



ビジネスパーソンへのUターン訴求を目的とした看板広告を、東京駅、羽田空港、浜松町駅などに掲示。転職潜在層との接点を強化している。

採用のポイントや、社員の定着率を上げるために必要な取り組みなどを教えてください。

昨今の人手不足を受けて、採用や社

未来志向の経営者が豊かな地域をつくる

サービスを受けようと思わないのは当然のほうです。求職者は、その立場を離れば会社にとって大切なお客さまであることを忘れてはいけません。会社での日常のわずかなシーンが、実はその会社のおもてなしやサービスのレベルそのものを象徴していることを、求職者は直観的に知っているのです。企業が人を選ぶのではなく、企業が顧客同様に働き手に選ばれる時代であるということ、私たちは再認識する必要があります。

クローズアップインタビュー

大切な地域資源である 地元企業の 成長につながる採用を 支援してまいります。



リージョンズ株式会社
執行役員東北カンパニー長

おおいし ゆたか
大石 豊氏

プロフィール

1975年2月4日生まれ。山形市出身。血液型B型。福島大学経済学部を卒業後、出版社に入社。2002年に(株)リクルートに転職し、全国でメディアの創刊を経験後、子供の誕生を機に東北へUターン。2011年より採用・転職コンサルタントとして活動。たくさんの経営者と会ったかわら、年間200人以上の転職希望者とも面談。趣味はギター。「音楽はブルースやジャズ、テクノまで何でも好きです。結婚前は月間20枚のCD購入を自らに課していました」と笑う。座右の銘は「自ら機会を創り出し、機会により自らを変えよ」。

企業と人材が出会う「場」を提供する仕事

「事業内容を教えてください。」

主に首都圏などで活躍されているUターン希望の方、特にビジネスの最前線で働いているハイキャリアの即戦力人材や、日本語が堪能な海外の上位校出身者を企業に紹介する事業を行っています。日常的に地元企業の皆さまとお会いし、経営課題を共有しながら、その解決に向けてどのような人材が必要かを提案しています。一方、頻りに東京へ出向いて転職希望者の方々とお会いし、地元のすばらしい企業をご紹介します。

「1人1人と会って話をするのは相
当な時間がかかりそうですよね。」

デジタルで簡単につながりをつくる
ことが世の中ではありませんが、
よりよいマッチングを進めるには顕在
化していないニーズをどう掘り起こせ
るかがカギになってくると思ってい
ます。ですから、両者のニーズ、とい
うよりは「思い」をより深く理解する
ため、私たちはあえてアナログな手法
にこだわっています。

Uターン希望者の皆さんを見ていま
すと、これまで培った自分のスキルを
生かせる企業、待遇面で満足できる企
業は地方にはないだろうと、最初から
転職をあきらめている方が実は結構い
るものです。しかし、実際はそうでは

「最後に地元中小企業の皆さまに
メッセージをお願いします。」

私は、地方都市で事業を営む経営者
の皆さまご自身こそ、地域のかけがえ
のない資源であると思ひ、未来志向、
成長志向の企業経営者の皆さんと、そ
の戦力になる良き人材をつないでまい
りました。その結果、会社が大きく成
長して雇用が生まれ、休みがちちゃんと
取得できて、家族と充実した生活がで
きる人がたくさんいる地域になる。こ
れは非常に大切なことだと思います。
金融機関さんが資金で会社を支えてい
るように、私たちは採用のプロとして
お手伝いできることがあると思ってい
ます。経営者の皆さんが抱える課題を、
思いと思いをつなぐことで解決するこ
とができれば本望です。

【概要】

リージョンズ株式会社

代表者：高岡 幸生
設立：2008年5月
資本金：1,100万円
社員数：26人
事業内容：Uターンを中心としたハイキャリア人材の採用/
転職支援サービス（有料職業紹介事業 厚生労働
大臣許可番号01-ユ-300168）。

本社所在地：札幌市
東北カンパニー所在地：
仙台市青葉区中央2-2-6 三井住友銀行仙台ビル9F
TEL. 022-748-4330
ホームページ：https://rs-miyagi.net/（リージョナルキャリア宮城）

やがて生まれ来る子供たちのために。

宇宙のオアシス『地球』。ただひとつの、この青い星を
守って行かなくてはなりません。
大切な人のために、そしてやがて生まれ来る子供たちのために。
私たちは、よりよい環境をめざし、考えつづけます。



より良い環境をめざす
AOBA 青葉環境保全
本社/仙台市若林区蒲町19-1 電話(022)286-3161(代)

経営の王道を歩み 選ばれる企業に

ありません。情熱をもって事業にあたり、地元経済の発展をけん引している経営者の方々がたくさんいらっしゃること、私たちが知っています。人材が欲しい企業と働く場を見つけた方が出会う「場」を提供するのが私たちの仕事です。時間も手間もかかりませんが、採用側と求職者側、両方に会い続けて対話することを大事にしています。

「選ばれる企業」になるには、どんな取り組みが必要でしょうか。

採用の王道は「良い会社であること」と、これに尽きるといいます。休日が多いとか、年収が高いといったことももちろん大切な要素ですが、良い経営、良いサービスをしているか、お客さまを心から大切にしているかといったところを求職者は見えています。

例えば、Uターン希望者が企業を訪問した際、面接でとても和やかに話していたのに、その後、社内で偶然すれ違った従業員からあいさつをされなかったとか、入り口にあった花瓶の花がしおれていたりという理由で、入社をとりやめた人が実際にいます。この話を聞いて「生意気な」と思う方もいるかもしれませんが、しかし視点を変えて、これがお客さまからの評価だったらどうでしょうか。雰囲気悪い会社の