

求人応募率・人材定着率アップ！ 紙芝居で学ぶユニーク会社制度！！

本日お話しすること

- 1 今、起きていること
- 2 求人応募率・人材定着率を高めるユニーク会社制度
- 3 概念図
- 4 求人定着動線チェックリスト
- 5 経営理念・ビジョン・ミッションの確立
- 6 社員さんへのアンケートワーク
- 7 求人票
- 8 社員面談
- 9 チームワーク強化・コミュニケーション強化

のための社員研修

さいごに

1 今、起きていること

「求人への応募がない・・・」

「社員がやめてしまう，定着しない・・・」

「ミスマッチな採用をしてトラブルになってしまった・・・」

<紙芝居>

memo

<紙芝居>

memo

→ 少子高齢化・労働人口の減少で，人手不足に悩む企業が増えている。

人出不足はこれからますます激しくなる・・・

→ 働き方改革という社会的要請！ 従業員トラブルの増加！！

⇒ しかし！！ そのような中でも，工夫とアイデアと努力で，

求人応募率・人財定着率を高めている企業が実在！！

2 求人応募率・人財定着率を高めるユニーク会社制度

(1) 社会福祉法人寿栄会

出典：「社内におけるワークライフバランス取組好事例集」内閣府

所在地：青森県八戸市 業種：老人福祉・介護事業 設立：1986年

従業員数：174名（内女性137名）

取組内容

- ①仕事しらべ
- ②業務実施上のコツのマニュアル化
- ③子供参観日
- ④ファミリーサービスデー
- ⑤計画的な年休取得
- ⑥男性育児休業5日間有給化
- ⑦「子育てサポート企業」認定(くるみん認定)

取組の効果

- ①残業時間年々減少
- ②年次有給休暇取得率年々向上
- ③離職率低下
- ④妊娠を機に退職する人がほぼいなくなる
- ⑤メディアで紹介される
- ⑥求人応募者増

(2) 株式会社 お佛壇のやまき

出典「社内におけるワークライフバランス取組好事例集」内閣府

所在地：静岡県静岡市 業種：小売業 設立：1964年 従業員数35名

(うち女性20名)

取組内容

- ①18時の定時退社徹底
- ②年休消化徹底
- ③年休100%消化⇒10%上乘せ⇒金一封

- ④ファミリー休暇 家族行事目的の休暇 公休日含め5日間 3万円支給
- ⑤ホスピタリティ会議 月1回女性従業員が会議 決定事項は無条件採用
- ⑥多能職制 200頁の業務マニュアル 新入社員は3か月で習得
- ⑦年休消化とノー残業 リマインドメール
- ⑧店長の査定に店舗社員の残業・年休消化率を考慮

取組効果

- ①多能職で業務改善のアイデア生まれる
- ②帰りやすく休みやすい雰囲気醸成
- ③定時帰り徹底
- ④年休消化率2014年98%
- ⑤業績40%向上(2008年⇒2014年)
- ⑥離職率低下
- ⑦採用募集枠への応募率大幅向上

(3) 株式会社オーシスマップ

出典：「社内におけるワークライフバランス取組好事例集」内閣府

所在地：兵庫県養父市 業種：技術サービス業 設立：2001年

従業員数：68名（内女性20名）

取組内容

- ①「定時退社を目指す会社」 社長が公言
- ②残業は申請制 不要不急の残業を排除
- ③定時退社の重要性情報発信
- ④実際の施策立案・実施を社員にまかせる
- ⑤「社員満足度向上ミーティング」
管理職以外の社員で「良い会社にするには」を議論⇒様々な制度・課外活動・認証取得
- ⑥毎年事業計画を全員で協力して検討・作成・共有
- ⑦「家族の日」 毎月1回、各自で、ノー残業デーを設定・共有
- ⑧グループウェア 全員が公私のスケジュールを共有
- ⑨社員の配偶者の誕生日に社長が花を贈呈

