



Sler協会主催

人材確保セミナー

～中小企業が取り組む、採用から定着とは？～

2023年2月17日

今日のルール



- 本日はオンライン型によるスライド & チャット形式です。
- わたしは、皆さん全体の満足度を確保すべく、最大量の情報をお届けします！
- 持ち帰りたい情報は自社でなら？という個別情報のはず。とりにきてください！



目次

よくある、採用できない事例

よくある、人材が定着しない事例

事例と対策（チャット型）

採用から育成まで、成果の出る施策とは？

応募が少ない、人材定着しないなど、
人事は常に課題山積。

よくある事例や皆様からの事例をもとに
対策を考える場とします。



自己紹介

レガシープロジェクト株式会社
代表取締役
前田 茂雄

【プロフィール】

- 2003年 三重大学卒業
神戸市三ノ宮のITベンチャー（週600Call、21訪問）
- 2004年 エンジャパン入社、新人賞
- 2007年 大手製造業担当
インテリジェンス入社
- 2010年 人材紹介から求人媒体へ
- 2012年 法人営業マネージャーへ東京へ異動（RCZ）
- 2015年 地方創生事業担当
- 2017年 リモートで組織マネジメント
- 2018年 PERSOLエリアサービス企画兼務
- 2019年 部長職
（中央省庁、地方自治体事業開発責任者）
課長職として名古屋の営業部隊担当マネージャー
- 2020年 独立



採用できない時って？



応募

- 補強
- 欠員



選考

- 見極め
- 動機形成



内定/入社

- 入社意思獲得
- 入社後活躍

採用できない時って？



応募

- 対象外応募
- 応募数不足



選考

- 選考に来ない
- 辞退される



内定/入社

- 入社意思決定しない
- 入社して辞める

転職理由ランキング・・・

転職理由ランキングをそのまま鵜呑みにはできない

【男性】転職理由ランキング

順位	転職理由	割合
1位	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	11.2%
2位	職場の人間関係が好ましくなかった	9.3%
3位	給料等収入が少なかった	8.7%
4位	会社の将来が不安だった	7.3%
5位	会社都合	6.3%
6位	能力・個性・資格を生かせなかった	5.4%
7位	仕事の内容に興味を持てなかった	4.8%
8位	介護・看護	0.7%
9位	結婚	0.4%
10位	出産・育児	0.4%

ten-navi.com
みんなの本音の転職理由は？面接で八...

転職理由ランキング(総合)【1位～10位】

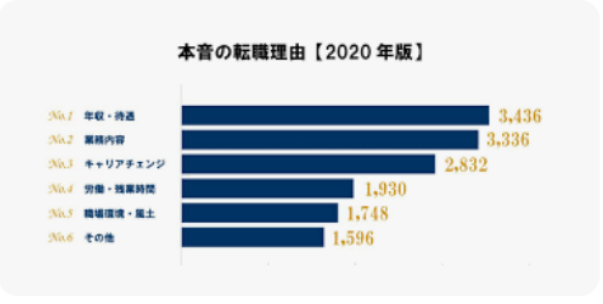
順位	転職理由	割合
1位	給与が低い・昇給が見込めない	35.0%
2位	昇進・キャリアアップが望めない	29.4%
3位	会社の評価方法に不満があった	26.8%
4位	社内の雰囲気が悪い	26.7%
5位	内面的または、精神的につらい	24.3%
6位	スキルアップしたい	24.0%
7位	業界・会社の先行きが不安	23.9%
8位	社員を育てる環境がない	23.7%
9位	労働時間に不満(残業が多い/休日出勤がある)	23.5%
10位	育児できる人がいない	23.2%

PR TIMES
転職サービス「doda」が最新版「転職...

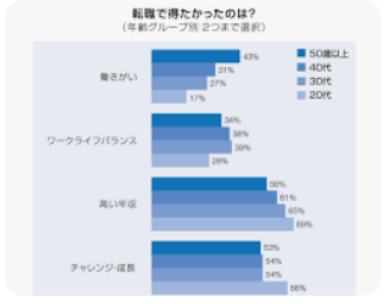
【女性】転職理由ランキング

順位	転職理由	割合
1位	職場の人間関係が好ましくなかった	14.8%
2位	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	12.5%
3位	給料等収入が少なかった	9.4%
4位	会社都合	5.8%
5位	仕事の内容に興味を持てなかった	5.4%
6位	会社の将来が不安だった	4.1%
7位	能力・個性・資格を生かせなかった	3.1%
8位	結婚	2.4%
9位	出産・育児	1.9%
10位	介護・看護	1.4%

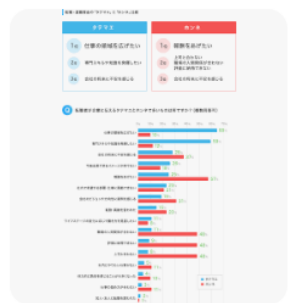
ten-navi.com
みんなの本音の転職理由は？面接で八...



type転職エージェント
転職理由の答え方・書き方と例文を解説 | type転職エージェント



ロバート・ウォルターズ
転職理由の良い回答例と注意点を解説...



人事のミカタ - エン・ジ...
転職コンサルに聞いた！求...

転職理由

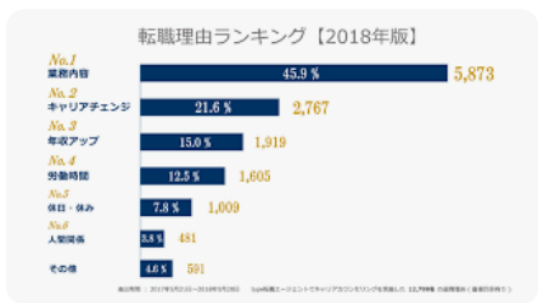
順位	転職理由	割合
1位	業務内容に不満がある	23%
2位	会社の将来性に不安がある	21%
3位	待遇に不満がある	18%
4位	ライフスタイルの変化	11%
5位	社風と合わない	8%
6位	キャリアチェンジ	3%
7位	スキルアップ	2%
8位	キャリアアップ	2%
9位	その他	5%

Geekly(ギークリー)
最新版【2021年度 転職理由ランキング...

