

■近況の共有

・キーウェア九州様

22卒の現状

→インターンは通常していない。22卒についても現状はしていない。

22卒をそもそも採用するかで検討中。

コロナの影響で事業の見通しが立たない、採用に踏み切れない。

21卒は2020年3月で採用を中止。

22卒は何とか採用する方向。

・さとう建設様

22卒のインターンについて

→8月、9月で3回実施。

5日間を2回、12日間を1回実施。

マイナビからの応募がすべて。

北九州から来た学生が良いが、フォローの仕方に悩む。

リモートでも出来るアルバイト(インスタ更新等)でフォローも行いたい。

21卒は現在も選考中(1人いる→同友会からのオンライン合説から選考)

選考中の学生は10月に行う5日間のインターンを最終選考の位置づけで参加してもらおう。

・岡野商事様

通常は年2名程度の採用を行うが現状は内定辞退で0名の段階。

21卒の採用をするかを検討する段階にある。年内までに21卒を終わらせていきたい。

22卒採用に絞るのかも検討。

・建築企画コムフォレスト様

21、22卒の採用は動いていない。社内を固めてから23卒採用に向けて動いている。

10年間新卒採用をしてきたが、定着しにくい傾向があった。

昨年採用者は頑張ってくれている。

23卒向けのインターンに取り組めるようにしたい。

・岳南建設様

インターンシップはコロナの影響で学生が参加できない。仕事上オンラインが出来ないので、企画と日程調整まではやったが中止した。内定者懇親会もやりたかったが、中止した。

内定者3名(内1名は公務員試験を受ける)

高卒は来月から始まるので、その準備をしている。22卒はまだ動いていない。

・インフォメックス様

21卒は7月で3名内定が決まっている。

→通常は内々定ということでイベントをするが、今年は中止。

10月に内定書の授与ということで、イベントを行う。

インターンシップ：

3コースをオンラインで行う

9月は1コース目を16, 18の2日程で行う

2コース目を30日行う

└この流れを繰り返し行う

→内容は：①業界研究のやり方/②企業研究のやり方/③SEの模擬体験

└昨年までは1日7時間で一気に行っていたが、

今年は集まりやすいように3つに分けた。

IT業界の基礎知識オンラインインターンシップ(1名参加)

→もともと半日で開催していた内容を1時間×4回に分けて開催(参加しやすいように)。今後、残り6名の開催予定。

集客に関しては、1時間だとしても平日はあまり集まらず、土日だと集まる。

参加学生のレベル感は良く、県外の学生も応募あり。

4月以降はコロナで動けていなかったが、早めの準備を行っていたのでよかった。

尾形様より質問：コロナの影響で採用人数の増減はあったか？

→緊急事態宣言以降の選考は、それまでの選考に進んでいた人以外は打ち切った。

・阿部情報技術研究所様

1名内定者決定。内定式は昼食会形式で行う。

インターンシップの受け入れを行った2名ずつ、1週間ごとに行った。

→先輩社員の講話など、社会人になる為のインターンシップを行った。

22卒はまだ動いていない(九産大のインターンシップには申し込んでいるがまだ決まっていない)

田原様からの質問：インターンシップの際の準備(社員)はどうしているのか？

→企画の段階から社員に考えてもらった。

└アドバイスはしたが、社員に任せた感じ。

└インターンシップの期間は1週間。

・三立鑑定様

22卒のインターンシップ進行中。

→参加者：19名

今後も開催予定で合計30名ほどになる。

オンライン開催のメリットとして、関東・関西の学生が参加者も多い。

関東・関西の学生集客のチャンネル

→・九州山口きりぎり発見

・ふくおか・未体験！インターンシップ

「ふくおか・未体験！インターンシップ」で募集は例年7月上旬頃。県のホームページで受入企業の募集案内が残っているそう。

・エディタス様

22卒の動きはまだできていない。

9月1日 九州インターンシップ推進協議会

→学生との対話会に参加。学生とのつながりを持ち始めている。

インターンシップはこれから取り組む予定

■2021卒の採用統括・振り返り

・キーウェア九州様

改善点

現状は採用をストップしている。

- ・ほとんどの会社がオンラインでの対応をしている。
オンラインでの対応が成熟している他社と比べて
まだ、オンラインでの対応実績が蓄積されていない。
- ・今後の採用の進め方に影響が出ると見込まれる。

