

人材採用に成功している 中小企業の共通点とは？

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>

売り手市場の進行に伴い、多くの中小企業では人材採用に苦戦しています。「ウチみたいな中小企業では、募集をかけても応募は来ない」と諦めている経営者や人事責任者の方も多いのではないのでしょうか。一方で、このような環境下でも、人材採用に困らず、目標人数通りに求める人材を獲得できている中小企業は少ないながら存在します。

今回は、この売り手市場下でも人材採用に成功している中小企業の共通点を3つご紹介します。

■ 1. 時間とコストのかけ方にメリハリのある採用活動を行っている

中小企業が人材採用に失敗する主な原因として、採用活動の効果性検証や見直しを行うことなく、毎年同じような流れで採用活動をしていること、それにより年々時流から外れた採用活動となっていることで、力の入れどころや注力すべきことが間違っていることが挙げられます。中小企業は、時間・コストの面で様々な制約を受けることが多いですが、そのなかで力の入れどころを見誤ると、採用活動はうまくいきません。

だからこそ、市場・求職者動向を常にキャッチアップしていきながら、力の入れどころを把握し、メリハリをつけながら採用活動を行うことが重要です。

人材採用に成功している中小企業では、例えば「インターンシップを主軸とした早期採用に注力する」「募集は人材紹介会社を活用し、選考や内定者フォローを通じた動機づけ・つなぎ止めに注力する」など、求める人材を獲得するための重要ポイントを事前に設定の上、メリハリをつけながら採用活動を行うことで、採用活動に関するリソースの「選択と集中」を図っています。

■ 2. 自社の魅力・強みを明確に訴求している

中小企業には「若手から第一線で活躍できる」「社風が良く、働きやすい」「部門間の垣根が低い」「早

期に出世できる」など、大手にはない数多くの魅力がありますが、このような魅力が採用説明会や面接等を通じて、求職者に正しく伝わっていないことが多いように感じます。それは、「採用担当者が思う自社の魅力・強みをもとに、属人的な企業PRをしていること」が主な原因として考えられます。人によって志向・価値観は異なるため、採用担当者が伝えたい自社の魅力と、その求職者が知りたい魅力は必ずしも同じではありません。そのため、自社の魅力・強みを考える上では、現場社員も巻き込みながら様々な観点で洗い出しを行い、その中から採用ターゲットの志向・価値観を踏まえた魅力・強みを選定・具体化することが重要です。

人材採用に成功している中小企業では、アンケートやインタビュー等を通じて、様々な年代・職種・役職者から自社の魅力・強みを収集し、その内容をもとに採用説明会や面接での情報提供を行うことで、求職者の入社意欲を喚起するとともに、他社との差別化を図っています。

■ 3. 全社を巻き込んで採用活動を行っている

多くの中小企業では、人材採用の専任担当者がおらず、他業務と兼任をしながら採用活動を行うケースが多いです。そのため、採用活動を進めるなかで、「やりたくても手が回らない」というケースが多く発生しています。一方で、この売り手市場下では、各社がより積極的に採用活動を推進しているため、計画通りに採用業務を遂行することを怠ってはなりません。様々な制約があるなかで、計画通りの採用活動を行うためには、人材採用を会社の最重要課題として捉え、経営者自らが先陣を切って採用活動を行い、社内の協力体制を築くことが重要です。

人材採用に成功している中小企業では、経営者が総責任者という立場のもと、自ら現場社員への協力を要請しながら採用PDCAを回し続けることで、採用活動をより計画的・戦略的に推進しています。