

(別添様式1)

令和元年度 建設産業魅力発信（担い手確保・育成）取組実績

機関・団体等の名称	鳥取労働局 職業安定部 職業安定課
事業等の名称	「採用力」アップセミナーの開催
主な対象者	企業（従業員含む）
主な取組区分	意見交換会、セミナー
<p>1. 実施時期 令和元年6月及び9月</p> <p>2. 実施場所 鳥取公共職業安定所（就職支援サービスコーナー設置所）</p> <p>3. 対象者（参加見込又は参加者数） 6月 8社 9名（うち建設業は2社 2名） 9月 9社13名（うち建設業は7社 11名）</p> <p>4. 共催・単独等の開催状況 鳥取公共職業安定所（単独）</p> <p>5. 事業等の内容 求人者・事業主を対象としたセミナー 就職支援ナビゲーターから、最近の管内雇用失業情勢、求職動向等を説明のうえ、採用する側が注視、留意すべき事項について「採用力」をキーワードに面接時等における求職者対応についての解説、提案等を行った。</p> <p>6. 期待される効果（実施結果：効果） 事業所の採用活動への求職者の視点という考え方の導入。また自社の強み（魅力）を伝えながら、如何に採用活動を円滑に行うか、についての知識付与。今後の採用活動、正確な求人票作成のための知識付与。</p> <p>7. 運営上の課題と課題解決に向けての検討・提案 ・参加者の要望により1時間15分（説明時間1時間5分）設定としたが、管内の労働市場、雇用環境への認識が薄く、求人背景となる募集環境の説明に時間を要し、解説時間の確保に苦慮した。 ・これまでは業種別に開催してきたが、同じ業種であっても事業所の規模により、採用活動で抱えている問題が異なる。また、業種が違っても事業所の規模により共通する課題ニーズがあると考えられるため、今後は規模別での開催を検討している。</p> <p>8. その他</p>	

