

日本のGPA

トップ大学生たちは

なぜ就活で

楽勝できるのか？

辻太一朗

曾和利光

あなたは必ず、勝つ。

リクルートで辣腕
を振った人事の
プロフェッショナル
が明かす

GPA上位者の
就活徹底攻略術

「学生がアピールすべきポイント」と
「人事が重視すべきポイント」とは？

日本のGPAトップ大学生たちはなぜ就活で楽勝できるのか？

辻 太一朗・曾和利光

星海社

198



SEIKAISHA
SHINSHO

はじめに

海外の大学生に比べて、日本の大学生はあまり勉強しません。その大きな要因に、学業での成果は企業の採用選考ではあまり評価されないことがあります。特に専門知識を問われない場合が多い文科系学生の採用では、よりその傾向があります。

実際の採用選考場面においてもGPA（大学での各科目の成績の平均）に着目しない企業が多く、面接においても学業外の行動に関しては詳しく確認するのに対し、学業での行動に関しては必ずしも確認しないことが一般的です。人事・採用担当に、総合職の採用においてGPAや学業での努力に着目しない理由を聞いてみると、「学業を頑張ったからといって仕事ができるとは限らない」「GPAの高い人は真面目なだけという印象」「学業に力を入れる人は受動的な印象」という回答が返ってきます。

結果的に、大学生の中でも「大学で学業に力を入れて成績を高めても就職には関係しない」「就職活動では学業外の活動でアピールする必要がある」という認識が一般的です。特

に文科系学生ではより顕著です。

では本当に「GPAが高いこと」、あるいは「学業において成果を出すこと」は企業の人事・採用から見て魅力的ではないのでしょうか？ 日本の大学はいまだに企業が着目するに値するような成績評価をしていないのでしょうか？ また、学生が学業に力を入れ、GPAを高める努力をすることは就職には役立たないのででしょうか？

実は、私自身はこの数年で大学環境が大きく変化してきていると感じています。それにとまって学業で成果を上げている「GPA上位者のタイプ」も変化してきたように思います。

そこで「現在のGPA上位者はどのような学生なのか？」「彼らがGPA上位になれた理由は何か？」という実態を知りたいと考えました。そして「GPAを高める努力をすることは就職活動において有益なのか？ もし有益ならどのような効果があるのか？」を考えたいと思いました。

GPA上位者の実像を知るためには、単純なアンケート調査ではなく一人ひとりの考え・価値観・行動を人事・採用の視点から理解するために個別ヒアリングを実施することになりました。ヒアリングを実施して「真面目なだけという印象」「受動的な印象」とはまったく

違うGPA上位者の実像がわかってきました。印象に残った上位者のエピソードを紹介します。

早稲田大学文化構想学部 谷さん(仮名) GPA3.8(学部平均2.6)

彼女は初対面とは感じさせない、気さくで話しやすくにこやかな女性でした。

大学生活での学業とそれ以外のバランスを、ふつうの学生を5..5とすると、6..4程度で過ごしています。大学では留学もしたいし、海外の人との交流を通じて語学もマスターしたいと考えて活動をしています。

大学公認の「学生によるキャンパスツアーガイド」のアルバイトをしています。これは予約された20〜25人の団体に早稲田大学の中を90分間で案内するツアーで、海外からの旅行者も多く、自然と英語を話す機会を増やすことができ、給料ももらえるので続けています。そのアルバイトのネタ作りに役立つので「早稲田学の基礎」「落語鑑賞」などというようなマニアックな授業も取得しているそうです。

サークル活動は小学生の時にかじったラテン系のペア競技ダンスサークルに入って

います。そのサークルは、8割以上が海外からの留学生が占めていることも参加した理由のようです。

大学時代を通じて、語学や海外での経験、外国人との接点を積極的に探しているのは、高校時代にオーストラリアに10カ月間留学し、自分の視野が広がったことに起因しているそうです。アルバイトやサークルを楽しみながらも、自分の意図や目的に沿って、主体的に活動している印象の学生です。

