

北海道版

マイナビ 採用戦線報告会



2023年卒 採用戦線報告 および 今後の見通しと対策



株式会社マイナビ 就職情報事業本部

2022年7月29日(金)

第一部 13:30～15:00

2023年卒 新卒採用活動調査の結果報告と考察

- ① 報告 ～市場感からインターンシップ、採用広報と選考活動まで～
- ② 分析 ～採用総合満足度から読み解く2023年卒採用の傾向～
- ③ 提案 ～満足のいく採用のために～

マイナビ2023年卒 企業新卒採用活動調査 概要

■実施要綱

調査依頼方法

- ・新卒採用人事担当者のための採用支援サイト「HUMAN CAPITALサポネット」会員にメールマガジンにて案内
- ・マイナビ2023のサポートメール、企業向けHPにて案内
- ・新卒採用実績のある企業の採用担当者に個別にメールで案内

調査期間

- ・2022年6月3日(金)～6月20日(月)

回答方法

- ・WEBフォームより回答

有効回答数

3,176社（上場 275社 ・ 非上場 2,901社 | 製造 1,262社 ・ 非製造 1,914社）

■本調査に関するお問い合わせ先
株式会社 マイナビ
社長室 HRリサーチ統括部
E-mail:myrm@mynavi.jp

■採用・育成・組織戦略については
「HUMAN CAPITALサポネット」
<https://saponet.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

■調査結果や研究レポートについては
「マイナビキャリアリサーチLab」
<https://career-research.mynavi.jp/>
で最新情報を公開

【集計に関して】全体の回答率を算出するにあたり、有効回答企業数の業種別構成比を本来の比率と等しくする為、経済センサス基礎調査及び総務省HPを基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成26年度 経済センサス基礎調査の従業員5名以上の企業数と公務他団体数（自治体＋特別区＋中央省庁＋復興庁）を参照している。業種分類は、経済センサスにおける分類を弊社分類の42業種に割り当てている。なお、17年卒以前の数値は、ウエイトバック処理なしの値で表示する。

※ウエイトバック集計とは アンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせるように重み付けして集計すること。

本日は北海道エリアの採用戦線報告を行います。

本日は2021年7月20日の開催された採用戦線報告会【全国版】を北海道版データを取り入れた形で構成しております。

北海道版

と記載された箇所は、北海道エリア版として追加しているスライドです。

全国版の視聴はHUMAN CAPITALサポネットからアーカイブが視聴できます。

北海道版

黄緑色

記載内の、黄緑色の帯で示しているデータは北海道企業や学生データを抽出し、集計結果を表したものです。

2023年卒 新卒採用活動調査の結果報告と考察

① 報告

～市場感からインターンシップ、採用広報と選考活動まで～



① 報告



(1) はじめに～市場感概要

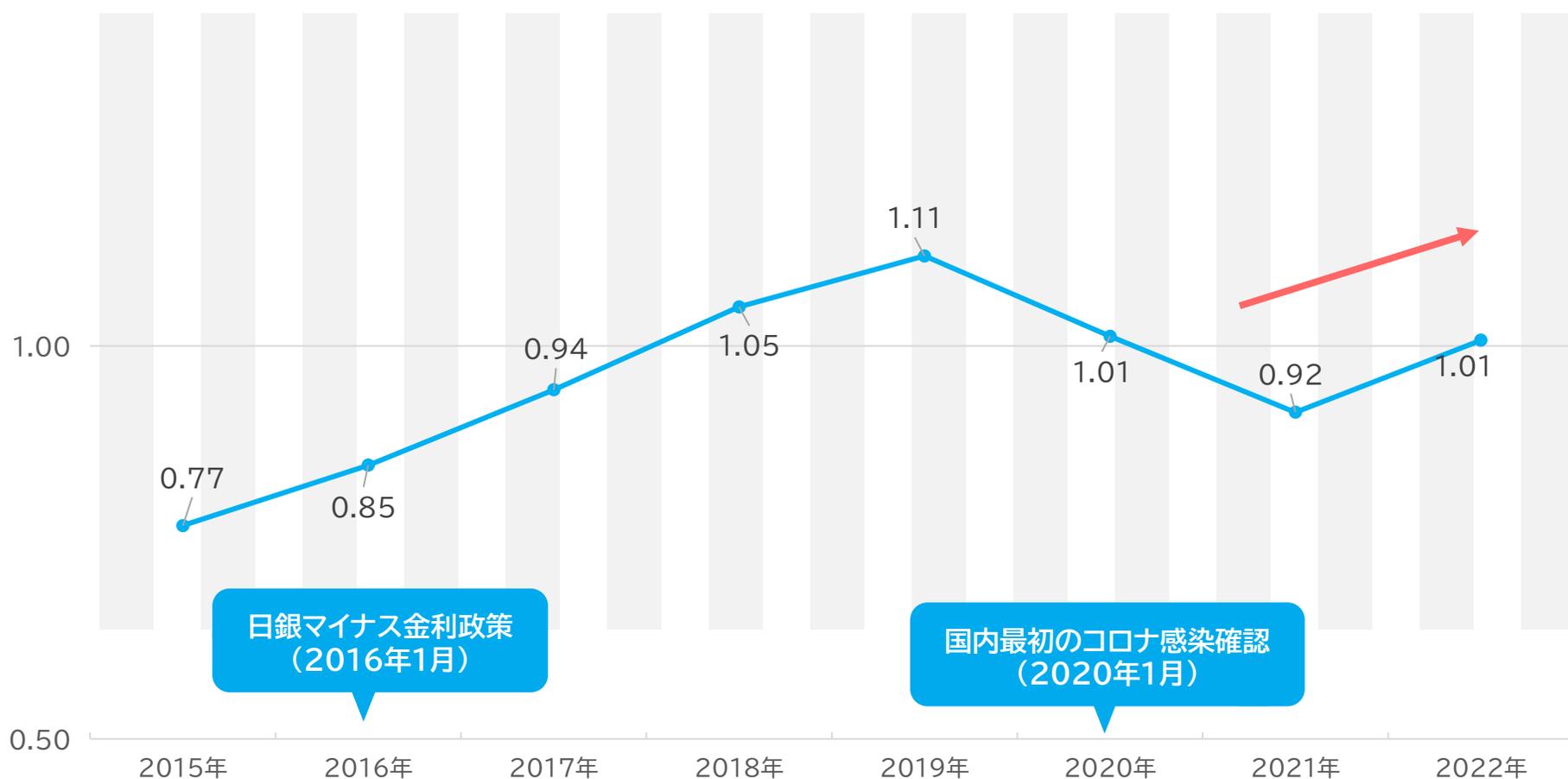
(2) インターンシップ(プレ期間)

※ 採用広報活動前の期間

(3) 採用広報と選考活動

新型コロナウイルス感染症の影響により落ち込んだが 2021年からは上昇傾向に。

有効求人倍率（パート除く一般） 5か月毎平均値(1月～5月)



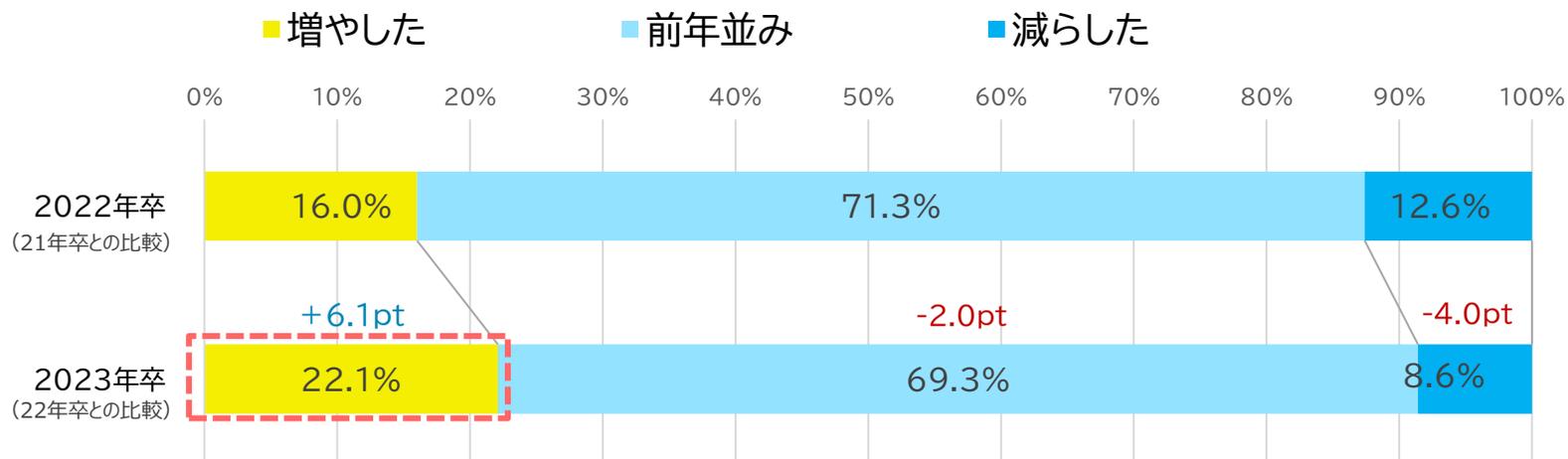
日銀マイナス金利政策
(2016年1月)

国内最初のコロナ感染確認
(2020年1月)

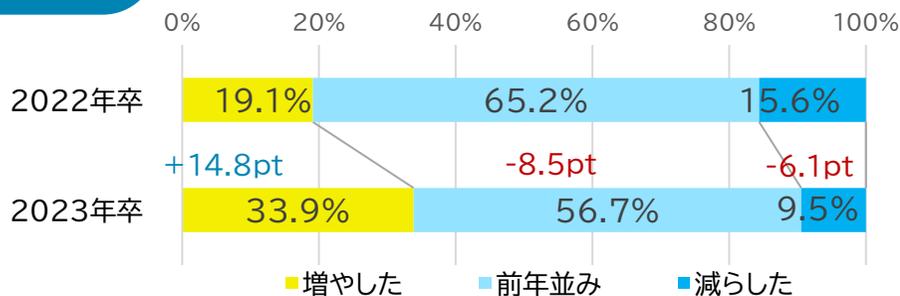
前年比較で「増やした」と回答する企業割合が上昇。 採用活発化の動き。

採用予定数の前年との比較

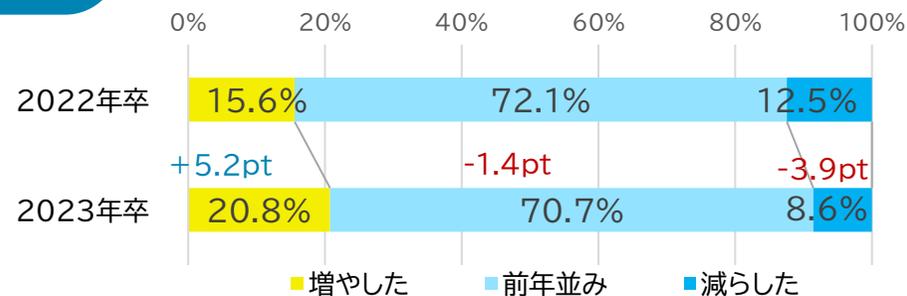
全体



上場 (株式公開)

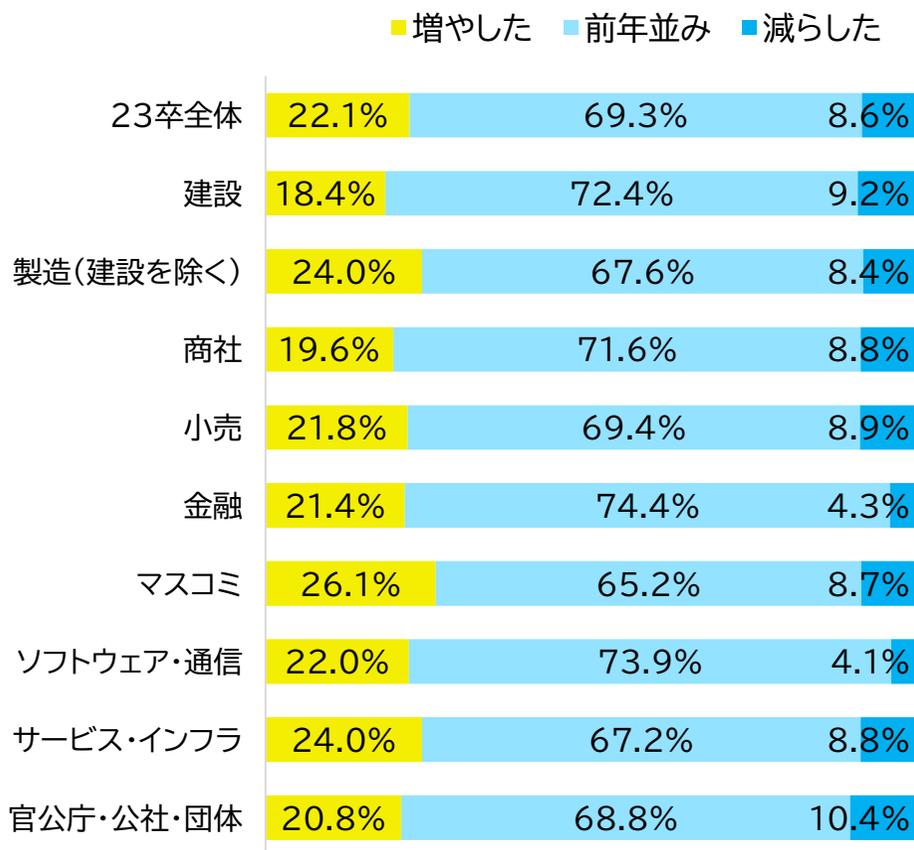


非上場

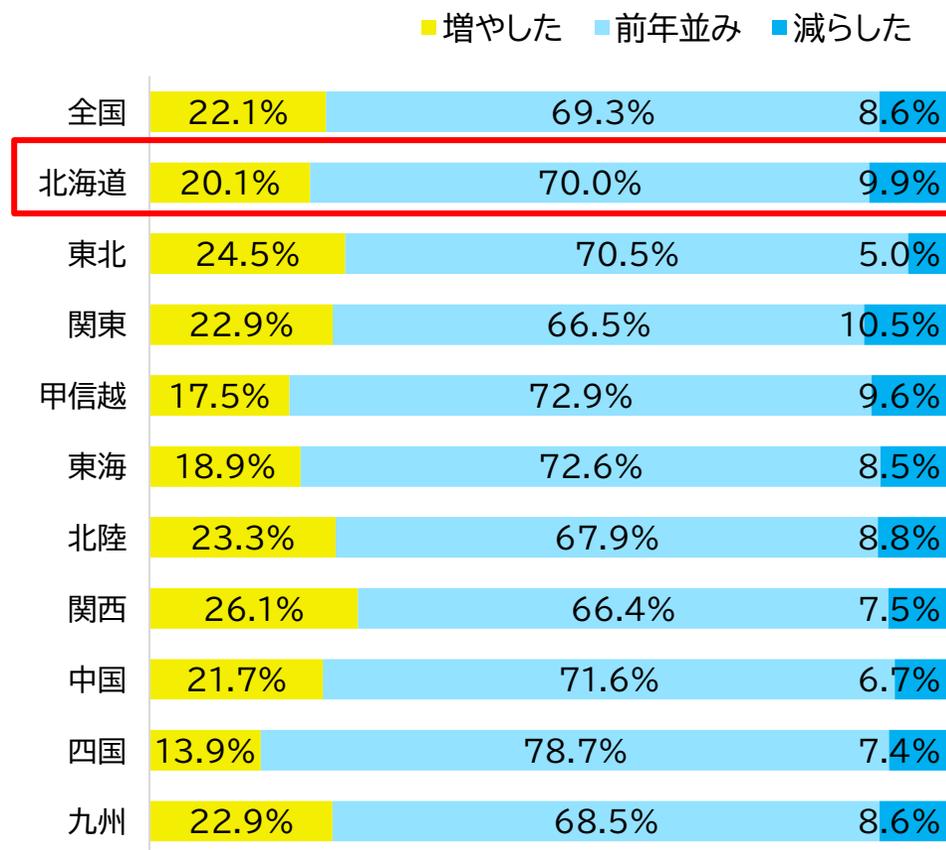


業種別・エリア別ともに 若干のばらつきはあるが大差はなし。

【業種別】 採用予定数の前年との比較

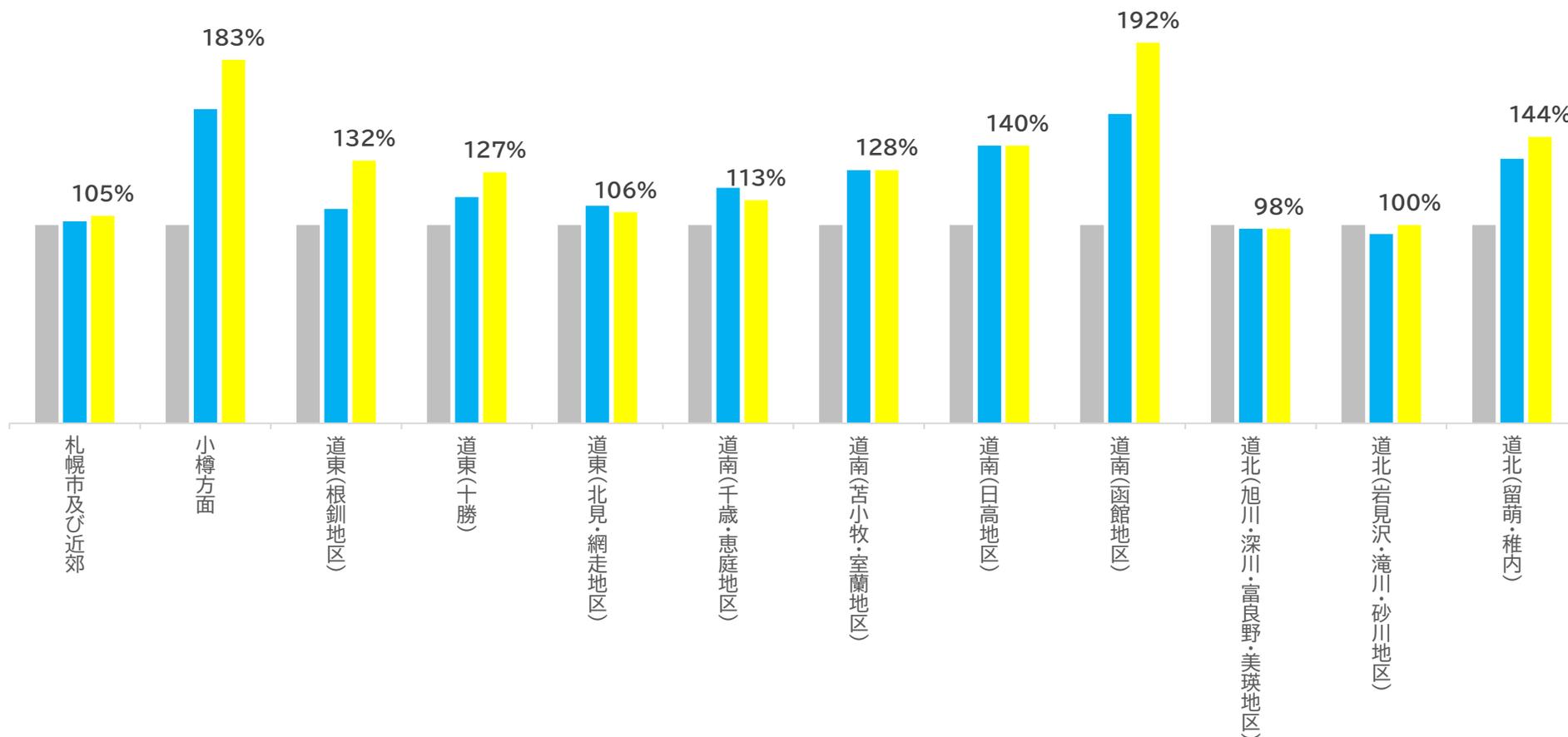


【エリア別】 採用予定数の前年との比較



道内エリア別では全体的に新卒採用を行う企業が増加傾向

北海道エリア別 マイナビ掲載数 3か年比較



■マイナビ2021 ■マイナビ2022 ■マイナビ2023

集計:マイナビ2021・2022掲載実績(1シーズン)、マイナビ2023掲載実績(2022年3月～5月)

