

# 特集 MOVE KUMAMOTO 2024



▲左から肥後銀行人事企画・ダイバーシティ推進グループの中川紗季さん、宇野友貴さん、野田奈那さん

肥後銀行(熊本市中央区練兵町、笠原慶久頭取)は、10月8日時点で大卒95人、高卒25人の合計1



▲熊本市中央区練兵町の肥後銀行本店

20人を採用内定とした。大卒は昨年の83人から増加し、全体でも昨年の105人を上回った。同

## 肥後 就活

# 銀行、今春採用上回る120人内定

### 期間「長期化」傾向に

### 25年卒採用就職戦線

## インターンで20〜30人の行員との接点創出

### 大卒は95人内定

### 肥後銀行

行人事企画・ダイバーシティ推進グループの宇野友貴さんは「今年度新卒採用計画を120人としていた。計画通りに採用できたのは、人事部以外の行員もインターンシップに多く参画し、当行の活躍フィールドの広さを学生に体感してもらえたことが要因のひとつ」と評価する。同行では23年卒から「総合職」と「一般職」に分かれていた採用職種を「総合職ゼネラリストコース」に一本化。さらにDX関連業務にかかる企



▲肥後銀行は10月8日時点で大卒95人、高卒25人の合計120人を内定。写真は同行が10月1日に開催した内定式

画や開発、運用、推進などを担当する「総合職専

## 台湾人学生3人を内定

同行人事企画・ダイバーシティ推進グループの中川紗季さんは内定者が増えた要因として、インターンシップを挙げる。同行は25年卒の採用に向けて夏、秋、冬の3シーズンで各5日間のインターンシップと1日のオープンカンパニーを実施。5日間のインターンシップは、事業性融資や事業承継コンサルティング、地方創生プロジェクトなど合計10テーマで実施し、最終日には若手行員との座談会も開催

門キャリアコース(デジタル)と、高度な数学的手法などを用いて市場の動向や企業業績の分析や予測、投資戦略などを行う「総合職専門キャリアコース(市場運用)」を新設した。25年卒はデジタルに2人、市場運用に新卒採用初となる1人を採用内定とした。

した。「行員が実際にどのように働いているかを知ってもらうことに重点を置いた。営業店を含め20〜30人の行員と交流することで、銀行で働くイメージを深めてもらえるような内容にした」と振り返る。さらに熊本商工会議所主催の台湾学生向けインターンシップにも参加し、3人の台湾人学生を採用内定とした。「日本での留学経験がない外国人材を採用するのは初。台湾企業の熊本進出が進

10月1日、県内企業で内定式が開かれ、2025年春入社予定者(25年卒)の大学生の採用就職戦線は一つの区切りを迎えた。学生がインターンシップの段階から志望業界を絞り、企業を厳選して受験に臨む「厳選傾向」は依然続いている一方で、就職活動の早期化や長期化を指摘する企業もみられる。企業は半日〜1日の短期間のオープンカンパニーなどで間口を広げ、面談や座談会で学生との接点を増やし、母集団形成や学生との関係構築に注力。また、ミスマッチ防止や内定辞退対策のため、内定後の面談などフォローアップ体制も強化し、内定した学生のつなぎとめに力を注いでいる。県内主要企業に25年卒採用活動の振り返りや力を入れたポイント、次年度に向けた取り組みを聞いた。(編集部・山岸千紘)

25年卒採用就職戦線

む中で、言語や文化も含めて当行の行員による支援充実を目指す」と話す。

また、インターンシップ前後でのフォロー面談や内定を通知した全学生との面談を重ね、入行後

### 県外学生向けのPR強化

26年卒の採用活動では、県外在住の学生に向けた情報発信も強化する

の不安や疑問を相談できるようにした。中川さんは「昨年に比べ、一人一人に引き合う時間を増やしたことが、採用内定者の増加につながっているのではないかと評価する。」

方針。就活系YouTubeチャンネルへの企業説明動画掲載に加え、ウェブ広告にUIターンで同行に入行した行員のインタビューのインタビュー記事や載せるなど、学生にとって有益な情報を発信していく予定。また、九州フィナンシャルグループとして関東・関西などでの対面座談会



