

働きたやすい環境を知ってもらおう工夫

どのように人を惹きつけ、どこに魅力を感じてもらおうか……

株式会社辻商店

「ここ3年で10人の新卒者を採用できており、1人も辞めていません。社員30名規模の会社としては、うまくいっていると思います」

そう胸を張るのは、製造業向けの専門商店である辻商店の辻友康社長だ。創業は1948年。積み重ねてきた歴史と信頼、そして地元密着を強みとする同社は、ものづくりを応援するをコンセプトに、ドライバーなどの工具から金属を溶かすレーザー加工機といった大型機械まで、製造業で使われるものはすべて扱。なかでも産業用高圧ガスや溶接機の取引が多く、商社としては非常に珍しい「溶接ショールーム」を設けているのが特徴だ。

辻社長はトップ就任の翌2019年に、BCPセンターを設立した。その狙いは、「顧客に必要とされる多品種の資材や機械を的確で安全に

辻商店が採用で成功しているポイント

1つの採用領域に特化して、
知見やノウハウを洗練

まずは給与や福利厚生など、
目を引く条件の設定

欲しい人材に合わせて、
職種を新設

主な事業内容：高圧ガス、溶接機・溶接ロボット、溶接材料、機械工具等の販売
本社所在地：群馬県伊勢崎市
創業：1948年
従業員数：33人



辻 友康社長



BCPセンターには、物流が止まっても2~3カ月は供給できる膨大な在庫を常備。韓国や中国、アメリカ、EUなど各国の溶接ワイヤーを揃えている



溶接ショールームでは、国内の二大溶接機メーカーであるパナソニックとダイヘンの最新機種を完備し、実演や講習を可能としている



合同企業説明会では、自社をいかに知ってもらおうかという工夫をこらす

届ける」というミッションを確実にすること。溶接ショールームはその一環として同センター内に開設されたものだが、結果的に採用にも大きな効果を発揮しているという。

そもそも辻商店では50代の社員が多く、30~40代の中堅層が少なかった。辻社長はそれを課題と捉え、「10年後の辻商店を支える礎をつくるために、若手を積極的に採用することが必要」と力を込める。年齢層

が高くなったのは、長く新卒採用を行っておらず、退職者が出た際に補充として中途採用をするだけだったという背景があった。

ターゲットを高卒者に絞り一人ひとり手厚く対応

「昨今、人手不足の影響もあり、中途採用で若手を獲得することが難しくなっています。そこで新卒採用に取り組みことを決めましたが、そう

簡単ではなかった。試行錯誤をした結果、今は高卒採用に絞っています。ここ3年で入社した若手は10人中7人が高卒者、さらに2025年4月入社3人は、全員が高卒者です」高卒採用に絞った要因は、大卒者を対象とした採用活動は自社に合わず費用対効果が低いと判断したこと、高卒採用は学校経由の応募で、内定辞退がほばないことだ。辻社長は若さゆえの馴染みやささや、仕事

に対する意欲の高さも評価する。「大学まで進学しやすくなっている時代に、高校を卒業してすぐ就職したいという人材は、働いて稼ぐことへの意識が高く、やる気もある。若いので、会社風土も浸透しやすい」とはいえ高卒採用では、応募者と直接連絡をとれないなどの制約がある中で、どのように会社を知ってもらい、惹きつけているのか。同氏は「まず条件で目に留めてもらい、会社見学に足を運んでもらったら、とにかく丁寧の説明する」と語る。「実際に会社見学へ来るまでは、会社の雰囲気と一緒に働く社員の人物

はわかりません。会社選びの基準は、給与や福利厚生などの条件面になってしまふ。そのため、募集要項は目を引く内容にしています」

例えば給与に関して、多くの企業では最終学歴によって初任給が異なる。しかし辻商店では、大卒者も高卒者も一律で、業界内では高い水準にしている。その理由は、休暇が年間127日と業界トップクラスで、残業がほぼゼロだから。みなし残業や残業代を見越した給与設定をする企業が多い中で、同社は残業が少ないため基本給を高くしているのだ。

さらにフレックス制度や半日休、1時間ごとの時間給も整備し、どれも地域や業界では先進的な取り組みだ。そして、こうした好条件の背景を、会社見学の際に社長自らプレゼン資料を使って丁寧に説明する。単に条件が良いだけでなく、応募者に納得感を与える工夫が、人を惹きつける魅力になっているのだろう。

「辻商店という社名だけでは、何をしている会社かがわかりにくい。少しでも働き方をイメージしてもらうために、労働条件は非常に大切です」入社後も、募集要項の条件通りに働けることで満足度も高いという。

