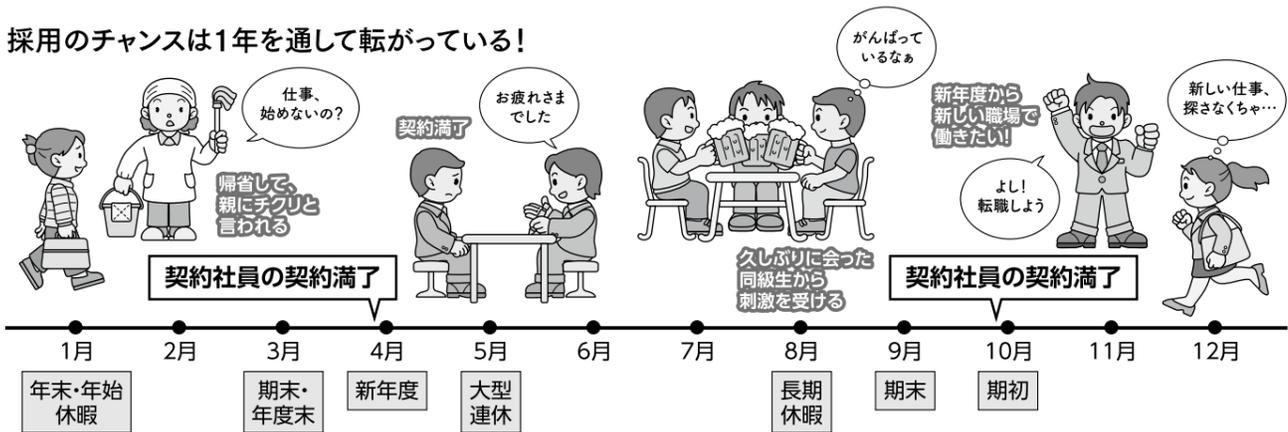


採用のチャンスは1年を通して転がっている!



特集

# 企業の成長は人にアリ!

## 中途採用編



### ~求める人材を採用するポイントとは~

正規、契約、派遣、パートタイマーにアルバイト・・・多様化する雇用形態に加えて、近年、求職者にとっては、勤務条件や会社の雰囲気、人間関係なども職場を選ぶ重要な要素になっています。そもそも働くことそのものに対する考え方も千差万別という時代。今号では、最近の求職者マインドなどもふまえながら、会社の成長に繋がる人材を採用するにはどうすればよいか、そのポイントを探ります。

売り手市場のいま  
企業は「選ばれる側」  
という意識を!!



株式会社廣済堂  
仙台営業所 所長  
歳桃 昭弘 氏

#### 中小企業における 中途採用の現状とは

中小企業による従業員の採用は、大手企業の計画的な採用活動とは根本的に異なります。「欠員補充」あるいは「突発的な増員」を背景に、「即日・近日採用」を前提とする場合も多いので、本当は新卒が欲しくても、4月まで待てないという時間的な制約や、採用しても教育しきれないなどの理由から、中途採用にせざるを得ないという側面もあるようです。

中途採用の場合、昔も今も手法はあまり変わらず、①紹介・縁故、②公共職業紹介(ハローワーク)、③求人情報媒体、④人材会社等からの紹介などが主です。ただし、時代の流れから①の割合は減少傾向にあります。

ここで注目していただきたいのが、②と③におけるウェブ化です。

環境にあることは、情報を届けるという観点からは好条件といえます。しかし、これは諸刃の剣とも言えます。ソート(並び替え)ができるウェブの特徴から給与・休日などの待遇面・地理面・知名度面などで、中小企業は大手企業の後塵を拝してしまうことが多くなっているのです。どういふことかと言うと、例えば求職者が「給与は20万円以上」という条件でソートをかけた瞬間、給与を19万円としていたA社の情報が見られる確率は「ゼロ」になってしまうのです。結果として、応募が来るころには来る、来ないころはゼロという「応募の両極化」が進んでいます。「求人台帳をパラパラとめくっていたら目に留まって応募した」という「偶然の出会い」も無くなりつつあり、中小企業の人材確保はますます難しくなっていると云えます。

#### 求職者の興味をとらえる 「キラリと光る魅力」を発信

では、中小企業が採用活動を上手に行うにはどうすればいいのでしょうか。

まず、自社の「キラリと光るもの」に魅力を感じてくれる人を確実に採用ベースに乗せられるよう準備をすることです。光るもの、それは、社内制度や歴史、商品・技術、あるいは社長・社員の人柄かもしれません。そのため、自己(自社)分析は必須です。自社で自己分析をすることが難しい場合は、経営コ

ンサルタントや社労士などの専門家に相談するのが良いでしょう。

最も重要なのは、「売り手市場」であることを理解し、企業は「選ばれる側」である以上「選ばれる側」であることを自覚することです。4月に記録した宮城県の求人倍率1.47倍という数値は、バブル期並みに高い水準です。その中で選ばれる企業になるには、求職者に対して、お客さまと同等に接することが重要です。実際、「応募の電話をした際、電話口の対応が芳しくなかったので応募を取りやめた」という話は多く聞きます。

また、ウェブ上のやり取りでは、スピード感が求められます。応募してきた求職者に対して、A社は24時間以内で連絡をし、B社は3日後に連絡をしたとなれば、求職者は素早い対応してくれたA社を選択します。

補足ですが、雇用形態にバリエーションをもたせて求人をするのも求職者に選ばれるコツです。正社員の採用を考えている場合でも、その業務はパートで対応できないかなど間口を広げてみることも考えてみてください。また、人が多く集まる仙台という都市の強みを生かし、Uターン・Iターンで宮城にくる人に呼びかけるのもひとつの手です。

#### 採用のチャンスは 年間通じて転がっている

一般的に言うところの始まりや期の

変わり目となる1月・4月・10月から働き始めようという方が多いので、求人を出す時期については年末や年度末、期末などが良いと言えるかもしれませんが、実際、3月と9月は派遣社員の契約満了の時期なので、転職活動を始める人が多いのは確かです。また、5月の大型連休明けから働き始めたので少し時期をずらして就職活動をする方もいますし、若い方ですと、帰省して親御さんにチクリと言われて、同級生が頑張っている姿に刺激されてということも、お盆明けに動き始めるという方もいるようです。ある時期に採用できなかったとしても諦めないことが大切です。ただし、こうした時期にピンポイントで求人を出しても、思うように人材が集まらないこともありますので、中途採用に関しては中期的に考えていただくことも重要です。

これを機に、採用活動を始めたい、見直したいとお考えの方は、私どものような求人情報誌を発行している民間企業や、そうした求人支援企業がメンバーとなっている求人情報協会、あるいは仙台商工会議所さんにも採用支援の相談窓口がありますので、気軽にお問い合わせいただければ、優秀な人材を採用するための何かしらのヒントをつかんでいただけるのではないかと思います。

