティング業界 Hさん

「早い時期に内定を出しても、どれだけグリップし続けられるか、という問題もありますし。内定を早く出しすぎると、一人一人にかかる時間やコストも増えるので、それはそれで大変だったりもしますね。」



MC

「“辞める”関連の話でいうと、皆さんは退職代行を使って社員が退職を申し出てきたという経験はありますか？」

IT 業界 Dさん

「無いですね。」

広告業界 Cさん

「私たちも無いですね。」

コンサルティング業界 Hさん

「私も今の会社ではないですね。すごく個人的な話ですが、私は前職がブラック会社だったので、退職代行で退職してまして・・・今、退職代行で退職の申し出があったら、『そんなにこの会社での仕事が見つかったのか・・・』と心配に思ってしまう。」

IT 業界 Dさん

「退職代行を利用した方に初めて会いました！でも、そうですね。もし、退職代行を使われたら、まずは、こちら（会社）側の原因を疑います。」

MC

「次は、お祈りメールについてお話を伺います。ABABA 総研の調査では、会社から不採用通知（お祈りメール）が来ると約 8 割がネガティブな印象を持つという結果が出ています。実際のところ、この結果についてどう思いますか？」

IT 業界 Dさん

「面談の中で、フィードバックを伝えることはありますが、メールでの不採用通知の際には難しいかな、と。面談の際だと、関係値もあるので、採用できない理由をフィードバックしやすいというか。文字にしてしまうとあんまり意味がなかなと思います。むしろ、不採用通知については定型文で良いのかなと。定型文の方がダメージも少ないんじゃないかと、逆に思っちゃいますね。（お祈りメールが）冷たいという印象については、正直『ごめん！』という気持ちしかないです。」

MC

「就職活動の早期化・長期化については皆さんいかがですか？ 昨年の採用スケジュールに比べると、今年は約 1 か月ほど前倒しになっている、などのデータもありますが、体感としてはいかがでしょう？」

広告業界 Bさん

「私たちは、昨年に比べて採用の開始を早めて、選考期間はあえて長くしました。」

MC

「そうなんです！長い期間をかけて、学生との関係性を作っていく、という方向性になったということでしょうか？」

広告業界 Bさん

「そうですね。ハラハラドキドキしながら決断しましたが・・・会社の役員からは『今年の採用遅くない？』と言われてたりして（苦笑）。人事側からすると、期間を長くしているので当たり前なんです（笑）。結果的にはうまくいったので良かったです。」

人材業界 Eさん

「採用期間はどのくらい長くしたんですか？」

広告業界 Bさん

「今までは 1.5～2 か月の選考期間でしたが、今年は、プラス 1 か月くらい内定を出すタイミングが遅くなりました。」

MC

「選考期間の間は、何回くらい学生さんと面談する機会があるのでしょうか？」

広告業界 Bさん

「今までは採用担当者の寄り添い度によってまちまちで、属人的になっていたので、今年は一定のフローを決め、仕組み化しようという方向性で進めてきました。担当者によっては、学生さんに寄り添いすぎてしまい、一次面接と二次面接の間に3回も面談をしたり、ということがあったので、フロー化しました。」

広告業界 Aさん

「現在は2026年卒業の学生さんの採用活動をしています。2024年卒業の際のスケジュール感と比べると、四半期ぐらい前倒しになっています。今までやっていなかったサマーインターンを始めようとしているからなのですが、サマーインターンの集客を5月ぐらいから始めなければいけないので、元々は8~9月に採用開始していたのですが、かなり早まっていますね。」

広告業界 Bさん

「5月開始って世の中の的には早いんですかね？」

広告業界 Aさん

「いや、世の中の的には遅い方ですね。他の会社さんはもう少し早いと思います。」

広告業界 Bさん

「早すぎて訳わかんないですよ（笑）。」



MC

「就職活動の早期化・長期化については、受け入れていくしかないな、という感じなんですか？」

コンサルティング業界 Hさん

「（私たちでは）どうにかなるものではないですからね……。環境にあわせてやっていくしかありません。」

IT 業界 Dさん

「そういうもんだ、と思うしかないですね。」

MC

「どの会社の人事さんも人手不足で……。という話があつたりしますが、皆さんはいかがでしょう？」

広告業界 Aさん

「正直パツパツなので、面談は基本的に人事部ではない営業などの現場の方々に依頼しています。最近は AI 面接も導入しました。」

広告業界 Bさん

「AI 面接を入れたことによって、今まで人力でやっていた部分と何か評価は変わりました？」

広告業界 Aさん

「まだ効果については検証中で、1 回やってみているという感じではあるのですが……。肌感では、人事面接で会う方は、（AI 面接の 1 次フィルターを通ったあとなので）今までよりも質が良くなった気はしています。」

