

# 採用選考に関するアンケート

～ハローワーク港北管内244事業所の担当者の方に聞きました～

## はじめに

人手不足が深刻化する中で、日頃、求人を出す事業所と職を求める求職者に直に接することができるハローワークで、採用活動に携わる事業所の担当者の生の声をもとに踏み込んだアドバイスができないか、ということから始まったこのプロジェクト。数年前に都内のハローワークで実施された事業所を対象とした選考に関するアンケートをもとにハローワーク港北の求人部門と紹介部門の担当者が顔を合わせ、数回に渡る検討を重ね、アンケートを作成しました。

昨年12月上旬、ハローワーク港北管内で直近の6か月の間に求人を出していた事業所500社を選定し、アンケートを送付しました。当初の考えでは、150社回収することを目標に送付しましたが、結果的に半数に迫る244の事業所の担当者の方から回答をいただきました。

詳細な結果は第1～5章の各章をご覧くださいますが、このアンケートの最後の設問、自由にひとことを記入できる欄には「いかに人材を集めることに苦労しているか」というメッセージが多数、記入されていました。このアンケート結果を提供することにより、今後の採用活動・求職活動の一助になれば、と考えております。

最後にアンケートにご協力いただきましたハローワーク港北管内244社の事業所ご担当者様、ご協力いただき、ありがとうございました。

平成29年3月

ハローワーク港北

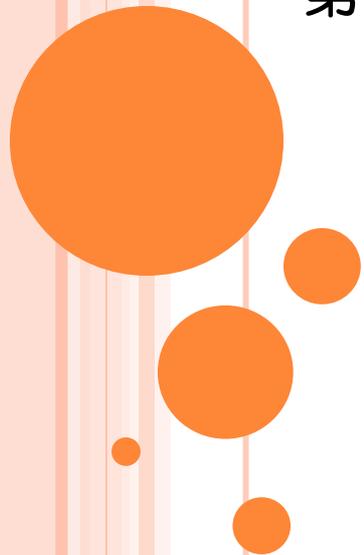
求人企画部門・職業相談部門

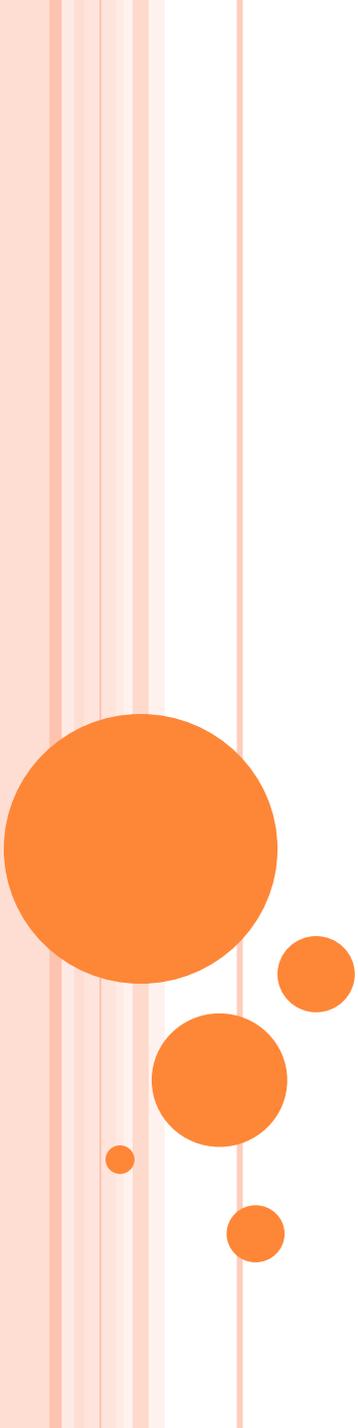
# 目次

序 章 アンケートの実施について (P 4~P 6)

第1章 全体集計 (P 7~P 27)

第2章 ご担当者からいただいた一言 (P 28~P 30)





## 序章 アンケートの実施について

# アンケートの質問項目

## 1. 応募する条件を確認する

Q 1-1. 年齢制限をしている求人について、年齢を超えての応募、は選考の対象となりますか？経験や資格が応募条件に該当する場合、緩和できますか？

Q 1-2. 学歴は重視しますか？経験や資格が応募条件に該当する場合、学歴は緩和できますか？

## 2. 応募方法を確認する

Q2-1. 応募方法は、書類選考からまたは面接からになりますか？

Q2-2. 応募書類の受付はいずれの方法（書類選考、面接）で実施していますか？

## 3. 書類選考の準備をする

Q3-1. 履歴書や職務経歴書の大きさにこだわりはありますか？

Q3-2. 履歴書、職務経歴書はどちらの作成方法（パソコン、手書き）が良いですか？

Q3-3. PCで作成した履歴書について、顔写真が印刷されているものは好ましいですか？

Q3-4. 職務経歴書の提出で、適切な枚数は何枚と考えますか？

Q3-5. 応募書類を送付する場合、三つ折りにして小さな封筒で送付することは、好ましいですか？

Q3-6. 応募書類を送付する場合、添え状はあった方が良いですか？

Q3-7. 紹介状の交付日から応募書類が届くまで、何日以内が適切と考えますか？

Q3-8. 書類選考の際、何を重視して、選考していますか？

## 4. 面接の準備をする

Q4-1. 面接時にスーツの着用は必要ですか？

Q 4-2. 面接時に給与・休日など待遇面の質問をすると印象が悪くなりますか？

Q 4-3. 許容できる転職回数は何回までと考えますか？

Q 4-4. 前の会社を退職してから再就職までの失業期間(ブランク) はどのくらいまで許容できますか？

Q 4-5. 選考の際に重視するものは何ですか？

Q 4-6. 非正規雇用であったものを正社員として雇用する際、何を重視しますか？

## 5. 選考結果の確認する

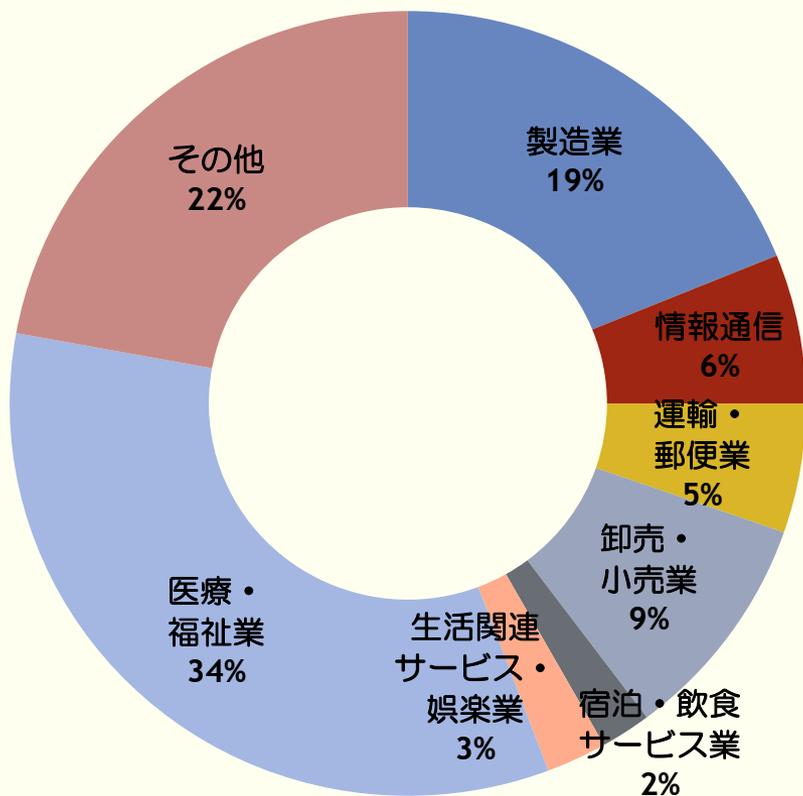
Q 5-1. 応募から採用結果が出るまで、求人票に記載された選考期間内に結果を出すことができていますか？

