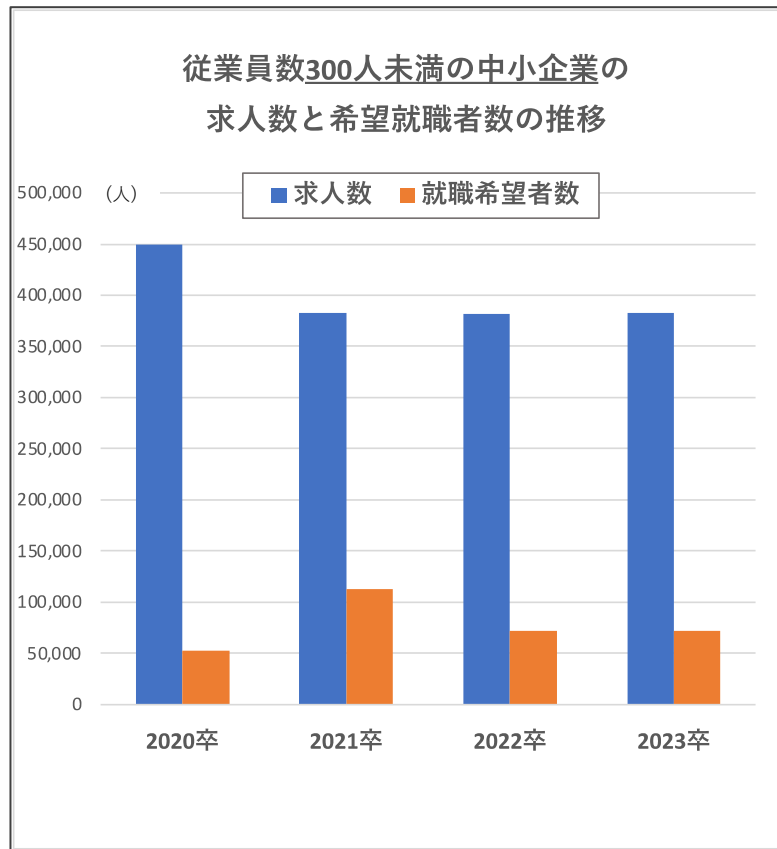


# 中小企業の採用活動について考える

コロナや少子高齢化で若者の獲得競争が激しくなる中、  
効果的な採用戦略とは？



# スケジュール

---

10:00 開始

10:00-10:10 アイスブレイキング（自己紹介）

10:10-10:40 事前分析資料の共有

10:40-11:20ブレインストーミング

