



ノウハウ資料

激動の25年卒採用を制す！ 新卒採用最新トレンド&採用戦術

お問い合わせ先

電話番号：03-5908-8447 受付時間：平日10:00～18:00

© NEO CAREER CO.,LTD.

INDEX

はじめに p.1～

24年卒と25年卒夏インターンシップ
最新トレンド振り返り p.2～

25年卒採用戦術～傾向と対策～ p.18～

└母集団形成を根本から見直すべし！ p.19～

└歩留まり改善に注力すべし！ p.25～

└定着に注力すべし！ p.31～

採用代行サービスの賢い利用方法 p.39～

まとめ p.49～

ネオキャリアについて p.50～

はじめに

採用活動の早期化・採用手法の多様化・採用時期の分散化などに伴い、目まぐるしく移り変わる新卒採用のトレンド。これまでと同じ手法で採用活動を実施したがなぜかうまくいかなかつたという方も多いのではないでしょうか。その大きな理由は、言わずもがな企業数に対する学生数の減少です。
複数手法の利用や、採用活動の単なる前倒しでは対応できない時代が来ているのです。

本資料では、

- **24年卒採用と25年卒夏インターンシップのリアルなデータから導く最新トレンド**
- **トレンドを踏まえた25年卒採用の戦い方**
- **3つのポイントと戦術**

をご説明します。

貴社の採用活動のお役に立てれば幸いです。



24年卒・25年卒夏インターンシップ 最新トレンド振り返り

チャネルの多様化

文系

就職活動中に活用している就職ナビや逆求人型サイト

理系

順位	23年卒	順位	24年卒
1	マイナビ	1	マイナビ
2	リクナビ	2	楽天みん就 
3	楽天みん就	3	リクナビ 
4	ONE CAREER	4	ONE CAREER
5	就活会議	5	OfferBox 
6	OfferBox	6	キャリタス就活
7	キャリタス就活	7	就活会議 
8	OpenWork	8	OpenWork
9	unistyle	9	dodaキャンパス 
10	あさがくナビ	9	あさがくナビ

順位	23年卒	順位	24年卒
1	マイナビ	1	マイナビ
2	リクナビ	2	楽天みん就 
3	楽天みん就	3	ONE CAREER 
4	ONE CAREER	3	リクナビ 
5	就活会議	5	就活会議
6	OpenWork	6	OpenWork
7	キャリタス就活	7	OfferBox 
7	OfferBox	8	キャリタス就活 
9	unistyle	9	unistyle
10	LabBase	9	LabBase

出典：ProFuture株式会社/HR総研 『HR総研×楽天みん就：2024年卒学生の就職活動動向調査 結果報告【就職活動編】』
『HR総研×楽天みん就：2023年卒学生就活動向調査（6月）【就職活動編】結果報告』

23年卒と比較すると、24年卒はナビサイトがやや低迷、口コミサイトやダイレクトリクルーティングなどを利用する学生が増加してきました。

1社あたりの学生数の減少

マイナビ

掲載社数： 前年比 **106.9** %

学生/社数： 前年31.4名→今年 **28.3** 名

※株式会社ネオキャリア調べ

リクナビ

掲載社数： 前年比 **142.0** %

学生/社数： 前年55.0名→今年 **40.0** 名

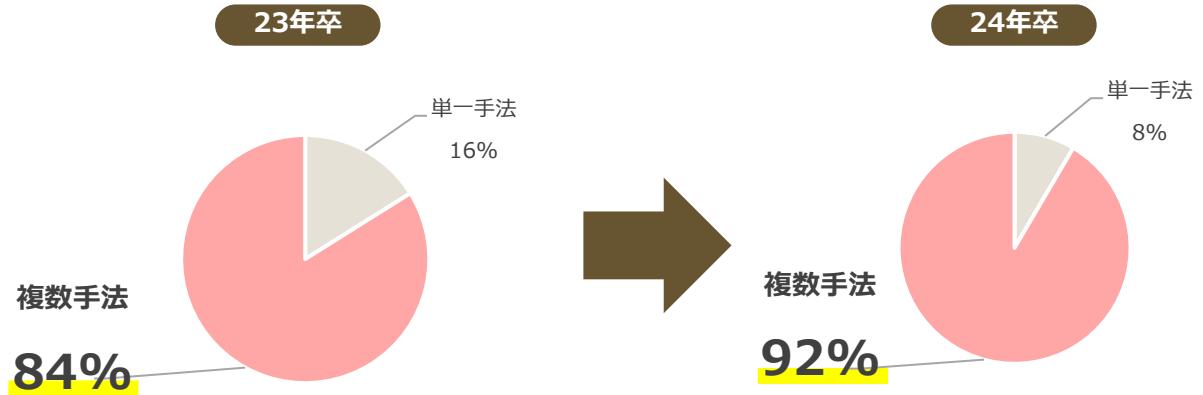
※株式会社ネオキャリア調べ

さまざまな媒体において**1社あたりの学生数が減少**しており、**企業間での学生獲得の競争率が増**しています。

複数手法を利用する企業の増加

複数手法利用割合：

前年84%→今年 **92%**



出典：株式会社ネオキャリア『24年卒新卒採用実施状況調査アンケート』

複数手法を利用している割合は、**84%から92%に増加**しています。新卒採用市況の激化に伴い**单一手法だけ**では採用充足に至らないケースが多くなっていると予想できます。

