

企業と学生の「マッチングプロセス」の実態

新卒採用の手法はどのように変化しているのか？

応募機会がオープンか スキル重視かどうか

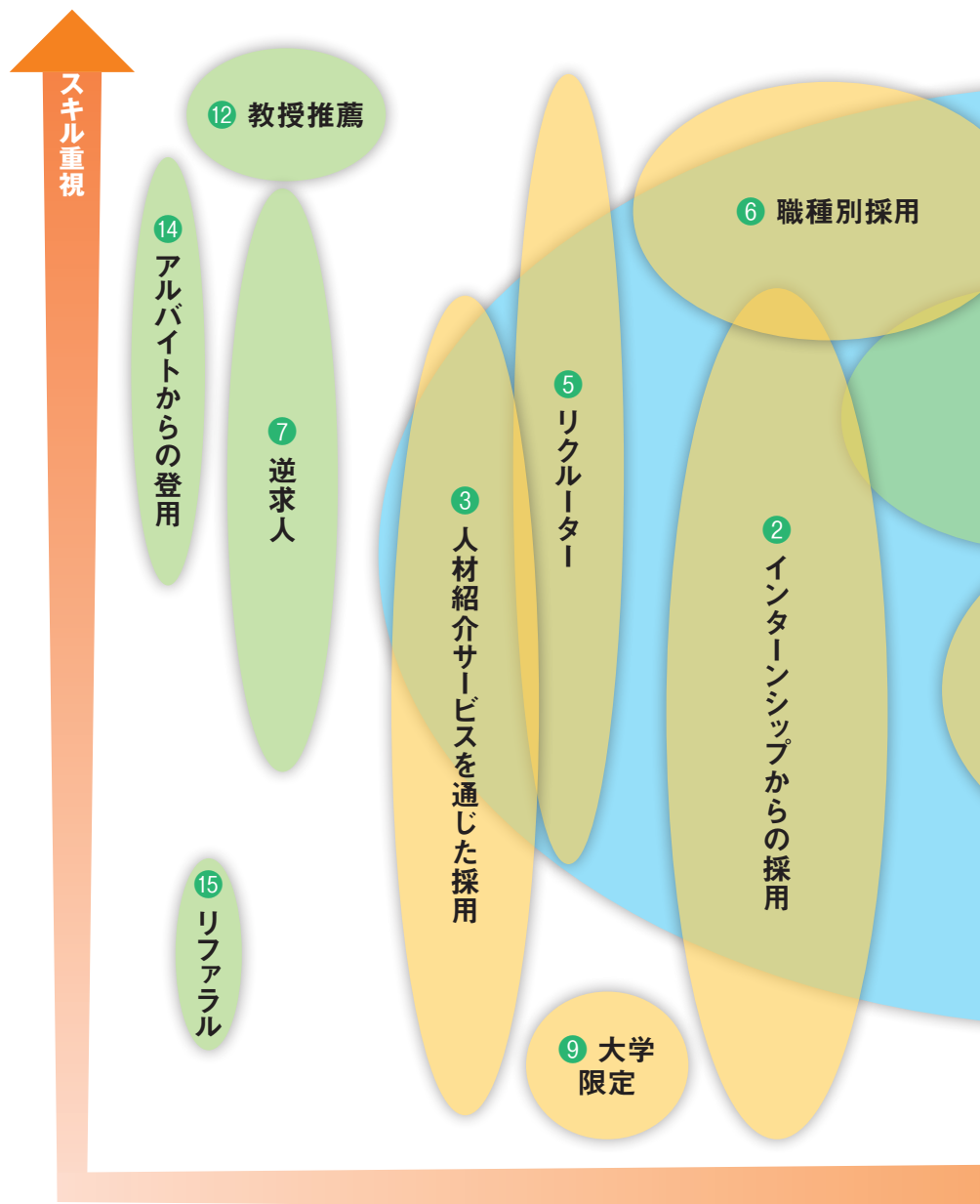
企業と学生のマッチングプロセスについて、種類やその実態について、見ていくことにしよう。

