

1. 行政関係者等との意見交換会

■ 公明党政策要望懇談会

令和6年7月8日(月)

原田会長、高谷副会長、林副会長、菅原専務理事が出席し、中野洋昌衆議院議員、伊藤孝江参議院議員、越田浩矢兵庫県議会議員をはじめとする公明党議員と懇談しました。若年入職者等の確保・育成や物価情勢を考慮した設備予算の確保など3項目を要望するとともに、意見交換を行いました。

■ 第1回兵庫県建設業育成魅力アップ協議会

令和6年7月24日(水)

原田会長が出席し、設備業界への入職促進やPRなど今年度検討している事業について報告を行うとともに、担い手確保の取組状況について情報交換を行いました。

2. 委員会による協会事業

■ 総務委員会

○ 第49回通常総会・懇親会(本誌P1-2参照)

令和6年5月31日(金)にホテルクラウンパレス神戸で行いました。

■ 技術環境委員会

○ 1級管工事施工管理技術検定(学科)試験「実力テスト」

受験希望者のある会員企業12社において、令和6年7月~8月にかけて(一財)地域開発研究所の作成した問題を使用し、「実力テスト」を実施しました。35名が受験しました。

■ 広報委員会

○ 広報誌「ゆう和」

令和6年9月に夏号(2024SUMMER NO.32)を600部発刊しました。

■ 未来ビジョン委員会

○ 兵庫県立ものづくり大学校連携事業(本誌P4参照)

兵庫県立ものづくり大学校「住宅設備コース」訓練生11名を対象に出張講座、配管コンテストを実施しました。

■ 労務・資材委員会

○ 兵庫県設備課長との意見交換

令和6年6月6日(木)

兵庫県庁7階会議室において、原田会長、労務・資材委員会メンバーと、兵庫県まちづくり部設備課小池課長、横山副課長、公文班長が出席し、「労務単価」、「資機材」について意見交換会を行いました。

兵庫県は配管工の労務単価が近畿で最低であるという共通認識のうえで、いかにしたら下請構造の最下である技能者の基本給が上げられるかなどについて意見交換を行いました。また、入職支援活動のターゲットを下げて、「管工事」の仕事を知ってもらう活動を取り入れてはどうかなどのアドバイスもいただきました。委員会としては、今後も継続して行う予定です。

労務・資材委員会 委員長 井戸 裕之



3. 社会貢献活動等

■ 道路愛護活動

令和6年6月3日(月)

会員企業9社18名が参加し、兵庫県が管理する道路のゴミや空き缶の収集などを行いました。



■ 広報委員会	
委員長	高井 豊司
副委員長	齊藤 保晶
委員	山本 恭兵
委員	安部 光弘
委員	下井 宏之
委員	〃
委員	〃
委員	〃
委員	上内 幸弘
委員	片山 祐介
委員	山口 智裕
委員	永尾 尚子
委員	塚田 忠義

編集スタッフ

広報委員 安部 光弘

広報委員 安部 光弘

広報委員 安部 光弘

未来ビジョン委員会

未来ビジョン委員会

未来ビジョン委員会

未来ビジョン委員会

編集後記

発行／一般社団法人 兵庫県空調衛生工業協会

ゆう和

2024 SUMMER



第49回 通常総会

■日時：令和6年5月31日（金）午後3時～3時30分

■場所：ホテルクラウンパレス神戸5階 ミッドタウン

令和6年5月31日にホテルクラウンパレス神戸において、第49回通常総会が開催されました。正会員46社出席（委任状提出49社）のもと、令和5年度事業報告・決算報告、令和6年度事業計画・収支予算、役員の選任の5つの議案が提出され、すべて承認され、株式会社山口商会武田信二様が監事に選任されました。

