



☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報を伝えたいと発行しております。

発行/採用マッチングメディア ジェイウォーム 冒險王 株式会社  
 【本社】那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524 http://www.jwarm.net  
 【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用プランナー・編集部までご連絡下さい

2017.7.1 発行

採用  
育成

## 教えてほしい！面接・採用・人材育成のこと



株式会社  
沖縄メディコ

代表取締役社長 宮城 辰也さん(写真/右から2人目)  
管理部 総務課 人事担当 伊波 道夫さん(写真/左端)

### Q. 面接・採用で、応募者のどこを見ますか？

【宮城さん】やる気があるか、それにつきますね！テストの結果だけでなく、テスト中の態度や事前の説明会で光るものを持っている方を面接するようにしています。メンタルが強くコミュニケーションが取れる方は、見ていて分かりますよ。

弊社では、テスト→面接の次にミスマッチングがないよう2~3日の職場体験を取り入れています。インターンを約1ヶ月経験し、職場体験後に入社した社員もいます。このように事前に弊社と本人とのズレをなくした上で採用ができるようですね。おかげでここ最近、入社して3年内での離職率はゼロです！3年間は修業期間だから、しっかり勉強しなさいと新人の方には話しています。

### Q. どのような研修を実施されていますか？

【宮城さん】今期は「人材育成元年」として、全社員の社歴や部署に応じた受けるべき研修を見る化しました。新人の場合には、業務上で教育していく指導係を決め、さらにその指導係を教える上司を決めて年間単位で取り組んでいます。

去年より毎週木曜日の朝にモーニングカンファレンスと題し、社員がローテーションで内容やテーマを考え講師となる勉強会を行っています。これをきっかけに社員各々が積極的に学ぶ姿勢が見受けられます。更に外部から講師を招いて行う勉強会もあります。

私たちの業務の背景には、病と闘う患者さんがいます。患者さんを救うため医療機器も日々進歩しており、それらの知識や情報技術の習得は欠かせませんし、責任も重大です。

そういう中で、社員が更なるやる気を出せるよう様々な表彰も行っています。新しいことに取り組んだ方にはベストチャレンジ賞、他にはベストスタディ賞やルーキー賞、年間で頑張った方にはMVP賞など、表彰して貼り出しています。

その他にも、社員同士で感謝を伝えるサンキューカードの取組を実施し、自分に対して良いことをしてくれた方に対してサンキューカードを通じてお礼を伝えるだけでなく、その行動を社内全体でも発表し、共有しています。

このようにモチベーションアップになることを常に考えるのが私の役目です。

【伊波さん】既存のOJTを中心に、時間をかけて各部署の意見をヒアリングし、それらをまとめて「人財育成基本マニュアル」を作成しました。やり方を見やすく、フォロー・報告もしやすくして、動きやすいようにしました。教える側・教わる側双方が今日はどこまで学ぶのか確認しながら、目に見えて分かるように、一年間でできる範囲で、新人も取り組めるように教えています。

### Q. 人材育成で心がけていることは？

【伊波さん】人間って、誰かに認められたい気持ちはみんなありますよね。人材育成も同じで、良い面や頑張りはしっかりと見て褒めてあげることが大切です。

OJTを行うために指導員を集めて勉強会も行いました。OJTというのは、教わる側よりも教える側が成長すると私は思います。これも人材育成のひとつです。

普段のコミュニケーションも大事ですね！指導員要領の最後に「飲みに連れていく」という項目をあえて入れてあります(笑)。

【宮城さん】社員一人一人が自発的になるように心がけています。社長の私がリーダーシップを取って進めるのも良いですが、それが強すぎると社員は自発的にはなりません。社員みんなが勤める会社なんだから、社員自ら「楽しくやろう！」と動いて欲しい。少しずつですが、最近はそのような風潮が出てきたように感じています。

### Q. 会社の将来像を示したロードマップとは？

【宮城さん】中期経営計画のことなのですが、定量目標と定性目標が並んで、そこに3年後は公私共にどうなっていたいか？将来のビジョン、結婚したいなど、個人の目標を記入させて、日々確認できるよう分かりやすくしています。

会社全体で5ヶ年計画の目標達成をしたとき、プレゼントは何がいいのか社員から案を募ったところ、家族旅行の希望が多かったので、上限20万円の予算を準備しました。お子さんのいる社員は人気テーマパークや、親子で離島や海外旅行へ行った社員もいました。帰ってきた後は、簡単なレポート(旅の感想・思い出など)を写真付きで提出してもらい、社内に貼り出しました。

### Q. 定着率の良い理由は？

【伊波さん】入社して半年足らずの私が言うのも何ですが(笑)、社員みんなとても前向きで仲が良いんですよ。

役員・経営者層は社員が意見を出しやすいように色々考えていて、会議で少しポイントが違う意見が出ても、それを否定して止めるのではなく、どんどん話をさせるようにしています。暗い顔をして会議をするのではなく、笑顔で盛り上がって素直に言いたいことが発言できる雰囲気があります。

また、新人が入ってきたら一人にして不安になることがないようしっかり見守り、教育しています。誕生日のお祝いもしたりと、「会社みんなのヤーニング(家族)」という考え方で社員の幸福を追求しており、本当に楽しくて良い会社だと思います。



ベストチャレンジ賞やベストスタディ賞など社員の頑張りを評価する賞が多数！

info.

