

ゼロからの採用戦略の立て方



社名	株式会社 ジーズコンサルティング
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ■採用コンサルティング <ul style="list-style-type: none"> ・人事・採用コンサルティング事業 ・採用アウトソーシング ・求人広告代理店事業 ・パンフレット、Web、映像企画制作 ■就活予備校プレビズ <ul style="list-style-type: none"> 大学生向け就職活動支援事業 https://shukatu.jp/
創業	2007年4月1日
代表者	代表取締役 高安 秀明
主要取引銀行	三菱東京UFJ銀行 渋谷中央支店
所在地	〒150-0001 東京都渋谷区神宮前6-19-13 J-6ビル7F
連絡先	TEL 03-6427-4812 (代)
ホームページ	https://www.gsc-japan.com/
グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> ■GSC株式会社 <ul style="list-style-type: none"> ・システム開発、学生・若年層向けITサービス ・アプリ開発 ・自動車教習所向け支援事業 http://www.gsc-web.jp/



自己紹介



グループ営業企画部
主席コンサルタント 中崎 俊介 (なかざき しゅんすけ)

新卒から現在まで、採用業界歴17年

採用コンサルティング

オウンドメディアリクルーティング

採用サイト制作/動画/パンフレット制作

新卒 / 中途求人広告

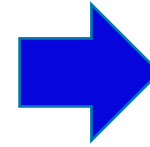
新卒/中途人材紹介

人材派遣

業務内容：自動車関連 従業員数 5,000名
募集エリア：全国
採用人数40人

課題

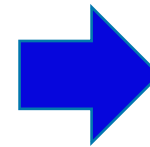
費用を大量投下する事で乱暴に母集団を集める。
採用体制も整っておらず、現場営業が中途採用と同じノリと勢いで実施



**コンセプトから再構築
そもそもの採用スタンス
含め採用担当者研修を実施
結果採用人数が500名に**

創業100年の老舗企業
業務内容：建築建設業
募集エリア：全国
採用人数4人

課題 そもそも採用は縁故採用やハローワークが多く新卒採用は高卒と大卒は巡り巡ってきた人がいた場合の採用。会社の年齢構成で若年層が不足



**まったくのゼロから作
り上げ、採用人数20名
を実現**

求める人物像の可視化…

求める
スキル・能力は？

理念や社風に合う
学生のキャラクターは？

活躍している先輩に
共通しているマインドは？



様々な条件から「必ず持っていてほしい要件」を満たす
人物像(ペルソナ)をイメージ

(採用系会社の大好きフレーズ・・・)



