

人材採用に関する取り組み状況調査結果

県内企業にとって「人材確保」が喫緊の課題として掲げられる中で、2022年春入社に向けた採用活動の取り組み状況を把握するため、福井県経営者協会では「人材採用に関する取り組み状況調査」を実施しました。6月初旬より、福井県経営者協会会員企業に加え新規大卒者の採用活動に取り組む企業（計296社）に調査を実施し、154社（製造業62社、非製造業92社）より回答をいただき、調査結果をまとめた。

調査期間 令和4年6月3日～6月17日
 調査対象企業 福井県経営者協会会員企業の内208社
 新規大卒者の採用活動企業 88社 計296社
 回答企業 154社（回答率52.0%）

【回答企業の概要】

		従業員規模（社）							合計
		50人未満	50～100人	100～200人	200～300人	300～500人	500～1,000人	1,000人以上	
製造業 (62社)	繊維	1	1	3	3			1	9
	機械・金属	2	3	5	1	2	1		14
	電機・電子		2	1		1	1	1	6
	化学	1	1		2	2	2		8
	鉄工		1						1
	窯業・土石	1		1					2
	眼鏡	1		1					2
	食品	3	1	2					6
	その他製造業	4	1	5	3			1	14
非製造業 (92社)	建設	9	7	5	1		1		23
	運輸・倉庫	1			2	2			5
	卸・小売業	2	6	6	1	7	1		23
	情報・メディア	3	2	4	3				12
	金融・証券	1					1	2	4
	医療福祉			2	1	1			4
	飲食・サービス	2		2		1			5
	専門サービス	1	2	2	1			1	7
	その他	3			2	1	1	2	9
合計		35	27	39	20	17	8	8	154

グラフの中で表示している数値等は、回答企業合計での割合や企業数を示しています。

【調査結果の概要】

1. 人材採用の取り組み

- ① 人材採用の取り組みは、昨年度と同様に「新卒大学生等採用」に取り組む企業の割合が高いものの、「中途採用」に取り組む企業の割合が増加した。
- ② 近年の新卒採用者の数は昨年度より「増やしている」企業の回答が増加しており、新型コロナウイルス感染状況が落ち着きを見せる中、企業の採用意欲は回復傾向にあるとみられるが、「採用したいが採れない」と回答する企業も増加している。
- ③ 勤務条件など改善について、「中途採用」に取り組む企業の割合の増加とともに「中途採用者の募集賃金の引上げ」に取り組む企業の割合が増加した。
- ④ 時期にとらわれずに学生を採用する「通年採用」については、「積極的に取り組みたい」と回答する企業が約半数となっているが、あまり取り組みに「積極的ではない」企業が半数を若干上回った。

2. 令和4年春入社採用実績

- ① 今春入社採用の実績では、全体で採用計画数 1,363 人、採用実績 879 人で、採用人数でみた達成率は 64.5%となった（回答企業ごとの達成率の平均は 73.8%）。
- ② 選考への応募倍率では、採用計画の「10 倍以上」の応募者を集める企業が 14.0%ある反面、「計画数に満たない」企業は 21.8%あり、うち「応募者なし」の企業も 6.2%ある。
- ③ 採用計画に対する内定者数では、「2 倍以上」とした企業が 9.0%ある反面、「内定者なし」となった企業も 9.8%あり、応募者がありながら内定に至らなかった企業も 4 社あった（採用実績が計画数以上となった企業の内定を出した平均倍率は 2.0 倍）。
- ④ 採用計画 1 人当たりの採用費用では、平均 27.1 万円で昨年調査の 1.8 万円減となった。1 人当たりの採用費用が「10 万円未満」の企業が 33.9%あるが、「100 万円以上」の企業も 6.3%あり、企業間の差が大きい。
- ⑤ 採用活動費用総額では、1 社当たりの平均が 176.2 万円で、全体の割合では「100 万円台」の企業が 18.5%で最も高く、「10 万円未満」の企業が 22.7%あるが、「500 万円以上」を掛けている企業が 5.9%あり、総額についても企業間の差が大きい。

3. 今後の採用活動の取り組み

- ① 採用担当者の悩みとして挙げられている「応募者の質の低下」や「応募者数の減少」などについて改善を図っていくため、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」や「インターンシップの充実」が課題であると感じている。
- ② 採用活動においての課題を解決するため、学生との接点づくりとして影響が大きいと捉えている「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」や、「自社ホームページのリニューアル」などの会社 P R、内定辞退防止のための「内定者のフォロー」に取り組まれている。

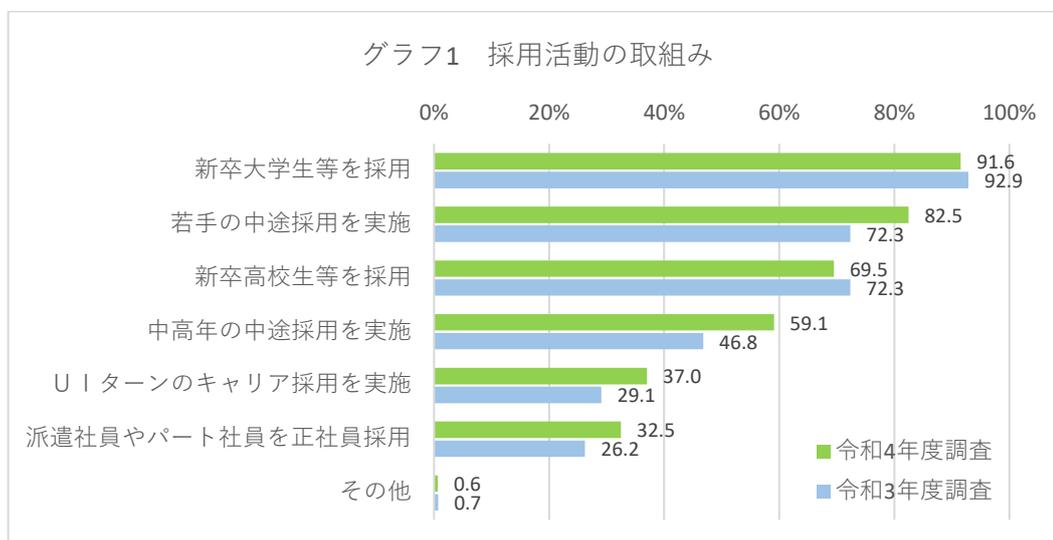
【調査結果】

Ⅰ. 人材採用の取り組みについて

1. 採用活動の取り組み

採用活動の取り組みでは、「新卒大学生等を採用」が91.6%で最も高く、「若手の中途採用を実施」が82.5%、「新卒高校生等を採用」69.5%、「中高年の中途採用を実施」59.1%、「UIターンのキャリア採用を実施」37.0%、「派遣社員やパート社員を正社員採用」32.5%と続いた。

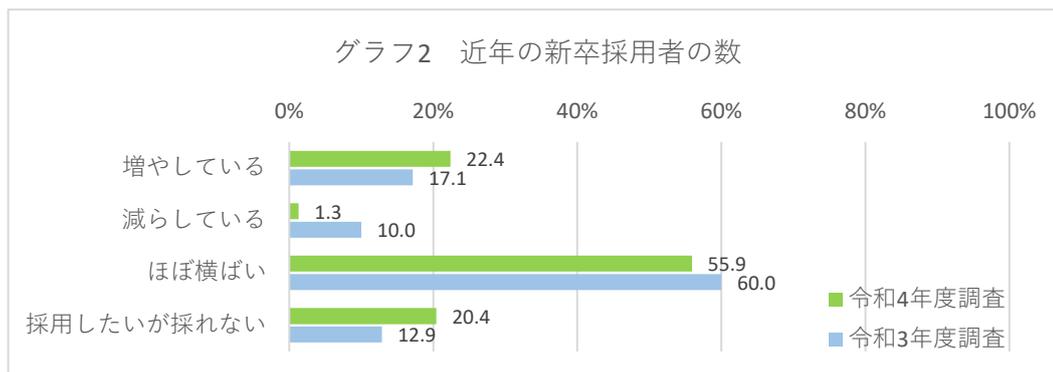
昨年の調査結果と比較すると、特に「中途採用」に関する取り組みが増加し、「中高年の中途採用を実施」が12.3ポイント、「若手の中途採用を実施」が10.2ポイント、「UIターンのキャリア採用を実施」が7.9ポイントそれぞれ増加している。「新卒採用」に関する取り組みについては、全体割合としては高いものの、「新卒高校生等を採用」が2.8ポイント、「新卒大学生等を採用」は1.3ポイントいずれも昨年より減少している。



2. 近年の新卒採用者の数

大卒・高卒を含め新卒者の採用の動向については、「ほぼ横ばい」が55.9%と半数を超えている。「増やしている」が22.4%ある反面、「採用したいが採れない」との回答も20.4%に上っている。

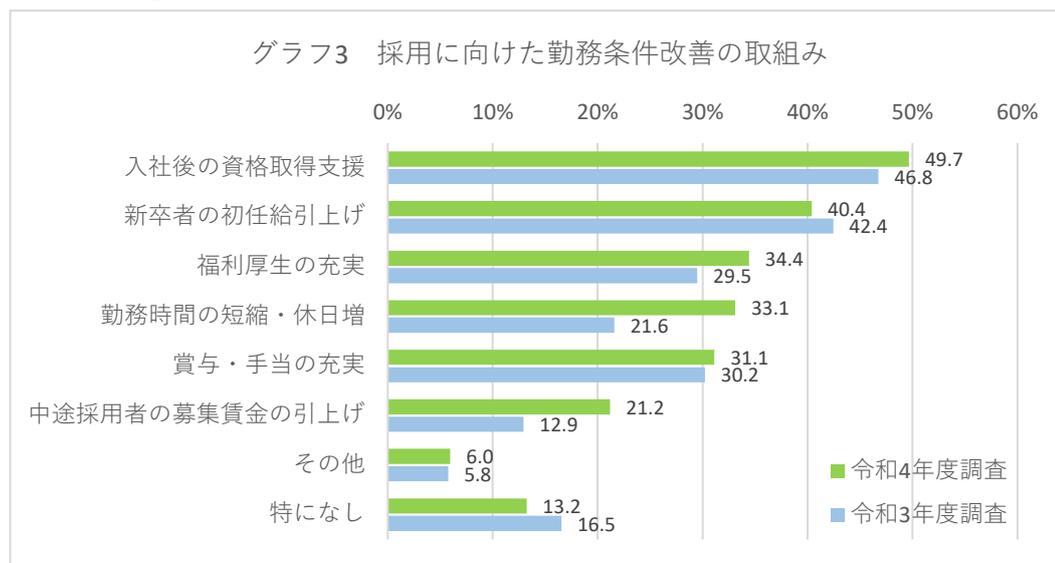
昨年の調査結果と比較すると、新型コロナウイルスの感染状況も落ち着きを見せる中、「増やしている」との回答が5.3ポイント増加し、「減らしている」は8.7ポイント下回った。一方で、「採用したいが採れない」は7.5ポイント増加しており、昨年と比べ新卒者の採用に苦戦している企業の増加が窺える。



