

# 物販ベンチャー会社の採用と組織作り

川下竜彦

# アジェンダ

- 採用状況
- 従業員を探す方法
- 自社の組織作り & 協業の組織作り

# 組織構成（2016/09 → 2023/06）

- ・ 従業員数：8名
- ・ 正社員：5名（社長含む）
- ・ アルバイト：3名
- ・ 男女比率：男性5名 女性：3名
- ・ 年齢：23歳～31歳
- ・ 従業員数：55名
- ・ 正社員：21名（社長含む）
- ・ アルバイト：34名
- ・ 男女比率：男性14名 女性：41名
- ・ 年齢：20歳～48歳

# 現在の採用市場

## ネットショップ運営スタッフ 大阪

採用市場レポート  
5月 2022



5月 2022からの大阪府でのインターネットショップ運営の求人

### 採用難易度スコア<sup>1</sup>



35 / 100

平均的な  
難易度

大阪府のインターネットショップ運営の求人は、他の求人市場と比べて平均的な難易度です。

### 求人<sup>2</sup>

166

↗ +2 (4月 2022以降)

クリックされた大阪府の求人数

### 求職者<sup>3</sup>

7,833

↗ +2,126 (4月 2022以降)

大阪府での求人をクリックした求職者の数

### 求人あたりの求職者数<sup>4</sup>

47

↗ +12 (4月 2022以降)

大阪府での求人あたりの求職者数

### 求職者のデバイス<sup>5</sup>

83%

モバイルデバイスからのクリック



### 採用企業<sup>6</sup>

101

大阪府での有効な求人を掲載している採用企業の総数

採用市場レポート  
5月 2023



5月 2023からの大阪府でのインターネットショップ運営の求人

### 採用難易度スコア<sup>1</sup>



82 / 100

高い  
難易度

大阪府のインターネットショップ運営の求人は、他の求人市場と比べて高い難易度です。

### 求人<sup>2</sup>

122

↗ +4 (4月 2023以降)

クリックされた大阪府の求人数

### 求職者<sup>3</sup>

5,660

↗ +677 (4月 2023以降)

大阪府での求人をクリックした求職者の数

### 求人あたりの求職者数<sup>4</sup>

46

↗ +4 (4月 2023以降)

大阪府での求人あたりの求職者数

### 求職者のデバイス<sup>5</sup>

84%

モバイルデバイスからのクリック



### 平均給与<sup>6</sup>

¥1,225 時給

↗ +5% 全国平均を上回っています



### 採用企業<sup>7</sup>

# 採用時に意識していること

- 面接は必ずオフィスに来てもらう
- 服装に注意する
- 既存のスタッフとの相性を考慮する
- タイピングテストを行う
- 未経験者だけど優秀な人の見極め方

# 正社員を採用する時に使える方法

- 転職求人サイト
- 自社媒体
- リファラル
- ダイレクトリクルーティング
- アルバイト育成
- インターン生

# 正社員を採用する時に使える方法

## Wantedly

- マーケター（商品企画、販売）
- デザイナー
- 広報
- 営業
- 修理（バッテリー）

# 正社員を採用する時に使える方法

## Wantedly基本料金プラン

	ライト	スタンダード	プレミアム
期間	①6ヶ月 ②12ヶ月 ③24ヶ月	①6ヶ月 ②12ヶ月 ③24ヶ月	①6ヶ月 ②12ヶ月 ③24ヶ月
月額料金 (総額)	①5万円 ②4.5万円 ③4万円 (①30万円 ②54万円 ③96万円)	①10万円 ②9万円 ③8万円 (①60万円 ②108万円 ③192万円)	①20万円 ②17万円 ③14万円 (①120万円 ②204万円 ③336万円)
ダイレクト スカウト	なし	①100通 ②200通 ③400通	①300通 ②600通 ③1,200通
管理画面に 入れる人数	15人	30人	無制限

