

# 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

## NEWS LETTER No.7

例年より涼しい日が続いておりましたが、梅雨もようやく明け、いよいよ夏本番となって来ました。今回は、長野県企画振興部信州暮らし推進課様に、長野県の「Iターン信州」のポータルサイトに関して、分かり易くまとめて頂きました。人材採用手段として活用して頂きたいと思えます。人材採用のポイントと伴にニュースレターとしてお届けいたします。

### 【長野県「Iターン信州」ポータルサイトのご案内】



<https://www.i-turn.pref.nagano.lg.jp/>または

Iターン信州



で検索

#### 長野県企画振興部信州暮らし推進課

長野県では平成30年度、県・市町村・民間事業者で組織する田舎暮らし「楽園信州」推進協議会において、オール信州で移住促進施策を推進するため、「信州暮らし推進の基本方針」を策定しました。その中で、「働く場としての“信州”の展開」を重点プロジェクトのひとつに据え、“仕事と暮らし”をセットで呼び込むこととしています。その取組のひとつである、県内企業・団体と求職者をつなぐポータルサイト「Iターン信州」について、ご紹介します。

#### ① Iターン信州とは？

「Iターン信州」は、信州へのU・Iターン転職・移住をお考えの方に、移住までの流れや信州の情報、転職サポート、実際に移住した方の声などを発信するポータルサイトです。

なんとなく移住を考えている方から、信州への移住を具体的に検討している方まで、信州で始める自分らしい暮らし方を、見つけるお役に立てれば幸いです。

#### ② 人材を求める企業・団体の採用担当者様の使い方

「Iターン信州」には、長野県へのU・Iターン転職を希望する方の情報が登録されており、企業・団体が求める人材に対してリクエストを送ることができます。

「求職者検索」ページから、求める人材の年齢、最終学歴、希望職種等で検索すると、該当の人材の一覧を見ることができます。

求人リクエストを送付したい方には、リクエストフォームから求人票や会社案内などをお届けすることができます（システム管理者（県）の内容確認・承認が必要です）。

#### ③ U・Iターン転職を希望する方の情報

「Iターン信州」ポータルサイトの「利用者登録」ページから必要な情報を入力します。登録情報に興味を持った企業が現れると、長野県を介して求人リクエストが登録者に届きます。

企業が閲覧できるのは年齢、最終学歴、就職希望地、有資格等で、個人情報含まれません。求人リクエストが届いたら、企業と面接日などの調整を直接行っていただきます。

また、長野県から、登録したメールアドレス宛に移住セミナーや転職セミナーの情報を定期的に提供させていただきます。

ハローワークの就職支援ナビゲーターが銀座NAGANO（東京都中央区銀座5丁目6-5 NOCOビル）4階におりますので、お気軽にご相談いただけます（要予約。電話：03-6865-8111）。

問合せ先：長野県企画振興部信州暮らし推進課

〒380-8570 長野県長野市大字南長野字幅下692-2

TEL:026-235-7024(直通) 026-232-0111(内線 3790)

FAX:026-235-7397 E-mail: iju@pref.nagano.lg.jp

## 【人材採用におけるポイント】

株式会社ビズリーチ  
地域活性推進事業部  
小野 綾子セールスプロデューサー



株式会社エンリージョン  
中山 祐二



労働力人口の減少や求人倍率の上昇など、採用市場に大きな変化が起きています。そうした市況のなか、注目を集めているのが「攻めの採用」といわれる「ダイレクトリクルーティング」です。企業側が「欲しい」人材を獲得するために、あらゆる手段を活用して、主体的、能動的な採用手段である「ダイレクトリクルーティング」を実践していく必要があります。「ダイレクトリクルーティング」成功のコツは大きく以下の3つです。

