



人材確保・定着のための 人事戦略

1 はじめに

人材採用が年々厳しくなる労働市場にあって「採用がうまくいかない」「社員が定着しない」などの問題を抱えている企業は数多く存在します。しかし具体的な対応については「何をすればよいのかわからない」と感じている経営者が多いのではないのでしょうか。本稿では、人材定着の具体的な施策を示しながら、より効果的な採用活動について考察していきます。

2 採用活動を検証する

まず応募者の視点に立って、自社の求人サイト等を見たとき「応募しよう！」と思うような内容であるかを確認しましょう。

「企業の魅力」「一緒に働く社員や職場のイメージ」「教育制度・キャリア形成」「人事評価」「社会貢献」などを紹介した「記事（写真や動画）」は、①応募者にとって見やすいか、②応募者にとって仕事のイメージが湧くものか、③情報は最新のものか、を確認します。ここでのポイントは、人事担当だけではなく、ベテラン、新人、経営層、取引先まで巻き込んで、幅広く意見を聞きながら作り込むことです。

マーケティング活動と同様、多くの応募者の目に留まるようにするためにも「自社の強み」を明確にし、他社との差別化を図ることが必要です。

このほか、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度「ユースエール認定企業」として認定を受ける、なども効果的な施策です。

3 選考時の留意点

採用でもっとも留意すべきことは「応募者の考え方（価値観）」が「企業の考え方（価値観）」と合っているか
の見極め
以降は会員専用ページにて公開しております。

今般、「企業の考え方」を客観的に測定するものとして「組織文化診断」、「応募者の考え方」を客観的に測定するものとして「適性診断」を実施し、結果を比較し、利便性を高めるには、応募者の考え方が高くても適性診断の結果自社に合わない場合は不採用としています。「当社は〇〇第一の組織文化なので、適性診断の〇〇要素が〇ポイント未満の方は不採用です。過去に〇〇要素が〇ポイント未満の方もいましたが残念ながら途中で退職されました。」と不採用者にも丁寧に説明されています。

また「作文試験」で応募者の考え方を確認し、動産会社では「社内の具体的な出来事」から応募者の考え方を確認し、
[ご入会はこちらから](#)

(入力は数分で終わります)

(問) お客様からA部長あてに電話が掛って来ました。A部長は今、社内会議に出席中です。当社では会議中はお客様からの電話が掛らないようにしています。A部長は会議中に電話が掛ると大変迷惑です。お客様には、A部長が会議に出席している間は、お電話が掛らないことをあらかじめご了承ください。

[会員の方ははこちらから](#)