

2026/07/15

7つの『やらない勇気』が 採用活動を劇的に変える

採用戦略セミナー

マンパワーグループ株式会社共催ウェビナー

7つの『やらない勇気』が 採用活動を劇的に変える

2026.07.15

Sherpa Partners株式会社
代表取締役 坂本 宙彌



Agenda



ManpowerGroup®

- ・ **登壇者紹介**
- ・ 本日のセミナーの主旨・要約
- ・ 日本の雇用・採用状況をめぐる全体感
- ・ 7つのやらない勇気とは
- ・ まとめ
- ・ 質疑応答

登壇者紹介—概略



略歴

早稲田大学政治経済学部卒業後、採用・人事領域にて各社で計13年の経験を積み、2025年7月独立&10月にSherpa Partners株式会社を起業。
社員数名のスタートアップから日系上場企業・従業員数8万人の外資企業まで多様なクライアントの採用支援を実施。
転職エージェント、採用ツール開発、事業会社人事、RPOと各側面から採用に関わってきた経験を活かした支援を実施。

専門分野

- ・ 有料職業紹介事業（許可番号：13-ユ-319547）
 - ↳ 採用・キャリア・人事領域に特化した採用・キャリア構築支援
 - ↳ サイバーセキュリティ領域に特化した採用・キャリア構築支援
- ・ 採用コンサルティング・ブランディング支援
- ・ 採用オペレーション支援
- ・ キャリアコンサルティング・キャリアコーチング
- ・ HRビジネスアドバイザー

保有資格

- ・ 国家資格キャリアコンサルタント
- ・ 外国人雇用労務士
- ・ 人的資本経営検定® BASIC
- ・ メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種
- ・ G検定



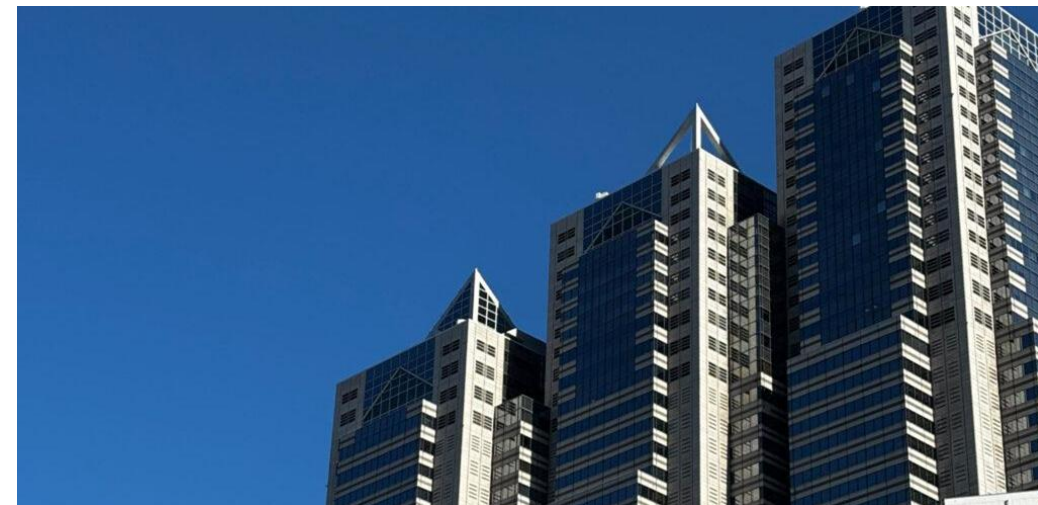
よく子供を担いで山に登っています

 Lit.Link



登壇者紹介 - 企業概要

会社名	Sherpa Partners株式会社 Sherpa Partners Co., Ltd.	
所在地	〒163-1030 東京都新宿区西新宿3丁目7-1 新宿パークタワー N棟30F 3-7-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku Park Tower N Bldg. 30F, Shinjuku-ku, Tokyo	
法人番号	8011101113491	
インボイス登録番号	T8011101113491	
代表者	坂本 宙彌 Hiroya Sakamoto	
設立	2025年10月1日(9月決算)	
資本金	4,000,000円(2026年1月31日現在)	
従業員数	10名(業務委託メンバー含む)	
所属団体	東京商工会議所 / 公益社団法人 新宿法人会	



本社オフィス(新宿パークタワー)

事業内容

- 有料職業紹介事業(許可番号: 13-ユ-319547)
- 採用コンサルティング/採用ブランディング支援
- 採用オペレーション支援
- キャリアコンサルティング・キャリアコーチング
- HRビジネスアドバイザー



