

要チェック!

理系学生の 就活重視ポイントと攻略法



目次

1. 文系理系合同では「やりたいことがやれるか」が内定承諾の決め手!
2. 理系学生は「自分の専攻やスキルを活かせる」を求めている!
3. 理系学生の中でも専攻によって指向性が多少異なる
4. 理系学生にとって魅力的な採用とは?
5. 理系学生をアトラクトするには?
 - 5-1. 「研究で学んだことを活かしたい」学生
 - 5-2. 「スキルを活かしたい」学生

はじめに

理系人材の内定辞退率を下げるには、 指向性の把握が大切！

皆さんは「就活における理系学生の指向性」、
「理系学生が就職先に求めること」と聞いて何を思い浮かべますか？
「文系の学生とそんなに変わらないんじゃない」と思う方や、
「そもそも学生の指向性なんて考えたことなかった」という方もいるのではないのでしょうか。

就活における学生の指向性、就職先に求めることは、
学生にとって**内定承諾の決め手となる非常に重要なもの**です。

学生の指向性を把握を把握していなければ、学生にとって魅力的なスカウトを送ることや、
効率的な採用活動を行うことはできません。

しかし、学生全体で見たときの就活指向性と、
理系の学生の就活指向性は異なっていることは、あまり広く知られていません。

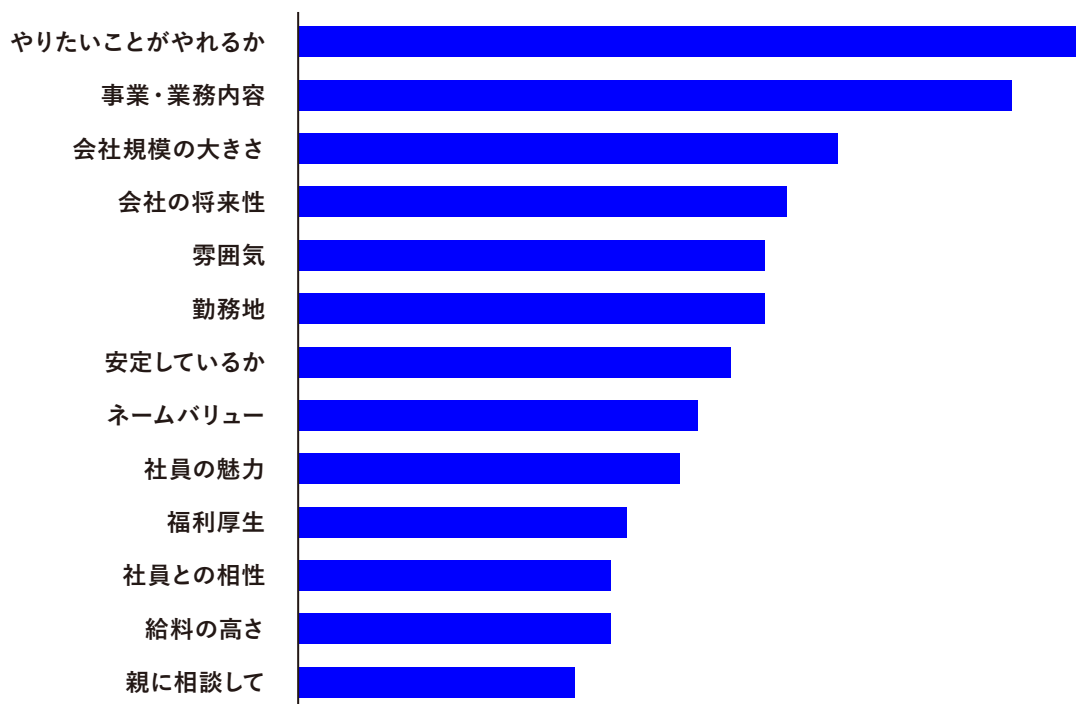
そのため、理系学生は、文系学生に比べて**採用に苦戦している**という企業も多くなっています。

本書では、あまり知られていない理系学生の就活での指向性を紹介し、
それに応じた「良いスカウト/悪いスカウトはどんなものか？」についてお伝えします！

01

文系理系合同では 「やりたいことがやれるか」が内定承諾の決め手!

