

今、目の前にいる人材を“宝”にする

～ 転職市場×共感採用×地域人材の活かし方 ～

株式会社 歩

代表取締役社長 福田 乗



石川県



いしかわ就職・定住総合サポートセンター (ILAC)

(1) 人材確保セミナー



求職者思考を把握した 人材採用・活用

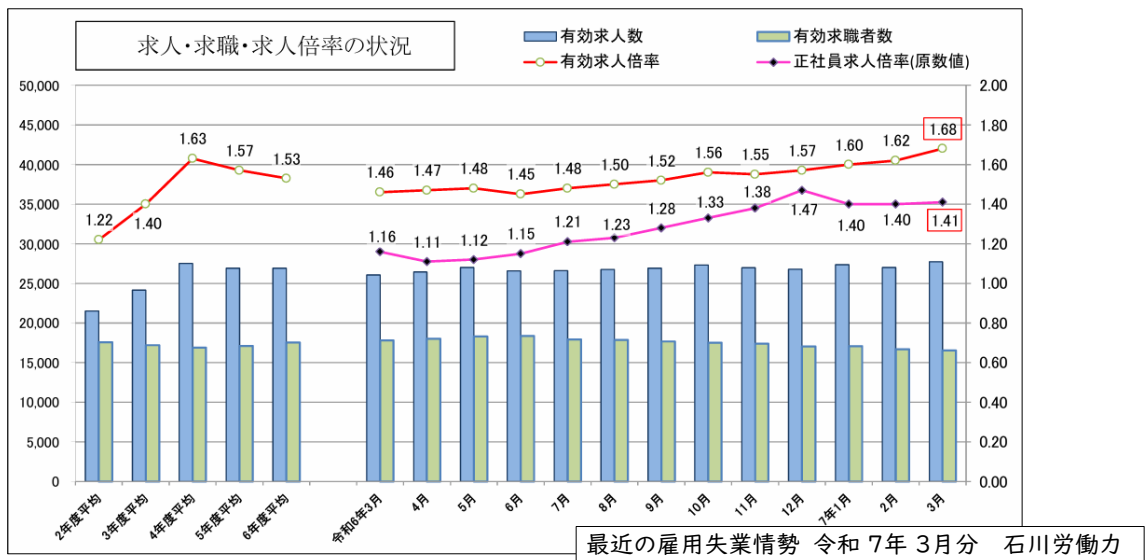
株式会社 歩

代表取締役社長 福田 乗



本日お話させてもらうこと

- ・よく聞くお声に対しての確認項目
- ・現在の転職市場の整理
⇒北陸人材の特性
- ・共感採用 鍵となること、その事例



応募がない

いい人が
採用出来ない

育てている時間がない
即戦力

応募がない

- ・求人を知ってもらえているか **複数メディアのアプローチ**
- ・他社の同じ募集職種、業界の求人内容の確認出来ているか
仕事内容、働く環境、詳しく伝える 分かりやすさ

(若手の人材が採用出来ない) **母数は減**

- ・自社の採用力(自社の魅力)で若い層を採用出来るか
- ・定着出来ているか
働くメリットの整理、貴重な人材を守り継続勤務へのフォロー

応募がない

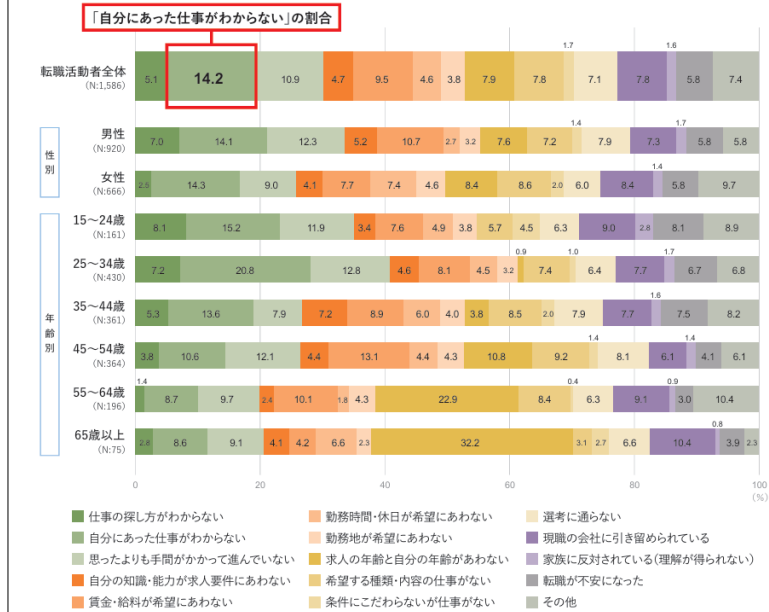
5. 職業別有効求人・有効求職・有効求人倍率(常用計) (3月分)

