

本当に人を大事にしている 会社の見分け方 2020

コロナの中でも従業員を守った中小企業



コロナの中でも頑張る企業の取組調査

中小企業人材採用・魅力発信サポート事業(千葉県補助事業)
千葉県商工会議所連合会 千葉県商工会連合会 共催

コロナで厳しい時だからこそ、 本当に人を大事にしている会社を 見分けることができるチャンスだ

「当社はヒトを大事にして、人財育成に力を入れています」

「和気あいあいの仲間が当社の自慢です」

「地元密着企業です」



こんな言葉が求人広告の中を踊っています。

そんな言葉を掲げていた企業も、誰もが想定することができなかった惨事となったコロナの前では無力で、リストラ(人員調整)や給与カットを行ったり、地元取引業者との契約を打ち切ったりしているのが現実です。もちろんそれらの企業の多くは、会社やより多くの従業員を守るために緊急避難的に行わざるをえなかったことであり、必ずしも責められるべき問題ではないでしょう。

しかし、世の中全体が大変な時期にあっても、従業員や取引事業者の雇用や“誇り”を懸命に守っている中小企業があります。

彼らはコロナ前には、数多くの求人情報の中に埋もれてしまって、見つけることが困難だった企業かもしれません。

今回はそうした企業の中から、3社のインタビュー記事をお届けします。

就職活動を行っている皆さんは、コロナによってそれまでの“売り手市場”が嘘のように変わってしまって、「何で自分たちの時だけこんなことになるんだ」と不安とあせりでいっぱいになっているかもしれません。しかし、世の中全体が大変な時期だからこそ、言葉だけでなく本当に人を大事にしている会社を見極めるチャンスだという見方もできるのではないのでしょうか。

雪後初めて知る松柏の操
事難しくして、まさに見る丈夫の心



これは禅宗の言葉です。

「松や柏といった樹木は、梅や桜のような華やかさで注目されることはないが、雪の降る冬の寒い朝でも決して枯れることなく凛として立っている。人間も困難な壁にぶつかった時にこそ、本当の真価が問われる」という意味だそうです。

この冊子が、このような大変な時期に就職活動を行っているみなさんの気持ちに寄り添い、前向きに就職活動をすすめるきっかけとなれば幸いです。

そして、みなさん一人ひとりが、目の前の労働条件や甘い言葉に左右されず、厳しい業績の時でも本当に人を大事にするような企業と出会えることを心からお祈りしています。



業績が厳しい時でも、人を大事にしている企業を見極めるために面接でおススメする3つの質問

質問 1

今回のコロナの影響で、社員やアルバイトの人員調整や給与カットを行いましたか？

企業事例 社員だけでなくアルバイトの給料も全額保証した学習塾

▶ P3-P4

質問 2

コロナの時に社員の不安を解消するために行ったことは？

企業事例 内部留保金の開示と特別手当(コロナ手当)の支給を行った製造業

▶ P5-P6

質問 3

コロナの時に、地元企業や取引業者のために何か行ったことはありませんか？

企業事例 地元飲食店と連携して、地元名産品のテイクアウトを開発した介護事業者

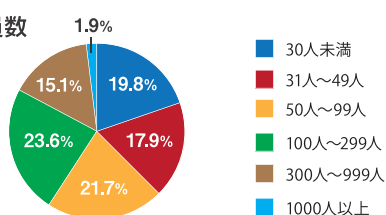
▶ P7-P8

アンケート概要

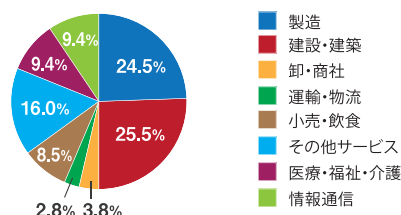
今回のレポートを作成するにあたり、日頃から若者の採用・育成に熱心に取り組んでおられる「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」の登録企業の皆様にアンケートをお願いしました。

- (1) アンケート調査実施期間 令和2年10月15日～28日(14日間)
- (2) アンケート調査対象 プロジェクト登録企業のメーリングリスト637社
- (3) アンケート調査方法 メーリングリスト登録者へWebフォームによる回答を依頼
アンケートフォーム <https://ux.nu/Awn3v>
- (4) アンケート回収状況 106社

