

人事の一手が、
会社を変える、
社会を変える。



職サークル ヨコボヨウ

第7回

2017.6.22

第3部

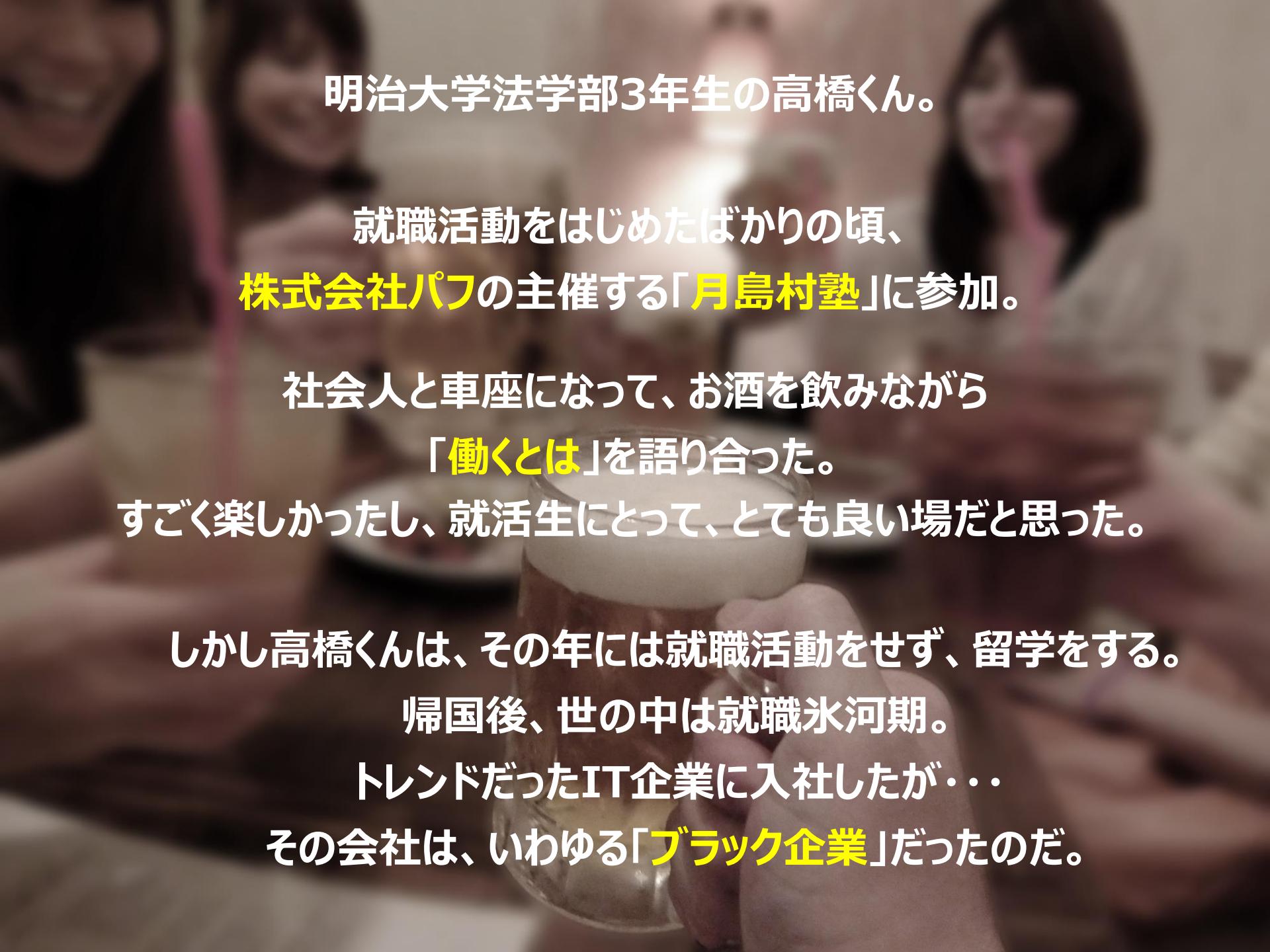
事例紹介

職サークルシンポジウム

Story

自分を変え、会社を変え、社会を変えようとした
ある男の物語

高橋くんの挑戦

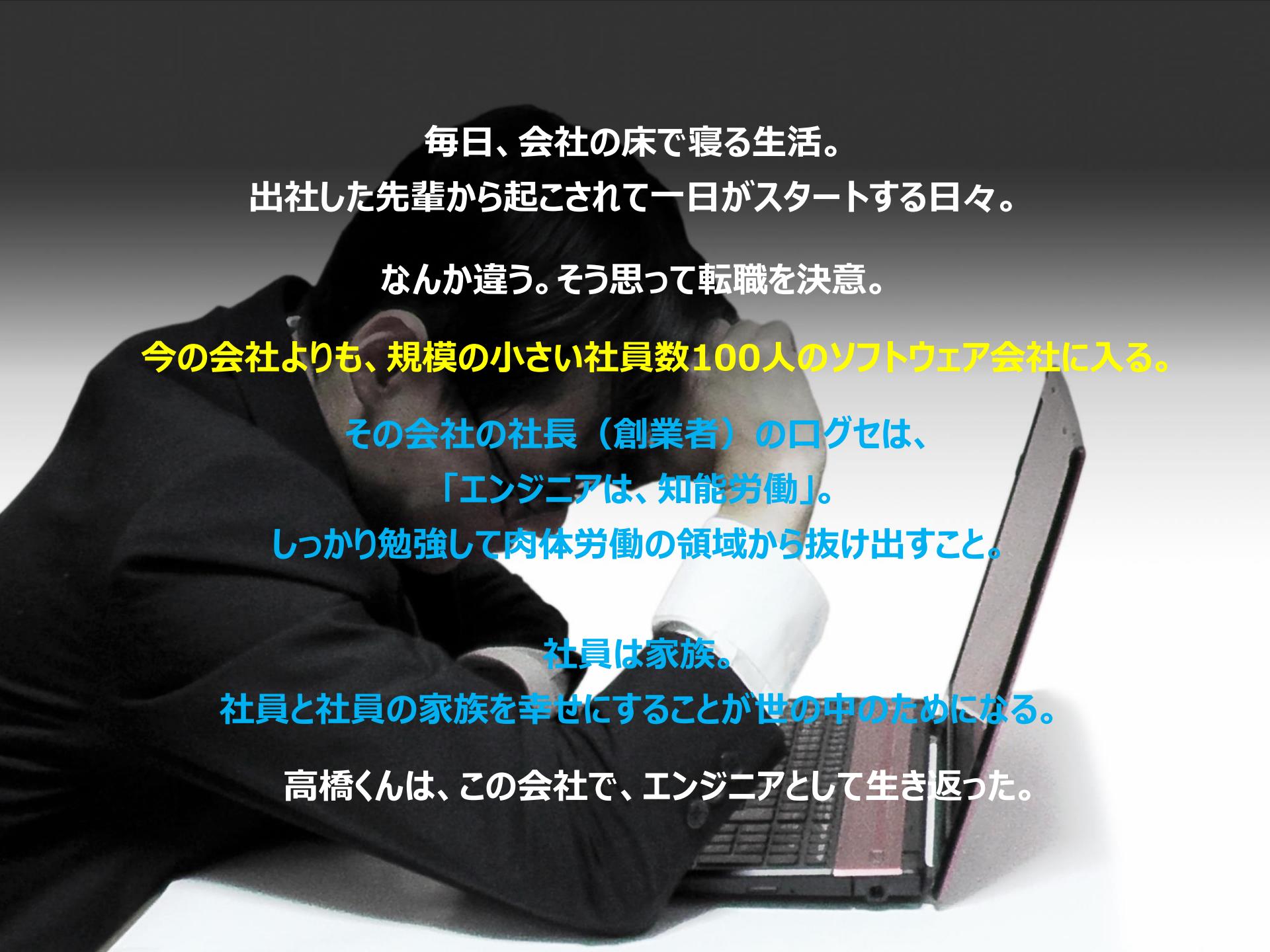
A blurred background image of a person's hands holding a glass of beer, with steam rising from it.

明治大学法学部3年生の高橋くん。

就職活動をはじめたばかりの頃、
株式会社パフの主催する「月島村塾」に参加。

社会人と車座になって、お酒を飲みながら
「働くとは」を語り合った。
すごく楽しかったし、就活生にとって、とても良い場だと思った。

しかし高橋くんは、その年には就職活動をせず、留学をする。
帰国後、世の中は就職氷河期。
トレンドだったIT企業に入社したが…
その会社は、いわゆる「ブラック企業」だったのだ。



