

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成 28年12月27日
主な事業内容	食品製造業
(1)採用関係全般について	<p>○会社の人員構成は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹職:約1,500人(一般職から昇格したマネージャー以上) ・一般職:約2,500人(うち生産現場が1,000人程度) ・合計:約4,000人
(2)新規学卒者採用について	<p>○新卒者は一括採用を基本にしている。</p> <p>○これとは別に夏に採用機会を設けている。6月下旬に募集をして7月に選考・採用するスケジュール。留学生のみを対象にしているのではなく、新卒対象者は誰でも応募可能。内定を既に得ているが、本人が納得していないケースが一番多い。採用枠は新卒全体の1割程度だが、春採用の結果にも大きく左右される。教職員希望であった学生が応募してくるケースもある。</p> <p>○採用区分は職種で事務系・技術系に分かれ、転勤範囲で全国転勤コースと地域限定(かつての「一般職」を含む)コースに分かれる。</p> <p>○<u>全国転勤コースと地域限定コースは、転勤の有無と期待される役割が違うが、来年からは期待される役割も人事評価の基準も同一にし、転勤の有無だけの違いにする。ただし、全国転勤プレミアムとして、賃金は全国転勤コースを1割程度高くする予定。</u></p> <p>○地域限定コースは15年前に創設した。全国転勤コースと地域限定コースはマネージャー未満の役職では半々、基幹職(マネージャー以上)では地域限定コースは1~2割程度。</p> <p>○コース転換の制度があり、全国転勤コースから地域限定コースへの転換は年間で数人。逆はほとんどいないが、今後役割、期待が同じになれば出てくるかもしれない。</p> <p>○採用活動の開始は、全国転勤コースの方が2週間程度早い。選考は2次面接まではいずれのコースも地方で行っており、3次面接以上は本社で面接等を実施している。</p> <p>○地域限定コースの採用募集を行う地域は、年によって異なる。</p> <p>○<u>新卒の採用のうち8割は全国転勤コースだが、採用枠に比べて相対的に地域限定コースの方が希望者が多い。</u></p> <p>○地域限定といっても地域によって営業しかない所もあれば、営業も工場もある所もある。関東の場合、いずれの職場も存在するため、キャリアパスが全国転勤コースと重なってしまうということが問題。</p> <p>○最近の新卒の実態として、自身のキャリアイメージをもっている者や専門性を求める者が増えてきた印象がある。採用の入口で職務限定にはしていないが、人事の運用の中で、本人が進みたい方向を本人に決めさせるようにしている。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○中途採用の規模は年間採用数の3分の1(40名)程度。スクリーニングの観点から人材紹介会社(4~5社)を活用している。</p> <p>○<u>自社のHPに掲載すると問い合わせが多すぎてしまうので、オープンな求人とはしていない。</u></p> <p>○採用時期はバラバラだが、社内の定期異動時期の7月が多い。</p> <p>○中途採用者の年齢は20代後半から50代までまちまち。50歳代で部長クラスで採用するケースもある(M&A担当、グローバル人事担当)。その場合は定年までそのポストの可能性が高い。</p> <p>○中途採用は、かつては欠員補充のために行っていたが、最近は専門性の高い特定のポストで行うというケースが多い。入社後は新卒組と処遇などの違いは設けていない。</p> <p>○<u>他業種(特に金融系など)からの転職では、賃金水準が下がることも珍しくない。それでも納得して入ってくる人は、自身のキャリア実現の意識が強い。</u></p> <p>○INとOUTでは前者の方が多い。キャリア実現のために職場を転じるハードルは下がっているように感じる。</p>
(4)その他	

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年1月11日
主な事業内容	証券業
(1)採用関係全般について	<p>○人事制度は平成17年に改革し、現在は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合職A社員(約4割):新卒対象。旧総合職。転居を伴う異動あり。 ・総合職B社員(2~3割):新卒対象。旧一般職。転居を伴う異動なし。女性が大半。 ・総合職C社員(約2割):中途採用中心。ホールセール・国際業務担当者等。部門内でグローバルな人事運営を行う。 ・FA社員・FA職(1~2割):実績報酬型の営業専門職で、他の職種からの転換、新卒・中途採用で構成。 ・専任職(1割未満):中途採用のみ。IT、金融、法務など特定業務を扱う専門家。
(2)新規学卒者採用について	<p>○新卒者については、総合職A社員、総合職B社員、総合職C社員、FA社員の採用を実施。</p> <p>○新卒の採用活動には、就職活動支援サイトの他、独自にホームページやパンフレットも活用。</p> <p>○一括採用を基本としつつも、夏以降にも公務員・日本人留学生・未内定者等を対象に追加募集を実施している。採用者数は全体の1~2割程度。</p> <p>○海外(ボストン・上海)キャリアフォーラムでも、総合職A社員と総合職C社員の採用を行っている。</p> <p>○総合職B社員については、一部の地方支店では、地元の優秀な学生は地銀や保険会社との競合があり、冬まで採用活動を続けていることもある。大学のキャリアセンター等への広報など積極的に行っている。</p> <p>○総合職A社員、B社員の処遇、人事評価等の体系は、基本的に一本化している。</p> <p>○総合職B社員の処遇は総合職A社員と当初は同水準だが、その後、転勤プレミアムの差は1~2割程度になる。</p> <p>○総合職B社員からA社員の転換は、原則、希望すれば全員可能。一方、総合職A社員からB社員への転換は、部店ごとの受け入れニーズの制約があり、必ずしも全員転換できるわけではない。</p> <p>○総合職B社員の採用決定では、地方支店の評価を重視。採用数は支店ごとにヒアリングをして本社で決定する。</p> <p>○かつての一般職のように、アシスタント的な役割で働きたいというニーズも増えていると感じるが、入社後の人材活用まで考えると、現時点では新卒での採用実施には踏み切れていない。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○多数の中途採用を受け入れているが、採用区分は総合職C社員が中心。</p> <p>○総合職A社員・B社員は30代から40代前半の社員数が少ないため、中途採用意欲はある。潜在的に転職を希望している労働者にいかにアピールし、転職マーケットに出てきてもらうかが課題。</p> <p>○役員には、中途採用か新卒採用かは関係なく、適任が選ばれることになる。</p>
(4)その他	

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年1月13日
主な事業内容	都市ガス製造・供給および販売等
(1)採用関係全般について	<p>○社員採用は、基本東京本社で面接を実施する。また、主に現場系の業務を担務するプロフェッショナル職は、大卒で60名、高専・高卒で80名を本社で一括採用。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○新卒は一括採用を基本とし、「文系・理系職」(ジェネラリスト)とプロフェッショナル(エキスパート)の2種で採用。来春入社予定者数は前者が100名(文系30名、理系70名)、後者が60名(文系・理系不問の為混在)。 ○新卒枠は「既卒5年以内」の者が応募可能であり、職務経験がある者も毎年2~3名採用となっており、今年は2名。ピカピカの新卒者にこだわってはいない。 ○採用面接の解禁日6月1日は遵守し、採用予定者の概ね9割はこの段階で採用。 ○その後、留学生や6月時点で当社を訪問しなかった人等向けに、7月に2次募集を行う。実際に2次募集は留学生が多い。留学生については、11月に実施されるポストキャリアフォーラムと合わせ10名前後を採用。 ○2016年度から、特徴的な能力をもった人材確保のため、自由に作成したプレゼンシートを提出し1時間のプレゼンを行う新たな採用選考を実施。一括採用との併願は不可。来春3名が入社予定。 ○準社員(1年契約で毎年更新)は部門毎で採用され、業務を限定して勤務。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○「社員は自前でしっかり育てる」ことを基本とし、中途採用率は他社より低い。 ○しかしながら、近年はエネルギーの自由化や海外事業に対応できる中途のキャリア採用も活性化してきており、今年は11名を採用。今後はもっと採用者を増やしたい。 ○キャリアパスは、中途採用者の年齢、これまでの職位、年収等を勘案し、新卒前提の人事制度の体系のどこかに当てはめることとしている。 ○欲しい人材は、電力やIT等に係る専門分野に強い者が中心。 ○年齢は、30代から40代が中心(25~26歳もいれば51歳もいる)。 ○募集は、大手の人材会社だけでなく専門分野に強い個人経営の会社を含め、複数の人材会社に依頼。 ○バブル世代のポスト待ちもあり、管理職の中途採用はあまり行っていないが、幹部クラスもヘッドハンティングするケースがある。 ○IT系の人材は流動性も激しく募集を出せば直ぐに採用に至るが、発電系の人材は転職の意志が強くなく、採用に至るまでに時間を要する(最長3年要した事例あり)。 ○人員構成として30代(特に2001年採用)の係長・課長クラスの人材が少ないので、人件費等が許せばジェネラリスト職を採用していきたい。現状では中途入社という形態はイレギュラーな扱いだが、外から来る人で雰囲気が変わるので、今後は中途採用者を増やしていきたい。</p>
