

大切な社員ほど
辞めていくのは何故か？

人材定着に役立つ
企業向けセミナー

目次

1. 大切な社員ほど辞めていくのは何故か？
2. 人材確保と人材定着は同じ戦略上で語る
3. 自社ならではの人材定着施策を考える

人材定着に役立つ企業向けセミナー

若年層、中堅社員の離職防止策

**大切な社員ほど
辞めていくのは何故か？**

～自社の魅力エンゲージメントを可視化して優秀な人材を定着～

zoom を利用した無料ウェビナー

参加料 無料

予約制 先着 50 名

日時 2021 年 **8 月 18 日** 水 13:30 ~ 15:30

対象 県内企業の事業主及び採用・人事担当者

申込方法 ジンサボ！ホームページ申し込みフォーム・FAX・E-Mail でお申込みください。詳しくは、裏面をご覧ください。
定員になり次第締め切らせていただきます。
※同業他社の方等、弊センター判断でお断りさせていただく場合がございます。

▶参加申込みにあたり
①ワークショップ参加が必須となります。②Webカメラをご用意ください。

申込期限：8月16日まで受付

2

レガシープロジェクト株式会社

代表取締役 前田 茂雄

【略歴】

三重大学卒業後、ITベンチャー企業を経て、
大手総合人材サービス2社、にて、新卒採用領域、中途採用領域を
求人広告、人材紹介モデルにおける法人営業を経験。
地方自治体向け新規事業開発、地方企業向けサービス開発を責任者
ののち、2020年6月に起業。



目次

1. 大切な社員ほど辞めていくのは何故か？

- 雇用市場から読み解く自社を取り巻く環境
- 背景① 少子高齢化の影響
- 背景② 地方企業の厳しさ
- 原因と対策

2. 人材確保と人材定着は同じ戦略上で語る

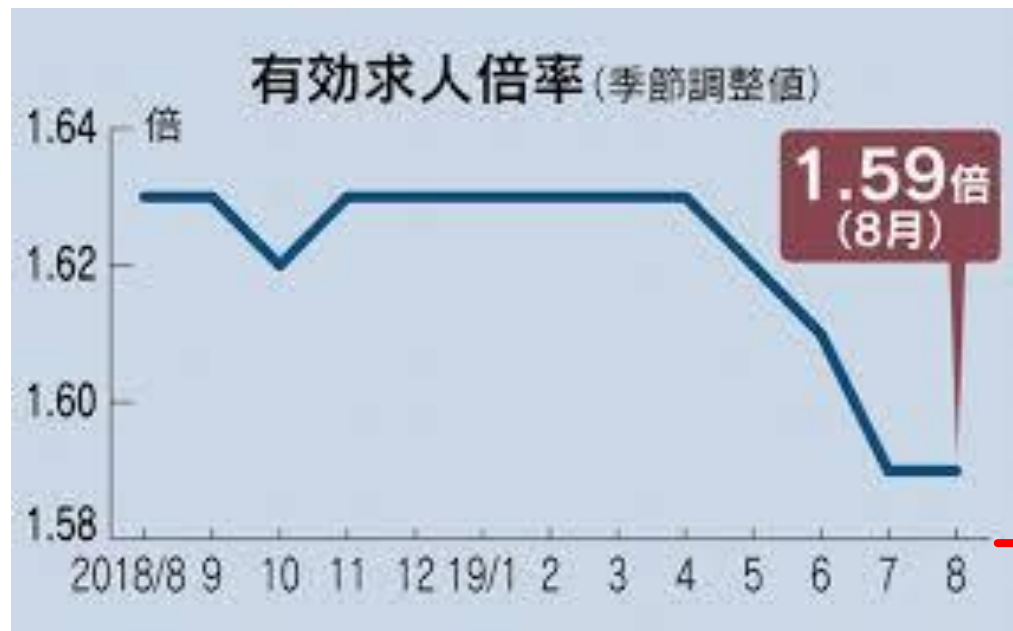
- 事業推進に社員とのエンゲージメントは必須
- エンゲージメントとは
- エンゲージメント向上施策の取組み例

3. 自社ならではの人材定着施策を考える

- 人材定着（エンゲージメント）に必要な分解要素
- エンゲージメント施策のフレームワーク
- ワーク/シェア
- 振り返り

コロナ禍の影響は絶大だった！

2018年→**19**年



<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO50426120R01C19A0EAF000>

2019年→**20**年



<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO64513400S0A001C2MM0000>

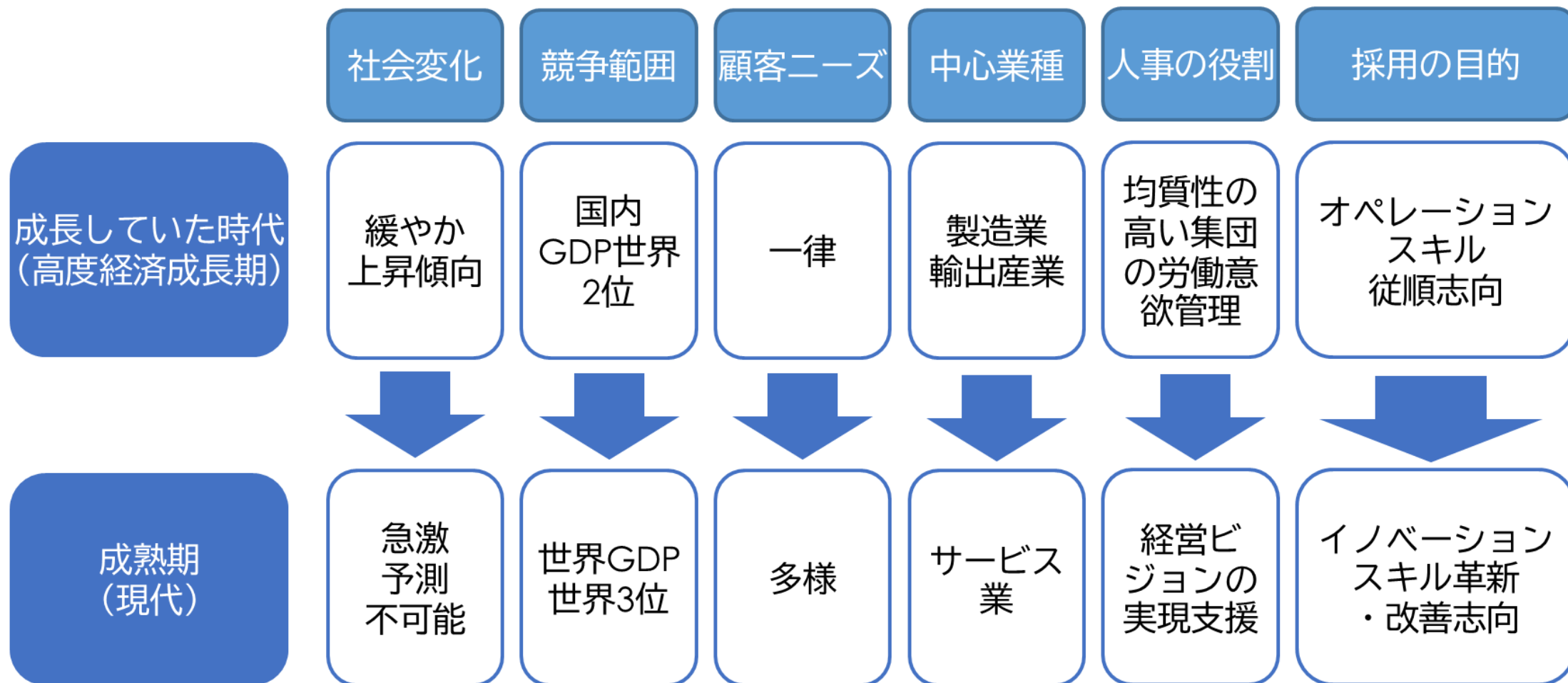
求人倍率の高さはどう影響するか？

1. 自社の求人が埋もれる
2. 発見率が下がる
3. 応募数が減る
4. 応募者の選択肢が減る
5. 青い鳥症候群的採用につながる
6. 育成効率が下がる
7. 早期戦力化に遅れが出る
8. 営業競争力に影響が出る



