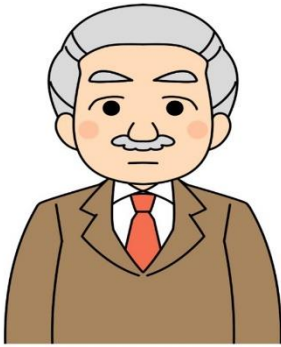


人財の採用・定着 の相談例

経営相談マンガ教材

ビジネスケーススタディ
紙芝居

建設会社



A部長

こちらは、とある建設会社で部長職を担当しているA部長です。

A部長は、日々、忙しい業務のなかでも、少しでも会社を良くしようと毎日がんばっていました。



このA部長、なにやら、困った顔をしています。

実は、A部長には、悩みがありました

- 退職者増
- 応募がない
- 平均年齢高い
- 世代交代

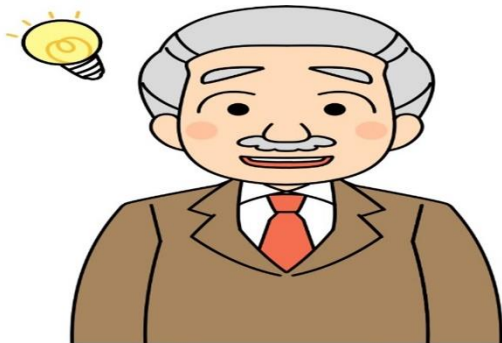
『うーん、最近、入社してくれた人が、わりと早いタイミングで退職してしまうことが、なんだか増えているような気がするんだよなあ。

昔みたいに、全員一丸となって、スクラム組んでぶつかっていくような雰囲気じゃないんだよなあ。

あと、昔だったら、求人募集とか出したら、すごい反応があったのに、今じゃ求人出しても全然応募がなかったり、あってもドタキャンされたりして、昔と全然違うんだよなあ。

うちの会社も、やっぱり平均年齢が上がってきているから、今後の世代交代を考えて、若い世代の人にも入社してもらいたいんだけどなあ。

いったいどうしたものか』



『そうだ、先日、所属している建設組合の勉強会を担当してくれた、研修講師の先生に相談してみよう』

こちらが、研修講師のBさんです。

研修講師



Bさん

『どうも、A部長、先日の勉強会おつかれさまでした。楽しい勉強会を企画してくださって、ありがとうございました』

『いえいえ、こちらこそ、ありがとうございました。ところで、B先生、今日は一つ、相談したいことがあるんですが、よろしいですか？』

『はい、どういったご相談ですか？』

①退職者増 ②求人応募 が少ない

このとき、A部長は、①最近、早いタイミングで退職してしまう人が増えてきたこと、②求人募集を出してもなかなか応募が少ないことを相談してみました。

研修講師



Bさん

『なるほど、それは最近とても多いご相談のひとつですね。』

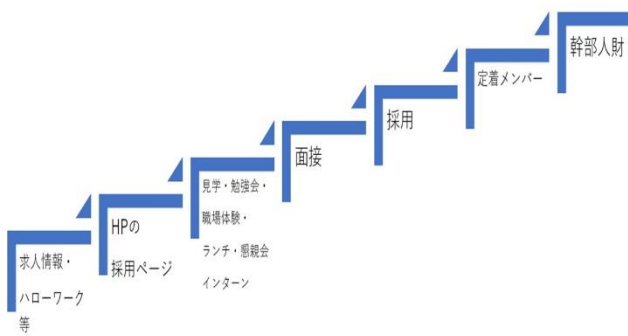
もちろん、ケースバイケースで、個別の会社さんの状況によるので、完璧な正解というのは誰にも分らないとは思いますが、もしよかったら、私のほうで、まずは簡単に使える、考え方のヒントのようなことを、お伝えしても良いですか？』

『はい、ぜひ、お願いします』

①退職者増 ②求人応募 が少ない

人財の 採用・定着 試行錯誤

考え方の枠組み フレームワーク 「ステップ」



『最近、人手不足の問題については、いろいろな理由が言われているところですが、昔とちがって価値観が多様化しているとか、転職が簡単にできる時代になったとか、そもそも、日本の人口が減少しているとか、いろいろな理由があるようですね。

