

## 中小企業における人材確保のポイント (第2回)

今回は、人材確保の方策の一つとして、「求人情報作成・発信の手順の見直し」に関するお話をしました。

「図1」として、その手順のおおまかな流れを再掲しますが、今回はそれぞれのステップについて、具体的に考えてみたいと思います。

### 1 「経営理念」を策定しよう

「経営理念」は、企業の価値観、使命、姿勢、思いなどを、経営者が抽象的・普遍的な形で表明したものです。

例えば、「環境に優しいビジネスの展開」「安心・安全な製品の提供」というように、社会貢献の要素の色濃い経営理念を掲げている企業も多く見られます。

経営理念策定によって期待できる効果を「表1」にまとめてみましたが、人材獲得を目指す場面でも大きな効果が期待できます。

経営理念は企業経営の土台部分ですので、求職者に十分に理解してもらい、自社のカラーにマッチした人材の共感を引き起こし、興味を持ってもらうことが非常に重要です。

### 2 「理想の社員像」を思い描こう

経営理念を明確化させた後は、「理想の社員像」を思い描いてみましょう。このイメージをはっきりさせるほど、どのような求人を出せば効果的なのかが見えてきますし、採用時の労働条件も設定しやすくなります。

また、この社員像を求人情報として公開することによ

図1◎求人情報作成・発信の手順

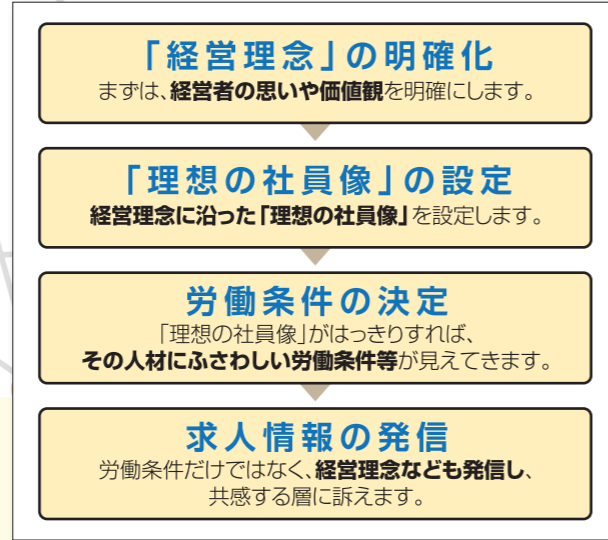


表1◎経営理念策定により期待できる効果

内部への浸透により期待できる効果	
経営者の心の拠り所になる	
経営者だけでなく、社員の行動指針にもなる	
社会貢献の視点を理念化し、経営者と社員が意識を共有しての企業経営につなげられる	
外部への発信により期待できる効果	
顧客に対するアピールにより、自社へのファンを増やす	
取引先に対して自社の経営姿勢を発信し、協力関係を構築する	
求職者へのアピールにより、共感する層の応募・採用に結びつける	

り、「我が社はこのような企業だから、このような人材が必要」という明確な筋道を、求職者に知ってもらうことができます。それにより、求職者側としては、「自分自身はこの企業にふさわしいのか?」という判断がしやすくなるため、求人段階でのミスマッチをある程度回避できます。

なお、理想の社員像の設定の仕方に特別なルールはありませんが、まずは「表2」のような切り口から具体的に考えてみて、そこからイメージを膨らませていくのも一つの方法です。

