

# 経営トピックス

Management topics



良い人材を採用するためのポイント  
～会社が求める人材に  
応募してもらうには？～

町田市経営診断協会 安田 厚 (中小企業診断士)

れた人ばかりでは採用選考の時間が増えるだけです。逆に求める人材像にあった人が応募してくれば、人数が少なくても良いのではないのでしょうか。

求める人材像(ターゲット)を決めた上で、ターゲットにのつてのメリットを募集要項に入れたり、ターゲットに届く募集方法を検討していくのが効率の良い方法といえます。

### ◆転職者がほしい情報は何か？

必要最小限の情報だけを記載した募集要項を出していませんか？

転職者が知りたいのは給与と勤務時間だけではありません。どんな仕事をするのか、働きやすい職場なのか、一緒に働くのはどんな人たちなのか、など実態が具体的に分かれば分かるほど安心して応募できますし、採用後「こんなはずじゃなかった」とすぐに退職してしまう事態も防げます。

転職者が抱いている不安を払拭できるような情報を積極的に公開することが大切です。

### ◆ターゲットにのつてのメリットは？

次に、採用条件の記載内容はターゲットに合わせて魅力的なものになっているでしょうか？

単に条件を羅列するのではなく、ターゲットにとつてのメリットは何かを考えて記載すると効果的です。

たとえば、未経験者がターゲットであれば「未経験者可」だけではなく、人材育成の体制が整っており、丁寧な

仕事を教えることや、現在の社員も未経験者が多いことなどをアピールすると安心して応募してもらえます。

### ◆自社の魅力や特色を示す

他社ではなく自社に応募してもらうためには、自社ならではの魅力や特色をアピールする必要があります。

既存社員はどんなことにやりがいを感じているのか、競合他社とどこが違うのかなど、自社の魅力や特色を整理しておきましょう。

多くの経営者は給与額に意識が向いて「これくらいしか払えない。この額で良い人が来てくれるだろうか。」と心配しがちですが、転職者は給与額を重視する人ばかりではありません。特に家族を扶養する義務がない若い世代は、給与額よりもどんなスキルが身につくか、どんな人たちと一緒に働くのか、といった点に重きを置いて職探しをしている人も多いようです。

また、「ブラック企業」が社会問題となる中、残業時間や休暇の取りやすさなどを重視する人も増えています。

### ◆自社にあった募集方法を選択する

新たな人材を採用するには、主に「ハローワーク」「転職サイト」「自社サイト」「広告」「求人雑誌」「人材紹介会社」「社員や知人からの紹介」といった手段があります。ハローワークは無料なので利用しやすいですが、ターゲットに届くかどうかという点で検討が必要です。

近年の主流は転職サイトに求人を出す方法と言えます。転職サイトといっても大手サイトだけでなく、最近では色々なサービスが出ているのでいくつかご紹介しましょう。

転職サイトの場合、採用できなくても求人を出すだけで費用がかかってしまうという問題がありますが、最近では「完全0円」のサービスも出ています。サイトに広告を表示させて収益をあげるといふビジネスモデルのため、掲載が0円なだけでなく、採用できた場合にも費用は発生しません。

このほか、複数の社員にインタビューしたり、実際に職場を訪れて職場の雰囲気を読み応えのある記事にして伝えている転職サイトもあります。特に中小企業の場合、どんな会社かわからない、情報が少なすぎる点に応募者は不安を抱いているので、その会社で働く人の「生の声」や「職場の雰囲気」がよくわかる内容になっていれば不安も払拭されるでしょう。

### ◆自社サイトでの募集

もちろん自社サイトに求人を載せるという方法もあります。ただし、単に会社のホームページに募集要項を載せているだけでは不十分です。日常の仕事風景や社内行事、社長の思い、ある1日の仕事の流れなど、応募者が仕事をイメージしやすくなるような情報を提供するよう意識してみましょう。情報の羅列ではなく、相手に響くように工夫して書くことが大切です。

### ◆求める人材像は？

どんな人に来てもらいたいのか、求める人材像を明確にしていますか？なんとなく沢山のひとと面接しようとしていないでしょうか？

まずは求める人材像を明確にすることから始めましょう。たくさん応募があっても、求める人材像からかけ離