2023卒では全国並みの感触。過去2年は厳しいの声が多いエリア。

採用数確保に向けての感触

全体

■ ほぼ予定数を確保できそう ■ 確保できるかどうか五分五分 ■ 予定数の確保は難しい



北海道



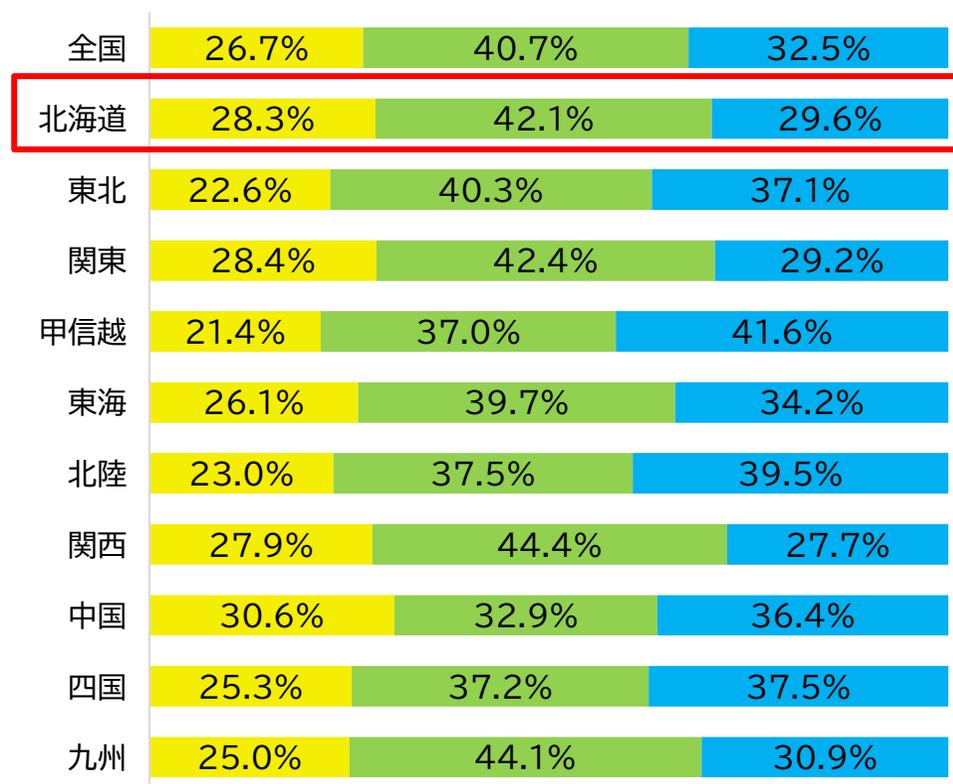
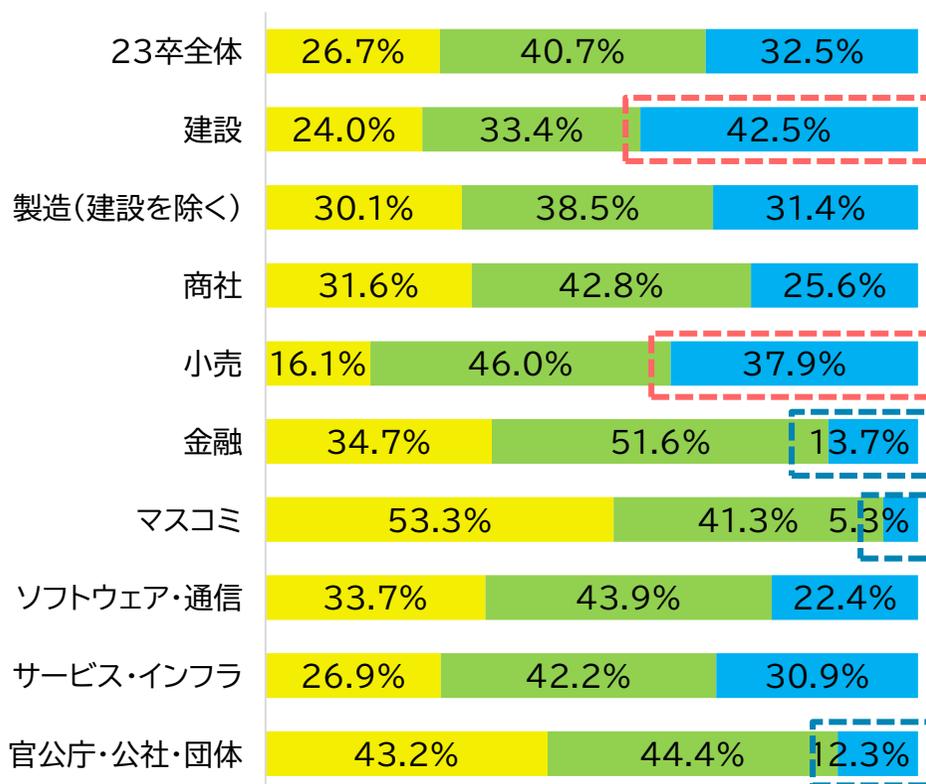
※2020卒は、有効回答数が20未満につき参考値

「確保は難しい」の回答割合について、建設・小売業界では全体より多く、金融・マスコミ・官公庁・公社・団体は全体の半分以下。業界に差あり。

【業種別】採用数確保に向けての感触

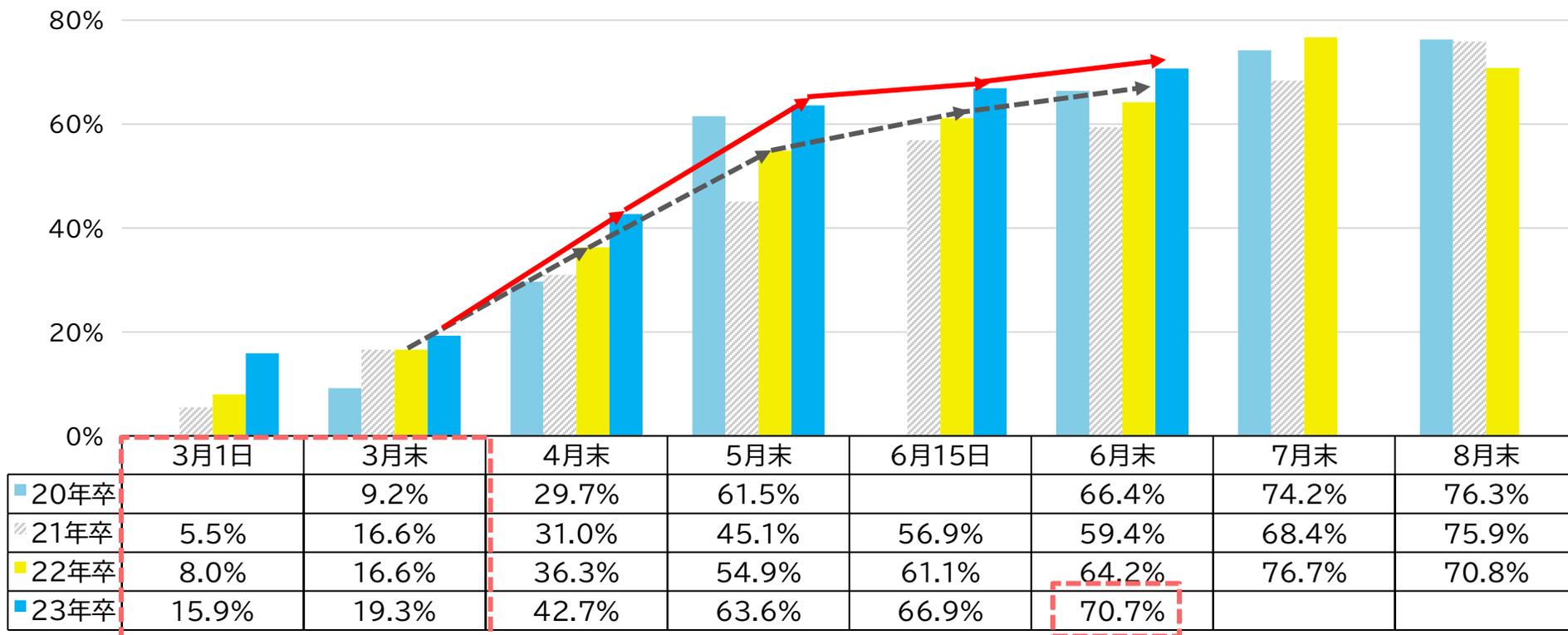
【エリア別】採用数確保に向けての感触

■ ほぼ予定数を確保できそう ■ 確保できるかどうか五分五分 ■ 予定数の確保は難しい



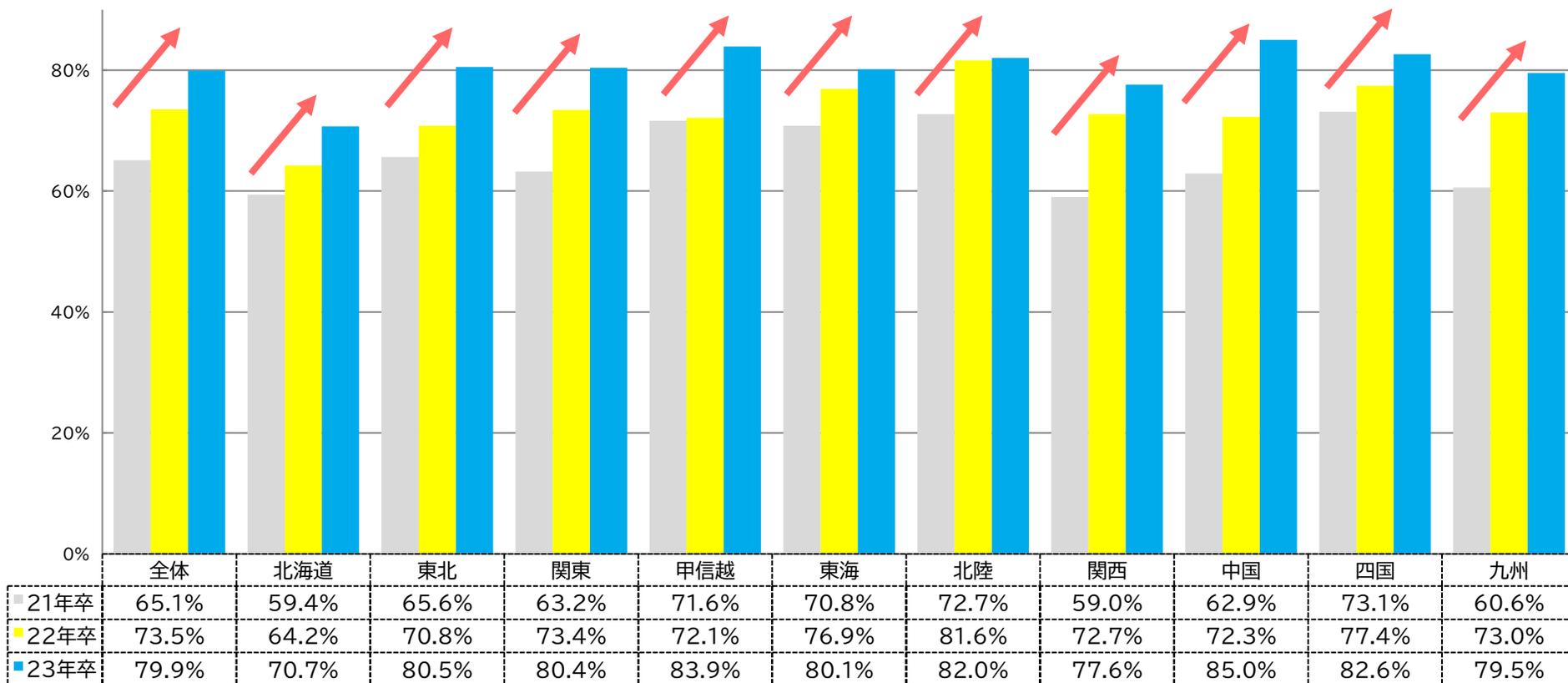
最新の内々定率は70.7%（2023年卒6月末）
前年だけでなく、コロナ前の20年卒の数値（66.4%）をも上回る。

