

■ 採用後の段階における工夫・取り組み

(3) 人材の質の向上のためのノウハウ

⑩ 採用後の育成と育成方法の工夫

“複線型採用”企業は、募集・採用に工夫をする一方で、採用した人材を教育し、自社の求める人材へと育成することに注力しています。研修の内容や進め方、OJTの進め方に自社独自の工夫を行っています。“複線型採用”企業の中には、採用難時代の経験を元に、典型的な

ニートとも言える人材を、自社の基幹社員にまで育成した企業もあります。そうした自社独自の育成ノウハウは、「一旦採用したら、戦力として育て上げるのが企業の役割」という姿勢のもと、育成の取り組みを続け、そのプロセスの蓄積の結果、作り上げられたものです。

⑪ モチベーション向上のための工夫

「若者の仕事に対する姿勢」に不満を持つ企業が多いようです。“複線型採用”企業は、この問題を解決する試みとして、入社時研修の進め方を工夫したり、入社後の仕事の任せ方などを

工夫しています。それらの工夫により、採用した若者のモチベーションを高め、仕事に対する取り組み姿勢をより前向きに変えていくよう、努力し、成果を上げています。

⑫ 育成コストの低減

“複線型採用”企業には、中途採用者の採用時期を新卒採用時期と合わせ、新卒と一緒に入社時の教育を行うことで教育コストの低減を図ったり、業界団体、公的機関の教育機会を活用するなどの方法で教育にかかるコストを低減

する工夫を行っています。また、外部に頼らず、自社内で人材育成体制を整備することによって、教育にかかるコスト低減を図っている企業もあります。

“複線型採用”を進めるための12のノウハウについて見てきました。次章「Ⅲ “複線型採用”企業事例15」では、“複線型採用”企業の具体的な取り組みについて見ていくことにしましょう。

“複線型採用” 企業事例15

“複線型採用”に取り組む15社の事例をご紹介します。いずれの企業も“複線型採用”に取り組み、その過程で、自社独自の募集・採用ノウハウ、定着や育成のノウハウを構築し、人材基盤を強化しています。

みなさまの会社で、人材の確保を進める際に、これら15の“複線型採用”企業の取り組みを参考にさせていただければ幸いです。