

B社【建設業】「若手採用」

20代や30代の若手の採用活動の方法を知り、
求職者の動向に合った雇用条件に見直した結果、新卒・施工管理職の採用が決定！



従業員数：25名～35名

相談内容 | 若手社員が不足しているため、採用手法を知りたい

課題

- 多くの採用チャネル（ハローワーク、合説、人材紹介など）を利用しているが、効果的な採用ができていない
- 自社のHPに若い世代にフォーカスした情報が掲載されていない

提案 (抜粋)

- 新卒採用をするため積極的に大学への広報活動を実施
(キャリアセンター訪問、県内大学一覧、企業PRツールの見直しなど)
- 最低年間休日数などの雇用条件を求職者の動向に合わせて見直し

効果

- 学部を選定して県内大学を全て訪問を実施したところ、学内説明会への参加が決定
- Z世代が求める雇用条件を知り見直しをしたことで、新卒の施工管理職の採用が1名決定

採用担当者の声

新卒採用の成功の要因は、
地道な広報活動と求職者の動向に
あった雇用条件に見直したことです。
今後も大学へのアプローチは継続し
ます！

