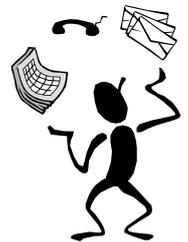


21世紀型企业への転換を図る

■ 求める人材像を明確化する！！ ～ 確かな人材の確保 その2～

採用したが、期待はずれ…！？

「仕事はできるが、協調性がないよなあ…」 「感じは良いのだが、積極性がいまいちだね…」 世の中そうそう完璧な人はいないものですが、つついこのような“評価”をしてしまうことがあります。これは採用選考のときに感じるのではなく、概ね試用期間中に「おや？」と気がつくことです。いいかえれば、「実際に仕事をやらせてみないとわからない」「わが社の職場環境になじむかどうか不安だ」という採用選考時に見極められなかったリスクが顕在化したものといえるでしょう。このような事態を発生させないためには、自社に必要なコアスキルと専門スキルを明確にしておくことが必要であると考えます。



コアスキルと専門スキル

コアスキルを簡単にいうと“わが社の社員ならば誰でもできている”という言動・思考となります。たとえば、挨拶、笑顔、言葉の使い方、遅刻はしない、報告・相談ができる、ワード・エクセル操作中級以上などの要素がコアスキルの例です。企業によっては、「営業ができれば、ワード・エクセルの操作は初級でも構わない」というケースもあるでしょう。このような場合は、“ワード・エクセル操作中級以上”をコアスキルから除外することがミスマッチ解消のポイントとなります。このコアスキルがはっきりしていないと、全体的な人物評価と職歴等で採用を決定することになってしまい、その社員が思うように潜在能力を発揮できない、職場で混乱が生じ現社員が退職してしまう、という事態を招いてしまう恐れがあります。

まずは、コアスキルの要素を最小限に抽出して、面接評価表を再考してみましょう。もしかしたら、これまで見えなかったところが見えてくるようになるかもしれません。

専門スキルの要素は、各企業、各職種によって異なりますので従来通りの考え方でOKです。なお、「わが社は、専門スキルのみだ！」ということも十分にあり得ることだと思います。

【例】面接シート

評価項目	質問	チェックポイント
挨拶・礼儀作法①	入社した際を想定（起立させること）	頭、腰の角度、笑顔、声
挨拶・礼儀作法②	昨日ご馳走になった先輩へのお礼	言葉遣い、相手を喜ばせる技術
時間に対する意識	これまで遅刻したことは何回？	即答したか？ 遅刻の理由
上司との関係	仕事で困ったことが起きた場合	相談してその後どうしたか

「仕事以前の問題！」をコアスキルとすること！

「電話の対応が悪い」「思いやりの気持ちがない」「自分勝手に仕事をする」「何をするにも遅い」まだまだいろいろあると思いますが、これらの問題を試用期間中に矯正することは、なかなか困難です。「最初にわかっていたら…」と悔やみたくなるところでもあります。

採用面接の際は、その求職者が一番輝いているときです。これが普通の状態ではなく、“無理して最高の状態になっている可能性が高い”と考えて面接を行うことが重要です。普通の状態でどのようなことが身についているのか、これが面接のポイントとなるような質問を行ってみましょう。



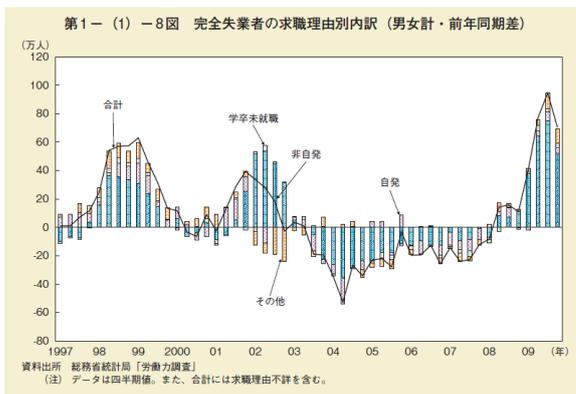
社員は一生懸命取り組んでいるのに職場の雰囲気や教育担当が…、ということもあると思いますが、このような問題の発生も想定してのコアスキルとしてみましょ。社員のコアスキルを考えることが、職場環境の改善、職場ルールの改善となることもあります。