オファー流通量の増加

OfferBox

オファー流通量：前年比 **200** %

オファー承認率：前年比 **50** %

出典：株式会社i-plug 『OfferBoxホームページ（2023年3月時のデータ）』

※株式会社ネオキャリア調べ

オファー流通量が前年と比べ**2倍に増えた**ことにより、オファーの承認率は**前年の半分**になっています。

採用予定人数の増加

24年卒で採用を
「増やす」と回答した割合：

300名以下

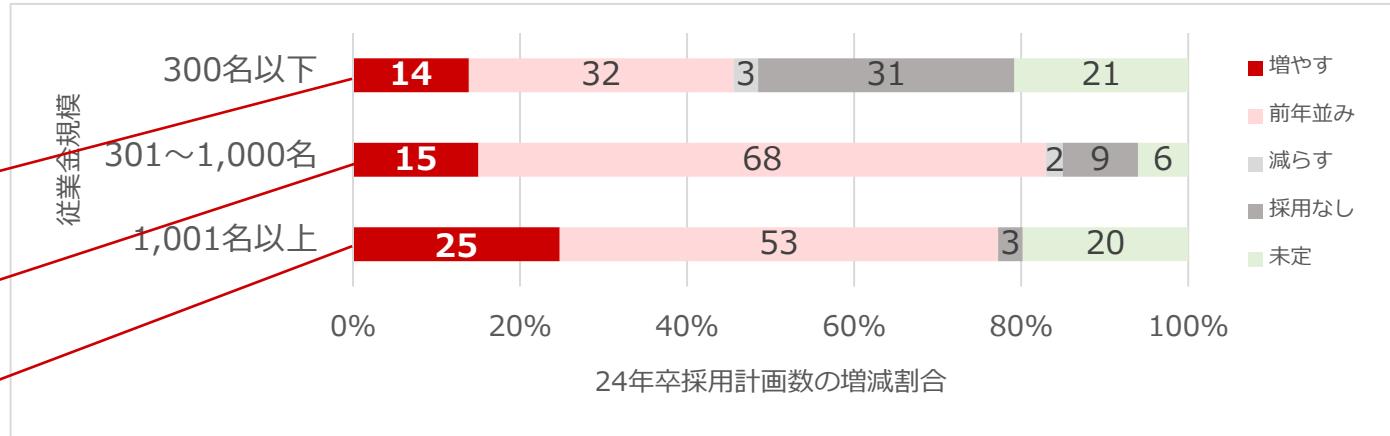
14 %

301~1,000名

15 %

1,001名以上

25 %



出典：ProFuture株式会社/HR総研『HR総研：2023年＆2024年新卒採用動向調査 結果報告【採用手法編】』

中途採用・アルバイト採用において人手が確保できないため、**大量採用が見込める新卒採用の採用予定人数を増やす企業が増加**しています。母集団が少ないにもかかわらず採用予定人数は増えているため、**採用基準=ハードルを低下**させる企業が多いと想定されます。

24年卒振り返り⑥

早期化

	2022年	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	2023年
大学学業日程		3年次授業	前期試験	夏季休暇		授業				後期試験	
24年卒学生の動き(例)		夏インターンシップ・説明会・面談・面接参加				秋冬インターンシップ・説明会・面談・面接参加					
企業の動き(例)		夏インターンシップ開催・採用広報・説明会設計・説明会実施・面談・面接参加				秋冬インターンシップ開催・説明会実施・面談・面接参加		来期(26年卒)の採用要件固め			
	2023年	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月		
大学学業日程		春期休暇	4年次授業		前期試験	夏季休暇		授業			
24年卒学生の動き		説明会・面談・面接参加					内定式				
企業の動き		説明会・ES対応・選考準備			選考対応・内定出し・内定者フォロー						

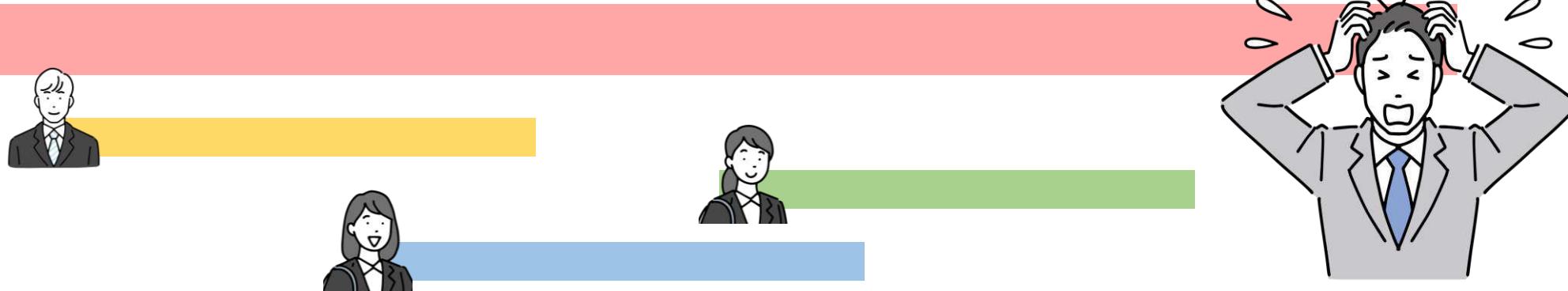
全体的にスケジュールが前倒しになっています。3年生の6月には夏インターンシップに参加している学生もいれば、すでに面接に進んでいる学生もいます。

絞り込み+短期化



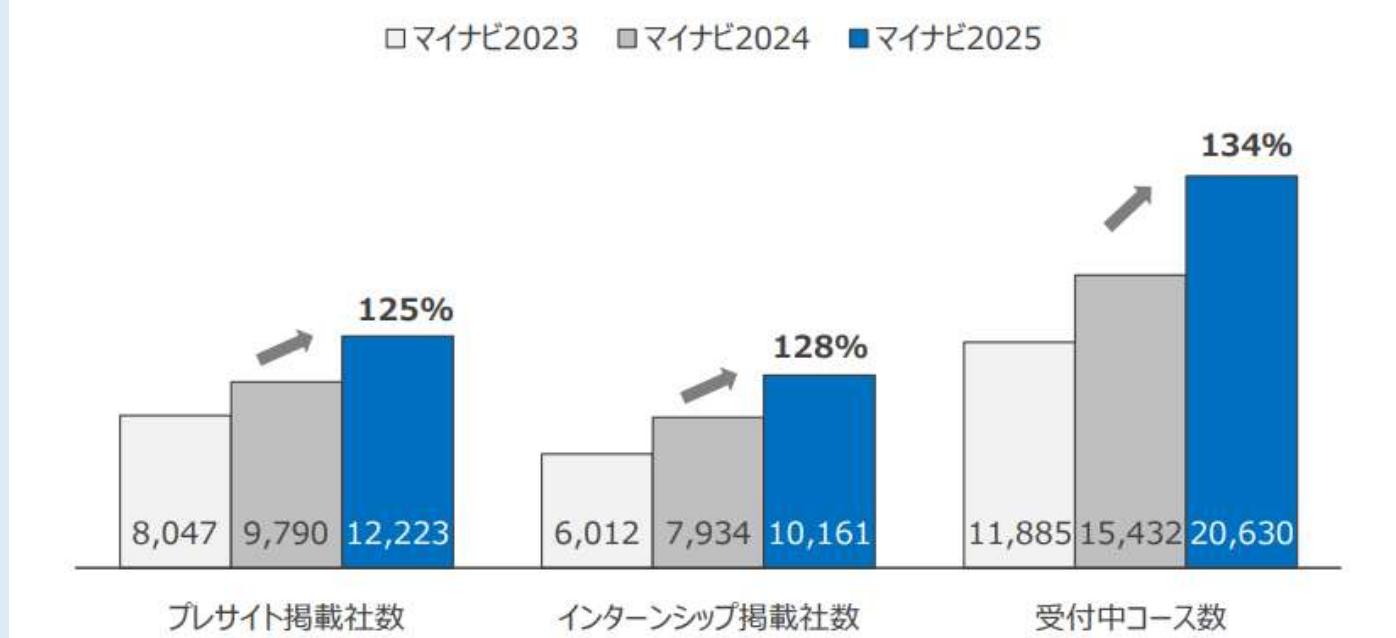
売り手市場のため、学生は色々な企業からアプローチを受け選り好みが可能になっています。加えて企業側の採用数は年々増加傾向にあり、内定までのハードルが下がっていると想定されます。さらに従来の第一志望群の大手の選考時期も早期化しており、学生は**早期に就活を終えられる状態＝短期化**になっています。

