

# 人手不足時代の 人材確保戦略セミナー

主催: 栗東市商工会

この資料は、当講座用に作成したものであり、講師の個人的作成資料および各種団体発行文献や各省庁の公開資料、HP等を基に加筆編集したものです。多くの参考文献は必要箇所に出典の表示をし、参考資料として提示しております。

<取り扱い条件>

再利用・二次使用・外部公開を禁止します。複製を禁止します。印刷を禁止します。

1

2025.01.21

求人から相談できる社労士事務所 Office Heart Rock

1

## INDEX 目次(本日の流れ)

2

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

# 人手不足時代の 人材確保戦略セミナー

第1部: 欲しい人材が見逃さない求人情報の伝え方

第2部: 人材が定着する職場環境整備  
働き方改革と勤務間インターバル制度

第3部: よりよい採用活動と人材定着のために

2

# 人手不足時代の 人材確保戦略セミナー

主催: 栗東市商工会

## 第1部: 欲しい人材を逃がさない求人情報の伝え方

3

3

## はじめに : 求人活動の困りごと

4

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

1. 求人コンサルティングの現場で頂く「お客様の声」
  - ・応募がない・・・ お金をかけて求人広告しても効果が・・・
  - ・求人を出すなら、どこがええの？ どれがええの？・・・
  - ・「求人票でアピールしましょう！」って、なにをどう書けば・・・
2. ハローワークの求人票活用、「お客様の声」
  - (1) 単純に必要最低限の事項を記入していました。
  - (2) ハローワークの求人はお金はかからないが、こちらが要望するような人が来ない。
  - (3) 「あそこは失業者ばかりですよ」などと見聞きしたことがあるし、実際、仕事に熱意を感じない人が応募してきたこともあるし・・・
3. 私自身の経験  
「広告費3万円。2か月で、女性パート従業員を5名採用せよ！」

4

## ■「人手不足」の現在地(2024年9月) 全国の中小企業 2,392社が回答 人手不足への対応

※出典:日商/東商「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」(2024.09.05)

5 無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### ■ 人手不足への対応方法:約8割が「採用活動の強化」

- 人手不足への対策としては、「採用活動の強化(非正規含む)」(78.4%)が最多。
- 「採用活動」以外の対策としての、事業のスリム化、能力開発、デジタル活用など生産性向上や、女性・シニア・外国人材など多様な人材の活躍推進の取組は、いずれも約3~4割にとどまる。

【複数回答】 n=1,501 ※5ページで人手が不足していると回答した企業



「採用活動強化」2つの視点  
 ・量の強化(媒体の数)か?  
 ・質の強化(情報の中味)か?

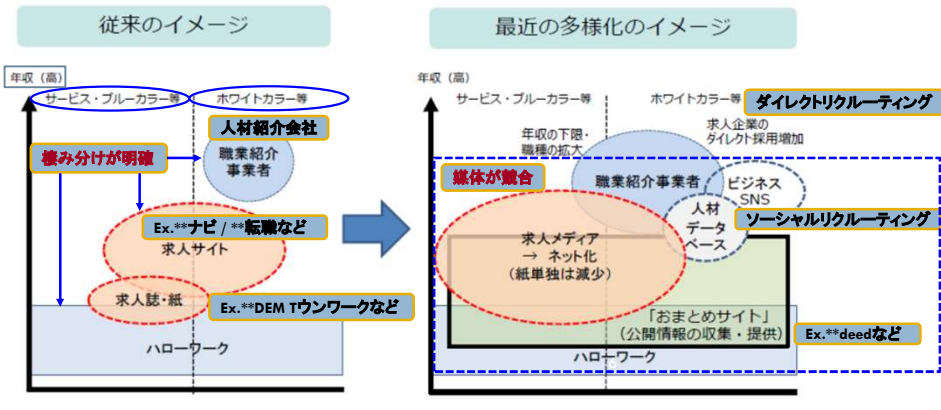
5

## ■「採用活動強化」は、量か？ 質か？ 求人メディア・求人媒体 ポジションマップの変遷

※厚生労働省「令和4年職業安定法の改正の概要について」より

6 無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

- 棲み分けからカオス: 紹介会社と求人メディア、ハローワーク領域でも競合
- 仕事探しの行動変容: おまとめサイトはハローワーク求人も含めイッキ見可
- 消えた「母集団形成」: 求人サイトは人を集めるから人を探すへシフト



