



株式会社カイトックホールディングス

Withコロナ時代の採用戦略
～コロナ禍をチャンスに変える～

講演でお話ししたいこと

皆様、この度はこのような機会を頂き大変うれしく思います。ありがとうございます。私は株式会社カイトックホールディングス人事部人材開発課の中野と申します。新卒で当社に入社し、営業4年・商品企画3年を経て、2010年から人事部で活動を行っています。長く採用に携わってきた中で、現在の就職活動に対して違和感を持つようになりました。「なぜ企業も学生もキレイごとしか言わない表面的な活動に終始しているのだろうか?」、と。コロナ禍で、採用のオンライン化が一気に普及しました。「今こそより本質的な採用にシフトできるチャンスだ!」と期待しましたが、残念ながら変化したとは言えません。今講演で皆様とこれからの新卒採用活動のあり方を考えていけたら幸いです。宜しくお願い致します。



中野 大樹
DAIKI NAKANO

人事部人材開発課
担当マネージャー

タイムテーブル

- 14 : 00~14 : 10 会社紹介
- 14 : 10~14 : 25 事例紹介1
「採用のオンライン化は本質的な
採用にシフトするチャンス」
- 14 : 25~14 : 35 事例紹介2
「研修のオンライン化で
社員満足度を上げる」
- 14 : 35~15 : 00 ディスカッション、質疑応答

会社名	株式会社カイトックホールディングス
設立	1948年10月
所在地	岡山県岡山市北区昭和町3-12 東京都目黒区東山1-8-14
社員数	1021名
売上・利益	売上658億1,476万円・経常利益21億1,969万円 *2021年2月期グループ計 *アパレルメーカー売上第9位 (出典：2020年8月4日 織研新聞)
資本金	1億円
拠点	大阪、福岡、中国、ベトナム、カンボジア、アメリカ
新卒採用数	総合職：20名程度、専門職（服飾デザイナー）：5名程度

事例紹介1

採用のオンライン化は本質的な採用にシフトするチャンス

視点1. 企業は学生の何を見るべきか

「当社の採用基準（自社の活躍人材から考える）」

視点2. 自社に必要な人材をどうやって見極めるか

「志望動機は聞かない。印象ではなく、事実を評価する。」

視点3. オンライン面接が事実にもフォーカスした採用を促進する

「やる気や熱意が伝わりにくいからこそ、事実にもフォーカスできる。」

事例紹介2

研修のオンライン化で社員満足度を上げる

事例①. 内定者研修のオンライン化でミスマッチを減らす

「内定者研修を例年の3倍に！」

事例②. 社内研修のオンライン化は女性活躍を推進する

「研修に参加出来なかった社員の存在が明らかに」