

求める人物像の絞り込み方

令和2年6月



Team8コンサルティング

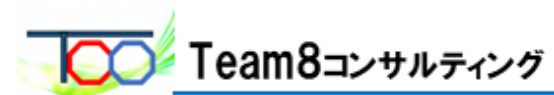
はじめに



貴社では人の採用にあたり、どのような人に応募してほしいか、また選考に進んでほしいか、を何らかの基準で絞り込んでいると思います。

応募してほしい人をイメージすることを「**求める人物像の設定**」「**ペルソナ設定**」といいます。

本資料は、「**会社が求める人物像の絞り込む方法**」を説明しています。



【会社側の視点】戦略からのアプローチ 社風からのアプローチ



組織（構造）は戦略に従う （チャンドラー）

既存事業拡大
営業力強化
生産力向上
Webマーケティング強化
新規事業の模索
イノベーションなど



求める人物像

スキル（機能）

志向・行動特性

価値観



戦略は組織風土に従う （アンゾフ）

会社の歴史
創業者理念
経営理念
家族主義
チームワーク
人間関係
年齢構成バランス

【求職者の視点】志向と行動特性

【働く人の志向（例）】

組織の中で

会社が安定・和
気あいあいとし
た職場

会社の成長に
貢献することで
自らも成長

働きやすい職
場環境の整備・
制度やルール
の充実

自分のキャリア
形成を重視し
挑戦

個人で

調和・安定

成長・活躍

【働く人の行動特性（例）】

論理的

分析と助言

マネジメントが
得意

仲間のサポート

チームを率いる

慎重

行動的

共感・感情的

「求める人物像」をどのように言語化するか

【「定着し、活躍している人材」の分析シート】

「定着し、活躍している若手人材」のペルソナ分析シート	
プロフィール	年齢
	性別
	学校
	学部
	居住地
部門内役割	仕事内容
	部門内での役割（社外）
	部門内での役割（社内）
	どんな時に働き甲斐を感じるか？
	今、何に価値を感じて働いているか？
これから会社や仕事について	入社する前と入社した後で違ったこと
	<良い点>
	<悪い点>
	将来どうなりたいか？ どの会社になりたいか？
	あなたはどのようなキャリアアップを踏みたいか？

言語化

【採用要件定義シート】

新卒採用要件の定義（例）			
必須	会社の価値観との相性	理念・ビジョン	経営理念
			行動指針
	仕事をする上で再現性のある特徴		思考特性
			行動特性
オプション	業務上の必須スキル		〇〇部門 □□部門
	入社後に育成・獲得可能なものであるが 持っていればプラス評価できるもの		

言語化

今、自社で活躍している
人材のペルソナ分析

経営戦略や計画実現のために必要な
人材の志向や行動特性を加味する

同じようなタイプの人材ばかりにならないか？

中小企業は一般的に、創業家や経営者の会社に与える影響が大きいと言われています。よって、人材採用についても同様の影響を受けることが考えられます。

昨今の不透明な経営環境を受け、中小企業も新たな事業の探索（イノベーション）を求められ、人材についても「新しいことにチャレンジする」「変化に適応できる」特性が求められます。

一人の多様な経験や経歴、組織の中の人材多様性（ダイバーシティ）は、業績パフォーマンスと正の相関があることが実証研究されています。

中小企業は、今いる人材、求める人材に対して、どんなことに注意をしていけばよいのでしょうか？

次ページに注意するポイントを述べたいと思います。

中小企業が人材の多様性を取り込む方法

結論

- ◆ いかに魅力的な経験、経歴（多様性）をもった人材であっても、経営理念や価値観に共感してもらえないのであれば採用すべきではない。
- ◆ **多様性は外部から取り込む（外部接点を作る）**
 - ◆ 経営層が産学連携やスタートアップ企業と連携する
 - ◆ 中間管理職が外部研修やワークショップに積極的に参加
 - ◆ 副業を認める
 - ◆ 自社プロジェクトを大企業に勤める副業人材と一緒に進める
 - ◆ 外部専門家（士業）をプロジェクトに参加させる
- ◆ **外部接点に適性のある人材の配置をする**

※間違った人材を採用すると、社内の混乱や離職など見えないコストが莫大にかかります。外部の力を借りて、イノベーションに取り組みましょう。
但し、経営トップがイノベーションをまず学ぶことが必須です。