右のMAPは、現在の新卒採用の現場において見られるマッチングプロセスを、「スキル」と「応募機会」という2つの軸によってプロットしたもの。縦軸は「スキル」であり、上に行くほどスキルを重視した採用となる。横軸は「応募機会」で、右に行くほどオープンで、誰でも応募が可能ということ。逆に、左に行くほど、応募機会が限定されることになる。例えば、MAP左下端の「15リファラル」は、社員の知り合いがいないと応募できないという意味合いで応募機会が限定的。同様に、「2インターンシップからの採用」は、インターンシップ参加者しか応募できないプロセスである。また、「12教授推薦」となると、ある程度の専門知識の習得を見込んだ上で推薦枠が設けられるため、応募機会が限定的であるのと同時に、スキル重視という意味合いで、上の方に位置している。

また、ここにプロットされている15種類のマッチングプロセスは、ごく代表的なもの。これ以外にも、コンテストの上位入賞者にアプローチするような「スキル選考」などさまざまな手法があるが、これらの手法を試している企業は少ない印象だ。「総合職と地域限定職」「職種別」などと多様な“入り口”を用意したとしても、公募のが多く、人材紹介やリファラル、逆求人などの併用については、人事セクションのマンパワーが限られる中では「余裕がなく難しい」(IT関連企業)という声も。マンパワーやコストの範囲内で、ニーズに即したマッチングプロセスを選び、実施している傾向がある。

そこでここでは、主な15のマッチングプロセスについて解説。30ページ以降でそれぞれの実態や動向を見ていこう。

マッチングプロセスMAP



① 公募総合職系

専攻などについて特段の条件を設けない上に、配属先や職種も特定しないで募集を行う採用形態。誰もが応募できるという点で応募機会がオープンであり、学部や専攻限定の募集では対象となりにくい学生にも開かれている。

② インターンシップからの採用

インターンシップの参加者のみを対象にした採用。インターンシップの実施後に、参加者限定の説明会や座談会を実施するなどして、「インターンシップ枠」の選考を行う。「インターンシップでの評価が高かった学生だけに声をかける」、あるいは「参加

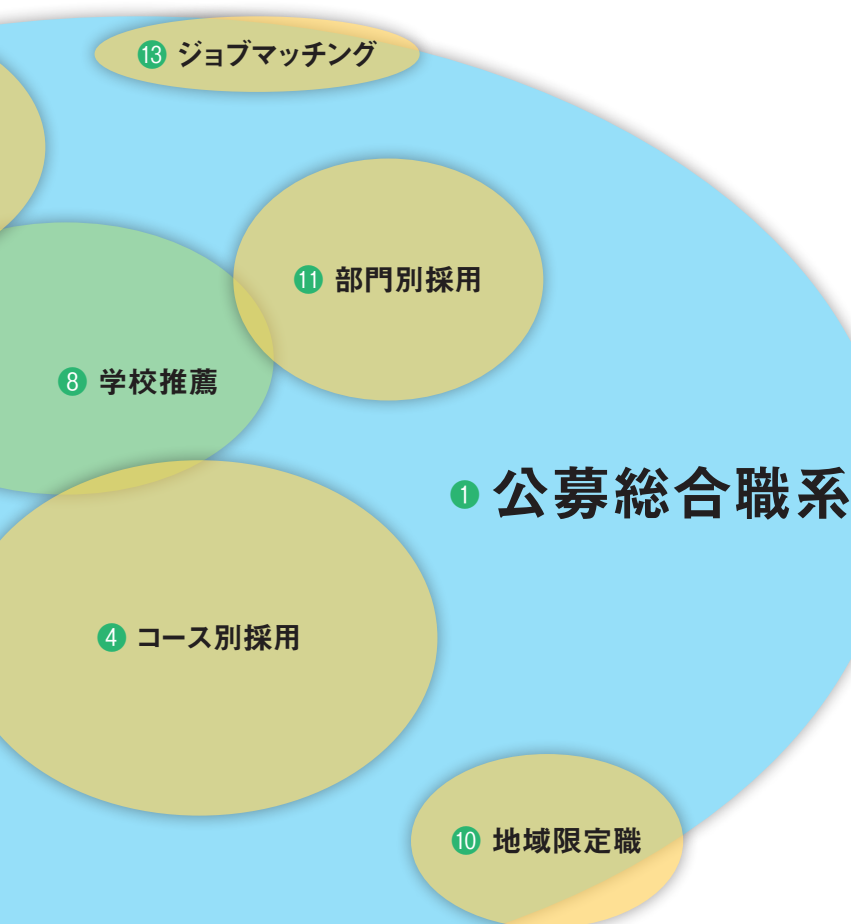
者全員に公平に声をかける」など、企業によってその後のアプローチの対象はさまざま。「インターンシップ枠」があることを見越して、内定獲得のために参加する学生もいる。

