

お客様の、縁の下の力持ちに。

AD 日本アドカスタム株式会社 presents

求職者のホンネ

【人事担当必見!】求職者が語る、求人広告のやっちゃいけない表現あれやこれ。

Vol.1

アドカスタム通信
12月・1月号



求職者のホンネ

<http://kyujindairiten.com/>



本誌は日本アドカスタム株式会社発行の月刊ニュースレターです。大切なクライアント様を中心に、ロイヤルカスタマー、アライアンスパートナー、その他関係各社様を対象にお送りしております。

0120-5059-41
お気軽にお電話で! 携帯・PHS からも OK!
土曜・日曜・祝日もお電話を受け付けております。

一分で完了! お問い合わせフォームへ

日本アドカスタム

で検索し「お問い合わせ」
を直接クリック!



パソコン・スマホ両方対応

LINE ID/ **adcustomline**
※年齢認証を外せないときは QR コードを読み込んでください。

【出版・編集】

求人広告代理店・採用支援・人材紹介サービス

AD 日本アドカスタム株式会社

〒542-0076 大阪市中央区難波4丁目7-14

設立 平成23年4月

代表者 林田岳広

MAIL info@j-adcustom.com

事業内容 求人広告・産業広告の総合広告代理業
採用プロモーション事業
採用コンサルティング・採用代行業業
求人広告代理店立ち上げ支援事業
求人広告ハウスエージェンシー支援事業
職業紹介事業(許可番号 27-ユ-301723)
特定労働者派遣事業



【事業理念】

われわれは、
「事業」「業務」「職務」を通じて
人間成長とおお客様の成功を実現し
社会の発展に貢献します。

【免責事項】

本ニュースレターでは人材採用・求人広告効果アップ・お客様の事業発展に役立つ情報を提供しておりますが、これらの情報等によって発生した問題に関しては当方やライターに責任や義務は発生しません。本ニュースレターの情報アドバイスの内容を参考にした判断の一切は、全てお客様の責任でお願い致します。

求職者のホンネ ① **画像で解説!**
現役求職者が見た 求人広告の「印象の良い写真・画像」とは?

求職者のホンネ ② **インターン生が教える!**
アルバイトが抱くシフトへの不満とは? その原稿対策について。

③ **【保存版】** 主要求人媒体比較シートを公開!

④ **対応漏れは厳罰に!?** まだ間に合う **マイナンバー対策** を解説!

【人事担当必見!】求職者が語る、求人広告の やっちゃんいけない表現あれやこれ。 求職者のホンネを求職者に公開してもらいます。

テーマ①現役求職者が見た 求人広告の「印象の良い写真・画像」とは?



こんにちは。日本アドカスタム インターン生のOです!
今日は求人広告の写真を見て「いいな♪」と思った
画像を9点ピックアップしました!効果が出やすい
求人画像作成のヒントにしてくださいね(^O^)

●短期でも長期でも働けそうなお店!

学校が休みの年末年始にたくさん働きたい人は多いはず!例えば画像に「短期で働いて
みても楽しかったら長期で働くことも可能です!」など付け加えてみてもいいかも。

●年末年始は時給が上がる!なら働きたい。

年末年始は忙しそうなのでいつもと同じ時給なら働きたくない(^_^)

●かけもちOKなら年末年始でも働きたい。

短期バイトが多い年末はかけもちした方が稼げるので、かけもちOKだとありがたい!

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆ ワクワク ☆☆☆

●制服とお店の雰囲気は大事ですよ!

やっぱり制服がかわいい方がテンションあがる♪

●いろんな店舗がありそう。楽しみ♪

写真では店舗によって雰囲気が違うので自分にあったところで働けそう!!

●時給がいい(^_^)♪。

時給が1000円以上ならやる気が出る!(笑)

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆☆☆

●他店舗と交流があるのは出会いがありそう!!

サークル活動や無料英会話教室があって楽しそう!楽しい出会いもありそう(^^)

●やっぱり髪型が自由がいい♪

大学生はオシャレも楽しみたいので髪型を制限されるのはイヤ!!!

●まかないがおいしそう!

グルメ雑誌、口コミでも話題!?絶対まかないもおいしそう!

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆☆☆

●オープンするまで近隣店舗で働けるのがうれしい! 安心感(^O^)

オープンまで近隣店舗で働けたら早く仕事に慣れることができる!

