

人材募集難の工夫

Q. 人材募集をしているがなかなか応募してこない。どうすればよいのか？

要旨 有効求人倍率が全国平均で1.63倍、介護など4倍を超える職種もあり、地方によっても差があります。そうした中で、従来の募集活動を繰り返すだけではなかなか効果が出なくなっています。

採用活動をもっと工夫すること、同時に魅力ある会社を作ることによって人が集まる会社を作り、に挑戦するという両面で努力が必要になってきています。

解説**1. 会社の採用方針を確立する**

生産年齢人口が加速度的に減少していますから、従来の採用活動を繰り返してもますます人材募集は今後厳しくなると考えられます。

一方、人材募集の広告会社や有料職業紹介所を活用したとしても、必ずしも効果が出なくなっています。有料職業紹介所は通常年収の2～3割の報酬が請求されますから、お金の掛け損になってしまいかねません。

採用がうまくいっている会社では、採用活動を従来の枠組みにとらわれないさまざまな工夫を凝らしていたり、口コミその他を通じて人が集まる魅力ある会社づくりに挑戦しているなどしており、それらの例がマスコミ等でも紹介されています。

まず会社としてどういう方向で人材を集めようとするのか、基本的方針を持つことが肝心です。

「何人募集」とか「能力問いません」と書くよりも、「〇〇の能力を持った人（やってみみたい方）を求めています」など具体的に書いた方が効果的と言われていました。

また、その他の自由記載欄に会社の魅力を書けるだけ書くという努力も必要です。

②公的あるいは民間団体が主催する求人ブースへの出店も効果的です。

③会社が持っているさまざまなつながり（従業員のつながりや取引先・お客様など）を名簿化しての勧誘活動も効果的です。

④ホームページの充実など広報活動を強化する：ホームページを魅力あるものにする、求人コーナーを設ける、スマートフォンでも見ることができるよう改善するなど、インターネットを有効利用する努力も必要です。

2. 採用活動の工夫を凝らす

採用活動の工夫の仕方も会社によっていろいろあると思いますが、次のような例を参考にします。

①ハローワークの求人票の書き方：単に

採用方針の確立と募集活動の見直し

＜ご提案のポイント＞

- ・募集をかけてもなかなか人が集まらないという状況は通常のこととなっています。生産年齢人口が減少し、有効求人倍率も 1.57 倍（2019 年 10 月）まで上昇しています。
- ・こうした状況の中で、いままで行ってきた募集活動をさまざまな角度から見直してみる必要があります。

1. 会社の採用方針の確立

まず会社の採用活動の位置づけを見直す必要があります。従来の採用担当者任せにせず、経営者自らが陣頭指揮を執ることも含め会社としての人材戦略を持たなければなりません。

会社全体で、社員全体の共通課題として採用活動に取り組むことを確認し、必要に応じて採用対策チームを社内につくすることも検討します。そこからさまざまな知恵も生まれてくるのではないのでしょうか。

2. 募集活動の見直しが必要

いままでの人材募集活動はどういうものだったのでしょうか。例えばハローワークに求人票を出して応募を待っているだけとしたならば、それだけで採用がうまくいく状況ではなくなっていることの理解が必要です。いくつか考えられる見直しがあります。

- ①ハローワークに出す求人票の内容そのものを見直してみる必要があります。採用がうまくいっている例では、一般的な募集ではなく“どういう人材を求めているのか”を具体的に書いた方が効果的だと言われています。また、求人票の自由記載欄に会社の経営理念や魅力などをなるべく多く書くことも大事です。
- ②自治体や民間団体が学生などを対象にさまざまな求職サービスの活動を行っています。それらの機会を逃さず、出店を申し込み求人ブースを出すなどの取り組みを行ってみましょう。
- ③取引先やお客様、従業員のつながりなど、会社には意外と多くのつながりがあるものです。また、家庭の事情などでやむなく退職してしまった元社員もいるのではないのでしょうか。それらを名簿にし、募集をかけてみましょう。
- ④ホームページの確立、改善を始めとした広報活動の強化を検討します。特に若者は就職先を検討する際にはほとんどがホームページをチェックすると言われています。ホームページの内容も、会社の魅力が分かるものにする、求人のページを必ずつくり興味を持たせるものにするなどの改善をします。ホームページだけでなく、会社ニュースの発行や看板、社用車のボディでの広告など、広報活動でやれることはたくさんあります。