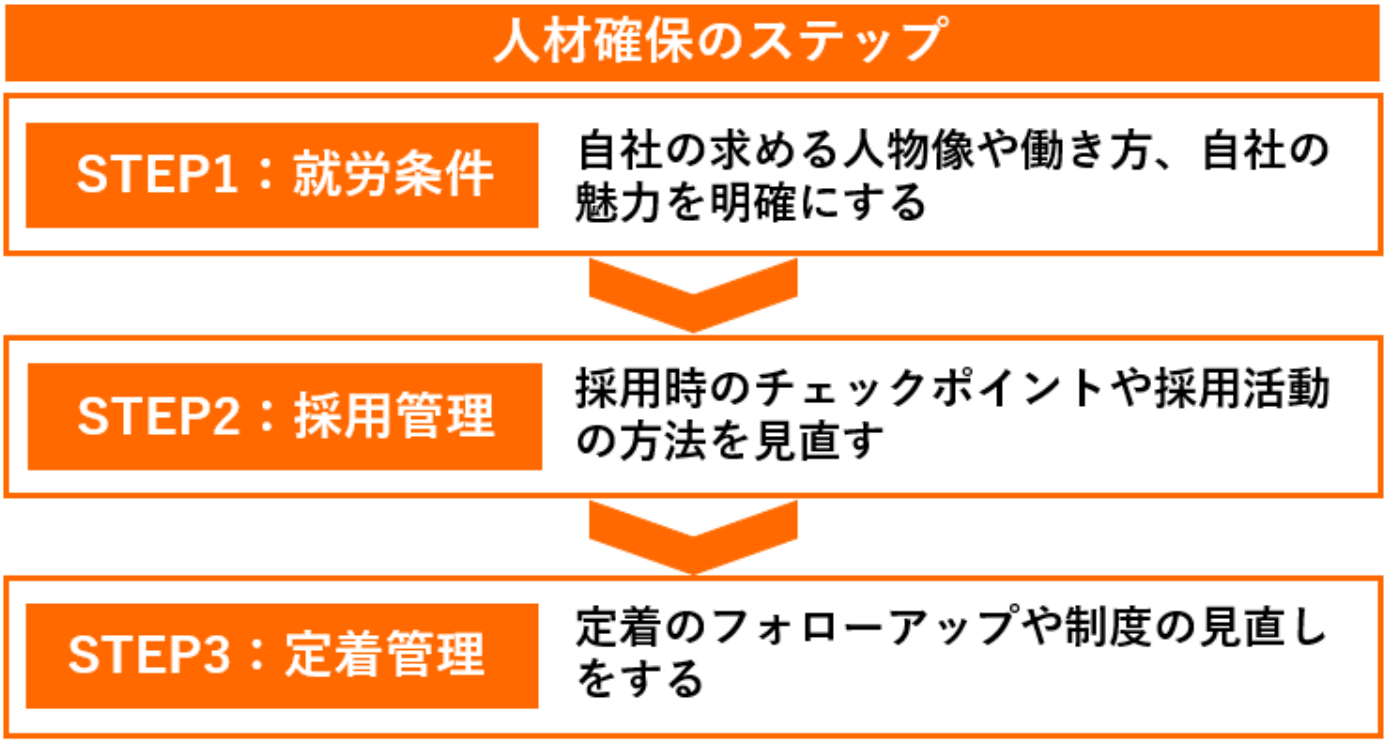
人材確保アイデア16選｜成功させるためのポイントや事例を紹介



求人を出しても応募が集まらず、人材不足に悩む企業は少なくありません。人材を確保しようと工夫しても思うようにいかず、頭を抱える担当者も多いのではないでしょうか。
実は、人材確保に失敗する大きな原因は、人材確保のフェーズに合う対策ができていないからです。人材確保には「就労条件」「採用管理」「定着管理」の3つのフェーズがあり、各フェーズに合うアイデアを活用することが重要です。

人材確保の3段階のフェーズ



「人材不足が解消できない」「求人を出しても応募がない」など、人材確保に課題がある場合は「就労条件」「採用管理」「定着管理」の段階に応じた施策を実施することが大切です。それぞれの段階に応じて、適切な人材確保のアイデアを実行することがおすすめです。

就労条件	自社の求める人物像や、自社ならではの魅力を明確にして求人票に落とし込み、求職者からの応募を増やすフェーズです。人材確保の第一歩である、求人情報への応募者を増やしたい場合に見直しをします。
採用管理	応募者が集まり採用活動を進めるうえで、人材確保につながる見直しを行うフェーズです。応募者が一定数ありミスマッチを防ぎたい場合や、採用に至る応募者を増やしたい場合にアイデアを活用します。
定着管理	採用者が早期退職しないよう、フォローアップや体制を整えるフェーズです。採用後の退職を防ぎたい場合や、慢性的な人材不足を解消したい場合に改善が必要です。

このように、フェーズに応じた人材確保のアイデアに取り組み、人材確保の課題を改善していきましょう。次の章からは、フェーズごとに具体的な人材確保のアイデアを紹介していきます。

今すぐ実践できる人材確保のアイデア一覧

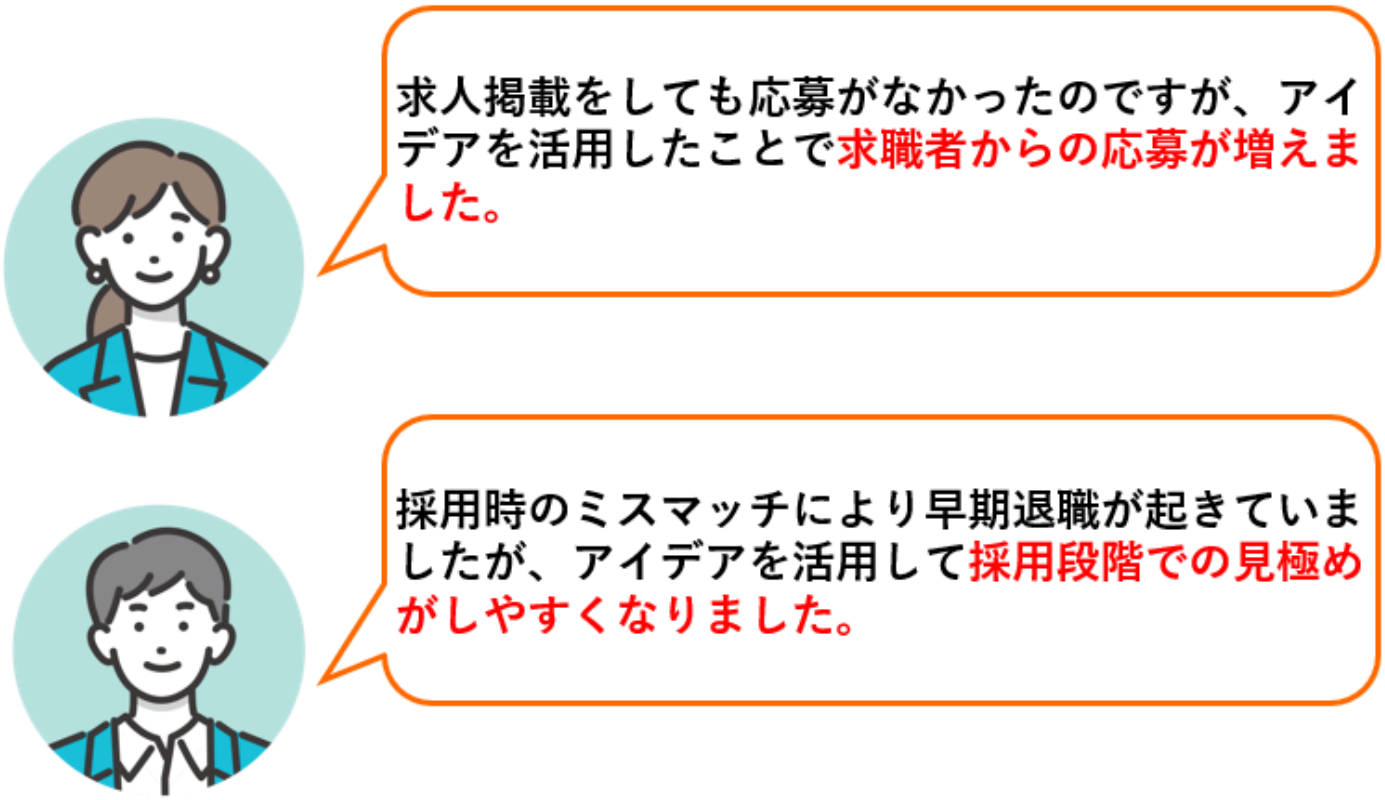


今すぐ実践できる人材確保のアイデア一覧は下記になります。自社で課題を抱えているフェーズが明確な場合は、そのフェーズの人材確保のアイデアを確認してみましょう。

フェーズ	人材確保のアイデア
就労条件	テレワーク・時短勤務など働き方を見直す
	年収以外の自社の強みをアピールする
	求める人材を明確にして求人情報に落とし込む
	求人情報を掲載する媒体を見直す
	退職金制度や福利厚生を充実させる
	副業や兼業を許可する
採用管理	オフラインとオンラインで説明会・面談を設定する
	自社の仕事内容や就労条件は丁寧に説明する
	採用基準を明確にしてチェックシートにまとめる
	合否以外の選択肢を用意する
	アルムナイ採用を導入する
定着管理	採用者の受け入れ体制を整える
	昇進制度やスキルアップ機会を明確にして共有する
	面談や社内交流を定期的に実施する

