

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
食品@なごや	今年の新入社員を見ていると なかなか質問をしてこないのはこういった気質がありそうです	10:10
123	同感です	10:11
iwa	奨学金受給者の方が多いですね	10:11
TY	男性の育休取得意欲は文理での差もあるか興味があります	10:14
食品@なごや	共働き世代が圧倒的少数であった世代 今の45歳以上ぐらい? が会社の主力を占めている現状ではなかなか本人の意識だけでは厳しそうです	10:15
SF	ジェンダーに関して、やはり敏感な世代になってきているんですね。配慮しすぎると逆の印象を持たれる可能性も考慮しないとイケない・・・	10:15
KY	配慮に配慮しなきゃ...	10:15
d	女性の営業は苦手という上司がいて参っています・・・	10:15
食品@なごや	同意	10:15
123	同意	10:16
タカキン	d様に激しく同意します。	10:16
123	結果、男性が集まらない、辞めていく	10:16
SF	会社内でのカルチャーショックが起こるのはジェンダーの考え方ですね、これは会社内でしっかり話さないと差別につながってしまう	10:16
タスク	同意	10:16
多分岡本	どこも同じなんですね...	10:16
ボン	この傾向は、10年前とあまり変わらない印象があります	10:17
テスト	社内のジェンダーバイアス教育が必要だと思いつつ、特に上の世代からはあまり共感が得られないので、もどかしい分野です	10:17
食品@なごや	経験とスキルを身につけたいと 昭和世代の経営層にいうと 会社が与える物ではないとずれた回答が来ます	10:17
oni	こんなことを言うと良くないですが、1年以上の産休育休の枠を開けられる余力はないです。	10:17
人事	40代以上の方は、頭カチカチです。	10:17
さいこ (建設業)	採用活動の前に社内のギャップを埋める方が先で、大変で困難です。私40代子ども22卒世代です...	10:19
SF	経験とスキルこそ、仕事で身につくはず、今の40代以上経営者は柔軟性を求められます。外を見よう	10:19
食品@なごや	40代も頭カチカチって 結構まずいですね	10:19
人事	当社に限って、頭がカチカチです (笑)	10:19
SF	インナーブランディングを行えばギャップってなくなるんですかね、どうなのでしょうか・・・	10:20
クサカリ	氷河期世代はなかなか柔軟にならない印象ですね。今の学生の傾向を見ても「甘え」の一言で片付ける感じがあります。	10:20
食品@なごや	これだけインターンシップが当たり前になっているのに、今だに 新卒採用スケジュールを理解してもらえないのがつらいです	10:21
n	インターンシップで現場の雰囲気や入社後のギャップをなくしたいですが、職種上難しいため、結局説明会のような形になってしまうので難しいです。	10:21
mm	インターンシップ5日間も実施できません・・・	10:21
食品@なごや	5日間も受け入れてくれる部署がありません	10:21
TK	昨日のニュースでも取り上げられていましたね	10:21
123	同じです	10:22
人事	インターン、他部署との連携がツライです。	10:22
TK	同じです	10:22
クサカリ	インターンシップって5日以上でいえるものでは、1dayは仕事体験と言い換えるようルールができた	10:22
SF	言い方が良くないかもしれませんが、採用スケジュールの前倒しが当たり前になってくるので、動きが難しいし学生側も混乱してます	10:22
aka	他部門のアサイン調整、本当に大変ですよ...	10:22
食品@なごや	連携 ツライです 同意です	10:22

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
クサカリ	連携つらいですね。同感です。	10:23
ITなか	3年前までは10日間のインターンシップ実施していましたが今は無理ですね	10:23
n	入社後にすぐ退社などをしても言われてしまうのに、社内の協力を得るのも大変ですね。同感です	10:23
iwa	インターンやってないですが必須なんですか	10:23
a	1日の職業体験を含まないものはインターンと言ってはいけないのでは？	10:23
タケ	インターンシップは中小企業での実施は難しいように思いますね。特に対面は。	10:24
d	1 day仕事体験からさらにオープンワークに名前が変わるそうですね。学生さんに認知してもらえるのだろうか・・・	10:24
クロン	これだけ早期化しているともうインターンシップはやめて説明会でよいと思います	10:24
人事	インターンは必須です	10:24
TK	選べる環境か。。	10:24
食品@なごや	インターンシップという名の○○になりがちです。	10:24
oni	インターンシップなんて言わずに、早期採用って言い換えちゃえばいいのに	10:24
TK	oniさんに同意	10:25
iwa	早期採用ですか	10:25
SF	インターンシップは中小は厳しいです、しかも5日間以上をインターンシップと明言するのであれば4日以下は何と呼べば・・・？しかも採用選考に含むなんて、無茶なと思ってしまいました	10:25
食品@なごや	クロンさん そう思います	10:25
(株) 山野井	現状そうなってますよね	10:25
クサカリ	24卒からインターンの選考化が許可される見通しですよ（昨日のニュース）	10:25
Kishi	インターンに限らず、学生対応を任せられる社員＝活躍していて人当たりが良い現場の若手社員になりがちなので、採用活動で何日も割いてもらうのが難しいです。	10:25
タケ	そもそも人で不足で人が欲しいのにインターンシップ担当者を選定するのが難しいですね。	10:25
piyo	皆様がおっしゃる通り、23卒の学生を見ていると実質インターンシップ（1day仕事体験）が説明会のようなものですね。	10:25
食品@なごや	インターンの選考要素が公式化されるのであれば、早期チケットの争奪戦ですとね	10:26
タケ	説明会ならばできそうです。	10:26
ii	インターンシップが3年生の6月から始まることにより採用の早期化が進んでいますが、学生にとっても企業にとってもメリットがあるとは思えない・・・	10:26
K	インターンシップは業務的に不可能なんですよ。。。。セキュリティ厳しくて協力してくれる企業が	10:26
人事	今朝のNHKでやりましたね	10:26
SF	スタートダッシュはいつですか？	10:26
食品@なごや	24年卒からって	10:27
oni	そもそも会社もボランティアじゃないんだから、学生の就業体験だけをやるにはうま味がない	10:27
hirom	インターンと呼ぶか、オープンカンパニーと呼ぶか、個人的には空虚な議論に感じます。ISを仕組みとしてどうすべきか、学生の真の要望として短期ISをどう正式に整理すべきか、「中身」こそを議論いただきたいです	10:27
mm	イメージしたいと言いつつ	10:27
mm	質問しない、発言しない学生の多いこと・・・	10:27
食品@なごや	mm お客さん感覚の学生が多い気がします	10:28
a	インターンはやる気がある、理解がある学生とただ来ましたというような学生と差が激しいので、メニュー作成も難しいです。	10:28
KYD	ほんとに質問しないですね	10:28
人事	学生に自発性がないです	10:28
多分岡本	オープンキャンパス（OC）ならぬオープンカンパニー（OC）！	10:28
人材サービスtano	インターンを早くやっても、結局解禁日まで引っ張っていくのが、また大変です。	10:28
oni	説明会をしても、質問を募ってから終わっているのに、終了後のアンケートに質問の時間が短かったとか言っちゃう学生がいます。	10:28

