



今月の視点

588号

今！超人手不足時代です！ ～中小企業の採用戦略はこうしよう！～

我が国の経済は、最近の景気回復基調を背景に、昨年5月の新型コロナの5類移行での行動の緩和などで回復し、今年3月には日経株価も史上高値更新しています。2004年問題も内在している理由です。

これらを背景に、人手不足が小売り、運輸など幅広い業種に広がっています。

大企業には初任給アップ、「賃上げ促進税制」の取り入れなどで対応していますが、この採用難時代に一番困っているのが中小企業です。

実際、「募集しても応募がない」「内定だしても大手に行ってしまう」と中小企業の嘆きを聞きます。

(1) 採用は会社永続のための新陳代謝

社員の離職はつきもの、その後の採用が進まないと、人手の余裕がないのが通常ですから、かなり深刻な状況です。次の人材が採用できないと、店を閉める、事業縮小といった事態もあり得ます。採用は会社の永続性と深く関わっています。

人は自然人であり、寿命があり、少しづつ老いていきます。そのことは、会社で働く人も同じです。会社は存続のためにも、会社で働く人は必ず入れ替わる必要があります。会社存続のために必要な新陳代謝なのです。

(2) 求人を出せば人が集まる時代は終わった

少子高齢化の今の時代は、求人を出しても人が集まらず、応募が全くないということが常態化しています。

これまでは採用と言えば、求人に応募があった人の中から会社が適切な人材を選んでいました。しかし、今は求人数に比べ求職者の数が圧倒的に不足しています。

でも、前記のように会社を永続させるには採用を続けていくことです。厳しい中、採用を続けるには、変化に合わせて、会社も変化していく必要があります。

(3) 中小企業の採用は集めることを最優先

採用の成功は、採用を「集める」「選ぶ」「残る」の3つの動詞で考えましょう。

求人を出して人を集め、求人が集まってきた人を面接などで選び、その結果採用した人材が会社に定着し、戦力になるという意味です。目的は、もちろん会社を支える優秀な人材の確保です。会社の採用戦略は前記3つのステップを念頭に考えていく必要があります。

大企業と比べ賃金や休日など見劣りします。「集める」ことに全力を傾ける。今の時代、このくらいで丁度よいのです。

(4) 中小企業が人を集める決め手とは？

採用で人を集める決め手は、求人「量」と「質」です。量とは、どれだけ出しているか、求人媒体の種類と回数です。ハローワークだけでなく、もっと求職者との接点を増やす努力です。

特に無料でできるものはドンドン活用です。インディード (Indeed) など無料でインターネットに求人を出せるサイトを利用する。フェイスブックなどのSNSを利用して求人していることを知らせる。

アナログではチラシを店頭設置、配布する、店頭看板を設置する、ポスターの掲示など。

求職者はいつでもどこにいるかわかりません。出会うには、運も必要です。運を引き寄せるには、求人「量」にこだわらしましょう。1つより2つ、3つの媒体、1回出すより2回3回、時期も変える、出会える確率が高くなります。

求人会社は、求人していること広く知ってもらう努力を惜しまず実践しましょう。

(5) 求人「質」で応募者数は決まる

求人「質」とは？その求人が求職者を惹きつける魅力があるか？求人の魅力は会社の魅力です。

私たちの会社は（例えば次のように常に整理しておく）

- 「創業以来増収増益を続けている」
- 「業界でシェア1位の商品がある」
- 「職場が新築したばかりで綺麗である」
- 「会社が最寄り駅から近く通勤に便利」
- 「従業員同士仲がよい」
- 「残業が少ない」
- 「研修が充実している」
- 「優良法人に認定された」

(6) ハローワークは巨大な職業紹介機関

国の機関で、ここで求人公開している会社の9割は社員100人未満の会社です。

利用者数は、1日約20万人（推計）、ハローワークは全国で544ヶ所ですから、1日約367人が訪れています。いかに巨大かが改めてよくわかります。

求人票を出して、公開を希望すれば全国どこでも求人票の公開が可能です。全国対応もできます。

求人受付は「フルタイム」と「パート」の2つに区分です。そして、ハローワークインターネットサービスです。だれでも自由に見られます。出向く必要もありません。

ですから、これを使えばハローワークに通う離職者以外の求職者からの求人への応募も期待できます、このサービスの活用は欠かせません。ハローワークも今は、インターネットが主役の時代です。

