



Mentor Agent

メンターエージェント 専門家の人材採用支援サービス

『攻め』の採用活動を総合的にお手伝いいたします

メンターエージェントは、株式会社コンサルティングファーム
運営する専門家の人材採用支援サービス

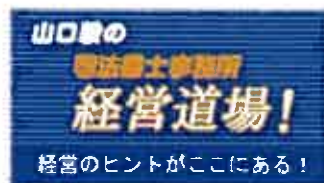
ホーム
Home

メンターエージェント
Mentor Agent

司法書士 採用支援サービス

- ▶ 採用支援サービスとは
- ▶ サービスの特徴
- ▶ 採用事務所の声
- ▶ お問い合わせ

【Blog 新着情報】



2009.03.25

迅速な意思決定に必要なもの - 「所長だけの意思決定」には限界があります -

2009.03.19

変化のための仕組みを持つ - 「ゆで蛙」にならないために -

2009.03.13

組織は創造的破壊のためにある - 事務所に求められること、司法書士に求められること -

【お電話でのご相談・お問い合わせ】

フリーダイヤル:

0120-28-7272

受付時間:

土・日・祝日を除く10:00～17:00

【司法書士事務所向けセミナー】 好評開催中！

～顧客ターゲット別のアプローチ法を伝授！～

司法書士事務所向け 営業セミナー

顧客ターゲットごとに効果的な営業方

メンターエージェント 採用事務所の声 - お客さまに聞く -

司法書士法人 鈴木事務所



「頭数揃えの採用ではなく、優秀な司法書士が欲しい事務所にとっては、メンターエージェントの費用対効果は高いと思います。なぜならば・・・」

— 司法書士法人 鈴木事務所 代表社員 鈴木龍介氏

東京と千葉で司法書士事務所を運営し、「新しい不動産登記の実務・実例」「超ダイジェスト 速攻！『新会社法』」など多数の著書を持つ鈴木龍介司法書士。これまで、司法書士資格者の採用には相当な時間と労力を使ってきたという鈴木氏だが、2007年から2年連続でメンターエージェントを利用したことで、採用にかかる時間と手間が大きく削減されたという。千代田区麹町の同事務所を訪問、メンターエージェントの費用対効果、活用法などについて詳しくうかがった。

もくじ

司法書士法人 鈴木事務所～2007年からメンターエージェントを利用

「採用のミスマッチ」が大きな悩み

司法書士人材紹介サービスの流れ

メンターエージェントを利用して何が変わったか

「司法書士人材紹介サービス」の費用対効果

メンターエージェントの賢い利用法

今後への期待

司法書士法人 鈴木事務所

法をご紹介！

～ナンバーワン・オンリーワンを目指す！～
『司法書士事務所向け 経営戦略セミナー』
激変する司法書士業界の現状と
新しいビジネスモデルへの挑戦

この10年間で起こった司法書士業界の「内的環境変化」と、「新たなビジネスモデル」について解説！

～ナンバーワン・オンリーワンを目指す！～
『司法書士事務所向け 経営戦略セミナー』
司法書士事務所の組織戦略、人材戦略

事務所にとって必要な人材の採用と定着に必要な組織戦略、人材戦略について解説！

【運営会社】

株式会社コンサルティングファーム

本社住所：

〒102-0083
東京都千代田区麹町4-3-3
新麹町ビル1F インターネスト

URL：

<http://www.consulting-firm.jp/>

有料職業紹介事業許可番号
13-ユ-302363

■業務

不動産登記、企業法務（商業登記）、相続関連、医療法務、法務相談等

■事務所

＜東京事務所＞

〒102-0083 東京都千代田区麹町2-12-18 グランアクス麹町801

TEL 03-3221-9328 FAX 03-3221-9339

＜柏事務所＞

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-22

TEL 04-7164-1901 FAX 04-7163-1989

■スタッフ

25名（うち司法書士資格者10名）

■グループ案内

総称：鈴木総合事務所

（行政書士鈴木事務所、鈴木土地家屋調査士事務所、鈴木測量株式会社）

■ホームページ

（司法書士法人 鈴木事務所）<http://www.suzukijimusho.com/>

（医療法務.com）<http://iryohoumu.com/default.aspx>

司法書士法人 鈴木事務所～2007年からメンターエージェントを利用

一 司法書士法人 鈴木事務所（以下、鈴木事務所）ではどのように司法書士の採用を行っていますか。

鈴木事務所では、年間3～4名の司法書士の資格者を採用しています。毎年11月の司法書士試験合格者発表後の定期採用に加え、仕事量に合わせて随時募集を行っています。

募集の方法はさまざまで、知人からの紹介や司法書士会の無料掲示板の利用、自社サイトの採用ページからの反響などがあります。2007年からはそれらに加えてメンターエージェント（司法書士採用支援サービス）を利用しています。

