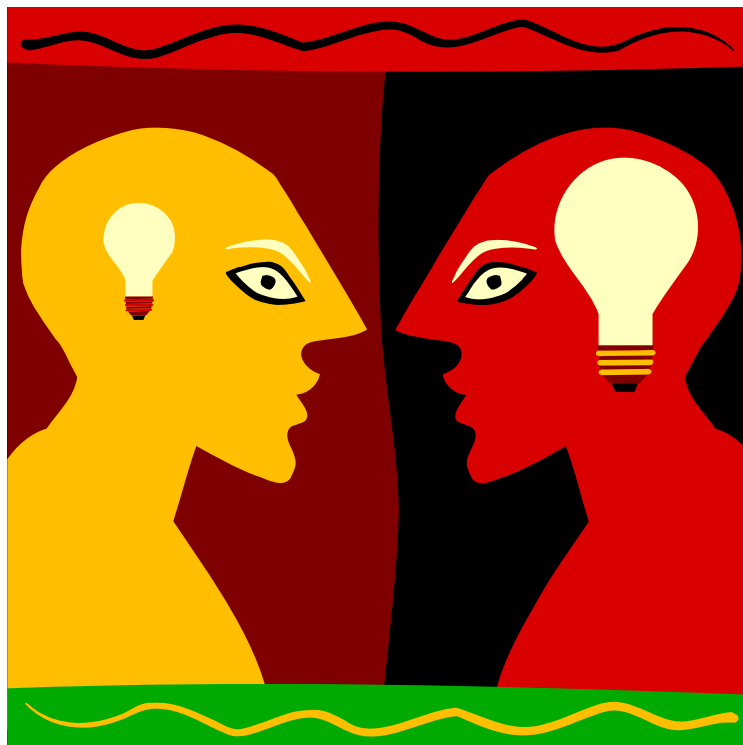


30億円企業をデザインする

知らないではすまされない 中小企業のための人材採用法



**人材への投資が
最も有効な投資である。**



ほんとうに業績をアップしたいなら、
圧倒的に強い会社になりましょう。
営業力・実行力・達成力・採用力
その中心には人がいる。人材への投資は
会社が変わる、はじめの一歩です。

株式会社ソリューション

第1章 知らないと損をする新卒採用の甘い蜜

1. ごく一部の社長だけが知っている
2. 優秀な労働力が欲しい

第2章 社長、ビジョンを達成しましょう

1. 新卒採用学生は社長の強力なサポーターになる
2. 新卒採用は会社を発展させるための優れた投資術
3. 30億円企業になる為の新卒採用で社長の余力を作り出す

第3章 中小企業でもこうすれば採れる「新卒採用の4つのポイント」

1. 経営者が理念・ビジョンを鮮明にイメージし、強烈に伝える
2. 自社に【合う】学生を採用する
3. 【選ばれる採用活動】を徹底する
4. 「社員」で「学生」を魅せる

第1章 知らないと損をする「新卒採用」の甘い蜜

1. ごく一部の社長だけが知っている

おそらく、日本中の経営者様の大半は「新卒採用なんか、自分の会社には関係ない」とお考えだと思います。「新卒採用は大手や人気企業がやるもの」「若い子はウチには来ない」「即戦力しかいない」そのようなお話をよく耳にします。

一説によれば、新卒採用を行っている会社は日本の全体の会社260万社の2%とも言われている程です。リクルートワークス研究所調べによると、2009年3月卒学生の民間企業就職希望者は44.3万人となっています。要は5万2000社でこの44.3万人を取り合っている、こんな現状があるわけです。

