

リクルーター活用ガイド

TIPS 14



学生の不安を解消する人。 会社の顔。憧れの先輩。

学生は、社会に対して多かれ少なかれ不安を抱いています。そんな学生さんに、仕事にやりがいを持ち、生き生きと働いている先輩（リクルーター）が関与することで、学生の不安を解消し、自分も先輩のような素敵な社会人になりたいと憧れを抱かせるのがリクルーターの役割です。ときには就職相談にのるなど、学生さんを教え導く存在でもあります。

リクルーター選出基準

- コミュニケーション力（聞く力）
- 堂々とした立ち居振る舞い
- 声のハリや大きさ
- 身だしなみ（着こなし、髪型、メイク）
- 個人業績が一定以上

ひと言で言えば、社内にいる「エース社員」を選出いただくことが、成功の近道です。

なぜリクルーターが必要なのか、背景をきちんと説明する①

売手市場により、 採用が難しくなっている。

大卒求人倍率は全体で1.83倍。従業員300名未満の中小企業においては8.62倍です。

従業員の方に説明する際は、求人倍率と言ってもピンとこないかもしれませんので、「学生

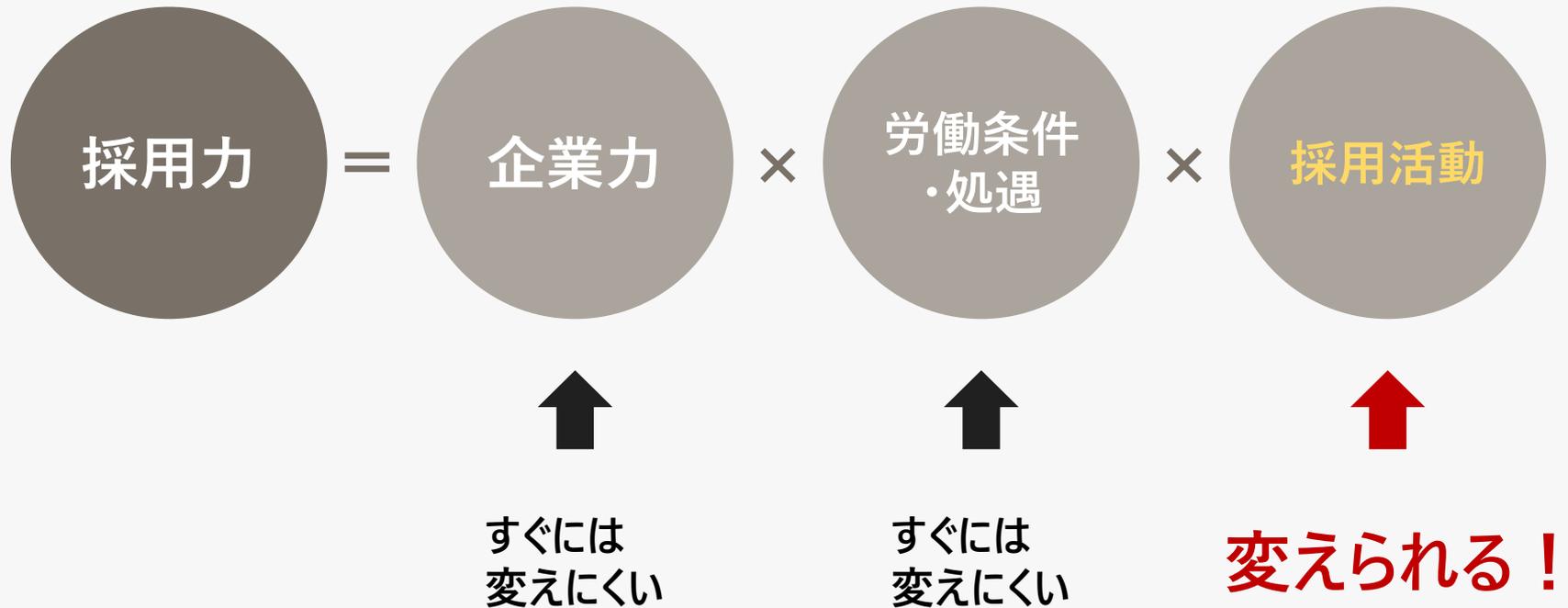
1名を、中小企業8～9社が取り合っている状況」とご説明いただくと、マーケットの厳しさを理解してもらいやすいです。

なぜリクルーターが必要なのか、背景をきちんと説明する②

リクルーターの手腕が、 採用成功に大きく影響する。

採用活動は、「企業力・労働条件・採用活動」の3つのかけ合わせで成果が決まります。このうち、企業力と労働条件は変えるのが難しく、唯一変えやすいのが、「採用活動」となります。そして、採用活動の半分ほどを占めるのが、説明会や面談といった、リクルーターの関わる対面コミュニケーションの領域なのです。★詳細は次ページ以降に図解しています。