コンサルティング業界 Hさん

「AI 最高じゃないですか！」

広告業界 Aさん

「これまでは、適性検査→人事面接だったところを、適性検査→AI 面接→人事面接としています。」

コンサルティング業界 Hさん

「AI 面接が 1 つのフィルターになっているんですね。」

MC

「皆さん、AI 面接については肯定派なんですか？」

コンサルティング業界 Hさん

「これから取り入れたいなと思っているところです。」

広告業界 Bさん

「複数名の人事で採用面接をやっているんですが、採用基準に対する判断が人それぞれになってしまっているのが課題でして、今のお話を聞いて、AI 面接を取り入れてみたいなと思いました（笑）」

IT 業界 Dさん

「それこそ、お祈りメールも AI にしてもらったらダメージが少なそうですね（笑）？」

MC

「さて、続いてのご質問です。最近は転職率が高くなってきている、新卒入社してから3年以内に転職する人が多くなってきている、などのお話もありますが・・・、実際、3年以内に転職をされる方って、採用の時点での特徴などあたりするんでしょうか？」

広告業界 Aさん

「自分で事業をしている人とご実家が家業をされている人は、3年以内に転職されるイメージがありますね（笑）。そういう方に限って、ハイパーフォーマーなのでしっかり結果も残してくれるのですが・・・（苦笑）。」

コンサルティング業界 Hさん

「自分でできる力があるからこそですよ～（苦笑）。私のところは逆かもしれません。ストレス耐性検査などで、少し懸念があったけれど、成長を見込んで採用した人などの方が、入社してから厳しそうだなと思う時があります。意外と適性検査などはアテになるんだなと思っています。」

MC

「（適性検査などの）能力を定量化するようなツールは、意外と頼りになっているんですかね？」

コンサルティング業界 Hさん

「そうですね。面接の際に、適性検査で数値が低い部分を深掘りして話を聞いてみると、『確かに弱いかもな。』ということがあったり。意外と適性検査で見えてきますね。」

広告業界 Aさん

「適性検査は意外とアテになりますよね。」

コンサルティング業界 Hさん

「適性検査の数値が高い人は、『スポーツや部活で苦戦した経験がある』などのエピソードがしっかりしているイメージもありますね。」

MC

「皆さんの会社では3年以内離職率はどのような感じでしょうか？ だいたい、平均では3割程度とされていますが・・・。」

IT業界 Dさん

「（3割よりは）下のはずですね。」

人材業界 Eさん

「私は、ちょうど入社3年目なんですけど、同期は半分くらい辞めていますね（苦笑）。時期などによっても変わるものではありますが・・・。辞める人の特徴で言うと、『他責』する人は結構、辞めがちかなと。給与、やりたいことができない、配属先が嫌だ、などの愚痴を言う人は、『もっといい所（会社）があるはず！』と転職していくのかなと。割と、入社前から『こんなことがやりたい！』と明確にある人は、希望の部署ではない場所になってしまうと、『思っていたのと違う！』と言う感じで辞めていきますね。」

MC

「先ほどは、面接で『意思がはっきりしている人』は好印象、というお話もありましたが、逆に意思がはっきりしすぎていと、転職リスクが高まる・・・、という面もありそうです。面接の段階において、こちらについては、どのようにお考えでしょうか？」

広告業界 Bさん

「ポジティブな評価ですね。もちろん、面接の際に『総合職採用ですよ』とは言いますが・・・（笑）。」

MC

「そこからの期待値調整をうまくしていく、ということが大切そうですね！」

コンサルティング業界 Hさん

「採用担当として、ギャップが無いように伝えていく、というのが大前提であるとは思いますが。」

MC

「続いては、『就活生の在り方』についてお話を伺っていきます。コロナ禍で大学生活を送ってきた学生さんも多くいますが、少し前の学生さんと、今の学生さんについて、就職活動時点においての違いなどあったりするのでしょうか？」