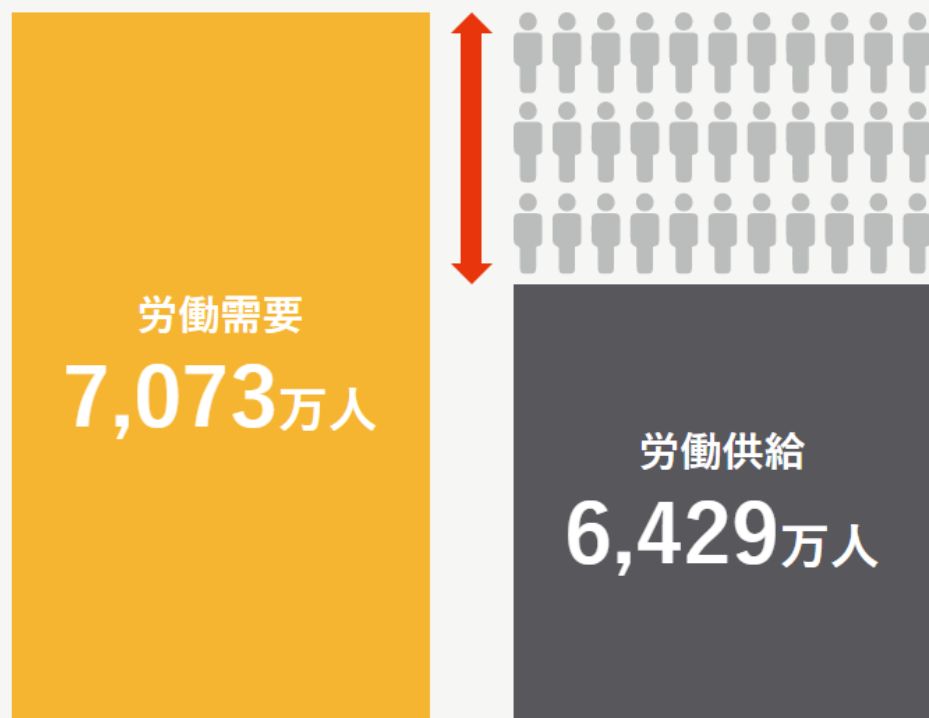
売上に
ブレーキ

時代は変わり、ターゲットは変わる



① 少子高齢化の影響

推計結果



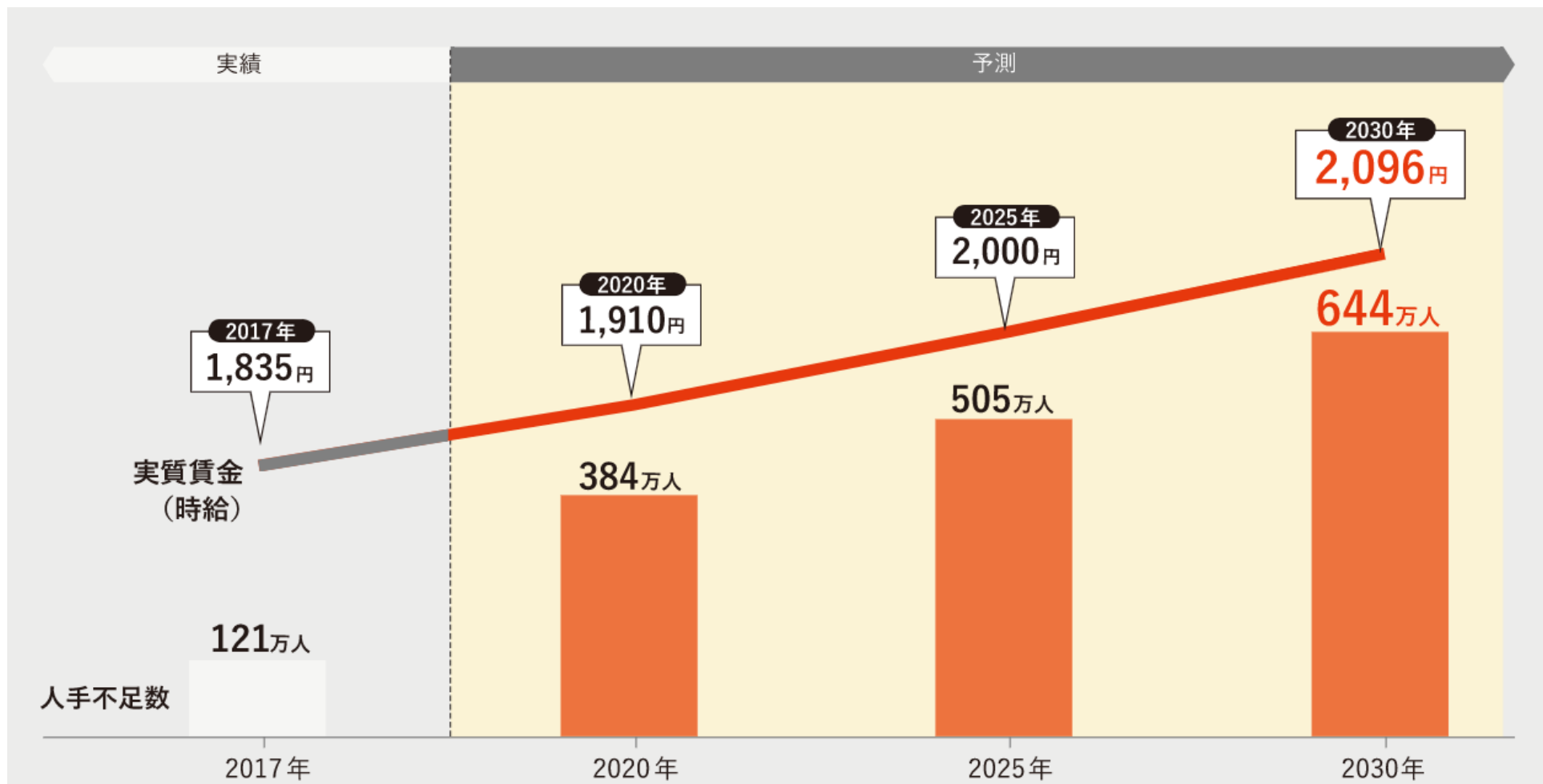
※失業者61万人を除く

2030年、人手は 644万人不足する

推計の結果、2030年には、7,073万人の労働需要に対し、6,429万人の労働供給しか見込めず、「644万人の人手不足」となることが分かりました。

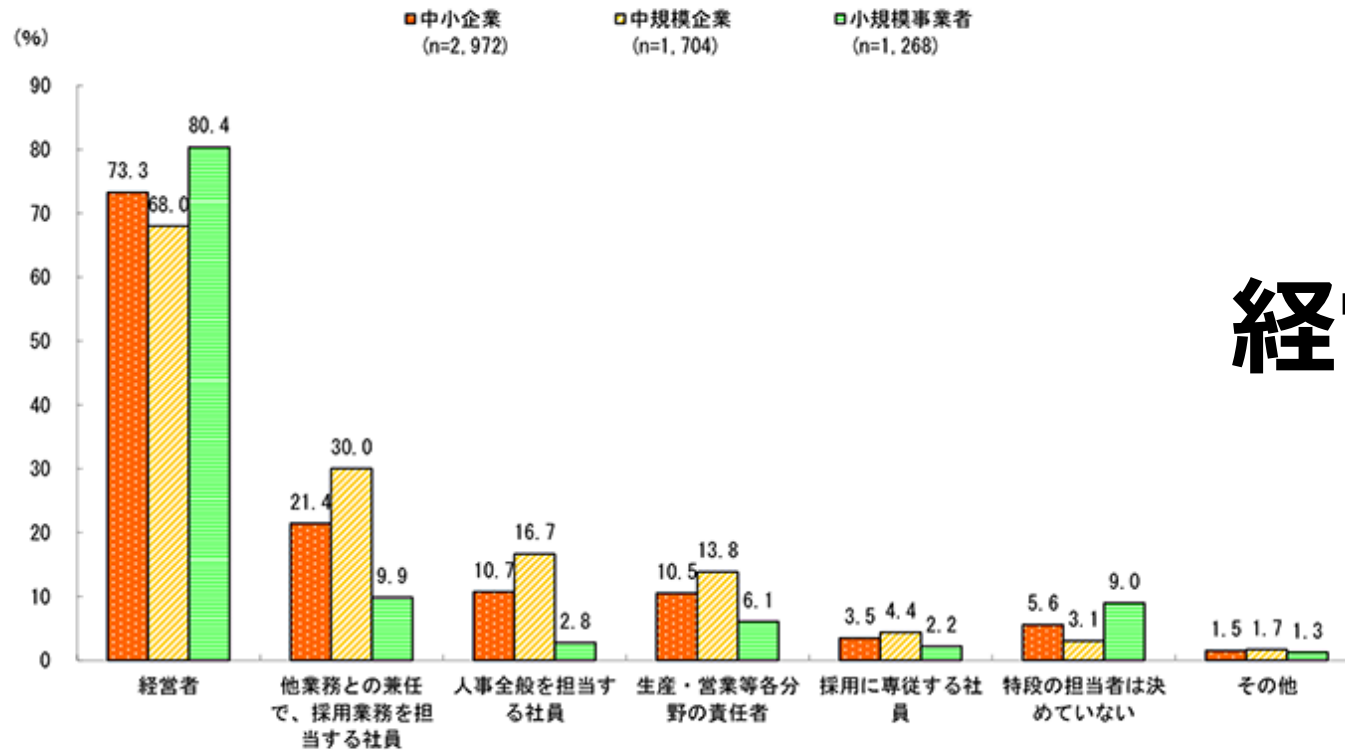
産業別において、特に大きな不足が予測されるのは、サービス業、医療・福祉業など、現在も人手不足に苦しむ業種であることが分かりました。これらの業種は、少子高齢化やサービス産業化の進展により今後も大きな需要の伸びが予測され、労働供給の伸びがそれに追いつかないと考えられます。

