

人材確保・育成（職場定着）対策

「NEW会社案内」作成プロジェクト『未来会議』

入社して3年後、5年後の働く姿を明確に見せる

目的	人材確保が厳しい現状を受け、会社案内パンフレットを従来の自社事業紹介や実績、製品、サービス等の紹介（取引先用・お客様用）から、リクルート用として働く人の成長や仕事ぶりにフォーカスして、新しい会社案内を作成する。	
WHO	<会社PRプロジェクトチーム> 入社1年目～5年目の従業員グループ （管理職・人事担当・事業主の参加はNG）	効果 ↓
STEP	<プロジェクトチームによる自由な意見交換> ① 入社前のイメージ（仕事・環境・人間関係） ② 入社して初めて分かったこと、気付いたこと ③ 有難かったアドバイスや指導 ④ 育成環境に足りなかったと思うもの ⑤ ● 年前の自分と今の自分の違い ⑥ 担当業務の変化、仕事のやり方の変化 ⑦ さらに3年後にやりたい仕事、なりたい自分 ⑧ そのために必要なもの	自分事として 語り合うことで 若年者のやる気 スイッチON★ 職場への 帰属意識向上
HOW	<意見交換のまとめ> ① 自社の育成環境の特性を整理 ② 今後の育成環境に必要だと実感したものを整理 ③ 「会社のビジョン」と「なりたい自分」のすり合わせ	現場に即した 人材育成策★
CHANGE	① 自身の成長や気づきを会社と共有 ② 人材育成のヒントとして会社に提案 ③ 管理職と意見交換 ④ 会社PRとして3年目、5年目の自分の見せ方を考える ⑤ 採用・育成コンサルタントなどプロの意見を聴いてみる ⑥ リクルート用NEW会社案内やHP採用ページの作成	採用に直結する 新しいPR 情報発信★
成果	① 人材確保のためのツール作成 ② 採用活動に若手従業員が加わることで、組織への帰属意識と仲間を集める意識が生まれる ③ 自身の成長を振り返ることで、現場の生の声から人材育成のシステム構築に貢献 ④ 「会社のビジョン」と「なりたい自分」をすり合わせることで、ベクトルが一つとなり組織力強化が実現	①人材確保 ②職場定着 ③人材育成 ④組織力強化

人数が少ない場合や活発な意見交換があまり期待できない場合は、外部の専門家をファシリテーターとして入れる。

複数用意したい企業 P R・ポイント

働く姿

「NEW会社案内」作成プロジェクト参照

福利厚生

■ 有給休暇取得奨励

「業務に支障が出ないよう5日以上取得してください。」と言われても、これまでの慣習で申請しづらいことが予想される場合は、有給有休を申請するきっかけを提供・奨励する。

例：誕生日（自分、奥さん、お子さん）、結婚記念日、リフレッシュ休暇等

■ 新卒採用向け

- ① 新社会人マイカー祝い
- ② マイホーム支援（例：引越し費用助成、フィナンシャル・アドバイス）
 - ★ 首都圏では取得しづらいマイカーやマイホームに福利厚生の視点を向けることで、地元で暮らすこと、県内企業への就職促進策として P R
- ③ 産休・育休の取得率・復職率
- ④ 復職後の時短勤務制度
- ⑤ 子の看護休暇を就業規則に明記（有給化）
- ⑥ 育児目的休暇（努力義務）の明文化

評価

■ 従業員満足度（E S調査）重視

取引先には顧客満足度（C S）重視、従業員には E S 重視

■ 人事評価制度

考課者訓練の充実から評価制度、目標管理（M B O）を通して、「会社の期待値」と「個人の意欲」をすり合わせるシステムを P R

■ 新しい評価基準

年次有給休暇の取得率や定時終業への改善意識など、企業が向かう方向への理解度・同調性を評価する