

二次面接が会食という古めかしい手法が求職者に入社を決断させることもある

全国各地のホール企業の人材採用支援を行う株式会社バック・エックス。その現場から見えてくる課題や解消法について具体的な事例を交えながらお伝えしていきます。

先日、メジャーリーグのオールスターゲームが行われました。生中継が平日の午前中だったのでリアルタイムで観た人は少ないかもしれませんが、ニュースのスポーツコーナーやダイジェスト版などを目にした人は多いことでしょう。大谷翔平選手の特ダフールは残念でしたし、試合の決着は劇的なものでした。

さて、毎年楽しみにしている人なら気づいたかもしれませんが、今年は各選手が自チームのユニフォームを着用。2021〜2024年は、ア・リーグとナ・リーグがそれぞれ特注ユニフォームを用意しており、2チームの決戦という色が濃く現れていました。2020年はコロナ禍で中止だったので、今回は2019年以前の雰囲気に戻ったわけです。

公式サイトによると、多くの選手が特注より自チームのユニフォームのほうが良いという意見だったとのこと。「自分のチームに誇りを持っており、その代表として出場出来るのが嬉しい」「子供の頃に観ていたオールスターゲームは、これが普通だった」などが理由のようです。

今回は、このユニフォームの話に似た採用手法に触れてみます。

**店長ですら権限はわずか
多くは本部が決定する**

数ヶ月ほど前、あるホールで副店長をしている森田さん（仮称）が相談に来社しました。何度か転職し、順調にキャリアアップしている30代の独身男性です。勤務先のA社は関東圏内に展開するチェーン企業で、規模は大きくないものの各店舗は集客力があり、そのため給与も悪くありません。森田さん本人も「待遇に不満はない」と言います。

なぜ転職が頭によぎっているかという点、効率化やコンプライアンスを重視する社風から営業戦略は本部主導であり、現場からの意向が反映されないからです。役職者の権限のなさから、昇格と反比例するようにモチベーションが下がっていました。

それでも、自らの手で何かを変えたいと現場視点からの営業企画をまずは店長に提案します。しかし店長からの返答は、「私が決めることではないので、自分で本部に提案して」と、承認どころか企画に対する賛否の意思表示すらないのです。意を決して本部に説明しますが、「すでに次の営業戦略、予算も決定しているので却下」と取り付く島もありません。

頭に浮かばなかったのです。

**採用活動でも効率化は重要
一方で個々の対応も必要**

経営陣と求職者が会食しながら、お互いの価値観をすり合わせ、意気投合した採用決定というのは、一昔前には多く見受けられた方法でした。しかし、現在では企業・求職者の双方に効率の良いリモート面接が主流となり、取り入れない企業は求職者の選択肢にすら入れないということも珍しくありません。

どんなことでも効率化は良いことですが、目指すべきところです。AIやSNSの活用は、最近の採用活動のテーマでもあります。ただし、求職者に自社を選んでもらうために時にはアナログの要素も必要で、一人ひとりの特性や要望に合わせなくてはなりません。今回の選考は、それがうまくマッチした一例なのです。

話をオールスターゲームに戻すと、ユニフォームは2019年以前と同様のスタイルでしたが、前日のホームランダービーではリーグ別の特注ウェアを全員が着用していました。すべてを以前の状態に戻したわけではないのです。

ん。

店舗に戻り、店長に結果報告を行います。結果がわかっていたかのような顔をされ、考える時間があるならホール現場を巡回し、アルバイトスタッフの人員費削減に貢献してほしいとされます。経費削減という意向は理解出来ますが、何のために昇格を目指してきたのかわからなくなってしまったのです。

「ストリートに自分の力を発揮出来る環境で働きたい」と森田さんの目は真剣そのものでした。

**二次面接は社長との会食
熱い想いが胸を打つ**

その後、数社で面接を受けた森田さん。そしてB社の二次面接で即決入社となりました。A社と比較すると店舗数は半分以上で、待遇は若干ダウン。昨今は、M&A戦略や営業権譲渡の流れから、小規模企業の在籍者は会社不安を感じるようになり、在籍企業より規模の大きい企業に転職を目指すのが当然という風潮です。しかし、今回はその逆。経緯と理由を説明しましょう。

まず、一次面接で心が惹かれます。面接官は社長、営業部長、店長の3人で、この時点で「いきなり社長が登場？」と

なったのですが、それ以上にこの3人の距離感に驚かされたのです。雑談の中で敬語を使いつつも目上の人をイジリ、イジられた本人も絶妙の返しをし、親密感にじみ出ていました。これだけコミュニケーションが出来るのなら、社内の風通しも良いに違いありません。

一次面接終了後、森田さんはB社の店舗を回ってみます。多くが駅前店であり、立地は悪くありません。しかし、課題と思われる点が多々あり、A社で考えてきた営業施策をあれこれ転用すれば改善出来ると確信。それらをまとめ、いざ二次面接に望んだのです。

二次面接は社長とマンツーマンでの会食。その席で何を聞かれても良いように事前準備をしてきました。しかし、それらを話さないまま、社長は自社の現状と課題、森田さんに期待したいことをざっくりばらんに話したのです。店舗視察での印象通りで、自分が間違っていないかと心の底から安堵しました。

忙しい人が金と時間を割いて二次面接をしてくれ、包み隠さず想いをぶつけてくれ、しかも自分に期待してくれているとなれば、心が揺さぶられないわけがありません。これに、やり甲斐や社風の好印象などがプラスされ、森田さんの頭の中では、新たな職場で働いている姿しか



馬田堅一（しまだ・けんいち）
キャリアコンサルティンググループ
マネージャー

大学卒業後、㈱バック・エックスに入社。人材紹介事業を10年以上経験、国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまで2000人以上の支援を行っている経験・実績豊富なアドバイザー。



■ 今回のポイント

- ・ 効率的な手法を探ることは採用においても重要
- ・ アナログ的な個々へのアプローチは有効
- ・ 求職者にアピールする手段は新旧を問わない