コンサルティング業界 Hさん

「そんなに大きな差は無いんじゃないかなと思います。」

広告業界 Bさん

「そうですね。あまり変わらないかなと。」

コンサルティング業界 Hさん

「ガクチカの内容（SNSを頑張りましたなど）が少し変わってきたかなとは思いますが、学生の質や仕上がり具合はそこまで変わっていないかな。」

広告業界 Cさん

「コロナ禍の採用の時の話です。新卒採用した人達が、『グループでのコミュニケーションを取るのが苦手な人達だった』ということが、入社後の研修合宿の時点で発覚したのはびっくりしましたね。今までずっとオンラインなどで面接をやってきて、オンライン上だとスムーズに話せるのに、対面かつグループだととたんに話せなくなるんです。採用段階では気づきませんでした。」

MC

「コロナ禍などもあり、ガクチカについては少し変化があったというお話ですが、具体的にはどのようなものが増えたのでしょうか？」

広告業界 Aさん

「筋トレがガクチカの人が増えた気がします（笑）。」

広告業界 Bさん

「めっちゃ分かります（笑）！フィジークやってます！みたいな。」

広告業界 Aさん

「そうですね。やたらいるイメージが・・・（笑）。そういう人には『チーム経験ありますか？』って聞いちゃったりしますね。」



MC

「確かに、チームというよりは己の筋肉に向き合っているイメージがありますもんね・・・（笑）。『筋トレ』は就活に有利、などあったんですかね（笑）？」

コンサルティング業界 Hさん

「おそらく、コロナ禍の外出自粛で、友達とも会えない中、一人でできることとして『筋トレ』が流行ったからだと思うんですけど・・・（笑）。」

広告業界 Bさん

「まあ悪いことではないですからね。世の中的にも流行りましたし。」

広告業界 Aさん

「学生自体に一番力を入れたことが『筋トレ』だと、どのレベル感なのかでちゃんと判断しなければならないので、難しかったですね。プロなのかアマチュアなのかでも違うので・・・。」

広告業界 Bさん

「そういえば、面接でメダルを持ってきた人がいましたね。」

コンサルティング業界 Hさん

「そういう場合は、形のあるものがあると分かりやすいですね（笑）」

MC

「あまり、学生さんの質などは昔に比べてもそんなに変わってはいない？」

広告業界 Bさん

「時代というよりは、今も昔も人によりけりですね。」

人材業界 Eさん

「コロナ禍の話とは少しずれるのですが・・・、最近は『オヤカク』がとても増えました。『親に、これ聞いてこいって言われたんですが』、という学生がめっちゃめっちゃ増えて。親が確認してこいなんていうことがあるんだ！とびっくりしました！上長に聞いても今までは無かったことだそうで、最近の変化としてはそのようなことがありますね。皆さんの会社もありますか？」

広告業界 Bさん

「ありますね。学生から『親に（入社を）止められた』、という話がありました。」

IT 業界 Dさん

「『オヤプロ』というやつですね。」

コンサルティング業界 Hさん

「オヤプロもありますね。『その業界はやめてくれ』、みたいな。」

広告業界 Bさん

「内定通知した後にそんなこと言われても・・・って感じです、正直（苦笑）。学生から否定されるならまだしも、親からだとやりようがないですからね・・・。」

人材業界 Eさん

「『オヤカク』・『オヤプロ』対策で何かやられていることってありますか？私たちは去年は結構対策していたんですが・・・。」

広告業界 Bさん

「親に会いに行く、まではやらないですが・・・。親の年代的に、『この業界はちょっと・・・』という話なのか、インターネットの口コミなどの情報で『不安だ』という話なのか、によって対策も異なりますよね。後者の口コミの方などは対策をしています。」

IT 業界 Dさん

「必要であれば親御さんにも説明はしますよ、というのは学生さんには伝えてはいますね。実際に依頼されたことは無いですが・・・。」

人材業界 Eさん

「私は親御さん宛てに手紙を書いたことがありますね。それでも結果的には辞退されてしまったんですが・・・。」

コンサルティング業界 Hさん

「正直、人事あるあるですよ。手間をかけても辞退されちゃうのは・・・。」

人材業界 Eさん

「皆さんも『オヤカク』『オヤプロ』のご経験があるということで、少し安心しました（笑）。」

MC

「親御さんの（就活への）介入のレベルが昔に比べて少し上がってきているのかもしれないね。さて、コロナ禍を契機に、オンライン面接などが増えましたが、オンライン面接だとこのようなところが見られない！などありますか？逆にオンライン面接の方がこういうところは良い！などもあれば教えてください。（学生さんが）カンペを見ているのは正直バシっている・・・とか。」

