

R6年度秋田県
採用力拡大支援事業

自社の現状分析ワーク

2024年8月2日

株式会社モザイクワーク
平松 しのぶ



自社の採用課題を現状分析 するためには



● 自社のポジショニングを知る

貴社の採用人数は？社内リソースは？応募者への認知度はどれくらいでしょうか？採用強者と言われる企業とその他の企業の違いより、自社のポジショニングを把握します。その他の企業の場合は、**採用戦略が重要**になります。

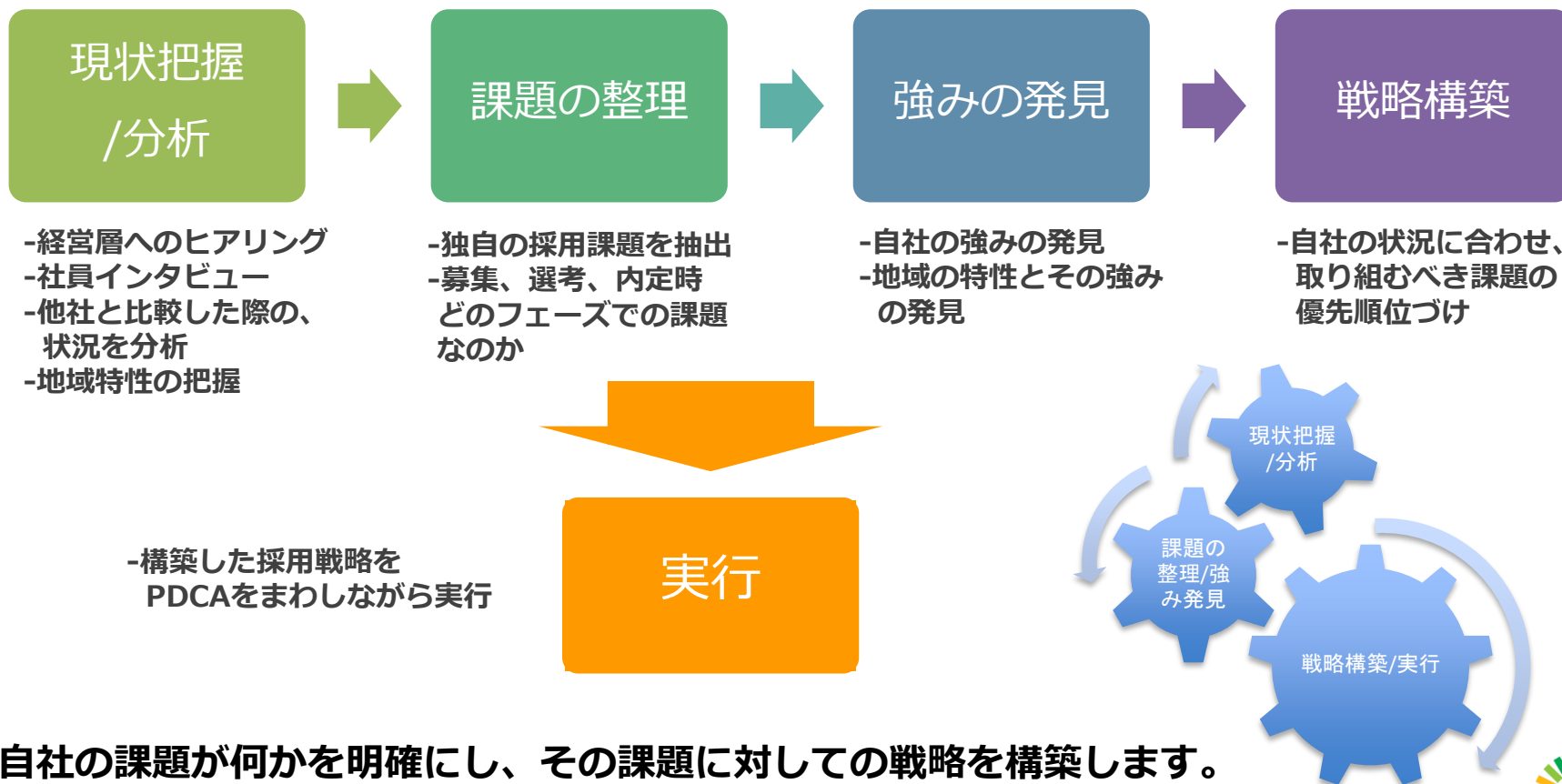