その他 Q6-1. 人事担当者から、ひとことがございましたら、ご記入ください。

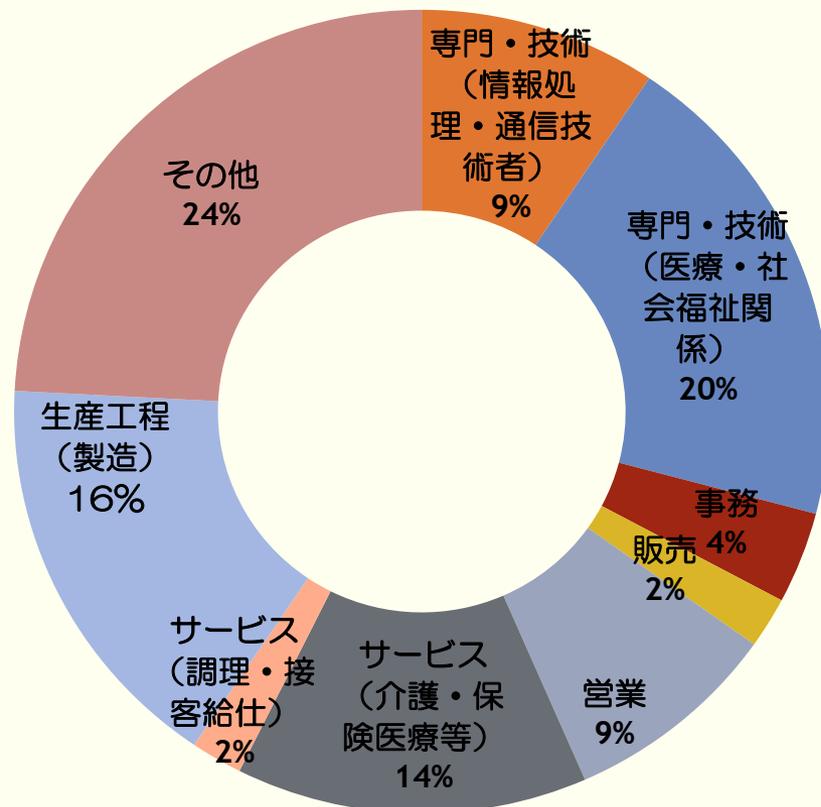
## 回答をいただいた事業所の内訳

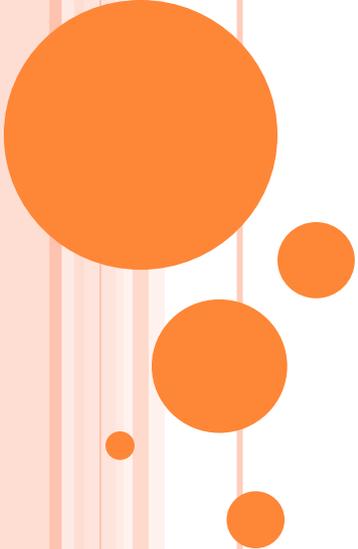
※以下は回答をいただいた244事業所の主な業種、職種の内訳です。

### 業種別内訳



### 職種別内訳





# 第1章 全体集計

# 主な質問項目

## 1. 応募する条件を確認する

年齢制限をしている求人で年齢を超えての応募は選考対象？

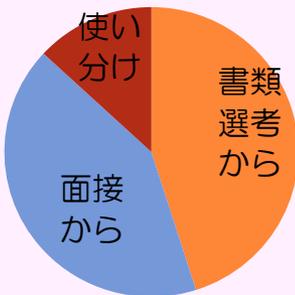


年齢を超えているが、経験や資格が条件に該当すると緩和できる？



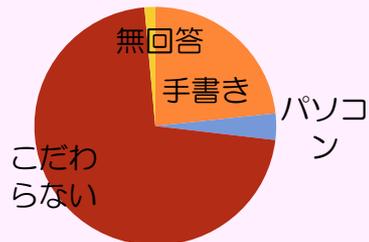
## 2. 応募方法を確認する

選考方法は？

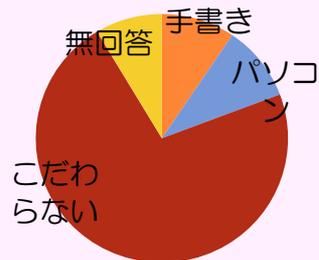


## 3. 書類選考の準備をする

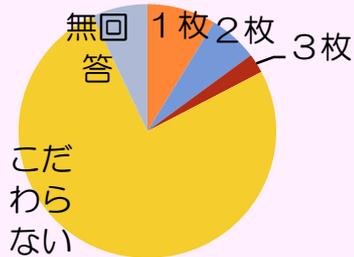
履歴書の作成方法は？



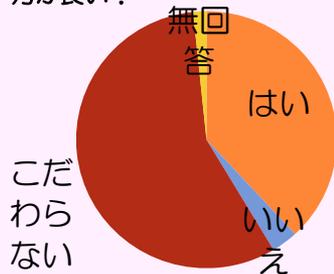
職務経歴書の作成方法は？



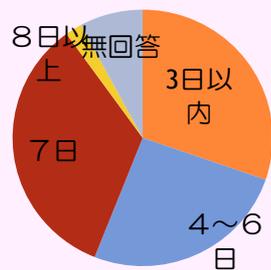
職務経歴書の適性枚数は？



送付する場合、添え状があった方が良い？



紹介状の交付日から応募書類は何日以内に届くのが適当？

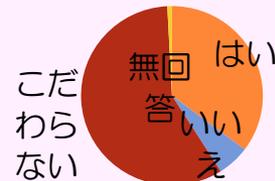


書類選考で重視する点は？

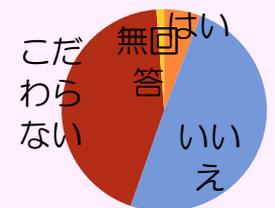


## 4. 面接の準備をする

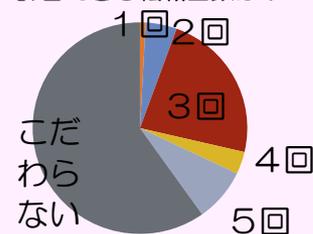
面接時にスーツの着用は必要？



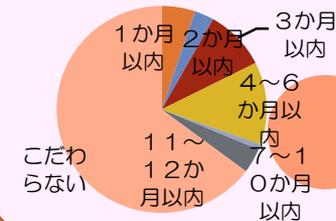
面接時に待遇面の質問することは印象が悪い？



許容できる転職回数とは？



失業期間は、どのくらいまで許容できますか？



# 全体集計

1.応募する条件を確認する

2.応募方法を確認する

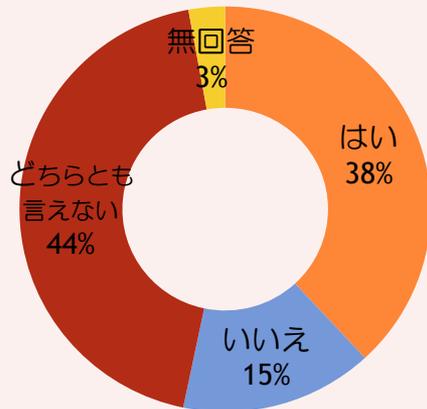
3.書類選考の準備をする

4.面接の準備をする

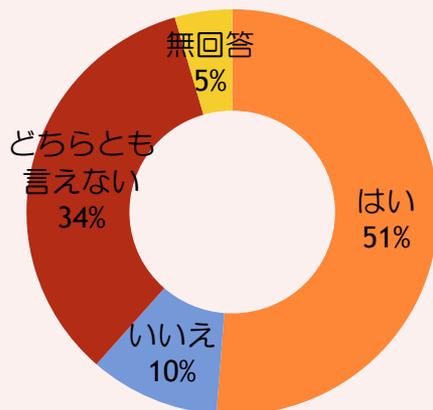
5.選考結果の確認する

Q 1-1. 年齢制限をしている求人について、年齢を超えての応募は、選考の対象となりますか？経験や資格が応募条件に該当する場合、緩和できますか？

① 年齢を超えての応募は、選考の対象となりますか？



② 経験や資格が応募条件に該当する場合、緩和できますか？



## 《会社からの一言コメント》

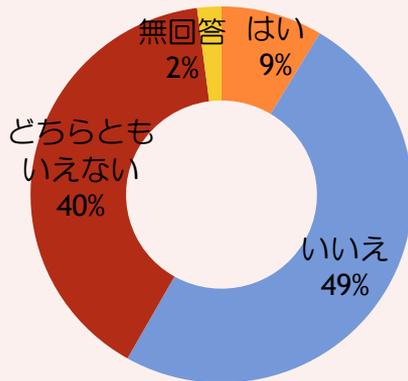
- 本人の実力・経歴・健康状態次第。
- マイナス面を補うプラス面があるかどうか。
- 体力仕事なので、いいえ。
- 良いと思える人ならば。
- 実務経験第一。
- 経験を踏まえて、ある程度までは緩和できる。
- 入浴介助など体力面での心配があるため年齢はチェックするが実務がこなせるなら緩和可。
- 採用状況により変わる。
- ある程度の差であれば（10歳以上差があったり、65歳超えは考えます。）。
- 作業上問題にならなければ緩和する。
- 年齢制限をしたことがそもそもない。
- 資格や年齢は、その時の応募状況によって変わります。
- 営業職・事務職は緩和できますが整備職は資格必須です。
- 内容がドライバーなので、高年齢の方は無理があります。
- パートであれば検討できる。
- 職種によっては考慮できる場合がある。

## ☆担当者による所見☆

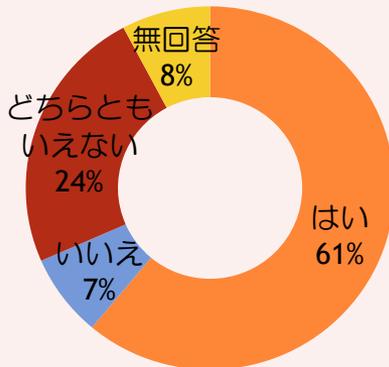
人材不足を反映してか、①で単に年齢を超えていても選考の対象となりうる企業が40%を占め、これに②の経験や資格が加味されると半数近くの企業が応募が可能と回答している。このことから、業務内容にもよるが、仮に年齢を超えていても、経験や資格が該当する場合、応募する対象企業に含めて良いと考えられる。

## Q 1-2. 学歴は重視しますか？経験や資格が応募条件に該当する場合、学歴は緩和できますか？

### ① 学歴は重視しますか？



### ② 経験や資格が応募条件に該当する場合、学歴は緩和できますか？



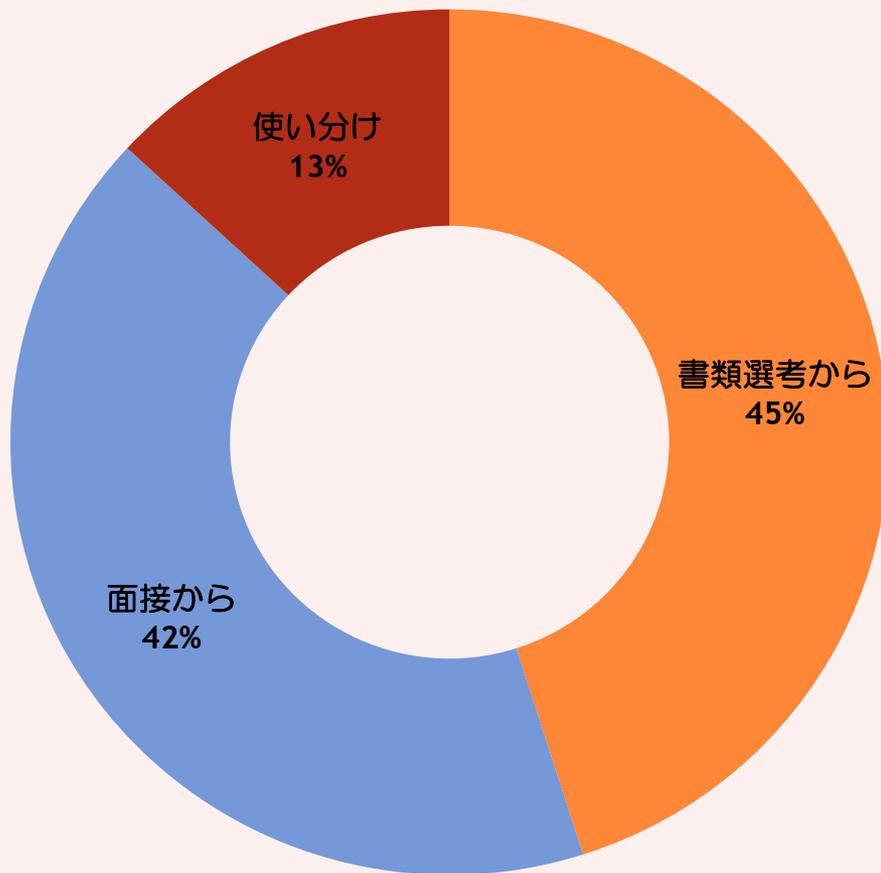
### 《会社からの一言コメント》

- 資格有っての職業のため、学歴ではない。
- 実践スキルが第一。
- 高卒程度の学力は最低でも必要と考えるが、経験や資格が十分であれば緩和も検討する。
- 募集職種による又は採用状況にもよる。
- 実務経験重視。
- 前向きで本人次第。
- **専門職のため学歴より経験。**
- 求人によって緩和できるものとそうでないものがある。
- 経験や資格を見る。
- **学歴よりも人柄や経験を重視します。**
- 高卒以上は厳守。
- **学歴は高卒以上と規定で定められているため、緩和できない。**
- 学歴は不問（高卒をうたっているが表向きであり、評価ポイントとはしていない。）。

