

働き方改革の定着に向けて

～ 2024 年の時間外労働上限規制への対応～

とある建設会社での日常です。中小建設会社のミルアス建設の方たちと、働き方改革の1番のメインテーマである2024年の時間外労働の上限規制に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。

第7回

新規採用戦略



profile 櫻井 好美
社会保険労務士法人アスミル
特定社会保険労務士

ミルアス建設 人物紹介

丸山社長 先代から会社を引き継いだ2代目社長。のんびりとした性格で、優しい人柄。

鈴木課長 丸山社長を支える、頼れる存在。気配りも優秀で社内外に評価が高い。

高橋さん 会社の事務を一手に担うしっかり者。キャリア5年目にして上にも下にも人望が厚い。

木村くん 入社2年目の元気な若手社員。表裏のない性格で思ったことはすぐ口にしてしまう。



社長、先月退職者もでていますし、新規採用をお願いします。



あれ？ 求人はだしているはずだけどなー。



ハローワークにも求人媒体にもお願いしていますが、問い合わせもありません。



他と比較して条件がよくないのでしょうか？ 何が原因なのでしょう？



そうだな。条件の問題なのか？ 他の会社はどうなっているのか先生に聞いてみよう!!



先生、求人をだしているのだけど、全然、人がこないですよ。



社長、どういった人材が必要ですか？



出来れば経験者がいいけど、なかなか集まらないから未経験でもいいかなー。



経験者と未経験者では求める資質も労働条件も違うと思いますが、明確に求人票には記載していますか？



うーん。給与は20万～35万でだしているよ。



違いは給与だけですか？ どのような仕事内容で、必要な経験、求める基準は記載していませんか？



最近では求人票だしてもあまり反応がないので、詳しくは書いてないです。



そうですか…。



ダメですか？



そうですね。今はどの会社も人手不足で、求人数もかなり増えています。求職者も多くの求人の中から、自分にあった会社を探さなくてはならないのです。そうすると、求人票で業務内容がイメージできない、労働条件もあいまいな求人は選ばれませんね。



そうなのか。給与の金額だけじゃダメなのか…。



社長、大丈夫ですよ。もう少し詳しく次のページで順番にご説明しますね。

解説します



1 なぜ採用が難しいのか？

そもそも働き手である生産年齢人口が減少しているため、絶対数が減っているということに加え仕事を探す手段が多様化していることがあげられます。以前はハローワークや求人媒体と限られた手段の中で検索をしていましたが、最近ではインスタ、TwitterといったSNSで検索する方も多くいます。いくら会社が若い人が欲しいと思って、彼らはPCを開いて検索するのではなく、スマホを使いインスタやTwitterで検索をするのです。にもかかわらず、会社は「求人媒体にお金を払っているのに、全然こ

ない」と言います。これは、会社がどういう年齢層で、どういう人材がほしいかを明確にしていないということに原因があります。HPにいくら立派な採用サイトを作成しても、そこに導くための手段がなければたどりつけません。まずは、会社がどういう人材を欲しいかを明確にすることが第一歩です。

2 求人票作成のポイント

求人情報までの誘導方法は、インスタ等のSNS活用、求人媒体からのスカウトメール等があります。では、求人内容にたどりついたときの求人票作成のポイントを解説します。

ポイント1 どのように仕事をするかイメージできますか？

具体的な内容を記載することで、自分がその会社で安心して働いているイメージがもてるかがポイントです。

- 例 ● 新築および既存建物の防水、塗装、改修工事など現場仕事を中心です。
- 当社独自の技術があり、OJTによる教育・研修に力を入れています。
 - 作業はベテランも所属するチームでやります。
 - 現在いる職人12名は全員未経験からのスタートです。
 - 戸建住宅のリフォーム工事における施工管理職のお仕事です。
 - リフォーム工事のプロフェッショナルとして、お客様が希望するリフォームを実現。お客様の夢を実現し、感謝頂けるお仕事です。
 - 主な仕事内容として、リフォーム予定のお客様と打ち合わせ、その工事に必要な職人さんの手配、工事完了までの現場管理等です。
 - 担当として管理する案件数は、月に10～20件程度です。

ポイント2 求職者にとってのメリットはありますか？

会社目線ではなく、求職者にとって何のメリットがあるのかを明確にするのがポイントです。

- 例 ● 工具は会社が支給します。
- 最初の1ヶ月は座学中心の研修でしっかりサポートします。
 - メンター制の導入で、同世代の先輩社員のフォローがあります。
 - 3年でどこでも通用出来る多能工も夢ではありません。
 - 仕事で必要な資格は取得費用の支援制度があります。
 - 入社お祝い金制度があります。
 - 人気のユニホームは年に2回支給します。

ポイント3 会社のイメージが伝わっていますか？

「アットホームな会社」では、相手には伝わりません。働きやすさを伝えるには、数字や客観的な指標をいれていくのもポイントです。

- 例 ● 創業以来50年、地元の方の暮らしを大切にしたい家づくりをしてきました。工務店のお付き合いは、引き渡してからがスタート。定期的にお客様を訪問し、お客様のご要望に応じながら、メンテナンスの提案をしていきます。家づくりに未経験の方でも、先輩社員と一緒に訪問をしながら仕事を覚えていきます。
- 年次有給休暇の取得率100%を目指しています。
 - 月平均残業時間は10時間以内です。
 - くるみん、えるぼしも取得しています。

まとめ



なるほど。HPだけ作っておけば十分だと思っていたけど、そこに誘導することも考えないといけないのか。



木村くんも高橋さんもインスタやってたよね？



もちろんです。週末のスイーツ巡りは、インスタ映えしているところに行ってます!!



ん？ インスタ映え???



僕は、筋トレ方法みていますよ!!



社長、身近にインスタ使っている人たちがいるじゃないですか。2人に採用ページお手伝いしてもらいましょう。



そうか。私は全然わからないけど、2人にやってもらおう。私もインスタやってみようかな。



社長もやりましょう!!

次号へ続く