3. 採用活動の改善に向けて、勤務条件などに取り組んでいること

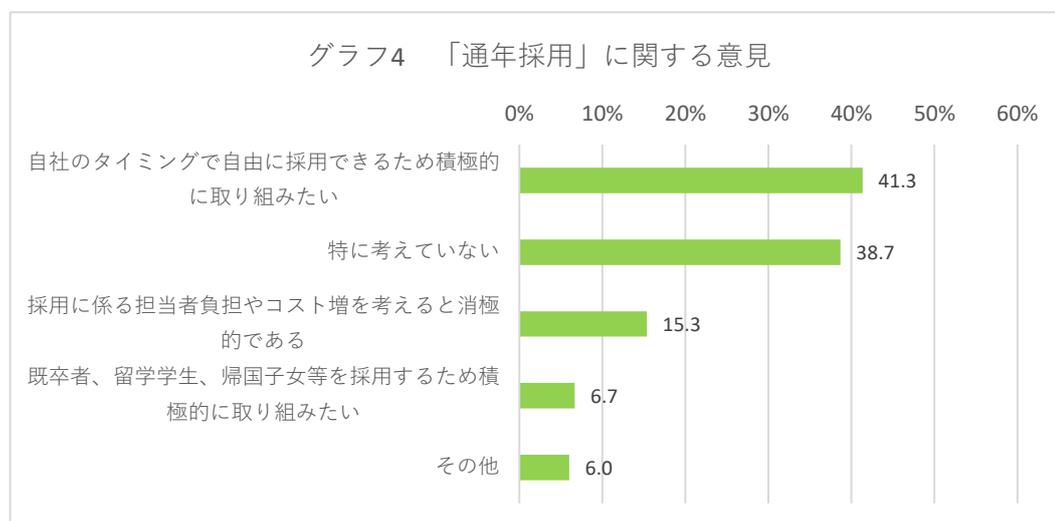
採用活動の改善に向けて勤務条件などの改善に取り組む企業は多く、内容としては、「入社後の資格取得支援」を行っている企業が49.7%で最も多く、「新卒者の初任給の引上げ」40.4%、「福利厚生 の充実」34.4%、「勤務時間の短縮・休日増」33.1%と続いた。

昨年の調査結果と同様、「入社後の資格取得支援」の回答割合が最も高く、2.9ポイント増加している。また、昨年の調査と比較して、「勤務時間の短縮・休日増」が11.5ポイントと大きく増加した。全体の回答割合が2番目に高い「新卒者の初任給引上げ」が2.0ポイント減少に対し、「中途採用者の募集賃金の引上げ」が8.3ポイント増加している。



4. 時期にとらわれずに学生を採用する「通年採用」に関する意見

通年採用に関する意見として複数回答で聞いたところ、41.3%の企業が「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」と回答し、「既卒者、留学学生、帰国子女等を採用するため積極的に取り組みたい」6.7%と合わせて全体の48.0%の企業が積極的に取り組みたいと回答している。「通年採用」にはあまり積極的ではない「特に考えていない」が38.7%、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」が15.3%で、「通年採用」に積極的な企業の割合を若干上回った。

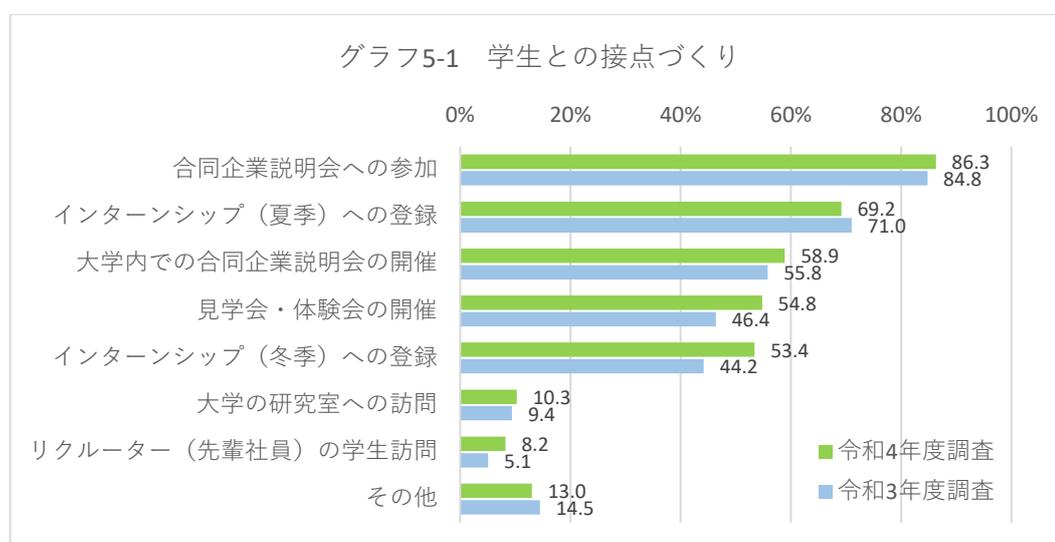


II. 新規大学等卒業者（新卒者）の採用について

5. 学生との接点づくり

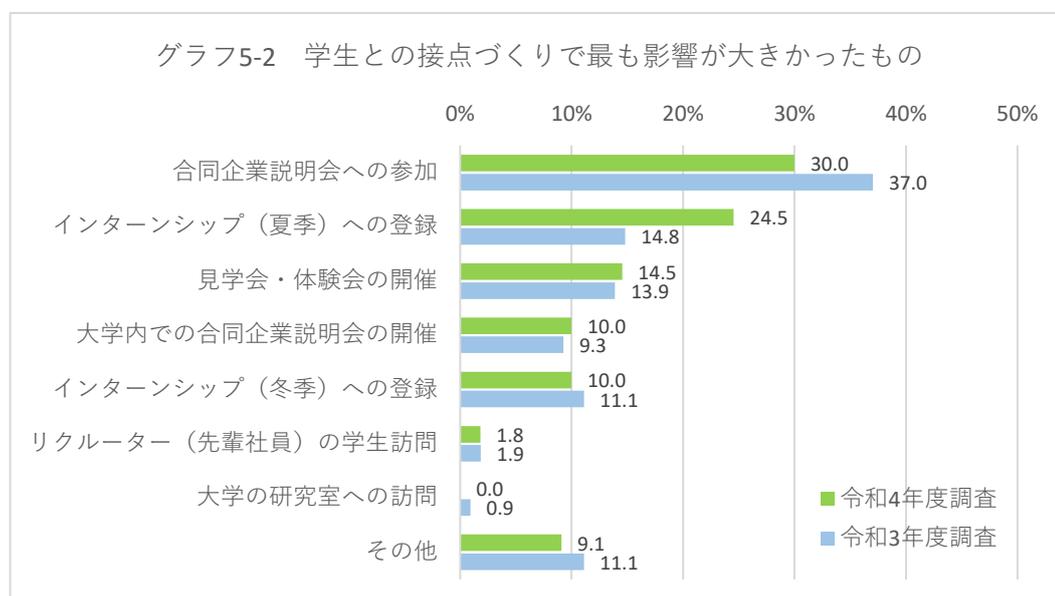
学生との接点づくりについては、「合同企業説明会への参加」が86.3%で最も高く、「インターンシップ（夏季）への登録」69.2%、「大学内での合同企業説明会の開催」58.9%、「見学会・体験会の開催」54.8%、「インターンシップ（冬季）への登録」53.4%と続いた。その他の回答では、自社主催の会社説明会実施や、高校生の会社見学会、キャリアセンター訪問、ナビサイトの活用などが挙げられている。

昨年の調査結果と同様の回答割合順となっており、特に「インターンシップ(冬季)への登録」が9.2ポイント、「見学会・体験会の開催」が8.4ポイント増加した。



学生との接点づくりで最も影響が大きかったものは、「合同企業説明会への参加」が30.0%で最も高く、「インターンシップ（夏季）への登録」24.5%、「見学会・体験会の開催」14.5%と続いた。

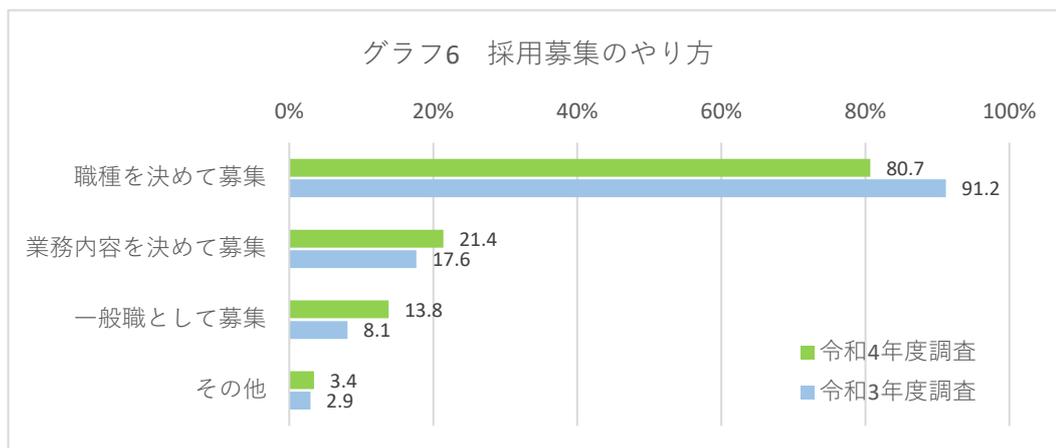
昨年の調査結果と比較して、「合同企業説明会への参加」は7.0ポイント減少し、「インターンシップ（夏季）への登録」が9.7ポイント増加した。「インターンシップ（夏季）への登録」が学生との接点づくりの機会として最も影響が大きいと捉えている企業の増加が窺える。



