# 新たな時代の就職・採用活動に関する基本的な考え方

2016年3月30日

一般社団法人新経済連盟

Hello, Future!

新経済連盟

Japan Association of New Economy

# 目的・趣旨

本提言書は、企業の競争環境や学生の意識の変化、ITの発達等の環境変化に鑑み、新たな時代の就職・採用活動について、会員企業へのヒアリング、アンケート調査を基に、理事会・幹事会での議論も踏まえつつ、新経済連盟がまとめたものである。

# 背景・基本的な考え方

# 就職・採用活動に関する背景

- 昨今、企業の競争環境がますます厳しさを増す中、人材獲得に関しても、「より優秀な者を、より早く、より確実に」採ることが、持続的な成長のための必須の条件となっている。

- このような企業環境の変化により、学生の側も、早いうちから自分に向き合って適性を見極め、また社会で使えるスキル・能力を身に付けることで自らの価値を高める努力が求められるようになっている。

- ITの発達とそれを用いた新たなサービスの普及により、上記のような企業側・学生側の双方における、より積極的・能動的な就職・採用活動が、技術的には可能な環境となっている。

# 就職・採用活動に関する基本的な考え方

■「背景」から導かれる現在の状況

企業側においては「欲しい人材を積極的に採りにいく」、学生側においては「やりたいことのできる環境を能動的に掴みにいく」、という姿勢が求められ、且つ、それを実行に移せる技術環境ができつつある。

- 企業側・学生側の積極的・能動的な就職・採用活動を促進するような、多様で柔軟でフェアな環境づくりが必要。
- 国や団体による一律のルールで企業・学生の自由な活動を縛ってはならない。
- 就職・採用活動は、学生が社会の仕組みや仕事のやり方を学び、企業がそのための環境を提供する、という作業の延長線上にあるべき。

# 就職・採用活動の時期について

# 政府の要請

平成25年4月19日に開催された「経済界との意見交換会」において、安倍総理は経済界に対し、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更について、下記の通り要請。

●就職広報解禁⇒3年生の3月から
●選考開始⇒4年生の8月から

この要請は、その後、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）において政府方針として決定。

後ろ倒しの理由は、①学生が学業に専念できる環境を整えるため
②留学をしやすくするため

しかし、学生の就職活動長期化等を受けて、平成28年度卒業・修了予定者について、採用選考活動開始を平成28年6月1日以降に変更、民間に要請。

# 就職・採用時期の実態

ディスコ「2016年度・新卒採用に関する企業調査（2015年7月中間調査）」によれば、

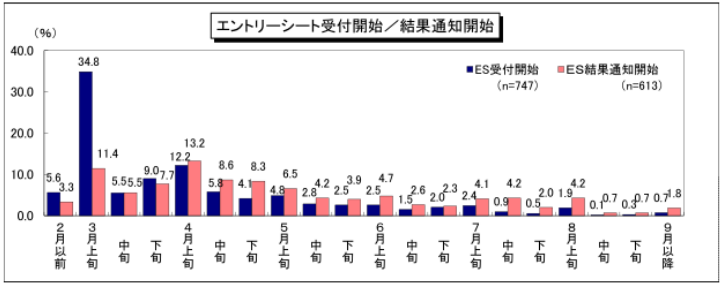
- ●87.1%の企業が5月までにエントリーシート受付開始
- ●70.9%の企業が5月までに適性検査開始
- ●63.9%の企業が5月までにリクルーター面談を開始
- ●63.0%の企業が5月までに本面接を開始
- ●38.4%の企業が5月までに内定・内々定を出す

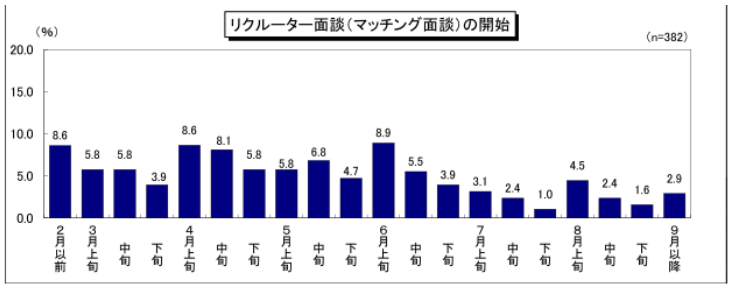
また、新経連会員企業に対して行ったアンケート調査でも88.9%の企業が5月までに採用活動を開始。

