

2022年7月20日
マイナビ採用戦線報告会（全国版）
チャットアーカイブ

【チャットアーカイブ発行にあたり】

今回のセミナーチャットへの書き込みにおいて、マナーおよび配慮の観点より一部の発言について本資料への掲載を見送っております。該当するテーマごと編集いたしましたため、マナーを遵守された発言においても一部掲載見送りがあります。何卒ご了承ください。また、読みやすさの観点より重複や入力ミス等と思われる発言についても編集しております。

セミナーでのチャット情報交換は有益な内容も多く今後も継続したいと考えておりますが、チャットに書き込みをされる方もされない方も、皆さまが気持ちよく視聴できるセミナーであることが大前提です。そしてそのためには皆さまおひとりおひとりのご協力が不可欠です。

上記、何卒ご理解いただけますよう改めてお願い申し上げます。

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

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
建コン T中	本日はよろしくお願いいたします。	10:00
栗原	よろしくお願いいたします。	10:03
Toaruseizo	皆様のチャット内容は「生きた資料」として大変参考になります。	10:03
BW	インターンの扱いはまだ変更されていないんですって？	10:13
BW	2025年卒からなんですね	10:14
BW	24年は従来通り	10:14
M	インターンシップ実施のエリア別資料について、この分類は企業の本社所在地によるものですか？	10:16
うっちー	この参加率はワンデーも含みますか？	10:16
mochi	インターシップの表で%でなく社数でほしい	10:16
suzuki	こちらの参加率は夏・冬合わせてでしょうか？夏のみがあれば教えてほしいです。	10:17
PSS服部	本当にインターシップと呼べるような内容ではないものも含まれているのか知りたいです。	10:17
T.Y.	後ほどデータが出るものと期待しているのですが、インターンシップに参加した学生はその参加企業の中で内定受諾しているのか否かが知りたいところです。	10:17
yama	インターンシップはどのような内容にて実施されていますか？	10:18
chisatinho	インターンシップ=会社説明会含むと聞きましたが本当でしょうか？	10:18
kumi	インターンシップの参加率は、マイナビ登録している学生さんが分母でしょうか？	10:18
森井	夏と冬との参加数・参加率などを知りたいです。	10:18
gt	皆さんのインターン募集はHP経由ですか？学校経由ですか？教えてください。	10:18
いの	インターンシップ参加して、どれくらいの移行率でその後の選考へ進んでいるのでしょうか？	10:18
卸売業・総務K	うちは1日仕事体験を冬のみ実施。医療機器・医薬品の卸売業の説明や、医療機器の操作体験もしています。シチュエーションクイズで	10:19
卸売業・総務K	営業あるあるエピソードもお伝えしています。なので対面でしかできないという難点が。。	10:19
くま	インターンのWEB、対面の併用は同一のプログラムをWEB、対面で実施するというイメージなんでしょうか？	10:19
いの	皆さんは大学連携どれくらいの温度感でされていますか？	10:20
n	専門商社です。昨年は夏のインターンは行わず、	10:20
SR	>gtさん 私の会社は媒体経由が多いです。就業体験ができず大学で受けが悪く・・・	10:20
sakai	インターンシップ参加者の選考参加率、内定率を考えると、どうしてもインターンシップ実施に力が入らない現状です。	10:20
なび	「価値を高める」「有意義な」といってもWEBで実施する場合は、難しいですよ。	10:20
gt	>SRさん ご教示いただきありがとうございます。	10:20
kazu	警備業のインターンシップはどうしたらいいですか？	10:21
商社 ぞぬ	営業職志望者向けのインターンを実施したいのですが肝心の営業職社員が忙しすぎてアサインできず...	10:21
SAM	学生平均5社とありましたが	10:22
suzuki	私の会社も営業職が忙しく実務は難しいです。グループワークがメインになってしまっていますが、みなさんの取り組みも知りたいです	10:22
商社・S	WEBと対面は内容をほぼ同じにして説明量を変えて実施していましたが、時間の問題もありました。今年からは内容も変えようと検討しています。	10:22
卸売業・総務K	営業社員、忙しいですよ。私も転職組ですが、転職組の同じように考えている営業社員さんを巻き込みました。上司が難色をしめしてましたが。。	10:22
まつ	エントリーの先の、内定にどこまで効果があるか？が見えないと、インターンに限られた資源を割くことはできかねる状況です。	10:22
n	冬に実施しました。(途切れてすみません) 冬(1.2月)に参加した学生さんが、今回内定者の半分です。	10:22
なび	インターンシップから内定している率は、実際どんなもんなんですかね？	10:22
SAM	5社以上インターン行きましたという学生に会う事の方が稀な印象です。	10:23
sakai	なびさん>夏のインターンは参加者内定率5%、秋冬のインターンは参加者内定率30%でした。	10:23

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
なび	「内定数（率）」を考えると、インターンシップの工数対効果は相当悪いものと考えています。	10:24
商社・S	弊社にインターンに参加した学生は参加した企業数もっと多かった印象です。オンラインも含んでいるからかと思いますが。	10:24
BW	5日以上「インターン」であれば 5社受けるのは物理的に難しいですね	10:24
SR	>なびさん 参考資料では30%くらいみたいです。	10:24
くま	>商社・Sさん 情報共有ありがとうございます。参考になります。	10:24
齊藤	インターンシップについては自社のことを知ってもらうより楽しいと思ってもらえるプログラムを考えることが大事だと思います。内容より印象ですね。	10:25
hk	先日大手商社・モビリティ・飲料メーカー等が登壇された採用シンポジウムではどの企業様もインターンシップの早期化には現状、積極的に着手していないとの話がありました。	10:25
BW	いわゆるインターン(1day)であれば5社以上も可能かと	10:25
森井	エントリーからセミナー参加になかなか繋がらず、苦戦しました。	10:25
BW	齊藤さん>同意です	10:25
うっちー	>森井さん、同感です。24卒はさらに厳しい状況です。	10:25
齊藤	BW>ありがとうございます。	10:25
なび	「内定率」＝「入社数」なんですかね？	10:26
hk	費用対効果（実施後の選考/内定率/引き止め）等を踏まえると、皆さんが仰っている通り、ISを実施したからと言って必ずしも高確率で内定に繋がるということでもなさそうですね。	10:26
元hke48	経験談です。前職(HグループIT系)ですが、20人参加で入社2名といったところでした。選考レールに乗れば、それなりの動機付けをしてあげられれば、入社意欲高まります。	10:26
森井	エントリー者に対して定期的にメールを行いました	10:26
mu-	23卒はなんだかガツガツ感減りましたよねえ	10:27
なび	>hkさん 同感です。	10:27
手羽先	学生何名に聞いているのか n 数が知りたいです。	10:28
元hke48	他方で、インターンシップ開催の手間や参加者集めは地獄・・・会社説明会と同じように集まってくれている上司が多いこと・・・	10:28
suzuki	業界業種を絞らないエントリーが増えた気がします。。。	10:28
maeta	学生の母数を知りたいです。	10:28
商社 ぞぬ	エントリー数は前年の倍以上でしたが、そこから説明会に参加にしてくれる方としては前年並み（かそれ以下）でした…何が悪かったのか…と一同で頭を抱えています	10:28
kumi	23卒の学生さんは、控えめが多い印象なのですが、皆さまの企業はいかがですか??	10:28
メーカー	インターンシップから早期に内定を出しても、結局は超大手の内定出しが始まると辞退されてしまいます。先に内定を出すのと6月以降に内定出すのと辞退率のデータも欲しいですね。	10:28
chisatinho	正直中小企業にはISは厳しいです...	10:29
情報sai	>ぞぬさん 弊社もです…	10:29
chisatinho	>kumiさん	10:29
医療 ns	医療系ですが、22卒は周囲の顔色を窺う学生が多かった印象です。	10:29
M	23卒は余裕が見えた気がしました。楽観的な学生が多かったのかもしれないですね	10:29
chisatinho	確かにそう思います。	10:29
齊藤	大手企業様は学生が元々興味を持って参加されますが、中小企業については印象付けが大事なので童心に戻ってエンジョイできる内容を考案することが必須だと思います。	10:29
SAC_本村	事務の応募は多いけど工事の応募が少ない状況…	10:29
F	>メーカーさん	10:29
F	同意です	10:29
飲食 ねこ	>商社 ぞぬさん	10:29
手羽先	控えめな学生が多いと感じてます。	10:29
chisatinho	23卒は内定もらってます。	10:29
なび	インターンシップからの「内定率」と表記されていますが、その中から何名入社まで至っているのでしょうか？	10:30

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
BW	就活の「軸」というのを学生から良く聞きますが 就活用語なんですかね・・・ 軸を主張する学生が多かった印象です	10:30
広告 HC	弊社はインターンシップからの選考エントリー率は75%程度あります。	10:30
商社 ゑぬ	>suzukiさん 業界業種より職種で絞ってエントリーしてきている印象ですね	10:30
chisatinho	23卒は内定数社、、、でも就活継続が多い印象です。	10:30
元hke48	みんな良くも悪くも纏まってしまっていますね。	10:30
商社・S	控えめな印象もありましたが、ESの内容が薄かったり、夏になっても業界を絞っていない学生が多かったです。そのため志望動機も弱い結果に…	10:30
卸売業・総務K	2 3 卒は、内定出しても、まだ就活しますからねという学生さんが多く、7 名内定出しで、今残っているのは1 名のみ。地方なので、きついです。	10:30
ky	転勤嫌がりますよね。	10:30
takakin	23卒事務職希望の学生多くないですか。	10:31
くま	kumiさん> 控え目多いです。優秀な子でもアグレッシブ系は減って上品系が多い感じがあります。	10:31
なび	>メーカーさん その通りだと思います。	10:31
飲食 ねこ	>商社 ゑぬさん 他業界ですが弊社も同じような状況です。弊社の場合当日無断欠席率も高く、リマインドの回数を増やしても効果がなく、どうすれば選考に乗ってくれるのかと悩んでいます。	10:31
ジンジブ	>chisatinhoさん	10:31
M	>トクヒサさん 当社もその印象が強いです。会社を決めるポイントが転勤ナシ、働きやすさを一番にしている印象です	10:31
さつき	中規模ですが、結局IS・プレサイトでいくら頑張っても、大手さんの結果でるまで待つてほしいになっちゃうので、あまり意義を感じないですね	10:31
医療 ns	もともと地元志向が強い地域ですが、さらに内向き傾向感じます	10:31
ジンジブ	当社も同じでした	10:31
sakai	勤務地へのこだわりは感じますね	10:31
kiri	kumiさん> 控えめな人もいますが、就職活動に対して慎重になっている学生さんや、企業をじっくり選んでいる学生さんが多いという印象があります	10:31
IT_J	インターンシップもですが、説明会の後の一次選考への参加もかなり減っています	10:31
T.Y.	研究も何もしていないのに会社が決まるって理系学生からしたら楽勝なのでしょうか？	10:31
chisatinho	>ジンジブさん	10:31
TK	地元志向めっちゃ強まりました	10:31
ふじ	同感です。	10:31
chisatinho	なかなか堪えますよね	10:31
商社 ゑぬ	>SAC_本村さん 弊社もです涙、営業は定員割れして事務だけ倍率が数十倍。。	10:31
chisatinho	色々と内定者フォローしても内定辞退続出です。。。	10:32
aaa	私の会社の内定者も、内定出てからまだ続けますという方が多かったです。。	10:32
なび	>さつきさん 企業の大小関係なく、保留されてしまい、その通りだと思います。	10:32
メーカー	コロナ渦で実家に帰れないなどの影響かもですが、本当に勤務地に拘る学生が増えてますね。解らなくもないのですが…	10:32
うっちー	内定応諾後の辞退はタブーにして欲しいです。	10:32
やまだ	24卒からインターンシップを行う予定ですが、皆様どう思われますか？辞めた方がよいでしょうか。	10:32
商社・S	当日欠席率上がりました。内定辞退も多数あります。	10:32
手羽先	転勤が嫌いなのはWEBで学生生活をしすぎた影響なんですかね…	10:32
konnno	>SAC_本村	10:32
soumu	内定者の中で、就活は終えているが企業を検討中という方が数名いらっしゃり面談や懇親会に招待しても参加してもらえず、お手上げ状態です…	10:32
suzuki	選考途中での辞退率も	10:32
suzuki	増えた気がします	10:33
HR100	>うっちーさん、激しく同意です	10:33

