

※弊社のメルマガをご希望くださった方、過去にメールでのやり取りやお名刺を交換させていただいた方、

弊社のクライアントの法人様にお送りしています。

※メルマガは、多すぎて読み切れない方も多いかと思います。

「配信不要」とだけご返信いただければ即、配信を停止致します。

ご不要の場合は、大変に恐れ入りますが、そのようにお取り計らい頂けますと幸いです。

こんにちは。

福祉マネジメントラボの大坪信喜です。

全国的に暑い日が続いておりますが、皆様お元気の事と存じます。

今月のメルマガは第2号になります。

一年前と比べて新しい何かに挑戦する、支えて下さっている皆様に何かしらのご恩返しをするという思いで始めた

メールマガジンですが、早くも何件かのお問い合わせを頂き、本当に有難いことだと感謝致しております。

さて最近、どこへ行っても福祉介護職の人手不足が話題になります。

募集しても1件も問い合わせがないとの嘆きの声を色々な場所でお聞きします。

数日前、福祉医療機構から発表された記事でも全国の特養の1割が職員不足により利用者の受入れを制限しているようです。

<https://www.fukushishimbun.co.jp/topics/19666>

そんな中、今回のテーマは「**求職者にアピールする求人票の書き方**」です。

実は、不定期にメール等で情報交換をさせて頂いている（公財）介護労働安定センター島根支部の松山様から

「求人票の書き方」というマニュアルを戴きました。

人材確保にお困りの法人・事業所様の何かのお役に立てばと考えまして

早速そのマニュアルを読み込んだうえで実際にハローワークに出かけて行って

マニュアルに書かれてある「良い求人票」と「悪い求人票」を見比べてきました。

ハローワークの定型フォーマットに書かれていて一見同じように見える求人票
なのにどこに違いがあるのか。

今回、それについて書いてみたいと思います。

まずはじめに良い求人票は、「空欄がないこと」。

先のマニュアルにも書いてありましたが、実際、私がハローワークへ行って

パソコンで検索してみた時も空欄が多い求人票には熱意を感じられないという
か、

ちゃんと見てもらおうというアピール力が足りません。

空欄が多い求人票は、例えば、事務員が施設長に「求人票を作ってくれ」と言われて

取りあえず分かってるところだけ埋めてみたという感じなのです。

昇給の欄や賞与の欄でさえ空白になっている求人票もあり、

これでは求職者は読み飛ばしてしまうのではないのでしょうか。

一方でほぼ全ての欄に何かしら書かれてある求人票を見ると

採用担当者が熱意を込めて時間をかけて作っているなあという感じが伝わってくるのです。

ハローワークに求人票を出すときは書ける欄は全て何かしらを書いて埋めるようにして頂きたいと思います。

「求人票の欄を全部使いきって自社の情報を伝える。」

これが大事だと思います。

それでは、ハローワークの求人票に具体的にどのようなことを書いたら良いかを順番に見ていきたいと思います。

添付ファイルの求人票の事例（実際のもの）を参考にご覧頂きながら読み進めて頂ければと思います。

まず、最初にホームページアドレスとメールアドレスは必ず記入して頂きたいと思います。

最近の求職者はパソコンやスマホを使った求職活動が一般的になっています。

実際、ハローワークに直接出かけて行く求職者も以前より減っているように感じます。

そんな中でも実際ハローワークに来た求職者があなたの求人票に興味を持ってくれて、

それを印刷して持ち帰り、後でスマホやパソコンでゆっくりホームページを見
てもらう必要があります。

実際、私が出かけたハローワークでも若い求職者が求人票を検索しながら、そ
の場でスマホで確認している姿を見かけました。

恐らく気になった求人票の会社のホームページを見ているのではないかと思ひ
ます。

ここで注意しなければならないことは、ホームページアドレスを載せるという
事は、そのホームページにも求職者に訴えかける情報がないといけません。

福祉介護施設のホームページを見ると「利用者目線」だけのホームページが実
に多くあります。

「求職者目線」で見た時、何の情報も得られないホームページが結構多いので
す。

自社のホームページが求職者に訴えかける「求職者目線」のものになっている

か、一度客観的に見て欲しいと思います。

それからメールアドレスですが、これを書いてあれば求職者が少し疑問に感じたり、質問してみたいと考えた時、

空いた時間に気軽にメールをする事ができます。

電話では聞きづらいことでもメールなら気楽に問い合わせしてくれる可能性があります。

また、採用担当者とメールでやり取りをしているうちに信頼関係のようなものができて、

実際面接に行ってみようという気持ちになるかもしれません。

ここで大事な点は、メールアドレスは採用担当者に直接つながるものにしておくことです。

メールアドレスが書かれてあっても、採用担当者が誰かが明示されていない求人票がありますが、

せっかく求職者からメールが来ても対応が遅れたり、下手をすると読み飛ばされたりしないよう

