

中途採用のための情報発信の『好事例集』をつくりました

人生100年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、中途採用を希望する求職者と企業のマッチングを図るための環境整備が、より一層重要になっています。

そのため、**転職希望者等に対する情報発信の工夫や参考となるポイントをまとめた『好事例集』**を作成しました。

企業のホームページによる職場情報の発信は、採用戦略の中で重要なツールの1つ

○ **転職希望者等の多くは、職場情報を得る手段としてホームページを活用しています。**

※正規の職員・従業員への転職を希望されている方のうち、**65.1%**（複数回答）が企業ホームページを情報源として活用しています。

○ 転職希望者は、企業のホームページを通じ、次のような情報を求めています。

- ・ **事業内容や経営方針**などの企業概要
- ・ **実際に企業で働く自分をイメージできるような情報**
- ・ **中途採用の募集状況、自身の採用可能性** など

このリーフレットでは、

- ① **情報発信の好事例のポイント**を紹介します
- ② **情報発信を検討するときのポイント**をお伝えします

より詳細な情報は**好事例集**（アドレスは最終ページに記載）をご覧ください。

情報発信の好事例のポイントをみてみましょう

情報を発信するときは、**中途採用のターゲットに向けて、どのような目的で情報を発信するのが大切です**。ここでは情報発信の目的別に、どのような情報を発信しているのかの好事例をご紹介します。

事例①：「企業理念に共感する人」の応募を促す

○経営層の理念や求める人材像を明らかにし、「企業理念への共感」を促すことは、転職希望者に対して企業が期待する役割を明確化し、ミスマッチを防ぐことにつながります。

➡ 中途採用の際に「理念への共感を強く打ち出して「確度が高い人」の応募を促す」ことを意識している事例。

企業の公式SNS等で、ビジョンやカルチャーなどの採用条件以外を前面に押し出して情報発信を行うことにより、理念を理解した上で入社意向を持つ候補者が増え、「入社後のギャップ」を埋めることにつながっている。

企業公式SNSホーム



自社の事業、その背景にあるビジョンや経営理念についても丁寧に解説

平安伸銅工業の「今」を高頻度に発信

社員が実際の働き方について就職希望者等とコミュニケーション

事例②：入社後の具体的な活躍イメージを持ってもらう

○転職後の業務を具体的に伝え、「どんな業務で活躍できるのか」をイメージできるようにすること、中途採用者のインタビュー等で「転職者が活躍できる職場」であることを伝えることは、転職の不安の解消につながります。

➡ 中途採用者を増やすため、中途採用に積極的な企業であるというイメージ形成を意識している事例。

中途入社した従業員がどのように働き、評価されているのかを上司との対談形式で発信し、転職の不安の解消につなげている。

インタビュー（対談）



事例③：ライフとキャリアの両立への安心感を持ってもらう

○ライフイベントを支える制度や多様な働き方・柔軟な働き方等の仕組みに関する情報の発信は、私生活とキャリアの両立を希望する転職希望者の応募につながります。

➡ 会社のファンになって就職してもらい、入社後は長く働いてもらいたいという思いから自社の魅力を伝えることを意識している事例。

わかりやすくインパクトのある企業理念の発信に加え、自社で働いたらどのようなワークライフバランスが実現できるのかといった情報を丁寧に紹介し、応募者の大幅増につなげている。

ENVIRONMENT（労働環境）

<p>01</p> <p>事業所内保育園を完備</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、事業所内に保育園を完備しています。また、保育園の送迎バスも完備しています。また、保育園の送迎バスも完備しています。</p>	<p>02</p> <p>長期休暇の取得可能</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、長期休暇の取得を促進しています。また、長期休暇の取得を促進しています。</p>	<p>03</p> <p>パート勤務可能</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、パート勤務を推進しています。また、パート勤務を推進しています。</p>	<p>04</p> <p>選べる営業スタイル</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、選べる営業スタイルを推進しています。また、選べる営業スタイルを推進しています。</p>
<p>05</p> <p>安全性の高い車内装備</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、安全性の高い車内装備を推進しています。また、安全性の高い車内装備を推進しています。</p>	<p>06</p> <p>再雇用制度</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、再雇用制度を推進しています。また、再雇用制度を推進しています。</p>	<p>07</p> <p>次世代ナビシム</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、次世代ナビシムを推進しています。また、次世代ナビシムを推進しています。</p>	<p>08</p> <p>社内イベント</p> <p>育児と仕事の両立を支援するため、社内イベントを推進しています。また、社内イベントを推進しています。</p>

「事業所内保育園を完備」「長期休暇の取得可能」「再雇用制度」などのワークスタイルに加え、「赴任費用全額負担」「社員寮半年無料」など安心して働ける社内制度について丁寧に紹介

事例④：入社後に実現できるキャリアを知ってもらう

○人事制度や人材育成体制を明示し、長期に社内で活躍、成長できる環境を伝えることや、中途採用入職者のキャリアイメージを伝えることは、転職希望者のキャリアに対する不安の解消につながります。

