

津島商工会議所様 主催

人材不足から解放されたい経営者のための

# 人が集う求人のおすすめ！セミナー

選ばれる会社づくりの専門家

雇用トラブル改善マスター

石谷社労士事務所／代表／石谷勉

## カリキュラム

- はじめに
- 求人は何のためにしているのですか？
- これからの求人市場
- 求人と求職者とのギャップとは？
- 求人が上手くいかない会社の共通点とは？
- 多様な人材を採用する上でのポイント
- まとめ

# 自己紹介(プライベートについて)

## 出身・出身校

- ・名古屋市生まれ 海部郡育ち
- ・大治中学校、津島東高等学校、四日市大学卒業

## 趣味

- ・カフェ巡り、食べ歩き、読書、温泉旅行、スノーボード、テニス etc

## 自己紹介(ビジネスについて)

事業名 : 石谷社労士事務所  
専門分野 : 雇用トラブル改善

### 過去に経験した職業

- ・ 地域社会の方々へ情報の配布 (新聞配達)
- ・ 豊かな暮らしサポート (自動車ディーラ営業など)
- ・ 地域社会の相談役 (年金事務所・ハローワーク)
- ・ 勤怠管理やクレーム対応 (飲食店上場企業人事)
- ・ ご年配方々と楽しく生活 (特養でヘルパー)
- ・ プロドライバー etc (タクシー運転手)