注1：提出資料は電子データとしてください。

注2：パンフレット等製本資料がある場合は、必要部数を参加者集計の後お知らせしますので、各機関で部数を揃え、期限までに事務局へ提出してください。

求人者向けセミナー

『採用力』強化セミナーのご案内

～職業相談窓口の現場から～

昨今、労働市場も改善され職種によっては人手不足感がより顕著になってきております。

これらの状況を踏まえ、最近の求職者の方々がどのような希望やニーズを持っているかなど、**具体的事例**でご説明する『実践的セミナー』を企画いたしました。

今後の採用活動の一助としてご活用下さい。ご参加お待ちしております。

日時 令和元年 9月26日（木） 14：00～15：15

場所 ハローワーク鳥取 3階会議室
（鳥取市富安2丁目89）

【お問合せ・申し込み先】
ハローワーク鳥取 就職支援サービスコーナー
電話（0857）23-2021（41＃）

『採用力』強化セミナー

～職業相談窓口の現場から～

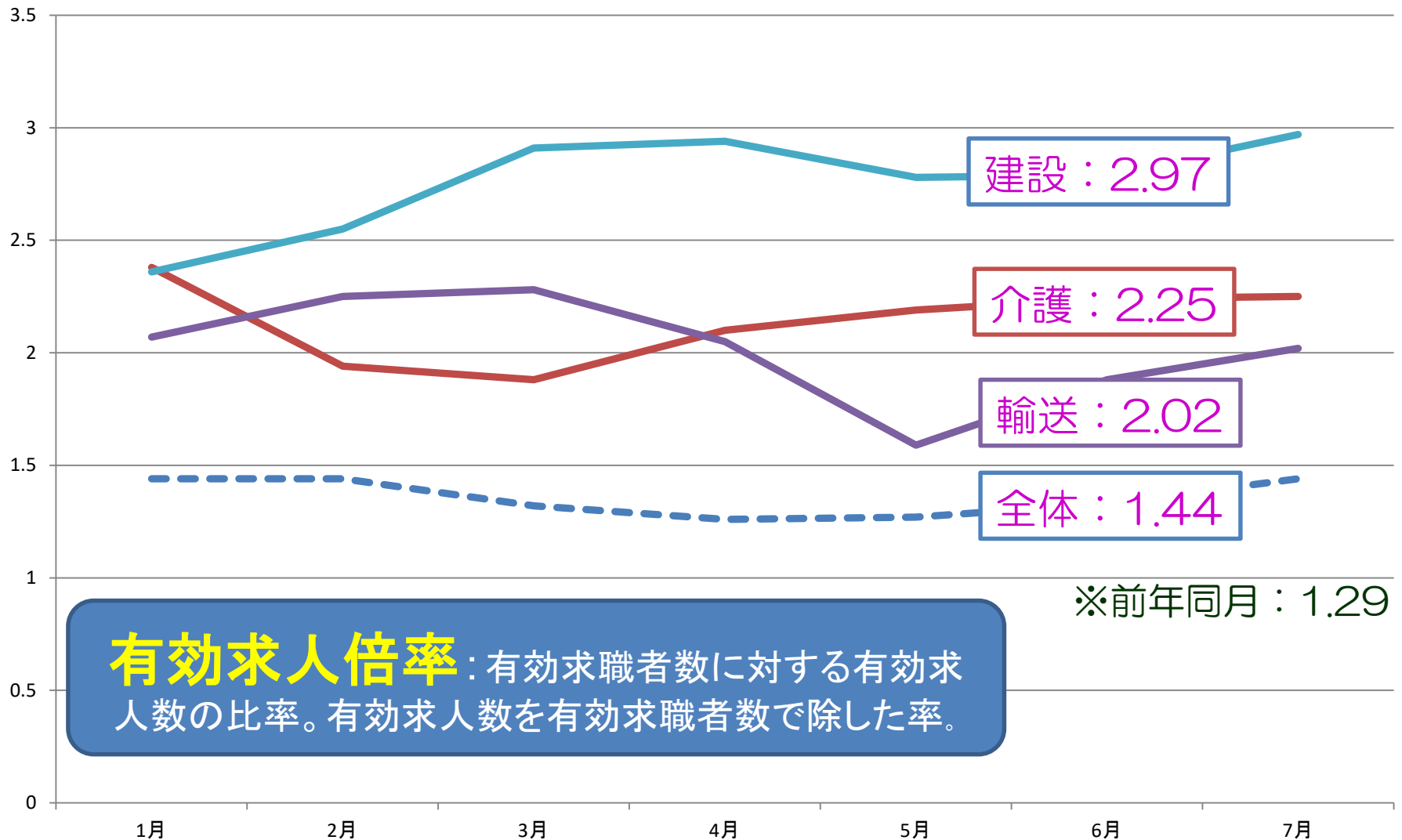
* 令和01.09.26 ハローワーク鳥取
* 伊井野

Ver.1.08

Out line

- I 現在の労働市場について
- II 何故、いま『採用力』なのか。
- III 求職者の『不安要素』・『本音』とは
- IV 『職業マッチング』と『条件マッチング』
- V 『採用ブランディング』という考え方
- VI 具体的事例紹介
- VII クロージング（まとめ）

有効求人倍率推移（平成31年1月～令和元年7月）



有効求人倍率：有効求職者数に対する有効求人数の比率。有効求人数を有効求職者数で除した率。

職種別の求職者数・求人数・求人倍率一覧

令和元年7月分

		新規求職者数	有効求職者数	新規求人数	有効求人数	有効求人倍率
A	管理的職業	2	19	2	12	0.63
B	専門的・技術的職業	94	438	288	980	2.24
C	事務的職業	233	1,197	205	552	0.46
D	販売の職業	75	322	220	659	2.05
E	サービスの職業	127	536	447	1,242	2.32
F	警備の職業	1	24	23	219	9.13
G	農林漁業の職業	10	52	28	72	1.38
H	生産工程の職業	119	478	227	560	1.17
I	輸送・機械運転の職業	15	103	71	194	1.88
J	建設の職業	24	105	98	293	2.97
K	運搬・清掃・梱包等の職業	105	611	154	443	0.73
L	IT関連職業合計	24	96	45	185	1.93
M	福祉関連職業合計	71	340	230	713	2.10
	(うち介護関係)	52	227	163	509	2.24

『企業と求職者の出会い』
(募集＝出会い)

⇒意思決定の主導権はどちらかといえば『求職者』側

『企業が求職者を選ぶ』よりも前に
『求職者が企業を選ぶ』！

出会いのコントロール

『採用出来る人材』から逆算して
『求める人材』を再定義！

ここでの『採用力』とは・・・

採用力

すぐに変えられない！

「選ばれる」力

- 規模
- 歴史
- ネームバリューetc.
- 仕事内容
- 給与
- 福利厚生
- 将来性etc.

すぐに変えられる！！

「選ばせる」力

- 求人票作成
- 書類選考・面接
- 事業所見学
- 会社説明etc.

