

研修会から

『建設業の担い手確保に向けて（若者を採用する）』

宮川安江

建設業界の就業者が減少しているなか、高齢化が進み若年者が減少しております。そんななか労働調査会が「建設業の担い手確保に向けて」として「若者を知る・採用する・定着育成する」を「建設労務安全」にシリーズで連載しました。先回は「若者を知る」をテーマに、若者の意識、実態を技術系の高校・大学・専門学校の学生の意識を掲載しました。今回は、「若者を採用する」をテーマに掲載しましたので概要を紹介します。

従業員を採用するに当たって、採用方針を明確にしておくことが重要です。

採用の必要性、どのような人物を求めらるかなど確定しておく必要があります。募集は経験者か若手かなど明確にしておく事が重要な事で、要点として

1. 募集時に、発信すべき内容

- ①自社の魅力・強みを確認した上でアピールできるようにしておく。
- ②会社の概要、仕事内容、労働条件、就労環境などを明確にしておく。
- ③仕事内容・おもしろさ・やりがいとは何か。例えば自分の仕事が形として残る、国づくりを担っている、キャリアアップが図れる、お客様に喜んで貰えたときの感動等があげられる。

2. 募集方法

①ハローワーク

無料で利用できる、「若者応援宣言事業」「求人画像情報」「各種就職面接会」等とマッチング効果を高める取組が行われている

②求人サイト、求人誌

多くの求職者を集めるには有効であるがコストがかかる。

③自社のホームページ

会社の状況を理解した上での応募が期待できる。

④合同説明会への参加

ハローワークや人材会社によって開催されており、応募者と直接面接することができる。

⑤人材紹介会社の利用

人材は集まりやすいがコストがかかる。

その他出前講座など行ってPRする方法もありますが、ハローワーク以外はコストがかかりますが応募者は集まりやすい。

人材会社は成功報酬形式のものが多いため、経験者を採用したい場合は有効です。

求人票を見て気になった求職者は、HPを見ます。自社の雰囲気が伝わるような写真・画像を入れ、経営者のコメントや挨拶を写真入りで掲載すると信頼感が得られます。又会社のイベントや若手のコメントを入れておくのも入社後の安心感が得られ効果的です。

応募が来たらスピーディに動き、内定後はこまめにコンタクトをとることが重要です。

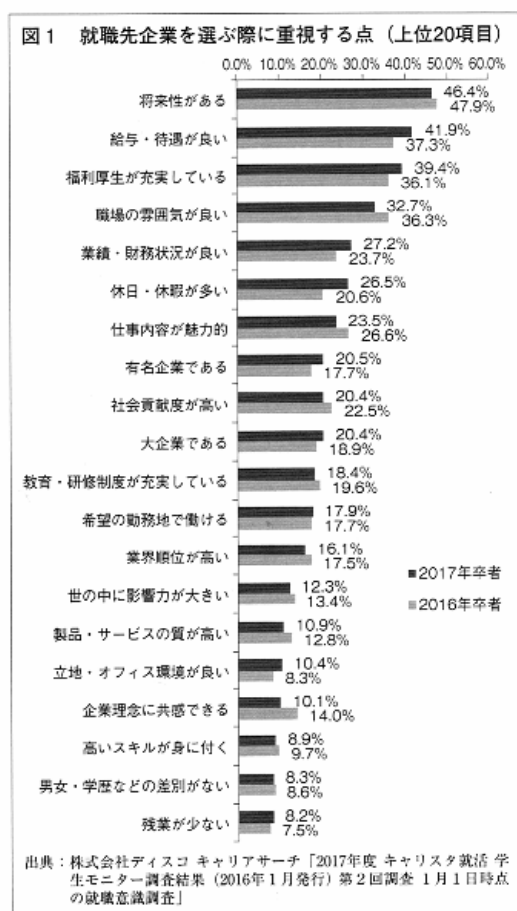
3. 募集要項の重点事項

募集要項とは、応募者に求められる基本的な能力、勤務地、仕事の内容、賃金、就業時間、休日などの条件を書いたものです。就職先を選ぶに重視する点を、就活・学生

モニターを対象にしたアンケート調査によれば、41.9%の人が「給与・待遇が良い」としており、その次に 26.5 %が「休日・休暇が多い」という点を挙げています。

ですから、「賃金」「休日」について、最低限競合する他社に負けない水準で、募集要項を作れば良いことになります。

新卒の初任給の相場は、ハローワーク等で公開しておりますので、あまりかけ離れた金額でなければ、色々な条件も加味してきますので、それらの点を強調すれば良いと思います。



