

# 「若者のUIターン」

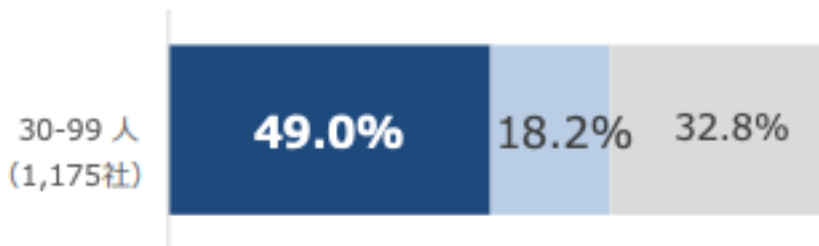
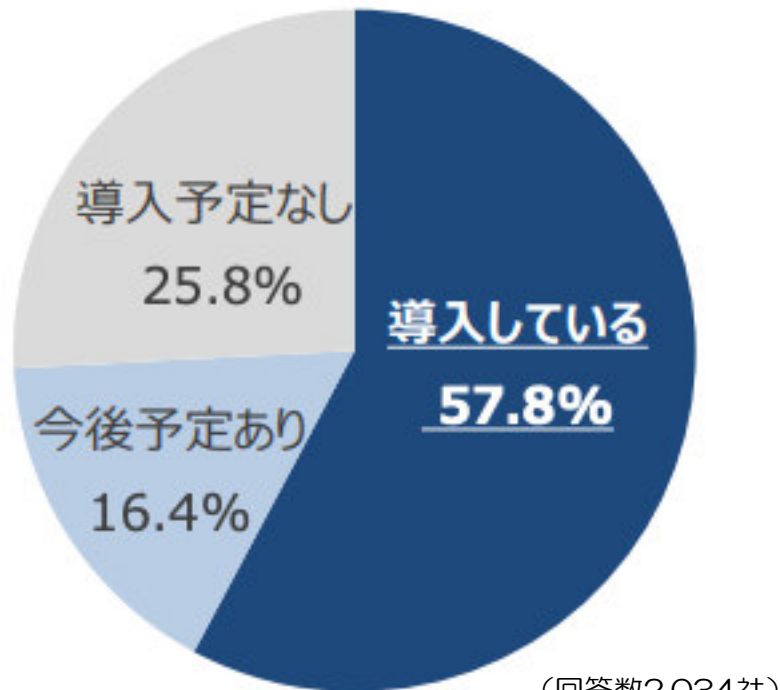
(株) クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原 正紀

- ・ (株) 沖縄QOL 代表取締役
- ・ (株) スマートバリュー (東証一部) 社外取締役
- ・ (一社) 留学生支援ネットワーク理事
- ・ (一社) 産学協働人材育成コンソーシアム理事
- ・ 高知大学客員教授・経営協議会委員
- ・ 成城大学非常勤講師