会長総会挨拶



会長 原田 高幸 本日は大変お忙しい中、兵庫県空調衛生工業協会の通常総会にご出席いただき、ありがとうございます。昨年、総会で会長に就任して、1年が経過いたしました。この1年間の振り返りますと、コロナ禍でできなかった委員会メンバーの再編と新たな委員会の立ち上げ等を行い、さまざまな課題解決に向けて活動しております。

思い起こしますと、8年前に予算特別（株式会社原田工業所）委員会を立ち上げ、協会再編を含め赤字決算体質の改善に取り組み、黒字決算に転じることができ、現在も継続しております。厳しい財政状況の中、会員の皆様のご協力があったことだと思っております。この状態を継続していくためにも、会員、賛助会員のさらなる増強、兵庫労働局への補助金申請等も引き続き行ってまいりたいと思っております。

今年の初めは能登での大震災があり、そして来年は阪神淡路大震災から30年を迎えます。建設業は、地域の経済や雇用を支え、特に災害時には最前線で地域社会の復旧・復興と安全・安心を担うなど、国民生活や社会経済を支える役割を担っております。他産業と比べ、労働時間や勤務日数が多いなどの課題が挙げられる中、今年4月より時間外労働の上限規制が実施されております。今年度も働き方改革等の問題も含め、引き続き設備業界への女性や若年者をはじめ建設労働者の入職促進事業や労働賃金の改善、資機材の高騰・納入遅延等についても、国、特に兵庫県との意見交換会を通じて話し合っ



第49回 通常総会 懇親会

■日時：令和6年5月31日（金）午後5時～7時

■場所：ホテルクラウンパレス神戸 5 階 ボールルーム

第49回通常総会に続いて懇親会を開催しました。兵庫県から服部副知事、近都まちづくり部次長、小池まちづくり部設備課長をはじめと

来賓ご祝辞

兵庫県副知事 服部 洋平



本日は兵庫県空調衛生工業協会の第49回通常総会並びに懇親会が盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。原田会長はじめ会員の皆様方におかれましては、日頃より本県の住宅建築行政の中心に格別なご理解ご協力、そしてご貢献を賜っておりますことをこの場を借りて厚く御礼申し上げます。さて、能登半島地震の発生から明日でちょうど5か月ということになります。この度の災害では被害の全体像も含め、上下水道という生活インフラの脆弱性といった新たな課題が露呈したところでありますが、避難所の設備も充実強化もその中の一つであると思っております。実際、被災された方々の多くが避難所での過酷な生活を強いられ、厳しい断水、停電の中で、災害関連死のリスクと隣り合わせで避難生活を送っておられました。今回は発生が冬でしたので、寒さ対策が注目されがちですが、災害は季節を選ん

でくれません。これが猛暑の夏での発生でしたらどうだったでしょうか。熱中症対策や衛生対策のために、避難所への空調設備の導入や、電源設備の導入、自己水源の確保、トイレ対策の充実など検討しなければならない課題はたくさんあります。本年度、これらの課題を踏まえて、兵庫県の防災対策にどう活かしていくのかという検討会を実施したところで

また、令和6年度の本県の住宅建築関連施策としましては、若者・Z世代応援パッケージという施策で、安心して子育てができる住宅に力を入れてまいります。具体的には、県営住宅の子育て世代リノベーション改修や、県営青木団地の建て替え事業に取り組んでまいります。また、教育環境の充実のため、但馬地域や東播磨地域における特別支援学校の整備、そして県立学校の体育館における空調整備にもしっかりと取り組んでまいります。

今後とも、しっかりと公共投資予算の確保とそして民間投資の誘発に努めてまいります。また、働き方改革への対応や担い手の確保、高騰する価格、賃金への対応といった皆様方が直面する課題にも真摯に向き合っ



顧問ご祝辞

参議院議員 末松 信介



兵庫県空調衛生工業協会令和6年度、第49回通常総会、懇親会のご開催を心よりお慶び申し上げます。

さて、建築は体、設備は神経、血管と申しますが、このたびの能登半島地震を通して、皆様方のお力をしっかりと感じる事ができました。現在、公立学校の空調設備の整備に取り組んでおります。普通教室への設置は95%と進んでおります。特別教室は67%となっております。しかし、災害時に避難所となる体育館への設置などまだまだ進んでおりません。今後とも、兵庫県としても取り組みのほど、よろしくお願いいたします。