内々定率の推移



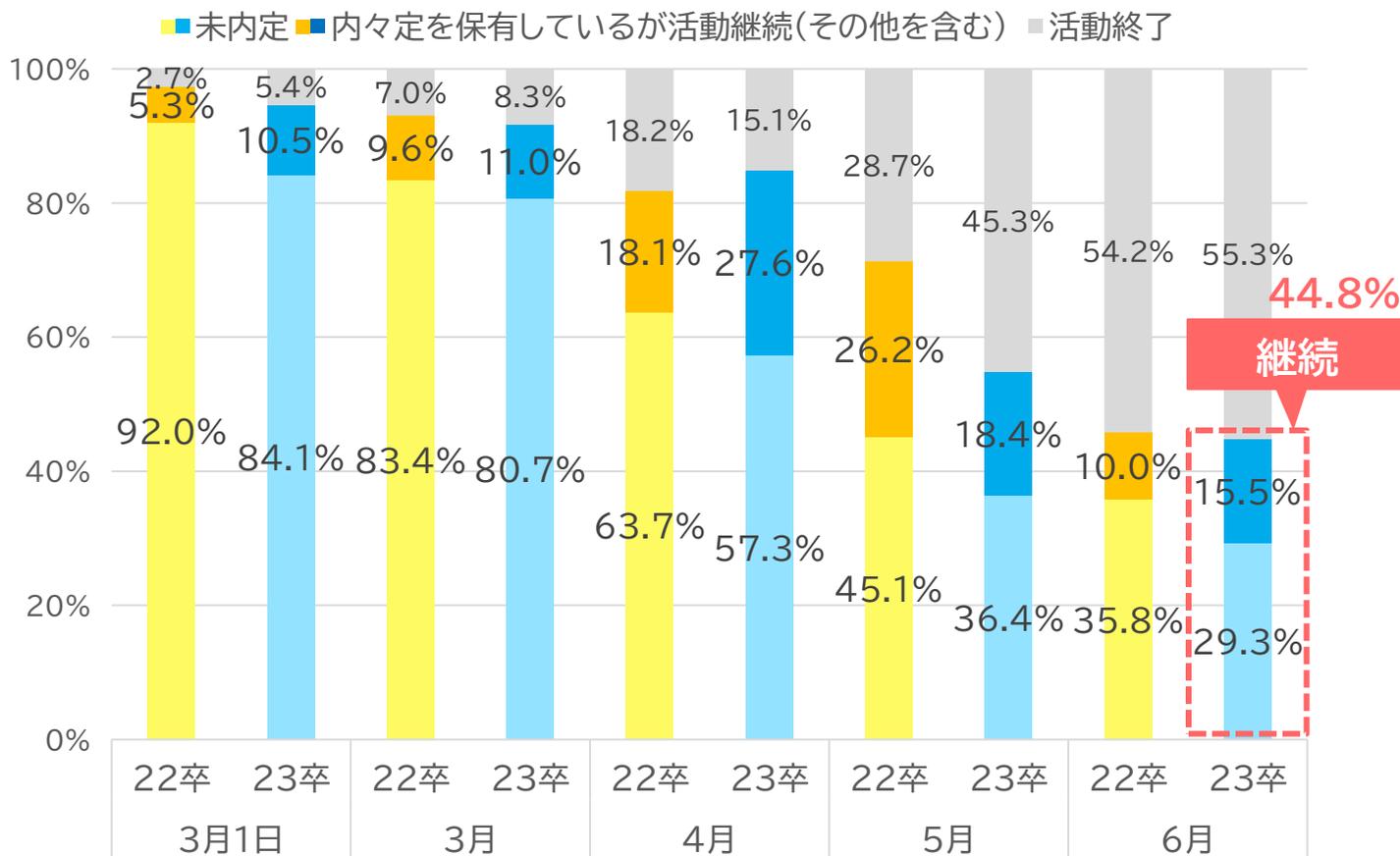
すべてのエリアで前年(22年卒)の数値を上回る結果に。

【エリア別】内々定率



2022年6月時点で 約4割の学生が活動継続中。 マイナビ参画企業はあらためて反応UP施策の確認を。

学生の就職活動状況の割合



【参考】

マイナビ 活用ガイド



使わないもったいない、反応UP施策おさらいリスト

マイナビで6月15日に内定率調査(※)を実施したところ、内定率は74.1%と例年以上に……

2022/6/27

マイナビ2023

READ

マイナビ2023
ご参画企業さま

マイナビの「反応UP施策」も是非お役立てください。

<https://job.mynavi.jp/conts/kigyو/note/note31.html>

44.8%
継続

➤ **有効求人倍率**

新型コロナウイルス感染症の影響により急激に落ち込んだが、2021年からは上昇傾向に。

➤ **23年卒新卒採用への意欲 (22年卒採用予定数との比較)**

前年比較で「増やした」と回答する企業割合が上昇。採用活発化の動き。道外バツティングを注視。

➤ **採用数確保に向けての感触**

過去2年と比較して北海道企業の変化はない。23年卒は全国並みの水準の採用感触となった。

➤ **内々定率 最新情報**

最新の内々定率は70.7% (2023年卒6月末)前年だけでなく、コロナ前の20年卒の数値(66.4%)をも上回る。

➤ **学生の就職活動状況の割合**

2022年6月時点で 約4割の学生が活動継続中。
マイナビ参画企業はあらためて反応UP施策の確認を。



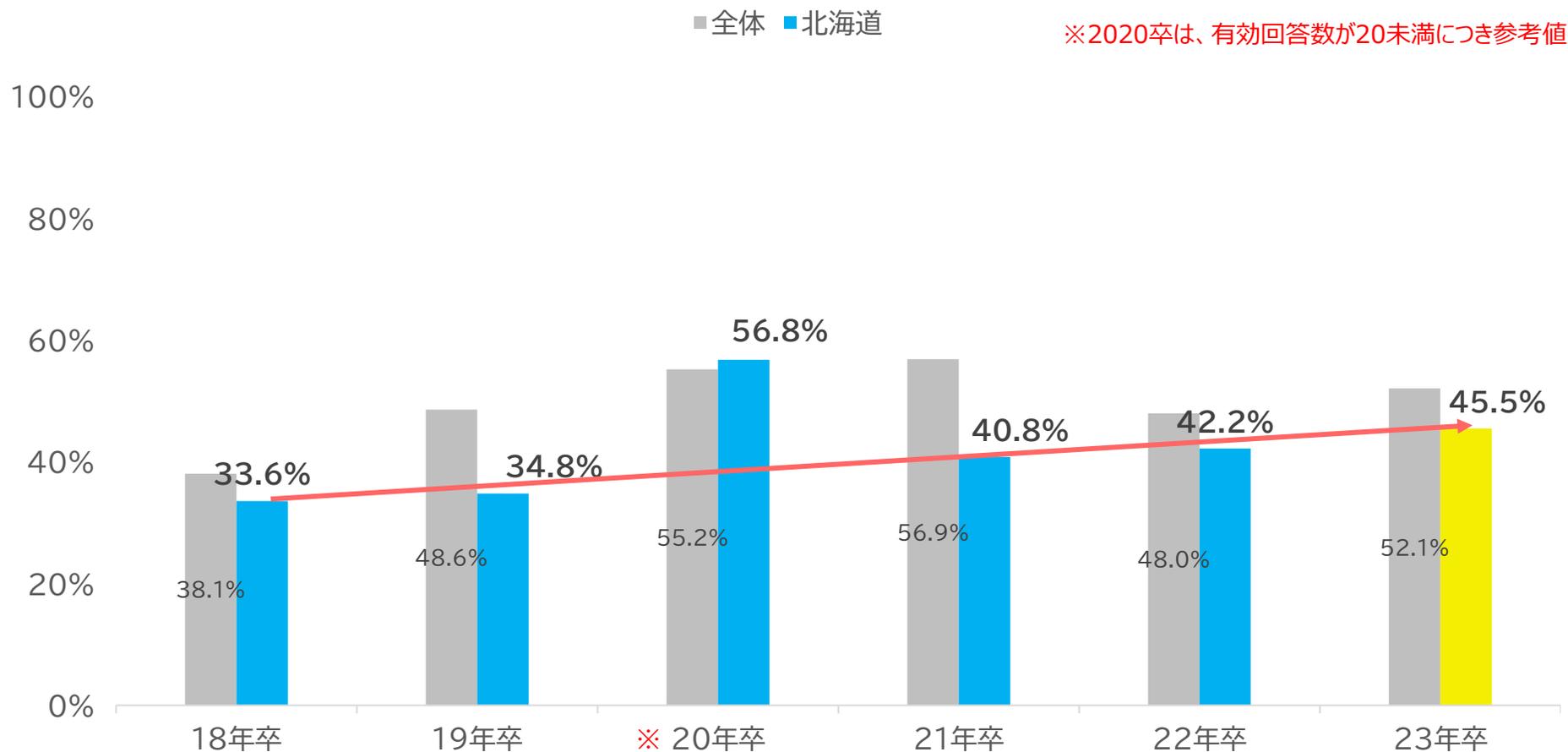
① 報告



- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動

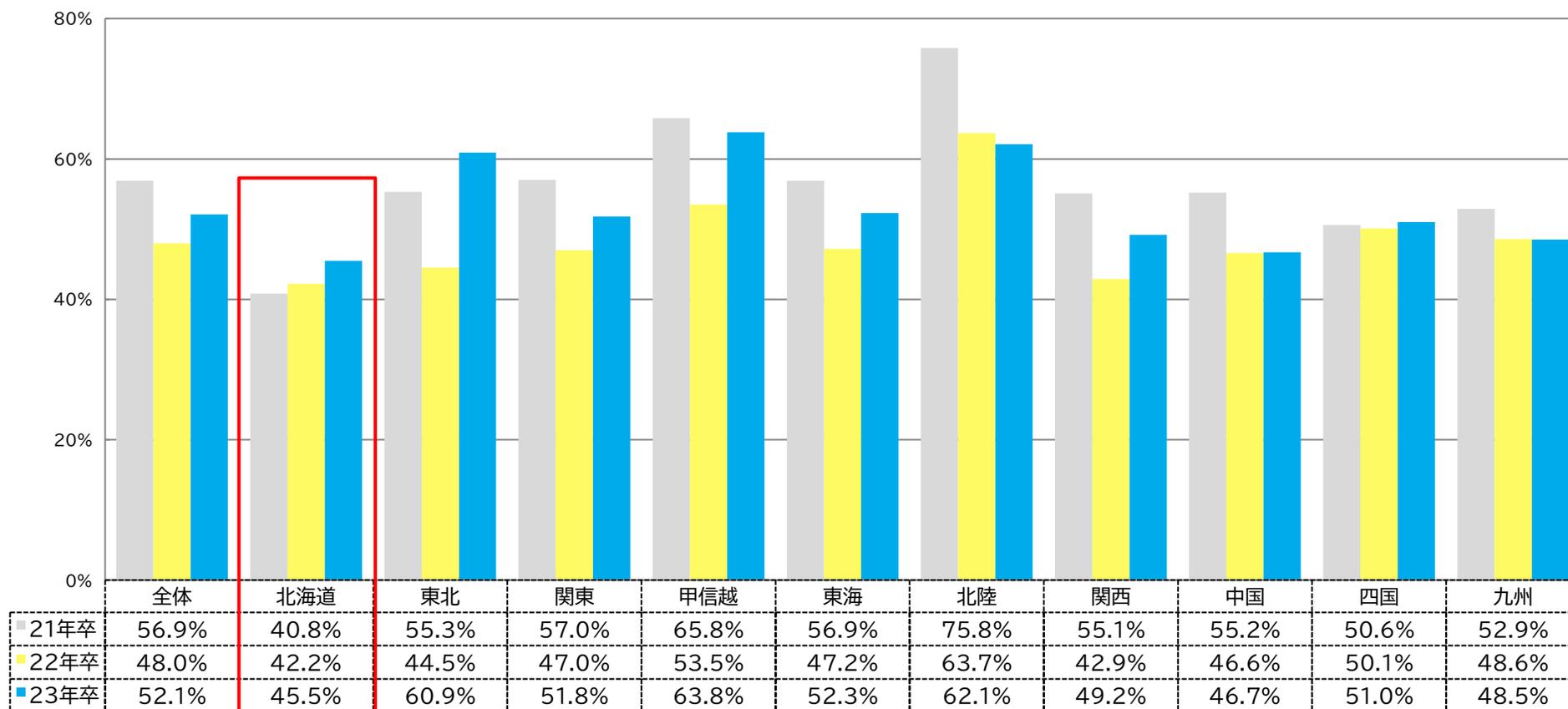
2023年卒(北海道)では 45.5%、毎年実施企業が増えている。

【全体】インターンシップ実施率



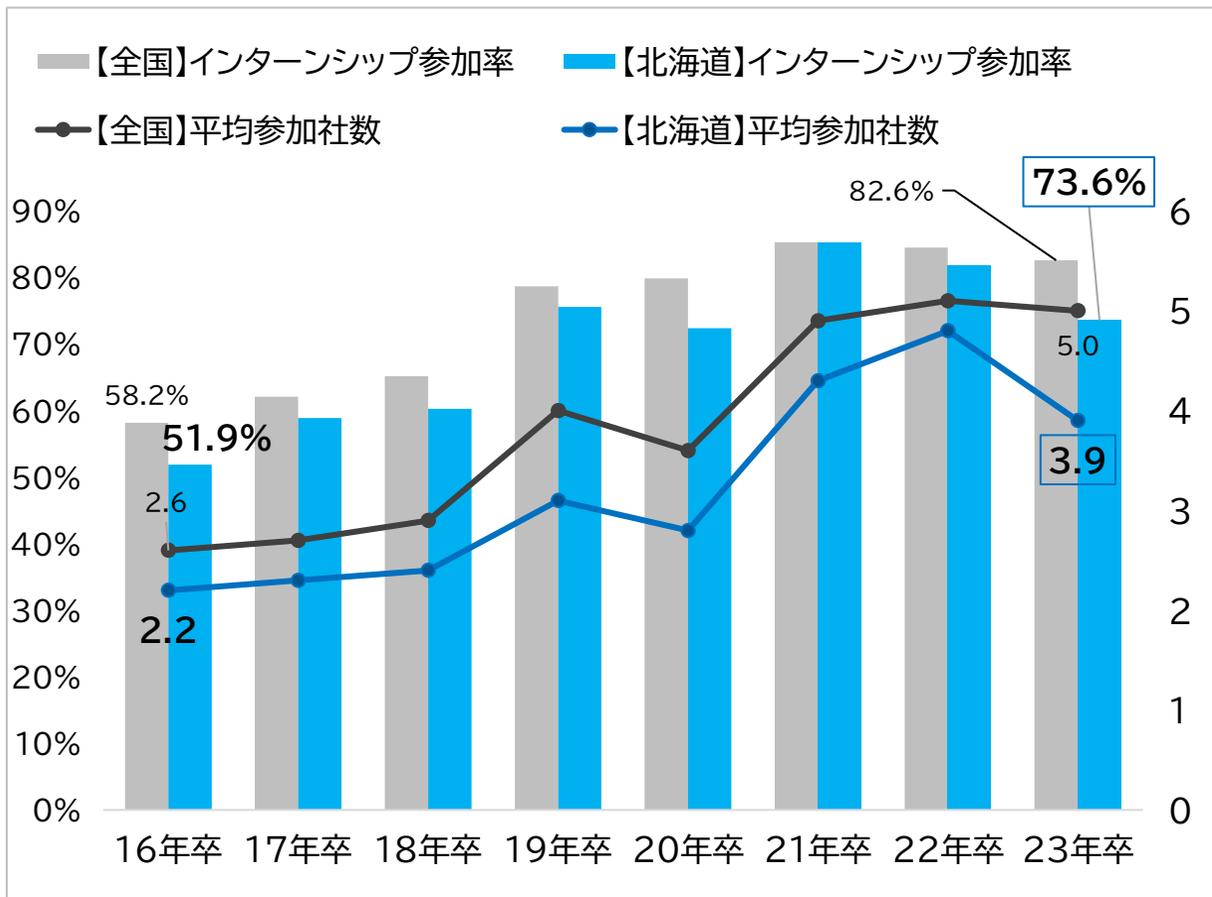
エリアにより実施率に若干の差あり。
45.5%(北海道)～63.8%(甲信越)

【エリア別】インターンシップ・ワンデー仕事体験 実施率



参加率・社数ともに前年比で減少。 参加目的は、選択肢絞り込みの傾向が若干強めか。

インターンシップ参加率・参加社数（経年比較）



参加の目的（MA）

■ 深く知りたい！確かめたい！⇒選択肢を絞り込む



特定の企業のことをよく知るため (61.9%)

特定の企業が自分に合うかを確かめるため (45.0%)

■ 広く知りたい、考えたい！⇒選択肢を広げる

視野を広げるため (45.3%)

自分が何をやりたいのかを見つけるため (34.8%)

働き方について考えるため (33.4%)



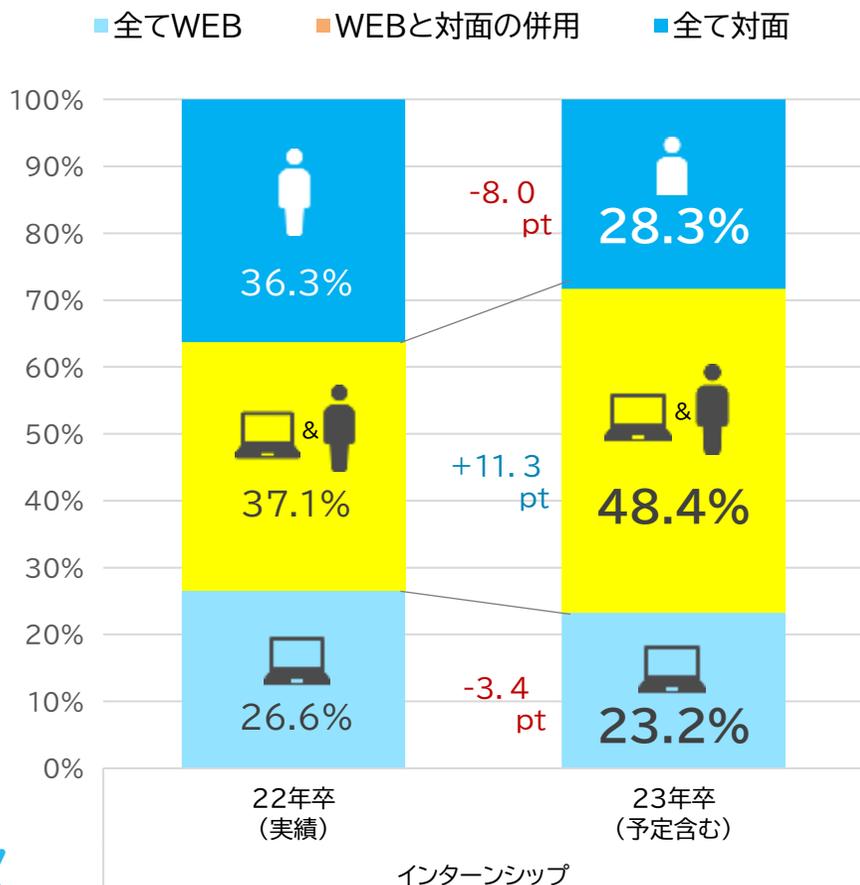
■ アピールの場としても活用



就職活動に有利だと考えたため (32.6%)

WEBと対面の併用割合が増加し、全体の約半数に。 実施方法よりもプログラムの内容や振り返りに注力を。

インターンシップ実施方法の割合



■ オンラインのプログラム、対面のプログラム、提供手段と効果関係について(第5回インターンシップカンファレンスより)

開催方法だけではインターンシップの効果(満足・納得感、志望度の向上、教育効果、適職の発見感、就職活動への意欲)に大きな差は見られなかった。**提供手段にこだわるよりも、プログラムの中身や振り返りに注力することが、インターンシップの価値を高めることにつながりやすい。**



