

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 人材獲得競争に勝利する

- ①若手の獲得に勝利する
- ②女性の獲得に勝利する
- ③シニアの獲得に勝利する

2018 年新年号 (第 173 号)

「採用を制する企業がすべてを制する」(日経トッパーリーダー2018 年 1 月号)

中小企業では人材確保が大きな課題となっています。日本の総人口は最も多かった年(平成 20 年頃)から 130~140 万人減少しました。生産年齢人口(15 歳以上 65 歳未満)に至っては、1000 万人以上減少しています。この減少傾向は更に急激に進展していきます。

今の採用難は、一過性のものではないということです。すでに人手不足で「黒字店を閉鎖した」「新規出店を諦めた」という声を聞きます。人手不足倒産も多くなっています。

手をこまねいては、人材獲得競争に勝利できません。

今回は、採用活動を成功裏に進めている企業を紹介します。

## 人材獲得競争に勝利する

### ■若手の獲得に勝利する■

「5 人の採用枠に 1 万 6000 人がエントリー(2017 年 3 月期)」

老舗菓子店船橋屋(東京・江東区)は、いまや超人気企業となっています。

では、どのようにして成功したのか。

#### 【ブログを毎日更新する】

09 年から始めたのがブログです。担当者が最初に手がけたのが「毎日更新する」ことでした。更新するたびに「NEW」を表示される仕組みになっているため、学生の注目度が集まります。必死でネタを集め、3 年間土日休まずに更新し続けました。

#### 【企業説明よりも社員情報を提供する】

アクセス数を解析してわかったことがあります。学生が注目しているのは、会社や商品の紹介ではなく若手社員の「入社のもち」」「日々の仕事」「休日の過ごし方」などだったのです。

そこで、5 人の若手社員の「仕事のやりがい」記事を顔写真付きで掲載しました。更に、11 年からは若手社員 3 人がブログ更新に携わり、等身大の姿を紹介したり、就活生へのアドバイスを掲載しました。

このブログ効果により、採用応募者数は飛躍的に拡大しました。11 年の 4749 人が 15 年には 1 万 6625 人となったのです。

#### 【成長の道筋と賃金水準を示す】

「成長できる会社」だと示すことにより、若手の確保に成功している会社も多くなっています。

- ①成長をしっかりとサポートする仕組みがあること、
- ②成長のためのステップアップ、キャリアアップの仕組みがあること
- ③更に「成長」と「業績」に応じた賃金の仕組みがあること

を、「成長シート」「ステップアップ基準表」「モデル賃金表」を用いて説明しているのです。これにより若手の採用が容易となり、定着率も高まったと言います。

若手獲得には何よりも「成長の道筋」とそれに対応した「賃金水準」を示すことが大切です。

## ■女性の獲得に勝利する■

若者人口の減少の中、注目が集まっているのが女性、シニアです。

印章の大谷(新潟市)は、アラフィフ(45~54歳)女性を積極的に採用・活用しています。134の直営店を展開していますが、本格的に多店化するために、パートの採用を強化したのが約20年前。現在従業員611人中562人がパートで、その平均年齢は52.5歳です。

### 【訴求力のある募集広告にする】

募集広告の文言として重視したのが「未経験者可」「販売実績に応じて別途報奨金を支給」「誕生日のお祝いあり」です。

この3点から、未経験者でも安心して働ける職場であること、努力すれば収入が増える仕組みであること、スタッフ同士が仲良く働ける職場であることを伝えています。

### 【勤務時間を柔軟にする】

アラフィフ女性を確保する上で最も大切なのが勤務時間の柔軟性です。子育てや介護、旅行などの余暇時間確保など時間に制約がある人が多い。それゆえ勤務時間にゆとりを持たせることが重要です。

大谷では、1店舗あたり2~3人で運営できるところを4~5人採用し、勤務時間に自由度を持たせています。勤務シフトは各店で希望を出し合い、店長が調整しますが、人気が高い時間帯は持ち回りで担当し、公平性を持たせています。

### 【正社員登用制度を設ける】

現在力を入れているのが、パートの正社員登用です。正社員登用の道が開ければ、パートの士気は高まります。加えて人手不足の対応にもなります。接客に長けた人材を複数の店を管理するスーパーバイザーにすれば、ある店で欠員が出たときに、自らシフトに入ることに対応できます。

実際、大谷ではこの2年間に5人を正社員に抜擢しました。

## ■シニアの獲得に勝利する■

若手人材の確保が困難になる中、「シニアプロジェクト」を立ち上げたのが、アセットインベントリー(千葉県柏市 棚卸し委託事業など)です。以前は、応募の電話で年齢を聞いて、シニア世代であれば断っていたこともあるといいます。しかし考え方をがらりと変えました。「長い社会経験の中で磨いたノウハウやスキルを活かして活躍してほしい」と。

### 【求人広告を創意工夫する】

シニアを集めやすい求人方法や広告の出し方を研究しました。

「シニアも歓迎」は逆効果だといいます。それではシニアから「私たちは添え者か」と反発されるからです。「シニアチーム発足!!!」「シニア世代を応援します!!!」とストレートに訴える内容にしました。また、シニアと同世代の写真を使い、シニアの人にこそ働いてほしいというメッセージを見た目からも伝わるものにしました。

同社では、広告の内容を少しずつ変えながら、反応のよい広告とそうでない広告の違いを見極めています。

### 【働きやすい職場にする】

シニア世代が働きやすい現場づくりにも、工夫を重ねていきます。例えば、若いスタッフの休憩は2時間に1回ですが、シニアスタッフは体力を考えて1時間に1回としました。

またシニア世代にはひざに負担がかからないように、同じ高さの棚を連続して割り当てるなどの配慮をしています。

同社では、現場の作業方法も常に見直しを行い、シニアの求人にも成功しつつあるのです。