



「失敗しない採用のコツは『BMW』」

●採用したい人物像を明確にする理由

選考基準が
明確になる

求人募集の
文面が具体的
に書ける

人材採用の出発
点は、人物像を
明確にすること



募集媒体の
選定がしやす
くなる

●採用の基準は「BMW」で考える

区分	項目
B(BAD)	不採用要件。これに当てはまると、自社では絶対採用しない要件。最も重要な基準
M(MUST)	必須要件。採用を決定するうえで必須の要件。カッコつけず自社の思いで考える。
W(WANT)	あればなお可。あまり期待しすぎると選考のハードルがあがるので注意。

●デメリットを伝えることで自社の魅力が増す

伝説の求人募集広告「南極探検隊員」の募集には、多くの学びがあります。皆さんも何度も反芻して、考えてみてください。

求む男子。
至難の旅。僅かな報酬。極寒。
暗黒の続く日々。絶えざる危険。
生還の保証なし。
ただし、成功の暁には名誉と称讃を得る。



コロナ禍で岡山県の求人倍率は、1.45倍になりました。仕事を探している求職者数はやや減ったもののコロナ禍前と比べると増加しています。今後、ワクチン接種が進み、移動制限が緩和されていくと求職活動は活発化していくと考えられます。

今まで人材採用に四苦八苦していた事業所さまは、来たるべきに備え、今から求人準備をしておきましょう。

① 人物像が明確ですか

言葉でこういう人を採用したと言える事業所さまはなかなか少ないです。採用したい人物像を明確にしていくことは、求人募集の文面を考えると、具体的な表現につながりやすく重要です。また選考基準が明らかになるため、採用で失敗しない可能性が高まります。

② 採用の基準をもっていますか

採用選考で失敗しないためには、基準を持つこと。紙に書き出すなどして、見える化しておくとういことです。

最も簡単な基準として、「BMW」があります。「B」は「BAD」の頭文字で、この要件に当てはまった人材は、いくらその他の要件が整っていても、絶対、採用しないという基準です。この基準をもつだけでも、失敗は少なくなります。

③ デメリットを伝えていますか

面接の際に、自社で働くうえでのデメリットを伝えていますか。求職者が面接ではよいところをアピールしてくるよう、人手不足の昨今、求人側もよいところだけアピールしようとしがちです。自社で働くうえでのデメリットを伝えていくことは、誠実さが伝わり、早期離職の防止にもつながります。

ただし、デメリットを伝えるときは、必ずその解決策を添えましょう。そうしないと単なるデメリットで終わります。

■ 事務所日誌

●9月の事務所の活動

- 9日 井原商工会議所主催、オンラインBCP計画へ参加
- 15日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 21日 企業さまにて職場の基礎代謝研修の講師
- 25日 岡山県社労士会研修会に参加
- 28日 オンラインにてゆうかつ(読書会)を開催



■ 編集好き

▼9月は長男と次男の誕生日でした。次男も高校生になり食べ盛りですが、甘いものは今だに好きなようで、ケーキを楽しみにしていました。いつまで一緒にケーキを食べることができるかわかりませんが、これからも二人の健康を願っています。(YS)

●当事務所をご利用いただいたのご感想

ご依頼内容: 求人票の添削・求人支援
業種: 税理士事務所さま



「初めて求人を出す時には何から始めれば良いか分かりませんでした。最初からサポートいただけたのでスムーズに進められてありがたかったです。求人票の添削も納得がいくまでしていただけますし、コツやポイントも教えていただけます。妹尾先生の指摘が求職者目線ですので、こちらもハッとさせられることが多く、こういった視点を持つとうか、こういった表現をしようと思わせてくれます。そんな先生ですので、求人を出すたびにお世話になっています。おかげさまでいつも良い方を採用でき、長く働いていただいています。」