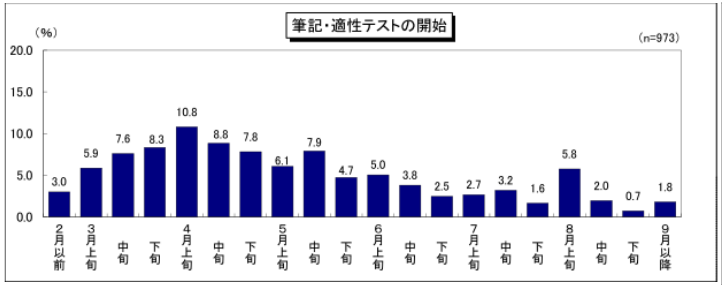
採用活動開始時期を一律ルールで縛ることは不可能

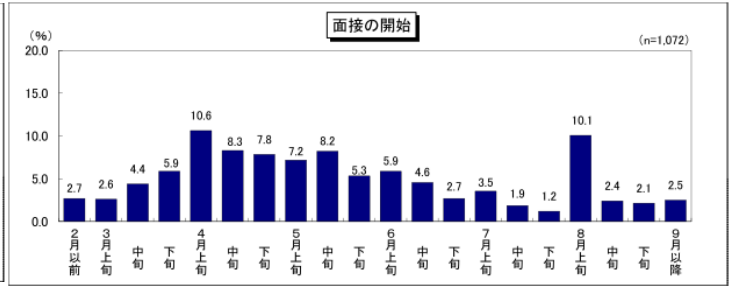
# 参考：採用活動開始時期

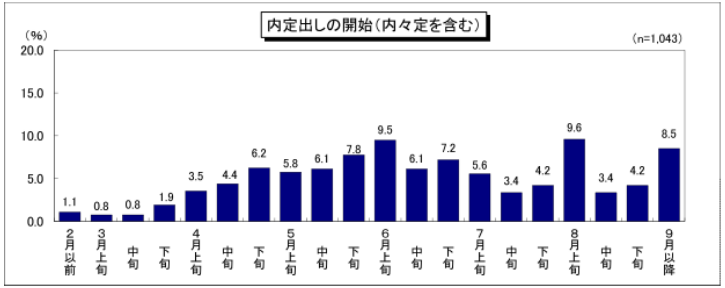
## ■企業の採用活動における各段階別の開始時期（2015年7月）



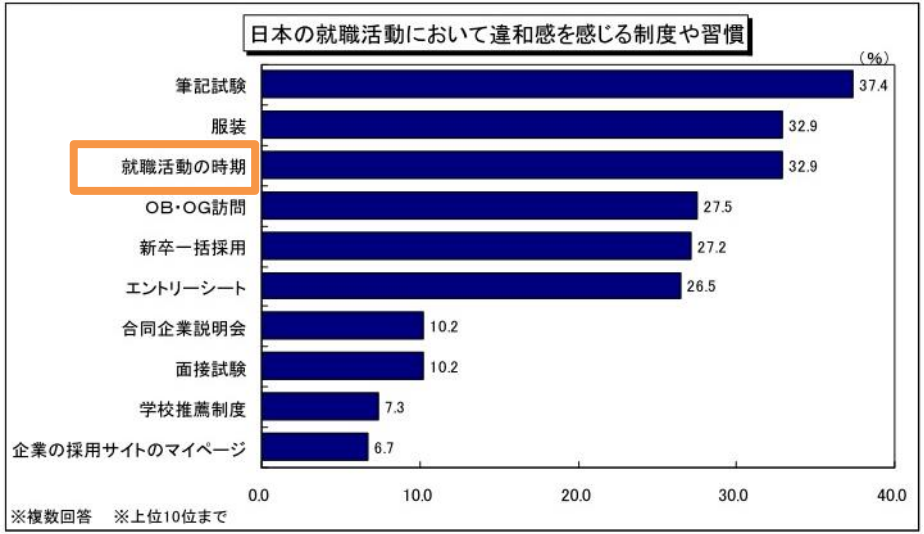




ディスコ「2016年度・新卒採用に関する企業調査」
（2015年7月中間調査）

# 参考：留学生の意識

■日本に留学する外国人も、日本の就職活動時期には違和感。




■具体的な留学生の声

- 「新卒一括採用に違和感があります。これを逃せば就職のチャンスが大幅に減るのは、理不尽な気がします。」
- 「服装、スケジュールなどに関するルール・定めが多すぎます。」

ディスコ「外国人留学生の就職活動に関する調査結果」（2014年4月）

# インターンシップへの参加

ディスコ「インターンシップに関する調査（2015年4月調査）」によれば、

●80.0%の学生（3年生）がインターンシップに応募
●そのうち、68.6%の学生がインターンシップに参加

また、

●新経連アンケートでも、72.2%の企業がインターンシップを実施と回答。

- インターンシップは、既に学生・企業の双方に定着。
- 「先進的な企業や意識の高い学生がやるもの」から「就職・採用活動の通常のプロセス」へ。

# インターンシップと採用の連動

- 経産省「企業における『新卒採用等への取り組み状況』に関する調査データ」（平成26年度）では、企業が行うインターンシップのうち、29.6%が「採用直結型」。

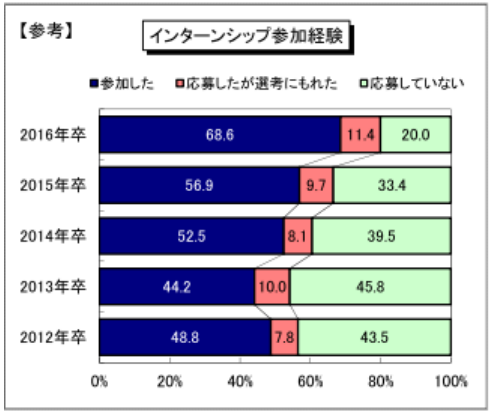
- 新経連アンケートでは、インターンシップ実施企業72.2%のうち半数の企業でインターンシップと採用が連動。