6. 採用募集のやり方

採用募集のやり方については、「職種を決めて募集」の回答割合が最も高く、全体の8割を超えている。

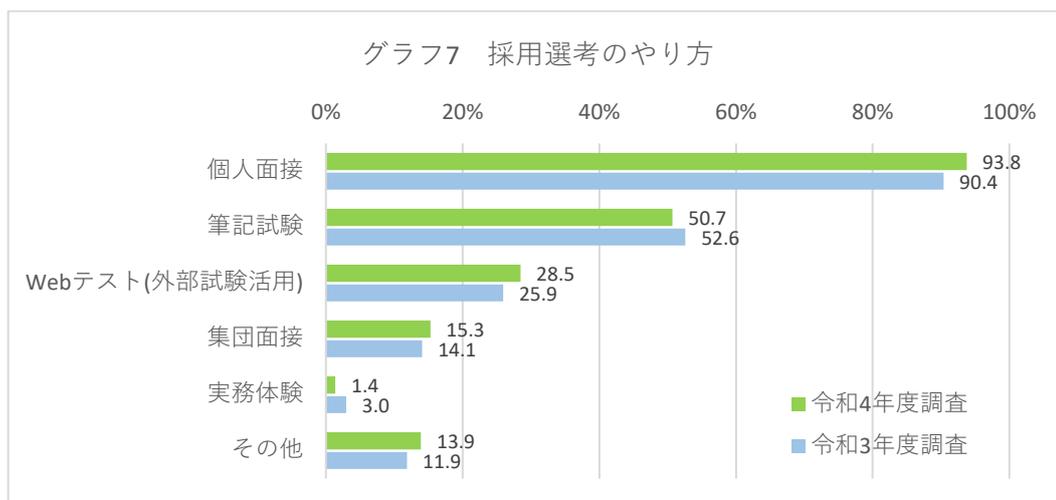
昨年の調査結果と同様、「職種を決めて募集」の回答割合が最も高いが、昨年と比較して10.5ポイント減少している。「業務内容を決めて募集」が3.8ポイント、「一般職として募集」が5.7ポイントそれぞれ増加しており、「職種」を決めずに採用募集をする企業が増加傾向にあることが窺える。



7. 採用選考のやり方

採用選考のやり方については、「個人面接」が93.8%で最も高く、「筆記試験」50.7%、「webテスト(外部試験活用)」28.5%、「集団面接」15.3%と続いた。

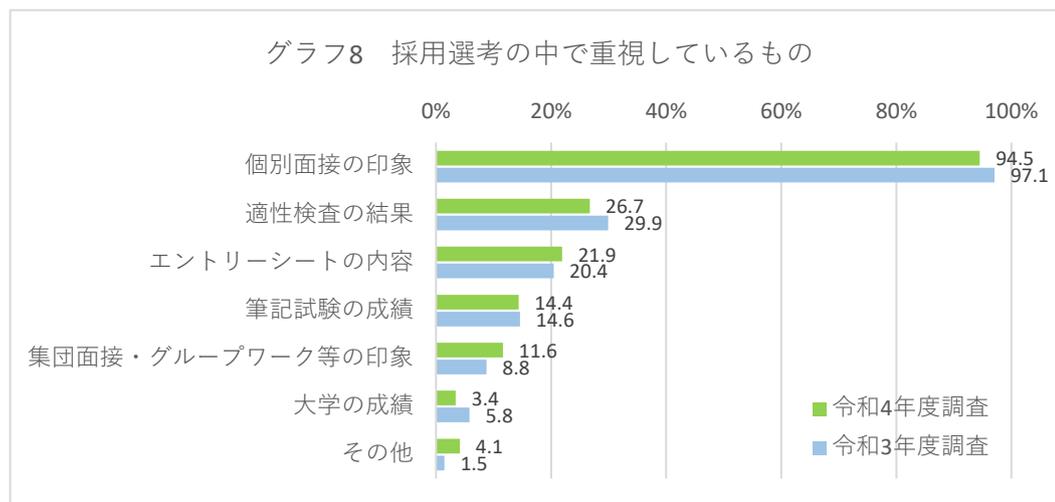
昨年の調査結果と同様の回答割合順となっており、「個人面接」は3.4ポイント増加した。個人面接に加え筆記試験(作文を含む)と適性検査など複数の資料を基に選考を進められていることが窺われる。



8. 採用選考の中で重視しているもの

採用選考の中で重視しているものの上位2つを聞いたところ、「個別面接の印象」が94.5%で最も高く、「適性検査の結果」26.7%、「エントリーシートの内容」21.9%と続いた。具体的には、個別面接時の受け答え等から「人物像」や「人柄」を評価したり、「対話力・コミュニケーション能力」、「当社で働きたいという熱意」などが重点ポイントとして挙げられている。

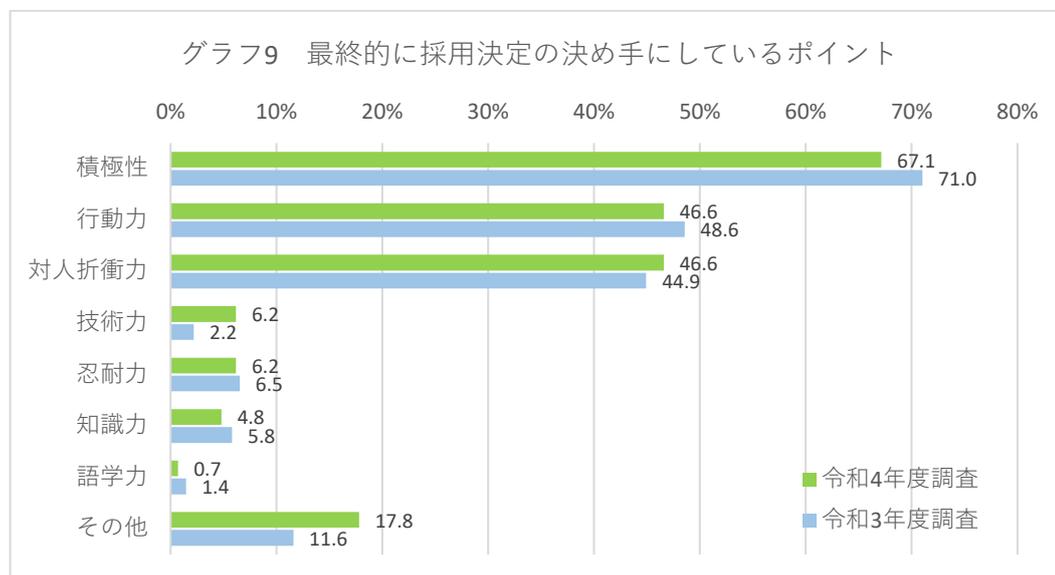
昨年の調査結果と比較すると、上位2つである「個別面接の印象」は2.6ポイント、「適性検査の結果」は3.2ポイントそれぞれ減少した。一方で、「エントリーシートの内容」が1.5ポイント、「集団面接・グループワーク等の印象」が2.8ポイントそれぞれ増加している。



9. 最終的に採用を決定するに当たって決め手にしているポイント

最終的な採用決定の決め手にしているポイント上位2つを聞いたところ、「積極性」が67.1%で最も高く、次いで「行動力」および「対人折衝力」がそれぞれ46.6%となっている。個別面接の印象から把握した人物像で「積極性」や「行動力」、「対人折衝力」を判断し、採用決定の決め手としていることが窺われる。

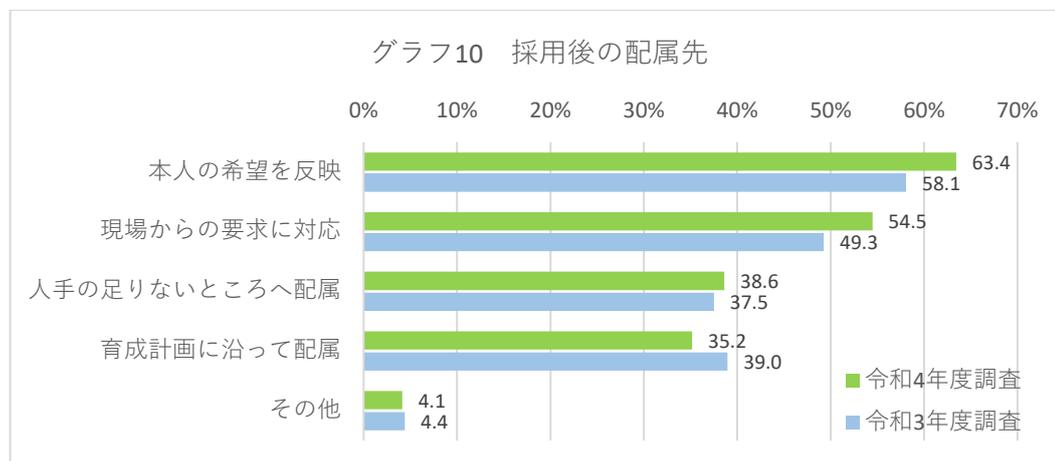
昨年の調査結果と比較すると、回答割合が高い「積極性」が3.9ポイント、「行動力」が2.0ポイントそれぞれ減少し、「対人折衝力」が1.7ポイント、「技術力」が4.0ポイントそれぞれ増加した。



10. 採用後の配属先はどのように決めているか

採用後の配属先については、「本人の希望を反映」が63.4%、「現場からの要求に対応」54.5%、「人手の足りないところへ配属」38.6%、「育成計画に沿って配属」35.2%と続いた。その他の回答としては、「本人の適性」や、「通勤距離」を考慮した配属が挙げられている。

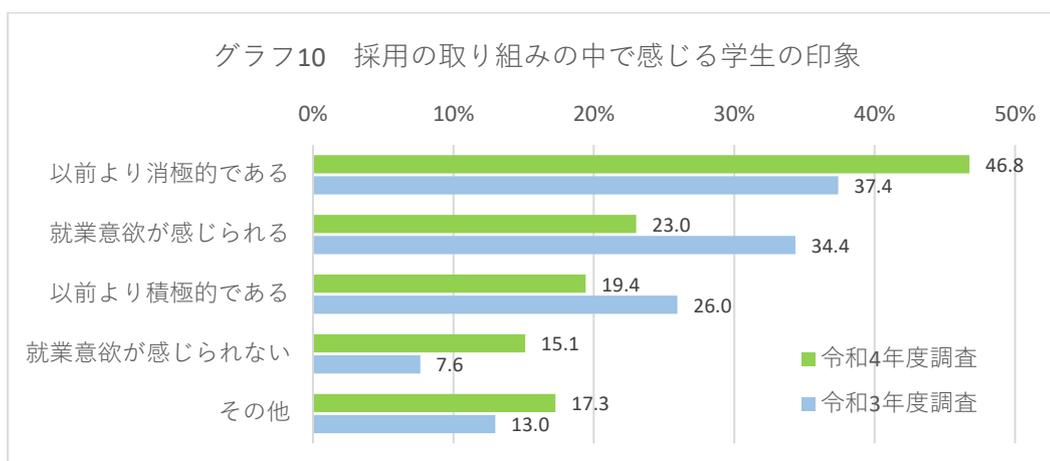
昨年の調査結果と比較すると、「人手の足りないところへ配属」の回答割合順が「育成計画に沿って配属」を上回っており、人手不足の影響が窺える。



11. 採用の取り組みの中で感じる学生の印象

採用の取り組みの中で感じる学生の印象については、「以前より消極的である」が46.8%、「就業意欲が感じられる」23.0%、「以前より積極的である」19.4%、「就業意欲が感じられない」15.1%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、「以前より消極的である」が9.4ポイント、「就業意欲が感じられない」が7.5ポイント増加し、「就職意欲が感じられる」が11.4ポイント減少しており、学生の印象として「消極的」と感じている企業の増加が顕著になっている。



