

中小企業の採用において、今後求められること

～人手不足の時代を生き抜く～

1. 採用の環境変化をいかに感じ取ることができるか

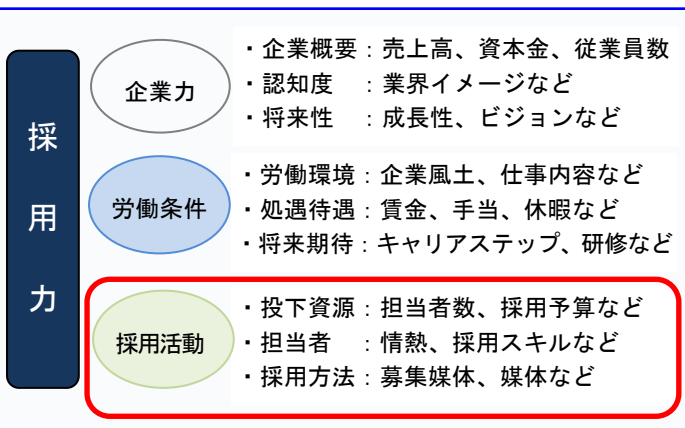
中小企業にとって2016年卒の採用は非常に苦しい採用戦線となった（なっている）のではないだろうか。今も採用計画には届かず試行錯誤を繰り返している中小企業は多いかもしれない。一方で、すでに2017年卒の採用に向けて動き出している企業も出てきている時期であろう。中小企業は2016年・2017年卒の採用を並行して行動することが求められるため、負担も大きいことと思う。また、中小企業は新卒採用だけでなく、中途採用においても苦戦を強いられている。このような状況から抜け出すためには、中小企業は先手を打っていかなければならない。

2. 現在は「待ちの姿勢」から抜け出せない状況

『中小企業白書』によると、多くの中小企業は、人材確保を経営課題として認識していることがうかがえる。しかし、経営課題として認識していながらも、採用手段はハローワークや大手求人媒体が中心となっている。実際、筆者が中小企業に採用の取り組み状況を聞いた際、ほぼすべての企業がハローワークと大手求人媒体頼みになっていることがわかった。また、応募状況や選考状況を聞いてみると、決して満足のいく結果を得られず、なおかつそうした事態に対して手を打つこともできていない。つまり、採用に対して「待ちの姿勢」なのである。挙げ句の果てに、大手にはかなわないからと、手を打つことを試みない企業も多く存在し、筆者は中小企業の持続的な成長に対して不安を感じている。

3. これからの採用に求められること

今後もますます人材不足が深刻化していく状況下において、中小企業は「攻める」採用に転じていかなければならない。「攻める」採用とは、どういうことなのか。「採用力」（下図）のなかでも、「採用活動」において、さまざまな手段を試みる事が求められる。



「採用活動」のなかで、母集団形成において苦戦している企業は多いと思う。採用すべき人材像に対してどのようにアプローチをすれば、求める人材との接点を持つことができるかを考えていくことが求められる。例えば、

- ◇企業自らがFacebookやLINEなどのSNSや、BizReachなど人材データベースから求める人材を探し、直接連絡を取って採用する（ダイレクトリクルーティング）。
- ◇従来の社員紹介のやり方を変えることも重要である。FacebookなどのSNSを有効に活用する。

ただし、さまざまな手法をやみくもに取り入れるだけでは採用は成功しない。自社の風土などを踏まえた採用を行うことで、採用市場の「その他大勢」から抜け出すことができる。

■「その他大勢」を抜け出す中小企業の採用成功事例

①ダイレクトリクルーティングの活用（人材系サービス会社）

採用は知人紹介などが中心であったが、最近では紹介も少なくなり採用に苦戦。ダイレクトリクルーティングを活用し、社長が自ら数十名へメッセージを送信。そのメッセージでは、採用面接という形式ではなく「まずは気軽に話しましょう」という姿勢を示し、会う機会を構築。何名かと会うなかで、事業への共感や会社としての期待が応募者へ伝わり採用に至った。

②知人紹介の活用（介護系サービス会社）

人材紹介会社やダイレクトリクルーティングを活用するとともに、知人紹介を活用することも考えた。方法としては、SNSなどを活用している社員に、自社で求める人材を広報してもらった。広報実施後、当該求人に興味をもった知人が数名応募。応募者はいずれも異なる業界で働いている人々であったが、信頼する知人からの紹介ということや、経営陣が率先して介護に対するイメージを変えることができたことから採用に至った。

また、選考もただ面接を実施するだけでなく、自社の企業風土を踏まえ、何を見極めるかを考える必要がある。つまり、「選ぶ」とともに「選ばれる」企業になることだ。人材不足が加速するなか、従来の踏襲だけでは確実に競合に負ける。人材確保は優先度の高い経営課題であることを改めて認識し、自社の採用を変革することが必要である。

みずほ総合研究所では、採用力強化に向けた支援を実施している。また、採用の側面から浮き彫りになった人的資源管理に関する課題へのサポートも行っているので、ご関心をお持ちでしたらご相談ください。