  例）インターンで評価が高ければ一次選考免除、
  特に優秀なら即内定　など

■学生は就職活動として参加し、企業は採用活動として行う形が普及。

■もはや、インターンシップと就職・採用活動は不可分

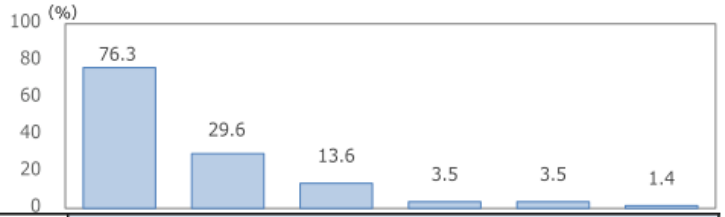
# 参考：企業のインターンシップ




ディスコ「インターンシップに関する調査」
（2015年4月調査）

インターン参加学生は年々増加。

「採用直結型」は29.6%
特に小規模の企業で多い傾向




| | （n数） | 仕事理解型 | 採用直結型 | 業務補助型 | 課題協働型 | 事業参画型 | 分からない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | 287 | 76.3 | 29.6 | 13.6 | 3.5 | 3.5 | 1.4 |
| 【業種】 | | | | | | | |
| 建設・不動産 | 25 | 76.0 | 28.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 4.0 |
| 製　造 | 116 | 74.1 | 27.6 | 13.8 | 1.7 | 1.7 | 2.6 |
| 商社・卸売／小売 | 30 | 86.7 | 43.3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 |
| 金　融 | 8 | 87.5 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| サービス | 90 | 74.4 | 24.4 | 14.4 | 5.6 | 5.6 | 0.0 |
| その他 | 18 | 77.8 | 50.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 【地域】 | | | | | | | |
| 大都市圏 | 148 | 80.4 | 28.4 | 12.2 | 5.4 | 6.1 | 0.7 |
| 地方圏 | 138 | 72.5 | 31.2 | 14.5 | 1.4 | 0.7 | 2.2 |
| 【従業員規模】 | | | | | | | |
| 5人以下 | 14 | 28.6 | 42.9 | 28.6 | 0.0 | 14.3 | 0.0 |
| 6～20人 | 20 | 60.0 | 55.0 | 5.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 |
| 21～50人 | 19 | 63.2 | 47.4 | 15.8 | 0.0 | 5.3 | 0.0 |
| 51～100人 | 24 | 83.3 | 33.3 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 101～300人 | 57 | 80.7 | 28.1 | 14.0 | 1.8 | 5.3 | 0.0 |
| (小計)中小企業（300人以下） | 134 | 70.1 | 37.3 | 12.7 | 2.2 | 4.5 | 0.0 |
| 中堅企業（301-999人） | 63 | 84.1 | 25.4 | 11.1 | 4.8 | 3.2 | 1.6 |
| 大企業（1000人以上） | 90 | 80.0 | 21.1 | 16.7 | 4.4 | 2.2 | 3.3 |

60%以上　40%以上　20%以上

※無回答は非表示

経産省平成26年度産業経済研究委託事業（共育型インターンシップの普及に関する調査）「企業における『新卒採用等への取り組み状況』に関する調査データ」
Q.「あなたの勤務先が実施しているインターンシップはどれに近いと思いますか？」

# 就職・採用活動時期についての考え方

- 採用広報・採用選考の開始時期、内定時期等、就職・採用活動の時期に関わる一切のことは、個々の企業が自由に決めるべき。政府や団体によるルールや指針は全く必要なし。
- いつでも好きな時期に契約を結ぶことができるのが、企業にとっても学生にとっても便利で合理的。自由な合意に干渉すべきではない。
- インターンシップが普及し、学生が在学中に仕事を体験することが常態化。実際に仕事をすれば学生の能力・適性が明らかになるため、企業がこれを採用選考に活用する「採用直結型」のインターンシップが増えるのは自然な流れ。
- インターンシップと採用選考が不可分となれば、就職・採用活動の時期を決めること自体が無意味に。へたに時期を決めれば、重要なキャリア教育の場であるインターンシップの実施を阻害することになりかねない。

# 学業への影響について

# 大学で学ぶ「学業」とは？

政府の就職・採用活動時期に関する後ろ倒し要請の中心的な理由は、

「学生が学業に専念できる環境を整えるため」

では、この場合の「学業」とは、いったい何か？

- 「就職活動＝社会に出るための準備活動」が悪影響を及ぼす、という文脈から考えると、「実学ではない純粋な学問」ということか？

# 大学で学ぶ「学業」とは？

しかし、

- 大学は、研究者を目指す一部の学生にとっては純粋な学問を学ぶ場だが、大半の学生にとっては、社会に出るための準備をする場。であれば、社会の仕組みや仕事のやり方を学ぶことも、学生にとって必要な「学業」の一部であるはず。
- 企業の採用活動がインターンやビジネスコンテスト等のキャリア教育と直結していることを踏まえると、就職活動も学生にとって必要な「学びの場」であるとも言えるのではないか。

# 大学で学ぶ「学業」とは？①

■目指すべき方向性

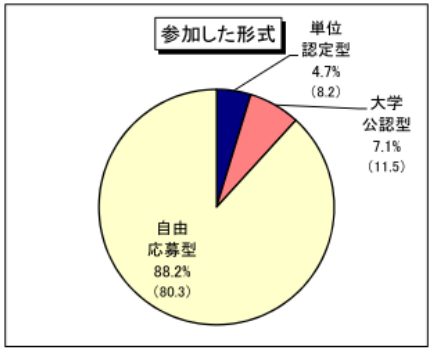
- 企業・大学の双方において、学生が社会に出てから役立つことを学べる環境を整備すべき。
- 企業側で現在行われているインターンやジョブフェア等を更に推進するとともに、大学教育とビジネスの現場を連携させる取り組みを後押しするべき。
- 大学での「学業」を企業側としてどのように評価するか、あるいは、学生が在学中に修めるべき「学業」について、どのようなものを企業側として求めるべきか、に関しては、引き続き企業側の声を踏まえつつ、意見を集約していくべき。

