

# 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

## NEWS LETTER No.10

桜の便りと共に花粉も飛び出し、いよいよ春が近くなってきました。「信州で働こう！即戦力人材マッチングイベント2020(in東京/名古屋)」を、1月25日名古屋、2月1日東京にて開催いたしました。その様子とアンケート結果、人材採用のポイントをお届けいたします。

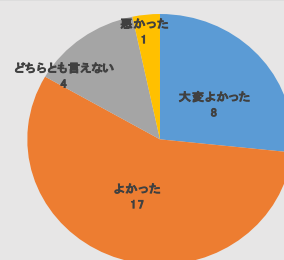
### 【信州で働こう！即戦力人材マッチングイベント2020(in東京/名古屋)】

東京及び名古屋会場の来場者、参加企業及び面談数は、以下の様になっております。

	東京会場	名古屋会場	合計
来場者数	56名	12名	68名
面談数	137回	32回	169回
来場者あたり平均面談数	2.4回	2.7回	2.5回
参加企業数	23社	11社	24社(重複を除く)
企業あたり平均面談数	6.0回	2.9回	4.7回

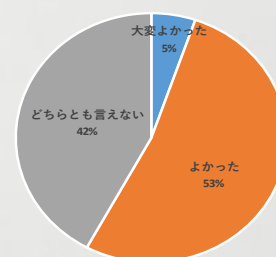
・参加企業からの全体評価 (注:無回答もあり上記数字と合っておりません。)

評価	東京会場	名古屋会場	計
大変よかった	7	1	8
よかった	10	7	17
どちらとも言えない	2	2	4
悪かった	0	1	1
計	19	11	30



・来場者の質に関する評価 (注:無回答もあり上記数字と合っておりません。)

評価	東京会場	名古屋会場	計
大変よかった	1	2	3
よかった	10	6	16
どちらとも言えない	8	3	11
計	19	11	30



東京会場:面談の様子



東京会場:面談順番を待っている様子



開催にあたりまして、以下の人材紹介会社の皆様よりご協力を頂きました。ありがとうございました。

八十二スタッフサービス、アクティベイト、パーソルキャリア、イーキュア、アデコ、リクルートキャリア、ヒューレックス、マッケン・キャリアコンサルタント、シードジャパン、都市整備技術研究所、ベストパートナーズ、JOINS



## 【人材採用におけるポイント】



株式会社都市整備技術研究所  
(転職キャリアメンター) 夏井 則子

### ■人材紹介会社から見た企業採用

#### ◎採用基準の見直し

高齢化社会、女性進出、買手市場・売手市場への変化、成長業界の変化も含め、日々母集団形成は変化しています。しかし多くの企業様が、採用基準を変えていない、または間違った方向に変えていると感じています。

社内で、採用基準を徹底的に話し合い、また人材紹介会社や外部の意見を取り入れ、市場や成功事例に耳を傾けながら、固定概念をなくし、今一度真剣に取り組むことが大事だと思っております。

#### ◎誠意ある対応を

柔軟性・採用に対するスピード感は、当たり前のことですが、採用の鍵を握っています。

また、貴社の現状・将来性・思い、求職者に対するミッション・期待することなど、時間をかけて誠実に伝えることです。特に、地方へのI・Uターンを考えている求職者様は、環境面や仕事のやりがいなど不安を抱えています。個々と誠実に向き合う採用活動をお願いできればと思います。



ウィンオール株式会社  
代表取締役社長 小泉 弘人

令和1年12月現在の長野県の有効求人倍率は1.50倍であり、企業にとっては依然として採用難の局面が続いています。しかし、仮に給与水準が平均の1.5倍以上の企業群の有効求人倍率のデータを取ってみればおそらく1倍を下回るのではないかと個人的には思っています。やはり求職者にとって一番の関心事は給与水準というのは数多くの面談をしている中での実感です。しかし一方では、弊社は東京などの大都市圏から長野県に移住する方のお手伝いをすることを主たるミッションとしている関係上、そういう希望者とお会いしていると、必ずしも収入額を第一の目的としていない人たちが結構な割合にいるということも実際に感じているところです。

ビジネス一般でもいえることでしょうか、採用にあたって大事なことは“相手の目線”でものを語るのではないかと思います。会社説明会などで一方的に会社の説明に終始している場面に遭遇することがありますが、求職者にとっては「それが何か?」といったところではないでしょうか。重要なのは求職者が「この会社に入社して自分の望む何かを得られるのか?」、「自己の成長につながるのか?」、「ワーク&ライフバランスは充実できるのか?」等、個々の欲求を的確に捉えて、当社はそれに対応できるという魅力をきちんと伝えることなのだろうと思っています。



ヒューレックス株式会社  
東京本社 中西 智美

私ども人材紹介会社を介しての採用という前提になりますが、採用企業様と人材紹介会社のコミュニケーションが重要な要素の1つと感じます。

私どもが各企業様を理解することで、どのような人材が良いか把握し、フィットしやすい人材のご紹介が出来ます。登録者様に、各企業様の魅力、どのような仕事・働き方が出来るのか、お伝えする事が出来ます。コミュニケーションのスピードも最近は重要だと思えます。今年にはいり人材の採用決定が早まっています。選考結果、面接調整、条件調整など、スピード感をもって進めることが、欲しい人材獲得のポイントになります。あとは、出来るだけ面接の機会を増やして頂くことでしょうか。積極的に会って頂いている企業様の方が人材採用に成功しているように思えます。

企業様の事を理解させて頂きながら、一緒に1人でも多くの良い人材を採用頂けるよう努めてまいりますので、どうぞ宜しくお願い致します。



株式会社ベストパートナーズ  
川島 紀之

### ■人材採用における大切なこと

弊社は企業の経営支援を中核事業として参りました。一連の事業を通じ、「最適な人材の採用」が大切な経営課題であることを再認識し、特に経験豊富なミドル以上のプロ人材の紹介に注力させて頂いております。さて、「人材の採用」を最優先の経営課題と認識されている企業様にとって大切なことは、人材採用においてもしっかりと投資回収を意識頂くことだと思います。有償サービスを提供する人材紹介会社を有効に活用頂くことが課題解決の一つの近道かと思えます。ひとたび求人情報を開示したものの、人材紹介会社からの紹介が多すぎたり、一方で全く紹介がなかったり、採用ご担当者が困惑されるケースをよくお見受けしますが、これはコミュニケーションと情報そのものの不足によって生じているものです。この状況を回避するために、①経営トップから人材採用の重要性を社内で共有する。②人材紹介会社に「本当に欲しい人材」について詳細を伝える。③人材紹介会社に会社の魅力を明確に伝える。これら3点を意識頂くと課題解決の精度と確度は格段に上がってくると思います。

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

長野市県町584 (長野県経営者協会内)

TEL : 026-238-2623

FAX : 026-238-2013