

○日本採用力検定協会——採用者最適→会社最適→社会最適へ

適材適所の人材配置のカギは採用担当者の力量にあり!

人材会社などがリードする「社会における人材の最適配置」のカタチ

「採用活動が社会的に機能すれば、社会における人材の最適配置が実現する。適材適所が社会レベルで実現すれば、国家レベルの経済活性化にもつながる可能性がある」——今年7月、社団法人日本採用力検定協会はそうした理念のもとで設立された。今後はその普及の担い手としての人材会社の参画も期待される。民間による「人材の社会最適」へ向けた取り組みのスタートアップを追う。

「誰のための（採用の）成功か」の論点

大手有名企業への一極集中——時代は移り変われども、就職を控えた学生の志向パターンは、それほど大きくは変わらない。

一方でその就活生と接する「企業の採用担当者」は年々、低年齢化の傾向にあるという。語弊を恐れずに言えば「自社の社長の名前をフルネームで書けない」人まで

が、自社採用の最前線で学生と向き合うケースも昨今では珍しくはないようだ。

株式会社パフと採用学研究所の『採用力ヒアリングレポート』によると、採用が上手くいくこと、すなわち「採用の成功」を考える際に、検討に値する論点となるのが「誰にとつての成功か」であるという。

その「誰にとつて」に相当するのが、「（採用）担当者」なのか？「企業」なのか？それとも「社会」なのか？

先の「自社の社長の名前をフルネームで書けない」、つまり自社の財務状況や経営戦略に疎い採用担当者のケースにおいて、最も妥当性を感じさせる「誰にとつて」はどれか？と問われたら、おそらく「担当者」と答える人が最も多いのではないだろうか。

- 代表理事
釘崎清秀氏（パフ代表取締役社長）
- 理事
今野浩一郎氏（学習院大学名誉教授）
服部泰宏氏（横浜国立大学大学院准教授）
伊達洋駆氏（採用学研究所所長／ビジネスリサーチラボ代表取締役）
寺澤康介氏（ProFuture代表取締役社長）
曾和利光氏（人材研究所代表取締役社長）
木津幸三氏（エーアンドエス常務執行役員）
- 監事
島田隆浩氏（CSソリューションズ代表取締役）
- 発起人（社員）
パフ、ビジネスリサーチラボ

一般社団法人日本採用力検定協会 役員構成

先の『採用力ヒアリングレポート』の執筆に関わったパフの代表取締役社長であり、7月に設立された一般社団法人日本採用力検定協会の代表理事でもある

一般社団法人 日本採用力検定協会

採検

TOP 組織概要 代表理事挨拶 理事一覧 採用力の定義 今後の事業展開 お問い合わせ



企業や社会にとって必要な「採用力」を定義し、採用に関わる方々の知識、スキル、能力向上に貢献します。

組織概要

名 称	一般社団法人 日本採用力検定協会
役員構成	代表理事：釘崎清秀（株式会社パフ 代表取締役社長） 理 事：今野浩一郎（学園松山大学名誉教授）

一般社団法人日本採用力検定協会のホームページ

それなどは企業の成功のための採用というよりも、慶応大学の学生を採用したことで自分の評価を得るための採用です。企業最適ではなく、担当者最適。比較的若い採用担当者などが陥りやすいウィークポイントでもあります。

担当者最適（採用担当者本人にとって好ましい採用という視座）よりも企業最適（採用担当者の所属する企業にとって好ましい採用という視座）。それは採用活動が事業活動の一環として行われている以上、採用に関わる者にとって、当然、備わっているべき視座ともいえる。

「採用」は若者を育む人材育成の機会

さらに昨今の第4次産業革命を

る釘崎清秀氏（以下、釘崎氏）は、次のように語る。「採用の現場でよく見受けられるのが、自社で優秀な働きをしてくれそうな明治大学の学生と、そこまでは期待できそうもない慶応大学の学生を天秤にかけたときに、結果として大学のブランド力で慶応大学の学生を採用してしまうようなケースです。」

背景とした国内産業の持続的な成長に欠かせない「社会全体における人材の最適配置」という時代の潮流の中で、同レポートにおいては、「社会最適（企業の位置する社会全体にとっての好ましい採用という視座）」による実行が望ましいと指摘されている。

