

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.3

～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ところ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。

就業時間 ※夜勤について

シフト勤務で夜勤がある場合、夜勤の頻度を知りたい求職者も多いことから、夜勤がある場合、月に何回程度なのか等頻度を記載しましょう。

また、夜勤を敬遠する求職者も多いことから、夜勤の可否について相談可能であればその旨を記載しましょう。

時間外労働時間

ワークライフバランスを重視する傾向が高く、残業時間を気にする求職者も多くいますので、残業に関する情報については、できる限り詳細に記載しましょう。働き方のイメージがしやすくなります。

→【例】

◆恒常的な残業ではなく、時期により増減する場合

「毎年12月と3月が繁忙期になり、20～30時間程度の残業が発生します。それ以外の月には原則として残業はありません。」 etc.

◆残業が少ない場合

「皆さん効率よく業務を終わらせて18時過ぎにはほとんどのスタッフは帰宅しています。」 etc.

◆残業時間が多い場合

「毎月30時間程度の残業が発生します。しっかりと働いて稼ぎたいという方にお勧めです。」 etc.

休日

【土日出勤について】

求職者の多くは、土日休みを重視する傾向が強いため、土日がどの程度休めるのかは知りたい情報です。土曜日や日曜日に出勤がある場合、月に何回程度（又は年に何回程度）なのか、時期的なものであればその時期（「年末年始のみ土日出勤あり」）等、出勤頻度などを詳しく記載しましょう。

土日の出勤の可否について相談可能であればその旨を記載しましょう。

【休暇の記載について】

夏季休暇や年末年始休暇があるのであれば、必ず記載しましょう。

当該休暇があるにもかかわらず、夏季休暇も年末年始休暇もないのかもしれないと思われて、応募を躊躇してしまうかもしれません。これはとても残念なことです。

夏季休暇や年末年始休暇以外の休暇もあるのであれば、積極的に記載しましょう。

ワークライフバランスを重視する傾向が高まっており、休日が充実していることはアピールポイントになります。

外国人雇用実績

現在、人口減少による労働力不足の影響により、その対策の一つとして外国人を積極的に採用している企業が増加している状況です。

外国人の採用に積極的であり、かつ、外国人雇用実績があるのであれば、是非「外国人雇用実績」欄に『あり』と記載しましょう。

当該記載があることで、外国人の求職者が、日本人でなければ採用されないのではないかと不安により応募を躊躇することが少なくなり、応募者数の増加に繋がる可能性が高まります。