

「大量行動」を武器に 大卒、院卒の人材を確保

株式会社南雲製作所

主な事業内容：
精密金型の設計・製作
本社所在地：新潟県上越市
社長：米榊 弘
資本金：9500万円
創業：1947年7月
従業員数：95名
会社HP：
<https://nagumo-ss.com/>



米榊 弘社長

学生の目に留まるよう 就職支援サイトを活用

人手不足が深刻になるなか、大卒、院卒の新社員を順調に確保している中小企業がある。新潟県上越市に本社を置く精密金型メーカーの南雲製作所だ。過去5年間で新潟大学から5名を採用し、さらに富山大学や長岡技術科学大学からも採用している。人材の確保に頭を悩ます経営者から見ればうらやましい限りだが、同社も以前は国立大から応募がくるなどは夢にも思っていなかった。同社に何が起きたのか。米榊社長はこう語る。

「5年前に偶然、国立の新潟大学の学生から応募がありました。面接をしてみると、私と対等に話ができるほど専門的な知識を持っている。正直、驚きました」

この経験で大企業と中小企業の差を

思い知らされた。優秀な人材が数多く集まるからこそ、大企業はさらに発展していく。すべては、人々次第である。

「入社してからの教育も大事ですが、採用はさらに重要です。会社に合った優秀な人材をいかに確保できるかが会社の将来を左右します」

何としても優秀な人材に来てほしい――。そんな思いで採用活動を見直すことにした。それまではハローワークを利用したり、自治体の会社説明会などに参加したりしていたが、それでは大学生の目には留まらない。どうすればいいのか。調べてみると、大学生の就活はリクナビやマイナビなど就職支援サイトへエントリーすることから始まることがわかった。

「就職支援サイトへ登録するには、100万円単位の費用がかかります。しかし、登録しなければ学生にとっては存在しない会社に等しいのです」

思い切って登録してみると、少しずつ学生から問い合わせがくるようになったが、メリットはそれだけではなかった。採用担当で総務部管理部部长の渡部賢一氏はこう語る。

「採用にあたっては、学生との接触回数をいかに増やすかが重要です。就職支援サイトは合同説明会を開催して学生を集めてくれますので、そこに参加することで直接、大学生にアプローチする機会が得られました」

さらに合同説明会に参加することで、大学の就職課や新潟県庁などとも関係が深まり、さまざまなイベントにも出席するようになったという。

米榊社長も学生を前に、会社の理念を直接話す。

「山登りに例えると、現在は標高2540メートルの妙高山。2020年には富士山の山頂、2025年にはエベレストの山頂を目指している。そんな

話をします」(米榊社長)

