



Sler協会主催

人材確保セミナー

～経営者、事業責任者が考えるべき人材採用とは？～

2022年12月16日

目次

ミスマッチレス採用

内定後の採用活動

自社に合う採用手法

LPGR 今日のルール

- 本日はオンライン型によるスライド＆チャット形式です。
- わたしは、皆さん全体の満足度を確保すべく、最大量の情報をお届けします！
- 持ち帰りたい情報は自社でなら？という個別情報のはず。とりにきてください！





自己紹介

レガシープロジェクト株式会社
代表取締役
前田 茂雄

【プロフィール】

- 2003年 三重大学卒業
神戸市三ノ宮のITベンチャー（週600Call、21訪問）
- 2004年 エンジャパン入社、新人賞
- 2007年 大手製造業担当
インテリジェンス入社
- 2010年 人材紹介から求人媒体へ
- 2012年 法人営業マネージャーへ東京へ異動（RCZ）
- 2015年 地方創生事業担当
- 2017年 リモートで組織マネジメント
- 2018年 PERSOLエリアサービス企画兼務
- 2019年 部長職
（中央省庁、地方自治体事業開発責任者）
課長職として名古屋の営業部隊担当マネージャー
- 2020年 独立

目次

ミスマッチレス採用

内定後の採用活動

自社に合う採用手法



ミスマッチって？



人材はどこに？

採用がうまくいっている、
といえるのは、

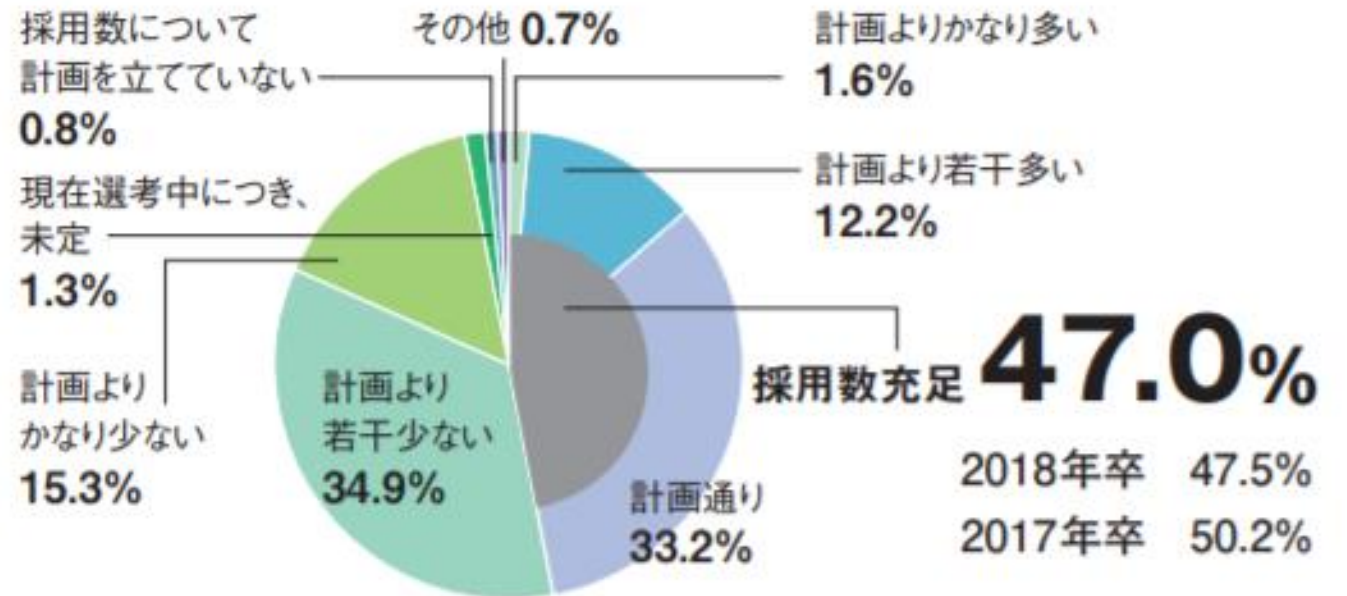
1 / 2 社程度？



企業

採用目標数を充足できた企業は半数未満

① 採用計画に対する充足状況 ※全体／単一回答



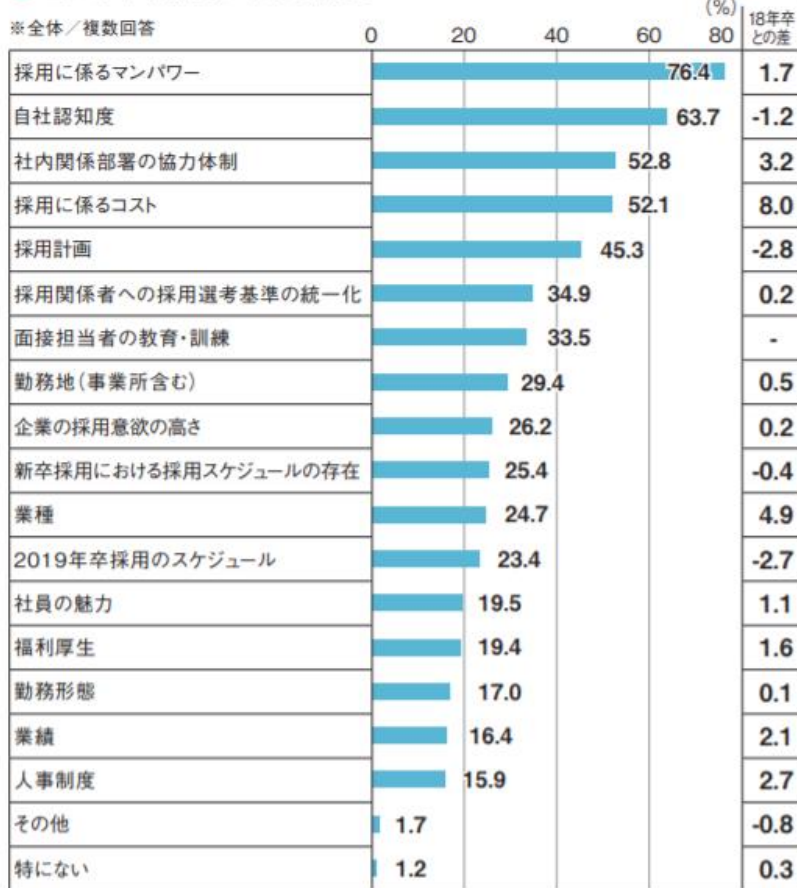
「計画通り」「若干多い」「かなり多い」を合わせた採用数充足企業は47.0%。「若干少ない」「かなり少ない」「現在選考中につき、未定」を合わせた未充足企業は51.5%。