転職理由ランキング(総合)【1位～10位】

順位	転職理由	割合
1位	給与が低い・昇給が見込めない	35.0%
2位	昇進・キャリアアップが望めない	29.4%
3位	会社の評価方法に不満があった	26.8%
4位	社内の雰囲気が悪い	26.7%
5位	内面的または、精神的につらい	24.3%
6位	スキルアップしたい	24.0%
7位	業界・会社の先行きが不安	23.9%
8位	社員を育てる環境がない	23.7%
9位	労働時間に不満(残業が多い/休日出勤がある)	23.5%
10位	育児できる人がいない	23.2%

パーソルキャリア
転職サービス「doda」が最新版「転職理...

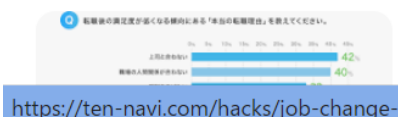


type転職エージェント
2020年転職理由ランキング【コロナ禍による転職理由...

転職理由

順位	前年	転職理由	割合	前年比
1位	1位	ほかにやりたい仕事がある	12.8%	-0.2pt
2位	2位	会社の将来性が不安	9.7%	0.3pt
3位	3位	給与に不満がある	8.0%	0.3pt
4位	4位	残業が多い/休日が少ない	6.6%	0.2pt
5位	5位	専門知識・技術を習得したい	4.4%	-0.5pt
6位	7位	U・Iターンしたい	3.5%	0.3pt
7位	6位	幅広い経験・知識を積みみたい	3.0%	-0.4pt
8位	9位	雇用形態を変えたい	2.7%	0.0pt
9位	8位	市場価値を上げたい	2.6%	-0.3pt
10位	12位	土日祝日に休みしたい	2.6%	0.1pt

PR TIMES
転職理由ランキング発表「ほかにやりたい仕事がある...



https://ten-navi.com/hacks/job-change-34-5535

転職理由

順位	転職理由	割合
1位	プロジェクトマネージャー/システムコンサルタント	34%
2位	業務内容に不満がある	24%

20代の転職理由 総合ランキング

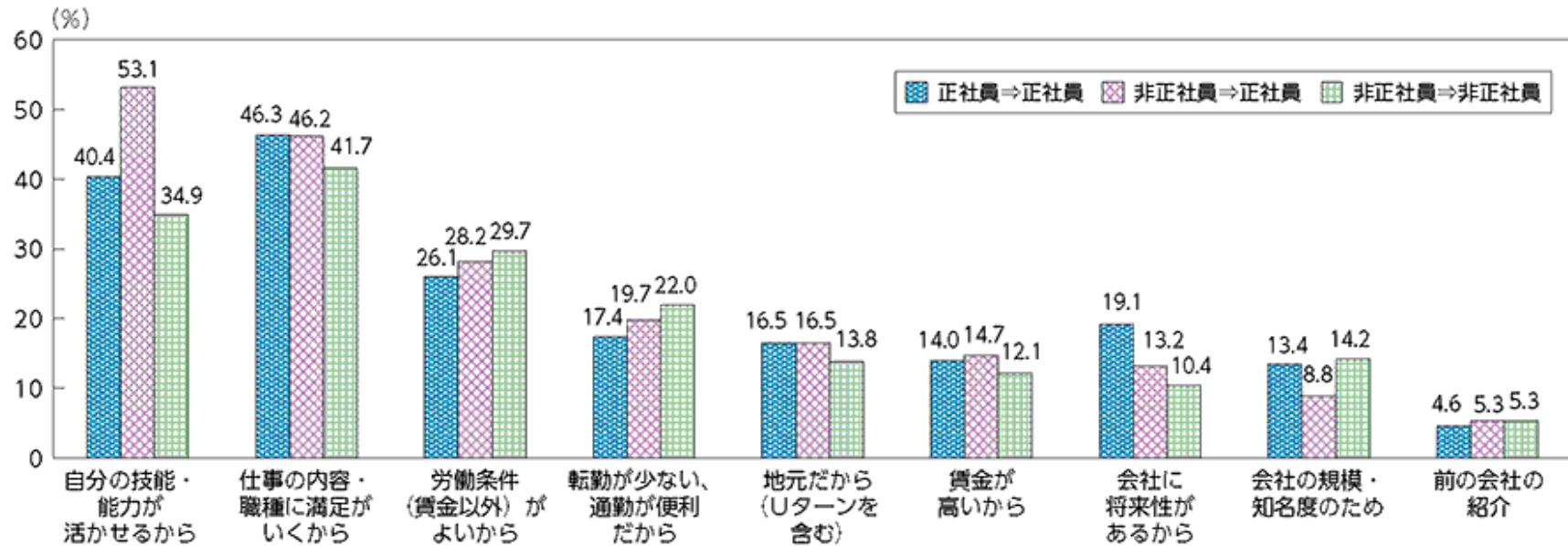
順位	理由	人数
1位	待遇・労働環境への不満	175
2位	人間関係	97



国家キャリアコンサルタント三上が教える
面接官に好印象を与える転職理由

第2-(4)-9図 転職前後の雇用形態別にみた現在の勤め先を選んだ理由

○ 転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足がいく」「労働条件（賃金以外）がよい」などの理由が多く挙げられている。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 数値は、現在の勤め先を選んだ理由について、3つまで複数回答した結果を集計したものとなっている。
 2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。
 3) 「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。

