

デジタル化に向けた次の一手(第9回)

未来世代に選ばれる会社になるには？～求人募集編

2024.03.22



新しい人材が欲しいのはどこの企業・団体も同じだろう。少子高齢化が進み、若手社会人に相当する人口が減っていく中で、事業継続を確実にものにするためには人材が不可欠。人手不足を嘆いている余裕はない。そうなると、就職活動の早期化で希望する人材の採用を確保することが1つのカギを握る。

人手不足と売り手市場で新卒採用を前倒しする動きが加速

経団連が定めていた就活ルールが2021年に廃止された。これによって採用活動解禁の時期に変化が生じ、この中で就活ルールは経団連から政府に引き継がれていった。2025年卒業の学生に対しては、広報活動開始が「卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降」、採用選考活動開始が「卒業・修了年度の6月1日以降、内定日は「同年度の10月1日以降」というルールが適用されることになる。ただ、人材を求める企業の選考早期化は進み、最近では就職1年前となる前年度の3月時点で大学生の3割が内定を得ているともいわれる。

企業や団体が若手の人材を求める売り手市場が続く現在、就活の早期化は加速していこう。その上、早期からインターンシップを実施したり選考を始めたりすれば、希望するような学生が採用できるかは未知数だ。採用を確保するためには、企業などが、学生に選ばれるような魅力的な存在であることが求められる。

働き方改革等が浸透しつつある近年。就活生が企業に感じる魅力とは？… 続きを読む