

## 「採用を誤れば、事業の未来は静かに崩れていく」

人材を確保できなければ、どれだけ案件や市場があっても成長は止まります。求人を出しても人が来ない、せっかく採ってもすぐ辞める——その繰り返しは経営に直結する深刻な損失です。従来の面接や求人では活躍人材を見抜けず、一人の採用失敗が数百万円単位の損失となり、組織を静かに蝕んでいきます。だからこそ今、採用を人事任せにせず、経営者自身が“未来への投資”として直視することが不可欠です。

### 【研修タイトル】

「採用を外すたびに、会社は静かに衰退していく」

～ 一人の採用ミスが、数千万円の損失と組織の停滞を生む ～

### 【対象者】

- 「求人を出しても人が来ない…」そんな状況に頭を抱えている経営者
- 「採ってもすぐ辞める」その採用コストの重みに苦しむ経営者
- 「人が足りず、新しい案件を断らざるを得ない」成長を止めかけている経営者
- 「現場の悲鳴が聞こえるのに、打ち手が見えない」と焦る経営者
- 「面接の勘と経験だけの採用では限界だ」と感じている経営者

### 【研修から得られる価値】

- ▶ 「なぜ応募が来ないのか」を数字と事例で理解し、改善の糸口をつかむことができる。
- ▶ 早期離職の背景にある“世代間ギャップ”を知り、自社でできる改善ポイントを見つけられる。
- ▶ 勘や経験に頼らず、“活躍する人材”を見抜く視点を持ち帰ることができる。
- ▶ 採用を「コスト」ではなく「未来への投資」と捉える視点を得て、次の判断軸をつかめる。
- ▶ 若手が働きたくなる組織の条件を理解し、自社に照らして考えるきっかけを得られる。

プログラム構成

研修プログラム構成 (60分)

時間	項目	詳細
5分	成長を止める 最大のリスクは “人材確保の失敗”	どれだけ案件や市場が広がっても、人材を確保できなければ事業は回らず、成長は止まる。経営者が「人事任せ」で採用を軽視してきた結果、採用できず・育たず・辞めてしまう現実に直面している企業が増えている。いまや採用の失敗は一過性の問題ではなく、経営そのものを揺るがすリスクに直結している。
10分	従来の採用が 通用しない理由	かつては求人広告を出せば応募が集まり、面接や性格診断で人材を見極められると考えられていた。しかし今は、求人は埋もれ、応募は激減し、面接の印象では活躍できる人を見抜けない。結果、採用した人材が成果を出せずに辞めるという悪循環が続く。従来の延長線上に未来はないことを、経営者自身が直視しなければならない。
10分	世代間ギャップが 招く人材流出	40～50代経営者の「仕事は我慢」「石の上にも三年」という常識と、今の若手の「意味のない我慢はしない」「成長できない職場はすぐ離れる」という考え方には大きな溝がある。このギャップを理解しないまま採用を続けても、内定辞退や早期離職は止まらない。会社そのものが「選ばれない存在」になってしまう危険性を抱えている。
10分	“活躍する人材”を 見抜く新しい視点	勤や経験に頼るのではなく、すでに自社で成果を出している社員の思考や行動の特徴を分析し、それを採用基準に落とし込む。こうすることで、誰が成果を出し、誰が短期で辞めるのかを高い精度で見極めることができる。採用は博打ではなく、科学的に再現できる“投資”として捉える視点が欠かせない。
10分	一人の採用失敗が生む 数字インパクト	新卒1人を採用して半年で辞めれば、求人広告・人材紹介費・教育研修費・現場フォローの時間コストを合わせて、数百万円～数千万円が消える。さらに「現場の士気低下」「次の応募者が来にくくなる」という副作用まで起こる。採用の失敗は単なる人事課題ではなく、経営の損益に直結する数字的な痛手である。
10分	経営者が今すぐ 取るべき3つの行動	① 採用を“人事任せ”ではなく“経営課題”として位置づける。 ② 採用と定着のための予算を確保し、「コスト」から「未来への投資」へ意識を転換する。 ③ 自社で活躍している人材のパターンを明確にし、それを採用・教育・定着の基準に反映する。これらを怠れば、数年後に経営そのものが立ち行かなくなるリスクを抱える。

※最新の状況にアップデートするため、プログラム内容が本番は若干異なる可能性があります。