### ☆担当者による所見☆

学歴を重視は「いいえ」、緩和できるを「はい」と回答している理由の1つは資格や経験を前提としている職業である。全体の傾向としても「どちらともいえない」を含めると「重視しない」「緩和できる」が多いことから、応募の幅を広げるチャンスと捉えることができる。

## Q2-1. 応募方法は、書類選考からまたは面接からになりますか？



### 《会社からの一言コメント》

- 文書記述の正確さの判断。
- 職種や属性によって分けている。
- 職種、勤務形態による。
- 履歴書・経歴書を見ながらの面接。
- コミュニケーション能力重視。

### ☆担当者による所見☆

全体からみると、書類選考から、面接からがほぼ半数になっている。ただ、この数字が業種別、職種別で結果を出すと傾向がわかると思われる。

1.応募する条件を確認する

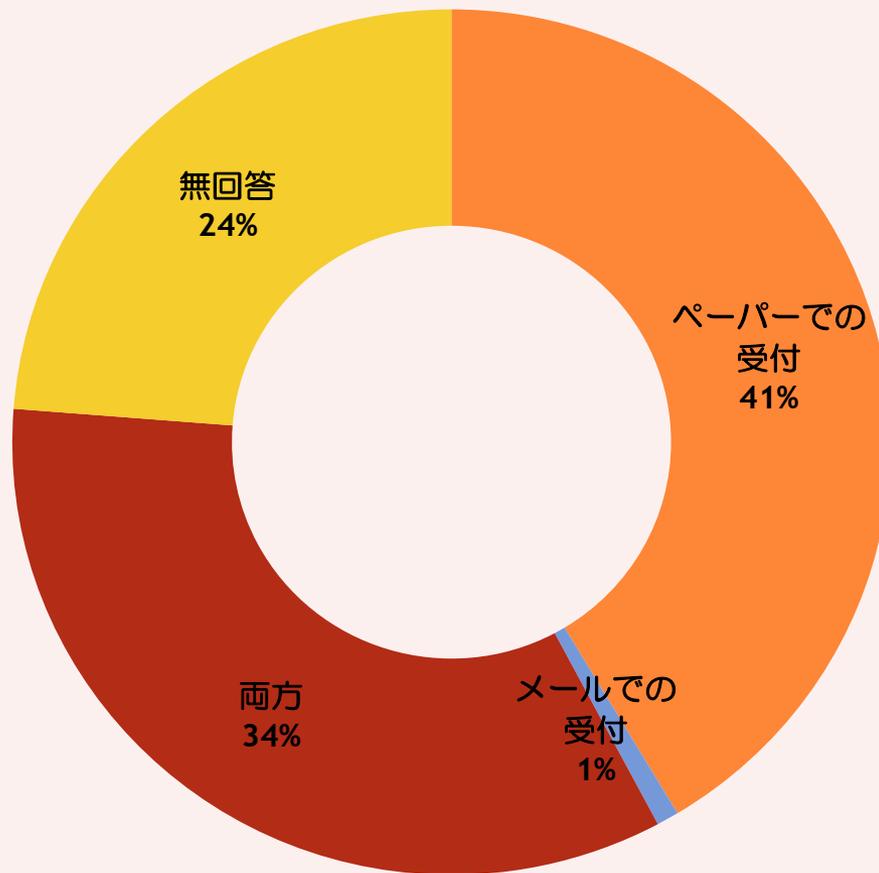
2.応募方法を確認する

3.書類選考の準備をする

4.面接の準備をする

5.選考結果の確認する

## Q2-2. 応募書類の受付はいずれの方法で実施していますか？



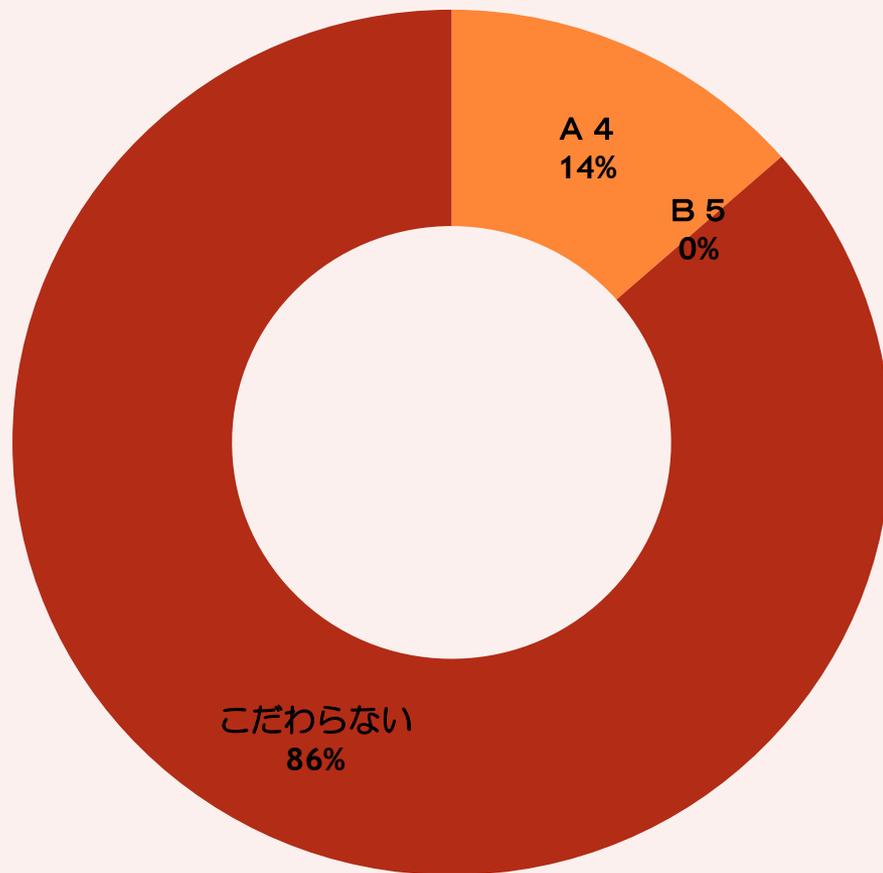
## 《会社からの一言コメント》

- 封書の記入の正確さの判断。
- 新卒採用のみペーパー。
- 製造モノづくりの為に良いか雑か。
- メール受付だと受付専門の担当者を置かないと処理できません。
- メールでの受付はしたことは無いが可能。

## ☆担当者による所見☆

両方での受付を含めると、30%以上の企業がメールでの受付を可能にしていることが分かる。ただ、コメントにもあるような企業側の手間がある一方で、応募者にとっては、郵送の手間がかからないため、便利な側面もある。一度に多数、応募をする場合は、特に応募方法の1手段となりうる。

## Q3-1. 履歴書や職務経歴書の大きさにこだわりはありますか？



## 《会社からの一言コメント》

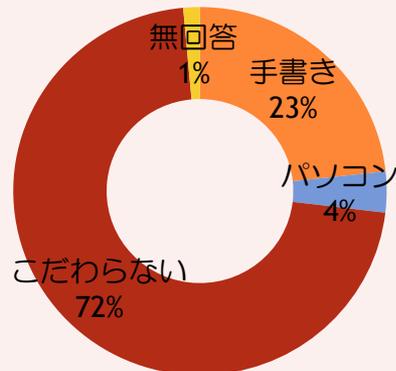
- A 4版であれば尚良い。
- A 4角 2 の封筒での郵送希望。
- A 4 が望ましいというレベルです。
- A 4 希望は保管をするため。
- できれば A 4。

## ☆担当者による所見☆

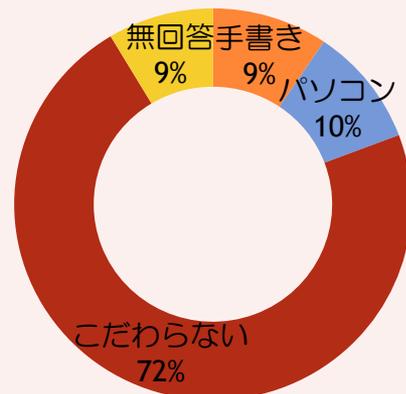
業種にかかわらず大きさにはこだわらない企業が多いが、一定数 A 4 サイズを希望する企業も見受けられる。コメントにもあるように、現在企業で使用されるペーパーは A 版サイズが多いため、保管の際の統一のためと見受けられる。

## Q3-2. 履歴書、職務経歴書はどちらの作成方法が良いですか？

### ① 履歴書はどちらの作成方法が良いですか？



### ② 職務経歴書はどちらの作成方法が良いですか？



### 《会社からの一言コメント》

- ・PCが使えないと困るが、書類作成には特にこだわらず。
- ・字にも人柄が出ると思うので。字が下手でも、丁寧さは分かる。
- ・手書きの方が一生懸命さが伝わる。精神面の確認もできるケースもある。
- ・コピーでの使いまわしはダメ。
- ・事務職採用の場合は手書きが好ましい。
- ・その方の性格、ある程度の常識の有無を確認するために必要です。
- ・手書きの方が性格が出、分かりやすい。
- ・手書きで行の揃い方、脱字誤字の有無、仕事に対する姿勢等を見ているため。
- ・文字で性格等も分かりそうであり、日報を記入するので記入の仕方も見たい。
- ・基本的にはこだわりは無いが、手書きだと判断できる部分もあるため。
- ・PCで作成の場合、PCスキルの判断が出来る場合がある。
- ・手書きには人柄が出る。PCは読みやすい。一長一短で悩ましいです。

### ☆担当者による所見☆

ともに「こだわらない」が70%を占める中で、手書きを求める企業は、コメントにもあるようにその内容から選考する判断の1つとして考えていることがうかがえる。ただ、職務経歴書は、その記載する内容や量からパソコンの割合が増え、手書きが減少している。なお、無回答が多いのは、職務経歴書を応募書類の1つにしていない企業があるためである。