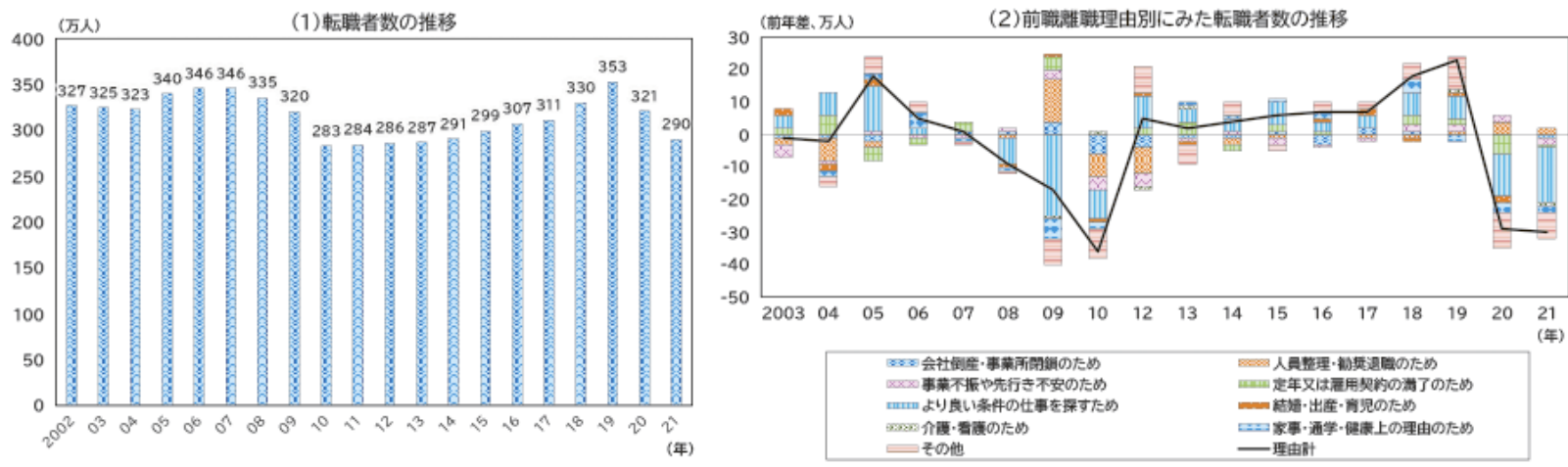
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/backdata/2-4-09.html>

リーマンショック&コロナショック



第1-(2)-26図 転職者数の推移等

- 転職者数（過去1年以内に離職経験のある就業者）の推移をみると、2011年以降、堅調に増加していたが、2020年の感染症の影響により大幅に減少し、2021年は、2年連続の大幅減となった。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2021年は、2020年に続き「より良い条件の仕事を探すため」に離職した者の数が大幅に減少した。

