

©2020 Liberty  
Woman

# 人材確保・定着セミナー

～お金をかけずに欲しい人材を採用できる～

# 講師自己紹介

古賀 ちぐさ



## プロフィール

コンサルタント。「私は私のままで。私だけのリーダーシップの育て方」をキャッチコピーに、女性リーダー育成を主としたサービスを提供。

大学卒業後、カラー複合機のサポートセンターにてカスタマサポートを担当。その後、商業印刷のインストラクターやカスタマサポートを経験し、ITアウトソーシングの会社へ入社。コールセンターの立ち上げに携わったあと、営業およびマーケティング担当として5年従事。

2006年2月より人事採用・教育担当となり、エンジニアの採用や社内研修の企画および講師、管理職向け研修の企画・運営などを実施。2009年からは、Webコンサルティング会社にて、管理部門の部門長として、人事、経理、総務、法務の責任者および、新卒/中途採用、労務管理、人事制度構築、研修企画/講師など全人事業務を担当する。

2016年4月よりフリーでの活動開始。個人クライアントだけでなく、企業向けのコンサルティング、研修講師、組織開発の業務にも携わる。2級キャリア・コンサルティング技能士。

## 講演・研修実績

- 企業内実績： 新入社員研修、コミュニケーション研修、エニアグラム講座、時間管理講座、クリティカルシンキング、ロジカルシンキング、アプリケーション研修、マネジメント研修など
- 主催セミナー：キャリアプラン作成セミナー、コミュニケーションセミナー、市場価値を高めるための自己理解講座（4ヶ月間の継続）
- 法人向け実績：社会人としてのマインド研修（対象：ネイルサロンのネイリスト）、ビジネスマナー（Web系ベンチャー企業の新入社員）

# 本日のセミナーのゴール

- 自社の採用の課題がどこにあるのかに気づく
- 人材定着の必要性を理解する
- 人材確保、人材定着を行うための具体的な取組みを検討できるようになる

やらなければ何も変わらない。  
「できない」「無理」ではなく、  
「どうすればできるか」「何だったらやれるか」  
という視点を持つ事。

大きな事をいきなりやるのではなく、  
小さな事を積み重ねる事が大事。

突然ですが・・・

「人材確保」 = 「〇〇」

# 人材確保においてよくある勘違い

- × とにかく母数（応募者数）を増やさなければいけない
- × 新卒採用に力を入れるべきである
- × 応募がないのは、中小企業だからである
- × 求人媒体への掲載、学校訪問、人材紹介会社の活用など、採用担当者が頑張れば応募者は増える。

- × とにかく母数（応募者数）を増やさなければいけない  
→母数を増やすのではなく、**採用の確率を上げる**
- × 新卒採用に力を入れるべきである  
→終身雇用が崩壊している今、**新卒採用にこだわる必要はない**
- × 応募がないのは、中小企業だからである  
→**候補者にとって魅力的**であれば、中小企業であっても応募者はい  
る。逆に魅力的でなければ、大企業であっても採用はできない。
- × 求人媒体への掲載、学校訪問、人材紹介会社の活用など、採用担当  
者が頑張れば応募者は増える。  
→採用担当者がどんなに頑張っても、**会社に魅力がなければ応募者  
は増えない。**

人材確保がうまくいかないのは、

候補者にとって

あなたの会社が**魅力的ではない**から。

あなたの会社に入る

**メリットを感じられない**から

# ワーク1

＜問＞候補者があなたの会社に入るメリットは何ですか？

たくさんの会社があり、同業他社もたくさんある中で、  
なぜ、あなたの会社に入る必要があるのですか？

# 人材確保の最初の一步

なぜ、あなたの会社に入る必要があるのか？

あなたの会社に入ると、どんなメリットがあるのか？

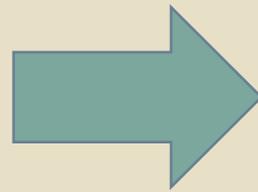
この2つが「**具体的に**」語れないと、良い人材を確保することはできない。

時間をかけてでも、徹底的に考える事が必要。

# ワーク2

<問>ワーク1で考えたメリットを最大限に受け取れる人はどんな人？

- 自社で活躍できる人
- 自社で成長できる人



具体的にどんな人？

# ターゲットを決める

高すぎる理想は無意味

誰にでも当てはまるような内容も無意味

「これは自分のことだ！」と思わせる事が大事。  
誰にでも当てはまることは、誰にも刺さらない。特別条件が良くなければスルーされるだけ。

# よくあるNG例

- × コミュニケーション能力が高い人→○ 初対面の相手と話す事が得意な人
- × 素直な人→○ まずは「やってみよう」と行動できる人
- × 成長意欲のある人→○ 知らない事を調べずにはられない人