# 自己紹介（ビジネスについて）

- 理念

感謝・責任・一期一会

- なぜ

はたらくヒトを  
しあわせに



# 自己紹介（ビジネスについて）

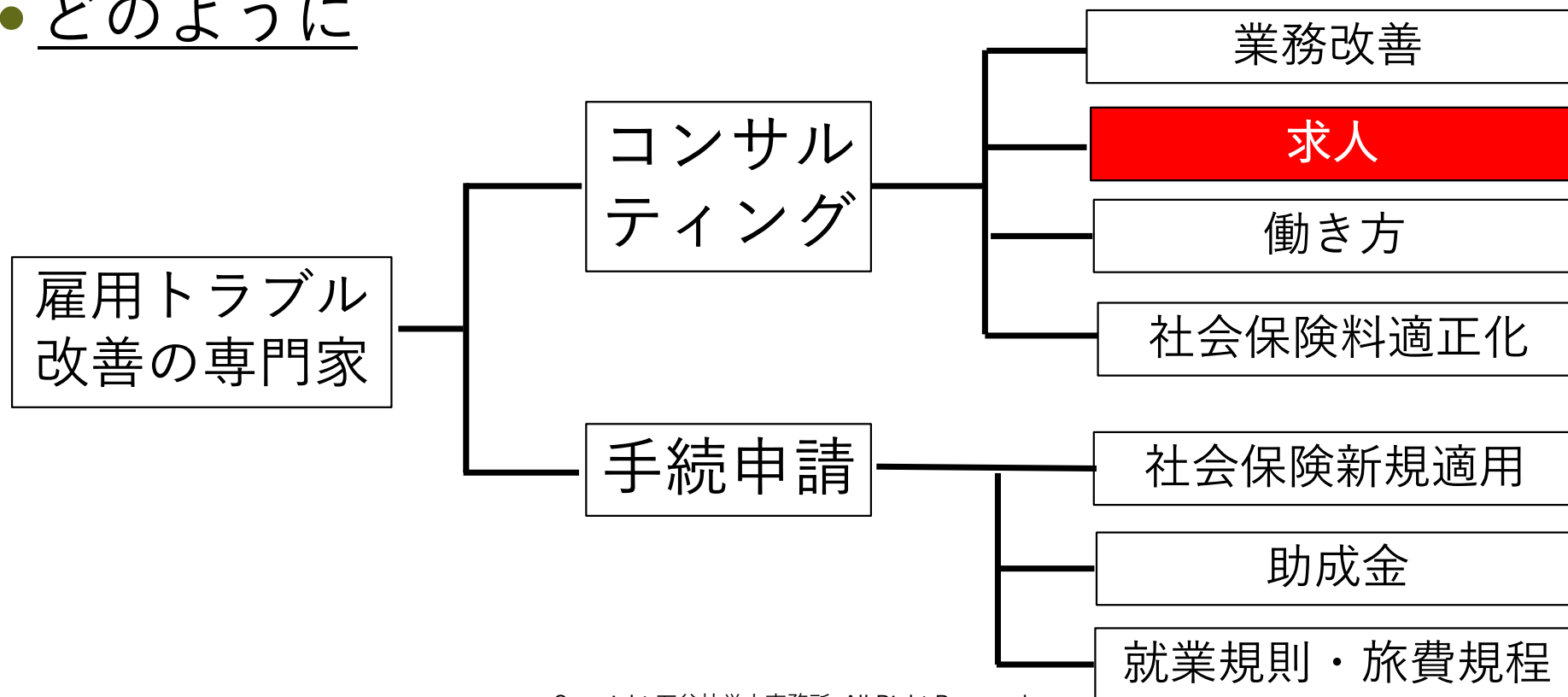
- 何のために

働く人が生き活きと躍動している姿を社会に浸透させることで、働く人をはじめ、働く人のコミュニティに関わる家族の豊かな生活、将来を担う子どもがいち早く働きたいと思える社会づくりに貢献するため



# 自己紹介（ビジネスについて）

- どのように

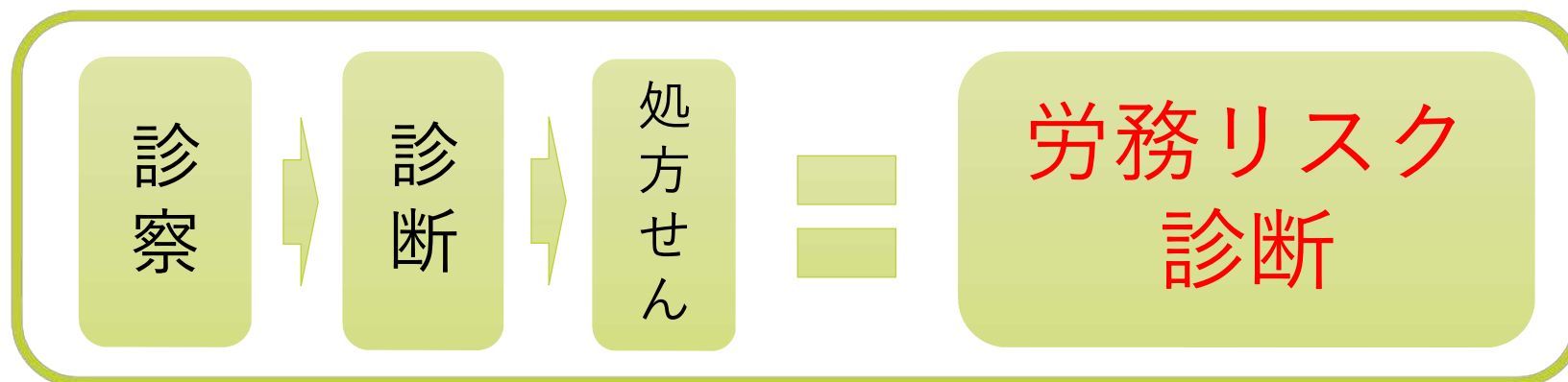


## はじめに

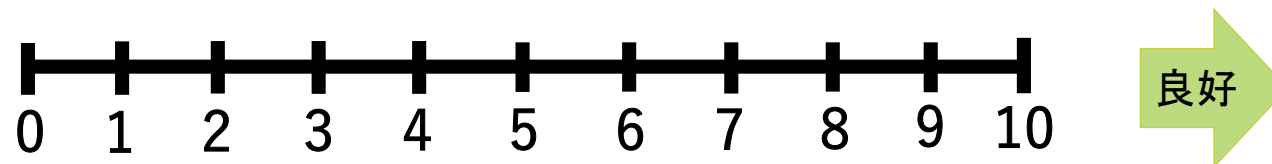
<質問です>  
みなさまは健康診断を受診しておりますか？



## はじめに



会社が健康診断を受診  
10点満点中、何点がつくと思われますか？



## はじめに

10点を取るには、職場がどんな状態から  
どんな状態へ変化するとよいでしょうか？

- 
- 
- 

※ビフォーアフターをイメージする

## はじめに

### 【例】ビフォー（現状）

- ・ 従業員の早期退職が続いている。
- ・ 従業員が休憩を取れていない。
- ・ 1人の従業員に業務集中。長時間労働が続いている。
- ・ 休職中の従業員がいる。
- ・ 管理者が現場に入って作業している。

## はじめに

### 【例】アフター（ありがたい姿）

- ・ 従業員の早期退職がなくなった。
- ・ 従業員が休憩を取れるようになった。
- ・ 業務集中していた従業員の長時間労働が短縮。
- ・ メンタル不調で休む従業員がいなくなった。
- ・ 管理者が現場に入らなくてもよい状態となった。

