

未来を変える 人づくりのための採用戦略

人手不足を補うと同時に会社の未来を託すことのできる人材の確保に向け、人事担当者の資質や社風を確認した上で採用戦略を立案し、その推進と自走に向けて役立つ実践的なアドバイスをを行った。

▼ 取り組み内容

Step 1
現状把握

人事担当者の人当たりがよく世話好きな人柄、キャリア教育に熱心な社風など会社の現状と強みを把握。

Step 2
戦略立案

Step1で把握した会社の強みを採用に生かすため、インターンシップを中心とした採用戦略を立案。

Step 3
伴走・助言

Step2で立案した採用戦略を実際に動かしながら、必要に応じてこれまでの経験を踏まえてアドバイス。

Step 4
応用展開

新卒採用のプロセスが確立したことから、今後は中途採用のプロセスの見直しにも着手する。

ハリタ金属株式会社

受入企業

ハリタ金属 株式会社

インタビュー

経営管理本部総務チーム人事ユニットリーダー
開発 恭代 さん

1960年創業。リサイクル事業・廃棄物処理事業に加え、廃棄物の処理方法や有価物を適正に判断し、最適な処理方法を提案する廃棄物ソリューション事業を展開。廃棄物のコンサルティング企業として持続可能な社会づくりに貢献する。産学協同で開発した「使用済みLED照明のリサイクルスキーム」など、独自技術の開発にも積極的に取り組む。

協力研究員

天野 裕介 さん

徳島県出身。大学院を修了後、専門学校の教員、人材紹介会社の採用コンサルタント、医療法人事務長、大学のキャリアセンター相談員、高校の常勤キャリアコンサルタントなどを務め、採用・人材開発に関する豊富な経験を有する。起業経験もある。関西圏の県職員として採用後、2022年6月に退職し、本事業に参加。

富山“Re-Design”ラボ 事例

CASE:

次代を担う 人材確保に向けた 採用戦略の構築



取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・ 合同企業説明会・研究会への参加、企業見学会やインターンシップの開催、大学へのアプローチや参加学生へのフォローなど、採用計画の策定から選考にいたるまでの、一連の流れを確立できた。
- ・ 合同企業説明会におけるブースの装飾や配布資料、応接時の言葉遣いなどについて、アドバイスをもとに就活中の学生に刺さるものに改善することができた。
- ・ 従来のやり方をそのまま続けている中途採用についても、今後は見直し、強化を進める。

受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・ 人手不足の状態が続き、2年ほど前から採用活動を強化すべく取り組んできましたが、経験者不在のため何をやるにも確実な方法が分からず、手応えを感じられずにいました。会社の将来を見据えれば、採用強化は必須であり、外部人材から助言を得るため応募しました。

評価（成果・社内変化など）

- ・ 初の試みで不安もありましたが、天野さんは惜しみなくノウハウを伝授してくれて、確かな方向に導いてくれました。すべてのアドバイスが実体験に裏打ちされていて説得力がありました。これまで確信がもてなかった採用活動に自信を持って取り組めるようになりました。
- ・ 天野さんの助言を実践するうち、採用に対する私たちや会社の意識は確実に変化したと思います。大学からもキャリア形成に積極的な企業として認識していただけるようになったと感じます。
- ・ これからは今までのように単に応募してきた人を採用するのではなく、事業内容や会社の理念に共感してくれる学生を採用し、仕事を通じてやりがいを感じてくれる人材を増やしていきたいと思っています。

今後の関わり方

- ・ 今年度の取り組みについては最後まで見守っていただきたく、プログラム終了後、2023年1月から3月までは業務委託契約を結びました。天野さんに引き続きアドバイスをいただきながら、来年度以降、自走できる体制を整えたいと思っています。

協力研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・ フェイスブックを通じて本プログラムを知り、説明会に参加しました。経営課題の解決に向けた実践に加え、研究員の肩書きで勉強もできる点が面白いと思ったほか、説明会でこれまで培ってきたノウハウを生かせる企業があることを知り、参加を決めました。

評価（取り組み・生活）

- ・ 2023年から採用直結型のインターンシップが公認されることを踏まえ、職業体験や社員からのフィードバックを盛り込んだ5日間のインターンシップを導入しました。インターンシップを中心とした採用活動を展開した方が、会社の魅力が伝わり、ミスマッチも少なくなると考えました。
- ・ 大学へのアプローチや学生へのフォローを徹底するよう促し、その結果、合同企業説明会に参加する回数、説明会後に工場見学やインターンシップに参加する学生の数や質などが上向きに変化しました。
- ・ 大学での学びも参考になりました。例えば、岡本先生（デザイン学）のゼミで学んだゴールデンサークル理論は、いかにハリタ金属のパーパスやビジョンを学生に共感してもらえるかを考える際に役立ちました。

今後の展望

- ・ プログラム終了から3カ月間は、業務委託契約を継続し、週2日勤務します。4月以降の契約については追って協議します。最近では地方創生に関心があるので、今後は地方創生と自身が培ってきた採用・人事ノウハウの掛け算ができるような場所で活躍したいと考えています。