

採用・就職活動の振り返り①活動スケジュール

2016年卒採用における、企業と学生の活動スケジュールの実態は？

企業の4割近くが 4月以前に面接を開始

実際のところ、企業と学生は、いつ、どのような活動を行ったのだろうか。採用活動および就職活動のプロセスごとの開始時期という観点から見てみたい。

まず、企業の採用活動プロセスごとの開始時期を見てみよう(グラフ①)。採用情報の提供は2015年3月に開始した企業が最も多く、74.7%を占めた。対面での自社説明会・セミナーも同様に3月に開始した企業が最も多く、47.7%。次に4月開始が27.0%と続き、3~5月に開始した企業が84.3%を占めた。

面接は、3月から増加傾向が見え、4月と8月がピーク。4月以前に開始した企業が35.5%、7月以前となると70.7%に上り、8月以降に開始した企業(29.2%)を大きく上回った。また、最初の内定・内々定出しも3月から増え始めている。7月以前に内定・内々定出しを行った企業は61.4%で、8月以降が38.7%。8月に行った企業が25.9%だった。

学生の9割近くが 7月以前に面接に参加

次に、学生の就職活動プロセスごとの開始時期を見てみよう(グラフ②)。まず、情報収集は、69.2%が2月以前に開始している。個別企業の説明会(対面)への参加は、12月以降、開始する学生が徐々に増え、3月がピークに(48.6%)。面接への参加開始時期は、4月がピークで24.4%。7月以前に参加を開始した学生は88.4%に上った。

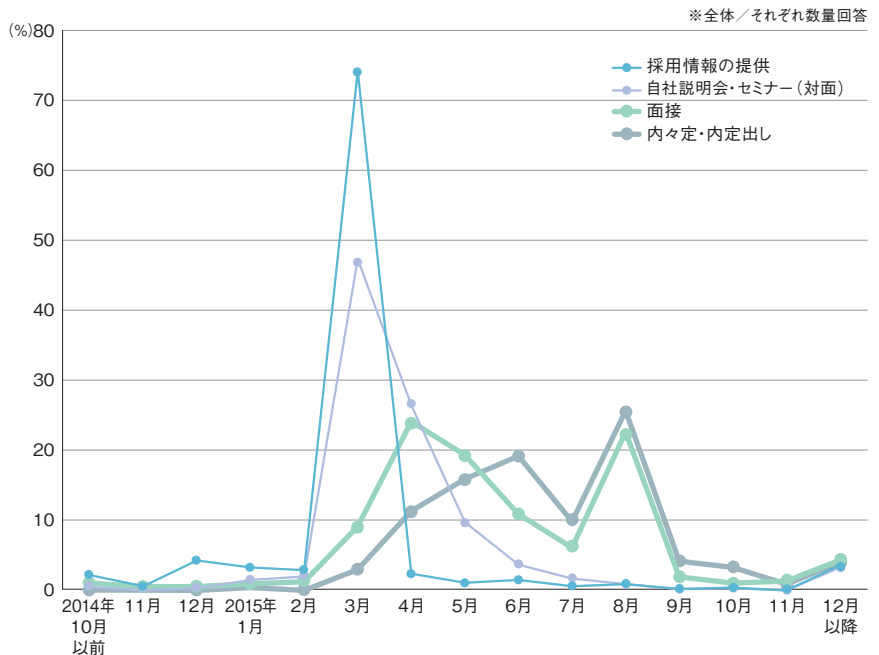
内定を取得した学生が増えてくるのは4月ごろから。53.2%が7月以前に内定を得ていた。

次ページから、企業と学生の活動例を紹介する。企業・学生の活動スケジュールや取り組みの実態例として参照していただきたい。

企業

広報、説明会の開始は3月が、面接開始は4月と8月がピーク

① 採用活動プロセスごとの開始時期

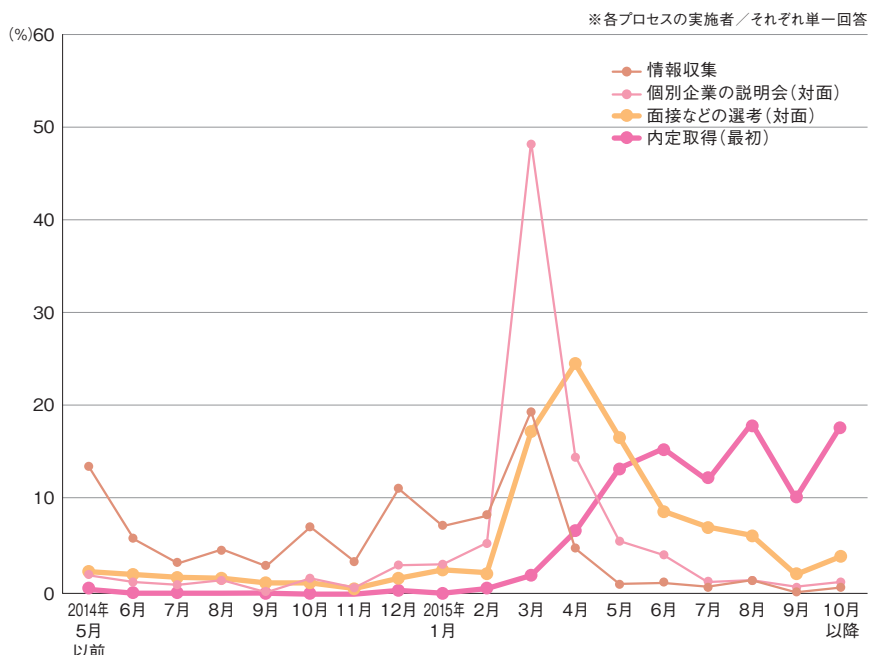


採用情報の提供、自社説明会・セミナーの開始のピークは3月。面接開始のピークは4月と8月に分かれ、70.7%の企業が7月以前に面接を開始していた。

学生

情報収集、説明会参加、面接開始のピークが3~4月に集中

② 就職活動プロセスごとの開始時期



2月以前から情報収集を開始している学生が69.2%を占めた。内定取得が4月ごろから増え始め、53.2%が7月以前に内定を取得済み。



企業

CASE1
商社
選考開始：8月



指針どおり 8月以降に選考を実施

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：1000人以上
- 2016年卒実績 ※総合職
採用目標数：約140名
内定出し：非公表
入社予定数：142名
(辞退率非公表)

主な採用プロセス ※総合職

- 2015年3月 エントリー受付開始、会社説明会(大規模)
- 4月 会社説明会(座談会形式)
- 5月 会社説明会(少人数、~6月)
- 7月 エントリーシート締め切り、筆記試験
- 8月初旬 1次選考(グループ面接) 2次選考(グループディスカッション、グループ面接、作文) 最終選考(個人面接)
- 8月中旬 内々定出し

説明会の種類を増やし、 広報期間中の引きつけを強化

当社は指針を順守する方針でしたので、「他社が早期に学生と接触する中いかにして当社への引きつけを継続的に行うか」「広報活動期間が1カ月延びる中、いかにして学生に企業理解を深めてもらうか」が課題でした。

そのための施策として、自社説明会を3種類準備し、例年よりも長い4カ月間かけて実施しました。まず数百名規模の説明会で当社の強みや社風をつかんでもらい、次に社員との座談会形式で各部門への理解を深め、最後に学生2名と社員1名の少人数で組み合わせを変えながら複数の社員と話す形式でOB・OG訪問感覚で理解を深めてもらう、という流れを作ったのです。

また、学生には積極的にOB・OG訪問を行うように勧めていました。「人材」が最も重要な資産である商社では、実際に働く社員の考えを知ることが、相互理解においてとても重要だからです。

結果、質・量ともに例年と大きく変わらず採用できた上、内定辞退率が前年から約10ポイント改善しました。

一方で、採用結果への影響は少なかったと思いますが、プレエントリー数が約1割、筆記試験の受験者が約3割減り、各地で行った説明会で定員割れの回があり、学生が早い段階から企業を絞り込んでいることを強く感じました。それが、結果として志望度の高い学生の応募につながったように思います。

17卒では、PR手法を多様化。 より多くの学生にアプローチ

17年卒採用では、広報期間の短縮による学生の企業理解不足、就業観の形成不足を予想しています。そこで、Web説明会を新たに導入するなどして、より多くの学生にアプローチすることと、可能な限りface to faceの接点を持つことに取り組みます。また、インターンシップを復活させて5日間ほどのプログラムを実施し、学生の就業観形成をサポートします。