- 料金は全て税抜きです。
- スカウト通数は期間内の合計通数です。
- 管理画面に入ること、記事の制作や応募者とのやり取りが可能になります。

# 正社員を採用する時に使える方法

## メルマガ、コーポレートサイト

- 副社長
- 事業部長
- 人事
- 通関、貿易（中国人）

# 正社員を採用する時に使える方法

## リファラル

- 正社員（アルバイトから昇格）
- 関連会社幹部
- 関連会社正社員

# 正社員を採用する時に使える方法

## アルバイトから昇格

- 正社員の45%がアルバイトから昇格
- キャリアアップ助成金

# 正社員を採用する時に使える方法

## 正社員の選考方法

- Wantedlyのメッセージ欄
- オフィスで一次選考
- 居酒屋で最終選考

# 正社員を採用する時に使える方法

## 過去に試したけどダメだったもの

- インターン
- ハローワーク
- 職業訓練校
- Indeed

# アルバイトのフォロー

- クレド
- 1on1
- 更新面談
- 表彰

# アルバイトのフォロー

**VALUE**

**1** 変われぬくらいの変化

**2** 遅かれすくくらいスピード

**3** 周囲が驚くくらい成長

**4** 5歳児くらい想像力豊かくらいモノづくり

**VISION & MISSION**

**VISION**  
ボーダーを超えた幸せ、笑顔

**MISSION**  
チャレンジ続ける  
TOTALマーケティングカンパニー

**PERSONAL MIND**

**1** **メインキャラ**  
自主的に行動し続け、周囲の物事はあきらめず、変わらぬからやるのではなく、常に自分ごと化し、一人一人がメインキャラクターとして自主的に行動する。

**2** **恐れ知らずの考動力**  
想像を膨らみ、変化を恐れない考動力で、それを実現する行動力。

**3** **ウルトラファスト!**  
スピードと柔軟性をバランスよく持ち、一人一人がスピードも高度で柔軟にいて業務をこなす。

**4** **Unlimited Performance**  
限界を決めない、自分で限界を思い込む。

**5** **ノンストップPDCA**  
常にPDCAを止めない、ちよももつちもつて回す。

**6** **FUN TO THINK**  
考えることを楽しみ、自分で想像力を発揮する。

**PERFORMANCE**

**7** **熱烈確信 (GOD OF BELIEF)**  
自信を誇らないで、誇りを注ぎ、ユーザーの期待を超えるモノづくり。

**8** **イノベーションマインド**  
イノベーションを起こし、世の中をより豊かに。

**9** **Get result**  
自己満足し続け、結果にこだわる。2位 3位で満足せず、最後までトップ1・2を争う。

**TEAM MIND**

**10** **イコト伝染**  
自分が変わるだけあきらめず、心掛よい環境を一人一人がつくることで世界の質を上げる。

**11** **G.O hand-in-hand**  
人脈、地脈、知脈、情脈で、あらゆるボーダーを飛び込み、繋がるまでの人を繋ぎ、共に最高の結果を出す。

# アルバイトのフォロー



# アルバイト採用データ

媒体別：タウンワーク（全職種）				
掲載費合計（年）	応募数合計（年）	応募単価（年）	採用数合計（年）	採用単価（年）
579,000	114	5079	2	289500
媒体別：Indeed（全職種）				
掲載費合計（年）	応募数合計（年）	応募単価（年）	採用数合計（年）	採用単価（年）
641,292	50	12826	7	91613
媒体別：しゅふJOB（全職種）				
掲載費合計（年）	応募数合計（年）	応募単価（年）	採用数合計（年）	採用単価（年）
18,000	2	9000	1	13000
媒体別：engage（全職種）				
掲載費合計（年）	応募数合計（年）	応募単価（年）	採用数合計（年）	採用単価（年）
0	9	0	1	0
総合計（全媒体、全職種）※Wantedly除く				
掲載費合計（年）	応募数合計（年）	応募単価（年）	採用数合計（年）	採用単価（年）
1,238,292	175	7076	11	112572

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

- ・ 今まで説明した内容で採用して  
実際どう運用するのか
- ・ 川下が関わる組織で行ってきたこと

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## まずどんな組織を作りたいのか

- 実力主義かつ報酬も大きく、少数精鋭
- 変わることへの許容が大きい
- 個性豊かな楽しい会社

これらが組織の文化作りのテーマになる

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 実力主義かつ報酬も大きく、少数精鋭

- ・出来るだけ一人一人が数字を持つようにする
- ・それに対してチャートを作りベースの給料に毎月プラスにする

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 変わることへの許容が大きい

- まず自分自身への保身のため
- ネット物販はITくらいのスピードの変化があるため

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 個性豊かな楽しい会社

- 1日8時間程度は一緒に過ごすため
- コミュニケーションへコストを出す

これら3つがあって対応しそうな人を社員にする

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 従業員1~10名程度の時代の運用

- 毎日僕も社員も週6日12時間以上働いていた
- 会話は仕事の内容5割 雑談が5割
- 社長友達と飲みに行くときは誰か同席させてきた

これらをしていると勝手に文化が浸透した

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 協業初期時代の運用

- 協業相手も実力者なので、もっと少数精鋭
- 少数精鋭のため最初の一人が自社組織よりとても重要
- 出来れば同じオフィスに通ってもらおう

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 最初の3名の社員が非常に重要

- (優秀な人が最初来ないとして)
- 素直な人
- 尊敬してくれている人
- 地頭が良い人
- 成長意欲がある人

# 自社の組織作り & 協業の組織創り

## 最初の3名にふさわしくない人

- 労働基準法や社員の権利に関する質問をする人
- 優秀でも社長と性格が合わない人
- 優秀でも優しくくない人

# 最後に：経営者としての覚悟

- 残るお金は1人の時より減ると思ったほうが良い。
- 騙したりズルしたりしようとしな
- 与え続けること