1.応募する条件を確認する

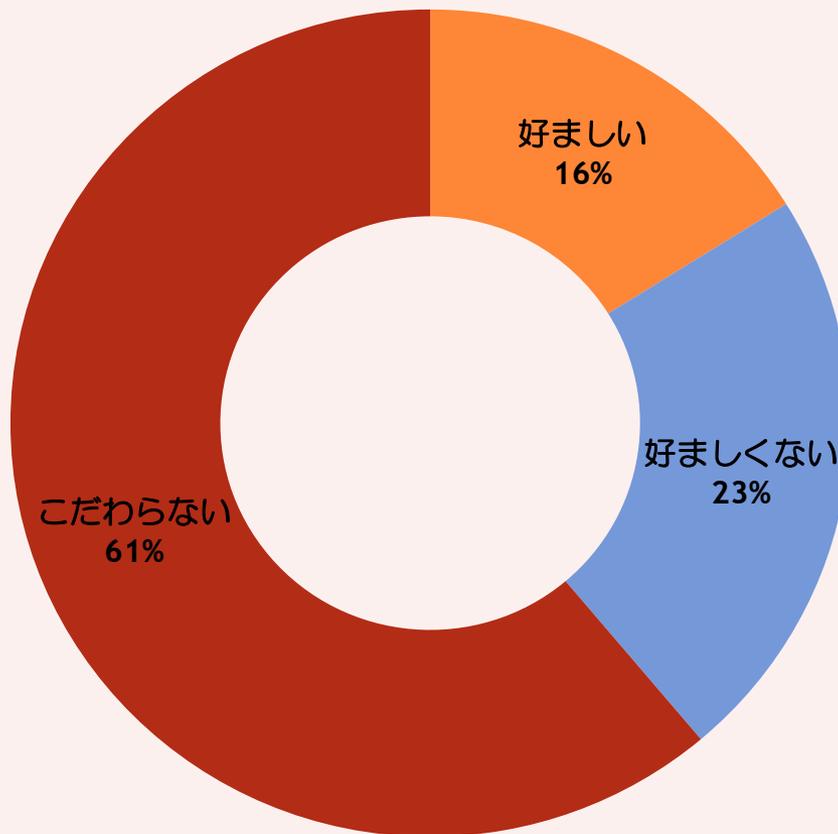
2.応募方法を確認する

3.書類選考の準備をする

4.面接の準備をする

5.選考結果の確認する

## Q3-3.PCで作成した履歴書について、顔写真が印刷されているものは好ましいですか？



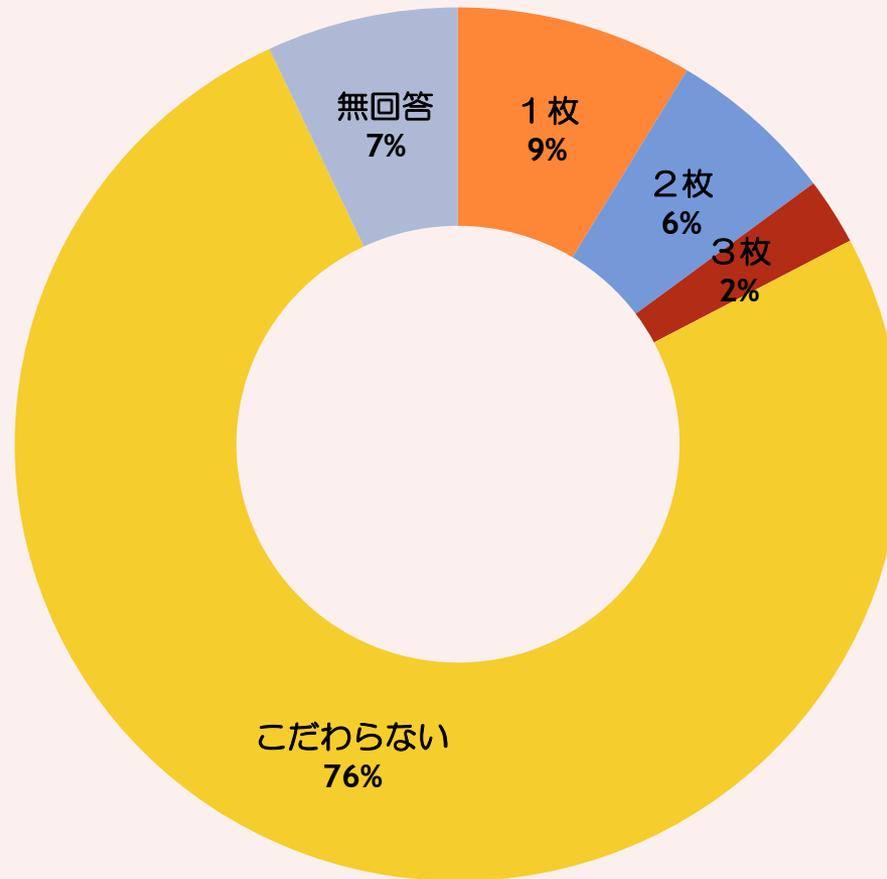
## 《会社からの一言コメント》

- こだわらないが、見えづらい物は不可。
- 多数に応募している印象を受ける。
- 顔写真があれば問題ない。
- 鮮明であれば。
- カラーでお願いします。
- 履歴書の手抜き・使いまわし感がある。
- 写真は証明写真を使用してほしい。
- カラーはまだよいが、白黒の不鮮明なもので送られる場合はいかがなものか。
- できれば実写真貼付。
- 写真が貼ってあればよい。

## ☆担当者による所見☆

「こだわらない」が60%を占め、「好ましくない」が2割、「好ましい」が1割強と続く。また、両極端なコメントも見受けられるが、書類選考を想定し、相対的に考えると、カラーの証明写真を貼ることが無難と考えられる。

## Q3-4. 職務経歴書の提出で、適切な枚数は何枚と考えますか？



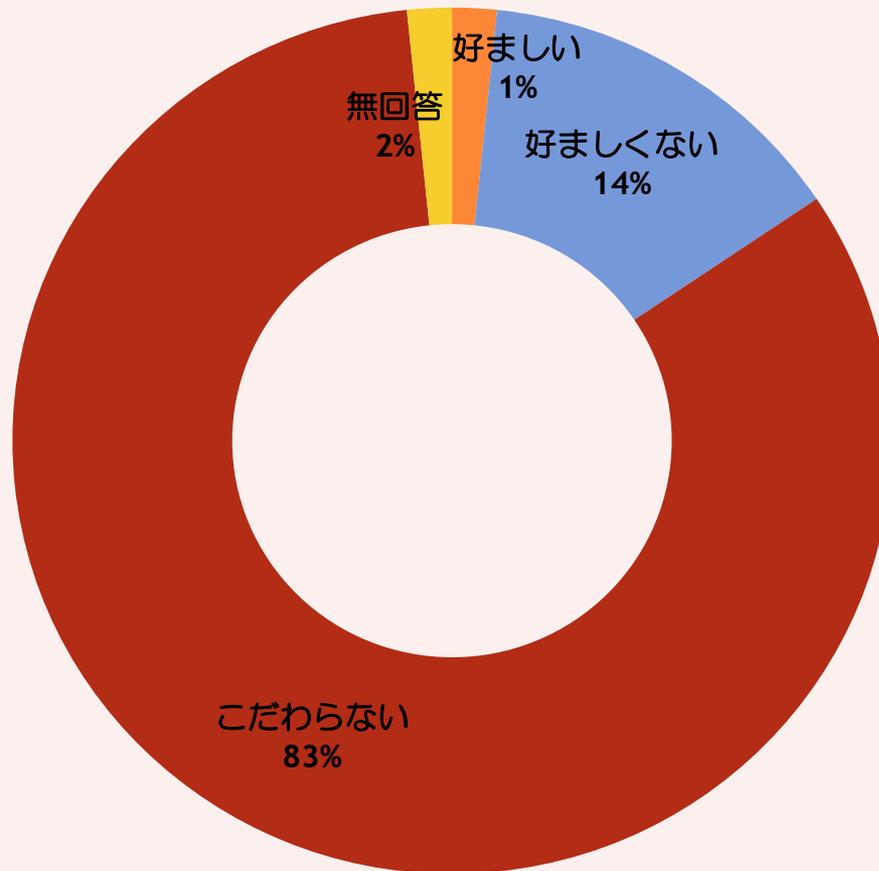
## 《会社からの一言コメント》

- 職歴の長い人は3～5ページ。詳しく書いてほしい。
- **こだわらないが、あまり枚数が多いと転職回数が多いのだという印象を持つ。**
- 枚数が多いということは転職を繰り返していると思われる。
- 文章量が多すぎても少なすぎてもよろしくない。
- 読み手の立場としては、3枚が限度。
- 2枚以上で内容が濃い方が良いと感じる。
- 読み手の立場としては3枚が限度。
- 理由によりますが、枚数が多いと転職歴が多いイメージです。
- 職歴による。

## ☆担当者による所見☆

会社からの一言コメントによると、枚数が多いほど転職回数が多いと考える企業がある。「こだわらない」を選択している企業が多いことや他のコメントからも内容と読みやすさを重視する企業が見受けられる。

Q3-5. 応募書類を送付する場合、三つ折りにして小さな封筒で送付することは、好ましいですか？



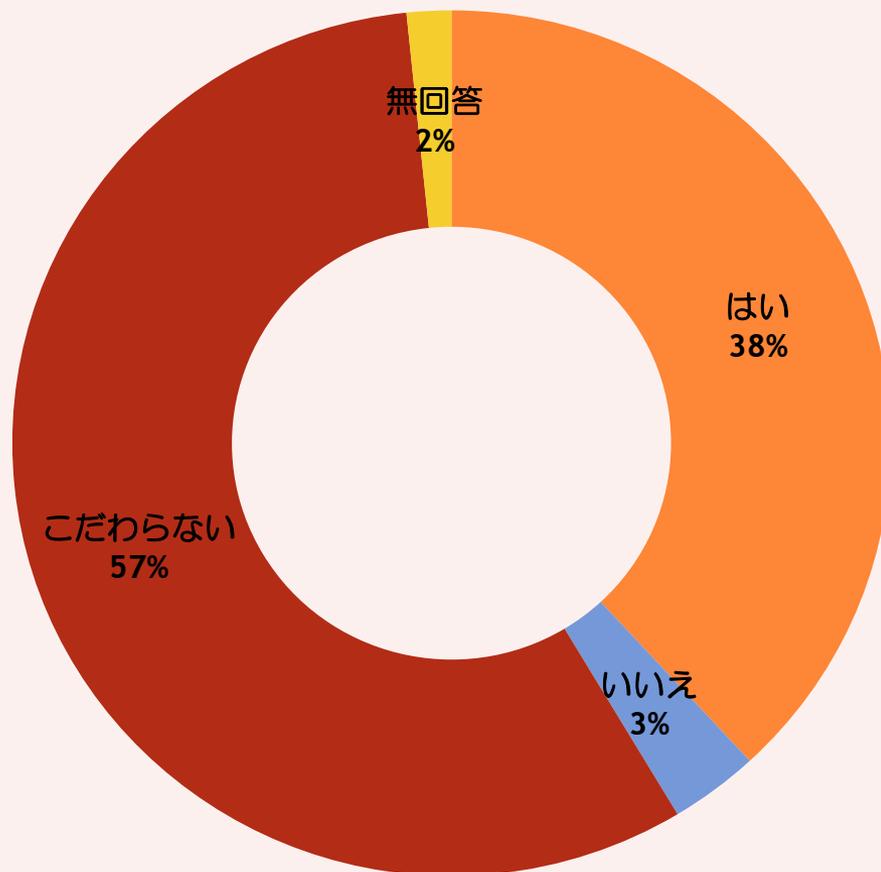
《会社からの一言コメント》

- これで判断することは無いが三つ折りは印象があまり良くない。
- あまりこだわらないが雑な印象を持つ。
- A4の入る封筒が良い。
- **こだわらないが、折れているよりピンと綺麗な方が良いと思います。**

