



募集しても来ない・面接しても入らない・入社しても続かない  
自社で活躍できる人だけを雇うという選択  
**マグネット採用**



初めまして。ギャブリッジパートナーズの松尾と申します。

この度、名古屋EAPコンサルタント協会の中谷様とのご縁から、人材を採用して定着させ、育成しながら事業を発展させる仕組み「マグネット採用」について、名古屋にてお話しさせていただくことになりました。

最も離職率が高いと言われる外食業界の新卒・中途採用、及び、育成の元責任者であり、現在も上場企業から成長著しい地方の中小企業まで、規模、業種、所在地に関係なく採用・育成のお手伝いをさせていただいております。

ご存知の通り、未曾有の少子高齢化社会とインターネット時代の到来は、私たちの経営環境に大きな変化をもたらしています。

それは、事業発展の鍵が従来の資金調達力から「人材調達力」へシフトしてきているということなのかもしれません。

しかしながら、現在の「超売り手市場」の人材マーケットにおいて、これまでの採用手法で思い通りに人が採れる企業は、ほんの一部の有名企業になっています。

一般的に企業ブランドと言われる認知度や、自社の魅力の外部への発信力が突出していない限り、優秀人材の採用を成功させることは難しくなってきました。

これは、ただ人口が減ってきているだけでなく、インターネットやマスメディアを活用した採用手法の隆盛により、採用の成果が二極化した結果であろうと考えております。

そのような外部環境にあっても、事業の維持・発展の為、あらゆる手を尽くして人材確保に奔走する素晴らしい経営者様が全国津々浦々にいらっしゃいます。

しかし、経営者として本業の発展を支えながら、人事戦略をゆっくり考えたり、面接にばかり重要な経営資源である時間を割いたりしてはられない、というのが本音のところではないでしょうか。

かといって、「念のため」に人を雇っておくほどお金に余裕がある企業は多くありませんし、そもそもお金をお納めいただいて商品購入して下さるお客様に対して失礼です。

人手不足からくる職場環境の悪化～職場環境の悪化からくる離職率の上昇～欠員補充のための無駄なコストの発生～収益悪化による職場環境整備の遅れといった負のスパイラルに陥ってしまえば、会社のビジョン実現を支える組織作りは難しくなってしまいます。

そうならないように、先手先手で対策をしていく必要があります。

しかも、現実的なコスト（金銭・時間・労力）で・・・です。

そこで今回、とにかく数を集めればいいという考え方でなく、その会社でこそ活躍できる人にターゲットを絞って採用し、企業理念に沿って適切に育て、お客様にご支持頂けるように活躍してもらうための全体的な戦略をご紹介します。

ミスマッチなく、会社のビジョンを実現してくれる未来のスターをいかに取り込み、育てていくか？

そのヒントとなる考え方を次のような内容で包括的にお話しいたします。

- ・「あなたの会社における優秀さ」を持つ求職者が磁石に惹きつけられるように入社してくる採用ステップの構築法とは？
- ・企業規模、業種、所在地に関わらず母集団を形成する魅力的な募集記事の書き方とは？
- ・思わず面接に行きたくなるような会社説明会とがっかりしてしまう説明会の違いとは？
- ・面接に来てくれた求職者の価値観や行動特性を高い精度で見抜き、同時に入社への動機付けをする戦略的質問法とは？
- ・内定者を取りこぼしなく入社に導き、活躍人材に育成していく為の心理戦略とは？

事業展開したいけれど人材の量も質もままならないと悩める企業様、そうならないための転ばぬ先の杖を手に入れたい企業様のお役に立てればと思います。

皆様にお会いできるのを楽しみにしております。

ギャブリッジパートナーズ株式会社  
代表取締役 松尾誓志

<セミナー概要>

マグネット採用 全体戦略編

## 【対象】

採用問題を解決し、お客様への貢献度を上げていきたい企業経営者、採用責任者  
採用問題を解決されたいクライアントをお持ちの士業様、コンサルタント様

＊採用コンサルタント等、同業社の方の情報収集目的のみでのご受講はご遠慮いただいております。

## 【日 時】

2018年7月18日（水） 14:40 ～ 17:40（開場14:10）

## 【場 所】

名駅モリシタ名古屋駅前中央店（名駅東）

名古屋市中村区名駅3-13-31 名駅モリシタビル 7階 第5会議室

## 【参加費】

特別価格 3,000円

## 【講師】

ギャブリッジパートナーズ株式会社  
代表取締役 松尾誓志



## 【講師プロフィール】

大学卒業後、株式会社プレナス（ほっともっと・やよい軒本部）をはじめ、複数の企業に在籍しながら平社員から課長、部長など各役職を経験し、33歳でプレナスの貿易子会社代表取締役に就任。

経営者とそれぞれの立場における社員の考え方のギャップを経験する中で、そのギャップを事業発展のためのエネルギーに変える組織作りを研究。経営者マインドをいかにマネージャーと共有するかの鍵を見出す。

その後、本社人事部門の採用・育成の責任者として2万名以上の母集団から100名を見極める新卒採用と、毎月10人以上の中途社員確保を同時に図るというミッションに応えるべく、企画からその実践、受け入れ、育成までのプログラム構築を指揮。グローバル採用や障害者採用にも積極的に取り組んだ。

独立後はマーケティング理論や心理学、脳科学のエッセンスを盛り込んだ自社で活躍できる人だけを効率的に採用する『マグネット採用』を体系化し、上場企業から中小零細企業まで、幅広いクライアント企業に採用・育成の仕組み作りを提供中。

リアルな海外業務の経験で培った、異なる価値観や働く目的を持つチームメンバーを一つの方向に向かわせる再現性あるノウハウやツールも豊富。

【主催】鷹コンサルティング・オフィス / 【共催】一般社団法人名古屋EAPコンサルタント協会