➡ 入社後の段階ごとに、どのような研修が受けられるのかを具体的に写真などを交えてわかりやすく発信している。

本人の希望に合わせて職種を転換することも可能であり、多様なスキルアップ研修を受けることができることも発信し、転職希望者のキャリアに対する不安の解消につなげている。

専門職にも多様なキャリアを、刺さる育成体制が背中を押す

病院で実績を積んできた看護師の方が、「最後まで看取りたい」という想いで転職してくるケースが多いという。しかしながら応募してくる8割以上は在宅未経験。専門的な医療の知識は持ちつつも在宅や介護の経験は乏しい。ここで二の足を踏ませることなく、不安を取り除いてくれるのが育成体制である。

ソフィアメディの公式ウェブサイトは「研修・キャリア」ページが非常に充実している。入社後の段階ごとに研修内容を示したり、実際に研修を受けた従業員のコメントを記載したり、研修風景の写真を数多く掲載している。入社後どのような手順でどんなことを学べるのか、仕事に生かせるのか、という未経験者の不安を晴らし、働く将来の自分にリアリティを持たせることができる。

加えて、ソフィアメディでは多様なキャリアパスと、それに即した育成体制が整っていることも魅力的だ。入社後本人の希望に合わせて総合職や管理職へ転換する従業員もいる。医療職は専門職ゆえに管理職になれない等、自分のキャリアの幅を狭めている人も多い中、数多い研修と幅広いキャリアパスは、転職に迷う医療専門職にとって魅力的なのかもしれない。

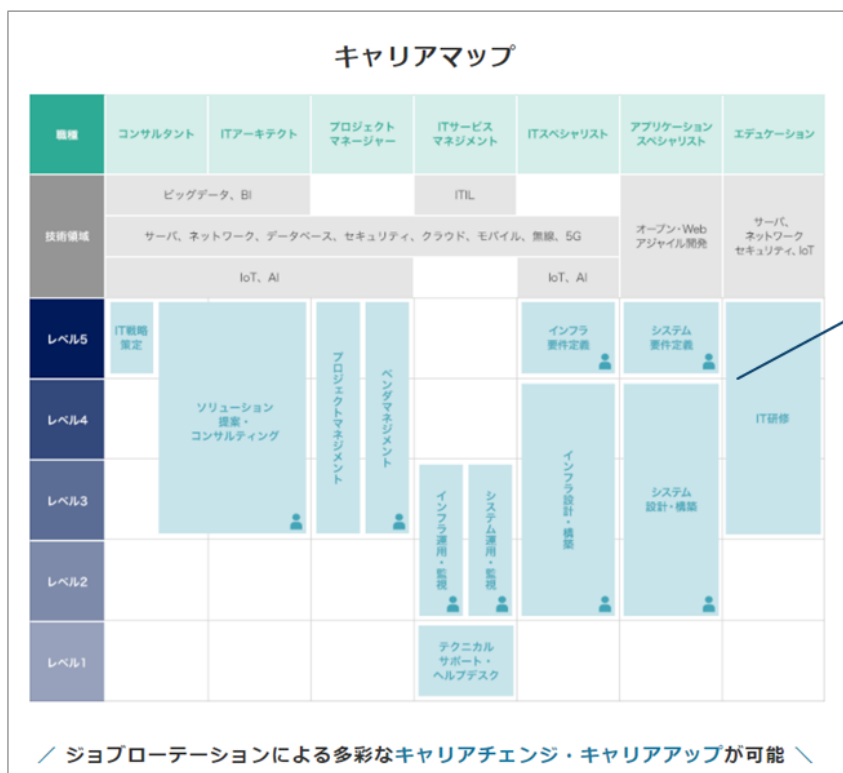


事例⑤：未経験でもキャリアアップができることを伝える

○未経験や経験不足の方への支援制度を発信することで、異なった環境でキャリアを積んできた方の応募を促し、企業の多様性を推進することにつながります。

➡ 転職希望者各々の経験に応じたキャリアパスの情報を発信している事例。
異業種から転職してくる未経験の方や、さらなるキャリアアップのために同業種からの転職を希望する方にキャリアマップや研修制度、資格取得支援等を発信し、未経験や経験不足の方の応募につなげている

エンジニア採用特設サイト



エンジニア採用の特設サイトを設置
入社後の多彩なキャリアマップや入
社後の独自研修制度「エボルバカ
レッジ」、資格取得実績等について
紹介
未経験ながらエンジニアにチャレ
ンジしたい方、エンジニアとして更
なるキャリアアップを積みたい方、
双方が安心・納得して応募でき
るような情報発信が行われている

※ITエンジニア採用ページより抜粋

研修制度『エボルバカレッジ』

自立自走を目指したエンジニアによるエンジニアのためのエンジニア教育制度
3つの教育手法と充実した実機環境を活用したカリキュラムを構築



大手通信キャリアだからこそ、
1社で長く、幅広くキャリアを積み重ねられるキャリアパス

※ITエンジニア採用ページより抜粋

情報を検討・発信するときのポイント

効果的な情報発信を行うためには、まずは**どのような人材を中途採用したいのかを明確にして戦略を立て、発信するメッセージや情報発信を行う上で利用する媒体を検討することが必要**です。



好事例集については、厚生労働省のホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000764525.pdf>