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
タスク	これからは育てないといけないのかもしれませんがね…	10:29
H.I	対面の方が満足度が高いのは常々感じていますが、実際に対面とオンラインで同じものを掲載すると23卒はオンライン希望参加の方が多くて、悩ましいです	10:29
食品@なごや	質問しないので 自社では強制的に質問させてます	10:29
TK	むしろオンラインしかいません・・・ご時世的にわかるのですが	10:29
食品@なごや	oni>	10:29
123	質問したそうなことに誘導しています	10:29
クロン	うちはやる人がいません。インターンシップありきの変なしばりはやめてほしいですね	10:29
人事	学生の自発性は、研修とともにこちら側も仕組みを作る必要があると思います。	10:29
食品@なごや	oni>よくあります(笑)	10:30
saitou	何度かログインをしましたが、画像が	10:30
iwa	なごやさん 順番に質問してください敵に声をかける感じでしょうか？	10:30
mm	説明会アンケートで「社員と話したい」が多いので座談会を実施しましたが、発言しないのは何故なのか・・・	10:30
hirom	学生からの質問はアイスブレイクがどれだけうまくいったかで結構質問量が大きく変わる印象です。	10:30
a	8月にインターンやって、翌年の4月入社まで引っ張るって、よく考えるとムチャクチャですよ。	10:30
piyo	早期選考からの内定出しでどのような繋ぎ止めをされてますか？	10:30
タカハシ	インターンという名の雑用	10:30
aka	対面希望者が思ったより少なく驚いています。WEBと対面の選択肢を用意すると、WEBに予約が殺到して対面は閑古鳥です(面接も同じく)	10:30
a	言ったことはやるけど、考えて動ける学生はほとんどいない。	10:31
食品@なごや	初回は全てWEBにしています 2回以上参加した方からリアルへ誘導しています	10:31
oni	WEB希望者は能力の高い学生。対面希望者は志望度の高い学生。のイメージ	10:31
TK	piyo様 月2の個別メールの送付です。なんとか時間作ってやっています	10:31
KY	最初の敷居は低くした方が良いでしょうね。	10:31
Kishi	こちらはwebも対面も様々な機会を用意しているのに、コロナでオンラインが多く雰囲気掴めないとか言ってる学生多いです・・・	10:31
タカハシ	自分の人生を決めるのにウェブですますのはどうかと思う。	10:31
食品@なごや	初見のところにリアルで行くのはハードルが高いようです。(逃げれないと困る)	10:31
IT系 Y.N	WEB説明会で予約者は対面より集まりますが、当日キャンセルもしくは無断欠席も多くて意味があるのかと感じています。会社のブランド力の問題でしょうかね…	10:32
mm	無言フェードアウト増えましたね・・・	10:32
piyo	TK様 ありがとうございます。メールへの反応はありますか？電話の方がよいのかなと思うのですが時間が作れないですよ。。。	10:32
クサカリ	グリップ施策大変ですよ。	10:32
食品@なごや	mm>リアルだと見えなかっただけだと思ってます いても寝てるやつとか聴いてないとか	10:33
123	今後の社内研修は、とても重要だと感じています	10:34
SF	中小の採用担当はまず他業務との兼任者、採用担当だけが仕事じゃないので難しい現状	10:34
sh	私も兼任です。ほんと忙しい。。。	10:35
食品@なごや	かなり上がってますね 内定率	10:35
さとう	新入社員の受入れ準備や研修しながら採用もやる3月4月は厳しいです	10:36
oni	正直なところ、ここでやり取りしている人って競合相手ですけど、みんな少人数で運営しているから、ここでの話が盛り上がるんですよ	10:36
TK	piyo様 あります。自己開示(近況)しつつ、返信しやすい問答を設けています。最後に、学生の予定にあわせて返信しなくてもよい旨付け加えています。4割ほどからは毎回返信もらいました。	10:36
aka	人事業務は大体2月～4月が繁忙期なので、他業務と兼任だと本当に忙殺されてしまいますよね...	10:36
クサカリ	ほんそれです。	10:36
SF	3月に内々定出している企業様の採用スケジュールを知りたい・・・	10:36

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
ho	私も兼任しています。労務と採用と研修。気づいて改善したい点はあるけどどうにもできずです。	10:37
aka	インターンシップなど、新卒業務の負荷が高くなって(そうしないと採用できない)、そんな中で他業務との兼任は無理があるなあと日々感じています	10:37
TK	ほんそれです。昨日の午後は休みました	10:37
piyo	TK様 詳しくありがとうございます。参考にさせていただきます！	10:37
PPM	わかります、兼任つらいですね。弊社は決算もあるし・・・	10:37
TY	早く内々定を出したところで、一方で他社の選考を進めているから結局その後で辞退されてしまう・・・ 早期化しようと、結局同じことで長々と採用活動をしてしまいそうです	10:37
yone	もう4人に1人は内定済なんですね。うちは何も始まってないのに、	10:37
クサカリ	忙殺もいいところ。大残業により社会保険料が上がってしまう・・・	10:37
com	内定出しても結局終盤まで待たされて辞退のパターンです	10:37
クサカリ	3月に辞退する割合が増えました。	10:37
(株) 山野井	採用、研修に忙殺されていると経理が止まる	10:37
ii	インターンシップ廃止してしまえばいいのに・・・って思うのは間違いですかね??	10:37
d	今後も少子化で新卒市場は厳しくなっていくそうですね・・・	10:38
y	待たされて辞退の流れは時間と労力の無駄と感じてしまう・・・	10:38
a	内定出しても結局辞退、まさにそれです	10:38
SF	やはり兼任していらっしゃる方多いんですね、	10:38
Y	理系職に対する文系学生の応募ってみなさんどう考えておられますか??	10:38
食品@なごや	インターンシップという名称を廃止するのは賛成です 早期説明会とでもすればギャップがなくなりそうです	10:38
iwa	ii様 インターンシップって学生のためと言いつつ早期採用って感じですね。	10:39
y	早期で獲得できるのは、超優秀な採用担当がいるか企業のブランドがあるかのどちらか	10:39
TY	ii様 同意です。私はインターンシップ本来の意味で実施することは大賛成ですが、会社を知ることが目的とするならば別の方法が効率的でメリットが大きいと感じています。	10:39
食品@なごや	Y>当社では あえて理系職種に応募する理由を聞いています	10:39
さとう	12月に書類受付と一次面接、1月に二次面接、2月に最終面接とかありました。	10:39
y	安定性＝転勤の有無は関係なんだ・・・	10:39
TK	piyo様 サンプル・・・製造業（金属製品）社員130名、男女比9：1、採用・研修・庶務ISO、健経・広報兼務のTKです	10:39
てらだ	福利厚生もばくっとしたワードで、学生がイメージする福利厚生って何を指しているのか知りたいです	10:40
保険 な	安心して働けるって、例えばどのような点にそう感じるのでしょうか	10:40
com	安心して働ける環境とは何か。	10:40
yone	学生から福利厚生について聞かれた事ないんですよね、	10:40
採用	どんな福利厚生が人気なのでしょう？	10:40
iwa	大手＝安心の1位でなくなっているんだよね	10:40
oni	自分のわがままのままに働きたいって思ってしまう。	10:40
クロン	てらださんに同感	10:40
ポン	普通に大手のイメージそのままですかね。やはり	10:41
Kishi	「福利厚生」って何を指すんでしょう・・・聞かれること多いですが、具体的にどんなことが知りたいですか？と聞いても要領を得ず「福利厚生」って言った感満載です。	10:41
大馬	恫喝などパワハラがない環境ではないでしょうか	10:41
多分岡本	うちは借り上げ社宅の話をする学生食いつきますね、結局金銭的余裕が大事なのかと	10:41
建設 北	残業の実態はかなり突っ込んで聞いてくる学生が多かったですね。	10:41
たなか	福利厚生の充実とは、、、具体的に知りたいですね。	10:41
建コン T中	年々応募者数は増加しているのですが、質がどんどん落ちていきます・・・。コミュニケーションが取れないし、仕事をするという事に対して考えが浅すぎというか・・・。	10:41
d	安定して働けるを細分化すると下の項目になるんじゃないですかね	10:41
タカキン	oniさんに同意	10:41

