

上手な

新規大卒採用 のしかた

～ 多様な採用活動で実現する人材獲得 ～



新規大卒採用に
チャレンジ
したい

会社の将来を
支える人材を
採用したい

も く じ

新規大卒採用の キホン …… 1P

新規大卒者の 就活・採用のスケジュール …… 2P

上手な新規大卒採用の ポイント① … 3~4P

上手な新規大卒採用の ポイント② …… 5P

上手な新規大卒採用の ポイント③ …… 6P

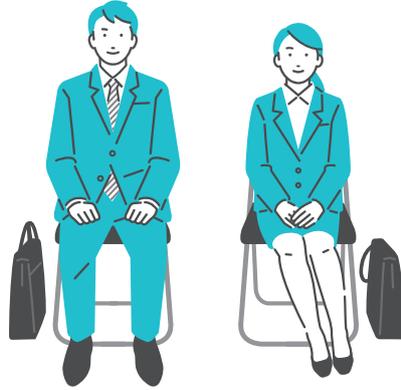
多くの企業が人手不足を経営課題とし、新規大卒採用の競争も激しさを増しています。このような環境の中で、新規大卒採用活動を成功に導く3つのポイントをご紹介します。



おさえよう!

新規大卒採用の代表的な特徴

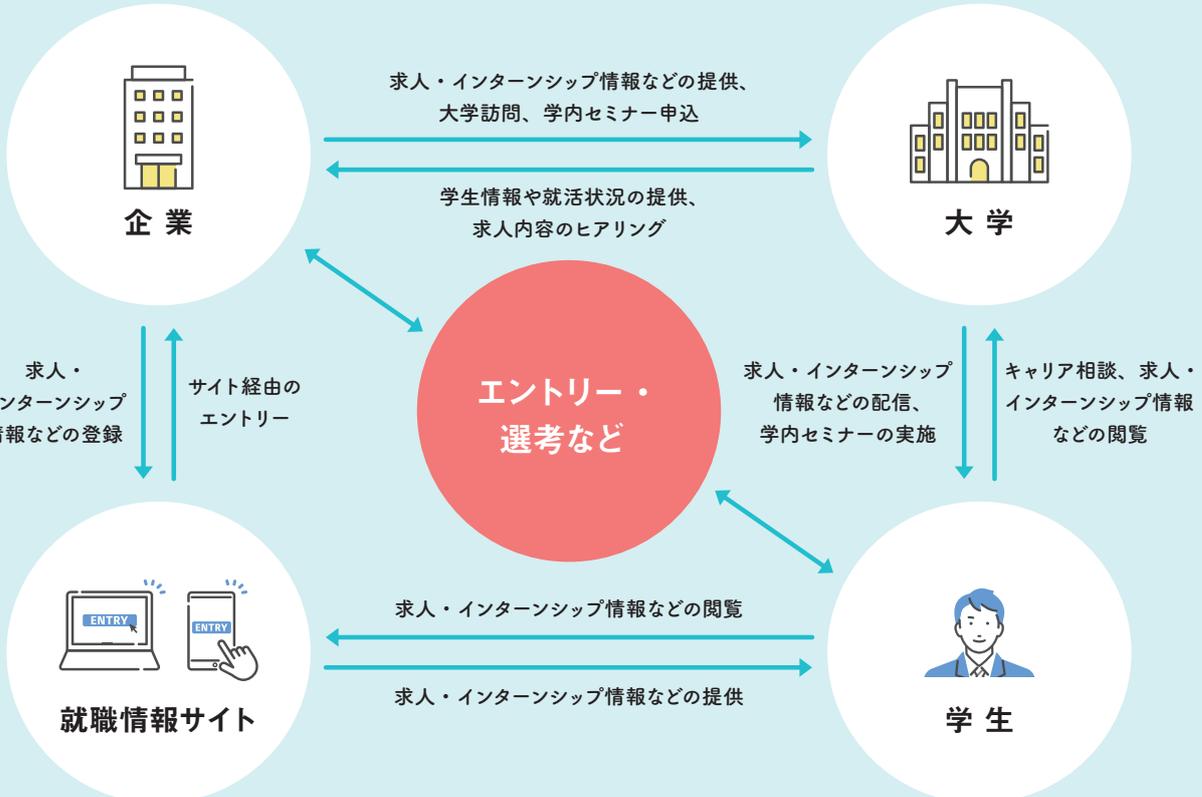
- ✓ 学生主体の就職活動
- ✓ 様々な採用手法
- ✓ インターンシップが重要



