

第11回人口減少対策専門部会

1月27日(火)広島市において、第11回人口減少対策専門部会(部会長：有賀 正宏 日本政策投資銀行中国支店長)を開催しました(参加者13名)。

広島修道大学キャリアセンター事務部長の木村千鶴氏からご講演いただいたのち、部会員との情報・意見交換を行いました。



講演のポイント ～貴社の採用戦略の参考として～

初任給25万円以上・親の関与が拡大・リファラル採用が有効

「中国地方の企業が学生に選ばれるためには」

広島修道大学
キャリアセンター
事務部長
木村 千鶴 氏



●学生が企業を選ぶ時代へ

従来の「企業が学生を選ぶ」構図から、現在は「学生が企業を選ぶ」構図へと変化している。学生は膨大な選択肢の中から企業を比較しており、少しでも不安要素があれば応募を見送る傾向にある。

●学生が重視する「安定・安心」

学生が企業選びで優先しているのは「安定・安心」である。具体的には、ノルマや転勤の少なさ、仕事内容の限定、福利厚生充実、有給休暇の取りやすさなどが挙げられる。加えて、内定後にどれだけ丁寧に面倒を見てくれるかという点も、重要な判断材料になっている。

●初任給志向の強まりとやりがい離れ

初任給への関心は近年さらに高まっており、「25万円以上」をひとつの基準として企業を見る学生が増えている。一方で、ボーナスや生涯賃金といった中長期的な視点は十分に浸透しておらず、短期的な条件比較が先行しがちである。また、やりがいや成長を軸に企業を絞り込む学生は少なくなっており、「何を基準に選べばよいかわからない」という学生もいる。

●情報過多と就職エージェント依存の広がり

学生側は情報が多すぎるゆえに、自力での企業の研究や比較・選択がしきれず、就職エージェントに頼る動きを強めている。結果として、大学主催イベント等への参加意欲が下がるケースもみられる。学生が自ら「探す」よりも、就職エージェントから「提示される」一部の情報に沿って意思決定をしている傾向がみられる。

●親の関与の拡大と家族で決める就活

就職活動は今や親ぐるみで進む。家族で企業のパンフレットを読み込み、内々定を承諾するかどうかを家族で判断する傾向が強まっている。大学においては就職活動に関する保護者向け説明会や三者面談を求める動きが増えており、企業側でも保護者向けの情報発信を強化する事例が出ている。その背景には、就職氷河期等の厳しい環境を経験した親世代が、子に対して強い安定志向を求める影響がある。

●学生の安心感をつくる工夫

先輩社員が後輩を紹介する「リファラル採用」の有効性は極めて高い。学生にとって「知っている先輩がいる」ことは最大の安心材料であり、複数内定があっても、つながりのある企業を選ぶケースは多い。また、内定後から入社まで月1回程度の連絡や面談を行い、継続的に不安を解消するフォローを行う企業は評価されやすく、学生間の口コミにもつながる。条件提示だけでなく、いかに「安心して入社できる設計」ができるかが、今後の採用における鍵となる。

(担当：松本)