

事例 3

耐摩工具製造会社

と思われるが、同社では、この研修を通じ、毎日少しずつ、経営理念を全社員に浸透させる仕組みをつくっている。

「新卒はもとより、中途採用であっても、社員の定着率が高い。その高さの秘訣が、全社員が同社の経営理念を理解したうえで働いているから」と、同社では毎朝の研修の成果を実感している。

事例 4

システム開発

“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

企業データ

システム開発 T社

設立：昭和46年

資本金：約1億8,000万円

従業員数：約1,600名

概要

T社は顧客の情報化戦略と技術戦略をサポートするサービスを提供する企業である。官公庁・医療機関、各種民間企業に対し、最適なソリューション提供、アプリケーションソフトウェアの受託開発、自動車・航空機・産業機械等の設計・開発、自動車・デジタル家電等の組込系プログラム開発のほか、高いスキルを必要とされる金融システム構築の支援を行う事業を展開している。これら2つの分野を事業の柱に、同社は特定の系列に属することなく独立したアプローチで、広範な顧客からの信頼を獲得してきた。

同社では、採用激戦区での人材確保戦略として中途採用にシフト。平成19年からは、フリーターや既卒者も募集の対象に加えた。同社は、Web等での募集で中途入社社員のインタビューを掲載するなどのサイトの工夫や、全国で15人の専任採用担当者を配置するなど、

採用活動の改善に取り組んでいる。加えて、自社専用の研修施設を全国に設置し、入社後の人材育成にも力を入れている。

全国で15人の専任採用担当者を設置

T社では、通年にわたる採用活動専門に取り組む採用担当者を設けている。学校訪問、企業展参加、選考、会社説明会の進行などが、採用担当者の主な役割である。専任の採用担当者を設けたことについて、「兼任とは違う安定した採用力が実現できている」と同社では評価している。また、専任制を採ることで、「採用に関するノウハウの蓄積も期待できる」という。