

採用を変える 組織が変わる

高岡 幸生

面接コンサルタント

序
章

不況は絶好の採用チャンス

目 次

第1章 採用とは

採用の目的とは何か

| | |
|----------------------------|----|
| 1 経営で一番レバレッジのかかるのが人材 | 18 |
| 2 入社した人材が最短で稼ぎ始めるしくみを持つ | 20 |
| 3 企業の一人当たり生涯投資は約2億円 | 21 |
| 4 採用の目的は企業のゴーイングコンサーン | 23 |
| 5 人材戦略の欠如 | 24 |
| 6 たった一人の人間が組織を変革する | 26 |
| 7 採用とは立派な戦略 | 28 |
| 1 「優秀な人材」とは | 35 |
| 2 成果を産み出す人材とは | 37 |
| コラム 1 採用がもたらす価値 | 30 |
| コラム 2 幸せな給与 | 31 |
| コラム 3 優秀な社員 | 33 |
| 誰を採用すべきか | |
| 1 普遍的に求められる人 | 38 |
| 2 評価される人材は、企業によって違う | 40 |
| 3 事業課題から人材像を考える | 42 |
| 4 競争優位性から人材像を考える | 43 |
| 5 リスクマネジメントから人材像を考える | 44 |
| 6 出店戦略から人材像を考える | 45 |
| 7 世界と戦う自動車会社エンジニアの価値 | 46 |
| 8 自社の課題解決を採用に求める視点 | 47 |
| 9 欲しい人材を「言語化」する。キャラクタライジング | 48 |
| 10 言語化ではリアリティを追求する | 49 |
| 11 顧客価値を考える | 50 |
| 12 ビジョンが人を動かす | 52 |
| 1 退職の動機が入社の動機 | 54 |
| 2 中小企業はポイントを絞りきり権（モミ）でいく | 57 |
| 3 採用活動が生み出すブランド | 60 |

第2章 面接とは

採用の極意である面接とは

- | | |
|----------------------|-----|
| 1 言語情報と非言語情報 | 116 |
| 2 言語情報による判断 | 110 |
| 3 言語情報による判断の3つのポイント | 108 |
| 4 言語情報はここも押さえておきたい | 107 |
| 5 事実を作る | 105 |
| 6 面接とは人間学を学ぶ場である | 104 |
| 7 非言語情報による判断 | 103 |
| コラム 6 前向きな言葉で頭と口を満たす | 102 |
| 1 採用活動を常態化させる | 100 |

第3章 採用がうまくいく境界線

採用がうまくいくポイント

- | | |
|-------------------|-----|
| 1 採用活動を常態化させる | 116 |
| 2 経営者が採用活動に口も手も出す | 110 |
| 3 処遇の納得感を提示する | 108 |
| 4 内定後のフォローは絶対必要 | 107 |
| 5 採用面接で叱れますか | 105 |
| 6 雇用ではなく投資の発想 | 104 |
| コラム 7 リクルートの採用熱意 | 103 |
| 1 採用活動を常態化させる | 102 |
| 2 経営者が採用活動に口も手も出す | 100 |

リージョンズが提唱する「こんな人を採用すべき」

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1 リージョンズ基準 | 116 |
| 2 3つの面接基準は高いパフォーマンスの源 | 110 |

暮らしたい場所で思い切り働く リージョナルスタイルを提唱したい

地方と人材

- 1 ふるさと創生1億円事業
 2 採用という職業
 3 首都圏への人材流入
 4 地方企業と人材採用
 5 リージョナルスタイルのすすめ
 6 地方転職は都落ちか?
 7 リージョナルスタイルがニッポンを救う

転職とはいかにあるべきか

- 1 人生設計が転職動機
 2 私と人生設計
 3 人生設計は幼い時期から始めるべき
 136 134 131

- 4 スケジュールを決める心地よさ
 5 人生設計で大切な視点
 139 137

序章 不況は絶好の採用チャンス

今ニッポンの企業はあらゆる発想が縮小均衡になつており、絶好の人材採用のチャンスであることに気づいていながらも手をこまねいでいる企業がほとんどという状況だ。オイルショック、バブル崩壊といった不況の時に採用活動をしつかりやり、その後に成長した企業は枚挙に暇がない。こんな時代だからこそ募集をかけて大勢の応募を集め、採用基準を厳しくして、自社にとって必要な人材を見極め、厳選して採用した人材を、適所に配属することで組織の戦闘力を高め、少しでも景気が回復したと同時に攻めに転じる準備の時期だと思う。ことに地方では求人倍率が0.3～0.5台などという「いま採用しないでいつ採用するのか!?!」という絶好の採用機会が訪れている。

100年に一度の不況は100年に一度の採用チャンスである。

せっかくの採用チャンスに、乗り出す企業が少ない背景には「先が見えない。ゆえに採用は控えたい」というのが大多数であろうが、そもそも人材採用が苦手である企業が多いからではないかと私は思っている。目の前の人材を見抜けないために自信を持つて採用できない。ゆえに採用判断をくだせない、ゆえに採用そのものも先送り、となっている企業が多いのではないかと思うのだ。これまで「どうしたら良い人材が採れるか」は方法論が概念的に語られてきた一方で、肝心の「良い人材の具体的な見極め方」つまり「面接方法」が残念ながらあまり語られてこなかつたことが背景にあるよう思う。

かの松下幸之助さんは著書（人事万華鏡）の中でこう書いている。