



## 求人票の効果的な活用方法

14

企業は人なり、と言いますが、企業の礎となる優秀な人材の採用は、非常に困難です。特に売り手市場の現在、愛知県の有効求人倍率は1・62倍、全国平均1・37倍を大きく上回り、活況を呈しています。

人材を募集する場合、ハローワークに求人票を出すことが一般的です。求人票には、会社の情報欄と仕事の情報欄があり、会社の情報としては所在地や連絡先、事業内容等を記載し、仕事の情報としては勤務地、勤務日及び時間、休日、仕事の内容などを記載します。このうち、「事業内容」「会社の特徴」や「仕事の内容」は、求人する側

が自由な言葉で記載することができると、人事担当者が求職者に対して自社における勤務についての最大限アピールすることのできる欄となります。

ところが、求人票の記載欄は一般の求人広告に比べると記載できる文字数は少なく、たとえば「仕事内容」欄は297文字、原稿用紙の僅か4分の3となります。「事業内容」「会社の特徴」に至ってはそれぞれわずか90文字。この少ない文字数の中で、いかに魅力的にその内容を表現するかにより、応募の効果は大きく変わります。「事業内容」は、事業の種類のほか、取扱商品やブランド、店舗数など



の情報を記載できませんし、「会社の特徴」は経営方針や社風、事業展開の状況、独自の福利厚生制度、社員の年齢層や特徴など、求職者が会社をより魅力的に感じる内容をアピールします。求職者の性別、年齢層などによって注目する内容が異なりますから、ターゲットによって訴える内容を変化させることも必要でしょう。また、「仕事内容」は求職者が最も重視する項目の一つです。例えば営業職とひとくくりに表現しても、ルートセールス、

電話による営業、新規開拓などその内容は様々です。求職者が実際に行う仕事の内容をイメージできるように、わかりやすく、具体的に、そしてその仕事に就きたいと思わせたい魅力的な言葉で表現することが必要です。文字数が多いほど応募者が多いという調査結果もあるようです。

ただし、求人内容が実際の仕事の内容や労働条件と差異があると、入社後のトラブルにつながります。求職者は、求人票に記載してある仕事内容や労働条件を期待して就職します。求人票はより魅力的でなくてはなりません。が、事実と相違した、または過大に誇張した内容とならないよう、細心の注意を払うことも必要です。

（Personnel）  
Lab 加藤社会保険労務士事務所所長・ホワイ  
ト企業推進社会保険労務士協議会会員）  
イラスト 伊藤栄章

会員事業場専用無料相談ダイヤル

「企業の労働110番」

電話 (052) 96117110

企業の労働なんでも110番

FAX (052) 96119635

メールアドレス

roumu@meihokurouki.or.jp