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
YU	今年は他社内定を抱えて就職活動が続けている学生が多く、内定辞退率が前年より高かったです。	10:33
ejiri	内定辞退が多すぎて、何をフォローしていいかわからなくなります、、、	10:33
商社・S	内定承諾後の辞退はこちらも困りますよね。個人的にやめて欲しいと学生にはお伝えするようにしています。	10:33
ky	>やまださん 弊社は行う予定です。すでに受付中	10:33
F	内定辞退理由で	10:33
齊藤	やまだ>やる目的があれば実施した方がいいと思います。	10:33
メーカー ましろ	学生の内定承諾に対する意識が低くなっているように思います。承諾後の辞退を比較的軽く伝える学生が多くなっているように思います…	10:33
kumi	kiriさん	10:33
ike	当社でも例年になく内定辞退が出ており、フォローに苦戦しています。	10:33
商社 ぞぬ	活動継続の学生さん多いですね。内定承諾書の期限延長をお願いされることも増えました…3週間ほど設けているので特別短いわけではないと思うのですが…	10:33
konnno	>SAC_本村 弊社も技術職の応募がなかなか厳しい状況です。	10:33
卸売業・総務K	自分の価値観に合った会社を探していますという学生さんも多かったです。	10:33
F	内定辞退理由で、自宅から近い企業に決めたと言われる方が増えたように思います	10:34
トクヒサ	今年は特に内定辞退が多発し、採用目標未達成で上からチクチク言われています。年度によって特徴があるので先が読めないですね。。。	10:34
商社・S	24卒インターンについては、プレ期からオープンしてエントリーを増やす必要性は感じています。	10:34
o	キャリアアポーターのお言葉、懐かしいです！今でもそれは思います。	10:34
SR	>メーカー ましろさん 本当ですね。大学キャリセンが率先して辞退できると伝えている所もあるようです	10:34
M	皆様もご実感の通り、内定承諾後の辞退が弊社も目立ちます。承諾に関する意識の変化など何か理由があるのか気になります。	10:34
たけ	例年に比べて「先輩から聞いた」「友人から聞いた」という学生が減り、動機付けへのマンパワーが増えた気がしています。特に口コミでの広報に甘えていた部分があるので、結構キツイです。。。24はもっとキツそう	10:34
齊藤	内定辞退の理由は親御さんの意見が多い印象です。	10:34
chisatinho	23卒は内定承諾/内定確定を本当に最後まで決めてくれない方が多く、、、売り手市場と実感しています	10:34
HR100	各社、承諾辞退が増加しているんですね。うちだけではないのは少しだけ安堵ですが、、、ほんと辞めてほしい	10:34
tarou	企業自体のブランディングは必要不可欠になっているような印象を受けています。自社の年々内定の承諾率は上がって辞退率は減ってきている印象です。ただ、学生の辞退はもちろんあります。。	10:34
yone	皆さんの内定承諾率はどれくらいですか？	10:35
mf	理系と文系でインターンシップのデータは変わらないですかね？分けて出してほしいです。	10:35
MP	インターンするくらいなら「学生兼就職」の仕組みになってくれたら	10:35
	内定辞退問題も解決しますよね	
aaa	承諾を出しますという報告とともに選考を続けますと言われた時はびっくりしました。。	10:35
kumi	kiriさん 企業をじっくり選んでいる学生さん多い印象があるとのこと同感です。内々定を沢山もらって選んでいる印象があります。	10:35
yone	内定辞退が多くて会社説明会の際に、この学生さんは何となく辞退するだろうなと分かるようになりました笑	10:35
なび	内定受託→辞退となるなら、最初から辞退してほしい。その手間に何時間かかっているかと思うと、恐ろしくなる。	10:35
ふじ	>ejiriさん 弊社も選考途中での辞退、内定辞退が多すぎて何をフォローすれば分かりませんか？いままでのやり方だと通用せず…。	10:35

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
くま	承諾後辞退の増加は純粋に企業側の選考時期がばらけている影響があると思います。	10:35
HCS人事部	文系に比べ理系募集は年々厳しくなっている印象。Z世代は転勤NG、だが福利厚生や給与は求むと偏りが多い。	10:35
soumu	大学生の友人がいますが、学校によってはとりあえず承諾書を出しなさいという指示もあるそうです、	10:35
動く点P	22卒と比較し、エントリーも応募も増えましたが、内定辞退も増えました。地元志向の学生が多く、転勤のない企業さんに流れているようです。	10:36
IT_J	承諾後の辞退うちも多いです。フォローの問題でもない気がします	10:36
chisatinho	みなさんの内定承諾するかどうかの返答期限はどれくらいですか？うちは2週間と例年していましたが、今年は1ヶ月延長2ヶ月延長がざらです。	10:36
広告 KS	インターンシップ・選考を通じて志望度を上げる、ホントにうちでやりたいことがあるかを厳しく見ているので、承諾後の辞退は今年はゼロでした。	10:36
mf	私も承諾書を取りあえず出しておきなさいという大学があるというのを聞きました。	10:36
小売 Mu	活動も前倒しになる中、内定学生への繋ぎ期間が長くなり、辞退者が増えている傾向です。定期連絡を行っていますが…難しいですね。	10:36
手羽先	最終選考で合格出すときに就活を一旦ストップしますと言われたのは言葉が出なかったですね	10:36
soumu	GW明けに内々定を出し、7月末まで待っています。	10:36
ejiri	>ふじさん ほんとにそうですね、新しいやり方を常に模索中です。	10:36
sakai	今年初めてサイレント内定辞退というものを食らってしまいました。何とか連絡とって、サイレントの理由を聞くと、「答える理由はありません。それより最終選考の交通費を払ってほしい」言われ絶句しました	10:36
あ	たしかに皆様の内定承諾期限知りたいです・・・！	10:37
うっちー	Z世代は自己完結型が多く、入社後なにも相談せずに辞めちゃう印象です。	10:37
元hke48	chisatinhoさん	10:37
IT_J	承諾後にネットでの情報を見て、採用活動再開したという方が応募してきました	10:37
ふじ	>なびさん 同感!!	10:37
商社・S	内定承諾書の返送期限は約1ヶ月くらいに設定しています。延長も可能としているので、春クルの学生は7月まで延長しました。	10:37
SAM	リアルな情報を求めるのは、全世代共通では？と、すこしイジワルなコメントですかね。	10:37
hk	>やまださん 弊社はISあくまでも母集団形成の一種で、説明会よりも特定の学生とより深く接点を持ちたい場合に実施するものと割り切るのがよいと思います。志望度を上げる効果ももちろんありますが。	10:37
SR	>sakaiさん お疲れ様です・・・	10:37
なび	>chisatinhoさん 当社は1週間です。それ以上伸ばしても、結局返事がない人はどれだけ待っても返事がないという結論になったので、数年前から1週間と決めています。	10:37
さつき	返答期限は2～3週間です。内定の時期も含めご縁だと思うので、就活を続けたい・当社に決めきれないならご辞退ください→入社承諾書までもらってからの辞退者が増加でもうお手上げです。	10:37
二宮	学生にとって承諾＝辞退はダメという認識はありませんね。福利厚生を聞くのはタブーと同じようにそんな認識になってほしいところです。	10:37
IT_J	内定承諾2週間ほどにしています	10:37
建設業 採用担当	当社は内定承諾3週間です	10:38
aa	承諾辞退不可という感覚が古い	10:38
n	弊社も内定承諾は二週間にしています	10:38
yone	あさん うちは内定承諾率62%でした。 昨年より20%下がりました...	10:38
M	内定承諾当社は2週間程度で学生の選考状況によって期限延長を相談しています。長い学生だと1ヵ月以上かかる学生も多いですが。。。	10:38
aaa	弊社も今年は期限1週間にしました	10:38
手羽先	内定承諾回答期間は2週間程度で設けてます。	10:38
takeuchi	返送期限は1ヵ月ほどで延長要相談にしました	10:38
kato	リスク回避ができる能力は就職した後に役立ちますね	10:38