いずれにしても、もう、求人募集をすれば人が集まる時代ではなくなったということなので、今後は、人財の採用や定着について、どれだけ力を入れられるかが、一つの勝負になってくるのではないかと予想しています』

『企業が営業活動をして売上を増やしていかなければ、企業が立ちいかなくなってしまいますが、それと同じくらいか、もしくはそれ以上に、人財の採用や定着についても、いろいろあの手この手で、試行錯誤して、成果を出していく必要があると思っております』

『そこで、一つ、よく使われる考え方の枠組み・フレームワークである、「ステップ」という考え方がありまして、例えばではありますが、これを採用・定着の場合に、あてはめてみた図を作りましたので、ご覧いただければと思います』

『このように、一番左下のステップが「求人情報」となっておりまして、求人応募者の方は、まずここからスタートしますね。そして、HPの採用ページ、見学、面接、採用、定着メンバー、幹部人財と進んでいくことになりますね。

なので、この各ステップごとに、あの手この手でいろいろ試して、効果を上げていくという方法がありますね。

まずは、これを見た感じの印象とか、ご感想とか、伺っても良いですか？』



『これはわかりやすいですね。これを見て思ったのですが、わたしは、求人募集すれば、すぐ採用できると思ってしまっていたので、ステップを何段も飛ばしてしまっていたというか、もしくはステップが少ししかないような、すぐ終わってしまうステップを考えてしまっていました。でもやっぱり、この図のように、こうやってステップが何段もある丁寧なステップのほうが、入社してもらいやすいですね』

**分析しやすい
改善しやすい**

『はい、私もそう思いますね。というのは、細かいステップを作った方が、一つのステップごとに、より緻密にいろいろ分析しやすいし、改善活動もしやすいので、その分、効果も出やすいと思いますね。ほかには、なにか、ありますか？』

**採用と定着
つながって
いる**

『はい、それと、このステップを見て思ったのですが、採用から定着までつながっていること、採用して終わりではなくてその先をちゃんと考えることって、とても大事だと思いました。』

**採用と退職
の繰り返し
→お金・時間・
労力が無駄になる**

『というのは、せっかく採用しても、また退職になってしまうと、延々と採用と退職を繰り返すことになってしまって、お金と時間と労力を無駄にし続けることになってしまっているなって思ったんです』

『なるほどですね。もちろん人が退職しない職場というのはなかなか無いと思いますし、合う合わないの相性もありますので、退職＝悪ではないですから、一概には言えませんが、せっかく入社して下さったので、できれば、明るく楽しく長く一緒にやっていきたいですね』

『あー、そうか、ということは、採用活動の前か、同時並行で、人財が定着してくれる確率を高める努力をしておく必要がありますね』

社内の人間関係 チームワーク ・コミュニケーション強化

ユニークな 名前をつけて HPでアピール

写真や 動画

お金以外の 会社の良さ

『はい、それはとても良いですね。退職理由で一番多い理由は、社内の人間関係とも言われているので、社内の人間関係を良くすることは、継続的にやったほうが良いかもしれませんね。定番のところかというと、社内のコミュニケーションやチームワークを強化できるような研修や制度作りとかですね』

『そして、それにユニークな名前をつけたりして、求人票やHPでアピールすると、二重にお得なんです。求人票を見る人が、たとえば特記事項とかに、なにやらユニークな名前がついた制度とかが書いてあると、それを読んだ人は、「これってなんだろう？」って思いますよね。そうすると、それを調べてみようと思っ、HPを見てもらえる可能性が高まります。そして、HPを見てもらえれば』

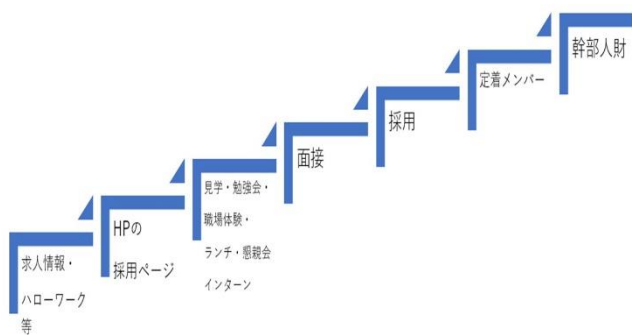
『文字だけではなくて、写真や動画なども表示できるので、アピールできることが一気に増えるんですよ』