1年生から授業を受けているスペイン語のレベルを上げる目的もあり、スペイン語圏のメキシコに1年間の交換留学の準備をしていました。留学費用がかからない文部科学省の「トビタテ！留学JAPAN」プログラムを使うつもりで是が非でも合格する必要があったようです。そのために、申請の半年前から準備を始めて、30人ほどの人に審査に必要な小論文の添削をお願いしたみたいです。しかし、書類不備で選考から漏れてしまった。大学2年（2018年）の9月に結果がわかったのですが、すぐに交換留学ではない私費留学を模索したようです。どうしても留学したいこともありましたが、小論文の添削などに協力いただいた人にも申し訳ないという気持ちが強かったようです。でも留学費用はない。

そこで彼女は、メキシコの大学への留学ではなく、語学学校で半年程度、滞在費を含めて50万円程度で行けるところを見つけたしました。さらに費用を削減させるために、留学先の語学学校に、インターンとして働かせてもらうことで授業料を15%減額してもらおうように直接交渉し、実現させました。これらの調査や交渉を二カ月程度で終了させ、2019年3月からの留学を実現させました。また交換留学ではないので早稲田大学の卒業は半年延びてしまい、留学中の大学の授業料を負担するのは難しいため休学にすることを決めたようです。彼女は2021年の9月に無事大学を卒業する予定です。

大学生生活全体を意図を持って過ごし、自分自身のミスではありましたが、書類不備という結果から私費留学に切り替え、用意できる費用で行ける代替案を探し、直接交渉して留学を実現させました。

実際の面談時の動画を見ていただいた人事の方は全員、「主体性」「行動力」「修正して実現する力」、そしてそのスピードと決断の速さを絶賛していました。

もう一人紹介しましょう。

同志社大学文化情報学部 齋藤さん(仮名) GPA3.6(学部平均2.6)

彼は、見るからにスポーツをやっている感じがしつかりとした体つきで、いかにも体育会という感じの礼儀正しい青年でした。小学3年生から野球漬けの生活で、高校も甲子園常連の強豪校にスポーツ推薦で入学しました。その高校の部活は、「特待生」「半特待生」「スポーツ推薦」の部員だけで構成されており、「スポーツ推薦」は一番下のランクでした。

野球部の監督は、学業もちゃんとさせる方針の方で、クラスでテストの成績が最下位になった部員にはグラウンドの草むしりを罰としてさせていたそうです。スポーツ推薦の彼は、入部当初は野球で活躍できないようでした。負けず嫌いの彼は、野球で目立てないなら、せめて学業だけでも部内で目立とうと考え、疲れて帰っても学業にも注力し、部活と学業との両立を努力して野球部内では学業の成績は1番か2番を維

持しました。

そして2年生の後半にはレギュラーを勝ち取ることもできたようです。しかし、3年生に入り体を壊してしまったそうです。野球部は甲子園の出場を果たしましたが、彼は裏方としてメンバーのために活動をしました。高校3年間を学業と両立させたことで、指定校推薦で同志社大学に進学できました。

高校では成績が良かったものの、大学入学当初は、周りの学生と学力レベルの違いを痛感したそうです。絶対に単位を落とさくなかった彼は、なんとか周りの学生に追いつき負けないように、1年生の時には毎日3時間程度図書館で勉強してから家に帰ることを自分に課しました。その努力のかいあって1年生の成績は、一般受験で入ってきた学生よりも高く取ることができたようです。

入学時は一般受験で入学した学生と圧倒的な学力の差を感じた彼でしたが、努力すれば自分でも成績で勝つことができることわかったことは大きな自信になりました。その後も平日は図書館で勉強する日課を3年間続けたのは、大学での学びが楽しくなってきたからだそうです。

課外活動では野球サークルに所属して、コンビニでのアルバイトを続けながらも、

学業でも負けないという意味を貫いて、上位5%以内のGPAを維持しました。

彼は、「勉強が好き」どころか小学校3年生から野球漬けの生活でした。しかし常に「あきらめない」「自分ができるところを努力する」という能力で自分の幅を広げてきたように思います。

紹介した二人は、皆さんの思っている「GPA上位の人」のイメージとは違ったのではないのでしょうか。

今回面談した84名の中には、このような企業の人事から見て、魅力的な素養を持った学生が数多くいました。

共同執筆している人材研究所の曾和氏と私は長年、人事・採用業務に携わっており、人事の専門家として多数の本を執筆してきました。その我々も面談を通じて、新たに発見することばかりでした。