毎日、会社の床で寝る生活。

出社した先輩から起こされて一日がスタートする日々。

なんか違う。そう思って転職を決意。

今の会社よりも、規模の小さい社員数100人のソフトウェア会社に入る。

その会社の社長（創業者）のログセは、

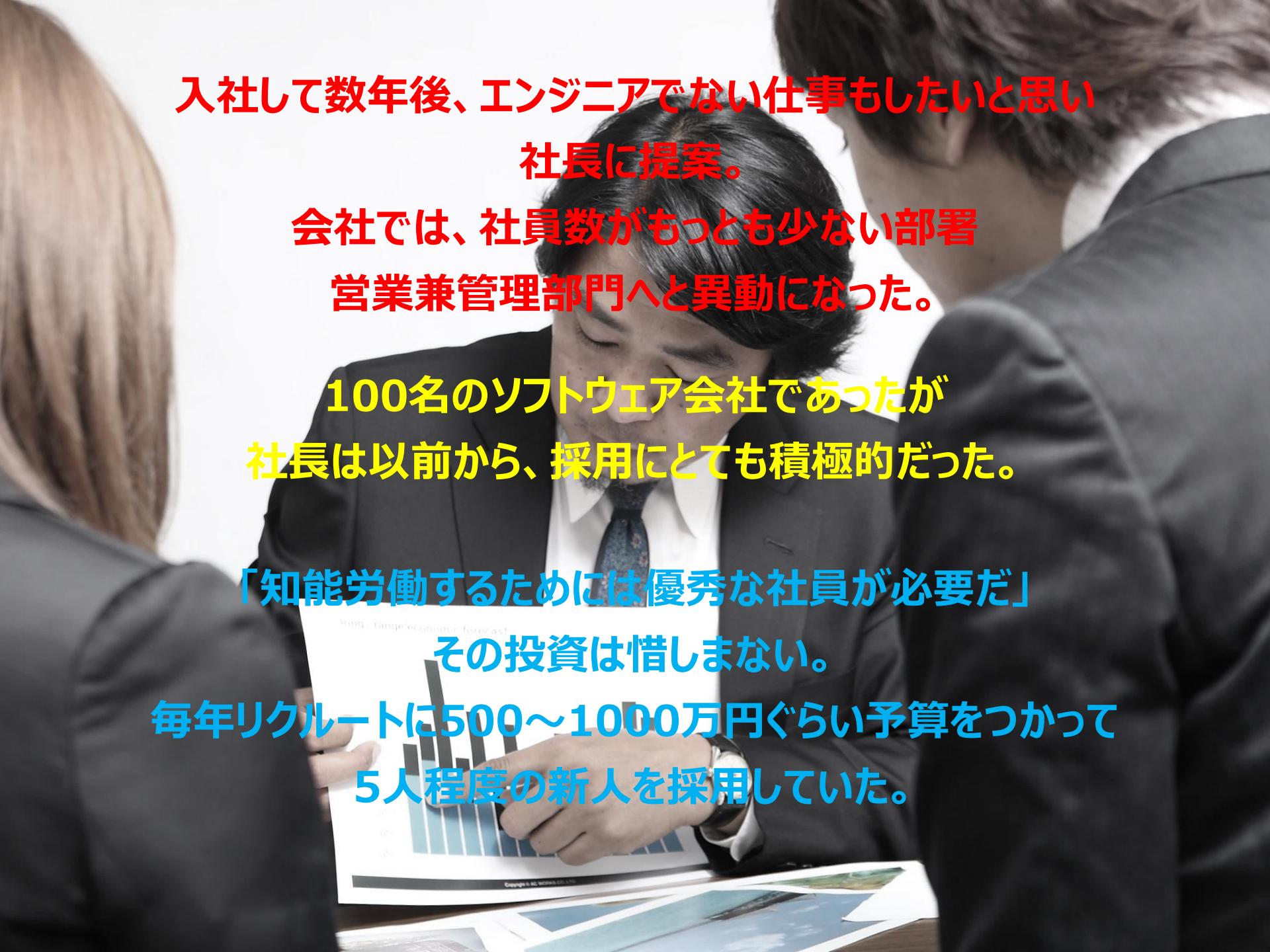
「エンジニアは、知能労働」。

しっかり勉強して肉体労働の領域から抜け出すこと。

社員は家族。

社員と社員の家族を幸せにすることが世の中のためになる。

高橋くんは、この会社で、エンジニアとして生き返った。



入社して数年後、エンジニアでない仕事もしたいと思い
社長に提案。

会社では、社員数がもっと少ない部署
営業兼管理部門へと異動になった。

100名のソフトウェア会社であったが
社長は以前から、採用にとても積極的だった。

