

応募者数は多い。 採りたい学生は少なかった。

新卒採用における課題は？

本 当に採用したい「タフな人材」の応募が少ない。弊社はグローバルなメーカー。たとえば、お客様は様々な方がいるのですが、巨大なプロジェクトが多く、アジアや各国の勢いのある競合と戦っていかねば、受注が取れない。そうすると社員には交渉力が求められ、粘り強さとか、精神的にも肉体的にもタフな状況乗り越えていく資質が必要です。入社後は機械系の知識が必要となりますので、頭も良くないと仕事にならない。そういった学生は総合商社とか、あとは金融のいいところに行ったりしてしまい、IHIを見てくれない。最初からうちに来てくれる人だけでなく、こちらを見てくれないタフな人材を採りにいきたい。そう考えていました。

Profile



株式会社IHI
人事部採用グループ
志村 佳名子様

辿りついた課題解決策は？

ど うしたらタフな学生を母集団に増やせるか、検討している段階で揚羽さんと出会いました。他にも色々な採用支援会社さんに提案を頂きましたが、一緒に課題を解決していけるような会社がいいなと思っていた中で、揚羽さんは理系採用の複雑な推薦構造もご存知でしたし、前述の課題についてもすぐに把握。「本当に欲しいターゲット学生の設定と、段階に合わせた採用戦略」をご提案頂きました。たとえば、企画時に狙いと目的を明確にして、その狙いはWebでカバーしようとか、これは映像の方が伝えやすいからとか、時期に合わせてメッセージを使い分けることなど。これまでは戦略的に採用活動を行っていなかったこともあり、母集団形成に始まり、ツール、セミナー内容もがらりと変えることができました。

採用を振り返ってのご感想は？

結 果、今年度の母集団を振り返って見ても、学生層がガラリと変わりました。今年は8割が私たちの採りたい大学の学生で占めていました。HPを使って、内容を定期的に更新したことで、学生の注目を惹きつけておけたことも大きかったかもしれません。それらの手法もディスカッションの中で揚羽さんからアドバイス頂けたことは大きかったです。弊社の採用自体が大きく変わりましたね。

揚羽さんは、「もうこれ以上できません」とか「無理です」みたいなのは一切言わない。きっとこちららは、すごく厳しい要求をしているのですが、「出来ません」という言葉を聞いたことがなく、必ず要望に応えるっていう姿勢をすごく感じました

また、映像・Web・パンフを一括発注できたことで、コンセプト・トーンの統一も図れましたし、撮影素材や内容が使い回しできたことも話が早かったですね。現場への負担は最小限に抑えていただけだったので、その点も感謝しています。また、人気企業ランキングも上がり、社員たちの励みになっています。



採用ツール



採用サイト

○揚羽がお手伝いをした採用フェーズ

現状分析

課題抽出

ターゲット設定

戦略策定

採用メッセージの設定

クリエイティブ作成

○揚羽担当者から

IHI様は、グローバルで社名の認知度が社会人には高い企業。ただ、学生には認知度が低い状況がありました。タフな人材像の設定と一緒にさせて頂いたことで、彼らへのリーチの仕方を含めて戦略、メッセージ設定まで落とし込み、各種制作物作成をお手伝いさせて頂きました。結果は上記の通りですが、各種ツールはIHI社内でも評判が高く、自社への誇りやそんな会社で働くことへのモチベーション向上に繋がっているとも伝え聞きます。今後ともパートナーとして人材採用を支援できれば幸いです。