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
建設土木 グレー	学生がいう福利厚生	10:41
a	「安定」なんて人それぞれで違って当たり前でしょう（笑）	10:41
sh	安心、って主観ですよ。。	10:41
食品@なごや	住宅手当は良く聞かれます	10:41
Y	>なごや様 そこどう考えるか次第ですよ、ありがとうございます	10:41
hotta	むしろ福利厚生しか聞かない学生いますが、何を求めているのかは気になりますよね…	10:41
建設土木 グレー	学生が求めている福利厚生って具体的に何になるんですかね？	10:41
aka	住宅手当、資格報奨金などはよく聞かれますね	10:41
a	福利厚生＝休みとか？	10:42
d	自己啓発の支援についてはよく聞かれますね	10:42
クサカリ	給与外のお手当金ですかね。住宅手当はよく聞かれます	10:42
oni	大手のほうがってのは違うと思う	10:42
タカキン	福利厚生＝手当などのお金	10:42
TK	福利厚生…従業員の社会人生活をサポートする社員間サービスのこと。と自分では定義しており、説明しています	10:42
Tatsumi	福利厚生という名の待遇(給与と休み)？	10:42
の	住宅手当はよく聞かれます	10:42
SF	福利厚生は手当や産休育休とか、あとは人財育成関連も入るのでしょうか	10:42
mm	自分が成長できる環境がありますか？と聞かれます。お金も人間関係も知識もその他もろもろ会社から貰えるものと思っている気がしてなりません。	10:43
食品@なごや	mm>ネットショッピングと勘違い？	10:43
たなか	まだ選考が始まっていないので、内定率を見ると、就活を終えてしまう学生が多いのでしょうか。不安です、	10:43
com	内定を出してからが本当の勝負ですね。	10:44
ボン	webでやっても結局リアルに来てもらってから判断をするということを重視している学生も多いので、web＝直接工数の削減にはならないです	10:44
TK	P36のスライド参考になります	10:44
a	今年は1次面接時に競合が最終面接といったスピード感が早い印象が強いです。	10:44
建設 北	23卒の子は前年までと比べて他社選考への意欲を全く隠さないなと感じています。今年は特に他社の結果がでるまで待つほしいといわれることが多いです。	10:44
SF	内定者フォローの難しさよ	10:44
tutuji	福利厚生よりも給与面や賞与箇所	10:44
食品@なごや	社員の雰囲気って一番伝えづらいですね	10:45
タカキン	建設北さん めちゃくちゃわかります	10:45
oni	そのインターンシップの説明だと、完全に早期採用だと言ってる	10:45
食品@なごや	建設北>ことし多いです そのパターン	10:45
ho	正直社風は感じ取ってほしい	10:45
クサカリ	社員の雰囲気は・・・配属先で異なります！と答えそうになります。	10:45
piyo	現場の社員より人事の方が関わりが多いので「一緒に働きたい」と言ってもギャップが…	10:45
a	「人」を重要視しているのはわかるが、社員と接点持たせても全く質問や会話がな。	10:46
SF	社員の雰囲気って、見てもらうのが一番なんですよ。ここまでオンラインが普及しちゃうと厳しいですが・・・	10:46
tutuji	aさん	10:46
iwa	インターンシップ＝メディアではなく早期採用ってズレですね。	10:46
aka	社員も在宅勤務をしている中で、見てもらうのも難しくて悩みどころですよ	10:46
tutuji	解ります 団体だと質問しない	10:46
a	「人」という観点は、個人的にはちょっと違うのかなと思っています。	10:47
食品@なごや	人柄って 要件化しづらいですね	10:48
a	中途採用も担当していますが、若年層で早期退職した多くは「人で前職を決めた」と発言する人が多い印象がある。	10:48

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
oni	人は見た目が9割ってことですね	10:49
Kishi	中途みたいに職務経歴があるわけではないので、人柄重視になってしまうのはわかります、	10:49
さとう	適性検査の偏差値が高い学生はコミュニケーション面も優れている印象があります	10:49
クサカリ	人柄以外で御社の魅力は	10:49
多分岡本	感情論、人間感情の生き物故仕方なしか	10:49
SF	人間関係を理由で辞める方が多いですね、それがどういう人間関係だったのかですが・・・	10:49
a	人柄の良し悪しって面接官によって判断ポイントが様々	10:49
タカキン	見た目というよりやはりコミュニケーションがとれるかが大切。社風に共感されてもコミュニケーションがとれないと教えるのが難しい	10:50
Tatsumi	最近の学生は、選考受ける企業のこと下調べしなくないですか？面接で聞いてもほとんどが調べていない。	10:50
a	よって「人」で決めたと発言する人は、早期退職傾向が強いのかなと思うので、「人」を優先する人はあまり積極的にいかない方が良いのでは？	10:50
TK	リーダーシップ、か	10:50
クサカリ	tatsumiさん：企業研究の浅さは感じる人が多いです	10:50
タカキン	Tatsumiさんわかります。当社は事務職を募集しており、事務職がやりたいとしか言わない。当社が何をしているか、当社でなにをしたいかを聞いたときに全く答えない学生が多い	10:51
KY	(そういう子は志望度が高くないんだなと考えるようにしてます)	10:51
Tatsumi	ほとんど企業研究してこないで面接しても結局人柄を見ないと判断できないです。	10:51
クロン	肝心の業務理解をする人は少ないですね	10:51
iwa	基本的に対面採用をしていますが、学生さんはサイトを読み込んで来てくれているイメージです	10:51
ii	学生が内定（内々定）を受け取れる数を2社までに絞るなど学生側にもルールを設けることなど必要ではないでしょうか？2社しか受けられないのであればもっと真剣に質問したり企業研究もするようになる気がします	10:51
SF	情報源がSNSの事が多いので、企業のHP見てなかったり、ナビサイトを詳しく見てなかったり、学生によってその辺の意欲差がありますね。「この会社で働きたい」をぜひ出してもらいたい	10:51
123	営業職に事務職希望で来る学生はツワモノだと感じています	10:52
ii	もしくは、インターンを	10:52
tutuji	tatsumiさんわかります。見たいとこしかみていませんね、学生は	10:52
piyo	ii様 なるほど！内定コレクターになる学生もいますものね。	10:52
食品@なごや	123>営業職で募集をしているのに 社内の異動は叶いますか？と聞く学生の志望度も疑われます	10:53
com	これから怖いのが公務員志望	10:53
保険 な	学生に多くを求めすぎな気がします...	10:53
機械部品 tk	志望度（意欲）の高さ＝入社後の活躍ではないので、選考での評価軸にはしていません。	10:53
ハス	2023は、将来的に採用担当になりたいと言われることが多い。。。	10:53
sh	公務員、確かに怖いですね。。。	10:53
TY	web面接で質問に対してその場で（おそらく）会社のHP見てその内容をそのまま読み上げ...という方がいたのはびっくりでした。	10:53
SF	内定に関しては企業側で承諾の期限を設ける位しか対策今取れないですね・・・	10:53
123	>食品*なごや	10:53
ii	インターン実施するのも内定を受ける企業に限るなどすれば企業側もミスマッチを減らす意味でも長期のインターンなども組める気がします	10:54
クサカリ	内定コレクターwww	10:54
食品@なごや	TY>さすがWEB面接の時代ですね!	10:54
(株) 山野井	志望度が高い学生は、思い通りにいかなかったときに辞めやすい印象 諸刃の剣ですね	10:54
ii	内定コレクター・・・この子達正直意味が分からないですけどね	10:54
iwa	再生回数を増やしたいとかですかね。	10:55

