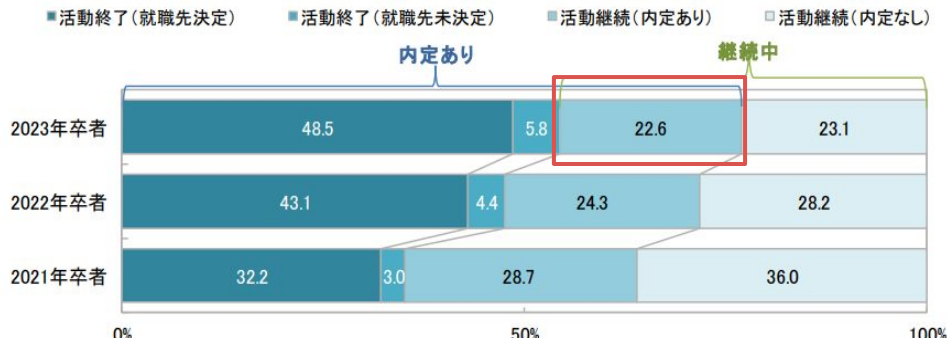


志望度をあげるポイントは選考中の接し方にあり!?

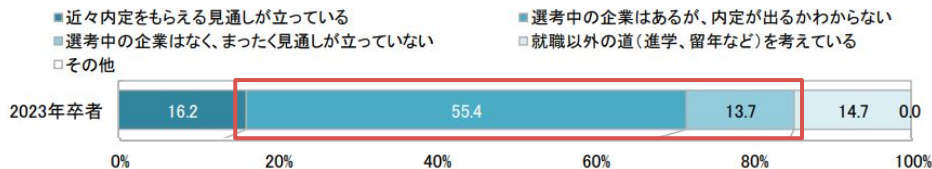


23卒学生の就職活動の動向

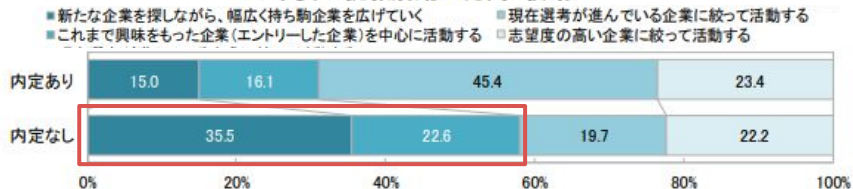
<活動状況の分布>



<未内定者が内定を得る見通し>



<今後の就職活動の方針・戦略>



大学4年生6月時点での就職活動状況について、全体の5割の学生は活動終了と回答。21卒、22卒の同時期と比較しても活動を終了した学生の割合が高く、早期化が進んでいることがわかる。

一方、内定を持つ学生のうち3割は「**内定を持ちながら活動を継続中**」と回答。内定を持っているものの承諾しきれていないという結果に。

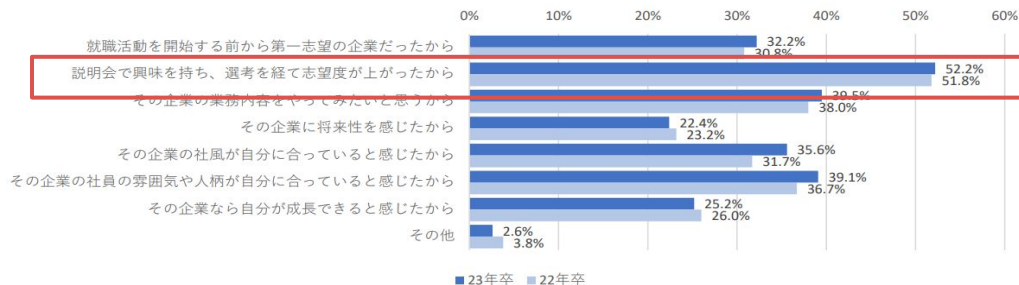
未内定者の今後の見通しについては**7割近く**の学生が**内定が出るかわからない、見通しが無い**と回答。