(4)その他	<p>○女性比率は、来春入社予定の文系30名のうち半分以上、理系70名のうち10~20人。プロフェッショナル職はほぼ男性。応募者全体として理系女子は少ない。文系については、応募者は圧倒的に男性の方が多いが、採用結果をみると女性の方が多くなっている。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年1月18日
主な事業内容	総合建設業
(1)採用関係全般について	<p>○従業員数約1万人のうち、6割が総合職。 ○過去は地域職とは別に部門社員(支店社員)(有期契約)を採用していた。現在部門社員の無期転換を図っている。(2000人ほどいたが、この5年で1000人程度を地域職に転換。)</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○総合職採用をここ数年増やしている。平成28年4月入社の実績は、計252名(女性は61名)、うち総合職229名(うち女性53名)、地域職23名(うち女性8名)。理系が216名、文系が36名。 ○リクルーター制をとっている。既卒3年以内も新卒扱い。 ○インターンシップは学校では学べない建設業の職務理解のために、現場実習も含めて10日間程度で実施している。 ○日本人留学生向けに特別な枠を設けているわけではない。 ○地域職は毎年約30名前後を採用。採用は本社、その後は部門(支社)で差配する。 ○主に専門学校生、高校生を対象。一部大学生もいるが、設計など特殊な職種に限られる。 ○支店の人事部門が窓口になって高校の進路の先生とコミュニケーションを図っている。その上で選抜された者が本社面接に上がってくる。 ○職種は、建築施工、事務が主。土木は同じ地域で仕事がコンスタントにとれるわけではないのでなじまない。 ○総合職とは賃金に差がある。福利厚生は社宅がないことをのぞき総合職と同じ。 ○今後グローバル化や他分野への進出を図っていくことを考えており、総合職を多くしていく方向性。 ○地域職から総合職への転換は毎年試験をやっており、直近では48名が転換。有期の無期転換で地域職を増やしているなかで、地域職の中の優秀な人材を総合職に移している。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○従業員の年齢構成で、30代後半の人数が少ない。平成20年くらいからキャリア採用をやっており、毎年60人くらいの計画で40人程度が採用される。(今年度は約60人)。能力が合わなくて充足が難しい。ゼネコン業界は現在好調であり、転職希望の人が少ない印象。 ○半数は地域職での採用。事務系は派遣職員で活躍いただいた後直接雇用に切り替えるケースも多い。 ○技術職は1級建築士など公的な資格をみれば能力をはかれる。あとは、これまでの業務の実績が大事。 ○中途採用の経路は、①人材紹介会社(紹介率の高い大手が基本で、あとは建設関係、海外に強いところ等。)、②HPでの広報、③ジョイントベンチャーで組んでいる企業の手つてによる人材の紹介の大きく3つ。HPを見て求職者が殺到するという状況ではない。一定の能力が必要だが、ほしいと思う人材が市場にいない。 ○中途採用後は新卒入社組とキャリアパスに差は無い。中途採用時にスタートラインを決め、その後は同じ。 ○ボリュームゾーンは、30代。40代は少ない。50代でも技術系で能力のある人は採用されている人も居る。 ○(中途採用の手法として)トライアル、インターンシップはあまりなじまない印象。ある程度同じ業界で経験を積んだ人でないと難しい。現実的に実務経験を積んでいる人が必要。</p>
(4)その他	<p>○業界としては、女性の活躍がもともと遅れているが、ダイバーシティに力を入れている。 ○総合職でも介護等の問題で転勤が難しいケースがある。現在は、「総合職」⇒「地域職」という切り替えという形ではなく、人事上の配慮という形で運用でカバーしている。 ○同じタイプの人材を採用してきた傾向があるが、今後新しい分野に進出していく必要も有り、とがった人材を採用したい。職種の垣根をこえて、文系・理系ともに新規分野に従事。論文試験とプレゼンを課している。採用後の研修も高度。 ○建築学科の学生がITやベンチャーに流れている。建築・施工のうち、施工を後ろ向きにとらえる学生が多い。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年1月19日
主な事業内容	機械製造業
(1)採用関係全般について	
(2)新規学卒者採用について	<p>○基本は4月入社。外国人は秋から春にかけて採用活動をして10月採用が多い。</p> <p>○通年採用は目指すべき方向ではあるが、実務面ではなかなか難しい。マンパワーの制約で事務処理ができない。(採用担当10名で200～300人の学生を採用しないといけない。)</p> <p>○従来は高卒採用していた部分を、高卒だけでは取り切れないこともあって大卒で事業所採用の形式を2012年からスタート。10～20名程度採用。男性も多い。制度上転勤なしとは明言していないが、事実上少ない。支社の営業職も少数だがある。</p> <p>○技術系の事業所採用は高卒、専門学校卒の者で10名程度の採用。</p> <p>○採否の判断は事業所におろしている。</p> <p>○事業所採用の者は、本社採用の者に比べて入り口の賃金、その後の賃金カーブの上がり方が低い。転勤が事実上ないというものもあるが、どちらかという、求める役割の違いがあることから差をつけている。</p> <p>○本社採用への転換は、これまで2回ほど試験をし40～50人受験。実際に転換したのは3～4人。</p> <p>○大卒の事業所採用は自由応募ではなく、各地域の大学推薦という形。倍率は1～2倍程度。生産拠点のある4～5か所については現地の総務部長が採用権限を持っており、8か所の営業支店は本社人事部が出張して採用活動を行っている。</p> <p>○課題としては、本社採用をしているような大学の学生を事業所採用してしまった際、処遇面で管理上の問題が出てくる点。それぞれの役割分担がややあいまいな部分がある。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○キャリア採用は通年実施。大卒総合職的な層は60名程度採用。5年前はその半分も採用していなかった。業績が好調な航空エンジンなどの分野で即戦力を求めるなど、ここ数年で採用数を増やしている。転職市場は活性化してきている印象。</p> <p>○採用経路は、紹介会社(複数)と自社HP。半分は紹介会社。こちらの企業の説明もやってくれてある程度スクリーニングして紹介してくれる。</p> <p>○どちらのルートも、応募⇒システム登録⇒求人を出した部門での選考⇒人事部面接という流れで進む。</p> <p>○20代後半から30代前半が多い。40歳以上は処遇が難しい。マネジメントができる優秀な人材は別だが、それは少数。</p> <p>○30代後半の転職者向けに昇格の仕組み(試験のタイミング等)を調整した。</p> <p>○中途採用後は新卒入社組とキャリアパスに差は無い。中途採用時にスタートラインを決め、その後は同じ。</p> <p>○中途採用において、インターンシップが有用と思われるケースはある。人材を見極めるために一定の期間が必要で、例えば有期雇用で半年とか、一年とか嘱託形式で採用というケースはある。処遇はそれなりに高くして。ただし、有期契約に抵抗を感じる方が多い。(本人が納得していても家族の反対とかもあるし、うまくいかなかった場合に、職歴に傷がつく可能性もある。)有期契約後の採用が担保されていないので、雇用の安定といった観点が課題ではないか。</p> <p>○家庭の事情で離職した者がその事情がなくなった際に戻ってこれるような制度を設けている。</p>
(4)その他	

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年2月8日
主な事業内容	生命保険業
(1)採用関係全般について	
(2)新規学卒者採用について	<p>○新規採用は、定年見込みから3年中期のシミュレーションを基本として実施。平成28年度は、総合職は121人(女性比率は約20%)、一般職は63名(100%女性)、総合営業職は273名(100%女性)を採用。</p> <p>○総合職は東京・大阪とその近郊ならびに全国主要都市での採用、一般職は全国87カ所の現地採用。</p> <p>○採用方針は、ダイバシティーの観点を踏まえている。</p> <p>○採用方法は、人材会社主催のセミナー、自社主催のセミナー等による広報活動→エントリー受付→採用選考というオーソドックスな形式。</p> <p>○採用時期は夏採用が基本。秋採用は、留学生や公務員併願者向けに数人程度を採用。</p> <p>○採用活動を通して、年々、地元志向が強くなってきている傾向があり、「Uターン制度」がある総合営業職(後述)の応募者は多い。</p> <p><総合営業職></p> <p>○東京・大阪等で3年間コンサルティング営業の経験を積み、4年目からは育成職コース、FP(専門職)コース、プロフェッショナルコースのいずれかを選択しキャリアを構築。</p> <p>○平成26年度採用から、入社後3～5年後は希望があれば全国47都道府県にある支社で働くことができる「Uターン制度」を導入。</p> <p>○「Uターン制度」導入後、応募者のうち一度東京や大阪で働いてみたいという地方大学出身の女性応募者が半分を占め、実際の採用者の3～4割は地方出身者。このため、採用活動ではハローワークや地方大学にもアプローチしている。</p> <p>○制度導入から3年目なので、現時点で「Uターン制度」の利用対象者はいないが、高度なスキルをもった総合営業職は全国の支社における営業職の育成に有益。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p><本社採用(専門性の高い分野)></p> <p>○新卒採用をベースとしつつ、資産運用の高度化への対応、海外事業展開等の観点から専門性の高い分野(専門職員、セールスプロモーター等)を中心に必要に応じ中途採用を実施しており、新卒採用と合わせて中期的かつ年次の計画を策定している。</p> <p>○専門職員については、主に①資産運用、②経理、③法務の各分野において、H29～31年度の3年間で15人程度を採用する方針。平成28年度実績として、①は3名、③は1名を採用したが、②については未だに募集中。セールスプロモーター(銀行窓口販売等の代理店チャネル対応の専門人材)は5名採用。なお、専門職員の応募で、本人の希望で採用時は「総合職員」となる場合がある。</p> <p>○採用方法は、主に人材紹介会社経由。</p> <p>○採用コストが高いため、ミスマッチを防ぐ観点から、3～4回目までの面接は各部門で1時間以上かけて丁寧に行い、4～5回目で人事部長面接となる。</p> <p>○賃金形態は、専門職は年俸制。総合職採用の場合は、新卒組と同じ体系で中途採用時に新卒の年次相当を決める。</p> <p><地方採用></p> <p>○営業職を採用。</p> <p>○地方では人材照会会社経由では厳しいので、紙媒体やハローワークを活用。</p>