取組の効果

- ①残業時間大幅削減
- ②取組後数年退職者0
- ③産前産後休業、育休取得者増、復職率100%

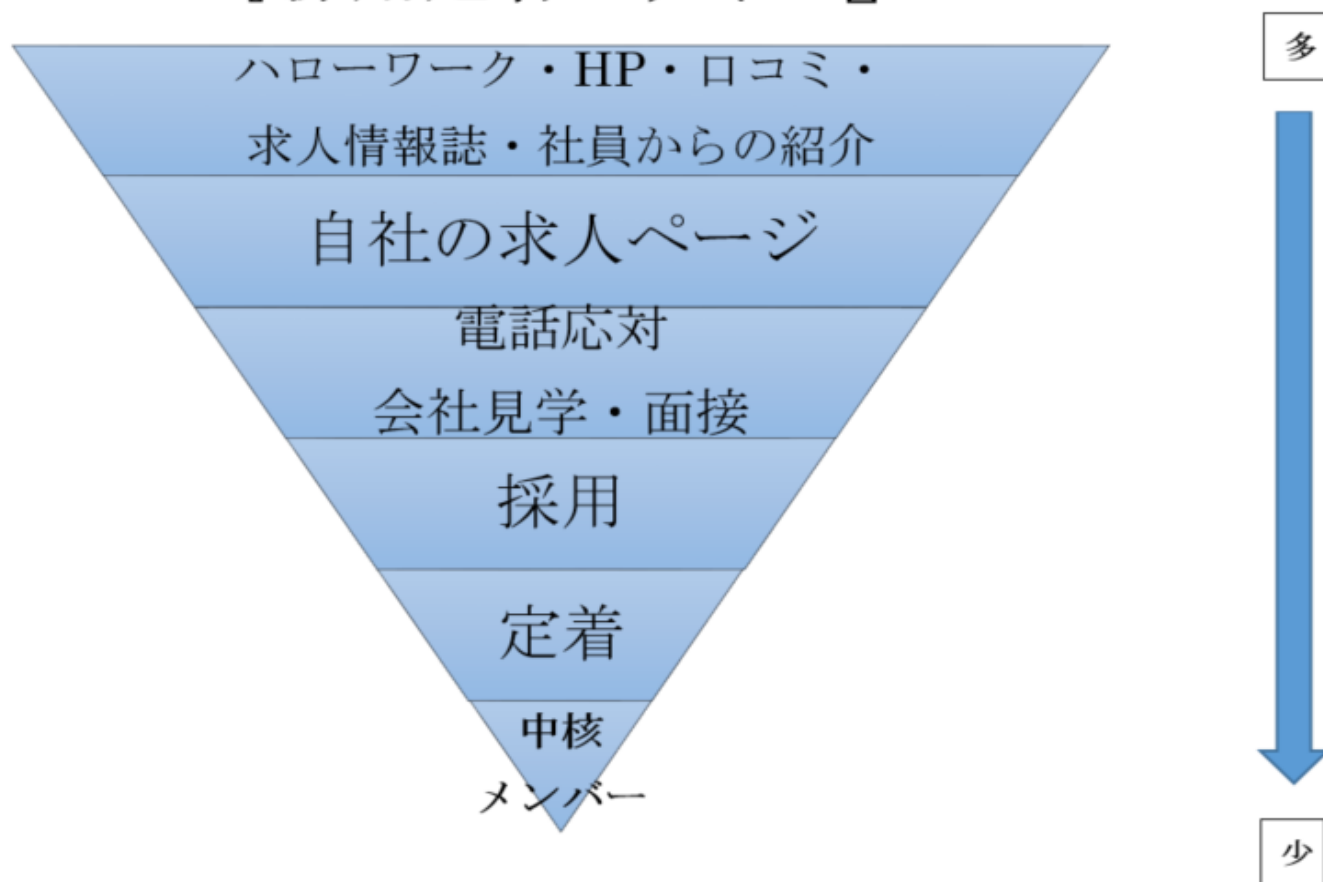
- ④様々な企業表彰受賞
- ⑤メディアに掲載
- ⑥募集費用かけずに求人応募者増
- ⑦アルバイトの正社員希望増
- ⑧定着率上昇
- ⑨従業員数大幅増