●前渡し制度があったらうれしい♪

どうしてもお金がないときは助かる(;v:)

●年の子が、かわいらしい!(笑)

やっぱりかわいい子がいた方がやる気がでる!!女子も男子も同じかも…。

稼げそう ☆ 安心感 ☆ ワクワク ☆☆☆

●シフト一週間毎に提出はありがたい!?

予定が空いたりしたらバイトに入れるし遊びの予定も入れやすい!学生にはありがたいです。

●進路決定済みの高校3年生も働ける♪

進路が決まって部活もない高校3年生は暇なので大学や専門学校に入学するまでにお金を貯めたい!

●まかないは無料でラーメンが食べれる!

まかないが無料はうれしい!みんな嬉しいポイントは一緒ですね(笑)

稼げそう ☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆

●面接に行くだけでピザ無料券がもらえる!?(笑)

とりあえず面接だけでも行ってみようってなります!

●28店舗で募集している!

自分の家や学校から近いところで働けるのでありがたい!

●デリバリーとか楽しそう!(笑)

自転車や原付で配達するとなんか楽しそう♪って感じました。

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆☆☆

●自己申請の昇給制度!? 気になります!

昇給があると書いていても実際どうしたら昇給するのかわからないので書いてくれたらわかりやすい!

●外国人も働いている! あこがれの『バイト留学』(笑)

留学生も働いていたら英語を使って会話もできるのでわざわざ英会話教室に通わなくてもいい!

●店内がオシャレ!

この写真を見て制服もわかるし店内がオシャレなこともわかりますね!

稼げそう ☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆☆☆

●時給が一分ごとの計算!

残業しても15分ごとで切り捨てられるお店が多いので、これはすごくうれしいしやる気が出る!

●未経験でも時給がいい!

バイトを始めたなら最初は研修などで時給が安いことが多いので、時給が変わらないことはうれしい!

●年の人が元気良さそう!

やっぱり元気のある職場の方が活気があって楽しそうなので、職場の雰囲気がよくわかる写真がいいです。

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆

●シフトの融通がききそう。

1日3時間~週1回でいいなら、旅行に行ったりもしやすいしテストがあっても大丈夫そう!

●駅から近い!

寒くてもバイトに行こうと思います!女の子は駅まで遠かったら危ないのでやっぱり駅から近いほうがいい!

●時給がいい(笑)これは魅力的。

時給がいいし深夜時給もちゃんと書いてくれるのでわかりやすい。

稼げそう ☆☆☆ 安心感 ☆☆☆ ワクワク ☆

求職者が語る、求人広告の応募効果をあげるための表現あれやこれ。【文章編】

テーマ②アルバイトが抱くシフトへの不満とは?その原稿対策について。



こんにちは。日本アドカスタム インターン生のAです!
学生求職者がみているのは時給だけじゃない!
シフト制度は重要です!今日はアルバイトの、こんなシフト制度はイヤ!応募したくない! を説明します。

【もう決めるの?!(° ㊦ °)早すぎるシフト決め】

学生の予定は、コロコロ変わります!サークル仲間と飲みに行ったり、気になる人と遊びに行ったり。そんな楽しみがあるからこそ、バイトも頑張れます!!
ですがせっかく誘われても、そのとき既にシフトが決まっていたら残念ですね。
もう少しシフトの提出期限が遅ければ空けておけたのに…なんてこともよくあります。
何度もそういうことがあると、付き合いが悪く思われそうで、嫌ですね。
また、学校の予定もすぐにわかるものではありません。学校・遊びとの十分な両立ができないバイトに、学生は魅力を感じません!(>_<)

では、こうしましょう!

《シフト提出期限を遅めに設定する!》

半月先、1か月先の予定なんてほぼまだわかりません!だからせめて、2週間ごと、欲を言うと1週間ごとのシフトを組むようにしましょう!
そうすれば、一気に学生が働きやすくなると思います!

すでに短いスパンでシフトを作成している職場なら、そのことを強調してアピールしましょう!

例えばこのような文を付け足しましょう!

〈例〉

☆☆シフトは1週間ごとに作成☆☆
大学生応援!融通効きますよ(^^)!

この一文があれば、アルバイトはとても魅力を感じやすくなります!



【この時間もつたいない!(´ ㊦ ´)型にはまった出勤時刻】

バイトのシフトって、だいたい10時からとか、10時半からとか、キリのいい時刻から出勤するように決められがちですね。社員さんやパートさんにとっては何も問題ないと思います。ですが、実は学生はちょっと不満に思っていたりします。授業後などで18時10分には職場に着けるけれど、18時の出勤には間に合わない!なんてケースがよくあります。そのとき、キリのいい18時30分からの出勤しか受け入れないことにしてしまうと、その学生は職場についてからの20分間を無駄に過ごさなくてはならなくなります。忙しい学生たちにとって、その無駄な時間はもつたいないと感じられることでしょうか…。ではこうしましょう!

