

II

“複線型採用”のススメ

本好事例集の作成にあたって、戦略的に、フリーターや既卒者など、経歴も能力も異なる多様な若者を、正社員として募集・採用し、その後の職場定着を図ることで、単に若者の人材の確保にとどまらず、さまざまな経営メリットを実感している企業を取材しました。

このような“複線型採用”企業の共通点は、「若者は定着率が悪い」「フリーターや既卒者にはよい人材が少ない」などのステレオタイプの先入観を持たず、経歴や学歴よりも、人物本位の採用

を行っているところにあります。また、若者を採用するにあたって生じる問題点を解決すべく、様々な取り組みや工夫をするとともに、採用後の教育や育成に力を傾け、自社の人材基盤を強化しています。その結果、多様な応募者の中から、自社に合った人材を、自社に合った方法で確保し、人材基盤の強化につなげるとともに、さまざまな経営メリットを実感しているのです。

では、“複線型採用”企業は、どのような経営メリットを実感しているのでしょうか。

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

1. “複線型採用”による10の経営メリット

- ① 幅広く募集の対象を広げることで、他社との厳しい人材獲得競争に巻き込まれることなく、自社の求める人材を、確保することができる
- ② 多様な人材を受け入れ、育成することで、自社の人材育成レベルが高まり、ノウハウが蓄積される
- ③ 募集・採用ノウハウが蓄積され、自社の「採用力」が強化される
- ④ 社内が活性化される
- ⑤ 即戦力を確保することができる
- ⑥ 能力や人となりをよく知った上で採用できるので、採用ミスが少ない
- ⑦ 正社員登用というしくみが、非正規社員の目標となり、モチベーションを高める効果がある
- ⑧ 採用コストが少なく済む
- ⑨ 未経験者に比べて登用者にかかる教育コストは、少なく済む
- ⑩ 自社の経営目標を達成するための人材基盤を確立することができる