従業員数



業種



今回のコロナの影響で 社員やアルバイトの人員調整や 給料カットを行いましたか？

みずほ総合研究所の調査によれば、2020年1月～4月に就業者数は115万人急減。これは2008年リーマンショックの時の116万人に匹敵する規模の雇用調整が行われたこととなります。さらに、休業者数は前年差420万人と過去に類を見ない増加を示し、就業者の減少と合わせると500万人以上の労働者に影響を与えました。この状況ははまだ好転しておらず、先行きの不透明感から新規採用は大幅に削減されることが予想されます。

そんな中で、今回アンケートをお願いした「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」の登録企業は、普段から人材の採用や育成に熱心に取り組んでいるだけあって、回答いただいた106社において、右グラフのように約65%の企業がコロナの影響で業績が悪化しているにもかかわらず、正社員の雇用調整を行っている企業はありませんでした。

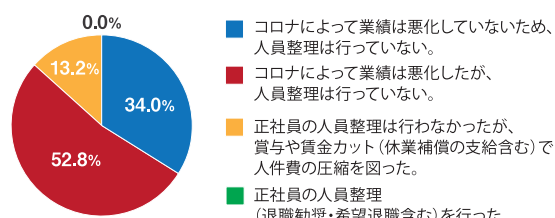
さらに、過半の企業では、雇用調整助成金などを活用しながら、賃金カットなどを行わず社員1人1人の生活を守ろうと懸命に努力している姿がうかがえます。

一方、アルバイト・パートや派遣社員に関しては、仕事がなくなってしまった人に対して、退職勧奨を行ったり出社日数の変更や休業補償などを行う企業も散見されますが、そんな中でも「雇用形態に関係なく一緒に働く仲間だから」と懸命に雇用を守ろうとしている企業群が約40%弱存在します。

どのような企業でも常に業績が右肩上がりの時ばかりではありません。採用時点で業績が好調であるからこそ、様々な福利厚生などを用意して採用活動を行っています。その状況が将来にわたって約束されているわけではありません。そのような目の前の福利厚生などの労働条件だけでなく、「業績が厳しい時にどのような対応をとったのか？」という企業姿勢を確認することも、長く働ける場所を見つける方法の1つなのではないでしょうか？

コロナによって社会全体が先行き不透明なこの時期だからこそ、みなさんが業績が厳しい時の企業姿勢を確認しても、採用担当者には不自然に受け止められないと思われるので、本当に人を大事にしている会社を見極めるチャンスだと考えます。

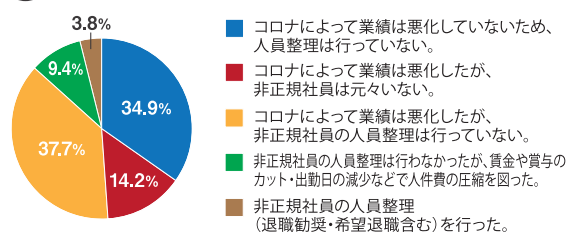
Q コロナによる業績悪化によって正社員の人員調整を行ったか？



【主なコメント】

- 業績は悪化した、雇用調整や賃金カットは行わない
- 雇用調整助成金を利用して、給料は100%補償した
- 休業の店舗などは、雇用調整助成金を申請し、休業手当を支給した
- 正社員給料の10%をカットして、アルバイトの休業補償にあてた
- 管理職の給料削減、賞与対象者の6月支給賞与を一律支給

Q コロナによる業績悪化によって非正規社員(アルバイト・パート・派遣など)の人員調整を行ったか？



【主なコメント】

- 「雇用は守る」とアルバイト・パート・派遣社員にも約束した
- 直接契約のアルバイト・パートは雇用を維持し、派遣社員もできるだけ対応
- 何とか雇用調整助成金の活用で維持しているが、今後は不透明
- 自宅待機を要請(最初の3か月は給料支給)、出社日数の変更
- 仕事がなくなってしまった部署のパートさんに退職勧奨を行った

企業事例

社員だけでなくアルバイトの給料も全額保証した学習塾

行政機関のアドバイス通りの対策では、アルバイト講師の生活は困窮してしまう!!



