

# 事例 4

同社では、専任の採用担当を設置する際に、「採用担当者間でぶれないように、統一した募集内容や採用基準を共有するように注意している」とし、特に、採用基準は、「社内で定期的に会議を開き、採用担当者間でブレが出ないように、統一を図っている」という。

「当社の規模で、15人の専任制の採用担当の設置は珍しいこと」というように、同社がいかに人材の確保に力を入れているかがうかがえる。

### 幅広い募集メディアの活用と工夫

T社のホームページの募集ページには、数十人に上る中途入社社員のインタビューが実名入りで載っており、社員の自筆による生の声を読むことができるようになっている。また、社長インタビューのコーナーもあり、「当社の社風や当社に入社するメリットを理解することができるように工夫している」というように、できるだけ自社のそのままの姿を、伝えようと工夫している。

また、多くの求人サイトを活用することによって、「当社の魅力が求職者の目に触れる機会を増やしたい」と考えているという。

### 平成19年より、フリーターや第二新卒を意識した募集も開始

T社の募集では、募集対象の制限はしていない。しかしながら、募集する職種は、一定の職務経験が求められるため、実際には、いわゆるフリーターなどの応募はほとんどなかったという。しかし、技術者が不足していることや、比較的低スキルでも対応可能な派遣事業の展開を図っていることもあり、同社では、平成19年から、特にフリーターや既卒者を意識した求人を始め、初年度は10人程度の、フリーターや既卒者を採用したという。

採用者の主な職務内容はイントラやネットワークの運用監視であり、当社で研修を受けた後、企業に派遣される形態である。

### 採用難に対応するため、採用した人材の質を高める「人材育成力」の強化に取り組む

人材ビジネスの色彩が強いT社の事業展開には、質

量の両面で適切な人材の確保が不可欠である。やや冷え込んできたとはいえ、同社所在地の景況は全国中で最も堅調であり、人材不足で求人難の傾向が強い。全国に採用の網を広げてはいるが、本社のある地域は、ネームバリューのある製造業が多く、同社にとって、人材の確保は厳しい状況であるという。

また、同地域には工学系の学校が少なく、工学系の人材を求める同社にとっては、さらに厳しい環境であるという。その中でブランドイメージの高い一流企業と争って優秀な人材を確保するのは困難であるため、量を確保しつつ、採用した人材の質を高める「人材育成力」を強化することが極めて重要になってくる。

そうした問題意識のもと、同社は社員の教育システムの強化を目的に、「キャリアセンター」を開設。日々複雑化・高度化する技術力やビジネススキルに合わせ、「機械系」「電気・工学系」「組み込み系」「IT・インフラ系」「ヒューマン系」「資格対策」「その他」の7つの系統に分かれた研修コースを用意。自社独自の研修制度により、公的及び関連資格取得を奨励するなどの自己啓発のバックアップを行っている。

### 個人のキャリア開発の希望に則した配属により、人材の定着を図る

同社では、育成した人材の定着率を上げることも重要な課題であるとしてとらえている。会社全体で見した場合、平成19年度の離職率は約10%と、人材の移動が激しい業界の中では、比較的良好な数字だと言える。また、平成19年度に入社した新卒者の1年後の離職率は約2%で、入社後3年間の退職率でも、5~10%と低い数値である。同社では、離職率の低さについて、「採用選考の際に本人の希望を確認し、極力、本人の意向に応じた配属を行っている。個人のキャリア開発上の希望にできるだけマッチした配属を行っていることも、定着率の高さに寄与しているのではないかと分析している。