

- 外部からの従業員ヒアリングとコンサルティングにより、採用ターゲットを明確化し、また応募率UPに向けての地盤強化としてリクルートページ見直しに取り組む。
- 求めるバイオ系開発人材は稀有なため、リファーマル採用の制度化に取り組む。

① 取組前
(きっかけ)

開発人材の確保に苦戦

- ✓ ベンチャー企業であり、事業拡大を優先する中、採用活動は後回しになっており、採用ターゲットを明確化しきれず、漠然と採用活動をしている状態だった。
- ✓ 採用したいバイオ系開発人材がなかなか見つからない。
- ✓ まだ育成/研修体制が充実しているとは言えない。
- ✓ 会社HPに企業理念等を載せているが、リクルートページは問い合わせフォームのみ掲載。

リクルートページの拡充

- ✓ 自社の魅力や、事業や人材に対しての理念を構造的に整理し、リクルートページに掲載する事に。これにより「知ったら応募したくなる会社」を目指す。

リファーマル採用の制度化

- ✓ 求める人材は稀有なため、既存社員の前職や同学部の知り合い等を会社に紹介してもらってリファーマル採用が有効。これを促進するため、紹介手当等を盛り込んだ制度策定を目指す。



② 取組内容や仕組み

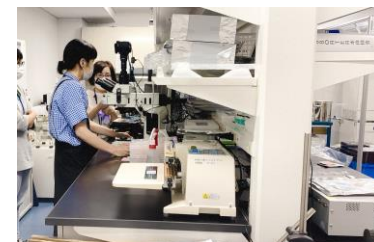
採用ターゲットを明確化

- ✓ ヒアリングの結果、従業員は「自ら考え動ける人材」を求めている事がわかり、育成/研修体制も鑑みると、採用ターゲットは新卒ではなく既卒の自律して業務を進めることができる人材に絞るべきことがわかった。また業務遂行の自由度の高さや担当範囲の広さに対する満足度が高い事から、大手企業が合わなかった人材をターゲット像にするのが良いと思われる。

応募率UPのための地盤強化

- ✓ コンсалティングの結果、バイオ系開発人材は稀有であり採用広報にはコストがかかる一方、会社の魅力を発信しきれていないと応募してもらえないため、まずは魅力発信の強化に取り組み、応募率をUPさせておく事を優先すべきとわかった。具体的にはどのようなルートの応募検討者でも閲覧するであろうリクルートページの拡充が効果が高いと思われる。

また入社後のミスマッチ回避のため、企業理念等に表れる会社の考え方等も事前に閲覧できるようにしたい。



検査風景

③ 取組後(効果)