① 少子高齢化の影響



②地方企業の厳しさ

第2-2-24図 人材採用の担当者

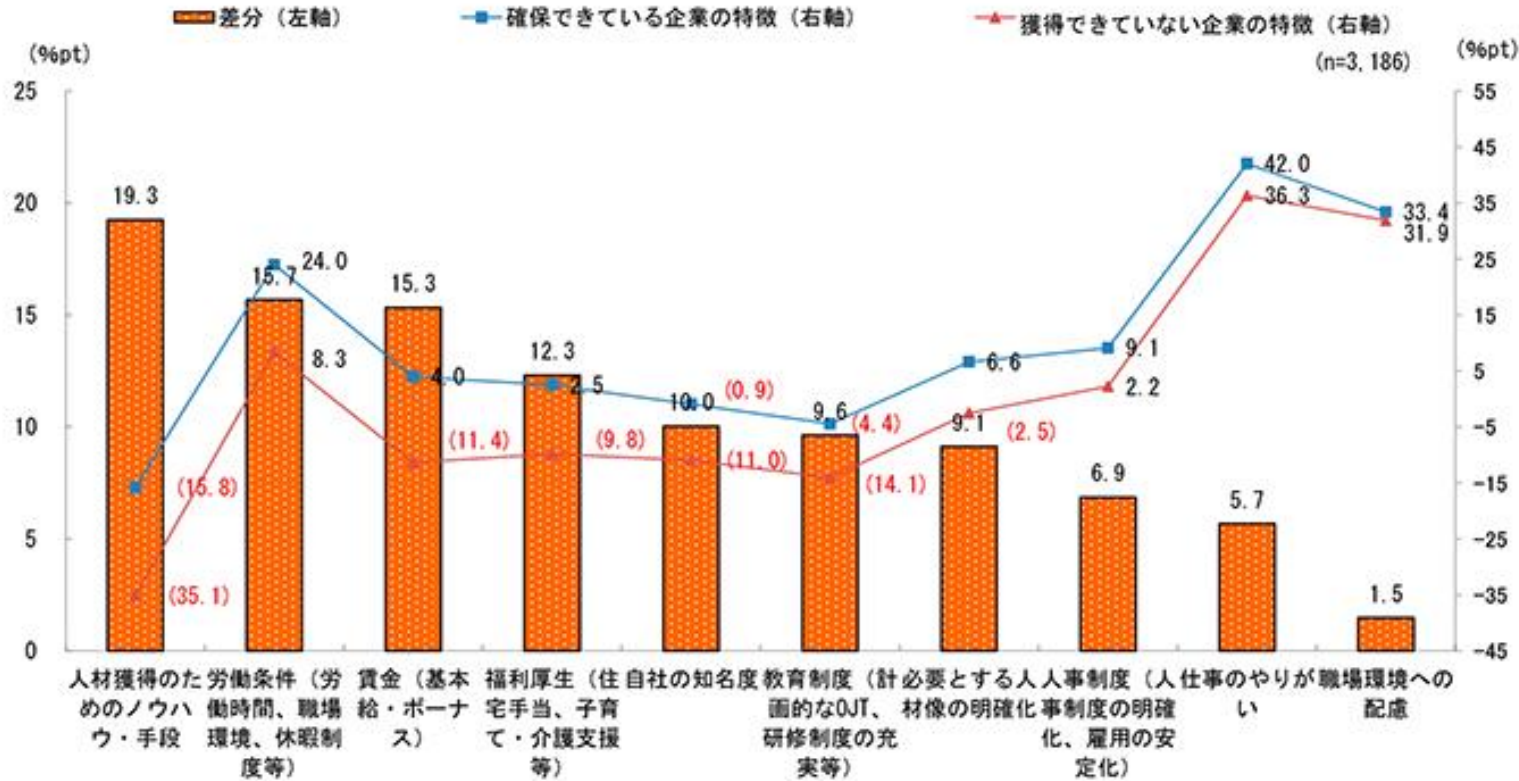


経営者が採用担当？

資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」（2014年12月、(株)野村総合研究所）
(注) 複数回答のため、合計は必ずしも100にはならない。

原因と対策

第2-2-20図 人材が確保できている企業とできていない企業の特徴



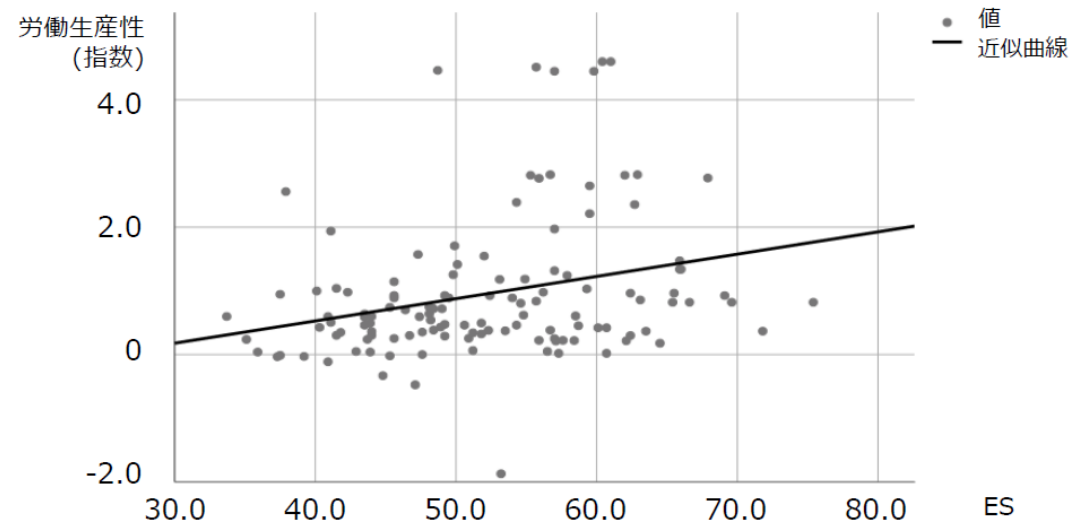
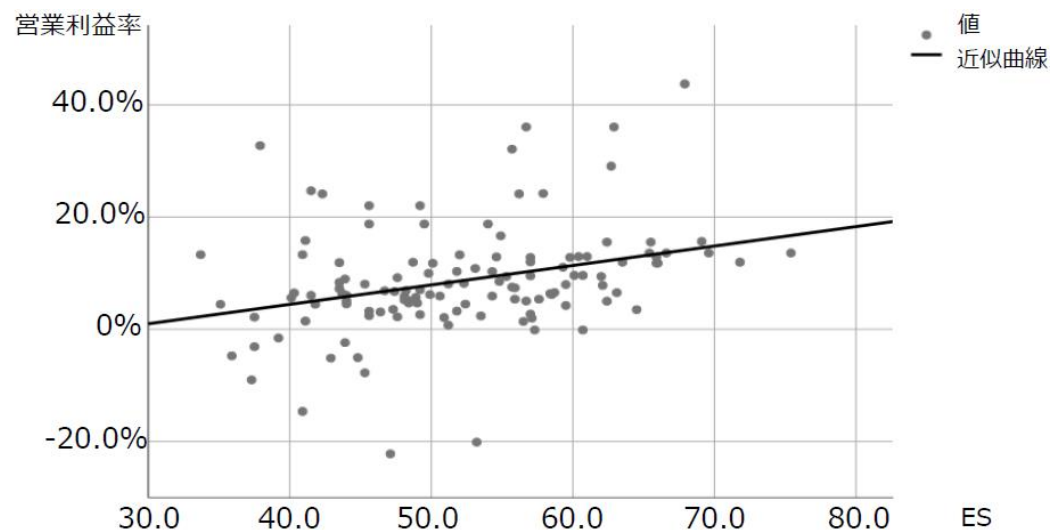
ノウハウ
 ≒ 20%格差

