



島根県内の事業者のための事例・失敗から学ぶ 「採用力」向上セミナー

自己紹介



株式会社マイナビ Mynavi Corporation

代表:代表取締役 社長執行役員 土屋 芳明

設立:1973年8月15日

従業員数:12,400名(グループ全体) ※2022年4月時点

本社:東京都千代田区一ツ橋一丁目1番1号 パレスサイドビル4F/6F/9F

就職や転職、アルバイトといった人材系事業から、進学、結婚、住まい、ニュースなどに関するメディア事業まで、総合情報サービス企業として幅広い事業を展開。全国に約50拠点。中国エリアは島根、広島、岡山の3拠点。

▼マイナビ2024、2025



▼マイナビ転職



▼マイナビバイト





松田 信秀 (まつだ のぶひで) 36歳

(株)マイナビ 就職情報事業本部(新卒領域) 地域人材支援担当 (部長)
京都府大山崎町出身

- 2013年1月 (株)マイナビ 入社 (大阪支社配属)
 - ・大阪府下全域の商社・広告・学校など主に文系採用チームに配属 累計200社担当
- 2015年4月 関西総合企画営業課へ異動
 - ・関西全域の大手企業のみを担当する部署にて累計20社担当
 - ・主に、メーカー、インフラ、鉄道、金融業界の企業様の新卒採用を支援
- 2018年4月 京都支社へ異動
 - ・京都府下全域を担当。大手メーカー、地銀から京都北部エリアまで規模・業種・地域など 累計50社担当
- 2021年4月 現部署へ異動
 - ・自治体や経済団体、業界団体と協力し、地元企業の人材獲得支援を実施 (主に中国エリアを担当)

INDEX

島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー



- (1) 採用市場感概要
- (2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)
- (3) 学生の動向と企業選択
- (4) 失敗事例から見る採用成功のポイント
- (5) 中小企業の採用成功事例

INDEX

島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー



(1) 採用市場感概要

(2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)

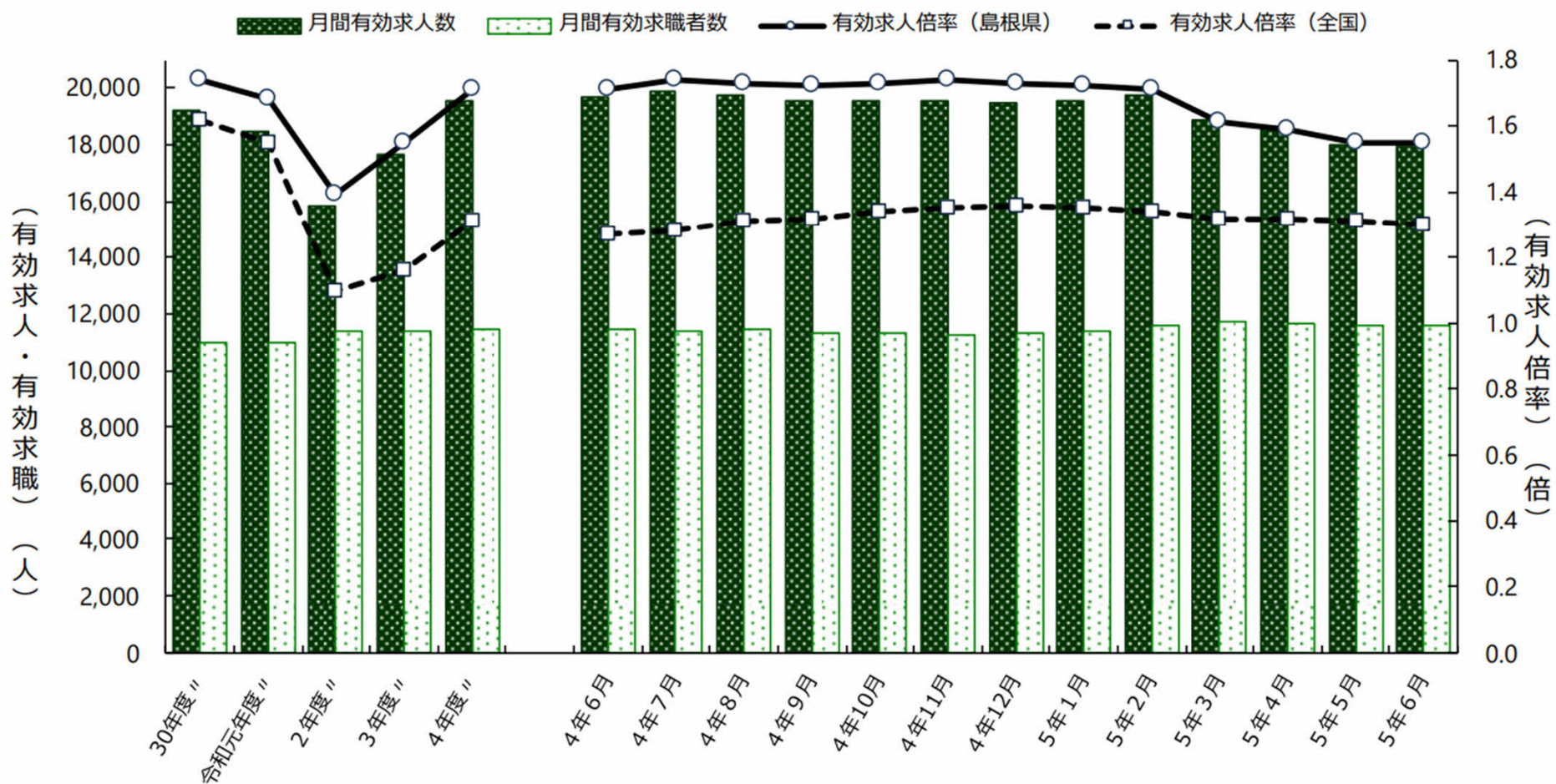
(3) 学生の動向と企業選択

(4) 失敗事例から見る採用成功のポイント

(5) 中小企業の採用成功事例

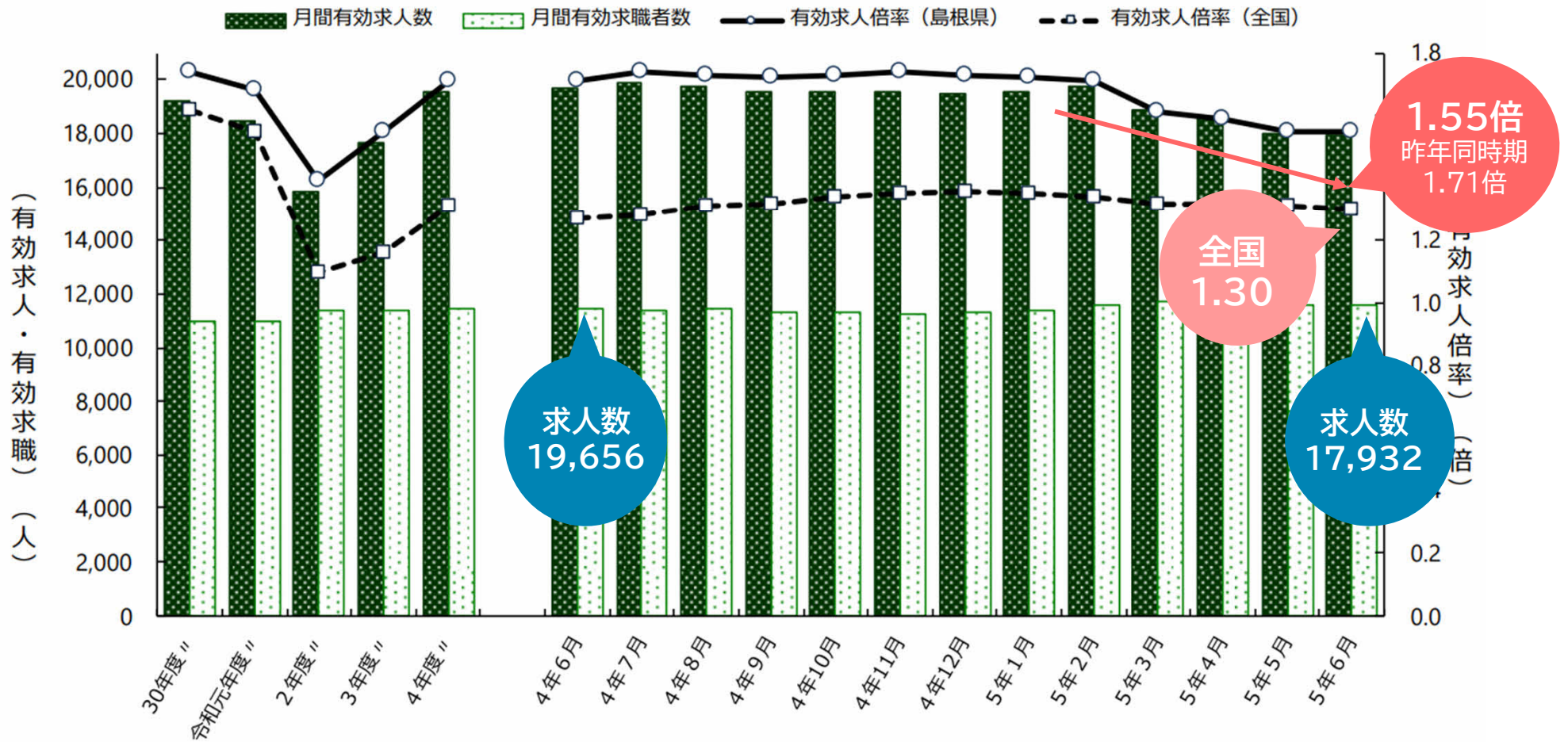
昨年同時期に比べて、求人数が減少したことにより有効求人倍率は減少したが、依然全国平均よりは高い水準

求人、求職及び求人倍率の推移



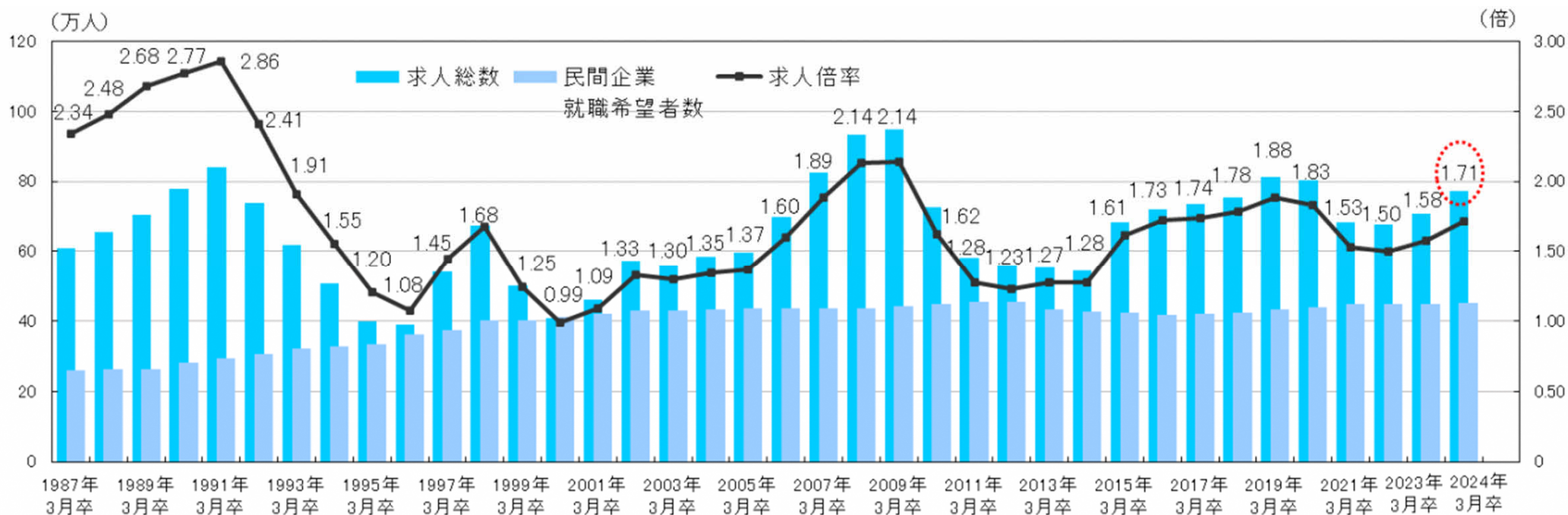
昨年同時期に比べて、求人件数が減少したことにより有効求人倍率は減少したが、依然全国平均よりは高い水準

求人、求職及び求人倍率の推移



2024年卒は2023年卒から+0.13ptの1.71倍に上昇。
 コロナ禍で落ち込んだ求人倍率はここ2年で上昇。今年は昨年の上昇率を上回る。
 コロナ禍前の水準に戻りつつある。

求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



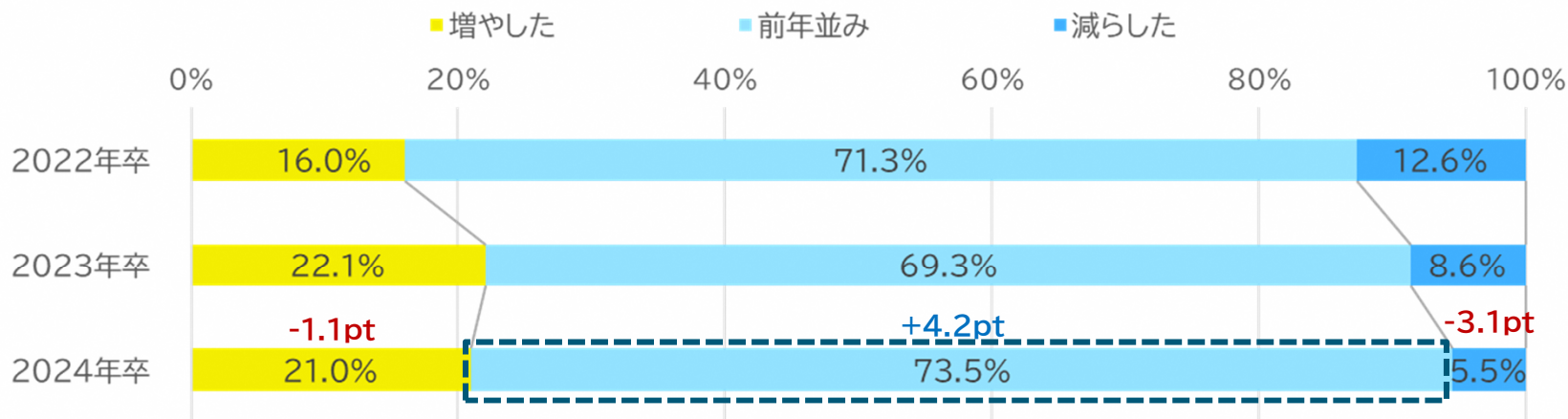
24年卒は「前年並み」の採用予定数とする企業が最多。

「増やした」という企業は21.0%とほぼ前年並み。

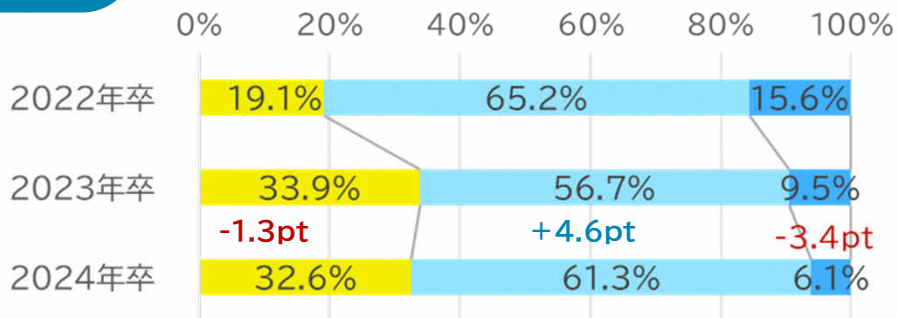
「減らした」という企業は上場・非上場ともに減少しており、採用意欲は高まっている。

採用予定数の前年との比較

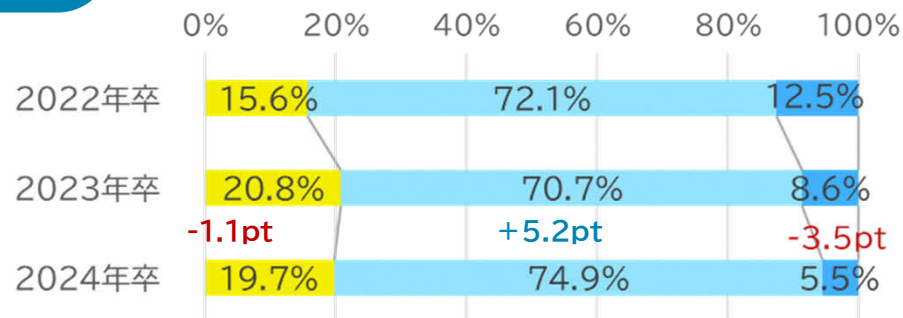
全体



上場
(株式公開)

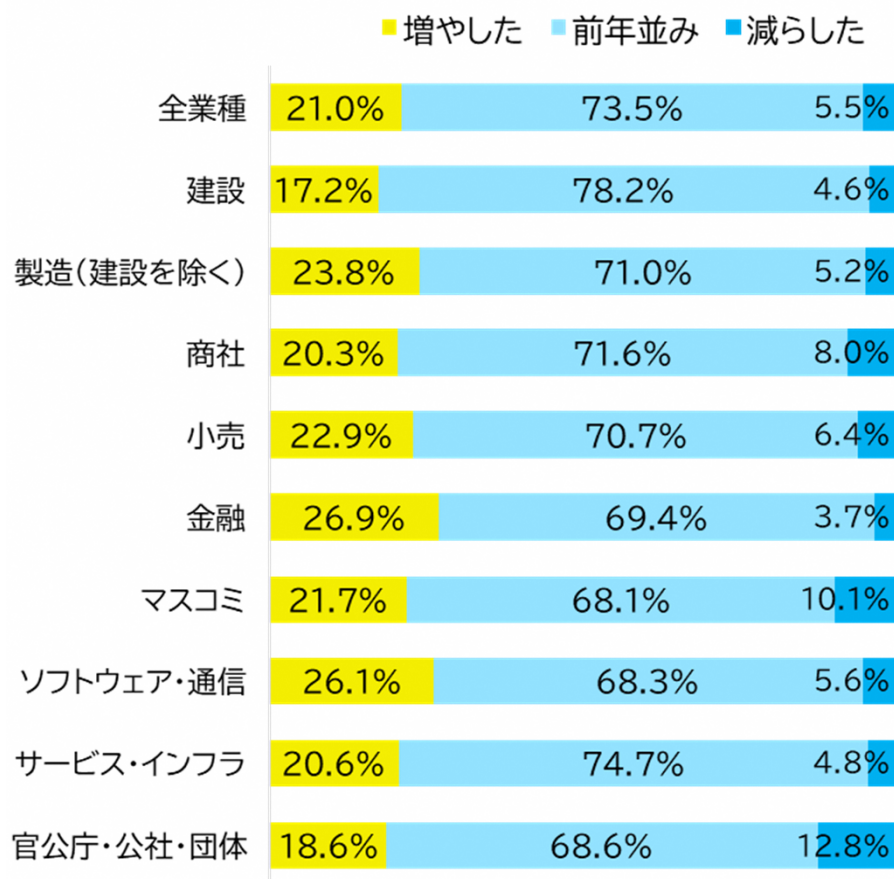


非上場

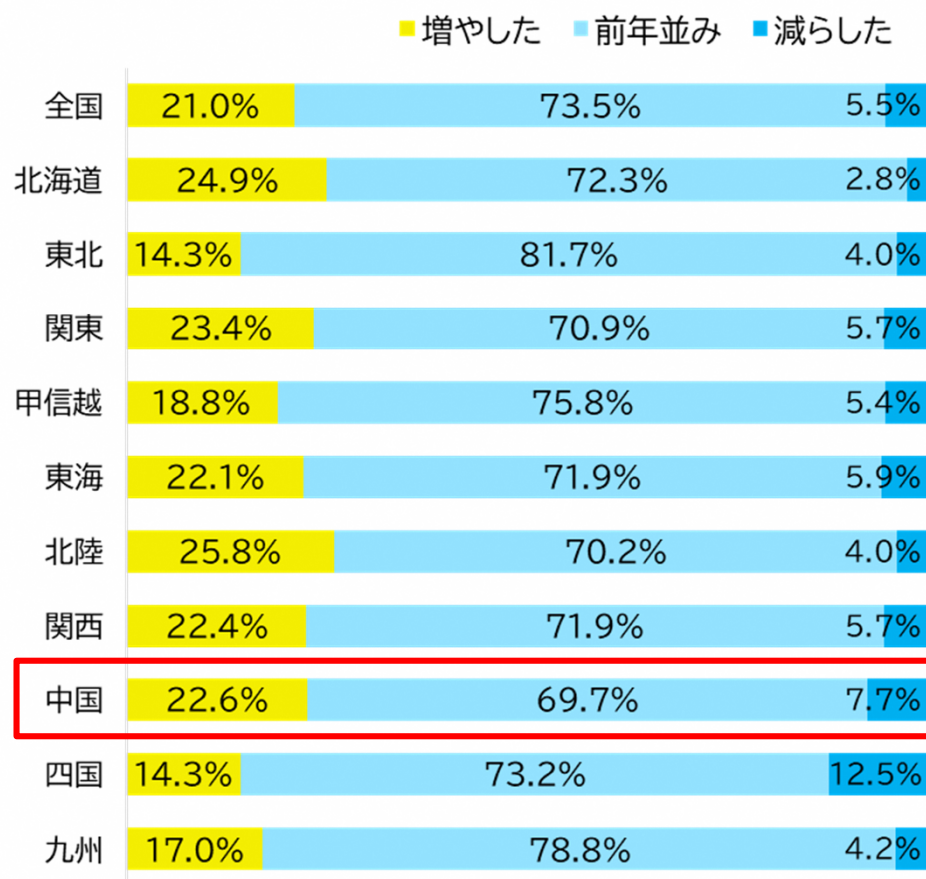


業種別・エリア別で見ると若干のばらつきはあるものの、
どの業界・エリアも「前年並み」と回答する企業が最多。
「金融」「ソフトウェア・通信」「製造」が採用数を増やす企業の割合が高い。

