

事業主の皆さまへ

人材確保でお悩みではありませんか？

# 人材確保のためのポイント



鳥取労働局・ハローワーク

ひと、くらし  
みらいのために

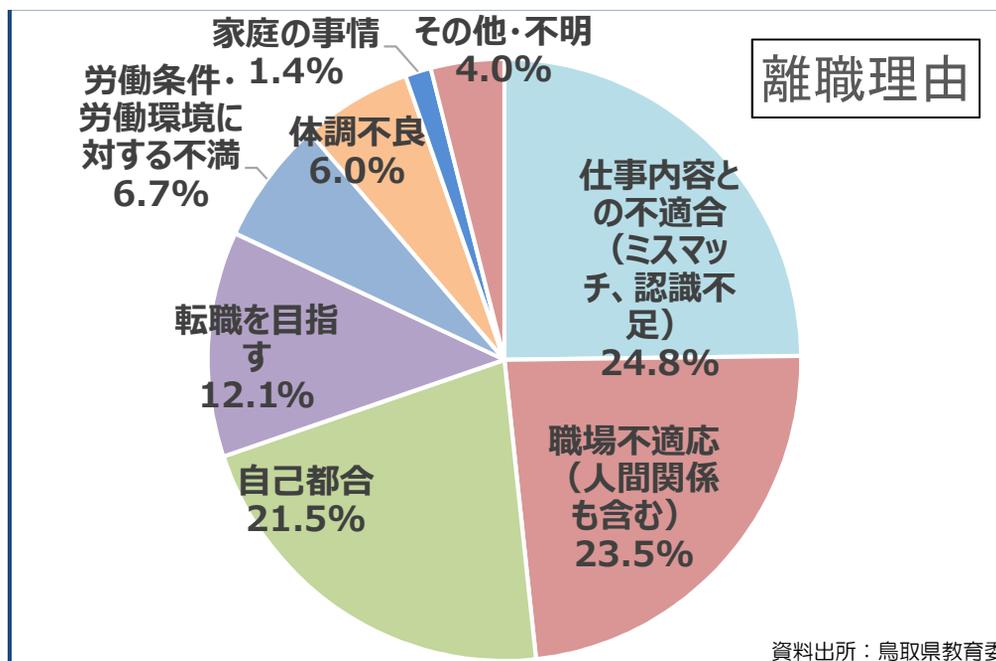
# STEP 1 「募集」は仕事と魅力をアピール！

## ○求人票は分かり易く、正確に記載する

ハローワークやハローワークインターネットサービスで公開される求人票には多くの項目がありますので、分かり易く、正確に記入しましょう。

離職理由をみると、「仕事内容との不適合」が最も多いことから、特に「仕事内容」欄については、求職者がイメージしやすく、詳細に、正確に記載する必要があります。誤解を生じさせないことで、早期の離職防止につながります。

## 平成29年3月鳥取県内高等学校卒業者の就職後1年以内の離職状況



資料出所：鳥取県教育委員会高等学校課調べ

2 仕事の内容等	
職種	介護スタッフ（有料老人ホーム）正社員
仕事	介護業務
内容	入浴介助（機械浴あり） ・食事介助 ・排泄介助 ・見守り ・居室清掃 ・その他、付随する業務
待遇	・キャリアアップ制度を導入しています。勤続年数に応じ、 処遇改善手当のベースアップを行っています。
その他	・鳥取県男女共同参画推進企業として認定されています。 家庭事情（子育て等）に応じ、柔軟な勤務体制をとっています。 ・パート勤務（夜勤なし等）相談可能

