

2019年12月2日

各位

**ADK 発の採用制度「スタメン採用」がバージョンアップ！**

本年度のコンセプトは「TEAM ADK」。ADK 社員が学生と一緒に、  
学生の「社会で活かせる強み」を見つけ、「強みのアピール方法」を考えることで、  
共に働く個性豊かな仲間をスカウト！

2019年11月28日(木)よりWEB サイト公開 &amp; 7種類のエントリーシートダウンロード開始



株式会社 ADK ホールディングス(本社: 東京都港区 代表取締役社長: 植野伸一、以下「ADK」)は、2021 年度採用施策「スタメン採用」を 11 月 28 日より開始いたしました。「スタメン採用」とは、選考を受けるだけで、「社会で活かせる自分の強み」「選考における強みのアピール方法」を ADK 社員と一緒に見つけていけ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。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、「TEAM ADK」の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？**

スタメン採用では、ADK 現場社員の声から抽出した「ADK の未来に必要な能力」を 7 つのタイプとしてカテゴライズし、自分の強みを活かせるようなタイプを 1 つ選んでエントリーできるようにしました。エントリーシートも選考フローも 7 種類。自分の個性に向き合って 1 つ選び、自分の強みを存分にアピールいただけます。

1 次面接通過後に実施される「スタメンキャンプ」では、1 次面接を担当したスカウト社員が「あなたの強みを入社後どのように活かせるか?」「それをさらにアピールするには?」など、約 1 時間かけて一緒に考えます。スカウト社員は、応募者を内定までサポートする味方となります。

スタメン採用とは、受けるだけで、「社会で活かせる自分の強み」と「就活における強みの伝え方」を、コミュニケーションフィールドで戦う ADK 社員と一緒に見つけていくことができる、全く新しい形の採用方式です。



## 2. 昨年度「スタメン採用」実施の背景

構造改革を加速する ADK では昨年、これまでの採用基準を見直し、現場社員約 100 名の声を反映した新たな採用基準で、「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した。

その会社の「未来」をつくる活躍人材像とは企業にとっても学生にとっても見えにくく、売り手市場

が続く日本の採用市場においても、学生が自分自身を会社に対して適切にアピールすることは容易ではありません。そのため、企業も自社にとっての本質的な優秀人材を採用することが難しいという現状があります。

スタメン採用は、ADKの「未来」に必要な人材像を具体的に7つ公開することで、このような学生と企業とのミスマッチを解消しました。

#### ○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タイプを、現場社員100名への調査から抽出。  
新しい採用基準を再定義することで、未来のADKで活躍する優秀人材の獲得につなげていく。

#### ○タイプ別に設定されたエントリーシートと選考フロー

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人材が通過しやすい傾向にあり、1つの強みに突出している優秀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つの強みを持っていることを重視する仕組みに。

#### ○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タイプを明示し、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. 2020 年度実施の結果

◆社員訪問イベントや「スタメンキャンプ」を通じて、社会で活かせる自分の強みの徹底的な深掘りを実現！

選考参加学生からは、「社員との対話を通じて、学生時代に培った経験が社会でも通用するものだと分かり、自信につながった」「自分では”強み”だと認識していなかったことが、ADK で活かせる力だったと知り、入社を決めた」「自身の考える”強み”を使って、どう働けるのかを徹底的に相談に乗ってもらい、自分の将来像を具体的にイメージすることができた」などのポジティブな意見が続出しました。



◆各応募者が自分らしいユニークな自己 PR 方法を実現！

「スタメンキャンプ」において、ADK 社員と一緒に 2 次面接での自分の強みのアピール方法を考える時間を設けたことで、それぞれが自分らしい方法での自己アピールの方法を考案しました。その方法はさまざまで、中学の時から個人的に研究を行ってきた「ハチミツ」を面接会場に何種類も持ち込み面接官に解説する学生や、人形を用いた寸劇形式で学生時代のエピソードをプレゼンする学生、部活で使用している「弓」を持って来て実演する学生や、有名テレビ番組のパロディ形式で自分の強みを紹介する学生など…全員が一様にリクルートスーツを着て面接官の質問に答える一般的な「就活」とは大きく異なる、前代未聞の選考の場となりました。



### 4. 募集概要

＜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、2021 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＞

2021年4月1日にADKホールディングスへ総合職としてご入社いただき、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。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、株式会社ADKマーケティング・ソリューションズ、  
株式会社ADKクリエイティブ・ワン、株式会社ADKエモーションズ

## 5. 担当人事スタッフ

人事担当: 齊藤安司、片野倫子、浦住俊平、酒井友紀、ルスロ雪、倉部壮真、岩城風優

本件に関するお問い合わせは下記までお願いします。

グループ広報室 平尾/丸山

TEL. 03-6830-3855 e-mail: 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