- 各大学でのGPA上位5%の学生とはどのような学生なのか？
- なぜ企業にとっても魅力的なのか？
- GPA上位者のイメージがこの数年で変化したのはなぜなのか？
- GPA上位5%に入る学生はどのような行動をしているのか？

本書では、以上のようなポイントを踏まえて実際に一人ひとりと面談して、その面談をもとに企業の人事の視点で説明していきます。

第1章では、ヒアリング調査の概要を説明しています（執筆：安藤）。

第2章では、GPA上位者に共通した資質はどういうものなのか解説しています（執筆：辻）。

第3章では、ヒアリングした84名がなぜGPA上位5%に入ることができたのか？どのような特性を持っているのか？を8つの特性に分け、詳しく分析しています（執筆：辻）。

第4章では、大学の変化によってGPAが企業の採用選考において参考になる重要情報

になった理由について述べています（執筆：曾和）。

第5章・第6章では、企業人事・採用の立場からもGPAに着目する必要性を説明しています。第5章において、GPA上位者が企業の欲しがる人材であるにもかかわらず、採用担当者がそれを見抜けないことがある理由と対策について述べています。また第6章では、大学教育が大きく変化した現在において、GPAが低いことに注意を払わないことの危険性について述べています（執筆：曾和）。

第7章では、ヒアリングでわかったGPA上位者が行っている「就職面接でそのまま使える学業法」と「面接で役立つような学業での行動」を説明しています（執筆：辻）。

第8章では、曾和氏と辻の対談です。人事の専門家として今回のヒアリングで改めて発見できたことなど、さまざまな気づきについて話しています（執筆：安藤）。

本書は、現在の大学生、これから大学へ行く学生やその親御さん、あるいは企業で人事や採用に関わっておられる皆さんにぜひお読みいただきたいと考えています。それぞれの皆さんに大いに参考になると自信を持っております。

