

令和6年度 秋田県採用力拡大支援事業

# 採用力向上に向けた実践講座①

2024年8月2日



株式会社モザイクワーク  
杉浦 二郎

## 秋田県「令和6年度採用力拡大支援事業」

県内企業の採用力向上を目的に、①採用活動に関する実践講座や②専門家による伴走支援を行います。  
③採用管理(ATS)システムや④メディアの無償提供などの参加メリットがあります。

### 支援ラインナップ・事業スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実践講座	● 第一回 (8/2)	● 第二回 (9/9) ● 第三回 (9/27)	● 第四回 (10/25)					
専門家派遣				← ● 専門家派遣 (期間中3回) →				
ATSツール						● 採用管理システム (2か月間)		
メディア		● 記事掲載①	● 記事掲載②	● 記事掲載③	● 記事掲載④⑤			

限定10社  
参加費  
すべて無料

#### ①実践講座

##### 採用力向上に向けた実践講座(全4回)

◆少数(10社)型での集中講座で、各社の採用課題の整理～最新の採用手法の習得～自社の改善計画の策定を行います。

- 第一回 (8/2) 「現状分析・課題整理講座」
  - 第二回 (9/9) 「インターンシップ等の導入」
  - 第三回 (9/27) 「魅力発信手法」
  - 第四回 (10/25) 「計画策定講座の実施」
- ※各回13:00～15:30頃を予定

#### ②専門家派遣

##### 専門家派遣による伴走支援(3回)

- ◆講座を経て明確になった各企業それぞれの課題に合わせて、構築した採用戦略に対し適任の専門家を派遣します(1回1時間程度)。
- ◆採用のスペシャリストが貴社を訪問。各企業別に個社伴走型でアドバイスを行います。

【派遣期間】概ね11～1月の間で各企業3回

本日は、実践講座①

「現状分析・  
課題整理講座」

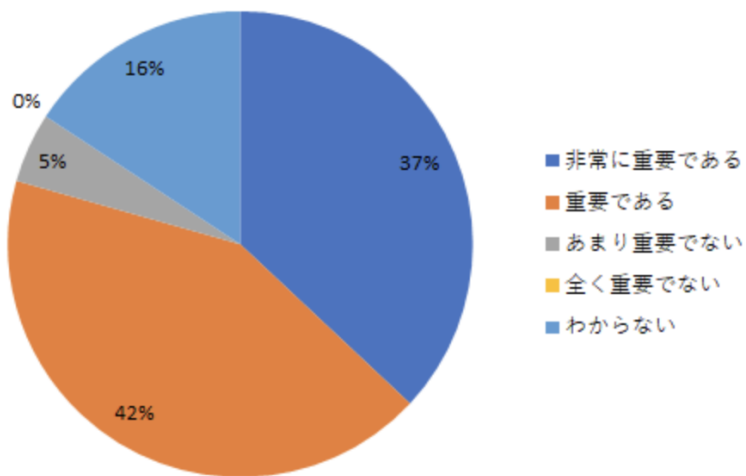
# 人事のしごととは、複雑かつ高度化してきている。

テーマ	項目				
採用	新卒採用	中途採用	パート/アルバイト採用	障がい者採用	派遣/業務委託
人材育成	階層別研修	新入社員研修	中途社員研修	人間力向上研修	スキル研修
	教育体系構築				
人事制度	人事評価制度構築・運用	昇給・昇格管理	就業規則・各種規程整備 運用	制度企画運用管理	異動・配置管理
制度	介護休業制度	育児休業制度	退職金（企業年金）	定年後処遇	福利厚生
労務管理	勤怠管理	給与計算	社会保険	労災保険	年末調整

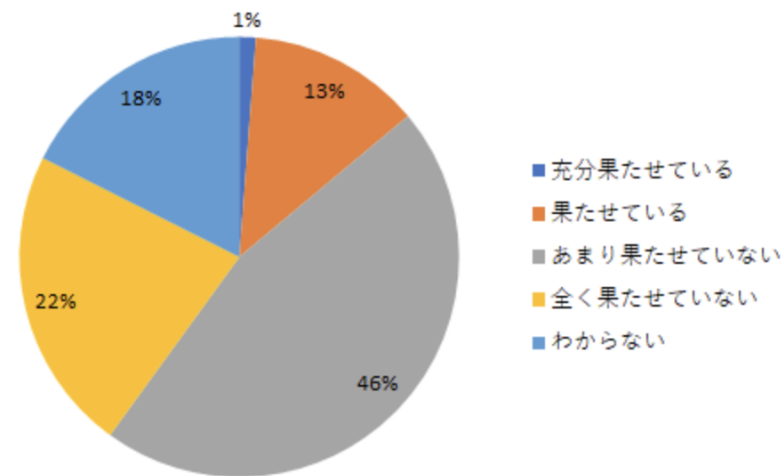
# 戦略人事の重要性と現状

「従来の管理業務を中心とした人事から、事業戦略の実現をサポートする戦略的な人事に転換すべきである」という、戦略人事の重要性を8割の企業が認識しつつ、様々な要因（人手不足、ナレッジの蓄積不足、等々）もあり、実際は「役割を果たせていない」のが現実であり、自助努力では難しい。

## 「戦略人事」の重要性



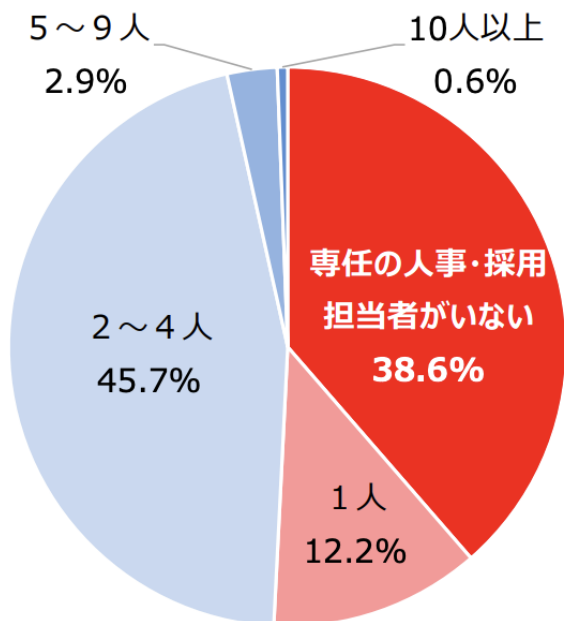
## 人事部門は「戦略人事」の役割を果たせているか



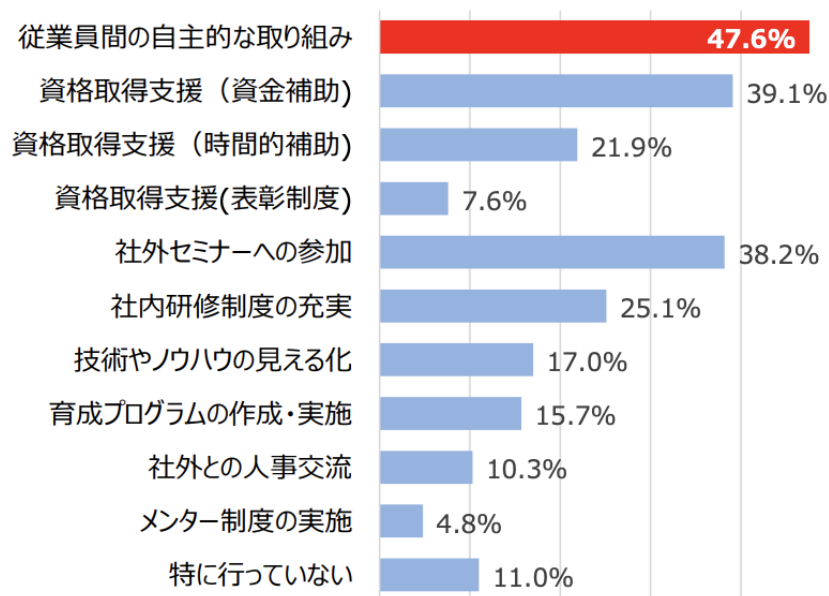
出典：【HR総研】 人事の課題とキャリアに関するアンケート調査（2018年実施）

経営課題において、人材（採用・育成・配置）は最重要課題ながら、専任の人事・採用担当者がいないなど、人事機能が強くない。人材育成も社員の自己啓発に依存。

### 有力企業（地域未来牽引企業）における人事・採用業務担当者数



### 中小企業における中核人材の育成方法



出典：経済産業省「令和4年未来人材ビジョン関連データ・政策集」より

## 戦略人事で大切なのは3つ

採用

:

配置

:

育成

どの段階に何%のリソースを割いているか？

採用

:

配置

:

育成

||

80

:

10

:

10

20

:

20

:

60

経営理念

経営戦略

事業戦略

人事戦略

人事施策

-ビジョン、ミッション  
-経営方針

-経営戦略に基づく事業戦略  
-中長期戦略

-事業戦略に基づく人事戦略  
-採用・配置・育成における  
中長期戦略

-人事戦略に基づく実行計画  
-採用・配置・育成それぞれ  
における具体的施策

重要!

戦略・施策不在のため、  
ツールに引っ張られてしまう

-施策に基づいたツール選定  
-ツール活用

実行



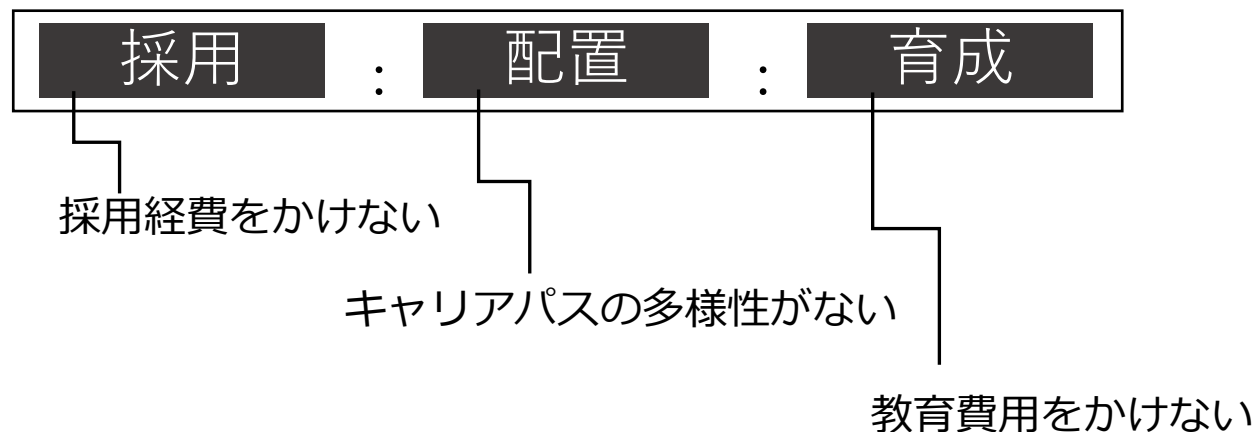
自らの位置付けと取るべき採用戦略を間違えれば、  
成果を創出することは難しい（採用の失敗）

	「強者」の戦略	「弱者」の戦略
「強者」	多数均質な採用成功	選考コスト過多
「弱者」	広報コスト過多	少数高質な採用

# 採用課題

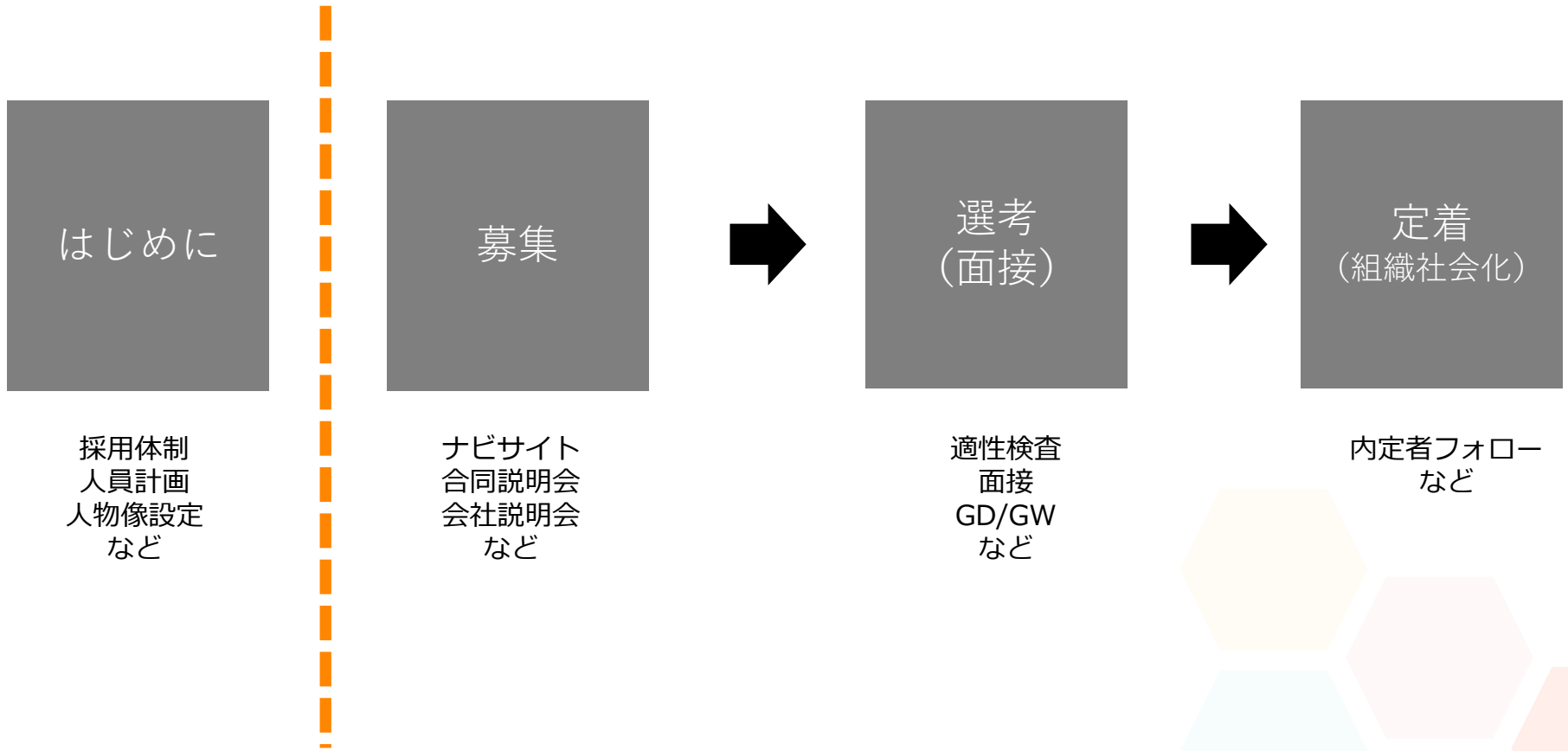
- ➔ 採用が感覚的になりすぎている（戦略が曖昧）
- ➔ 何を観て、何を観ないか、の判断があいまい。または、その考え方そのものがない（選考基準が曖昧）
- ➔ 面接の有効性への疑問 面接する側の質の担保が困難  
面接以外のアセスメント手法の確立（選考方法が曖昧）
- ➔ 自社にとっての「優秀」の定義があいまい、または、一般論化されている（ターゲットが曖昧）
- ➔ 採用コストを軽視している（人材コスト概念が曖昧）