☆担当者による所見☆

「こだわらない」企業が多いが、一定数「好ましくない」と答えている企業が含まれている。好ましいと考える企業が少ないことから、三つ折りにせず送付する方が良いと思われる。

## Q3-6. 応募書類を送付する場合、添え状はあった方が良いですか？



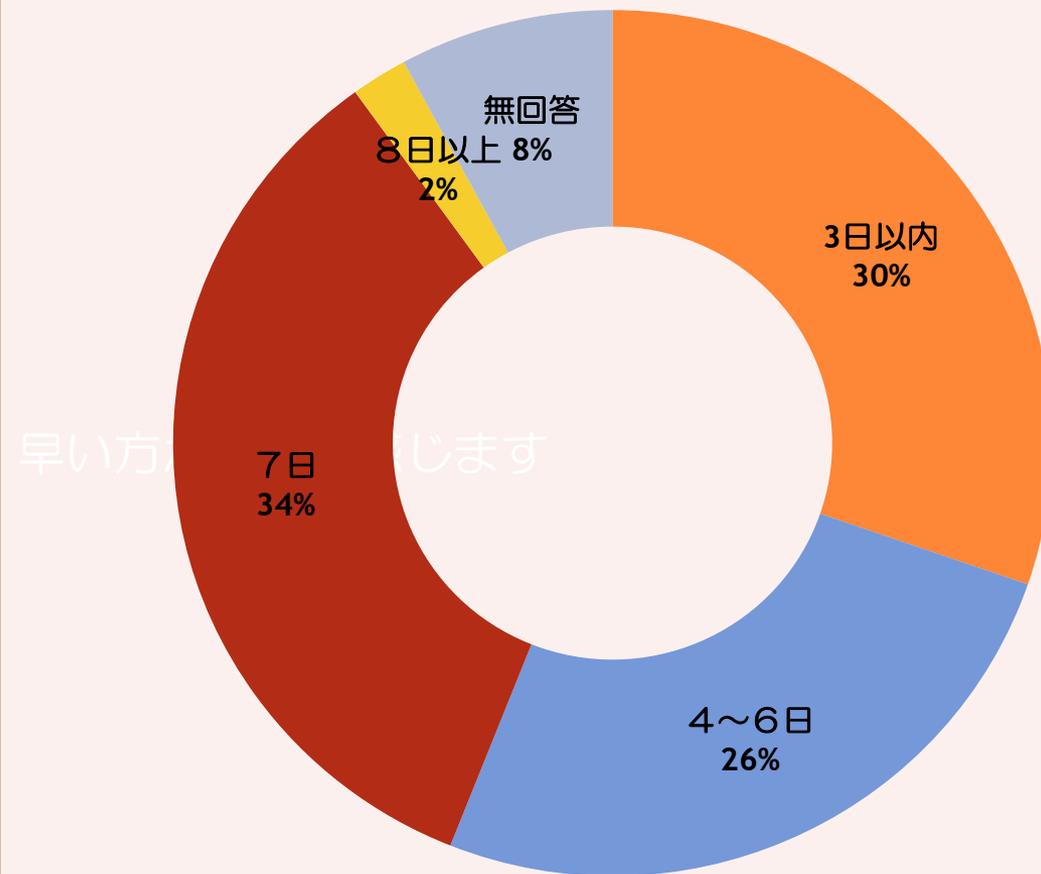
## 《会社からの一言コメント》

- **こだわらないが印象は違う。**
- **有った方が誠意を感じる。**
- **複数職募集をかけている場合、添え状があると希望職種を記載してくれる方がほとんどなので分かり易さがあります。**
- **一般的なマナーとして必要と思います。**

## ☆担当者による所見☆

「添え状があった方がよい」と回答している企業が40%近くあり、一言コメントを見ても「印象が良い」や「マナー」であるといったものが多い。逆に「無くてもよい」と回答する企業は全体の数%であり、コメントには「無い方がよい」といったものは見受けられず、つけた方がよいと思われる。

Q3-7. 紹介状の交付日から応募書類が届くまで、何日以内が適当と考えますか？



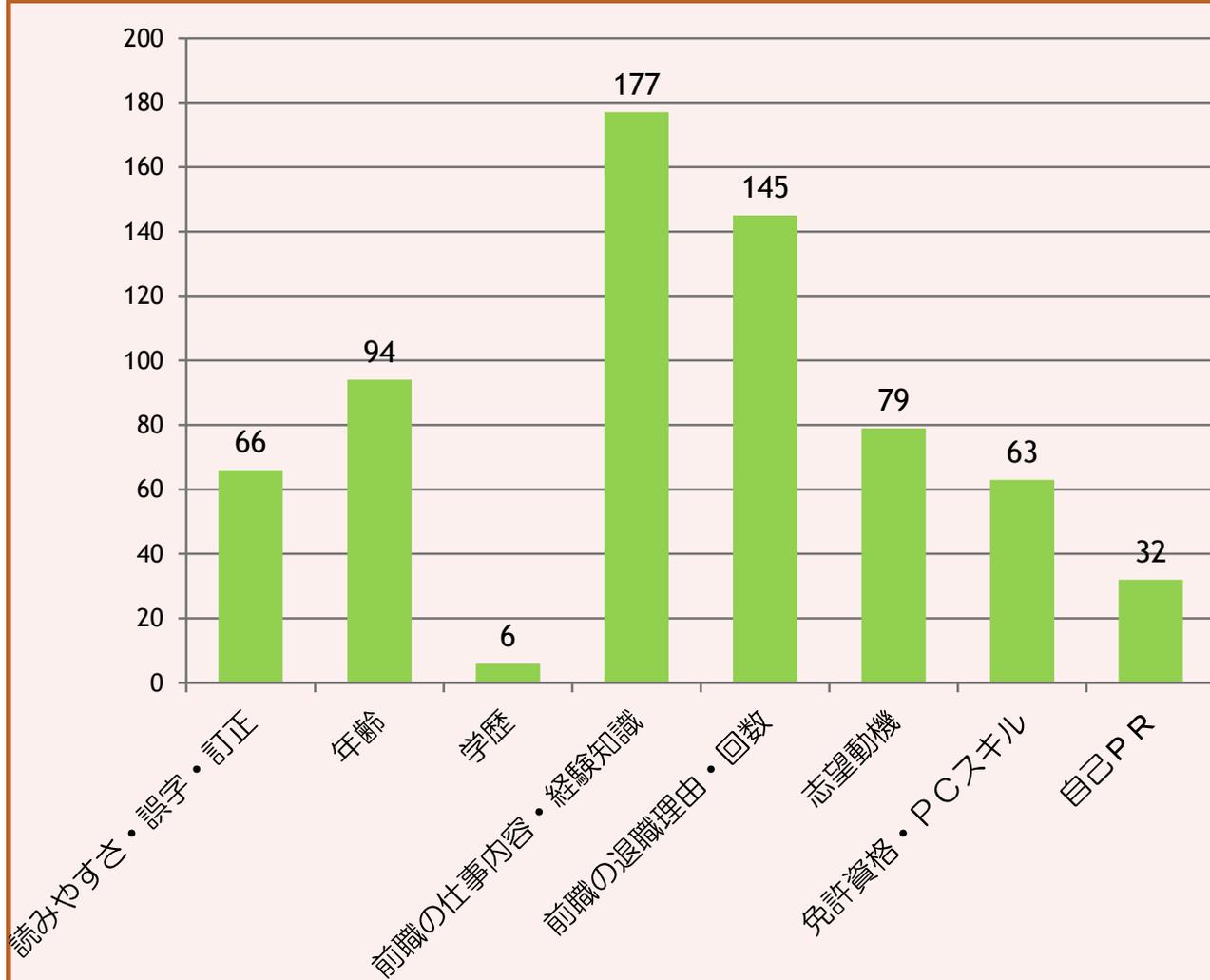
《会社からの一言コメント》

- 早い方が意欲を感じます。
- 本人のやる気の判断。
- 応募多数の場合は早い方が優である。
- 書類の送付に時間がかかる方についてはやる気が無い方だと思う。
- すぐ対応をしている印象を受ける。
- 早目に手続きを進めたいため。
- 早い方がやる気を感じて好ましいです。
- 2, 3日で届くと本人の積極性を感じる。
- あまり遅いと応募してもらったことがダメだったのかなと思う。
- 他の応募者の選考が同時に進んでいる場合、返事を待たせてしまうことにならない日数として3日以内。
- HWから電話通知があって一週間以上かかるものは、まじめに就活しているのか疑いたくなる。
- どちらとも言えない。

☆担当者による所見☆

「3日」、「4~6日」、「7日」がほぼ同じ割合であるが、コメントに多く見られるように、早く送付した方が、担当者の受ける印象や実際の選考にプラスに働くことが多く、早く送付した方がよいことがわかる。