「知能労働するためには優秀な社員が必要だ」
その投資は惜しまない。

毎年リクルートに500～1000万円ぐらい予算をつかって
5人程度の新人を採用していた。

2015年採用をしていた年
毎年順調だった新卒採用に異変が起きた。

応募がパタリと止まったのだ。

また社長が自ら語る会社説明会も、話が難しすぎるのか
参加した人が、選考に進んでくれなくなつた。

社長は愕然としていた。

当時の採用担当者は退社。

社長が「俺一人でやる！」と意地で続けるも
その状況は、その後も変わらなかつた。

結局、2015年4月入社者は0人だつた。

「リヨージ、おまえ、採用担当やらないか」

社長の様子を見かねた管理部兼営業部長の上司が
声をかけてきた。

新しいことは大好きな高橋くん。

不安があったが、挑戦することを決意した。

ただ、採用担当になったのはいいが、
採用のことなんて全く分からぬ。

はて、どうしよう。

高橋くんは、しばらく途方に暮れた。



自分の就職活動を思い出してみた。

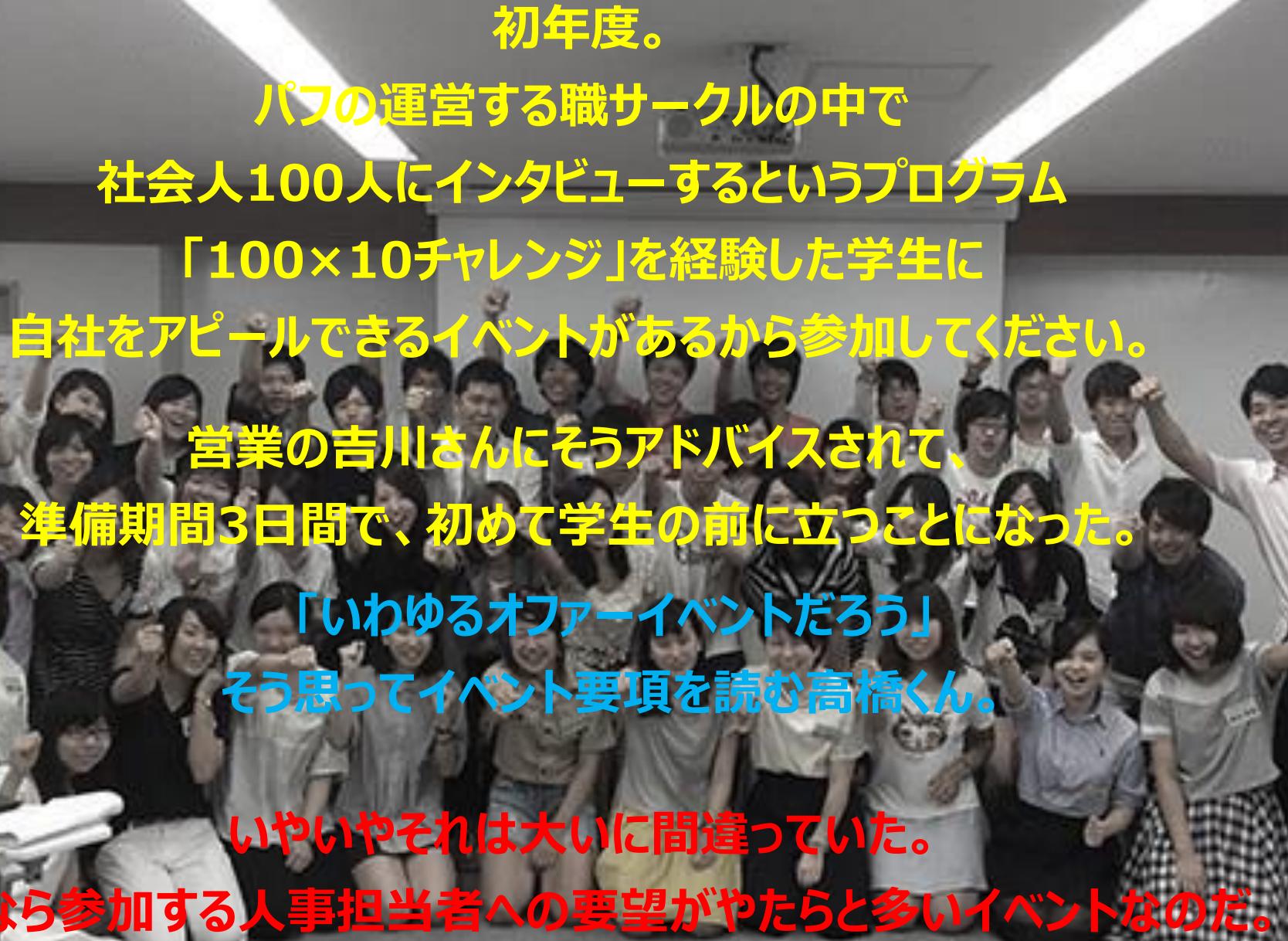
面白いことをやっていた会社の社名がふと頭をよぎった。

パフだ。

問合せフォームに入力をしたら、5分後にメールが返ってきた。

「こんにちは！パフの吉川です」

あ、あの時の月島村塾にいたコワいお姉さんだ。



初年度。

パフの運営する職サークルの中で
社会人100人にインタビューするというプログラム

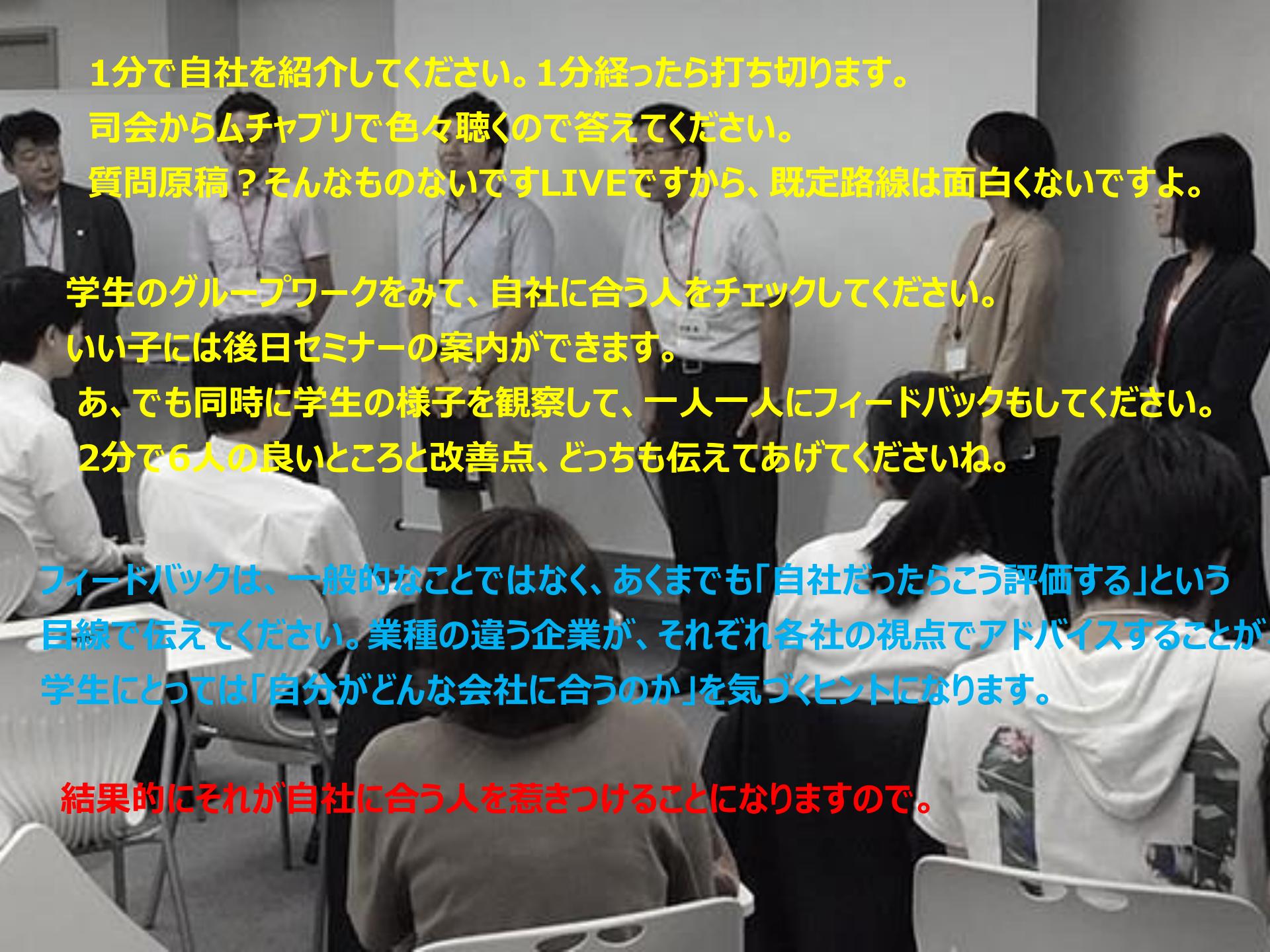
「100×10チャレンジ」を経験した学生に
自社をアピールできるイベントがあるから参加してください。