また、皆様からのご要望がありました「建設労働者育成支援事業」は、厚生労働省によって引き続き4.8億円を措置しております。残念なことに、高等学校の工業科で設備課がなくなるなど、将来の担い手確保はなかなか厳しい状況でございます。しかし、2023年度の未来ビジョン委員会の活動などを拝見して、協会の皆さんが全員で頑張っていってくださることを知り、感謝しております。県からもご協力をいただくことを願って、服部兵庫県副知事に大きな拍手をお送りし、挨拶と代えさせていただきたいと思

顧問ご祝辞

兵庫県議会議員 藤田 孝夫



原田会長が2年目を迎えられるに相応しい、素晴らしい第49回通常総会、懇親会の開催をお慶び申し上げます。さて、働き方改革で時短をしながら、なおかつ固定ベースの給料を上げるというなかなか困難な話に直面しております。例えば、運送業界では一人親方の個人業主が増えるといった傾向になってしまいました。しかし、皆さんはそんなわけにはいき

ませんので、効率を上げながら、情報共有をしながら、技術革新で時短と効率の両方をやっていかなければなりません。入札に際してもIT化できるところをIT化し、無駄無理のないところをきちんと計算しながら選定のし直しをする必要があるのではないかと思います。兵庫県はもともと阪神淡路大震災を経験し、それをきっかけに多くの市民が災害ボランティアとして参加するなど、減災、防災においては先進県といわれています。これを維持するために問題になってくるのは、いざという時に役に立つ、市民や県民を救うことのできる体制整備です。何をすべきかの教訓を活かし、減災、防災のあり方を検討していきたいと思

います。その時にはプロといわれる皆さんのお力や、耐震化できる設備設計が必要で

新しい年度を迎え、原田会長をはじめ、皆様方のご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

顧問ご祝辞

兵庫県議会議員 越田 浩矢



原田会長と同じく、私も顧問として2年目を迎えます。新しい年度に入っ

ての空調衛生工業協会様の総会が滞りなく終了し、このように盛大に懇親会を開催されることを心よりお慶び申し上げます。今年は能登半島で地震が起こり、どんな年になるのかと思っておりましたが、3月になり、日経平均株価はバブルからの最高値を更新したということで、経済的には上向きながらも伸び悩んでいる状況です。一方で、コロナが5類となっ

て1年が経ち、GWの人出が戻り賑わっているのを見ると、明るい兆しを感じます。インバウンドが増える一方、円安が続き、皆様のお仕事の面では資材価格が上がって大変な状況かと思

います。また、賃上げが実施され、苦しい中でご対応いただいているのではないかと感じています。

こういった良い面も悪い面もある中で、どうやっていくかが大事ではないかと考えています。私も顧問として、藤田先生と連携して協力しながら、皆さんの応援をしていきたいと改めて決意をさせていただいて

いるところでございます。苦しい時こそ知恵を絞って、革新していくことが求められます。しっかり行動していくことが大事です。皆さんのお役に立てるように私も行動で顧問として頑張っていくことを決意表明させていただき、ご挨拶とさせていただきます。

乾杯ご挨拶

兵庫県まちづくり部次長 近都 学



本日は、第49回通常総会および懇親会、誠に盛会でございますことをお慶び申し上げます。業界の皆さんには、日頃から空調や衛生設備工事など様々な場面でご支援を賜り、この場をお借りしてお礼申し上げたいと思

