

講演シラバス（修正版）

「離職対策は採用前に始まる―候補者評価～入社後 90 日間を一貫設計“令和版オンボーディング”」

■ 日時／2 月 12 日（木）14:00～15:20

■ 講師／合同会社 tri 代表 CEO 大久保 圭祐

1. 講座概要

採用が難しい時代において、人材の定着・活躍を実現するためには、入社後の対応だけでなく、採用前の段階から一貫した設計が求められます。特に中小企業では、オンボーディング（入社後の受け入れ支援）を行っているつもりでも、採用時の期待と入社後の現実にズレが生じ、結果として早期離職につながっているケースが少なくありません。本ウェビナーでは、採用前の「候補者評価」の考え方から、入社後 90 日間の段取りや関わり方までを一連の流れとして整理し、「令和版オンボーディング」として実務に活かせる考え方を解説します。

2. 到達目標

本ウェビナーを通じて、参加者は採用前の候補者評価から、入社後 90 日間の関わり方までを一連の流れとして捉え、自社において何をどの段階で整えるべきかを判断できる視点を持つことを目指します。また、人事専任がいない体制でも実行可能な、現実的な定着施策の考え方を理解します。

3. 講座内容

1. なぜ「採用したのに定着・活躍しない」のか	定着・活躍しない背景には、入社後だけでなく、採用前の段階で生じているズレがあります。本パートでは、採用時の期待と入社後の現実がどこで食い違うのかを整理し、中小企業において「採用前」と「入社後」が分断されがちな構造的課題を明らかにします。
2. 採用前に考えておくべき「強みを軸にした候補者評価」の考え方	採用後のギャップを防ぐためには、採用前の候補者評価において、候補者をスキルや経験だけでなく、「どのような環境で力を発揮しやすいか」という視点で捉えることが重要です。本パートでは、中小企業でも実践可能な候補者評価の考え方と、評価を通じて期待値を揃えるための進め方を、事例を交え解説します。
3. 入社後 90 日間で整えるべきポイント	採用前に整理した評価を前提に、入社後 90 日間でどのような関わり方や段取りを設計すべきかを扱います。期待値のすり合わせ、関係性づくり、初期の関わり方など、早期離職を防ぐために最低限整えるべきポイントを解説します。
4. 人事兼務でも実装できる“令和版 入社後の段取り”のつくり方	人事専任がいない中小企業を前提に、誰が・どの頻度で・どのように関わるかを整理し、無理なく継続できる入社後対応の設計と運用の考え方を、事例を交え示します。採用前の評価と入社後の関わり方を分断させないことを重視します。
5. 定着で終わらず、長く活躍につなげるための考え方	採用前から入社後 90 日間までの取り組みを踏まえ、定着をゴールとせず、その後の活躍につなげるための視点を整理します。継続的に人が育つ組織に共通する考え方を紹介し、成功事例を紹介します。

以上