

講演分野④(採用戦略と人材定着編)

「『こんな会社だと思わなかった』を防ぐ～辞めない人材を採る採用術」

1 想定する対象者

- 経営者・経営幹部
 - 人事担当者・採用担当者
 - 若手社員の早期離職に悩む企業
 - 採用後の定着率向上を課題としている企業
 - 建設業・物流業・製造業など人材不足業界
 - 内定辞退や入社後ミスマッチを減らしたい企業
-

2 本講座でお伝えすること

「せっかく採用した若手社員が、すぐ辞めてしまう」

多くの企業が、この課題に直面しています。

しかし早期離職の原因は、入社後に突然発生するわけではありません。

実は、

- 求人情報
- 面接
- 内定時フォロー
- 入社前コミュニケーション

など、“採用・内定段階”からすでに始まっています。

企業と応募者の間に、

- 「思っていた会社と違う」
- 「聞いていた話と違う」
- 「こんな雰囲気だと思わなかった」
- 「自分がここで働く意味を感じられない」

というギャップが生まれると、早期離職につながります。

近年の若手社員は、給与や待遇だけで会社を選んでいるわけではありません。

- この会社は何を大切にしているのか
- なぜこの仕事をしているのか
- 自分は誰の役に立つのか
- どんな人たちと働くのか

といった“働く意味”や“職場の空気”も敏感に見ています。

本講座では、採用と離職防止を別々に考えるのではなく、「定着」から逆算して採用を見直す視点について解説します。

- なぜ採用段階でミスマッチが起きるのか
- 若手社員は会社の何を見ているのか
- パーパスや理念共有は定着率にどう影響するのか
- 「共感」で終わらせない現実的な採用とは何か

について、具体的な事例を交えながら分かりやすくお伝えします。

3 主な内容

「探って終わり」の採用が、早期離職を生む

企業は良い面を伝え、応募者は期待を抱いて入社します。

しかし、

- 現場の雰囲気
- 上司との関係
- 働き方
- 会社の価値観
- 理念と現場の一致

にズレがあると、「こんな会社だと思わなかった」という失望につながります。

早期離職は、入社後だけの問題ではありません。

採用・内定段階で生まれた期待値ギャップが、離職の土台になるのです。

本講座では、以下のテーマについて具体的に解説します。

- なぜ若手社員は「聞いていた話と違う」と感じるのか
- 応募者は会社の「条件」以上に何を見ているのか
- 「良い話ばかりする採用」が危険な理由
- 理念共有が定着につながる会社、逆効果になる会社
- “きれいごとだけのパーパス”が不信感を生む理由
- 内定段階で行うべき不安解消コミュニケーション
- 「この会社で働く意味」をどう伝えるか
- 入社前後のフォローで定着率は大きく変わる
- 「採用」と「現場」が分断すると人は辞める
- 定着率を高める“リアルを伝える採用”とは

これからの時代、採用とは単に「人を集めること」ではありません。
入社後に安心して働き続けられる関係づくりまで含めて、採用活動が問われています。

本講座では、“採れたら成功”では終わらない、「辞めない採用」の考え方と実践方法についてお伝えします。

以上