

事例 8

卸売業

中途採用のみで人材確保

同社では、ある程度の社会人としての一般的な常識を持つ人を採用したいというねらいから、中途採用による人材を確保に力をいれている。同社の求める人材像は、「明るい人」「やる気のある人」というもの。同社の取扱商品は一般的に知られているものではなく、仕事に慣れて一人前になるまでに3年程度はかかることから、それまでの間、やる気を持続させられる人かどうか、採用の決め手になるということである。なお、「専門知識は、入社後のOJTや資格取得などで徐々に身につけてくれればよい」というように、入社の際には、専門知識の有無や、経験は問わないとしている。

中途採用の実績は、平成18年から平成20年（見込み）までの間は、毎年8人程度である。中途採用の内、フリーター、第二新卒、既卒者の採用は、平成18年から平成20年（見込み）は、毎年3人程度となっている。フリーター、第二新卒、既卒者の採用に特に力を注いでいることではないが、結果的に毎年、数人の採用が生じているという。

中途採用者は、ハローワーク経由で確保

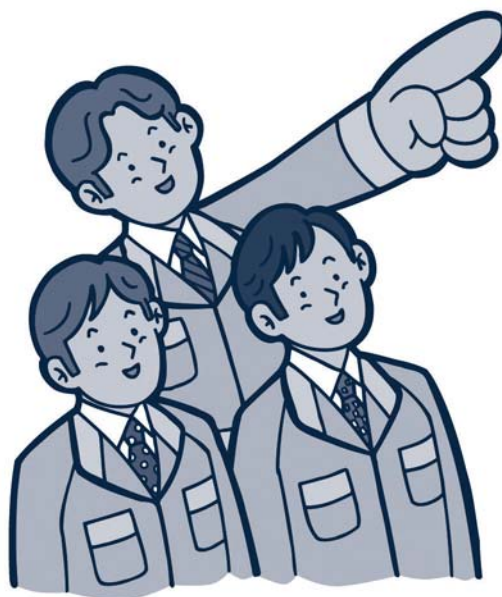
同社では、募集にかかるコストを抑えるため、中途採用者の募集ルートは公共職業安定所のみとしている。本年6月からは求職者が自宅のパソコンで閲覧できるハローワークインターネットサービスを利用すると、応募者が増加した。本年入社の2人は同サービス経由の応募であった。

入社3ヶ月後のアンケートと、年二回実施する自己申告書によって社員の様子を把握し、必要があればすぐに手を打つことで、入社後3年間の定着率は80～90%

入社後3年間の定着率は80～90%で、比較的定着率が高い。定着率を確保するために寄与していると考えられるものが2つある。

1つめは、入社3ヶ月以内に総務課が行うアンケートである。内容は、「職務環境はどうか？」「親しい社員はできたか？」「悩みはないか？」「仕事で失敗したことがないか？」「失敗した時には、誰かが助けてくれたか？」などである。このアンケートによって、上司に言えないことを直接に人事部門に言うことができるため、各新入社員の実情を把握することができる。

2つめは自己申告書である。これは全社員を対象に、年2回実施されるものである。社長と役員が、直接社員と面談し、会社について感じることや、今期の成果などについて聞いていく。この取り組みも、上司以外の者が新入社員の状況を知ることによって役に立つという。



Ⅲ

複
線
型
採
用
企
業
事
例
15