

定着から考える採用

2018.1.22 賃金問題研究会

はじめに

ねらい

- “今”の若者の真の姿を理解する
- 「採用する」「育成する」を考える
- 今後の採用・育成のヒントをつかむ

本日の流れ

- (1) “人材を採用する”を考える
- (2) “今どきの若者”を知る
- (3) “若手人材の育成”を考える
- (4) “人材の採用”を考える
- (5) “若者に選ばれる企業”になるために

はじめに

講師紹介

横道幸広

一般財団法人大阪労働協会 堺オフィス マネージャー



●今こんなことをしています●

さかいJOBステーション

堺市が設置する“働く”を支援する施設。



JOBカフェSAKAI

若年求職者（～39歳）を支援

女性U20プラザ

女性求職者（全年齢）を支援

堺市内企業の支援を
メインに！
求職者支援も行います



企業人材マッチング支援プラザ

堺市内企業の採用・育成を支援

SAKAI JOB CLUB

若年就業者（～39歳）・
女性就業者（全年齢）を支援

1 “人材を採用する”を考える

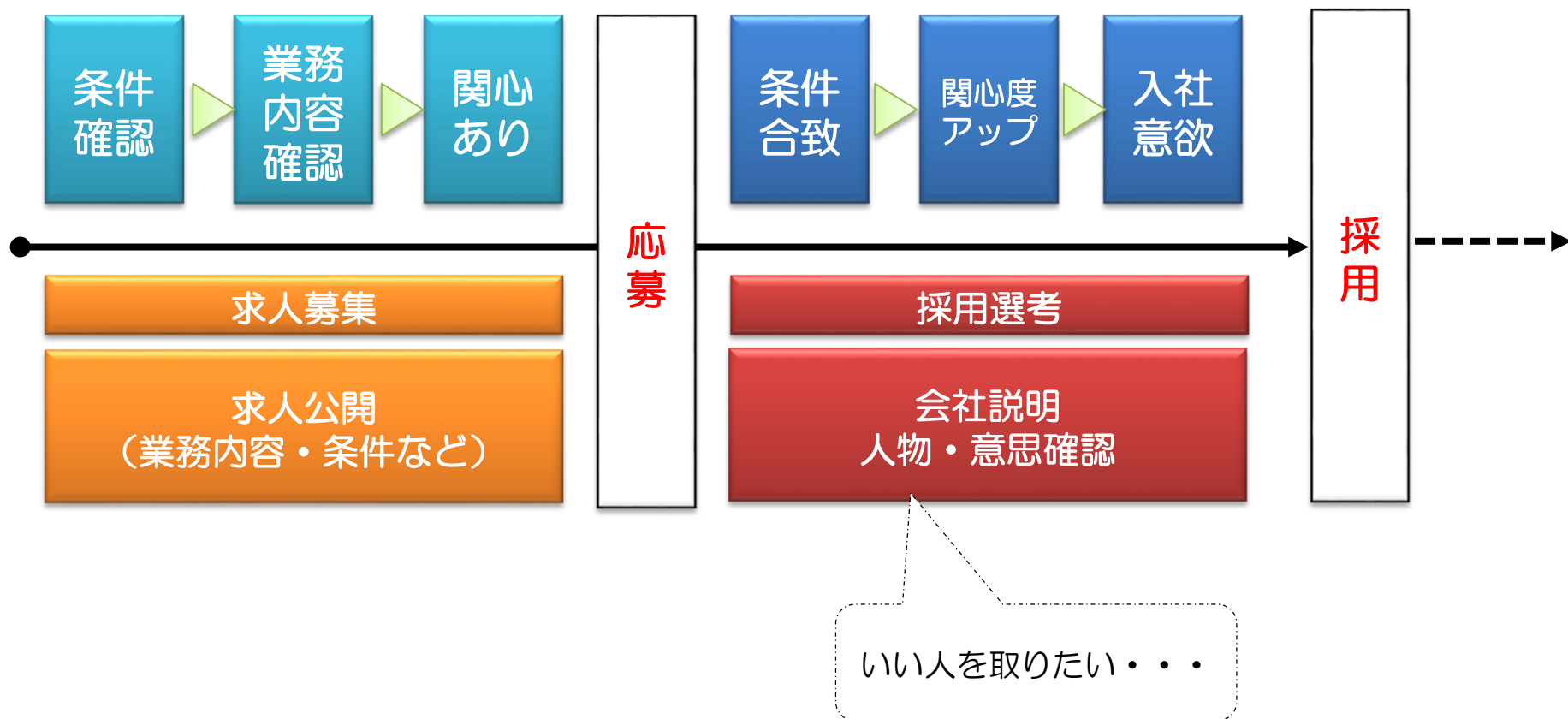
ディスカッション

「いい人を取りたい（採用したい）・・・」

⇒ いい人とは？

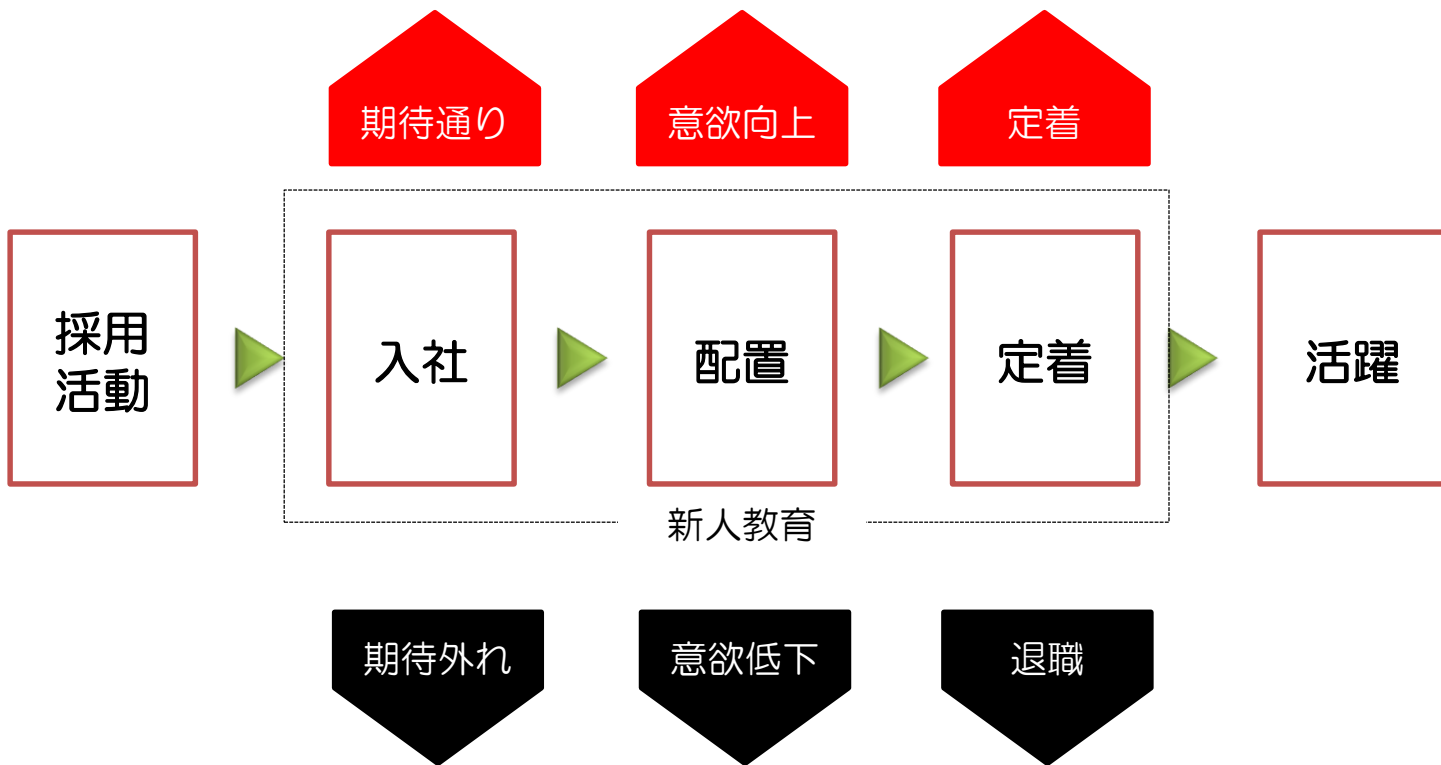
1 “人材を採用する”を考える

採用活動のコールはどこ？



1 “人材を採用する”を考える

採用活動のコールはどこ？



採用した結果として活躍する姿があるのではない！

2 “今どきの若者”を知る

新入社員のタイプ

入社年	年齢	タイプ
平成29年	22歳	キャラクター捕獲ゲーム型
平成28年	23歳	ドローン型
平成27年	24歳	消せるボールペン型
平成26年	25歳	自動ブレーキ型
平成25年	26歳	ロボット掃除機型
平成24年	27歳	奇跡の一本松型
平成23年	28歳	
平成22年	29歳	ETC型
平成21年	30歳	エコバック型
平成20年	31歳	カーリング型
平成19年	32歳	デイトレーダー型
平成18年	33歳	ブログ型
平成元年	50歳	液晶テレビ型

