

せきね 知っ得! 通信



社会保険労務士法人せきね事務所 せきね FP 事務所
〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 FAX0258-83-3049
メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ <https://www.office-sekine.com>
第179号 発行：2025年8月

沖縄よりも北海道が暑いって・・・、どうなっているのでしょうか？

株式会社人材研究所の面接指南が興味深かったのでご紹介します。

「面接官の態度が不快」だと入社しない？

人手不足が深刻化する中、面接で会社は「選ぶ立場」であると同時に「選ばれる立場」であることを意識することが重要になっています。エン・ジャパンの2022年のアンケート調査では、中途転職経験者の7割が「面接・企業の対応が転職意欲に影響した」と回答しています。中でも「この会社には入社したくない」と感じた理由の1位は、「面接官の態度が不快だったため」でした。面接官や社内の印象は、入社意思決定に左右するほどの影響力を持っていることがわかります。

応募者にネガティブな印象を与えず、「この会社で働きたい」と思ってもらえるには、細やかな工夫が必要です。



面接前に意識すること

事前に応募書類に目を通す 多忙な役員や社員が面接官を務めることが多いとは思いますが、質問がすでに記載されてある内容だったりすると、せっかく時間をかけて作成した応募書類に目を通していないことが相手に伝わり「軽く扱われている」という印象を持たれかねません。事前に、応募書類を読み込んでおけば、応募者との共通点を発見するなど、面接中の話題に活かすことができます。

応募者の来社を周知する 面接当日には、「誰が」「何時に」来社し、誰が担当するのかを、関係者全員にしっかりと周知しておきましょう。緊張して来社している中、自分の来訪が把握されていないとさらに不安になってしまい「情報共有できていない」「歓迎されていない」と感じ、第一印象が損なわれてしまいます。

面接の環境を整備する 応募者は、私たちが思う以上に会社全体の雰囲気を見えています。パワハラ误解を受けそうな体育会系スローガンが貼りだされていたり、通路が荷物で散らかっていたり、掲示板の掲示が乱雑だったり、非常に古い情報が掲示されていたり、面接する部屋に私物が置いてあったり、掃除が行き届いていなかったりすることはありませんか？ 今一度、確認しましょう。



面接中に意識すること

アイスブレイクをする リクルートキャリアの2019年の調査では、約7割の転職者が「緊張させない雰囲気づくり」をしてくれた面接によって志望度が上がったと回答しています。難しく考えず、例えば「ここまでの道は迷いませんでしたか？」や「今日は暑いですね」といった定番の話題でも OK。大切なのは、いきなり面接の本題に入らないことです。

次ページに続く

(続き) 面接中に意識すること

振る舞いを意識する 当たり前のことですが、椅子には正しい姿勢で座りましょう。座り方ひとつで横柄な印象を与えることがあります。

また、じっと見過ぎて威圧感を与えないよう視線は相手のネクタイの結び目くらいが良いとされています。



話を引き出す質問 相手を知ろうと踏み込んだ質問ばかり重ねると、詰問のように受け取られてしまい、面接全体が固い雰囲気になってしまうこともあります。

例えば、「どうして辞めたんですか？」ではなく「ちなみに、退職に至った背景はどんな感じだったんですか？」など、柔らかい表現にすれば印象が変わります。また、相手の話の最中に細かな質問を差し込むのは避け、メモしておいて話が終わってから聞きましょう。

面接後のフィードバック 面接後に感想やアドバイスなどの「フィードバック」があるか無いかで、最終的な就職先の選択に少なからず影響を与えるそうです。面接の終わりに、具体的に良かった点と改善点を伝えましょう。応募者に「この会社は自分のことを真剣に考えてくれている。大切にしてくれている」と印象付けることができます。

面接後に意識すること

合否連絡に誠意を込める 面接後の対応までが会社の印象に含まれることに留意しましょう。合格通知を丁寧に迅速に行うのはもちろん、不合格通知も誠意をもって行いましょう。就活生には大規模な口コミサイトがあり、応募した学生がそこに情報を書き込む可能性があるからです。



準備と振り返り、実践の繰り返し 第一印象はもちろん、面接前後を含めたすべての対応が企業の印象を左右し、採用の明暗を分けます。しかし、面接官としての振る舞いは一朝一夕で身につくものではありません。日頃からの準備と振り返り、実践を重ねることが重要です。

参考になれば幸いです！

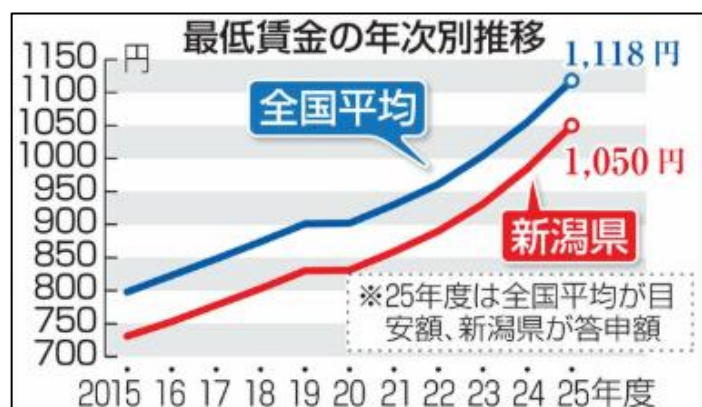
最低賃金の答申額 示される 新潟県 1,050 円

最低賃金について厚生労働省の審議会は、今年を目安として、全国平均で 63 円の引き上げを示しました。

これを受けて 6 日、新潟地方最低賃金審議会は新潟県の最低賃金改定について現在の時給 985 円を 65 円引き上げ、1,050 円とするよう新潟労働局長に答申しました。

