

「はい、こちら企業の労働110番です」。

「ご質問は人事担当者から中途採用を考えているが、募集してもなかなか応募がない。何か良い方法はないだろうか」という内容でした。

名北協会相談員日誌 158

これが“企業の労働110番”です



墨社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会 上席相談室長
特定社会保険労務士 墨 華代

中途採用の募集

ベ中途採用のメリット・デメリットとして概略次のようなことが挙げられます。

【メリット】

- 即戦力として活躍できる人材を採用できる
- 新卒採用では集まらない人材を採用できる

採用コストを抑えられる

【デメリット】

- 会社の文化や風土になじむまでに時間がかかる可能性がある
- 転職理由に問題がある可能性がある

中途採用を成功させるためには、以下のポイントを押さえることが考えられます。

- ① 採用計画の策定
 - ② 求人票の作成
 - ③ 採用活動の実施
 - ④ 採用後のフォロー
- ① 採用計画では、以下の

点を明確にしておきましょう。

- 採用したい人材像、
- 採用人数、
- 採用時期、
- 採用方法

採用したい人材像は、職務内容や必要なスキル・経験などを踏まえて具体的に設定しましょう。採用人数は、事業計画や人材の入れ替え状況などを考慮して決



下の点を押さえて作成しましょう。

- 職務内容、
- 必要なスキル・経験、
- 給与・待遇
- 勤務時間・休日、
- 福利厚生

職務内容は、具体的に記載することで、応募者の興味を引くことができます。必要なスキル・経験は、応募者のハードルを上げすぎないように、最低限必要なものを記載しましょう。給与・待遇は、他社と比較して競争力のあるものを設定しましょう。勤務時間・休日は、ワークライフバランス等を考慮して記載しましょう。福利厚生等給与以外の待遇は、自社の強みをアピールするポイントです。

③ 採用活動では、以下の点を意識しましょう。

- 求人媒体の選定、
- 採用イベントへの参加、
- スカウトメールの活用

求人媒体は、自社のターゲット層にリーチできるものを選びましょう。採用イベントへの参加は、直接応募者と接点を持つことができます。スカウトメールの

活用は、自社の求人にもマッチした人材を効率的に探すことができます。

④ 採用後のフォローは、採用した人材が早期に定着するために重要です。以下の点を意識しましょう。

- 入社前のオリエンテーション、
- 入社後の研修、
- 定期的な面談

入社前のオリエンテーションでは、自社の事業内容や社風などを理解してもらいましょう。入社後の研修では、必要なスキルや知識を身につけてもらいましょう。定期的な面談では、仕事の状況や悩みなどを把握し、フォローしましょう。

▽ 中小企業が中途採用を成功させるためには、採用計画の策定、求人票の作成、採用活動の実施、採用後のフォローの4つのポイントを押さえることが重要です。これらのポイントを参考に、自社に合った中途採用の取り組みを進めましょう。

イラスト・木村武司

厚生労働省の調査によると、2017年の中小企業（5人〜299人）の正社員採用のうち、中途採用の割合は76.7%と、高くなっています。新卒採用に比