学生

CASE1
不動産会社内定
法学部



5月から一部企業との面談が始まり 8月に第1志望の面接が始まった

就活スケジュール

- 2014年8月
就活前に業界や企業について知るため、8月と12月に1社ずつインターンシップに参加。
- 2015年3月
合同企業説明会などで業種を絞らず話を聞き、4月から興味を持った企業の個別説明会へ。
- 2015年5月
エントリーシート提出開始。先輩社員との面談も始まった。うち1社に6月に内々定。
- 2015年7月~8月
7月が面接のピーク。8月第1週には第1志望の不動産業界各社の面接が集中した。

面談のたびに「質問は？」。 その後連絡が途絶えた企業も

興味があったのはデベロッパーの仕事でしたが、知らない業界や企業も多かったので、合同企業説明会と個別説明会では幅広い業種の話聞いて回りました。

結果、第1志望はやはり不動産業界に。ただ、短期間で出した結論だったので、考えが変わるかもしれないとエントリーシートも幅広い企業に出しました。

5月から6月にかけては、エントリーシートの締め切りだけでなく先輩社員との面談の予定も入り、スケジュールがぎっしりと埋まり

ました。あるメーカーでは繰り返し呼び出されて、毎回「何か質問はありますか？」と聞かれました。回を重ねるごとに聞くこともなくなります。だからといって志望度が低いわけではないのですが、意欲がないと判断されたのか、連絡が途絶えてしまった企業もありました。正直、納得いかなかったですね。一方で、あるプラントエンジニアリング会社からは7回の面談ののち、6月に内々定の連絡を受けました。

面接のピークは7月。その後、8月1週目に不動産会社5社の面接が連日続き、第1志望から内々定が出て就活を終えました。

採用・就職活動の振り返り②企業

企業の採用計画に対する充足状況や入社予定者への満足度は？

採用数充足企業は48.3%。 調査開始以来初の半数未満

2015年12月時点での16年卒の採用数は、「計画通り」が32.3%で、「計画より若干多い」(14.1%)、「計画よりかなり多い」(1.9%)を合わせた採用数充足企業の割合は48.3%と、12年の調査開始以来、初めて半数を下回った(グラフ①)。一方、「計画より若干少ない」(36.3%)、「計画よりかなり少ない」(12.5%)、「現在選考中につき、未定」(1.9%)を合わせた採用数未充足企業の割合は50.7%で、前年より8.1ポイント増加した。

従業員規模別に見ると、すべての規模において前年に比べて充足企業の割合が低下した(表③)。中小・中堅企業が

ら大手企業まで、従業員規模にかかわらず十分に苦労したことがうかがえる。

地域別に見ると、充足企業の割合が低かったのは北海道・東北地方で、29.0%。また、業種別に見ると、充足企業の割合が低かったのが建設業で、35.6%。未充足企業は62.4%に上った。逆に好調だったのが金融業で、60.6%が充足し、未充足企業は39.4%に留まった。

入社予定者への満足度は、64.7%が「非常に満足」「どちらかという満足」と回答(データ②)。一方で、「どちらかという不満」「非常に不満」と回答した企業が15.5%に上り、15年卒と比較すると満足している企業が減少し、不満に感じている企業が増加した。

また、従業員規模別に見ると、満足し

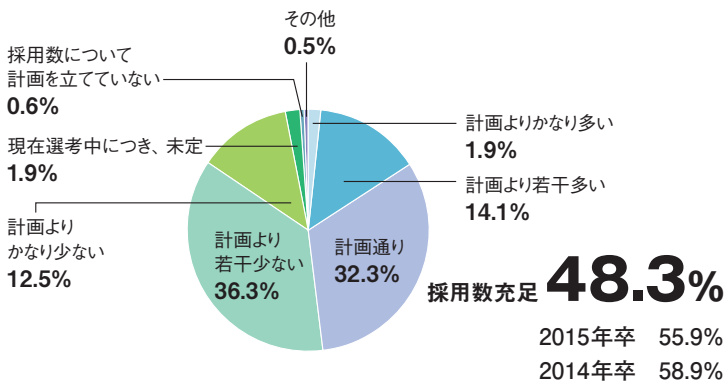
ている企業は300人未満で56.9%、300～999人で66.3%、1000人～4999人で67.4%、5000人以上で70.5%と、従業員規模が大きくなるにつれて満足度が高くなる傾向が見られた。一方で、どの規模においても前年より満足している企業が減少し、不満に感じている企業が増加した。とくに、300人未満企業では満足している企業が前年よりも6.2ポイント減と、他の規模よりも減少幅が大きかった(他は1.0～3.9ポイント減少)。また、5000人以上企業では、満足している企業の減少(-3.9ポイント)よりも不満のある企業の増加(7.0ポイント)の方が大きかった。

充足状況、満足度とも、厳しい結果となった企業が多いことがうかがえる。

企業

採用目標数を充足できた企業は半数以下

① 採用計画に対する充足状況 ※全体/単一回答



「計画どおり」「若干多い」「かなり多い」を合わせた充足企業は48.3%。「若干少ない」「かなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた未充足企業は50.7%。

企業

入社予定者に満足している企業は、減少傾向に

② 入社予定者への満足度 ※全体/単一回答

満足 **64.7%**

2015年卒 68.0%
2014年卒 67.4%

64.7%が入社予定者に対して「非常に満足」「どちらかという満足」と回答。「どちらかという不満」「非常に不満」の合計は15.5%。15年卒の10.8%、14年卒の12.4%に比べて増加している。

企業

規模にかかわらず充足企業は減少

③ 採用計画に対する充足状況(従業員規模・地域別)

※全体/単一回答
※()内の数値は2015年卒との差
※「計画通り」「計画より若干多い」「計画よりかなり多い」の合計を「充足」、「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計を「未充足」とする

	充足		未充足	
全体	48.3%	(-7.6)	50.7%	(8.1)

従業員規模別	充足		未充足	
300人未満	48.7%	(-4.9)	48.7%	(5.8)
300～999人	45.4%	(-8.4)	53.5%	(9.0)
1000～4999人	50.8%	(-8.0)	49.2%	(8.2)
5000人以上	51.0%	(-8.2)	49.0%	(9.0)

地域別	充足		未充足	
北海道・東北	29.0%	(-13.5)	69.9%	(15.1)
関東	47.7%	(-7.7)	52.0%	(8.7)
中部・東海	51.3%	(-5.4)	46.6%	(4.8)
関西	53.5%	(-11.2)	46.0%	(11.8)
中国・四国	48.7%	(-5.7)	48.7%	(4.3)
九州	53.1%	(4.0)	45.3%	(-2.0)

1000人以上/未満で充足企業が半数に達したかどうか分かれた一方、どの規模でも充足企業の割合は低下している。また、地域によって結果にばらつきが見られた。



企業

CASE2
サービス
選考開始：2月



独自に2月から選考を開始。 充足するまで採用活動を継続

COMPANY DATA

- 本社所在地：首都圏
- 従業員規模：1000人以上
- 2016年卒実績
採用目標数：約300名
内定出し：約700名
入社予定数：約300名
(辞退率約57%)

主な採用プロセス

- 2015年11月 インターンシップ(～2月)
- 1月～ 会社説明会(～12月)
- 1月～ 適性検査
- 2月～ 1次面接(グループ面接)
2次面接(個人面接)
最終面接
- 3月下旬～ 内々定出し(～12月)

採用目標数増を受けて 内定者フォローを強化

当社は経団連に加盟していませんし、例年、目標数が充足するまで1年近くかけて採用活動を行っているため、例年と変わらないスケジュールで動きました。

課題として取り組んだのは、学生との距離を縮め、しっかりと当社に引きつけること。15年卒採用の結果が芳しくなかった上、人材戦略の変更により採用目標数が15年入社の新卒社員よりも100人以上増えた約300名になったためです。

具体的には、説明会や会社案内、採用ホームページで打ち出すメッセージの統一、面接の所要時間増、内定者フォローの強化などを行いました。とりわけ力を入れたのは、内定者フォローです。現場訪問、社員との懇親会、内定後説明会など、複数の内容を企画し、月に一度は会う機会を作りました。ちなみに、15年卒採用では個別面談を1度行っただけでした。