	継続して働きやすい制度を整える
	社内公募制度を導入しキャリアアップを支援する

実際に人材確保のアイデアを活用して、人材確保の課題を解消できた声



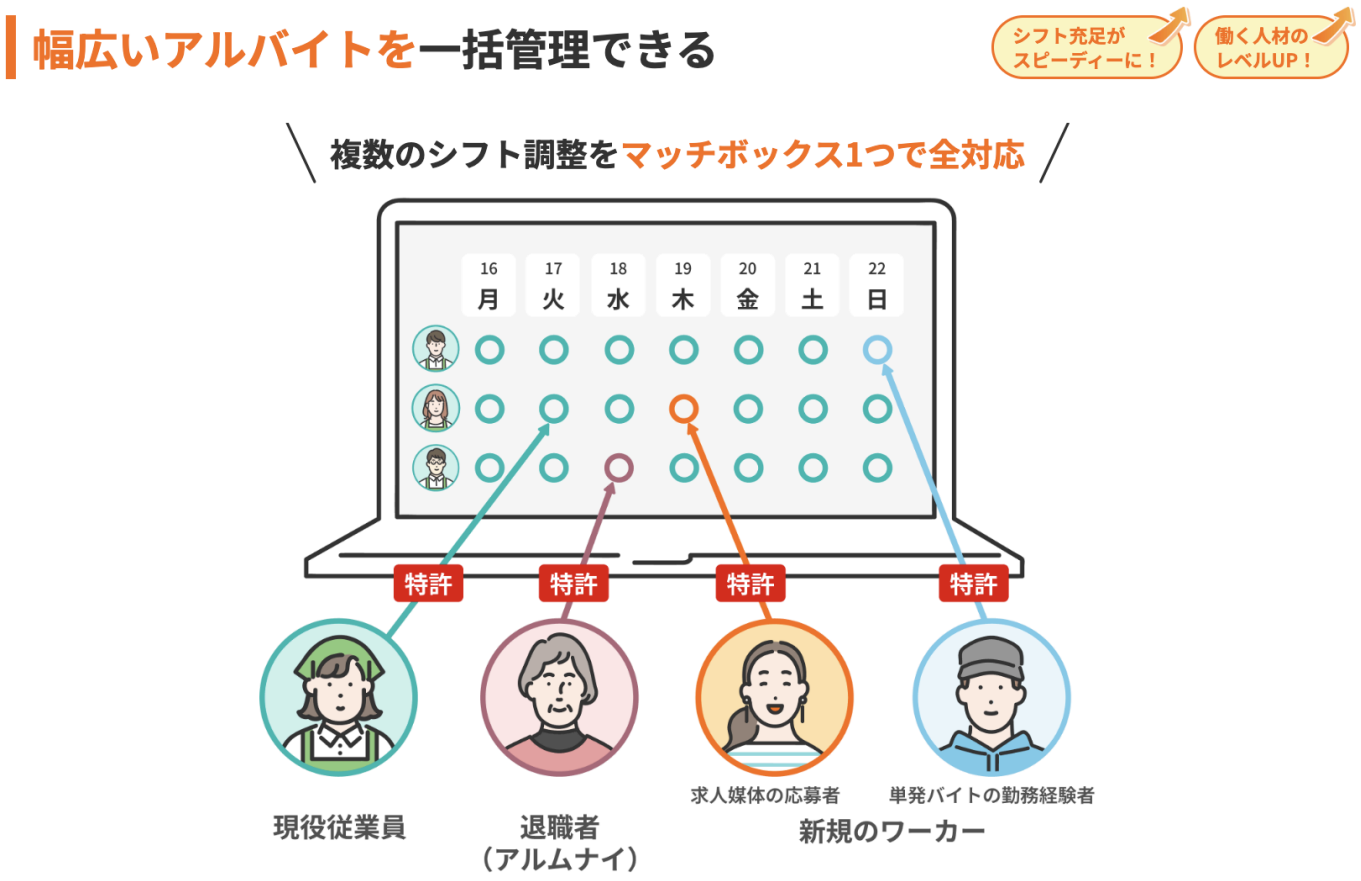
継続して企業活動を行うためにも人材確保のアイデアを活用して、経営資源である「ヒト」をしっかりと確保できる仕組みを整えていきましょう。実際に企業で実践している具体例や事例も踏まえているので、実践しやすくなっています。人材確保の課題を放置すると深刻な人材不足になり、利益拡大が難しくなるかもしれません。「なかなか人材確保ができない」とこれ以上焦らないためにも、ぜひ参考にしてみてください。

独自のスポットワークシステムを構築する



「マッチボックス」のようなサービスを活用して、自社独自のスポットワークシステムを構築することで、柔軟な人材確保が可能になります。これは、急な欠員や繁忙期のシフト枠に対して、企業や自治体が自社に最適な形でスポットワーカーやOB・OG、現役従業員をマッチングさせる仕組みです。

【独自のスポットワークシステム構築のメリット】



人材確保の多様化	退職したベテランや定年退職者、空いた時間で働きたい現役従業員など、多様な働き方を求める人材を柔軟に確保できます。
採用・教育コストの削減	すでに自社の業務を理解している元社員などを活用できるため、採用や教育にかか

	るコストを抑えることができます。
業務効率化	スタッフの登録からマッチング、労務、給与支払いまでを一元管理できるため、管理業務の効率化にもつながります。

「マッチボックス」を導入することで、一時的な人手不足の解消や、特定のスキルを持った人材を必要な時に確保することができ、採用における課題を解決できるでしょう。

就労条件のアイデア6選



まずは、就労条件を見直すときのアイデアを6つご紹介します。
費用を投資して求人情報を掲載していても、応募がなければ採用につながりません。

応募から採用に繋げるために、どのような点を見直せばいいのか、アイデアを活用してみてください。

人材確保のアイデア	概要
テレワーク・時短勤務など働き方を見直す	固定的な働き方に限定しないで就労時間や就労場所に柔軟性を持たせる
年収以外の自社の強みをアピールする	給与や年収だけでなく「どのような働き方ができるのか」アピールする
求める人材を明確にして求人情報に落とし込む	自社の求める人物像から求人の条件を作りミスマッチを防ぐ
求人情報を掲載する媒体を見直す	求人情報を掲載する媒体を見直し多くの求職者の目に留まるようにする
退職金制度や福利厚生を充実させる	退職金制度や福利厚生を充実させ、新しいメリットを提供する

副業や兼業を許可する	副業や兼業を許可し、キャリア形成を支援する

就労条件のアイデア① テレワーク・時短勤務など働き方を見直す

労働時間や休日が固定になっている場合は、柔軟な働き方ができないか検討してみましょう。昨今は、ワークライフバランスを重視した働き方が求められる傾向があるからです。

ワークライフバランスを重視した働き方が求められる背景	
新卒採用・若手世代	固定の働き方に囚われず多様な働き方を視野に入れる傾向がある
中堅世代	育児や介護など仕事外での時間が必要で柔軟な働き方を求める傾向がある