アルバイトも大事な仲間

明日教育株式会社は、学習塾の「スクールIE」のFC店を9店舗運営している会社だ。4月の緊急事態宣言の前の3月に安倍総理が全

国の学校の休校を決定したことに伴い、学習塾も休校を余儀なくされた。その際、すでに納入された授業料は返金ではなく、再開した



新入社員の入社式&事業計画発表の様子

際に「授業日の変更」で対応することになったが、授業が再開されない限り全く収入の目途がたない状況に陥った。さらに、社員の運営スタッフは週2日4時間だけ出勤して、授業再開時のプリントの作成や生徒のフォロー電話を行ったが、アルバイト講師は授業が再開しない限り全く仕事はない。

どのように対応するべきか相談したところ、ハローワークとしては「社員の給料は、直近3か月の平均収入の60/100の休業補償を行う必要はあるが、アルバイト講師は休業ではなく授業の振り替えなので、法的には支払う必要はない」という見解。千葉労働局に相談すると「法的にはハローワークの対応で問題ないが、アルバイトの方々の生活もあるので、できれば休業補償は支払ってあげてほしい」とのこと。

しかし、「自宅から通っている学生なら対応できるだろうが、1人暮らしの学生や専従で働いてくれているスタッフは、すぐに別のアルバイトでも探さない限り、休業補償だけでは生活は困窮してしまう」。そう考えた村上社長は、この先いつ授業が再開できるか、再開時に生徒がどの程度戻ってくるかもわからないにもかかわらず、社員だけでなくアルバイト講師に対しても100%の全額保証を決断した。

「アルバイト講師の人たちからは、本当にこの会社で働けてよかったという感謝の手紙をもらいました。でも1番嬉しかったのは、正社員の運営スタッフの人たちが自分のことのように喜んでくれたこと。中には自分の給料をカットしてもよいのでアルバイト講師の仲間へ何らかの補償を…と提案してくる人もいて」と一緒に働く仲間を大事にする社員の成長を誇らしげに語る村上社長。



村上泰一社長

結果的にはGW明けからオンライン授業が再開され、経営の危機は脱することができたが、今後の収入の見込みが全くたない状況下で、この決断ができる経営者はそうはいないだろう。

CORPORATE DATA



明日教育株式会社

千葉県船橋市前貝塚町564-2塚田HALビル2階204号室

学習塾の経営

☎ 047-401-1156 ✉ taichi.murakami@asukyo.com

🌐 <https://sites.google.com/asukyo.com/info/home>

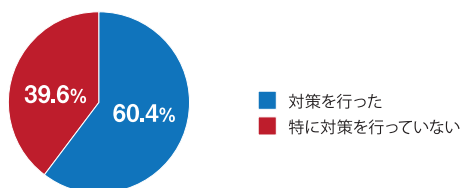


コロナの時に 社員の不安を解消するために 行ったことは？

「人はパンのみにて生きるにあらず」

これは聖書の言葉です。誰もが想定外だったコロナの影響は、たとえ雇用や賃金が保証されても、社員1人1人の心の中に大きな不安を残しました。野村総研が休業中の社員にアンケートを行った結果、約5割の人が「新しい仕事を探したいと思っている」と回答。その転職希望者の中の約8割の人が「他の業界への転職でもよい」と回答しています。

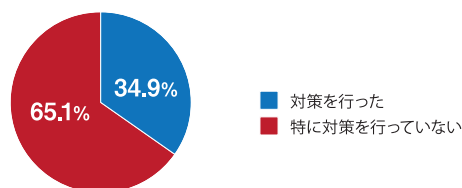
Q マスクや消毒液が不足していた時期に、業務用だけでなく従業員の家族のために何らかの支給などの対策を行ったか？



