

日刊建設工業新聞社

支社 大阪 TEL 06(6942)2601
 Email osaka@decn.co.jp
 名古屋 TEL 052(961)2631
 Email nagoya@decn.co.jp
 横浜 TEL 045(201)3821
 Email yokohama@decn.co.jp
 関東 TEL 03(3433)7161
 Email kanto@decn.co.jp
 東北 TEL 022(222)4222
 Email tohoku@decn.co.jp
 九州 TEL 092(741)4605
 Email kyusyu@decn.co.jp

総局 北海道 TEL 011(261)7653
 Email hokkaido@decn.co.jp
 千葉 TEL 03(3433)7161
 Email chiba@decn.co.jp
 北陸 TEL 025(229)5411
 Email hokuriku@decn.co.jp
 中国 TEL 082(221)7236
 Email hirosima@decn.co.jp
 四国 TEL 087(837)5072
 Email shikoku@decn.co.jp

日刊建設工業新聞

所

論

諸

論



呑田 好和

プロフェッショナルバンク取締役

1年程前のこと、ある建設会社から「採用内定を辞退した候補者を追いかけて欲しい」という依頼を受けたことがある。通常の選考で内定通知を出した候補者より「現職に退職を申し出たが受け入れられず、1年は退職が出来ないので…」との理由で内定辞退をされたのだという。依頼主は、

1年後でも良いから入社してもらいたい意向で、当社を代理人に再交渉を試みたのだった。数週間後、私は当人とこの接触に成功した。しかし、そこで判明したのは私が接触した時点で、ある大手建設会社からの内定

を受諾していた状態であった。「現職先に退職を申し出たが…」というのは方便と思われ、事実は他にあったということ。依頼主に報告したところ、候補者の意

志をくんで採用はきっぱり諦めた。他人の本当の心を知ることは難しい。一番身近な家族さえ何を考えているのか？分からないことだ。あるところ、採用選考中の候補者の本音を理解できないのは当然のことかもしれない。冒頭の依頼主

のよつに「えっ、ほんとうはそんな真意だったの!?!」と、我々の仲介で初めて本音が分かるという場合もある。ただ、そうは言っても相手の心を理解しようとし

ているか否かで企業の採用力は大きく異なるのも事実。特に内定を出す相手の心はつかんでおきたいものである。なぜなら、採用プロセスにおいて候補者が一番心揺らぐのは、内定をもらった時からスタートするのだから。

私が建設業界の採用支援を行っている中で思いのほか多く遭遇するのが、現職にとどまるという後者のパターンである。これに該当する候補者は、転職活動はしているが、転職で人生が好転するとまでは考えていないことが多い。転職して他に移っても同じ仕事を

このまま今の会社においても何かが変わる気もしないの...と思っている。こういう人は、内定後に現職へ退職の申し出をして、現職の引き留めが入ると大きな葛藤が始まり、数日後には内定辞退となるわけだ。特に建設業界で働く方々は義理堅く、縦社会の組織に従順な傾向にあるため、なおさらである。

力が防げない。それは、候補者の心の揺らぎをいち早く察知して、フォローを行っていくことに他ならない。ではどうすれば候補者の心を理解できるのか？については、秘策といったものはない、地道に信頼関係を築き、心を許してもらうことが一番だと思っている。例えば、当社が代理人として仲介に入る場合は、内定前後で7~12回ほど候補者と面会を

繰り返して、距離を縮めながらフォローする。さすがに企業の担当者一人ですべての時間は取れないだろうが、これぞと思った候補者には内定前の段階から別フロアで面談の場を重ねることをお勧めしたい。そしてそこでは、内定を前提とした、選考の場ではない「こころを伝え、警戒心を解いておくことが重要である。採用担当と現場の責任者が、

転職に対する不安や疑問が無いかどうかという聞くスツタンスで行い、屈託の無い会話ができるようにする。徐々に心を開き、心の内を明かしてくれることになりつつなる。相手の心をつかめたら、ケースバイケースで打てる手はないかを考える。仮に努力も空しく、引き留められなかつたとしても、何も知らずしてみすみす内定辞退をされる企業より、そのプロセスを繰り返すことが採用力向上につながるはずだ。

昨今、建設業界における求人と求職の需給バランスは崩れている。圧倒的に求人過多な状況の中で、優秀な人材ほど他社と競合し、現職の強力な引き留めにあっている。そのために内定をもらった後の心の葛藤も多いに違いない。これぞという人材に内定を出したなら「あと入社を待つだけ」と思わず、できるだけ心の距離を詰めて相手の心に応じた対応をしたいものだ。

人の心はつかめない