

小さな会社でも

ピカピカの新卒がドシドシ応募してくる

小予算新卒採用成功法

～これを読む前に採用活動をしなさい～



この冊子は 2014 年に書いたものですが、
新卒採用だけでなく、これから「採用」を行うすべての会社に捧げます。

齊藤社労士事務所

「大学の新卒を採用するコンサルティング会社は噴飯ものだとも思う」

ダン・S・ケネディ

世界的な経営コンサルタントであるダン・S・ケネディさんは新卒を採用するコンサルティング会社を「噴飯もの」と言っています。「噴飯もの（ふんぱんもの）」とは、食べかけの飯をこらえきれずに嘔き出してしまふ、我慢できずに笑ってしまうという意味です。

僕もまったくそう思います。そもそも人間なんて分からない。いつ才能が開花するか、いつやる気になるかなんて分かるはずない。10代の頃の僕なんて現代文の文章一つ読めなかったし、漢字もろくに書けなかった。

それでも、企業は人なしには成長しないから、新卒採用コンサルティング会社や大手求人広告代理店に言われるがままにお金を支払ってしまう。この流れは止まらないのだろうか。

実は僕も、小さな会社に新卒の採用を支援する仕事をしている。つまり「噴飯もの」の仕事をしている。入社した人がどれだけ働くのか、どれだけ価値があるのか、まったく分からない。ときには報酬だけ頂く結果になることもある。

「噴飯者」と言われようが、僕は、小さな会社が新卒を採用することは必要だと思っている。ある企業から新卒を採用したいという相談があり訪問すると、一番若い従業員が45歳ということが分かった。この会社に新卒が入社しても恐らく長く続かないだろう。大学のOB会やローターリークラブ、ライオンズクラブといった会に、若い人が参加するようなものだ。それも毎日。しかし、似たような会社はごまんとあるのではないだろうか。企業が継続的に発展していく為には年齢構成は非常に大切な条件になる。

考えてみると求人広告代理店はどれも似たようなサービスで価格競争も起こっている。これは求人広告代理店も依頼する会社も、採用について頭を使って考えていない何よりの証拠だろう。

僕は新卒採用について少しだけ考えている。なので、このレポートにまとめてみました。きっとあなたも採用について考えるきっかけになります。一歩先に行くビジネスをするには、僕のような名も無い人の情報があなたに画期的なアイデアを与えることがある。それでは皆さんと、一歩先へ行きましょう。

社労士 採用定着士 齋藤 公博

P.S 一歩先へ行きたいですか？はい。それではページをめくってください。

もくじ

- はじめに
- これが当事務所の新卒採用のノウハウだ！
- 当事務所の圧倒的な証拠をお見せしましょう！
- 就職に強い学校、弱い学校は存在するのか？
- コラム①ーインターネットがあなたの会社を潰す！？
- 悪いのは学校か企業か！？
- 高校生の新卒採用は慎重に！
- コラム②ー120%以上の力を引き出すには
- 中途と新卒のどちらが即戦力か？
- 学校も企業も競争なのに・・・
- 新卒の育て方①ー30代のプーから学ぶこと
- 新卒の育て方②ー不良の理論
- コラム③ー人材募集に困っていない企業
- さあ新卒採用の第一歩を踏み出そう！
- 経営理念なんていらないよ！
- ホームページで応募は2倍にも3倍にもなる！
- 採用基準はシンプルなルールが良い！
- 面接は楽しく自由な発想でやりましょう！
- コラム④ー土業は今後どうなる？
- おわりに

【はじめに】

こんにちは。社労士・採用定着士の齋藤公博（さいとうまさひろ）です。
このたびは無料レポートのご請求ありがとうございます。感謝致します。

レポートといっても論文みたいに堅い内容ではないので気軽に読んでください。何かの形であなたのビジネスに役立ちます。新卒採用に関する書籍は毎年たくさん出版されています。もちろん、買って良いのですが、このレポートをご請求して頂いたあなたにまずお伝えします。

読む必要ないです。

正直、役に立たないでしょう。覚えるのはハロー効果くらいでしょうか。僕は新卒採用に関する本をかなり読みました。そして、新卒採用の動向もたくさん見てきました。会社の顧問としても見てきましたし、会社の従業員としても見てきました。そして大学・専門学校のキャリアセンターに何百回と足を運んでリサーチしてきました。学校の方の名刺は数百枚以上持っています。いまでも学校の方の名刺は毎年増え続けています。それにしても、現在出版されている新卒採用に関するどの本も適当なことを書いています。「これからは売り手市場だ！買い手市場だ！」とか。。どれもハズしています。

もし、あなたが今まで新卒採用または採用に関する本を買ったことがあるなら、本棚を見てみてください。ほ～ら、きっと隅のほうにあるでしょう（笑）その程度のもんです。面接人数〇万人の人が書いたり、人事労務の専門家として社会保険労務士の先生が書いたりです。色んな立場の方が書いておりますが、一度出版されたら内容のパクリ合いです（笑）

新卒採用をして成長する会社と

成長しない会社があるとしたら

その違いを知りたいと思いませんか。

運命の分かれ道は、非常に簡単なことでした。

まずは、あなたが新卒採用されたときのことを思い浮かべてください。

思い出しましたか？

採用されませんでしたか？（笑）

新卒採用されたときのこと、就職活動していたときのこと、満員電車に乗って頑張っていたときのこと、本当は行きたくない会社だったけど仕方なく通っていた会社のこと、人知れず泣いたときの風景、同僚との喧嘩、独特だった会社の匂い、ムカつく上司、やたら楽しかった飲み会…なんでも構いません。振返ると良い思い出ですよ。

そしたら、次に僕が新卒採用されたときのことを聞いてください。

僕が27歳のときのこと。僕はやっとの思いで大企業に入社しました。恥ずかしながら、僕は18歳で高校を出てからはフリーターにもなりました。世間からの評価はおちこぼれ。高校時代も成績はオール2。そんな僕が21歳のとき勉強を始めて23歳で大学に入学。27歳で一部上場企業に新卒採用されました。採用されたは良いけど、新人研修中に辞める社員が続出する会社でした。1年経たず辞める人ばかり。僕も1年持たず退職。

他人はこう言います。「すぐ辞めるなんて格好悪い！」とかね。でもね、僕が入社した会社は新入社員を獲得するために平気でウソをつきました。「それが大人の世界だ！」と言えばそうなんだけど…

退職理由は何であるにしろ、1年足らずで退職しちゃったから転職には苦労しました。僕は28歳になっていましたからね。再就職のため何社に応募したか分からないくらい。「あー、オレの人生はもうダメだ！」「社会から受け入れられない、存在価値のない人間だ。」と本気で悩みました。でも僕が助かったのは、「ま、いっか、もう一度フリーターやれば。もともとフリーターみたいな人間だったし。（笑）」という非常識な発想。

でもね、世の中は僕みたいにバカでノーテンキな人ばかりじゃないんです！就職に悩み自殺する人だっている。会社に入っていじめに会う人だっている。上司に逆らえないで犯罪に手を染める人もいる。

そんな世の中を作りたくない！

これは僕の本音。きっとあなたもそうでしょう。

新卒の人が、最初に入社する会社がその人の人生を大きく大きく左右する。これは本当の話。だから新卒採用という人生のターニングポイントを新卒社員のために考えてあげる会社かどうかは運命の分かれ道です。

いまの若い人は正直だから、ウソつかれて入社したと分かったとたんに退職する準備をしますよ。平気でウソをつくような会社なら辞めたほうが良いし、どうせ長く勤務できないんじゃないかな。あなたの会社はどうか。

ちなみに僕が新入社員として入社した会社は、その後に大きな会社の資本が入ってきちゃったから、あのままいても昇進できなかつたろうな。

新卒採用で成功したいなら、新入社員のことを考えた採用活動をすることです。僕が支援した会社でも、新卒を採用できたけれど、入社後に社内の環境整備等を何もしないでいたら、みんなそろって半年で辞めちゃったってこともありますからね。