まずは、文系理系合同(学生全体)での指向性をご紹介します。

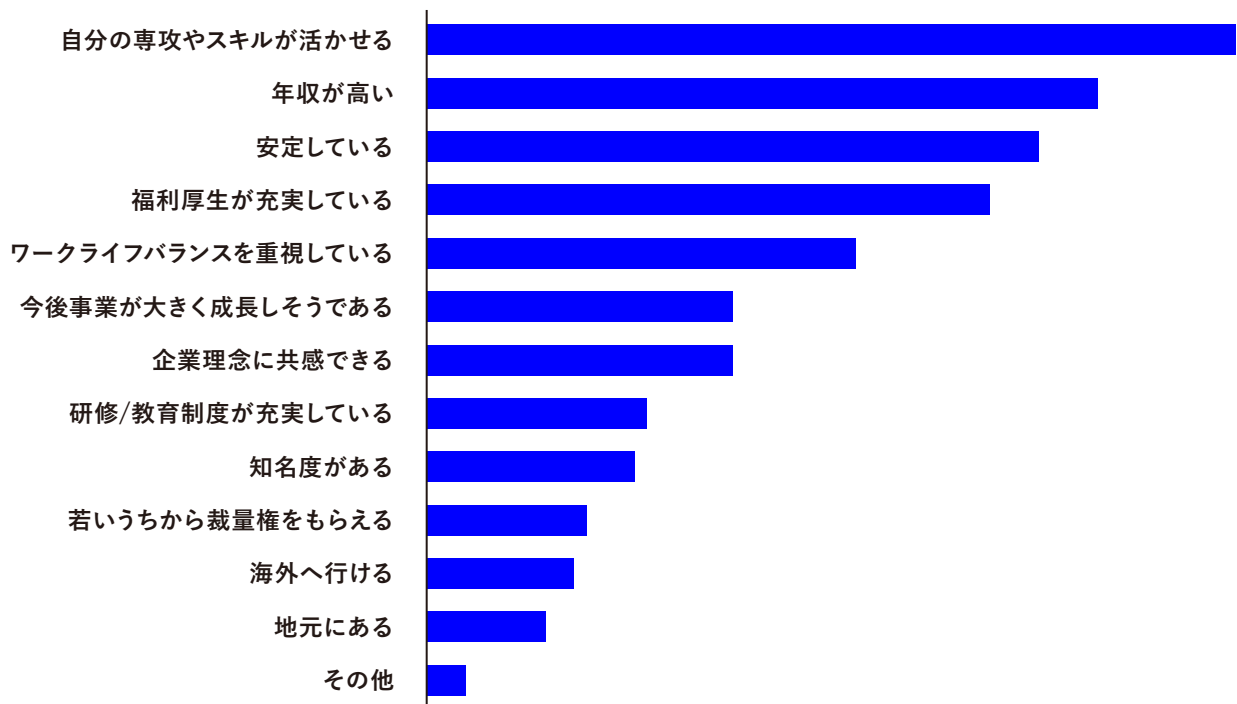


出展:HR NOTE

上のグラフからも分かるように、文系理系合同のデータでは、「やりたいことがやれるか」が内定承諾の決め手になっています。ですが、理系学生が対象の調査では、少し違う結果になっています。では、理系学生が就職先に最も求めていることはなんのでしょうか？

理系学生は 「自分の専攻やスキルを活かせる」を求めている!

次に、理系学生の指向性をご紹介します。



弊社サービスLabBaseに登録する理系学生へのアンケートにより作成

上のグラフは、弊社サービスLabBaseに登録する全国のトップ層の理系学生へのアンケートにより作成したものです。ここから、理系学生は、企業に対して「**自分の専攻やスキルを活かせる**」、「**年収が高い**」、「**安定している**」、「**福利厚生が充実している**」を求めていることが分かります。中でも「自分の専攻やスキルを活かせる」は文系学生との大きな違い、**理系学生ならではの指向性**といえるのではないのでしょうか？