6

## ■ 仕事選びの興味・関心 男女別・年齢階級別 傾向と特徴

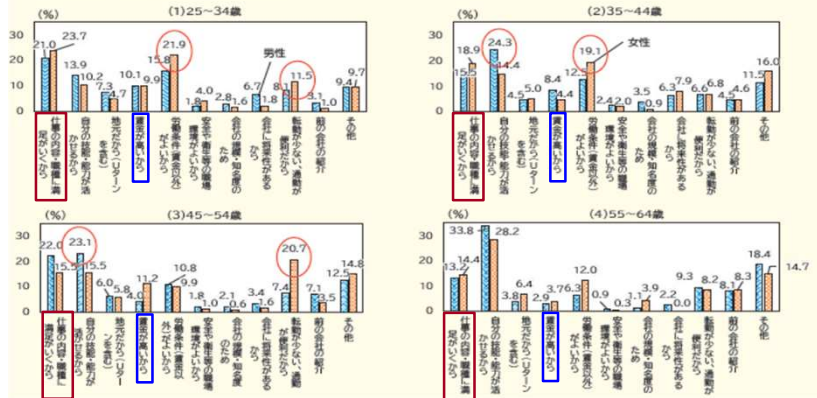
7

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 男性：能力・仕事重視 女性：環境・仕事重視 「賃金高い」は低い割合

○ 男性は、女性に比べて「自分の技能・能力を活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある一方で、女性は、男性と比べて「労働条件（賃金以外）がよいから」「転勤が少ない、通勤が便利だから」といった、働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある。

※下記図表 男性：青のヒストグラム(左) 女性：橙のヒストグラム(右)



出典：厚生労働省 令和4年版 労働経済の分析「第II部 第2章 第3節 転職者の実態」より引用

7

## ■ 求人広告の訴求カアアップ 3つの素材と仕掛け

8

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### ■ 他社とは違う「当社で働く独自の魅力」を訴求する3素材

⇒ ① 仕事の魅力 ② 職場の魅力 ③ 会社の魅力



1. 読み手が興味・関心を覚える素材を選んで発信  
ただし、興味・関心事は、時代で移ろうので適宜見直しを
2. 読み手(求職者)の読後感・納得感で“自分事化”  
× 求人票で、“やる気のある人来て”メッセージ⇒他人事  
○ 求人票で、“やる気に火をつける”メッセージ⇒自分事
3. 読み手の応募モチベーションを喚起  
「一度、詳しい話を聴いてみたい」・「職場をみてみたい」

8

## ■ハローワーク求人票 情報発信の活用エリア

出典：ハローワークインターネットサービス「求人申込書の書き方」より引用 ※字数は独自調べ  
無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

表・左「仕事内容」欄 裏・センター「特記事項」欄など 900文字超

9

令和6年度働き方推進支援助成金(団体推進コース)

# 人手不足時代の 人材確保戦略セミナー

主催：栗東市商工会

第2部：人材が定着する職場環境整備  
働き方改革と勤務間インターバル制度

10

10

# 働き方改革関連法 適用スケジュールの振り返り

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

11

中小企業への適用スケジュール

2019.4~ 2020.4~ 2021.4~ 2022.4~ 2023.4~

大企業への適用スケジュール

## 中小企業は①～⑤を4段階で、順次適用。

**1 年5日の年次有給休暇取得が義務化**

▶ 年次有給休暇が年10日以上ある労働者について、そのうち5日は必ず取得させなければならない。  
【2019年4月以降に年10日以上発生する年次有給休暇に適用】

① 以下を組み合わせて取り扱います。  
② 労働者に通知し「年次有給休暇の計画的付与」を行う。  
③ 労務管理の観点から、労務管理が困難な労働者を対象とする。