目次

1. **大切な社員ほど辞めていくのは何故か？**
 - 雇用市場から読み解く自社を取り巻く環境
 - 背景① 商事高齢化の影響
 - 背景② 地方企業の厳しさ
 - 原因と対策
2. **人材確保と人材定着は同じ戦略上で語る**
 - 事業推進に社員とのエンゲージメントは必須
 - エンゲージメントとは
 - エンゲージメント向上施策の取組み例
3. **自社ならではの人材定着施策を考える**
 - 人材定着（エンゲージメント）に必要な分解要素
 - エンゲージメント施策のフレームワーク
 - ワーク/シェア
 - 振り返り

事業推進には、組織とのエンゲージメントは欠かせない

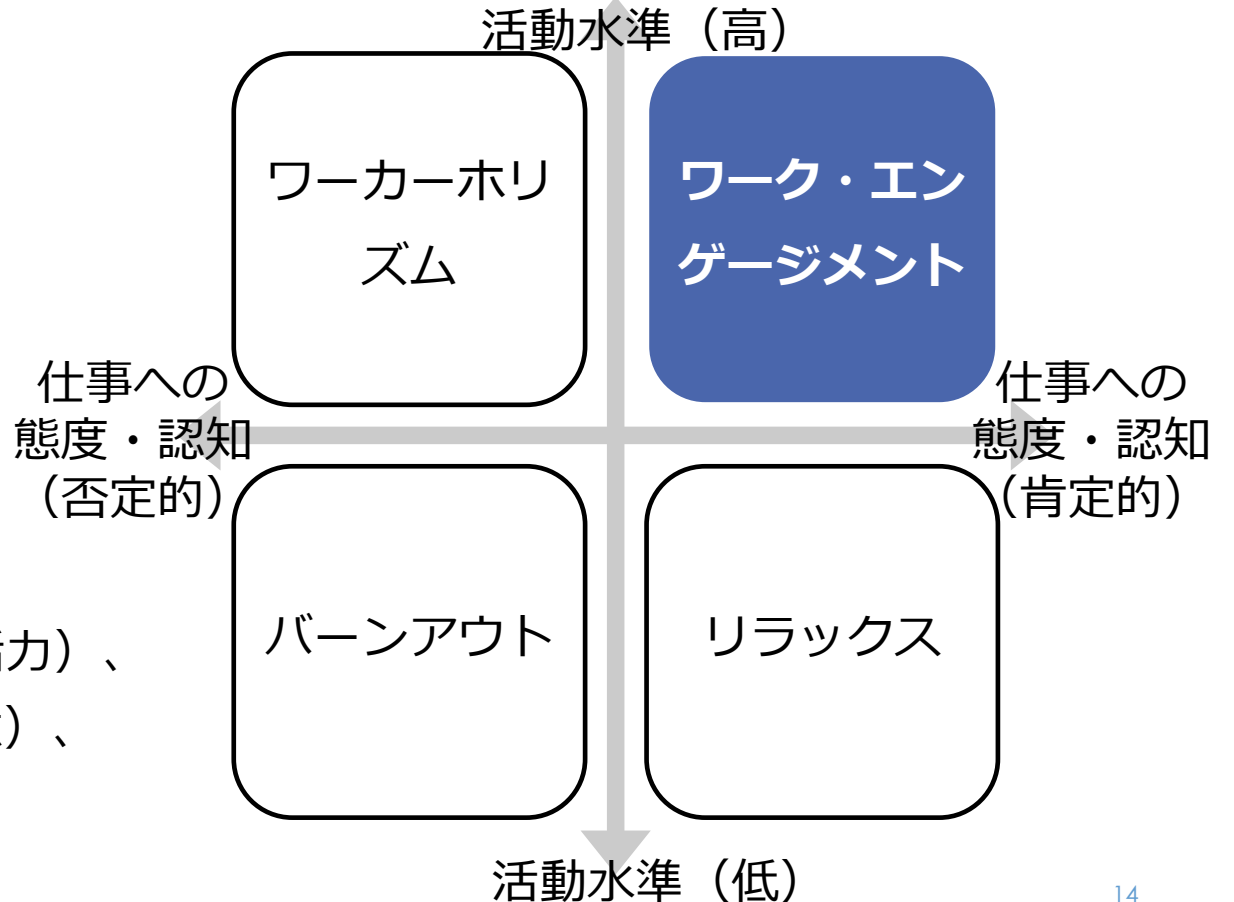
従業員満足度は、利益にも生産性にも影響がある



エンゲージメントとは

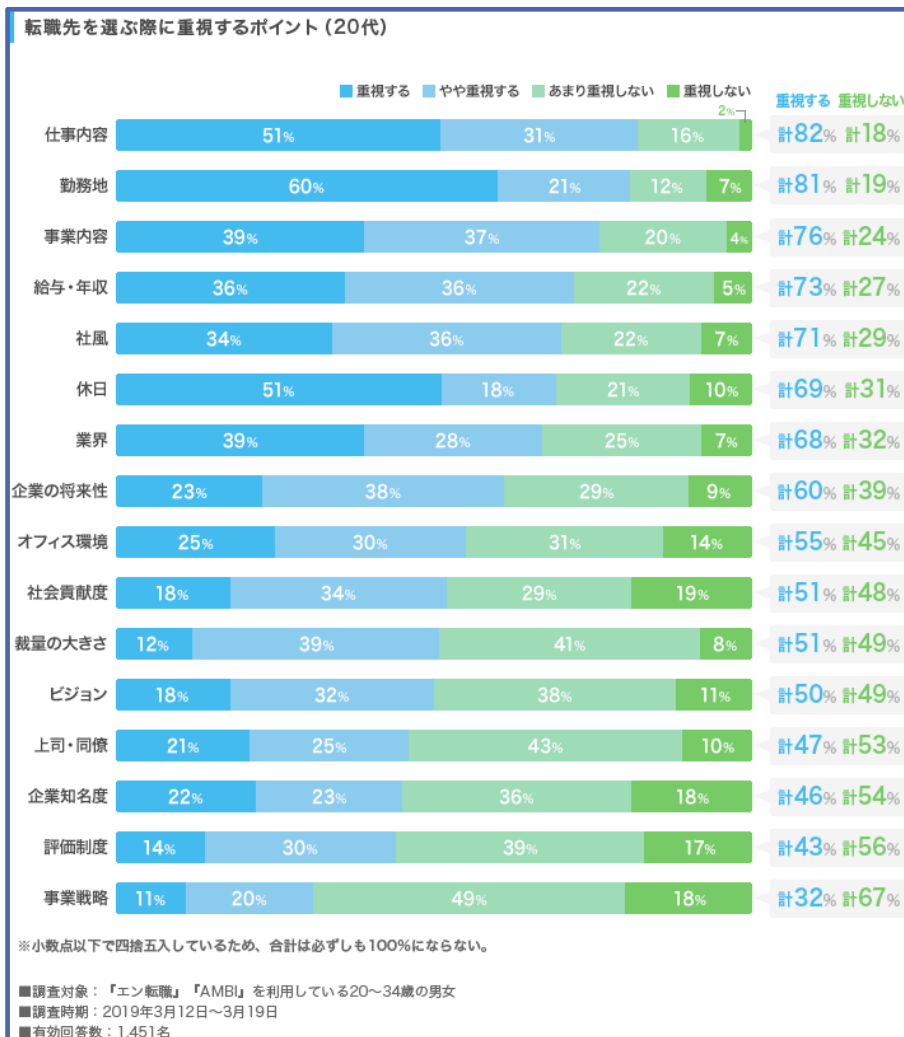


「仕事から活力を得て**いきいき**としている」（活力）、
「仕事に**誇り**と**やりがい**を感じている」（熱意）、
「仕事に**熱心**に取り組んでいる」（没頭）
の3つが揃った状態として定義される。