分散化



チャネルの多様化・学生の動きが短期化しているため、分散化がおこっています。ナビ媒体以外の接点が増えており大手企業も選考を早める動きがあるため、3月まで待たなくても第一希望の企業を受けられる状況なのです。また従来のメンバーシップ型採用に加え、ジョブ型採用が広がりを見せており、各職種のエントリーのタイミングがばらけていることも多いため、これも分散化してしまう一因になっています。

25年卒夏インターンシップ振り返り①

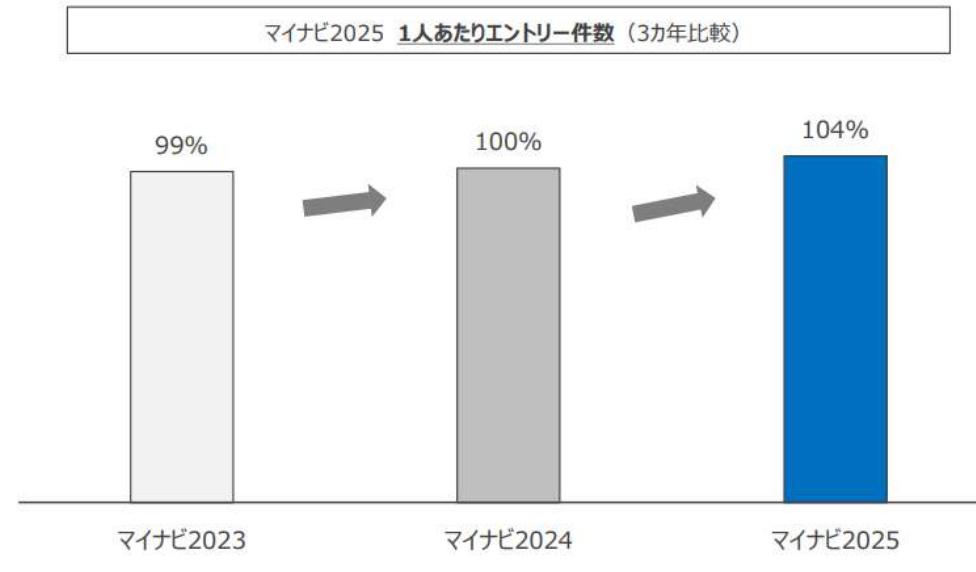


※%はマイナビ2024を100としたときの割合です。

出典：株式会社マイナビ『マイナビサイトデータ2023、2024、2025 各年8/31時点』

前年同時期比で、プレサイト掲載社数、インターンシップ掲載社数、受付中コース数すべての項目で増加。
プレ期から活動する企業が増えています。

25年卒夏インターンシップ振り返り②



※1人あたりエントリー件数=総エントリー（個別エントリー+AOLエントリー+セミナーエントリー）÷エントリーを1件以上したことのある学生数
※%はマイナビ2024を100としたときの割合です。

出典：株式会社マイナビ『マイナビサイトデータ2023、2024、2025（各スタート日～8/31）』

マイナビ2025の1人当たりのエントリー件数は前年比104%で前年と比べて大きな違いはみられません。

25年卒夏インターンシップ振り返り③

【中分類業種別】マイナビ2025 対前年総エントリー

大分類業種	中分類業種	総エントリー対前年	インターンシップ掲載社数 対前年	現任の 掲載社数
メーカー	農林・水産	93%	44%	56
	建設・設備関連	97%	120%	1,322
	住宅・インテリア	96%	128%	406
	アパレル・服飾関連	99%	124%	36
	織物・紙・パルプ	92%	108%	54
	鉄鋼・金属・機械	107%	137%	237
	化学・石油	97%	122%	217
	機械	100%	121%	386
	ゴム・ガラス・セラミックス	105%	116%	57
	電子・電気・OA機器	111%	132%	324
	プラント・エンジニアリング	104%	128%	157
	自動車・輸送用機器	111%	120%	298
	精密・医療機器	99%	124%	147
	印刷・事務機器・日用品	95%	116%	66
	スポーツ・玩具・ゲーム機器	104%	129%	18
	食品	100%	138%	310
	医療・化粧品	101%	117%	104
	その他メーカー・製造関連	134%	126%	43
商社	総合商社	41%	133%	4
	商社	105%	132%	1,230
流通・小売	百貨店・スーパー・コンビニ	75%	134%	225
	専門店	93%	138%	292
金融	銀行・証券	98%	107%	140
	信金・信金・信組	102%	122%	110
	クレジット・信販・リース・その他の金融	101%	124%	152
	生保・損保	93%	106%	56

大分類業種	中分類業種	総エントリー対前年	インターンシップ掲載社数 対前年	現任の 掲載社数
サービス・インフラ	不動産	102%	123%	308
	航空・鉄道	106%	139%	43
	流通・卸・在庫・物流	107%	130%	252
	電力・ガス・エネルギー	101%	132%	58
	レストラン・給食・フードサービス	82%	133%	109
	ホテル・旅館	103%	130%	115
	医療機器・調剤薬局	05%	100%	225
	福祉サービス	92%	120%	346
	アミューズメント・レジャー	162%	135%	66
	専門・その他サービス	137%	146%	230
	コンサルティング・シンクタンク・調査	114%	134%	188
	人材サービス(派遣・紹介)	107%	135%	95
	教育	102%	110%	159
	フィットネスクラブ・エステ・理美容	92%	136%	57
	金融・保険	106%	124%	66
	ソフトウェア・情報処理・ネット関連	114%	133%	934
	ゲームソフト	107%	70%	18
	運送	117%	122%	33
	マスコミ(放送・新聞)	106%	117%	84
	マスコミ(出版・雑誌)	102%	126%	144
	芸能・美術・音楽	83%	129%	9
	官公庁・公社・団体	86%	137%	169
	合計	102%	128%	10,161

※総エントリー対前年、インターンシップ掲載社数対前年：総計から10%以下は赤字、総計から10%以上は青字で表記。

※総エントリー=個別エントリー+AOLエントリー+セミナーエントリー

出典：株式会社マイナビ『マイナビサイトデータ2024、2025（各スタート日～8/31）』

総エントリー対前年比増加業種

メーカー業

- ①その他メーカー・製造業関連 134%
- ②自動車・輸送用機器 119%
- ③電子・電気・OA機器 113%

サービスインフラ業

- ①専門・その他サービス 117%
- ②コンサルティング・シンクタンク・調査 114%

ソフトウェア・通信業

- ①通信 117%
- ②ソフトウェア・情報処理・ネット関連 114%

「その他メーカー・製造関連」「自動車・輸送用機器」のエントリーが増加しています。

まとめると…

売り手市場で母集団も少なく学生の就職活動時期も分散化しているため、**企業はさまざまな媒体を使い分けながら通年で採用活動する必要**が出てきています。これでは、**新卒採用担当者の負担は増すばかり**です。

