



採用活動は一般的に、「計画」「募集」「選抜」「フォロー」という4つのフェーズで進めます。ここでは、各フェーズで採用担当者が行うことを見ていきましょう

採用担当者のアクション

例

- 自社の現状を踏まえた採用戦略を立案する
- 自社なりの人材要件を定義する
- 採用計画人数を決める
- 採用の方法、スケジュール、実行者を検討するなど

Point

人材要件に合った求職者を採用するために、自社の採用について戦略とプロセスを設計する

例

- ナビサイトに求人情報を出す
- 自社の採用サイトを構築する
- 会社説明会を開催する
- 求職者からのエントリーを受け付けるなど

Point

どうすれば求職者に自社の選考を受けてもらえるか、工夫をこらす

例

- 応募者に適性検査を受検してもらう
- 面接シートを作成する
- 面接官を選ぶ
- 面接を実施する
- 応募者に内定を出すなど

Point

企業が応募者を選ぶと同時に、応募者に自社を選んでもらえるようにする

例

- 内定者に定期的に連絡する
- 内定者が社員と話す機会を設ける
- 内定者同士の懇親会を開催するなど

Point

内定者にとって、キャリアの決断をする重要な局面。自社を選んでもらえるように、内定者の決断を支援する

企業と求職者が出会い、企業が求職者を選ぶと同時に自社のことを選んでもらいます。企業と求職者がそれぞれ「入社してほしい」「入社したい」となった場合に、晴れて入社が決定するのです



採用活動の流れ

求職者の行動

キャリアに関する自己分析を進めつつ、どの企業の採用を受けるとよいか、作戦を練る。

いくつもの求人情報の中から選考を受けたい企業を見定めて、エントリーする。

採用面接などを通して、「自分が上手くやれている会社か」を見極める。

「本当に、この会社で自分は働きたいのか」を考え抜き、入社を決定する。

企業の行動

自社の人材要件を定義し、その要件に合った求職者を採用するための計画を立案する。

自社の求人情報を採用サイトを通じて求職者に知らせ、エントリーを働きかける。

応募者が働く上で望んでいることや応募者が持っているスキル・知識・態度を見極める。そして、応募者に内定を出す。

内定者に、自社への入社を確定してもらうための働きかけを行う。

フェーズ

計画

募集

選抜

フォロー

採用活動

入社 / 採用