

(2) 採用活動に関するKPI

スタートアップでの採用活動に関するKPIの事例である。人手不足に悩む会社が多いなか、少しでもよい人材を採りたいと、採用活動は熱を帯びている。採用活動の進捗管理のためのツールも登場するなど、採用活動にもKPI管理の導入が進んできた。特に重視されているのが、応募人数である。

応募人数が多ければ、採用できる人数も増えることが期待できる。しかし、あるスタートアップでは、応募人数を増やすと、面談など会社側の手数も増し、通常の事業活動にも影響が生じることに気がついた。そこで、あえて応募人数を減らすことを目標としたのである。

最終的に採用したい人数は決まっているので、少ない応募人数で済ませるためには、当然採用率を上昇させる必要がある。そこで、「リファーマル採用」と呼ばれる社員からの紹介による採用方法を積極的に使うようにした。すると、自社の様子をよく知る社員が選んだ友人は組織文化やスキルの面でもミスマッチが少ない。さらに自社の社員があらかじめ会社について説明してくれることから採用

担当者の手数の削減にもなる。その結果、採用の打率が上がったことで、少ない応募者数でも、必要な人数を採用することができるようになった。

なお、採用率を上げることが目標にすることもできたとは思いますが、そうではなくて応募者数を減らすことを目標とした点に、この会社の工夫が感じられる。一般に採用率という%指標よりは応募者数という人数指標のほうがわかりやすい。さらに、あえて逆張りを行くという企業カルチャーを社内に印象づけるのにも役に立ったと推測される。

この事例からいえるのは、数字を上げるか下げるかは、答えは1つではないということである。世の採用の定石としては、応募者数というKPIは増えることよいものであるが、このケースのように逆に考えて奏功する場合もある。

第3章

経理部門として何が求められるか？ KPIの活用と 管理上の留意点

(この章のエッセンス)

● 既存実務である月次決算と予算管理に組み込むことで、経理パーソンはKPIを効率的で効果的に活用できる。

● 社内ですでに利用されているKPIの場合には、データ管理・他の部門との協働のしかたなどの実務面で、財務数値以上に細かな配慮が求められることもある。

KPI活用の方向性

経理パーソンがKPIを活用するための最大のポイントは、財務数値との紐づけにある。KPIの管理を経理パーソンが依頼された場合に、KPIを設定して改善すれば終わりというわけではない。なぜ経理パーソンがKPIを任せられたのかをよく考える必要がある。

一般に、経理パーソンはエクセルなどのツールも含め、数値の扱いに

慣れているからというのも大きな理由であろう。この実務的な理由に加えて、経営者が期待するのは、最終業績に紐づけて管理、説明してほしいということである。誤解を恐れずにいえば、KPIは会社にとつてツールに過ぎない。すでに説明したとおり、KPI(KGIの場合を除く)は業績を向上させるための手段であり、多くの場合、最終的に財務数値の改善につながるためのものであるはずである。財務数値に関する専門性ゆえに、経理パーソンに任さ