

「いろいろな手法を試しても応募が来ない…」 人材採用に悩む中小企業に必要な「採用戦略」とは

大園 羅文 株式会社新経営サービス 経営支援部 コンサルタント

所在地：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 <https://www.skg.co.jp>

「募集をしても応募が集まらない」「選考・内定辞退が多く発生している」「いろいろな手法を試しているが、うまくいかない」「採用ターゲットからの応募が少ない」…。多くの中小企業が採用活動時に抱える悩みです。中小企業には「採用活動に多くの時間・コストを割くことができない」などを背景に、採用ターゲットを獲得するための効果的な採用活動が実施できていないケースが多く見受けられます。そこで重要となるのが「採用戦略（勝ちパターン）」の策定です。採用戦略とは、自社の採用ターゲットの獲得に向けて、今後の採用課題と取り組み事項をもとに、「いつ」「誰が」「何を」「どのような手段で」活動していくのかを具体化したものです。

今回は、人材採用に悩む中小企業に必要な「採用戦略」の策定手順とポイントをご紹介します。

■【STEP1】企業ビジョン・採用目標人数の設定

人材採用は企業の成長・発展のための1つの手段です。そのため、どのような人材を、いつまでに、何名採用すべきかを考えるうえでは、今後の経営方針や事業展開等のビジョンを整理する必要があります。また、ビジョンの実現に必要な追加人員（=採用目標人数）は、現状の部門別の人員や年齢構成を整理のうえ、将来の人員予測シミュレーションを行うことで算出します。具体的には、社員が仮に誰も離職することなく、数年後を迎えた場合、部門別にどのような年齢構成の変化があるかを検証することで、将来的に手薄になる年代や人数を特定することができます。

■【STEP2】採用上の問題点と課題の洗い出し

採用戦略を策定するためには、現状の採用活動が欲しい人材を採用するための効果的な活動となっているかを総点検し、課題や今後の取り組みを具体化していく必要があります。採用活動を総点検す

る際には、マーケティングフレームの1つである「AISASフレーム」を活用するとよいでしょう。

Attention：認知（求人への表示回数・PV数等）

Interest：興味（求人へのクリック数・クリック率等）

Search：検索（採用サイトの閲覧数等）

Action：行動（面接の歩留まり・内定承諾率等）

Share：共有（社員からの人材紹介人数等）

このフレームを用いて、どの時点で求職者が離脱しているのか？また、なぜ離脱してしまったのか？を整理し、特にどのフェーズの問題点を解決すれば最短ルートで採用力を強化できるのかを検討することで、解決すべき採用課題や今後の取り組みを具体化することができます。

■【STEP3】採用力強化方針と重点課題の設定

解決すべき採用課題や今後の取り組みを踏まえ、今後の採用活動におけるコンセプト（採用力強化方針）と、特に注力して取り組むべき重点課題を設定します。なお、時間・コストの面で制約のある中小企業の場合、洗い出した課題を一気に進めるのは難しいため、各採用課題の緊急度と重要度を整理し、優先順位を付けたうえで、毎年の重点課題を設定します。これにより、ムリなく・着実に採用PDCAを回すことができます。

■【STEP4】採用KPIと推進スケジュールの策定

最後に、採用活動がスムーズに推進できているかをチェックするための採用KPI（応募率・面接合格率・辞退率等）の設定や、採用PDCAを回すための推進スケジュールを策定し、「いつ・誰が・何を実施するのか」を具体化します。

以上の内容について検討することで、今後自社が採用力強化に向けて取り組むべきことが明文化され、採用戦略という自社なりの勝ちパターンを確立することができます。