

事例 1

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

企業データ

システム開発 S社

設立：昭和58年

資本金：約15億円

従業員数：約700名

概要

S社は、携帯電話やWebアプリケーションシステムなど、一般消費者向けのITシステムの開発に向けたコンサルティング、設計、プログラム開発業務を事業の柱としている。

技術者不足を背景として、2006年から、フリーターを含む29歳程度までの未経験者も応募可能とした第二新卒者の募集を開始。学歴や経験などを問わず、「相手（顧客）の立場に立って考えることができる」というサービス業に従事する者としての資質を重視した人物本位の採用を行っている。これまで120名の未経験者（21歳～29歳）を採用した実績がある。

採用後は、3ヶ月におよぶ新入社員研修を行うなど教育に力を入れ、技術面だけではなく、社会人としてのチームワークやヒューマンスキルを徹底して学ばせることで、サービス業を体現できる人材を着実に育成し、顧客からも自社の人材について高い評価を得ている。

また、新入社員研修で築かれた人間関係や、入社後1年～3年の社員が新入社員をマンツーマンで指導するチューター制度は、社員の定着率向上に大いに貢献している。

自社内での技術者育成を目指し、第二新卒者の募集を開始

S社が、第二新卒の募集に踏み切ったのは、技術者不足が背景にある。「これまでパートナー企業から、技術者を派遣してもらっていたが、自社の社員が教えながら仕事をしなければならなかった。であれば、未経験の人を採用し、自社で育てていった方が会社の利益につながる」という判断で、2006年10月から、第二新卒の募集を開始し、21歳～29歳の未経験者をこれまで120名を採用している。

なお、同社では、第二新卒の募集と並行しながら、中途採用の募集も行っていた。しかし、2007年になると、業界内で、業界経験者の獲得競争が激化。中途採用のコスト

が上昇したことをうけ、同社では、この年度で、一旦中途採用を中止。新卒と第二新卒に絞って、募集を行うことにした。

社内の負担減と顧客のニーズに対応するため、即戦力となる経験者の中途採用を再開

新卒と第二新卒に絞った採用の結果、従業員全体に対する未経験者の割合が高まった。現場も教えるだけで手一杯という状態になり、負担感が増してきた。加えて、顧客からも、少数精鋭でのチーム編成で、要員コストの削減を望む声が強まってきたため、同社では、中止していた経験者の中途採用を再開した。

このように、S社では、その時々、社内外の状況を見ながら、柔軟かつ、臨機応変な採用戦略を採っている。

人物本位の採用方針が、柔軟かつ臨機応変な採用戦略を可能に

「技術は、時間があれば身につくが、サービス業の精神は、努力で身につくものではなく、“資質”による部分が大きい」と同社では考えている。そのため、新卒か第二新卒か、どの学校を卒業したか、経験があるかないか、という経歴よりも、「相手（顧客）の立場に立って考えることができる」というような、“サービス業としての資質”を持っているかどうかを重視した、人物本位の採用を行っている。

同社が、柔軟かつ臨機応変な採用戦略を採りながらも、質的にブレない採用ができるのは、「自社は、どういう人材を必要としているか」という定義づけが明確になっていることが背景にあると考えられる。