【コラム】

『誰でも、自らの強みについてはよくわかっていると思っている。だが、たいていは間違っている。わかっているのは、せいぜい弱みである。それさえ間違っていることが多い。

しかし何ごとかを成し遂げるのは、強みによってである。弱みによって何かを行うことは出来ない』

<P・F・ドラッカー>

『強み』言い換えれば『魅力』

『□説き文句』！

『自社の強み』は競合他社との相対的な関係で決まる

『三つの視点』

人

- 求職者を意識
- 欲しい人材をイメージ

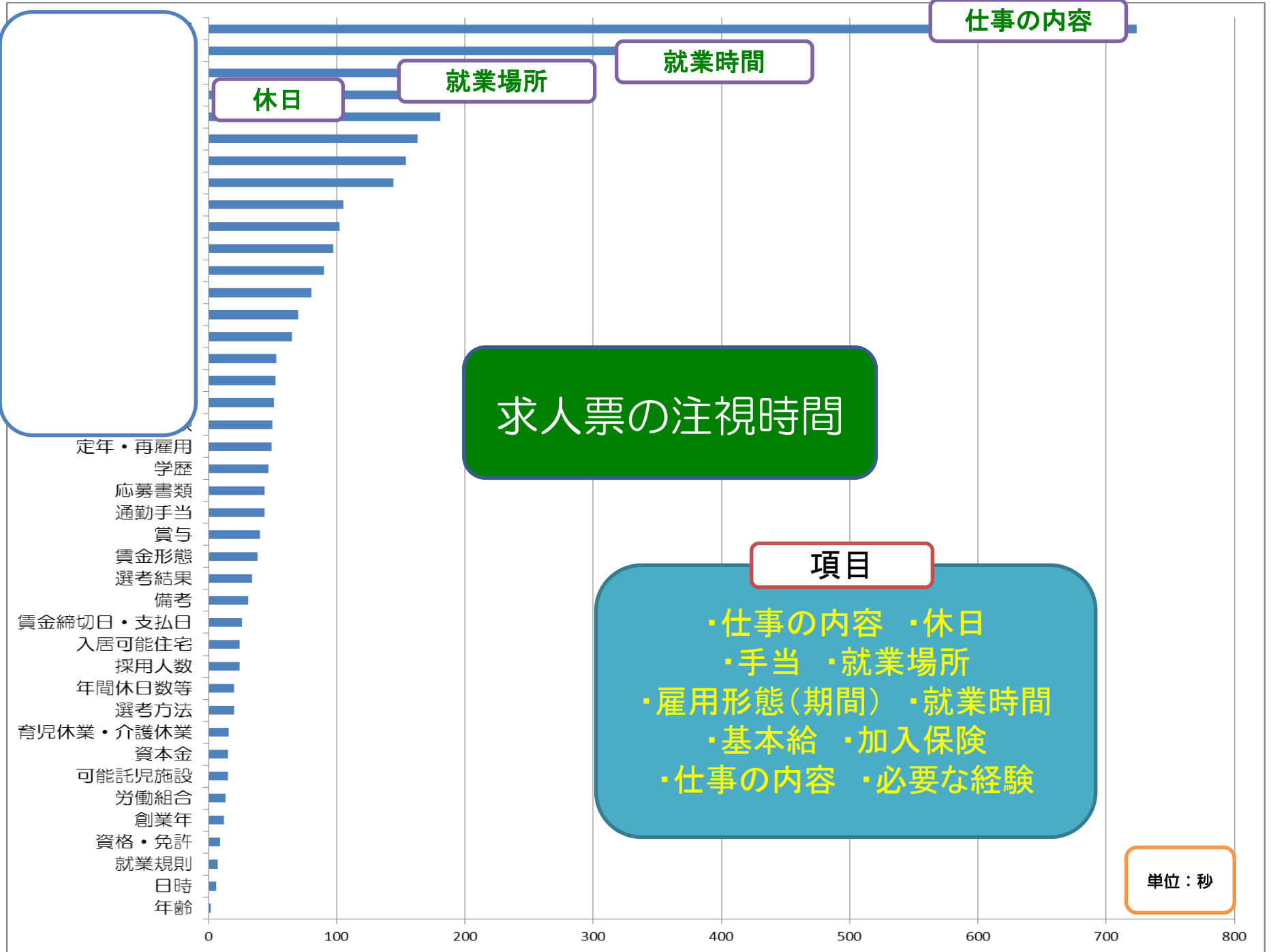
この視点が欠けると
「企業力」と「条件」での勝負となる

経営

- 正社員か契約社員か。
- 待遇面
- 担う仕事内容。

法律

- 労働基準法
- 職業安定法
- 男女雇用機会均等法など