会社HPはこちら

事業概要

採用・キャリア・人事領域において多角的なサービスを提供

✓ 有料職業紹介事業（転職エージェント）

採用・キャリア・人事領域に特化した人材紹介サービスを提供。サイバーセキュリティ領域にも対応（許可番号：13-ユ-319547）

✓ 採用コンサルティング・ブランディング支援

採用戦略の立案から雇用ブランディングまで一貫して支援。
企業の魅力を最大化し、優秀な人材の獲得を実現します。

✓ 採用オペレーション支援（採用代行）

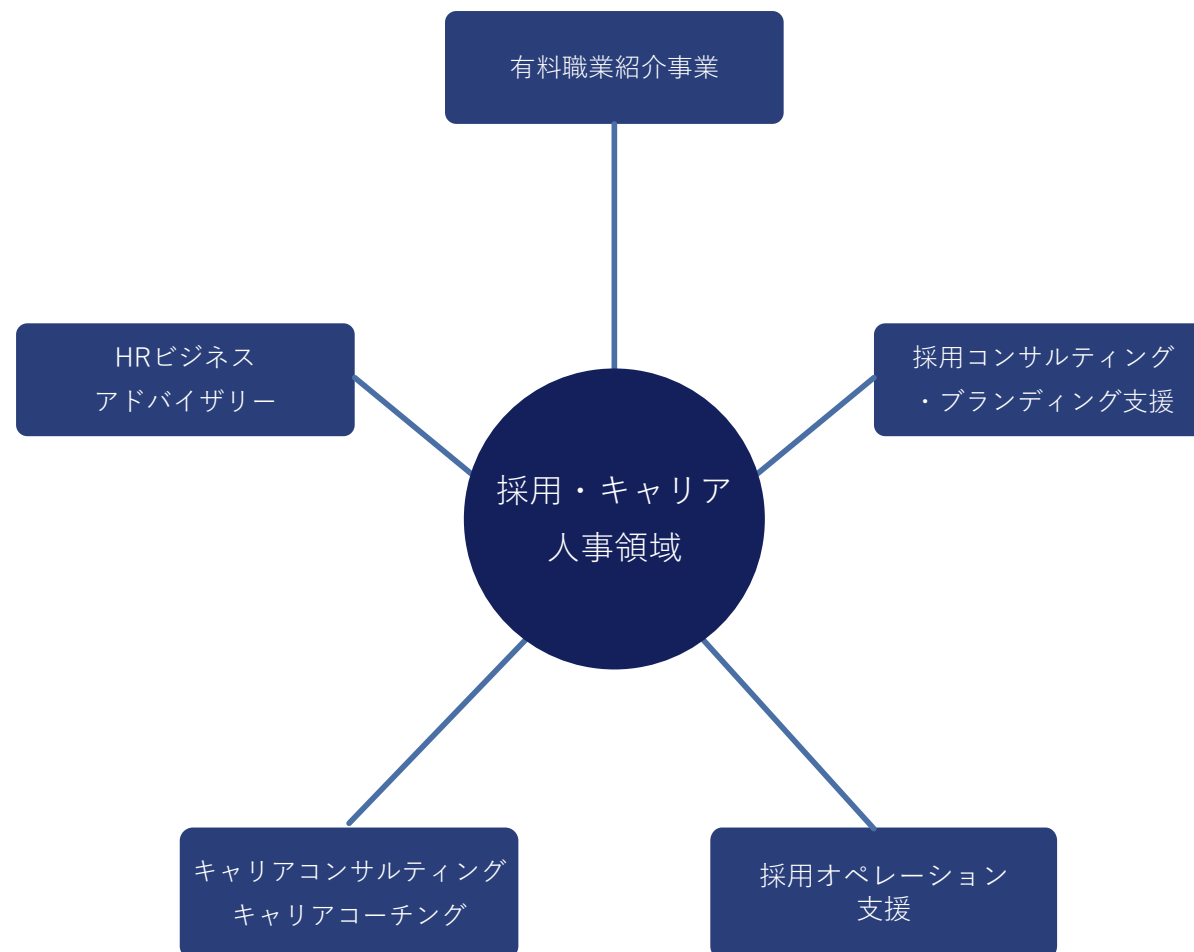
採用プロセスの設計・運用・改善を包括的にサポート。
効率的な採用体制の構築と、選考品質の向上につなげます。

✓ キャリアコンサルティング・キャリアコーチング

個人のキャリア形成を専門家としてサポート。
自己理解を深め、目標達成に向けた具体的な行動計画を共に描きます。

✓ HRビジネスアドバイザー

人事・採用領域の事業者様に対し、独立支援や事業開発のアドバイザーを行い、戦略・戦術の構築を支援します。



登壇者紹介ーこの仕事で目指す世界

社会・市場の歪みを、正す。

「歪み」によって苦しい思いをする人を減らしたい。

採用・キャリアの領域においては・・・

● 求職者は

自分の能力を最大限に発揮し、
人生の手綱を自分で握れる状態へ。

&

● 企業は

採用・キャリアのスペシャリストが増えていき、
能力を最大限発揮させるパートナーになる状態へ。



もっと生きやすい社会の構築へ

仕事と余暇という二元論をアップデートし、結果として経済成長にも寄与していく。

Agenda

- ・ 登壇者紹介
- ・ **本日のセミナーの主旨・要約**
- ・ 日本の雇用・採用状況をめぐる全体感
- ・ 7つのやらない勇気とは
- ・ まとめ
- ・ 質疑応答

本日のセミナーの主旨・要約

いま採用の現場で起きていること

限られたリソース

人・時間・予算に制約のある中での採用

×

過酷な採用競争

人手不足・売り手市場で競争は激化の一途



勝ち抜くために必要なのは

創意工夫に基づく「**引き算の採用活動**」

「何をやるかではなく、**何をやらないか**」

を合言葉に、採用競争を乗り越えていきましょう

Agenda



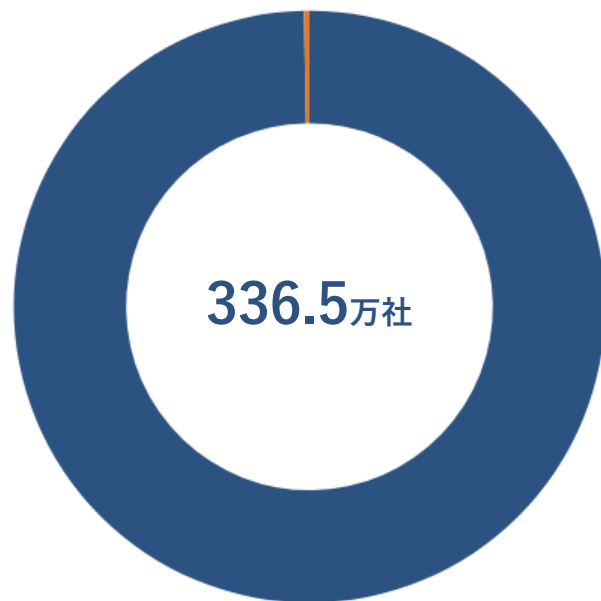
ManpowerGroup®

- ・ 登壇者紹介
- ・ 本日のセミナーの主旨・要約
- ・ **日本の雇用・採用状況をめぐる全体感**
- ・ 7つのやらない勇気とは
- ・ まとめ
- ・ 質疑応答

