

輸送リーダー

巻頭言・業界羅針盤

首都圏3環状道路

— 道路計画の進捗状況 —



発車往来!バスステーション

コロナ禍を乗り越え
地域の公共交通を担う
バス事業を展開する

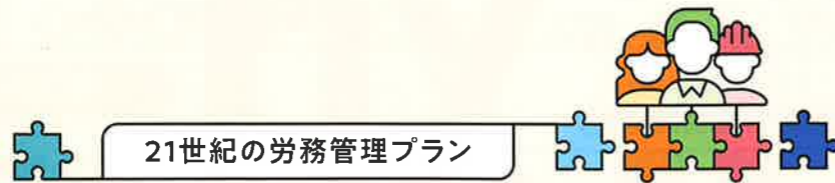
●徳島バス株式会社

他社に打ち勝つ発想力
今春から始まる
「2024年問題」への
新たな取り組み

財務強化と企業成長のセオリー
金融政策の転換!
銀行融資の金利上昇に備えよう

輸創企業のKPIマネジメント
経営環境の変化を
どのように捉えるか

続・成功する人材活用
人材採用における
最大の問題点①



人材採用における最大の課題点 ①

人材採用と定着率アップのカギ

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 鶴田 晃一=文

求人を出しても応募が来ない

経営において大切な、4大経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報)。そのどれも大切な資源ですが、特にヒト=人材とは経営資源の一番前にあり、在籍する人数により大企業、中小企業の区分にもなっています。ときに「人材」と書くこともあるほど重要な要素となります。

近年、これまで以上に人手不足、人材確保に苦慮する企業が多く、特に中小・零細企業においては、求人を出しても思うように応募が来ないという悩みを抱えています。では、なぜ応募が来ないのでしょうか。今号ではその原因を探ってみたいと思います。

採用と言っても、新卒採用と中途採用では、その採用手法が異なります。今回は、欠員補充、増員、事業拡大など様々な場面で求人を出すことが多い、中途採用にスポットを当てて考えてみます。

A社は、急な退職者が重なり、すぐにでも人を補充したいと思い、求人を出します。どんな人が応募してくるのか、長く働いてくれるかな、即戦力となってくれる人材が来るといいな、などと期待します。

ところが、待てども待てども応募が来ない日々。やっと応募があったと思ったら、どうにも微妙な応募者ばかり。しかし人手不足は明らか、いつもなら採用を躊躇するような応募者ですが、仕事に慣ればきっと大丈夫と自分に言い聞かせ、採用するも、結局すぐに退職。また求人を繰り返す羽目に、と採用担当はため息をつきます。

では、なぜ求人、求める人材の応募が来ないのでしょうか。

コロナ禍には減少傾向にあった有効求人倍率は、新型コロナウイルスが5類に移行した5月を機に増加傾向へと反転し、有効求人倍率は全業種を通して1倍以上、運送業界においては、2023年9月の有効求人倍率が2.71倍、1人の求人に対して2.71社がオファーを出しているという状況です。

求人に応募が来ない 5つの理由

もちろん、採用に成功している企業もあります。たまたま応募してきた人が優秀だった、それは、ラッキーだったに過ぎません。より優秀な人材を採用するには、それなりに応募者がいないと選考ができません。求人に応募が来ないのには、やはり理由があるのです。

① 求人自体が見られていない

- ◎求人を出していることが知られていない。
- ◎求人がどこにあるのかわからない。

自社が出した求人を見つけてみてください。すぐに見つけられますか。原因の一つは、出している求人自体が応募者に見られていないことです。ハローワークなど無料掲載できる求人は、そもそも掲載件数が膨大です。掲載が多ければ埋もれやすくなりますので見つけにくくなります。良い条件であっても、応募者に見られなければ応募されないという訳です。

② 求人内容の情報量が不足

- ◎仕事内容が具体的に明記されていない。
- ◎仕事内容が明記されていたとしても、情報量として少ない。
- ◎求人ターゲットと求人内容が合っていない。
- ◎情報にまとまりがない。
- ◎応募条件が厳しすぎる。

求人票が見られたとしても、応募まで至らない理由は、求人内容の情報量が足りないためです。求人内容から自分が就職した後のイメージがしにくいと、それだけで応募対象から外れてしまいます。もし、情報



が十分記載されていたとしても、求職者は気になった複数の求人と比較します。求人内容が、より魅力的に記載されていないと他社へ流れてしまいます。現在の売り手市場であればなおさらです。

また、自社が求める応募者と原稿内容が合っていないということもあります。良い人材を求めるあまり、あれこれ記載し、情報にまとまりがないと、本当に求める応募者からの応募が来なくなってしまいます。

他には、応募する条件が厳しすぎるという場合もあります。例えば「〇〇の資格必須や実務経験5年以上」といった記載です。もちろん、どうしても譲れない条件があり、その人材以外は採用できない、ということであれば厳しい条件となるのは仕方ないですが、それだけ応募条件に当てはまる人は少なくなります。結果、応募が来ない原因となります。

③ 採用市場感から外れている

- ◎給与、休日、福利厚生などが採用市場感から大きく外れている。
- ◎給与が相場より高くても労働時間が長い、休日が少ないなど同業他社に比べて条件が厳しい部分がある。

現在は、ほぼすべての応募者がWebで求人を見ている。その際、始めから終わりまですべての求人を見るのは不可能です。それに今は便利機能として「給与〇〇円以上」や「休日〇〇日以上」などで検索できるようになっています。つまり、すでにこの時点で市場感から外れていると、前述にあるように求人自体が見られないということになります。

④ 求人媒体とのミスマッチ

- ◎ひとつの求人媒体しか使っていない。
- ◎掲載時期が合っていない。

求人を掲載している媒体は何を使っているでしょうか。ハローワークだけ、というのも一つの採用手法ではありますが、実は求人媒体ごとに特色があります。今まで使っていたからといって、現在の求人に合っていない場合もあります。また、掲載する時期もポイントです。中途採用市場の閑散時期の掲載だと、あまり求人が見られない場合があります。

⑤ 会社自体の情報が少ない

- ◎会社のホームページがない。
- ◎ホームページの情報古い。
- ◎検索などで会社の情報がすぐに確認できない。

応募者が気になる求人を見つけた際、必ずと言っていいほど行うことが、求人先の会社情報の確認です。求人情報だけではなく、どのような会社か自分でリサーチします。ところが、会社にホームページがなかったり、あっても会社名だけだったり、どんな会社がよくわからない、求人内容と住所が違う(古い)などや会社の情報がすぐに確認できない場合は、不安感が強くなり応募まで至らない可能性があります。

最後に留意点ですが、業務内容はありのままを記載しましょう。過大な求人を載せることで優秀な人材が応募し、採用できるかもしれませんが、結局、入社後に本当のことがばれてしまい長続きしません。しかも、求職者に誤解を与えるような虚偽の求人広告を出すと処罰されます。求人広告は「目立つ」よりも「詳しく」が大切です。応募者が、求人広告で仕事を選ぶときは、自分がその仕事に就いたときの姿がイメージできるかどうか、とても重要なポイントとなります。このように、あなたの会社に応募が来ないのには原因があります。次号では、その対策について解説します。

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。