### Q3-8. 書類選考の際、何を重視して、選考していますか？



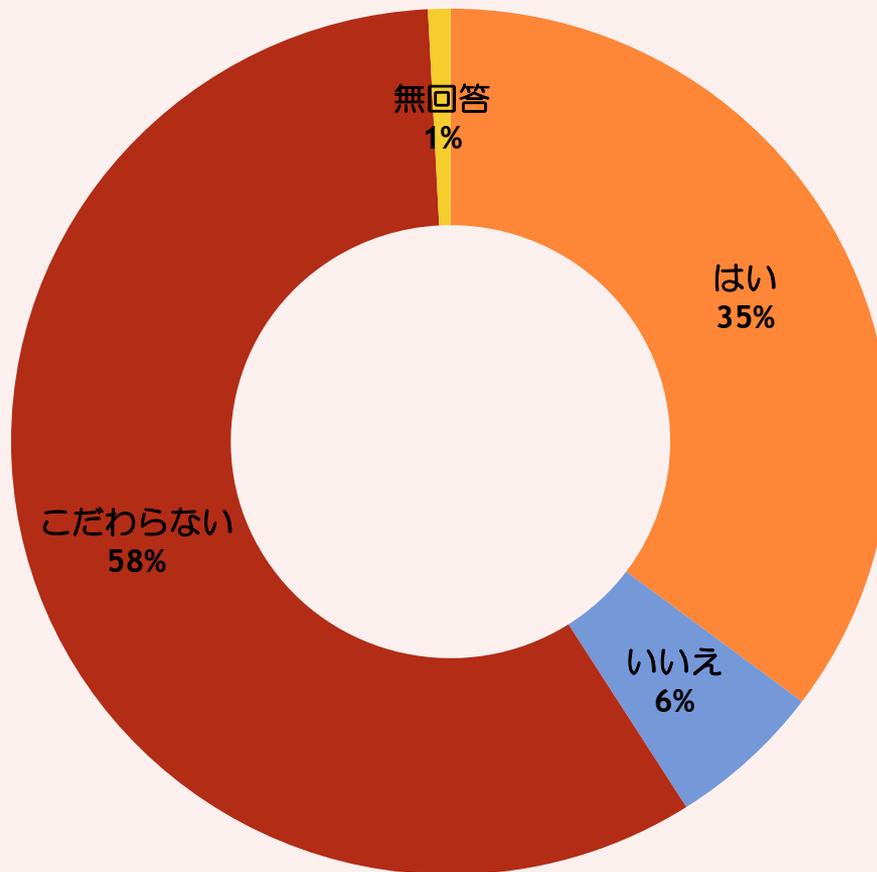
#### 《会社からの一言コメント》

- ・顔が見えない分、内容から意欲や志を読み取らせてもらいます。
- ・本人が何をしたいか、分かる場合がある。

#### ☆担当者による所見☆

仕事内容や退職理由、書面で確認できる内容を重視していることがわかるが、読みやすさ・誤字・訂正も重視しており、そこから経歴だけでなく字から読み取ることができる人柄・仕事ぶりなども参考にしていることがわかる。

## Q4-1.面接時にスーツの着用は必要ですか？



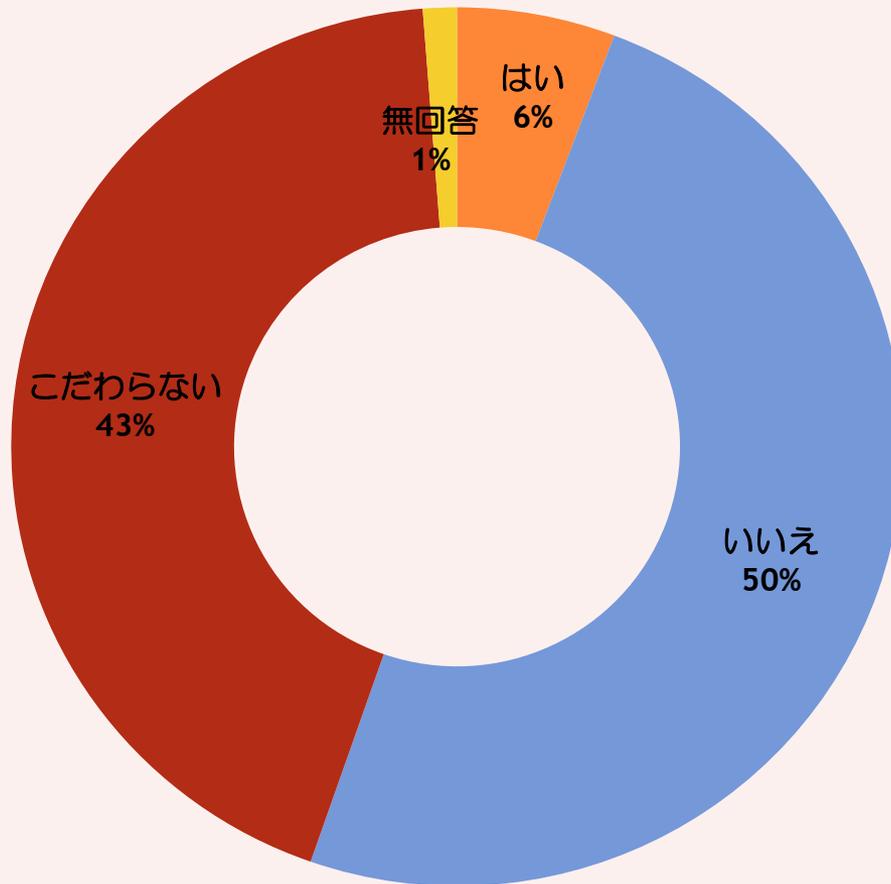
## 《会社からの一言コメント》

- こだわらないが常識の範囲内での服装。
- **身だしなみは必要。**
- 出来ればスーツが好ましい。
- ラフすぎる服はNG。
- **判断材料の一つだが募集職種による。**
- こだわらないがどちらかと言えばスーツの方が好ましい。
- スーツまではいかなくても、それなりの格好が良いと思います。素足ミュールでペタペタ歩いてくる人もいますが、その時点で採用は見送りたいと思う。
- **スーツの方が好印象です。**
- 清潔であればよい。
- **服装ではなく身だしなみを評価します。**
- 一応審査ということなので、きちっとしてほしいです。
- 管理職など正社員の場合は望ましい。
- あまりにラフな姿は姿勢として疑問。
- 必要かどうかを自己判断できる方に働いていただきたいと思います。
- 職種にもよる。

## ☆担当者による所見☆

「こだわらない」が半数以上を占めるが、スーツを必要とする割合も30%以上を占め、やはりスーツを着た方がより良いと考えられる。実際には、業種・職種により異なる場合もあるので、確認が必要である。

## Q 4-2. 面接時に給与・休日など待遇面の質問をすると印象が悪くなりますか？



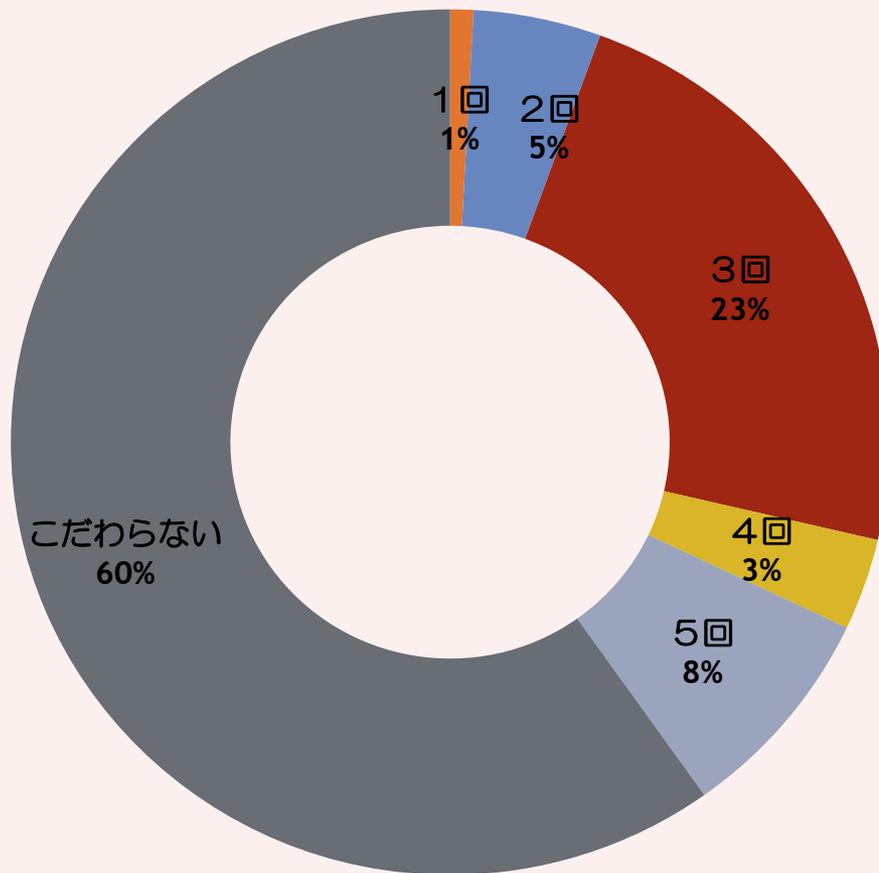
## 《会社からの一言コメント》

- 大事なことなので。
- あまりにもそればかりだと印象は悪い。
- 質問内容による。
- その方のやる気を感じる。
- 逆に何が一番なのか知りたい。
- 入職後に質問をされる方がいるが、条件面はよく確認し納得してから就職すべき。
- 待遇面のみを重視されていると印象は悪い。
- 後から問題になるくらいなら何でも聞いてほしい。喫煙の可否は聞かないほうが良い。
- しつこく聞いてくる人は印象が悪いです。
- 質問が無い方が不安です。
- 質問内容が待遇面だけに偏ると印象は悪くなります。
- お互い、必ずした方が良く、応募される方もちゃんと考えていると受け止められる。
- あまりに多いのは・・・と思いますが、質問自体は悪くないと考えます。
- 条件は重要なことであると思うが、話の切り出し方を見ている。
- 遠慮せずに聞いてきてほしいです。

## ☆担当者による所見☆

「いいえ」、「こだわらない」を合わせると、ほとんどの企業が悪い印象を持つことはなく、コメントにもあるように、質問することが1つの評価となり、質問内容や言い方を注意すれば、質問する準備も必要である。

