



元氣とタイムリーな情報を提供する

五十嵐レポート

発行:「町コン」五十嵐 勉 2018年02月19日 第857号「週刊五十嵐レポート」

採用の差別化

厚生労働省が発表した2017年の有効求人倍率は1.50倍と前年より0.14ポイント上昇し、企業の人材確保の難しさは増えている。

大手企業や有名企業は、ブランド力と待遇面の良さによって、多くの求職者を引きつけることができる。これに対して、中小企業は知名度がなく、待遇面も大企業に比べ見劣りし、条件が不利になっている。そのような中小企業は大企業とは違う「採用の差別化」をする必要がある。面接に来た人は、生活に必要な収入を確保するためだけではない。仕事を通じて自分の能力を高め、自分の可能性を見つけたいという願望を持っている。

しかし、中小企業の多くは、自社の将来については明確な方針を明示していない。そのため、求職者は、将来の不安が募る。この不安に対処するには、社長自ら、事業に対する強い思いと将来計画を熱心にプレゼンテーションをしていくこと。面接に来た人の中には、この考えに「共鳴」する人が出てくるはず。弱者の戦略では「接近戦」。

会社は東京にありながら、地方の大学や高校、専門学校に特化して人材を採用している会社がある。毎年定期的に採用していることで学校と信頼関係ができあがり、採用に困らない。採用ルートの差別化。

通常、採用時に適性検査を行う。ある適性検査は、検査時間が10分で、フィードバックが30分程度と早い。その適性検査を見ながら、面接をする。自社に合った人材を採用できる確度が高くなり、失敗が少なくなった。

最終的に内定を出す前に、社長と求職者と2人で食事をする。そして最後に握手をする。社長が強く握る。相手が強く握り返したら、内定を出し、握りが弱かったら、不採用。握手で意思確認をする社長もいる。

採用の前提は、既存の社員の教育制度の仕組みを作っていること。社員教育の差別化。これは時間がかかるが、他社がマネできない。

22年前、「今はボロ会社だが、必ず良い会社にする」と言われてコンサル会社に入社。そして今の私がある。

ちょっと
気になる出来事

平昌（ピョンチャン）冬季五輪が熱い。

2月17日（土）、日本国民が待っていた金メダル。やっぱり羽生選手でした。多くの方が応援し、感動されたことと思います。

私が注目したのは銀メダルの宇野選手。最後に滑ります。それまでの選手の滑りと点数を見ていました。自分のベストの滑りができれば、金メダルはとれると確信を持っていました。

しかし、最初の4回転で倒れてしまいました。ここで目標を瞬時に切り替えました。2位（銀メダル）狙い。見事銀メダルを獲得しました。

アスリートの気概を知りました。まずはトップを狙う。それが無理だとわかると、次のベストの目標に切り替える。そこに最善を尽くす。ビジネスにも通じます。



一口メモ
知識

専門技術戦略 ニッチ戦略

大手の自動車メーカーの名を知らない人はいない。ところが、電気システムを供給する部品メーカーの名を知っている人はあまりいない。歴史ある自動車部品メーカーは、専門技術によって、生態的なニッチにおける支配的地位を獲得し、維持してきた。

専門技術戦略は、タイミングが重要である。新しい産業、新しい習慣、新しい市場、新しい動きが生まれる揺籃期にスタートしなければならない。

専門技術戦略を使うためには、どこかで何か新しいこと、つけ加えるべきこと、あるいはイノベーションが起こらなければならない。

この戦略の条件として第1にいえることは、新しい産業、市場、傾向が現れたならば、できるだけ早く、専門技術による機会を体系的に探さなければならない。第2にいえることは、独自かつ異質の技術をもたなければならない。第3は、たえず技術の向上に努めなければならない。

P.F.ドラッカー 「チェンジ・リーダーの条件」より

「戦略社長塾東京」小岩校 毎週日曜日・水曜日 午前10時～12時

「戦略社長塾東京」小岩校 土曜隔週(第2・第4) 午後2時～6時

「戦略社長塾東京」銀座校、五反田校、武蔵村山校、豊岡校 開講中。

㈱五十嵐コンサルティングオフィス 〒133-0051東京都江戸川区北小岩6-21-5

03-3659-7703 Fax 03-3659-7077 i-daruma@igarashireport.com