います。建設業界では、資材価格の高止まり、人件費の高騰、なにより人手不足といった厳しい状況かと思

いますが、県といたしましては、このような状況を十分に踏まえつつ、適正な価格、適正な工期での発注に努めてまいりたいと思

います。引き続きのご協力をよろしくお願いいたします。それでは、兵庫県空調衛生工業協会のますますのご発展と、本

日ご参集の皆さまのご健勝とご多幸をお祈りいたしまして乾杯したいと思います。



建設事業関係功労者
国土交通大臣表彰

令和6年7月10日

株式会社清水設備
清水 康弘



■ 会長感謝状贈呈

長年にわたり委員会活動などを通じて、協会の運営や事業に参画し、協会に多大な貢献をされたことが認められました。

株式会社トラスト 犬賀 直樹



■ 若年者表彰

業務に精励し、技術技能の向上に努め、他の若年者の模範と認められました。



株式会社エイダブリューエンジニアリング 眞榮田 拓也
日新工業株式会社 松本 敬吾

新会員だより

正 会 員



【会 社 名】近畿総合設備 株式会社
【代 表】代表取締役 水野 和樹
【所 在 地】〒651-1353 兵庫県神戸市北区八多町吉尾318番地1
【TEL】078-907-5501
【Mail】info@kinki-ss.com
【事業内容】

神戸市をメインに大阪市から姫路間において、管工事、電気工事の設計・施工・施工管理をおこなっております近畿総合設備株式会社と申します。

主に公共工事や民間の学校、病院や老人施設、工場関係の設備工事全般を多く手掛けております。今後共、宜しくお願い申し上げます。



【会 社 名】西田設備 株式会社
【代 表】代表取締役 西田 健二
【所 在 地】〒673-1451 兵庫県加東市家原537-1
【TEL】0795-42-2562
【Mail】nishidasetsubi@kanken24.net
【事業内容】

弊社は土木工事、上下水道工事、衛生設備工事、電気設備工事、機械器具設置工事等を行い、公共工事・民間工事の請負仕事をさせていただきます。

どうぞ宜しくお願い申し上げます。



【会 社 名】日世産業 株式会社
【代 表】代表取締役 増永 喜亮
【所 在 地】〒663-8013 兵庫県西宮市門前町11番4号
【TEL】0798-66-6921
【Mail】y-masunaga@nisseisan.co.jp
【事業内容】

空調設備、ガスコージェネレーション設備、その他関連設備について、ご提案から設計・施工、機器販売、販売後のメンテナンスまで、一貫した事業を展開しております。新築工事、リニューアル工事で培ったノウハウを活かし、省CO₂やBCP対策等、時代と共に変化するお客様のニーズにお応えし、循環型社会への実現・貢献を目指しております。

賛助会員



【会 社 名】株式会社 榎木空調
【代 表】代表取締役 榎木 忠
【所 在 地】〒679-2202 兵庫県神崎郡福崎町八千種3279番地
【TEL】0790-22-7696
【Mail】acnaraki@topaz.ocn.ne.jp
【事業内容】

平成6年4月(1994年4月)に創業しました。平成18年6月(2006年)に管工事業を取得し、主に空調設備工事(冷媒・ドレン配管工事)を中心に事業を営んでおります。

創業以来こういった協会への入会は初めてですが、協会の目的にもある「快適な住環境の保全を図る」に沿い、当社経営理念である「快適な空調(施工)空間を通じて社会に貢献する」を協会会員皆様と共に向上していく所存です。今後共、ご指導ご鞭撻頂けます様宜しくお願い致します。



【会 社 名】日栄インテック株式会社
大阪営業所
【代 表】五味 建策
【所 在 地】〒552-0001 大阪市港区波除1-1-13
【TEL】080-3272-0846
【Mail】gomi@nichieiintec.co.jp
【事業内容】

配管・電設資材の製造および販売を行っております。
特に、管材事業部として取り扱っております。支持金具につきましては、安全性と施工性に特化した新商品により、施工業者様のネックになっていた部分を解消すべき商品となっております。