## “人”への投資が少ない



人事専任（または専任部署）が設置されている率 約20%

# 採用の流れ



# 本日の流れ

●はじめに

●募集について

●選考について

●組織社会化について



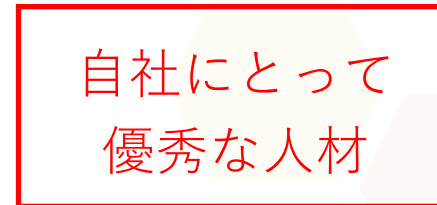
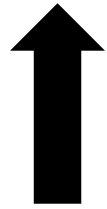
# 誰を採用すべきなのか

会社

応募者

優秀人材に  
フィットする会社

優秀人材

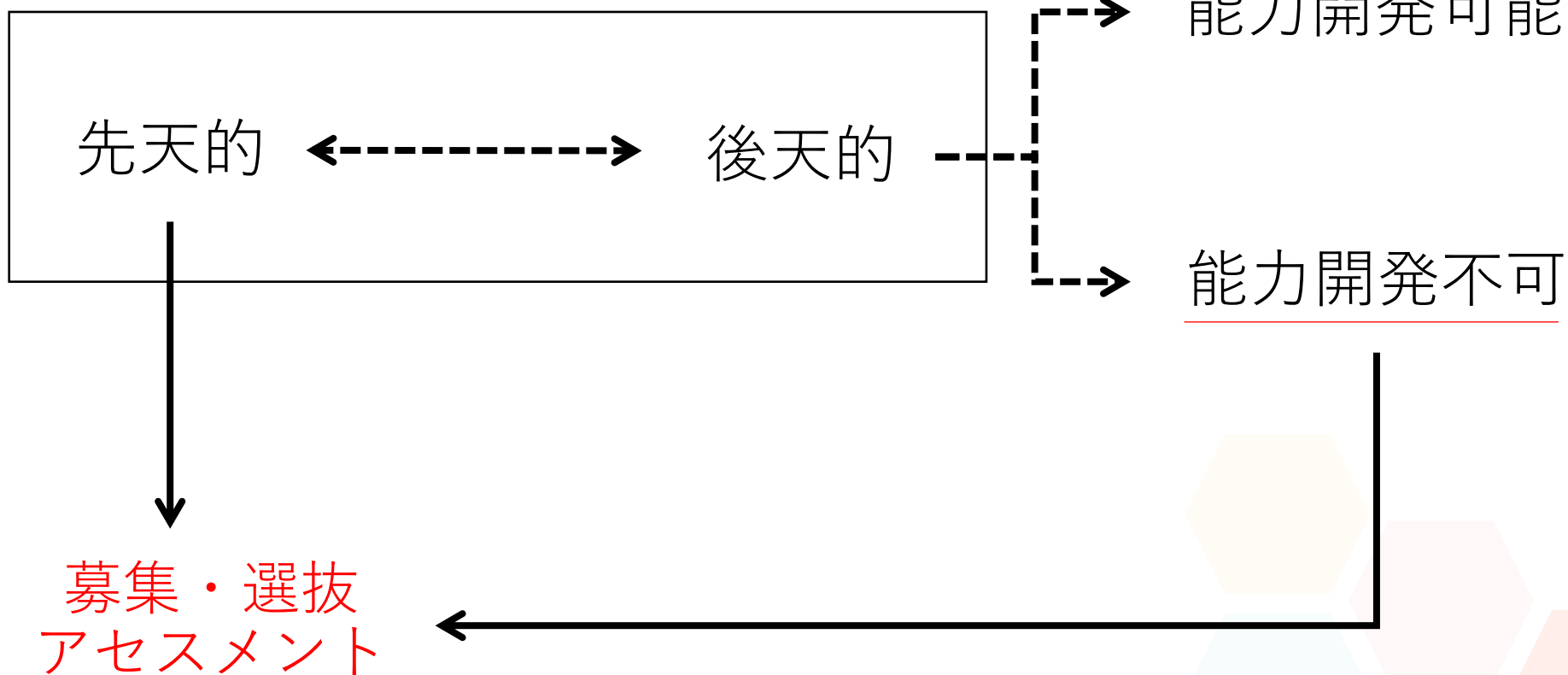


現状

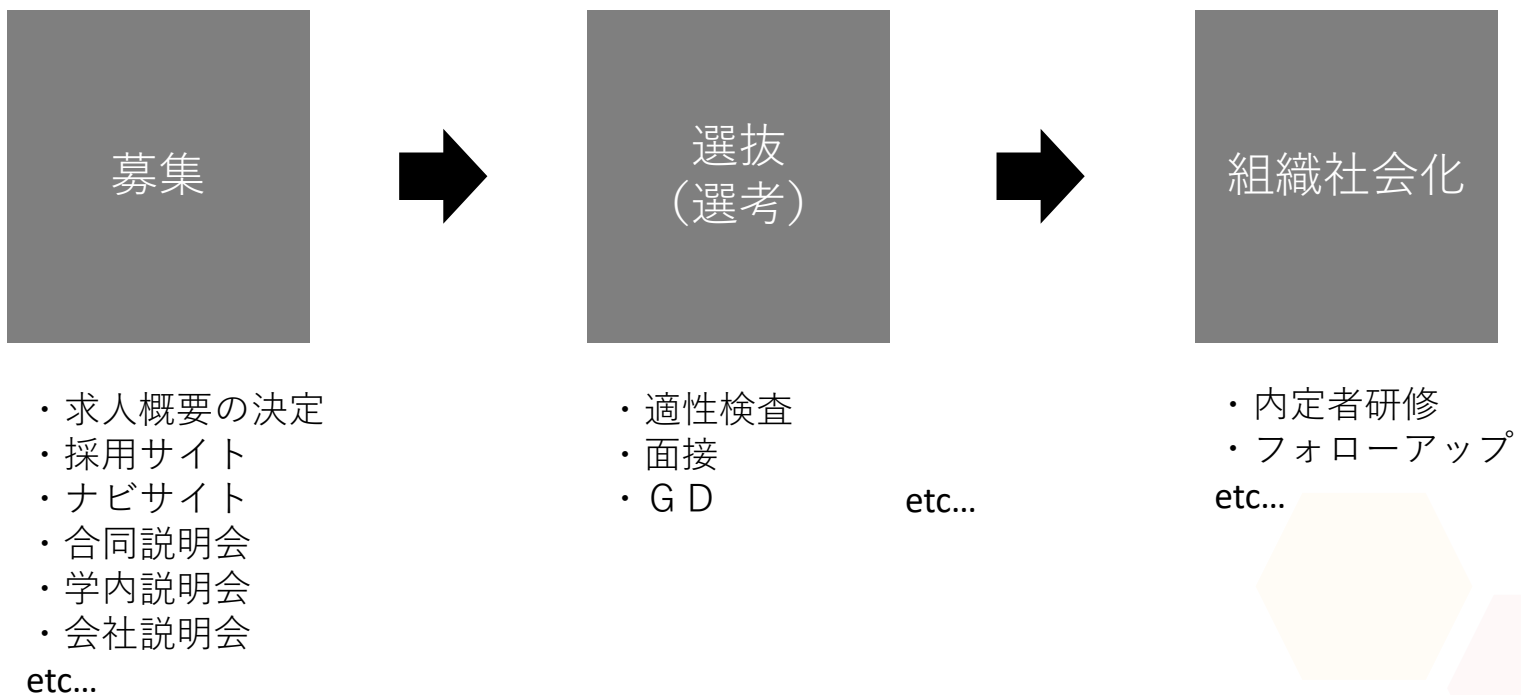
自社にとって  
優秀な人材

# 何をみて何をみないか

ポテンシャル ⇒ 組織への接続・適合



## <<一般的な採用フロー

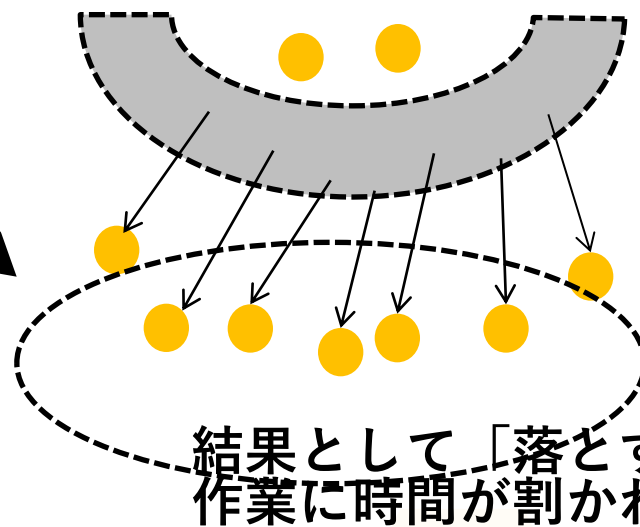
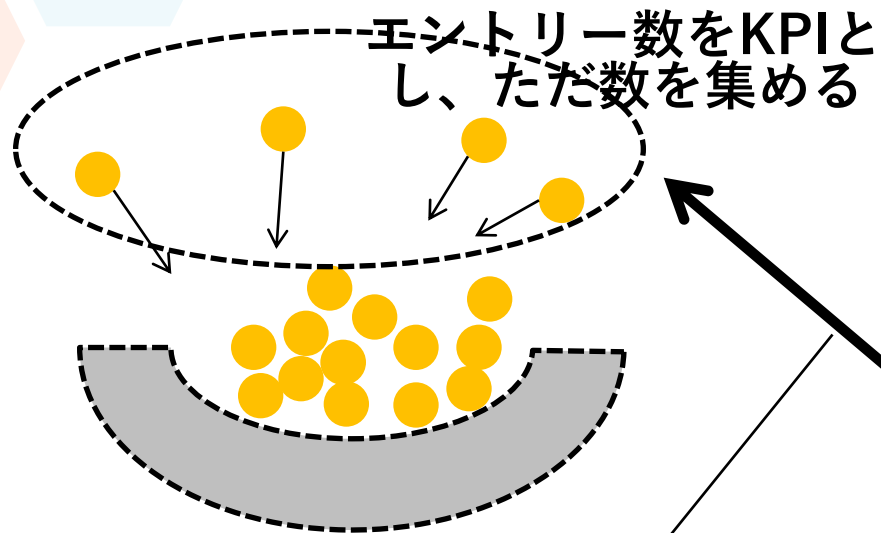




