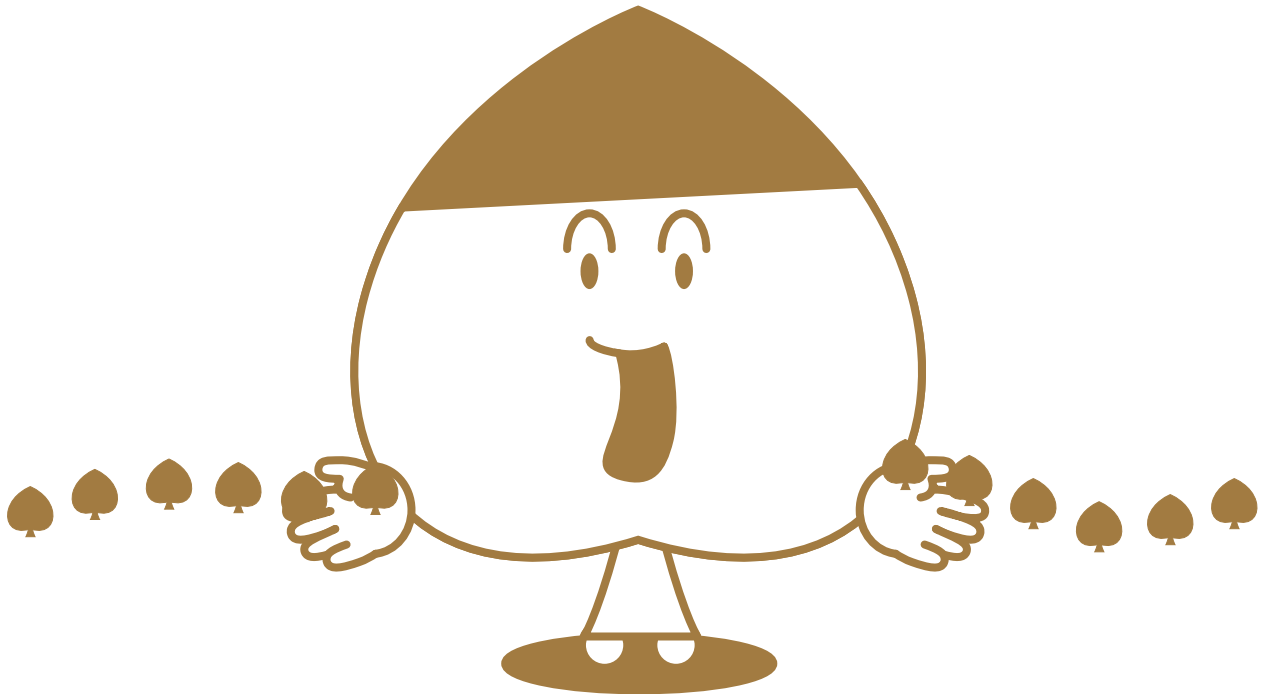


採用成功のための求人広告は、 「詳しく」と「わかりやすく」がポイントです。



求人広告が「委細面談」では、入社後の姿をイメージすることができません。どんな仕事をどんな職場で、どれぐらいのペースで行い、給与はいくらもらえるのか、応募のための要件は何か、具体的な仕事内容や労働条件をくわしく記載するほど、労働意欲が高く期待する人材像に近い人物が応募する確率が上がります。

♠労働条件は詳しく分かりやすく

募集主は、募集に応じて労働者になろうとする応募者に対し、仕事内容や賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。また、明示するにあたっては、相手に誤解を与えぬよう、わかりやすく的確な表示に努めなければなりません（職業安定法第42条）。応募者の心理としては、「委細面談」だとなかなか応募に踏み切れませんが、仕事内容や労働条件が具体的に記載されているほど、自分の働いている姿がイメージでき、応募する確率が高くなります。

♥給与金額の表示は最重要ポイント

当協会会員の求人メディアでは、誰もがもらえる最下限の給与金額を必ず表示いただいています。その金額に固定残業手当が含まれている場合は、手当名、金額、時間について、できるだけ明示するようお願いしています（例：『固定残業手当5万円（残業20時間分）含む』）。なお、『〇歳例〇万円』などの例表示や『〇万円（家族手当含む）』といった属人的な条件で支給される手当を含んだ金額は最下限額とは見なせません。誰もがもらえる金額を書いた上で例として表示してください。

♣虚偽や誇大な表現は禁じられています

応募者を集めるため、ついオーバーな表現を使ったり、甘い言葉で誘ったりするのは避けてください。求人企業は虚偽のつもりではなかったとしても、ふとした誤解から応募者が虚偽広告と感じて相談してくるケースはとて多いものです。広告内容は事実に基づいた内容で作成し、誇大な表現やイメージ先行の表現は避けるようお願いいたします。なお、職業安定法では、虚偽の広告または虚偽の条件を呈示して募集を行った者は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処すると定められています（第65条）。

◆試用期間などの労働条件が異なる場合は

「試用期間中3カ月は契約社員で、その後正社員に」など、労働条件が異なる期間がある場合は広告内にその内容を表記してください（例：『正社員（試用期間3カ月はアルバイト）』、『月給20万円（試用期間3カ月間は時給850円）』、『企画スタッフ（ただし研修期間3カ月間は販売スタッフ）』）。なお、期間が一律でない場合は、『1～3カ月』などのように幅を持たせてもよろしいでしょう。また、通勤交通費や入社祝金・支度金などに、通勤距離や上限金額、勤続期間など支給要件の規定がある場合は、その旨も記載しましょう。



