

図表-12 企業が若者を正社員として受け入れる際に感じる問題点と対応策(まとめ)

## ① 若者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点と対応策

- 定着が悪い ..... ▶ 募集の際に自社や職種を詳細に伝えるなど
- 資質や姿勢に問題がある ..... ▶ 業務知識習得や意識付けのための教育を行うなど

## ② フリーターや既卒者を正社員として受け入れる際に企業が感じる問題点と対応策

- 求める質の人材を必要量確保できない ..... ▶ 募集職種のより詳細な情報の提示など
- 採用・教育にコストがかかる ..... ▶ HPによる求人情報の公開など
- 募集・採用や採用後のノウハウがない ..... ▶ 既卒者でも対応可能な賃金体系の整備など

## ③ 自社で非正規社員として働く若者を正社員登用するにあたり企業が感じる問題点と対応策

- 賃金や処遇に困る ..... ▶ 登用後の賃金や処遇の基準を明確にするなど
- 正社員になりたがらない ..... ▶ 正社員として働くことの魅力ややりがいを伝えるなど

若者の人材確保難時代を迎え、フリーターや既卒者を正社員として募集・採用すること、自社の非正規社員を正社員として登用することも含めた人材確保の方策、さらには、若者の自社への定着を図ることがより一層重要になってくると考えられます。ここまでご覧いただき、若者の募集・採用などについて見直してみる必要を

感じた企業の担当者の方、これをよい機会ととらえてみませんか。

次章からは、フリーターや既卒者などを含めた多様な若者を募集・採用の対象とする“複線型採用”のノウハウや、“複線型採用”に取り組んでいる企業の事例、また、それらの企業が実感している経営メリットについてご紹介していきます。

ま と め

## 複線型採用とは

若者の募集・採用の対象を広げ、多様な人材の中から自社に合った人材を確保し、育成するという、若者の人材確保戦略