日本の雇用・採用状況をめぐる全体感

日本企業の99.7%が中小企業

企業数ベース



■ 中小企業 99.7% ■ 大企業 0.3%

雇用（従業者数）ベース

約7割

日本の従業者の約7割
(69.7%・約3,310万人) は
中小企業で働いている

規模別の内訳（2021年）

区分	企業数	構成比
大企業	約1.1万社	0.3%
中規模企業	約53万社	—
小規模事業者	約304.8万社	—
中小企業 計	約336.5万社	99.7%

※「会社＋個人事業者」の合計。金融・保険業等を除く区分。中規模・小規模の構成比は非公表。

日本の雇用・採用状況をめぐる全体感

採用・人手不足は経営の**最重要課題**

52.6%

の企業が人手不足を実感

正社員・非正社員いずれか不足
(2024年12月)

51.4%

が正社員不足

過去最高水準 (2025年4月)

342件

人手不足倒産 (年間)

調査開始以降の過去最多
2年連続更新 (2024年)

39.0%

が業績下振れ要因に挙げる

「人手不足の深刻化」
が2年連続トップ

日本の雇用・採用状況をめぐる全体感

なぜ採用が難しくなっているのかー共通の構造要因

1

少子高齢化＋国際化が進む労働市場

そもそも労働人口が減り続けており、また海外企業との採用競争も激化している状況（特に専門職での競争激化が顕著）

2

採用活動の複雑化・難易度UPおよび必要工数の増加

労働市場の変化による待ちから攻めの採用への戦術転換、採用手法・採用ツールの多様化、個別化対応によるプロセスの煩雑化など

なぜ採用が難しくなっているのかー中小企業特有の構造要因

1

認知度・ブランド力の不足

- ・ 自社の求人がターゲット層の目に触れず、魅力が伝わりにくい
- ・ 数多の求人の中でどうしても知名度負けしてしまう

2

待遇・福利厚生の余力差

給与（入社時、昇給幅双方）・福利厚生・キャリアパスで見劣りし、不利な立場に置かれやすい

人材確保は規模を問わない共通課題だが、競争条件の差により中小企業ほど影響が深刻化しやすい。

Agenda



ManpowerGroup®

- ・ 登壇者紹介
- ・ 本日のセミナーの主旨・要約
- ・ 日本の雇用・採用状況をめぐる全体感
- ・ **7つのやらない勇気とは**
- ・ まとめ
- ・ 質疑応答

本題に入る前に

楽するわけではない

「やらないこと」は必ずしも楽することにはならない

+

短期的にはむしろ大変

改善・修正・変革を伴うため、負荷が増えることも多い



成否を分けるのは

採用担当者が「**Change Agent**」の役割をどれだけ社内で担えるか

採用活動起点で、事業・組織・経営を変えていきましょう！

本題に入る前に

● 3つの階層 | 採用活動での例

戦略

何をやるか・やらないかを定める

例: そもそも採用すべきか / 誰を狙うか / 何を捨てるか

戦術

どう戦うかを定める

例: チャンネル選定 / 求人票・訴求の設計 / 選考プロセス設計

戦闘

決めたことを日々やり切る

例: スカウト送信 / 面接 / 日程調整などの実行量と質

上流

下流

上流(戦略)の質が、下流(戦術・戦闘)の成果の上限を決める

● 成果創出の要は戦略

$$\text{成果} = \text{戦略} \times \text{戦術} \times \text{戦闘}$$

戦略がズレていると

$$\begin{array}{ccccc} \text{戦略} & & \text{戦術} & & \text{戦闘} \\ \times & \times & \odot & \times & \odot & = & \text{成果は} \\ & & & & & & \text{出にくい} \end{array}$$

戦術・戦闘をどれだけ頑張っても、努力が空回りする

戦略が合っていると

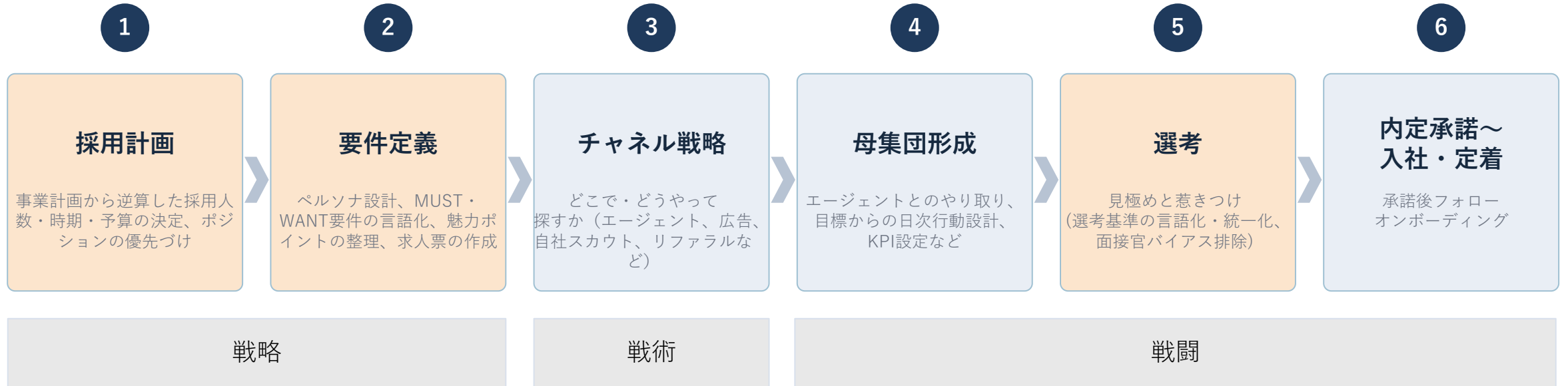
$$\begin{array}{ccccc} \text{戦略} & & \text{戦術} & & \text{戦闘} \\ \odot & \times & \bigcirc & \times & \bigcirc & = & \text{成果に} \\ & & & & & & \text{直結} \end{array}$$

