応募したい求人票！

ハローワーク高山をご利用いただき、ありがとうございます。
求人をお申込みいただくにあたり、ご検討いただきたいポイントをまとめましたので、ご一読いただき、ぜひ、求人申込み内容に反映していただきますようお願いします。

「人材確保」「求人申込み」にあたりご認識いただきたいこと

1．人材不足は「慢性的」なもの

国立社会保障・人口問題研究所によれば、「生産年齢人口については東京都を除く４６道府県において、今後一貫して減少する」とされています。人材確保はますます難しくなることが想定されます。

2．キーワードは『違い』

人材不足の状況下においては、同業他社より低い求人条件の求人や、同業他社との差別化が図られていない求人には、残念ながら、応募者が集まりにくい傾向にあります。
他社との「違い」を意識していただくことがポイントです。

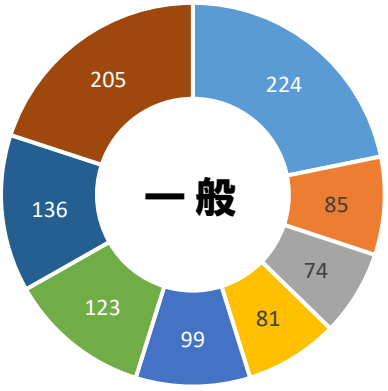
3．『伝える』求人票にする

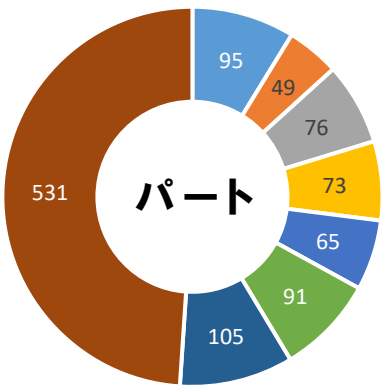
求人条件が良い求人票であっても、求職者に伝わらなければ、応募には至りません。
言葉を選び、表現を工夫し、貴社の魅力を「伝える」ことを意識して求人票を「創り上げる」ことが大切です。

4．多様な人材の活用

業務の内容に合わせて、就業意欲の高いシニア層や、短時間就業（子育て中の方等）を希望する方の活用を是非ご検討ください。

月間有効求職者数





■29歳以下 ■30~34歳 ■35~39歳 ■40~44歳
■45~49歳 ■50~54歳 ■55~59歳 ■60歳以上

ハローワーク高山
月間有効求職者数（令和８年９月）

厚生労働省　岐阜労働局　ハローワーク高山

「応募したい求人票」にするための５つのPoint！

１．求人票の記載内容に関すること

①　求人票で一番みられている項目は？

　視線の動きを記録する「アイトラッキング」による実験の結果、求人票のなかで、求職者から最も見られている項目は「仕事内容」欄であることがわかっています。

　「仕事内容」欄を詳しく、具体的に記載していただくことで、求職者の疑問やとまどいを軽減できるばかりでなく、自身の働く姿をイメージでき、応募する敷居が低くなります。

　また、正確かつ詳細に記入いただくことは、貴社に従業員として定着されることの第一歩と言えます。

求人票でみられている箇所ランキング

	項目	注視時間（秒）	割合
1	仕事内容	724.02	18.05%
2	就業時間	360.80	8.99%
3	就業場所	256.65	6.40%
4	休日等	215.90	5.38%
5	所在地	181.83	4.53%
6	事業所名	163.16	4.07%
7	職種	154.84	3.86%
8	手当	144.93	3.61%
9	雇用形態・雇用期間	105.64	2.63%

出展：労働政策研究・研修機構
「労働政策研究報告書」№147

②　求める人材像を明確にしましょう

　まずは**「応募してもらいたい人材＝求める人材」を明確にする**ことが必要です。

　例えば、今回の募集目的が「事業拡大のための増員」「新店舗のためのオープニングスタッフ」「退職による欠員補充」「次代を担う従業員の確保」のいずれかによって、「未経験者でも応募可能」「即戦力が必要」と求める人材像は変わります。

　各法令や公正な採用選考にも十分ご留意いただきながら、ご検討ください。

③　働く姿が具体的にイメージできる記載

　「仕事内容」欄は、求人票を見た求職者が、**自身が働いている姿を具体的にイメージできるよう記載する**ことを意識してください。「具体的な仕事内容を、専門用語ではなく、わかりやすい言葉で記載する。」「一日のスケジュールを示す。」などが効果的です。

④　競合他社との「違い」をアピール

　競合他社との「違い」をアピールし、求職者に「働いてみたい」と思わせることが大切です。勤務時間や給与などの労働条件のほか、業界におけるシェアや業績、将来性、福利厚生、有給休暇取得率など、自社の優位性を積極的に表現してください。