▲同行本店で実施したインターンシップ



▲今年4月に開いたくまさんグループの入社式

アップなどを実施。工業高校に通う高校生向けの1週間のインターンシップでは、ライセンス教育や工場見学を行った。大卒向けには、半日のオープンカンパニーで現場の紹介や業務内容の説明、入社1年目の社員との質疑応答などを行い、設計業務を希望する学生には、設計業務を担当する社員による説明会も開いた。選

も高いことから「当社の魅力が高校の先生や生徒に伝わったようだ」と話す。一方、大卒については「半導体の専門知識を持つ学生の獲得は競合他社が多いため苦戦したが、先輩や両親に勧められて当社を志望する学生も多かった」と振り返る。

### 商業高校向けインターンも

25年卒の採用活動は、23年6月から開始し、高校への訪問やインターンシ

考は例年通り4月中旬から開始し、5月上旬に内々定を出している。

デメリット伝え信頼獲得

また、学生とのミスマッチ防止にも力を入れており、「会社の良い面も悪い面も学生に包み隠さず伝えていく」と白瀬社長。特に、クライアントの要望や納期によっては長時間の残業が発生することなどを事前に学生に説明してから選考をして

も計画中という。

### デジタル人材の確保に注力

中川さんは「デジタル分野での募集があることを知らない学生も多く、これらの職種の周知がまだ足りていない」と話し、「優秀なデジタル人材の

## 半導体業界の人気高まりレベル向上

### ミスマッチ防止に注力 くまさんメデイクス

半導体製造装置の製造や組み立て、据え付け、メンテナンスなどを展開する(株)くまさんメデイクス(熊本市北区下硯川町、白瀬嗣久社長は、10月7日時点で大卒11人、高卒11人の合計22人を内定している。

前年と比べると、大卒が2人増加し、高卒が6人減少した。白瀬社長は



白瀬 嗣久 社長  
(株)くまさんメデイクス

その背景として、台湾積層回路製造(TSMC)の熊本進出で半導体関連業界への注目度が上がり、業界全体の志望者が増加したことを挙げる。同社がメデアで取り上げられたことで、認知度とともに受験する学生のレベルも高くなった。一方、比較される企業のレベルも上がり、大手との競合となったことから「結果的にプラスマイナスゼロだった」という。

高卒については「内定承諾者は昨年から減ったものの、優秀な人材を獲得



▲くまさんメデイクスなど5社で構成するくまさんグループ本社(熊本市北区下硯川町)

おり、「それでも当社で働きたいという学生が受験してくれている。現状を伝えることで、『正直に話してくれるから信用できる』という学生も多い」と話す。

加えて、社員が辞めないう体制づくりにも取り組んでいる。新人教育は、マンツーマンで実践を繰り返しながら丁寧に教えることを徹底。また、生産性向上による残業時間削減にも注力している。さらに、初任給の引き

上げや振替休日などの福利厚生を拡充。現在は、外国人材のために住宅を建設中で、完成後は無料で貸し出すという。

これらの取り組みの結果、新卒の離職率は10月7日時点で入社1年目の社員で3・8%、2年目4・3%、繁忙期が多かった3年目も18・7%に抑えられており、白瀬社長は「人材が定着している」と評価する。

26年卒については、「具体的な人数は決めていないが、採れるだけ採用したい」と白瀬社長。県外の学生の採用にも力を入れ、大分や宮崎、鹿児島、高校や大学でも企業訪問を行う計画という。「現在どの会社でも人材不足が課題になっている。人材の確保さえできれば、大企業とも渡り合える。今後でもできる限り多くの人材を採用していきたい」と力を込める。