新たな企業への接触を検討する学生も多く、早期化の一方で**厳しい状況の中活動を継続している学生も多く**いることがわかる。

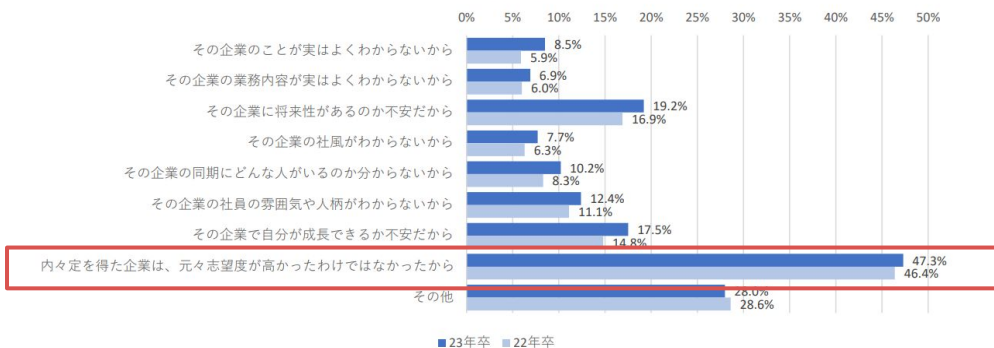
出典：2023 学生モニター調査結果 2023年卒Vol. 8 (2022年6月発行)
https://www.disc.co.jp/wp-content/uploads/2022/06/202206_rakuseichosa_kakuho.pdf

入社先の決定について

入社先企業を決められた理由



入社先企業を決められていない理由



入社先の企業を決定した理由では「**選考を経て志望度が上がったから**」と答えた学生が5割以上との結果になった。

同様に入社先を決められていない理由については「**志望度が高かったわけではなかったから**」という答えが5割近くに。

選考開始時点では高くなかった志望度を上げることができるのか、選考終了まで上がらないままなのかにより承諾につながるかどうかが決まると考えられる。

つまり、**選考中の魅力付けや情報提供によっていかに志望度を醸成するかが内定承諾獲得の鍵**になるといえる。

出典：マイナビ2023年卒 学生就職モニター調査 5月の活動状況 (2022年6月発行)
<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/06/s-monitor-23-5-001.pdf>



選考中に志望度が上がった理由は？

- ・ **社内の人と話してみても**雰囲気が良く、働きやすそうと感じた
- ・ 人事の方が面接前に面談を行い、自分自身が評価されているポイントを伝えてくれた。
各選考で会う社員の方がみんな同じように学生のことを考えてくれる方ばかりだった。
- ・ **職場の見学会や座談会**を通して、会社の雰囲気や業務内容をイメージしやすかった。
- ・ 説明会や面接、面談により自分が働くイメージを具体的に持てた。
多くの社員と関わることができ、社内の雰囲気も知ることができた。
- ・ 会社の良い面だけでなく悪い点も理解した上で実際の業務内容をイメージできた。



複数の社員と接して社内の雰囲気を感じてもらったり、業務内容を伝えることで自分自身が働くイメージをいかにもたせることができるかがポイント！

出典：マイナビ 2023年卒 大学生 活動実態調査（6月15日）
https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/06/23_0615_naiteiritsu.pdf

選考中に志望度が上がらなかった理由は？

- ・面接の際、フランクすぎたり軽んじられているように感じた。
- ・選考が進むにつれ、入社させるために困われているように感じて嫌になってしまった。
- ・給与・残業等の説明が不十分であり聞いてもあいまいな答えしか返してもらえなかった。モデルケースなどもわからず、長期的に働くことに不安を感じた。
- ・転勤なしと聞いていたが、最終選考前に転勤の可能性を伝えられた。
- ・選考に関する連絡が遅かったり不明な点が多かったりした。

