

# PCSA アクションレポート（人事問題研究部会）

平成 30 年 1 月版

## 第 166 回人事問題研究部会 第 10 回女性活躍推進情報交換会

- 開催日時 平成 30 年 1 月 12 日（金）  
開催場所 PCSA 会議室  
出席人数 講師 1 名、部員 5 名、正会員オブザーバー 10 名、オブザーバー 2 名、合計 18 名  
出席者
- <講師>  
田代 明久 様 株式会社パフ 専門役員
- <リーダー>  
志賀 健太郎 株式会社ニラク 人財開発部 人事労務グループ マネジャー
- <サブリーダー>  
木内 克宏 アメニティーズグループ（株式会社パンドラ） 組織戦略部 次長
- <部員>  
峰元 勇作 株式会社ヒカリシステム 市川駅前店 ストアマネジャー  
中澤 直樹 アメニティーズグループ（株式会社アメニティーズ） 組織戦略部 次長  
鈴木 崇之 株式会社三永 人事総務部 人事総務課 課長
- <正会員オブザーバー>  
谷口 敦史 株式会社ダイナム 人材開発部 採用担当リーダー  
田島 里美 株式会社ニラク 人財開発部 キャリア開発グループ  
早川 渉 株式会社ニラク 人財開発部 キャリア開発グループ  
白井 佑実 夢コーポレーション株式会社 経営企画室 人事企画担当  
内堀 克彦 株式会社合田観光商事 人材開発部 次長  
新山 靖之 株式会社セントラル伸光 人事部 主任  
鈴木 愛美 株式会社セントラル伸光 人事部 担当  
窪田 裕史 アメニティーズグループ 組織戦略部 課長  
吉野 亜衣子 アメニティーズグループ 株式会社パンドラ 組織戦略部 係長  
堀口 憲一 アメニティーズグループ 株式会社パンドラ 組織戦略部 主任
- <オブザーバー>  
武田 幸久 様 株式会社マルハン 人材開発部 部長  
高橋 斉将 様 株式会社マルハン 人材開発部 チーフ

## 第 166 回人事問題研究部会

### 1) 12 月 第 3 回女性活躍推進情報交換会 振り返り

<感想>

- ・参加者からは好評。グループワークでは時間が足りないというご意見を頂いた。
- ・参加者同士の横のつながりという点で良い機会を提供できたと思う。

- ・業界誌にプレスリリースを出し、フジサンケイビジネスアイの紙面と遊技産業の WEB 版に掲載された。
- ・年 1 回ペースで来期も継続していければと考えている。

## 2) 1 月 第 10 回新卒採用情報交換会について

- ・昨年に引き続き、株式会社パフの田代様にインターンシップから選考対応までをテーマにご講演いただく。
- <スケジュール>

PM1 : 00~PM2 : 00

**<第 1 部> 講演『インターンから選考対応まで。』**

**学生に好印象を持ってもらうための効果的な採用広報施策』**

講師：株式会社パフ 専門役員 田代 明久 様

※事例紹介タイム・質疑応答・休憩含む

PM3 : 15~PM5 : 00

**<第 2 部> グループワーク 情報共有**

PM5 : 30~PM7 : 30

**<情報交換交流会> ザ キッチン サルヴァトーレ クオモ 銀座 にて**

## 3) 来期人事部会 日程確定

- ・来期も今期と同様に毎月第 2 金曜日の開催日を確定させた。

2018年 4月13日（金）

5月11日（金）

6月8日（金）

7月12日（木）～13日（金） ※拡大部会

8月3日（金）

9月14日（金）

10月12日（金）

11月8日（木）～9日（金） ※拡大部会

12月14日（金）

2019年 1月11日（金）、

2月8日（金）

3月8日（金）

## 4) 来期活動計画策定

- ・拡大部会開催を 7 月 12 日（木）～13 日（金）、11 月 8 日（木）～9 日（金）に決定。

<拡大部会案>

- ・北海道 合田観光商事株式会社 訪問。女性活躍推進情報交換会を同時開催。
- ・福島県 株式会社アポロガス 訪問。ユニークな研修をいくつも実施している。
- ・愛知県 めいほうぐるーぷ 訪問。女性活躍推進活動。託児所。
- ・大阪府 社労士セミナー & 店舗見学。株式会社ワイズシャイン様 大阪支社。
- ・大阪から西の地域。
- ・他業種、以前に行った石屋製菓が良かった。

・部会后、部員に来期活動計画をアンケート実施。拡大は行き先のアンケートを実施する。

## 5) 次回開催

平成 30 年 2 月 9 日（金）

PCSA 会議室

午前 11 時～午後 3 時

# 第 10 回新卒採用情報交換会

<第 1 部> 講演 『インターンから選考対応まで。 学生に好印象を持ってもらうための効果的な採用広報施策』

講師：株式会社パフ 専門役員 田代 明久 様

<概要>

### 「2018 採用」

内定出しは 5 月の中旬と予測。企業の求人倍率は 1.78 倍だが、更に 300 人未満だと 6.45 倍まで伸びると予想。苦しいのは外食産業、建設建築、サービス業。