- ✓ 独自の採用スケジュール
- ✓ 複数社へのエントリー
- ✓ 内定(内々定)辞退も想定
(内定者のフォローが必要)

新規大卒採用の流れ

大学生は自ら情報収集やエントリーなどの就職活動を行っています。
企業は主に、就職情報サイトや大学を経由した採用活動を実施しています。



新規高卒採用との違いを理解しよう

新規高卒採用は、「学校斡旋」という高校を経由した採用活動が一般的です。
採用手法やスケジュールの違いを理解した上で、それぞれの採用活動を行う必要があります。

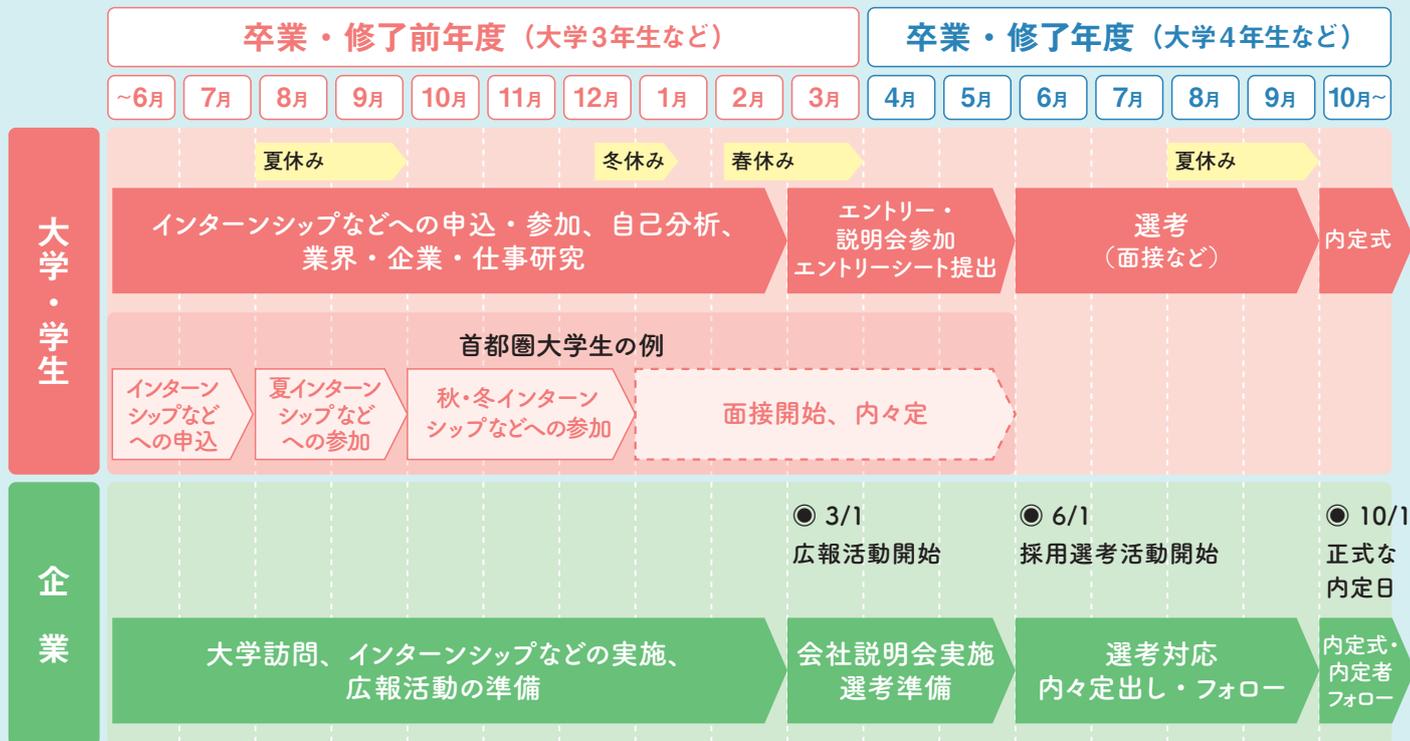


◀「上手な新規高卒採用のしかた」
リーフレットはこちらから

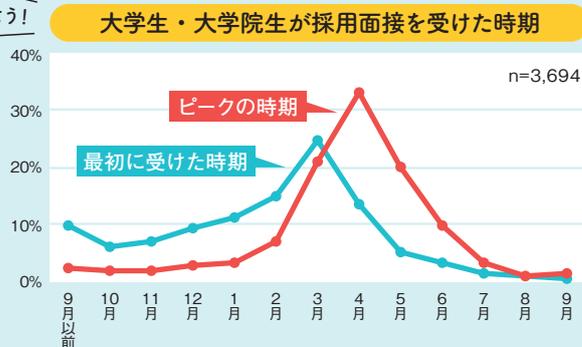
新規大卒者の就活・採用のスケジュール

大学生などの就職活動のスケジュールは、毎年方針が発表されるため、常に最新の情報を把握しておくことが大切です。

※政府が要請している「2025年卒の採用スケジュール」をもとに作成



実際の選考時期を把握しよう!



内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査報告書(令和4年11月)」を元に作成



「採用面接のピーク」は、「大学4年生などの4月」が約3割と最も高く、採用選考活動の開始時期である6月より前の早い段階から採用活動が行われている実態が見てとれます。学生の就職活動状況や他社の採用活動状況を踏まえながら、自社の採用スケジュールを設定しましょう。

採用活動を成功に導く3つのポイント

① 多様な採用活動でチャンスを広げよう!

新規大卒採用には様々な採用手法があるため、特徴を理解し積極的に活動しましょう!

② 会社・求人情報で魅力を伝えよう!

採用したい学生（求める人物像）を明確化して、上手に魅力を伝えましょう!

③ 魅力を伝える採用ツールを活用しよう!