新卒採用や若手世代は働き方に対する価値観が多様化しているので、固定された働き方より自分で選択できる働き方を選ぶ傾向があります。また、中堅世代は育児や介護など、仕事以外でやらなければならないことを抱える人が増えています。その中で「週5日勤務」しか選択できないと、なかなか応募が集まらない可能性があるでしょう。
総務省が公表している「労働力調査（詳細集計）2023年」によると、非正規雇用の従業員は2022年より増加しています。非正規雇用を選択した理由は「自分の都合のよい時間に働きたいから」が1位で、柔軟な働き方を求める人材が増えていることが分かります。

非正規の働き方を選んだ主な理由は？	
自分の都合のよい時間に働きたいから	34.7%
家計の補助・学費等を得たいから	18.3%
家事・育児・介護等と両立しやすいから	11.2%

参考：総務省「労働力調査（詳細集計）2023年」

そこで、週5日オフィス勤務などの固定された働き方だけでなく、下記のように働き方のバリエーションを増やしてみましょう。

働き方のバリエーション	例
場所の柔軟性	・テレワークの導入（自宅で勤務できる） ・オフィス出勤日以外は就業場所を決めない
勤務時間	・フレックスタイム制（決められた時間内で始業・終業時間を自由に決められる） ・時短勤務 ・週休3日制 ・週末のみ、平日のみなど勤務曜日を分けて採用する
労働条件の選択肢	・残業なしや残業少なめを条件に入れる ・育児や介護により業務時間中に中抜けすることを許可する ・パートやアルバイト勤務を導入する

実際に週5日8時間勤務の就労条件を変更して、人材確保を目指した事例もあります。

項目	概要
課題	週5日8時間勤務で求人広告を出しているものの「週3日なら勤務できる」など求人の働き方に対応している人材からの問い合わせがない

人材確保のアイデア	・週1日から勤務可能や1日3時間から勤務可能など就労のハードルを下げる ・土日祝日の出勤は「平日のみ勤務者」と「土日祝日のみ勤務者」に分けて募集する

参考：厚生労働省「人材確保に「効く」事例集」

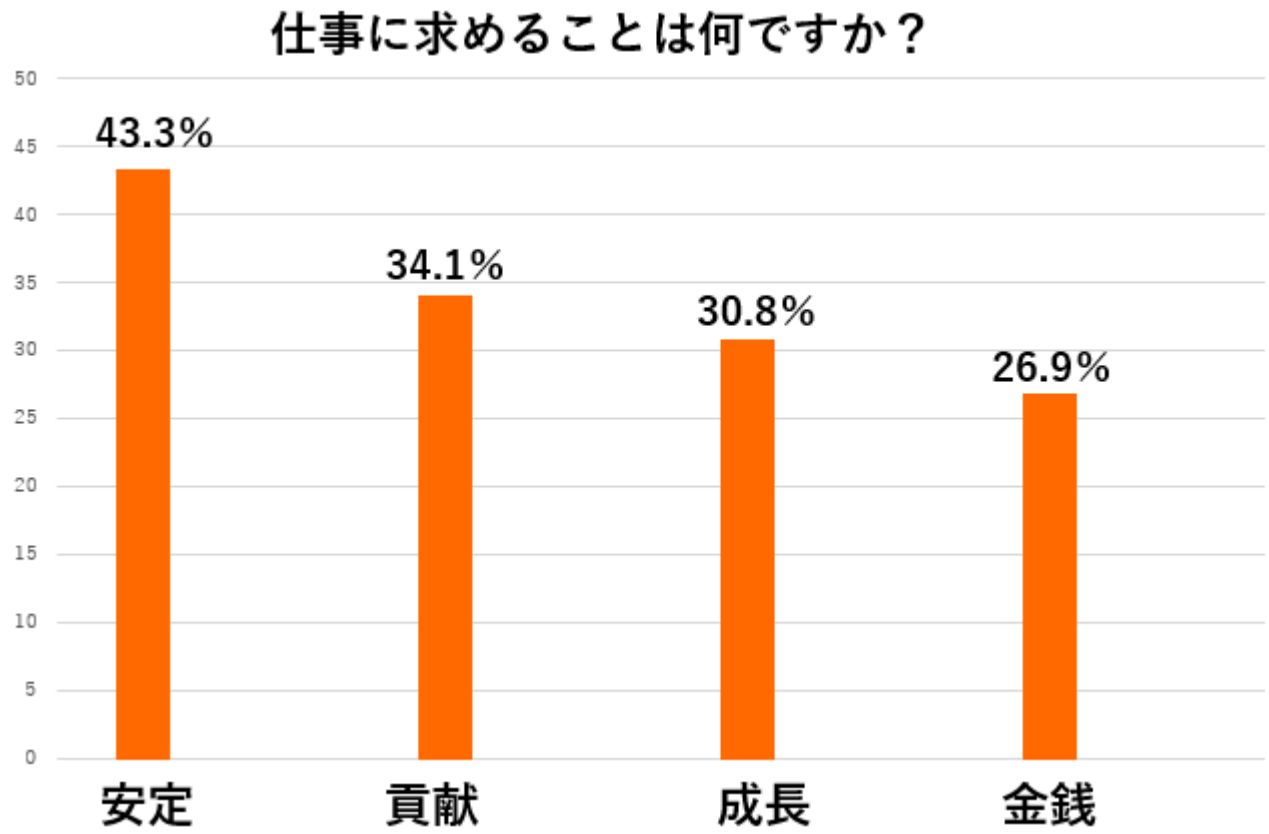
業務内容や業種によっては柔軟な働き方をすることが難しいケースもありますが、働く場所や時間、休日数などを変えて人材確保できないか検討してみましょう。

チェックポイント

・勤務場所に柔軟性を持たせられないか検討する（テレワークができるなど）
・就労時間に柔軟性を持たせられないか検討する（時短勤務を導入するなど）
・雇用形態に柔軟性を持たせられないか検討する（パート・アルバイトを導入するなど）
・柔軟な働き方につながる労働条件を用意できないか検討する

就労条件のアイデア② 年収以外の自社の強みをアピールする

人材確保に悩んでいる企業で見受けられるのが、給与や年収のみをアピールするパターンです。
昨今の就職、転職市場では、年収が一定以上あれば、企業を選ぶうえでの強みにはならないことがわかっています。
「株式会社リクルートマネジメントソリューションズ」が実施した「2024年新卒採用　大学生の就職活動に関する調査」では、仕事に求めることの上位3位に金銭面がランクインしていません。



※2024年度卒が対象
参考：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「2024年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」

今の求職者には、年収や給与よりも「どのような働き方を実現できるのか」自社の魅力をアピールするほうが重要視する傾向にあります。

自社の魅力をアピールする情報の切り口としては、次のポイントを押さえると効果的です。

自社の魅力をアピールできる項目	具体例
仕事内容を詳しく伝える	営業職の例：〇〇業界を中心としたクライアント様に自社商品の説明をして購入を検討してもらいます。1日のスケジュール例は～～～～ 事務職の例：4名のメンバーで業務を分担しながら、事業所のデータ入力や簡単な資料作成、会計処理などを行います。1日のスケジュール例は～～～～
雰囲気のよさを社員の口コミでアピールする	入社2年目の社員の声：入社時は分からないことが多かったのですが、チームメンバーがとても丁寧に教えてくれました。メンバーとは仕事後に一緒にジムに行くこともあり、和気あいあいと楽しく取り組んでいます。 入社5年目の社員の声：少数精鋭のメンバーで切磋琢磨しながら業務に取り組んでいます。1年に1回成果を発表する会があり、周囲や自身の成長を確認できます。また、頑張りを評価してくれる制度があるので、やりがいを持ち仕事ができます。
自社ならではの福利厚生をアピールする	求職者が魅力を感じられる独自の福利厚生をアピールする ・社員食堂の利用 ・健康サポート（ジムや健康診断の割引） ・家族のための休暇制度 ・育児や介護の相談制度など
成長機会をアピールする	どのような未来を描けるのか成長機会をアピールする ・昇格につながる評価制度がある ・海外勤務や海外研修の機会がある ・リスキリング制度があるなど
社会貢献活動や外部評価をアピールする	自社の信頼性や外部からの評価をアピールする ・○○賞を受賞したなどの受賞歴 ・ボランティアへの取り組み ・SDGsやダイバーシティへの取り組みなど