もちろんこの2%の企業には大手企業・上場企業など日本を代表するような誰でも知っている会社の殆どが含まれているのは言うまでもありません。

しかし、ここで注目して欲しいのは、この誰でも分かる当たり前のことではないのです。

実は、「5万2000社も」新卒採用を行っているこの事実をご理解頂きたいのです。

みなさん、よく考えてみてください。

日本の5万2000社もの企業名をそらで言えますか？

いえ、無理ですよ。そんな方がいらっしゃったら、ものすごい記憶力の持ち主ですよ。

5万2000社もの上場企業が日本にありますか。

いえ、ないですよ。ちなみに上場企業数は3900社強しかありません。

・・・ということはです。

実は、新卒採用を行っているのは、ニュースや新聞に名前の載るような、大手有名企業や人気企業ではない会社が大半なのです。

みなさん、そのようなお考えをお持ちでしたか？

新卒採用を行っている中小企業が実は、思いの他多いのです。言い換えれば、中小企業でも新卒採用は、経営視点から考えても有効だと判断されているということです。

ただし、このことは

「知らない」「理解できない」「興味がない」

そんな、「ないない」経営者の方が多いのです。

一度、この固定観念を取り払ってみていただきたいのです。

社長の頭の上には、大きな大きな漬物石（＝固定観念）がドンと乗っかっているんです。

漬物石を叩き割った経営者の方は、みなさん新卒採用の甘い蜜に心奪われているのです。

知りたくないですか？

甘い蜜の効能です。社長が虜になってしまった訳を知りたいですよ。

包み隠すことなくお伝えします。

実は、

【新卒採用は、多くの社長の多くの悩みを解決します。】

今、「そんな訳はない」と思いましたね。

実は「そんな訳はある」んです。

2. 優秀な労働力が欲しい

「新卒採用がなぜ、そんなにいいのか分からない。」

「即戦力の中途の方がいいに決まってるでしょ。」

そんなお声が聞こえてきそうです。では、仮に考えてみてください。

営業社員を採用するとして、新卒1年目の新入社員22歳と経験6年の中途入社26歳のどちらが優秀でしょうか？

では、お答えしましょう。

会社を大きくしたいなら。売上げ10億円の壁を突き破りたいなら。売上げ30億円の背中に早く追いつきたいのなら。答えは新卒採用です。

目先の利益を追っかけたいのなら中途社員を採用してください。

また、

「即戦力を採るほうがいいに決まってるでしょ」

「教える手間がかからないし中途の方が堅実的だ」

こんなお声が聞こえてきそうです。

そりゃそうです。でも会社を大きくしたいなら新卒採用をしてください。

なぜ？

それは、この後でお伝えしていきます。

第2章 社長、ビジョンを達成しましょう

1. 新卒採用学生は社長の強力なサポーターになる

データ1をごらん頂きたいのですが、これは中途採用者・新卒採用者の会社選びの基準をまとめたものです。

中途採用と新卒採用の決定的な違い、社長の必要とする人材が新卒採用者であるとの証がこのデータに表れています。

【データ1】

新卒学生 会社選択のポイント		
1	自分のやりたい仕事ができる	40.1%
2	働きがいのある会社	21.7%
3	安定している会社	21.3%
4	社風が良い	18.4%
5	勤務制度・住宅など福利厚生が良い会社	15.3%
6	給料のよい会社	11.4%

※毎日コミュニケーションズ 【2008年度 就職戦線総括】 調べ(複数回答可)

転職先選択の重視条件 25歳～29歳・男性		
1	賞与給与の待遇が良い	58.0%
2	自分がやりたい仕事ができる	55.8%
3	自分の能力や技術がいかせる	54.1%
4	労働時間や休日数などの勤務条件	48.3%
5	自分の能力や専門性を活かせる	36.4%
6	業界に将来性がある	33.5%

※リクルートワークス研究所 【ワーキングバーソン調査2006】 調べ(複数回答可)

ある程度、社会人経験を知った中途採用者は堅実だということです。

上位5位までの項目は、まとめてみると「待遇面」と「具体的な仕事内容」に集約されているのが分かります。

まずは、自分の生活を見据えて「より給与や待遇の良い会社に行きたい。それには、自分のこれまでの経験や専門性をいかんなく発揮できる会社を選びたい」そのような志向がこのデータから読み取れます。