【業種別】採用予定数の前年との比較



【エリア別】採用予定数の前年との比較

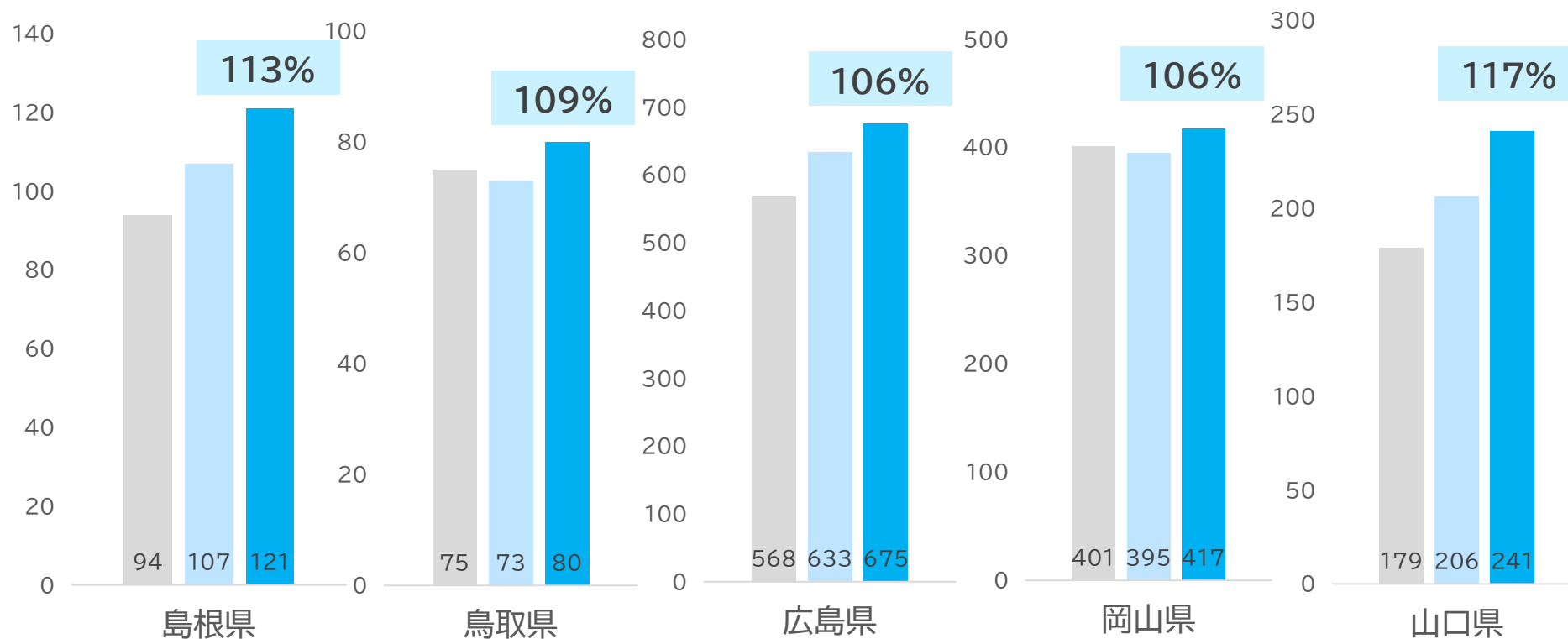


中国エリア全県で昨年を上回る掲載社数に。
新卒採用を行う企業数が増えていることがわかる。

【中国】マイナビ2024 掲載社数(3カ年比較)

※マイナビ2023を100%とする

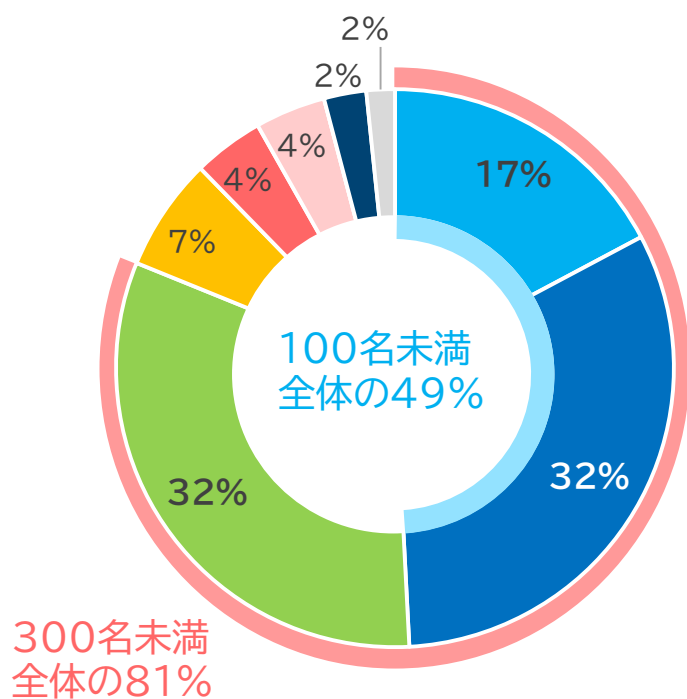
■ 2022 ■ 2023 ■ 2024



島根県では100名未満の企業が半数を占める。
中堅・中小規模の企業の新卒採用活動が活発

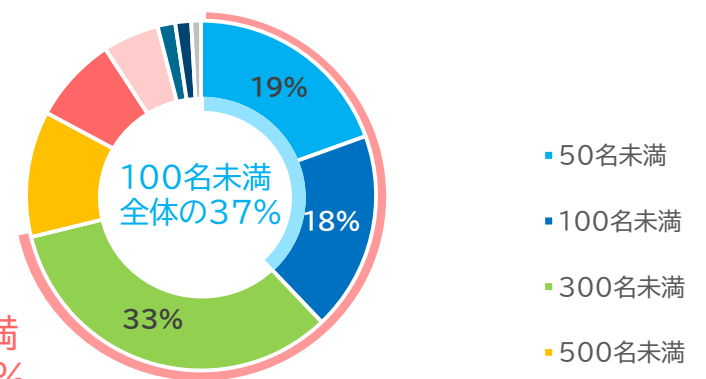
マイナビ2024 従業員規模別 掲載社数

島根県



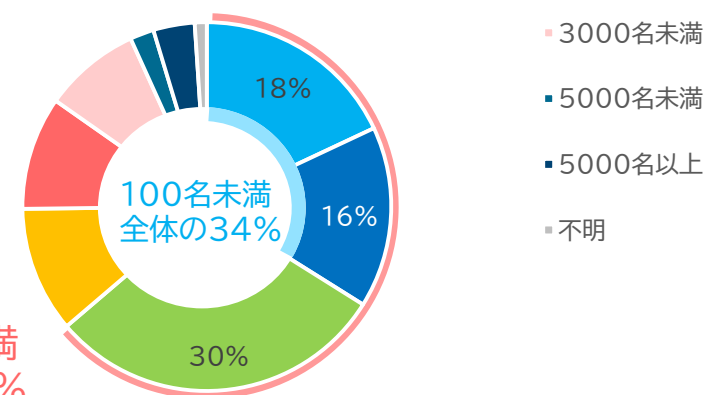
中国エリア

300名未満
全体の70%

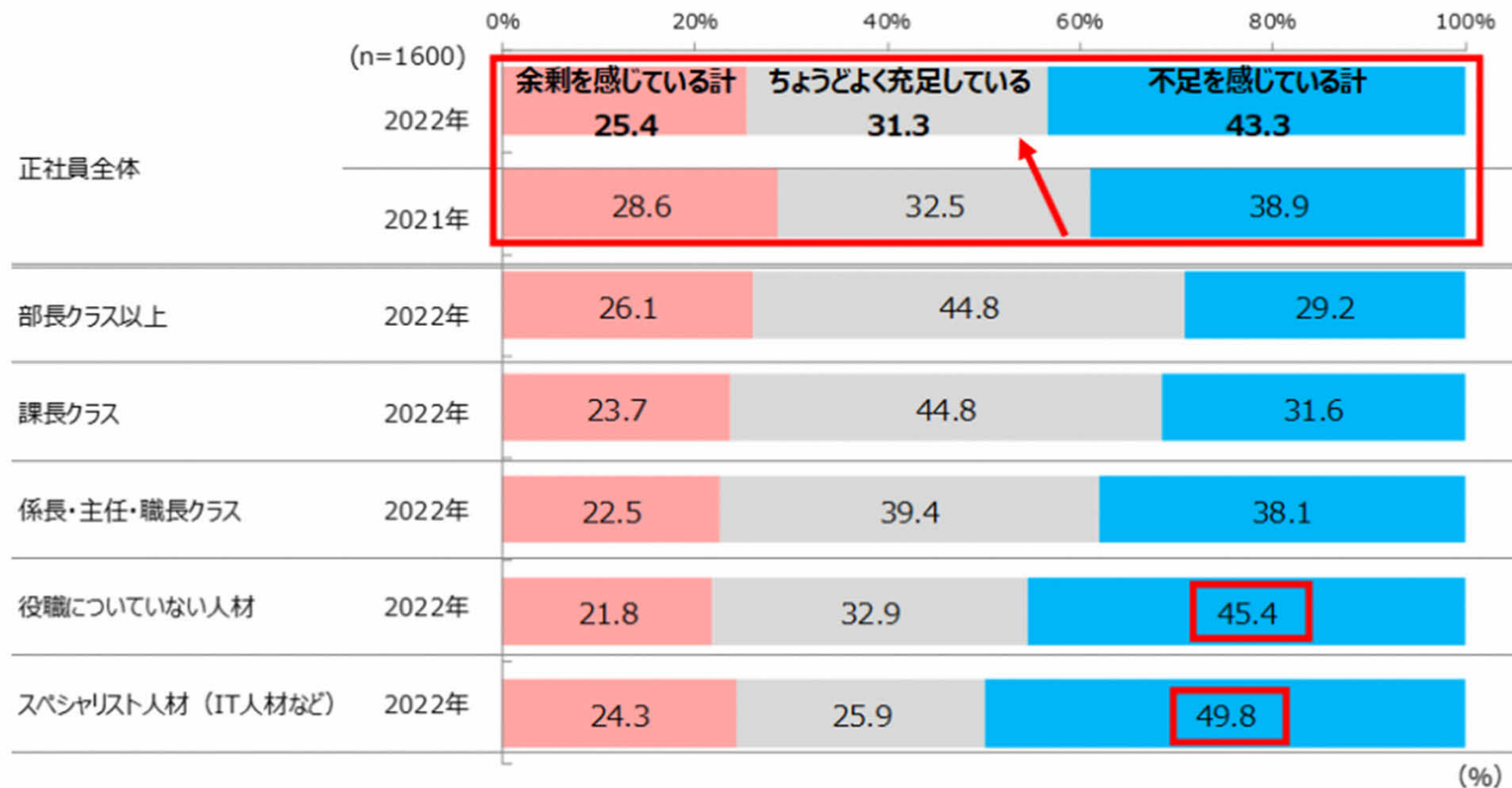


全国

300名未満
全体の64%



非役職者、スペシャリスト(専門)人材の不足感が高まるなか、
新卒採用を再開または初めて実施する企業も増えている。

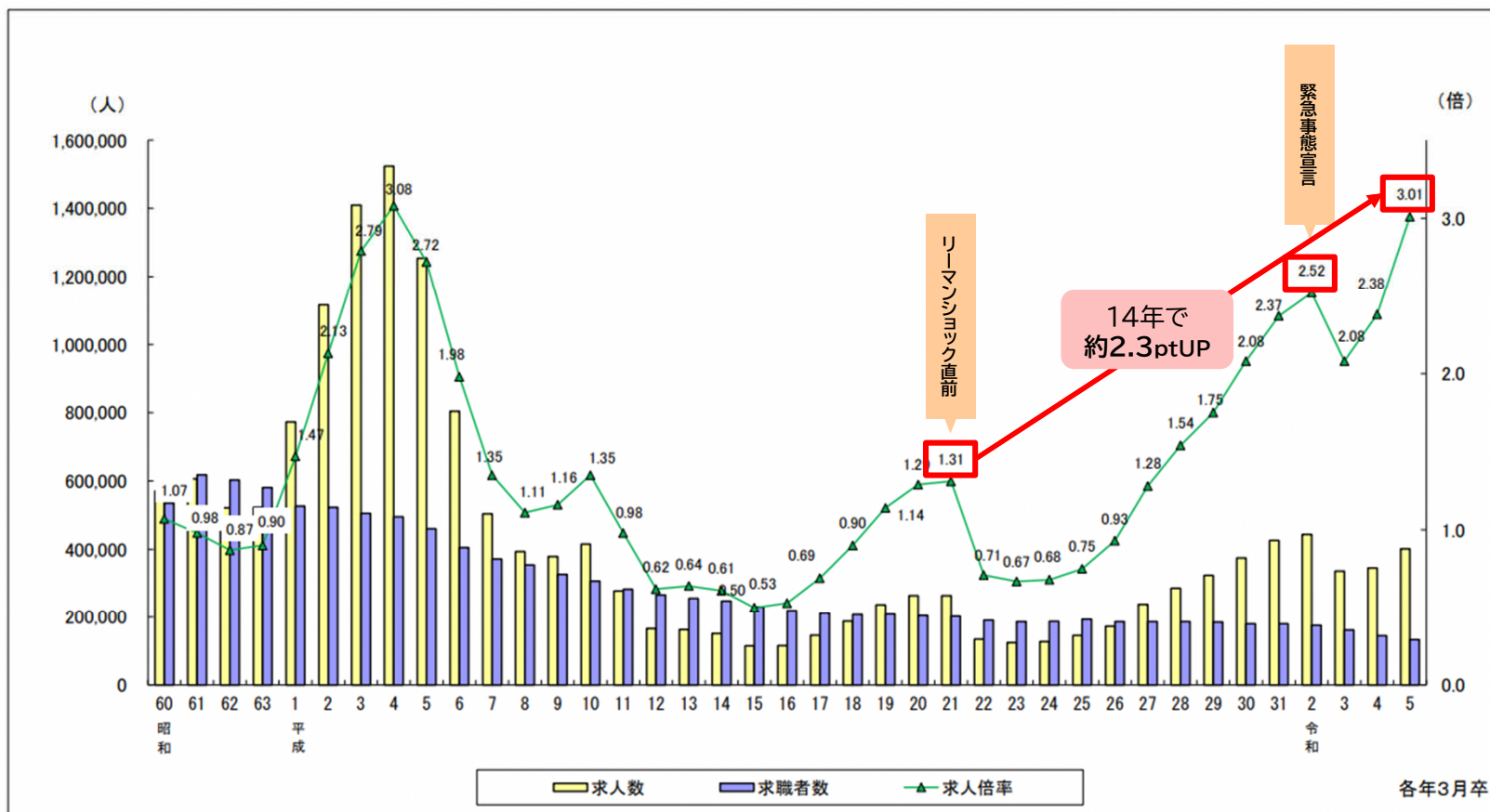


「余剰を感じている計」=とても余剰を感じている+余剰を感じている
「不足を感じている計」=不足している+とても不足していると感じている

高卒採用での確保の難易度もさらに上昇

高卒の求人倍率は新型コロナウイルスのまん延による緊急事態宣言発令前の約1.2倍、リーマンショック直前の約2.3倍と高水準。求職者数が徐々に低下していることがわかる。

第7表 高校新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況の推移(7月末現在)



注1 求職者数とは、学校又はハローワークの紹介を希望する者のみの数である。
 注2 求人倍率は小数点第3位を四捨五入している。
 注3 各数値は、各年の3月に卒業する高校新卒者の前年7月末現在の数値である。

コロナ禍で採用を控えられていたこともあり
人手不足感の上昇・採用予定人数増
(+中途・高卒採用の難易度上昇)



十分な人数が確保できる採用活動は
難しくなってきている

INDEX

島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー



(1) 採用市場感概要

(2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)

(3) 学生の動向と企業選択

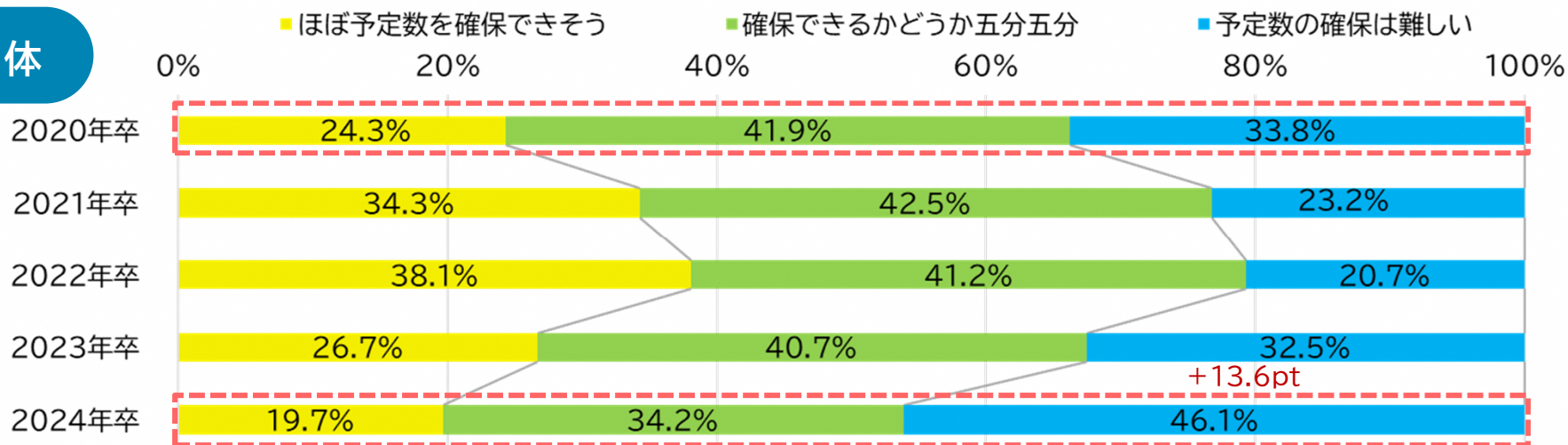
(4) 失敗事例から見る採用成功のポイント

(5) 中小企業の採用成功事例

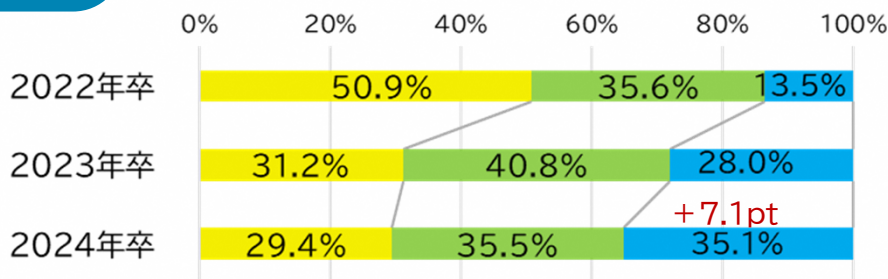
毎年6月に実施する企業の「新卒活動調査」によれば、
2024年卒は、2020年卒(コロナ前)よりも採用予定数の確保が困難な状況。
特に「非上場」の採用充足予測が低く、新卒採用の難易度は高まっている。

採用数確保に向けての感触

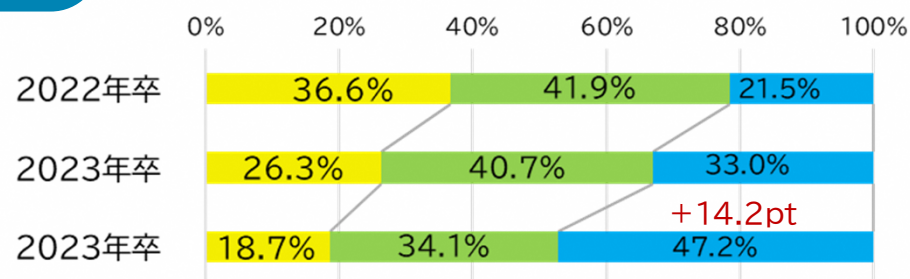
全体



上場
(株式公開)



非上場



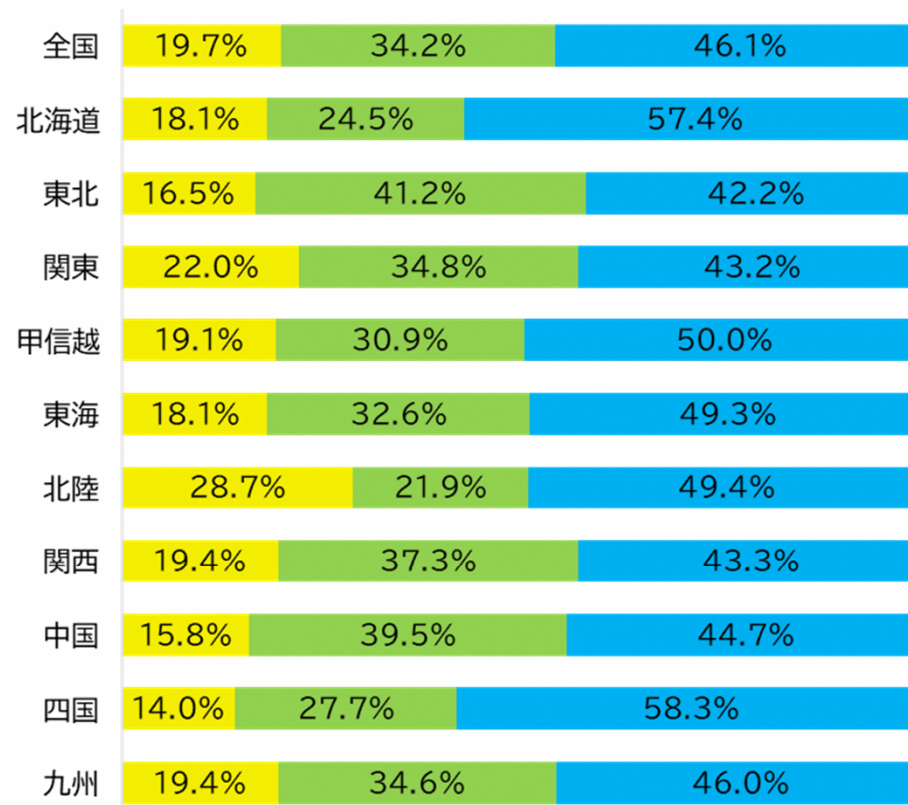
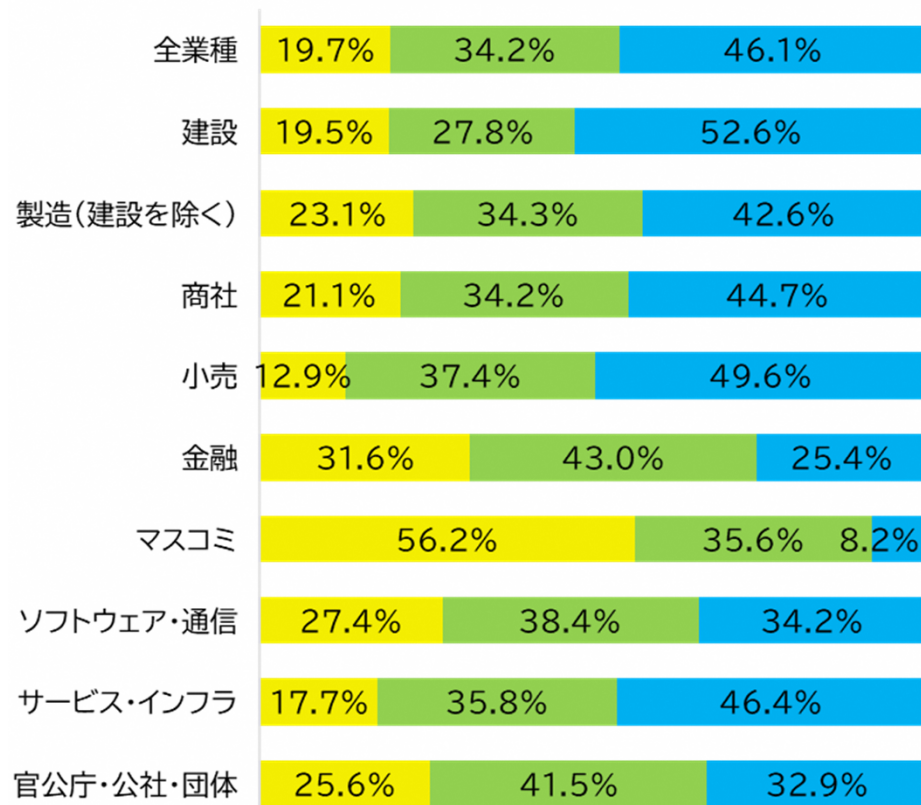
企業 今後の採用数確保に向けての感触(業種別・エリア別)

