

新明解説

新卒採用のイノベーション

～売り手市場で優秀人材を確保するための指針～

株式会社 Legaseed 代表取締役 近藤 悦康

● 延長線上に採用の未来はない

新卒採用は売り手市場の時代に突入し、思うように学生が会社説明会に来てくれない。内定は出すものの内定辞退が増え採用目標が達成できないという企業が増えています。

また、学生の就職活動に対する意識や価値観も多様化し、今まで通りの採用活動が通用しなくなってきています。そんな環境下において、企業がさらに成長していくには、優秀な人材をいかに確保するかが経営課題の大きなテーマです。

本稿では、新卒採用のこれまでの固定概念から脱却し、新たな可能性に視点を向けられるきっかけをお伝えできたらと思っております。科学技術は時代とともに進歩しているにもかかわらず、採用活動を進化させ続けている企業は少ないように感じます。

採用市場が激化しているからこそ、今までのやり方や常識に捉われないイノベーションが必要なのです。

目次

1. 競争激化の新卒採用で勝ち組になる秘訣

1-1 新卒採用がうまくいかない企業が陥っている8つの罠

- (1) 「知名度のない企業に、いい人材は来ない」は間違った思い込み
- (2) 「人が辞めてしまったから採用」では堂々巡り
- (3) 「採用してみないと分からない」は失敗のもと
- (4) 「新卒は即戦力にならない」は育成の放棄が原因
- (5) 「履歴書、筆記試験、面接の選考」は時代遅れ
- (6) 「一方的に会社説明をする」のは時間のムダ
- (7) 「内定を出しても辞退」は浮気させたことが原因
- (8) 「採用はコスト」この発想に未来はない

1-2 採用担当者のゴールは入社させることではない

1-3 採用の成功は採用担当者の確信レベルに比例する

2. 採用したい人材を効果的に集める極意

2-1 母集団形成は就職サイトに頼らず「口コミ」で集める

- (1) とことん相手視点に立つ
- (2) インフルエンサーにアプローチする
- (3) 何かでNo.1になる
- (4) 口コミが誘発される仕組みをつくる

2-2 採用しなくても採用できる会社になる

3. 欲しい人材を逃さない仕組みのつくり方

3-1 大手有名企業を蹴っても入社する選考にあるもの

3-2 「面接」よりも「面談」に時間をかけるほうが大切



● 近藤 悦康 (こんどう よしやす)

1979年、岡山県生まれ。大学院進学と同時に、当時社員20名のアチーブメント株式会社に入社し、採用担当者として自社の新しい人材採用の仕組みを創出。2万人が応募する、入社したいランキング常連の人気企業へと飛躍させた。その後、企業の組織活性のための人材採用と人材育成のコンサルタント、トレーナーとして、のべ6万人以上にセミナー、ワークショップを実施。2006年に著書『1冊目の就活本』を出版。2009年には学生が選ぶ「こんなプロになりたい大賞」(enジャパン調べ)において第10位にランクインした。2013年11月11日に株式会社Legaseedを設立し、代表取締役に就任。中小企業をメインに「はたらくを、しあわせに」をテーマとした経営・人事コンサルティング、採用支援サービスを手掛けている。

<http://www.legaseed.co.jp/>