

中小企業が“採りたい新卒”を 採用するためのしくみづくり

高橋 千亜希 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp

これまで中小企業の多くは、応募数の少なさや内定辞退など新卒採用に苦しんできましたが、さらに2016年度は例年以上の困難が予想されます。その理由としては、募集スタートが年明け3月に繰り下げられ、短期決戦となりそうなことと、大手企業が大量採用を予定していることなどが挙げられます。

そのような状況を踏まえ、中小企業が“採りたい新卒”を採用するためには、中小企業独自の採用・人事のしくみが必要となります。ここでは、多くの中小企業が採用に苦戦している背景と、成功に導くためのしくみについて整理します。

多くの中小企業が採用に失敗している理由

採用に苦戦している中小企業は、「中小規模であること」が問題なのではなく、注力の仕方でも失敗しています。まず、「ナビの情報を頻繁に更新する」「企業説明会の見栄えを良くする」「面接官が自社の魅力を説く」といった努力は欠かせません。少しでも学生からの印象を良くするためです。

しかし、それらは大企業なら当たり前前に実施していることであり、それだけではうまくいきません。他社と差別化するために、より根本的な取り組みが重要です。

中小企業が新卒採用を成功させるためには、「大企業よりも、御社で働きたい」と学生にイメージさせることが不可欠です。その方法の1つとして、ここでは「大企業で働くデメリットと、自社で働くメリットを比較させる」という方法をご紹介します。

学生は往々にして「大企業のほうが生涯賃金が高く、かつ安定している」というイメージを持っています。しかし実際にそれが約束されているのは、大勢の優秀な同僚たちと競争して打ち勝った、ごく少数に限られますし、大企業だから潰れないとはいえません。

大企業で平均的な社員になるよりも、ベンチャー企業で活躍してキャリアアップした人のほうが収入

もやりがいも上回る、という事例は決して少なくありません。このように、「自社（中小企業）で働くメリットをいかに“視覚的に”示せるか」ということが、中小企業が採用に成功する1つの方向性といえます。

人事のしくみで、自社で働くメリットを視覚的に示す

そのようなメリットを見える化するためには、人事のしくみの整備が有効です。

第1に「キャリアパス」や「等級制度」で、社内にもどのような仕事とキャリアステップがあり、各等級でどのような役割が期待されるのかを明示します。これによって入社後のミスマッチを防ぐだけでなく、等級と賃金を連動させることで、「成長した分だけ報われる」というイメージを明確に持たせることが可能です。

第2に「賃金制度」の整備が必要です。絶対的な賃金水準は大企業に劣るとしても、努力し会社に貢献した人材が必ず報われる会社であることを、具体的なルールとして示すのです。もちろん、人件費が経営を圧迫しないよう、賃金ルールの詳細な設計も重要となります。

第3に「人事評価制度」の適切な運用と自社独自の「教育システム」を確立することで、会社が期待する人材に育成していくことも欠かせません。近年は「入社後の教育制度にはどのようなものがありますか？」という、学生からの質問が当然のものとなっています。定期的な評価面談をはじめとして、「自社の成長に向けて、会社が人材育成に積極的に取り組んでいる」という風土は、学生の眼には魅力的に映るでしょう。

以上、中小企業が“採りたい新卒”を採用するためのしくみづくりについてまとめました。今こそ、大企業に倣う採用ではなく、自社ならではの採用・人事のしくみづくりに着手すべきではないでしょうか。