

事例 5

内定以降、充実した研修等の組み合わせにより、 職場定着率を高める

株式会社 キンセイ産業

ポイント

- ・ 親しみやすい手作り感があり、「顔が見える」採用ホームページ
- ・ 会社見学・工場見学を採用試験受験の条件とし、意欲のある者を選別
- ・ 内定者勉強会を開催して内定辞退を防止
- ・ 6月までの長期間の新人研修
- ・ 定着率を高める取り組み
 - ① 入社後に会社全体の職場を経験
 - ② 配属先以外の部門で、OJT 及び OFF-JT
 - ③ 先輩社員達とチームを組んで、研究開発や社内行事の企画
- ・ 新入社員も含めた若手社員が、継続的に学習し続ける仕組み

1. 企業の概要

同社は、創業以来一貫して産業廃棄物問題に取り組んでいる。より良い燃焼化学システムの開発、また熔融・焼成等灰の有効活用技術の開発をし、顧客に最適なシステムを提供することにより、環境保全に貢献している。

同社は、群馬県に本社工場、東京に営業部と海外事業部を持っており、国内のみならず海外でも、中国・韓国・アメリカ・インドをはじめ各国で営業活動を行っている。なお、同社は廃棄物のガス化燃焼を初めて開発した企業である。

入社した。また、近隣の工業高校からのインターンシップを受け入れて、1人を採用した実績もある。

同社では、採用活動に工夫を重ねている。親しみやすい手作り感のある採用ホームページもその1つである。文字通り「顔が見える」ホームページとなっており、会社やそこで働いている人のイメージがつかみやすく、安心感があり応募しやすい環境が整備されている。

さらに、同社の入社希望者には、会社見学・工場見学を行うことが、採用試験受験の条件とされている。これにより、意欲のある者だけを選別することができ、また、入社希望者にとっても、採用後の職場の実態と入社前の情報との格差が少なくなり、ミスマッチが発生しにくくなる効果がある。

2. 採用の取り組み状況

同社は、高校卒業者から大学院卒業者まで、多様な新卒者を採用しており、2009年4月には、3名の新入社員が

3. 特徴的な取り組み

同社では、大卒内定者には、11月頃から月に1～2回、内定者勉強会を開催している。これにより、会社や仕事への理解が進むとともに、内定辞退防止に役立っていると思われる。

また、入社後は、4月から同社の各部門を1週間ずつ廻り、同時にこの規模の企業では珍しく、6月までの長期間の新人研修を行い、本人の希望も考慮して配属している。配属後も、配属先以外の部門で、OJT 及び OFF-JT を行うが、配属先で定期的に行われている会議には出席させる。

これらは、入社後に会社全体の職場を経験することができるため、新入社員の会社に対する理解が深まるとともに、顔見知りを増やすことで孤立感を感じさせず、定着率を高める取り組みとなっていると言える。

さらに、先輩社員達とチームを組んで、研究開発や社内行事の企画を行う「研修会」を実施している。新入社員は、研修会に参加する中で、各人が社会人として常識を身につけ、仕事で必要とされるコミュニケーション能力を修得していくことができる。同時に、先輩社員達も知識と技術の向上に努め、かつ、人を育てようという意識を持つようになるような仕組みがある。この仕組みにも、定着率を高める効果があるようである。これらの取り組みの結果、

同社の3年目定着率は、ほぼ100%となっている。

その他、若手社員グループによる研修結果報告と次の研修テーマ発表を行う新年研修会、研修発表会と地域貢献活動を行う春季研修会等を開催して、新入社員も含めた若手社員が、継続的に学習し続ける仕組みづくりを行うとともに、来賓を招待することで、第三者からの評価が得られるように工夫している。

※同社の採用ホームページは下記の通り。
<http://www.kinsei-s.co.jp/employ.htm>

会社概要

本社	群馬県
創業	1967年
売上高	10億円以上100億円未満
従業員数	100名未満
平均年齢	35歳（正社員平均）
事業内容	プラント製造業