11:20-12:00 ペルソナ設計

12:00-12:50 お昼休憩

12:50-14:00 ジャーニーマップの作成

14:00-15:00 (採用手法×ペルソナ)効果的な採用戦略の検討

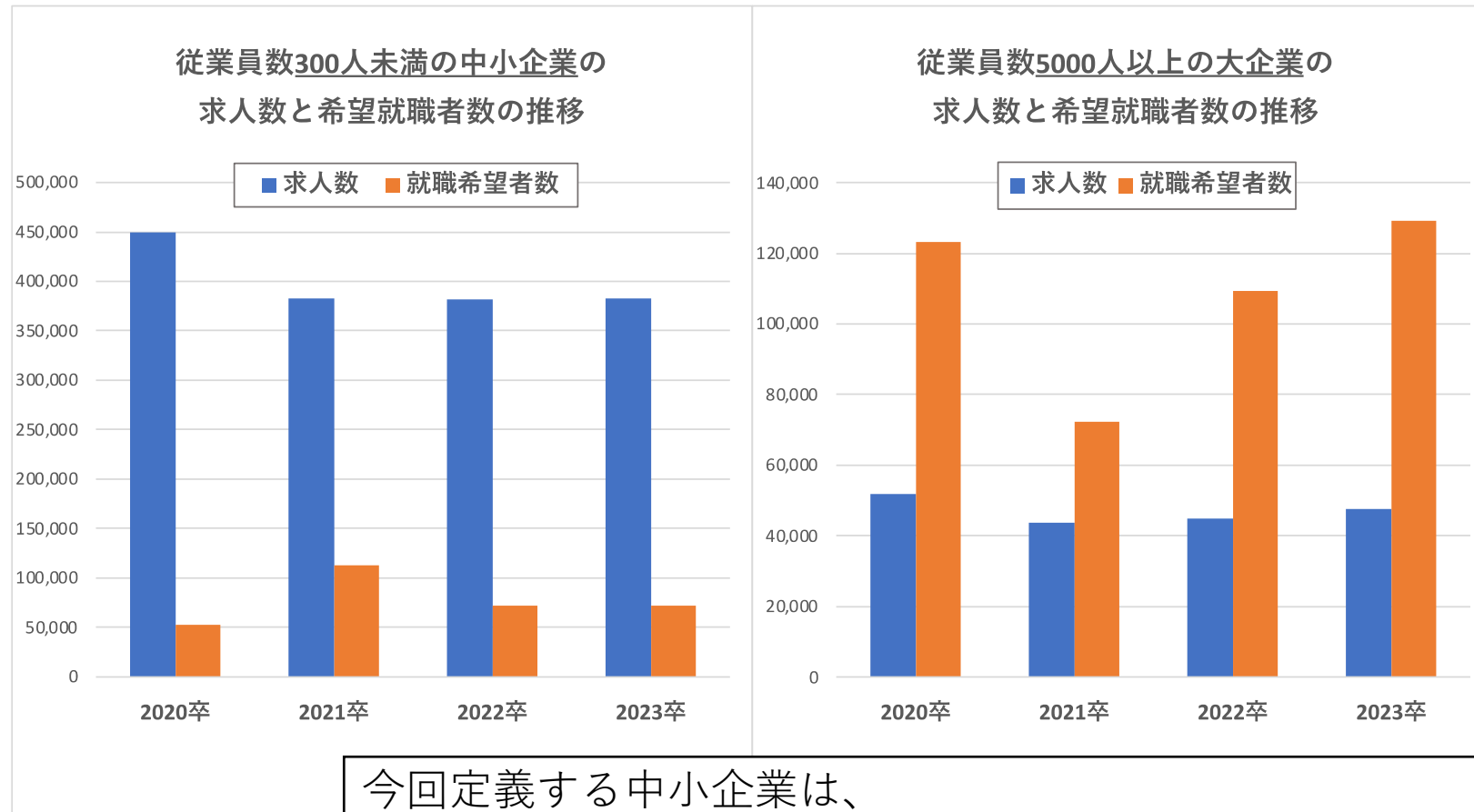
15:00-16:00 試作・発表資料作成

16:00-16:45 発表会(フィードバック、リフレクション)

