

2023 年度新卒採用から市場が大きく変わった？ 24 新卒はどうする？

社会が目まぐるしく変化する中で、学生の動向も毎年のように変わるのが今の就職活動です。最近、お客様より新卒採用が難しくなったというご相談が増えました。2023 年度の新卒(以下 23 新卒)採用から市場が大きく変わっていることを皆様にご存じでしょうか。

今回は新卒採用をしている、検討しているお客様に是非参考になればと思い新卒採用についてお話させていただきます。

【市場変化の大きなポイントは3つ】

- ① 早期化
* 3 年生冬以降 → 3 年生春以降
- ② 選考方法
* 対面重視 → WEB で効率化
- ③ 就職活動の多様化
* 自分で探す → スカウトや人材紹介も利用

① 早期化

経緯として、2020 年卒業生までは経団連主導の就職協定により、卒業前年度(3 年生冬)の 3 月採用広報開始・6 月選考活動開始の取り決めがありました。6 月の選考活動開始時期についてはフライング気味の企業も見受けられました。しかし 2021 年卒業生からは経団連主導の就職協定がなくなり、代わりに政府主導の要請として「3 月広報開始、6 月選考開始」のルールが残っておりますが、拘束力がなく、順守されずにインターシップを中心とした就職活動が 3 月以前に始まっているのが現状です。

23 新卒は新型コロナウイルスの影響で加速が最も早まったと言われております。

② 選考方法

今までは来社してもらっての説明会や面接が当たり前でしたが 2023 年からは WEB 選考が当たり前となったため WEB 対応できていない企業は母集団形成が難しくなりました。また地方学生が全国へ就活しやすくなったことは大きな市場変化となっております。

メリット: 時間と場所が取れないのでお互い◎。
(遠方の学生からの内定承諾が増えた)

デメリット: WEB だと良かったが
対面となると印象が変わる人もいた

③ 就職活動の多様化

少し前であれば合同説明会への出展、リクナビマイナビの掲載で新卒採用はできていたかと思います。しかし今はコンテンツが多様化し学生さんは自分で企業を探して調べるよりもプロフィールを書いて企業から声をかけてもらう“スカウト型”や生い立ちや希望条件を話しておすすめの企業を紹介してもらえる”人材紹介“などの利用者数も年々増えてきています。

【2024 年度新卒採用はどうするべきか】

お話してきた通り、ここ数年(特に 23 新卒)から市場の変化が新型コロナウイルスの影響で加速されました。中小企業はすぐに対応しづらい部分も大きいかと思いますが Z 世代の獲得には市場に合わせた変化に対応していかなければ難しく、新卒採用は年々厳しくなっていくでしょう。まだ 23 新卒で悩まれているお客様はもし残り 1,2 名採用で苦戦されていたらナビサイトではなく金額はかかりますが“人材紹介の利用”や地方であれば“地元大学への訪問”を実施し、24 新卒の準備(ポイント3つを抑える)を進めることをお勧めします。