

daily コラム

2021年11月1日(月)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

採用は労務管理の入り口

採用の技術を高めることで最適な人材確保

コロナ禍で採用を抑えていた企業も、緊急事態宣言などの規制が解除されると企業活動が活発になります。新規に雇用を考える企業が増えて人手不足がくるでしょう。人手不足には2種類あり、1つは人手の「量」もう一つは能力の「質」です。どちらも必要ですが機械化で代替できるところはあっても生産活動に人材は必要です。

会社に新しい人が入れば今の社員だけでできないことにも取り組んで変革し成長する企業になるのが理想ですが、人材を生かすことができるかどうか最初が肝心です。

採用は労務管理の入り口で、入り口で会社にふさわしい人材を選べば大きな労務トラブルや反抗型、無責任型、情緒不安定などの問題になる人を採らずに済むかもしれません。ここでは採用の初歩の段階で判別できる事例を見てみます。

採用時にトラブルとなりやすい問題

- ① 面接当日に来ない人……これは結構あることで、それを避けるためには面接日の1~3日前に電話かメールで面接日時の再確認をします。これは内定後も必要なことです。
- ② 入社直前の辞退……内定時に内定通知

書、誓約書等を送り返信してもらうことで辞退は少なくなります。

- ③ 転職者の場合には前職を辞めた理由を必ず聞く……転職理由に問題がないかを見ます。また、エリートより身の丈に合った人が結果的にはいいこともあります。
- ④ 自立心無し、親離れ無し……新入社員で親御さんとの関係が強そうと感じる。
- ⑤ 上司をうつ病にさせる逆パワハラ社員……できる人材を採用しても組織がうまく機能しない場合があります。パワーバランスのミスマッチが生まれます。
- ⑥ 給与のことを細かく聞く人は金銭問題を抱えているケースがありえます。
- ⑦ 入社後すぐ退職する……履歴書で転職回数が多い人は早期退職の確率が高く、転職志向の高さは適性検査で読み取れることがあります。
- ⑧ 入社後すぐに病欠……健康診断書は内定から入社前に求めて健康の確認をしておき、休職規定も試用期間中は対象としない旨の規定も必要でしょう。



短い時間の面接でも質問等押さえる所を意識しましょう