新監事挨拶



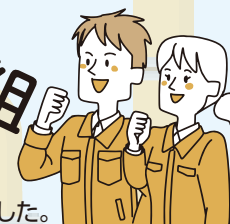
株式会社山口商会武田と申します。
このたび、兵庫県空調衛生工業協会の監事に就任することとなりました。
諸先輩方ならびに会員の皆様方のご協力を仰ぎながら、微力ですが業務に邁進していきたいと思っておりますので宜しくお願い致します。

株式会社山口商会 武田 信二

委員会 活動紹介

2024年度 未来ビジョン委員会の取組

昨年度に引き続き、未来ビジョン委員会では
兵庫県立ものづくり大学校と連携してさまざまな取組を行いました。
ものづくり大学校「住宅設備コース」訓練生11名を対象に、
下記日程にて「大阪ガス(株)姫路製造所見学」を含む「出張講座」、「配管コンテスト」を実施しました。

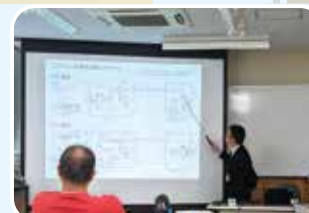


2024年6月4日(火)



設備業界の紹介
設備とは?

講師:
藤井副委員長



空調基礎
冷凍サイクルの基本

講師:
日立グローバルライフ
ソリューションズ 小森様

13:00 ~

大阪ガス(株) 姫路製造所見学

都市ガス製造について概要の説明を受けた後、構内外周を見学バスにて案内いただきました。



その後、CCR:中央制御室を見学し、エネルギー館にて液体窒素を用いた冷熱実験、リアルタイムの雲画像、温暖化シミュレーションなどデジタル地球儀を内覧しました。



2024年6月5日(水)

9:00 ~ 給湯器の基礎

講師:
(株)ノーリツ兵庫支店
中谷様



10:30 ~ 衛生設備の基礎

講師:
藤井副委員長



13:00 ~ 配管実習

講師:
藤井副委員長



14:30 ~ 機械室内の
設備機器解説

講師:
藤井副委員長



2024年6月13日(木) 配管コンテスト

訓練生11名が参加した配管コンテストは、当日13時15分より90分間の製作時間をかけて行われました。

水圧検査を経て、「スピード」と「見栄え」を慎重に審査した結果、上位者に賞品が贈呈されました。

● 90分間の作業



● 水圧検査



● 審査



● 表彰

中小企業において、若い人を採用する際の大切なポイント！

1月に開催された「建設労働者確保育成研修会」の講義で会員の方々から高い評価を得た藤原氏に、新たな手法を駆使し、人材確保が難しい時代を勝ち抜く秘訣など、ここでしか聞くことのできない多くの質問にお答えいただきました。



(特定社会保険労務士・採用定着士
キャリアコンサルタント)

◆ 藤原 良憲 氏

PROFILE
大学卒業後、約20年間の中堅パチンコ運営会社勤務という異色の経歴を持つキャリアコンサルタント。
店長時代に社員の定着から営業、売上を考え、職場内改善をする中で、社会保険労務士の資格を取得した。その経験を活かし、2018年よりコンサルタントとしての活動を開始。働きやすい職場環境づくりとともに、考えて行動ができる社員の育成など企業に対する支援を続けている。また、事業主と求職者それぞれに向けた多くのセミナーや講演を行っている。

1月の講義を踏まえた人材確保の2つのポイント

01 採用したいと思うターゲットに届くプロモーションを！

一つ目は、求人票をどこに出しているのか、という点です。よく見受けられるのが、的外れなところに求人票を出しているプロモーションを間違えてしまっている会社です。それを簡単に改善するには、求人検索エンジンであるインディードに求人原稿を拾ってもらえるようにすればいいのです。そのためには、職種、勤務地、雇用形態などの労働条件を明示したインディードの定めた基準を満たす求人票を作ってください。毎月のアクセス数がタウンワーク1,000万、リクナビやマイナビで750万に比べ、インディードは4,400万という数字を誇っています。スマートフォンに「神戸設備求人」といったキーワードを入れて検索して仕事を探すという時代の変化に対応し、この流れを理解することが重要です。そして、採用したいと思うターゲットを整理し、そのターゲットとなる人たちが見ているところにプロモーションを行うことが大切です。

