

採用・人事担当者必見！
いい人材を効率よく見つけ、確実に採用する方法

大学別
エンジニア
志望の
学生の傾向
つき

ゼロからわかる

新卒エンジニア採用マニュアル

2022年9月20日発行

株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)は楓博光 著『ゼロからわかる新卒エンジニア採用マニュアル』を2022年9月20日(火)に刊行いたします。

競争率の高いエンジニアは、中途採用より新卒採用で採れ!

現代では、あらゆる産業でIT化、DX化が進んでいます。これによって急激に伸びているのがITエンジニアの需要。しかし、ITエンジニアの数が需要に追いついていないため、採用がとても難しくなっています。採用の現場では、転職を希望するITエンジニア1人を、10社の企業が取り合っている状況です。そこで注目したいのが、新卒エンジニアの採用です。

本書では、約1000社の新卒エンジニア採用を支援してきた著者が、「ターゲットになる可能性がある学生たちの特徴」、その中から「ターゲットを定めていく方法」、「自社のアピールポイントを見つける方法」、そしてその「アピールポイントを学生に伝えていく方法」を解説します。

タイトル:ゼロからわかる新卒エンジニア採用マニュアル

ページ数:216ページ 著者:楓博光

価格:1,760円(10%税込) 発行日:2022年9月20日

ISBN:978-4-86667-389-9

【目次】

プロローグ なぜ今、新卒エンジニア採用が必要なのか

第1章 技術力×志向性で自社に合うターゲットを見極める

第2章 効率的な採用活動をするための5つのステップ

第3章 入社したいと思わせる会社の魅力の伝え方

エピローグ 事例から学ぶ新卒エンジニア採用戦略と実践

巻末特典 大学別エンジニア志望の学生の傾向・掲載大学一覧


【著者プロフィール】

楓博光(かえで・ひろあき)



株式会社サポーターズ代表取締役。慶應義塾大学経済学部卒。在学中に、就活支援を行う株式会社レセオを仲間とともに創業。2007年に大学卒業後、大手広告代理店に入社し、営業を担当。その後、ベンチャー企業の人事を経て、2012年に株式会社サポーターズを創業。2018年には親会社である株式会社VOYAGE GROUP(現・株式会社CARTA HOLDINGS/東証プライム上場)の執行役員に就任。現在はエンジニアを目指す学生を抱える国内最大の採用支援サービスを運営するかたわら、未来の“技”術者を“育”てる「技育プロジェクト」にも取り組む。これまで7万人を超えるエンジニア学生の就活、約1000社の新卒エンジニア採用を支援している。



巻末特典 大学別エンジニア志望の学生の傾向 

エンジニアを中途採用する場合

- 転職希望のエンジニアを探すには、多くの手間とコストがかかる
- 優秀なエンジニアの求人倍率は高く、採るのが難しい
- 与えられたミッションを遂行するだけになりがち etc.

エンジニアを新卒採用する場合

- 教育コストを入れても中途採用よりは低コスト
- 新卒エンジニアは下手な社会人エンジニアより最新の技術と知識を使いこなせることが多い
- 企業や事業への思い入れが強く、本質的なモノ創りをしてくれる etc.

技術力×志向性で自社に合うターゲット学生を見極める

技術力

情報系専攻の学生は技術力で4つのグループに分けられる

①即戦力グループ

- ・ 中学高校時代から開発し、現在でもアルバイトなどで開発を実践している
- ・ 新しい技術にはとっつきよく触れる

5%
(1000人)

②制作物ありグループ

授業以外で制作物がある

5%
(1000人)

③授業+αグループ

何か1つ強みがある

10%
(2000人)

④授業のみグループ

授業でしか開発を経験していない

2万人

志向性

情報系専攻の学生の志向性は2つに分けられる

ユーザー志向

- ・ ユーザーに価値を提供したい
- ・ 人の役に立ちたい
- ・ 誰かの生活を便利にするものを創りたい etc.

ユーザー志向
人に価値を提供
したい

アカデミック志向

- ・ 1つの事を徹底的に究めたい
- ・ 誰も成し遂げていないことをするのが楽しい
- ・ 難しい課題に挑戦するのが楽しい etc.

アカデミック志向
誰も知らないことや
難しいことを
追いたい

効率的な採用活動をするためのコツ

最適な採用手法の選び方

上位層を2~3人採用するなら▶▶▶「1on1イベント」

上位層の技術力がある学生である「即戦力グループ」や「(授業以外での)制作物ありグループ」を採用したいなら、1on1イベントに注力すべきです。このグループの学生たちのほとんどが1on1イベントを活用して就職するからです。

人手や手間が限られているなら▶▶▶「人材紹介サービス」

採用担当者だけでも採用活動を進めやすいのが、人材紹介サービス。人材紹介会社を通して学生が応募してくるため、「この企業を受けたい」という意思のある学生に会えるのが利点です。