



「社労士だからわかる『採用のツボ』 ①己を知ろう」

【図1】 同業他社との違いを明確化



※話題性には、社長の個性や経営に対する思い等も含まれる。
 ※求人を作成するため同業他社との違いを明確にするための指標。あまり深く考えず、なんとなくでよいので考えることが大事。
 ※①が難しければ、②を考える。
 ※③であっても油断しないこと、④はまず②か③を目指す。

【図2】 同業他社との比較項目

給与	・入社時の給与額が地域相場より高いか ・昇給、昇格の機会があるか
休日・労働時間	・年間休日は100日以上か ・月残業20時間以内か ・持ち帰り仕事がないか
作業環境	・機械、設備、PCスペックが古くないか ・休憩スペースが確保されているか
アクセス(応募)	・駐車場が確保されているか ・駅から近いか ・ネットでの応募や受付が可能か
人間関係	・業務上困ったとき相談しやすい雰囲気があるか ・人間関係も仕事のうち、というルールがあるか

【図3】 お悩み解決の視点をチェック

- 求職者のお悩みを解決する視点があるかチェックしましょう。
- まず求職者の転職は悩みを解決するためという認識がある
- 既存社員から転職理由を聞いたことがある
- 求職者にどのような悩みがあるか、性別、年代、家族構成、学歴、キャリア別などで考えている
- 「お悩み」には前向きなものもあることを理解している(年収を増やしたい、未経験の仕事にチャレンジしたい等)
- 前職の経験がどのように活かせるか、説明している
- 職場の「常識」を見直している(拘束時間、始業前掃除等)

●自社の求人「ウリ」が言えるか

今月から2回に分け、社労士から見た採用方法について、シリーズでお届けします。

1回目は、「敵を知り己を知ろう」です。

意外と欠けている視点に、「採用も競争である」ことがあげられます。会社は日々、営業面で競争に打ち勝つため様々な努力をされていることと思います。採用も同じ。同業他社(違業同職種)と比較し、選択されやすい求人案内を作る必要があります。そのため、まずしておきたいことが求人における自社と同業他社との違いを明確にすること。みなさんは、自社の求人「ウリ」がひと言でいえますか。

●同業他社と比較し平均点以上であるか

中小企業は資源が限られているため、労働条件において大企業並みというわけにはいきません。ですが給与、休日、労働時間等の重要な項目においては、すべて平均点以上としておきたいものです。

とくに給与は、地域の同業他社との相場と同等かそれ以上でなければ、そもそも土俵に上れないことがあります。

作業環境や人間関係は、会社の業績や離職率に影響しますので、求人案内を出す前に、整えておきたいことです。

●応募者のお悩みを解決する視点をもつ

転職を考える求職者は、今の職場では解決ができない悩み(将来性、人間関係等)を解決するために行動をします。その悩みを自社で解消することができるのであれば、そのことをアピールしましょう。

そのためには、まず求職者がどんな悩みを抱えているか、リサーチし仮説を立てなければいけません。

そこで、まずはいちばん身近な今いる既存の社員に、自社に応募した理由を尋ねてみるとよいでしょう。

参照・引用:「採用がうまくいく会社がやっていること」(かんき出版)より

事務所日誌

●10月の事務所の活動

- 12日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 17日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 18日 外国人技能実習生向け法的保護講習の講師
- 24日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加
- 26日 人材育成交流会主催「ドラッカー行動編」に参加



■編集好き

▼最近、Instagramで見た倉敷の「KOHAKU堂」という白玉カフェ(おだんご屋さん)が気になっています。Instagramの写真がとてもかわいくて、癒やされます。いつか白玉を口いっぱい、ほおばりたいと思います(SY)

事務所に寄せられたご相談



Q 急に社員が出勤しなくなりました。連絡もとれません。その場合の対応を教えてください

A ご本人と連絡がとれるか、とれないかで対応方法は変わりますが、今回は連絡がとれないということで、まずはご本人と連絡をとる試みを行うことが必要です。家族への連絡や自宅へ訪問するなど、連絡がとれないからと放置しないことが重要です。最終的には就業規則等に従って処理していくようになります。日頃から社員とコミュニケーションを図ること、事前に身元保証人や家族の連絡先を聞いておくなど、緊急時の連絡先を覚えておくとよいでしょう。