

オンライン採用の必須ツール 「採用ホームページ」の作り方

大園 羅文 株式会社新経営サービス 経営支援部 コンサルタント

所在地：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 <https://www.skg.co.jp>

オンライン採用時代において、採用ホームページは人材採用を行ううえでの必須ツールとなっています。一方で、「情報が古い」「情報量が少ない」「デザインが古い」「操作性が低い」など、採用ホームページにおける「量」「質」において課題のある企業が散見されます。

今回は、求職者が採用ホームページに求める3つのコンテンツとポイントをお伝えします。

■社員インタビュー（どんな人と働くのか？）

求職者が入社の有無を判断する際の基準として、仕事内容や給与など、様々な基準が挙げられますが、最も重要なのは「人」という基準です。特に、社会人経験のない学生は、どんな仕事をするか以上に、誰と働くのか？を重要視する傾向にあります。そのため、この会社にはどのような価値観があり、社長・社員はどのような人物なのか？が分かるようなインタビュー動画を掲載することが重要です。

ここでのポイントは、「インタビュー記事（文字）」だけでなく、「動画を掲載する」ということです。それは、SNSに代表されるように、最近の若手は情報収集を「動画」「写真」で行う傾向があり、文字だけでは、閲覧されない可能性が高いためです。

■福利厚生・働きやすさ

ワークライフバランスを重視する傾向が強い若手世代にとって、やはり気になるのは、福利厚生や働きやすさです。

まず、福利厚生の制作ポイントは、「質」より「量」で勝負することにあります。「福利厚生」と聞くと、「ウチはあまり福利厚生として謳えるものは少ないのでは？」と思われる方も多かもしれませんが、福利厚生には「法定福利」と「法定外福利」の2つがあり、後者は『社員食堂』『部活動・サークル』『社内イベント』『資格取得支援』といった、「従業員の

経済的支援・モチベーションアップ」を図るための施策が該当します。そのため自社の社員にとって、あるいは求める人材にとって、「魅力」と思えるような内容を福利厚生として掲載し、福利厚生が充実している会社であること（量）をアピールすることが重要です。

また、仕事の1日（または1週間）の流れを図示することで、具体的な仕事のイメージを持たせると同時に、働きやすさをアピールすることも重要です。

■キャリアパスと教育体系

自社の人事制度・教育制度をもとに、「入社してからどのようなステップで成長できるのか」「役職に就くと、どんな役割を担うのか」「どれくらい給与がもらえるのか」「入社後にどのような研修があるのか」などを図式化することで、自社のキャリアパスや教育体系を分かりやすく掲載し、「この会社に入れば成長できる」というイメージを醸成することが重要です。

■キービジュアルとインフォグラフィックス

採用ホームページをより効果的なものにするためにはデザイン面にも工夫が必要です。

具体的には、以下の2点がポイントです。

- 1) トップ画面はインパクト重視にする
- 2) 自社の特徴や魅力を簡単なグラフや図式を用いて端的に表現する

自社の魅力や仕事のやりがい・働きやすさなどが伝わる採用ホームページが制作できれば、求職者への興味喚起や選考・内定辞退の防止につながります。WEB上でも他社と差別化を図るために、上記のポイントをもとに自社の採用ホームページを見直されてはいかがでしょうか。