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
みなIT	内定承諾2週間、延長可としています。	10:38
ky	内定承諾、弊社は1週間⇒連絡を取り延長希望で最長2週間です	10:38
ふじ	内定承諾回答には1か月半、延長可にしています。	10:39
いの	弊社も内定受諾の返答期限は2週間にしています。	10:39
あ	みなさま：どうしてもとりたい優秀学生の期限感とても難しいです・・・	10:39
chisatinho	みなさん、回答ありがとうございます！今年の傾向として、先方の面接がコロナの影響で延びたため承諾書返送期限を待ってほしいと言われるケースが多発しました。。それで結局辞退されました	10:39
suzuki	あと、親の反対を押し切って就職先を決めるような学生は減ってますよね	10:39
採用担当@IT企業	内定承諾は10日、10日で承諾できない事情がある場合は申し出て欲しいと言ってあり、辞退事情を抱える学生の状況は把握できるようにしています。	10:39
小売 Mu	内定承諾3週間程度取っていますが、延長希望が多いように感じます。	10:39
商社 ぞぬ	>うっちーさん 一人で抱え込みがちですね。コロナでリモートワークや黙食が進み、社内の雑談やコミュニケーションが減ってしまったのも相談しづらい原因の一つなのかなあとと思います。	10:39
aa	人事・会社の魅力付けさえできれば、承諾率は上がります。	10:39
くま	本人の就活終了予定時期に応じて設定しています。	10:39
ky	期限後再度待ってほしいといってくる学生には次点内定者に内定をだすので、その方から辞退されたらまたお声かけします、と	10:39
メーカー	うちは、電話でお話しして個別に猶予期間を決めて、承諾連絡を貰った学生に承諾書を送付しているのですが、それでも他社内定での辞退は前年より増えました。本当お手上げです。	10:40
石田	内定承諾期間は1週間にしていますが、	10:40
山	内定通知→内定受諾期限を、今回MAX2カ月程度取りました。。。	10:40
takeuchi	延長OKにした後、どれぐらいまで延長可能にしていますか？当社は募集枠が埋まるまで待ったりするので4ヵ月待つこともありました	10:40
SAC_本村	私自身Z世代なので共感出来ます…	10:40
なび	長い時間が欲しいと言っている学生が、入社まで至ったケースが当社では稀です。 よって長く待っても意味がないという結論に至りました。	10:40
ふじ	親の意見重視、彼女の気持ちを聞いてから、が増えました…。	10:40
tama	弊社は期限2週間、延長は基本いいなりでしています・・・。	10:40
石田	内定承諾期限は1週間にしていますが、今年は期限延長を希望する学生が多いように感じます。	10:40
KF	情報に振り回されて決めきれず、入社後なんか違う。。。で早期退職が増えそうで怖いです。	10:40
情報sai	期限は特に設けず、内定式の案内があるので9月上旬くらいには欲しいなと伝えています。	10:41
採用担当	当社も承諾後の事態が多く呆れてしまいました。	10:41
IT_J	延長は学生が希望する期間で延長しています。。延長してくる人はほぼ辞退です	10:41
SR	結構承諾期限までみなさん長いんですね。大手や公務員結果待ちと言われると中小なので待たざるを得ず、3、4か月待っています	10:41
soumu	>山さん 2か月程度とってみて承諾率はいかがでしたか？	10:41
MP	>ふじさん 親の意見重視、彼女の気持ちはありますね	10:41
うっちー	親の面接したいです。 >商社ぞぬさん、同感です。ただ、自分の意見を言えない人も多いので、コミュニケーションできる場があったとしても、結果は同じだった気がします。	10:41
HR100	>KFさん、同じく同じ危機感を感じています	10:41
手羽先	私、手羽先もZ世代なので共感できる部分があります。	10:41
商社・S	23卒はまだわかりませんが、昨年以前は長く待って入社を決めてくれた優秀学生もいました。入社後の定着も含めると承諾までの期間とのバランスは難しいですね。	10:41

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
トクヒサ	GW明けに内定出した学生7名から音沙汰ないのですが、これがサイレント辞退というやつでしょうか。結構キツイですね。	10:41
くま	逆に承諾を無理にさせても入社後早期退職	10:41
HCS人事部	以前からもありますが、内定承諾後に別企業を受け内定式直前に何事もなく辞退してくる若者が増えた気がする。 Z世代は多様性と言うよりは我儘な印象を覚え人事側は内定承諾を信用はしていない。	10:41
suzuki	期限延長されると理由にかかわらずこちらの気持ちが冷めます	10:42
みずさわ	内々定に至ってから親御さんに相談して結局辞退される、というパターンに遭遇しました。もっと早く相談しておいて…	10:42
山	takeuchi様 → 弊社はメーカーですが、学生都合に合わせて、最大、2～3か月待ちました。	10:42
ふじ	>KFさん 増えますよ、増えてますよ。	10:42
chisatinho	>なび 確におっしゃるとおりですね	10:42
SR	彼女の意見、私の会社も増えました。このタイミングで付き合っている人と同棲したいので、お互いの近場がいいそうです	10:42
メーカー ましろ	社員面談などをしても最終的には口コミやSNSなどのネットの情報で決めている学生も増えてきているような気がします・・・	10:42
sakai	トクヒサさん>辛いですよね・・・お疲れ様です	10:42
採用担当	返答期限は最長2週間ほどにしていますが、返答までの期間が長い学生ほど承諾後の辞退が多い感じがしました。	10:42
ITtake	母数が昨年から6割減ってしまって苦戦しています。。	10:42
YT	内定承諾延長依頼があった学生は全員辞退でした	10:42
なび	「早期退職」も含めて考えないといけないですよ。それなら、最初から入社しなかった方が良いでしょう。	10:42
ma	弊社は特に期限は設けていないですが、23卒はサイレント辞退が増えました。メールで一報くれるだけでいいのですが…	10:42
T.T	無理に承諾期限を切っても承諾後の辞退は困りますからね	10:42
MS	Z世代の方もいらっしゃるみたいですが、実際採用側に回られて思っていたこととのギャップとか何か感じられるところはあるのでしょうか	10:43
yone	偏見かもしれませんが、2週間以上待って承諾書が届かない場合は辞退だろうと勝手に思っています。	10:43
商社・S	>T.Tさん 同感です。	10:43
takeuchi	早いタイミングで受諾期限を切ってしまうと、受諾後の辞退が増えると感じているのですが、このあたりいかがでしょうか？	10:43
沢田	同意見ですね。。	10:43
齊藤	早期退職は入社後フォローが大事ですよ。	10:43
商社 ぞぬ	自分もそうでしたが転職サイトの書き込みなんかもチェックしていましたね…あれはあくまでも一部の意見だと分かったのは入社してからでした（基本的に辞める人しか書き込まないので）	10:43
医療 ns	リスク回避が早期離職に繋がっているのでしょうか	10:43
aaa	躊躇いなく「他社行くので辞退します」という学生が増えて衝撃です。。	10:43
カトカオ	承諾書提出後の辞退が多く、信用出来なくなります。歩留まり27%過去最低です。	10:43
kadomatsu	内定承諾の延長は辞退に繋がるケースが弊社も多いです。	10:43
yama	当社20卒から採用活動を始めましたが、	10:43
山	soumu様>内定通知を早めに出して、かつ承諾期限を延長し続けた子こそ、承諾しなかったです。（もちろん承諾してくれた子もいましたが、マンパワーとコスパが悪すぎでした）	10:44
yama	内定をもらって即決できる子がどんどん少なくなっている印象でした！	10:44
くま	>トクヒサさん 当社もサイレント内定辞退が去年から発生しました。後々を考えて事実関係をはっきりさせるために内容証明を送ったりして大変でした。	10:44
HR100	>takeuchi様、今期部長から「2週間」と指定されましたが、実際私自身もその点同じ危惧をしていますし	10:44
広告 KS	サイレント辞退でヤキモキするくらいなら会社から確認の連絡しないといけないと思いますよ	10:44

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
なび	>takeuchiさん 結局変わらないと思っています。早く返事をくれる学生は、入社まで至りますし、入社後の定着も良い。 その逆だと思います。	10:44
元hke48	この前「他社の選考にいくので・・・」と面接キャンセルされました・・・	10:44
HR100	実際、そうだったと思っています。結果的に、とりあえず、度承諾しておく、という行動になっていかと思料しています。	10:44
手羽先	1月からフォローしていた内定応諾者が6月末に辞退連絡貰いました。フォロー難しいです	10:45
齊藤	人事担当と現場が少しでもすれ違うと早期退職は避けられないので、情報交換しながらこちらからもメンタルフォローをする体制を整えることが必要だと思います。	10:45
kato	他社の選考に行きます、彼女と相談します	10:45
石田	今年度は、承諾後の事態が多く、以下に辞退を防ぐかが今後の課題ですね…皆様何かこのような方法で辞退を防いでいますということがあれば教えてほしいです。	10:45
ぬまだ	8年ほど採用い携わっていますが、早期退職にあまり巡り合いません。	10:45
kumi	皆さまの企業で夏採用（現在）を行っている会社様はございますか？春採用で良い学生さんとお会いすることができずに夏採用をはじめまして・・・	10:45
沢田	キープの考えですね、辞退するのも選択肢を減らすというリスクを負いたくない。断るということをしたくない。んだと解釈してます。	10:45
商社・S	サイレント辞退にならないよう、連絡がない場合は辞退とみなしますと期限明記しています。逆に連絡なく入社するつもりで来られた場合、恐ろしすぎるので…学生によって感覚が違いすぎて万が一のリスクを排他するよう	10:45
卸売業・総務K	入社後、3・6・9・12カ月で面談しています。	10:46
soumu	内定者フォローはどれくらいの頻度でおこなっていますか？	10:46
aaa	面接合格通知を送ったら返信で辞退してくる方が増えました。	10:46
ITtake	夏採用というより、数が足らなくて通年採用してる感じになってます	10:46
ぬまだ	実際早期退職が多い企業様は採用人数多いのでしょうか？（20名以上？）	10:46
IT_J	夏採用どころか秋も突入するかもです。。	10:46
takeuchi	夏のインターンシップ参加者は9月ごろから選考スタートしていく予定です。	10:47
森井	内定者フォローは3月に一回ペースで会う機会を作っています	10:47
商社・S	内定者フォローは月に1回程度何かしら行うようにしています。	10:47
卸売業・総務K	内定者フォローは、LINEにて月1でしています	10:47
くま	>商社・Sさん 参考になります。学生にプレッシャーをかけたくなくて期限明記しなかったのですが、そっちの方が良いですね・・・	10:47
SR	内定者フォローは毎月面談を行っています。交流会というか先輩社員意見交換会を設定して定期的に自由参加で開催しています。	10:47
Kato	総務領域で通年採用へ移行していきましょうみたいな動きがあるのですが、他の企業さんも通年採用は視野に入ってますか？	10:47
ITtake	コロナ爆増中に対面で内定者フォローって学生の心象的にどうなんでしょうか？	10:47
井上	内定者フォローは2～3か月に1回程度です。	10:48
医療 ns	内定者フォローの交流会はWEBですか？	10:48
みずさわ	>aaa様 当社も同様に感じています。次の選考に進む前に人生の選択を底まで狭める判断してしまうのかと驚きです。	10:48
chisatinho	>Kato	10:48
yama	慎重な学生が増えた印象です。内定者フォローは4回対面で合う予定(内定式含め)、そのほか1か月に2回程度連絡とっています。	10:48
n	皆さんコロナ禍での内定者フォローってどうされていますか？	10:48
chisatinho	通年採用せざるを得ない状況になりつつあります。	10:48
さつき	エントリー数	10:48
商社 そぬ	もういっそ秋からの元・教員/公務員志望勢の獲得を狙っていこうかと…	10:48
mf	内定者交流会を8月に対面で実施予定ですが、コロナが増えて悩み中です。	10:48
手羽先	適性検査でヴァイタリティが低い方多い印象でした。	10:49
東国 総務部	チームで業務やっているのに、TOEICの勉強があるからと真っ先に帰る新入社員がいます。業務終わってない残留組啞然。	10:49
SR	医療 nsさん 今は感染が増えているのでWEBで行っています	10:49

