

## HRガイド

決定版！

## 「採用力」強化の方法論

～ 6つの要素で捉え直す戦略設計と実行手順～

ジャンプ株式会社 代表取締役 増淵 知行

## ■ その採用に戦略はあるか？

採用環境が複雑化し、従来の方法ではうまく適材を確保できない、との人事担当者の悩みが増している。もはや“部長の眼力頼り”では限界であり、戦略を組み立て科学的にターゲット層にアプローチする時代だといわれ久しい。確かに、「今回はいい人とご縁ができた」「後から考えると、彼は当たりだった」と、偶然に依存する方法では場当たりかつ牧歌的に過ぎるだろう。量的にも質的にも一定水準を継続的に

に積み上げてこそ、組織も成長していけるはずだ。かねてより、マーケティングの手法を用いて、ターゲットや手段を絞り込むやり方が注目されているが、では本当に実行できたかを問えば、分析も検証もなく終わっているケースは多い。確かな実行を支えるうえで、戦略固めは欠かせない。採用力を高め、人材確保を成功させる“要”のところを深掘りし、ブラッシュアップを図っていく方法論を、実績豊富な専門家に解説していただいた。（編集部）

## CONTENTS

## 1. 「採用力」を構成する5つの力

(1) 「採用力」を再定義すると／(2) 可変性が高く点検がしやすい／(3) 中心に置くのは「独自価値」

## 2. 採用を難しくしている3つの構造変化

(1) 採用が難しくなっている理由／(2) 出会う手段の多様化・複雑化／(3) 求職者の情報源の拡大／(4) 採用アイドルタイムの消失

## 3. 分かっているがなかなかできない

## 「採用戦略の抜本的見直し」

(1) 人事が振り回されやすい時代／(2) 採用戦略の抜本的見直しが必要な理由／(3) 採用の「新たな勝ちパターン」を確立しよう

## 4. 採用戦略企画の進め方

(1) 採用戦略を構成する6要素／(2) 6つの「方針定義」が採用戦略企画の手順となる

## 5. 「グランドデザイン」の進め方

(1) 目的と目標を設計する／(2) 採用の中期計画を設計する／(3) 採用の通年計画を設計する

## 6. 「コンセプトメイク」の進め方

(1) 解決したい課題を定義する／(2) 価値あるコンセプトの3つの必要条件／(3) コンセプトメイクに必要な四層構造／(4) 切り口を見出す「採用3C分析」

## 7. 「コミュニケーションデザイン」の進め方

(1) 採用コミュニケーションで陥りやすい症状とは？／(2) 「採用プロセス」「訴求ポイント」「評価ポイント」を定義する／(3) 各コンテンツで訴求・評価するファクターを定義する

## 8. 「コンテンツクリエイティブ」の進め方

(1) 「採用コンテンツ」とは何か？／(2) 「内製or外注or協創」の選択と考え方／(3) 常に「採用3C」の観点を意識する

## 9. 「インナーブランディング」の進め方

(1) なぜ社内への採用方針浸透が重要なのか？／(2) 「全社員・経営陣」と「コアリクルーター」それぞれへのアプローチ方法／(3) 「方針浸透」と「トレーニング」の具体的取り組み

## 10. 「プロジェクトマネジメント」の進め方

(1) 採用プロジェクトの全体像／(2) 「設計フェーズ」のポイント、「推進フェーズ」のマネジメント／(3) 課題に対処・解決するために必要なことは？

## ■ 増淵 知行（ますぶち ともゆき）：

1974年、栃木県生まれ。大学時代は新聞奨学生を4年間続け、社会の厳しさを楽しさをいち早く体験する。卒業後、リクルートグループの採用支援会社に入社。12年間で延べ400社以上のクライアントを支援し、多数のベストプラクティスを生み出す。「採用は組織変革の“手段”である」という信念のもと、人材育成や組織マネジメントまで踏み込んだ企業支援を続けてきた。2008年、ジャンプ株式会社を設立し、代表取締役に就任。中小・ベンチャーから大手まで、様々な企業の採用力強化に携わっている。



## ■ ジャンプ株式会社：

「働きたくなる会社を日本中に」をミッションに、「採用力の強化」に特化した事業を展開。独自の採用マーケティング技術で1社1社の独自価値を明確にし、戦略立案からインターンシップのプログラム開発、コミュニケーションツール制作、リクルーター研修などを提供している。

●住所：〒162-0845 東京都新宿区市谷本村町3-19 千代田ビル 4階 ●TEL：03-6280-7551 ●URL：http://jumpers.jp/