辻 太一朗

目次

はじめに 3

第1章

GPA上位5% 84名に聞いてみました

31

第1節 GPAという成績評価方法

33

GPAとは？ ～定義と日本での使われ方～ 33

海外におけるGPAの扱い 38

第2節 GPA上位5%の学生たちへインタビュー

42

インタビュー協力者 42

対象大学・学部 of GPA 平均・下位 5%・上位 5% 43

インタビューの方法 49

インタビューで聞いたこと 52

「履修情報データ」の取り扱いにおける社会的責任

54

第 2 章

インタビューでわかった共通の資質

59

第 1 節 インタビューでわかった GPA 上位 5% とは？

61

GPA 上位 5% にガリ勉はいなくなった 61

共通は「サボり癖がない」 63

第 2 節 適性検査「ミキワメ」からわかったこと

66

適性検査「ミキワメ」での検証 66

適性検査クラウド「ミキワメ」とは？ 67

GPA上位者のタイプには特徴がない？ 69

第3節 インタビューと適性検査の融合でわかった事実

79

サボり癖のないことが検査からも証明された 79

サボり癖のないことのすごさ 81

第2章 まとめ 83

第3章

なぜGPA上位5%に入ることができるのか？

85

第1節 特性1 目的を達成できる計画を立て、長期的に実行できる

87

実はGPAが高いと実利的メリットがある 91

適性検査「ミキワメ」からわかる特性① 94

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力① 96

具体的な数値を目指すからGPAが高くなる 96

目的志向が強くて、GPA上位を狙える人が頑張る 97

将来の可能性のために準備する努力ができる人 98

第1節 まとめ 99

第2節 特性2 知的好奇心の高さ、「学び」への期待の高さ

100

現在の大学環境② 104

大学の授業内容の変化と選択の自由度の広がり 104

ディスカッション、グループワーク等の授業の進め方の多様化 106

適性検査「ミキワメ」からわかる特性② 108

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力② 109

第3節 特性3 責任感、当事者意識の高さ 115

興味から自分なりの思考で深め、広げる力がある 109

興味から具体的な行動を起こせる人 111

学び続ける必要性の高い社会において活躍できる人材 112

第2節 まとめ 114

現在の大学環境③ 118

適性検査「ミキワメ」からわかる特性③ 119

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力③ 120

自分のことと捉えられる当事者意識がある 120

第3節 まとめ 122

第4節 特性4 負けず嫌いで悔しいから 123

現在の大学環境④ 127

適性検査「ミキワメ」からわかる特性④ 129

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力④ 130

持続的な努力のできる負けず嫌いは必ず伸びる 130

負けず嫌いは納得する水準があるから良い 132

能力を伸ばす負けず嫌いのタイプ 133

第4節 まとめ 134

第5節 特性5 地頭が良くて人より時間がいらぬ

135

現在の大学環境⑤ 140

〈真面目なら良い成績が取れるテスト〉と

〈真面目なだけでは良い成績は取れないテスト〉 140

瞬発的な対応力が試される評価方法 143

コロナ禍での授業形態・評価方法 144

適性検査「ミキワメ」からわかる特性⑤ 145

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力⑤ 146

「頭の良さ」＋効率的な行動がGPAを高めている 146

面接で地頭が良いと感じられる人とは 147

採用面接で「地頭が良い」と感じる人の学業行動 149

第5節 まとめ 150

第6節 特性6 継続的に真面目に努力できる 151

現在の大学環境⑥ 156

適性検査「ミキワメ」からわかる特性⑥ 158

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力⑥ 160

徹底して「真面目にできる」ことは才能になる 160

真面目に努力できることはきわめて重要、でも面接でわかりにくい 161

第6節 まとめ 163

第7節 特性7 エネルギーレベルが高い

164

現在の大学環境⑦ 168

適性検査「ミキワメ」からわかる特性⑦ 170

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力⑦ 172

GPA上位5%にはエネルギー量の多い人が多い

エネルギーシユな人とエネルギーのある人の違い 173

第7節 まとめ 174

第8節 特性8 もつたいたい 無駄にしたくない

175

現在の大学環境⑧ 179

適性検査「ミキワメ」からわかる特性⑧ 180

上位5%になれる人の特性および企業人事視点での魅力⑧ 182

「考えてみれば当たり前」で行動できる強さ

感情に流されず行動できる人の重要性 183

第8節 まとめ 184

第2章・第3章の総括 185

第4章

大学の変化によってGPAの表す資質が変化した

GPAは採用の参考になる 187

第1節

大学の「シラバス厳格化」によって、
学業は避けられない環境に変化した

189

成績の良い人は「勉強ばかりしている人」という偏見 189

大学教育改革「シラバス厳格化」とは 190

その結果、学生はふつうに授業に出るようになっていく 192

第2節

授業の多様化、授業選択の自由化によって、価値観、将来への期待などの個人の個性が履修活動に出るようになってきた

194

社会における高業績者にはどんな特徴があるか 194

高業績者の一つの特徴、「仕事を楽しめる」 196