多くの会社が困っている

企業

課題として「採用に係るマンパワー」を挙げる企業が76.4%

① 2019年卒採用における課題



※「面接担当者の教育・訓練」は今回調査からの新規設問

企業

人事担当部署以外で採用活動に携わる人数に、充足企業と未充足企業の差が

② 2019年卒新卒採用に携わる平均人数

※全体／実数回答

	充足	人事担当部署以外で採用活動に携わる人数		(2+3)
		人事担当部署(1)	うち、新卒採用担当部署(2)	
全体				
	充足	10.7人	3.4人	20.8人
	未充足	7.8人	3.1人	11.4人
				24.2人
				14.5人
従業員規模別				
300人未満	充足	3.5人	2.2人	6.1人
	未充足	3.5人	2.2人	4.5人
300～999人	充足	7.0人	2.9人	12.8人
	未充足	6.2人	2.8人	8.2人
1000～4999人	充足	17.7人	4.3人	31.8人
	未充足	11.2人	3.5人	19.3人
5000人以上	充足	25.4人	6.3人	68.8人
	未充足	18.6人	5.5人	24.8人

従業員規模別に見ると、5000人以上企業の「2+3(2019年卒の新卒採用に携わる人数)」において、充足企業(75.1人)と未充足企業(30.3人)で44.8人差と、大きな開きがあった。