実際に2023年に採用した社員の友人が、翌年に新入社員として入社した。「友人にも勧めてもらえる会社になったのは、うれしかったですね」と辻社長は微笑む。高卒採用で、こうした成功事例が積み重なってきているため、高専や第二新卒まで求人を広げる必要性は感じていないとも語る。

1つの領域に特化することで知見やノウハウをより洗練し、その中でさらに魅力を高めていく。まさに、採用領域における集中戦略ともいえる手法だ。

溶接シヨールームの設立が女性採用を強く後押し

同社では近年、女性採用も進んでいる。その背景にあるのがBCPセンターだ。辻社長は同センターを「女性も活躍する場」と位置づけ、社内でも「女性も管理職にどんどんトライしてほしい」と伝えたといい。実際にBCPセンターのトップは現在、女性が務めている。

なかでも女性活躍の舞台となっているのが、溶接シヨールームである。これは顧客の利便性を高め、他社と差別化する取り組みとして辻社長が



既存社員に向けても、会社の考え方やフィロソフィを浸透させるために、多くの時間を割いて話し合いの場を設ける

「私たちの業界は男社会だと思われがちですが、女性にも営業職として活躍してほしいのです。そこで営業と同等の知識を有し、来訪者をアテンドするインストラクターが、その第一歩になればと考えました」

事務職の女性社員に声をかけたところ、2人が応諾。辻社長がインストラクターとして目指すべき姿を一緒に考え、自ら機械の取り扱いを教えながら「アーク溶接等の業務に係る特別教育」も受けてもらった。

「まずは溶接シヨールームで、顧客に説明できるようにしてほしいと考えていました。今ではインストラクターが営業と一緒に取引先へ足を運び、その場で溶接機の説明をすることもあり、非常に好評です。会社見学や新人教育も担当しています」

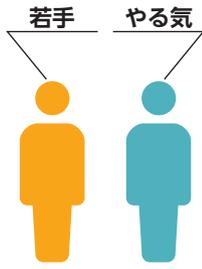
その2人の活躍ぶりに、他の女性社員も刺激を受けて勉強熱心になってきているようだ。そして、その効果は採用にも波及した。

辻商店の求人、事務職、配送職、営業職の3種で、いずれも男女問わず募集しているが、これまで営業職への応募は男性のみだった。それが2025年度入社女性1人は、営業職を希望しているという。

ただ好条件なだけでなく、納得感を与える

辻商店のピンポイント採用

採用ターゲット



高卒採用



辻商店が選ばれたポイント

大卒者と同じ給与水準、休日・働き方などの好条件

会社見学で社長自ら、丁寧な説明

「今までそんなパターンはなかったので、驚きました。会社見学で案内してくれたインストラクターの女性社員が、キラキラして見えたから入社を決めたそうです」
さらに、中途採用でも営業職を希望する女性が入社し、社内では事務職からインストラクターを飛び越えて営業を希望する女性社員も登場し

若手や女性の採用が順調に進む中、辻社長は今後の課題を「リーダーシップを発揮できる人材の採用」だと指摘する。
「ただ、社員を増やしていけばいいのではなく、拡大する規模に合った経営計画にも注力したいと考えています。そのためには、組織を牽引で

ている。2025年からは新入社員を含め、3人の女性営業職が活躍することとなる。
今、会社にいる社員の幸福追求を第一に



インストラクターは営業担当者への社内教育なども担当し、新商品への理解を促す

きる人材も必要でしょう。毎年、少しずつ「良い人材」の採用を増やしながら、徐々に組織としての新陳代謝を高めていきたいと思っています」
これまで以上に、いろいろな人に会社を見てもらうため、会社見学だけでなくインターンシップも実施。合同説明会でも注目されるよう、どんな会社かを理解してもらうための工夫も必要だと強調する。
ただ、新たな採用の条件ばかり良くなければ、当然、社内の雰囲気は悪くなる。その点、辻商店では新入



お客様に向けて協働ロボットの指導をする際も、女性社員が活躍している

社員の給与を高くする2年前に、社内のベースアップを完了した。その根底には、同社が経営理念として掲げる「全従業員の物心両面の幸福を追求する」がある。
「今、辻商店で働いてくれている人たちがどうやって幸せにするか。そこを真剣に考えて実行すれば、その人たちが当社に誇りを持って、社風がより良くなります。そうすれば会社の見学にきてくれる方々も、幸せな社員がいきいきと働ける職場づくりこそ、採用のカギを握るのだ。」