

間違いだらけの採用活動？



人材の「採用と定着」を促進する一貫した戦略とは

去る2017年の2月、4月号で「理想の人材を雇用する方法」というテーマを取り上げた。この頃から人材難に危機感を抱いていたことが分かる（アーカイブで無料閲覧可能です）が、そこから7年が経過し事態は深刻さを増している。

人が足りないと嘆く施設・事業所の力になれないか…その思いはずっと抱いていたが、この度、持ってこいのメソッドに巡り会えた。それが遠藤晃先生の「採用スターメソッド」である。特に人材難が深刻な医療介護の分野でも、やり方次第で採用と定着は実現できるという。藁にもすがる思いで全6回のコンサル養成講座の受講を決めたが、第一回が終わった現時点で手ごたえを感じている。本号ではその学びと気づきをご紹介します。

採用スターのURL→



外岡新聞

10月号

弁護士法人おかげさま

〒160-0023

東京都新宿区西新宿

8-9-14 ベイベリー

202号

http://okagesama.jp

TEL: 03-6555-3437

FAX: 03-6730-6140



が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

9月4日、顧問先「てらすクリニック

ひきふね」の代表である船橋院長と。

が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

9月4日、顧問先「てらすクリニック

ひきふね」の代表である船橋院長と。

が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

9月4日、顧問先「てらすクリニック

ひきふね」の代表である船橋院長と。

が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

9月4日、顧問先「てらすクリニック

ひきふね」の代表である船橋院長と。

が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

9月4日、顧問先「てらすクリニック

ひきふね」の代表である船橋院長と。

が、暖かいご声援をお願い致します！

10月23日18時半〜、Zoomでの全体向け無料

セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話

します。法律の話から完全に離れた、自分

にとつていわばコンサルデビューとなります

が、暖かいご声援をお願い致します！

採用活動の思い込み・失敗5選

1 誰でもいいから来てほしい

「人員配置基準を満たせない恐怖」

2 お金を積まないと人は来ない

「ハロワは役立たず、結局紹介会社頼み」

3 労働条件、福利厚生をアピールする

「他所より高い賃金でないと採用できない」

4 採用活動は部署ごとに行う

「看護師採用は看護部が行う」

5 採用活動は担当者の業務

「現場職員は忙しくて関われない」



9月4日、顧問先「てらすクリニックひきふね」の代表である船橋院長と。



☆：外岡潤

○：社会福祉法人理事長

○：先生、今度はコンサルですか。次々チャレンジされますね。

☆：まだ本格的にやるとは決めていないのですが、今学習中のことを是非お伝えしたいと思いました。

○：うちは先生の事務所と長い付き合いなので当時の新聞も読んでいましたが、バックナンバーも全部読めるようになっているのですか？

☆：はい、書式アーカイブサイトという新サービスを始めまして、顧問先様は全て無料でご利用頂けます。合意書や規程等の中に、過去の事務所報を全て収録しましたので是非ご活用ください。

○：そこには、「理想の人材を採用する方法は、既存の職員に聞け」といったことが書いてありますね。これは先生のオリジナルの発想なんですか。

☆：はい、そうです。理想という言葉は言い過ぎですが、求める人材は目の前にいるじゃないか、だったらその人にどういう経緯で興味をもって応募してくれたのか尋ねればそれが答えだ、と思った訳です。

○：なるほど。ただ当時はその先を作り込むというところまではいかなかったのですね。

☆：そうなんです。では具体的にどうやってターゲットの人材と出会い、応募してもらうかという仕組みづくりまでは、当時は自分も採用をしたことがなく進められませんでした。ですが、今年事務所の人材募集ページをつくり、見事に理想の弁護士が応募してくれ採用に至ったということがあり、自分の中で合点がいったのです。そうした経験もあり、今回改めて受講期間中にいけるところまで実践してみたいと思いました。

○：採用と定着は永遠の最重要課題ですから、このテーマでもお力添え頂ければ心強いです。それで、まずはありがちな思い込みというやつですね。この5選は、耳の痛いこともあります。皆そうしているのではと思うのですが…介護保険という枠の中でやっており、「誰がやっても同じ」とまでは言いませんが正直それほど業務内容に違いはないし、それを担う職員のスキルも似たようなものと思うんです。

外岡新聞

10月号

弁護士法人おかげさま
〒160-0023
東京都新宿区西新宿
8-9-14 ベイベリー
202号
http://okagesama.jp
TEL:03-6555-3437
FAX:03-6730-6140



10月23日 18時半〜、Zoomでの全体向け無料セミナーで本号のテーマ「採用と定着」でお話しします。法律の話から完全に離れた、自分にとっついていけばコンサルデビューとなりますが、暖かいご声援をお願い致します！