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
piyo	入社できるのは1社なのに…とってしまいますよね。	10:55
mm	スライド説明でもあった「選択しがないと危険を感じる」につながるのでしょうか	10:55
KYD	内定フォローしてる間にもう24卒が始まって25卒の計画立てて・・・	10:55
Kishi	内定辞退がここ数年激上がりで困ってます。。	10:55
SF	内々定と内定の意味を知らない子がいるのですが・・・	10:55
piyo	mm	10:56
クサカリ	当社も辞退率爆上げです	10:56
ii	採用スケジュールが重なるのもよくないですよ。	10:56
piyo	mm様 そうかもしれませんね	10:56
tutuji	相談できる場を設けることは難しい	10:56
oni	内々定と内定って時期だけの問題じゃないんですか？	10:56
d	学生さんも相談できる場がコロナでなくなって苦労していると聞いています	10:57
ii	内定後のフォローも大事なのわかりますが、毎月時間をとることが現実的なことなのか・・・	10:57
iwa	内定フォローはWEBになりそうです	10:57
tutuji	配属部署に不満があり休む子います	10:57
ii	内々定と内定は時期の問題だけですね。言葉の違いだけ・・・	10:57
aaa	やるべきなのは分かりますがどうしてもマンパワーが・・・	10:57
d	相談できない不安→とりあえず複数内定を保留になっているのでしょうか	10:57
a	学生の相談先は、企業なのか？大学のキャリアセンターとはそういう役割ではないのでしょうか。	10:58
クサカリ	フィードバック面談として内々定者全員と面談しておりますが、めちゃくちゃ時間かかります。	10:58
iwa	今、就職課ってどれくらい機能しているんでしょうね	10:59
tutuji	クサカリさん、フィードバック面談はWEBですか？	10:59
a	SNSの普及により承認欲求が強い学生が多いので、単純に感じた点をフィードバックすることは大切だと思います。	10:59
食品@なごや	就職課 キャリアセンター結構積極的な印象があります	10:59
oni	複数内定を持っている学生にいくらアプローチをしても、1社に決めると考えると不毛ですね	10:59
クサカリ	現在はWEBで実施しています。	10:59
iwa	なごやさん ありがとうございます。	11:00
機械部品 tk	弊社も内定直後に全員と個別面談を実施しています。確かに時間はかかりますが。	11:00
たなか	承認欲求が高いので、いかに自分を大事にしてくれているのか、自分に時間をかけてくれたのか、学生側は見ているかもしれないです。人事とつながっているひとは、入社後やめていないイメージです	11:00
松田	大変参考になりました。ありがとうございます！	11:00
SF	弊社は内定しか出さないの、時期関係ないです。内定式もやらないので最初から内定を出しちゃいます。内々定から内定への切り替えがやはり一般的なのでしょうか。	11:00
222	人事は大変	11:00
クサカリ	888888888888	11:00
tutuji	参考になりました	11:00
商社 O	お疲れ様でした、競合同士かもしれませんが互いに頑張りましょう。	11:00
ダンク 鈴木	参考になりました！	11:00
TK	ありがとうございました。	11:01
iwa	チャットでのお話も参考になりました。ありがとうございました。	11:01
建設 北	チャット欄のみなさまもお話いただいた皆さまもありがとうございました。	11:01
食品@なごや	二部もよろしく願いいたします。	11:10
採用担当者	よろしくお祈いします(^_^)/~	11:11
タスク	チャット、盛り上がっていきましょう！	11:15
TY	学生向けにWeb説明会してもチャットはあまり盛り上がりません笑	11:16

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
食品@なごや	TY チャットでも質問してねと入ってみる物の 皆無です	11:16
タスク	それは確かに(笑)しかもカメラOFFだと、ずっと独り言状態	11:16
クロン	ほんとうにそうです	11:16
わたなべ	発言のハードル高いですよね…	11:17
食品@なごや	さすがに カメラは ONを促してます	11:17
SF	弊社では学生さんにWEB説明会を行うとチャットで結構質問きますね、言うよりもチャットの方が気軽にできるらしいです	11:17
ぬまめ	まさに、独り言	11:17
食品@なごや	SF>どうやってやっているのですか? 教えてほしいです	11:17
SF	カメラはON、発言時のみマイクONを促しています	11:17
satsuki	カメラON促しても頑なにOFFですよ	11:17
人材サービス	カメラオフが多いと、こちらの気持ちがつらくなってきます (笑)	11:18
食品@なごや	人材サービス>わかります	11:18
TY	人材サービス そのお気持ちわかります	11:18
mh	WEB説明会で社員との交流もかねてチャットで質問タイムを設けても質問が全く来なくて焦ります	11:18
匿名	弊社は開始時にカメラONをお願いしています。8割くらいONにしてくれます。	11:18
KY	ON促してOFFはヤバいっすね…。	11:18
ii	社員を混ぜてやると面白そうですね。社員が顔出し参加してチャットでチャチャ (やじ?) 入れながら進行することで雰囲気も伝わるし、チャット参加しようという雰囲気になるかもしれませんが…試したことないので	11:18
タスク	弊社では、説明会に入る前に全員に昨日の夜何食べたかをチャットしてもらおうようにして、すこし発言ハードル下げようとしています	11:18
TK	WEB 1 時間! ? 短くしなくては。。弊社一時間半です	11:18
わたなべ	L I V E 型だと、最初に学生さんに答えやすい質問するといいと思います。	11:18
食品@なごや	タスク>なるほど	11:18
(株) 山野井	せめてカメラはONにしてほしいですね	11:18
あ	YES, NOで答えられるところからハードルを下げるなど	11:19
mh	タスクさん>参考にします	11:19
わたなべ	会社説明会参加初めてか、	11:19
SF	食品*なごみ様>スライドでまず事前をお願いとして促しています。あと、休憩時間を途中で入れるとその間に書いてくれていたりしますね。WEBだと早くしゃべりがちなので、ゆっくり話して都度「質問してねー」と	11:19
TY	タスク様 参考になります! チャット機能の問題が無いかの確認で〜とか言いながらやっても良さそうですね	11:19
Y	資料として動画を見せるとカクついてしまうときがあり残念です…	11:20
わたなべ	2~5回目かなど、後は希望職種は何かなど	11:20
食品@なごや	SF>ちょっとした工夫ですね 参考になります ありがとうございます!!!	11:20
タスク	皆さんありがとうございます! 適当に誰かの拾って、「あ、自分も〇〇食べましたよ!」とか差し込んでます	11:20
TK	グーグルフォームでアンケート作って事前に答えてもらってます。それをもとに冒頭のアイスブレイクを組み立ててます	11:20
TK	もちろん	11:20
SF	弊社も1時間から1時間半程度ですよ、業務案内とお写真説明するとそれくらいになっちゃいます理解度は高いかと	11:21
KYD	弊社は説明会が2時間あるので頑なに対面で行っていますが、皆さまWebで30分~1時間で伝えて足りない分はどこでフォローされているのでしょうか。	11:21
わたなべ	>TKさんの手間はかかりますが、満足度は高いですね。	11:21
TK	出自やプライベートなど採用時NGな質問には十分配慮しております。	11:21
食品@なごや	受ける方からすると 休憩なしだと 1時間ぐらいが限界ですね	11:21
車 CS	会社説明会をwebにすると、	11:21
mh	弊社は4人の社員が説明するので、WEBでも対面で二時間くらいかかります…	11:22

