

特集①

企業の成長は人にアリ!

上手に進める 新卒採用のポイント

新しい人材の獲得は企業の活性化につながる大切な事業ですが、採用活動にまわす人手やコストを考えると、二の足を踏んでしまう中小企業は少なくありません。とは言え、企業の成長には優秀な人材の確保が不可欠!

そこで、2017年卒の新卒採用スケジュールや、採用活動のポイントなどについて、就職活動の最前線を知る方々にお話を伺いました。

**学生の活動スタートは
3月・4月に集中**

まず、本年度(2017年卒)の新卒の採用活動についてお話しします。企業の採用広報活動のスタートは3月1日、昨年と同じですが、選考開始は6月1日からと、2カ月前倒しされます。そこで学生は恐らく、3月、4月の2カ月間で志望する企業を絞り込むことになるだろうと思います。私どものような就職情報サイトも3月1日に一斉にオープンするので、多くの企業では、3月下旬に説明会を実施し、4月〜6月に内々定を出すというような速いスピードで採用活動が展開されるのではないかと見えます。実際、例年、私どものウェブサイトにへのアクセス数はこの時期がピークですし、学生さんたちが興味のある企業にエントリーするのも最初の2カ月間に集中していますので、新卒採用をお考えの企業のお皆さんは、早めの準備が必要になります。

**きめ細かい誠実な対応が
人材を呼び込む**

では、どのように採用活動を進めれば良いのでしょうか。これには「正解」と言えるものがないのですが、そのひとつとして、3月1日以前に、インターシップを積極的に行うことをお勧めします。今、就業体験を通して会社に対する理解を深めてもらい、ミスマッチをなくそうということで、全国的にインターシップが非常に活発になっています。インターシップは企業の負担が大きいわけですが、広報期間の短縮で企業理解の低下が懸念される中、働く意欲の高い学生と出会うことができる上、業界や仕事研究不足によるミスマッチを防ぐ効果があります。

3月1日以降は、学生さんに社名や仕事内容を伝える機会をできるだけ増やすことです。ウェブ上に情報アップするだけでなく、合同説明会のような場に積極的に出て行って、フェイス・トゥー・



就職支援企業

企業名の露出を高め、
学生には丁寧な対応を。

株式会社マイナビ
北海道・東北総支社 総支社長

橋本 慈久 氏

採用広報開始までの期間は、これまで以上に業界や企業への興味・関心を高める必要があります。

広報・セミナー期間が
 前年よりも **2カ月短縮**



**採用後のイメージを伝え
 意識のギャップを埋める**

会社説明会や採用試験が進む段階で

フェイスで学生さんと直接、話をしてください。そして、そこで自社に興味を持ってくれた学生さんには、丁寧に対応すること。例えば、選考が進むごとに本人に面接に合格した理由をフィードバックしてあげるのも良いでしょう。そうすることで、学生は「自分はこの会社に必要とされている」と感じ、徐々にその会社の方を向いてくれるようになります。

また、学生のアンケートを見ると、対応が丁寧な企業の評価は非常に高くなっています。採用担当者の人柄が企業に対する印象になりますので、採用担当者は「会社の顔」として、できる限り誠実な対応を心がける必要があります。また、採用活動は人事だけの仕事ではなく、全社的な取り組みと捉えることも重要です。会社訪問に来た学生に全社員が元気にあいさつをする、丁寧に対応するといったことです。いまはSNSが発達していますから、悪い印象は口コミであつという間に広がってしまします。しかし一概に悪いことばかりではありません。逆に良い印象を与えれば口コミで広がり、それを見た学生さんが受験をしに来ることもあるのです。社員にもそのような意識を持つことも大切なことです。