【主なコメント】

- マスク・アルコールを家庭用にも支給
- 社員とその家族用に、会社でマスクを仕入れて原価で販売

Q コロナによる従業員の雇用不安やモチベーション低下に対して、特別手当の支給や経営状況（内部留保金など）の開示など、何らかの対策を行ったか？



【主なコメント】

- 特別手当の支給、決算賞与の増額、内部留保額の開示など考えられることはすべてやった
- 賞与の1か月前倒し支給
- コロナ対応慰労金を支給
- 金銭の支給はしないが、全社員対象に研修を実施して経営の健全性を周知
- 社員の個別面談を実施

今回のアンケートでは、コロナによる業績への悪影響の有無にかかわらず、社員1人1人が抱えた不安に耳を傾け、懸命に解消しようとする中小企業の姿勢が浮き彫りになりました。

マスク着用や消毒液の設置・体温チェックといった感染予防対策の徹底に始まり、社内イベントや会議の中止・テレワーク・オフィスのレイアウトの変更といった「安心して働ける職場作り」はもちろんのこと、マスクやアルコールが市場で不足した時期には、業務用だけでなく社員の家族のためにも確保に奔走している会社も見受けられました。さらに社員が抱える不安を解消するために、社員と個別面談を行ったり、全社で経営状況（内部留保金）や今後の方向性などを共有したり、必要に応じて特別手当などを支給している会社もありました。

このように、単にコロナ対策として社会通念上必要な制度や仕組みを導入するだけでなく、実際に働いている社員1人1人と寄り添いながら、不安や困っていることを一緒に解決していこうとする企業姿勢がうかがえるかどうかという視点も、本当に人を大切にしている会社を見極めるポイントかもしれません。

企業事例

内部留保金の開示と特別手当(コロナ手当)の支給を行った製造業

「仮に1年間仕事がなくとも、みんなの給料を保証してやる」と宣言する人情派の名物社長



村野友信社長



有名企業の商品がズラリ

信和産業株式会社は包装資材の印刷会社。社名は知らないと思うが、不二家の「カントリーマム」というお菓子の袋をはじめとし

て、山崎製パン・東ハト・亀田製菓など誰もが一度は食べたことがある商品の袋を印刷している会社だ。さらに社長の村野友信は、今では当たり前になったコンビニのおにぎりの包みを日本で最初に開発して、一代で会社を業界トップクラスに成長させた有名人。しかし、子供がいないため一緒に頑張ってくれた社員を安心して任せられるように一部上場企業に売却して引退。しかし、「制度が整った会社よりも社長と一緒に仕事がしたい」と会社を飛び出してしまった複数の社員の将来を考えて、再度今の信和産業を起業したのが70歳の時、以来14年で従業員200名超の業界中堅クラスまで成長させた経歴の持ち主だ。

そんな村野社長にとって、社員は自分の子供たちのようなもの。だからバーベキュー大会やボーリング大会、新年会など社員だけでなく社員の家族も招待して交流を深めるイベントを開催。年末には、「家族みんなで美味しいすき焼きを食べてください」と今半の高級牛肉をパートさんも含めて全社員に提供するなど、まさに「会社は家族」という昭和の香りがする社風の会社だ。

そんな信和産業は、食品関係の包材が多いためコロナによる影響は受けず業績は好調に推移。しかし、村野社長は「仕事はあっても社員やその家族は不安になっている」と全社員に対して、内部留保金も含めて会社の経営状況をすべて開示して、「今回のコロナに限らず、会社の業績が厳しくなっても、最低1年間は皆さんの家族を支えてみせる」と宣言。7月には通常賞与に加えて職級に応じて10万円～30万円の特別賞与を支給。男女更衣室を拡張して、三密を防ぐと同時に携帯ゲームなどができる休憩スペースを設置するなど社員1人1人の声を基に次々と対策を講じて「社員も家族も安心できる職場づくり」を行った。

さらに、賞与や特別賞与とは別にパートさんも含めた全従業員に一律5万円の「コロナ手当」を支給。「この手



社員の家族を交えたバーベキュー大会

当は貯金をすることなく、日頃支えてくれている家族への感謝の気持ちとして旅行や食事・プレゼントとして使ってほしい。消費を活性化して経済を回すことがみんなの安心につながる」という細やかな配慮まで行っている。