同じ努力量でも、努力・頑張りがそのまま成果になる

一番重要なのは、やはり戦略

戦略の誤りは、戦術・戦闘では取り返せない。 だからこそ、まずは前提を疑い上流から再検討するのが王道。

採用プロセスの全体像



全ステップに横串で関わってくるテーマ

採用ブランディング

- ・採用文脈で自社の広報・PR戦略を見直し・拡張していく
- ・自社の独自性、バリュープロポジションの整理・言語化
- ・採用ターゲットを意識したHPの見直し、コンテンツの作成・発信

採用担当・面接官トレーニング

- ・日々アップデートされていく採用手法、状況が変化していく労働市場に遅れを取らないために、常に「在り方」「情報」のアップデートが必要
- ・限られた時間の中で、見極めつつ、相互理解を深め、魅力づけする行為は学習によって後天的に身に付けられるスキル

7つのやらない勇気

戦い方を変える（戦術）

- 1 現場の採用要件をそのまま受け取らない
「若くて、優秀で、年収を出さなくても来てくれる人」は存在しない
- 2 万人受けする求人票を創らない
全員に好かれる必要はない
- 3 聞こえの良いことだけを言わない・伝えない
AI新時代においては、生々しさ・リアリティがキーワード
- 4 面接は評価の場であるという考えを捨てる
超売り手市場の今、企業側が上から目線で見極める時代は終わった

前提を疑う（戦略）

- 5 自社だけで戦わない
無理して全て自分でやろうとしないで使えるものは使う
- 6 正社員で採るべきかを疑い、最適な手段を選ぶ
多様化する働き方の中で正社員はあくまで一選択肢にすぎない
- 7 本当に採用・増員する必要があるかを問う
そもそも、に立ち返る問いかけこそ、物事を動かす

7つのやらない勇気ーNo.1

採用のプロとして労働市場を踏まえ、本当に必要な要件だけに絞るー「足す」のではなく「削る」勇気。
現場の採用要件をそのまま受け取らない

●考え方の背景 | なぜ削るのか

1

現場の要件は理想像の寄せ集め

MUSTとWANTが未分化のまま、ついつい全部入りになる。結果、過剰な要件になってしまったり、身の丈にあっていない条件になってしまう。

2

過剰な要件が増えるほど母集団はゼロに近づいていく

市場にいない人材を探し、応募ゼロのまま時間とコストだけが溶ける
供給のない要件は、何人募集しても埋まらない

3

採用担当は要件を適切な形に創り変えることで価値発揮できる

事業の目的・組織状況、採用背景、市場動向に立ち返り、本当に必要なMUST要件だけに絞り、ペルソナを明確化していく

●実際にやること | 採用担当のアクション

1

背景まで遡って確認し、要件を具体化させていく

・採用背景を事業課題レベルまで分解し、解きたい課題・取り組みたいテーマを特定する
・曖昧な「即戦力」「コミュ力」といった表現を具体的な行動レベルに翻訳し、採用部門と握り直す
「そのポジションのミッションを、一文で言うとは何ですか?」
「『コミュ力がある』とは、誰と・どんな場面で・何をしている状態ですか?」

2

MUST / WANT / NICE に仕分ける

入社時点で本当に必須のものだけをMUSTへ。育成・入社後習得が可能なものはWANTに落とす
「逆に、これだけは絶対に譲れない1つを選ぶとしたらどれですか?」

3

マーケットリサーチを実施し、数字で示す

要件と供給のギャップを可視化
「全要件を満たす人材は市場に何人しかいないようなので決まるのに1年かかります」
「この要件がなくなれば母集団〇名になるので3ヶ月で決定できる可能性があります」

結論 : 過剰な要件をそのまま市場に出さない＝削る勇気こそが介在価値。

7つのやらない勇気 No.1_ケーススタディ

要件を「8→3」に絞り、母集団形成の質と量の改善を実現

ケース SaaS企業／新規プロダクトの営業マネージャー採用 ― 当初要件は **MUST 8項で全部入り**。
1ヶ月募集して応募2名・書類通過0という状態からのスタート。

● 実際のアクション

1

背景を確認し、要件をそのまま受け入れない

本質は「プレイングマネージャーとして成果創出をリードできる人」。英語・SaaS経験・領域知識などは入社後に十分キャッチアップ可能と判明、現場と合意取得

2

市場を見て、勝てない条件で戦わないとすぐに判断

全要件マッチは市場にごく少数かつ競合多数であると判明。MUSTを「無形セールス+マネジメント経験者+IT分野」に絞ると母集団は10倍に

3

進めながら更に削れる要件を明確化

学歴や転職回数、直近在籍年数などの現場のこだわりを徐々に取り除き、本当に必要な要件だけで判断してもらうように対話を重ねる。

● Before → After

項目	Before	After
MUST要件	8 項目	3 項目
応募（母集団）	2名 / 1ヶ月	20名 / 1ヶ月
書類通過	0 名	8名
内定承諾	0 名	1名（2.5ヶ月）

総括

要件を「削った」ことで、母集団の量と質が同時に改善。また削る過程で現場も必要な人物像をより明確化でき、選考基準の明確化にも寄与。

7つのやらない勇気ーNo.2

万人受けする求人票を作らず、ターゲットを絞り込む勇気。
万人受けする求人票を創らない

●考え方の背景 | なぜやめるのか

1 万人向けは「誰の心にも刺さらない」

八方美人の求人票は記憶に残らずスルーされる。

2 「万人受け」は思考停止の裏返し

誰にでも刺さる求人票は一見気持ちが良い。でもそれは解像度をあげられていないから。削ぎ落とす、絞り込むところに採用担当の存在価値がある。

3 応募数が多い方がいいというわけではない

追いかけるべきはマッチしない多数の応募よりも、マッチする少数の応募

●実際にやること | 採用担当のアクション

ターゲットを絞り、その「Aさん」の解像度を徹底的に上げる

- 1 現職・志向・不満まで、欲しい人物像を具体的に描き切る
「今の会社に、何の不満を持っていそうですか？逆に何に満足していて動かないのでしょうか？」
「Aさんが当社に入社するメリットや、魅力に感じる点は何だと思いますか？」