(4) その他の会社の取組事例

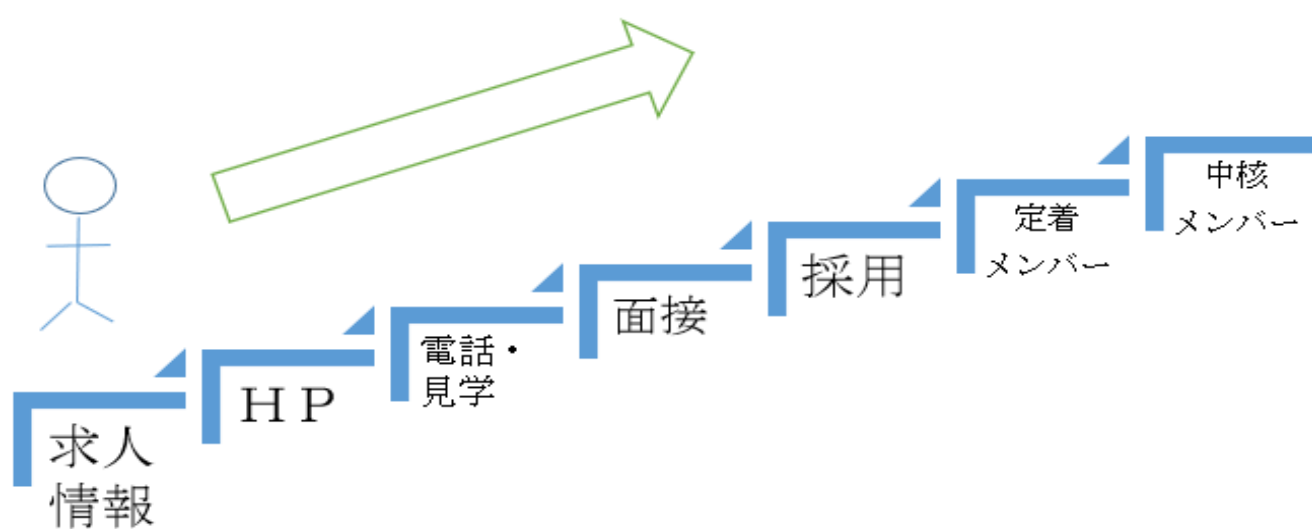
- ①社内の**失敗事例**を募集して失敗を表彰する
- ②**全員人事部制度** 全員が「人事部」という肩書で、
日々、全社員で仲間にしたい人を探す
- ③『提案したら5000円、採用されたら3万円』
- ④『シャッフルランチ制度』接点のない社員同士でランチを推奨・食事代補助
- ⑤違う部署の人と3人以内で飲みに行ったら一人3000円補助「Know me」
- ⑥眠くなったら寝てOK
- ⑦「今日の午後6時から飲みに来られる人には社長が**ただ酒**をごちそうします、先着6名」
- ⑧**1日1分**昨日より早く帰る

3 概念図

『採用定着ファネル』



『採用・定着ステップ』



お客さんへの営業活動・マーケティング活動の考え方を、人財獲得に応用する

(お客さんへの営業活動の仕方はわかるのに、社員の採用だとわからなくなってしまう、人は誰しも自分のことになるとわかりにくくなってしまいう特性・・・)

