

人材の確保と、その定着を図るための対策とは

転職市場は2021年春以降、求人掲載数が急速に回復し、現在も活発な採用活動が続いており、半導体・自動車などの製造現場などでは、採用数が3けた規模の大量採用が起きています。転職市場が活性化し、人材の出入りが激しい現在、せっかく採用した人材の早期離職も増えており、採用難といわれる昨今、採用した社員の早期離職を減らし、定着率を高めることが人事課題の一つになっています。

前職を辞めた理由（厚生労働省：令和2年雇用情勢調査結果より）

順位	男性		女性	
1	その他（出向含む）	29.4%	その他（出向含む）	25.5%
2	定年・期間満了	16.9%	定年・期間満了	14.8%
3	給料等収入が少なかった	10.2%	労働時間、休日等の労働条件	13.4%
4	労働時間、休日等の労働条件	10.0%	職場の人間関係	11.8%
5	職場の人間関係	7.7%	給料等収入が少なかった	8.8%

順位こそ違うものの、男女ともに前職を辞めたネガティブな理由は、「労働条件」、「収入」、「人間関係」が上位を占めています。給与や待遇などの労働条件面での認識の違いで起こる入社後のギャップや、企業文化と合わない社風とのミスマッチが原因になっています。

早期離職を減らすためのポイントは募集段階での情報提供です。募集の段階ではどうしても、自社や仕事の良い面を強調した広報になりがちで、その結果「思っていた仕事内容ではなかった」「職場の雰囲気に馴染めない」など、離職につながる可能性があります。



対策

- ・求める人物像を明確にする
- ・求職者視点で原稿を作成する
- ・ポジティブ、ネガティブ両面を伝える
- ・採用サイトやHPのコンテンツ強化
- ・面接見極めと惹きつけの強化

新たな施策・採用力強化・情報収集などコンシェル&テックにお申し付けください！