## 24年春採用から倍増の21人を内定

### 学生との関係構築に注力 明和不動産

(株)明和不動産(熊本市中央区辛島町、川口圭介CEO)は、今期25人の採用計画に対し、10月9日時点で大卒18人、高卒3人の合計21人を内定した。

10人を採用した24年卒と比較すると、今期の内定者は倍増。この理由について、同社管理本部総

務人事課の上田祐花さんは「TSMCの熊本進出により不動産業が好況であることを受け、採用者を増やした」と説明する。内定者の大学別では、熊本県立大学、熊本学園大学、東海大学など県内大学を中心に、鹿児島大学、鹿児島国際大学、久留米大学などの顔ぶれが



▲左から(株)明和不動産管理本部総務人事課の上田祐花さん、当田涼惟さん

25年卒採用就職戦線



▲左から株式会社KIS経営管理本部経営管理部の麻生京佳さん、橋本和也部長

「前年は母集団の形成に苦戦した面もあったが、25年卒の採用活動では説明会の形式を変えたり、学生との接触回数を増やしたことで母集団が増加し、採用目標を達成できた」。そう話すのは、(株)KIS(熊本市南区幸田1丁目、平木実社長)で採用を担当する経営管理本部経営管理部の麻生京佳さん。同社は25年卒

### オープンキャンパニー導入で母集団増加 学生との接点増やし16人採用 KIS

をを図るといふ。「新卒採用は売り手市場のため、学生にもメリットのあるプログラムにしなければ希望を集められなくなっている。年間を通して学生と接点を持ち続けることを意識しなければなら

ない」と話し、「26年卒も本年と同水準の25人採用を目指す」と力を込める。

「Instaagram」(インスタグラム)でも告知した。麻生さんは「次の説明会開催を待つ間に忘れてしまったり、志望度が下がることを防ぎ、当社に興味を持った時にすぐに参加できるようにした」とその狙いを話す。

また、学生自身のこれまでの境遇、環境が似ている社員や学校のOB・OGと質疑応答・懇談をする「OB・OG訪問」も取り入れた。「特に『文系出身でもIT業務ができるのか』と不安に思う学生が多い。そういった学生には、文系出身のシステムエンジニアと懇談してもらおうなど、疑問や不安の解消に努めた」と説

「採用目標16人に対し、10月10日時点で大学院卒1人、大卒12人、短大卒2人、専門卒1人の合計16人を内定した。25年卒の採用活動では、23年9月と24年2月にインターンシップを実施し、2〜3月にかけて説明会を開催。選考は3月の適性検査などを行うSPI試験を皮切りに、4月から面接を行い、6月以降内々定を通知した」。

#### ミスマッチ防止に注力

同社の25年卒の採用活動での大きな変更点は、1時間のオープンキャンパニーを導入したことだ。8月〜1月の間で月2〜3回程度実施し、開催前

意している。1日のプログラムでは会社や業界の説明、賃貸事業部の座学研修を行い、2日間ではそれらに加え、資産運用部と建物管理部でのグループワーク、5日間では、さらに実際の店舗での業務体験も実施した。開催時期も工夫し、1日のプログラムは夏から冬にかけて、2日間や5日間は、就活に力を入れる学生の参加が増える8〜9月に実施したという。

加えて、内定辞退を防ぐため、内定者との関係構築にも注力。内定通知式の際には、それぞれの学生に長所や魅力など面接のフィードバックを伝え、10月には内定者懇談会を開催。1〜3月の繁忙期には内定者に賃貸店舗でのアルバイトを経験してもらい、「繁忙期でも良い雰囲気働いていることを知ってもらおう」とも、そこで知り合った社員との接点を大切にしている。

「26年卒も本年と同水準の25人採用を目指す」と力を込める。

#### 対面希望の学生増

インターンシップについては、3日間と5日間



▲写真上はオンラインで開催したインターンシップ。下は会社説明会

### 短時間の会社説明会開催

25年卒の採用活動では、23年7月に会社説明会を開催し、夏から冬にかけてインターンシップを実施。24年1月に選考を開始し、早い人で2月から内々定を出し始めたという。

会社説明会は短時間で開催にこだわり、内容も会社概要やインターンシップの説明にとどめた。上田さんは「自分に合うか分からない業界や

会社のインターンシップに長い時間を費やすことをデメリットに感じる学生も多い。初回のプログラムを短時間にする事でハードルを下げ、気軽に多くの学生に参加してもらえるようにした。より深く当社に興味を持ってくれた学生にはインターンシップへの参加を促すようにしている」と説明する。