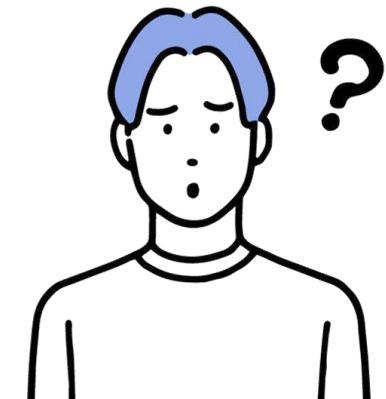


よくある誤解



ナビサイト以外の手法もやればいいんだよね…？！

早めに動けばなんとかなるのでは…？！



…とお考えの皆さんに悲しいお知らせです

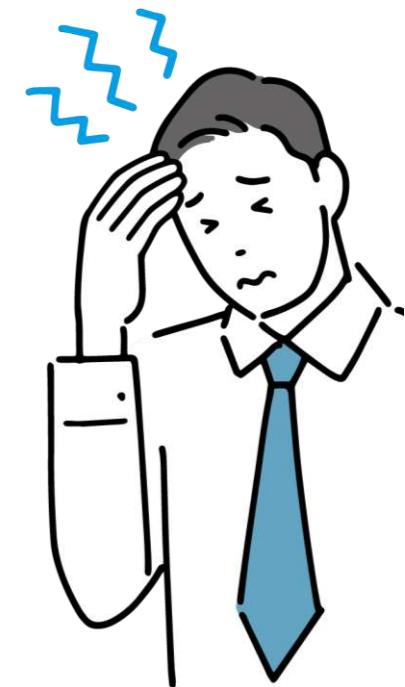
残酷なことを言いますが…

少子高齢化が進む世の中で…

もう母集団（学生）は増えません！！

つまり…

**媒体を増やす・早く動くだけでは
対応できません！！**



それを踏まえて、

25年卒採用をどう戦い抜くか

傾向と対策をお伝えします

25年卒採用戦術～傾向と対策～

母集団形成を
根本から見直すべし！



母集団形成を根本から見直すべし！

背景

- ・ ナビサイトがゆるやかに衰退傾向のためナビサイトオンリーでは戦えない
- ・ 多種多様な採用手法の登場・台頭

必要なこと

- ・ 実態に基づいた媒体選定
- ・ 最適な運用による効果最大化

母集団形成を根本から見直すべし！

必要なこと詳細

- ・パンフレットやベンダーからの売り文句だけでなく登録数、アクティブ数、開封率、返信率、他社の効果事例などの確認
- ・競合の採用情報や求人票の確認
- ・定期メンテナンスの実施（求人更新、キーワードの変更、求人内容の変更など）
- ・ターゲットに響く原稿や文面の作成、受け皿の用意

母集団形成を根本から見直すべし！

事例

ナビサイトを軸に、ダイレクトリクルーティングを導入。

あらゆる手法で統一したアプローチを実施し、**採用費を50%削減**、ターゲットの**動員率が300%超**に。



費用・効果・人数などの実際のデータを用いて
シミュレーションし、**各媒体からの採用見込み**
人数を算出。必要かつ効果的な媒体を選定し実行。



だれに・いつ・どこで・どのようにアプローチするのかを検討しSNSやHPでの
打ち出し方を決定。ダイレクトリクルーティングのスカウト文では**ターゲットの**
志望動機や時期などによって数十種類のテンプレートを用意。返信をいただいた
後の**惹きつけのためのコンテンツ記事・リマインドメール**の作成なども実施。



母集団形成从根本から見直すべし！

対策の具体例を一部ご紹介します。

OfferBox：会いたい経由, ■■業界希望

こんにちは！
株式会社●●人事採用担当の△△です。
この度は「会いたい」を押していただき、
誠にありがとうございます！

■■業界をご志望されているところを拝見し、弊社にご興味いただける可能性を感じ、
ぜひ非公開の特別セミナーへご参加いただきたく、ご連絡いたしました。

（＊＊＊＊カスタム＊＊＊＊＊ 例）
「社会課題の解決に貢献したい」「市場価値を高めたい」そんな思いを実現できる会社かと思います！）

学校活動や、就職活動でお忙しくされているかと存じますが、ご一読いただけますと幸いです。

~~~~~

## OfferBox：会いたい経由, 他業界希望

こんにちは！  
株式会社●●人事採用担当の△△です。  
この度は「会いたい」を押していただき、  
誠にありがとうございます！

志望職種や業界を拝見し ■■業界が第一希望ではないことは理解しているのですが、弊社セミナーにご参加頂くことでお気持ちが変わる可能性を感じ、ぜひ非公開の特別セミナーへご参加いただきたく、ご連絡いたしました。

（持ち前の「＊＊＊＊」を活かせる仕事かと思います！）

学校活動や、就職活動でお忙しくされているかと存じますが、ご一読いただけますと幸いです。