コンサルティング業界 Hさん

「カンペを見ているのは正直、めっちゃ分かりますね。目線で分かります。どこ見ているんだろう？って（笑）。」

IT 業界 Dさん

「そういう時って指摘したりするんですか？」

コンサルティング業界 Hさん

「特に何も言わないですね。内容によっては合格にもしますし。」

IT 業界 Dさん

「カンペは伏せてもらって、とか言うとうなるんですかね（笑）？」

コンサルティング業界 Hさん

「言ってみてくださいね（笑）！」

広告業界 Cさん

「（オンライン面接になって）いろいろ説明はしやすくなりましたね。制度周りとか、仕事についてとか・・・。学生さんが聞いてきたことに対して、（画面共有で）資料の共有ができるので、説明もしやすくなりました。」

MC

「丁度、私もコロナ禍での就職活動だったので、インターネットでオンライン面接のお作法などについて調べたりしていたんですが、『オンライン面接の際の背景は絶対白！部屋の様子は映らないように！』などが書いてあったりしたのを覚えています。そういうのってぶっちゃけ面接の結果に影響するんですかね？」

コンサルティング業界 Hさん

「うーん、採用基準には入れていないですね。いくらごちゃごちゃしていようと関係ないじゃないです（笑）。」

IT 業界 Dさん

「さすがにカフェとか人のいる場所でやっていたら、『この人は気が遣えない人だな』と思いますね。」

広告業界 Aさん

「携帯で（オンライン面接）入るのもちよっと・・・。」

コンサルティング業界 Hさん

「できれば PC が推奨ではありますね。」

IT 業界 Dさん

「外から携帯で（オンライン面接）入るってのもありますね。それならリスケしようよ、ってなります。本人が良いなら良いんですが（笑）、本人も喋りたいことが喋れないんじゃないかな？と思いますね。」



MC

「続いては、就活生や面接での面白い・印象に残っているエピソードなどありますか？」

広告業界 Bさん

「『僕を取らなかつたら後悔しますよ』と面接で面と向かって言われたので、合格にして入社した学生さんがいたんですが、半年後に辞めました。後悔したわ！となりました（笑）。」

広告業界 Aさん

「面接ではないんですが…。採用広報の一環で YouTube に動画を上げているんですが、たまたま YouTube のコメント機能がオンになってしまっていて。学生さんから、動画に映っている採用担当に対して、『○○さん先日はありがとうございました。活躍をお祈りしています。』といったコメントが残されていて、ちょっと怖かったですね（笑）。そこからコメント機能はオフにしましたが…。」

MC

「YouTube にコメントが！普通なら怖くてできないですよ。今の時代っぽいエピソードです。SNS 周りのエピソードなどは何かありますでしょうか？」

金融業界 Gさん

「LINE のオープンチャットですかね。会社のオープンチャットがあるんですが、少人数で会話をしています。5～6人で話しているんですが、『次、○次面接で～』といった話をしているので、だいたい時期によって誰が誰かは分かっちゃってますね（笑）。面接では、あまり給与の希望については触れていなかったのに、オープンチャットでは『30歳だとこのくらい（給与が）貰えるだろう』とか投稿していたりして、本当はこんなことを思っているんだな～ってなります（笑）。結構（オープンチャットは）、見ちゃいますね。人事も見てるかもしれないぞ！とっていてほしいです（笑）。」

広告業界 Cさん

「オープンチャットって学生さんが作ってるんですか？」

金融業界 Gさん

「そうですね、基本的には学生さんが作っていると思います。たぶん、何人か人事の方が（グループに）入っているパターンもありますね。」

コンサルティング業界 Hさん

「人事の方が入っているパターンもあるんですね？それだと、とてもじゃないけど本音は話せないですね（笑）。」

MC

「就活生しかいないと思って、好き勝手喋っているオープンチャットもあります（笑）。オープンチャットは学生からすると、とても利用率は高いですよ。」

コンサルティング業界 Hさん

「最近はとても増えましたね。就活生同士の相談の場になっていますよね。」

MC

「面接通過の連絡来ましたか、連絡方法は何なんですか、などの投稿がたくさんされていますよね。不安だからなんでしょうけど…。人事さんもオープンチャットを見ているとはびっくりです。」

MC

「ウェビナーなど複数人が参加するオンラインイベントなどでのエピソードはありますか？マイクを切り忘れていた学生さんが居たなど…。」

コンサルティング業界 Hさん

「アニメを見ている人はいました。アニメを横で見ながらイベントに参加していて、音が入ってしまっているという。そつとミュートにしますね、とってこちらでミュートにしました。逆にその学生さんの名前は覚えましたね（笑）。」

