

**「事前準備・人脈・知名度」全てゼロのスタートアップ企業が5ヶ月で5名採用。内定受諾率を100%に変えた面接術**

**ジール株式会社**

所在地	東京都千代田区神田和泉町 1-1-14 パシフィックビル 7F
事業内容	IT 教育事業
資本金	非公開
代表者	遠藤 美弥子
創業年	2015 年
従業員数	6 名
URL	<a href="http://mendo8.wix.com/zeal">http://mendo8.wix.com/zeal</a>

▶▶ 急な会社立ち上げに参画

設立したてのスタートアップ企業が人を採用したい。事前準備はゼロ。人脈もゼロ。知名度ももちろんゼロ。そんな状況にいきなり直面したのは、ジール株式会社の代表、遠藤美弥子さんだ。

「普通に転職したつもりが、転職先で急きょ子会社を立ち上げることに。慌てて採用方法についても独自に調べました」と、朗らかな笑顔で話す遠藤さん。そんな彼女が代表を務めるジールは、2015年3月に立ち上げたばかりの会社だ。システムエンジニアに向けたIT教育研修を行う傍らシステム開発の仕事を請負う。以前、遠藤さんがフリーランサーとして講師をしている際の仕事のやり方だった。久しぶりの会社勤めの際に、そんな「講師＋開発」の仕事に対する需要が高いと上司へ話したところ、あれよあれよという間に会社を立ち上げることになり、その代表を任された。心の準備はゼロでも、「面白そう」というワクワク感が遠藤さんを突き動かしていた。

「講師がいなければ、仕事が受けられない」と、まずは即戦力の経験者の採用業務に着手。1期目10名の採用を目指し、与えられた予算の大半を求人広告費用に充てた。40名以上のエントリーはあったが、実際に面接に来たのは開発や講師等の経験者が10名強。手探りながら8名に内定を出したが、設立したばかりの会社だからか全員から断られた。

「採用に使える予算は、これで一気になくなりました。社員はまだゼロ。わらにもすぎる思いで、今回の採用支援に申し込みました」。



真新しいジール株式会社のエントランス

▶▶ 代表者としても、採用担当者としてもゼロからのスタート

担当コンサルタントは、現状を細かくヒアリングしたあと、即座に二つの大きなアドバイスを行った。一つは、「どんな会社にしていきたいか」という会社理念を明確にすること。スタートアップやベンチャー企業の採用では、「この会社理念に共感できるか」かが非常に重要なのだ。

そして、二つ目は、「選ぶ立場ではなく、“選ばれる”立場であることを認識せよ」ということだった。設立から1年にも満たない、何の実績もない会社に興味を持って面接に来てくれること自体がすごいことなのだ、と採用のノウハウ以前の根本的な考え方を伝えた。

また、面接手法を一から変える必要があると、コンサルタントは強調した。それまでは、「志望動機は?」「自己PRは?」「退職理由は?」と紋切り型の質問を行っていた。これは採用経験が一切なかった遠藤さんが、書店で買いあさった本から得た面接手法だった。

「ネガティブなことを見つける、“落とすため”の面接では、求職者も好印象を持たない。候補者のポジティブで魅力的な点はどこかを見つける面接手法を身につけることが必要」とアドバイスした。



終始穏やかな笑顔で話す代表の遠藤さん

▶▶ “選ばれる面接”では、相手の良さをとことん引き出す

コンサルタントからのアドバイスは、「脳天を突き抜けるほどのショックでした」と、遠藤さんは語る。しかし、改善に着手するのは早かった。会社理念は、まだぼんやりとしているものの「会社を社員みんなと一緒に成長させたい」という思いは強かった。「創業したばかりで人手が足りない」と記載していたハローワークや無料求人サイトの求人票の表記を「一緒に会社を成長させてくれる人」へとすぐに変更。すると、その成果か翌日には、問い合わせが入った。

次に、「相手の良さを引き出す」ための面接方法は、コンサルタントと一から作り上げた。「事前の応募書類を読み込んで、その人に聞きたいことをいくつか想定しておく」「本人が話しやすそうな事柄から聞いていく」「良いところを見つけたら、そこを重点的に聞いていく」など、面接の基本から始まり、人柄や長所を引き出す質問の仕方をアドバイスした。遠藤さんは、面接のときには今でもそのメモを時折見ながら進めている。

また、これまで30分程度で終わらせていた面接も、1時間以上かけてじっくり話を引き出している。

更に、以前は内定を出す時も、漠然とオファーしていたが、今では「この人と働きたい」と強く思った方には、一次面接の終了時に「あなたのこういうところが素晴らしい。ぜひ一緒に働きたい。」「次回の面接では、入社時の条件を提示するのでぜひ考えておいてください」と伝えている。これも、コンサルタントのアドバイスに従ったものだ。欲しい人材を逃さないためには、採用決定までのスピードは早い方がいい。中小企業は大企業に比べて決断を早く出せることを活かし、求職者に対し熱意を伝えることが大事だ。

有料の求人広告に頼っていた時と比べ、約10名の応募に対して、面接で内定オファーを出したのが5名。驚くことに、その全員が内定を受諾した。

「コンサルタントさんに出会えなければ、いまでも社員数はゼロだったかもしれません。それが、採用に悩んでいるグループ会社の社員からも『どんな面接をしているの?』と聞かれるほどになりました。今回の出会いには、本当に感謝しています」(遠藤さん)



代表の遠藤さん(左)と担当コンサルタント(右)



遠藤さんと真剣に打ち合っている新入社員

**社員が語る「入社決め手!」 プログラム開発経験20年の40代男性社員**

給与面で言えば、もっと条件がいい企業はありました。それでも、「面接でこれほど『自分』に興味を持ち、しっかり話を聞いてくれた企業はありませんでした。この企業でなら自分のモチベーションを高く頑張れる。そう思って入社を決めました。」

**担当コンサルタントからメッセージ**

「この人のために働きたい」と思わせる  
社員のことを一生懸命に理解しようとしてくれる経営者に対し、社員が悪い印象を持つはずはありません。自分の趣味や好きなことに対して本気で興味をもって話を聞いてくれる経営者が目の前にいたら、求職者ではなくても好感を持つと思いますし、この人と一緒に会社を成長させたいと思います。  
遠藤さんは、私と話す時、一言一句聞き漏らすまいとしっかりメモを取っていました。そして、それを素直にすべて実行して下さる。そんな、ひたむきで前向きに努力する姿勢が、応募者にも、しっかり伝わり、入社決め手になっているのだと思います。