③ 人材紹介サービスを通じた採用

企業が人材紹介会社に依頼して、条件に合った学生を紹介してもらい、面接などの選考を経て採用するというもの。人事セクションのマンパワーが足りない場合などにも、効率の良いマッチングができる。

④ コース別採用

入社後の配属先や専門分野、志向などに応じて設けたコースごとに応募者を募り、採用を行う。



応募機会がオープン

複数のコースについて、「第1志望」「第2志望」などと優先順位をつけて併願することを認める企業もある一方で、併願を認めない企業もある。また、「コース」という言葉を使っているものの、実際は職種別であったり勤務地別であったりすることも少なくない。

5 リクルーター

社員が学生と直接コンタクトを取り、就職活動のフォローや面談などを通じて採用へとつなげるスタイル。先輩訪問に来た学生につけるケースもあれば、社員が自分の出身大学の研究室に赴いて学生と接点をつくるケースも。リクルーターからの評価がよければ選考の一部が免除になることも。

6 職種別採用

「営業」「事務」「開発・研究」「技術」「総務・人事」などの職種ごとに応募者を募り、採用を行う。企業にとっては、スキルや適性を見極めることが可能になるので、即戦力に近い学生の採用に寄与できる。一方で「総合職」「一般職」といった具合に、大括りな分類にとどまる企業もある。

7 逆求人

学生が登録したプロフィールを企業が閲覧し、興味を持った学生に声をかけて選考に進む採用手法。大学時代に熱心に取り組んだエピソードのある学生などが利用していることが多い。

8 学校推薦

企業が大学ごとに「推薦枠」を設けて、大学が推薦する学生について選考を行い、採用するというもの。推薦枠のある大学の学生が公募に応募して選考が進んだ後に、学校推薦を受けるよう企業から求められるケースも多い。一般的に、学校推薦を受けた学生は、内定を辞退しづらい。

9 大学限定

指定校などの枠を設けて、対象となる大学の学生のみを採用する。「○○大」と単独の大学を指定しているケースと、複数の大学をセットにしているケースがある。あらかじめ特定大学の学生のみを対象に説明会や座談会を行い、参加した学生の中からさらに選抜を行うやり方もある。

10 地域限定職

転居を伴う異動がなく、勤務地を自宅から通える範囲内に限定する採用形態。転勤を望まない地元志向の学生が志望する傾向がある。

11 部門別採用

「営業部門」「管理部門」「生産部門」「マーケティング部門」など、配属先となる部門別に応募者を募り、採用を行う。職種別採用と同様に、企業にはスキルや適性を見極めが可能になり、学生にとっては、入社後の配属先が特定されるという安心感があるため、ミスマッチ防止効果が期待できる。

12 教授推薦

企業が教授(研究室)ごとに「推薦枠」を設けて、教授(研究室)が推薦する学生について選考を行い、採用するというもの。一般的に、教授推薦を受けて選考を受けた学生に内定が出た場合、その学生は内定を辞退しづらい。そのため、多くの場合、その企業が第1希望であることを前提に教授推薦を受ける学生が多い。