そのためには、社員も人間的に成長して、社会に貢献しなければならぬ。勉強をしたくない人はこの会社に向かないことを、トップ自らが伝えているのだ。

「会社は良くも悪くもトップが思ったことしか実現しません。入社してから『こんなはずじゃなかった』と思われたくありませんから、私が自ら学生に伝えるのです」

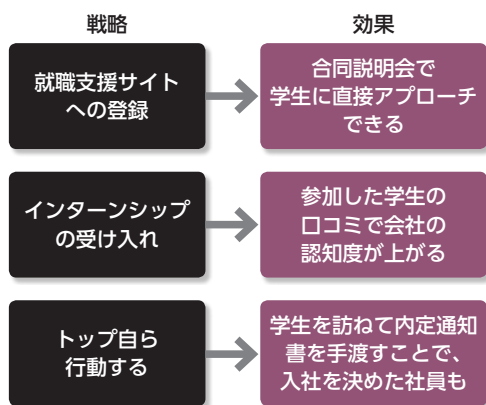
インターンシップを積極的に受け入れる

合同説明会では採用担当者は積極的に動く。ただ待っているだけでは学生は来てくれない。チラシを配ったり、声を掛けたり積極的にアプローチをする。

その背景には米榊社長の信条がある。それは「大量行動」だ。何事も効率よくできれば、それに越したことはない

「新卒採用」成功の秘訣を大公開 なぜあの会社には人が集まるのか？

南雲製作所の採用戦略と効果



が、100名規模の会社では効率にも限界がある。であれば、足で稼ぐしかない。そう考えているのだ。あと一押しで入社を決断しそうな学生には、社長自ら大学に行き、説得する。採用も営業も、必要ならばトップが動く。「それが無駄になることも少なくありません。しかし、行動をしなければ成功も失敗も奇跡も起こらないのです」もう1つ取り組みを始めたのがインターンシップの受け入れだ。インターンシップは、学生が就職前に企業で就業体験できる制度で、希望する学生が最近増えている。マイナビの「2020年卒マイナビ大学生インターンシップ前の意識調査」によると、現在3年生の学生のうち7割が2018年6月末までに、インターンシッププログラムへの申し込みなど、何らかのアクションを起こしているという。また、在



採用担当の渡部一之
総務部管理部部长

学生中に体験を希望する回数も平均「4.2回」と、積極的な参加を望んでいる。「インターンシップが直接、採用につながることは考えていません。参加した学生が口コミで弊社のことを少しでも広めてくれればと思っています」（渡部氏）

実際にインターンシップを受け入れるのは簡単ではない。専任担当者をつける必要があるし、宿泊先なども手配しなければならぬ。会社としては大きなコストが発生する。それでも徐々に効果は出つつある。同社ではインターンシップに参加した学生を就職に誘ったことはないが、後に採用試験に応募してくるケースは増えているという。同社がインターンシップを積極的に受け入れることが広まり、さまざまなところから声がかかるようになった。インターンシップを必須科目にしていく大学が多く、新潟大学からは定期的に参加者がある。それが同社を知ってもらえるいい機会になっている。

新潟県庁の職員をインターンシップで受け入れてほしいとの打診もあった。民間企業を体験する目的だから同社の採用活動に直接貢献するわけではない

が、繋がりが何かの役に立つかもしれないと考え、受け入れた。**トップが自ら動いて最後の一押しをする**

実は、米桝社長は新潟大学で学ぶ現役の大学院生だ。会社から大学までは約130キロメートルあり、車で1時間以上かけて通っている。その目的は2つある。

1つはトップ自らが能力を高めること。

「一般社員が研修を受けるのも大事ですが、トップが受ければその効果はさらに大きくなります」（米桝社長）

日々の仕事に追われている一般社員は研修に参加しても、それきりになってしまうことが多い。それに対してトップは、学んだことを次の日から実践することも可能だ。即効性の意味で一般社員よりも絶大な効果があるというわけだ。

「私の肩には、社員とその家族300



インターンシップの学生も会社を知ってくれる大切な存在。

人の生活がかかっていますから、常に危機感があります。そんな思いもあつて通っているのです」

もう1つは、リクルートだ。優秀な学生と出会えれば一本釣り採用したいと考えている。それがなくても新潟大学の学生が応募してきたときには、自分も大学院生であることを明かして「一緒にがんばろう」とダメ押しすれば、効果は大きいという。

「大量行動」によって、応募者は徐々に増えてきたが、新たな悩みもある。ここ3年ほどで内定辞退が増えていることだ。同社では10名ほどに内定を出すのが、半数程度が辞退するという。

「おそらく弊社が大企業の滑り止めになっているのでしようね。それでも構いません。以前は滑り止めさえならなかったのですから」（米桝社長）

少しでも辞退を減らしたいとの思いから、渡部氏は学生のもとに赴き、直接内定通知書を手渡すことにしている。「効果があるかどうかはわかりませんが、会社の思いを伝えるには直接会うしかないと思っています」

米桝社長自身が出かけていくこともある。

「社長自ら来てくれたので入社しました」という社員が2名いますよ」（渡部氏）

まさに行動の積み重ねが、採用につながっているのだろう。