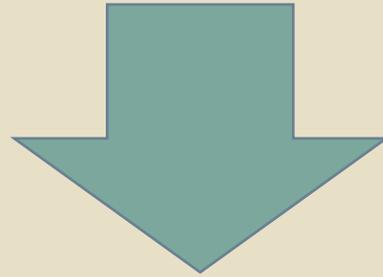
とにかく「**具体的に**」。抽象化すればするほど伝わらない。

# ワーク3

<問>あなたの会社の魅力は何ですか？

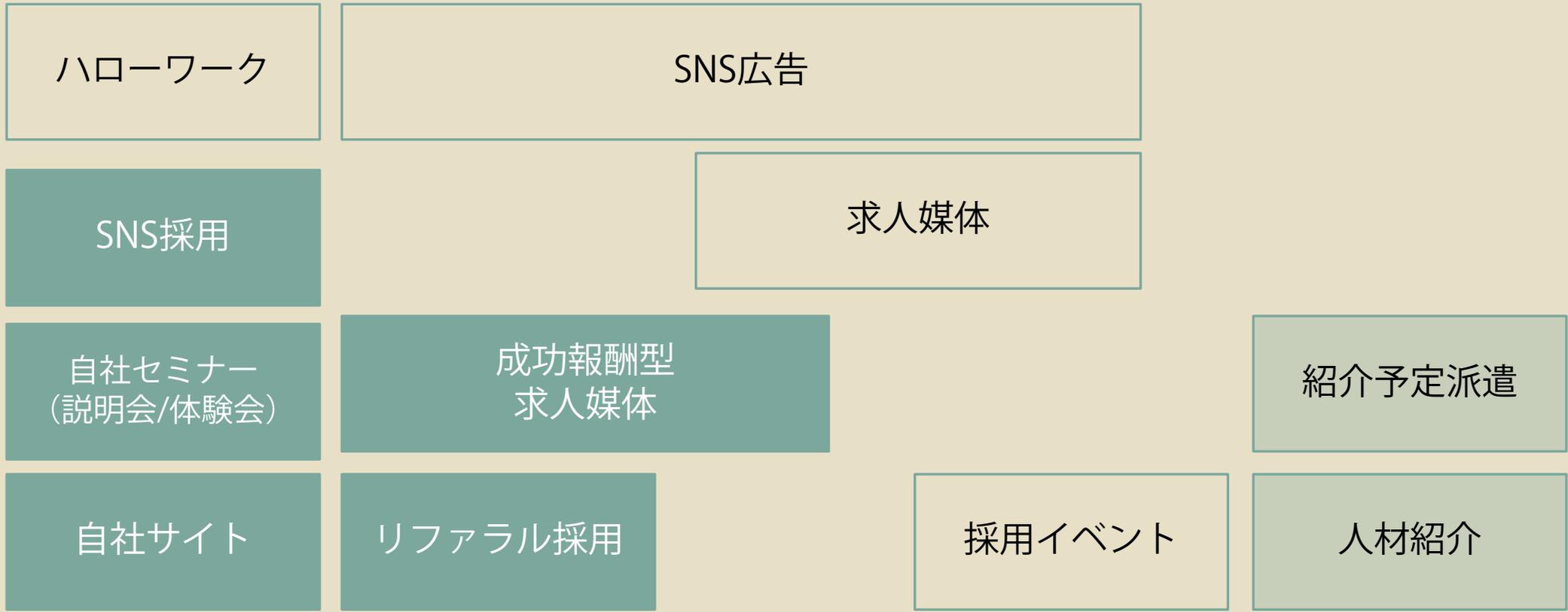
- あなたの会社は何をしているの？
- 同業他社と何が違うの？
- ターゲットとなった人が響く内容って何？
- 事柄だけでなく、想い（理念）の部分も含めて考える

ワーク1～ワーク3の内容が  
考えられていない会社が多い。



小手先の採用手法をいくら試しても、うまくはいかない。  
自社に合わない人を採用しないためにも必要

# 具体的な採用手法（例）



費用低

高

# SNSを利用した採用活動

TwitterなどSNSを利用した採用活動も活発。

いきなり「採用」ではなく、**カジュアルに会社の魅力を知る、伝える機会**を増やすことが大事。待っていても人はこない。

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 費用がかからない</li><li>✓ 繰り返し何度でも募集できる</li><li>✓ 会社の魅力を伝えられる</li><li>✓ 様々な人と出会える</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 定期的な発信が必要</li><li>✓ 時間がかかる</li><li>✓ 発信内容によっては、逆効果</li><li>✓ 長期的な視点が不可欠</li></ul>