(4)その他	

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年2月16日
主な事業内容	総合ITベンダー
(1)採用関係全般について	<p>○約29,000人の従業員が在籍。 ○ここ数年は、新卒採用が毎年500名程度。キャリア採用は100名程度。 (SE系のグループ会社3社が加わり、従業員数は10,000人程度、採用も200~300人程度増えた。)</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>(新卒採用の形態) ○本体で約29,000人の従業員。ここ数年は、新卒採用が毎年500名程度。景気に左右されず採用している。 ○新卒採用については、自由応募と学校推薦の形態がある。 ○自由応募について、さらに応募時に志望職種を選択し、内々定時に職種を決定するコースと、内々定後に配属を決定するコースがある。ここ10年くらいでできた仕組み。学生と一口に言っても様々なので、受け皿としてコースを複数作った。やりたい仕事があるのに入社してそれにつけない、という声があるなど、ニーズが多様化しており、自ら職種を選べる仕組みを導入した。内定後、秋から冬にかけてヒアリングを行い具体的な配属先を決めていく。 ○地域限定正社員の採用形態はとっていない。</p> <p>(入社後のキャリアステップ) ○会社の都合と本人の希望、両方の要素で職種間異動がないわけではないが、入社後は、入社時の職種をそのまま続けていくパターンが多い。総合職でも、ある程度専門畑は決まっている。 ○本人の意志の場合は、2つのパターンがある。①社内募集制度、②FA制度。①は人材がほしい職域が募集をし、社員が手を上げる。上司も知らない状態で面接を受け、受入OKとなった段階で上司は初めて知る。②は自らこういう職域に行きたいというものを手を上げる制度。社員のなかでも、自らのキャリアパスを描いている人材がおり、それらの者のモチベーションをさげないように、という意図がある。やりたいことがあるのにやれないからやめるといふ離職は防止したい。</p> <p>(第2新卒) ○新卒一括採用が限界(量的に)にきており、今後第2新卒の者をターゲットにポテンシャルでとるといふキャリア採用があり得る。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>(キャリア採用) ○営業、SE、研究、事務スタッフなどで採用。100人規模。 ○入社後は新卒の者と同じ扱い。 ○40代以上は全体の1割くらい。ただし、年齢で制限をかけているわけではない、職場が期待する必要なスキル、経験があれば積極的に採用する。 ○民間職業紹介会社を活用している。その経路で約8割採用。残りは個別のつてや転職イベント、HP経由など。 (カムバック採用制度) ○キャリア採用の一部。育児・家族介護・配偶者などのやむをえない事情により退職した者や、転職等によるキャリアアップのために退職した社員の方に、再度自社で活躍する道を提供するもの。 ○転職した者の中には優秀な者もたくさんいる。本人が転職先でうまくいかなかったり、さらにグレードアップしていきたくするケースもあり、そういう者を採用するメリットは大きいと考えている。再雇用制度というのは元々あったが、カムバック制度という形は今年度から実施。採用実績は2名。応募者は約65%が転職、15%が育児。無条件には再雇用はせずに選考する。 ○転職を後押しするという側面もあるかもしれない。転職の後押しとしては、別途退職金の加算措置がある。 (その他) ○人材の流動化は組織を活性化するために重要と認識。社外へ優秀な人材が流出するリスクも伴うが、自社が人材輩出企業になり社会を活性化する、といった意識への転換も必要と考えている。 ○キャリア採用で採用した者が活躍しており、そういう成功体験の積み上げでキャリア採用に対する前向き感が出ている。 ○今後転職の顕在層だけだと取り切れない。潜在層にどうアプローチできるかが重要。</p>
(4)その他	<p>○転職する側が自身の持つキャリア・スキルを明確にして売り込むことが大事。今は人材会社がお手伝いをしていると思うが、自らを棚卸して、理解して、伝えるということが進めば転職も進む。それができる人材にしていることが、世代を超えて、流動化の波に乗っていけるということではないか。特に自身のキャリアに関する意識が低い傾向にあるシニア層は、まず自身のキャリアやスキルの市場価値を正しく認識することが重要である。自身の価値を棚卸・整理した上で、転職市場における位置づけを見極め、見える化することで、次のキャリアへのアプローチが可能となる。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年4月21日
主な事業内容	総合商社
(1)採用関係全般について	<p>○総合職・事務職の二職掌があり、主に新卒で採用している。</p> <p>○2016年度実績：(新卒)総合職140名程度、事務職10名程度、(中途)総合職5名</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○春期一括採用で必要な人員数が確保できているため、通年採用は考えていないが、留学生や熊本地震の被災学生のため2016年(2017年度新卒)から夏期採用をスタート(4名採用)。</p> <p>○留学生など6月入社を認めており、新入社員研修なども4月入社とは別で行う。</p> <p>○IT技術の発展などで業務の本社集中により、地方支社の規模は縮小しており、支社での地域限定の採用は行っていない。それ故、正社員として採用後40年間の雇用責任を考えると、地方では採用拡大しづらい。</p> <p>○事務職は、大卒又は短大卒で東京本社のみ採用。事務職から総合職への転換も試験や能力評価などにより実施。</p> <p>○選考の段階で配属先を限定する「配属先決め採用」を実施(新卒採用の10%程度)。採用力の向上につながっている。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○2011年以降、社内で育成できる人材は社内で調達し、育成できない専門性を持った人材を中途採用で補う方針であるため、厳選採用を継続(年5人程度)。</p> <p>○採用された主な年齢は30～40代。入社後のキャリアパスは新卒と同様に、能力・経験あるいは職務・職責で評価する評価制度となっている。</p> <p>○過去にヒューマンツリーのバランスを修正するため、中途採用を拡大したことがあった。入社後活躍している社員もいるが、残念ながら定着しないケースも相当数あった。当社が求める専門性を持ち合わせている人材であっても、当社が属する業界で期待される働き方や会社のカルチャーと必ずしも合わない例があったと認識している。</p> <p>○採用の際は、即戦力を求めるため、知識・経験に根差した業務遂行能力を評価するが、それだけで採用すると入社後のカルチャーギャップが問題になり定着しないので、総合的に評価している。</p> <p>○転職するまでにいろいろな経験をしている人材の方が活躍しやすい傾向にある。</p> <p>○出向で受け入れた人材を、企業間で合意を形成した上で、そのまま中途採用するケースや、嘱託社員という有期雇用の契約社員から、無期雇用の正社員に切り替えるケースでの雇用が最近が多い。また、出向以外でも仕事上の取引などで、よく人柄や能力を知っている人材を中心に中途採用をしている。人材紹介会社はあまり使っていない。</p>
(4)その他	<p>○1999年から社内公募制度をスタートしたが、所属部署の同意無く異動を行なう制度であり人材配置に影響があったため、2011年以降は凍結。</p> <p>○社内公募制度を凍結した結果、部署を大きく異動する社内異動が殆どなく、ビジネス上の自己実現が出来ないことを理由に若手・女性社員が退職することが続いたため、現在は所属部署の了解を条件に社内異動を試みる制度に転換。</p> <p>○出戻り社員の採用実績あり。</p> <p>○副業・兼業はセキュリティの問題もあり、あまり進んでいない。</p> <p>○全社員を対象とするキャリア面談の制度があり、毎年11月頃に全社員が自身のキャリアの棚卸しと中長期的なキャリアを上司に相談する機会を設けている(育児・介護など仕事以外のことも含めて)。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年4月24日
