

01  
設計

02  
集客

03  
魅了

04  
判断

05  
育成

06  
環境

成果が出る新卒採用活動の基盤をつくる  
新卒採用戦略設計プログラム

# BUILD

実施方法 ▶ 対面

対象 ▶ 経営者・役員  
事業責任者・採用担当者

実施期間 ▶ 2日間

## こんな企業様におすすめです

- 1 | 初めての新卒採用で、  
何から取り組むべきかわからない
- 2 | さまざまな施策を講じているが  
連動性がなくバラバラ
- 3 | 自社に適した  
採用手法がわからない
- 4 | 採用の型をつくり  
PDCAを回したい

設計図なしに採用の成功は描けない！

人気  
サービス

# 新卒採用戦略設計

# BUILD<sup>ビルド</sup>

# とは？

新卒採用戦略設計「BUILD」は、5年のあるべき姿を見据え

「どのような人材を何名採用する必要があるのか？」を逆算。

ほしい人材を確実に採用するための「設計図」を描きます。

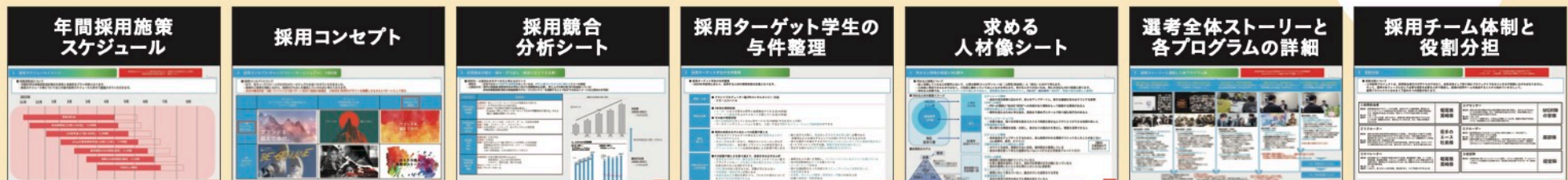
新卒採用戦略設計『BUILD』こそ、新卒採用のすべての基盤となるサービスです。

## ＼ BUILD を利用すると、こんな変化が見込めます！



2日間で新卒採用に必要な基盤を作り上げ、すぐに採用を開始できます!