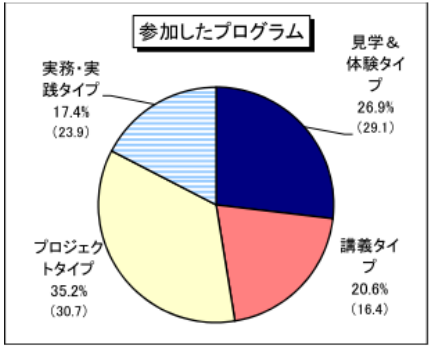
# 大学で学ぶ「学業」とは？②

■考え得る施策

- インターンシップを大学の単位として認めることを促進する（2015年、単位認定型のインターンは4.7%）。
- インターンシップの単位化については、現在は「1週間以上継続して」等の縛りがある場合があるので、例えば異なる期間に行ったインターンシップを通算可能とするなど、促進のための具体策を検討するべき。また、複数社でのインターンシップの必須化やカリキュラムの体系化など、単位化に耐え得る方策も同時に講じられるべき。
- 現役の経営者・起業家が大学で実学講座を持つことを推進する。（客員教授や非常勤講師への外部人材の積極活用）
- 企業の採用選考において、大学での実学関連授業の単位取得を積極的に評価する。

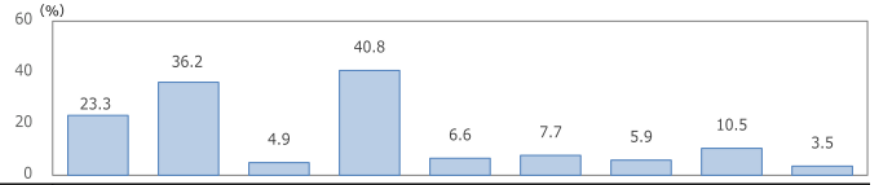
# 参考：大学教育とインターンシップ




ディスコ「インターンシップに関する調査」
（2015年4月調査）

➡ 単位認定型は4.7%




| | （n数） | 経営陣 | 人事部 | 人事部以外からの部署 | 大学等の教育機関 | 学生本人 | 官公庁や自治体 | 就職情報会社など | 商工会議所／インターンシップ推進協議会など | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | 287 | 23.3 | 36.2 | 4.9 | 40.8 | 6.6 | 7.7 | 5.9 | 10.5 | 3.5 |
| 【業種】 | | | | | | | | | | |
| 建設・不動産 | 25 | 24.0 | 28.0 | 4.0 | 36.0 | 12.0 | 4.0 | 8.0 | 8.0 | 12.0 |
| 製　造 | 116 | 22.4 | 43.1 | 4.3 | 39.7 | 4.3 | 6.0 | 3.4 | 9.5 | 3.4 |
| 商社・卸売／小売 | 30 | 10.0 | 43.3 | 0.0 | 46.7 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 |
| 金　融 | 8 | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 |
| サービス | 90 | 27.8 | 28.9 | 6.7 | 43.3 | 7.8 | 5.6 | 6.7 | 10.0 | 1.1 |
| その他 | 18 | 27.8 | 22.2 | 11.1 | 38.9 | 16.7 | 33.3 | 5.6 | 11.1 | 5.6 |
| 【地域】 | | | | | | | | | | |
| 大都市圏 | 148 | 21.6 | 44.6 | 7.4 | 36.5 | 6.1 | 5.4 | 8.1 | 6.8 | 2.7 |
| 地方圏 | 138 | 24.6 | 27.5 | 2.2 | 45.7 | 6.5 | 10.1 | 3.6 | 14.5 | 4.3 |
| 【従業員規模】 | | | | | | | | | | |
| 5人以下 | 14 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 35.7 | 21.4 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 0.0 |
| 6～20人 | 20 | 45.0 | 5.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 | 10.0 | 0.0 | 15.0 | 5.0 |
| 21～50人 | 19 | 31.6 | 15.8 | 5.3 | 42.1 | 10.5 | 15.8 | 15.8 | 26.3 | 5.3 |
| 51～100人 | 24 | 20.8 | 16.7 | 4.2 | 62.5 | 4.2 | 8.3 | 4.2 | 25.0 | 4.2 |
| 101～300人 | 57 | 15.8 | 26.3 | 14.0 | 59.6 | 12.3 | 5.3 | 5.3 | 14.0 | 1.8 |
| (小計)中小企業（300人以下） | 134 | 26.9 | 17.2 | 7.5 | 49.3 | 11.2 | 9.0 | 6.0 | 16.4 | 3.0 |
| 中堅企業（301-999人） | 63 | 17.5 | 46.0 | 0.0 | 42.9 | 1.6 | 6.3 | 12.7 | 3.2 | 1.6 |
| 大企業（1000人以上） | 90 | 22.2 | 57.8 | 4.4 | 26.7 | 3.3 | 6.7 | 1.1 | 6.7 | 5.6 |

