

採用面接に、ジョブ・カードを使ってみませんか？

I なぜ、今、ジョブ・カードなのでしょう？

ベテランの面接官の方でも、短い面接時間の中で、企業ニーズにマッチした人材を見極めるのは難しい面があるかと思えます。

また、採用意欲の高い企業でも、せっかく採用した人材が、なかなか定着しないという悩みを抱えていませんか。

ジョブ・カードを使った採用面接により、人材のミスマッチを解消し、能力・人物本位での採用・定着を実現してみませんか。

ジョブ・カード（イメージ）

II 企業にとってのメリットは

1 求職者の職業能力の把握や、多面的な人物評価が可能となります。

ジョブ・カードには、求職者の志望動機や職務経歴のほか、これまでの職務の中で得られた知識・技能、自己アピール、就業に関する目標・希望等が記載されています。

これにより、企業の採用担当者の方にとっては、より具体的な職業能力やそのレベル、多面的な人物評価等が可能となります。

2 職業意識や就業意欲の高い求職者を採用するきっかけとなります。

ジョブ・カードの記載に当たり、求職者は、専門資格を持つキャリア・コンサルタントに相談し、きめ細かな支援を得ながら作成することが出来ます。このため、ジョブ・カードは、完成度の高い「職務経歴書」として、採用面接でお役に立ていただけます。

また、ジョブ・カードの作成過程で、キャリア・コンサルティングを受けることが、求職者の職業意識や意欲を高め、採用後の定着にもつながります。

ジョブ・カードを活用している企業、求職者の声

- 「ジョブ・カード制度は、求職者の意欲を伝えてくれる。企業側が「人材を育てる」という気持ちで制度を見れば、価値ある制度」(A社、製造業)
- 「ジョブ・カード作成は、登録キャリア・コンサルタントのアドバイス等を受けて整理し、署名してもらうので自信をもって提出することができる。」(Bさん、男性20代)