昨今の求職者は人間関係の良さを重視する傾向があるため、仕事中の写真や社内イベントの様子、社員の声などを記載し、社内の雰囲気の良さを伝えるとアピールポイントになるでしょう。また、就労後の成長機会や福利厚生など求職者によってメリットとなる情報を記載すると、目に留まる可能性があります。
このように、年収や給与を打ち出すのではなく、「どのような働き方を実現できるのか」という視点で求職者が必要な情報を記載することが重要です。



チェックポイント

・給与や年収のみのアピールに留まっていないか確認する
・「自社ではどのような働き方を実現できるのか」という視点でアピールポイントを抽出する
・自社ならではの魅力はできる限り具体的に記載する
・社員の声やスケジュールなど働き方がイメージできるリアルな情報を記載する

就労条件のアイデア③ 求める人材を明確にして求人情報に落とし込む

自社の魅力をアピールする求人票を作成できていても「自社の望む人材を確保できない」「応募があってもミスマッチが多い」という悪循環に陥るケースがあります。この理由は、自社が求める人材像を求人票に落とし込め

ていないからです。
求職者が欲しい情報は提供できているのですが、自社の望む人材像はどのようなものか提示できていないため「自社に合う人材」の応募につながりません。その結果、応募はあるものの自社に合う人材ではないミスマッチが起こるのです。ミスマッチを避けるには自社の理念や風土、戦略などを踏まえてどのような人材を求めているのか明確にしましょう。
自社の求める人材像を求人票に落とし込むときには、下記の3つの項目を意識してみてください。

項目	具体例
必須条件	求める人物像を満たすために必要な条件を記載する （ハイスペックになり過ぎないよう必要最低限の条件にする） ＜記載例＞ ・WordとExcelが使える ・営業の実務経験が1年以上ある
歓迎する条件	必須条件に加えてあるとより求める人物像に近づく条件を記載 ＜記載例＞ ・〇〇資格を保有 ・〇〇業界での経理経験が2年以上ある
求める人物像	自社の風土や戦略に合う人物像のイメージを記載する ＜記載例＞ ・チームの一員として成果を出すことに注力できる ・マーケティング業界に興味があり前向きに取り組める ・数字に強く論理的に考えて行動できる

必須条件は、自社の選考を通過するために必ず必要な条件を指します。この条件がハイスペック過ぎると応募しにくくなるため、必要最低限の条件を記載しましょう。歓迎する条件は、必須条件に加えてあるとより求める人物像に近づく条件のことです。ある業種での実務経験や資格など、必須条件よりも細かい条件を記載することが多いです。
そして、求める人物像は、自社の風土や戦略に合う人物像の具体的なイメージを記載します。この3項目を記載することで「自社に合う人物かどうか」という軸から外れにくくなり、応募者の精度を高められるでしょう。

【求める人物像を求人条件に落とし込めていないと求職者が応募しにくい】

求める人物像を求人条件に落とし込めていないと、求職者が応募しにくい側面もあります。

例えば、必須条件や求める人物像の詳しい記載がなく「やる気がある人、お待ちしております」と記載されていても、自分が応募条件に該当するのか判断しにくいです。

曖昧な求人条件は応募のハードルを上げることになるため「必須条件」「歓迎する条件」「求める人物像」をできる限り明確に記載するようにしましょう。



チェックポイント

・自社の求める人物像の必須条件と歓迎する条件を明確にして記載する
・自社の求める人物像のイメージを具体化して記載する
・求人票に記載する自社が求める人物像と自社のビジョン、戦略が一致するようにする

就労条件のアイデア④ 求人情報を掲載する媒体を見直す

求人票に記載している情報の質がよくても、求職者の目に留まらなければ応募は増えません。そこで、自社の求める人物像と求人情報を記載している媒体が一致しているか見直すことが大切です。
求人情報は、下記のような媒体への掲載が検討できます。

求人を掲載する媒体	特徴
ハローワーク	・厚生労働省が運営する雇用サービスを利用する方法 ・幅広い年齢層の求職者の目に留まる可能性がある ・無料で利用できるものの事前登録が必要など企業側の負担が大きい
求人情報サイト	・求人情報サイトに掲載してもらう方法 ・インターネット検索を使う求職者の目に留まる可能性がある ・「建設業に特化したサイト」「転職に特化したサイト」などがあり業種や条件を絞り込みアプローチできる
求人情報誌	・コンビニやスーパーなどで手に入る求人情報誌に掲載してもらう方法 ・地域に密着した求人情報が多く特定の地域での求職者にアプローチしたい場合に向いている
自社サイト	・自社サイトに求人情報ページを制作し掲載する方法 ・自社に興味を持っている求職者にアプローチできる ・仕事内容や社員インタビューなど多くの情報を掲載しやすい
SNS	・自社のSNSで求人情報を拡散する方法 ・求人情報と併せて自社の魅力や働き方も共有しやすい ・急いで人材を探している場合にも活用できる
その他	・業種によっては専門学校や大学に求人票を出すことも検討できる ・勤務地周辺の求職者を採用したい場合は新聞折り込みやチラシ配布、企業の掲示板での告知も検討できる

実際に求人情報を掲載する媒体を見直したことで、求職者の反応が変化した事例があります。

項目	概要
課題	紙媒体に求人情報を出しているものの反応がない
人材確保のアイデア	掲載先をWeb媒体に変更したところ応募があり、求職者の反応もよくなった

参考：厚生労働省「人材確保に「効く」事例集」

固定した媒体に求人情報を出し続けていると、新しい求職者層にアプローチできないケースがあります。思い切って媒体を変更する、もしくは複数の媒体を利用して反応を比べてみるといいでしょう。また、自社でSNS運用をしている場合は求人情報を拡散して、できるだけ多くの求職者の目に触れるよう工夫することも有効です。



チェックポイント

・固定の媒体に求人情報を出し続けるのではなく求める人物像に応じた媒体を利用する
・1つの媒体に絞るのではなく複数の媒体を利用して効果を検証する
・SNSを活用して求人情報を拡散する

就労条件のアイデア⑤ 退職金制度や福利厚生を充実させる

求職者が企業を選ぶ際に、給与と同じくらい重視されるのが退職金制度や福利厚生です。特に、長く安定して働きたいと考える人材にとって、退職金制度は大きな魅力となります。退職金制度は、将来の生活への安心感を提供し、離職率の低下にもつながります。
また、求職者のニーズは多様化しているため、福利厚生の充実も重要です。例えば、以下のような福利厚生は求職者の心を掴む可能性があります。

項目	概要
住宅手当や家賃補助	生活コストの軽減につながるため、特に若手や新卒採用で有効です。
財形貯蓄や従業員持株会	長期的な資産形成をサポートする制度は、安定志向の強い層に響きます。
健康支援	健康診断の補助やフィットネスジムの割引、社員食堂の設置などは、社員の健康を大切にする企業姿勢をアピールできます。
育児・介護支援	育児休暇制度や介護休暇制度、時短勤務制度の充実は、中堅世代や女性の採用に効果的です。



チェックポイント

・実際の社員や従業員の声を参考に自社の福利厚生がニーズに合っているか見直す
・他社にはないユニークな福利厚生がないか確認する
・福利厚生の内容はできる限り具体的に記載する

就労条件のアイデア⑥ 副業や兼業を許可する

副業や兼業を許可することは、柔軟な働き方を求める求職者にとって大きな魅力となります。副業は「収入アップ」や「スキルの向上」「人脈拡大」など、個人のキャリア形成において多くのメリットがあります。企業側から見ても、副業を通して得たスキルや経験を本業に活かしてもらえる可能性があるため、大きなメリットにつながるでしょう。
「副業や兼業を許可すると、本業がおろそかになるのでは？」と懸念する企業も少なくありません。しかし、事前にガイドラインを設けることで、安心して副業を許可できます。また、近年副業や兼業を許可する企業も増えているため、競合他社の状況も合わせて調べてみましょう。

副業・兼業を導入するためのガイドライン例

①	**事前に会社への申請を必須とする**	会社が副業の内容を把握し、本業に支障がないか確認できます。
②	**情報漏洩や競業避止の禁止を明確にする**	自社の機密情報が外部に漏れるのを防ぎます。
③	**労働時間の上限を定める**	社員の健康維持のため、総労働時間の上限を定めて過重労働を防ぎます。