病院・介護の現場まで、医療機器の販売・修理 株式会社 沖縄メディコ

浦添市勢理客3-3-11 TEL.098-876-5280  
<http://okinawa-medico.com/>

沖縄の医療機器のリーディングカンパニーとして地域社会に貢献し、人間性豊かな人材を育成。

# 求職者の声 求職者からのクレーム事例

求職者からの応募をお断りする際に、広告内容と矛盾する断り方は、大きなトラブルへ繋がる恐れもあります。募集内容にそった、丁寧な断り方を心がけるとトラブルもなく、応募者の企業に対するイメージも損なわれずスムーズにすみます。

## Case.1 年齢不問と記載されていたが、年齢を理由に断られた。

年齢・経験不問と記載されていた企業に応募したが、連絡を入れたところ45歳まで受け付けていると言われた。正確な情報を掲載してほしい。



### 企業側への確認結果

年齢制限はしていないが、多少体力を要する仕事なので、できれば20~30代を採用したいとのこと。応募があった時は繁忙期で、応募者全員との面接は難しいと判断し、電話で年齢確認を行い、断っていた。



## 年齢を制限しての募集は原則できません。

2007年10月1日、改正雇用対策法がスタートし、募集・採用における年齢制限は原則できません。定年年齢を上限とし、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合や、若年者等の長期勤続によるキャリア形成を図る場合などには、例外事由として年齢制限が認められます。その際には、あらかじめその理由を提示することが義務づけられています。

## Case.2 面接の際に「女性が欲しかった」と言われ、合否の連絡も遅かった。

面接後、3週間以上連絡がなかったので企業に問合せたところ、「女性が欲しかった」と断られた。その間、求職活動もできず困った。



### 企業側への確認結果

事務希望で応募があり面接まで行ったが、担当の方から今回は女性を希望しているという感じではっきりと合否は伝えなかった。「事務希望でしたが、工場内作業員としてどうでしょうか?」と応募者へ提案をしたが、その後、応募数が多く、面接の対応などで、返答が遅れた。



## 片方の性別を優遇する募集は原則できません。

男女雇用機会均等法により、女性のみ、又は男性のみに限った募集・採用はできません。募集・採用だけでなく、その後の待遇や権限・業務の配分などに格差を設けることも禁止されています。例外として「ポジティブ・アクション」による男女労働者の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取り組み」や「女性を有利に取り扱う取り組み」は違反しない旨が法第8条に明記されています。

## 座談会から見る 主婦が求める求人広告 Vol.1

冒険王では、主婦の求職者を対象に座談会を随時開催しています。今回は2016年9月開催の座談会より「主婦の声」をお届けします。

主婦が仕事を探す際、お子さんが小さい時は育児のために勤務時間や日数といった条件面が重視されますが、成長するにつれて家庭と両立できる範囲で仕事内容を重視する方向に考え方が変化していくようです。

また、必ずしも主婦=平日短時間希望ではなく、旦那さんや両親など周りのサポートがあれば、給与の良い土日の勤務を希望される方もいます。

体験入社や業務マニュアルの存在など、求職者の不安要素を少しでも軽減する取り組みを行い、広告内に多く盛り込むことでマッチング率向上につながるのではないかでしょうか。

2016.9.28 開催より



### ジェイウォーム 採用プランナーの 採用アップにつながる話。

浦添南エリア担当の浦崎です。家庭のことで恐縮ですが、うちの嫁さんは有給休暇を効率的に使っています。例えば「子供が熱を出して、病院で診断を受けてから実家に預け、出社したい。」という時は2hの時間休をいただきます。また「授業参観に出る為に、時間休で2hだけ中抜けさせてもらう。」といった具合に活用しています。

「休んで仕事をためたくない。同僚に迷惑を掛けたくない。」といった思いがありますが、どうしてもという時があります。そのような場合、1日または午後から出社は気が引けるものですが、1~2hだけの時間休であれば精神的にもストレスになりにくいようです。

人手不足が深刻な中、求人広告には様々な情報が求められています。「有休の時間休取得可」は、求人広告には細かすぎる情報と思われるかもしれません。しかし、それらを魅力的に思う求職者はいるかと思います。検討されてはいかがでしょうか? 皆様から少しでもお聞かせ頂いた情報を、求人広告に反映し、マッチングへのお手伝いをさせていただければと思います。