業界別に見ると「採用予定数の確保は難しい」と回答したのは、建設・小売が多く、「金融」「マスコミ」「ソフトウェア・通信」は他業界に比べて順調に推移。
エリア別でみると、「北海道」「四国」の採用予定数確保がより難しい傾向。

【業種別】採用数確保に向けての感触

【エリア別】採用数確保に向けての感触

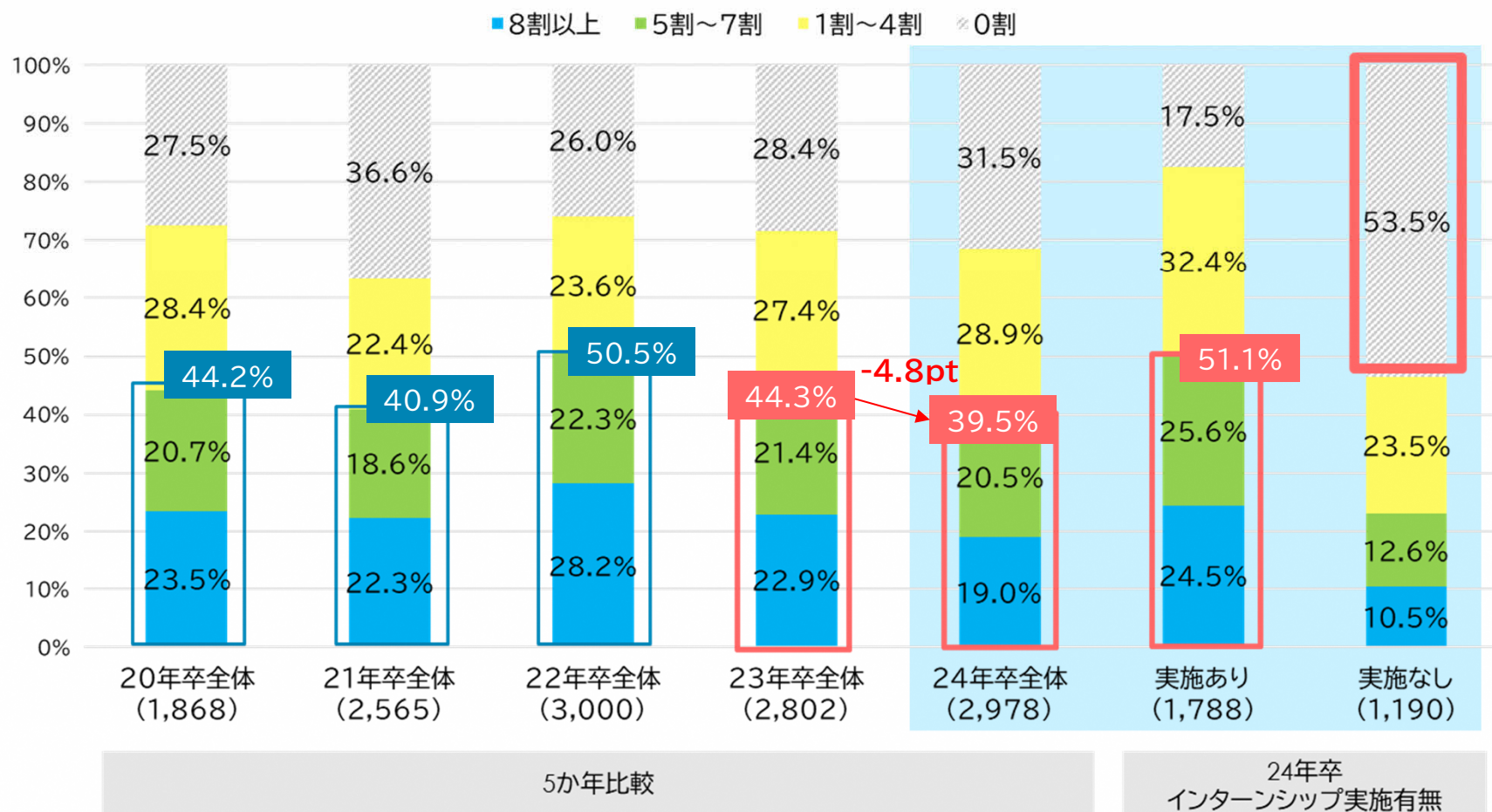
■ ほぼ予定数を確保できそう ■ 確保できるかどうか五分五分 ■ 予定数の確保は難しい



企業 企業の採用充足率

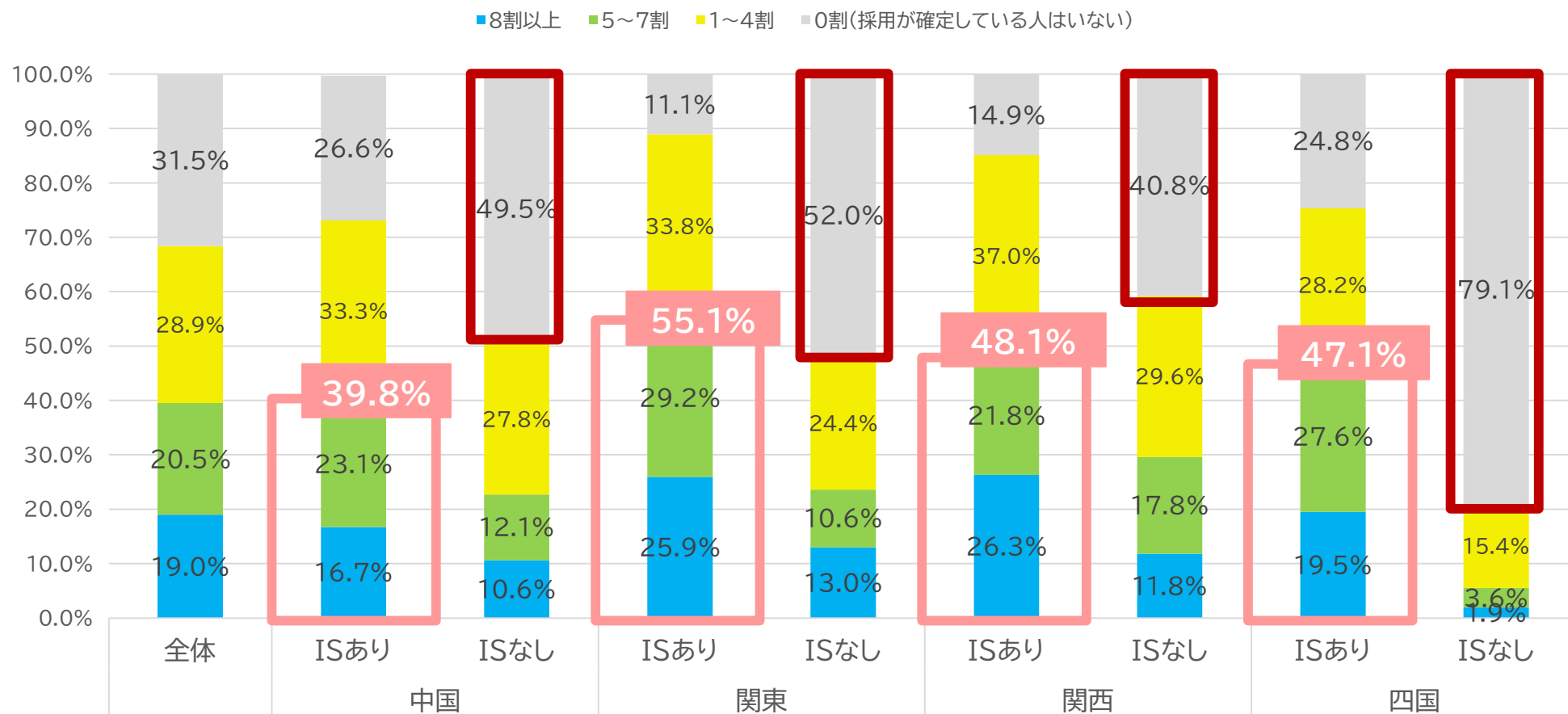
6月時点の採用充足率は、「5割以上」という企業が39.5%となり前年比-4.8pt。インターンシップを実施した企業の51.1%が採用予定数の半数以上を充足しているが、インターンシップ実施なし企業の53.5%が6月時点で採用予定数を充足できていない。

