

Road to 魅力ある求人

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」によると、「生産年齢人口（15～64歳）は減少する」と、ますます人材確保の難しい時代が想定されます。この「人材確保の難しい時代」の中、各企業の「欲しい人材」をどのようにして確保していくかがカギになってきます。

求職者にとって求人票は「企業の第一印象」を決めるものです。求職者に第一印象で響かなければ、求職者の選択肢から最初から外れる可能性が高くなります。

そこで、求職者に求人を見てもらう！求職者に応募したいと思ってもらう！求職者に届く求人！つまり、「魅力ある求人」を作成することが重要です。

ハローワーク加賀では、「魅力ある求人」を作成するにあたって、ご理解いただきたいことをまとめましたので、求人作成の参考にしてください。

キーワードは **イメージ** **伝える・アピール** **応募のハードル** です！

求職者は求人はどこを見ている？

「求人票」での注視時間は、ダントツ「仕事内容」欄！

「仕事内容」欄を「欲しい人材」に伝わるよう

👉 詳しく

👉 具体的に

👉 わかりやすく 記載しましょう！

	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%

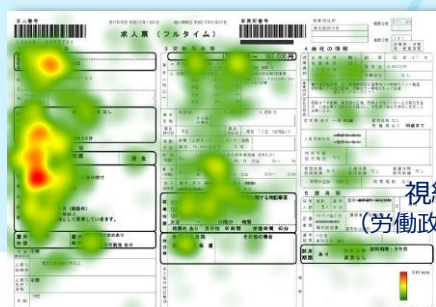
「ハローワークインターネットサービス検索結果一覧」

での注視時間は、ダントツ「職種」欄！

「職種」欄も有効活用して

「欲しい人材」にアピールしましょう！

	項目	注視時間(秒)	割合(%)
1	職種	4221.78	40.06%
2	求人番号	982.29	9.32%
3	産業	877.96	8.33%
4	就業場所	788.50	7.48%
5	雇用形態/賃金	763.95	7.25%



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
(労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.147」より引用し一部可変)

Road to 魅力ある求人への **Seven Point**

Point 1 求める人物像をイメージ！

例えば、事業拡大による増員、退職による欠員補充、次代を担う従業員の確保など募集目的によって、「欲しい人材」は違ってくると思います。

「欲しい人材」＝「求める人物像」のイメージを明確にしましょう！

Point 2 働く姿を具体的にイメージ！

求職者に自身が働いている姿を具体的にイメージしてもらえるかが大切です！会社（業界）では当たり前でも、求職者にとっては当たり前でしょうか？特に未経験者でOKな場合は、具体的な仕事内容を専門用語ではなく、出来るだけわかりやすい言葉（誰でもわかる表現）で、そして、**重量物最大〇kg、立ち仕事、〇名体制、配達エリアは〇〇市内、一日のスケジュールや業務量**などを記載し、

求職者が働く姿を具体的にイメージしやすいように工夫しましょう！

逆に、「即戦力」を求める場合などは、「専門用語」で欲しい人材に「響くような記載」も効果的です。なお、記載内容に悩む場合は、ハローワークインターネットサービスで他社同職種の求人を調べ、参考にできそうな情報を、自社バージョンにアレンジすることも有効です。

Point 3 競合他社との違いをアピール！

欲しい人材に「この会社で働きたい」と思われることが大切です！

業界シェア、将来性、福利厚生、年間休日数、土日祝の完全週休二日制、有休や育休の取得状況など競合他社との違い（＝自社の優位性）を積極的にアピールしましょう！

「事業内容」「会社の特長」「求人に関する特記事項」欄も活用してアピール！

例えば、「事業内容」欄に**取り扱う商品、競合他社と違う点**など、「会社の特長」欄に**職場の雰囲気、展開規模や店舗数、福利厚生**など、「求人に関する特記事項」欄に**給与のモデル給、研修制度、資格試験受験費用の補助制度**などの記載も効果的です。

