

# 採用支援サービスのご紹介！

# らしく

2018年7月、インソースの子会社「株式会社らしく」として、会社化されました！

自分らしく働くを応援する「らしく」では、企業の皆さまの魅力を最大限に引き出し、求職者（就活生）へと発信するお手伝いします。

## ①インタビューサービス

らしく

検索

貴社の社員にインタビューを実施し、その記事をwww.rashiku.netにて掲載、発信します。

### Plan A：らしくインタビューによる取材の実施

¥200,000～／1記事・税抜



らしくのインタビューアが貴社に出向き、取材をさせていただきます。約1時間の取材をもとに作成した記事をご本人と貴社の承諾を得たうえで、www.rashiku.netに公開します。

### Plan B：ご本人・社内インタビューによる記事作成

¥50,000～／1記事・税抜 または、¥140,000～／4記事・税抜



写真とともに予めご用意している質問項目に対して、貴社社員にお答えいただき、その文章をお送りいただきます。それをもとに記事を作成し、www.rashiku.netに公開します。

## ②マッチングサービス

企業と求職者（就活生）の皆さま双方に、自身のプロフィールを登録いただき、オンラインで互いに検索し、閲覧し、アプローチし合えます。「らしく」では、企業の知名度や規模、業界や職種に関係なく、求職者（就活生）に向けて、貴社の「らしさ」をアピールいただけます。求職者のプロフィールを見て1クリックで「いいね！」を求職者（就活生）に送ったり、スカウトメールを送ったりすることも可能です（スカウトメールはPlanB）。

### Plan A：自社のプロフィールページの作成、求職者の検索および「いいね」の送信

¥0



### Plan B：自社のプロフィールページを充実化、求職者の検索や「いいね」の送信に加え、スカウトメールの送信

¥300,000／年・税抜



## ①“らしく”を思いついたのは、 様々な企業の研修会場にて

私の経歴についてですが、この新しい事業を立ち上げる以前は、インソースの営業としていろんな企業を担当していました。営業担当は、取引先の組織内の研修を見学することができます。研修には、ロールプレイングや演習、ディスカッションなどの時間があって、そこでは社員の皆さんが普段どんなことを考えているのかを聞く機会が多かったです。

例えば、管理職研修にお邪魔すると、マネージャー陣の皆さんが、「うちの会社ってこんなところがいいよね」とか、「最近の若手はがんばっているよね」とか、いいことをおっしゃるんです。でも、誰もそういつた話を議事録にとっているわけではないので、空気とともに消えていってしまうんですね。研修の現場で私が聞いた話は、ネット記事で取り上げられることもなく、その会社のHPに載るわけでもない。私は、それについて「すごいもったいない！」と思ったんですね。私はたまたま会場にいたから聞けたけど、他の人は、その会社の社員含めて、そんなことを考えている管理職がいるということ自体、知らないんじゃないか…と気づいたんです。

社員の皆さんが「自分は日々こういうことを大切にしている」「誇りとこだわりを持っている」という会社への気持ちや仕事への想いを記事にして、それを発信するサービスがあったらいいんじゃないかな、と考えたのが、“らしく”の最初のきっかけです。2015年の夏くらいの話ですね。

## ②インタビューサービスの起点—— チャンスがないだけで、誰にでも 伝えたい思いはあるものだ、と気づいた

様々な企業の様々な研修にお邪魔して、いろんな社員の話を聞いている中で、皆さん、すごい主張を持っているけれど、なかなか主張できる機会がないんだな、ということにも気づきました。

管理職が素敵な発言をしても、講師が「部下にそういう思いを伝えていますか？」と尋ねると、「いや、伝えていないです。照れくさい」と回答なさる。一方で、若手の研修の見学に行くと、「こんなことをやったらうちの会社はもっと良くなる！」という熱い意見が出ているのに、これまた講師が「そういうアイデアを会社や上司に伝えていますか？」と聞くと、「いえ、まだ提案できる立場にないので…」と回答が寄せられる。

多くの人は主張・発信する前に諦めてしまう。それはすごくもったいないことですね。ならば、私は、諦めさせないよう、インタビューという形でマイクを向け続けてみよう、と思いました。私が話を聞きだして、「こんな想いを秘めた社員がいるんですよ」と発信できたら、それは企業の営業としても採用としてもプロモーションにつながるのではないかと、思ったんです。

2015年当時、よく議題にあがっていた「ダイバーシティ」に関して、多くの会社が「ポリシーを作らなきゃ」、「制度を変えなきゃ」、「設備はどうする」と大変なことを言っていました。

ですが、その時に、私は何よりも、「男性・女性なんて関係ないよね」「私はメンバーがLGBTでも気にしないよ」「親戚に障がいのある人がいるから、抵抗ないよ。理解あるつもりだよ」という人が1人でもいるなら、その声を拾い上げ、共有した方が、ダイバーシティ推進につながるんじゃないかと思ったんです。会社って、結局は人の集まりですから。ダイバーシティに関して、実は、そういう「リアルな声」が見えないから、社内外の人がともに、「この会社・社会は、まだ態勢が整っていない」と短絡的に結論づけてしまうんじゃないか、って、そんなことも考えていました。

