



事務局スタッフが伝える

# 問合せ数を増やすための施策

2025年2月12日

株式会社リスト アップステージ事務局

## もくじ

- 01 求人原稿の内容
- 02 ビジュアルの改善
- 03 採用ブランディング
- 04 受け入れ態勢
- 05 求人ターゲット

# 01

## 求人原稿の内容

求職者に「この仕事、自分に合いそう/できそう！」と  
思ってもらえるようにする

### わかりやすいキャッチコピー

キャッチコピーには、求職者にとってのメリットを含める。  
→社員寮完備、日払い可能、即日勤務可能など

### 仕事内容の明確化

具体的な仕事内容を記載することで「この仕事は自分にもできそう」という  
応募の動機付けをおこなえる。

→**未経験者にも伝わる言葉で記載することが重要。**

※仕事内容詳細が記載されていないと応募口スに繋がる可能性あり。

### 応募ハードルを下げる

「未経験者歓迎」「資格不要」など、受入れ可能な場合は明記する。

→未経験者募集の場合、教育/サポート体制についても触れる。

# 02

## ビジュアルの改善

求職者に「職場の雰囲気良さそう」と  
思ってもらえるようにする

### 職場の写真を掲載

原稿内の画像に、店内写真やスタッフ写真を掲載する。  
→フリー素材ではなく、実際の様子を掲載することを推奨。

### 働く人たちの様子を掲載

実際に働く姿を掲載することで「職場の雰囲気」をダイレクトに伝えられる。

=====

- ・ 仕事の流れ
- ・ 給与明細
- ・ 求人用動画 など

=====

→視覚的な情報は、文章以上に求職者の印象を左右する。

# 03

## 採用ブランディング

求職者に「この会社/お店で働いてみたい！」と  
思ってもらえるようにする

### 企業の魅力/店舗のコンセプトを伝える

「会社のビジョンや歴史」「店舗のコンセプト」「エリアの特徴」を記載する。  
→求職者に「この会社/店舗で働きたい」と思わせる。

最近の求職者は「社風」「企業文化」も気にする傾向がある。

- 1980年創業、東京都内に10店舗経営するキャバクラグループ。
- 2025年には新しく2店舗の新店舗オープン予定。
- 今回は新店舗を担当するメンバーを限定5名募集。
- キャストさん25～30歳の高級店。
- 六本木というエリア柄、客層もハイクラスな方々メイン。
- 長年の経営ノウハウと、新人教育マニュアルあり。
- 一般企業並みの待遇を設け、家庭持ちの方でも安心して働ける風土。



# 04

## 受け入れ態勢

求職者から「応募しやすいそう！」と  
思ってもらえるようにする

### 応募窓口や採用フロー

電話応募の窓口を会社/店舗直通にする場合、必ず対応可能時間を記載する。  
※24時間対応は非推奨。

若い世代ほど、LINE問合せ利用率が高い。

→可能ならLINE ID、LINE招待URLを入力し、LINE問合せを受け付ける。

媒体の属性として、スピード感を求める求職者が多い。

→・応募から面接、採用までどれほど日数がかかるのか。

- ・即日面接/勤務可能か  
を応募方法欄に記載する。

### 応募対応のレスポンス

応募対応は原則24時間以内を推奨。

→対応が遅くなるにつれて、取りこぼし/他社に流れる確率が上昇する。

# 05

## 求人ターゲット

欲しい人材を明確にして、  
ターゲットに求人情報が届くようにする

### どのような人材を採用したいのか

良い求人情報を書けていても、ターゲットに届かなければ効果が薄いため、

- ・ 未経験者
- ・ 学生
- ・ フリーター
- ・ リモートワーク
- ・ 若い世代
- ・ 副業希望者
- ・ 飲食店経験者
- ・ キャバクラ幹部経験者

など、**どのような人材が何名ほしいのか**を明確にして原稿に落とし込む。

# お読みいただきありがとうございました！

資料をお読みいただきありがとうございました。  
お時間を割いていただき、心から感謝申し上げます。

問合せ数を増やすための施策について、  
求人募集企業様の人材確保のための一助になれば幸いです。

アップステージでは引き続き反響を返せるよう、  
みなさまに喜ばれる媒体づくりに誠心誠意を尽くしてまいります。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。