資料を元に  
採用実施へ



# 貴社の新卒採用、うまくいっていますか？



採用活動に関するサービスは細分化・高度化が進んでいるものの、

**求める人物像から逆算した採用戦略・施策の立案ができていない企業が多いのです。**

社会情勢の変化に伴い新卒採用手法はますます多様化。

何でもかんでも手を出せばいいわけではなく、企業ごとの特徴や求める人物像によって

媒体や実施方法を取捨選択し、どのような採用ストーリーを描くかの検討が必須です。

新卒採用は、左記のように戦略的に考えるべき事項が数多く存在します。

無計画は失敗を計画するのと同じです。

**建築物を設計図なしに建てることあるでしょうか？**

巨大なスカイツリーにも、建て始める前に入念に練られた設計図があるはずだ。

成功する採用も、「まず、やる」のではなく勝つためのシナリオ設計こそが施策の第一歩です。

採用を成功させるには、

**13のステップを踏む必要があります。**

新卒採用は主に「設計」「集客」「魅了」「判断」「育成」のフェーズで構成されています。

自社の現状から10年後に活躍するであろう「採用したい人材」を明確にし、さらに自社や業界の強み・弱みから最適な施策を選ぶ必要があります。

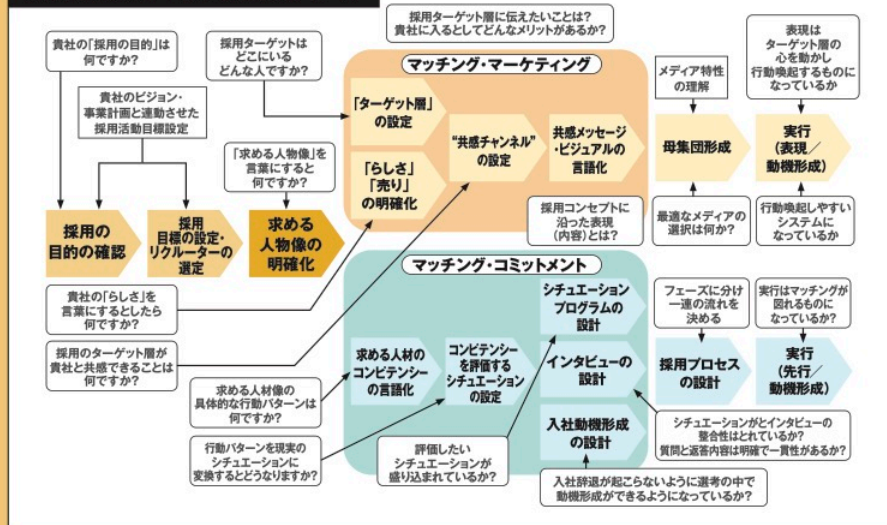
定着率にこだわり人員数稼ぎではない本質的な採用をする。

求める人物像から逆算した採用施策を立案する。

採用メッセージに一貫性を持たせる。

これらの条件が揃い、はじめて採用の成功が見えるのです。

## 採用戦略 13のステップ



●求める人材の意向性にマッチした魅力=USPを測定する  
 魅力は、従来の枠組みによるようなリーダーシップの  
 持つ主体的な人材を採用したいとしたときに  
 「弊社は経営基盤が安定してアットホームな会社です」  
 と伝えても響きません。それよりも  
 「弊社は熱い環境です。僕でもどんな人仕事任せ  
 任せられるフィールドがあります。20代で経営幹部も  
 目指せます。この方が響きます。」  
 どの企業にも数ある魅力、売り、魅力はあると思いますが、  
 その中でも、求める学生に訴求する魅力こそが、  
 響きつづける決め手になります。  
 この共通点のことを、マーケティング用語でUSP(Unique Selling Proposition)  
 と呼びます。思い入れたい人材に対して、自社の何も訴求すると相手に響くのかを把握していきましょう。

●自社のターゲット学生の属性や意向性、熱心度は何ですか？  
 <属性>大学・学部・専攻、27歳、所属している団体・サークルなど

<意向性>○○○会社で働きたい、○○○職種で仕事したい

<関心事項>研修、好きなこと、研究テーマなど

●自社の魅力の中で、上記ターゲットに響かせる魅力は何ですか？

●自社の魅力が生まれ、上記ターゲットに響く採用メッセージは何ですか？

<魅力の構成>  
 1. 主体的な人材を採用したい  
 2. 主体的な人材を採用したい  
 3. 主体的な人材を採用したい  
 4. 主体的な人材を採用したい  
 5. 主体的な人材を採用したい  
 6. 主体的な人材を採用したい  
 7. 主体的な人材を採用したい  
 8. 主体的な人材を採用したい  
 9. 主体的な人材を採用したい  
 10. 主体的な人材を採用したい  
 11. 主体的な人材を採用したい  
 12. 主体的な人材を採用したい  
 13. 主体的な人材を採用したい

経営の基盤となる  
“人材戦略”がたった7つの  
STEPで明確に!

# BUILD プログラム

貴社ならではの魅力を打ち出し、  
オリジナルの採用プロセスを構築します。

参加対象

経営者・役員  
事業責任者・採用担当者

※後継者、次世代幹部候補も参加されると効果があります。

STEP  
1



## 中小企業でも成功に導く 採用の原理原則を知る

- 数字で見る新卒採用マーケットの状況
- 新卒採用の意義や目的を定義
- 自社の採用活動の現状分析と共有
- 成功事例から学ぶ10の新発想
- 採用力を高める3つの掛け算
- 採用すべき「自動巻き人材」とは
- 採用担当者として必要な4つの確信と使命感

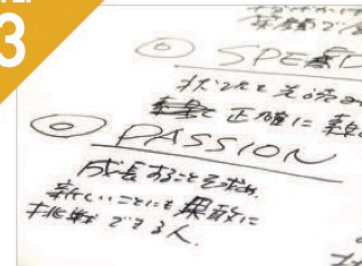
STEP  
2



## 会社の進むべき未来を明確にし 採用目標を設定する

- 採用活動のMission・Vision・Policyを整理する
- 自社の現状と5年後の未来を整理しイメージ共有する
- 事業計画に連動した人員計画を立てる
- 採用目標人数を明確にする

STEP  
3



## 求める人材を明確にし ターゲット戦略を検討

- 自社で活躍する人材像を定義し共有する
- 求める人材像の行動特性を明確化する

STEP  
4



## USP(独自の強み)を明確にし 自社の魅せ方を決める

- 採用ターゲットの志向性や求めているものを検討する
- 自社の強みを整理し魅力の再定義をする
- 求める人材にマッチした魅力=USPを選定する
- 採用コンセプトを基に求人広告の打ち出しを決定する

