

1
月
2026

労務通信 173号



成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152
飯田事務所 TEL 0265-49-3602

企業に合った人材を採用するために

せっかく人を採用しても職場に合わずすぐに退職してしまう、入社してもモチベーションが低く成果を上げてくれない等のお悩みはありませんか？

原因の一つに採用段階でのミスマッチが考えられます。応募者の経歴や技能のみに着目して採用してしまうと、価値観や行動特性が合わず早期退職などに繋がりがちです。

このようなミスマッチを解消するための手段として注目を集めているのがコンピテンシー採用です。

従来の履歴書や資格、経験だけ評価する手法とは異なり、仕事で成果を出す「行動特性」に着目することで、組織との相性の良し悪しや長く勤務できる人材かを見極める手法です。

◆コンピテンシー (competency) とは

高い成果を挙げている人材に共通する行動や思考、判断基準等の特性を指します。

能力や資格そのものではなく、例えば「顧客が求めるサービスを正しく理解する」「リーダーとしてメンバーの力を引き出す」といった、成果に繋がる行動の特徴を指します。

◆コンピテンシー採用の導入方法

①自社で活躍している従業員の選定、ヒアリング

自社内で活躍している人材をピックアップし、その行動特性を調査・分析します。

導入目的に合わせて自社で活躍している人からヒアリングを行いその人の特性を聞き出します。

【自社従業員への質問例】

例) 長期勤務している人の行動特性を見極める為の質問

「なぜこの会社で働き続けたいと思っているのか」「他社ではなく、この会社で働く理由は何か」

→続けられている理由、動機の深堀り

「仕事に慣れるまでに意識したことはあるか」「初めての仕事や職場で不安な時、どう行動するか」

→仕事や職場への適応力に関する質問

②コンピテンシー項目の抽出、企業理念とのすり合わせ

ヒアリングで聞き出した行動特性から人材採用の際に重視する項目を抽出し、自社で活躍できる人材像を作り上げます。その際に企業理念と大きく乖離していないことが重要です。

③面接官の訓練

②で設定したコンピテンシー項目を採用面接で確認できるよう、面接官のトレーニングが必要です。

応募者の過去の具体的な行動を評価する為に、掘り下げた質問をすることが重要になります。

【採用面接時のポイント】

応募者に、過去の経験を具体的に話してもらえるように質問を準備しておきましょう。

・どんな状況だったか

例) 職場環境やチーム構成、当時の背景など

・その状況で自分にはどんな役割があったか

例) 担当していた業務、求められていた成果、直面していた課題など

・その課題に対してどのように行動したか

例) 工夫した点、実際に行った段取りの内容、関係者への働きかけの方法など

・行動の結果どうなったか

例) 達成した成果、改善された点、周囲からの評価、得られたこと など



コンピテンシー採用はあくまで採用の一手法です。またコンピテンシー項目の設定方法や考え方も企業の実態や求める人材によって様々です。重要なのはその企業にあった手法や質問内容の設定となります。

採用手法にお悩みがある場合は、弊社担当までご相談ください。

藤澤 幸平