

中途入社者

人材定着のススメ

後編

本資料は、前回の資料に引き続き、「中途採用者の定着」をテーマに解説します。

「人材定着の施策」「エンゲージメント」といったキーワードを取り扱います。

この資料を読む際は、

- ・ 人材の定着を図るための施策
- ・ 採用後の人材を活かす環境とは
- ・ 現在の採用市場感

上記のポイントについてご注目ください。

今後も採用に関するお役立ち資料が続々登場予定ですので、ぜひご覧くださいませ！

1. 『人材の定着』について	おさらい	5	
2. 会社側が考慮すべき課題		7	
3. 人材を定着させる施策		9	
4. 人材を定着させるための準備		12	
5. 『中途入社者』の定着	後編	まとめ	16
6. スカウトサービスのご紹介		18	
7. お問い合わせ		21	

『人材の定着』について おさらい

1. 『人材の定着』について おさらい

前回の資料でご紹介した『人材定着』のキーワードについて振り返ります。

★『人材の定着』を指す「On boarding」という言葉があります！★

「搭乗」や「乗船」を表す「On board」から派生した言葉です。

意味は、「乗客を運ぶこと」をもちますが、
こと採用現場においては、入社後間もない人材が現場で活躍できるような施策を指し、
入社後すぐの人材への「フォロー体制」、「育成プログラム」を指すこともあります。



今回も、この「On boarding」をメインテーマに進めていきます。

会社側が考慮すべき課題

2. 会社側が考慮すべき課題

現代日本の社会が抱える人材定着を妨げている要因は、以下の4つが大きいとされています。
諸外国の従業員エンゲージメント率と比較され、
早急な改善が必要なレベルであることがわかっています。

◆勤務時間の縛りなど時代に合わない社風や制度



◆トップダウン型の管理方式



◆複雑な組織体系や多すぎる役職者



◆スタッフの個性・強みが活かされない職場環境



人材を定着させる施策

3. 人材を定着させる施策

人材の定着を図るために、施策として用いられやすいものをご紹介します。

社長／上長面談
社内報の発行

会社のビジョン、ミッションを従業員と共有する。

個別ミーティングの促進
チャットツールの導入

社内コミュニケーションを活性化させる。

資格手当拡充など人事制度の改善
社内公募制度などの導入

従業員の成功をサポートする環境を作る。

福利厚生の見直し
残業時間の全体管理

ワークライフバランスやストレスケアを推奨する。

人事課題の洗い出し
社内エンゲージメントの見える化

PDCAを回して職場の人事課題を解決していく。

人材の定着のためには様々な施策がとられますが、近年は、「従業員エンゲージメント」向上についても大変注目されています。

3. 人材を定着させる施策

従業員エンゲージメント向上サービスをご提供されている企業様・サービスをご紹介します。

エンゲージメントツール THANKS GIFT

サービス提供元
株式会社Take Action 様



THANKS GIFT ありがとうが組織を強くする

「感謝」をきっかけに
コミュニケーションを促進し、
日々貢献を称讃し合う
WEB/アプリサービスです。

エンゲージメント可視化サービス We vox

サービス提供元
株式会社アトラエ 様

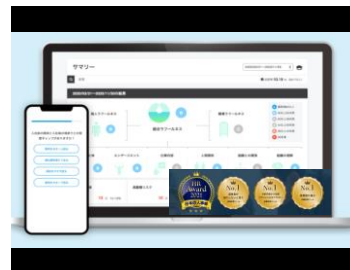


wevox

現場が主体的に会社・チームを改善して
いくことを
「パルスサーベイ」で頻度が高く実現
できるため、
問題になる前から組織改善に取り組む
ことができます。

組織改善サーベイ ラフル サーベイ

サービス提供元
株式会社ラフル 様



LAFCOL SURVEY

ラフルサーベイは簡単で便利

組織診断から対策まで、
ご担当者さまの負担を軽減します。

人材を定着させるための準備

4. 人材を定着させるための準備

前回の前編資料では、人材定着のための、採用プロセス中に組み込むための準備として、どのような段階で、どんなことを意識すべきなのか、ご紹介しました。

★採用プロセス★

選考・面接時

入社時

配属初日～数日

～半年

★意識する点★

◆事実を伝える
入社後のギャップを感じさせない

◆研修などを通して自社理解を促す
早期の順応で定着を図る

◆オリエンテーションで馴染ませる
現場との接触で人脈を構築させる

◆定着の確認を行う
悩みやズレを個人で抱えさせない

特に入社後に現場配属を迎えると、人事担当者の把握できない箇所もでてきます。
どんな施策を行っているのか、施策の目的についても全社的に共有をする必要があります。

4. 人材を定着させるための準備 その②

人材の定着が達成されない要因を細かく洗い出す必要があります。
 会社規模などによっても様々ですが、代表的なもののかいつまんで解説します。

【衛生要因への不満】

給与・賞与、休日、福利厚生、
 職場の設備環境など

- ★給与に不満があった
- ★残業が多かった
- ★労働条件（ノルマなど）に不満があった
- ★手当に不満があった



【動機付け要因への不満】

モチベーションの低下、人間関係、
 職務のミスマッチ、非自己効力感

- ★職務内容とのミスマッチ
- ★職場の雰囲気、社風への不満
- ★職種が合わなかった
- ★入社前情報との落差



施策の中には、導入・試行が容易なものから中長期的な観点で取り組まなければならないものまで様々です。失敗の要因から解決までのアプローチを探るための考え方をご紹介します。

