

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくらう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 採用力を高める！

- ① 経営理念・ミッションを明確にする
- ② 欲しい人材、欲しくない人材を明確にする
- ③ 採用面談シートをつくる

2023年4月号 (第228号)

「いくら求人募集しても応募者が全くいない」「採用が年々難しくなっている」「高い費用をかけ、採用してもすぐやめる」「社員が定着しない」

毎年、高齢者雇用アドバイザーとして100社ほど訪問させていただき、「採用状況」をお聞きしたときの回答です。

生産年齢人口(15~64歳)は、最も多かったときよりも1300万人も減少しています。今や若者だけでなく、中高年齢者でも採用に苦勞する時代となっています。「企業が人を選ぶ時代から人が企業を選ぶ時代」となっているのです。

では、どうしたら「選ばれる企業」になることができるのか！ そのように問いかけ、対策を取ることが大切です。

まずなによりも採用・募集のための準備を行うことです。

- ①経営理念やミッションを明確にする。
- ②欲しい人材、欲しくない人材を明確にする。
- ③採用面談シートをつくる。
- ④効果的な求人を出す。

こうした準備をしっかり行わないと、採用にかかる数十万、数百万円の経費をドブに捨てることになりかねません。

## 採用力を高める！

### ■ 経営理念・ミッションを明確にする ■

採用力を高めるための第一の条件は、「経営理念・ミッションの明確化」です。

「選ばれる企業」とは、「安心して働ける企業」「働きがいのある企業」。「選ばれる企業」「働きがいのある企業」づくりに欠かせないのが、経営理念やミッションです。

稲盛和夫氏も『経営12カ条』の第1条に「事業の目的、意義を明確にする」を挙げています。これが、経営理念やミッションの役割です。

稲盛氏は、京セラ創業当時、若い社員達の「反乱」を受け、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献する」と明確にしました。また、日本航空再建時にも「経営の目的は、全社員の物心両面の幸福を追求する」その一点にあると伝え、全社員の結束力を高めていきました。

全社員が誇りとやりがいを持って働けるようにするためには、「経営理念・ミッション」は不可欠なのです。

いやいやウチは経営理念やミッションなどなくてもやっているという経営者もいると思います。しかし、経営理念がなければ「社員が何のためにこの会社で働いているのかわからなくなる(存在意義)」し「判断基準がわからない(価値観)」し、「会社の将来像が見えない(共有する夢)」のです。

人を採用するのは、利益を出し事業を継続するためであると同時に掲げた理念・ミッションを実現するためです。どれだけ優秀な人材を採用しても、自社の考え、価値観に合わなければ、経営理念に沿った行動ができないために、お客さまからの信頼を失い、結果として利益を減らしてしまいます。

理念・ミッションを明確にすれば、応募者から、この企業は「働きがいのある企業」と認知され、同時に価値観を共有できる人が入ってくる可能性が高まります。

## ■欲しい人材、欲しくない人材を明確にする■

採用力を高めるための第二の条件は、「欲しい人材、欲しくない人材の明確化」です。

「貴社の欲しい人材は？」とお聞きすると、大体決まった答えが返ってきます。

「頭がよくて」「やる気があって」「コミュニケーション力も高く」「協調性がある」「この仕事が好きで」「まじめで長く働いてくれる人」

しかし、むしろ大切なのは、「一緒に働きたくない人材」「欲しくない人材」を明確にすることです。

### 【一緒に働きたくない人材を明確にする】

これを明確にすると、その項目に該当しなければ、その人を採用してもいいことになり、少なくとも問題社員を採用するという失敗は防げます。「欲しい人材像の明確化」の実際のやり方は、「欲しくない人材像を明確にする」というステップを踏んで、自社の採用必須条件を洗い出します。この「一緒に働きたくない人材」「欲しくない人材」像が明確になればなるほど、採用の精度が上がるのです。

### 【現場の声も聴き、紙に書き出してみる】

あなたが隣で一緒に働きたいと思う人はどんな人か、あなたが一緒に働きたくないと思う人はどんな人か、頭の中だけではなく、実際に紙に書き出すことが大切です。そのときに現場の社員の声も取り入れます。そうすることで、「欲しい人材、欲しくない人材」を全社員とも共有化できます。

紙に書き出すか書き出さないかで、採用の採否すら分かりますので、必ず紙に書き出しましょう。

### 【採用基準にお客さま視点を取り入れる】

あなたの会社がどれだけ仕事ができる人だと思って採用しても、お客さまからの評価が悪ければ、その採用は失敗といえます。例えば、清潔感のない人、笑顔が全くない人、声が小さい人、相手の気持ちや空気が読めない人などを採用すれば、その人は面接時の状態でお客さまと接することになります。

お客さまの視点を考えるということは、その応募者に会社の看板を背負ってもらうことができるかどうかということです。

## ■採用面接シートをつくる■

採用力を高めるための第三の条件は、「採用面接シートをつくる」ことです。

採用面接時に留意すべきことは、①質問してはならない事項を踏まえる、②質問項目を明確にする、③採用面接シートをつくることです。

### 【採用時に質問してはいけないこと】

- ・本人に責任がない情報…本籍地、家族・家庭環境や居住環境に関する情報など
  - ・思想の自由に反する情報…支持政党、宗教、愛読書、労働組合運動、学生運動など
  - ・セクハラに関する情報…将来の結婚や出産など女性が嫌がる質問全て
- 違反した場合は、懲役や罰金を科されます。

### 【質問項目を明確にする】

採用面接における質問は、応募者の思考や能力を知りたいために行います。基本的に聞いておいた方がよい質問をとりあげますと

- ・志望動機（自社を選んだ理由）
- ・自己PR（本人が得意と思っていること、実績など）
- ・経営理念を聞いて感じたこと
- ・前職の退職理由
- ・専門知識を尋ねる質問（自社独自）などです。

### 【採用面接シートをつくる】

この採用面接を効果的に進めるためには、面接シートが欠かせません。面接シートがなければ、「人材採用はギャンブル」となります。採用面接シートがなければ、次のようなデメリットがあります。

- ・記憶に頼った面接となり、尋ね忘れが発生する。
  - ・勘と経験に頼った面接となる。
  - ・面接官ごとに面接内容のばらつきが出る。
  - ・面接経験がない人は面接できない。
  - ・面接の改善ができない。
- （以下、次号に続く）