

# B-GROOW NewsLetter



Vol.50

## Message From SORA

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

風薫るさわやかな季節を迎えました。職場環境が変わったという方はそろそろ落ち着いてきた時期ではないでしょうか。奮闘中の方、そして少しお疲れの方もいらっしゃるかもしれませんね。さて、みなさまはどのようなリフレッシュ法をお持ちでしょうか。私はシーズンごとのドラマを楽しみにしています。おしゃれなインテリアや登場人物のファッションを楽しめるもの、なじみのある景色が登場するものを好んで観ています。ひとときドラマの世界に気持ちを向けることで仕事での緊張がほぐれていると感じます。

すがすがしい若葉の季節、心身ともに大いに英気を養いたいものですね。



空直美

## 人手不足対策 ～採用サイトを考える～

現在の日本では、慢性的な人手不足が社会問題となっています。中でも「採用が難しい」という話は特によく耳にします。今回は、人手不足対策の一つ、採用サイトについて考察します。

### ■ 採用サイトの必要性

採用にあたっては、採用専用のサイトを開設することが望ましいとされています。コーポレートサイトは「顧客や取引先」、採用サイトは「求職者」、とメインターゲットが異なるためです。採用サイトでは求人情報に加え、業務内容や福利厚生・制度、社員インタビューなどの情報や、職場の雰囲気の伝わる写真や動画などを掲載します。

### ■ 採用サイトで重視される要素とは

採用サイトは、求職者の興味を引くものであることが求められ、以下のような要素が重視されるといわれています。

#### □ 理念が伝わること

明確なビジョンをもつ企業かどうかは、求職者がその企業を選ぶ際の重要な基準となります。成長の方向性やビジネスモデルについて明確な記載があれば、求職者はそれを通じて企業の将来性を見極めることができます。

#### □ 社風がわかる

求職者の中には、社風を重視する人も多く、企業の雰囲気や社員同士の関係を伝えることは重要です。他社との差別化のために、写真や動画を使用して自社の雰囲気を伝えると効果的です。

#### □ ターゲットの心を引くデザインである

サイトのデザインは、企業がターゲットとする層の心を引くものであるのがポイントです。まずは、どのような層にアプローチするかを検討する必要があります。

#### □ 記憶に残るキャッチコピーがある

短くても強烈な印象を与える「キャッチコピー」は非常に重要です。求職者が共感できる言葉を選ぶことが鍵となります。外部のコピーライターに協力を仰ぐのも方法の一つです。

#### □ 見やすく、操作しやすいこと

情報が整理されて見やすいこと、企業が求める人物像がわかりやすいこと、などがポイントです。操作のしやすさも重要となります。見やすさ、操作性はPCのみでなくスマートフォン上でも保たれている必要があります。

### ■ 求職者の求める情報は

求職者の求める情報は、大きく分けて、会社の情報・働く姿がイメージできる情報の2つです。

会社の情報	経営理念、会社概要、事業内容、代表メッセージなど
働く姿がイメージできる情報	社員紹介、福利厚生、研修制度、キャリアパスなど

求職者はこれらの情報が豊富なほど、企業に対し興味深いと感じる傾向があります。情報量が少ないと、特にデジタルネイティブの求職者は不安に感じてしまいます。

### ■ おわりに

いかがでしたでしょうか。採用の難しさに加え、早期離職も人手不足に拍車をかけています。いま日本では、新卒入社の3割以上が3年以内に離職しています(厚生労働省「新規学卒者の離職状況」より)。早期退職の原因として「情報不足による企業と応募者の認識のずれ」や「抱いていたイメージとのギャップ」などが挙げられます。このようなミスマッチ回避にも採用サイトは有効です。一度自社でも見直されてみてはいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田千佳)



## セルフコンパッションについて

### ■ セルフコンパッションとは

『セルフコンパッション』とは自分への思いやりを意味し、2003年に米国の社会心理学者K・ネフ博士が発展させ欧米で大きく注目された概念です。セルフコンパッションを高めることによってレジリエンス（困難に直面した際の精神的回復力・再起力）を高めることができます。

### ■ セルフコンパッションの3要素

『セルフコンパッション』は3つの要素で構成されています。

#### 1. 自分への優しさ (Self-kindness)

自分に対して温かさや理解を向け、優しい言葉がけをします。「自分のことを理解している人が、自分に優しい言葉がけをする」と考え、今悩んでいる事柄についてその人から言葉がけをしてもらっている状況を思い浮かべます。

#### 2. 他者と共通の人間性 (Common humanity)

自分が持っている悩みや苦しみは他の人も同様に経験しているという認識を持つと、孤独感や苦しみが緩和されます。

#### 3. マインドフルネス (Mindfulness)

つらいことや悲しいこと、そして良かったこともありのまま受け入れる取り組みです。ありのままの心の状態に『気付く』ことが重要になります。

### ■ セルフコンパッションを鍛える3つの方法

#### 1. リマインドペーパー

自分が苦しい時に「取るべき行動」や「自分にかける優しい言葉」を決めておき、困難な状況に陥った時に決めていたフレーズを唱えます。繰り返すことで困難な時も前向きなメンタルを保てるようになります。

#### 2. ジャーナリング

一定の時間内に頭に浮かんだことをあるがままに書き続けます。自分自身が無意識に感じているネガティブな感情や気付かなかった課題を客観的に把握し、対処できるようになります。

#### 3. 慈悲の瞑想

「私が幸せでありますように」のように、まず自分自身に優しい言葉をかけます。自分の気持ちが落ち着いた後は、他者に対して同様の言葉を唱えます。自分と他者への慈しみを育てるようになると、マインドフルネスな状態で心が安定します。

### ■ おわりに

セルフコンパッションは誰でも実践することができます。まず、自分へ目を向け思いやることから始めてみませんか。

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

**株式会社 B-GROOW**

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

## 人事労務管理の基礎

-Vol.8-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりな情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけましたら幸いです。

今回のテーマは【休憩時間】についてです。

### ■ 休憩時間の最低ライン

「休憩時間」は、以下のように労働時間によって最低ラインが定められています。労働時間が8時間ちょうどの場合、45分の休憩で足りませんが、時間外労働の発生を考慮して、予め1時間に設定されている企業が多いようです。

- 8時間を超える場合：1時間
- 6時間を超える8時間以内：45分
- 6時間以内：不要



### ■ 休憩時間の三原則

休憩時間を付与する場合は、以下の三原則に注意する必要があります。この機会にご確認いただけましたら幸いです。

#### ① 労働時間の途中で与えること

労働と労働の合間に与える必要があるため、始業前や終業後に与えることはできません。

#### ② 自由に利用させること

業務から解放し、自由に利用させなければなりません。

#### ③ 一斉に付与すること

一部の業種を除いて、休憩時間は一斉付与が原則です。ただし、一斉付与を適用除外するための労使協定を締結すれば、個別に休憩を与えることができます。

人事労務の仕事の根幹にあるのは「法令遵守」です。常にアンテナを張り、業務に邁進して参りましょう。



(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

## 編集後記

2024年3月にソニー生命が行った『社会人1年目と2年目の意識調査』によると、先輩社会人に言われてやる気がアップした言葉の1位は「君がいて助かった、ありがとう」で、以下「ほんとうによく頑張った」「なんでも相談してね」「一緒に乗り越えよう」の順に続いています。感謝の気持ちや寄り添う気持ちは言葉にして伝えたいものです。

(編集担当 香月裕美)

Mail [sora@b-grow.com](mailto:sora@b-grow.com)

HP <https://www.b-grow.com>