1 2. 令和4年4月入社の一考活動での採用計画数、応募者数、内定者数、入社人数

今春入社の一考活動において、採用計画から実際の一社数まで具体的な人数を回答いただいた。

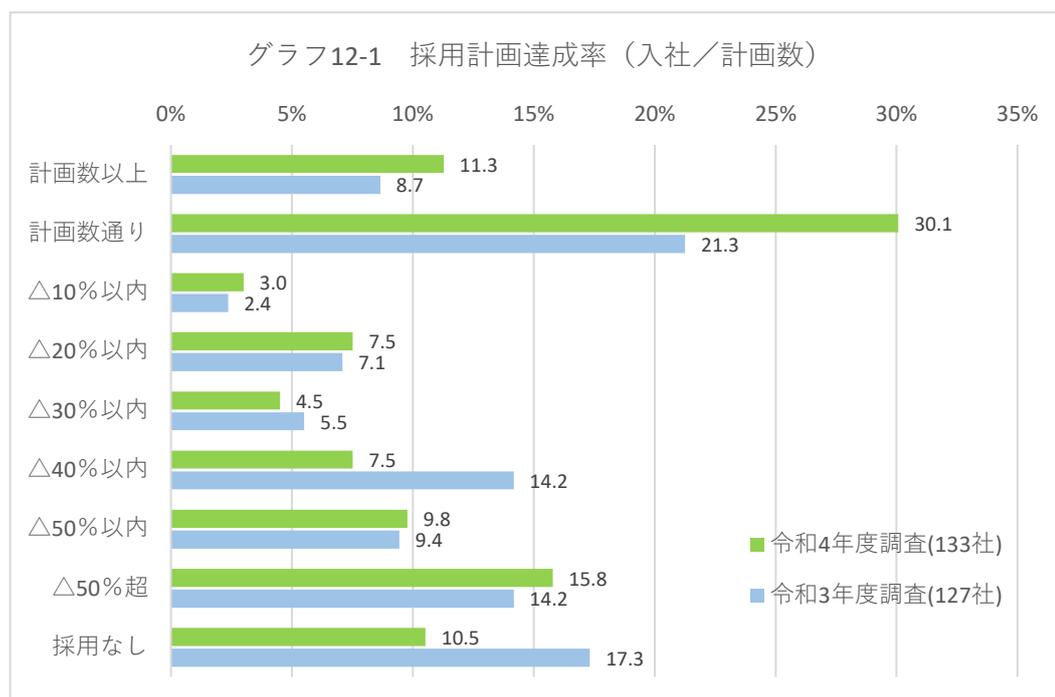
(1) 採用計画及び採用実績

回答いただいた採用計画数の合計は 1,363 人、採用実績数の合計は 879 人で、採用人数でみた達成率は 64.5% となり、回答企業ごとの達成率の平均は 73.8% となっている。

昨年の一考結果と比較すると、全体の達成率は 22.2 ポイント減少したが、回答企業ごとの達成率の平均は 8.6 ポイント増加した。

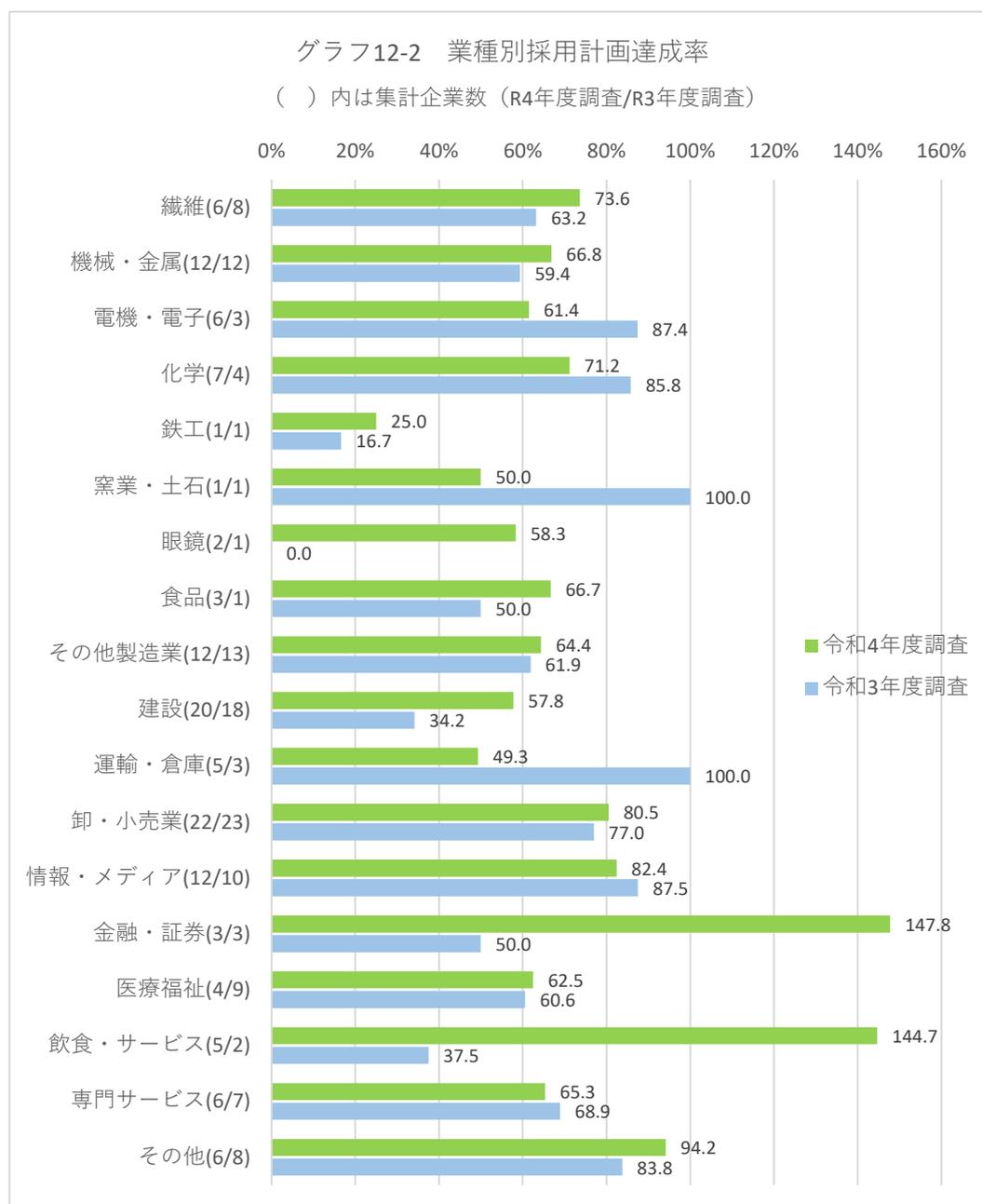
採用計画数と採用実績数を回答いただいた企業 133 社の達成率をみたものが次のグラフ 12-1 で、「計画数を超える」採用ができた企業は 11.3% (15 社)、「計画数通り」は 30.1% (40 社) あるが、計画通りの採用ができなかった企業は 58.6% (78 社) に上り、うち 10.5% (14 社) は「採用なし」となっている。

昨年の一考結果と比較すると、「計画数を超える」採用ができた企業は 2.6 ポイント増加、「計画数通り」採用ができた企業については 8.8 ポイント増加した。また、採用実績が計画数の半数を下回った企業は 15.8% で 1.6 ポイント増加しているが、「採用なし」は 6.8 ポイント減少した。昨年と比較して回答企業ごとの採用計画達成率は回復の傾向がみられる。



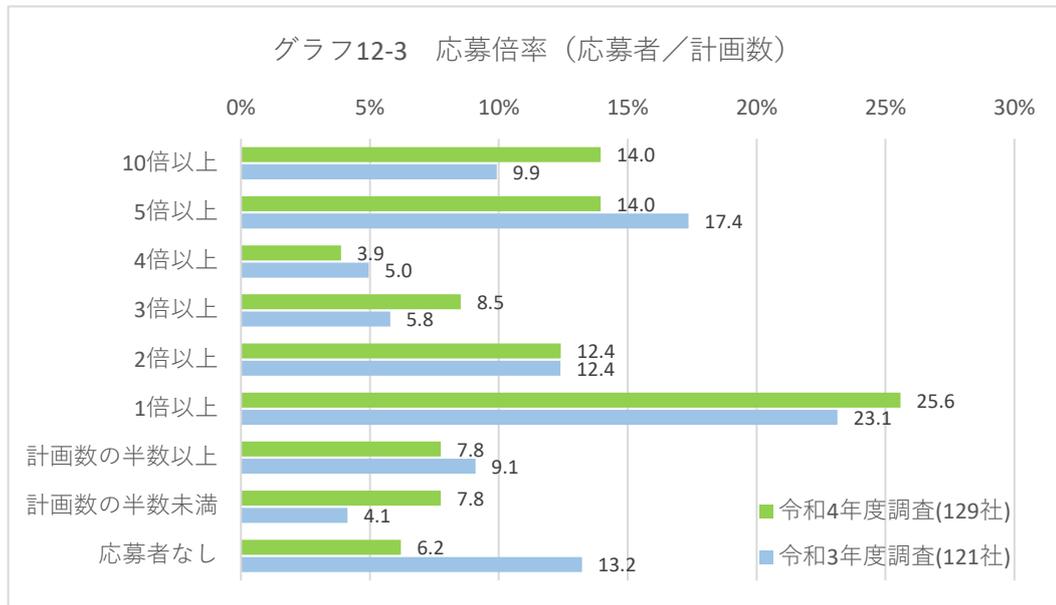
回答いただいた企業の業種別で達成率（回答企業の単純平均）をみたものが次のグラフ 12-2 で、回答企業が少ない業種もあるが、「金融・証券」、「飲食・サービス」で計画数を超える（140%以上）採用ができており、「卸・小売業」、「情報・メディア」で達成率が80%を超えた。一方で、「鉄工」、「運輸・倉庫」では達成率が50%を下回った。

昨年の調査結果と比較すると、製造業では「繊維」、「機械・金属」、「鉄工」、「眼鏡」、「食品」の5業種、非製造業では「建設」、「卸・小売業」、「金融・証券」、「医療福祉」、「飲食・サービス」の5業種で達成率が昨年より増加した。



