

# 事例 4

## 既卒者にも配慮した新卒募集、中途採用者募集を実施

古河電気工業株式会社

### ポイント

- ・ 正社員について、年間 10 人程度の通年採用を実施
- ・ 年間 150 回にも及ぶ会社説明会の実施
- ・ 働く者と企業との双方向コミュニケーション
  - ① 部下と上司が将来のキャリアプランについて相談、共有化
  - ② 教育計画のフォロー面接
- ・ 既卒者にも配慮した新卒採用のホームページ
- ・ 100 講座以上の通信教育を用意

### 1. 企業の概要

同社は、創業から 1 世紀以上経過している素材メーカーであり、その製品の領域は、情報通信、自動車、エネルギーなど多岐にわたっている。

同社は、「人を大切にし、活かす」という理念を持ち、社員の一人ひとりが創造性と高い能力を発揮できる環境作りに取り組んでいる。

さらに、同社では、中期的成長の鍵を握るのは「人材」とし、「変化への対応力」のある会社とするべく、人材の開発を強化していきたいと考えている。

### 2. 採用の取り組み状況

同社の 2009 年 4 月入社予定者は、大卒・大学院卒あわせて 90 名弱であったが、急激な環境変化によって、内定取り消しもやむえないほどの状況に陥った。しかし、企業のモラルに反するとの結論を得、内

定者全員を採用・入社させている。

なお、2009 年度には、高校卒業後、長期間フリーターを経験し、大学へ入学、32 歳で卒業した経歴を持つ入社希望者を新卒採用枠で採用した実績もある。

また、2010 年 4 月は、大卒・大学院卒あわせて 60 名弱の採用である。

### 3. 特徴的な取り組み

同社では伝統的に応募機会を広く提供しており、正社員についても年間 10 人程度の通年採用を実施している。通年採用では通常の転職者の他、既卒者、フリーター等の応募も受け付けている。

同社の新卒採用のホームページの FAQ (よくある質問) の欄には、「私は既卒なのですが、応募は可能でしょうか？」や「私は 2010 年 9 月に卒業する予定です。応募は可能でしょうか？」

という設問があり、双方共に条件付きではあるが、「可能」という回答が掲載されている。同社の新卒採用は、既卒者にも配慮しているものであることがわかる。毎年、1名ないし複数名の既卒者を採用している。

同社では、新卒者、既卒者、フリーターにこだわらず、同社が採用ホームページでも明示している同社が期待する人材像（①正々堂々と行動している人、②チャレンジ精神を持ち、自ら考え行動できる人、③スピードを持って行動できる人、④グローバルな舞台で活躍したい人）に合致するような応募者を採用しようとしている。

このため、同社の人事関係者は、「会社として仕切りは設けていないのに、既卒者やフリーターの応募者には遠慮があるように思える。もっと自信をもって応募してきて欲しい」と考えている。

さらに、ミスマッチの防止や採用後の定着促進のためもあり、同社では、年間150回にも及ぶ会社説明会を開催している。説明会の中では、会社の概要とともに、期待する人材像について、説明を加えている。

さらに、複数回の面接を実施し、じっくりと対話できる時間を設けており、何を学んできたのかなどを中心に、応募者の良い点を見つけ出そうとしている。

内定者には、内定者研修を実施し、企業への理解とともに同期同士のつながりを促進している。新入社員研修は、入社直後と入社後半年の2回にわけて実施し、必要な意識と知識を身に付けられる

ようになっている。

さらに、新人期間の締めくくりとして、それぞれのテーマに応じて業務上の成果を発表する新人研究発表会も開催される。他の同期の研究テーマに触れることができ、相互啓発の場になっている。この結果、同社に入社した新入社員が3年目までに退職した割合は、約3%となっている。

離職率の低下には、部下と上司が将来のキャリアプランについて相談し、自身の将来像の明確化と上司との共有に役立つ「ステップ・アップ・インタビュー制度」や教育計画のフォロー面接など、個人の能力が最大限に発揮できるよう、働く者と企業との双方向コミュニケーションも役に立っていると思われる。

同社は各種研修によって、従業員の成長のサポートも行っている。特に自己啓発制度は、選択型の各種研修や100講座以上の通信教育を通じて、個人の目標に応じてフレキシブルに学習できるように充実させ、同社の理念である「人を大切にし、活かす」を実践している。

## 会社概要

本 社	東京都
創 業	1884年
売 上 高	1,000億円以上
従業員数	3,000名以上（正社員）
平均年齢	41.3歳（正社員平均）
事業内容	非鉄金属製造業ほか