一 メンターエージェントを使って、これまで何名の採用を行いましたか。

2007年度、2008年度にそれぞれ1名ずつ、計2名の司法書士をメンターエージェントからの紹介で採用しました。2008年度の採用者はこの4月に入所する予定です。

「採用のミスマッチ」が大きな悩み

一 鈴木事務所がメンターエージェントを利用するようになったきっかけは何ですか。

2007年の夏、コンサルティングファームの方から「司法書士有資格者の採用支援サービスを開始しました」と声をかけていただいたことがきっかけです。私はメンターネットワーク（※）のメンバーということもあり、コンサルティングファームには折に触れて組織形成や人材採用等、経営についての相談に乗っていただいていた。特に採用については悩みが多かったため、よく話をしていました。

（※）メンターネットワーク：コンサルティングファームが主催する国家資格者、専門家の全国組織

一 「採用についての悩み」とはどんな悩みですか。

最も大きな悩みは、いわゆる「採用のミスマッチ」が起こってしまうことでした。

たとえば、応募者が面接の時に「私はパソコンができます」と言ったとします。「できるというからにはこの程度はできるだろう」とこちら側の解釈で採用する。しかし入所後に操作をさせてみたらこちらが要求する水準には遠く及ばなかったというようなケースです。

また、鈴木事務所では「やる気」「仕事への意欲」が選考の大きなポイントなのですが、これも判断が難しいところです。面接で「やる気がありますか」と聞いて「ないです」と答える人はいません。でも実際に採用してみるとやる気があるとはとても思えない、というようなケースもあります。

こういったミスマッチは私たち事務所側だけではなく、応募者側にとっても起こりうることです。入所したものの「思った環境と違う。こんなはずではなかったのに」というようなケースもあるでしょう。

なぜこのようなミスマッチが起こってしまうのか、実はその原因についてはわかっていました。

— 何がミスマッチの原因だったのですか。

情報不足です。応募者は事務所のことをよく知らないし、事務所も応募者のことをよく知らない。お互いに情報が不足したまま採用に至ってしまう。言ってみれば、一回会っただけで「結婚しましょう」というような、まるでギャンブルのようなことが実際に起こっていたわけです。

ホームページや採用掲示板などで直接応募してくる方と面接する場合、すべて「自己申告」の情報です。面接の間ではお互いに「採用されたい」「採用したい」という気持ちが優先し、意識的に、あるいは無意識に「かさ上げ」をし、話したいことだけを話してしまいます。結果、客観性を欠いた情報をもとに判断することとなり、これがミスマッチの大きな原因となっていました。

もし、これが第三者から紹介を受ける形であれば、採用側は応募者の前職での勤務状態やスキルの客観的評価など、多角的な情報を得ることができますし、応募者側も事務所の評判などを聞き、自分に合うかどうかを判断してから応募することができるでしょう。

ですから、コンサルティングファームが司法書士の人材紹介サービスを開始するという話を聞いたときには、迷わずお願いをしました。まさに私たちが求めていたサービスでした。

司法書士人材紹介サービスの流れ

— 申し込み後、メンターエージェントではどのように人材紹介を受けるのですか。

まずじっくりと私たちの事務所についてヒアリングをしていただきました。鈴木事務所の方針や人材に対する考え方、経営方針のなかでどんな人物を求めているか、などについての質問です。これに関しては可能な限り丁寧に答えていきました。自分の代わりに人を探していただくのですから、ここは非常に重要なところ。思いを伝えるために、こちらのほうもなるべく正確に要望等が伝わるように努めました。

その後、こちらの条件に合った候補者数名の紹介を受け、面接をして採用しました。

ここで感じたことは、メンターエージェントは、勤務地や休暇についてなど、単に条件面でのデータベース的なマッチングではなく、こちらの人材に対する考え方をよく把握していただいた上での紹介だということです。ある意味ヘッドハンティング的な手法(※)での人材紹介だと思いました。

(※)メンターエージェント担当者より

弊社の求人簿にはたくさんのデータがありますが、データには出てこないその事務所の特性があり、それは担当者が把握をしています。応募者がデータを見ただけでは興味がわからず、自分からは応募しないケースでも、私どもがマッチングすると判断すれば「この事務所はこういう理念で、こんな人を求めていますからあなたには向いています」と推薦をしています。逆に言えば、該当がなければ事務所に求職者にも紹介をしません。そういう意味では、鈴木様がおっしゃる通りヘッドハンティングの手法に似ているかもしれません。

メンターエージェントを利用して何が変わったか

一 メンターエージェントの利用によって、これまでの採用と何が変わりましたか。

以前と変わったことは以下3つです。

1. 一定数の応募者が確保できたこと

「司法書士の資格者」というマーケットは圧倒的に数が少なく、しかもその中で現在求職している人となれば、さらに数が少なくなります。実は、司法書士の求人では「求職者を見つける」というハードルが一番高いものでした。しかし、メンターエージェントを使うことでこの第一のハードルは楽にクリアできました。面接の数が以前よりも増えています。

2. フィルターをかけてくれること

どんな人材が欲しいですか、と聞かれれば、「こういう考え方で、こんな資質があり、こういう目的意識を持っている人」というように、伝えたいことはたくさんあります。しかし、自社サイトの求人ページや司法書士会の求人掲示板などでの「書き言葉」には限界があり、細かいニュアンスまではなかなか伝わりません。そのため明らかに考え方が違う方からの応募もあり、お互いに時間のロスをするようなケースもありました。