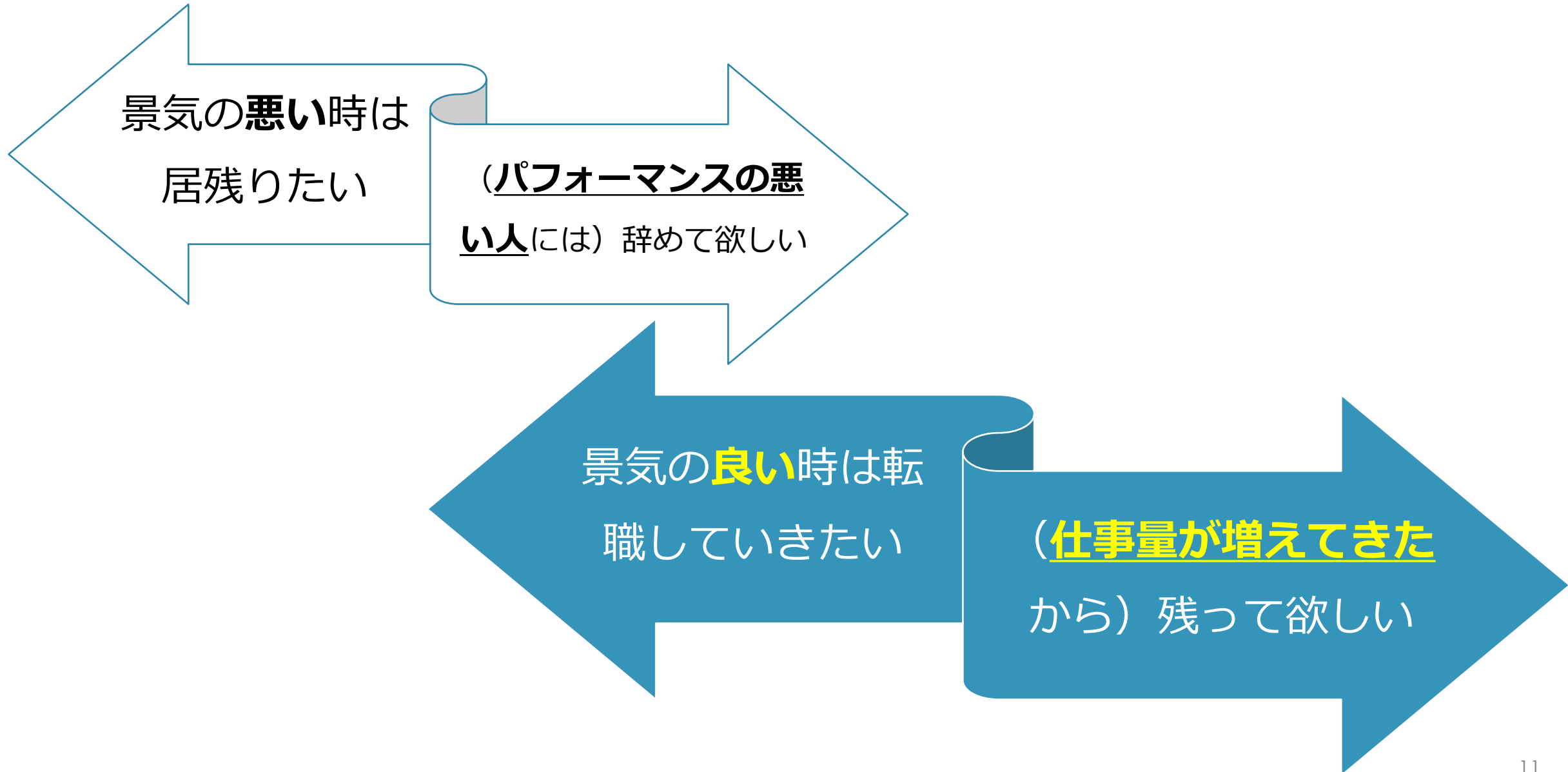


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

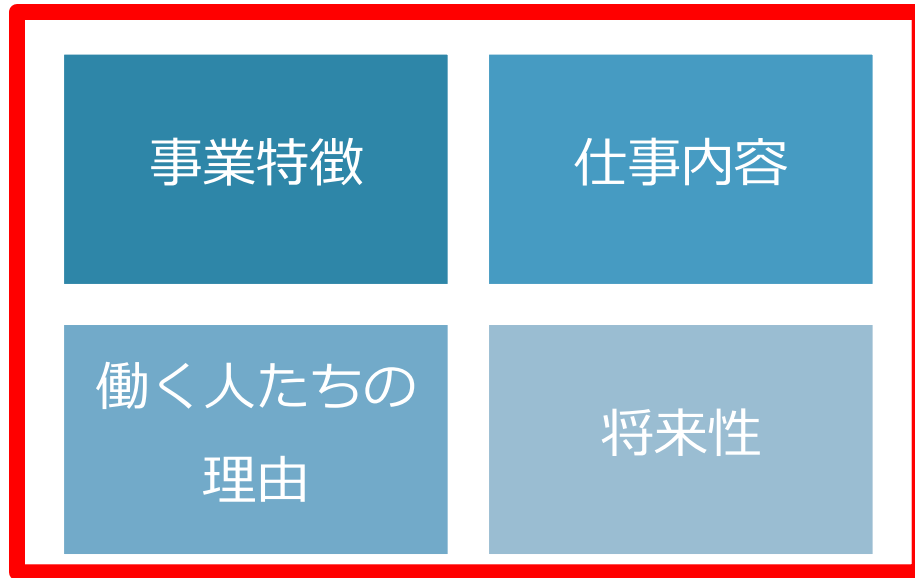
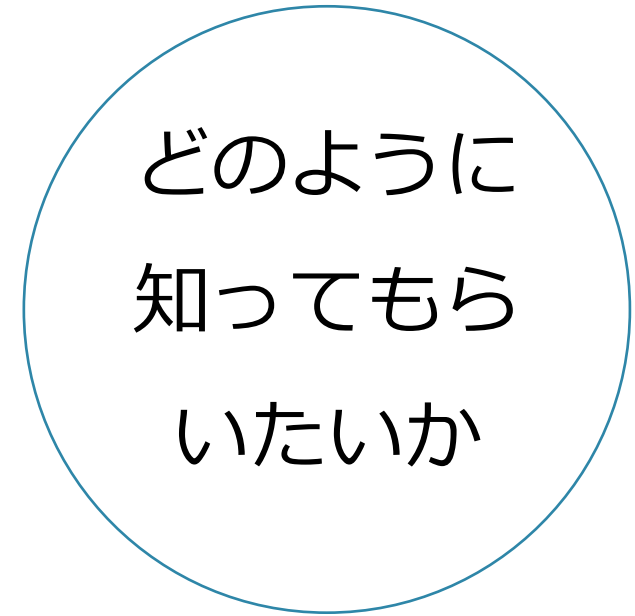
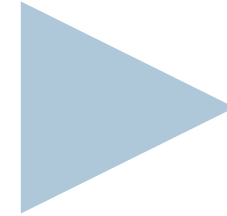
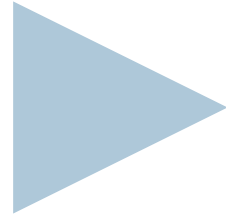
(注) 1) 転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。
 2) 転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(新基準)を使用している。
 3) 前職離職理由別転職者数の推移については、前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者数。
 4) 前職離職理由別転職者数の推移については、2011年は全国集計結果が存在しないため、2012年については2010年との差である。
 5) 2018年～2021年までの前職離職理由別にみた転職者数の数値は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/21/backdata/01-02-26.html>

