

【選考方法の種類】

1. 書類選考

※書類選考が何故行われるのか？

書類選考は、学生の基本情報を把握し、応募資格を満たしているか、企業が求める人材に即しているかどうかを確認するために行われるものです。書類の段階から選考は始まっていますので、一つ一つの項目を丁寧に書き、「この人に会ってみたいと思わせる」ことを目指しましょう。

■履歴書

履歴書は氏名や住所、電話番号などの連絡先、学歴、職歴、趣味や特技などの基本情報を記載する書類です。特に自己PRや志望動機などの項目で、学生の基本的な性格や入社への熱意を見極めるのに使用されます。

■エントリーシート

企業によっては、自社指定のエントリーシートを提出書類として用いる場合もあります。内容は自己PRや志望動機その他、学生時代に頑張ったことや入社して取り組みたいこと等、事前に学生自身の内面をより知るための書類です。

■作品(ゲーム・CG・Web コース)

ゲーム・CGコース、Web コースの場合は、作品の提出を必須としている企業がほとんどです。事前に提出される作品(ポートフォリオ)によって、学生が持っている技術力を審査する為に使用されます。

2. 筆記試験

※筆記試験が何故行われるのか？

筆記試験とは、社会人としての最低限の知識があるかどうかを確認するために行われます。

内容としては、基礎学力などを試される筆記試験(SPI 試験や適性検査など)と、外見などではわからない能力や人格などを判断する性格検査などがあります。

■適性検査

企業によって様々な適性検査が用いられますが、日本の企業で最も多く行われている適性検査は「SPI 試験」と呼ばれるものです。

SPI とはリクルート社が開発した適性検査で、その内容は大きく 2 つに分類されます。1 つは働く上で必要となる知的能力を測る「能力検査」、もう 1 つは、学生の人となりを把握するための「性格検査」です。毎年「SPI が苦手……」という学生は多いですが、SPI 力の向上にはとにかく慣れることが一番のポイントなので、日頃から SPI ドリルに取り組み、基礎力を養っておきましょう。

■一般常識試験

一般常識試験は国語や数学、社会、理科、英語、時事問題、ビジネスマナーなど、幅広いジャンルから出題されます。就職試験問題集に取り組んだり、新聞やニュース番組で時事情報をチェックするようにすることが大事です。

3. 面接試験

※面接が何故行われるのか？

面接とは、企業側が学生を理解する場です。

企業側が学生と直接話をしながら、

「この学生はどんな特徴をもった人間か？」

「この学生は入社したらどんな活躍を見せてくれるのか？」を確認する場で、

書類選考や筆記試験だけではわからない「人柄」や「性格」を見ようとしています。

そこで、面接を受ける時にはただ質問に答えるだけでなく(※一問一答にならないようにする)、「自分がどんな人間であるか」をアピールすることを心がけましょう。

【面接の形式について】

■グループディスカッション

学生 5～10 名程度で 1 グループとなり、一つのテーマに対して学生同士で自由に討議させます。

集団の中でどのような役割を果たせるのかがポイント。

面接官は学生のコミュニケーション力や自己表現力、論理性などを評価します。

■集団面接

学生複数に対し、面接官 1 人または複数で行われる面接形式です。

質問に対する一人当たりの文字置換は 5 分～10 分で、ひとつの質問に対して各自が答えます。

他の同席している学生と比較されるので、状況をよく判断して自己 PR などを臨機応変に答えられるように準備しておく必要があります。

■個人面接

最も一般的な面接方法です。学生 1 人に対し、面接官 1 人または複数人で、応募者の内面をじっくり掘り下げるような質問がされます。そのため、自己分析をきっちり行い、個性を出せるように準備を行いましょう。

ちなみに面接の評価ポイントは次の通りです。

- ① 第一印象が良いか？
- ② コミュニケーション能力があるかどうか
- ③ 自分自身の特徴・良さを伝えられているかどうか
- ④ その企業で働くイメージがわくかどうか
- ⑤ 熱意・意欲
- ⑥ 論理的思考

⇒上記の項目を面接内で確認し、企業が求める人物と一致しているかどうかを見極められます。