学業の成果から「義務」に対する姿勢がわかる 197

授業改革により、履修活動に個人の価値観、行動特性が表れるようになった 199

第3節

評価の多様化、厳格化によって
多様な知的能力が成績に表れるようになってきた

201

これまでは単位を取ることは比較的簡単だった 201

現在では単位取得や良い成績を取ることの難度が上がった 202

記憶力だけで高成績が取れなくなっている 203

企業が採用選考時に基準としている資質とは 204

採用面接官は、もっと学業について聞こう
205

第4節

GPAとは、「環境の捉え方」×

「持続的行動」×「知的能力」の結果である

206

履修履歴やその成果であるGPAからわかること
206

GPAは採用時の参考情報として適している
209

第4章 まとめ
211

第5章

GPA上位者の良さを見落としている企業の採用

日本企業の選考手法の主流、「面接」の落とし穴
213

第1節 実は精度が低い日本企業の採用面接

215

「面接至上主義」の崩壊 215

面接の精度を下げる「心理的バイアス」 218

第2節 面接で重視されているコミュニケーション能力の正体

223

曖昧で多義的な「コミュニケーション能力」 223

面接において測っているのはどんなコミュニケーション能力か 224

しかも、「面接では必ずしも知的能力が評価されない」 225

「知的」なコミュニケーション能力を面接で測るのは難しい 227

第3節 GPA上位者は学業での行動を

自己PRや「ガクチカ」で伝えない

229

面接での最頻出質問、「ガクチカ」の問題点 229

「ガクチカ」で、せっかく頑張った学業の話をする人は少ない 230

面接官が学業での思考・行動に強い関心を持たないと聞き出せない 232

第4節

「GPA上位者を狙う」という採用戦略

234

採用戦略の基本は「ブルーオーシャン」を狙う 234

「GPA上位者」という「ブルーオーシャン」 236

「見つけやすい」のに「ブルーオーシャン」である属性は珍しい 237

第5章 まとめ 238

第6章

GPAによって入社後のミスマッチも防げる

GPAの「低さ」の背景を知ることが重要 241

第1節 入社後の「期待外れ」はなぜ起こるのか

243

何十年も続く「3年で3割の新卒者が離職」する事実 243

原因と考えられるのは「リアリティ・ショック」 244

学業に力を入れている人は「リアリティ・ショック」が少ない 245

「やりたいこと決定層」は学業、「未決定層」は趣味・クラブ・アルバイト 246

第2節 「好きなことを頑張れる」はどこまで評価すべきか

248

「好きになれること」自体は高評価できる 248

問題は、好きなこと「しか」頑張れないこと 249

どんな仕事にもたくさんある「嫌なこと」を頑張れるか 250

第3節 GPAが低い人に対して問うべきこと

252

GPAが低いことを見逃してはいけない 252

GPAが「低い」とは 253

GPAが低い理由を聞くのはそれだけでプレッシャーであることに注意 254

相手にストレスをかけずに「GPA低得点理由」を聞く 256

徐々に原因となりそうなことを確認していく 258

「GPAが低い」ことを挽回できるチャンスの質問もする 259

聞きにくいことも聞く。言いにくいことも言う 261

第6章 まとめ 262

第7章

「就職力」を伸ばす 大学・授業の活かし方

84名のヒアリングからわかった授業の活用術 265

学業の行動を実際の面接で使う方法（学業外活動に学業を付け加える） 267

意図をもって学業に臨むことで就活に使えるようになる 270

就活で使える学業法 1 具体的な目標を持つ 272

就活で使える学業法 2 計画を立てる 273

就活で使える学業法 3 効率を高める（時間効率を気にする行動） 274

就活で使える学業法 4 興味ある分野を深め、広げる 276

就活で使える学業法 5 日常の行動に意図を持つ 277

第2節 地頭を鍛えられる授業での行動

279

地頭を良くする勉強法 1 授業内容の理解＋「考える」に頭を使う 280

地頭を良くする勉強法 2 授業中に理解することにこだわる 285

地頭を良くする勉強法 3 授業中に他の授業の宿題をする 286

地頭を良くする勉強法 4 先生の意図や思いを想像する 287

地頭を良くする勉強法 5 授業後の先生への質問にこだわる 290

地頭を良くする勉強法 6 論述試験の評価にこだわる 291

地頭を良くする勉強法 7 ディスカッションにこだわる 292

第7章 まとめ 293

第8章

GPAは採用選考で活用すべき(辻・曾和对談) 295

通常の面接ではGPA上位者の良さを発見できない 297

企業が優秀な人を見逃す理由 298

今の学生と自分の大学時代を比較する人事のおかしさ 300

すべてを本人の口頭説明、伝聞のみで判断する面接のこわさ 302

面接官は事実を真摯に受け止めて、そこから探る 303

ベテラン面接官ほど固定観念で判断してしまう 304

面接はコミュ力に過剰に影響されている 307

「ガクチカ」は昭和・平成の質問であり、令和に合わない 309

「ガクチカ」は1つではない 310

行くべき大学、行ってもあまり意味がない大学がある 312

時代に合わせた大学、旧態依然のままの大学 314

面接で把握できるレベルの知的能力、地頭 316

「何を教えるか」と「その結果がどうだったか」はセットであるべき 320

評価を真剣に考えるようになる相対評価 321

指導し、評価し、フィードバックすることは相即不離の関係 323

最後に…就活において学業をどうアピールすべきか 326

おわりに 328

第1節

GPAという成績評価方法

GPAとは？　　↳定義と日本での使われ方

GPA制度とは、現在アメリカを中心に世界各国で普及している、学生の成績評価を行う仕組みのことです。「GPA●●」というようにその学生の成績評価を示す指標としても使用されています。

