

採用弱者の戦い方

〈6〉求職者にアピールする「職場環境・福利厚生」

【はじめに】会社は何をどう伝えたらいいかわからない、求職者は全く見えていない

前2回「給与」「労働時間・休日」の求職者アピールに続き、今回「職場環境・福利厚生」を取り上げます。ただ、会社の立場からすると、掘みどころがない項目ですよ。

会社が求職者にアピールするとき、給与なら他社よりも多くする、労働時間は減らす、休日を増やす、といった感じで、単純に何をすればよいか分かります。それに比べ「職場環境・福利厚生」は、会社が「何をしたら社員が喜ぶか」がよく分からず悩ましいところです。私の顧問先（様）からも「職場環境や福利厚生をよくしたいけど、何をしたらいいの？」の相談は多いです。

「職場環境・福利厚生」は、大抵の会社が何をしたらよいか迷っています。会社は在職社員にさえ「職場環境・福利厚生」をどう提供すべきか悩んでいるのです。自社内でアピールできていないその状況では、求職者へのアピールなど無理です。会社は求職者に職場環境・福利厚生を伝えていない状態です。結果的に、求職者は御社の（職場環境・福利厚生は）全く見えていません。会社は、アピールしすぎるぐらいしないと求職者

に伝わらないのです。アピールしすぎると、凶々しく見えてみっともないと思う方もいるでしょう。ただ、これは凶々しいのではなく（職場環境、福利厚生が）、何も見えていない求職者への「会社の義務」として伝えなければなりません。

それでは、求職者にアピールする「職場環境・福利厚生」3つのポイントです。

- 【1】今できている「わが社では当たり前」をアピールする
- 【2】その先のベネフィット（利益・恩恵）をより明確に伝える
- 【3】人間関係は、結局は所属しないと分からない。だから体験していただく

【1】今できている「わが社では当たり前」をアピールする

今、御社で、ごく普通に行われていることが、求職者が「あっ、それ嬉しい！」と求めているものであったりします。

例えば「19時までに全員退社」「残業代が1分単位で支払われる」「有給休暇取得率100%」「育休取得実績あり」などです。これらは大企業では普通ですし、労働法の趣旨からすれば当然実施されるべきものです。ただ中小企業では実施されていない、あるいは「なあ

なあ」であったりします。

他には「在宅勤務可」「入社3年目から退職金制度加入」「財形貯蓄制度あり」「1人で休める休憩室あり」などもいいですね。御社では普通でも、それが無い職場も数多くあります。

私は日頃から採用にお困りの方のお話を伺います。話を伺っていると、それこそ会社ごとに「求職者にとって魅力的」と感じる制度や習慣が必ずあります。こう言われると気づくのですが、自社の良さに気づいていない方が多すぎます。「服装自由」とか「1人1台タブレット貸与」でもよいのです。まずは御社で、普通に行われていることを数多く書き出してみましょう。御社には、自らはそれに気づいていないだけで、他者から見れば魅力的な職場環境・福利厚生が必ずあります。

【2】その先のベネフィット（利益、恩恵）をより明確に伝える

「給与」「労働時間・休日」以上に、「職場環境・福利厚生」は、求職者のベネフィットをより明確にしなければなりません。

例です。職場環境の良さをアピールするため「人間関係が良く皆、仲のよい職場です」という表現を求人票でよく見かけます。「人

採用編

- ✓(1)「弱者」が押さえるべき3つの大前提
- ✓(2)採用弱者の「自社の強み」の見つけ方
- ✓(3)求職者の目に留まる求人票作成のコツ
- ✓(4)求職者にアピールする「給与」
- ✓(5)求職者にアピールする「労働時間・休日」
- ✓(6)求職者にアピールする「職場環境・福利厚生」
- (7)「ハローワーク」の賢い使い方
- (8)「ネット求人」の賢い使い方

面接編

- (9)採用成功率が上がる履歴書の確認ポイント
- (10)入社後の活躍人材を見極める面接質問法

入社前後編

- (11)採用率を上げるためのフォロー（採用者・不採用者）
- (12)早期離職を防ぐため、必ずすべき対策

福留 文治 (Fukudome Fumiharu)<https://sr-saphir.or.jp>

鹿児島市出身。同市在住。特定社会保険労務士。社会保険労務士法人サフィール共同代表。社会福祉法人(介護事業) 在職中の平成16年に社労士登録。企業の総務人事を約12年経験。平成25年独立開業。これまで受けた労務相談件数は1万件超。職場の労働問題予防・解決、採用定着支援を得意としている。