ホームページの作成

中小企業の場合は、名前も聞いたことのない会社はどんな会社か調べる場合まずはホームページで調査します。たとえホームページがあったとしても、5年、10年以上更新をしていないと、その企業は応募し

ないでしょう。

「本当にこの企業に就職して大丈夫か」

「自分の将来を託して大丈夫か」「ブラック企業でないか」という疑いの気持ちでホームページを見ます。まず安心して働ける会社であることを、ホームページで訴えるのです。

それには、「業績が好調で増収増益が続いている」「取引先が大手企業で仕事が切れることがない」「創業50年の老舗企業である」といった情報で応募者を安心させることです。その他にも、「どんな人と一緒に働くことになるか」「会社の雰囲気」「私でも出来る仕事か」「自分がやりたい仕事か」と言ったことを、実際の写真や数字を使って具体的に説明すれば説得力のあるホームページになります。

ホームページは字数の制限がありませんので書きたいこと、PRしたいこと、好きなだけ書くことができます。文字よりも画像や動画などの方が効果があるかもしれません。

実際に採用活動会社を紹介します。

■株式会社ダイニッセイ

千葉県で昭和48年の創業で、首都圏を中心に鉄筋工事業を請け負っている会社で、従業員65名の会社です。

学校への求人票は7月1～3日が勝負どころ、求人票を出すのが早いほど学生の目にとまりやすい。特に卒業生が働いている学校については必ず直接訪問します。

当然会社のパンフレットは作成して学校に配布しますが、卒業生が働いている学校に対しては、卒業生のコメントを添付したパンフレットをお渡ししています。

まずは、生徒にとって身近なアドバイザーである先生に会社をしっかりと認識して貰うことで、先生は、就職を希望する生徒に対し、自分自身が信頼できる会社を第一に推薦することで、如何に先生から信頼を

得られるかが重要です。

同社は、千葉県鉄筋協同組合が主催する出前講座を、千葉県内の工業高校3校でしており、内容は、鉄筋工事の概要を説明する座学と、鉄筋組立の実技で、6～7名の班に分かれ、職長クラスの職人が指導します。出前講座には、その学校を卒業した従業員を連れて行き、先輩が働く姿を通じて、就職後の自分の姿もイメージ出来ます。

社員に長く安心して働いて貰うためには、安定した雇用環境は欠かせません。当然給料は月給制で、社会保険も完備しています。若者の定着を考えると、休日の問題がありますが、現場で働いているとカレンダー通りに休むわけにはいきません。そこで4週5休制度で、現場ごとに交代で休みが取れるように調整し、月に1度は土曜日又は月曜日を休日とし、連休を取得できるようにしています。

従業員同士の横の繋がりを持つと、野球部を創設し、定期的に練習しているほか地元の都市対抗大会にも参加しています。

現場が別の職員同士はなかなか顔を合わせる機会が無いが、野球を通じて若手からベテランまで良いコミュニケーションの機会になっています。

そのほか、忘年会や新年会、お花見やバーベキューなど、家族や恋人、友人も参加可能なイベントを開催しています。

一番大切なのは、採用担当者が、会社や仕事の内容についてどれだけ情熱を以て話できるかと言うことです。その思いが求職者に伝われば、「この会社で働きたい」という気持ちを引き出し、キット応募から採用につながっていきます。

(つづく)

~~~~~  
『過労死「セクハラ」「いじめ」も関連』

政府が成立を目指している「働き方改革法案」には、残業時間を「100 時間未満」とすることが盛り込まれています。月 100 時間は「過労死ライン」とも呼ばれており、過労死の労災認定の根拠となる「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」に、著しい疲労の蓄積をもたらしたかを判定する目安として月 100 時間の記載があります。

具体的には「発症前1ヶ月間において、おおむね100時間、又は発症前2ヶ月間ないし6ヶ月にわたって1ヶ月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強い」などとしています。

うつ病などに関しては、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」があります。「強い心理的負荷」となる長時間労働として、「発症直前の3ヶ月間連続して1ヶ月当たり概ね100時間以上の時間外労働」などを例示しています。そして、月100時間程度の「恒常的長時間労働」と転勤などの出来事との組み合わせも強い心理的負荷を招くとしています。

「働き方改革法案」では、セクハラやいじめとの関係なども示され、単純に残業時間と発症の有無を結びつけてはいません。ただ、専門家の多くは、「100時間程度の残業が続くと、仕事上の様々な出来事に伴う精神的な負荷に耐える余裕がなくなる」と警鐘を鳴らしています。