

求人票作成のポイント

求職者目線で、応募したくなる求人へ！
ハローワーク男鹿

Point
その1

「仕事内容」欄を充実させて、 早期採用を目指しましょう！

求人票の『仕事内容』欄は、求職者が重視している項目です！

右のグラフは、再就職にあたり優先する条件項目を選択してもらい、その結果をグラフ化したものです。

多くの方が『職種』を重視しているのが分かります。

『仕事内容』欄は、応募者数にも大きな影響を与えます！仕事内容を自由に説明（オリジナルの表現）が出来ます。

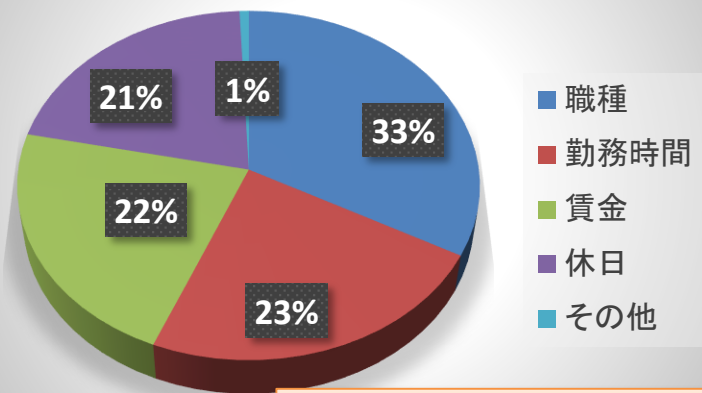
表現を工夫しなければ損!!

求人者にとって当たり前のこと、求職者にとっては、わからない（知りたい）ことです。出来るだけ「具体的」に求職者の目線で記載しましょう。

丁寧に仕事内容を説明している求人は、求人者が真剣に募集していると感じられ、企業のイメージがよくなります。

仕事内容の説明によって、そこで勤務している自分を想像できるような記載であれば、応募してみようという動機づけになります。また、応募者が「面接に行ってみたらイメージと違った」⇒「辞退する」という事例が少なくなるかもしれません。

再就職にあたり優先する条件



令和4年度求職者アンケートより

「特記事項」欄を使って、 魅力をアピールしましょう！

Point
その2

☆他社との違い = 貴社のアピールポイントをどんどん記入!!

■賃金のことや福利厚生のこと、研修制度のことなど、各欄に書ききれなかったことを、「特記事項」欄を使ってアピール！

例えば・・・

- ☆ 夏季・冬季休暇はそれぞれ1週間以上の長期休暇が取得できます。
- ☆ 各種資格所得の支援制度（取得費用は当社負担）があります。
- ☆ 採用後は1週間かけて研修を行い、配属後は先輩社員が丁寧に指導しますので、安心してご応募ください
- ☆ 勤務時間は相談に応じますので、家事、育児に合わせて働くことが出来ます。
- ☆ 扶養の範囲内での勤務も相談に応じます。
- ☆ 正社員登用制度あり。【前年度登用実績80%以上】
- ☆ 65歳以上の方も、多く活躍されています。

応募する人の目線で求人票を作成しましょう！

Point その3

当たり前だと思っている様なことでも、
応募する側からすれば、当たり前でない（知りたい）情報です

同じ職種でも、事業所ごとに違うはず。そこで仕事をしている自分をイメージできるような、具体的な、わかりやすい説明を。

未経験者でも応募可能か？経験者は、何の経験が何年位必要かを記入しましょう。

パソコン操作が必要な場合、使用ソフト名や作業内容まで記載しましょう。

自動車免許が必要な場合、車種や運転範囲、頻度も仕事内容欄に記載しましょう。

求人票 (フルタイム)

3 賃金・手当 (円)

固定残業代やその他手当は、なるべく詳しく記載しましょう。

裏面にも注意！！

就業場所の人数(特に男女構成比)も気にされています。正確な記入を。更新時には確認をお願いします。

事業内容や会社の特徴も可能な限り詳しく記載しましょう。

休日は所定の休日(曜日)だけではなく、お盆や年末年始等の日付も記入しましょう。長期休暇はアピールポイント。

求人票のこんなことを気にしているんです。

(ハローワークで求職者からよく質問されること)

- ★そもそも、この求人は「欠員補充?」「増員?」⇒即戦力?引継は有るの?
- ★配達:運ぶ物は何? 何処へ(地域・相手先)? 車種は? 一日何往復するんですか?
- ★事務職で普通免許要:何故? どれくらいの頻度で? どの辺りまで?
- ★パソコンの基本操作:どのレベルまで必要? 求められている「基本」のレベルが解らない
エクセル:関数、グラフ作成まで?数字の入力程度?
ワード:既に有る文書、定型の文書の一部を変更する程度?新規文書作成?
レイアウト等も考えながら資料作成?
- ★製造関係:立ち仕事? ライン作業? 何人体制? 屋外・屋内?
- ★この前取り消しになった求人なのに、また出ている???⇒問題があって続かない事業所なの?

