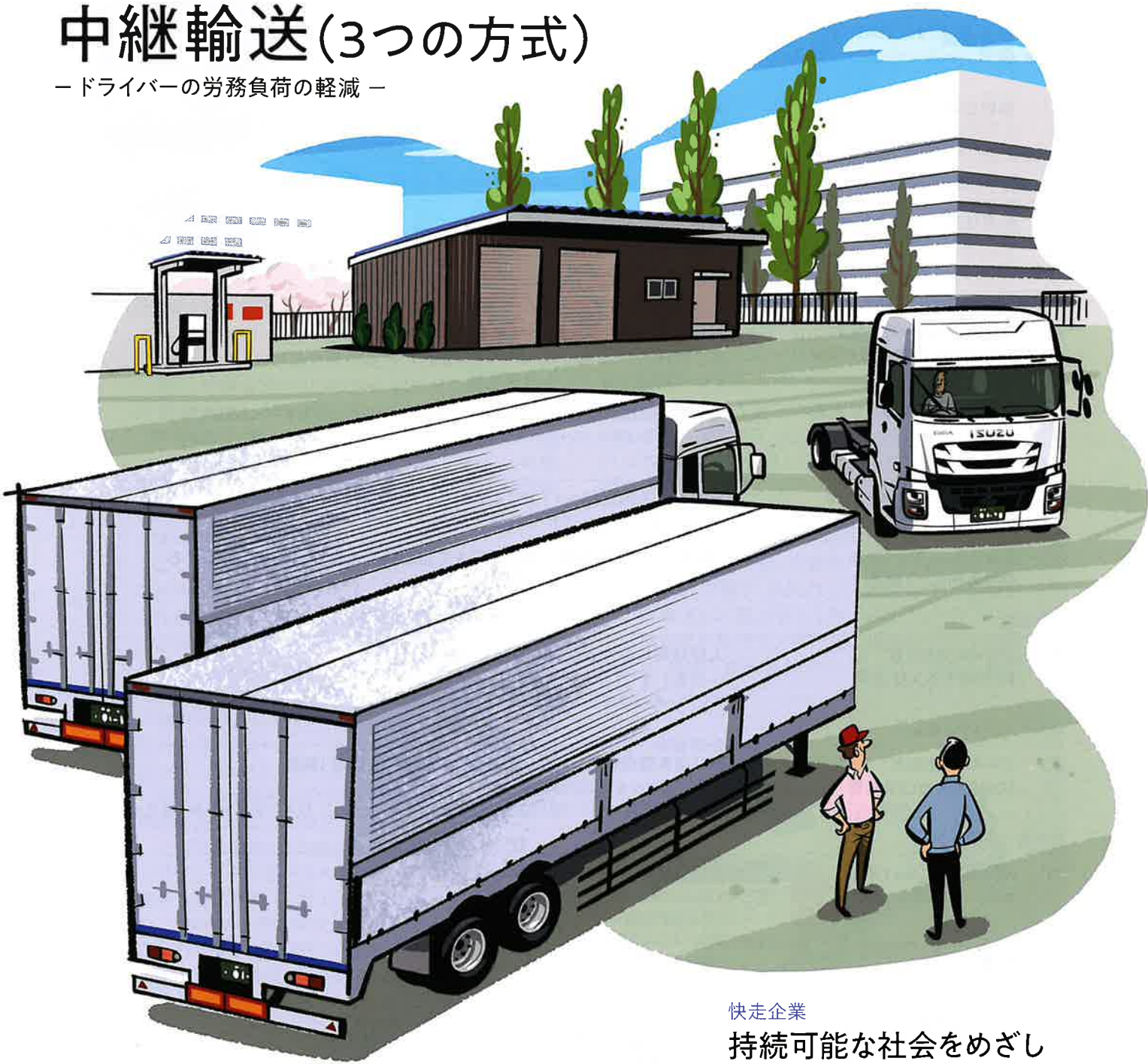


輸送リーダー

巻頭言・業界羅針盤

中継輸送(3つの方式)

—ドライバーの労務負荷の軽減—



財務強化と企業成長のセオリー
経営者なら知っておきたい!
被災時の資金調達人

輸創企業のKPIマネジメント
物流関連2法が改正される見通し!
待機などのデータをKPIとして活用

発車往来!バスステーション
好調な東京営業所を
新たな戦略拠点として
さらなる飛躍をめざす

●株式会社オールスター観光

快走企業

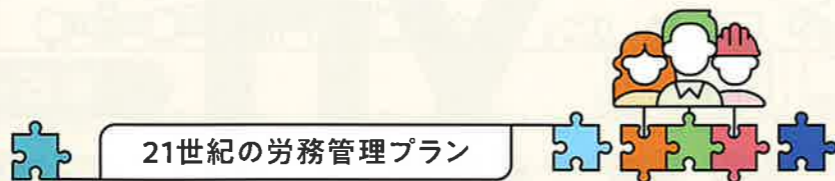
持続可能な社会をめざし
業界初のEVボトルカーを導入

●株式会社伊藤園

輸創企業

顧客のビジネスに貢献し
地域産業の発展に寄与する

●高尾運輸興業株式会社



21世紀の労務管理プラン

人材採用における最大の問題点 2

応募を増やす求人票の作り方

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 鶴田 晃一=文

求人を見てもらうために 応募を増やすポイント

前号では、採用における最大の問題として、求人に応募者がいない理由について、解説しました。有効求人倍率から見ると、まだ人手不足感は解消されたとはいえず、転職市場は活況を呈しています。それではどのようにすれば応募が増えるのでしょうか。本号では応募を増やすためのポイントについて解説します。