13 ジョブマッチング

学生の専門性が企業でどのように生かせるかを確認する「ジョブマッチング」を経た上で、特定の職種や分野で採用する。研究内容を学生にホワイトボードなどを使って説明させる場合もあり、専門性の高い技術職の募集で行われることが多い。

14 アルバイトからの登用

アルバイトとして働いている学生を採用する手法。働きぶりやスキルをじっくり見極めることができるので、即戦力としての期待が大きい。

15 リファラル

既存社員が紹介する学生から採用する手法。スキルや社風などに照らして、自社に合った人材かどうかを社員がチェックした上で選考するという点で、従来の「縁故採用」とは異なる。社員自身が自社を「働きやすい」「いい会社」と認識していることが前提で成り立つ仕組みであるため、既存社員の働きやすさや働きがいについての取り組みが進んでいることも多い。

企業と学生の「マッチングプロセス」の実態

職種や勤務地などを限定した採用が増えている

次に、15種類のマッチングプロセスについて、最近の動向や実態を企業調査の結果から見てみたい。

まず、新卒採用を実施している企業のマッチングプロセスにおいて、大部分を占めているのが「①公募総合職系」。就職情報サイトからのプレエントリーがきっかけとなるケースが多い。

次いで多いのが、「⑥職種別採用」で、6割程度をキープ。「営業」「事務」「開発・研究」「機械技術」「システムエンジニア」などで多くみられる。

「④コース別採用」「⑪部門別採用」「⑩地域限定職」など、入社後の配属、勤務地などを限定した採用もあり、「コース別採用」を実施した企業は、1割に満たない割合から、15年卒から2割台へと増加した。「部門別採用」を実施した企業も同様に増加しており、1割に見たなかったのが、19年卒(予定)は20.0%。「地域限定職」は10～14%台で推移しているが徐々に増加傾向で、19年卒(予定)では21.8%に。

「③人材紹介」を利用した企業も、調査を始めた15年卒以来増加し、15年卒の8.5%と比べると、19年卒(予定)では12.3%に増加。「⑦逆求人」とともに、積極的な姿勢で採用に臨む企業の意気込みが見て取れるだろう。

「②インターンシップからの採用」は、まだ割合としては小さいものの、調査開始の16年卒で2.9%、17年卒で4.5%だったのが、19年卒(予定)では10.2%に。「⑮リファラル採用」は、調査開始時の17年卒は9.3%だったが、19年卒(予定)では14.3%だ。

理系職種の採用実施企業に「公募」「推薦枠」の比率を聞いたところ、18年卒では「推薦枠」が31.6%で、ここ7年間同じ水準で推移している。

① 公募総合職系



オープンな公募制が最も標準的な採用スタイル

企業の採用活動は、総合職を一般公募する場合が最も多く、18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業のうち、「誰でもエントリー可能な採用」を行ったのは、82.4%。学生が応募した(応募する予定の)企業の多くが、公募総合職系の採用を行っていたことがわかった。

特に、文理別、大学生・大学院生別では、理系の大学院生が応募した(応募する予定の)企業のうち83.7%。文系の大学生の場合も83.2%、理系の大学生は80.9%。

公募中心で採用を行っている企業の人事担当者は、「『多くの学生に出会える』という点でいうと、就職情報サイトでの募集は欠かせない。理系の学校推薦やリファラル採用なども実施しているが、ほとんどはサイト経由の応募者となっている」(IT系企業)と語り、別の企業の人事は、「就職情報サイトを使えば、応募学生の管理がしやすくなるが、実際は、合同企業説明会など、学生と直接触れる機会を重視して採用活動している」(サービス)と話す。幅広い学生にアプローチできる公募は、18年卒の採用でも圧倒的なシェアを誇っている。

次に、選考フローについて、企業の18年卒の採用活動における各プロセスの実施率を見てみよう。

採用プロセス順に見ると、「プレエントリー(採用情報・資料の請求)受け付け」が79.1%、「説明会・セミナー」が97.1%、「書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)」が88.4%、「適性検査・筆記試験」が94.0%と、どのプロセスについても、多くの企業が実施していることがわかった。

