



# ビジネス 支援コーナー

## 過去10年間の求人・雇用状況における基本的な変化

10年前と今日の求人・雇用市場との間には、一定の共通点が見られます。経済は基本的には安定し、多くの企業が求人・雇用活動を行っています。この傾向は特に営業・販売の分野に見られます。

同様に、この間重要な変化も生じています。10年前の就職希望者の履歴書は、新聞の求人広告や人材斡旋会社のヘッドハンティングの結果、ファックスで送付されるものが中心でした。今やこれらの履歴書は、インターネットの人材募集欄を目にした就職希望者から電子メールの形で送られます。オンラインの様々な求職掲示板に広告を載せると、募集中のあらゆる職種について就職希望者の履歴書を得ることができます。しかしこのようなテクノロジーの進歩にもかかわらず、有能な人材の獲得は一層難しくなっています。

今日見られる問題は、新聞広告を通じて得られた就職希望者と同じ“質”の人材を、インターネットを通じて得られなくなっている点にあります。有能な人材は、新しい仕事を探していることを雇用主に知られたくないため、インターネットを通じて自分自身の履歴を晒すことに消極的です。機密保持方式の履歴掲載サイトでさえも、就職希望者本人には“危険”だと感じられています。

では、誰がインターネットに履歴を載せるのでしょうか？ ほとんどは失業中の人々です。このような人々は、人脈・友人の紹介によって仕事を見つけられず、長い間頻繁に転職を重ねている場合が多いのです。確かに、有能な人々も失業し、インターネットに自分自身の履歴を載せることがあります。一般的に、オンラインの求人・就職サイトに集まる人々に、人材の“質”という面で期待するのは難しいと思います。

## インターネットによる求人・雇用に替わる方法

### <顧客との“人脈”の活用>

人材を探す時、一つの重要な情報源は御社の顧客です。ほとんどの顧客は、競争相手の従業員情報を予想外に気軽に提供してくれます。御社の顧客は、競争相手の営業担当者を紹介してもらう上で特に助けになります。

### <従業員による紹介・推薦プログラム>

有能な就職希望者を探すもう一つの情報源は、御社の従業員です。従業員達は競争相手の従業員達と話す機会が意外に多く、特にトレード・ショーに行く機会の多い従業員にこのことが言えます。

米国の多くの企業では紹介・推薦プログラムを設け、新しい従業員を紹介した場合、500 1,000ドルの報奨金（新しい従業員の入社90日後に支払い可能）が支給されます。

### <人材斡旋会社を通じてヘッドハンティング>

インターネットが隆盛を極め、人材斡旋会社の間でヘッドハンティングは一種の“忘れ去られた技術”になってしまっていますが、人材斡旋会社に連絡する時には次の点にご注意下さい。

関連業界におけるヘッドハンティングの経験の有無、ヘッドハンティング・サービスを利用した企業からの反応・意見を確認。

人材斡旋会社と交渉し、ヘッドハンティング活動中の電話メモ（競争相手の貴重な情報・連絡先が含まれています）を入手することも時には可能。

通常、人材斡旋会社はコンサルタント料を請求します。これは、均一料金制（\$1,500-\$3,000）から、斡旋料総額の3分の1（時には\$5,000ドル以上）を先払いするものに至るまで様々です。

## 長続きする従業員の雇用

従業員の離職が高価な代償（特に営業、技術系専門職の分野）を伴うことは、多くの企業が認識しています。

求人活動の費用 (基本給 60Kの 25%)	\$15,000
顧客関係が“崩れる”ことによる利益損失 (10%)	\$15,000
機会損失 (3ヶ月間の販売活動停止による営業機会の損失) (15%)	\$22,500
新しい従業員の再研修による時間的損失 (5%)	\$7,500
離職に伴う総費用	\$60,000

例：工業製品の年間売上高が \$1,000,000 (利益率 15% で \$150,000) の営業マン (基本給 \$60K 販売経験 3 年) の後任を得るのに 3 ヶ月費やした場合、企業側の推定費用は左記のように試算される。

採用時のリスクを減らすには、次の 2 つの簡単な方法があります。

仮採用期間を経て正社員として採用。

採用前にしっかりとした試験と検査を実施。

1) 営業マン・マネージャー・技術系の人材を、過去数年、仮採用後に正社員として本採用する企業が増加  
 経理担当管理のコントローラを \$70,000 で雇用する企業の例を考えてみます。この企業では、ミス为了避免のため仮採用期間に正社員として採用することを希望し、人材斡旋会社を通じて探した“候補者”を最初の 90 日間は“コンサルタント”として採用することにしました。この方法で、この企業には 90 日の間いつでも“候補者”を解雇することのできる臨機応変な対応が可能になります。

以下に、仮採用期間 (3 ヶ月) の給与の 30% を人材斡旋会社が手数料として請求する場合の内訳を掲げます。

\$70,000 を 12 ヶ月で割ると 1 ヶ月 \$5,830 となり、その 3 ヶ月分が \$17,490 になる。この \$17,490 の 30% の手数料が \$5,247 になる。3 ヶ月間リスクを冒さずに“候補者”を査定する柔軟な対応が可能になったこの企業は、その代償として人材斡旋会社に \$5,247 を支払う。

2) 採用前にしっかりとした試験と検査を実施

仮採用・本採用を問わず、採用前の試験と検査が重要です。御社 (あるいは依頼先の人材斡旋会社) において、次の 3 つの分野について試験を実施して頂くことをお勧めします。

A) 実技試験 www.proveit.com	\$25-\$75 (一回の試験)
B) 性格適正検査 www.calpeonline.com	\$295 (一回の試験)
C) 身元と履歴の確認 www.tansunbn.com	およそ \$20 (月額)

従業員は、御社にとって最も重要な“資産”であり、同時に最大の“負債”となることもあります。左記の内容についてご一考頂き、雇用前の適切な対策をお勧めします。

エグゼクティブ・リソース・グループ (Executive Resource Group, Inc.) の概要

過去 10 年、米国の日本人コミュニティを対象に求人活動を実施。

7 人の従業員は、営業・技術系専門職・経理・経営管理の各分野の人材斡旋のスペシャリストとして米国内の日系企業を支援。

代表のランディー・クロス (Randy Cross) は、早稲田大学で学んだ後、大阪に拠点を置く米国の子会社を 10 年にわたって運営。その後、JUK 株式会社の米国子会社 (年間売上高 \$100 万) の営業・販売担当副社長。

現在、ランディー・クロスは、求人活動および営業・販売に関する多数の研修セミナー (日本語) を実施。日系の新聞・雑誌にも幅広く記事を寄せると共に、米国での求人活動に関する日本語の書籍を共同執筆。



詳細につきましては、  
 ランディー・クロス  
 (randyc@pbschicago.com  
 847-516-2061)  
 までご連絡下さい。  
 (お気軽に日本語でどうぞ)

