

採用市場の現状と採用手法



9/28 採用力強化セミナー開催

CONTENTS

求人市場の現状と採用手法

その他

- ・お仕事リスト
- ・お仕事カレンダー
- ・開催セミナー

株式会社マネジメント・スタッフ
税理士法人アクシス
社会保険労務士法人アクシス
川人行政書士事務所
株式会社徳島経理代行センター
有限会社エムエスサービス

【徳島本社】

〒770-0051

徳島市北島田町1丁目3番地3

TEL 088-631-8119

FAX 088-632-6543

【吉野川支店】

〒776-0005

吉野川市鴨島町喜来字宮北485番地1

TEL 0883-26-0182

FAX 0883-26-0187

NUMBER OF Employment

雇用まつわる数字を、ご存じですか？
従業員の採用を考えるうえで、知っておいていただきたい数字を集めました。

2年で **2,118** 人減

最近の雇用失業情勢について(徳島労働局調査)より

平成 28 年 5 月の、徳島県内の有効求人者数(パート含む)は、13,078 人でした。いっぽう、2 年前の平成 26 年 5 月時点では、15,196 人でした。

この 2 年で、2,118 人も、仕事を探している人が減っています。

NO. 1
アメリカで最も応募がくるとささやかれている Indeed(求人サイトの一つ)。日本でも、よく聞かれるようになってきました。通常の求人サイトと異なり、クリック数で課金。
当社調べ

304,912 円

毎月勤労統計調査(徳島県)より

平成 28 年 4 月時点で、徳島県内のパート以外の給与総額平均は、従業員数 5 人以上規模で、月額 304,912 円。従業員 30 人以上規模は、月額 307,861 円となりました。

いっぽう、徳島県内のパートの給与総額平均は、従業員 5 人以上で、月額 89,456 円。30 人以上規模は、月額 101,966 円となりました。

15.5%
平成 26 年、1 年間の離職率は、15.5% となりました。人数にすると、離職者数は 713 万人にものぼります。
平成 26 年雇用動向調査の概要(厚生労働省)より

数億

円損失
当社調べ
ダメ人材を入社させてしまったら、これから先支払う給与や、会社が負担する法定福利費を計算すると、数億円もの損失になります。

20,307 万円

当社調べ

メジャーな求人サイトを調べてみると、掲載料が最も安いプランで、2週間20~35万円。最も手厚いプランにすると、120万円なんてとこも。

採用に失敗する会社は、はじめから失敗するミスをおかしている

このところ、顧問先のお客さまと話をしていますと、どこにいても採用の話ばかりです。

ハローワークに求人票を出していますが、全く応募がありません、、、求人サイトに掲載したほうがいいんでしょうか、、、いっそもっと高い給料で募集したほうがいいんでしょうか、、、

応募が来ないのは、ある意味、当然です。なぜなら、徳島県内で仕事を探している人そのものの人数が、この 2 年で 2,000 人以上も減っているのですから。(※左の数値参照)そして、少子化、人口減が進んでいることを考えると、この先も、求職者数は減少していくでしょう。

経営者の皆さまは、これからも応募者数の減に悩むでしょう。

そして、採用直後の悩みもしかり。面接ではいいと思ったのですが、思うような働きをしてくれません、、、やっと採用に至ったものの、すぐに辞めてしまいました、最近の子は根性がないんですね、、、辞めるときに、雇用条件が違うとかなんとかで揉

めています、、、

採用した後の悩みやトラブルもどこのお客さまも尽きないようです。

でも、採用に失敗する会社は、はじめから採用に失敗するようなミスを、いくつもおかしています。思うような人材が集まらないのも、採用後のトラブルも、雇用のミスマッチも、ちょっとした知識と工夫で改善されます。

大事なのは、それを知っているか、知らないか。

今月号では、採用に関するお話と、トラブルを未然に防ぐためのポイントをお話していきます。

私たちは、皆さまの「採用」を支援します
採用相談会 毎月第 1・3 金曜日開催

社会保険労務士法人アクシス
※事前にお時間をご予約ください。
☎ 088-631-8119(9:00 ~ 17:45)