引き上げ額は昨年の 54 円をさらに上回り、2002 年度以降で過去最大。
初めて 1,000 円を超えました。

改定額は 10 月 2 日から適用される見通し。



Z世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。

調査では、Z世代の働き方への満足度は51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と68.0%が考えており、両者の間には約17ポイントものギャップがありました。

現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。



◆ Z世代の満足ポイント

Z世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。



日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆ 中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。



★悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる

⇒定期的な1on1や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。

★若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる

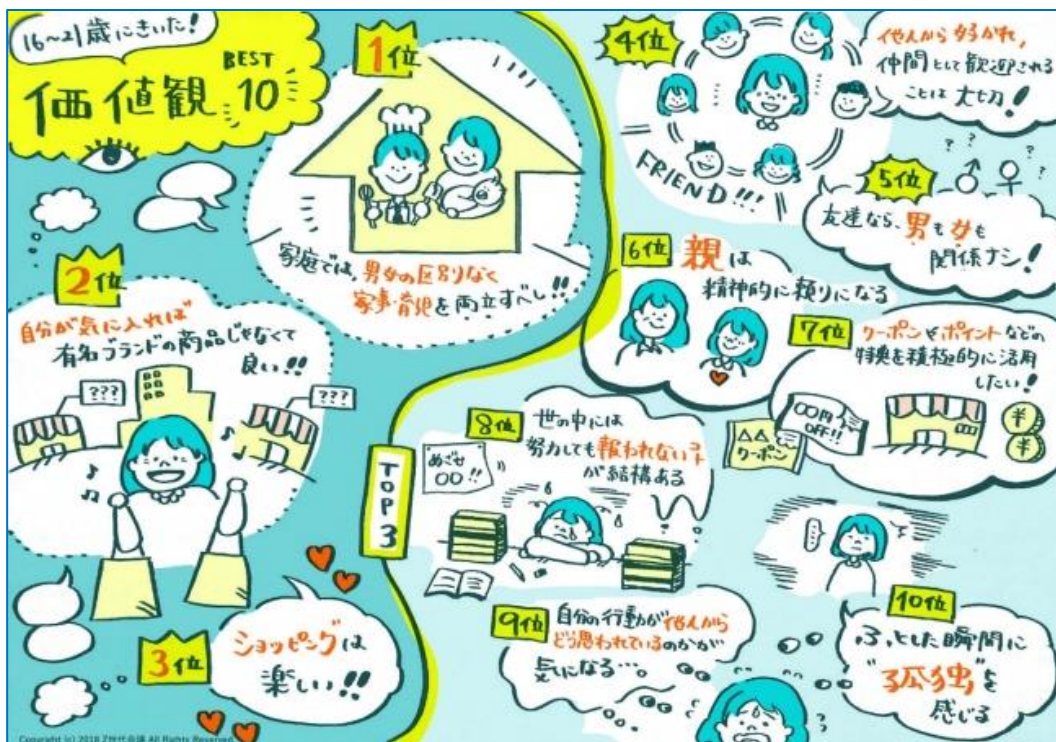
⇒一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。

★若手社員のインタビューや成功事例を発信する

⇒成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。

★「気にかけているよ」という姿勢を伝える

⇒経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。



まずはできることから一歩ずつ始め、会社全体で働きやすい環境づくりと業績アップを目指していきたいですね。



「気になる！」を勝手に情報発信コーナー

書籍 まさか私がクビですか？ 日本経済新聞
なぜか裁判沙汰になった人たちの告白 揺れた天秤取材班

本書は日本経済新聞電子版の連載を書籍化したもの。
些細なことから訴訟に発展した実際の事件がまとめられていて
「えっ？こんなことで？」と驚かされる例が沢山ありました。

某銀行の副店長は、勤務先の向かいの携帯ショップの店頭に
「お一人様1個ご自由にお取りください。」と洗剤の試供品が置いて
あったので、通勤中に1日1個、計11個を自宅に持ち帰った。ある
日、「営業時間外の取得は窃盗」と携帯ショップの店長が激怒。銀行
は、懲戒解雇を言い渡した…。他にも、入社前の歓迎会で泥酔し
て内定取り消しになった男性。30年誠実勤務していたが、たった一度の飲酒運転で懲戒免職・
退職金1720万円を失った教員。横領や詐欺、粉飾、脱税、相続問題などなど、事実は小説
より奇なり！



映画 国宝 大ヒット上映中

任侠の一家に生まれた少年・喜久雄が
抗争によって父を亡くし、上方歌舞伎の名門・
花井半二郎に引き取られる。半二郎の実の息
子・俊介と出会い、歌舞伎の世界で互いにライ
バルとして切磋琢磨していく。しかし、彼らが
成長するにつれ、歌舞伎役者としての血筋や
才能に苦悩し、歓喜と絶望を味わう。信頼と
裏切りの中で、二人がどのような人生を歩んでいくのかを描く。



歌舞伎を実際に見たことがない私は、大画面での迫力ある舞台に圧倒されました。また、
劇中の「鷺娘」「曾根崎心中」という演目は、命をかけて芸に挑むストーリーと重なり胸に
迫ります。子役、主演のお二人、田中泯さん、素晴らしい演技でした。

今月のさぶろく (8歳11ヵ月) & ろくいち (2歳4ヵ月)



暑い日が続いても
ご近所パトロールは手を抜きません



夏はやっぱりスイカです！