

# 魅力アピールに関しての声

- 若手社員をセミナーに同行させ、学生との距離を近づけている。
- 仕事のやりがいや、企業としての独自性などを説明するようにしている
- 学生さんに対して更に分かりやすく、自社の企業理念を伝えられる方法を考えていかなければならないと考えています。
- 採用専門の特別チームを編成し、会社説明会などを行っております。
- 自社ホームページを閲覧者にわかりやすく、魅力的に感じられるよう改善しております。また、募集職種をただ「営業職」とだけして募集するのではなく、当社の業務に沿った形で募集要項を分け、求職者がやる気や能力を活かす道を選ぶことができるように、求人説明の場でしっかり説明するよう心がけています。
- 今以上に企業PRにチカラを入れていく必要性は感じています。学校の就職担当者とお話をする機会がもっとあれば良いと思っています。そういった会合を労働局、ハローワーク主催で行っていただけると助かります。
- 採用募集するにあたり、自社のみならずこの業界やソフトウェア開発という仕事の魅力、おもしろさ等を学生にアピールすることが益々必要と感じている。
- ホームページ等で募集するだけではなく、合同説明会に積極的に参加しております。学生さんと直接お話をしたり、質問に真摯にお答えすることで興味をもつきっかけとなり、より理解を深めていただけると考えています。

# 魅力アピールに関しての声

- 若手の人材が不足している状況にあり、企業説明会等のリサーチや地元大学へのPRを行っている。
- 若い職員の活力を求め、積極的に合同企業説明会等に参加したり、インターンシップに取り組んでいます。
- 自社PRのため、ブログやフェイスブック等SNSを利用し、施設の近況や特徴をアピールしております。
- 業界的にも、この仕事の認知度、魅力を高める必要を感じています。今のところは、説明会に積極的に参加し、その中で直接アピールしているという状況です。
- HPにて入社後の教育体制等のアピールに努めています。
- 自社で開発した製品の説明をすることにより、夢を持っていただけるように工夫している。
- 現状の経営理念を再検討し、新たな経営理念を作成中です。
- 会社説明会の内容を変えたり、インターンシップも導入することにした。
- 弊社は、知名度が無い会社の為、弊社の魅力を学生さんにアピールできる場(説明会等)に積極的に参加しています。
- 言葉や文書だけでなくインターンシップで現場を体験したり、実際の商品の味を試してもらったりしている。

# 魅力アピールに関しての声

- 大きな会社ではありませんので、弊社に興味を持っていただくためのアピールが必要だと感じます。雇用管理の改善は、現在会社の活動目標になっています。
- まずは多くの方に「福祉」の仕事の魅力、当法人の魅力等を知っていただきたいと思い、HPの見直し等に現在取り組んでいる。
- 魅力や特徴だけでなく、仕事をするにあたって大変な部分等も含め、丁寧に説明することをやっている。
- これまでは、情報発信不足から学生に認知されなかった面があるので、企業PRを積極的に行う。
- 今年に入り、SNSを利用した募集活動に取り組んでいる。
- 業種的偏見やイメージ優先の業種選びを打開するための画像や映像を使っての自社内雰囲気や働き方を伝えたり、会社パンフレットの新たな制作、若手社員とのふれあいの場の確保など。
- 選考過程で必ず職場見学を実施する、先輩社員をリクルーターとして設定し、なんでも質問しやすい環境をつくる等、弊社の特徴をより理解していただく場を提供することを本年度より新しく始めております。
- 他社ではあまりやっていないスタイルの事業であることをアピールしています。また資格取得支援の制度や将来のキャリアアップ等も含めて説明させていただいています。

# 魅力アピールに関しての声

- 自社の魅力を伝える場所・ツール・広報・情報があると、UIターン希望学生を含めた地元就職を希望する学生に対して効果的と感じている。
- 今までではPR不足であり、いろんな手段を用いて当社の特長を伝えるようにしている。特に各学校の就職担当とのパイプ強化が必要と感じている。
- 自社の業種に対する社会の認知度が低い。仕事内容を分かりやすく表現するコンテンツの作成に取り掛かっている。
- 若手社員から実際の仕事について紹介したり、質問を受けたりすることで、より学生が身近に感じられるようにしている。また、業務に必要な資格取得を会社で支援するなどでアピールしている。
- どんな仕事をしていくのか理解してもらうことは、入社後のミスマッチを防ぐ意味でも重要なため、その説明や実際の現場を見てもらう事などを選考の中で行っている。
- 週1回程度の頻度で、少人数の学生を対象にした会社説明会を行っています。学生からも少人数なので気になっていることが聞きやすかったとの声を頂いています。
- 企業側の視点ではなく学生が知りたい情報を発信し、採用におけるミスマッチを防いでいます。
- 地方の中小企業は知名度も低いですが、なぜ大手が選ばれるのかという理由を考えると、自社の魅力を上げる必要があるという事実は明白だと思う。まずは自信をもってPRできる会社にならなければ同じ土俵には立てない。資金面で不利な中小企業が成長できるような政策が必要ではないだろうか。

# 魅力アピールに関しての声

- 学生との接点をもていないため十分なアピールができない。
- 情報を発信しなければ中小企業を見つけてもらえない厳しい状況となった。情報発信の機会があればなるべく参加したい。
- 特に営業職において、離職率などの面の負の印象をもたれやすい。
- 新卒人材の確保は今後の事業発展には必要不可欠であることは認識しているものの、日常業務の多忙に負けて、企業PR等の求人活動に注力できていない。
- ものづくりと言えども、一軒の住宅を設計施工するというプロセスが説明・紹介不足。仕事の大変さよりも、楽しみや素晴らしさを教えたい。
- 魅力を高める方法が(具体的にどうしたら良いのか)分からない。
- 若者応援宣言、インターンシップの受入等必要は感じてはいるが、残念ながら採用当事者が1名であり、体制作りができていないのが、現状であります。
- 学生の売り手市場となり、人材確保が困難な為、独自のアピール方法を考える必要があると感じている。
- 弊社のアピールの方法が分からない。
- 学生の方に興味を持ってもらうためには、とても重要な要素だと考えています。Webの説明会等も実施し、積極的に情報を解禁しています。

※同一内容の御意見については、一部掲載を省略させていただいております。