

JAIC

大学・学生・企業をつなぐキャリア情報誌

キャリアのミカタ

2022.Nov Vol.32



23卒学生動向
23卒振り返りと24卒採用の見通し

23卒振り返りと24卒採用の見通し

2022年10月26日(水)15:00～16:00に大学職員様向けセミナー『企業パネルディスカッション23卒振り返りと24卒採用の見通し』を開催しました。その際の企業の声から、23卒の振り返りと24卒採用に関してまとめました。

■23卒の振り返り

23卒の採用活動の状況

- ・ 例年の採用目標はほぼ充足。夏頃から採用目標を変更して追加募集
- ・ 通年採用企業は、6割ほどの採用進捗

「当社は例年、製造系・営業系で各10名ずつ、計20名の採用を目標としていますが、今年の内定承諾者数は製造系14名、営業系9名となっています。夏頃に急遽、今年が目標に変更となり、現在、営業職をさらに7名ほど採用したい状況です。採用を増やす理由は退職世代が増えているから、という社内事情です。中途(キャリア)採用も行っていますが、長く働いてほしいという想いがあるので、新卒採用を積極的に行っています。」

「期初に60名採用の目標を立てました。内訳は、営業が3割、技術が6割強で、現在の採用充足状況は60%です。当社は元々、通年で採用しているのですが、当社の場合、採用活動の進捗、スピード感ともに例年と変化ないですね。」

学生の傾向として感じること①

- ・ 自宅から通いたい学生が増加?
- ・ 全国転勤もハードル

「コロナ禍以降、自宅から通いたい学生が多くなった気がします。弊社の営業は全国転勤なので、それがネックで選考に進んでくれなかったり、地元の企業からも内定をもらって辞退したり、といったことが多々あります。」

リモートワークが進んだことで、場所や距離の問題は減っていることも考えられますが、転居を伴う転勤に関しては、まだまだハードルが高そうです。また、逆に場所や距離の制約がなくなることで、これまで以上に『自宅から通える』というのが、学生にとって当たり前になっているのかもしれない。



学生の傾向として感じること②

- ・ ガクチカ難民
- ・ 発信系の強みよりも、聞き役などフォロー役としての強みが多い
- ・ ガクチカがないことをコロナのせいにはしていない!

「コロナ禍で大学での活動があまりできなかったから高校でのエピソードを書くなど、いわゆるガクチカ難民をチラホラ見かけます。また、発信系の強みよりも聞き役や空気を読むことに長けていることをアピールする学生が増えています。」

「ガクチカがない学生の傾向として感じることは、①就活に対して不安な感情が表れている学生が多いことと②自分をアピールできない理由としてコロナを持ち出す学生が多々いることです。」

「コロナ禍によって大学での活動が制限されたことは彼らのせいではありません。しかし社会に出てもこういう場面があるので、コロナ禍を理由にせずうまく伝える力が大事だと考えます。自粛になったからこそ、価値観をこう変えた、またはこんな行動をした、といった話をしてもらえると好感を持てますね。」

「経験の大きさは、人によっていろいろだと思っています。どんな小さなことでも良いので、自分で課題を見つけて、取り組んで、その結果どうだったか?といったことを話すのは、コロナ禍でもできることだと思うので、そういったことに取り組んでほしいです。」

企業からはこんな声も…

「ガクチカはそこまで重要視していません。弊社は選考中の学生に対して、未来やビジョンの話をするので、学生にも、どんなふうに働きたいか、お金を稼いでどうしたいかなど、これからの話を聞きたいと考えているからです。」

学生の支援においては、ガクチカや自己PRなど過去の経験を語れるように指導するだけでなく、未来のことも話せるように指導・対策したいと感じました。

採用プロセスや採用基準

- ・採用基準は変化なし
- ・採用プロセスを変更
- ・インターンシップの活用
- ・面接形式の工夫
- ・マナーや身だしなみは要確認

「採用基準は変えていないですが、採用プロセスは変えました。3年の夏に実施している長期インターンシップに参加した学生は、内定出しの時期を1~2か月早めていて、営業は4月、技術は5月から内定出しをしています。変更した理由は、22卒で長期インターンシップからの内定承諾が多くなかったためです。今年の内定出しの時期を早めたことで内定承諾率が50%くらいになりました。」