- ① 採用工数
- ② 自社認知
- ③ 関係者の協力
- ④ 採用コスト

社内で採用に携わる人数は成果に直結する？！



3大人材リソース問題



人材の確保



応募がこない



(入社前後の) 辞退



面接のやり方



大雑把な分解図

業界経験あり／職種未経験

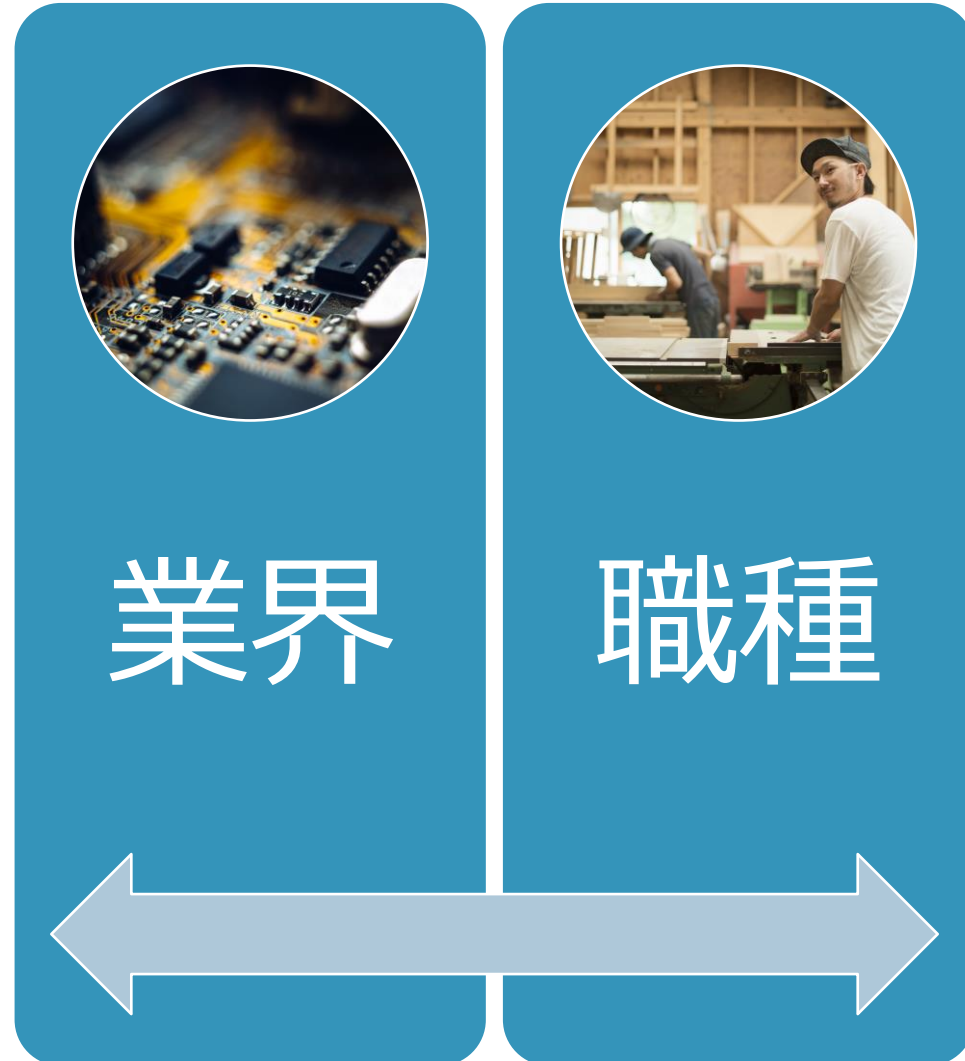
業界経験あり／職種経験あり

未経験

業界未経験／職種未経験

業界未経験／職種経験あり

活躍する人材はどこにいる？



業界に所属していることで、
御社に活かされるノウハウや培われるスキル、
御業界ならではの考え方、志向性はなんですか？

- ✓ 同業他社も求めているか？
- ✓ 入社時に必須な要件なのか？
or ゆくゆくは求められる要件なのか？

求める職種を経験していることで、
御社で活かされるノウハウや培われるスキル、
職種ならではの考え方、志向性はなんですか？

- ✓ 他業界でも活かされているか？
- ✓ 入社時に発揮される要件なのか？
or 御社に入社してからでないと、
適性がわからない要件なのか？

活躍する人材はどこにいる？



活躍する人材のスキル

= 再現性のある行動と思考によって、成果を生み出す能力

活躍する人材の志向性

= 安定した行動と思考によって、成果創出に向かう就業観



自社ならではの活躍人材が存在します！



業界経験

職種経験

スキル

志向性

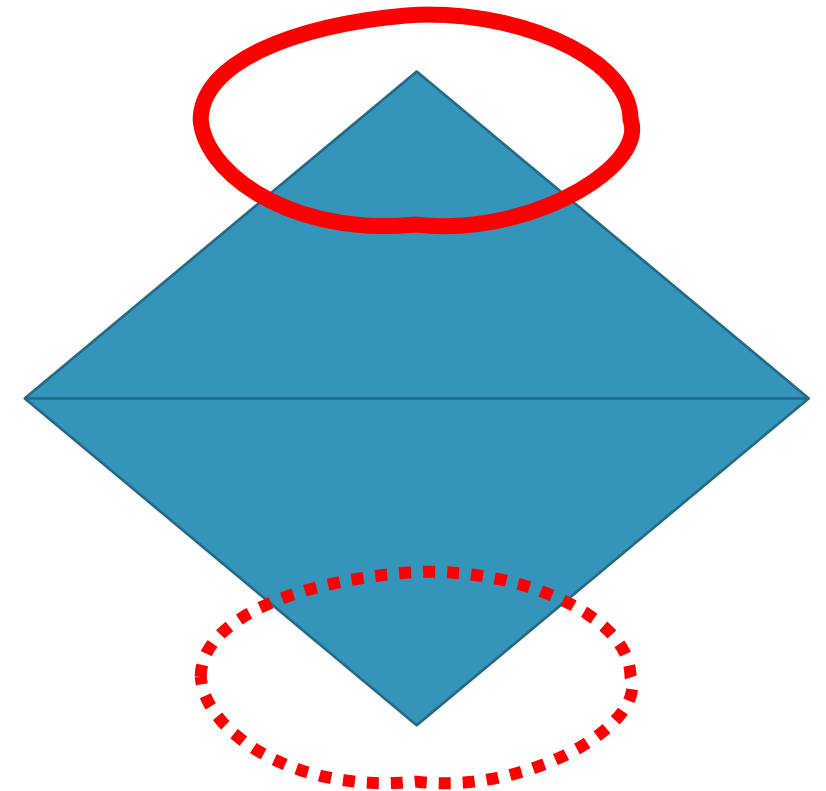


活躍人材を見つける裏のコツ

問：活躍していない人はどんなパターン？

- ・スキルは？
- ・人物像（後天的/先天的）は？

- ① 既存社員を評価別に縦列に区分、分布する
- ② 分布リストを2：6：2のパレートの法則に当てはめる
- ③ 上位2、下位2を、評価項目に基づき、評価差を分析する