16:45 終了

# ワークショップの背景

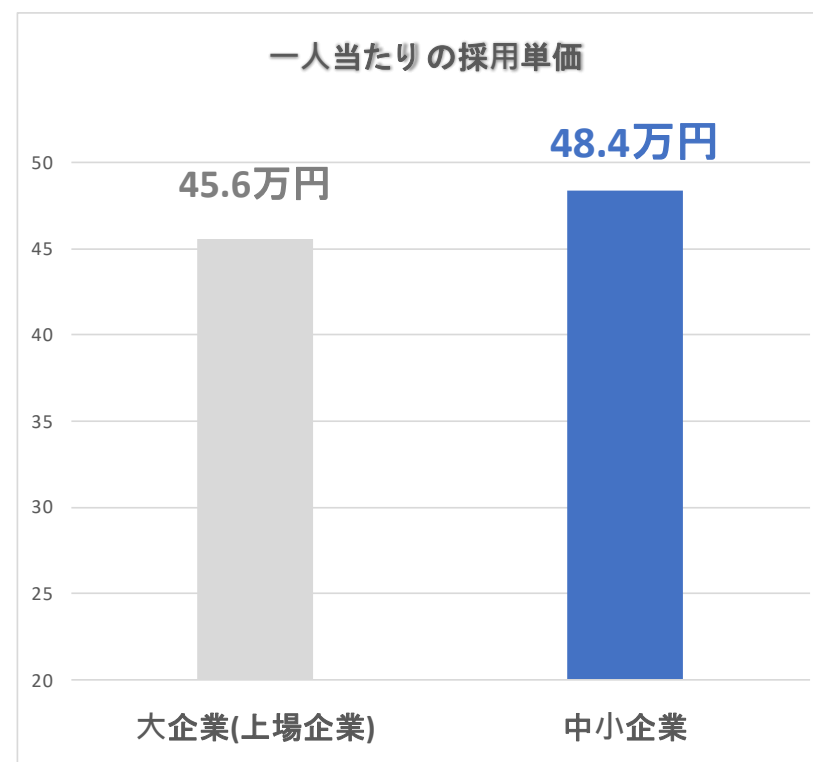
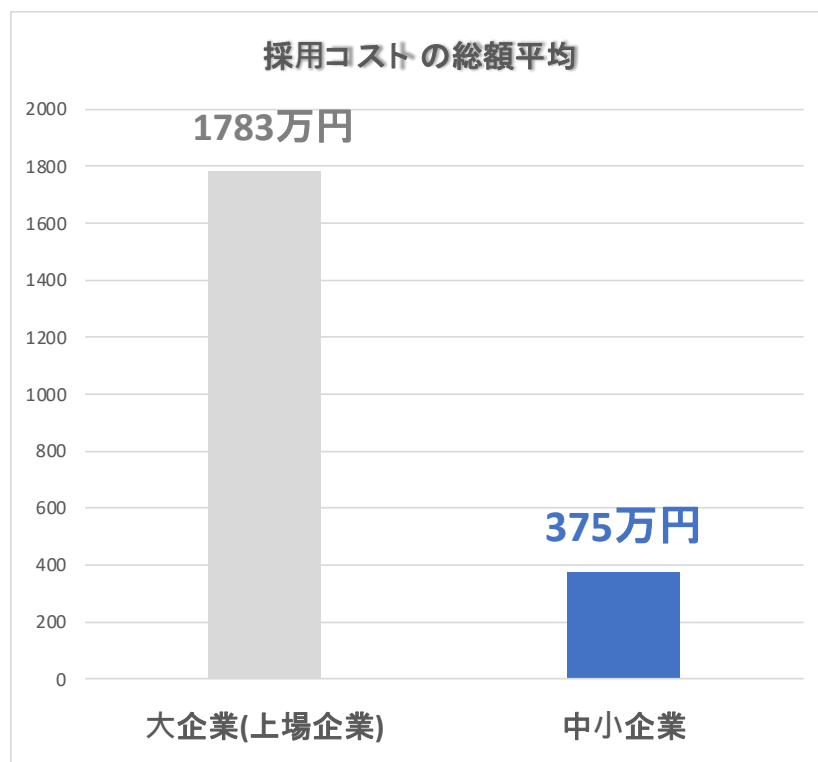
近年、新型コロナウイルスの影響で大学生が安定志向になっていることや、少子高齢化による労働人口の減少から若者の獲得競争が激しくなっている