6月1日の選考解禁を意識した選考フローが多い

また、6月1日から選考開始としつつも、面談や座談会の名目で実質的な選考を進めて採用候補者がある程度絞り、6月の選考解禁を待って最終面接、内々定とする企業もあった。その一方で、6月に入ってから一斉に面接を開始し、1次面接、2次面接と短いスパンで面接を行って、一気に最終面接へと進むパターンも見られた。「内定先では、5月に入ると、『面談』という言い方で計6回、実質的な面接があり、6月1日に『ここで就活を止めますか』と聞かれた。これが事実上の内定だった」(損保内定/商学部/女子学生)、「大手デベロッパーの選考では、5月上旬にエントリーシートを提出した後は、5月中は何もなし。6月1日から1次面接が始まり、6月4日に2次面接、6月6日に最終面接と、短期間にどんどん選考が進んだ」(デベロッパー内定/商学部/男子学生)という学生のコメントからわかるように、6月の選考解禁を意識している企業が多かった。

② インターンシップからの採用



インターンシップからの 接続がある採用が増加

インターンシップは、学生と企業の最初の接点としての機能を果たしているケースが多く、広い意味で採用活動の一環としてとらえられていることも。新卒採用においても次第にインターンシップに比重を置く企業が増加。企業の実施率、学生の参加率はともに右肩上がりで増加している。

19年卒の採用活動において「採用直結と明示したインターンシップからの採用」を利用する予定の企業は、10.2%。18年卒の4.2%から6.0ポイント増加。加えて、採用直結と明示してはいないが、何らかの形でインターンシップからの接続があるケースを含めると、全体での割合はさらに増えることが考えられる。

一方、18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、インターンシップからの採用を行っていた企業は、18.5%。その内訳は、短期インターンシップ（1カ月未満）からが15.7%、長期インターンシップ（1カ月以上）からが4.3%であり、ほとんどが短期インターンシップをきっかけにした内定となっている。実際にインターンシップ参加企業に入社予定の学生は、「インターンシップに行っていたから、社員との相性、仕事内容など具体的に検討できた。同業他社との違いがわかりにくい業界だけに参加してよかった」

（金融内定／法学部／男子学生）と話す。実際に社員と接したことが、就職先選びのポイントになっているケースも多い。

選考プロセスの一部免除など 参加者が優遇されたケースも

インターンシップからの採用には、インターンシップ参加者のみに限定した説明会や座談会、就職相談会などを開催したり、インターンシップ参加者のみを対象に早期選考を行うなど、かなり限定的に母集団を絞り込む企業もあれば、インターンシップ参加者に選考の情報を優先して送り、あとは公募総合職系と同じ条件で選考を進めるパターンもある。「応募したメーカーは、インターンシップに参加することが選考に進む際の条件となっていた」（メーカー内定／経済学部／女子学生）といったように、インターンシップに参加していないと、選考に進めない企業もあった。

また、選考のプロセスの一部を免除される例もあり、「インターンシップに参加した時点でプレエントリー扱いとして受け付けてもらえた」（メーカー内定／工学部／男子学生）といった声も。

なお、「キャリアセンターの職員から『インターンシップが採用と直結している会社は、囲い込みが激しいので気をつけて』と言われた」（メーカー内定／法学部／女子学生）など、インターンシップ採用を警戒する声もあった。

③ 人材紹介



技術系から文系職へ。 多様なマッチングに応える

かつては、理系学生のマッチングで見られるケースが多かったが、文系学生にも広がりを見せている。

19年卒での企業の利用予定は12.3%と18年卒の実績より0.6ポイント減少。ただ、17年卒の調査時では、18年卒での利用予定は10.1%と実績よりも2.8ポイント低かった。「公募で採りきれなかった場合に利用した」（小売業）というケースもあり、19年卒でも増加の可能性もある。