(2) 選考への応募者数

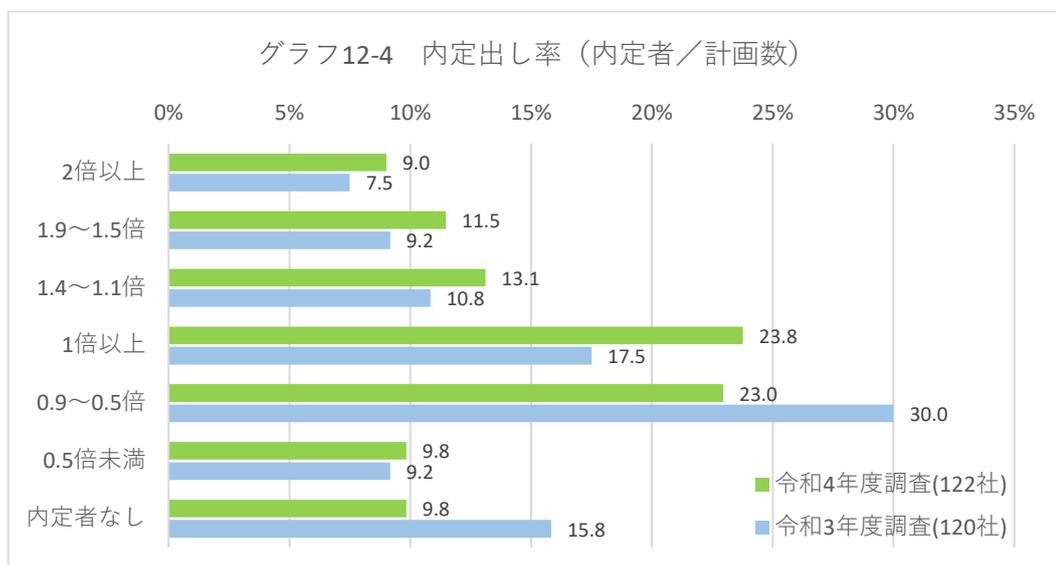
回答いただいた企業 129 社のうち、採用計画数の 2 倍以上の応募があった企業は 52.8% (68 社) で、昨年の調査結果と比較すると 2.4 ポイント (7 社) 増加した。一方で、採用計画人数に満たない企業は 21.8% (28 社) で、昨年の調査結果と比較して 4.6 ポイント (4 社) 減少し、うち 6.2% (8 社) が「応募者なし」となっており、昨年の調査結果と比較して 7.0 ポイント (8 社) 減少した。



(3) 内定者数

採用計画数に対する内定者 (内々定者) 数は、回答いただいた企業 122 社のうち、「2 倍以上」が 9.0% (11 社)、「1.9~1.5 倍」が 11.5% (14 社)、「1.4~1.1 倍」が 13.1% (16 社)、「1 倍以上 (計画通り)」が 23.8% (29 社) となっており、昨年の調査結果と比較して 1 倍を超えた企業は 12.4 ポイント増加した。一方で、内定者が計画数に至らなかった企業は 42.6% (52 社) に上り、うち「内定者なし」も 9.8% (12 社) あるが、昨年の調査結果と比較すると 12.4 ポイント減少した。

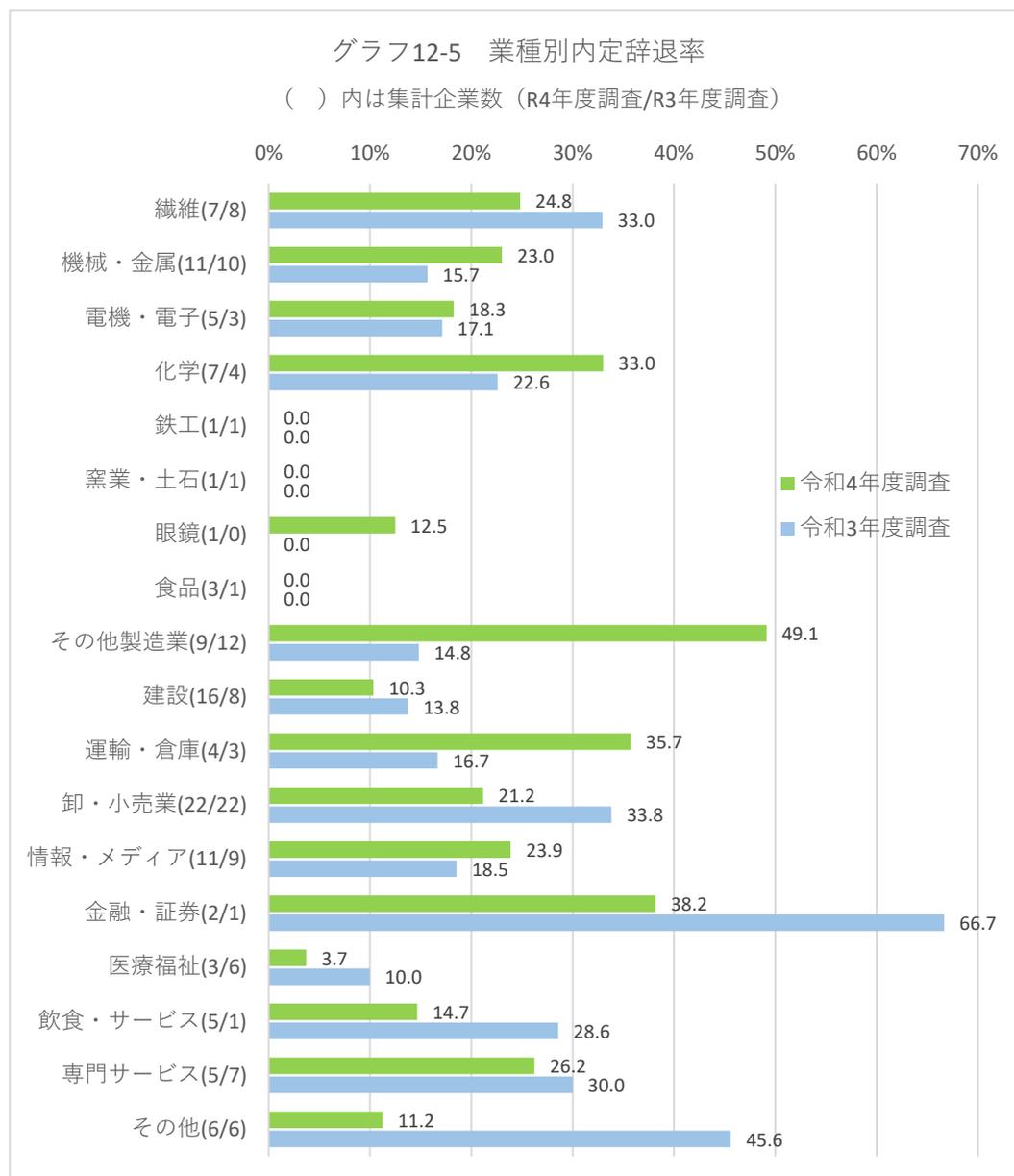
採用実績が計画数以上となった 15 社の内定を出した倍率を平均すると昨年と同様 2 倍となっており、採用計画に対して内定者数が最も多い企業では、計画数の 4 倍となっている。一方で、応募者がありながら内定に至らなかった企業も 4 社あり、昨年より 1 社増加した。



(4) 内定辞退者数

内定者数に対する内定辞退者の平均割合を業種別で見たものが次のグラフ 12-5 で、回答企業が少ない業種もあるが、製造業で「繊維」、非製造業で「建設」、「卸・小売業」、「金融・証券」、「医療福祉」、「飲食・サービス」、「専門サービス」では昨年の調査結果と比較して辞退率が減少した。特に、「金融・証券」では28.5ポイント減少となった。

辞退率が高い傾向にあるのが、製造業で「化学」、非製造業で「運輸・倉庫」、「金融・証券」で、特に「運輸・倉庫」は昨年の調査結果と比較して辞退率が19.0ポイント増加した。一方で、「医療福祉」は、昨年の調査結果と同様辞退率が低い傾向にあり、6.3ポイント減少している。



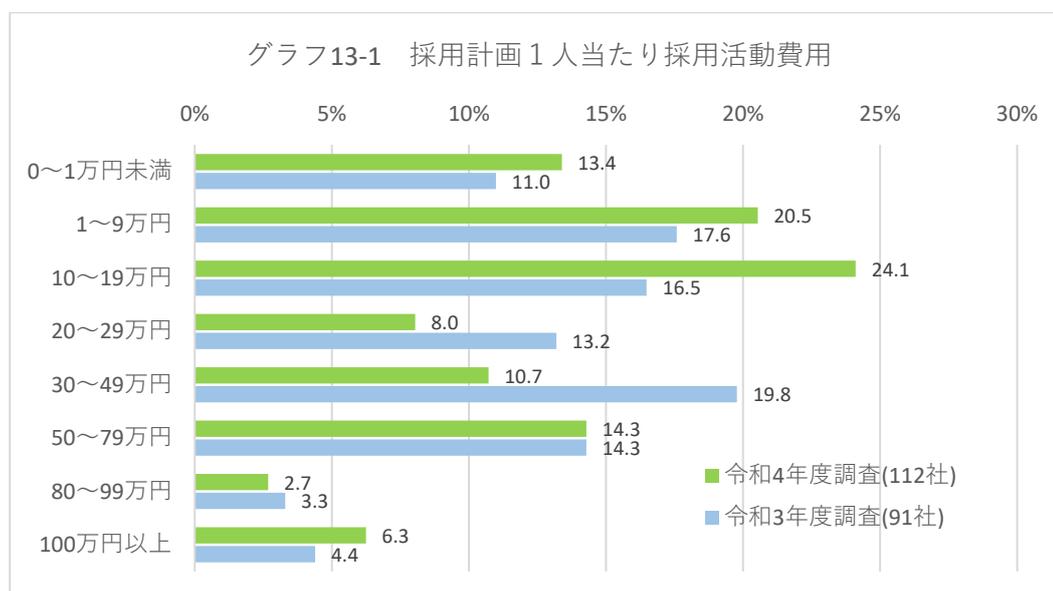
1.3. 採用活動に掛かる費用

(1) 採用計画数1人当たり採用活動費用

回答いただいた企業 112 社の採用計画一人当たりの採用費用は平均 27.1 万円で、昨年調査と比較して 1.8 万円減少となっている（製造業で 25.8 万円（1.7 万円減）、非製造業で 27.9 万円（2 万円減））。

全体の割合では、10 万円～19 万円を掛けている企業が 24.1%で最も多く、昨年の調査と比較して 7.6 ポイント増加し、次いで 1 万円～9 万円が 20.5%と続いた。昨年の調査で回答割合が最も高かった 30 万円～49 万円は 10.7%で 9.1 ポイント減少となった。

10 万円未満の企業は 33.9%で、昨年の調査結果と比較して 5.3 ポイント増加した。100 万円以上を掛けている企業は 6.3%で、昨年の調査結果と比較して 1.9 ポイント増加した。

