

<ご報告>

一般社団法人 あさひ経営

～ 構成事業主の「働き方改革」を戦略的に推し進める取組み支援として ～ 「働き方改革人材確保のための個別相談会」を開催しました !!

個別相談会の背景として人手不足・残業時間の減少に取り組みたい事業主の方に個々に抱える諸問題について、専門家を招聘して助言をいただき人材確保に向けた取組みを支援する目的により個別相談会を計4回実施しました。

専門家の藤原信彦氏から丁寧なアドバイスを頂き依頼者様からとても参考になりましたとのことのお礼を頂きました。

- 【実施日】 ① 7月31日 ② 8月1日 ③ 8月2日 ④ 8月8日
【相談件数】 127社に案内のうち5件
【専門家】 相談員 藤原信彦氏

◇◇◇専門家より事業主様へメッセージ◇◇◇



労働力人口減少社会の必要不可欠な企業戦略

団塊世代の定年制度延長も終了し、今後は急速に少子高齢化が進みます。

事業を継続していくのは「人」ですが、今後は新卒社員だけでなく中途採用による人材の確保も困難な時代に突入します。今までは「採用活動」に注力していた企業が殆どでしたが、今後は「一人ひとりの大切な戦力」を育て、長期的に活躍してもらうことにシフトチェンジしなければなりません。中小企業にとって、この労働力減少社会に立ち向かうための、多様な人材の活用戦略こそが「働き方改革によるワーク・ライフバランス施策」です。



企業も「働き方」で選ばれる時代へ

働き方改革では、企業と従業員がそれぞれの社会的責任を全うしていくために、意識改革や仕組みづくりに共に取り組んでいきます。働き甲斐のある職場を創り出し、生産性を高め、その結果として企業の社会的責任を達成することから従業員一人ひとりが社会におけるあらゆる役割を果たせるよう柔軟な働き方を支援する必要があります。その為には、意識改革や働き方の見直しを行い、働く人の多様性を受け入れ、人事評価の再構築を行うなど、あらゆるアプローチから企業と人の力量を高めることが重要になります。労働人口減少のみならず、ライフスタイルや価値観もまた変化し多様化する今日において、仕事と生活の最適なバランスを求めて様々な働き方を選択したいというニーズはますます高まりつつあり、人材確保における喫緊の課題となっています。

◇◇◇個別相談会の取組事例◇◇◇

効果的な人材募集について（さぬき市K社）

【背景】

長引く少子高齢化の中、生産年齢人口の減少などを背景に産業界での人材不足が顕在化しつつあります。特に建設業、サービス業、運輸業などで人材不足の傾向が強くみられるようになっていきます。

また、地方の中小の建設業者が共通して抱える悩みと①人材不足から公共工事への入札の不参加等チャンスロスが多くなってきた、②公共工事を落札しても、人手不足から工期が遅れがちになる、③新規に採用を行っても、ベテラン社員が仕事に追われ余裕がなく教育指導ができず、結果として新人が育たない場合や早期退職することが多いなど、人材不足の悪循環に陥っている会社が多く見受けられます。

【現状】

若年層の流入・定着率の低下、技能者の高齢化など人材不足が叫ばれて久しい建設業界。さぬき市で土木業を営むK社も同様の悩みを抱えています。K社社長曰く「建設業界は“見て覚えろ”というカルチャーが根強く残っています。この考え方はある意味正しいと思っていますが、いまの若者にはなかなか通用しない部分もあり、建設業界の面白さ、やりがいを知る前に脱落してしまうことも多いのです。」また教えるベテラン社員によって、成長の度合いに差が出てしまうのも問題です。もとよりキツイ、汚い、危険の3K職場は就職活動の当初から求職の対象としない若年層が増えてきており、ここ数年来、若年者採用特に新卒採用には苦慮しています。

【改善】

相談者の現状を元に専門家に指導を依頼。過去の経験等を踏まえ以下の様なアドバイスをを行いました。求職活動に当たって、高卒の新卒対象者からは

- ・知りたい情報を直接、会社の方に聞ける手段があればいいと思う
 - ・ホームページに実際の現場の作業風景があるといいと思う
 - ・平均残業時間や休日などの実際のところが知りたい
 - ・会社の雰囲気や上下関係が知りたい
- との声が多く上がっている現状を説明しました。

来春の募集に向けて、企業のホームページを作成して求職者への情報発信を心がけること、またハローワークの求人票にも「画像情報」がプラスできるサービスを活用し、会社についてより理解を深めて頂くことで素早いマッチングが期待できる旨の指導を行い、相談者からの理解を得ることができました。

【効果】

人材不足改善に向けた指導に基づき、求人票を作成し、K社社長と総務担当者との2名で近隣の高校3校を訪問し、来春の採用に向けて求人活動を開始しました。高校新卒採用は一切を規定の中でしか運用できず、厚労省の「公正な採用選考の基本」で、雇用する企業側の公正な採用選考を厳格に義務付けられています。ゆえに魅力ある会社であることをHPや画像情報によりアピールすることにより、当社への求人募集が期待できます。従来よりも一層の情報公開を通じ、K社の差別性・優位性・強み、そして将来設計が描ける会社であることを説明し、また資格取得を通じたキャリアパス設計などについても、高校の就職課の担当教員から好感が得られたとのことでした。9月16日以降の面接や企業訪問にも期待が持てるとのことその日を心待ちにしています。