

素直な人は仕事の吸収力がすごい

理事長 西河洋一

企業の経営者となったばかりの頃は、社員を自ら面接して採用を決めていました。入社試験としては、一般教養のペーパー試験と個人面談の二つで、採用を決めていましたが、一般教養試験は、どの程度の教養なのかを知るため、採用の可否には使いませんでした。採用の可否は、私との会話のキャッチボールで私の基準、独断で決めていました。

当時は小さな会社でしたので、世間一般でいう高学歴の優秀な人材の応募は皆無でした。それでも世の中の景気が良くなく、倒産した会社の社員やリストラにあった社員等、応募者はそれなりに多くありました。新卒者の有効求人倍率も低く、この頃には大学卒でも就職先がなく若者のニートという社会問題も多くあった時代でした。

私の持論は、素直な人材を採用したいと常日頃考えておりました。

採用面接のために、採用希望者は履歴書にあらゆることを自己アピールとして書いてきます（特に良いことばかり）。面接情報としては、一通り目を通し、面接に臨みますが、履歴書の情報だけではその人が、素直なのか、嘘つきなのか、自分勝手なのか、協調的なのか、判断はなかなかつけることができません。

そこで、私は面接で「辞めたこと、止めたこと」を聞き出し、それを展開していきます。会社を辞めたこと、プロジェクトを止めたこと、部活動を止めたこと、バイトを止めたこと。人それぞれ何かしらの経験があるものです。

採用の決定の判断は「自分が悪かったと思います」という言葉です。

数年間採用を行っていましたが、応募者からなかなかこの言葉が出てきません。多くは上司が悪いとか、気が合わないとか、運が悪い等、周りや他人のせいにして、自分を反省できない人が実に多いと感じました。最後に「自分が悪かったと思いませんか」と問いますと、ぽかんと変な顔をして帰っていきます。もちろん不採用にしました。

こんな人もいました。「私が入社した会社は、いつも潰れてしまうのです」「私の存在自体が悪いかも」。色々話をすると、常に反省をしながら生きてきたようで、とても素直な人です。もちろん採用しましたが、弊社は潰れることなく現在活躍しています。

素直な人は仕事の吸収力がすごくあります。現在のトップマネージャーは私の選んだ人たちで構成されています。時間が経過し、現在は採用に関与していませんが、最近問題を起こす社員は、自分勝手な人が殆どです。会社により採用基準は様々であると思いますが、参考になればと思います。

(西河洋一)