

内外交差点

採用市場を2倍にすることは可能 求人現場の最前線⑫

関根 コウ氏 (求人広告ライター協会代表理事) 第12/12回

1年にわたり、採用改善について記事を書かせていただきました。本当にありがとうございました。私の仕事は大都市の採用よりも、求人メディアの力に乏しく次の一手に苦慮しているローカル地域の採用支援が多いのですが、これまで語ってきたことを愚直に行っていたいただければ、毎月1名の採用を積み上げていくことは十分可能だと思っています。

年末から年明けにかけて鳥取県のタクシー事業者様向けに、実践的な採用改善をしてきましたが、広告費0円で6名の採用を実現できました。これまで鳥取県内では乗務員の減少傾向が大きな課題でしたが、おそらく今年はプラスに転じると予測しております。1事業者あたり年間応募者が数名の状況から、たった3カ月で1事業者あたり22名の応募者を獲得し、採用も6名の成果になり、鳥取県にも大きな希望を届けられたと感じております。たった3カ月でどんなムーブメントが起こったのか、数カ月分の採用市場のレポートを分析すると、鳥取県内で「タクシードライバー」で検索した参考ユーザー数が、改善する前と後で約2倍に増えたことがわかりました。つまり、タクシー業界に興味を持った、または少し気になって求人を見てくれた鳥取県民が3カ月で2倍になったということです。

データの信憑性を高めるために、お隣の島根県のデータとも比べてみましたが、同様の現状はみられませんでした。つまり、採用改善に動いたことで、「単純に求人に応募が増えたね」ということではなく、求職者の市場自体にも変化を与えたのです。求人広告の改善が、鳥取県内におけるタクシードライバーへの注目度を上げることに成功していたとも言えます。実際に、応募された方々に話を聞いてみると、「これまでタクシーは考えたことがなかったが、魅力的な求人に惹かれて話を聞いてみたいと思った」という声も多く、これまで出会うことのなかった求職者をうまくタクシー市場へ誘導できたといえます。人口減少と少子高齢化の加速するローカル地域では特に、待ちの姿勢ではなく、攻めの採用が生き残りの鍵となります。

タクシーの仕事の魅力をもう一度拾い上げて、清書して、丁寧に求人広告に書くことで、採用市場を2倍に盛り上げることも可能なのです。「そんなこと言っても、なか

なか魅力を書くのが難しい…」と悩む方も多いと思いますが、例えば、会社側が採用に積極的である姿勢（アピール）から伝えてみるのはいかがでしょうか。「まずはお話だけでも」と書く所を「履歴書は応募の後でもかまいません。

少しでも興味があれば一度、お話しませんか」と書いてみる。さらに言えば「書類選考なしで全員面接します!」と宣言してみる。書き方のニュアンスを変えていくだけでも、応募へのハードルはグッと下がり、採用への熱意が伝わります。

タクシー事業者にとって、採用活動は経営に直結した非常に大事な位置づけながら、他の業務との兼ね合いを考えると、つい採用の効率化や手間を省きたい心理になりがちです。本音で言えば、待っているだけで応募が月10件でも20件でも来てくれればそれでいいし、紹介会社さんが応募者を選別して良い人を連れてきてくれるならば、少しくらい紹介料が高くても、手間がなくて良いと感じるかもしれません。ただ、裏を返せば、お金をかけずとも「手間」をかけることで応募者を増やすことはできます。また、採用活動を通じて、会社の魅力やタクシードライバーの魅力を再確認することで、面接の場でのアピールは格段に上手くなります。これまで全国各地のタクシー事業者様の面接官にお会いしてきましたが、「選考するのは上手くても、広報官としてはアピールが下手」な面接官も多くいらっしゃいました。つまり、せっかくご来社いただいた応募者に会社の魅力やタクシードライバーの魅力を語り尽くせていないのです。応募はあっても面接に来場してこないのは、初動の電話対応なりメール対応が魅力的ではなかったからと言えますし、面接後に辞退されてしまった場合は、面接官との会話があまりよしくなかったからです。最高の面接官は最強の広報官であり、最強の広報官は求人広告のアピールがとても上手です。

最後になりますが、おかげさまで全国30カ所以上で採用改善のアドバイスをさせていただき、95%の事業者様で応募数を爆増することに成功しました。もし、今採用に苦戦されているのであれば、ぜひ「求人広告ライター協会」で検索いただいてお問い合わせいただければ幸いです。



一般社団法人
求人広告ライター協会

東京都千代田区九段南一丁目5番6号 リそな九段ビル5F KS7フロア

(電話)03-4405-4951

(HP)<https://saiyo.or.jp/>

