

# 創業Yell

～創業後の道しるべ～



## VOL.5 人材確保

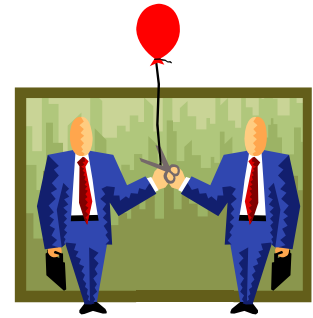
人材をあえて「人財」と書き表す経営者がいますが、企業にとって「人」が重要な経営資源であるということを象徴しています。

このところ、厳しい雇用情勢が続いており、企業が人材を確保しやすい状況にあるとも言われています。しかし、これから創業する方や創業後間もない企業にとっては昔も今も同じです。人材の確保は楽なことではありません。

ということで、今回は人材確保がテーマです。

## 人材募集の方法

募集方法はさまざま。それぞれメリット・デメリットがあります。求める人材とミスマッチが生じる場合もありますので、適切に選択しましょう。



募集方法	メリット	デメリット
縁故（親戚、知人からの紹介）	対象者の情報を入手しやすい。	個人的な関係に煩わされることがある。
ハローワーク（公共職業安定所）	職種・地域別に求人が可能。料金は無料。労働条件面のトラブルが少ない。	多人数の求人だと時間がかかる。
人材バンク（公共職業安定所）	管理職や技術職等の専門性の高い人材の求人が可能。料金は無料。	比較的求職者の年齢が高く、人件費が高くなる場合もある。
人材斡旋会社	細かい採用条件の設定が可能。採用のトラブルが少ない。	一定の手数料等がかかる。
求人情報誌	広告期間が比較的長い。	一定の広告掲載料が必要となる。
新聞求人欄	広く人材を募集できる。専門紙は対象者をある程度限定できる。	広告期間が短い。一定の広告掲載料が必要となる。
ホームページ上での募集	業務内容を理解した応募者が集まりやすい。	ホームページへのアクセス数が少ない場合、目にする人が限られる。

## 成功事例1 ホームページ上で募集 自社商品のファンを採用

Aさんは輸入食品販売業を1人で営んでいました。主力商品は外国産の健康茶です。ホームページを立ち上げ、ネット販売を行うほか、消費者の疑問や相談に丁寧に対応していました。

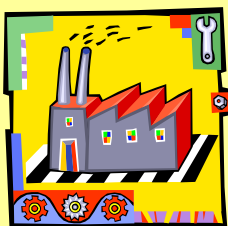


事業が軌道に乗り、人手が必要になったAさんは、ホームページ上で従業員を募集しました。するとAさんの事業理念に共感したという人が応募してきました。同社の商品のファンで、頻繁にホームページをみていた人です。商品知識はもちろん、販売の経験も十分あったので、従業員として採用しました。「事業理念をよく理解してくれているので、顧客からの信頼もすぐに得られたようです。」とAさんは話しています。

## 成功事例2 知人からの紹介 事前に詳しい情報を入手し、安心して採用

Bさんは自動車部品製造の工場を経営しています。創業当初は自分で工場の管理を行っていましたが、取引先まわりなどが増えるにつれ、不在時に工場の管理を任せられる従業員が必要になりました。

知り合いの工場経営者に相談したところ、しばらくして取引先の元工場長を紹介してもらうことができました。最近定年退職し、そのまま現役を退くつもりだったことや、責任感の強い人物であること、子供は独立しているので高い給料は望まないことなど、多くの情報も同時にもたらされました。「費用もかからず、安心して採用できた。」とBさんは話しています。



## 友人と従業員の壁 ～よくある失敗例～



Cさんは惣菜店を営んでいます。創業当初は、専業主婦の友人2人が従業員として働いてくれていました。2人とも気の置けない仲だったのですが、店が忙しくなるにつれて、どんどん関係が悪くなっていったそうです。その原因は、雇用する側と雇用される側の意識の違いにありました。相応の給料を支払っていましたが、友人たちの意識の中にはどうしても「店を手伝ってあげている」という感覚がありました。出勤時間がルーズだったり、急に休んだりということが常態だったのです。結局2人には店を辞めてもらうことにしました。

友人関係をビジネスに持ち込むことは禁物と言われます。友人を従業員とする場合は、この点を事前に十分認識しておきましょう。

日本政策金融公庫 国民生活事業は、創業・第二創業を応援しています。

ご融資のご利用手続きなどについては、最寄りの支店または次のお問い合わせ先まで、お気軽にお問い合わせください。

東京相談センター (03) 3270-4649

こくきんビジネスサポートプラザ名古屋 (052) 563-4649

こくきんビジネスサポートプラザ大阪 (06) 6315-4649

ホームページアドレス <http://www.jfc.go.jp/>