『なるほど、そっかー、求人票だけで勝負するんじゃないで、まずは、その次のHPでアピールするのか、なるほどですね』

『はい、それにくわえて、もし、求人票だけで選んでもらう、求人票だけで勝負するとすると、応募者の方はどうしても求人票のなかのお給料の額やお休みの数だけで判断しがちですけど、それだと大手にはかなわないですし、お金だけで選んでもらうよりも、「お金以外の会社の良さ」も伝わると良いですよ。』

面白い会社だなあとか、成長できそうだなあとか、やりがいがありそうだなあとか、楽しく働けそうだなあとか、お金以外の会社の良さも理解したうえで、入社してもらえるとうれしいですよ。』

まずはHPが最初のゴール



『そのためには、求人票からいきなり面接・採用するのではなくて、求人票ではまずはHPを見たいと思ってもらうことまでを最初のゴールにして、そして、HPでは、文字だけでなく、写真や動画なども活用できるので、会社や仕事のおもしろいところとか、成長できそうな理由とか、先輩社員のやりがいとか、仕事場の雰囲気とかを、写真や動画もつかいながら、お伝えできると良いですね。

このようにして、求人票だけで勝負せずに、求人票からすぐに面接に来てもらうのではなくて、まずはHPを見てみたいと思ってもらうところまでを、まずは、最初の目標・ゴールにしてみると良いかもしれませんね』

『ほかには、なにか、ご感想とかありますか。たとえば、この3段目のステップの会社見学のステップとか、どう思われますか？』

『はい、この図のように、面接の前に、会社見学とか、もうワンクッション入れた方が、求人応募者の方も、気がラクになるのかなとか、判断しやすくなるのかなって思いました』

『はい、それはありますよね。最近ですと、会社見学とか、勉強会とか、懇親会とか、インターンとか、そういったステップを入れる会社さんも増えていますね

そうすることによって、いきなり面接を受けるよりも、もう一段登りやすいステップを用意することができることになります』

- **不安が減る**
- **ミスマッチを防ぐ**

- **そのうち
 転職人財**
- **求人費用を
長期スパンで回収**

『こうすることによって、求人応募者の方も事前に会社の雰囲気はわかって不安が少なくなったりしますよね。』

会社としても、事前に、求人応募者の方の個性とか人柄を理解できたりして、お互いにとってのミスマッチを防げる可能性が高まるというメリットもあります』

『また、今すぐは転職できない人財、そのうち転職人財とも、ご縁ができて、今後、タイミングが合えば転職する、といった機会になる可能性もありますね』

『なるほど、その考えは面白いですね。』

求人費用ってすぐ採用できなかつたら全部無駄になっちゃうと思ってましたけど、そうやって、そのうち転職人財とも出会えると思うと、求人費用を長いスパンで回収するっていう考ことも考えられますね』

『はい、そうなんです。採用できなかつたら無駄になってしまうともったいないですので、こういう仕組みをつくれると、お得ですよ』

研修講師



B先生

『というわけで、いろいろお伝えして長くなってしまいましたが、まだまだお伝えしたいことは沢山あるんですけど、まずは、まだまだできること、改善できることはたくさんあると思っていただけたら、幸いです。きっとおそらく、まだまだ打ち手は沢山あると思います。

まずは、やっぱり、このステップを一つずつ、見ていただいて、そして、会社の状況に合わせて、一つずつ、具体的に改善策を考えて行くのがオススメです』



『なるほど、よくわかりました。ありがとうございます。がんばります』

<参考>

「社員さんが退職してしまう・・・」、
「求人の応募が少ない・・・」、
「トラブルになってしまった・・・」、
というご相談は良く聞かれるところです。

人手不足の対策として、どんな方法がベストなのかということは、置かれている状況によって千差万別であるため、まずは、よく検討されている一般的なアイデアをステップのフレームで検討しながら、やってみて改善、トライアンドエラーを繰り返していくことが有効であると思われます。

そこで、今回は、人財の採用・定着に関する相談例の物語を創作しました。

現在、多くの企業様が人手不足の問題に直面しており、とはいえ、その対策は一律ではなく、企業様の置かれている状況によってそれぞれ様々であることから、個別の状況に合わせた対策を考えていく必要があると思われます（この物語は制作時点の情報に基づいておりますので最新の情報の確認を推奨します。）。

採用・定着ステップ詳細版

