

◆無料相談コンシェルジェとは◆

「STUDENTS'REPORT」パッケージに含まれる無料相談サービスです(年間150分まで)。

1回あたり「15分程度」で解決可能なテーマについて、追加料金不要でご回答します。

「目下の採用課題に、簡単な助言が欲しい」

「選択に迷う案件、参考まで学生の声を知りたい」

「配信メールには掲載されてない競合他社の動きをより詳しく知りたい」など

各社様固有のご質問・ご相談にクイックに対応いたします！

☎️ 無料相談は SR サポートデスクまで support@pivot-inc.co.jp



早期内定出しの建付変更を考えている。「6月以前の内々定の伝え方」「受諾期限の設定」など、迷っている点の基本的な考え方を相談したい(ご相談者:金融採用担当)



「内々定」と断言するのではなく、「弊社としてはぜひ来てほしい」など、暗に伝えるのが一般的です。

【内定出し後の意思確認の締め切り】

内定受諾後の「後日辞退」をどこまで許容するかによります。

早期内定の「目的」「想定競合」によって、適切な時期は変わります。

※想定競合の内定出し時期は「Case&Trend トレンドリーダーの選考(毎年6-8月発行)」を確認ください。

(仮定1)3月前半ごろに締め切りを設定

- ・大多数の学生が、併願他企業の内定取得前です。
- ・したがって、形式上は受託しても、本命企業の結果次第で事後辞退が多く出ます。

(仮定2)連休前後に締め切りを設定

・金融の早期選考組「BtoB 企業大手」などでは早期に内々定がでているため、これらの企業が本命である学生の事後辞退は防げます。

一方で、本命が「商社」「政府系金融」「日系金融の通常選考」などの学生は、本命の結果が出るまでは「隠れた受諾者」となり、他社の結果がよければ「その時点で事後辞退」となります。

【効果的なフォロー施策】

- ・内容としては「選考プロセスでは得られなかった機会提供(社員面談・情報)」が定番です。
- 特に、入社後のキャリアが本人の希望通りかについて、「判断の機会」を与えることが重要です。

(例1)総合職入社後、「なるべく早く〇〇分野、〇〇部門につきたい」

- ・該当する社員、とりわけエース人材を充てるのが効果的です。
- ・ただ「本人の志望」は様々ですから「会いたい社員を選べる」とさらに良いです。

(例2)特に女性の場合

・ワークライフバランス、特に産休育休のとりやすさは、大前提です。

・総合職女子では、近年むしろ、

「復帰後も第一線で長く働けるか」

「休職ブランクがその後の昇格などハンデにならないか」

など、待遇への関心が強くなっています。

その場合「復帰直後の先輩」よりも「育休をしっかりと取った管理職」が適任かも知れません。



大学別施策として「キャリアセンター」のOBOG名簿を使っている。先輩情報を登録しているが、実際に効果はあるのか？



キャリアセンターは大学属性により有効度が異なります。

女子大・小規模校・地方の大学・中堅下位校では有効である一方、上位校ではあまり使われていない傾向にあります。

とはいえ、登録して損はありません。

特に、キャリアセンター主催の「OB に話を聞く会(自主開催)」は、無料である上に学生のニーズも高く、おすすめのサービスです。



内々定の伝え方について。採用担当が伝える場合と、採用担当以外の社員が伝える場合では、辞退抑止などの効果に違いはあるのか？



出来るだけ職掌が上の社員から伝えるのが望ましいです。

・企業によっては、部長や取締役がその場で学生に内定を伝えるケースもあります。

採用担当者は、説明会やインターンフォロー等を通じて学生となじみの関係になり、距離の近い存在として応援・内定歓迎の意を伝えられると効果的です。

採用担当者の具体的な役割としては、以下のようなものが挙げられます。

・(可能であれば)選考途中のフォロー

・重要な面接当日の応援&緊張ほぐし

・重要な面接直後の歓迎&相談対応



インターン選考の「落選者」への対応を迷っている。落選者にも本選考を受けて欲しいが、学生はどう受け止めているか。あわせて、他社の取り組み事例も知りたい。(ご相談者:コンサル採用担当)



弊社の 24 卒レビュー 2 名の意見をお戻します。

属性:旧帝大 1 名(メーカー、サービスなど複数インターン参加)/早慶 1 名(金融、サービスなど複数インターン参加)