主な事業内容	生命保険業
(1)採用関係全般について	<p>○会社の規模を一定程度維持するため、新卒200人／年、中途160人／年規模で採用。</p> <p>○中途採用は欠員の補充や、組織拡大、組織力強化といった増員要求に応える目的で実施。</p> <p>○中途採用は専門性の高い領域(IT部門・ファイナンス部門等)が中心。またホールセラー要員として嘱託契約で年間50-100人ほど採用。</p> <p>○中途採用は、人材紹介会社経由で大半を採用。社員による入社希望者の紹介制度開始(紹介した社員に報奨金支払)</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○新卒募集について、大卒・総合職のみ。エントリーは1.2万人、書類選考参加は3千人、採用は全員総合職として200人(うち男性は転勤あり100人。女性は転勤あり65人、転勤無し35人)。</p> <p>○通年採用は行っていない。秋採用については不足があれば実施する。</p> <p>○地方での地域限定採用は2012年以降一旦停止中。理由は、各県に1つしか事業所がないためローテーションが難しく業務が限定的になることからキャリア開発の観点でも広がり欠けること、また、組織としても人材が固定化することの影響を考慮してのこと。</p> <p>○全員総合職として採用するが、全国に転勤が可能か否かで、「転勤有」「転勤無」の2コースで採用を行っている。担当する業務に違いはないが、転勤へのリスク相当として、報酬面と福利厚生(社宅・手当等)等で差をつけている。</p> <p>○IT技術などが急速に発展しているなか、地方支社の定型業務を主要都市に集約することも検討課題。例えば、福岡など中核都市に機能集約が進めば、各県単位ではなく、広めのエリア(九州エリア等)内でのローテーションのある地域限定正社員は検討の余地がある。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p><中途採用></p> <p>○中途社員については、年間3,000人応募があり書類選考を行っている。</p> <p>○SPIテスト通過後、面接を2回実施(基本は人事面接、専門性の高いファイナンス部門やIT部門は配属先の部署も含めて面接を実施)。</p> <p>○一部の専門性の高い職種については、正社員とは異なる処遇が必要なため「高度専門嘱託」として採用(ジョブディスクリプションを定め、報酬と責任を明確化した雇用契約を締結)。</p> <p>○入社後はE-learning、短期の集合研修を実施。</p> <p>○ITのベンダー会社から事業会社へ転職するケースが多く、当社もITの中途採用はベンダー出身が多い。最近ITの中途採用は競合が激しい。</p> <p>○基本的に、中途採用者のキャリアパスは新卒採用者と違いはない。</p> <p><再雇用></p> <p>○再雇用制度は、制度として設けてはいるが、自動的に採用するわけではない。退社後に再雇用を希望する人材も様々である。実態として、必ずしも再雇用した社員のコンピテンシー評価が他より秀でていない。再雇用する際には、基本的にその世代と同様の処遇とすることから、当社を離れていた期間にどのようなキャリア形成をしてきたかが、再雇用の条件となる。</p> <p><出向></p> <p>○出向は人財育成の観点、および、ビジネスリレーション強化の観点の大きく2つの目的において実施している。前者は、官公庁など。後者は、取引企業や関係会社など。20代から部課長クラスまで様々。</p> <p><転勤等></p> <p>○地方転勤についてネガティブな意見を持つ社員・転職希望者が多くなってきている。また、東京圏であっても23区外での勤務に難色を示す転職希望者もいる。</p> <p>○近年、ダイバーシティを推進し女性の育成を図るとともに、昇進も増えた結果、女性の定着率は改善しており、特に30代の離職者が減少した。また、共働きが増えたことにより、女性だけでなく「地方異動」を拒む男性社員も増加している。</p>
(4)その他	<p>○2015年より、中止していた社内公募制度を再開した。キャリア形成に主体的に取り組んでいる社員にこそ機会を提供するという目的により、応募資格には資格取得や自己啓発の内容を厳しく問うようにしている。その結果、社内で自己学習する風土が醸成されつつある。</p> <p>○高度専門資格休職制度として、MBAなどの高度資格を取得するため2年間休職が出来る(社保は会社負担)。</p> <p>○副業は禁止。</p> <p>○若いうちに、現場の経験を積むべく、3部署程度をローテーションする方針。その後は専門性を高めていくキャリアパス。</p> <p>○この数年はダイバーシティ、特に女性活躍推進に注力している。</p> <p>○働き方改革もこの数年積極的に推進している。上司の業績評価に組織の残業時間や有休取得取得率などをKPIとして盛り込んでいる。</p> <p>○ゼネラリストとして新卒で採用・育成することは、視野の広い人材を創る意味でプラスにもなるが、一方で、キャリア形成が受動的になり、社員自身が職業能力を高めようとする意識を阻害しているようにも感じている。プロフェッショナルな人材を育てていく必要性が増している。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年4月26日
主な事業内容	人材紹介業等
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○約3,500名が在籍(正社員2,500名 / 限定正社員1,000名) ○新卒、ないしは新卒に近い年齢の人を3年契約の契約社員として採用しており、約250名在籍(1年毎の更新契約)。 ○年間、新卒採用100名、中途採用400名 ○年間、約8,000名を面接
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○大卒・高卒区別なく採用をしているが評価基準も同じなので、大卒の方が採用されやすい。 ○主に春期に採用するが通年採用を実施し、春以外で博士課程の学生や正規留学生などを採用。大々的には通年採用をアナウンスしていないが、門戸は開けている。 ○地域限定社員も存在し、限定された地域で営業活動を実施。 ○介護などを理由に地域限定正社員を選ぶ社員もかなり存在する。正社員から地域限定正社員、地域限定正社員から正社員へ職掌変更も可能。 ○地方への転勤は本人の生活や意思も丁寧に確認するが、新人の頃から地方に積極的に配属させるとともに、地方転勤の優位性をしっかり説明するようにしている(東京よりも意思決定が出来るなど)。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○年齢に関係なく積極的に採用している(転職元は様々)。 ○選考では社風との適応性、自立性を重視しておりポテンシャル採用。 ○中途採用でインターンシップを導入することは、現職を持つ方にとっては難しいのではないだろうか(導入無し)。 ○ほとんど定年が無いが独立する社員が多い。 ○出戻り再雇用制度あり(実績は多くはない)。 ○非常に能力の高い社員(50歳代)に、個別にリモートワークを認めている。 ○グループ企業間での出向が多い。出向を利用して、グループ企業の人員の過不足を調整している。 ○契約社員の募集には家業を継ぐ予定の学生や、留学を考えている社会人などが応募する。3年で退職する人もいれば、社風に惹かれ正社員登用を目指す人も一定数いる。正社員登用試験は、10月と4月に開催し顧客ニーズにより登用される人数は変動している。仕事は営業職が中心。営業手法を学ぶための3年間と考える応募者が多い。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○良い職場を作ることが良い人材を採用、定着させることにつながるということを、マネジメント層に教育している。 ○社内公募制度あり。本人と希望部署が直接面談をして決定するので、人事部も仲介しない。引き抜かれる部署は慰留を試みる機会あり。 ○グループ内の別企業へ転籍する制度あり。グループ企業内なので似た社風の中で、専門性を発揮し、自分のやりたい仕事をできるメリットあり。 ○副業は広く認めている(家業やベンチャーの立ち上げなど様々)。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年5月16日
主な事業内容	医薬品製造業
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○約300名が在籍(14年前から方針を転換し、14年間で入社した社員の50%が中途採用) ○年間、新卒採用3~5名(平成29年度入社は9名、内大卒6名) ○ポテンシャル重視の中途採用に、2,000名応募。その内180名を面接し、現在選考中。 ○60歳定年、65歳まで継続雇用。65歳以上の社員も継続して雇用しているケースが有り、役職者の場合は処遇も下げている。
