

# 採用弱者の戦い方

## 〈7〉ハローワークの賢い使い方

### 【はじめに】ハローワークに魅力がないのではなく、使う側の努力が必要

初めに申し上げます。私は、ハローワークに付度しないといけない弱みがあるわけではありません(笑)。あくまで「良いものは使っていきましょう」の考え方です。

さて「求人」となった時に、真っ先に思いつくのが無料求人の双璧、ハローワークとIndeedです。今回ハローワークを取り上げますが、規模、信頼性で日本最大級の求人媒体です。しかし、ハローワークはネガティブな意見を耳にすることもあります。「(求人を出しても)応募がない」「求人票を作成(入力)するのが面倒」「応募者が年配者ばかりで若い人がいない」といった具合です。

そもそもの話をすると、応募があり、入社に至れば媒体は何でもよいはず。そう考えると入り口は広いほうがよい。「採用弱者の戦い方」は、応募の裾野を広げるために、ハローワークでもIndeedでも、求人は「可能な限り多く出す」が基本です。何かを悪者にする必要など殊更ありません。求人媒体ごとに特性が違うだけのことです。私に、会社の方から「ハローワークで求人を出しても応募がない」の相談が寄せられ

ます。ただ、それはハローワークが悪いのではなく、会社の求人内容(労働条件、労働環境)に魅力がなかったり、求人票の書き方が雑だったりすることが原因です。

今回、ハローワークの賢い使い方を3点お伝えします。確実に応募が増えるはず。です。

- 【1】使える文字数を使い切る
- 【2】人の介在を最大限使う
- 【3】「お墨付き」を活かす

### 【1】使える文字数を使い切る

【はじめに】で触れましたが、私(福留)に「ハローワークで応募がない」と相談に来られた会社の求人票を拝見すると、基本的な労働条件等、待遇も見直しが必要ですが、それ以前に求人票の文字数(情報量)が少ないです。空白が多く、求人票がスカスカです。

一旦、求人票から離れて例えば話をします。あなたが取引先から商品提案された時、その提案書がスカスカの内容だったら、その会社から商品を買いますか？ 買いませんよね。それと同じです。求人票は、御社から求職者への「提案書」です。求人票は文字で埋め尽くすのです。文字量=熱意です。文字量の少ない、熱意のない求人票では採用はうまくいきません。下手な文でもいい、求人票を文字

で埋め尽くしましょう。

求人票は項目により文字数が決まっています。職種:28字、仕事内容:360字、就業時間に関する特記事項:120字、休日等:60字、事業内容:90字、会社の特徴:90字、求人に関する特記事項:600字です(入力項目は他にもあります)。

どの項目も大事ですが、特に大事にしてほしい項目が「求人に関する特記事項」です。600字書けます。「特記事項」とありますが、特別なことを書く必要はありません。会社が求職者に向けて伝えたいことを思いのまま、好きなように(もちろん常識の範囲で)書いていいです。実際、私が作成した求人票で反応が良かったものは、この「特記事項」に一工夫したものです。見る人が見れば、この特記事項を見ただけで、その会社の「求人」への力の入れ具合が分かります。必ず活用してもらいたい項目です。

### 【2】人の介在を最大限使う

ハローワークの機能で有名なものに「直接リクエスト」があります。これは会社がハローワークのサイトに求人者マイページを開設、応募受付方法において「オンライン自主応募の受付」可の求人

#### 採用編

- ✓(1)「弱者」が押さえるべき3つの大前提
- ✓(2)採用弱者の「自社の強み」の見つけ方
- ✓(3)求職者の目に留まる求人票作成のコツ
- ✓(4)求職者にアピールする「給与」
- ✓(5)求職者にアピールする「労働時間・休日」
- ✓(6)求職者にアピールする「職場環境・福利厚生」
- ✓(7)「ハローワーク」の賢い使い方
- (8)「ネット求人」の賢い使い方