## ○今までの採用

箱をどんどん小さくするイメージ  
→縮小均衡が怖いので、最初の箱を大きくしようとする

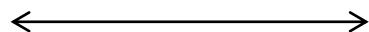
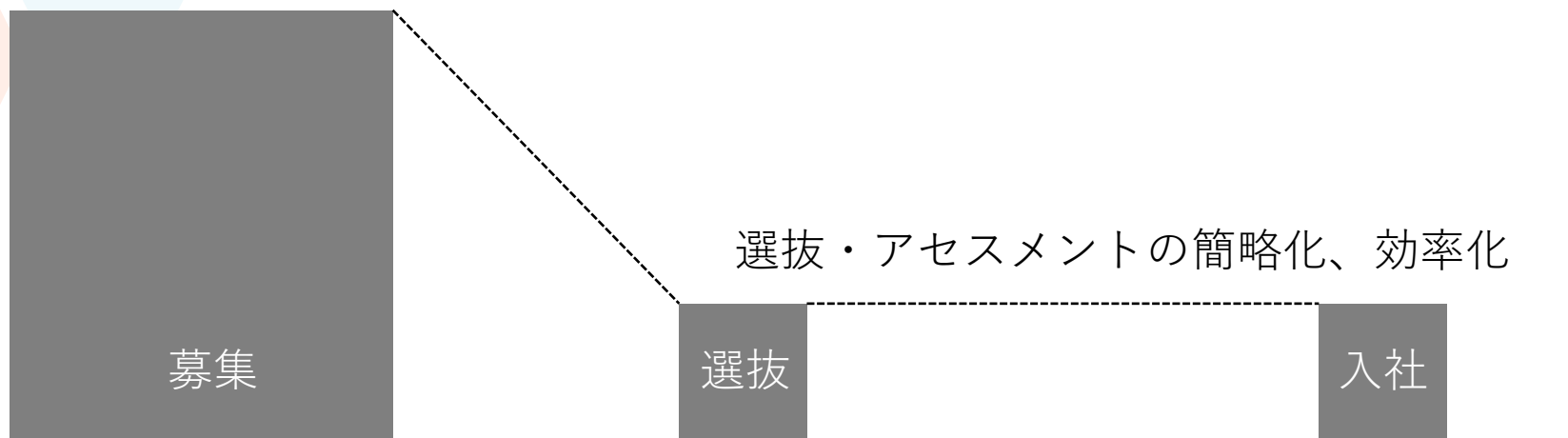




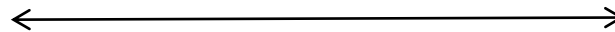
ブラックボックス・不透明化  
(採用担当者の) 感覚的採用が  
許されてしまう

非効率化、本来かけるべき所にリソースが配分されていない

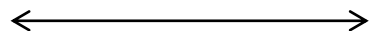
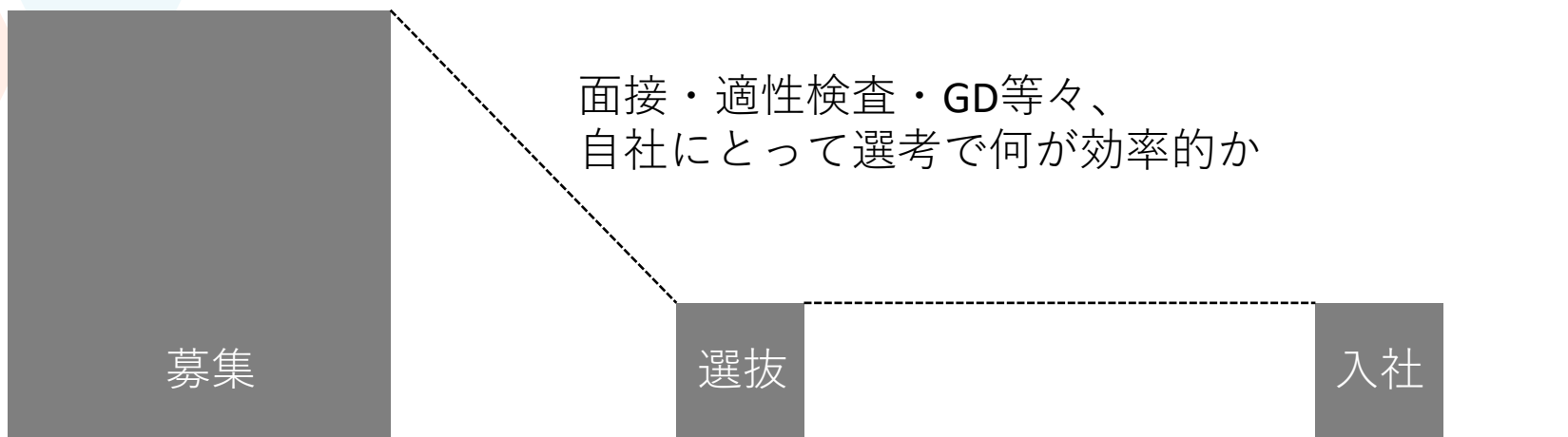
◎選考フロー的に表すと



ここの工数を適切に「効率化」  
「可視化」すること大切。  
単純に「省く」ではなく、裏側に  
膨大なロジックを形成する一方、  
実務的なオペレーションコストを  
最大限効率化する。



「選考」→「合意形成」へ  
アセスメントが完了した状態で、  
如何に本人が「決断」「合意形成」  
するか、この点も科学的アプローチが  
必要



「適性検査」で判断できれば、お互いにとって、最も効率的なのではないか。  
そして、そのデータを可視化できれば、更に効果的なのではないか。

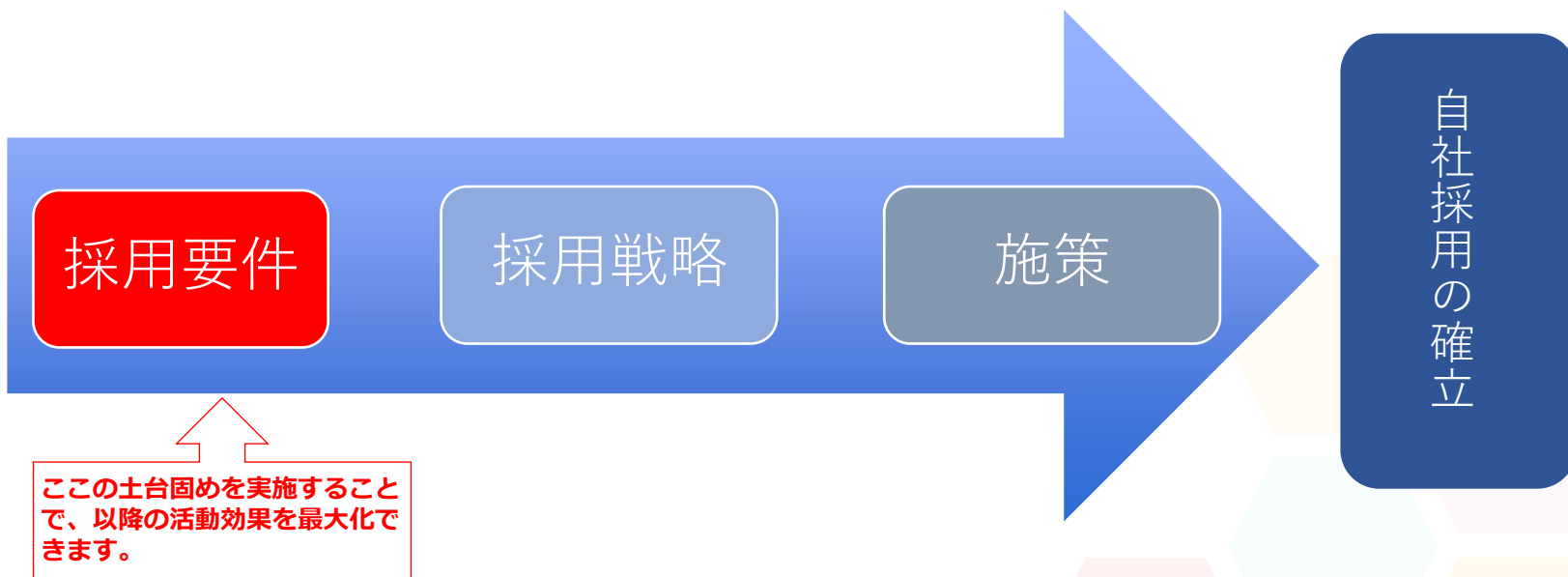
# 採用要件の定義は大切

## なぜ採用要件（求める人物像）を定義するのか

→ 採用方針の策定、採用戦略の構築、採用施策（手法）の選定と、全てに繋がります。

## 採用要件を定義するメリット

採用要件を明確化することで、その後の採用戦略の立案から施策の決定・実施まで一貫性を持たせることができ、求めるターゲット学生の応募に繋がります。



獲得したい人材の特徴と、企業独自の強み・特徴を  
うまく噛み合わせる → “採用設計力”

適切な獲得人材のターゲット設定



貴社で活躍できる人材の特徴

- ✓ 自責性が高い？低い？
- ✓ 社交的or内向的？
- ✓ 感情的or論理的？
- ✓ 理念重視orビジネス重視 etc...

