

● 募集・採用段階における工夫・取り組み

(1) 効果的な募集・採用のためのノウハウ

① 求める人材像を明確にしたブレない採用、人物本位の採用

募集対象を広げることによって、経歴、学歴、能力などが異なる、多様な人材が応募してきます。そうした多様な人材の中から、自社にマッチした人材を採用するためには、「自社はどのような人材を求めているか」という、“人材像”が明確になっていることが大切です。

経歴や学歴が多様な応募者の中には、自社で活躍できる可能性を持った人材が必ずいるはず

です。一方で、その見極めは決して簡単ではありません。自社に合った人材を見逃さず、確実に採用するためには、“自社が求める人材像”をできるだけ具体的に、明確にしておくことが大切です。“自社が求める人材像”がより明確になっている企業こそ、多様な人材の中から行う人物本位の採用が可能となっているのです。

② フリーターや既卒者も募集対象に追加する等の募集・採用方法の見直し

“複線型採用”企業の中には、若者の確保に苦労した経験から、応募者を増やすために、さまざまな募集や採用の工夫を行っています。今まで新卒者のみを対象にしていた募集要件を見直し、フリーターや既卒者も応募可能にすること、多様な募集チャンネルを活用し応募者との接点の拡大を図ること、

採用専任担当者を設置すること、あるいは、応募者の心理的な負担を軽減するような募集条件の打ち出しを行うことなどは、そうした工夫の一例です。“複線型採用”企業では、こうしたトライアンドエラーを積み重ねることによって、自社に最も合った効果的な募集・採用ノウハウを蓄積しています。

③ 自社の非正規社員からの正社員登用

募集・採用の工夫という意味では、自社の非正規社員からの正社員登用もその一つと言えます。“複線型採用”企業においても、正社員登用にあたっては、正社員登用希望者を増やすため、正社員の待遇改善や、働き方のニーズによって選択できるキャリアコースを用意するなどの取り組みを行っています。また、正社員登用制度を上手に運

用することで、非正規社員のモチベーションを高めることに成功している企業もあります。こうした工夫の結果、正社員登用制度を導入した企業では、「即戦力を確保することが出来る」「ミスマッチが少ない」「募集・採用コストが比較的かからない」「非正規社員のモチベーションを高めることができる」などのメリットを実感しています。

④ 入社後のミスマッチ防止を図るための工夫

企業と若者のミスマッチは、早期退職の要因となるだけに、避けたい事態です。“複線型採用”企業の中には、採用選考の段階で、自社の社風や

仕事内容を十分に理解してもらう努力をすることによって、企業と若者のミスマッチを防ぎ、採用後の定着を高めている企業があります。

⑤ 募集・採用コストの低減

“複線型採用”の中には、新卒採用では人が集まらないため、並行して非正規社員の正社員登用を行うことで、募集・採用コストを一定程度押さ

えている企業があります。また、ハローワークなどコストのかからない募集ルートを有効に活用している企業があります。