4 求人定着動線チェックリスト

→別紙参照 質問 やってみたいものはどれ？

5 経営理念・ビジョン・ミッションの確立

採用活動・営業活動のみならず、企業活動全般を貫くもの、軸になるもの

→最も重要。ただし、会社によってバラバラ。じっくり考える必要

長い時間を要するため、並行して準備

→ミスマッチを防ぎ、マッチする人財を探す前提になる

6 社員さんへのアンケートワーク

求める人材像＝営業活動におけるターゲット→その後の方向性が決まる

自分（自社）の良さ・強みは自分だと見えなかったりする

質問 このアンケートの副次的効果は？

7 求人票

①「着眼点」 (1)仕事の魅力・(2)職場の魅力・(3)会社の魅力

事前準備とブラッシュアップ

②ユニークな名前を付けるとHPを見たくなる！ HPへ誘導

→ホームページならより多くの情報・画像・動画でアピールできる

体験 名前をつけてみよう！！

8 社員面談

意見を聞いてもらえる場，満足感，自己重要感，情報収集

→定着率アップ！！

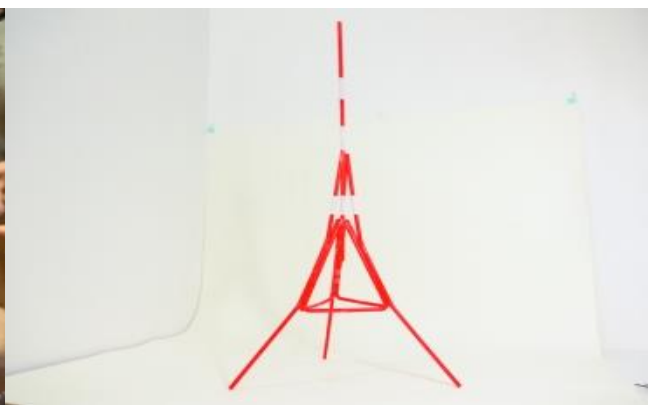
9 チームワーク強化・コミュニケーション強化のための社員研修

仕事のストレスを軽減 パフォーマンスアップ 会社が居場所になる

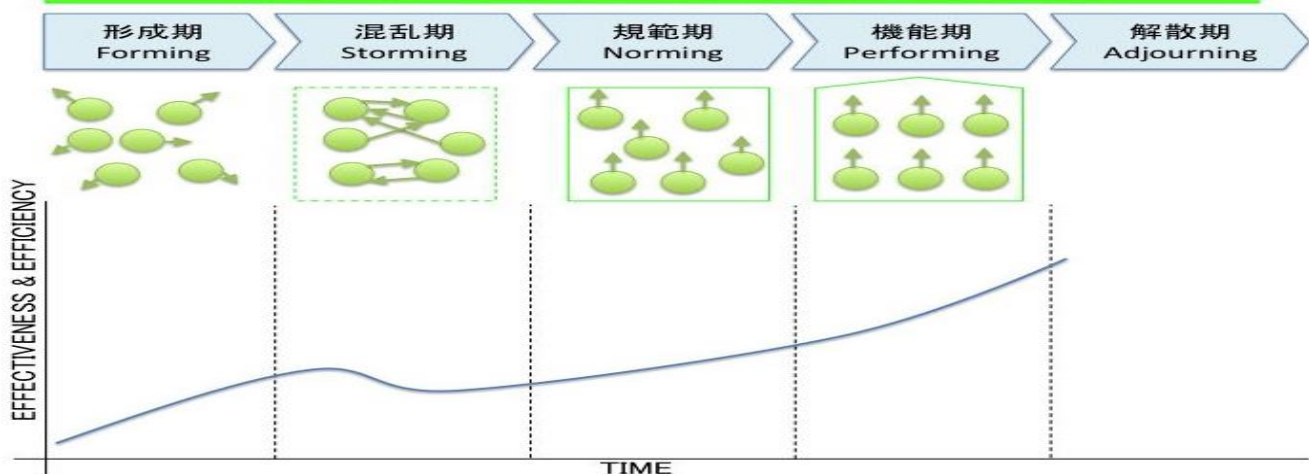
→定着率アップ！

例

- 1 下げたいのに上がっちゃう！ ヘリウムリングでチームワーク強化
- 2 作戦会議とチームワークがカギ！ チーム対抗一番高いストロータワーは？
- 3 同じ話でこんなに違う！？受け手のギャップが明らかになるお絵かきタイム
- 4 コミュニケーションは意外と難しい！？言葉だけで伝える図形
- 5 親近感倍増！共通点さがしゲーム



タックマンモデル Tuckman Model



出典：<http://yusuke-mori.com/archives/69344705.html>

さいごに

① () で損する, () と得する

② 弁護士より () が大事

全ての法律を完全に守ることは・・・

究極の () になる

所属

一般社団法人日本紙芝居型講師協会 東京弁護士会 東京都中小企業診断士協会

〒102-0083 東京都千代田区麴町2-10-3-3階

TEL 03-4405-6321(直通) FAX 03-5213-4569(直通)

青葉法律事務所 弁護士 中小企業診断士 藤 堂 武 久

todo@aoba-law-office.net

公式ホームページ <http://todotakehisa.sub.jp>