

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

雇用流動化時代における“人材獲得”シーズ

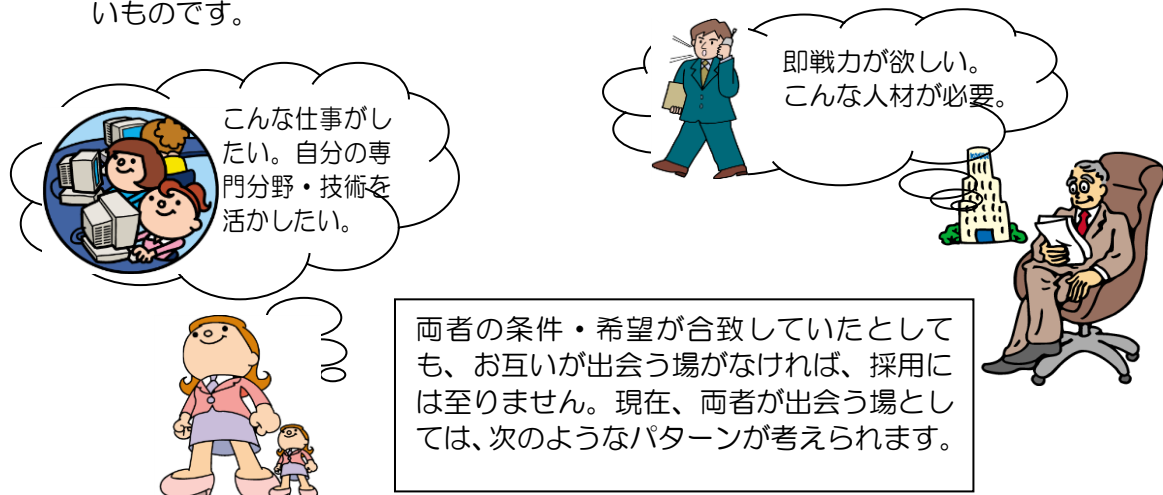
● 企業戦略としての「採用」

「採用」はこれからの企業戦略の一つです。社内外に人材の募集を行っていることがオープンになることは、会社の情報が広範囲の人の目に触れるという営業的な効果もあります。

現在の人財探し・職探しは10年前とは比較にならないほど、多種多様な手段・方法をとることができるようになりました。今回は人財獲得手段に目を向け、「待ちの採用」ではなく、企業発展のための「攻めの採用」について考えてみます。

現在、規制緩和の波を受け、民間の職業紹介は全国各地に約5000事業所があると言われています。今後も、求人企業や求職者のニーズの高まりを受けて、ますます増加することが予想されます。また、派遣労働者市場で約150万人にも及ぶ人々が働いているのは、就労意識の変化と人件費抑制をしたい企業の一致した選択が、社会に認知されたことを意味します。

これからの求職者はやりたい仕事を選び、求人者は欲しい人財を選ぶ時代です。「採用」行為が、企業の盛衰を決定づけるだけに、慎重に取り組みたいものです。



□ 欲しい人材はどこに？

従来からの採用方法

- ◆ハローワーク
- ◆求人情報誌
- ◆新聞等の求人欄

求職者からの行動を待つという「守り」の採用です。

最近見受けられる採用方法

- ◆人材紹介会社
- ◆人材派遣会社
- ◆インターネット

求職者からの行動とともに、求人者側も紹介・派遣という形態を通じて、ニーズに合った人材を探してもらうことになります。間接的ですが、求職者に対して、アクションを起こしている「攻め」の採用です。

みなさんはどのような方法・手段を取られますか？

- ◆ハローワーク：長期間にわたる人財探し・地域を限定しての人財探しに適しています。
- ◆求人情報誌
新聞の求人欄：掲載費用はかかりますが、すぐに人が欲しい場合に有効です。
- ◆インターネット：比較的、若い社員からの応募が多いようです。

しかし、いずれの方法も広範囲の人が見ることができるため、企業にとって本当に欲しい人財を獲得するまでに、多くの時間・労力を費やすことになります。

- ◆人材紹介会社：多くの登録者の中から、企業の要望に合う人材を客観的に紹介してもらえるため、人材採用業務が大幅に簡略化されます。
- ◆人材派遣会社：短期から長期（最高１年まで）にわたり、企業の繁忙期に合わせ、企業の要望に合う人材を獲得することができます。

派遣と人材紹介の違い：
派遣は人材のリース、紹介は売りきりということもできます。



人材派遣：企業が希望する人材を派遣会社から受け入れるもの。
働く場所：派遣先の会社
給与支払：派遣会社



人材紹介：雇用契約も給与支払いもその会社で行う。紹介会社は紹介するのみ。
働く場所：就職した会社
給与支払：就職した会社

人材紹介会社を活用すれば、社内外に知られずに優秀な人材を獲得できることができ、同業他社に先駆けて新規事業計画を立ち上げたり、従来部門を強化・補強できる人材の確保をしたいときなどに有効です。『求める人材のスペックを提示し、紹介をしてもらう』、確かに短期的なコストがかかるように思いますが、募集・選考・採用までを自社で行う場合に、欲しい人材が獲得できる可能性、そして労力（選考・面接時間）・コスト（情報誌掲載費用・人件費）などを勘案した場合、明らかに人材紹介会社を活用した方が、本当に欲しい人材を獲得するための近道なのではないかと思います。



（参考）一般的な人材紹介会社の利用料金

紹介手数料：職業紹介が決定した場合、求職者の年間賃金の約３０％

成功報酬：職業紹介が成功した場合、当該求職者賃金の年間賃金の約３０％

● 今、注目される派遣形態「紹介予定派遣」

「紹介予定派遣」（派遣先に派遣終了後の就職を斡旋することを予定して行う労働者派遣）は平成12年12月より解禁され、雇用のミスマッチの解消につながる制度として期待されています。

自社が求める人材の必要な条件を提示し、登録者の中から最も適切な人物を指定し、紹介、派遣してもらう制度、つまり派遣期間が終わった後で、その会社に社員として「紹介」することを「予定」して行う「派遣」です。欧米では「テンプトゥパーム」として広く行われている制度です。

紹介予定派遣を使用して社員を採用すれば、採用後、こんなはずではなかった、というようなことがなくなる可能性もあります。つまり会社側にとっては、正式に採用する前に、人の資質や能力を見極めるというメリットがあり、社員にとっても、派遣期間中に会社を見ることができ、合わないと感じたら、派遣だけで終了することもできます。逆にぜひ入りたいと思えば、派遣会社を通して会社側の意向を確認することもできます。



紹介予定派遣の流れ



今後、職業紹介会社・派遣労働者の急激な増加が予想されていますが、人材から人財へ変身させるためには、面接時の適性診断や採用後のOJTなど教育訓練が必要不可欠です。当所では、みなさまのお役に立てるよう、社員の適性診断、能力開発に関するさまざまな支援ツールを用意しております。ぜひご活用ください。