



西田建設(株) 営業部課長 本多かおり氏(右)と人事・広報担当の松羅美幸氏(左)

建築・土木工事業として様々な建築物の施工を行う西田建設(株)(福井市大宮2-26-35 従業員数35名)。今年は大卒・高専卒業予定の男子学生2名に内々定を通知しており、共に昨年夏に実施した「インターンシップ」の参加者である。

同社では5年前よりインターンシップを実施してきたが、年々新卒者確保の難しさを感じ始めたことから、昨年、所属・立場の異なる女性3名で形成する「環境推進広報チーム」を設置し採用活動を始めた。チーム

インターンシップと学校からの関わりが鍵



インターンシップの様子

で企画したインターンシップでは、現場見学、CADや測量器を使った実習等のカリキュラムを実施。終了後も、定期的に参加学生とのコンタクトをとるなど、学生へのフォローを重視した。見学した現場が完成した際には建物の写真を送るほか、実習で携わった建物の完成見学会を開催するといった取り組みは、参加した学生からも「実際に関わった現場の完成形を見ることが達成感があった」と好評を得ている。営業部課長の本多かおり氏からは「インターンシップから本採用に繋がったのは5年間の実施の中で初めて」と好感触の様子がうかがえた。また、人事・広報担当の松羅



現場での実習もしっかり行う

美幸氏は同社の新卒人材採用のターゲットを「男女問わず技術職(建築科などの専攻)の学生」とし、採用活動については大手就職サイトへの登録を行わず、「費用を少なくし最大限効果が出せるように心がけている」と話す。具体的には、会社の出来事などをホームページで最新ニュースとして情報発信を行うほか、福井県経営者協会が実施するインターンシップへの参加に加え、「学校への挨拶回り」を頻繁に行っている。さらに「建設・施工管理に興味がある学生」を探するために、学生の情報を具体的に把握している大学の就職担当の教授を訪問したり、会社

新卒採用に王道なし!?

～働く姿を「見える化」しよう～



労働人口の減少や少子化などを背景に、中小・小規模事業者に限らず新卒者の人材確保は難しくなっている。売り手市場の中、インターンシップに取り組む企業や参加する学生も増えており、2021年春に向けた新卒採用活動がこれから加速化する。今回は、事業所への取材から見た新卒採用に必要な考え方について紹介する。

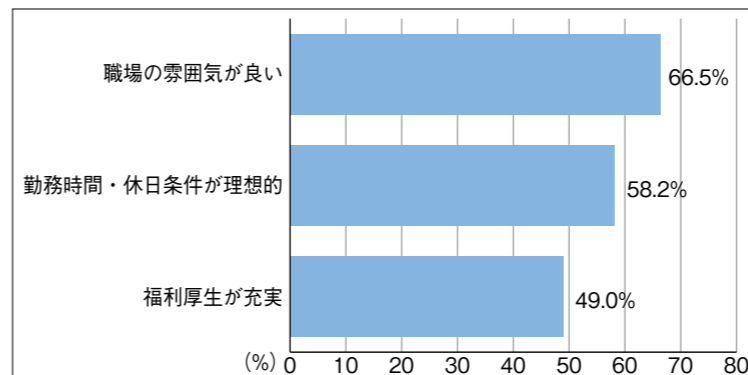
学生は「労働環境」を重視

当所で7月に実施した「県内企業の人材採用と定着に関する調査」結果によると、2018年度の正社員の採用を実施した企業のうち、「予定数を確保できなかった」のは44.7%と半数に満たない結果となった。また、採用面の具体的な課題内容の上位に「会社知名度の低さ」「賃金で有利な条件を提示できない」「事業内容や魅力の情報発信不足といった意見が挙げられた(調査詳細は14ページ参照)。

また同じく当所が学生を対象に昨年実施した「大学3年生の就職活動に対する意識調査」の中では、学生が就職先企業を選ぶ際に重視する点として「職場の雰囲気が良い」(66.5%)、以下「勤務時間・休日の条件が理想的」「福利厚生が充実」などが上位を占め「労働環境を重視する傾向が強い」ことがうかがえる。(グラフ1)

