

中小企業における人材確保のポイント(第1回)

昨今、「人手不足」に悩む中小企業が急増しています。県内の企業経営者からも、「求人を出しても応募がない」「仕事はあるのに人が足りない」などという声が多く聞かれます。少子高齢化により働き手が減少していく中で、中小企業が必要人材を確保して定着させるには、どうしたら良いのでしょうか？

① 秋田県内の人手不足の現状

本県における人手不足の深刻化は、統計数値にもはっきりと現れています。秋田労働局が毎月発表している県内有効求人倍率(季節調整値)は、平成30年3月の数値(1.59倍)が18年ぶりに全国平均に並ぶなど、高倍率で推移しています。この数値は、ハローワークでの求職者一人につき、企業からの求人が何件あるかを表すもので、1倍を超えると求職者数よりも求人数の方が多いということになります。つまり、この数値が1倍を大きく上回る現状は、人材獲得が極めて厳しい環境であることを示しています。

このような「売り手市場」の中、「就労していない求職者」が好条件の求人をピックアップして応募するという行動がごく当たり前になっているほか、「就労している労働者」が待遇に勝る他の企業に転職するという行動も多く見られるようになりました。

③ 求人情報をブラッシュアップしよう

本来、求人情報とは、「必要な人材を確保するために発信する自社の情報」ですので、内容等に工夫を凝らすことによって、その情報を次のような役割を果たすものにしなければなりません。

求人情報の役割と期待できる効果

求人情報の役割	期待できる効果
自社に興味を持ってもらい、応募への動機づけを行う。	◆自社がどのような企業なのかをアピールし、求職者の興味を引き出して、応募する気を起こさせる。 ◆「応募者が集まらない」というような失敗を防ぐ。
経営理念をアピールし、共感する人材だけからの応募に絞る。	◆自社の価値観や思いを知ってもらうことにより、共感する人材だけが応募するように働きかける。 ◆自社の企業風土やカラーにマッチする人材を、応募段階から集める。
求める人材像を知ってもらい、入社してからのミスマッチ回避を図る。	◆自社がどのような人材を求めているかを求人段階から知ってもらうことによって、ミスマッチによる早期離職を防ぐ。

② 求人効果を高めるために

本県の少子高齢化が急速に進行していることを考えると、企業が必要人材を確保するのは今後ますます困難になっていくと思われませんが、このような問題への対応策として、「求人情報の見直し」に取り組む企業が増えつつあります。

一般的に、「求人情報」といえば、「求職者に対して自社の労働条件を伝えるための情報」というイメージが強いことと思います。しかし、労働市場の環境が大きく変化した今日、求職者に対するアピール度を高めるためには、その情報の内容や伝え方などを、今まで以上に工夫する必要があります。

では、求人情報の効果を高めるためには、その内容をどのように練り上げていけば良いのでしょうか？

- ①自社に興味を持ってもらい、応募する気を起こさせる。
- ②自社の価値観や姿勢をアピールし、共感する人材だけからの応募に絞る。
- ③自社が求める人材像を知ってもらい、入社してからのミスマッチを回避する。

つまり、「自社がどのような価値観や思いを持ち、どういう人材を求めているのかを求職者に十分に知ってもらい、自社のカラーにマッチする層だけの応募を集め、ミスマッチによる早期離職を防ぐ」という効果が得られるように、求人情報をブラッシュアップする必要があります。

期待する効果を十分に意識して求人情報を作成しなければ、求める人材からの応募につながらない、ということが起こってしまいます。

④ 求人・採用での失敗パターンとは？



求人段階での失敗パターンとして良く見られるのが、「労働条件をアピールしたはずの求人に応募者が集まらない」というものです。

実は、労働条件中心の求人情報の場合、当然ながらその条件だけを重視する求職者の関心を引きやすいため、他社よりも少しでも条件が悪ければ全く応募がない、ということが起きやすいのです。

また、労働条件だけでは求人情報の特徴を出しにくいいため、他社と同じ求人内容に見えてしまい、公開されている膨大な情報の中に埋もれてしまいます。

さらに、労働条件を最優先と考える応募者を採用した場合、企業のカラー・風土とのミスマッチや、より条件の良い企業への転職志向などにより、早期離職に至るケースも見られます。早期離職は採用後の問題のように見えますが、実は求人段階での失敗が絡んでいることが多いのです。

中小企業診断士 小笠原 浩之

●生年月/昭和36年12月

●略歴

秋田県大仙市(旧西仙北町)出身。大学卒業後、団体職員としての勤務を経て、平成11年 社会保険労務士 開業。平成15年 行政書士 開業。平成23年 中小企業診断士 開業。現在、人事労務コンサルティング業務、および経営コンサルティング業務を中心に、中小企業の支援を行っている。

●保有資格

中小企業診断士 / 特定社会保険労務士 / 行政書士

●公的業務等

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 65歳超雇用推進プランナー
秋田県よろず支援拠点 コーディネーター (ほか)

●事務所概要

事務所名: 中小企業診断士 小笠原浩之事務所
(社会保険労務士事務所、行政書士事務所を併設)
所在地: 秋田市山王5-9-9(アスキスビル2階)
TEL: 018-865-6068
FAX: 018-823-1758
E-mail: jzp04430@orange.plala.or.jp

⑤ 求人情報作成・発信の手順とは？

このような失敗を避けるためには、前述の期待効果を強く意識しながら、求人情報作成・発信の手順を見直す必要があります。

例えば、情報作成の際、採用時の労働条件を考え始める前に、「経営理念」や「理想の社員像」を明確にし、「我が社の価値観にマッチしたこのような人材が欲しい」という指標づくりを優先することにより、求める人材にアピールする情報が出来上がる可能性が高まります。その指標の明確化により、労働条件や情報発信の仕方なども見えてきます。

参考までに、これらのプロセスを簡単に図示してみました。

求人情報作成・発信の手順



今回は、これらの手順について、具体的に考えてみたいと思います。