■**迷ったら会う**：採用は確率論です。「迷ったら会う」の精神で1人でも多くの候補者と会い、貴社なりの勝ちパターンを見つけていきましょう。

■**戦略的に口説く**：候補者の状況や感情を読み取り、戦略的に口説いていくことで、候補者を貴社のファンにしていきましょう。

■**まめに対応する**：スピーディーかつタイムリーな反応を心がけることで、思いを伝え、候補者の心をつかみましょ。

### ◎優秀な人材を採用するポイント

優秀な人材であればあるほど複数企業から同時にオファーを受けています。候補者が選択する立場であることを意識する必要があります。

■**ジャッジからリクルーターに役割を変える**：面接では自社の課題を解決してくれるか、信用に値するのといったジャッジの目が重要になりますが、常に同じスタンスではなく採用に近づくほどジャッジからリクルーターとして役割を変える必要があります。面接実施から採用までの意思表示のスピードをできるだけ早く行う、内定後にオファー面談や会食などを設けて心的距離を縮めるなど、候補者へ企業としての本気度を伝えなければなりません。

■**拡大意欲が感じられるか**：働く企業に魅力を感じ、ここで思い切り働きたいと思えるかが重要なポイントです。候補者へどんな役割を期待したいのかを共有することも大切ですが、何よりも会社を伸ばしていこうという会社側の意欲が十分に伝わるのが重要です。材を確実に採用したいものです。

株式会社ヒューマンインデックス

渡邊 孝幸

採用を成功させやすくする為に、どんなポイントをおさえる事が必要か紹介します。

■**多様化を理解し、採用幅を広げる**：暮らし方、働き方、考え方も多様化してきた現在、求職者の要望を受け入れる企業側の柔軟性が求められます。例えば、「正社員は副業を認めない」「コアタイムで毎日同じ時間だけ働く」など時代の流れに沿わない社風は魅力を感じてもらいづらく、採用が難しくなります。

採用は新卒、中途採用だけでなく、外国人枠や障がい者枠などもあります。適材適所を考え、様々な人が働ける環境づくりが必要です。

会社としては、社員がいかに気持ちよく効率的に生産性を高める事ができるかが重要です。変える事が出来る所は変えながら時代にあった採用活動を行う事が必要かと思えます。

■**採用人物像を再考・明確にする**：簡単なようで難しいのが求める人物像です。譲れない最低限の条件を明確にする事が必要です。人物像が決ったら、現場からの意見に違いがないか確認し、まとめた人物像を採用担当や社長・経営層と共有する事が大切です。人物像を明確にする事で、内定通知までのスピードが速まり採用の成功に影響してきます。

■**採用業務の見直し**：採用を進める上で重要なのは選考スピードです。採用したいと思える人材は、他社にとっても魅力的な人材である場合がほとんどです。書類選考や面接のスピード感を意識する。また、採用内容も多様化しています。「人材紹介を使う」「説明会を開く」「インターンシップを行う」「リ

株式会社パソナマスターズ  
営業開発部  
江草 稔



すでに人材会社から、いくつかのポイントが出ていますので、私からは別の角度でお話ししたいと思います。

ここで話しする求人は、人手不足で現場の作業をする代用可能な求人ではないことが前提です。（いわゆるプロフェッショナル人材ということです）

① なぜその求人（人材）が必要なのかを社長が徹底的に考え、その候補者（人材）が入社してくれば会社がどのようなプラス、その人材がどのようなメリットを享受できるのか10書き出す。

② 一番必要とする求人（人材）をプライオリティ、難易度の高い方から募集する。

③ 会社全体にもその求人（人材）がなぜ必要かを理解させ全社で獲得する。

④ 信頼できる人材会社に候補者（人材）が社員になるメリットを伝え一緒になって獲得する。この求人（人材）が獲得できれば、次のプライオリティの求人を、獲得した人材と、人材会社と一緒に獲得する。その次も・・・この繰り返しで社長の理想とされる会社に変貌すると思われま。

「フェアル採用」など母集団形成から面接の進め方まで採用制度を見直す事も重要です。内定後でも内定者はより条件のよい企業を探索したり、退職交渉がスムーズに進まずに悩んでしまったりする事があります。内定後も入社日まできめ細かく連絡確認をするフォローが必要です。