このように企業側・学生側へ

就職先企業を選ぶ際に重視すること



(グラフ1) 福井商工会議所 2018年12月実施「大学3年生の就職活動に対する意識調査」より上位3項目を抜粋

実施した調査結果からは、企業側に求められる対応策として知名度を高めるなどの「情報発信」や、労働時間・福利厚生などの「労働環境」が考えられる。では、こうした中、採用活動を具体的にどのように進めているのだろうか。今回、厳しい状況下でも着実に採用で実績を上げる企業や採用活動をサポートする企業へ取材を行い、その効果的な取り組みについて探った。

福利厚生と人材育成は採用の両輪

の最新情報をチャラシにして大学関係者へ定期的に配布している。こういった地道なコミュニケーションの積み重ねにより、合同企業説明会でも少しずつ学生が立ち寄り始め、積極的な質問が来るようになった。これまでの採用活動の成果について松羅氏は「採用担当が女性に変わり、学生側からは『気軽に話しやすい』といった声を多く聞くようになった。今後も情報発信や学校への訪問など、自分たちができることを通じて、会社の活動をしっかり学生に届けていきたい」と思いを語った。

印刷・ホームページ制作などの情報サービス業として独自の高いサービスを提供する(株)ホーコーズ(福井市光陽2-11-4 従業員数33名)。大卒男女1名ずつ計2名の内々定を通知した。

これまでの新卒採用では毎年



(株)ホーコース 総務部人事担当
齊藤 昌代 氏

2名程度を確保。前述の西田建設(株)と同様、組織横断型の「人事採用チーム」を設置し、社内教育や面接を行う。同社は採用活動で「独自の福利厚生制度の充実」を強くアピールする。求人情報に記載されている同社の福利厚生制度の欄は、自社で行う制度やイベントでびっしりと埋まっている。例えば、半年ごと

に同僚が優秀社員を選ぶ「社内MVP制度」をはじめ、2週間丸々休暇が取れる「バカンス制度」、子育て世帯など子供のための名目であれば無条件で休暇を取れる「キッズday休暇」などが挙げられる。特に採用ターゲットである「女性」が働きやすい環境づくりを目指し



採用ホームページでは
働く人をわかりやすく紹介

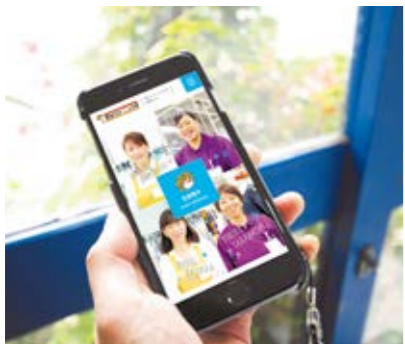
て、他社では見られないような制度を自社の「採用専用ホームページ」で求職者へPRしている。「従業員ごとに繁忙期や休暇を取りたい時期は様々。自由度の高い職場環境であることをホームページでしっかりと伝えていく」と総務部人事担当の齊藤昌代氏は情報発信の意義について説明する。

自社への志望者を増やすため、そして従業員満足度を高めていくためにも同社では5年前から徐々に福利厚生制度を充実させてきた。合同企業説明会などの場でも制度内容をしっかりと紹介した結果、学生が「福利厚生」を重要視していることもあり、採用への応募が多く寄せ



(株)グロウプス 社長 賀川 泰成 氏

施や参加はもはや当たり前になっている。一方、「採用情報の発信」について賀川氏は「マーケティング等でよく使われる『AISSAS(アイサス)の法則』が当てはまる」と話す。今や情報収集にパソコンやスマートフォンは欠かせない。学生が企業の内容に「注目・認知(Attention)」「し「関心(Interest)」を抱くと「検索(Search)」「し、応募するなどといった「行動(Action)」「情報共有(Share)」するという一連の流れの中で、学生により深く会社を知ってもらう手法の1つとして、同社は「採用専用ホームページ」の制作を数多く手掛けている。



