

仕事を任せられない社長へ

採用・配置 マネジメント設計

経歴に期待する採用から、
必要行動・適性・期待値合意で選ぶ採用へ。

採用・配置の課題も、経営者の声から見えてくる。

観測規模

1日
2,000件
の接触

採用前



役割定義・必要行動・適性

入社直後



期待値の差・仕事の強度・交換条件

任せた後



成果・行動量・権限・改善力



POINTS

採用の失敗を経歴だけで語らず、入社前から任せた後までの構造で解決する。

任せられる組織をつくる4つの設計

1

役割

何を任せるか



2

行動

どの強度で動くか



3

適性

その仕事に合うか



4

交換条件

本人は何を得るか



入社後の管理より、入社前の設計。

CONTENTS



01 | 任せ方より、誰に任せるか

02 | 採用時に全部伝える

03 | 経験年数ではなく役割適合

04 | 90日で任せられる状態をつくる

任せ方より、 誰に任せるか

マネジメントを工夫する前に、
仕事と人の適合を見る。

任せられない4つの原因



適性不足

仕事の性質に合わない



行動不足

必要量を継続できない



信頼不足

事実を隠す・約束を守らない



文化不一致

判断基準が組織と合わない

教え方だけでは解決しない原因がある。

曖昧な募集要項を、行動まで具体化する

BEFORE



営業をお任せします

主体的に動ける方



AFTER



1日40件の架電



週10件の有効商談



毎日CRMを更新



週次で改善案を提出

役割ではなく、成果につながる行動を書く。

任せる前に決める5項目



目的

なぜこの役割があるか



成果

何を達成するか



行動

毎週何をするか



権限

どこまで決めてよいか



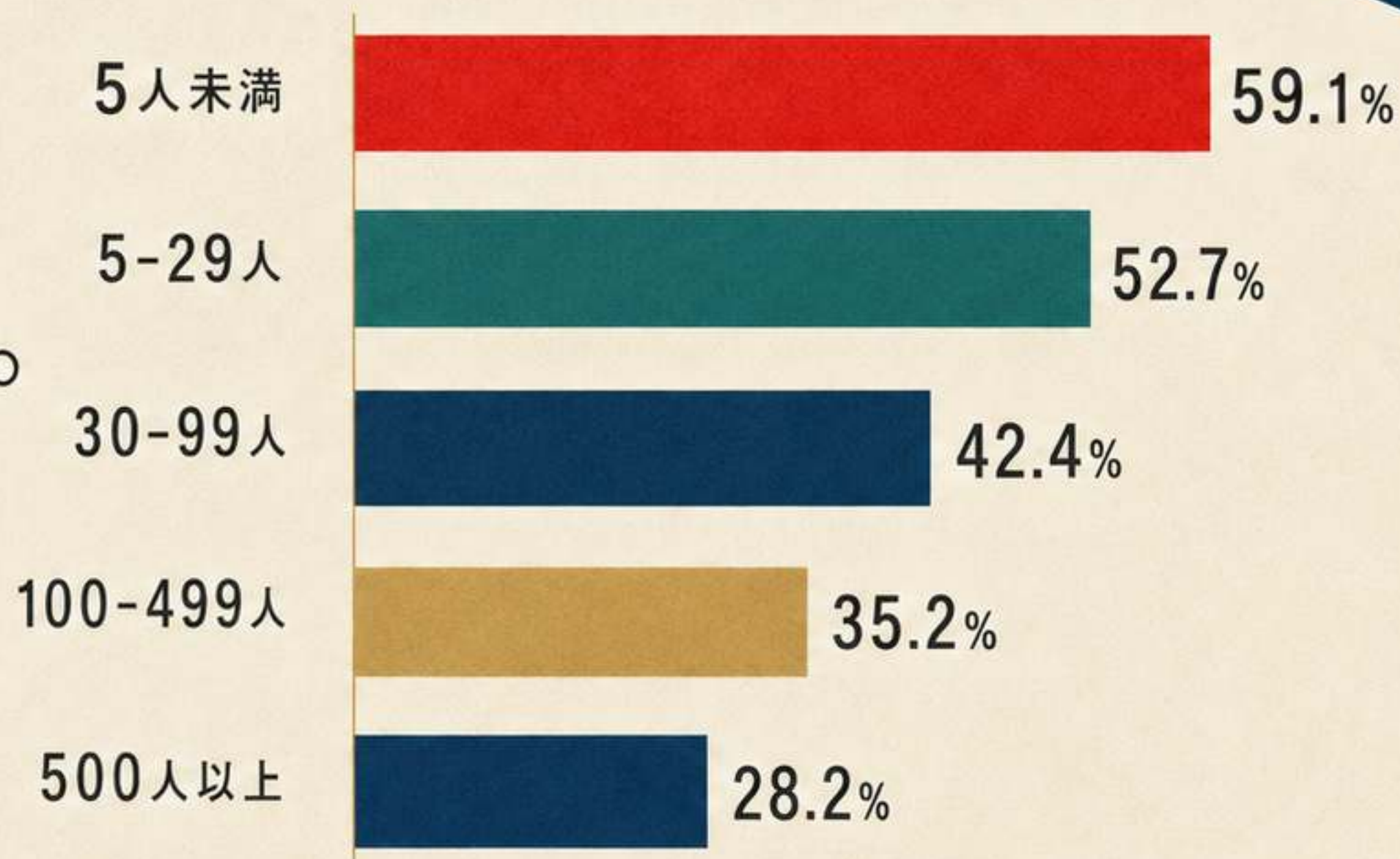
評価

何を見て判断するか

期待を言語化すると、任せる怖さが減る。

小規模事業所ほど、 3年以内離職率が高い。

→ 入社後のギャップを減らす設計が重要。



採用時に全部伝える

期待する仕事と、 本人が得るものを

入口で合意する。

入社後の『聞いていない』をなくす



仕事量

毎日の行動量と
繁忙期



変化量

施策・役割が
変わる頻度



強度

数字管理と
意思決定の速さ



制約

休日・勤務場所・
兼務

魅力だけでなく、厳しさも具体的に伝える。

会社の期待と、本人のリターンを交換する

会社が期待すること



行動量



成果責任