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○14年前から中途採用を拡大し、新人の指導が出来る年次が増えたことで、5年前から新卒採用も再開した(以前の学卒採用は社員の紹介からの採用が中心)。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○14年前より新規事業の拡大に伴い、30代を中心に中途採用を増やした。事業の更なる拡大に向け、高レベルの人材を確保するため中途採用を行っている。 ○中途採用においてポテンシャル重視、年齢不問を強調した結果、応募者が増えた。40代、50代から主に応募があり、最高齢は73歳。応募者の大半が在職者の為、土日に説明会を実施。面接は平日に実施。応募者の半数以上は大企業に在籍し、転職後は賃金が下がることが多い。 ○以前は人材紹介会社も使っていたが、スペックでのマッチングが機械的で、中小企業にマッチしない人材も多く定着しなかった(離職率50%)。特に、転職を繰り返している人材は定着しなかった。 ○経営陣で直接面接をし、マッチングするか(中小企業で働く覚悟等)丁寧に評価している。 ○経験・能力(スキル)も重要だが、より向学心や仕事への姿勢が重要。全く違う業界からの転職の方が向学心が強い。 ○営業として採用する際は、他業界でも共通するスキルがある。開発研究をしている方とも関係構築が出来る人材が必要。 ○中途採用の一次面接の結果、想像以上の良い人材が集まっており、想定していたポスト以外でも採用を検討している。 ○中小企業でも特に歴史有る企業は和を乱される懸念から、中途採用にネガティブになり、新しい人材が流入せず、業績が上がらない。 ○採用後、活躍できていない人材については能力に見合ったポストに再配置(給与も下がることある)。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○人材紹介会社や派遣会社に転職出来る人材が留まっているように感じる。機械的なマッチングが転職を妨げているのではないかと。 ○50代でポストオフした人材の転職は活性化の可能性あり。 ○社内公募制度、出戻り採用(3名)の実績あり。 ○副業は現在検討中であるが、特に余裕のある仕事をさせている社員には積極的に進めていきたい(競業への転職禁止など条件を検討中)。 ○工場技術者に対してはマイスター制度(資格取得補助、資格の給与への反映)を導入している。本社(ホワイトカラー)の社員の方が、資格取得への意欲が低い。中途採用者は難関資格保持者も多く、既存の社員へ良い刺激になると思う。 ○社員一人ひとりのワーキングスタイルを勤怠管理データから把握し、人手不足の部署や、生活残業化している社員の有無を確認した。このデータを元に、今後全社ルールを策定予定。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年5月23日
主な事業内容	物流ネットワーク業等
(1)採用関係全般について	<p>○約230名在籍(社員30名、パート・アルバイト200名、男性1割、女性9割)</p> <p>○正社員(SE職、事務職等)についてはハローワーク経由で通年採用しており、人材の質について大変満足している。過去に新卒もハローワーク経由で1名採用実績有り。</p> <p>○新卒・中途共に性格重視(明るく元気で素直)で採用。</p> <p>※運送業者と荷主のWEBマッチング事業や、洋菓子(クレープ)販売等を行っている。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○2015年に1名新卒で採用実績有り。</p> <p>○ハローワーク経由で新卒を採用できることを知り驚いた。採用した人材の質にも満足している。</p> <p>○新卒採用者は、前職を持たないからこそ教育しやすく、今後も継続して採用していきたい。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○ハローワークにて正社員求人をしており、年齢・性別・前職は不問。3年前に足立区に移り工場を建てたが、足立ハローワークで求人始めてから、人手は確保出来ており人手不足感はない。パート・アルバイトは時給競争になっており、人手が不足している。</p> <p>○より良い人材を確保するため、正社員の初任給は他社より高い23万円に設定している。</p> <p>○試用期間(入社後3ヶ月)中にコミュニケーション能力等をよく評価し、会社にマッチングしないと判断した場合は退職を勧めている。</p> <p>○転職を繰り返している求職者は注意して面接する。</p> <p>○近隣住民との交流を通して、社員の定着を図っている。</p> <p>○スイーツの製造・販売はイメージとのギャップが原因で定着率が悪い(学生アルバイト、パート等)。</p> <p>○スイーツ販売職は年齢は問わないが女性を採用したい。トラック輸送職として、高齢者(の女性)を採用することには不安がある。</p> <p>○採用内定後、インターンとして働いてもらい定着を図っている。</p> <p>○出戻り採用は制度は無いが10名程度実績あり。女性が多く、優秀な社員については、退職前の処遇にて採用した。</p> <p>○アルバイトやパートから正社員への登用も実施。パート・アルバイトに向けた、説明会を不定期で実施している。</p>
(4)その他	<p>○過去にパートナー企業から出向者を受け入れたが、情報漏洩の懸念があり出向元に戻した。</p> <p>○違う担当業務間の異動は、今後実施していきたいと思う。</p> <p>○兼業副業は業務に支障がなければ許可している。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年5月24日
主な事業内容	自動車部品製造業
(1)採用関係全般について	<p>○正社員33名在籍(その他、パート・アルバイトが存在)</p> <p>○2007年よりヒューマンツリー適正化のため、ハローワーク等を利用し若手を積極的に採用した結果、現在は20、30代が中心となった。その他、工業高校の紹介などで高卒者を採用している(採用は不定期)。</p> <p>○主に検査、研磨、加工、営業、配送、事務等の職種で求人。</p> <p>○社風に合うか、柔軟な対応が出来るかが採用基準。</p> <p>○定年無し(現在70代も1名在籍)</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○要請もあり、工業高校等からインターンを受け入れている。</p> <p>○大卒者は社会人になる覚悟がある者が多いが、高卒者は社会人になる覚悟が醸成されておらず、業務態度や身だしなみから指導する必要があり非常に苦勞する。高校でのキャリア教育は有益と感じる。</p> <p>○インターンシップやトライアル雇用も活用しており、入社後1ヶ月間は交換日記を行い、新入社員の性格・能力を見極め教育している(失敗を許容する育成方針)。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○リーマンショック時に、大手企業からの人材を積極的に採用した。採用した人材は定着している。良い人材を採用するために、ハローワーク求職システムを研究し採用手法を改善した。</p> <p>○異業種で働く方や、契約社員で働く方を積極的に採用している。特に大手サービス業の経験者は、入社後の成長が早い。コミュニケーション能力が高く、高齢の工場技師ともコミュニケーションが上手にとれることが理由。</p> <p>○製造業求人は求職者からすると敷居が高いと感じることが多いが、ものづくりに興味があることが採用において重要と考えており、未経験者歓迎と宣伝し求人している(結果、若年者の求人には困っていない)。</p> <p>○大企業から中小企業へ経営者としての転職は、2トップ状況を招く可能性もあり難しいと思うが、実務レベルやアドバイザーとして有益。</p> <p>○製造業界では、大企業の製造ノウハウが中小企業に広まっていない。大企業の製造ノウハウをそのまま中小企業に当てはめることは出来ないが、中小企業向けにアレンジできる人材が重要である。</p> <p>○中小製造企業は、設備や工具が大企業のように充実していないため、上手に専門性を発揮できない大手からの転職者(技術者)もいる。</p> <p>○自動車大手企業の工場に社員を派遣し技術を教えている(逆に安全管理等について学んでいる)。</p>
(4)その他	<p>○役職ポストは少ないが、技術手当制度を設けており、社員に対しても資格の取得を促している。</p> <p>○ゆとり教育世代は、核家族化の影響で怒られない様に振る舞い、自分からPRやチャレンジしない若者が多い。面接をしていて自己PRが下手な若者には逆に自己PR方法をアドバイスしている。</p> <p>○中小企業で活躍できる人材は大企業でも活躍できると思う。中小企業から大企業への転職を拡大することが出来れば、中小企業への就職に希望を持つ、若者も増えるのではないかと。</p> <p>○社員が工場内で笑い合う社風が醸成されており定着率が良い。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年5月30日
主な事業内容	家具インテリア業
(1)採用関係全般について	<p>○正社員約3,000名、パート約8,000名が在籍。 ○年間、新卒約450名採用(加えて、物流子会社で60名採用)、中途約160名採用(総合職60名、地域限定50名、職務限定50名) ○全社員を配置転換で教育する方針 ○会社の理念に共感出来る人材を採用する(新卒・中途共に配転が前提のため、会社の理念に共感することが重要と考えている)。 ○製造部門はほぼ全て海外のため、自社の社員には含まれない。 ○人材紹介会社はほぼ全て利用している。採用ターゲット毎に、使う紹介会社を分けている。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○新規学卒採用は、春・夏・秋に実施している。メインは春。(定期採用にすることによって集団研修が可能になるメリットがある) ○新規学卒者採用は大卒総合職採用のみで、高卒採用は現在行っていない。地域限定正社員の新卒枠も現在はない。 ○エントリーは70,000名、会社説明会は20,000名、内々定は450名。うち留学経験者は118名。 ○市場動向が厳しいので他業界を目指す方も含め、優秀な人材に来てもらいので、まずはどんなところかを知ってもらうことから始める必要がある。「知っているところ」から「活躍するところ」へ認識を変えてもらう。 ○他社に比べて採用に時間をかけている。30～35日程度。採用は教育の始まりであり、人によって内容・回数が異なる。 ○採用は教育の始まりと捉えており、丁寧に面接をする。 ○20代は現場で仕事を覚えてもらう方針。20年育成プランを前提とする。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○中途採用を通年で実施。原則、社内の全ての職務で募集をしている。 ○中途採用者は総合職(異動有り)・地域限定総合職・専門職の3つの雇用形態が存在する。 ○転職者の平均年齢は38.5歳、転職元の企業はばらばら(小売経験者は少ない)、大半が人材紹介会社を経由して採用。 ○人材紹介会社に欲しい人材のイメージや、自社の社風をしっかり説明することで、マッチングを高めている。 ○転職者も専門性を生かしつつ、配転を通じて育成する。 ○転職者にも必ず1年以上の現場研修があり、その間はこまめにフォローを実施している。 ○賃金は下がることはほとんどない。</p>