採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



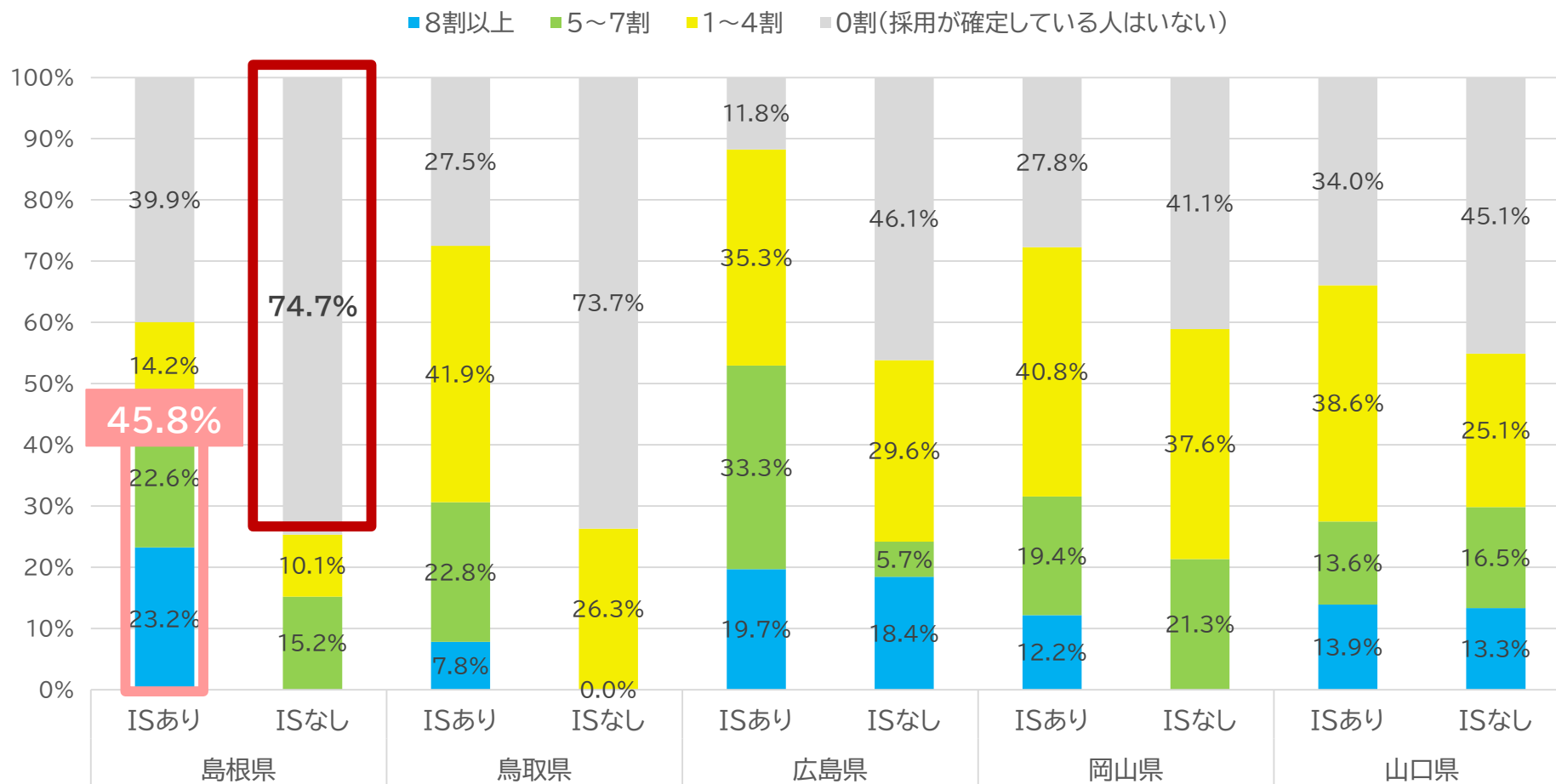
中国エリアでもインターンシップの実施ありの企業が採用の充足率が高い。

【全国】採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



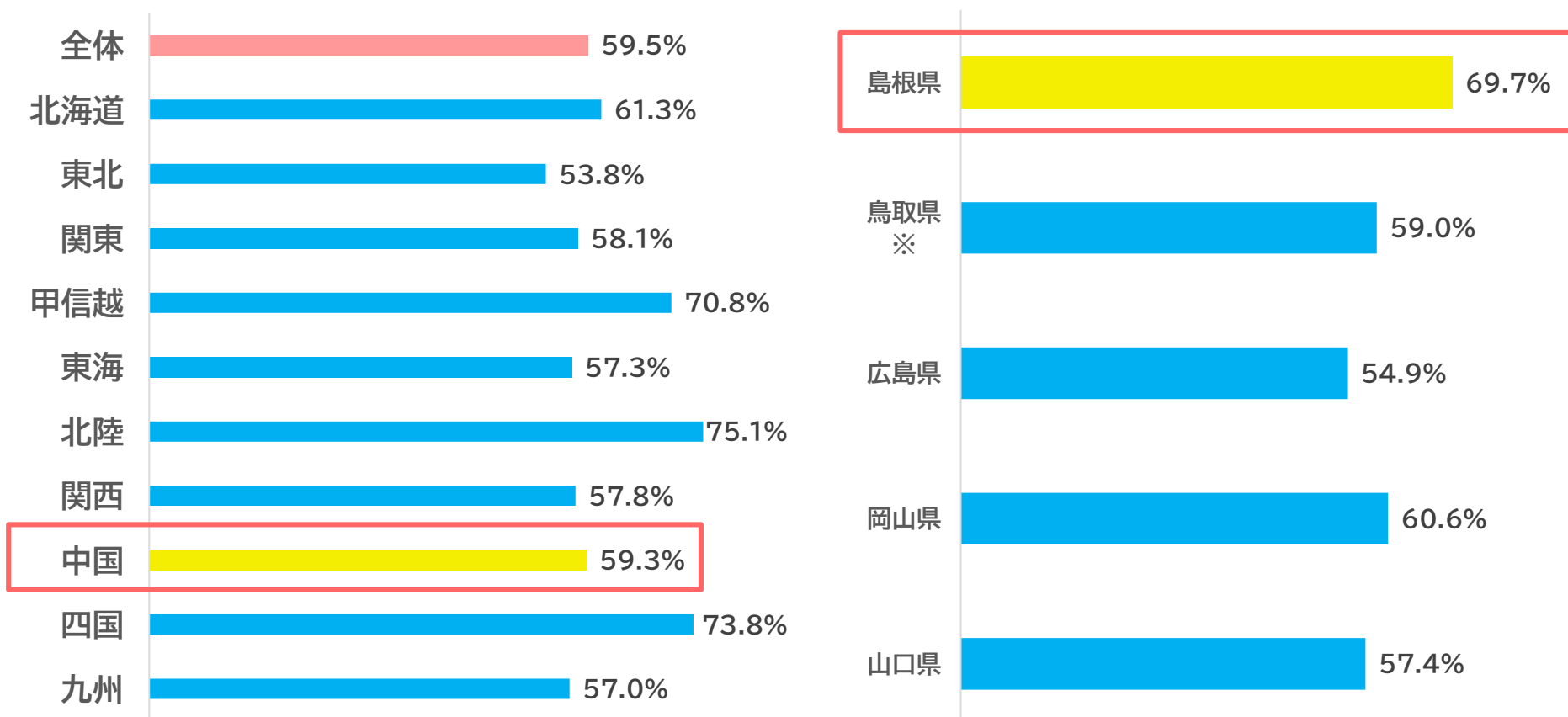
島根県内企業ではインターンシップ実施有無による充足率の差が顕著に出ている。

【中国5県】採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



全国平均59.5%に対して中国エリアでは全国並みの実施率ではあるが
島根県の実施率が高い。

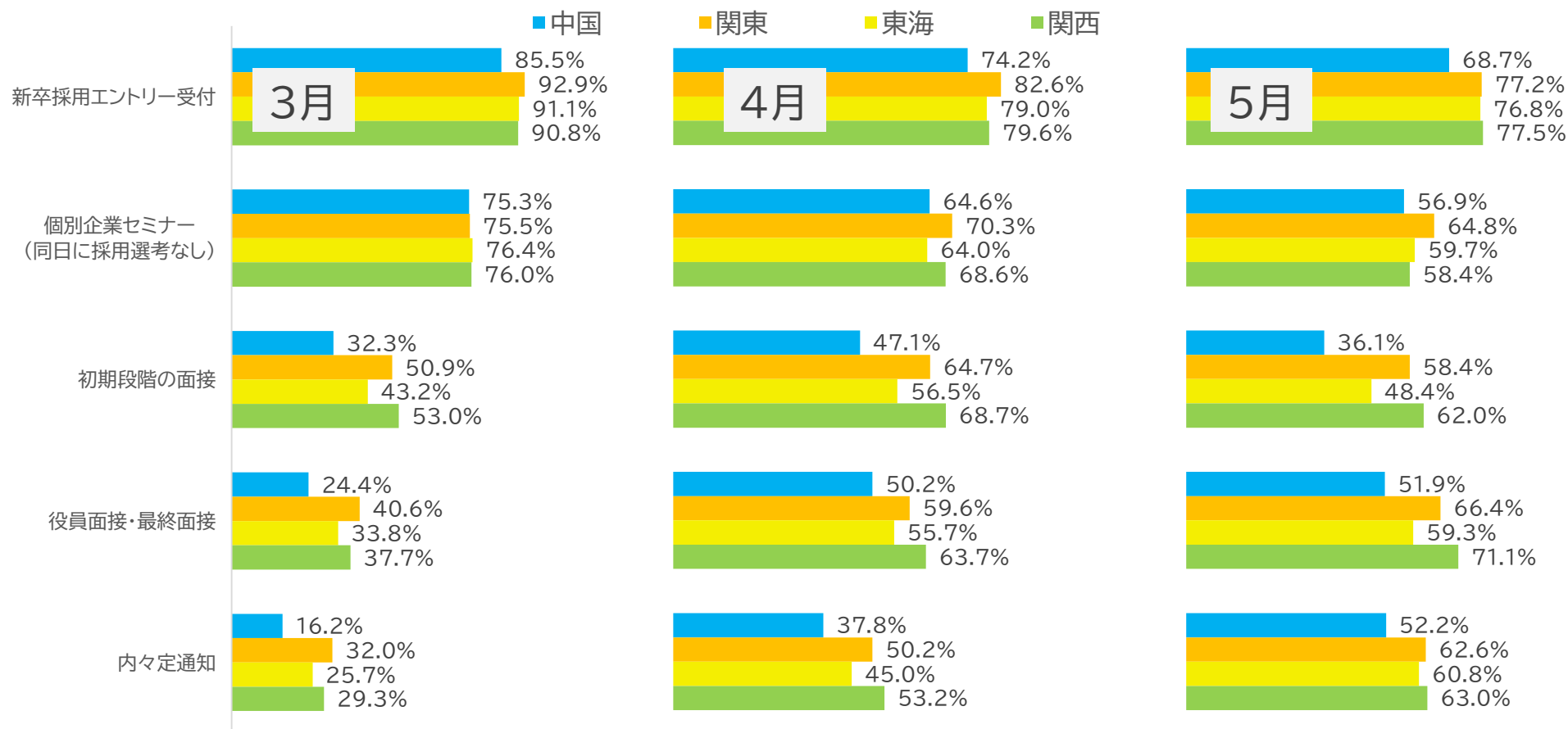
2024年卒対象 インターンシップ実施率



※回答数30件以下のため参考値

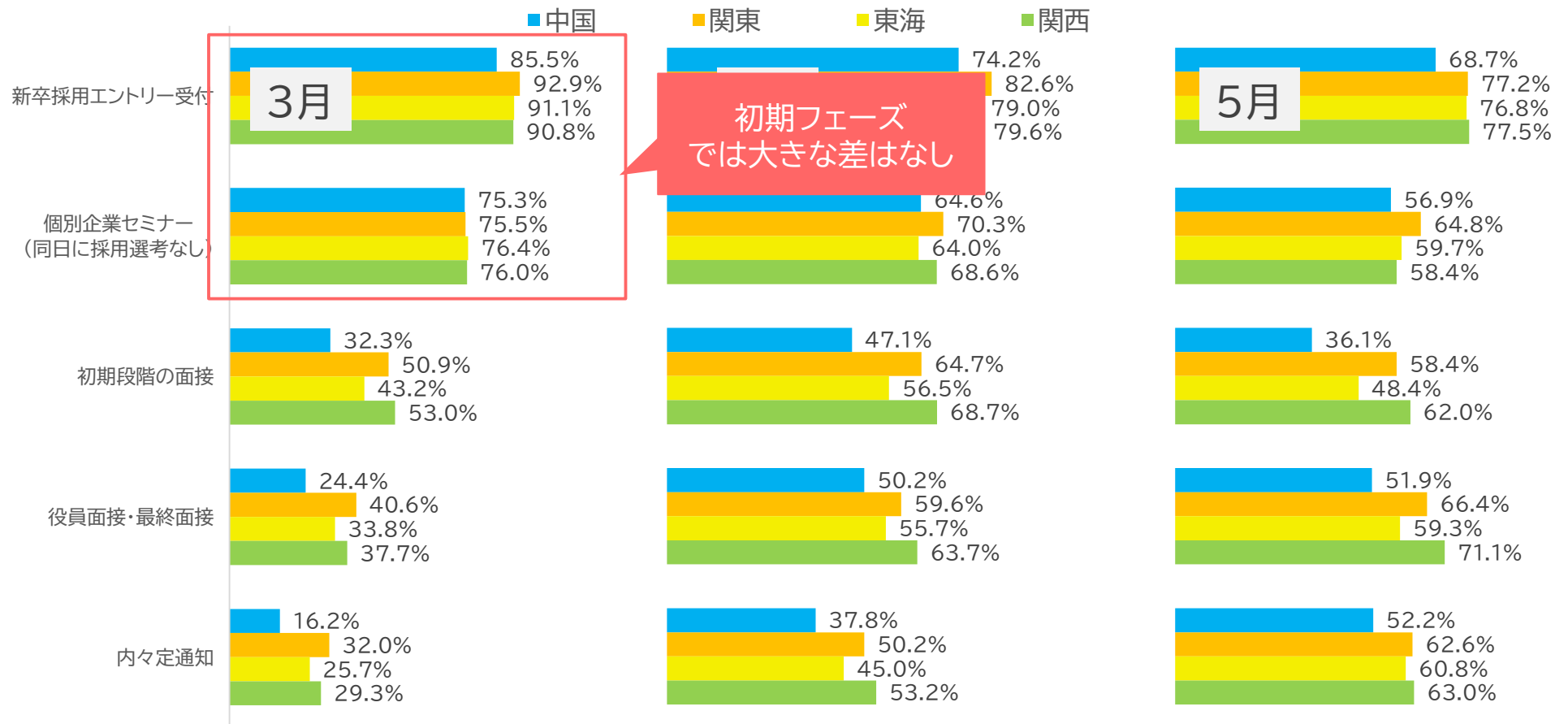
エリアにより採用活動のばらつきがある

【月別／エリア別】実施した活動

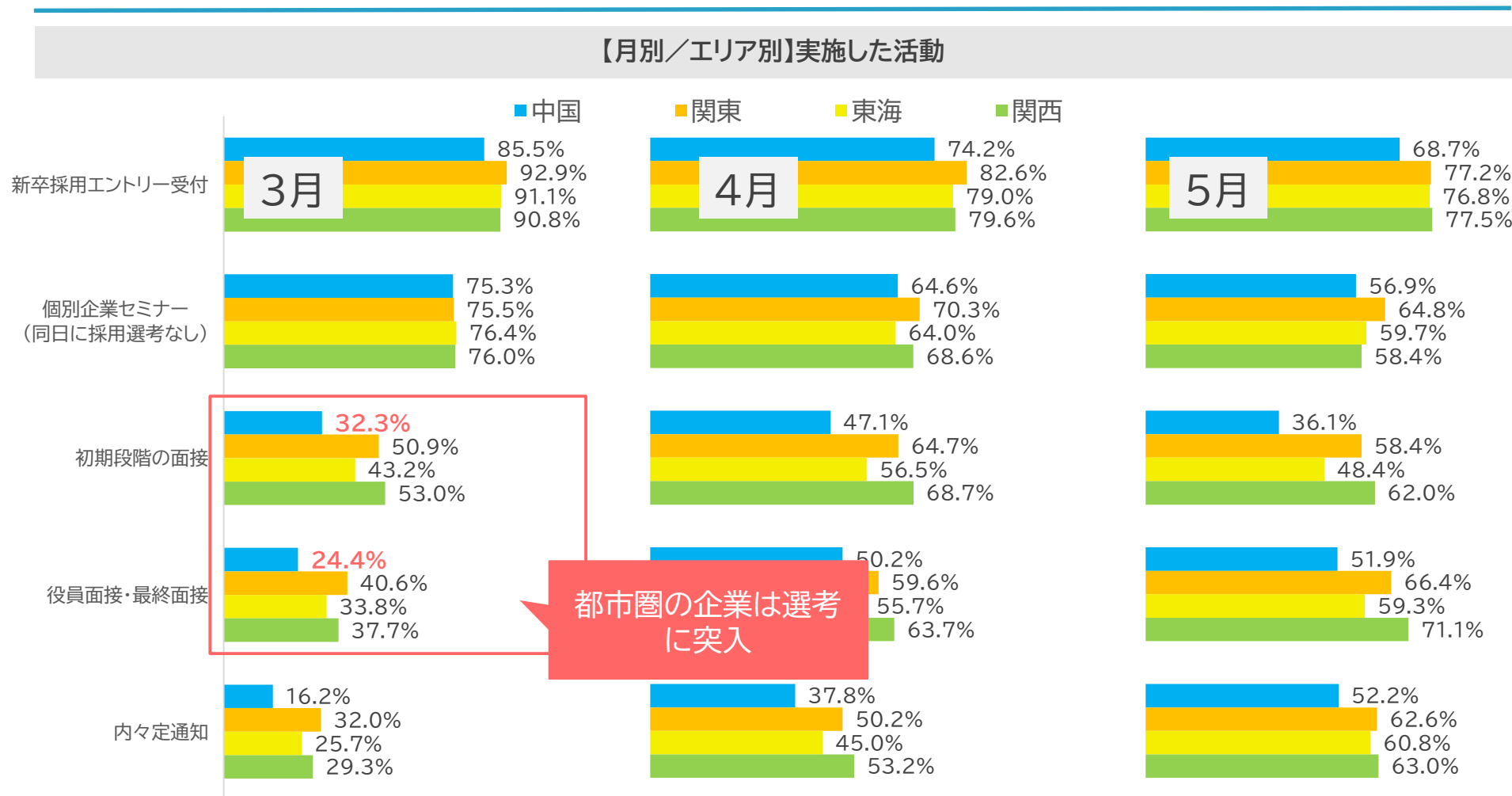


エリアにより採用活動のばらつきがある

【月別／エリア別】実施した活動

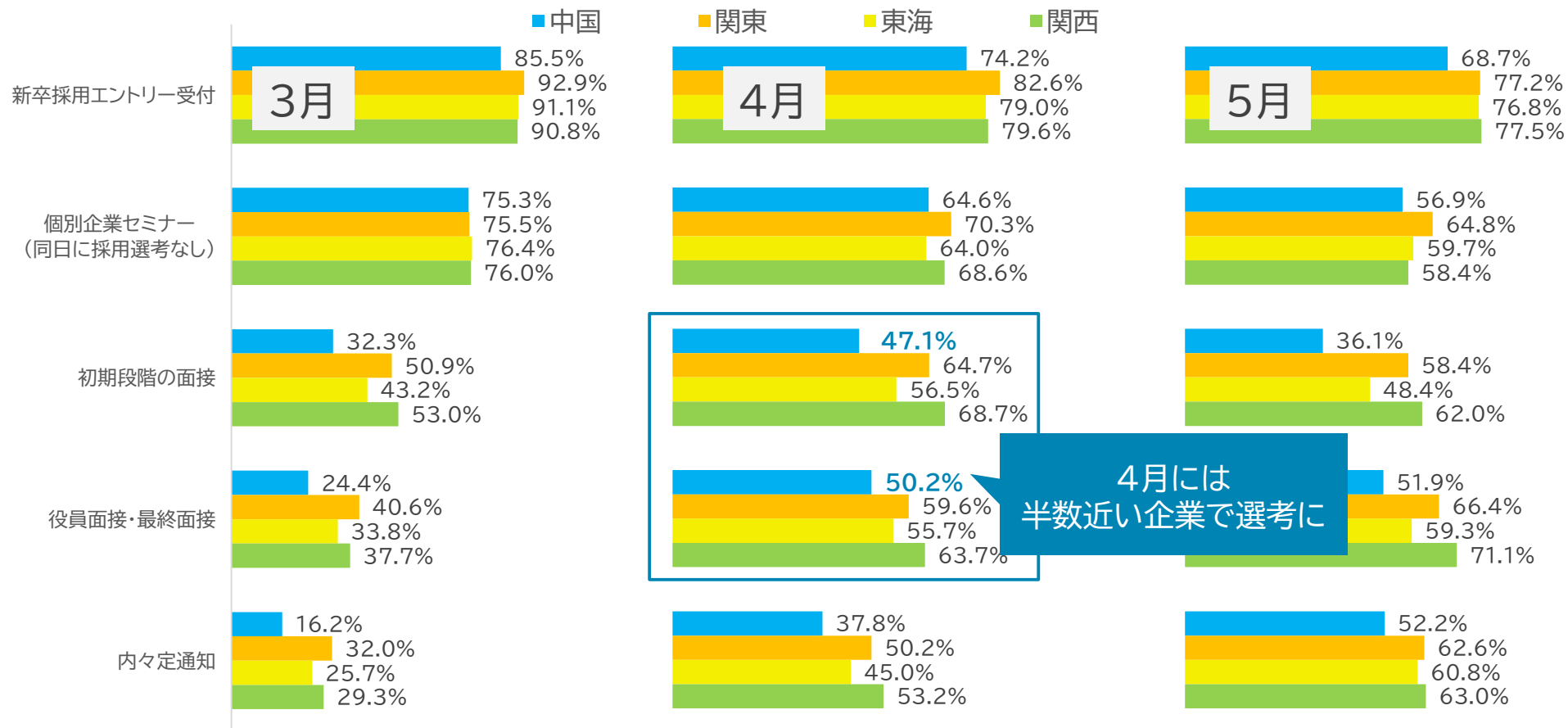


エリアにより採用活動のばらつきがある



エリアにより採用活動のばらつきがある

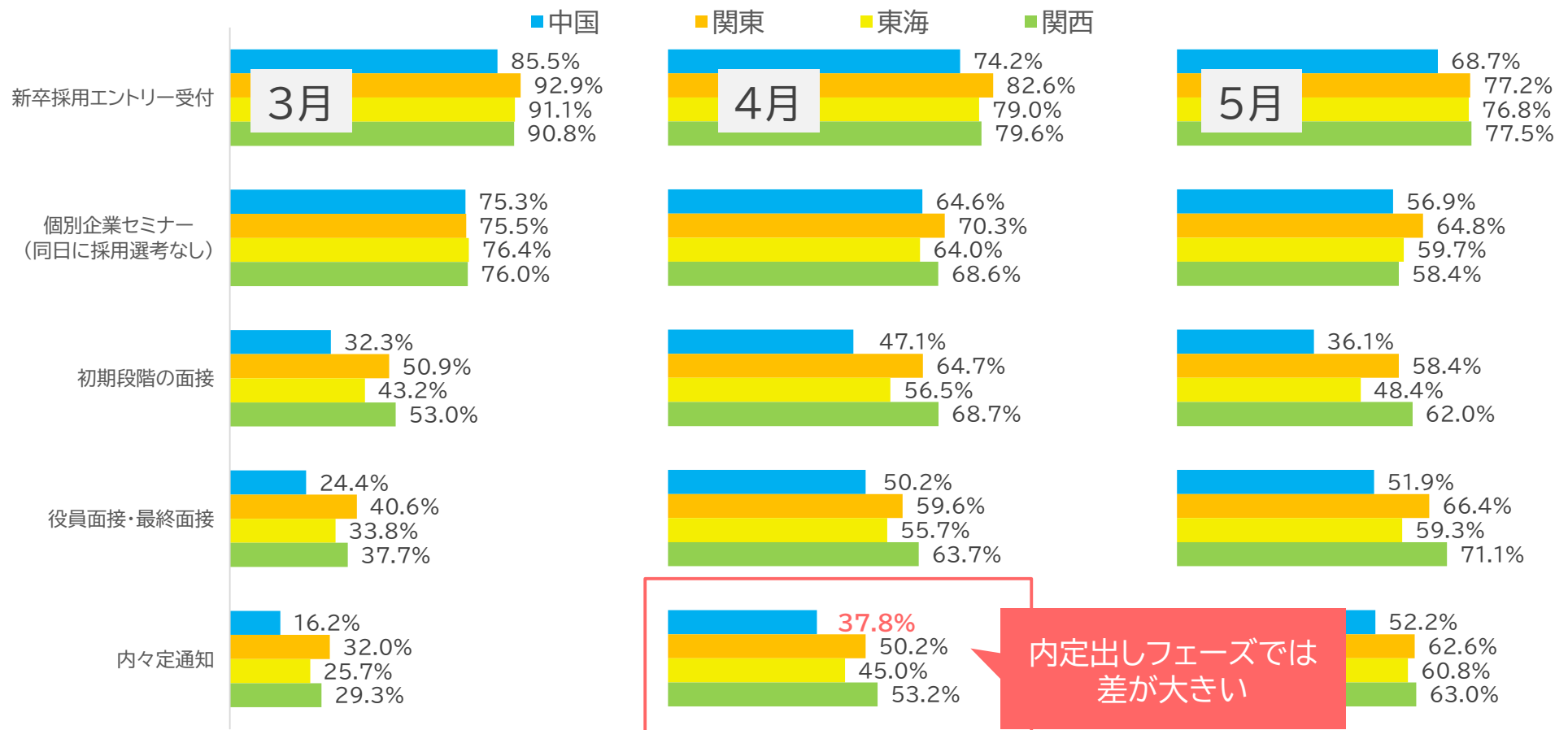
【月別／エリア別】実施した活動



4月には
半数近い企業で選考に

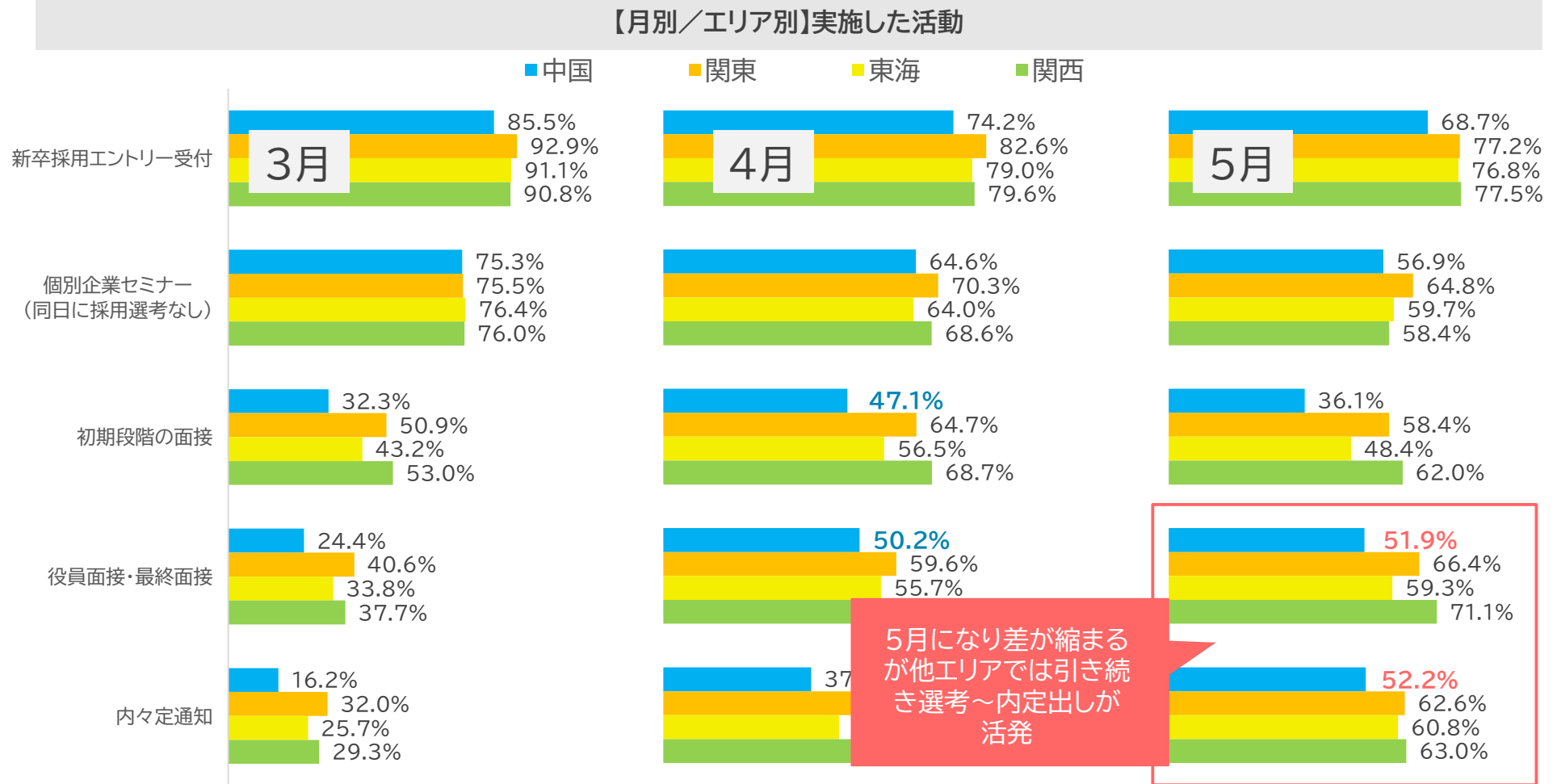
エリアにより採用活動のばらつきがある

【月別／エリア別】実施した活動



内定出しフェーズでは
差が大きい

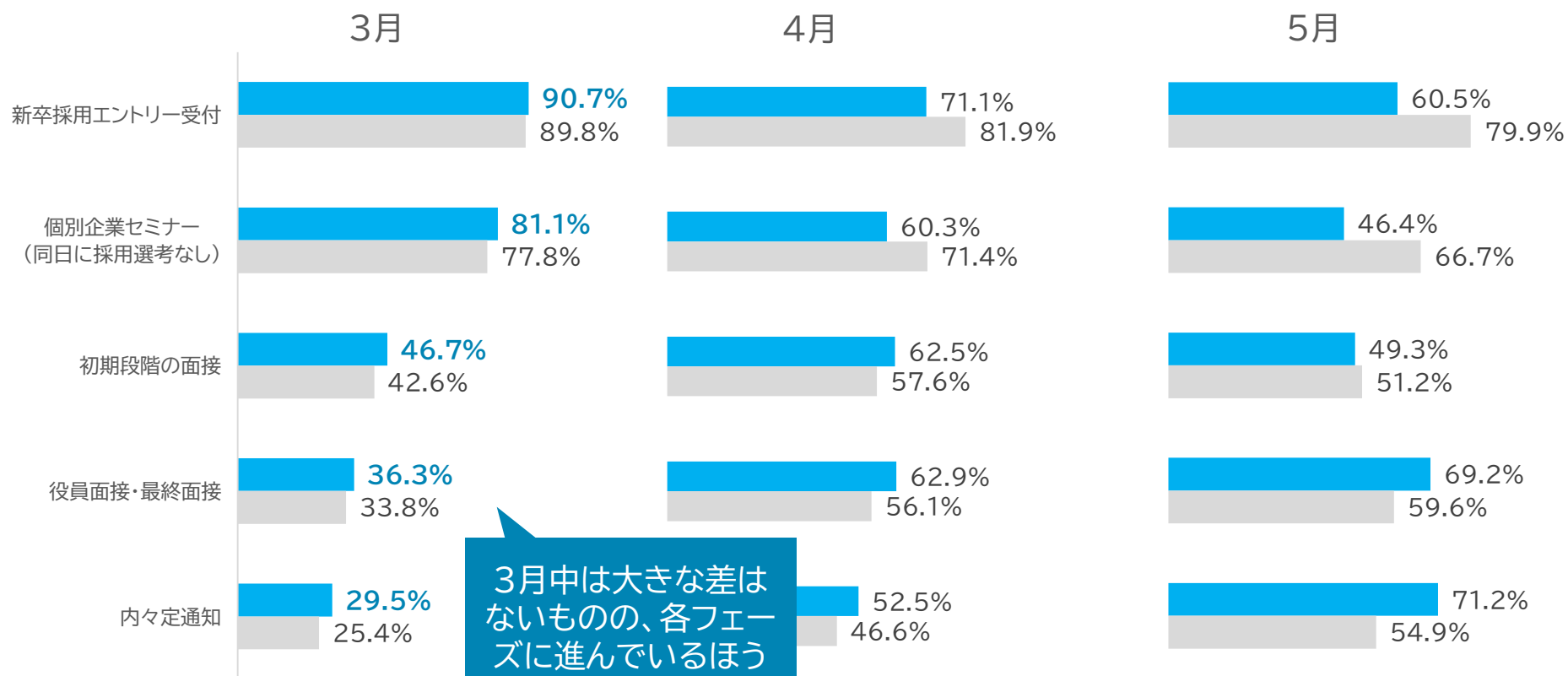
エリアにより採用活動のばらつきがある



どの月にどのような活動をするかで採用活動の満足度別が左右される

【採用満足度ごと】3月～5月に実施したもの

■ (例年以上・並みに)満足している ■ (例年以上・並みに)満足できていない

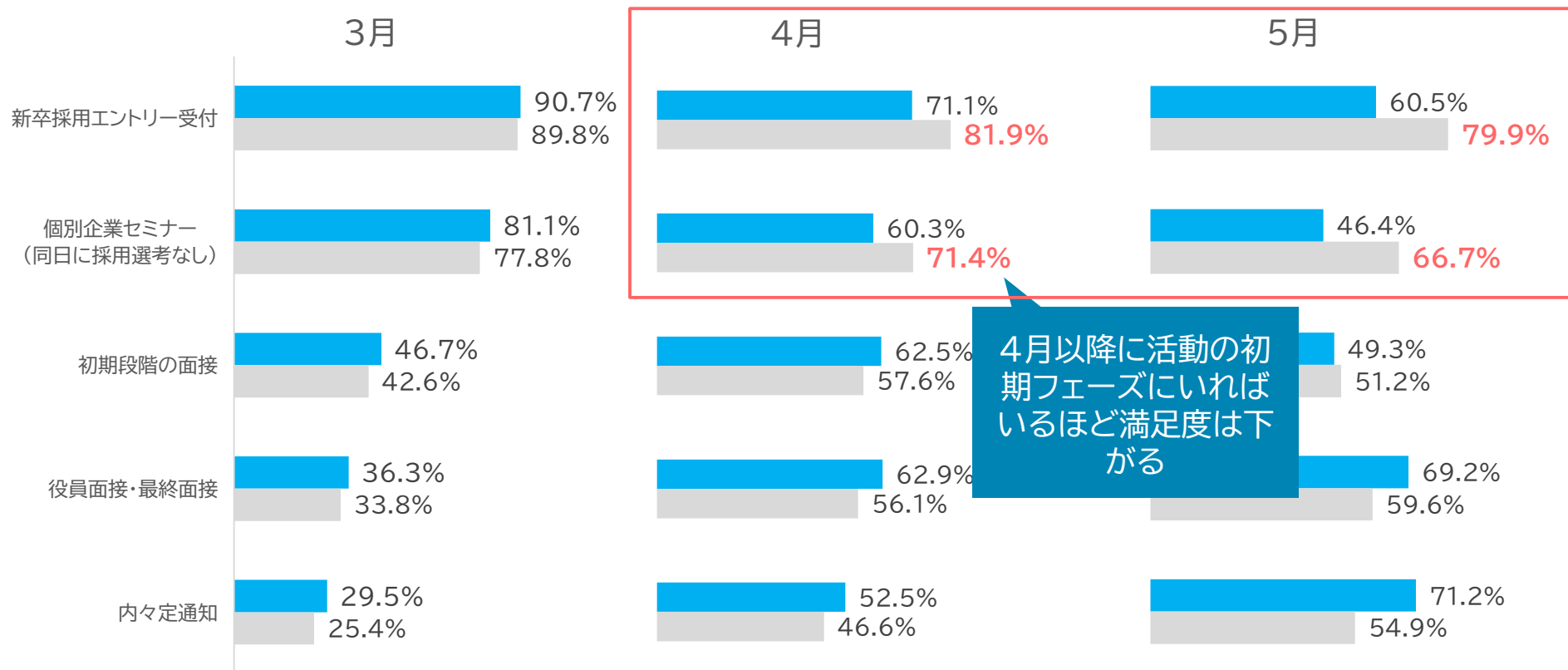


3月中は大きな差はないものの、各フェーズに進んでいるほうが満足度が高い

どの月にどのような活動をするかで採用活動の満足度別が左右される

【採用満足度ごと】3月～5月に実施したもの

■ (例年以上・並みに)満足している ■ (例年以上・並みに)満足できていない

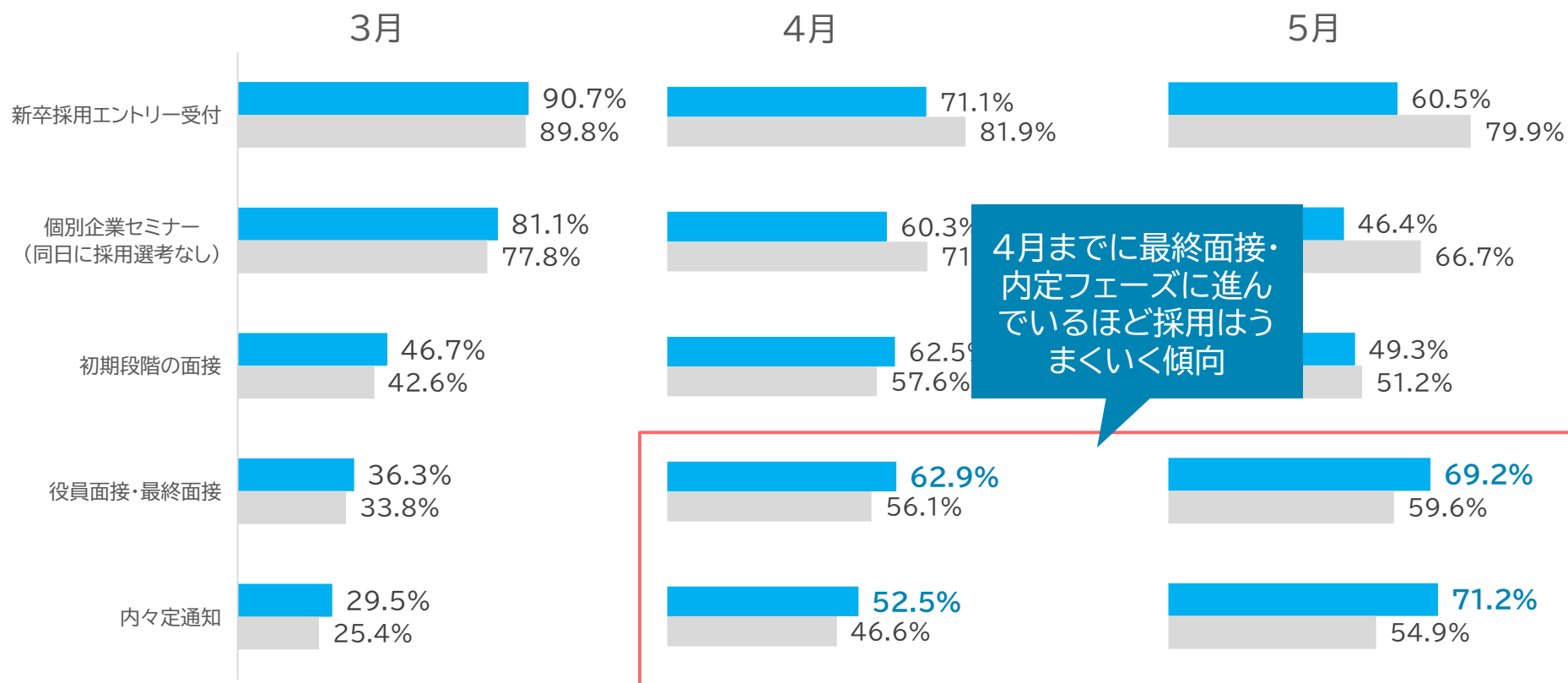


4月以降に活動の初期フェーズにいればいるほど満足度は下がる

どの月にどのような活動をするかで採用活動の満足度別が左右される

【採用満足度ごと】3月～5月に実施したもの

■ (例年以上・並みに)満足している ■ (例年以上・並みに)満足できていない



4月までに最終面接・
内定フェーズに進ん
でいるほど採用はう
まくいく傾向

採用予定人数の上昇に伴い、予定数の確保状況は
各社苦戦を強いられている



県内企業と全国の違い

採用活動の満足度(予定数に対しての充足率)