辞めるだけならまだ良いほうで、いまは両親が出てくるパターンもありますから。

現代っ子のご両親は、日本が経済成長していた時期の人が圧倒的多数。だからそこそこしっかりした会社に勤めているご両親が多いです。社会保険の加入は当たり前、残業代も当たり前。誠意のない対応をする会社は、そういうご両親を相手にすると思ったほうが良いでしょう。

そんな面倒臭いなら、新卒採用なんて絶対やらないよ！

って思いましたか？別にやらなくても良いですよ。

でも、せっかくの機会だから、僕からの提案も聞いてください。

僕は小さな社会保険労務士事務所を営んでいます。社会保険労務士っていうのは、小さな会社の総務や人事を支援してあげる仕事です。僕の場合だったら、給与計算、社長とのミーティングを通して、就業規則などを作ったりするんだけど、クライアントには規模こそ小さいけれども本当に良い会社があります。こういう会社が増えて積極的に新卒採用を行えば

良いけれど、現実には、小さな会社が新卒採用をするとなるとハードルが高いと感じている社長が99%。ネット求人にもコストをかけても知名度もないし、会社の信用もないから新卒採用を行っても採用できるわけない！と思っている社長がほとんどでしょう。

でも一度新卒採用を行ってみると、会社のダメなところがじゃんじゃんわかるんだな。あれがない。これもない。テレビもねえー、ラジオもねえー、車もそれほど走ってねえーって具合に、オラこんな会社イヤだあ〜って（笑）

でもこのナイナイの状態をしっかりと整えていくと、会社が大きく飛躍する兆しが見えてくるんです。

そして中途採用も上手く行くようになったり、従業員のコミュニケーションが多くなったりと、会社の雰囲気ガラッと良い方向に変わるんです。

つまり新卒採用を行うことで、会社の問題点が分かり、改善次第では飛躍的に会社が良くなるんです。

社会保険労務士って、どんなイメージだろうか。

単なる代行屋としか思っていないだろうか。だけど、僕は開業当初から、毎月社長にお会いして、ミーティングをして会社の状態を把握してアドバイスをしている。だから分かるんですよ。この会社なら新卒が入社しても大丈夫とか、まだ給与計算や事務処理がいまいちだから新卒社員が入社したら即辞めちゃうだろうかとか。

新卒採用を通して会社を良くしていく、新卒採用を出来る会社にしていく、こんな社会保険労務士も素敵でしょう。

〇〇ナビを代表とするネット求人を使わなくても新卒採用は可能です。むしろ小さな会社がネット求人を使うことは費用対効果に見合わない結果に終わることが多いでしょう。

そりゃそうでしょう。学生からみたら知名度も信用もない会社が日本の中小企業です。そもそも時間をかけて〇〇ナビで興味もない会社を検索しないよね。

ネット求人がこんなにも一般的になったから、学生から見ると情報が氾濫して自分にあった会社が見つけれられない。とりあえず大企業に行っておけば、ご両親も安心するし、世間

体も良いからという理由で自分に合わない会社を選択してしまうというわけです。その結果として、新卒入社した学生は初年度からいつ辞めるか、3年は頑張ろうとか考えてしまうのです。

これからの時代は、中小企業は良い人材を確保する大チャンスです。なぜなら、大企業に勤めていても、小さな会社に勤めていても、そんなに生涯年収が違ってくる時代ではなくなるから。そして実際に若者の考えも、次のようになってきています。

大企業に勤めれば、それで人生ハッピーなのか？

高橋史朗教授の著述によると、

『日本青少年研究所が高校生の国際比較調査をした結果、「偉くなりたいと思う」と答えた高校生が8%しかいなかったという結果が出ています。私たちの時代は「末は博士か大臣か」という立身出世主義でした。しかし、今の子供は「社長になって幸せか」「大臣になって幸せか」「出世したって、それで幸せなのか」というふうに問い始めています。』

あ、いきなり参考文献を引っ張りだしちゃいました（笑）

無料レポートだからって独りよがりになっても良くないと思ひまして・・・。

この高橋史朗教授は昭和 25 年生まれ。政府の少子化対策や教育問題に多くかかわっている教授です。巻末に参考文献としてあげておきますので読んで見たい方は読んでみてください。日本の戦後教育にズバズバと入っていく。僕はなるほど、なるほどってうなりました。

また、ファンクショナル・アプローチという経営手法を広める経営コンサルタント横田尚哉氏の著述には、

『会社も生き残るためには、顧客満足だけでは不十分で、従業員との関係も良好でなくてはなりません。戦後世代のように地位、名誉、出世といったものに価値観をおき、競争を望む肉食系の人はいないからです。むしろ、信頼ややりがいに価値観をおき、共創を望む草食系の人が多いのです。』

このようにみると、大企業だから人生ハッピーという若者は確実に減ってきている。若者だってバカじゃないから情報収集をしていて、大企業でやたら残業して、パワハラ上司に耐

えて出世していく、そんな人生どうなの？って考えているということです。それに会社の仕事はそこそこに、でも週末は無料でNPOのボランティア活動に参加している若者が本当に多くなっているということも見逃せません。つまり、これからはいままで大企業が提供していたハッピールートを提供しても通用しないってことだよ。労働への価値感が変わってきているのだから。

それにしても採用って本当に難しい。その人の人生を変えてしまう。

僕が採用担当者として経験したときの話を聞いて下さい！

〇〇ナビに掲載した中途採用に、それはそれはすごい経歴の人が応募してきた。超一流中学校、高校、大学卒、国家資格もあるし現在勤めている企業も将来的に絶対安定している会社。つまり国家公務員。一方、僕の勤めていた会社は、従業員40人くらい。社長は夕方にちょろっと出社して、社長夫人とお菓子を食べてたら帰っちゃう（笑）従業員も社長が帰ったら、会社の電話を使って私用の電話をかけまくり状態。どうせ残業代は出ないから社長のいないところでは超テキトー。従業員の入れ替わりも激しいし、お客様からは、「また担当者変わったの？」とクレームばかり。

そんな会社にエリート君からの応募。社長が僕に与えた指令は、そのエリート君を「絶対に採用しろ！」というもの。

与えられた仕事への拒絶を感じたのは初めてのことでした。何度、エリート君に電話して、「選考を辞退したほうが良いよ。」と助言したくなったことか！結果は見事、採用できちゃった。う～ん、良かったのか、悪かったのか。

あなたが採用される側だった頃を思い出して欲しい。

会社の良い情報を信じて就職しなかつたらどうか。入社をしたら残念な思いをしなかつたらどうか。

会社はウソをついてでも優秀な人材を採るべき！と考えているなら、僕はお仕事をお断りすることにしています。先程も言ったように、特に新卒採用のときは、絶対にあってはならないことです。人生を左右しますから。

これから新卒を採用しようと考えている方は、自分が20代前半の新入社員だった頃を思い出して欲しいです。

そのときの社会に対する希望はどんなものだったか。

その気持ちをいまも覚えており、行動に移すなら小さな会社でも新卒採用なんて簡単に成功します。

【これが当事務所の新卒採用のノウハウだ！】

僕の新卒採用はどうやってやるのか？コアな部分はあの世界的大企業コカコーラと同じように企業秘密なんです(笑)、企業秘密というより、毎年お客様の要望により変えたり、新しいことをやってみたりしているのですが、簡単に言えば学校のキャリアセンターをもっと活用しましょうよ。キャリアセンターに求人票を持って行きましょうよ！ということです。

どうしてこんな古典的なことを始めたのかというと、全国の学校(大学・専門学校)のキャリアセンターに求人票を郵送する会社がありました。いまもあります。この郵送サービスはなかなか画期的なもので次第に色々な会社が行うようになりました。ビックリするくらいの大企業の子会社も一時期この求人票郵送サービスを行っていました。

そのサービスを行う会社のセミナーにたまたま僕が参加していました。この会社が言うには「学校に求人票を持参している。」ということでした。これを聞いて僕はひらめきました！これは社会保険労務士である僕がやったほうが効果的であると！そして、この会社は怪しい！と(笑)。怪しいというのは、「学校に持参している」という部分ですね。ちょっと誇大広告すぎるだろうと思いました。このセミナーを受講してから、僕の学校調査が始まりました。