仕事・業務の流れの要件定義が大切

仕事の要件定義 → 仕事内容 & 要件を果たす為に求められるコンピテンシー

外国人

女性

シニア

障害者

副業/複業

長期インターン



相談タイム





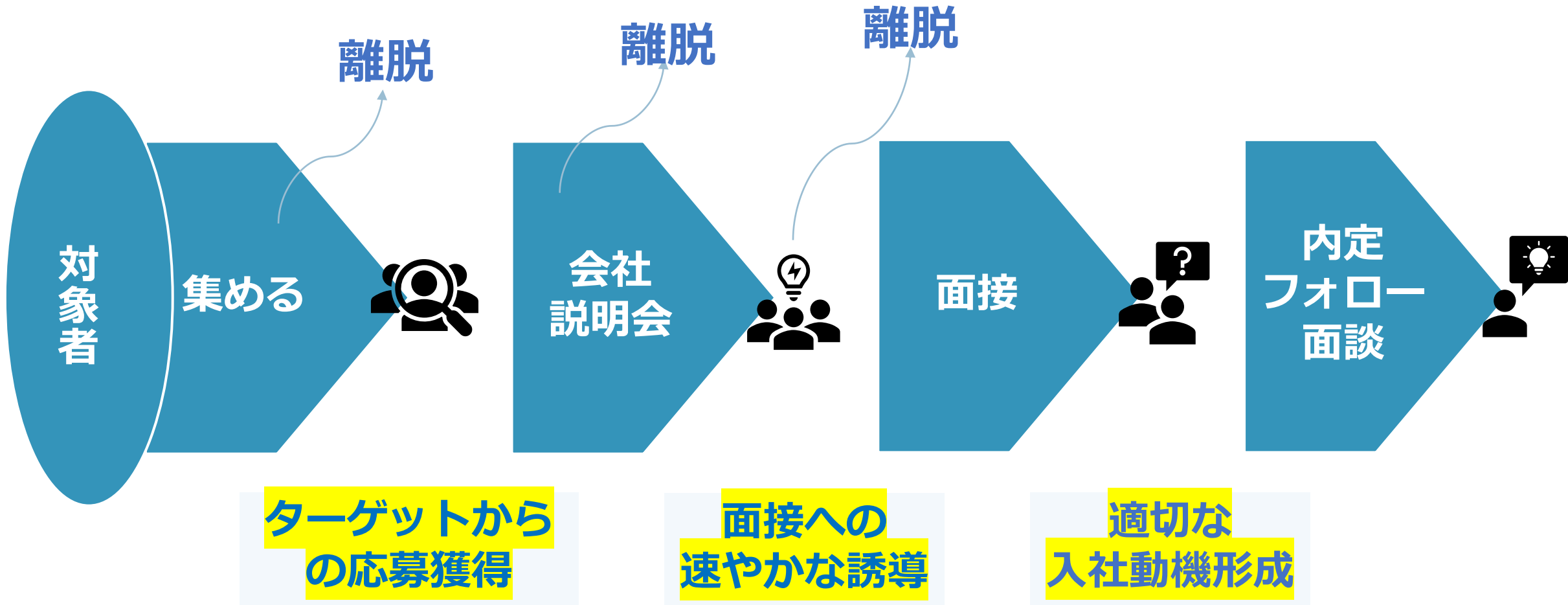
目次

ミスマッチレス採用

内定**後の**採用活動

自社に合う採用手法

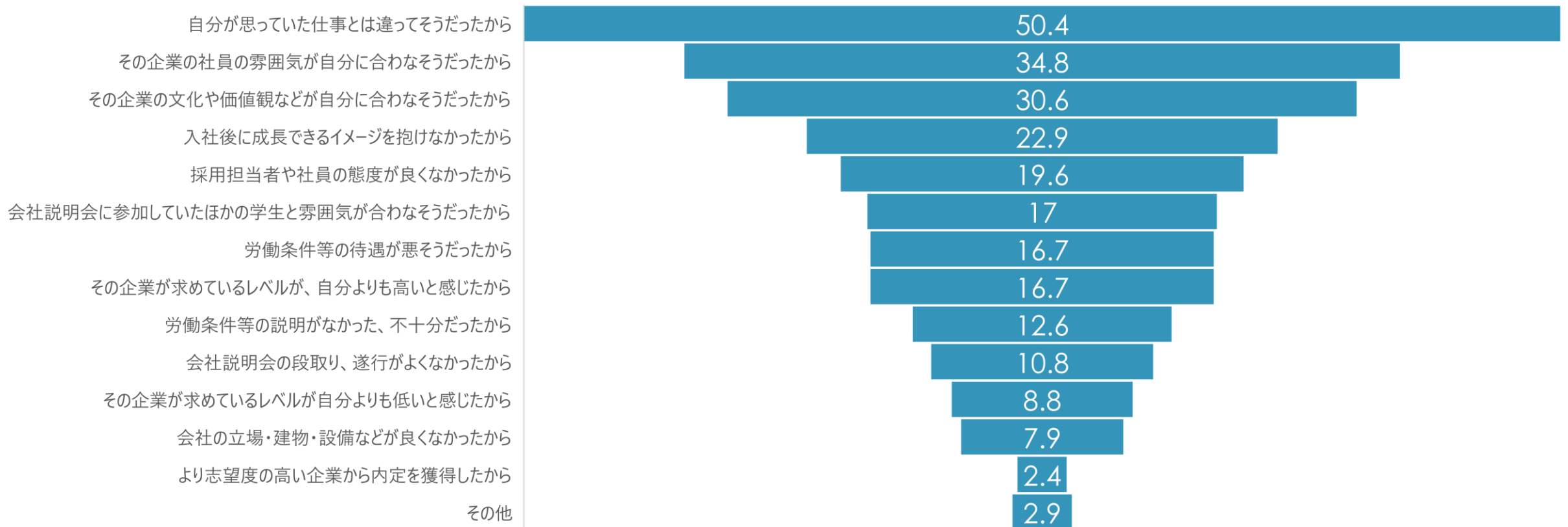
オンライン化による影響





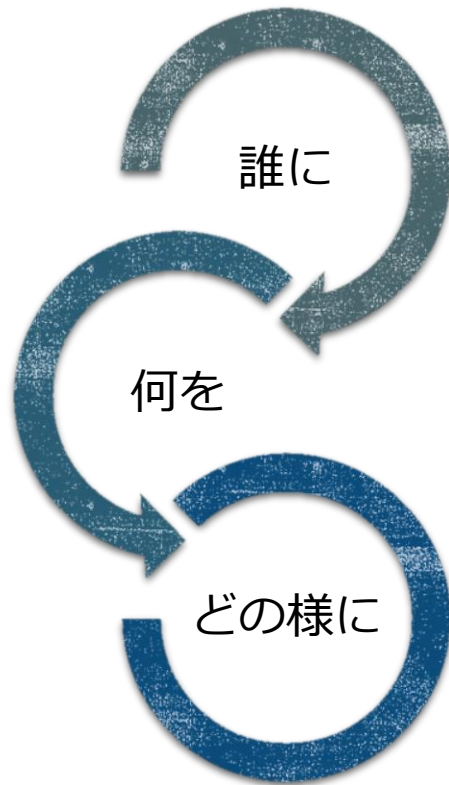
自分が思っていた仕事とは違う

学生が説明会に参加して選考を辞退した理由



企業側のマーケティングスキルが求められる

- 会社説明会にも種類がある



VOD型



LIVE型



対面型




やらない

会社説明にも作戦（意図）をもって

LP 事業説明≠会社説明。事業説明を！

- 表紙＞目次＞会社概要＞事業の特徴




表紙にQRコード 目次と時間割 概要（社屋）

- アイスブレイクを忘れず
- 全体を通しての時間と、何を伝えてくれるのかを明示
- 事業概要の説明では、ビジネスモデルと他社との差別化、事業
- 写真でヒト（仲間）を出したい！

