

〔中小企業の目〕（東大阪）

我が社における新卒採用活動

高橋 浩 二
（株式会社ツツキ）
代表取締役社長



当社は創業44年、年商54億円、役職員186名のビル用アルミ建材の製造・販売・施工支援を行っている会社です。当社はリーマンショックによる業界低迷もあり、数年前まで最低人員の採用に留まり、30歳以下の人員が全体の9%と著しく高齢化が進みました。

昨年4月に高専・大学卒9名、高卒1名計10名の採用に取り組みましたが、本年4月入社は大卒者1名、高卒者1名と計画を大きく下回りました。

これは昨年1月に社長に就任した私が「当社の採用環境」を十分に理解しておらず、採用活動につき適切な指示が出せなかったことに起因します。そこで本年2月から私自身が採用担当に就任することにしました。

まず、驚いたのは3、4月頃には翌年3月卒業予定の学生が真新しいリクルートスーツに身を包み街中を歩かれています。当社には全く何の関係もないということでした。学生は当社のことを知りません。多分企業紹介がペーパー媒体からインターネット媒体に変わり、ペーパー媒体時代のように「ページをめくったら偶然当社と出会う」ということが期待できず、有力企業の情報が常に優先的に提供されるためかと思います。さらに通年採用が一般化し、当社が4月に内定を出しても来年4月まで他社に流れないように繋ぎ止める企業としての魅力(?)と繋ぎ止める活動を定期的に行うスタッフの余裕もありません。

しかし諦めるわけにはいかないので、大学のHPを調べ会社説明会への参加申込みを片っ端から行いました。大学からは実績のある企業優先との回答が多く、なかなか当社に出番が回って来ません。それでも根気よくこのような活動を継続した結果、6月以降に4～5校での会社説明会参加ができることとなりました。

次にかつて例年入社してくれた工業高等専門学校にアプローチすることにしました。現在10名程度のOBが勤務し、私自身3年間ですが高専に通った経歴から他社よりは学校へのアピールが有利ではないかと考え、建築科ないし建築科用のカリキュラムがある土木科系の学科をもつ高専に3月～5月に訪問することにしました。結果、北は釧路・八戸、南は熊本・鹿児島まで北海道と14県の高専のアポが取れました。ただ現在高専では大学3年生への編入が5割を超え、有効求人倍率は約20倍、競合するのは地元行政、JR・NTTなどインフラ系企業の建築発

注部門、スーパーゼネコンという絶望的競合状況が判明。しかし、この扉を開くにはまずは訪問するしかありません。とにかく「経営者である私が業界に感じている問題意識、改革すべき方向、当社未来像、学生への期待」をストレートに伝えることにしました。先生方には本当に真剣に話を聴いていただくことができました。さらに先生方からは「本当に当校の卒業生が優秀だった場合、社長になれますか?」「女子学生を前向きに受け入れることができますか?」「高専という学校の特殊性をご存知ですか?」など先生方の思いが伝わってくるものが多く、反応は十分にありました。それに地道に伝えていけばいつかは採用に結びつく可能性はあると実感しましたし、先生方から「今の5年生に関しては少しタイミングが遅れている面もあるので、来年も是非おいでいただきたい」との話を頂きました。以上反応は好意的でしたが就職希望者が15校×35名程度×50%≒260名と少なく、ここに大きな期待はできません。

そんなことでドタバタしていると就職斡旋を行う複数企業から「成功報酬ベースでの新卒予定者紹介」という提案が持ち込まれました。「新卒予定者の採用に金銭が関与」しなければならないことに違和感があり当初は無視していたのですが、昨今の採用環境を考えると「必要悪」と考えるしかないのかと数社と面談することにしました。

就職媒体に会社紹介を掲載すること程度ならビジネスが関与しても良いのですが、採用結果に金銭が関わってくるまでとなるとどうしても気持ちが前向きに進みません。「当社に向いていないと思われる学生にも当社への就社を勧める」力が働いてしまうような気がしてしまいました。やはり当社が魅力ある企業になるしかないのでしょうか。

企業の発展には人材は欠かせません。自力で満足のいく採用をできる企業になるための努力を全力で行う必要性を今更ながらに痛感しました。業容拡大は一朝一夕にはできませんが、できることから今はじめています。最初に取り組んだのは就業規則・人事制度の改定です。透明感の強い、本音と建前が混在しない制度に変更しました。建設業界は季節による繁閑の変動が激しく、時間外賃金を抑えるような賃金体系（賃金の手当化）とも取れる内容を含んでいるので手当を極力賃金に吸収し、あるべき制度へと変更しました。ただ、これは他方において人件費の増加を招くので、会社を挙げて時間外削減に取り組むとともに、決算期を変更し収益状況をよりビビッドに賞与に反映できるようにしました。

次に職場環境の改善です。老朽化の著しい椅子・机・キャビネット等什器備品の入れ替えを行いました。ただ、新品安価であるが長く使えなさそうな商品を避け、品質の良い中古品と入れ替えることにしました。結果、入れ替えコストを大きく引き下げることができました。3番目に「女子スタッフに配慮した職場環境」をテーマにトイレなどを中心に直すことにしました。結果、2営業所をリフォーム、2営業所を移転させました。

今日現在（5月21日）採用活動はまったただ中。来年4月に何人入社してもらえるのか全く未知数です。現在の採用慣行が特定の有力企業と特定レベルの男子学生のために存在するように思えてなりません。しかし、泣き言を言ってもはじまりません。今当社は採用活動を経営者の最重点担当業務として奮戦中です。