【トークテーマ②：人事・採用担当について】

MC

「さて、ここからは人事・採用担当にフォーカスしたお話を伺っていこうと思います。新卒で人事になられた方もいらっしゃると思いますが、別の業種から人事担当になられた方は、人事への異動希望を出された感じですか？それとも、社内人事で仕方なく、という感じですか？」

IT業界 Dさん

「私は2021年から人事担当ですが、現場のメンバーから『人事をやってくれ』と声をかけられたのがきっかけですね。採用人事だけではありますが。興味関心はありましたが、人事についてはやってみたくとも、やってみたくないとも思っていなかったのが、正直のところ（笑）。せっかくならやってみようかな、ということで今は人事担当をしています。」

人材業界 Eさん

「私は、学生の頃から、『将来、人事になりたい』と思っていました。就活の面接の時から言っていましたね（笑）。ただ、人事になるためには、現場経験も必要ということで、営業も経験しました。」

コンサルティング業界 Hさん

「人事に興味はありましたが、私の会社では新卒から人事担当になるというのは中々難しいので・・・中々そういう求人もないです。ゆくゆくは人事になりたいな、と思っていた感じですね。」

広告業界 Aさん

「私は、学生の頃の長期インターンでインターン生の人事などをやっていました。そこで人事って面白いなって思っていたんですが、新卒1年目で人事はちょっと・・・と思っていたんですが、結果、人事に配属されました（笑）。私の会社はマーケティングの会社なんですが、当時の上司に『採用こそマーケティングだ』と言われたのが、人事って面白いのかも？と思い始めたきっかけですね。」

MC

「人事をやっていて、一番大変なことってなんですか？」

人材業界 Eさん

「こんなに泥臭いとは・・・というのが感想ですね（笑）。人事担当の人数が少ないこともあり、こんなにいろんなところにまで気を使ってやらなきゃいけないんだ、とか、社内調整もしなければならぬので、社内コミュニケーションが大切だったり・・・。やりがいでもあります、大変なところでもありますね。正直、予想していなかったぐらい大変だな、と思っています。」

コンサルティング業界 Hさん

「確かに、社内コミュニケーションが辛いと思う時はありますね。現場の本部長に連絡を取らなければいけないときに『いつ連絡が返ってくるんだろう・・・？』とかがあったり。上の役職の方と話せる機会があるのは、人事の良い所でもあります、やっぱり緊張はしますね。」

MC

「社内の色々な方に合わせて動いていく、というのは人事特有の辛さかもしれませんね。」

コンサルティング業界 Hさん

「人事は学生さんに対する営業担当という一面もあるのかなと思っています。前職が営業職だったんですが、新規顧客の開拓よりも、学生さんに営業するほうがよっぽど楽だなと（笑）。新卒採用と就活生はお互いのニーズが一致しているのでやりやすいんですね。」

MC

「逆に、人事のやりがいなどはいかがでしょう？」

金融業界 Gさん

「内定者同士が仲良くなってくると嬉しいです。懇親会の後に、内定者だけでご飯に行きました！とか聞くと嬉しくなります。」

MC

「学生さんの人生の大切な仲間を作る、ということのお手伝いができている感じですね。」

IT業界 Dさん

「採用した方が、顧客から評判が良いと嬉しいです。採用という入口から見ているので、人の成長を感じられるのは嬉しいことです。」

MC

「人事の仕事の中で、特に『成し遂げた！』となることって何なんでしょうか？やはり内定承諾の連絡がきた時でしょうか？」

広告業界 Aさん

「自分で企画した採用イベントがうまくいった時ですかね。内定承諾の連絡ももちろん嬉しいんですが、正直、内定承諾などは個別の対応になってくるので、それよりは採用の全体を見て、自分の考えたことが実際にうまくいった時は嬉しいです。」

