

中小企業人材確保推進事業

<http://www.aisokkyo.or.jp>

採用環境マニュアル

採用環境マニュアル

2009年2月20日発行

発行：社団法人 愛知県測量設計業協会
〒460-0002
愛知県名古屋市中区丸の内三丁目19番30号
愛知県住宅供給公社ビル3階
TEL/052-953-5021
FAX/052-953-5020
企画・印刷：株式会社 建通新聞社 中部支社
編集：ハタ コンサルタント 株式会社

社団法人 愛知県測量設計業協会

採用環境改善に関するマニュアル

= はじめに =

測量設計業界は、人が唯一の資源である。いかにして人材を採用し、そして育成するかで業績が決まる。しかし実際には、なかなか自社に合った人材を採用することができず、苦慮している企業が多いことが現実である。

本マニュアルでは、人材採用を通して企業業績を上げる手法を考えてみよう。

企業成長のための人材採用のポイント

人材採用には新卒採用、中途採用がある。それぞれ採用手法、メリット、デメリットがあるので、よく理解した上で進める必要がある。

目次

第1章	企業成長のための人材採用のポイント	P1
第2章	採用前に実施すること	P5
第3章	測量設計業のための採用手法	P8
第4章	採用した社員を戦力にするために	P14

採用手法

採用手法には、大きく分けて新卒採用と中途採用の2種類がある。さらに雇用形態によって中途採用は8種類に分けられる。それぞれの長所、短所があるので、それを勘案して採用戦略を立案する必要がある。

表1 採用手法

		経営層、管理者	技術専門職	定型、補助業務	内容
新卒採用	正社員	◎	◎	○	将来の幹部候補、定着率高い 夢がある、成長意欲が高い
	中途採用の正社員	○	◎	○	即戦力として期待できる
中途採用	中途採用の契約社員 (有期契約)		◎	○	別途給与テーブルが必要
	役員待遇	○			社長との相性が重要
	シニア人材		◎	○	業務を限定したスペシャリスト
	パート・ アルバイト		○	◎	業務を限定
	派遣社員		○	◎	給与はパート、アルバイトに 比べて高額になる
	外国人研修生制度			◎	研修生1年、実習生1年 中国人、ベトナム人が多い
	外国人専門職雇用		○		IT技術、建設技術にたけている 人材

- ◎ 適している
- やや適している

マインド型採用とスキル型採用

失敗しない採用をするにあたって、人材のどこをみればいいのか。ポイントはスキルとマインドだ。それぞれを示したものが図1である。

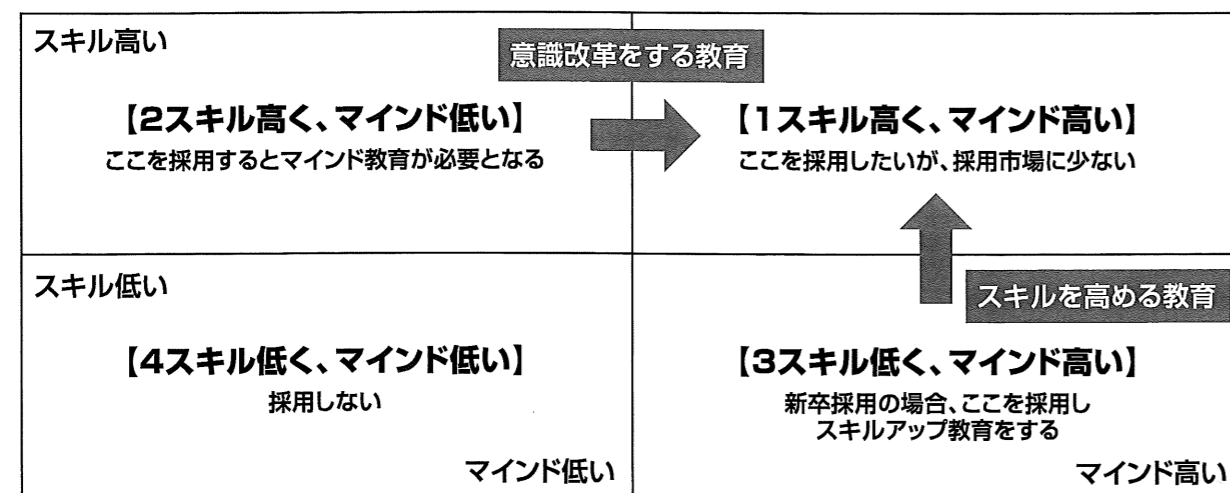


図1 スキルとマインド

人材採用においては、スキル(業務を遂行する能力)の観点と、マインド(会社の理念への共感度、会社に対する愛社精神、成長意欲、コミュニケーション能力、人に好かれる魅力)の観点で考える必要がある。

図1のように、【1スキル高く、マインド高い】人を採用することができれば申し分ないが、実際にはそういう人は採用市場には少ない。そこで、【2スキル高く、マインド低い】人を採用して意識改革の教育を実施するか、【3スキル低く、マインド高い】人を採用してスキルを高める教育をしなければならない。

新卒採用は、【3スキル低く、マインド高い】か【4スキル低く、マインド低い】しかない。【4スキル低く、マインド低い】は問題外なので、マインドが高い人を見分けるかがポイントになる。中途採用は、履歴書や職務経歴書から判断することが多いが、これはスキルのみで採用を決めているということ。だから失敗が多い。しかも複数の面接、試験を繰り返す新卒採用と異なり1回の面接で決めることが多いので、人物を見極めにくい。このため中途採用の成功は圧倒的に知り合いの紹介の場合が多いのである。

企業活動はマラソンだ

新卒で入社して定年まで勤めるとすると、約40年働くということになる。まさにマラソンだ。途中リタイヤすることなく、全員が無事完走するためにはペースを乱すことなく走り続ける必要がある。スタートしてすぐに全力で走り、すぐに力尽きてしまう人がいると、全体のペースが乱れる。採用してすぐにトップクラスの営業成績を上げる人は大抵3年程度で辞めてしまうものだ。また、もともと走力がなく、またはたまたま体調が悪く集団から遅れてしまう人がいる。そんな時に、そのランナーをフォローする人がいないと、ますます集団から離れてしまう。しかし、仲間が並走したり、声をかけて励まし続けると、遅れていたランナーも気力が充実し、次第に走力が身に付き、完走することができるのだ。

自社からの退社イコール人生からの脱落と見るのは乱暴だが、自社にとっては間違いなく脱落だ。あらかじめ中長期で見て、企業の成長と仲間の気力を阻害する人を採用しないことが、結果的に成功する採用活動である。