## はじめに

現状のまま、新たな人材を雇用すると、  
職場ではどのような事態が発生すると思われ  
ますか？

# 求人は何のためにしているのですか？

- ・ 誰と働きたいか
- ・ 両者を繋げているもの



## 求人は何のためにしているのですか？

<質問です>

御社が求めているものは**労働力**ですか？

それとも**協力者**ですか？



## 求人は何のためにしているのですか？

会社と従業員を繋げているもの

- ・ 労働力 = 賃金など労働条件
- ・ 協力者 = 社長の想いを実現するため



## 求人は何のためにしているのですか？

御社の発信している求人募集の内容は、  
御社が本当に求めている○○○の方から  
応募の入る内容となっておりますか？

## 求人は何のためにしているのですか？

それぞれが求めているもの

- ・ 会社側
- ・ 求職者側

求人は会社側の発信から始まり

求職者側は会社の発信内容に反応して応募

→ ミスマッチの現状は発信側の会社に責任あり

# これからの求人市場

出典：経済産業省「人生100年時代FORUM2019 生涯現役社会の構築」



Copyright 石谷社労士事務所. All Right Reserved.

# これからの求人市場

## 労働力人口の減少

- ・ システムの導入
- ・ 機器の導入

※人に代わってシステムや機器に働いてもらう

## 新たな領域の人材活用

- ・ 女性
- ・ 高齢者
- ・ 外国人

## 求人と求職者とのギャップとは？

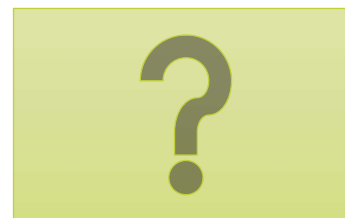
- ・ ミスマッチを引き起こしている原因
- ・ 求人市場で起こっていること
- ・ 求職者目線

# 求人と求職者とのギャップとは？

会社側の提供情報

- **労働条件**

求職者側の求める情報



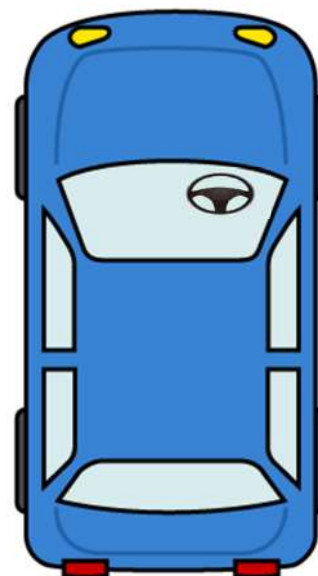
求職者が**本当に**知りたい情報とは？  
現在の会社側が発信している情報のみで、  
**本当に**欲しい人材から応募は入りますか？

# 求人と求職者とのギャップとは？

## 求人市場で起こっていること

会社を車に例えると

- 会社：車体
- 事業資金：エンジン
- 社長：ハンドル
- 従業員：タイヤ



多業種多職種  
様々な環境で  
みてきた

会社側の対応

求職者側対応

# 求人と求職者とのギャップとは？

## <問題点>

### 【会社側】

従業員を採用して人数を揃えさえすれば、  
人手不足の問題は解決すると思っ込んでいる。

### 【求職者側】

仕事の探し方を学んだことはない。  
我流で仕事探しを進めている。  
前職を退職することとなった本当の問題を解決して  
いないまま、次の仕事探しをしている。



# 求人と求職者とのギャップとは？

従業員が会社を退職する理由とは？

- 
- 
- 



# 求人と求職者とのギャップとは？

職場のどんなところにストレスを感じているか？

## ①人間関係

②仕事の量

③仕事の質



# 求人と求職者とのギャップとは？

- 人を採用する手段（やり方）
- 組織風土（あり方）

御社の現状から優先順位を  
決めて取り組む



## 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

- ・ 求人に効果を発揮する会社の資源とは？
- ・ 求人で一石三鳥を実現するための従業員活用法とは？
- ・ 求人目標設定とは？
- ・ どの土俵で戦っていますか？