変化への適応



文化への参加



合意



本人が得られるもの



報酬



キャリア



経験



裁量

片側だけを求めると、関係は続かない。

面談で確認する6つの質問

1 過去に最も行動量を出した仕事は？

2 数字が届かない時、何を変えた？

3 厳しい指摘を受けた経験は？

4 仕事の変化をどう捉える？

5 この役割で得たいものは？

6 入社を迷う条件は？

経歴の確認より、行動と動機を深堀る。

期待値合意は、 4段階でつくる



役割を説明



厳しさを共有



リターンを提示



本人の言葉で確認

『やります』ではなく、何を理解し何に合意したかを確認する。

経験年数ではなく、 役割適合

過去の立派さより、今この会社で活躍できるか。

営業力は、ノウハウ × 行動量

営業力

=

ノウハウ

×

行動量

知識が高くても、
動かなければ成果は限定的。

型を渡し、
動いて改善する人は伸びる。

経験年数だけでは、実行力は測れない。

正社員か、顧問か。目的で選ぶ

正社員



継続実行



顧客対応



日々の改善



組織文化への参加

営業顧問



ノウハウ移転



戦略助言



型づくり



短期プロジェクト

欲しいのが知識だけなら、採用以外の選択肢もある。

経歴より見るべき4つ



再現性

成果を出した理由を
説明できるか



環境差

前職と自社の条件は
何が違うか



行動

必要な強度で
実行できるか



動機

なぜ今この会社
なのか

肩書きではなく、自社での再現可能性を見る。

90日で『任せられる』を検証する



0-30日
理解

役割・基準・顧客を理解



31-60日
実行

決めた行動量を継続



61-90日
改善

自分で振り返り改善案を出す



役割明確



行動量合意



週次レビュー



権限範囲



評価基準

感覚ではなく、段階ごとの事実で判断する。

NEXT ACTION

任せられる人を、 採用前に見極める。

役割・必要行動・適性・期待値合意を整理し、
採用と配置の失敗を減らします。

無料組織設計診断



NEXT ACTION

無料営業構造診断を ご予約ください。

実際の商談を基に、売れる理由・失注する理由・型化すべき項目を
30分で整理します。オンライン・費用は無料です。



スマートフォンで読み取り

ご予約はこちら

https://timerex.net/s/k.hanayama_0075/59841847

AKEY | 株式会社AKEY CONSULTING