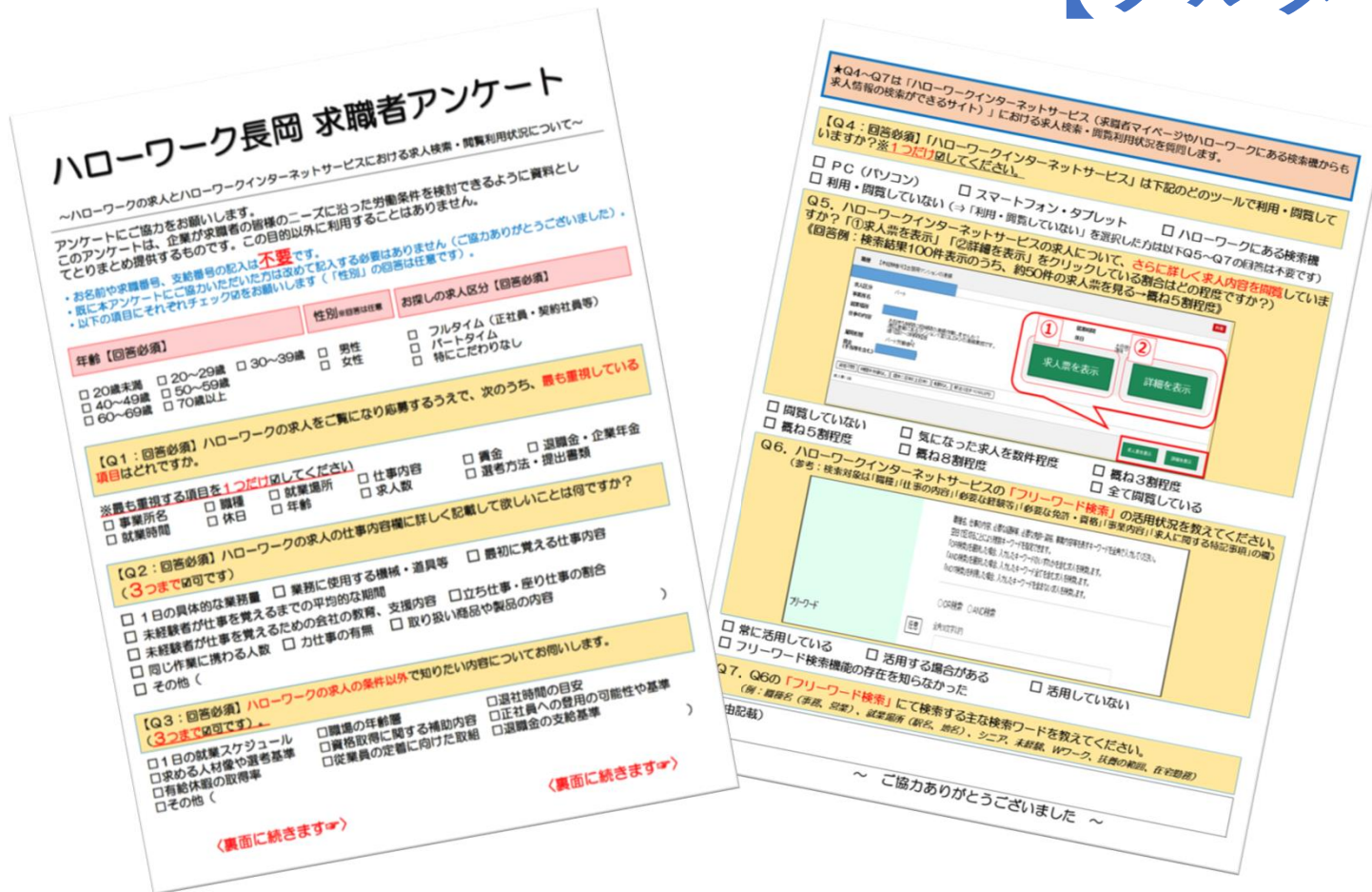


求人者のみなさまへ

# アンケート結果で見る求人票作成活用術

～求職者の注目ポイント強化で充足率UP!!～ Ver.2

【フルタイム版】



# アンケート目的

求職者が応募する求人を選択するうえで、どの情報を重視しているのかという傾向と、求職者が求人情報を入手するため、ハローワークの求人検索機能をどのように利用しているかを把握することにより、求職者の動向やニーズを踏まえた求人票の作成を求人者に提案するなど効果的な求人コンサルティング等の実施につなげ、よりの確な求人者と求職者のマッチングを推進することを目的としています。

