

中小企業の経営者・人事担当者必見！

**3**分で組織の健康診断

**採用**と**定着**を1つのサイクルで解決する

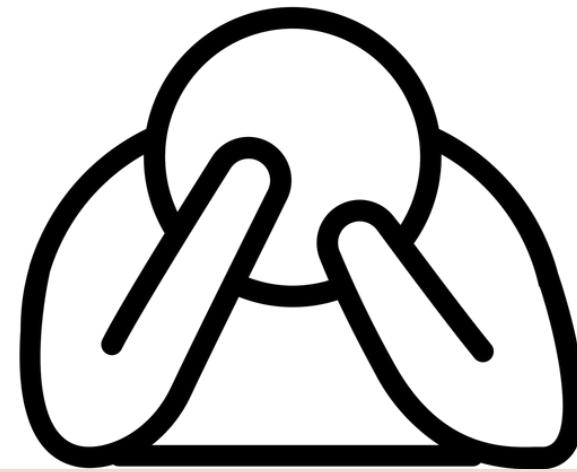
# 「本音の対話」 組織づくりガイド

～3分チェックシート＆フローチャート収録～



指示待ち社員が多く  
主体的に動いてくれない...

若手・中堅が  
突然辞めてしまう...



自社のリアルを伝えきれず  
入社後ミスマッチ...

原因は「**本音と言えない環境**」と「**将来像が見えない不安**」にあります。

この2つが重なると、社員は不満を口に出さないまま辞め、  
会社は辞めた理由を掴めないまま次の採用に臨むことになります。

離職と採用難は、同じ悪循環の入口と出口です。

当てはまる項目にチェックを付けてください。  
チェックが最も多かった領域が、いま自社が抱えている症状です。

定着

- ☐ 若手の離職が増えた
- ☐ キャリアが見えないと言われた
- ☐ 評価への不満・不信感を聞こえてくる

→ **離職予備軍発生  
タイプ**

対話

- ☐ 1on1が業務連絡で終わる
- ☐ メンバーが本音を話してくれない
- ☐ 面談が記録・活用されない

→ **面談形骸化  
タイプ**

採用

- ☐ 自社のリアルを言語化できない
- ☐ 入社後のミスマッチが多い
- ☐ 求人票を数年更新していない

→ **採用ミスマッチ  
タイプ**

運用

- ☐ 人事が多忙で手が回らない
- ☐ 制度が形骸化しがち
- ☐ 有資格者が社内にはいない

→ **人事パンク  
タイプ**

「定着・対話・採用」の悩みは【本音面談】で原因を特定し、「運用」の悩みは【外部委託】で人事の負荷を直接削減します。この両面からアプローチする仕組みを解説します。

上司でも人事でもない第三者が、評価と切り離して社員の本音を聴く。  
引き出した声を個人が特定されない形で組織の課題に変換し、会社に返す仕組みです。

### なぜ「社内の上司・人事」による面談では不十分なのか？



#### 社内の上司・人事が聞く場合

- 相手は自分を評価する人。転職の迷いや職場への不満は口にできない
- 「問題なくやれています」で終わり、対話が業務連絡に戻る
- 本音が出ないまま記録だけが残る、制度が形骸化する



#### 第三者の有資格プロが聞く場合

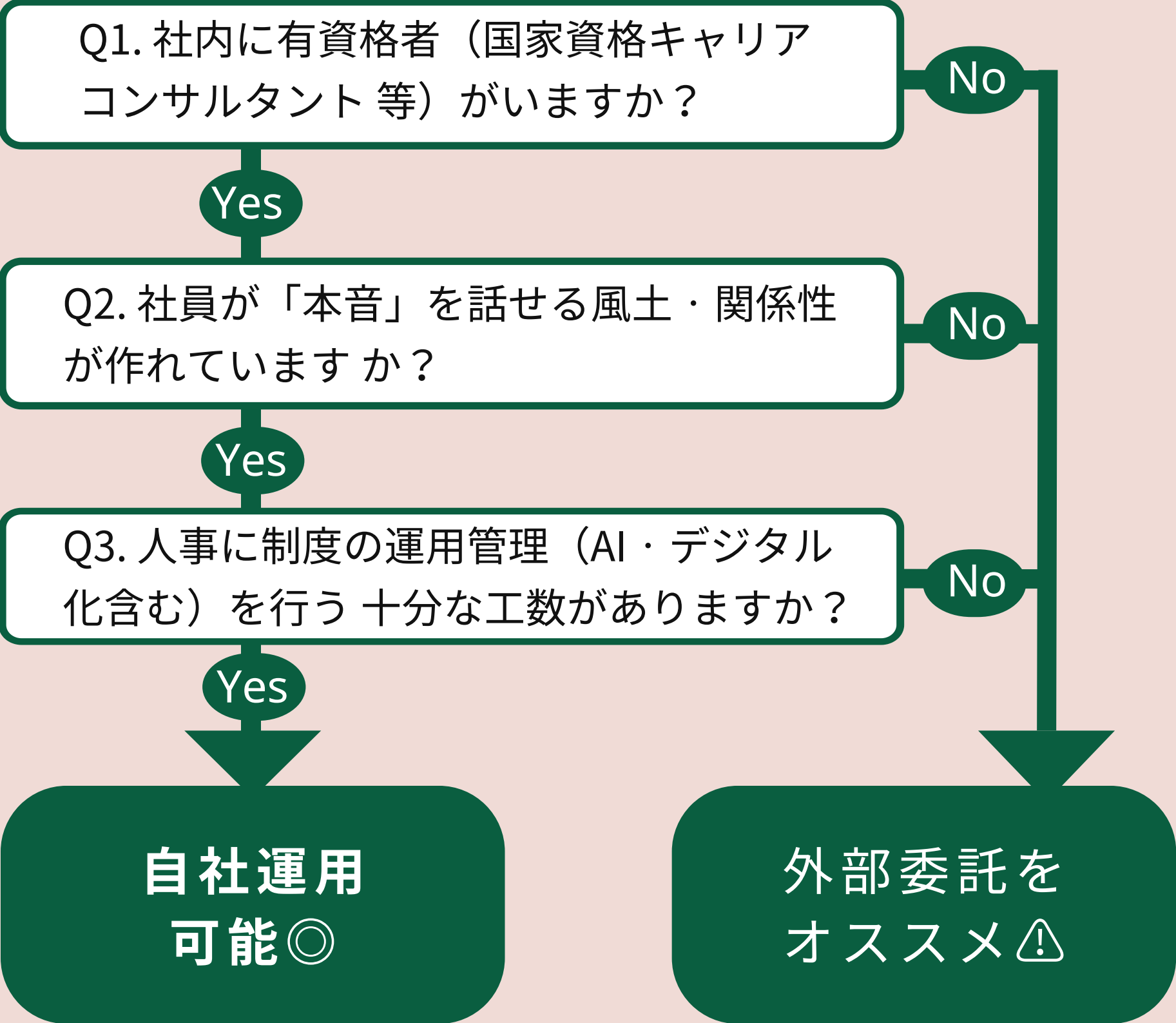
- 評価と切り離されているため、**迷いや不満をそのまま話せる**
- 国家資格キャリアコンサルタントの技法で、本人も未言語だった動機を引き出す
- 個人が特定されない形に集約し、組織の課題として会社に返せる