4/22/2021 Internal ©LEGACY PROJECTS.,CoLtd

LP 事業概要から仕事内容への接続

- 事業説明 1 ＞ 事業説明 2 ＞ ビジョン ＞ 仕事の流れ




事業説明には社会との接点を ビジネスの流れをシンプルに 理念を語る。社長の出番！

- 流れを図解して、視覚情報に訴える（Instagram世代だからこそ）
- イラストを多めに（Instagram世代だからこそ）
- 複数名でプレゼンできるのがベター（テレビよりもYoutube、の世代だ）

4/22/2021 Internal ©LEGACY PROJECTS.,CoLtd

LP 仕事を理解させ、応募要件へ

- 仕事詳細 1 ＞ 仕事詳細 2 ＞ 仕事詳細 3 ＞ 応募要件 ＞ Q&A



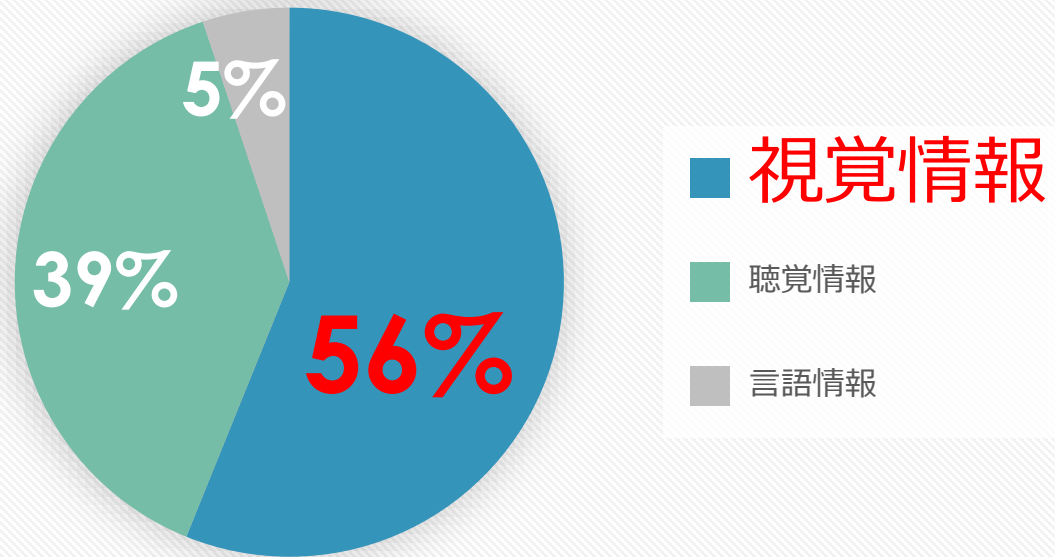
仕事説明は丁寧に 仕事の理解には写真と動画を 仕事情報に多く時間を費やす 応募条件には行動特性・志向性 Q&Aがあると親切的な印象に

- 写真データで流れのなかにある特徴や社風、難易度を知らせる（紙芝居を意識）
- どんな環境で、だれが働いているのか、が若者にとって大切な関心事
- 仕事理解が進むから、応募条件や選考関連の情報が耳に入ってくる

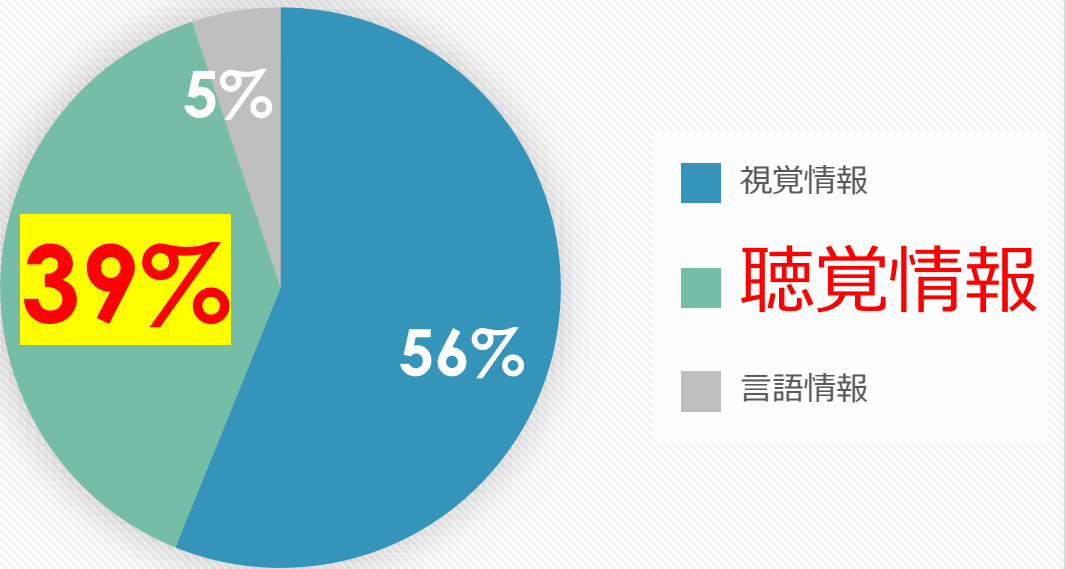
4/22/2021 Internal ©LEGACY PROJECTS.,CoLtd 26

視覚情報に頼ってきた面接

メラビアンの法則
Before Covid19



メラビアンの法則
With Covid19





学生にとって優しいのはオンライン

就職活動全体にかかった平均金額の比較

大学生_全体（就職志望者のうち就職活動に「1円」以上使用した学生/実数回答） ※大学院生除く
(円)

		就職活動全体にかかった平均金額		差 (①-②)
		①2021年卒 (2020年6月12日時点)	②2020年卒 (2019年7月1日時点)	
全国		88,923	128,890	-39,967
地域別	北海道・東北	94,468	140,861	-46,393
	関東	81,833	117,374	-35,541
	中部	83,776	132,900	-49,124
	近畿	97,263	131,201	-33,938
	中国・四国	116,654	139,967	-23,313
	九州	92,717	156,989	-64,272