2 “今どきの若者”を知る

会社に望むことは？

- 1 人間関係が良い
- 2 自分の能力の発揮・向上ができる
- 3 残業が少ない・休日が増える
- 4 給料が増える
- 5 評価・処遇を公平にしてくれる

2 “今どきの若者”を知る

会社を決めた理由は？

- 1 雰囲気がいい
- 2 仕事のやりがいがある
- 3 業績が安定している
- 4 能力が活かせる
- 5 実家から通勤できる・実家に近い

2 “今どきの若者”を知る

仕事・職場生活に関する不安は？

- 1 上司・先輩・同僚との人間関係
- 2 仕事が自分に合っているか
- 3 環境の変化にうまく対応できるか
- 4 自分の時間が少なくなり、好きなことができない
- 5 給料でこれまで通りの生活ができるか

2 “今どきの若者”を知る

理想の上司や就労意識など

理想の上司のタイプは？

■ 寛容型 ～情に流されやすい面もあるが、寛容的で忍耐強い人格者

指導のされ方は？

■ やさしく丁寧に教えてほしい

就労意識？ めざすのは“ゼネラリスト” “エキスパート”

■ ゼネラリスト

2 “今どきの若者”を知る

2017年新入社員の育ってきた環境

1994 (平成6)	0歳	誕生	郵便料金値上げ 関空開港 ジュリアナ東京閉店	羽田孜 村山富市
2001 (平成13)	7歳	小学生	USJ、東京ディズニーシー開園 9.11同時多発テロ	小泉純一郎
2007 (平成19)	13歳	中学生	郵政民営化 アメリカ サブプライムローン問題顕在化 iPhone（初代）発売	福田康夫
2010 (平成22)	16歳	高校生	事業仕分け開始 円高進行、為替介入実施 尖閣諸島付近 海上保安庁の巡視船と中国漁船衝突	菅直人
2013 (平成25)	19歳	大学生	参議院銀選挙 自民・公明が過半数獲得 ねじれ国会解消 2020年東京オリンピック誘致決定	安倍晋三
2017 (平成29)	23歳	社会人		安倍晋三



2 “今どきの若者”を知る

1989年（平成元年）新入社員の育ってきた環境

1966 (昭和41)	0歳	誕生	ビートルズ来日 新3種の神器（カラーテレビ、カー、クーラー）	佐藤栄作
1973 (昭和48)	7歳	小学生	変動相場制スタート 第1次オイルショック	田中角栄
1979 (昭和53)	13歳	中学生	共通一次試験スタート インバーダーゲーム 第2次オイルショック	福田赳夫
1982 (昭和56)	16歳	高校生	東北新幹線・上越新幹線開業 テレホンカード登場	鈴木善幸
1985 (昭和59)	19歳	大学生	NTT、日本たばこ産業発足 阪神タイガース日本一 青函トンネル貫通	中曽根康弘
1989 (平成1)	23歳	社会人	昭和天皇崩御 昭和から平成へ 消費税（3%）導入	竹下登



2 “今どきの若者”を知る

若者の特徴

- 1 マニュアルを優先 ⇒ テクニックを重視
- 2 深い思考力が不足 ⇒ “考える” 経験の不足
- 3 失敗を恐れる ⇒ 未経験に対する不安
- 4 見知らぬ人への不安 ⇒ コミュニケーション恐怖症