また、会社では1日、2日間の仕事体験と、5日間のインターンシップの3つのプログラムを用いた。写真上は、6月の企業説明会。左、9月に市内の高校で会社説明とフィールドスタディを実施した。



「就活学生の傾向として、早い段階から取り組みを開始する学生と、大学4年生になってから就活を始め、秋ごろまで続ける学生との『二極化』が進んでいる」と、上田さんは分析する。「学生全体で見ると就職活動の期間が長期化しており、企業としても通年で採用活動を行う必要がある」と説明する。

また、企業を選択する際の厳選傾向も強くなっている。就活学生の傾向として、早い段階から取り組みを開始する学生と、大学4年生になってから就活を始め、秋ごろまで続ける学生との『二極化』が進んでいる」と、上田さんは分析する。「学生全体で見ると就職活動の期間が長期化しており、企業としても通年で採用活動を行う必要がある」と説明する。



▲熊本市中央区辛島町の株式会社明和不動産本社

#### 就活学生の「二極化」進行

さらに、「前年は夏のインターンシップ参加者と、選考開始前の冬の時期になかなか接点を持てず、内定や入社につながらなかった」と話す上田さん。そこで26年卒の学生に対しては、今年の夏にインターンシップを実施した後、秋にエントリーシート作成や面接対策を行うプログラムを開催し、学生のつなぎ留め

#### ES作成や面接対策援助

「26年卒も本年と同水準の25人採用を目指す」と力を込める。

25年卒採用就職戦線



▲26年卒の学生に対して開催したインターンシップ

情報を集め、将来性も含めて企業を選んでいく」と話し、「シビアに会社の状況を見られる時代になっている」と苦慮する。

そこで、同社は会社のビジョンやミッションの見直しなど会社の再ブランドイングを実施。学生へのアピールポイントを再構築するため、社内ア

ンケートも実施した。「アンケートから当社の魅力は、人間関係やチームで仕事をした時の達成感、接客など、人との関わりにあると分かった。しかし、これまで学生に対しては「個人の成長」を魅力として打ち出していたため、そこにずれが生じていた」といい、「26年卒で

は、同社の魅力に共感してくれる学生に対して採用活動を仕掛け、当社にマッチした母集団を形成したい」と力を込める。

から、26年卒に対しては半日、2日間、5日間のプログラムに変更。内容も自己分析がメインのプログラムから業務体験や社員との懇談などに変えた。また、辞退した学生へのアンケートで「将来性が見えない」という回答が多かったことから、将来性を見せるためのワークも実施し、参加者も25年卒の3倍の50人に増員。その他にもフィードバックを強化するなど、学生との関係構築に注力した。この結果、1回目のインターンに参加した50人のうち、半数が2回目のインターンシップ参

25卒の採用「早めた」企業は62% 学生の情報取得にインターン活用

従来の就活ルールでは、選考開始時期が大学4年生の6月だった。しかし、日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」の策定廃止や政府による新たな就活ルールなどにより、企業の採用

の2種類のプログラムを用意。3日間のインターンシップは、文系・理系問わず参加できる「企画創出型」の仕事体験をオンラインで実施した。5日間のインターンシップは、技術系のプログラムで対面開催。ローコード開発やシステムの組み立てなど、実践形式の内容にした。

また、選考については、一次面接を対面とオンラインの選択制、最終面接を対面を実施。一次面接で対面を選択した学生は半数以上に達し、「前年よりも対面を希望する学生が増えてきている」という。



▲会社説明の動画をSNSにも掲載している

側から距離を詰めることを意識した」と話す。

問を、九州圏内まで範囲を広げて再開する予定だ。

加につながったといい、「26年卒の母集団は順調に集まってきている」と手応えを話す。

就活「長期化」進む

泰道部長は近年の就職活動の特徴として、就職活動の長期化を挙げる。「早い時期に就職活動を開始するが、入社する会社を決めるのは遅くなっており、企業としても1年半近く採用活動をしな