20代の求職者（転職者）は何をみてるのか？

※「重視する」「やや重視する」順

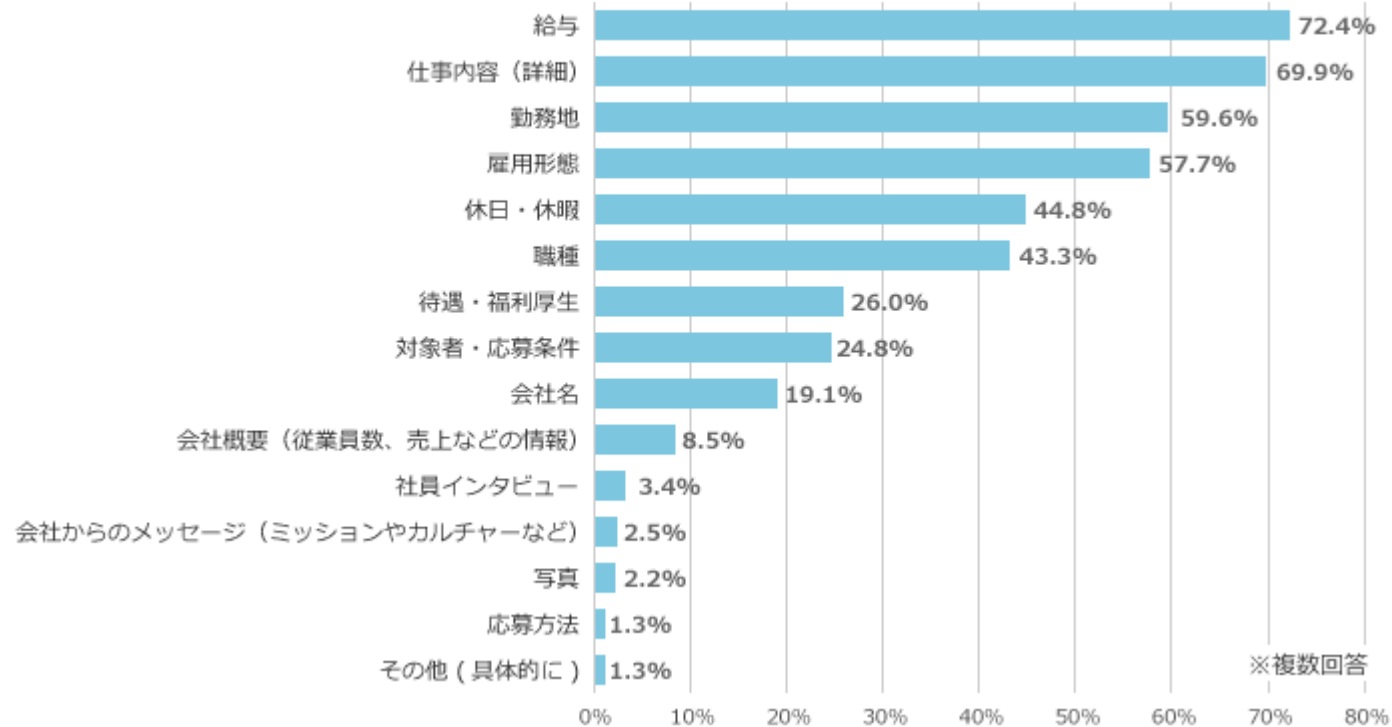


仕事内容
勤務地
事業内容
給与・年収

求職者（転職者）は何をみてるのか？

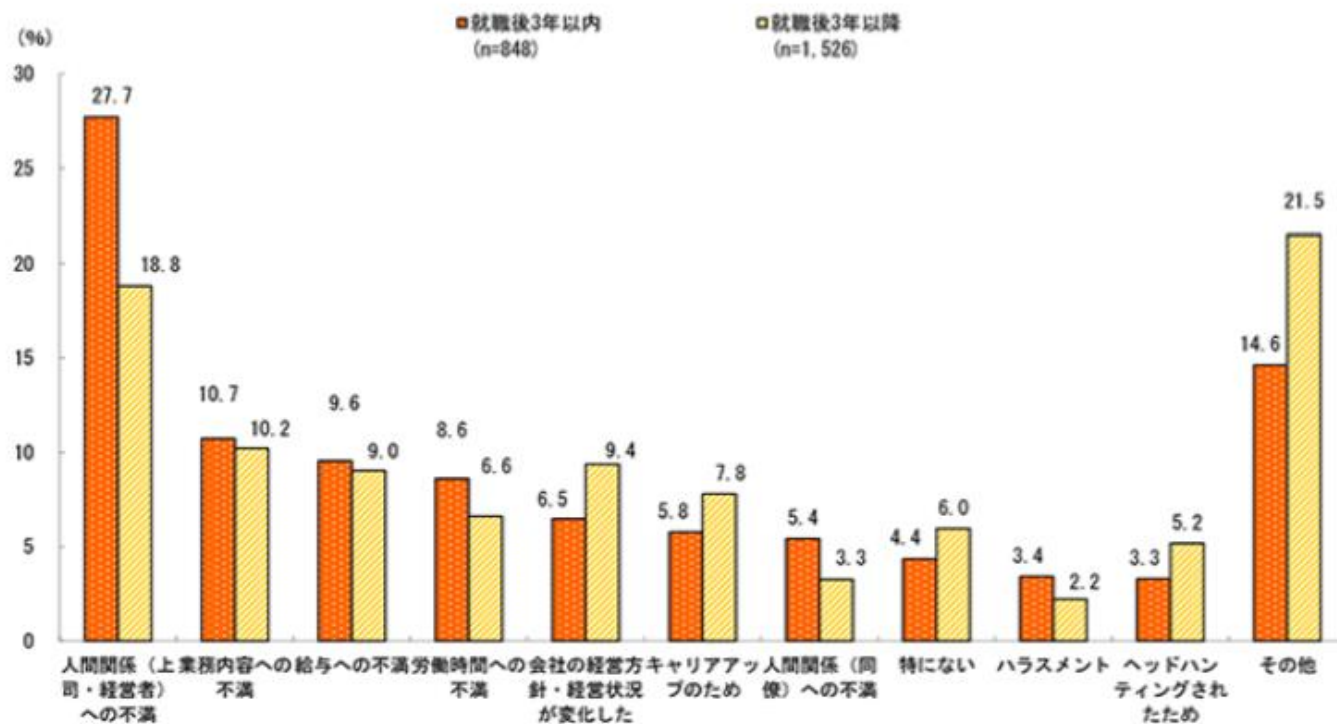
求人サイトで転職先を探す際、求人票のどこを重点的に確認しますか？

上位5つをお選びください。



給与
仕事内容
勤務地
雇用形態

なぜ辞めるのか



第1位
人間関係への不満

資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」（2014年12月、(株)野村総合研究所）

(注)1. 回答割合の高い上位10項目を表示している。

2. 「仕事を辞めた理由」について、1位から3位を回答してもらった中で、1位として回答されたものを集計している。

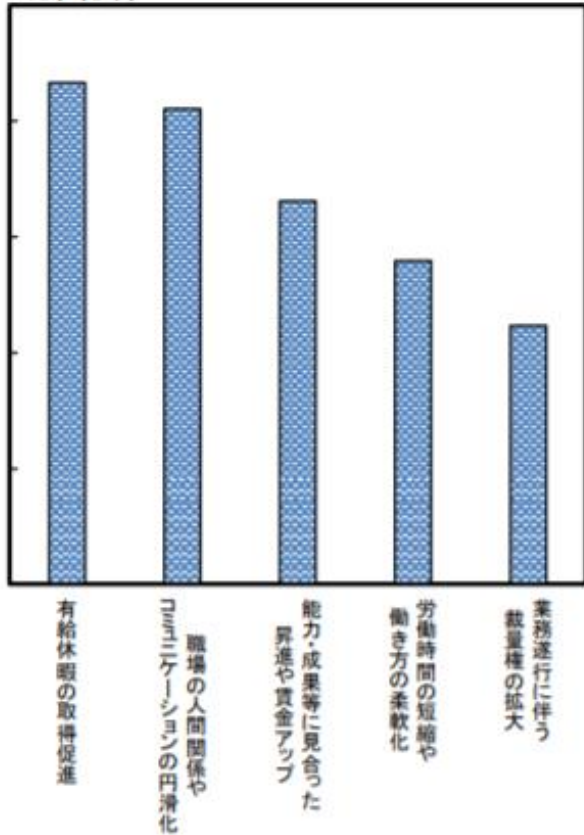
(出典)中小企業庁(2015)「中小企業白書」

図24. 職場を辞めた理由

取り組み事例

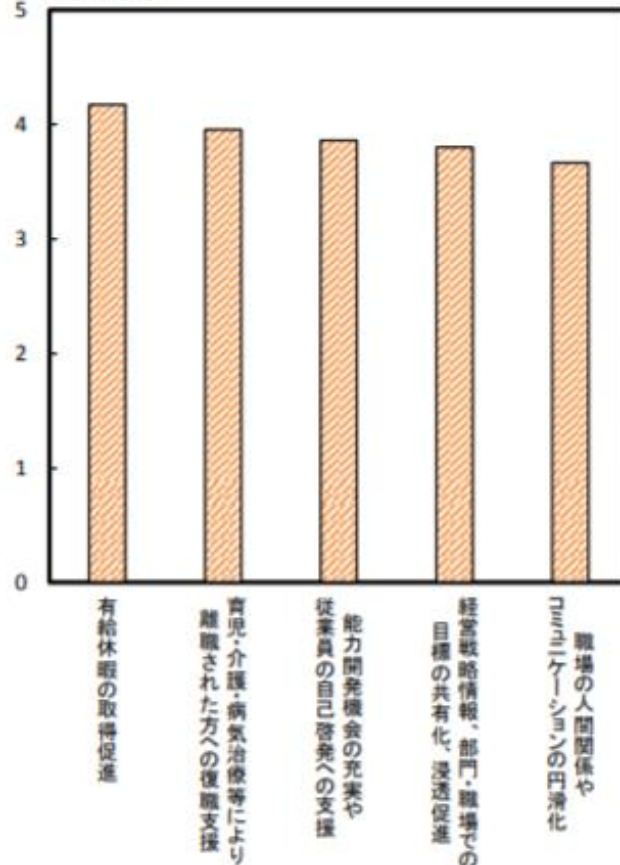
中小企業の働きやすさの向上に 有用な雇用管理

(「実施企業における割合」-「未実施企業における割合」、%ポイント)



中小企業の離職率の低下に 有用な雇用管理

(「実施企業における割合」-「未実施企業における割合」、%ポイント)



業 種：福祉、介護

地 域：名古屋市、北名古屋市、稲沢市

社員数：90名

事 象：入社3か月前後で退職していくメンバーがいる。また特定の施設においてリーダー格やベテランの退職者が出てくる。