### ★アドバイス

最初の4行が勝負！  
重要なものから順に記載しましょう。最大297文字です。

## ○自社の魅力を求人以外でもアピールする

多くの企業では日頃から外部に企業PRをして、企業の認知度や好感度を上げる努力をしています。最近ではWebやSNSを活用する企業も増えてます。

自社のPRパンフレットなど、募集に効果的と思われる資料があれば、求人申込時にハローワークへ提出しましょう。補助資料として求職者に閲覧、提供することができます。

# STEP 2 求職者の動向をキャッチしましょう！

## ○労働市場情報で求職者ニーズを把握する

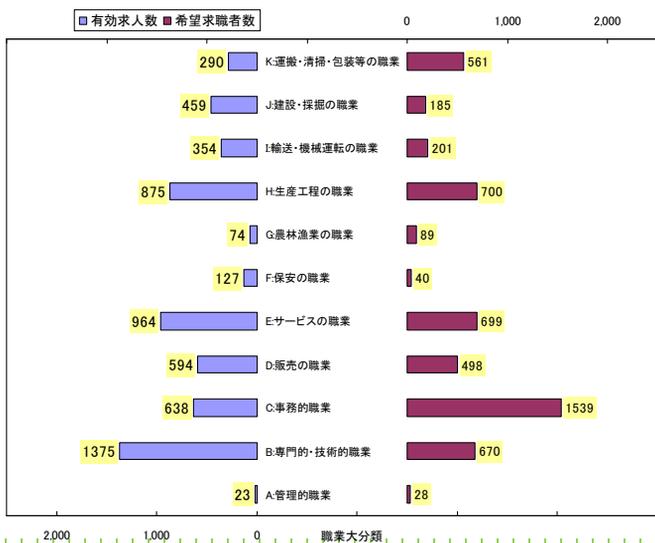
県内のハローワークでは、求人・求職の様々な情報をもとに、事業主の皆さまに提供できる資料を作成しています。職業別の求人数や求職者数の状況などの情報はよく活用されています。ホームページにも一部掲載しています。