職業	有効求人	有効求職	有効求人倍率
A 総務的職業従事者	26,768	15,410	1.74
A1 総務的職業従事者	26,768	15,410	1.74
A2 専門的・技術的職業従事者	4,443	2,198	2.02
A3 製造技術者(開発を除く)	231	45	5.13
A4 製造技術者(開発)	142	236	0.60
A5 建築・土木・測量技術者	981	95	10.33
A6 情報処理・通信技術者	306	273	1.12
A7 その他の技術者	47	14	3.36
A8 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	84	24	3.50
A9 保健師、助産師、看護師	960	455	2.11
A10 医療技術者	368	114	3.23
A11 その他の保健医療従事者	192	79	2.43
A12 社会福祉専門職業従事者	803	397	2.02
A13 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	78	217	0.36
A14 05.06.17～21.23.24その他の専門的職業	251	249	1.01
B 事務従事者	2,654	4,152	0.64
B1 一般事務従事者	1,906	3,615	0.53
B2 会計事務従事者	197	204	0.97
B3 生産関連事務従事者	167	87	1.92
B4 営業・販売事務従事者	232	117	1.98
B5 倉庫・梱包・運搬事務従事者	8	2	4.00
B6 運輸・郵便事務従事者	75	13	5.77
B7 事務用機械操作員	69	114	0.61
C 販売従事者	3,967	885	4.48
C1 商品販売従事者	2,832	570	4.97
C2 販売類似職業従事者	49	14	3.50
C3 営業職業従事者	1,085	301	3.61
D サービス職業従事者	5,855	1,810	3.23
D1 家庭生活支援サービス職業従事者	12	3	4.00
D2 介護サービス職業従事者	1,999	469	4.26
D3 保健医療サービス職業従事者	169	85	1.99
D4 生活衛生サービス職業従事者	225	76	2.96
D5 飲食・宿泊業従事者	1,506	539	2.79
D6 接客・給仕職業従事者	1,440	349	4.13
D7 居住施設・ビル等管理人	58	79	0.73
D8 その他のサービス職業従事者	446	210	2.12

職業	有効求人	有効求職	有効求人倍率
A 総務的職業従事者	26,768	15,410	1.74
B 専門的・技術的職業従事者	4,443	2,198	2.02
07 製造技術者(開発)	231	45	5.13
08 製造技術者(開発を除く)	142	236	0.60
09 建築・土木・測量技術者	981	95	10.33
10 情報処理・通信技術者	306	273	1.12
11 その他の技術者	47	14	3.36
12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	84	24	3.50
13 保健師、助産師、看護師	960	455	2.11
14 医療技術者	368	114	3.23
15 その他の保健医療従事者	192	79	2.43
16 社会福祉専門職業従事者	803	397	2.02
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	78	217	0.36
05.06.17～21.23.24その他の専門的職業	251	249	1.01
C 事務従事者	2,654	4,152	0.64
25 一般事務従事者	1,906	3,615	0.53
26 会計事務従事者	197	204	0.97
27 生産関連事務従事者	167	87	1.92
28 営業・販売事務従事者	232	117	1.98
29 倉庫・梱包・運搬事務従事者	8	2	4.00
30 運輸・郵便事務従事者	75	13	5.77
31 事務用機械操作員	69	114	0.61
D 販売従事者	3,967	885	4.48
32 商品販売従事者	2,832	570	4.97
33 販売類似職業従事者	49	14	3.50
34 営業職業従事者	1,085	301	3.61
E サービス職業従事者	5,855	1,810	3.23
35 家庭生活支援サービス職業従事者	12	3	4.00
36 介護サービス職業従事者	1,999	469	4.26
37 保健医療サービス職業従事者	169	85	1.99
38 生活衛生サービス職業従事者	225	76	2.96
39 飲食・宿泊業従事者	1,506	539	2.79
40 接客・給仕職業従事者	1,440	349	4.13
41 居住施設・ビル等管理人	58	79	0.73
42 その他のサービス職業従事者	446	210	2.12