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
KA	内定者フォローは承諾者と最終選考合格者（就活を続ける）合同で実施してますか？それとも分けてますか？	10:49
商社・S	内定者フォローはWEBと対面と織り交ぜて行っています。あとは就活状況を確認するために電話連絡もしています。	10:49
MP	> なびさん 勉強になります	10:50
ふじ	> kumiさん 今年は夏採用始めました。やっと就活を始めた子（1割）・内定がとれない子（7割）・内定をもっているけど違う職種を希望（1割）・勤務地にこだわりがあり就活がうまくいっていない子（1割）が	10:50
医療 ns	内定者フォロー情報ありがとうございます。	10:50
chisatinho	> 建設 Y	10:50
商社 ぞぬ	内定式は対面で実施予定です。	10:50
商社・S	> KAさん 弊社はクール毎にフォローをしているので、まぜて行っています。あまり内定者同士が交流しすぎないよう配慮はしています。	10:50
aaa	リモートワークや働き方を気にする割に内定者フォローは対面がいいと言うので都合いいなあと思いますね	10:50
元hke48	夏以降の採用は宝くじレベルなので、安全に人材紹介が良いかなと思ってます。	10:51
小売 Mu	対面で会いたいといった学生もいますが、オールコロナ禍で、そもそも対面が嫌という学生もいる気がします。	10:51
day	自分もZ世代da…もっと若い人たちだと思ってました	10:51
うっちー	内定者に手厚いフォローをしていたら、「お客様」感覚がついてしまい、入社後もどこか「やってもらおう」とする傾向が見える気がしています。	10:51
soumu	みなさま内定者フォローについてのご回答ありがとうございます。勉強になりました。	10:51
SAC_本村	上司から学生は同世代で話したほうが安心すると思うからとZ世代の私が説明会担当しています。	10:51
takeuchi	内定者フォローを対面で開催した場合、交通費は支給していますか？支給するとしたら端数まで支払いされていますか？	10:52
ike	よりきめ細やかなフォローが求められている印象ですが、皆さまの採用学生数と採用担当者数を教えていただけますか？	10:53
kobayashi	数年前よりメールでの辞退がかなり増えました。今までは電話でフォローしてましたが無駄なため、こちらでもメールで承知しましたの返信のみに変えました。	10:53
KA	商社・S様 ご回答ありがとうございます。内定者同士の交流、良い面と悪い面もありますもんね。。。	10:53
soumu	takeuchi様 全額端数まで支払いしています。内定者懇親会だけで数十万円かかります、、	10:53
商社・S	> takeuchiさん 実費を全額支給しています。	10:53
n	フォロー情報ありがとうございます。弊社は説明会含め最終以外WEBでの面接が多かったので、内定後一度本社にきていただき、会社見学を行ったり業界に関する展示施設をみにいたり、懇親会を予定しています。	10:53
広告 KS	takeuchiさん、うちは実費そのまま払います。	10:53
ky	> takeuchiさん 1円単位で実費支給しています	10:53
chisatinho	入社早々の研修で頭痛がする...や目が疲れるなど正直というかなんというかそういう子が増えた気がします...	10:54
トクヒサ	新卒50名、中途50名を採用担当名で行っています。	10:54
山	takeuchi>全額支給する場合がありますが、1000円以下切り捨てにすることもあります！（端数切捨てくらい、気にしないでしょ！という想定で）	10:54
ITtake	新卒学生1名の採用単価っていくらぐらいが相場なんでしょうか？	10:54
メーカー	うちは、内定者交通費は実費精算しています。	10:54
石田	> takeuchiさん 自宅から会社までの実費精算にしています。	10:54
ゆ	新卒25名、中途60数名を3人で回しています。	10:55
山	●皆様の会社の企業規模と新卒採用数と採用担当数、教えていただけないでしょうか。	10:55
yone	ikeさん 採用学生1人採用担当1人です、、	10:55
mf	交通費は当日現金払いですか？後日振り込みですか？	10:55

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
TK	当社はお金の準備が面倒なので、規定額を多めに払っています。	10:55
S.T	交通費の支払いは、現金で手渡していますか？それとも振込でしょうか。	10:55
ほりほり	人事としては耳が痛い話ですね。やはり人事だけが登壇するセミナーの満足度は低いんですね。	10:55
takeuchi	皆さんご回答ありがとうございます。支給する際は現金手渡しで支払っていますか？現在現金で当日お支払いしているのですが、小銭まで用意するのが大変で…	10:55
なび	話を聞いたところで、特に質問も出ない。	10:55
元hke48	弊社は交通費払いません。	10:56
K	交通費は学生の最寄り駅から会社までを概算し、当日現金で渡しています。	10:56
T.S(物流)	>ITtake様 就職白書2020では90万円らしいです。(広告費のみかは不明ですが)	10:56
chisatinho	>mf うち当日その場で現金払いしています。	10:56
メーカー	新卒(大卒)35名を2名体制です。	10:56
建設 Y	録画コンテンツ検討しています	10:56
商社・S	>ITtakeさん 金額的な単価だけでなく、かけている人件費と時間も含めると算出が難しいですよ。	10:56
soumu	現金手渡しです！小銭の用意大変ですよ、	10:56
商社 ゴメ	学生さんから入社1～2年目の社員の話が求められているとはいえ、入社1～2年目の人事に現場の説明させても説得力に欠ける…というジレンマ…	10:56
石田	>S.Tさん 振込払いにしています	10:56
S.T	>石田さん	10:56
R.Kimura	セミナー等の満足度は会社側ではなく学生側の満足度を知りたいです	10:56
T.Y.	話を聞きたい割に質問はしない学生が多いこと・・・	10:56
商社 ゴメ	交通費は振り込みで払っています	10:56
メーカー	当日に精算書(領収書込)を記載させて翌週振込精算にしています。	10:57
S.T	ありがとうございます。口座情報を入手するのにハードルを感じます、、、	10:57
うっちー	>ITTakeさん、ざっくりな感覚ですが、新卒1名10万のイメージです。	10:57
商社・S	>S.Tさん 弊社も当日手渡ししています。代行サービスもあるようですが、交通費の支給は時間と手間がかかりますよね。	10:57
M	確かに話を聞きたいという割に社員との座談会になると全然質問しない学生が特に23卒は増えました。	10:57
ふじ	>takeuchiさん 事前にメールで交通費を聞いて当日現金（小銭まで用意）で支払っています。お金を渡すから来なさいよ、という部分と、メールでのやり取りで悩みも聞けるので事前に確認をしています。	10:57
BW	質問時間も 個別の質問もとっているのですが 実施後アンケートで 質問時間が少なかったとありました	10:57
mf	現金の用意が大変なので、振込にしたいと思っていますが、代行サービスの手数料が高くて・・・。	10:57
広告 KS	合議で可否を決めない会社もあるの！！？	10:58
なび	>S.Tさん 口座先は説明すれば、特に支障なく教えてくれますよ。	10:58
山	メーカー様：兼任ですか？専任ですか？	10:58
うっちー	交通費は地域別で一律なので、事前に確認していません。現住所だけ確認して、当日現金払います。	10:58
石田	先輩社員の話を聞きたいのは解るのですが、話してもらう社員を選別するのがまた大変です…	10:58
BW	KS オーナー一存	10:58
IT-susie	>メーカーさん すごいですね！弊社は新卒13名を2名で担当していますがそれでもいっぱいいます・・・	10:58
ITtake	>商社・Sさん そうですよ、みなさんどのように採用単価計算されているのか気になります。	10:58
day	現場にお願いするのも一苦労…	10:58
メーカー	私も1名当たりの単価を知りたいです。	10:58

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
T.S(物流)	金間先生の『先生どうか皆の前で褒めないでください』が話題になり読んでみましたが、採用・教育面での悩み通りの事が書いており、ギャップを感じています。	10:58
suzuki	M 確かに話を聞きたいという割に社員との座談会になると全然質問しない学生が特に23卒は増えました。	10:59
山	メーカー様：うちは、採用25人で新卒担当（ほか業務有）1名なので、きつつ・・・と思っています。	10:59
みずさわ	> 商社ぞぬ様 当社も同様です。そのため、3～5年目の先輩社員とペアを組ませて面談等に対応させています。若手の子も、1人より先輩がいてくれたほうがやりやすいそうです。	10:59
suzuki	↑このご意見とても分かります。無言の時間がつらいですね	10:59
商社 ぞぬ	質問が来たと思ったら大体転勤か福利厚生の話だったりが多いですね。自分もそうだったので気持ちは分かるとはいえ…；	10:59
ike	皆さまご回答ありがとうございます。各社様状況は様々なですね。当社も採用担当の人手不足を言い訳にせず頑張ります…。	10:59
今井	現場が協力して線らないというわけではないんですが、なかなかハードル高いですねえ	10:59
さつき	22卒「御社で活躍されている社員の共通点は？」23卒「……………」	10:59
takeuchi	振りこみ、現金支給と様々ですね。ありがとうございます。	10:59
商社・S	> T.Y.さん 同感です！そのためこちらから質問を引き出すよう指名するように変えました。参加人数が少ないとき限定ですが…	10:59
IT-susie	> suzukiさん 弊社もおなじです。質問会も受けても質問がでない	10:59
なび	> Mさん 学生からしてみれば、「先輩社員に話を聞いた」→自分は納得したという事実が欲しいのだと思います。	11:00
YU	当社でも、質問もせず、反応の薄い学生が多い会は困ります。	11:00
n	質問が出にくいときは、学生さんからよくあがる質問として何問かこちらから話すと、その後質問をあげてくれることが多い印象です。	11:00
建設 佐藤	面接後に面接担当がフィードバックをくれないのですがどうしたらよいのでしょうか	11:00
a	新卒200名を1・2年目と8年目の3名体制で担当しているのですが、やはり人事だけだとまわらないので、現場の揚力	11:00
IT-susie	> なびさん なるほど	11:00
ITtake	現場社員は客先常駐なので説明会やインターンのために客先を抜けてもらうことができず困っています。	11:00
松	質問が出ないのは人事の人も同席してるからではいつも思います。聞かれてると思うと質問しづらい	11:00
kumi	春採用では、現場社員とあってほしいとのことから座談会を行いました。（工数も沢山かけた）のに内定承諾人数は思ったよりいかず・・・何がだめだったのか原因をしりたいかぎりです。	11:00
a	現場の協力必須だと思います！	11:00
サービス きいろ	質疑応答で沈黙になった時用に、よくある質問集のくじ引きを用意して学生にひいてもらっています	11:01
mf	採用は全社課題として現場にも協力してもらいたいところです。	11:01
KA	世の中「早期早期」というイメージが強いですが、本当に早期から動くのが良いのか・・・内定辞退が多く、悩めます。。。	11:01
広告 KS	今の学生さんはコロナで社会人との接点なく、社会人とどうコミュニケーションを取っていいのかわからない学生が多いと他のセミナーで聴きました。ある程度学生の立場に立って考えることも必要だと思います。	11:01
なび	また誰に話をさせるかという社員チョイスも重要だと思います。	11:01
a	学生からの質問を引き出すのが、正しい面接や会社説明会なのかなと思ってます	11:01
hk	学生が質問しやすい場づくり大事ですね	11:01
soumu	自分自身が若手社員かつ1人で採用をしているので、現場社員を巻き込むことに苦戦しています。みなさんはどうやって現場社員を巻き込んでいますか？	11:01
建設業 採用担当	当社は質問させる為に、座談会の前1時間程度 自己研究を実施してます。	11:01
4番	皆様は採用専属ですか？	11:01

