

# UP 長崎

## 特別編 4

### 2018

## Line up

### 求人方法のご紹介(中途採用)

## 求人方法のご紹介(中途採用)

人材の確保に苦勞されている事業所も多いかと思えます。「求人＝ハローワーク」とのお考えの方が一般的でしたが、人材ビジネスの活発化やITの進歩などもあり、今では様々な方法が普及しつつあります。

弊社で活用している方法を中心にをご紹介します。

No	項目	メリット	デメリット
1	ハローワーク	無料。助成金が受けられる場合あり(求職者・事業所双方へ)	掲載できる情報量が少ない→求職者へ伝わりにくい。事業所が求める求職者の応募が少ない。紙で履歴書・職務経歴書などをやり取りするので、複数の応募があると受け渡し等に時間が掛かる。
2	インターネット求人サイト(リクナビ、マイナビ等)	求める人材、採用条件、会社の雰囲気等、様々な情報を求人サイトへ掲載できるので、アピールしやすい。スカウトする機能があり、会社から特定のスキルや経験を持った人にアプローチ出来る。	掲載コストが掛かる。インターネットを活用してやり取りをするため、常時メールをチェックしておく必要あり。
3	紙媒体を活用した求人(求人情報誌、フリーペーパー等)	地域を限定して、ピンポイントにアピールできる。就職したい人が読む雑誌など→仕事を探している人の目に留まりやすい。	掲載コストが掛かる。宣伝する情報スペースが小さいので、ハローワークと同様、求職者へ事業所のことをアピールしにくい。
4	人材紹介会社	転職エージェントが、事業所の「欲しい人材・採用条件・募集職種など」と求職者の「希望条件」をマッチング。会社の要望どりの人材と出会いやすい。採用の時間を最小限に抑えられる。採用するまではコストが掛からない。	採用となった場合、コストが掛かる(エージェントへの報酬など…おおむね年収の30%が相場)。
5	紹介予定派遣	派遣社員や契約社員などで採用し、勤務の姿勢や実績など、人材を見定めて本格採用・契約満了を判断し、正社員に登用できる。	最もコストが掛かる。(派遣期間+正社員化の紹介料(年収の30%が相場))。

最近インターネットを活用した様々な人材採用サービスが多く出ています。地域・職種等で違いこそありますが、徐々に採用の成否に格差が表れつつある状況です。

人手不足の期間が長引くと、既存社員への負担(業務集中・時間外勤務・健康問題など)も増大します。採用後、育てるまでにも研修コストが掛かりますので、より即戦力に近い人材に採用コストを集中させて早期決着で採用・戦力化する選択肢も考えられます。

長崎県が実施している「Nなび」というインターネットを使った求人ホームページもあります。無料で企業PRから職種別の求人まで、幅広く情報発信ができます!ぜひご活用ください(同封のチラシもご覧ください)。

株式会社内田会計事務所  
総務部 部長 IT支援課 課長

内野 敦史