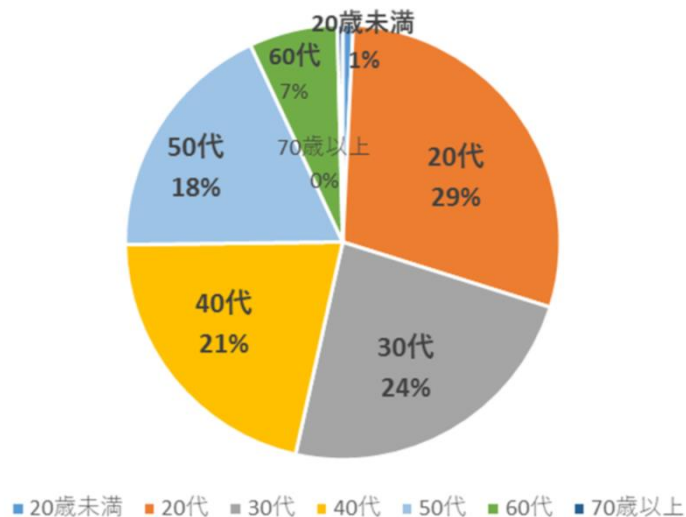
## アンケート概要

- 実施時期：令和6年6月26日(水)～7月5日(金)
- 調査方法：紙媒体による調査（ハローワーク来所者へアンケート用紙の配布）
- 調査対象：ハローワーク長岡（ハローワークプラザ長岡含む）の求職者

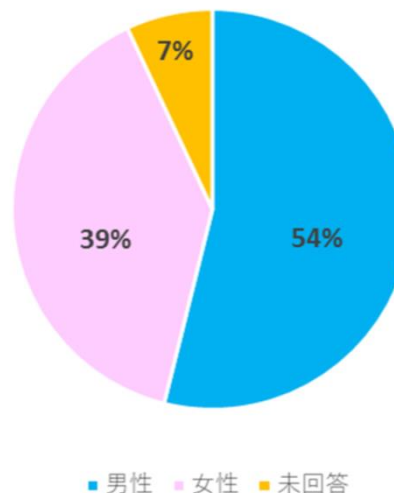
## 回答者割合

回答数：258

年齢別



男女別



## ■ フルタイム希望の求職者が最も重視する項目は「仕事内容」

求職者が求人に応募する上で最も重視している項目は「仕事内容（31.9%）」、次いで「職種（18.7%）」という結果となりました。

**仕事内容欄を充実させる、職種欄を的確に活用する、後述する求職者ニーズを取込む**といった工夫をし、求職者に興味を持ってもらうことで、応募に繋がる可能性が高くなることが分かりました。

## ■ 求職者は求人票等を数件程度しか閲覧していない

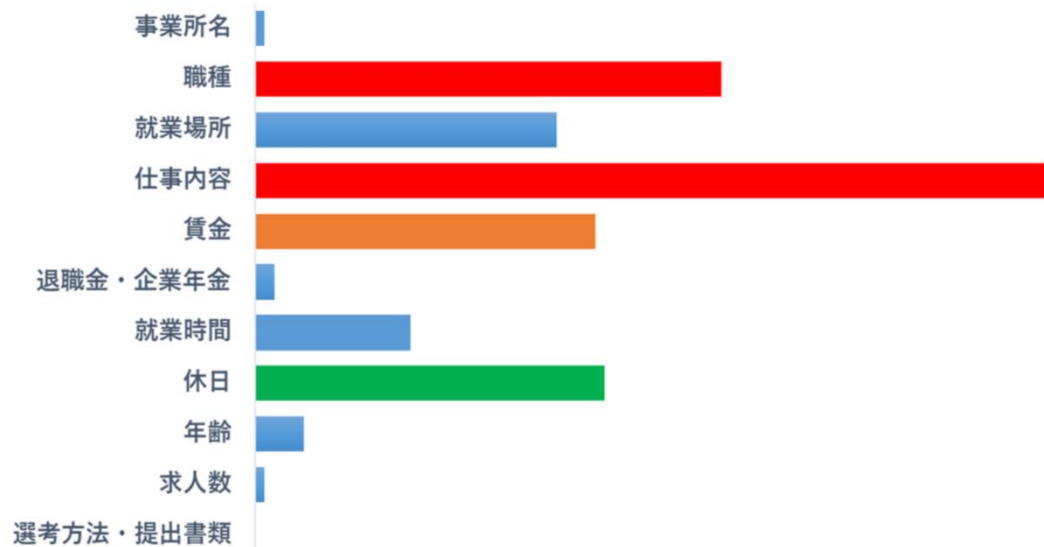
ハローワークインターネットサービスで希望条件から検索し一覧表示される求人情報のうち、求人票等を閲覧している割合は「数件程度」が最も多いとの結果となりました。

