

“ヒラメキ”からはじまる
企業ストーリー

『採用と離職のマネジメントサービスを提供する、株式会社プロッソ』

文 牛久保洋次

text by Yoji Ushikubo

【未常識】今は常識ではない、でも未来に常識となる事：これは私が作った造語です。

「企業は人なり」これは松下電器産業（後のパナソニック）創業者である松下幸之助の名言ですが、企業の継続的な成長の為に、自社の成長・事業戦略に相応しい人材を採用して、能力を存分に発揮してもらおう事が欠かせません。しかし近年は人材市場の需給ギャップや、雇用に関する法令の変更、応募ソースの多様化、雇用のグローバル化等：環境の変化が激しく、企業の人材マネジメントは高度化・複雑化を迫られております。

今回は日本では数少ない中途採用と離職率マネジメントのコンサルティングを行う【株式会社プロッソ（以下：プロッソ）】をご紹介します。

企業の人材マネジメントにおいて、雇用の入口としての「採用」と、出口としての「離職」は、強い相関があります。中途採用の半分は欠員補充と言われますから、無駄な離職が無ければ、余計な採用もしなくて済みます。離職率をマネジメントすることは、「究極の採用」とも言えるでしょう。しかし多くの企業では、両者をばらばらに捉えており、特に、離職率については、「ああ、今年は何%だった」と結果として捉えるばかりで、目標値として捉える企業はほとんどありません。

採用が上手くいかない企業は自社が置かれた環境や社内体制を考慮しないまま採用を続けていることが多く、「せっかくだが採用しても、次々と社員が辞めてしまう」ケースが多くみられます。離職率を積極的にコントロールしているという意識を持ち、人事と現場がそれぞれ何をすべきかを考え、採用と離職で整合性がとれたアプローチをしていくことが、無駄な採用コストの発生を抑え、さらには社員の防衛や社員紹介を活性化する第一歩になるのです。

プロッソは、いくつもの業界のリーディングカンパニーに対し、クライアントの事業戦略に沿った採用マネジメントを分析・提案するだけでなく、離職率マネジメントを確立させ、両者を同時にコントロールする基盤を構築しています。またその過程で、「見抜く」だけでなく、「ファン化した上で見抜く」採用面接担当者トレーニングや、社内に眠る人材情報資産を整理し、長期にわたって積極的に応募喚起していく、ストック採用を強力に支援しています。

【株式会社プロッソ】 <http://prossso.com/>

今月の一言 ITやAIはビジネスを

成長・加速させるが、人材の

マネジメントは企業の土台を築く

これが則ち【未常識の発見】



Profile

慶應義塾大学商学部 卒業
株式会社友アンド愛（レコードレンタルビジネスの開発者）を創業し、代表取締役就任。約700店舗をFC展開する。株式会社ビザカリフォルニアを創業し、代表取締役就任。約400店舗をFC展開する。日本CDビデオレンタル商業組合 初代理事長（社）ニュービジネス協議会 理事等を歴任。
現在、株式会社いかしい隊 会長、その他顧問数社。