

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.2

～求職者が応募したくなる求人へ～

希望する条件の求人があっても、求人票の記載内容でちょっとした気になる点があると求職者は不安になり応募を躊躇・断念してしまうケースもあります。

「求職者の目線」になって求人票の記載内容を見直し、「求職者が応募したくなるような求人」にすることで求職者の不安を解消!!

▶今まで出会えなかった人材に出会える可能性を広げてみましょう。

Point

仕事内容

一番基本的な箇所、かつ重要な箇所になります。仕事内容欄を見て、どのような仕事をするのかイメージがしにくい求人の場合、求職者は不安を覚え応募を躊躇してしまうかもしれません。できる限り具体的に記載し、どのような仕事をするのか**イメージができるような内容**にしましょう。

一例として、入社後の自分が働く姿がイメージできるような具体的な内容にするとともに、「1日の業務スケジュール」を例示すると更にイメージしやすくなります。

転勤の可能性

「転勤の可能性」については、求職者にとって気になることです。特に育児や介護等が必要な家庭環境にある求職者には切実な問題です。「転勤の可能性」があるのであれば、転勤の範囲、頻度等についてできる限り詳細に記載しましょう。転勤の範囲が、転居を伴わない範囲に限るのであれば、その旨を記載しましょう。転勤に関する詳細な記載がないことにより、応募を躊躇してしまうかもしれません。

「転勤の可能性」欄だけでは詳細な記載ができない場合は、「求人に関する特記事項」等を活用して記載しましょう。

必要な経験等/必要な免許・資格

「あれば尚可」となっている記載が多く見受けられますが、「あれば尚可」となっている場合でも、求職者は当該経験や資格等が必要なのではないかと感じる傾向にあります。「あれば尚可」としている場合は、応募が少なくなる可能性が高いため、「不問」にできるか検討してみましょう。

賃金

「賃金」については、求職者がとても重要視している項目です。特に配偶者や子供がいる求職者には生活設計上において非常に重要な項目になります。

「(a)基本給」+「(b)定額的に支払われる手当」だけでは希望する賃金には満たないが、「(b)定額的に支払われる手当」以外の「家族手当」や「住宅手当」等の各種手当を含めた場合に希望する賃金を満たす可能性もあります。

各種手当があるにもかかわらず、記載がないことで、各種手当が無いのかもしれないと思われ、応募を断念してしまうかもしれません。

「(b)定額的に支払われる手当」以外に各種手当があるのであれば、「(d)その他手当付記事項」に当該手当の名称、支給条件及び金額についてできる限り詳細に記載しましょう。

できれば、年齢や家族構成等に応じた各種手当や平均的な時間外手当等を含めたモデル賃金も記載すると求職者がイメージしやすくなります。

Topics

物価高騰が急激に進んでいる昨今、従業員の生活支援を目的として、『インフレ手当(企業によって名称は様々)』を一時金や月額手当として支給する企業が増加しています。当該手当を支給している場合、「従業員を大切にしている企業」として求職者に好印象を与え、応募への後押しになります。従業員の生活支援を目的としている手当であることを求職者にアピールできますので賃金欄に記載しましょう。