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
車 CS	会社説明会をwebにすると、講座みたいになるのが悩みです	11:22
mh	さすがに途中で休憩を10分くらいはさみますが	11:22
食品@なごや	mh>4人の役割分担が知りたいです	11:22
SF	会社見学まで入れても対面は1時間半程度かかりますね	11:22
わたなべ	録画型にしたら、社員の手間はだいぶ削減されました…	11:22
タスク	うちはWebでも対面でも、説明1時間、質問回答ベースのパネルディスカッション1時間みたいな感じです	11:23
わたなべ	その代わり録画型では8人くらいの社員が出てきます	11:23
mh	食品*なごやさん>職種・事業ごとで分けています。営業（全体の事業）	11:23
piyo	わたなべ様 録画型だと企業理解や職種の理解が薄くなりませんか？	11:23
satsuki	弊社は録画型で概要を説明し、先輩社員が登壇する交流会とを分けています	11:23
TK	わたなべ様 きほん1V1（毎回学生ひとり）なので手間かけてできるのかもしれませんが。マイナビさんの機能もつかいやすく地味にうれしいです（保存しておけば前回の流用がすぐ出る機能）	11:24
mh	営業（全体の事業）・企画（一部）・現場（二つの事業）という形です！	11:24
タスク	「社風や社内の雰囲気はどうですか？」という、一番どう答えたらいいのかわからない質問	11:24
momo	チャットでも質問がこないで今年から「よくある質問」のスライドを作ってみました。学生に順番にこの中で気になることある？と聞くと何かしら聞いてくれるようになりました^^	11:24
食品@なごや	mh>そうなんですな 協力体制ができていてうらやましいです	11:24
わたなべ	企業設営、職種説明、若手社員の〇×や1週間スケジュールを1時間フルフルで自分の希望職種のみ見る形でおきます	11:24
SF	学生の知りたいキャリアモデルは、どこまで知りたいのでしょうか。入社何年目まで、など。	11:24
R.Y.K	質疑応答の始めに必ず就活に関する質問をしてもらってます。ほぼ100%質問がきます。	11:25
匿名	>MOMOさん	11:25
八起会	キャリアパスとは何ですか？	11:25
匿名	>MOMOさん 質問のスライドいれるのいいですね！勉強になりました！	11:25
食品@なごや	WEBの説明会は何名ぐらいで設定していますか？	11:25
mh	新卒で入った社員に協力をいらいしますね。。。	11:25
iwa	なごやさん マイナビさんには個別とか限定2名で顔出しはどうでしょう？と言われました。	11:26
食品@なごや	新卒社員をかり出すのも各部署との折衝に骨が折れてます。(苦笑)	11:26
食品@なごや	iwa>	11:26
TY	先輩社員の集め方、皆さまどうされていますか？	11:26
食品@なごや	限定2名ってすごいですね	11:27
momo	>匿名さん この方法でも質問してくれない学生さんもいますが、志望度が低いんだと判断するようにしています(/_;))	11:27
TY	当社は人事で目に付いた方に声かける方法です…	11:27
TK	わたなべ様piyo様 理解が薄まる…かもですけど、導入したいですね録画型。今マイナビさんのお話の通り、社長ですとか、責任者とか。	11:27
SF	WEB説明会で1画面につき1名がやはり主流でしょうか。弊社2名で映ることもあるのですが・・・	11:27
123	研修のような形で依頼しています	11:27
匿名	WEBにすると本当にドタキャン増えます・・・	11:27
タスク	TY> 若手や理解ある社員にお願いするのが一番ですね。。結果、いつも同じメンバーになってしまうという・・・	11:27
piyo	TK様 録画のみで運用した際の学生がのきなみ内定に繋がらなかった経験がありました。。。今はLIVE配信の補足として録画を活用しています。	11:28
メーカー さとう	若手も忙しいのはわかっているので心苦しいです	11:28
八起会	人手不足の業界なので、そもそも採用に力入れているので、ご協力よろしくお願ひしますって上から報告と。先輩職員に直接スカウト(直談判)して参加を促しています	11:28

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
IT系 Y.N	リマインドが多くても、かえって「重い」なんて思われたらどうしようと不安になったりします(笑)	11:28
TK	食品*なごや様 3名です。従業員130名の会社で毎回その数ですが。ふたを開けたら毎回1名。骨が折れます。。	11:28
TY	123様 研修！先輩社員の方自身の成長という感じでMUSTということでしょうか？	11:29
SF	シャイな方々が多い、忙しい姿を見ると頼みづらい……	11:29
ボン	リマインドは、このような数多くしなくては駄目なものなのでしょうか？	11:29
の	若手にお願いしても、若手じゃ難しい質問もくるので困ってます	11:29
m	社員の登壇協力（録画でもLIVEでも）はどうやって得ていますか？	11:29
yone	TY様 仲の良い後輩社員に声を掛けます笑	11:29
TY	タスク様 いつも同じメンバーになってしまうの、同じで困っています笑	11:29
satsuki	重すぎて引かれそうです	11:29
食品@なごや	TK>ありがとうございます。3名定員で1名って ご苦労察します。	11:29
わたなべ	WEB説明会、WEB選考にしたら海外や地方採用がすごく増えました。	11:29
m	嫌がられることが多くなかなか人事以外の社員を説明会に出せていません	11:29
mh	弊社も八起会さんと同じ形で進めることが多いですね。。。あとは直接参加してくれないかと聞きます笑	11:29
わたなべ	優秀な地方の学生が採用できるのは大きいと思います	11:29
人材サービス	昨日のWEB説明会の参加率は、50%を切ってしまいました。。みなさんの参加率はどのくらいですか？	11:30
匿名	>のさん 若手1名と私で入って、答え辛そうな質問が来たら、チャチャ入れながら答えやすい質問にスライドさせて答えてもらうようにしています	11:30
satsuki	先輩1名だと出たがらず、結局2名で出てます	11:30
タスク	TY様 (´；ω；`)ウゥ	11:30
123	>TY様 自身の業務内容・目的を正しく理解をして、人に伝えるとして実施しています	11:30
ボン	弊社は、昨日のweb説明会予約7名に対し、参加1名でした……。リマインドも行っているのですが……	11:31
の	>匿名さん ありがとうございます！	11:31
TK	食品*なごや様 恐縮です	11:31
TY	123様 勉強になります。ありがとうございます！	11:31
mh	学生へのアンケートの回答も社員に提示したり、WEBだと録画を社員に送って、自分たちの話し方を客観的に知ってもらって	11:31
n	昨日のオンライン説明会予約者4名、実際の参加は1名でした。3日前にリマインドメール、資料を郵送でお送りしてます……	11:31
mh	自分の伝え方も勉強してもらおう機会にもしています	11:31
SF	人材サービス様> 昨年は70%くらいでしたが、今年はドタキャンは無いですね。しつこいリマインドの影響かも（笑）	11:31
人材サービス	>ボンさま そうですか(ノ口`)参加率をあげるのって難しいですよ。	11:31
わたなべ	つらい…>web説明会予約7名に対し、参加1名	11:31
piyo	資料の郵送すごいですね！	11:32
TK	皆さま。。。のご苦労が	11:32
八起会	予約確認に電話は有効ですよ～	11:32
匿名	資料はチャットやマイナビから送ってます	11:32
TY	1スライド1メッセージだとページ数が多くなってしまうのが悩ましいです。	11:32
baa	概要などは、HPと一緒になので飛ばしたいところですが、なぜか質問が飛んでくるので、入れないといけないのかなとも思っています。	11:32
食品@なごや	蓋を開けたら1名の時に 学生さんの方が逆におどろいていたことがあります	11:32
mh	WEBだと本当に学生が理解できているか不安になります	11:32
satsuki	リマインドメールも開封しない学生増えてます	11:32
八起会	100%理解は不可能だと思います……(´；ω；`)	11:33
TK	メイリオ一択	11:33
人材サービス	>SFさま 素晴らしいですね！リマインド、がんばります！	11:33

