

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

人手不足を解消する採用・育成・定着の実務

～人が育ち、続く組織をつくるための実践ステップ～

【参加者対象】

- 経営者・管理職
- 人事・総務担当者
- 採用・育成・定着に課題を抱える部門
- 人手不足・離職増加による組織改善が必要な企業

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 労働市場の変化と、自社が抱える課題を構造的に理解できるようになります。
- ▶ 自社に適した採用手法を選択し、効果的に活用できるようになります。
- ▶ “応募が来ない・すぐ辞める”原因を分析し、改善策を設計できるようになります。
- ▶ 求職者に届く求人原稿の作り方と、競合との差別化ポイントを押さえられるようになります。
- ▶ 採用後のオンボーディングと教育体制を整備し、早期離職を防げるようになります。
- ▶ 長期的な人材戦略（採用→育成→定着）を一貫して描けるようになります。

【コンセプト・概要】

少子高齢化と採用競争の激化により、「採れない・定着しない」という悩みは多くの企業で共通しています。

本セミナーでは、採用市場の変化、応募を増やす手法、求人原稿の改善、オンボーディングなどを整理し、応募増と定着を両立する実務ノウハウを提供します。

目的は、企業が持続的に人材を確保できる仕組みを築くことです。

【内容】

（１）採用環境の変化と企業が直面する課題

- ▶ 少子高齢化、労働力人口の減少
- ▶ 働き方の多様化、求職者の価値観の変化
- ▶ 求人市場の競争激化と採用コストの上昇
- ▶ 「応募が来ない・すぐ辞める」典型パターン

（２）採用手法の全体像と最新トレンド

- ▶ 求人広告
- ▶ 人材紹介
- ▶ ダイレクトリクルーティング
- ▶ リファラル採用
- ▶ オウンドメディア採用
- ▶ シニア採用・外国人材の活用
- ▶ 各手法のメリット／デメリット
- ▶ 自社に合った採用チャネルの選び方

（３）応募が増える求人原稿の作り方

- ▶ 求職者が求人を比較する仕組み
- ▶ 競合に埋もれない情報設計
- ▶ ペルソナ（求める人物像）の明確化
- ▶ 「見つかる・読まれる・選ばれる」原稿の作り方

（４）採用後の定着を高める仕組み

- ▶ 若手の退職理由トップ５
- ▶ 定着を決める３つの仕組み
 - ① オンボーディング（初期フォロー）
 - ② 教育の仕組み（OJT・チェックリスト）
 - ③ 職場環境の整備（心理的安全性・業務体制）

（５）明日から取り組む人材確保アクション

所要時間：120 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