求人票などで伝えきれない情報は、様々な採用ツールを使い魅力を伝えましょう!



多様な採用活動でチャンスを広げよう！

様々な採用手法を理解しましょう

大学訪問



大学のキャリアセンターを訪問し、会社情報や求人情報を伝えます。学生の就活情報も聞き、各大学の実情に合わせた採用活動を行いましょう。

※訪問する際には、事前に連絡し、アポイントを取った上で訪問しましょう。



学校訪問は企業を知ることができる大切な場です。求人票に書ききれないことも多いと思いますし、対面だからこそ話せる情報を聞きたいです。

求人配信サービス



大学への求人票の提供は、「キャリアタスUC」「求人受付 NAVI」などの求人配信サービスを通じて行われています。各大学の HP や大学訪問の際に確認しましょう。



大学によって異なりますが、本学ではキャリアタス UC で学生に求人票の提供をしているので、企業にはキャリアタス UC への登録をお願いしています。

就職情報サイト



会社・求人情報などが掲載されている学生向けの Web サイトです。マイナビやリクナビをはじめとした大手の就職情報サイトは有料ですが、多くの学生が利用しています。

ハローワーク



「新卒応援ハローワーク」があり、学生の相談に応じています。県内の大学によってはハローワークの職員が定期的に大学を訪問し、キャリア相談や求人情報の提供などを行っています。

学内セミナー



大学内で行う企業説明会で、合同又は個別で実施しています。各大学の HP や大学訪問の際に開催情報を確認しましょう。

就職セミナー



大学外で行う合同企業説明会です。ハローワークや就職情報会社が主催し、一日で多くの学生にアプローチできます。主催団体などの Web サイトで、開催情報をチェックしましょう。

インターンシップなど



学生のキャリア形成支援を目的とする就業体験ですが、最近では採用活動に活用する企業が増え、学生も積極的に参加しています。

※次のページで詳しく解説!