課 題：有給休暇の取得率が低く、上司が仕事を占有していた。またメンバー間でのコミュニケーションが希薄で、関係性が高まらないことから、続かなかった様子。

解決策：人事評価制度の見直し、業務のBPR、人材採用（共有）、キャリア面談

目次

- 1. 大切な社員ほど辞めていくのは何故か？**
 - 雇用市場から読み解く自社を取り巻く環境
 - 背景① 商事高齢化の影響
 - 背景② 地方企業の厳しさ
 - 原因と対策
- 2. 人材確保と人材定着は同じ戦略上で語る**
 - 事業推進に社員とのエンゲージメントは必須
 - エンゲージメントとは
 - エンゲージメント向上施策の取組み例
- 3. 自社ならではの人材定着施策を考える**
 - 人材定着（エンゲージメント）に必要な分解要素
 - エンゲージメント施策のフレームワーク
 - ワーク/シェア
 - 振り返り

お金がかかるからこそ大切な1名の応募

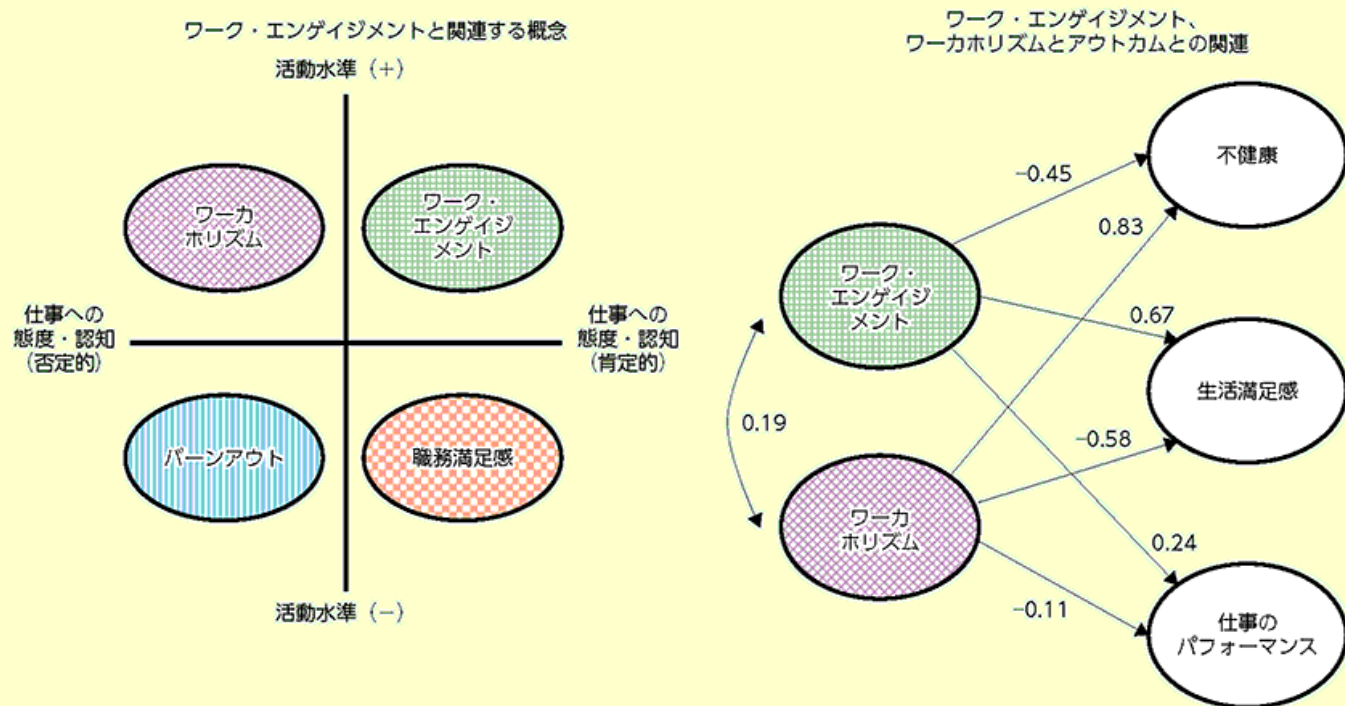
Q. 職種ごとに、中途採用者1人あたりの求人広告費をお答えください。



<https://www.mynavi.jp/wp-content/uploads/2019/03/%E4%B8%AD%E9%80%94%E6%8E%A1%E7%94%A8%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf>

人材定着（エンゲージメント）に必要な分解要素

コラム2-5図 ワーク・エンゲイジメントが労働者の健康・仕事のパフォーマンスへ与える影響



資料出所 島津明人 (2014) 「ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を一」(労働調査会)

