

# 社長の想いをカタチにすることで応募者多数

採用成功レポート vol.10 株式会社ナベックエンジニアリング様

採用職種	大型冷蔵・空調設備のメンテナンス、技術職
募集背景	ハローワークと indeed、折込を利用した採用活動をしていましたが、年齢層の高い方からの応募しかなく苦戦。もっと自社の強みを発信する必要があるということで長期掲載のできる千葉キャリアを開始。
成功ポイント	<ul style="list-style-type: none"><li>・自社にしかできない仕事内容を伝えることで他社との差別化に成功</li><li>・社員数が少ないというデメリットを逆手に取った PR で求職者に安心感</li><li>・社員を大切にしたい社長の想いを会社の仕組みとともに求職者へ訴求</li></ul>
事業内容	大型冷蔵・冷凍・空調設備のメンテナンス
本社	千葉県八街市



## 「若い人はやっぱり WEB」というのはわかっていただけ方法がわからなかった

ハローワークや indeed、折込を使った採用活動をしていましたが、応募も全然ないし、あっても年齢層が高く一番欲しい若手層からの応募が来なくて困っていました。

若い人が WEB を使って転職活動をしていることはなんとなくイメージできていましたが、自社の情報をどうやって伝えたいのかわからない。WEB で情報を発信しようと思い、indeed を使ってみたけどイマイチやり方もよくわからないし応募も来ない。

うちは神戸製鋼所のサービス工場ということもあり、HPなどで集客をする必要もないため情報を発信するツールとノウハウを持っていませんでした。

そんなときにちょうど千葉キャリアさんから連絡をいただき、「ちばキャリア」であれば地元人材に長期間情報を発信できるということがわかり、一度任せてみようと思い千葉キャリアさんへの掲載をスタートさせました。

## 会社規模は小さいことが武器になる！？

改めて自社の強みを整理しようと思ったときに、営業面での強みはいくらでも出すことができますが、求人面での強みという視点ではなかなか出てこない。こういった視点で自社を見ることなかったのが、今回はそういった意味でも良い機会となりました。

会社は社長を入れても4名と小規模。うちの魅力ってなんだろうかと話しているときに、「社員への想い」が武器になると言われて、これまでの取り組みやこれから入社する方へメッセージを伝えてみることにしました。

社員数が少ないことはデメリットと考えていましたが、逆転の発想でした。逆に社員一人ひとりの顔が見えますし、みんなで新人の面倒をみることもできる。私自身も技術者として現場にでていますので、フォロー体制もばっちりです。

当たり前のように社員に接することが、求人のポイントになるなんて…とは思っていましたが蓋を開けてみるとびっくり！掲載してすぐに電話が鳴り採用に繋がりました。

## こんなに早く採用ができるならもっと早く使えばよかった

掲載から2ヶ月でメール・電話で8件の応募があり20代を2名採用。1名はすでに入社済みで頑張ってくれています。来月にはもう1名の入社が決まっています。

当社の技術は奥が深く、一人前になるまで3年はかかります。それもキャッチコピーとして伝えてもらっているので、覚悟を持った質の高い若者から応募をもらっています。

こんなことを書くと今の若者は敬遠してしまうのではないかと思いましたが、そこも千葉キャリアさんがフォロー体制と一緒に伝えてくれたことで、応募者の質を担保しながらの採用活動ができています。

社員数が増えればそれだけ負担も軽減できるので、もっともっとやりがいを感じてもらいながら働きやすい環境を整えて行きたいと思っています。