

## 事例7（倉庫・物流S社）

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

### 【企業データ】

設 立：昭和20年

資 本 金：約3,000万円

従業員数：約150名

### 【概 要】

S社は、設立以来、貨物の荷役作業を一括して請け負う事業形態をとっている。

同社の主な業務は倉庫内での作業である。「重労働のイメージがある業務だからなのか、新卒の採用に大変苦労している」という。そのため、必要な人材のほとんどを中途採用に頼っているというのが現状である

同社では、正社員の募集にあたって、経歴などは一切問わない。自社の求める基準である本人のやる気とコミュニケーション能力をクリアした人材を、幅広く採用している。面接の際に、自社内の実際の現場作業を見学させ、納得の上入社してもらうため、入社後のミスマッチが少なく、定着率は極めて高い。また、契約社員の正社員登用にも積極的に取り組んでいる。

業種柄、新卒の応募が少ないため、中途採用で人財を確保している

同社の主な仕事は倉庫内での作業であるため、重労働のイメージもあってか、新卒を採用するのが難しいとのことである。そのため、必要な人財のほとんどを中途採用に頼っているのが現状である。

「本人のやる気」と「コミュニケーション能力」を重視し、資格の有無や過去の経歴は問わない、という採用方針

同社の採用基準では、本人の「やる気」をもっとも重視している。たとえば、夏は、冷房設備のない倉庫内での作業になるため、この「やる気」がないと仕事が続かないとのことである。

倉庫内では、フォークリフトを扱う作業が発生するが、入社時においては、特に資格を求めているはない。入社後、社内研修・社外教習所を経て必要な免許は取得させるようにしている。

応募者の前歴は、トラックの運転手、肉屋の店員、飲食店の店員、カラオケ機材の営業、フリーター、D Jなど、中途採用者の前職は様々である。「前職など、過去の経歴につい

では、その内容を全く問わない」という考えが基本にあり、本人の「やる気」と「コミュニケーション能力」を見極めて、採用を行っている。応募者のほとんどが、35歳未満の若年層という。

「コミュニケーション能力」については、倉庫においてグループ作業を行う関係から重視している。お客様の大切な荷物を扱っているので、倉庫内でのチームワークは必要不可欠であるとのことである。

中途採用については、ハローワークなどを通じて常時行っており、「いつでも、だれでも、幅広く門戸を開いています」というのが採用担当者の声である。

募集におけるこうした同社のスタンスが、結果として、フリーターを含め、多彩な若者が就職することにもつながっている。

入社前に、実際の現場作業を目で確認してもらい、現実の姿を理解してもらった上で入社してもらうことが、高い定着率に結びつく

同社の中途採用における定着率は、ここ5年間で、約90%という高い数値を誇っている。しかし、過去においては、入社後すぐやめてしまう者が多かった時期もあった。そこで、5年ほど前から、面接の際に、応募者を倉庫作業の現場に連れて行き、実際の現場作業を目で見確認してもらうようにしている。このことにより、「口頭やパンフレットでは伝えることのできない同社の現実の姿を伝えることができる」という。そのため、現場作業の状況を確認、納得したうえで、「やる気」を持った人物が入社することになり、高い定着率につながっている。

同社の採用担当者も中途入社であるため、中途採用の応募者の気持ちがよく分かることから、始めた方法であるという。

### 契約社員から正規社員へ登用も積極的に取り組む

同社では契約社員として働く形態もあるが、本人が希望すれば、正規社員へ積極的に登用するようにしている。毎年、4月と9月に正規社員への職種変更届けを受け入れ、日頃の業務態度や面接によって、正規社員へ切り替えるかどうかを判断している。昨年度の実績として、3名(35歳未満)が契約社員から正規社員へ切替えを行っている。

日頃の業務態度については、本社にいる現業部長自ら定期的に現場を見て周り、各作業者の働き具合を直接確認している。このことは、正規社員を希望している者にとっては、モチベーションアップにつながっている。