急な欠員などでなければ、中途採用の場合、転職市場での募集時期を考えて採用スケジュールを立てるとよいでしょう。募集するタイミングによっても応募者の動きに変動があります。どんなターゲット層にアプローチしたいのか、転職市場が活発な時期はいつなのかを押さえておくことが大切です。

市場が活発な時期は求職者が多いことがメリットですが、競合他社も増えるので待遇などで比較されがちです。市場が落ち着いている時期は、求職者も少ないですが、競合他社の求人減る傾向にあるので、求人を見てもらいやすいというメリットもあります。

■転職市場が活発な時期

1~2月:冬のボーナス支給後・新年度前/新年度(4月から)転職したい。
7~8月:夏のボーナス支給後/ボーナスを貰ってから辞めて転職活動
9~10月:求人が増える時期/企業側での求人が増えるため活発化

■学生アルバイト市場が活発な時期

3月・4月:新学年前または新学年になってからのアルバイト探し/
就職などによりアルバイトの入れ替え

■パート・アルバイト(子供がいる場合)市場が活発な時期

1~2月:子供の進級前/新年度から働きたい(転職したい)。
5~6月:新生活が落ち着いた頃/子供が落ち着いたので働きたい。
9~10月:夏休み終了後/夏休みが終了し落ち着いて仕事を探したい。

可能な場合は、未経験者でも就業後の業務などがイメージしやすいように記載することで、応募しやすい求人内容となります。

同じように給与、福利厚生についても詳細な記載が有効です。

基本給のみ記載

してある求人票と、各種手当とその合計(月給)が記載してある求人票とでは、確実に月給が記載されている方に応募者が集まります。少しでも給与が高い方が良いのは応募者の心理です。モデル年収があればキャリアプランも描きやすくなります。

各種手当や福利厚生があれば、しっかり記載しておきましょう。別に設けられた福利厚生欄に記載されていても、数十、ときには数百の求人票を見ているときは、初めからそこまで見てくれるとは限りません。最初のチェックから漏れてしまわないように、給与、または給与関連の箇所に記載し、最初に見たときにすぐ目に留まるようにしておくことがポイントです。

【求人内容を詳しく書く】

- 給与は基本給だけではなく、手当もプラスした月給で記載するとわかりやすい。
- 月給以外の年収例も記載。年収例は、新入社員とベテラン社員の両方を記載することがポイント
- 休日休暇もあればもれなく記載、さらに取得実績があれば、なお目を引く。
- 賞与や住宅手当、資格手当など福利厚生があれば支給要件も一緒に記載
- 募集する仕事内容の具体的な1日のルーティンなども記載

とにかくポイントは“詳しく”です。経験者であればイメージしやすい業務内容も、未経験者だと、どんな業務で何をやるかがわかりにくい場合があります。未経験者でも応募



休日休暇についても「土日祝日休み」だけではなく「年間〇〇日」と追加するとわかりやすく、夏季休暇・冬季休暇などがあり、就業規則で決まった日数がある場合は、その日数も記載します。毎年変更がある場合は「〇日(20XX年実績)」といった記載の仕方できます。

このほか、産前・産後休業、育児休業、介護休業に関しても取得実績があれば記載すると情報に信頼性が増し、ライフイベントがあっても働きやすい職場をアピールすることができますので、記載してみるとよいでしょう。

【採用市場感に合わせた待遇へ見直す】

- 現在の競合他社の待遇をチェックしてみる。
- 競合他社と比べて大幅に下回っている部分を見直す。

現在の応募者の傾向として、Webで求人をチェックする際に「休日(120日以上)→残業少なめ(月20時間未満)→勤務地→給与金額」という順に確認していくことが多いようです。もちろん応募者個

人により、給与金額からチェックする、勤務地が近いかどうかから確認するということはありませんが、傾向としてはライフ・ワーク・バランスに重点を置いていることがわかります。この傾向を踏まえ、競合他社と比べ、見直しができる部分があれば検討してみることが大切です。もちろん、休日日数を急に増やすなどは難しい場合もありますが、例えば、夏季休暇を1日増やすなど検討してみましょう。

上記とは矛盾しますが、給与額が競合他社よりも際立って高い場合は、その他の労働条件が多少厳しいものであっても応募は多くなります。どこか応募者にアピールできるポイントがあれば、積極的に記載することで応募者を増やすことができます。

【求人媒体を選択する】

- 求める応募者が多い求人媒体へ掲載する。
- 掲載時期を調整する。

無料の求人媒体のみに掲載するとなると、選択肢がハローワークなどに限られ、また膨大な求人情報

の中に埋もれがちとなります。どうしても応募者が増えない、欲しい人材からの応募がない場合には、有料の求人媒体も利用してみるのも選択肢の一つとなります。有料掲載の場合は担当者がつくこともあり、採用についてのデータや自社求人について客観的な意見をもらえる場合もあります。また、前述の転職市場の時期を確認し、掲載時期を調整するだけでも反応が変わりますので試してみてください。

【会社情報を充実させる】

- 会社自体の情報を最新にする。
- 会社のホームページの情報を最新にする。
- 会社情報がすぐわかるようにする。

会社の情報が少ないと応募者は不安を感じます。ホームページ情報を最新にし、できれば応募者用の「採用サイト」を作成するとベストです。もし、会社のホームページがない場合は、開設することをお勧めしますが、完成するまでは、ブログなどで少しでも会社情報が確認できるようにしておくとい

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。