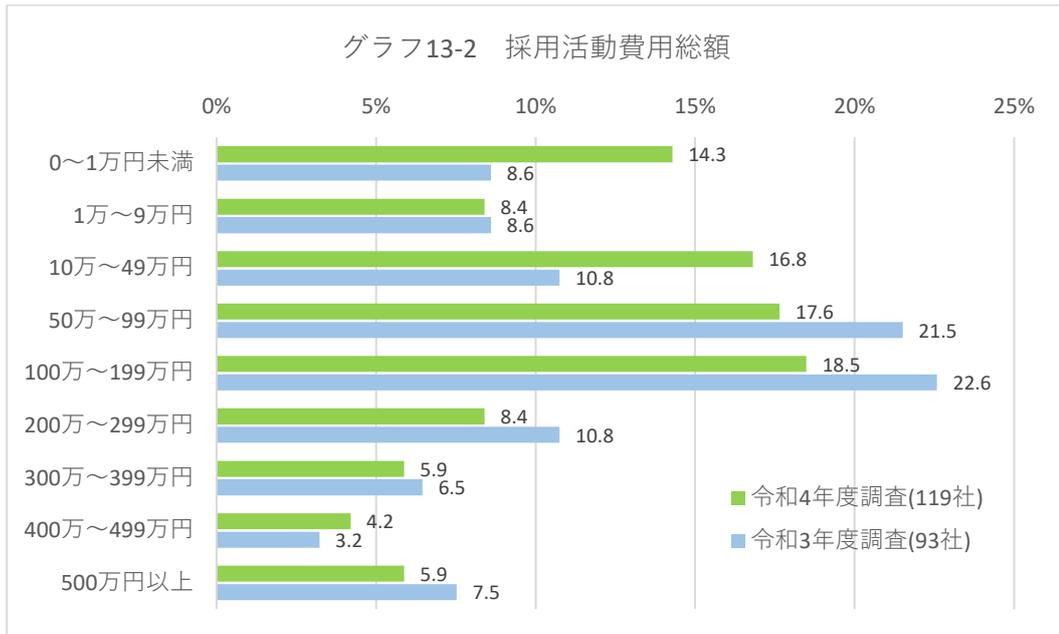


(2) 採用活動費用総額

回答いただいた 119 社の総額は 2 億 972 万円で、昨年調査と比較して 5,667 万円増加した（製造業で 1 億 391 万円（3,464 万円増）、非製造業で 1 億 581 万円（2,204 万円増））。1 社当たりの平均は全体で 176.2 万円（11.6 万円増）、製造業平均 225.9 万円（0.5 万円増）、非製造業平均で 144.9 万円（11.6 万円増）となった。

全体の割合では昨年の調査と同様、100 万円台が 18.5%で最も高く（4.1 ポイント減）、次いで 50 万円～99 万円が 17.6%（3.9 ポイント減）と続いた。また、10 万円～49 万円の企業が 16.8%で昨年の調査と比較して 6.0 ポイント増加し、1 万円未満の企業は 14.3%で 5.7 ポイント増加した。

10 万円未満の企業が 22.7%ある反面、500 万円以上を掛けている企業が 5.9%あり、企業によってばらつきが大きい。

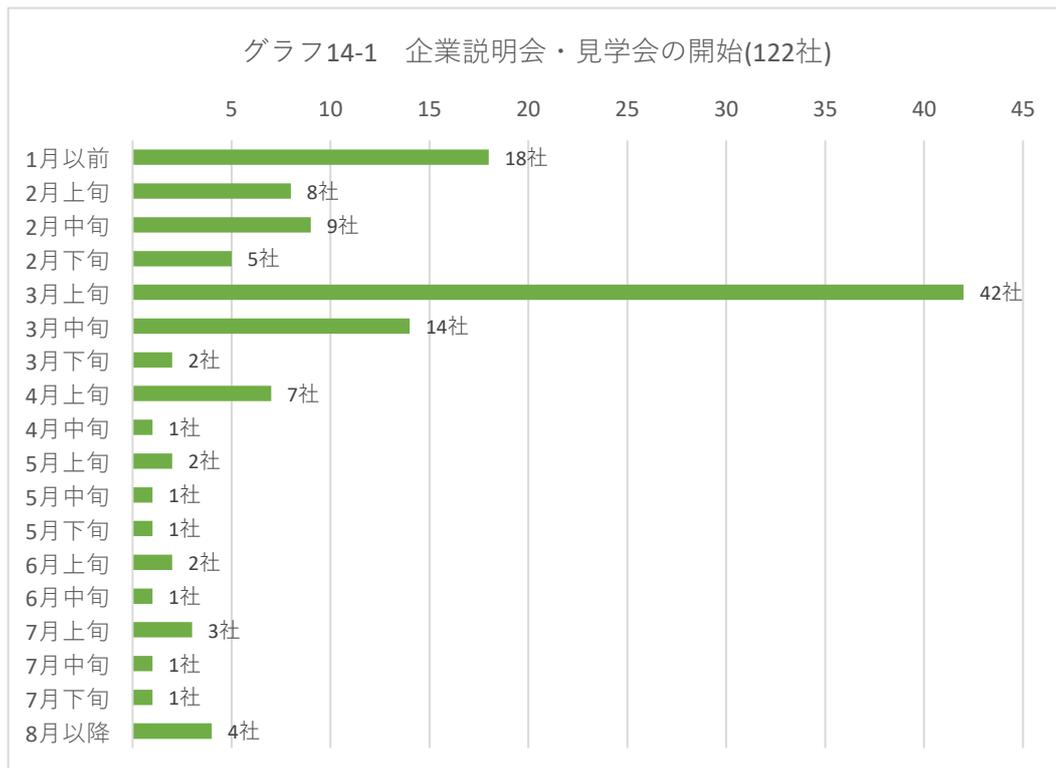


1 4. 企業説明会やエントリー、選考、内々定通知の時期

各企業の採用活動の各プロセス開始時期について回答いただき、それぞれグラフにまとめた。採用活動は、昨年の調査結果と同様に全体的に早期化しているが、企業により開始時期や通知時期のばらつきが見られる。

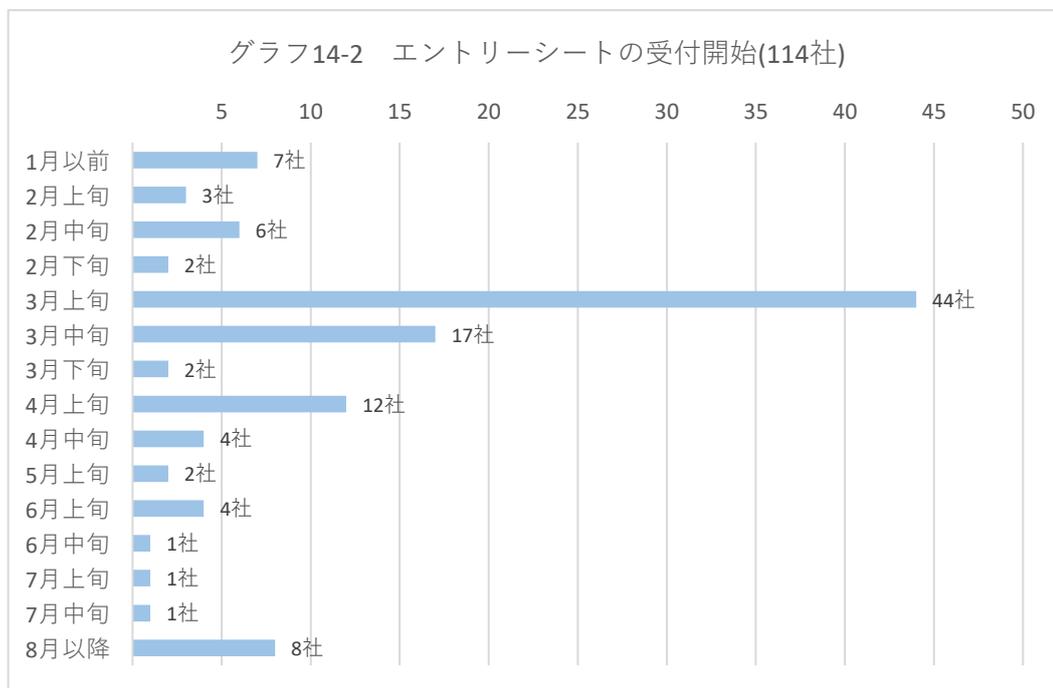
(1) 企業説明会・見学会の開始

企業説明会・見学会の開始は「3月上旬」が122社のうち42社と最も多く、3月中に58社の企業が開始しているが、2月以前にスタートする企業も40社あり、3月中に6割以上の企業が開始していた昨年と比較して早期に取り組む企業が増えている。



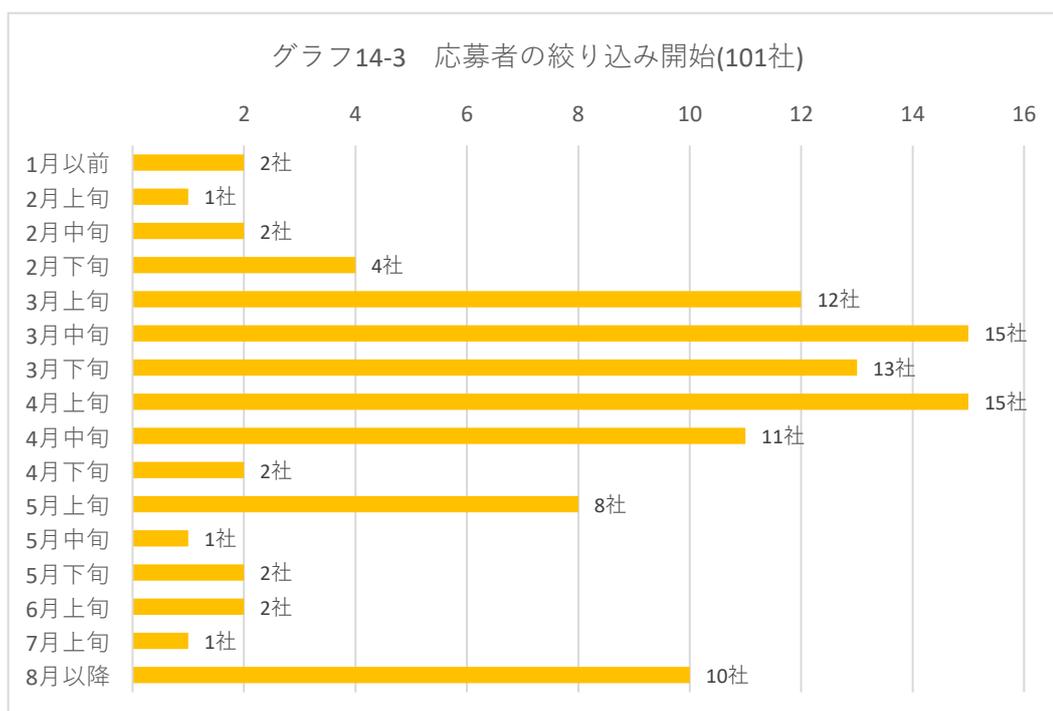
(2) エントリーシートの受付開始

入社試験に向けたエントリーシートの受付開始についても、「3月上旬」が114社のうち44社と最も多く、3月上旬から4月上旬にかけて6割以上にあたる75社の企業が受付を開始している。2月以前にスタートする企業も18社あり、昨年度よりも早期に取り組む企業が増えている。