▶ 年10日以上ある労働者が発生する労働者であればパート・アルバイト等も対象です。

**3 時間外労働の上限規制**

▶ 時間外労働（時間外労働）の上限が原則付与で法律に規定されます。  
【中小企業は2020年4月から最大360時間（月100時間）に適用】

▶ 時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となります。

▶ 労働時間上の特別な事情がある場合（悪化する）で、  
① 時間外労働 ② 急ぎの業務  
③ 時間外労働+休日労働 ④ 月100時間未満かつ、連続勤務（2～6ヵ月）を以て80時間以内とする必要があります。

▶ 特別な理由（特別な事情がある場合）  
① 急ぎの業務  
② 急ぎの業務  
③ 急ぎの業務

▶ 特別な理由（特別な事情がある場合）  
① 急ぎの業務  
② 急ぎの業務  
③ 急ぎの業務

**4 非正規雇用労働者への不合理な待遇の禁止**

▶ 同じ企業の中で、正社員と非正規社員との間で、賃金などの待遇に不合理な差を生じることが禁止されます。  
▶ 非正規社員から昇格されたら、待遇の内容や理由を説明する必要があります。  
【労働基準法の適用は2020年4月から】  
【中小企業の適用（パート・アルバイト）は2021年4月から】

▶ 正社員（正規雇用労働者）と非正規社員（非正規雇用労働者）を比較します。

▶ 賃金は、総額で比べると、「基本給」や「賞与」などの差を認められます。  
▶ 不合理な差がないか（待遇、待遇）を、3つの要素で確認します。  
① 待遇の内容（業務の範囲、責任の範囲）  
② 人材活用（経験やスキル）  
③ その他の事情（労働時間や勤務地など）

▶ 不合理な差がないか（待遇、待遇）を、3つの要素で確認します。  
① 待遇の内容（業務の範囲、責任の範囲）  
② 人材活用（経験やスキル）  
③ その他の事情（労働時間や勤務地など）

**5 月60時間超の残業の制限**

▶ 中小企業でも、月60時間を超える残業（時間外労働）に対して50%の削減率の達成が求められます。  
【2023年4月から】

▶ 大企業では、2019年4月から月60時間を超える残業には50%の削減率の達成が求められます。  
【2023年4月から】

出典：大阪労働局リーフレット「働き方が変わります！ 中小企業の皆さま「働き方改革」はじめていますか？」より引用

11

# 「働き方改革」基本的な考え方・見直しの全体像

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

12

## 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

## 【目指すところ】

利益増、魅力ある職場づくり、人材の確保、業績の向上、働き方改革が生む「好循環」！

## 2つのポイントで見直し・改正

**ポイントⅠ 労働時間法制の見直し**

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様な柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防止して健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

**ポイントⅡ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**

改正の目的

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様な柔軟な働き方を「選択」できるようにします。

出典：厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」等より引用

12

## 働き方改革関連法と勤務間インターバル

出典：厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」等より引用

13

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 勤務間インターバルは、働き方改革関連法の一部

#### 労働時間法制の見直し

その他

##### 働き方改革関連法 その他の主な内容

- ✓ フレックスタイム制の拡充
  - ▶ 働き方がさらに柔軟になります。  
[2019年4月から]
- ✓ 勤務間インターバル努力義務
  - ▶ 翌日の出社までに一定以上の時間を空けて、働く方の生活時間や睡眠時間を確保しましょう。  
[2019年4月から]

「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と

「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をいたうえて、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

13

## 時間外労働上限規制と勤務間インターバルの意義

出典：厚生労働省「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル（全業種版）」より引用

14

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 時間外労働上限規制

1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」



“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができない。



「従業員が健康な生活を送るために必要な休息時間を確保することの十分な実現が難しい

### 勤務間インターバル制度導入の意義

企業、従業員ともにこれまでの「労働時間中心の考え方」を変え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できる

14

## 勤務間インターバル制度 導入の効果

出典：厚生労働省 「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル(全業種版)」より引用

15

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

図表 1-2 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

- ①従業員の健康の維持・向上    ②従業員の確保・定着    ③生産性の向上

① 従業員の健康の維持・向上  
適切なインターバルで疲労回復などの効果

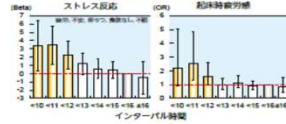
② 従業員の確保・定着

「日々のインターバル時間」の確保で**ワーク・ライフ・バランスの充実**  
例「自分のためにつかう時間」「家族や友人等と過ごす時間」等  
ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって  
**「働きやすく魅力的な職場」**