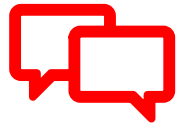
求職者と企業との関係は真逆



基本に戻る



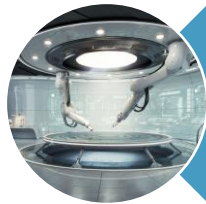
自社ならば？



チャット



事業特徴



仕事内容

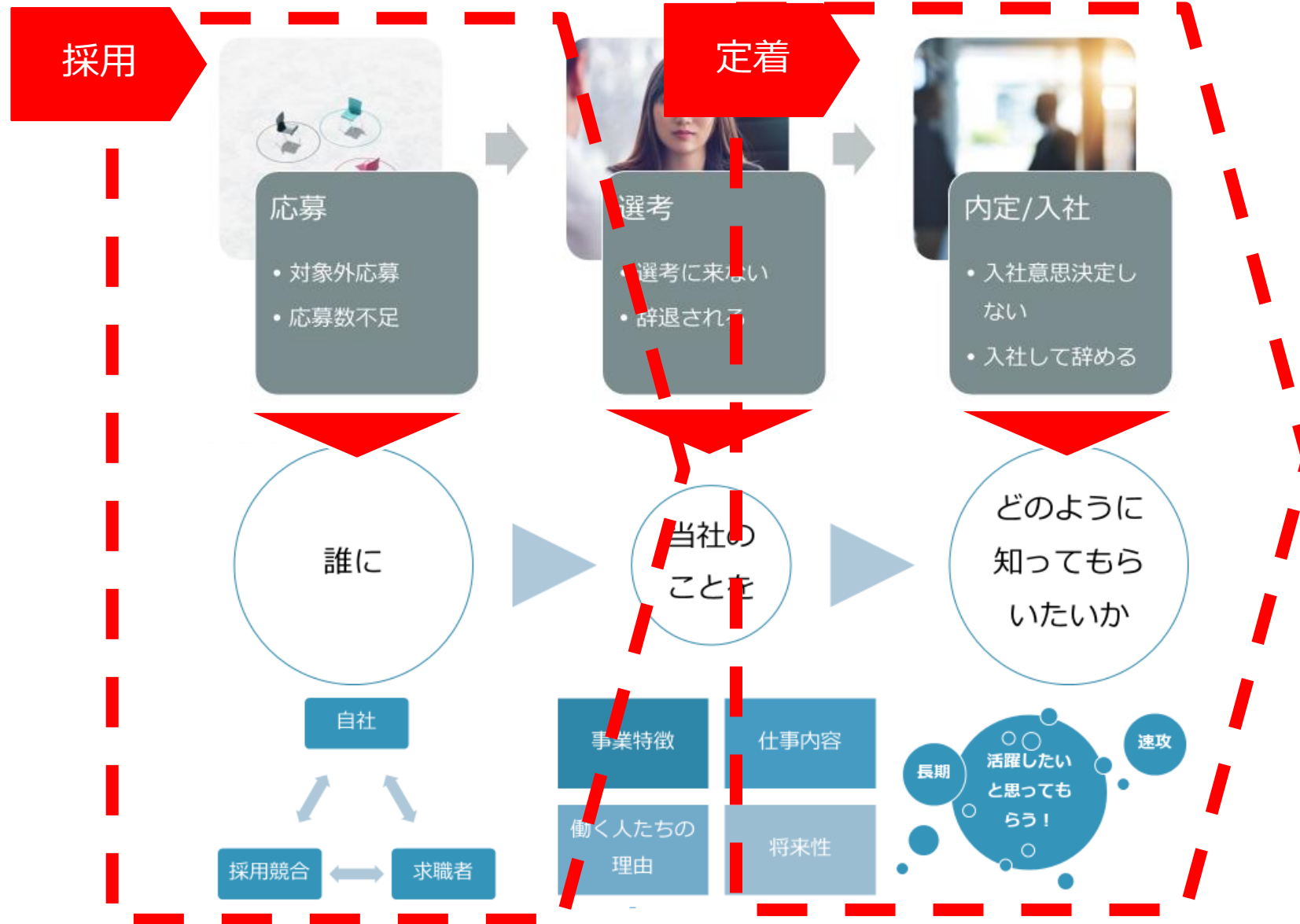


働く人たちの理由



将来性

採用活動の工程ごとに分析が必要



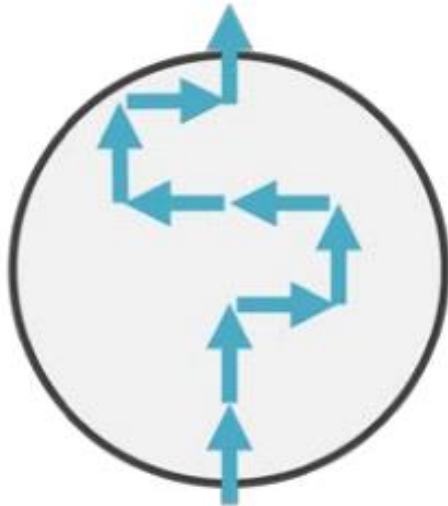
採用/雇用市場も大きく変化する兆し

図表6：求められる雇用コミュニティの変化（イメージ）

従来の日本型雇用コミュニティ

メンバーが替わらないクローズドなコミュニティ

- 事業環境の予見性が高く、安定性が重要
- 新卒一括採用が基軸。内部公平性重視
- 企業主導のキャリア形成

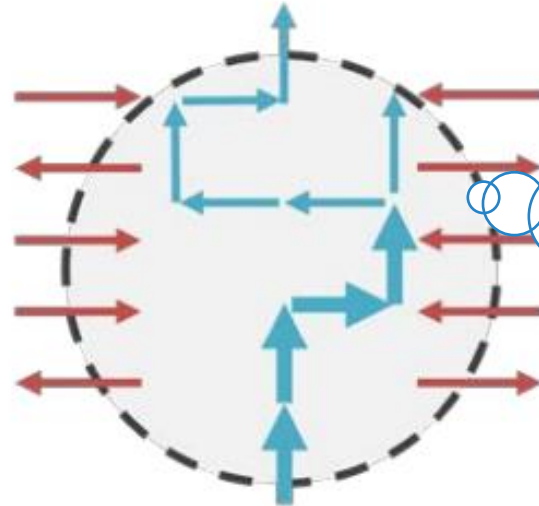


同質性/モノカルチャー
困い込み型

これから求められる雇用コミュニティ

メンバーの出入りがあるオープンなコミュニティ

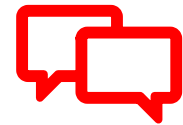
- 変革の時代。変化への対応、イノベーションが重要
- 新卒、中途/再入社、リスキル・再配置。外部競争力重視
- 個人の自律的なキャリア形成



