

2018年12月20日

株式会社アサツー ディ・ケイ

各位

## ADKの2020年度採用施策

## 「スタメン採用」スタート！

現場で活躍する社員100名への調査データから採用基準を抽出！  
9タイプの選考フローで次のADKをつくる、新しいポジションを狙え！

2018年12月20日(木)よりWEBサイト公開 & 9種類のエントリーシートダウンロード開始



株式会社アサツー ディ・ケイ(本社:東京都港区 代表取締役社長:植野伸一)は、2020年度採用施策「スタメン採用」を12月20日より開始いたしました。「スタメン採用」とは、応募者自身が、自分の強みひとつで選考に臨むことができる、新たな採用システムです。企業や社員の考え方に自分を合わせて内定を獲得することがゴールになりがちな就職活動において、自分の強みとしっかり向き合ったうえで、「入社後どう活躍したいか」までを考え、選考に臨んでいただきます。創業以来掲げる「全員経営」の理念のもと、年次や役職を問わず社員全員が当事者意識を持ってビジネスを推進するADKでは、自分次第で新入社員から“スタメン人材”として活躍できる環境を用意して、新たな仲間を募集します。

(特設サイト URL: <https://recruit.adk.jp/>)

## 1. スタメン採用とは？

現場で活躍する ADK 社員約 100 名へのアンケート結果から、「次の ADK をつくるチカラ」を抽出し、9 タイプの”スタメン人材”を可視化。9 種に分かれたエントリーシートと選考フローを用意しました。応募者の中から 1 つを選んでエントリーすることで、自分の強みをアピールすれば内定まで直結する仕組みです。

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
 <p><b>エントリー</b></p>	 <p><b>9タイプから探す</b></p>	 <p><b>1つを選んでES提出</b></p>	 <p><b>“スカウト社員”と面接</b></p>

サイト下部のENTRYボタンより、マイページに登録する。

「次のADKをつくるチカラ」である9つの人材像から、自分の強みに最も近いタイプを探す。

強みが最も活かせるようなタイプを見つけ、各タイプの詳細ページよりESをダウンロード。

その強みを欲しがるスカウト社員との面接を行い、通過後はスカウト社員がサポート。

### 【スタメンサポートキャンプ】

1 次面接通過後は「あなたの強みをさらにアピールするには？」「入社後どのように活かせるか？」など、1 次面接を担当したスカウト社員が約 1 時間かけて一緒に考える「スタメンサポートキャンプ」を実施。スタメン社員は内定までサポートし、ともに ADK の未来を考え、その後の選考ステップに役立てる狙い。

## 2. 「スタメン採用」を実施する背景

新・創業を掲げ、構造改革を加速する ADK では、新卒採用領域においても、新たな方針を打ち出すこととなりました。これまでの採用基準を見直し、まず、現場社員約 100 名からの声を反映した新たな採用基準を策定。「いま」ではなく「未来」の ADK を一緒につくっていく人材を募集します。売り手市場が続く日本の採用市場においては、自社にとって本質的に「優秀でイノベティブな人材」を採用することは容易ではなく、またその基準も曖昧になりがちです。そんな中、ADK の未来をつくる優秀人材とはどんな人か？を具体的に 9 つ公開することで、漠然とした採用基準へのソリューションとしています。

### ○現状最適から未来最適へ

一般的な採用活動においては「優秀だが自社には合わない」と判断することで、“いま”の会社にフィットする人材を中心に採用してしまっている傾向がある。しかし、変革を進めていくためには、いまでなく“未来”に目を向ける必要があるのでは？

↓

## 「スタメン採用」開発の狙い(1)

ADK に今後必要となる具体的なポジションを、未来への鋭い視点をもつ現場社員 100 名への調査から抽出し、新しい採用基準を再定義した。未来の ADK で活躍するであろう優秀人材を獲得していく。

## ○9 種類のエントリーシートと 9 種類の選考フロー

一般的に、異なる強みをもった人材を横並びで比較・判断することは非常に難しく、面接官の属人的な判断に頼らざるを得ない。さらに、従来の方式のままでは、バランスが良く平均的な優秀人材の獲得を目指す傾向にあり、ADK が求める「エッジ人材」を取りこぼす可能性があった。

↓

## 「スタメン採用」開発の狙い(2)

属人的な判断基準ではなく、明確な判断基準を複数設けることで、個性を活かして選考に臨みやすい仕組みを構築。

さらに、平均的(器用貧乏)であることよりも、なにか 1 つの強みがあれば内定が取れる仕組みに。

## ○ADK の社風は「全員経営」。新入社員でも、表舞台に。

新入社員だからといって、先輩の手伝いだけではない。ADK には新入社員でもすぐに表舞台に出して取り組ませる社風がある。

↓

## 「スタメン採用」開発の狙い(3)

先輩の補欠などではなく、スタメンという言葉により、いきなり活躍できるポジションを明示し、強みを生かして 20 代からバリバリ活躍したいターゲットに向けて、効果的なメッセージに。

### 3. 募集概要

2019 年 1 月からの ADK グループ再編に伴い、ADK グループとしての採用となります。

#### <応募資格>

広告、コミュニケーションビジネスへの高い志があり、2020 年 4 月 1 日までに ADK で働くことが可能な方。既卒、新卒は、問いません。※既卒者の方は、入社時期応相談

#### <募集職種>

営業、プランニング、クリエイティブ、メディア、コンテンツ、デジタル、研究開発、情報システム、経理、法務、人事、総務、その他

#### <入社後の配属について>

株式会社アサツー ディ・ケイは、2019年1月より持株会社体制による企業グループとして、以下の4社へと再編されます。採用につきましては、総合職として、2020年4月1日にADKホールディングスへご入社いただき、新入社員研修後、各事業会社(ADKホールディングス含)に配属となります。また再編後も、ADKグループ内での異動(出向・転籍等含む)は随時行います。

株式会社 ADK ホールディングス	事業計画、コーポレート管理、海外事業、新規事業開発等
株式会社 ADK マーケティング・ソリューションズ	アカウントサービス、データドリブンマーケティング、デジタル & マスメディア等
株式会社 ADK クリエイティブ・ワン	クリエイティブ、アクティベーション等
株式会社 ADK エモーションズ	コンテンツマーケティング等

#### 4. 企画制作スタッフ

企画制作:ADK+ピラミッドフィルムクアドラ

[ADK]

クリエイティブディレクター/プランナー:才川翔一郎

アートディレクター/プランナー:野村緑

コピーライター/プランナー:片岡良子

プランナー:古澤聡子

ストラテジックプランナー:久保泰博、鈴木菜々子

プロデューサー:中川可奈子

人事担当:片野倫子、藤原直人、酒井友紀、倉部壮真、ルスロ雪

[ピラミッドフィルムクアドラ]

プロデューサー:椎木光

アシスタントプロデューサー:清水龍輝

本件に関するお問い合わせは下記までお願いします。

コーポレート・コミュニケーション室 中島/木村

TEL. 03-6830-3855 e-mail: [adkpr@adk.jp](mailto:adkpr@adk.jp)

採用に関するお問い合わせは下記までお願いします。:

e-mail: [hatena@adk.jp](mailto:hatena@adk.jp)