

# 1 活動スケジュール

## 2018年卒採用における、企業と学生の活動プロセス開始時期の実態は？

### 企業の7割が5月以前に面接を開始

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る(グラフ①)。「採用情報の提供」を開始した企業が最も多かったのは2017年3月で66.5%。17年卒採用における同時期(2016年3月)に比べると5.8ポイント減少した。

「自社説明会・セミナー(対面)」は17年卒と同様に3月開始が最も多く、66.8%。2月以前に開始した企業は7.5%だった。「大学で開催される合同説明会・セミナー」「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」を2月以前に開始した企業は、前者は40.6%、後者は34.0%であった。面接を開始した企業が最も多かった月も17年卒と同様4月で、30.0%、5月以前に開始した企業は70.2%であった。最初の内々定・内定出しは、最も多い6月で36.1%だった。

開始時期ではなく企業が「最も多く実施した時期」を見ても、割合が最も高い月はそれぞれ「自社の説明会・セミナー(対面)」は3月、「面接」は4月、「内々定・内定出し」は6月であった。

### 学生の8割以上が5月以前に面接に参加

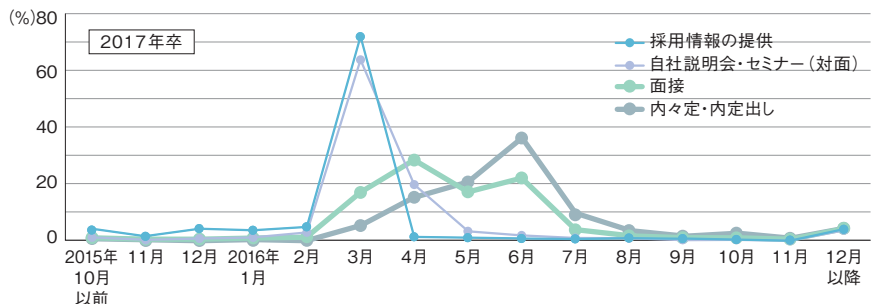
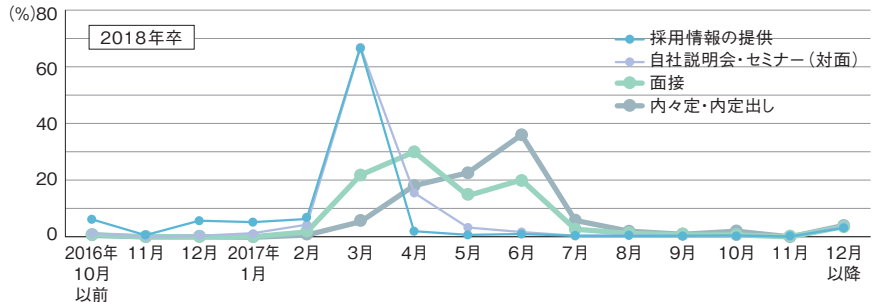
次に、学生の就職活動プロセスごとの開始時期を見る(グラフ②)。まず、情報収集は70.9%が2017年2月以前に開始していた。個別企業の説明会(対面)への参加は3月が最も多かった(45.7%)。

面接への参加開始も3月が最も多く(26.0%)、5月以前に開始した学生は83.6%だった。最初の内定の取得時期は5月以前が41.6%、6月以前が64.0%だった。

#### 企業

広報(情報の提供)、説明会は3月が、面接は4月が、内々定・内定出しは6月が最多開始

① 採用活動プロセスごとの開始時期 ※全体/それぞれ数量回答

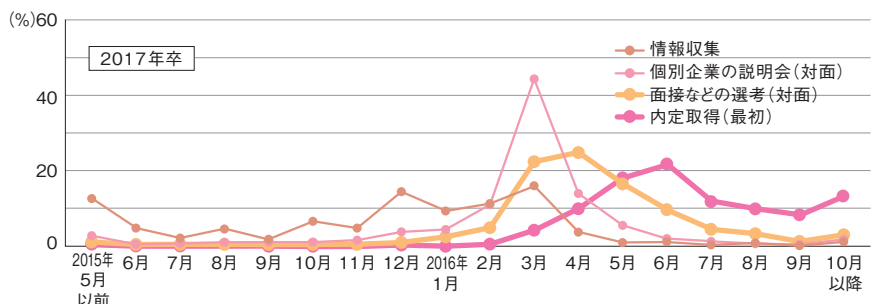
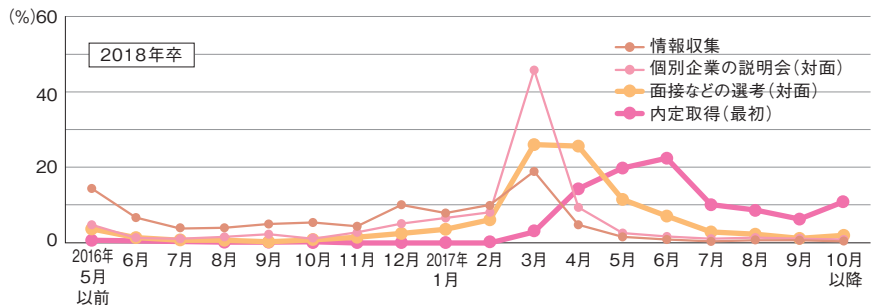