普段は体育会系の風土で厳しい面もあるにもかかわらず社員がついていくのは、このように社員1人1人を自分の子供のようにかわいがり、家族にまで気配りをする社長の考え方が社内に浸透しているからだろう。

CORPORATE DATA



信和産業株式会社

千葉県八千代市吉橋1077番地14

食品用容器の製造・販売

☎ 047-458-5811 ✉ y-ogawa@shinwa417.co.jp

🌐 <https://shinwa417.co.jp/>



コロナの時に 取引先や地元企業ために 行ったことは何かありますか？

人は心に余裕がなくなると「自分さえよければ・・・」という考え方が横行します。

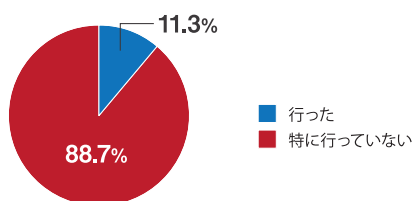
マスクやアルコールの買い占めや転売、陽性患者やその家族に対する誹謗中傷・いじめなど、「ウイルスよりも怖いのは人間の性(さが)」という声さえあります。

企業も同様で、平常時にはCSR活動(企業の社会的責任)などを積極的に行っていても、非常時になると地元の取引業者に厳しい条件をつきつけるなど、自社の経営を優先させたりするケースが散見されます。

もちろん企業経営にとって、「自社の従業員の雇用を守る」ということは1番優先されるべき社会的責任なので、非常時のこのような行動は決して非難される話ではないかもしれません。

今回のアンケートでは、下記グラフのように少数ではありますが、コロナという非常時の中でも現場の従業員の人たちと一緒に、「お客様や日頃お世話になっている取引先、地元企業に対して自分たちができることはないか」ということを考えて、小さなことでもできることから一つひとつ実践していこうとする中小企業の心意気を感じることができました。

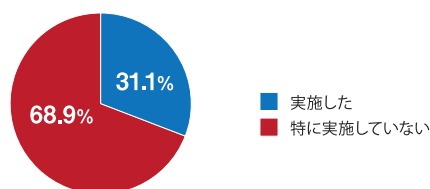
Q コロナの影響で業績が悪化している地元企業のために何らかの支援策を行ったか？



【主なコメント】

- 地元飲食店からテイクアウト商品を購入し、全社員に配布した
- 近隣や以前から付き合いのあった農家さんから購入し、それを取引先や従業員に配布した
- お中元の注文先を変更
- 支援金の寄付
- 給付金申請のお手伝い

Q コロナ対策に関して、従業員からアイデアを集めて実施したか？



【主なコメント】

- コロナ対策委員会を設け、継続してヒアリングや対策を行っている
- 他社で行っていることや見たものをなど情報収集し、できることはすべてやっている
- 卓上パーティションの内製化
- 面会時間の制限、病院玄関の施錠時間の変更、待合室の配置変更など
- 建設現場の感染症対策に関して毎週研修を実施して、好事例を共有

コロナというあまりにも大きな脅威の前では、一人ひとりの力はあまりにも小さく、「どうせ自分が何をやっても変わらない」、「行政が社会全体を支援してくれないと・・・」という無力感や他力本願のムードが流れがちです。

そんな中で、「今自分たちができること」を見つめ直すことで、社員一人ひとりに自分の仕事に対する“誇り”を取り戻させるマネジメントを行っている会社は、本当の意味で社員一人ひとりの力を信じて一緒に逆境に立ち向かっていこうとしている「人を大事にしている会社」と言えるのではないのでしょうか。

企業事例

地元飲食店と連携して、地元名産品のテイクアウトを開発した介護事業者

地元の飲食店と一緒に郷土料理 “さんが焼き”のテイクアウト商品を 共同開発した介護事業者の思惑とは？



本格的なチラシで盛り上げる

株式会社ヤックスケアサービスは、千葉県でスーパーマーケットやドラッグストアを運営している株式会社千葉薬品の在宅医療・介護サービス部門の関連会社として、千葉・茨城を中心に31拠点の運営を行っている。そんな企業が、全く業種が異なる地元飲食店とテイクアウト商品を共同開発した経緯についてインタビューした。