## 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

みなさまのイメージする、求人が上手くいっている会社とは、どのような会社でしょうか？



言語化してみましょう

- 
- 
-

求人が上手くいかない会社の共通点とは？

求人活動の **属人化**

## 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

求人に効果を発揮する会社の資源とは？

・ **ヒト**

求人活動の属人化問題解決

・ モノ

・ カネ

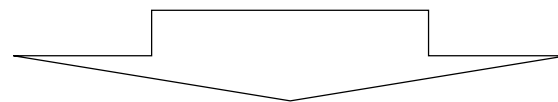
・ 情報

# 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

## 求人はパズル



組織に足りないピースの特長、  
社内で一番よく知っている方は？



現場で働いている  
**従業員の皆様**



## 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

求人で一石三鳥を実現するための従業員活用法とは？

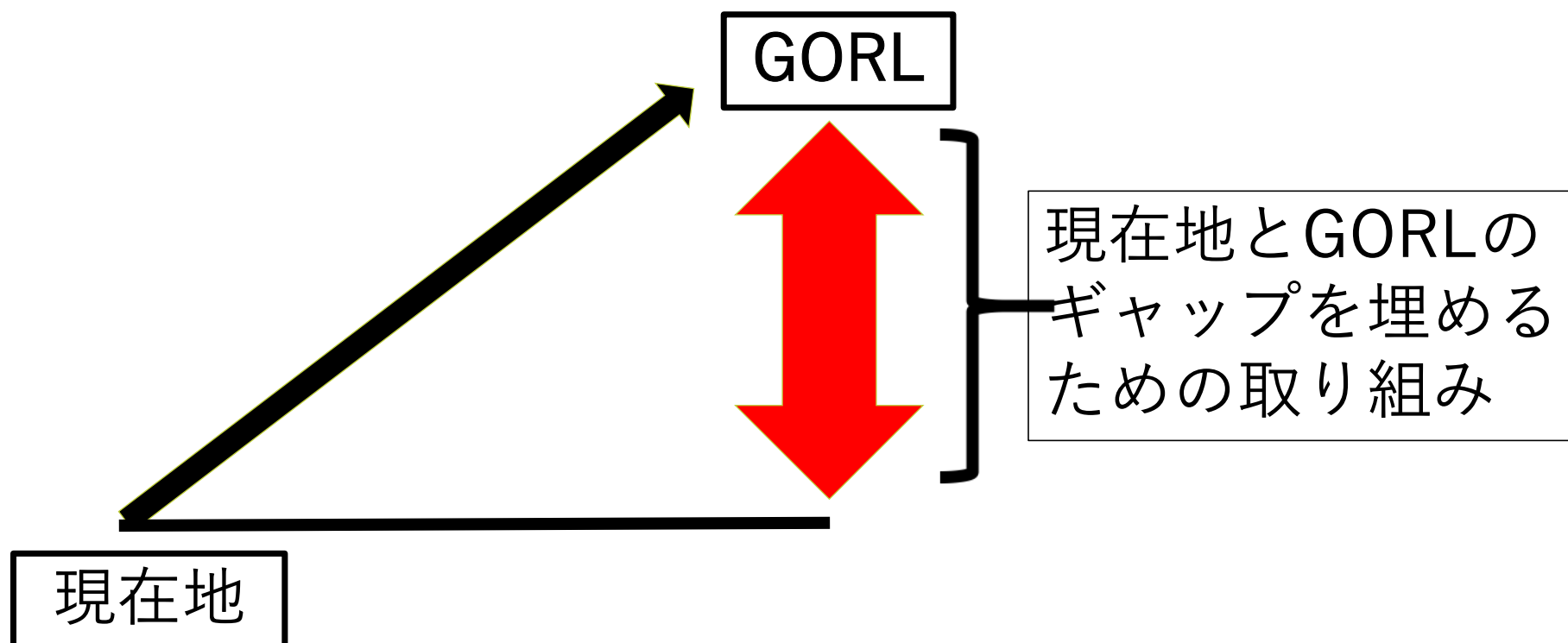
従業員を求人活動に巻き込むことのメリット3つ

- 新人教育
- 当事者意識
- 求人コスト削減

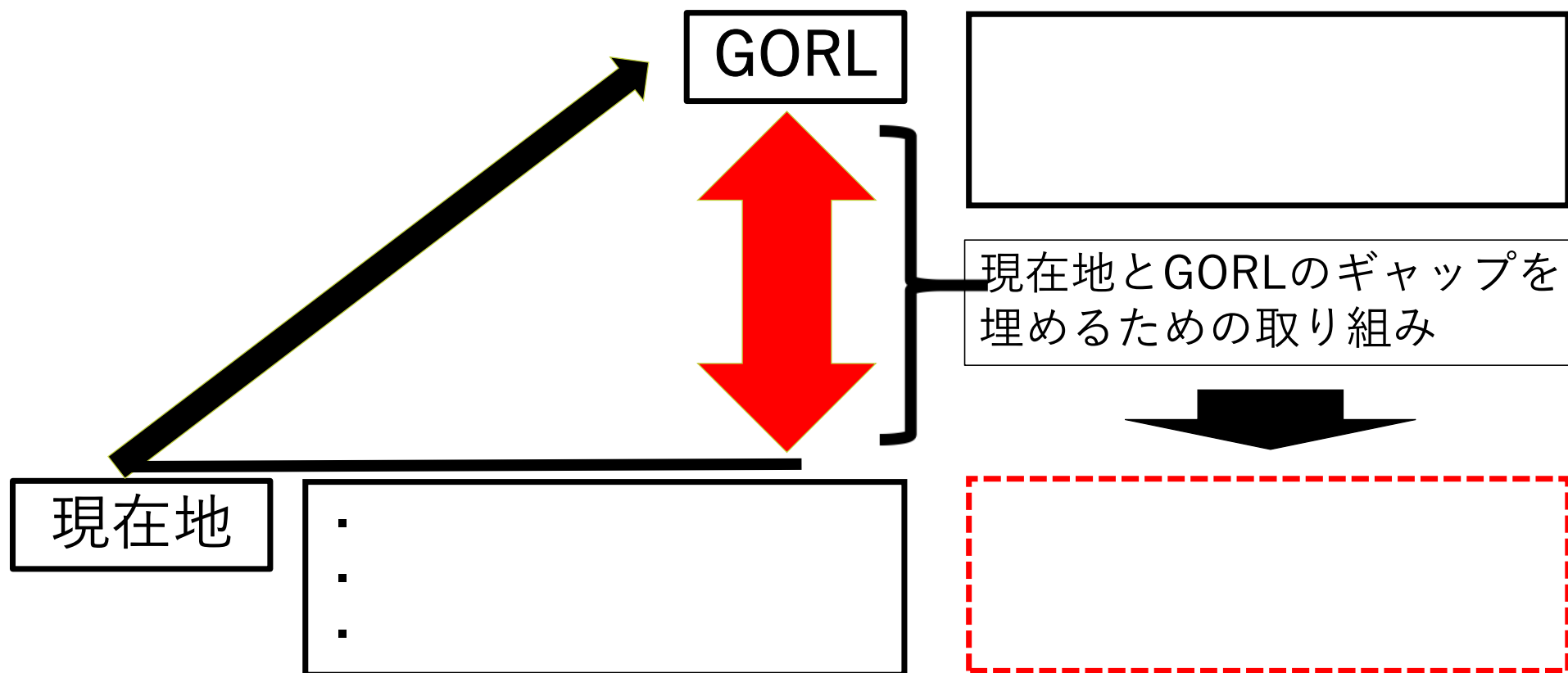