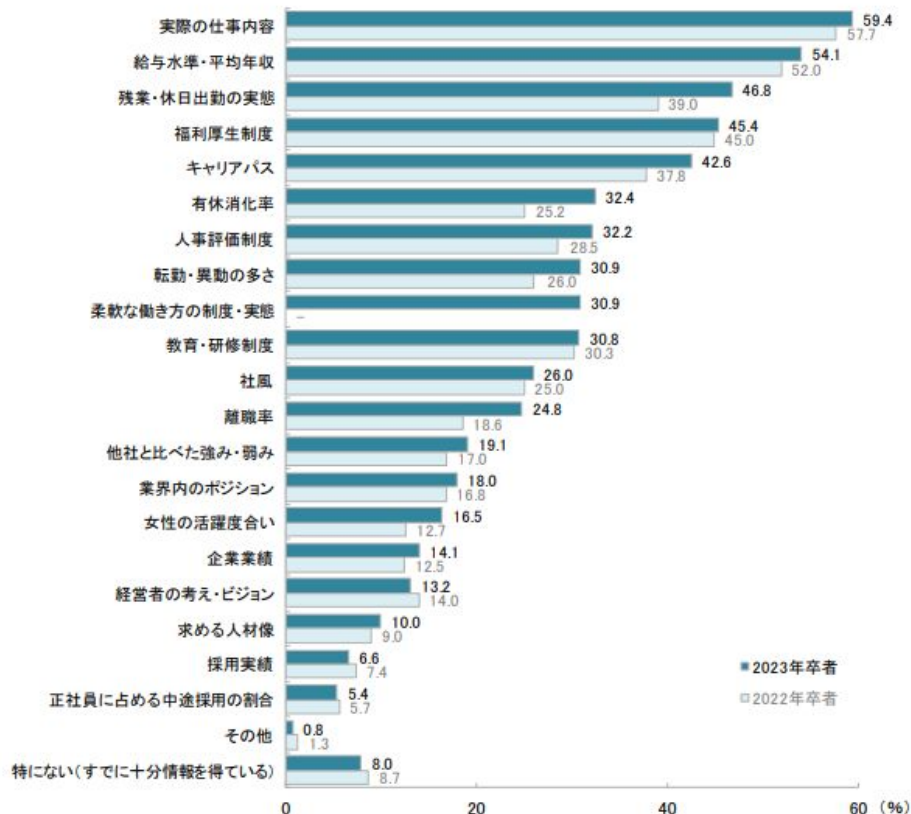


学生への向き合い方、接し方ひとつで簡単に志望度は下がってしまう…
自社に不都合な情報でも、聞かれた場合は隠さずに伝えることがベスト。

出典：マイナビ 2023年卒 大学生 活動実態調査（6月15日）
https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/06/23_0615_naiteiritsu.pdf

内定後にほしいフォローとは？

＜内定企業についてもっと知りたい情報＞



内定後に知りたい情報は多岐にわたることがわかる。
学生が知りたい情報はそれぞれ異なるため、ひとりひとりに合わせて適切に情報提供を行うことが重要である。

▼うれしかった内定者フォロー（一部抜粋）

- ・自分の悩みに向き合い、**承諾させるためではなく良いキャリアを築くために**相談にのってくれた。
- ・自身が想定しているライフスタイルを実現している社員の方との面談があった。
- ・勤務地や職場環境、条件など**選考中には聞きづらかったことに回答してもらえる**フォローアップイベントがあった。
- ・明るく和やかな雰囲気ですべてを伝えてくれ、**自分が必要だと伝えてもらえた。**

▼不快に感じた内定者フォロー（一部抜粋）

- ・かなり頻繁な電話や面談は鬱陶しく感じた。
- ・**内定承諾期限までなんの接触もなく、志望度が下がった。**
- ・仕事内容が知りたかったのに社風ばかりアピールされ、知りたいことを知ることができなかった。

出典：2023 学生モニター調査結果 2023年卒Vol. 7（2022年5月発行）
https://www.disc.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/202205_gakuseichosa_kakuho.pdf

- ①全体の半数の学生が就職活動を継続。
内定の見通しが厳しいと考え持ち駒を増やそうとしている学生も。
- ②入社先を決定した理由として「選考中に志望度が上がった」との回答が最多。
- ③選考中の接し方によって志望度が上がり、内定後のフォローにより承諾の後押しに！



**内定出しからだけでなく、接触・選考開始からの対応が
採用後期の採用成功のポイント！**