③ 生産性の向上

「仕事に集中する時間」と「プライベートに集中する時間」のメリハリ  
**仕事の集中度向上が、製品・サービスの品質向上・生産性の向上へ**

図表 1-3 インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



15

## まとめ：中小企業の「働き方改革」意義と方向性

※出典：働き方改革BOOK(2019年6月13日発行)

16

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

■ 「法改正だから仕方なく・・・」ではなく「**法改正をきっかけに**」  
「**人手不足の克服**」と「**持続的な成長・発展**」のための働き方改革

### 中小企業の働き方改革

雇用の7割を担う中小企業が「働き方改革」を着実に実施することが必要です。魅力ある職場環境を実現することで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながる  
ことから、人手不足感が強い中小企業は、生産性向上に加え、「働き方改革」  
による**魅力ある職場づくり**が重要になります。

取り組みに当たっては、「意識の共有がしやすい」「迅速な取り組みが可能」  
など、中小企業だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保・定着」→「業績の向上」→「利益増」の  
好循環をつくるため、「働き方改革」を通じて魅力ある職場をつくりましょう。

■ **生産性向上による**  
**人手不足の克服**

■ **採用による人手不足解消**  
「働き方改革」の推進による  
**「魅力ある職場づくり」**

▽  
実現した「魅力ある職場」を  
**積極的に求人情報で発信**  
・どこが、どう魅力的か  
・具体的にどんな制度か  
などを**求職者に知ってもらう**

**好循環で持続的な成長・発展**

16



# 人手不足時代の 人材確保戦略セミナー

主催: 栗東市商工会

## 第3部: よりよい採用活動と人材定着のために

17

17

## ■ここまでできるハローワーク求人 ① 写真で会社・仕事・職場をPR 「画像情報」

18

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 10枚まで登録可 画像ごとの「タイトル・紹介文」も表示可

画像情報登録

登録後について、必ずお読みください。  
画像のアップロードは、必ず、280ピクセル以内で行ってください。  
アップロードされた画像は「掲載」もしくは「非掲載」のいずれかになります。

登録可能な画像の種類  
建物外観、作業風景、使用機械、製造・販売品など  
登録可能な画像の種類  
会社パンフレット、会社ロゴ、関係資料など

登録可能な画像のサイズ  
1ファイルにつき2MBまで

登録可能な画像の種類  
JPEG、GIF、PNG、BMP

1 画像のタイトル、紹介文、280 x 160ピクセル以内の画像を選択してください。  
2 画像のタイトル、紹介文、280 x 160ピクセル以内の画像を選択してください。

### 登録は「求人者マイページ」から

- タイトル・紹介文  
各画像ごとに30文字以内
- 登録できる写真:  
建物外観、作業風景、  
使用機械、製造・販売品など
- 登録できるその他の画像:  
会社パンフレット、会社ロゴ、  
関係資料など
- ファイルのサイズ:  
1ファイルにつき2MBまで
- ファイルの種類:  
JPEG、GIF、PNG、BMP

出典: ハローワークインターネットサービス「事業者情報の入力方法」等より引用

18

## ■ここまでできるハローワーク求人 ② 求職者にダイレクトアプローチ「直接リクエスト」

19 無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 2022年3月22日から「スカウトメッセージ」機能を実装

求職者マイページにリクエストを直接行う  
ハローワークインターネットサービス「直接リクエスト」のご案内

「直接リクエスト」とは

- 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者の方の求職者マイページにメッセージと応募を検討して欲しい求人者の情報を直接送付することができる機能<sup>(1)</sup>です。
- 直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人がある場合に行うことができます。