学生の内定率 1 人 2 社程。6 月 1 日時点には 60 パーセント相当が内定を受けている。

インターンシップがスタンダードになってきた。以前は意識高い学生が多かったが、今は、参加していなければ心配されるレベル。

インターンシップのタイプは、1 月～2 月開催で半日と 1 日増えた。逆に長いインターンシップが減った。

企業もインターンシップと選考を結びつけており、学生も 86%はインターンシップを必要と考えている。

### 「2019 採用」

インターンシップの受付企業が増えている。インターンシップだけでなく、学生と早期に触れられる手法が更に増える。2018 年 6 月 1 日時点の内定獲得率は 7 割を超える可能性がある。

内定者を通じたインターンシップへの誘い、全社あげての採用活動も増えてきている。

学生がその会社に入りたいと思ったきっかけは、担当者、先輩社員、面接官などの直接接点が非常に重要。

「話す」という 1 次接触がポイント。

2019 採用も学生優位の超売り手市場は継続。

学生が企業研究で見ているのは、業界、社風、企業文化、仕事内容。10 年変わっていない。

就職活動中に知りたい情報のポイント、かつ決め手になるのは、仕事内容、人間関係、仕事のやりがいの 3 点。

### 「採用ツールの役割を再検討」

採用ツールを学内セミナーや合同企業説明会、会社説明会それぞれにマッチしたものに少しずつ変えていくべき。

早期ツールにはあまり事細かに書くよりは、ワンメッセージなどにした方がキャッチが良い。採用パンフレットは、詰め込みすぎない方が良い。ストーリー性があるとか、流れがある方が良い。現在では「網羅性はホームページ」、「イメージ訴求はパンフレット」と以前とは逆の傾向が顕著。

魅力的なコンテンツとは、能動的に参加できるかどうか、知的な好奇心を揺さぶるかどうか、価値観のフィット感があるか、就職活動に役立つか、参加して自慢できるか、未来につながっているか、自社らしさがあるか。

事例を紹介する。SEIKO、企業の正しい見方、正しい質問力アップセミナー、先輩社員への質問を実施。

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命、健康になる方法セミナー、生き残れる企業になるために「健康志向企業」「家計簿アプリ」などを実施していることを説明。営業の話はなし。情報の出し惜しみをして次につなげている。イ

インターンシップでは営業体験、支店長の業務体験などを体験。

大東建託、仕事理解ワークショップなどを実施。

コジマ、提案型の接客体験等を実施。

直接接点で行うべき事。インターンシップの役割とは、まずは面白そうだという興味付け。学内セミナーや合同説明会の役割は、印象を強く残し次へとつなげる。自社説明会の役割は、他社と比較して優れた強みを実感してもらおう。

興味を持たせ能動的に理解させ、最後に共感をさせて働きたいという意欲を持たせて選考フェーズに進みたい。

## <第2部> グループワーク 情報共有

3グループに分かれて講演内容、各社の新卒採用に関して情報を共有した。

### <チームA>

中澤 直樹 部員（株式会社アメニティーズ）

谷口 敦史 オブザーバー（株式会社ダイナム）

早川 渉 オブザーバー（株式会社ニラク）

白井 佑実 オブザーバー（夢コーポレーション株式会社）

高橋 齊将 オブザーバー（株式会社マルハン）

「ツールの再検討や有効活用について、実際に活動しているスタッフが、セミナーの内容を熟知しているのが重要だと認識した。」

### <チームB>

鈴木 崇 部員（株式会社三永）

田島 里美 オブザーバー（株式会社ニラク）

新山 靖之 オブザーバー（株式会社セントラル伸光）

吉野 亜衣子 オブザーバー（株式会社パンドラ）

武田 幸久 オブザーバー（株式会社マルハン）

「他社の採用の情報共有と、入社後のフォローについて話した。今年早速使いたいのは、ケーススタディ。体験型のコンテンツを実施したい。パチンコというイメージだけで想像しているだけの学生に、実際のような部署や仕事を体験してもらってイメージとのギャップに気づいてもらうのは非常に良いのではと考えた。また、説明会などを全て「点」で考えてしまっていたと感じた。」

### <チームC>

峰元 勇作 部員（株式会社ヒカリシステム）

内堀 克彦 オブザーバー（株式会社合田観光商事）

鈴木 愛美 オブザーバー（株式会社セントラル伸光）

窪田 裕史 オブザーバー（株式会社アメニティーズ）

堀口 憲一 オブザーバー（株式会社パンドラ）

「今年度の新卒採用で、大学との関係強化を実施してみたところ、意外に感触が良かったという事例を聞いた。来年度では、6月1日までに内定出しという事で認識を新たにしたい。ツールについてはレジユメ記載の7つのポイントで再確認しようと考えている。」

以上