求人市場の現状を認識し、 採用手法の見直しを。

いまやどの業界でも人手不足。募集しても応募がこない、そんな悩みを多くの経営者の皆さまが抱えているはずですが、なぜ募集がこないのかを考えてみたことがありますか？やみくもに募集をかけるのではなく、市場の現状を認識し、これまでの採用手法を見直してみましょう。

まずは、求人市場の現状を正しく認識

人材を採用するための主なルートとして、3つあります。

- ① 求人誌、求人折込に広告掲載
- ② 求人サイトに広告掲載
- ③ 人材紹介会社、派遣会社の利用

しかし、どのルートを使っても、「思ったより応募が来ない」というのが多くの事業所が抱える悩みではないでしょうか？

効果のある採用をするためにも、まずは、なぜその方法で効果が上がらないのか？その理由を知ることから始めましょう。

求人誌、求人折込 広告掲載の現状

多くの事業所が実践している手法です。

人材を募集すると言えば、新聞求人、求人誌が真っ先に思い浮かぶという人も多いと思います。しかし、かつては主流とされてきたこの手法も、今やほとんど効果は上がりません。理由は簡単です。

- 理由1 紙媒体の発行は、年々減少
- 理由2 ターゲット層が、高齢化している

統計データからもハッキリわかっていることですが、新聞の発行部数はここ数年で激

減しています。求人誌についても購読者数は減少しています。

反対に、求人広告を出す会社は年々増加しています。

これが何を意味するかというと、求人を目にする人は減っているにも関わらず、競合する求人は増えてしまっているということです。つまり、求人広告を出しても、多くの人に届きにくく、しかも届いたとしても見つけてもらいにくいという状況になってしまっているのです。

また、スマホの普及により、紙媒体離れが進んでいます。特に、若い人材について、その傾向は顕著です。

採用する際に、若い人材を採用したいと強く希望する事業所は多いですが、皮肉なことに、若い人材ほど紙媒体から離れてしまっているのです。

求人サイトの現状

メジャーな求人サイトは、掲載料が最も安いプランでも、2週間 20～35万円掛かります。手厚いプランでは120万円かかることもあります。一人あたりのアクセス数が大幅に減ってきているいま、広告の費用対効果は大き

く下がってきているのが現状です。

また、全国の求人が載りますので、給与額など労働条件を簡単に比較されてしまいます。都会と比べると給与額が低い徳島県の事業所は、求人の「見栄え」という点ではかなり不利なのです。

しかし、上手な活用の仕方があります。ヘルパーやドライバーのような固有名称業種や、会計士、保育士などの士業業種については、求人サイトの活用は向いています。その職業の人は、その職業を

キーワードにして検索するので、直接マッチングに結びつきやすいからです。

反対に、営業マン、販売スタッフ、製造などの職業は、そうはいきません。

これらは条件で仕事を探されることが多いため、なかなか直接的な検索につながりません。条件が良ければ、営業マンでも、販売スタッフでもいいと考える人が多いため、直接狙って検索されることが少ないのです。ですので、このような職業については、求人サイトの効果は、期待しにくいことがあります。

採用は、媒体会社ありきではなく、 時代にあった手法に切り替える。

人材紹介会社、派遣会社 経由の募集の現状

人材会社をお願いしても、紹介してくれないということはありませんか？

人材会社も商売ですから、1年に10人受入れてくれる会社と、2,3年にやっと1人受入れてくれる会社とでは、前者を優先するのは当然です。

つまり、大手企業から優先的に優秀な人材が連れて行かれ、そこで採用されなかった方々が中小企業に紹介されるという構図になっているのです。

クライアントの要望に応えるため、人材紹介会社も、求人誌、求人サイトにさらに求人を出すことになります。

採用は、「募集」と「選考」 を別々に考えるべき

その結果、人材紹介会社も事業所も、広告費はさらに掛けるけれど、人材は集まらないという悪循環にハマっていつてしまうのです。

このままでは、媒体会社にお金を払うだけの可能性も

現状で一番得をしているのは、求人媒体会社です。人を集めるときには媒体会社（求人誌、新聞、求人サイト）という発想から抜け出さないと、いつまでも人材は採用できず、いつまでも媒体会社にお金を払い続けることになってしまいます。

