

2010年7月、大手組織人事コンサルティング会社を卒業して独立、当社（シーズア
ンドグロース）を創業しました。創業した動機は次の2つです。

1つは、大学時代から、5年間勤めた後は独立しようと決めていたことです。独立後、
知り合いから「あの話、本当だったんだ」と、有言実行を貫いたことに驚かれました。

もう1つは、前職の採用コンサルティングの経験を踏まえて、日本における「採用・育
成のおかしな常識」を変えたいという想いがあったことです。それは私の志であり、当社
のビジョンと言っているいかもありません。それが当社の出発点となっています。

それでは、「おかしな常識」とは何でしょうか。

まず感じていたのが、「なぜ、手間暇かけて採用した新卒社員が3年間で30%も離職・
退職するのだろうか?」「なぜ、同じ基準で入社した新卒社員がハイパフォーマンスになっ
たりローパフォーマンスになったり、と差がついていくのだろうか?」ということでした。
しかも、それを当然のように常識として扱っている我々人材業界に対しても疑問を持って
いました。

さらに採用の部分では、企業側は「自社の魅力が見つからない」「うちは企業規模が大

きくないし、ブランドがないから良い学生は採用できない」と諦めているケースが非常に
多いのです。そして、学生側は、明確な軸を持たず、「大手企業＝安定」と感じて大手至
上主義に走ってしまいます。面接では、学生は対策本を読み、禁句やタブーを避けて当た
り障りのないことしか話さないもので、本音が出ません。態度、服装、言語に気を遣い、そ
の場限りの優等生を演じています。

このような企業と学生の間で狐と狸の化かし合いのような面接が行われた結果、入社後
にミスマッチが起ります。

こうなってしまう理由の1つに、企業が人の顕在している能力、いわば過去ばかりを見
て採用している点があるのではないのでしょうか。

そうではなく、その人の未来、すなわち会社に入って成長する可能性を見て採用すれ
ば、事態は変わってくるはずです。成長する可能性にフォーカスし、可能性を引き出して
いくことを、私は個人に対する「ポテンシャル・マネジメント」と呼んでいます。

そして企業自身も自社の魅力を認識し、独自の訴求の仕方・工夫を行うことで、優秀な
学生から選ばれることに繋がります。存在しているすべての企業には魅力が存在すると私
は思っています。

このように企業の魅力を引き出し、学生に伝わるようにする方法を、組織に対する「ポ

テンシヤル・マネジメント」と呼んでいます。

本書は、このポテンシヤル・マネジメントの考え方に基づいて、採用から育成、ひいては組織作りに大きく関わる理念・ビジョンの定義と見直し、浸透までを論じています。

「人の可能性」を引き出すことで、会社は変わります。特に、1人1人のインパクトが大きい中小企業においては、大きな効果があると確信しています。

この本をお読みになった方々が、自社の採用・育成のあり方を見つめ直し、欲しい人材が採用でき、育つような企業に変えるきっかけになれば、これほど嬉しいことはありません。

河本英之

目次

はじめに 2

第1章 なぜ中小企業は欲しい人材が採れないのか

1 ミスマッチ、非効率なぜ起きるのか 14

学生と面接官の相性だけで採用を決めていますか？
理念採用

2 今の若者II「ゆとり世代」をどう戦力化するか 22

「ゆとり世代」といふ言い訳は責任逃れ
情報化が迷う選択肢を増やした
インターン生の活用法