

第65回 お金をかけない「人材確保」の方法は？

コロナ禍は決して終わったわけではありませんが、雇用調整助成金で余剰人員の雇用を支えていた状況は夢のように去り、逆に「人手不足」が問題になっています(・_・;)。

それは障がい者就労支援事業も他人事ではないと思います。人手不足で事業そのものが実施できなければ、「工賃向上」どころではありません。

皆様の法人・事業所で「職員の人手不足」が問題になっているのであれば、まずは、「利用者に、職員の仕事をやってもらえないか？」を検討すべきでしょう。それは利用者さんのスキルアップやモチベーションアップにつながり、一般就労へのステップになるかもしれません。

もし新たに職員を採用したいのであれば、労働条件を整えるだけでなく、やはり見せ方、伝え方を工夫した方がいいでしょう。ハローワークインターネットサービスなどで求人内容を公開し、また求人票の書き方もありきたりのものではなく、伝えたいことをしっかり伝えることです。

そして、求職者は、まず間違いなく、法人・事業所名をインターネットで検索します。ホームページ、SNS、動画投稿サイトなどは全て見られると思っていいでしょう。自分が求職者になったつもりで、虚心に閲覧してみてください。「ここで働きたい」と思える内容になっているでしょうか。また、求人の上でライバルになる事業所と比較してみてください。どちらで働くことにより魅力を感じるでしょうか。

こうして立場を替えてチェックしてみれば、働きがい、働きやすさを求職者にどう伝えてゆくか、検討することができるでしょう♪。