

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

即戦力を確保することと並んで、多くの企業が非正規社員からの正社員登用のメリットとして感じているのは、「能力や人となりをよく知った上で採用できるので、ミスマッチが少ない」という点で

す。非正規社員として働きながら、与えられた業務に精通していることを前提に、一定の評価を得た人を正社員に登用するため、いわゆる「採用ミス」が起きる可能性は限りなく低いのです。

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

非正規社員からの正社員登用というしくみを導入すると、自社の非正規社員のモチベーションが高まるという効果があります。正社員への登用が、非正規社員の目標になるからです。非正規社

員のうち、正社員を目指す人は、相対的に目的意識が高い人が多く、その意味では、それらの人たちのモチベーションを高めることは、企業にとって大きなメリットだと言えます。

8 …………… 採用コストが少なくて済む

非正規社員の正社員登用は、自社内部からの人材調達ですから、求人広告などの費用が必要ありません。また、先にふれたように、人物をよく

知った上での採用ですので、ミスマッチが少なく、採用後の定着も良いようです。そのため、採用のやり直しなどにかかるムダなコストも削減されます。

9 …………… 未経験者に比べて登用者にかかる教育コストは、少なくて済む

自社での勤務経験を持つ非正規社員を正社員に登用することで、教育コストが少なくて済むことを、経営メリットとしてあげる企業が多いことも事実です。確かに、未経験者に対し、一から仕事を教えるようなことは、登用者には必要ないかもしれませんが、しかしながら、“複線型採用”企業では、正社員に登用した後も、必要な教育を行い、自社の求める人材レベルにまで育成する取り

組みを行っています。従って、ここでいう教育コストとは、「未経験者を一から育てること」と比較した場合、登用者にかかる教育の手間やコストは「少なくて済む」という、限定的な意味であり、単純に、「非正規社員からの正社員登用は、教育コストが少なくて済む」という意味ではないことに注意していただきたいと思います。

これまで見てきたように、“複線型採用”に取り組んでいる企業は、さまざまな経営メリットを実感しています。それらの企業は、“複線型採用”により人材基盤を強化し、自社経営目標の達成という最大のメリットを実感しています。

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

“複線型採用”企業の多くは、人材基盤を強化することで、顧客や取引先からの評価を高めています。顧客や取引先の評価の高まりは、自社の業績向上に直結します。“複線型採用”による人材

基盤の確立は、企業にとって、自社の経営目標を達成していくための必要不可欠なステップであったのです。