(4)その他	<p>○新卒採用者の3年以内離職率は5%程度。 ○自己申告制にて配転を毎週実施(毎週6,000件)。 ○副業は禁止。社内のできる業務が広いので配転にて社内転職したような経験が出来る。 ○近年は同業他社より30～40歳代をヘッドハンティングされることがある。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年6月21日
主な事業内容	金属加工・販売業
(1)採用関係全般について	<p>○正社員240名、契約社員・パート・再雇用90名程度在籍(平均年齢は40歳)</p> <p>○新卒採用中心(年10名程度)、中途採用は年に1,2名</p> <p>○特に直近2年の雇用情勢の改善を受けて、新卒採用で採用しきれなかった分を中途採用で補填。</p> <p>○ハローワーク、中核人材センターを利用</p> <p>○近年は特に学生がWEBなどを使うようになったため、大学の就職支援チームと協力しても、採用がうまくいかなかった。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○地方支社では地元の大学、工業高校等から採用するようにしている。高専は求人を出してはいるが、応募が無く、採用できない。</p> <p>○大半は各支社の地元で採用している。地方の学生は、地元就職を希望する割合が高い。</p> <p>○中小企業なので、自社に適應できる人材を求めており、企業説明の段階から1対1で丁寧に対応を行っている。ギャップを極力減らすことが大切。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○20代を中心に新卒採用の補填として中途採用をしている。</p> <p>○経験も大事だが、定年まで勤めてもらえるように、マッチング重視で採用している。</p> <p>○製造においても未経験も歓迎。あまり高度な技術が必要ない製造スタッフであれば未経験でも十分にやってくれる。</p> <p>○働き方(ワーク・ライフ・バランス)重視で転職してくる者もあり、残業時間が減ったことで賃金水準が下がる者はいる。</p> <p>○過去はほとんど離職者がいなかったが、ここ数年は若手の離職が増えてきている(現状正社員の3%程度)。</p> <p>○地方支社勤務だった社員の中で、公務員就職希望あるいは転職を希望しないという理由で退社する社員が増えている。</p> <p>○一度、業務内容が理由で退社した社員が想像と転職先の実態が違ったことを理由に再入社を希望してきたため、再度採用した実績有り(出戻り採用、実績は1件のみ)。</p> <p>○新卒採用者が大半で、他社の実情を知らないなど、いわゆる井の中の蛙となっている懸念がある。</p> <p>○社内へ良い刺激を与えるためにも、新規学卒者の数を超えない範囲で中途採用を増やすことも考えている。</p>
(4)その他	<p>○オーナーが社員を大切にしており定着率が大変良い。</p> <p>○この2年間ほどの雇用情勢の改善で、学生も上場企業や知名度のある企業を選ぶ傾向が強くなっているように感じる。</p> <p>○大学の就職支援チームはマッチングの能力が落ちているように感じるが、大学の就職支援チームに当社の魅力を丁寧に説明したら、大学側も学生をよく推薦してくれるようになった。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年6月23日
主な事業内容	電機基盤製造業
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○88名在籍(正社員85名、パート・アルバイト3名)、本社31名、横浜工場31名、仙台工場・支社36名 ○東京・仙台に事務所・工場があり、採用はそれぞれ独立している。 ○65歳以上でも管理職として5名雇用している。 ○新卒採用は仙台で実施、東京は中途採用。年に1～3名程度。 ○中途採用ではハローワークを利用、新卒採用は大学推薦で採用。
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○地方の工業大学より学校推薦を受けた学生を継続して新卒採用している。社内で学閥が出来る懸念もあるが、大学の先輩が多いことは新入社員の定着に役立っている。 ○仙台では地元で働きたい学生を中心に採用している。地元で働きたい学生は多いように感じる。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○出来れば同じような業種で経験のある人を中途で採用したい。 ○長く働いてくれるかどうかを重視して採用。それ故、転職履歴は確認する。 ○人事担当部長も取引がある銀行の行員で、某業界団体に出向していたところ、銀行の紹介によって今の会社に入社。銀行は前任者・後任者も含め人事の調整を行っている。 ○新卒採用者も中途採用者も入社後は評価制度は同じ。 ○一度他社に転職した社員を再度採用したケースあり。 ○近年、退職する若手が増加傾向にある。 ○仙台で中途採用を募集すると、60代以上の方から応募があることもある。 ○製造業の工場は3Kのイメージが強く、人が集まらない。 ○中途採用の場合は、必要とされる能力・職種の経験がある場合は年齢は問わないが、未経験者の場合は、できる限り若い人を採用したい。 ○社員の年齢バランスに配慮している。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○上司の推薦、社長の推薦を受け、配置転換する制度有り(製造から設計開発、営業職へ等)。全体の2割程度。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年6月29日
主な事業内容	損害保険業
(1)採用関係全般について	<p>○年間、新卒採用550名(グローバルコース200、エリアコース350)</p> <p>○中途採用はポストがあれば適時採用(年間数名程度)</p> <p>○グローバルコースは国内外の勤務が前提。優秀な学生ほど、海外勤務の希望が強い。</p> <p>○グローバルコースの女性は特に大都市勤務(or海外勤務)を希望する傾向がある。</p> <p>○エリアコースは自宅から通勤が90分以内の職場に勤務地を限定。</p> <p>○最近の学生はやりたい仕事を求める傾向が強く、リテンションに苦心している。若手の退職も増加傾向。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○採用活動は、春採用(6月)と夏採用がある。それぞれの採用枠はなく、春採用をメインとし、夏採用は留学から帰ってきた者のウェイトが高い。入社時期は研修の関係から一律4月。</p> <p>○2017年度(2018年卒)の採用は、「グローバルコース」200名、「エリアコース」350名の計550名。その他、海外での採用も行っている。</p> <p>○「グローバルコース」は、国内外問わず勤務を行う。男女比は8:2。採用は本社に加え各地区でも実施をしている。入社後は6か月間の研修を行い、研修期間中には、現場3箇所に留学するカリキュラムも用意している。現場への留学経験を経て、地方でも頑張ろうと思う新入社員は増える。一方で最近の傾向としては、勤務地は全国どこでもよいとする者が減っていること、女性はグローバル指向(東京か海外か)が増えている。</p> <p>○「エリアコース」は、本人の同意なしの転居を伴う転勤がない職種。旧来の一般職ではなくグローバルコースと役割・業務内容は同じ。全国の各ブロックごとに採用を行っており、自宅から通勤90分以内の職場に配属される。採用者はほぼ女性で、男性は今年度5名採用。採用人数は本社で要員体制を決めているが、採用権限は各地域にある。採用後は3か月の研修。</p> <p>○「エリアコース」の採用活動は、セミナーや試験を各地域で幅広く実施している。地方では会社のブランド力が弱く、地銀などの地元インフラの人气が非常に強く苦戦しているが、各地域での採用により、より多くの学生と会い応募につなげることができるためこの方法をとっている。</p> <p>○遠隔地の人員確保のため「エリアコース」の中に、採用支店と異なる勤務地を希望する制度「勤務地リクエスト」制度がある。採用後に希望勤務地に3~5年勤務し、その後採用された地域の支店に戻るといったもの。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○中途採用は、人材紹介会社を活用しているが、マッチングに時間がかかることが課題。</p> <p>○グローバルコースは、入社後10年間で10%程度が退職。退職先は外資の保険ブローカー、外資保険会社が多い。</p> <p>○社内のMBA留学制度に参加出来ず、MBA取得のため退社するケースも有る。</p> <p>○若手の出向先は省庁が一番多く、育成が主たる目的。40代後半以降はグループ会社や代理店等にマネージャーとして出向するケースがある。</p> <p>○一度退職した社員を再度エリアコースとして採用する制度「退職再雇用」があるが、グローバルコースについては制度は無し。</p>