地元飲食店とコラボした「さんが焼き弁当」

「実はホンネをいうと全くの偶然の産物なんです」と笑いながら語る末(すえ)取締役営業本部長。コロナの影響で高齢者の利用者の方々は感染をさけてデイサービスや在宅介護の利用回数も大幅に減らす傾向があったため業績は下がってしまった。しかし、彼は業績が下がったことよりも、従業員が「コロナだから利用者の方々が外出を自粛するのは仕方がない」と沈滞ムードで何の改善策も出てこないことに苛立っていた。そんな時、南房総拠点の地元の集まりで、郷土料理の“さんが焼き”の専門店を営む青倉商店の社長が「コロナなんかに負けたくない」という話をしていたので、「それなら当社のデイサービスで提供しましょう」と話はすぐにまとまった。

「実はホンネをいうと全くの偶然の産物なんです」と笑いながら語る末(すえ)取締役営業本部長。コロナの影響で高齢者の利用者の方々は感染をさけてデイサービスや在宅介護の利用回数も大幅に減らす傾向があったため業績は下がってしまった。しかし、彼は業績が下がったことよりも、従業員が「コロナだから利用者の方々が外出を自粛するのは仕方がない」と沈滞ムードで何の改善策も出てこないことに苛立っていた。そんな時、南房総拠点の地元の集まりで、郷土料理の“さんが焼き”の専門店を営む青倉商店の社長が「コロナなんかに負けたくない」という話をしていたので、「それなら当社のデイサービスで提供しましょう」と話はすぐにまとまった。

「当時は今のように飲食店のテイクアウト商品はほとんど出ていなかったもので、正直言うと勝算なんてありませんでした。でも何か行動を起こして社員の沈滞ムードを壊したかったんです」そんな彼の思いは現場の従業員には届かず、「余計な仕事を増やされて・・・」と導入決定当初は否定的な声のほうが多かった。しかし、イベント当日に利用者の方々が「最近楽しい話題がなかったから」と喜ぶ顔を見たら従業員の眠っていた心に火が付いた。「冷凍食品にしたら遠隔地の他拠点でも実施できるかも」、「それぞれの拠点が地元の美味しい定食屋さんと組んでテイクアウト商品を開発しよう」など次々とアイデアが出るようになった。

「実は1回目のイベントはコスト高になってしまって赤字だったんです。でもこれをきっかけに次々と新しい改善策があがるようになって、おかげさまで業績も回復しました。うちの社員が本気になればこんなもんです」と誇らしげに語る末(すえ)取締役営業本部長。



デイサービスのイベントでも喜ばれる

きっかけは偶然だったかもしれないが、そこには社員1人1人の力を信じる経営者の緻密な戦略を感じる。

CORPORATE DATA



株式会社ヤックスケアサービス

千葉県千葉市中央区問屋町1番35号 ポートサイドタワー28階

介護事業

☎ 043-248-0810 ✉ yaccare-jinji@care-yacs.co.jp

🌐 <http://www.yacs.jp/> (千葉薬品グループ ヤックス)





「リクルーター養成ゼミ」受講企業には、 本当に人を大事にしている会社が たくさんある

「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」は、千葉県補助事業として、県内の教育機関（高校・大学・専修学校）と連携し、県内の中小企業に対する人材採用のサポートを中心に、定着・育成を目的としたコンテンツにより、組織活性にもつながるプログラムも提供しております。平成28年度にスタートして以来、すでに600社以上の企業の皆様にご登録いただき、プロジェクトで提供する講座や就職情報交換会などを通じて、企業の人材確保の実現と、学生を中心とする若者層の就職・地元定着を目指しています。

■採用力向上サポートプロジェクト通信 配信
各プログラムのご案内と連携先から採用に関するセミナーのご案内等をお送りしています。まずはプロジェクトへのご登録をお勧めします！



【採用力向上支援】

- ◆ コロナ禍でも頑張る企業の取組調査
- ◆ Web活用による企業の魅力発信講座

【講座】

- ◆ リクルーター養成ゼミ(Webセミナー)

