



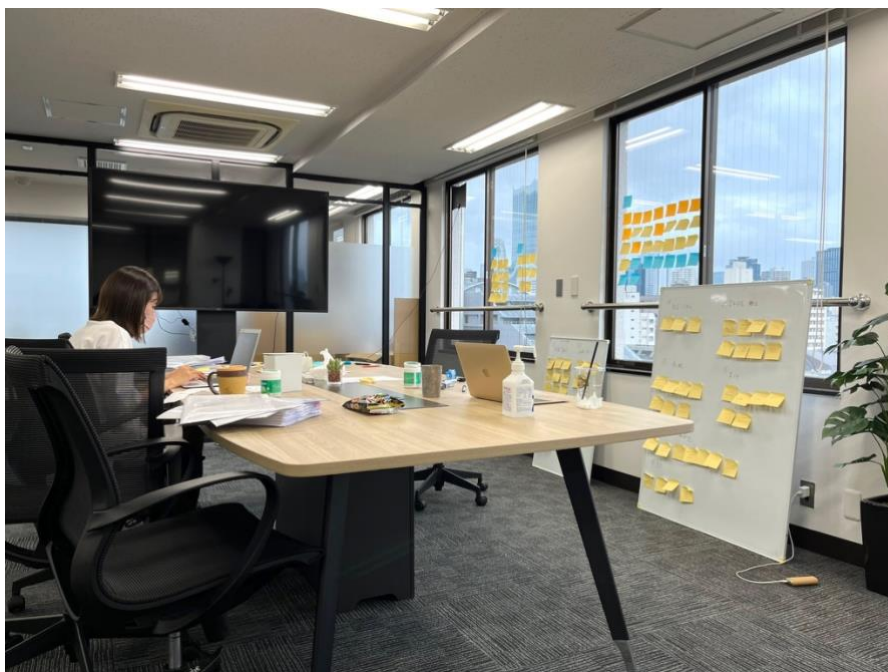
2022年7月27日  
株式会社 シニアジョブ

報道関係各位

## シニア専門転職支援会社、24卒採用戦略では「社会貢献性」の特色削除 シニアジョブ、24歳人事部長中心に「採用会議 2022」で新採用戦略策定

50歳以上のシニア人材に特化した人材紹介と人材派遣を提供する(株)シニアジョブ(本社:東京都新宿区/代表取締役 中島康恵/以下、シニアジョブ)は、2022年7月16日と23日の2日間に渡り、新卒採用を中心とした採用戦略を策定する「採用会議 2022」を24歳の人事部長・山田萌香らが中心となって実施し、2024年卒業予定者以降の採用戦略について改定しましたので、改定内容を公表いたします。

シニアジョブが、自社の採用戦略について会議を行い、新たな採用戦略を公表するのは、2021年9月の「採用戦略会議」以来となります。シニアジョブの24卒以降の採用戦略では、会社の特徴として社会貢献性を打ち出すことを中止し、求める人物像も合わせて変更するほか、採用方法・ツールについても自社からの積極的なアクションを重視することとしました。また、24卒対象のインターンシップの実施も決定しています。



「採用会議 2022」でシニアジョブの24卒以降採用戦略を検討する、人事部長の山田萌香

## ■採用会議2022の開催概要と決定内容

2021年の「採用戦略会議」は、2020年に新卒1期生として4月に入社し、同年6月から採用責任者、のちに人事部長となった山田萌香が担当となってから1年以上が経過し、戦略立案から山田が担当した22卒の内定通知後の2021年秋に実施されました。ここでの決定事項は23卒採用と、採用サイトのリニューアルに反映されました。

※参照プレスリリース: シニアジョブ、23歳人事部長ら丸2日間の採用戦略会議で採用新方針決定

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000086.000031414.html>

※参照プレスリリース: シニア専門紹介会社のシニアジョブ、夏季インターン前に自社採用サイト一新

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000086.000031414.html>

しかし、2021年の「採用戦略会議」実施時期は冬季インターン告知後だったため、実質的に23卒の実質的な採用選考活動の戦略更新にとどまりました。

その反省を活かし、2024年卒業予定の学生の採用を見据えた今回の「採用会議2022」は、24卒向け夏季インターンの告知前の実施となりました。2021年同様、7月16日と同23日の2日間に渡って実施し、16日は代表取締役の中島と人事部長の山田の2名が、23日はさらにデザイナーと広報を含めた4名が集まり、新卒採用戦略について話し合いました。