60%以上　40%以上　20%以上

※無回答は非表示

経産省平成26年度産業経済研究委託事業（共育型インターンシップの普及に関する調査）「企業における『新卒採用等への取り組み状況』に関する調査データ」
Q.「あなたの勤務先がインターンシップに取り組み始めたきっかけ（提案や要請、はたらきかけ）は誰からのものでしたか？」

➡ 大企業の大学との連携は不十分

# 企業側に求められること
# ①学生への配慮

# 学生への配慮

「学業」が就職・採用活動と不可分とは言え、大学における授業や試験が大切な学生の本分であることは確か。

企業側にも、インターンや採用活動を行うに当たって、一定の配慮が求められる。

例えば、地方や海外在住の学生に配慮したスカイプ面接の許可は、すぐにでもできる企業側の工夫。

⇒しかし、新経連アンケートでも、4割以上の企業が未だスカイプのような対面以外の選考方法を採用していない。

# 学生に配慮した選考上の工夫例

■学生に配慮した工夫：他の例（新経連アンケートより）

〇対面ではない選考方法について

- クラウドインターン（リモートでインターンへの参加が可能）
- ビデオインタビュー（面接官の映像が流れ、その質問に対してカメラに向かって録画する形式）
- エンジニアの場合、オンラインでのプログラミングテストや学生自ら作成したソースコードの提出等、対面でなくても能力を判定できる選考方法の採用

〇その他について

- エントリーシートを15分程度で記入出来るものに簡素化。
- バイパス採用＝会社説明～内定までを一日で行なう。
- 学生と相談して選考日程を決定。

# 企業側に求められること
# ②学生を惹きつける努力

# 「一括エントリー」について

■大手就職サイトの「一括エントリー」（学生が一度に複数の企業にまとめてエントリーできるシステム）は、

- 「ある程度の母集団を確保するため」
- 「最低限のPRのため」
- 「学生の認知度を上げるため」

等の理由で活用している企業は多い（新経連アンケートでも41.7%の企業が「使っている」と回答）。

⇒しかし、

- 自分の適性や志望を深く考えず、「とりあえずエントリーだけ」と安易にエントリーする学生が増加
- 膨大なエントリーをさばく企業側の事務的コスト増大

など、弊害も大きい。

# 「一括エントリー」について

■「一括エントリー」は、企業に求められる「自ら欲しい人材を積極的に採りに行く」という姿勢や、学生に必要な「自分のやりたいことをやれる企業を自分自身で探す」という能動性の対極にあるもの。

■新経連アンケートでも、

- 「自社が求める人材だけにフォーカスして採用したい」
- 「費用対効果が合わない」
- 「大量にエントリーする志望度が低い学生より、自社をきちんと志望してくれる学生を優先させたい」

といった理由で一括エントリーを使用しない企業が相当数あることが判明。

# ダイレクト・リクルーティング

■一括エントリーを用いない企業の能動的採用の例①
：ダイレクトリクルーティング（＝SNSや人材データベースを活用し、企業が採用候補者に直接連絡をとって採用する手法）

〇新経連アンケートでは、61.1%の企業がダイレクト・リクルーティングを行っていると回答。

〇ダイレクト・リクルーティングを行う理由

- 「確実なターゲット学生に絞るため」
- 「SNS等を就職活動に活用している学生は積極的で優秀な者が多いため」
- 「採用コスト（工数・費用）削減のため」
- 「各ポジション要件にマッチした人材を採用するため」
- 「社員のSNS上のつながりで来る候補者の方がカルチャーフィットする可能性が高いため」

# AI・ビッグデータの活用

■一括エントリーを用いない企業の能動的採用の例②
：AIやビッグデータを活用した科学的・論理的な採用方法

◇例）

- SNS上の他者からの「評判」を分析し、適性を判断して、最適な企業とマッチング
- レジュメ（履歴書）や履修履歴等のデータを蓄積し、分析して学生の適性を判断
- 学生にゲームをさせ、その際のマウスの動かし方や視線等をデータ化して統計的に仕事上の能力を判断

⇒企業側にとっては採用活動が効率化され、学生側にとっては科学的根拠に基づいた自分の適性・能力を知ることができる。

# 欧米の例から考える

# 欧米の就職活動

- 欧米では、日本のような新卒一括採用はまれ。職種別採用で欠員が出たらその都度募集する形が一般的。（雇用がメンバーシップ型ではなく、ジョブ型）
- 多くの学生は、在学中、長期のインターンシップ等の職業経験を積む。また大学では、会計学・経営学・人事学・IT等、職業領域と密接に結びついた知識を習得。

⇒このため、卒業時点で学生はある程度の実務経験・実務知識を持つ。

- 企業側では、指定校のみを対象としたインターンシップやジョブフェアで優秀な学生には在学中から内定を出すことも一般的。

⇒可能性のない学生を最初から排除することで、企業・学生の双方に無駄のない仕組み。

参考：リクルートワークス研究所『Works』102号
「欧米の新卒採用事情を見る」

# 欧米の例から得られる含意

【欧米】

- 「新卒一括採用、OJTで育てる」という方式でなくても、ある程度の職業能力を身に付けられる高等教育・雇用システム。
- 効率的で、企業・学生の双方の自由な意思に基づく就職・採用活動が可能。

我が国でも、大学教育や雇用の在り方等、教育と働き方の全体を視野に入れた検討が必要。また、就職活動も採用活動も、多様な学生・企業に合わせた様々なバリエーションが可能であるべき。