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
M	> なびさん なるほど…そういう考えもあるんですね。質問が全然来ないので、なかなか社員にお願いするのも一苦労です。。。	11:01
みずさわ	人事不在で先輩社員と学生のための場を設けても、質問が全く出ない場面はインターンでも説明会の座談会でもありました。	11:01
j	何年目の社員と話したいのでしょうか？	11:01
aaa	質問は人事が席外すと質問増えますがそれに対応する先輩社員次第ですよ	11:01
SR	> kumiさん 私の会社では辞退者に後でアンケートを送ってみたいです。意外と本音で答えてくれています。	11:02
なび	若ければだれでも良いだろうと上が考え、かなり失敗した経験があります。	11:02
商社・S	> 建設 佐藤さん 弊社は面接官にしっかりフィードバックをお願いしています。何を聞きたいのか、具体的項目を提示してヒアリングするようにしています。	11:02
suzuki	業界よりも仕事内容で決める学生が多いと聞きますが、座談会等で情報収集するのが昔は一般的だと思ってました。ですが、福利厚生などの質問が多くギャップを感じますね	11:02
chisatinho	> 4番 兼務しています。。。	11:02
うっちー	> soumuさん、協力・理解してくれそうな現場管理職を見つけて、上司の立場から採用活動するように指示してもらっています。	11:02
chisatinho	> 4番さん（すみません、呼び捨てに…） 私の会社は複数行を兼務して、採用担当しています。。。	11:03
森井	私は採用専属ではないですよ。兼女性営業のリーダーもしてますし、ホームページも作成・会社行事のフォローもしております	11:03
ike	> 4番さん 4名で新卒・キャリア採用と、社内の教育研修を担当しています。	11:03
Kato	やりがいよりも福利厚生やある程度の安定感を求める傾向は強まったと感じました。	11:03
元hke48	専属です。採用担当、採用責任者・・・全て一人で担ってます。採用に当たっては社長の意見も取り入れますが・・・	11:03
yone	soumuさん 私自身も若手社員で1人で採用担当をしています。普段から現場社員の方とコミュニケーションを取って仲良くなっておくのが一番だと、、	11:04
ふじ	> 4番さん 採用（新卒・中途）をメインで行っていますが、新入社員のお世話係、障がい者雇用も行っています。	11:04
wata	> 4番さん 兼任で総務業務、新卒・中途・アルバイト採用、新入社員研修の企画をしています	11:04
kumi	福利厚生（住宅補助など）を大事にする学生さん増えましたね・・・ SR様 辞退者へアンケート案ありがとうございます。行えばよかったと思いました。	11:04
メーカー	座談会の時は、事前に近年の内定者からアンケートで作った質問集を公開し、質問無い時に使ってますね。	11:04
S.T	ビジネスパートナーというには、あまりに企業側に寄りかかる学生が多い印象。	11:05
トクヒサ	採用担当が私1人ですので、すべての責任を背負っています。新卒・中途・インターンシップすべてやっていますが、現場の協力なくして回せませんね。	11:05
soumu	yoneさん 全く同じです(´；ω；`)仲の良い部署には頼みやすいです、、笑	11:05
建設 佐藤	> 商社・Sさん ありがとうございます！実施してみます！	11:05
採用担当@ I T 企業	SRさん	11:05
chisatinho	> SRさん どのタイミングでアンケートを送付されていますか？	11:05
採用担当@ I T 企業	辞退者アンケートは記名式ですか？	11:05
takeuchi	皆さんは採用業務のアウトソースなどされていますか？	11:05
サービス きいろ	「無理して良く見せない」入社後にギャップを感じ、離職されるリスクを考えると大事だと思います	11:05
hk	> 4番さん 兼務です。新卒・中途採用・新入社員実習企画・実施、意識調査、多様性推進等全て一人で担当しています。	11:05
kumi	現場社員に頼むのも、本務で忙しいのにとわかれて頼みずらいですね・・・	11:06
商社 ぞぬ	福利厚生をもう少しアピールしたほうがいいのか、かといって福利厚生目当てで入社というのはどうなのか、打ち出し方に悩んでいます。。	11:06
商社・S	> kumiさん 弊社の23卒に限ると、住宅手当を重視している学生が非常に多かったと感じました。その他福利厚生・待遇面を重視している傾向が強いです。	11:06

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
Kato	学生への連絡や評価管理にかなり手がかかっています。採用管理システムを導入考えていますが皆さんどうされていますか？	11:06
yone	soumuさん 同立場、頑張りましょうね笑！	11:06
soumu	takeuchiさん 採用目標人数が10～15名の規模なのでアウトソースはしていません。	11:06
山	soumu様 > ガラではないですが、現場社員にはとにかく下から出て、ゴマすってま す。。。現場を客だと思っています。	11:06
さつき	住宅手当が毎月1万出るというので辞退された学生さんがいたんですが、当社は社宅9割会社負担 しており、手当の見せ方？って大事なんだなぁと思いました。	11:07
SR	>採用担当@ I T企業様 匿名式・・・と伝えていますが、学生と繋がっているLINEでとるので、 実質記名式です。今後の参考に・・・ということで協力を依頼し利害関係がなくなりホンネで書い てくれるのかと思います。	11:07
chi	内定承諾を渋っている学生に理由を聞いたら「より年収が良い会社に行きたい」と言われました …。さらに怖いことに比較している会社の事を聞くとみなし残業なのかどうなのかすら把握して いなくて（え～～～）	11:07
建設 Y	Katoさん 今のところスプレッドシート管理です…	11:07
K	何をやるか？という業務内容に対しての意識というよりも長く継続的に安心して働ける環境があ るか？といったことに重きを置いている学生が増えているように感じています。	11:07
二宮	エントリーシートは紙かWEBどちらを利用されているか教えてください。	11:07
takeuchi	Kato>当社はAOL（マイナビ）を使っています。	11:08
tnk	マイナビさん、人事担当者オンライン飲み会開催したら儲かりそうですよ♪	11:08
メーカー	私は兼務で有期雇用、派遣雇用なども行ってます。新卒と重なる1月から5月まではなかなかハー ドです。学生にはワークライフバランスを告げている身なので後ろめたい気分になります。	11:08
kiri	SNSは採用活動に直結しますか？	11:08
トクヒサ	エントリーシートはWEB、履歴書は紙を利用しています。古い方法ではありますが、履歴書の筆 跡で志望度結構分かりますね。	11:08
wata	1人で担当しているため、人事の方との交流機会がほしいです	11:09
A	>Kさん、同意です。いわゆる就活の軸を聞くと「安定性」「長く働ける」を言う学生が23卒は とても多い印象です。	11:09
suzuki	履歴書の手書き うちもやっています！	11:09
トクヒサ	人事担当者同士の交流会、あるといいなあとと思います	11:09
chi	Kato様>当社もA O L（マイナビ）使用しています。3000名～4000名の母集団管理も出来ます （使用感は難易度高めかと思いますが…）	11:09
商社・S	>tnkさん 同感です。セミナー聞きながらではありますが、チャットのリアルなお話がかかなり 勉強になるので忙しいです。	11:09
takeuchi	>二宮さん うち100%Webです！	11:09
手羽先	人事担当の方と交流会があると嬉しいです。	11:09
kumi	商社 s 様 ご回答ありがとうございます。やりがいや雰囲気よりも待遇面重視ですよ	11:09
T.S(物流)	”長く継続的に安心して働ける環境”は、成長意欲と行動のもと自ら作っていくこと《も》大事だ と学生には訴えています。就活がゴールではないので。	11:10
F	バブル、氷河期など上の世代は、「自分の価値観」は縁のあった会社にあわせていくものと考え るので、学生、若手とのギャップを埋めるのに苦労しております…	11:10
aka	AOLは便利ですが、しっかり設計・運用ができる担当者がいないとしんどいですね	11:10
商社・S	>二宮さん ESはWEBで、選考中に紙の履歴書を提出してもらっています。	11:10
mf	>二宮さん うちもエントリーシートは全てWebです。	11:10
soumu	kiriさん 4年前からInstagramを活用して、ここ1～2年は応募や承諾理由にインスタの雰囲気を見 て、という方が増えました！	11:10
やまだ	適性テストはどのタイミングで実施されていますか？	11:10
T.O	ESは基本ですが、最終の手前で手書きの履歴書持参してもらってます。	11:10
4番	皆さんご回答ありがとうございます!新卒・中途採用と研修・既存社員の労務・社内イベント関係 を責任者含めて4名体制で回しているので、皆さんの体制が気になりまして...	11:10
Kato	管理システムもメリデメ多々あり導入にふみきれず。参考になります	11:10