最大6万円も節約できる！



辞退・離職しない面接を進めるには

自分が受け入れら
れている、安心感

安心

自分が働き続けら
れる、自信+承認

成長

面接官は伝えられているか？

安心と成長を育む環境をみせる



自己実現 欲求



承認欲求



所属欲求



安全欲求



生理的欲求

マズローの5段階欲求

動機づけ要因

- 達成
- 評価
- 成長
- やりがい
- 昇進 etc

衛生要因

- 待遇
- 福利厚生
- 就業場所
- (人間関係) etc

ハーズバークの2要因論

職務充実

- ✓ 責任・信頼を果たしたい
- ✓ 挑戦的に取り組みたい

働き手の欲求を満たす
仕事環境を整えてあげること

不満解消

- ✓ 目先の問題を潰し込みたい
- ✓ とにかく環境を変えたい

欲求、**就業環境上の問題をすぐ
に解決してあげる**こと

根本的なテーマとして

どういう人
が面接官に
相応しい？



とある学生向け企業研修で

内定者研修

入社前の心構え



目次

- I. はじめに
- II. コミュニケーションの大切さ
- III. 自分をちゃんと知り、自己承認する
- IV. 会社で働く意義と人生の目標

ポイント

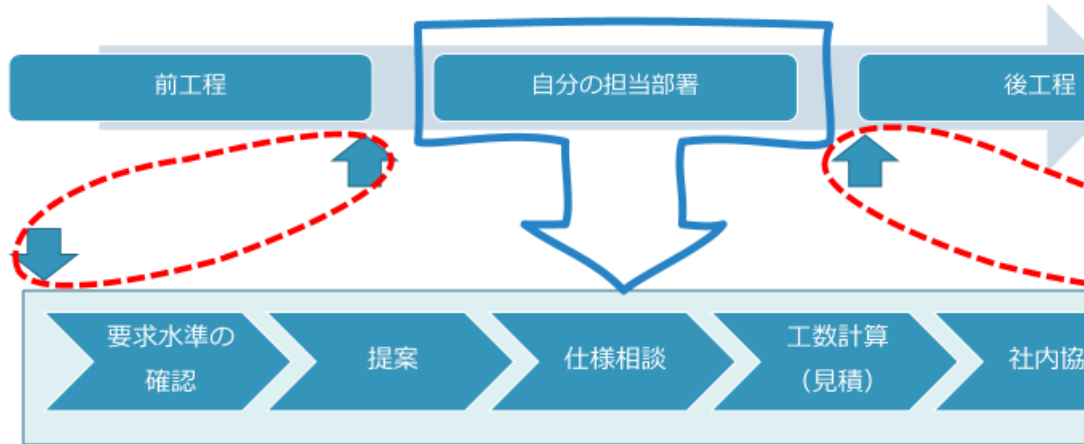
- 情報伝達の難しさ
- 言葉を大切に
- 自分という存在を認識しよう
- 天職とは
- 仕事と人生をリンクさせる
- 意味ある目標設定の基礎を理解する



