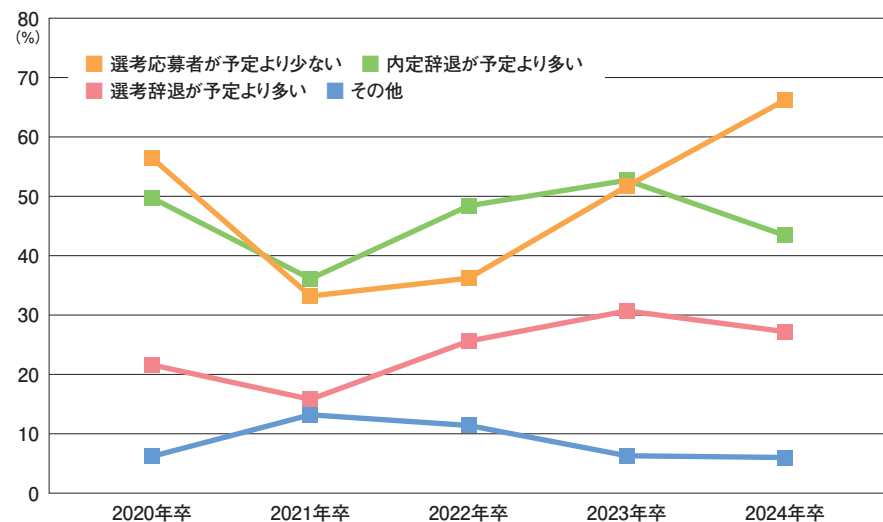


# 就職白書に学ぶ 採用活動の改善点

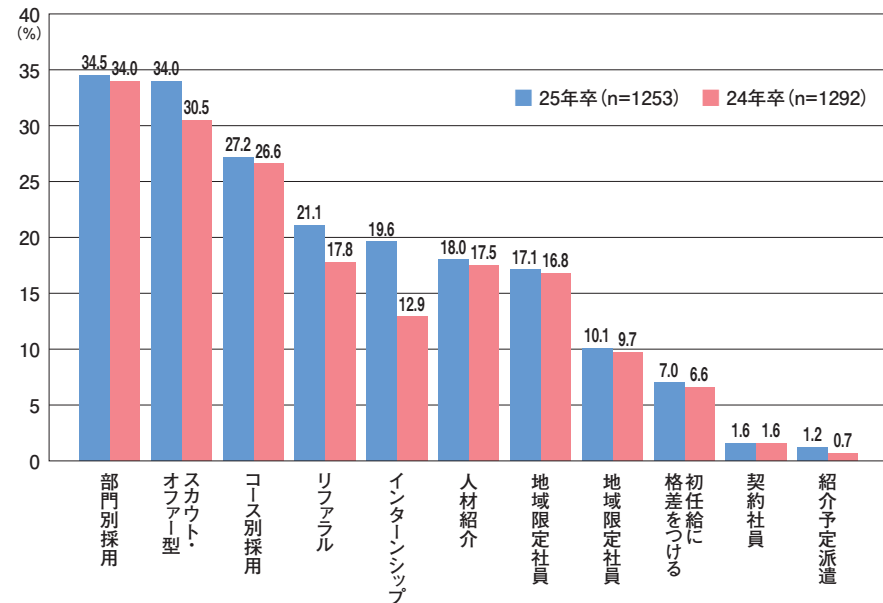
## 過去最低の採用充足率を繰り返さないために

24年卒の新卒採用に取り組んだ企業の大半が、過去にないほどの難しさに頭を抱えた。期待どおりの母集団を形成することが極めて困難だったためだ。学生優位の需給バランスは今後も続く見通し。この状況に、求人企業はどう立ち向かうべきなのか。

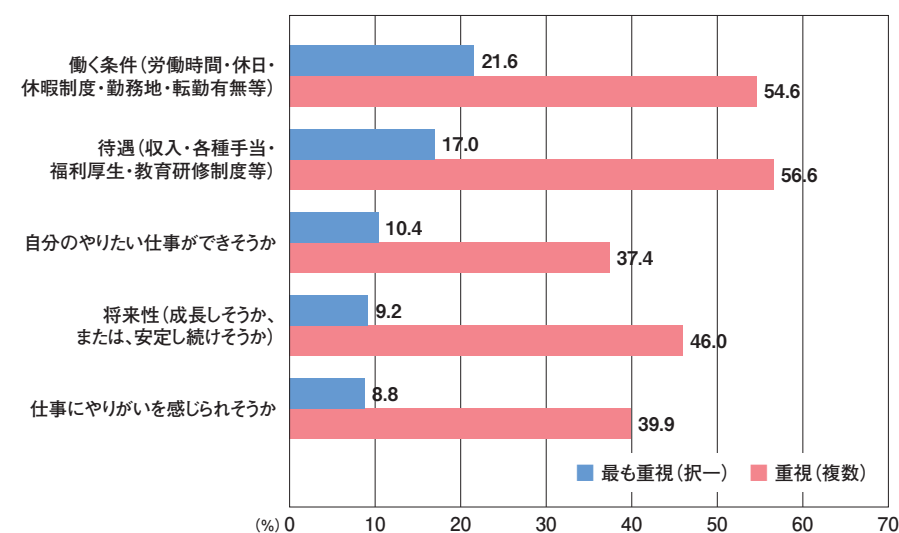
採用計画が未達だった理由(複数回答)