~~~~~

女性向け

こんにちは！
株式会社●●人事採用担当の△△です。

~~~~~

【先輩社員の声】  
**男女問わず**個人のバックグラウンドを活かして活躍している方が多いです。海外拠点や海外メンバーと協働する機会もあり、マルチカルチャーのプロジェクトを経験することで、日本だけでなく多国籍なコンサルタントと多様な価値観をもてるようになります。また、目先の売上ばかりではなく、クライアントの課題解決にとことん向き合える環境を給与や体制面から整備しているため、**多様性や個人のキャリアを大切にしながら、長く働き続けやすい環境です。**

# 母集団形成を根本から見直すべし！

## 注意点

- **数にこだわるのではなく質にこだわる**

最終的に大事なのは「コアターゲットの母集団がどのくらい集まっているのか」です。全体のKPIだけでなく、ターゲット層がどれくらい集まっているのかに注目してPDCAを回すことを意識しましょう。

- **受け皿（IS・説明会・面談など）をターゲットにとって魅力的なものにする**

受け皿が魅力的であれば来てくれる＝参加意欲・応募意欲が高い学生さんです。しかし魅力的でなければ参加意欲・応募意欲が弱く、その次につながりにくいです。スカウト・求人票の内容だけでなく、コンテンツの内容もこだわって作りましょう。また内容だけでなく、開催日時や所要時間も重要です。「ターゲットが何を求めているのか？」を考え逆算し、コンテンツの内容や日時などを検討することが大切です。

歩留まり改善に  
注力すべし！



# 歩留まり改善に注力すべし！

## 背景

- ・ **母集団の減少**

## 必要なこと

- ・ **個別管理**
- ・ **スピーディーかつ丁寧な対応（手間暇をかける）**
- ・ **実態把握（ボトルネックの箇所や理由の把握、相対比較）**

# 歩留まり改善に注力すべし！

## 必要なこと詳細

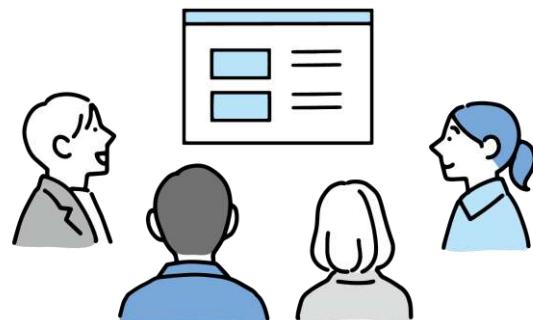
- 応募～IS… 応募がしやすい工夫をする  
ターゲットが望んでいるイベント・コンテンツを検討し作成する
- IS～選考… リードタイムを短くする、接触頻度を高くする
- 選考～内定… 選考間フォロー
- 内定～承諾… より深く会社のことを知ってもらう努力（社員との交流、  
プライベートに近い社内イベントなど）をする  
自社の不利な部分も出す

# 歩留まり改善に注力すべし！

## 事例

IS間の歩留まりの低さやフォローの頻度と内定辞退に関連があることを突き止め、各フェーズに合った対応を実施。

プレ期からの採用比率が**約40%→約60%**へ増加、内定承諾率が当初想定**48.0%→62.7%**に。



インターンシップ間のリードタイムを減らすため、過去の  
インターンシップ参加者のコメントや満足度のデータを  
**Googleサイト・ATS上でのコンテンツ・採用ピッチ資料で**  
**訴求**し、歩留まり改善を図りました。



内定承諾率に関して、採用担当者ごとに結果の濃淡があることが  
わかったため、**成功要因を可視化**し共有したほか、ATSとは別に  
**内定者専用の管理シート**を作成し、個別かつ効果的なフォローが  
できる体制を整えました。

# 歩留まり改善に注力すべし！

対策の具体例を一部ご紹介します。

## ATS上のコンテンツ



株式会社●●へのエントリーありがとうございます！  
抽選でご参加いただけたインターンシップの過去参加者のご意見を紹介していきます！

### Q1 インターンシップ参加前と後で どのような発見がありましたか？



業界全体の流れから株式会社●●を掴む

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*



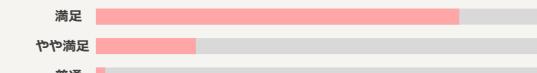
××に関わることに興味がある人に、  
ぜひおすすめしたい

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

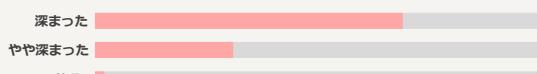
### Q2 インターンシップに参加して…



満足度は？



理解は深まった？



### Q3 インターンシップ内容を ちょっとだけご紹介！



インターンシップ目次

- ①××業界の役割・現状について
- ②商品の付加価値とは？
- ③△△体験ワーク
- ④××業界の特徴・現状について
- ⑤▼▼体験ワーク

株式会社●●のことを知り、業界全体を知り、就活における企業選びのポイントを掴むことができる、内容盛りだくさんのインターンシップ。

株式会社●●への理解はもちろん、業界や仕事についてたっぷり知っていただきます！

# 歩留まり改善に注力すべし！

## 注意点

- **ターゲットに魅力を伝えることを意識する**

大勢に向けた一律で工数が少ない施策に注力しがちですが、「その学生にとって最適な対応をする」という個別化した対応が重要。連絡手段や頻度・関わり方などを見直しましょう。

- **ターゲットを見極め、そこに工数を割く**

選択と集中が大事。全学生に同じ対応をするのではなく、注力すべき学生にリソースを割きます。面接・アンケートでの評価・所感・コメントでターゲットを見極めます。そのためにアンケートの内容などもターゲットを見極められる内容にしましょう。

定着に注力すべし！



# 定着に注力すべし！

## 背景

- ・ 人材獲得の難易度上昇
- ・ 法改正：人的資本の情報開示

## 必要なこと

- ・ 正しくコンディションを把握すること

# 定着に注力すべし！

## 必要なこと詳細

- **eNPS（従業員満足度調査）で定点観測する**

ワークバイタルなどで従業員の満足度をウォッチします。マイナスのことを回答している社員にこそ積極的に対応して不満や不安を改善させることが重要です。

- **適性検査で見極める**

対面での接触が少なくなっているため、適性検査で性格などを見極めるAIを活用したり、入社時・入社後にも実施して配置検討に活用したりするのもよいでしょう。

- **配属に注意する**

特に理系学生に関しては、学生時代に得たスキルを仕事でも生かしたいと考えている人が多く、そのような人をスキルが生かせない部署に配属すると満足度が下がり離職につながる可能性が高いです。ジョブ型採用を検討することも重要です。