成長したいんです！

L G P R 仕事を進めていくうえで、大切なこと

自分の前後には必ず**誰か**がいるから、情報は**正確に迅速に事実ベース**で伝える



L G P R 言葉を大切に！

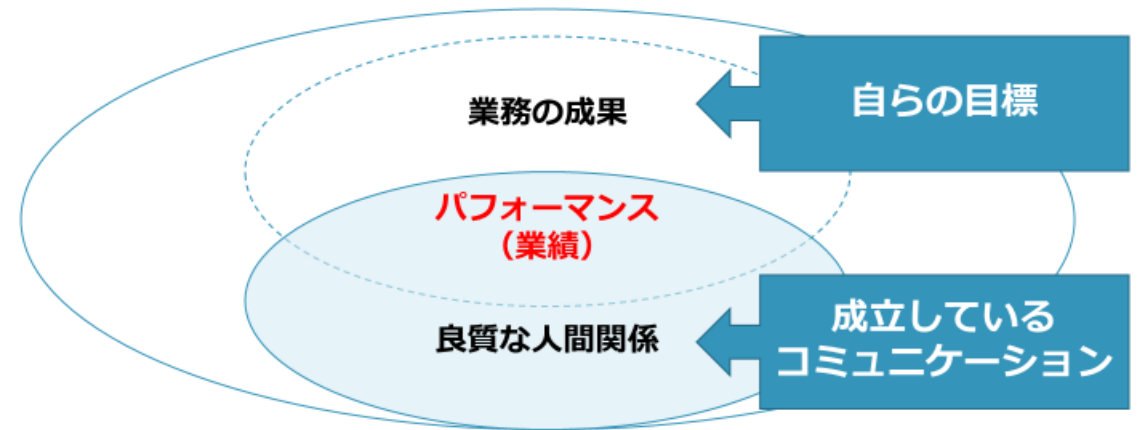
入社後初期で活躍する人材の優秀さとは、基本的に2つ



17

L G P R パフォーマンスを出すには

人間関係も 成果を出す上で、欠かすことができない大切な環境

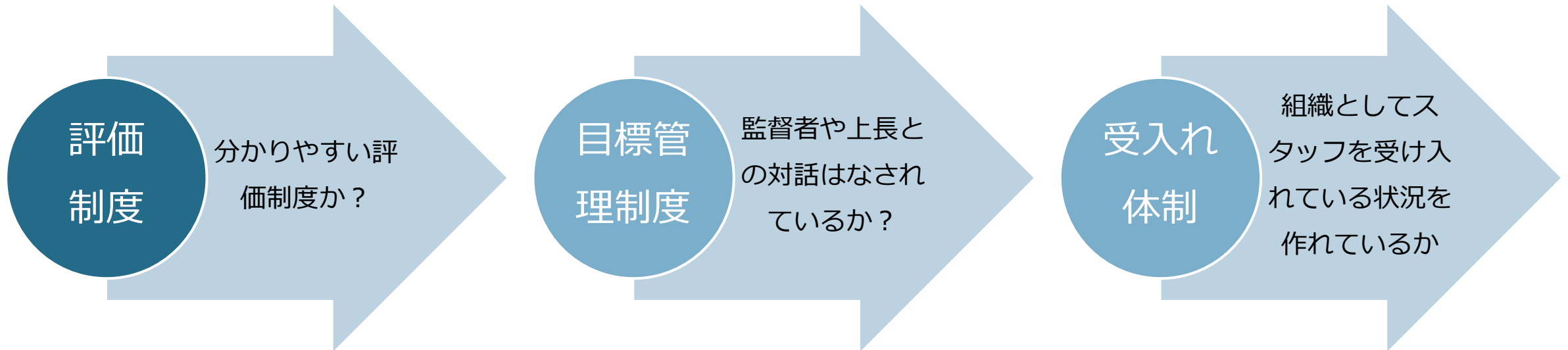


40

入社直後のイメージをもってもらおうこと

社員は勝手に
育たない

- 1、社員同士が会話しやすい環境の整備
- 2、個々人が組織に認知されていると感じられる
- 3、自分の能力を発揮しようと思える



個性を生かした働き方ができる職場整備

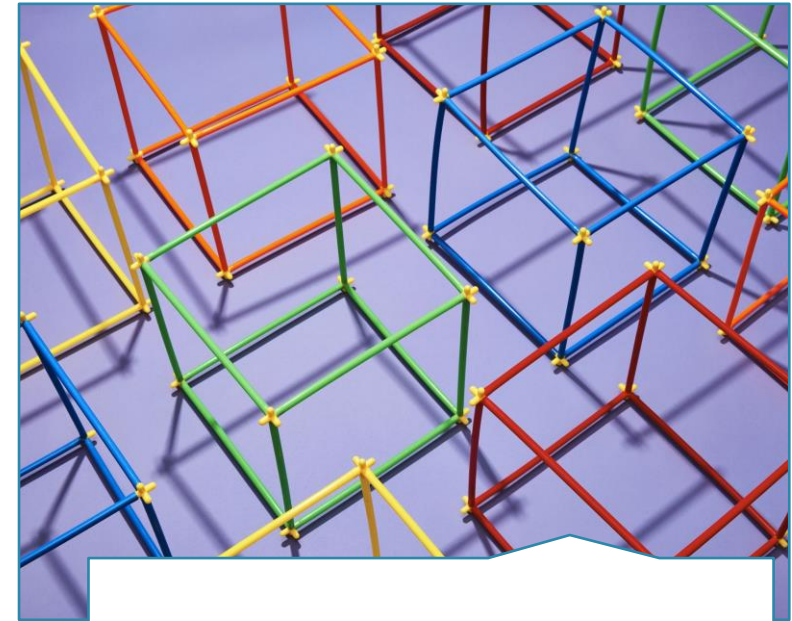
経営と現場との密な関係作り & 現場への組織的支援が求められる



個性の把握



能力の把握



個人の事情の把握



目次

ミスマッチレス採用

内定後の採用活動

自社に合う採用手法



2大採用集客ツール

	Indeed	転職サイト
媒体種類	求人検索エンジン (Googleの求人版)	求人のサイト (ZOZO TOWNの求人版)
料金	クリック型課金	掲載型課金
上位表示	1回のクリック単価を高く設定	掲載順位を上げる
愛知県の掲載件数	約123万件	2000件前後
月の利用者	2000万人超	600万人前後
正社員案件	約53%	約95%
メリット	<ul style="list-style-type: none">・コストを抑えることができる・決まった予算内で採用計画ができる・雇用形態の区別なく活用できる	<ul style="list-style-type: none">・費用をかけた分必ず上位表示される・スカウトメール等の訴求手段がある・職種や雇用形態に合った媒体を利用できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none">・掲載件数が世界1故にライバルが多い・スカウト等で企業訴求ができない・難易度高い職種はコストがかかる	<ul style="list-style-type: none">・反響に関わらず先行投資費用が発生・各サイト自体の媒体力に左右される<ul style="list-style-type: none">・職種によっては費用が掛かる