最近の雇用失業情勢 令和 7年 3月分 石川労働局

図表1-5 転職活動者がまだ転職していない理由(性別・年齢別)

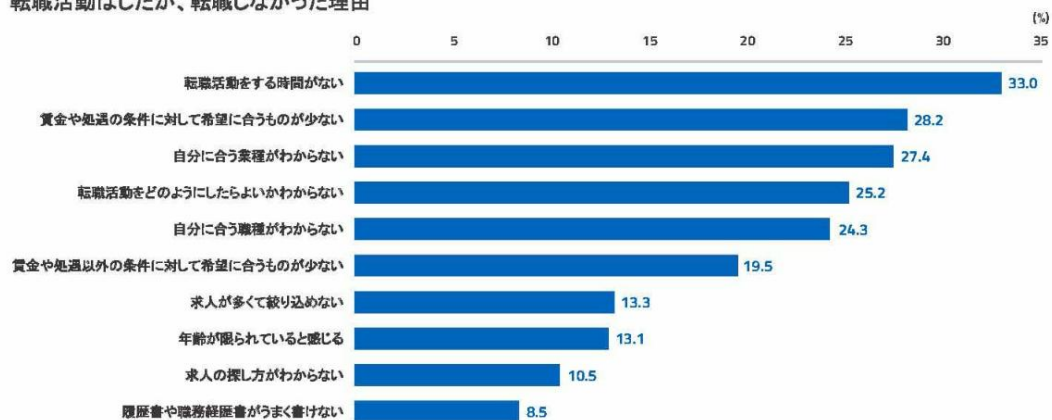


9

転職活動にはハードルが多い

01

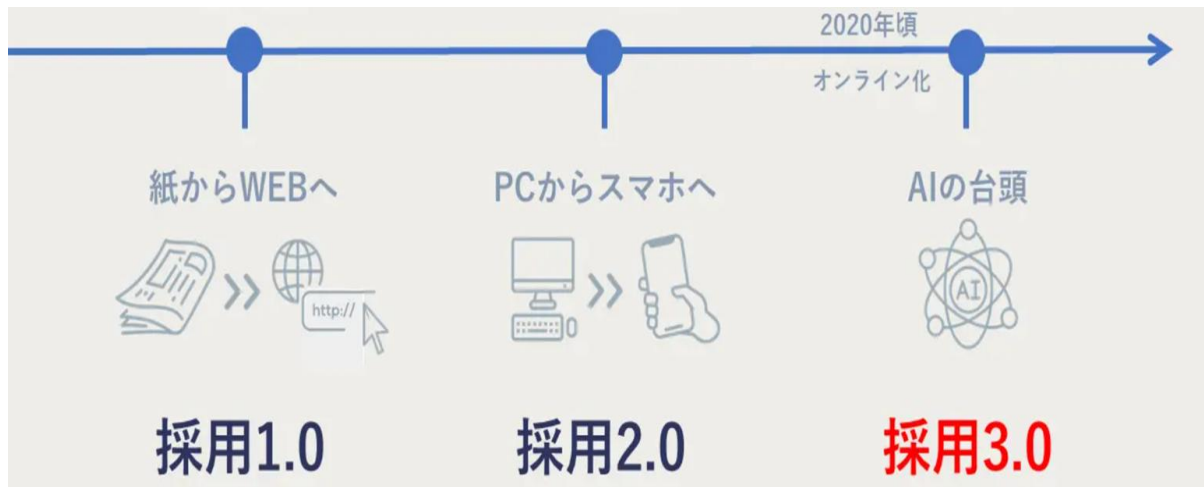
転職活動はしたが、転職しなかった理由



出典:リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査 2022」第2弾
 (情報収集以上の転職活動経験した転職未経験者 / 複数回答) 降順にソートし、上位 10項目を表示 9

リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」第2弾より

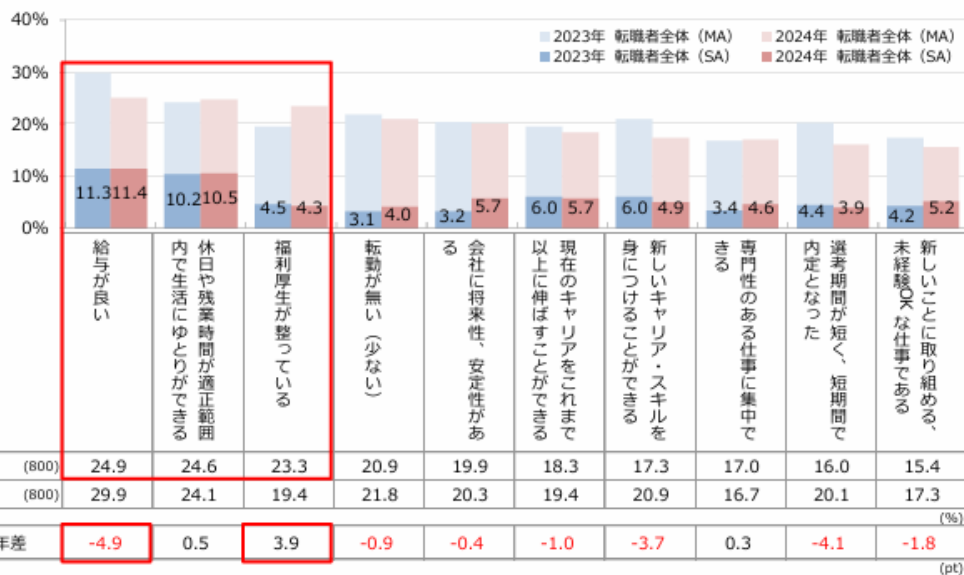
採用3.0時代の到来と企業の変化



Thinkings株式会社 「2025年卒採用トレンド予測」