ターゲット求職者の意思決定基準から訴求を構築する

- 2 その人が何を基準に意思決定を行うのか仮説を組み立て、訴求の順番を設計する
「Aさんが複数社から内定をもらったとき、最後は何で決めると思いますか？」
「その基準のうち、うちが競合他社に勝てるものはなんだと思いますか？同じく負けるものはどれになりそうですか？」

汎用フレーズを削る

- 3 「アットホーム」「成長できる」など誰にでも言える言葉を捨てる。もっと具体的な状況や背景、理由を描き切る。
「誰が・どんな経験を経て・何ができるようになった実例はありますか？」
「『アットホーム』だと感じた具体的な出来事を1つ挙げるとしたら？」

結論 : 「全方位に好かれる」より「一人に深く刺す」。母集団は量より質と歩留まりで設計する。

7つのやらない勇気ーNo.2_ケーススタディ

「全方位」をやめターゲットを絞り込み、歩留まり向上を実現

ケース 人材サービス企業の「事業責任者」採用 — 当初は誰にでも当てはまる汎用的な求人票で募集し、応募は多いが志望度が低い状態だった。

● 実際のアクション

1

ペルソナを1人に固定する

「裁量を求めて大手から動きたい転職エージェント経験者で、ワークライフバランスを重要視したい方」を唯一のターゲットに設定

2

訴求を振り切る

現在の組織状況や、大手エージェントとの働き方・評価観点の違い、フルリモート勤務できる点などが訴求点であると明確化

3

無理して対象を広げず、少ない候補者での決定を目指す

目先の年収UP、稼ぎたい人、福利厚生を重視したい人は最初からターゲットとせず、無理して訴求をしないことを選択

● Before → After

項目	Before	After
応募数（月）	10名	3名
選考辞退率	80%	0%
内定承諾率	0%	100%
志望動機の明確さ	低い	高い

総括

応募の「量」は減っても、刺さる相手に絞ることで母集団の質と歩留まりが上がる。

7つのやらない勇気ーNo.3

耳あたり良いことだけを言わずに、現実と向き合い、表現する勇気。

聞こえの良いことだけを言わない・伝えない

●考え方の背景 | なぜやめるのか

1 採れればいいわけではない

良いことだけ言う採用は、入社後のギャップ=早期離職の最大要因になる

2 AI時代の今、求められているのは生々しさ・リアリティ

綺麗事は胡散臭いし、現実味がない。誰もが加工し、それっぽいことをいえてしまう今だからこそ、愚直に誠実に情報を開示して、信頼を勝ち取る

3 弱みと魅力は表裏一体

弱みは「伸びしろ・任せたい領域」として語ると、自走できる人材を惹きつける

●実際にやること | 採用担当のアクション

現状把握+候補者に伝達

1

自社が抱えている弱み・発展途上の部分を分析・整理し、面談で先に伝える
「競合と比較して、弊社の弱点ってなんだと思いますか？」
「中途入社者が入社後に『聞いてなかった』と驚いたことは何ですか？」
「この点を入社後に知って後悔してほしくないの、今の段階でお伝えしています」

弱みを任せたい役割に変える

2

「できていない、だからあなたに任せたい」とセットで語る
「正直、〇〇はできていません。できていないからこそ、〇〇さんをお願いしたいポジションです」
「〇〇さんが前職で感じていた『やらせてもらえない』は、うちでは『誰もやっていないので、全部お任せできます』になります」

退職者の本音も開示する

3

過去の離職理由をオープンにし、候補者の覚悟を確認する
「口コミサイトに書かれている退職理由と、社内の認識はズレいませんか？」
「直近〇年で〇名が退職していて、理由で多いのは〇〇です。口コミサイトにも書かれている通りです」

結論 : 生々しく、リアリティのある情報こそが、覚悟ある優秀な人材と長く太い関係をつくる。

7つのやらない勇気ーNo.3_ケーススタディ

選考プロセス中に弱みを開示することで、早期離職を止めることに成功

ケース 急成長スタートアップのコーポレート職 — 面談では魅力ばかり伝えていたため、入社後ギャップで1年以内離職が続いていた。

● 実際のアクション

1

未整備な現実を正直に共有する

「評価制度が未成熟」「業務が属人的」を面談で先に開示

2

弱みを役割に変換する

「だからあなたに制度づくりを任せたい」と期待として語る

3

離職理由までオープンにする

過去の退職者の本音を共有し、入社後の解像度を上げる

● Before → After

項目	Before	After
内定承諾率	高い	やや低下
入社後ギャップ	大きい	小さい
1年以内離職	多発	大幅減
入社者の自走度	ばらつき	高い

総括

開示は短期の承諾率を下げても、ミスマッチと早期離職を防ぎ“定着”という本質的成果につながる。

7つのやらない勇気ーNo.4

面接で評価をすることをやめる勇気。

面接は評価の場であるという考えを捨てる

●考え方の背景 | なぜやめるのか

1 トレンドの変化

売り手市場では「見極める面接」より「動機づける面接」。候補者が会社を選ぶ時代に。

2 上下関係ではなく水平関係

企業側だけが見極める時代はもう終わり、候補者側も企業を見極める時代。

3 一方向ではなく双方向

一方向ではなく、双方向コミュニケーションによる対話・相互理解が重要。

●実際にやること | 採用担当のアクション

面接に臨む際のスタンスを改める

1

・評価をするというスタンスではなく、その人のキャリアの未来に思考を巡らせ、自社が提供できることについて考える
・どう評価するかではなくどうやったらこの人の実力や能力を発揮できるかを考える
「昨日の面接で、候補者は実力の何割を出せたと思いますか？ 出せなかったとしたら、こちらの設計に原因はありませんか？」
「その人を落とす理由を探すのではなく、活躍できる場面を探していましたか？」