キーコンセプト構築

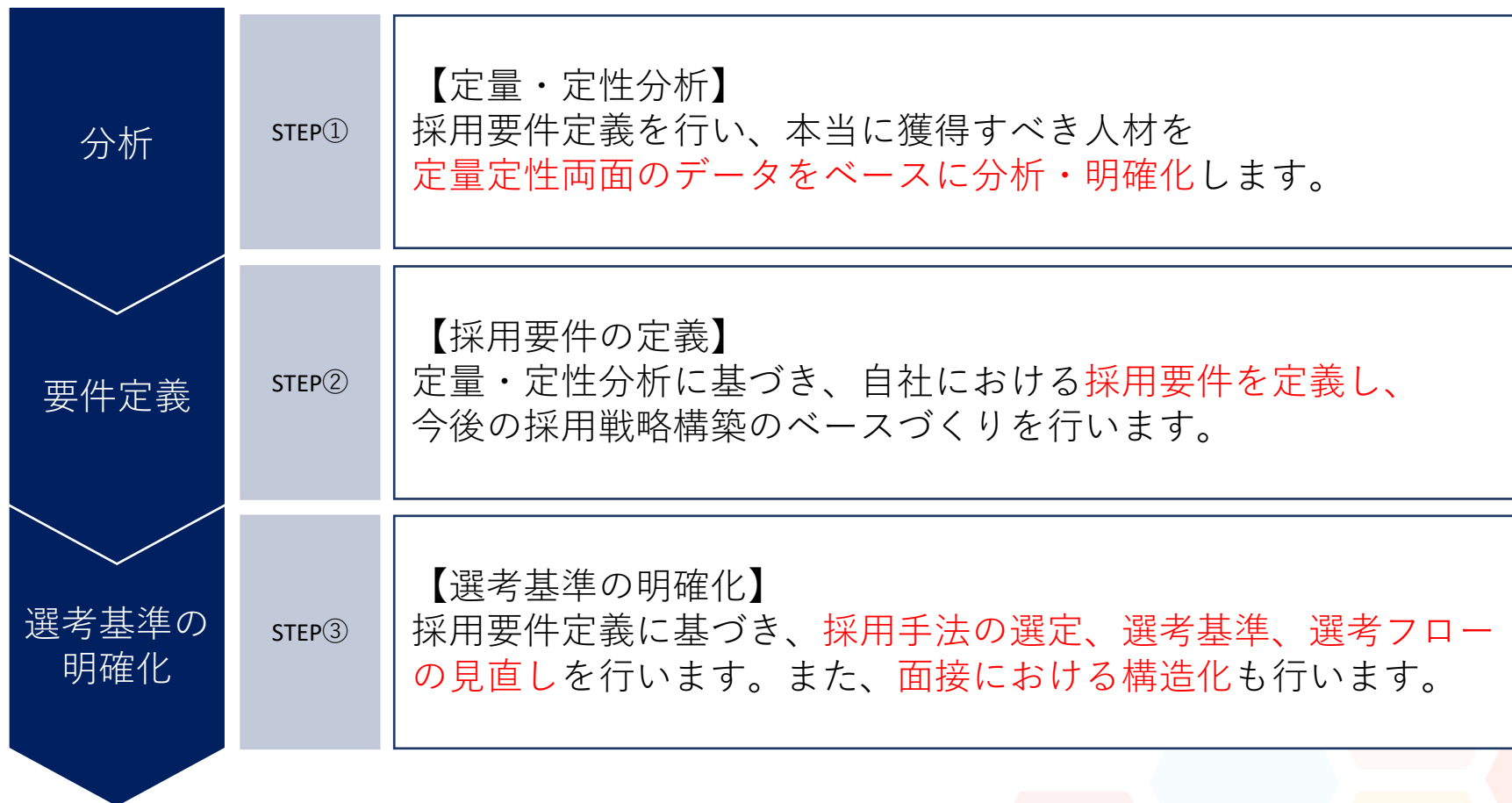


企業独自の強み

- ✓ 企業理念
- ✓ 商品・サービス
- ✓ 事業モデル
- ✓ 社長の人柄、性格..etc

自社なりの  
採用手法の  
確立

# 採用活動に入る前に



# STEP① 定量・定性分析

## 定量・定性パフォーマンス分析

自社内で結果を出して活躍する人材と、あまり活躍出来ていない人材の特徴を定量・定性データで分析し、  
自社にとって「結果を出す優秀人材」の定義づけを行います。

### 適性検査分析



適性検査、評価データを分析し、人材の特徴を定量的に抽出します。

### テキストマイニング



社員および経営層へインタビューを行い、その内容をベースに分析し、活躍する/していない人材の特徴を抽出します。



## STEP② 採用要件の定義

実施方法 「定性・定量の分析結果」からアプローチします。

### 分析結果から構築



適性検査/インタビューの分析結果を利用

・「求める人物像」の対象者に刺さるコンセプトを設計

-**特徴ワードを中心に定義し分析する**

-対象が興味を持つような、尖らせたコンセプトにする

→広く興味を引き、大きな母集団を形成するものではなく、狭く深く刺す



・「活躍できていない人材の特徴」として現れた要素は要注意

-この人材の使用特徴ワードを使用すると、

同様の特徴を持つ求職者に、共感を呼んでしまう

## STEP③ 選考基準の明確化

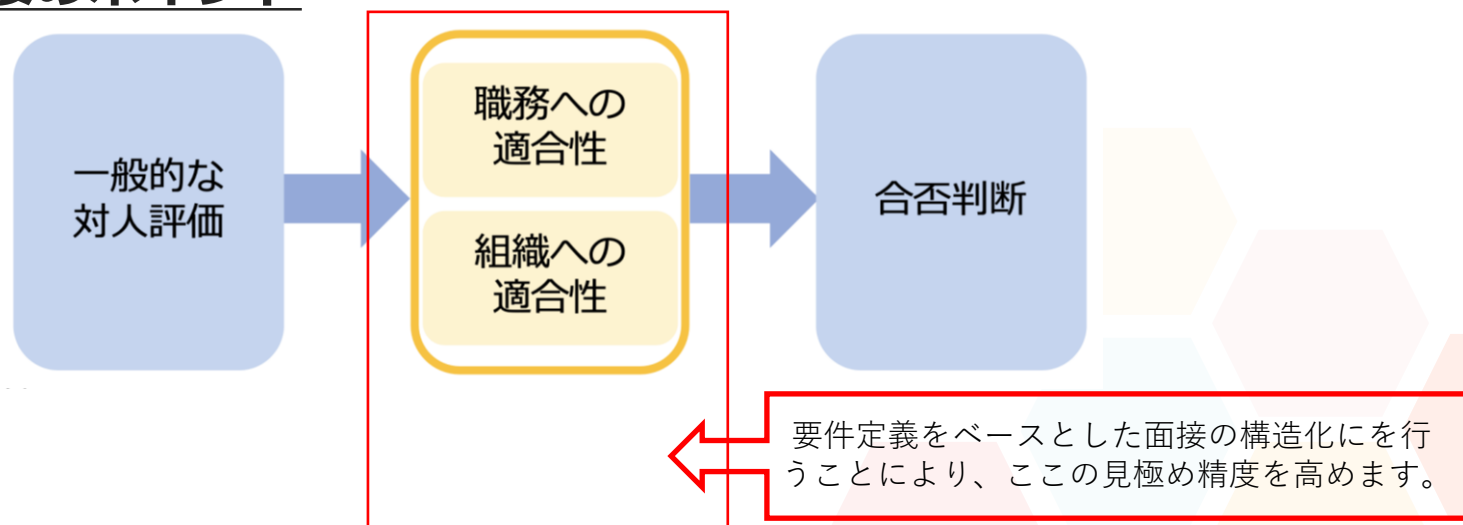
分析で浮かび上がった採用要件定義をベースに、自社の採用選考を見直します。



STEP 1「定量・定性分析」、STEP 2「採用要件の定義」を基に、採用フローを見直し、特に、選考基準の明確化と型化を進めます。

「どういう人を採用するか」と「どう見極めるか」を連動させつつ、面接の構造化を行う事で、見極めの精度を高めていきます。

### 面接のポイント



## 採用は継続的なアプローチが重要

- ◎採用担当者、面接官（リクルーター）を事前に決め、数年かけて良い採用にしていく
- ◎一気に行わず、今年は「要件定義」、来年は「採用フロー」と、1年ずつ改善していく形でもよい

# 人員計画の策定は重要

2024年3月 26卒採用検討



2024年8月 インターンシップ



2026年4月 入社



2029年4月 戦略化

5年先



# 人員計画の策定は重要

## ◎ 「新卒」と「中途」の割合

→新卒は「大卒」「専門卒」「短大卒」「高卒」

→新卒は採用マーケットが大きく安定的に供給されるが、戦力化に時間がかかる

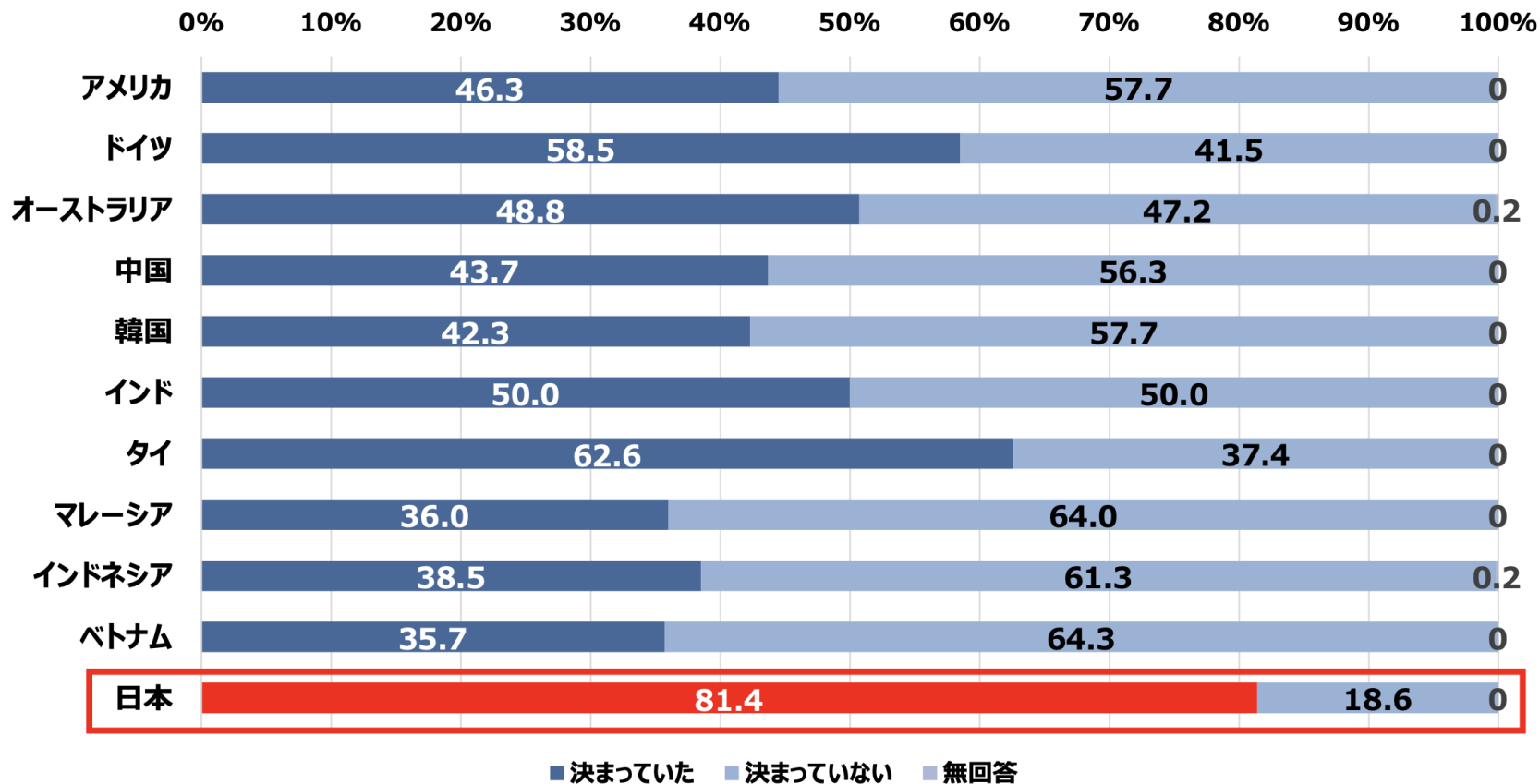
## ◎ 中途は欠員補充と事業戦略上の採用を分けて検討

→自然減（定年退職、希望退職予測）のスケジュール化

→事業の将来予測に基づく能力要件の見直し

# 日本独特の「新卒一括採用」システム

在学中に就職先が決まっている割合



出典：経済産業省「令和4年未来人材ビジョン事務局資料」より

# 企業の採用方法が欧米型になってきている

## 日米独における採用の特徴

日本	米国	ドイツ
新卒一括採用が中心	通年採用	
インターンシップは就業体験 (採用・選考活動ではない)	インターンシップ採用が中心	
低い若年失業率に寄与している 反面、景気の影響を受けやすい (Ex. 就職氷河期の発生)	卒業後の就職活動が 在学中と同程度	デュアルシステム (教育と職業訓練を同時に進 める仕組み) あり

出典：経済産業省「令和4年未来人材ビジョン事務局資料」より

# ポジション先、人材はあと、の考え

## 「適材適所」

なんとなく良い人を採用して、なんとなく配属し、なんとなく育成する。

## 「適所適材」

組織が個人に提供できる事を明確にし、そこに適した（望んでいる）人（もしくはリソース）を獲得する。



# 本日の流れ



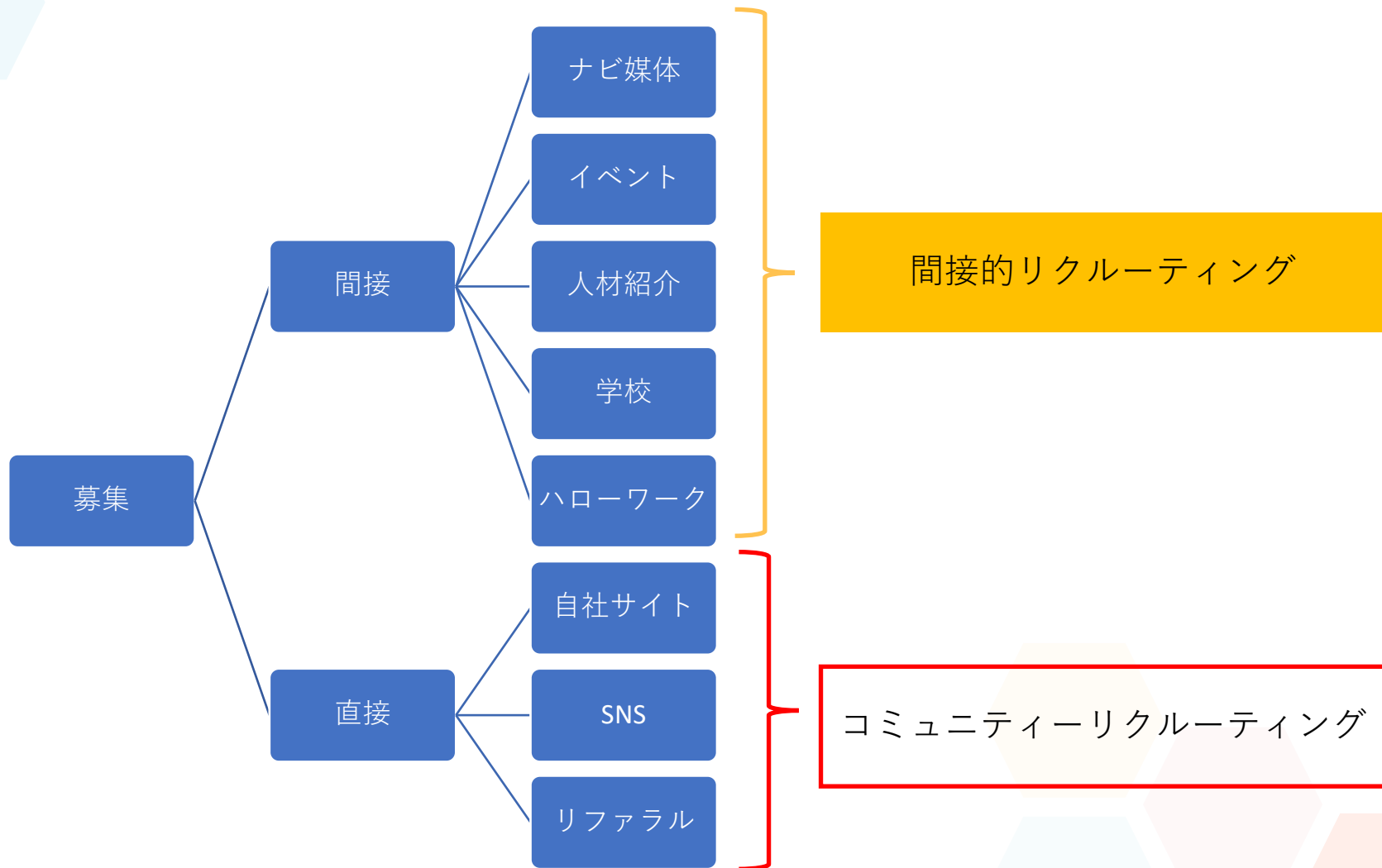
◎はじめに

◎募集について

◎選考について

◎組織社会化について

# 採用における募集方法



# 採用（募集）の変遷

採用1.0

マス媒体（ナビサイト / 大規模合説）

採用1.1

少人数イベント

採用2.0

逆求人（スカウト）サービス  
ダイレクトリクルーティング  
リファラル

採用2.1

人材紹介 ← 求職者ニーズの高まり

採用3.0

Webマーケティング

自社サイトへの誘導（検索→自社サイト）

SNS（主にtwitter）

youtube

→ コミュニティリクルーティング



採用はマイクロ化の時代へ

## 応募者と企業との出会い「場」 過去

ナビ  
サイト

大規模  
合説

マス型採用

→**広告**ビジネスモデルの延長

→大企業、有名企業、資本力がある会社が強い

メディアの力を借りて募集する

→企業側の労力は小さい

応募者は“リアル”な情報を求めている  
(**広告的情報は**いらない)

自社なりの採用戦略を構築し、その戦略に基づいて採用サービスを使いこなす。  
これからは「**採用力**」がある会社が勝つ。

小規模  
マッチング  
イベント

人材紹介

逆求人

ダイレクトリ  
クルーティン  
グ

長期インター  
ンシップ



# 検索型求人サービスの登場

The logo for Indeed, featuring a blue arc above the letter 'i' and the word 'indeed' in a bold, blue, lowercase sans-serif font.The multi-colored logo for Google, with each letter in a different color: G (blue), o (red), o (yellow), g (green), l (blue), e (red).