出所：講師監修

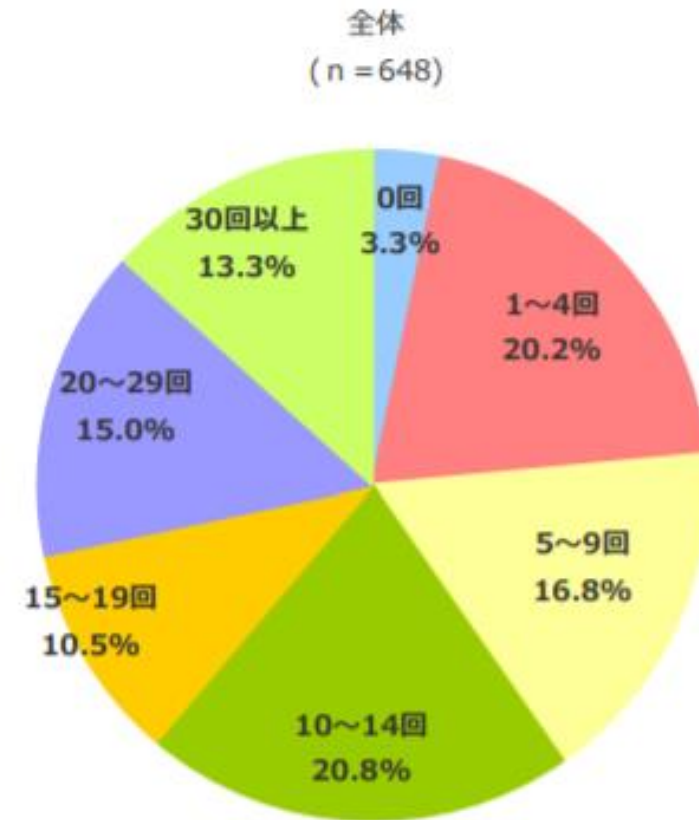
78%の学生に、響いていません

新卒学生の平均応募数

20社

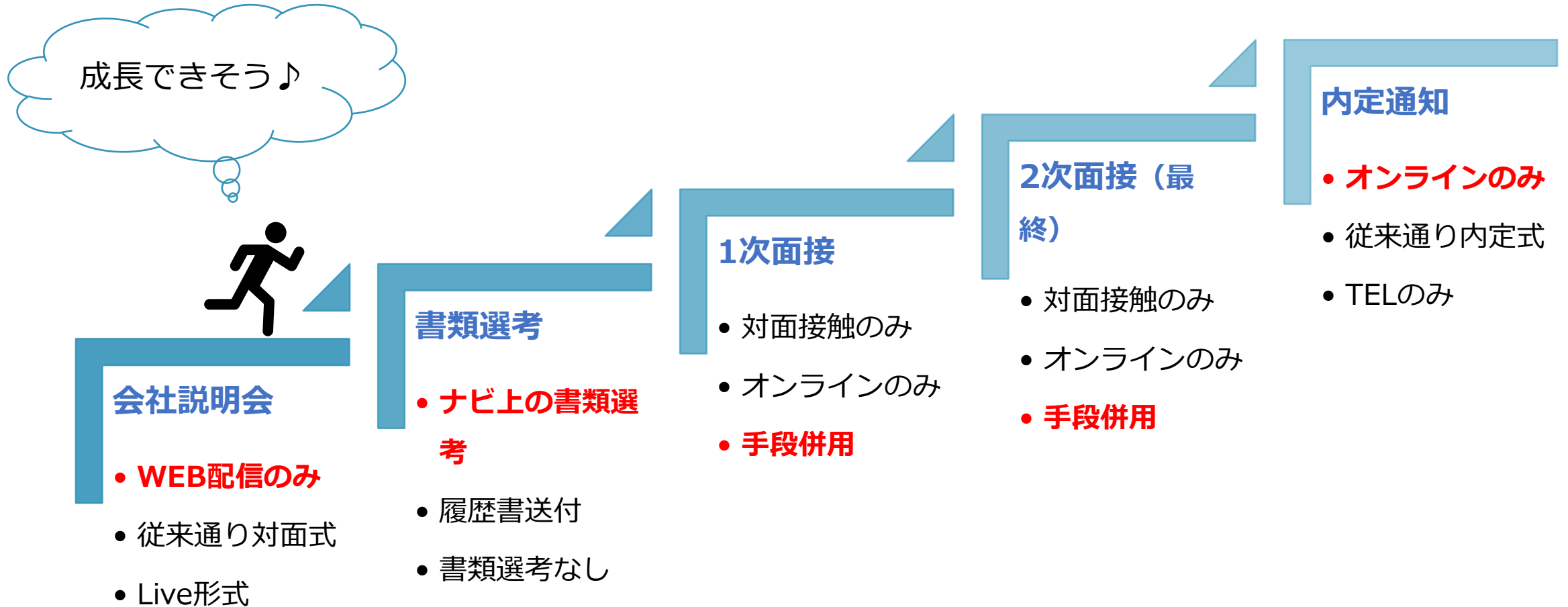
25,000社

【図7.1】会社説明会参加回数



https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa_data_pdf/315/2017_4gakusei.pdf

ポイントは遷移率の向上



風通しはいい
けど、現場が
よくない

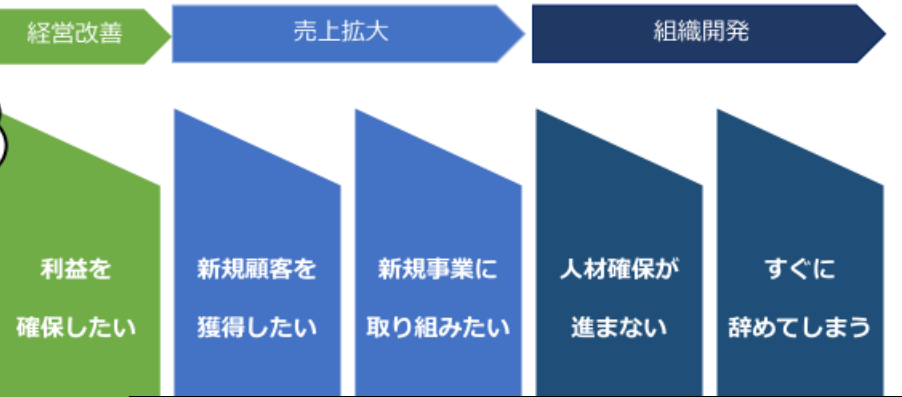


製造業向け
生産性向上・開発化プラン

株式会社技術経営フロンティア
レガシープロジェクト株式会社
協同事業

よくある企業の悩み

リソースが足りなくて、事業を思い通りに進められない！



いよいよ、採用業務・育成から、現場改善は**一気通貫**に！

製造業務の設計から入社後活躍まで！

最短**7**か月の高速組織作りを実現！

- ①要件定義
 - 選定 (面接代行)
 - 業務プロセス
 - 社風文化
- ②採用
 - 集客
- ③育成
 - ヒューマン スキル別
 - テクニカル スキル別
 - コンセプチュアルスキル別
- ④定着
 - 全体人事施策
 - 個別人事施策
- ⑤評価
 - 経営幹部対象
 - 管理職対象
 - スタッフ対象

業務設計から入社後の戦力化まで**一気通貫**サポートを受けられるから、現場は安心！