またまた突然ですが・・・

自分にとって大切な人に  
「いい会社を紹介して？」  
と言われたら  
自社を紹介できますか？

前ページの問が「NO」ならば  
その理由は何ですか？



人が定着しない要因になっている可能性大  
ここを解決するための取組みが必要

# なぜ人材定着が大事なのか？

人が定着しない会社で  
いくら人材確保をしても  
穴のあいたバケツに  
水を入れるのと同じ行為

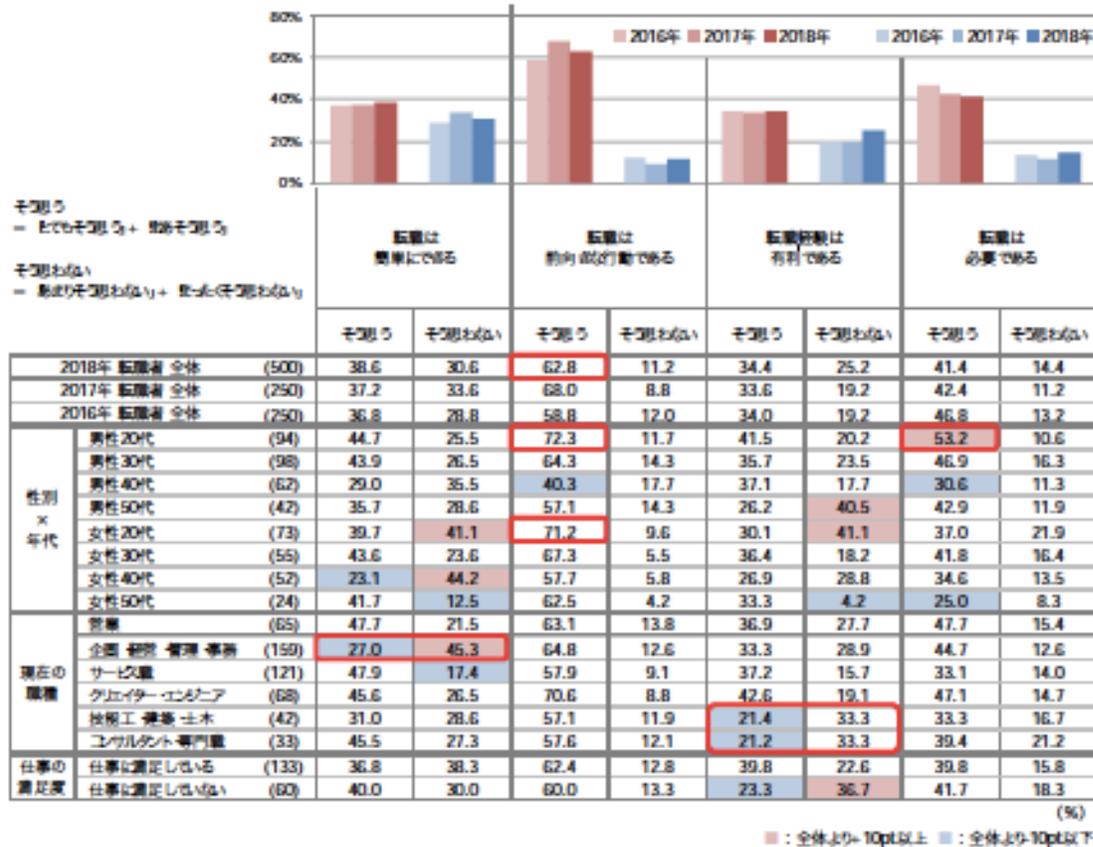
# 人材定着に必要な考え方

自社にとって辞められては困る人にとって、魅力的な会社であり続けるにはどうするのか

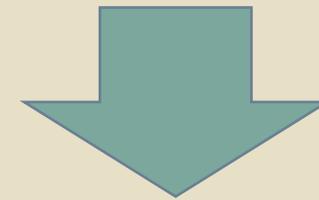
退職者が気持ちよく退職できるようにするにはどうするのか？

# 自社を魅力的と思ってもらうには？

Q. 仕事・転職に関するあなたの考えとして、あてはまるものをお選びください。



全体的に転職には肯定的な意見。特に20代～30代の若手に肯定的な意見が多い。



「一定数会社を辞める人はいる」という前提が必要。

出典：(株)マイナビ 転職動向調査 (2018)

- 会社のどんなところに魅力を感じている？
- 勤続年数が長い人たちの共通点は何？
- 上司や同僚との関係性はどうなっている？
- 何が社員の仕事の原動力になっている？
- 何に満足していて、何に不満を感じている？

# 退職者が気持ちよく退職できるように

- パワーアップしたあとで、戻って来たいと思ってもらえるかもしれない
- 退職後のクライアントになるかもしれない
- 退職した人が活躍することで、「あの会社の人には優秀」という噂が流れるかもしれない
- 悪い噂はSNSなどであっという間に広がる

退職する人こそ  
丁寧な対応をすることが大切

# 最後に

帰社したら、まず何を始めますか？

# 60分無料相談実施中

- 自社では、まずどこから始めればいいのか
- ワークをやってみたけれど、うまくいかない
- 人材定着の話をもっと詳しく知りたい
- できればサポートしてほしい

などがありましたら、オンラインでの60分無料相談をご利用ください。お申し込み、お問い合わせは下記からお願いいたします。

<https://libertywoman.jp/contact>