

目次

1. データから見る超・人材採用難時代の到来 ..... 2P

2. 母集団形成採用の崩壊 ..... 3P

3. ダイレクトリクルーティングとは ..... 4P

4. IT で行なうピンポイント人材の獲得法 ..... 8P

5. 採用コンテンツ制作のポイント ..... 11P

6. 採用方法や制度の見せ方を考える ..... 12P

あとがき ..... 14P

はじめに

弊社はこれまで1000社を超える企業様へインターネット活用の支援を行って参りました。その支援の前提として、まずは自社があらゆる事業に着手し、そこで培ったノウハウや成功体験を元に、コンサルティングから販売促進ツールの制作、事業の一部運営代行などを行なうことをポリシーとしています。

これまで自社で立ち上げてきた事業は、コンサルティング事業・インターネット関連事業の他に、人材紹介業・住宅関連業・飲食業・ブライダル関連業・服飾販売業などがあり、その展開は多岐に渡っています。

特に人材紹介事業においては、独自のバリューアセスメント(価値観の適合分析)によって入社後の定着率90%以上の適した人材を発掘する他、求職者に一定のスキルを教育してから企業に紹介する「教育型職業紹介」を行ってまいりました。

その経験の中で独自に創み出した『次世代型の採用手法』を、この冊子では少しだけ公開させて頂きました。

もし具体的な実践方法などについてご関心があれば、以下の問合せ先にいつでもご連絡をお願い致します。

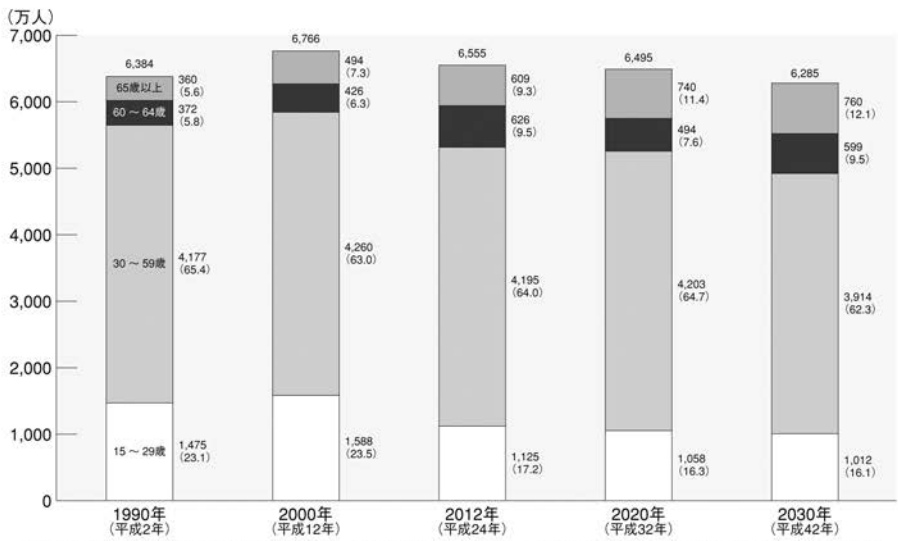
株式会社インターロジック 採用サポートお問合せ窓口  
TEL:082-297-1321 Email:info@interlogic.jp

1 データから見る超・人材採用難時代の到来

この20年間を振り返ると、バブル景気・リーマンショックなど大変大きな社会変動がありました。しかしいつの時代も「企業は人なり」は変わらない原理原則であり、より適した人材を採用し成長させることそのものが企業成長であると言っても過言ではないと思います。今年に入り総務省統計局が出した労働力調査によると、2030年には現在よりも**労働者数が10%程度減少**すると予測されています。2050年には現在6500万人の労働者数が4200万人に減少するとも言われています。

この数字を皆様はどのようにお考えになるでしょうか。少子高齢化は更に深刻な問題となっていく他、学生のアルバイト就業率の低下などが言われる中、各企業は企業経営を「人」の観点から考え直していかなければならない時代が来るものと思います。

図1 労働人口の推移



(平成27年版厚生労働白書より引用)