(7) 求職者が応募しやすい公開型の求人を選ぼう

前記のサービスで求人の公開は次の通りです。選択肢は次の4つです。

- 1 求人事業所の名称等を含む求人情報を提供
- 2 ハローワークに求職申込済の者に限定して求人事業所の名称等を含む求人情報を提供
- 3 求人事業所の名称等を含まない求人情報を提供
- 4 求人情報を提供しない

上記1を選べば求人情報を始め会社名、所在、TEL：FAXなどの公開です。

他は制限されますので、求職者からすれば、それだけ手間がかかり、面倒な求人ですから、あまり期待できません。

(8) 求人は自社の広告・宣伝です

求職者が最も時間をかけて見ているのは

1位 仕事の内容 2位 就業時間 3位 就業場所

ハローワークでは「仕事の内容」は297文字まで書けます。簡単でなく自社のPRになるような書き方をすべきです。ただ「求人」しているではなく前記(5)のように、求職者目線に関心を持つようにPRの発想で書きましょう。

ほんの少し工夫すれば、他社の求人との差をつけることができます。

(9) 「事業内容」「会社の特長」は常に最新の情報にする

求人票では、「事業内容」90文字(15文字×6行)まで自由です。

工夫次第で自社のPRに活用です。

そして、「会社の特長」も90文字まで書き込めます。同じように自社を十分にPRすることができます。

ちなみに、求人票を出すたびに提出しません、初めての時だけです。

そのため数年前の内容が変更されていないこともあります。

常に最新のものになるように定期的に見直しましょう。

(10) ホームページはスマホに対応する

中小企業の大半は求職者にとり名も知らぬ存在です。

そのため会社のHPをチェックします。HPが出てこない、数年前から更新されていない、これでは応募者はありません。

求職者から見れば非常に重要で信頼を得るようにしましょう。

常に意識し細心の注意を払っておくことです。

特に今日ではスマホがパソコンを上回っています。スマホ対応も重要です。

(11) 求職者のための専用ページを作る

HPが求職者のチェックポイントです。会社の魅力を発信するには最適です。

1つ目は、求職者用の専用ページで、求職者目線でありお客様用とは異なります。正社員とパートとも異なります。

2つ目は求職者の疑問に答え、不安を一掃することです。
どんな雰囲気？自分にできる仕事？自宅から通いやすい？などです。
ハローワークは原則文字です。写真の掲載もしましょう。

(12) 求職者を誘う応募条件とは

実務経験のある方、資格のある方などできるだけ応募資格を限定しないことです。まずは集める、それから最適の人を選ぶことです。

学歴、経験、免許など「閉ざされた求人」であり、応募しにくい求人なのです。本当に必要な条件か、もう一度考えてみましょう。

(13) 求職者が重視するのは「賃金、休日、残業時間」

ライバル企業を大きく上回ることは簡単ではありません。無理に考える必要はなく、求人ですらライバルになる会社に負けないレベルを目指すことだと思います。

採用とは何か？会社はたまたま欠員・増員の必要が出た、求職者はたまたま転職しようと思ったか、このタイミングがほんの少しずれていたら、あなたと今あなたの前に座っている社員との出会いはありません。

すべての「出会い」と同じように、採用も「ご縁」です。ではどうすればいいのか？「できること」「できないこと」を分けて考えることです。つまり「ご縁」は出会いの機会を作ること、自分の努力でできることです。

採用の「ご縁」は自分で、自分で引き寄せ、掴み取る気持ちがあれば優れた人材と出会えます。あなたの会社が良い「人財」に巡り合えることを心からお祈りします。

税理士法人みらい経営グループ代表 石川光男

老齢・障害年金のご相談を受付けています。

社会保険労務士

産業カウンセラー

こすが ほつこ
小菅 初子

当事務所まで TEL または FAX をお待ちしております。

5月の税務と労務

4月の決算法人の確定申告、消費税など納税	期限(7月1日)
10月の決算法人の中間申告、納税	期限(7月1日)
10月の決算法人の消費税の中間申告	期限(7月1日)
5月分源泉所得税納付	期限(6月10日)

税理士法人みらい経営 (発行元)

税理士・中小企業診断士 社会保険労務士・行政書士

石 川 光 男

税理士

秋 江 み ほ

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

TEL052(651)6000 FAX052(652)0066

MAIL ishikawa@ishikawakk.or.jp HP <http://www.mirai-kg.com/>