企業の「採用力」を決める要素



企業の「採用力」を決める要素



**採用活動のうち、約 2 分の 1 が
リクルーターの関わる領域**

(例) 社会人としての自己成長

「若手を統率する」「人の心を動かす」という観点で、マネジメントのトレーニングの一環と捉えてもらう。

(例) 社内評価につながる

リクルーターへの選出は、会社からの「期待」であり「人事考課にも含まれる」ことを明確にする。
リクルーターになることを、社内においてある種のステータスとして受け入れてもらえるように印象付ける。



リクルーターへの協力は、「業務外」「サブ業務」と受け取られてしまうことが多いため、会社をあげて本気で採用に取り組むための施策だと理解してもらうことが大切です。

積極的に質問して、 共通点を見つける。

説明会や面談の始まりには、アイスブレイクの会話をはさみましょう。出身大学や趣味など、学生さんとの共通点を見つけます。雑談を通じて相手の志向やタイプが分かれば、どんな魅力を伝えれば「届く」かの判断もしやすくなります。説明会においては、一方通行のコミュニケーションではなく、双方向のやりとりが生まれることで、場の盛り上がりにもつながります。

採用ターゲットを明確にし、 共通認識をもつ。

自社が採用したいのはどんな人物なのかを明確にしましょう。ターゲットについての認識のズレをなくすことで、歩留まりがよくなり、合否判定もスムーズになります。求める人物についてペルソナを複数パターン作成しておくことで、従業員の方に周知がしやすくなります。

リクルーター全員が、自社の 魅力を語れる状態をつくる。

求める人物や競合の魅力から逆算して、自社の魅力（強み）は何であるのかを明確にし、リクルーター全員が自分のコトバで語れるようになるのが理想です。自分のコトバで語る＝「魅力×個人の体験」のかけ合わせで語ることです。言葉に説得力が生まれます。

情報の伝え方は、 「抽象的→具体的」の順番。

選考初期は、学生の知識量が少ないため、具体的な仕事の話をしてまったく響きません。

たとえば、私たちの場合であれば、選考初期は「人材を通じて企業の成長をお手伝いする」

くらいの抽象度で話をし、選考が進む中で、徐々に、具体的な仕事の魅力を伝えています。

説明 × 営業 ○

リクルーターには、会社の説明ではなく、会社を売り込むというマインドで学生さんに接してもらいようにしてください。リクルーターの役割は、学生さんを魅了し、口説くことです。

リクルーターの伝えた言葉が、 学生の志望動機になる。

説明会など採用序盤では、リクルーターの発言を通じて、「いくつ志望動機を与えてあげられたか」が重要です。志望動機が見つからなければ辞退の確率は高まります。逆に、志望動機を与えてあげられれば、選考に進む動機づけができます。

志望動機は、 あらかじめ「想定」しておく。

自社の強み（魅力）から想定される志望動機を、あらかじめ洗い出しておきましょう。既存社員に、入社時の想いについてヒアリングすることで、客観的な「自社の魅力」を知ることができます。自社の魅力が明らかになれば、そこから逆算して志望動機を予測できます。

志望動機の内容で 学生の合否を判断しない。

企業側が言ってもらいたい志望動機と、学生が話す志望動機に乖離のあるケースがあります。このときに、意図した志望動機を言えない＝理解力が低い、自社に合わない、志望度が低い、といったネガティブな評価をくだしてしまう企業が少なくありません。しかし、これはもったいない考え方です。学生の意識は、選考（面談）を通じて育てていくことが可能です。

面談を通じて、学生の 志望動機を育てていく。

説明会など選考初期には、様々な志望動機をもつ学生を集めます。そこから面談を重ねて学生を惹きつけていきます。「リクルーターは、自社を売り込む営業マンだ」と言われる所以です。異性に、出会った瞬間に「結婚したい！」と思わせるのが難しいのと同じです。志望動機は、企業と学生の二人三脚で育むものだとお考えください。

無料のセミナー開催中

A promotional poster for a recruiter training course. The background is a blurred image of people's legs and feet. The text is overlaid in white and black. In the top left, it says '採用サロン' (SAIYO SALON). Below that is a logo consisting of three overlapping rectangles with circles inside, and the text 'Knowledge Salon' and 'By SAIKATSURYOKU'. In the center, a white box contains the text '役割理解と自己理解、自社魅力の伝達'. Below this, the main title 'リクルーター養成講座' (Recruiter Training Course) is written in large white characters, followed by '初回無料公開研修' (Initial free public training) and the English translation 'Recruiter training course (Initial free)'. In the bottom right corner, the logo for 'QUICK CO.,LTD.' is visible.

採用サロン
SAIYO SALON

役割理解と自己理解、自社魅力の伝達

リクルーター養成講座
初回無料公開研修
Recruiter training course (Initial free)

Knowledge Salon
By SAIKATSURYOKU

QUICK CO.,LTD.

こちらよりWEB予約頂けます ⇒ <https://saiyo-salon.jp/seminar/recruiter-training/>