

新卒採用の専門家派遣事業

相談だけでも歓迎!

# 新卒採用・ インターンシップの “困った”に プロの知見を 聞いてみませんか?

専門家が訪問し、次の相談・助言を行います

- ✓ 新卒採用スケジュール
- ✓ 若手採用の最新動向
- ✓ 貴社の採用課題の洗い出し
- ✓ 課題解決に向けたアドバイス

▶ 以前に利用された企業も申し込み可能です



近年、求人しても  
若年者の応募が  
ない



インターンシップ・  
仕事体験をした  
いけど取り組み  
方がわからない



自社の強みを  
効果的にPRする  
には?



マイナスイメージ  
を持たれやすい  
業界だけど興味  
を持ってもらえる  
ような戦略は?

採用動向の把握や自社の課題分析が無料で受けられます!



## なにができるの? 「新卒採用の専門家派遣事業」

新卒採用には、仕事や職場の魅力を発信し、県内外の若者に「選ばれる企業」になることが重要です。本事業では、新卒採用のスケジュールやトレンドをお伝えし、課題の整理や新卒採用やインターンシップ・仕事体験に対する実践的なアドバイスを提供します。貴社の採用力向上に、ぜひお役立てください!

※島根県委託事業として実施します。有料の登録契約やコンサルティングを前提としたものではありません。

事業概要

**対象企業** 次のいずれにも該当する企業  
・県内に事務所または事業所があること  
・3年度以内に県内事業所配置を予定する大学等新卒の採用計画  
または見込があること  
(過年度に本事業活用された企業も活用可能です)

**申込期間** 4月～3月\*

※3月中の新規申込はご相談ください。

**派遣回数** 1～2回

**派遣する専門家** 株式会社マイナビ(山陰支社)

**主催** 島根県雇用政策課

詳細は裏面および  
島根県HPから



# 新卒採用の専門家派遣事業をご活用ください ～各事業者さまの状況に応じてご助言します!～

## お申し込みからの流れ

### STEP 1

#### お申し込み

まずはメール(または電話)にてお問い合わせください。  
STEP 2「現状聞き取りWebフォーム」を案内しますので、事前に  
フォーム入力いただくとスムーズです。



### STEP 2

#### 採用活動の現状聞き取り Webフォーム入力

訪問時に効果的な助言を行うため、事前に採用活動の状況に  
ついてフォーム入力をお願いします。若干お手数がかかりますがご協力  
をお願いします。(入力内容はQRコードから事前にご覧いただけます)

### STEP 3

#### 採用の専門家による支援(最大2回) —採用の専門家から

別途日程調整のうえ、採用の専門家が、若年者採用の現状  
のご説明や生徒や学生の視点と企業とのギャップ、その対策  
についてアドバイスや支援策、相談窓口を紹介します。



### STEP 4

#### 各企業における取組

課題に向けて、若年者の採用に有効な取組を進めましょう!  
翌年度以降にフォローアップのため、ヒアリング(メール・電話・  
訪問等)を依頼する場合があります。

個社の状況や現在の採用活動の動向に合わせたアドバイス、  
解決に向けた支援策や相談窓口を紹介します!

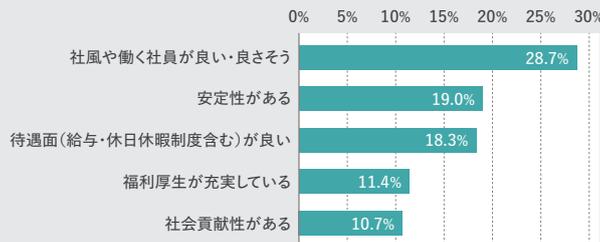
#### 採用力・情報発信力強化支援

・新卒採用ブランディング支援補助金  
・魅力あるインターンシップ  
・仕事体験支援補助金  
・ジョブカフェしまねの活用(求人サイト、セミナー、各種イベント、インターンシップ実施等)

#### いきいき職場づくり支援

・いきいき職場づくり支援補助金

#### 大学生が就職先として企業を選ぶ際のポイント



出典:マイナビ 2024年卒 大学生活動実態調査(3月1日)

お問合せ・お申し込み

#### 島根県「新卒採用の専門家派遣」運営事務局

☎0852-60-1730 (受託:株式会社マイナビ山陰支社)

島根県 採用 専門家派遣

企業名、担当部署、担当者名、住所、電話番号を記載してください

✉ [job-senmonkahaken@mynavi.jp](mailto:job-senmonkahaken@mynavi.jp)

事業紹介・聞き取りWebフォームは県HPから



#### 本事業を活用された企業の方の声

延べ200社以上の企業にご活用いただいています!

アドバイスについて、概ね取り組んだ。また、HPの採用  
ページに問い合わせフォームを新たに設置した。複数名  
採用できたが、専門業務は中々採用が難しい。

数字を入れるなど、視覚的にも分かりやすく会社説明資料  
の表現を変えた。

インターンから新卒1名入社。展示会などでも人材確保  
に重きを置いている。

インターンシップ活用の重要性認識。給与面増加見直し。  
同業他社との違いや将来性ビジョン認識。新入社員対応  
を若手職員とし、新入社員と若手職員の対話の場設定。  
給与は大手企業との格差否めない。

採用支援業者なども活用し、従業員確保の意識が更に高  
まり、ハローワークから1名増員。今後も増員したくジョブ  
カフェなども活用する。