しごと検索



# キーワード検索上位40

順位	リクナビNEXT	doda	順位	リクナビNEXT	doda
1	未経験	英語	21	アダルト	インテリア
2	事務	中国語	22	アパレル	食品
3	営業	未経験歓迎	23	経理	ECサイト運営
4	英語	未経験	24	デザイン	韓国
5	正社員	学校法人	25	ベンチャー企業	社内SE
6	40代	在宅勤務	26	20代	経理
7	高卒	社会保険労務士	27	ものづくり	化粧品
8	50代	学歴不同	28	ワークライフバランス	ゲーム
9	在宅勤務	外国人	29	海外出張	動物 ペット
10	不動産	高卒	30	コミュニケーション能力	音楽
11	女性	韓国語	31	工場	海外
12	土日休み	スポーツ	32	転勤なし	行政書士
13	30代	事務	33	IT	アパレル
14	中国語	アニメ	34	職員	CAD
15	男性	大学職員	35	食品	宅地建物取引士
16	アニメ	電気主任技術者	36	年齢不同	在宅
17	中高年	不動産	37	大阪	年齢不同
18	企画	管理栄養士	38	電気主任技術者	中国
19	大学	海外営業	39	化粧品	フォークリフト
20	宅建	第二新卒	40	雑貨	宅建

# 新しい技術の活用

## 仕事の魅力：

- 1.未来を明るく照らす仕事:**電気工事士は、建物やインフラの電気設備を構築・修理し、人々の生活を支えています。
- 2.日々の仕事で新しいスキルを身に付け、専門知識を深めることができます。**
- 3.チームワーク:**電気工事士の仕事は、多くの場合、チームで行います。協力してプロジェクトを成功させることで、チームメンバーとの結束が強まり、共に成長します。
- 4.やりがいのある仕事:**お客様の安全と快適さを確保するために、電気工事士は高い責任を負います。お客様の笑顔と感謝の言葉は、やりがいを感じる瞬間です。
- 5.安定したキャリア:**電気工事士は需要が高く、安定したキャリアを築くことができます。将来的には独立して起業するチャンスもあります。

## 応募資格：

- 高卒以上
- 電気工事士資格（取得前でも応募可）
- チームで協力ができる方
- 基本的な数学と物理学の知識があると理解する

- 基本給+賞与
- ソーシャル完備
- 資格取得支援認証あり
- 研修プログラムの提供

## 応募方法：

興味をお持ちいただけましたら、以下の方法でご応募ください。

- 1.履歴書と職務経歴書をメールまたは郵送でお送りください。**
- 2.ご質問や詳細については、お気軽にお問い合わせください。**

## 連絡先:

電話番号: [電話番号を記載] メールアドレス: [メールアドレスを記載]

## 備考:

電気工事士の仕事は技術的に充実し、社会に貢献するやりがいのある職業です。若い世代にとって、将来を明るく照らすためのキャリアとして魅力的な選択肢となります。

# 採用（募集）の変遷

採用1.0

マス媒体（ナビサイト / 大規模合説） ← 地方はココ

採用1.1

少人数イベント

採用2.0

逆求人（スカウト）サービス  
ダイレクトリクルーティング  
リファラル

採用2.1

人材紹介 ← 求職者ニーズの高まり

採用3.0

Webマーケティング  
自社サイトへの誘導（検索→自社サイト）  
SNS（主にtwitter）  
youtube  
→ コミュニティリクルーティング



# 採用の変遷

採用1.0

マス媒体（ナビサイト / 大規模合説） ← 地方はココ

採用1.1

↓  
少人数イベント

採用2.0

↓  
逆求人（スカウト）サービス  
ダイレクトリクルーティング  
リファラル

採用2.1

↓  
人材紹介 ← 求職者ニーズの高まり

採用3.0

↓  
Webマーケティング

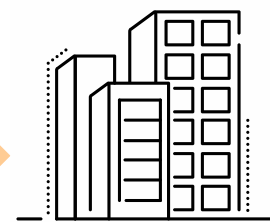
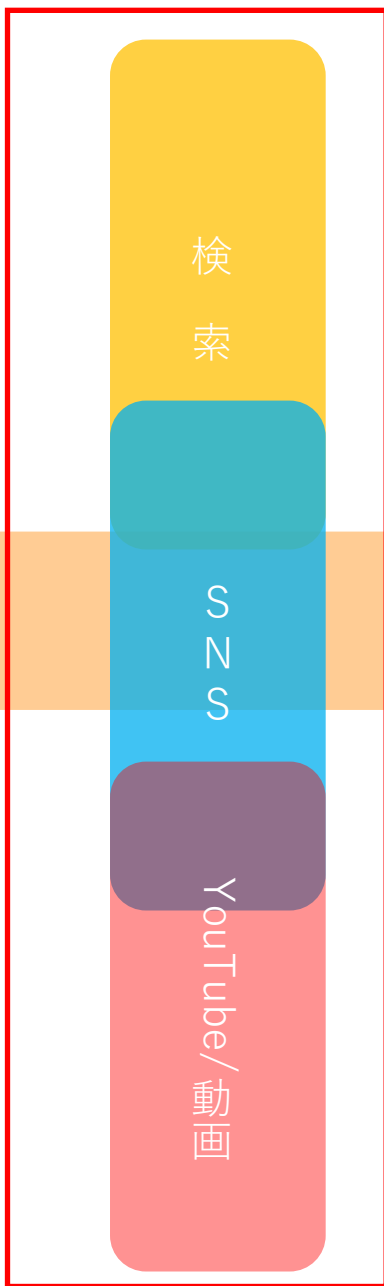
自社サイトへの誘導（検索→自社サイト）

SNS（主にtwitter）

youtube

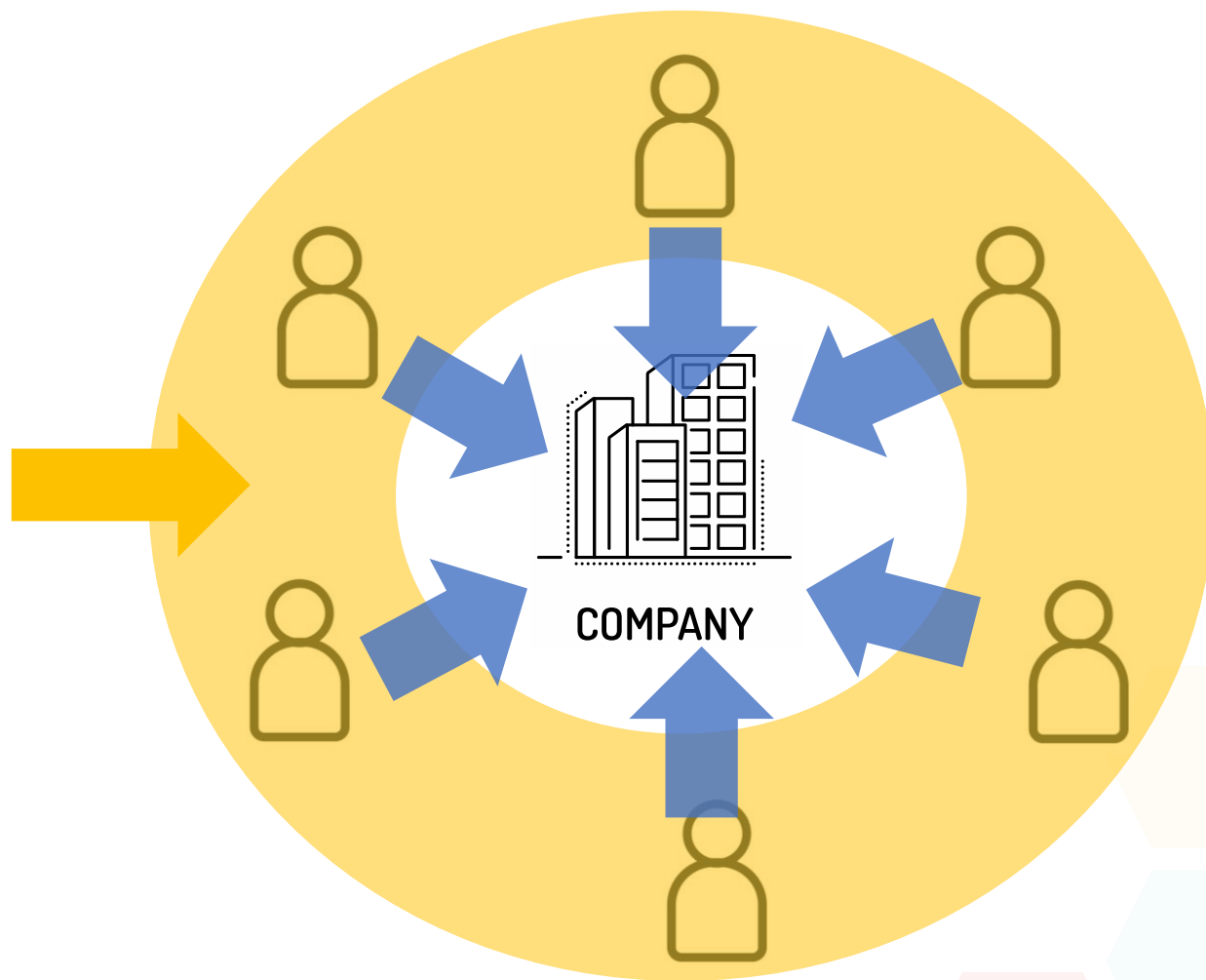
→ **コミュニティリクルーティング**

求職者が企業を認知する流れ

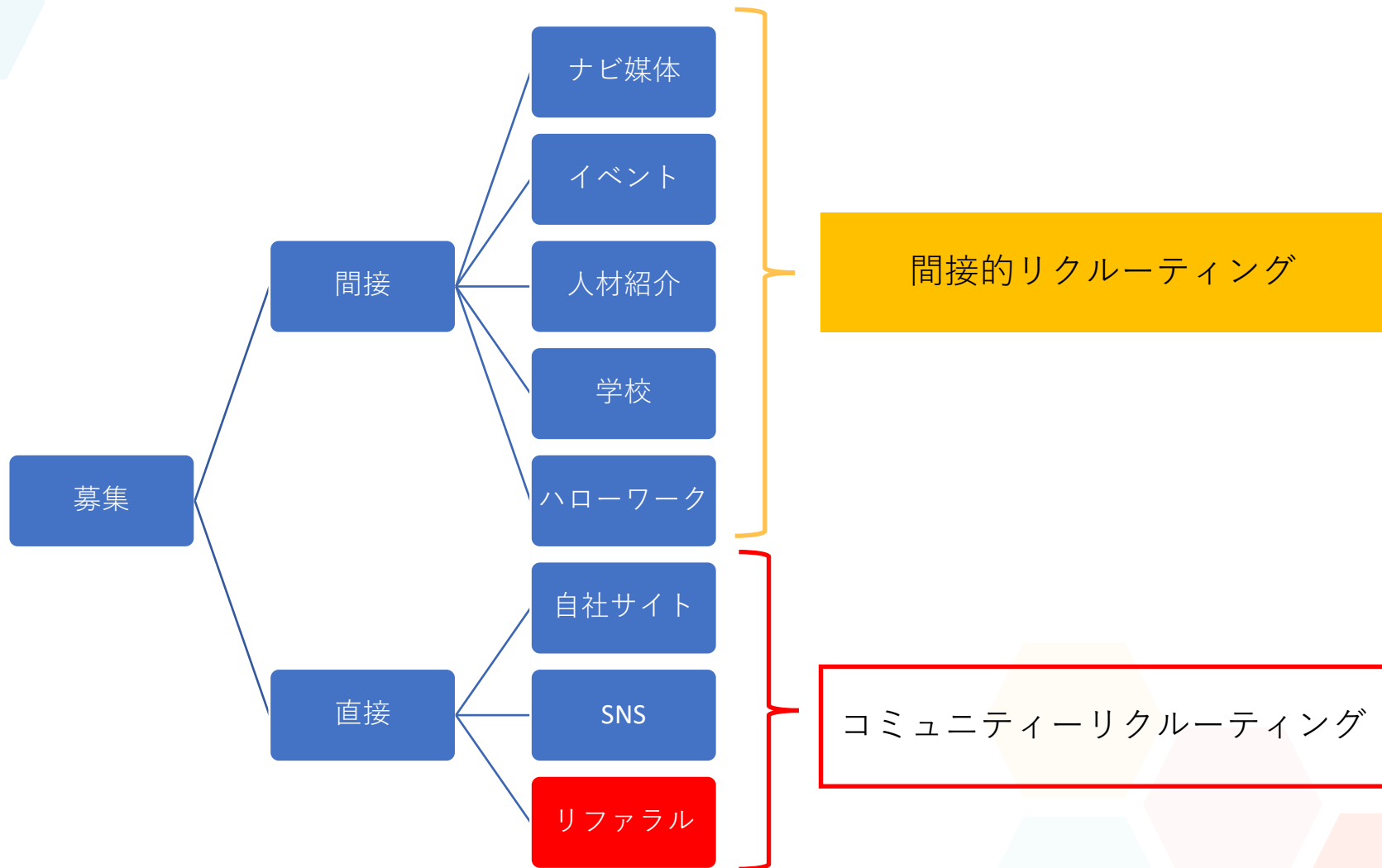


COMPANY

# 就活でもレコメンダ的情報が求められている



# 採用における募集方法





# リファラル採用

## リファラル採用とは

自社の社員に友人や知人を紹介してもらい、企業にマッチしそうな人を採用する採用手法

## メリット・特徴

### 入社後のミスマッチ防止と定着率の向上に繋がる

企業理念や社風、業務内容を理解した社員が、自社に合う人を候補者として推薦するため、入社後にミスマッチとなるリスクが抑えられ、社員の定着にも繋げることができます。

### 低コストで採用活動ができる

金一封や会食費の負担など報酬金の制度を設けることで、積極的に取り組むきっかけになります。通常の求人媒体や人材紹介と比べ、採用コストの削減にもつながります。

# 本日の流れ



◎はじめに

◎募集について

●選考について

◎組織社会化について

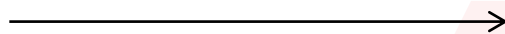
# 採用フローにおいて選考はとても大切

採用フローを通して**納得度**を高めることが人材採用の鍵となります。

企業理解を「採用フローを通じて一気通貫で行う」ことにより、  
「なぜこの企業で働きたいと思うのか？」  
「なぜ自分が内定したのか？」  
を深く理解することが可能に。



