

人事(採用) 担当者向け研修会



7月22日、高崎市・ニューサンピアにおいて、人事(採用)担当者向け研修会を開催し、県内企業の採用担当者19名が出席した。

本研修会の狙いは、雇用のミスマッチによる早期離職のリスクを軽減すること。今回は「成功に導く人材採用活動における面接力の強化」をテーマとし、株式会社インソースの小嶋ゆみ氏を講師に迎えた。



講師の小嶋ゆみ氏

小嶋氏は、求職者の「ビヘイビア(言葉以外からの情報)」と「コンピテンシー(行動特性)」の2つの人材要件(下記表参照)を採用面接の際の着眼点とすることを提案。人材要件に着目し、「その人らしさ」をしっかり把握すること、採用面接の段階で雇用のミスマッチを防ぐことができると説いた。

人材要件の例

区分	人材要件	人材要件詳細
ビヘイビア要件	表情	自然な自信をたたえ、好ましい印象を与える表情をしているか
	態度 安定性	自己統制力があり、落ち着きがあるか
	行動	面接試験官に対し、うなずき、あいづちなどのアクションがあるか
コンピテンシー要件	適応性	組織や集団の中での役割を理解し、協力関係を構築できるか
	持久性	心身ともに過酷な状況下に置かれた時の耐性は高いか
	規範性	価値基準が確立し、それに従って行動する習慣が根付いているか
	指導力	人を正しい方向に導き、育てる熱意を有しているか
	折衝力	双方の意見の違いを理解したうえで相手を説得する力を有しているか



ロールプレイの感想や意見を交換

続けて、3人一組に分かれて面接のロールプレイを実施。面接者役、求職者役、観察者役をそれぞれ体験し、人材要件に着目した面接の進め方や効果を確かめた。最後に、小嶋氏は「面接のほかに、マーケティングの手法を取り入れ、採用目的や求人ターゲットを明確化することが雇用のミスマッチによる早期離職のリスク軽減につながる。ぜひ検討してもらいたい」とアドバイスし、研修会を締めくくった。