



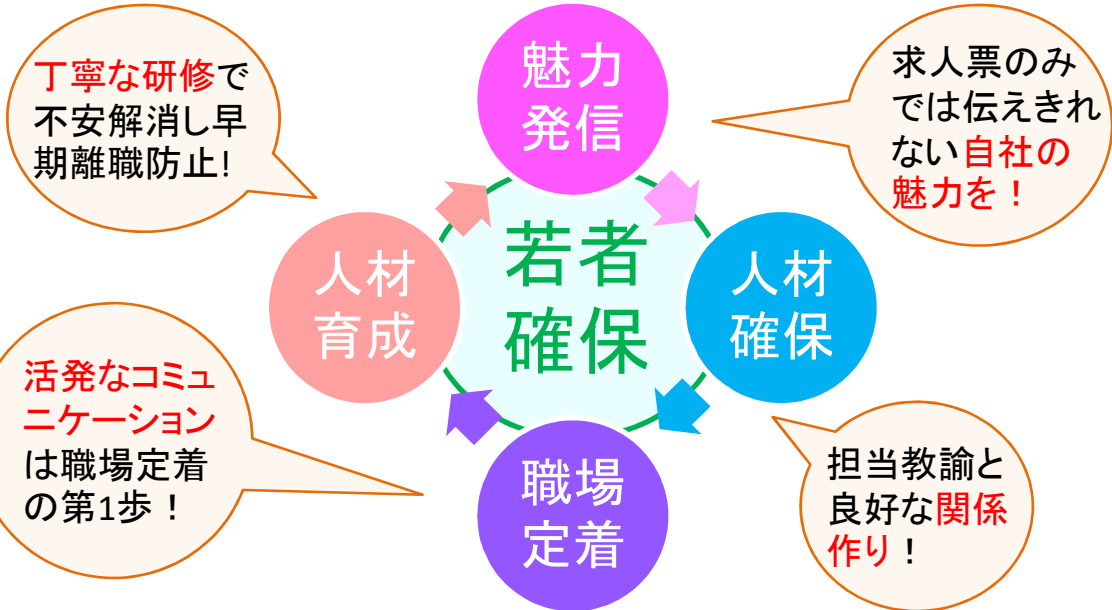
高卒者獲得や
定着のための

もっと秋田活動(もっとしゅうかつ)



大応援!

企業の皆さん、採用活動大変お疲れ様です。採用状況はいかがですか？
めでたく内定者がいる企業は、「内定者とのコミュニケーション」の取組を、
残念ながら内定者がいない企業は、引き続き「学校訪問による魅力発信」や
「求人票の記入方法の見直し」等の取組をしてみませんか？



せつかく採用できたのに!
新入社員の3人に1人は、
早期離職している現状です。



採用や教育コストが無駄になるだけではなく、新たな人材確保も難しくなります。

活動1

魅力発信

職場定着

内定者への活動

内定者に対して**定**期的な連絡、入社前職場見学、職場の情報発信などを行う。



先生

内定から採用までの期間を有効活用してもらえませんか。

内定通知はもらったけど、その後何の連絡もなく不安…。**もっと**知りたい！

学生



若年者の担い手の確保と併せ、新卒者の職場定着は重要な課題です。内定から就職までの期間を活用し、内定者の仕事理解やモチベーションの維持・向上、職場定着、保護者との信頼構築にもつながる取組をしてみませんか？実際に県内企業で行われている取組をご紹介します。

取組例



内定通知はもらったけど…どんな先輩がいるんだろう。仕事について行けるかな？親もどんな会社なのか知っていたがっているけど…

卒業

新卒者の不安を解消し、モチベーションUP！



内定通知

冬休み

卒業後入社前

就職

【課題の提供】

自社製品に関する**レポート文**や、社内報に掲載する**自己紹介文**などを提出させて、内定者としての一層の実感を！
(負担とならない量的配慮は必要)

【入社前職場見学】

本人が従事する業務を中心に説明する「**会社見学**」を実施。**保護者も一緒に見学！**保護者が職場を知ることによって職場定着につながる効果に期待！

【職場の情報発信】

SNS等で**職場の雰囲気**などを先輩社員から**定期的に発信**！
職場がより身近に感じられ、人間関係に対する不安解消に効き目が！

【就職前研修】

従事する業務を中心とした「**研修**」を実施。学生から社会人としてのと自覚！
(期間は短いものとし、自由参加とするなどの配慮が必要)
【強制参加は賃金支払いが必要】

ポイント

- ・内定後も**定期的な連絡**を入れて、学生の**不安の解消を図る**必要がある！
- ・学生のみならず**保護者にも**会社見学等を実施し、**安心を与える**必要がある！
- ・学生と**連絡を取る場合は、学校を通じて**行うこと。

注意



コミュニケーションを取る場合、①課題の提出や会社見学への参加などを強制するものでないこと、②不参加等の場合も不利益な取扱いをしないことなど、ハラスメント行為に十分留意する必要があります。また、研修等の行為が指揮命令下に置かれ、参加が義務付けられている場合は、たとえ両者の合意があっても賃金を支払う必要がありますので、ご注意ください。
ご不明な点は、最寄りのハローワーク、または秋田労働局職業安定課までお問い合わせください。