↓ 以下の文章はとても重要です！ ↓

降り積もった雪が道路脇に高く積んである2月の終わりごろだった。

朝の早い時間は、マイナスの気温で路面が凍結していた。車のエンジンをかけてもなかなか温まらない。フロントガラスは凍結していた。無理矢理ワイパーを動かして目の前の視界

を作った。

その日、僕は東京都八王子市郊外の大学へ向かう予定だった。最低 5 校の大学に行く予定だった。目的は大学にクライアントの求人票を提出しに行くことだ。顧問の社会保険労務士がクライアントの求人票を学校に持参する。そして社長の代わりに会社の説明をして、求人募集をするという新しいことを始めるためだ。

クライアントは「社会保険労務士が作成する求人票なら信頼できるに決まっている！」とまで言ってくれた。意気揚々と、僕は学校へ向かった。

しかし、カーナビ通りに行ってもたどり着かない学校があった。同じ道を何回も通り過ぎた。八王子の山奥は日中でも車の通りは少なく道路に雪が残っている。車の暖房を付けていても寒く感じるほどだ。やっとの思いで大学についても、駐車場に入れてくれない大学もあった。守衛に説明して、受付に自分の名前と要件を書いて入場許可を得た。

駐車場で車を降りると雪が降り始めている。こんな日に来るんじゃないかった。革靴は底から冷たくなり凍りそうだ。初めていく学校はキャリアセンターの場所すら分からない。右も左も分からない。キャリアセンターの担当者には、「小さな会社は興味ないです」、「会社以外の方が持ってくる求人票は受け取れません」、「派遣会社の方ですか？」と言われることもあった。

初めて行った学校訪問は予定の 5 校を廻ることが出来なかった。

それでも、「これは凄い求人だ！」、「社会保険労務士の先生が見てくれる会社なら安心だ！」と言って喜んでくれた学校があった。嬉しかった。僕の意図することを理解してくれる人が少なからず学校関係者にいる。それだけでも大きな収穫だった。もっと理解者を得たい。

僕は、小さな会社が高額なネット求人に頼らないで、新卒を採用できると確信した。その日以来、学校の調査に夢中になった。

↑ここまで！↑

僕が社会保険労務士の事務所を営む近所（当時は多摩市の多摩センターでやっていた。）には、中央大学、明星大学、帝京大学、桜美林大学、首都大学東京、大妻女子大学、恵泉学園大学、多摩大学、駒沢女子大学、実践女子大学…などあります。それらの大学を順々に行きキャリアセンターの担当者に行き聞き込み調査を本格的に始めました。

どんな聞き取りをしたかという、「〇〇社は求人票を持参してきますか？」というもの。（いま思うととんでもない質問ですね。）キャリアセンターの答えは、「来ないよ。」というものがほとんどでした。なかには「〇〇社は求人票を持ってくるけど、置いて帰っていくだけだよ。」という意見もありました。

僕は調査学校を東京と神奈川に絞りました。全部ではありませんが東京と神奈川の大学専門学校90%近くは訪問して聞き取り調査をしてきました。どの学校も同じような回答しか得られませんでした。そして求人票郵送サービスに前向きな回答が得られたことは一度もありませんでした。

まとめ

- 求人票郵送サービスの学校からの評価は低い。
- なぜならその求人票にまったく信用性がないから。
- しかし、やり方次第では絶賛してくれる学校もある！
- つまり、あなたの会社も新卒が採用できるのだ！

【当事務所の圧倒的な証拠をお見せしましょう！】

東京と神奈川の学校調査はいまでも行っているのですが、僕が仕事として行うまでには1年以上調査をしました。大学のキャリアセンターに行くだけなのですが、とにかく時間がかかりました。

まず都市部ではない学校。この場合は車で向かいます。例えば、八王子にある杏林大学と多摩市にある多摩大学だと、市は隣だけど移動時間だけで1時間以上かかります。校門で入場許可証をもらい駐車場に車を止めて校内のキャリアセンターに行く。キャリアセンターも行ったことがないと何処にあるのか分からない。もう兎に角、時間がかかる。キャリアセンターに着いたら、「怪しい奴が来た！」と思われたこともあります。一番多かったのは人材派遣の会社と間違われたことですね。怪しいと思われて当然ですよ。自分の会社ではない求人票を持って来るんだから。都市部の学校は郊外の学校に比べると守衛がしっかりと受付をしています。受付票に要件を書いて、認められると許可証を首からぶら下げて、校内に入れるんだけど何校も何校もやっているといこれまた大変。

学校での長居は禁物なのですが、担当者の話がやたらと長いということがあります。学校ではこんな取り組みをしているとか、これから学校はどうなるとか、最近の若者の傾向とか、この前サッカーの川淵チェアマンと名刺交換したとか（笑）、延々と聞かされることもあります。一番長かったのは2時間というのもあります。「何かあったらいつでも連絡してください。」と言ってたから、のちのち電話したら、僕の事なんて覚えてもいませんでした。

学校のキャリアセンター、昔で言うところの就職課の方なら、企業に詳しいと思ったら大間違いです。学校の人事異動で仕方なく仕事している人だって当然います。一番驚いたのは、

【就職に強い学校、弱い学校は存在するのか？】

僕がよく受ける質問に、「就職に力を入れている学校、入れていない学校を教えてください！」というものがあります。ここでは学校名を挙げるようなことはしないけど、学生への就職支援を一生懸命に行っている学校と、そうでない学校があります。このことは、あなたの周りに、これから大学に入学する子供を持つ、ご両親がいたら教えてあげてください。

まず就職に力をいれていない学校の例としては、キャリアセンターが存在しません。(笑) 笑ってしまいますが…。キャリアセンターがあったとしても担当がお年を召している方であるとか、担当が求人票の見方が分からないっていう学校もあります。

生徒の進路のことなんて考えていない学校だってあります。

次のようなことを言われたことがあります。

「いやあ～、うちの学校の生徒は中小企業に就職する人はいないです。学校として、大企業に就職させることが目的だから中小企業の求人を頂いてもねえ～。。。」

しかし、こう言われたその年に、この学校の生徒が、僕が支援した中小企業に新卒で入社しました。(笑)

学校、キャリアセンターの担当者が、 中小企業はダメだと勝手に決めるな！

と言いたい。どの会社に就職するかは、生徒が選べば良いのです。それを学校が「中小企業の求人票は不要です。」なんて言う必要はありません。学校が生徒の可能性を狭めてどうするのだろう。

こんな学校だと知っていたら、ご両親も入学させないだろうに・・・

あなた：そういうことを言う学校を教えてくださいませんか？

おいら：教えましょうか？

おいら：はい、〇〇大学と□□大学と△△大学・・・◇◇大学と・・・です。

あなた：結構あるのねえ（笑）

良い学校は、求人票をキャリアセンターに持っていくと、4年生のゼミを持つ教授に求人票を渡してくれて、さらに教授からゼミの生徒に求人票を渡してくれることもあります。これだけで数十人は求人票をみている分けだから凄いでしょ。ネット求人に数百万円を支払って、一体何人の学生がその求人を見ているのだろうか。応募ゼロなんて結構あることです。あとでも書こうと思うけど、ホームページは作ったほうが良いですよ。学生は絶対見ますから。

キャリアカウンセラーを配備している学校もあります。これは生徒のご両親にとっては嬉しいと思います。本当に学生に親身になって相談に乗り支援してくれるキャリアカウンセラーの方がいます。運よくそういった方が担当になれば良いけど。

しかし、キャリアカウンセラーに頼っても、生徒が良い会社に入れる分けではないです。やはり就職は、生徒が自分の足で会社を見つけて、そして勉強して、入社したことも自分で責任を持つ、そういう就職活動が理想です。キャリアカウンセラーを置くことで、それに頼ってしまう生徒がいるということもお忘れなく。

個人的な意見になりますが、キャリアカウンセラーやキャリアセンターの担当者と知り合いになるなら女性のほうが良さそうです。男性は自分の立場を守るためには行動しますが、自分にとって価値がないと思ったものは手を付けない傾向があるように思います。