資料出所：鳥取労働局職業安定部（平成30年12月末現在）

<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/>

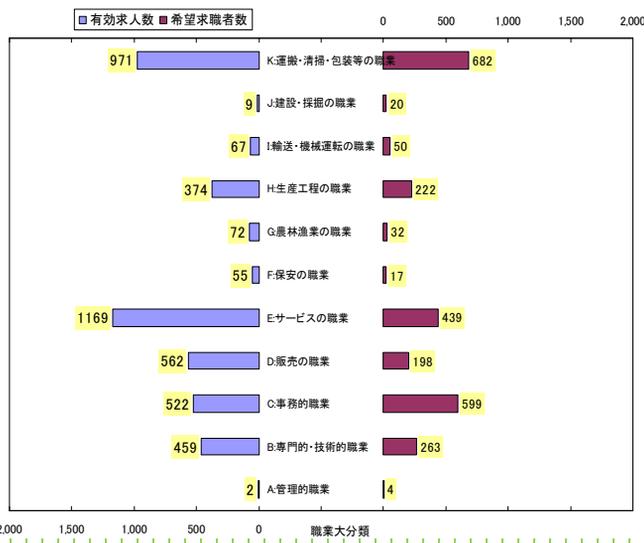
### フルタイム希望者の職種と求人数

有効求人数 = 5,773人 希望求職者数 = 5,210人



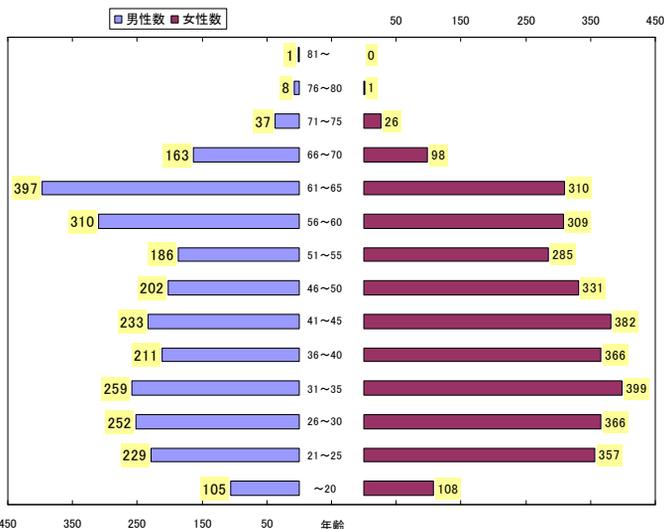
### パート希望者の職種と求人数

有効求人数 = 4,262人 希望求職者数 = 2,526人

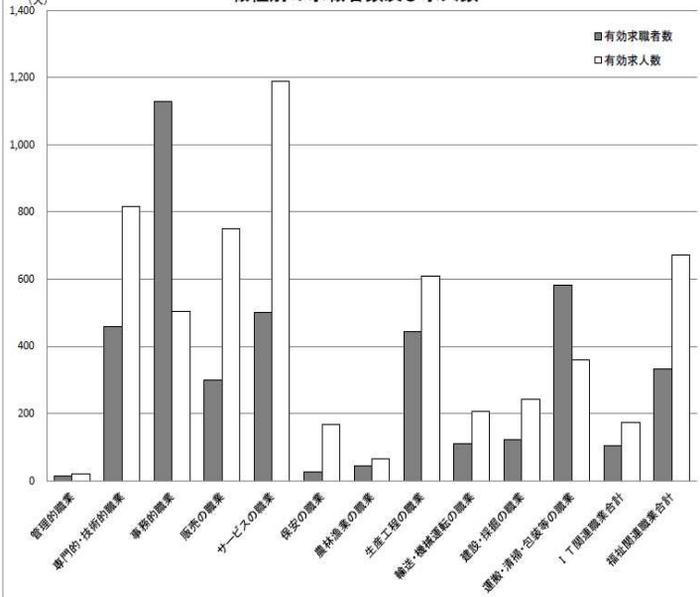


### 男女別・年齢別の求職者数

年齢別 男性数 = 2,593人 女性数 = 3,338人



### 職種別の求職者数及び求人数



# STEP 3 「採用条件」を見直しましょう！

## ○採用形態・求人条件を見直す

いつになっても応募がない場合、採用形態・求人条件自体を見直す必要があるかもしれません。採用時の雇用形態(正社員・パート等)や、経験・資格(未経験・無資格も可)、賃金や年齢緩和などについて見直すことや、シフト制の場合は勤務時間や休日などを求職者のニーズに合わせる工夫をすることなどが考えられます。

鳥取県内でも、採用条件を見直したことで、応募者が増加し選考の結果、採用に至ったとのハローワークからの報告が多くあります。

### 【報告があった具体例】

	産業	職種	求人の見直し	その結果
東部	製造業	金属部品加工	正社員以外、年齢不問、賃金180,000円 →正社員、35歳以下、190,000～205,000円	応募2人、1人採用
	卸売業	一般事務	年齢40歳以下→年齢不問	応募4人、1人採用
	小売業	販売員	年間休日日数88日→101日	応募3人、2人採用
	不動産賃貸業	清掃業務	時間給800～1,000円→1,300円	応募2人、1人採用
中部	製造業	仕上検査員	「*入社祝い金あり 入社時1万円 6か月経過後2万円 計3万円 *応募前の工場見学可」を追記	応募1人、1人採用
	一般貨物運送業	一般廃棄物収集運搬	年齢45歳以下→64歳以下	応募2人、1人採用
西部	宿泊業	客室・宴会場セット係	軽作業業務のみを集約し高年齢者専用に変更 年齢不問→60歳以上	応募3人、3人採用
	電気通信工事業	事務職	パート、時給900～1,000円、有期雇用6か月、正社員登用の可能性あり →正社員、月給160,000～180,000円	応募8人、1人採用
	一般診療所	看護師	有期雇用、更新の可能性あり→雇用期間の定めなし	応募2人、1人採用
	建築材料卸売業	配達及び営業補佐	月給額131,000～280,000円→161,000～280,000円	応募3人、1人採用

## ○選考方法を見直す

募集活動によって応募があるときに、その応募者に対してどう対応して選考し、優秀な人材を確保していけばよいか重要です。採用面接前に書類審査・選考を取り入れているケースでは、日数がかかるため応募を躊躇する傾向にあります。最小限の書類提出に止め、直接面接を行う工夫も必要です。

選考に関する取組では、面接時に丁寧な説明を行うことや採用(選考)対象者の拡大のために工夫した取組が行われています。

### ～ 選考に関する取組～

#### 採用面接時に仕事の内容や労働条件の説明を丁寧に行う

##### 事例 1



##### 課題内容

採用しても、従業員が業務の内容や労働条件についての的確に理解していないために、イメージと違ったという理由で早期離職が発生している。



##### 対応策内容

従業員の定着対策は、採用してから行うのではなく、採用時の会社と本人の条件や希望のすりあわせがうまくいくかどうかから始まっている。そのため、採用時の面接において、求職者に対して業務の内容や労働条件についての的確に理解してもらうことが重要。



##### 結果

- ① 採用面接時に仕事の内容や労働条件の説明を丁寧に行う。
- ② 応募者に職場見学してもらい職場の雰囲気を理解してもらう。
- ③ その際、職場の現状(残業の実態、賃金額、仕事の面白さ、職場の雰囲気など)を従業員から話してもらう(同年代で似たような条件の従業員からがより良い)。