Q 4-3. 許容できる転職回数は何回までと考えますか？



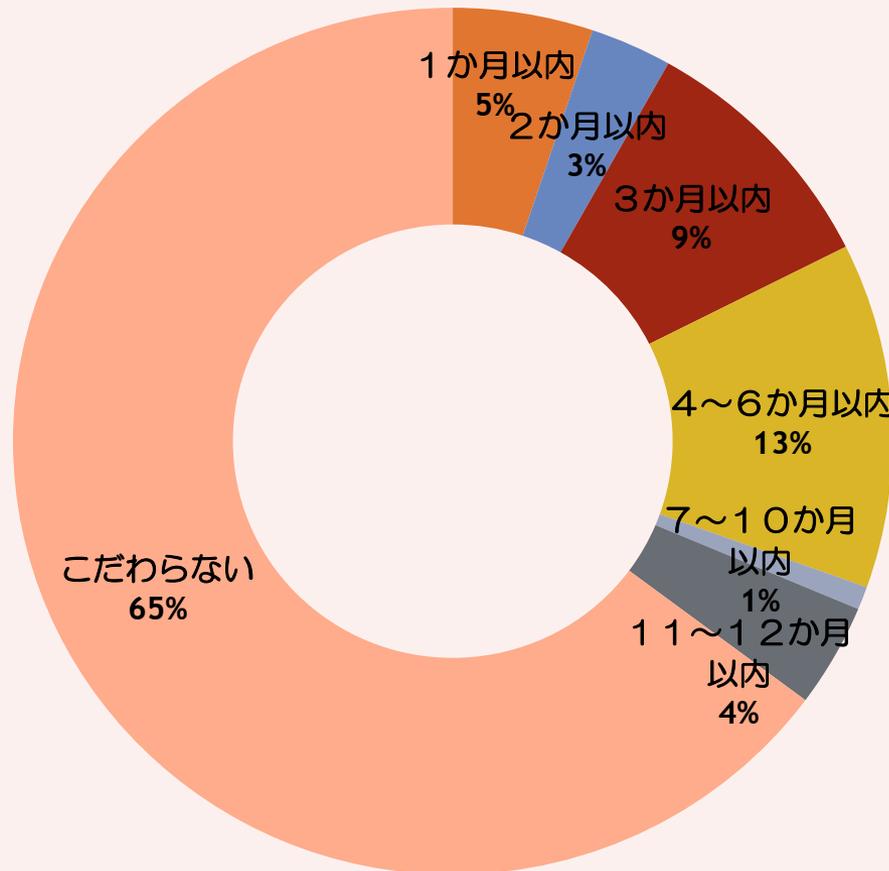
《会社からの一言コメント》

- あまりにも短期間ばかりなのは、気になる。
- 転職理由による。
- 特に5回と決めてはいないが、あまり多いと気になります。
- 年齢や期間による。
- 年齢などにもよる。あまり短期間で多いと考える。例えば年3回とか。
- スキルアップと考えるか、ネガティブだと考えるかによる。
- 1～2年単位で転職を繰り返す場合は、許容できかねる場合があります。
- 回数より期間や理由。
- 就業していた期間の方が重要と思います。
- 年齢や就業期間にもよるが、短期間での転職は印象が悪い。
- 就業期間が短い方を問題視している。
- 少ない方が望ましい。
- こだわらないがあまり良くないと思う。また辞めてしまいそうで。
- 例えば看護師等の転職回数が多い方が多いので一概に言えないが年齢相応と転職理由による。

☆担当者による所見☆

「こだわらない」が60%をしめ、実際には年齢や働いていた期間、退職した理由を含め総合的に判断しているためであり、回数だけにこだわっていないことがわかる。ただ、コメントにもある通り、回数が少ないことに越したことがない現状もあるため、退職理由や期間を含め注意を要する。

Q 4-4. 前の会社を退職してから再就職までの失業期間(ブランク) はどのくらいまで許容できますか？

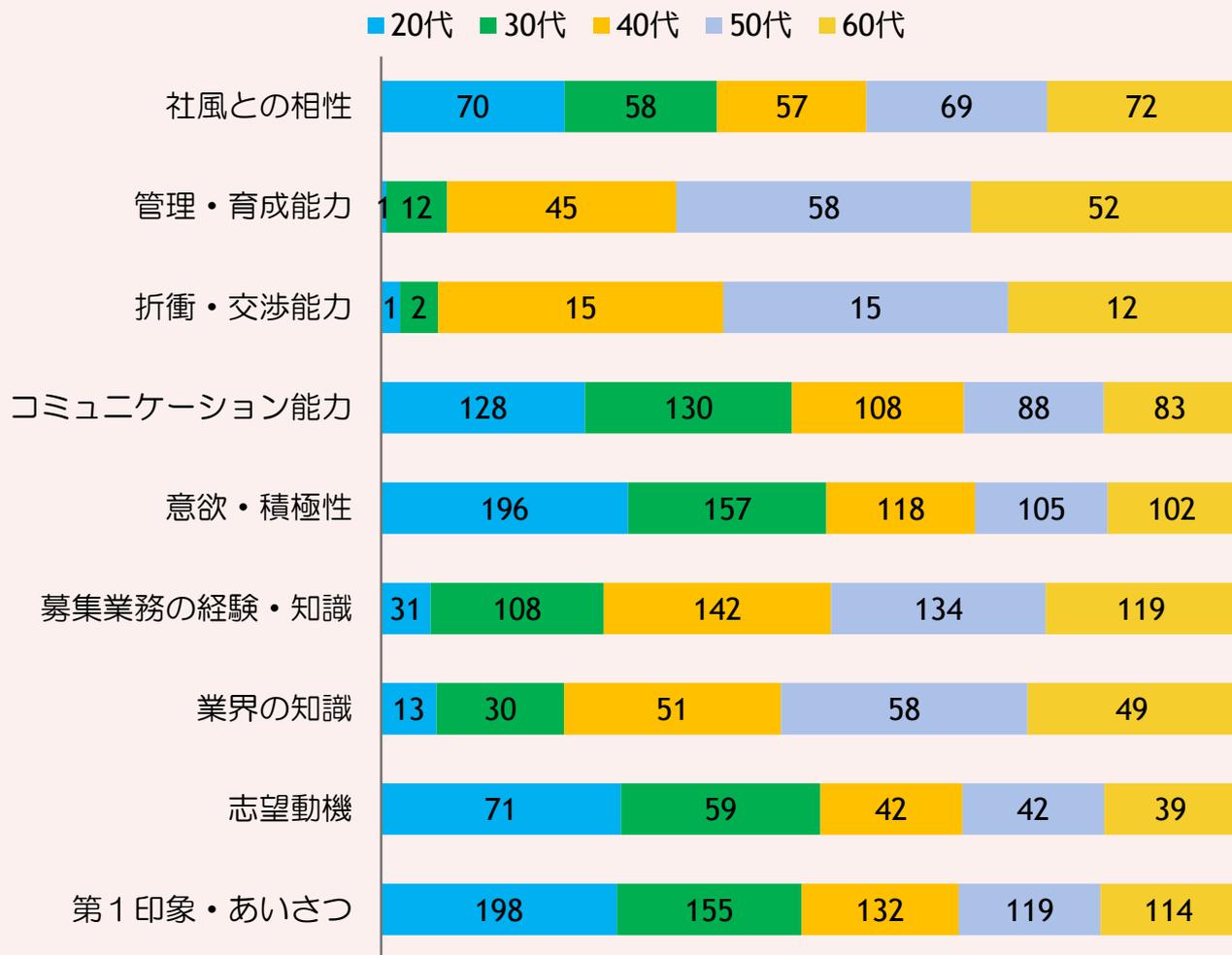


- 《会社からの一言コメント》
- 理由による。
  - 退職理由にもよる。
  - 期間はこだわらないが、中身が問題です。
  - 色々な事情、考えがあるので。
  - 短い方が良い。
  - 何か理由がある場合は説明していただく。
  - 女性だと子育てされていたりするので一概には言えない。
  - 理由にもよるが少ない方が好ましい。
  - 理由次第では許容します。
  - 納得出来る理由があればこだわらない。
  - ケースバイケースだと思う。
  - 理由等にもよるが基本は1年程度と考える。

☆担当者による所見☆

「こだわらない」が60%以上を占めるが、その背景には「失業期間に何をしていたか、その理由は」を問うコメントが30件近く圧倒的に多く、現実的には失業期間に何をしていたか問われることがうかがえる。

## Q 4-5.選考の際に重視するものは何ですか？



### 《会社からの一言コメント》

- ・若い人と一緒に働けるか、年齢が高い方へは健康面など、若年層は特にコミュニケーションやメンタル面。
- ・どの時代であれ、やる気と社会性の無い方は採用しません。
- ・知識と能力は可変であるが、挨拶や相性はその人に染みついた不変なもの。

### ☆担当者による所見☆

「コミュニケーション能力」、「意欲・積極性」などは若い世代に身に着けておくべきもの、「管理・育成能力」「折衝・交渉能力」などは年を重ねるにつれ、身につけていくものと読みとることができる。特に前者の2つのスキルは、全体の数自体も多く、大切なことがわかる。