学校のなかには中小企業に就職させることが大事と考えているところもあります。専門学校は大学に比べ中小企業を大切にしてくれることが多いです。学校の担当者が頻繁に連絡をくれることもあります。

「これから〇〇というウチの学生が御社に応募しますので宜しくお願いします！」

と律儀な担当者の方もいます。

困った学校があるのもまた事実です。

僕が求人票を持っていったら・・・

「是非、一度御社（クライアント）にお伺いしてお話を聞きたい！」

いやいやそんな時間はないから代わりに僕が来ているのですが……。僕は断ったけど、数日後会社に電話があってどうしても訪問したい！と言ってきたみたい。それが結構しつこかったので会社も断ったらしい（笑）

就職支援に力を入れている学校、入れていない学校は確かに存在しています。これから新卒採用に取組もうと考えているならば、学校だからどの学校も同じように求人票を扱ってくれると思わないでください。また担当者が代わることもありますから、代わったらそれまでとは違う対応をされます。学校も毎年、就職支援をどうするか考えています。悪い学校に一生懸命アプローチしても効果はありません。時間だけが過ぎていきます。

まとめ

- 学校により就職支援には温度差がある。
- 非常に就職活動に熱心な学校がある。
- 生徒の進路に無関心の学校もある。

【コラム①ーインターネットがあなたの会社を潰す！？】

「食べログ」というネットの飲食店評価サイトがある。お客様が星印でお店の評価をするという仕組みだ。飲み会などが好きな方は、この食べログを参考にして、「次の飲み会の開催はここにしよう！」と決めたり、参加者に食べログを使ってお店の場所を通知したりしている。

あと数年すれば、この食べログの就職版が出来るのではないかという噂だ。どういうことかということ、会社を退職した人が、辞めた会社を評価するサイトができるであろうということです。技術的にはもう出来ているし、新卒採用ではかなりこれに近いものが既に存在している。

あなたの会社はどう評価されるだろうか。

社会保険にもなかなか入らないし、残業代はいっさい出ない、という話がネットを通して就職活動中の人に伝わる恐れがある。こうなったらあなたの会社には誰も応募してこない。脅しているわけではない。つまりもう逃げるような経営は出来ないということ。あなたがもしヤバいなと思うならこのレポートを読んで良かったです。まだ間に合いますから。

〇〇ナビなどインターネットで求人する場合には、ハローワーク名とその求人の受付番号を掲載することにより募集することができるそうです。直接高校に求人票を持参してもハローワークの確認印、求人受付番号がないと受け取ってくれません。僕は日常、京王線に乗るのですが、京王電鉄さんは電車の中刷り広告で求人募集を出しています。そのなかに高校の新卒採用も張り出されているのですが、ちゃんとハローワーク名と求人の受付番号が書いてありました。

僕自身の経験からも、都内の高校に直接求人票を持参したことがあります。結果はやはりまずハローワークの確認印と求人の受付番号をもらってきて下さいということでした。

ハローワークでは、中学・高校の新卒学生に対して、企業がどのように求人募集をしたら良いかが書いてある「新卒者募集のために」というパンフレットを配布しています。これを読むとまた面倒な手続きが多いこと。ハローワークへの報告、学校への報告、求人募集した人数は絶対に採用しなければならない等、細かい条件がたくさんあります。

例えば、次のようなことが書いてあります。ちょっと面白いので紹介します。

□家庭訪問の禁止…中学・高校とも求人者が直接家庭を訪問することはできません。

□学校訪問の規制…都内中学校への訪問は全面禁止です。

高校は7月1日以降、ハローワークの確認印のある求人票を持参のうえ訪問可能です。

□文書募集の規制…広告等掲載にあたっては、ハローワーク名及び求人の受付番号を掲載すること。文書募集とは、新聞や雑誌、その他の刊行物に広告等を掲載したり、頒布することによって労働者を募集することを言います。インターネットやパソコン通信等を利用した募集も含まれます。

□利益供与の禁止…求人者が新規学校卒業者、保護者その他の関係に対し金品または利便の供与を行うことはできません。

□不公正な求人活動を行った場合…不公正な求人活動を行った場合は、次年度の求人票特記事項欄にその事実を記載しますので、十分留意いただき、公正な求人活動をお願いいたします。

ということで、これから高卒の新卒学生を採用するのは非常に面倒くさいから止めましょう！ということになります。

しかし、東京都日野市に高校の新卒を毎年採用しているモデルとなる素晴らしい会社が

ありました。この会社は創業 30 年くらいの製造メーカー。社長曰く、新卒採用に困ったことがないということでした。毎年同じ学校から採用して学校に報告してるから、その学校としっかりとしたパイプが出来ているということでした。学校としても、変な学生をこの会社に紹介できないでしょう。

この日野市の例は、中小企業にとってとても参考になると思います。理想だと思いません。〇〇ナビを使って自社を誇大 PR しなくても採用できている。この会社の学校とのパイプ作りは相当時間がかかっていると思います。この会社の社長は、〇〇ナビは自社の宣伝、会社の自己満足だとわかっているんです。

まとめ

- 高卒の新卒はハローワークを通さないとダメ。
- ハローワークの高卒求人は手続きが面倒臭い。
- 特定の高校と非常に仲良くやって成功している会社もある。

【コラム②ー120%以上の力を引き出すには】

いまの若者は、もうお金だけでは満足しなくなってきました。これまでのように、大きな会社に入って、都心の格好良いビルでがむしゃらに働いて、高級車乗って、、、みたいな考えをしている人は確実に減ってきています。むしろ、安定した職場で働いて週末は NPO で無料のボランティア活動をして楽しみたい。そういうことに人生の満足感を味わう人が増えてきています。

こういう時代になってきているので会社のトップはとても大変なんです。いままでのように、トップが会社の理念やビジョンを押し付けて、行動させることが難しくなってきたからです。理念経営だけではもう行き詰るだろうと思います。会社の理念は大切なんだけど、それだけではきっとダメ。現実にもっと目を向けてあげる必要があると思うのです。

例えば 20 代の男なら可愛い女の子への憧れ、真面目な子なら先程のように週末は NPO で活動したいとか、そういう欲求が現実問題としてあります。それらを見做して会社の理念を押し付けてもきっと若い人は動かない。従業員に 120%の力を発揮してもらいたいなら個人個人の欲求を経過してからじゃないと、会社の理念やビジョンへの共有とは向かわないと思います。若者だって理念やビジョンが大切だということは気付いているんです。でも、現実には可愛い女の子や NPO 活動なんです。

だから、トップは理念やビジョンだけでなく、従業員の現実の問題も考えて許してあげなきゃならない。「無料で NPO 活動なんてやってないで、その分会社で働け！」という事が言えない。従業員の現実の問題を許してあげる会社の体制が今後必要になってくると思います。

【中途と新卒のどちらが即戦力か？】

中途採用を即戦力と考えて採用活動を行う会社はたくさんあります。本当に即戦力となっているのでしょうか。調べてみたことありますか？

例えば、中途採用の営業マンってどう思いますか。

僕なら、前の職場で活躍した営業マンなのだろうか？活躍していたら会社はなんでこの人材を手放したのだろう。と考えます。大手生命保険会社などを別にして、僕らのような小さな会社、日本企業の 90%以上を構成している中小企業レベルにおいては、中途採用の営業マンってどうなんだろうと思います。もちろん全員は否定しませんよ。色々な事情があって転職するわけですから。ここでは僕のような見かたも出来ると、あなたに思ってもらうことが大切です。

どうでしょうか。

僕は、前の職場でもテキトーな成績だったんじゃないの。と疑いますね。

採用してもこの中途採用の従業員に月給 30 万円も払えない。と考えます。それなら新卒を採用して月給 18 万円で育ててみよう！と考えることも出来ますよね。そして実際に育てたほうが早いことが多いです。

なんせ新卒は会社に対する忠誠心が違います。

それに比べ中途採用は、

「前の会社はああだった、こうだった・・・」と。

前の会社がイヤだったから新しい会社に来たんじゃなかったのか。と思っちゃうくらい。社長のイラつく顔が想像できますよ（笑）

月給 30 万円と 18 万円。浮いた金額は 12 万円。年間 144 万円です。気持ち良いお酒が飲めそうだなあ〜。という発想はしないでくださいね！多少は良いかもしれませんが、その浮いたお金は新人の教育費に当てましょう！

