

連載 Vol.11

新卒採用の  
肝所ラン・リグ  
代表取締役社長  
渡辺昇一氏

新卒大学生の採用活動で考えないといけないことは、①いかに集めるか、②いかに惹(ひ)きつけるか、③いかに見極めるか。今回は、③のいかに見極めるか～自社で定着し、活躍する人材をどうやって見抜くか～のポイントについてお話をしたいと思います。

## ① 「ミスマッチをいかに回避するか」

採用コストとパワーをかけてせっかく新卒大学生を採用するので、「ミスマッチなく定着して活躍してくれる学生を、いかにして見抜くか」は、中小企業にとって非常に大きな課題と思います。

入社してまったく活躍しなかった、入社してすぐ辞めてしまった、など、よく聞く話ではあります。採用コストや掛けたマンパワーの損失のみならず、教育コスト、社内の雰囲気への悪影響は多大なものがあります。

さらに最悪は企業ブランドの損失にまでつながる場合もあります。

そうならないためにも採用段階でしっかり見抜いていく必要があるのですが、「1人の学生に対して、違った面接官で面談回数を重ねる」「最終判断に迷った際には、3人以上の複数の面接官で面談を行い、目線合わせを行う」「面談だけでなく、判断材料としての作文や適性検査を、早期に取得し参考にする」などがあります。

## ② 「自社に必須の資質は？」に絞る

ただ、百戦錬磨の面接の達人でもない限り、完璧に人を見抜くなんてことはできません。そこでチェックすべきポイントを絞る必要があります。

例えば「うちの会社では、素直さだけあれば、あとはどうにでもなる」とか。

「マーケティング部の募集

だから、世の中と人の心の動きに敏感じゃなければいけない」とか。

「素直さ」「社会の動向に敏感」「好奇心が強い」など、資質や能力の中で、自社にとって必須の部分だけに絞り、面談での質問項目や選考内容に反映させる必要があります。

## ③ とくに見たい「ストレス耐性」

会社や職種によって重要なものは違いますが、住宅業界

の中小企業でぜひチェックしてもらいたい学生の性質としては、「ストレス耐性」というものがあります。

その学生がもともと持っている「精神的・肉体的なストレスに対する強さ」で、面談や専門のストレスサーベイなどで測ることができます。

20年近く住宅業界の中小企業の採用活動を見てきましたが、どんなに他の能力が優れていようと、採用段階で「ストレス耐性が一定以上低い」と判断された学生が定着した例を、ほとんど見ません。「ストレス耐性」が高いか、にぜひ注目してください。

精神的・肉体的な「ストレス耐性」がある学生は定着する

## ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。