2 “今どきの若者”を知る

若者の特徴

1 コミュニケーション力

2 真面目さ・素直さ

3 情報収集力

4 表現意欲・好奇心

決してレベルが
低いわけではない

社会で必要とされる
要素の中で不足する
面もある

採用した限りは育てる = 会社の責任

その人物の活躍を期待して採用



採用したものの期待外れ



不満に思わない
ら採用しない



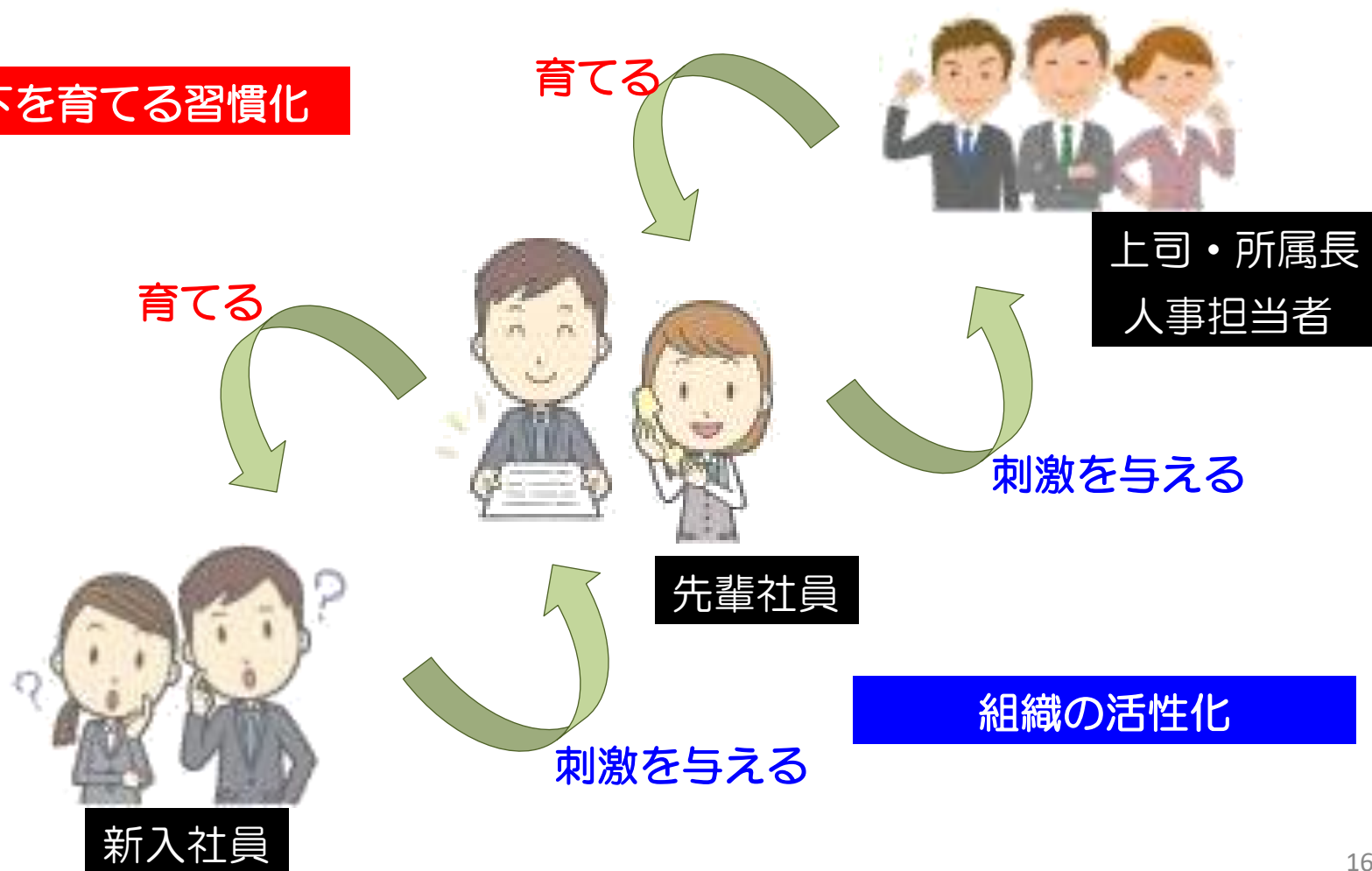
活躍できる
ように育てる



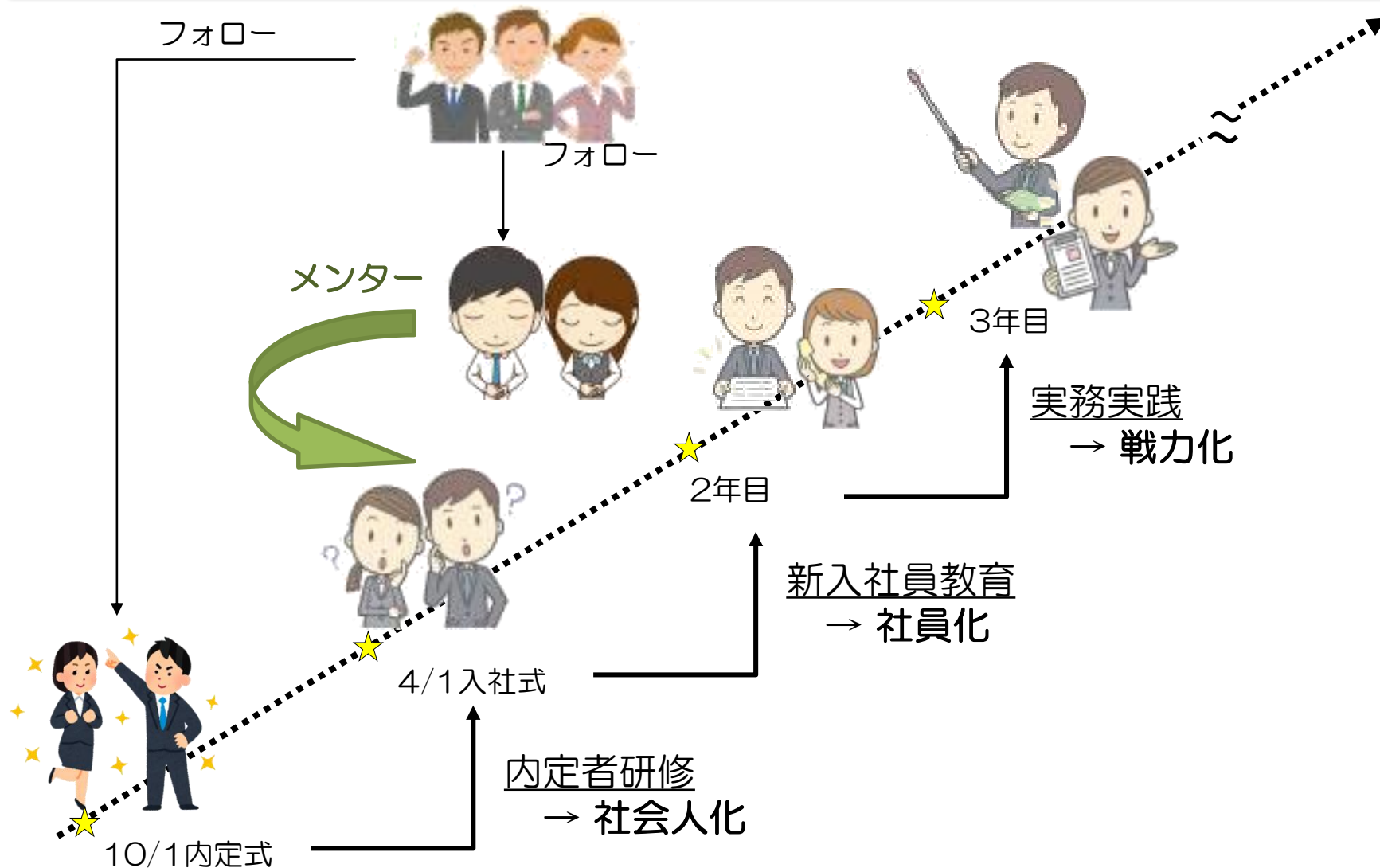
活躍できる
人材を採用
する

会社全体で育てる

上が下を育てる習慣化



成長ストーリー(育成プラン)を持つ



3 “若手人材の育成”を考える

人材育成のポイント

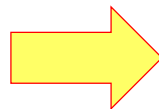
- 1 目標（＝あるべき姿）を明確に示す
- 2 育成する側の都合ではなく、育成される側の立場で行う
- 3 “教える”だけでなく、“気づかせる”

5 “人材の採用”を考える

自社が求める人材は？

求める人材

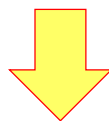
- (例)
- コミュニケーション力がある
 - 積極的
 - リーダーシップを発揮
 - 責任感が強い
 - 論理的に考える