『よくある退職理由』

人間関係

(慢性的な)
人手不足

思っていた仕事
内容と違っ
ていた。

不規則な勤務
時間

職場の雰囲気

育児・介護
との両立

身体的負担

休みが取り
にくい。

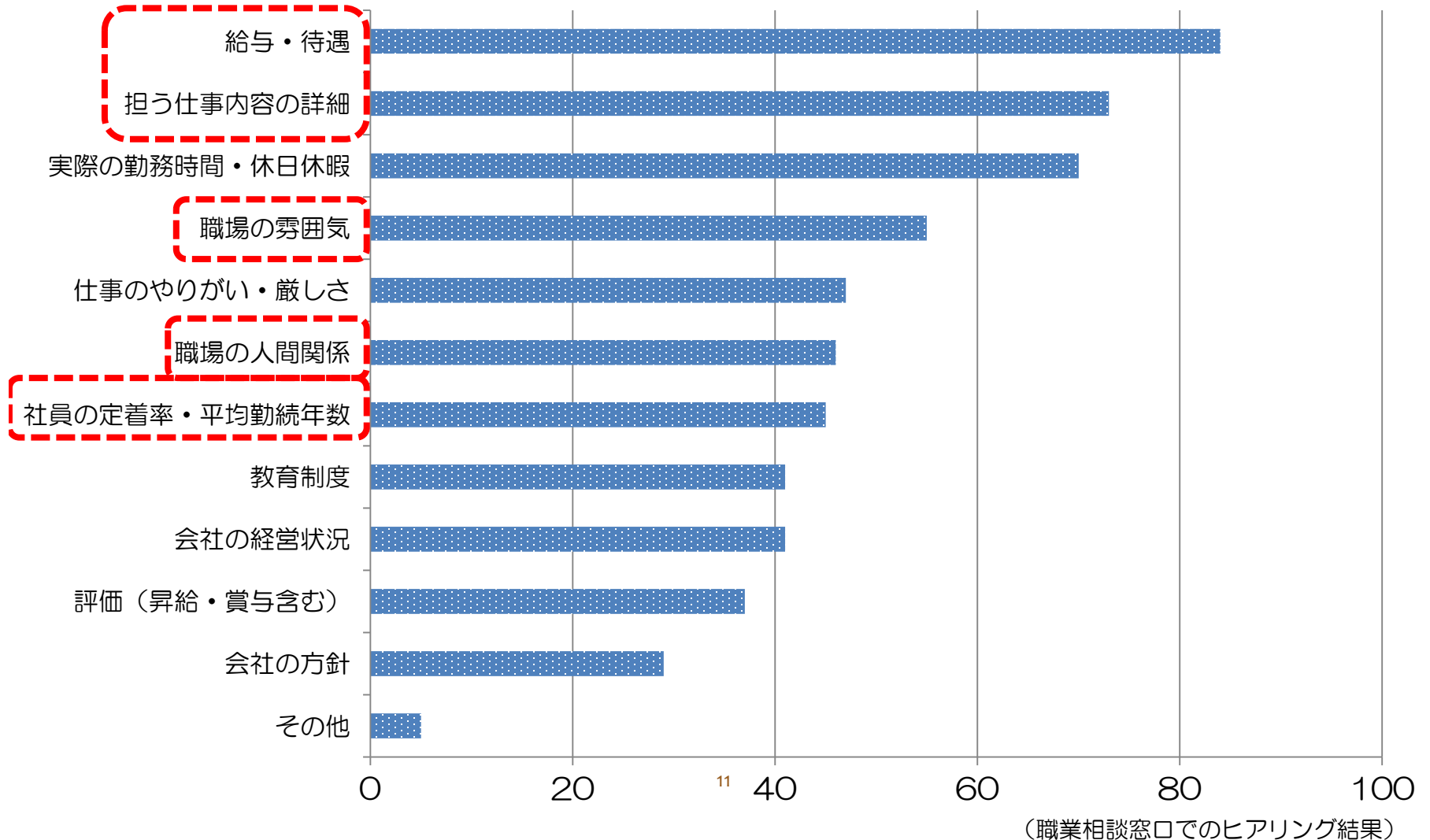
求人内容
と異なっ
ていた

労働に対する
対価が低い

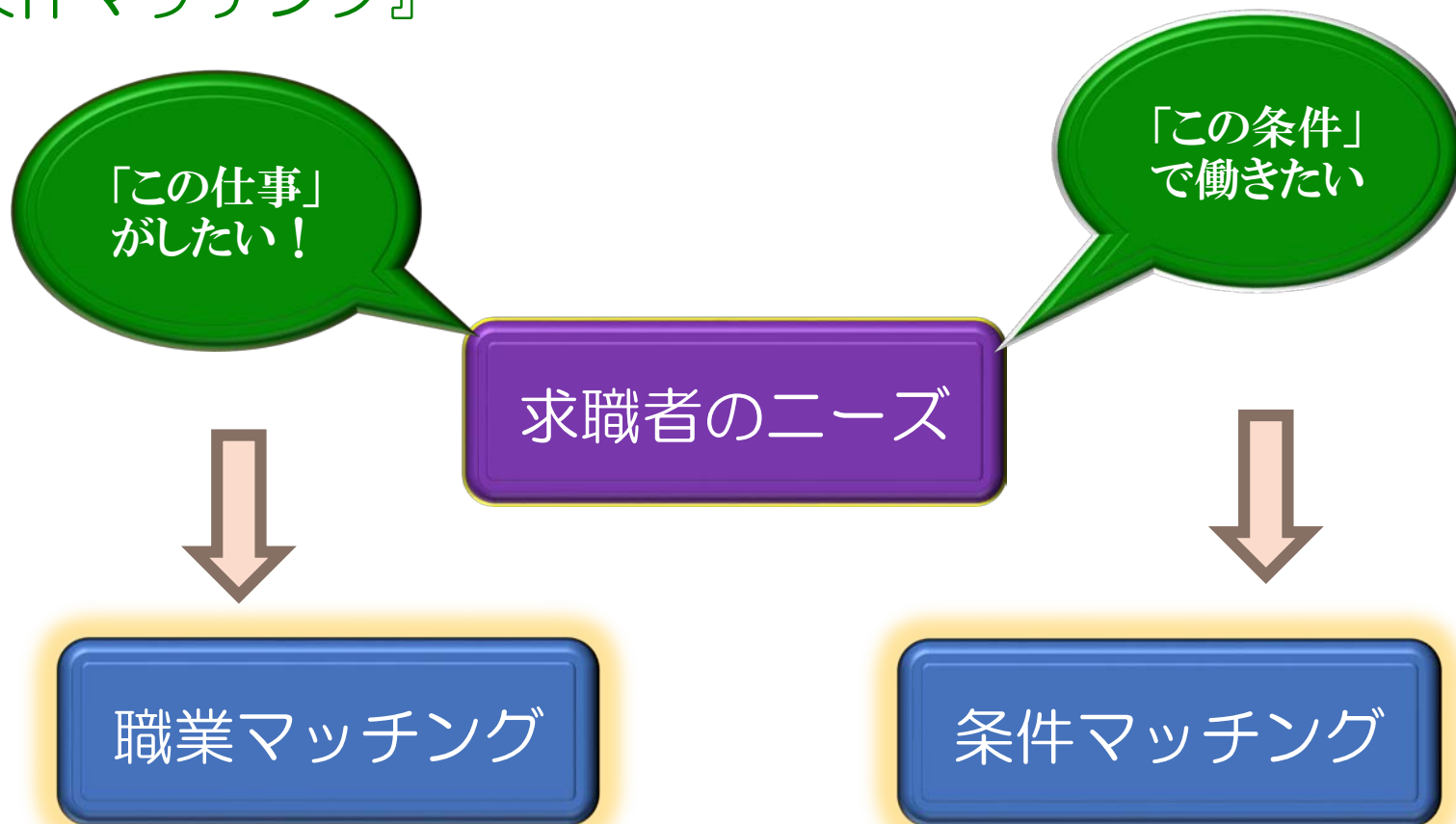


求職者は『同じ轍』を踏みたくない！！

求職者の不安要素とは？



『職業マッチング』と
『条件マッチング』



『職業マッチング』と 『条件マッチング』

職業マッチング

- どのような職場か
- どのような人と働くのか
- どのようなキャリアアップ
が出来るのか
- どのような条件etc . . .

条件マッチング

- 給与
- 勤務地
- 勤務時間／勤務形態
- 各種手当
- 休暇etc . . .

『採用ブランディング』という 考え方

ブランディングとは・・・：発信する情報を取捨選択しメッセージを明確にすることにより認知度を上げるマーケティング戦略。

3C分析

- Company (自社)
- Customer (顧客＝求職者)
- Competitor (競合他社)

『3C』を分解すると・・・

『願望』と『不安』の把握

自社：『強み』 『弱み』 『仕事の面白み』 『遣り甲斐』 『給与・賞与』 『福利厚生』 etc….

顧客（求職者）：『条件』 『不安要素』 『タイミング』 etc….

競合他社：『（採用市場での競合相手）』 『採用ポジション（待遇面）』 『他社の採用活動』 etc….