教育費がかかるから中途にしたんだよ！

という声も聞こえますが、本来は中途にだって教育費は必要です。ただ中途に教育して何か新しいことを学ぶのでしょうか。新卒はまっさらの白い布の状態です。どちらが教育コストに見合った成果が期待できますか。

それと、次に書くことは誰にも言わないでください。

約束してください。絶対に。

日本という国は素晴らしい国だと思いませんか。新卒の子を必要以上に気遣う文化があると思いませんか。多少の失敗でも許してもらえたり、逆に取引先の社長に可愛がられたりするところもあるんですよ。新卒採用って悪い面ばかりじゃないでしょう。

僕のクライアントで長年、中途採用を基本としていた会社がありました。社長の悩みは、年齢層が高くて華やかさがなく、現場に行っても暗いということでした。社長も中途採用者だから仕事が出来ると、中途採用者に頼りすぎてしまうことが多かったようです。その結果、中途採用者のスケジュールはハードになっていき入退社があとを絶たなかったんです。

その会社が思い切って新卒採用を始めました！社長も「挑戦してみる！」と。新卒採用のために、いままで中途採用者が行っていた仕事を細分化して、細分化して、細分化してと努力しました。パートに任せるところはパートに任せると。その年に運よく新卒社員が入社してくれました。

早速、社長は取引先に新入社員を連れて行ったら、「僕たちの業界は若い子が対応したほうが印象もいいね。うちにも欲しいよ。」と言われて社長はご満悦。パートも新卒を可愛が

ってくれてとても良い職場になったんです。「いままで中途採用者に任せていた仕事には無理があったのかなぁ」と社長は仰っておりました。

僕は、嬉しかったですねえ。支援して良かった。新卒を採用すると決めてからは社員全員で業務フローを変更してまで取組みましたから。会社全体で新卒採用に取り組んで社会の安定性に寄与することが出来たんじゃないかなぁ。本当にすごい取り組みだった。

この会社、いまは毎年、「新卒もっと欲しいよ！」となっているんです。

まとめ

- 中途は本当に即戦力か考えてみる。
- 日本には新卒社員をかわいがる文化がある。
- 新卒採用には組織を変える力がある。

【学校も企業も競争なのに・・・】

各大学のキャリアセンターは、レベルの同じくらいの学校と頻繁に情報交換をしています。悪い情報はあっという間に共有されるみたいです。僕が調査していた頃、求人広告会社最大手の社員が、大学内で勝手に就職イベントへの勧誘活動をしていたということがありました。そういう情報は一気に広まるということです。学校は私有地ですから勝手な行動は止めましょう。

このような情報交換だけでなく、同じレベルの大学同士で就職支援をする団体のようなものまで作っています。僕には学校同士が手を組んで就職支援をやろうという発想が理解できません。だって大学だって競争じゃん。はっきり言って今後は就職率の悪い学校は閉鎖されていくのに、一緒に仲良く就職支援をしましょうね、なんてやっているんです。これは学校だけでなく、ある一部の企業団体もやっています。企業団体はなにをしているのかと言えば、合同企業説明会程度のもの。開催してもあまり集客力はありません。企業は競争！採用も競争です！

合同企業説明会なら、近頃は色々な大学で行っています。大学に問い合わせたら参加条件や日程を教えてください。中小企業メインでやっている大学もあります。無料のものから少し費用を払うものまで。でも僕は無料のものをお勧めします。わざわざ大手の会社が主催する合同企業説明会に高いお金を支払って参加する必要はありません。大学で主催する合同企業説明会の良い点は、大学も企業に気を使ってくれてちゃんと参加する生徒を集め

てくれることです。だから自分の会社のブースに誰もいないなんてことはあまりないそうです。大学だけでなく専門学校でも行ってくれることもあります。

これなかなか良い情報でしょ？

僕のクライアントもある学校の合同企業説明会に参加したことがあります。もちろんクライアントは合同企業説明会なんて初めての経験。中堅社員が必死になって会社説明をしたそうです。パワーポイントで資料を作って、同業他社のこと、会社の今後のビジョンなどその日のために、学生が理解できるように考えたそうです。終わってからその中堅社員の方がこう言ったそうです。

「自分の会社を説明するのがこんなに難しいとは…」と。

これ凄い進歩ですよ。

自分の会社を学生に分かりやすく説明できたら、きっと優秀な営業マンになるんじゃないかな。

このように学校も企業も採用活動においてはどこも同じことをやっている。それでは大手には勝てないし、結果として大手求人広告会社にお金を支払うだけです。

サッカーの元日本代表監督の岡田武史さんは、日本代表の監督になったときに考えたことは次のようなことだったみたいです。「ヨーロッパや南米等の強国のあとを追いかけることは出来るし、それでもそこそこ戦っていけるようになるだろう。でも勝つためには、欧州や南米のサッカーの常識をやっていてはダメ、常識をくつがえすような日本人にしか出来ないサッカー、あっと驚かすような作戦を取れば勝てるんじゃないの。」と。

この視点って我々小さな会社にも当てはまりませんか。大企業がやらない、他社がやらない採用活動をやってみる。従業員みんなで意見を出し合ってみる。コミュニケーションが活発になる。新卒採用ということになると、大体社内に一人はリーダーになって率先してやる人がいるものです。

ある会社では、入社3年目の社員がリーダーとなって新卒採用を企画しました。それまでは特に目立たない従業員でした。その社員が新入社員に配布する会社案内を自ら作成したり、ホームページに新卒採用のページを作るのにアイデアを出したりと、社長までを引

張っていくような活躍振りをするようになった。

これが毎年のことになると、この社員は社内で一目を置かれる存在になる。会社に自分の居場所が出来る。

社長も、お前に任せたよ！って。

この社員はいまでは会社のセミナーで1時間も堂々と話すまで成長したんです。

これはなにも新卒採用に限ったことではないけど、与える仕事で社員がイキイキとした人になってしまうということはよくある話です。マネジメントはこれだから面白い。マネジメントで売り上げが3倍、4倍、5倍になるという話もあるくらいですから。

従業員の質の悪さに困っていた社長から相談を受けたことがあります。僕も仕事現場に行って確認したけど、確かに働かない。与えられた仕事以外はなにもやらない。社長もとうとう我慢の限界で、「解雇だあ！」という話になり従業員と大喧嘩。となりのお店に聞こえるくらいの大喧嘩だったそうです。

僕は、「解雇っていうのは、日本の法律上はなかなか難しいから、まずは違った職種を作ってあげて様子を見てみましょう。」とアドバイスしてあげました。しぶしぶ社長も頭を使って、他の仕事を見つけ出してきました。それを問題従業員にやらせたら、「社長！こんな仕事があったんですよ！休みの日も来て仕事して良いですか！？」という変貌ぶり。

人っていうのは、これくらい変わってしまう。社長も解雇予定だったけど、あれだけ楽しそうに仕事するんだから雇ってやらないと！と解雇撤回。社長はマネジメントの能力があったし、社員も適職ではなかったという良い例です。

人が良い方向に行くビジネスは本当に面白い。

それを実現出来るのは、僕らのような小さな会社じゃないかなあ。

まとめ

- 採用は競争である。
- 企業説明会を開催している学校もある。
- 社内に一人は新卒採用の仕事をやりたがる人がいる。
- 岡ちゃんから学ぶことはいっぱいある。

- 人は仕事次第でダメになったり良くなったりする。
- 面白い人生を提供できるのは僕ら中小企業だ。

【新卒の育て方①ー30代のプーから学ぶこと】

新入社員を辞めさせない方法があったら知りたいと思いませんか。まずきっぱりとっておきます。そんな方法は絶対に存在しません。もしそんな方法を僕が知っていたら億万長者です。でも、「社員を辞めさせない方法」とかいうネット広告が出回っています。

それでも会社の打つ手が全くない分けではないと思います。せっかく育ててきた2年目3年目の社員が「転職しま〜す！」と言ってくる前に何とかしたいものです。「転職しま〜す！」と言ってきてからでは遅すぎます。その前に何とかするのです。ここでは僕が実際に使ってみて効果絶大だった方法を教えます。

