

SAIKO



キャリア支援
センター
Seeds



若手社員の定着率向上策



西田 優 教授

キャリア支援センター キャリア形成支援研究室

研究室ホームページ URL:

<https://sites.google.com/sit.ac.jp/saikocareer>

キーワード(専門分野)

採用、研修、キャリア形成、リーダーシップ、チームワーク、初期仏教

■ 研究の目的、概要、期待される効果

企業経営において、もっとも重要な資産が人:従業員であることは間違いない。また、その採用には時間も費用もかかり、採用した人材が早々に離職すると大きな痛手となる。そのためには、**採用した人材がスムーズに企業風土になじみ、成長を続け、そのような人材が長期的に勤務してくれることが望ましい**。そこで、採用した人材が長期間定着する方法の研究に取り組んでいる。

■ 業界の相談に対応できる分野

業界不問。以下のような企業・団体の相談に対応できる。

- ・若手採用に苦戦している企業
(対策 : 受け入れ姿勢の改善)
- ・若手社員の定着率を向上させたい(早期離職率を低減させたい)企業
(対策 : 受け入れ姿勢の改善+新入社員の姿勢の改善)

■ 研究事例 または アピールポイント

具体的には、若手社員の定着率向上には、以下の研修の実施が欠かせない。

- ・【 自分の稼ぎだけで社会人として自立すると覚悟させる 】 新入社員向けの導入研修
- ・【 後輩指導のプロになると覚悟させる 】 指導役向けの研修

これらの研修を成功させ、社員の定着率を向上させる重要なポイントは以下の点である。これが実践できて初めて研修効果が期待できる。

- ・【 経営者、部門長、指導役、新入社員の四者すべてが、自分がより良く変わると本気で覚悟すること 】

企業・学生双方にとって有用で効果的な採用活動の進め方



藤田 拓勸 講師

キャリア支援センター キャリアデザイン学研究室

研究室ホームページ URL:

<https://sites.google.com/sit.ac.jp/saikocareer>

キーワード(専門分野)

採用活動 就職活動 キャリアデザイン キャリア教育

■ 研究の目的、概要、期待される効果

学生の就職活動(企業にとっての採用活動)の進め方ややり方は、政府や企業の方針によって大きく左右される。そこで、現在の採用活動が学生に与える影響を調査・研究することを通じて、日本における採用活動の効用や問題点を明らかにし、企業・学生双方にとって、有用で効果的な採用方法の検討等に繋げる。

■ 業界の相談に対応できる分野

業界不問。以下のような企業・団体の相談に対応できる。

- ・これから新卒採用を始める企業
- ・採用イベントや求人を出しても学生からの応募が集まらない企業

■ 研究事例 または アピールポイント

現在の採用活動は、採用スケジュールの極端な早期化によって、企業・学生双方にとって大きな負担や不利益を被るものとなっている。

企業は、人手不足を背景に、インターンシップや早期選考を実施するも、内定辞退率が上昇し、結果的に採用活動が長期化している。一方で、学生も、早期に内定を獲得する割合が増えたものの、内定から入社までの期間が長期化した結果、「本当にこの就職先で良いのか?」と、いわゆる内定ブルー状態に陥り、結果的に、就職活動の長期化や内定辞退にも繋がっている。

さらに、メディアが公表する内定率は、大学の就職支援現場で算出している内定率と大きな乖離があると思われる。この結果、採用に繋がる母集団である学生に、企業がそもそもアプローチできていない可能性もある。

以上の内容を踏まえると、然るべき時に、然るべき方法で採用活動を行うことで、採用数確保の可能性は飛躍的に向上するものと考えられる。そこで、企業様と共に、応募が集まらない原因等を分析し、効果的な採用方法を検討することで、採用数確保に繋げる支援を行う。