#### 採用対象者の拡大

##### 事例 2



##### 課題内容

ドライバーの不足から、新規採用対象として女性ドライバーの獲得に力を入れているが、応募がない。



##### 対応策内容

採用対象を今までの男性中心から女性に拡大する。女性ドライバーの雇用促進及び定着を「ドライバー採用プロジェクト」として位置付け、事業所内にいる女性ドライバーを含めたプロジェクトチームを発足する。募集、採用、定着のすべての過程についてプロジェクトチームの意見を把握し、それをふまえた取組を行う。



##### 結果

代表取締役が「女性ドライバーの採用」を経営課題として位置付け、女性ドライバーを含めたプロジェクトチームを発足した。月に1回程度会議を行い、業務体験としてトラックに試乗する機会を提供するイベントなどを企画・開催している。

##### 事例 3



##### 課題内容

新卒採用を実施したことがない。高校や大学等との連携を実施していない。学校に行く余裕があれば足を運びたいが、現場に関わる時間が長く、そのような時間が確保できない。



##### 対応策内容

新卒採用を実施し、社内で育成を行う。新卒採用の経験がない場合には、合わせて指導や教育についても整備する必要がある。

# STEP 4 求人者支援サービスを活用しましょう！

## ○ハローワークが行う求人充足のためのサービス

ハローワークでは、事業主の皆さまのご希望とご協力のもと、求人への応募、充足の可能性を高めるため、「求人者支援サービス」を実施しています。具体的なメニューは、次のとおりです。

支援メニュー	支援内容	ご協力いただく点
①職場の画像・詳細情報の提供	ハローワーク職員が職場を訪問し、職場の写真や仕事をする際のポイントなど詳細な情報を収集します。 収集した情報を求職者に提供し、応募をお勧めするもの。	職員の訪問の受け入れ、職場の写真撮影や詳細な情報提供
②事業所PRシートの作成・提供	仕事内容や職場環境等を分かり易く求職者にPRするために、現場や製品の写真、現場社員の声などを掲載したシートを作成し、求職者に提供して応募をお勧めするもの。	職場や製品の写真、現場の声などを収集して事業所PRシートを作成
③ダイレクトメール（DM）	求人条件に合う求職者に求人票を送付し、応募をお勧めするもの。送付の際に、事業所PRシートなど詳細な情報を同封すると応募の可能性が高くなります。	求人条件に合う求職者のリストからDMを送付する候補者を5名程度選択
④職場見学の実施	求職者に気軽に事業所、職場を見学してもらい、応募の動機付けとするもの。	職場見学日時の調整、当日の案内・説明など
⑤企業説明会・ミニ面接会の開催	ハローワークで企業説明会等の日時を設定し、ポスター掲示、DM等で幅広く求職者に参加をお勧めするもの。	説明会・面接会の日程調整、当日の説明等の対応

# STEP 5 「魅力ある職場づくり」に取り組みましょう！

## ○「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査であきらかになっています。

働き方改革を推進する取組である「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、  
従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」が有効です！

### 「魅力ある職場」では、以下の効果があります

- ①従業員の意欲の向上 ②業績・生産性の向上 ③人材確保

### 「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは2つ

1. 「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。  
**「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。**
2. 「魅力ある職場づくり」は、  
**従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。**

7・8ページの調査結果をご参照ください

出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000127983.html>

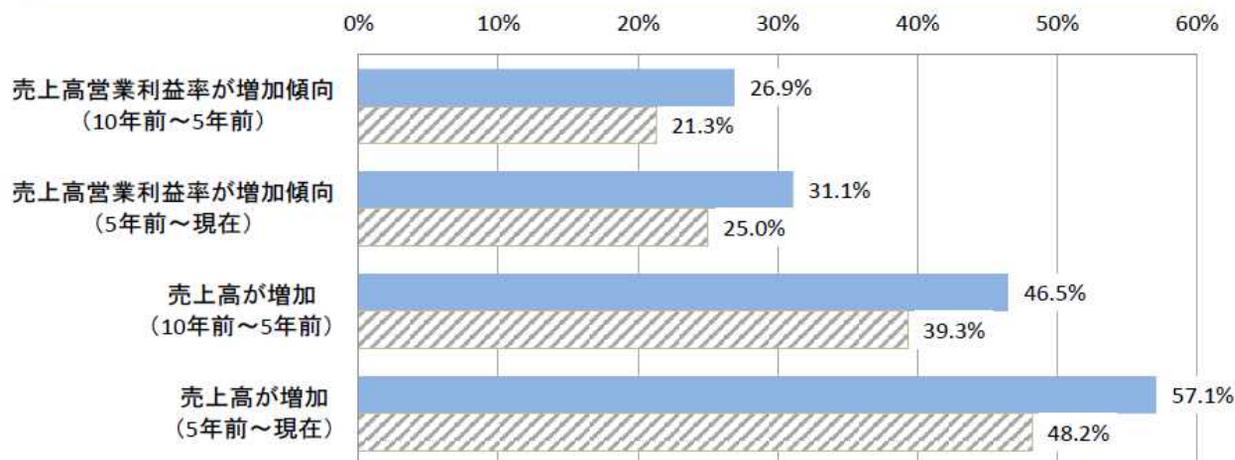
「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、業績が向上し、人材確保ができています。