チェックポイント

・副業や兼業に関するガイドラインを明確に定める

・本業に支障が出ないか、社員の健康に配慮したルールを設定する
・社員に副業を認めることで得られるメリットを社内で共有や研修を行う

採用管理のアイデア5選



続いて、採用管理の見直しに役立つアイデアをご紹介します。採用時にはミスマッチを防ぎながら、採用するべき人材を逃さないことが重要です。どのような工夫ができそうか、参考にしてみてください。

人材確保のアイデア	概要
オフラインとオンラインで説明会・面談を設定する	自社に興味を持つ求職者を増やすためにオンラインとオフラインで説明会などを実施する
自社の仕事内容や就労条件は丁寧に説明する	ミスマッチを防ぐために早い段階で仕事内容と就労情報を丁寧に説明する
採用基準を明確にしてチェックシートにまとめる	複数人で一定の基準に沿って採用の合否を決断できるようにする
合否以外の選択肢を用意する	正社員雇用に至らなくてもパートやアルバイトからなどの幅を持たせる
アルムナイ採用を導入する	即戦力の採用経路を増加させ、採用管理を楽にする

採用管理のアイデア① オフラインとオンラインで説明会・面談を設定する

採用活動では、できる限り多くの求職者と接点を持つことが大切です。接点が少ないと、試験や面接に進む人材の母数を減らすことになるからです。
例えば、企業説明会をオフライン（対面）のみで実施すると、現地に足を運べない求職者は対象外になります。就労開始時には来社できても、今すぐには足を運べない優秀な人材を見落としているかもしれません。

自社に興味を持ってもらい試験や面接に進める人材を増やすためにも、下記のようにオンライン・オフライン問わず様々な方法で説明会を実施しましょう。

説明会・面談	概要・特徴
企業説明会	・企業に興味を持った求職者に対して業務内容や自社の魅力を伝える ・求人情報だけは分からない魅力を伝えやすい ・企業側からの一方的な情報提供になりやすい
カジュアル面談	・企業側と求職者が対話をしながら相互理解を深める ・求職者側が気兼ねなく質問でき自分に合いそうか見極められる
ランチ面談	・ランチタイムを活用して求職者と企業側が気兼ねなくコミュニケーションを取る ・選考前だけでなく選考中や内定後の継続的なコミュニケーションにも活用できる

例えば、企業説明会ではどうしても企業の一方的な説明になりやすいですが、カジュアル面談も実施することで気兼ねなくコミュニケーションが取れます。求職者は企業の雰囲気や上司、管理職の人柄などが理解できるため、自分に合うかどうか判断しやすくなるでしょう。
そのうえで「自分に合う」「興味がある」と感じた求職者が応募してくれるため、応募者の質が高まることも期待できます。人材確保は求人票を出して終わりではなく、求人票などを経由して興味を持った求職者にアプローチしていくことも重要です。



チェックポイント

・オンラインとオフラインの両方で求職者と接点が持てる説明会や面談を実施する
・個別説明会だけでなくカジュアル面談やランチ面談も検討する
・説明会や面談では、求人票では伝えられない自社の魅力や仕事内容を説明する

採用管理のアイデア② 自社の仕事内容や就労条件は丁寧に説明する

採用前に自社の仕事内容や就労条件の説明が不十分だと、就労後のトラブルの原因となる可能性があります。いざ就労を開始すると「思っていた仕事と違う」「もっと休みがあると思っていた」などの不安につながり、早期退職のきっかけになってしまうためです。
早期退職者が続出すると常に人材確保が必要な状況に陥るので、仕事内容や就労条件は採用段階で丁寧に説明するようにしましょう。就労条件や仕事内容は説明会で丁寧に伝えるだけでなく、下記のような方法も検討するといいでしょう。

就労条件や仕事内容を伝える方法	概要・特徴
職場見学・職場体験の実施	・一定の段階まで（二次面接など）進んだ求職者を対象に職場見学、職場体験を実施する ・職場の雰囲気や仕事内容を直で感じられる ・実際の仕事の流れが理解できる
先輩インタビューの掲載	・ホームページに先輩インタビュー（企業の先輩社員の思いや考えをまとめたインタビュー）を掲載する ・職場で働く先輩の様子や価値観を参考にできる
仕事内容の分かる動画の活用	・仕事内容が分かる動画を撮影して説明会や面接時に流す ・文字だけでは伝わりにくいリアルな様子が分かる
採用情報をまとめたパンフレットの配布	・採用活動に特化したパンフレットを配布する ・仕事内容や就労条件などを1冊にまとめて配布することで情報共有の漏れを防ぐ

実際に仕事内容や就労条件を丁寧に説明することで、早期退職を防ぐ対策をしている企業もあります。

項目	概要
課題	業務内容と労働条件を的確に理解しておらず、採用してもイメージと違ったという理由で早期退職が発生してしまう
人材確保のアイデア	早期退職を防ぐために下記の対策に取り組んでいる 1.採用面接時に仕事内容と労働条件の説明を丁寧に行う 2.応募者に職場見学をしてもらう 3.職場見学時に残業時間や給与、仕事のおもしろさなどを従業員から語ってもらう

参考：厚生労働省「人材確保に「効く」事例集」

このように、採用前に自社の仕事内容と就労条件をしっかり共有し理解している求職者を採用することで、早期退職を防げるようになるでしょう。



チェックポイント

・採用前に仕事内容と就労条件を丁寧に説明して理解をしてもらう
・仕事内容の理解を深めるために職場見学や先輩インタビューの掲載を行う

採用管理のアイデア③ 採用基準を明確にしてチェックシートにまとめる

面接などの具体的な採用活動では、採用基準を明確にしてチェックシートにまとめるようにしましょう。
採用活動が属人化すると、本来は採用するべきだった人材を見落としてしまうためです。一定の基準がないと「よさそうだから選んだ」「しっくり来なかった」など曖昧な評価基準になりがちです。
面接に携わる管理職層により評価基準が異なり、求職者の見極めが適切にできない状態に陥ってしまいます。
誰もが同じ基準を持ち採用するべきか判断するためにも、下記のような視点でチェックシートを作成しましょう。

評価項目の例	内容
身だしなみや第一印象	服装やマナー、挨拶などを確認して第一印象に好感を持てるか
話し方や声の大きさ	面接官に伝わる話し方（敬語や言葉選びなども含む）、声の大きさか
志望動機	志望動機が明確で自社の求める人物像に合っているか
行動力・主体性	面接での受け答えで行動力や主体性を感じられるか
仕事への適応力	配属先の業務に合う実績やスキル、経験を積んでいるか
コミュニケーション能力	面接官と円滑なコミュニケーションを取れているか
柔軟性・適応力	面接での受け答えで柔軟性や適応力を感じられるか
質問事項に対する返答の評価	成功体験や失敗体験、自己PRなどの決められている質問事項に対する返答の評価

チェックシートの項目は3～5段階評価にするなど均一化しやすい評価方法を定め、複数の面接官の評価を踏まえて合否判断ができるようにします。平等に評価できる体制を整えることで採用できるはずだった人材の見落としが減り、人材確保につながるでしょう。

チェックポイント

・採用基準を明確にしてチェックシートに落とし込む
・チェックシートの項目は3～5段階評価で回答できるようにする
・複数の面接官で評価をして総合的な評価で合否を決める

採用管理のアイデア④ 合否以外の選択肢を用意する

自社の求める人物像を突き詰めていくと「なかなか採用できない」「応募はあってもいい人材がいない」と悩むケースがあります。それでも少しずつ人材確保を進めていくには、合否以外の選択肢を用意することも1つの方法です。
仕事内容や業務によっては正社員雇用が難しくても、アルバイトやパートからなら開始できそうな人材が集まることがあります。そのときに不採用で終わらせるのではなく、「まずはアルバイトからどうですか」「週末だけでも入ってみませんか？」など選択肢を広げると人材確保につながるでしょう。
また、アルバイトやパート、派遣社員から開始して実績を積み、正社員に登用される事例は意外と多いです。

【アルバイトやパートから正社員に登用された例】

・企業のビジョンに共感してパートタイム勤務として入社し、その後時短勤務社員として登用
・アルバイト勤務として入社し、その後勤務地限定の正社員として登用

参考：厚生労働省「多様な正社員として働こう！」

アルバイトやパートで採用をしても長期的な視点で見ると、将来的に自社を支える人材として成長してくれる可能性は十分あります。正社員のみの採用活動をしていたとしても成長が見込める人材であれば、まずはアルバイトやパートとしての雇用を検討してみてください。