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
人材サービス	>八起会さま 電話の事前確認、やってみます！	11:33
mh	八起会さん>ですよね・・・；；	11:33
n	マイナビのサイトメールだとリマインドメールの開封率が悪く、Eメール宛だと開封率がわからないのでどっちもどっちですよね・・・	11:33
baa	「参加」を目的とするのか、「採用」を目的とするのかでリマインド数などは変わってくると思います。	11:33
匿名	昨年来社も行いましたが、対面にした方が参加が多かったです。やはりコロナ禍でも来たい方が多いんだなと思いました。が、不特定多数をよぶの難しいですね・・・	11:33
八起会	電話とメールの2段使いです！	11:34
yt	今年から社内の人にフォーカスを当てた写真を複数枚スライドに入れました。一気に学生の歩留まりがよくなり、志望度も高くなったように思います。効果は靦面です。	11:34
人材サービス	>食品*なごやさま (°Д°)!お互い気まずい感じですね(笑)	11:34
八起会	同意です	11:34
ボン	リマインドの回数増と電話での確認は効果がりそうですね。	11:34
mh	ytさん>具体的にどんな写真を使いましたか？	11:35
SF	今年は参加率はいいですが、反面对面の予約率が悪いですね。どうすれば参加してもらえるのか・・・	11:35
iwa	雑談が不必要なのか。。	11:35
わたなべ	在宅勤務が2年続いて、社内風景や業務写真が中々撮れないです…	11:35
a	LINEでリマインドしてます。既読がついたり、興味ない学生からはブロックされたりするのである意味こちらも見切りがついてやりやすいです	11:35
TY	質問に対する答えが雑、的外れ・・・基本ひとりで対応しているので社内メンバーからFBももらえないのがつらい	11:35
食品@なごや	人材サービス>そうなんです。ただ結果論として良い学生さんだったので最終まで残りましたが、1名だとおたがい微妙な空気感でした	11:35
KY	長々な雑談は確かに不要かも	11:35
商社 O	難しい塩梅ですね('_')	11:35
baa	リマインドが多すぎても、人気がないのかと思われ学生からは評判良くないそうです。バランス感なんでしょうけどね。	11:36
食品@なごや	今日のマイナビさんの構図は お手本通りですね!	11:36
TK	ほんそれです	11:36
yt	mh様>ウェブサイトのリニューアル用に撮影したのですが、社内で複数の人と人がコミュニケーションを取っている様子ですね。笑顔のもの、真剣な表情のもの、どちらも織り交ぜました	11:36
TY	対面が少ない分、学生の雑談への対応力も下がっているのでしょうか・・・	11:36
n	>a様、ラインでのリマインドは会社のアカウントを作ってますか？どのタイミングで相手に追加をしてもらっているのでしょうか？	11:36
yone	話が盛り上がる事が多いので雑談はあえてしてるんですが、不必要なんですね、、	11:36
SF	今の世代は疑り深い方多いですね	11:37
TK	あるあるですね。アイコンタクトというよりカメラコンタクト	11:37
人材サービス	このテクニックを極めたら、You Tuberにもなれそうですね・・・(笑)	11:37
baa	カメラの設定により、いきなり顔アップなんてことがあって驚いたことがあります。その機種の特徴も掴んでからやらないとダメですね。	11:37
八起会	もうユーチューバーだと思ってはいしんしてます・・・	11:37
食品@なごや	WEBの時に モニタを複数用意していますが 目線が飛びます。気をつけたいと思います	11:38
TY	このチャットにイイネ機能欲しいですね笑	11:38
a	会社のアカウント作ってます。エントリーのタイミングで友達追加してもらっていて、先輩との座談会の予約などもラインからしてもらってます	11:38
mh	ykさん>ありがとうございます！いろんな表情が写っているのがいいですね。参考にさせていただきます！	11:38
(株) 山野井	カメラハの時間は、なかなか取れないですね	11:38
メーカー さとう	セミナーの回しはDJの気分でやっています	11:38

