

# 人事 Lab ヒトコトラボ

Vol.1 ～就職戦線(新卒採用)の状況や取り巻く環境～

## 株式会社マイナビ 静岡支社 支社長 野澤 哲

プロフィール：2005年新卒で入社。大阪府出身。関西・中国・四国地方にて10年強、中途採用支援部署にて採用や人材教育・育成の営業を経験後、滋賀支社を経て2020年10月より現職。趣味はサッカー。



この度、幅広い人材情報を会員の皆様へタイムリーにお届けする『静岡経協 人材ニュース ヒトコトラボ』を発行しました。今後、(株)マイナビ様と(株)静岡新聞社様にご協力いただき隔月に発行して行く予定です。宜しくお願いします。by 事務局

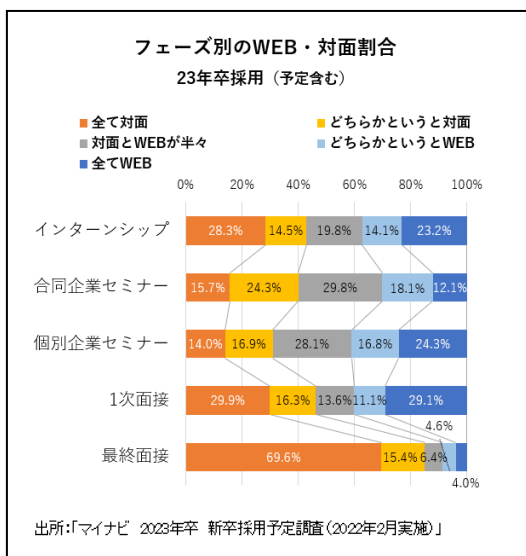
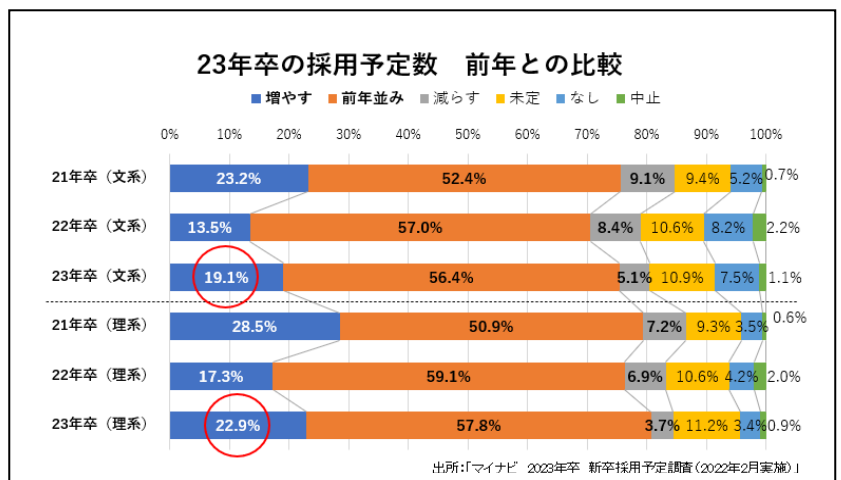
初夏の日差しに若葉がまぶしく照り映える好季節、皆様にはいよいよご活躍のこととお喜び申し上げます。これから本ニュース連載を担当します野澤です。会員企業の皆様にとって有益な情報をお届けできるよう、精いっぱい取り組んでまいり所存です。どうぞよろしくお願い致します。第1回では、近年の新卒採用に関する動向についてお届け致します。

2023年卒の新卒採用が本格的に始まり、最近では街中でリクルートスーツを着た学生の方を見る機会も増えました。私が管轄する静岡支社でも4月に6名の新入社員が入り、そのフレッシュさが周囲に良い刺激を与えていると感じています。

当社における全国的なアンケート調査によると、2023年卒業予定の大学生・大学院生の3月末時点での内々定率は26.4%と、前年比で4.9ポイント上回る結果となりました。3年前の2020年卒は同時期で12.7%だったため、約14ポイント上昇しています。

少子化による労働人口の減少や都市部への人口流出が課題となる昨今、企業側の採用意欲はこのコロナ禍においても衰えておらず、優秀な人材や会社にマッチする人材は採用したいという企業側のスタンスは変わらずにあると感じます。実際、昨

年度と比較して、23年卒の採用予定人数を「増やす」と回答した企業は、文系・理系ともに20%前後で、「変わらない」と回答した企業は50%超（※グラフ参照）。『将来の幹部候補・コア人材の確保』や『組織の存続・活性化』を目的に多くの企業で実施される新卒採用は、採用環境が厳しい状況でも採用基準はほとんどゆるめず、事前の人員計画に沿って行われています。



また、コロナ禍は私たちの生活に多くの変化を及ぼしていますが、コロナ禍における新卒採用活動の特徴として「WEB活用の促進」があげられます。オンラインと対面を組み合わせた採用活動が主流になっており、自社の会社説明会(個別企業セミナー)や1次面接ではWEB活用の割合が増加しています(※グラフ参照)。また学生側では、地元就職(Uターン含む)への希望が57.8%と5年ぶりに増加へ転じた点にも影響が反映していると見られます。

WEB活用が進む一方で、課題もあります。県内企業においても22年卒採用では、首都圏を中心に県外へ進学した学生などからの応募者数が増加したものの、学生の「内定辞退」が増加したという声も多く聞かれます。これまでだと選考過程が進むにつれ、学生の企業理解や志望度が高まっていくべきところが、WEB化により効果的に魅力付けが進まなかったためだと推察されます。課題を踏まえ、採用活動の設計を見直す動きが必要になるかもしれません。

2024年卒においては、インターンシップの時期が近づいています。当社調べによるとここ数年、学生のインターンシップ参加率は高い水準(参加率:22年度84.5%)にある一方、県内企業の実施率は全国平均より10%ほど低く推移しています。就職活動開始前に視野を広げて志向を絞り込む学生が増加しており、参加によって「職業適性が分かった」という学生が過半数以上います。インターンシップを通じて、その仕事に就く能力が自身に備わっているかを見極める傾向に近年あります。