「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高くなっています。

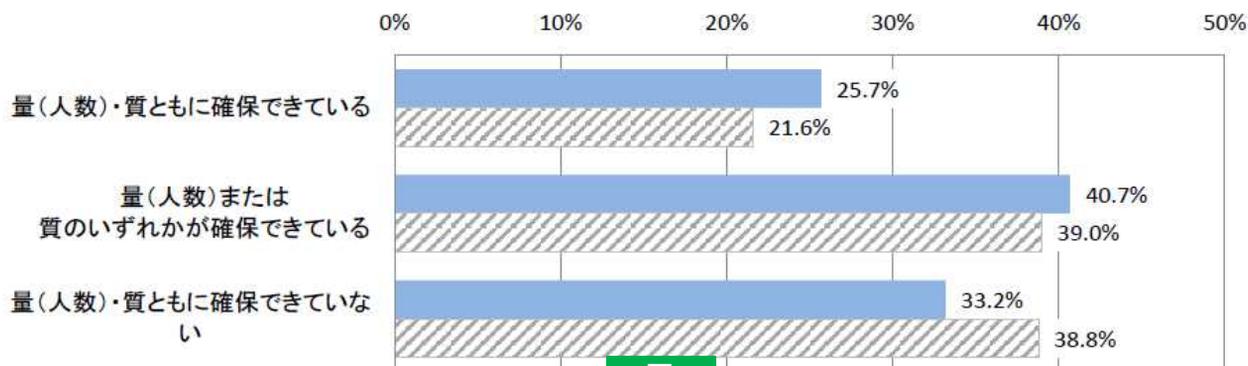
また、人材確保状況（正社員）についても、「量（人数）・質ともに確保できている」とする割合が高くなっています。

■ 従業員と顧客満足度の両方を重視する企業  
 ■ 顧客満足度のみを重視する企業

### 業績の状況



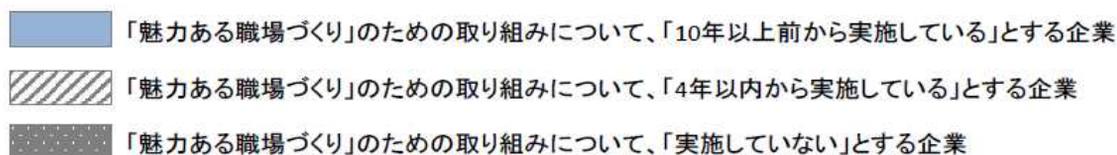
### 過去5年間の正社員の人材確保の状況



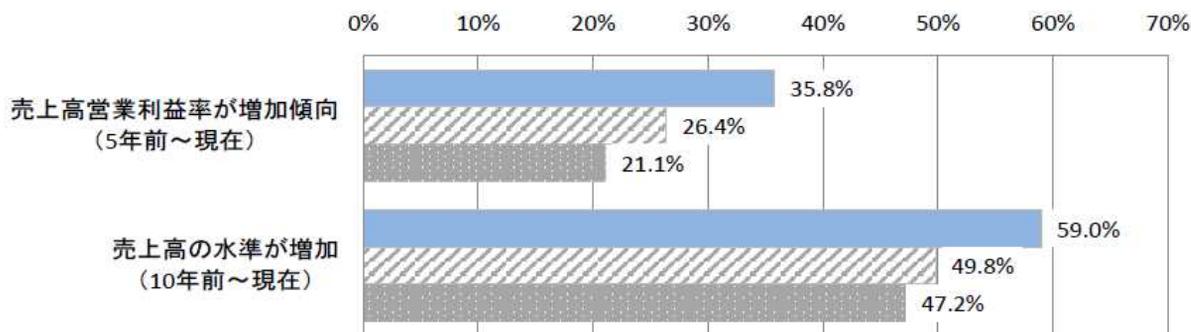
## 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、 取り組みの実施期間が長い企業ほど 業績が向上し、人材確保ができています。