GPA制度では、各履修科目の成績を5段階程度（S、A、B、C、Dなど）で評価し、それぞれに対して、4、3、2、1、0のように「Grade Point (GP)」と呼ばれるポイントを付与して、単位当たりの平均「Grade Point Average (GPA)」を算出します。これが先ほどのような「GPA●●」といった個人のGPA得点となります。

なおGPAは、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位(●●)までで表されることが一般的です。(表1)

第1節

インタビューでわかった GPA上位5%とは？

GPA上位5%にガリ勉はいなくなった

GPAの上位5%以内ということは、1000人中5番以内の成績を取っていることになります。このように圧倒的に成績が良くなるには、大学生活では学業に相当の力を入れている学生が大半だと思っていました。実はそうではありませんでした。

実際のインタビューで多かったやりとりは左記のようなものです。

インタビュアー 「学業と学業外の力の入れかたのバランスは他の学生と比較してどうでしたか？」

学生 「比較的学業に力を入れていたと思います」

第1節

特性1 目的を達成できる計画を立て、長期的に実行できる

関西学院大学商学部 田中さん(仮名) GPA3.5(学部平均2.2)

成績が良かったら給付型の奨学金がもらえるので、そのためにGPAを高くすることを目指していました。1年間を通して、学部で10番以内のGPAなら20万円もらえました。またGPA3.0以上なら、申し込んで審査に通れば30万円もらえる奨学金もありました。だから成績が良ければ年間で50万円もらえます。授業料は親が払ってくれていますが、そんなに裕福な家庭でもないのです、その奨学金は親に渡しています。授業は基本的には出席していました。友人と話しているような授業もありましたが、

第1節

大学の「シラバス厳格化」によって、 学業は避けられない環境に変化した

成績の良い人は「勉強ばかりしている人」という偏見

本章の筆者（曾和）は今年で50歳、いわゆる団塊ジュニア世代です。私が大学生だった頃は、授業に出る学生は今ほど多くはなく、人によつては（私も実はそうでしたが）テスト以外は授業にほとんど出ずにアルバイトやサークルなどの課外活動ばかりしているということも珍しくありませんでした。そのため、日本の大学は「レジャーランド」「パラダイス」であるとかマスクミなどでも揶揄やゆされていました。

そんな時代に真面目に授業に出て良い成績を取っている人は、今考えると偏見も甚だしいと思うのですが、「せっかくの与えられた自由を謳歌せずに、勉強ばかりしているガリ

第1節

実は精度が低い

日本企業の採用面接

「面接至上主義」の崩壊

日本の企業の採用選考においては、大昔から「面接」（インタビュー）が重視されています。現在でもそれは変わりません。今でも面接をせずに内定を出す企業はほとんどありません。その背景には面接というものが、他の選考方法と比べて、候補者の人となり、性格や能力を評価するのに、最適な手法であるという採用する側の信念があります。能力試験や実技試験、性格適性検査、グループワークなどいろいろな選考手法がありますが、顔を付き合わせて話をする面接（最近ではオンラインでの実施もふつうのことになりました）が最もブレることなく、その人の評価ができる信じ込んでいます。

第1節

入社後の「期待外れ」はなぜ起こるのか

何十年も続く「3年で3割の新卒者が離職」する事実

厚生労働省が2020年に実施した調査によると、2017年3月に大学を卒業して就職した大卒の新卒社員のうち、3年以内に仕事を辞めてしまう人は32・8%でした。その内訳を見ると、1年以内に辞めた人は11・6%、2年以内が11・4%、3年以内が9・9%となります。1年目に辞める人が最も多く、経験を重ねるごとに少しずつ離職率が低くなる傾向にあることがわかります。

さて、この状況はいつからあったものなのでしょうか。そこで、さらに30年前からのデータをすべて見てみると、バブル崩壊の翌年、1992年が23・7%と最も離職率が低く、