ペルソナの設定を考える

ドガっている人！
出る杭になれる人！

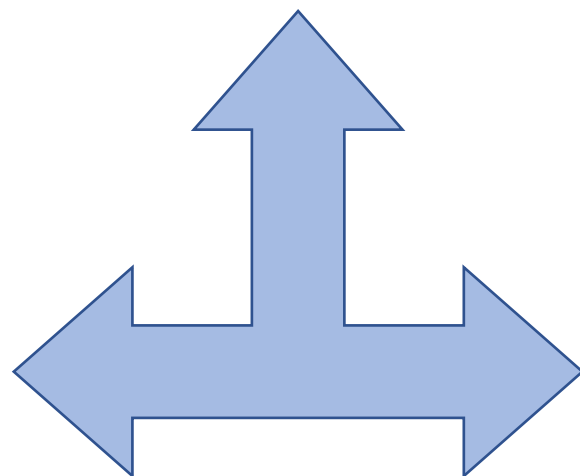


採用責任者（経営陣）

主体性！
協調性！
積極性！



採用担当者



自走力！
自己完結！
素直さ！



現場メンバー

意思統一を図る事ができてスタートライン



ペルソナへの策定を考える



人事担当者



会社として期待している社員

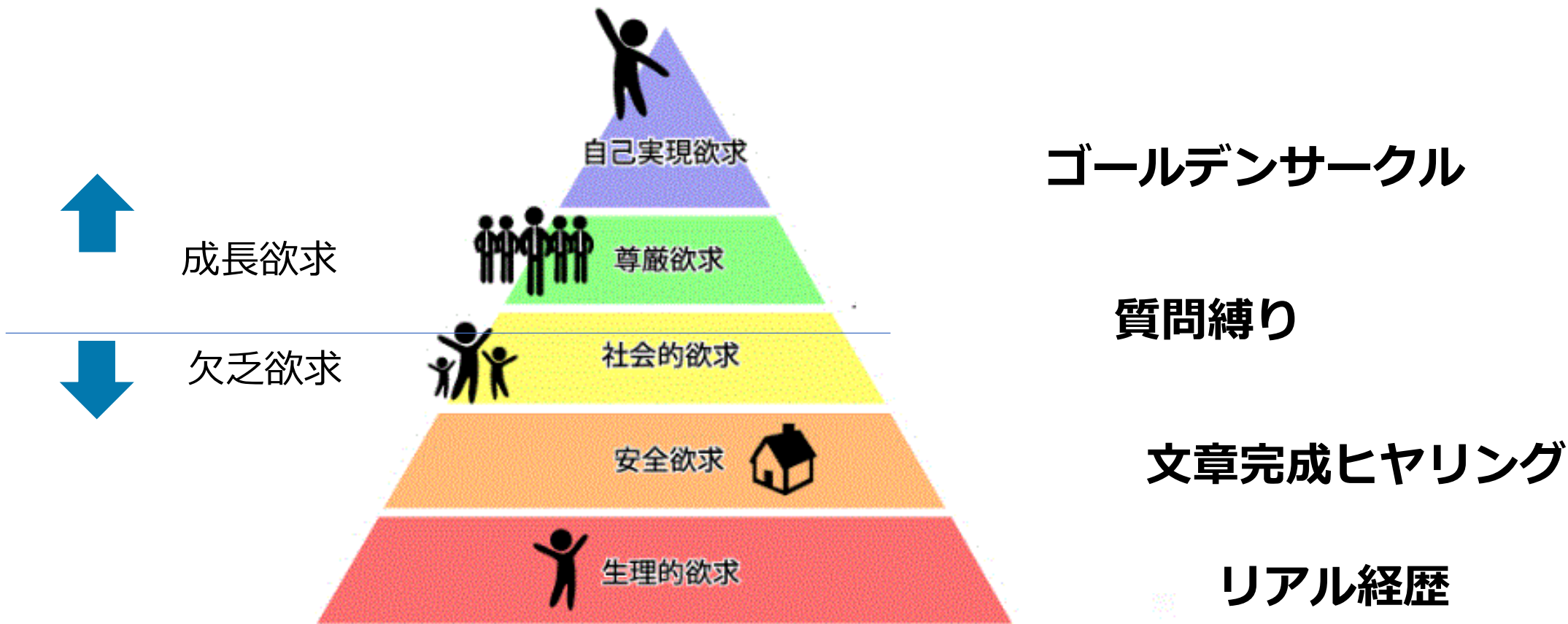


成果を上げている人



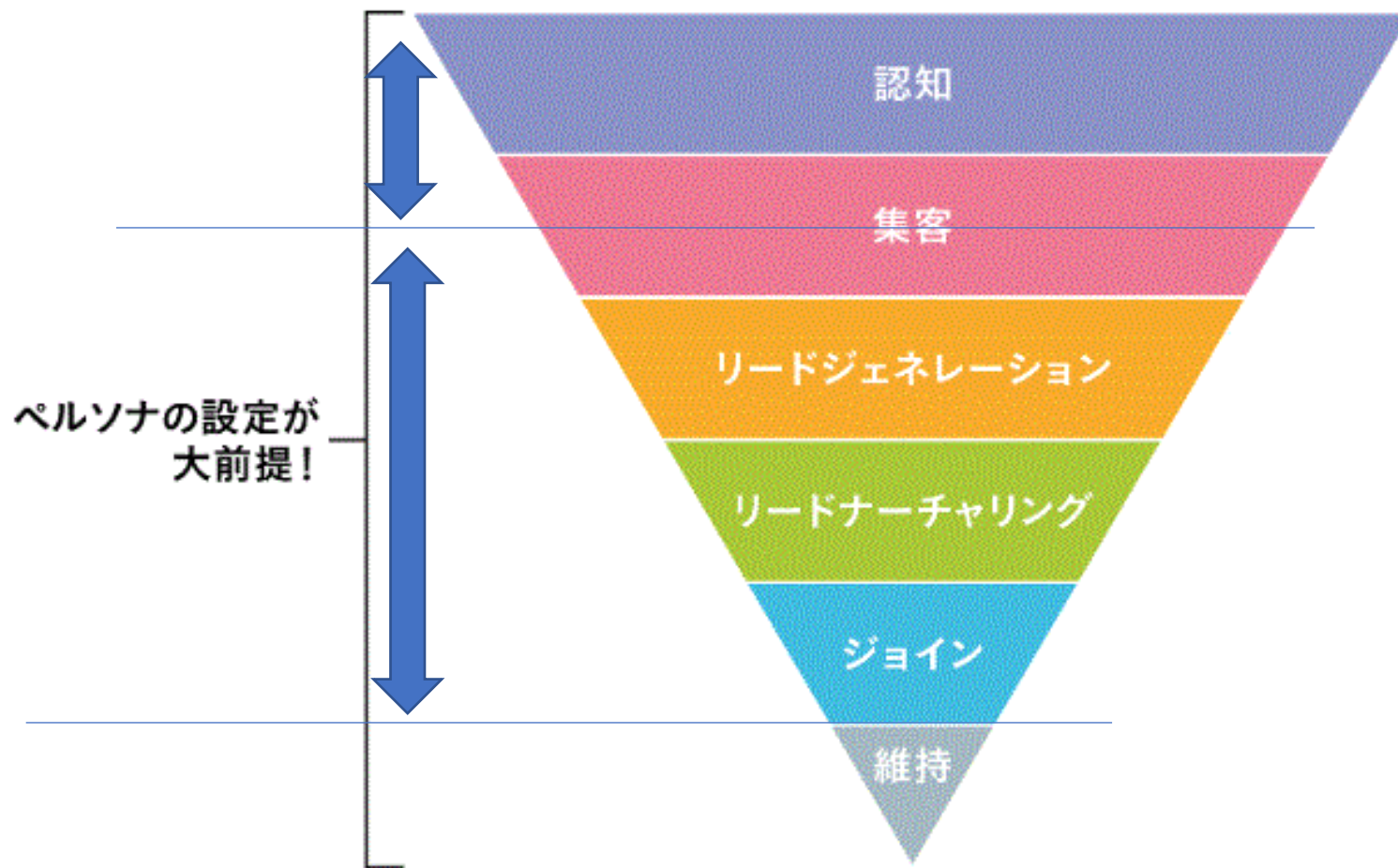
長く続けている人

利害関係がなく、発言が本人の不利益にならないよう利害関係のない第三者の実施が望ましい



出典：最新webマーケティング2019より抜粋

深掘していく点は成長欲求



