

応募者の気持ちを考慮し イメージ湧く内容に

求人票作成のルールとポイント

NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト／社会保険労務士・採用定着士 **倉 雅彦**

今月は魅力ある求人票を作成する上でのルールと作成のポイントを中心に紹介する。

誇大な表現を避けるなど 一定のルールが

求人を行う上で最も重要なものはいったい何か。

それは、募集を行っているのはどんな会社(組織)か、仕事の内容はどのようなものか、給与や労働時間などの労働条件はどうなっているのか、といった情報が掲載される「求人票(または求人広告)」ではないだろうか。

自社(組織)の良い点や、酪農の魅力は実際に働いてみないと分からないと考える経営者も多いことだろう。しかし、まずは求職者に興味関心を持ってもらえなければ、応募にはつながらない。

求人票は、限られたスペースの中で自社(組織)の特色・仕事の内容・職場の雰囲気などをアピールすることで、求職者にもっと詳しく知りたい、面白そうだ、この職場は自分に合いそうだと思うためのツールだ。いわば映画の予告編のようなものである。

この効果を最大にするには、知りたい情報は何か、どうしたら酪農の魅力が伝わるのか、常に求職者の気持ちになって考えることが

ポイントとなる。

ただし、「関心を引くために事実に基づかない誇大な表現をしてはいけない」「魅力的でない事実(例えば、給与水準が同業他社より低いなど)であっても明示する必要がある」など一定のルールがある。

募集する際は 職安法に定める条件を明示

ハローワークへの求人申し込みや、求人媒体に求人広告を掲載する際、あるいはホームページで募集を行う場合などは、職業安定法

に定める労働条件の明示を行う必要がある。また募集時に明示した労働条件と採用時の労働条件に変更が生じる場合は、求職者に速やかにその内容を知らせる必要があるので留意していただきたい(表1)。

最低限明示しなければならない労働条件は表2の通りである。また、これらの事項は書面の交付によって提示しなければならないこととされている。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールでも可能である。

なお、時間外労働の有無を問わず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定的残業代」)を採用する場合は、その内訳も明示しなければならないので留意が必要だ(表3)。

労働条件明示に当たっての順守

表1 労働条件の明示が必要な時点

時点	必要な明示
ハローワークなどへの求人申し込み 求人広告の掲載 自社ホームページでの募集 などを行う際	求人票や募集要項などで、労働条件を明示することが必要
	※求人票のスペースが足りないなど、やむを得ない場合は「詳細は面談時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能 ※この場合原則として、初回面接時など、求人者と求職者が最初に接触する時点までに全ての労働条件を明示すべきとされている
労働条件に変更があった際 (その確定後可能な限り速やかに)	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければならない
	※面接などの過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書などにより労働条件を通知することが必要

事項は表4の通りだが、特に試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合は、試用期間中と本採用後の労働条件をそれぞれ提示する必要があるため、こちらにも注意していただきたい(表4の2)。

以上が、職業安定法にのっとり正しい労働条件明示である。これらの記載については、ルールに則って正しい情報を伝えることが目的で、他社と差別化を図ることは難しいかもしれない。しかし、求職者の立場で考え、より親切で分かりやすい情報提示を心掛けたいところだ。

例えば、ハローワークの求人票にある「仕事の内容」欄について、図のAとBでは、どちらが相手にとって分かりやすく親切な表現だろうか。

会社理念などの 組織情報発信でアピール

先述のように労働条件の記載の

表2 最低限明示しなければならない労働条件など

記載が必要な項目	記載例
業務内容	・酪農作業全般、子牛の哺育業務、事務 など
契約期間	・令和2年10月1日～令和3年3月31日 ・期間の定めなし など
試用期間	・試用期間あり(3カ月)、試用期間なし など
就業場所	・A牧場(▲▲町▲丁目) など
就業時間	・7:00～16:00 ・6:00～15:00、8:00～17:00の組み合わせ など
休憩時間	・12:00～13:00 など
休日	・定例の場合/毎週土曜・日曜 ・非定例の場合/1週当たり2日 など
時間外労働	・あり(月平均20時間) など ※固定的残業代を採用する場合は表3を参照
賃金	・月給20万円(ただし試用期間中は18万円) など
加入保険	・労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金 など
募集者の氏名または名称	・●▲▲株式会社 など

表3 固定的残業代を採用する場合の明示方法

固定的残業代の内訳
①基本給●●●円(②の手当を除く額)
②▲▲▲手当(時間外労働の有無に関わらず■時間分の時間外手当として●●円を支給)
③■時間を超える時間外労働分についての割増賃金は別途支給

表4 労働条件明示に当たって順守すべき事項

職業安定法に基づく指針などの主な内容
①明示する労働条件は、虚偽または誇大な内容としてはならない
②有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければならない。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければならない
③労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要
④労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要
⑤明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう配慮が必要

仕方ひとつでも工夫次第で求職者への訴求力を高めることは可能だ。しかし、より独自性や魅力をアピールできるのは、会社(組織)の理念や、

実際に働いている先輩社員の声など組織情報の発信である(求人広告や自社ホームページだけでなく、ハローワークの求人についても、「会社の特徴欄」や「備考欄」を活用し、画像やプレゼンテーションを添付することができる)。

