

連載 Vol.26

新卒採用の肝所

ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏



有効求人倍率や就業率の上昇に伴い、中小企業の採用活動は厳しさを増しています。住宅業界では、プランナーやアドバイザーといった営業系、施工管理や工務などの現場系ともに採用難が深刻化する中、取るべき施策とは。

① 採用をあきらめない2つのポイント

例年夏は、内定を獲得できずに活動している学生も含め、まだ就活市場が動いている時期です。しかし、2017年4月入社の新卒採用に関してはほとんど動きがなく、あきらめムードが漂っている企業も多く見受けられます。

新卒、中途採用を問わず、こうした状況の中で重要になってくることは、「求職者と接点をもつ」「入社意欲を上げる」という2つのポイントにおいて、さまざまな可能性を考えながら施策を検討していくことです。

② 通常の求人、集まる数は半分以下

まず1つ目は「求職者と接点をもつ」ことです。昨今、従来のようにインターネットの採用ポータルサイトに募集情報を掲載し、合同説明会に参加するだけでは、十分な母集団形成ができない場合が多くなっています。こうした通常の採用環境で集まる母集団は、感覚的には従来の1/2～1/3以下でしょう。それに追加して、自社採用HPの充実や、FacebookなどSNSの採用目的での活用など、インターネット上のアプローチが必要です。

さらに、サークルや学生団体への協賛などによる関係づくり、大学や専門学校窓口へのアプローチ、取引業者や顧客への働きかけ、自社スタッフルートを駆使した後輩接点の獲得、報奨金制度など社内スタッフからの紹介促進と、リアルな場でのさまざまな仕掛けが必要です。

③ 若者の「オンリーワン」を大切に

次に、「入社意欲を上げる」ためには、ハード・ソフト両面で対策を講じる必要があります。その前段階として、最近の若者の傾向をつかむ必要があります。まず把握すべき若者の全体特徴を表す代表的な言葉は「オンリーワン」というキーワードです。個が大事にされる時代に育った彼ら彼女らは、その他大勢に埋もれるということを極端に嫌います。優秀な求職者であればあるほど、その傾向は強くなります。

そこで、求職者に内定を出す際にも、会社の進む方向性の中で、相手のどんな部分をどのように評価し、どんな期待を込めて採用決定したのかなど、個々の求職者を真剣に評価検討した形跡が見えない内定の出し方をしてしまうと、他社に流れてしまいます。

ラン・リグ(東京都渋谷区)とは
「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。
渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。

求職者との接点獲得手法の模索と、求職者の傾向の理解にもとづいた入社意欲を上げる施策の検討が、採用難の時代には必須です。

「求職者と接点をもつ」「入社意欲を上げる」施策とは

ニュース・メーカー