結果、当社が必要とする達成意欲の高

い人材を、採用目標数採用することができました。16年入社の採用目標数は社内でもかなり難易度の高い目標と認識されていたので、上出来の結果です。

少人数の説明会を実施し 学生の理解を促す

内定者フォローとしてとくに効果を感じたのは、内定後説明会です。これは内定者に1～5人規模で集まってもらって、2時間程度会社説明会では話さない情報を伝え、質問を受けるというもの。実施後、8～9月に他社から内々定が出ても当社の内定を承諾してくれた学生もいて、企業理解の促進や親近感を高めるのに一役買っていることを実感しました。

また、16年卒採用で初めてインターンシップを実施し、参加者には会社説明会の案内を優先的に行いました。結果、参加者の約5%が内定まで至りました。

17年卒採用では、内定者フォローを改善し、さらに強化します。また、インターンシップの回数も増やす計画です。

学生

CASE2
コンサルティング会社内定
理工学系大学院



ベンチャー志望で1月から選考に参加。 4月に入社企業を決定

就活スケジュール

- 2014年6月
夏のインターンシップに3社応募したが、すべて選考で落ちてしまった。
- 2014年10月
学外で開催されている就活セミナーに10回ほど参加。先輩訪問も行い、部活の先輩や父親の友人など20人と会った。
- 2015年1月
2社のインターンシップに参加。ベンチャー企業の選考開始。
- 2015年3月
2社に内々定。どちらも行きたいと思える会社だったためすぐに結論が出ず、1カ月間悩んだ末、入社企業を決定。

インターンシップや先輩訪問を通じて 自分の志望を見定めた

先が見えている状態で働きたくなかったので、ベンチャー企業を志望。大学院1年の6月から就活を意識して活動しました。ただ、夏のインターンシップはすべて選考に落ちてしまったので、活動を再開したのは秋。ほかの就活生の様子や企業の人事がどんな人たちなのか知っておきたいと、就活に必要な知識やスキルを学ぶセミナーに10回ほど参加しました。また、実際に働いている人たちの考えを知り、社会人とのコミュニケーション力を鍛えるため、先輩訪問も

しました。

志望が明確になったのは、冬に参加したIT系企業のインターンシップ。参加してみても興味を持っていないことを実感し、それよりも何かしら教育に携わりたい、他社の課題を解決するコンサルタントのような働き方をしたいと決めました。

そして、1月からベンチャー企業の選考が始まったので、ベンチャー企業の選考情報が掲載されている就職情報サイトを見て、少しでも面白そうと思ったら説明会に参加。結果、20社に応募し、3月末に志望度が高かった2社に内々定することができました。

採用・就職活動の振り返り③学生

学生の就職率や内定状況は？

就職希望者のうち 86.8%が就職先を確定

民間企業を対象に就職活動を行った学生のうち、2015年12月時点で民間・民間以外を問わず就職先が確定している学生は86.8%。15年卒の84.5%（14年12月時点）より2.3ポイント、14年卒の77.9%より8.9ポイント増加し、過去3年で最も高い結果となった。また、進路が確定していない学生は8.0%。15年卒の10.1%よりも2.1ポイント減少した。

就職先が確定している学生のうち、当初からの第1志望に就職予定の学生は40.4%（グラフ①）。15年卒の37.4%より3.0ポイント増加し、過去3年間で最も高い割合となった。

入社予定企業への満足度を尋ねたところ、81.7%が「非常に満足」「どちらか」と満足」と回答（データ②）。志望状況別に「非常に満足」「どちらか」と満足」の合計を見ると、当初からの第1志望企業に入社予定の学生は92.7%、当初は第2志望以下の志望群だった企業に入社予定の学生は82.5%、当初は志望していなかった企業に入社予定の学生は62.3%で、当初の志望状況に応じて満足度に差が出る結果となった。

内定取得者の平均取得社数も増加傾向にある（グラフ③）。平均は2.17社で、複数の企業から内定を取得した学生は54.2%と半数を超えた。

学部系統別に見ると、複数内定を取得した学生が6割を超えたのは、文系で

は経営学・経済学（65.9%）、商学（61.2%）、法学（61.0%）、理系では電気・電子（60.6%）、情報（62.1%）だった。

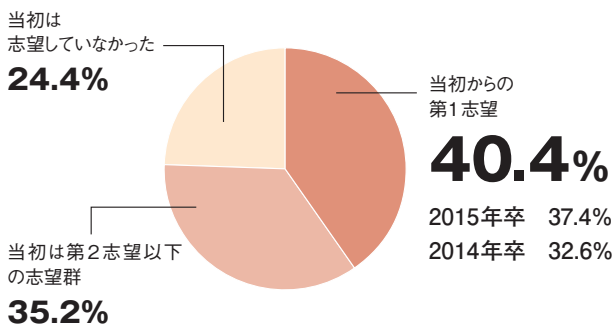
内定取得後に入社予定企業との接触があった学生は82.3%。内容は「内定者懇親会」（67.1%）、「内定式」（66.6%）、「メール・電話による定期連絡」（43.9%）、「社内報・内定者報の送付」（23.7%）、「集合研修」（22.4%）など（複数回答）。そのうち、より入社意欲が高まったものとして最も多くの学生が挙げたのは、「内定者懇親会」（データ④）。次に「内定式」、「集合研修」、「メール・電話による定期連絡」が続いたが、地域別に見ると、北海道・東北、中国・四国、九州では、「集合研修」よりも「メール・電話による定期連絡」と回答した学生が多かった。

学生

約4割が、当初からの第1志望に就職予定

① 入社予定企業の就職活動開始当初の志望状況

※就職先確定者／単一回答



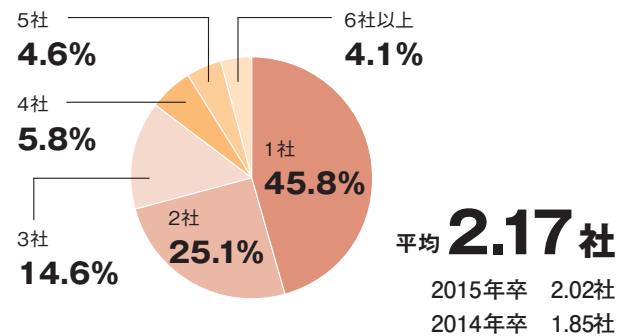
「当初からの第1志望」が増加傾向にある一方で、「当初は志望していなかった」は、14年卒が37.1%、15年卒が29.9%と減少傾向にある。

学生

半数以上が複数の企業から内定を取得

③ 内定を取得した企業数

※2015年12月時点で内定を取得している学生／単一回答



複数の企業から内定を取得した学生は54.2%。15年卒は50.0%、14年卒は44.7%で、平均取得社数とともに増加傾向にある。

学生

8割を超える学生が、入社予定企業に「満足」

② 入社予定企業への満足度

※就職先確定者／単一回答



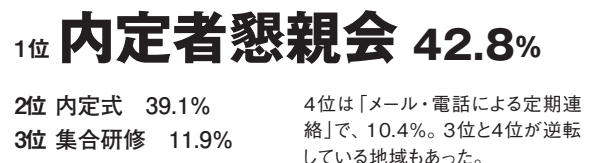
81.7%は「非常に満足」「どちらか」と満足」の合計。一方、「どちらか」と不満」「非常に不満」の合計は3.3%で、15年卒（5.5%）、14年卒（5.6%）に比べても低い。

学生

4割超が内定者懇親会で入社意欲が高まった

④ 入社予定企業との接触のうち、より入社意欲が高まったもの

※内定取得後、入社予定企業との接触があった学生／複数回答





学生

CASE3
メーカー内定
外国語学部



志望業種は7・8月に選考開始。 結果が出ず、9月の追加募集で内々定

就活スケジュール

- 2014年6月
学内セミナーに参加。11月に先輩訪問を始め、12～1月はSPI対策に取り組んだ。
- 2015年3～5月
3月に学内説明会で幅広い企業の話聞き、4～5月に志望業種の個社説明会に参加。
- 2015年5～7月
5～6月に海運、倉庫業界、7月に商社一般職と、約45社にエントリーシートを提出。
- 2015年8月
面接のピーク。満足いく結果を得られず、追加募集に応募し、9月半ばにメーカーに内々定。

もっと早くに本命企業の
面接を受けたかった

15年9月に教育実習に行かなければならなかったのですが、8月中には入社企業を決めたいと考えていました。一方で、志望していた海運、商社一般職、倉庫の面接は、一部が7月からで、多くは8月から。志望度の低い会社を受けても仕方ないので、予定されているスケジュールの中で最善を尽くすつもりでした。ただ、6月にも2週間、教育実習があり、その間に面接に呼んでくださった企業は断らざるを得ませんでしたね。

