

「一緒に働きたい」と思える人は上手くいく 管理職でもメリット、リファラル採用の長所とは



日鉄ソリューションズ（以下、NSSOL）は、幅広く優秀な人材を集めるため、リファラル採用に力を入れています。リファラル採用とは、社員のみなさんの友人・知人を採用候補者として紹介していただく採用手法のこと。2022年7月からITサービス & エンジニアリング事業本部（入社時：社会公共ソリューション事業部）で活躍する市川 薫さんも、そんなリファラル採用社員のお一人です。紹介者の加藤 正和さんとは共通の友人を介して出会ったそうですが、そこから転職に至るまでにどのような経緯があったのでしょうか。管理職のリファラル採用を実現したお二人にお話をうかがいました。

同郷の幼馴染みが結んだ NSSOL との縁

—お二人の経歴をご紹介ください。

加藤 新卒で NSSOL に入社以来、一貫して公共系の業務に従事し、主に省庁のお客様を担当しています。

市川 前職は電機メーカーで公共領域を担当。私の場合は、自治体のお客様向けの仕事に携わってきました。

—リファラルに至った経緯を教えてください。

加藤 最初に出会ったのは、2018年。ある商材のルート開拓を検討していた際、同僚のN君が紹介してくれたのが市川さんでした。N君の幼馴染みだということで、じゃあ一緒に飲もうかと。会ってすぐ打ち解けましたね。

市川 その後もNを介してお互いの近況は知っていたのですが、次に再会したのは2021年の12月。当時、前職でのキャリアプランの見直しの中で、仕事に迷いを感じ始めていました。そんなときに、またNが加藤さんと会う機会をセッティングしてくれたのです。

加藤 ちょうど新しいビジネスモデル創出のための新組織を立ち上げようとしていて、市川さんの経歴はとても魅力的に感じました。新事業では、自治体の知見を持つメンバーが欲しいと考えていたからです。

市川 最初は転職なんて全然考えていなかったのですが、何度か会ってお話を聞くうちに、公共領域でまた新しいことができるなら、ぜひチャレンジしてみようという気持ちになりました。もともとNや加藤さんを通じて、NSSOL という会社には魅力も愛着も感じていたので、不安はまったくありませんでしたね。



市川 薫 さん

IT サービス & エンジニアリング事業本部
ソリューション企画推進部（事業企画担当）
（入社時：社会公共ソリューション事業部
ソリューション企画推進部 営業グループ）



加藤 正和 さん

IT サービス & エンジニアリング事業本部セールス &
マーケティング第二本部 公共系アカウント営業第一部
（兼務）事業戦略企画部（事業戦略企画担当）
（紹介時：社会公共ソリューション事業部 営業第一部）

NSSOLの強みは「人」。だからこそリファラル採用

採用までの流れを教えてください。

市川 2022年の1月に求人を申し込み、すぐに人事担当者とカジュアル面談、3月には最終面談が終了し、採用が決まっていました。選考面接というより、マッチングに近いイメージです。NSSOLには親近感を持っていたため、リラックスして自然体で臨めましたね。

加藤 私自身リファラル採用に関わるのは初めてでしたが、当社では、「MyRefer」というリファラル採用を活性化するためのクラウドサービスが導入されていて、友人・知人にSNSやメールで簡単に求人情報を送ることができます。このサービスのおかげで推薦文の登録も簡単でしたし、申請もスムーズに行えました。

市川 私も転職自体初めてでしたが、わからないことがあっても、MyReferなら人事部門キャリア採用担当と直接チャットで気軽に質問できるので助かりました。マニュアルを見なくても十分直感的に使えました。

NSSOLではどんなお仕事を担当していますか。

加藤 市川さんには、新規事業を開拓する部門に、私と同じ職位で入っていただきました。

市川 最終選考でそれを知って驚きました。会社からの期待値を感じるとともに、仕事そのものにもとても満足しています。今の業務は、公共ソリューションの営業企画。お客様や市場のニーズをもとに新規プロダクトを開発、販売する仕事です。一緒に働くメンバーたちも非常に優秀で、彼らと前向きな議論を重ねるたびに、NSSOLの

強みは「人」にあるのだと実感しています。

加藤 だから私も市川さんを推薦したのです。思った通り、会社にも仕事にもすぐに馴染んでくれました。入社3カ月目には、育休に入ったグループリーダーの代役としても違和感なくリーダーシップを発揮されていたほどです。

市川 ちなみにそのグループリーダーは男性で、今も部下の男性社員が2カ月の育休中。NSSOLは働き方が進んでいるな、と感心しました。私も在宅勤務が増え、育児参加がしやすくなったおかげで、妻にも喜ばれています。

一緒に働きたい人がいれば迷わず紹介を！

リファラル採用のメリットは何だと思われますか。

加藤 自社の組織や相手の人柄をわかったうえで紹介するので、入社後のギャップやミスマッチが起これにくいのが最大の利点といえます。もちろん、会社にも人を推薦するには、それなりの覚悟も要ります。市川さんの場合は、とにかく人にも仕事にも真面目に向き合ってくくださる。確信をもって紹介することができました。結果は大成功で、管理職のリファラル採用の好事例になったと思います。

市川 新しい職場に知り合いがいる安心感は大きいですね。特に加藤さんは社内でも信頼される存在なので、「加藤さんの紹介」で入った私は、すごくポジティブに受け入れてもらえました。そこは本当に感謝しています。

加藤 入社後ギャップやミスマッチが起これにくいリファラル採用は、組織、紹介者、転職される方、誰にとっても良い結果になります。みなさんも、もし一緒に働きたいなという人がいたら、積極的に紹介されることをお勧めします。