《出勤時刻に柔軟性を!》

出勤時刻を5分ごとに区切ってあげるのはどうでしょうか?
先ほどのケースだと、18時15分からシフトを組んであげるとベストです。学生は気を使ってキリのいい時間で希望を出していることが多いので、提案してあげると喜ばれる可能性大です!
このように記載するのはいかがでしょうか!

〈例〉

イン・アウトの時刻は柔軟に対応!
キリの悪い時間からでも問題なし!
時間のムダを解消しましょう!(^o^)



【メールより断然『LINE』!シフト提出をもっとラクに!!(´ ㊦ ´)】

シフト希望制をとっているお店では、店長に、あるいはシフトリーダーに希望する日時をお知らせすると思います。その手段としては紙に書いて提出、口頭で伝えるなど挙げられますがやはりいつでもどこでも送れるメールがベストと思われるかもしれませんが

でも待ってください!!!!最近の学生はメールを減多に使いません。
連絡のほとんどは『LINE』でとるのが現状なのです…(;´ ㊦ ´)
したがって理想はこれです!!



《シフト提出は『LINE』対応可に!》

メールよりも学生に親しまれている、『LINE』でシフトの希望を送ってもらうようにしてはいかがでしょう?LINEだと相手を読んだかがわかる『既読機能』もついていて状況把握に役立ちます!また、送受信の操作が簡単なLINEのほうが予定が分かり次第、気軽に送れるのでシフト提出率も上がりそうです!私もLINEに変わったことで、提出率が上がりました☆
バイト・パートのグループラインを作成してあげると「・急用や急病のひとの代わりを効率よく探せる。」「・情報が共有できる。」「・飲み会などの社内レクの出欠確認に役立つ。」などのメリットも生まれ、お店側にとっても、労働者側にとってもすごく便利になりますよ☆
そこで、この一言を求人広告に記載するとよいでしょう!