社内では辞退率を気にする声もありますが、他社と同じ土俵に上がれていることなので、個人的にはあまり気にしていません。」

「プロセス（面接回数など）・採用基準ともに変化はないですが、今年から最終面接を原則対面に戻しました。ここ2~3年は、最終面接もオンラインか対面かを選んでもらっていましたが。最終面接を対面にして、改めて大事だよ、と感じたことは面接に来てもらうことで、就職活動に対するマナーを垣間見れたことです。具体的には、面接待機室での様子やスーツの着こなしのマナーなどですね。学生も、実際に足を運ぶことで通勤のイメージがわいたり、社内を見て気づくこともあったりするなどメリットがあるものと思っています。」

採用基準は大きく変化せずとも、採用プロセスや面接の形式に関しては、ここ数年で変化している企業が多いようです。

最終面接など一部のプロセスを対面にする企業もあります。対面の場合、学生の皆さんには「実際の雰囲気や働くイメージを持ちやすい」というメリットがあるかと思いますが、一方で「ビジネスマナーなどを見られている」という意識を持つことも必要です。

今後の採用や内定者フォローの方針

- ・今の時期からは一人ひとり丁寧に選考
- ・希望職種のある学生が増えている
- ・内定者フォローはなるべく“個別対応”

「今の時期からは、内定を出した学生の意思決定率は高いと思っています。これまでは、セミナー形式で200名ほどの学生を集め、一気に選考を動かしていましたが、ここからは一人ひとり丁寧に面接をして、志望度を上げていきたいと考えています。また、当社は職種別採用をしているのですが、希望職種のある学生が増えてきているので、学生にとっても良いと思っています。」

また内定者フォローとして、オンラインで個別面談を実施しました。内定出しを早めたので、辞退率が増えることを想定し、実施を決定しました。1対1で面談をすることもあれば、近い世代の先輩も加えて、学生・先輩・人事の3者で面談をすることもあります。以前から、複数名の先輩・学生が参加する座談会は実施していたのですが、個別対応をすることで、学生の不安が浮き彫りになりました。辞退になってしまった方も、以前に比べて辞退理由が明確化したので、良かったと思っています。」

大学職員様からは、「決めきれない時期に内定を出すのはどうなのだろう？」という声を聞くこともあります。しかし、早めに内定をもらえることは、学生がそのあと自信をもって就活を進めることにもつながると思います。

一方、企業からすると、内定出しを早めることは辞退を増やすリスクを高めることにもなります。それに対して企業は、内定者フォローをより丁寧にを行うなどの努力をしている、という面が垣間見られました。学生によっては、1年間以上、内定者という期間がありませんので、移りやすい学生の気持ちを丁寧にすくいながら、不安のない状態で入社できるよう、フォローしていただくと嬉しいですね。



YouTube **スキマデ就活チャンネル**では
スキマ時間での面接対策をモットーに
就活のお役立ち情報を発信中！



こちらのQRコードからも
ご覧いただけます。

スキマデ就活



リアル（対面）面接対策での
ビジネスマナーを紹介！



自己PRと学チカのエピソードが
見つからない人は見てください。



最初の数分で面接の雰囲気が
劇的に変化します！

■24卒採用の見通し

採用プロセスや採用基準の変化

- ・採用基準は23卒と同様だが採用プロセスは変更
- ・インターンシップを行っていない企業も、実施に前向き
- ・通年採用企業は、情報解禁後に行われる合同説明会を皮切りにスタート
- ・学生・企業双方がよりお互いの内面を知れるような時間づくりを重点的に

「採用基準は変えないですが、採用プロセスは変えることになりそうです。昨年からのインターンシップをスタートし、今まで以上に現場の協力を得られるようになってきたので、引き続き現場の協力をお願いしたいと思っています。25卒はインターンシップ直結の採用なども検討しています。選考の進捗は早い時期に進むことが理想ではあるのですが、周りよりも遅れないことを意識して進めていきます。」