採用担当者に直接メールが届くようにしておいて欲しいと思います。

次に「就業場所」欄ですが、もしアクセスが良ければそれをアピールしておきましょう。

事例の求人票のように「〇〇駅下車徒歩5分」などと記入しておくといいでしょう。

しかしながらアクセスが悪いところも多いと思います。

そんな時、例えば「送迎バス」で職員の送り迎えをしてみようかと考えてみるのも良いでしょう。

とにかく今の有効求人倍率の高さを考えると何かしらの差別化が必要です。

求人票に取り組む中で自法人の人事政策を検討してみることも大事ではないでしょうか。

求人票に真剣に取り組むことは自法人の人事政策を再検討することにつながるかもしれません。

話を元に戻しますが、主婦や子育て中の方は転勤を嫌がります。

添付した求人票のように「転勤の可能性なし」と書いておけば

そうした求職者にアピールすることができます。

次に「職種」欄ですが、1 職種につき、1 求人票とするのが理想です。

たまに複数職種を1 枚の求人票にまとめて出してあるものを見かけますが、これは止めた方が良いでしょう。

次に「仕事の内容」欄ですが、できるだけ詳しく書いて欲しいと思います。

「介護業務」とだけしか書いていないものを見かけますが、これだけでは不親切です。

「3カ月間の試用期間でゆっくり覚えて頂ければ結構です。」とか、「研修制度が充実しています。」とか、

「スタッフ同士が仲の良い職場です。」とか仕事の周辺情報も書いておくことをお勧めします。

次に「賃金」欄です。やはり求職者はここに一番注目することは間違いないでしょう。

かと言って嘘は書けませんので実態を正直に書くしかありません。

この賃金欄は月額総支給額を書くようになっています。

たまに 240,000 円～240,000 円と下限も上限もない求人票を見かけますが、これはトラブルの元になりかねません。

どんな人が来ても 24 万円出すことに決めていれば問題ありませんが、

実際には前歴換算やその人の現在の月給なども参考にしながら給与を決めて行くのが実情ではないでしょうか。

前歴換算で4割の人と10割の人では当然違ってきます。

あるいは、どうしても欲しい人だと少し上乘せが必要になるかもしれません。

今いる職員とのバランスも考慮する必要があります。

そうしますと**最低金額と最高金額を示して幅を持たせておく**ことをお勧めします。

言葉は悪いですが、最高金額に釣られて応募してくるかもしれません。

最低金額と最高金額は募集しているその職種で法人内に実際存在している人の給与額を入れておけば良いと思います。

また、給与を決定する際、前職の給与明細を持ってきてもらい、それを参考に給与を決める所もあるようですが、

できれば1年間のその人の年収が分かる源泉徴収票を持ってきてもらい年収で考えることをお勧めします。

月給が多くても賞与が少ない所もあります。処遇改善加算額も事業所によって支給される額が違います。

月給で合わせると年収が上回ってしまうケースもあるからです。

手当の欄には、自法人（自社）の給与規程と睨めっこして、**出している手当は全て書き込み**ましょう。

社会福祉法人などは一般企業に比べると手当の種類がとて多いです。

他と比べて優位な点はできるだけアピールしましょう。

手当額についても最低額と最高額を書くようにして欲しいと思います。

「通勤手当」欄もできれば最低額から最高額まで数字で書いておくことをお勧めします。

上の月額総支給額とこの通勤手当を足したものが毎月支給される額になります
ので

求職者はその辺の計算もするはずですから。

また、「昇給」、「賞与」の欄は必ず埋めて頂きたいと思います。

ここに何も書いていない求人票を意外と多く見かけます。

給与決定権がない事務員が自分が分かる範囲で書いた求人票をそのままハロー
ワークに出してしまうとこうした事が起きます。

事務員に書いてもらうにしても**最後は施設長等の給与決定権者がダブルチェッ
ク**をして下さい。

昇給、賞与も実額を最低額から最高額まで幅を持たせて書いておくの良いでし
ょう。

これも賃金と同じく募集している職種の実際の支給額の最低と最高を持って来れば結構です。

実績はしっかりとアピールしておくべきです。

「求人条件特記事項」という欄があります。ここに何も書いていない求人票も多く見かけます。

この欄には、「何を書く」という決まりがありませんので深く考えないと空欄にしてしまいます。

しかし、この「求人条件特記事項」が一番差別化を図れる欄です。

添付の求人票には※少子化対策奨励金あり 子 3人目：100万円 4人目：200万円を60ヶ月（5年）

分割支給と書かれています。

100万円を60ヶ月で分割支給なので1月当たり約16,000円ですが、求職者にとっては訴える力があります。

給与規程をしっかりと見て何か差別化できる独自の施策がないか探してみましよう。

そしてそれをしっかりと書いて自法人のアピールをしてみてください。

多くの社会福祉法人では福祉医療機構の退職共済年金に加入しています。

退職共済早見表によると仮に退職時の給料が 30 万円であった場合、20 年勤続で 613 万円、