二人とも「基本的に、志望業界の場合は再エントリー不可でない限り、本選考は申し込む意識」でいます。

コンサル志望学生の場合も「再エントリー可能と分かれば申し込むと思う」とのことです。

※例えばバイン、ボスコンなどは基本的にすべての選考回に申し込むのが一般的なビヘイビアとして見られます。

再エントリーを妨げる一番の要因は、「一度落とした学生を企業は採らない」という学生側の思い込みであると思われま。ただし、練習もしくは(インターン参加者に対する)本選考時の優遇を目当てで、もともと志望度が低い企業のインターンを受験した場合は、「標準的なルートで選考を受ける時間が惜しい(タイパが悪い)」という判断から、受験意欲はととも低くなります。

【参考】再応募促進のために各社が取り組んでいる事例

▼シンクタンク業界 A 社(24 卒)

「インターン選考で落ちてても何度でも申し込み可能。本選考合格者にはインターン選考落選者が一定数いる」ことを強調して学生に伝える

→「再エントリーが普通」の意識づけに奏功

▼コンサル業界 B 社(24 卒)

インターン選考で落ちたステップから本選考に進むことができる。

GD で落ちた場合、本選考では ES・Web テスト免除・GD から受験可能となる

▼エンジニアリング業界 C 社(22 卒)

3days インターン(8 月)の落選者向け 1day インターン(9 月)を実施。

参加者は「インターン落選者向けイベントのため期待値は高くなかったが、想像以上に充実したプログラムだった」「ワークについてもよく考えられており、エンジ業界を理解できる内容だった」と評価



試験導入した動画選考を継続すべきか悩んでいる。学生の受け止めや他社の活用事例を知りたい。

(ご相談者:メーカー採用担当)



「動画が特殊なもの」という認識は薄れてきています。

ただし、ES(文書記入)の提出を求める企業が大多数であることには変わりありません。

フローとしては、面接途中ではなく「面接選考の前」に置く企業が多いです。

<企業の声>

「インターンでは(学生がESに慣れていないだろうから)動画で選考を行う」

「本選考のESを廃止し、動画に一本化する」

「ESと動画の両方を導入(主に本選考)」

「営業・渉外業務が多いため、(内容以前に)しっかりハキハキと話せることがマスト。挙動レベルのスクリーニングを社員が行うコストは無駄なので、動画にした」

<学生の声>

ここ数年で、学生側のハードルは大きく下がっています。

動画選考を実施する企業が増えたことに加え、

「日常生活においても、動画によるコミュニケーションが当たり前になった」

「逆に、文書を練ることへの苦手意識が強まっている」

なども影響しているようです。



理系出身者の採用を強化したいが、(金融業界のように)伝統的に文系採用が主流の業界を志望してくれるか不安。理系学生に広報・リーチする方法や、他社の取り組み事例を知りたい。



文系就活をする理系学生の多くは、情報を求めて「就活コミュニティ」に所属しています。

代表的なコミュニティにリーチすることで接点を持つことができます。

(コミュニティに所属する学生へリーチできる有償サービスを使うことができます)

理系学生が登録しているスカウトサービスを利用し、「商社・コンサル(この2業界は理系学生の採用実績が多い)」などの志望歴で絞り込み、オファーを投げることも有効です。



DX人材を新卒でも採用を始めることになりました。初期に着手すべきことを教えてください。

(ご相談者:金融採用担当)



人材要件を明確な言葉で定義することが急務です。

受け入れる現場/志望する学生の双方ともに「求める/身につけたいスキル」がはっきりしています。

※詳しいコンサルティング事例については別途お尋ねください。人材要件定義フォーマットなどもご準備があります

最近業種を問わず「DXを担うデジタル人材」の獲得競争が激化しており、参入後にいきなりトップレベルの学生を確保するのは難しい状況です。

複数年をかけて/どのような道筋で、確保するターゲットのレベルをステップアップさせていくのかを、上長・現場部門と共有しておくことも欠かせません。

ビジネスプロデュース、ビジネスイノベーション的な志向を持つ学生にリーチする施策として、デベロッパー、商社などとの異業種連携セミナーで、貴社ならではのDXの醍醐味や社会的使命を訴求する方法もあります。

三菱UFJ銀行では19卒以降、コース別採用で「システム・デジタルコース」を設置、対応するインターンを含め「三菱UFJ銀行という大手銀行でDXを行う意味」を押し出し、一定の人材獲得に成功している模様です。