採用前半：  
最低限の人材条件を見極める場



採用後半：  
企業との合意形成の場

# 求職者の心の揺れ動きを理解する。

意思決定への影響因

求職者の3つの意思決定

抽象的



具体的

【主観的フィットネス】  
「私」と「会社」の  
フィット

【仕事特性】  
仕事内容  
給与

【組織特性】  
職場環境  
配属先  
人間関係の親密さ

【採用プロセス】  
手続きの公正さ  
自分を表現できる機会の提供

その企業に、エン  
トリーするか？

その企業での  
就活を  
継続するか？

その企業からの内  
定を  
受け容れるか？

募集

選抜

神戸大学大学院服部准教授による研究

採用プロセスの因子影響が、企業からの内定を受け入れるかどうか、を決める要因となる。

多くの企業の選考は  
「面接」と「適性検査（筆記試験）」

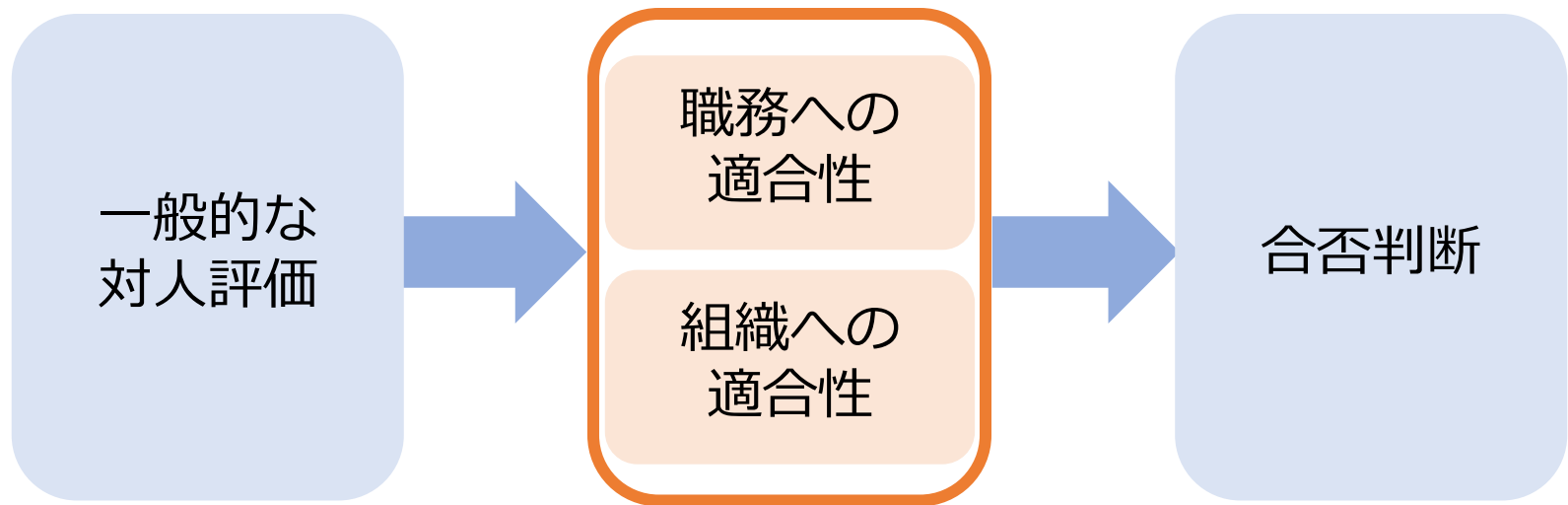


# そもそも面接とは？

面接の目的は2つ。

- ① 「求職者を**見極める**ため」  
→ 自社の採用基準に合致している人物が  
行動特性、性格特性
- ② 「求職者を**惹きつける**ため」  
→ 自社の魅力を伝え、入社意欲を高める

# 選考評価のポイント



(例)

- ・ 明るい or 暗い
  - ・ 元気 or 元気ない
  - ・ 清潔感ある or ない
- ほぼ雰囲気によって決まる

面接官は応募者の「思考能力」と「行動特性」が知りたい  
その内容と再現性が高いかどうか、が評価ポイント。

- ・ 行動パターン
- ・ 思考パターン

これらを検証するために、これまでの活動を質問する

- 例) ・ サークル
- ・ 部活
  - ・ ゼミ

同質性



多様性

価値観・相性

スキル(ポテンシャル)

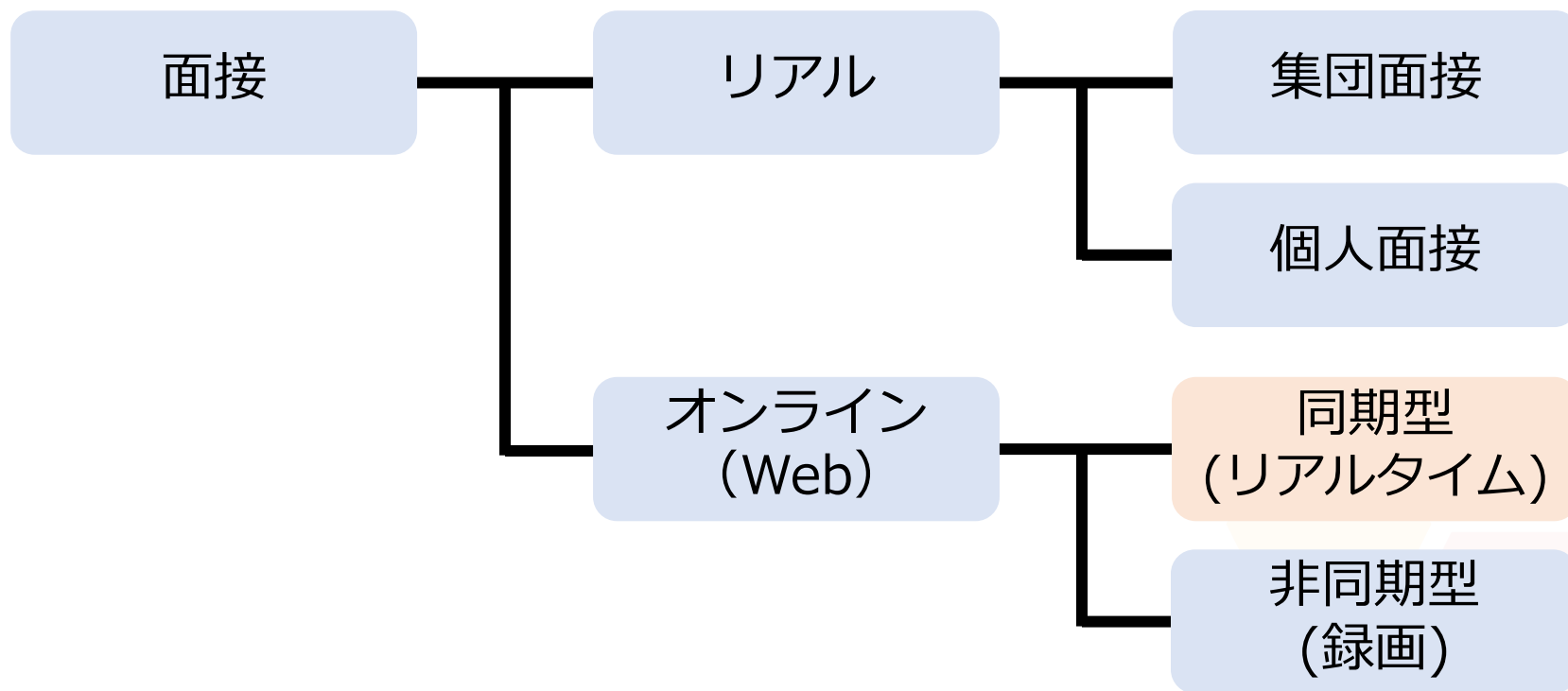
価値観・相性

スキル(ポテンシャル)



# そもそも面接とは？

## 面接の種類

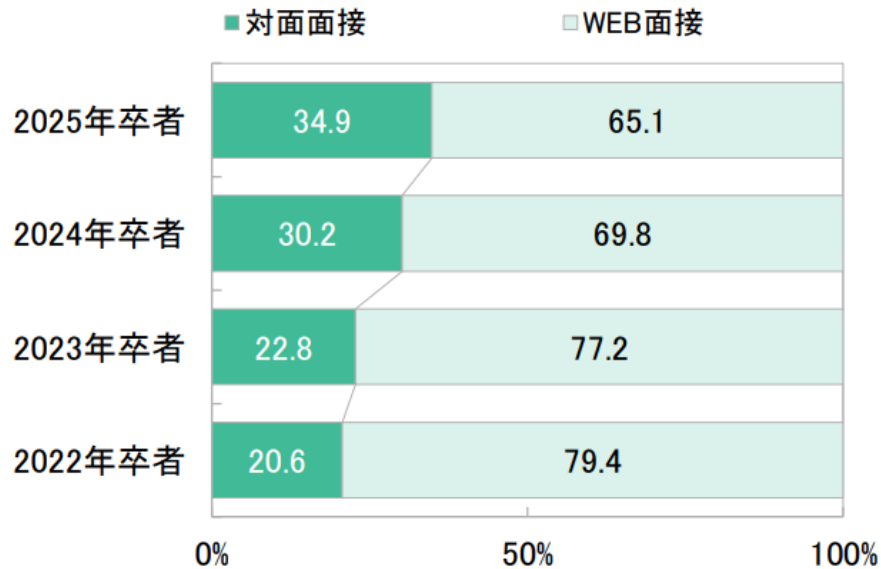


## 地方採用のリアル

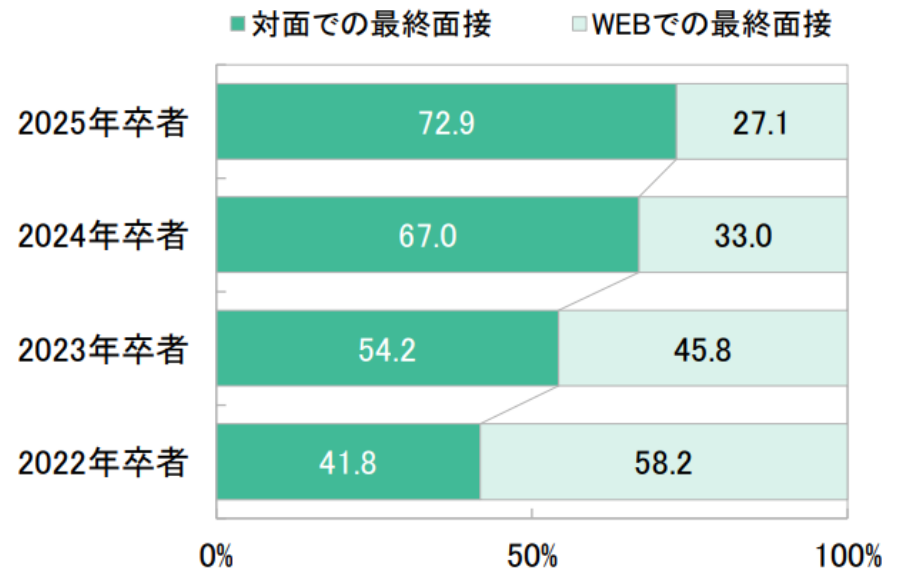
- ①採用予算がない
- ②採用専任者（部署）がない
- ③離職問題（採用→退職のループ）
- ④スキル要件が高くない
- ⑤キャリアパスがない
  - 人事制度の未整備、規程の未整備
- ⑥インターンシップを実施しない（新卒）
  - ノウハウ不足、コストが合わない（と思っている）
- ⑦デジタル、SNSに弱い
  - オンラインシフト・webやSNS活用が進まない
- ⑧個人の成長<組織の秩序・融和
- ⑨ハローワークがある

# コロナ禍後もWeb面接が主流になっている

## <対面面接とWEB面接の割合>



## <最終面接の受験形式>



出典：ディスコ「就職活動調査」より

# オンライン対策の背景

## 1. 採用活動のオンライン化

- 数年前からオンライン化の傾向  
→ツールの進化と働き方改革と地方創生
- 新型コロナウイルスの影響でオンライン化が加速

## 2. オンライン採用（就活）の定着化

- 企業、求職者、双方の利便性向上
- 採用（就活）の可能性拡大

## 面接の注意点

(今までの面接方法では)