「インターンシップは実施する必要があると思っています。採用直結のインターンシップが公に解禁されますが、近年、実施している企業も多々あったので大きな変化はないと思っています。目の前の学生を大切に採用活動を進めたいですね。」

「選考はハイブリッド型で進めると思います。弊社はマンパワーの関係でインターンシップを実施できていないので、1月、2月で開催される合同説明会などを皮切りに24卒採用はスタートします。

また、24卒ではエントリーシートをやめようと思っています。理由は、①エントリーシートを活用できていない、②学生も義務感で提出している様子が伺える、③エントリーシートがあるがゆえに、面接官が先入観を持ってしまう部分がある、といったことです。

その代わりに、説明会で当社のビジョンや人材育成方針などを今まで以上にしっかりと伝えて、今まで以上に弊社を選んでもらえるような形式にしたいと考えています。そして、弊社を良いと思ってくれる学生と、選考に進まなくてもいいかなと思う学生をしっかりと分けたいと思っています。」

採用基準は23卒と同様である一方で、採用プロセスの変更はありそうです。また、現在、インターンシップを行っていない企業も、インターンシップをやっていく必要があると感じているようです。インターンシップを行わないことで採用に「出遅れ」してしまうようにすることが重要なようです。

学生も、3年時にインターンシップに参加するのは当たり前になっていて、最近では2年時のインターンシップ応募も目立ち始めました。一方で、インターンシップに参加する目的を明確に持っている学生は少ないように感じます。

また、インターンシップを実施する企業もそうでない企業も、より相互理解を深めていくような選考内容に変化しつつあることがうかがえます。これまで当たり前とされてきた、形式ばった履歴書・エントリーシートや採用面接の重要性はますます薄れていくのかもしれないですね。

大学に対して

- ・企業からしか伝えられない情報提供は喜んで協力
- ・面接でのマナーや環境準備など、配慮に関わる部分の教育や指導をしてほしい

「大学から企業への協力依頼は嬉しいですね。学生と接点を持てますし、自分人事としての経験も活かせると感じるのです。学生からすると、キャリアセンターなど内部の人から聞く話と民間企業から聞く話とは違うと思いますので、大学にはぜひ民間企業を活用してほしいと思います。」

「WEBの説明会が増えているので、学生のリアクションが少ないことが気になっています。『画面が固まっているのかな?』と感じる方もいます。ぜひ、大学の方で指導していただきたいです。うなずきや表情の変化など、聞き方が良いだけで印象が良くなります。」

学生に伝えられる情報は、企業・大学・エージェント（ジェイック）で確かに違いますね。学生がよりミスマッチなく就職先を選べるよう、企業ともっと連携していけると、より多くの情報を複数の角度から学生に伝えられそうです。

また、マナーについては、知らずにやっちゃっている学生も多そうです。学生は、『面接を受ける』という意識だけでなく、『企業側も自分のために時間を作って、面接環境を用意している』ということも意識して、事前に下調べをしてより良い時間にできるような努めるなど、相手を思いやる『配慮』ができるとういすね。

私たちエージェントも、「企業側は学生を受け入れる準備をしている」ということをしっかり学生に伝えていきたいと感じました。

最後までご覧いただき、ありがとうございました。少しでも貴校の就職支援の参考になれば幸いです。最後にアンケートのご協力をお願いいたします。今後のキャリアのミカタの参考にさせていただきます。率直なご意見をお寄せください。右のQRコード、もしくはURLからご回答をお願いいたします。

現在、多くの大学様から、就職支援のご依頼を受けております。お困りのことがございましたら、お気軽にお問い合わせください。最新情報や貴校に合わせた支援内容をご提供させていただきます。

運営会社(お問い合わせ先)：
株式会社ジェイック新卒カレッジ事業部
東京都千代田区神田保町1-101神保町101ビル6階(受付)
TEL 03-5282-7603 daigaku@jaic-g.com

キャリアのミカタアンケート
<https://forms.gle/kT65FRVdsrj1FXgk8>



キャリアのミカタ vol.32
令和4年11月25日 発行

