

Case 事例 3-3-5

若年者定着のために様々な取組を行っている企業

東京都渋谷区の(株)ガイアックス(従業員106名)は1999年に設立した若い企業。業務内容は、以前から行っている企業向けHPやブログ等のサービスの企画・運用・管理に加えて、最近ではオンラインゲームの開発・運用にも力を入れてきている。正社員の平均年齢が約27歳と非常に若く、23歳で部長になっているメンバーもいる。

同社の人材の獲得方法は新卒・中途・インターンシップと3種類だが、一番力を入れているのは新卒者の採用である。と言うのも、社内のほとんどが新規性のある事業であり、新しい発想ができる人間でないと話にならないからである。中途採用の人間は今までの経験に縛られがちであり、新卒者のほうが新しいアイデアを産み出す力があると考えている。経験がものをいうスペシャリストは、業務委託や派遣という形でまかなっている。採用の基準は、①能力、②仕事への取組姿勢の2点である。①については、プロフェッショナルであるということよりも、新しいものを産み出す柔軟な発想ができるかどうかを重視する。②については「仕事の報酬は新しい仕事である」という考え方で様々な新しい業務に取り組んでいこうとする人物かということである。

同社では優秀な若年者の確保や入社した社員の定着を促すために、採用段階から以下に示すような様々な取組を行っている。

(1) 採用段階でのマッチング

- ①インターネットのホームページで、企業理念や求める人材像についてかなり詳細に示している。
- ②採用段階において、エントリーした学生に対して毎週メールを送信している。メールの内容は仕事の内容ではなく、会社のビジョンや社風といったものが中心である。職種や業務内容以上に組織文化を伝えることの方が、入社後の満足度に寄与すると考えるからである。
- ③学生に対するセミナーに毎回トップ(社長)が参加している。セミナー一回当たりの参加者を40名程度に絞り、年間40回も行っている。また、社員1名:学生8名程度の規模の座談会も数多く行っており、企業理念や社風を伝える努力を常に行っている。

(2) 採用後の若年者定着のための取組

- ①内定者に対して、入社までの間毎週研修を行っている。座学中心であり、学習内容は会社の業況・財務状況・経営課題・社風などである。内定者はこの研修により入社時点で同社の概況をかなり理解している。
- ②入社1年目から裁量労働制を導入し、仕事を常に自分で創っていきける状況を作り出している。
- ③四半期年俸制を導入している。また、目標管理制度に基づき年4回、本人・所属長・役員で話し合っ結果の確認を行い、次の四半期の計画を立てていく。計画については、仕事のポートフォリオや産み出される成果、報酬に至るまですべて本人が提案する形式となっている。
- ④2週間に1回、社員が集まり全社的な課題や経営ビジョン・経営戦略についてのディスカッションを行っている。また、年2回合宿を実施し、同様のディスカッションを行っている。
- ⑤フラットな組織体制を敷いており、同僚や部下も評価できる360度ガラス張りの評価システムを用いている。

これらの取組は、かなりコストをかけて行っているが、社風に惹かれて入社したという社員が多い点、入社した社員がミスマッチで辞めることはないという点から、取組が結実していると言える。