

# 届く求人 にするために

## 採用活動

### POINT 分かりやすい情報発信を心掛ける

休暇制度を設けるだけでなく、求人情報の発信の中で、わかりやすく「年間休日」へ反映するなど情報発信の工夫が大事です。

企業が独自に設けた様々な手当のみをPRするのではなく、実際の月収・年収を分かりやすく掲載して伝える工夫も必要です。

### 接点づくりは攻めの姿勢で！新卒を待つのはNG！

社員と接触する時間、職場を見る時間がある学生には、接触機会を増やし、その中で好印象を伝えていけるか？がカギとなります。

R4年度調査では、新卒採用企業のうち、1/3強の企業がSNSを利用して情報発信を行っており、積極的に学生と繋がりを作る工夫をしています。

離職理由では、仕事内容が想像と違ったという意見も上位。早期離職を防ぐため、積極的にインターンシップを受け入れましょう。

### 多様な発信手段に取り組む！採用チャネルは分散化

ジョブカフェや他のポータルサイトなどを併用し、幅広く採用情報を発信する企業は内定状況が高くなっています。多様な発信手段を採用しましょう。

ターゲット型・オファー型サイト・新卒エージェントなど新たな採用形態のサービスも現れており、積極的に検討しましょう。

※ターゲット型：理系・体育会系学生などを対象としたサイト  
※オファー型：企業から登録学生にコンタクトすることを主なサービスとするサイト  
※新卒エージェント：学生と面談し、企業へ紹介するサービス

## 企業改善

### POINT ワークライフバランス改善で応募者を拡大

学生が敬遠される職場の1位は「休日・休暇が少ない」こと。R4年度調査では、採用結果と年間休日・有給取得率との間に相関が見られました。

年間休日はもちろん、女性が働きやすい環境、子育て支援の充実などを通じて、性別に関わらず働きやすい環境を作ることで応募者の拡大を狙いましょう。

### それでも給与は注目必至！

R3年度調査では、新卒は給与より「やりたいこと」を優先する傾向がありましたが、「給与がいい」も第2位であり、学生の関心が高い項目です。

R4年度調査では、県内採用の結果と給与の明確な相関関係は見られませんでしたが、それでも賃上げは、人材確保競争に打ち勝つための必須条件です。

### HR戦略の核となる人材の育成・確保

R4年度調査では、研修を実施している企業は内定率が高く、新卒研修だけでなく、マネジメント層向け研修でも、内定率が高くなる相関が見られました。

R3年度調査では、離職理由第1位が「社内の人間関係」。採用数だけでなく、HR経営（人的資本経営）の核となる人材を育成・確保することが重要です。

# 響く求人 になるために

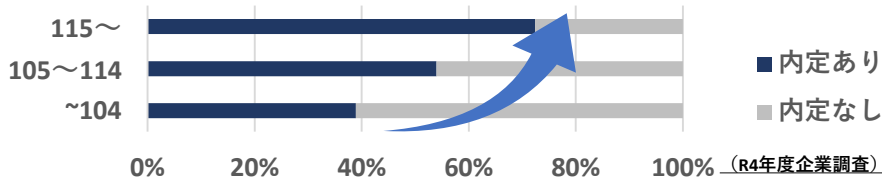
就職先の職場に求めないこと（学生が避ける職場）

第1位 休日・休暇が取れない（少ない）

（R3年度学生調査）

年間休日の多い企業は新卒内定率が高い

年間休日数と内定状況



「内定あり」は、有給取得率も平均残業時間も◎

	有給取得率	平均残業時間/月
☹️ 内定なし	55.4%	15.3h
😊 内定あり	59.3%	14.5h

（R4年度企業調査）

就職先の職場に求めること

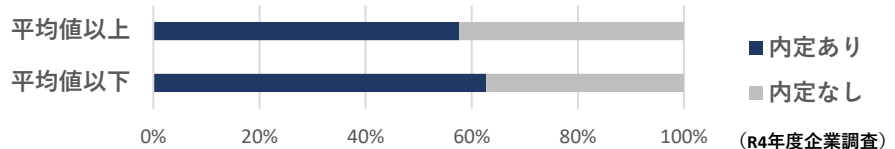
第1位 自分のやりたい仕事（職種）ができる

第2位 給料が良い

（R3年度学生調査）

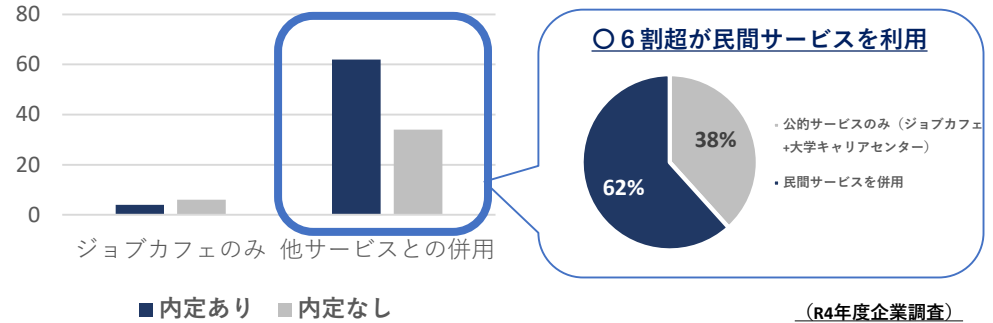
採用結果と給与の関係性は見えにくい ※R4年度企業調査の結果

給与と内定状況



採用情報発信の状況

○ジョブカフェに加え、他サービスを併用した企業の方が内定率が高い。

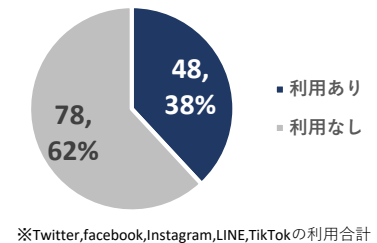


【参考】主要なサービスの利用状況

利用サービス	回答数	利用率
ジョブカフェ	122	84.1%
キャリアC（県内大学）	83	57.2%
リクナビ	27	18.6%
マイナビ	74	51.0%
キャリアス	44	30.3%
その他	19	13.1%

（R4年度企業調査）

【参考】SNS利用率



人材育成研修の実施状況

研修実施率

