

河内長野市販路開拓事業
販売力・収益力ベースアッププログラム
～第13回 採用を考える～

株式会社佐々木感動マーケティング
佐々木千博（河内長野市提携中小企業診断士）

前回は、12回にわたって、管理会計の基礎、売上を上げるためのプロセス、価値の言葉化とキャッチコピー制作と取り組んで頂きました。今回は5回に渡って、前回の取り組みを実際に推進し事業を発展させる基盤は人であるということで、人材の採用・育成に焦点を当ててお伝えしていきます。

少子高齢化・労働力激減が叫ばれて久しいですが、2018年は人材不足による倒産も多くありました。特に介護や物流等、労働集約的な事業は非常に人材確保が大変だったようですが、労働人口の減少は、大規模な移民受け入れ等がない限り、この先も深刻度を増し続ける状況です。

そのような状況のもと、今までは選ぶ立場であった企業も、労働者に選ばれる立場になっていくことが多くなります。採用を出せば人が入社してくれる時代は完全に終わりました。人材を確保できる企業と、出来ない企業で事業成長に自ずと差が出てくる時代です。

今回は、人材採用のポイントを考えていきます。

【W-01】 自社の年齢構成別の人材構成を確認しましょう。

年代	10・20代	30代	40代	50代	60代	70代
営業販売 人数						
製造						
総務経理						
その他						

【W02】 10年後の自社の人材構成も書いてみましょう。

年代	10・20代	30代	40代	50代	60代	70代
営業販売 人数						
製造						
総務経理						
その他						

いかがだったでしょうか？

急な退職がなくとも、数年後には定年で人手不足となる部門が出るかもしれません。

定年まで待たずとも、転職や、近年増えている介護離職も考えられます。

また積極的に事業を成長させたい場合には、現状の人材だけでは不足する場合があります。

何れにせよ、採用は今後の事業展開の上で無視できない要素になっています。

採用には、新卒と中途採用が大きくありますが、それぞれに特徴があります。

最初にその違いを確認してみましょう。

新卒採用	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的に、1年に1度の定期採用が多く時期が限定的。 ・本格的な就業経験がないため、まっさらな状態から教育・育成できる。基本的なマナーや、自社の企業文化を浸透させやすい。 ・逆に、育成する仕組みがない会社では受け入れ負荷が高くなるが、自社の育成の仕組みを整備するよい機会と捉えることもできる。 ・即戦力というよりは、中長期的な成長と貢献を考える必要がある。 ・新卒採用に取り組むことで、自社の企業文化や事業価値の再確認、育成システムの整備など企業としての実力を高めることが出来る。
中途採用	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的に不定期採用。 ・社会人として既に、実績とスキルをもっており、即戦力として活躍してもらえる可能性がある。 ・社会人としての基本的なビジネスマナー等のレベルは、前職での経験・過ごし方で大きく差がある。

	<ul style="list-style-type: none"> ・良くも悪くも、前職での経験や価値観を引きずっている。 ・自社にはいない、また養成不可能な人材をヘッドハントする場合は中途採用となる。
--	--

【W-02】 自社では、どのような人が、いつ、何人くらい必要になるでしょうか？

採用は、何となくではなく計画的にする必要があります。

いつまでに	どんな職種で	何人	求める条件は？

企業による人材獲得競争の時代になっていますので、ただハローワークに出して待っているだけでは、望ましい人材を採用できないことも考えられます。人材採用についても、商品販売・マーケティングの考え方が応用できます。人材採用活動は、商品でなく会社を売り込んで、選んでもらう活動と言えます。

Step1：自社の存在・採用中であることを知ってもらう。

どんな良い会社も採用していることを知ってもらわないと応募してもらえません。できるだけ多くの接点で、人材募集について知ってもらう必要があります。

Step2：自社に関心をもってもらう。

就職希望者の関心事をきっちり押さえた情報提供が必要となります。

Step3：アプローチ・応募してもらう。

多くの応募者から、自社の望む人材を厳選できる状態が望ましいです。人材がとにかく必要で、来た人はまず採用せざるを得ない状況では良い採用活動は難しくなります。中小企業だから無理ということはありません。実現している中小企業も多くあります。

Step4：選考・採用する。

応募してくれれば誰でもよい訳ではありません。会社が求める人材なのか？をジャッジする必要があります。また、会社と応募者のミスマッチがないか確認することは、早期

退社をさける意味でも重要です。

中小企業においては、人なんか選べない。また入社してみないと分からないと、来てくれる人はとにかく採用するという方もおられます。しかし、本来、一度採用した方の解雇は簡単ではありません。できるだけ、自社のことをよく知ってもらい、採用希望者のことをよく知って、出来る限りベストな採用を心がけましょう。(実際に、中小企業でも多くの応募者に応募してもらい、慎重に将来一緒に会社を伸ばしていく仲間を採用している会社も多くあります)