共通したポイントに
『インターンシップ』と『早期からの活動』
があげられる。

INDEX

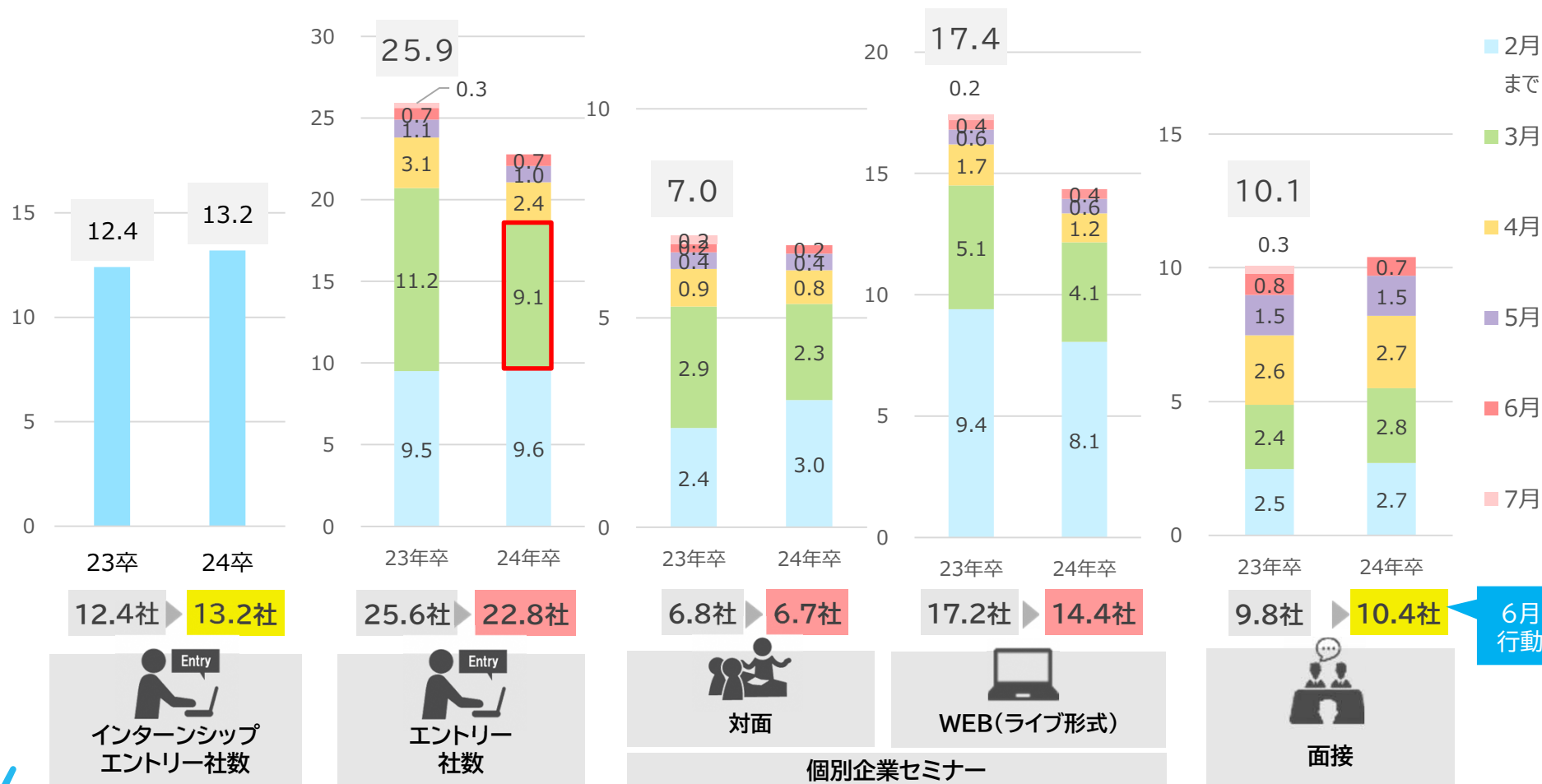
島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー



- (1) 採用市場感概要
- (2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)
- (3) 学生の動向と企業選択
- (4) 失敗事例から見る採用成功のポイント
- (5) 中小企業の採用成功事例

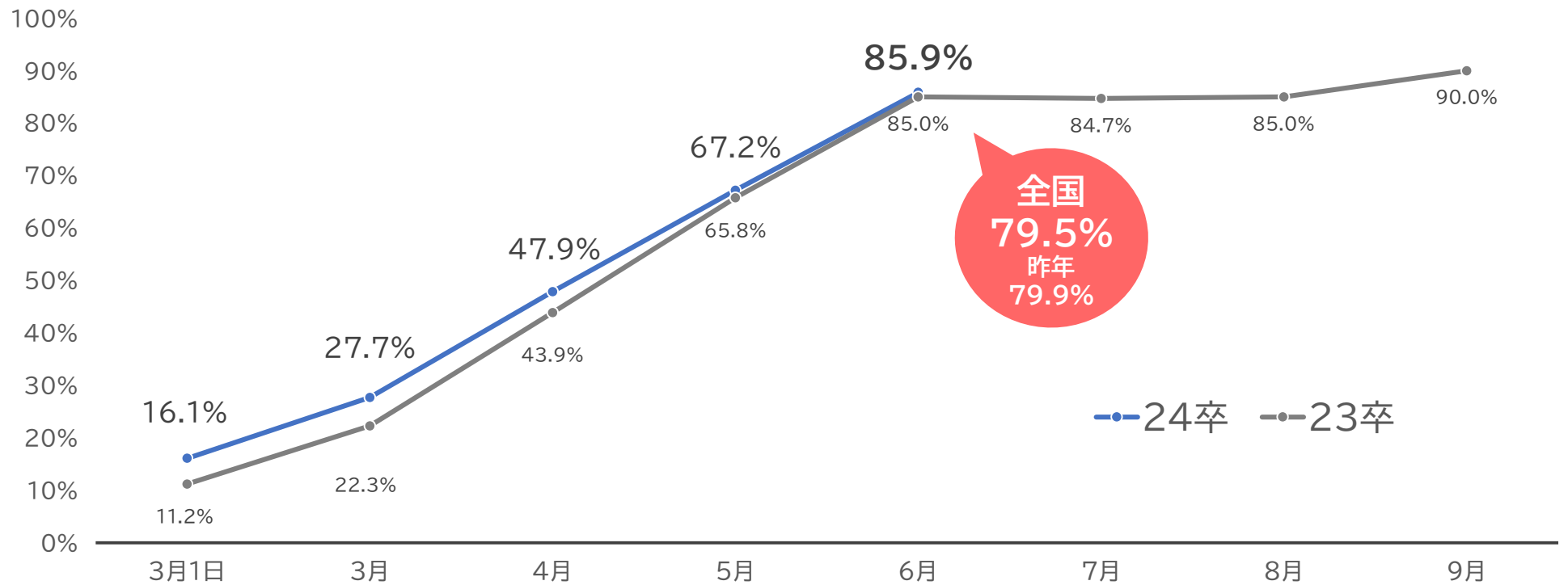
インターンシップエントリー・面接受検社数が前年増。
初期接触の企業数は少ないが、選考に進む企業数は大きく変化していない。

エントリー社数、個別企業セミナー参加社数、採用面接を受けた社数、それぞれの平均累計(6月末日時点)



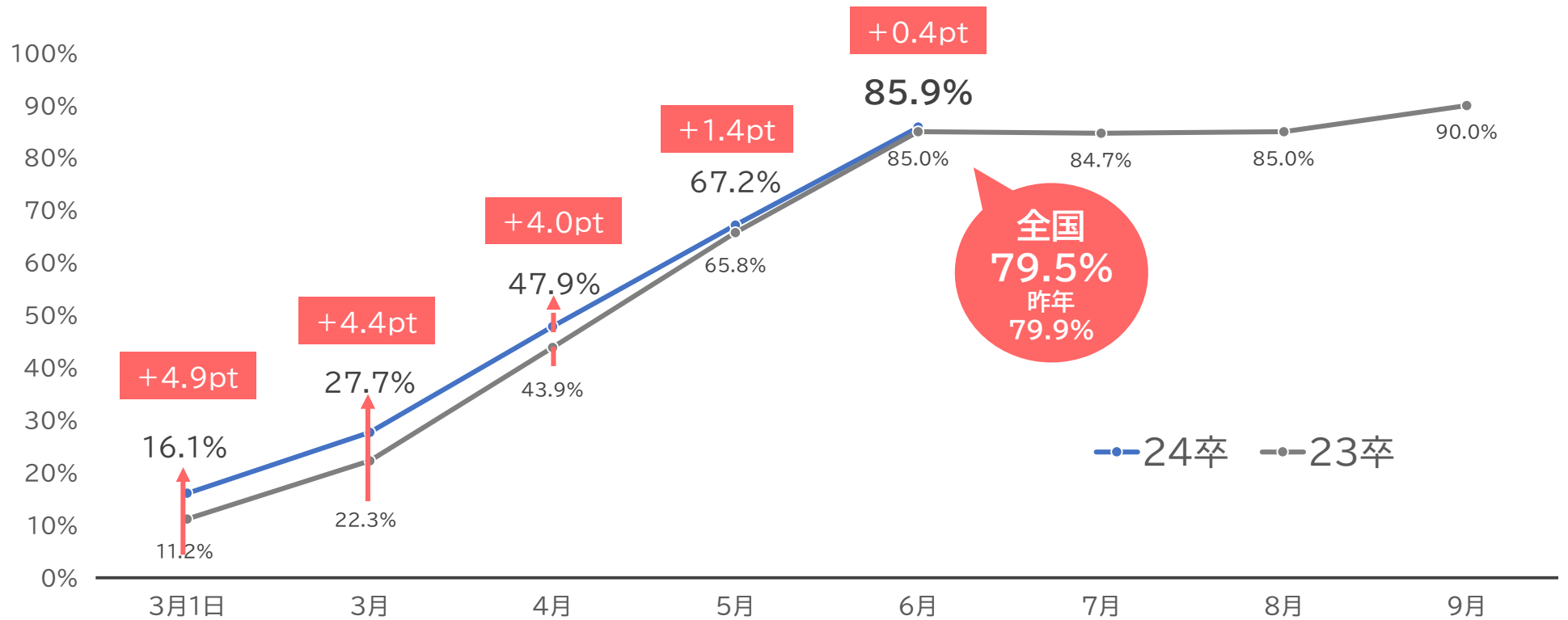
就活前半での内々定率上昇が月を追うごとに落ち着いている

【中国エリア】内々定率の月別推移



就活前半での内々定率上昇が月を追うごとに落ち着いている

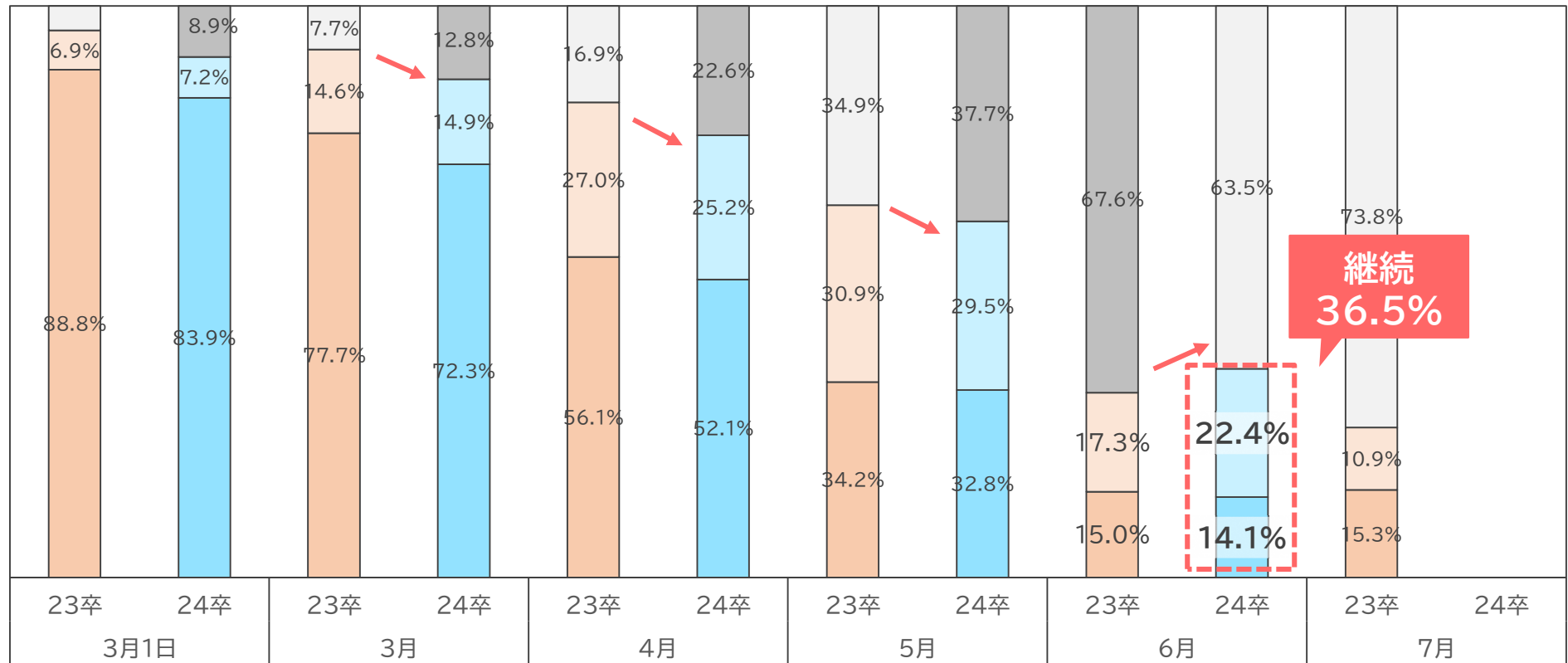
【中国エリア】内々定率の月別推移



早期で内々定を獲得している学生が決めあぐねている可能性がある

【中国エリア】学生の就職活動状況の割合

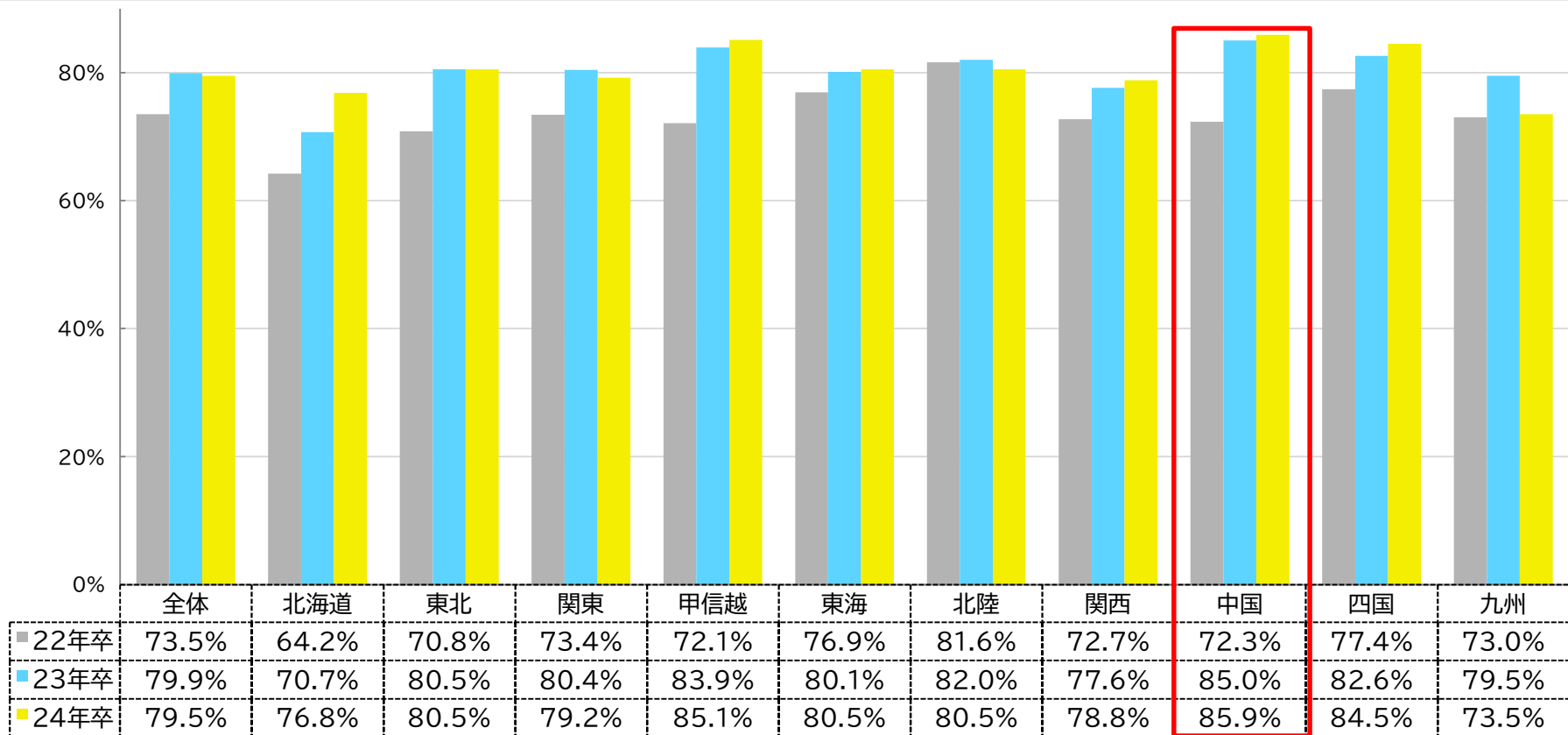
■ 未内定 ■ 内々定を保有しているが活動継続(その他を含む) ■ 活動終了



継続
36.5%

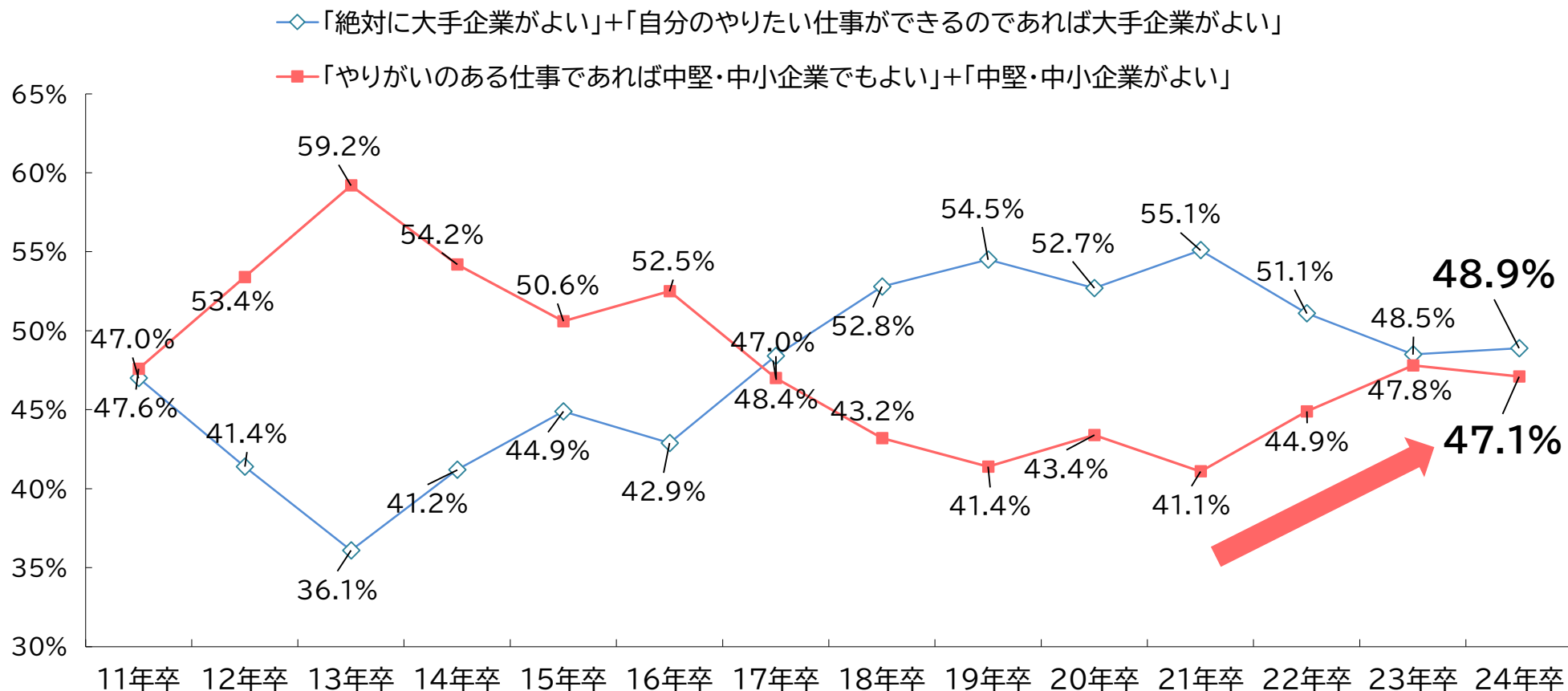
6月末時点の内々定進捗は、エリアごとのばらつきが少なくなっている。
採用スケジュールを前倒して動く企業が全国的に増えてきていることが予測される。

