

解説

人がいる会社が生き残る

すぎはら きよし
杉原 清
地建興業(株)
管理本部総務課

1 はじめに

先日テレビを見ていると、越前ガニで有名な福井県越前市の特集をやっていました。「越前のカニ漁師の中で一番の問題は？」という問いかけがあったので、私は「地球温暖化の影響や水質の悪化で漁獲量が減った」というような答えが出てくると思ったところ「後継者不足」「人材不足」が深刻とのことでした。

その人材不足の対応策としてインドネシアからの外国人技能実習生を受け入れており、さらに漁協に所属する底引き網漁船49隻中、半数以上の25隻に外国人技能実習生が乗船しているということでした。

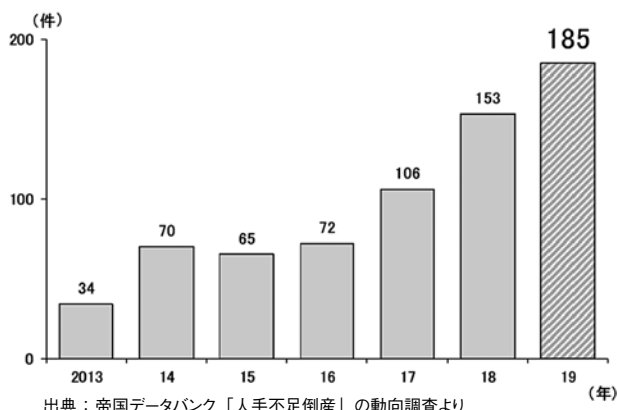


図-1 人手不足倒産の件数

「後継者不足」「人材不足」「外国人技能実習生」と他人事とは思えない言葉がテレビから聴こえたので食い入るように番組に見入ってしまいました。

帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査によると、令和元年（2019）の人手不足倒産は185件で、前年比 20.9% 増であり、業種別件数を見ると「建設業」は49件で「サービス業」の54件に続いて多くなっています（図-1）。

建設業界には46万社以上の建設会社があり、500万人以上の方が建設業に携わっているといわれています。その中で注目すべきは就業者の年齢構成です。次の図-2を見ると、以下のポイントが考えられます。

- ・ 建設業就業者の55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行している
 - ・ 60歳以上の技能労働者は全体の約4分の1を占め、10年後にはその大半が引退することが見込まれる
- これからの建設業を支える若年入職者の確保と、次世代への技術継承が大きな課題となっています。当社におきましては上記年齢別の割合よりは、よい状況ではありますが、マンパワーが足りているとはいえません。

建設企業全体では10年後、20年後を思い描いた時に、事業展開もそうですが、まずは「人がいる会社が生き残る」ということになってきそうです。

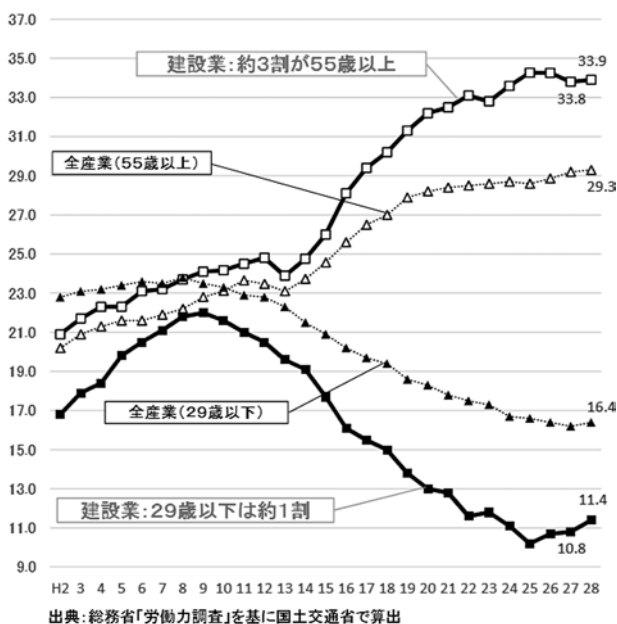


図-2 建設業就業者に占める55歳以上と29歳以下の割合

2 ハローワークの求人票

「採用専用Webサイトや採用パンフレットを毎年リニューアルし、大手求人メディアに求人広告をのせて人材を募集する」ことが重要だとはわかっていますが、そこまで人材採用に投資できる会社はそれほど多くないと思います。

当社におきましても人材はほしいですが、できるだけお金はかけずに活動しております。その分手間ヒマかけて、気持ちを込めて採用活動に取り組み続けています。

そのような採用活動の中で、ここで紹介するのは「ハローワーク求人票の記載方法」です。私は実務担当者ですので日常業務の中で皆さんにも参考になればと思います。

一番最初に取り組んで一番変化が大きかった「ハローワーク求人票」に関する当社のポイントをご紹介します。出し方を少し工夫したら、少しずつですが応募があるようになりました。

長く人事に携わっていらっしゃる方にはあたりまえのことが多いかも知れませんがお許しいただき、細かく地味なこともありますどうぞおつきあいください。

①一番工夫するのは職種名

多くの企業はハローワークの手引きのように「土木作業員」とか「施工管理職」などのひと言の職種名で記載されています。

実はハローワークの職種名の書き方には28文字までという文字数の制限以外は自由に記載できるのです。ハローワークに訪問して仕事を探している方に対して、インターネットで検索している方に対して、職種名でアピールしないと求人票の内容まで読んでもらえません。職種名の表記方法は大きなポイントですので、今一度見直してみてください。もっともわかりやすく、もっと目を引くキャッチコピーを盛り込んでください。

例えば「施工管理職」だけだと5文字。「インフラ工事の施工管理職」とすれば12文字。さらに「インフラ管路を通す特殊土木の施工管理職」とすると19文字になります。まだまだ工夫の余地があります。

②原稿の文字量は目一杯

複数のハローワークの方からは「文字がびっしりの求人票は求職者が読む気が失せますよ」とアドバイスされました。アドバイスしてくれたハローワークの方には申し訳ないという気持ちもありましたが、私はどの項目でもできるだけたくさん記載するようにしています。理由はふたつあります。

ひとつ目は空白が多いとハローワークがメッセージを勝手に追記することがあるからです。自分が作成していない文言がいつの間にか入っていた経験ありませんか？求人票のスキマが多めの企業は一度自社求人票を手にとってご覧ください。求職者が求人票を見た時に応募意欲が低下する文言が加わっているかもしれません。そのメッセージが自社採用には必要ないと思ったら、それに代わる文面で満たしていくようにしてください。

ふたつ目は求職者の求める企業や職種に関する情報量が不足しているからです。世の中のあらゆる場面でCM・広告・Webサイトが「見てもらうため・伝えるための努力工夫」をしている時代に「詳しいことは面接で伝えればいから」と文面を省略しすぎるスタイルの場合、なかなか面接まで誘導しにくいのではないのでしょうか。

ハローワーク以外で求人募集をされたことがある場合は、そのままの文面を使うと著作権などの問題になること