(注) 右図の数値は、各変数間の相関関係を条件を揃えて比較するために算出した標準化偏回帰係数を指す。

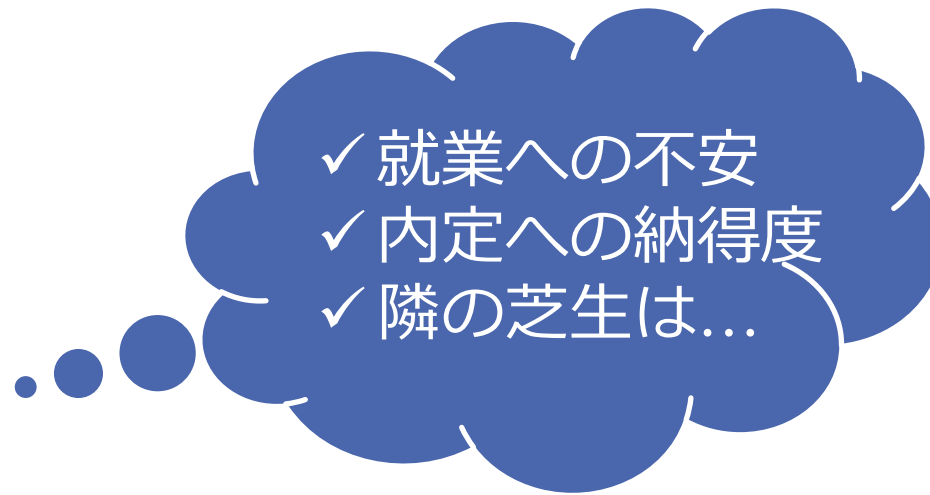
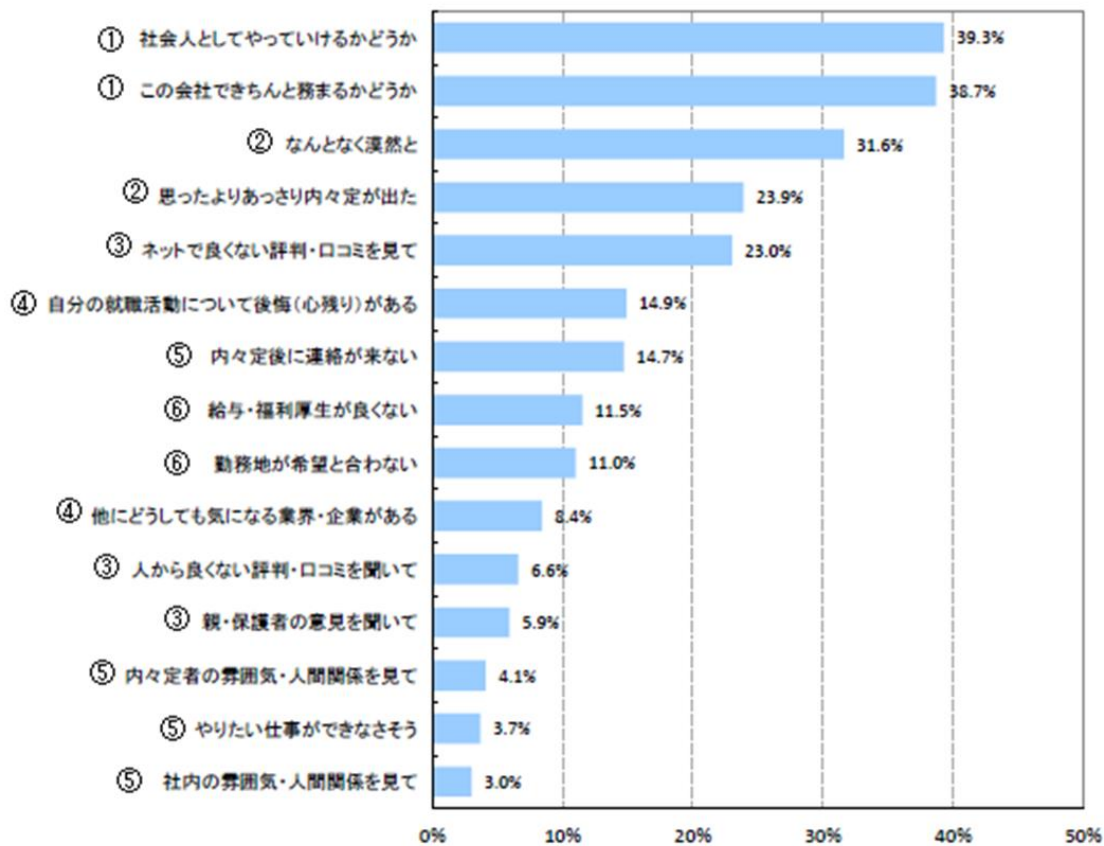
仕事への理解
 役割への前向きな姿勢、共感・理解

+

安全安心な職場環境
 健康的に、意欲的な活動ができる

内定辞退の理由

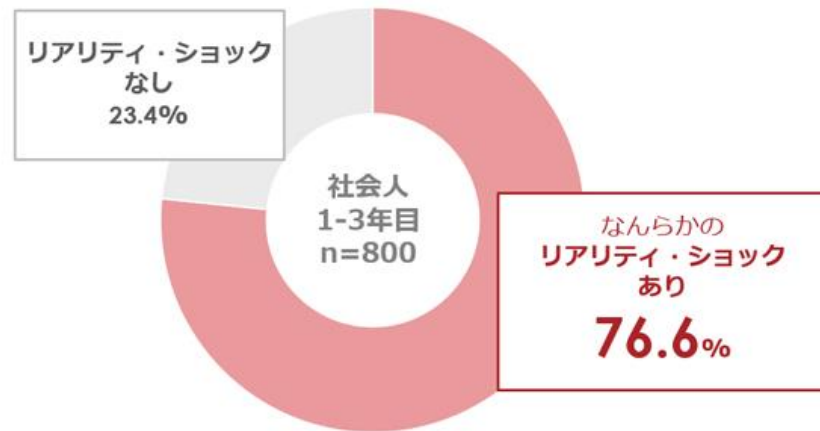
■入社予定先企業を決めた後、不安になったのはどんな理由からか



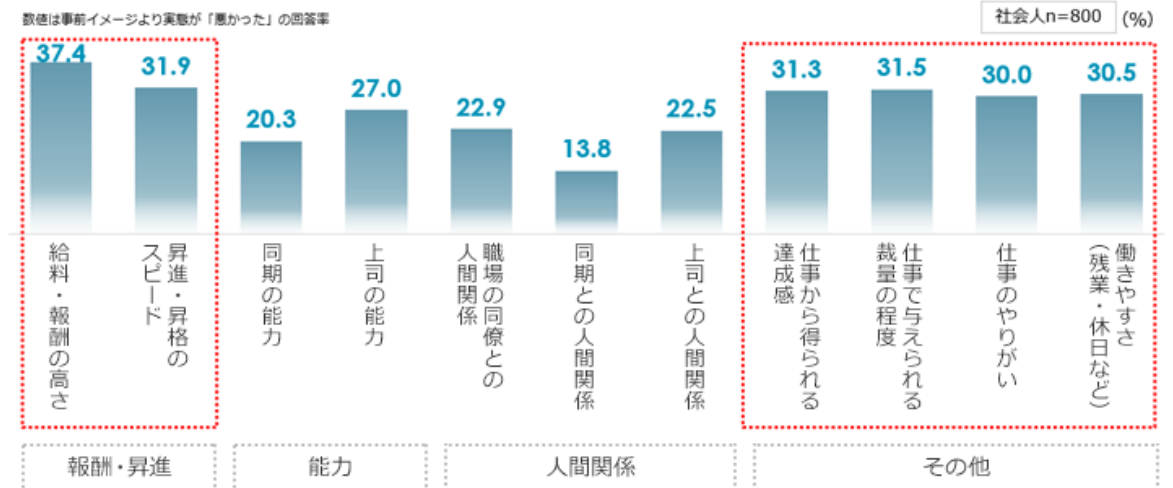
リアリティ・ショック

入社前後で起こるイメージギャップ

リアリティ・ショックを受ける人の割合



入社前のイメージと異なっていたこと



内定前後での心の内側を想像

- ✓ **（御社のことが）よくわからない。**
- ✓ **自分に（御社のことが）マッチしてない。**
- ✓ **（御社よりも）ほかの会社/組織が良い。**
- ✓ **自分が（御社で）活躍できなそう。**