8月上旬に海運大手に軒並み落ちたあと、8月中旬に2社に内々定しましたが、どちらも納得して入社できる会社ではありませんでした。そこで、あらためてやりがいを持って頑張れそうな仕事は何か考え、ちょうど

始まっていたメーカーの追加募集に応募することに。意外と募集している企業があり、その中から今の入社予定企業に内々定することができました。内々定したのは教育実習開始日の前日。なんとか間に合いました。

振り返ると、就活は長丁場だったというのが実感です。3年生の6月から準備を始め、4年生の9月まで続けたので…。もっと早く本命企業の面接を受けられて、早く進路を決めて安心できるとよかったです。

また、企業研究が足りなかったのが反省点です。5～7月で約45社にエントリーシートを提出したので、一社一社について詳しく調べる時間を十分にとれず、各社の強みと自分のやりたいことをすり合わせてその会社に必要な人材だと論理的に伝えるための準備が足りませんでした。

学生

CASE4
外資系金融内定
総合政策学部



1年次からインターンシップに参加。 視野が広がり、就活にも活きた

就活スケジュール

- 2012年7月～
国内外の複数のインターンシップに参加。就活中に参加を続けたプログラムもあった。
- 2014年7月
先輩訪問を開始。新入社員から役員まで幅広い年代の社会人24人を訪問。
- 2015年2月
志望業界を外資系金融と航空に絞り、業界・企業研究を進める。
- 2015年3月
エントリーシート提出開始。4月には筆記試験や面接も始まり、4月中旬に第1志望の外資系金融に内々定。就活を終えた。

仕事に対する固定観念がなくなり
業界や企業規模に固執せずに就活

世界で通用するグローバルな人材になりたい。この自分の将来像を実現するためには、世界を知ることと、さまざまな業務を体験して知見を増やすことが重要だと考えました。そこで、大学1年次から国内外のインターンシップに参加。国内ではITベンチャーや大手の小売業者、海外では国連の難民救済事業に携わるベンチャー企業や最先端のバイオテクノロジーを扱うメーカーなど、さまざまな企業に行きました。

そうして学んだのは、会社は顧客があってこそ成り立つことと、どんな会社にも成長できること。当初は「就職するなら外資系で、世界中を動き回れる会社じゃない」と考えていましたが、「優秀な人材＝グロ

ーバル」といった固定観念がなくなりました。そして就活も、業界や規模に固執することなく「心から好きになれる会社を見つけて、そこに採用してもらえれば」という気持ちで臨むように。

実際に動き始めたのは、大学3年の7月ごろ。ゼミやアルバイト先の先輩のつてをたどって、先輩訪問を始めました。幅広い世代の社会人と話すうちに会社選びの基準も明確になってきて、「年功序列より、能力主義の文化を持つ」「ダイバーシティに富んでいる」「尊敬できる先輩がいる」などを重視するようになりました。

その後、志望業界を外資系金融と航空に絞り、3月ごろから3社にエントリーシートを提出。4月中旬に第1志望の外資系金融に内々定し、就活を終えました。

企業活動の変化

企業が変えたこと、力を入れたことは？ また、充足企業と未充足企業との違いは？

充足・未充足の差は 学生への個別のフォロー

説明会・セミナーの実施回数やOB・OG訪問の受け入れ人数、リクルーターの人数、内々定・内定出しの人数について、2015年卒採用と比較した増減を尋ねたところ、4~5割の企業が「自社説明会・セミナー（対面）」「合同説明会・セミナー（大学内）」「内々定・内定出しの人数」を「増やした」と回答した（データ①）。これらの項目は、前年の調査でも4割前後の企業が「増やした」と回答しており、16年卒採用で企業はさらに積極的に学生との接触を試みたとみられる。

充足企業と未充足企業の活動内容に

はどのような違いがあったのだろうか。採用活動の各プロセスについて、「力を入れた」と回答した企業の割合を充足企業と未充足企業で比較したのがグラフ②だ。「母集団形成」や「自社単体でのセミナー・説明会」「合同セミナー・説明会」といった選考前の学生との接触は、未充足企業の方が力を入れた割合が高く、とくに「合同セミナー・説明会」に力を入れた企業の割合の差は8.3ポイントと、ほかのプロセスに比べて大きかった。

一方、「選考中の学生へのフォロー」「内定者の量のコントロール」「内定者の辞退防止」「内定後の学生へのフォロー」など、内々定・内定出しや内定辞退防止にかかわるプロセスは、充足企業の方が

力を入れた割合が高かった。とくに差が大きかったのは、「内定者の辞退防止」「内定後の学生へのフォロー」で、それぞれ3.3ポイント、5.9ポイントの差に。この2つのプロセスの差は15年卒採用でも見られ、それぞれ3.9ポイント、2.1ポイント。16年卒採用では、「内定後の学生へのフォロー」の差が大きく開くこととなった。

なお、内定出し学生に占める辞退者の比率を見たところ、充足企業の平均値36.0%に対して未充足企業の平均値は45.9%だった。

説明会・セミナーなど、選考前の接触の強化だけでは充足にはつながらず、選考開始以降の個別のフォローへの注力が、採用充足のカギの一つと言えそうだ。

企業

約半数が自社説明会の実施回数を増やした

① 2015年卒採用よりも「増やした」活動

※各活動プロセス実施企業全体／単一回答

自社説明会・セミナー（対面）

51.0%

前年と同じ **40.3%**

合同説明会・セミナー（大学内）

42.1%

前年と同じ **54.0%**

内々定・内定出しの人数

41.0%

前年並み **40.8%**

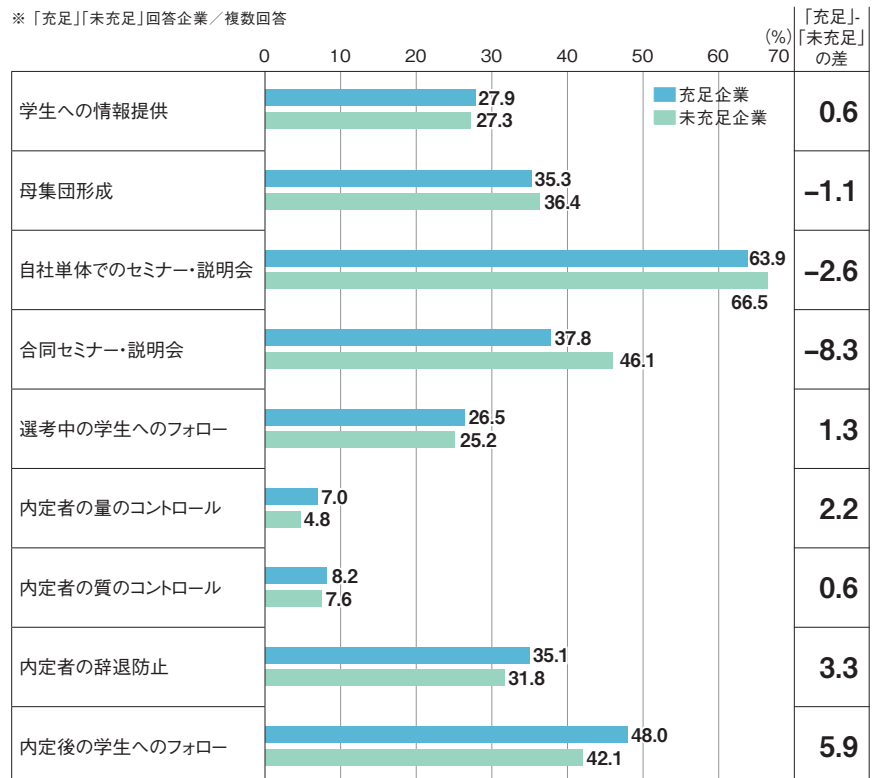
「自社説明会・セミナー（web）」「合同説明会・セミナー（その他）」「OB・OG訪問の受け入れ人数」「リクルーターの人数」の増減も尋ねたところ、「増」と回答した企業の割合は、「自社説明会・セミナー（web）」25.6%、「合同説明会・セミナー（その他）」37.1%、「OB・OG訪問の受け入れ人数」17.3%、「リクルーターの人数」33.4%だった。

企業

「内定後の学生へのフォロー」は、充足企業の方が力を入れている

② 各活動プロセスについて「力を入れた」と回答した企業の割合

※「充足」「未充足」回答企業／複数回答



このほか、「求める人材像（選考基準）づくり」「面接担当者間の選考基準の統一」などについても尋ねたが、充足企業と未充足企業との差はそれぞれ0.3ポイント、0.1ポイントと大きな差はなかった。



