



## 「社労士だからわかる『採用のツボ』 ②求人票の書き方」

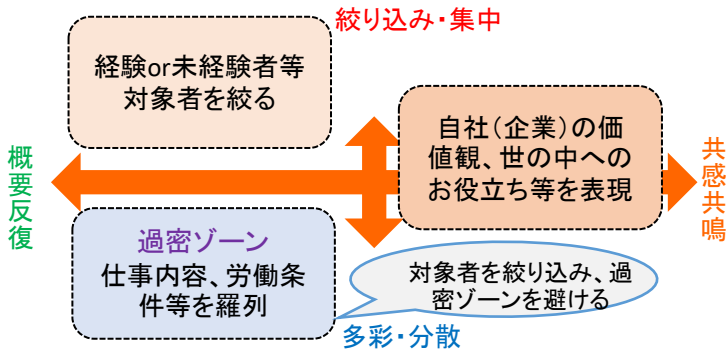
【図1】職種がキャッチコピーである理由

AISAS(アイサス)の法則を応用

Attention	認知	その存在を広告などで知る
Interest	興味	悩みの解決を期待する
Search	検索	商品の情報収集をする
Action	行動	行動(購入)を起こす
Share	共有	使い心地を共有する

●ある仕事に対し詳細な情報を持っていない人は、求職活動の初期段階ではフィーリングで企業を選んでいることが、カルガリ一大学デレク・チャップマンらの研究からわかっています。

【図2】不動産広告から考えるキャッチコピーの系統図



【図3】ウリ言葉に変換するポイント

●物事には必ず陰陽の側面があり、時代とともに変化します。

給与	・基本給率が高いため、賞与や退職金がよい ・他社にないユニークな手当がある
労働環境	・休憩室が広い ・トイレがきれい ・駐車場が近い ・昼食補助がある ・一人一台パソコン
残業時間	・残業が少ない、ノー残業デイがある ・一定時間残業があり、手取りが多い
社歴の長さ	・顧客との強いつながりがあるため経営が安定 ・過去の不況や災害を乗り越えた事実

### ●職種は「キャッチコピー」、仕事内容は「あらずじ」

先月から始まった、社労士から見た採用方法についてシリーズでお届けします。今回は「求人票の書き方」です。まず、求人票でいちばんよく見られる「職種」と「仕事内容」について。この2つは、ハローワークはもとより、どんな求人検索サイトでも必ず表示されるため、とくに注意を払い、職種で目を引き、仕事内容で続きを読ませたいと思わせることが重要です。

例えば、「介護職(事業所名)」と書きがちなのですが、求職者の目を引かせるためには、「介護職/月収〇万円以上、賞与年3回/〇〇市」等のように工夫します。

### ●「未経験者歓迎は本当か?!」

求人票でよく見かける言葉が「未経験者歓迎!」。そうは書かれていても、求職者の立場から考えると、根拠が示されていないと不安はぬぐえません。未経験者でも、どれぐらいの仕事ができるようになるか、また、それを裏付ける教育制度や指導してくれる先輩の存在、実際に未経験者が活躍している実績を具体的に記入することで、「応募してみたい」「問い合わせしてみたい」と思わせることにつながります。

### ●マイナスと思われる面も求職者目線で「ウリ」変換

「あなたの会社の特徴はなんですか?」と聞かれると、ほとんどの経営者の方が即答できると思います。

では「求職者から見た会社の特徴は?」という質問はいかがでしょう。普段から「求職者目線」で自社を見ていないと難しかもしれません。

例えば、「残業が多い」というマイナス面があったとしても、「たくさん稼げる」という面もあります。残業を多くして、稼ごうとする求職者には、響く言葉になります。採用したい対象者の立場から考えることが「ウリ」を作るコツになります。

参照・引用:「社長! そんな採用サイトでは絶対にいい人材は獲得できませんよ!」(マネジメント社)より

### 事務所日誌

#### ●11月の事務所の活動

- 9日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 14日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 15・16日 外国人技能実習生向け法的保護講習の講師
- 21日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加
- 23日 岡山県社労士会津山支部「就業規則勉強会」に参加

#### ■編集好き

▼三男の学芸会がありました。みんなの前で歌ったり、セリフを言ったりする姿が頼もしく見えました。子育てが大変な時期もありましたが、楽しいこともあるんだとしみじみ思います。これからの成長も楽しみです(SY)



### ●職場の基礎代謝研修

当事務所の  
お仕事を紹介

先日、クライアント企業さまにおいて、「職場の基礎代謝」研修を行いました。「職場の基礎代謝」とは、組織開発のこと。組織開発は、社員の実力を発揮させるための方法。車でも運転の仕方やタイヤの摩耗により燃費が下がることがありますよね。

組織に置き換えると社員の方の実力が低下してしまうこと。その原因を取り除くために何をしていくか、それを考えていくことが、この研修の軸となります。

小規模事業所でもできる組織開発の手法をお伝えしています。



●研修の一コマ。カードワーク開発の手法をお伝えしています。クの様子