



## 春の全国交通安全運動 「今日も1日安全運転で」

2022年4月6日～15日までの10日間は「春の全国交通安全運動」の実施期間です。また、4月10日は、交通安全に対する国民の意識を高揚する目的で定められた「交通事故死ゼロを目指す日」です。今回の重点項目は、①子供を始めとする歩行者の安全確保、②歩行者保護や飲酒運転根絶などの安全運転意識の向上、③自転車の交通ルール遵守の徹底と安全確保です。運送事業者は、依然として後を絶たない飲酒運転をはじめ、多発する追突事故や死亡・重傷事故の4割を占める交差点事故の発生状況を踏まえ、より交通事故防止に取り組むことが求められています。

### 業界羅針盤

**燃料高騰対策を最重点に 全ト協22年度事業計画  
物流各社 燃料高騰、追加対策を 価格抑制は効果感じず  
ジャパントラックショー 5月に4年ぶり開催 ほか**

# 採用目的を明確に！ コロナ禍における 人材採用のポイント

— SNSなどを活用した採用手法 —

一般社団法人SRアップ21

宮城会／社会保険労務士 大江 広満＝文

## 採用活動が滞ったら 採用計画を策定し直す

新型コロナウイルスのまん延により、これまでの恒常的な人材不足に加えて、巣ごもり需要に対応するために仕事量が増え続けています。求人を出しても、なかなか応募が来ないのであれば、一度、なぜ採用が必要なのか状況を整理し、採用計画を策定し直す必要があるかもしれません。

### 【採用計画】

- ① 採用する“目的”を再確認  
例) 長時間労働の是正、休日の確保、若年層採用を主軸とした将来の基盤づくり
- ② 採用以外に目的を達成できる手段はないか  
例) 設備投資、組織変更、配置転換、受注調整(縮小再生産)
- ③ 目的達成に必要な能力や経験の検討
- ④ 社員の区分(正社員、パート等)給与、待遇の設定  
例) 適正相場調査、社内給与体系の確認、正社員である必要性の検討
- ⑤ 求める人材像の明確化  
例) 必須能力・資格、妥協してもよいこと(年齢、経歴年数、学歴等)
- ⑥ いつ(いつまで)に採用するか
- ⑦ どのように募集するか(費用、効果、要する時間、手間)
- ⑧ 採用担当者は適任であるか

## SNSを活用して企業アピール

ハローワークや求人誌による募集活動は王道ですが、

国民のほとんどがスマートフォンやパソコンを所有する今、ホームページやSNSなど、インターネットサービスを活用しない手はありません。そのメリットを活かした採用活動を進めましょう。

### 【採用手法】

- 自社ホームページの採用ページの充実または採用特設ページの設置: 詳細な勤務内容(1日の勤務スケジュール、昇給昇格・モデル給与事例)などを掲載し、雇用のミスマッチの防止と、求職者に採用後のイメージを膨らませる。
- SNSなどによる日常の発信: 業務に関することはもちろん、日常のふとした情景などを短く、頻繁にSNSなど(Twitter、Facebook等)に投稿することで社内の雰囲気と、新鮮な企業情報を発信する。
- 有償(一部サービスの範囲は無償の場合もあり)のインターネット求人サービスの活用: ハローワークや求人誌では、記載内容の制限があり、会社の魅力を十分に伝えるににくいことと、公開後一定期間経過すると、他社の求人に埋没してしまい、求職者の目に留まらないことがあります。一方、SNSなどであれば、いつでも情報の修正や発信ができることに加え、求職者とリアルタイムにコンタクトを取ることも可能になります。

SNSなどの利用にあたっては、利便性の半面、企業情報や個人情報への漏洩、不適切発信とならないよう、社内教育や就業規則などによるルールづくりも大切になります。

## メールによる応募・書類選考や リモート面接も検討する

採用選考は履歴書、職務経歴書を郵送してもらい、書類選考を経て対面による面接・採用試験となるのが一般的です。応募者にとって意外と負担が大きいのが、履歴書の作成と郵送にかかる費用です。もし、書類選考が必須でないのであれば、電子メールやSNSなどを活用し、最低限必要な情報(氏名、面接可能日時、連絡先等)提供に留めることで応募へのハードルが下がり、採用の間口を広げることが期待できます。

コロナによってリモート環境が整い、リモート面接は決して難しいものではなくなりました。感染症対策としてはもちろんですが、応募者の移動負担の軽減や迅速なスケジュール調整にもつながり、面接日時調整していたら他社の採用が決まってしまった、なんということもなくなるでしょう。また、遠隔地からの応募にも対応できることで、地域にとらわれない採用活動を実施することができます。

リモート面接の場合、応募者は自宅などプライベート空間から参加するケースが想定されます。面接中に部屋や家族の公開を迫ること、不慣れなりモーションを理由に、不適切な選考または選考の打ち切りを行ったりすることは、ハラスメント(リモートハラスメント)にあたる可能性がありますので十分注意してください。

## 柔軟な勤務体制や充実した 福利厚生により選ばれる企業へ

いくら募集がうまくいっても、採用後の労務管理が適切でなければ早期離職につながってしまいます。運送業は2024年に時間外労働が年間960時間上限となることもあり、長時間労働の抑制は喫緊の課題と言えます。採用する目的達成のために、多様な勤務を検討してみることも有効な手段です。例えば、長距離運転業務は行わない「職種限定社員」、休日が正社員よりも多い「週休3日制社員」、転勤が無い「地域限定社員」、副業・兼業の容認などがあります。企業が一方的に労働条件を提示するのではなく、応募者に歩み寄ることができないか模索、検討することも必要な時代となっているのかもしれない。

福利厚生の充実も採用活動にとって重要ですが、新たな福利厚生制度を検討よりも、すでに実施している福利厚生制度が意外と求職者にとって魅力的であったりすることもあります(家賃補助、仮眠・シャワー設備提供、温泉浴場利用補助、食費補助、リフレッシュ休暇等)。自社の強みと課題を分析し、しっかりと情報を求職者へ届けることができれば、採用活動において、選ばれる企業となることのできるのではないのでしょうか。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。