活動2

魅力
発信

人材
確保

早い時期からの魅力アピール活動

早い時期から積極的な学校訪問を行い、仕事内容を含めた企業の魅力をアピールする。



先生

県外企業は、高校2年次の秋から積極的に学校訪問し、企業の魅力や仕事内容を説明してくれるため、学生にも説明しやすい。

県内企業に就職を希望しているが、最新の企業情報をもっと知りたい！

学生



若年者は、会社にとって重要な財産です。
早い時期から学校訪問を行い、会社の仕事内容や福利厚生等を含めた企業の魅力を先生に伝えることで、高校生から選ばれる取組をしてみませんか？
実際に県内高校の先生から聞いた積極的な企業の取組をご紹介します。

高校2年

高校3年

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
学校(学生)	中旬・中間考査	2年生修学旅行	下旬～1月中旬・冬休み 上旬・期末考査	中旬・3年生大学入試センター試験	下旬・学年末考査	上旬・卒業式 上旬・高校入試	上旬・入学式	中旬・地区総体 下旬・全県総体(陸上など)	5月下旬・中間考査 上旬・全県総体	中旬・甲子園予選 上旬・期末考査	夏休み 7月下旬～8月中旬	学校祭
学校訪問												
求人・選考時期												

学校行事は各高等学校により異なります。

早い時期からあいさつを兼ね積極的に学校訪問し、魅力アピール

求人票持参で学校訪問

各高等学校では、高校2年生を対象とした「地元企業説明会」や「ジュニア・インターンシップ」を行っております。
実施時期・内容などを各高等学校にお問い合わせのうえ、積極的に参加し、自社の魅力アピールをしましょう！

高卒求人受理開始(6月1日～)

高卒求人公開(7月1日～)

勤務に必要な知識や技能を段階的に身に付けられる研修制度等を学生や先生に紹介し、入社後のキャリアイメージをもってもらうことも必要！

卒業生が学校訪問し先生への現状報告を兼ね、採用企業の魅力アピール！



推薦・選考開始(9月)

ポイント

- ・早い時期から学校訪問を行い、仕事内容等も含め、学校の印象に残る必要がある！
- ・先生は定期異動もあるため、あいさつや企業PRを兼ねて訪問する必要がある！
- ・学校行事を把握し、アポをきちんと取る必要がある！（行事によって対応が困難な場合もある）

活動3

魅力
発信

人材
育成

魅力アピールの見直し活動

本格的な採用活動になる前に、魅力アピール方法を見直す。



先生

今後の採用活動に備え、自社の魅力のアピール方法や求人票の記入の仕方などを見直してみませんか？

興味のある職種だけど、今ひとつ具体的な仕事内容や将来像のイメージがわからないなあ…。**もっと知りたい！**



学生

学生が本格的な採用活動を始める前に、自社の魅力のアピール方法や求人票の記入の仕方などを見直してみませんか？

実際に県内高校の先生から聞いた課題をもとに解決策をご紹介します。

自社の魅力をアピールする活動

大学生向けに加え、高校生や保護者向けの魅力発信は秋田県就活情報サイト「KocchAke!」を活用しましょう！

こっちゃけ検索

課題

県外企業は求人票以外にパンフレットや画像など持ってきてくれるため、学生にも仕事内容や先輩の頑張っている様子を説明しやすいが、県内企業は少ない。

対応策

求人票だけでは知り得ない、**仕事内容などがわかる資料**や**先輩社員の働いている様子等の画像**を採用活動に活用する（手作りでも構わない）。

課題

会社の魅力を**学生に直接アピール**する機会がない。

対応策

地元企業説明会や**インターンシップ**、**職場見学**などに参加・協力するほか、放課後を利用して**個別企業説明会**などを開催し、積極的に学生にアピールしている企業もある（先生や保護者にも魅力アピールできる）。

課題

求人票の**補足・特記事項**に何を記入すると学生が関心を示すかわからない。

対応策

入社後の**研修期間や内容**ほか、3年後、5年後、10年後といった**キャリアアップの過程の将来像**を記入することで、入社後のイメージをしやすくなり、関心につながる。また、年間休日数や育児休業等の取得実績のほか、レクリエーション活動に注目している学生が多くいるため、**福利厚生**等も詳細に記入する。

課題

研修期間が数日程度しかいないため、仕事に戸惑ってしまい**早期離職**につながっている。一人前になるまで**丁寧に指導**してほしい。

対応策

「見よう見まねで覚えろ」「わからないことがあったら聞け」では、「仕事が覚えられない」「期待されていない」「受け入れられていない」と感じ不安になるなどにより、早期離職につながる恐れがある。**新人の教育役を育成**した上で、**丁寧にOJT**などを行う。
厚生労働省「人材確保に「効く」事例集 一部抜粋

応援隊：秋田県雇用労働政策課、移住・定住促進課、教育庁高校教育課、秋田労働局職業安定課、ハローワーク