チェックポイント

・募集していた雇用形態のみで合否を決めてしまうのではなく選択肢の幅を広げる
・正社員雇用が難しいと感じる人材はアルバイトやパートで雇用できないか検討する

採用管理のアイデア⑤ アルムナイ採用を導入する

アルムナイ採用とは、一度自社を退職したOB・OG（アルムナイ）を再雇用する採用手法です。アルムナイは、すでに自社の文化や業務内容を深く理解しているため、即戦力として活躍しやすいという大きなメリットがあります。また、採用にかかるコストや入社後の教育コストを抑えることができ、入社後のミスマッチも起こりにくいのが特徴です。
アルムナイ採用を成功させるためには、退職後も円滑なコミュニケーションを保ち、いつでも再入社を検討できるようなネットワークや仕組みを構築することが重要になります。

現役従業員に加え、アルムナイ（退職者）・アルバイト・スポットワーカーなど、さまざまな人材をデータベース上で一元管理できるシステムが役立ちます。「マッチボックス」は、企業独自の「人材プール」を構築し、「必要なときに、信頼できる元社員へ業務を依頼したい」「社内にあるリソースを最大限に活用したい」というニーズにも応えられます。

▸「マッチボックス」はこちら

チェックポイント

・退職者との関係を維持できるネットワークや仕組みを構築する
・アルムナイ採用を制度として明確化し、元社員に周知する

人材定着のためのアイデア5選



ここでは、採用した人材の定着を促すためのアイデアをご紹介します。採用した人材がすぐに離職しては人材不足が解消できません。「採用しても早期退職してしまう」「人材定着を重要視する観点がない」などの課題を抱えている場合は、参考にしてみてください。

人材確保のアイデア	概要
採用者の受け入れ体制を整える	採用者が早期退職しないように企業側の受け入れ体制を整える
昇進制度やスキルアップ機会を明確にして共有する	採用者のモチベーションを高めるために成長機会があることを共有する
面談や社内交流を定期的に実施する	採用者の孤立を防ぎ定着できるようにコミュニケーションを図る
継続して働きやすい制度を整える	社員のワークライフバランスやライフイベントに応じて退職を決断しなくてもいい体制を整える

社内公募制度を導入しキャリアアップを支援する	退職ではない選択肢を用意し、社内での活躍を支援する

定着管理のアイデア① 採用者の受け入れ体制を整える

人材確保ができても、社内での受け入れ体制が整っていなければ「上司に相談しにくい」「仕事内容が難しい」などと感じて早期退職につながります。採用者が1日でも早く企業に馴染み即戦力として活躍するためにも、社内の受け入れ体制を整えましょう。

業種や仕事内容により行うべきことは変わりますが、下記のような準備を検討してみてください。

採用者の受け入れ体制を整える方法	概要
オリエンテーションの実施	部署や設備の説明を受ける、先輩とコミュニケーションを取るなどして社内の雰囲気や仕組みに慣れる
採用者の指導マニュアルの作成	仕事内容や部署ごとに採用者にどのようなことを教えればいいのかマニュアルを作成する
配属先での体制の整備	採用者のデスクの確保やサポート体制、最初に取り組む業務内容など配属先での体制を整える
社内風土の見直し	初めて女性社員を採用した、初めてアルバイトやパートを採用したなど今までと異なる採用活動をした場合には、社内の風土を見直して受け入れ体制を整える
メンター制度の導入	採用者が気軽に相談できる先輩社員を「メンター」として仕事の進捗状況や悩みなどのフォローアップをする

採用者が職場に受け入れられていないと感じてしまう課題があった企業では、社内の風土の見直しをして早期退職者を減らしました。

項目	概要
課題	採用者が職場に受け入れられていないと感じてしまう
人材確保のアイデア	緊張状態にある採用者に先輩社員が無関心だと「受け入れられていない」「冷たい」と感じてしまうため、先輩社員への指導を実施。 採用者の抱く心理状況を理解してもらい、暖かく受け入れる姿勢を示すように指導した。

また、仕事に自信が持てず早期退職者が出てしまう企業では、メンター制度を導入して早期退職を防ぐ工夫をしています。

項目	概要
課題	採用者が「周囲のレベルが高く自信がない」などと感じて早期退職してしまう
人材確保のアイデア	採用者と若手社員にはメンターをつけて、日々の業務の悩みの相談窓口となりモチベーション向上を図る。

このように、採用者をただ受け入れるだけでは、定着が難しいケースがあります。採用者の不安を和らげ少しずつ仕事に慣れていくためにも、企業側の体制を整えておきましょう。

チェックポイント

・採用者を雇用して終わりではなく定着するように受け入れ体制を整える
・企業内の社員が採用者に無関心にならないようにコミュニケーションを図る
・今までと雇用形態の異なる採用者である場合は社内風土の見直しをする

定着管理のアイデア② 昇進制度やスキルアップ機会を明確にして共有する

昨今は、優秀な人材ほど「成長できる可能性がない」「将来の自分が不安になる」と感じると早期退職する傾向があります。せっかく将来を期待できる採用者が見つかっても、定着しなければ人材確保につながりません。そこで、この企業で働くとどのようなキャリアプランを描ける可能性があるのか、共有しておくことが大切です。
成長意欲の高い採用者が気になるのは下記の項目なので、オリエンテーションや新入社員研修などで早い段階で伝えるようにしましょう。

制度やスキルアップ機会の例	具体例
評価制度・昇進制度	・社員をどのように評価しているのか自社の制度を伝える ・昇進する基準やチャンスが設定されている場合は将来性を感じてもらうために共有する
スキルアップ機会	・成長できるチャンスがあることを伝えるために自社のスキルアップ機会をまとめて共有する ＜例＞ ・海外研修制度 ・資格取得支援制度 ・社内外のセミナーへの参加 ・リスキリングの実施
ロールモデル	・どのようにスキルアップ、昇進をした先輩社員がいるのかロールモデルを共有する

中でも、昇進制度やロールモデルは、オリエンテーションの段階で伝えておきたい項目です。「数年でも昇進できる可能性がある」「活躍している女性役員がいる」など将来の可能性を提示することで、モチベーションアップにつながるでしょう。

チェックポイント

・成長意欲の高い採用者の早期退職を避けるために評価制度やスキルアップ機会を共有する
・昇進制度やスキルアップ機会はオリエンテーションなどできるだけ早い段階で共有する

定着管理のアイデア③ 面談や社内交流を定期的に実施する

採用者が新しい職場に馴染むまでは、面談や社内交流会を意識的に実施しましょう。採用されたばかりの頃は緊張や不安で、採用者から積極的に関わりを持つことが難しいです。
「慣れてくるとできるようになる」「分からないことがあったら聞いて」を採用者側に委ねるのではなく、企業側から寄り添う姿勢が大切です。業務内容や企業の体制により取り組めることは変わりますが、下記のように採用者と社員が気兼ねなくコミュニケーションを取れる機会を設けるといいでしょう。

面談・社内交流	具体例

面談	・1on1：採用者と上司が1対1でミーティングをして課題解消や目標設定をする ・メンター制度：採用者とメンターが定期的に面談をして悩みや不安を解消する
社内交流	・部門や部署の交流会：業務とは関係のないゲームやアクティビティをしてコミュニケーションを図る ・社内イベント：誕生日会や決起会など定期的に社内イベントを開催してコミュニケーションを図る ・ランチ交流会：部署の垣根を超えて数名でランチタイムにコミュニケーションを図る ・同期会：同じ階層にいる社員同士が集まりコミュニケーションを図る

企業によっては、下記のようにユニークな社内交流を実践している企業もあります。

企業名・社内交流事例	内容
LINEヤフー株式会社 おともだち獲得ランチ会	・新入社員が企画するランチ会 ・2名1組のチームでランチ会のテーマを決め、参加してくれる先輩社員を募集 ・先輩社員と話す機会ができ不安の解消につながる
コクヨ株式会社 〇〇部長のおごり**COFFEE**	・部長達のおごりで」コーヒー豆を挽いて社員に飲んでもらうシステム ・1人で飲むことを禁止していてメンバー同士で誘い合い2人揃うと飲めるので社内コミュニケーションの活性化につながる
サイボウズ株式会社 ザツダン	・他部署のメンバー、チームメンバーなど誰とでも1on1ができる制度 ・仕事の話だけでなくプライベートの話も可能でコミュニケーション活性化につながる

