



K.UNO NEWS LETTER

Vol.25

ケイウノは全国に店舗展開するジュエリーのオーダーメイドブランドです。
この広報通信では、毎月1回、ケイ・ウノのジュエリーやオーダーメイドに関する
さまざまなヒト・コト・モノの情報をお届けします。



この会社に入ってよかったと思われるように
イキイキと働く人を増やすことが人事のテーマです

新卒採用が始まる季節となりました。民間の調査によれば、2019年卒の求人倍率は昨年を上回っているとのこと。加熟するインターンシップ制度にも注目が集まっています。

一方、4月からはよいよ「働き方改革」

も実施されます。554名からなる社員を率い、ケイ・ウノの「働く」を一手に担う人事のお二人に、新卒採用や働き方について話をうかがいました。



永井紗織 人事部人事課

2012年入社。東京出身。販売職で入社後、人事に異動。現在は新卒採用、内定者教育、新人研修などすべてを担当。年明けから始まった初めての一人暮らしを堪能中。

妹尾絵理 人事部長

2002年入社。名古屋出身。入社後総務勤務と兼業して久野社長の秘書も担当。2017年から関東勤務。労務系の制度づくりから人事教育全般に関わる。ケイウノの母と言われることも。

学部学科一切不問 未経験者OKがケイ・ウノの方針

— 2020年の新卒採用活動の時期が迫ってまいりました。採用に関する最近の傾向はいかがでしょうか。

永井…まずは全体的な傾向としては、大卒の求人倍率は高い水準で推移していて、いわゆる売り手市場が続いています。

昨年、経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）が、2020年度入社の「採用選考に関する指針」を発表。さまざまな議論を呼んでいます。現時点でも外資系企業や大手のスタートアップ企業が日系大手より一足先に内定を出したりしていて、就活協定が形骸化しているという向きもあるようです。

一方、宝飾業界として見ると、以前に比べてジュエリー好きの学生が増えてきたという印象があります。数年前、世界的なジュエリーブランドとコラボしたテレビドラマが放映されましたが、そうした影響もあるのかもしれない。



入社7年目の永井さん。年間500人以上の就活生と会う



会社説明会でケイ・ウノについて熱く語る久野社長

― 昨年の採用はどのくらいだったのでしょうか。

永井：新卒で50名採用しました。内訳は、販売が30名、クラフトマンとデザイナーが10名ずつです。

ケイ・ウノでは、新卒募集の際、学部学科一切不問という方針を取っていて、未経験者もOKです。社内でも、経営学部卒のデザイナーやプロダクトデザイン経験のあるクラフトマンなどが活躍しています。昨年の内定者も、ジュエリー専門学校卒業生などは約2割。残る8割はジュエリーやブライダルに接点のない人でした。

― 未経験者もOKというのは、業界でも珍しいのでは。

永井：そうですね。そもそもケイ・ウノのクラフトマンの数は同業他社でも群を抜いていて、同じ規模のところはありません。ですから、こうした規模でクラフトマンやデザイナーを未経験から育てているのは珍しいと思います。

参加していただいた方々の役に立つ インターンシップを実施

― 新卒採用に向けての取り組みで、重点を置いているところはどこでしょうか。

永井：インターンシップに力を入れています。以前は就業体験として長期のインターンシップが主流だったのですが、最近はどうも短くなってきたり、最近の傾向があるようです。

ケイ・ウノでも早く完結する内容も用意し、気軽に体験できるようにしています。例えば、クラフトマンが指導する「ものづくり工房体験」。複数の参加者が1つのチームなってワックスでリングの原型を製作する

という内容で、実際の工房で行います。

妹尾：ケイ・ウノのジュエリーは、それぞれ得意分野を持つクラフトマンが連携して1つの商品を作り上げていきます。そのため、チームとしての協力体制はとても大切。このインターンシップでは、限られた時間の中で自分が担当する箇所を、次の人のことを考えて良い状態に仕上げた上で渡していく。簡単なようでもなかなか難しいですが、体験として先を想像する大切さなど仕事の基本を学んでいただければと考えています。



クラフトマンの指導のもと、「ものづくり工房体験」インターンの様子

ー インターンシップは他にどんなものがあるのですか。

永井：前述した工房体験の他にカードゲームを使って接客販売の体験をしていただくものもあります。あとは、接客やサービスの業界を細分化して一緒に考える業界研究セミナーや、面接対策のセミナーなどを用意しています。