それでは、順に Step1～4 を具体的に見ていきます。

Step1：自社の存在・採用中であることを知ってもらう。

知ってもらうツールとして、以下のようなものがあります。

【W-03】自社で活用できそうなものにチェックを入れてみましょう。

※各サービスは変更になっている場合があります。都度確認ください。

新卒・中途	告知手段	特徴
新卒・中途	ホームページ（採用ページ）	現代において、いい採用をしようとするなら 基本的に必須と考えるべき です。ホームページを基本に、他のメディアや機会が存在を知ってもらう形になります。
新卒・中途	ハローワーク	公的な斡旋機関
新卒	合同説明会	対面で話ができるので、より密なコミュニケーションが行えます。
新卒・中途	Indeed など	Indeed は活用が進んでいます。求人掲載は無料で利用できます。
新卒	リクナビ・マイナビなど	インターネット新卒求人サイト
中途	リクナビ NEXT など	インターネット中途求人サイト
中途	リクナビ AGENT など	プロの転職エージェントを介した求人。年収の3割程度の成功報酬のところが多いようです。経営幹部等を探したい時に。

Step2：会社に関心をもってもらおう。

昔はとにかく高給が取れるか？が重大な関心事である時代もありましたが、特に新卒中心に就職先にもとめるものが変わってきています。

【W-04】以下の関心事に答えられますか？また、それは採用に関する情報として媒体に記載されていますか？チェックしてみましょう。すべて対応できる必要はありませんが、できるだけアピールポイントは多い方が良いです。そこをしっかりとアピールしましょう。

どのような企業に魅力を感じるか（複数回答）TOP10	
TOP10	自社セルフチェック（自社は左の項目に対してどんなアピールができますか？）
1. 社内の雰囲気がよい	
2. 成長できる環境がある	
3. 将来性がある	
4. 給与が高い	
5. 理念・ビジョンに共感できる	
6. 教育・研修に力をいれている	
7. 新しいことにチャレンジしている	
8. 多様な働き方の制度が整っている	
9. 安定した事業を続けている	
10. 社会貢献度が高い	

（株式会社 i-plug 実施：就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート 2019 年卒予定 551 名へのインターネットアンケート「1. どのような企業に魅力を感じるか（複数回答）」より抜粋。）

働き方について気にしているポイント	
TOP 4	自社セルフチェック（自社は左の項目に対してどんなアピールができますか？）
1. 長時間労働やサービス残業	
2. 有給休暇の取得のしやすさ ※尚、2019年4月1日より有休5日の 強制取得が義務化されます。	
3. 結婚後の待遇、働き方考慮	
4. 時短・リモート勤務・副業OK	

（株式会社 i-plug 実施：就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート 2019 年卒予定 551 名へのインターネットアンケート「2.働き方について気にしているポイント（複数回答）」より抜粋。）

【W-05】同業界で伸びている会社、人が増えている会社はどんな内容を打ち出していますか？競合に対して明らかに見劣っている点がないかチェックしましょう。採用は人材獲得競争です。他社に見劣るところを改善できないか？他社にない魅力を打ち出せないか？考えてみましょう

競合が打ち出している内容	自社が打ち出している内容

Step3：応募してもらう。

関心をもってもらったら、実際に応募してもらう必要があります。

以下の内容は明確に伝える必要があります。

- 就職後の待遇（正しい情報を過不足なく記載）
- 応募要項：応募に必要な書類や、応募資格等ある場合はそれらを明示
- 応募方法の明示：どのような手段で、どこに応募すればよいか？ハッキリ書かれている
- 選考プロセス：採用までの流れ

尚、最初から採用ではなく、まずインターンシップや会社説明会に参加してもらい、自社をよく知ってもらってから採用プロセスに進むこともとても大切です。

採用の誤りは、簡単には取り返せません。

丁寧に自社を伝え、マッチした人材に応募してもらうようにしましょう。

Step4：選考・採用する。

なんとなくのフィーリングでなく、選考基準を決めておくことが大切です。

御社採用における優先順位は何ですか？

最優先事項	
優先度 2	
優先度 3	
優先度 4	
優先度 5	

今だけでなく、今回の採用で会社をどのようにしていきたいか？といった未来もイメージして採用基準を明確にして面談等しましょう。採用に関する労働契約等については、必要に応じて社会保険労務士等の専門家に相談してください。

次回から、新規採用にかかわらず、会社の力の根幹である人材を育成するための手法などをお伝えしていきます。ご期待ください。

今回は5回に渡って、人材の採用・育成について、お伝えしていきます。これからは、今まで以上に人材（特に財産といえるような“人財”）確保・育成力が企業の中長期的な命運を決することも多くなります。また、人材確保・育成について考えることは、競争力の高い企業風土・文化を育てることに他ならぬ、営業力・販売力・商品開発力等にも直結することになります。今回の全5回の採用・育成に関するプログラムが、御社の競争力向上の取り組みの参考になれば幸いです。

疑問点や個別の相談は下記問い合わせ先（本編と無関係の内容でも結構です）までお気軽にメールください。

株式会社佐々木感動マーケティング 中小企業診断士 佐々木千博
問い合わせ先：sasaki@chlabo.com

以上