今回定義する中小企業は、ベンチャーやスタートアップは除いた、ある程度歴史がある会社とする

# 大企業と中小企業とのコストの差

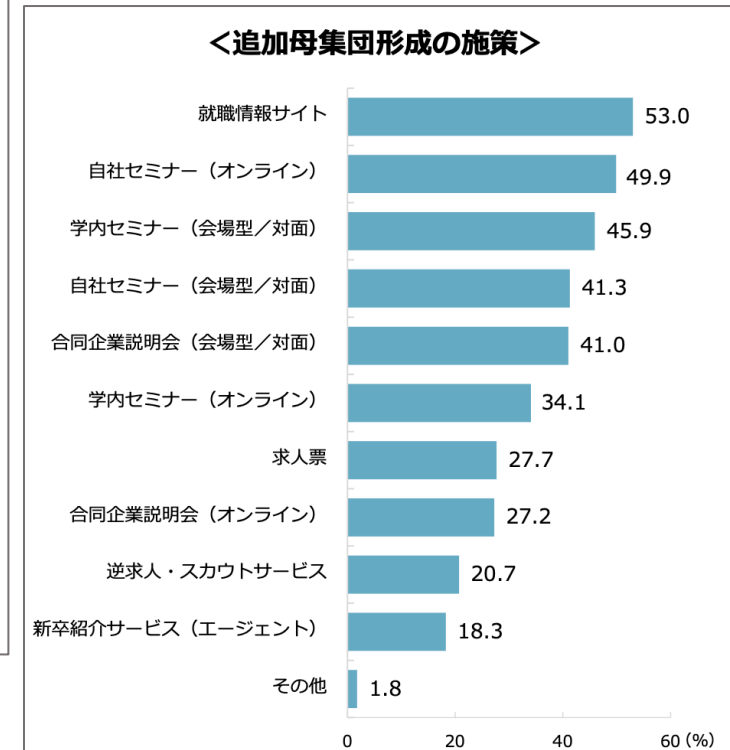
