

就活『後ろ倒し』時代における採用戦略

～優秀人材の確保に必要な採用活動初期のインターンシップとリクルーターの活用法～

●日 時● 2015年 11月 27日(金) 13:00~17:00

●会 場● 厚生会館(東京・麹町) TEL:03-5217-5577

●講 師● 株式会社人材研究所 代表取締役社長/組織人材コンサルタント 曾和 利光 氏

【略歴】1990年京都大学教育学部教育心理学卒。同年(株)リクルート入社、人事部配属後、人事コンサルタント、人事部採用グループゼネラルマネージャー等を経験。その後ライフネット生命保険(株)、(株)オープンハウスで人事・採用部門の責任者を務め、主に採用・教育・組織開発の分野で実務やコンサルティングを経験。人事歴約20年、これまで面接した人数は2万人以上。2011年に(株)人事研究設立、代表取締役社長に就任。
【著書】『就活「後ろ倒し」の衝撃』(東洋経済新報社)、『「できる人事」と「ダメ人事」の習慣』(明日香出版社)、『知名度ゼロでも「この会社で働きたい」と思われる社長の採用ルール48』(共著、東洋経済新報社)

◆開催にあたって

経団連の「採用選考に関する指針」により、2016年新卒者の採用活動スケジュールが「後ろ倒し」となり、同会員企業の採用活動は甚大な影響を受けました。予想を大幅に上回る内定辞退に混乱を来しながら、当指針は今後しばらく継続されると見られ、来年に備えて採用活動の見直しを行う必要があります。

本講座では、経団連指針の企業への影響を再度確認し、今後も同時期で採用活動が行われた場合の戦略と対策を実践的に解説していきます。また、メガベンチャー等の経団連非加盟企業における具体例を踏まえ、採用活動初期におけるインターンシップとリクルーターの活用法のポイントを実践的に検証していきます。

また、多くの企業における誤解と優秀学生の確保における母集団形成のポイントについて明らかにします。

《詳細は裏面をご覧ください》

●受講料● 1名(税込み、資料代含む)

正会員	32,400円 本体価格 30,000円
一般	35,640円 本体価格 33,000円

●申込書をFAXいただくか、当会ホームページよりお申込みください。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

●よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。(〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕)

●お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願いいたします。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

一般社団法人企業研究会

担当: 田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp
〒102-0083
東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F
TEL 03-5215-3516 FAX 03-5215-0951

企業研究会 セミナー事務局宛

FAX 03-5215-0951

*当会ホームページ(<http://www.bri.or.jp>)からもお申込みいただけます。

151709-0505(※)		2015.11.27	
申込書 就活『後ろ倒し』時代における採用戦略			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			

*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

就活『後ろ倒し』時代における採用戦略

～優秀人材の確保に必要な採用活動初期のインターンシップとリクルーターの活用法～

● プログラム ●

- 解説 -

13:00

■講師 株式会社人材研究所 代表取締役社長/組織人材コンサルタント 曾和 利光 氏

I. 就活「後ろ倒し」総括 ～16卒採用を振り返って

(1) 就活「後ろ倒し」で生じた問題

- ・就職・採用活動の実質的長期化
- ・採用活動の水面下化
- ・採用市場の分断化（就活格差の増大）
- ・新しい新卒採用サービスの勃興
- ・この施策は成功だったのか・改善すべきなのか

(2) 今後の採用活動における戦略と対策 ～17卒も同時期での実施と仮定した場合

- ・時期別の採用環境予測と、対応すべき戦略
- ・「攻め」の採用活動力向上の重要性
- ・ブルーオーシャンにおけるターゲティング
- ・初期に会うべき人、後で会っても良い人の選別について
- ・採用時期「後ろ倒し」対策としてのリクルーターとインターンシップの活用

II. 就職ナビ「以前」のプロモーション方法としてのリクルーター

(1) リクルーターの役割

- ・ソーシャルネットワークによる母集団形成担当
- ・広い意味での採用広報担当
- ・発見した優秀学生のフォロー担当
- ・インフォーマルな選考担当
- ・どんな人を選び、どんなチームを構成すべきか
- ・リクルータートレーニングの方法

(2) 就職ナビ解禁前の母集団形成方法

- ・人のつながり、コネクションによる紹介
- ・上手に人を紹介してもらう方法
- ・紹介者が紹介しやすい魅力ある受け皿とは

*最新の情報・動向に基づき、内容を一部変更させていただく場合がございます。

III. インターンシップを学生に魅力ある受け皿コンテンツとする方法

(1) 最終的に採用につながるインターンシップの要件

- ・経団連「指針」の「手引き」による制約条件の整理
- ・集客力のある魅力的なコンテンツ作り
- ・リクルーター等、攻めの母集団形成
- ・集まった学生を盛り上げる場の作り方

(2) 本選考までの学生リレーション維持の方法

- ・誰が学生とのリレーションを構築するか
- ・ソーシャルメディア等の有効活用
- ・インターンシップの「続編」企画の実施
- ・オープンエントリールートとインターンシップルートの対応の分け方

17:00