



●人材獲得合戦

「良い人」を採用することが企業の成長を左右する時代になりました。
新しい面接術という記事を読んだのでご紹介します。

1. オンデーズ（メガネ業界3位 低価格帯メガネチェーン）

ここ数年急速に成長している企業です。

原動力となったのが2011年から始めた1年に1度開かれる上司を決める「選挙」。
社員一人ひとりが自分の上司にしたい人を選ぶため「社員が絶対納得」する人事システムです。

選挙をはじめた経緯

社長の田中さんが社長就任時、会社は倒産寸前。社員は愚痴や不満ばかり。
だから離職率が50%。社員が納得する透明性のあるシステムの必要性を実感。
それが、「社長が人事権を放棄する」ということに繋がった。
会社にとって一番良いと思ってその人を管理職にしたのに、
社員からは「社長は現場わかってねえよ」という声が聞こえてくる。
自分が決めたことが全部正しいわけではないと気付いたのだ。

2. 株式会社 トータス（軽自動車専門販売店）

面接は「選ぶ場」ではなく、「会社の魅力を伝える場」だと意識を転換した。
現場のリーダーが採用担当となり選考し、社長や人事担当は口を出さない。
それぞれの部門のエース社員が採用担当となったほうが、応募者が「一緒に働きたい」という気持ちが高まる。

3. 株式会社 オークファン

内定が決まると配属部署の社員と一緒に酒を酌み交わしながら語り合い、組織になじめるかをチェックする。
基準は「一緒に働きたいかどうか」という「人間性」をよく見ている。

ポイント1

採用・人事は一緒に働く人が決める。
採用や人事に参加することで責任を持たせる。

ポイント2

ヘッドハンティングの世界でも「人柄を重視」と言います。
能力や経験も大事ですが、やっぱり最重要なのは「人柄」だと言います。
能力や経験があっても悪い人柄だとチームワークができないからだそうです。
人柄を判断する上では前職の会社へ直接問い合わせ確認する方法もあります。
「良い人」＝「人柄の良い人」です。



●もしも、社員が逮捕されたら・・・

「会社員が逮捕された」なんてニュースを目にすると、「もし、我が社の社員だったら・・・」考えることはありませんか？「この社員が務めていた会社はどのような対応をしているのだろうか？」「当然、解雇だろうなあ」などいろんなことを考えてしまいますが、所詮、他人事ですから「大変だね」で忘れてしまう話ですよ。

●「継続雇用」は難しい

「逮捕」＝「身柄拘束」です。「逮捕」≠「有罪」ではありませんから、逮捕されたから懲戒解雇するというものではありません。しかし、逮捕の内容や有罪になるか否かは別として、逮捕者をそのまま継続雇用する会社は多くありません。

「逮捕された」＝「悪い事をした人」という印象が残ってしまいますからね。いずれにしても「退職」の方向で対応していくことになります。

●実際の対応として

- ①警察署内の留置場で本人と面会します。（社長や担当者などが行きます）
- ②継続雇用は難しいことを伝え、任意退職という方法を勧めます。
- ③「退職合意書」などの文書を作成します。
- ④後日、留置場へ行き、本人から「退職合意書」に署名をもらいます。
- ⑤退職金がある場合は、「放棄する」ことも追記しておきましょう。

●実体験

穴の開いたアクリル板を通して「退職合意書」を見せて説明して「退職合意書」を差し入れして、署名をして戻してもらいます。

ドラマでよく見る あの場面です 後ろに警察官が横向きで座っています（笑）

逮捕された人は警察署の留置場に拘束されているので警察署で面会することができます。

警察署での面会は、多くの場合は平日の午前8時半から午後4時頃までです。

1日に被疑者が面会できる回数は1回だけなので、既に他の人が面会をしてしまった場合は、面会をすることができなくなってしまいます。（弁護人を除いて）

1回の面会につき、入室することができる人数は3名、時間は15分から20分の時間制限があります。

お金も差し入れることができ、被疑者が自分のお金で寿司や鰻の出前を取って食べることもできます（笑）