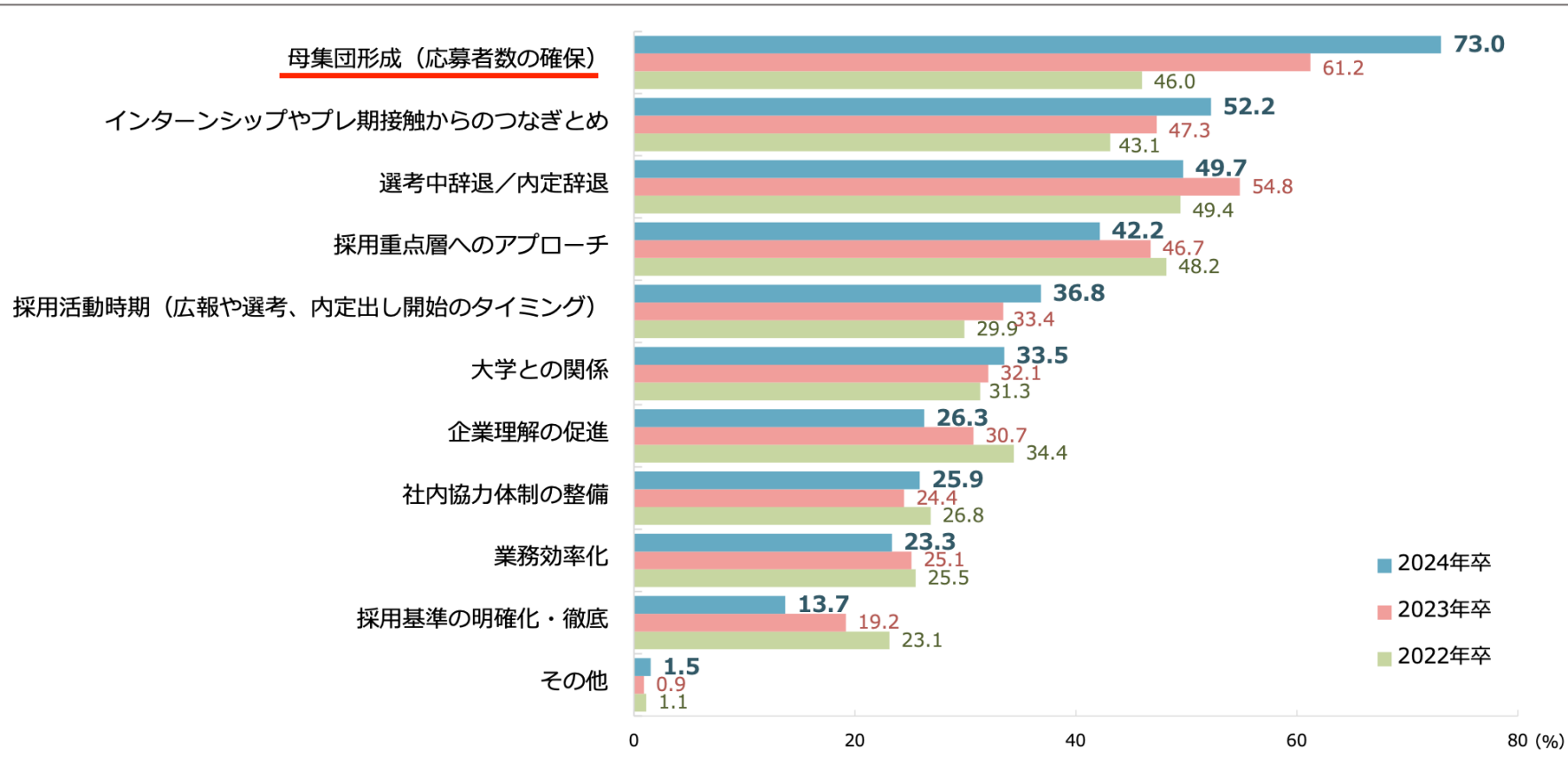
中小企業は  
採用予算の総額・コストパフォーマンスの両方で劣位に置かれる