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
chi	採用業務の中でAOLの引継ぎが一番苦労します…	11:10
tnk	私は地方の企業なんですけど仲良し企業さん達とよく意見交換会という名の飲み会やってます。	11:10
トクヒサ	履歴書の手書き、郵送をお願いしているのですが、基本的なマナーがあるかどうか見極められるので辞められないです。（クリアファイルに入れる、送付状をつける等が意外とできない学生多いです）	11:11
森井	>Fさん そう思います！！	11:11
kumi	すごい今回のセミナー、チャットがもりあがっておりますね。お話しする機会（zoomでのBOSなど）があればとても嬉しかったです・・・	11:11
山	当社は4年前からAOL入れていますよ！慣れれば便利ですよ！（ただ設計・運営者が辞めると終わるので、社内で2名くらい、操作できる人がいるといいと思います）	11:11
なび	選考を簡単にすることも大切かもしれませんが、手書き等のめんどくさい部分を乗り越えてきたかどうかで、その人も志望度も計れますから、何を残して・残さないか考えていかないといけませんね。	11:11
kiri	soumuさん ありがとうございます！当社も去年からインスタとツイッターの運用を始めてみました。今回、インスタを見て説明会にきてくれた学生が1名いました	11:11
今井	弊社は人事担当選任はいないので、人事管理部メンバーでやれる人で回してる形ですね…	11:11
くま	ウチもAOLです。マイナビさんのセミナーで言うのもアレですが、AOLはできることの幅は広いですが、分岐設定が非常に難しいので、最初慣れるまでは苦戦すると思います。	11:11
j	インスタ検討中なので、	11:11
メーカー	うちもエントリーシートなど全部webにして、内定者だけ最後に履歴書を承諾書と一緒に紙で貰うようにしています。	11:12
mf	>くまさん うちもAOLですが、最初の設定に時間がかかりますよね。わかります・・・。	11:12
Hisamoto	皆さんありがとうございます。採用管理システムの導入をまさに検討しています。AOLとe2Rpro、ソナーあたりで悩んでいます。いずれにせよ初年度は設定などにじかんがかかるものでしょうか	11:12
j	学生の反応が知れてありがたいです。	11:12
商社 summer	AOLは慣れるまでが大変でした。採用人数多い企業向けだと思います。	11:12
takeuchi	AOLの分岐の設定は慣れるまで難しいですね。問い合わせれば丁寧に教えて下さいますが	11:13
kiri	インスタやツイッターから学生さんの応募につながった事例がある方いましたら教えていただきたいです！	11:13
saiyou	どんなインスタが学生に反応ありますか？	11:13
T.S(物流)	採用管理システムではマイナビとの連携→AOL、多岐に渡る採用フロー→ソナーと長短があると思います。	11:13
day	うちも履歴書手書きです。印鑑忘れ、「御中」を書けない、写真がないなどいろいろな方がいて判断基準の一つになってます。	11:13
IT_J	インスタはどのような記事を上げていますか？	11:13
ふじ	人事担当者同士の交流会、あるといいですよ。セミナーの情報とチャットのリアルな声、とてもいい時間になっています。	11:13
soumu	内定後、本人と特定できるようなアカウントで会社のインスタをフォローしてくれる方はほぼ承諾をもらっています。◎	11:13
suzuki	採用をやっていると社内よりも社外の採用担当者との話の方が盛り上がりますね！	11:13
mf	AOLは毎年設定をしなければならないのが大変です。	11:13
chisatinho	>kumiさん みなさんが同じ悩みをかかえているということでzoomなどで交流会や意見交換できるとほんとよいですね！	11:13
S	どのような内容をSNSに載せているのでしょうか？	11:13
ko	みなさん人事の方も面接に参加してますか？	11:13
kiri	saiyouさん 社員紹介や福利厚生を紹介などしています。社内の雰囲気伝わって興味をもったという学生さんがいました！	11:13
商社・S	>トクヒサさん 基本的マナーはできていない前提で向き合うようにしています。逆にできていたら加点！と思います。マナーは入社後に教えて身につけられるので、根本的な部分を見てあげるようにしてます。	11:14

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
K	>Aさん ご意見ありがとうございます。ですので現場で働いているリアルな意見・就業環境などを学生に伝える場を何とか増やしていけないかと日々手をこまねいています。	11:14
うっちー	履歴書手書きで選考されている場合、送付マナー等で不合格にされていますか？	11:14
商社 summer	インスタではどのような写真を挙げておりますでしょうか？	11:14
takeuchi	koさん 面接には参加していません。あくまで採用担当者は学生の味方というスタンスを貫いています	11:14
tnk	>KOさん 当社は採用担当者は学生に寄り添うスタンスなので面接には基本参加してません	11:14
今井	一口に福利厚生といっても色々あるので難しいとこですねえ…	11:15
商社 ぞぬ	履歴書は手書きでも印刷でもどちらでもOKとしています。提出も郵送・持参・メールどれでもOKです。ただメールだとたまに本文なし添付ファイルのみなど衝撃的なものが来たり…	11:15
kiri	Sさん 社員紹介・福利厚生や社内イベントの紹介・社員の休日の過ごし方や出張先のグルメ投稿などがメインです！	11:15
T.S(物流)	『自分が成長できる環境がある』は《自分を成長させてくれる環境がある》と基本的には考えています。	11:15
ike	kiriさん 当社はYoutubeを見て応募してくれる学生さんもいます。	11:15
ko	みなさんありがとうございます。	11:15
東国 総務部	現場の人たちが学生に個別で会うとリアルなこと言うもんだからそれっきりサイレント辞退が数件ありました（涙）	11:15
s	弊社内でも「マナーは後で教えればいい派（能力・地頭の良さ重視）」と「選考/見られている意識が薄い＝マナーを知らない＝NG派」で意見が分かれてしまい、悩みどころです。	11:15
SAM	「福利厚生が充実」とは具体的に何？だと思いませんか。学生からみた視点と企業側が考える福利厚生では、全然印象が違うんですね。	11:15
aka	AOLは画面の分岐などをしっかり設計できる&マメな担当者がいないと運用が大変ですね。誤配信防止機能など便利なのですが、それをちゃんと設定して管理できる人がいないと…	11:15
やまだ	適性テストを選考のどのタイミングで入れていらっしゃいますか？埋もれてしまったので再度質問です。	11:16
kiri	ikeさん ありがとうございます。ちなみにですが、YouTubeはどういった内容を投稿されてますか？	11:16
さん	インスタに社員の顔を載せる事に抵抗があるのですが、	11:16
A	「成長できる」ではなく「成長させてくれる」という受け身な印象が強いですね…	11:16
山	AOLはITとかシステム設計に抵抗がなかったりする人じゃないと、初期設定厳しい気もします。。。エクセル使えないご年配とかは絶対できない。	11:16
なび	「社風が良い」早期離職に繋がりやすい理由ですよね。	11:16
S	YouTubeは効果がありそうですね、	11:16
メーカー	適性検査は書類選考時の足切りに使用しています。	11:16
chisatinho	>山田さん うちの説明会後に選考書類提出と同時平行でもらっています	11:16
soumu	S様 あまり飾らない日常を載せています。フォロワーは数百程度ですが、閲覧数は3万~4万程度まで伸びてます？	11:17
chisatinho	補足：説明会後、選考へ進まれた方へ です。	11:17
K	適性テストは最終選考前に実施しています。	11:17
mf	どのような動画を作成されていますか？弊社はコロナもあったので、研究所見学、コンセプト動画、寮動画などをここ2年くらいで作成しました。	11:17
w	SNSの重要度は理解していますが、載せるネタがないので手が出せずにいます…	11:17
なび	>Aさん 学生ノリで「何をしてくれるの？」と考えている学生が多くなってきた印象を感じます。	11:17
soumu	※1か月あたりの閲覧数です。	11:17
8511	やまださん 当社は適性検査を最終面接前に実施してます。	11:17
くま	>Hisamotoさん e2R⇒学生に見せる内容を簡単に追加・更新できる、ソナー⇒多岐採用フローでの学生管理がしやすい、AOL⇒マイナビとのシームレス連携、できる事の幅は広い 3ついずれも設定に時間は	11:17
hk	>やまださん 弊社はES提出して下さった方にWEB適性検査の受検案内をして、その両方をもって書類選考をしております	11:17

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
商社 summer	リモートでガラガラな社内をSNSで紹介するのは学生にとって良い印象に繋がるのか不安です、	11:17
kiri	さんさん 顔を載せても良いかどうかを聞いています！載せたくない人が多いですが、ペットの写真や好きな写真を紹介写真としています	11:17
ike	kiriさん 採用とは別のチームが制作してるのですが、事業紹介やオフィス見学、会社の歴史などをゆる〜い雰囲気でお届けしています。	11:17
メーカー ましろ	面接内容はどのような質問をすれば志望度があがるのでしょうか…	11:18
Hisamoto	ありがとうございます。皆さんAOL利用されている企業が多いように見受けられますがAOLを選んだ一番の理由などありましたら教えてほしいです。	11:18
うっちー	>やまださん、当社は書類選考で合格したら、面接の前に適性テストをしています。その後、一次面接で適性テストの結果があっているか確認しています。	11:18
yone	採用担当ですが、面接には同席してないから、どうしようもない、	11:18
動く点P	>やまださん 弊社は書類選考+面接3回なのですが、一次面接後にWeb適性検査を2種類実施しています。	11:18
aka	やまださん>1次面接通過者に適性検査を実施しています。(合格者は最終面接に誘導)	11:18
ふじ	適性検査は、グループディスカッションの後に実施をしています。適性を合格したら一次面接です。	11:18
なび	「オフィス見学」と言ってもテレワークで社内に人がいない、、。	11:18
NBS	皆様、内定者懇親会ではどのような事を企画されていますか？弊社はwebで8名体制で実施予定ですが自己紹介の他内容が固まりません・	11:18
Kato	ナビサイトから管理システムへののせかえのタイミングで学生離脱も一定あるかと思いますがいかがですか？	11:18
山	Hisamoto様>マイナビとの連携と費用感です。	11:19
商社・S	>やまださん 弊社は二次通過者に受験を案内しています。	11:19
広告 KS	うちは面接官への申し送りで、「面接は学生が会社を選ぶ機会でもある」ときちんと伝えていきます。	11:19
メーカー_KT	>NBSさま	11:19
mochi	会社の役員・幹部・若手社員の動画を撮り	11:19
mf	AOLは適性検査や履修履歴などの連携が便利なので、利用しています。	11:19
chisatinho	NBSさん 22卒ベースですが、オンラインでゲームをしましたよ！	11:19
メーカー_KT	弊社では単純に内定者だけで話す時間を設けております。	11:19
suzuki	採用担当が入社を決めた理由になることが多く、プレッシャーを感じます。	11:19
YU	うちもです。選んでいるのではなく、選ばれているのです！と強調しています。	11:20
Hisamoto	>くまさん ありがとうございます。やはり製品によって一長一短ですね。うちはグループ各社含めて使用しようとしているので初年度にマンパワーがかかりそうで怖いです。。	11:20
A	>なびさん、反応ありがとうございます。同意ですね...どう成長したいか、というのを面接で聞くと答えられない学生も多いです。	11:20
kiri	wさん 私もネタ切れに頭を悩ませていましたが、ネタカレンダーを作成し、〇〇の日や事前に決まっているイベントなどがある場合はあらかじめ投稿内容としてカレンダーに記載して管理しています	11:20
NBS	メーカー_KT様	11:20
山	●皆様、今年の内定式は「対面」でしょうか「オンライン」でしょうか？	11:20
商社・S	>広告 KSさん 弊社も同じです。また、学生のどの部分が会社で活かせるかも含めてアドバイスしてくれる面接官もいます。就活準備が不足している学生にはちょっとしたお説教のような相談？に乗ることも稀にあります	11:20
n	やまださん>弊社は説明会に参加してくれた学生さんに適性検査の案内を送り、受験してくれた学生さんに一次面接の案内を送っています（可否の連絡）	11:20
メーカー	自己紹介のほかにアイスブレイクを取り入れて連帯感を深めたりしてますね。	11:20
hk	弊社の内定者や過去の新入社員も、採用担当者や面接官、選考活動の過程で触れ合った社員（面接に来社した際にすれ違った社員含む）の雰囲気がよかったとの声が圧倒的に多いです。中採の承諾の決め手にもなっています	11:20
mochi	会社説明化会に使うことはいいなあ感じました。	11:20
kiri	ikeさん ありがとうございます。編集も結構こだわってらっしゃるのでしょうか？	11:20