オフィシャルWEBサイトにて詳細をお読みいただけます

<https://internship-award.jp/>

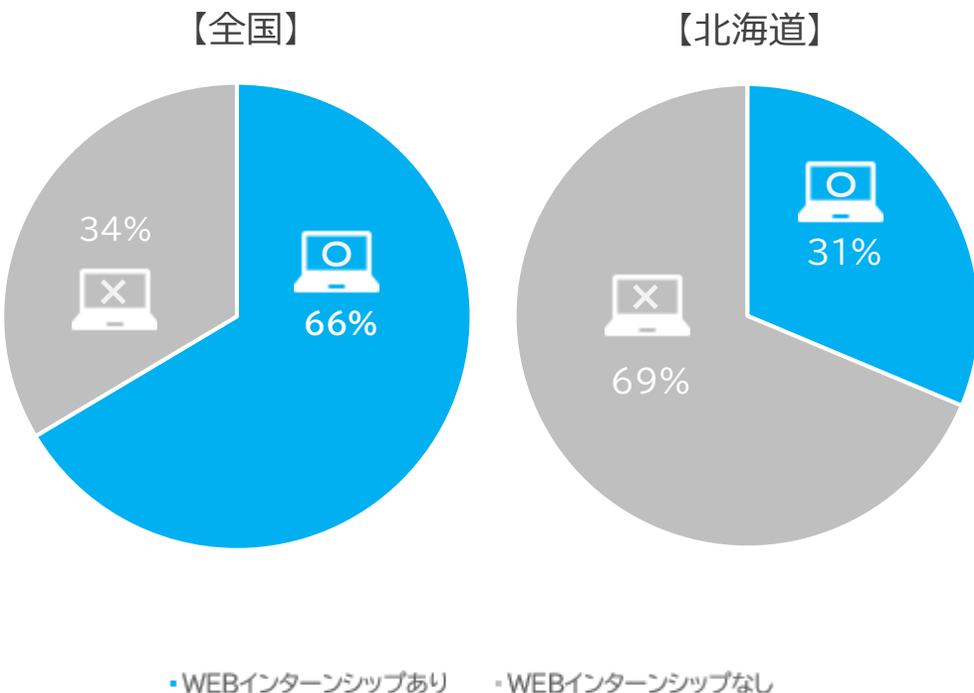
インターンシップアワード

検索



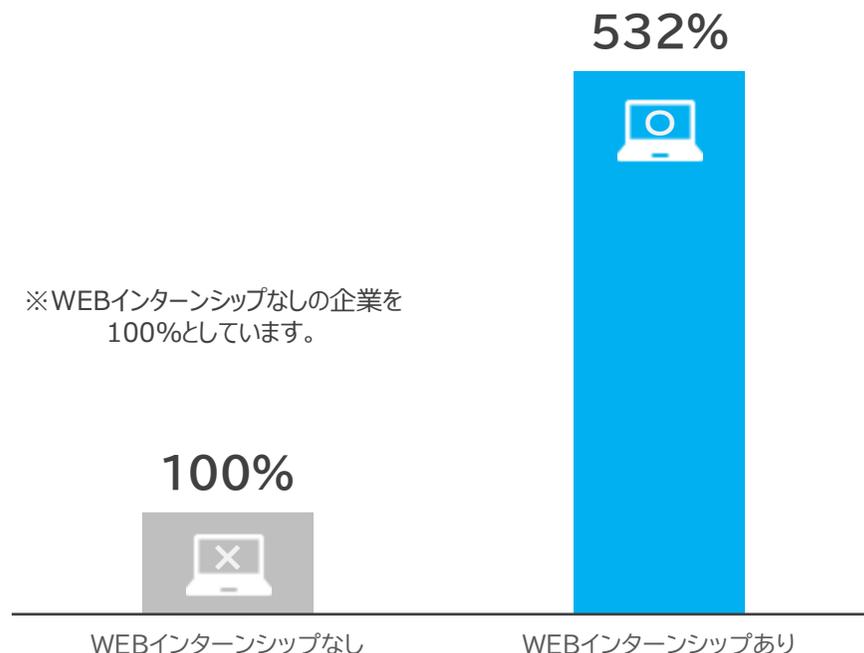
北海道では対面実施率が高いが、マイナビでのエントリー数確保の観点においては「WEBインターンシップあり」に軍配。

マイナビ2023 WEBインターンシップ実施 社数割合



マイナビ2023 WEBインターンシップ有無別 1社あたり総エントリー

※北海道のみ

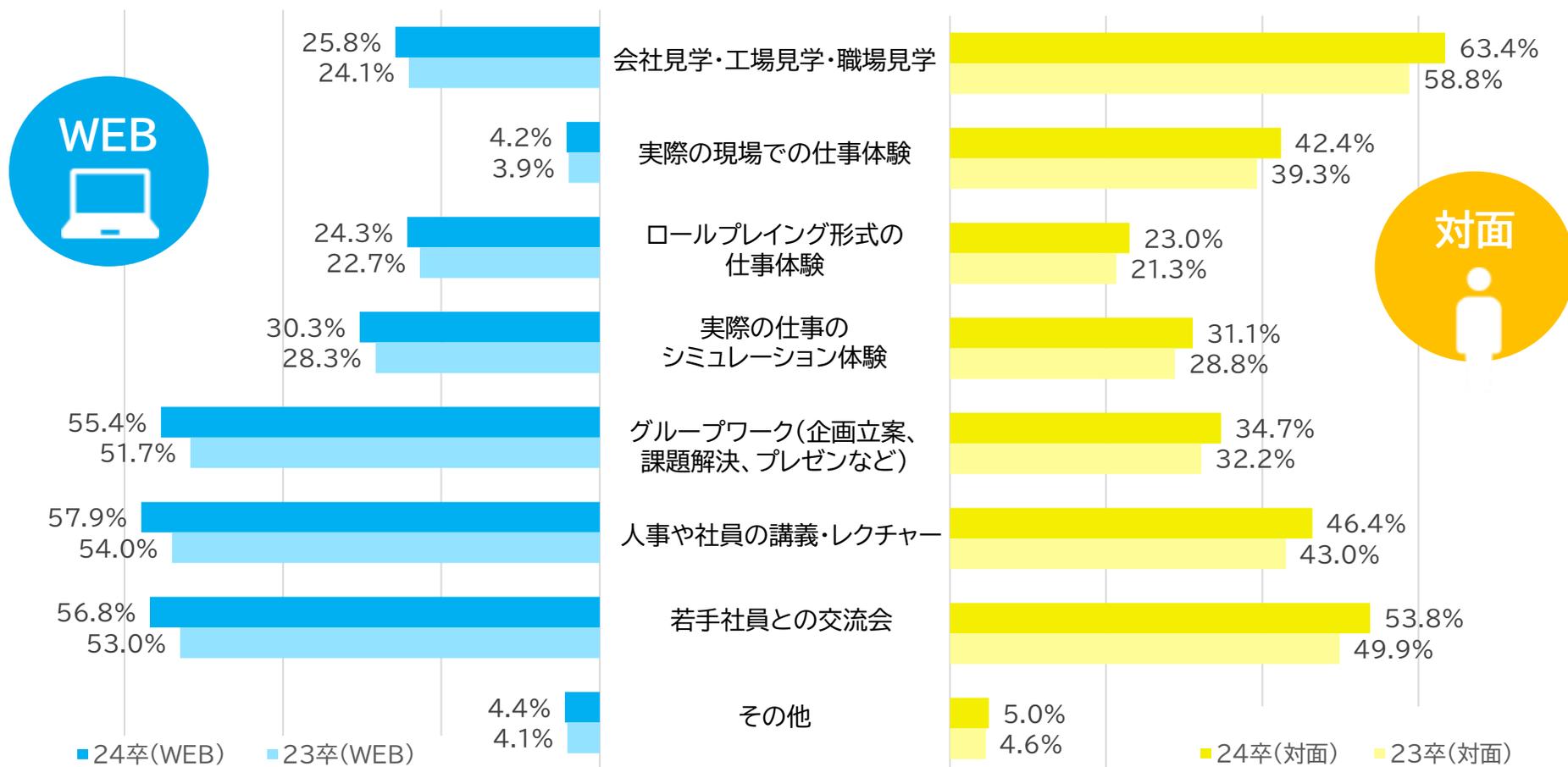


※開催地域「WEB」を1コース以上設定し、1月31日時点で公開中の企業をWEBインターンシップありとしています。

すべての項目において24年卒向けが増加。
見学や体験系の内容もWEB開催の工夫が進んでいる模様。

インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム (WEB)

インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム (対面)



- **インターンシップ・ワンデー仕事体験 実施状況**
2023年卒(全体)では 45.5%、近年実施企業は増加傾向。
- **インターンシップ・ワンデー仕事体験 参加率**
参加率・社数ともに前年比で減少。
参加目的は、選択肢絞り込みの傾向が若干強めか。
- **インターンシップ実施方法と効果の差**
WEBと対面の併用割合が増加し、全体の約半数に。
実施方法よりもプログラムの内容や振り返りに注力を。
- **マイナビ2023におけるWEBインターンシップ**
全国と比較して北海道は対面率が高い。
マイナビでのエントリー数確保の観点においては「WEBインターンシップあり」に軍配。
- **インターンシッププログラム項目(WEB/対面)**
すべての項目において24年卒向けが増加。
見学や体験系の内容もWEB開催の工夫が進んでいる模様。



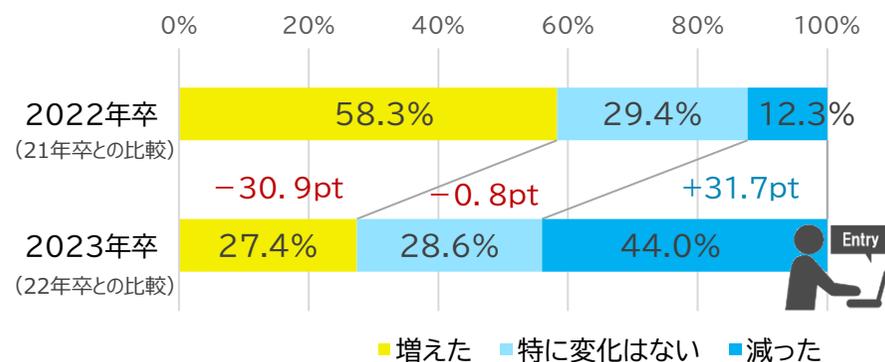
① 報告



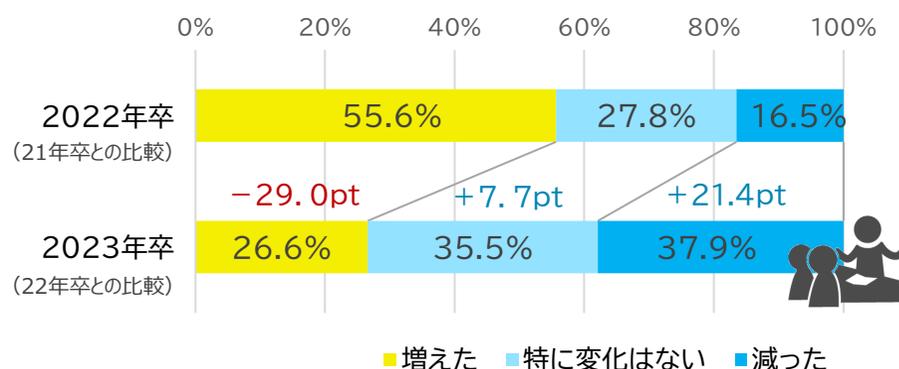
- (1) はじめに～市場感概要
- (2) インターンシップ(プレ期間)
- (3) 採用広報と選考活動**

