



みらい経営グループ
あなたの繁栄が私たちの喜びです！

税理士法人みらい経営レポート

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

今月の視点

610号

大採用困難時代がやってきます！パートⅠ

～「中小企業の採用戦略」ここがポイント！！～

ここ2、3年の採用状況は「人が足りない」「採れない」「定着しない」時代です。そのような三重苦の採用困難時代が到来しています。

亡くなる人160万人、生まれる人70万人の時代です。戦後すぐの団塊世代、たくさん生まれた世代の人たちが75歳以上になっており、たくさんの人たちがお亡くなりになります。それとは別に生まれる人は70万人です。不足する働き手は2040年には1100万人を突破するとの試算もあります。

最近の景気回復基調を背景に、人手不足が外食、小売り、運輸など幅広い業種に広がっています。この採用難の時代に一番困っているのが中小企業です。積極的に採用活動を行っても、良い人材は中堅・大企業に流れてしまうからです。実際、最近は「募集をしても応募がほとんどない」「せっかく内定を出しても中堅・大企業に行ってしまう」といった中小企業の人事担当者の嘆きをよく聞きます。今月は、人手不足時代の中で、中小企業がよい人材を採用するための方法を多角的に考えましょう。

(1)採用は企業永続のための新陳代謝—超人手不足の時代です！

採用ができない企業は倒産する。そう言うと、大げさに聞こえるかもしれませんが、採用は企業の永続性と深く関係しています。

人には寿命があり、少しずつ老いていきます。それは、企業で働く人も例外ではありません。人の寿命を超えて、企業を永続させるには、企業で働く人は必ず入れ代わる必要があります。新規採用によるフレッシュな人材の入社は、企業に活力を与えるものです。企業にとって採用は、人が充足していても常に行い、企業が永続していくために必ず必要な新陳代謝なのです。

求人を出せば人が集まる時代は終わりました。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も珍しくありません。

(2)中小企業の求人—まずここを押さえておこう

まず企業が、採用の成功「集める」、「選ぶ」、「残る」の3要素全ての検討する必要があるま

す。でも今は、3つのうち「集める」を最優先にすべきです。

知名度がなく、賃金などの条件も見劣り、採用の力が弱いのが中小企業です。でも人が集まらなければ、「選ぶ」、「残る」の次のステップへは行けません。「集める」に全力を使う、このくらいで丁度よいのです。

(3) 中小企業が人を集める決め手とは

人を集める決め手となるのは、求人の「量」と「質」です。

求人の「量」とは、求人をどれだけ出しているか、求人媒体の種類と回数のことです。求人をハローワークに出しているだけでは、求人の「量」としては十分とは言えません。もっと積極的に求職者との接点を増やす努力が必要です。使えるものは何でも使うぐらいの気持ちで、特に無料で利用できるものは、どんどん活用することです。

たとえば、Indeed（インディード）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。アナログな方法では、求人のチラシを店舗等に設置、配布する。工場や店舗に人材募集の看板を設置したり、ポスターを掲示するといった方法も考えられます。

当社は近所の喫茶店全てに声がけしています。「お勤めしていないお母さん、紹介して。」成果はここ10年でパートさん3人です。すごい！目の前にチャンスあり！です。

求職者はどこにいる？その人に会うには運も必要です。その運のためには「量」にこだわらしましょう。1つよりも2つの媒体、確率は高くなります。努力を惜しまないことです。

(4) 求人の「質」で応募者数は決まる

求人で応募者を増やそうと考えたときに、求人の「量」以上に重要なのが、求人の「質」です。求人の「質」とは、その求人がどれだけ求職者を惹きつけられるか、求人の持つ魅力のことです。

求人に魅力があれば、当然、応募者数は増えます。しかし、求職者から見て魅力のない求人であれば、いくら求人を繰り返したところで、応募者数は増えることはありません。

では、中小企業が求人の魅力を高めるには、どうしたらよいのでしょうか。求人の魅力は、すなわち企業の魅力でもあります。中小企業の場合、求人の魅力を高めるには、応募条件を公表するだけでなく、積極的に企業の持つ魅力を、求職者に発信することが求められます。私たちの会社の魅力は？整理して求職者に発信しましょう。