職場は、さまざまな個性の集合体であり、それぞれの個性が一定のルールに従って業務を遂行するものです。しかし、そのルールが曖昧であったり、ルールを守れていない社員が放置されていたりしていると、“これは逸材だ！”と思った社員を入社させても、その社員に相当の人間性がない限り、良い方向では定着しないものです。

求職者も会社を選ぶこと、を忘れずに！

昨今の労働市場は、採用側がかなり有利な状況にありますが、求職者側にも会社を選ぶ権利があることを忘れないようにしましょう。せっかくの人財が他社を選択してしまった、というのはよくある話です。特に注意しなければならないのは、業務内容や雇用条件の説明を詳細に行うことです。間違えても「実際に仕事をしてみればわかるよ」的な説明になってはなりません。業務内容の説明を行いながら、前述の質問をうまく取り入れていくと、より効果的な結果が得られると思います。求職者としても質問しやすい場面ができますので、「自分が努力すれば、必ずできる！」「これは、努力しても無理かな…」という結論を導き出す大きな要素となります。採用選考という入口で、企業と求職者が“先に進むかどうか”の判断をしっかりと行えるヒントが飛び交うような面接が理想的だと思います。



【参考】
 若年正社員の定着率を向上させるための対策として企業が最も重視した事項

- ・「本人の能力・適性に合った配置」 30.8%
- ・「職場での意思疎通の向上」 19.5%
- ・「仕事の成果に見合った賃金」 16.4%
- ・「所定内労働時間の短縮・休日の増加」 12.0%



新たな出会いを求めて

東京都しごとセンターでは、年齢区分により、ヤングコーナー(34歳以下)、ミドルコーナー(※30歳以上54歳以下)、シニアコーナー(55歳以上)の3つのコーナーを設け、東京しごと財団、民間の就職支援会社、ハローワークが一体となって、求職者のニーズに即した特徴あるサービスを提供しています。「専門人材活用のご案内」では、専門分野での経験と能力を持った高齢者を対象にした中小企業向けエキスパート人材開発プログラム修了生の情報提供を行っています。

また、「人材開発コース」では、「高齢者のための就職支援講習」により、業界業務に関する基礎的知識・技能を身に付けた講習修了生の情報提供、「女性再就職サポートプログラム」では、ビジネススキルや職種別の専門スキルを付与する能力開発、職場体験を組み合わせた講習を修了した方の情報提供を行なっています。

無料で利用できる機関ですので、社員募集の際にご利用になられてはいかがでしょうか。

“正社員採用”を支援する

「ネクストジョブ」事業がスタートしました!

「ここがいい」ネクストジョブのポイント

① しごとセンターの様々な支援

企業向け事業所相談窓口では、求人の相談・受付、各種情報の提供を行っています。なお、求職者に対しては、コミュニケーション能力の向上を目指すセミナー等により、就職に向けた支援を行っています。

② 助成金の支給

ネクストジョブテラスで紹介した方を正社員として6ヶ月以上雇用した企業には、60万円(一人あたり)を助成します。

③ ジョブコーディネーターによる支援

企業の採用・人事担当OBなど様々な専門家が求職者と企業のマッチングをはかります。採用後には職場訪問を実施し、職場定着・人材育成に関する相談に応じます。

所在地：東京都千代田区飯田橋3丁目10番3号

電話：03-5211-1571 ホームページ：<http://www.tokyoshigoto.jp/>

公正な採用選考

就職差別につながるおそれがあるものとして、次のような面接時の質問事項が挙げられています。また、応募者からその事項について話してきた場合には、趣旨を説明し、これらのことについては話さないように指導するなど、慎重に面接を行うようにしてください。

〔職業安定法第5条の4により収集してはならない個人情報とされています。〕

(1) 本人に責任のない事項

- ア 本籍・出生地などに関する事
- イ 家族・保護者などに関する事
- (職業、続柄、健康状態、地位、学歴、収入、資産等)
- ウ 住宅状況に関する事
- (間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等)
- エ 生活環境・家庭環境などに関する事

(2) 本人の自由であるべき事項

- ア 宗教・信仰に関する事
- イ 支持政党に関する事
- ウ 人生観・生活信条などに関する事
- エ 尊敬する人物に関する事
- オ 思想に関する事
- カ 社会運動に関する事(労働組合・学生運動等)
- キ 購読雑誌・新聞、愛読書等に関する事



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>