第1節

「自己PR」「ガクチカ」で 使える学業方法

学業の行動を実際の面接で使う方法（学業外活動に学業を付け加える）

就活の「自己PR」や「ガクチカ」では一般的に学業外の活動について話します。仮に学業に力を入れていたとしても、学業の話は面接では使えないと考えている人が大半のようです。それは多くの就活生が一般的に思われている「ガクチカなどでは一つのエピソードに絞る必要がある。また学業外のエピソードの方がウケる」という通説を信じているからです。実はこの通説は正しくありません。

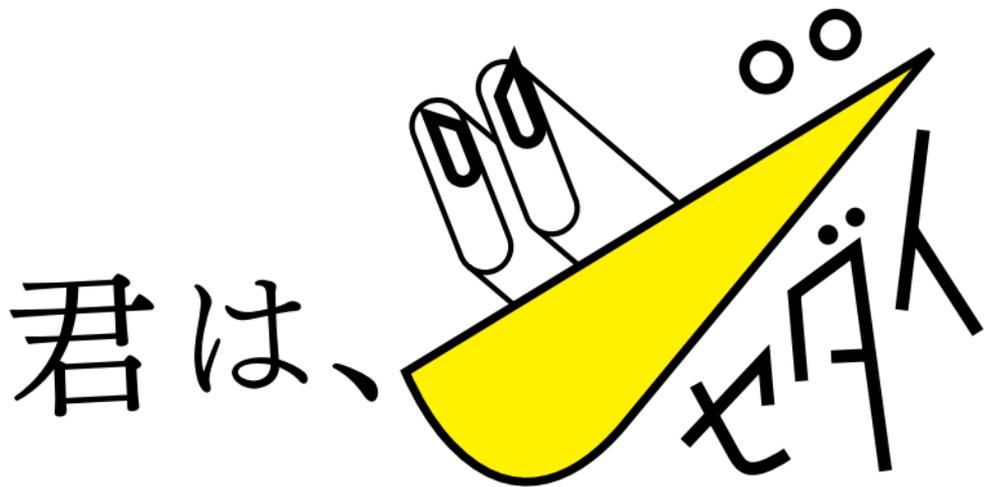
本来、「自己PR」や「ガクチカ」は面接では最初に質問される自己紹介を兼ねたような基本的質問です。その意味では多面的な魅力を伝えて興味を持ってもらうことがより重要

通常の面接ではGPA上位者の良さを発見できない

辻 …まず今回のインタビューを通じて思ったことですが、もし自分がふつうに企業の面接官として面接をしていても、GPAが高い学生の良さをおそらく軽視していたと思いますね……。

たとえば早稲田の体育会ラグビー部のキャプテンをしていた学生がいたとして、そういった情報を伏せて面接をしてみると、パツと見て「ふつうだな」と思ったとします。でも、この学生が、実は日本一になるくらいの強豪チームの中でキャプテンという重要な役割を任されていたという「事実」がわかったら、今度はその事実をもとに、「どうしてキャプテンになれたのか？」を深掘りしていつて、「ああ、そうか。彼が周囲からキャプテンに任命されるくらい信頼されているのはこういうことなのか」と理解していきます。

このように、面接中の様子や雰囲気などからではなく、その学生に関する事実を集め、その事実のレベル感がすぐければ、「そこにはなにか資質があるのではないか？」と考えて、細かく聞いていくこと、これがやはり大事なんだと思います。これまでたとえば体育会の経験は気になっても、GPAなんてあまり気にしていなかったんですね。



何と闘うか？

<https://ji-sedai.jp>

「ジセダイ」は、20代以下の若者に向けた、**行動機会提案サイト**です。読む→考える→行動する。このサイクルを、困難な時代にあっても前向きに自分の人生を切り開いていこうとする次世代の人間に向けて提供し続けます。

メインコンテンツ

ジセダイイベント

著者に会える、同世代と話せるイベントを毎月開催中！ 行動機会提案サイトの真骨頂です！

ジセダイ総研

若手専門家による、事実に基いた、論点の明確な読み物を。「議論の始点」を供給するシンクタンク設立！

星海社新書試し読み

既刊・新刊を含む、すべての星海社新書が試し読み可能！

マーカー部分をクリックして、「ジセダイ」をチェック!!!

行動せよ!!!