その点、メンターエージェントのサービスでは、担当者と何度もじっくりお話をし、言葉ではなかなか伝わり



「フィルタリングされた一定レベルの候補者をご紹介します」

にくいマインド的なことのニュアンスをわかっていただいています。私たちが求める人材をよく把握し、フィルタリングしてご紹介していただけるので、いたずらに面接に時間をかける必要がなくなり、採用の時間コストはかなり下がりました。

3. 求める人材の質が上がったこと

応募者の母数が常に確保できるという安心感から、今までなら人数確保のために採用したかもしれない、という人の採用を見送るようになりました。また、最終決定する時には、「紹介手数料を払っても採用したい人材なのか」という判断が加わるようになり、より慎重になりました。

まだ採用者の数が少ないので結論づけることはできませんが、以前と比べて求める人材の質が上がり、より強い組織づくりに向かって進んでいるという実感があります。

「司法書士人材紹介サービス」の費用対効果

一 司法書士人材紹介サービスの費用対効果についてはどうお考えでしょうか。

どんな人材を採用したいかによってコストの見方は変わってくると思います。たとえば人材紹介のコストが100万円だったと仮定します。「司法書士の頭数だけ揃えたい」という目的の求人であればそこまでコストをかける必要はなく、無料の採用方法で十分だと思います。

しかし私は、司法書士事務所は「人が商品」のサービスである、と考えています。良い人材が集まる良い組織を作り、その組織を永続させていきたい。しかし当然ながら、良い人材、優秀な人材は、うちだけでなく他の事務所も求めているわけですから、最初の段階で選別・確保する必要があります。司法書士の人材紹介サービスとは、この選別・確保に対するコストだと私は考えています。

優秀な人は最初から最後まで優秀です。優秀でなおかつパートナーシップが組めるような意識の高

いい人材を早い段階で確保するためには最低限必要なコストだと思います。

今までは、この選別・確保を自分たちで行っていました。これまでの平均を言えば、年間30人ほどの応募が来るうち、一次面接で15名、それぞれ30分から1時間の面談をします。二次面接はその中から5名を選抜し、1時間から1時間半をかけて私が面接を行います。これらの採用にかかる事務所全体の時間労力に加え、私自身の労力も時給換算して考えれば、メンターエージェントにお願いしたほうがあきらかに得です。しかも応募者の数は同じでも、質の向上が期待できる構造になっています。

ー 応募者の質が上がる構造とは。

私たちが年間に採用する人数は3～4人ですから、その母数となる候補者はその10倍、せいぜい30～40人です。年間を通して30～40人の中から選ぶということになります。しかしメンターエージェントであれば、さらにその10倍、もしかしたら20倍の人と会って、その中から鈴木事務所に合った人材を選択してくれるわけです。母数が一気に大きくなるので良い人材に当たる確率も一気に上がります。

それらのことを総合すると、100万円をかけても紹介サービスを受ける価値は十分にあると私は考えています。

メンターエージェントの賢い利用法

ー 既にサービスを利用しているユーザーとして、メンターエージェントの賢い利用法があれば教えてください。

メンターエージェントをうまく活用するには、まずは自分たちの考え、想い、条件をしっかりと伝えて、こちらのことをよく知ってもらうことが第一だと思います。メンターエージェントが私たちのことをよく知らなければ、求職者に伝わるわけがありません。ですから、いかにこちらの考えや想いを伝えるか、というところに私は最も腐心しています。そこをきちんと伝えることができれば、ミスマッチはだいぶ減らすことができるはずです。

メンターエージェントは経営支援の会社が運営している人材サービスなので、経営視点でのアドバイスをくれます。求人の時期だけではなく、日頃からメンターエージェント、そしてコンサルティングファームと情報交換をするのもよいかもしれません。

今後への期待

ー 今後メンターエージェントに期待することがあればお願いします。

メンターエージェントの人材紹介サービスは今後も継続的に活用したいと思います。そして今後は、採用した後、つまり「人材教育」の支援もしていただきたいと思っています。ミスマッチの人材を教育しても効果が出ません。そういう意味で、「人材教育」は人材紹介と両輪で、同じところにやっていたのがベストだと思っています。

メンターエージェント、そしてコンサルティングファームには、これからもさまざまな支援をお願いすると思います。今後ともどうぞよろしくお願いします。



鈴木事務所にて(左は弊社代表山口)

お忙しいなか、ありがとうございました。

※ 取材日時 2009年2月

メンターエージェント

専門家・専門職の採用をお考えの方へ。求人依頼、資料請求など、お気軽にお問い合わせください！

メンターエージェント
お問い合わせはこちら >>

お問い合わせ | 運営会社 | 個人情報保護方針

※「ピタパ」および「メンターネットワーク」は株式会社コンサルティングファームの登録商標です。

Copyright (C) 2009 Consulting Firm Inc. all rights reserved.