

## 人材に選ばれる 企業になるために



株式会社あきた総研は、小中高校生のキャリア教育、大学生の就職支援、若手社会人のUターン・転職支援、企業の採用コンサルティングを行っております。現在は誰でも勉強したり、読書をしたり、おしゃべりをしたりと自分の時間を過ごせるコワーキングスペースSDBの運営も始め、市民活動にも積極的に関わっています。転職相談を受ける中で知ることができたことは、採用時のミスマッチの現場に提案するためのリアルな情報です。

地方中小企業の悩みの種は人材難です。早期離職などの定着の問題や、そもそも会社名を知らなかったり、サービスがわかりづらかったりという情報発信の問題もあります。大手とは違い、人事部がある企業はほとんどありません。総務部長や営業課長、もしくは経営者が兼務していることが多いからです。しかし、人事は部署として独立する必要があるくらい専門的な分野になります。それは弁護士による法

務や、税理士による会計と並ぶ会社の根幹たる専門分野です。それにも関わらず、他業務の片手間でいうこと自体が企業に大きな負担となっていると言う声を良く聞きます。

人材を「人材」と表記することもしばしば見られます。会計上の経費としてとらえるのではなく、先行投資として資産と捉えるという意味です。人件費と言う経費として見ていることが問題です。人は資産として給料以上の価値を持っているはずで、それは数量では測れない、会社の雰囲気作りや、部下の教育や、ちょっとした環境整備、そして未来への可能性です。離職をしてしまうということは、そういった資産が無くなるという危機感を持たねばなりません。財務諸表上には現れない資産が減り、その離職者分の人件費は無駄となり、欠員補充による採用費用や教育のための上司の人件費など、経費はかさむ一方です。何より恐れなければいけないのが、口コミによ

「社員」は資産！  
「採用」は将来への先行投資！



る悪評です。ブラック企業というレッテルが貼られると、そう簡単には修正が効きません。このように、採用において考えるべきことは、予想外に多いのです。採用はRJP理論という基本的な理論が大前提です。これはRealistic Job Previewの略で、情報開示を実態に沿ったものにし、課題や弱みを解決する人材を募集することで入社後の定着がなされるという理論です。つまり、求人票の書き方や、HPの採用情報をいかにリアルにするかが重要であり、文や図で限界がある分については面接時に会社見学や社員面談を図るなど、企業理解を進めることで、入社後に「思っていた会社と違う」というギャップを無くすとともに、自分が入社する意味が明確になり、やりがいにつながるということになります。

ここで重要なポイントがあります。正しい採用は企業を選ぶのではなく、求職者に選ばれる企業になるということです。

求職者に選ばれる企業になるために大切なことは3つあります。一つ目はその会社の理念や沿革など、会社の根幹にあたる部分の認知です。これは知るだけではなく、深く理解するという意味です。理念を形成するためにその企業の歴史や創業者の想い、時代を生き抜いて来た強みなど、とても多くの魅力が詰まっています。二つ目は事業の優位性です。開発力がすごいのか、商品サービスが人気なのか、営業力があるのか、競合他社に対しての強みになります。つまり、これが企業の安定性を示す指標になりますし、働く側としては家族への説得材料になります。県外からのUターンであれば奥さんなどの納得が必要です。新卒採用であれば保護者の方の納得が必要になります。三つ目が人です。離職理由の最も大きな

理由は人間関係と言われます。そのために入社時、特に中途入社の場合はどんな人がいるのかが大事な事項になります。そのため、採用担当者の役割はとても大きいものです。メラビアンの法則にもある通り、企業も同じく第一印象が影響して来ます。多くは採用担当者と経営者の面接で決まるとは思いますが、できるだけここに現場の社員を入れます。特に中間管理職だけではなく、若手の社員も面接へ同席させることをお勧めします。若手社員が入社時を振り返り、成長実感を持つチャンスです。採用の場を若手社員の研修として活用できるため、一石二鳥になります。これらの三つの情報を出すためには、全社員が学生へわかりやすく説明できる程度に会社理解をしていなければなりません。特に会社の強みなどは社員、下手すれば経営者ですら気付いていない場合も多々あります。

以上を踏まえ、事業の成長戦略の先行投資として採用することが、これからの時代を生き抜く企業であるために必要なことなのです。



株式会社あきた総研

代表取締役  
須田 紘彬  
Hiroaki Suda

### 【略歴】

株式会社リクルートにて新卒、中途採用のコンサルティング法人営業を北東北担当として経験。

30歳までに起業することを目標に逆算し退職、海外経験を積むためにニュージーランドで1年間過ごした後、都内の人材系ベンチャー企業にキャリアコンサルタントとして就職。

そのベンチャー企業にて営業、法務も兼任し統括マネージャーとして経営全体に携わる。2013年10月に秋田就職総合研究所を設立。2016年12月に株式会社へ法人化。