

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
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくらう

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) 採用力を高める③ 労働環境と求人方法を見直す！

- ①労働環境を改善する
- ②求人方法を見直す

2023年6月号(第230号)

「4月は過去最多の30件発生」(帝国データバンク 5/11配信)

人材不足による倒産件数です。帝国データバンクによると、2013年1月に集計を開始して以降で、人手不足での倒産件数が最も多くなっています。また従業員や経営幹部などの退職・離職が直接・間接的に起因した「従業員退職型」の人手不足倒産も、2023年1~4月で23件判明し、前年同期(14件)から大幅に増えています。アフターコロナに向け、倒産急増が予想されています。

「人手(人材)の確保」がますます大きな経営課題となっているのです。

採用力を高める方法について、前前回(228号)、前回(229号)と4点にわたって明らかにしました。

- ①経営理念やミッションを明確にする。
- ②欲しい人材、欲しくない人材を明確にする。
- ③採用面談シートをつくる。
- ④効果的な求人を出す。

今回は、「採用力を高める」方法について、『採用がうまくいく会社がやっていること』に学んでいきたいと思います。

採用力を高める③ 労働環境と求人方法を見直す！

■ 労働環境を改善する ■

採用力を高め、かつ不要な退職を防ぐためにも、労働環境の改善は不可欠です。「応募者が全く来ない」「定着しない」と嘆く前に、自社の労働環境を見直しましょう。以下の6点から見直しを行います。

【同業他社に見劣りしない給与にする】

できれば同業他社よりも1円でも高くが鉄則です。そのためには同業他社のリサーチは不可欠です。(中小企業では、リサーチを行わないで求人しているところが多く見受けられます)

確かに人件費は抑えたい、一度給与を上げればよほどのことがないと下げることにはできない、既存の従業員との兼ね合いもある、など求人票にあまり高い給与は記載できないという気持ちもわかります。

しかし、給与で同業他社より見劣りすると、その時点で応募者のリストから外れます。最低でも同じ水準にならなければ、求人の土俵にも上がられません。いわんや給与が最低賃金と同等であれば、どんな職種であったとしても、応募者が来なくても当たり前です。

応募者は、ネットで簡単に検索でき、手軽に比較もしています。

【労働時間 残業時間、拘束時間を減らす】

多くの業界で働き方改革、残業時間削減が進行しています。今や長時間労働は「ブラック企業」の代名詞ともなっています。長時間労働にやりがいを感じ、苦にならないのは経営者だけです。

残業時間は、可能な限り減らしましょう。なによりもトップが「残業を減らす」と宣言することです。同時に生産性を高めるための仕組みづくりも必要です。またお付き合い残業や生活給のための残業を行っている可能性もあります。

改善策として導入されているのが、以下の通りです。

- ①残業を把握できるようにすること
- ②変形労働時間制
- ③ノー残業デー
- ④残業の事前申請制 など

労働時間の改善を積極的に進めている企業では、残業時間数や有給休暇取得率などのデータを公開しています。これが採用・募集にも大きな力となっているのです。

【休日・休暇を充実させる】

特に若年層の採用には、休日・休暇の改善は避けて通れません。「ワーク・ライフ・バランス」に最も敏感だからです。

自社が1日8時間労働であれば、年間休日は最低でも105日です。年間休日が100日を切ると応募者から休日が少ないと感じられ、敬遠されがちです。1日の労働時間を7.5時間にして年間休日を減らしている企業もありますが、むしろ1日の労働時間を増やして休日を増やした方が採用には有利だと言われています。1日10時間、週4日勤務を導入している企業も増えています。

また、有給休暇の取得率を上げることです。法的にも年間5日は消化義務があります。有給休暇を計画的に消化できる仕組みをつくることが求められています。

【作業環境を整える】

職場は、人が1日の中で多くの時間を費やすところです。職場環境のストレスは、一時的には辛抱できても、じわじわと確実に悪影響を与えます。

なによりも「お手洗い」。とくに女性はお手洗いを気にします。お手洗いが使いづらかったり、清潔感がなかったりすると、それだけでテンションが下がります。

また、飲食店や小売店など店舗系で気を付けたいのが、バックヤード（休憩スペース）です。お客さまに見えるところはきれいにしているのに、従業員が使うバックヤードは暗かったり、散らかって汚れていたりするケースがあります。

こうした職場環境を改善すれば、従業員の満足度を高めるだけでなく、面接に来た応募者にも良い感触を持ってもらえます。

【協力して働ける人間関係をつくる】

離職の一番の理由は、「人間関係」です。「上司の仕事のやり方が気に入らなかった」「その合わない同僚がいた」などです。

人間関係がよければ、多少給与が安くとも、長時間労働であっても、きつい仕事でもそれなりに我慢できます。しかし、人間関係が悪ければ、どんなに労働条件がよくても長くは続きません。

人間関係の良い職場とは、「自分が受け入れられていると感じることができる職場」「仕事上、必要なコミュニケーションをスムーズに取れる職場」です。

①仕事でわからないこと、困ったことがあったときに、相談できる体制（聞ける相手）をつくっておく

②「お客さまと一緒に働く仲間のことは決して悪くいわない」と社内ルールで決めておく

この2点を実践するだけでも、職場の人間関係は確実によくなります。

【アクセスをよくする】

勤務場所が駅に近い、通勤に便利なところであれば、それだけで強みです。在宅勤務が人気なのは、通勤のストレスがないというアクセスのよさも一つの要因です。

地方であれば、車通勤できるかは大きなポイントになります。車通勤が可能なところを優先的に探している応募者も少なくありません。ある会社は駐車場が確保できず、車通勤不可としていたのですが、駐車場代を会社負担にし、車通勤可としたところ、応募者が増えました。

少しでも、通勤の利便性を高められないか検討しましょう。

また「連絡が取りやすいか」も求人に影響を与えます。以前は求人広告を見て会社に電話する、ハローワークの窓口で申し込みをする、という手順が必要でした。しかし今は、ネットで簡単に応募ができるようになっています。応募はネットで完結できる方法の一つ準備しておきましょう。少しでも応募のハードルを下げて、応募してもらえる環境を整えておくことが大切です。（以下次号に続く）