〈例〉

☆☆シフトはLINE提出可能☆☆

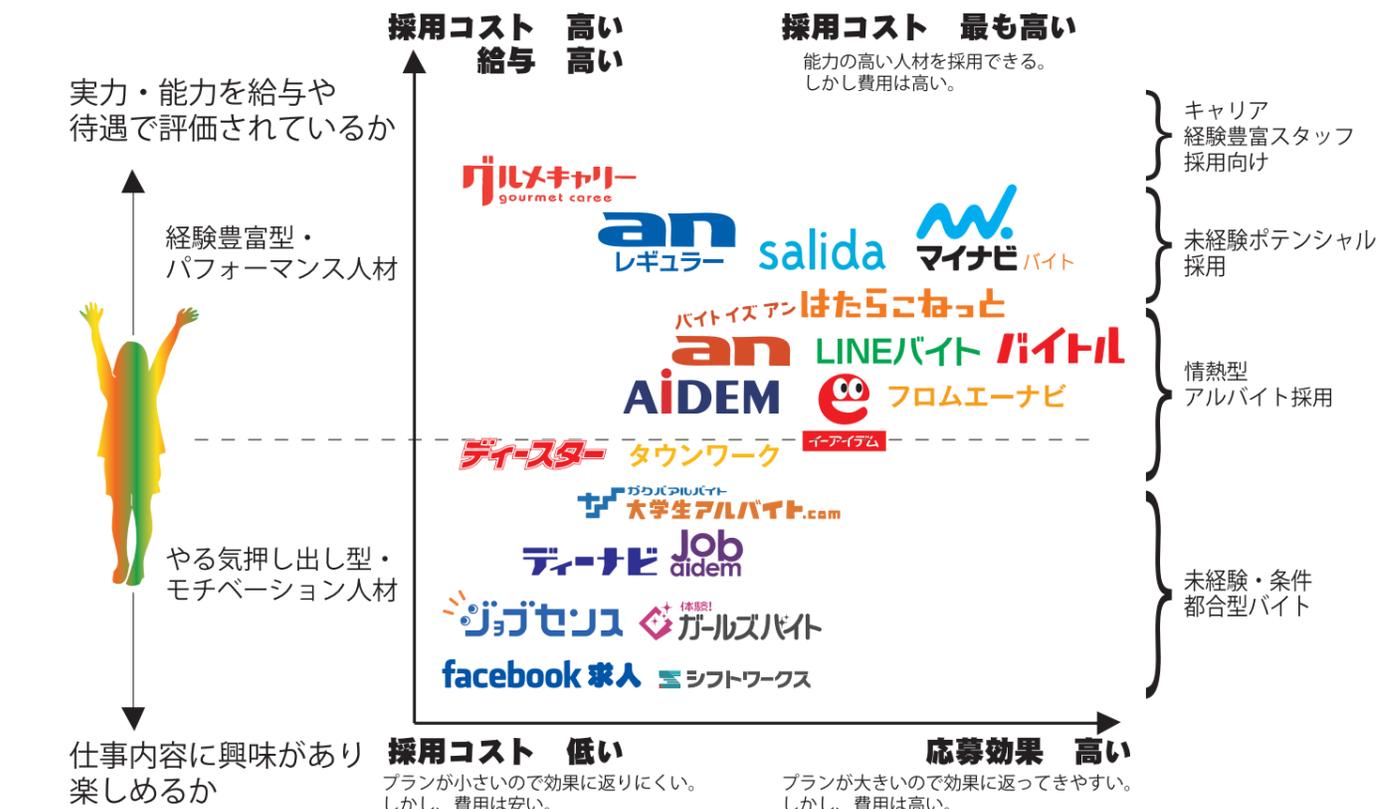


こうすることで、働きやすい印象をあたえられるのではないのでしょうか?!