固定観念を取り払い、成果がでる採用をするためにも、時代にあった求人手法に切り替えるべきです。

採用は、「募集」と「選考」の2つの要素から成り立っています。

まず、人になるべく多く集めて（募集して）、そしてその中から良い人材を見極める（選考）ことです。

この2つは一緒にたにされがちですが、採用を成功させるためには切り分けて考えておく必要があります。

ヒトのいる場所で、求人内容を告知、認知させ、そこから自社アピールして応募に誘導

募集について、よく例えられることですが、魚がいない池で、いくら良いエサを撒いても、魚は集まりません。大事なのは、釣りたい魚がいる場所に行き、そして、魅力的なエサを撒くことです。

これを、採用の実務に言い換えますと、求

人していることを告知し、求人内容を認知させる戦略（導線戦略）が魚がいる場所に行くということであり、興味をもった人材に求人内容をアピールして応募を促進する戦略（受け皿戦略）が魅力的なエサを撒くことなのです。

これらを片手落ちでするようでは、応募は集まりません。2つの戦略をまとめて設計することが重要です。

どんなに魅力的なエサを撒いても、
魚のいないところでは、何も釣れない。
採用の場合も、これと同じ。

最強募集アイテムは indeed 活用と HP の充実

当社では、求人告知の導線戦略として、indeed を活用することに期待を寄せています。indeed は、求人専用の検索サイトで、世界ナンバーワンの検索エンジンと言われて

います。

ハローワークに出している

求人も、この indeed で検索すると見事にヒットします。

お手元のスマホで、「indeed」と検索してみてください。その求人情報の多さに驚くはず。求人をハローワークや求人サイトに出している事業所であれば、この indeed でご自分の会社の求人もチェックできるでしょう。

そして、受け皿戦略としては、自社の採用ホームページ

を充実させておくことです。

ホームページは業者さんに任せているという事業所も多いと思いますが、業者さんはあくまでホームページ作成のプロであり、採用のプロではありません。

求人に興味を持った方が、応募するという行動に結びつけられるだけの魅力的なホームページを作るには、採用のことを理解している人が、その内容をきちんと検証する必要があります。



採用は、経営者にとって 最も高い買い物。 採用ミスは、数億円の損失

人手が足りないから誰でもいいというのではなく、本当にわが社に入社してもらってよい人材かどうか、慎重に選考する必要があります。

採用は、最も高い買い物 失敗すると数億円の損失

応募者の確保の次は、選考です。実は、採用は会社で最も高い買い物なのです。

計算してみてください。仮に年収 300 万円の人に、40 年間働いてもらおうと、その間に支払う給料は、1 億円はゆうに超えます。会社が負担する社会保険料などを考えると、さらに金額は大きくなります。

会社にとって、あわない人材の採用が数億円の損失とい

うのは、決して大げさではないのです。

とりえず採用して、合わないければ辞めてもらえばいいというご意見もあるかもしれませんが、

しかし、一度採用してしまったら、簡単に解雇はできません。単に能力が低いとか、協調性がないといった理由では、解雇のための然るべき理由にはなりません。

簡単に解雇できないからこそ、簡単に採用してはいけません。

基本中の基本 ハローワークの求人票で高い効果

採用活動でのコストを抑えるためにも、無料で利用できるハローワークはぜひ活用したいところです。

また、ハローワークの求人は、indeed でも拾われるため、魅力ある求人票に仕上げておくことはやはり重要です。ただ、ハローワークの求人票は制約が多いため、他社との差を打ち出す箇所は限られてきます。





新入社員が語る わが社の魅力。

その言葉こそ、求人票に記載すべきです。

(前ページ続き)

主に、「仕事の内容」や「求人条件にかかる特記事項」「備考」欄で、具体的にイメージできるように書くことが期待できます。

また、書くときには、会社の魅力をわかりやすく言葉にし、できる限り数値化することです。

例えば、「有給休暇取得率が高い」ことを打ち出すときは、「有給休暇取得率 直近 86%(実質 100%)」などと書くと、数値化できているので、非常にインパクトもありハッキリ伝わります。