面接の時間の使い方を変える

2

面接の中に必ず対話パートを設け、評価パートだけで終わらないようにする
「ここまでで私が伺いたいことは十分お聞きできました。ここからは立場を逆にして、〇〇さんが判断するための時間にしましょう」
「私からも、〇〇さんと働けたら任せたいと思ったことをお伝えします」

役割を分担する

3

評価役と対話役に分けることで、より密度の濃い面接時間を設計
「今日は私〇〇と、現場責任者の△△の2名です。△△からは仕事の中身を詳しく伺い、私からは会社のことを何でもお話ししますので、気になることは遠慮なく聞いてください」

結論 : 面接は評価だけではなく、口説きの場。効率的に評価を行い、動機づけに振り切る。

7つのやらない勇気ーNo.4_ケーススタディ

動機づける面接を実行した結果、内定承諾率の向上に成功

ケース 大手メーカーでの営業採用ー **評価重視の圧迫気味な面接**で、優秀な候補ほど面接後に志望度が下がり辞退していた。

● 実際のアクション

1

評価の時間を限定し、動機づけの時間を確保

ダラダラと同じようなことを何度も確認するのではなく、評価の時間を限定し、決められた時間内で確認し切るように再設計。

2

面接を口説きの場に再設計する

「入社後に何ができるか」「あなたのキャリアにとってどんなメリットがあるか」を候補者と一緒に描く時間に

3

ロールモデルになるような人を面接に参加させる

動機づけのキーマンとして、ロールモデルになる優秀な社員を面接に同席させ、情報を共有しつつ口説いていく。

● Before → After

項目	Before	After
面接後の志望度	低下	上昇
優秀層の辞退	多い	減少
内定承諾率	40%	80%
候補者体験	悪い	良い

総括

売り手市場においては、面接を評価だけではなく、必ず動機づけの時間も設け、双方向の対話ベースの場にシフトさせる方が候補者体験も上がる

7つのやらない勇気ーNo.5

自分・自社だけで全て対応することをやめる勇気。

自社だけで戦わない

●考え方の背景 | なぜやめるのか

1 採用の専門職種化

売り手市場、職種の多様化、採用チャネルの乱立により採用は高度で複雑な仕事に

2 採用関連サービスの充実化

採用コンサル、RPOサービス、フリーランスのスペシャリストが市場において急発展

3 採用担当者がやるべき役割の多様化

採用戦略、事業戦略、ひいては経営戦略まで採用担当者の仕事はもはや採用にとどまらない

●実際にやること | 採用担当のアクション

1 コア業務とノンコア業務を切り分ける

自社でやらなければならないことだけに集中し、ノンコア業務は外部に任せる
「その業務、自分にしかできないことですか？ それともやり方を渡せば誰でもできることですか？」

2 信頼できる外部パートナーを探す

ただ業務を遂行してくれるだけではなく、組織・事業への理解も深めてくれるか確認
「契約前に、弊社の事業や組織について、どんなことを知りたいですか？」
「担当者は何社を並行して持ちますか？ その方と契約前に直接お話しできますか？」

3 採用担当者の真価を発揮する

経営者の頭の中を理解すること、事業部が抱えている悩みの解像度を上げること、やることはたくさんある。ただ人を探し、面接するだけが採用担当者の仕事ではない。
「自社の来期の事業計画・注力領域・撤退領域を、経営者の言葉で説明できるだろうか？」

結論 : 自社で全てやろうとするのではなく、頼れるパートナーを見つけるのも選択肢の一つ。

7つのやらない勇気ーNo.5_ケーススタディ

ノンコア業務を手放し、採用の効率化と採用目標達成

ケース 人事1名が採用の全工程を抱える状態ー **スカウトも日程調整も候補者対応も中途半端**になり、目標も未達成の状態が続いていた。

● 実際のアクション

1

コア業務とノンコア業務を切り分ける

要件定義をはじめとした社内調整、候補者の口説き、そのための各種準備をコア業務と設定。

2

ノンコア業務についてはRPO（採用代行）に委託

母集団形成（スカウト送信 & エージェント対応）を採用代行会社に依頼

3

同じ方向を向いてくれる真のパートナーを選定

作業だけをこなす受け身の会社ではなく、自分たちと同じ方向を向いて、自分たち以上に情熱を持って向き合ってくれるような業者を厳選

● Before → After

項目	Before	After
スカウト送信数	限定的	大幅増
採用リードタイム	長期化	短縮
人事の稼働	ノンコア業務にも分散	コア業務に集中
採用成果	未達成	達成

総括

全部を自前でやらない。ノンコアを外部にレバレッジし、自社は意思決定と魅力づけに集中する。

7つのやらない勇気ーNo.6

正社員にこだわることをやめる勇気。

正社員で採るべきかを疑い、最適な手段を選ぶ

●考え方の背景 | なぜやめるのか

- 1 **働き方の多様化**
正社員以外の働き方の定着、文化や捉え方が現在進行形で変化

- 2 **テクノロジーの発展・サービスの充実化**
IT化の進展で独立ハードルが下がり企業に属さない優秀な人が増えてきている。また、各社がマッチングサービスを次々に立ち上げており、フリーランサーや副業人材の探しやすさが格段に上がっている

- 3 **採用難易度の激化**
正社員採用は採用倍率が高く、機会損失がどんどんと増えていく危険性

●実際にやること | 採用担当のアクション

- 1 **採用部門への再確認**
本当に必要な要素の洗い出しを行い、正社員でなければならない理由を念入りに確認
「その業務、今いるメンバーの配置転換や兼務、あるいは業務の削減・自動化では解決できませんか？」
「あえて聞きますが、正社員でなければならない理由を3つ挙げるとしたら何ですか？」

- 2 **その他の選択肢の洗い出し・提示**
契約社員、業務委託、派遣、AI活用など、正社員という先入観を排除し議論を進める
「いったん正社員という言葉を禁止して、この課題の解決手段を全部挙げてみませんか？」
「コア業務は正社員+ノンコア業務は委託+作業はAIのような合わせ技は組めませんか？」

