

事例 2

アルバイトから契約社員、契約社員から正社員へ 登用制度を用意し、正社員への可能性を提供

A社

ポイント

- ・新卒採用についても、配属する事業を決めた上での採用活動を行い、応募者も自分の関心のある事業に応募可能
- ・内定者に対しては、アルバイト生として店舗等で現場体験機会を提供
- ・新入社員の育成方針は、「教えない教育」。上司や先輩はきちんと見守ることを第一にして、教えたい気持ちを我慢
- ・入社後 6 ヶ月で一人前扱い

1. 企業の概要

同社は、衣料品の販売やレンタル、結婚式場の経営などを中心に事業を展開しており、全国各地の店舗などを合計すると50以上の拠点を持っている。

創業にあたり、衣料品業界の常識を打ち破り、特別な仕入れ方法によって、リーズナブルな価格での衣料品の提供を実現し、その後も、他社に先駆けてハウスウェディングスタイルを導入したり、アルバムの制作を行う事業では、ファッション誌を飾るような斬新かつ生き生きとしたポーズでの撮影を行ったりするサービスを提供している。

同社では、既存の企業と同じサービスを提供するのではなく、世の中に新しい「革新」をもたらす事業運営を行っており、「先人が長い間やり続けてきたことをスタンダードだと思わず、自分から新しいことを考えられる」ような人材を求めている。

2. 採用の取り組み状況

同社は、2009年4月に大卒・短大卒・専門学校卒で24名の採用を行い、2010年4月入社は、10名（大卒・大学院卒、専門学校卒）を採用した。

また、必要に応じて中途採用も実施している。中途採用の場合は正社員での募集もあるが、多くの場合は契約社員での募集となる。正社員転換は、これまで一定の見極め期間経過後に行った実績もあり、制度としては、2010年4月より雇用形態に応じた転換の仕組みを新たに導入している。

3. 特徴的な取り組み

同社では、衣料品事業及びウェディング事業ごとに求めている人材の質が異なっている。端的に表現すると、衣料品事業では顧客をリードできる資質を第一に、ウェディング事業では顧客に寄り添うことのできる資質を第一に求

めている。

このため、同社では中途採用のみならず、新卒採用についても、配属する事業を決めた上での採用活動を行っているため、応募者も事業分野を特定して、自分の関心のある事業に応募できる。

また、若年者の資質が以前と大きく変化し、物事の考え方が自分本位になっていると同社では認識している。このため同社では、採用の際に、応募者の物事の考え方が、自己中心的過ぎないかどうかについて、面接等で見極めようとしている。これは、同社の従業員が、消費者と直接対面し、相手の立場に立たなければならないからである。

さらに、内定者に対しては、アルバイト生として店舗等で現場体験機会の提供を行っており、入社後、新入社員がスムーズに職場へ溶け込めるような仕組みを整えている。

同社の新入社員の育成方針は、「教えない教育」である。他社では、早期離職への対応策として、先輩社員がマンツーマンで、仕事や日常生活について、細かくアドバイスをする場合が多い。同社でも、他社と同様に、「選任指導員制度」で、仕事や日常生活について指導・アドバイスをする担当（先輩や上司）をつけている。

しかし同社では、他社とは異なり、上司や先輩はきちんと見守ることを第一にして、教えたい気持ちを我慢し、新入社員が自分で考えられるよう仕事上のさまざまな判断を任せている。

必要があれば介入するが、きちんと見守り、任せることで、新入社員は、相手の立場や都合を考えられるようになり、かつ、自分で新しいものを生み出す力を育めるようになる。

これは、ベンチャー企業として革新的サービスの提供を続けてきた同社の社風としても根付いている。このため、同社に入社した新入社員は成長の度合いが早く、入社後 6 ヶ月で一人前扱いを受ける。

一方、同社は、中途採用の場面では、職務経歴とコミュニケーション力を重視しており、前職が非正社員であっても不問としている。

同社でのキャリアについては、現在、事業間の異動はあまりさせず、専門性を高める方向で考えられている。

会社概要

本 社	首都圏
売 上 高	10 億円以上 100 億円未満
従業員数	500 名以上 1,000 名未満
事業内容	サービス業