



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

611号

大採用困難時代がやってきます！パートII

～「中小企業の採用戦略」ここがポイント！！～
～ハローワークの「直接リクエスト」とは！？～

(7)求人は会社の公告です

求職者が求人票で時間をかけて見るのは、仕事の内容、就業時間、就業場所などです。ハローワークでは「仕事の内容」を291文字まで書けます。求人だけでなく企業をPRする発想、ほんの少しの工夫で他社と差をつけることができます。

例えば我が社の例です。

「お客様の決算書と税務書類の作成」だけでなく、仕事を通じて経理や税務の知識が身につきます。そしてそれらを使ってお客様の経営のアドバイスに活用できるようになります。

「事業内容」も90文字まで自由に書けます。ただし、「会社の特長」はインターネットに掲載されないの「事業内容」に優先して書きましょう。

そして、最初1回だけの提出です。常に最新のものになるように定期的に見直しが大切です。

(8)こうすれば人が集まるーホームページ活用法ー

大半の企業は求人者にとって名も知らぬ存在です。

入社して大丈夫か？自分が思っているような会社か？と思いながらHPをチェックしています。ですから、HPがない？あっても数年前から更新していない？特に今はスマホで簡単にチェックできます。スマホ対応にしましょう。

(9)ホームページ(HP)の作成法

1. 求職者のための専用ページを作りましょう。求職者目線での作成です。正社員とパートさんでは内容を変え、特に労働時間や日数の希望を取り入れましょう。中途OK、研修ありなどです。
2. 求職者の疑問に答え、不安を一掃することです。自分にできる仕事だろうか、自宅から通いやすいか、などです。
3. HPこそ最適の手段です。例えば「女性が活躍している職場です」だけでは伝わりにくい。そ

ここで社員を載せる会社もあります。社員の声として載せる時も活字で載せるのではなく、あえて「手書き」を載せるとリアリティを感じられます。

(10)求職者を誘う応募条件—ここがポイント—

必要以上に限定すると求職者はためらいます。条件は必要ですが、集めてからでも十分間に合います。一人でも多く集めることが大切です。

- (例)・内勤の事務系—なかなか集まらないので、逆に60才以上限定としたら結構優秀な人材が集まった。
- ・経験者のつもりが期待外れ—結局は面接や試験でしっかり確認です。条件は「閉ざされた求人」となります。

(11)本当に必要な条件かももう一度考えてみよう

企業にとっては何でもない些細な条件と思えるものも、それがいくつも集まると、求職者にとっては厳しい条件になることがあります。

- ・「学歴」大卒以上
- ・「必要な経験等」実務経験3年以上・ワード・エクセルできる方
- ・「必要な免許・資格」簿記3級以上・普通自動車運転免許

企業から見れば、どれも当たり前の条件かもしれませんが、こうした求人でも、求職者にとっては、条件の厳しい求人になります。

条件の見直しポイントは「あつたらいいな」は思い切ってやめることです。これを条件から外せば、人は集まりやすくなります。

(12)求職者が重視することは賃金、休日、残業

求人募集のライバルに勝てれば求職者は増えます。でも、会社の業績から見て無理をすれば経営がよくありません。求職者はとにかく給与の高い会社を無理して狙っているわけではありません。そういう意味で、これだけで決めるわけではなく「最低でもこの位は」の基準を求職者は考えています。

それはライバルに勝たなくても、大きく負けなければ求職者は応募してくれます。確実性があります。

(13)賃金相場はこうして調べる

中小企業の相場「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省が毎年1回出しています（ただし、通勤手当等含む）。分類は大企業（1,000人以上）、中企業（100人～999人）、小企業（10人～99人）です。年齢は5才刻みの調査、小企業は管理職と一般社員を区別していません。

これらを踏まえて活用しましょう。

(14)我が社の「採用診断シート」のチェックポイントをチェック

- ① 採用したい人物像（未経験、中途経験、資格保持者など）が明確。
- ② 採用の目的（欠員補充、増員、幹部候補生など）。
- ③ 会社に入社後に任せる業務範囲が整理されている。
- ④ 求人票の仕事内容が具体的、イメージしやすい、わかりやすい表現。
- ⑤ 会社の強み（社内の明るさ、教育体制、働きやすさなど）。
- ⑥ 入社後の成長ステップやキャリアイメージが示されている。
- ⑦ 給与、賞与の回数、給与レンジ、昇給、各種手当、評価の考え方が分かるようになっている。
- ⑧ 繁忙期の忙しさを隠さず、実態を説明できる。
- ⑨ 年間の休日、残業の時間数、有給休暇の平均取得日数の実態を説明できる。
- ⑩ 未経験者向けの不安解消案（先輩のフォロー、段階的社内の育成計画の有無など）がある。
- ⑪ 退職者数、離職理由となりやすい課題（人間関係、教育不足、残業の過多など）を会社が把握している。
- ⑫ 求人紹介会社だけでなく、複数の採用チャネルの活用、会社のHPに採用ページが整備されている。
- ⑬ 会社の写真や雰囲気、社員の人たちの写真など、応募者に好印象を与えることを全体で考えている。
- ⑭ 求職者からの応募があった際、初動対応が早く、求職者に配慮している。
- ⑮ 面接では見極めだけでなく、会社の魅力づけもできている。
- ⑯ 応募者が気にする点（給与、昇給、賞与、評価など）に具体的に答えられる。
- ⑰ 内定後に定期的なフォロー連絡、面接後の対応が早い。
- ⑱ 会社へ入社後の1週間、1ヶ月、3ヶ月などの面談機会や、入社後3ヶ月の育成計画がある。
- ⑲ 採用活動の結果（応募数、面接率、辞退理由、離職理由など）を振り返っている。

