

社労士國本の一日子(笑～勝～翔)



1. 採用で失敗しない質問とは

採用面接の時、優秀かつ自社にマッチする人材を見抜くためには、応募者にどのような質問をすればよいのでしょうか。

はじめに

労働力人口が減少する中、企業の採用活動競争はますます激化しています。一方で、近年は応募者側も面接マニュアル等により周到な準備をしていく傾向があります。

せっかく集めた応募者の人選を誤らないためには、面接でどのような質問をすればよいのでしょうか。本稿では、行動モデルからその人物のスキルと適性を測る「コンピテンシー面接」について取り上げます。

コンピテンシーとは

コンピテンシーとは、「高い成果をあげる人の行動特性」を指します。例えば下記のようなものです。

コンピテンシーの例

自己の成熟性	冷静さ、誠実さ、几帳面さ、慎重さ
変化行動・意思決定	行動志向、自立志向、柔軟志向
対人（顧客）・営業	親密性、ユーモア、第一印象度、傾聴力
組織・チームワーク	上司・先輩との関係、チーム精神の発揮
業務遂行	専門知識、革新技術、文章力、計数処理力
戦略・思考	視点の広さと深さ、アイデア思考
情報	情報の収集、情報の整理
リーダーシップ	理念・方針の共有、経営への参画

コンピテンシー面接とは

コンピテンシー面接とは、過去の経験や実績を掘り下げて語らせることで応募者のコンピテンシーを理解し、自社が求める人材とのマッチングを図る面接手法であり、P&G、ソニー、東京海上日動等の大手企業で導入されています。具体的には次のポイントにしたがって面接を行います。

自社が求める行動特性を特定する（事前準備）

コンピテンシー群から、自社で成果を出すための能力を選びます。

過去の実績や具体的エピソードにおいての行動を掘り下げて質問する（面接）

コンピテンシー面接では、志望動機や未来に向けた意欲よりも、過去の行動を重視します。組織、プロジェクト、サークル活動等のエピソードの一つについて集中的に質問をします。

次のページへ続きます

質問例：求める能力が「チーム精神の発揮」である場合

[] コンピテンシー面接として正しい質問

- ・店長として部下の育成をしたとのことですが、具体的には何をしましたか？
- ・部下は何人いましたか？
- ・店長にはどのようにして選ばれましたか？
- ・チームの不和があった時、あなたはどのように克服しましたか？

過去のことを質問しているのが分かります

[×] コンピテンシー面接として正しくない質問

- ・飲食店の店長としてどんなことを学びましたか？それを今後の仕事にどのように活かしていきたいですか？

応募者は、採用面接の場では未来に向けたアピールを誇張しがちです。一方、人間には「過去の事実を尋ねられると嘘をつきにくい」という性質があります。そのため、コンピテンシー面接により聞き出した行動パターンは、応募者の能力を判断する際、信憑性の高い材料になるでしょう。

コンピテンシー面接手法は企業規模を問わず活用できそうですので、採用面接等の場で活用してみるのも良いかもしれません。

2. うつ病治療に初の指針、産業医は適切な判断をしてくれますか？

うつ病治療に初の指針（ガイドライン）

精神疾患による労災申請・認定件数が過去最高となるなど、うつ病を主とする精神疾患は労務管理上の今日的課題の1つとなっていますが、このほど、日本うつ病学会では、医師向けのうつ病治療に関するガイドラインをまとめました。うつ病の診断・治療について、医師の間でも安易な薬物治療や誤診などが問題となっているようです。

「新型うつ病」は対象外

ただ、今回のガイドラインでは、いわゆる「新型うつ病」は対象外とされています。新型うつ病については、精神医学的に深く考察された用語ではなく、医学的知見の明確な裏打ちがないというのが理由だそうです。

会社としては、うつ病だと思われても他の疾患（躁うつ病、不安障害、発達障害など）であったり、新型うつ病と思われるけれどもはっきりしなかったりするような場合は対処が難しいものです。

疾患としての確定的な判断は、医師による診断を待つより他ありません。社員本人の快復のためになる医師を探すのは難しいと言いますが、社員の状態を的確に判断してくれる、時には社員の嘘を見抜いてくれる会社側の医師・産業医を探すのはさらに大変です。

産業医の照会サービス

そうした悩みを持つ会社のために、うつ病の予防、休職・復職の判定などができる医師・産業医を紹介してくれるサービスがあるそうです。

精神科や心療内科を専門とする産業医は少ないのが現状ですが、こうしたサービスを利用することで、会社が依頼している産業医やかかりつけ医が精神疾患等の診断に精通していないような場合でも、会社として適切な対応をすることが可能になるかもしれません。



日頃の労務管理が重要

ただ、忘れてはならないのは、メンタルヘルス不調社員や休職者への対応については、休職・復職時の対応も重要ですが、そうした状態に陥らせないための日頃の労働時間管理・職場環境の改善がさらに重要だということです。それは、会社にとってのリスクやコストを考えた場合にも、結果的には効果のある方法です。



