

# “複線型採用”企業事例概要

事例 No.	事例の概要	設立	業種	従業員数
事例 1 S社	経歴にとらわれない人物本位の採用と、入社後3ヶ月にわたる研修で、自社の求める人材を確保	昭和58年	システム開発	約700名
事例 2 A社	ニートを自社の基幹社員に育成した“適性を活かす”人材育成プロセス	昭和54年	ビルメンテナンス	約360名
事例 3 F社	前職などの経歴を問わない中途採用で、若者人材を確保	昭和24年	工具製造業	約900名
事例 4 T社	“専任採用担当者”の設置や人材育成機関の整備により、人材確保難に対応	昭和46年	システム開発	約1,600名
事例 5 N社	面接時に就業規則の内容を詳しく説明することで、入社後のミスマッチを防ぎ、高い定着率を実現	昭和46年	システム開発	約170名
事例 6 H社	中途採用者に対する自社の理念や社風についての教育で、全社的な価値観の共有化を図る	昭和47年	機械メンテナンス	約360名
事例 7 S社	面接時に応募者に現場を見せ、その上で採用するプロセスで高い定着率を実現	昭和20年	倉庫・物流	約150名
事例 8 S社	アンケートや自己申告書で、社員の様子の把握に努めることで、社員の高い定着率を実現	昭和29年	卸売業	約100名
事例 9 I社	中途採用の唯一の募集条件は「未経験者であること」。未経験者を独自の育成ノウハウで、効率的に戦力化	昭和49年	印刷業	約50名
事例 10 K社	正社員登用後の研修や、評価・処遇の工夫によって、定着率を高める	昭和32年	衛生検査所	約800名
事例 11 M社	期間社員からの正社員登用を積極推進。ミスマッチが少なく、定着率が高いというメリットを実感	昭和19年	精密部品製造	約1,500名
事例 12 X社	アルバイトからの正社員登用を見据え、アルバイト採用のプロセスを改善し、採用効率を向上	昭和25年	FC事業	約400名
事例 13 O社	気軽に応募できる契約社員待遇で、人材を確保。適性を見極めた上で正社員へ登用	昭和42年	店舗関係サービス業	約380名
事例 14 R社	正社員登用希望者を増やすために、正社員の待遇改善と、働き方のニーズに対応できる複数のキャリアコースを用意	昭和39年	飲食チェーン	約600名
事例 15 Z社	アルバイト採用時の仕事体験で、ミスマッチを解消。定着率が良く勤続年数の長いアルバイトから、信頼できる人材を正社員へ登用	昭和13年	特殊化学材販売サービス	約30名

※従業員数は、非正規社員数を含むものと含まないものがあります。

# 企業事例早見表

注 特徴的な取り組みについて○を記入しています。  
他の取り組みについて行っていないわけではありません。

着眼点	事例 No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
(1) 効果的な募集・採用の実施	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	○		○				○		○							
	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	○	○	○	○	○		○					○	○			
	③ 自社の非正規社員からの正社員登用の実施							○			○	○	○	○	○	○	
	④ 入社後のミスマッチ防止を図るための工夫				○	○		○									○
	⑤ 募集・採用コストの低減									○		○					
(2) 定着率の向上	⑥ 自社イズムの浸透を図る			●			●										
	⑦ 社員の悩みやトラブルを解消する体制の整備	●							●			●					
	⑧ 納得性の高い評価・処遇						●				●						
	⑨ 社内の連携やコミュニケーションの強化	●		●		●					●						
(3) 人材の質の向上	⑩ 採用後の育成と育成方法の工夫	○	○		○					○	○		○			○	
	⑪ モチベーションの向上	○	○	○							○	○	○	○			
	⑫ 育成コスト低減	○											○			○	