# 総括

# 総括①

- 就職・採用活動は雇用や教育の在り方全体と密接に関わっており、学生・企業が時代に合った「能動的・積極的」な就職・採用活動を行うには、雇用・教育全体を見据えた改革が必要。
- 雇用においては、メンバーシップ型からジョブ型へとその在り方そのものを見直し、「能力・スキル」を基本として、「仕事で人を選ぶ」形へと変化させていくべき。
- そのためには、働く人のスキルや業務実績等を見える化した客観的な「尺度・モノサシ」が必要であり、官民連携してその確立に取り組むべき。
- 兼業・副業の取り扱いや労働時間制度についても、上記の環境と整合性がとれる形で抜本的に見直すべき。

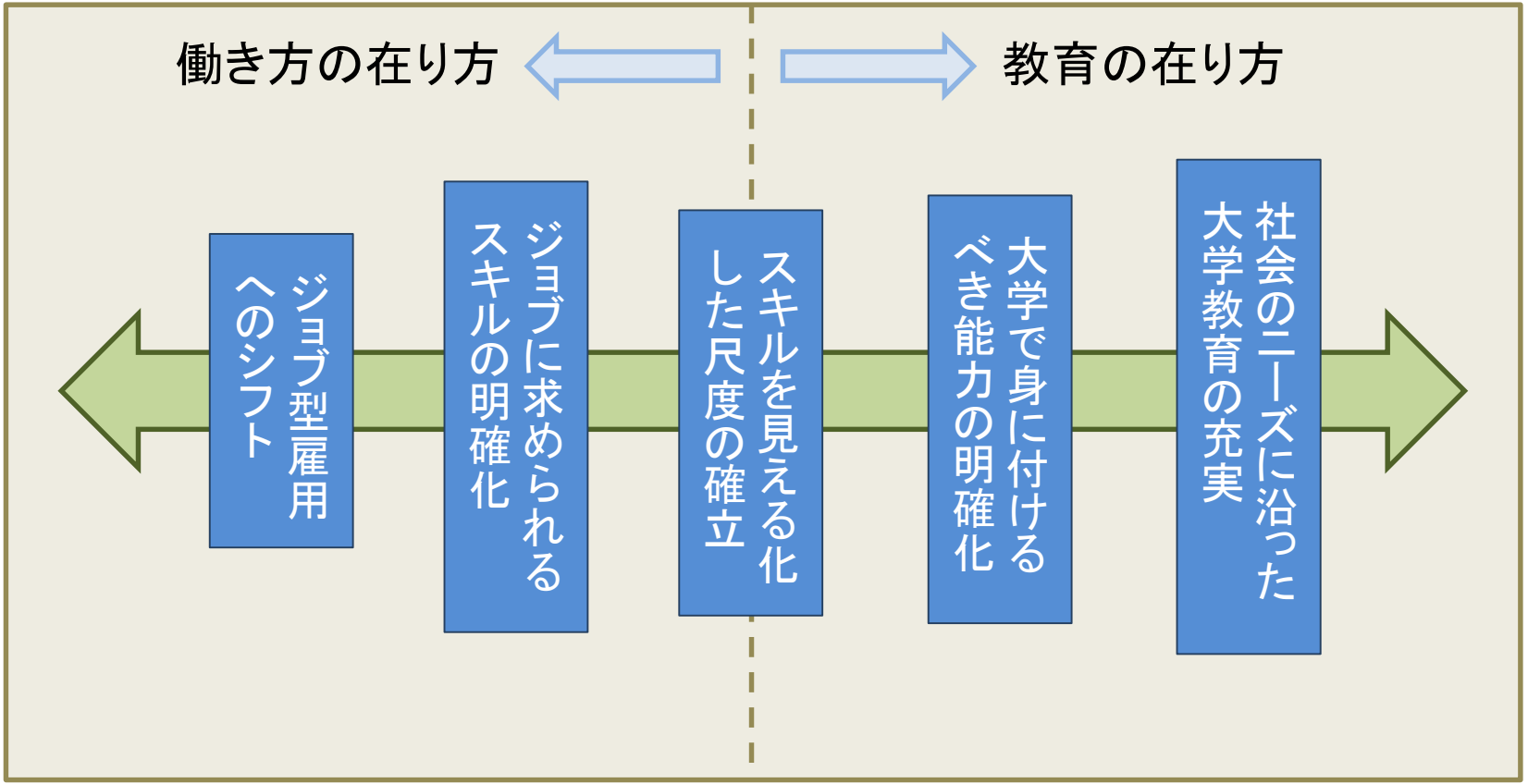
# 総括②

- 教育においては、「大学で何を教えるべきか」を改めて考え直し、会計学・経営学・人事学・プログラミングを含むIT系実務、コミュニケーション言語としての英語など、実学系科目を必要な学生に十分に提供できる環境を整えるべき。
- また、インターンシップの単位化促進や実学教員の増員など、具体的な企業と大学の連携策を更に推進すべき。
- インターンシップについては異なる時期の参加実績を通算可能とする等、単位化促進の施策を進める一方で、カリキュラムの体系化等、単位化に耐え得る工夫も図られるべき。
- 在学中の留学、海外でのインターンシップ、一旦社会に出た上での復学等、多様な学びを促進するために、引き続き企業側との連携を進めるべき。