# 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

求人者の目標設定とは？

# 求人は何のためにしているのですか？

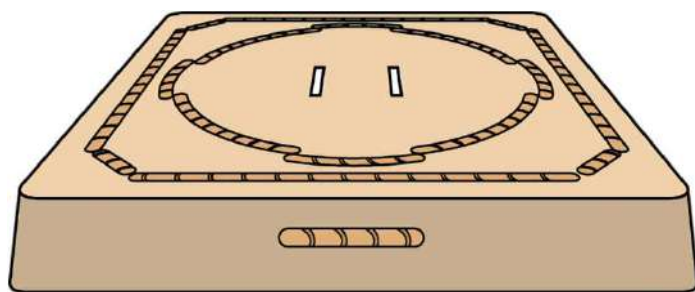


# 求人は何のためにしているのですか？



# 求人が上手くいかない会社の共通点とは？

どこの土俵で戦っていますか？



## 社長の魅力



中小企業の魅力とは？

# 多様な人材を採用する上でのポイント

## 【女性】

- ・ コミュニケーション能力が高い
- ・ 真面目で一所懸命、時間の有限

## 【高齢者】

- ・ 終身雇用で培ってきた専門性
- ・ 技術能力の伝承、健康

## 【外国人】

- ・ 働く理由が明確、仲間



# 多様な人材を採用する上でのポイント

【女性】 【高齢者】 【外国人】  
それぞれの属性の方々は  
どこのコミュニティに属しているか？



# 多様な人材を採用する上でのポイント

人事の問題解決のヒントは秘訣は**組織図**にあり





## おわりに

求人場面は  
会社と求職者が最初に出会う雇用の入り口。  
出会い方の良し悪しで、雇用定着につながる求人になる一方、トラブルに繋がる雇用となりうることも多々あります。  
戦略として、人材を採用してから時間をかけて育てていくか、求人場面に手間暇かけて、自社に合った最良人材と出会うための取り組みを今から行うか。