

寄稿

『地方都市（新潟）における、人財採用活動 状況』



株式会社 トクサイ
代表取締役社長 外岡 幸隆

タンモリ、伸線に関わるテーマではないのですが、トクサイでは、この一年、人財「売り手市場」の逆風の中、人財採用活動を進めております。会社経営の共通課題と思われまいますので、「途中経過」を報告させていただきます。

させていただきます。

はじめに.....

空前の人財「売り手」市場と言われる中、トクサイとしては、一昨年までは、どちらかという、待ちの姿勢？で、積極的に人財採用を行なって来ませんでした。昨年より、人財不足と危機感のもと、改めて、採用活動を開始した次第です。

当初、各学校の就職担当の先生方を訪問し、学生の紹介～応募をお願いしましたが、案の定、全く手ごたえなし。そもそも、県内に就職する学生が少なく、県外の学校に進学した学生も地元に戻る率は低いのだそうです。

慌てて、長岡市や、商工会議所が主催する企業と学生のマッチング行事：就職ガイダンス等に積極的に参画するも、トクサイの知名度が低いためか、トクサイ・ブースに来場してくれる学生は少なく、「売り手市場」の厳しさを痛感する日々でした。

転機.....

転機となったのは、採用とは別の活動でした。長岡産業活性化協会という団体があり、年に一度、市内の企業の優れた技術を認定するという制度（＝長岡「豪技（ごうぎ）」：いわゆるスゴワザ／豪儀：長岡周辺の方言で「すごい」という意味）があります。トクサイとしては、伸線作業の匠の職人達（社内のマイスター達）を表彰してもらい、社員に自信持ってもらおうという狙いで応募をしました。無事2018年3月に、認定いただき、認定式に、その匠達と共に出席しましたが、そのことが、4月にいくつかの地方のメディアに取り上げられました。



それをキッカケに、応募が入るようになり、2019年3月卒の新卒を採用できることとなりました。メディアの力を認識すると同時に、会社の知名度向上の必要性を感じました。

活動強化.....

それでも、まだ人財が足りません。その後も 就職ガイダンス等のイベントには、できる限り参画、学校の就職担当の先生方が出席するイベントにも出席し人脈構築、学校の協力会にも加入しました。昨秋より、2020年に向けた新卒採用も活動スタートしました。

また最近の傾向として、人財採用につながる手段として、「インターンシップ」による職場体験をしてもらうことが効果ありと言われております。これまで、トクサイは「インターンシップ」の経験はありませんでしたが、大手の就活サイトのノウハウを伝授いただき、一日インターンシップの仕組みをつくり、数名の「インターンシップ」



を受け入れました。

外岡ひとりでは、とてもマンパワー足りませんので、社内若手メンバー（女性も含めた）による新卒採用ワーキング・グループを発足、若手社員も後輩入社の為に、色々工夫しながら一生懸命やってくれます。やはり、学生へのアプローチは、年の近い若手が担当することが望ましいようです。



働き方改革.....

採用活動を強化するだけでなく、トクサイが、「いい会社＝働きやすい会社」にならないと、人が集まりません。就職ガイダンス等で、学生達が多く集まっている他の会社の企業紹介を見ると、働き方改革、特に、休日の多さ、有休と取りやすさ、残業時間の少なさを、全面的にアピールしている会社が、多く見受けられます。トクサイとしても、リフレッシュ休暇制度導入による有休取得率の向上、多能工化推進による残業時間の偏り是正に、取り組みました。更には、社内コミュニケーションアップを目指した、社内イベント等も新設しました。このことを、会社紹介の説明資料に盛り込みました。

新潟・長岡では、「働き方改革」を推進している企業を、認定する制度があります。新潟では「ハッピーパートナー」、長岡では「働き方改革プラス応援プロジェクト」。これらに認定されると、各種就活イベントで、企業説明時間を長くもらえる等優遇を受けられます。この制度の認定も得ました。

知名度向上施策.....

メディアによる知名度向上が、人財獲得に効果があったことは前述しましたが、市役所、商工会議所、産業活性化協会等とも交流を深め、該当団体の専門誌に様々な記事が掲載されるように努めました。12月に一昨年から復活させたクリスマス・イルミネーションも、数社のメディアに取り上げて頂きました。



また近隣の大学、高専の学生や、小学校の子供達の工場見学も積極的に受け入れるようにしました。大学、高専も学生にトクサイの名前を知ってもらえるいいチャンスになったと思います。また、小学生が、伸線現場に入り、匠の技能者達が、目に見えないような細い線を作っている姿を見て、「すご～い！！」と驚きの声を上げると、現場に子供たちの元気が溢れ、社員も元気づけられました。将来、この子供達が、トクサイで働いてみたいと思ってもらえると嬉しいです。先の長い期待ですが...

終わりに.....

トクサイの人財確保計画は、まだ、はじまったばかりです。現在は、来た話は、全て受ける方針で進めていますが、どこかの段階で効果のある活動を取捨選択し、対応の仕方をブラッシュアップしながら、長い目で、地道にやり続けることが重要と感じています。皆様からも、人財採用に効果的な手法がありましたら、是非、お話を伺いたいと存じます。よろしくお願いいたします。