企業

CASE3
メーカー
選考開始：6月



採用広報開始以前の 学生との接触を強化

COMPANY DATA

- 本社所在地：岡山県
- 従業員規模：300～999人
- 2016年卒実績
採用目標数：19名
内定出し：32名
入社予定数：18名
(辞退率約44%)

主な採用プロセス

2014年9月	インターンシップ(～11月)
12月	1dayインターンシップ(～2月)
2015年3月	プレエントリー受付開始 合同企業説明会
4月	Web課題提出締め切り
5月	自社説明会 (Web課題通過者のみ)
6月	1次選考 2次選考
7月	最終選考、内々定出し

選考までに複数回接触する機会を 持てるようコミュニケーション

スケジュール変更に伴い、内定辞退と業界・企業研究が不十分なまま選考に臨む学生が増えるのではないかと。これら2点への対応が16年卒採用の課題でした。

前者への対応としては、面接で例年以上に志望度を確認しつつ、辞退増を見越して例年より多めに内々定を出しました。また、内定承諾書の提出締め切りの前に社員との質問会を実施し、社内の実情を理解した上で検討してもらうようにしました。

後者への対応としては、3月以前に学生に接触する機会を増やしました。広報活動開始後も含めた各種説明会や独自の就活セミナーなどの参加・実施件数は15年卒採用では70～80件でしたが、16年卒採

用では約110件に増やしたのです。

結果、採用目標数には1人足りませんが、採用基準を満たす人材を採用することができました。成功の要因は、説明会やセミナーの参加・実施回数増と、学生との継続的な接触を意識した働きかけを行ったことだと分析しています。説明会やセミナーでは必ず次に実施するイベントを案内し、個別に話した学生にも「●●大学に通っているなら、次は○月×日に説明会をするよ」などと何度も足を運んでもらえるよう会話をしました。

この姿勢は17年卒採用でも続けます。そして、2月以前に参加・実施するセミナーをさらに10回ほど増やし、3月までに当社について知ってもらって、学生が業界・企業研究を行うスイッチを入れたいと思います。

企業

CASE4
建設業
選考開始：4月



説明会の回数を増やしたものの 参加者は対前年4～5割減に

COMPANY DATA

- 本社所在地：宮城県
- 従業員規模：300人未満
- 2016年卒実績
採用目標数：6名
内定出し：15名
入社予定数：4名
(辞退率約73%)

主な採用プロセス

2015年3月	プレエントリー受付開始 会社説明会
4月	1次選考 (グループ面接または グループディスカッション)
6月	2次選考 (グループ面接、筆記試験)
7月	最終選考 (役員面接、適性検査)

広報開始から応募までの期間が短く 学生の応募が分散してしまった

16年卒採用は、他社の動向も学生の動向も読めず、暗中模索でした。15年卒採用から変えたのは、説明会の実施回数。より多くの学生と接触するために前年よりも増やしましたが、参加者の総数は、前年の4～5割という結果に。とくに7～9月開催分への参加者が極端に少なく、定員20人に対して1～2人の回もありました。

また、例年、遅くとも10月には採用活動を終えています。16年卒採用では内々定を出せども出せども承諾者が出ず、目標数に達しないまま11月に終了することに。入社予定者は皆採用基準を満たしていますが、採用活動全体を見ると、良い学生との出会いは少なかったと感じています。

ここ数年の中途採用市場での人材不足の影響で、新卒採用で人材を確保したいという企業も増えているため、学生の応募が分散してしまったのだと思います。加えて、4～5月には選考を始めた企業も少なくなかったため、業界・企業研究が不十分な学生が増え、当社について認知・理解してもらうまでに至らなかったでしょう。

17年卒採用では経営者・社員と学生との距離を縮めることをテーマに、1次ないし2次選考を通過した学生を対象に社員との意見交換会を新たに実施します。また、仕事のみならず休暇や余暇も充実させたいと考える学生が増えていることを考慮して、説明会などで「公私とも充実した社会生活を送ることができる」という点を強調していく方針に変える予定です。

内々定・内定出しの人数が増加傾向に

また、16年卒採用で特徴的な動きが見られたのが、内々定・内定出しにかかわる動向だ。企業にスケジュール変更により変更したものを尋ねたところ、4割近くが「内定後の学生へのフォロー」を挙げた(データ①)。採用活動で力を入れたプロセスについて尋ねた際も44.9%が「内定後の学生へのフォロー」を挙げていることから、企業が課題感を持って取り組んだことの一つと言えそうだ。売り手市場で学生が複数内定を取得しやすくなっていることなどが影響していると思われる。

内々定・内定出しの人数も増えている。

P14で41.0%の企業で内々定・内定出しの人数が増加したことを紹介したが、面接から内定までのプロセスを実施した企業に「面接者数を100とした場合の内定出し者数および内定者数」を尋ねたところ、内定出し者数は18.5、内定者数は10.1となり、どちらも、前年(内定出し者数15.5、内定者数9.6)より増えていた。従業員規模別に見ると、内定出し者数はどの規模でも前年に比べると増えており、とくに5000人以上企業は23.6とほかの規模(16.3~18.3)よりも多く、前年(16.3)と比較しても増加が大きい。内定者数も5000人以上企業では12.4と、ほかの規模(9.0~9.9)よりも多く、前年よりも増加が大きかった。

これを、「採用予定数を100とした場合の内定出し者数および内定者数」に換算したのが、グラフ②だ。内定出し者数は166.6で、11年卒採用についてリクルートワークス研究所が行った調査では104.8だったのに比べると(※)、大幅に増加している。これも、売り手市場であることと、長期化による内定辞退増が予測されたことなどが影響したと考えられる。

なお、採用基準については80.5%が「15年卒並み」と回答し、「緩くした」は10.8%、「厳しくした」は5.8%に留まった。複数内定を取得した学生が増えていること、採用基準は変わらずに内定出しの人数が増えたことなどから、特定の学生に内定が集中した可能性も考えられる。

※リクルートワークス研究所「大卒採用構造に関する調査レポート」(2012年4月発行)より

企業

約4割が内定後の学生へのフォローに変更を加えた

① スケジュール変更により変更したものと

※全体／複数回答

1位 内定後の学生へのフォロー 39.3%

2位 母集団形成 32.1%
3位 早期の自社認知促進 28.9%

次いで、「選考方法(見極め手法など)」(21.5%)、「応募者の動機付け(内定出し以前)」(19.4%)などが続いた。なお、30.2%は「特になし」と回答した。

column

就職協定廃止時も、企業は「採用プロセスの変更」に迫られた

1997年の就職協定廃止時は、38.1%の企業が「採用プロセスを変更する」という見通しを立てた(「就職ジャーナル」調べ)。具体的には、説明会開始日の前倒しなどプロセスの実施時期を早める企業が増えたようだ。また、「就職ジャーナル」97年5月号の企業の最新動向をまとめた記事では(写真)、企業の「活動期間が長期化することにより、内々定者の歩留まりの把握に困難をきたす(中略)歩留まりを把握しながら、確保予定数に達するまで採用活動を続ける」というコメントなど、内々定・内定出しを課題に挙げる企業の様子が取り上げられた。

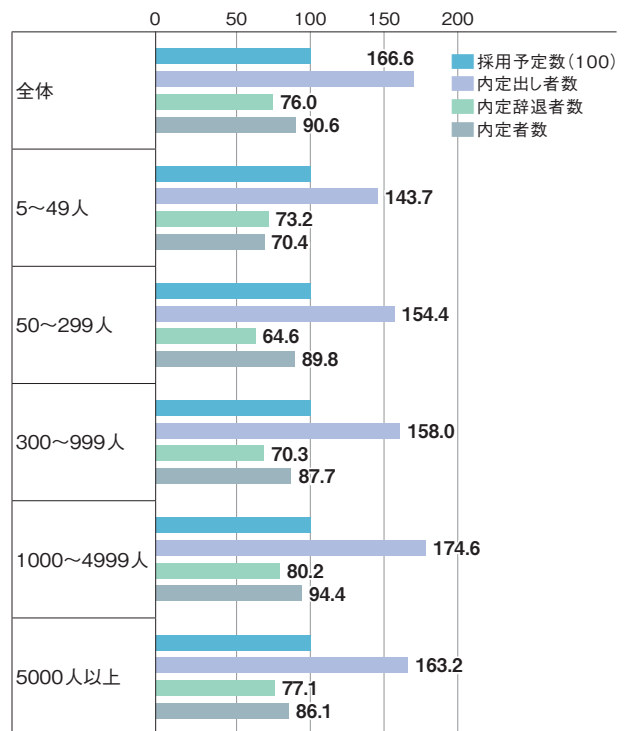


企業

採用予定数の1.4~1.8倍に内定を出し、45%前後が辞退

② 採用予定数を「100」とした場合の内定出し者数および内定者数の割合

※面接から内定まで全回答企業／実数回答



従業員規模にかかわらず、採用予定数の1.4~1.8倍の学生に内定を出し、そのうち半数近くが辞退したという結果に。内定者数は、採用予定数(100)に対して70~95に留まった。