雰囲気と面接評価は相関する（してしまう）

雰囲気 = （ほぼ）第一印象 = ①外向性と②情緒の安定性

- ①「外向性」：元気さ、明るさ
  - ・ より明るく積極的に振る舞うことができるか
- ②「情緒の安定性」：落ち着き、素直さ
  - ・ あまり緊張せずに自然に振る舞うことができるか

# 選考の課題

- 面接の判断基準が曖昧
  - 第一印象で決まってしまう？
- 適性検査の判断基準が曖昧
  - 言語、非言語で判定？
- 選考結果と入社後のパフォーマンスの検証が不十分
  - 選考は入社を決めるためだけのもの？
  - 入社後の活躍を保証するものではない？

# 構造化面接

①過去の経験（行動質問）

②仮定的な場面での行動（状況質問）

について体系的に質問し、特性を判断する面接手法

➡ 応募者に、**同じ面接手法**を使って評価する

## • 構造化面接の質問の種類

- ① 行動質問 + 探査質問
- ② 状況質問 + 探査質問

### ①行動質問

応募者の過去の経験（学生時代の取り組み等）から引き出す質問

### ②状況質問

仕事を取り組む上で起きる現実的なシナリオやジレンマを仮定し、  
**自分ならどのように行動するか**を問う質問

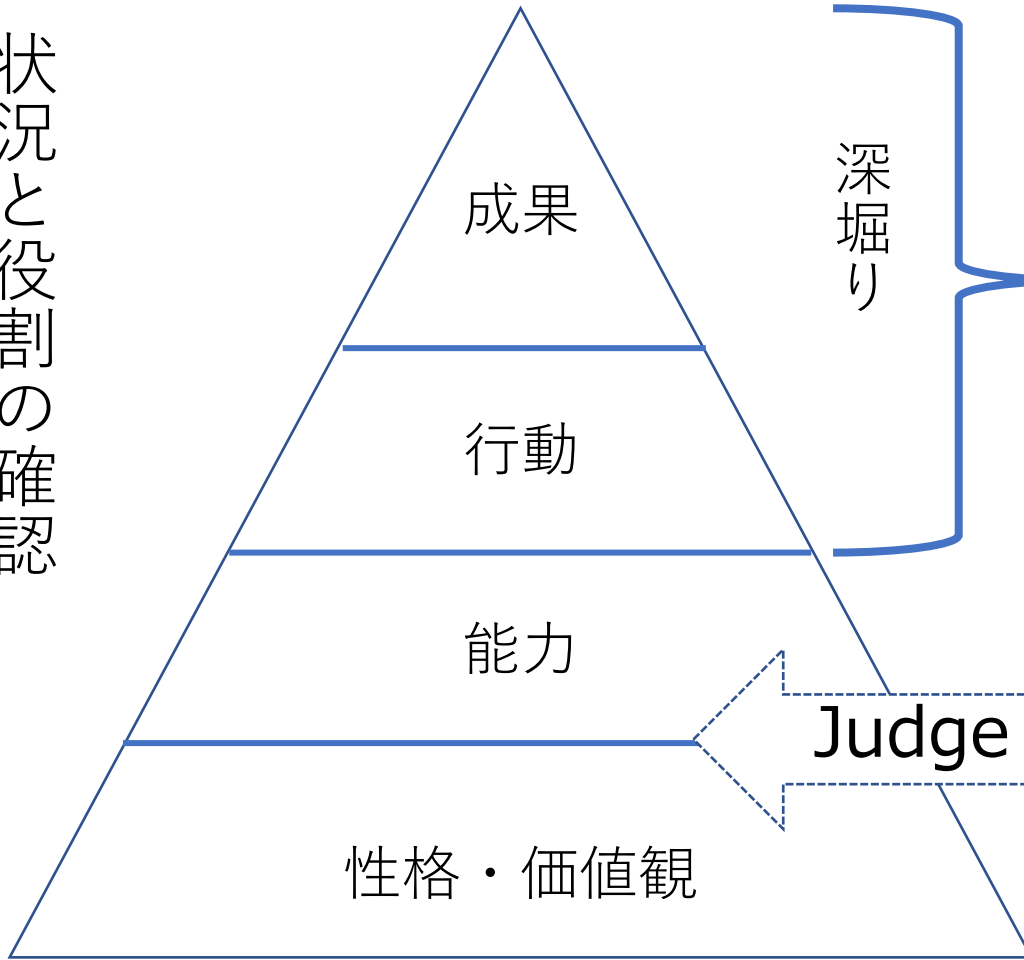
### 探査質問

応募者の回答を正確に評価につなぐため、**更に必要な情報を探る**質問  
**必須ではないが、探査質問を用意しておくことが重要**



# STAR (深掘り)

状況と役割の確認



深掘り

状況  
(Situation)

役割  
(Task)

行動  
(Action)

成果  
(Result)

Judge

# 質問例

過去（経験）について、行動・成果を深掘りする質問例（STAR）	
<b>S</b> Situation 状況	なぜ所属したのか？きっかけは？ 何名所属している？ その団体の目標は？ 日常的にどのような活動をしている？
<b>T</b> Task 役割	どのような役割を担っている？ なぜその役割を担うようになったのか？ その動機は？
<b>A</b> Action 行動	工夫したことは？ どんな目的でその工夫をしたのか？ 成果は？ 困難だったことは？その時どうしたのか？
<b>R</b> Result 結果	最終的な結果は？ その結果につながった理由は？ 結果を自身ではどのように評価しているか？

# 適性検査の活用

◎適性検査の活用を検討する企業が増えている

◎面接“だけ”の選考に課題を抱えている企業が多い

→面接結果と入社後の評価が一致しない

→面接官によって評価がブレてしまう

→振り返りができない

# 本日の流れ



◎はじめに

◎募集について

◎選考について

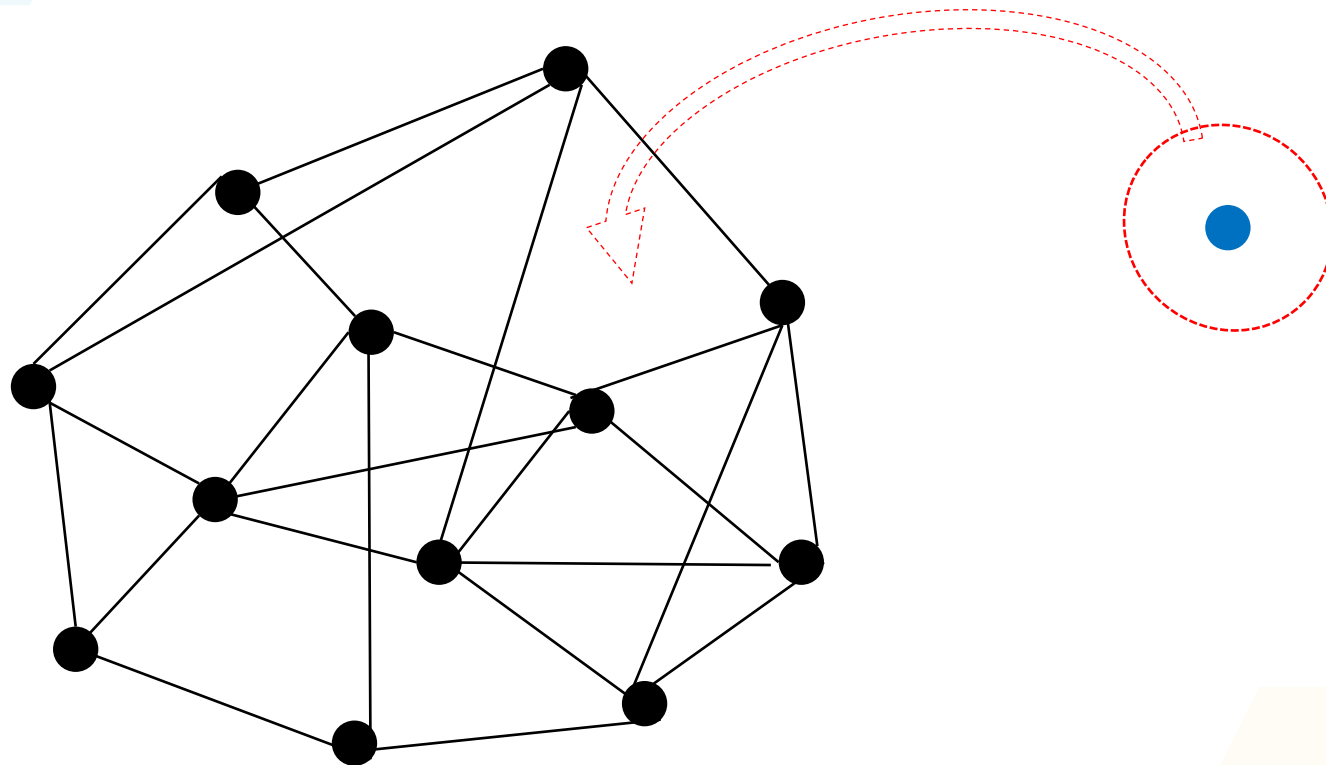
●組織社会化について



## オンボーディング

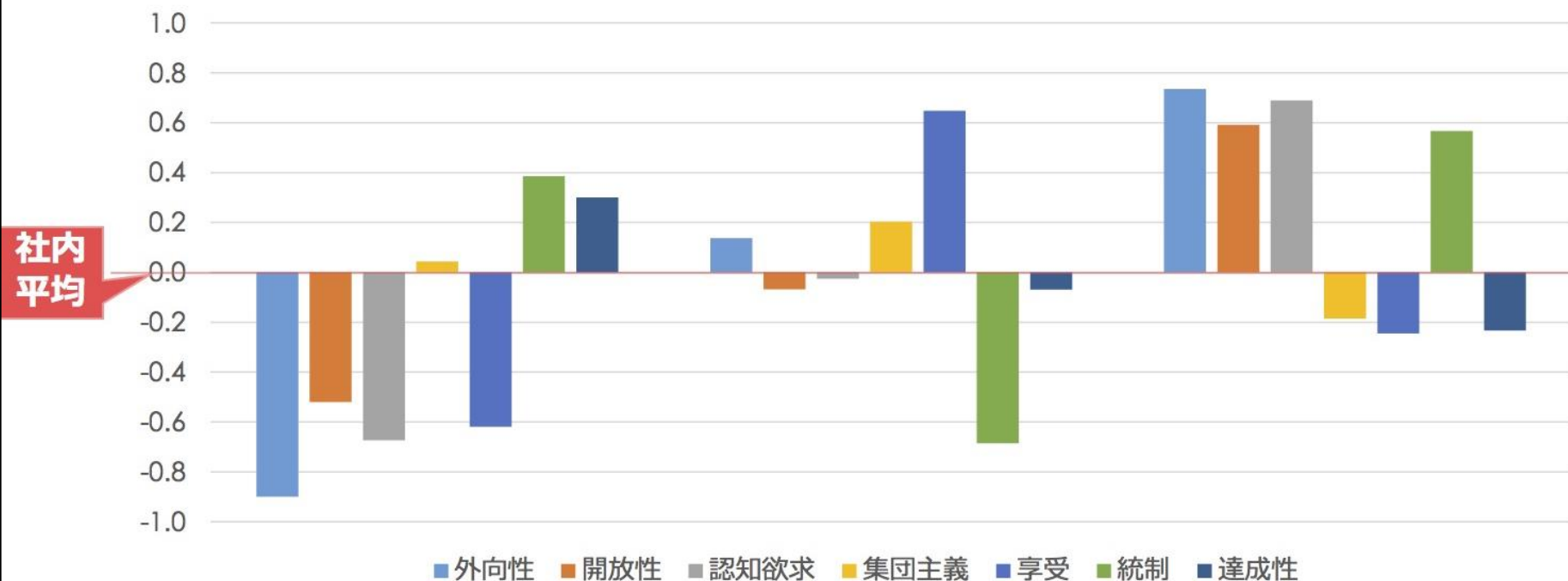
組織社会化。新しく会社・組織に加わった人材に早く職場に慣れてもらうことで、組織への定着・戦力化を促進するための取り組み。