実施する採用方法(複数回答、予定を含む)



入社予定企業等を選ぶ際に(最も)重視したこと(択一/複数)



### 学生に寄り添うとは何か

就職みらい研究所のWebサイトには、非常にユニークな方法で採用面接する企業事例が紹介されている。マーケティングや自動車産業のDX化をサポートするナイル(東京都)だ。同社は25年卒採用から、学生が一次面接官を

選ぶ「選べる面接官制度」を始めた。栗田所長は「採用面接では、企業が学生を選ぶ雰囲気の色濃い。同社は面接官が学生と対等な立場になることで良好な関係づくりが望めると、この制度を始めたようだ。相互理解を深めるこうした取り組みは、今後増えるのではないかと肯定的だ。母集団形成に役立ちそうな工夫は、

募集要項の記述にも見られる。例えば初任配属先を募集段階で明示すること。近年の学生は、就職活動での不安を極小化したいと考えているため、配属先が入社後に分かる「配属ガチャ」を敬遠する。24年卒採用では、入社後の明示が63・0%で最多。募集段階での明示はおおよそ20%だった。栗田所長は「学生の不安を払拭させる手法として

増え始めている」と「学生の就業意識」を語っている。仕事は個人のキャリアパス型採用には学生が自分らしく、中長期のキャリアシフトを進めてほし

続きはデジタルブックでご覧いただけます。  
詳細はこちら▶

物理的な時間や距離の壁を取り除くオンライン説明会・面接が廃れることは考えにくい。コロナ禍の始まりと大学入学時が重なり、「フルコロナ世代」と称される24年卒以降の新規卒者にとって、企業説明会の動画をタイプがよく倍速視聴することは当たり前なのだ。時代はもう戻らない。今後は「ChatGPT」に代表される生成AIの利用も加速する。24年卒

「逆求人」とも称されるスカウト・オフertypeは、外部サービスに登録された学生情報に求人企業がアクセスし、目ぼしい対象者にスカウトやオフアプリーなどで提供され、学生の登録情報数が多いものや理系学生に特化したも

「学生の就業意識」を語っている。仕事は個人のキャリアパス型採用には学生が自分らしく、中長期のキャリアシフトを進めてほし

母集団形成が難しい原因の一つは、リアルな合同就職説明会がオンライン化の流れに飲み込まれたために、企業と学生の偶発的な出会いが失われたためだ。志望業界を早期に絞り込む学生の関心をWeb上で引くことは、蚊帳の外にいる企業にとって至難の業と言える。採用方法の拡充を

前年よりも注目を集める採用方法は、「スカウト・オフertype」と「採用に直結することを明示したインターンシップ」だ。25年卒採用で前者を実施する企業の割合は、24年卒比で3・5ポイント増の34・0%。後者は同6・7ポイント増と最も伸びた(予定を含む)。リファラルも根強い。

就職みらい研究所の栗田貴祥所長は、「企業が学生に直接アプローチできるスカウト・オフertypeは、自社が求める人材の応募を増やす。要件を満たすインターンシップでは、企業は戸惑いながらもメリットを感じて、実施社が増えるのではないかと。要件を満たさないオープン・カンパニー\*であつても学生と接触できる機会に変わりはなく、ポジティブに受け取られているようだ」と話す。

就職みらい研究所の「就職白書2024」によれば、24年卒採用で計画以上の人数を充足できた企業の割合は、過去最低の36・1%に留まった。前年比4・3ポイントの減少。一方で「計画よりかなり少ない」企業の割合は一段と増え、採用部門が感じる焦燥や徒労は年々大きくなっている。なぜ採れないのか。計画が未達だった企業は「選考応募者が予定より少ない(66・2%)」を最たる理由に挙げた(複数回答)。次いで、内定辞退が予定より多い(43・4%)、選考辞退が予定より多い(27・2%)の順。

AIの回答をエントリーシートなどにそのまま丸写しした学生もいたようだが、これも時代の表れ。どのように受け止めるかは企業次第だ。生成AIを一つのツールとして捉え、「AIを使つても最高のアウトプット(自己表現)を見せろ」と学生に求める企業もある。採用側のツール習熟度も試されている。

企業・学生双方の75%程度が実施に参加するまでに浸透したインターンシップは、25年卒向けに開催されたもの(23年から実施されたもの)から様相を変えた。一括りにインターンシップと称していたものが4類型に分類され、特定の要件を満たすものに限定して取得した学生の情報を採用選考に利用できるようになったためだ。



就職みらい研究所の栗田所長