「増えた」の割合が大きく占めていた2022年卒の反動か。 各ステップにおいて「減った」が拡大。

【エントリー学生数】前年の採用との比較



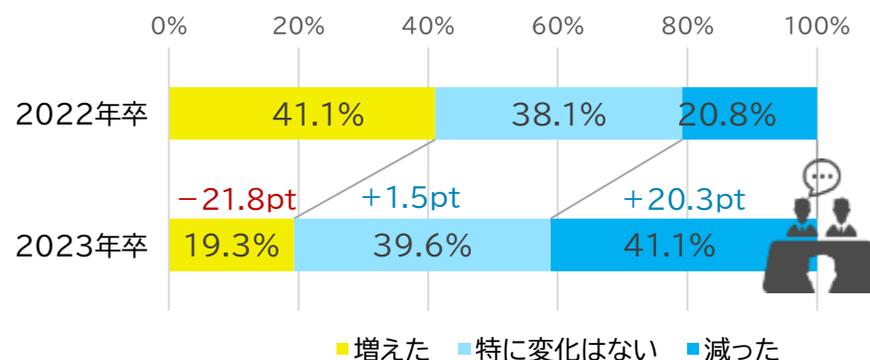
【個別企業セミナー参加人数】前年の採用との比較



【エントリーシートや履歴書の提出者数】前年の採用との比較



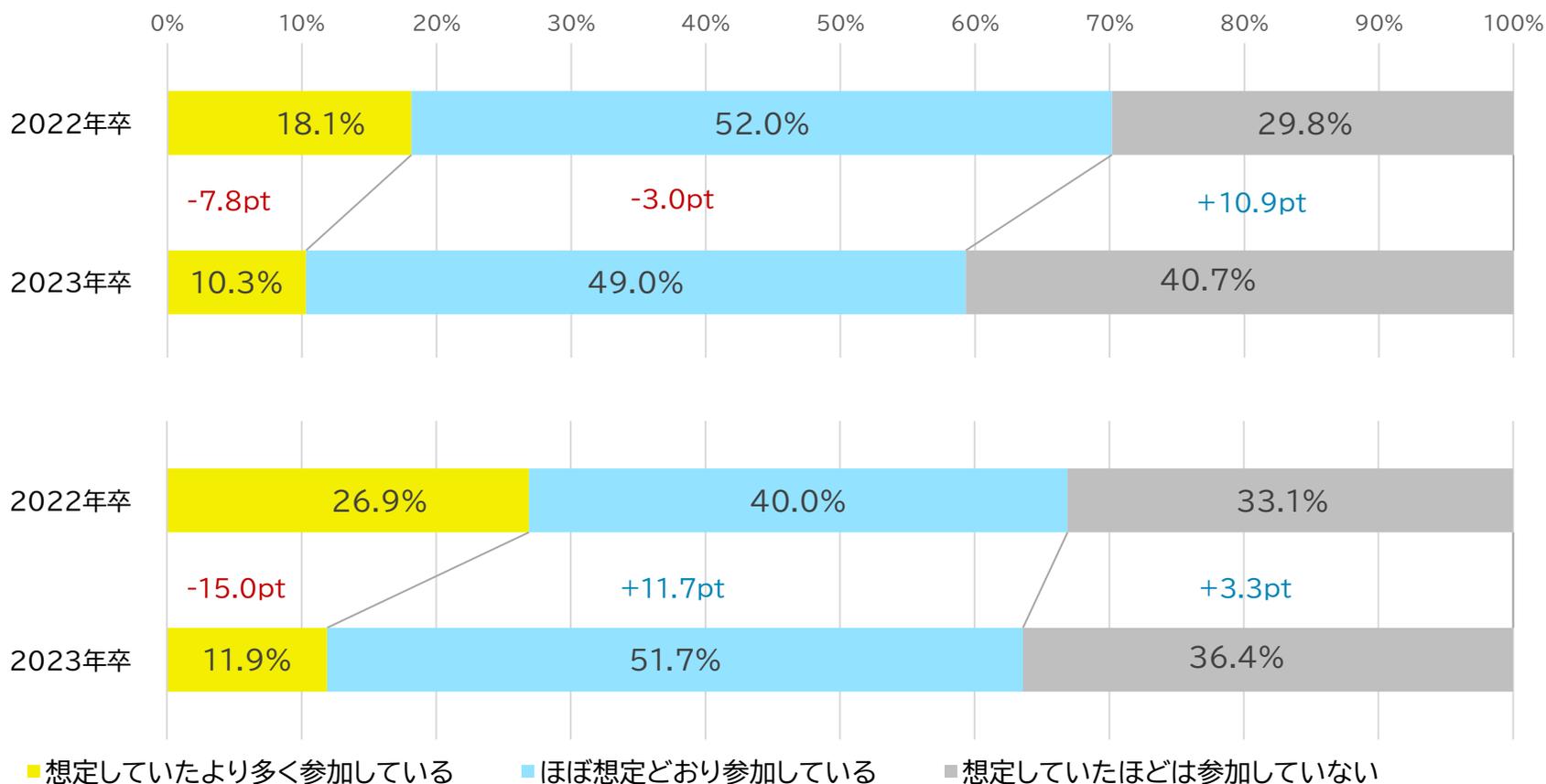
【選考の受験者数】前年の採用との比較



「想定していたほどは参加していない」の回答が約4割。
つなぎとめに課題感がうかがえる。

インターンシップ(IS)・ワンデー仕事体験からの個別企業セミナー参加状況

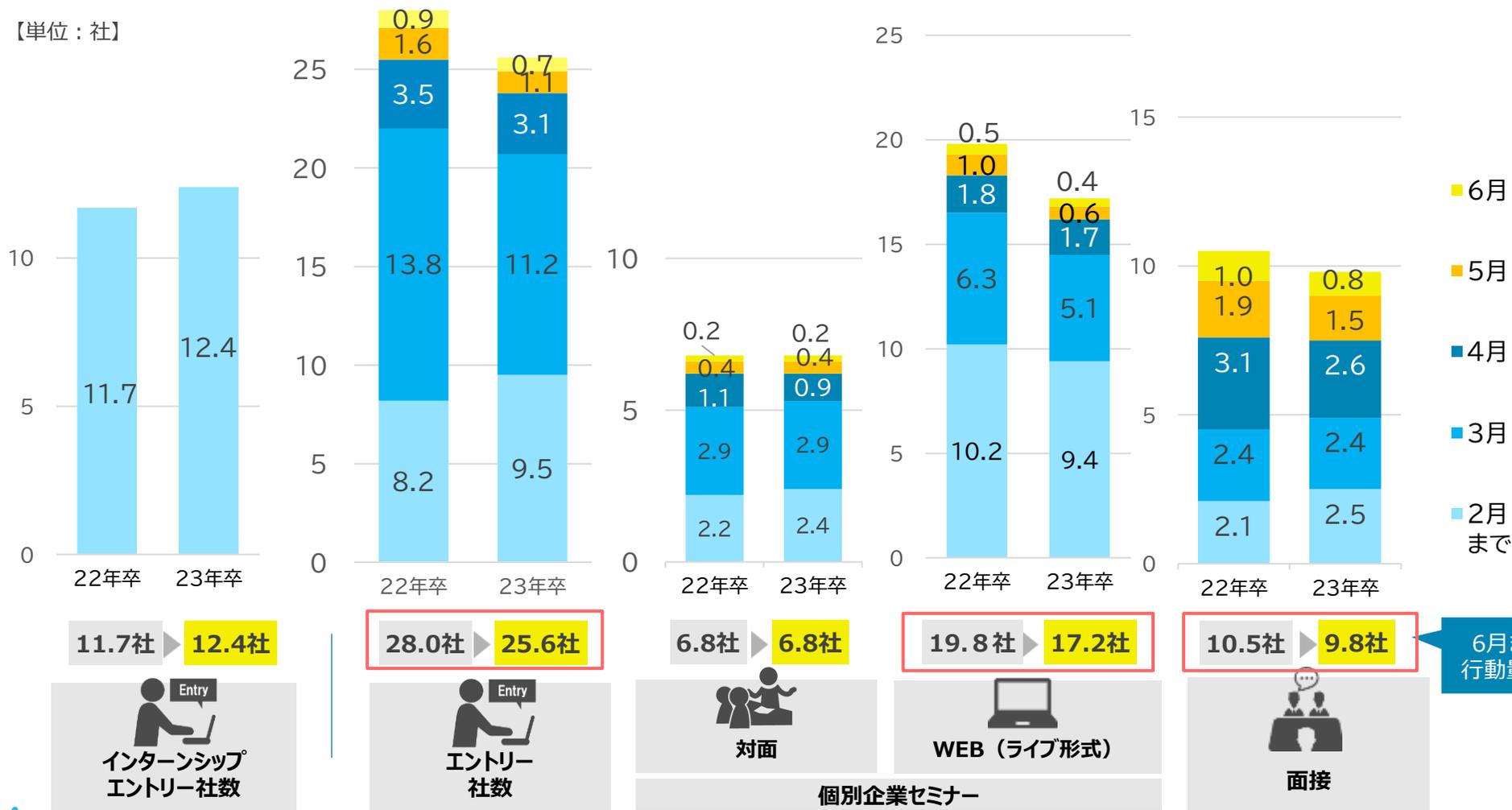
全体



インターンシップエントリーのみ前年増。

個別企業セミナー(対面)は前年と変わらずも、全体的には減少傾向。

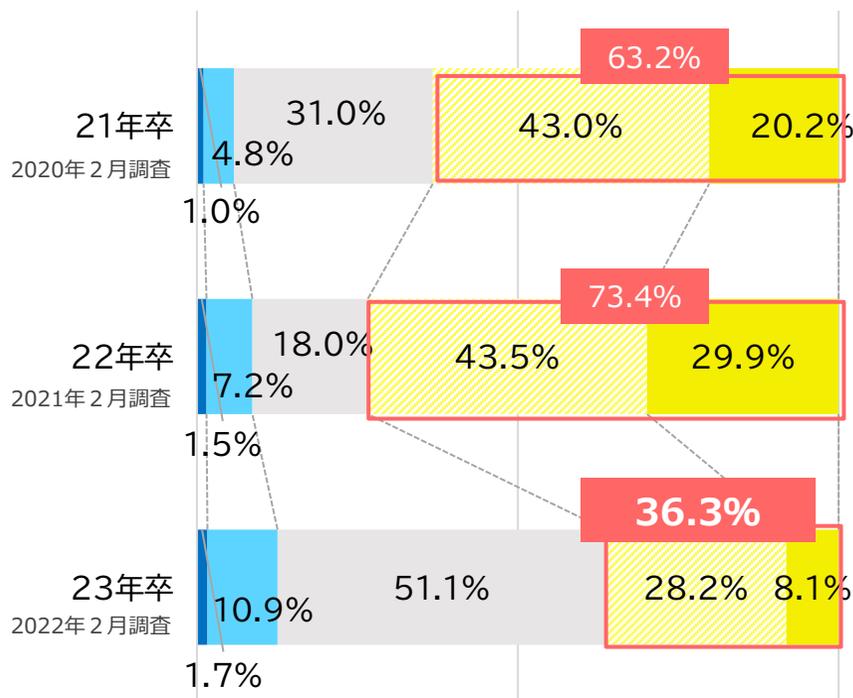
【単位：社】



22年卒で7割以上を占めた「厳しくなる」、 23年卒では前年の半分ほどに。トップは「変わらない」(51.1%)。

先輩と比較して今年の就職活動は

- かなり楽になる
- 多少楽になる
- 変わらない
- 多少厳しくなる
- かなり厳しくなる



楽になると思う理由(上位3つ)

企業がコロナ禍での採用活動に対応してきているから

WEB活用により交通費や移動時間がかからないから

前年の状況を参考にできるから



厳しくなると思う理由(上位3つ)

新型コロナウイルス感染症の流行の影響があるから

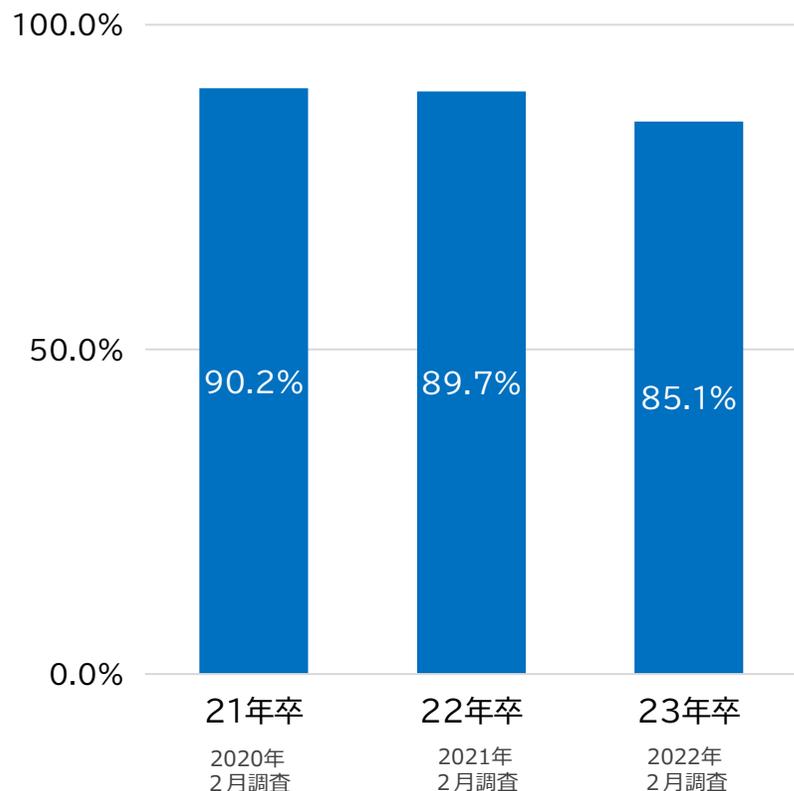
企業の採用人数が減ると思うから

景気が悪い(悪くなる)と思うから

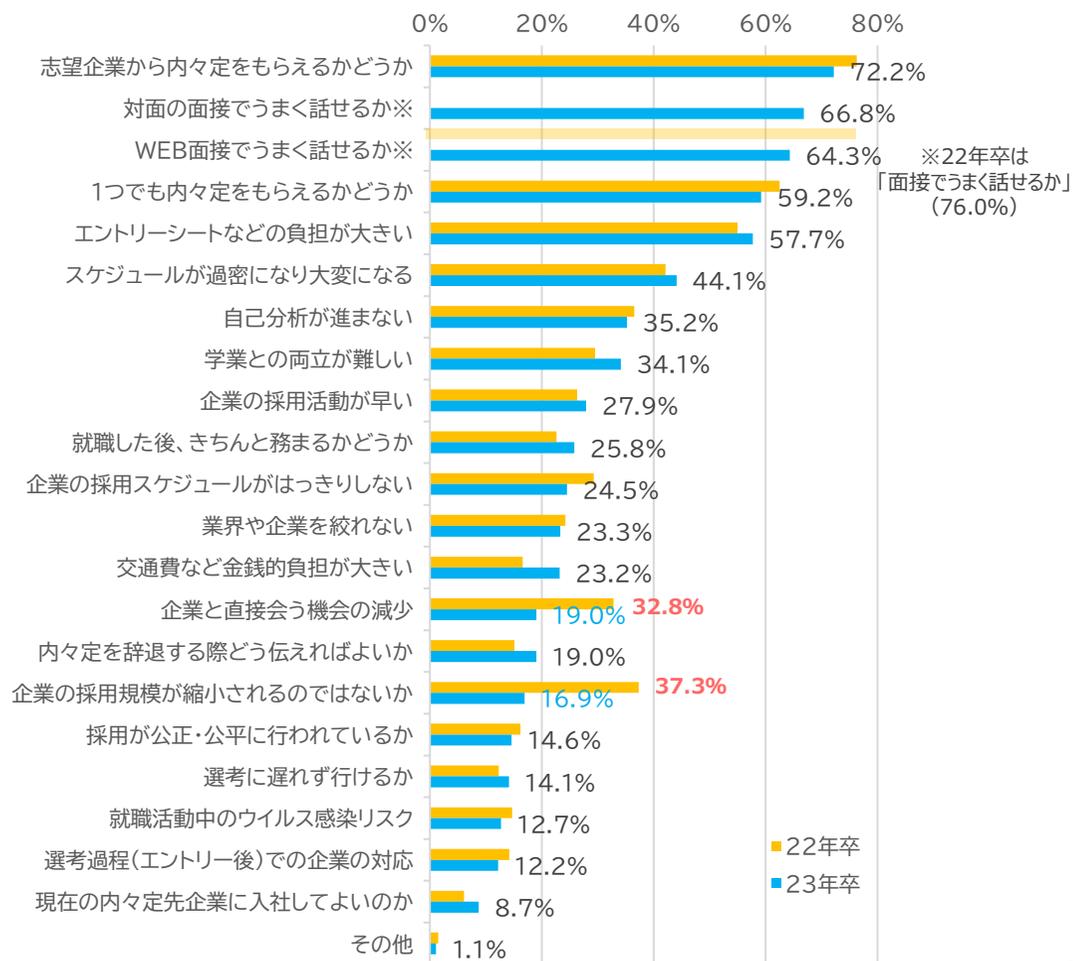


前年より微減だが不安を抱える状況は同じ。不安要因のトップ3は変化なし。 「採用規模縮小」や「直接会う機会の減少」への不安は大幅に減少。

現時点で就職活動に対して不安がある割合



就職活動で不安に思う要因【複数回答】（データラベルは23年卒のみ表示）



【Z世代の特徴と行動傾向】

不完全性

を好む

情報が錯そうするインターネットと共に育ったZ世代は、不完全さのある(きれい事ではない)リアルな情報を求める。社員の個人アカウントをチェックすることも。

リスク回避

の傾向が強い

調べれば大抵のことが分かる環境で育ったZ世代は「予測できない」ことに不安を覚える。リスクがありそうな場合は回避する傾向が強い。

多様性

を尊重する

自分の価値観を大事にするZ世代は「自分に合う会社」を見つけたい思いが強い。また、他人の価値観も尊重するため、相手のスタンスにも敏感。

参考：
 キャリアリサーチLab [マイナビ ライフキャリア実態調査 2022年版(データ集)] (2022年7月)、「Z世代・働き方と仕事の価値観とは?【2022年最新調査で考察】(2022年4月) HUMAN CAPITAL サポネット コラム
 「【連載】コロナでどう変わった? — 学生の志向に変化はあった?」(2021年5月)、「新卒採用担当者緊急座談会 「Z世代とのコミュニケーション方法に悩みはありますか?」(2021年8月)、「【緊急覆面座談会】学生は企業の何を見ているのか?」(2021年9月)、「Z世代に「きれい事」は通じない! 企業情報の受け取り方が変わってきた理由」(2021年10月)

➤ 前年の採用との比較

「増えた」の割合が大きく占めていた2022年卒の反動か。各ステップにおいて「減った」が拡大。

➤ インターンシップ参加者の個別企業セミナー参加

「想定していたほどは参加していない」の回答が約4割。つなぎとめに課題感がうかがえる。

➤ 学生ひとりあたりの行動量(平均社数)