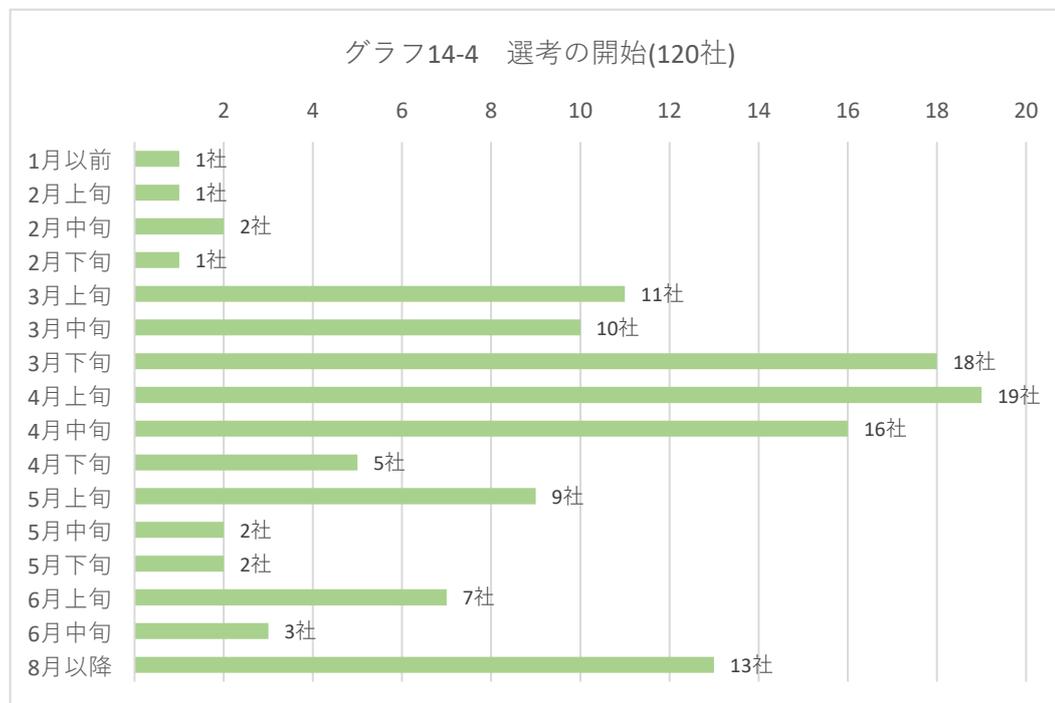
(3) 応募者の絞り込み開始

入社試験に向けた応募者の絞り込み開始は、101社のうち「3月中旬」と「4月上旬」がそれぞれ15社で最も多くなっている。全体の6割以上の企業は、3月上旬から4月中旬の期間で選考に進む学生をある程度絞り込んでおり、8月以降に絞り込みを開始する企業も見られる。



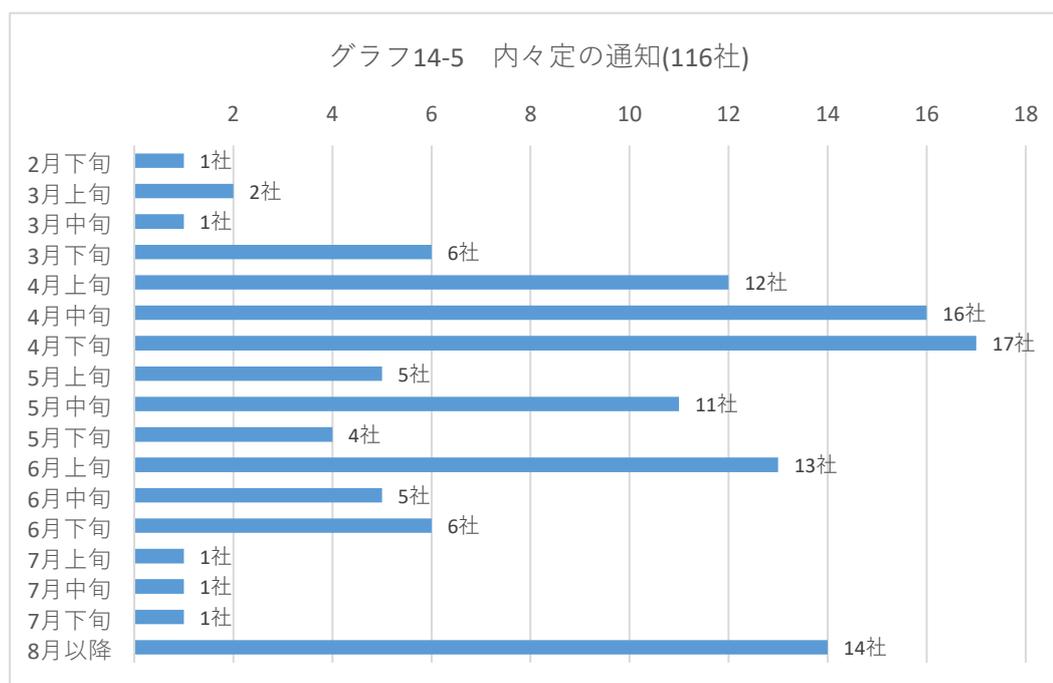
(4) 選考の開始

選考の開始時期は昨年と同様、「4月上旬」が120社のうち19社と最も多く、全体の6割以上の企業が、3月上旬から4月中旬の期間で選考を開始している。応募者の絞り込み開始と同様8月に入って選考を開始する企業も見られる。



(5) 内々定の通知

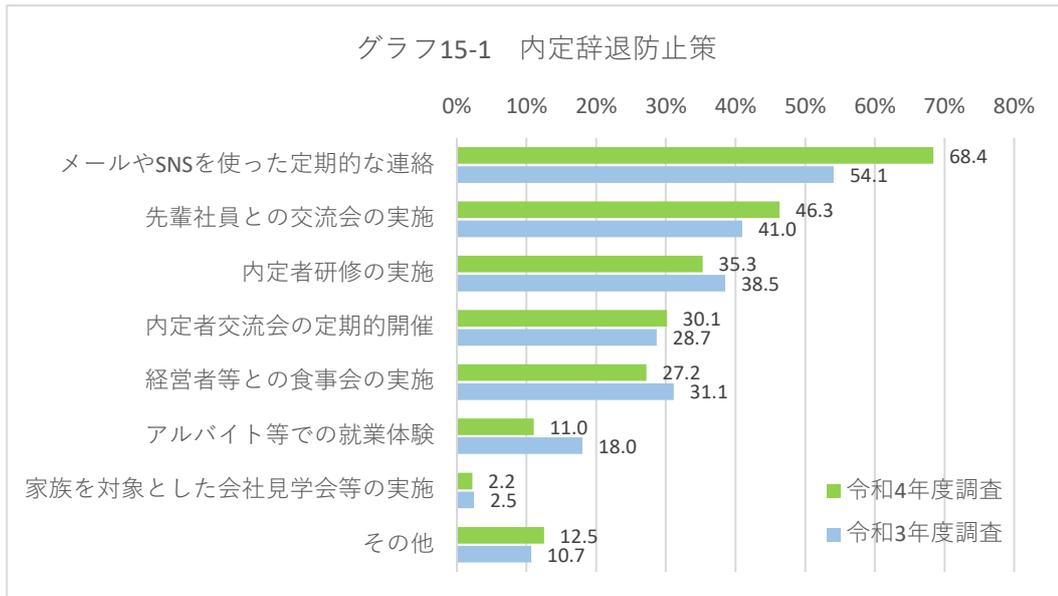
内々定は、昨年と同様、それぞれの選考時期に合わせ3月下旬から6月下旬にかけて出されているが、「4月中旬」から「4月下旬」に116社のうち33社が通知を出されており、「5月中旬」が最も多かった昨年より早期化している。



1 5. 内定辞退を防止するために実施していること

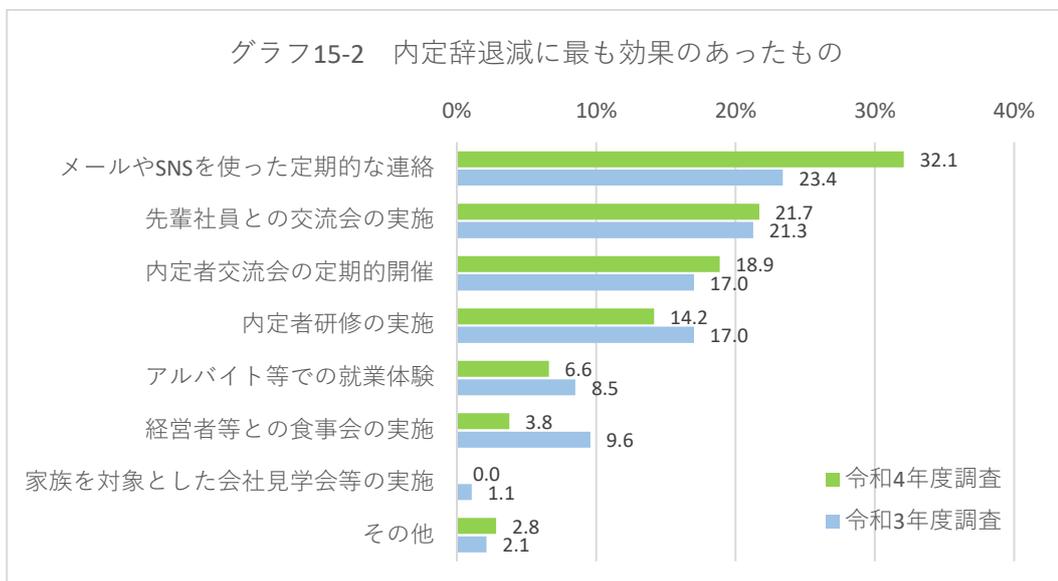
内定辞退を防止するための取り組みでは、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 68.4% と最も高く、「先輩社員との交流会の実施」46.3%、「内定者研修の実施」35.3%、「内定者交流会の定期的開催」30.1%と続いており、定期的な連絡でコミュニケーションを図ることや、先輩社員、内定者同士の交流機会を設けることに重点を置いて内定辞退防止に取り組まれている。

昨年の調査結果と比較すると、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 14.3 ポイントと大きく増加している。「経営者等との食事会の実施」は 3.9 ポイント減少しており、回答割合順も「内定者交流会の定期的開催」を下回り 5 番目となった。



また、その中で最も効果を上げているものでは、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 32.1% で最も高く、「先輩社員との交流会」21.7%、「内定者交流会の定期的開催」18.9%、「内定者研修の実施」14.2%と続いている。