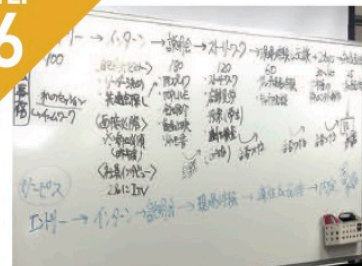
STEP  
5



## ターゲットと確実に出会える マーケティング手法を検討する

- 8つのマーケティング手法から最適な方法を選ぶ
- マーケティングコストを最適化する
- 各選考フェーズの数値計画を立てる

STEP  
6



## 説明会~内定承諾までの 選考フローを固める

- 選考フローのアイデア出しとプログラム内容の方向性を固める
- 選考スケジュールを立てる
- 良い会社説明会、悪い会社説明会のポイントを学ぶ

STEP  
7



## 経営陣・採用チームの 今後のアクションプラン を策定する

- 今後の行動計画を策定する
- 採用活動に必要な役割の分担を決める
- 今後の採用活動の疑問点を解消する

## BUILD 導入後期待できる効果

- ✓ 成長戦略に基づいた「採用すべき人材」が定義される
- ✓ 採用すべき人材に刺さる自社の打ち出し方が整理される
- ✓ 媒体情報を整理・分析しマーケティングプランが明確になる
- ✓ 進めば進むほど惹きつけられる選考フローの全体図が設計できる
- ✓ 経営者・幹部・採用担当で採用戦略の「共通認識」をつくれる

選ばれる理由

### 全国600社のコンサル実績を保有!

# 01

## 専門性の高さ

文系・理系、所在地、規模問わず多種多様な業界の支援実績を保有。一社一社に合わせた採用設計と実行支援をご提供しています。

# 02

## 最新トレンドを熟知

全国600社の支援実績をもとに、最新の採用トレンドを網羅。学生にとって目新しく飽きのこない選考プロセスを考案します。

# 03

## 未経験でも安心

自社を実験室として施策を実行し、成功した事例のみを提供。新卒採用未経験でも、成功への近道を歩むことができます。

# 04

## 網羅的な情報提供

母集団形成～内定承諾まで全フェーズの知識を保有。さらに属人的・暗黙的になりやすい人事ノウハウが、会社全体に蓄積されます。

# 05

## 新入社員の戦力化×定着化

戦力化×定着化を見据えた採用活動で、実際に成果が出せる人材を獲得。研修も種類豊富に取り揃え、育成基盤も構築します。

## 数多くのお客様が BUILD で採用戦略を設計されました



### 新卒採用未経験でも大丈夫。 学生に「選ばれる」を実感しました！

工業炉製造業 / 社員数40名 / 愛知県

初めて挑戦する新卒採用。ニッチな業界なこともあり学生に選ばれるか不安でしたが、緻密な戦略設計でミスマッチのない本質的な採用が実現できました。さらに内定を出すことがゴールではなく、入社後の活躍まで見据えて設計くださったのが助かりました。「新卒採用もやってるんですね!」とお客様からも好反応をいただき、会社としての信頼性も高まっています。

### 新卒採用未実施 ➡ 初めてにして5名採用!

- 採用メッセージを尖らせたことで、「ここで働きたい」と大手に競り勝つ。
- 設計を任せ、豊富なノウハウで理系人材も無事獲得。
- 初めは新卒採用に不安がっていた社員も徐々に育成へのめりに。



### 採用設計に社員を巻き込み 社内に主体性が生まれました!

建設業 / 社員数37名 / 東京都

過去はトップダウンで採用を行なっていましたが、今回の BUILD 実施の際には、経営幹部だけではなく今後を担う現場社員も巻き込んだことで、活発な話し合いが実現。豊富な知見でリードしてくださったので、いろいろな立場からの意見も最終的にはきれいに1つにまとまりました。採用後は既存社員が主体性を発揮するようになり、新卒採用の副次的効果を感じています。

### 毎年2名採用 ➡ 2023年卒11名採用!

- 営業兼施工管理職から事務職まで幅広い人材の獲得に成功。
- 11人の迎え入れる体制をスピーディーに構築しようと、既存社員も協力的に。

