

採用リスク低減「求人～試用期間満了」運用設計

判断根拠がある採用プロセスを1ヶ月で構築

経営者が直面する採用の課題

立ち上げたばかりの法人では採用が最も注力すべき経営課題のひとつですが、採用は「採用できたら終わり」ではありません。多くの経営者が、次のような状況に置かれています。

- 人材紹介会社に相談してはいるが、雇用条件や求人票の内容で適切なのか判断できない
- 面接の質問や評価軸がなく、その場の雰囲気面接している
- 必要な雇用条件を提示したつもりだが、人事的に問題がないか不安がある
- 試用期間中に何をどの様に見極めればいいのか、どんな記録を残せばいいのか分からない
- 問題が起きた際に会社として適切な対応が出来るか不安だ

この状態が続くと、採用は「運」に左右され、ミスマッチや早期離職が起きた際に、採用に費やしたコストが無駄になります。これらのリスクは、経営者の能力や努力の問題ではなく、求人から試用期間満了までの手順が整っていないことが原因です。

サービスの概要

採用のミスマッチ、雇用条件の認識違い、試用期間中の教育指導コストや早期退職リスクを低減し、経営者の採用意思決定を支援することを目的とした、1ヶ月完結の運用設計サービスです。

成果物として下記を納品します。なお、外資系企業で海外本社のポリシーや採用関連ツールがある場合は、必要範囲で確認のうえ、運用できる形に調整します。

- ①雇用条件の整理、求人票と雇用契約書の作成（2職種まで）
- ②面接評価シートの作成、面接官用マニュアルの整備、面接官トレーニング（1回）
- ③試用期間評価シート、教育・指導の記録方法のガイド
- ④人事に関する法令義務事項一覧の提示（次ステップの見える化）

導入効果

Before

- 求人票の要件が曖昧で想定外に応募数が多い
- 面接の質問・評価が属人的で、人材見極めの再現性がない
- 雇用条件の提示が不安で、入社後に認識の違い発覚する
- 試用期間の教育指導が場当たりので、記録が残らない
- 採用後のトラブルや早期退職が発生し、経営者の時間が取られる

After

- 求人要件が整理され、採用の意思決定が進む
- 面接の見極めが「型」になり、評価のブレが減る
- 雇用条件の提示と合意形成が整い、認識違いが減る
- 試用期間の評価・指導が運用化され、記録が残る
- 採用後の手戻りが減り、経営者が本来の業務に集中できる

採用リスク低減「求人～試用期間満了」運用設計

判断根拠がある採用プロセスを1ヶ月で構築

成果物

本サービスは「書類やテンプレートを作って終わるサービス」ではありません。求人から試用期間満了までの一連のプロセスについて、経営者が意思決定でき、現場で運用でき、教育指導とフィードバックの記録が残る状態をつくるための運用設計サービスです。その運用設計の結果として、以下の成果物を納品します。

1. 求人票（人材紹介会社の雛形に記入、2職種まで）
2. 雇用契約書（正社員2職種まで）、雇用契約書テンプレート
3. 面接評価シート（2種類まで）、面接官用マニュアル
4. 経営者向け面接官トレーニング資料
5. 試用期間評価シート、教育・指導の記録方法のガイド
6. 人事に関する法令義務事項一覧（従業員数の増加に伴う法令義務の変化と、次に取るべき対応を判断するための全体像提示）

標準的な1ヶ月のスケジュール

第1週：

事業戦略と募集する職種の業務内容の確認／グローバルポリシー・採用関連ツールの確認／面接プロセスの決定

第2週：

雇用契約書とテンプレート作成／求人票作成／質問事項・面接評価シート作成

第3週：

面接マニュアル作成と説明／経営者向け面接トレーニング実施／試用期間評価シート作成

第4週：

試用期間の評価・フィードバック方法の最終確認／納品／人事に関する法令義務事項一覧の説明

費用

495,000円（税込）

- * 正社員2職種を超える求人票、雇用契約書の作成は別途ご相談ください。
- * 下記の作業は本サービスに含みません。
- 給与計算、社会保険手続き、助成金申請などの助言
- スクリーニング、日程調整、応募者対応などの採用オペレーション代行
- 就業規則の作成や見直し、評価制度の設計
- 個別紛争の代理対応や相談