Point その4

実は地図も気にされています！

2020年1月6日より、就業・選考場所の地図情報の登録方法が変更されています。

1月6日より求人票の地図情報はインターネットで公開されており、就業・選考場所を地図上で確認されていない場合は**広域地図(ピンマーク表示なし)**となっているため、求職者が事業所の所在地を特定することが困難となっております。



右の地図のように**地図情報の変更(地図の拡大、ピンマーク表示)**を希望される場合は、**地図情報登録変更希望申込書**にご記入の上、郵送・持参・FAXにより提出をお願いします。また、来所によりご希望の縮尺やピンマークの位置をご登録いただくことも可能です。

相手の立場に立って (求職者の声・求人者からの声)



仕事を探している人は、失業している人は、不安がいっぱい。

一日でも早く結果が欲しい。たとえ採用日が少し先であっても、決まっていれば安心。その為に、ハローワーク以外にも、インターネット、情報誌等あらゆる方法で情報収集しています。当然、複数応募に至る場合も有ります。優先順位をつけ、順番に応募していきます。そのため、結果が遅くなるととても悩みます。

I 面接をする前に、書類選考だけで判断しないで！！

書類選考があると敬遠され、他の求人に応募される場合があります。また、職務経歴書を求める場合も同様なケースがあるため、応募書類も必要最低限にしましょう。

II 書類選考・面接の結果は出来るだけ早く！！

早く結果を出したい。その結果により次を探すかを早く判断したい。選考結果を待っている間に、別の求人に応募される場合もあります。採否通知は可能な限り迅速に行いましょう。



事例 採否結果は早めに

求人を出すと、応募者が有ります。一度に多くの応募者があるとありがたいのですが、一人目の面接を済ませ、「採用してもいいかな」という社内の結論が出たので、連絡しようと思っていたところに、二人目の応募者がありました。それでは二人目を面接してから結果を出そうということになりました。

二人目の面接が終わって、採用の連絡をしたときには「他の事業所に決まりました」と辞退されました。

早めに採否の通知をしていたら、良い方を採用できたのに、と残念です。

その後も応募者は有りますが、辞退された方のイメージが残っており、なかなか採用には踏み切れません。

その他の求職者の声

- ★求職者の希望する賃金は、職種にもよりますが月額20万円が分岐点。
- ★賞与・昇給も気にしています。
昇給・賞与はあくまでも前年度実績で、今年も必ずあるものではないと説明しますが、賞与を期待する気持ちは依然として強いものです。
〇ヶ月分、〇万円程度は記載してもらいたいという声が多く聞かれます
- ★休日日数は、年間100日が分岐点 2ケタの年間休日だと、少ないイメージが強い？
- ★就業時間相談可になっていても、この時間は出勤してほしい時間帯が有るのでは？
- ★職場の人間関係を気にする。新規オープン就業場所は人気??
- ★職場の男女の構成比を（特に女性が）気にします。

画像情報を活用して、視覚的にアピールしましょう！

Point その6

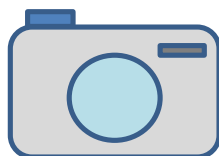
画像情報をご提出ください。

文章では伝わらない貴社の魅力・業務内容などを、ハローワークでは画像情報として求職者の方に提供します。

*実際の作業風景を見て欲しい

*取扱い商品を知ってもらいたい等

うまく言葉で表現できない部分を視覚的に補います。



ハローワークから画像撮影にお伺いすることも可能です。
お気軽にご相談ください。

事例 画像情報を利用して

経験の無い方でも、採用後に一から指導するつもりで「製造職」の求人を出しました。しばらくしても応募が無く、ハローワークに相談したところ、「事業所の画像」の登録を勧められました。

当社で扱っている製品や、機械、作業風景等の写真を登録しました。

問い合わせが有り、応募してきた方に尋ねると、「ハローワークのパソコンで求人票と写真を見て、なんとなくイメージが湧いた」とのことでした。

今後、製造職以外の職種にも対応できるように、会社の外観や事務所内の写真も登録しました。

Point その7

業務に差し支えなければ、 事前に見学をさせてもらえますか？



事例 事業所見学を受け入れて

ハローワークの職員さんから「事業所見学をさせてもらえますか」と話が有りました。

当日、求人担当職員と紹介担当職員の4人が来られました。

工場の中を案内し、最後に質問を受け付けたり、意見交換を行いました。

職員さんは、機械や作業工程等熱心に見学され、こちらの説明にも熱が入りました。最後に職員さんから「相談時に求職者からこんな質問が良くあります」との質問は、自分たちには「当たり前」で何の疑問も感じていなかったことでした。

採用担当者として、目からうろこが落ちた感じで、求人票の記載内容を見直そうと思いました。また、紹介担当の職員さんと面識が出来たので、その後、相談にも行きやすくなりました。

⇒紹介担当職員も、「見て、聴いて、知っている」ので、求職者に詳しく説明できるようになりました。他の事業所へも機会があれば積極的に訪問したいと感じています。