

内定者家族も招き「見学会」

IT関連業の㈱アシスト（大塚辰男代表取締役社長）は昨年、初めて「家族総会」を開催した。内定者とその家族などを招き、会社説明やオフィス見学を行うもの。事前に募った会社や働き方に関する質問に対して先輩社員が答え、働くうえでの不安解消をめざした。開催時期は勤務地決定後の12月として、新生活の準備の機会にもしてもらった。採用選考の段階から先輩社員がマンツーマンで付く「サポーター制度」なども設けており、離職率は全社員平均で3%に留まる。

勤務地決定後の年末に各拠点で

同社は、ソフトウェアの販売および技術サポートを主な事業としている。経営理念に基づき「人を大切にす」との企業文化・風土が根付いており、「人」の範囲には「社員の家族」も含まれている。以前から、社員の子どもの会社に招き、お父さん・お母さんの仕事を知ってもらう「子供参観日」などの取組みを行って

いた。ここ数年、事業の成長とともに新卒・中途の別を問わず、採用者数は増えている。とくに若手の人数が伸びている。「家族総会」の企画が持ち上がったのは、昨年の夏頃だった。コロナ禍が一段落し、以前よりも多くの人で集まりやすくなったなか、重要なステークホルダー（利害関係者）である社員の家族に、社員が大事にしている「人を大切にす」という企業文化や風土を感じてもらおうと企画した。

Weekly Focus

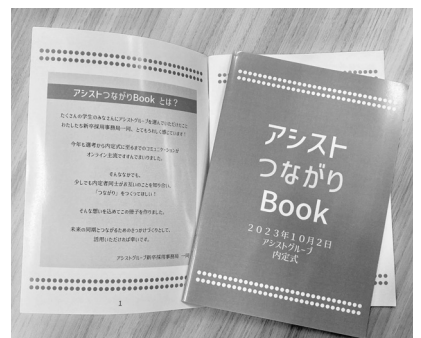
アシスト

(東京都千代田区、1283人)

経営企画本部の採用担当・文屋圭裕さんは、「もともとは、主に新たに入ってきた若手社員を想定しての企画だったが、翌春から我われの仲間となるプレ社員という位置付けで、内定者とその家族にも参加してもらおうということになっ

た」と振り返る。同社は、2022年度に設立50周年を迎えたが、株式公開をしておらず、全国的な知名度は必ずしも高くない。「アシスト」という同名の会社が全国に約700社も存在しており、ソフトウェア業界自体も比較的新興の産業のため、若手社員の親世代にとっては馴染みが薄い面もある。人事戦略として今後も積極的に採用を続けていく方針もある

り、親世代にも会社のことを知ってもらい、子どもの活躍を応援してほしいとの期待があった。家族総会は、東京本社、大阪、名古屋の3拠点で12月に開催した。内定者の勤務地が11月に決まるため、自分が実際に働く拠点を見てもうかたちとして、大学の授業が落ち着いて、年末年始に帰省するなど家族とゆっくり話ができるタイミングでもある。転



人事部が毎年手作りしている

の質問がめだつた。親世代は、「子どもがどれだけ成長できる環境か」などの教育体制や人材育成への関心も高かった。それを受けて東京本社では、営業、エンジニアなど各職種の社員が登壇し、疑問に対して答えた。代表的な1日のスケジュールを示しながら、どんな仕事をしているのかを説明するなど、家族の不安解消に努めている。

真。社員は当初の想定どおり若手や中途入社者が多く、内定者については約半数の17人が出席している。当日のプログラムは、社長の挨拶に始まり、会社の説明、オフィス見学ツアー、懇親会というのが基本的な流れとなる。大まかな流れは人事部で決めたが、

職場の不安を解消へ

◇人を大切にす経営◇

先輩社員が疑問に答える

居が必要になる人は、この機会を新生活を送る場所の下見や、部屋探しの準備にあてられる。交通費の一部を会社負担として、広く参加を募った。

家族総会への参加は任意だが、予想以上の人数が集まった。社員・内定者とその家族を含めて、東京では58人に上り、大阪、名古屋でもそれぞれ28人、14人が参加した（上写

家族の理解が早期離職や内定辞退の防止にも

参加希望者には事前のアンケートを取り、会社に関する知りたいことを尋ねた。「ソフトウェア業界は忙しい、仕事がついついとイメージを持っている人は少なくなく、時間外労働はどれくらいか、休みは取れるのかなど、働く環境へ

した」などの感想が寄せられた。

選考の段階から先輩がサポート

新卒採用に関しては、「サポーター制度」と「アシストつながりブック」の作成にも取り組んでいる。

サポーター制度は、先輩社員が応募者にマンツーマンで付く仕組み。対象となるのは応募者のなかで、採用選考において一定の段階まで通った学生としている。会社や仕事に対する質問に答えるだけでなく、社員の先輩として学生に伴走する存在だ。

経営企画本部の採用担当・水野晋太郎さんは、「サポーターは、いわゆるリクルーターとは異なり、採用人数などの数値目標は一切課されない。同制度は20年近く続いており、自分も就活の際にお世話になった。『入社後には、今度は自分自身がサポーターとなって恩返しをしたい』と考える社員が多く、良い循環が生まれている」と説明する。

キャリアの軸を固める重要な時期に見守ってくれた存在として、サポーターとの関係は選考後も続いていく。内定式にはサポーター社員からのメッセージが送られたり、今回の家族総会にもサポーターが参加して、内定者とコミュニケーションを取っている姿が見受けられた。

サポーターが学生の将来を見据えてアドバイスする点も特徴だ。学生に寄り添い、入社後のキャリアビジョンが自社に合わないと感じた場合は、他の選択肢を提案することもある。もう一つの取組みである「つながりブック」は、内定者の写真と自己紹介をまとめた冊子で、内定式で配布している（下写真）。趣味や学生時代に熱中したことなども盛り込み、同期同士の交流を深めてもらう狙い。先輩社員にとっても、「どんな新人が配属されるのか」が分かるため、歓迎の準備で活用している。一方、評価制度は年功の要素を排し、あくまで成果主義のスタンスを取ること、職場内に一定の緊張感を生んでいる。



家族の理解が早期離職や内定辞退の防止にも