御社を選ばない理由と対策方法



3つの理解を促す機会を用意する

会社理解

- 事業の強み
- 事業方針
- 他社との違い

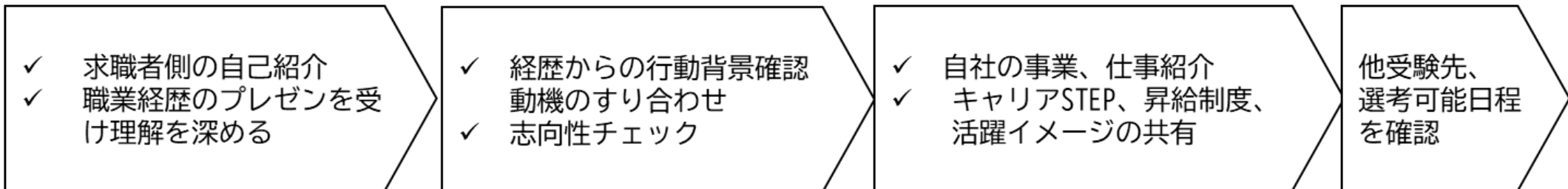
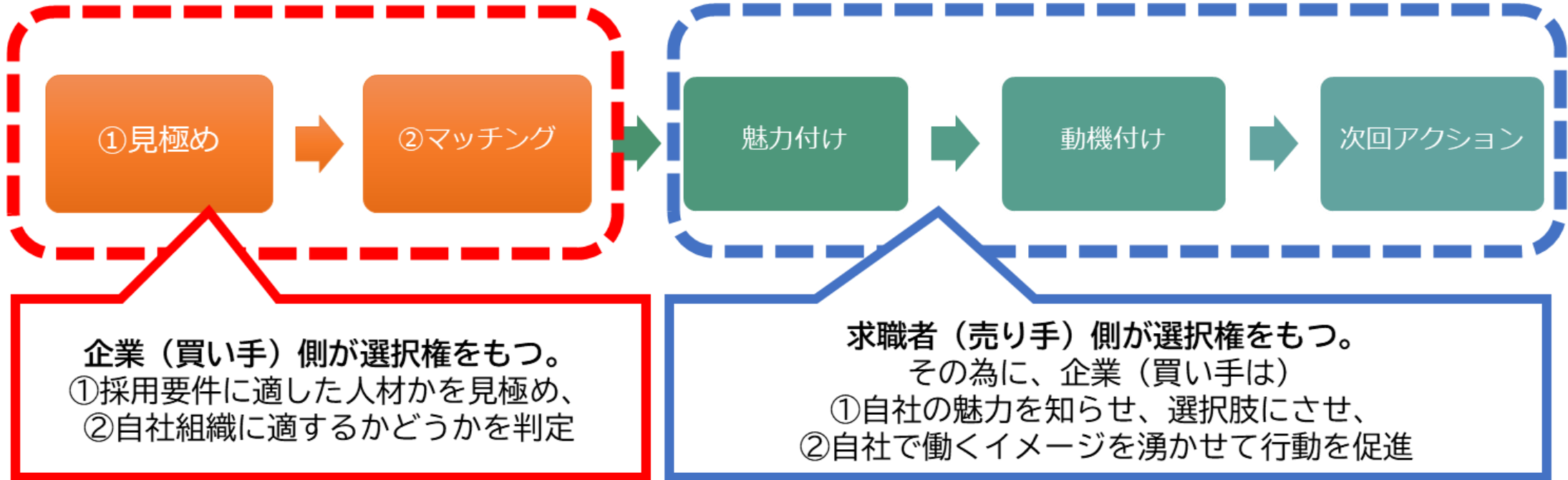
仕事理解

- 市場環境
- 仕事の流れ
- 厳しさ

職場理解

- 上司、部下
- コミュニケーション/文化
- 大切にしているもの（口癖）

面接の型



面接の“型”-守破離-



内容

理念、成立ち、
沿革

評価/昇給制度、
配属

役割、組織図、
業務内容

詳細

文化・社風を
知ってもらう

情報を生々し
く開示する

自社の差別化
訴求を図る

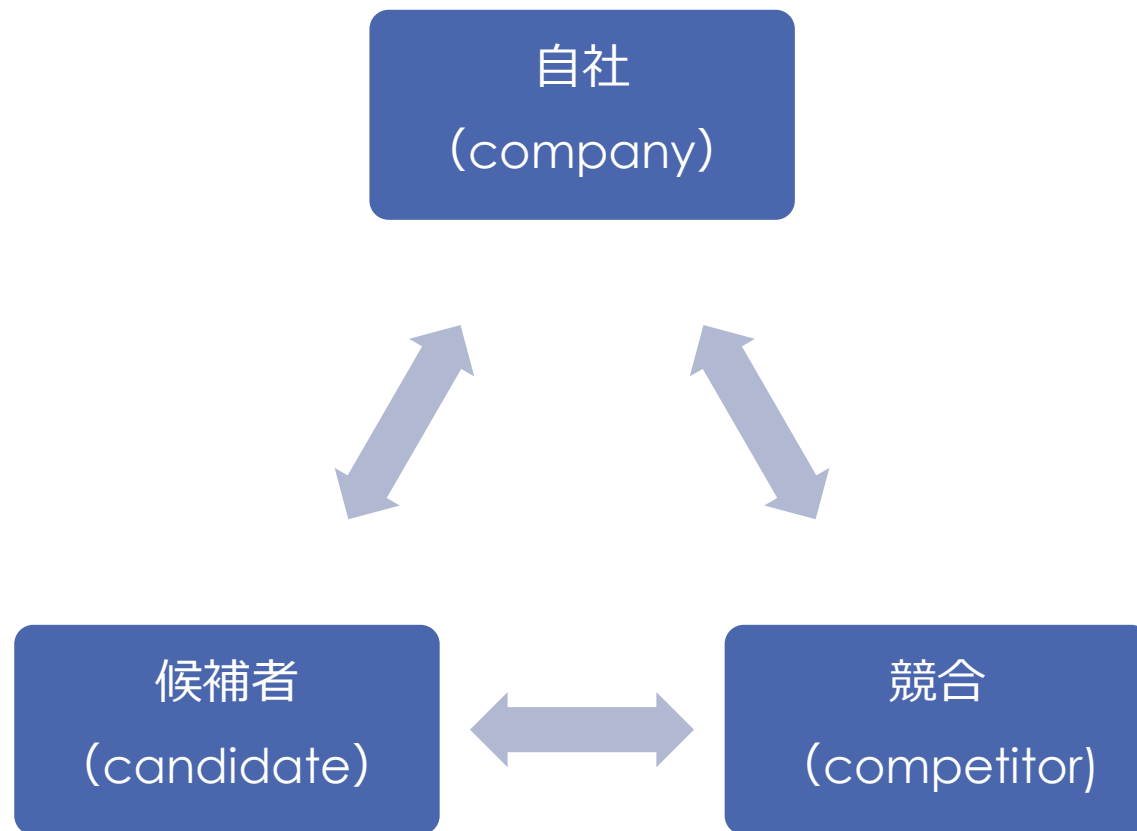
ワーク ～早期離職防止フレームワーク～

	認知	応募	選考	入社	定着
ターゲット					
コンテンツ					
実施体制					
目標・狙い					
懸念					

ワーク ～事例 愛知県福祉施設運営事業～

	認知	応募	選考	入社	定着
ターゲット	福祉に関心 ビジネス志向	20代～50代の 社会人経験者	20代、 40代、50代	4名の内定者 ※内定後、2、3 か月で入社	4名の入社者
コンテンツ	企業情報 ビジョン	職種情報 上司の人となり	社風・仕事・期 待する役割説明	やりたいことを 聞く	自分のキャリア
実施体制	人事 コンサル	人事 コンサル	人事 幹部	人事	幹部・担当部 長・人事
目標・狙い	応募数よりも 選考移行率	口説く	辞退率	スタッフ自身の キャリア発見	スタッフと上長 との共通認識
懸念	異業種、同地域 企業が競合		業界への懸念 による辞退		上司とのアン マッチング防止

【最後に】 徹底的に他社と差別化しましょう



ありがとうございました。



ご連絡先：レガシープロジェクト株式会社
代表取締役 前田茂雄
電話番号：052-769-1730
(不在時：090-4234-5902)
メール先：shigeo.maeda@legapro.jp

会社住所：愛知県名古屋市名東区上社2-210北村第2ビル4E

無料の組織診断サービスです。
ご興味ありましたらどうぞご利用下さい。

torerunでわかること



企業カルチャーに応じた採用方針

採用候補者や人材サービス企業から採用方針を問われた際にシンプルに回答することができます。即戦力重視なのか、ポテンシャル重視なのかなどを特に採用に関する知識がなくとも、ありがたい姿としての企業カルチャーの面から回答することができます。

コンディションに応じた採用手法

様々な人材サービス企業に自社が検討すべきと考えている採用手法を明確に伝えることができます。また、オンボーディングの必要性についても把握できます。組織のコンディションに応じた最適な手法をバランスよく取り入れることで採用の量と質は変わります。

<https://www.torerun.net/>