2年目、3年目の新入社員は、社会人として学ぶことも多いですよ。学生時代とは違い上司からガミガミ言われる事もあるでしょう。また学校で学んできたことと、社会との矛盾にとまどい、神経もストレスの状態でもあることでしょう。この状態、つまり「会社って嫌だな」、「社会ってイヤだな」と思う状態というのは、脳ミソが非常に育っている状態だと思うんです。人間の赤ちゃんは意味もないのに良く泣きますよね。あれは脳ミソが急速に発達しているからなんです。それと同じような状態だと思って、新入社員ひとりひとりに次のような声をかけてあげてください。

「入社して社会の矛盾に付いていけないときもあり大変なこともあると思う。でもこの矛盾はいまこの時期にしか学べないもので、この経験から逃げて転職しても良いと思う。でもね、この矛盾はどんな会社でもあること。もし30歳半ばにまたこの矛盾と出会ったら乗り越えられますか。また逃げて転職しますか。30半ばで簡単に転職できますか。だから、いまこの時期に乗り越えておくべきだと思う。」

さらにこう続けると良いですよ。

「いま逃げたら自分に子どもが出来たとき、『会社辞めていい？』と言われたらどう答えるの？」と言ってあげてください。

そしたら、「いま辞めたら『辞めていいよ！』」って答える親になるよね。って若い子は言いますよ。

これ本当に僕が使ってみたときの新入社員の回答です。意外といまの若い子は聞いてくれますよ。もちろん納得させる前提として、若い子が真剣に話を聞いてくれる関係性がとても大切です。

これは早い時期に言ってあげると良いと思います。ポイントは、この時期にしか学べないことであること。それを乗り越えると大きな成長に繋がるということです。最後には、新入社員が自分で描く将来像まで考えさせてあげる。いま 30 代でプー太郎みたいになっている人たちは、こういう社会の矛盾から逃げてきた人たちが大半だからね。それを言ってあげたら良いんじゃないかな。

まとめ

- 新入社員は成長したいと思っている。
- それに比べ中途はラクしたいと思っていないか？
- 30代プーから学ぶことは非常に多い。
- 色々な世代に存在意義がある。
- 新卒は意外と素直に話を聞いてくれる。

【新卒の育て方②一不良の理論】

新卒の教育方法ってどうやったらいいんだろう？

そう思っている経営者も多いと思います。効果的な教育方法を知りたくないですか？特に教育費用なんてかけられない、僕のような小さな会社はどうしたら良いのか…そんな経営者のためにこのレポートは素晴らしいアドバイスを用意しました。

なんだそれ？

どっかに書いてあるものだろ！

そう思いましたか？

そうです。書いてあります。

でもちょっと待ってください。僕は、複数の会社で新卒から育ててきた社員を、外部の人

間として見てきました。もちろん新卒の失敗例も見ています。その僕が、これは失敗した、やめたほうが良い、これは効果的だという事例がいくつかあるんです。折角なので参考意見程度に聞いてください。これを読んで頂かなきゃ、いままで僕は何をしてきたの？って。なんの情報提供も出来ない人になっちゃいますから！

問題は新卒社員をどう動かすかということです。

ここで一番参考になるのは世界的大ベストセラーのD・カーネギー著「人を動かす」という書籍です。ちなみにD・カーネギーは教育研修の会社です。日本法人もあり溜池山王にあります。意外と知らない人が多いみたいです。実は僕もD・カーネギーのトレーニングの卒業生です。どんな内容だったか。それは言えません。僕が卒業生だからD・カーネギーを勧めているわけではありません。時間があれば全部読んでください。ここではD・カーネギーが唱える、人を動かすある一つの原則が新卒社員に効果的なのでそれを取り上げます。

ある企業では新卒社員の教育担当者として40代の管理職の人が手を挙げました。僕は40代の方が教育担当者になることは非常に良いと思っています。僕が大手企業にいたときは4年目の社員が担当者でしたが、仕事以外に一緒にいると会社の悪口、従業員の悪口ばかりで、僕は毎日キリキリしていました。仕事に責任ある立場の40代くらいの方は最適だと思います。また新卒社員のご両親とも比較的年齢が近いということも良い条件の一つだと思います。

この40代の管理職の方は非常に優秀だったんです。自分で教育研修内容もしっかり考えて、社内セミナーも企画して、社長としては良くやっているなあ。という評価でした。しかし、新卒社員からの評判は非常に悪かったんです。

「仕事は出来ると思うけど・・・嫌いです。」

という新卒社員の声が圧倒的だったんです。

「あの人が上司ならこの会社に長く居られないなあ・・・」

という声までありました。

「どうして？」と聞くと

子どもは能力と努力の区別ができないので、技の習熟度などで競合させてしまうと、「自分は能力が足りないから一番になれないのだ」というマイナス思考に陥る恐れもあります。

「一番に稽古に来る」「挨拶で一番大きな声を出す」「道場の掃除を率先して行う」といったことでもいいので、いろいろな視点での一番を作るのです。何かしらの一番になることが、その人のチーム内での居場所を作ることになります。

また「毎日休まず稽古に来ているよね」「前回よりも受け身が上手くなったね」と声をかけることも大切です。「ほめて人を伸ばす」と言われますが、ほめるのではなく、その人が努力している事実を認めてあげるのです。認められた人は、「ここが自分の居場所なんだ」という安心感を持ち、さらにはチームへの愛着、参加意識も強くなります。

「ホメて伸ばす」ではなく「努力を認める」。その人の居場所を作り、その人が力を発揮できる環境を作っていくことがリーダーの使命です。



これも僕は、実際に試したことがあります。新卒社員の教育に悩んでいた上司がいました。「〇〇は礼儀がなっていない」「なにを言っているのか分からない」しまいには「ちょっとおかしい人」とまで言い出すようになりました。その新卒社員のいないところでそういうことを言うと、その新卒社員にまでどういふ分けか伝わってしまいます。

これは人事の七不思議です。

「ダメな奴だなあ～」と思っていると、そのことが伝わってしまう。その新卒社員も相当落ち込んでいたし、やる気ありません・・・ってなっていました。そうすると不満の矛先は当然、上司へそして会社へ向かってくる。悪循環。

でも僕はこの新卒社員の良いところに気付いたんです。挨拶の声が一番大きい！そして滑舌よくしっかりとっている！ということに。そこで僕は「〇〇さんの挨拶が一番しっかりしてるね！」と言ってあげたら、その新卒社員の目の輝きが変わったんです。僕は外部の人間だから毎日その新卒社員に会うことはなかったけど、僕が行くだけで喜んでくれるんです。「ああ、理解者が来た！」と。それだけでも僕はこの仕事をやっていて良かったなと思いますよ。

【コラム③一人材募集に困っていない企業】

ちょっと皆さんに考えてもらいたいことがあります。

ある中小企業では全然採用に困っていません。僕もその会社を知っているくらいだからまあまあ有名な会社です。従業員数は大体 50 名。ここまで有名になるには大変だったと思います。

この会社には「御社で働きたいです！」という書類が毎日のように届くらしいです。そこで、この会社の社長は、求人に困らないことを良いことに、いつも従業員に次のようなことを言うらしいです。

「会社に反発するなら辞めて良いよ！」

「こんなにいっぱい応募が来るんだから代わりはいます。」

と平気で言っちゃうみたいです(笑)そして

「社員全員が営業マンだ！この会社が好きなら達成できるはずだ！」

「会社に恩返ししろ！」

とも言うみたいです。

僕は、業績が絶好調だった頃の某有名企業の社員説明会に行ったことがあるけど、同じようなこと言ったと思いましたね。100%間違っているとは言えないから困ったもんなんだけど、こういう会社では新卒の方は続かないでしょうね。相当時代遅れの会社です。

上記の中小企業は、退職する人も多いみたいです。だから応募はあるけど、今度は人が育たないということでした。僕は、この会社の社員の方と話す機会があったけど、平気で「労働基準監督署のこと教えてください。」と聞いてくるくらいだから相当ハードなんだろうね。