ペルソナ
（人物像）
が明確に！

『接点』を探す

コミュニケーション（対お客様）

チームワーク

クレーム（耐性）

察知力

信頼

守秘義務

コンプライアンス

表情

PCスキル

クレーム対応は日常茶飯事

指導するポジション

場に応じた対応（柔軟性）

レジ（締め）担当

顧客管理

DM送付

笑顔

売上集計・日報

『採用ブランディング』のメリット

1. 応募者の増加

2. 競合他社との差別化

3. ミスマッチにより早期離職の解消

⇒ 「転職顕在層」だけでなく「潜在層」もターゲットに

『求職者』へ訴えるべき視点

働く会社
がわかる

働く社風
がわかる

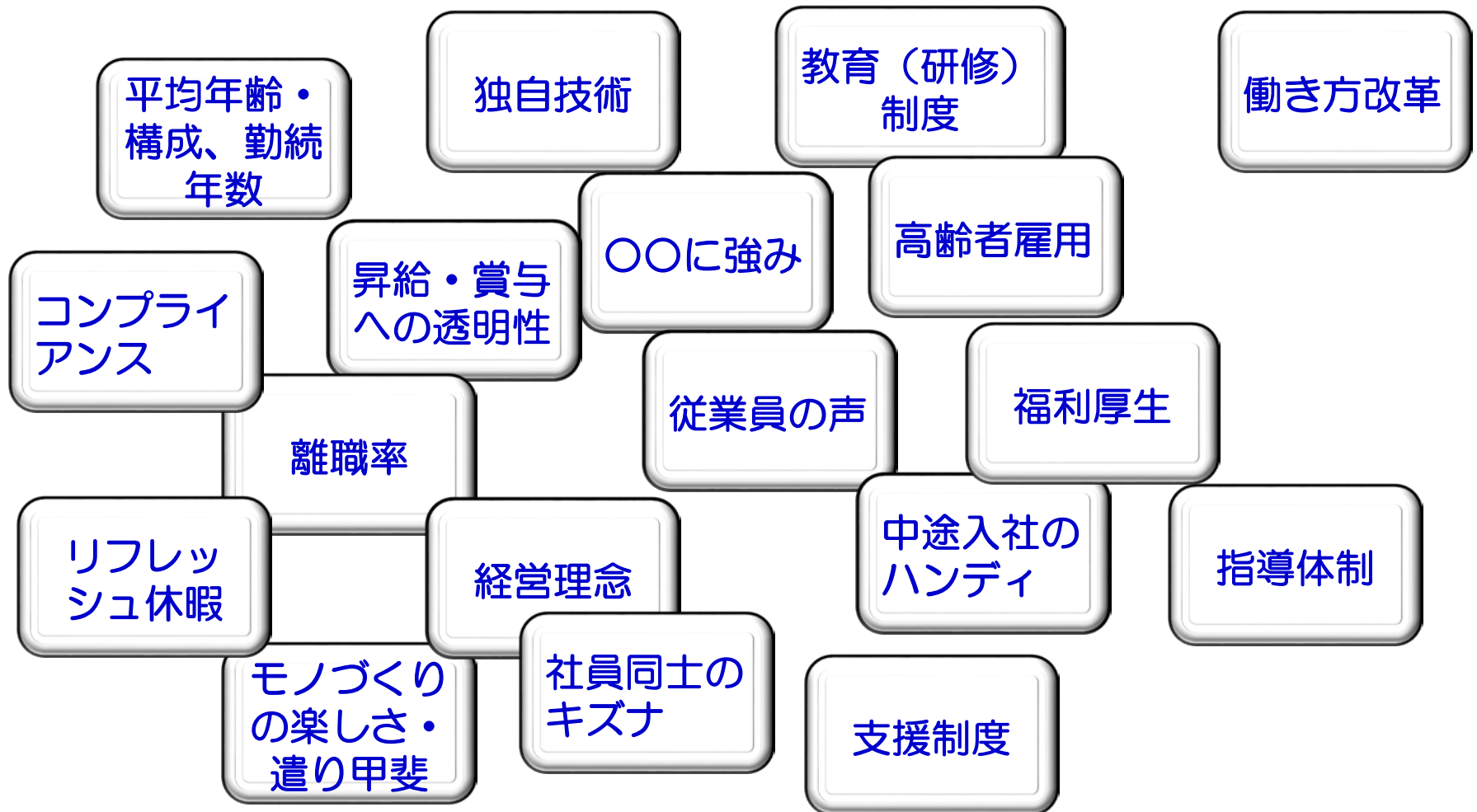
経営する
社長がわ
かる

働いてい
る社員が
わかる

働く仕事
がわかる

欲しい人材像が明確に！

『□説き文句』の視点・・・



『求職者に“響く”ワード』

応募時のメリットから

- 書類選考なし
- 即日内定
- 内定まで〇日
- 職場見学可能
- 応募者全員と面接
- 履歴書不要

〇〇歓迎

- 未経験者歓迎
- ブランク問題なし
- 学歴不問
- 扶養内勤務歓迎
- U・Iターン歓迎
- 外国人歓迎

職場環境

- 平均年齢〇〇歳
- 離職率〇%未満
- 中途入社比率〇%
- 研修制度充実
- 転勤（配置換え）なし
- 有給消化率〇割以上

ワークライフバランス

- 産休・育休実績あり
- 主婦（夫）活躍中
- 制服貸与
- お昼帰宅OK
- 家事、育児経験が役立つ

制度ではなく実績

求人票による『願望』の達成と 『不安』の解消

1. 『職種』欄（28文字）
2. 『仕事の内容』欄（297文字）
3. 『事業内容』欄（90文字）
4. 『会社の特長』欄（90文字）
5. 『求人条件特記事項欄』（216文字）
6. 『備考』欄（208文字）