6位には「業界の将来性がある」が選ばれていますが、これも明らかに安定した会社に行きたいとの思考が垣間見えます。

ほとんどの転職者の採用においては、このようなフィルターで会社を選んでいるのです。

それと比べて新卒採用者は、どうでしょうか？

2パターンの志向があるようです。

3位には「安定している会社」がランクインしています。大手志向の学生もいるようです。

一方で「自分の興味のある仕事がしたい」「やりがいを感じてイキイキ働きたい」「閉鎖的ではなく風通しの良い社風で伸び伸び頑張りたい」など、「枠組みに囚われることなく、自分に合った会社で働きたい」そのような考えが新卒採用者にはあるのです。

新卒は中途採用とは違い、給与や待遇、具体的な仕事よりも、自分がどのような想いや気持ちで働けるかを重要視するのです。

実は、これが新卒採用の大きな大きなメリットなのです。

どうということだかお分かりになりましたか???

では、見方を変えましょう。

「会社の存在意義や起業の想いを共にしている社員さんは社内に何人いますか？」

こんな質問があったとします。いかがでしょう？

実はこの部分、社長様はすぐにご理解頂けたかと思いますが、経営を行う中で非常に大事ですよ。これを無視して円滑な会社運営をするのは、ありえないくらいだと思います。

「会社はなんのために存在するのか？」

皆さんなら、どんなお答えをお持ちでしょうか。

- 【社会にインパクトを与えたい】
- 【今までにない価値を与えて世の中をあとと言わせたい】
- 【提供している価値・サービスを多くの人に認知してもらいたい】
- 【社会貢献をして多くの人役に立ちたい】
- 【その業界で強烈な存在感を持ちたい】 など

経営者の皆さんなら、このような創業の想いがあるのではないのでしょうか。今の事業を推進する根幹の部分は、創業時のきっかけや思想なわけですよ。要するに、ここは絶対に譲れない部分なわけですよ。社長のアイデンティティーとかやる気の根源といったところでしょうか。

いかがでしょう。そのような想いを共有できている部下は何人いますか？

「大半の部下がそうだよ」

そんなお答えを即答出来る経営者様は大変幸せですよ。ここを社員様と分かり合っていると、熱く語り合えたりしますよね。同じ釜の飯を食った仲ではないですが、同じ価値観で分かり合えると大きなパワーを生むのが組織というもの。そんな社長の会社は、間違いなく良い組織だといえると思います。

しかし、残念ですがお伝えしておきたい事が一つ御座います。

私どもがお話をさせて頂いたほとんどの社長様からは、こんなお答えをいただきます。

「普段から想いは伝えているんだけど、誰も理解していないんじゃないかなあ・・・」

少し寂しい結果ではありますが、事実、このような会社様が多いのです。社長様の想いを聞き入れない社員が悪いのか、経営者の想いの伝え方が悪いのかは、一概には言えないものの、シナジーを生み、社員一丸となって組織だった力を発揮できる程のある繋がり企業様が少ないのです。

