



ご活用ください！ 人材確保(人材採用・定着)相談窓口

長引く少子高齢化の中、生産年齢人口の減少などを背景に、中小企業のあらゆる業種で人手不足が深刻化しています。経営力を強化するためには人材の確保・採用・定着が極めて重要です。本誌面では、当所の人材確保(人材採用・定着)相談窓口を活用事例とともにご紹介します。

人手不足に悩む企業の実態

当所が令和6年6月に実施した「地場企業の経営動向調査」では、当面の経営上の問題点として「**人材難、求人難、定着性の悪化**」が6期連続で最多という結果になりました。(図1)

また、付帯調査「採用状況及び人手不足の状況・対応について」では、「**求人を募集し、採用できた**」と回答した企業のうち、「**予定人数を確保できた**」企業の割合は、「**正社員新卒**」「**正社員中途**」「**非正規社員**」すべてにおいて約半数にとどまっており、企業が人材確保に苦慮している実態がうかがえます。(図2)

図1 経営上の問題点の推移(上位7項目・全業種)

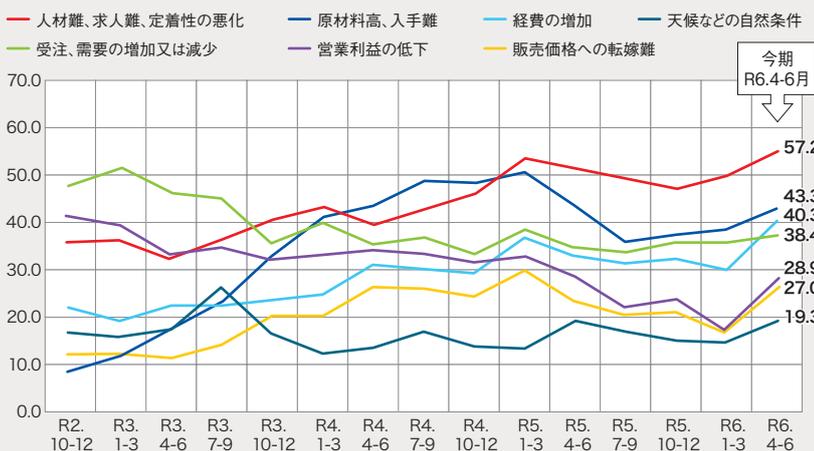
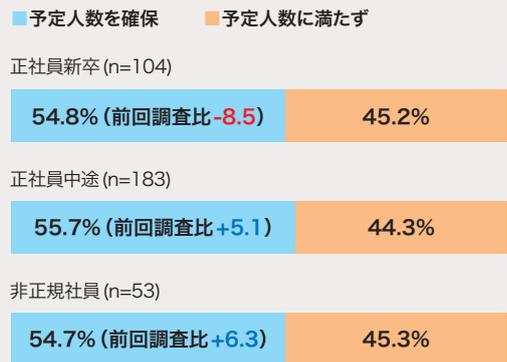


図2 計画に対して採用できた割合



福岡商工会議所の人材確保(人材採用・定着)相談窓口とは??

当所の人材確保(人材採用・定着)相談窓口では、専門家(キャリアコンサルタント)が各種ご相談に応じています。

窓口開設日 原則毎月第1木曜日、第3木曜日(10:00~16:00)(相談時間:1社1時間程度)
※令和6年8月のみ第1木曜日、第4木曜日

場所 当所2階 **利用方法** 事前予約制(先着5社) 下記お問い合わせ先までご連絡いただき、ご予約ください。

専門家のご紹介

(株)就面 代表取締役 松田 剛次 氏

大手飲料メーカーにおける営業を経た後、(株)リクルートキャリアにて12年間求人広告の営業に従事。その間、大学向け就活講座・就職相談業務および訓練校向け講師も経験。企業向け人材採用および社員育成スキル・求職者向け就活スキルの両面を活かして、2011年8月(株)就面を設立(現在に至る)。これまで「延べ3,000名以上の経営者・人事」「延べ27,000名以上の就活生」の方々へ、セミナー・直接指導・研修等を実施。



詳細はこちら



お問い合わせ先

東部オフィス・中央オフィス(東区/博多区/中央区の方) TEL: 092-441-2161
南部オフィス(南区の方) TEL: 092-562-4117
西部オフィス(城南区/早良区/西区の方) TEL: 092-831-4151

人材確保(人材採用・定着)相談窓口の活用事例



若手人材を少しずつ採用したいと思っていますが、求人募集らしいことはハローワーク以外ではほとんどしたことがありません。
多岐にわたる人材採用ノウハウをどのように習得したらよいでしょうか？

【事業所名】株横浜アートニクス 【業種】IT 【従業員数】27名

支援・アドバイス内容

「人材確保相談窓口で定期的にノウハウを学ぶ」ことをご提案しました。

新卒・中途に限らず、その時々での採用活動におけるお悩みや気になる情報についてお話いただき、その詳細をヒアリングしながらアドバイスしました。

例えば、会社ホームページ内の求人情報ページにおける表現、求人票の書き方、求人像に合った媒体選び、学校とのリリースのつくり方、会社説明会における話の内容や流れ、新卒系ナビの表現方法、インターンシップの仕掛け等について、具体的な手法をお伝えしました。

支援結果および効果

「2年連続で新卒採用」を実現されました！毎回のアドバイスを活かして「時・場・心」を意識しながら的確な採用活動をされたので、その実行力こそが支援の効果であったと思います。

松田先生からのコメント

当初のご相談の頻度は2~3カ月に1度くらいでしたが、今では月1回ペースで人材確保相談窓口にお越しいただいています。これからの課題は「人材育成」ですね。また来月、一緒に考えましょう！



松田先生



電気工事の現場で働く社員を採用したいのですが、なかなか上手くいきません。
求人手段はほぼハローワークの求人票のみで、求人表現をほとんど変更したことがありません…。

【事業所名】東電株 【業種】電気工事 【従業員数】15名

支援・アドバイス内容

まずは「①求人手段はほぼハローワークの求人票のみ」に対する“量”の策について、「複数の手段を同時活用」することをご提案しました。費用面を考慮し、求人検索エンジンや、無料参考できる合同会社説明会、福岡商工会議所が関わる「学校や企業との就職情報交換会」などの活用を促しました。

次は「②求人表現をほとんど変更したことがない」に対する“質”の策について、社内には「ほっとできる手づくり空間がある」など、独自の特徴をお持ちでしたので、求人票や合同会社説明会などでそれらを強みとして強調することをご提案しました。

支援結果および効果

新卒も中途も社員採用に成功されました！今では「求人募集する度に応募が来る」状態にまでなりました。加えて、ハローワーク内のセミナー等、自ら求人手段を拡げる力を得られたことも、大きな効果です。

松田先生からのコメント

「競争の激しい電気工事の求人でも採用できる」ことを証明した実例ですが、「若手社員の定着」という課題が残りました。課題解決のため「新入および既存の社員研修」などの対策が必要です。今後考えていきましょう！



松田先生