社会保険労務士 定例研修テキスト ｜ 【案3】Z世代採用と受入組織づくり

Z世代のリアルと応募が殺到する求人票改善戦略

Web連動 【公式Webスライドを開く(クリック)】https://yumenchu.com/sr-slide-plan3.html

公式スライド

受講日：2026年　月　日	事務所／所属：	受講者氏名：

① 中部大学心理学科の就活指導(秋内定率15%UP)から見る学生心理

現代の就活生は「意欲が低い」のではなく、**「タイパ(時間対効果)」と「心理的安全性」に極めて合理的**です。理不尽な精神論やブラック体質を強く警戒しており、求人票で「数字による実態開示」と「成長環境」が担保されているかを冷静に見極めています。

② 応募数を劇的に変える求人票改善チェックリスト

項目	✕ 警戒・敬遠される表記(ブラック連想)	○ 応募が殺到する改善表記(数字・開示)
休日・休暇	週休2日制(当社カレンダーによる) 【解釈】休日が削られる不安で即除外	**完全週休2日制(土日祝・年間休日125日)** 【安心感】休息の権利が数字で明確に担保
残業実態	残業は繁忙期により変動します 【解釈】実態隠蔽、月何十時間か分からず不信	**残業時間：全社平均8.4時間/月(昨年度実績)** 【安心感】実績データ公開で企業の誠実さを信頼
研修体制	先輩がイチから丁寧に教えます 【解釈】研修体制がなく現場放り出しを警戒	**入社後3ヶ月は専任メンター制・手順書完備** 【安心感】質問できる相手が決まっている安堵感
社風環境	アットホームで家族のような職場 【解釈】私生活介入、飲み会強制、サビ残隠蔽	**メリハリ勤務・有休取得率88%(理由不要)** 【安心感】心理的安全性の仕組みを高く評価

社会保険労務士のアドバイス：ハローワーク求人票の「求職者目線」添削

法的に正しい求人票であっても、「求職者の心に響く表現」でなければ応募ゼロに終わります。社会保険労務士が経営者に寄り添い、客観的データを開示する求人添削を行うことで応募数は確実に改善します。

【実務演習ノート】顧問先の求人票の課題点・改善アイデア・提案アクション（講義の気付き・顧問先への改善提案をたっぷりご記入ください）

社会保険労務士 定例研修テキスト ｜ 【案3】Z世代採用と受入組織づくり

入社3ヶ月オンボーディング計画 & 定着支援アクション演習

Web連動 【公式Webスライドを開く(クリック)】https://yumenchu.com/sr-slide-plan3.html

公式スライド

受講日：2026年　月　日	事務所／所属：	受講者氏名：

① 入社3ヶ月リアリティショック(幻滅離職)防止オンボーディング時間軸

時期フェーズ	新入社員の心理状態	企業が講ずべき具体的受入アクション
第1週(導入期)	極度の緊張と孤独感。「やっていけるか」不安	机・PC完備、歓迎挨拶、専任メンター任命、全体地図共有
第1ヶ月(適応期)	理想と現実のギャップ。「先輩が忙しそう」	毎夕10分の質問タイム、小さな成功体験の承認、ミス受容
第2〜3ヶ月(自立期)	人間関係の摩擦、キャリアへの迷いが生じる	月1回1on1面談、社会保険労務士による定期ヒアリング、目標設定

② メンター制度の成功ポイント(相談役と評価者の分離)

直属の評価者をメンターにすると、部下は評価を恐れて弱音を吐けません。**「年齢の近い斜めの先輩(別部署・非評価者)」**をメンターに任命し、雑談や日次振り返りを行わせることで初期の離職リスクを90%以上防止できます。

社会保険労務士実務コラム:手続き顧問から「組織開発コンサルタント」への進化

採用(求人票・選考基準)から教育(TWI-JI・現場指導)、定着(1on1・心理的安全性)までの一連の流れを一気通貫で伴走支援できる社会保険労務士こそが、中小企業経営者にとって代えの利かない最強のパートナーとなります。

【実務演習ノート】顧問先へのオンボーディング導入計画・1on1面談・メンター支援策 (メンター制度や受入スケジュールの具体的提案計画をご記入ください)