—— 他にも様々な採用手法があります ——

- リファラル採用
社員や内定者から学生を紹介
- ダイレクトリクルーティング
学生にスカウトメールを送付
- 人材紹介サービス
人材紹介会社から学生を紹介
- ソーシャルリクルーティング
SNS で魅力や求人情報などを発信など

大学関係者が答える!

企業のギモン Q&A

Q 学生は就職情報サイトしか見ていないの？

A 学生は大手の就職情報サイトを主に利用していますが、就職情報サイトに掲載していない企業も多くあるため、キャリアセンターが配信・掲示する求人情報も見よう学生に促しています。他にもインターンシップや学内セミナーなども学生にとっては企業・採用情報を把握する有効な場なので、積極的に活用いただきたいです。



Q 学生が企業を選ぶにあたって重視するポイントは？

A 大手志向や安定志向は一定数あるものの、「自分のやりたいこと・やりがいのある仕事」ができるかどうかや「会社の雰囲気や休日数」をより重要視する学生もいます。



インターンシップなどを積極的に実施しましょう

〈インターンシップを含む学生のキャリア形成支援4タイプの特徴〉

タイプ	インターンシップ			
	タイプ① オープン・カンパニー	タイプ② キャリア教育	タイプ③ 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	タイプ④(試行) 高度専門型 インターンシップ
目的	企業や業界のPR (オープンキャンパスの企業版)	キャリア(職業観)を考える	学生:能力の見極め 企業:評価材料の取得	学生:実践力の向上 企業:評価材料の取得
対象となる学生	学年問わず	学年問わず	学部3年・4年 修士1年・2年	大学院生
代表的なケース	企業説明会など	企業による教育プログラムや 大学の授業・講義	就業体験	高い専門性をもった 就業体験
就業体験	なし	任意	必須	必須
参加期間	1日	プログラムによって異なる	汎用的能力活用型:5日間以上 専門活用型:2週間以上	ジョブ型研究インターンシップ :2カ月以上
実施時期	いつでも可	いつでも可	夏休み・冬休みなど	—
採用活動への活用	×	×	○ 採用活動開始後に限る	○ 採用活動開始後に限る

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書」より



どのタイプを実施すればいいの？

4つのタイプを上手に使い分けて、さまざまな学生のニーズに応えられるようプログラムを準備しましょう！

学生によっても、就活状況によっても希望は様々

どんな仕事があるんだろう…
業界研究や企業研究がしたい！

こんな時は…
オープン・カンパニーや
キャリア教育がおススメ



実際に職業体験をして、
具体的な仕事内容ややりがいを知りたい！

こんな時は…
インターンシップがおススメ



学生にとって、インターンシップは
「体験を通じて自分を知る場」です。
まずは学生に寄り添ったインターンシップを
実施することが大切です。



大学関係者が答える！

企業のギモンQ&A

Q インターンシップなどの周知方法は？

A 企業説明会へ参加して直接学生にアプローチする方法や、大学訪問時に私たちに情報提供をしていただければ、学生に周知できます。また、マイナビなどの就職情報サイトやキャリアタスUCなどの求人票配信サービスにも、インターンシップ情報を掲載できますので、そちらも活用して下さい。



Q 魅力あるインターンシップなどの内容とは？

A 体験したからこそ、分かること・知ることができる内容が良いと思います。具体的には、「若手社員と交流する機会があること」や「働くことをイメージできるような内容」で、更に「入社後の成長が実感できるような内容」があれば理想的です。なお、実施時期やタイムスケジュールなどが事前に示されていると、学生は安心して申し込むことができます。