**採用弱者の戦略
が重要**

	強者	弱者
採用予定数	大量採用	少数採用
リソース (採用予算・担当者数)	多い	少ない
学生認知度 (企業・ブランド)	高い	低い
入社後の育成体制	中長期的な 育成制度	OJT
入社後の処遇	社内で労働市場が 形成されている	入社後の選択肢が 少ない



●理想的な採用戦略

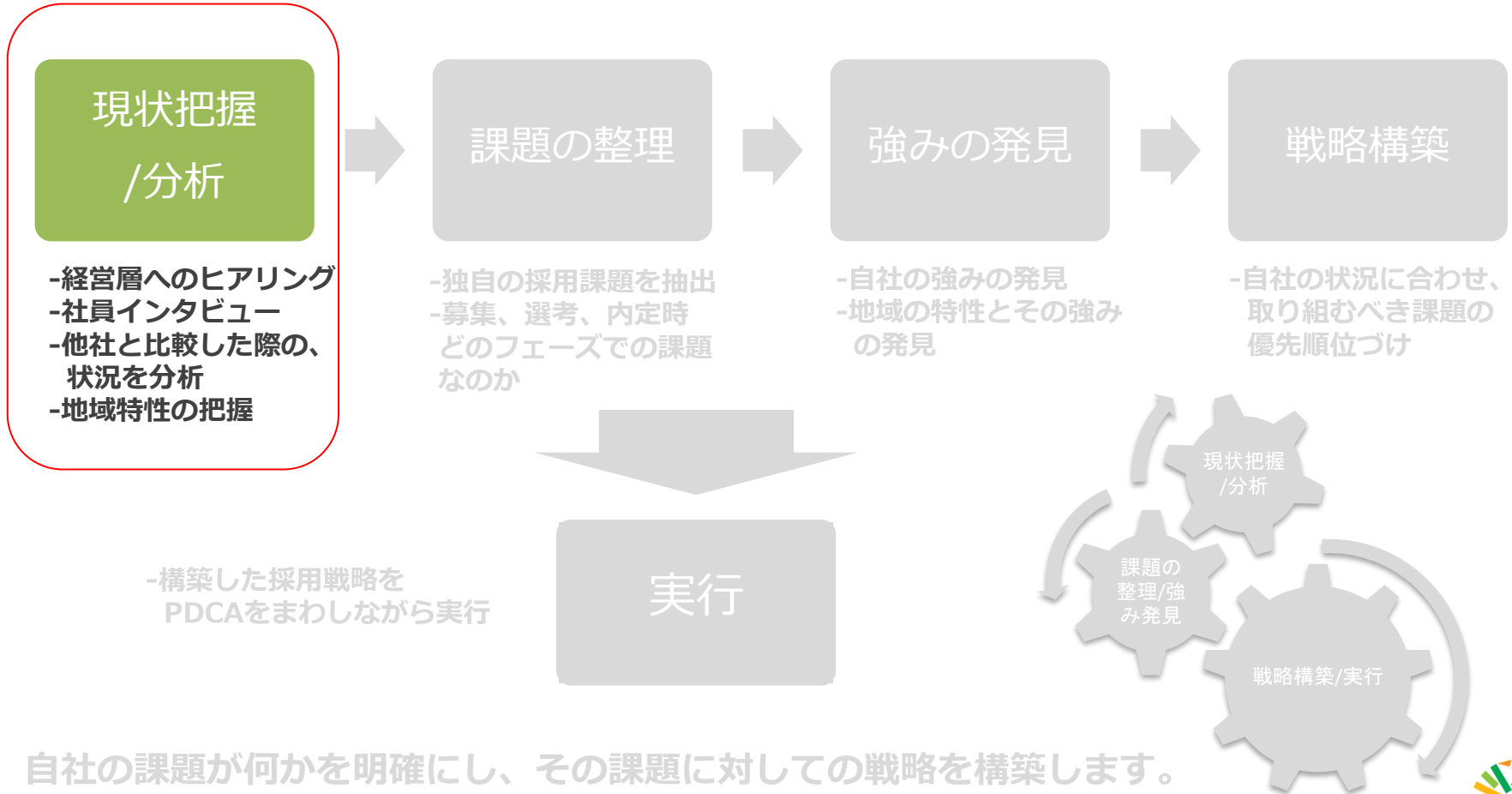
理想的な採用戦略は、採用課題の発見～戦略構築～実行まで、
一気通貫した戦略を構築することが理想です。