ただし、特に「中途採用のみをし続けている企業様に限っては」です。

言い換えると、新卒採用が社内に定着している会社は、そのあたりの意思疎通・思想共有が上手くいっている会社様が多いのです。

不思議に思いましたか？でも、新卒採用を経験された社長様においては、当たり前すぎてあなたが疑問を持ったポイントすら分からないのです。これは、普遍の事実。

それはなぜか？

【想い】に共感してくれる新卒社員が活躍できる環境を作り上げてしまったからです。

だから新卒社員が気持ちよく働いてくれている。その結果、社長の想いに共感し、それを実現する為に戦略的な動きのできる人材が育ってしまうのです。

この事実ご存知でしたか？新卒社員が入社すると会社が変わるのです。社長の理解者が社内に爆発的に増殖するのです。是非覚えておいて下さい。

2. 新卒採用は会社を発展させるための優れた投資術

「即戦力を採用するには、新卒採用？中途採用？どちらが良いでしょうか？」

例えば、こんな質問があったとします。

さあ、考えてみてください。

普通に考えれば中途採用とお答えになりますよね。

なぜなら、新卒は育てるのに時間がかかるポテンシャル採用だから。

即戦力になるのは、スキル採用の中途採用者なわけです。

もう一つ質問をします。

「組織の戦力増強を考えると、新卒採用？中途採用？どちらが良いでしょうか？」

こんな質問があったとします。

どうでしょうか？【答え】が少し変わってくるように思いませんか。

よく覚えておいてください。組織の戦力増強を願うなら、是非、新卒採用を導入してみてください。そうです、即戦力採用ではなく、ポテンシャル採用の新卒採用をです。

「なんで？」と思った方も多いかと思います。

しかし、これが新卒採用の醍醐味かもしれません。【組織の戦力増強】こそが、新卒採用を行う目的といってもいいくらいです。

よくこんな事ありませんか？

「うちの部長は、部下を育成する気がないじゃないか？」

「当社には決まった育成の仕組み・キャリアプランがない」

「社員各自がそれぞれ自分のやり方で業務にあたっているので、勝ちパターンがいまいち分からない」

「若い子が入社してもなかなか続けられない環境なんだよねえ」

心当たりありますよね。

こんなお悩みを【新卒採用】が解決してしまうのです。新卒採用には、組織を強くする【不思議な力】があるからです。不思議な力とは何か？それは、会社の仕組みが出来上がるのです。

出来上がると言えば、少し語弊があるかもしれませんがね。会社も社長も社員も皆さんが、会社の仕組みを作り上げなければいけない状況に置かれてしまうのです。

社長も社員さんも意識がガラッと変わります。未知なる生物「新卒社員」が入社してくると分かった時から。今までは、バラバラだった意識が共通の難題を目の当たりになることで一つになるのです。あれだけ口うるさく言っても、何ら変化のなかったあの社員さんに変化が起きるということです。

別の見方をすれば、社長からすると「新卒社員」の受け入れという大義名分で社員の意識改革と育成の仕組みを構築するチャンスなのです。

『会社をより良くするために新卒社員を入れる。→そのための準備が必要。→だから新たな試み・意識が我々には必要』

この図式の大義名文なら、すんなり社員さんも受け入れてくれます。これがただ、「もっとチーム意識をもって仕事をしてくれ」「いつも君は甘いんだよ」なんて指摘をしたところで、現状それなりに上手くいっているなら、聞く耳を持たないのが人の心理ですよ。

残念ながら、大抵の方は危機的状況ではじめて尻に火がついて意識を変えようとしています。それじゃ本当は遅いんです。それは子供に聞いても分かる簡単な事ですよ。しかし、特別、社長のところの社員さんの意識が低い訳ではないのです。我々がお客様と接する中ではよく目にする光景なのです。これがスタンダードだと思っておいて下さい。

