

人財採用施策と人事制度作り

昨今は労働市場の人手不足が顕在化しており、高い技能・知識を備えた高スペック人財と巡り合うのは至難の業です。またSNS等を通じて容易に口コミが拡散する時代ですから、運良く優れた人財に巡り合っても、働きがいのある職場でなければ、より良い職場環境を求めてすぐに人財が流出してしまいます。人事制度は従業員の働きがい高めるためのツールであり、人財採用施策とセットで充実させて行く必要があります。オフィス奥田では、皆様の事業成長を人事面からご支援致します。

人財採用施策

人財採用は、1)即戦力を確保するキャリア採用（中途採用）、2)教育機関を修了したばかりで技能・知識は不十分なものの成長ポテンシャルがある人財を確保する新卒採用、に大別され、業務の難易度・人材リソース不足の逼迫度・財務状況・中長期事業計画に応じて手法を使い分けます。人財採用手法の主な特徴は次の通りです。

キャリア採用の手法

手法	特徴
リファラル採用	● 従業員、取引先、知人からの紹介 ● 採用前に技能・知識を把握できるため当たり外れが小さい ● 紹介者に謝礼を支払うことがあるが、比較的少額
人材紹介エージェント	● 所望の人材スペックを提示して求職者とマッチング ● 面接や、本採用前の短期トライアルでは実力を見極めきれないことがある ● 紹介料の相場は年収の30%程度

新卒採用の手法

手法	特徴
求人ナビサイト	● pull 型。サイトに掲載された求人企業情報を元に求職者が自分に合った企業を探索し、当該求人企業へアクセス。著名企業の多くが利用しているため、知名度に劣る中小企業は埋没しがち。 【実例】マイナビ、リクナビ
スカウトサイト	● push 型。サイトに登録した求職者の情報を求人企業が探索し、自社に合った当該求職者へコンタクト。 ● 中小企業から求職者へコンタクトできるため、中小企業に適する。 ● サービスによっては、求職者のプロフィール(専門分野や出身校など)が偏っている場合がある。 ● 優秀な学生には多数の企業からスカウトが殺到するため、自社の魅力を訴求するメッセージが重要。 【実例】One Career, OfferBox, キミスカ, doda キャンパス, career ticket scout, iroots
リファラル採用	● 従業員、取引先、知人からの紹介。 ● 求職者の人物像を把握した上で採用できるため、当たり外れが小さい。 ● 紹介者の人脈次第のため、多人数の採用は難しい。
人材紹介エージェント	● 所望の人材スペックを伝えて求職者とマッチングしてもらう。 ● 新卒学生の紹介料相場は、1 名につき 30 万円～100万円程度。 ● 即戦力のキャリア採用に用いられることが多く、経験・能力が判断しづらい新卒採用ではあまり用いられない。

人事制度作り

人事制度の目的は、従業員の貢献を公平に見極めて処遇を透明化し、従業員のモチベーション向上によって会社業績を高めることです。人事制度作りのポイントは次の通りです。

◆ 経営方針に即した人事制度とします。

人事制度は、会社が重視する期待を伝える社員へのメッセージです。経営方針と合わない人事制度は社員の混乱を招きます。

◆ 人事制度は作るだけでなく、策定後もしっかり運用します。

人事制度の運用は手間がかかるため形骸化しがちです。形骸化した人事制度はモチベーションダウンにつながります。

◆ 経営環境の変化に応じて人事制度を見直します。

経営方針や会社規模に応じて適した人事制度があります。会社の成長など経営環境の変化とともに人事制度を見直す必要があります。

人事制度の構成

人事制度は、下図のように等級制度・評価制度・報酬制度で構成され、それぞれが密接に関連しています。そのため、人事制度を作る際は、これらを三位一体で構築し、さらに配置転換や研修などの従業員育成制度も整備する必要があります。人事制度作りにはノウハウが必要であり、手間がかかる作業ですが、オフィス奥田の経験豊富な中小企業診断士が支援させていただきます。

