

その他 参考にしていきたい取り組み

第二新卒・既卒者募集

第二新卒は受け入れOKで年齢制限もないが、応募者のほうで自主規制しているようだ。もっとアピールしていきたい。（教育、学習支援業）

第二新卒採用について、当社は新卒同枠でOKだが、民間の就職支援サイトのエントリーでは、サイト側の設定によって第2新卒は応募不可、中途採用という扱いになってしまう。工夫をする必要がある。（製造業）

即戦力を狙って、今後は人生経験豊富な28歳位までの第二新卒を採用していきたい。他社で基礎的な教育を受けていることも魅力の1つ。
（サービス業）

既卒者については、第2次募集で卒後1年、第3次で卒後2年と枠を拡大して採用。こちらの希望もあるので、すべての既卒者をOKとはできないので段階的にやって、充足させている。（医療、福祉業）

秋季採用

卒業が遅れた場合は、9月卒で採用。再度採用をするよりはコストがかからない。感謝してもらえる。
（建設業）

春の一括では採用しきれない（日本経団連の採用の倫理憲章を守らない企業の対応が難しい）、また留学帰りの優秀者などを採用するため、秋季採用を実施。大企業といっても採用では困ることが多い。（製造業）

秋季採用は経験者、留学組、公務員試験受験者などが対象になっている。春の一括採用より優秀な人が採用できることも多い。（サービス業）

卒業できなかった内定者は契約社員として半年や1年、単位取得を待って採用するなどしている。欲しい人材だから内定を出している、そういう融通は利かせている。
（卸売・小売業）

新卒募集

現在のように不景気の時には比較的に良い人材を採用することが可能であることから、会社としては将来に備えて中途採用を行う方針である。(製造業)

高卒の新卒者を確保するために、各中小企業の経営者やハローワークの職員と一緒に県内の工業高校を数校回り、就職希望者を集めて会社説明した。その結果、応募者が増えた。(建設業)

3年間隔で定期的に新規採用を行い、自社の人員構成のバランスがとることができる。さらに、先輩社員が新入社員に教えることで、新入社員とともに先輩社員も成長する機会が得られる効果も大きい。(建設業)

定着促進

コーチングの研修を受けた社員を新入社員につけて指導している。基礎を身に付けた社員が対応する制度なので、教わる側も安心するし、教える側にもプライドが生まれていて、お互いの定着に役立っている。(製造業)

定着促進のため、上司との個人面談の他、年2回正社員全員が自己申告シートにより、現在の状況、社長への質問、異動の希望等を直接社長とやり取りしている。「社長と直接」というのが従業員の納得度を高めている。(運輸業)

新入社員の研修には、300ページにも及ぶ自社作成テキストを活用し、自社のこと、仕事のこと、将来のことをわかりやすく説明し、新入社員の質の向上・定着を図っている。(建設業)

ミスマッチ防止

新入社員の多くは自店舗での学生アルバイト経験者が多く、結果的に「インターンシップ」のような形になっている。お互いに安心である。(サービス業)

応募学生にミスマッチのないよう選考フローで、学生自ら社内を歩いて、好きな部署の好きな社員と対話できるシステムにしている。これによって3年間で辞める正社員は1人程度になった。(製造業)

採用については、各店舗のアルバイト採用を主としている。独自の教育システムがあり、アルバイトであっても人事考課・試験を行っている。新卒採用よりこちらを重視している。(サービス業)

各事業所でビデオ等使用により詳しい説明会を実施してミスマッチの防止対策をしている。目で見ることができ、紙資料や口頭で説明するより説得力がある。(製造業)

制度活用について

若年者等トライアル雇用は今まで知らなかったようであるが、仕組みを説明したら、今後、活用してみたいとのこと。(サービス業)

若年者等トライアル雇用のことは知らない様子であったので、その概要を説明したところ、今後、利用してみたいとのこと。(医療、福祉)

もう少し景気が良くなって見通しがついてきたら、ジョブ・カード制度等を活用していきたいとのこと。(建設業)

転換制度

契約社員で1年半くらい経験した者を現場の推薦と試験で地域社員に登用。その後、全国社員になる仕組みもある。働きぶりがわかるので間違いが少ない。 (運輸業)

契約社員は、夜勤が出来ない働く時間の制約がある人なので、それらの事情が解消されれば正職員登用は可能。就業規則にも明記している。中途採用するよりも、職場になじんで経験のある契約社員の方が安心。契約社員もそう思っている。 (医療、福祉業)

契約社員は、3年経過後くらいに本人希望・会社による適性判断・試験（半年に1回）を実施し、登用している。試験に落ちた場合を考慮して、オープンにはしていない。 (不動産業)

中途採用は慣例として、先ずパート採用し勤務状況を見て正社員登用する。勤務状況を見ないでいきなり採用するのは、新卒者以外では怖い。 (卸売・小売業)

非正社員から正社員への転換は就業規則に明記して、制度として実施することで働く者に安心感を与えて定着促進に繋がっている。 (医療、福祉業)