

求人票の記載内容を見直しましょう！

ハローワーク飯田橋

Hello work | idabashi

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.4

～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少しでも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があります。

「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」にすることにより求職者の不安も解消されます！！

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。

選考方法

Point

書類選考

現在、多くの求人で「書類選考」となっていますが、職務経歴書等の応募書類の作成に不安を覚える方も多く、「直接面接」の求人を希望される方も多くいます。

「書類選考」があることで、応募を躊躇してしまうかもしれません。「書類選考」の必要性を検討していただき、「まずは応募者に会ってみたい」場合は是非「直接面接」へ！

筆記試験・その他

「筆記試験」がある場合、求職者は当該試験がどのような内容か気になります。内容がわからないと求職者はどんな試験内容なのか不安になり、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当該試験の内容を「選考に関する特記事項」等に記載しましょう。

また、選考方法に「その他」の記載があるにもかかわらず、「選考に関する特記事項」等に当該内容の記載がないものがあります。求職者は選考時に何かあるのか不安になり、応募を躊躇してしまうかもしれません。当該内容を「選考に関する特記事項」等に記載しましょう。

選考結果通知

求職者はできる限り早く選考結果を知りたいと考えています。結果通知までの期間は、概ね1週間～10日間程度が一般的です。あまりにも長い期間となっていると、応募を躊躇してしまうかもしれません。

選考についてご検討いただき、できる限り短い期間となるようにしましょう。ただし、無理のない範囲での見直しが必要です。

明示した期間内に結果通知ができなかった場合、苦情にもつながり企業への信頼が失われることにもなります。

自社の魅力・メリットをアピールする

応募したくなる求人票を作成するためには、自社独自の魅力やメリットについてのアピールポイントを強調することは大切です。目の引くキャッチコピーを、ハローワークインターネットサービスの検索結果一覧で表示される「職種」又は「仕事の内容」の最初の3行以内に記載するのが効果的です。

→【例】年間休日130日、残業なし、有休消化率98%、充実した研修3ヶ月、創業80年の安定企業 等

SNS開設のお知らせによる応募への一押し

公式SNSアカウントが開設されている事業所であれば、その旨を求人票に記載することにより、当該SNSに誘導が図られ、求人票では伝えきれない内容を動画や画像等によりアピールすることができ、応募への一押しになるかもしれません。