藤田組　求人・採用戦略テーマにセミナー

採用の鍵は〝社内体制の向上〟

藤田組は7月10日、東京・日本橋のコレド室町日本橋倶楽部で企業セミナーを開催した。18回目となる今回のセミナーでは、三井住友海上経営サポートセンターの齋藤英樹氏が講師を務め、「企業が〝人財〟を集めるための求人・採用戦略」をテーマに講演した。齋藤氏は「良い人材を採用したいと思うなら、まず求職者にとって魅力のある社内体制の構築に着手すべきだ」と述べ、主に中小企業の採用活動におけるポイントなどを紹介した。

藤田常務

齋藤氏

開会に先立ってあいさつした藤田組の藤田徹常務は、「採用は大企業から中小企業まで共通の課題。そのヒントを持ち帰っていただければ幸いだ」と述べた。

続いて齋藤氏が講演した。同氏はまず、日本の人口ピラミッドを示し、今後は労働人口が減少することから、人材の確保こそが中小企業の成長の原動力となることを説明。その上で、企業が求める人材を採用するために必要なこととして、リクルーティングを挙げ、「求職者がどういった志向を持っているのかを把握し、それに合った社内体制を構築することが重要だ」と強調した。

また、これまで三井住友海上経営サポートセンターがコンサルティングを行ってきた中で、採用に成功している企業に共通する三つステップとして、

面接での確認ポイント伝授

「安心感があること」、「職場が愉しいこと」、「使命感を持って働ける仕事であること」を紹介。安心感を与える具体的な対応としては、豊かな生活設計ができる給与体系や、公平・公正な評価システムを備えていること、法令を順守する姿勢などを挙げた。また、楽しい職場を実現する事例として、自分の成長を感じられる業務内容と仕組みがあることや、モチベーションの上がる会議・イベントなどを紹介。さらに使命感を醸成する施策としては、顧客の声を周知する仕組みや、社員間の相互承認、何か一つでもNo.1だといえるものがあることなどを挙げた。

各種企業が参加した

一方、採用がうまくいかない企業の共通点として①社長の危機感が薄いこと②社長の当事者意識がないこと―の2点を指摘。中小企業であれば、社長自らが応募者に直接語りかけ、相手の気持ちを自社に引き寄せる手法が効果的だと解説した。

この他、「求める人材が不明確な場合にも、採用はうまくいかない」として、年齢層や居住地、経験、能力、自己管理力などのポイントを明確に決めておくことで求人広告や面接時のヒアリングポイントがより具体的になり、効率的な求人が実現できると説明した。

最後に、面接で応募者に確認すべきポイントとして、応募のきっかけや、自社を選んだ理由、前職の退職理由、既往症の有無を挙げた他、「面接時に入社可能日を明確に示す人は入社意思が高いことが多い」「〝何か質問がありますか？〟との問いに、すぐに〝ありません〟と答える人は入社意欲に欠けることがあるので要注意」といった点をアドバイスした。