

採用コンサルティング

事例 ① 製造業(金属部品加工他)

[会社情報]

■従業員数 / 50名前後 ■男女比 / 男6:女4 ■平均年齢 / 38歳
■採用計画 / 5名(大卒3、高卒2)

(1) 現状

- ◇ 毎年大卒1名の採用計画を立てているが、ここ数年は高卒のみの採用にとどまり、計画未達である。(理系の大卒採用を強く希望⇒マネジメント出来る人材を育てたい)
- ◇ 採用担当者は1名。現場との兼任のため、採用活動だけに特化できない。(マンパワー不足)
- ◇ 従業員の定着率は高く、入社3年以内の退職者は0

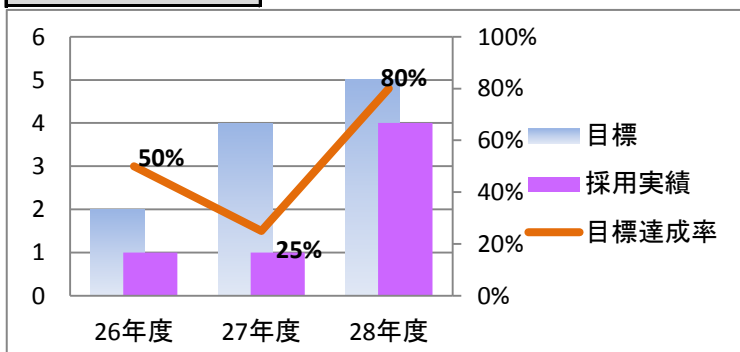
(2) 課題

- ① 応募者(エントリー)が少ない
- ② 内定者の辞退防止
(昨年は3名の大卒内定者中、3名が内定辞退)

(3) 課題からの改善実施策

- * 企業PRの見直し(事業の紹介⇒社員の紹介へメインPRの切り替え)
 - ・ 採用ツール(パンフレットや動画)を学生、父兄目線のものに作りかえる
 - ⇒ 企業の歴史や商品説明から「社風・キャリアビジョン・働き方」が一目でわかるものに
- * インターシップのスケジュールや内容の強化
 - ・ 先輩社員や社長とのコンタクトの見直し、現場体験内容強化
- * 内定者との定期的なコンタクトの実施(メール、SNS、社内報の郵送)
- * 内定式の開催、社長主催での内定者向け食事会の開催
- * 入社前のイベント参加勧奨(バイト等による先輩社員との交流促進)

(4) 採用実績



*28年度の採用における目標達成率は80%であるが、はじめて大卒女性の採用に成功した。

(5) 採用担当者の声

コンサルティングごとに当社のおかれている現状を把握いただき、目からウロコのような採用活動の提案を複数いただきました。提案いただいた内容も具体的なものであり、即実行に繋がるものでした。(マンパワー不足を補う施策を含め) 今後はより学生が求めている企業情報を適切に伝えることに役立ててまいります。
【学生から見て分かりやすい採用活動ツールを改めて作り上げること】
【当社の事業内容をより的確に伝えること】【自社のビジョンをきちんと伝えること】
以上、地道な活動かと思いますが繰り返し実行して行きたいと思っています。