

その求人票、 もう一工夫で応募率 UP!?

10分でできる
求人票の
フラッシュアップ



ハローワークに申し込まれている求人のうち、
応募者が多い求人票の特徴を調べて
みました。

思ったように応募者が集まらない時は、求人票
の内容を一度見直してみてもいいですか？

※ハローワークで公開された求人のうち、応募のあったものと、
なかったものの特徴を比較した結果をもとに作成しました。

1 仕事の内容はできるだけ詳しく具体的に!

例えば事務職なら「パソコンで文書作成」とか、営業職なら「弊社製品のルート営業」など一言しか書いてない求人もあります。

こんな求人は応募するのも不安、応募者も集まりません。

貴社の仕事内容を知らない求職者になったつもりで、具体的にできるだけ詳しく書いていただくことをおススメします。

(でも「粹いっぱいびっしり」は、かえって読まれない傾向があるので注意!)



2 昇給・賞与の実績があればぜひ表示を!

昇給・賞与の前年度実績欄に具体的な数字が入っているか否かで、明らかに応募の有無の違いがみられました。

前年度に昇給・賞与の実績があれば、「あり」の表示だけでなく、ぜひ具体的な数字まで記入してみてください。



3 賃金の「相場」はキモ!

応募の有無にはっきりと影響があったのが当然ながら賃金額でした。ハローワークでは職業別／産業別の求人賃金額を集計した「賃金情報」を毎月発行しています。ぜひご参考に!
(3F ILバーターホール 展示棚／求人部門受付にて好評公開中)



4 試用期間中の労働条件には要注意!

応募が全く無かった求人によく見られたのが、試用期間中の賃金が相当低く設定されているものでした。

「(最低賃金スレスレの) 時給 800 円台で 3 か月間」のような条件ですと、敬遠される傾向にあります。できるだけ本採用時と差をつけずに。

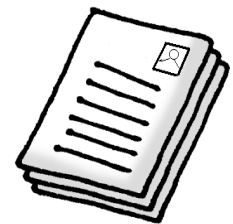


5 必須でない資格や経験はなるべくパス!

業務の都合上、資格や経験が必須の場合も当然あると思います。ただ設定することで応募率は下がる傾向にあるので、必須でない場合にはできるだけ「不問」とし、面接などでご判断を。

6 「書類選考あり」は敬遠されがち

最近増えているのが、「まず履歴書をお送りください」の書類選考。選考する側に見れば事前の絞り込みなどのメリットがありますが、就職を急ぐ求職者には敬遠されがちです。できるだけ直接の面接選考で、人物を見てみませんか?



7 他社の求人も参考にすべし!

賃金などの条件相場を知るためには、他社の同職種の人を参考にするのもひとつの「手」です。ハローワークの求人はインターネットでも見られます(ハローワークインターネットサービス)ので、参考にされてはいかがでしょうか。

8 将来的には他の労働条件の見直しも

例えば年間休日 100 日未満の場合、応募無しの傾向が高くなっています。すぐに休日を増やすのは困難かもしれませんが将来の課題として・・・