【エリア別】内々定率



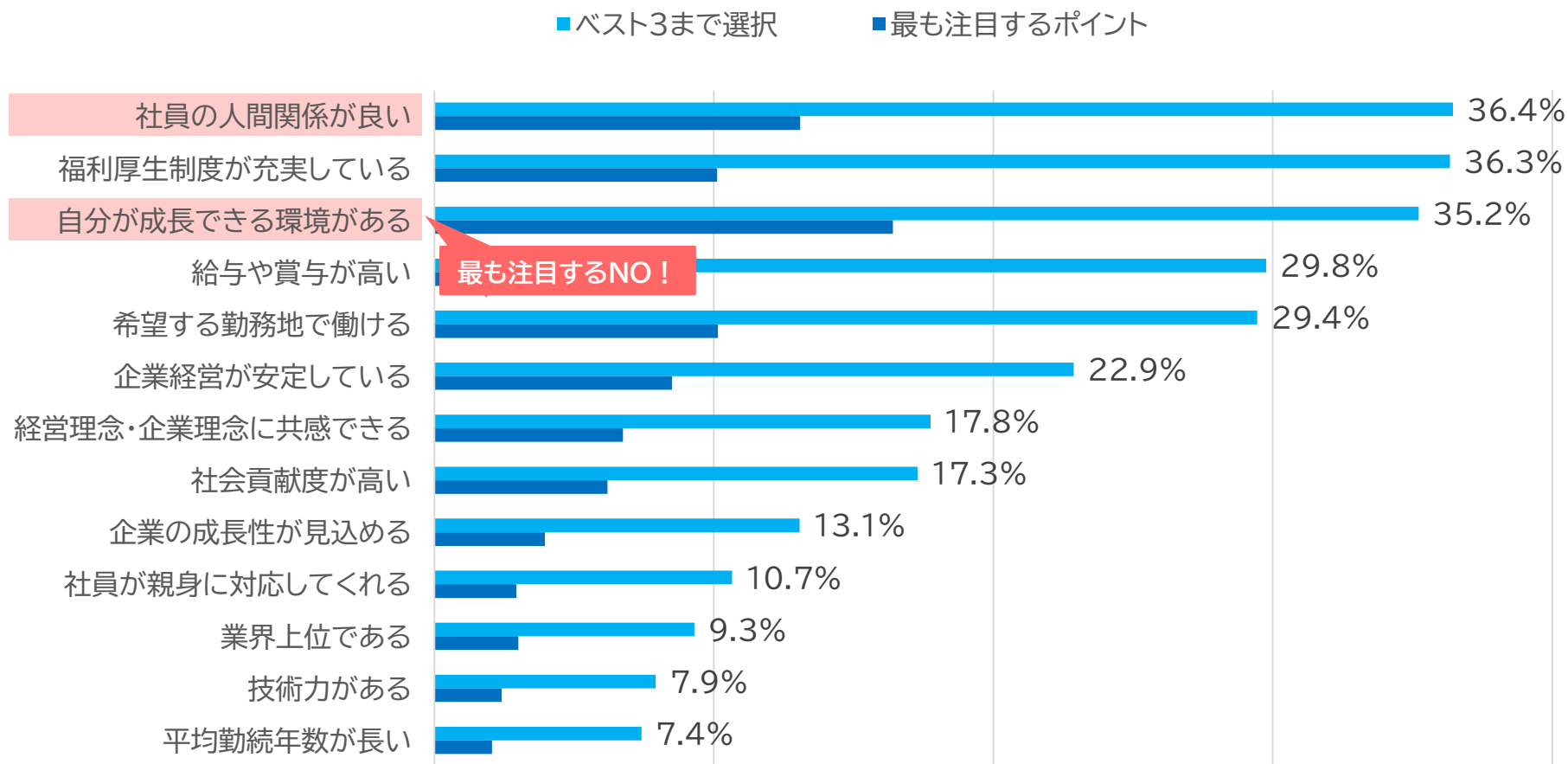
コロナ禍を経て、やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業の志向を持つ学生が増えている

企業志向(大手志向と中堅・中小志向)



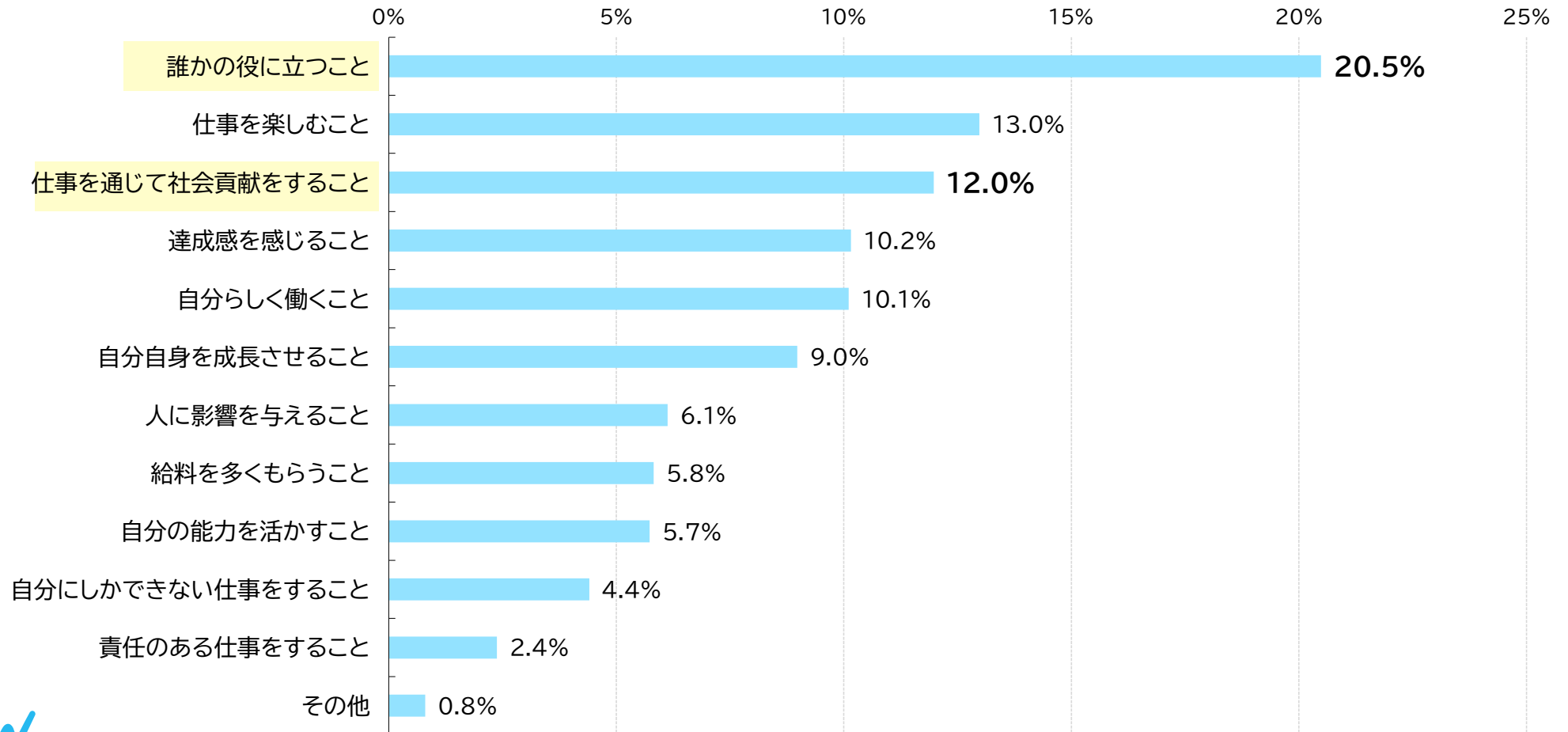
「成長できそうか？」と「人間関係は良いか？」を重視

企業を選ぶときに、あなたが特に注目するポイント ※数値はベスト3の項目のみ



Z世代は社会貢献、誰かの役に立つことをやりがいに感じる。

仕事のやりがいとは何か？



①学生の活動は年々早まっている

早まるが故に早期から内々定を保持している学生が増加

早期に決断する学生がいる一方で、その企業に入社を決断するに値する
十分な納得感を得られない学生も増えている
(活動継続学生の増加)

②企業選択のキーワードは『成長』と『社会貢献』

PRの際はこの2つを軸に情報出しを検討し、説明会や選考、内定者フォローまで
納得感を醸成するコミュニケーションを取っていく

INDEX

島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー



- (1) 採用市場感概要
- (2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)
- (3) 学生の動向と企業選択
- (4) 失敗事例から見る採用成功のポイント
- (5) 中小企業の採用成功事例

採用力

= 企業力(企業ブランド、社風、待遇など) × 採用への熱意・取組

すぐに変えることは難しい・・・



本気で取り組めば
変えられる



A社の採用力 = 企業力「8」×採用募集活動「1」= 8

B社の採用力 = 企業力「3」×採用募集活動「3」= 9

C社の採用力 = 企業力「2」×採用募集活動「6」= 12

採用力が低い企業がやりがちなこと

- ① 「大手が終わってから動こう」と思っている
- ② 採用担当に採用活動を任せっきりにしている
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① 「大手が終わってから動こう」と思っている
- ② 採用担当に採用活動を任せっきりにしている
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

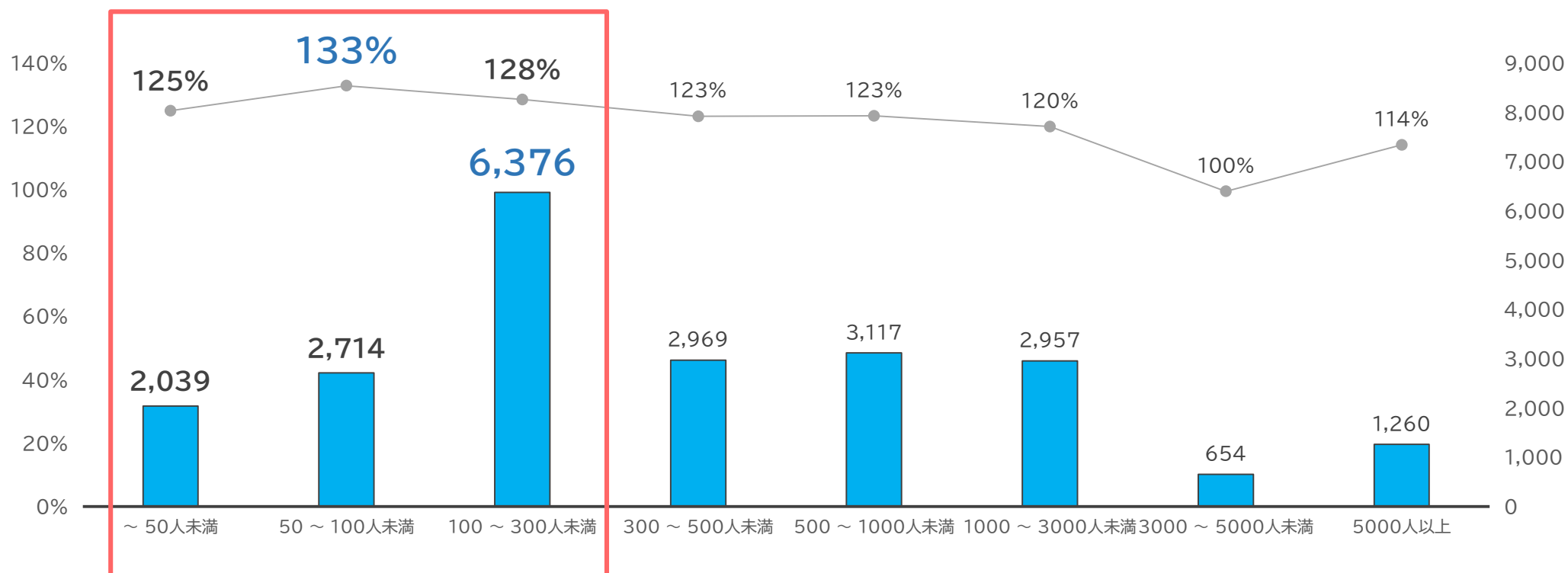
採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 採用担当に採用活動を任せっきりにしている
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

ほぼすべての従業員規模で、コース数は前年と比較して増加
 マイナビ2024で最もコース数が多い従業員規模は「100～300人未満」となった。
 対前年でコース数が最も増加したのは「50～100人未満」となった。

【従業員規模別】マイナビ2024 掲載コース数(前年比較)

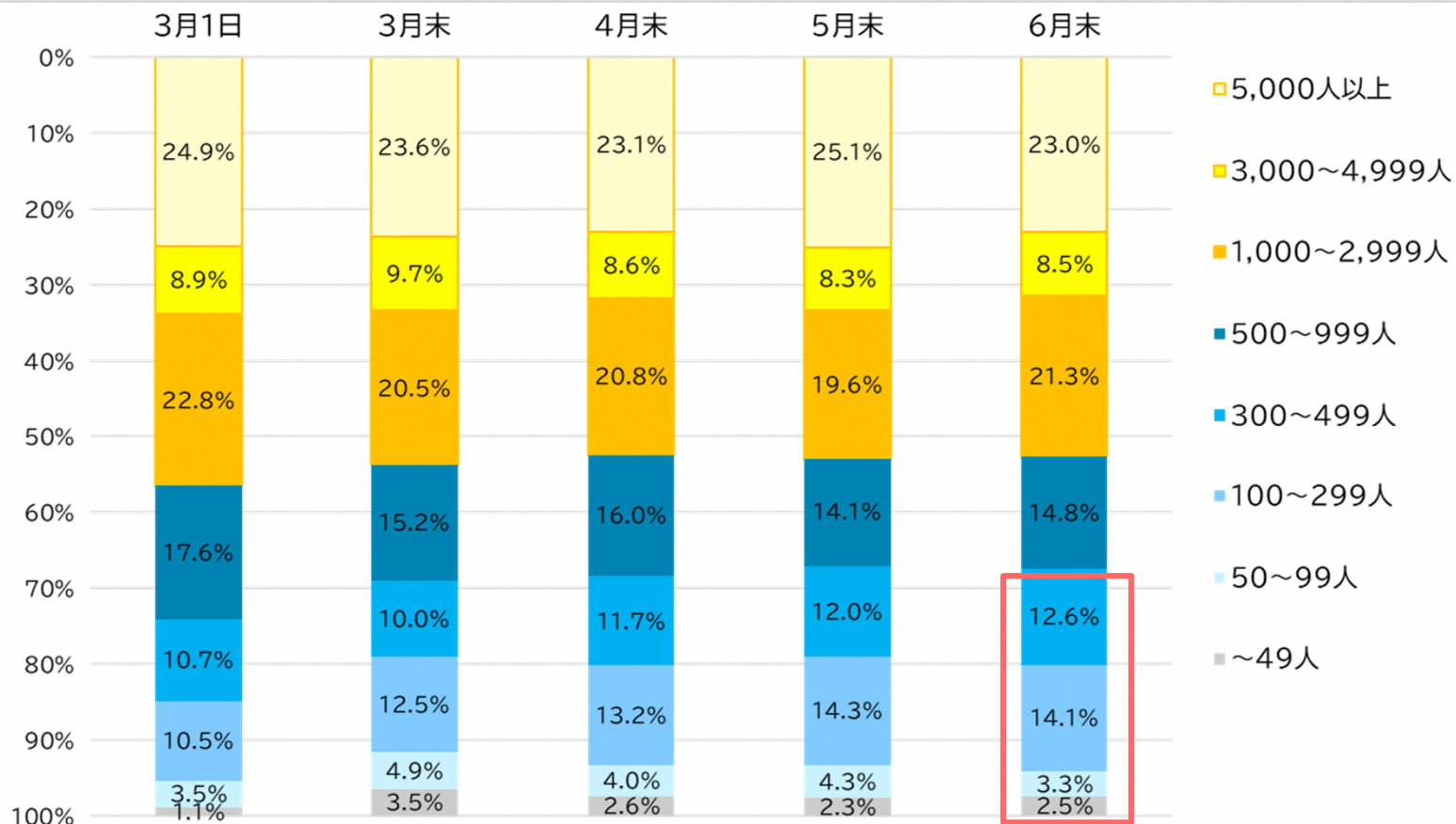
■ マイナビ2024掲載コース数 ● 対前年



学生 内々定保有学生の入社意志の高い企業の従業員規模

学生の入社意志が最も高い企業規模を見てみると、3割以上の学生が、従業員500名未満の企業を選択。

内々定を得た企業のうち、入社意思の最も高い企業の従業員規模



採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 採用担当に採用活動を任せっきりにしている
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 会社一丸となって採用活動に取り組んでいる
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

新卒採用活動の実施にあたり、採用する体制(社内の協力)は重要。
 学生が企業を見るポイントとして、企業の対応や採用活動における姿勢など
 人事以外の部分も見られている。

人員体制

採用担当者 (専任or兼任)

| | |
|-----|------|
| 全体 | 2.7人 |
| 上場 | 3.4人 |
| 非上場 | 2.7人 |



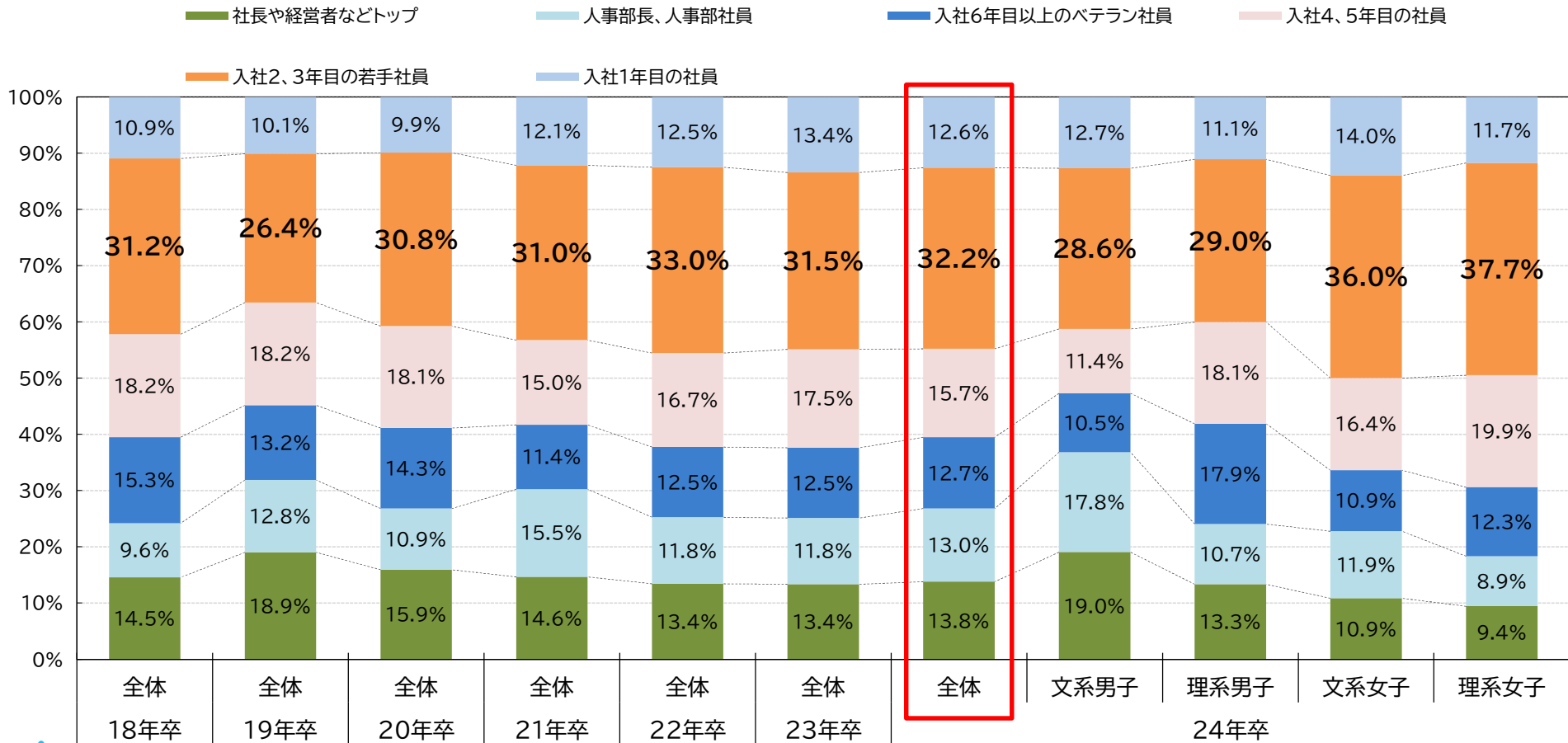
経営幹部／面接官／OG・OB社員 ほか

| | |
|-----|-------|
| 全体 | 13.4人 |
| 上場 | 39.1人 |
| 非上場 | 10.8人 |

- 学生にとっては、“社員”の印象も重要な企業選択のポイントの一つです。
 新卒採用に関わる人が確定したら、それぞれにどんな役割を担っていただくのか、事前にすり合わせをする必要があります。
- 体制の再構築(人員増)や、ある程度のコストをかけることも必要です。
 学生への連絡など、実務運用を外部のアウトソーシング業者に外注するケースも増えてきています。

話を聞きたい社員の第一位は入社2・3年目の若手社員。
 その他の年次・役職は大差がないことから
 年次・役職ともに幅広い層から話が聞きたいとも読み取れる

個別セミナー*で最も話を聞きたい人は誰か *WEBセミナー含む



複眼的に評価をするようにしている、リラックスできる雰囲気づくりが多数。
満足度が高い企業ほど、上記に加え現場社員の協力を行えている

【満足度別】面接実施にあたり特に工夫していること(上位回答抜粋)