ー セミナーではどんなことを話されるのでしょうか。

永井：実は、ケイ・ウノのことはほとんど話しません。場合によって、自身の話としてこんな経緯でケイ・ウノに入社しました、という話をす



年間30回以上開催されるインターンセミナー

る程度。なので、終了した時「え？会社の話が何にもなかったけどいいの？」という具合に、ちよつとざわつくこともあるほどです。

でも、学生さんの側から見れば、会社説明会のようなインターンシップはあまり意味がないですよ。せつかく参加していただいたからには、何か一つでも就活に役立つようなことを持ち帰っていただければと心がけています。

接客やサービスといっても実は幅が広く、さまざまな業種があります。単に人を喜ばせるだけの接客はどこでもできますから、ケイ・ウノでしかできない働き方を伝えられるようにしています。

希望する人材は、 ケイ・ウノの企業文化に賛同してくれる方

ー 採用において、希望する人材像は。

妹尾：ケイ・ウノには大切にしていく企業文化があります。それは、オーダーメイドで、お客様に特別な感動と喜びを贈り続けること。

これを実現させるために、ケイ・ウノはお客様からのリクエストに対して「Noと言わない」をモットーにしています。不可能だとされるようなことでも、「なんとしても」の気持ちで努力し、実現しようと全員が頑張ります。このために必要なのはチーム力。ですので、新卒にしても中途採用にしてもこのことを理解し、賛同していただけることは大切なポイントです。

ケイ・ウノには、働き方そしてチーム力を表すフレーズがいくつもあります。例えば、「A D Cの各フィーターをバランスよく働かせる」。Aはアドバイザー（コンシェルジュ）、Dはデザイナー、Cはクラフトマン。これら3者がそれぞれのプロとしてのフィーターをしつかりと働かせ高め合い、より良い商品やサービスを生み出していくという考え方です。

お客様を向き、進化を止めずに成長を続ける、そんな社風を大切にしています。



ケイ・ウノ人事部を率いる妹尾さん

さまざまな取り組みで時代を捉えながら、 イキイキ働く人を増やしていく



働きやすい環境づくりに、日々奮闘するお二人

— 新卒採用に加えて、この春からは働き方改革が実施されます。

妹尾：働き方については、いろいろな取り組みをしています。例えば残業時間の削減。

ものづくりにおいて丁寧であることはマストですが、時間をいくらかけてもいいかという決断は、そうではありません。人件費が商品の価格につながることもあるため、高いクオリティを追究しながらも、いかに効率よく仕上げるかが重要です。ポスターを作った視覚的印象づけたり、部署ごとに残業時間の目標を設定・公表したり、いろいろな工夫をしています。

ここ10年ほど取り組む中で、短い時間で成果を出すことが引いてはお客様の喜びにつながるという、当たり前ですが大切な意識が、各現場に浸透してきています。

永井：ケイ・ウノのオリジナル制度としては、「オーダーメイド勤務」があります。条件を満たした社員が、個人のライフスタイルに合わせて出勤する曜日を限定したり勤務時間を短縮することができ、フルタイムで子育てや介護などで、フルタイムで働くことが難しい社員の多様な働き方を実現していると思います。現在、50名以上のスタッフが利用しています。この取り組みなどが認められ、2017年には愛知県泉の女性活躍推進プロジェクト事業である「あいち女性輝きカンパニー」の認証を取得しました。



認証を受けた企業に与えられるロゴマーク

— 最後に、今後の展望をお聞かせください。

永井：新卒、中途採用ともに対話する時間を、より大切にしたいと考えています。そのために、採用に関する書類のペーパーレス化など効率化を図っていきます。先々の通年採用も視野に入れながら、書類送付などの手間をお互いになくしてアプローチが簡単な管理ツールをつくっていきたいですね。将来的にはAIを導入して、採用の解析などもできればいいなと思っています。

妹尾：採用はそこで終わりではなく、スタートです。ケイ・ウノに入社されたひとり一人に、どういう教育をしてどうやって成長していくかをきちんと考えていきたい。現在、転職があたりまえのようになっていますが、ケイ・ウノでイキイキと長く働いていただける環境をもっとつくっていきたいです。この会社でよかつたと思っただけですが、人事のテーマだと思っています。

— ケイ・ウノにおける「働く」とへの取り組みがよくわかりました。ありがとうございます。

2月の誕生石 「アメシスト」

透き通る紫が高貴な光を放つ、2月の誕生石アメシスト。写真は、不安定な三角形のアメシストをいくつもの流れるようなラインで支えたりんぐ。「周囲とのバランスをとりながら、支えている人でありますように」との願いが込められています。