○:なのでまあ、マクロでみれば働く側にとっては「どこで働いても同じ」だし、採用する側にとっては「有資格者なら誰でもいい」ということになりがちなのかな、と。なので1~3のようなことに結果的になってしまうんだと思うのですよね。

☆:確かに一見そう見えるかもしれませんが。ですがその発想こそが不幸の始まりなのです。
「うちで働く」理由がきつとある

☆:そもそも人は、何のために働くと思いますか？

○:いきなり深い質問ですね。うーん、やっぱり生活のためが一番なのかなあ。

☆:米人材開発機構(ATD)の調査によれば、一位がインパクト(世の中が良くなる実感)、二位がラーニング(成長感)、三位がファミリー(家族を幸せにできる貢献感)だったそうです。一方で最下位は報酬、地位や役職でした。医療介護は専門の世界ですから、特に成長している実感ややりがい重視される業種といえるでしょう。

○:確かに…うちのエリアにも競合が沢山いて、うちより給与が高いところもあるけれどうちで働いてくれる人もちゃんとして、施設は存続しています。条件が全てだったら説明が付きませんね。

☆:その通りです。今働いてくれている職員は、何かしらポジティブな理由があるはずで。例えば無駄な業務はカットし、三大介助に時間をかけているとか、ご利用者とのコミュニケーションを評価するとか…そのような組織風土、カラーが現場に投影されているのです。

○:そうか、気づいていないだけでうちのいい所も沢山あるはずですよ。そういう点を前面に出せば、時給数十円の違いや育休制度などで無理をせずとも組織の魅力に共感する人を集められそうです。

☆:そうなんです。労働条件等で張り合っても体力のある大手には敵いませんし、お互い消耗するだけです。自社の魅力を伝えるという戦略に切り替えれば、ハローワーク経由でも応募が来るようになります。

○:なるほどそういうことですね。「どこで働いても同じだろう」とネガティブに考えると、どこでもいい人しか来ないし、そんな人を採用するのに更に紹介会社に報酬を払ったりと、いいことは一つもないですね(苦笑)。

☆:業界全体がそのような停滞感に支配されているので、いち早くこのことに気づき実践すれば、よそに圧倒的な差をつけいい人材を確保できるでしょう。

○:分かりました。4, 5についてはどのような問題意識があるのでしょうか？

☆:これは、「採用の導線づくり」と並行して進めるべき重要課題「組織の団結力向上」と関係しています。いかに現場職員含め全員に「自分ごと」として主体的に採用に関わってもらい、矛盾のない組織としてのカラーを打ち出せるかが重要です。そのためには、全員を巻き込む採用戦略活動を仕掛ける必要があります。

○:確かに、新人が加わって一番影響を受けるのは現場職員ですからね。忙しいからといって人事部任せでは、お互いに不満も出てしまいいいこと無いですね。

☆:採用活動を通じて少しでも元気になって頂きたく、このメソッドを追究していきます。

外岡流 趣味の部屋



毎朝栄養のあるスムージーを飲みたい！

料理の愛情IIひと手間
と思い立ったのがきっかけで、料理教室に通い始めました。あのライザップが手掛けるマンツーマンのライザップ・クックです。料理は完全に我流で適当に作ってききましたが、子供たちに食べさせるためにもこちらで基本を一から学びたいと思い入門しました。体験レッスンで、オムレツを作りました。先生の出来の差に驚愕。自分のはぱさぱさ、先生のはなめらかで色味も鮮やか。同じ素材なのに何故?と思ったその理由は、ごく細やかなところがありました。白身と黄身をしっかりと混ぜる。ざるで濾して均一にする。この下準備で全てが決まっていたのです。これまでろくに分量も計ったりせずに行っていたのですが、体験して差を味わって思い知りました。後日、家で実践したところ子供が食べた瞬間「美味しい」と一言。今までそんなこと言ってくれなかったのに、子供は正直ですね。そんなわけで、今は専ら子供を喜ばせるモチベーションで通っています。

編集後記

政治の世界では与野党のトップが入れ替わり、大谷選手は絶好調と話題に事欠かない月でしたが弊所でもこれまでの積み重ねが少しずつ実を結びつつあります▼コラムを毎月数本定期的に配信したり、アーカイブサイトを作ったり。その影響で新規のご相談が増えました▼ユーザーも続いでおり、年内には登録者数が1万人に到達しそうです▼来年度からはついに弁護士が追加となり、新体制でやって参ります▼途方もないところに到達するには、足元の一步から。これからも歩みを進めず精進します。