このショック療法的なやり方で、上手く組織を変化させられた企業が伸びていくのです。

大抵の中小企業は社長無しには存在できないのは事実です。

でも、本当にそのままでいいですか？

業務の処理能力の高い組織を創りより、会社運営に対する意識の高い組織を創りませんか？

組織の戦力増強を考えるなら、あなたの部下の意識を高めて会社運営に参加させたいなら、新卒採用をオススメします。

3. 30億円企業になる為の新卒採用で社長の余力を作り出す

日々、業務に追われて、お忙しくされている経営者の方とよくお会いするのですが、こんな質問をされる事が多いのです。

「もっと楽になるいいアイデアない？」

どの経営者の方も抱えていらっしゃる悩みですね。

これを解決する方法として考えられるのは、

「社長の代わりが出来るくらい優秀な方を採用して業務を分担する」

「もっと高収益なビジネスモデルに着手し軌道に乗せる

「スーパー社員を育成して、営業効率を高める」

こんなところでしょうか？

でも本当に実現可能なものでしょうか？

なかなかないですね、美味しいはなしは。

これはよくある経営者の方との笑い話になるエピソードですが、ではどうすればいいのか？

答えは簡単、結局は地道にコツコツと力を蓄えるしかないわけです。

しかし、コツコツと社長が実務の最前線で奮闘しては、いつまでたっても状況は変わりません。それは社長もご存知のこと。

なんとここでも、また新卒採用の『不思議な力』を借りるべきなのです。

『まずは売上げ10億円の壁、そして30億円の壁、その先の100億円の壁。』

よくいろんなところで聞く言葉ですが、実際の話これには理由があります。

30億円企業を目指すなら、新卒採用を取り入れましょう。

新卒採用をすれば、前項でお伝えしたように、社員の意識が高まります。その社員に社長の仕事を徐々に渡していくのです。

そうです、「権限委譲」です。

よく【仕事を任せていくこと】を権限委譲だと、間違った認識を持たれた方が多いのです。

そうではないのです。

「仕事を任してもぜんぜんやらない」

「結局は指示をしないといけないので自分でやった方が早いんだよね」

こんなご経験があたりなはずですよ。

役割を与えて満足してしまい、権限委譲が成功すると思っただけの方が本当に多い。

成功する権限委譲は、【意識の高い状態の社員さんに仕事を任せる】ことです。

その為に新卒採用をうまく活用するのが、新卒採用の【不思議な力】が一番効力を発揮するのが、この権限委譲のパートなのです。

もしも社長が、社員の意識が高まって満足されているなら、不思議な力を半分も使えていない状態です。あと一歩が無いばかりに、チャンスを逃してしまうかもしれません。

権限委譲が成功した時、企業は『社長牽引型』のスタイルから『組織総力型』に変わり、新たな成長ステージに突入します。このステージへの突入こそが、30億円の壁を打ち破る必要不可欠な要因となるのです。

【新卒採用と社員の意識改革と権限委譲はワンセットで考えてください】。

このたった30文字程度の内容が、30億円企業になる為の全てかもしれません。

信じるか信じないかは社長次第です。

ただし、私どもは何度もこれを再現し目の当たりにしてきているのです。

これが成功のセオリーなのです。

何度も言いますが、

信じるか信じないか、それは社長次第です。

第3章 中小企業でもこうすれば採れる「新卒採用の4つのポイント」

1. 経営者が理念・ビジョンを鮮明にイメージし、強烈に伝える

中小企業が新卒採用を行う場合、メリットでもデメリットでもあるのが「大手企業と同じ土俵で学生を採りあう」という事。

その際に、一番のポイントが、『経営者がしっかりと自分の想いをしっかり伝える場を持つ』。

これに尽きます。

要するに、「経営者が説明会で語る」。これが必須です。

採用において中小企業が唯一、大企業に勝てるポイント、それは会社の「未来像」。ここだけです。「過去」や「現状」だけに目を向けていてもしかたないのです。

大企業と中小企業を比べた場合「過去」「現在」に焦点を当ててしまうと、大企業があらゆる面において優位だと学生が感じるに決まっています。

経営者のみなさん、

会社が向かう方向性・大事にする価値観を熱を込めて伝えてください。

強烈で鮮明で魅力あるビジョン・将来像を描いてそれを語ってください。

これができる経営者のみが、新卒採用の競争の枠組みの中で勝ち残り、優秀な学生から支持されるのです。

これができる経営者のみが、新卒採用という新たな手段で、会社を成長させられるのです。

2. 自社に【合う】学生を採用する

正直、能力の高い学生はいます。

「こんな子が来てくれたらなあ」

「うちの既存社員より優秀なんじゃないのか・・・」

「こんなできる子ならわが社を継いでほしい」

あなたが「目からウロコ」の学生は存在します。ただし、忘れてはならないのが「採用力=企業力」ということ。

自社で使い余すような学生に内定を出してもしかたありません。そんな場合は、確実に逃げられます。仮にうまく入社までこぎつけても、結局は早期離職を招いてしまいます。

学生の現状の能力を基準にして決して選考しないこと。

どれだけ、

『自社の考え方=経営者の考え方に、共感してくれているのか』。

『自社に入社してどれだけの伸びしろが期待できるのか?』

身の丈の採用活動と育成計画をもって新卒採用に望むこと。

【良い】学生は探ってはならないのです。

必ず【合う】学生を探りましょう。

ミスマッチが合ってはならないのです。

3. 【選ばれる採用活動】を徹底する

説明会や面接にやってきた学生に対して、

「彼は志望度が低い」

「業界の事を全然理解していない」

このような思いを持つ経営者様が多いのです。

これは、完全に【新卒採用への認識不足】に他なりません。

学生にとって、どうしても入りたい会社・是が非でも入社したい会社などそうはないのです。特に中小企業においては、なおの事なのです。

自社に入社したい学生がこのこやって来ると思っていたら大間違いです。彼らは、基本的には「なんとなくの興味」や「業界の研究」、「自分の見識を広める為」といった、企業側からは非効率な結果を招くような動機で説明会参加や会社訪問に至るのです。