出典：最新webマーケティング2019より抜粋

採用におけるファネルを意識

採用戦略コンサルティング

東証1部上場企業 従業員数 20000人以上
業務内容：設計・建設分野等の開発
募集エリア：全国 昨年採用数⇒300名強 採用目標数 800人
課題
母集団掲載管理方法 有効手段が解らない。目標人数が大幅に増加するので工数管理もどうして良いか解らない。
各広告会社とのタスク整理ができない。

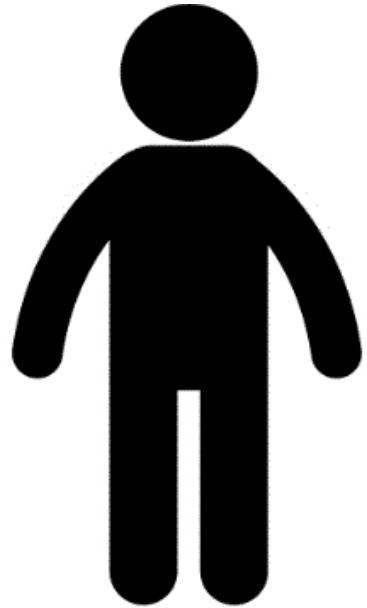


採用実績900人以上
工数的な課題や社内ノウハウを蓄積して頂き、来年度は更に高いハードル&オンライン就活に挑戦

有形商材販売会社
業務内容：営業職
募集エリア：全国5拠点（本社茨城県）
採用人数4人
課題 とりあえず、ナビサイトの掲載し来た人を選考している。地域柄本社が北関東の為、現地採用が殆ど