#### 面接編

- (9)採用成功率が上がる履歴書の確認ポイント
- (10)入社後の活躍人材を見極める面接質問法

#### 入社前後編

- (11)採用率を上げるためのフォロー(採用者・不採用者)
- (12)早期離職を防ぐため、必ずすべき対策

**福留 文治** (Fukudome Fumiharu)<https://sr-saphir.or.jp>

鹿児島市出身。同市在住。特定社会保険労務士。社会保険労務士法人サフィール共同代表。社会福祉法人(介護事業) 在職中の平成16年に社労士登録。企業の総務人事を約12年経験。平成25年独立開業。これまで受けた労務相談件数は1万件超。職場の労働問題予防・解決、採用定着支援を得意としている。

著書に『職場の問題・トラブル77の解決法』(ファストブック)、『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』(かんき出版)(ともに「共著」)がある。

▶モットー「多弁より一文、法律より現状、説得より納得、解決より予防、優秀より実直」



がある場合に使えます。

「待ち」であったハローワーク求人で、会社から、関心のある求職者に声をかけることができる「攻め」の機能です。ただ、ハローワークを介さないため助成金の対象外であること、会社が思うほどは、期待している人材に巡り合わないこともあるようです。

賛否あると思いますが、ハローワークの良さに「人の介在」が挙げられます。ハローワークとネット媒体の最大の違いは、「人の関わり」です。ハローワークで職業紹介後の応募なら、(ハローワークの) 担当の方が求職者に熱意など聞き取りを行ったうえで、会社に電話が入ります。事前情報を得ることができるので、その後の面接等がスムーズです。

また、地域、担当者によりますが、評判の良い会社なら、職業相談に訪れた求職者にハローワークの方から勧めることもあります。例えば「飲食業なら〇〇会社は、いかがですか」といった具合です。私の顧問先様でもそのような話を聞きます。「ウチはね、ハローワークの方が勧めてくれるから結構求人あるよ」と言われます。その顧問先様に伺うと、時折ハローワークに出向いて、担当の方と良い関係性を築いています。

「〇〇会社はいいですよ」と第三者(ハローワークの方)から聞

いた情報は、求職者にとって信憑性が高まっています。会社の良いアピールです。ハローワークの求人情報もネットで見ることができますが、「人」が介在しているメリットを活かすのは賢いといえます。

**【3】「お墨付き」を活かす**

求職者は、仕事探しをする場合、まずネット検索します。そこで、ハローワークの求人票以外で、気になった求人を見つけたとします。その会社を調べるため、さらに検索を続けます。その最中、ハローワークの求人票が「見つかった」「見つからない」場合、どちらが、もともとの求人を信用できるのでしょうか。当然、ハローワークの求人票が見つかった場合です。ハローワーク求人票があっても、なくても「気にしない」と言う方もおられます。気にしない方もいることを踏まえ、「当求人はハローワークにも掲載していません」と別のネット求人の備考欄などに一言書くといいです。

ハローワークは国の機関ですので、求人が掲載されるためには各種要件が法令に適合していなければなりません。また表記の自由度は高いものの、記載項目、確認事項は多いため、求人票を作成すること自体面倒という方もおられます。ただ、それらをクリアして掲

載された求人票は、「国のお墨付き」を得た求人条件と言えます。それをアピールに使うのです。せっかく大変な思いをして作った求人票です。お墨付きを得た求人票で、他との違いを最大限アピールに使いましょう。

**【まとめ】ハローワークは「求人の基本」**

ハローワーク求人は、求人の基本です。しっかり活用していくべきです。ハローワークの求人票からIndeedなどに転載されます。さらに他のネット求人媒体にも加工して使用できます。それぞれの求人媒体は特徴が異なるだけで、良い悪いはありません。必要に応じて併用を考えましょう。

そして【2】で述べたように、ネット求人にはない「人を介在」させて求人の幅を広げていくことも可能です。特に地方のハローワークだと「〇〇業界なら〇〇がお勧めですよ」と紹介も多いようです。時間が許せばハローワークに出向き、担当者から生の情報をもたせ、採用担当者の顔を覚えてもらうことも、求人の良い影響を与えます。ハローワークの利用はすべて無料ですし損はないので、砕けた表現ですが「四の五の言わずに利用すれば」が私の本音です。ハローワークを賢く使って求人を増やしましょう。