# 定着に注力すべし！

対策の具体例を一部ご紹介します。

## 大手企業の定着施策

### ▼ライオン株式会社

ライオン 総合レポート2023

Contents | Our Purpose | Our Strategy | Corporate Governance | Performance Data | 38

変革を実現するダイナミズムの創出  
ニューノーマルにおける働き方の多様化～ライオン流働きがい改革～

「ライオン流働きがい改革」の概要・目的  
当社は、一人ひとりが「圧倒的主役意識」を持ち、多彩な能力を最大限に発揮できる企業を目指した健常経営戦略として、2013年から「ライオン流働きがい改革」スタートさせています。「ライオン流働きがい改革」は「ワークマネジメント」「ワークスタイル」「開発性を高める」、これら3つの取組みすべてを支える土台としての「ライオン流働きがい改革サポート」「GENKI」「アクション」の4つの取組みから構成されています。新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業の働き方や価値観が変化しました。人材需給センターでは、外部環境の変化とともに、従業員が働きがいを保持し、自分に合った社員の働き方を見つけるよう、「ライオン流働きがい改革」のフレームとともに、環境、システム、制度を整備し、多様多様な施策を講じてニューノーマル対応を推進しています。  
Good Job Enhancement for Q3 令和3年夏

「ライオン流働きがい改革」のフレームワーク

- 新入社マネジメントシステム
- セミリナードインサポート
- 多様な働き方の実現
- 「ライオン流働きがい改革」
- 多様行動方針策定
- 従業員の見え方改革
- 組織活性化

- 働きがい  
従事し、実現したい方には、実現した人生を実現させていく
- ①ワークマネジメント  
多様な働き方の実現
- ②ワークスタイル  
働き方改革、目標達成
- ③開発性を高める  
互いの育成と事業
- ④「GENKI」アクション  
ライオン流働きがい改革サポート

「ライオン流働きがい改革」の継続推進～生産性向上と従業員満足度の高い企業を目指して  
従業員のワークスタイルとしてとらえ、ワークとライフの良い相乗作用を生み出すことが働きがいにつながるを考えています。そのため、従業員一人ひとりが適切なフレックストイプを実現できるよう環境整備を進めています。育児、介護等さまざまなライフスタイルに必要な支援だけでなく、2021年にテレワーク制度、フレックスタイム制度を導入し、より柔軟な働き方ができるよう整えました。従業員が自分らしく働きがいを持って働き、人生のWILLを実現できる環境を目指します。

ワークスタイル～本社移転  
従来の「オフィスに出社し、決められた席で働く」というスタイルから、社員が本社を含め、自律的に業務内容や気分に合わせて、時間と場所を自由に選択するという働き方を推進するオフィスに変更しました。また、社外とのコミュニケーションを強化する「共創プロア」と、社内でのコミュニケーション強化に向けて各フロアに「コラボエリア」を設置し、イノベーションの創出を目指します。

※ライオン株式会社：「ライオン統合レポート2023」  
<https://www.lion.co.jp/ja/ir/library/ar/2023/pdf/ir2023.pdf>

### ▼株式会社ニトリホールディングス

## 人材育成

4 事業会社  
8 事業子会社

ニトリグループは、幅広い領域の配転教育を基盤に、個人に寄り添った教育の実施によって人材育成に取り組み、「多数精鋭」組織の実現を目指しています。社会に貢献する真のスペシャリストの育成のため、コアコンピタンスを学ぶ教育と専門スキルを学ぶ教育を立場や職位にあわせて段階的に実施しており、社員一人ひとりがさまざまな教育機会を通して自身の可能性を探りながら、なりたい姿を見据えて歩んでいけるよう教育体制を整えています。

## 配転教育

ニトリグループの成長を支えるのは、物事を総合的に考え、新しい価値を創造できる多数精鋭のスペシャリストたちです。その育成の柱となるのが、広大な事業領域のもとで2~3年ごとに多様な職種を経験していく「配転教育」。これは、一人ひとりが豊富な知識と幅広い経験を得るために考え出された、人材育成の基盤となる教育システムです。同時に、それぞれが描く「なりたい姿」へ向けた成長を後押ししていくため、タレントマネジメントシステムを導入して人事データ連携を進め、従業員一人ひとりのキャリア志向に寄り添った配転設計と社員教育に取り組んでいます。今後も、幅広い領域の知見を活かし、数多くの専門性を組み合わせてイノベーションを起こせるニトリ型スペシャリストを多数輩出し、「多数精鋭の組織」を強みに、持続的成長を目指します。

※株式会社ニトリホールディングス：  
<https://www.nitorihd.co.jp/sustainability/materiality06/>

# 定着に注力すべし！

## 注意点

- **定着施策は内製化する**

自社の魅力は社内の方のほうがわかっています。もちろん第三者の目線から新しい気付きを得ることもありますが、定着施策をアウトソーシングすることはおすすめしません。

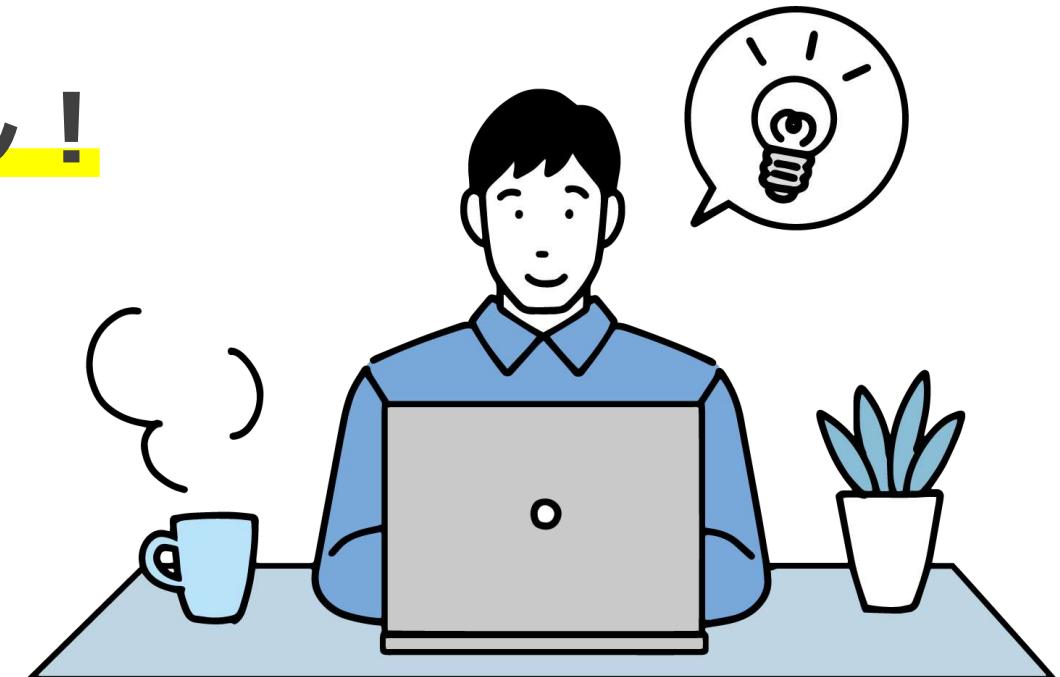
- **入社後の動き = 採用力ということを理解する**

入社後のフォローや定着のための施策をおこなわないと転職につながる恐れがあり、結果的に人材が他社に流れてしまします。入社後には上司との1on1やフォローアップ研修など自社の採用力を駆使した定着施策をおこないましょう。

①母集団形成を根本から見直すべし！

②歩留まり改善に注力すべし！

③定着に注力すべし！



でも…



母集団形成を根本から見直すにも、知識もない…  
目まぐるしく変わる新卒採用のトレンドなんて追いかけられない…

社内の人材開発や研修育成定着に注力したいけど、  
採用業務に手を取られてそこまで回らない…



丁寧にしようにも人手が足りない…学生に寄り添った丁寧な  
対応をしたくてもできない…

# 採用代行サービスでの解決

実はこれ、**全部採用代行サービスで解決できます！**  
選択肢の1つとしてご覧ください。



# 採用代行サービスの賢い利用法

## 採用戦略の見直し提案



母集団形成を根本から見直すにも、知識もない…  
目まぐるしく変わる新卒採用のトレンドなんて追いかけられない…



