

### (3)企業事例

事例 No	事例の概要	設立	業種	従業員
事例 1	経歴にとらわれない人物本位の採用と、入社後3ヶ月にわたる研修で、自社の求める人材を確保	昭和58年	システム開発	約 700
事例 2	二ートを自社の基幹社員に育成した“適性を活かす”人材育成プロセス	昭和54年	ビルメンテナンス	約 360
事例 3	前職などの経歴を問わない中途採用で、若年人材を確保	昭和24年	工具製造	約 900
事例 4	“専任採用担当者”の設置や人材育成機関の整備により、人材確保難に対応	昭和46年	システム開発	約 1,600
事例 5	面接時に就業規則の内容を詳しく説明することで、入社後のミスマッチを 방지、高い定着率を実現	昭和46年	システム開発	約 170
事例 6	中途採用に対する自社の理念や社風についての教育で、全社的な価値観の共有化を図る	昭和47年	機械メンテナンス	約 360
事例 7	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	昭和20年	倉庫・物流	約 150
事例 8	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、高い定着率を実現	昭和29年	卸売業	約 100
事例 9	中途採用の唯一の募集条件は「未経験者であること」。未経験者を独自の育成ノウハウで、効率的に戦力化	昭和49年	印刷業	約 50
事例 10	正社員登用後の研修や、評価・処遇の工夫によって、定着率を高める	昭和32年	衛生検査所業	約 800
事例 11	期間社員からの正社員登用を積極推進。ミスマッチが少なく、定着率が高いというメリットを実感	昭和19年	部品製造業	約 1,500
事例 12	アルバイトからの正社員登用を見据え、アルバイト採用のプロセスを改善し、採用効率を向上	昭和25年	FC 事業	約 400
事例 13	気軽に応募できる契約社員待遇で、人材を確保。適性を見極めた上で正社員へ登用	昭和42年	店舗サービス	約 380
事例 14	正社員登用希望者を増やすために、正社員の待遇改善と、働き方のニーズに対応できる複数のキャリアコースを用意	昭和39年	飲食チェーン	約 600
事例 15	アルバイト採用時の仕事体験で、ミスマッチを解消。定着率が良く勤続年数の長いアルバイトから、信頼できる人材を正社員へ登用	平成13年	特殊化学材販売サービス	約 30

従業員数は、非正規社員数を含むものと含まないものがあります。