

◀ 会社情報 ▶

■従業員数 / 56名 ■男女比 / 男 8 : 女 2 ■平均年齢 / 41.5 歳
■採用計画 / 大卒3名 高卒1名

(1) 現状

◇ 採用計画としては毎年大卒3名としているが、ここ数年応募者数が減少傾向の上、内定辞退などによって計画未達の状態が続いている。

今年は高校生の採用も検討しており、高校訪問などは実施したが、時期が遅れてしまい高校生の確保が難しいかもしれない。

採用担当者は、総務や経理と兼任で1名で対応しているため、採用だけに特化した動きがなかなか難しい。

しかし、採用した学生の定着率は非常に高く、技術職として技術を継承すべく長期就労に結びついている。(定期的な面談など定着に繋がる取り組みをしている)

(2) 課題

- ①エントリー数(応募者)の減少
- ②採用におけるマンパワーが不足している
- ③内定者フォローの充実

(3) 課題からの改善実施策*** 企業PRの見直し**

- ・ HPと採用パンフレットは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し、父兄や学校の先生に対してもPR出来る内容にする
- ・ 合同企業説明会の企業ブースもブースのビジュアルを華やかに。学生が立ち寄りたくなる雰囲気を演出する。若手社員も同席し、学生との直接会話により親近感をもってもらう。

*** 採用に向けたスケジュール管理の徹底**

- ・ 大学と高校では採用までの流れが異なるため、採用スケジュールを作成し、学校訪問日や合同企業説明会参加日などの管理を徹底し効率的に動く事でマンパワーの不足を補う。

*** 高校生の採用促進**

- ・ 工業高校のみならず普通高校へのアプローチ 職種によっては女性の採用も積極的に検討する。

(5) 採用担当者の声

当社の採用に関する一番の悩みは、採用活動を専門に行える人材がいないことです。大卒又は高卒と採用に関する状況が目まぐるしく変化し、またここ数年学生の売り手市場が続いているなかで、採用活動に特化した動きが出来ないのは歯がゆいことですが、そのような状況でも出来ることを1つ1つ行っていくことが大事だと思っています。今回、採用コンサルティングを受ける事で学校や学生の採用に至る流れを再確認することが出来ました。待っていても学生はなかなか集まってはくれません。こちらから積極的に学生に関わって行くことが今後はもっと必要とされるでしょう。今まで、着実に実施してきたことに今回の採用コンサルティングで知り得たことをプラスして29年度の採用にすでに取り掛かっているとこです。ありがとうございました。