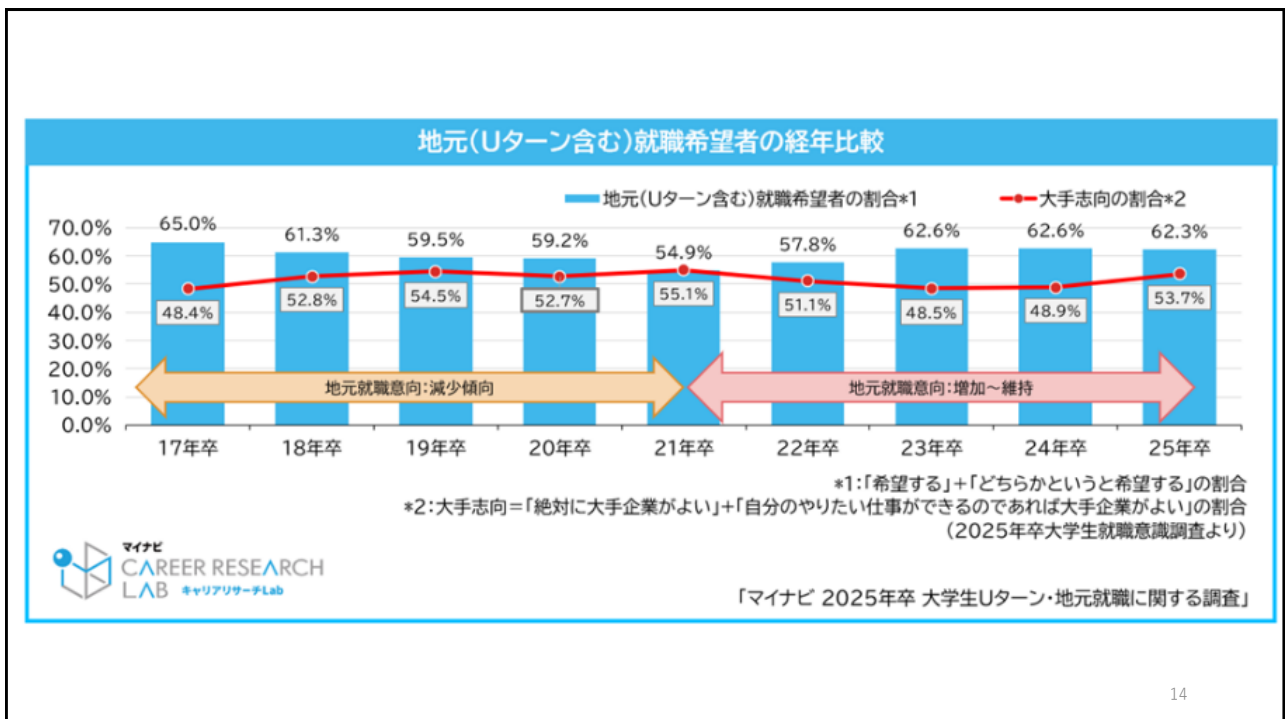
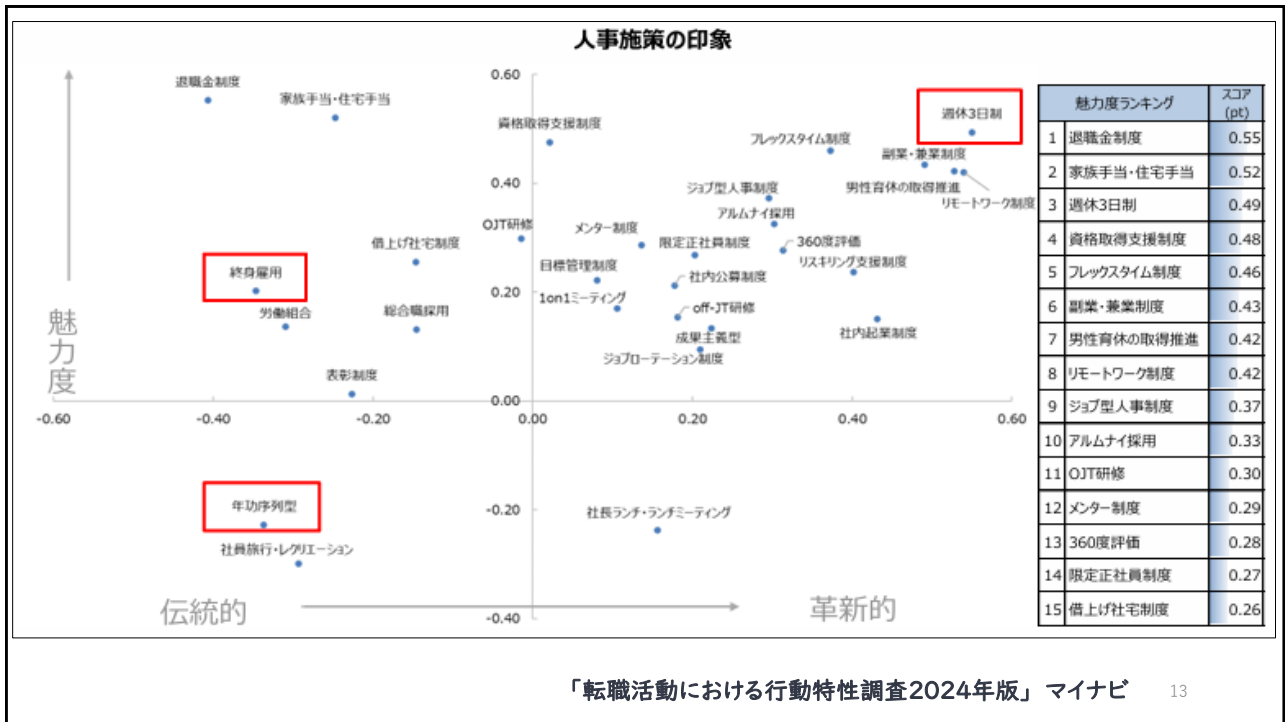
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000145.000055762.html>