# 総括③

- ジョブ型雇用を進めれば、企業において採用したい学生像がより明確になるため、「自社の採用は大学で〇〇を履修していることが必須」「〇〇系授業で『優』のある者は採用選考で評価」など、大学での学業を評価しやすくなる。
- 大学側においても、「この大学のこの学部は〇〇業界に強い授業を行う」など、就職を見据えた独自性を持ちやすくなる。
- また、小中高から社会に出ることを意識し、仕事のスキルを得られる実学系の教育を大学生より下の年齢層においても充実させるべき。

# 総括図


働き方の在り方
教育の在り方
ジョブ型雇用へのシフト
ジョブに求められるスキルの明確化
スキルを見える化した尺度の確立
大学で身に付けるべき能力の明確化
社会のニーズに沿った大学教育の充実

# 採用活動に関する会員アンケート結果

・実施時期：2016年1月

・方法：Google Driveを用いた
回答フォームへの入力方式

# ■採用活動開始時期

| ■採用活動開始時期 | % | 主な理由 |
|---|---|---|
| 1. 最終学年の8月以降 | 5.6% | ・早期スタートに必要なリソースを社内で確保することが難しいため。 |
| 2. 最終学年の6月～7月 | 2.8% | |
| 3. 最終学年の4月～5月 | 19.4% | ・大手の採用が一巡したところで募集を開始。二股三股でj試験を受ける学生が多く、辞退が相次ぐ為。 |
| 4. 最終学年の前年（大学は3年生、高校は2年生）の1月～3月 | 30.6% | ・大手就活サイトのグランドオープンの時期にあわせて開始。採用ターゲット層の学生が動き出す時期であるため。 |
| 5. 最終学年の前年の10月～12月 | 13.9% | ・早期に就職活動をしている学生は自社の求める人物像とマッチする確率が高い為。<br>・最終学年の前年の夏にサマーインターンを実施しており、学生から早期の採用決定が求められるため。<br>・採用工数削減のため（早期から積極的に活動されている学生ほど、内定確度が高いため）。 |
| 6. 最終学年前年の9月以前 | 8.3% | |
| 7. 通年で行っている | 16.7% | ・学生も学業や個人で挑戦したいことが多様化している為、1人1人に合わせた採用手法、スケジュールで対応していきたいと考えている為。<br>・新卒エンジニアの80%以上がNon-Japaneseであり、卒業後入社までに半年近く待たせてしまうケースが発生していたため。<br>・大手企業が開始する前までに内定者を確保しておきたい為。<br>・学生インターン、アルバイトなど通年で受け入れており、その就業体験を通じて内定を出す学生もいるため<br>・短期間で集中的に行うより、社内の工数がかからないため |
| 8. 新卒採用を行っていない | 2.7% | |

# ■インターン概要

■各社で行われているインターンの概要

・5名前後のグループワークで新規事業立案（3年生の7～9月頃）。

・合同インターンシップ（各企業とのタイアップ）、1day インターン、志合宿（自己を見つめる1泊2日の合宿）など。

・現場の体験をするアルバイトインターンを実施（3年生の12月～）。

・トップセールスマンからひと言、中堅社員から成功事例紹介、若手社員との座談会、ビジネスマナー／ロールプレイの実施、メジャーユーザー訪問、情報系センター見学、グループワーク 、プレゼンテーションなど。

・選考直結型の短期インターン（課題プレゼン、3～4年生向け）。途中、役員からのフィードバックがあり、それを基にさらにブラッシュアップした内容のものをプレゼンしてもらう。

・長期インターン（アルバイト、3年生以下）。通常のアルバイトと同様、シフト制。直ぐにOJT開始。ただし、アルバイトよりも高い水準のもの（能力、適性によって正社員と同じくらいの内容のもの）を業務として遂行してもらう。

・旬なテーマを対象に情報収集、分析、戦略構築、プレゼンテーションに至る一連のコンサルティング業務を学生グループで実施（コンサルティングコース：1週間）。

・各部署に1名ずつ配属され、プロジェクトメンバとして実際の業務に参加（ITソリューションコース：約2週間）。

・大学からの要請で毎年4名程度の学生を2週間受入れ、営業研修（営業同行含む）、技術研修（簡単な作業で実習）を行い、最終日に学んだことをプレゼン。また、一般公募のよるインターンシップもあり、こちらは10名程度の学生を3週間受入れ、数名のグループに分かれて課題に対してチームでプログラミングをして最終日に成果発表。

# ■インターンと選考の連動

| ■インターンを行っているか、また選考と連動しているか | |
|---|---|
| 1. インターンを行っており、採用活動と連動 | 36.1% |
| 2. インターンを行っているが、採用活動と連動せず | 36.1% |
| 3. インターンを行っていない | 27.8% |