30 年勤続で 1000 万円超の金額が職員に退職金として支給されます。

職員の退職金のために、法人全額負担で職員 1 人に対して年間 133,500 円も支払っています。

これは給与明細には表われてこないお金です。

1 月当りで換算すると 1 人に付き毎月約 12,000 円を法人が全額負担している訳です。

こうした事は大きな優位性です。

こうした事も含めて、自法人の優位性と思われることをここに書いて欲しいと思います。

何を書くという決まりがないため空欄にしまっている求人票が実に多いのはもったいない気がします。

次は「会社の特長」欄です。運営理念を謳っている所が多いですが、

はっきり言って利用者を募集している訳ではありません。職員募集です。

働く側から見た会社の優位性を書いてもらいたいと思います。

歴史のある法人なら沿革で過去の歴史をひも解いてみると求職者が働いてみたいと思うような輝かしい実績があるかもしれません。

また、最近では各自治体が、優良な介護事業所を認定して自治体のホームページで公表しているところもあります。

優良事業所として自治体に認定してもらっている法人であればこうした事も載せておくと

会社の特長としての優位性につながるでしょう。。

あるいは、自分のところは離職率が低いという優位性があるかもしれません。

介護職員の離職率の全国平均は16～17%です。

年間の離職率が10%未満であれば立派に優良事業所と考えられます。

そういう法人の場合は、「年間離職率6%。職員が辞めない働き易い職場です。」と記載しても良いと思います。

最後に「備考」欄です。

ここも「求人条件特記事項」欄と同じで何を書くという決まりはありませんが、他の求人票と差別化できる欄です。

事例の求人票には「職員食の割引」と「制服貸与」が記入されています。

ここには法人が提供している福利厚生を細かく書いておいて下さい。

ソウエルクラブに加入していて「勤続年数に従ってお祝い金が出ます。」などの情報も漏れなく書いておいて欲しいと思います。

とにかくこの一枚が、初めに求職者に伝えることのできる全ての情報ですので空欄にしておくのは非常にもったいないことです。

また、ここに採用担当者の役職名と氏名を入れておくことをお勧めします。

誰に電話すればすぐつながるか、誰にメールすれば良いか、求職者の身になって考えて欲しいと思います。

求人票の書き方についてお伝えしたいことは以上です。

とにかく **求職者が目の前にいるつもりになって取り組んで頂ければ** と思います。

最初は時間が掛るかもしれませんが、そこを手を抜いていると他の求人票と差別化できないと思います。

紹介派遣会社に 80 万円も払って人を一人紹介してもらう事を考えたら

専任の担当者を 1 名付けて求人票のスペシャリストとして取組んでもらっても
良い位だと思います。

仮に 3 人の職員を派遣会社から紹介してもらうと 240 万円掛る計算になります。

どこに投資するか、何に投資するか。ケースバイケースですが、経営には投資
戦略も必要です。

最後にもう一言。

私も何十年振りかでハローワークで求人票を見ました。

施設で事務長や施設長をしていた頃は良く見ていましたが、あの当時から比較
するとすっかり様変わりしています。

今ではどこのハローワークへ行っても全国 47 都道府県の求人票を見る事がで
きます。

実際、今回は地元横須賀のハローワークに出かけて行って大阪の求人票を見てきた訳ですが、

千葉に本拠地のある会社が大阪に求人票を出していました。

当然、大阪に進出したからという理由ですが、ちょっと飛躍して考えてみると

何も自分の法人の所在地だけに限定して出すこともないのではないかという気がしています。

Iターン希望者やUターン希望者がいるかもしれません。

東京、大阪、名古屋、福岡といった大都市から地元に戻りたいと考えている転職者もいるかもしれません。

そういうことを考えてみると近隣の県や大都市にも同じ求人票を出しておくのも

あながち無駄ではないのではないかと感じた次第です。

以上、何かのご参考になれば誠に幸いです。

お忙しい中、最後までお読み下さり、本当に有難うございました。

次の第3号は来月9月10日に配信致します。

疑問や質問等ございましたら何でもお気軽にお問い合わせください。

また、取り上げて欲しいテーマなどございましたらリクエストをお待ちしております。

ホームページをリニューアル致しました。 <https://fukushi-mng.jp/>

☆このメルマガがご不要の場合、

「配信不要」とだけご返信いただけましたら即、配信を停止致します。

ご不要の場合は、大変に恐れ入りますが、そのようにお取り計らい頂けますと幸いです。

福祉マネジメントラボ

代表 大坪信喜

Mail info@fukushi-mng.jp

ホームページ <http://www.fukushi-mng.jp/>

〒238-0021 神奈川県横須賀市富士見町 3-77

TEL 046-890-0856 FAX045-330-5995