営業の吉川さんにそうアドバイスされて、
準備期間3日間で、初めて学生の前に立つことになった。

「いわゆるオファーイベントだろう」
そう思ってイベント要項を読む高橋くん。

いやいやそれは大いに間違っていた。

なぜなら参加する人事担当者への要望がやたらと多いイベントなのだ。



1分で自社を紹介してください。1分経ったら打ち切ります。

司会からムチャブリで色々聞くので答えてください。

質問原稿？そんなものないですLIVEですから、既定路線は面白くないですよ。

学生のグループワークを見て、自社に合う人をチェックしてください。

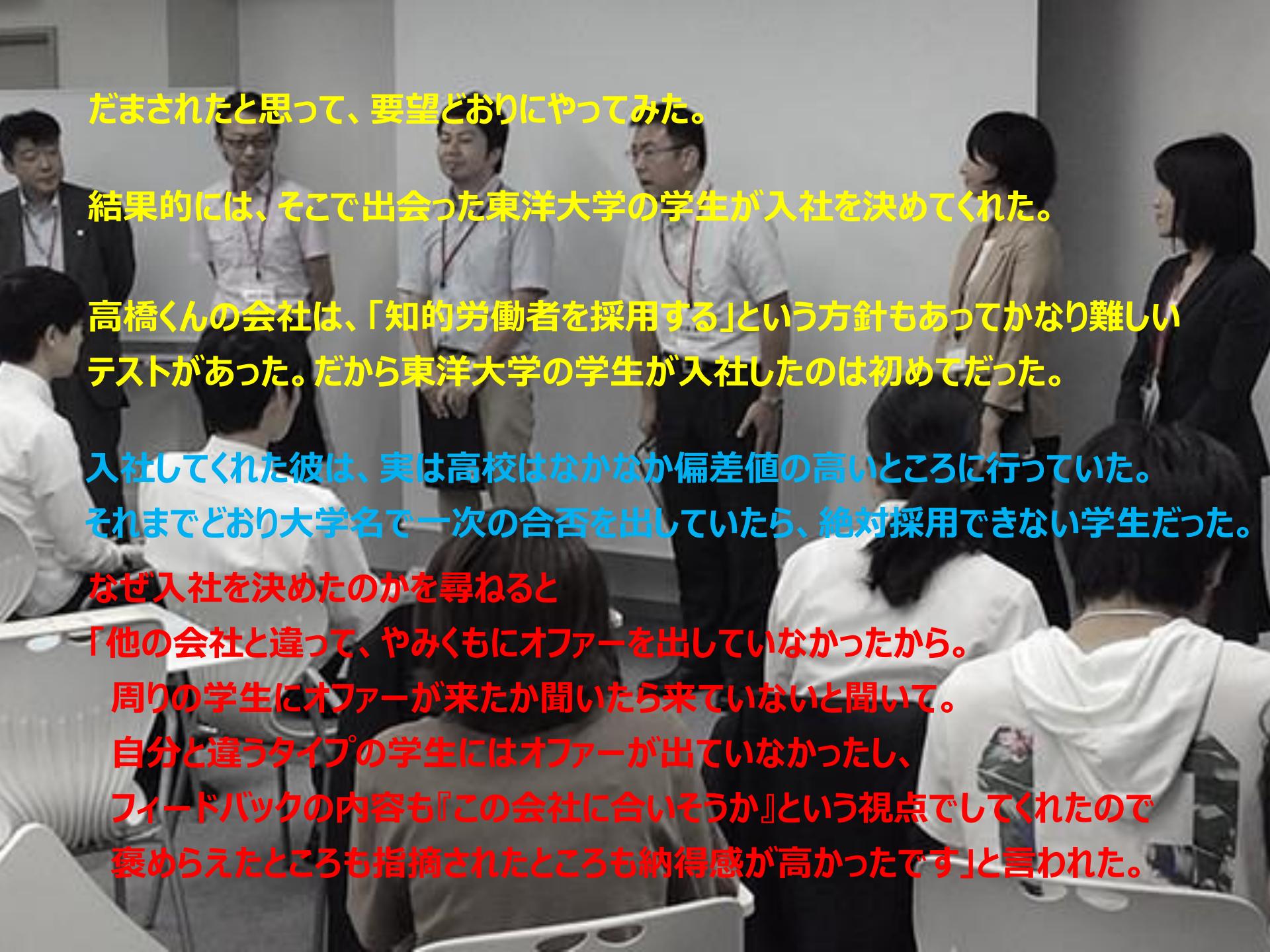
いい子には後日セミナーの案内ができます。

あ、でも同時に学生の様子を観察して、一人一人にフィードバックもしてください。

2分で6人の良いところと改善点、どっちも伝えてあげてくださいね。

フィードバックは、一般的なことではなく、あくまでも「自社だったらこう評価する」という目線で伝えてください。業種の違う企業が、それぞれ各社の視点でアドバイスすることが、学生にとっては「自分がどんな会社に合うのか」を気づくヒントになります。

