

中小企業の人材採用シリーズ①「企業実践編」

絆をつないで人材を採る!!

「仕事はあるが人がいない」、今や人の確保が企業の業績を左右する。福井の有効求人倍率(2月)は1・89倍と13か月連続、東京に次ぐ全国2番目の高水準。また、新卒に限れば平成29年3月卒業者の採用状況(※)は約6割の企業が採用予定数を下回った。売り手主導の労働市場で県内企業は採用難に直面する。

厚生労働省の将来推計人口によると生産年齢人口は10年後に550万人、50年後には3200万人減少し、もはや人材不足は慢性的なものである。

こうした人材確保が難しい状況下でも、特徴的な取組みで採用を進める中小企業がある。今回はこうした事例を参考に今後の人材採用のポイントを探る。

※福井県企業説明・就職面接会

(1月7日開催)参加80企業対象



惚れて、惚れられる
関係を目指して
愛を込めて、人材を採る!

(株)タッセイ(福井市河増町、田中猛雄社長)はハピリン、福井県立恐竜博物館などの内装工事や建築資材の販売を手掛ける。売上は約100億円、北陸トップクラスのシェアを誇る。

田中陽介副社長(36)は2年前から採用業務に携わる。以前、同社の企業説明会には10名程度の学生しか集まらなかったが、近年、就職情報サイトでの同社へのエントリー数は500名にのぼり、合同企業説明会には200名を超える学生が集まった。人材確保が厳しい建設業界だが、今春は15名が入社した。

合同企業説明会では同社ブースには人だかりができる。その理由は田中副社長のプレゼンテーションだ。大学在学中から9年間、テレビCM・ドラマや舞台に俳優として出演し、自身の演技力を磨いた。そのスキル

が学生への会社PRに活かされる。「就職活動は恋愛と同じ。自社と学生が相思相愛になりたい」と田中副社長は笑顔で話す。学生に渡すパンフレット等に書かれた「LOVE YOU. LOVE ME. (惚れて、惚れられたい)」というメッセージにその思いが込められる。

個人の魅力で学生と仲間になる

同社は通常選考とは別に2つの企画型選考を行う。「えこひいき選考」では建築系学科専攻の男子学生であれば1次・2次など選考免除、いきなり副社長面接に進む。欲しいスキルを持った人材であれば文字通り「えこひいきする」。「トランプ選考」では学力試験を免除し、チーム戦のトランプゲームを行う。ゲームを通じて、学生の個性を



株タッセイ
代表取締役副社長
田中陽介 氏



学生へのメッセージが
込められた企業パンフレット

知ることが目的。チームの雰囲気や各自が担う役割から自社との相性を探り、学力より人柄を重視する。

田中副社長は柔軟な発想で業界イメージの一新に努める。同社で近年発足した通称「TATT (Tassay Artist Team) 特殊部隊」は不足する内装職人を正社員として育成する部署。警察の特殊部隊「SAT」のスタイルに似せて名付けた。格好いい名称をつけてブランディングし、3K(きつい、汚い、危険)イメージを払拭、建設業界への就業促進を図る。現在、「TATT」には8名が所属、うち4名が新入社員。リーダーから職人としての気構え・技術を学び、プロとしての誇りを養う。

また、スマートフォンに対応した高いデザイン性の採用専門ホームページで社員の趣味・学生へのメッセージを掲載、選考方法を漫画で紹介して、学生の興味を引く。今後はインタビューに力を入れ、学生が先輩社員と話をしたり、実際の職場を体験するなど自社を理解する機会を増やす。

田中副社長は大学での講演やサークル活動にも顔を出すなど、採用活動以外にも学生と触れ合う。「肩書き抜きで学生と向き合うことで、自分の人柄・魅力を伝えたい。特に中小企業の場合、こうした仲間としての関係性を築くことは大事。自分に好意を持ってもらい、自社への興味を高めた」と新たな出会いに心を躍らせる。



合同説明会で学生に
熱いメッセージを送る田中副社長

話題性ある

アットホームな採用方法

えっ!?運動会で人材採用

(株)ザカモア!(坂井市丸岡町)は靴のインターネット販売業を営む。創業87年、2012年に西村拓也社長(29)が就任。従業員20名を抱え、売上5億円に上る。就任当初、社員が次々に退職し、西村社長は社長に向いていないのではないかと落胆した。その後、自社変革を決意し積極的な採用策をとった。

同社の人材採用はとてもユニーク。西村社長は「合同説明会に参加しても誰も来ないだろう。普通のやり方では採用できない」と危機感を持った。そこで考え出したのが「運動会」。西村社長が先頭に立って声を出し、笑顔でみんなと楽しみ、汗をかくと学生と社員は一体となった。昨年、第1回運動会を開催した際は22名が参加、その後1次選考に7名進んだ。他社にはない取組みが話題を呼び、



(株)ザカモア!
代表取締役社長
西村拓也 氏

マスクミやSNSなどで自社を広くアピールできた。今年3月開催した第2回運動会では19名参加、1次選考には13名が進んだ。

運動会は同社の価値観・社風を伝えることが目的。2チームに分かれリレー、ドッジボール、自社商品を使った競技などを実施。今年の新入社員は3名で、全員運動会に参加している。「先輩・知人に誘われて」「ただ運動会を楽しみたかった」と深い参加理由はなかった。しかし、「競技だけでなく片付けまで社員一丸で行うのを見て感動」「人間関係を大事にする会社だと実感」など運動会での経験が同社を就職先に選ぶ大きなきっかけとなった。ある社員は、「西村社長が一番楽しそうに大声で応援しているのを見て、社風の良



