

中小企業診断士の視点

@にいがた

第36回

中小企業の人材確保について



中小企業診断士 森 祐策
(一社)新潟県中小企業診断士協会

帝国データバンク社の人手不足に対する企業の動向調査によると、企業全体の正社員の不足割合は40.7%と、依然として上昇傾向にあります。また、非正社員に関しても不足割合は22.5%と、高い水準となっています。中小企業庁のガイドラインでは、人手不足対応のための5つのステップを提示しています。

- ステップ1：経営課題を見つめ直す
- ステップ2：経営課題を解決するための方策を検討する
- ステップ3：求人像や人材の調達方法を明確化する
- ステップ4：求人・採用／登用・育成
- ステップ5：人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

ガイドラインを一読のうえ、ご検討いただけたらと思いますが、今回は、ステップ1～4までで、経営課題を見つめ直し、外注や設備投資、社内異動を熟考したうえで採用という手段を講じた場合の、中途採用活動で押さえるべき点について述べたいと思います。

【A：人材要件定義】

採用成功で最も重要なことは、目的や納期をはっきりさせたいうえで、相場感と照らし合わせて、現実的な人材要件を定義することです。即戦力性を求めて市場にほとんどいないターゲットを狙っている場合は、1年経っても、2年経っても充足できない可能性もあります。いくら時間がかかっても即戦力を待つのが良いのか、即戦力ではないが、育てて1年後にはある程度活躍できるような形にしておく方が良いのか、事業戦略と照らし合わせて検討することが必要です。

【B：働く人にとっての魅力の整理・訴求】

昨今では売り手市場の中で大手企業が地方人材確保の動きを強めている背景もあり、厳しい外部環境となっております。基本的には他社との取り合いになっているという構造を意識したうえで、候補者の方が自社を選ぶ理由は何なのかを今一度考える必要があります。また、面接に関しても、企業側が候補者を見定める場でもあり同時に、候補者側に直接魅力を語るができる貴重な機会であるため、この会社に入りたいと思わせるような意欲醸成の場として仕立てることも重要です。

【C：選考プロセスの短期化】

転職活動に本腰を入れた際には、入社したいと思う企業を複数社受けることが一般的です。併願他社が存在するため、選考期間が長くなり、内定を出すまで期間が空いてしまうと、他社に入社を決めてしまう可能性が高まります。自社への志望度が高ければ最後まで待つのが当然だ、プロセスを短くする必要はない、とお考えの企業様も多いのですが、この考え方は危険です。その時点で自社が第一志望の候補者の方も、内定がもらえる保証がない以上、第二志望の企業から先に内定をもらっていた場合、辞退するのは大きなリスクとなります。入社後活躍できる人材なのかどうかの見極めは重要ですが、採用活動コストの無駄をなくすためにも、選考プロセスは見直すべきポイントとなります。

中途採用をご検討の場合は、上記の観点も取り入れ、採用成功および事業成長に結びつけていただきたいと思います。

【問い合わせ先】

新潟県中小企業診断士協会

ホームページ：<https://www.n-smeca.jp/>

電話：025-378-4021

Eメール：office@n-smeca.jp