

採用コンサルティング

事例 ④ 製造業(電子機器他)

◀ 会社情報 ▶

■従業員数 / 140名 ■男女比 / 男 4 : 女 6 ■平均年齢 / 39 歳
■採用計画 / 9名

(1) 現状

◇ 毎年10名前後は採用をしたいと考えているが詳細については漠然としており、明確な採用計画と言えるものは無い。そんな中、3年前ぐらいから新卒の採用が厳しくなり仕事は増えてるいが、人手が追いつかないというような状態が続いている。 対応としては、学校訪問や合同企業説明会に参加する数を増やしている。しかし、ブースを訪れる学生数は以前として少なく、大学からの紹介も厳しい状況である。

会社としては、風通しの良い社風を目指しており、福利厚生にも力を入れている。 企業見学からの応募率は高い。

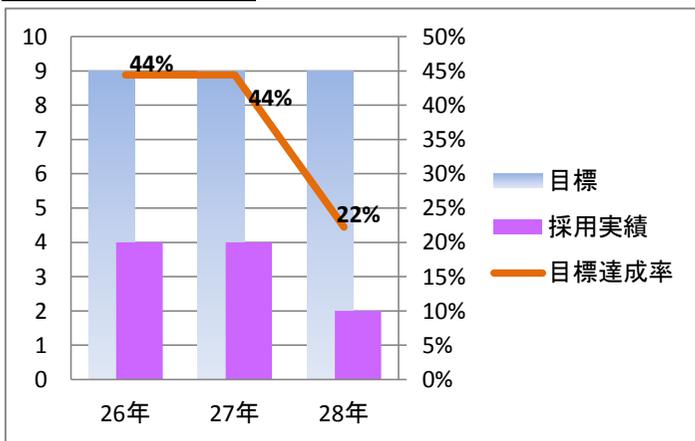
(2) 課題

①採用戦略の不透明
(欲しい人材像が見えない、採用ノウハウ不足)

(3) 課題からの改善実施策

- * 欲しい人材像の明確化(経営幹部含めた検討会の開催)と採用手段の具体化
 - ・ 採用予定目標数の設定⇒各種学校の訪問計画、使用ツール見直し、ホームページの定期的なメンテナンス
- * 魅力(社員、会社)の再発見
 - ・ 若手社員へのキャリアコンサルタントによるカウンセリングの実施
- * 採用に特化したパンフレットの作成(若手社員活躍の紹介など)
- * 合同説明会での若手社員による会社PR(社風のPR、将来のキャリアについてイメージさせる)

(4) 採用実績



(5) 採用担当者の声

今回採用コンサルティングを受け、あらためて、採用活動には突然応募が増えるなどという魔法のようなことは無く、長期的に会社の魅力を伝えていく大切さを感じました。自社の魅力には、製品の魅力や業務内容の魅力だけでなく、そこで働く社員の魅力を強くアピールすることが大事だと気付きました。会社の魅力紹介のためのツールを新規作成することを決断し、現在作成中です。ツールには採用専用パンフレットがあり、魅力ある先輩社員の活躍が多く掲載されており採用パンフレットは見る方が求職者のみならず父兄、学校の先生に及ぶことを想定し作成しております。

今後はますます人員の確保が難しくなる中、現在進めている、採用パンフレットの作成や合同企業説明会での積極的なアプローチ、工場見学会、インターンシップの受入れ等により自社の魅力を伝え、理解していただく活動を続けていきたいと思っております。