再言すれば、特に優先して見直すべき重要な5つのポイントは①採用したい人物像が明確である、④求人票の仕事内容が具体的である、⑦給与や評価の考え方がわかる、⑮面接で魅力づけができている、⑱入社後3ヶ月の育成計画がある、です。

人事面からは勤怠管理、就業規則、労働契約、給与規定、そして給与計算が大切です。そして、労働時間管理の是正、残業代計算の是正、手当、昇給の是正、などであり、就業規則の改変や労働条件の見直しであります。

その提案として、手取りアップ対策、人事制度の設計、経営戦略型就業規則、採用HPなどがあります。

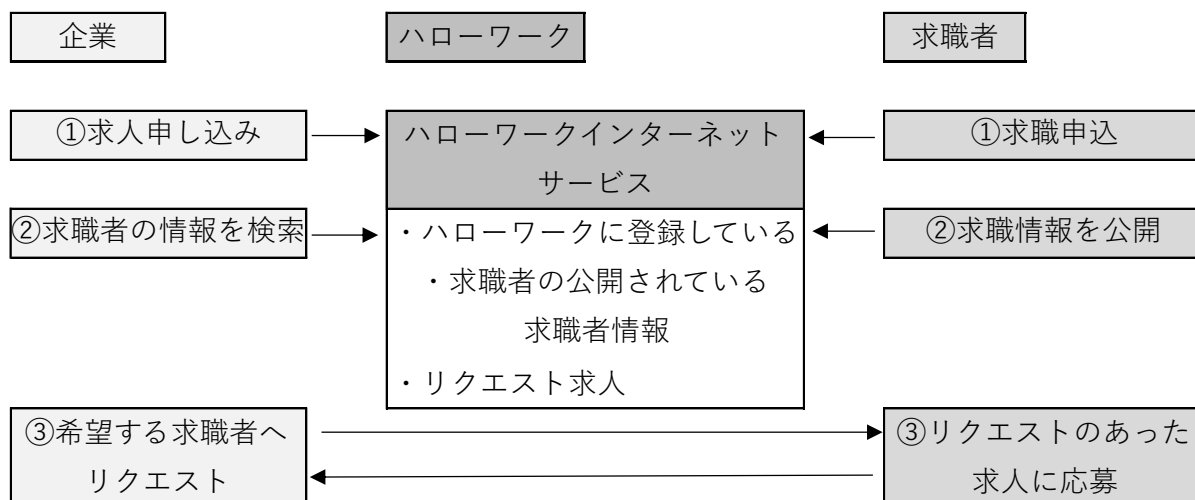
それらの中心となるのが「中期経営計画」の策定です。

(15)ハローワークの「直接リクエスト」とは(令和4年3月からスタート)

求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者にマイページを通じてメッセージと応募を検討して欲しい求人の情報を直接送信できる機能です。

直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人がある場合に行うことができます。

■直接リクエストの流れ



詳しくは http://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24029.html の「ハローワークインターネットサービスがさらに便利になります」のリーフレットをご覧ください。

最後に、採用はすべての「出会い」と同じで「ご縁」で決まります。その「ご縁」を引き寄せるには、どうすればいいでしょうか。それは、「できること」と「できないこと」を分けて考えることです。優れた人財に巡り会えるということは「ご縁」が強いといえます。そこで人材に出会うための機会を増やす、出会うための努力はいくらでもできます。

本気ならばハローワークだけでは十分ではないでしょう。自分で引き寄せ、つかみ取る位の熱意が必要です。可能性のあるもの利用できるものは何でも使いましょう。良い人材に巡り会い「より良い会社創り」を共に成し遂げるために！！

皆様方のご意見お待ちしております。

税理士法人みらい経営 石川光男

5月の税務と労務

令和8年3月の決算法人の確定申告、消費税など納税	期限（6月1日）
令和8年9月の決算法人の中間申告、納税	期限（6月1日）
令和8年9月の決算法人の消費税の中間申告	期限（6月1日）
令和8年4月分源泉所得税納付	期限（5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