

Think
#01

“内定出しの早期化”と辞退の懸念

例年内定出しが早期化されている中、ジェイック社のデータをみますと、早める予定の企業が34.9%と遅くする（5.7%）企業に比べて大幅に増えています。昨年同様の数値と合わせて考えると、新卒採用の早期化、そして内定出しの早期化が更に進むことが考えられます。実際に内定を出す時期に関しましても、約55%の企業が2022年3月までに内定出しを始める予定というデータになっています。

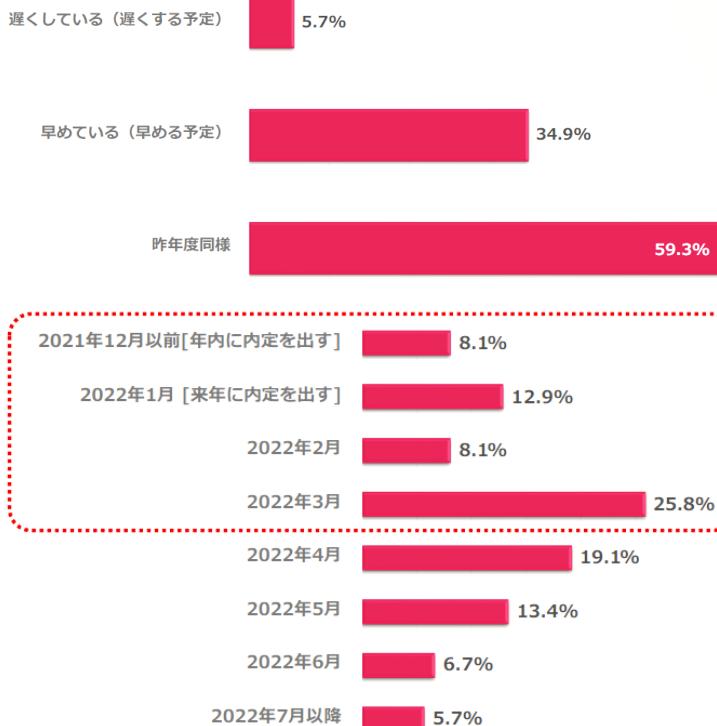
企業のインターンシップに対する熱量の高まりや、辞退の懸念、早期に接触した学生をつなぎとめることが困難なことによる早期選考の実施など様々な要因が考えられますが、今の時期から意識すべき重要なことは、“内々定保有期間の長期化”です。

学生の意思決定がより難しくなる中、この長期化する内定保有期間にどのようなフォローを行うのか、そしてどのように意思決定させ、グリップするのかを今から考えるべきです。

参考：株式会社ジェイック

緊急事態宣言解除後の採用活動についてのアンケート

期間：2021年10月22日（金）～11月5日（金）



Think
#02

毎年変わる学生の思考

ジェイック社のデータで学生の動きや思考の変化についての質問がありました。オンライン化したこともあり、この1年～2年の変化は非常に大きく、新卒採用の概念が変わったようにも感じました。今後は、辞退の懸念が高まる中、“今の学生の思考”に合わせたフォローを考え、実行に移すことが重要です。

一方では、オンライン化により、理解度やコミュニケーション能力に対する変化も感じていることがデータからもわかります。内々定後、入社までの期間で育成するということが今後の新卒採用では入社後の成長・定着において重要な位置づけになります。

[23卒採用]

母集団形成・学生の動き方や志望等において感じる変化や特徴的に感じている事

- 内定承諾後の辞退が増えた
- 内定辞退数がかなり多くなっており、内定数の調整が困難
- オンラインインターンにおける無断欠席の増加
- エントリーを気楽にして、選考に進まないもしくは辞退の数が増えた
- 紹介／スカウト型利用の学生が増えているイメージ
- 夏のインターンシップに参加している学生が増えた
- 学生の動き出しが早く、インターンシップ参加者も急増している
- 夏期に動く学生が増えている印象。その分、秋・冬期の母集団形成に苦戦している。
- インターンシップを複数掛け持ちしていて、学生が忙しくなっている
- 昨年から徐々に見られていたが、早期の学生＝優秀層というものが薄れてきて、早期から様々な属性の学生が活動を開始している印象
- 早期動き出しがしているものの、自己分析や業界研究が進んでいない学生が多い印象
- 対面よりオンライン参加を希望する学生が多くなった
- オンラインインターンには全国から応募があるが、地元以外の学生は選考にはつながらない
- さらにバーソナライズされたアプローチが効果的だと感じる。また、昨年に引き続き内定保留率の高水準、承諾に至るまでの内定長期間保持、承諾後の辞退はより高まると感じる
- 対面でのコミュニケーションが苦手な人が増えている
- 志望動機の形成は困難。学生理解度がオンライン上の反応からは判断しにくい
- 対面のみの実施だと集客がしづらい（特にナビサイトでの集客の場合）
- オンラインインターンシップが標準となりつつあり、対面の需要が例年より減っている印象

Think
NEXT

“採用”と“育成”的両面から新卒採用をプランニングする

人材を採用することと育成することは切っても切ることができません。その育成は採用段階からはじまっています。一番最初の育成は、インターンシップや説明会のシーン。企業の事業や仕事、そしてビジョンやアイデンティティを理解し、共鳴してもらうところから育成が始まっています。採用の出会いの段階から育成も意識した採用設計で、育てながら内々定につなげる、育てながら入社につなげるという視点で考えることが、今後の新卒採用ではよりいっそう大切になってくるのではないかでしょうか。この2023年度採用もここからがスタート。出会う学生を育てるという視点で接点を持っていくことも良いと思います。