インターンシップエントリーのみ前年増。

エントリー社数、個別企業セミナー(WEBライブ形式)の減少幅は約2社分。

➤ 就職活動に対する感触

22年卒で7割以上を占めた「厳しくなる」、23年卒では前年の半分ほどに。トップは「変わらない」(51.1%)。

➤ 就職活動に対する不安

85.1%と前年より微減。不安要因のトップ3は変化なしだが、「採用規模縮小」や「直接会う機会の減少」への不安は大幅に減少。

➤ 学生心理の考察

可能性をどんなに広げても、最終的に入社できるのは1社。

内々定辞退する学生の割合「減った」が微増。



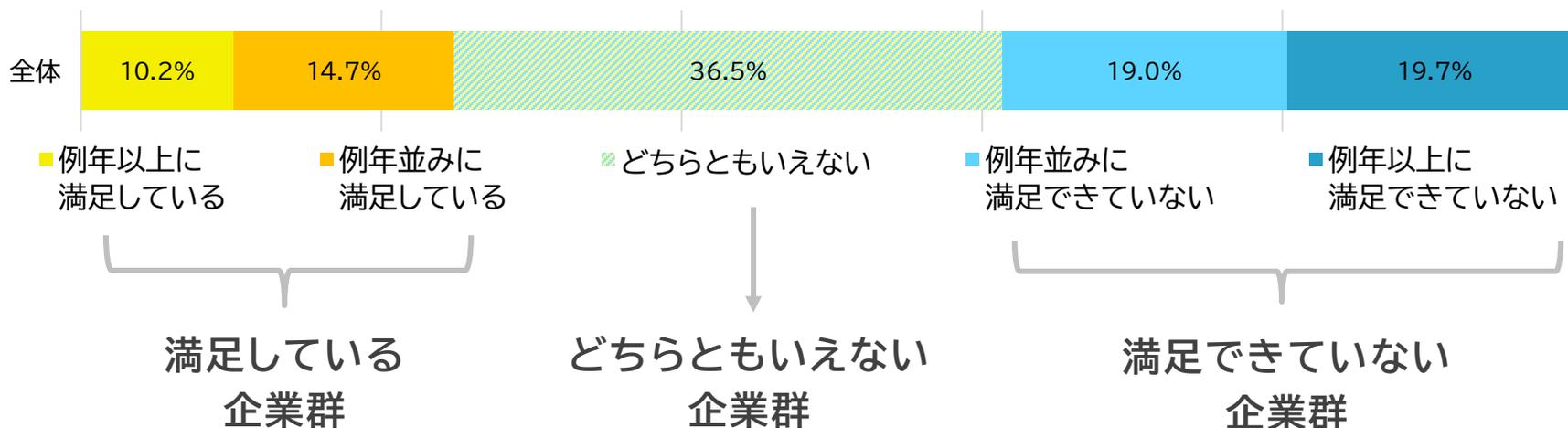
2023年卒 新卒採用活動調査の結果報告と考察

② 分析

～採用総合満足度から読み解く2023年卒採用の傾向～

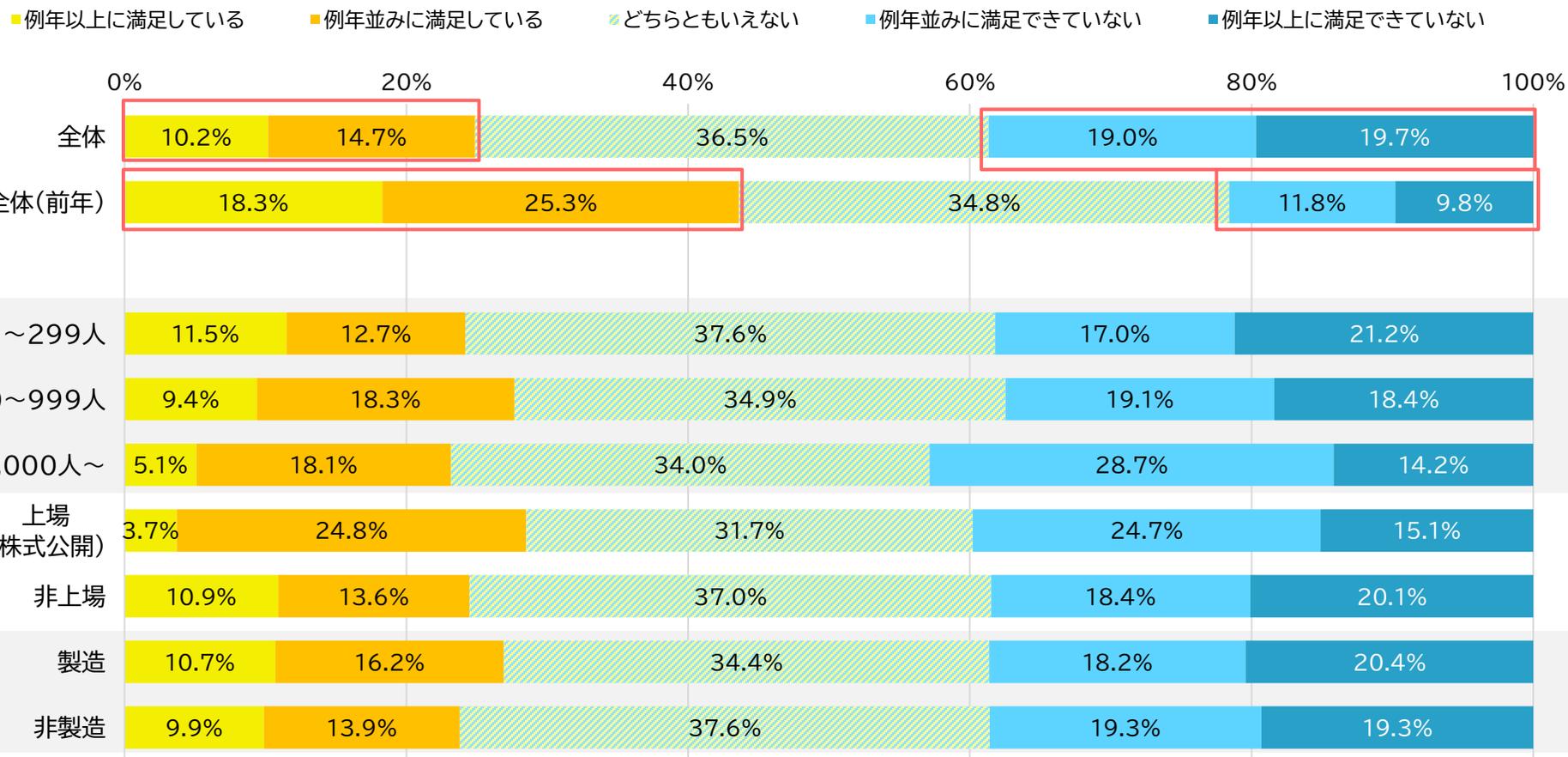


採用総合満足度の高い企業群と低い企業群を比較。
 (1) 評価に影響する「状態(結果)」の確認
 (2) 「施策」にはどのような傾向の違いがあったか分析



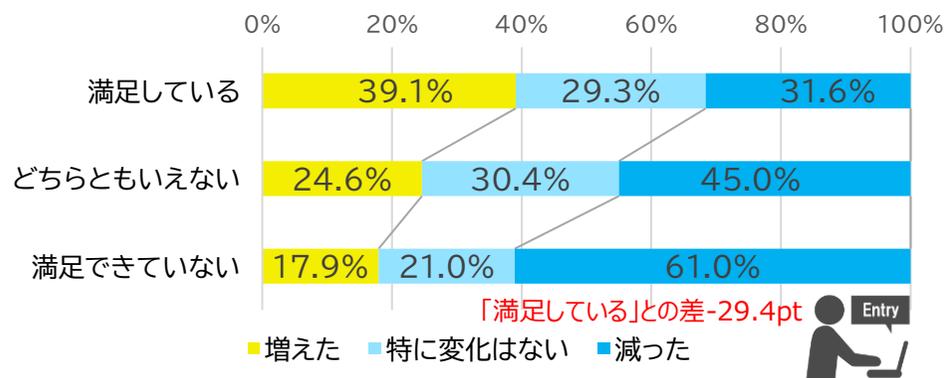
前年比較では満足度は低下傾向に。
製造／非製造での差はほぼ無し。

採用活動に関する総合的な評価

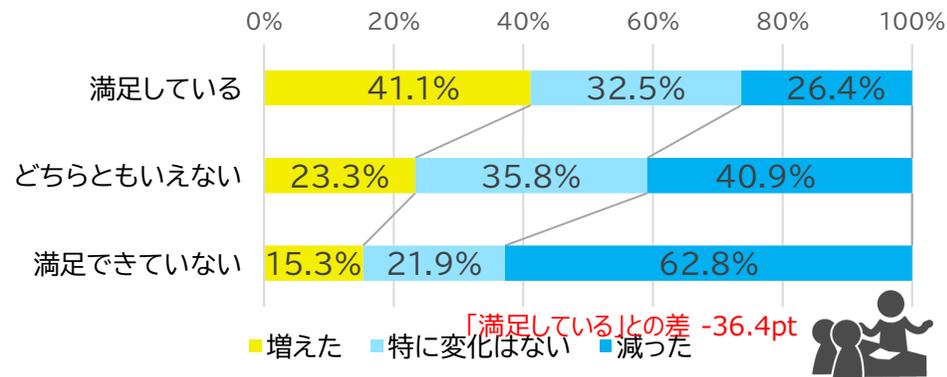


エントリーから選考受験まで 人数増減と満足度に相関関係が見られる。 選考フェーズが、満足度により影響

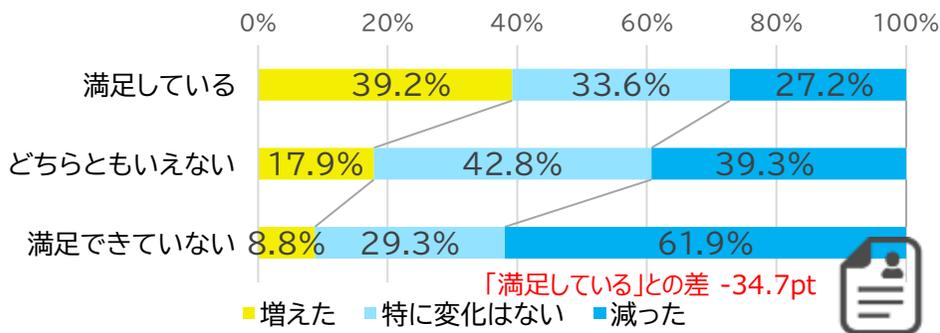
【エントリー学生数】23年卒と前年の比較



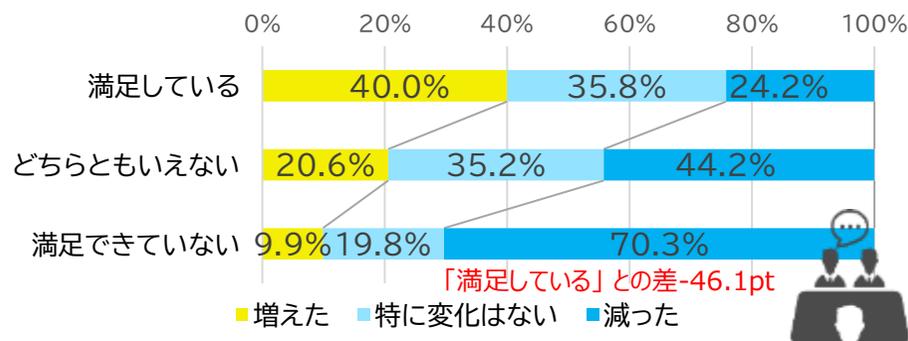
【個別企業セミナー参加人数】23年卒と前年の比較



【エントリーシートや履歴書の提出者数】23年卒と前年の比較



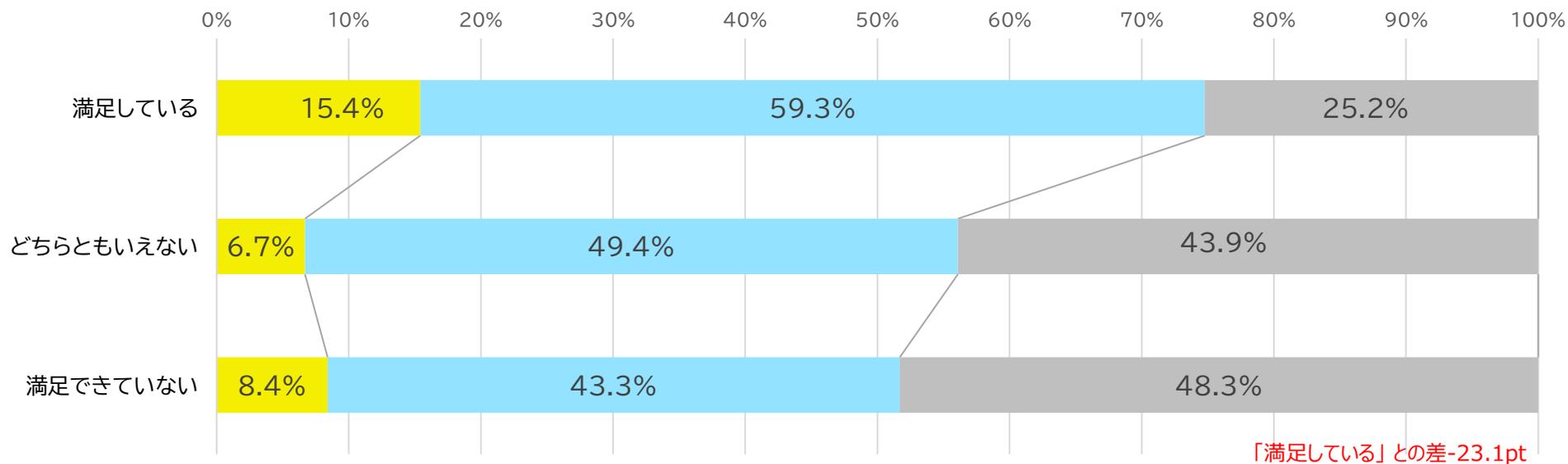
【選考の受験者数】23年卒と前年の比較



「満足できていない企業群」はインターンシップからの つなぎとめにおいても より苦戦の傾向あり

インターンシップ(IS)・ワンデー仕事体験からの個別企業セミナー参加状況

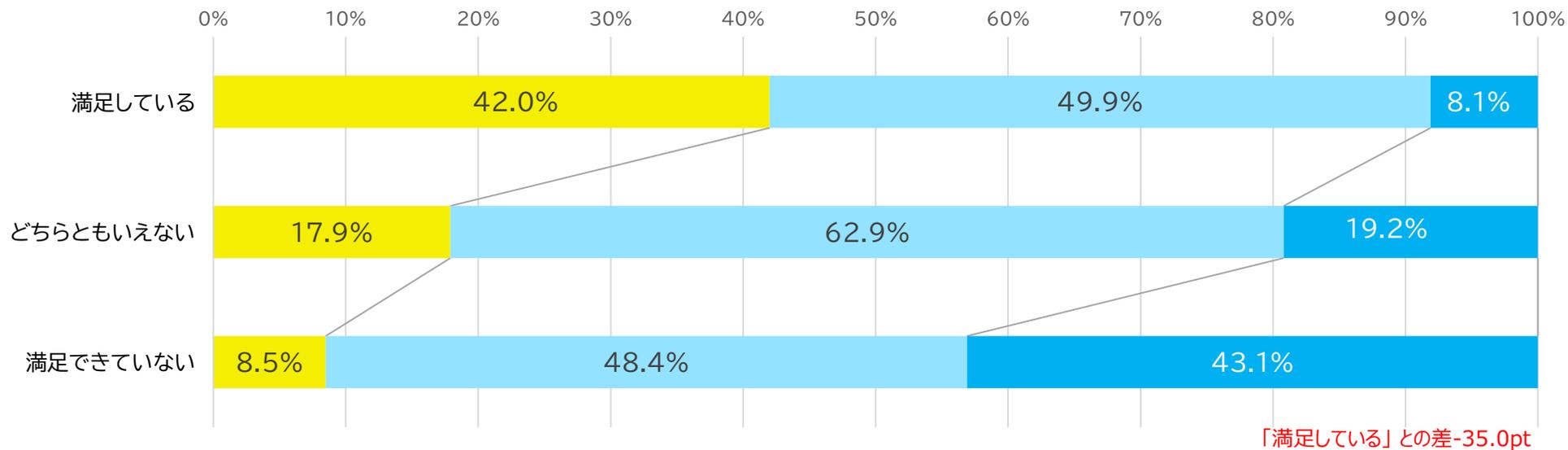
- 想定していたより多く参加している
- ほぼ想定どおり参加している
- 想定していたほどは参加していない



「質が上がった／落ちた」の回答割合はそれぞれ5倍ほどの大きな差が見られた。

学生の質の変化

- 前年よりも、「採用したい」と思う学生が多い(質が上がった)
- 前年と、大体同じ印象の学生からのエントリーが多い(質は変わらない)
- 前年よりも、「採用したい」と思う学生が少ない(質が落ちた)



- ・選考受験者数の不足
- ・説明会参加者からのエントリーが少ない

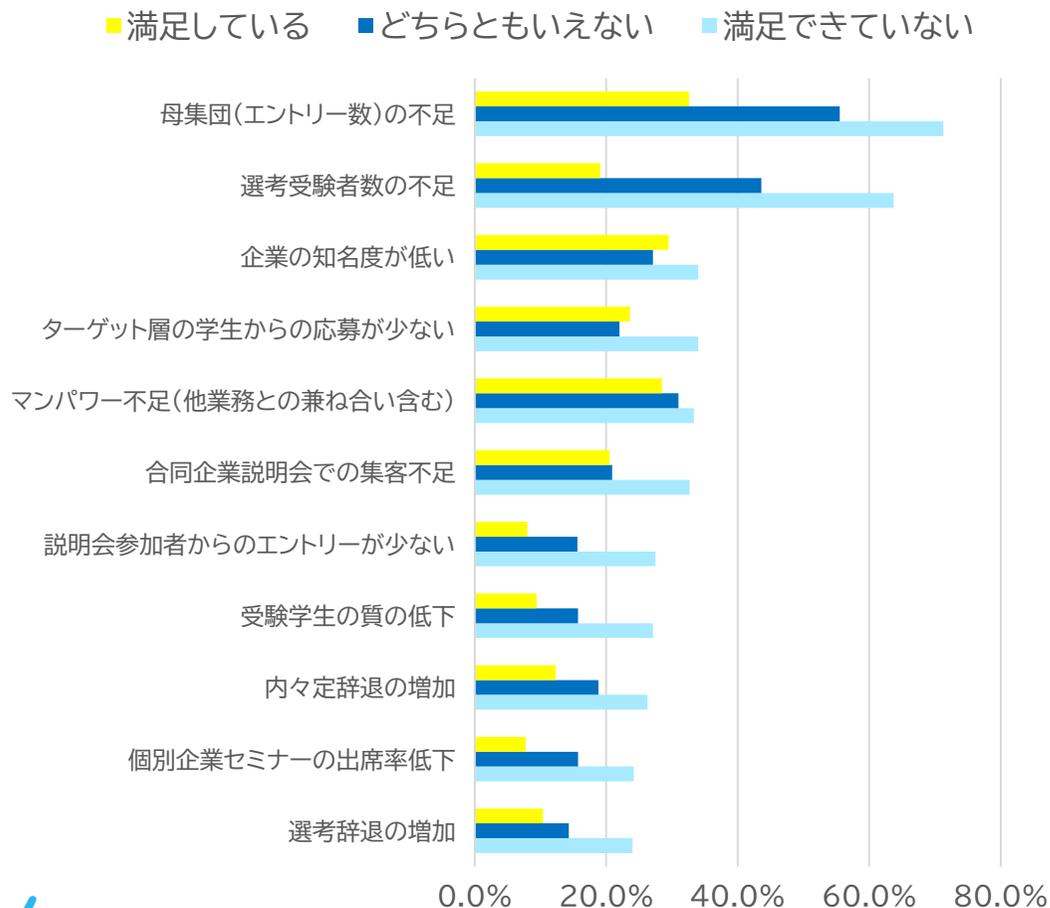
⇒ 満足できていない企業群は、なぜ
つなぎとめに苦戦しているのか

- ・受験学生の質の低下

⇒ 満足できていない企業群は、なぜ
質が低下しているとの回答が多いのか

「選考受験者数の不足」「説明会参加者からのエントリーが少ない」
「受験学生の質の低下」でランキングの差が見られる。

【満足度別】現在の問題点すべて



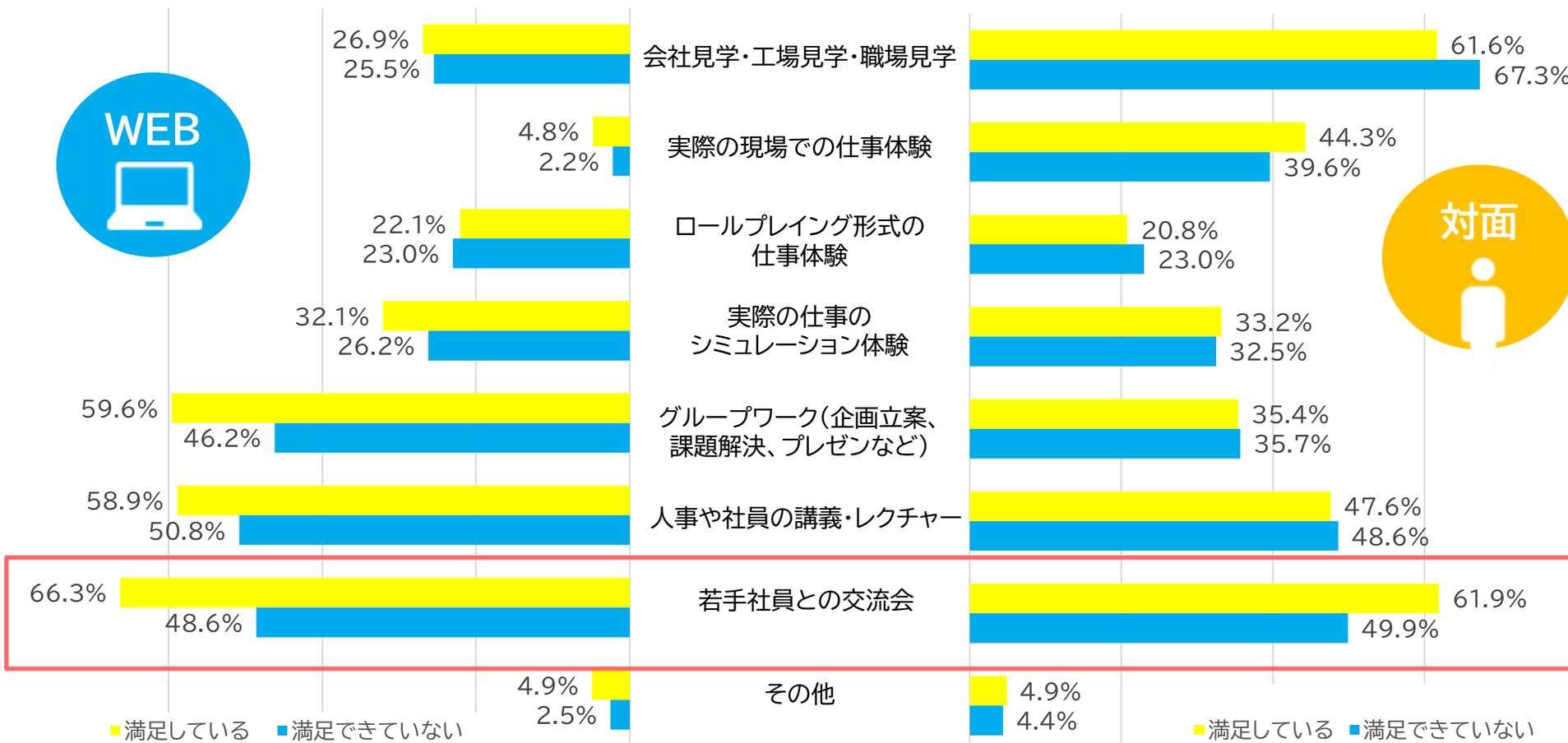
【満足度別 ランキング】現在の問題点

RANKING	満足している	どちらともいえない	満足できていない
母集団(エントリー数)の不足	1	1	1
選考受験者数の不足	6	2	2
企業の知名度が低い	2	4	3
ターゲット層の学生からの応募が少ない	4	5	4
マンパワー不足(他業務との兼ね合い含む)	3	3	5
合同企業説明会での集客不足	5	6	6
説明会参加者からの エントリーが少ない	14	11	7
受験学生の質の低下	13	9	8
内々定辞退の増加	9	7	9