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
K	内定者懇談会では若手社員との座談会とグループワーク、会社概要の説明を主に行っています。 今回は試験的に学生だけで話し合うフリートークの時間を設けてみました。	11:21
NBS	ありがとうございます。内定者同士話せる時間は重要ですね。	11:21
なび	「人」にまつわる動機形成って本当に良いのでしょうか？ 異動・退職などは起こるものなので、入社後のミスマッチにならなきゃいいですけど。	11:21
T.S(物流)	成長＝資格取得という考えが多い気がします。。	11:21
メーカー	AOLは性別自動判定が本当に便利だと、使わなくなって解りました。	11:21
TB	>NBSさん	11:21
うっちー	内定者懇親会ではチーム分けして「共通点探し」をしたら、けっこう盛り上がりました。	11:21
soumu	suzuki 様 同感です。22卒全員が採用担当をやりたい、と配属希望に書かれたときは嬉しいやら焦るやら…という複雑な気持ちでした、、笑	11:21
TK	私は窓口だけの採用担当だもんなあって思ってたんですが、先ほどのZ世代のペルソナ分析・カルチャーフィットのご教示に添って会社のありのままをうまくバランスをとって伝えることも大事なのかなっておもいます。	11:22
トクヒサ	皆さま、勤務地の希望はどの程度受付けてますか？または勤務地確約で内定出ししているのでしょうか？	11:22
やまだ	適性テストについてご回答ありがとうございました。エントリー学生に適性案内＋書類選考をしましたが、適性を受けない学生が多く、タイミングに迷っていました	11:23
TB	弊社では自己紹介に加え、他己紹介もしてもらっています。ZOOMでブレイクアウトセッションにして内定者数名だけで雑談を含めて相手の事を知る時間を設けております。昨年もやりましたが盛り上がりましたよ	11:23
商社・S	>NBSさん グループにわかれてコンセンサスゲームに取り組んでもらいました。WEBでフリートークとなるとどのように話せば良いか困ってしまう可能性もありますので…ゲームだと盛り上がります！	11:23
商社 ゴメ	弊社も地区・支店ごとにかなりカラーが違い、「配属ガチャ」もあるので、選考中に会った方の人柄に惹かれて！となるとこれでよかったのか…と葛藤します；	11:23
T.S(物流)	学生が採用担当をやりたいという思いは、こちらが”華やかさ”を演出しているという節もあると思います。ただ、その裏で膨大な準備が見えていないので仕方が無いと思います。	11:23
石田	グループワークはどのようなことをされているのでしょうか？	11:23
今井	実際、内定承諾後に断られるとすごい困る…	11:24
なび	>今井さん 本当に同感です！！	11:24
NBS	TB様>他己紹介、お互いをより知る機会になり面白そうですね。ありがとうございます。	11:24
chisatinho	ほんと困りますよね…	11:24
suzuki	この学生に内定出したから、他の学生は不合格にしたなどもあるので困りますよね？	11:24
商社 ゴメ	>トクヒサさん 希望は一応取りますが9割通りませんね…申し訳ないと思いつつ、どうしようもできないです…	11:25
くま	>Hisamotoさん この3つだといずれも初年度にマンパワーかかるかなと思います。上で出ている採用一括管理くんやMOTCICAなどのシンプルなシステムの方がとっつきやすいかもしれません…応援してます	11:25
IT_J	今井さん>まさに昨日辞退されました。週明けから辛いです	11:25
takeuchi	>今井 同感です。受諾にも法的拘束力が欲しいです	11:25
chisatinho	>suzukiさん まさにそれでした	11:25
S	「内定承諾書を出してから辞退はしてもいいよ！」という動画がYouTubeであるのでそれを見ているのかもしれないですね、、結構その動画伸びてるので	11:25
ike	kiriさん 動画編集担当者は元々映像制作を専攻していたこともあり、それなりに凝った動画になっているかと思います。本業の傍ら一から動画編集を勉強して…となると結構大変かもしれません。	11:26
NBS	商社・S様>コンセンサスゲームは	11:26
chisatinho	直筆の手紙も書いたのですが、、最近他社へとなり辞退されました。	11:26
yone	学生さんから直に連絡があると、またか、、ってなります。	11:26
K	私が学生の頃からそうですが、現状内定承諾書は拘束力のない儀式的なものとしかとりえられていないように思います。会社としては少しでも確約が欲しいが学生からは特にそれを重要度の高いものと置いていないかも	11:26

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
NBS	商社・S様＞コンセンサスゲーム、色々な種類のものがありますよね。有料版が多いので中々導入できずにいます。	11:26
chisatinho	学生から自分宛に電話が突然入るとドキッとしますね...	11:26
ハマ	ラインのオープンチャットで「最終通過後はこっちに権利がある。会社を待たせられるし、承諾後辞退も入社2週間前まで可能」と書かれました	11:26
サービス きいろ	23卒は第一志望と聞いていたのに辞退した学生が3名いました。企業は学生に嘘をつけないのだから、学生も誠意をもって就活してほしいです。。。	11:26
商社 summer	チャット、流れてしまって読みづらいですね、	11:27
卸売業・総務K	最近、canvaというフリーソフトで、チラシやプレゼン資料を作っていますが、プライベートのインスタ写真編集なども、簡単にできますよ	11:27
今井	内定の受諾期間は延ばされてもいいんですが応募からの拒否は精神的にも来ますよね、分かります...	11:27
なび	>yoneさん 確かに心臓が一瞬止まります。	11:27
SAM	「取り繕う必要はないので、本当の話をしてください」これは面接で使える言葉ですね！	11:27
うっちー	>商社 summerさん、自動スクロールのチェックを外すと読みやすいです。	11:27
K	グループワークでは学生同士グループに分かれてお互いの共通点を探すゲームをやっています。	11:27
NKT	オンラインでの適正検査はどのように行っていますか？	11:27
suzuki	配属ガチャとか面白ワードにしないでほしいです。 真剣に検討した結果なのに。。。	11:28
kiri	ikeさん 教えて頂きありがとうございます。YouTubeの運用も活発にさせたいので、参考にさせていただきます!!	11:28
ike	商社 summerさん チャットアイコンの下の「自動スクロール」のチェックを外すと見やすくなりますよ！	11:28
t s k	自動スクロールにしていますかね？	11:28
chi	職種も自分で選びたいなら総合職に来ないで...	11:28
soumu	第一志望群か第一志望か、と聞くと本音がわかります！笑	11:28
おおたけ	6年前に就職活動していますがこの調査結果は変わらないのではないですか？	11:28
chisatinho	>商社 summerさん 自動スクロール解除すれば見やすくなります！チェックするとまた流れますがw追いかけるの大変ですよ	11:28
東国 総務部	群！	11:28
さかい	私は21卒ですが、就活時代、第1志望でなくても滑り止めのためにとりあえず承諾しておくという考えを自身も周りも持っていました。	11:28
商社 summer	自動スクロールにしておりました泣	11:28
Kato	総合職採用からジョブ型採用へ移行していく傾向なんでしょうか。	11:28
商社・S	>NBSさん 私もネットで色々調べて作りこみました。外注するのは簡単ですが、工夫すれば担当者でもできると思います。素人のお手製感は出ますが。。	11:28
みずさわ	仮に入社後の配属先や勤務地を選べて「ガチャに勝利した」として、その先のジョブローテとかで異動の命令が出たら受け入れられるのでしょうか...	11:28
森井	当社はジョブチェンジを推奨してますよ。もちろん会社と相談して職種・勤務地変更可能です。	11:28
サービス きいろ	第一志望群、無くなってほしい言葉の一つです（笑）	11:28
yone	なびさん 基本的には辞退の連絡なんですけど、たまに質問の連絡で、学生さんに、「辞退の連絡かと思いましたよ〜」って笑い話しちゃいます笑	11:28
商社 ぞぬ	SHLのWEB-GABのURLを送付してを受けてもらっています	11:29
商社 summer	みなさま、ありがとうございます！	11:29
chi	勤務地も職種も選べない事を分かって応募して、結局勤務地にこだわって辞退するの辞めて欲しいです	11:29
ひろ	第一志望と聞いたのに承諾期間延長してくださいって言われると気が抜けちゃいます	11:29
chisatinho	なびさん、yoneさん かなり凹みますよね	11:29
Hisamoto	>くまさん ありがとうございます。管理君も検討しましたがLINE連携タイプよりもマイページ型の方がという経営幹部の意見も強く、いずれにせよ、今エクセル煩雑化している状態よりもよくなることを信じ、、、、	11:29

