

企業の動向

2025年卒採用では、採用広報解禁といわれる3月を待たずに選考や内々定出しが活発に行われている。学情調査によると、1月末時点での内々定率は29.2%で昨年同時期から7.3ポイント上昇。企業の内々定出しの勢いを裏付ける数値だ。一方で母集団形成には昨年以上に苦戦を強いられるケースも増えている。ある金融大手企業は「母集団が昨年同時期の3割減でこれからが心配」ともらす。さらに既にこの時点で選考を辞退される企業も少なくない。今後は内々定獲得者の増加に伴う学生の活動量の低下も各社を悩ませそうである。

こうした中、新卒採用一辺倒に限界を感じ、第二新卒を含めた通年採用を検討する企業も増加している。従来よくみられたのは新卒採用の補てんとして採用活動の後半期から第二新卒採用を検討するケースであるが、ここにきて増えているのが4月入社に加え、「10

月入社」制度を新たに設ける動きだ。この流れは中堅・中小企業だけでなく、著名な大手企業にも波及している。第二新卒採用の導入に向け、弊社にも「市況や採用手法を具体的に知りたい」という問い合わせが数多く寄せられている。

一方で、26年卒学生対象のインターンシップの計画立ても進められている。学情が25年卒学生に実施した調査では、3年生の秋までにインターンシップ等に参加した学生は約8割に上る。さらに秋以降は業界を絞って動く傾向が鮮明になる中、早期での接触が必要不可欠な状況といえる。大手企業でもインターンシップ開催の更なる前倒しが検討されており、早期化の流れはまだまだ続きそうだ。

(フィールドセールス本部 清水田 遼太)

学生の動向および学生を取り巻く就職環境について

2025年卒学生について、学情の調査によると1月末時点での内々定率は29.2%と、内々定獲得がハイペースで進んでいる。大学のキャリアセンターにも、既に内々定報告が寄せられている。内々定獲得には至っていないとしても、特に昨年の夏以前から就職活動に向かって活動していた学生は今まさに選考の真っただ中で、エントリーシートの添削依頼や面接練習等の相談が増えているという。そういう様子を見て、年明けから「何かを始めなければいけない」と焦り出した学生も散見されるようになった。就職活動に着手し始めた時期によつて学生の進捗状況には大きな差が生じている。早い段階で就職活動を終わらせる学生と、卒業ギリギリまで続ける学生との、いわゆる「二極化」は今年度も顕著になりそうだ。また、採用活動の早期化の声は低学年にも届いているようで、1~2月開催の合同企業セミ

ナー、学情「あさがくナビの就職博 就活準備編」には26年卒、27年卒の学生の来場も少なくない。彼らに話を聞くと、「インターンシップって実際はどんな感じなんですか?」など漠然とした質問をされることが多く、インターンシップやオープン・カンパニーへの興味はあるものの、まだ情報収集をしている段階のようだ。

就職活動を始める時期、終える時期の多様化の影響からか、多くの大学では学内の就活支援講座の参加人数が振るわないという声が聞かれる。「全員対象」と謳っている講座や、必修の授業でも不参加が目立つという。経団連が採用に関する倫理憲章を定め、就職活動が一斉スタートだった時代とは状況が大きく異なる中、学生には自身で必要なものを見極める力が一層求められている。

(キャリアサポート部 早坂 京華)



知っておきたい！HR用語の基礎知識

Human Resource Glossary

母集団形成が重視されている理由①「売り手市場」が加速しているため

採用活動で母集団形成が重要な理由の一つは、少子高齢化による生産年齢人口の減少です。総務省の「情報通信白書令和4年版」によると、日本の生産年齢人口は1999年をピークに減少し続けていることがわかります。2050年には、生産年齢人口が5,275万人まで減少すると見込まれているのが現状です。生産年齢人口が減少している現在は売り手市場の傾向にあるため、従来の採用手法では人材の確保が難しくなっています。

母集団形成が重視されている理由② 人材獲得競争が激化しているため

さらに有効求人倍率も増加傾向にあることから、企業間での人材獲得競争も激しくなっています。経験やスキルが豊富な人材は知名度の高い大企業に流れやすい傾向があるため、スタートアップなどの中小企業では、優秀な人材を確保することがより難しくなっているのが現状です。このように、企業間の人材獲得競争が激化している背景から、採用活動において母集団形成が重要だと言えます。

この用語のより詳しい解説は株式会社学情「サービスサイト」で掲載しています

<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/saiyo/00069/>