転職者が現在の勤め先に転職を決めた理由

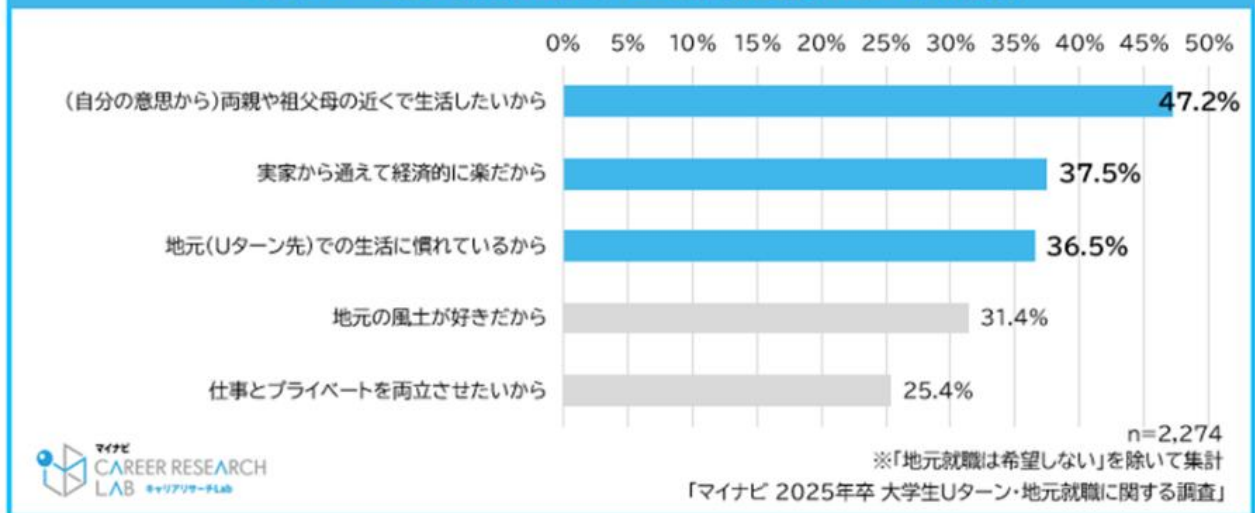


「転職活動における行動特性調査2024年版」マイナビ

12



地元(Uターン含む)就職を希望する理由(複数回答、上位5項目抜粋)



15

採用条件・活用 見直し事例

・休日の見直し

年間休日120日へ変更、定休日変更

・柔軟な働き方の提示

フレックスタイム制 8時間勤務の自由性、9時～17時、リモート業務承認

・魅せ方の工夫

建設 現場職 対面の印象を強化 一貫したデザイン=ブランディング

企業ブース(机カバーや椅子カバー)、企業パンフレット、採用パンフレット、チラシ

紹介カード、名刺、封筒、HP、SNSなど **オウンドメディア強化**

・中高年・シニア人財

半年契約、AP条件提示

魅力の整理

会社の概要 (事業内容)	会社の概要 (強み・特徴)	仕事内容や やりがい	会社の雰囲気 や社風	労働条件・待遇
事業に関する 魅力	強みに関する 魅力	仕事に関する 魅力	社風に関する 魅力	働きやすさに関 する魅力
• 事業内容 • 取り扱うサービス • 何故、今採用するのか • 今後の方針 • 年収アップの可否	• 強みや特徴 • 独自性 • 社会貢献感 • 当社の弱み • 事業課題	• 仕事の特徴・やりがい • 身につく知識、経験 • 能力、スキル • 得られる成長実感 • キャリアマップ • 経験が活かせるか • 難しい点 • 最初苦勞する点	• 職場の雰囲気、社風 • 人間関係、 上司との距離感 • 組織、仲間の魅力 • コミュニケーション • ポジション	• 勤務地 転勤の有無 • 働く時間 休み、有給 • 教育体制 • 福利厚生 在宅、副業 • 待遇面、環境
安定性&将来性		安心&納得		