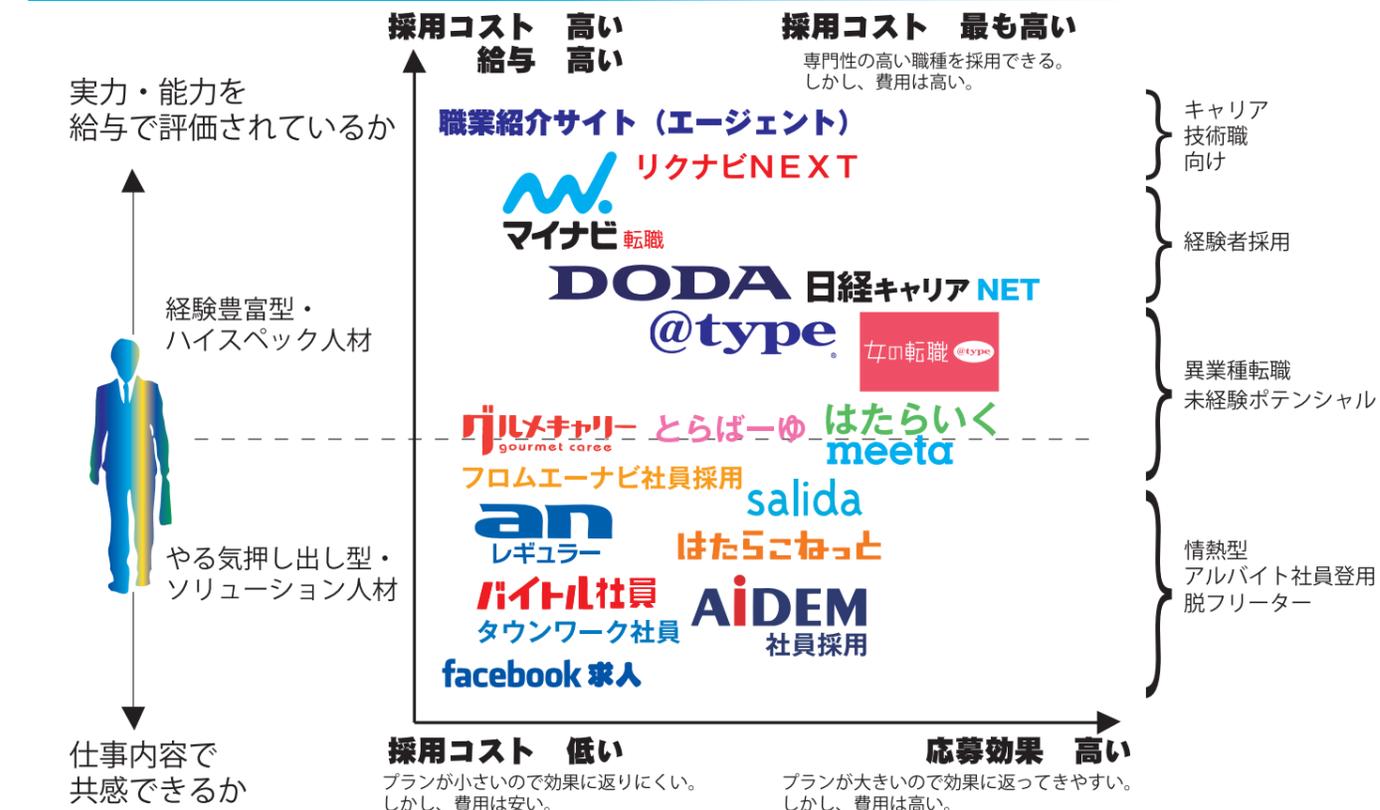
各求人媒体のポジションから見る、採用ターゲットとの因果関係

各求人広告をフラットに比較できる日本アドカスタムでは、ニーズに合った媒体をご提案致します。求める人材のスキルやキャラクターにより、媒体の選定や露出頻度、上位表示、情報量が異なります。

アルバイト・パート採用の場合



正社員採用の場合



対応漏れは厳罰に!?まだ間に合うマイナンバー対策を解説

12桁の番号が一人一人の住民登録している方に対して付番されるということくらいはなんとなくわかってはいるのですが、それが企業側/雇用側の実務にどれだけ関わってくるかというのは、今ひとつピンときていない人が多いのではないのでしょうか？

書類に番号を付けるだけ？ それなら大した問題では無い気がするのですが…。

まず、従業員が一人でもいれば対策は必要になります。従業員の社会保険、雇用保険、ひいては年末調整などの税金の申告など、通常人事給与業務書類にマイナンバーを付番しなくてははいけません。問題はマイナンバーが特定個人情報にあたるということなんです。作業としては…

①集める ②保管する ③記載する ④破棄する

という4つのプロセスで、そんなに大変なことではないと思われるかもしれませんが、普段使用しているExcelファイルに項目を一つ足して“マイナンバー欄”を足せばいいじゃないかと。ところがこれはNG。簡単に言うと“個人情報”よりもさらに厳格な管理をしなければならないのが“特定個人情報”です。個人情報の中でも最高ランクに当たります。そしてこれこそがマイナンバーなのです。たとえ悪意があつての流出でなくても罰則は懲役・罰金という重いものです。また漏洩しなかった場合でも、対策を取らなかったという時点で罰則が適用されます。

①集める とは具体的に誰を対象に集めるのですか？

正社員のみならずアルバイト・パート・外注スタッフ全ての情報が本人確認とともに必要です。従業員のように毎日顔を合わせるような人ならそんなに大変な作業ではないですが、たまにしか出勤の必要がないパートスタッフや外注業者などを含めると必ずしも楽な作業ではありません。厳密に言うと外注業者の場合は年間15万円以上の取引があった場合に必要となります。

②保管する とは具体的にどのようにするのですか？

ただ単にパソコンに保存しておくわけではありません。誰もが見られる形で管理はしてはいけません。さらにマイナンバーを使用するためには事前に目的を相手に明かす必要があります。一度給与業務のために番号を集めたからといって、それを違った目的で使用することは処罰の対象です。ただし、最初に収集する段階で、複数の利用目的を通知しておくことで、この煩雑な運用を回避することができます。

③記載する とは具体的にどのようにするのですか？

通常の個人情報と一緒に、誰もが閲覧できる状態での管理はできません。同じパソコンの中のことではありますが、漏洩リスク対策はとらなくてはなりません。マイナンバーを取り扱う業務を実施できるアカウントを制限する、ログを記録するといった対策が必要になります。

④破棄する とは具体的にどのようにするのですか？

目的の業務が終了したら確実にマイナンバー情報を破棄・削除しなければなりません。マイナンバーを収集した目的以外で流用使用することは固く禁じられています。なので目的の業務が終わった際に確実な削除が必要となります。どんな場合も復元不可能な形で破棄しなくてはなりません。具体的には給与所得の源泉徴収票作成のために提供を受けたマイナンバーを健康保険や厚生年金保険手続きのために使用することは禁じられています。都度集めなくてはならないというのが原則なのです。

まとめ

1月まで実際に業務に反映しなければならぬこと、それを簡単にまとめると、マイナンバー情報の取扱業務フローを確立し、実際に収集し、適切に保管することです。経営者及び人事給与業務担当者は知識の習得も必須になります。そして対応しなかった場合、情報漏洩に対する罰金・懲役という重い罰則があります。マイナンバー対応支援サービスを行っている業者さんは知っておりますので、ご紹介いたします。お気軽にお問い合わせください。 ⇒⇒⇒

フリーダイヤル. 0120-5059-41 <コーコクよい!>