

株式会社東京ニュース通信社

2014年度新卒採用の取り組み

2013年9月10日

株式会社 東京ニュース通信社
総務局総務部

東京ニュース通信社とは < 企業情報 >

代表者

代表取締役会長 奥山 忠
代表取締役社長 奥山 卓

資本金

4,680万円

従業員数

250名(2012年4月1日現在)

売上高

117億(2011年度)

主力事業

出版事業、配信事業、デジタルコンテンツ事業

新卒採用時の募集職種

主力各事業における営業職、編集職、管理部門の一括採用。



本社ビル(東京都中央区)

『TVガイド』をはじめとするテレビ情報誌の発行



テレビ情報誌のシェア53%!! ()



新聞社の要望に合わせた番組情報を提供する配信事業

1日1億ページの番組情報を
日本全国の新聞各社に配信



新聞ラジオ・テレビ欄配信 (1973年9月 ~)

- ・ラジオ・テレビ番組表のデイリー配信 (写真参照)
- ・週間、隔週間及び月間サイクルの番組情報
- ・テレビ各局の話題や動向を集めたラ・テニュース版 (写真参照)
- ・人気番組の解説記事等を集めた週間番組ハイライト版 (写真参照) などを配信。

現在、配信加盟社は100社を超えており、業界トップのシェアとなります。

ウェブサイト運営、アプリ開発、 電子書籍など、多岐にわたり事業を展開するデジタルコンテンツ事業

自社サイトの運営



インターネットTVガイド

SNSサイト運営



ソーシャルTVガイド

フリーマガジン編集



NEXT(ワンテーママガジン/隔月)

電子書籍



電子書籍「向田邦子文庫」

アプリ開発



救命処置アプリ
(横浜市と官民連携で開発)

受託事業



テレコ!/テレビ番組横断検索&共有サービス
(スカパーJAST株式会社様)

受託事業



特集「秋のドラマ特集」
(ヤフー株式会社様)

2014年度新卒採用の実施理由

当社の成長戦略上、新卒採用の社員が不可欠である。

- 仕事に対する固定観念が無いいため社員教育がしやすい。
理念が浸透しやすく会社の中核を担うことを期待できる。
中途採用者に比べ離職率が低く、長く働いてくれる。

組織、従業員の活性化

- 先輩・後輩の教育体制の確立と若手社員の成長の促進、新陳代謝が図られ会社全体が活気付く。

効率的に優秀な人材を採用できる

- 一括採用を実施しているため、相対評価による人材の選抜が可能。これにより、より良い社員を採用する事ができる。
採用活動費も集中して投資することで不要な採用活動費を抑えることができる。

従来からの変更点

当社の看板事業は出版事業であるが、出版業界は、圧倒的に女子学生に人気があり、逆に男子学生には不人気の業界となっている。その中で優秀な学生を獲得するために、2014年度の採用活動から以下の点を変更した。

自社説明会の内容の変更～選考には一切関係ないので、何でも聴いてね！

当社へのエントリーの理由を聞くと「自分のやりたい仕事ができそうだから」が約75%（複数回答可）で断トツの1位。この状況を鑑み自社説明会では「社員の仕事」に特化した内容に変更。社員の協力を得て、26回行われたすべての説明会において編集、営業、配信、デジタルコンテンツ事業と、当社の主力事業に携わる社員に参加してもらい、社員1対学生6名程度の座談会を設けた（各10分ずつ時間を区切り、社員が各テーブルをまわりすべての学生と話せるようにした）。少ない人数での座談会は、普段なかなか人前で質問できない学生にとっても、有効的であった。なお、この座談会は学生には事前に「選考とは一切関係ない」旨を伝えていたため、かなり核心をついた忌憚ない意見がたくさん出た。

就職活動中の学生専用の会社案内の作成～当社をもっと知ってください！

これまでは法人向けの会社案内を会社説明会に転用していたが、採用に特化した会社案内を作成した(片観音開き6ページ)。学生向けということで、企業情報を簡潔にまとめ、新しい試みとして数名の社員による座談会(仕事の魅力について語り合う)を掲載した。

これにより、入社してからの業務フローが学生にとっても明確化し、入社後のミスマッチ感を少しでもなくすように努めた。



2014年度会社案内(新卒採用用)

選考を複数日程に～興味を持っていただいた学生全員と会いましょう！

以前は全ての選考を一日で実施していたが、優秀な学生が他社の選考と重なって辞退するケースを少なくするために、三次面接試験まで2日程で開催した。これによって、当日の無断キャンセルもなく、全ての学生に会うことができた。

新卒採用のテーマ

2014年度は「お見合い」～お互いを理解した上で人生の決断をしましょう

採用する学生には、長く連れ添う夫婦のように、会社に長く勤めて欲しいと思い、会社説明会から選考の全てを「お見合い」と考えた。面接を重視し、当社も学生を深く理解するとともに、学生にも弊社のことをしっかりと理解してもらい、入社後のミスマッチがないように企業研究のできた学生を選んでいく方針にした。そのため、会社案内も「お見合い」感が伝わるような賑やかなものを作成した。

(学生からのアンケートでは、「こんな会社案内見たことない。すごく新鮮」など、当社のやりたいことを充分理解してくれた上で高評価だった)

学生に求める3つの人材

1) 尊敬できる人

他人とは違う考えを持っている人。同じ考えを持った人だけが集まる会社なんてつまらない。色々な考えがあるから会社は面白い。

2) これだけは「誰にも負けない」という強みを持っている人

自分が誇れる強みを持っている人は素敵。

3) “イイ”顔をしている人

「この人と一緒に働いたら面白いだろうな」と思わせるような顔の人。自分がやりたいことがあれば、自然と顔にも出てくるもの。そんな輝きが顔に出ている人。

2014年度新卒採用の総括

一人でも多くの学生に会うことで、人材の多様性を意識した採用活動の実施。

具体的な仕事内容を十分理解して貰うことにより、入社後のミスマッチを防止。

(社員と十分話してもらい、入社後の業務フローをイメージしてもらおう)

就職ではなく就「社」。まずは会社を好きになってもらうことにより、当社で長く働く意思のある人材を確保する。