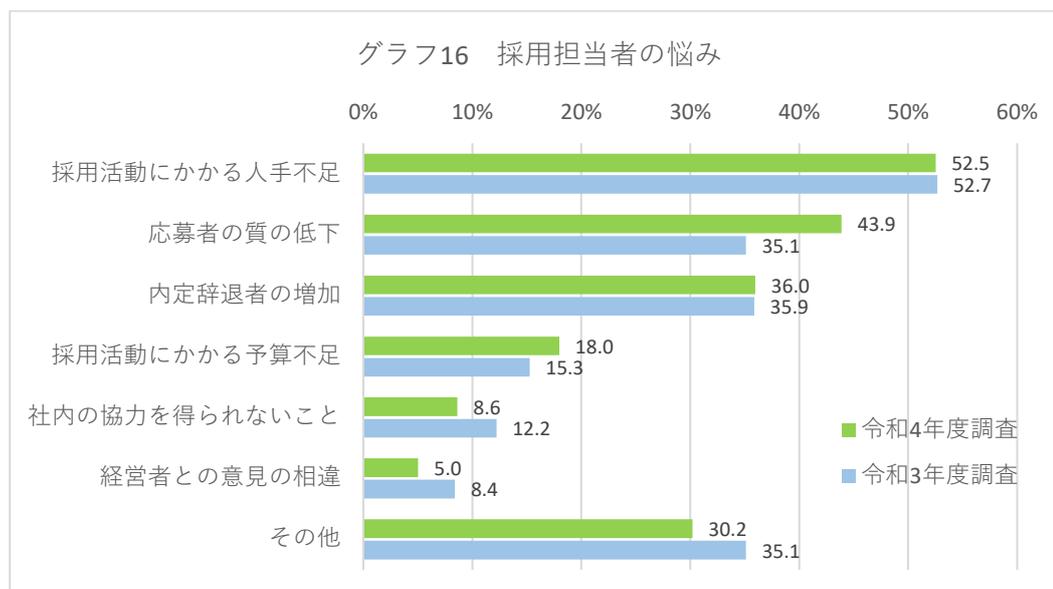
昨年の調査結果と比較すると、回答割合が高い「メールや SNS を使った定期的な連絡」は 8.7 ポイントと増加し、「先輩社員との交流会」が 0.4 ポイント、「内定者交流会の定期的開催」が 1.9 ポイントそれぞれ増加している。



16. 採用担当者の悩みについて

採用担当者の悩みについては、「採用活動にかかる人手不足」が52.5%で最も高く、「応募者の質の低下」43.9%、「内定辞退者の増加」36.0%、「採用活動にかかる予算不足」18.0%、「社内の協力を得られないこと」8.6%、「経営者との意見の相違」5.0%と続いた。その他の回答としては、「応募者がない」や「応募者の減少」、「採用活動の長期化」や「選考の早期化」などの悩みが多く挙げられている。

昨年の調査結果と比較すると、「採用活動にかかる人手不足」については、昨年と同様、最も回答割合が高く、特に「応募者の質の低下」に悩みを抱えている採用担当者が増えており、8.8ポイントと大きく増加した。

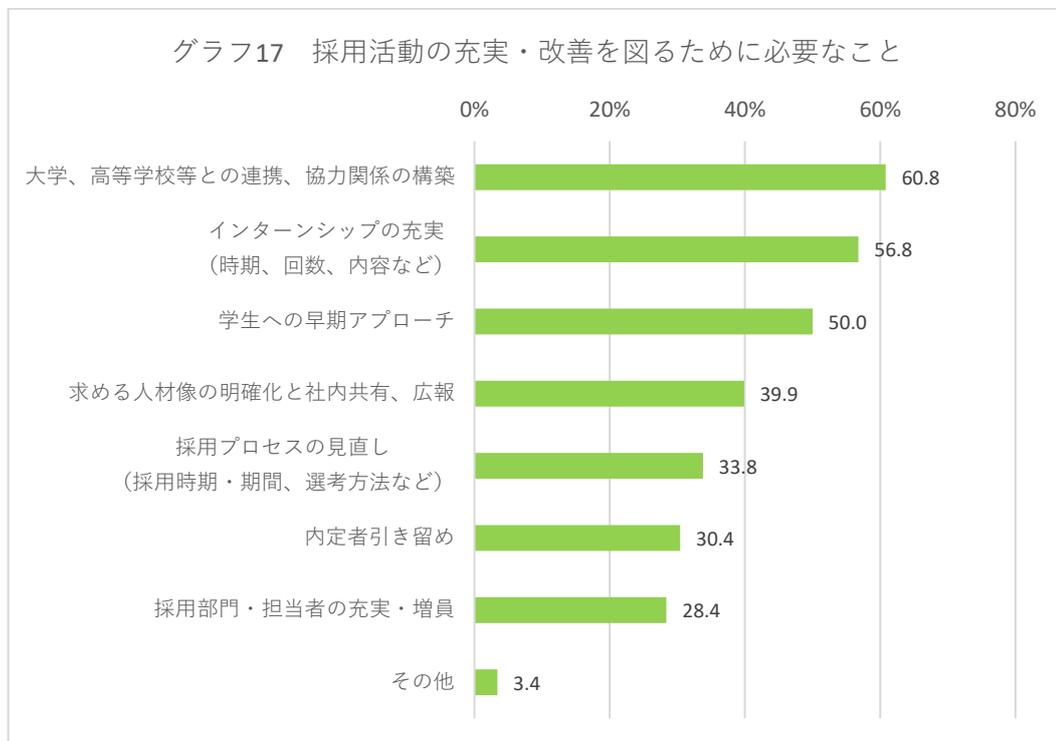


Ⅲ. 今後の新規大学等卒業者の採用活動について

17. 自社の採用活動の充実・改善を図るために必要と感じている課題

採用活動の課題について複数回答で聞いたところ、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」が60.8%で最も高く、「インターンシップの充実」56.8%、「学生への早期アプローチ」50.0%、「求める人材像の明確化と社内共有、広報」39.9%、「採用プロセスの見直し」33.8%、「内定者引き留め」30.4%、「採用部門・担当者の充実・増員」28.4%と続いた。その他の回答としては、「学生への会社情報の提供方法の改善」、「会社のPR」、「自社の経営方針の適正な発信」などが挙げられている。

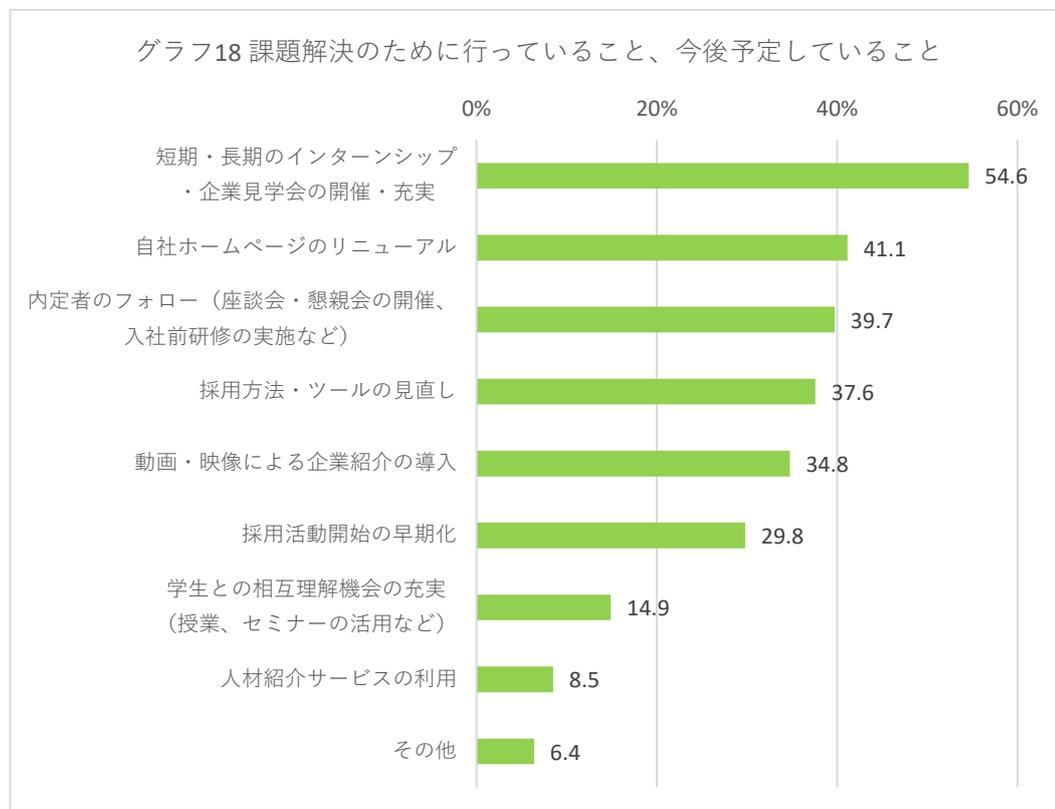
特に、採用担当者の悩みとなっている「応募者の質の低下」や「応募者数の減少」などの改善を図るため、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」や「インターンシップの充実」を課題に挙げている企業が多いことが窺える。



18. 上記17. の課題を解決するために行っていること、今後予定していること

採用活動の課題を解決するために行っていること、今後予定していることを複数回答で聞いたところ、「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」が54.6%で最も高く、「自社ホームページのリニューアル」41.1%、「内定者のフォロー」39.7%、「採用方法・ツールの見直し」37.6%、「動画・映像による企業紹介の導入」34.8%、「採用活動開始の早期化」29.8%、「学生との相互理解機会の充実」14.9%、「人材紹介サービスの利用」8.5%と続いた。その他の回答としては、「教授や採用担当との関係構築」、「採用計画、職種の明確化と経営陣との情報共有」、「社内上層部へ相談」などが挙げられている。

採用活動においての課題を解決するため、学生との接点づくりとして影響が大きいと捉えている「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」や、「自社ホームページのリニューアル」などの会社PR、内定辞退防止のための「内定者のフォロー」、企業が求める人材採用のための「採用方法・ツールの見直し」に重点を置いて取り組まれている。



19. 当協会に対して、人材採用に関して要望すること、期待することなど

今回の調査では、当協会に対して、人材採用に関して要望することや期待することなどを自由記述で回答いただいた。

- 学生との早期接触、学年別の企業研究会等
- 学生との接点づくり機会の提供
- 高校授業での業界説明会等の実施
- 学生と交流できる機会を求めているので、イベントの連絡などその都度いただきたい。
- 会社説明会の開催
- 建設業界のツアー等、建設業に興味のある学生が参加しやすい企画をしていただきたい。
- 中小企業は認知度が低い為、合同説明等においてより多くの学生とお会いしたいので、学生への参加の周知をお願いしたい。
- web活用などコロナ禍で採用活動がしやすくなった反面、業種・職種への理解度が少ないように感じられる。就職することももちろん大事ですが、そういった世の中の仕事を理解する時間も設けられればと考える。
- コロナ禍により学校に行けなかったり、対面での交流ができない学生が今後増えてきているので、学生の就活動向の変化を知りたい。