

1 幅広く募集の対象を広げることで、他社との厳しい人材獲得競争に巻き込まれることなく、自社の求める人材を、確保することができる

“複線型採用”企業の多くが、ブランド力、ネームバリューのある企業と、若者の獲得において、厳しい競争を余儀なくされ、人材確保難に直面している、あるいは直面した経験を持っています。

多様な人材を募集の対象にすることで、他社との厳しい人材獲得競争に巻き込まれることなく、自社の求める人材を確保しています。

2 多様な人材を受け入れ、育成することで、自社の人材育成レベルが高まり、ノウハウが蓄積される

学歴や職歴など、これまでの経歴が多様な人材を受け入れ、自社の人材として育成していくためには、その育成方法に独自の工夫が必要になってきます。“複線型採用”企業の中には、人材確保難時代に、何人ものそうした人材を受け入れ、育成していく経験を積み重ねることで、典型的な

二ートを、自社の基幹人材にまで育成した企業もあります。

多様な人材を受け入れ、育成するプロセスの積み重ねによって、人材育成ノウハウを蓄積し、自社の人材育成レベルを高めるというメリットをもたらします。

3 募集・採用ノウハウが蓄積され、自社の「採用力」が強化される

募集・採用のプロセスでさまざまな工夫を行う中で、トライアンドエラーを積み重ね、自社に合った募集・採用ルート of 構築や、効率的な募集・採用方法の確立など、若者の募集・採用についての

自社独自のノウハウを蓄積しています。こうしたノウハウの蓄積により、“複線型採用”企業は、自社の「採用力」を強化しているのです。

4 社内が活性化される

経歴や価値観が多様な人材を自社の一員として戦力化していくためには、さまざまな工夫が必要になります。その工夫が、社内のコミュニケーションの円滑化、組織の連携強化、社員のロイヤ

リティやモチベーションの向上という効果をもたらしています。多様な人材の受入を進めることは、社内を活性化させることにもつながるのです。

取材企業の中には、人材確保のルートとして、自社で働く非正規社員を正社員へ登用している例も数多く見られました。本好事例集では、外部労働市場からだけではなく、自社の非正規社員から正社員へ登用するケースも、募集・採用の対象を広げるという意味で“複線型採用”と位置づけています。自社で働く非正規社員を正社員として登用する企業では、主に次のようなメリットを感じています。

5 即戦力を確保することができる

自社で働く非正規社員を正社員として登用するメリットとして、多くの企業が実感しているメリットが「即戦力を確保することができる」ことです。

非正規社員として自社での勤務経験を有し、

自社についての理解が深い人材を、正社員として確保することができることが、多くの企業で、感じられているメリットです。