

# 事例 7

倉庫・物流

## 面接時に応募者に現場を見せ、その上で採用するプロセスで、高い定着率を実現

企業データ

倉庫・物流 S社

設立：昭和20年 資本金：3,000万円 従業員数：約150名

### 概要

S社は、創業から60年以上、貨物の荷役作業を一括して請け負う事業形態をとっている。

同社の主な業務は倉庫内での作業である。「重労働のイメージがある業務だからなのか、新卒の採用に大変苦労している」という。そのため、必要な人材のほとんどを中途採用に頼っているというのが現状である同社では、正社員の募集にあたって、経歴などは一切問わない。自社の求める基準である本人のやる気とコミュニケーション能力をクリアした人材を、幅広く採用している。面接の際に、自社内の実際の現場作業を見学させ、納得の上入社してもらうため、入社後のミスマッチが少なく、定着率は極めて高い。また、契約社員の正社員登用にも積極的に取り組んでいる。

業種柄、新卒の応募が少ないため、中途採用で人財を確保している

同社の主な仕事は倉庫内での作業であるため、重労働のイメージもあってか、新卒を採用するのが難しいとのことである。そのため、必要な人財のほとんどを中途採用に頼っているのが現状である。

「本人のやる気」と「コミュニケーション能力」を重視し、資格の有無や過去の経歴は問わない、という採用方針

同社の採用基準では、本人の「やる気」をもっとも重視している。たとえば、夏は、冷房設備のない倉庫内での作業になるため、この「やる気」がないと仕事が続かないとのことである。

倉庫内では、フォークリフトを扱う作業が発生するが、入社時には、特に資格を求めているはない。入社後、社内研修・社外教習所を経て必要な免許は取得させるようにしている。

応募者の前歴は、トラックの運転手、肉屋の店員、飲食店の店員、カラオケ機材の営業、フリーター、D Jなど、中途採用者の前職は様々である。「前職など、過去の経歴については、その内容を全く問わない」という考えが基本にあり、本人の「やる気」と「コミュニケーション能力」を見極めて、採用を行っている。応募者のほとんどが、35歳未満の若年層という。

「コミュニケーション能力」については、倉庫においてグループ作業を行う関係から重視している。お客様の大切な荷物を扱っているので、倉庫内でのチームワークは必要不可欠であるとのことである。

中途採用については、ハローワークなどを通じて常時行っており、「いつでも、だれでも、幅広く門戸を開いています」というのが採用担当者の声である。

募集におけるこうした同社のスタンスが、結果として、フリーターを含め、多彩な若者が就職することにもつながっている。

入社前に、実際の現場作業を目で確認してもらい、現実の姿を理解してもらった上で入社してもらうことが、高い定着率に結びつく

同社の中途採用における定着率は、ここ5年間で、約90%という高い数値を誇っている。しかし、過去においては、入社後すぐやめてしまう者が多かった時期もあった。そこで、5年ほど前から、面接の際に、応募者を倉庫作業の現場に連れて行き、実際の現場作業を目で見て確認してもらうようにしている。このことにより、口頭やパンフレットでは伝えることのできない同社の現実の姿を伝えることができる。そのため、現場作業の状況を確認、納得したうえで、「やる気」を持った人物が入社することになり、高い定着率につながっている。

同社の採用担当者も中途入社であるため、中途採用の応募者の気持ちがよく分かることから、始めた方法であるという。

# 事例 7

倉庫・物流

## （ 契約社員から正規社員へ登用も積極的に取り組む ）

同社では契約社員として働く形態もあるが、本人が希望すれば、正規社員へ積極的に登用するようにしている。毎年、4月と9月に正規社員への職種変更届けを受け入れ、日頃の業務態度や面接によって、正規社員へ切り替えるかどうかを判断している。

昨年度の実績として、3名（35歳未満）が契約社員から正規社員へ切替えを行っている。

日頃の業務態度については、本社にいる現業部長自ら定期的に現場を見て周り、各作業者の働き具合を直接確認している。このことは、正規社員を希望している者にとっては、モチベーションアップにつながっている。



# 事例 8

卸売業

## アンケートや自己申告書で、社員の様子の把握に努めることで、社員の高い定着率を実現

企業データ

卸売業 S社

設立:昭和29年

資本金:5,000万円

従業員数:約100名

### 概要

S社は昭和29年に設立された塗料卸売業を中心とした会社である。

同社は、中途採用を中心に人材確保を行っており、中途採用であっても経験や専門知識の有無を問わないとしている。中途採用者の入社後の定着率を高める

ため、入社3ヶ月後のアンケートや、年2回の自己申告書を活用し、社員の様子を把握し、必要があれば早期に手を打つなどの工夫を行っている。そうした取り組みの結果、中途採用者の入社3年後の定着率は80～90%で推移している。

# 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いい」というように、入社段階では、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

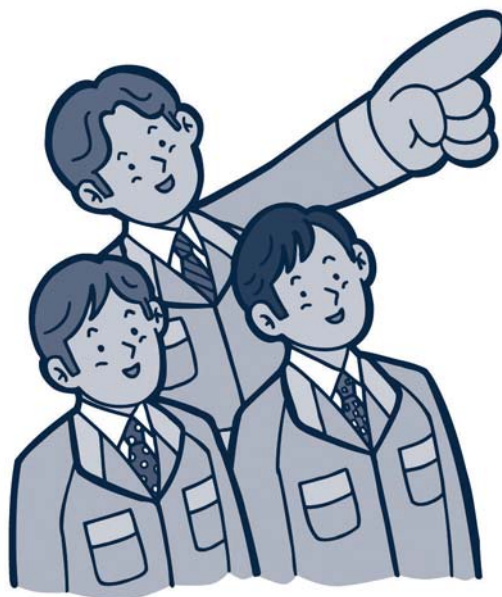
同社では、募集にかかるコストを抑えるため、中途採用者の募集ルートは公共職業安定所のみとしている。本年6月からは求職者が自宅のパソコンで閲覧できるハローワークインターネットサービスを利用すると、応募者が増加した。本年入社した2人は同サービス経由の応募であった。

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関与するという。



Ⅲ

複  
線  
型  
採  
用  
企  
業  
事  
例  
15