例えば次の項目はいかがでしょうか。

「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」

そして、子育てをしている人にとって仕事は2番、1番は子育てです。そのためには「何かあったら子供中心の出勤パターンにしましょう。」「働きたいけど不都合だと会社に嫌がられる。」とパートさんは心配しています。それを取り除いてパートさんの都合に合わせましょう。

(5) ハローワークの活用、巨大な職業紹介機関です

ハローワークで求人を出している企業の約9割は、従業員数100人未満の中小企業です。私はずっと利用しています。失礼ながら、世情の求人情報を入手できます。

ハローワークの利用者数は1日約17万人（推計）。ハローワークの数は全国で544カ所ですからハローワーク1カ所あたりに換算すると、1日平均で約312人の人が、ハローワークを訪れている計算になります。

企業がハローワークに求人を出すには、求人票を管轄のハローワークに提出して、求人票の公開を希望すれば、全国のどのハローワークでも求人の公開が可能です。

ハローワークでは、求人を「フルタイム」と「パート」の2つに区分しています。正社員と同じ就業時間の従業員は、すべてフルタイムという区分になり、正社員より就業時間が短い従業員はすべてパートという区分になります。

ですから、時間給で働く非正規社員でも、正社員並みの時間で働くのであれば、ハローワークでは、フルタイム求人として扱われ、募集が行われることになります。

ハローワークを利用する場合、ぜひ活用したいのが、ハローワークインターネットサービスです。ハローワークインターネットサービスとは、ハローワークに提出した求人票を、インターネットで誰でも自由に見られるようにするサービスのことです。

ハローワークインターネットサービスを使えば、ハローワークの求人を見るために、わざわざハローワークに出向く必要がなくなります。

ハローワークインターネットサービスを使って、求人票をインターネット上に公開すれば、ハローワークに通う離職者以外の求職者からの、求人への応募を期待できます。

ハローワークという機関の特徴から考えると、このハローワークインターネットサービスの活用は欠かせません。

ハローワークを本当に生かし切るためには、ハローワークインターネットサービスの活用が不可欠です。そういう意味ではハローワークも今は、インターネットが主役の時代となったと言えるでしょう。

(6) 応募しやすい公開型の求人を選ぶ

ハローワークへ求人を出すときに求人票を作りますが、その求人票の中に、インターネットで求人を公開するかどうか、企業の希望を記入する欄があります。そこには、求人の公開方法について選択肢が用意されていますので、企業は希望に応じて、選択肢の中から公開方法を選べばよいということになります。

インターネットでの求人の公開方法の選択肢は、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

選択肢の「1」を選べば、求人情報と共に「事業所名」「所在地」「電話番号」「FAX番号」といった情報が、インターネット上ですべての求職者に公開されます。「2」「3」「4」はハローワークに問い合わせる、でも求職者には手間のかかる面倒な求人になります。応募者は「1」を選ぶのがラクであり、適切であり求人者を増やすことになります。

次号は「集め方」を中心に「選ぶ」「残る」を見ていきます。
ぜひ、体験談や成果、うまくいった方法など、ご意見お寄せください。

税理士法人みらい経営 石川光男

4月の税務と労務

令和8年2月の決算法人の確定申告、消費税など納税	期限(4月30日)
令和8年8月の決算法人の中間申告、納税	期限(4月30日)
令和8年8月の決算法人の消費税の中間申告	期限(4月30日)
令和8年3月分源泉所得税納付	期限(4月10日)

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
社会保険労務士 小菅初子
〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号
TEL052(651)6000 FAX052(652)0066

つらい時のヒント

- ◎起こった出来事は必然 必要 ベスト
- ◎人生を全うした時に出す履歴書には
“苦歴” というのがある
- ◎心配りしても心配するな

自分を応援するコツ

- ◎す 好きなカラーを打ち出す
- ◎な 何のための会社かをはっきりする
- ◎お おすみつきがあると強い