スマホ採用ページで働く人を紹介

る。採用難の背景には企業と学生間の情報の「ミスマッチ」がある。学生が求める情報と企業が発信する情報にはギャップがあり、それを埋めるための企業側の対策として「自社が求める採用ターゲットを具体化することが大事」と賀川氏は訴える。そのターゲットが求める情報を発信しながら、企業についてより理解を深めてもらう有効な手段として「働く人の仕事ぶりやプライベートの紹介、職場や仕事への考え方が分かる座談会の様子を紹介する」ことを挙げる。求職者が従業員を通じて働くイメージをつけやすいからだ。中小企業は大企業などに比べると

られた。今年の秋からは、勤務時間・休暇・責任の度合い・残業時間などの組み合わせを「13パターン」の雇用形態」に分類し、年1回従業員に選択してもらった新たな人事制度がスタートする。

次々と独自の制度を打ち出す背景には「人材育成への投資」と齊藤氏は話す。例えば休暇が重なって人手が足りない場合は、他部署のスタッフでも業務ができるように「ジョブローテーション」や「従業員のマルチタスク化」を推進。各部門で毎日、業務の混み具合を情報共有化し、ヘルプが必要な場合は互いに助け合って仕事の量や負担を均等化させている。この仕組みは「お仕事ヘルプ制度」と称し、そのための社内勉強会やミーティングの時間をしっかりと確保するほか、「省力化」「生産性向上」への投資も会社は惜しまない。齊藤氏は「従業員から自由に意見が出る職場の雰囲気や周囲で助け合ってサポートできる風土づくりが今までも、そ

まだ認知度が低く、ターゲットである学生は自社のことを知らない可能性が高い。最後に賀川氏は「会社のことを認知してもらうには継続的な情報発信が必要。自社と採用市場のことを分析し、学生から選ばれる『理由付け』を一つずつ積み上げていくことが大事」と語った。

自社の魅力を誰がどのように伝えるか

これまで企業は、採用にあたりホームページや合同企業説明会で自社の魅力を積極的に発信してきた。また最近では、インターンシップで実際に自社の仕事の体験を通じて仕事や会社の雰囲気を知ってもらい、学生との距離を縮めてきた。しかし、採用難の中、各社が民間の専門業者を積極的に使い始めたこともあり、規模や業種を問わず、採用活動は年々均質化している。

こうした中、他社に先んじて必要とする学生を獲得するため

してこれからも大事だと考えている。人材育成の土台がしっかりすることで、初めて福利厚生制度が活きて採用にも大きなプラスとなる」と将来への期待を込めて語った。

採用する人材像を明確に

(株)グロウプス(福井市北四ツ居2-2-13)は中小企業の採用力向上を支援している。これまで数多くの採用支援に取り組んできた賀川泰成社長は、新卒採用時に学生に選ばれるための必要な3つの要素として「企業力」「労働条件・環境」「採用活動」を挙げる。ここでは企業が工夫できる「採用活動」の中から、「採用実務」と「採用情報の発信」について紹介する。

「採用実務」はインターンシップの実施や合同企業説明会への参加、内定者フォローなどが挙げられる。これらについて賀川氏は「新卒採用のために最低限必要なこと」とし、これらの実

には、「他社にない魅力」を作り上げ、それを学生に「誰が」「どうやって」伝えるかが鍵となる。今回の取材では、女性の採用担当者が学生にとって「面倒見の良い会社」の印象を与えていた。経営者自らが熱く経営理念や夢・ビジョンを語ったり、実際に働く社員の口から会社の魅力や働きがい聞くことは、情報過多の中にある今の学生に大きな影響力を持つ。会社やそこで働く人の姿を「見える化」し、会社の魅力を将来の仲間が「強固なコミュニケーション力」で継続して伝えていく。こうしたことを地道に繰り返していくことこそが実は採用の王道に他ならない。

なお、福井商工会議所では人材確保に関する相談窓口として「福井県人材確保支援センター」を設置している。新卒採用に関する情報収集や相談等有効に活用いただきたい。

お問い合わせは・・・
福井県人材確保支援センター
TEL. 0776(32)4510