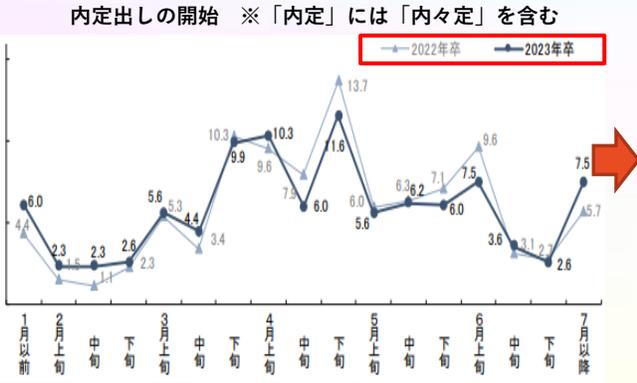


①.採用の早期化と学生を取り巻く環境(現状について)

キャリアス2023年卒・新卒採用に関する企業調査(7月)より

政府主導の採用スケジュールにより学生は以下の図①のような(3月説明会解禁・6月以降選考開始)活動になってはいるものの、**実態としては多くの企業がもっと早い時期から選考(面接)や内定(内々定を含む)出しを行っているため、学生の就職活動も前倒している。**2023年卒採用を行った企業(1,208社)に面接開始時期について尋ねたところ、**3月までに面接を開始した企業の合計は5割台後半(計57.9%)に達する。**また、内定(内々定)出しのタイミングにおいても、大手企業を中心に開始時期は「4月下旬」と回答した企業が多く、大型連休を前に内定を出し始めた企業が多い現状である(※図②参照) **その結果、特に地方の中小企業にとっては新卒採用における募集団形成が喫緊の課題となっている。**

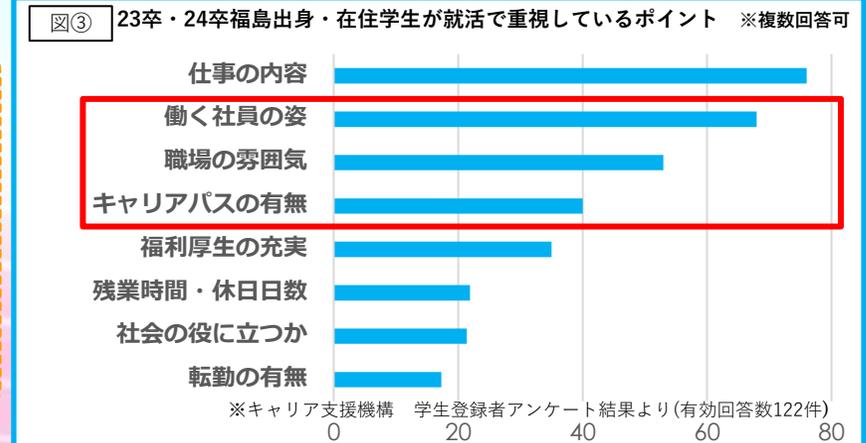


採用の早期化が顕在化
 既存採用活動での母集団形成に苦労
 継続的な関わりが必要
 早期から学生との関わりが必要

上記の図から、企業の採用の早期化が読み取れるように、早期から学生に対して【知ってもらおう活動】が求められている。具体的には【インターンシップ情報】【企業説明会(業界・仕事研究)】【社員と学生の交流会】【SNSや動画によるPR】等が効果的である。それらの活動を通して「企業の魅力(同業他社との差別化)」「学生が求める志望動機作成のヒントの提供」により、**学生の興味関心を高め、エントリーに繋がる可能性が高くなる。**今の学生はコロナ禍に入学した学生のため、「オンライン」「対面」の両方を活用した就職活動が、利便性が高くスタンダードになっており、特に就職活動の初期段階で活用することが多い「オンライン」の場合、学生が満足する質の高い内容にする必要がある。(内容が乏しいと逆効果になるため)その後の定期的な関わりでも「オンライン」や「SNS」を活用することで、学生は交通費や時間の負担を軽減することができるので歓迎する声がある。
※当法人学生向けサービス 学生相談窓口利用23卒学生の声を引用

②.23卒・24卒福島出身・在住学生の声から紐解く人材確保のヒント

当法人の学生向けサービス(学生登録)を利用している福島県出身・在住学生にアンケート調査(右記図③)をしたところ、**特に企業情報で重視しているポイントとして「働く社員の姿」「職場の雰囲気」「キャリアパスの有無」と回答した学生が多い。**このことから、実際に会社に来て、社内見学(一部体験)・働く人(ロールモデル)と交流し、「定期的な関わり」に繋がられるかが人材確保のポイントと言える。



③.「会津業界大研究会」開催の目的と効果

会津地域は福島県内で特に高卒者及び大学進学者(主に若者)の人口流出が極めて高く、将来の産業を担う人材不足に陥っている。これらの問題を改善していくためにも24卒の会津出身学生または会津に興味関心のある学生に対し【会津地域の企業の魅力】【会津で働く魅力】等を正しく訴求する【会津地域に特化したマッチングの機会】が重要と考え、**会津地域で初めて開催する。**本イベントを【対面式】で開催することで、学生と双方向のコミュニケーションにより自社のPRのほか、学生との情報交換(就活状況・方法等)のリアルな声を把握することを目的として開催する。**これを契機に、冬期インターンや企業説明会参加へ繋げることで人材確保が期待できる。**