



”内定者フォロー”レポートNo56
株式会社サーフボード
執筆 田嶋 節和
TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135
URL <https://www.surfboard.jp/>
巻末にアプリ体験方法記載しています。

【中小企業編】新卒採用を成功させる おススメ採用ターゲット像3選

以前はもう少しハイクラスの学校からも応募があったのに、応募が減ってきている。母集団形成が難しい。しかし、当社が手がけている製品の開発や販売には、高い基礎知識が必要だから採用条件を下げるわけにはいかない。このような悩みを抱えている中小企業の採用担当者さんへ今回はおススメの採用ターゲット層をご提案したいと思います。

ターゲットにする学生の特徴

特徴1：「やりたいことがわからない」学生を狙う
やりたいことがわからなくても、専門性を身につけたい人や一生懸命物事に取り組む人は多くいます。これらの学生は自分から何かをすることが苦手なだけで「これをやって欲しい」と言えば、一生懸命に取り組みますし、初めは指示をしなければ動けなくても仕事や会社に慣れてくれば周囲を見て自ら仕事に取り組めるようになります。

本人の魅力があっても大手企業では志望動機が固まっていない、入社意欲が弱いとして内定までは獲得に至らない層は一定数います。部活動やアルバイトを続けている学生は継続力が期待できるかもしれませんね。

特徴2：素直な性格で挨拶や言葉遣いの基本ができて

いる
挨拶や言葉遣いの基本ができていない学生を教育するのは会社では難しいものです。面接では挨拶と言葉遣いだけはしっかり見ておきましょう。学生の伸び代を見極めるのは、素直な性格であることです。素直な性格の人は先輩の言うことを良く聞き、アドバイスを受け入れることができるので入社後に成長する可能性が高くなります。

特徴3：留学、進学、公務員、特定の職種を目指して

いて就職活動をしていなかった学生
留学・進学・公務員・特定の職種を目指していた学生は秋採用や就職活動の終わり頃から活動を始めます。これらの学生は目的意識を持って活動をしていた学生のため、比較的優良な学生がいます。自社に興味を持ってもらえる工夫をして入社意欲を高めてもらいましょう。

なるべくお金をかけずに学生を採用するには

社員教育を重視すると教育に予算を割かなければなりません。その分、採用費を抑える参考にする方法をいくつかご紹介します。

方法1：秋採用に力を入れて求人広告枠を広く取りDMを使ってアプローチする

秋採用は上記でご紹介したような人材の宝庫です。公務員や大学院を諦めた人や他の業界から方向転換を図ろうとしている人、さらにはごく少数です

が内定を取ったけれど納得がいらず就職活動を続けている人がいます。

これらの学生に対して大々的に広告を打ったり、DM(ダイレクトメール)を送信しましょう。秋採用は内定辞退率が下がるので、予め採用計画で秋採用に採用費を投入すると決めていれば採用費を抑えることができます。

秋採用まで就職活動をしている学生は、自分を必要として欲しいという欲求が高まっているので、社員を大切にすることをアピールしたダイレクトメールを社長名義で送ってみてもいいでしょう。

方法2：既卒・アウトロー採用を行なう

アウトロー採用は、さまざまな理由から新卒時に就職活動をしなかった人達が正社員を目指すのを支援するシステムです。大企業では同じような個性だけが集まっているので「少し空気を変えたい」「面白い人材が欲しい」という目的で参加しています。

アウトロー採用には「もう後がないけど、妥協して就職したくない」という人が多いので上手くマッチングすれば高い戦力になる可能性があります。

<参考>

◆アウトロー採用：<https://outlaw.so/>

◆UZUZ：<https://uzuz.jp/why/>

方法3：理系と文系を分けて求人票を作成する

学生がDMや求人広告を見て興味を持って、求人票の内容を見て応募をためらってしまうことがあります。それは対象学部を「全学部全学科」と記載している場合です。

営業職では「全学部全学科」でも良い時があるか

も知れませんが、技術系の会社で「全学部全学科」と記載されていると理系の学生は応募する気力がなくなる傾向にあります。

「全学部全学科」が対象であっても本当は理系の学生に応募して欲しい時は、「理系歓迎！特に化学の知識が生かれます」と理系の中でもどの分野が生かせるのかを記載すると、やる気のある学生を逃すことはありません。

方法4：会社や仕事に興味を持ってもらう工夫をする

求人広告では伝わらない社風や仕事の面白さを知ってもらうためには、学生に来社してもらう機会を増やす必要があります。

<来社時に社風を知ってもらう工夫例>

- ・長めのインターンシップを開催して学生に居場所があることをアピール
- ・説明会で職場見学会や社員とのランチの機会を設ける
- ・面接を面談形式にして職種の面白さを知ってもらう

さらに効果的な手法は、インターンシップや会社説明会で社長自ら(または役員)に「どう？うちの会社に来ない？」「キミの力をうちの会社で発揮しないか」と声をかけてもらい、学生に「自分が必要とされている」と思わせることです。社長自らに声をかけてもらうことは、学生に強烈な印象を与えます。難しいかも知れませんが会社の将来のために社長にも協力をしてもらいましょう。

まとめ

企業ホームページを充実させるのは当然ながら、実際に企業へ来社してもらい、社員と会話をしてもらったり、インターンシップで仕事を経験してもらったりすることで、長く働いてもらえる仲間

を獲得できるでしょう。

今後は、学歴や既存の面接方法にこだわらずに採用し、社内で育てていくことにシフトして、より募集職種や社風にマッチした学生を選ぶ採用方法をとることで採用難を乗り越えてみてはいかがでしょうか。

**スマホアプリ「Chaku2NEXT」のデモをいますぐ体験
できます。◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆**

1) お使いのスマホに「ちゃくちゃくネクスト」
アプリ無料ダウンロード

・Google Play または App Store で
「chaku2-next」と検索

2) ダウンロードが完了したら、

・企業IDに「jinji」と入力

3) ユーザーログイン画面でメールアドレスとパスワードを入力

デモアカウント: member@abc.co.jp

パスワード: 1111

を入力します。

お問い合わせ先

株式会社サーフボード

担当者: 本庄 孝司 honjo@surfboard.co.jp

連絡先: 0776-52-2134

〒910-0842 福井県福井市開発 2 丁目 614

URL <https://www.surfboard.jp/>