人材募集には困らない！良いことだけど、上記のような会社にならないように注意したいですね。みなさんはどう考えますか。

【さあ新卒採用の第一歩を踏み出そう！】

新卒を採用してみたい！けど、いったい何から始めたら良いのだろう。

一番良い方法を教えましょう。

まず目を閉じます。何も見えないですか？では続けます。求人票をイメージしてください。給与の項目を考えてください。新卒の基本給はいくらにしますか。18万円～20万円くらいでしょうか。その方は、専門学校卒、短大卒、大学卒、大学院卒のどれですか。ほら、もう書けないでしょう（笑）もし書けたら超優秀な社長です。書けなかった社長！落ち込む必要はありません。書ける社長のほうが少ないですから！給与関係は事務に任せていると堂々と言っておきましょう。

次は、昇給の時期です。年1回、半年に2回ですか？その次は賞与の時期です。そしてその次は退職金があるのかないのか。休日は？年次有給休暇は？・・・この辺で止めておきましょうか（笑）

つまり求人票をしっかり作成するところから始めたら良いんです。これはすごく頭の体操になります。「うちの会社は大卒の基本給22万円にする！」とかイメージしてみても良いと思います。

給与の体系を考えることはとても大切です。いわゆる賃金規程をつくるということです。一般的には僕のような社会保険労務士の先生が作る人が多いのでしょうか。

就業規則もなにもないよ、という会社は賃金規程からつくることをお勧めします。

この作業をして始めて、業界の平均賃金を知ったという社長もいるくらいです。賃金を考えることから、給与計算、昇給、賞与、そして退職金はどうするかと未来の会社のイメージを膨らませてください。まず第一歩の求人票作成から行ってみてください。

まとめ

- 新卒採用の第一歩は求人票を作成することから。
- 就業規則は賃金規定から作成すると良い。

【経営理念なんていないよ！】

僕は、つい最近まで「経営理念なんていないよ。」と言ってきました。だって多くの企業は似たような経営理念を掲げていますから。立派な理念はあるけど売上のない企業もたくさんあります。理念を考えている時間があるなら売上を上げる努力をしたほうが良いと思っていました。

この考えは基本的には変わっていません。

経営理念なんていない！

でも採用ということになると、経営理念というと大げさなのですが、ある程度のビジョンを従業員にみせてあげることが必要だと思っています。

どういうことかという、会社に就職したら、

会社は何を目指しているのか、会社に入ったら従業員はどんなライフスタイルで生活していくことができるのか、2～3年後にはどんな仕事ができるようになるのか等のビジョンを見せてあげることが必要だということ。

このある程度のビジョンに共鳴して就職する人が増えてきているからです。

雇用の流動化はますます激しくなるでしょう。ヘッドハンティングのようなことも増えてくるでしょう。そうすると、

いまの会社に残る意味はあるのか

と真剣に考える機会が多くなってきます。だから社員に残ってもらうためには、会社のビジョンや会社から提供する個人のビジョンが今度とても重要になってくる。

経営理念をトップにした、会社が従業員に提供できるもの、福利厚生だとか、ライフスタイル等がとてとても重要になってきています。

どうでしょうか？

あなたの会社に2年後のビジョンはありますか？2年後と5年後の仕事が全く同じだったら…ヘッドハンティングされても構わないですか。

あなたの会社に従業員を残す とっておきの方法があるでしょうか。

まとめ

- 会社のビジョン、会社から提供できるビジョンを考えよう。
- ビジョンがなければヘッドハンティングされる！時代がもうそこまで来ている。
- あなたの会社には、従業員を会社に残すための方策はあるか？！

【ホームページで応募は2倍にも3倍にもなる！】

こんな営業をされたことがある。

「新卒採用に関する情報を教えてください！こちらは企業の新卒採用専門のホームページを作成する会社です。中小企業には新卒が必要だと思うんです。斉藤先生と志は同じです。どんな情報でも良いのでお願いします。」

僕の志ってなに？（笑）

僕の何を知っているんだあ〜。と思いました。それも僕が5年以上かけて調べてきたことを教えろとは何ごとだあ〜。

こういう会社結構あります。一時期、斉藤社労士事務所が新卒採用支援をしているよ！と

という感じのホームページを作成したら、色んな会社から営業を受けました。そのため、現在はホームページに電話番号を載せていません。

都内の立派なところで事業を行っている会社、ちょっとお金になるんじゃないかという発想のフリーランスの人、様々いたけど、どれも成功してないです。それで儲けているという話を聞きません。お金を稼ぐのはそんな甘いことじゃないですよ。僕だって新卒採用で儲けているか？と聞かれたら即座に「NO!」と答えます。

きっぱり言っておきましょう。

中小企業に新卒採用専門のホームページは不要です。

そもそもホームページを持っていない会社だってたくさんありますからね。もしホームページを持っていたら、そのホームページちょっと新卒採用のことを載せるくらいで十分です。余計なお金は使う必要ありません。

もし会社のホームページを持っていないようでしたら作ったほうが良いです。いまは 10 万円くらいで結構見栄えの良い HP を作成できます。僕のホームページは 20 万円くらいだったと思います。時間があったら参考までに見てください。スマホにも対応しています。新卒採用においてホームページは求人募集に対する応募件数に大きく影響します。

僕のクライアントでもホームページを持っている会社と持っていない会社で応募の件数が全然違いました。もちろん同業です。求人条件に関してはホームページを持っていない会社のほうが良いのですが・・・。

僕も新しく契約する会社がホームページを持っていたら必ずチェックしますからね。それと同じでしょうね。お付き合いするかもしれない企業の情報は多く持っておこうと思うのが自然です。採用も雇用契約という契約ですからね。

まとめ

- 僕はいつも志を探して生きている。
- ホームページは最大の求人広告媒体。
- 採用専門のホームページは不要。
- スマホに対応していたほうが良い。
- ホームページがやたら高いと思っている社長もまだたくさんいる。

【採用基準はシンプルなルールが良い！】

自分の会社にどんな人が必要なのだろう？うっすらとは分かっているけど、いざ面接してみると、「ああ、人当りは良い子だな。」とか「態度はいいけど学歴があるから伸びそうだな。」とか「履歴書の文字が綺麗だからしっかりしているんだろうな。」とか色々なことを考えてしまいます。採用基準があっちへいたり、こっちへいたりっちゃうものです。

市販で売られている書籍には自社の採用基準をしっかりと持とう！とか偉そうなことが書いてあります。確かに理論は分かります。しかし現実には、「ウチの会社は実力主義だから学歴では選ばない！」そう言い張る社長でも、一流大学卒の人が応募してきたら舞い上がっちゃう社長が多いです。「ついにウチにもこんな優秀な学校を卒業してきた人が応募してきた。」っていう具合にね。そりゃ気持ちは分かります。社長だって、人を採用できる会社にするまでに大変な努力と苦労しているわけだから。

経営の神様、松下幸之助さんは、松下電器がまだ小さい頃に、小さな町工場に東京大学を卒業した人は不要だとはっきり言っていたそうです。

あなたの会社に、慶應、早稲田、上智、中央、津田塾の学生が応募してきたら…

あなたの会社の採用基準は絶対にブレないでしょうか？

ブレないようにするために参考になる企業がグーグル。あの検索のグーグル（Google）ね。この会社の採用基準はとてもシンプル。たったの3つしかない。①非常に変わり者、特徴ある人であること、②社内からの強烈な推薦、③不正確なレジュメがあった場合は不合格にする、という3つということです。

僕自身が就職活動をしていた頃を思い出すと、受験する会社ごとに要求されるものが異なっており、僕自身がブレブレでした。自筆で履歴書を何枚も書くことがおっくうで、SPIなんかで何が分かるの、という疑問も抱いていました。学校やネットでやらされる適職検査だって絶対に合っていない自信がありました。就職活動ってこんなもんなんだと思いました。結局、どこの会社が自分に合って、どんな職業が良いのか分からないから、都会の会社に勤めて、帰りは飲み屋に寄って、大企業の女の子と合コンして、時期が来たら独立しようと思っていました。