母集団形成に苦戦

一方で、「合同説明会が採用活動の入り口であることは変わらない」と泰道部長。今後は、これまで出展していた熊本と大分に加え、福岡でも出展する考えを示す。

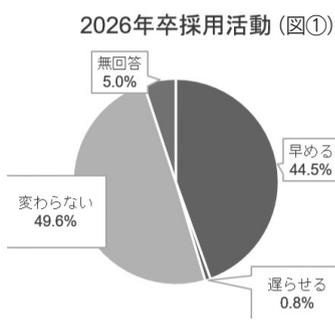
通信事業部やコールセンターに18人内定

将来性重視の学生増加 ハイコムグループ

通信や宅配水、不動産、高齢者福祉、ポスティング、コールセンターの6事業を展開するハイコムグループ(熊本中央区新屋敷1丁目、甲斐大童社長)。同社は、10月11日時点で大卒8人、専門卒2人、高卒8人の18人を内定した。

用活動を続け、最終的には25人程度になる予定」と話す。

は通用しないと分かった」と泰道部長。応募者数は前年比で6割程度にとどまっており、「インターンシッププログラムや学生募集などの事前準備不足が課題」と分析する。



6月までに内定を通知していた企業は74社で全体の62・1%が先行して選考を始めていたことが分かった。また、26卒の採用活動計画については、全体の44・5%にあたる53社が採用活動の開始時期を「早める」と回答しており(図①)、県内でも「早期化」の動きがうかがえる。

早期化を促す背景にあるのは、インターシッ プ(就業体験)の浸透。政府は22年6月、25卒の採用活動から企業が一定の条件を満たした場合、インターシッ プに参加した学生の評価を選考時に利用できるよう就活ルールを改正。その結果、県内では新ルールを適用し

## 2025年4月入社大卒(院卒含む)内定数ランキング

順位	企業名	内定者数
1	肥後銀行	94
2	熊本銀行	74
3	RKKCS	33
4	構造計画研究所	25
5	ハイコムグループ	22
5	Lib Work	22
7	くまさんメディクス	19
8	平田機工	17
8	明和不動産	17
10	ソフトウェアビジョン	16
11	コスギ不動産 ホールディングス	15
12	熊本中央信用金庫	14
13	熊本県酪農業協同組合連合会 (らくのうマザーズ)	13
13	KIS	13
13	明治安田生命保険熊本 マーケット開発推進部	13
16	熊本計算センター	12

順位	企業名	内定者数
16	熊本信用金庫	12
16	西田鉄工	12
19	ロッキー	11
20	総合プラント	10
20	ハウティ	10
22	再春館製薬所	9
23	熊本大同青果	8
23	丸菱ホールディングス	8
25	熊本酸素	7
25	鮮ど市場	7
25	ふくおか経済・くまもと 経済	7
28	オムロン阿蘇	6
28	熊本製粉	6
28	熊本第一信用金庫	6
28	ユナイテッドトヨタ熊本	6
28	ユーケイデンタル	6

※くまもと経済が今年9月に実施した「採用活動総括及び内定状況アンケート」に回答した119社の大卒内定者をもとに作成。9月時点の回答のため、25年4月入社数は変動する可能性があります

た企業が増加傾向にあり、25卒のインターシッ プを「実施した」と回答した企業75社のうち、56社が選考時にインターシッ プの際の評価を活用している。26卒に向けた

インターシッ プの実施については、全体の70・6%にあたる84社が実施を予定。採用活動の早期化に伴い、インターシッ プを重視する傾向がさらに高まっている。

さらに、政府は今年12月、「専門活用型インターシッ プ」に参加した学生を対象に、採用・選考活動を前倒しできる新たなルールも設けたが、対象となる学生の「専門」分

野の定義が不明確なことも全体の早期化を促す要因の1つとみられる。人手不足感が慢性化する中で、採用活動の「早期化」「長期化」の傾向が続くことになりそうだ。