いい人が
採用出来ない

育てている時間がない
即戦力

- ・選考、採用要件明確化 選考時のヒアリング内容の整理
シンプル化 言語化、社内共通認識として一致出来ているか
MUST要件⇒WANT要件に出来ないか
- ・選考を“可能性の探索”の場へ 目の前の宝(人財)、目を向ける
興味を持つ人財、応募者に対して丁寧な対応・ヒアリング
経験の代用 見極め・柔軟な活用検討

採用ターゲット・選考確認事項

	MUST (最低限必要、絶対必要)	WANT (あると嬉しい・理想)
スペック	ハード面：学歴、経験、専門知識、資格	
タイプ	ソフト面：思考、性格、価値観、態度	

書類：職歴 業界・職種経験、勤務歴長さ、職歴の数、
面接：退社理由、応募の動機（意欲）、人柄、具体的な強み・弱み

採用ターゲット・選考確認事項

	MUST (最低限必要、絶対必要)	WANT (あると嬉しい・理想)
スペック	営業職例 ハード面：学歴、経験、専門知識、資格	・競い合った経験 ・目標に向かって頑張った経験 ・リーダー経験、教えた経験
タイプ	ソフト面：思考、性格、価値観、態度 ・相手の立場で考えることが出来る ・人と話すことが好き ・身なりがちゃんとしている	・仕事に熱心、真面目 ・業界での経験、興味を持っている ・ビジネス、経営者視点を持っている ・どうなりたいか語れる

書類：職歴 業界・職種経験、勤務歴長さ、職歴の数、
面接：退社理由、応募の動機（意欲）、人柄、具体的な強み・弱み

採用ターゲット・選考確認事項

	MUST (最低限必要、絶対必要)	WANT (あると嬉しい・理想)
スペック	技術職例 ハード面：学歴、経験、専門知識、資格	・業界での経験（業界・職種への興味） ・向上心を持って取り組んだ経験
タイプ	ソフト面：思考、性格、価値観、態度 ・コミュニケーションが取れる ・責任感がある。	・行動力を持って取り組める ・臨機応変に対応出来る

書類：職歴 業界・職種経験、勤務歴長さ、職歴の数、
面接：退社理由、応募の動機（意欲）、人柄、具体的な強み・弱み

「基準」より「共感と納得」 共感採用

・面接はジャッジの場ではなく、“可能性の探索”の場へ

今まで“スキル・経歴・年齢”でフィルターをかけ、合う人を見つける方式

これからは、採用基準「合う or 合わない」だけでなく

この人の人生に“納得”できるか？この人に“まだ伸びしろ”はあるか？

例)

・転職回数が多くても → 何を学び、何を続けてきたのか？

「転職8回」の背景に、どんな価値観や課題があったか、背景を知る

・経験が浅くても → 今、何をしようとしているのか？

石川県人材（北陸エリア）にみられる特性

以下のような人材傾向が多くの調査・報告で示唆

- ・ 慎重で堅実、リスクを避ける傾向
- ・ 指示待ち型が多く、自己主張は控えめ
- ・ 地域志向が強く、転職や異動に消極的

⇒ **まじめ・勤勉・周囲に合わせる**

厚生労働省「地域別雇用動向調査」（石川労働局）

→ 求職者の動向に慎重姿勢が見られる点、求人とのミスマッチの存在を指摘

石川県産業創出支援機構（ISICO）中小企業ヒアリング事例

→ 地元企業から「遠慮がち」「声をかけないと動かない」などの声多数

リクルートワークス研究所「北陸地方の就労価値観調査2023」

→ 石川・富山・福井は「安定志向・協調型」で全国平均より保守的傾向が強いと分析

金沢大学 地域社会学研究「北陸の気質と職場文化」2020

→ 北陸人は“控えめ文化”があり、集団の和を重視する姿勢が行動様式に影響

第一印象ではこう見える可能性

- ① 慎重、責任感が強いばかりに、消極的な印象
- ② 動機、意欲が弱く見える

採用、育成・活用においては、以下の対応が有効

- 丁寧な業務説明・背景共有による“納得感”の醸成
- 観察力と共感力をもった受け入れ担当者の配置
- 「自己開示しやすい環境」の初期設計（lonl、相談チャネル）
- 小さな成功体験を積ませる“段階設計型”のOJT

