

# 大学キャリアセンター等ヒアリングにおける企業に対する声

作成 長崎県産業労働部

H29.9.20

先月、大学卒業者の県内就職を促進するため、県内各大学を訪問し、学生の就職状況等について聴取したところ、様々な声をいただきました。「県内外の企業の動き」という質問には県内企業にとって厳しいご意見もありましたが、貴重な意見でもあり、県内就職が進まない理由の一端も窺えましたので、あえて、関係皆様にも情報提供することで意識の共有を図り、今後の取組みを効果的に進めていきたいと考えた次第です。

つきましては、別紙のとおり企業に対する声をほぼそのままの形でお送りしますので、今後の大卒採用活動の参考に資されますようお願いいたします。特に平成30年3月卒業予定の学生の未内定者については、この9月～10月にかけてまた就職活動の一つの山を迎えるということですので、別紙内容も参考にしながら、求人中の企業様におかれては積極的に大学等に足を運んでいただけるとを期待しております。

企業に対する声 別紙、2ページ、3ページをご覧ください。

## ●姿勢

- ・県外企業はいい意味でガツガツしていて求人活動も積極的。県内企業も県外企業の積極性を見習うべき
- ・県内企業は「我が社には応募してくれないだろう」と諦めているのか、採用活動に対して一步引いてしまっている印象。
- ・大学としては県内企業の努力不足を感じている。
- ・学生を労働力としてみているのか人材と見ているのか。県内企業からは単なる労働力として見ている印象を強く受ける
- ・企業も学生に見られている、選ばれているという自覚を少し持ってもらいたい。
- ・県内企業は県外企業に比べると動きが非常に遅い

## ●状況

- ・学生の企業選びはまず「名前」、名前を知らない企業は難しい。
- ・先輩がいるかどうかも大きな要素。(OBがいれば学生は興味を持つ)
- ・県内企業の求人力が弱くなっていると感じる。継続採用する力がない。
- ・保育・福祉の事業所は事務員のレベルが落ちており採用力が低い。業界として人手不足の中、事業所間での情報共有や連携が不十分(求人票の内容や処遇改善等)

## ●採用活動(大学訪問等)

- ・県内企業で6月頃に大学訪問にきたが、就活は終わっている。学生を採りたいならもっと早くくるべき。(工学系)
- ・県内企業はリクルーターを付けない。県外企業は学生に一人付けている
- ・県外の企業は県内に比べて、よく動いている。電話も頻繁にしてくるので、情報が入ってくる。それに比べ県内企業は対応が遅いし、悪い
- ・県内企業も積極的に大学に情報提供してもらいたい
- ・企業が就職課に直接訪問し、企業の売り等を説明してもらえれば、いい企業や求人は学生に紹介することもある。
- ・県外企業や大手企業は求人票を出してくるタイミングも締め切りも早い

## ●条件(給与等)

- ・学部卒で初任給20万円はないと検討もしないと思う。(工学系)
- ・学生の中には潜在的に長崎に残りたいと考える学生はいるが、給与などの条件を県外企業と比較した時にどうしても県外を希望してしまう。就職担当者としても条件面をみると薦められないというのが正直なところ。長崎を希望する学生でも条件面を見て福岡の企業を希望することもある。

## ●情報発信

- ・企業面談会などで県外企業はブースを飾り付けたり、学生を呼び込むなど入りやすいよう努力している。県内企業のブースは男性(年配)が1人で座り、中にはPC、スマホを操作して待っているなど学生が近寄りづらい企業もある。若い社員が同席して学生の目線で企業説明を行なうなど、努力が必要
- ・学生へは業界のこと、働き方について企業から話をしてほしい。営業といってもいろんな営業がある。そういった働き方についても学生に話をしてほしい。
- ・県内企業は情報発信のテクニックがない。求人票の給与欄の記載について(諸手当もきっちり記載。給与総額なら福岡にも見劣りしない額になる。)
- ・県外の企業などでは入社してからの育成プログラムを明示しているところがある。入社してからのキャリアパス、企業独自の人材育成プログラムなどが分かると学生も安心して企業に応募しやすくなる。
- ・面談会等に参加する企業の担当者のスキル不足のためか、学生に対しての説明が弱く、長崎では優良企業とされているような企業でも学生が良いイメージを持たず、損をされているように感じる。
- ・保育、福祉は就職サイトよりも紙ベースの資料を活用(PRが上手い事業所とそうでないところ格差が出ている)
- ・県内の中小企業の中にも良い会社はあるのだが情報発信が弱い為、学生への案内が難しい。

## ●その他

- ・9月以降に新たに就職活動を開始する学生も一定数いるため、そこへの支援を大学としても実施していく。企業の採用情報も提供いただきたい。
- ・企業の特徴や魅力が学生に伝わるような資料を、求人票と合わせてもらえれば大学は未内定者対策の一環として学生に伝達する。積極的に情報を提供してもらいたい。