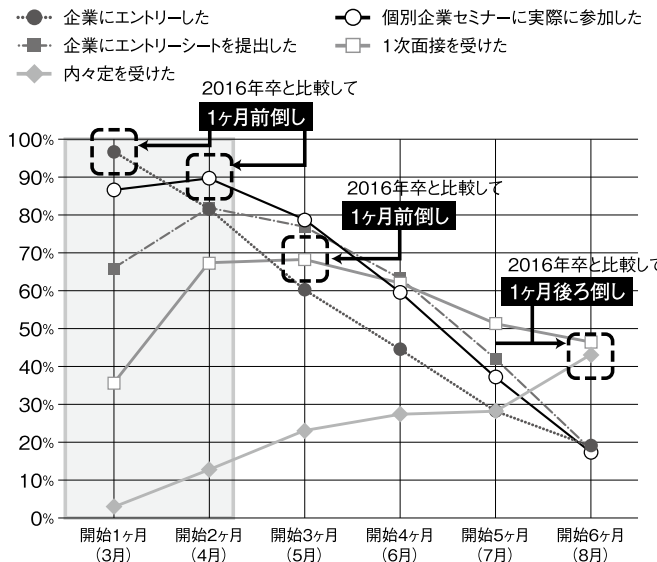
**積極的な自社情報の発信と
 継続的な活動が重要**

いま、学生が就職活動で活用しているのは大学のキャリアセンター、就職情報

は、良いことだけでなく、仕事の大変さも伝えてください。「こんなはずではなかった」という入社前後のギャップが、早期に会社を辞めてしまう理由につながるからです。せっかく人材を確保したのに、また採用活動をするのは効率的ではありません。

それから、学生が企業に求めるものは、仕事のやりがいや充実した福利厚生制度、勤務地など、さまざまですが、それらが用意されていることをアピールすることはもちろん大切です。しかしさらに、その学生さんが持っている潜在能力を見極めて、その力を伸ばす環境があることを強調することも重要です。学生に話を聞いてみると、自分自身がきちんと評価されることを望んでいます。「きみの能力を研修で大きく育てます」とか、「仕事ぶりをきちんと評価してボーナスに反映します」というように、入社後の自分の姿がイメージできる話を伝えることは、大変有効だと思います。

各行動を行った割合月別推移【2016年卒】



出所:マイナビ学生就職モニター調査

サイト、合同説明会の3つが主流です。特にウェブサイトをこれを活用しない学生はいません。企業名が学生の目に触れなければ、選択肢にも入らないというものが現実ですので、私どものような就職情報サイトを活用していただくか、それが難しい場合は、合同説明会などに積極的に参加して、社名の浸透を図ってください。

学生の中には就職活動を長く続けることで、本当にやりたいことを見つけたり、人間的に成長していく人もいます。11月、12月になってから、そのような人材に出会う可能性もありますので、最後まであきらめずに、採用活動を続けることが大切です。

地元大学



学生の約7割が地元志望！ 企業には就職後の 将来像も示してほしい。

東北学院大学
就職キャリア支援課 課長

つちた けいすけ
土田 恵介 氏

本学の学生の約7割は地元での就職を望んでおり、名前を知っている、利用したことがあるという理由で、志望する企業を決めることも少なくないようです。しかし、この仙台・宮城には、学生たちが名前を知らないだけで、すばらしい事業をされている企業がたくさんあります。そこで本学では、宮城県中小企業家同友会と包括協定を結び、合同セミナーを開いたり、就職活動開始前に学生の企業訪問をさせていただいたり、学生が地元企業を知る機会を積極的に設けています。

いまはホームページを開いたり、就職情報サイトに採用情報を掲載したりしている企業も多いですから、学生たちはスマートフォンなどで企業情報を収集するのが主流になっていきます。しかし、私はそんな学生たちに、

「興味がある企業の方とは直接会ってみなさい」と勧めているんです。その会社の雰囲気や、五感を使って感じ取ることはとても大切ですし、入社後のミスマッチも回避できるのではないかと思っています。また、企業の方々に、学生に対して「入社1年目はこんな仕事を、1年後、3年後、5年後には、こんなことができる人材になってほしい」という、将来像を明示していただくことをお願いします。将来について不安を抱いている学生は多く、具体的な働くイメージを示していただくことで、安心して入社できると思います。

企業の皆さんにとっては今後大変な採用活動が続くと思いますが、相互の理解を深める場として、学生の企業訪問について、より積極的に門戸を開いていただければありがたいです。

私は初め公務員を目指しており、4年生の9月頃から民間企業への就職活動を開始しました。友人たちの中には、ウエブだけで情報を集めたという人も多く、合同説明会に行く方がいいかどうかという意見も半々程度でした。しかし私は、企業のホームページには基本的に良いことは載っていないのだからと思っていたので、企業の人事の方などにお会いすれば職場の雰囲気ももう少し詳しく分かるのではないかと、9月に開かれた合同説明会に参加しました。

