

採用数が少ないから選考は感覚。 それでいい人材が集まりますか？

経営者とお話ししていると「採用したのにすぐやめた」「思ったように活躍しない」といった採用に関わるご相談をいただくことがあります。

縁あって入社した社員には長く働いてほしい、活躍してほしいと考えるのは当然です。『人は城、人は石垣、人は堀』といったように、経営においても優劣の決め手となるのはやはり『人』の力です。

大企業なら、残った人に活躍してもらえばいいのかもしれませんが、少数採用の場合、1人ひとりの社員の成長や定着は業績に大きな影響を与えるのではないのでしょうか。

新入社員が定着し活躍するには、①採用選考のときに自社に合った人材を選ぶ
②入社後に必要なサポートをする この2つが必要です。

しかし実際には、採用するための努力をされていない企業がとても多いのが事実です。「応募数が少ない」「採用数が少ない」「時間がない」「費用をかけられない」など、採用に力が入れない理由は様々です。でも、本当にそれでいいのでしょうか。

自分に会社が合わないと感じた新入社員は、自分に合った場所を求めて短期間で退職することも多いです。これは雇用のミスマッチとサポート不足が原因です。

万が一短期退職する人が出ると、採用や教育にかけた時間が無駄になり、退職者の言動による周りの社員への悪影響や、場合によっては逆恨みからくる不当解雇などの労務トラブルに発展する可能性さえあります。

これをコスト換算すれば、どれくらいの損失になるのでしょうか。

短期間で退職する社員が残す5つのマイナス要素

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 1. 直接コスト | 募集広告費・人材紹介手数料・資料作成費・面接会場費・歓迎会費 など |
| 2. 間接コスト | 担当者の時間（募集準備・応募者対応・面接・教育） など |
| 3. 機会損失 | 他の応募者を採用できない・担当者が他の仕事をできない など |
| 4. 社内外の風評 | 負け惜しみ・捨て台詞・社内関係者のモチベーション・取引先の印象 など |
| 5. 労務リスク | 不当解雇・未払い残業代・セクハラ・パワハラ など |

新入社員が短期間で退職する大きな理由が『業務と風土とのミスマッチ』です。自社に合った人材を採用しなければ、仕事や人間関係がうまくいかない新入社員は短期退職を考えます。

採用の失敗は **お金・時間・信頼・社員のやる気**を奪い、**労務リスク**を増大します

課題の解決方法は裏面をご覧ください



