

特集●採りたい人材を採用するには ―企業の採用戦略の現在―

時代の流れとともに組織のあり方が変わってきてても、「採用」が人材を得るための中心的方法である限り、企業にとって採用選考が重要であることには変わりありません。

しかしながら、厳しい経営環境下で採用数を抑えたり、数多くの応募者の中から「厳選採用」を行う企業が多い中、実際に「どうすれば本当に自分たち組織の求める人材を採用することができるのか」に頭を悩ませる人事担当者は少なくありません。人材要件を明確化し、選考方法・評価基準等を決定していく上で、先を見据えた戦略として採用計画を進めるための考え方、手掛かりなどを探ります。

CONTENTS

特集 採りたい人材を採用するには	巻頭言 厳選採用時代の人材採用戦略 3 ―企業はいかにして「いい人」を採るか― 株式会社三菱総合研究所 経営コンサルティング本部研究部長 木村文勝
	実務のポイント 採用担当者が押さえておくべきポイントとは? 6 株式会社アタックス・ヒューマン・コンサルティング 取締役副社長 中小企業診断士 社会保険労務士 稲垣謙二
	採用担当者に聞く 仕事をしっかり理解してもらえるような採用活動を行いたい 8 協和発酵キリン株式会社 人事部人材開発グループ マネージャー 小林晋二氏
	施策 新卒者支援施策の更なる充実について 10 ―新卒者を対象にトライアル雇用を行う事業主の方への奨励金、 新卒枠で既卒者を採用する事業主の方への奨励金を創設します!― 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室
	論考 採用ツールとしての適性検査 12 ―その理念、メリットと留意点― 独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員 松本純平
	連載 社会人に VRT を受けていただきました 16 「旬香みつや」店主 料理人 小長光史也さん
	しごとインタビュー 18 小学校教諭 三戸部えみ子さん
	わが社の人材開発 20 資格の取得に力を入れ、技術・技能の向上を目指す 三進工業株式会社
	企業研修の現場から 2-3 21 「その時点で必要な知識」だけでなく 食品メーカー人事部長 山田尚登
	キャリアセンター通信 22 東京女子大学／島根大学
連載	キャリア指導の現場から⑨ 24 若者の働く場がない!! 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕
	スクールカウンセラー風便り 第11回 25 心の自律性 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦
	キャリアカウンセリングの現場から 17-3 26 仕事に対する“意識”を高める（高校生編）① ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔