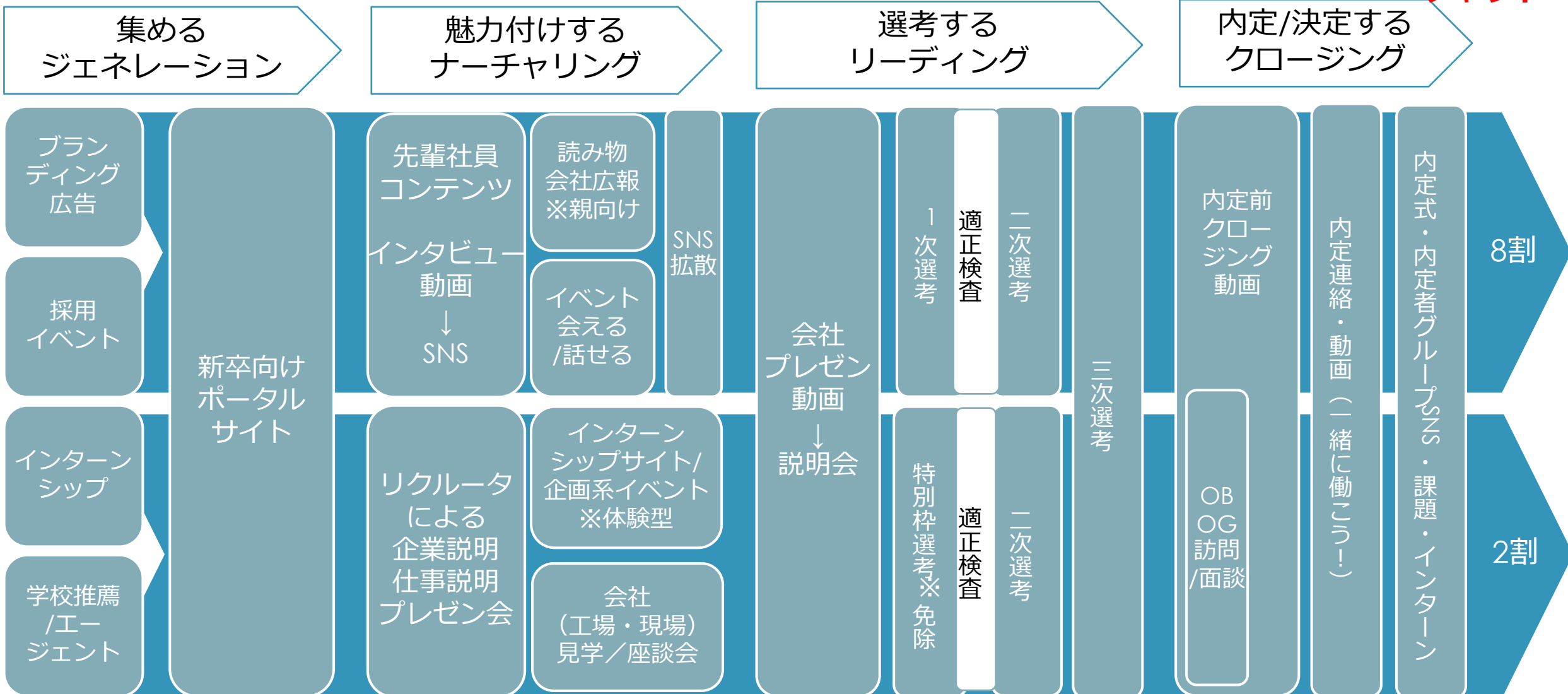
多様性/「知・経験」のダイバーシティ
選び、選ばれる関係

- 誰に残ってもらいたいのか
- どの業務が核なのか
- 柔軟な選択がとれるか
(人材アサイン/マネジメント)
(報酬体系)

新卒採用の全容

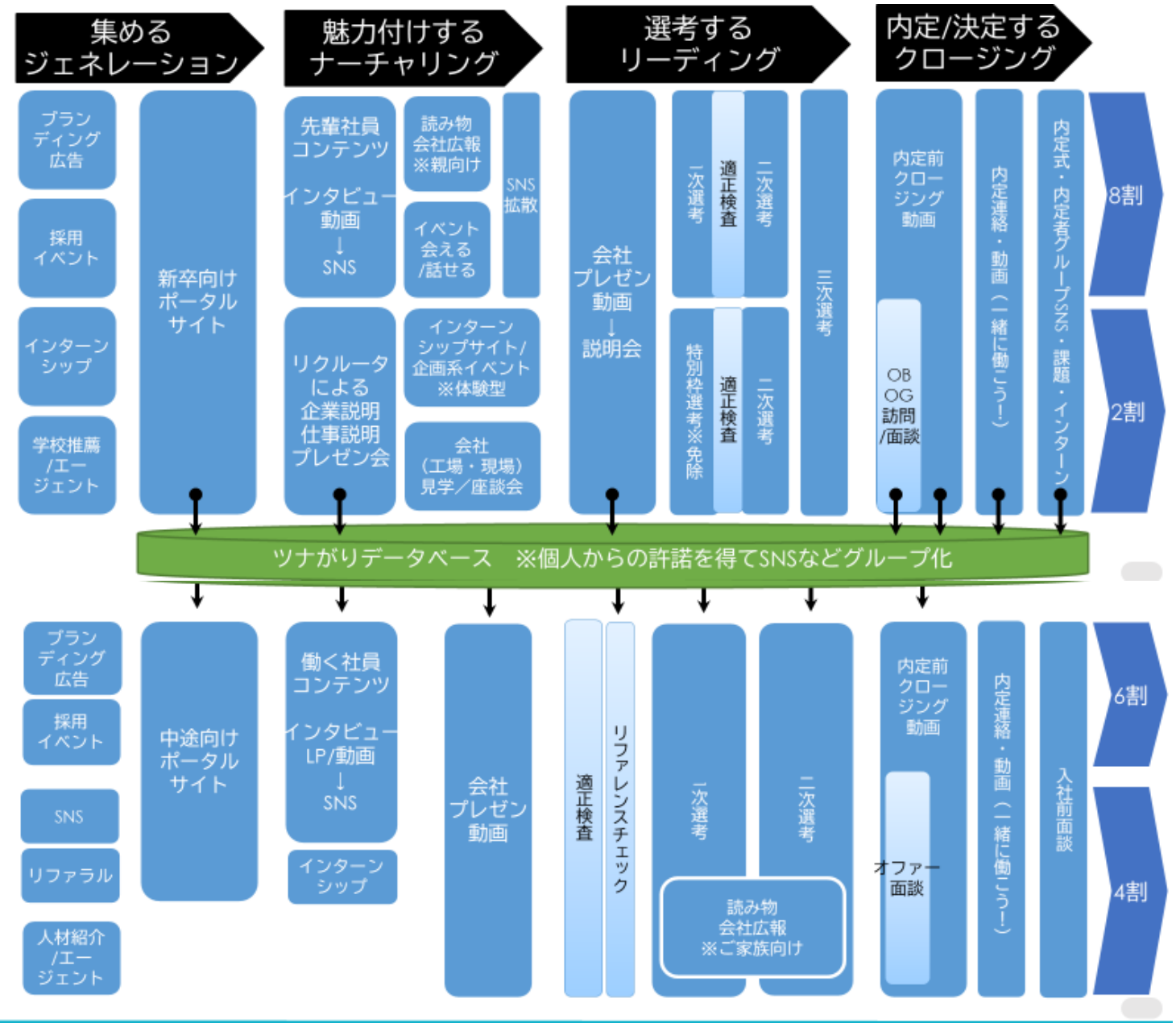


チャット

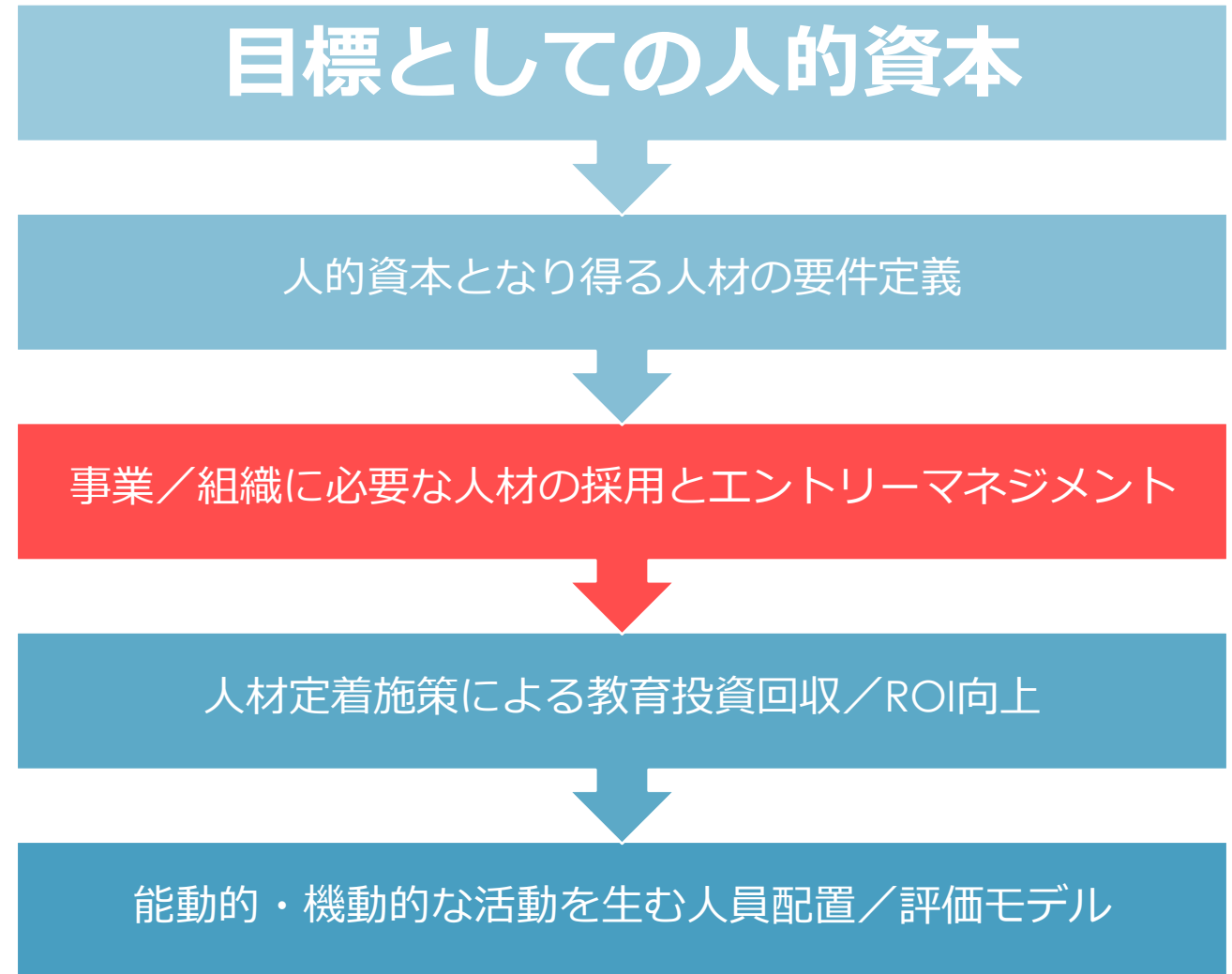
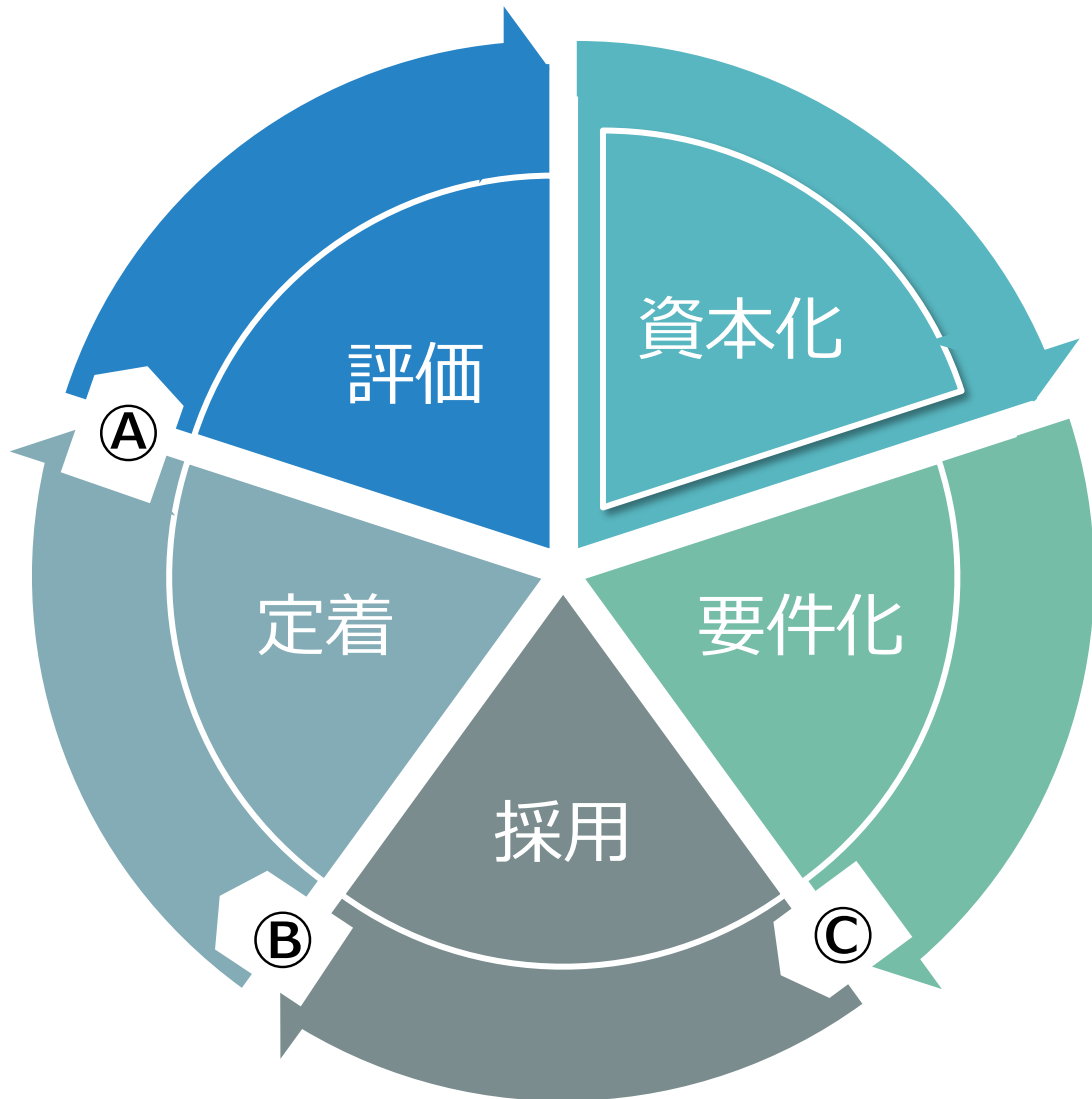


今日の結論

- 繋がるデータベース
- リファラル採用
- コミュニティデザイン
- コンテンツ力と企画力



目指したい人的資本型事業運営





組織構築の第一歩は人材の要件定義

仕事・業務の流れの要件定義が大切

仕事の要件定義 → 仕事内容 & 要件を果たす為に求められるコンピテンシー

外国人

女性

シニア

障害者

副業/複業

長期インターン



質問タイム



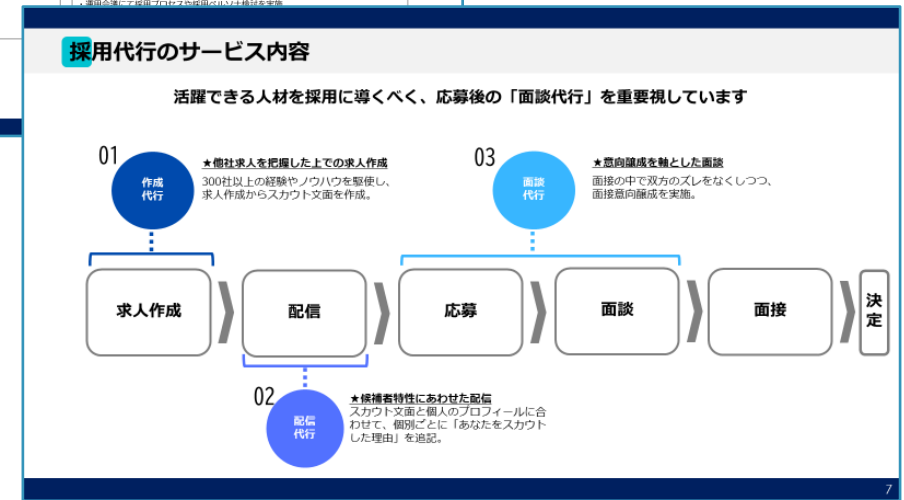
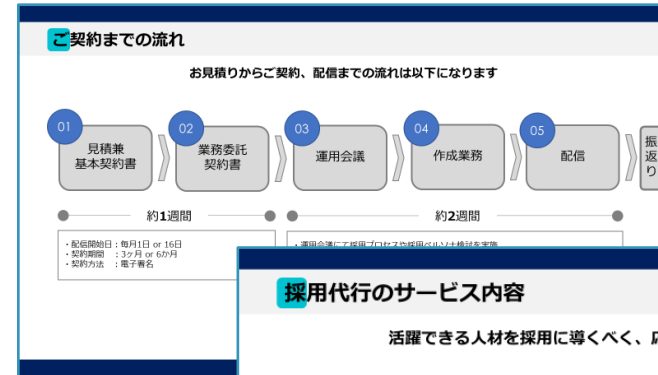
チャット



料金形態

dodaのデータベースを利用し、【最大300通・求人数無制限】でハンティングを行います

トライアルプラン	リクルータープラン	コンサルプラン
月額費用 36万円	月額費用 65万円	月額費用 100万円
利用期間 2ヶ月	利用期間 2ヶ月	利用期間 6ヶ月
<p>※初回お取引のみ選択可能 お試し価格で、工数と採用単価を少なくして採用実現したい企業様向け</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人票作成 配信文面作成 定例振り返り web書類選考 	<p>意向が高く、質の良い人材とだけ面接を実施したいと考える企業様向け</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人票作成 配信文面作成 定例振り返り web書類選考 1次面談代行 次回面接日程調整 	<p>採用成果も当然ながら、優秀な人材の定着も課題解決したいと考える企業様向け</p> <ul style="list-style-type: none"> ※リクルータープランと並行で 人材定着研修(フルカスタマイズ) 1on1の目標管理研修



お問い合わせOKの方には、特典①**無料個別相談会**、特典②**リクルータープランを-5万円**でご提供

通常 1か月あたり65万円
今回 1か月あたり**60**万円 ※初回限定

<https://timerex.net/s/shigeo.maeda/2c2d5505>