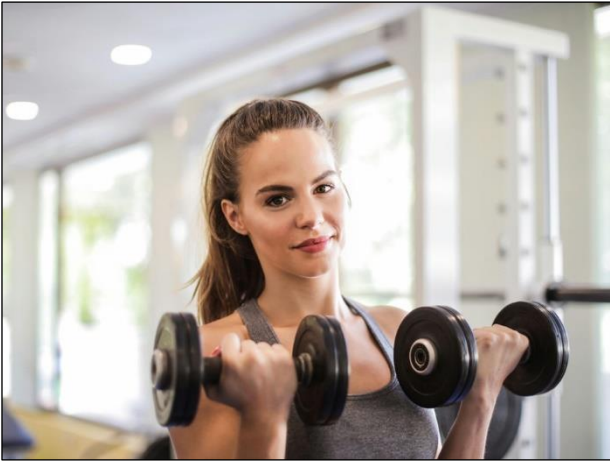




Success! Weekly Letter

中小企業のための大手企業に負けない人材採用戦略



あなたの会社も社員やスタッフの採用でお困りではありませんか？

と言いますのも、昨年5月以降、コロナが2類から5類に変更されて以来、フィットネスクラブやジムの経営する複数のクライアントから「採用ができずに困っています」という話をよく耳にするようになりました。今や、様々な業種や業界で、「採用が厳しい」「人材難」という話をよく見聞きます。労働者人口の減少、新入社員の早期退職や中堅社員の退職増加、競合の増加や業界の垣根を超えた採用競争などが影響しているのでしょう。

昨今、大企業を中心に賃金を引き上げる企業が増加しているのも、必要な人材を確保する必要性に迫られているからでしょう。この状況は、実質賃金がマイナス状態の日本において、働く側にとって朗報です。しかし、中小企業の大半が、大企業並みの給与や賃金の引上げを実現できる余裕はほとんどありません。つまり、**顧客獲得と同様に、必要な人材獲得(と維持)が中小企業経営の生命線となっている**ことを意味します。

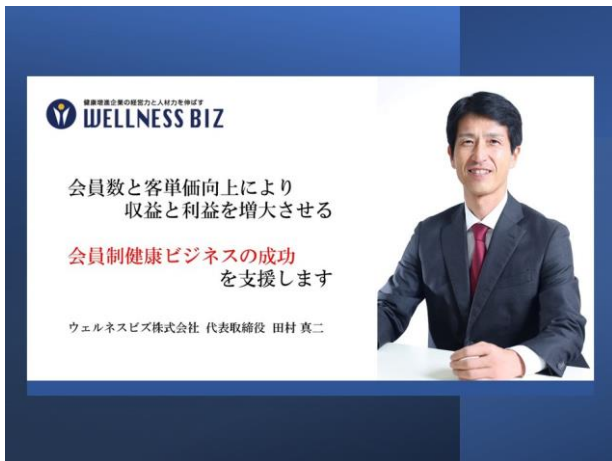
意外に感じるかもしれませんが、人材採用と顧客獲得は多くの共通点があります。両方の実務を経験した私の見解では、「ほとんど同じ」と言っても過言ではありません。なぜなら、対象はともに「人」であり、「競合」の存在も等しくあるからです。

実際、人材採用が上手な企業は顧客獲得も上手くいっており、人材採用で困っている企業は顧客獲得にも困っていることが少なくありません。もちろん例外はありますが、この相関関係はあらゆる企業に当てはまるでしょう。つまり、**人材採用(や顧客獲得)に成功している中小企業の共通点は、マーケティングに優れている**ということです。具体的には、次の5点が挙げられます。

- ① 採用対象者を明確に定めています(採用できれば誰でも良いわけではない)。
- ② 3C(対象者、競合、自社)分析に基づいて、徹底的なリサーチを行っています。
- ③ 自社で働くことの魅力(会社や働き方の魅力など)を伝えています。
- ④ 求職者にとってのベネフィット(この会社で働くことのメリット)を明確に伝えています。
- ⑤ 大手企業が利用するのは異なる独自メディアを活用しています(インディードやビズリーチなどの大手メディアではなく、中小企業向けの費用の少ない独自メディアの活用)。

人材採用でお困りの方は、ぜひ、この5つのチェックリストを活用してみてください。

本日も最後までお読み頂きありがとうございます。それでは次号をお楽しみに！



会員制健康ビジネスコンサルタント。ウェルネスビズ株式会社代表取締役。東京都出身。イオンで22年間、フィットネスと小売事業の現場および本社で様々な職種に従事した後、2007年に同社を退社。同年、会員制健康ビジネス領域で事業展開する中小・ベンチャー企業の経営不安を丸ごとサポートするコンサルティング会社を設立。会員数拡大、客単価向上、継続月数増を掛け合わせた「儲かる事業構築の仕組み」導入により、全国各地に高収益企業を多数生み出している。現在は、コンサルティング、講演、セミナー、執筆活動等を行っている。

お問い合わせ先

ウェルネスビズ株式会社

お問い合わせ先: <https://www.wellness-biz.jp/contact>

会社URL : <https://www.wellness-biz.jp>

TEL: 03-4530-6263

FAX: 03-3562-7822

〒104-0061

東京都中央区銀座1-3-3

G1ビル7階 1180号

免責事項

このニュースレターで提供された情報およびアドバイスによって起きた問題に関しては一切、当方やライターに責任や義務は発生しません。ここでの情報や助言を参考にした判断は、当然ですが、すべて読者の責任において行ってください。