また、採用者は業務内容だけでなく、自社にとっては「当たり前」となっていることが分からず不安を抱いているケースがあります。例えば、昼食の時間や退社のタイミング、休憩の取り方などの些細なことでも「本当に合っているのか」と疑問を抱いているかもしれません。社内交流会や面談で気軽に質問できる環境を用意しておくと、採用者の不安や疑問を払拭でき「社内に馴染めた」と感じてもらえるでしょう。



チェックポイント

・企業側から採用者に寄り添えるように面談や社内交流会を設定する
・採用者が質問しやすいように気兼ねなくコミュニケーションを取れる環境を作る

定着管理のアイデア④ 継続して働きやすい制度を整える

人材確保に悩まなくてもいい状態にするには、採用者と社員が継続して働きやすい制度を整えることも欠かせません。採用者や社員が体調不良やライフイベントにより退職を決断しなくてもいいように、自社で導入できそうな制度を考えてみてください。

【継続して働きやすい制度の一例】
・介護休暇や育児休暇を用意する
・趣味や記念を楽しめるようにアニバーサリー休暇、アクティブ休暇を用意する
・子どもの病気などの急な休暇にも対応する
・育児中の時短勤務や中抜けなどを検討する
・定年退職者の希望に応じてパートやアルバイトへの転換を検討する
・体調不良や介護、育児休暇からの復職支援をする
・保育料や介護ヘルパー費用の一部助成を検討する

・社員からの要望に応じて転勤のない働き方を選択できるようにする

実際に結婚や出産を機にほとんどの社員が退職してしまう課題を改善するために、支援制度を整えた事例があります。

項目	概要
課題	社員のほとんどが結婚や出産を機に退職してしまう。 過去に出産後に復職した社員もいたが、周囲の理解が得られず退職してしまった。
人材確保のアイデア	出産を控え、退職が懸念される社員に対する個別フォロー体制を整えた。 1.企業としては継続就労してほしいと伝える 2.復職後の不安について事前に話し合いをする 3.復職後の仕事と育児の両立をサポートする制度を紹介する 4.社内にも理解を得られるよう呼びかけをする

参考：厚生労働省「人材確保に「効く」事例集」
社員のワークライフバランスの変化に対応できると離職率低下につながるので、少しずつ体制を整えていくことが大切です。



・採用者や社員が離職を決断しなくてもいいように継続して働きやすい環境を整える
・ワークライフバランスやライフイベントの変化に対応できる制度を検討する

定着管理のアイデア⑤ 社内公募制度を導入しキャリアアップを支援する

社員のモチベーションを維持し、長期的な定着を促すためには、キャリアアップの機会を提供することが重要です。社内公募制度は、有効な手段となります。社内公募制度は、欠員が出た部署や新規事業の立ち上げメンバーなどを社内で募集する制度です。これにより、社員は自らの意思で挑戦したい仕事や部署を選べるようになり、主体的なキャリア形成を支援できます。



・社内公募制度のルールを明確にし、全社員に周知する
・希望者が安心して制度を利用できるような仕組みを整える
・制度の利用実績を公開し、キャリアアップの成功例を共有する
・上司との面談機会を設け、社員のキャリアプランを定期的に確認する

人材確保のアイデアの成功事例

ローソン店舗で空きシフト70%を低コスト即戦力人材で埋めることに成功！



株式会社Fusion'zは、複数のローソン店舗を運営する中で、慢性的な人手不足と採用コストの増加に悩んでいました。求人媒体に多額の費用をかけても応募が集まらず、空きシフトを埋めるために社員がヘルプに入ることが常態化し、大きな負担となっていました。
そこで、マッチボックスのスポットワークシステムを導入。マッチボックスを活用することで、単発で働きたいワーカーを効率的に募集できるようになりました。特に、効果的だったのが「リピーター機能」です。一度働いてくれたワーカーをリピート指名できるようになり、彼らが店舗業務に慣れていくことで即戦力化しました。これにより、新人教育の手間が省け、業務の質を保ちながら人手不足を解消することが可能になりました。

空きシフトの約70%をマッチボックス経由で確保した実績も！

結果として、空きシフトの約70%をマッチボックス経由で確保した実績も出ています。さらに、求人媒体への掲載費用を大幅に削減できただけでなく、自社のOB・OGに声をかけられる「リテンション機能」も活用することで、信頼できる元社員の復帰にもつながっています

【その他の人材確保の成功事例はこちら！】

人材確保のアイデアを実践するときに知っておきたいコツ



ここまで、人材確保のアイデアを解説してきました。
フェーズに応じて様々なアイデアがあり、どれを実践しようか迷う方もいるかと思います。

そこで、人材確保のアイデアを実践するときの知っておきたい3つのコツをご紹介します。
人材確保のアイデアは闇雲に取り組むのではなく計画的に進めることが重要なので、参考にしてみてください。

人材確保のアイデアを実践するときに知っておきたいコツ
1.企業の課題に応じて優先順位をつけて取り組む 2.社内の風土や文化の見直しをする 3.中長期的なプランを設計する

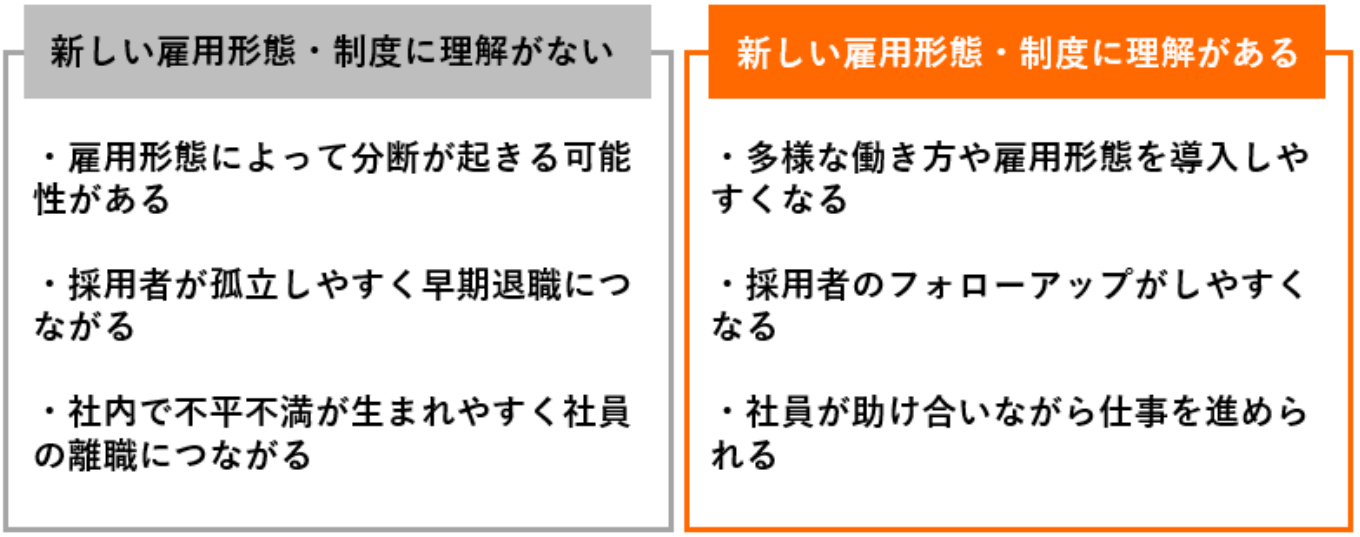
企業の課題に応じて優先順位をつけて取り組む

1つ目は、企業の課題に応じて優先順位をつけて取り組むことです。
ここまで解説してきたように人材確保のアイデアは多岐に渡り、全てを実践しようとすると負担が大きいです。まずは、どのアイデアから取り組めばいいのか優先順位を決めて、成果につながるよう1つずつ着実に取り組んでいきましょう。
例えば、長い間固定の求人票を使用していて応募がない場合は、優先的に就労条件の見直しをするべきです。求職者が興味を持てる求人票に変えるだけで、応募者が増える可能性があります。
応募者はいるけれど採用に至らない場合は、採用管理のフェーズを見直すといいでしょう。
説明会の内容や採用基準を変えることで、自社の求める人物像に合う求職者を見落としにくくなります。また、採用者の離職を防ぎたい場合は、人材の定着に向けた制度を整えていくといいでしょう。このように、現在の課題によってまず取り組むべきアイデアが変わるので、優先順位をつけて実践してみてください。

