社労士プラザ

企業の人材確保を手助け

【東京】
木脇社会保険労務士事務所
代表
木脇 三博

私は社会保険労務士として中小企業のコンサルティング業務を中心に行っている。

業務の中では人材不足に関する相談を受けることが多くあり、常に求人を出している会社も珍しくない。小規模な会社は、会社の近隣に求人募集中の紙を貼り出す、従業員に紹介してもらうといった、コストのかからない方法を選んでいる会社が多いように感じる。その他の方法としては、無料のハローワーク求人の活用や短期の有料の求人媒体等に広告を載せることとなる。会社の規模、広告の手法等によって異なるが、数万円から数十万円程度のコストをかけている会社が多いのではないだろうか。1回の広告で数十万円を使っても、電話が鳴らない、面接当日になるとドタキャンされるなど厳々な状況が多いという。

そのような相談を受けた際、私は次の3点を確認している。①求人情報の記載内容（特に仕事内容）は充実しているか、②自社のホームページはあるか、③入社後の際に会社のルールがかかりやすく伝えられているか。

まず①だが、電話が鳴らないという会社ほど求人情報の記載内容が少ない。分かりやすい充実した内容を記載している会社と、内容の少ない会社とどちらに応募するかは明白である。

次に②は、現在では年齢を問わず知りたいことはまず「ググる」ことが当然の世の中となっており、会社名でネット検索した結果、ホームページすらなければ、候補から外れることになる。最後に③だが、中小企業では雇用契約書すらない会社が未だに多く存在するが、就業規則などもなければ、求人票に書く内容すら適当ということになりかねず、労務問題につながりかねない。良い人材ほど入社に慎重と比較し、検討するものである。

④のように人材不足以外の悩みも多く抱える中小企業にとって、個別に業務依頼することはコスト面で困難であり、総合的に対応できる社労士の活用があっているように思う。社労士の仕事といえば、従業員の入退社の際の手続き業務、就業規則等の作成、人事評価制度の構築支援、監査対応やトラブル対応などがあるが、企業は人で成り立つゆえに、人事労務の問題対応者である社労士にとって、人材不足を解消するための支援は非常に重要な仕事だと感じている。

今週の注目資料

財務局調査による「人手不足の現状及びその対応策」について（財務省）

（平成28年10月発表）

前年以上に困難3割

調査は、平成28年9～10月に全国の各財務局がヒアリング調査を実施したもの。合計1,366社から回答を得ている。

人手不足感があると回答したのは63.2%だった。具体的には、「大手ゼネコンが好調であるため、現場監督が引き抜かれるほか、新卒の採用競争も激化」（関東・中小・不動産）、「水産加工場は特に若者に不人気で、パート従業員が不足」（北海道・中小・食料品）などの声が挙がった。

人手不足の要因を尋ねると、「募集をかけても集まらない」が65.1%で最多だった。以下、「事業の拡大等に対して現在の人員が不足」15.4%、「高齢化による退職者の増加」6.7%が続く。

1年前と比較したときの人手不足感では、3.9%が「とても強くなった」、27.5%が「強くなった」と回答しており、3割の企業で一層困難な状況に直面している様子がうかがえる。規模別では、大企業が28.9%、中堅企業が29.6%、中小企業が38.9%で、企業規模にかかわらず人手不足を実感している。

妊娠判明から小学校入学までの法規制や諸手続の流れを1枚の蛇腹にまとめました。

出産育児フローシート
平成28年度版

プラチナくるみん

妊娠判明から小学校入学まで、各種措置の内容と給付、手続を簡潔にまとめています。
出産を控えた従業員の方や子育て中の従業員の方だけでなく、人事担当者や社会保険労務士の方が制度説明をする際にもご活用ください。

発売中!!

これ1枚でラクラク早わかり

掲載項目
◆妊娠判明から小学校入学までの流れ
◆出産育児手続き一覧・チェックリスト
◆育児休業制度とは
◆産前休業開始日一覧表
◆パパ・ママ育休プラス
◆育児休業開始日一覧表

妊娠が判明した社員への制度説明にも便利

仕様 カラー 8ページ
発行元：(株)トータル人事システム
監 修：労働新聞社
編 集：SI-MooT
定 価：500円（税込）

申込方法は、必要事項（書籍名・冊数・ご住所・御社名・ご担当者名・電話番号）をご記入の上、最寄の販売局（18面に掲載）までお願いいたします。代金引換・振替用紙を同封して発送いたします。
労働新聞社 ホームページ https://www.rodo.co.jp/