会社・求人情報で魅力を伝えよう！

3つのステップで学生に魅力を伝えましょう

STEP
1

求める人物像を明確化

人物像の一例

- 学歴 ○○大学●●学部
- 好きなこと 友達と話すこと
- 性格 几帳面でやや細かい
- 働き方
 - ①仕事とプライベートのメリハリをつけたい
 - ②個人よりもチームで働きたい
 - ③自己成長ができる環境で働きたい

活躍している社員を
モデルにするのも
オススメ



STEP
2

会社や仕事の魅力を整理

整理の仕方 一例

会社軸	事業・仕事軸
ビジョンや価値観は？ 安定性や成長性は？	自社ならではの特徴は？ 仕事で得られるスキル・やりがいとは？
一緒に働く社員軸	待遇・環境軸
一緒に働く先輩や上司はどんな人？ 職場の雰囲気は？	給与や昇給のタイミングは？ 残業時間や休日、福利厚生は？

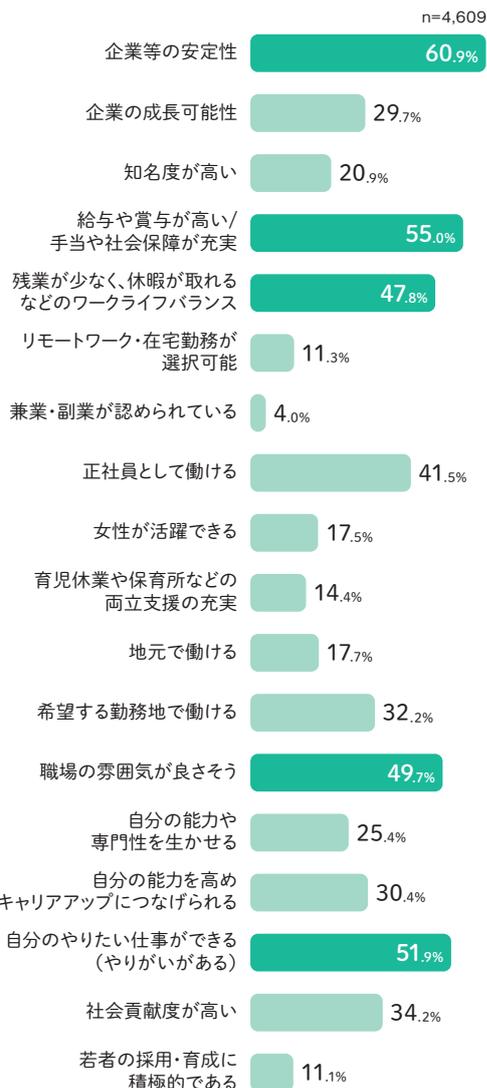
STEP
3

求める人物像にひびく魅力を伝える

伝え方のポイント

- 求める人物像の学生が興味を持つためには、どんな魅力を重点的に伝えれば良いかを考えながら、会社・求人情報を作成しよう！
- 魅力を言語化する際には、学生が理解しやすい表現を心掛けよう！

大学生・大学院生が 就職先を決めるにあたって 重視していること



出典：内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査報告書(令和4年11月)」より

学関係者が答える！

企業のギモンQ&A

Q 知名度がない会社はどうすれば？

A 学生が就活前から知っている企業はほんのわずかで、一部の大手企業を除き、どの企業もスタートラインは同じです。企業説明会やインターンシップを通じて、仕事内容や会社の雰囲気、先輩社員のリアルな声を伝えるなど、学生との接点を持つことが大切だと思います。



Q 学生が選ぶ最後の決め手はなんですか？

A 「自分らしく楽しく働いている姿が想像できるか？」「会社の雰囲気」「会社に必要とされていて、自分が成長・活躍するフィールドがあるか？」だと思います。企業説明会や内定者フォローの際に伝えるべきポイントです。



魅力を伝える採用ツールを活用しよう！

採用ツールの一例と特徴

Web サイト

(ホームページやリクルートサイト)