すべて揃った人材は
いますか？

など・・・

今活躍している若手社員は？



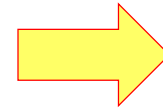
新入社員のとき、どんな感じだった？

5 “人材の採用”を考える

自社が求める人材は？

NG人材

- (例)
- コミュニケーション力がある
 - 積極的
 - リーダーシップを発揮
 - 責任感が強い
 - 論理的に考える



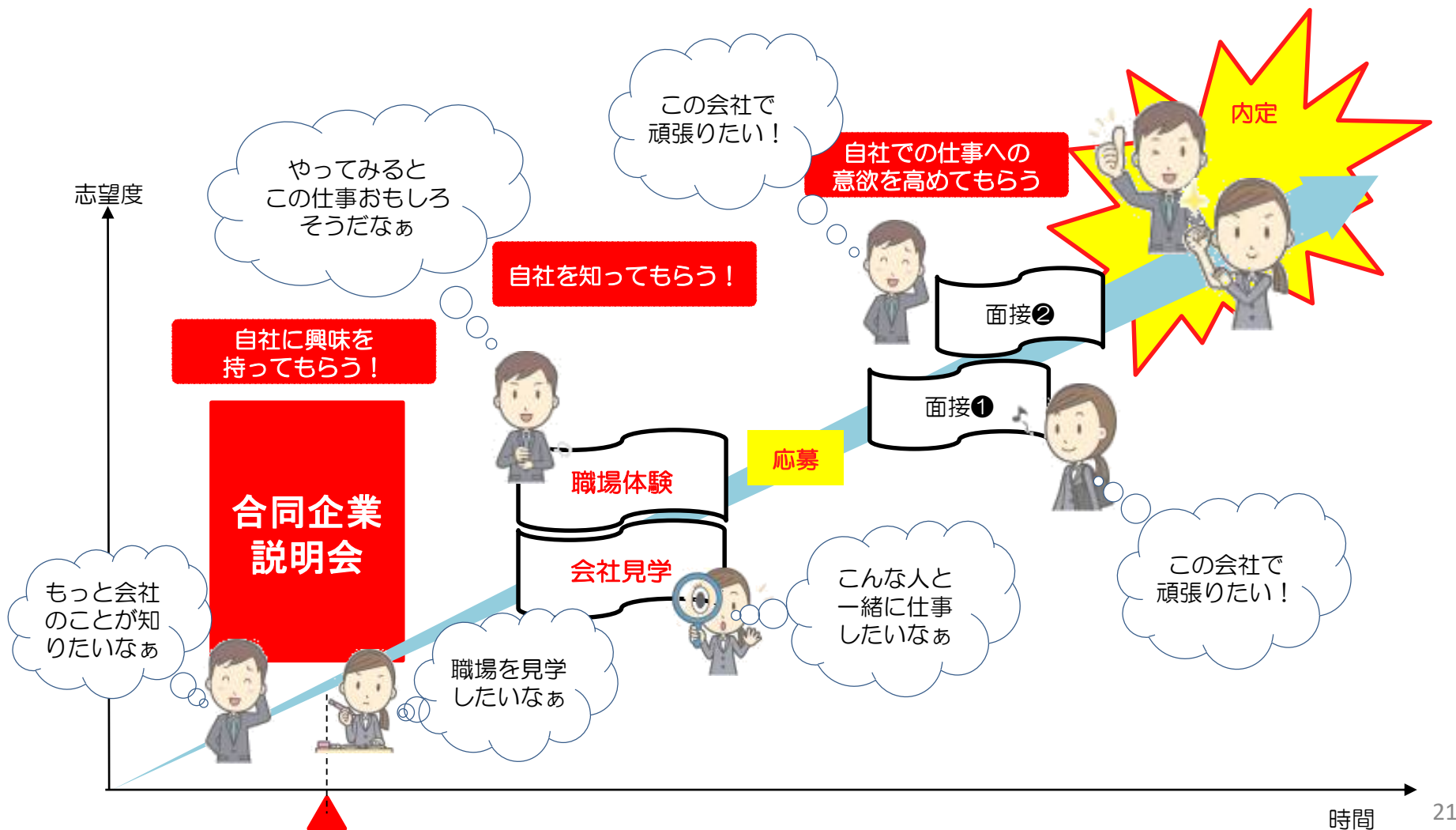
あるといいけど
絶対必要ではない
ものは？

など・・・

今活躍している若手社員の入社時をイメージ

5 “人材の採用”を考える

自社の情報を発信する



5 “人材の採用”を考える

自社の情報を発信する

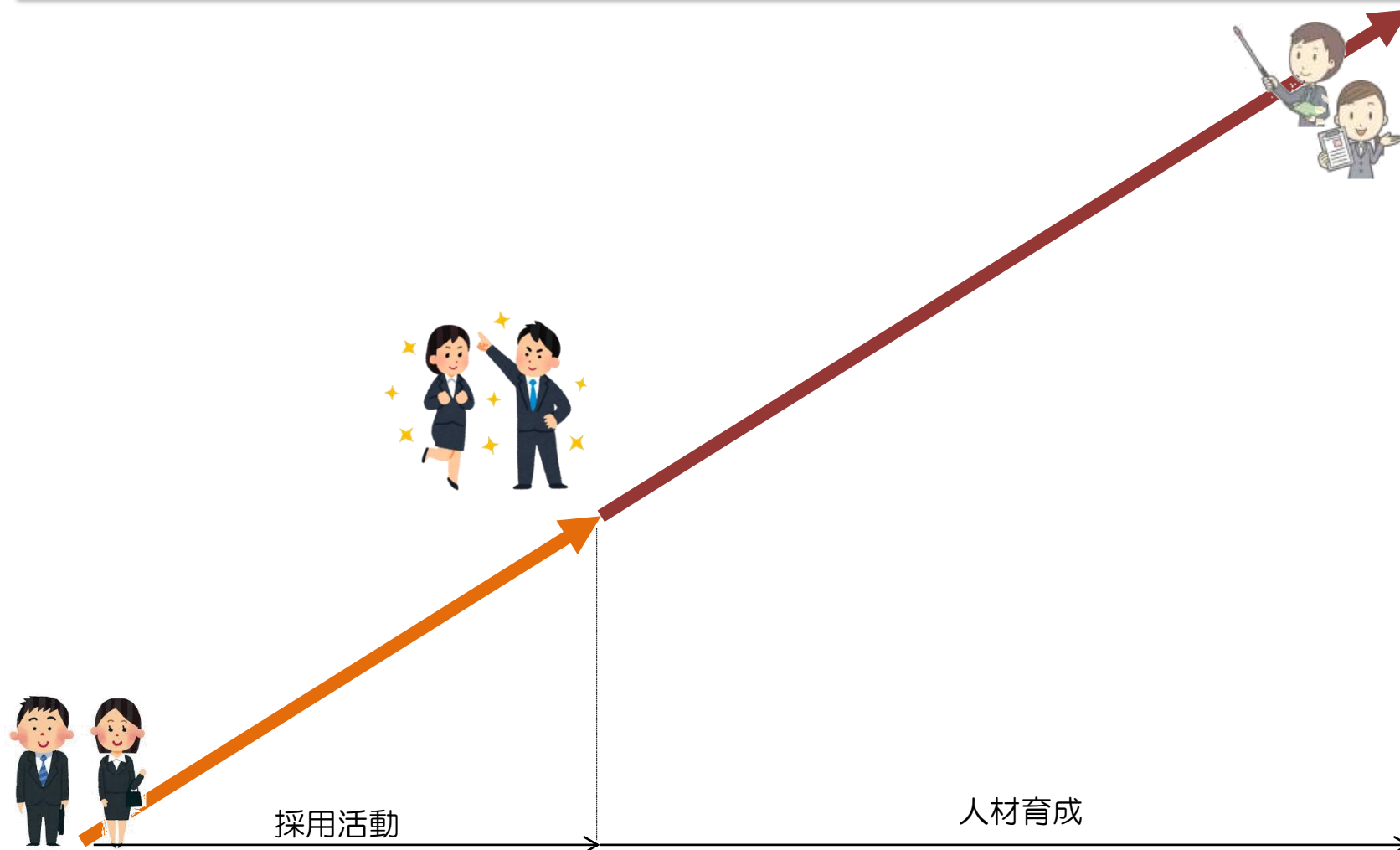


具体的な写真を準備の予定



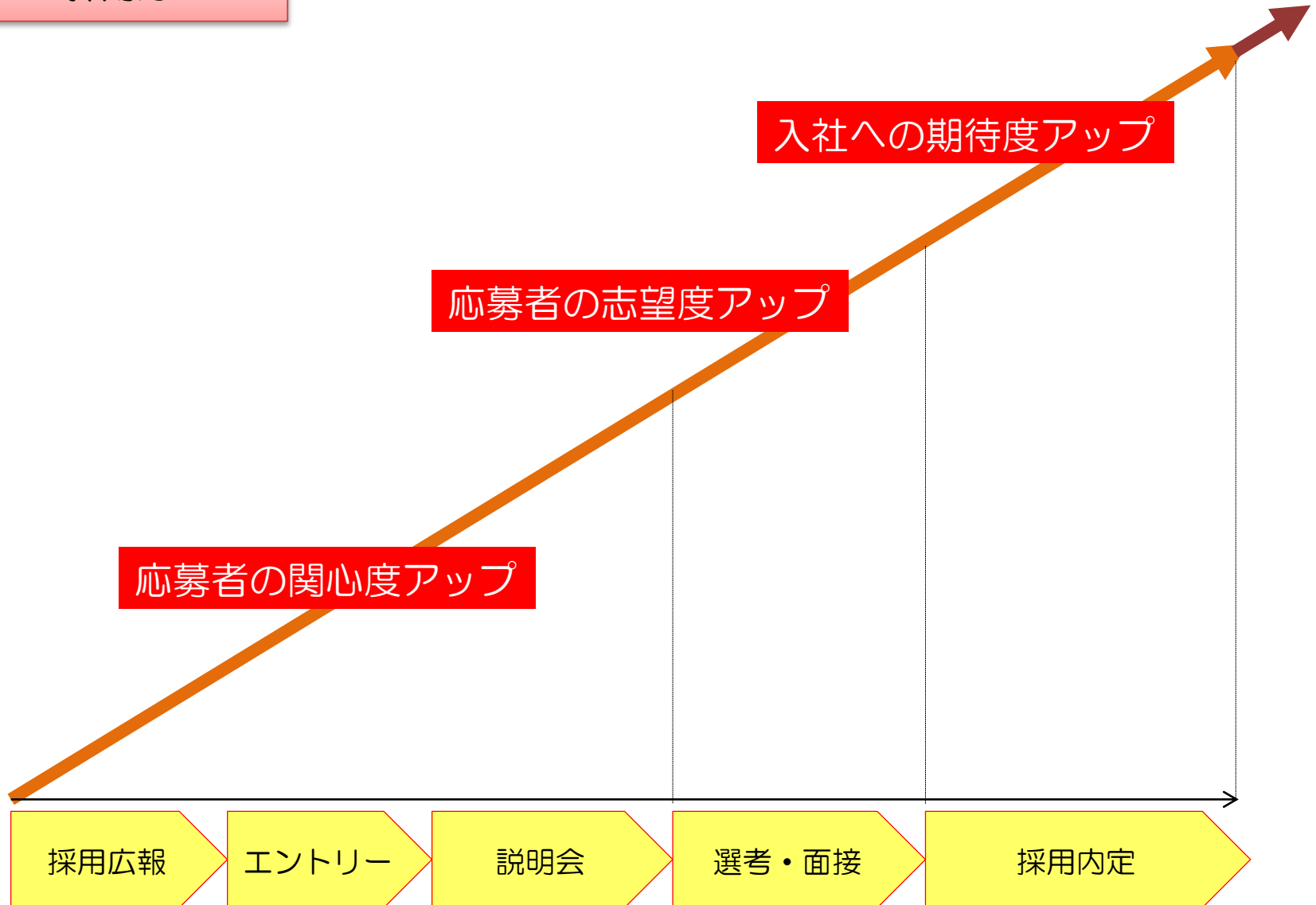