採用スタイルを組み直し
内定承諾数12名（全国拠点で採用）
エントリー昨対比300over
歩留まりもへ近15%改善

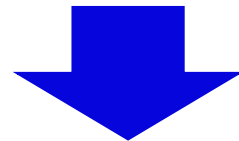


効果的な訴求を可視化



人材紹介

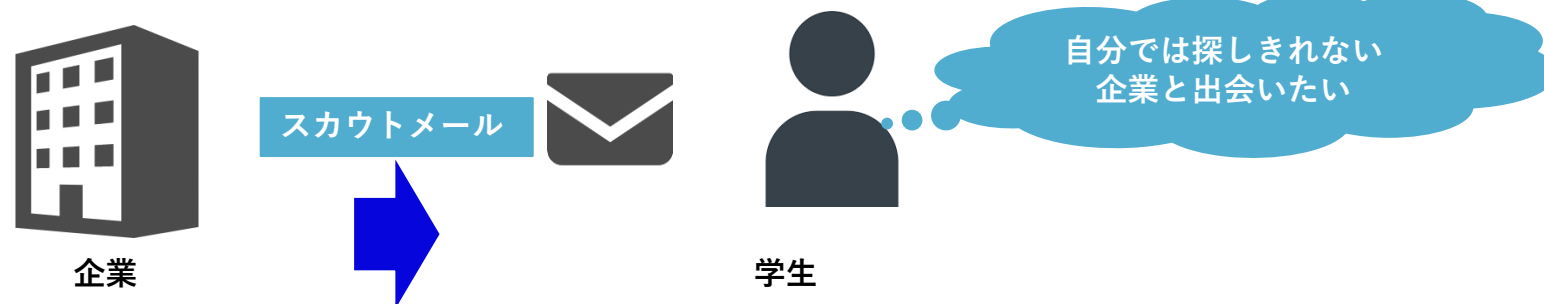
大学合同説明会



効果的母集団形成

ダイレクトリクルーティングとは

学生が条件を検索して「企業を探す」のではなく
「企業が学生へアプローチ」する従来の媒体掲載とは別角度での募集方法



スカウトサイト比較 21年卒 学生数ピーク時

	キミスカ	JOBRASS	OfferBox
登録学生数	75,000人	63,000名	115,000人
登録企業数	500社	1,040社	5,200社
価格	75万(5か月)	登録料20万円+ 月額5万円(1か月)	75万(シーズン使用) 4人目以降承諾につき38万
学生人数 (1社あたり)	88人	48人	22人

内容	費用	採用人数	採用単価
マイナビ2020	5,440,000	7名	777,142
リクナビ2020	3,500,000	5名	700,000
キャリアタス2020	2,200,000	1名	2,200,000
人材紹介	2,700,000	3名	900,000
合計	13,900,000	15名	926,666

採用単価は低いが、無駄はないか？

採用単価が合わない…掲載をやめる？

マイナビ2020	費用
基本パッケージ	1,600,000
ハイブリッドDM基本料金 (m) +1万pt	550,000
HDM基本料金VerUP(ミニマム→スタンダード)	200,000
HDMプリペイド 3万pt	300,000
スマホベースアッププリペイド12週間	1,440,000
モバイルピックアップメール文系ユニット	400,000
マイナビ就職MEGA EXPO 東京ビッグサイト	950,000
合計	5,440,000