汗を流し、笑顔がはじける運動会

さが分かった」と語る。社長就任時、次々と社員が辞めていった過去から同社は生まれ変わった。

社員ファースト(第一主義)

新卒採用は今年が初めて。1名の採用枠に辞退を見越し3名内定を出したところ、1人も辞退はなかった。同社は価値観を共有し、笑顔が素敵な、素直に成長できる人材を求める。「この社長、この先輩社員といっしょに仕事をしたい。そんな思いをもって入社してほしい」と西村社長の言葉にはアットホームな社風が表れる。

運動会以外にも食事会などで社員と学生が触れ合う機会を作る。内定後も毎月、家庭訪問したり、会社での出来事をSNS



西村社長、社員と学生の
和気あいあいとした食事会

で知らせたり、常に同社の存在を意識させるよう努める。「採用するには学生と接触した回数」が大事。手間を惜しまなければ内定辞退防止にもつながる」と西村社長は中小企業だからこそ取り組むべき人材採用のポイントを語った。

ある日、社員から「働く時間が短くなる嬉しい」という声を聞いた。そこで、社員のやる気向上と働きやすさを尊重し、2015年から「ハッピージカタン(社員が幸せになる労働時間短縮制度)」を導入。業績が黒字の場合、毎年5分ずつ労働時間を短縮する。導入後、8時間だった労働時間は10分短縮され、現在7時間50分。人材採用から活用に至るまで同社の取組

みには「社員ファースト(第一主義)」が浸透している。

ドリーマー(社員)を 探し育てる

ゲームで発見!学生の新たな姿

上坂会計グループ(福井市・越前市、上坂朋宏代表)は主に会計・コンサルティング業を営む。同グループはカンボジアの現地法人も含め6法人で構成され、近年、新卒を毎年2名ずつ採用し、全社員数は38名に上る。

同社では若手中心に採用チームを構成する。村上純一郎さん(25)はその一員である。村上さんは入社3年目、入社後まもなく採用担当を任せられた。選考方法は採用担当に一任され、チーム内の若手がアイデアを出し合い決める。若手が採用担当に抜擢されるのは学生が話しかけやすい雰囲気を作るためである。

今年、初めて取り組んだ採用方法が「ビジネスゲーム」。グループに分かれ経営の疑似体験をして、最後に現金が多く残っ

売り手市場での 3つの採用戦略!

人材採用が難しい時代に、企業に求められる戦略は3つある。

1つ目は「情報発信」。若手の採用担当がSNS・合同説明会などで情報を発信すると学生の共感を呼ぶ。また、自社に合った特徴的な採用の実施は話題性があり効果も高い。

2つ目は「求める人材の明確化」。他社との人材争奪合戦を勝ち抜くため、欲しい人材像を明らかにし、自社のニーズに合致した学生を集め採用する。

3つ目は「学生との絆の構築」。経営者や採用担当が学生と多く接触して親密な関係を作る。採用という一面に関係なく、仲間のような絆が生まれると内定辞退防止にもつながる。

人材採用に近道はない。経営者や採用担当が先頭に立ち、手間や資金を掛け、地道に採用活動を行うことが、売り手市場の今こそ必要だ。



上坂会計グループ
税理士法人上坂会計
採用担当 村上純一郎 氏

たら勝ちという経営の現場を実践・経験する社長研修用のシミュレーションソフトだ。楽しみながら分かりやすく同社の実務を知ってもらうため学生向けに実施、13名が参加した。

社員が各グループでソフトの使い方を指南するとともに、発言内容・回数やグループ内での役回りなど議論の様子を観察する。5時間をかけて社員と学生が活発な議論を行うため、親密な関係構築にも役立つ。「おとなしい印象だった学生が実はしっかりした意見を持っているなど、説明会で分らなかった、新たな発見があった」と村上さんはゲームの効果を実感した。楽しかった、負けて悔しい、もう一回やりたいなど学生の反応も良かった。教養・娯楽的要素を持つビジネスゲームは学生が



学生の新たな一面を発見する
ビジネスゲーム

参加しやすく、同社事業に関心を抱くきっかけづくりとなった。

学生目線の情報発信と教育

同社が大切にするのが情報発信だ。学生に社内の雰囲気を感じてもらうため、同社ではインターンシップを実施。また、企業説明会を行う際、毎回トップが話す場を作り、組織の考え方をしっかりと伝える。若手、出産・子育てを経た女性など様々な立場の社員が自身のキャリアや仕事内容、時にはプライベートの話をする中で、学生の様々な疑問に答える。採用専門のホームページでは若手がスタッフブログを毎日更新する。日頃の業務のみならず採用に関わる中で感じることを書き続ける情報発信を行う。



採用専門HPで若手が毎日更新する
スタッフブログ

また、同社は教育にも力を注ぐ。求める人材は「素直でまじめな人」。経営者の話を素直に聞き、知識・スキルを習得する教育をまじめに受ける人。同社では研修を毎月開催する。ヤル気さえあれば専門知識がない学生も不安なく入社できる。

県内学生の採用が多く、内定者は入社まで最低月1回は同社にアルバイトに来る。業務に慣れるのと同時に、学生と接触する機会を増やすことで内定辞退を防ぐ目的があり、例年辞退はほとんど出ない。

同社では社員を「ドリーマー」と呼ぶ。「仕事を通じて人生におけるそれぞれの夢を達成してほしい」そんな思いを込め、新たなドリーマーを探し育て続ける。