社内の風土や文化の見直しをする

2つ目は、社内の風土や文化の見直しをすることです。
人材確保のアイデアに取り組むと、今まで社内にはなかった考えや制度を取り入れなければならない場面が出

てきます。
例えば、初めてアルバイトやパートなどの非正規雇用を導入する場合は、正社員と非正規雇用の間に溝が生まれないように社内の理解を促す必要があるでしょう、また、介護や育児による時短勤務、特別休暇制度を導入する場合は、他の社員が不公平感を抱かないよう制度の説明やフォローを行わなければなりません。



人材確保のために新しい試みを実施しても、現在働いている社員が不満を覚えて退職してしまっては、意味がありません。今までの風土や文化にない新しい制度や雇用方法実施する場合は、まずは在籍している社員の理解を得て検討することが大切です。

中長期的なプランを設計する

3つ目は、中長期的なプランを設計することです。
人材確保は現時点での人材不足が解消すれば終わりではありません。
採用した人材が定着し自社で活躍できるようになり、慢性的な人材不足の解消が実現できることがゴールです。

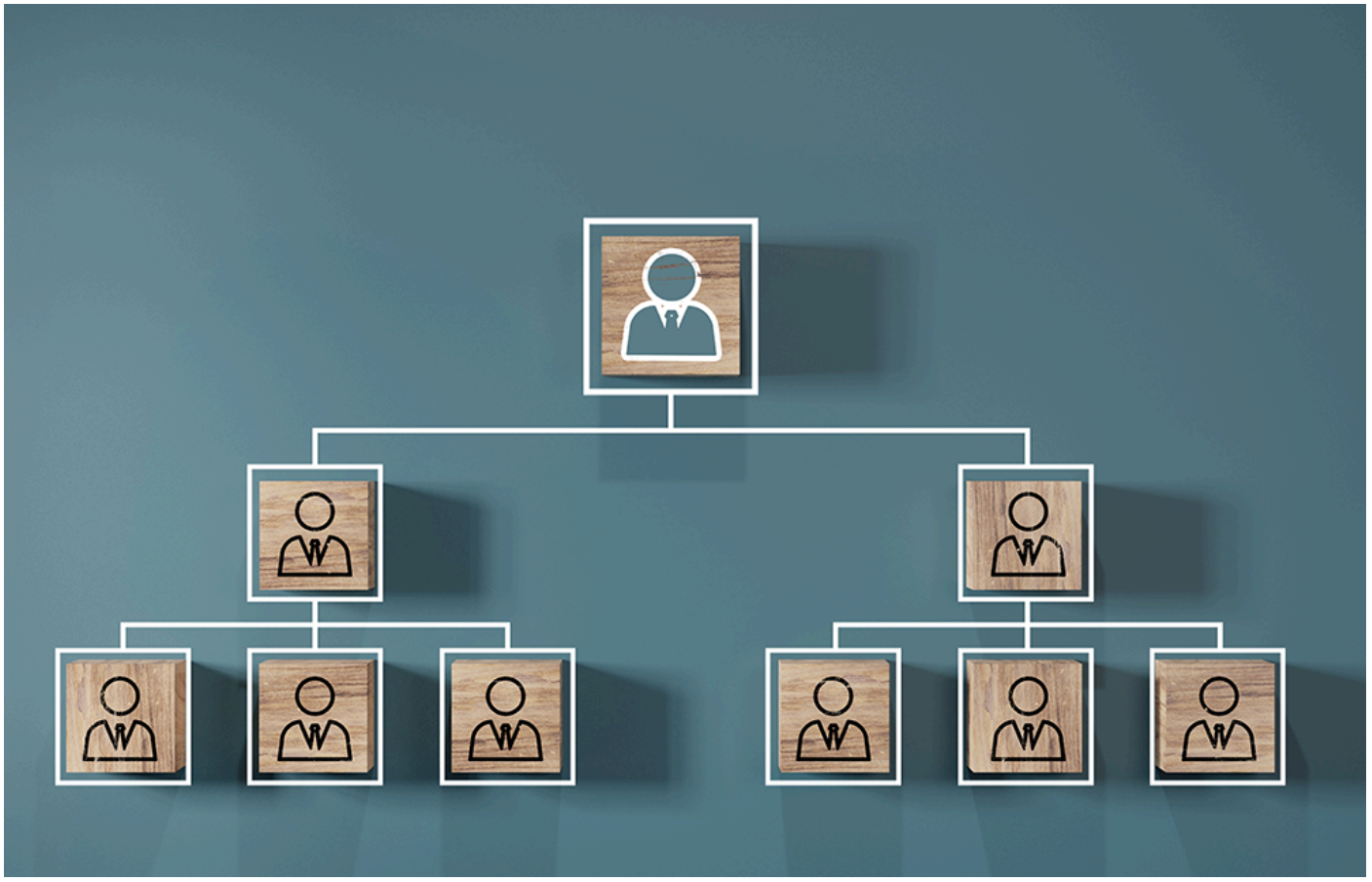


中長期的な取り組みで慢性的な人材不足を解消する

そのため、今必要な人材を確保できればいいと考えないで、人材確保に困らない企業になるよう中長期的なプランを考えましょう。

例えば、まずは優先的に就労条件の見直しをして、その後人材の定着率が向上するよう体制や仕組みを整えていくプランを設計する方法が検討できます。人材確保を一過性の取り組みにしないで、人材不足に陥らず人材を有効に活用できる体制を目指すことが重要です。

人材確保は外部に依存し過ぎない！内製化できる仕組みを整えておく



ここまで、人材確保の具体的なアイデアを解説してきました。あなたの企業の課題に応じて、実践してみたいと思えるアイデアに出会えたでしょう。最後に1つだけお伝えしたいのは、人材確保は外部に依存し過ぎないことです。
人材確保で重要となる「新しい人材を見つけて採用活動をする」部分を外部に委ねてしまうと、業者を使わないと新しい人材確保ができず採用活動をする限りコストがかかります。それだけでなく人材情報が蓄積されないので「1日だけ仕事をお願いしたい」「パートやアルバイトを探している」など急な人材確保時に苦戦してしまうのです。

採用活動を外部に任せ過ぎた場合

・人材不足が解消しない限りランニングコストがかかる
・急な人材確保に対応しきれない
・人材情報が蓄積されない
・自社の業務への理解が低くミスマッチが起こりやすい

採用活動が内製化できた場合

・採用活動にかかるコストを削減できる
・急な人材確保やOB、OGの活用がしやすくなる
・社内に人材情報を蓄積できる
・自社で採用基準を設けられるためミスマッチが起こりにくい

人材確保は時間と労力がかかり内製化は難しいと考えている方も多いかと思いますが、今は様々なツールがあり業務効率化がしやすくなっています。中長期的に人材確保に困らない状態を整えるためにも、自社で人材確保をできる体制を整えましょう。

自社で人材確保するなら「マッチボックス」がおすすめ！

「マッチボックス」を活用して、自社独自のスポットワークシステムを構築することで、柔軟な人材確保が可能になります。企業や自治体が自社に最適な形でスポットワーカーやOB・OG、現役従業員をマッチングさせる仕組みです。

【今すぐマッチボックスを確認する】

「マッチボックス」は、ローソンをはじめとした大手企業や、多くの自治体でも活用されています。このシステムでは、一般公開の求人と、社内限定の求人を分けて公開が可能です。

新規人材の確保	一般公開求人で新しいワーカーを募集できます。
経験者の活用	一度働いたことのある人材や、自社のOB・OG、グループ企業の従業員などに限定して求人を出すことで、即戦力となる人材をピンポイントで確保できます。

特に、医療・福祉のような専門性が求められる業種や、イベント業界のように短期雇用が頻発する現場では、経験者や信頼できる人材を迅速にマッチングできるため、業務の正確性と効率性を高めることができます。

【マッチボックスの無料資料はこちら】

人材確保に向けて自社にあったアイデアを実践しよう



今回は、人材確保のフェーズごとのアイデアとアイデアを実践するコツをまとめてご紹介しました。人材確保は採用活動をして終わりではなく、慢性的な人材不足を解消できる体制を整えることが大切です。負担を減らしつつ継続的に人材確保対策に取り組むためにも、ぜひ「マッチボックス」をご活用ください。