内定をいただいた企業とは、そこで出会いました。説明会で「職場見学に来てもいいですよ」と言ってくくださったので、後日、職場と工場を見学させていただきました。実際に訪問してみても、どんな仕事をしているのか、ホームページに書いていないことまで詳しく知ることができました。また職場の雰

囲気を肌で感じることもできましたし、その場に立って初めてわかることもあったりして、実りの多い会社訪問になりました。

先日、内定者懇談会があり、若手社員の方々とお話をする機会をいただきました。社員の方々が自分と年齢が近いということもあり、ぎくばらんな雰囲気や緊張せずに質問することができたのですが、その場で回答やアドバイスをいただけたことは、大きな安心材料になりました。就職試験のような緊張する場面だと、「これはくだらない質問かな」と、聞くのをためらうことがあります。しかし、どんな小さな疑問や質問でも投げかけることができれば、自分のカラーを出せるでしょうし、安心して就職活動ができるのだらうと思います。これからも、いろいろなことを実際に経験しながら、自分の幅を広げていきたいですね。

直接お会いする事で 興味が深まりました。

東北学院大学 法学部法律学科4年

すがわら のぞむ
菅原 望 さん

地元企業に内定



学生

ハローワーク

採用活動の継続が、人材確保のカギに。

ハローワーク仙台
仙台新卒応援ハローワーク 室長

むらかた よしのり
村形 良則 氏

新卒応援ハローワークでは 全国ネットでも情報を発信

ハローワークとえば、転職を考慮している方や、中途採用に関する相談、支援などをするところと認識されている方が多いと思います。しかし、35年前にはすでに新卒学生の就職をサポートする「学生職業センター」というものを設けていました。そこにさまざまな機能を付加して、平成22年9月にスタートしたのが「仙台新卒応援ハローワーク」です。

ここでは、大学や短大、専修学校（専門課程）などを卒業する学生の皆さんと、卒業して3年以内の方を対象にしています。仙台新卒応援ハローワークになってからは、私たちから大学に出向いて学生たちの相談に応じたり、ニーズがあれば就職活動に関するセミナーを開催したりしています。

新卒採用を希望される企業の皆さま

ことが必要です。

また、採用難の状況の中で、定着率を高める取り組みをし、社員にとって魅力ある企業にするには、採用段階で応募者の関心を引き、採用の可能性を高めることにもなります。若者の雇用・育成に積極的に雇用管理の優良な中小企業を応援する「ユースエール認定企業制度」というものもありますので、ぜひ活用してください。

んが仙台新卒応援ハローワークに求人票を出す場合、所定の用紙に必要事項を書き込んで提出していただくだけで手続きは完了します。いただいた求人情報は、全国ネットで閲覧できるシステムになっていますので、Uターン就職を希望する学生にも見ていただくことができます。求人情報の登録には費用がかかりませんので、ぜひ採用活動に活用してください。

企業側のスキルアップや あきらめない情報収集が重要

宮城県の雇用情勢を見ると、一般有効求人倍率は高い、新規高卒者の就職状況も良いというように、企業が採用計画通り人材を確保するには厳しい状況になっていきます。今後もその状況は続くと思われませんが、途中で希望や方向性を変更するなど、学生ごとに活動はそれぞれですので、意欲がある限りあきらめずに採用活動を継続していく

仙台商工会議所も 企業の人材採用を サポートしています！

商工会議所では、企業のニーズに応じた雇用支援を行うため、「ジョブ・カード制度」の活用を推進しています。これは、「ジョブ・カード」という、履歴書よりも詳しく求職者の情報を記載したシートを作成することで、採用の前に求職者の適性や職業能力を判断することができるといいう制度です（本制度の詳細は、21ページの「仙台商工会議所ってこんなところ」または<https://www.jc-center.jp/>をご覧ください）。

また、当所青年部では、地元大学・専門学校にも視野を広げてもらうと、青年部メンバーから「働くとはどういうことか」、「地元企業が求めるのはどのような人材か」などといった話をすると、この事業も毎年行い、学生が就職観を育むお手伝いをしています。

待っているだけでは、有能な人材は確保できません。さまざまなツールで積極的に自社をPRし、注目を集める工夫も重要ですので、人材雇用でお困りの際は、当所へご相談ください。



昨年12月3日に青年部で開催した「学生×社会人（仙台若手経営者）しごと交流会」の様子（132人参加）。