

昨今の労働市場は、バブル期を超える超売手市場であることはご存じだと思います。また、今後の少子化の流れを受けて、企業は35歳未満の若手採用に躍起になっている状況です。

また、現在は短期間で退職してしまう若者も多く、企業は頭の痛いところです。その原因として「労働時間」「賃金」「上司との関係」「会社の方向性と自分の役割が見えない」というのが大多数を占めています。

つまり、最初のスタート時点における労使の考えが不一致していることを見抜けずに、労使共にアンハッピーになるケースです。

今回のチェックシートを使用することで、すべてが解決できるものではありませんが、上手く活用することで「欲しい人材像」を明確化し、客観的判断材料の一助にはなりうるかと思います。



### 1. 期待人材像の明確化

まず、最初のステップは**会社の事業方向性を明確化し、部門ごとの目標を立てます。**

そして、その**目標を達成するための「期待人材像」を導き出す**ことが必要です。

例えば、新規事業の営業マンを採用したい場合ですが、新規事業なので新しく利益を上げるために行動してくれる人が条件ですね。そうすると、「行動力」「積極性」「自己評表現能力」…が重要項目になります。

その場合は、添付のシートの項目で「行動力」「積極性」「自己評表現能力」を徹底的に聞き出すことが重要です。

つまり、**欲しい人材像の行動要件を分析し、その能力を見極めるチェック**をすることです。

### 2. 面接前にSPIも可能なら実施

面接慣れをしている申込者は話が巧みな場合が数多く見受けられます。要は、他人の仕事ぶりを自分の経験にすり替えて話をする人です。そのような性格の人を判断する場合がありますが、**相手が予測しない質問**「あなたの仕事の信条は?」「あなたが仕事をする上で重要視している事を3つ述べてください」などをぶつけるといいでしょう。但し、**社会人としての基本スキルを把握する上でも30分位で実施できる「簡単な一般常識を問うSPI」は実施したほうがいいでしょう。**

★次回のNEWS REPORTで簡単SPIを送らせていただく予定です。

### 3. 面接方法

実際の面接ですが、**必ず複数で面接**をしましょう。社長、配属予定の直属上司、採用担当者の3名は最低必要でしょう。

可能なら1~2年先輩の若手社員も同席させてください。評価者も人間ですから「いい面を中心に見る人」「悪い面を中心に見る人」「1つのいい面に引っ張られて全体が見えなくなってしまう人」などがいます。必ず、**面接者全員で「欲しい人材像を明確化」し、重要項目の関する共通認識**を持って下さい。

### 4. 最終確認は必ず実施

採用したい人が決まったら、**必ず「労働条件の打ち合わせ」**をしてください。短期間で退職された場合の企業のコスト負担は莫大なものになります。「賃金」「平均残業時間」「休日」「業務内容」などの**衛星要因をお互いに確認する場所と時間は必須**です。この場合は、**会社は実際よりも若干悪めに言っておく**といいでしょう。よく、採用したいから「うちは実力主義だから定時に帰るのも本人の自由」と言う会社がありますが、「仕事になれるまでは月に●●時間は残業しており、慣れた人でも●●時間は平均で残業しています」と具体的に話をしてください。

以上、簡単ですが、貴社の採用の一助となれば幸いです。是非、ご活用下さい。

## 人材要素と人物判定チェックシート

受検者氏名	面接者氏名	面接日					
人材要素	質問 (例)	評価についての判定ポイント	判定尺度				
			5	4	3	2	1
{ 志望の動機 } ●明確な職業感に基づき入社意思の強度	◆あなたがどうしてこの業界を希望されましたか？ ◆数多い会社で当社を希望した理由は何ですか？ ◆あなたが何をポイントとして当社を希望しましたか？	◇応募の動機に興味はあるか ◇自社への理解はあるか ◇他社との並列の有無はどうか					
{ やる気・意欲 } ●前向きな積極的な活動意欲の強度	◆あなたがあえてこの業界を選んだ理由は何ですか？ ◆あなたが当社でやってみようと思う仕事は何ですか？	◇目標達成に向けて意欲的に取組む姿勢や態度や会話から読み取れるか ◇自己の将来ビジョンを語っているか					
{ 積極性 } ●イニシアチブを持ってチームを引っ張ったり新たなビジネスを起す積極性の強度	◆前職での役割は役割ですか？ ◆自己啓発の為に何か実行していますか？ ◆学生時代のクラブ活動は何をやっていましたか？ ◆上記の時の役割は役割ですか？	◇明確に自分の役割を把握しているか ◇、何から何まで自己啓発を実行しているか ◇何のために自己啓発しているのか ◇その役割に積極性が必要かどうか					
{ 柔軟性 } ●固定イメージにとらわれない柔軟な時代の流れに沿って、対応できるかどうかの強度	◆あなたは過去の習得を大切にしている人だと思いますか？ ◆あなたが人見知りしますか？	◇既成概念にとらわれないタイプか ◇他人との交流を積極的にやるか					
{ 行動力 } ●責任感が強く、こと決めたことに対して最後までやり通す意思の強度	◆一番、熱中した仕事とその成果は何ですか？ ◆あなたがやり終えていることありますか？ ◆過去の仕事で責任を実感したときどのような時ですか？	◇具体的に語っているか？また、その内容が質的・量的に内容であるか ◇やり終えている内容は、単に集めた資料なのか					
{ 忍耐力 } ●3日坊主タイプではなくコンコンとやり続ける努力家としての強度	◆あなたがやり終えていることありますか？ ◆あなたの人生最大のピンチの経験と乗り越えた経緯を教えてください。	◇大事に思いやり終えていることあるか ◇ピンチの客観的度合い →他人から見たら大したことのない程度のことか					
{ 自己表現能力 } ●自分の意思で思い通り相手と話すプレゼンテーション能力の強度	◆自己アピールをどの程度で試みて下さい。	◇相手の思っているか？ ◇話の要点がしっかりしており、簡潔に述べられているか					
{ コミュニケーション } ●ネットワークの形成が上手く、まわりを納得させ、ブレイン化する能力の強度	◆あなたは友人から「●●さんは○○な人だね」と言われますか？ ◆学生時代のクラブ活動は何をやっていましたか？ ◆初めてあった人と友人にすぐなれますか？	◇他人からの客観的評価はどうか ◇チームで働くクラブなどに所属しているか ◇コミュニケーションがうまくいっているか					
{ 協調性 } ●自己の意見を持ちながらも周りの人たちとも共感しながらやってける能力の強度	◆本当の親友と呼べる友人は何人いますか？ ◆取組む「君の考えを聞いて」と言われたが、自分も正しいと思っているときどうしますか？	◇何でも相談できる親しい友人はいるか ◇相手を尊重しながらも自分の意見をうまく伝えられるか					
{ 一芸に秀でた才能 } ●優れた得意分野を持ち、これに強みをも絶対負がぬ、とり異才を持つキャラクター強度	◆絶対に他人には負けないものはありますか？	◇プロとして使用する得意分野はあるか ◇エニークで光った才能があり、将来期待が持てるか					
総合コメント							
採否の所見							

5:絶対採用したい 4:採用の方がよい 3:補充候補 4:採用しない方がよい 5:ダメ