

CHAPTER 2 | 採用

採りたい人材を口説く

「企業の5～10年先は、採用レベルで決まる」と言われます。私たちも「採用」「育成」「制度」「風土」の中で最も投資をしているのが「採用」です。当社は2000年4月に創業してから中途採用を行っていましたが、業容拡大に伴い、スタートアップとしては異例の2002年4月に新卒採用も実施し、それから今日に至るまで毎年継続してきました。

採用において、「優秀な人材の確保」は言うまでもありません。私たちが加えて重要視しているのがエンゲージメント（相互理解・相思相愛度合い）であり、とりわけ重視しているのが「理念への共感度合い」です。私たちは、ミッションの実現のために集まった組織です。ミッションへの共感無しには、どんなに優秀な人材だったとしても最高のパフォーマンスを発揮することは望めないからです。つまり、私たちがもっとも大切にしている組織指標である「従業員エンゲージメント」を高めるためにも、「採用」は最初の入り口をマネジメントするという意味において重要となります。

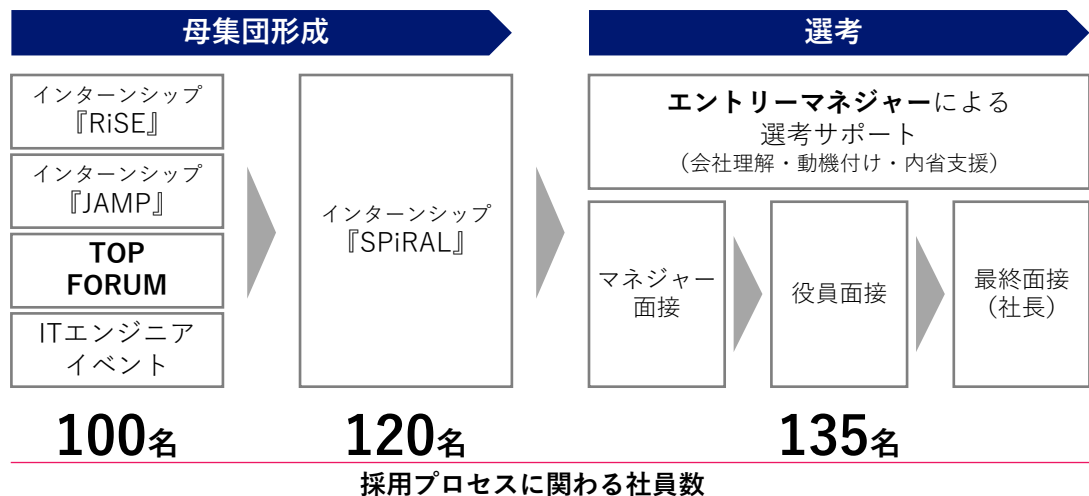
この1月に新卒採用の全内定者に行った調査からも、私たちの理念に共感し、高いエンゲージメントで入社を決意してくれている結果が分かります。

また、既存社員のモチベーション向上施策という観点からも採用活動は重要です。採用活動というのは、応募者と未来のビジョンを語り合う場でもあります。当社グループでは、採用活動の様々な場面で多くの社員が積極的に関わってくれます。その中で社員たちは、応募者の方々に対して、この社会・会社の未来を自分の言葉で語り、それは応募者の方々と約束へと変わっていきます。そして、その約束を果たそうとするモチベーションへと昇華されていきます。そして今度は新たに入社した人が、応募者に未来を語っていく……。このような一連のシステムが構築され、今では当社グループの文化と言って良いレベルにまで到達していることは、当社グループの高い従業員エンゲージメントを創り出す原動力となっています。

CHAPTER 2 | 採用

01 採りたい人材を口説く採用

<新卒採用プロセス> 例：リンクアンドモチベーション



2021年 参加人数
1,273名

入りたい人材の中から選ぶのではなく 採りたい人材を口説く

従業員エンゲージメントの高い組織を創る上で、入社の「入口」である採用は非常に重要です。私たちは、「**会社の10年後を支えるのは採用力である**」という考えのもと、「**入りたい人材の中から選ぶのではなく、採りたい人材を口説く**」というスタンスで採用に向き合っています。特に、モチベーションエンジニアリングという独自の技術を持つ当社には経験者が存在しないため、新卒採用に注力してきました。

私たちは、**経営層から若手社員に至るまで全社でコミット**し、採用活動を行っています。私たちは社内で「**会社に入材を入れるのではなく、応募者の中に会社を入れる**」という考えのもと、全員で私たちの理念・戦略・事業・仕事・人材・制度など幅広い会社理解に努めています。