著書に『職場の問題・トラブル77の解決法』(ファストブック)、『採用がうまくいく社員100人までの会社がやっていること』(かんき出版)(ともに「共著」)がある。

▶モットー「多弁より一文、法律より現状、説得より納得、解決より予防、優秀より実直」



人間関係が良い」は、求職者もなんとなく「仕事がしやすそう」と自らのベネフィットをイメージできるでしょう。しかし、もっと、人間関係の良さを、解像度を上げて伝えるべきです。

先の例なら「人間関係が良く皆、仲のよい職場です。人間関係の良さを表す日常の1コマです。有給休暇は、上司、先輩、同僚も誰1人嫌な顔されることなく取得できます(これ本当です!笑)。みんな『明日はゆっくり休んでね』と有給前日の退社時に声をかけてくれます。こんな感じなので、社員みんな有休取得率100%です!」ぐらい書きましょう。伝えるべきことは「くどい」ぐらい書いて、「ちょっと」伝わります。

求人票に限ったことではありませんが、人は思った以上に文を読みます。自己解釈をします。「ここまで書かなくても、求職者(読者)は分かってくれるだろう」と思う会社(書き手)の期待は、大体裏切られます(笑)。読み進めるごとに「これってどういうこと?」と読者が考えないといけない文書は、分かりにくい文章です。読み手が考えなくても、読んで、状況をイメージができるのが、分かりやすい文章です。求人票も文章なので同じことです。

単に「人間関係が良い。仲がよい」と書かれていても、それだけ

だと、求職者はいろいろな解釈をします。仲がよい＝「飲み会が多い」「休日に社外イベントが多い」と想像し、「それは嫌」と思う方もいます。「(仲がよいがゆえに)すでに人間関係が固まっていて、馴染みにくいかも」と思う方もいます。穿った見方ですが、それぐらい人の文への解釈は多様です。求職者へのベネフィットは、解像度を上げて明確に伝えましょう。

【3】人間関係は、結局は 所属しないと分からない。 だから体験していただく

職場環境・福利厚生最重要ポイント「人間関係」。求職者からすれば応募時点で「人間関係が自分に合う会社かどうか」が分かっていたらいいですね。では質問です。今まであなたが所属していた集団(クラス、部活、趣味の集まり、会社等)で、そこに所属する前に、人間関係が「自分に合うかどうか」分かったものがあったのでしょうか。ないはずです。

求職者は仕事そのものより「周囲の人とうまくやっていけるか」のほうが不安です。特に中小企業で多い中途採用なら、同期もおらず、見ず知らずの職場にたった1人乗り込んでいくのです。誰だっ

て不安です。もし御社が可能なら、職場見学会や体験入社を実施すると人間関

係を含めた職場環境・福利厚生をアピールできる絶好の機会です。求職者側からも就職後のミスマッチを回避できるメリットがあります。実際、わずかな時間でも、職場を経験して就職した場合、短期離職は少ないです。ぜひ、求職者が職場を経験できる機会を準備しましょう。体験に勝るものはありませんので、会社・求職者双方にメリットがあります。

【まとめ】御社ならではの良い 職場環境・福利厚生に気づくこと

「職場環境・福利厚生」は掴みどころがない、求職者も「見えない、情報がない」と申し上げました。どんなに素晴らしい職場環境・福利厚生であっても、そこに長くいる社員は、そのありがたみを忘れていきます。「慣れ」は怖いものです。入社した頃はありがたく思っていたものが、いつの間にか何のありがたみも感じなくなったのです。と同時に、会社も社員に良い職場環境・福利厚生を与えていることに気づいていません。

今回、求職者へのアピールする「職場環境・福利厚生」ですが、ぜひ在職の方にも、入社時にありがたかった自社制度や習慣を聞いてみましょう。結構あるはず。それを求職者に、解像度の高い文で、強めに打ち出していくとよいアピールになります。