



職サークル

ギャザリング

開催報告

20250829・0905

学生あり回

<テーマ>

就活×タイプを語る

0829 回 ファシリテーター: 平原

企業 4 社5名、学生 19 名、職サークル 3 名

0905 回 ファシリテーター: 石上

企業 4 社7名、学生 20 名、職サークル 3 名

内容(概略):

1. チェックイン: 今日の心のお天気は? 時間を効率的に使うために意識していること
2. ダイアログ1: タイパを意識した就職活動ってどんなことがある?
3. ダイアログ2: 就職活動であなたにとって、「効率化してはいけない部分」はどこか? それはなぜか?
4. チェックアウト: 本日の対話の感想/自分の行動に活かせる気づき

運営のポイント

企業: 令和時代の学生は忙しい。就活でもタイプを重視するのはごく当たり前。学生のタイパニーズに見合う採用活動をせざるを得ない時代。一方で学生が就活という場面でタイプを重視しすぎること失うものはないのか? 学生のタイパへのリアルな感覚をヒアリングしながら考えようとした。

しかし、いきなり、世代間ギャップが。

「就活においてタイプを意識している人〜!」と挙手を求めたところ、全く手が上がらず…。8/29 で参加した学生の中には、「タイパって何ですか?」という発言まで。

今の大学生にとって、タイプは意識して行うことではなく、当たり前の価値観であり、意識にすら上がらないということでした。

私たちからしたら、「それ、タイパだよな」ということであっても、学生にとってみれば、「え、これ、タイパなんですか?」といった具合。

タイパ世代というのは、“上の世代”の私たちが勝手にラベリングしているだけのことなのだと、改めて気づかされました。

そして、もう1つの驚きがありました。それは、

多くの学生が非効率なこと、特に、何かに必要以上に時間をかけることに対して、すぐネガティブな印象を持っているということでした。就活もすべからず、その対象に含まれていて、自己分析や、特定の1社に対する企業研究に時間をかけすぎることは、あまり好まれていなかったということでした。

ただし、事実として、就職活動は、多くの時間と労力がかかります。

なるべく時間を効率的に使いたいものですが、一方で、非効率に見えるプロセスこそが、本質的な自己成長や、納得のいく結果につながることもあると思った時に、このバランスをどうするのか、非常に難しい問題だと感じました。

就職活動で「効率化してはいけない部分」はどこなのか。

お互いに心を傾け合って対話した、あっという間の2時間でした。

学生アンケート抜粋:

- 目標を見失わなければ、タイプを追求した就活も意味があるということに気がついた。時間の削減が手段ではなく目的になってしまえば、結局本質的な物事に気づけなくなってしまうのだと感じた。(8/29 参加学生の声)
- タイパを重視して就活を行うデメリットで、納得感や覚悟が薄いまま終わるというのが新しい気づきでした。世の中的には良いといわれる就活で終わることができたとしても、実際に働き始めた時には自分と会社のギャップが露わになり転職につながってしまうのだと感じました。(8/29 参加学生の声)
- タイパについて、自分自身無意識におこなっていた場面が多く、メリットデメリットについて深く考える機会をいただきました。(8/29 参加学生の声)
- 私が無知なのかもしれないのですが、タイプという言葉初めて知りました。また、場面に応じてタイプを有効的に使えたらなと思いました。(8/29 参加学生の声)
- 自分は効率的に物事が進んでいく事が好きなので、就活においてもタイプを意識することはいいことだと思っていたが、なぜ自分が効率を追い求めることが好きなのかということ過去の経験から紐解いていくと、良い自己分析ができると仰っていただき、自分との対話の時間を設けたいと思った。(9/5 参加学生の声)
- 効率化をしないほうがいいことを考える場面において、漠然と自己分析だと思っていたが、人事の方が「入社後に活躍できる個の能力」を求めていることを知り、自己分析を始め

めに100%にするのではなく、ある程度区切りをつけて柔軟に進めていくことが大事だと思った。また、入社後のことを見据えて就活を進めていくことで、会社にも敬意や熱意が伝わることも再確認できたため、この姿勢で進めていこうと思った。(9/5 参加学生の声)

社会人アンケート抜粋:

- 今の学生は意外とタイパを重視している訳ではないと知って驚きました。初期接点はタイパを意識して効率的に進めているが、実は直接会って感じる部分も重視していると分かったので、今後よりオンラインと対面での伝える情報をしっかり分けて採用活動を進めていくべきだと感じました。
- 「タイパ」という言葉が世間でよく聞くので、27卒もオンラインメインで選考を組んでいましたが、リアルの声は「対面イベント」を求めているので、選考フローのどこに入れるべきか考えさせられました。
- 学生の中に思ったほど「タイパ」が会話に出たり重視したりしている雰囲気がないと感じました。(メディアが若者はタイパ重視って仕向けてる?)
- 今の学生は意外とタイパを重視している訳ではないと知って驚きました。初期接点はタイパを意識して効率的に進めているが、実は直接会って感じる部分も重視していると分かったので、今後よりオンラインと対面での伝える情報をしっかり分けて採用活動を進めていくべきだと感じました。

お知らせ:

学生あり回でのギャザリングは、今回が今年度初開催でした。メディアではよく聞く「タイパ」というワードも、企業と学生ではその解釈が全然違うというのが、アンケートからも見てとれますよね。生の声を聴けて、そして、自分が持つ認識を改めさせることにもなって、面白かったです。

あえて、普段交流のない社会人や学生と触れ合うことで、新しい考え方が育まれていくと実感しました。

今回は10月17日(金)「他社との差別化どうはかる?社風での差別化は本当に可能か?」(企業のみ回)です。ますます採用活動が激化する中、他社との差別化はすべての会社が抱える課題。

事業内容・仕事内容での差別化のノウハウ共有はもちろん、社風や風土での差別化は図れるか、登壇学生にぶつけながら探求します。学生と社会人の間にある評価に対する認識ギャップを埋めていきたいと思います!

それでは、また!

職サークル企画責任者 平原葉子