また、「5年前から新卒採用を実施しているが、就職情報サイト経由での『エントリーを多く集め、説明会や面接をして、内定を出して、その後もフォローする』というスタイルは採用人数2名の当社にとって効率が悪く、3年前から、人材紹介に変更した」（ソフトウェア）という企業もある。

18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、人材紹介サービスを通じて内定を得たのは14.4%。「人材紹介会社主催のセミナーで声をかけられて登録。志望業界を絞っていたこともあり、業界情報に詳しい担当者がサポートしてくれた」（サービス業界内定／文学部／女子学生）というように、人材紹介のメリットをうまく生かした学生も。

企業と学生の「マッチングプロセス」の実態

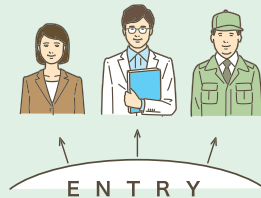
4 コース別採用



コース併願や入社後の変更を認める企業も

19年卒での企業の利用予定は26.0%と、18年卒から6.0ポイントアップ。18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、コース別採用を行った企業は14.2%だった。職種や地域を限定したコースと、特に限定しない「オープンコース」の両方を設ける企業もあり、18年卒では、「国内外の転勤の可能性があるグローバルコースで採用されたが、結婚後は転勤なしのエリアコースに移る予定」（損保業界内定／商学部／女子学生）など、将来のコース変更を入社前から目論んでいる学生もいる。

6 職種別採用



学生にとって入社後の職種が特定される安心感が

入社後の職種が特定されることから、ミスマッチを防ぐ効果が期待されている。19年卒での利用予定は63.6%で、18年卒と同水準。18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業では、10.8%が職種別採用を行っていた。「内定先の『研究開発職』は、専攻とは違ったが、意欲が買われて採用に。入社後の職種が決まっているので安心」（メーカー内定／情報工学部／女子学生）という声も。事務系職種と技術系職種など比較的広い意味で「職種別」としている企業もあり配属職種があいまいなケースもある。

8 学校推薦



優秀な学生に対しては特例で学校推薦枠を設ける企業も

18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、「学校推薦からの採用」を行った企業は10.2%と、全体の約1割に。18年卒の採用では、「応募した企業には、学校推薦の枠は特になかったが、選考の過程で僕のために推薦枠を設けてくれることになり、一般応募からの応募枠から途中で推薦枠での選考に切り替わった。推薦扱いだと、2次選考も免除だった」（メーカー内定／理系大学院／男子学生）というように、これはという学生に対しては、特例で推薦枠を新設する例も見られた。

5 リクルーター



学生との重要な接点として増員を検討する企業も

リクルーターと接触した学生の割合は25.9%と、17年卒から7.9ポイント増加。一方、18年卒の新卒採用活動でリクルーターによる接触を行った企業は38.7%と、17年卒から6.6ポイント減少したが、「19年卒では大幅にリクルーターを増員して学生との接点を増やす」（コンサルティング）という例もある。「エントリーシートを提出したら、リクルーターから『会って話したい』とメールが来て面談。採用につながると思い受け答えに気をつけた」（デベロッパー内定／大学院工学研究科／男子学生）という学生も。

7 逆求人



学生と企業、双方からのニーズがある

18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、「逆求人など、スカウト型の採用」を行ったのは10.2%。逆求人型の情報サイトや就活イベントの増加なども手伝い、自分を高く評価してくれる企業で働きたいという学生と、自社に応募してくるタイプとは別のタイプの学生を求める企業とのマッチングに効果を上げている。「逆求人サイトに登録したが、サイトによって登録企業に偏りがある印象」（流通業界内定／文学部／女子学生）など、シビアに逆求人サイトを見極める学生も。

9 大学限定



特定の大学の学生のみで座談会などで早期に選考

18年卒の学生が応募した（応募する予定の）企業のうち、「特定大学の学生のみ応募可能な選考プロセスによる採用」を行った企業は7.2%。「内定した金融機関では、私の大学の学生のみで限定した座談会を4月に大学近くのホールで開催。5月にも同じくらいのレベルの複数の大学の学生のみを集めた懇親会が開かれた」（金融内定／大学院経済学専攻／男子学生）など、「座談会」「懇親会」という名目で、あらかじめ特定の大学の学生のみを集めて選考を行い、優秀な学生を確保する企業も。