02 応募してくれる方の目線で作った求人票を！

二つ目は、プロモーションの仕方を整えても、その中から選ばれるか、選ばれないか、という点です。つまり、求人票に記載した原稿の中身です。これは、職場定着率にも関わってくるのですが、ただ労働条件を載せているだけの求人票であれば、ハローワーク求人と同じになってしまう。求めている人物像、自社で働いている人たちが持っている共通の価値観を、求人原稿の中にふんだんに入れていただくことが大切です。さらに、経営方針にも関わってくるころではあ

りますが、3年後、5年後をイメージして採用戦略を練っているのかということも他社との差別化のポイントです。将来、これくらい会社は大きくなっているから、こんな新しいポジションでの人材の配置が必要なため、そこに既存の従業員を充てるために、新しい方を採用するという未来を見せられる求人原稿になっているかどうかです。会社の都合での募集ではなく、求職者目線で求人票作成ができるかどうかポイントとなります。求人票作成時にChatGPT、生成AIなどを活用することをお勧めします。会社のキーワードを調べ、価値観、理念など経営支援の部分もChatGPTを活用して、経営理念やミッション、ビジョン、バリューまで作成していくこともできます。写真、さらには動画を活用した未来を感じさせるような求人原稿を仕上げてください。そして、世界10億人以上のユーザーを持つTikTokを活用して、幅広い世代に向けて会社のブランディングを行い、認知度を高めていくことも有効です。さらに、TikTok for Businessを使えば、会社のHPのURLを貼れます。まずは会社を知っていただき、会社の取り組みを発信することで、興味や関心を持つ方を会社のHPや求人応募に引っ張っていくという流れを作ってください。そうすることで人材確保がある程度整い、次は、従業員の定着を図るために公正公平平等な評価制度を導入して、しっかりと生産性を高めていく仕組みを作ります。売上を上げていただいた従業員に対してはしっかりと賃金報酬を払っていくといったことが重要です。



会社のHPはやはり非常に大切ですか。

01
QUESTION
ANSWER

若い方を採用したいのであれば、ないと無理と言い切る方がいいかもしれません。また、HPが古すぎるのもよくないので、常にアップデートしていただきたいと思います。うちは最新なんだ、働き方はDXを取り入れている、TikTokも使えているということをアピールすることも大切です。TikTokを使っているからこそ、それを見ている世代からの反応があるわけです。20代、30代の方は要らないという企業であれば、無理して使う必要ありません。ターゲットがどこであるかを明確にして対応していったほうがいいと思います。

Z世代の方は環境問題やSDGsなどに非常に関心があると聞いています。その取り組みをしっかりと記載するという考え方はどうでしょうか。

02
QUESTION
ANSWER

CO₂削減、地球温暖化など世界規模での話に対して、きちんと取り組んでいる会社だということを全面アピールしていただくことは非常にいいと思います。求人原稿では、どこに強弱を置くのかを考えてください。今の世の中での状況に合わせたDX化に取り組んでいることなど、スマートな働き方ができているかどうかについて当たり前のことでも掲載すべきです。そこをうまく表現することが大切だと思います。それをTikTokに連動させるのも有効です。

建設業でのスマートな働き方とはどんな感じなのでしょう。

03
QUESTION
ANSWER

一例としては、スマートフォンで労務管理をしている、連絡手段にパソコンやタブレットを導入しているなど、紙ベースの面倒臭い作業を減らしているといったことです。服装においても、作業着という捉え方ではなく、カッコいいユニフォームという見せ方など、良い面を強調して見せ方を考えることも大事です。タイムツリーというカレンダーアプリや、勤怠管理システムとしてジョブカン、Chatworkを導入していることを求人票に書くことで、応募の段階でもそれに対応できる世代に絞り込むことができます。