6 “若者に選ばれる企業”になるために

“人材育成”は“人材採用”からはじまる



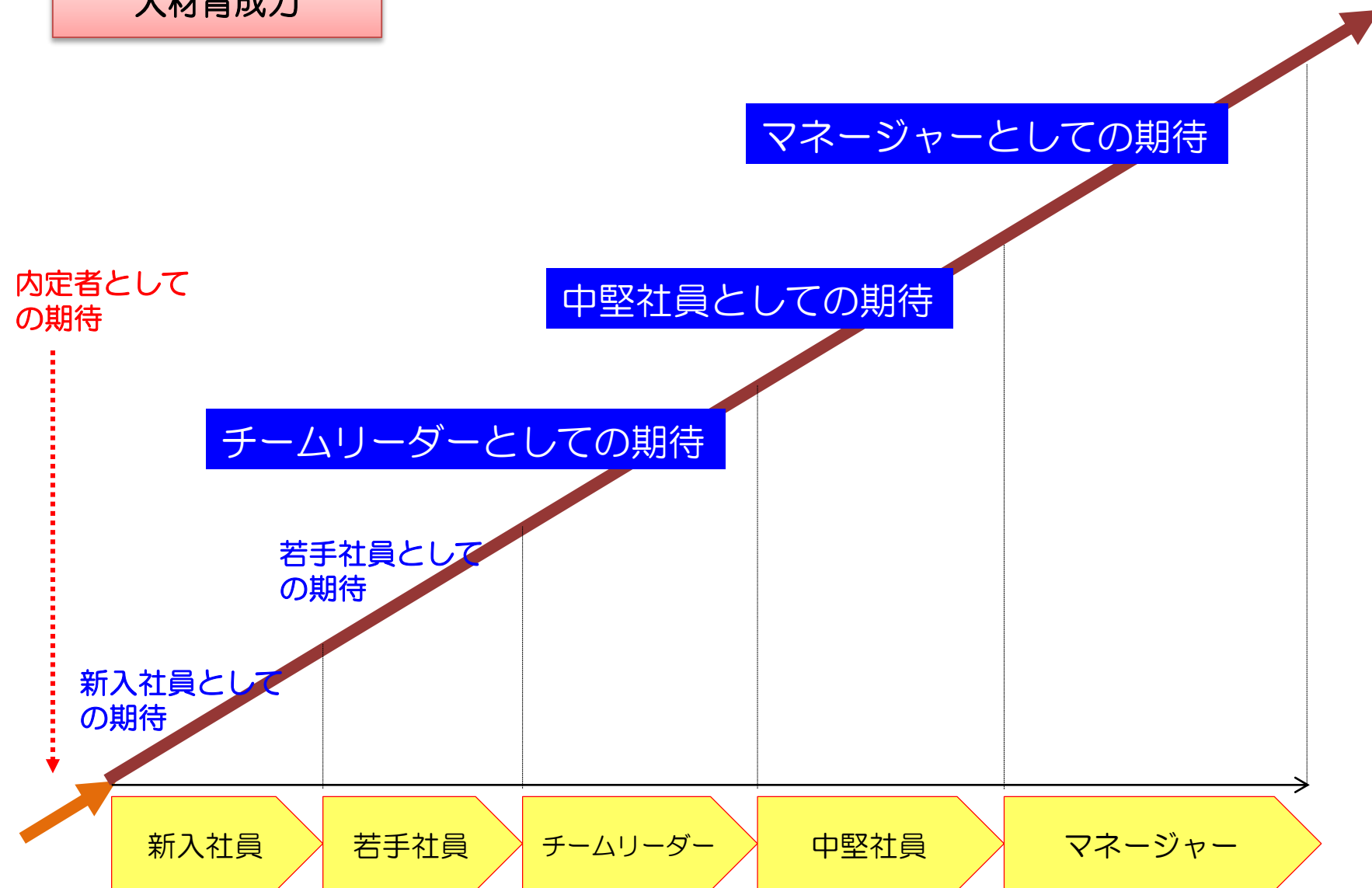
6 “若者に選ばれる企業”になるために

採用力



6 “若者に選ばれる企業”になるために

人材育成力



“人材育成”は“人材採用”からはじまる

||

“人材採用”は“人材育成”からはじまる



ひとり一人（応募者・社員）と向き合う