『仕事の内容』 記載事例

【改善前】

建設会社での足場の組立、解体及び鉄骨立て方など

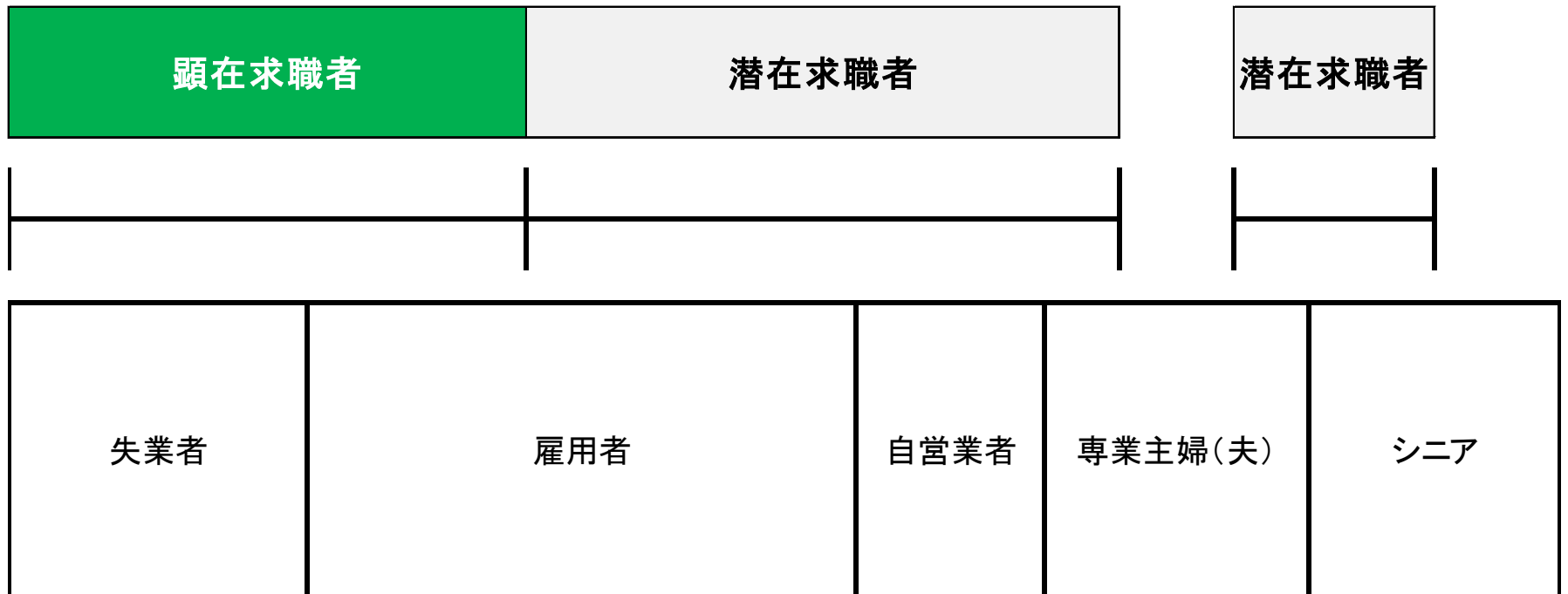
【改善後】

主にビルやマンションなど大規模物件の建設現場で足場の組立、解体などを担当して頂きます。
作業が安心・安全、快適に出来るよう最新の足場技術、資材を積極的に導入しています。熟練社員が中心となり、丁寧な指導を心掛け、スキルアップのバックアップをしておりますのでご安心ください。
資格取得の支援もしており確実にスキルアップ出来る仕事です。

