

CHAPTER 2

RECRUITING 採用



採用は、会社のミッション実現に向けた同志を募る活動である

「企業の5～10年先は、採用レベルで決まる」といわれます。私たちも「採用」「育成」「制度」「風土」の中で最も投資しているのが「採用」です。

採用は、能力やポテンシャルの高い優秀な人材を獲得するという側面はもちろんありますが、それ以上に、会社の目指すミッションに共感し、共に目指してくれる人材を同志として迎え入れる活動であると考えています。だからこそ、当社グループの採用においては、「理念への共感」の高さは必須の条件であると考えています。理念への共感なしには、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。

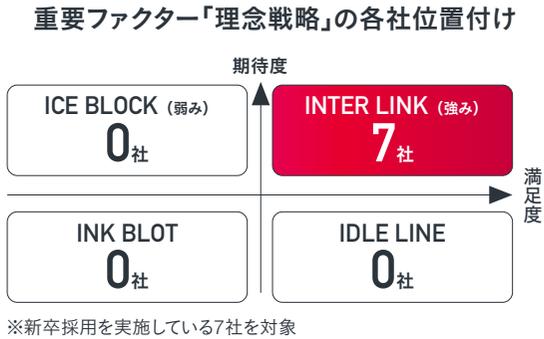
加えて、採用活動には既存社員のモチベーション向上の効果もあると考えています。上記のとおり、理念への共感を重視するからこそ、採用活動は応募者と既存社員が未来のビジョンを語り合う場となります。社員が応募者の方々に対して社会・会社の未来を自分の言葉で語り、それが社員自身のコミットメントを高めることにつながっています。

このように、採用活動には、人材の獲得という側面だけではなく、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ための重要な施策という意味が込められています。

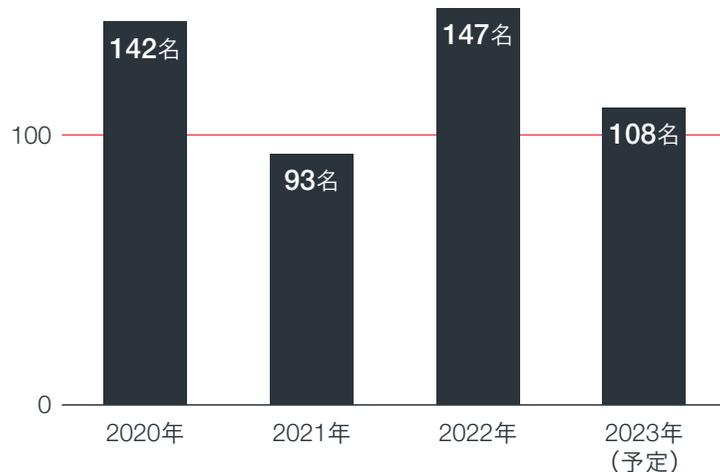
CHAPTER 2 | 採用

01 理念で束なる採用を実現する

新卒採用 エントリーマネジментサーベイ結果



新卒採用 人数



エンゲージメントを高めるために 理念で束なる採用を実現する

高い従業員エンゲージメント状態を実現するため、そもそも入社段階から、**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。当社グループにおいては、理念への共感が高いエンゲージメントを実現すると考えているため、**採用場面でも理念への共感を最重要項目**としています。

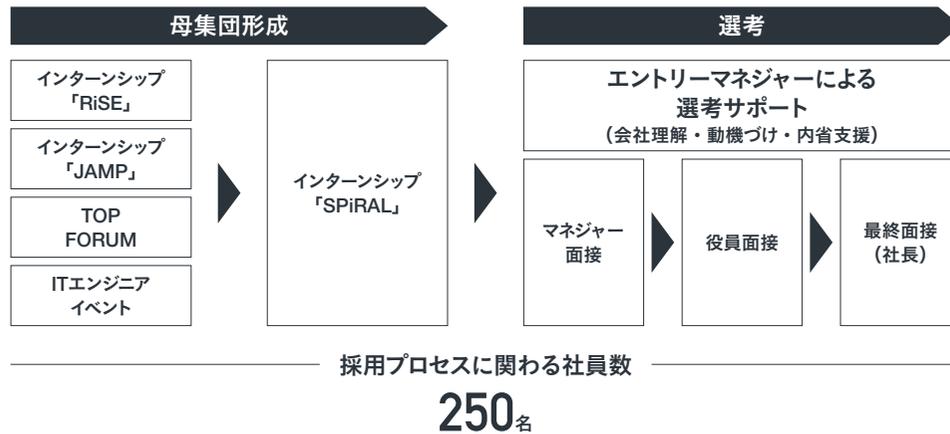
当社グループでは、企業と入社者の相思相愛度合いを定量的に可視化できる診断ツール「エントリーマネジментサーベイ」をもとに、採用活動における自社と入社者の相思相愛度合いを測定しています。2022年の結果は左図(上)のとおり、全法人において**当社グループの理念に共感した状態での入社が実現できている**ことがわかります。

当社グループ全体の採用人数の推移は左図(下)のとおり、2022年は147名が入社し、2023年は108名の入社を予定しています。また、2024年に関しても、理念に共感した人材を100名以上採用する予定です。

CHAPTER 2 | 採用

02 採りたい人材を入社に導く

新卒採用プロセス (例:リンクアンドモチベーション)



TOP FORUM

当社グループの各社社長が一堂に結集し、自社の事業や今後の展望を熱く語るイベント。経営トップ自らが直接学生に語りかけ、各社の理念を伝える。



SPiRAL

実在する顧客の事例をもとに、組織変革のプランニングに取り組むインターンシップ。当社のコンサルタントが並走し、最高難度の企業課題に向き合う中で、私たちのオンリーワンの提供価値を感じていただく。

入りたい人材の中から選ぶのではなく 採りたい人材を入社に導く

私たちは「入りたい人材の中から選ぶのではなく、採りたい人材を入社に導く」という姿勢で採用に向き合っています。会社として、ぜひ入社してほしいと感じるポテンシャル・価値観を持った人材を入社に導くことが採用活動において重要であると考えています。

そのため、「会社に人材を入れるのではなく、応募者の中に会社を入れる」という考え方のもと、経営層から若手社員に至るまで全社一丸となって採用活動を行っています。さまざまな社員がさまざまな場面で応募者と関わることで当社グループに対する深い理解を促すことができ、応募者の将来のビジョンと当社グループの理念との接続を重視した採用が実現できていると考えています。

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。また同時に、既存社員にとっても、日々の仕事を見つめ直し、モチベーションを高める機会となっています。