グループで年間10,000社以上のお客さまを支援している  
ノウハウがあります。トレンドや業界ごとの情報などを  
たくさん持っており、それをもとに最適なご提案をします。

# 採用代行サービスでできること①

## 採用戦略の見直し提案

現在使っている媒体の  
効果測定・課題発掘



ターゲットの  
見直しご提案



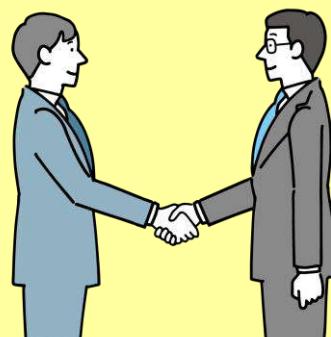
ターゲットごとに分けた  
スカウト文のご提案



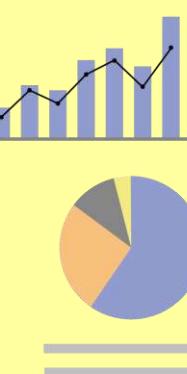
惹きつけ  
コンテンツの作成



現状の市場や  
企業のデータのご提供



採用全体のストーリーを考えた  
適切な媒体選定・運用・  
設定・受け皿の提案

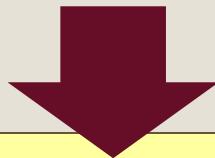


## 採用代行サービスでできること② ノンコア業務のアウトソース

### ノンコア業務のアウトソース



社内の人材開発や研修育成定着に注力したいけど、採用業務に手を取られてそこまで回らない…



採用担当者さまがやらなくてもよいノンコア業務を  
自社採用のオペレーターがしっかりと担当します！

# 採用代行サービスでできること② ノンコア業務のアウトソース

すべての採用活動を自社で実施するのではなく、ノンコア業務をアウトソースすることでコア業務に集中できます。



# 採用代行サービスでできること② ノンコア業務のアウトソース

ノンコア業務の例は以下です。

## ナビサイト関連

- ・面接日程調整
- ・面接促進コール
- ・リマインドメール
- ・求人票作成
- ・応募者対応・管理
- ・スクリーニング
- ・合否通知



## ダイレクトリクルーティング関連

- ・面接日程調整
- ・面接促進コール
- ・リマインドメール
- ・スカウト文作成
- ・スカウト文送信
- ・求人票作成
- ・応募者対応・管理
- ・スクリーニング
- ・合否通知



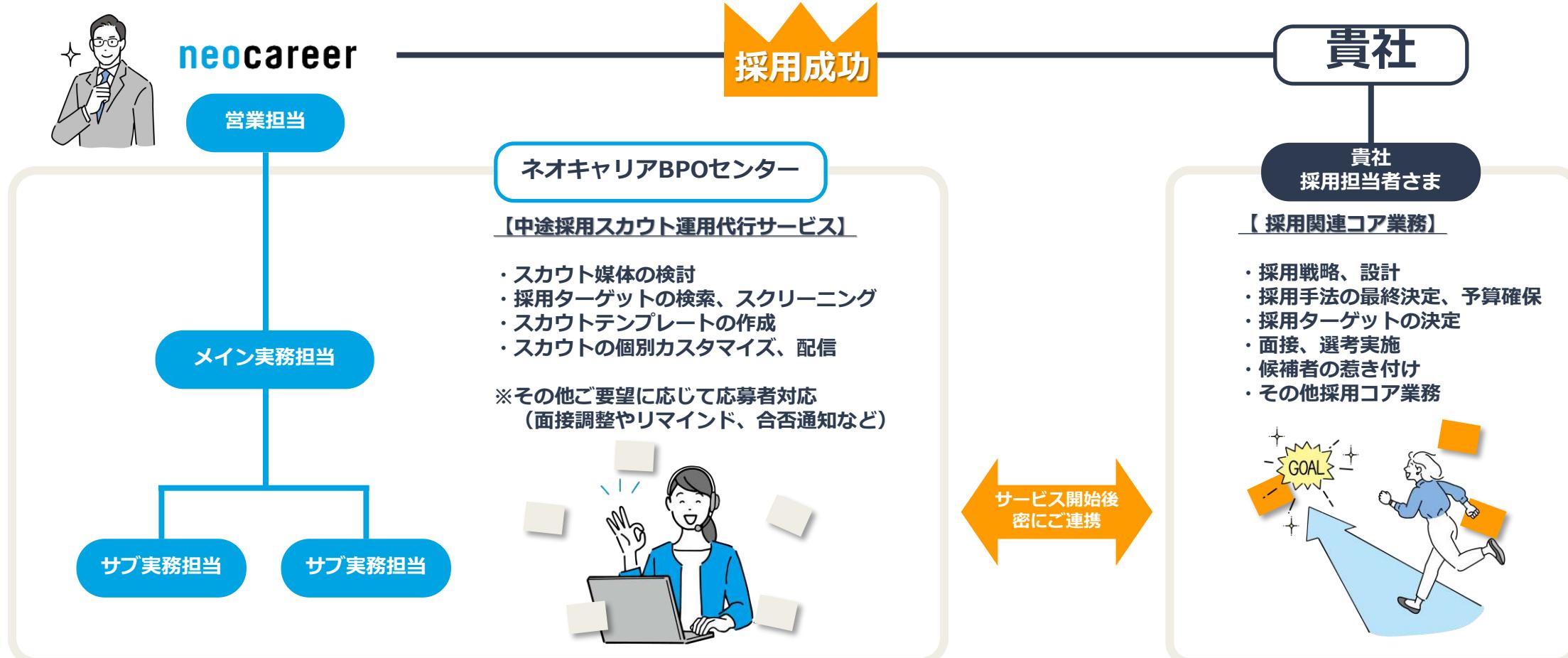
## サポート業務・その他

- ・媒体情報集め・比較
- ・市場情報のご提供
- ・分析レポート
- ・採用戦略のご提案
- ・適性検査の管理
- ・エージェント管理



# 採用代行サービスでできること② ノンコア業務のアウトソース

チーム制を取っており、BCP対策をしながら膨大な量をさばきます。また自主的に考えて動くメンバーが多く、採用をよりよくする提案をおこなっています。

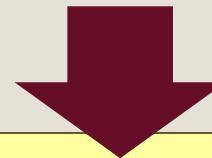


## 採用代行サービスでできること③ 丁寧な対応

### 丁寧な対応



丁寧にしようにも人手が足りない…学生に寄り添った丁寧な対応をしたくてもできない…



丁寧な対応には工数が必要な場合が多いです。  
自社だけでは対応できない範囲は、オペレーターが  
丁寧で綿密な対応をおこないます。

# 採用代行サービスでできること③ 丁寧な対応

■様

お世話になっております。  
■です。

お世話になっております。  
■です。

こちらこそお電話にてありがとうございました。  
早速■さんのステータスを変更いただきありがとうございます。

選考にいらした学生さんより、「インターン参加前や選考時における確認のお電話や日程調整に大変親切にご対応いただきありがとうございます」とのお言葉をいただく機会が多々あります。  
貴社で丁寧にご対応いただいていることが弊社選考への参加意欲にとても繋がっていると感じています。いつもありがとうございます。

引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

■

■様

お世話になっております。  
■です。

ご返信頂きましてありがとうございます。  
お手数をお掛けしまして申し訳ありません。

もし可能であれば、12月下旬～1月中旬に■と、  
御社側でご対応頂けること、弊社側で対応することの最終確認をお打ち合わせを設定させて頂きたいのですが、可能でしょうか。

御社が弊社の新卒採用活動の生命線なので、お忙しい時期に恐縮ですが、  
ご検討頂けますと幸いです。

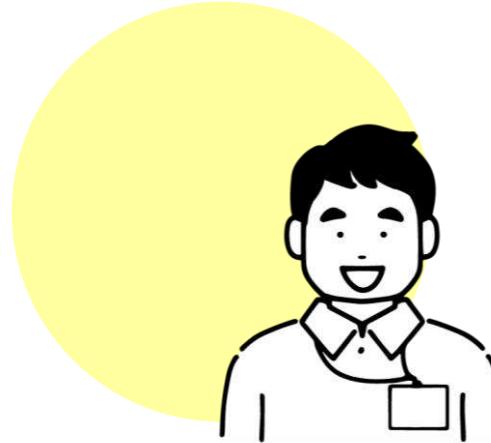
■

**御社が生命線**

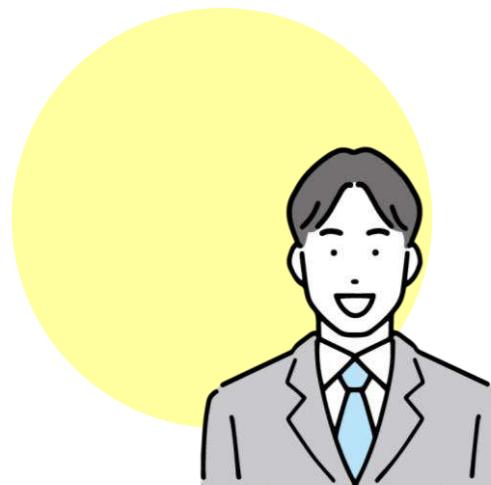
選考にいらした学生さんより、  
**「大変親切にご対応いただきありがとうございます」**  
との言葉をいただく機会が多々あります。

選考への参加意欲にとても繋がっていると感じています。

# 採用代行を利用した企業の声



単純作業をアウトソースすることで  
歩留まりが改善。昨年より内定承諾  
フェーズまで進んだ学生が増えた！



採用代行で**媒体の見直し**をして  
もらったら**採用費が半減**した！



採用戦略の見直しも一緒にやってくれて  
もう1人の採用担当者ができたみたい！

# まとめ

いかがでしたか？

25年卒採用に限らず、今後は少子高齢化の影響で母集団は増えない可能性が高いと予想されます。

そのような中で新卒採用を成功させるためには、

- **母集団形成の根本的な見直し**
- **歩留まり改善**
- **定着施策**

に注力する必要があります。

今回はそれぞれの項目について一例をご紹介しましたが、

各社の状況に合わせリソースを振り分けるなど、

**自社にとって注力すべきタスクは何なのかを考え実行することが重要です。**

自社で注力すべき箇所の判断・対応が難しいと感じた場合は、

必要に応じて採用代行サービスを利用するのもよいでしょう。



# ネオキャリアについて

# 会社概要

2000年に設立。設立より20年以上がたち、3,000名を超える規模に成長。  
リーマンショックを転機に事業の多角化をおこない、事業構造を変化させながらさまざまなサービスを展開し、成長し続けている。

|        |                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 会社名    | 株式会社ネオキャリア (NEO CAREER CO., LTD.)                                                    |