大企業の面接もどうなんだろう？？って思うのばかりだった。例えば…

「この部屋のものを使って自分を表現して下さい。」とか。

僕の回答は、壁が薄いピンクだったから、

「薄いピンクは人の心を落ち着かせる効果があります。僕と一緒にいれば落ち着いてしまう。そんな大人になりたいです。」(笑)

みたいなことを恥ずかしげもなく答えたのを覚えています。もちろん、不採用。

ある会社では、若手社員が出て来て、日経新聞に書いてあることを、いかにも自分の知識として発表して、「この会社に受かればこんな格好良い人になれるんだ!」と思わせる。そんなものばかりだった。

大企業は〇〇ナビ経由で 2 万人くらいの応募者があるらしいです。その中から書類で 2,000 人に絞って、採用するのは 100 人くらいでしょう。でも小さな会社はそんなに応募ないからもっと自由な発想で面接して良いと思う。応募者全員に会ってみるのも良いと思う。大企業なんて大した採用活動やってないし、面接だって優れた技術があるわけじゃない。僕ら中小企業のほうがユニークだし勝てると思います。

まとめ

- 採用基準には Google のようにシンプルなルールを作ると良い。
- 大企業に優れた採用技術があるわけじゃない。
- 最近は大卒でも就職先が決まらないことが多い。
- 中小企業にも結構、大卒の学生が応募してくる。

【面接は楽しく自由な発想でやりましょう!】

面接なんてまともにやったことない! どうやったら良いか全くわからない。そういう会社も多いと思います。そういう会社は思い切りユニークな採用方法を自分たちの頭で考えてみると良いと思います。そもそも採用方法の教科書なんてありませんから。

僕のクライアントでは、とりあえず履歴書、卒業見込証明書などを送ってもらって書類審査、書類選考を通った人には電話して面接に来てもらう、という一般的なパターンの会社や、まず上記の書類に加えて作文をかいてもらう。どういう作文かというと「この業界を志望す

る動機」とかを 400 字~800 字くらいで書いてもらう。これを書いてもらうだけでも応募者の能力は十分わかります。応募者の全員に必ず会うっていう会社もある。ここは伸び伸びと会社側で考えてやって欲しい。間違えても大企業のように SPI を導入しないこと。小さな会社は大企業のように応募が殺到することはまずないから。僕が手掛けたなかで一番多かった新卒の応募者は約 50 人くらいだったな。50 人も応募してくれば十分でしょう。

以前、僕のクライアントで実験した例をひとつ。僕も参加して面接官 3 人で応募者を面接していった。面接官 3 人に対して応募者 1 人の 3 対 1 の面接ですね。ひとりの面接が終わるたび、その応募者に採点していった。その結果 3 人が 3 人とも高い評価をした応募者はいませんでした。そのくらい人間が人を見るって色々な視点で見ているということですね。

まとめ

- 面接の仕方は工夫したいところ。柔軟な発想でやりましょう。
- 面接官全員が良い評価を与える人はまずいない。

面接チェックシート

	1 悪い	2 普通	3 良
い			
入室前・入室時			
来社時間、挨拶に問題ないか	1	2	3
第一印象・態度・表情			
清潔感があり、好感が持てる印象か	1	2	3
聞く態度に好感が持てるか	1	2	3
志望動機			
将来の目標と仕事へのポテンシャルを持っているか	1	2	3
自社だからこそ入社したい理由を語っているか	1	2	3
自己PR			
自社の業務に活かせるアピールか	1	2	3
人間性			
社風に合う価値観を持っているか	1	2	3
コミュニケーション能力があるか	1	2	3
総合			
上下関係を理解し、組織適応能力があるか	1	2	3
説明を理解し、入社意欲を感じるか	1	2	3

総合評価 **点 (30点満点)**

自社への位置づけ • 第1志望 • 他社と検討中

面接官コメント

【コラム④ー士業は今後どうなる？】

士業ってご存知ですか？弁護士、税理士、司法書士とかの〇〇士という職業の方です。僕も士業です。社会保険労務士です。「社労士さん」って呼ばれることが多いです。

近頃、新聞に「弁護士が喰えない時代になった！」という記事が出るたびに、悲惨な時代だなあ。と思います。僕も学生時代は弁護士を目指して司法試験を勉強していました。とても難しく、「こりゃ受からんわ！」という感じでした。あんな難しい試験を受かる人が喰えない時代になったんですね。。本当に喰えないのか、僕には分かりません。税理士も50年前は蔵が立つような資格だったそうです。いまは独立してもお客様が付かないので、サラリーマンに戻る人も多いそうです。

このような時代に、多くの士業が取ったビジネス戦略があります。それは「安売り」です。以前は法律で士業の報酬が決まっていたのですが、いまはそれが撤廃された。さあ、お客様を獲得するために安売りだ！インターネットが普及した影響もあって、士業のホームページには「どこよりも安く！」「地域ナンバー1」「一番安い事務所」と謳っている先生たちがとても多いです。

会社を設立したら、士業のDMがやたら届く。そんな経験のある社長も多いと思います。僕は以前、低価格競争を一番初めに行った事務所に勤務していました。1,000円の仕事からありました。そりゃお客様からみたら、安いほうが良いよね。でも従業員はめちゃくちゃ大変。いつ崩壊するか分からない状態。いっそのこと崩壊を願う社員もいるくらいだから。でも、お客様が来るから値上げできない。逃げられちゃったら困るからね。

この事務所が幸いだったのは、コンサルタント業務がなかったこと。ただ書類を作って役所に届けます程度の仕事だったから。僕のようにお客様を訪問して、書類をチェックして、アドバイスしたりする業務がなかったから成り立っていたのです。

でも僕の意見は、低価格の事務所もありってことです。それを望んでいるお客様もいるからね。士業に例えて言ってきましたけど、低価格競争はあらゆる業種で起こり始めています。低価格競争は、誰でも出来る方法だよね。なにも頭を使わないし、考えもしない。もちろん勉強はしない。だから僕は理由のない低価格は、その会社とその人物を疑うことにしています。そういう人たちと長い付き合いになったら大変だからね。

【おわりに】

最後まで読んで頂きましてありがとうございます。

あなたのお役に立てることが一つでも書いてあれば幸いです。これを書いている間にも、付け足したいことがドンドン出てきました。それについては、追々、どこかでお伝えしたいと思います。メルマガか、ニュースレターか・・・まだ未定です。なのでこの「おわりに」はざっと書いて終わりにします。

あなたの会社で、なにか行き詰まりを感じたら、新卒採用で組織や従業員の態度が変わらんじゃないか？と考えて頂ければ幸いです。

人っていうのは、何かのきっかけで良くなりもするし、悪くなりもする。

実際、僕は21歳までほとんど勉強したことがなかった。

高校を卒業しフリーターとなって遊びまわっていた。

当時の僕は、

大学に学部があることを知らなかった

東京大学なんてスグに入れると思っていた

法学部を方角部だと思っていた

こんなレベルです。

といっても、いまの僕は全然成功していない。

そこそこの大学に行って、短い期間だけど大手企業でも働いて、国家資格も取得して、独立してなんとかやっていける。こんな成功でも何でもない。

チープな夢ならばいくつか手に入れたけど

眠れぬ魂が何かを求めている

(氷室京介「Angel」より)

必死でこのレポート書いて、必死で普段の仕事して、いまももがきながら、がむしゃらに将来の夢をみています。

どうしたらみんなが幸せになれるだろう？

幸せの要素ってなんだろう？

僕は、まだまだ実現したいことがたくさんあります。みなさまのお役に少しでも立てることを願いながら楽しく積極的に人生を謳歌しようと思います。

ではでは、お会いできる時まで！

齋藤公博

【参考文献】

「日本が二度と立ち上がれないようにアメリカが占領期に行ったこと」高橋史朗著

「第三世代の経営力」横田尚哉著

「新卒者募集のために」東京労働局著

「人を動かす」D・カーネギー著

「不変のマーケティング」神田昌典著

「究極のマーケティングプラン」ダン・ケネディ著

「合気道探求 第50号 『正勝・吾勝・けがに勝つ』」公益財団法人合気会編集部著