

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 採用力を高める④ ハローワークインターネットサービスを活用する！

- ①求人媒体のメリット、デメリット
- ②HWIS に求人者マイページをつくろう
- ③応募したくなる求人票をつくろう

2023年7月号(第231号)

人材確保がますます困難となっています。人材不足による倒産も増加しています。採用力を高めることが、大きな経営課題となっているのです。

採用力を高める方法について、前回(230号)は「労働環境を改善する」というテーマで6点にわたり明らかにしました。

- ①同業他社に見劣りしない給与にする
- ②労働時間 残業時間、拘束時間を減らす
- ③休日・休暇を充実させる
- ④作業環境を整える
- ⑤協力して働ける人間関係をつくる
- ⑥アクセスをよくする

今回は、「採用力を高める」方法について、求人媒体とくにハローワークインターネットサービス(以下、HWIS と略す) 活用法について明らかにしたいと思います。

採用力を高める④

ハローワークインターネットサービスを活用する！

■ 求人媒体のメリット、デメリット ■

求人媒体には、次のようなものがあります。①求人広告サイト、②人材紹介サービス、③ハローワーク、④知人や社員からの紹介、⑤新聞・雑誌・フリーペーパーなど紙媒体の求人広告

ここでは、ハローワークを中心にメリット、デメリットを見ていきます。

【ハローワーク最大のメリットは無料】

最大のメリットは、無料で求人を出すことができるということです。求人広告サイトは、indeed のように無料で使えるものもありますが、1 か月 20 万円～が相場です。人材紹介サービスにいたっては、一般的に年収 3 割が報酬の目安となっていますので、1 人あたりの採用単価は 100 万円～200 万円程度と高額となっています。

ハローワークで求人すれば、掲載された求人は indeed に自動的に掲載されます。しかも HWIS を活用すれば、求人はネット上で作成、変更可能ですし、求職者もネットで検索し、ハローワークに行かなくとも自主応募できるようになりました。

確かに多くの企業で「ハローワークでの求人は面倒、しかも応募者なし」という声をお聞きしますが、HWIS を有効活用できれば、中小企業にとってメリットは大きいです。

【社員紹介(リファラル採用)をうまく使う】

小林製薬は 6 月 20 日、経営計画の実現に向け人材強化を図るため、社員の紹介による中途採用である「リファラル採用」を新たに導入したと発表しました。

近年増えているのが、このリファラル採用です。メリットは、ミスマッチのない採用ができる、採用コストを削減できるなど、デメリットは、不採用となった場合、紹介社員と応募者が気まずくなる、紹介料目当てのミスマッチ採用が発生するなどです。

リファラル採用を行うときは、次のことを検討し、社員に周知しましょう。

「導入の目的」「必要としている人材像」「選考フロー」「紹介した社員への報酬額」(3~10万円程度)「報酬支払時期」(試用期間終了後や入社半年経過後など)

■HWIS に求人者マイページをつくろう■

以前は、わざわざハローワークに出向いて、事業所情報登録シート及び求人申込書に記入し、窓口へ提出しなければなりません。しかし、現在は会社のパソコン等からネットを通じて出来るようになりました。

以下、簡単に手順を明らかにしますと

①HWIS にアクセスし、求人者マイページを開設する

開設するために、メールアドレスを入力し、パスワードを登録する。

②事業所情報を入力する(仮登録)

初めて求人を申し込む場合は、会社の特長、事業所の内容、社会保険や福利厚生制度などの事業所情報を登録する。

ハローワークにすでに事業所情報を登録している場合は、入力する必要はない。

③求人情報を入力する(仮登録)

職種別、就業場所別、雇用形態別、フルタイム・パートタイム別に入力する。

④ハローワークでの内容確認後、求人情報の公開

求人者マイページからの申し込みが初めてのとき、ハローワークから申込内容等の確認の連絡を行う場合があるとのこと。

⑤求職者の応募

マイページを通じてハローワークが紹介。求人者マイページに紹介状が発行され、応募があった旨通知される。「オンライン自主応募」も活用できるが、ハローワークの紹介ではないので、特定求職者雇用開発助成金などの支給対象にはならない。

⑥採用選考→採用

■応募したくなる求人票をつくろう■

HWIS にアクセスすると、「応募したくなる求人へ!~わかりやすい求人、よりよい人材の確保を目指しましょう!~」というページが設けられています。参考にさせていただければと思います。

ここでは、『ハローワークインターネットサービス活用バイブル』から推奨ワード(求職者が応募したくなるキーワード)を紹介します。

- 「**紹介状は不要**」…在職中の転職希望者もターゲットにできます。「オンライン自主応募が可能ですから、紹介状はいりません」と直接応募を呼び掛けることになります。ただし、ハローワークからの紹介状がなければ助成金は活用できません。
- 「**ホームページに**」…第229号でも明らかにしましたが、十分な情報を伝える求人欄のある、自社のホームページに誘導することです。HWISでも「ホームページをご覧ください」と伝えましょう。
- 「**画像情報**」…文字だけでは伝わりづらい部分を画像で可視化することで、伝えたい情報が明確になります。例えば、先輩や同僚から求職者へのメッセージを文字で伝え、更に被写体が楽しそうな表情を浮かべる画像(本人の承諾が必須)があるだけで、応募者に親近感が伝わります。
- 「**お気軽に**」…「事前連絡は不要です」「お気軽に応募できます」と応募のハードルを低くすることです。「事前に職務経歴書や履歴書を送ってください」は、応募意欲を損ねるNGワードです。
- 「**UIJターン**」…地方で生まれ育ち、都心の学校に進学後、地元に戻って就職するUターンが代表的です。常に人材不足にある建設業などではI・Jターンでの移住が多いと考えられます。
- 「**キャリアアップ**」…このワード自体が、社員のモチベーションとなります。評価、処遇とうまく組み合わせることで、人事制度をしっかり設計、運用していることをアピールできます。
- 「**SDGs**」…今注目されている「持続可能な開発目標」。17のゴールがあり自社で目指す目標があれば、「SDGsの〇〇に取り組んでいます」とアピールしましょう。ただし、実際に取り組んだうえで記載することです。

参考文献:『採用がうまくいく社員100人までの会社がやっていること』(福留文治、児玉里美)

『ハローワークインターネットサービス活用バイブル』(山崎広輝)