

## 採用コンサルティング

## 事例 ③ 製造業(金属加工他)

[会社情報]

■従業員数 / 100名 ■男女比 / 男 8 : 女 2 ■平均年齢 / 43 歳  
■採用計画 / 2 名(大卒1、高卒1)

### (1) 現状

◇ ここ数年、高卒の採用を中心に実施してきたが、今年は理工系の大卒1名の採用を考えている。しかし、採用実績がないため何から手を付けてよいかわからない。  
また、大卒の場合は自社が求める基準(学歴、高い専門性、語学力 TOETC700点以上)をクリアできる人材の確保を目指している。高卒採用については、毎年決まった学校から採用をしていたが、進学希望者増加の影響で就職を希望する学生数そのものが減少、それとともに会津周辺企業の求人数は拡大しており、1名確保するにも難しい現状である。社風としてはチームワークが良く、賃金・福利厚生等の待遇も良い。入社後の定着率も高い。

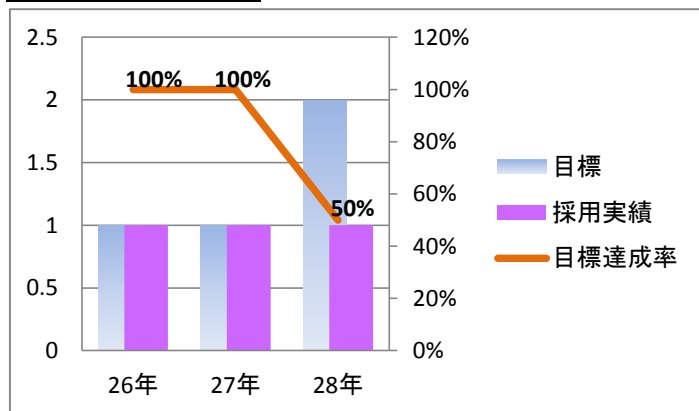
### (2) 課題

- ①大学生のエントリーを確保
- ②採用戦略の構築

### (3) 課題からの改善実施策

- \* Offer Boxの活用(専門性の高い学生に対してダイレクトにアプローチが可能 ミスマッチの防止にも繋がる)
  - ・ オファーする人数は50名程度に絞り込み、個人に向けた文書を出す。タイトルの文面も重要
- \* 大学訪問による教授との関係促進 (コネクションの活用、学会に顔を出すなどの工夫が必要)
- \* 専門技術を持つ大学と共同研究のスタート
- \* 高卒採用に関しては、先輩社員を必ず説明会に同行させ、学生に年齢の近い若手社員からのアピールを強化する

### (4) 採用実績



※大卒採用に関して、面接までは3名実施したが、自社が求める人材には出会えなかった。

### (5) 採用担当者の声

今年度から大卒の採用を実施することになりましたが、その実績がなく、戦略的なノウハウが無い手探り状態からの取り組みとなりました。 我社は地方の無名企業ですが、世界に向けた製品を製造しており、大卒の採用については高い専門性と日常会話レベル以上の語学力を持った人材を求めています。 まずは、現在の学生の就職活動の動向や採用マーケットにおけるトレンドやノウハウを知る事が1つの課題であり、今回、採用コンサルタントを受ける上で非常に勉強になった部分です。欲しい人材を確保するためには、研究室や学会とのコネクション作りや各種合説へのエントリー、自社の売りや強みをまとめた資料作成など実施しなければならないことは沢山ありますが、次年度からは自社の採用スケジュールを設定し、効率的に動き、多くの学生との出会いの場を作っていきたいと思います。今回はどうもありがとうございました。