

要点解説

採用と育成の成功ポイント

20

— '10年 '11年度新卒採用・育成活動のシームレスな設計手順 —

株式会社 採用と育成研究社 代表 小宮 健実

◆「何となく」を是正しよう

新年度が始まるこの時期は、人事担当者にとって新入社員の受け入れ教育と来春入社 of 学生採用との実務が交錯する繁忙期といえるでしょう。1年で一番忙しいときだからこそ、あえて今行われている新人の育成と採用活動について振り返っていただくにはよい機会であろうと、本稿はまとめられました。

採用活動の実務は各社それぞれの進め方があると思われませんが、確かな根拠のないまま「何となく」続けてしまっていることも多いのではないのでしょうか。特に昨今は買い手市場であるため、また採用担当者人数を圧縮していれば、採用活動の効率や効果を検証する流れにならないかもしれません。しかし、本稿に「採用活動は育成活動そのもの」とあるように、確かな採用活動のステップを積み重ねていけば、おのずから次の確かな育成活動が展開されます。本来、採用と育成はシームレス（継ぎ目なし）につながっており、分けて取り組むべきものではないはずです。毎年この時期の慌ただしさから解放されるためにも、本稿の20項目を参考にいただければ幸いです。

(編集部)

構成

- 採用活動は育成活動そのもの
- 採用活動の俯瞰的理解
 - ① 採用と育成の関係
 - ② 選考プロセスの設計フロー
 - ③ 俯瞰図の作成
 - ④ プロジェクト管理
 - ⑤ アウトソーシングの利用
- 選考プロセスの設計
 - ⑥ 求める人材像と評価要素の設計
 - ⑦ 評価基準の設計
 - ⑧ 選考フローの設計
 - ⑨ 書類選考
 - ⑩ 面接
 - ⑪ グループワーク
 - ⑫ 面接官トレーニング
- 応募者の動機づけ
 - ⑬ 採用広報
 - ⑭ インターンシップ
 - ⑮ リクルーター制度
 - ⑯ コミットメントの引き出し方
- 内定者・新入社員の育成
 - ⑰ 内定者フォローの目的
 - ⑱ 内定者フォローの場
 - ⑲ 新入社員教育への接続
- 次年度に向けての改善
 - ⑳ 調査・分析



小宮健実 (こみや たけみ)

1993年日本アイ・ビー・エム株式会社入社。人事にて採用チームリーダーを務めるかたわら、社外においても採用理論・採用手法について多くの講演を行う。さらに大学をはじめとした教育機関の講師としても活躍。2005年首都大学東京 チーフ学修カウンセラーに転身。大学生のキャリア形成を支援する一方で、企業人事担当者向け採用戦略講座の講師を継続するなど多方面で活躍。2008年3月首都大学東京を退職し、同年4月「採用と育成研究社」を設立、企業と大学双方に身を置いた経験を活かし、企業の採用活動・社員育成に関するコンサルティングを実施。現在も富士通株式会社の内定者教育プログラムをはじめ、多数のプロジェクトを手掛けている。米国CCE, Inc.認定GCDF-Japanキャリアカウンセラー。