新規採用者とベテラン社員の給与面での相違や、休日に対する温度差への対応を教えてください。

04
QUESTION
ANSWER

ベテラン社員の方には古い賃金の昇給体系を維持し、新規採用者には新賃金体系を取り入れることを了解していただくなど、賃金体系を分けて考える企業が多いように感じます。ベテラン社員の方には定年の近い方も多いので、継続雇用することで定年を延ばすなどの調整もいかもしれません。また、土曜日や夜間の作業に対応してくれる方には、きちんと手当をつけてフォローすることが大切です。自分の趣味がやれるくらいのお金が稼げればいいという方には、報酬的にも割り切って考えていいと思います。生産性の高い方にしっかりと賃金を払うという賃金設計に変えようとしている企業が増えているのも現状です。評価制度を導入することのもう一つの意味は、上司と部下の関わりを増やすという目的もあるのです。

注意やアドバイスをする場合に、どんなことを注意すればいいのでしょうか。

05
QUESTION
ANSWER

人間関係ができている土壌での注意やアドバイスは、一概にパワハラにはならないでしょう。だからこそ、コミュニケーションが大切です。揚げ足を取られない指導の仕方をしてほしいと思います。怒鳴ってしまうと、話の本質がずれてすり替えられてしまう可能性があるのも、きちんと指導記録としてメモを残しておくといいと思います。

入社3年で半分以上が離職するというデータがありますが、実際にはどうなのでしょう。

06
QUESTION
ANSWER

入社3年というのは一つのくりなのかもしれません。新卒は自己理解と職業理解がしっかりと進んでいない段階で入社するので、3年経った時に、これは自分がやる仕事ではないと気づき、離脱してしまうのでしょうか。だからこそ、面接や求人原稿で自己理解と職業理解を促し、企業の価値観を出す必要があると思います。また、自己理解とは周りとの関係で自己を理解するものなので、最初の3年間は人間関係を豊かにするコミュニケーションが有効なのかもしれません。特に新卒の人は、2、3人一緒に採用することも大切です。そうでない環境では、相談相手がないという理由でGW後にやめてしまうという事例もあります。重要なのは、会社を好きになるようなアクションである、「俺のことを考えてくれている、分かってくれている」という気持ちにさせることです。

新卒を採用する際の注意点などアドバイスがあれば教えてください。

07
QUESTION
ANSWER

職場の持つ価値観を明示した求人原稿を書くことで、そこに刺さらない人は応募してこないと思います。だから、採用してから定着させるのではなく、定着する可能性のある人材を採用しましょう。まずは、従業員の方にアンケートを取っていただき、どうしたらもっと会社がよくなるか、自分たちが働きやすくなるかなど直接前向きな意見を聞いていただくことが大切です。それが職場環境の改善にもつながります。また、会社内での年代別人数構成を明らかにして、本当に高卒、大卒の新卒採用が必要かの確認をしてください。300人未満の企業の新卒採用倍率は、1名の採用に対して9社競合です。それで3年後に離職するリスクを考えると、30代、40代を狙う方が戦いやすいかもしれません。自社の5年後、10年後の従業員の年齢構成を考え、きちんと採用計画を立ててほしいと思います。新卒を本気で採用するのであれば、合同説明会に出展するなど費用もかけなければいけません。どのゾーンを狙うかで、その後のアクションも変わってくるはずです。

【広報委員会として感じた今後の取組】

新卒と中途採用は一長一短ありますが、今の業界の流れでは両方を考えてやっていかなくてはいけないと感じます。若い方が従順な分だけ習得も早いように思いますが、異業種からの採用も面白みを感じられるので、何年かくり返す中で答えを見つけられたらいいと考えています。まずは、フィルターとなる求人原稿を作り込む必要性を痛感しました。