事業所によっては、「わが社

の良いところがわからない」ということもあるかと思いますが。

そのときは、最近入社した従業員に直接聞いてみることをおすすめします。なぜなら、御社に魅力を感じたからこそ、今まさに従業員でいてくれているのですから、社長が思いもしなかった会社の魅力を教えてくれる可能性が高いです。

その上で、御社の魅力を言語化し、求人票に記載するようにしましょう。

履歴書で人を見抜く方法 面接で人を見抜く方法

具体的には、履歴書で人を

見抜く方法、面接で人を見抜く方法などがあります。

履歴書は、絶対に手書きで事前に提出してもらうようにして、面接に備えて、質問事項などを準備しておくことです。見るポイントを押さえておけば、履歴書段階である程度、取ってはいけない人材かどうか分かることがあります。

例えば、誤字を修正液で直してあるとか、日付が無いとか、証明写真がゆがんでいるというような場合に、その人の真剣さが伝わってくるのでしょうか？履歴書はよくよく見ると、情報の宝庫なのです。

その他にも、質問の仕方や、人を見抜く魔法の質問などがありますが、これらは、9月28日の採用力強化セミナーのなかでお話いたします。

会社経営は人材がすべて

先の「雇用まつわる数字」のページで紹介しましたが、徳島県では2年間に2,118人、有効求人人数が減っています。これからますます、今以上に、人材不足になっていくことは必至です。

人材不足による倒産が、決して大袈裟な話ではなく、現実起こるのです。

人、物、金、情報という経営資源の中で、人が最も重要であり、人の入口である「採用」を成功させることは、今や企業にとって生存に関わる課題でもあるのです。

採用時こそ、 助成金を使って欲しい。

助成金を知っていると、採用の仕方が変わります。

採用に関する助成金 がいま最も手厚い

経営者にとって、採用は最も高い買い物です。その高い買い物、つまり人件費に、助成金がでるとすれば、どうでしょうか？

もし、採用時に1人あたり60万円支給される、採用後の

研修中の賃金や費用を、助成してもらえるとすればどうでしょうか？

採用に関する助成金は、ここ数年で内容が手厚くなってきており、活用しない手はありません。

採用後の離職率防止 のための助成金もある

せっかくこれという人材を採用しても、すぐに辞められてしまえば元も子もありません。中小企業の離職率は、15.5%と言われています。

いい人材を採用し、そのまま職場に定着してもらうと受けられる助成金もあります。

こうした助成金の存在を知っているか知らないかで、採用の仕方もまた変わってきます。

助成金を活用した実例や、どんな種類の採用助成金があるかの詳しいお話は、9月28日の採用力強化セミナーのなかでお話します。

アクシスが皆さまの 採用をお手伝い

採用に関するお話、いかがでしたか？

社会保険労務士法人アクシスでは、求人票の作成、採用面接への同席支援や採用助成金のご提案や申請など、採用サポートの体制づくりに取り組んでいます。

そのなかで、一部のお話を紙面で紹介させていただきます。

紙面に書ききれなかったお話を、9月28日の採用力強化セミナーでご紹介します。

採用に悩む経営者さまを、お待ちしております。

紙面に書き切れなかったお話を 9月28日採用力強化セミナーで公開



日 時：平成28年9月28日(水)

第一部：18:00-18:50

求人市場の現状と採用手法

第二部：19:00-19:30

求人票徹底比較と採用助成金活用例

《セミナー講師》



悩む経営者さまを
お待ちしております
※お申込みは、当社Eメール(seminar@m-staff.com)
またはFAX(088-632-6543)で

社会保険労務士
榎 稔



社会保険労務士
山本江美子

社会保険労務士法人アクシス主催

お仕事リスト 10月



001

年末にかけての 資金繰り計画



年末にかけて資金計画をたてましょう

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払などの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。



002

労働保険料 第2期分の納付 (延納申請した場合)