・さとう建設様

成功事例

- ・21卒については、夏季インターンで母集団形成ができていた。
→インターンからアルバイトへの移行率が半数あった
- ・21卒はオンライン合説に積極的に参加をした。

改善点

- ・21卒についてはインターン参加者への連絡が遅くなった。

・岡野商事様

こまごました対応を行っており、俯瞰した情報提供ができない。
ただ、他社がここまでオンラインで対応していることに驚いている。
内定者のフォローはどのように行うのか？そこは聞いてみたい。
高卒採用は行っていない。

・建築企画コムフォレスト様

改善点

現状は採用をストップしている。

- ・23卒に向けての準備をしたい
- ・現時点での新卒採用1年目のフォローアップをとにかくしている
- ・育成については社内での内製化を進めている。

コロナの影響で去年とは全く違う状況になった。

昨年までは合同企業説明会に参加しながらであったが、今年は状況がかなり変わってきた。

→現在の対策

オンラインも積極的に参加しながら動いている。

人数を絞りこんで、内定を出す、内定辞退にもつながったので

そのあたりは今後の改善点になっている。

・インフォメックス様

採用目標3名でスタート。母集団は140名を目標に。4月の段階で採用を中止にしたので母集団は達成はできていない状況。

3月にインターンシップに来てくれた学生のみで早期の説明会を実施。

4名に内定を出して、内定承諾3名（インターン2名、3月説明会1名）。辞退1名。

コロナを想定していたわけではないが、早期に動いていたので、結果的に目標達成に繋がった。21卒は成功。

選考中のフォローは密にとってきた。

22卒に関しては、まだ計画を立てていないが、OBOGの若手を活用していきたい。

→若い方を採用メンバーに入れた方が、きっかけが作りやすい。

高卒求人は、ここ数年は出していない。

・岳南建設様

今年は説明会を1回もしなかった。本社が一括でオンライン説明会を行ったので、面接で初めて会う形になった。今までは説明会から選考まで学生と話す時間があったが、今年は一切取れなかった。初めて面接で会う感じになった。

事前に学生の背景を知ることが出来ていなかったことが反省点。

大きく変わったことはないが、学校挨拶は一切行けないので、来年以降が不安。

高卒採用に力を入れていきたいが、かなり厳しい。

高校採用情報として、スケジュール感等がとても厳しい。指定校推薦をしている。

挨拶回りに行っても、就職担当ではなく、進路指導の先生をつけられることもあった。

コロナの影響で高卒採用もスケジュールが後ろ倒しになっている

・リベル様

インターンシップの内容は、キャリアアップを一緒に練ったり、面接練習を行ったりした。

反省点

- ・コロナの状況で行動の制約があったが
そのあたりはインターンシップがこじんまりとしてしまった。
- ・会社のアピールは弱かった。

良かった点

- ・想いの共有ができた。
- ・口コミで広がりつつある。
- ・HPの問い合わせも増えてきた。

採用メッセージ

HP「あなたは何ができますか？」

強みをずっと聞いている。このあたりはずっと聞いている。

2022 卒採用人数：トータル3名をとっていく。

・エディタス様

学生と知り合う機会に多く参加してきた。

JobFinding→ONEDAY インターンシップ→自己分析セミナー

→その後、2月～3月 説明会開催。結果的に1名内定→辞退。

コロナの影響もあり2021卒は採用中止。

反省点

- ・学生のレベルが落ちてきている／採用4名中1名しか内定が出ない
→会社のペルソナに合う母集団形成のやり方を見直す。
(ストライクゾーンに合う人材を集める方法を考える)
オンラインも考える必要性あり。

・三立鑑定様

2021卒は1名内定。インターンシップに積極的に取り組んだ。

6月からインターンシップを開催。

→夏のインターンシップで母集団形成を終了。

その後、フォローを行い、採用を行う。

フォローアップ 3名→応募 3名→内定 3名

3月で内定出しを終了。

2022卒もインターンシップを積極的に行いながら、取り組んでいく予定。

反省点

- ・内々定を出したけど就活始まるまでのフォローが足りなかった。

今後2021卒、8国立大学の説明会がある。

→7名の応募。追加で説明会を開催する。