

人材確保に係る課題への対応事例について

1 ねらい

人材確保に係る課題は、各事業者で異なり、それぞれの課題を明確にして人材確保に向けた取組が必要ではないか？当資料は、次年度に向けた実施施策検討の参考としたい。

2 対応事例

ケース1 業種:サービス業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・増加する業務に対応するために人材確保が必要 ・採用選任担当者がおらず思うような採用活動ができない
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・人材紹介会社で採用経験のある選任担当者を採用 ・専門業でありながら、未経験者を含め幅広い人材を対象とした ・面接の回数を増やし、きめ細かな選考を実施 ・採用後のサポートを強化し、社員の定着を促進
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ノウハウを持つ担当者の採用により、今までにない採用ラインを構築 ・きめ細やかな選考により、面接辞退率と内定辞退率の低減を実感 ・採用の自社運用により、外国人、シニア、短大卒者等幅広い人材採用を検討 ・採用数の増加により、残業時間の平準化や研修時間を創出

ケース2 業種:サービス業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・将来的な業務量の増加を察知し、対応力の強化を検討 ・人材確保すべき業務を把握するため、業務を細分化
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・求人像の明確化して即戦力となる有資格者の募集をしたが、マッチする人材がおらず、求人を都度見直した。 ・考え方を方向転換し、未経験者でもやる気のある人材の採用にシフトし、社員全員で育成する体制とした。 ・柔軟に休暇取得しやすい環境など、働きやすいと感じる職場づくりに努めた。
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・定時退社の増加、有休休暇の取得、プライベートの充実により離職者が減少 ・社員全員での人材育成が大成功した。

ケース3 業種:警備業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・入退社が繰り返され、必要人員数を確保し続けられない。 ・従来の求人方法に限界を感じていた。 ・ターゲット(就職氷河期世代)は明確だが、PR方法に悩んでいた。
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチングイベントの企業説明において、業務内容中心の説明から求職者の共感を得られるよう、発信内容を見直した。 ・プレゼンターにターゲットと同世代の社員を起用
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼン内容に訴求力が加わった。 ・求職者の反応が好感触であることを実感

ケース4 業種:建設業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用に長年苦戦していた結果として、高齢化が進み労働生産性の低下や技術の継承が課題 ・既存社員の経営力を上昇させる意識を高めたい。
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーに参加 <ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度 → 現状の優先順位は低い 外部人材活用 → 外部人材登用の段階になく、正社員採用に重きを置く 魅力発信力向上 → 発信内容を見直し、魅力や強みを言語化する機会とした。
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーを通じて新しい気づきがあり、課題の優先順位付けの一助となった。 ・自社の魅力を見つめ直す機会となり、その魅力をしっかりと伝えることで新卒者2人の採用に繋がった。

ケース5 業種:ソフトウェア

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・売り手市場の継続による業界全体の慢性的な人材不足 ・その環境下で、待遇面や規模等の魅力の訴求力に差があり採用に繋がらない
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・他社と同じ視点では競争に勝つことが困難なため、必要な人材の具体像を見直し新たな採用対象の設定を検討。 <ul style="list-style-type: none"> 以下2つを満たす就職氷河期の人材を募集 <ul style="list-style-type: none"> 学生時代にITの勉強をしていたが、希望の職に就けず別の仕事をしている方 年齢不問で、ひとつの仕事を長く続けてきた根気強く学ぶ姿勢のある方 ・ポリテクセンターへの求人(キャリアチェンジを希望される方が多い)
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態は非正規でも、エンジニアとして十分な経験を有しており、現場で活かしていけるという印象を受けている。 ・指導する側が年下でも、しっかりと学ぶ姿勢がある共通点に気づけた。

ケース6 建設業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力が高い、我慢強いなどの求人像を打ち出して採用活動をしたものの、応募が少なく人材の獲得に苦戦 ・中小企業庁が作成した「人材確保支援ツール」を活用して、課題を見つめ直した結果、魅力をうまく伝えられていないという仮説をたてた。
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・地元を拠点に活動を望む人、重機を運転したい人など、「入社したら叶うこと」に焦点を当て求人像を具体化した。 ・企業説明会等の事前準備(説明内容のアップデート、訴求力のある魅力の精査)を意識
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドル世代(35～50代半ば)の人材1人を採用 ・採用人材は、家庭事情により「地元を拠点に活動を望む人」の求人像に魅力を感じ応募に繋がっていたことが分かった。

ケース7 各種商品卸売業

課題 きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化が進んでいた。 ・事業拡充を目指すために若手世代などの多様な人材採用が不可欠と判断
取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップ等への参加を通じて未来志向の採用戦略を描いた。 ・ワークショップで経営課題を再認識し、氷河期世代に可能性を見出した。 ・自社課題を俯瞰して捉え直し、魅力の言語化・発信に取り組んだ。
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・氷河期世代とのマッチング会経由で2人を採用 ・実力ある営業経験者を中核人材として採用し、新たな事業計画が具体化した