スカウトからのエントリー数は？

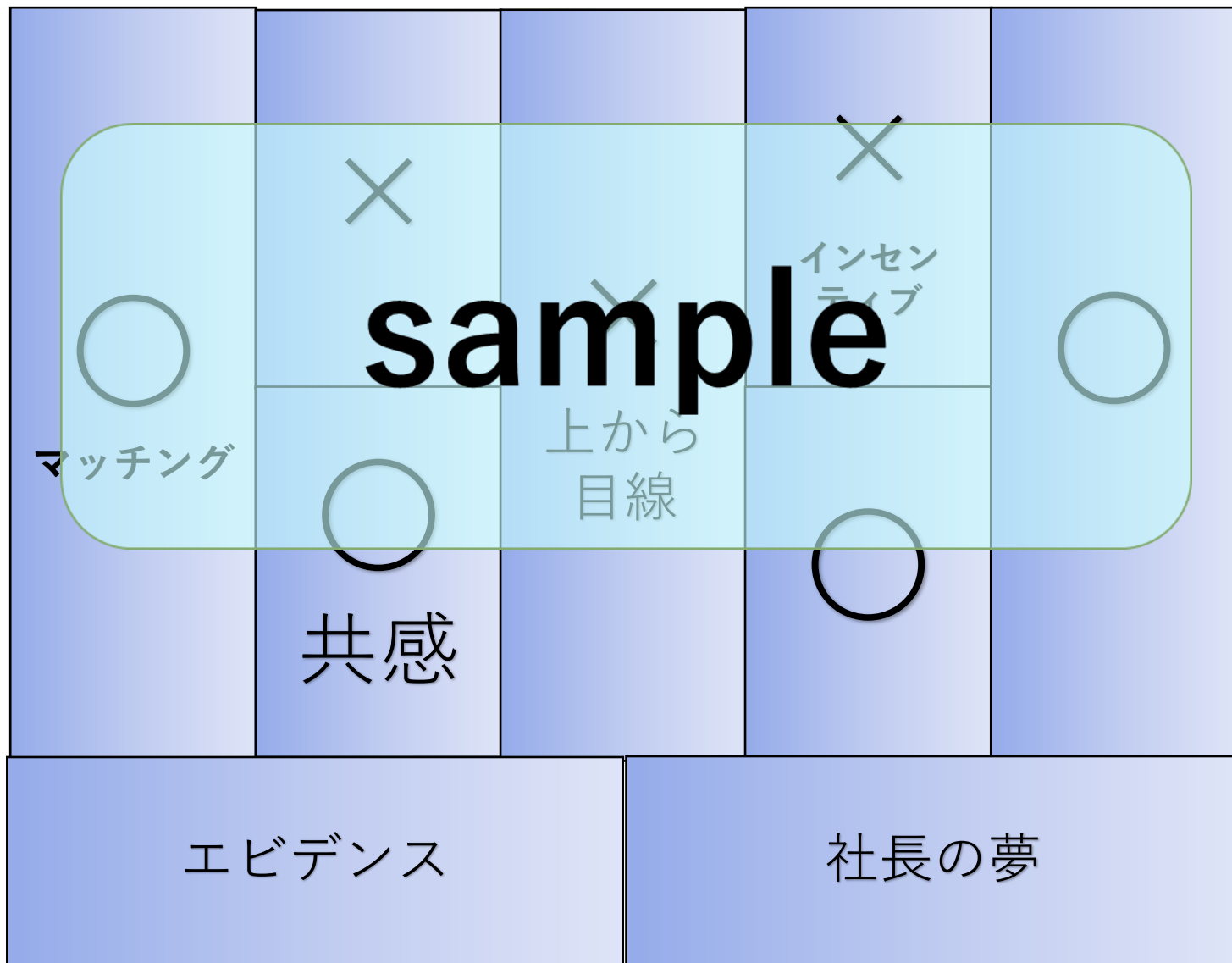
ピックアップメール配信後のPV数やエントリー数増加はあったか？

イベント参加からの説明会参加数は？

採用広告費（予算）の使い方を棚卸⇒再構築する。

価格オプション共に私が作成したものになります





そんなつもりがなくても回りから見
てどうなのか？

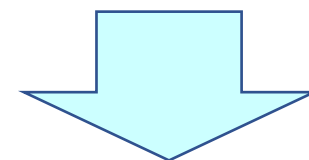
Aさんに対し、Bさんが左記項目に
対して、どう見えるか？をアンケート
回収

(パワーバランスが結果に左右され
ない事が大切)