# 採用への考え方



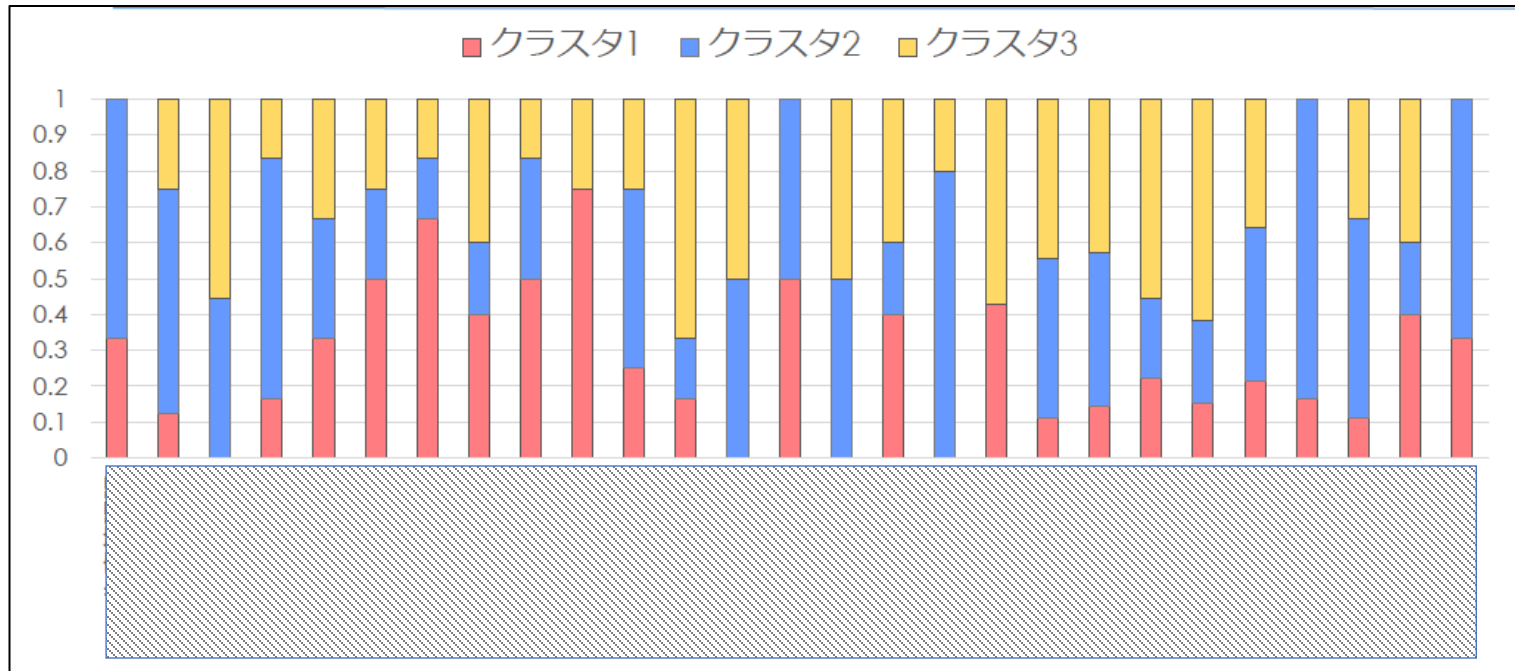
個の特徴だけではなく、それぞれの関係性を可視化した上で、ネットワークとの接続を意識した、組織との相性みたいな部分の検討が必要

## □社内平均を基準にした3つのクラスタの特徴



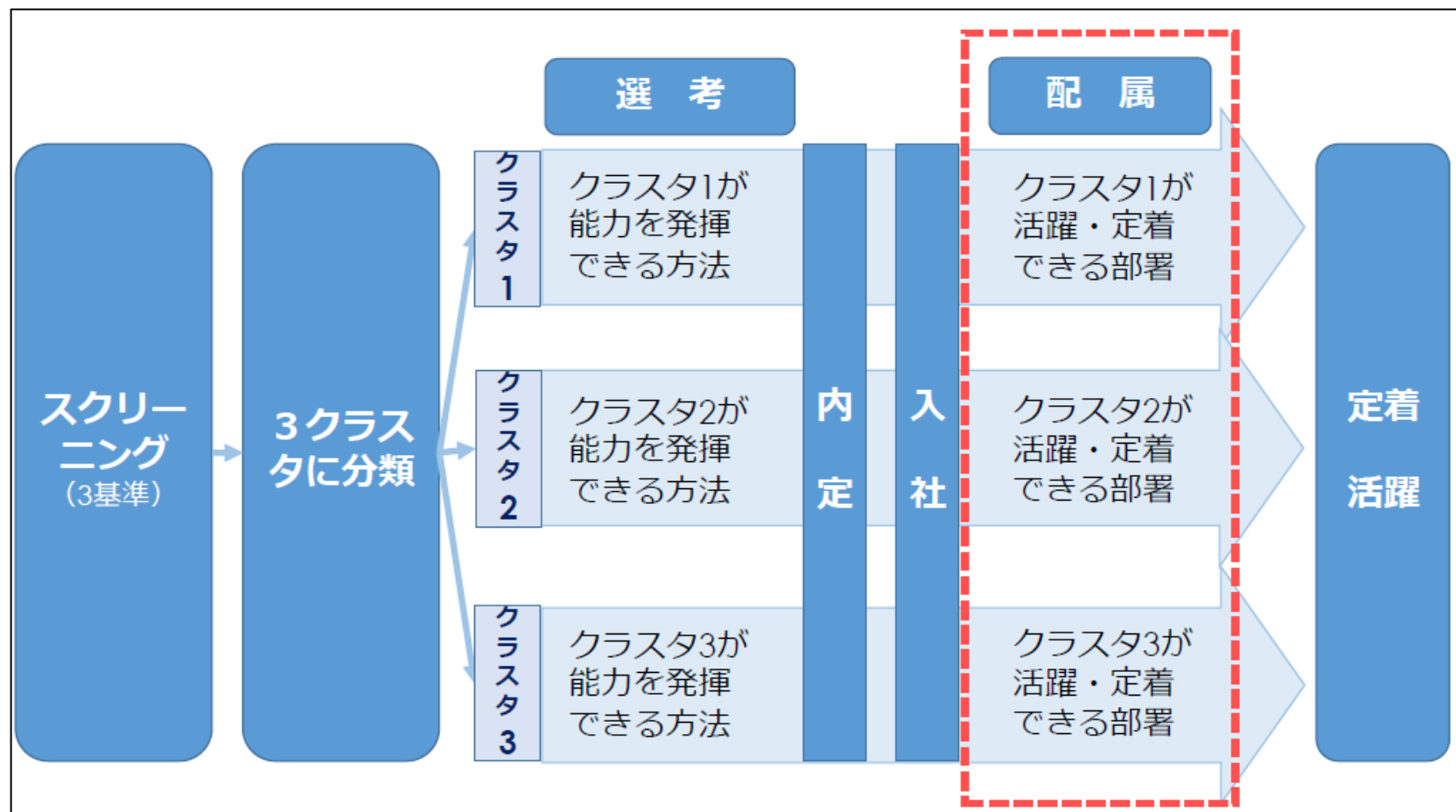
クラスタ1：外向性・開放性・認知欲求が低く、曖昧さに弱い  
クラスタ2：曖昧さに強く、他は平均的  
クラスタ3：外向性・開放性・認知欲求が高く、曖昧さに弱い

# 部署ごとのメンバー構成 (各クラスタ該当人数の割合)

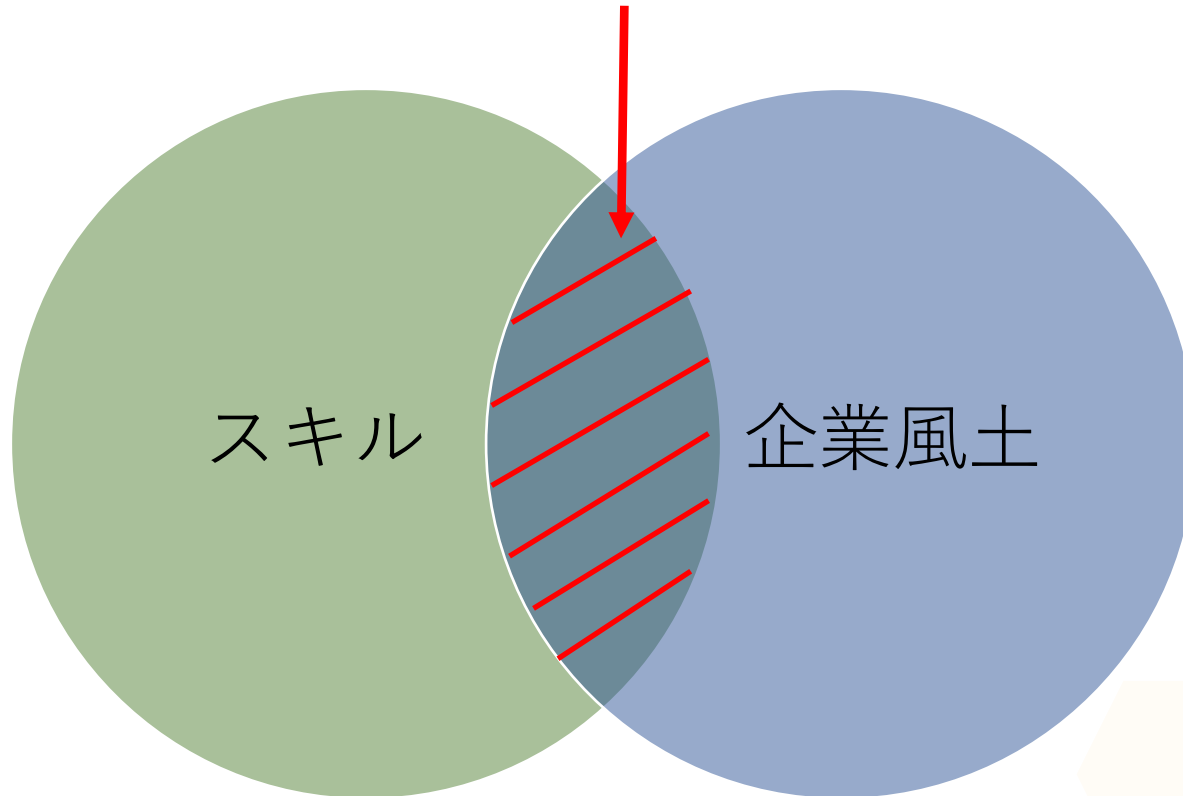




# 採用・配属・定着・活躍の全体図




ココの最大化が重要



スキル

企業風土



能力（スキル）と社風の重なり合った部分が、  
（結局は）能力発揮できる部分

そこで重要なのが、

→組織社会化

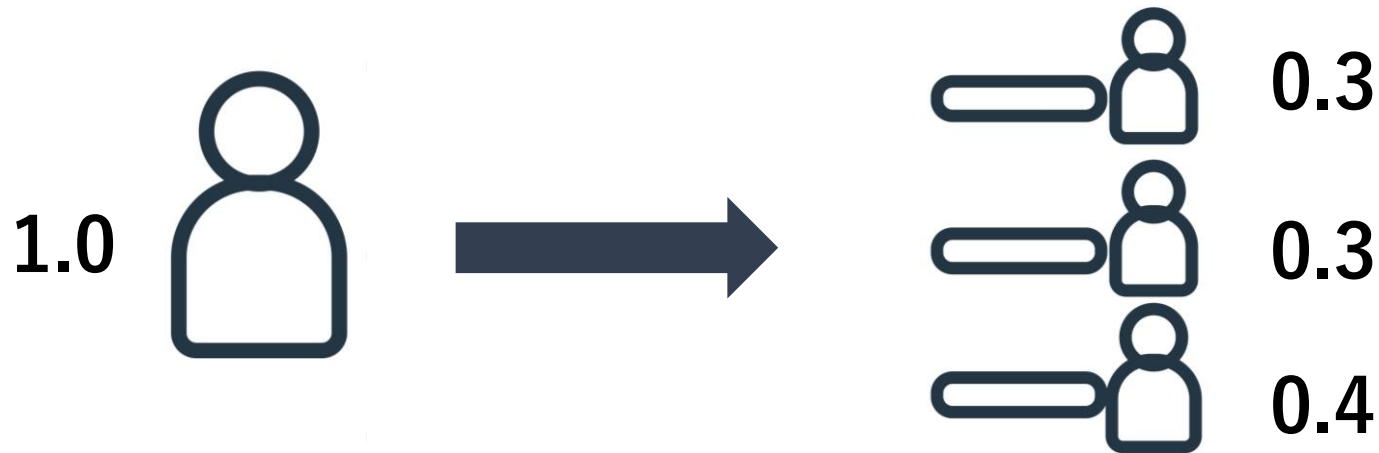
→認知バイアス

その会社独特の思考、偏り、ある種の偏見  
合理的選択理論ではない

ほとんどの企業（人）は「合理的選択」を行なっているわけではない。つまり、その企業独特の「お作法」があり、それを習得もしくは持ち得ていないと、スキルは発揮されにくい。

## 「1.0」 採用からの脱却

「組み合わせ」を考える必要性

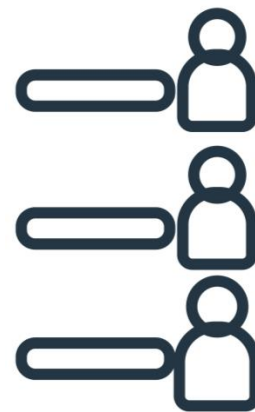


「採用」 → 「労働力確保」への転換

個と組織を繋ぐ方法は「雇用」だけではない

## 外部の労働力をどう中に入れるか

- ・ 正社員
- ・ 契約社員
- ・ アルバイト
- ・ 派遣
- ・ インターン



人材を採用する、というより、  
足りない労働力、能力、  
をどう外部から取り込むか、  
という観点

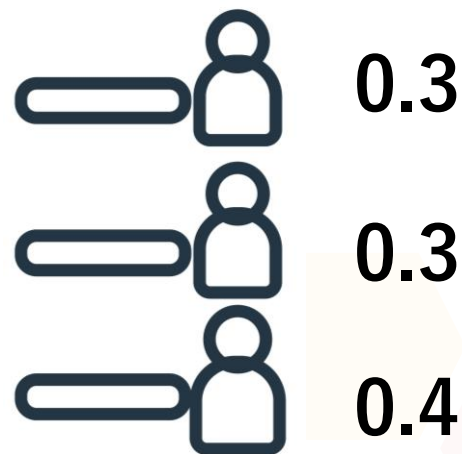
正社員

難易度高（配置・育成がセット）

短期・良質

難易度低（配置・育成を考えない）

正社員





ありがとうございました。