

# 中小企業だから取り組める3つのポイント

静岡商工会議所は、地域企業が良い人材を確保できるよう、2016年4月から就職支援課を開設。事業の推進役として、企業の採用担当を経て、首都圏と静岡県の大学で就活関連のキャリア講座を開催しているGCDF・Japanキャリアアカウンセラーの村上孝明さんを課長に迎えました。今回は、村上さんに「中小企業だからこそ取り組める3つのポイント」について解説いただきます。



静岡商工会議所  
就職支援課長  
村上孝明さん

## 内定しても辞退の確率は50%以上

新卒採用の現状は、完全に売り手市場です。最近の学生は、就職先を自分で決められず、人に決めてもらう傾向があります。今年の学生の例ですが、3社から内定をもらって、最終的に親が「行きなさい」という会社に決めました。できなかり親元の近くで、ただ、「静岡は、なかなか良い仕事がないから、首都圏にしない」という理由だったそうです。

学生一人あたりの内定社数は、昨年より2社を超えています。内定を出しても、辞退される確率は50%以上ある状況です。

## 静岡型採用サポートシステムの実践を

中小企業の採用活動で、まだまだ工夫すべきことはあります。

就職支援課では、静岡県の就職を良くするため、静岡県内の経済5団体と大学ネットワーク静岡とで構成する「しずおか産学就職連絡会」がまとめた提言「静岡型採用サポートシステム」を、セ

ミナーやイベントを通じて、会員企業に伝えていきます。

現在の就活スタイルは、大手の就職サイトが作り上げてきたものです。インターネットに掲載して、エントリーを一遍に受け付けて、説明会に誘導して、という大量一括採用型です。

多くの中小企業は、大量に採用しませんし、一括採用もしませんが、自社で学生にPRするため、大手の就職サイトに掲載しているのが現状です。

## エントリーを増やすための差がつく応募時の対応

大手企業は学生をしばらくこむために最初にエントリーシートを提出させるのですが、中小企業も、その企業に応募するかどうか迷っている学生に対して、履歴書を持つてくることを応募条件にしています。学生は、説明会で話を聞いて、そこから志望動機を少しずつ固めていくことを望んでいます。それを企業が理解せずに「履歴書を要求されたこと」によって、応募を諦めた学生は80%いる」というア

ンケート結果が出ています。そこで、応募段階では、エントリーシートを無くすか、簡略化しましょうと提言しています。

## 学生の志望動機を高めるための対話型選考のすすめ

また、合同企業説明会で説明して、興味をもつたら個別説明会に来てくださいというので、個別説明会に行くと、合同説明会と同じ話をされ、無駄な時間を費やしたことで、ほとんどの学生は応募したくなくなるそうです。

そこで、会社の説明をして興味をもつた学生に、さらに応募動機を高めてもらうために、社員との交流機会を設けて、個別に対応しながら、会社を理解してもらうことを提言しています。

超売り手市場でも、採用がうまくいっている企業をみると、必ず社員が個別に学生と対話しています。そういう企業は内定承諾率も高いです。自分のために個別に対応してくれたと、学生の印象に残りますので、自分でなかなか決められな

い学生にとっては、「この企業なら、いろいろ教えてくれそうだ」と決断する動機になるわけです。

また、学生の志望動機が具体的にイメージできるので、面接がしやすくなります。学生を評価するだけでなく、評価する前にお互いに理解する機会を設けましょう。

中小企業の大半は、自社を理解してもらう機会を省略して、いきなり面接しているから、「最近の学生は志望動機が甘い」という評価になります。裏を返せば、自分たちが情報を伝えていないということ。情報を伝えていないのに、志望動機がイメージできるわけはありません。そういう意味でも、社員との交流の機会は重要です。

## 内定辞退が防止できる内定の出し方

最後に大事なことは、内定理由をしっかりと伝えることです。約8割の企業は、内定の結果だけ伝えて、内定理由までは説明していません。自分で決められない学生にとっては、なぜ自分が採用されたのか、不安になります。何を伝えるかと言えば、その学生の①強み、②弱み、③期待していること、です。弱みと期待を具体的に伝えると、自分のことをきちっと理解してくれた企業への志望度合は上がり、内定辞退を防止できます。ただ、内定理由を伝えるためには、面接をしっかりやる必要があります。

この3つのポイントを実践することで、採用力が弱いと諦めていた会員企業を支援していきたいと考えています