# コロナが変えた日本の経営

東京都調べ 2020年6月30日（基準日）  
対象 都内企業（従業員30人以上）



採用人数は抑えても、業績維持・向上のためには、一人当たりの生産性を高めることが不可欠に。

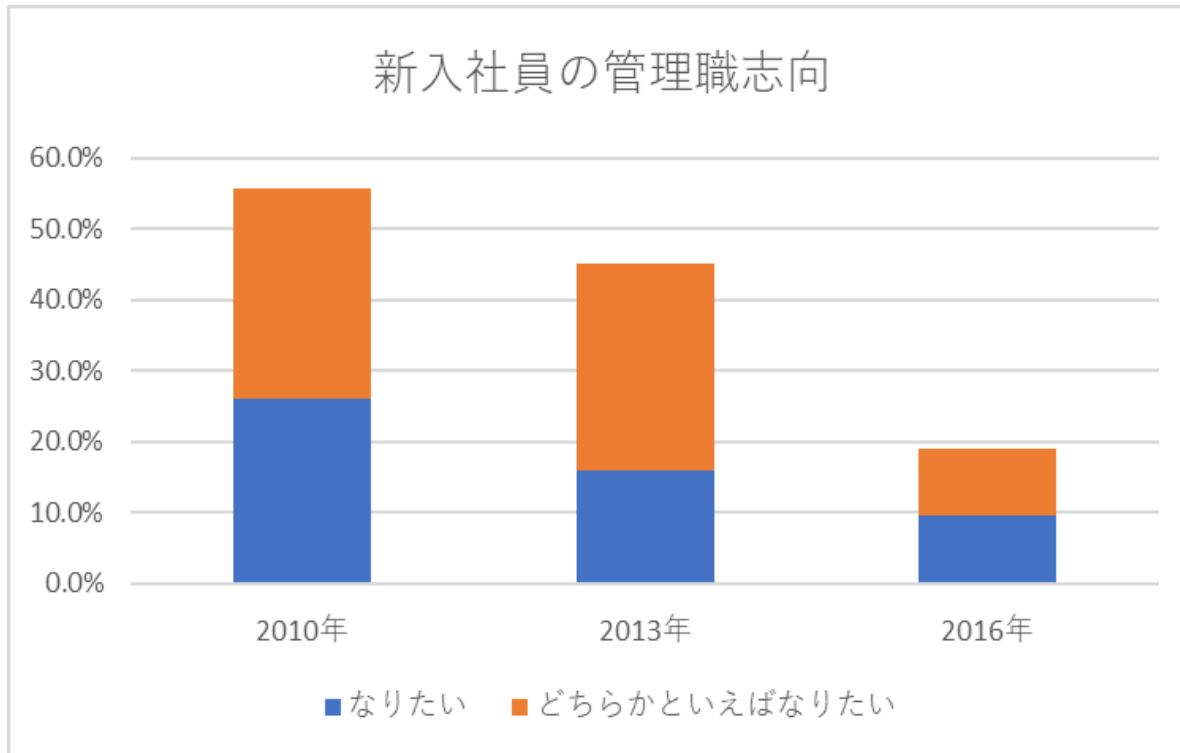
## ◆企業の対応

- ✓ 即戦力人材採用や外部人材との連携強化
- ✓ 社員の生産性向上  
ハード面:研修や育成  
ソフト面:コミットメントを引き出す  
エンゲージメント施策

# 出世したくない症候群

なぜ出世したくないか)

- ・ワークライフバランスでプライベートを優先に、副業などで活躍の場も広げたい。
- ・成長経済の終焉、見返りが期待できないし、下手に出世するとリストラされる。
- ・会社での出世以外に目的や自尊心が多様になっている。
- ・達成感の得られる現場・専門分野が好きで離れたくない。
- ・この会社に勤めているブランドさえあればいい。責任を負わされ残業も増える。
- ・出世という言葉が古臭く、キャリアアップという言葉に置き換わっている。



# 採用のDX(デジタルトランスフォーメーション)

◆採用の手法は進化しているが、根本は同じ。

1. いかにかに人材に出会うか(接点を作るか)
2. いかにかに選び入社させるか(選定 & 口説き)

◆従来型の「広告、求人票」での出会いが多様化。

1. データベースリクルーティング
  2. ソーシャルリクルーティング
  3. リファラルリクルーティング
- ➡ SNSつながり採用

◆さらに選び口説く工程もオンライン化が進展。

1. オンライン説明会
2. オンラインリクルーター
3. オンライン面接

# ソーシャルリクルーティングの特徴

## メリット

- シェアにより拡散されれば、求人メディアやエージェントを通さずに広く認知させることができる。
- 基本、無料で実施できるため、お金をかけずに実施できる。
- 広告ではないので、情報に信頼感が得られやすく、リアルな情報として認知される。
- (社員の顔・声、働く姿、オフィスの雰囲気、会社のイベント、など)
- リアルなコミュニケーションができるため、双方のミスマッチが防げる。
- 求職者のアカウントを通じて、求職者の情報を得ることができる。

## デメリット

- 運用するのに労力がかかるため、それなりの体制が必要になる。
- 自分たちで発信コンテンツを用意する必要がある。  
(写真、テキスト、社内協力者への調整など)
- 運用ルールを決める必要がある。
- あまりに放置されていると、逆にマイナスイメージにつながる可能性がある。
- SNS経由でのメッセージを受け付ける場合は、返信対応負荷がかかる。
- 配慮のない表現をすると、クレームや批判をうけて、炎上するリスクがある。

# オンライン採用のステップ

採用ステップの流れはほぼ同じで、オンラインを活用して実施  
全体的に活用する、部分的に活用するというパターンあり

採用ステップ	オンラインでの実施項目
1.採用準備	採用ニーズの把握、現場ヒアリング、採用目標の設定、 オンライン活用のインフラ整備など
2.採用戦略立案	採用目標を達成するための採用戦略立案、オンラインの活 用戦略とツール準備、スタッフの教育など
集める	
3.情報提供・エントリー	インターネット、SNS、オウンドメディア等の情報提供、 ホームページ、ランディングページによる受付
惹きつける	
4.人的接触・会社説明会	オンライン説明会（オンデマンド型、ライブ型）の実施、 オンラインリクルーター（単独、グループ）等の活動
選ぶ	
5.面接・選考	オンライン選考試験の実施（自社開催、他社委託）、 オンライン面接（単独、集団、GDなど）の実施
決める	
6.内定・フォロー	人事・リクルーターのオンラインフォロー活動、内定者の オンライングループ化、オンラインイベントの実施など