- 3 **制度・ルールの整備・充実化**
正社員以外の方でも安心して、魅力を感じて仕事ができるような就業規則・文化の整備
「雇用形態によって、参加できる会議・見られる情報・呼ばれる飲み会に、意図しない線引きが生まれていませんか？」

結論 : 雇用形態はあくまで手段にすぎない。正社員ありきの思い込みを排除すると、可能性が一気に広がる。

7つのやらない勇気ーNo.6_ケーススタディ

正社員以外の選択肢によって充足に成功し、部署の目標も達成

ケース 外資IT企業での情報セキュリティ関連ポジションー当初は正社員のみで募集したが半年採れず、プロジェクトが停滞し、メンバーへの負荷も増え続けていた

● 実際のアクション

1

採用切迫度を再整理

「正社員にこだわって決まらない」状況と、「正社員以外ですぐ埋まる」状況のどちらが望ましいのかを現場とすり合わせ

2

選択肢を複数検討

正社員・契約社員・業務委託・スペシャリスト派遣などの選択肢を比較し、Pros・Consを明確にした上で、最終的に現場と合意をとり、スペシャリスト派遣を選択

3

正社員登用への切り替えも継続検討

ご本人の意向、および派遣会社の方針次第ではあるものの、良い成果を残してくださっている状況であるため、正社員登用切り替えも継続模索中

● Before → After

項目	Before	After
着任まで	6ヶ月 未充足	2週間で着手
事業の停滞	あり	解消
固定費リスク	高い	変動費で抑制
求職者側	柔軟性低い	柔軟性高い

総括

雇用形態は目的でなく手段。正社員に固執しないことで、事業を止めずに必要な戦力を確保できた。

7つのやらない勇気ーNo.7

採用活動をやめる勇気。

本当に採用・増員する必要があるかを問う

●考え方の背景 | なぜやめるのか

1 採用コストの高止まり

売り手市場、少子化、高度人材の国際的獲得競争により、採用単価は上がる一方

2 採用難易度の激化

採用手法の多様化、対象者の減少により必要な工数は上がり続け、長期化の傾向が顕著に

3 AIをはじめとしたテクノロジーの発達

そもそも本当に人間がやる必要があるのか、業務・組織を見直せる大変革の時代

●実際にやること | 採用担当のアクション

採用背景・業務実態を棚卸し整理する

1

- ・なぜ採用する必要があるのかを一度批判的に考えてみる
- ・業務について、廃止・自動化・再分配で必要工数を圧縮できないか検討する
「その業務、やめたら誰が本当に困りますか？」
「もし採用が全面禁止だとしたら、この課題をどう解決しますか？」

社内リソースに目を向ける

2

- 社内公募、社内スカウトなど駆使して可能性を探る。最高の候補者が、すでに社内にいるかもしれない。
「このポジション、社内の全員が「社内公募も可能」だと知っていますか？」
「社内の身近な人で、この仕事に興味を持ちそうな人はいませんか？」

AIをはじめとしたテクノロジーの活用を検討する

3

- 人間にしかやれない仕事に人間が集中できているかを問い直す
「『うちの業務は特殊だから無理』——実際に試しましたか？」
「逆に、AIに任せてはいけない部分はどこですか？」

結論 : 原点に立ち返り、勇気を出して「本当に要るか」をまずは問う。

7つのやらない勇気ーNo.7_ケーススタディ

「本当に外部採用が必要か」を批判されながらも問い続け、社内登用で帰結

ケース 日系老舗メーカーにおいて、部署から「人手不足」で増員を要請ー **そのまま外部採用に着手しかけた**が、社内に適任者がいることが判明

● 実際のアクション

1

増員理由を要件化する

「なぜこのポジションが要るのか」「どのような人が欲しいのか」を業務に分解して確認。結果として、適任者が社内にいそうであるということが明確化。

2

社内応募制度を新設

従業員の配置は企業が行うものという意識が強かったが、世の中のトレンドや従業員アンケート結果を元に説明を続け、社内公募制度の新設が決定

3

社内公募を社内共有し応募開始

応募したことが現部門の評価には影響しないことや、決定するまでは応募部門に知られることはないなどのルール設計を行い募集を開始。無事1名の決定（異動）を実現

● Before → After

項目	Before	After
社内公募制度	なし	新設
応募者	—	3人
採用コスト	数百万円	ほぼゼロ
立ち上がり	通常	早い

総括

「足りない＝採る」の前に問い直すと、外部採用ゼロで充足できることもある。採用は最後の手段。

Agenda



ManpowerGroup®

- ・ 登壇者紹介
- ・ 本日のセミナーの主旨・要約
- ・ 日本の雇用・採用状況をめぐる全体感
- ・ 7つのやらない勇気とは
- ・ **まとめ**
- ・ 質疑応答

まとめ

そもそも、採用担当者とは何のために存在するのか

与えられた採用目標を
達成するために存在している？

×

ポジションを
充足させるためにいる？

×



では、採用担当者の役割とは・・・？

主体的に組織に働きかけ、事業目標を達成し、組織成長に寄与し、
経営の支援を「**Change Agent**」として推進していくこと

目標達成やポジション充足は通過点。その先の**事業・組織・経営**まで視野に入れる。

7つのやらない勇気ーまとめ

戦い方を変える（戦術）

明日からのネクストアクション

1 現場の採用要件をそのまま受け取らない

マーケットを踏まえ、本当に必要な要件だけに絞り込んで合意する

2 万人受けする求人票を創らない

「本当に欲しい一人」を突き詰め、その人にだけ刺さる求人票を作る

3 聞こえの良いことだけを言わない

自社の弱み・発展途上の部分・苦手なことも赤裸々に開示する

4 面接は評価の場であるという考えを捨てる

面接を「見極める場」から「魅力づけ・動機づけの場」に転換する

前提を疑う（戦略）

5 自社だけで戦わない

RPO・エージェント・スカウト代行など外部リソースの活用を検討する

6 正社員で採るべきかを疑い、最適な手段を選ぶ

派遣・業務委託・副業人材では「なぜダメなのか」を議論する

7 本当に採用・増員する必要があるかを問う

追加リソースの必要性を問い直し、まず社内公募・社内スカウトを試す

Agenda



ManpowerGroup®

- ・ 登壇者紹介
- ・ 本日のセミナーの主旨・要約
- ・ 日本の雇用・採用状況をめぐる全体感
- ・ 7つのやらない勇気とは
- ・ まとめ
- ・ **質疑応答**

EOF.