中小企業は限られたコストの中で効果的な採用戦略が必要とされている。

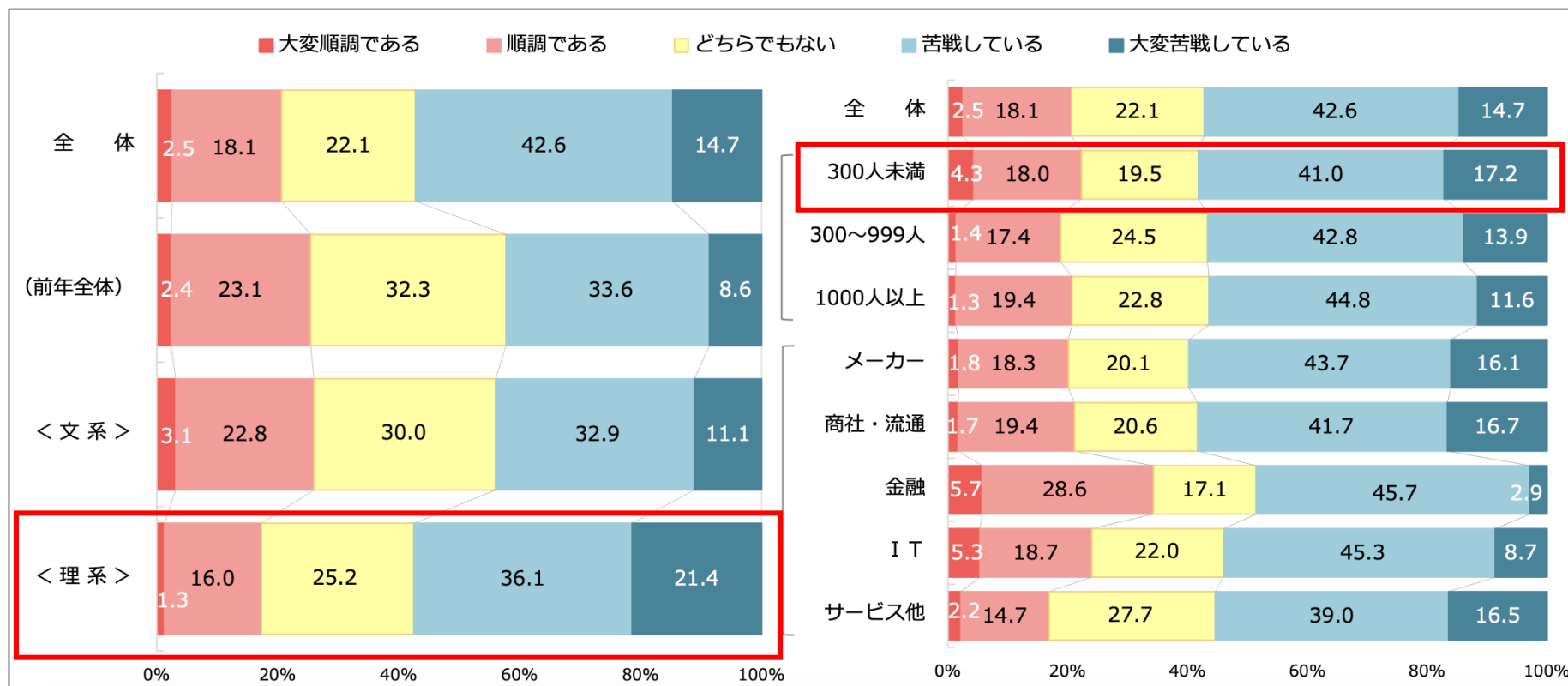
# 採用活動で感じる課題

母集団形成に課題を感じている割合が年々上層している



# 採用活動の感触

- 前年調査よりも「苦戦」が大幅に増加し、6割近くに（計57.3%）。「順調」は2割（計20.6%）。
- 特に、理系採用においては「大変苦戦」が2割を超え（21.4%）、厳しさが目立つ。
- 従業員規模によらず「苦戦」が過半数を占める。「金融」で「順調」の割合が比較的高い（計34.3%）。



# 人手不足の業界

## 正社員の人手不足割合（上位 10 業種）

		(%)		
		2021年1月	2022年1月	2023年1月
1	旅館・ホテル	5.3	↑ 41.9	↑ 77.8
2	情報サービス	53.3	↑ 65.7	↑ 73.1
3	メンテナンス・警備・検査	48.6	↑ 60.8	↑ 68.7
4	建設	54.6	↑ 62.6	↑ 65.6
5	人材派遣・紹介	35.4	↑ 54.4	↑ 63.2
6	自動車・同部品小売	51.8	↑ 60.4	↑ 63.0
7	金融	40.5	↑ 43.8	↑ 62.7
8	運輸・倉庫	43.9	↑ 55.4	↑ 62.2
9	飲食店	25.0	↑ 65.1	↓ 60.9
10	医療・福祉・保健衛生	40.7	↑ 51.2	↑ 58.5