自社の課題が何かを明確にし、その課題に対しての戦略を構築します。
構築した採用戦略を、PDCAを回しながら実行していきます。

●理想的な採用戦略

本日のワークでは、採用戦略構築のために、それぞれの企業の現状把握を行います。



自社の課題が何かを明確にし、その課題に対しての戦略を構築します。
構築した採用戦略を、PDCAを回しながら実行していきます。

●採用課題の見極めには

課題を発見するためには、まずは自社の**現状を正確に把握し、適正に分析すること**が求められます。

また、現状を把握するためには、**ありたい姿と現状の差を明確にすることが必要**です。

解決したい採用課題が抽象的になると、どこから取り組めばいいのか整理しにくくなります。そのため、課題を分解し、小さい課題から解決していくことが望ましいです。

例をあげて考えてみます。

例) 現状の把握の方法

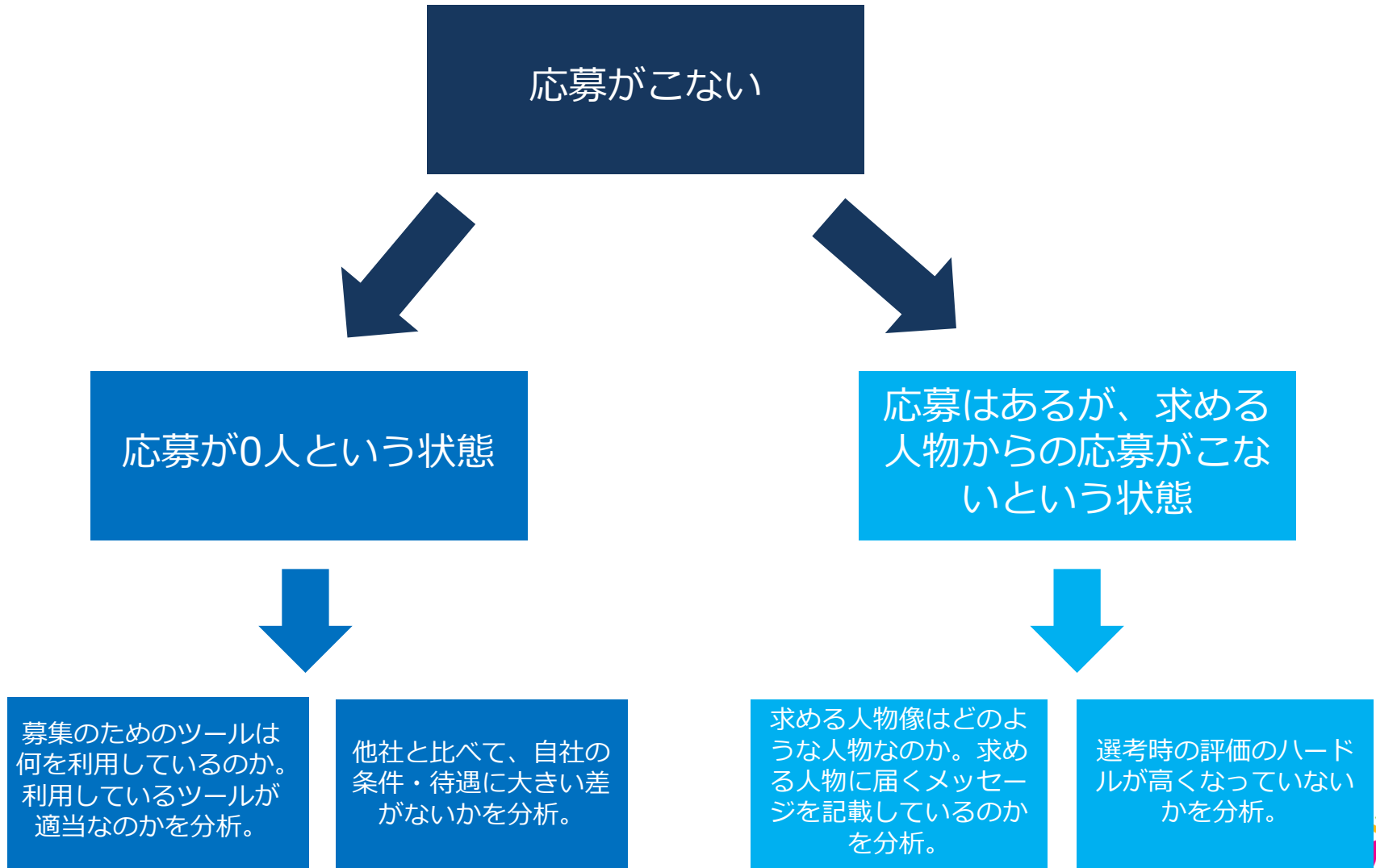
自社の採用課題はどのような課題でしょうか。



- ①応募がこない
- ②応募は来るが、選考辞退がある
- ③内定を出しても、内定辞退される
- ④面接時の印象と採用後の印象が異なる
- ⑤採用担当者がいなく、採用にかける時間がない