結果的にそれが自社に合う人を惹きつけることになりますので。



だまされたと思って、要望どおりにやってみた。

結果的には、そこで出会った東洋大学の学生が入社を決めてくれた。

高橋くんの会社は、「知的労働者を採用する」という方針もあってかなり難しいテストがあった。だから東洋大学の学生が入社したのは初めてだった。

入社してくれた彼は、実は高校はなかなか偏差値の高いところに行っていた。
それまでどおり大学名で一次の合否を出していたら、絶対採用できない学生だった。

なぜ入社を決めたのかを尋ねると

「他の会社と違って、やみくもにオファーを出していなかったから。

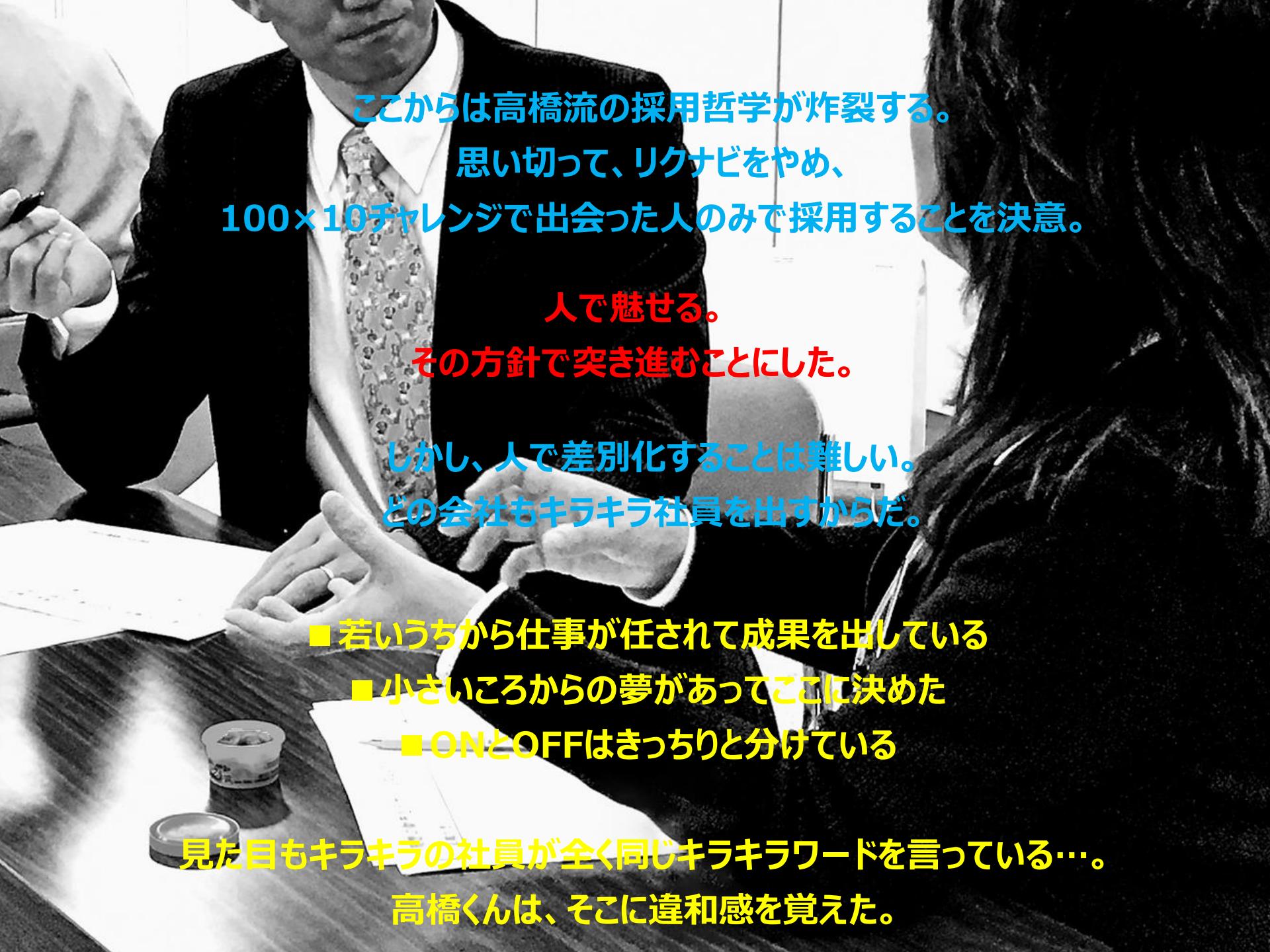
周りの学生にオファーが来たか聞いたら来ていないと聞いて。

自分と違うタイプの学生にはオファーが出ていなかつたし、

フィードバックの内容も『この会社に合いそうか』という視点でしてくれたので褒められたところも指摘されたところも納得感が高かったです」と言われた。

学生は、志望している業界や仕事でないと
入社を決めてくれないと思っていた。
実はそんなことよりも
どういう考え方の人と、何を目指して、どういった働き方をするのか
そこから入っていく魅力づけもあるのではないか。





ここからは高橋流の採用哲学が炸裂する。
思い切って、リクナビをやめ、
100×10チャレンジで出会った人のみで採用することを決意。

人で魅せる。
その方針で突き進むことにした。

しかし、人で差別化することは難しい。
どの会社もキラキラ社員を出すからだ。

- 若いうちから仕事が任されて成果を出している
- 小さいころからの夢があってここに決めた
- ONとOFFはきっちりと分けている

見た目もキラキラの社員が全く同じキラキラワードを言っている…。
高橋くんは、そこに違和感を覚えた。

じゃあ、最悪なパターンをみせたらどうだろうか？
逆の発想をしてみた。

「これ以下はない。これがイヤじゃなければウチの会社合うかもよ！」

そこで思いついたのが

しくじり先生
俺みたいになるな。



社員が講師となって、自分のイケてないエピソードを語る。
昨年入社した新人も、東大で大手企業から来た社員にも
社員みんなの憧れの部長にも
とにかくイケてないエピソードを語ってもらった。

結果は、予想外の大ウケ。

「自分でもこの会社なら頑張って行けそうだと思った」
「ここなら地道に自分の力をつけていけていけると思った」
「ダメなエピソードばかりだけど、実力がある人が揃っていると思った」