さらに、**画像情報も活用してアピールしませんか？**

画像情報とは、

事業所外観、作業風景、社内風景や福利厚生などのコメント付き画像を作成し、

求人票の文字だけでは伝えきれないことを求職者にアピールするためのツール

庁舎内専用コーナーへの掲示など、求職者にアピールしています！

画像情報を作成していない、作成してから相当期間経っている事業所の方は求人担当まで！

Point 4 「職種」欄でアピール！

ハローワークインターネットサービスの検索結果一覧でトップに表示されるのは「職種」欄！

職種名だけではなく、**アピールポイント**、例えば、**土日祝の完全週休二日制、未経験者歓迎**など、**職種名にプラス記載してアピールも有効です！**

ただし、何でもかんでもというわけではありませので、求人担当にご相談ください。言うまでもありませんが、誇大広告はOUTです。

Point 5 ハローワークインターネットサービスでアピール！

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」→「**検索結果一覧で興味を持った求人を詳しく見る**」という流れになります。

つまり、「検索結果一覧」に表示される内容＝応募に直結と言えます！

また、最近ではスマホで求人検索する方が増えていますので、スマホでの表示を意識した記載も大切です。

トップ表示は「職種」欄！

「仕事内容」欄

ハローワーク
インターネットサービスの
「検索結果一覧」では
最初の30文字×3行のみ表示！

つまり、
最初の3行が重要！
と言えます！

スマホとパソコンでは見え方は
違います。
求人公開後には、両方での見え方を
確認し、必要に応じて、記載方法
を変更するなどしましょう！

当所の求人担当とも
一緒に考え
一緒に工夫していきましょう！
お気軽にご相談ください。

[illegible]

求人条件が以下に該当する場合は、
アイコンで強調表示されます！

- ☐ 経験不問、学歴不問、資格不問
- ☐ 時間外労働なし、転勤なし
- ☐ 週休二日制（土日休）
- ☐ 通勤手当あり、マイカー通勤可
- ☐ UIJターン歓迎
- ☐ トライアル雇用併用

求人の見え方を意識して
欲しい人材にアピールしましょう！



Point 6 「しょくばらぼ」でアピール！

「しょくばらぼ」は、様々なニーズをお持ちの求職者が、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです。

本サイトの活用メリット

- ・職場情報を開示することでの企業PR
 - ・雇用管理の改善への取組が評価されることによる優秀な人材の獲得 など
- 一度、本サイトを覗いてみてください！

しょくばらぼ



<https://shokuba.mhlw.go.jp/>

また、近年では、求職者が応募先を決める際に、企業HPのみならず、SNSを通じた企業の情報収集も主流になってきています。

欲しい人材への伝わり方を意識したSNS等の活用も進めていきましょう！

Point 7 応募のハードルを下げる！

「書類選考」は、求職者にとって応募のハードルが高くなる！

☞ 可能な限り「**全ての応募者と面接**」のご検討を！

「職務経歴書」は、求職者にとって応募のハードルが高くなる！

☞ 必要としている場合は、求める人材などに応じ「**本当に必要か**」の再検討を！

選考日数が長いと、求職者が他社に応募する可能性が高くなる！

☞ 可能な限り「**速やかな選考結果の通知**」を！（目安は7日間以内）

Plus 1 多様な人材の活用

子育て中の方、60歳以上の高齢者、職業訓練修了者、いわゆる就職氷河期世代の方に対して、求人情報の提供など、就職支援を積極的に行っています。

採用意向をお持ちの場合は、求人担当までご連絡を！求人票に記載するなど、該当者にアピールします！お気軽に、求人担当までご相談ください。

Plus 2 労働条件の見直し

雇用形態や賃金などの労働条件については、簡単に見直せるものではないと思いますが、「人手不足」の状況下を踏まると、ご検討いただく必要もあると思います。

ハローワーク加賀では、地域の労働市場を知っていただくための資料「業務月報」「職業別求人・求職の状況」「雇用賃金情報」を作成していますので、当所のお近くにお越しの際は、求人窓口までお立ち寄りください。

「魅力ある求人」に正解はありません。
一緒に考え、一緒に工夫していきましょう！
お気軽にご相談ください。

お問合せ先

ハローワーク加賀 求人・特別援助部門 求人担当

Tel : 0761-72-8609