MC

「人事の仕事って本当に幅広いですね。」

広告業界 Aさん

「扱える予算も大きいな、と思いますね。」

MC

「人事は意外と大きい仕事ができるポジションなのかもしれませんね。」

MC

「皆さん様々な経緯で人事になられていると思いますが、人事・採用についての勉強などはどのようにしていたのでしょうか？」

IT 業界 D さん

「何もなかったですね（苦笑）。とりあえず、面談の経験をしながら・・・が基本でした。あとは、本を読むとか。」

コンサルティング業界 H さん

「週に 1 回、人事部の上長から研修がありますね。業界についてや競合についての勉強をしたり。面接の仕方などの採用についての研修やロールプレもやります。」

MC

「意外と、人事は体系的な『人事学』のようなものは無い印象ですが、やはり皆さんも現場で覚える、という形が多いんでしょうか？」

広告業界 B さん

「私は、人事部の立ち上げをやらなければいけなかったんで、外部研修に行きました。アメリカには人事にも体系的なものがあるので、それを日本にローカライズしたものを学校に通って学びました。アウトプット型の勉強だったので、インプットは自分でという感じでしたね。」

MC

「ここ数年でダイレクトリクルーティングサービスが増えたイメージがありますが、皆さんの印象はいかがでしょう？会社さんとしても導入は増えましたか？」

コンサルティング業界 H さん

「そうですね。学生さんがそっちで応募してくるのが増えた気がします。昔よりも学生がスカウトサービスを使うようになった気がします。最近はナビサイトで学生さん自身で調べて応募というより、スカウトサービス経由の方があきらかに増えていますね。学生さん側からすると、会社から連絡が来るので楽ですよ（笑）。」

金融業界 G さん

「スカウトサービスのイメージも変わりましたよね。昔は、ナビサイトに掲載していても、応募が集まらない会社が使っているイメージがありました。最近はそんなことないですよ。」

コンサルティング業界 H さん

「昔は、スカウトしてくる会社は危ない会社みたいなイメージもありましたよね（笑）。今の学生さんにとっては、全然イメージが違うのかなと。スカウト承諾率も多いです。」

MC

「本日は、色々なお話を聞かせていただき、みなさまありがとうございました！」



【お祈りメールを日本の文化に。新卒対象スカウトサービス「ABABA」】

「お祈りメール」を少しでも前向きな応援するもの（メール）に変えたい。そんな気持ちから生まれたのが、ABABAの「お祈りメール」です。最終面接で採用できなかった就職活動生に送る不採用通知メールの中で「当社で採用はできませんでしたが、あなたは素晴らしい人材なので他社に推薦したいです。ABABAに登録していただければ、今後の就職活動を応援させていただきます。」という文面でABABAへの登録を促し、その企業の最終面接まで進んだ就職活動生として、他企業のスカウトを受け取ることができるスカウト型サービスです。選考の過程を評価することで「就職活動うつ」に悩む就職活動生の心理的ストレスの軽減に寄与しながら、採用企業のブランディングにも貢献できる、社会課題と事業課題の双方を解決する事業活動を展開しています。

■受賞歴・アクセラ採択

- ・東京ベンチャー企業選手権大会 2023 - 東京都知事賞（最優秀賞）
- ・アクセラレーションプログラム未来 X2024 - HR Innovation 賞（株式会社三井住友銀行より） / Nikko Open Innovation Lab 賞（SMBC日興証券株式会社より）
- ・第15回 ビジネスプランコンテスト ドリーム DASH！ - 優勝
- ・第17回 キャンパスベンチャーグランプリ（CVG）全国大会 - 最優秀賞
- ・第5回 価値デザインコンテスト - SDGs 日本賞
- ・2020年度 岡山イノベーションコンテスト - グランプリ
- ・経済界主催 金の卵発掘プロジェクト 2021- 審査員特別賞受賞
- ・NEXs Tokyo モデル事業創出プログラム
- ・NTTドコモ・ベンチャーズ 伴走型インキュベーションプログラム
- ・日本の人事部「HR アワード」プロフェッショナル部門(人材採用・雇用) - 最優秀賞

■株式会社 ABABA 会社概要

会社名 : 株式会社 ABABA

所在地 : 〒153-0061 東京都目黒区中目黒一丁目 1 番 71 号 KN 代官山ビル 7 階 B 号室

本店所在地 : 大阪府吹田市

従業員数 : 50 名 (インターン・アルバイト含む)

設 立 : 2020 年 10 月 19 日

資本金 : 4 億 9,388 万円 (資本準備金含む)

URL : <https://hr.ababa.co.jp/ababa>

■サービス利用を検討される人事様はこちら

LP : <https://hr.ababa.co.jp/company>

－ 本件に関する報道関係者問い合わせ－

ABABA 広報事務局 (共同ピール内) 担当 : 庄司、安田、菅原

TEL : 03-6264-2059 E-mail : ababa-pr@kyodo-pr.co.jp