

採用活動のポイント

1 採用対象学生は（平成15年生まれまで）

特徴：プライベートを優先，打たれ弱い，自主性がない。

＊親や周りの過保護世代

（何でも周りがやってくれると思いがち）

2 何はともかく早く大学へ「求人票」を提出する。
（ハローワークに提出しても公表は4月1日）

3 出来るだけ学生と接触する機会を増やす。
HPや求人票だけでは分からない，学生の五感に訴えることが大切

① 合同就職説明会への参加（学内・有料）

② 個別就職説明会の開催（学内外・無料）

③ 業界研究会の開催（学内外・無料）

④ 事業所見学会の実施

⑤ ジョブシャドウ（職場観察）やインターンシップ（就業体験）での学生受入

⑥ アルバイトの受入：岩手大学生生活協同組合に申込

⑦ その他の方策に知恵を絞ることが肝要です。

岩手大学
HP参照

4 学生は、事業所様の何が知りたいか？

～求人票やHP以外の情報が知りたい！～

① 担当する仕事をイメージさせる

学生は仕事の経験がないため、仕事をすることに大きな不安を抱いています。事業所様に採用されたとして、最初はどんな仕事をするのかがイメージできれば、不安の解消に繋がります。

また、大卒者のキャリアパスを伝えることも重要です。

② 職場の雰囲気

今時の学生は、出世やお金よりも職場の雰囲気（働きやすさ）を重視する傾向が強いといえます。また、私生活を犠牲にしてまで働くことに抵抗があります。（ワーク・ライフ・バランス重視、転勤が少なく安定した事業所が理想）

③ 社風等

事業所様の社風、ビジョン、特徴、魅力、求める人物像を学生が理解できるよう明確、かつ、簡潔に話す。それにより学生はある程度事業所様と自分との相性を判断します。

④ 安定性（将来性）

本学の学生の特徴として公務員志望者が多いことが挙げられます。これは裏を返せば公務員は安定しており、民間企業は不安定であると決めつけた考えから来ていることから、事業所様の安定性や将来性について話してください。

⑤ 研修制度（サポート環境）、卒業生の有無

新入社員に対して先輩や上司がしっかりサポートしてくれる環境（孤立させない）なのかや研修制度の情報も仕事への不安を解消するのに有効です。

また、地方出身学生が多いため、事業所様に卒業生が一人でもいることで非常に親近感を抱き興味を持ちます。

（卒業生が同席して説明されることは非常に有効です。）

⑥ 給料・諸手当，勤務時間・休暇，福利厚生

これらについては，求人票などで採用情報として確認できますが，休暇は取りやすい環境であるか等の福利厚生制度の活用度，特に女性は女性に配慮した職場環境であるかや出産・育児に関する福利厚生制度の有無などに注目しています。

⑦ 平均勤続年数，離職率，所定外勤務時間数

「ブラック企業」のように働くことに対してマイナスなイメージの言葉には敏感です。特にブラック企業には敏感で，平均勤続年数，離職率，所定外勤務時間数が見分ける項目の一つとされていることから，是非，ご説明ください。

⑧ 現実的な仕事情報の事前開示

現実的な仕事情報の事前開示（Realistic Job Preview）とは，企業が採用活動に際し，求職者に仕事や組織の実態について良い面だけでなく悪い面も含めた，ありのままの情報を提供することをいいます。これによる採用は本音採用とも呼ばれ，採用時点での企業と求職者とのミスマッチを軽減し，定着率を高める効果が確認されています。

岩手大学がH27年度に実施した，H20年度～23年度までの卒業生調査では，入社後に印象が悪くなったと回答した者は4割近くあり，その内3割が転職しています。

⑨ その他

学生は，採用担当者からの説明では上記の他に説明者のプレゼンの仕方をよく見えています。生き生きとしているか身なりは清潔かなど，説明者を事業所様の代表者として捉え，事業所の雰囲気や推測をしています。

また，説明では事業所のパンフレットだけを使用して行うのではなく，電子機器を使用したプレゼンや製品を見せたり触らせたりするなど，魅せる工夫をすることが大切であり，説明の善し悪しが学生の興味に直結します。

キーワード

「ワーク・ライフ・バランス」，「女性が働きやすい職場環境」