

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

応募が集まる自治体のつくり方

～若手に届く魅力発信と、応募につながる採用戦略の実務～

【参加者対象】

- 採用・人材確保を担当する総務・人事部門の管理職・実務担当者
- 若手の確保や定着に課題を感じている自治体の各部門
- 自治体の魅力発信・広報に関わる職員
- 次年度以降の採用力強化を求められているリーダー層

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 応募が集まらない構造的原因を整理し、改善ポイントが明確になります。
- ▶ 自庁に最適な“再現性のある採用戦略”を設計できるようになります。
- ▶ 若年層の情報収集行動（検索・SNS・口コミ）に合わせた発信方法が理解できます。
- ▶ ミスマッチを防ぐための「理想の人物像（ペルソナ）」を言語化できます。
- ▶ 誰が見ても分かりやすい“見られる採用情報”を作れるようになります。
- ▶ 行政組織としての公平性を保ちながら、魅力を伝える採用広報のコツがつかめます。

【コンセプト・概要】

人口減少や都市部への人材流出が進むなか、多くの自治体が「応募が少ない」「若手が入らない」「採用情報が届かない」という共通の課題を抱えています。

特に、「採用情報が見つけにくい」「自治体の魅力が言語化されていない」「若年層が見ている媒体と発信媒体がずれている」ことが、応募減少の主な要因です。

本セミナーでは、実務でそのまま使える形に整理し、① 求職者の行動理解、② 他自治体・民間のリサーチ、③ ペルソナ（理想の人物像）設定、④ 発信ルート設計、⑤ 魅力が伝わる採用メッセージ作成の5つを体系的に学びます。

目的は、「持続的に応募が集まる自治体」をつくるための基盤整備です。

【内容】

（１）求職者の行動を理解する ― “自治体の探され方”を可視化

- ▶ 若年層が仕事を探す際の行動（検索・SNS・ロコミ）
- ▶ 自庁の採用情報が見つかりにくい理由
- ▶ 求職者の“判断基準”の変化
- ▶ 【演習】自庁の採用情報の検索結果をチェック

（２）競合（他自治体・民間）のリサーチと改善策の抽出

- ▶ 他自治体・民間企業の求人内容の見方
- ▶ 競合比較で見つかる“強み／弱み”
- ▶ 自庁の採用情報を改善するポイント
- ▶ 【ワーク】競合リサーチシートの作成

（３）求める人物像（ペルソナ）を明確にする

- ▶ 誰に来てほしいかを一人に絞る理由
- ▶ 業務特性・地域性・求める価値観から人物像を作成
- ▶ 自庁の採用ミスマッチを防ぐ方法
- ▶ 【演習】自庁版ペルソナづくり

（４）発信ルートの整理 ― 認知から応募までの動線を作る

- ▶ 学校連携・インターン・説明会の効果的な組み合わせ
- ▶ SNS・HP・地域媒体の使い方
- ▶ 若者が「読みたい情報」に変えるコツ
- ▶ 【演習】採用広報の年間スケジュール案の作成

（５）求職者に届く採用メッセージ・求人原稿の書き方

- ▶ “共感で伝える文章”の構造
- ▶ 事実を魅力に変換する技術
- ▶ Before→After 事例による改善のポイント
- ▶ 【演習】自庁のメッセージ改善ワーク

（６）まとめと行動計画の策定

- ▶ 研修で得た“自庁の採用課題”の整理
- ▶ 明日から実行できる“採用力向上アクション”
- ▶ 次年度採用戦略に向けた実行ステップ提案

所要時間：90 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