

ADKの2020年度採用施策「スタメン採用」  
**現場で活躍するADK社員と就活生が一同に会し、**  
**次のADKに必要な9つのチカラに向き合う社員訪問会「スタメン会議」を開催**  
 本日2019年1月10日(木)よりコンセプト動画も公開スタート



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）は、2020年度採用施策「スタメン採用」を開始しました。

そして、本日2019年1月10日（木）、応募した就活生が現場で活躍するADK社員とのディスカッションを通じて、自身の強みに向き合い深掘りする「スタメン会議」を虎ノ門ヒルズフォーラムにて開催しました。「スタメン会議」では、ADKに必要な9つのチカラをもとに、「ADKでどう活躍できるか？」をイメージし、就活生にとっては自身の強みに向き合い深掘りすることを目的としたイベントです。9種類に色分けされたブースで、ディスカッションをしました。第一部、第二部を通して、参加学生人数は合計約900名、参加社員人数は90名と、1000人規模のイベントとなりました。

「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。

また、本日よりスタメン採用のコンセプト動画も公開いたしました。  
 (URL: <https://recruit.adk.jp/about/>)

## 「スタメン会議」 開催概要

名称	: スタメン会議
実施日程	: 2019年1月10日（木） 第一部 11:00~13:00 第二部 15:00~17:00
場所	: 虎ノ門ヒルズフォーラム5階メインホール
参加者数	: 学生総数 約900名 社員総数 90名
内容	: 現場社員と就活生のディスカッションイベント

## 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。応募者がその中から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時間ほど一緒に考える「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. スタメン採用を始めた背景

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と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、異なる強みを持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社へと再編いたしました。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