17年卒採用と18年卒採用を比較すると、面接は、5・6月に開始した企業の割合が39.8%から34.9%に減り(4.9ポイント減)、3・4月に開始した企業の割合が45.4%から51.8%に増えた(6.4ポイント増)。

#### 学生

3月・4月に面接への参加を開始した学生が集中

② 就職活動プロセスごとの開始時期 ※各プロセスの実施者/それぞれ単一回答



17年卒採用と18年卒採用を比較すると、3~5月に最初の内定を取得した学生の割合が32.5%から38.7%に増え、6月に最初の内定を取得した学生の割合は22.3%から22.4%と同水準であった。

企業

CASE1  
マスコミ  
選考開始：4月

COMPANY DATA

- 本社所在地：東京都
- 従業員規模：300人未満
- 2018年卒実績  
採用目標数：8名  
内定出し：9名  
入社予定数：8名  
(辞退率約11%)

主な採用プロセス

- 2016年6月～ 業界研究セミナー、合同企業説明会
- 2017年2月中旬 エントリーシート・適性検査受付開始
- 3月 自社説明会
- 4月中旬 エントリーシート提出・適性検査受検締め切り面接(3回、～5月下旬)
- 4月中旬 6月上旬 内々定出し



## ほしい人材が競合に流れないように 選考スケジュールを1週間繰り上げた

### 競合の早めの動き出しを見て 内々定出しなどを1週間繰り上げた

18年卒採用では、エントリーシート・適性検査受検の締め切りから内々定出しまでの日程を前年から1週間ほど繰り上げました。理由は、インターンシップで目を引いた学生が採用競合に流れるのを抑えるため。17年卒採用では同業他社が動き出しを若干早めていたようだったので、遅れをとるわけにはいきませんでした。また、当社はコンテンツ制作が主な事業ですが、今後さらに発展していくには新しい発想が必要です。そのために定めた求める人材像は、高い創造性を発揮できる人や、ITを用いて当社のサービスを変えていける人。これらに該当する学生はITベンチャーを目指す学生とも重複するので、早期に内々定を出すITベンチ

ヤーに対して、当社も少しでも早く内々定を出せるようにという考えもありました。

求める人材、とくにITビジネスに強い人材を見出すために強化したのは広報活動です。ベンチャー企業との合同企業説明会など、これまで参加したことなかったセミナーに参加するとともに、日ごろ付き合いのある大学以外への訪問活動も行い、学内セミナーなどを10～15回増やしました。また、Webセミナーも前年の1回から3回に。結果、求める人材像にマッチした学生を幅広く採用できたと感じています。

19年卒の採用においては、引き続き同様の人材を採用するべく、さらに1週間、選考スケジュールを繰り上げます。また、IT系の人材が多く利用するであろう逆求人型のイベントにも新たに参加する予定です。

学生

CASE1  
情報サービス内定  
文学部



## 大学2年の冬から情報収集を開始。 インターンシップを経て大学3年2月に内々定

### 冬のインターンシップまでに エントリーシートの内容を改善

就活をなるべく早く終わらせたくて、できれば3年生の冬のインターンシップ経由で内々定をもらって、就活を終えるか、安心した状態で3月以降も活動するか、どちらかにしたいと考えていました。

そのために、2年生の冬から少しずつ情報収集を開始。まずは合同説明会に参加、周りの学生の意識の高さは刺激になりました。特に力を入れたのが、3年生の秋から友人たちと取り組んだエントリーシートの添削や面接練習です。夏のインターンシップ選考で1社しかエントリーシートが通過しなかった反省を踏まえつつ、内容を見せ合っただけでわかっていく点を指摘。学生同士でしたが、指摘し合うことで詳しく聞きたいと思っ

てもらえる「余白」を残しつつ考えが伝わる、洗練された内容にできたと思います。

冬は6社のインターンシップに参加し、うち3社は、インターンシップ参加者向けの採用選考にも参加。3年生の2月末に情報サービスの会社1社に職種別採用で専門職として内々定しました。同じように内々定したのは数名だったようです。また、内々定先からは、インターンシップ選考の時点で「うちに向いている。結果は保証できないが本選考も受けてね」と言われました。

ほかの2社も最終選考まで進みましたが、内々定先では「人のために尽くしたい」という自分の思いを実現できることや「職種に向いている」と言われ納得できたこと、社員の方に共感したことなどが決め手となり、他社の最終選考は受けず、入社を決めました。

就活スケジュール

- 2015年12月  
インターンシップの合同企業説明会に参加。外資系企業を中心に情報収集。
- 2016年4～5月  
大手企業の社員を訪問(3社)。
- 2016年6～8月  
10社のインターンシップに応募するも、通過したのは食品メーカー1社のみ。2日間のプログラムに参加。
- 2016年9～12月  
冬のインターンシップに向けて友人たちとエントリーシートの添削や面接の練習。
- 2016年12月～2017年2月  
10社のインターンシップに応募。情報サービス、メーカー、商社、小売など6社のプログラムに通過し参加。
- 2017年2月  
インターンシップ参加者を対象にした選考を3社受けた結果、情報サービス1社に内々定。就活を終えた。