※母数が20社以上の業種が対象

# 新卒採用にかかるコスト

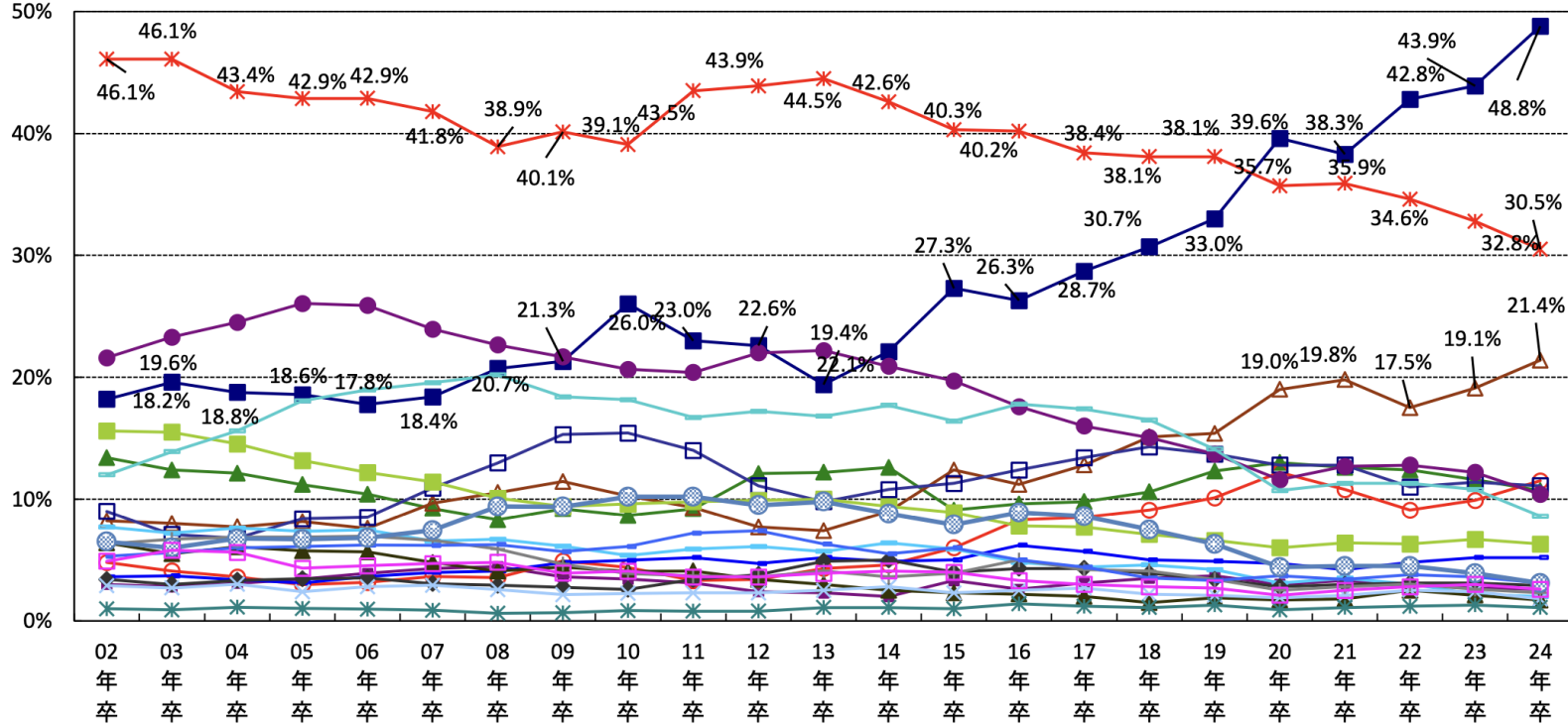
項目	金額の一例
大手ナビ媒体サイト掲載料	リクナビ・マイナビなどは1回の掲載で約100万円～。 掲載スペースの大きさにより高額になったり、地方など特化型のナビ媒体では安価になったりする。
合同説明会・イベント参加料	1回約40万円～。100万円以上のものも。
個別説明会の会場	会議室やホール、備品のレンタル料。 会場規模・時間によるが約50万円～。
人材紹介の採用成功報酬	一人採用につき約80万円～（理系人材などでは100万円超のケースも）
旅費・交通費	遠方でのイベント参加にかかる出張費や、学生に支給する交通費
インターンシップ報酬	有給インターンを実施する場合
内定中フォロー	懇親会、交通費、研修費など