企業

CASE5
サービス
選考開始：4月



学生との接点増と内定者フォローに取り組んだが、辞退者が続出

COMPANY DATA

- 本社所在地：静岡県
- 従業員規模：300～999人
- 2016年卒実績
採用目標数：20～25名
内定出し：33名
入社予定数：13名
(辞退率約61%)

主な採用プロセス

- 2014年9月 インターンシップ
(12月、2015年2月にも実施)
- 2015年3月 プレエントリー受付開始、
学内説明会、自社説明会
- 4月 1次選考
5月 2次選考
6月 3次選考
4次選考
- 6月下旬 内々定出し

8月以降、大手企業に内々定して辞退した学生が多数

母集団の質・量の確保と内定辞退防止が例年の課題ですが、16年卒採用では大手企業に先がけて選考を行うため、例年以上に強化する必要があると考えました。

そこで新たに取り組んだのは、先輩訪問の受け入れと、内定者懇親会の新規開催などです。先輩訪問は、これまでは個別に問い合わせを受けたときのみ社員を紹介していましたが、学生と密な接点を持つために採用ホームページに先輩訪問の申し込みフォームを設けました。また、内定者懇親会は、6月末に内々定出しを終えてから8月に内定者研修を行うまでに内定者同士の親睦を深め、他社への流出を抑止することをねらって8月上旬に実施しました。

しかし、約6割が辞退する結果に。15年卒の辞退率は約2割だったので、想定外の結果です。辞退者の多くが8月以降に大手企業の内々定を取得しての辞退だったのも例年のない特徴でした。プレエントリー数も前年の7割に留まり、先輩訪問は80件ほど受け付けましたが、その中で選考に応募し、内定に至った学生はわずかでした。

今回の反省をふまえて、17年卒採用では離れていきそうな内定者を中心に個別のフォローを強化します。また、学生との接点を増やすため、大学主催の説明会や業界研究セミナーなどへの参加数を増やします。さらに、求める人材に合致する学生に出会う確度を高めるため、インターンシップの内容・対象を絞り、先輩訪問もインターンシップ参加者に限定して案内する予定です。

企業

CASE6
サービス
選考開始：4月



説明会の実施回数を増加したが採用目標数には達せず

COMPANY DATA

- 本社所在地：北海道
- 従業員規模：300人未満
- 2016年卒実績
採用目標数：2名
内定出し：1名
入社予定数：0名

主な採用プロセス

- 2015年1月 合同企業説明会、
学内セミナー参加(～3月)
- 3月 自社説明会(～4月)
- 4月 1次選考(グループ面接)
- 5月 2次選考
(個人面接、筆記試験、
適性検査)
最終選考(個人面接)
内々定出し

北海道内では、広報期間が2カ月に短縮されたのが実態

16年卒採用は、当社においては広報期間が4カ月から2カ月に短縮されたのが実態です。というのは、北海道内の企業は5月頭から選考を開始する企業が多く、当社はそれに先んじて4月末から面接を始めたためです。

広報期間の短縮によりプレエントリー数減が予測できたため、合同企業説明会や学内説明会への参加件数を1～2件増やしました。しかし、やはりプレエントリー数は減り、自社説明会や面接の参加者数も減る結果に。当社は採用基準を満たし、かつ入社意思の固い学生にのみ内々定を出す方針のため、目標数には満たないものの1名のみ内々定を出し、5月末に採用活動

を終えました。その後、こともあろうに10月に地方公務員試験への合格を理由に辞退される結果となったのは、残念でなりません。

道内の企業・学生の動向を振り返るに、学生にとっては将来の進路を考える期間が昨年の半分になってしまったため、大手企業のみ目を向けて、中小企業まで回る余裕がなかったのではないかと思います。また、内定を出した学生が8月以降に選考を始めた人気企業などに流れ、「大手の後出しジャンケン」の様相となりました。

17年卒採用では、引き続き売り手市場となることを受け、学生との接触機会を増やすために合同企業説明会などへの参加件数を1～2件増やします。また、登録学生にメール連絡できるスカウトサービスを新たに活用する予定です。

学生活動の変化

学生の活動量にはどのような変化があったのだろうか。成功した学生とそうでない学生の違いは？

プレントリー数など個別の企業へのアプローチ量が減少

学生の就職活動プロセスごとの平均実施数を見てみると(グラフ①)、OB・OGなどの訪問人数やリクレーターとの接触人数、合同説明会・セミナーの参加回数が微増している一方、プレントリー数や個別説明会への参加件数、エントリーシート提出社数、面接参加社数など、個別の企業へのアプローチが減少。とりわけ、プレントリー数は前年の56.30社から42.89社に大きく減った。個別の企業へのアプローチが減った要因として、広報開始後、早期に選考を始めた企業もあったために学生が各プロセスを同時進行で

進めた可能性が考えられる。

就職活動に成功した学生とそうでない学生との違いはどこにあったのだろうか？「就職活動全体を振り返って、自分の就職活動は成功していると思う」の問いに、「あてはまる」「どちらかというあてはまる」と回答した学生(計58.5%)を「成功学生」、「どちらかというあてはまらない」「あてはまらない」と回答した学生(計18.1%)を「不成功学生」とし、各活動プロセスを「実施した」と回答した学生の割合を比較したのが表②だ。「プレントリー」や「合同説明会・セミナー参加」などは不成功学生の方が実施率が高い一方、「企業研究」「自己分析」「OB・OGなど社会人の訪問」など、自分の志向や業界・企業を

知るための活動の実施率は、成功学生の方が高かった。

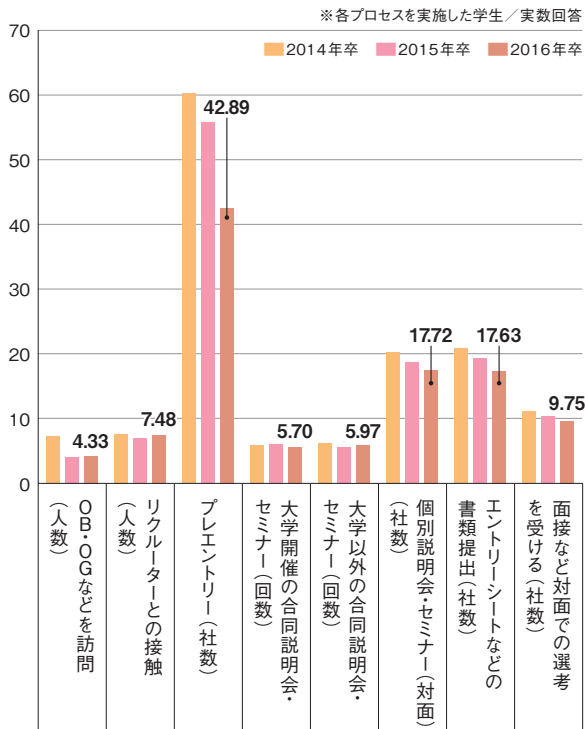
また、「十分力を入れたプロセス」を尋ねたところ、成功学生と不成功学生とで差が大きかったのは、「自己分析」(成功：31.3%、不成功：14.6%、差16.7ポイント)、「対面での選考を受ける」(成功：42.6%、不成功：26.9%、差15.7ポイント)、「企業研究」(成功：22.3%、不成功：11.2%、差11.1ポイント)、「就職に関する情報収集」(成功：44.1%、不成功：34.2%、差9.9ポイント)の順だった。

「もっと力を入れる必要があったと思うプロセス」については、「対面での選考を受ける」(成功：22.6%、不成功：40.7%、差18.1ポイント)、「企業研究」(成功：