こんなトラブルを避けるために

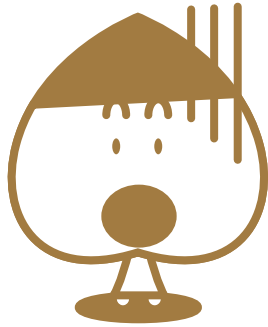


応募者や求職者からの声を参考に、トラブル回避術をまとめました。

広告の給与金額より低い額でした

求人広告には『月給 20 万円以上 各種手当あり』と書かれていたため、最低でも 20 万円+手当と書いていたら、面接で説明された給与額はいろんな手当を含めても 20 万円未満でした。

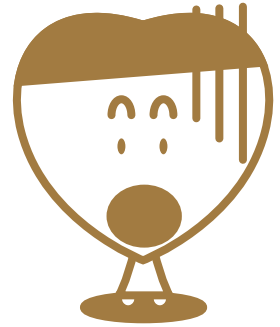
求人広告の給与は、誰もがもらえる金額（最下限額）表示をお願いします。手当を含んだ額で表示する場合は、全員に支給される手当のみ加算してください。固定残業手当を含む場合は、[手当名][金額][時間]をできるだけ記載してください。最下限額を表示した上で例表示するのはかまいません。



『週 2 日からでも OK!』は嘘でした

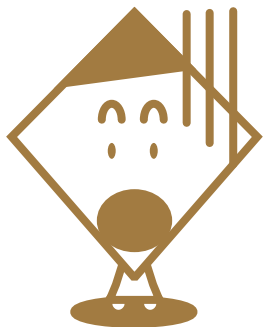
アルバイトの求人広告で『週 2 日からでも OK!』となっていたのに、面接で「本当はたくさん勤務に入れる人を採用したい。応募者が集まるよう 2~3 日も可と書いただけ。」と言われました。

アルバイト・パート希望者は、勤務条件が自分の希望に合わせてくれることを重視します。時間は応募相談と書かれていたのに、相談にも応じてくれなかったとトラブルになったケースや内定辞退をすることになったという相談もありました。実情に合わせた労働条件を記載するようお願いします。



勤務時間が違ってました

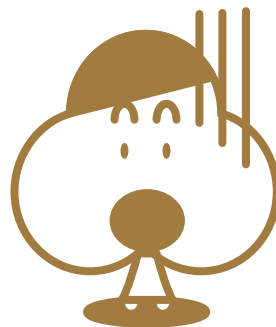
面接で「少し早出があっても大丈夫ですか。」と聞かれたので了承しましたが、実際は 1 時間以上前の勤務。事情があって始業時刻が遅い求人を探していたのに、これでは続けられません。



勤務時間は応募者が最も重視する労働条件のひとつです。早出や残業など、常に時間帯外勤務がある場合やシフトなどで時間帯の変動がある場合など、広告の段階でわかりやすくご記入ください。

求人広告に出ていない仕事を勧められました

派遣の仕事に応募すると、応募した求人以外の仕事を紹介されました。広告に出ている仕事は他の仕事を紹介するための釣り広告だったのでは？



広告に出ている職種での採用は難しいが、他の仕事で採用したいと思う求職者がいた場合、応募者本人が納得すれば別の条件で採用することは不可ではありませんが、不信感を抱く応募者は多くいます。双方納得したと思っていても、後になって「広告内容と違う。」というトラブルになる可能性もありますので留意ください。

この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員 北海道/エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県/アイン企画、青陵社 栃木県/ビジュアル 群馬県/求人ジャーナル 千葉県/千葉キャリ 東京都/アイ・キュー、アイテム、アクセスヒューマネクスト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムス、イオレ、イフ、インターワークス、インディバル、ウィルビー、エン・ジャパン、廣済堂、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ディスコ、ディップ、パーソルキャリア、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス、リッツ MC 新潟県/桐朋 山梨県/エール 長野県/インプレス、プロジェクトエイ 静岡県/週刊テレビ 愛知県/ディーパーティー 三重県/アエル・ジャパン 滋賀県/バイサイドプランニング 京都府/日本広報企画 大阪府/アイル、学情、関西ぱど、クック広告社、JS コーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダネットワークシステム、ビジュアルライン 兵庫県/毎日ジャーナル 奈良県/人材ニュース 島根県/メリット 岡山県/KG 情報、ティーアイシー 広島県/情報サービス 山口県/ビジネスアシスト 香川県/求人タイムス社 高知県/四国工芸 福岡県/アビリティ・キュー、テレバイス 熊本県/あつまるホールディングス 鹿児島県/南日本出版 沖縄県/求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県/オーパス・アドエージェンシー 東京都/アイテムコーポレーション、アド・トップ、ぐるなび、サンケイリビング新聞社、スカウト、スポーツインダストリー、ツナグ・ソリューションズ、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、プレシャスパートナーズ、方正、ヤフー、リクルートコミュニケーションズ 神奈川県/イーライブ