※ 対象となる求職者がマイページを開設している場合に限りです。

**直接リクエストの流れ**

企業 → ハローワーク → 求職者

①求人申し込み → ①求職申し込み

②求職者の情報を検索 → ②求職情報を公開

③希望する求職者へリクエスト → ③リクエストのあった求人に応募

求人者マイページ | 求職者マイページ

ハローワークインターネットサービス

- ・ハローワークに登録している求職者の公開されている求職者情報
- ・リクエスト求人

**リクエストメッセージサンプル**

リクエスト内容  
宛先 10000-99999999  
送信する求人番号 12010-00099999

件名 30文字以内  
件名:30文字以内

送信内容 300文字以内  
メッセージ:300文字以内

※ 株式会社ハローワークです。当求人では、1ヵ月間の有効期間を付与させていただきます。また、求人掲載のみの専門知識を要する為、ぜひ求人への応募をご検討ください。応募お待ちしております。

出典：厚生労働省 ハローワークインターネットサービス「直接リクエストのご案内」リーフレット等より

19

## ■ここまでできるハローワーク求人 ③ 「求人掲載の営業お断り！」の明記が可能に

20 無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

ハローワークで求人を公開した際に、求人広告サイトを運営する事業者等から電話がかかってくることもあるとの声をいただいています。

ハローワークの求人票上で、営業をお断りする旨を記載できます！

記載場所の例

記載例① ハローワーク以外の職業紹介事業者からの営業はお断り

記載例② 求人掲載の営業はお断り

文例文字数  
・記載例①:25文字  
・記載例②:11文字

※ 営業を技術的に拒否できるわけではありませんので、あらかじめご了承ください。

課係名、役職名 全角48文字以内  
出力帳票に合わせて縦2行、横24文字で編集します。

総務課人事係

担当者(任意) 全角26文字以内  
人事担当者

**入力項目エリアと文字数等仕様**

求人票裏面「担当者」欄

- ・「課係名、役職名」欄 全角48文字(24文字×2行)
- ・「担当者」欄 ※任意項目 全角26文字

**入力方法**

いずれかに「営業お断り」の文言(記載例①・②等)を入力(各欄の入力があれば、“空白”を入れてから)

※以上の情報は、大阪労働局担当部署に架電確認済

出典：厚労省リーフレット「求人掲載時の営業電話のトラブルにご注意ください」等より引用

20

## 採用と定着「早期離職の火種」は入社前から？ 「職場に対する印象ギャップ」解消の意義と手段

21

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

出典：厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」企業等向け周知用リーフレット等より引用

### 印象ギャップ解消の意義

入社前後の職場に対する印象のギャップを可能な限り解消することで、**労働者の離職率低下やエンゲージメント向上の一助となる**ことが期待できます。このためには、**求職者等が就職前に収集する情報の充実を図ることが重要**です。

### 印象ギャップ解消の手段

求職者等によっては、**選考への影響を懸念し、働き方などに関する質問を控える**ことも予想されます。**賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報**については、ウェブサイト等への掲載、企業説明会や面談等の場で予め提供することや職業紹介事業者を経由して提供することなどをご検討ください。

#### 職場情報の提供時期・提供方法

ウェブサイト、求人票や募集広告での開示のほか、多様な提供方法がある

- ✓ 企業説明会、選考前の面談等における提供
- ✓ 職業紹介事業者を経由して提供
- ✓ 選考に係る面接の場での提供
- ✓ 所属予定部署職員等との意見交換、職場見学の実施



・ギャップを埋めるチャンスは、**企業説明会・採用面接・職場見学**でも  
・求職者の**躊躇・遠慮を先読みして、早期離職のリスクを回避**

21

## ハローワークでスモールスタート 求人票からはじめる、他媒体への展開・連携

22

無断転用・転載等一切を禁じます。Copyright (C) 2024 Office Heart Rock All Rights Reserved.

### 求人票は「1行30文字サイズ」のシンプル＆コンパクトな求人広告 落とし込んだ情報を、他媒体へ展開・連携するベースとして利活用

**最近の多様化のイメージ**

**セルフ入力の求人媒体に展開**

**自社の会社説明会資料に展開**

**図表：ハローワークインターネットサービス「求人申込書の書き方」より引用**

The diagram illustrates the process of utilizing a job application form (求人票) as a base for expanding and linking information to various media. It shows the flow from the job application form to self-input job media, company website materials, and other platforms. The job application form is described as a simple and compact 1-line, 30-character size advertisement. The diagram also highlights the importance of providing clear and concise information in the job application form to facilitate the expansion and linking of information to other media.

22