

となりのハローワーク便り

～魅力的な求人づくりをお手伝いするノウハウ通信～



令和7年12月18日 Vol.6

こんにちは！「となりのハローワーク便り」Vol.6をお届けします。前回のVol.5では、企業のアピールポイントを記載して、他社との差別化を図る方法について解説しました。

今回は、選考方法等に関するポイントについて解説します。人材獲得競争が激化している中で、求職者の応募に対する心理的ハードルを下げることは非常に重要です。より求職者が「応募しやすい」ように、選考方法を今一度見直してみませんか？

書類選考からかあ
結果までの道のりは長いなあ



結果が出るまで時間がかかるなあ
その間、他の会社に応募しようかなあ

求職者の声

応募者を引き寄せる求人票作成のコツ



<求職者の応募ハードルを下げるための見直しポイント>

ポイント① 書類選考を外してみる

書類選考があることで、「採用まで時間がかかる」「会って熱意を伝えたいのに」と、応募を敬遠する求職者もいます。多数の応募が想定されていなかったり、経験・実績を求めるような求人条件でなければ、**選考過程を面接からとすること**で、応募が増える場合があります。

ポイント② 応募書類の送付方法の選択肢を増やす

郵送だと、封筒や切手の諸費用が必要となったり、郵便局への持ち込みの手間がかかったりするため、特に若者にとって応募の心理的ハードルが上がります。Eメールや求職者マイページからの送付等、**選択肢を複数用意**しましょう。

ポイント③ 選考結果通知のタイミングを早めてみる

選考に時間がかかると、他の求人に応募する可能性があるため、日数は可能な限り短くし、面接から結果までは迅速に対応できるようにしましょう。

☑ 求人票作成におけるチェックポイント !

<募集・採用における性別差別の禁止について ♂ ♀ >

ハローワークでは「女性を採用したい」などといった性別を限定する形で求人を出したいという企業から相談を受けることがあります。大前提として、**募集や採用にあたり性別を理由とする差別は禁止されています（男女雇用機会均等法第5条）**。

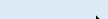
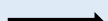
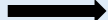
また、求人票に男性・女性の記載がなくても**一方を限定・歓迎すると誤認されかねないような表現も記載することができません**。記載の仕方については、以下のNG例、工夫例をご参考ください。

NG例

~~女性歓迎~~

~~若い男性歓迎~~

~~女性向けの仕事です~~



工夫例

育休取得率100%です。

30kg程度の重量物を手で運ぶ作業があります。

現在清掃員は男性1名、女性8名が勤務しています。



職場の現状・事実の紹介や業務内容の具体的な説明の記載によりアプローチしましょう。



最後までお読みいただき、ありがとうございました。次回Vol. 7では「見落としがちなお『事業内容』『会社の特長』の記載のポイント」について、解説いたします。次号もどうぞお楽しみに！