組織情報発信の具体例としては、次のようなものが挙げられる。

図 求人票の例(仕事の内容 欄)

《求人票A》	《求人票B》				
<table border="1"> <tr> <td>仕事の内容</td> <td>酪農作業</td> </tr> </table>	仕事の内容	酪農作業	<table border="1"> <tr> <td>仕事の内容</td> <td>酪農作業の補助業務を行っていただきます。主な作業内容は牛舎清掃や敷きワラ入れなどです。先輩社員が作業手順を基本から指導しますので、酪農未経験でも心配ありません。</td> </tr> </table>	仕事の内容	酪農作業の補助業務を行っていただきます。主な作業内容は牛舎清掃や敷きワラ入れなどです。先輩社員が作業手順を基本から指導しますので、酪農未経験でも心配ありません。
仕事の内容	酪農作業				
仕事の内容	酪農作業の補助業務を行っていただきます。主な作業内容は牛舎清掃や敷きワラ入れなどです。先輩社員が作業手順を基本から指導しますので、酪農未経験でも心配ありません。				

①企業理念や行動指針、モットー

②代表者のあいさつ

③1日の仕事の流れ

④社員インタビュー(96頁表5)

⑤求める人物像(96頁表

6)

⑥職場の雰囲気や作業の様子を伝える画像

これらの項目を織り交ぜながらアピールしていくことになるが、ポイントは自社(組織)の理念・思いが求職者に伝わる内容か、求職者が具体的に働くイメージを持つことができる内容か、の2点だ。

求職者の多くは多数の求人票を見比べている。そのため具体性がなく自分の働いている姿がイメージできないものは候補から外されてしまう。特に若い世代は給与や休日などの条件面よりも、この会社(組織)に就職したら、どんな仲間と仕事をするのか(人間関係)、自分が職場の雰囲気になじめるのか(職場風土)といった点を重視する傾向が強い。

こうした若年層へのアピールは、実際に働いている社員の声や、求める人物像などを示すことで促されるだろう。

労働条件は

口約束せず書面で確認を

採用でよくあるケースが、採

表5 社員インタビューの例

先輩社員のインタビュー事例
<ul style="list-style-type: none"> ・この会社(組織)に入って良かったと感じることがあれば教えてください ・仕事とプライベートは両立できていますか? ・この会社(組織)の良いところはどんなところですか? ・この会社(組織)に入社したいと思っている方にメッセージをお願いします など

表6 求める人物像の例

応募者に求める人物像アピール事例
<ul style="list-style-type: none"> ・自然に囲まれた環境で働きたい方を求めています ・仲間と作業をするのが好きな方を募集します ・経験は問いません。新しいことにチャレンジしたい方を歓迎します など

用後に労働条件が異なるともめて早期離職になってしまうトラブルだ。

実際に筆者が相談を受けた事例では、面接時に担当者が不確定な情報を口頭で伝えてしまい、求職

者はそれを「約束された」と認識していた。そのため採用後に、約束と異なる、とトラブルになった。

採用に当たっては不用意な口約束はせず労働条件は必ず書面で確認する、すぐに回答できない事

柄は後日確認してから連絡するなど、慎重に対応することが非常に重要だ。

また、可能であれば面接は複数で行い、会話の内容はメモに残すなどの対応策が必要となる。

採用のミスマッチは組織も労働者個人も幸福にはしない。ぜひ、求職者の気持ちになって、自社(組織)の思いや酪農の魅力が伝わる求人票を作成し、採用のベストマッチにつなげていただきたい。

プロフィール

くら まさひこ

1967年生まれ、北海道稚内市出身。85年北海道稚内高校卒業。その後、地元稚内にて公務員勤務の後、福祉関連企業で管理職として勤務。2010年社会保険労務士事務所テラスを開業。「組織づくりは人づくりから」をモットーに、職場環境改善・人材育成に力を注いでいる

～家畜に安心、安全な飼料を～



一袋満足

20kg紙袋入り(ペレットタイプ)

- ・毎日給与する添加剤はこれ1つで、牛も満足!手間も省ける!
- ・カルシウム、マグネシウム、ビタミンA・D₃・Eをバランス良く配合

・分離給与や自動給餌機で使いやすいペレットタイプです

・乳牛のコンディションを保つために一袋満足、プレミアムペレットを!

プレミアムペレット

15kg紙袋入り(ペレットタイプ)

- ・今まで無かった!バイパス脂肪酸、脂肪酸Ca配合のペレット!
- ・エネルギーの補給に!!

お問い合わせは…

◎ 白石カルシウム株式会社 株式会社 丹波屋

<http://www.kk-tanbaya.co.jp/>

札幌アグロ支店 011(380)2125 札幌アグロ支店 0136(56)8811 旭川支店 0166(48)3883 帯広支店 0155(37)3711 北見支店 0157(23)7525
苫小牧支店 0144(33)7823 函館支店 0138(42)5411 豊富支店 0162(82)1414 中標津支店 0153(72)1474