(4)その他	<p>○エリアコースからグローバルコースへの職掌転換は会社も後押ししているが実績は少ない。</p> <p>○エリアコースが配偶者の転勤等の都合で転居する場合、新居から通勤90分以内の職場に異動希望を出し勤務することができる制度「Iターン制度」がある。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年7月3日
主な事業内容	総合電機製造業
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○新卒採用600名(技術500、事務100/大卒・高専)、経験者採用150名、高校等卒50名 ○適正な人員構成比を志向する観点から、近年は一定数の採用を維持している。 ○社内評価は年功序列を払拭し、実力成果に基づく評価を推進している
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○会社の拠点は全国に広がっており、営業拠点は全国各都道府県をカバー、製造拠点も複数有している。 ○文系の採用は本社一括採用で、面接会場は全国で実施している。最終面接は東京と大阪で実施する。 ○理系は事業部門ごとに採用している。工場や研究所で選考を行っており、採用されたらその拠点で働くことになる。 ○グローバル採用として海外大在籍者についてはWEB面接などで最終面接までやることもある。通年対応している。 ○国内でも、6月選考に加え、日本人留学生、司法試験受験者、公務員試験受験者、未内定者等を対象に、8月、9月にも採用選考を実施している。倍率は6月採用と変わらない。 ○インターンは主に理系学生を対象に実施している。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○自社HPの他、事前にある程度マッチングを行ってくれる人材紹介会社などを利用。 ○20代～30代が中心で、理系が多い。 ○入社後は昇進プロセス、人事評価共に既存の社員と全く同じ。 ○従来の経験者採用は欠員補充が中心であった。今後の経験者採用に関しては、欠員補充の考え方ではなく、新しい事業を興し、市場を開拓できる「フロント人材」を確保したい。 ○離職者は全年齢で9%程度。転職先は様々。 ○退職後の再雇用は、公式な制度は無いが実績は有り。外資系企業に転職後、仕事の環境(風通しの良さ等)を再評価し戻ってきたケースもある。一度辞めたからこそ、会社の良さが分かったのではないか。 ○ある程度年次を重ねた後、出向してからの転職はよくあるキャリアパス。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○グループ企業内の公募制度が有り、毎年100人規模の募集に対して、300人応募し、50人程度成立。 ○副業は現在は禁止しているが、今後は検討中。一部地方では兼業農家の社員もいる。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年7月8日
主な事業内容	生命保険業
(1)採用関係全般について	<p>○年間、総合職140～160名、営業総合職100名、エリア限定総合70名、エリア限定法人職域営業職500名、エリア限定事務職300～400名採用</p> <p>○上記に加えて、全国で5万人いる個人向け営業職員を毎年採用(上限無く、出来るだけ多く採用する方針) ※正社員として採用</p> <p>○総合職・エリア限定法人職域営業、エリア限定事務員はHP、合同説明会などを利用し採用。個人向け営業職員は、基本的には同じ職種の新卒から紹介で採用(リファーマル採用)。個人向け営業職は応募が集まりにくく、採用がしづらいため、紹介から採用する形式を取っている。</p> <p>○中途採用は年間、総合職数名。エリア限定事務職はほぼ全員中途採用(年間300～400名)。</p> <p>○中途採用は人材紹介会社を使わざるを得ない、国が整備したようなマーケットがあれば便利かも知れない。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○春期(2017年は6月)で800人程度、夏以降に100人程度内々定。入社は全て4月入社。</p> <p>○平均的には6月1日に選考に来る学生の方が優秀な学生が多いように感じる。</p> <p>○エリア限定法人職域営業職は現地支社にて採用決定(採用数は本社で管理)。</p> <p>○経団連の新卒採用の指針は、近年特に守られていない。正直に守った企業が損をしている。ルールの意味が曖昧なため、新卒採用の指針はあったほうが良いと思うが、再考が必要ではないか。特に、弱い企業が苦しいのではないか。例えば、理系などの推薦で採用される学生は、毎年採用で(6月1日一斉スタートではなく)いいのではないか。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○エリア限定事務職の採用は30～40代が中心(社員に女性が多く、ライフイベントが重なりいびつになりがちでヒューマンツリーを適正化するため、30～40代を中心に採用している)。</p> <p>○総合職の中途採用は同じ金融機関から採用することが多い。</p> <p>○賃金テーブル、評価制度は新卒採用で採用した社員と同じ。</p> <p>○賃金は転職後に上がる人が多い。</p> <p>○入社3年の退職率は9%程度。</p> <p>○運用部隊は常に人材の引き抜きがある。</p> <p>○事務職に関しては、キャリアリターン制度を導入しライフイベント後、戻ってくる社員も増やしたい(出戻り採用)。</p> <p>○年間500名程度外部に出向で社員を出している。同時に、100名程度出向社員を受け入れている。転籍を前提の出向は存在するが、出向で受け入れた者を採用することはほとんど無い。</p>
(4)その他	<p>○顧客のニーズが多様化、複雑化していることから、今後はゼネラリストよりスペシャリストの育成に注力すべきと思う。</p> <p>○入社後職掌が変わることは少なかったが、今後は社員の希望に合わせて職掌を移動出来るような制度を導入したい。</p> <p>○エリア限定の採用をした者で、本人の希望があれば他のエリアで勤務できるようにしている(2年間、希望の勤務地で働き、その後本人の希望を確認し、勤務地を考えることが出来る)。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年7月25日
主な事業内容	衣類製造・販売
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○平成29年は新卒約500人が入社。 ○中途も毎年50～100名程度採用している。 ○総合職は本社で統轄している。地域限定職の採用活動は各支社と共同で実施。 ○ホームページにて賃金テーブルを公開し、収入面の情報提供を強化。 ○転勤ありの総合職と、地域限定総合職において、住宅手当以外の処遇の違いはない。
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○通年募集。入社タイミングは年2回(3、9月)。 ○9月入社は留学生が主なターゲット。9月入社も、新入社員研修を行っている。 ○採用選考途中において、一時選考を中断することを可能としている。 ○本社の社員が月1回職場を回りキャリアについての相談に乗る、スポンサー制度を設けている。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○社内の全部署において、中途採用を実施している。 ○中途採用している年齢は、20代から50才台まで様々である。 ○転職者は、現職より処遇が大きく落ちないことを条件にしている人が多い。 ○多くの一度退社した女性社員を再度採用・雇用している。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○社内FA制度あり。 ○毎年一定数が、パートやアルバイトから地域限定正社員に登用されている。また、家庭の事情などにより、正社員からパートやアルバイトになる社員も一定数存在する。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年7月28日
主な事業内容	銀行
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○年間、新卒1,500～800名程度採用(総合職600～500名程度、一般職1,000～200名) ○総合職600名の内、150名はリーテイル職種限定、地域限定採用 ○年間、中途100～50名採用、IT等の職種が多い。
