

ふれい考

応募があれば検討のうえ面接している。内定を得られなかった学生が卒業後応募してきて5月に入社したり、海外の大学を卒業した学生が6〜7月に当社の社員になったりするケースも多い。補充や強化のための採用は、随時ハローワークに依頼する。当然、3年以内離職者や第二新卒者だけでなく、多種多様な人々が応募してくる。

今年9月の有効求人倍率は、1・38倍と1991年8月以来の高水準だった。完全失業率も3・0%で、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。しかし、平成25年卒業者の3年以内離職率をみると、大卒31・9%、短大等卒41・7%、高卒40・9%と相変わらず高いままである。企業経営者にとって、新規採用・人材確保は喫緊の課題となっている。「募集しても集まらない」との声もよく聞く。

この10年間、30人以上の社員を新規採用する一方、14人の社員が離職している。退職事由は、癌での死亡、配偶者の海外転勤、外国籍社員の本国への帰国、海外メーカーの日本法人への移籍、留学などのチャレンジである。したがって、待遇や社風、人間関係といった不満を理由に退職した人はゼロである。97年以来採用している新卒者、第二新卒者の3年以内退職はない。独身女性の半分以上が入社後結婚しているが、第一子妊娠出産を理由とする退職者は1人もい

理念をベースとした採用

「新規採用が難しいうえ、せっかくだが採用しても3年以内にこれだけ多くの若者が退職してしまつては……」と頭を抱えている人も少なくない。

当社は、新卒一括採用をしていない。通年採用で、常に応募者に門戸を開き、

ない。

ハローワークからの応募者も、当社がどういう理念を持つ会社で、どのような人財を求めているかをウェブページなどを通じて具体的にイメージできるようにしている。とくに、働き方の契約ともいうべきクレドも公開しており、誰でも「当社の経営理念を体現する人財の条件」を知ることが可能である。採用面接や作文では、当社の経営理念やクレドに示した条件を理解し合致しているかを基準に採用している。

ポイントは、我われの仲間として相応しいかどうかを重視することだ。その条件を一言でいえば、「笑顔、感謝、成長、利他、身の周りで起こることの受入れ」である。通年採用を行うことで、これらの条件を兼ね備えた貴重な人財に出会うことがあり、当社の離職率の低さにもつながっている。「募集しても集まらない」時代だからこそ、採用方法を見直すことが重要だ。

（株）日本レーザー

代表取締役社長

近藤 宣之

