

ヤマガタ仕事ラボ通信では、若者に選ばれる会社になるための情報をお伝えしています。掲載内容にご不明な点があれば、弊社メンバー&運営パートナーまでお問合せください。

## ヤマガタ仕事ラボ

## 若者の成長を応援！山形学生キャリア応援サイト



ヤマガタ仕事ラボは、若者に選ばれる山形県になるための環境整備を行うサクラマスプロジェクトの活動の1つです。学生と共に成長したい企業・自治体の皆様と共に、学生と一緒に活動することで学生を育て、次世代に「ヤマガタ」を繋いでいくことが出来たらと思っています。

## [ イベントレポート ]

9/14 サクラマスミーティングミニ

### 山形には良い企業がたくさんあると伝えたいから採用競合にも包み隠さず伝える

9/14『若者とどう向き合う？』山形の企業事例から学ぶ サクラマスミーティングミニを開催し、企業・自治体の方、約名弱が参加してくださいました。ご講演頂いたのは、コロナ渦をきっかけに、自社を選んでもらうためという目的はもちろん持ちながら、『学生を育てる』観点を持ちながら採用活動を行うようになった、富士フィルムの山形株式会社 総務部総務課次長 横山あずさ氏。

横山様からは、演題「社員も共に成長する学生育成型の採用活動」として、先輩若手社員が研修の一環として採用に関わる『就活応援団』の取り組みなどについて中心に、お話し頂きました。

コロナ渦で『採用って、合否をつけるだけの仕事なのか？もっと若者のためになることが必要ではないか』と考えたことや、研修の一貫とすると効率よく採用活動に関わってもらえるという効率を考えてがきっかけとなり取り組み始め、その影響は、就活生にも、若手社員にもWinWinにもなっているということです。



続きはこちらのQRコード→  
または株式会社のキャリアクリエイトのHPよりご覧ください。



田中麻衣子

## ヤマガタ仕事ラボのコンセプトを再定義しています。

やっと秋らしくなってきましたね。急に気温が低くなって皆様、お体にお気をつけください。この夏、私たちはヤマガタ仕事ラボのコンセプトを改めて見つめ直していました。きっかけは、ヤマガタ仕事ラボを『卒業』された企業さんがいたこと。もう1つが『ファーストキャリアで山形を選ぶことに不安がある』と話す学生と出会ったこと(実は、同じ単語を使って同じ発言をした学生に会うのは3人目)。自分たちが行っていることを改めて振り返り、言葉にすることで、新たな気づきがありました。

WEBサイトに記載している「ヤマガタ仕事ラボは、山形で働くことを視野に入れている学生のためのキャリアデザイン・就職サイトです。「山形の会社の中身」「山形で働く人」そして「自分自身」について理解を深める機会をご提供し、納得いくキャリア選択を応援します。」この想いに変わりはありません。

しかし、「山形で働くってアリじゃん！」となる学生が増えるというビジョン実現のために私たちの今の「在り方」のまま良いのか...そう思い、改めて私たちのなすべきことは何か、やるべきことは何かを突き詰めて考えているところです。来月号では、しっかりお伝えしたいと思います。

## 今月の「学生の姿」



・東北芸術工科大学の1年生、2年生の3人が、ヤマガタ仕事ラボのサポーター企業、株式会社山形ピッグファームのインターンシップで活動しました。

東北芸術工科大学 企画構想学科・松村教授と共に主催した、【東北企業の魅力を伝えるタイプ別 企業業界体験プログラム】の参加学生です。企業の見学、インタビューをした上で3人ともしっかり自分の言葉でプレゼンをしてくれました。

・大学4年の夏から進学先の千葉から、地元の山形県での就活をやり直している畠さん。自分の歴史を掘り下げるワークで自己理解を行い、企業の選考に進んでいます。

・新しくやまらぼインターンとして活動を始めることになったさん。「山形やまらぼ学生部」の立ち上げをインターン内容として活動していく予定です。

## 採用アシスタントサービス

## 新卒採用のお悩みを解決するお手伝い



原田幸雄

## 経営者の想い・考えを言語化し、 『採用の在り方』としてまとめる

(背景) 新卒採用を行っている老舗企業。これまでは、学校からの紹介で、自動的に学生が新卒採用できていたが、「数」は採用出来ても、早期離職してしまうなどの問題もあり、経営者が中心となって、「想い」を伝える採用をしてきた。手段を増やした結果、キャパオーバーなので、削ぎ落としたい。採用活動の軸となることを言語化し、社内に共有することで、経営者自らが動かなくとも、社員が中心となって採用活動に取り組める環境を作りたいと考えている。

(実施施策) 「採用在り方検討プロジェクト」を設計。最終的には、採用の「在り方」をまとめて書類にし、社員と共有することを目指しました。まず、最初に採用と人事の関係を整理し、採用目標を確認(要員計画)。ここ数年の採用活動と採用実績の振り返り、経営者の思い、事業の優位性、求める人物像など、ヒアリングを重ね、それをメモにまとめ、外在化したものを見てもらい、更に自らの想いを推敲してもらう作業を何度か繰り返しました。結果、バラバラに見えていたものから同社の特徴を生かした採用方針が浮かび上がってきました。

(ポイント) 言語化はなかなか大変な作業です。こちらの経営者も『自分人だけでは出来ない』とおっしゃっていました。キャリアカウンセリングの手法を使っての対話、求める人物像を明確にするための「質問」で、こちらの企業の「採用の在り方」を社内で共有できるようになる、仕組み化に向けての大きな一歩を作ることが出来ました。

【お問い合わせ】 人とヒトをつなぐ 山形を未来につなぐ



株式会社 **キャリアクリエイト**

990-2423 山形市東青田2-10-9 TEL:023-641-8807  
E-mail:welcome@career-create.co.jp