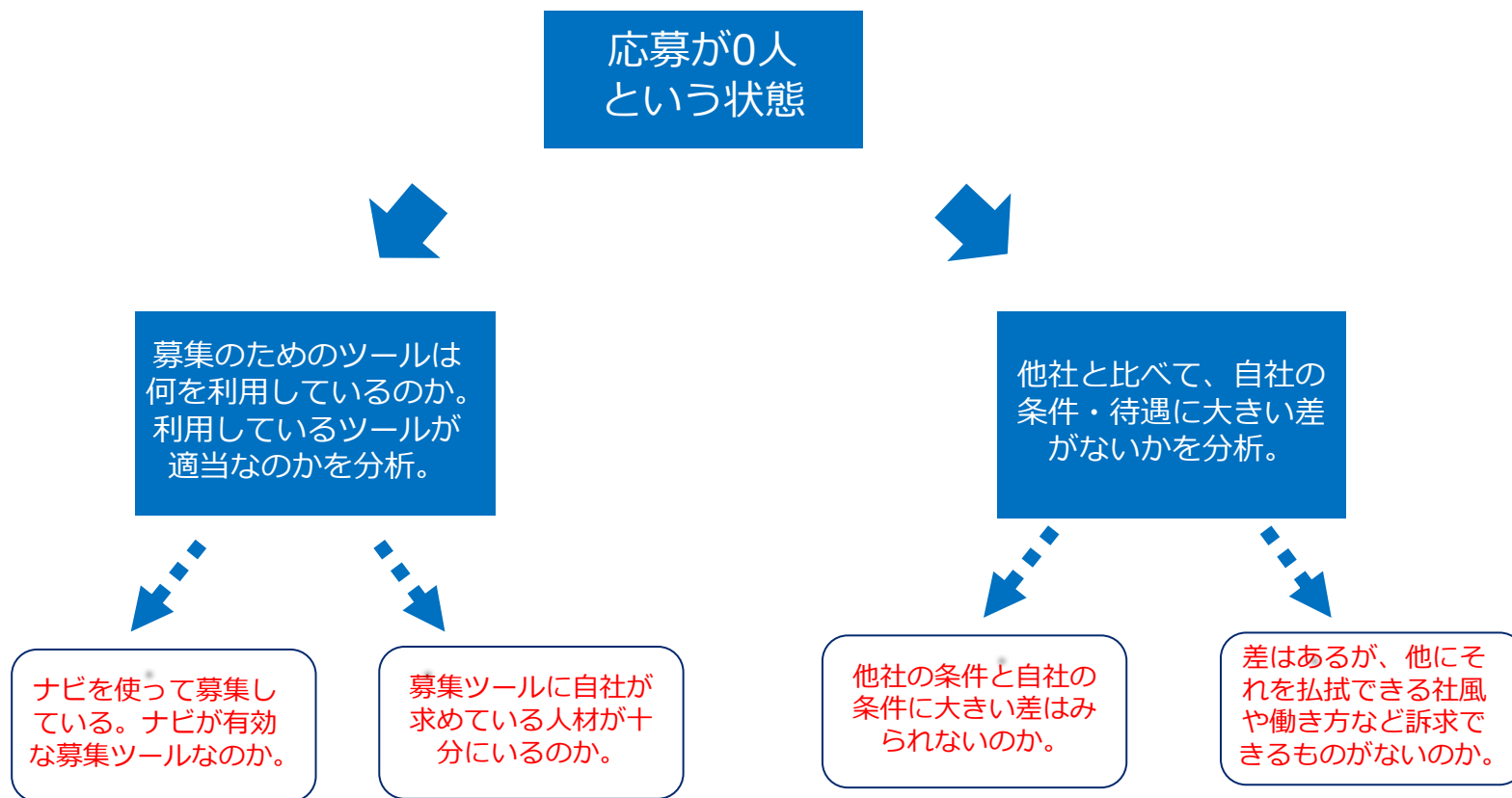


●採用課題の見極め（例）



●採用課題の見極め

「応募がこない」という課題を1つあげてみても、分解していくことで、どのような課題があり、何を課題解決していくべきなのかを明確にして、取り組むことが必要です。

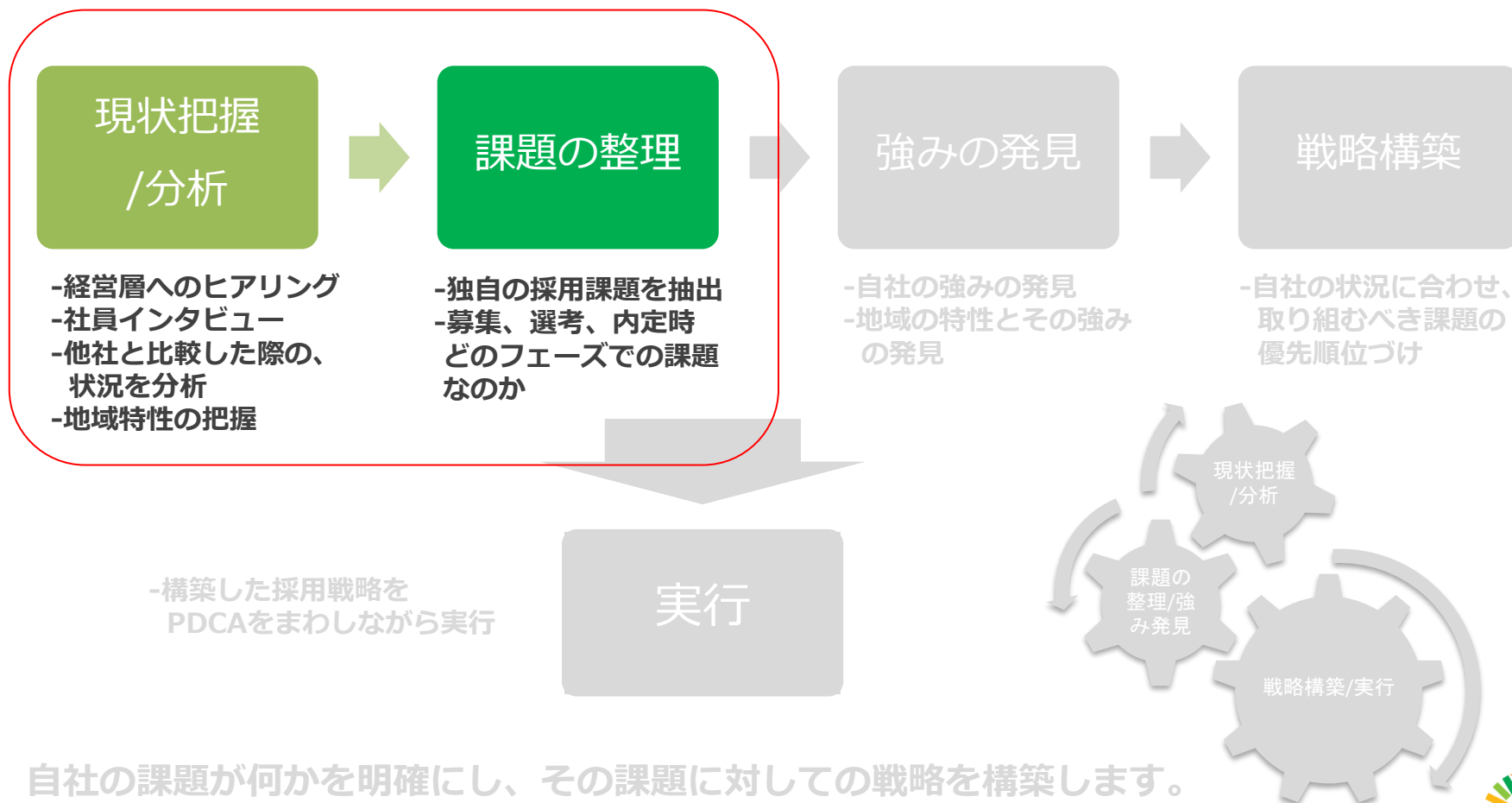


自社の採用課題を整理するためには



●理想的な採用戦略

現状を把握した上で、次のステップとして、課題の整理を行います。



自社の課題が何かを明確にし、その課題に対しての戦略を構築します。
構築した採用戦略を、PDCAを回しながら実行していきます。

● 記載例

会社名：

お名前：

		募集		選抜		組織社会化（内定から入社1年間）	