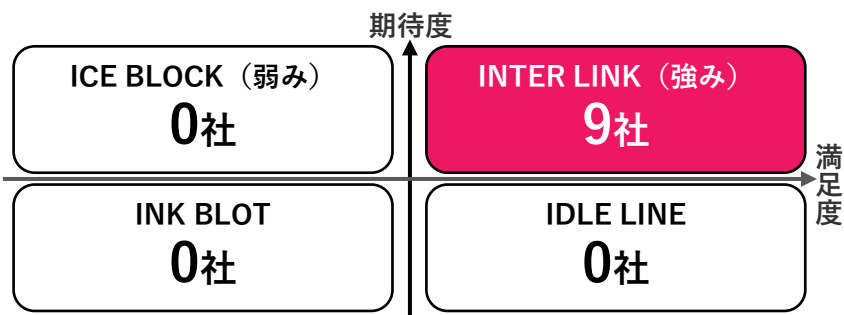
このように全社一丸となって採用活動を行うことで、高い採用力を実現しています。また、既存社員にとっても、日々の仕事を見つめなおし、モチベーションを高める機会となっています。

CHAPTER 2 | 採用

02 高いエンゲージメントを創り出す採用

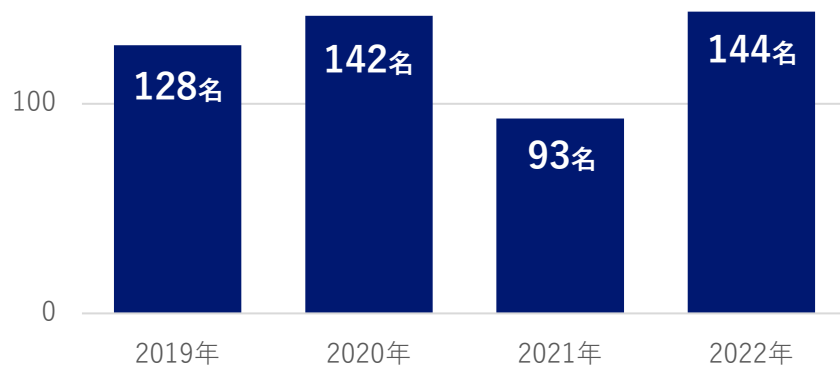
<2021年度EMサーベイ結果>

重点ファクター「理念戦略」の各社位置付け



※ 新卒採用を実施している9社を対象

<新卒採用人数>



エンゲージメントを高めることに注力し 理念で束なる採用を実現する

入社後に高い従業員エンゲージメント状態を創るため、**エンゲージメントの高い状態で採用**することにこだわっています。中でも、高い従業員エンゲージメントを維持するために、理念で束ねることを重視していることから、**採用場面でも理念への共感を最重要項目**としています。

当社グループでは、企業と応募者の相思相愛度合いを定量的に可視化できる診断ツール「エントリーマネジメントサーベイ（以下EMサーベイ）」をもとに、採用活動における企業と応募者の相思相愛度合いを測定しています。2021年のEMサーベイの結果は左記の通りでした。すべての法人において「理念戦略」が強みに位置していることから、**当社グループの理念に共感した状態での入社が実現できている**ことがわかります。

2021年はコロナウイルス感染症拡大の影響により縮小し、93名の採用でしたが、2022年は144名の採用を予定しています。

採用に関するその他指標

< 新卒採用 >

	単位	2019年	2020年	2021年
採用コスト ※1	千円	476,797	443,973	355,000
採用にかかる 平均日数 ※2	日数	58.7	72.1	56.1

< 中途採用 >

	単位	2019年	2020年	2021年
採用コスト ※1	千円	156,841	200,514	180,085
採用人数 ※3	名	56	53	42
1人当たり 採用コスト ※4	千円	2,800	3,783	4,287

- ※1 当該年度で計上した採用にかかる費用を集計。
- ※2 当該年度に入社した人員の採用にかかった日数を集計。
応募日から内定承諾日までの期間の日数で算出。
中途採用は通年で採用を行う法人もあるため算出していない。
- ※3 当該年度に入社した人員数を集計。
- ※4 当該年度の採用コストを採用人数で割って算出。
新卒採用は、当該年度に投資した金額だけが
採用人数に直結している訳ではないため、算出していない。

費用や時間をかけてでも 優秀な人材をエンゲージメント高く採用する

前述の通り、採用の質にこだわっているため、**費用や時間をかけてでも良い人材を採用する**ことに重きを置いています。採用に限らず、人的資本に関する費用は**コストではなく投資**の側面が強いと考えているためです。

当社グループの採用に関する費用の結果は左記の通りです。特に新卒採用に関しては、大半が人件費および、グループ子会社であり新卒紹介を行っている（株）リンク・アイの稼働費ですが、多大な費用・時間を投資しています。

新卒採用に関しては、コロナウイルス感染症拡大の影響により、リアルでの採用イベントの開催が減り、オンラインでの開催へと移行したため、全体にかかる採用コストが減少しています。また中途採用に関しては、組織開発Divにおいて優秀なコンサル・ITエンジニアの採用を強化しているため、一人当たりの採用コストが上昇しています。