

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

NEWS LETTER No.8

朝晩肌寒くなり、ようやく秋らしい日が続く様になってきました。今回は、私共の下期イベントのご案内をさせていただきます。新たな人材採用に関する取組などもありますので、積極的にご参加いただきたいと思います。人材採用のポイントと伴にお届けいたします。

【プロフェッショナル人材戦略拠点 下期イベントのご案内】

1. 10月23日(水) 知的資産経営セミナー インキュベーションプラザ (SIP・塩尻市)

第1部 生き残りをかけて「攻めの経営」へ

産業技術総合研究所 名誉リサーチャー 森 和男氏

第2部 事業承継から考える知的資産経営

株式会社城南村田 代表取締役 青沼 隆宏氏

知的資産とは、特許等の知的財産を含め、企業の競争力の源泉となるもので、目に見えない資産と言えます。どの企業も必ず持っている優れた点を認識し、これを活かした経営をしていくことで、より「攻めの経営」行っていくことができます。不確実性が高まり、将来に漠然とした不安を感じておられる経営者・事業承継者の方々に役立つセミナーです。

2. 11月6日(水) 企業×人材紹介会社マッチングイベント ホテル国際21 (長野市)



人材を採用したいと思っておられる企業様より、人材紹介会社に、直接、求人内容を説明していただくイベントです。多くの人材紹介会社の担当者と、直接、求人内容及び会社の概要など話をする中で、より強く自社の特徴をアピールすることができます。人材紹介会社の担当者に、企業の特徴を理解してもらい、「この会社に、人材を紹介しよう」と思ってもらうことが、より良い人材の採用につながります。是非、この機会をご利用下さい。

3. 12月5日(木) 転職者情報交換会 メルパルク長野 (長野市)

私共の事業を通じて、転職・移住された方々にお集まりいただき、仕事についてや生活についての情報交換をさせていただきます。転職で新たな環境に飛び込まれた方々が一堂に会することで、連帯感を深め、お互いに励ましあって、長野県でより良い人生を過ごしていただけることを願って開催しております。是非、転職者の皆様に、参加を勧めて頂きたいと思っております。



4. 企業×即戦力人材マッチングイベント

1月25日(土) 名古屋会場: オフィスパーク名駅プレミアムホール

2月 1日(土) 東京会場: ビジョンセンター東京 八重洲南口

企業が、求職者と直接面談をしていただける機会となります。求職者との会話を通じて、会社の特徴などを理解してもらおうと共に、お互いの顔が見えることで、より人間関係を深め、より効率的な採用活動を進めていただくことができます。

待っているだけでは、より良い人材の採用は難しい現状があります。名古屋及び東京のマッチングイベントに参加いただき、積極的に求人活動を進めていただきたいと思います。

開催時間等、詳しい内容はホームページをご覧ください！！

<https://www.nagano-pro.com/>

または

長野県プロ人材拠点



と検索

【人材採用におけるポイント】



リブライト株式会社
シニアコンサルタント 石田 健一

私からは人材採用に成功した企業様の傾向と事例を3つだけお話し致します。

◎自社の魅力を社長様だけではなく、社員が語れる企業様。

同じ学校を卒業したOBがいる事を面接で教えてくれて、求職者の方へOB社員より自社の魅力を伝えて頂き、他社の内定も頂いていた方でしたが、入社の手になりました。

◎求めるスキルに見合った、賃金形態である企業様。

ハイスキルな人材は当然の事ながら現職においても、「高」条件で働かれているケースがほとんどです。だからこそ自社の魅力、条件を十分に伝えいき「選ばれる企業」になる事に高い意識をお持ちであった。

◎退職者が少ない企業様。

このような企業様はピンポイントの採用活動になるケースが多い為、採用条件(職務内容/給与等)が具体的になり、面接において双方が理解し易くなりました。

これらは実際の経験に基づくお話しです。決して大手企業様ではございません。ご参考にして頂ければ幸いです。



レイノス株式会社
布施 智子

私どもは国内最大手のスカウト・ヘッドハンティング会社として、年間38,000名を超えるスカウト候補者人材と接触し、昨年は1,900名超の即戦力人材の移籍を手掛けて参りました。

その中で、採用に成功し、売上・利益の拡大を実現させている会社ほど、次のことを実践しています。

- ① 待ちの姿勢で受け身にならず、“能動的に”探し出す
- ② 要件に合致する人材が出てくるのを待つのではなく、“どう活用するか”という視点で人材のスキルや力を見極める
- ③ 経営者自らが採用の前線に立ち、自ら見極め、会社の未来を語り、“能動的に”口説く

一方、採用がうまくいかない会社ほど、採用を担当者に任せきりにしており、要望に完全に合致する人が出てくるまで受け身であるために、即戦力人材を取り逃し、「いい人がいない」と待ち続けていらっしゃるのが現実です。

本日から上記3点に取り組み、売上・利益拡大につながる即戦力人材の採用を実現させましょう。



株式会社 ジェイエイシーリクルートメント
リクルートメントコンサルタント 小浜 剛

40代、50代が中心となる「プロ人材」の採用においては、県内在住の若手人材の採用とは大きく異なります。プロ人材は大都市圏での就業経験者が多いため、全国の企業が競合になることから、彼らから「選ばれるため」には以下の点が重要です。

【応募を促すために伝えること】

- ① 自社独自の優れた点(絶対評価)
- ② 全国の企業と比較した魅力(相対評価)
- ③ 就業の環境面(福利厚生)

【優秀な候補者を選び、魅力付けをするためのポイント】

- ① 「過去の経験」ではなく、入社後何ができるかの観点で人選する
- ② 業界や商材に縛られず、経営やマネジメント観点での定性的なミッションを重視する
- ③ 経営陣が自社の考え方や今後の方向性をしっかり伝え、納得感を醸成する

多くの企業が積極的に優秀なプロ人材の採用を行っている中、その採用方法も従来型から進化しています。プロ人材の採用には、自社が持つ高い企業力をぜひ生かしてください。



株式会社 エー・トワールド
田中 美和

グローバル人材採用のポイントについてご案内します。

■多様性/ダイバーシティ

少子高齢化が進み、労働力人口の減少の対応策として、外国人雇用に注目が集まっています。社会が目まぐるしく変化し、人々の価値観が多様化する中、多様な社員の活躍が期待されます。

■高度人材とは？

「高度外国人材」とは、専門的・技術的知識を持った外国人材を指します。人材の確保が難しい中、外国人を採用することにより、これまでどおり会社の専門性を維持し、会社は更に発展する可能性も高くなります。

■高度外国人材の採用にあたって

高度人材を確保するためには、公平でかつ迅速な採用プロセスが不可欠です。外国人に限らず、移住を検討する候補者の一次面接はオンラインで行う等、柔軟な採用プロセスが求められます。面接時には、文化の違いを尊重し、外国人がわからない箇所や自社の特徴を理解してもらうことが、採用後にも円滑な関係を築けるポイントとなります。

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

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