

第33回 はむらイブニングサロン 2023年3月9日

新卒採用活動は会社を変える

継続的な経営につながる5つのヒント

ゲスト：株式会社industria 人材マネジメント室 室長 堀 誠一 氏

ナビゲーター：株式会社KIBI 上級研究員 見附 誠子

1

本日のアジェンダ

配布資料

中小企業における新卒採用のナレッジ共有 Case：株式会社industria

- 1) 採用活動の全貌 取組みHistory
- 2) 活動後に会社はどう変わったか 新卒採用の Before After

みなさんと新卒採用を考える

- 1) 継続的な経営につながる新卒採用活動5つのヒント
- 2) インターンシップについて
- 3) 質疑応答・ディスカッション

2

新卒採用の流れ

配布資料

◆ 活動の流れ



(industria選考フロー例)

出典：新卒採用ナビ



◆ 世代

2022卒：2021年3月1日開始（インターンシップ／2020年6月1日開始）

2023卒：2022年3月1日開始（インターンシップ／2021年6月1日開始）

2024卒：2023年3月1日開始（インターンシップ／2022年6月1日開始）

3

industriaの取組みHistory

配布資料

◆ なぜ新卒採用を始めたのか？

◆ 時系列で振り返る

2021年6月24日：2022卒 初めての一般公募

2021年冬：2023卒 冬期インターンシップ開催

2022年3月1日：2023卒 就活開幕日から参戦

2022年初夏：2024卒 夏・冬インターンシップ開催

◆ 新卒採用活動の Before After

◆ インターンシップ

4

新卒採用が継続的な経営につながる5つのヒント

配布資料

1. 学生・採用競合他社の動きを捉えて、採用戦略を立てる
自社のありたい姿 ▶ 求める人材像 ▶ その学生はどこにいるのか ▶ 採用競合他社はどこか ▶ 自社の競合優位性
2. 広報・選考方法は自社らしさを活かす
3. 緻密な計画と実行があれば、採用目標は達成できる（運やタイミングに左右されない）
歩留まり（選考ステップ毎でチェック 例：説明会参加から面接参加の率） ▶ 修正 ▶ 自社の採用勝ちパターンを掴む
4. 決断はトップダウン 決断者は社長、もしくは権限委譲された採用責任者
5. 取組み始めたら、スピード感を持って外部ブレンも巻き込みながら徹底的に行う
新卒には旬がある、採用成果の体験が携わった人のモチベーションに繋がる、採用戦略と見立てが必要

5

新卒採用の流れ インターンシップ

配布資料

◆ 採用活動の流れ



- 特に理系学生は活発
- 仕事内容（事業内容）の興味から出発

(選考フロー例)



◆ 世代

2022卒：2021年3月1日開始 (インターンシップ/2020年6月1日開始)

2023卒：2022年3月1日開始 (インターンシップ/2021年6月1日開始)

2024卒：2023年3月1日開始 (インターンシップ/2022年6月1日開始)

- 選考する企業が増加
- 3/1時点の内定率 30%～
理系は40%～

6

インターンシップの位置づけを確認

配布資料

【学生と学校における 3種類のインターンシップの目的】

【3種類のインターンシップ】

	長期就労型	企業との共同開発	就活前線 3年生の6月～
1. 長期就労型	学生 単位, 就活事前準備	学業を深める	プレ就活
2. 企業との共同開発	学校／教授 能力向上	学術向上・研究	—
3. 就職活動前線	学校／キャリア センター キャリア授業 の一環	—	プレ就活, やりたい仕事・ 適性を捉えて欲しい



企業も目的に合わせて、インターンシップを実施することが重要

7

新卒採用のコスト

配布資料

➤ 1人当たりの採用広告費コスト

新卒採用：20万～32万位/1人 中途採用：年収の30～35%

採用コストの見立て・・・企業力×マンパワー×学生への訴求力＝採用力

➤ 育成コスト

新卒＞中途

社会人デビュー：内定者・新人研修

見習い期間：1年～3年

8