男尊女卑・女尊男卑・同族嫌悪・同
性嫌悪・同世代嫌悪

LGBTに対する否定

ジェンダーレスに対する拒絶

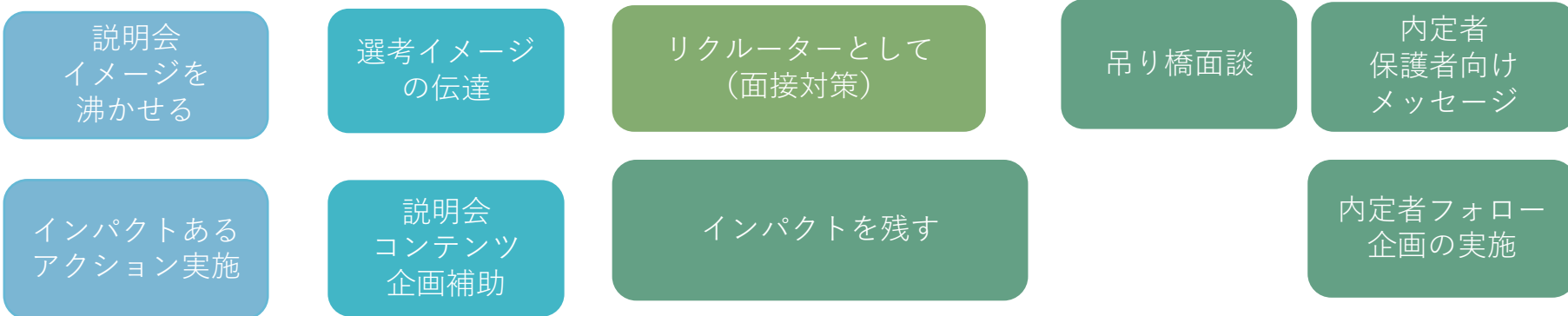


項目と評価の基準を議論のうえ可視
化し、面接・面談シートを作成する

	認知 エントリー	説明会	1次面接後	(面談)	2次面接後	最終面接	内定出し (面談)	内定承諾	入社
			駄目な人を落とす	二次への架け橋	良い人を通す	基本顔合わせ	面談	クロージング	フォロー
担当者		人事担当	人事担当	先輩社員	人事責任者 店舗責任者	役員	人事担当	人事担当 若手リクルーター	若手リクルーター
学生との接し方		フランク	フランク〜シビア	フランク	シビア	フランク	フランク		
概要	マイナビ リクナビ								
対応									
確認事項 伝達事項									

sample

コミュニケーションマップ抜粋



どの選考フローのどのタイミングでどんな情報を提供し、
 どのようなコミュニケーションを取るか？



通過率80%

甘い



通過率50%

元から半々前提



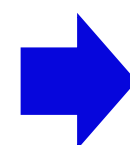
通過率20%

厳しめ



面接	会社名	1次面接	2次面接	3次面接	4次面接	5次面接	内定出し (内定)	内定承諾	入社
担当者		社員A	社員B	社員C	社員D	社員E	社員F	社員G	社員H
学生との接し方		フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー	フレンドリー
面接	マイナビ リクナビ								
日程									
面接形式									
面接内容									

sample



【共通質問】例を参考に質問を当てはまる回答（点数）を別紙にご記入ください

ペルソナ	属性別	質問
面接中	性別	面接中、あなたが得意な科目を教えてください。
面接後	性別	面接後、あなたが得意な科目を教えてください。
面接前	性別	面接前、あなたが得意な科目を教えてください。

