



■ 定着する人材を確保するために ～採用から採用後まで～ ■

「応募が少ない」、「せっかく採用したのに辞めてしまった」…そんなご相談が増えています。特に、従業員数が少ない会社では、一人の退職が職場に与える影響も小さくありません。

人手不足が続く今は、「採用すること」だけでなく、「採用した人に働き続けてもらうこと」がますます重要になっています。そこで今回は、人材定着のために会社としてできる工夫を、3つの場面に分けてお伝えします。

【今回の記事は佐藤が担当しました。】

1. 【採用時】 自社に合う人を採用する

～ 能力や経験だけで採用しない！ ～

採用の段階で「自社に合う人かどうか」という視点も大切です。

能力や経験だけでなく、**価値観や仕事への姿勢、職場との相性**もあわせて見ましよう。

特に、明確にしておきたいのが、「会社が求める人物像」と「働くうえで会社が大切にしていること」です。これがあると、採用する側の判断基準がぶれにくくなり、応募者にとっても、自分に合う職場かどうかを考える材料になるため、入社後のミスマッチを防ぎやすくなります。

採用時に確認したいポイント【例】

- 会社の考え方・仕事の進め方に合いそうか
→ 方針や業務で何を重視するか(スピード重視か、丁寧さ重視かなど)を伝える
- 必要なスキルや経験があるか
→ 「具体的な業務内容」と「どのレベルまで求めているか」を伝える
- わからないことを素直に聞けるか
→ 「分からない仕事を任されたとき、どう対応してきましたか」と聞く
- 周囲と協力して仕事を進められるか
→ 「前職で周り連携して進めた仕事」を具体的に聞く

2. 【採用後】 相談しやすい関係をつくる

～ 放置(1人に)しない！ ～

新しく入社した社員は、環境の変化によって知らず知らずのうちにストレスを抱えることがあります。中途採用者は経験がある分、「今さら聞きにくい」と感じることもあります。

そのため、**会社側からこまめに働きかけ、相談しやすい関係をつくる**ことが大切です。

効果的な関わり方【例】

- 何でも聞ける相談者を決めておく。 → 安心感につながる。
(「困ったらこの人に相談してね」を伝えておく。)
- 毎日、短時間でも声をかける → 気にかけてもらっていると感ぜられる
- できていることを言葉で伝える → 自信につながる
- できていないことは具体的に伝え、改善策と一緒に考える
→ できていないことを知ることで、改善の機会を得られる。
- 会社が望む役割と本人が認識している役割にズレがないかを確認する
→ 会社を与えた役割と、本人が認識している役割にズレがある場合、早期退職につながりやすくなるため、早めに解消する

中途採用者でも、会社ごとに仕事の進め方や報告のタイミングは違います。「これくらい分かるだろう」と考えず、「うちの会社ではこうしてほしい」を具体的に伝えましょう。

※試用期間中や本採用後の具体的な関わり方について、バックナンバー(No.226、No.228)で解説していますので、ぜひご覧ください。

3. 【不調時】 不安や不調に早めに気づく

～ 違和感を見逃さない！ ～

慣れない仕事や人間関係の中では、小さな不調が表れやすくなります。不調のサインを見逃さないために、日ごろから気にかけることが大切です。

🗨️ こんな様子に気づいたら要注意！！

表情が暗い、ミスが増える、遅刻や欠勤が増える、
会話が少なくなり元気がない



※変化に気づいたら、次の3点を意識しましょう。

- ① よく話を聞く → 一方的に指導するのではなく、本人の話を最後まで聞く
- ② 本人の状況を把握する
→ 業務量、人間関係、体調など、何が背景にあるのかを確認する
- ③ どうしたいのかを確認する
→ 会社の判断だけでなく、本人の意向も踏まえて対応を考える

声かけの仕方【例】

「最近どう?」、「何か困っていることはありますか?」、「仕事の進め方に無理はないですか?」…こうした関わりが、不安の軽減や早めの相談につながります。

※なお、欠勤が長引く場合や対応に迷う場合は、早めにあおば事務所で相談ください。

【 採用時の判断のサポートになるツールや、自社にあった人材を採用するためのセミナーのご提案 】

■ 顧問先様限定の無料ツール(3種類)

面接だけでは、人柄や職場との相性までは見えにくいことがあります。そんなときは、採用時の適性把握に役立つツールを活用する方法もあります。

あおばでは「**個人特性分析(CUBIC)**」、「**エニアグラム**」、「**計算能力テスト**」を無料でご提供しています。面接だけでは分かりにくい特性や、仕事の進め方、ストレスを感じやすい傾向などを客観的に確認でき、採用時の見極めだけでなく、入社後の配属や育成にも役立ちます。

■ 採用に関するセミナー

採用後に後悔しない採用のために…「採用のための超面接術」のご用意もございます。経営者の方に向けた実践的な内容となっています。詳しくはお気軽にお問い合わせください。

■ 令和8年度の子ども・子育て**拠出金**の料率について

令和8年4月分(6月1日納期限)からの子ども・子育て拠出金率は、令和7年度と同率の1,000分の3.6(0.36%)に据え置かれる予定です。

■ 在職**老齢年金制度の基準額訂正**のご案内

あおば新聞のバックナンバーNo.247にて、令和7年年金制度改正法(令和7年法律第74号)に基づき、令和8年4月から、年金が減額となる**基準額**(賃金と老齢厚生年金の合計)が引き上げられることをお伝えしましたが、引き上げ後の金額に相違がございましたので訂正のご案内をさせていただきます。

誤 : 月51万円から62万円へ、**正 : 月51万円から65万円へ**

■ **GW期間のお休み**について カレンダー通りです。