下記に、「採用会議2022」で決定した主な内容を挙げます。

### <採用会議2022の主な決定内容>

1. 自社の強みを変更・社会貢献性よりも成長性
2. 求める人物像を変更・欲求と成長に素直な人物像へ
3. 採用方法を変更・エンゲージメントを重視
4. インターンシップを強化・拡大

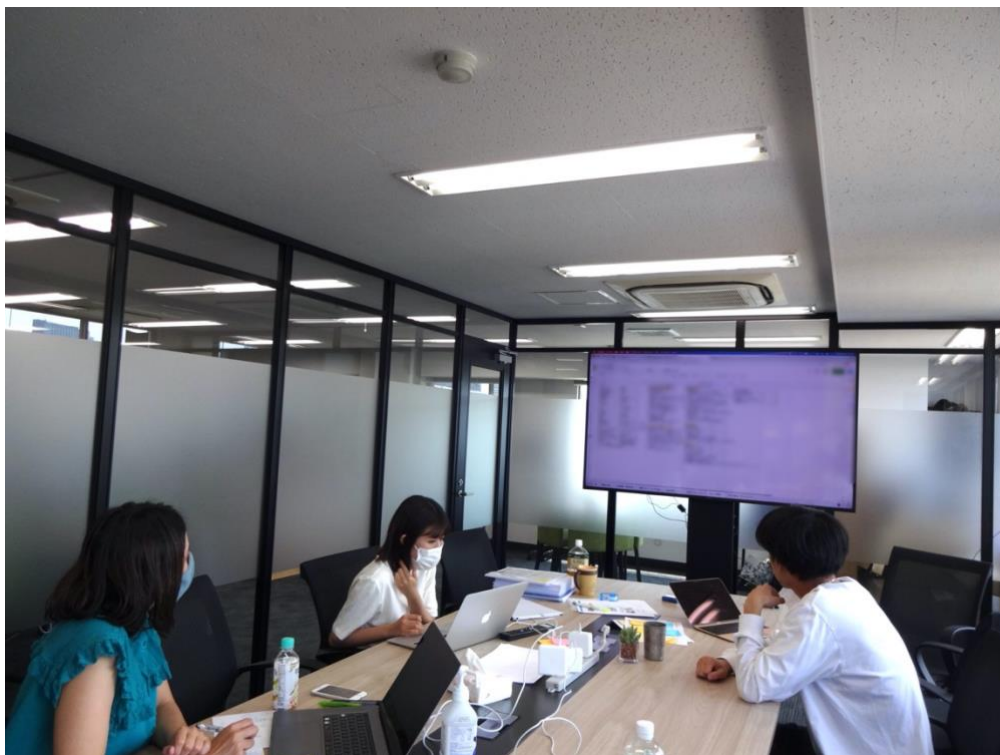
## ■改定した、新たなシニアジョブの強みと求める人物像

シニアジョブは50歳以上の転職支援を事業としており、希望するすべてのシニアが自由に転職・再就職できる未来を目指しています。こうした事業活動は深刻な少子高齢化に直面する日本の社会課題解決の側面があることから、メディアからもその社会貢献性が取材され、採用活動においてもこれまでは重要な特徴として社会貢献性を打ち出していました。

しかし、「新入社員にとっての社会貢献は目の前の課題を拾うことなく、ビジネスパーソンとしての成長が先で、成長の先に事業を通じて提供するもの」という考えのもと、今後、採用において社会貢献性を打ち

出すことをやめる決定を行いました。

また今回、昨年策定した求める人物像も改定しました。昨年は、会社と事業の将来性への関心や自身の成長機会の重視、ここでもやはり社会課題解決の意志を盛り込んでいましたが、上記同様に社会課題解決については削除しました。今後、シニアジョブでは成長意欲を含め、それ以外の眼前の欲求にも素直な人物を求めています。



「採用会議 2022」で採用戦略を話し合うメンバー、社会貢献性を打ち出さないなど、大きな転換を決定

## ■採用方法の変更

今回の「採用会議2022」では、新卒採用の具体的な方法についても方針転換を決定しています。

1. エージェント活用やオファー型採用を重視
2. 就活ナビサイトの重視を修正
3. ソーシャルリクルーティング、カジュアル面談の拡大

23卒採用まで、シニアジョブでは比較的、就活ナビサイトを重視する採用戦略を取ってきました。しかし、24卒採用からはその方針を修正し、エージェントやオファー型採用への注力度合いを高めます。さらに、ソー

