

特集：いまこそ聞きたい！ 中小企業の募集・採用のすべて

終章 企業永続のために 中小企業診断士ができること



浅葉 名津美

東京都中小企業診断士協会城北支部

終章では、選考段階別に診断士として提案できる対応策と、国や各種機関が進めている施策および施策導入の際に利用できる各種助成金を紹介する。

1. 採用選考の効率化

(1) 採用チャネルの見直し

費用はかかるが、業界や職種に特化した採用媒体を利用することで、より自社に合った人材の採用が可能になる。

①人材紹介会社

人材紹介会社を使うことで、書類選考の工数削減が可能になる。紹介会社の選定では、業界や募集職種などに強みを持つこと、紹介会社担当者に募集職種や社風などを熟知してもらうことが重要である。

②求人媒体

冊子、インターネットなどの求人媒体も、紹介会社と同様に募集職種に強みを持つ媒体を選定する。

採用する人材イメージを確定しており、採用選考にある程度工数をかけられるのであれば、ダイレクトリクルーティング（以下、DR）を採用している媒体をお勧めしたい。

DRとは、媒体企業が保有している人材データベースにアクセスすることで、企業側から求職者に直接アプローチができるシステム。第4章で紹介したポリテクセンターの「指名求人」制度もDRの一種といえよう。欲しい

人材を待っていてもいたずらに時間が過ぎるだけである。攻めの採用を心がけたい。

③リファラル採用

リファラル採用とは、いわゆる「コネ採用」である。具体的には、既存従業員から自社に合った人材を紹介してもらい、入社につなげるものである。メリットとして、社風や業務内容を熟知した従業員からの紹介であり、入社後の離職率が低いことが挙げられる。一方、入社までに時間がかかるほか、そもそも「紹介したい会社」でなければ紹介そのものが発生しないというデメリットもあり、企業が魅力ある組織であることが重要といえる。紹介者に対しては報奨金の支給も有効である。

(2) 採用管理の徹底

採用活動が順調でない場合、ボトルネックの解消が必要である。チャネルは適切か、求人票は自社の魅力を訴求しているか、面接での対応に問題はないか、公正な採用選考ができていないかなどをチェックし、問題があれば改善に取り組む。PDCAを繰り返すことで、よりよい採用活動につなげることができる。

2. 入社後の定着推進

詳細は第3章でお伝えしているとおりである。ここでは国や各種機関が推奨している休暇に関する施策などを紹介する。

休暇に関する新規の取組みとして「プラス

図表 1 雇用関係助成金（抜粋）

助成金名称	支給条件	助成金額
トライアル雇用助成金 （各種コースあり）	安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる	月額最大4万円（最長3ヵ月間）
人材確保等支援助成金 （各種コースあり）	評価・処遇制度や研修制度、短時間正社員制度を整備する	目標達成助成57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）
キャリアアップ助成金 （各種コースあり）	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用する	有期契約労働者を正規雇用労働者登録の場合は1人当たり57万円
人材開発支援助成金 （各種コースあり）	若年者、有期契約労働者等に訓練を実施する	1人1時間当たり380円の賃金助成

※雇用関係助成金を申請・受給するためには、各種要件を満たす必要があります。

ワン休暇」(土日祝日に年次有給休暇を組み合わせて連休とする)や、平成30年から始まる「キッズウィーク」(地域ごとの学校の長期休業日を分散化し、家族で休みを取りやすくする)などがある。これらの休暇に即した社内規程整備は求職者の目を引くであろう。

そのほかの取組みとして、男性の育児休業取得も進めたい。厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業利用率が81.8%であったのに対し、男性は3.16%にとどまっている。育児休業を取得する男性が少ない今、企業が率先して対象者への育児休業取得を推進することは、従業員の自社への帰属意識の向上やモチベーションのアップにつながるほか、対外的な企業イメージの向上にも寄与すると考えられる。

企業イメージの向上は、優秀な人材の確保につながり、人材獲得の好循環に結びつく。

3. 助成金の活用

各種制度の導入の際には、諸条件により厚生労働省の助成金が活用できる(図表1)。産業分野共通の助成金や、特に人材不足問題が深刻化している看護介護・保育・建設分野では、別途産業分野に特化した支援策がある。

4. おわりに

「辞めない採用」は採用だけでは終わらない。労働力確保の観点では、採用手法そのものの

改善に取り組むことが必要である。同時に就労環境の継続的な改善も進める必要があり、両輪での取組みが人材獲得・定着につながるといえる。

生産性向上の観点では、IT導入などは人材不足を補うものではあるが、やはり人なくして組織は成り立たない。企業永続のためには「辞めない採用」を続けていくことが不可欠であろう。

診断士の強みは、企業をワンストップで支援できることである。企業においては生産、販売、技術開発、管理業務など、複数の活動が複雑に絡み合い、顧客への価値創造につながっている。「辞めない採用」をはじめとする人事労務の改善は、ほんの一部の取組みにすぎない。人材不足を嘆く経営者に対し、人材採用業務の改善だけではなく、企業力向上のために施策を提案すること。それが今、企業から診断士に求められていることではないだろうか。

人事労務面のみならず、生産、マーケティングや財務面などで改善を図り、会社そのものの魅力を高めることが、そのまま「辞めない採用」の施策であるともいえよう。

未曾有の人材不足の今、これまで以上に企業の心強いパートナーとなることが診断士に求められている。本企画は労働力獲得の観点で示唆に富む内容であると考えられる。これらの知見を活かし、診断士の皆様が中小企業支援の現場で活躍されることを願ってやまない。