## ③マッチングサービスの起点—— 「この先輩いいな」「一緒に働きたいな」 の意思表示を手軽にしたかった

インタビューサイトを立ち上げた頃にはもう、ゆくゆくは採用支援・就活支援を目的とした、企業と求職者のマッチングを実現させるシステムも立ち上げよう、という話がすでにありました。インタビュー記事を読んだ求職者（就活生）が、「この先輩社員、素敵。一緒に働きたい」と思った時に、選考を受けるための何かしらのツールが必要だよ、と。できれば、今の時代に合った、“手軽”でスマホで操作できる“仕組みがいいよね、と議論していたのを懐かしく思い出します。

幸いにもインソースにはエンジニア社員が多いので、「じゃあ、マッチングの仕組みも作るか」という具合に、話はとんとん拍子で進んでいきました。ただ、その仕組みとして、他の就活サイトと同じことをやっても意味がないので、現状の採用・就活のシーンにおける課題を解決できるものにしたい、と考えていました。

私自身、就活や転職の時には、いわゆる一般的に有名な就活サイトを使っていたんですが、求職者としてログインすると、まずは有名企業ばかり表示された覚えがありました。「こんなに大手に行きたいわけでも、行けるわけでもないのに」という違和感がどこかにあったんですね。

一方で、求職者として、私は幸いにも学歴が高い方で、登録とともにすぐにエージェントから電話がかかってきたのですが、友人や知人の中には「結局、あれて、学歴で最初から求職者を区分しているでしょ。自分には電話がかかってこないもん」「自分はそういう会社を紹介されないもん」と言う人も少なくなりました。本当かどうかはわかりませんが、学歴バイアスってあるのかな、ということもつずら疑問に思っていました。

その「バイアス」みたいなものについて、「でも、こういうサイトって、広告費が絡んでいるから、仕方がないんだろうな」「世の中、そういう仕組みなんだろうな」と思っていたのですが、“らしく”でマッチングの仕組みをつくるという話がでた時に、「この違和感を払拭しよう」と思ったんです。

「学生の学歴やスキルなんて、関係ない」、「企業の知名度や規模なんて、関係ない」、そう言い切れる仕組みを作ったら、ニーズがあるのではないかと。世の中には、学歴はないけど有望な人材は山ほどいるし、知名度も採用コストもないけど可能性を秘めた優良企業も山ほどある。

互いに互いが、それを知って、アプローチして、マッチングができれば、世の中がずっとよくなるんじゃないか、と思ったんですね。

## ④今後の“らしく”の展開について

今はインタビューサービスとマッチングサービスの2つのサービスが主な軸ですが、もっといろいろな切り口で、「自分らしく働くを応援する」を実現していきたいと考えています。

2018年4月に初めて、企業の担当者と学生・就活生の皆さんとリアルな対面式のマッチングイベントを実施しました。6月には外国人留学生と企業担当者との交流イベントも開催しました。いずれのイベントも、私自身、学ぶことが多かったですし、参加してくださった方々からも、「こういう学生との知り合い方は、これまでなかった」とか、「企業の人々が何を考えているのかわかった」とか、「参加してよかった」という声をいただきました。嬉しく、ありがたいことです。

2018年7月に、らしくが、インソースの子会社になって、これからは事業を展開していくところなんですが、様々なサービスを展開する中でも、そこには企業と求職者とそれぞれに“人”がいることを忘れてはならない、と思っています。1人1人、1企業1企業が、それぞれに必要な相手を見つけるサービスであり続けるように、そこをぶらさずに、これからのいろいろな切り口でサービスや仕組みを開発していく予定です。

“らしく”と一緒にやっている仲間が「就活は、どれだけ自分を語れるか。」というキャッチコピーを考えてくれたんですが、私、「すごいいな」と思ったんですね。就活って、内定を出し、内定をもらうためのアピール合戦みたいになってしまうことが常ですけど、本来はそうじゃない。多くの時間を過ごす職場、職場のメンバーとどれだけ相性が合うかっていうのが大事だと思うんです。そのためには、自分のことをさらけ出して語ってというのが大事なんじゃないか、と思うんです。

企業もこれからは、これまで以上に、「採用は、どれだけ自社を語れるか。」になってくると思うんです。知名度があるから、大手企業だから、といった理由以外の魅力の発信が必要になってくると考えています。そんな時代だからこそ、求職者も採用側もともに、もっともって本音で語り合って、互いにとっていい出会い！と思えることが大事だと思っています。そして、“らしく”がそんなベストマッチングを実現できたら、とも考えています。



2018年 7月  
株式会社らしく  
渡辺 整

今後、らしくでは「すべての人材を見える化する」を実現していきます。具体的には、オリジナルの適性検査・学ぶ力をはかるテストを開発し、組織内部の人材の見える化、今後組織に必要な人材の見える化、応募者と組織のマッチ度合いの見える化を提案してまいります。具体的なサービスの開始は、2018年冬を予定しています。

株式会社らしく [www.rashiku.net](http://www.rashiku.net)

お問合せは ☎ [info@rashiku.jp](mailto:info@rashiku.jp) ☎ 03-5577-3358

〒101-0054東京都千代田区神田錦町1-19-1 神田橋パークビル5階