

# 期待する人材を定着させる 「しかけ」と「しくみ」 人材採用と定着の考え方・進め方

# 人吉校

人事・組織

## 研修のねらい

感染症やカーボンニュートラルの影響により、中小企業の取り巻く人材環境が大きく変化しています。業種によって人手不足状況に大きな差が生じていますが、自社の期待する人材を採用し、定着化を図ることは引き続き重要な課題といえます。

この研修では、中小企業を取り巻く雇用環境の変化を踏まえ、**自社の求める人材像の変革の必要性を確認し、明確化します。**また、**人材の採用・定着を図るためのポイントを押さえた上で、自社の人材採用・定着プランを検討します。**(採用と定着を促進する「しかけ」について考え、社内で「しくみ」化できる計画づくりを行います。)

## 研修期間

2025年 **[3日間/20時間]**  
**2/26水 ~ 2/28金**

## 対象者

### 経営幹部 / 管理者

- 採用環境の変化を把握し、採用に活かしたい方
- 人材定着に悩みがあり、定着化のヒントを得たい方
- 採用一定着一育成のグッド・サイクルを回していきたい方

定員 **20名**

受講料 **29,000円**(税込)

## 会場

### 中小企業大学校 人吉校

熊本県人吉市鬼木町梢山1769-1

## 研修のポイント

- 採用環境の変化と自社への影響と対策がわかります。
- 自社の期待する人材像を明確化します。
- 人材定着に向けた対策を考えます。

月日	時間	科目	内容
2/26 水	9:15-9:30	オリエンテーション	
	9:30-12:30	自社の期待する人材像	感染症の影響、脱炭素の機運、為替動向の変化、少子高齢化などの急激な経営環境の変化を踏まえ、自社の求める人材像の変革の必要性を確認し、明確化します。 ・ 経営環境の変化に対応できる人材マネジメントとは ・ 自社が期待する人材像の明確化 (自社演習)
	13:30-17:30	これからの時代の人材採用	自社アピールの方法や採用ツールの活用法について演習を交えて学びます。(第2のマーケティングともいわれる採用戦略を構築します。) ・ 採用環境の変化と対応 ・ コンテンツづくりの基本と表現方法 ・ 採用ツールの活用法 (ハローワーク、自社HR、リファラル採用など)
2/27 木	9:00-12:30	人材定着の考え方・進め方	人材定着の取り組みや仕組みづくりについて事例を交えながら学びます。 ・ 人材定着に必要な要素 ・ 働き方改革を進めての労働環境の整備 ・ 働きたいといわれる職場環境の整備 ・ 職務や職場の不満を防止するためのチェックポイント ・ 働き甲斐を高める取り組み (モチベーションマネジメント) ・ 「自社を好きになる」ためのエンゲージメント (愛着心) を高める取り組み
	13:30-17:00		雇用環境の変化を踏まえ、リモート環境でのオンラインツールを活用した人材定着化のポイントを学び、採用・育成との三位一体の運営を学びます。 ・ オンラインでの評価や育成面談の活用方法 ・ テレワークハラスメントを防止するには ・ 定着につなげる人材育成 ・ 採用一定着一育成のサイクルを回すには
2/28 金	9:00-12:30	自社の人材採用・定着プラン (演習)	研修のまとめとして、人材の採用・定着を図るためのプランを検討します。 ・ 期待する人材の採用・定着プランの検討 (自社演習)
	13:30-16:00		
	16:00-16:10	修了証書交付	

※カリキュラムは都合により変更する場合があります。予めご了承ください。

## 講師紹介 (敬称略)



AT WILL & KOJIMA SR  
代表

小島 慎一 (こじま しのいち)

大手旅行会社入社。国内・海外団体旅行の法人営業、企画を担当する。平成14年、経営コンサルタントとして独立。独立後、ビジネスプランの策定支援、組織、人事・労務戦略の構築、マーケティング戦略の構築など、中小企業において実務レベルの支援を行っている。各種講演、執筆活動実績多数。中小企業診断士、特定社会保険労務士。