■インターンと選考の連動の例

・インターンで評価が高ければ選考を一部スキップし、会社をより深く知ってもらう為に社員との面談や会食を行っている。

・インターンで評価が高ければ、本選考のグループディスカッション（1次）無条件通過。

・インターン時に優秀な学生がいれば、内定を出すことも有。評価ポイントは積極性、親和性など。

・現在ポジション別採用を行っているため、インターンを通じてそのポジション、部署にどの程度マッチしているかを判断する。優秀であれば選考プロセスの免除も。

・選考直結の短期インターンでは、役員へのプレゼンテーションで次の最終面接に進めるか否かが決定する。

# ■学業成績の考慮

■選考に際して、学業成績を考慮するか

| 考慮の有無 | % | 主な理由 |
|---|---|---|
| ある程度考慮している | 36.1% | ・知識だけでなく知恵も絞りながら、自ら自走、仕掛けてくれる人材を求めている。学業の内容も然り。やり切ったかどうかは重視している。<br><br>・得意分野や関心分野を知る為。また、どのような考え方に基づいて、学業に励んだかを測りたいため。<br><br>・物事に対する取り組み方を知るためにある程度参考になると考えているから。<br><br>・経営学、会計学、外国語、技術など入社後知識が役立つと思われる分野について、真剣な取り組みや良い成績をおさめている場合は着目する。 |
| 全く考慮していない | 63.9% | ・学校教育においての評価が仕事に与える影響は明確には分からない為。<br><br>・学校によって成績の基準が異なると思われるので、採用選考においては画一的な指標として用いづらいと考えているため。<br><br>・成績よりもプログラミングスキルを重視するため。<br><br>・学業の成績と弊社でのパフォーマンスは相関しない可能性が高いため。<br><br>・自社内SPIや対人力測定で判断する方が実務レベルの高い学生が採用できるため。 |

# ■対面以外の選考方法

| 対面以外の選考方法を行っているか否か | % |
| --- | --- |
| 行っている | 58.3% |
| 行っていない | 41.7% |

■行っている場合、具体的方法

・技術職の場合、Githubのソースコードを提出してもらい、選考替わりにする。

・スカイプ（遠方の場合で、理由がある場合のみ、最終面接以外）。

・ビデオインタビュー（面接官の映像が流れ、その質問に対してカメラに向かって録画する形式）

・オンラインプログラミングテスト（Web上で受験可能なプログラミングテスト）

・クラウドインターンを実施。（地方や海外の学生が参加できるための、リモートでのインターンシップ）

# ■一括エントリー

| 大手就活サイトの一括エントリーシステムを使っているか | % | 主な理由 |
|---|---|---|
| 使っている | 41.7% | ・一応最低限のPRの為。<br><br>・母集団形成を行う為。少しでも多くの学生にエントリーしてもらいたい為。<br><br>・他に情報がないため。<br><br>・当社に対する学生の認知度がさほど高くなく、当方から学生へのダイレクトなアプローチが可能になる一括エントリーの力をある程度借りる必要があるため。 |
| 使っていない | 58.3% | ・自社が求める人材だけにフォーカスして接触、採用したい為。<br><br>・内製である程度の学生を集めるノウハウが蓄積されてきた為。<br><br>・費用対効果が合わない為。<br><br>・大手就活サイトのオープン（３月）よりも前に、別途設定する共有サイト上にて説明会参加の受付を開始したため。<br><br>・一括エントリーを利用している層が弊社の求めているターゲット学生ではないケースが多いため。<br><br>・志望度が比較的低い学生の方が多くエントリーいただくことになるため、志望度の高い方への優先度を考慮し、使用していない。<br><br>・工数が割かれる一方、相性は良くなく、利用料のROIが低いため。 |

# ■ダイレクト・リクルーティング

| SNS等を用いたダイレクト・リクルーティングを行っているか | % | 主な理由 |
|---|---|---|
| 行っている | 61.1% | ・学生と一定の距離を保ちながらうまくコミュニケーションをとることができる為。<br><br>・学生はメールや書類よりSNSを活用しているため。<br><br>・確実なTarget学生に絞る為。<br><br>・採用コスト（工数・費用）削減のため。<br><br>・一括エントリでは会えない学生と会うため。<br><br>・ダイレクト・リクルーティングの媒体を利用している学生は能動的で積極的な学生も多い為、自社の求める人物像との近く採用確率も高い為。<br><br>・各ポジション要件にマッチした人材を採用するため<br><br>・社員のSNS上のつながり経由で来る候補者のほうが採用確度が高く（志望度、能力、適性などの高さ）、カルチャーフィットする可能性が高いという仮説を持っているため。 |
| 行っていない | 38.9% | ・現在は実施していないが興味はある。現状を調査し弊社にマッチするのであれば前向きに対処したい。 |

# ■その他意見

■学業への配慮について

・インターンの開催日時、期間等はいくつかの大学の試験期間を照らし合わせながら行っている。

・学生にも負担がないよう、開始日時、終了日時、頻度を学生と個別相談して行っている。

・地方学生の選考の場合、希望日程を提示してもらい、当該日時にて、複数の選考を同日に行うことが出来るよう、フローを組む。

・土・日・祝日に説明会を実施。エントリーシートは15分程度で記入出来るものに。

・バイパス採用＝会社説明～内定までを一日で行なう

■その他の工夫、意見

・多面的に学生を見たい為、インターンは複数個エントリー、参加OKとしている。

・面接は人事が担当せず、全社員から候補者に合う社員をディレクションして、マッチングする方法をとっている。（人事は学生のメンター役として、選考プロセスのみならず、就職活動全体のアドバイス等を行う。）

・企業側は選考するだけではなく、学生が将来を選択する際のキャリアアドバイザーとしての役割も担うべき。

・就職活動の時期が定められることにより、学生が一定期間就職活動に”束縛される”ような状況に陥ってしまうのは良くない。

・新卒以外のキャリア採用も通年で実施する中、新卒一括採用にこだわらず、安定的に人材が確保できる採用の確立が必要。

Hello, Future!

新経済連盟

Japan Association of New Economy