【単発セミナー】

- ◆ 採用力強化セミナー

【産学連携】

- ◆ 就職情報交換会
- ◆ 企業の魅力発見セミナー
- ◆ 企業の魅力発表会(リクルーター養成ゼミ)
- ◆ 企業の体験学習(ジョブシャドウイング)
- ◆ 橋渡し支援

今回取材にご協力いただいた企業は、このプロジェクトの中心的施策として実施している「リクルーター養成ゼミ」を過去受講された企業で、その他にこれまで約150社の企業が受講されています。「リクルーター養成ゼミ」は、右の

ような月1回の終日研修を7か月にわたって受講しながら、単に応募者を確保するために、目先の労働条件を整えるのではなく、入社した若者たちが長くイキイキと働ける職場にするべく会社の制度や仕組みを変えていくことを目指しています。

その意味では、民間の求人サイトなどを活用して若者が喜びそうな労働条件を提示しながら大量に人を採用するような派手さはありませんが、学歴や能力と関係なく自社で長く活躍できる人材を特定して採用・育成をしている“本当に人を大事にしている会社”がそろっています。

	テーマ	主なコンテンツ
1日目	「モチベーションリソース」の考え方から、自社で活躍出来る人物像を設定する	・リクルーター養成ゼミの概要 ・モチベーションリソース 等
2日目	現場スタッフの取材から会社独自の魅力を設定する	・アイデアの発想法(100本ノック) ・価値マネジメント&3C分析
3日目	自社の採用・育成課題を明確にして、改善計画を立案する	・PDCAサイクル ・トヨタの業務改善手法
4日目	リファラル採用に対応できる会社の魅力情報シートを作成する	・リファラル採用の解説と魅力情報シート ・リフレーミング
5日目	会社独自の魅力を伝えるメッセージ開発を行う	・仮説検証型PR手法 ・プレゼンテーション研修
6日目	仮説検証型PR手法に基づいたメッセージを開発する	・面接でのヒアリングスキル ・コンピテンシー面接
企業の魅力発表会	企業の魅力発表会の開催 ※連携教育機関との調整により、別途ご案内いたします。	・準備した会社PR原稿に基づいて会社PRを実施 ・学生からPR内容の評価をもらう
7日目	学生のホンネの声に基づきプレゼン内容を見直す	・ジョハリの窓 ・企業の魅力発表会 ・自社PR分析シート

今回は3社の事業紹介にとどまりましたが、千葉県内にはこのような意欲的な企業がまだまだたくさんあります。もしみなさんが「他の企業も見てみたい」と思ったら、お気軽に右記の【お問い合わせ】までご連絡ください。

受講企業の特徴

リクルーター養成ゼミ

1. 民間の求人サイトには掲載されていない千葉県内の地元優良企業が多い



2. 現在活躍している若手社員と早期離職してしまった社員を分析して、
学歴や能力と関係なく、自社で活躍できる独自の人材タイプを特定している



3. 経営陣が考える会社の魅力だけでなく、実際の現場で働く社員を取材して
彼らが考える会社の魅力や課題をリアルに伝えようとしている



4. ミスマッチを防止するために、会社の魅力情報だけでなく、
ネガティブ情報(会社が抱えている課題など)も誠実に応募者に開示している



5. 自社に強引に勧誘することなく、応募者1人1人が納得ができる就職活動を行うことができるようにサポートをする採用担当者(リクルーター)がいる



上記のような会社に興味があれば、
お気軽に「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」にご連絡ください。
千葉県内で活躍している参加企業情報を差し上げます!!

【お問い合わせ】

一般社団法人 千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ
千葉県採用力向上サポートプロジェクト事務局

☎ 043-222-8170

☎ 043-222-8171

✉ chiba-10@cfcci.or.jp

◆監修◆ 株式会社トリムタブ 代表取締役 岸守 明彦

✉ hitaha0907@gmail.com



写真提供 陸前高田市

日本中を震撼させた東日本大震災の時、7万本の中から

津波に流されることなく残った『奇跡の一本松』

世界中を不安に陥れたコロナの厳しい時期の就活でも

みなさん一人ひとりにとっての『奇跡の一本松』に

出会えることができますように

千葉県採用力向上サポートプロジェクト一同