# 近年の学生の傾向（企業選択のポイント）

自分も給料も安定していて、自分のやりたい仕事ができる会社が良い！

推移（02年卒～24年卒）



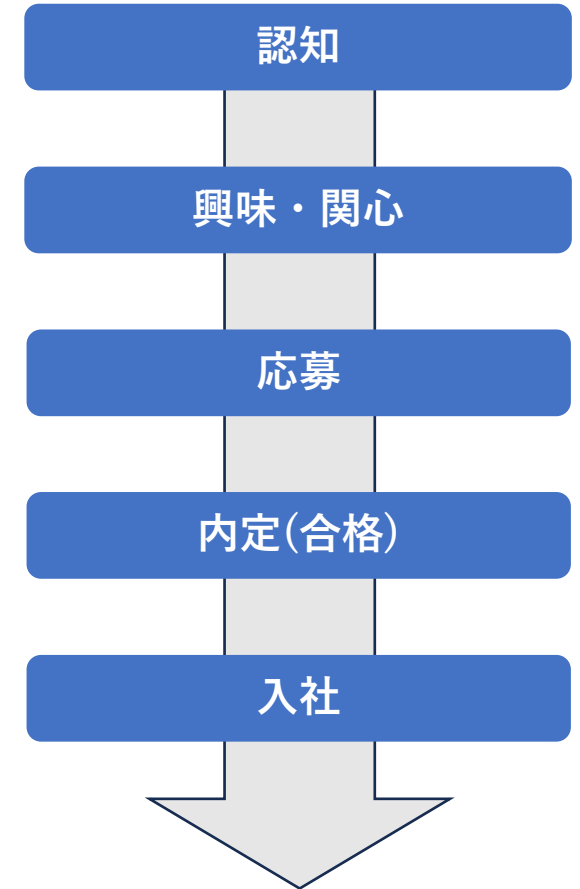
- 安定している会社
- ▲ これから伸びそうな会社
- △ 給料の良い会社
- ✳️ 自分のやりたい仕事(職種)ができる会社
- 有名な会社
- 休日、休暇の多い会社
- 勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社
- 転勤のない会社
- 海外で活躍できそうな会社
- ◆ いろいろな職種を経験できる会社
- 自分の能力・専門を活かせる会社
- ▲ 大学・男女差別のない会社
- ✳️ 若手が活躍できる会社
- ✳️ 事業を多角化している会社
- 働きがいのある会社
- + 志望業種の会社
- 親しみのある会社
- 社風が良い会社
- 一貫性のある会社

# 事前分析まとめ

---

- 中小企業は大企業に比べて  
知名度、資金力、マンパワーなど多くの点で劣っている。
- 中小企業が感じている課題
  - ・ 母集団形成
  - ・ 内定辞退・選考辞退の削減
  - ・ 他者との差別化 etc.

## 採用活動のプロセス



限られたコストの中で、学生に興味を持ってもらい、入社してもらうためには？

## 参考文献

---

1. 「マイナビ2024卒大学生就職意識調査」(株式会社マイナビ 2023.4)  
[https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/04/2024sotsu\\_syusyokuishiki\\_20230425.pdf](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/04/2024sotsu_syusyokuishiki_20230425.pdf)
2. 「ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」(株式会社リクルート 2023.4.26)  
[https://www.works-i.com/research/works-report/item/230426\\_kyujin.pdf](https://www.works-i.com/research/works-report/item/230426_kyujin.pdf)
3. 「就職白書2023 ～就職活動・採用活動の振り返りと今後の見通し」(就職みらい研究所 2023.4.7)  
[https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2023/04/hakusyo2023\\_furikaeri\\_01-24.pdf](https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2023/04/hakusyo2023_furikaeri_01-24.pdf)
4. 「2023年卒採用ホームページに関する調査」(株式会社ディスコ 2022.7)  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/07/202207\\_hpchosa.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/07/202207_hpchosa.pdf)
5. 「就活生はどこに消えた 参加者激減、合同説明会はもう要らない? <就活研究隊が行く>」(北海道新聞2023.3.17)  
<https://www.hokkaido-np.co.jp/article/817059>
6. 「「採用活動をオンライン化しているか」就活生の45.1%が応募企業を選ぶ際の基準に」(タメニー株式会社2022.8.3)  
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000642.000006313.html>
7. 「採用コストの平均金額は?」(株式会社ディーエスブランド2019.4)  
<https://ds-b.jp/media/pages/474/>