sample

グループ面接評価シート

面接番号	面接日	面接時間
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

sample

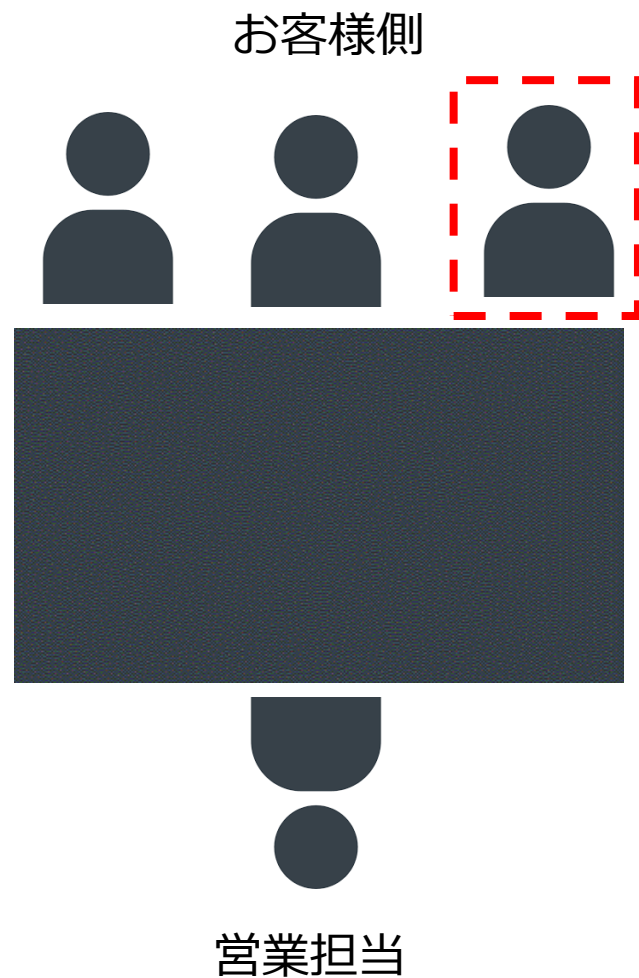
個別面接

面接番号	面接日	面接時間
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

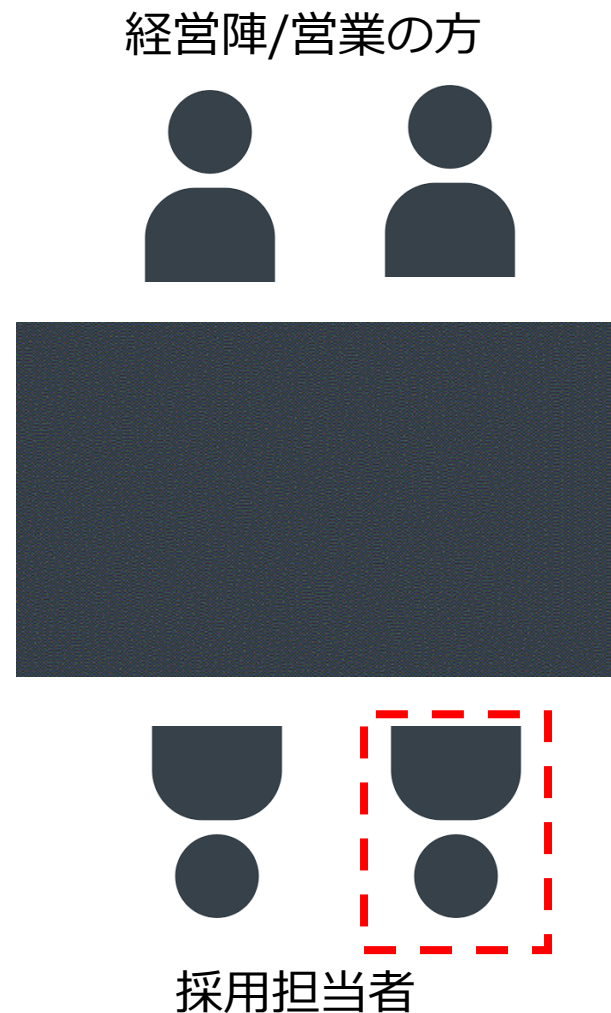
sample

コミュニケーションを作成したのち、評価シートを作成し採用基準や共通質問を可視化する。

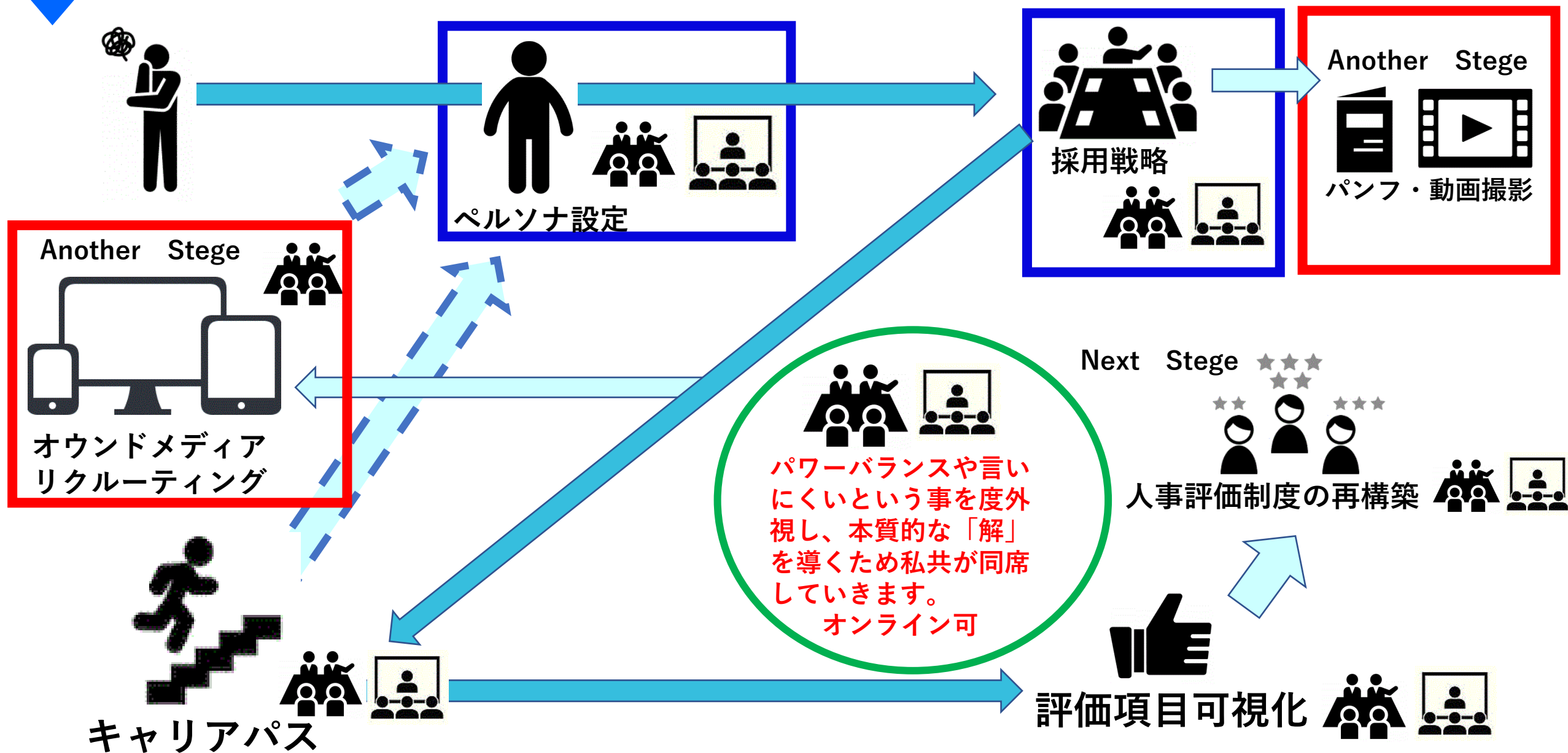
不確定な未来に「期待」と「希望」を持たせたとうえでそこにいる自分イメージさせ、「現実」や「困難」を伝え納得、**理解**させ腹落ちさせる。



広告会社の数字のマジックや提案を中立の立ち位置でアドバイス



トライアングルの間に入る



今から33年前に発刊された、部下指導の本に掲載されている内容です。

新人類の特徴	指導法
過保護に育つ	理由をよく説明し、納得させる
飢えを知らない	ときには突き放す
ながら族（多能人間）	ともにやってみる
指示待ち族	責任を持たせる
新人類語を使う	相互啓発で伸ばす
長電話	価値観を押し付けない
エレクトロニクスに強い	相手をかえようとするのではなく自分が変わる

出典：「部下指導にすぐに活かせるOJT実践百科」1987年初版

50代の方々が全員こうか？ と言うとそうではない
今の若者を「最近の若者の傾向」として認識しておく位であれば良い
が、無理やりはめ込み杓子定規な考えで主観的に思い込む事は危険

とりあえず解らないので外部の意見を参考にしてみたい。
社内の利害関係がない第三者を含めて採用を進めてみたい。
これからの時代にあった採用スタイルに変える事を検討してみたい。
22卒に向けた個別ご相談随時受付中です。

Twitter・Instagramでも採用情報配信中!!



official_gsc_

\ Twitter /



\ Instagram /



連絡先 : 03 - 6427 - 4812

hrgroup@gsc-japan.com