

昇給

各種手当

管理職の処遇…

こうすれば業績アップにつながる!!

特定社会保険労務士

糟谷芳孝

社員の気を引き出す

「賃金の決め方」

——ここがポイントです



このところの人手不足で人材採用に

苦戦している中小企業が少なくありません。募集をかけてもなかなか応募がない、採用してもすぐに辞めてしまう…。その原因の一つは「賃金」にある

のかもしれない。若手が集まり、辞めない会社にするためには、いま一度、自社の賃金について見直しをする必要があります。ここでは社員のヤル気を引き出す「賃金の決め方」について専門家がアドバイスします。

転職理由の約3割は

賃金にあり



仕事はあるけれど、肝心の働き手である人材が募集しても集まらない。人が採用できないという中小企業が増えています。少子高齢化で、日本の人口が大きく減っているのだから、それはある面では仕方のないことなのかもしれ

れません。ですが、人口が減少しているとはいえ、仕事を求める人が世の中からすべていなくなってしまうわけではありません。いまの時代でも仕事を求める人はたくさんいます。

それなら、どうして人の採用がそれほど難しくなってしまったのでしょうか。それは、少なくなった人材を巡る企業間の競争が激しくなった結果だといえます。

つまり、求職者から選ばれる企業と

選ばれない企業にハッキリ差が付き、求職者から選ばれない企業には人が集まらず、採用ができなくなっているということです。

では、求職者から選ばれる企業と選ばれない企業の違いはどこにあるのでしょうか。株式会社マイナビ「転職動向調査2024年版(2023年実績)」によると、転職者が転職先の会社を勤務先に選んだ理由のトップ3は次のようになっています。

- 1位 希望の勤務地である 28・9%
- 2位 給与が良い 27・9%
- 3位 休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる 23・6%

この結果を信じる限り、転職者が企業を選ぶ場合、賃金を重視している人が3割近くいるということになります。そう考えると、自社の採用が上手くないのではないとすれば、その原因の一つ

が賃金にあるということも、十分に考えられるのではないのでしょうか。

労働条件が悪い企業は求人検索で排除される



ただ、求職者が賃金を重視するといっても、中小企業が大企業のような高い水準の賃金を払うことができるかというと、それは疑問です。では、中小企業の賃金については、どのように考えたら良いのでしょうか。

現在では、求職者の多くはスマートフォンを利用して求人サイトなどを見て、応募する企業を決めています。そのときに、数ある求人の中から求職者が希望する求人を見つけやすいように、ほとんどの求人サイトでは求人の検索や絞り込みができるようになっていきます。

「検索」というと、単なる便利な機

能という感じがするだけですが、じつは求人検索の本質は、求職者の希望に合わない企業の求人を切り捨てることにあります。

当たり前のことですが、求職者が企業を検索するときに、「月給30万円以上の企業」と指定して検索すれば、月給が30万円に満たない企業の求人は、すべて切り捨てられ、その後画面に表示すらされず、求職者に見てもらえないとはできません。そうなれば、求人への応募もまず期待できません。これでは、戦う前に負けが決まったようなものです。

求人で人を集めるには、この第一関門ともいえる求人検索で切り捨てられないようにしなければなりません。特に賃金は、求職者が転職先を選ぶ場合に重視している項目ですから、自社の求人が、賃金の面で求職者から切り捨てられていないかどうかについては、十分に注意する必要があります。