⑤　「職種」欄（28文字以内）の充実

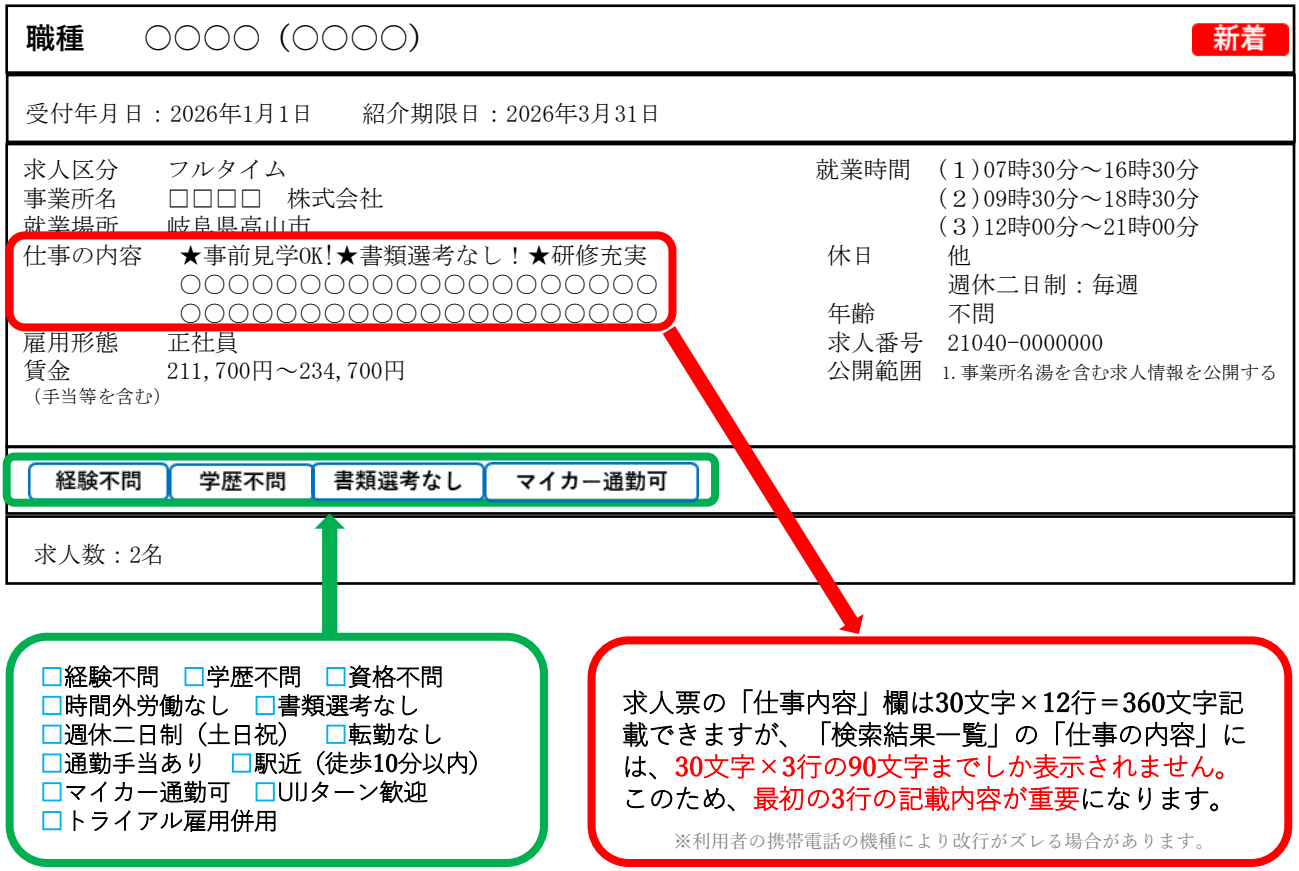
　ハローワークインターネットサービスにおける求人検索結果で、**トップに表示されるのは「職種」欄**です（次頁⑥参照）。

　具体的に記載することはもとより、「職種＋休日等（例：不動産の一般事務・完全週休2日」「職種＋アピールポイント（例：保育士・新設スタッフ募集）」等の表記も効果的です。

　ただし、一定のルールを設けておりますので、記載にあたってはハローワークの職員とご相談ください。

⑥　求人検索結果を意識してください

求職者がハローワークインターネットサービスで求人検索する際は、「検索条件の設定」→**「検索結果一覧の表示」→「検索結果一覧の表示内容で興味を持った求人について求人票を閲覧する」**という流れになります。つまり、「求人検索結果」に表示される内容は応募に直結することになります。



※求人条件が上記の情報に該当する場合、アイコンで強調して表示されます。

【最初の90文字を考えてみましょう！】

2．選考方法等に関すること

①　選考方法

書類選考は、求職者の応募ハードルを大きく上げます。応募が多数となることが想定される場合や、経験・実績を求める求人条件の場合を除き、**面接のみによる選考**をご検討ください。

②　応募書類

業務の内容に応じ**「職務経歴書が本当に必要か」「履歴書の事前送付が本当に必要か」**ご検討ください。応募ハードルを下げるためにも、郵送による送付だけでなく、Eメールや求職者マイページからの登録など、複数の選択肢をご用意ください。