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
くま	当社は職種と勤務地については内定通知時に確約しているのですが、確かに学生目線だと喜んでもらえることが多いです。	11:29
なび	「本当の話」を伝えて、結果選考NGとなってしまったのですが「本当の話をしたから、人格否定された」というような書き込みされたことがあります。。	11:29
東国 総務部	学生はすぐ書き込む	11:30
NBS	商社・S様>ご自身で作られたのですね！素晴らしいです。私も色々勉強してみます。	11:30
トクヒサ	他責傾向が強い若者が多いので、なるべく希望通りの配属に調整しています。これはこれで、採用担当の負担が大きいですけど・・・	11:30
メーカー	商社 summerさま 自動スクロールのチェックを外すと見易いですよ。	11:30
kiri	最終面接前に面談の機会を設けている企業さんはいらっしゃいますか？	11:30
採用担当	第一志望「群」で何なんでしょうね。。	11:30
広告 KS	そんな他責傾向強いですか？	11:31
s	「御社は第一志望です」については、常に本音ではないと思って聞いています。たまに正直に他社選考状況を伝えてくれる学生がいるので、それを知るための質問と割り切っています。	11:31
T.S(物流)	自分で選ぶ自由はあっていいと思いますが、そこに責任を意識できるか大事だと思います。	11:31
なび	「第一志望群」これ就活マニュアルに書いてあるヤツですね。	11:31
商社 ゑぬ	早く就活を終えたかったので滑り止めという考えもなく最初に内定出たところに「期限短か！」と思いきざと承諾書を出したクチですが、最近ではマイナーなんですね〜…（期限を延長してもらおうという発想もなかった）	11:31
chisatinho	kiriさん 設けてないですが、必要かなと考えています。	11:31
M	>kiriさん 弊社は昨年から最終面接前の面談機会を設けるようにしました。採用人数がそこまで多くないのでできることですけど。。	11:31
今井	志望度聞く自体あんま意味ない気がしなくもないですねえ	11:31
みずさわ	世の中、理由が一つだけなんてことはなくて、面接だって様々な要因で合否を決めているのに…	11:31
商社 summer	>メーカー様 ご教示ありがとうございます！	11:31
ike	kiriさん 私もソーシャルリクルーティングはまだまだ手探りですが、良い採用に繋がるようお互い頑張りましょうね！	11:31
メーカー ましろ	kiriさん 最終面接前に社員との面談を設けています	11:32
YU	当社も職種と勤務地を確定させて採用しております。それが理由で他社比較のうえ受諾につながったこともあります。	11:32
広告 KS	むしろ自責傾向が強すぎて失敗することがプレッシャーにならないようにフォローしています。	11:32
suzuki	>kri様 最終までリモートなので最終前に会社見学と面談を個別に企画しています。	11:32
soumu	>Mさん 最終面接前の面談はどんなことを話していますか？	11:32
山	そもそもお金と待遇貰って働くのに、配属まで自分で選びたいのかw それならフリーランスになればよくない？と思ってしまいます。 その後の異動や転勤を受け入れられるのかというのは、本当に謎です	11:32
kiri	Mさん ありがとうございます！最終面接前の面談ではどのようなお話をされていますか？	11:32
IT-susie	23になって、選考不合格の理由を聞いてくる学生が増えました・・	11:32
商社・S	第一志望と言い切っておいて内定辞退されて落ち込むよりは、第一志望群と言ってもらえていた方が気は楽になります。	11:32
h	>kiriさん弊社はリクルーター面談というものを実施しています。先輩社員と本音で語ってもらい惹きつけと入社後のギャップを軽減できるよう取り組んでいます。	11:32
takeuchi	> s さん 私も同じく本音出ないと考えています。第一志望の理由を深堀すると嘘か誠か感覚レベルで確かめられるような気がします	11:32
ほりほり	>T.S(物流)様 同意です。なので「自分で判断したと”思える”	11:32
kiri	メーカー ましろさん ありがとうございます！ぜひ内容の方も教えて下さると幸いです。	11:32
chisatinho	>商社・Sさん 本当ですね。私もそう思うようにシマス？	11:33
SAM	「選考に落ちた理由」は応募者に話すのは大変危険です。間違いなくトラブルになりますので、これは明確に否定したいです。	11:33

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
ふじ	>kiriさん 今年は選考辞退が多かったので、最終面接前に面談をしました。面談をして内定もとれたけど内定辞退され、何とも言えぬ気持ちです。	11:33
M	皆さま>今までの面談のフィードバックと、ぶっちゃけ今どこを受けていて最終的にどこで迷いそうか、面接では聞けなかった質問 等です。1人あたり20分程度でWEBで実施しています	11:33
yutu	インスタは直接応募にはつながってませんが、一次面接で見ましたと言ってくれる方が出てきました。	11:33
なび	>IT-susieさん お断り文に「選考内容についてFBは一切しません」と書いておけば、連絡減りますよ。	11:33
商社・S	>kiriさん 希望者にはOBOGや若手社員とのWEB面談を実施しています。	11:33
T.S(物流)	学生も就活をコスパで進めたいのでしょう。効率効率と逆にもったいない気がします。	11:33
今井	落ちた理由はさすがにこちらの余力的にも難しいかなあ	11:33
メーカー	面談では無いですが、最終選考の前に電話でフォローを入れています。(就活確認を含め前回の選考面接で良かったところやアドバイスなど)	11:33
商社 ぞぬ	>IT-susieさん 同じくです！お答えできませんと回答していますが…	11:34
うっちー	「ある程度の志望度がないと会っていないはず」なるほど！と救われました。	11:34
s	「当社の志望度は？」ではなく、「差し支えない範囲で、他社の選考状況を教えてください」にしています。他に参考になる質問の仕方はあるのでしょうか？	11:34
メーカー ましろ	kiriさん 各職種の社員と主に仕事の内容について詳しく質問を学生からしてもらいうような形です！学生から好きなように質問してもらおう形をとっています。	11:34
chisatinho	>Mさん 大変参考になります！！	11:34
M	落ちた理由を聞く学生、増えましたね。当社は「公平性の観点から回答を控えております」で統一しています。	11:34
山	落ちた理由を伝えちゃった先輩がいて、トラブルになりました！結構危険です？	11:34
ぽぽびー	選考FBは内定に至った人に対してじゃないですか？	11:34
tama	弊社も最終面接の前に他社の選考状況聞いてます、結構皆さん正直に答えてくれている印象です。	11:35
IT-susie	第一志望群と聞いた時点で第一志望ではないと判断しています	11:35
yama	面接の中でストレートに選考状況を聞いています。今面接何社受けてますか？内定ありますか？すごいですね〜とかまだ就活始まったばかりですねとコメントして、次の話題に替えます。	11:35
なび	選考通過者に関しては、必ずFBはしています。	11:35
商社 ぞぬ	SNSを見て志望する、よりもすでに応募している方が選考中に見て志望度を上げてもらう、という想定で運用する感じですかね？	11:35
IT-susie	>なびさん ありがとうございます！早速やってみます	11:35
山	理由を聞かれた際は、本人の経験を褒めつつ、話を引き出せなかった弊社が悪い&相対的に見て、社風に合うのは他の方という判断になった で統一しています。	11:36
メーカー	不合格理由：当社も社内基準なのでと回答は控えています。	11:36
j	内定を出した学生には、かなり細かくフィードバックしてます	11:36
kiri	皆様ご意見ありがとうございます。面談の中で、福利厚生についても詳しく説明などしてらっしゃる方いますか？	11:36
chisatinho	会社説明会にアンケートをとられたりされていますか？	11:36
yama	書類選考の判断基準を教えてくださいたいです。2人しか採用しない前提で300人弱応募があり、面接にすべての方を進めるのが難しい状況です。	11:37
IT-susie	>メーカーさん さきほど2名体制で3 5 名程度採用と仰っていましたが、それでそこまで選考中のフォローをできるのはすごいですね。選考フロー少ないのでしょうか？	11:37
森井	>kirilさん 当社では福利厚生の中で有休消化の推進の仕方など詳しく説明しております。	11:38
情報sai	私自身にとっても福利厚生は大事な一面なので、ある程度説明するようにしています（あまり特筆する制度は無いのですが…）	11:38
yutu	>kiriさん 福利厚生は気にする方が多いので詳しく説明してます。手当、シフト制なので休日・休暇のとり方、交通費など具体的に話してます。	11:38
T.Y.	内定承諾辞退はこれから増えてくるんでしょうかね・・・	11:38

2022年7月20日 マイナビ採用戦線報告会（全国版）チャットアーカイブ

ニックネーム	コメント	時刻
メーカー	kiriさま 福利厚生＞選考中は、聞かれたら答えています。 内定者にはフォローイベントなどで話したりしています。	11:38
ほりほり	”第一志望群”という言葉は就活系インフルエンサーが発した言葉だと存じてます。俯瞰してみても学生も会社もSNSという情報が多する媒体に左右されている現状に疲れてしまいますね・・・	11:38
kiri	情報saiさん ありがとうございます！	11:39
gt	>yamaさん 採点シートを作成し、下位2割、3割などと決めて足切りする方法が有効であると書籍で拝見しました。	11:39
くま	>kiriさん 内定通知後の人事面談で個別で詳細に就業条件や福利厚生を説明するようにしています。	11:39
採用担当	ほりほりさん、ありがとうございます	11:39
商社・S	>kiriさん 選考中は具体的な数字は出さずに回答しています。選考中・内定後・入社後とフェーズによって言える数字（金額）は異なるので、気を付けてお伝えするようにしています。	11:39
T.O	内定承諾の意味が感じられず、昨年から内定承諾書をとること自体をやめてしまいました・・・	11:39
メーカー	IT-susieさま、今は、早期と王道と2パターンでこなしています。説明会⇒書類審査（ES，適性）⇒3回の選考面談⇒内定のパターンです	11:40
soumu	こちらのチャット、大変勉強になりました！同じ業務を行うスタッフが社内にはいないので大変貴重な時間でした。ありがとうございました☆	11:40
kiri	yutuさん ありがとうございます！面談では福利厚生についての質問がやはり多いのでしょうか？	11:40
saiyou	ありがとうございました。	11:40
SR	本日はありがとうございました！	11:40
hk	貴重なお話ありがとうございました。	11:40
トクヒサ	皆さま、貴重なご意見ありがとうございました！	11:40
Y.Y	ありがとうございました。	11:40
T.S(物流)	皆様ありがとうございました。大変勉強になりました。またこの機会を楽しみにしております。	11:40
hk	参加者の皆様も、ありがとうございました	11:40
サービス きいろ	ありがとうございました！皆さんと一緒に頑張ります！	11:41
ふじ	本日はありがとうございました。チャットでの意見交換、大変参考になりました。まだまだ暑いのでお体には気を付けて、頑張りましょう！！	11:41
tashu	大変貴重なお話ありがとうございました。失礼いたします。	11:45

【チャットアーカイブ発行にあたり】

今回のセミナーチャットへの書き込みにおいて、マナーおよび配慮の観点より一部の発言について本資料への掲載を見送っております。（該当するテーマごと編集いたしましたため、マナーを遵守された発言においても一部掲載見送りがあります。何卒ご了承ください。）

また、読みやすさの観点より重複やタイプミス等と思われる発言についても編集しております。

セミナーでのチャット情報交換は有益な内容も多く今後も継続したいと考えておりますが、チャットに書き込みをされる方もされない方も、皆さまが気持ちよく視聴できるセミナーであることが大前提です。そして、そのためには皆さまおひとりおひとりのご協力が不可欠です。

上記、何卒ご理解いただけますよう改めてお願い申し上げます。

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