人材定着 失敗の原因

- ◆採用活動の全体の設計に不足がある
- ◆離職の真の要因が把握できていない
- ◆組織の課題を改善していない
- ◆社内の自浄作用が機能していない



人材定着 成功のための準備

- ◇採用フローの見直し
- ◇評価制度・研修内容の改善
- ◇福利厚生の実充実
- ◇キャリアパスの提供
- ◇労働条件の適正管理

取り組み次第で、採用後の人材が期待通りのパフォーマンスを発揮してくれるかどうか、結果が左右されます。

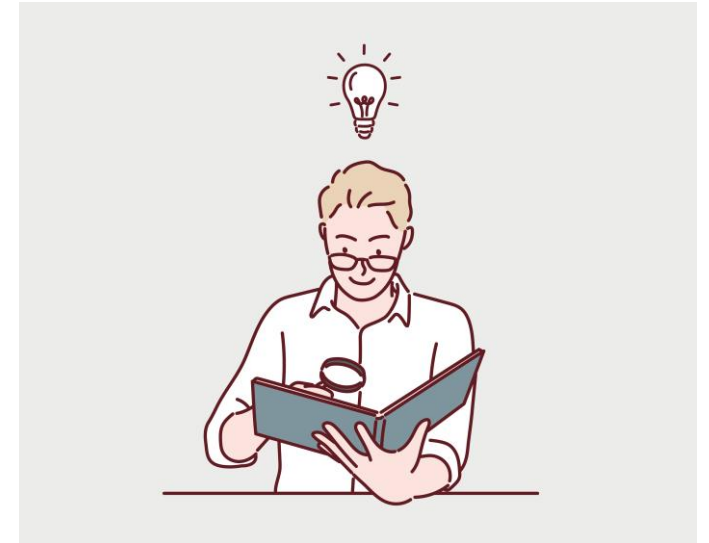
『中途入社者』の定着 後編 まとめ

5. 『中途入社者』の定着 後編 まとめ

前回の資料から前編・後編と分けて、
「中途入社者」の定着、エンゲージメント向上をテーマにお伝えしてきました。

実際の施策を新たに取り込むのは、ハードルが高いこともあるかと思います。
注目されている人材の定着施策は、
社内の人材だけでは届かない範囲まで「見える化」を進めることができます。

人材のフォローは、「採用したらおしまい」ではありません。
入社後に期待通りのパフォーマンスを発揮してもらえよう、
施策を打つ必要があります。



入社者は今までは、そんなにフォローしてこなかったし、、、これまでのやり方でもどうにかなる？

人手不足で職場環境を整備するなんてムズカシイ、、、

、、、そんなお悩みありませんか？ **お任せください！！！！**



**私たちにお任せいただければ【人事担当者の負担減 & 精度の高いスカウト採用】
専任のプロが代行いたします！**

スカウトサービスのご紹介

6. スカウトサービスのご紹介

私たちミライズアップは、HR領域で貴社をサポートできるサービスを展開しています。



私たちにお任せください！

採用実績100%のサービスで、
人事の採用負担を8割削減し、
欲しい人材の効率的な採用を
実現します。

Mirise up株式会社
代表取締役社長 上田 啓太

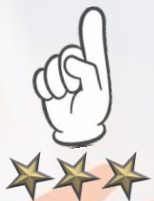


 **PRO HUNTING**
プロハンティング

プロがスカウトした最適な人材をご紹介します
「ダイレクトリクルーティングサービス」です。

Monthly 人事

人事業務のリソースや知識がないなどのお悩み
に対して、解決をお手伝いするサービスです。



ダイレクトリクルーティングサービス【プロハンティング】は、
採用のプロが課題を抱える企業様のお悩みを解消する新サービスです！

当社は、2021年5月ダイレクトリクルーティングサービスをリリースしました！

採用コスト
50%削減

人事の採用負担
80%削減

採用のプロが
採用業務を伴走



★たった2分でわかる！★
サービス紹介動画はこちら↓

人材スカウトもお任せの時代へ！

外部<Youtube>にリンクします。

※上記サービス紹介動画のように採用に関する動画を制作するサービスもございます！



【まるっと制作】

検索



お問い合わせ

7. お問い合わせ

弊社のダイレトリクルーティングサービスにご興味をお持ちいただけましたら、お気軽にお問い合わせください。より詳しいサービスの内容や導入事例、利用開始までの進め方など、貴社の採用に最適なお提案をいたします。

お電話の方はこちら



03-5776-2684

(対応時間 平日10:00~19:00)

メールの方はこちら



prohunting@mirise-up.co.jp

■サービスのご紹介

人材スカウトもお任せの時代へ

ダイレトリクルーティングサービス【プロハンティング】

■採用関連サービス

採用に繋がるコンテンツをまるっと制作！

自社コンテンツ制作なら！【まるっと制作】

■事業会社