3. 私の本棚より ~できる人の上手な残業術~安恒理 著

前向きに「残業」する

残業は、さまざまな場面で発生します。もし残業がムダな居残りであったり、自分の注意不足で発生させた修正のためのものであったり、会社から押し付けられたものでは、疲れも残るものだと思います。残業ではあっても、残業に対する考え方を改めることは、逆にライバルに差をつけるチャンスとなります。

夢をもって残業を楽しめるか

自分の目標、希望、夢に向かって行う残業であれば、集中力も高まり、疲れていても楽しめる残業になるものであり、また、自分自身を成長させる残業というものになるのです。

残業時こそ、新しいことに挑戦する

「苦手な仕事、得意な仕事」、「処理に時間がかかる仕事、かからない仕事」、「新しい仕事、慣れた仕事」以上のような仕事を、所定労働時間の中で、どの仕事を先にやり、残業時間を効率的に過ごすことができるのかを考える必要があります。

新しいことにチャレンジできるチャンスこそが「残業」だと著者は言います。自分がやらなければならない仕事を放置して、新しいことに挑戦するのはもってのほかですが、定時で仕事を終え、その後でプラスアルファの仕事をするのです。例えば、新しい事業プランを立てる、既存の仕事で新しいやり方を工夫し、試行してみる等です。残業にはそんな「冒険心」を持って臨みたいものです。

「ピフォー9」を有効活用する

始業前と残業時の1時間を比べると、「始業前の方が高い価値がある」と回答した人は、49.1%に上がり、「残業のほうが高価値」と回答した人の23.8%の2倍以上となっています。さらに、残業時間1時間の価値を100としたときに始業前1時間の価値を換算すると、平均値は140.7でピフォー9の残業はアフター5の残業の1.4倍以上の価値があるということになります。

仕事の全体像を把握する

「今の仕事が、大きな流れの中でどんなポジションにあるか」は常に把握しておきたいものです。上司に言われる仕事をこなすだけでは、仕事の効率化も進みにくくなります。

与えられた仕事をもくもくとこなすことも、大切なことではありますが、それだけでは、仕事の効率化、新しい発見などが生まれるとは思えません。

全体像を教えてくれる上司

お客様から依頼された仕事のコンセプトや全体のイメージを説明し、その依頼に応えるように目標を立てますが、遠くのゴール目標のみを描くのではなく、小さな『目標』を組み立てながら最終目標をクリアすることが成果ある仕事となり、また、その過程で残業が発生したとしても積極的に取り組むことができるのです。

「強い意志」で時間管理を

ただならぬ仕事をし、そのまま残業に突入するというのは、決してよいものではありません。日中に済ませる仕事はできるだけ時間内に終了させ、その上で積極的に仕事をしたいときに残業をすること。そのためには、単なる仕事をこなす計画だけでなく、戦略的に仕事をする姿勢が必要となるのです。

所長のひとこと ~ 投資すべき物にはお金を惜しまない!

このところ、事務所を少しずつ変化させております。

- ・ **プリンターの新調** (数年使用した以前の物が壊れてしまっただけですが、従来の物より大きい機器を買いました)
- ・ **コピー機の購入** (今まではプリンターのコピー機能を使っておりましたが、この度思い切って当事務所の広さには不釣り合いな大きさの物を衝動買いしてしまいました(^_^;))
- ・ **シュレッダーの新調** (今までの物が使い辛くなったので、Fellows のシュレッダーを購入しました)
- ・ **電子申請に向けてのパソコンソフトの購入** 等々です。

当事務所はまだまだ発展途上の事務所です。経費の無駄遣いには気を付けておりますが、上記のような仕事のために投資すべきものには、なるべくお金を惜しまないようにしています (もちろん限界はあります...)。それは、**仕事環境を便利にすることが、お客様サービスにつながる** と思っているからです。その分、買いたい物を我慢しているわけですが (アンガーマネジメントのCD等々) こういった物も自分を向上させるものなので、近いうちに買いたいなあと思っております。

國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします!

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

・ **就業規則の作成**

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

・ **労働保険、社会保険手続き**

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)
健康保険料、厚生年金保険料変更のお知らせ(9月) 入社・退職社員様に関わる保険関係届 年金相談 等

・ **情報発信、相談業務**

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び = 私の喜び ^{くにもとゆたか} 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310
TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887
ホームページ <http://k-sr.jp>

公的活動

- ・ 山口商工会議所エキスパート登録 ・ 財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録 ・ 柳井商工会議所青年部所属
- ・ 柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター ・ 柳井市倫理法人会会員 (広報委員をしています)
講演、メディア出演等
- ・ KRY ラジオ「おはよう KRY」電話出演 (平成 20 年 3 月) ・ FM 山口「ザ・ムーブマン」に出演 (平成 21 年 11 月)
- ・ 柳井ライオンズクラブにて講演 (平成 22 年 11 月) ・ 柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師 (2 回)

長期の旅行にいくのが目標
なのですが、今の仕事をし
ている限り、なかなか行け
そうにありません…。