共感採用・共感活用の鍵・事例

“可能性の探索”の場の空気創り

例 面接のお礼⇒「お互いに納得して、長く働いていただけるスタッフを当社は探しています。細かいこと聞くかもしれないけれど、ご了承下さいね。もちろん言いにくいことは言わなくていいですからね。今日はよろしくお願いします。」

⇒傾聴原則（共感的理解、無条件の肯定的関心、自己一致）

共感採用

例）休職明け・心療内科に通っている方が活躍した例

過去の反省、なりたい自分・今後への意欲の強さ、頑張る源泉は何かの確認 活躍した例

共感活用 例）勤務数年後の在宅容認、働く時間の調整、介護サポート勤務など

・採用基準を超える人材がいたら、希望を叶えることも検討 どうやったら一緒に働けるのか
採用時点で100点じゃなくても、共感と意欲があれば戦力化を検討

面接のあり方：深掘りヒアリングで“人となり”を見る

・人の“未来の姿”は、応募書類には書かれていない

①過去の出来事 どう受け止め、どう行動してきたか？

なぜその選択をしたのか（人生観・価値観）

どんなときに頑張れるのか（強み・原動力）

②未来の姿勢 → どこに向かって努力しようとしているか？

これからどうなりたいのか（意欲・方向性）

「性格診断」より「ストーリー」を聞く 話せる環境を創る

採用ターゲット・選考確認事項（見直し前）

	MUST（最低限必要、絶対必要）	WANT（あると嬉しい・理想）
スペック	施工管理職例 ハード面：学歴、経験、専門知識、資格 ・何らかの施工管理経験がある方	・一級、二級建築士資格 ・一級・二級施工管理技士資格
	タイプ ・協調性があり、チームで仕事出来る ・社内、社外の関係者とのコミュニケーションが取れる	ソフト面：思考、性格、価値観、態度 ・行動力を持って取り組める ・臨機応変に対応出来る

書類：職歴 業界・職種経験、勤務歴長さ、職歴の数、

面接：退社理由、応募の動機（意欲）、人柄、具体的な強み・弱み

採用ターゲット・選考確認事項（見直し後）

	MUST（最低限必要、絶対必要）	WANT（あると嬉しい・理想）
スペック	施工管理職例 ハード面：学歴、経験、専門知識、資格 （建設現場のサポート事務） ・とくになし	・転職回数が多く次の転職に不安 ・次の転職先で長く働きたい
	タイプ ・協調性があり、チームで仕事出来る ・社内、社外の関係者とのコミュニケーションが取れる	ソフト面：思考、性格、価値観、態度 ・行動力を持って取り組める ・臨機応変に対応出来る ・資格取得意欲⇒資格取得手当あり ・社会人スキル、成長したい（jobチェンジ）

書類：職歴 業界・職種経験、勤務歴長さ、職歴の数、

面接：退社理由、応募の動機（意欲）、人柄、具体的な強み・弱み

採用ターゲット・選考確認事項

	MUST (最低限必要、絶対必要)	WANT (あると嬉しい・理想)
スペック	ハード面：学歴、経験、専門知識、資格	
タイプ	ソフト面：思考、性格、価値観、態度	
ターゲット広げる・検討項目		
例) ・WANT要件が複数、ヒアリング出来たら検討。 ・経験がなくても、頑張りたい理由、が明確であれば検討。 ・ブランク内容に共感が持てたら、正直に話が聞けたら検討。 ・年齢が多少上でも、柔軟さ・謙虚さがある。 また、多様な世代と働いた経験、そこで得たことなどあれば検討。		

採用ターゲット・選考確認事項

	MUST (最低限必要、絶対必要)	WANT (あると嬉しい・理想)
スペック		
タイプ		
ターゲット広げる・検討項目		

まとめ

応募がない、いい人が採用出来ない時は
市場の理解・採用の再設計
人を活かす発想へ転換するタイミング。

市場を知り、あらためて選考要件の
言語化、社内共有化 可能性の探索の場創り

「基準」より「共感と納得」を見る 共感採用、活用
今の採用市場にも宝は、必ず眠っている

ご清聴ありがとうございました