シャルリクルーティングやカジュアル面談についても、これまで以上に注力していくこととなりました。

年々、求める人物像の具体性が増しており、認知度をあまねく広げて多くの方の応募を待つのではなく、入社して欲しい人材への接点を積極的にシニアジョブから作りに行く姿勢を目指します。

SNSについては、20卒の新卒入社2ヶ月後に採用責任者となった、現在、人事部長を務める山田が主にTwitterなどで接点を公開しています。

・山田のTwitterアカウント： 山田萌香 | 24歳人事部長@音楽大好きフェス姉さん

[https://twitter.com/hono\\_hr\\_senior](https://twitter.com/hono_hr_senior)

### ■人事部長 山田萌香からのメッセージ

2020年に私自身も新入社員として入社してから早2年以上が経過し、21卒、22卒、そして現在23卒の皆さんの採用に携わっています。新入社員で未経験の時はもちろん、その後もずっと日々勉強と改善を繰り返しながら採用活動をしており、こうして採用戦略の見直しも進めています。

24卒の皆さんとの出会いは、これまでの当社に興味を持っていただくというだけでなく、オファーやSNSなどを活用して、私から積極的に接点を作りに行くスタイルに変えます。逆にインターンについては応募したい方だけでなく、就業体験やノウハウなどを、多くの方に広く提供する場にしたいと考えています。

もちろん、TwitterやMatcherなどでカジュアルに接点を持てる場も用意していますので、多くの方にお会いできればと思っています。



### ■シニアジョブのインターンシップについて

シニアジョブでは、24卒以降の方を対象とした方についても、インターンシップの実施を決定いたしました。2022年8月の夏季インターン以降、昨年以上にバリエーションを拡大して実施する予定です。これまではセミナーと業務体験の要素に集約されていたものが、今年以降は就業体験の要素の充実や、プロジェクト・課題解決の要素の追加、複数のテーマ設定などが盛り込まれる予定です。

インターンの最新情報については、シニアジョブ採用サイト(<https://recruit.senior-job.co.jp/>)やプレスリリースにて情報公開いたします。

## ■代表取締役 中島康恵からのメッセージ

私は学生起業したため、サラリーマン経験はありません。しかし、就職活動経験はあります。私は、就活の社長面接で内定の代わりに創業資金の提供を求め、断られること15社。16社目でようやく資金提供してくれる経営者と出会ったエピソードを持っています。

思えば無茶苦茶なエピソードですが、シニアジョブに応募する学生の皆さんも、このくらい無茶でいいと思っています。大きな成長を成し遂げるエネルギーは、素直な欲望と近いと思います。他人を見返したいといった負のエネルギーでも構いません。そして、失敗しても構いません。むしろシニアジョブは「やらない失敗」よりも「やった失敗」と評価します。私と一緒に、失敗にも成長にも、素直で貪欲に突き進みたい方をお待ちしています！



## ■株式会社シニアジョブについて

シニアジョブは学生起業家出身の代表取締役 中島康恵が設立した、50歳以上のシニアの転職・再就職を支援する人材紹介サービスの会社です。日本の人口の50%がシニアとなる時代を見据え、事業成長に邁進する中島のもとに、20代を中心とした若い社員が集まり、成長率400%と急成長中です。人事部長も社会人3年目が担っており、年齢が近くて話しやすい環境と、入社すぐにチャンスを掴める環境を整備しています。

シニアジョブの採用情報やインターンシップの情報は、下記 URL よりご確認ください。

<https://recruit.senior-job.co.jp/>

## 【会社概要】

代表：代表取締役 中島 康恵

本社：東京都新宿区大久保2丁目5-22 セキサクビル 8F

TEL：03-6908-9822

URL：<https://corp.senior-job.co.jp/>

事業内容：シニアの人材ビジネス提供

本件に関するお問い合わせ先  
株式会社シニアジョブ 広報部 安彦(あびこ)  
TEL: 080-4107-5851 e-mail: [m-abiko@senior-job.co.jp](mailto:m-abiko@senior-job.co.jp)