当該数件程度に含まれるためには、**検索結果一覧に表示される項目を特に意識し充実させることで求職者にPRすることが重要**であることが分かりました。

# Q1.求人票で最も重視している項目

ハローワークの求人をご覧になり応募するうえで、次のうち、最も重視している項目はどれですか？

	事業所名	職種	就業場所	仕事内容	賃金	退職金・企業年金	就業時間	休日	年齢	求人数	選考方法・提出書類	合計
20歳未満				3								3
20代	1	12	12	21	12		5	12				75
30代		5	8	17	10		3	16	1	1		61
40代		13	3	17	10	2	5	4				54
50代		14	6	16	3		3	2	2			46
60代		4	2	8	0		0	2	1			17
70歳以上									1			1
合計	1 (0.4%)	48 (18.7%)	31 (12.1%)	82 (31.9%)	35 (13.6%)	2 (0.8%)	16 (6.2%)	36 (14.0%)	5 (1.9%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	257



フルタイムを希望する求職者は、賃金と同程度休日を重視していることもわかる。

「仕事内容」「職種」  
を重視をしている



募集条件は変えられなくても仕事内容、職種欄は情報量・記載内容で求人票の魅力を上昇させる事ができる

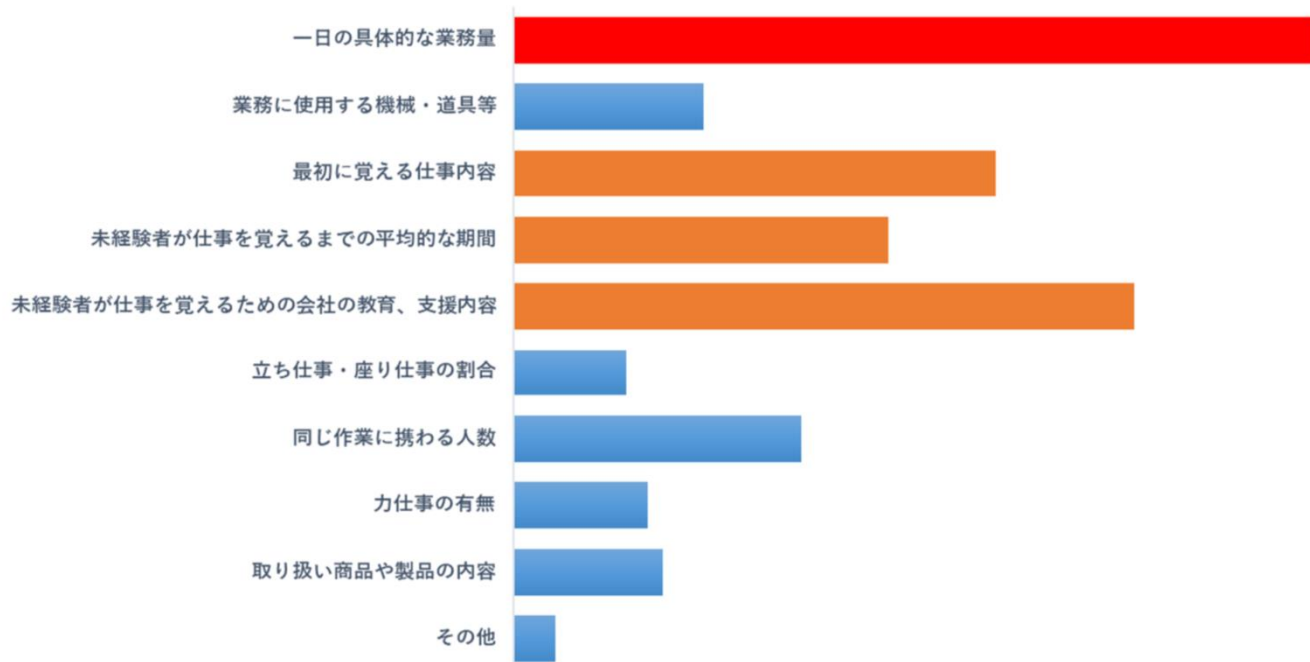


求職者が最も重視・注目している仕事内容、職種欄を活用して求職者にPRする事が求められる

## Q2. 求職者が考える仕事内容欄に詳しく記載して欲しいこと

ハローワークの求人仕事内容欄に詳しく記載して欲しいことは何ですか？（3つまで選択可としています）

	1日の業務量	業務使用機械	最初の仕事内容	未経験（平均期間）	未経験（教育・支援）	立ち座り仕事	同じ作業人数	力仕事の有無	取り扱い商品	その他	合計
20歳未満	1	2		2					2		7
20代	46	7	27	20	40	7	13	10	3	4	177
30代	35	8	21	10	34	4	15	9	7	2	145
40代	41	11	23	18	23	7	14	3	9		149
50代	24	8	15	18	14	4	12	2	6	2	105
60代	9	1	8	5	9	0	2	2	2	0	38
70歳以上					0						0
合計	156 (25.1%)	37 (6.0%)	94 (15.1%)	73 (11.8%)	120 (19.3%)	22 (3.5%)	56 (9.0%)	26 (4.2%)	29 (4.7%)	8 (1.3%)	621