「採用ほど社会的に意義のある仕事はないと、私は心から思っています。特に日本の場合は新卒一括採用です。就活生と呼ばれる時期になると、学生の誰もがいずれかの会社の採用担当者とコミュニケーションの機会を持ちます。

社会人としてのスタートラインに立とうとしている若い学生と接するすべての採用担当者が、社会最適の視座を持って、就職活動という場を通じて若者を育む人材育成の機会と受け止めていただければと思いますね。」

「社会最適」の発想の原点

団体名にもある「採用力」。その定義は、日本採用力検定協会のホームページによると「端的には」組織および社会に有益な採用活動を設計・実行する力」とあり、具体的には「組織活性化・事業成功に導き、さらには社会的

適材適所・成長機会提供に貢献する、採用側の視座・姿勢・知見・技能・行動を総称するもの」とある。

「特に大手の社会的影響力のある会社であれば、目の前には何万人もの求人への応募者がいるわけです。その人たちに対して教育的な視点を持った採用活動をやることが、結果として自社の採用のためだけでなく、子会社も含めたグループ全体、さらには取引先も含めた好循環を生み出すのではないかと思います。」

取引先に良い人材を配置することは、自分の会社の発展にもつながる——そうした発想の原点の一つには、釘崎氏が代表を務める新卒採用支援会社パフの「職サークル・シェア活Live」がある。

自社エントリー学生を他社ともシェアし合う

これは業界や採用職種の異なる複数の参加会社が、自社のエントリー者をイベントに招待し、参加企業間でお互いに「エントリー者のシェア・交換」を行うというイベントだ。

「当社（パフ）の昔からの掛け声の一つに『若者は社会の財産』というものがありません。目の前に



代表理事の釘崎清秀氏

「それを学生が自分で分かった上で同業他社に行くのであれば、それはもう企業の側からしても納得できることだと思っております。」

「それは個人の採用活動における視座というなら、「企業最適」から「業界最適」という、より広い視座での採用アプローチともいうべきものだろう。」

「やはり採用支援の事業者がまずは採用力を持っていなければいけない、と思っております。そして会員として参加していただいた事業者には、その採用支援先である企業顧客に対しても採用力検定を薦めてもらう。そんなイメージも現時点の構想の中にはあります。」

人材会社などがリードする民間による「社会における人材の最適配置」へ向けた具体的なアクションは、近く同協会から正式に発表される予定である。

いる若者は、自分のためだけのものではなく、世の中全体でシェアしていくべき財産であるという考えに基づいて、シェア活Liveをやっています。自社にエントリーした学生を、わざわざ他社にも紹介してあげるイベントです。」

過去の開催実績においても、2017年卒学生が参加した物流業界を対象とした同イベントでは、物流業界の参加企業が自社のエントリー学生に参加を呼びかけ、334人が参加（男性117人、女性217人）している。

結論から言えば、参加企業6社

「業界全体の発展につなげれば」という視座

内の5社が、他社経由でエントリーした学生から内定を得ている。いわゆる「一社だけが1人勝ち」といったような結果にはならず、お互いがそれなりにシェアし合う形で落ち着いている。

例えば物流業界のA社では、自社経由の参加者（エントリー）は53人であったのに対して、他社経由の参加者（エントリー）は130人。

結果としては、自社経由からの内定者は1人（内定承諾1人）だったのに対して、他社経由からの内定者は3人（内定承諾2人）と、他社経由からより多くの内定者を得ている。

「もちろんお互いがエントリー者をシェアし合うことによって、結果として自社にせつかくエントリーしてくれた学生を他社に奪われることもあるとは思いますが。しかし、参加している企業はそれを『奪われた』とは判断しません。同業他社のほうに魅力を感じる学生がいる一方で、その逆のケースもあるからです。」

人材会社も普及の担い手に

学生がより業界に関心を持って深く知ろうとするきっかけになれば、それは業界全体の発展にもつながるのではないかと。そうした受け止め方の雰囲気、イベントからは感じられます。今はまだ狭いコミュニティで成り立っているものですが、これからそれを大きくしていきたいですね。」

今後のスケジュールとしては10月末に理事会を開催。11月以降、協会の主旨に賛同する採用関連事業者などへの会員募集を募る予定であるという。その対象には、当然ながら企業の採用支援を行っている人材会社も含まれる。