早期離職の原因は、採用時に自社のリアルを伝えきれていないことにあります。  
定着と採用は別々の課題ではなく、ひとつのサイクルの表と裏です。





3つの質問で判定！





**ただし！**  
**自社運用に潜む3つの罠**



**形だけの面談**



**人手の限界**



**やりっぱなし**

評価者が聞くため本音が出ず、記録だけが残る

繁忙期に面談が飛び、やがて立ち消える

面談内容が分析されず、採用や制度に返らない

自社運用する場合は、  
制度の形骸化に気をつけてください。

面談を代行するだけでは、組織は変わりません。

Beyondgeは面談の質と、そこで得たものを採用に還元する導線の両方を持っています。



## 強み1 | 質の担保

- 国家資格キャリアコンサルタントに加え、指導レベルの上位資格「キャリアコンサルティング2級技能士」が自社に在籍
- 面談者の力量に左右されない、高品質なカウンセリングを提供
- 本人が言語化できていない動機まで踏み込んで引き出す



## 強み2 | 採用へ連動

- 面談で見えた組織の強みとリアルな声を、そのまま採用の材料にする
- 採用ブランディング・求人訴求のアップデートまで一括で伴走
- 「定着」で得た情報が「採用」の武器になる 状態をつくる

面談は個人のためだけのものではありません。

集約すれば経営の意思決定材料になり、仕組み化すれば人事の負担が減ります。



## 強み3 | 経営アドバイザー

- プライバシーに配慮したうえで面談データを分析・可視化
- 経営陣・人事へ「組織改善の提言レポート」としてフィードバック
- 個人の相談を、組織の打ち手に変換する



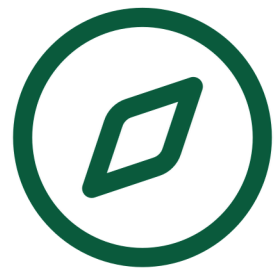
## 強み4 | AI・テクノロジー活用

- AI分析とデジタル管理ツールで、日程調整から記録・集計までを効率化
- 人事担当者の運用負担を大幅に削減し、続けられる体制を構築
- 「作ったが続かない」を構造的に防ぐ



全社一斉に始める必要はありません。「本音 → 改善 → 採用への還元」を、小さく1周させることから始められます。

## 1. 目的設定・設計



自社の課題（定着・採用）に合わせたプログラムを策定

## 2. 事前研修



社員の受講マインドを高め、面談の質を底上げする

## 3. キャリア面談



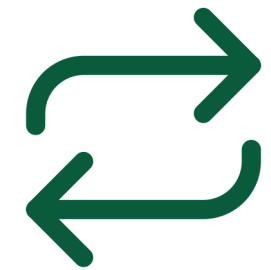
有資格コンサルタントによる個別の本音ヒアリング

## 4. 分析・還元



組織レポートを提出し、採用・経営施策へ反映する

## 5. フォローアップ



定期的に見直し、制度として定着させる

### スモールスタート例

「新卒3年目社員だけ」「特定の部署だけ」から開始し、効果を確認してから対象を広げる進め方も可能です。

#002の「組織の健康度チェック」と#005の「判断チャート」の結果をもとに、  
貴社の状況に合わせて、どこから着手すべきかを優先順位つきで整理します。

【無料】  
本音の対話＆  
組織・採用診断  
個別相談会  
オンライン30分

- 「組織の健康度」タイプ別診断結果へのアドバイス
- 判断チャートに応じた導入ロードマップ・見積もり作成
- 定着データを活用した「採用力強化」の具体的アプローチ
- AI・テクノロジーを活用した人事の負担軽減案

## Beyondge株式会社

📍 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1-1-3 アミーホール

✉ [rpo@beyondge.com](mailto:rpo@beyondge.com)

🌐 <https://rpo.beyondge.com>

お申し込みはこちら



[rpo.beyondge.com/contact/](https://rpo.beyondge.com/contact/)