Thank you!

会社概要



ManpowerGroup®

会社名	マンパワーグループ株式会社 (ManpowerGroup Co., Ltd.)
本社所在地	〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階
代表者	代表取締役社長 吉田 誠
設立年月日	1966年11月30日
資本金	40億円
事業内容	総合人材サービス ・ 労働者派遣事業 ・ 有料職業紹介事業 ・ 再就職支援事業 ・ アウトソーシング事業 ・ ITソリューションサービス事業 ・ コンサルティング事業
ホームページ	https://www.manpowergroup.jp/
許可番号	労働者派遣事業 : 派13-315642 有料職業紹介事業 : 13-ユ-313561



人材派遣サービス



マンパワーグループの強み



人材派遣のメリット

- 1 期間限定で人材を確保できる
- 2 必要な人材を早急に確保できる
- 3 採用の手間を減らせる



このようなお悩みを解決

- ☒ 急な退職で即戦力がすぐに必要
- ☒ 正社員採用が難航していて、派遣でカバーしたい
- ☒ 繁忙期のため一時的に増員したい
- ☒ 休職する社員がいるので代替要員がほしい

対応業務

- ・ 事務・オフィスワーク
- ・ ITエンジニア
- ・ コールセンター
- ・ 営業
- ・ 採用
- ・ 販売
- ・ 軽作業・物流
- ・ 医療事務・業務助手

紹介予定派遣サービス



マンパワーグループの強み



紹介予定派遣の希望者

49万人以上



全国

159拠点



直接雇用まで
一貫した
サポート体制

紹介予定派遣のメリット

1

派遣期間中に働きぶりを確認してから採用できます

2

紹介手数料は成功報酬制で、無駄なコストはかかりません

3

求人広告不要で、採用の手間を削減できます

このようなご要望にお応えします

- ✓ メンバーとの相性をしっかり見極めたい
- ✓ 未経験者採用を検討しており、適性を確認したい
- ✓ 社員採用の応募が少ないので採用手法を広げたい

対応業務

- ・事務・オフィスワーク
- ・接客販売
- ・コールセンター
- ・医療事務
- ・営業
- ・介護

採用代行・採用コンサルティングサービス



マンパワーグループの強み



55年以上
の人材サービスで
培った知見



専任チームの
配置



徹底した
顧客理解

採用代行のメリット

- 1 少ない人数でも採用活動を拡大できる
- 2 採用ノウハウがなくても、採用を始められる
- 3 事務処理や煩雑な対応業務を手放せる



このようなお悩みを解決

- ☒ 長期化する新卒採用を支援してほしい
- ☒ 久しぶりの採用で、ノウハウがない
- ☒ 面接官が足りない
- ☒ 丁寧で迅速な対応ができる体制にしたい

支援例

- 新卒採用、中途採用などの採用事務代行
- 採用コンサルティング
- 面接官代行
- 内定者フォロー、内定辞退者インタビュー
- 採用管理システム導入支援

派遣管理デスクサービス

マンパワーグループの強み



派遣管理の
豊富な経験



専任チームに
よるサポート



状況に合わせた
カスタマイズ

派遣管理デスクのメリット

- 1 煩雑な派遣管理事務を手放せる
- 2 コンプライアンス遵守の体制ができる
- 3 派遣料金の可視化・適正化ができる



このようなお悩みを解決

- ✓ 派遣社員が100名以上在籍しており、管理が複雑化している
- ✓ 法対応への対応が難しい
- ✓ 現場担当者の負担が大きい

支援例

- 派遣の発注、契約管理、更新対応
- 派遣法遵守のサポート
- トラブル対応
- 派遣会社の取りまとめ
- 請求書や勤怠データの一括管理、取りまとめ

20代中心の育成型派遣サービス

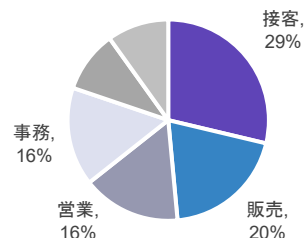
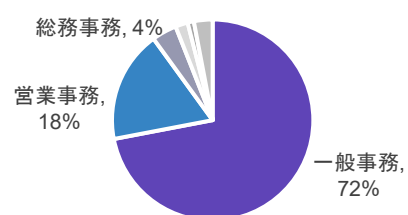
オフィスワーク未経験ながらも意欲がある若年層を中心としたスタッフを派遣するサービスです



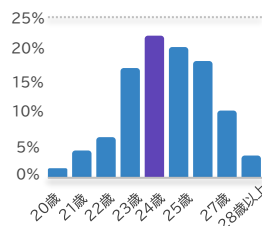
マンパワーグループの特長

3,000人以上が
事務職として活躍中

経験職種



スタッフの 年齢構成比



若年層の育成型派遣サービスのメリット

- 1 未経験ながらも厳選採用された若年層を派遣
- 2 3年以上の勤務が可能
- 3 丁寧なフォローアップで就業をサポート



このような企業に最適です

- ✓ 自社独自の業務であり、経験よりもコミュニケーション力を重視
- ✓ 平均年齢の若いチームであるため、なじむ人がよい
- ✓ さまざまな業務に長期的に携わってほしい

未経験から事務職へ

- ・介護職から経理アシスタントへ
- ・接客業から営業アシスタントへ
- ・営業職から人事関連業務の担当者へ

■ ご依頼・ご相談

Contact

まずはお気軽にお問い合わせください。
オンラインでのご説明なども承っております

お問い合わせフォーム