10 地域限定職



配属エリアへの不安に应运導入企業が増加

「どこに配属されるかわからないのは不安」という学生も多く、地域限定職を募集する企業は増加傾向。19年卒での利用予定は21.8%と、18年卒から6.5ポイント増えている。一方、18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業では、6.4%が地域限定社員を採用。「損保各社にはパートナーの転勤などであっても仕事を続けられる制度があることを知ったため、損保のエリア限定職に応募した」(損保内定／文系学部／女子学生)など、結婚後も働き続けるために地域限定職を選ぶ女子学生もいた。

12 教授推薦



公募での選考を通過した後推薦状を求められるケースも

18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業のうち、「教授推薦からの採用」を行ったのは3.7%と、割合としては少ないものの、理系の大学院生の採用などでは多く見られる。「8月に入って突然、内定先から『研究室の教授に推薦状を書いてもらい、提出してください』と言われたが、急遽、推薦の枠に切り替えるとか、辞退されないように拘束する」という意味ではなく、単に教授からの一筆が欲しいからという印象だった」(デベロッパー内定／工学系大学院／女子学生)という学生も。

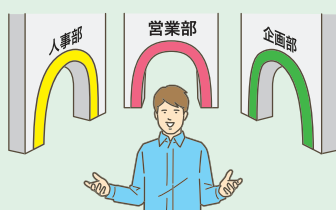
14 アルバイト登用



優秀なアルバイトを社員が推薦する制度がある企業も

18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業のうち、「アルバイト等からの社員登用での採用」を行った企業は、2.9%とごく少数だが、企業での19年卒の利用予定は12.0%と、18年卒の実績から4.6ポイント増加。「アルバイト先の小売りチェーン店の社員から『就職どうするの？ よかったら推薦状書くよ』と、社員推薦のようなルートに誘われた。アルバイト経験者は2次選考(店舗見学レポートの提出)が免除になると聞いた」(文学部／女子学生)など、アルバイト登用枠を制度化している企業も。

11 部門別採用



導入する企業には建設業、製造業が多い

19年卒での利用予定は20.0%と、18年卒の14.3%から5.7ポイント増えており、導入している企業には建設業や製造業が多いが、「証券会社のインターンシップでグローバルなマーケットの世界に触れて興味を持ち、グローバルマーケット部門に限定枠で応募して内定。内定者懇親会などもすべてその部門の内定者のみで行われた」(証券会社内定／大学院経済学専攻／男子学生)というように、金融業界の例もある。配属部門や部署をピンポイントで指定して応募したい学生から支持されている。

13 ジョブマッチング



専門性の高い理系学生に多く規模の大きな企業が導入

18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業で、「ジョブマッチングなど業務関連経験・知識を要件とした、あるいは試験や選考を行った採用」を行った企業は3.6%と決して多くはないが、従業員規模の多い企業が導入しており、今後も広がりそう。「エントリーシートを早く提出するとジョブマッチング枠に入れると聞き、急いで提出。『ジョブマッチング成立』という言い方で内々定が決まった」(コンサルティング会社内定／大学院工学研究科／男子学生)など、専門性の高い学生が対象になることが多い。

15 リファラル



自社に適した人材を効率的に獲得する手法

組織風土・スキル面において、自社に合う人材を社員の紹介で発掘していく手法。企業の19年卒での利用予定は14.3%と、18年卒の実績から4.8ポイント増加。特に従業員規模が5000人以上の企業では3割を超える企業が導入予定で、18年卒比で13.1ポイント増。ほかの従業員規模に比べ実施率・増加幅ともに大きい。18年卒の学生が応募した(応募する予定の)企業でリファラル採用を行っている企業は、0.8%と少数。リファラル採用が極めてクローズドな手法であることを示している。