自社に興味・関心を持つ学生が閲覧するため、更なる企業理解や動機付けを図るコンテンツを掲載し、応募や説明会に誘導します。

採用パンフレット・採用チラシ

企業説明会などで配布することで、興味の手がかりを作ります。ページ数も限られるため、伝えたい情報をまとめ、記載します。HPなどでも見られるようにしておきましょう。

会社説明会資料

ブースを訪れた学生に対して、より詳しい説明をすることで魅力を伝えます。会社説明だけでなく、学生が気になる情報を記載することでより理解を促すことができます。

会社紹介動画

文章や写真で伝わりづらい情報を伝えることができます。仕事内容や職場環境、社内の雰囲気を伝えるときに有効です。

インターンシップチラシ

インターンシップなどに興味を持ってもらうために、内容だけでなく体験風景などの写真や参加者の声などを掲載することで、より参加を促すことができます。

SNS

ちょっとした会社のできごとや仕事の裏側を掲載することで、リアルな職場の雰囲気や社員の人柄を伝えることができます。継続的に発信することが大切です。



キャリアセンター職員

パンフレットなどに QR コードがあると学生も様々な情報にアクセスしやすいです。情報が古いままだと学生の関心も下がるので、常に更新してほしいです。



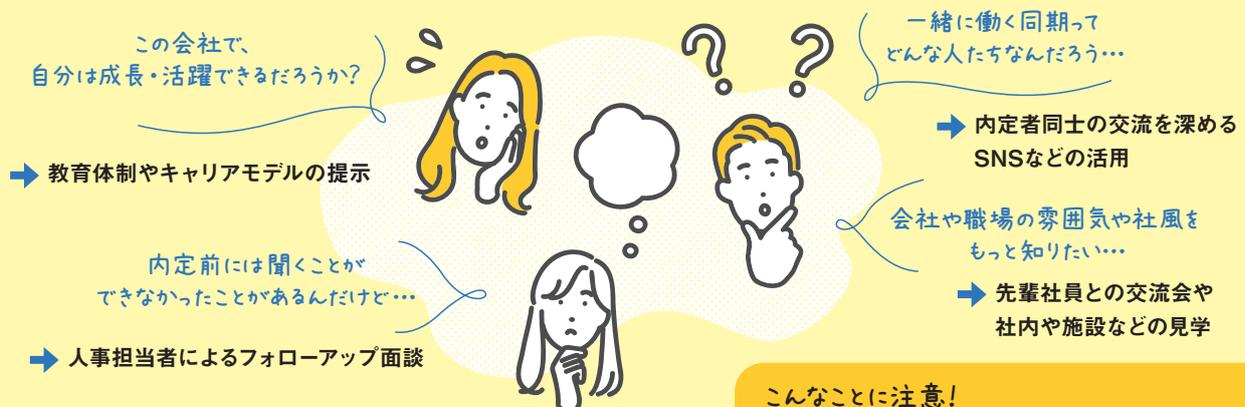
キャリアセンター職員

会社説明会では、参加学生がどんな情報を知りたいかを確認し、話す内容を工夫してもらえると、より企業に対する理解が深まります。

内定（内々定）を出したあとは… 内定者フォローを実施しよう！

内定（内々定）をもらった学生は、入社まで数ヶ月間あるため、内定承諾後も「本当にこの会社で良かったのだろうか…」と、漠然とした不安に陥る場合があります。これがいわゆる“内定ブルー”です。

内定式の実施だけでなく、学生目線で内定者フォローを行い、不安を払拭することが大切です。



こんなメリットも！

- 企業や仕事への理解が深まり、入社後の働く姿がイメージできる！
- 先輩社員や同期との仲間意識が芽生える！
- 入社意識が高まり、モチベーションを維持できる！



こんなことに注意！

- 定期的なフォローは大切ですが、過度な連絡は控えましょう。
- イベントなどの参加は、希望する学生のみとし強制にならないようにしましょう。
- 課題を出すときは、学業を妨げたり負担にならないようにしましょう。



らしく、
はたらく



〈発行〉

〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1 青森県商工労働部 労政・能力開発課
TEL:017-734-9398 FAX:017-734-8117

発行年月：2023年10月