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
TK	恥なんてものはないです！それを誇りにやっていますww	11:38
yt	余計な情報が映ると学生さんの気が散ってしまうので、白い壁の部屋で行っています。あとリングライトはめちゃくちゃ重要！	11:38
d	録画配信もYouTubeに限定公開でアップしようと考えています笑	11:38
八起会	TKさん 同意ですw	11:38
TK	さとう様 わかりみ深いです。	11:38
satsuki	リングライトが眼鏡に反射してしまいます	11:39
人材サービス	私も女優ライト2個使いでやっています！！(^^)／	11:39
食品@なごや	satsuki>おなじです	11:39
SF	恥なんてかいてなんぼ、採用担当ってそういう一面があると割り切っています	11:39
TK	ほんそれです。眼鏡外してますね	11:39
メーカー さとう	ライトいいですね！おじさま方の顔がどうしても怖く写ってしまうので購入したいです	11:39
mh	aさん>エントリーのタイミングのLINE追加ってどう促しているんですか？ナビサイトから案内しているのでしょうか…？	11:39
n	>a様、詳しくありがとうございます！	11:39
八起会	satsuki様 w	11:39
(株) 山野井	事務作業よりしゃべってる方が楽しいので、自然とテンション上がっちゃいますね！	11:39
クロン	リングライト用意します	11:39
satsuki	役員に眼鏡外してとは言えません	11:39
TK	DIMEの付録リングライト使ってます	11:39
PPM	社内にWEBセミナーに適したスペースが無くて困ってます・・・	11:40
satsuki	ライト4つですか	11:40
SF	ライト欲しいですね、採用担当眼鏡しかいないので反射が怖いですが・・・	11:40
yt	mh様>参考になれば幸いです！WEB用に撮影したものなのでみんな笑顔なのは当然ですが、実際にこんな和やかな雰囲気ของบริษัทです、みたいな冗談をいつも挟んでいます笑	11:40
satsuki	TKさんありがとうございます	11:40
八起会	m h様 エントリー時に電話確認して、その際にライン登録促しています	11:40
KY	ライト思いのほか有効なのか…導入しよう。	11:40
piyo	リングライト参考になります！カメラやマイクにもお金をかけていますか？	11:40
yone	ライト欲しいですけど、絶対稟議通る気がしないです、	11:40
食品@なごや	その通りですマイナビの チャット重要です	11:41
匿名	すでにワイプ芸人バリの手の動きを取り入れています	11:41
八起会	家にあるスタンドライト持参です・・・	11:41
の	わかります、稟議通らないかもです…	11:41
わたなべ	ライトがまぶしい人は、白い壁にライトを向けて反射させるのが一番きれいに映ります。	11:41
i	ライトは役員の希望で購入しました！	11:41
mh	八起会さん>やっぱり電話は大事なのですね、弊社も取り入れてみます。	11:41
SF	ライトは高くなくていいからフックでオッケー出してもらえないかな・・・	11:42
yt	ライトはあるなしで比較写真取ると本当に印象変わります。中小なので学生さん以上に第一印象が大事なので、ライトと、目線合わせのためのPCスタンドは大活用しています。	11:42
R.Y.K	ウチも稟議難しい...	11:42
satsuki	マイクも重要です。聞こえ方違います	11:42
TK	カメラスピーカーは、ソースネクストのOWL PRO12万ww（稟議通りました）。リングライトは自前の付録ライト800円？。社内見学用のスマホジンバルに1万	11:42
匿名	ライト・・・全く考えなかったです。買ってもらおう・・・	11:43
yone	お前は芸能人か笑！って一蹴されました、	11:43
SF	わたなべ様>白い壁をレフ版代わりにしているのですね！参考になります！	11:43
mh	?スタンドいいですね	11:43
piyo	TK様 金額まで参考になります！	11:43
八起会	学生同士のグループワークはWEB説明会内で何んでしょうか。	11:43
TY	自分が知りたいことを返してくれた！ 重要ですね…	11:44

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
piyo	ライト買ってもらえない方はリングライトがスリコに売っていました・笑	11:44
com	配信ツールに明るさ調整や補正ができるのでかっこよく映ります。	11:44
人材サービス	PCスタンド！勉強になります。いま代わりに段ボール使っているの。。	11:44
TK	ライトは2000円台普通に地元のYAMADAにありました	11:44
匿名	>PIYOさん スリコ！情報ありがとうございます！	11:44
TK	歩留まり	11:45
R.Y.K	スリコ行きます！	11:45
八起会	楽天でも2000円以内でしたよ	11:45
TU	アンケートされている方はどのような形式でやられてますか？その場で書いてもらって提出させてますか？	11:45
mh	pcの高さを変えるのではなくて、椅子を調整して自分が下がっていました笑	11:45
HM	ライトが無いので、壁やテーブルが白い会議室を選んでやってます。顔写りが全然違います！笑	11:45
人材サービス	>mhさま 素晴らしい努力・・・(´；ω；`)	11:45
mh	TUさん>弊社はGoogleアンケートを使っています。終了後にアンケートの回答をしてから退出するように促しています	11:45
TU	mhさんありがとうございます。	11:46
TK	助かります	11:46
わたなべ	アンケートはFroms使っています	11:46
mh	人材サービスさん>ありがとうございます(笑)	11:46
食品@なごや	WEBインターンの話は 今後ありますか？	11:46
ポン	アンケートはGoogleフォームを使用しています	11:46
satsuki	TUさん	11:46
yone	TU様 最後にA4一枚のアンケートに答えてもらってます。雑談を交えて。	11:47
はかた	質問です。LIVEの説明会で、適正な学生参加者数はどのくらいでしょうか。	11:47
tn	社内の雰囲気撮影しようにも、最近はマスク姿が基本で困っています。みなさんどうされていますか？	11:47
satsuki	弊社もGoogleフォーム使用しています	11:47
食品@なごや	Questant 使ってます！	11:47
com	動画の有効的な活用方法を教えてください	11:47
TY	Web説明会で背景ぼかしたり、会社ロゴを背景にしていますが、学生から好評の背景などありますか？	11:47
TK	ジンバルで回ってますね	11:47
物流1990	視聴されてる採用担当者様へ 説明会の対面・WEB・VODの割合はいかがですか？	11:47
TU	>ご回答ありがとうございます！	11:47
タスク	アンケートはグーグルフォームで無記名にしています。次回のコンテンツの参考にしたいので、辛辣な意見のほうがありがたいので	11:47
情報通信 ワタ	オンライン説明会の途中退出を防ぐにはどうしたらよろしいでしょうか。	11:47
TY	当社はWeb100%です。	11:47
iwa	◆質問：	11:48
SF	物流1990様>	11:48
KY	白い紙を置くだけで！？	11:48
momo	WEB100%です！	11:48
iwa	マイナビ様：ドタキャンする学生さんの理由とかをアンケートしたことはありますでしょうか？	11:48
TK	本徳ライス	11:48
食品@なごや	マイナビ 佐藤様>WEBインターンの セミナーは今後予定されていますか？	11:48
(株) 山野井	それは良いことを知りました！	11:48
八起会	学生同士のグループワークはWEB説明会内ですか？それとも別日で	11:48
TK	ほんと暗いです蛍光灯だけは	11:48
mh	説明会のリマインドってどれくらいの頻度でおこなうのがいいのですか？	11:48