WEB・対面ともに「若手社員との交流会」に最も差が見られた。
グループワークや講義はWEB化による学生負担軽減が結果に影響か。

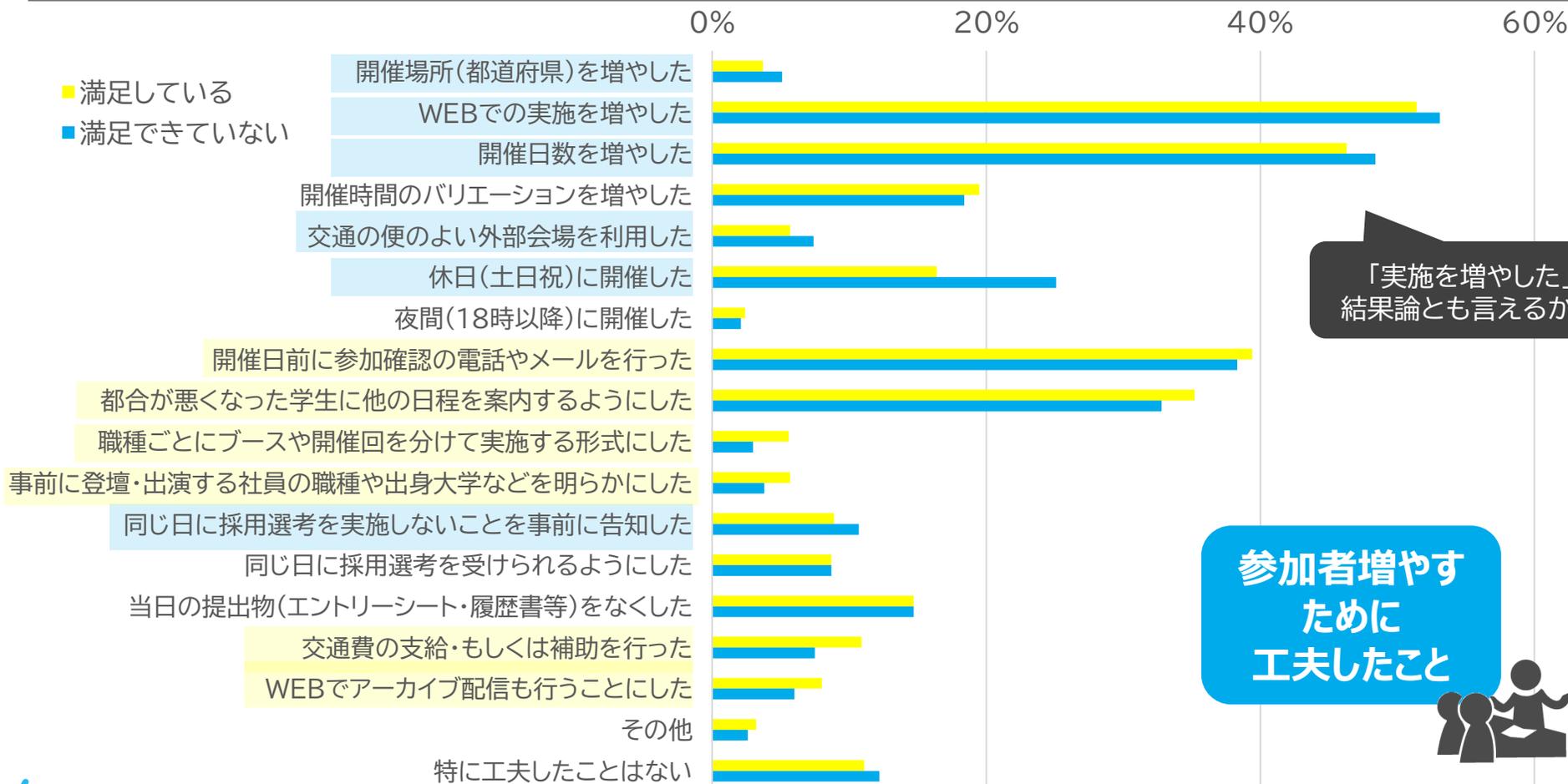
インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム(WEB)

インターンシップ・ワンデー仕事体験で実施したプログラム(対面)



参加確認や他日程への案内などの個別フォロー施策は「満足している企業」の方がわずかに上回るが、ほぼ差は見られない

個別企業セミナーの参加者を増やすために工夫したこと



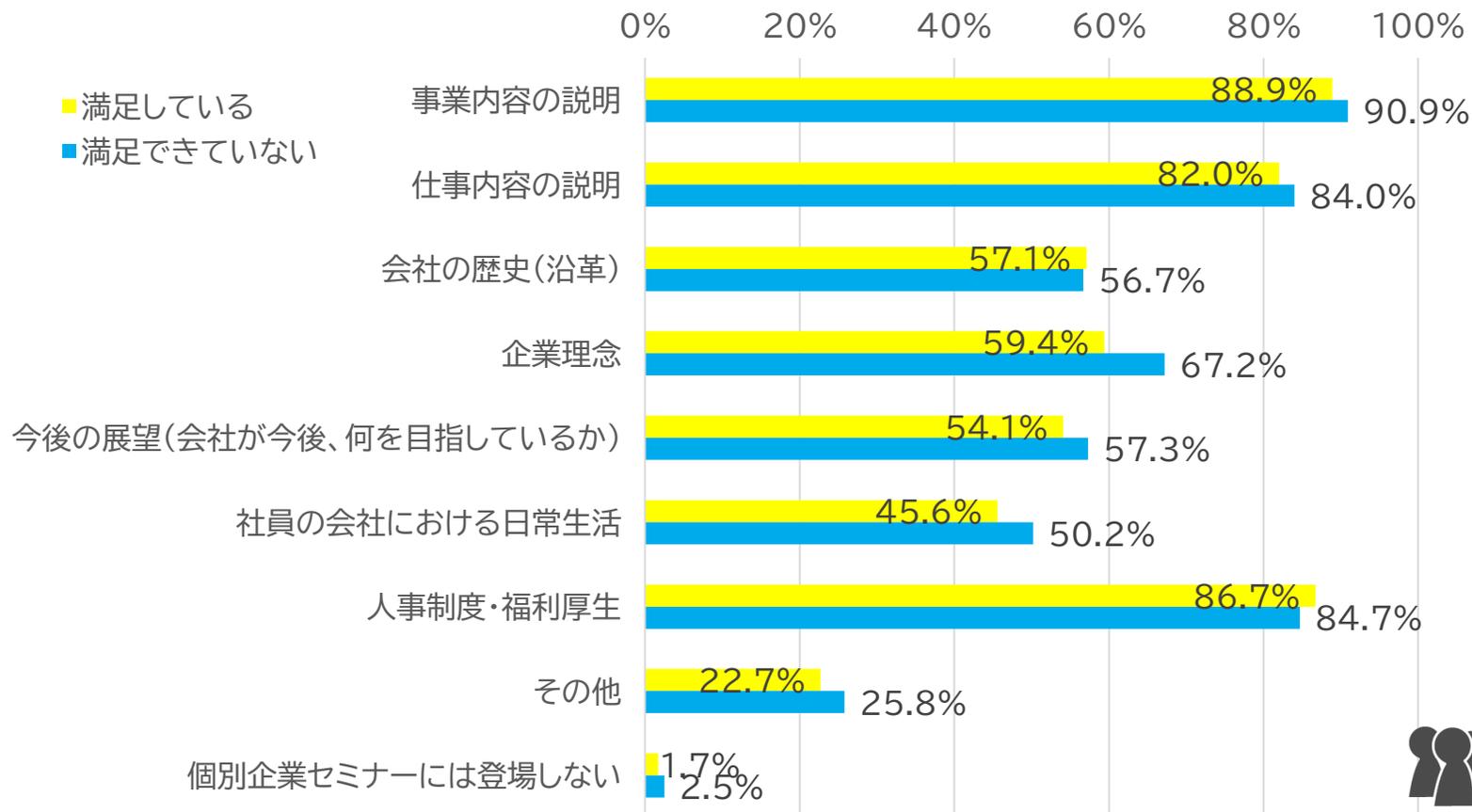
「実施を増やした」結果論とも言えるか？

参加者増やすために工夫したこと



ほぼ差は見られないものの「満足できていない企業群」の方が、
全体的に若干高い割合。 ※ 話者「人事・採用担当者」に限定

【人事・採用担当者】個別企業セミナーで話した内容



話した
内容



役割に応じた内容の傾向はともに見られるものの、満足できていない企業群の方が「社長や現場社員が登場しない」の割合が大きく上回る。

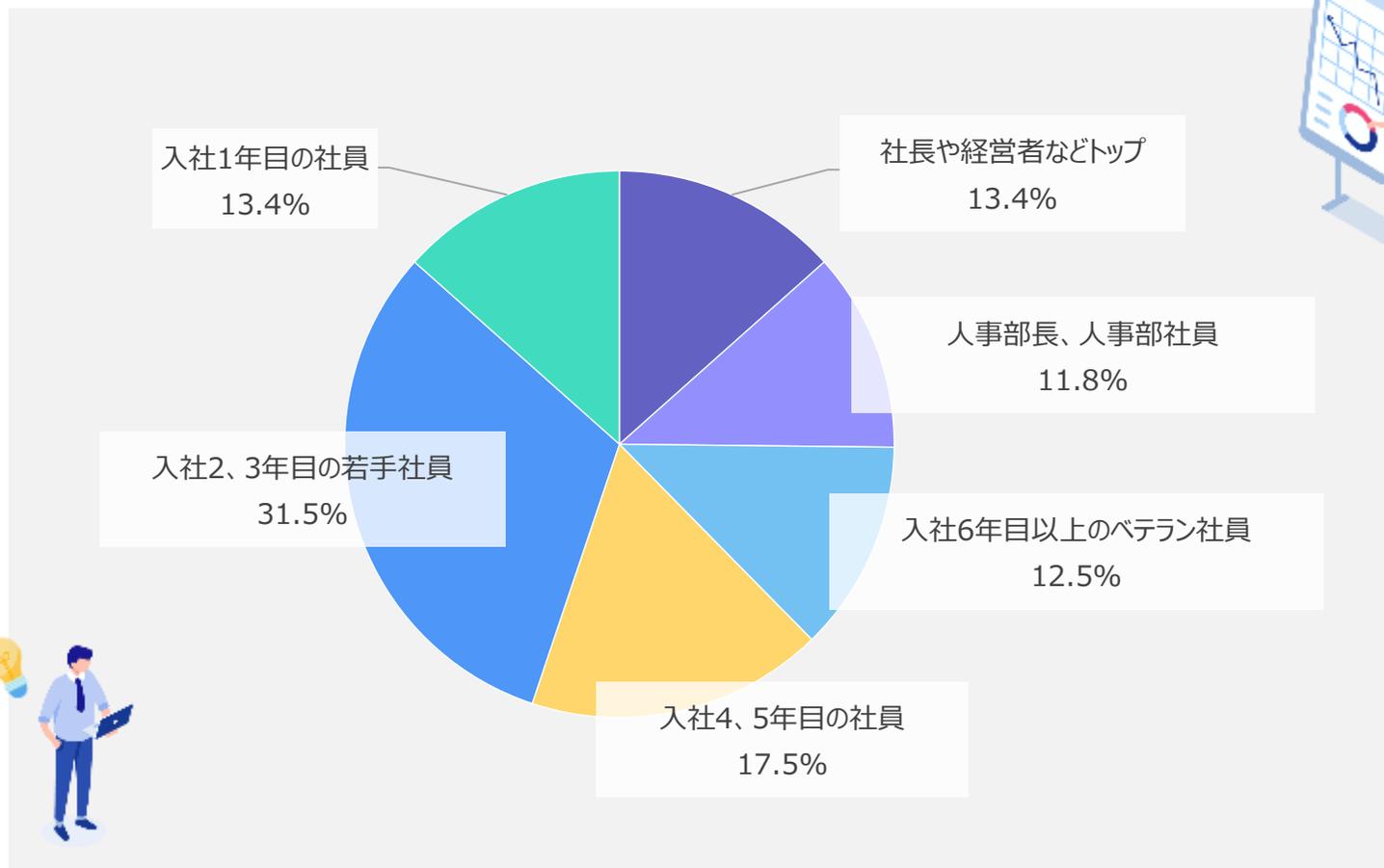
個別企業セミナーで話した内容(話者別 および 満足できていない企業群ー満足できていない企業群の割合差)

	人 事・ 採用担当者			社 長			現場社員 (若手3年目 まで)		
	満足 して いる	満足 でき て い ない	差	満足 して いる	満足 でき て い ない	差	満足 して いる	満足 でき て い ない	差
事業内容の説明	88.9%	90.9%	-2.0	16.8%	12.9%	3.9	5.9%	5.0%	0.9
仕事内容の説明	82.0%	84.0%	-2.0	10.8%	8.3%	2.5	44.5%	31.7%	12.8
会社の歴史(沿革)	57.1%	56.7%	0.4	13.8%	13.0%	0.8	1.5%	0.9%	0.6
企業理念	59.4%	67.2%	-7.8	22.0%	18.0%	4.0	1.4%	1.7%	-0.3
今後の展望(会社が今後、何を目指しているか)	54.1%	57.3%	-3.2	26.0%	19.4%	6.6	5.5%	2.9%	2.6
社員の会社における日常生活	45.6%	50.2%	-4.6	4.5%	3.8%	0.7	57.4%	42.8%	14.6
人事制度・福利厚生	86.7%	84.7%	2.0	7.8%	6.5%	1.3	10.9%	8.4%	2.5
その他	22.7%	25.8%	-3.1	5.3%	4.1%	1.2	12.0%	9.6%	2.4
個別企業セミナーには登場しない	1.7%	2.5%	-0.8	68.6%	75.5%	-6.9	30.8%	47.8%	-17.0

※「差」は、それぞれ「満足している」から「満足できていない」を引いた数値

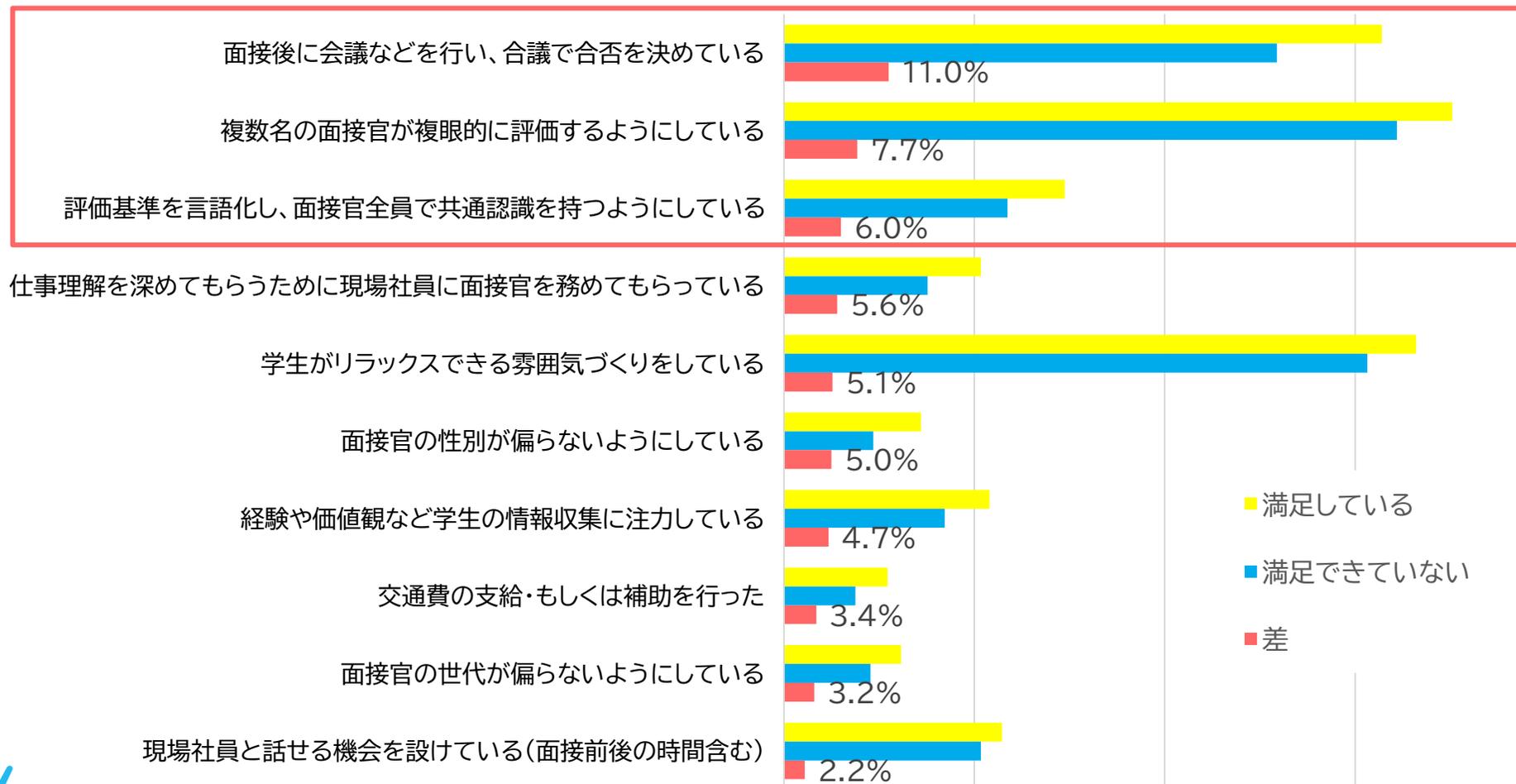
多面性を重視するZ世代へ伝える上で「誰が話すか」は非常に重要。
解決策のひとつとして録画型コンテンツなども検討を。

