

木材・建材業界の 新人採用動向

ウッドリンク（富山県射水市、原野剛行社長）の新卒者の地元採用率は高い。

2017年度の新入社員も県外の大学を卒業して地元に戻ってきた。今年には構造アドバイザー（営業職）、研究開発職、生産技術職に3人の新入社員が入った。

同社は文系・理系問わず、会社の価値観を理解して共感してくれる人物、成長意欲を持って仕事をしてくれる人物を重視して採用している。

SNSを活用

同社はこれまで、内定式と内定者研修を行う

ウッドリンク

入社までに心構え固める

地元根付いた企業らしさPR

わななかった。しかし、

16年度の新卒で入社した松林美穂さんを人事総務部に配属したことは早くも人事総務グループの即戦力として業務をこなし、組織が見え、学生が活躍できる体制を整えることができた。学生の気持ちを（原野社長）と話す。

解している新入社員を人事総務部に配属したことで、人事採用の面で様々な企画が上がった。例えば学生の情報収集の手段でもあるSNSを応用して、採用情報専用のフェイスブックを設けて情報発信

17年度は、内定式と内定者研修を行った。内定者研修会では原野社長が同社のビジョンについて語り、内定者が各自から見た会社の良いところを語った。また、外部講師セミナー

17年度は、内定式と内定者研修を行った。内定者研修会では原野社長が同社のビジョンについて語り、内定者が各自から見た会社の良いところを語った。また、外部講師セミナー

するグループワークを実施した。

内定者研修は「社会人としてのありたい自分」を明確にし、具体的な目標と行動計画を立案した。この日から入社までの半年間で実

また、合同説明会や会社説明会なども開く。

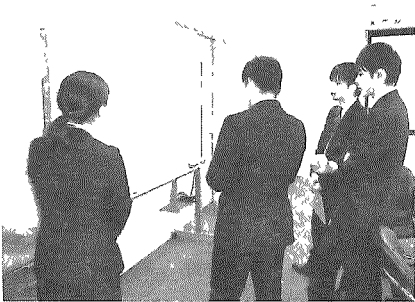
卒業生が活躍している姿を見て、入社後の成長意欲を高めることができた。

プレイングを実施。また、CADに関して実際にCADソフトを使って簡単な構造設計を行っている。

これまででは地元の大企業にとられてしまっていた。しかし、同社もアルスホームとの持ち株会社にしたことで、より採用力も高まっているという期待も大きい。

成長性があり、やりがいを感じられる会社をつくる。例えば、人事評価制度の見える化、働きやすい職場環境づくりなど。社員が自己成長に向け勉強できる体制を整えることだ。

営業のルール（つづく）



その日気付いた点を新入社員みんなてまとめる