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
建設 ぬ	みなさんオンラインで説明会をするときは、マスクをしていますか？	11:48
建コン T中	一眼カメラを配信用に使用すると、明るさも画質も良くなります。	11:49
SF	>物流1990様>弊社では対面8割、WEB（ライブ）2割、録画等はしていません。	11:49
kishi	WEB説明会で動画放映(会社歴史、社員のインタビュー等)すると、音声割れや映像ズレがどうしてもあり、対面放映時より魅力訴求が劣ってしまいます。もどかしい。	11:49
テスト	質問です。会社説明会に参加する現場社員の年次はどのくらいがオススメでしょうか？	11:49
人材サービス	>はかたさま 私も聞きたいです。適正な参加人数を知りたいです！	11:49
なかし	質問について、ありがとうございます！	11:49
ささき	説明会で予定していた時間よりも20分オーバーしてしまっても、そのまま質疑応答は続けてもよろしいのでしょうか。	11:49
yone	マスク外してます！	11:49
mh	建設 ぬさん>弊社はマスク外してます！	11:49
yt	ぬ様>個室なのでマスクは外しています。ずるいかもしれませんが、野暮ったい印象になるといけないので作業着も脱いでます。	11:50
通信 taka	弊社では、説明会と1次選考をセットにしているのですが、実際辞退率は減ったように思いますが、やはり学生からすれば参加しにくいでしょうか。	11:50
P	皆さん、WEB説明会でのマスク着用、どうされているか気になります	11:50
食品@なごや	ささき>一端終了して 質問がある方にのこってもらってます	11:50
建設 ぬ	yone様 ありがとうございます！それは複数人（2・3人	11:50
八起会	マスク外しています！	11:50
SF	m h様>説明会のリマインドは予約後のお礼、1週間前、2日前と決めてやっています。対面の場合送迎の希望の有無も聞いています。	11:50
(株) 山野井	マスクつけてますね、外した方がいいかな？	11:50
kokko	弊社は小さめ会議室で2~3名体制で説明会をすることもあるのでマスク着用です。	11:50
suzu	WEB説明会で、座談会の先輩社員の年代はどれくらいの年代がいいのでしょうか？やはり20・30代でしょうか？40代、50代だと学生の方は引いてしまう感じでしょうか？	11:50
TK	そうか！それはいいこと聞きました	11:50
建設 ぬ	皆さんありがとうございます！！	11:50
piyo	マスク外しています。面接でもWEBでは外します。	11:50
TK	仕事からの企業理解！	11:51
物流1990	ご回答いただいた皆様ありがとうございます。今後の参考にさせていただきます！	11:51
市川侑美	Zoomの場合、設定画面に低照度に対して調整という機能があるので、それを使用すると蛍光灯の会議室でも明るく撮影できます！	11:51
KY	自分しかいないならマスク外しますが、複数人いるならマスクしてますね	11:51
satsuki	会議室で3名程度で対応しているのでマスクしています	11:51
miki	人数制限はどれくらいですか？	11:51
建設 ぬ	複数人でもマスクや作業着は外しますか…？	11:51
SF	マスクつけています。他の採用担当もその場にいるため・・・。	11:51
匿名	複数名で参加のWEBの時、最初に?見せますねーとマスク外して?見せてからマスク着用で説明してます	11:51
人材サービス	WEB説明会で無断で途中退出してしまう学生は、どのように後追いされていますか？	11:51
mh	SFさん>参考にさせていただきます	11:51
P	マスク状況、教えていただきありがとうございます！	11:51
PPM	WEB説明会后、選考に進んでいただける学生が少なく苦戦しています・・・今回のお話大変参考になりました	11:51
TY	質問、1つ出ると波が出来て乗ってくるんですが、その1つのハードルの高さ笑	11:51
ささき	食品*なごや>ありがとうございます。	11:51
タスク	質疑応答がない場合ように、「よくある質問」をいくつか用意しておきます	11:51
AB	LIVE	11:52
piyo	会社説明の時間を思い切って短くすると質問が盛り上がりますよ。説明を削る勇気は必要ですが...	11:52

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
ソフトウェアjk	勉強はできるが就活は広く浅く動機の薄い学生に説明会でできるだけ動機付けできる方法を具体的に教えて欲しいです。	11:52
匿名	質問の少なさはアンケートに記載してもらってカバーしています。提出するアンケートにはほぼ質問記載して出していきます	11:52
建コン T中	担当者が、学生として参加して、最初の質問をすると、次々に質問が出てきます。	11:52
建設 ぬ	マスク状況本当に参考になります？ 本当にありがとうございます！！	11:53
TK	次からなくしてみます	11:53
PPM	なるほど～	11:53
八起会	WEB説明会の途中退席は経験ないです。もしされたら、終了後電話連絡し、別日案内もしくは理由聞きます	11:53
KY	むしろチャット見ててスライド内容が入ってこなかった	11:53
satsuki	「別の回であった質問ですが…」と書いて答えると、次の質問がでます	11:53
n	アンケートを回答しましたが、運営チェックリストが資料に反映されません。どこからダウンロードできますか？	11:53
yt	ぬ様>説明会はすべて一人なのでノーマスクですが、会社見学や面接は複数人なのでマスクですね。お互い表情が読みにくいのもどかしいです。なるべく目で表情を作るようにはしていますが…	11:54
わたなべ	これはなかなか強烈ですね>WEB説明会の途中退席は経験ないです。もしされたら、終了後電話連絡し、別日案内もしくは理由聞きます	11:54
匿名	途中退席は、弊社に興味がないのだと判断してスルーします。ほとんど経験ないです。	11:54
タカキン	恥ずかしいんですけど今回のアンケートどこから回答するんですか？	11:55
八起会	もちろん、通信の不具合等、心配をよそおってです(´▽`)	11:55
人材サービス	>八起会さん ありがとうございます！うらやましい限りです。。	11:55
クロン	学生が気になる配属、勤務地の話は積極的に説明しますか	11:55
メーカー さとう	WEB説明会、20人いたら1人は無言退席のイメージです。体調不良等はチャットするよう伝えられているのですが、	11:55
A	質問が出てこないときは、こちらが学生だった時の気持ちに立って低い視点の質問をしたりしています。	11:55
機械部品 tk	総合職採用で、新入社員研修が終わる7月まで配属が決まりません。学生さんは1年目の具体的な仕事内容が特に大事とのことですが、選考時に個別具体的な話ができません。配属の在り方から見直すべきなのでしょうか。	11:55
n	アンケートは左下にバナーが出ていますよ！	11:55
AB	ライブ説明会と録画説明会で会社説明部分の内容は被る部分も出てくると思うのですがその内容も変えるべきでしょうか？	11:55
匿名	WEBは5名-8名までにしていきます。少人数だとやりやすいです	11:55
人材サービス	みなさま、ありがとうございます(..)φとても勉強になります。	11:56
タカキン	nさんありがとうございます。めちゃくちゃ大きいのに見落としておりました。	11:56
情報通信 ワタ	今年度のオンライン説明会では途中退席が数名いたのですが、他企業様はあまりなさそうですね、ご状況教えていただきありがとうございました。	11:56
kishi	WEB説明会の参加率ってどれくらいでしょうか。弊社5割から6割程度をうろうろしてます。	11:56
はかた	匿名様 ありがとうございます！弊社も今年度そのくらいですが、手間がかかったな～という印象でした。	11:56
八起会	WEBで、MAX4名までとしています！少人数でコミュニケーション多くとります	11:56
匿名	人事1名でやっているの、自分のスケジュール許す限り回数を増やして対応しています	11:57
iwa	対面のもセミナーしてほしいです、	11:57
TY	Web説明会100%にしていますが、視聴いただいている学生の録画とかスクショとかのリスク管理ってされていますか？	11:57
iwa	アンケートはスライドの下の水色のバナーからでしょうか	11:58
iwa	録画、スクショの件は気になります。。	11:58
匿名	スクショリスク怖いですね・・・社内写真も出したいのですが、スクショされたらと思うとなかなか案内できないです	11:58
わたなべ	スクショリスク怖いですね…	11:59

2022年4月19日 マイナビ市場動向報告会

ニックネーム	コメント	時刻
TK	ほんときをつけたい、話しすぎないこと	11:59
TY	リスクあるかなと思いつつ何も対策できていないのが現状です	11:59
匿名	1.5時間喋りっぱなしなので、気をつけねば・・・	11:59
mh	基本的にスクショも画面録画もお断りと冒頭に伝えています。参加学生を信じるだけです・・・	11:59
mh	みなさまありがとうございました	12:00
PPM	ありがとうございました！チャットでの情報交換も参考になりました	12:00
yama	本日は、ありがとうございました。今後の採用活動に生かしてまいります。	12:00
satsuki	ありがとうございました。大変参考になりました。皆様のご意見も。	12:00

チャットアーカイブ用に編集しております
本ドキュメントの著作権は株式会社マイナビ 事業推進統括事業部に帰属します
著作権者の許可なく無断でコピー・複製および無断転用を行うことを固く禁じます
マイナビ 新卒採用支援セミナー運営事務局
Copyright © Mynavi Corporation