個別企業セミナーで最も話を聞きたい人は誰か



合議や複眼的評価、評価基準の共通認識の項目に差が大きい。

面接実施にあたり特に工夫していること(「満足している企業群」―「満足できていない企業群」の差の大きい上位10位まで)



採用総合満足度について「満足している企業群」と「満足できてこない企業群」との差を分析。

結果

状況はどうか

- ✓ エントリーから選考受験まで 人数増減と満足度に相関関係が見られる。満足している企業群も「減った」の割合は3割ほどあり。
- ✓ 「満足できていない企業群」はインターンシップからのつなぎとめにおいてもより苦戦の傾向あり
- ✓ 「質が上がった／落ちた」の回答割合は5倍ほどの大きな差が見られた。
- ✓ 現在の問題点: 「選考受験者数の不足」「説明会参加者からのエントリーが少ない」「受験学生の質の低下」でランキングの差が見られる。

施策

何をしたらか

- ✓ インターンシッププログラムは、WEB・対面ともに「若手社員との交流会」に最も差が見られた。
- ✓ 役割に応じた内容の傾向はともに見られるものの、満足できていない企業群の方が「社長や現場社員が登場しない」の割合が大きく上回る。
- ✓ 多面性を重視するZ世代へ伝える上で「誰が話すか」は非常に重要。解決策のひとつとして録画型コンテンツなども検討を。
- ✓ 合議や複眼的評価、評価基準の共通認識の項目に差が大きい。アンコンシャス・バイアス対策について今一度の見直しを。

2023年卒 新卒採用活動調査の結果報告と考察

③ 提案

～満足のいく採用のために～



株式会社マイナビ 北海道営業統括部 指針

採用成功のために！という視点を常にもつ

採用成功に向けて、必ず成功するという「型」はありません。

業種、従業員規模、エリア…企業によって、採用成功する戦略は違います。

千差万別の戦略を考えるためのプロとして、マイナビは新卒領域を専任とした営業担当がいます。

採用成功、そして入社後の活躍までをサポートするのがマイナビスタイルです。

引き続き、営業担当を筆頭によりしくお願い致します。

①プレ期間の広報

②学生目線の採用広告と運用

③「従来」ではなく「新しい」採用評価スタイルの確立

①プレ期間の広報

②学生目線の採用広告と運用

③「従来」ではなく「新しい」採用評価スタイルの確立

本日の総括振り返り

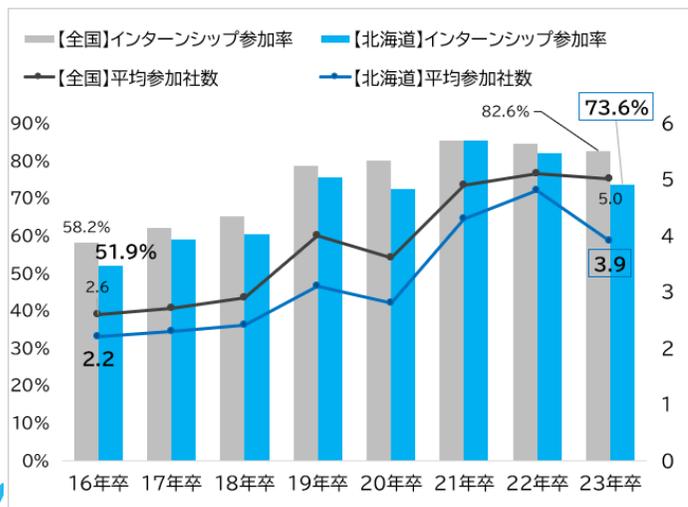
1. 北海道のインターンシップ実施は発展途上である。(実施率45.5%)

【全体】インターンシップ実施率

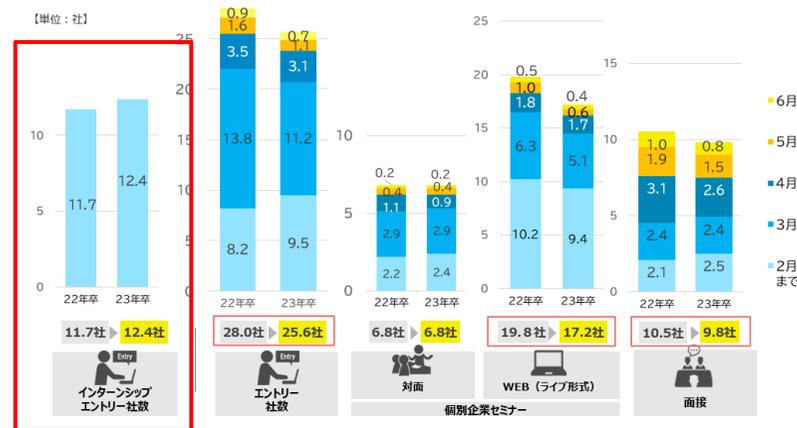


3. 多くの学生がインターンシップに参加している (北海道参加率73.6%)

インターンシップ参加率・参加社数 (経年比較)

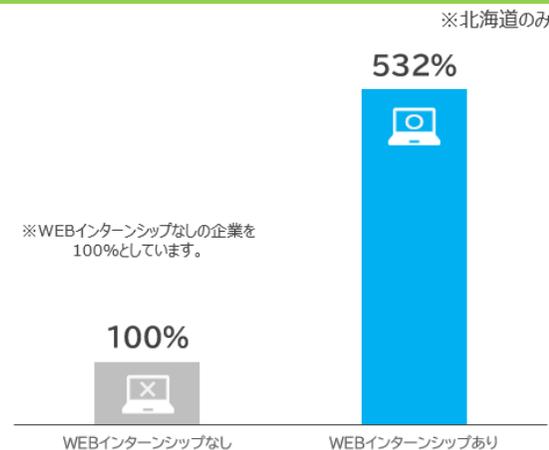


2. 活動量はインターンシップエントリー社数のみ増加

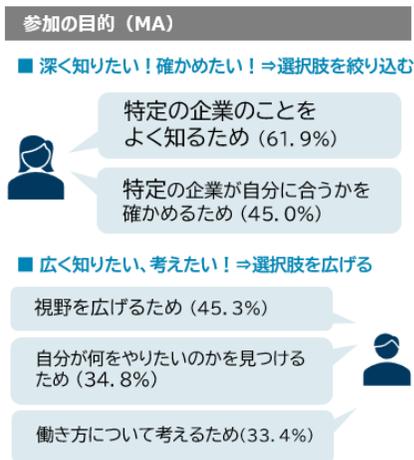


4. WEBインターンシップありは、対面のみより1社あたり総エントリー5倍

マイナビ2023 WEBインターンシップ有無別 1社あたり総エントリー

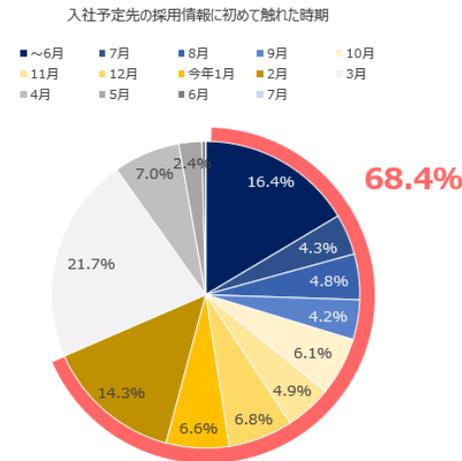


【質向上】自身のキャリアを早々に意識して動いている学生に会うため



【早期企業発見】3月以前から企業理解と認知を進めるため

約7割の学生がプレ期間に入社予定先を発見



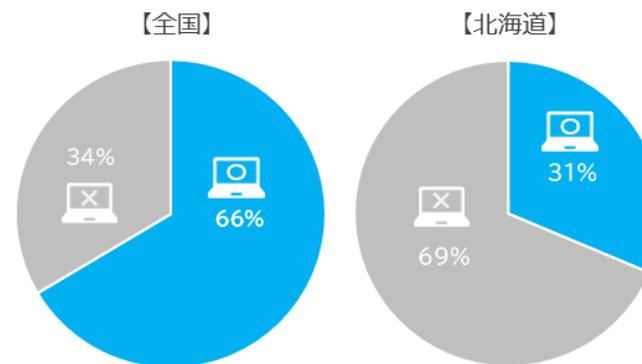
【母集団形成】3月以降の選考参加企業群になるため

【エントリー学生数】前年の採用との比較



【母集団形成】WEB化の「検討」は運用面では必須

マイナビ2023 WEBインターンシップ実施 社数割合



・WEBインターンシップあり ・WEBインターンシップなし

出典: (左下) マイナビ 2022年卒内定者意識調査、他再掲のため割愛

①プレ期間の広報

②学生目線の採用広告と運用

③「従来」ではなく「新しい」採用評価スタイルの確立

学生が知りたいことを、然るべきタイミングで、適切なツールで伝える



企業側が説明していく順番

学生が知りたい順番

業界の特徴	事業内容	給与・賞与・手当・昇給	働き方	社員の雰囲気
未来像	企業理念	労働時間・残業	1日の仕事の流れ	ロールモデル(活躍社員)
BtoB/BtoC	資本金・売上・利益	勤務日数・休日・休暇	研修・育成	男女比
業界動向	従業員数	有給取得率	キャリアパス	年齢構成
業界順位	設立年・歴史	勤務地	職種・仕事内容	平均勤続年数・離職率
競合	組織構成	役職ごとの年収モデル	配属先・部署	女性の管理職比率
技術・商品の特徴	オフィス所在地	転勤・異動	必要スキル	配属予定部署の人員配置
ビジネスモデルの特徴	IR・CSR	福利厚生	身につくスキル	育休取得者数・取得率
	企業文化	副業・複業	取引先・得られる人脈	産休・育休後の復帰率

ナビ活用セミナー（オンデマンド配信）のご案内

マイナビご参画もしくは参画予定の企業ご担当者さまを対象に、マイナビの新機能や活用のポイント、設定や運用の際の注意点などをお伝えします。



現在公開中の内容（講演時間：各回約30分）

機能・企画改修点 / 応募管理システム「MIWS」最新情報 / 募集コース別掲載について / 魅力的な画面にするには / My CareerBox最新情報 / 開封率の高いメールタイトルの傾向とは ほか11講座

ナビ活用セミナーは、「サポートページ（ナビ活用ガイド）」にてご視聴いただけます

▼ マイナビメンテナンス画面

▼ サポートページ（ナビ活用ガイド）

ナビ活ガイド
リニューアルしました！



※視聴にはHUMAN CAPITAL サポネットへの会員登録が必要です。何卒ご理解のほど宜しくお願い申し上げます。



My CareerBox
マイ キャリア ボックス

提出書類のWEB化！



MIWS

応募者管理と進捗の見える化！

応募管理

- ✓ 充実した管理機能
- ✓ 豊富な応募者検索条件
- ✓ 選考ステップ・選考フロー設定
- ✓ 閲覧しやすい応募者詳細
- ✓ SHLテストの自動連携

メッセージ

- ✓ 充実したメッセージテンプレート
- ✓ 差し込み文書を手軽に作成
- ✓ ファイル添付機能
- ✓ 個別メッセージ返信機能
- ✓ メッセージ未読・既読判定

採用状況レポート

- ✓ 選考ダッシュボード機能
- ✓ 歩留まり進捗確認レポート機能

共通設定

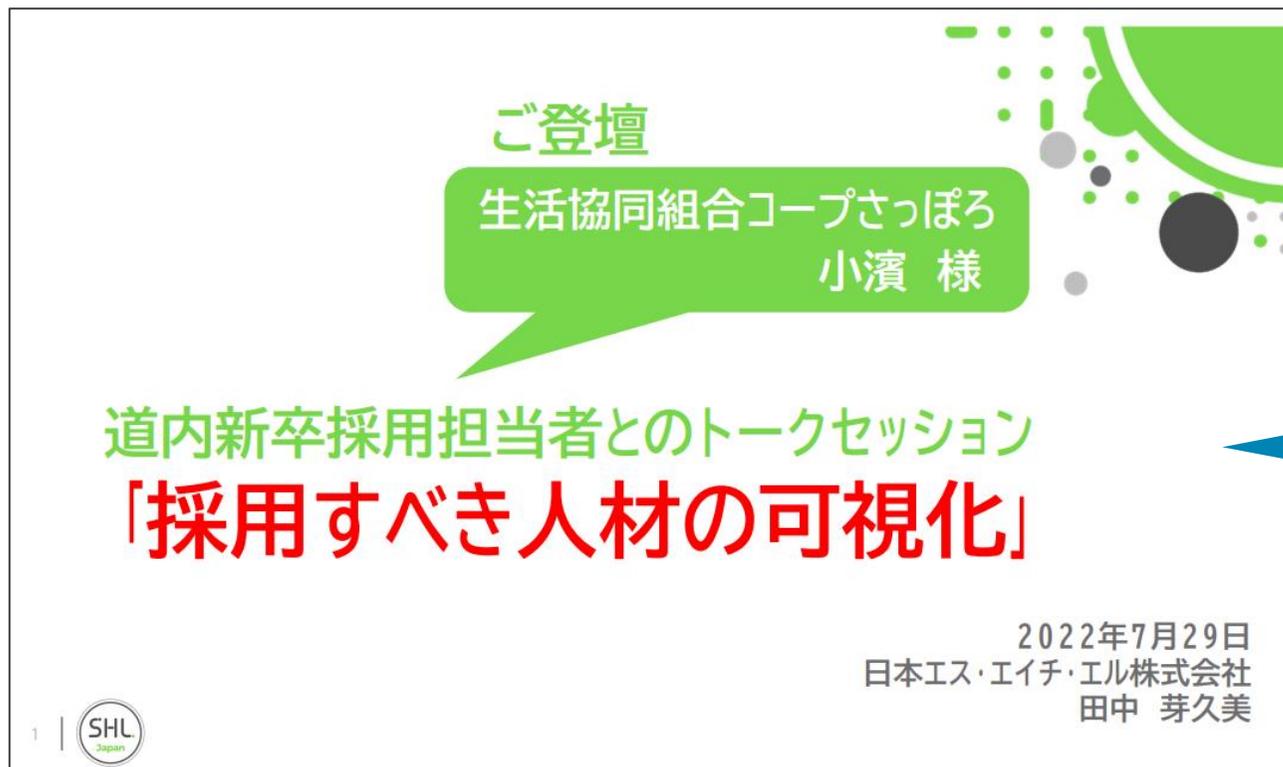
- ✓ 採用担当者業務に応じたアカウント管理
- ✓ 選考フロー・採用グループ・選考ステップのカスタマイズ
- ✓ スムーズな選考を実現するアラート設定
- ✓ 自由度の高いCSV出カテンプレート管理

① プレ期間の広報

② 学生目線の採用広告と運用

③ 「従来」ではなく「新しい」採用評価スタイルの確立

第2部「採用すべき人材の可視化」 15:15～16:00



ご登壇
生活協同組合コープさっぽろ
小濱 様

道内新卒採用担当者とのトークセッション
「採用すべき人材の可視化」

2022年7月29日
日本エス・エイチ・エル株式会社
田中 芽久美

1 | SHL Japan

予約なしでも視聴OKです！

ご清聴、誠にありがとうございました。

運営チェックリスト		全学部・学科向け 4月会社説明会					
▼開催のむね		※4月半ば頃まで、其後の日程調整も併せて実施し「やり込み」					
ターゲットとする学生層	2024年卒学生、採用広帯目を兼ねるため、いまは企業・業界研究は不十分でもOK。						
目指すゴール	同業他社との違い、社風（面接時のM/O雰囲気）を伝える。1次選考への夢留まり50%目標！						
▼本セミナーの関連資料格納先		※誰が見ても分かるように、1つの共有フォルダにまとめて、申請を整理整頓しておきましょう。					
資料格納先（パス・URL）	共有人事課で新卒採用課4月説明会						
▼運営体制		※開催前、各担当1名ずつ兼任せずに配置し、開催当日は社対応できるようにしましょう。トラブル時の迅速な対応に留意します。					
全体責任者	佐藤	▶全体責任者、運営担当や問い合わせ対応担当が事前に遠隔参加可能な場合に最終確認をします。当日はスムーズな対応のため「タスク」の役割が重要になります。					
運営担当	鈴木	▶運営～当日の運営責任者、実務的にセミナー開催のリーダーになります。当日の動きや運営のサポートを全卒業生や「問い合わせ」担当者にも伝える必要があります。					
問い合わせ・トラブル対応	高橋・田中・渡辺	▶運用・文書の準備対応、その他「問い合わせ」トラブル時の業務対応など、想定されるケースへの対応は事前に確認し、全体責任者と運営担当に共有しておきましょう。					
▼開催日程		※WEB開催の場合は記入					
日時	開始	終了	所要時間 (標準)	開催形式	会場	参加用URL	視聴URL
4月18日	13:00	15:40	2:40	対面	東京本社		
4月20日	13:00	15:40	2:40	WEB	WEB①	https://saponet.mynavi.jp/colur	https://saponet.mynavi.jp/colur
4月22日	13:00	15:40	2:40	WEB	WEB②	https://saponet.mynavi.jp/colur	https://saponet.mynavi.jp/colur
4月25日	13:00	15:40	2:40	対面	大阪会場		
4月26日	開催中	開催中		対面	名古屋会場		
						URLの多い場合は必ず「お問い合わせ」もご利用ください。	

視聴後アンケート回答特典

左下のバナーもしくはマイページから
視聴後アンケートにご回答ください。

サンクスメールにて、「特別付録～
セミナー(対面/オンライン)開催チェックリスト
(災害などの非常時対応マニュアルと台本付き)」を
もれなくお送りいたします！

株式会社マイナビ

就職情報事業本部 北海道営業統括部 s-Hokkaido.eisui@mynavi.jp

〒060-0002 北海道札幌市中央区北二条西3-1-20 札幌フコク生命越山ビル9F