

事例解説

若手社員に任せる 新卒採用プロジェクト

あえて「効率的でない採用」に挑んだD社の現場から
—— オモテとウラの成長記録 ——

株式会社パフ 代表取締役社長 釘崎 清秀

●日本の「育てる」を取り戻す

『戦後の経済成長の過程で、日本社会はどんどん効率的になった。工場には次々と機械が導入され、電車は秒単位で正確に運行され、ムリ・ムダ・ムラは削られていった。経済成長、社会の効率化と言い換えても良いだろう。

一方、近代化によって、社会の多様性と寛容性は失われていった。「Winner takes all. (勝てば総取り)」で、最も効率的なシステム・サービスが日本全国で採用されるため、日本中で同じような商品やサービスが提供されるようになり、地域の伝統文化や街並みも姿を消していった』

(『通商白書』2009年版のコラムより)

筆者がこのコラムを読んだとき、日本社会の若者を「育てる」文化の衰退を思い、「まさに昨今の新卒採用にも通ずる話だ」と感じたものである。

本稿では、あえて「効率的ではない採用」に取り組んで、結果として大きな成果を生み出した会社の事例を紹介したいと思う。

目次

- 1 若者は未来の価値を生む財産
- 2 若い次期経営者が新卒採用の先陣を切る
- 3 若手社員たちによる新卒採用への挑戦
- 4 立ちはだかる課題の山にパフ現る
- 5 プロジェクトメンバーの募集が始まった！
- 6 「やってみたい」と思ってくれたものの…
- 7 全員参加でキックオフミーティング
- 8 プロジェクトが担った採用業務
- 9 それぞれの変化、それぞれの成長
- 10 リーダー役の不満が爆発！
- 11 ところで、採用は成功したのか？
- 12 次年度プロジェクトの構想
- 13 プロジェクトメンバーの声
- 14 プロジェクトに送り出した上司の声
- 15 社長が語る感謝の言葉
- 16 互いに育て合う組織風土へ



●釘崎 清秀 (くぎさき きよひで)

株式会社パフ 代表取締役社長 <http://www.puff.co.jp>

1960年熊本県八代市生まれ。明治学院大学経済学部卒業。大学在学中にリクルート、就職情報誌の広告営業に携わる。卒業後、コンピューターソフトウェア会社に就職。その後もコンピューター関連企業でシステム開発や営業を担当。95年国内老舗のインターネット求人システム「登龍門」の立ち上げに参画し、運営責任者に。97年12月、「顔の見える就職と採用」を目的に株式会社パフを設立、代表取締役社長に就任。著書に「キミは就職できるか？」(彩図社刊)がある。