

# 採用担当者研修

## ～「会社の魅力」を伝え「会社の求める人材」を獲得する編～

### ■ねらい

今どきの就活生のニーズを理解し、的確なアプローチを実行するために、まずは自社の魅力と欲しい人材を明確にし、担当者の認識合わせを行います。採用活動を見直し、売り手市場でも採用できる取り組みを見出します。

就活生の状況やワークの実施など、リアルな現状を確認しながら学びます。

### ■テーマ概要

対象：人事・採用担当者、または候補の方

時間：1日（5時間）

人数：20名

### ■カリキュラム一例

内容
<p><b>1. 採用の概要と市場環境の理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 採用活動環境と就活生の動き</li><li>(2) 良い採用ができる3つの要素</li></ul> <p><b>2. 自社の魅力の再確認をする</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 自社の魅力を見つける5つの要素</li><li>(2) 魅力を伝えるポイントは「リアルな体験」</li><li>(3) 自社の魅力と応募者の志望動機を紐づける</li></ul> <p><b>3. 欲しい人物像の認識を合わせる</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 経営と現場の「いい人」は異なる</li><li>(2) 自社に必要な「人材要件」を洗い出す</li><li>(3) 人材要件を確認するための面接での質問を考える</li></ul> <p><b>4. 母集団形成は「何」を「どこまで」するか</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 自社にマッチする就活生へのアプローチを確認する</li><li>(2) 理想の母集団を形成するために必要な要素</li><li>(3) 媒体の活用方法と地道な取り組み</li></ul> <p><b>5. インターン・説明会で求められていること</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 今の就活生はインターン・説明会で何を聞きたいのか</li><li>(2) インターンと説明会の成否は参加する社員がポイント</li><li>(3) 説明会から選考につなげるためのアプローチ</li></ul> <p><b>6. 選考は顧客サービス</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 選考で主導権を取るためには「顧客として対応する」</li><li>(2) エントリーシート、グループディスカッション、面接で確認するポイント</li><li>(3) 最終面接から内定までのシナリオ</li></ul>

**1. 採用の概要と市場環境の理解**

- (1) 採用活動環境と就活生の動き
- (2) 良い採用ができる3つの要素

**2. 自社の魅力の再確認をする**

- (1) 自社の魅力を見つける5つの要素
- (2) 魅力を伝えるポイントは「リアルな体験」
- (3) 自社の魅力と応募者の志望動機を紐づける

**3. 欲しい人物像の認識を合わせる**

- (1) 経営と現場の「いい人」は異なる
- (2) 自社に必要な「人材要件」を洗い出す
- (3) 人材要件を確認するための面接での質問を考える

**4. 母集団形成は「何」を「どこまで」するか**

- (1) 自社にマッチする就活生へのアプローチを確認する
- (2) 理想の母集団を形成するために必要な要素
- (3) 媒体の活用方法と地道な取り組み

**5. インターン・説明会で求められていること**

- (1) 今の就活生はインターン・説明会で何を聞きたいのか
- (2) インターンと説明会の成否は参加する社員がポイント
- (3) 説明会から選考につなげるためのアプローチ

**6. 選考は顧客サービス**

- (1) 選考で主導権を取るためには「顧客として対応する」
- (2) エントリーシート、グループディスカッション、面接で確認するポイント
- (3) 最終面接から内定までのシナリオ