■ (例年以上・並みに)満足している

■ (例年以上・並みに)満足できていない

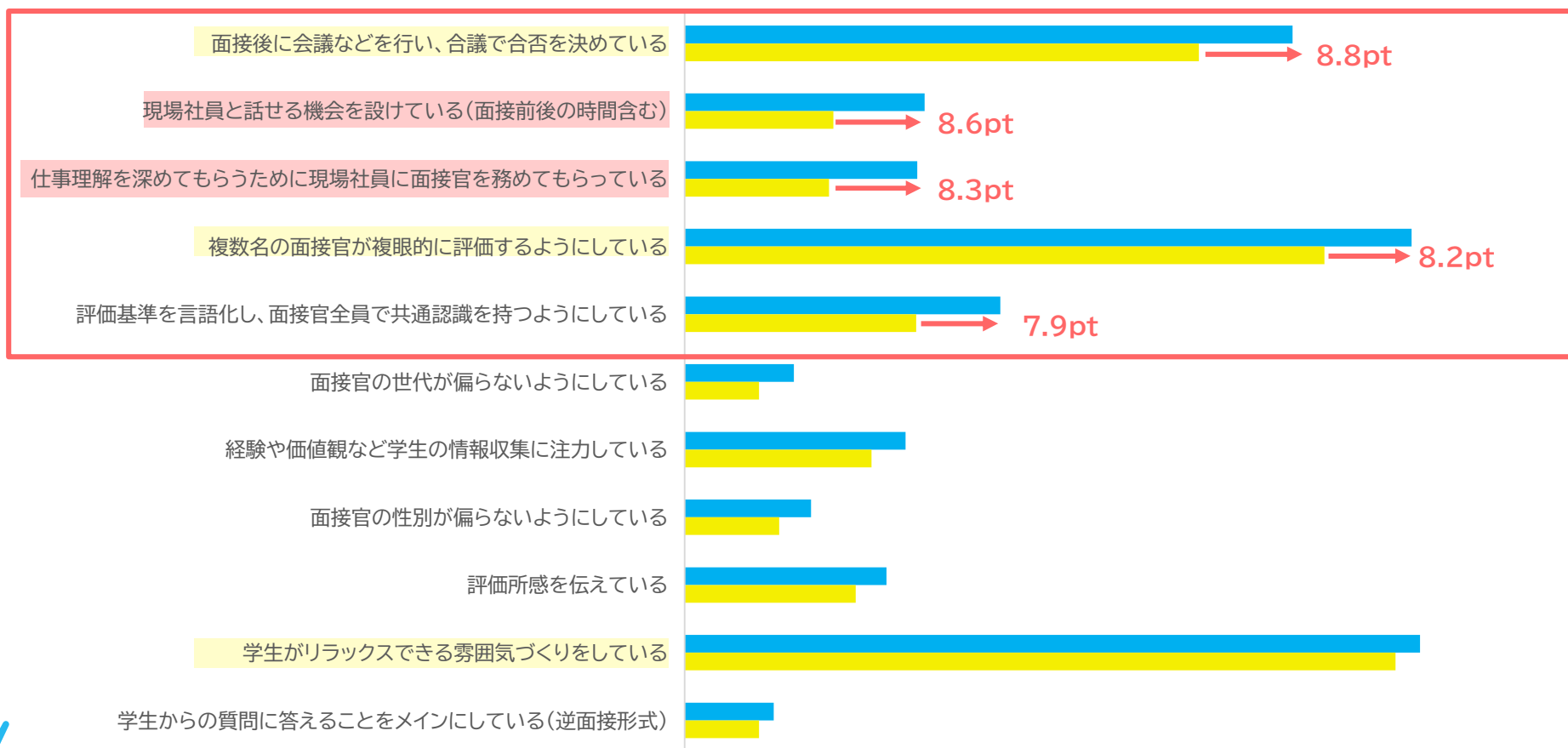
0.0%

20.0%

40.0%

60.0%

80.0%



採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 会社一丸となって採用活動に取り組んでいる
- ③ 自社のPRが採用(学生)向けになっていない
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 会社一丸となって採用活動に取り組んでいる
- ③ 学生にとってわかりやすく表現されている
(≡採用ブランディングができています)
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

伝える内容の整理

情報を「1点に絞る」のではなく、「情報の軸を定める」ことが重要。
その際、良い点・悪い点どちらも伝える意識を持つと◎

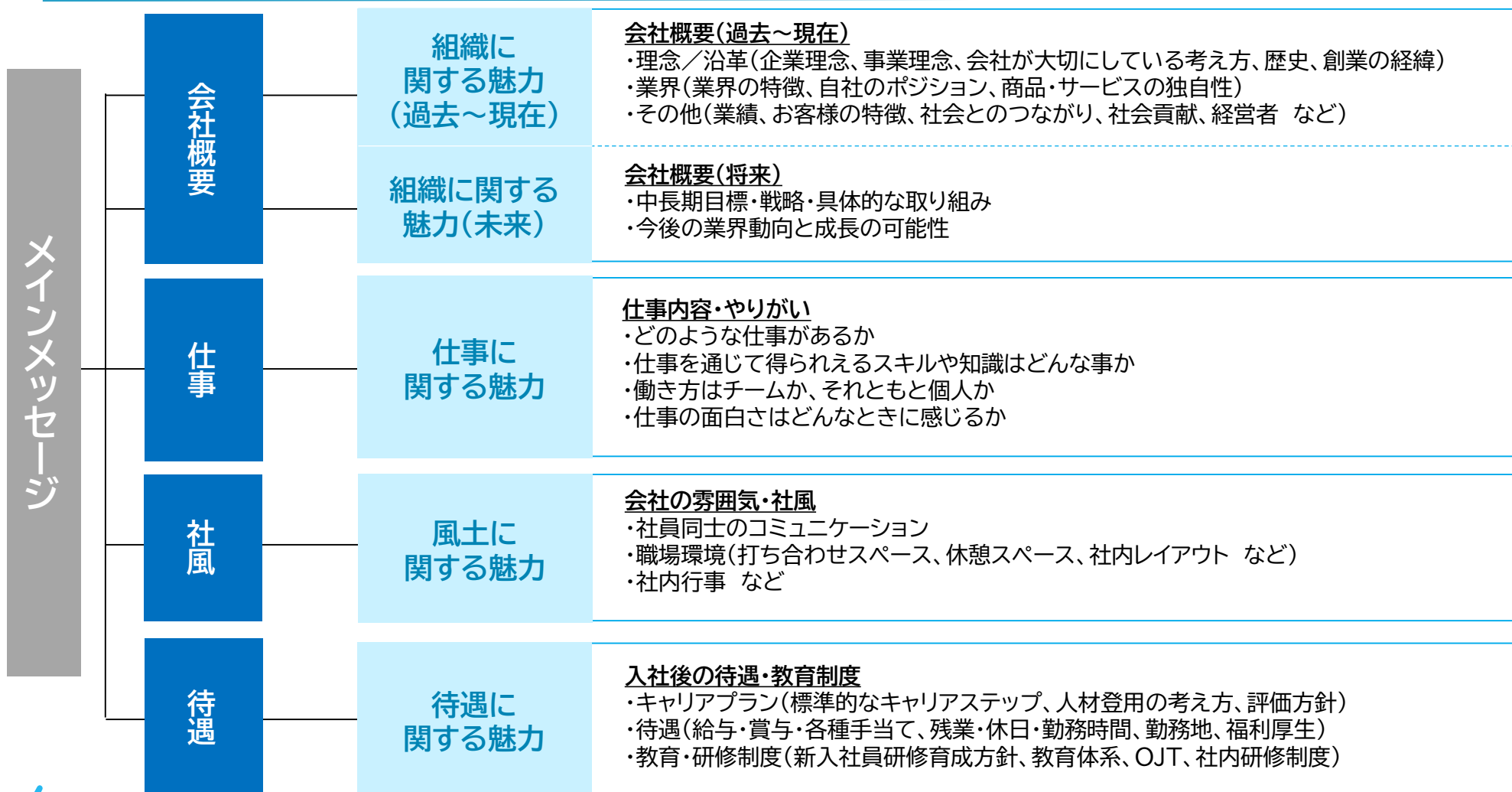
| 1. 会社概要 | 2. 仕事 | 3. 社風 | 4. 待遇 |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">○ハード面 オフィス環境や立地など 「働く場」としての自社情報○事業内容○将来設計 中長期計画など | <ul style="list-style-type: none">○仕事内容○身につくスキル○活躍している社員 | <ul style="list-style-type: none">○ソフト面 働き方や人間関係など 「働く環境」としての情報○採用基準/ 求める人材像など | <ul style="list-style-type: none">○キャリアプラン/ 評価方針○研修制度/OJTなど |

最も伝えたい「メインメッセージ」を定める

(採用活動を通じて貴社をどう感じ取ってほしいか)

伝える内容の整理

「メインメッセージとの連動性」や「他社との違い」を意識しながら、
自社の魅力を5つの観点で抽出し、整理する。



伝え方のポイント(会社概要)

チェックポイント: 会社概要スライド1枚の説明になっていませんか？

| | | |
|------|---------------------|--|
| 会社概要 | 組織に関する魅力 (過去～現在) | 会社概要(過去～現在) <ul style="list-style-type: none">・理念／沿革(企業理念、事業理念、会社が大切にしている考え方、歴史、創業の経緯)・業界(業界の特徴、自社のポジション、商品・サービスの独自性)・その他(業績、お客様の特徴、社会とのつながり、社会貢献、経営者 など) |
| | 組織に関する魅力(未来) | 会社概要(将来) <ul style="list-style-type: none">・中長期目標・戦略・具体的な取り組み・今後の業界動向と成長の可能性 |



商流

・消費者やユーザーの手に届くまで、どの部分に関わっているのか

業界内の立ち位置

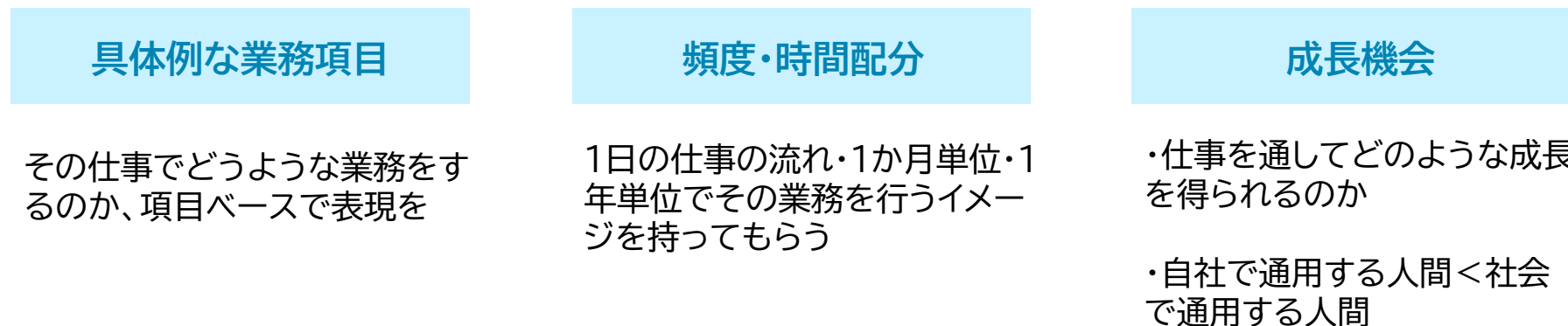
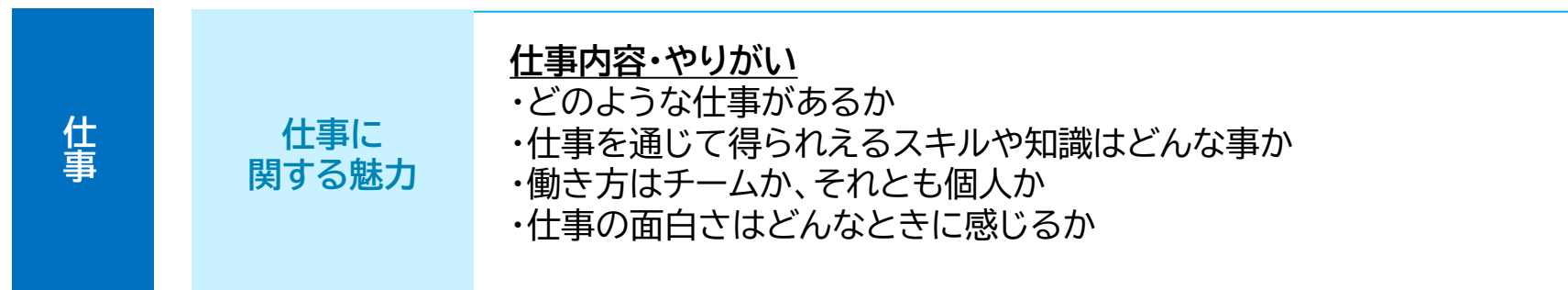
・特定の事業、製品、技術など分野ごとのシェア
・取引先企業との関係

存在意義

・自社の事業や製品が社会にどのような価値を提供しているのか
・社会変化に対応した事業展開

伝え方のポイント(仕事)

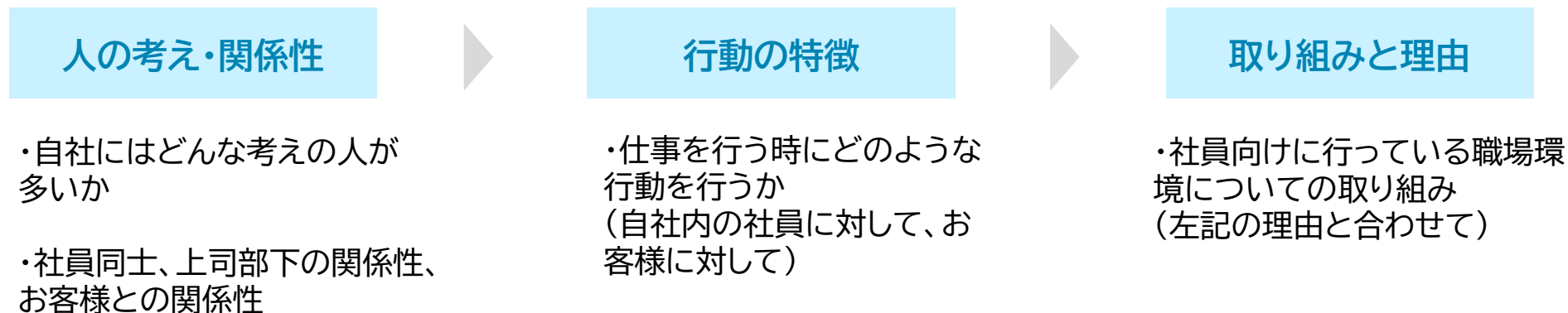
チェックポイント：
営業職・技術職など一般的な職種名だけの表現になっていませんか？



伝え方のポイント(社風)

チェックポイント：
「風通しのいい職場」「アットホームな雰囲気」って自社にとって？

| | | |
|----|----------|--|
| 社風 | 風土に関する魅力 | 会社の雰囲気・社風 <ul style="list-style-type: none">・社員同士のコミュニケーション・職場環境(打ち合わせスペース、休憩スペース、社内レイアウト など)・社内行事 など |
|----|----------|--|



雰囲気を感じるポイントはさまざま

普段の様子

- ・可能なのであれば、会社訪問だけでなく営業先などでも、どのように働いているのかを見学できたら良いと考えた。(文系女子)
- ・働く現場を生で見せてほしい。実際に現場を見た企業と見ていない企業とでは志望度が変わった。(文系男子)

座談会(話す内容)

- ・特に社員座談会において、良いことだけを述べるのではなく、不満に思っていることも隠さずに話していただけた際には、会社の雰囲気などの理解が格段に深まった。(理系女子)
- ・社内の雰囲気や、福利厚生について改善点なども正直に語ってくださると、信頼できると感じる。また、面接時に他社と比較して、良い点も悪い点もお話してくださった企業さんには好印象を抱いた。(文系女子)

座談会(話す相手)

- ・採用担当の方だけでなく、入社したばかりの年齢が近い人と話すことができると会社について聞きやすいと思う。また、複数回参加することができるのと1回だけでは感じる事ができなかったものに気づくことができるのではないかなと思う。(文系男子)
- ・人事が席を外した状態で社員と交流できる機会があると、ネガティブな面も含めて話せるので有意義な時間になると思う。(理系女子)

形式

- ・対面形式で実際に社員の方と話をする機会があれば良いと思う。オンラインでは双方の顔と声しか知ることができないが、対面であれば複数人の社員の関係性を見ることもできると思った。(理系男子)
- ・自社オフィス内(貸オフィスでない)での対面イベントが1番雰囲気を感じられる。オンラインであっても、オフィス内の紹介を中継してくれると雰囲気は感じ取りやすいと思う。(文系女子)

雰囲気を感じるポイントはさまざま

普段の様子

働く姿や働く場所から雰囲気を感じ取る

座談会(話す相手)

若手との交流は重要。複数回の実施や人事がいないリアルな空気感を作ることも工夫の1つに。

座談会(話す内容)

包み隠さず悪いところや、改善点をありのままに伝える

形式

WEBよりは対面の方が周りから雰囲気を感じる。
オンラインでもオフィス空間や現場を中継することも1つ

伝え方のポイント(待遇)

チェックポイント: 数字や項目だけのアピールになっていないか?
制度を活用した働き方・暮らしが具体的に想像できるものか?

待遇

待遇に
関する魅力

入社後の待遇・教育制度

- ・キャリアプラン(標準的なキャリアステップ、人材登用の考え方、評価方針)
- ・待遇(給与・賞与・各種手当、残業・休日・勤務時間、勤務地、福利厚生)
- ・教育・研修制度(新入社員研修育成方針、教育体系、OJT、社内研修制度)

(キャリア・教育)

活躍像を見せて

- ・自社で活躍するために必要なスキル、経験、能力を年次や役職と照らし合わせて道筋を示す

(制度・福利厚生)

くらしに置き換えて

- ・自社で働きながらどのような生活を送ることができるのか

採用活動が失敗しやすい企業

採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

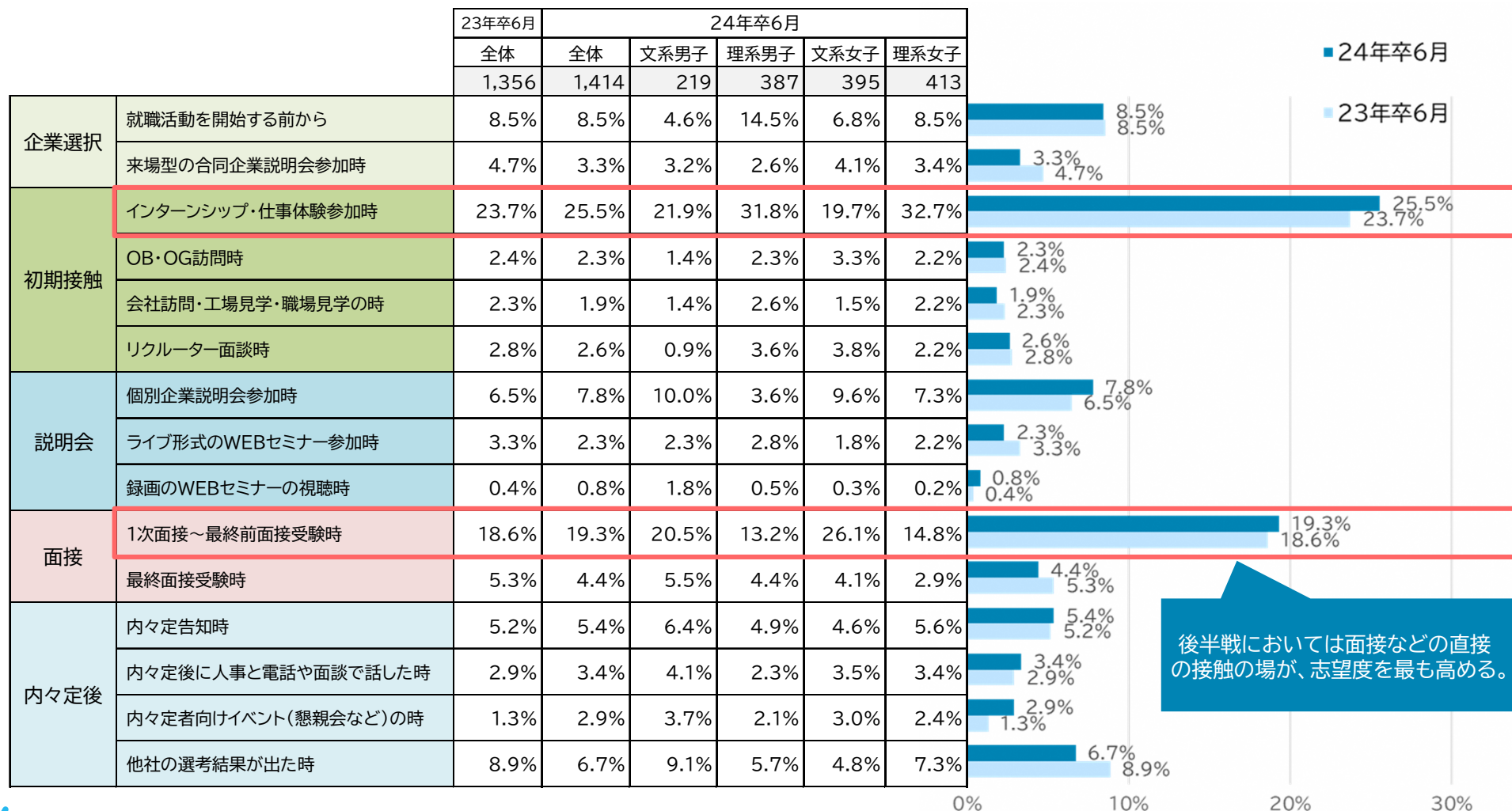
- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 会社一丸となって採用活動に取り組んでいる
- ③ 学生にとってわかりやすく表現されている
(≡採用ブランディングができています)
- ④ 自社を一番に考えてくれる学生しかいない

採用活動が失敗しやすい企業

採用活動がうまく行かない可能性が高くなるポイント

- ① インターンシップを中心に学生に合わせた活動を行う
- ② 会社一丸となって採用活動に取り組んでいる
- ③ 学生にとってわかりやすく表現されている
(≒採用ブランディングができています)
- ④ 学生に合わせたコミュニケーションが取れている

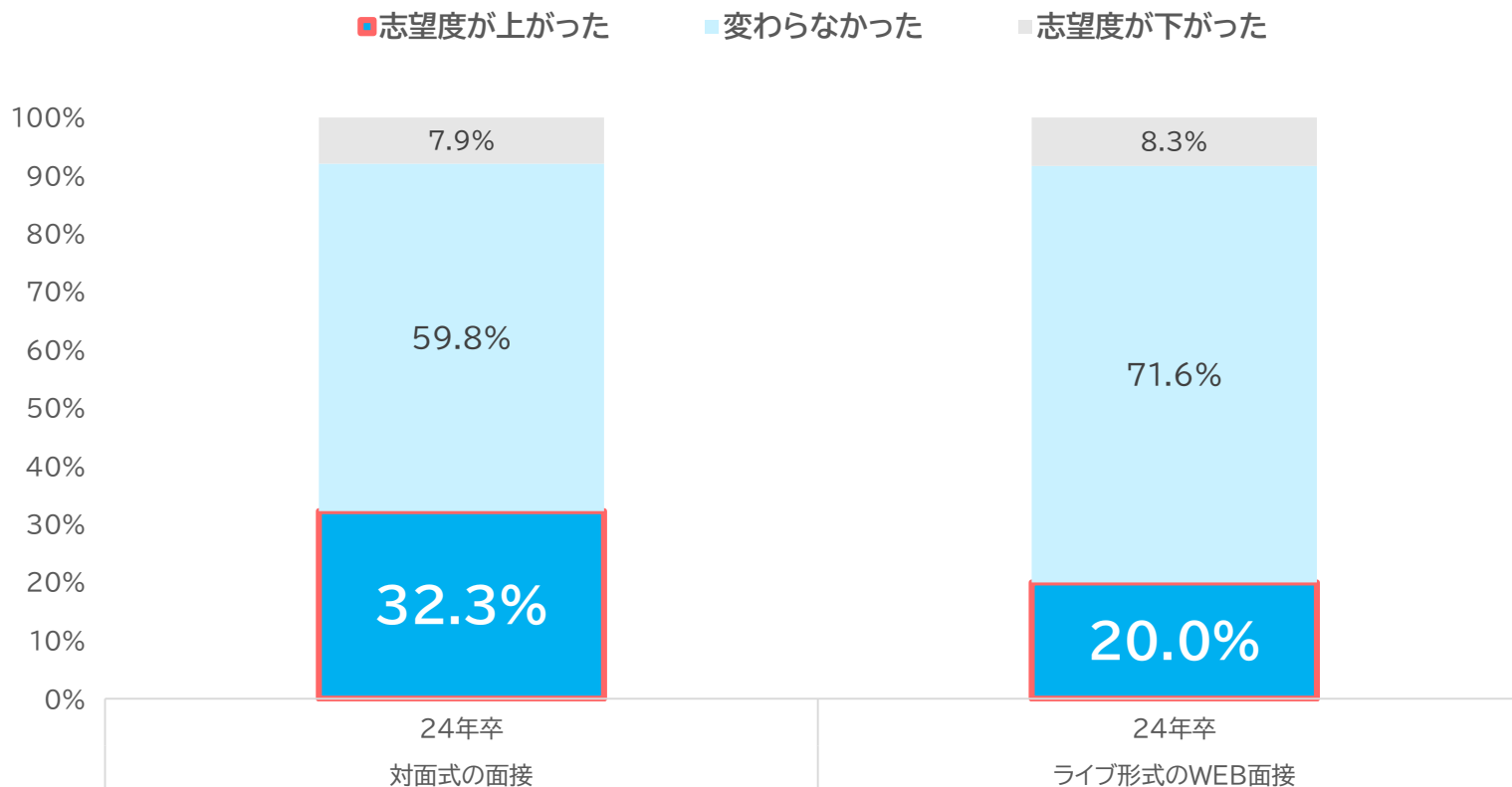
「直接接触」の場が志望度を引き上げる。
 インターンシップを実施していない企業や参加していない学生に対しては、
 面接時に「実際の仕事現場を見てもらう」機会を持つなどの工夫も重要に。