表2◎「理想の社員像」の指標例と考え方の具体例

「理想の社員像」の指標(例)	具体的な考え方(例)
性格は?	失敗を恐れず挑戦する積極的な人が良いのか? さまざまな場面を想定してから着手する慎重派が良いのか?
年齢層は?	トレンドに敏感な若者が望ましいのか? 豊富な経験や知識を持つ高齢者が望ましいのか?
住んでいる場所は?	勤務先の近くに住んでいる方がやりやすい仕事なのか? 遠くに住んでいる人でも十分にできる仕事なのか?
心身の強さは?	力仕事に対応できる体力を持つ人が良いのか? ストレスを上手に発散できる対応力を持つ人が望ましいのか?
経験は?	即戦力として期待できる経験者が良いのか? 自社のやり方を素直に吸収する未経験者が良いのか?
生活様式は?	急な社用に対応できる身軽な単身生活者が良いのか? 家族の理解や支えを得られるような、仕事と家庭の両立スタイルが良いのか?
志向・価値観は?	「社会貢献志向」「安心・安全志向」「健康志向」「環境志向」「癒し・安らぎ志向」などといった本人の志向と自社の価値観に共通性があるのか?

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(アスキビル2階)  
TEL: 018-865-6068  
FAX: 018-823-1758  
E-mail: jzp04430@orange.plala.or.jp

### 3 「理想の社員像」から「労働条件」を考えよう

「理想の社員像」がはっきりすれば、その人材にふさわしい労働条件、最適な賃金水準などが見えてきます。自社の経営理念に共感する人材の価値観を勘案しながら、労働条件を決定しましょう。

社員像を設定しないまま、採用時の労働条件から先に決めようとする、まさに「労働条件中心の求人情報」になってしまいます。このような求人情報は、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、という失敗につながりやすくなります。

失敗を防ぐためにも、「社員像をベースにして労働条件を決める」という流れを意識することが大切です。



### 4 求人情報を効果的に「発信」しよう

自社が求める人材の共感を引き出し、自社への応募へと誘導するためには、求人情報公開の際に、労働条件だけでなく、上記のステップで明確化された経営理念なども併せて発信することが重要です。

また、自社が伝えたいことを効果的に伝えられるような求人媒体を考える必要もあります。

最近では、応募前に企業のホームページ(HP)をチェックする求職者も増えています。HPなどを活用して、求める人材に対して自社の魅力を効果的にアピールしましょう。「社長あいさつ」や「経営理念」などにより、自社が望む人材像を表明することもできます。

### 5 求職者の興味を引き出すポイント

人手不足の時代の中、ハローワークの求人票、新聞広告、インターネットなどで、たくさんの求人情報が公開されています。そのため、他社と似たり寄ったりの内容だと、膨大な求人情報の中に埋もれてしまいます。

他社との違いを明確にし、求める人材に強く訴える求人にするためには、上記の手順で明確にした経営理念のほか、経営者の思いなどを発信することも有効です。

例えば、就業時間等に関して、「図2」のような労働条件だけの求人が公開された場合、求職者はどのように受け止めるでしょうか?

このような求人情報の場合、「仕事が楽な会社」と受け止められることがあり、「残業や休日出勤のない仕事が良い」「楽をして給料をもらえる会社が良い」という応募者だけが集まる恐れもあります。

一方で、「図3」のように、HPなどの活用により経営者の思いがプラスされた求人はどうでしょうか?

このような経営者の思いがプラスされると、求人情報の印象度はアップし、共感する人材の応募、採用後の長期定着が期待できます。

人材確保・定着のためには、さまざまな角度からの対策が必要ですが、求人情報に関する今回の提案を、一つのヒントにして頂ければ幸いです。

図2◎労働条件のみの求人例

【就業時間等】
●就業時間: 午前9時～午後6時 ●残業: なし ●休日労働: なし

図3◎経営者の思いがプラスされた求人例

【就業時間等】
●就業時間: 午前9時～午後6時 ●残業: なし ●休日労働: なし
【経営者の思い】
私が以前サラリーマンだった頃は、連日遅くまでの残業で、休日出勤も多く、妻には苦勞をかけ、子どもたちにも寂しい思いをさせました。経営者になった今、私は社員にはそのような思いはさせたくありません。独自の技術を強みに、社員の提案も受け入れながら、残業や休日出勤のない体制を守っています。「家庭生活の充実こそが仕事の原動力」を理念に、社員にはプライベートの充実とともに、職業生活での飛躍を期待しています。