理系学生の中でも
専攻によって指向性が多少異なる

文系学生とは指向性が異なる理系学生ですが、
理系学生のなかでも専攻によってその指向性は多少異なります。

物理系

安定・年収を重視

情報系

専門性・年収を重視

生物系

福利厚生・専門性を重視

ITスキルを身に着けた理系人材として特に貴重な情報系では、
「自分の専攻やスキルを活かせる」「年収が高い」が有力になっています。

理系学生にとって 魅力的な採用とは？

ここまでは理系学生の指向性について見てきましたが、
そういった理系学生にとって**魅力的な採用活動、スカウト**を
行うにはどうすればいいのでしょうか？

理系学生をアトラクトするには、
彼らの**指向性に基づいた採用活動**を行う必要があります。
そこで、本書では理系学生の指向性の中でも最も多い、
「自分の専攻やスキルを活かせる」に
基づいた採用活動のポイントをご紹介します。



理系学生を アトラクトするには？

まずは「自分の専攻を活かせる」を求める学生をアトラクトするポイントについてです。理系学生は、文系学生に比べてより専門的な研究をしていることが多く、自分の研究内容を活かせることを就職先に求めることも多くなっています。

ですが、学生の研究内容が企業においてそのまま活かせることはなかなかないのが実状です。では、どうすれば自分の研究を活かしたいと思っている学生をアトラクトできるのでしょうか？





「研究で学んだことを活かしたい」学生

自分の研究内容を活かしたいと思っている学生に対しては、

「**研究で学んだことの抽象化**」が重要です。

少々分かりづらいので、具体例をあげて説明します。

例えば、大学院で植物に関する菌の研究をしている学生がいたとします。

その学生が就職先において自分の研究内容をそのまま活かせることはほとんどないでしょう。

ですが、研究で学んだことを**具体的な研究内容ではなく「仮説をたてる力」**や

「**仮説を検証していく力**」のように、抽象化して捉えるとアトラクトの仕方も見えてきます。

実際の研究内容がそのまま自社で活かせなくても、

「研究を通して培われた仮説検証力を存分に発揮していただける」であったり、

「プログラミングスキルを重要視している」といった方法でアプローチすれば、

自分の研究を活かしたいと考える学生もアトラクトできるのではないのでしょうか？



「スキルを活かしたい」学生

「自らのスキルを活かしたい、伸ばしたい」と考える学生には、

人事担当だけでなく実際の技術者とコミュニケーションをとらせることが非常に重要です。

実際に技術職として働く人とコミュニケーションをとることで、

学生は「自分が実際にこの企業で働いたらどのようなスキルが活かせる・伸ばせるのか？」を

イメージしやすくなります。

「**技術者とコミュニケーションがとれる**」

「自らのスキルの活かし方・伸ばし方がリアルにイメージできる」というように

アプローチすれば、理系学生は興味を持ってくれることでしょう。

おわりに

最後までお読みいただきありがとうございました。

一口に理系学生の採用といいましても、学生によって指向性は様々であり、
多様なアプローチの仕方があります。

弊社のサービスLabBaseは理系学生の登録数が最多であり、

全国トップ層の学生が14,000名以上登録しています。

そしてその1人1人が「**就職先に求めること**」「**研究から学んだこと**」「**プログラミングスキル**」など
充実したプロフィールを詳細に記入しています。

LabBaseを活用すれば、学生1人1人に合わせた効率的な採用活動を行うことができます。



トップ層のデータ保有量 No.1

上位大学19年卒の理系学生の4人に1人がLabBaseに登録しています。
既存の採用サービスには出てこない学生にアプローチが出来ます。



プロフィール充実度 No.1

研究概要、プログラミングスキル、学外プロジェクト、就職先に求めること。
学生が詳細にプロフィールを記入しており、様々な絞込が可能です。



高い返信率でコスパ No.1

既存のサービスのスカウト機能と比べて高い返信率です。
採用担当の工数をあまりかけずに利用が可能です。

ご利用方法や導入事例はこちらから! <https://pol.co.jp/service/labbase>

貴社が採用活動を通して
素晴らしい人材を獲得できることを祈っております。