| 設立年月日  | 2000年11月15日                                                                          |
| 本社所在地  | 東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 2階                                                          |
| 代表番号   | 03-5908-8005                                                                         |
| 連結従業員数 | 3,617名 (2023年2月28日時点)                                                                |
| 代表者    | 代表取締役社長 西澤 亮一                                                                        |
| 資本金    | 100,000,000円                                                                         |
| 事業内容   | 人材事業、ヘルスケア事業、グローバル事業他                                                                |
| 許認可    | 一般労働者派遣許可 許可番号 派13-070366<br>有料職業紹介事業許可 許可番号 13-ユ-070309<br>プライバシーマーク認定 10860758(09) |

# アウトソーシング実績

## Recruitment Process Outsourcing

### ■アウトソーシング事業を開始して16年の実績

アウトソーシング事業としては、老舗の分野に入ります。

### ■カスタマイズ可能な設計

企業様のニーズ合わせた幅広い業務支援が可能です。

採用業務だけでなく、自社センターを活用し、  
営業支援・事務・バックオフィスなどの代行をおこないます。  
また、国内最大手の請負社数実績から生まれた、  
豊富な業務経験がネオキャリアの強みです。  
ニーズのほとんどに応えることが可能です。

### ■チーム制による手厚いサポート

1チーム2-3名体制をとっています。全ての業務において  
ダブルチェックを実施することにより、ミスを防いでいます。

### ■自社内コールセンター

貴社のアウトソーシング担当が不在の場合も、  
入電を取り逃すことがありません。  
また、対応品質にも力を入れて取り組んでいます。

### ■強固なセキュリティレベル

プライバシーマーク取得。個人情報の保管など  
厳重に管理しています。

# 主なサービスラインナップ

## コンセプトワーク・サポート

### ■採用プロジェクトマネジメント

予算管理、タスク管理、進捗管理など、採用担当者が実施している業務を代行します。

### ■採用ターゲット設定

「貴社で活躍する人材像」を紐解き、社内で共有できる形へ落とし込みます。

### ■採用プランディング

ターゲットに響くメッセージの打ち出し方、コンテンツの設計をおこないます。例えば会社説明会のコンテンツやフォロー方法をご提案します。

### ■採用フロー構築

ターゲットとなる人材を採用するためのフローをご提案します。

### ■面接基準構築

面接の基準や方法を平準化できる方法をご提案します。

## 採用実務サポート

### ■採用事務局代行

母集団形成～説明会および各種面接への動員をおこないます。貴社の採用フローに合わせた業務設計をおこなうと共に、貴社の視点を共有し、応募者とのコミュニケーションを推進します。

### ■説明会・インターンシップ運営

会社説明会や筆記試験の運営代行をおこないます。合同説明会やインターンシップの代行も可能です。

### ■書類選考・面接代行

ターゲット人材のスクリーニングや1次面接の代行を実施します。

### ■採用ツール制作

口頭や紙では伝わりにくい貴社の魅力を映像やホームページなどのツールに落とし込みます。また、採用課題解決に向けた最新の採用ツール活用もご提案します。

# サービスセンター拠点



## ネオキャリア福岡センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にアウトバウンド業務や呼び込み電話などの業務が得意  
(サービススタッフ 約220名)



## ネオキャリア札幌センター

- ・インバウンド業務中心のセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約100名)



## ネオキャリア宮崎センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約240名)



## ネオキャリア新宿センター

ネオキャリア新宿サテライトオフィス  
新宿モノリスビル

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・特にお客様ごとにカスタマイズが必要な業務を担当します。  
(サービススタッフ 約60名)



## ネオキャリア沖縄センター

- ・あらゆる業務に対応できるセンター
- ・主にインバウンド業務を担当。  
(サービススタッフ 約50名)



## BPO営業 運営統括

ネオキャリア新宿本社 サンエービル

戦略コンサルタントがお客様の課題解決に向けて、プランニングおよびサービス提供をおこなってまいります。

# 問い合わせ先

★ 詳細や料金につきましては下記からお気軽に  
ご相談ください！無料見積もりします！

お問い合わせはこちらから

株式会社ネオキャリア  
**BPO事業部**

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル4階  
TEL : 03-5908-8447  
E-mail : [rpo\\_marketing@neo-career.co.jp](mailto:rpo_marketing@neo-career.co.jp)