結果的に2017年はMARCHクラスの学生が4名入社した。

人で魅せる採用が完成したところで、
社会人インタビュー「100×10チャレンジ」で
現場の社員にもインタビューを受けてもらうことにした。

しかし社員からは、反対意見の嵐。

「ウチに合わない学生が来たら、それは意味があるのか」

「採用は、自分たちの仕事じゃない」

「IT業界に興味のない学生だったら何を話せばいいの」

不安なのか、不満なのか。

社員たちの意見に、さすがの高橋くんもたじろいだ。

そこで部長が一言。

これは、社会貢献だよ。

いいじゃないか、別にウチの会社に入らなくても。

学生たちのためになる話ができれば、

その若者がいつか僕らのお客様にもなるかもしれない。

社長がいつも言っている、『社員は家族』という言葉。

同じ気持ちを訪問してくれる学生にも、もったらいいんじゃないかな。

そうしたら、世の中がもっとくなる。

そうすれば、結果的にうちの会社もよくなるよ。

社員たちが、協力してくれるようになった。

そこから学生たちの間でも話題になりはじめた

「あの会社に行くと、深いフィードバックくれるよ」

気づいたら、高橋くんの会社は100×10チャレンジで
一番学生を受け入れるような会社になっていた。



2018年採用は、3月上旬に6名に内定をだして、活動を終了。
現在は、MARCHクラスの学生2名が承諾をしてくれている。

現場社員も協力的な採用活動。

人から入る採用活動。

悪いところを見せる採用活動。

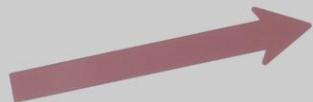
高橋くんの編み出した「逆バリ」採用のスタイルが確立した。

自分の力もついた
会社の採用も成功した
社員の結束も深まった

100×10チャレンジで出会った学生たちもそれぞれの道で頑張ってくれている
Win-Win-Win-Winでやつだ。

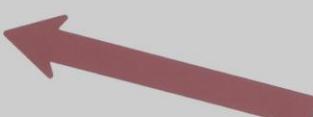
来年は、100×10チャレンジで出会った学生たちに
他の協賛企業で合う会社を紹介するなんてこともできたらいいな。

Plan A



今は、シェアの時代。

Plan B



みんなで広めて、
みんなで学びあい、
みんなで育てあい、

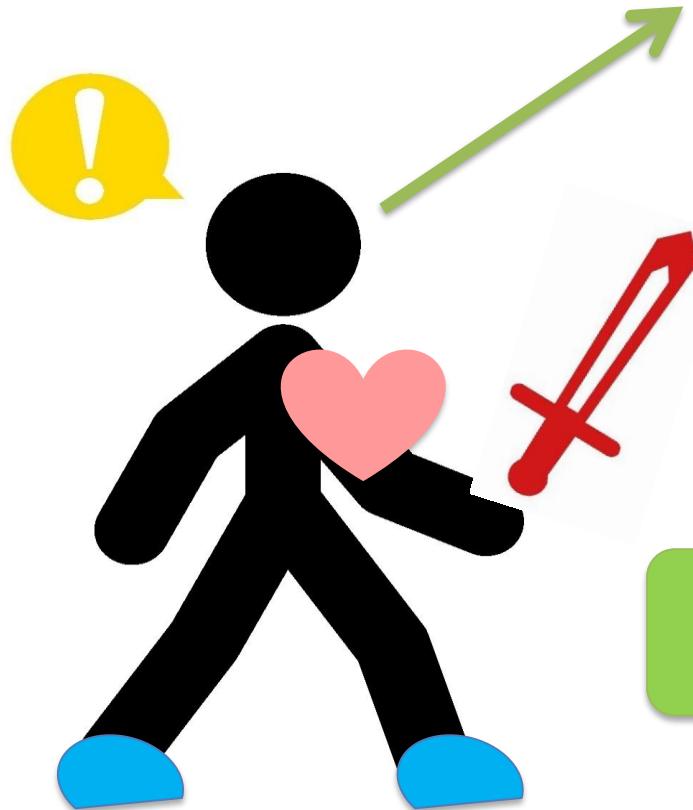
そして、その成果をみんなで分かち合う。

Plan C



そんな採用活動と一緒にやってくれる人たちがもっともっと増えてほしい。

採用力とは

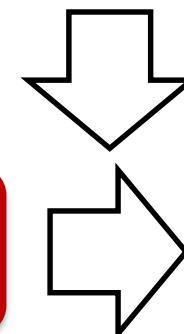


ベースペクティブ
採用における視座

ナレッジ
採用をよくするための知見

スキル
採用をよくするための技能

マインド
採用に向き合う姿勢



アクション
採用における意思決定

採用力とは

ベースペクティブ
採用における視座

マインド
採用に向き合う姿勢

ナレッジ
採用をよくするための知見

スキル
採用をよくするための技能

アクション
採用における意思決定

採用者最適、企業最適、社会最適

キャリア自律、組織コミットメント、理想を描く
自己成長心、説明を試みる、共有主義

経営の知識、採用の語彙、他社の動向、労働市場の現状

見極める、惹きつける、調整する

決断する、運営する