注意しておいて頂きたいのですが、これは学生の意識が低いからではありません。もともと中途入社希望者のように、経験や情報を持っていないのです。ですので、情報収集が彼らの就職活動のファーストステップになるのは当たり前になるのです。もちろん個人差はあるものの、転職者採用とは明らかに違うのです。

この大前提を理解していただいた上で、採用活動に臨む必要があります。

それが【選ばれる採用活動】です。

選び・選ばれるスタンスを欠いてしまうと、彼らの移り気な心を掴み入社へ導く事は、極端に難しくなります。言い方をかえましょう。もう少し、噛み砕いてお伝えすると、新卒採用を成功させるには、志望意欲を引き上げる為の対応が選考活動において不可欠ということなのです。

選考では、篩いにかけるのではなく、志望度を引き上げるための意識醸成型のやり方が必要になるのです。情報をしっかりと提供し、判断基準を与えなければ志望度は上がりません。そのための工夫が必要になります。

4. 「社員」で「学生」を魅せる

学生は、社会人が持っている経験や情報がありません。ということは、もちろん「仕事」そのものにも全く無知の状態なのです。なんとなくの説明や大枠の情報提供では彼らには理解してもらえないのです。社会人的発想で彼らに対応してしまうと、大きな意識のギャップを詰めきることはできないのです。

ここで有効なのが、「社員」という存在。そうです、あなたの会社で働いている社員さんです。いつもあなたの前に座っている社員さんなのです。

「彼らはそんなに優秀じゃないよ」

「人の前で話すのはあまり得意なタイプじゃないはずだ」

「まちがった事を伝えられたらそれこそ本末転倒だよ」

実は、こんなお声をよく耳にするのですが、そこは勇気を持って英断してください。

学生は、社長からは会社の方向性や夢を聞きたがります。それと、もう一つ聞きたいことがあるんです。それが「社員さんからの生の声」なのです。

よく考えてみてください。彼らからしたら実際にどんな仕事をするのか？それが不明確なまま入社への決断なんて出来ないですよね。仮に、経営者から「仕事はこんな感じ」と言われても、やはり構えてしまいますよね。

なぜなら、それは経営者だからです。学生からすると、社長という存在は雲の上の存在。自分と同じ人間としてカテゴリーはされていません。【社長は凄い】その一言で片付けてしまっているのです。社長も学生のことを分からないのと一緒で、学生も社長相手には正常な思考回路がはたらかないのです。

そこです。そこで、社員さんの出番になるわけで。彼らの客観的な会社に対する意見や普段から社具として行っている具体的な仕事内容が、彼らにはグサッと刺さるのです。

ご存じないかもしれませんが、社員さんが会社の事を楽しそうに話してくれると、かなりの確率で学生の志望度は上がります。

それはなぜか？

それは、会社への透明性を感じられるからです。この、透明性・オープンといったスタンスが、学生の会社選びにおいては、大きく影響してくる重要なファクターなのです。

最後に、

中小企業で人を採用する際、推進力が増し、組織の成長が加速させることのできる人材なのか？重荷を背負い込んで減速させてしまう人材なのか？この観点が重要です。

新卒採用を上手く使えば、社長のビジョンである企業成長を飛躍的推し進めてくれる有効な手段になります。

今すぐ簡単にできるポイントを4つまとめました。これを実践して是非とも新卒採用に取り組んでいただければと思います。

きっと、社内で会社成長を促す化学反応が起きるはずですよ。

ただし忘れないで下さい。

その反応を起こすも、起こさないも社長次第なのです。