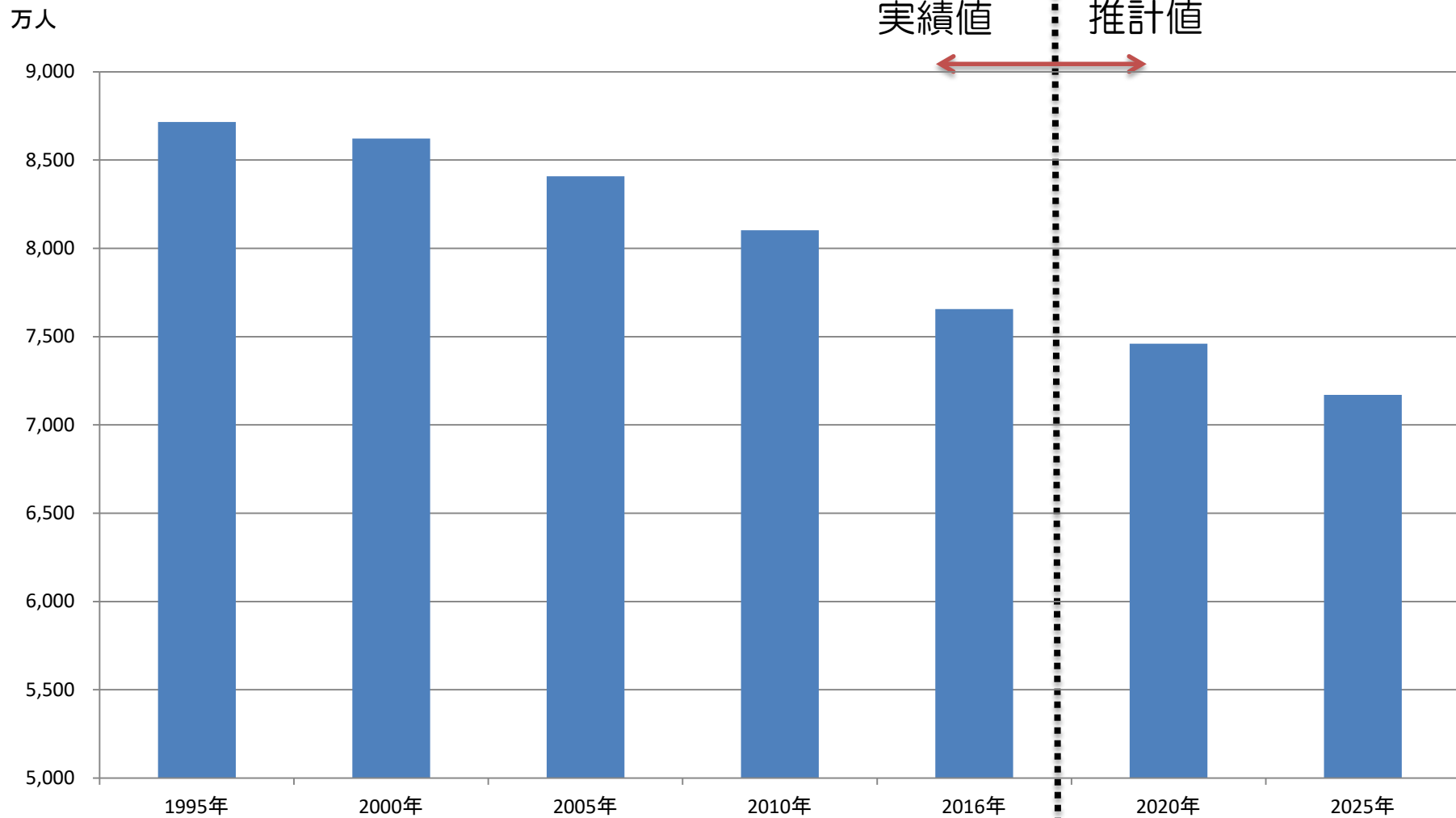
不安の除去

願望への対応

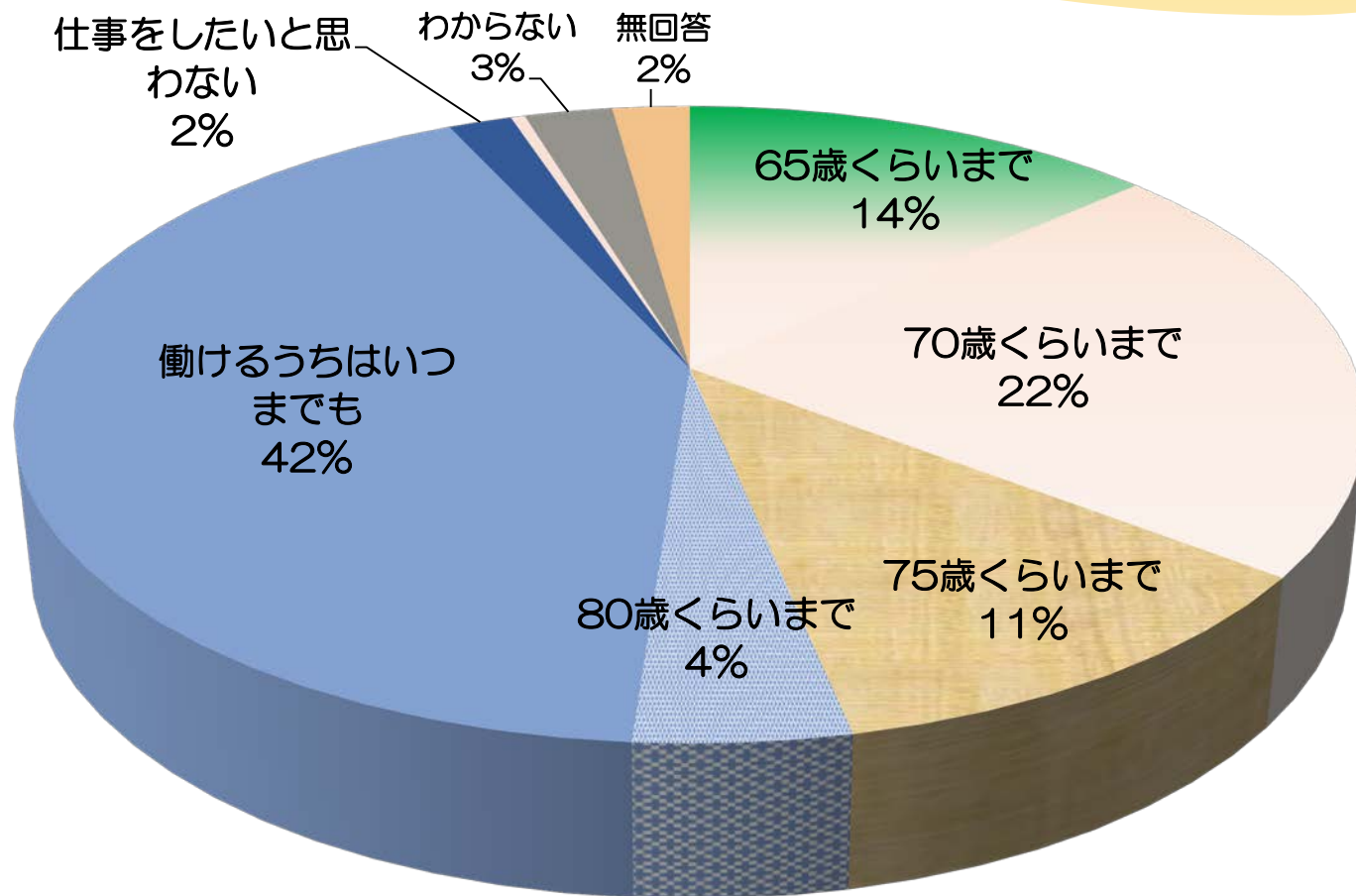
『潜在求職者』



生産年齢人口推移



(参考) 何歳頃まで働きたい？



出典：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」

(参考) 生涯現役支援コーナーのご紹介



60歳以上のシニア世代の就労支援を実施

『まとめ』

人

この視点が欠けると
「企業力」と「条件」での勝負となる

- 求職者を意識
- 欲しい人材をイメージ

経営

法律

- 正社員から契約社員か
- 待遇
- 担う仕事内容

- 労働基準法
- 職業安定法
- 男女雇用機会均等法など