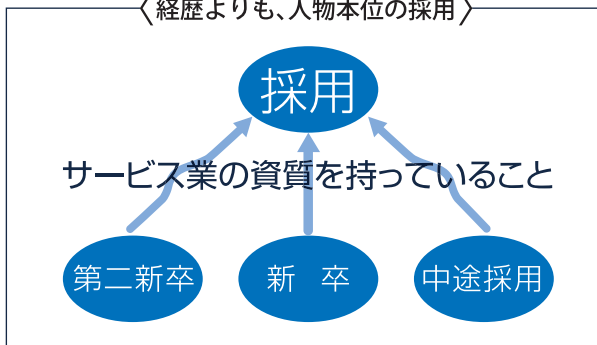


〈経歴よりも、人物本位の採用〉



〈目標達成意欲が強い「第二新卒者」。
この会社で絶対成功しようという覚悟
ができている「中途採用者」〉

「第二新卒者にはプロミュージシャンを目指していた人や、公務員を目指していた人など、ある“志”を持ちながら、新卒で就職しなかった人も多い。そうした人は新卒者よりも目標達成意欲が強いように思うし、真っ白ではないが、限りなく色に染まっていないので、教育の仕方によっては、自社にあった人材に育てることができると「中途採用者は、他社で数年社会人経験をしているので、マナーや仕事の流れを習得するスピードが速い。また、絶対この会社で成功しようという覚悟が強い」と、同社では、第二新卒、中途採用者を募集対象とすることにメリットを感じている。

一方で、「年齢」や「これまでの経験」にこだわり、新卒者と協調できないなどのデメリットもあるというが、仮にそうした問題を抱える人を採用した場合でも、同社の新入社員研修のプロセスの中で、徐々に考え方を変えていけるという。

〈新入社員研修は、年4回開催。
研修期間は3ヶ月におよぶ〉

同社の新入社員研修は、4月、7月、10月、1月の年4回、開講する。新卒者は、4月の回に参加し、そこから3ヶ月間が研修期間。第二新卒者や中途採用者の場合は、入社タイミングに合う回に参加することになる。第二新卒者や中途採用者も、仮に4月入社タイミングで採用されれば、新卒と一緒に研修を受けることになる。年4回、新入社員研修を開催することで、第二新卒や中途採用者でも、入社タイミングに合わせて新入社員研修をスタートから受けられるというメリットがある。また、会社にとっても、採用時期や研修時期が定期化するため、募集・採用や、入社後の教育にかかる手間が軽減されるメリットもある。

〈技術面だけでなく、チームワーク、
ヒューマンスキルを徹底育成する
研修スタイル〉

受講者は、一組5～6人のグループに分けられ、研修に臨む。同社の業務はチーム制が基本なので、研修によって、お互いに助け合い、協力し合うというチームでの仕事の進め方に慣れさせるといふねらいがある。3ヶ月の研修期間中、このチームの編成は何度か変更されるが、これは、いろいろな人とコミュニケーションをとってもらう機会を作るといふ目的からである。同社では、ここでできる人間関係は、社員にとって、その後の大きな財産となると考えている。この研修で、新卒者、第二新卒、中途採用者という経歴の違いを超え、“同期”としての絆が築かれる。

研修の最初の3日間は、「社会人マナー研修」にあてられる。外部の講師に依頼し、発声、あいさつ、名刺交換、お茶の出し方、上座・下座のルールなど社会人としての基本や、仕事についての考え方や意義について十分に教育する。その後は、自社内の講師による「経営理念、社員心得」に基づいた研修となる。サービス業として必要な「相手の立場に立つ」ことの重要性や、チームとして仕事を進める上で大切な“仲間を祝福する”ことなど、S社の言葉を借りれば“理屈ではなく、体に叩き込む”研修となっている。この時期は、同時に技術面の教育も実施する。個人課題も与えられ、新入社員にとって、新入社員研修の3ヶ月間は、まさに教育漬けの毎日となる。技術面だけでなく、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身につけさせる内容の研修となっている。

クライアントからも「S社の社員は皆元気がよく、よいあいさつができる、いい意味で異色のシステム開発会社」と評価されているように、「サービス業」を体現する人材を育成するという目的は、確実に成果に結びついている。

〈研修効果の確認と動機づけの
ための中間発表会や成果発表会〉

研修開始から1ヶ月後、中間発表会を開催。グループごとに、これまで研修で学んできたこと、研修によって気づいたことなどを役員に向かって発表する。

また、研修開始から3ヶ月後は、成果発表会として、中間発表会同様、グループごとにプレゼンテーションを実施。これからの意気込みや、決意表明を行う。

こうした場合は、企業側にとって、研修の内容を受講生がどのように咀嚼したかを確認する場となる上に、受講者自身の仕事に対するモチベーションを高めるという効果もある。