後半戦においては面接などの直接の接触の場が、志望度を最も高める。

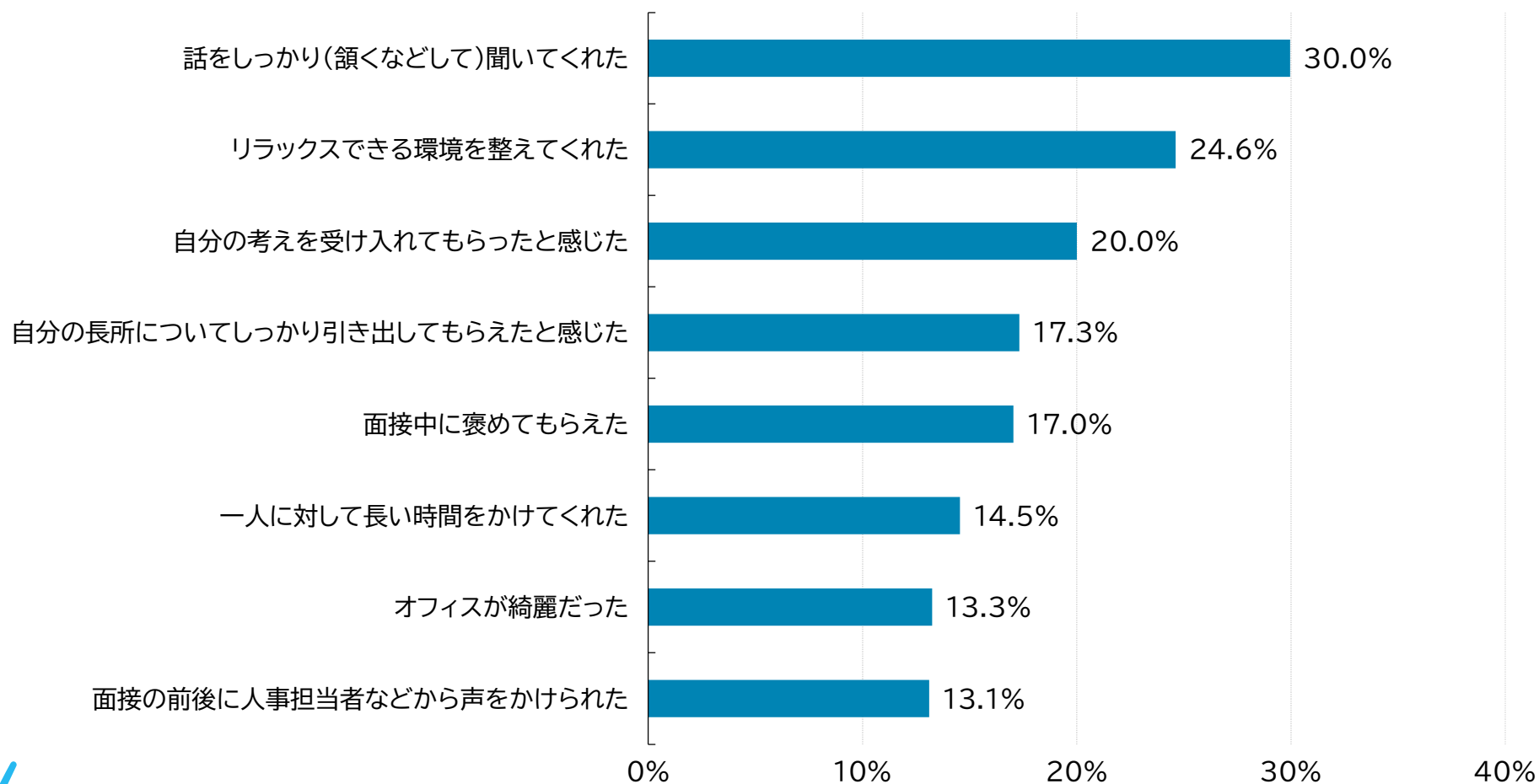
対面・オンライン共に、少しの工夫で学生の志望度は上げることが可能
下がるリスクもある。

面接を受ける前と受けた後でその企業に対する志望度変化の割合(平均)



面接時間以外での振る舞い、個々人への対応、面接間での引継ぎなどが 志望度アップのポイント

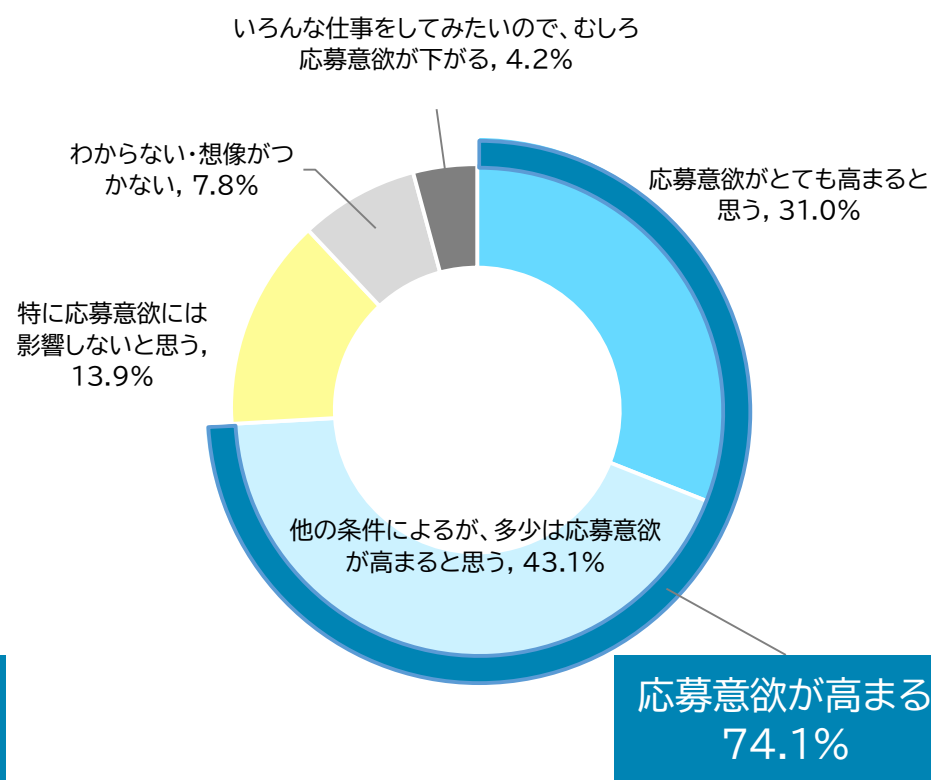
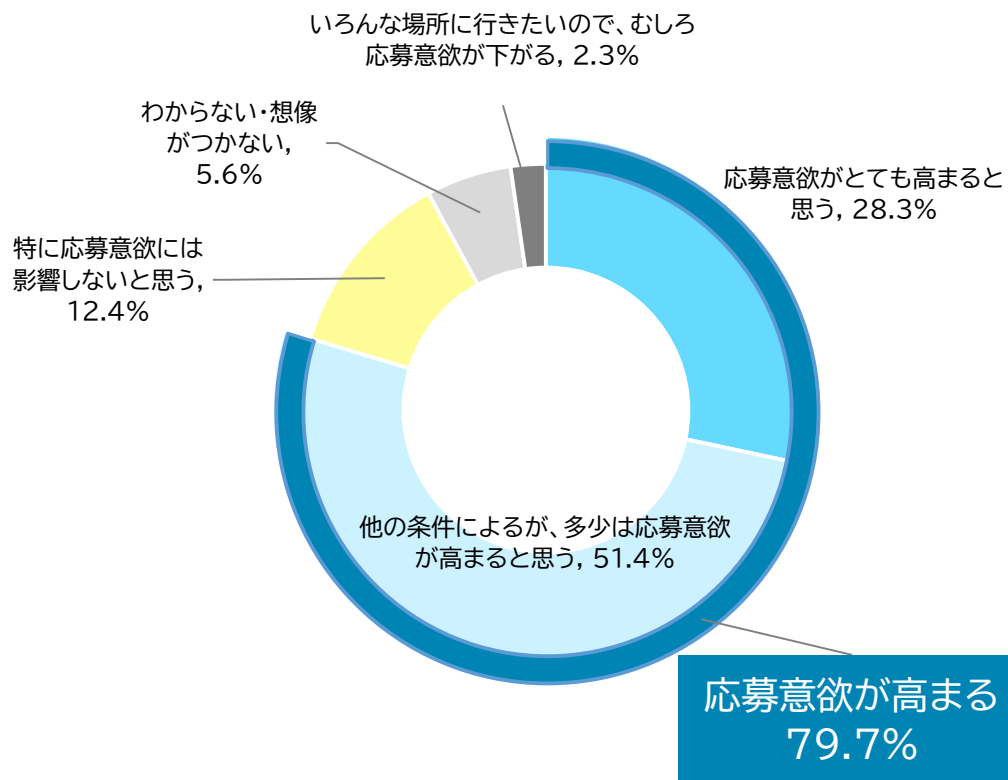
対面式の面接で志望度が上がった理由【複数回答】n=1,499



“他の条件にもよる”という条件つきだが
最初の「勤務地」「仕事内容」が決まっていると応募意欲が高まる学生が7割以上。

応募時に「最初の勤務地」が限定されていると、
応募意欲が高まると思うか

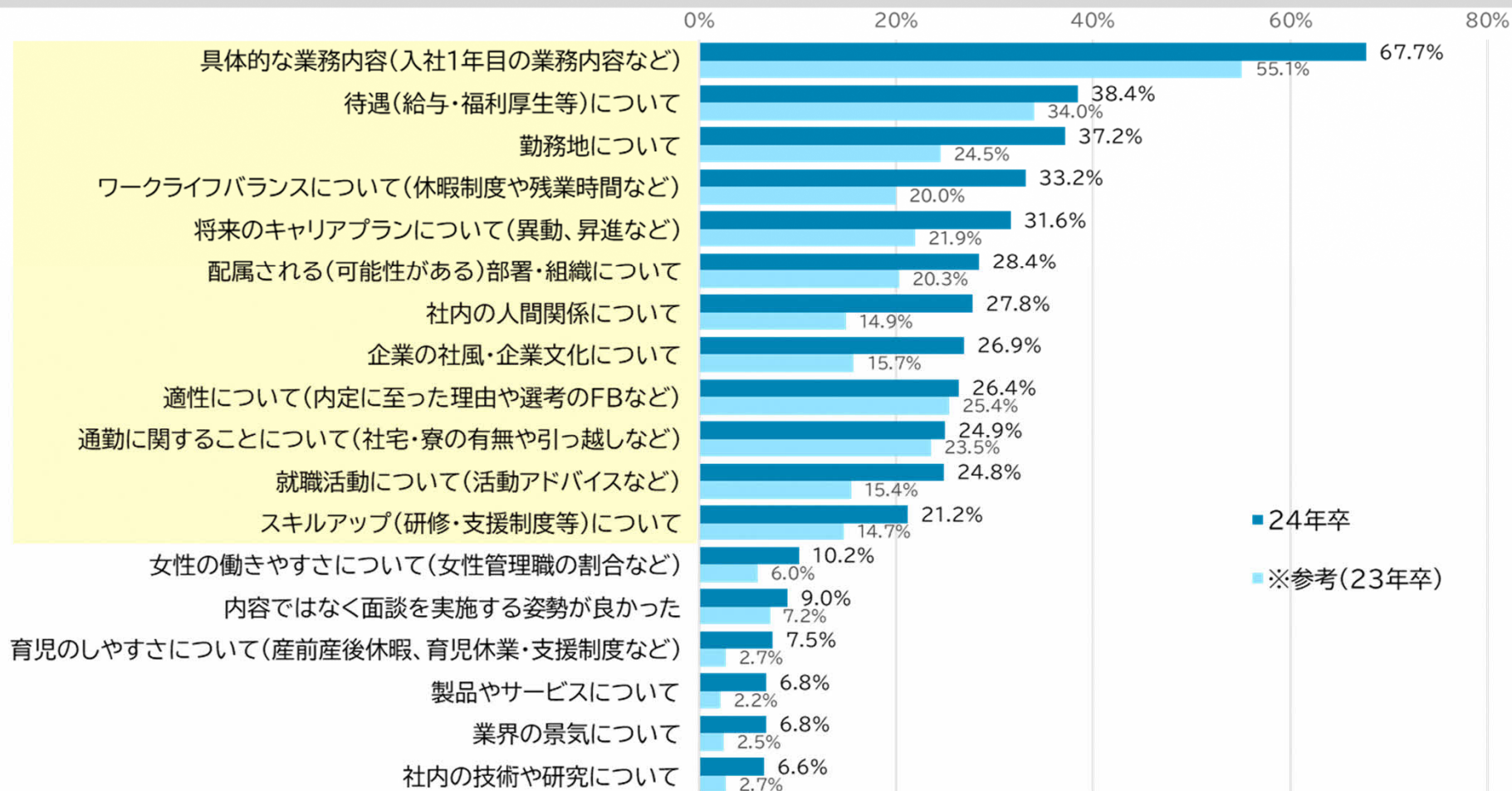
応募時に「最初に配属される職種(仕事内容)」が
限定されていると、応募意欲が高まると思うか



学生 人事・社員と話したことで不安が軽減された内容

どのような内容を話したことで不安が軽減されたかを聞いたところ、入社後に担当する業務や勤務地などの配属先に関する情報、ワークライフバランスや待遇など働きやすさを示す情報などが上位に。実際に働き始めた後のイメージがしやすい状態を作ることが、学生の意思決定の後押しになる。

【内々定保有者】人事や先輩社員との面談・座談会や交流会などで話したことで不安が軽減された内容(複数選択可)



INDEX

島根県内の事業者のための 実例・失敗から学ぶ「採用力」向上セミナー

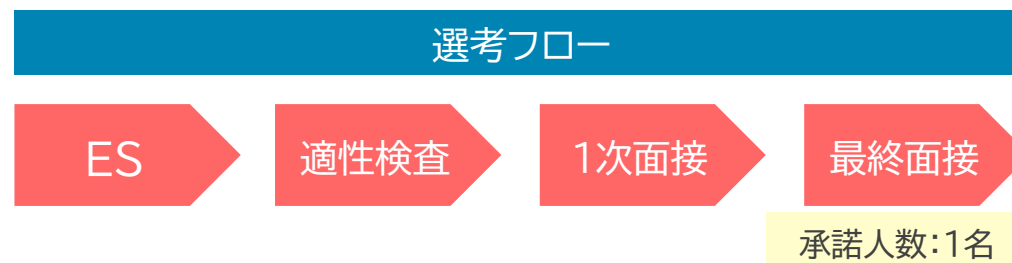


- (1) 採用市場感概要
- (2) 2024年新卒採用進捗(県内企業と全国の違い)
- (3) 学生の動向と企業選択
- (4) 失敗事例から見る採用成功のポイント
- (5) 中小企業の採用成功事例

事例①

| | |
|------|----------------|
| 業種 | 建設コンサルタント |
| 職種 | 技術職(土木設計・地質調査) |
| 従業員数 | 45名 |

インターンシップ実施 **あり**



取り組みポイント

インターンシップでは現場受け入れのIS5日間を実施。
解析から計画、測量までの仕事を体験できるプログラム

取り組みポイント

採用担当が学生に直接アプローチ(電話・メール)をできているので、
ターゲット学生のエントリー→IS・説明会への参加を呼び込んでいる。

取り組みポイント

ナビサイトだけではなく、採用ターゲットの土木学生に対してSNSでアプローチも行っている

事例① マイナビ画面

マイナビの画面がとても魅力的

最終更新日：2023/7/6

業種：建設コンサルタント 建築設計 環境・リサイクル 建設 プラント・エンジニアリング

基本情報：本社 島根県 資本金 1,550万円 売上高 5億8,118万円 (2021年03月現在) 従業員 45名 (男性34名、女性11名)

会社概要 インターンシップ・仕事体験 説明会・セミナー 前年の採用データ

会社紹介記事 ↓ 会社データ ↓ 働き方データ ↓

地域の安全安心を支え、島根の未来をデザインする。

会社紹介記事

「河川の」として地元・島根県内の河川事業で抜群の存在感を発揮する！。島根県内の公共事業がほぼ100%を占め、地域の安心安全を力強く支えています。

土木構造物の計画や設計、環境調査など、各分野で専門性を物めた先輩とタッグを組み、蓄積された技術・ノウハウの継承を図りながら着実なスキルアップを後押ししています。

最終更新日：2023/7/6

業種：建設コンサルタント 建築設計 環境・リサイクル 建設 プラント・エンジニアリング

基本情報：本社 島根県

会社概要 インターンシップ・仕事体験 説明会・セミナー 前年の採用データ

募集コース ↓ 募集対象 ↓ 採用フロー ↓ 採用後の待遇 ↓

仕事紹介記事

土木系だけでなく数学や物理、情報処理などを専門に学んだ理系出身者も多数、3次元画像処理など幅広く活躍していただける方を歓迎します。

経験豊富なベテラン技術者が人財活躍する一方、近年は新卒採用も活発で技術部隊の若返りが加速。女性エンジニアも年々増加し、自由で風通しの良い雰囲気広がっています。

事例②

業種

専門コンサルティング

職種

交通計画コンサルタント(総合計画部)、
システム開発(情報システム部)

従業員数

51名

インターンシップ実施 **あり**

選考フロー

簡易ES

適性検査

GD

志望動機
提出

面接
2回

承諾人数:1名

取り組みポイント

インターンシップではWEB、対面にて1day~2・3日の仕事体験を実施(若手社員対応)
日程についても複数日実施

取り組みポイント

各部署の若手社員を巻き込みインターンシップを実施。また、採用担当の若手から学生に個別で
フィードバックを実施。夏~年末にかけて数回同じ学生と接点を持ち意識醸成を図る。

取り組みポイント

- ・学校への個別訪問(数回)、その後もお電話にてご挨拶
- ・採用用HP開設
- ・内定者には社長様直筆のお手紙

事例② 採用HP

RECRUIT SITE [社長メッセージ・理念](#) | [仕事内容](#) | [募集要項](#) | [先輩紹介](#) | [働く環境](#) [新卒採用ENTRY](#) [中途採用ENTRY](#)

より深い情報が知れるHP

地域社会が好きになる、
自分をもっと好きになる。

VITALLEAD RECRUIT

WORKS

仕事内容

仕事を知る

「交通」を中心とした先進技術を駆使するとともに、お客様の期待を超えるサービスや製品を提供する

ここでは当社の仕事内容を知って頂けるよう、コンサルタントとエンジニア・開発者に仕事内容を分けてわかりやすくご紹介しています。

[もっと見る](#)

JOB CATEGORY / 職種紹介

WORKS01
交通計画コンサルタント業務

[もっと見る](#)

WORKS02
エンジニア・開発者

[もっと見る](#)

RECRUIT SITE [社長メッセージ・理念](#) | [仕事内容](#) | [募集要項](#) | [先輩紹介](#) | [働く環境](#) [新卒採用ENTRY](#) [中途採用ENTRY](#)

CROSSTALK

クロストーク

働く皆さんに座談会でその本音を聞いてみました。

CROSS TALK 01
「Uターン」座談会

CROSS TALK 02
「子育て世代」座談会

WORK ENVIRONMENT

働く環境

働く環境についてご紹介しています。

DATA
数字で見る

TRAINING
人材育成について

COMMITTEE
社内委員会について

SUPPORT
子育て両立支援

WOMEN'S ADVANCEMENT
女性活躍

WELFARE
福利厚生について

事例③

インターンシップ実施 **なし**

業種 ガス・エネルギー

職種 営業、施工管理

従業員数 30名

選考フロー

書類選考

一次面接
(WEB)

役員面接

承諾人数: 2名

取り組みポイント

採用チームが4人おり、学生への連絡も細かく対応できている
新卒2年目の社員に協力してもらい、学生への面談等対応できている(リクルーター)

取り組みポイント

■福利厚生が充実している
資格取得支援(ガス主任技術者試験 受験料会社負担、合格者には祝金を支給)、
社宅制度、職場つみたてNISA

事例④

業種

金属製品

職種

技術、管理(事務)

従業員数

30名

インターンシップ実施 **あり**

選考フロー

筆記試験

モノづくり
選考

面接

最終面接

承諾人数:15名

取り組みポイント

採用担当が若手。内定者フォローはグループ本体のコンテンツ以外にも、単独企業のみ
の懇親会を定期的に実施

取り組みポイント

社屋がきれい。24年6月に新社屋が完成する。
説明会に参加した学生はその場で選考受験意思があるかを確認している

事例⑤

業種 ソフトウエア

職種 SE、PG

従業員数 45名

インターンシップ実施 **あり**

選考フロー

筆記試験

適性検査

一次面接

最終面接

承諾人数:10名

取り組みポイント

若手社員が協力して内定者への懇親会・フォローを実施。

取り組みポイント

新社屋で志望度が醸成されている。
直近の採用だけではなく、今後を考えて高校生への授業などを実施している。

事例⑥

業種 建設コンサルタント

職種 技術職(設計、地質調査、測量)

従業員数 59名

インターンシップ実施 **あり**

選考フロー

履歴書

適性検査・適性検査

最終面接

承諾人数:1名

取り組みポイント

WEB、対面にて1day仕事体験を実施(若手社員対応)
日程についても週1ベースで開催

取り組みポイント

2024卒で鳥取・松江のインターンシップイベントに参加。平均着席数8~15名。

取り組みポイント

・インターンシップ参加後からの繋ぎ止めで、個別面談を行っている。
また、適性検査後にもフィードバックを行い、学生の適性と会社とのマッチングを図っている。

①社員の協力が積極的

特に若手の社員と学生のコミュニケーション
人事採用担当は若手社員に担当している

②インターンシップの実施～フォローが手厚い


インターンシップの実施＋実施後のフォローやフィードバックを
学生個人に合わせて実施できている

③採用HP、SNSなど、ナビサイト(広告)以外の広報施策の充実

ジョブカフェしまねやナビサイトで発見後の情報拡充が行われている
(より深い情報提供ができています)

④自社の強みが広告上にしっかりと表現されている

特に写真・画像を中心に若手世代に合ったPRがされている
働く場所、仕事をしている姿、会社の雰囲気を感じられる集合写真など



ご清聴、誠にありがとうございました。

株式会社マイナビ

関西・中四国営業推進統括部 job-saiyoshien.w@mynavi.jp

〒530-0011 大阪市北区大深町4-20 グランフロント大阪タワーA 30階 TEL.06-4802-1314