③　選考結果通知のタイミング
選考にお時間がかかりますと、求職者が他の求人に応募する可能性があります。
可能な限り速やかに選考結果を通知するようにしてください。

3．働きやすさや福利厚生等に関すること

働き方改革の進展・浸透に伴い、**「時間外労働」「週休二日制」「残業時間」は求職者の応募意欲に大きな影響を与える**ものとなっています。
「休日数」が平均を下回る求人や、月平均時間外労働時間数が平均を上回る求人は、応募者が少なくなる傾向にあり、逆に、平均よりも条件がいい場合は、アピールポイントになります。
また、年次有給休暇については、実際の取得実績が魅力となることから、取得実績が多い場合も是非PRしてください。

4．応募条件に関すること

「免許・資格」「経験」を求めますと、当然ながら該当する求職者は少なくなります。業務上必須である場合以外は、**できる限り「不問」**としてください。特に**「あれば尚可」とされている場合は、ぜひ「不問」とすることを検討**してみてください。

5．労働条件に関すること

雇用形態や雇用期間、賃金形態等、労働条件に関する事項については、すぐに見直していただくことが難しい項目ですが、冒頭に記載している状況下をふまえますと、検討が必要な項目であることは間違いありません。
ハローワーク高山では、地域の労働市場を知っていただくための資料「ハローワーク高山　求人・求職統計資料」をはじめ、求人充足に向けた各種資料を準備しておりますのでご活用ください。

【コラム１】企業・採用Webサイトの重要性

株式会社ONEの「転職・就職活動の情報収集についての意識調査」（2021年）によれば、84.8％の求職者が企業のホームページで情報収集を行っており、83.9％の求職者が、採用サイトの情報は重要な情報だと感じ、62.4％の求職者が、採用サイトのある企業のほうがポジティブに感じている。
このように、求職者が求人の応募（紹介）に当たって、会社のWebサイトにアクセスして、会社や採用情報を収集することは当たり前になっている。
逆に、会社や採用情報が少ないサイト、情報の更新が行われていないサイトのままでは、求人内容がよくても充足可能性は低くなる。
また、求職者は、Webサイトを通じて、採用情報だけではなく、企業の雰囲気や社内の様子、経営理念や価値観、実際に勤務している社員の姿、インタビューなどを通じて、求職者は実際の働き方をイメージしやすくなり、応募へのモチベーションの向上、採用後の離職防止にもつながっている。
ハローワークの職員が会社のWebサイトを修正することは難しいが、求職者の視点に立ってアドバイスすることは可能である。

【コラム２】週休２日制や残業時間の平均

「令和６年就労条件総合調査」（厚生労働省）によれば、何らかの週休２日制（完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度を含む。）の割合は、90.9％となっている。年間休日総数は、１企業平均112.1日となっている。年次有給休暇の取得日数は労働者１人平均11.0日となっている。

また、「毎月勤労統計調査　令和６年分結果確報」によれば、１ヶ月の所定外労働時間は、一般労働者が13.5時間、パートタイム労働者が2.3時間となっている。

【コラム３】「求職者等への職業情報提供に当たっての手引」について

求職者への職場情報の提供に当たって、企業等の参考となるよう、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を令和６年３月に策定している。

この手引では、法令等で定められている開示項目の整理や、求職者が求める情報を例示するほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示しており、求職者と企業等とのよりよいマッチングの促進に寄与することが期待されている。

なお、企業がその職場情報を提供する場として、企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供する職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の活用が考えられる。

【コラム４】求人担当者向け資料

求人充足に向けた各種資料（ハローワーク高山）

○　採用活動のコツ
○　応募したい求人票！
○　ミニ面談会参加申込書
○　雇いま専科（仕事内容の書き方）
○　応募が増える求人作りのポイント
○　同一労働同一賃金に取り組んでいることを求人票でアピールしませんか？
○　まめなかな
○　画像情報が公開できます
○　従業員のスキルアップ、キャリアアップ　国がサポートします。
○　jobtag（職業情報提供サイト）
○　求人・求職統計資料

魅力ある職場づくりへの助言・提案の強化

企業の人材確保には、採用と離職防止の両面があり、労働者を採用できても早期に離職する企業では人手不足が解消しません。その意味でも労働者にとって**「魅力ある職場づくり（雇用管理改善）」が重要**です。

また、雇用管理改善には、
・採用管理（募集方法や採用基準）
・定着管理（配置・人事評価・人材育成）
・就労条件（労働条件・職場環境・人間関係）等が含まれます。

企業様が抱える課題に応じて、「ぎふ働き方改革推進支援センター」等の支援機関の活用や雇用管理改善・生産性向上のための助成金などを活用されるなど、人材確保の土台となる企業自体の総合的な採用・雇用管理改善を強化していただくことが重要であり、ハローワークも企業様の取り組みをご支援させていただきますので、よろしくお願いいたします。



【お問い合わせ・ご相談】
ハローワーク高山　求人・専門援助部門
〒506-0053 高山市昭和町2丁目220番地　高山合同庁舎1階
TEL 0577-32-1144
受付時間 月～金8:30～17:15
（土・日・祝日・年末年始はお休みです）