「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高くなっています。

また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできています」とする割合が高くなっています。



### 「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



### 量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み





では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

答えは・・・

“ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への  
課題

## 従業員の視点



従業員の視点に立った  
「魅力ある職場づくり」  
の取り組み例

賃金等処遇  
に関する課題

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

- ★能力評価制度の導入
- ★スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- ★賃金テーブルの整備
- ★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- ★退職金制度の導入

労働時間・休暇等  
に関する課題

- ・業務が忙しく年休が取れない
- ・長時間勤務が解消できない

- ・計画的な年休制度の策定
- ・業務見直しによる労働時間の削減

多様な働き方(制  
度)に関する課題

- ・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。

- ★短時間正社員制度の導入
- ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫
- ・テレワークの導入

長期就業で得られ  
るキャリアビジョ  
ンが不明確

- ・若手とベテランが同じ業務・職責で働いて、ステップアップが見込めない。

- ★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入
- ★スキル向上のための各種研修の実施

成長機会  
に関する課題

- ・自分の成長が感じられない。
- ・新卒者育成の余裕がない。

- ★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備
- ★メンター制度の導入

福利厚生  
に関する課題

- ・福利厚生制度がない

- ★人間ドック・健康診断等の導入
- ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等）
- ・財形制度の導入

定期健康診断は法令(労働安全衛生規則第43条、第44条等)に基づき実施する必要があります。

上記の『従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例』の一部（★の項目）について、**人材確保等支援助成金**を活用できる可能性があります！ 詳しくは次のページで…



# 人材確保等支援助成金を活用しませんか

厚生労働省では、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)）の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への人材確保等支援助成金(※1)による支援を実施しています。

※1：平成30年度から職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部コースが整理・統合されました

## 助成金を活用した事業主さまからの声(※)

### 評価・処遇制度の導入効果

- ・評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- ・従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- ・就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。

### 研修制度の導入効果

- ・事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- ・従業員のスキルアップにつながった。
- ・事業所における研修の必要性を再認識した。
- ・新卒の定着率が向上した。
- ・人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

### 健康づくり制度の導入効果

- ・従業員が、制度があることにより、安心して働くことができる。
- ・会社への信頼感が増した。
- ・健康管理の意識が向上した。
- ・採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入職してもらえる。
- ・労働環境の向上につながる。



※平成27年度厚生労働省調査より。職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声です。

### ◆人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の助成額

雇用管理制度の導入・運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**57万円**（生産性要件を満たした場合は**72万円**）を助成します。

人材確保等支援助成金では、この他に以下のコースがあります。

- 中小企業団体助成コース
- 介護福祉機器助成コース
- 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース
- 人事評価改善等助成コース
- 設備改善等支援コース
- 雇用管理制度助成コース(建設分野)
- 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)
- 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

# STEP 6 人材確保に関する助成金の活用を！

○人材確保等支援助成金以外にも人材確保に関する様々な助成金を用意しています。ホームページでご確認いただくか、こちらへお問い合わせください。

## お問い合わせ先

公共職業安定所	所在地・電話番号
鳥取公共職業安定所	〒680-0845 鳥取市富安2丁目89 TEL 0857-23-2021
倉吉公共職業安定所	〒682-0816 倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎1階 TEL 0858-23-8609
米子公共職業安定所	〒683-0043 米子市末広町311 イオン米子駅前店4階 TEL 0859-33-3911
米子公共職業安定所 根雨出張所	〒689-4503 日野郡日野町根雨349-1 TEL 0859-72-0065

鳥取労働局	〒680-8522 鳥取市富安2丁目89-9 <a href="https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/">https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/</a>
職業安定部	キャリアアップ助成金担当 TEL 0857-29-1707 人材確保等支援助成金担当 TEL 0857-29-1708
雇用環境・均等室	業務改善助成金など TEL 0857-29-1701

働き方改革支援	所在地・電話番号
働き方改革サポート オフィス鳥取	〒680-0845 鳥取市富安1丁目152 SGビル4F TEL 0800-200-3295 メール: <a href="mailto:hatasapo-tottori@crest.ocn.ne.jp">hatasapo-tottori@crest.ocn.ne.jp</a>