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○通年採用をしている(エントリーは通年受付)が、圧倒的に春採用が多い。 ○通年採用については、春採用の補足的なイメージで行っている。 ○総合職600人のうち、30名ぐらいが夏以降の採用。 ○通年採用は、まだニーズがそこまでない、大学生は他の学生と同じスケジュールで就活を行いたいと思うため。 ○春採用以外の人では、留学組、公務員志望の人や、他の会社で内定を貰ったが、もう一度他社をみたいという人が多い。 ○総合職と総合職リテイルコースで処遇に大きな差はない。 ○色々な地域で経験を積みたいという声も多い(特に男性に多い)。 ○キャリアの途中で、全国型から地域限定職に転換することも可能。 ○地域限定職で、家族の転勤などを理由に、他の地域へ転換することも可能。 ○採用については、総合職、総合職リテイルコース、一般職の採用を全て本社人事部(東京/大阪)が行う。面接は、途中まで本社人事部が地方に赴き実施し、最終面接は本社で行う。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○中途採用は現在、約20の部署で実施。 ○自社HPよりエージェント経由の採用が多い。中途応募者を全員面接することは難しいため、エージェントに事前スクリーニングをお願いしている。いくつかエージェントを使っているが、共通のシステムより一括で推薦者を見ることが出来る。 ○専門性が有り即戦力になるかどうかを評価する。(IT、マーケティング系が多い) ○年齢は30代半ば～後半が多い。 ○マッチングのために職場を見学してもらうこともある。 ○中途採用者も新卒採用者も評価・賃金テーブルは同じ。 ○処遇が上がることを目的に転職する人は少ないように思う。大半は職務の内容を求めて転職を希望している。一方で、処遇が大きく下がらないことが条件となっている。 ○50歳以降、グループ会社や顧客企業に出向するケースが多い(2/3は関連会社、1/3は顧客企業)。 ○出向先は、銀行で培った専門性(経理や営業)を期待しており、引き合いも強い。特に営業部長は人気。 ○出向先での処遇でマッチしないこともある。マッチングを高めるため、出向前に面談も行う。 ○1年～半年出向後、転籍というケースが多い。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○社内のマッチング強化として、ジョブ型の公募に加え、ポストを公募にかけている。その他、研修の公募もあり。意欲有る若手の登用を進めるべく、公募を拡大している(ジョブ型公募50名決定、ポスト型公募10名決定)。 ○社内の職域が広く公募の参考としてもらうため、社員向けに社内の業務説明会を行っている。 ○若手の教育が定着に大変効果があるように感じる。先輩社員が後輩社員の面倒を見る制度を導入。 ○日本の雇用慣行の中で、転職を増やすのは難しいように感じる。終身雇用が前提にあると、スキルだけで中途採用できず、つぶしがきくようにゼネラルスキルを持った者を採用しがちである。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年8月31日
主な事業内容	IT
(1)採用関係全般について	<p>○採用計画は無いが、近年は年間で新卒25～30名程度、中途20～25名程度採用。</p> <p>○直近5年で会社の知名度が上昇、応募者が増加したが、企業理念に照らし合わせて厳選採用する方針。</p> <p>○新卒採用は大まかな職種別に採用(エンジニア/営業)。</p> <p>○固定の給与テーブルが無くとも、人事や上司からの毎年のフィードバックによって、社員とコミュニケーションをとり、モチベーション向上に努めている。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○採用は、技術職(エンジニア)と営業・マーケティング等に分かれる。前者の採用活動は12～3月、後者は4～6月。</p> <p>○文系・理系には拘らない採用方針。</p> <p>○基本的には通年採用。ただし、研修や同期間のつながりを考慮し入社は4月に揃えている。</p> <p>○地域限定正社員という制度はないが、例えば本人が名古屋勤務を希望すれば名古屋勤務にする。現在もほぼ全員が希望の勤務地にいるため、いわば社員全員が地域限定正社員のようなもの。</p> <p>○採用時に新卒・中途で分けてはおらず、卒業してから何年か経っているは管理していない。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○年齢は不問で募集しているが、45歳の人材に求める能力と25歳に求める能力は違う。</p> <p>○エンジニアはエンジニアが集まる勉強会の場で勧誘する。営業はHPを利用し募集。</p> <p>○中途採用のPRの為に、土日や平日の夜を利用して企業説明会を実施(中途採用は他社との併願も多いため、自社をよく理解してもらうことに重点を置いている)。</p> <p>○面接は3回実施し、最終面接では社長が面接を実施。</p> <p>○処遇は各応募者に対して、市場価値を鑑みて個別に決定する(共通の給与テーブルはない)。</p> <p>○固定の給与テーブルが無くとも、人事からの毎年のフィードバックによって、社員のモチベーションを上げている。</p> <p>○大手企業からの転職も増えており、転職後に賃金が下がることもケースとしてはあり得る(働き方等を求め入社するケースが多い)。</p> <p>○入社後の評定会議で都度評価をするので、信頼が高くない最初のうちは無理に給与を上げることはしない(後にアップさせる)。</p>
(4)その他	<p>○兼業副業は基本的に自由であり、会社の資産を使わない限り報告の義務も無し。</p> <p>○副業採用を開始。自社で働く割合の方が低くても採用する(例:札幌在住、週1日テレワーク勤務)。</p> <p>○週何日、どこで勤務するかは社員個人個人が自己申告する(パフォーマンスにより評価する)。</p>

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年9月27日
主な事業内容	IT
(1)採用関係全般について	<ul style="list-style-type: none"> ○年間500名程度採用(半数以上はエンジニア採用)。 ○新卒採用は230名程度(新規学卒者は60%程度)、キャリア採用は200名程度。 ○新規学卒者に絞った採用は中止。ポテンシャルでの採用か、専門性での採用かで分けている。 ○リファーマル採用や勉強会などを利用しエンジニアを採用。
(2)新規学卒者採用について	<ul style="list-style-type: none"> ○通年採用だが、入社は4or10月(10月は採用人数が少ない)。 ○日本社会は4月入社に合わせた社会構造になっていると感じる(新卒採用サービス等)。 ○勤務地の希望は採用時にヒアリングを実施。人事カルテを全社員に記載させている。 ○インターネットのメインユーザーは若者であるため、新卒採用は重要であると考える。
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<ul style="list-style-type: none"> ○中途採用も計画的に実施。 ○即戦力としての採用。年齢は30歳以下が多い。 ○年功序列の賃金テーブルではないが、日本型のローテーション制度があるので中途採用者も配置転換あり。 ○転職後、前職と比べて賃金水準が上がる人の方が多い(そうでなければ採用しない)。 ○出戻り社員は多くはないが、役員にも出戻りの者がいる。 ○ミスマッチが起こっても、給与を下げるのが難しいことが中途採用拡大のネックではないか。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ○サバティカル制度が有り3か月ほど休暇を取得できる。社員のキャリアを豊かにすることを目的に導入。社員は、ボランティアや語学研修に利用している。 ○兼業・副業も広く認めている。大学の講師や、研究員などをしている社員が散見される。

企業ヒアリング内容

ヒアリング実施日	平成29年10月11日
主な事業内容	複合企業
(1)採用関係全般について	<p>○グループ(本社で採用数を管理している会社計)で年間 新卒300名/中途70名程度採用</p> <p>○総合職(全国転勤、地域限定)、一般職、その他スペシャリスト職などの職掌で採用</p> <p>○中途入社が全体の40%を占める。</p>
(2)新規学卒者採用について	<p>○本社にてグループ会社の採用数はある程度、コントロールしているが、採用権限はグループ会社にある。</p> <p>○全国転勤を望まない若手が増えている。地域限定総合職は大半は女性であり、東京・大阪限定の社員。全国転勤型の総合職への転換を進めているものの、地域限定へ転換する社員の方が多い。本社4,000人のうち、地域限定へ移行するのは20人程度、逆に地域限定から総合職へは2~3人程度。</p> <p>○地域限定総合職は転勤有りの総合職と比較し、地域限定故に地方支店長になる機会が制限されるなど、キャリアが制限されることはある。賃金は地域限定は7%程度低くなるが、賞与は同じ基準で評価。</p> <p>○地方支店では業務の集約が進んでおり、地域限定職の採用が難しい面もある。1つの拠点でキャリア形成をするのであれば、少なくとも100人以上の規模感が必要。</p> <p>○大都市圏の地域限定総合職が増えると、地方支店の人員配置が出来なくなる弊害がある。</p> <p>○採用は通年採用であるが、秋採用は基本的に外国人採用の為に実施している。</p>
(3)転職・再就職・出向等の実態について	<p>○2017年中途採用実績72名(応募者8,000名以上)、現場のニーズによって採用数を決定(計画は無し)。</p> <p>○中途採用者の内、男性が60%、女性が40%(応募者も同比率)。しかし、営業職はほぼ男性、事務職はほぼ女性。</p> <p>○総合職採用(2017年:19名)の他、スペシャリスト職も採用(2017年:23名)。総合職は配置転換あり、社員と同じ賃金テーブル。スペシャリスト職は市場価値と照らし合わせ年俸を決定、配置転換は無し。</p> <p>○新規学卒者を10年3部署経験の方針で育成するため、総合職の中途採用は30代前半までを中心に採用。スペシャリスト採用は年齢は柔軟に考えている。</p> <p>○「カムバック制度」はほぼ女性が利用。男性も数名実績有り。</p> <p>○日本企業の強みは、市場の変化に合わせて社員の柔軟な配置転換が可能な点にある。配置転換が出来ない中途採用者はやはり採用しづらい面がある。</p>
(4)その他	<p>○キャリアチェンジ制度、社内公募、社内インターン制度、カムバック採用制度などを実施。</p>