



Success! Weekly Letter

「初任給 30 万円時代」に中小企業が生き残るための採用戦略



近年、ビジネスの拡大を妨げる障害は「人材確保」です。コスト高騰も問題ですが、それ以上に深刻な課題となっています。もはや、人材確保戦争といった状況です。今回は、初任給 30 万円時代に中小企業でもできる採用戦略をお伝えします。

●大企業の初任給引き上げ

人手不足が進む中、大企業は優秀な人材を確保するため初任給を引き上げています。実際、30 万円以上の初任給を打ち出す企業も相次いでいます。ユニクロを展開するファーストリテイリングは 33 万円、三井住友銀行は 2026 年入行者から 30 万円、保険業界や大手住宅メーカーも同様の動きを見せています。ただ、初任給の上昇は若手・中堅社員との「逆転現象」を招き、士気低下のリスクもあります。そのため、2025 年春闘での賃上げが注目されています。

●中小企業の厳しい現実と人材確保戦略

大手以上に深刻なのが中小企業です。初任給 30 万円はほぼ無理、待遇改善の余力も限られます。では、どう対抗すべきでしょうか？

賃金で勝負できないなら、型破りな採用方法が必要です。単に求人広告を出すだけでは不十分。例えば、ある飲食チェーンは「人材募集パーティー」を実施し、無料で飲食を提供し、店長や企業幹部が求職者と直接交流する機会を提供しています。

●中小企業が直面する3つの現実

中小企業の採用に関して、次の3つの現実を理解しておく必要があります。

1. **新卒採用の厳しさ**: 優秀な人材はすでに内定済み。中途採用も条件の良い職に就いており、引き抜きが必要。
2. **採用には時間と投資が必要**: 優秀な人材確保にはコストと労力がかかる。
3. **キャリアパスの整備**: 昇進・昇給の機会を提供しなければ、採用しても数年で転職・起業される。

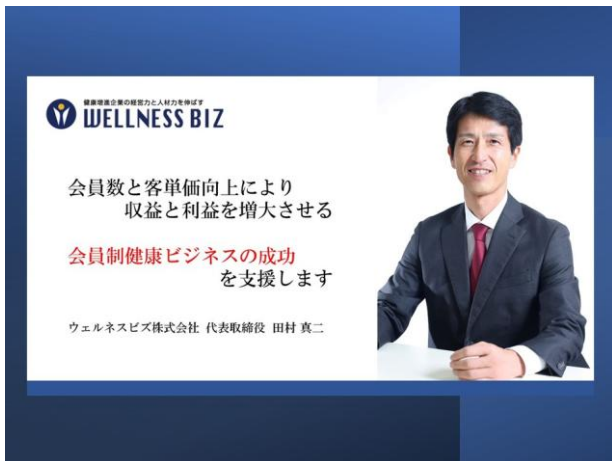
●中小企業が実施すべき3つの施策

1. **人材採用のためのマーケティング戦略を立てる(最重要)**。
2. **オンラインだけでなく直接の交流機会を活用する(「スカウト」もその1つ)**。
3. **注目を集める型破りな採用方法を活用する**。

●マーケティング・アプローチで人は集まる

採用活動も顧客獲得(と顧客維持)と同様に、マーケティングの一環です。どちらもよく似ています。ターゲットの設定と求職者のニーズ・ウォンツをリサーチし、魅力的な会社として認知されるように取り組めば、必ず良い結果が得られるでしょう。

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。