



# Bz-Collegio

BZC通信 2021年3月号

## 人の見極め

思い返してみると四半世紀にわたり弊社の経営に携わっています。前職も父が創業した企業の取締役でしたので経営者として30年近くのキャリアになります。成長（麻痺？）したこともあれば、未だに難しく感じることも多々あります。

なかでも難しいと思うのは人の能力を見極め、活かすことです。特に、面接で伸びしろを見極めるのはとても難しい。インターネットやWebという言葉がキラキラしていた90年代後半から00年代前半は、興味さえあれば学びに触れる機会も多く、自ら進んで学んでいるか？が面接時のひとつの判断基準でした。そして今、Webはインフラになったものの輝きは薄れ、自ら制作したいという人は少なくなったように思います。また、機会は与えられるもの。仕事の技術は（たとえオープンなものであっても）会社で教えてもらうもの。といった受け身の考え方も目立つようになってきました。このような時代の変化を受け入れつつ、入社後も成長をしつつけるポテンシャルのある人を見極めたいのですが、この難しさといったらありません。

ようやく自分なりに見えてきたものは、「書かれたものに惑わされず、会話に集中すること」です。仕事で使う技術や知識は調べればなんとかなる時代です。必要なのは、入社後も積極的な気持ち・姿勢を持ち続ける人かどうかを見極めることだと考えています。もちろんそれはお互いさまで、会社もその人を受け入れ、愛される努力が必要なわけですから。つまり、会社やチームメンバーとの相性のような話になってきますので、まずは会話により相手を理解することが求められるわけです。

一方、何にでもノウハウが存在する時代です。面接の時間だけ自分を演じ、臨んでいる人も多いと思います。では、どうやって会話で相手を見極めるのか。まずは複数人の目。話を主導するのが一人だったとしても、聞き手は複数いた方が良いです。多すぎても本音トークに持ち込めませんので、後述のように2回に分けたりしています。もちろん、面接する側のメンバーは、屈託のない意見を言い合える仲でないとはいけません。次に緩急。なれ合いのような会話の中に、素早く疑問をぶつけてみたりすると素直な反応が返ることがあります。また、面接するメンバーと部屋を変えて2回実施し、一度緊張の糸をきってあげると反応が変わることがあります。そしてオープンクエスチョン。話が盛り上がったあとが効果的なのですが、イエス・ノーで答えられないオープンクエスチョンで本音を引き出します。話が盛り上がったあとに、あらかじめ用意されたような返事しかできない人は、マイナス評価をしています。入社後に見当違いの本音が見えたり、会社の期待とズレが生じたりするものだと思います。

このように面接で相性を重視する考え方は、過度に同調性を求めるものと指摘を受けるかもしれません。私は、会社のメンバーが会社のビジョンに共感することは必要なことだと思っています。そして、それぞれのメンバーは安心してそこに居ていい。居る価値がある。だから何でも言える。言い合える。という間柄が私の理想のチームです。その土壌があれば人は育てられる。当初の経験不足などはあつという間にリカバーすると信じています。

## チームズの活用

弊社では、業務の遂行管理にマイクロソフトのチームズを活用しています。お客さまとのやりとりは全てチームズに記録されています。それまでは、お客さまとのやりとりをメールで共有していましたが、責任の分界が曖昧だったりすることで、連絡を怠るなどのミスが生じていました。今は、ひとつの業務をひとつのスレッドに収めることで、整理された情報が共有されるようになり、ミスが格段に減ってきたと思っています。また、業務横断的な知識や情報提供、また業務の自動化にも適用範囲を広げ、社内DXを推進しています。

## お仕事紹介

一般社団法人 北九州港振興協会さまのホームページリニューアルのお手伝いをさせていただきました。仕様がしっかりしておりそれに従う業務でしたが、比較的短納期で公開にたどり着いたと思っています。 <https://www.kppa.jp/>

弊社の仕事の大半は、ホームページの保守業務です。事務所内での作業が大半ですが、セキュリティ上、お客さまの事務所に常駐し更新作業を行うことも実施しています。ホームページという言葉に魔法の響きが失われて久しいですが、ホームページを起点とする「良い関係づくり（PR）」について考え続けています。