

総括

採用力向上に向けて

採用力向上というテーマで、約10か月の実施を通じて「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」を総括すると、「採用を成功するためには、採用担当者の総合的能力が向上するかどうか」になる。実際の中小企業は、採用業務に豊富な人員を割くことは極めて難しい。一方で採用環境は年ごとに状況が変わり、様々な情報が飛び交う。そのような中で採用担当者は、常に最新情報を掴み、採用成功に向けた施策を考え、採用人数という数字の維持もしくは拡大をしていかなければならない。だからこそ、経営者は採用担当者の能力や知識を常に向上させることに、本来は注力しなければならない。しかしながら経営者は、採用人数という数字のアップダウンに当然、注力しがちである。また周辺環境も採用担当者の育成を長期にわたりフォローする仕組みも公的機関からの支援も、これまでほぼ皆無であった。よって採用担当者は、この仕事の繊細さや採用までの難易度をロードマップを伴いながら、経営者に説明することができない状態であった。

当プロジェクトの役割は、上記のような日常に置かれている採用担当者に対する総合的能力の向上に寄与する様々な施策を実験的にも打ち出すことにあった。メイン施策であるリクルーター養成ゼミの運営に端を発し、ボクシングで言えば、スパーリングの場である教育機関との面談会を複数開催。その後、練習試合の場であるfacebookへ企業の魅力の記事投稿や生徒・学生向けに企業の魅力発表会を行うというフルパッケージであった。つまり採用手法をいくら投下しても採用担当者が育成されていないと無駄になり、採用力は遅々として上がらない現実に一石を投じたプロジェクトであったと言える。

最後に、当プロジェクトのほぼすべての施策に参加頂いた県内中小企業の採用担当者の方から頂いたメールを紹介し、総括の締めくくりとしたい。

.....

【ジョブシャドウイングを実施しての感想】

- ・準備：段取りや会社を巻き込む事が重要
- ・発信内容：学生本人や第三者の意見をもとに日々更新し、その時代に合った発信内容にすること
- ・社員も勉強になる：シャドウイングで見られている事、教える事と、自分の仕事を言葉にすることで、新しい発見、自覚が芽生える。自社や仕事内容を誇りに思うことができる。

【獲得できたことについて】

- ・合同就職面談会を含め、会社概要や仕事内容の話し方など、リクルーター養成ゼミの参加によって現代の学生が魅力や興味を持ってくれる話し方が身に付きました。
- ・学生がどんなことに着目し企業研究をしているのかが解りました。
- ・学生との会話の中でキーワードを見つけ、掘り下げた質問をするコツが解りました。
- ・SNSへ興味の湧く発信方法が解りました。
- ・社内だけではお金をかける事でしか解決策を見出せなかったのですが、お力添えにより、採用力が向上し、新卒内定者●名中●名がこのプロジェクトによる採用です。不採用●名ですので、合計●名との出会いに繋がりました。誠に、感謝申し上げます。