



共感採用とは

共感採用とは、応募者の経験や価値観、性格などに着目して採用を行う手法です。単なる経歴や資格だけでなく、組織との相性や成長の可能性を重視することで、優秀な人材を見逃すことなく確保することができます。

 by うっしー

共感採用の重要性

人材の定着率向上

共感採用により、組織との価値観の一致した人材を採用できるため、離職率が低下し、長期的な人材育成が可能となります。

イノベーションの創出

多様な視点や価値観を持つ人材の採用は、組織にイノベーションを生み出す源泉となります。

企業イメージの向上

共感採用は、企業の人事に対する信頼を高め、優秀な人材の獲得につながります。

共感採用の特徴

1 応募者理解の深化

単なる経歴や資格だけでなく、応募者の経験、価値観、性格などを丁寧に理解する。

2 組織との適合性重視

組織文化や業務内容との適合性を重視し、長期的な視点で人材を評価する。

3 多角的な評価

面接だけでなく、グループディスカッションやパーソナリティテストなど、多様な評価手法を組み合わせる。

4 採用後のフォロー

採用後も定期的なフィードバックや育成支援を行い、組織との適合性を高める。





共感採用の採用プロセス

エントリー

応募者の経験、スキル、価値観などを確認する。

1

二次面接

グループディスカッションやパーソナリティテストなど、多角的な評価を行う。

2

一次面接

組織との適合性を中心に評価し、二次面接へ進む候補者を選定する。

3

共感採用の評価基準

経験と実績

応募者の過去の実績や経験を評価し、組織に貢献できる可能性を判断する。

意欲と成長性

組織への熱意や学習意欲、将来の成長性を重視する。

適合性と協調性

組織文化や職場環境との適合性、チームワークへの貢献度を評価する。

価値観と行動特性

応募者の価値観や行動特性が、組織の求める人物像と合致しているか確認する。



共感採用の事例紹介



多様性の尊重

アマゾンではジェンダー、国籍、年齢などの多様性を重視し、優秀な人材を発掘している。



従業員エンゲージメント

グーグルは従業員の満足度を高めるため、社内コミュニティの醸成に取り組んでいる。



組織文化との適合性

Netflixは、組織と価値観が合致する人材を見抜く採用プロセスを構築している。



成長可能性の発掘

コカ・コーラは、経験よりも将来の可能性を重視し、人材を発掘している。

共感採用を実践する際の課題



1

客観性の確保

経験や資格以外の要素を評価する際に、採用担当者の主観が入りやすく、公平性の確保が難しい。

2

評価手法の選定

面接やテストなどの評価手法を適切に組み合わせ、応募者の適性を正確に把握する必要がある。

3

組織文化との整合性

新たに採用した人材と組織文化との適合性を高めるため、長期的な育成支援が重要となる。



共感採用の未来

多様性の尊重

ジェンダー、年齢、国籍など、多様な背景を持つ人材の採用が今後さらに広がる。

AI活用の増加

AI技術を活用し、応募者の特性やスキルを効率的に分析・評価することが進む。

組織文化の重視

組織文化への適合性をより重視し、長期的な視点での人材育成に取り組む企業が増える。