

事例5（システム開発N社）

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防ぎ、高い定着率を実現

【企業データ】

設 立：昭和46年

資 本 金：約7,000万円

従業員数：約170名

【概 要】

N社は、オフィスの総合商社として業務をスタートし、その後、ソフトウェアの開発・システム設計・運用から、ヘルプデスク・データセンターまでサービスの多様化を進め、業務の拡大を図ってきた企業である。

クライアントのニーズを汲み取り、その業務分析をしたうえで、ソリューション提案を行っている。主な提供業務は、ISPサポート事業、通信機開発事業、システムサポート事業、テレマーケティング事業、ソフト開発事業、スタッフサービス事業であり、その事業形態としては、人材派遣と業務請け負いが約半々である。

同社では新卒の採用活動では、大手企業に負けてしまうため、中途採用（フリーターも含む）に力を入れることによって、人材の確保を図っている。採用面接で、就業規則を詳しく説明することで、自社の社風についての理解を促すなど、採用後のミスマッチを防ぐ工夫を行っている。

大手企業との人材獲得競争に負け、新卒採用が計画どおりに進まない

同社では、毎年10名の新卒採用を目標に掲げ、新卒採用を行っている。しかしながら、ここ3年間の採用実績は、今年が6名、昨年が4名、一昨年は3名となっており、目標達成できないことが悩みである。

大半の学生は大手企業に優先的に採用されてしまい、同社への就職を希望する生徒は少ないというのも現状である。

常時行う中途採用。経歴は問わず、本人の「やる気」を重視した採用

新卒採用がなかなか計画どおりに進まないこともあり、同社の人材確保ルートとして、中途採用枠は重要な位置づけとなっている。

中途採用については、ハローワークを通じて常時行っており、昨年は21人の採用実績がある。スタッフサービス部門は、女性が多く、結婚退職などを理由に退職する人が多い

ため、欠員分を常時補充していく必要がある。同社では全て正社員として雇用しているため、必要以上の人員を確保しておくという訳にはいかない。そのため、人員の不足が生じた都度、募集をかけながら、派遣元に対して欠員が出ないような人員体制を保つことが、同社の課題となっている。

中途採用において、同社は、ある程度のパソコンのスキルと積極性を採用基準としている。加えて、35歳前までの年齢で、ある程度の実務経験があるとより良いとのことである。

これまでに、フリーターであった若者の採用実績もあり、過去の職歴ではなく、本人の「やる気」を重要視した採用を行っている。

採用面接の段階で就業規則を詳しく説明。「入社後のミスマッチ」を防ぎ定着率を高めることがねらい

採用時の面接においては、「就業規則の内容を細かく説明する」という。「就業規則には、自社の経営理念や人材に対する考え方が凝縮されており、これを詳しく説明することで、自社の業務内容だけでなく、社風まで感じてもらい、納得した上で入社してもらいたい」というねらいがある。応募者一人ひとりに、就業規則をすべて説明することで、応募者が「入社後、具体的にどのように会社で扱われるのか、社員に対する会社の姿勢を感じることができる」という感想を持つという。最初から最後まで、就業規則を丁寧に説明し、質問があればそれに答えるということを、どの応募者に対しても、時間を掛けて行っている。この取り組みは、応募者からも評判が良く、採用後は、当初のねらいどおり、同社の定着率の高さにつながっているという。

就業規則を応募者に詳しく説明し、自社への理解を深めてもらおうという取り組みには、「入社後のミスマッチを防ぐ」という同社の強い思いが表れている。

「コミュニケーション」に着眼した取り組みで、社員の定着率を高める

入社前の就業規則についての詳細な説明。入社後の社内行事の実施など、同社では、入社前から入社後に至るまで、「コミュニケーション」に着眼している点が特徴的である。

コミュニケーションに着眼した取り組みが、社員の定着率を高めていると言えそうだ。