学生

個別の企業へのアプローチ量が減少傾向

① 就職活動プロセス毎の平均実施数



前年比べて増えたのは、OB・OGなどの訪問人数(+0.2人)と、リクレーターとの接触人数(+0.35人)、大学以外の合同説明会・セミナーの参加回数(+0.24回)など。それ以外は減少傾向にある。

学生

成功学生は、企業へのアプローチ以前のプロセスを実施している割合が高い

② 各活動プロセスについて「実施した」と回答した学生の割合

※「成功」「不成功」回答学生/複数回答
 ※「就職活動全体を振り返って、自分の就職活動は成功していると思う」の問いに、「あてはまる」「どちらかというあてはまる」と回答した学生を「成功学生」、「どちらかというあてはまらない」「あてはまらない」と回答した学生を「不成功学生」とする

	成功学生	不成功学生	成功/不成功の差
インターンシップへの参加	44.6%	30.6%	14.0
就職に関する情報収集	84.4%	78.4%	6.0
企業研究(業種・職種研究を含む)	57.8%	52.7%	5.1
自己分析	69.6%	63.2%	6.4
OB・OGなど社会人の訪問	19.6%	12.3%	7.3
リクレーターとの接触	21.1%	11.8%	9.3
プレントリー	52.7%	54.3%	-1.6
合同説明会・セミナー参加(大学開催)	62.8%	63.3%	-0.5
合同説明会・セミナー参加(大学以外開催)	58.1%	62.6%	-4.5
個別の企業の説明会・セミナー参加(対面)	52.2%	48.5%	3.7
エントリーシートなどの書類提出	68.2%	68.6%	-0.4
適性検査・筆記試験受験	65.5%	66.3%	-0.8
対面での選考を受ける	67.8%	65.0%	2.8

大きく差が出たのは「インターンシップへの参加」「リクレーターとの接触」「OB・OGなど社会人の訪問」など。応募・選考にかかわるプロセス以外の実施率に差が出ている。



26.4%、不成功：39.7%、差13.3ポイント)、「就職に関する情報収集」(成功：17.8%、不成功：29.6%、差11.8ポイント)、「エントリーシートなどの書類提出」(成功：15.3%、不成功：27.1%、差11.8ポイント)の順に、不成功学生と成功学生との差が大きかった。

これから、選考前の情報収集や企業研究、志向の見極めなどへの注力具合が成功・不成功に影響した可能性がうかがえる。

最初の内定取得後 6割近くが活動を継続

16年卒採用では、2社以上内定を取得した学生が半数を超え、平均内定取

得数も過去3年間で最も多い2.17社となった(P12)。1社以上内定を取得した学生のうち、最初の内定を取得してから活動も続けたのは57.5% (グラフ③)。その理由として最も多かったのは、「より志望度の高い企業の選考を受けるため」で73.1%だった(データ④)。このページで紹介している学生(上段)のように、大手企業志望だが先行する中小企業などにも応募し、内々定を取得した学生などが引き続き活動を続けたことがうかがえる。

活動費用の平均額は およそ10万円

また、就職活動にはどのくらい費用がかかったのだろうか？ 平均すると、総額

で10万1262円という結果が出た(データ⑤)。金額は地域によって差が見られ、その大きな要因は交通費だった。交通費が最も高かったのは中国・四国エリアで8万5001円。次に、北海道・東北が6万9349円、九州が6万5039円で続いた。最も低かったのは中部で、4万3674円だった。なお、宿泊費は1800円～1万4000円の範囲で、スーツやシャツ、ネクタイなどのファッション費は2万6000円～3万5000円の範囲で差が見られた。

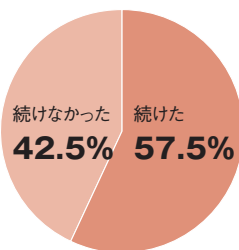
地元企業でない限り、大都市圏を中心とした本社所在地に選考を受けに行かなければならないことも多い。北海道・東北、九州など距離が離れたエリアは交通費がかさんだことがうかがえる。

学生

6割近くが内定取得後も活動を継続

③ 最初の内定取得後の活動継続状況

※内定取得者／単一回答



地域別に見ると、「続けた」と回答した学生が多かったのは関東エリア、近畿エリアで、それぞれ61.0%、60.4%と6割を超えた。一方、中国・四国エリアでは、49.8%と半数を切っていた。

学生

活動費用の平均額は約10万円

⑤ 就職活動にかかった費用(平均額)

※就職活動を実施した大学生／数量回答
※「0円」の回答を除いて集計
※項目ごとの平均額のため、各項目の合計は総額とは一致しない

総額 **10万1262円**

交通費	5万3672円
ファッション費	3万3966円
宿泊費	5753円

総額が最も高かった地域は中国・四国で12万9373円。次いで北海道・東北が12万1465円、九州が11万2845円、近畿が11万2396円で続いた。最も低かったのは中部で8万6226円。



志向を整理できないまま選考が始まってしまった

●通信会社内定／国際文化学部

海外で働きたくてチャンスの多い大手企業を志望。ただ、3月の段階で絞り込むのは早いと、中小企業も見えてじっくり検討することに。ところが、4～5月にかけて中小企業の選考がどんどん進んでしまっ…。内定を頂くのはありがたいですが、やりたいことや働きたい会社はつきりせず、改めて自己分析をすることに。譲れない条件と該当する企業を洗い出し、最終的に入社予定の企業に8月下旬に内々定。就活を終えました。

学生

活動継続理由は、「より志望度の高い企業の選考を受けるため」が7割

④ 最初の内定取得後の就職活動継続理由

※最初の内定取得後の活動継続者／複数回答

1位 より志望度の高い企業の選考を受けるため 73.1%

- 2位 内定取得先の企業でいいのか不安に感じたため 32.5%
- 3位 より多くの企業を知るなど、社会勉強のため 16.6%

「企業が採用活動を続けていたから」(12.9%)、「内定取得先の企業や組織に入社することが嫌だったため」(12.4%)、「公務員・教員などの試験や選考を受けるため」(11.5%)が続いた。



不安と焦りでやみくもに応募してしまった

●電気機器メーカー内定／経済学部

就職活動は3月から開始。どんな業界・企業があるのかわからなかったので、ほぼ毎日説明会に参加しました。でも、志望を絞ることができず、不安とあせりからただただ応募企業数を増やしてしま…。4月からの面接には「なんとなく興味がある」という状態で臨むことに。企業研究が不十分で志望動機も固まっておらず、不合格が続きました。その後やっとメーカーに志望を絞り、入社予定企業から内々定を得たのは9月でした。

企業と学生のギャップ

採用・就職活動において、企業と学生にはどのようなギャップが存在しているのだろうか？

企業が知りたい学生の情報と 学生が伝えたいことにズレ

まず、採用選考ではどのようなギャップが存在するのだろうか。企業には「採用基準で重視する項目」を、学生には「面接等でアピールする項目」を尋ねたところ(グラフ①②)、企業が重視する項目の上位は、「人柄」(93.0%)、「自社への熱意」(79.0%)、「今後の可能性」(68.4%)となった。一方、学生が面接でアピールする項目としても「人柄」が最も多く52.9%を占めたが、続く「アルバイト経験」(40.7%)や「所属クラブ・サークル」(26.2%)、「趣味・特技」(25.1%)などは、企業の回答では1~2割に留まっている。面接では

多くの学生が自分の経験をアピールするが、企業は経験そのものではなく、経験を通して人柄や今後の可能性を知ろうとしていることの表れともいえるだろう。

次に、情報収集段階ではどのようなギャップが存在するだろうか。学生に「知りたいと思っていた情報」と「知ることができた情報」について尋ねたところ(グラフ③)、知りたいと思っていた情報の上位3つは、「具体的な仕事内容」(69.1%)、「採用選考の基準」(61.8%)、「企業・各種団体等が求めている具体的な能力・人物像」(51.2%)だった。しかし、これらの中で「採用選考の基準」について知ることができたのは38.6%に留まり、「知りたいと思っていた」と「知ることができた」の差が

23.2ポイントと最も開いた。

ほかにギャップが大きかったのは、「30歳、40歳での年収(将来の賃金)」(17.8ポイント差)、「社内の人間関係」(17.3ポイント差)、「社員の会社への不満、会社の弱み」(15.5ポイント差)など。企業からすると説明会など大勢の前では伝えづらい情報もあるが、学生の企業理解を促す上でケアする余地のある情報だと考えられる。P15、P17で紹介した企業の一部でも、社員の本音や会社の実態を伝える機会を持ったり、これから持つことを計画している。