1日の具体的な業務量や入社時・未経験職への不安を払拭したい情報を求めている

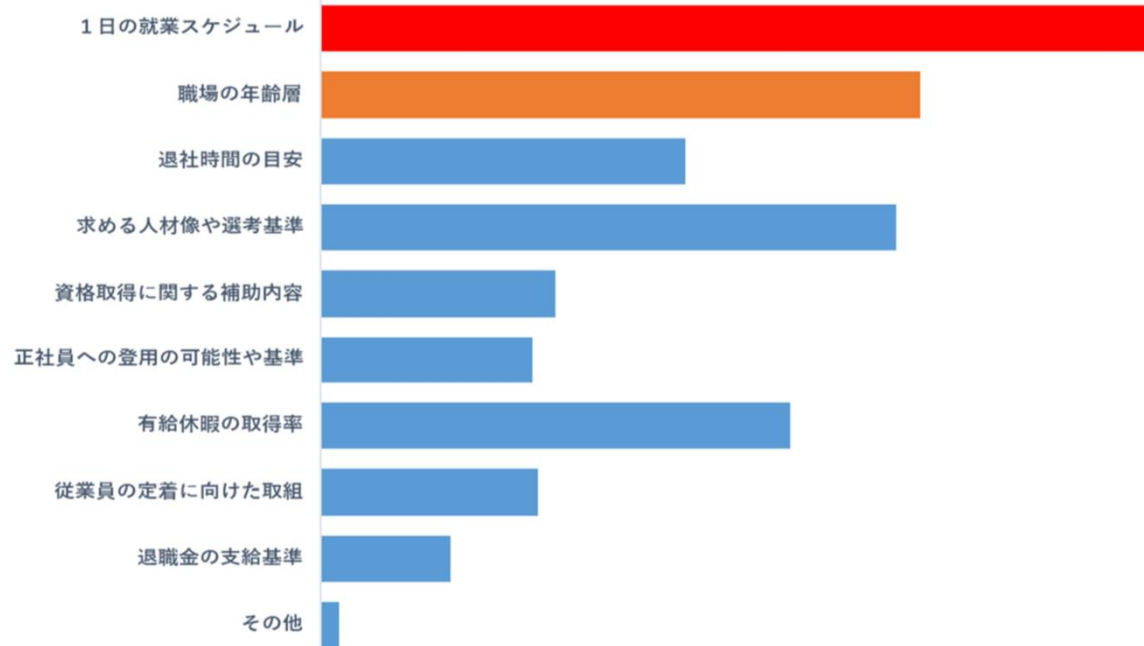


求職者が注目する仕事内容欄にこれらの求職者ニーズを記載して、関心を持ってもらうことが重要である

# Q3.ハローワークの求人条件以外で知りたい内容は何か

ハローワークの求人条件以外で知りたい内容についてお伺いします（3つまで選択可としています）。

	1日スケジュール	職場の年齢層	退社時間の目安	求める人材像	資格取得補助	正社員登用可能性	有給休暇	従業員定着	退職金支給基準	その他	合計
20歳未満	1			2			1				4
20代	39	39	23	30	12	6	28	9	2	1	189
30代	33	22	21	23	8	12	22	5	5		151
40代	31	18	7	23	14	11	14	9	9	1	137
50代	27	19	8	14	4	6	7	12	6	1	104
60代	10	4	3	6	2	1	8	2			36
70歳以上	1	0		0				0			1