リソース (人・予算)	現状	新卒	採用予算100万/年、採用担当0.5人	新卒	一次面接：総務担当者（1人） 最終面接：社長	新卒	通信教育3万円、研修費用なし
		中途	採用担当は現場の責任者	中途	面接：現場の責任者（1人） 最終面接：社長	中途	特になし
	目指す姿	新卒	採用予算200万/年、採用担当専任	新卒	一次面接から複数で面接をする	新卒	若手社員の協力、全部署での研修実施
		中途	採用予算がある	中途	一次面接から複数で面接をする	中途	年齢の近い社員の協力
施策	現状（何をしているか）	新卒	大手ナビ媒体（〇〇ナビ利用）	新卒	一次面接、最終面接	新卒	通信教育のみを実施
		中途	ハローワーク	中途	一次面接、最終面接	中途	特になし
	理由	新卒	前任者が行っていたので、それを踏襲している	新卒	これまで長年同じ方法のため	新卒	工数がかかるので、通信教育のみ実施
		中途	予算をかけられない	中途	これまで長年同じ方法のため	中途	中途には特に不要だと考えている
	目指す姿	新卒	ナビからの脱却	新卒	適性検査の導入	新卒	内定者懇親会、内定式、1か月の研修
		中途	媒体への掲載	中途	一次面接をオンライン面接	中途	中途社員研修
課題		新卒	ナビからの応募が年々減少している	新卒	面接の評価基準がバラバラである	新卒	内定後のフォローや研修に費用も人もかけられていない
		中途	ハローワークから応募がない	中途	現場の担当者の主観での評価になる	中途	中途社員への研修が何もできていない

●最後に

現在の課題を明確化し、それらに対しての戦略を構築することが重要です。

どのような方法で取り組めば最善策なのか。貴社の課題を明確化し、施策を立てていくことが重要です。

実際の伴走支援の際に、採用課題現状シートを活用させていただきます。