1.応募する条件を確認する

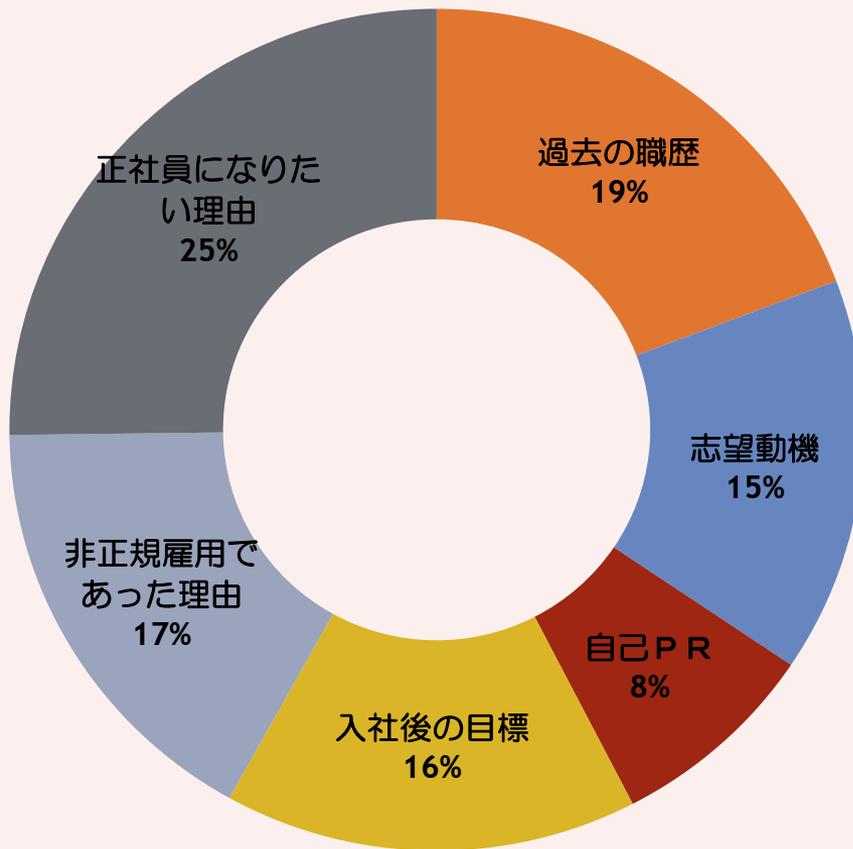
2.応募方法を確認する

3.書類選考の準備をする

4.面接の準備をする

5.選考結果の確認する

Q 4-6.非正規雇用であったものを正社員として雇用する際、何を重視しますか？



《会社からの一言コメント》

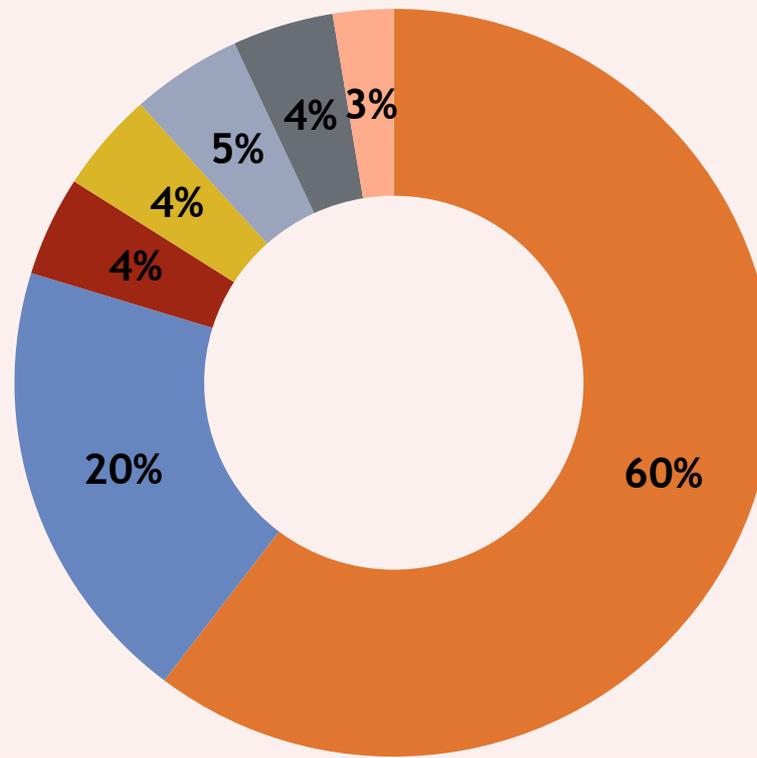
- ・特にない。
- ・特にないが、希望を挙げるとすれば、社会性に問題が無いことが条件。
- ・積極性を重視。
- ・仕事に対する姿勢・能力など。
- ・意欲次第。
- ・職歴、意欲、人柄など総合的に。
- ・特に重視するものではありません。
- ・やる気、積極性がないと何をやってもダメですね。
- ・非正規雇用中の仕事態度や知識による。

☆担当者による所見☆

「正社員になりたい理由」が25%を占めるが、「自己PR」を除き、それ以外の理由もほぼ均等である。「非正規から正社員へ」という題目をつけると「理由」がクローズアップされるが、実際には個々の応募者と必要としている企業の関係によってかわってくると思われる。

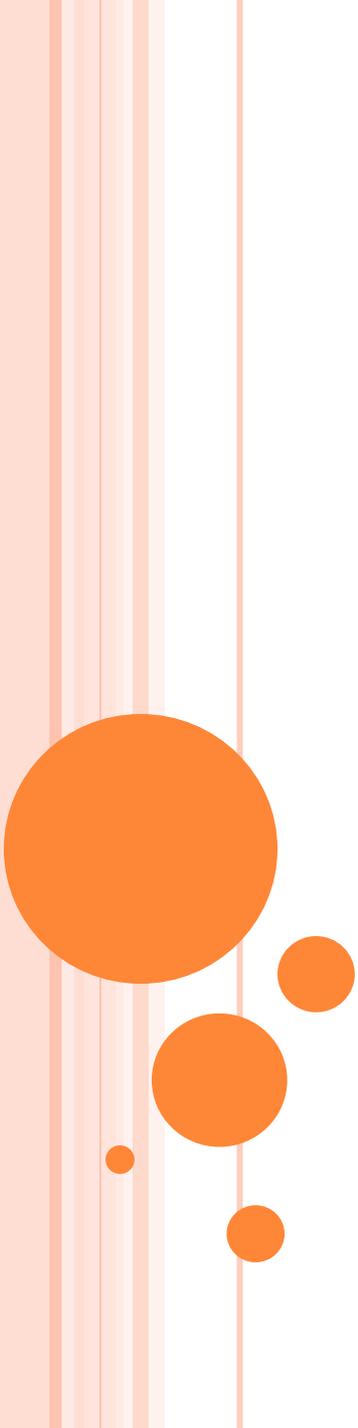
Q 5-1.応募から採用結果が出るまで、求人票に記載された選考期間内に結果を出すことができますか？

- 遅れることはない
- 応募者が多い為遅れることがある
- 応募者が少なく、他の応募も待ちたいため遅れることがある
- 他の業務にも時間を取られ、遅れることがある
- 筆記試験や2次・3次面接等があり、その日程の都合上遅れることがある
- 結果は出ているが上司や上部機関の決定に時間がかかり遅れることがある
- 無回答



☆担当者による所見☆

60%の事業所が「遅れることはない」と回答している一方で、40%の事業所が「遅れることがある」と回答している。その中で「応募者が多いため」という理由が半数を占める点が、意外であった。ただ、その数字をあげる職種は事務職などに限られる。



# 終章 ご担当者からいただいた一言

## Q 6-1.人事担当者から、ひとことがございましたら、ご記入ください（その1）

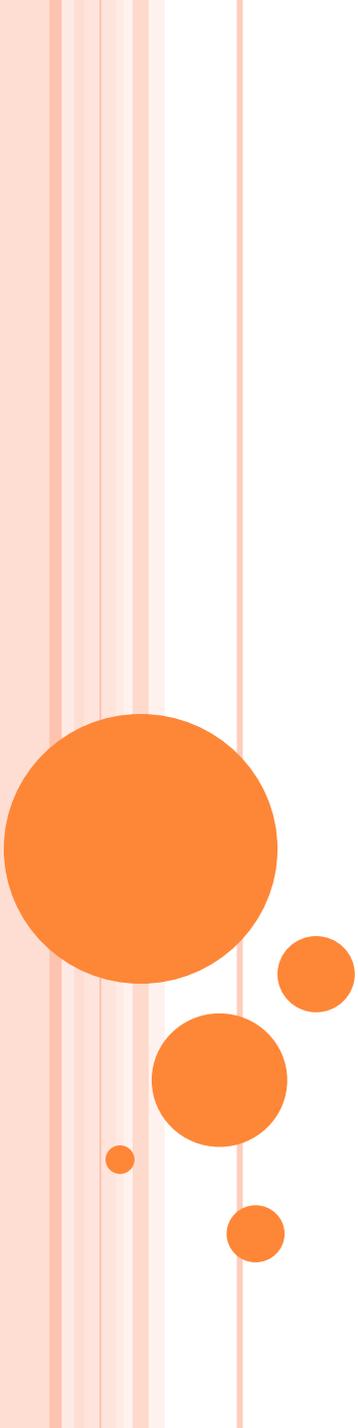
- 社風との相性という答えがありましたが、価値観が同じでなくてはならないと思っている。
- 現場監督は3Kのイメージが強く応募が少ないのですが、景気や人口減少に左右されにくい将来の受注が安定して見込めます。未経験でもチャレンジ精神があれば採用しますのでよろしくお願いします。
- 求人難のため、今は選考基準を若干落としています。十分採用が出来ません。人を増やして業績を上げるよりも、限られた人材の中で仕事をするように徹しています。
- 面接のすっぽかしは困ります。
- なかなか人が集まらず困っています。よろしくお願いします。
- やる気のある方がいれば面接を行っておりますので、ぜひ面接に来てください。
- 求人を常に出しているが、求人への応募件数が少なすぎる。若い人材を求む。
- 建設業はほかの業者に聞いても人不足で困っている。ハローワークに募集を出している我々はいわゆるブラック企業ではありません。職業選択の自由はありますが、まずは職業に就くことを目的としてハローワークは活動してほしい。
- お世話になっております。最近募集を出してもなかなか応募者が来ない為困っております。業績も順調で増員したいのですが、定年退職者も増えて減っていく状況です。ぜひ引き続きご紹介お願いいたします。
- サービス特に飲食業は人材不足です。少しでも多くの方に応募していただきたいです。
- あまり人が来ないような気がする。早期採用したい場合ベストな条件とはなんですか。
- 応募者の為に期日通りの結果を出してあげたいと考えている。
- 募集をしても応募者がほとんど来ませんが、何か要因があるのでしょうか。

## Q 6-1.人事担当者から、ひとことがございましたら、ご記入ください（その2）

- 御縁があり就職となった際は、なるべく長く働いていただきたいと考えています。そのため、応募者の方には雇用条件について不明な点があれば、いつでも問い合わせいただき、お気軽にご応募いただきたい。
- 応募者が少ない。どうすれば応募者が来るのか？アドバイスが欲しい。
- 中途採用募集で20～30歳前半位の子はゆとり世代で育ったせいか我慢することが出来なく入れ替わりが激しいような気がします。（個人的な意見ですが。）
- 面接に来ない方がいます。（キャンセルの連絡もない方がいます。）
- 募集を出しても今は応募者が少ない。
- 求人して1か月たち、電話が2件しか、かかってこない状態。どうすることもできないのでしょうか。
- 今春の応募者はしっかりした方が多かったが、この秋から冬にかけては、HWから応募の電話があっても書類すら送ってこないという方が多い。なかなか就職先が決まらないで士気が下がっているのか。

### ☆ハローワーク担当者より☆

- 「応募者が集まらない」というコメントにつきましては、当ハローワーク求人企画部門において、労働条件の緩和や求人票の見せ方、管内の労働市場について、相談ができますので、ぜひ、ご利用ください。
- 「求職者より応募書類が送られてこない」というコメントにつきましては、紹介をする際に、「万が一、応募を辞退する場合には、必ず事業所とハローワークに連絡するように」と説明しています。



終わり

ハローワーク港北  
求人企画部門・職業相談部門