

課題3

人材の採用業務にあまりお金をかけたくない・かけられない…



**企** 業にとって人材は経営の重要な要素だが、一方で特に中小企業であればできる限りコストをかけずに採用したいというニーズもあるだろう。そのような取引先に情報提供できるのが「助成金」である。助成金は補助金と異なり、定められた要件を満たせば、原則的にどの企業でも受給できる。代表者が厚生労働省の「特定求職者雇用開発助成金」である。この助成金は、高齢者や身体障害者等を雇用した際に受け取れるものだ。

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、中小企業は1人あたり70万円を受給できる。返済義務のない資金を得られるという点においては、有効な手段といえよう。

ただし、注意しなければならぬのは、これらの助成金は事後的に受け取れるという点だ。つまり、採用活動が行われ、晴れて雇用することができた後に受給できるのだ。助成金を受給してから採用活動ができるわけではないので注意しておこう。

合わせて、採用にお金をかけない方法がもう1つある。それは採用しないことだ。つまり、人材を採用せずに他の方法で補えないかという発想である。例えば商品の配送に手が回らないので人を雇おうとしている場合、配送業務自体を外注できないかと考える。中長期的な観点に立てば、採用よりも外注のほうがコストがかからないケースは往々にしてある。担当者はこのような側面からもアドバイスできるとよいだろう。

助成金を受け取れるのは雇用後であることに注意

例えば、65歳以上の離職者を

▼このようにアドバイスしよう



課題4

業界の経験者や即戦力となるような人材を採用したい…



**中** 小企業の経営者からよく聞く課題の1つに「人材を採用したいが、育成をする時間も手間もかけられないので経験者や即戦力がぜひほしい」というものがある。確かに、自社の内部で育成するOJTと、外部セミナーなどを活用するOFFJTをバランスよく組み合わせ、研修カリキュラムを整備している中小企業は圧倒的に少数派だろう。

したがって、製造業などではベテラン職人が「技は見て盗め。俺たちもそうやってきた」などと指導し、せっかく入社した若い人材が愛想を尽かして辞めてしまうといった事態に陥る。このような悪循環を起さ

ないために、経営者が育成に重点を置くのではなく、即戦力の採用に注力しようとするのは無理からぬ話だ。ここでおすすめしたいのが公的機関の活用、中でも公益財団法人産業雇用安定センターが手がけている企業間マッチングだ。同センターは「失業なき労働移動」をミッションに掲げ、全国450名の民間企業出身のスタッフが、マンツーマンで人材マッチングを行っている。

具体的方法は次のとおりだ。例えばベテランの経理課長が退職してしまい、彼に代わる即戦力を求めているA社があるとする。一方で、同じ県内にあるB社は数多くの従業員を有し

ており、そのうち何名かの従業員を合理化したいと考えているとする。この両社の間に同センターが入って仲介することにより、B社で経理を担当してきた従業員をA社に平行移動させる。こうすることでA社は即戦力を受け入れることができ、B社は合理化を進めることができ、従業員は失業することなく新しい職を獲得することができるわけだ。まさに「三方良し」が実現することになる。

従業員を送り出したい企業は意外と多い

読者の中には、「このご時世に従業員を他の会社へ送出した

アドバイスのポイント

- 従業員を送りたい会社と、受け入れたい会社を仲介する「産業雇用安定センター」を案内
- 支援は無料となるので、積極的に情報提供を行おう