また、学生もOB・OG訪問などをすれば聞き出せる場合があるので、情報を積極的に取りに行く姿勢を持ちたいものだ。



先輩訪問で社員に触れ 志望度が上がった

●損害保険会社内定／経済学部

教育業界を志望していた私が損害保険会社に入社することを決めたのは、情報収集や選考を通して会った社員すべてに魅力を感じ、内定するころには「この環境の下で働きたい」と思うようになっていたからです。キャリアセンター経由で先輩社員2人を訪問し、仕事の厳しさや離職率について聞いたとき、率直な思いを正直に教えてくださった上で仕事の魅力を語ってくださったことも、志望度が上がる要因になりました。



複数の内定を取得し 1カ月以上悩んだ

●医薬品メーカー内定／理工学部

3月末に情報システム会社に、7月末に医薬品メーカーに内々定し、9月頭まで悩みました。前者は東京勤務が魅力だけけれど、家賃補助がない中の一人暮らしは経済的に厳しく、後者は交通の便の悪い地方に配属予定なのがネックでした。キャリアセンターの方にも相談に乗ってもらい、安定的に成長していて、ゼミでの学びを仕事に生かせること、将来海外勤務のチャンスがあることなどから、医薬品メーカーに決めました。

企業

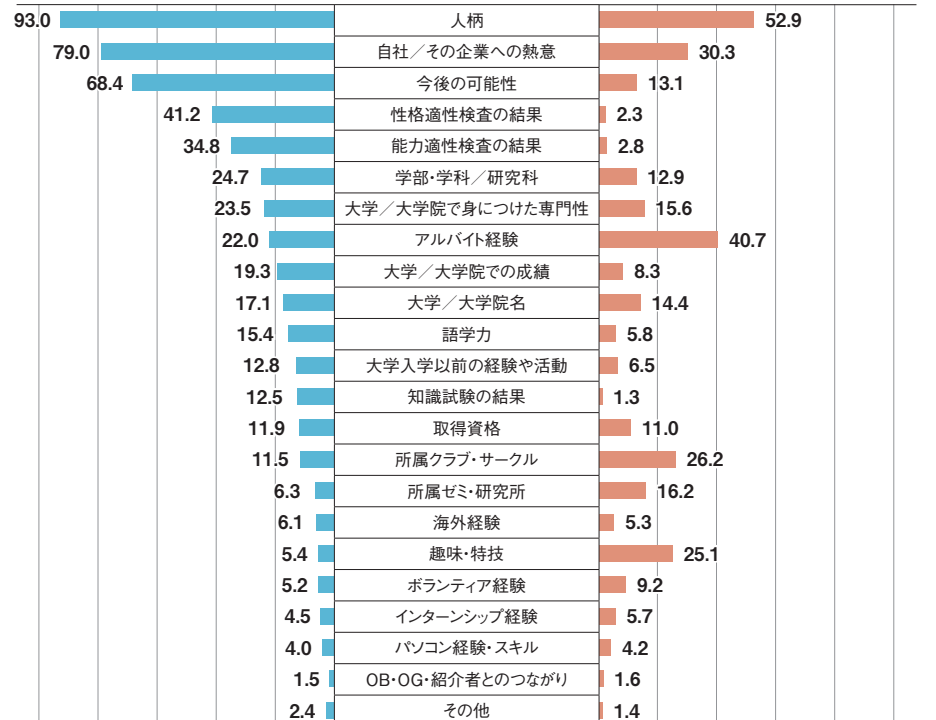
企業・学生とも最も重視するのは「人柄」

学生

① 採用基準で重視する項目

※全体／複数回答

(%) 100 80 60 40 20 0



② 面接等でアピールする項目

※全体／複数回答

(%) 0 20 40 60 80 100(%)

企業が重視する項目の上位3つが「人柄」「自社への熱意」「今後の可能性」であるのに対し、学生が面接でアピールする項目の上位3つは「人柄」「アルバイト経験」「その企業への熱意」となっている。



企業

CASE7
メーカー
選考開始：8月



選考前のジョブマッチングで 技術系の人材を確保

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：1000人以上
- 2016年卒実績
採用目標数：約500名
内定出し：約650名
入社予定数：約500名
(辞退率25%)

主な採用プロセス

- 技術系
2015年3月 自社説明会(～4月)
5月～ 工場見学、ジョブマッチング
面談(～8月)
8月 面接(1～2回)、
内々定出し
- 事務系
2015年3月 合同企業説明会、
学内セミナー、自社説明会
4月 自社説明会、Webセミナー、
社員座談会
6月 OB・OG訪問会
(リクルーター対象校のみ)、
エントリーシート提出、適性
検査受検締め切り
7月 リクルーター座談会
8月上旬 面接(3回)、内々定出し

ジョブマッチングでの充足目標を 8割から9割に拡大

指針に対する当社の方針は、「順守」。例年、技術系は選考前に学生が志望する事業部とでジョブマッチング面談(選考とは別で配属先を決める仕組み)を行っています。ジョブマッチングが成立し、志望度が高い学生で採用目標数の約8割を充足させているので、ジョブマッチングをしっかり行えば必要な人材は採用できると見ていました。一方、事務系は学生の動き・質などの予測がつかず、不安がありました。

スケジュール変更を受けて変更した点は、技術系はジョブマッチングの実施期間を例年よりも1か月ほど長くしたこと、ジョブマッチングでの充足目標を8割から9割に上げたことです。一方、事務系は、書類選考後、リクルーター対象校に在籍していて書類選考を通過した学生向けにリクルーターとの座談会を新たに実施。さらに、8月以降の選考をスピーディーに進めるため、採用面接を全国の支社で完結するようにしま

した。また、技術系、事務系とも、例年夏だけ実施していたインターンシップを冬にも実施しました。

17年卒では、インターンシップの 受け入れ人数を拡大する

結果、技術系、事務系とも目標数を充足し、例年と変わらない質の学生を採用することができました。事務系の辞退率も例年並みで、8月まで面接参加を待った学生は、それなりに志望企業を絞り込んでいたのだろうと分析しています。

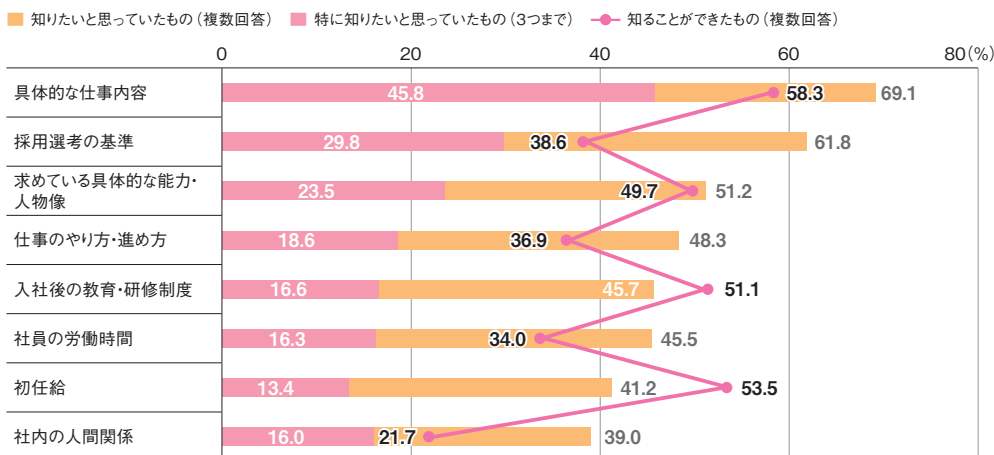
17年卒採用では、冬のインターンシップの受け入れ人数を増やします。夏・冬のインターンシップ参加者のうち、約4割が内定にまで至っている上、全体として優秀な学生が多く、受け入れ先の職場からも好評なのが理由です。とくに技術系の現場は、ジョブマッチングで優秀な学生に出会いたいという気持ち強いこともあり、「インターンシップを受け入れて優秀な学生が来るのなら、どんどん受け入れたい」という声が上がっています。

学生

知りたい学生が多いけれど把握しづらいのは、「採用選考の基準」

③ 就職活動中の情報収集(上位8つ)

※全体/複数回答



「知ることができた」と回答した学生の割合を成功学生と不成功学生で比較すると、「採用選考の基準」は成功学生40.1%、不成功学生37.2%、「社内の人間関係」は成功学生27.0%、不成功学生11.0%など、すべての項目で成功学生が上回った。