労働保険料を納付しましょう

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。



003

労働者死傷病 (軽度) 報告提出



労働者死傷病(軽度)報告を提出しましょう

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月(4・7・10・1月)末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。また、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。



004

定時決定の反映と 新しい保険料率に よる控除



定時決定の反映・新しい保険料率による控除の適用を

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。また、平成28年9月分(10月納付分)から厚生年金保険の保険料率が改定されていますので、新しい保険料額表をご確認ください。



005

徳島県で 最低賃金額変更



徳島県で最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

2016年

10月

お仕事カレンダー



Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
					1 先負 【午前営業】	2 仏滅 【休み】
3 大安	4 赤口	5 先勝 ●18:00-21:00 第5期徳島元氣塾	6 友引	7 先負 ●【無料】 採用相談会	8 仏滅 【休み】	9 大安 【休み】
10 赤口	11 先勝 ●9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付期限	12 友引	13 先負	14 仏滅 ●【無料】 障害年金相談会	15 大安 【休み】	16 赤口 【休み】
17 先勝	18 友引	19 先負	20 仏滅	21 大安 ●【無料】 採用相談会	22 赤口 【休み】	23 先勝 【休み】
24 友引	25 先負	26 仏滅	27 大安 ●19:00-21:00 経営研究会	28 赤口 ●【無料】 障害年金相談会	29 先勝 【休み】	30 友引 【休み】
31 仏滅 ●個人の道府県民税及び市町村民税の納付期限(第3期分) ●8月決算法人の確定申告・2月決算法人の中間申告(税・県・市)期限 ●健保・厚年の保険料納付(郵・銀) ●健保印紙受払等報告書・雇保印紙保険料納付(使用)状況報告書提出(年・職) ●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満7月～9月分)(基) ●労働保険料の納付<延納第2期分>(郵・銀) ●有期事業概算保険料延納額<8月～11月>の納付						

開催セミナー

axis

税理士法人アクシス

開催場所 〒770-0051 徳島市北島田町 1 丁目 3-3
税理士法人アクシス 徳島本社
TEL 088-631-8119 FAX 088-632-6543

経営

10/5(水)

18:00-21:00

徳島元気塾

大競争時代に突入した今、経営者はどう考え、どう動けばいいのか。商品政策は？財務対策は？組織対策は？経営本来の原点に戻り、あらゆる角度から経営の「原理原則」を解説します。

講師:革真塾チーフコンサルタント 井崎 貴富

労務

9/28(水)

18:00-19:30

採用力強化セミナー

今や、どの業種も人手不足。他社より一歩先行く採用を、アクシスがご提案します。先着10組限定でガッツリ支援。

18:00~18:50 求人市場の現状と採用工夫

19:00~19:30 求人票徹底比較と採用助成金の活用例

※参加される方は、自社の求人票をお持ちください。

講師:社会保険労務士 榎葉 稔/山本 江美子

労務

10/7(金)・10/21(金)

事前にお時間をご予約ください

採用相談会

今やどの業種も人手不足状態。採用にお困りの法人さまは、是非ご相談ください。相談後、新規に顧問契約いただいたお客さまには、社会保険労務士が求人票作成から採用立会いまで支援します。(先着5法人さま)

担当:社会保険労務士法人アクシス

代表社員 社会保険労務士 榎葉 稔

年金

10/14(金)・10/28(金)

事前にお時間をご予約ください

障害年金相談会

障害年金を知らないために、申請ができていない方が多くいらっしゃいます。受給の可能性があるかどうか、障害年金専門の社会保険労務士にご相談ください。

担当:社会保険労務士法人アクシス

社会保険労務士 山本 江美子

経営

9/21(木)・10/27(水)

経営研究会

経営者の皆さまにお集まりいただき、業種を超えて、交流・意見交換を行います。
毎月第4木曜開催。

担当:税理士法人アクシス

代表社員 税理士 川人 洋一

お申込み



HP <http://www.m-staff.com/>



Mail ms@m-staff.com



TEL 088-631-8119



FAX 088-632-6543

希望日時、会社名、参加者名を明記してお申込みください。