合計	142 (22.8%)	102 (16.4%)	62 (10.0%)	98 (15.8%)	40 (6.4%)	36 (5.8%)	80 (12.9%)	37 (5.9%)	22 (3.5%)	3 (0.5%)	622



**1日の就業スケジュール**を知りたいという回答が約**23%**に上る  
次いで**職場の年齢層**も重視している

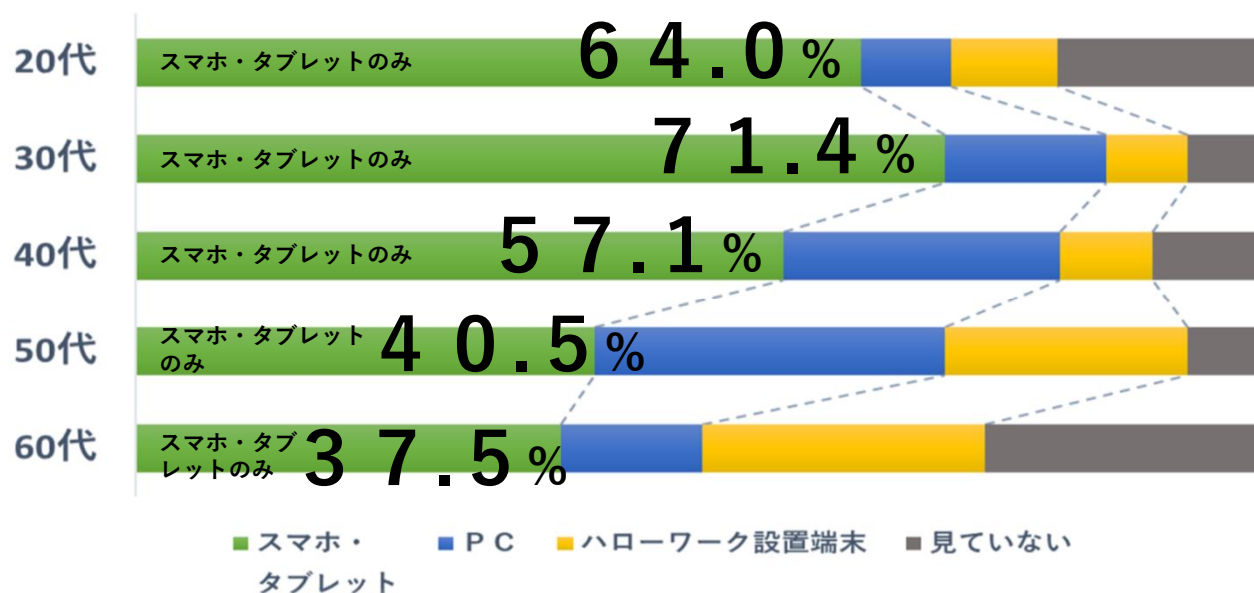


求人条件以外でも**これらの求職者ニーズ**を記載し、魅力的な求人票を作成する

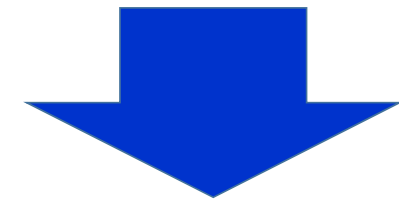
# Q4.ハローワークインターネットサービスの利用方法は

ハローワークインターネットサービスはどのツールで利用・閲覧していますか？

	スマホ・ タブレット	PC	ハローワーク 設置端末	見ていない	合計
20歳未満	1		1		2
20代	48	6	7	14	75
30代	40	8	4	4	56
40代	28	12	4	5	49
50代	17	13	9	3	42
60代	6	2	4	4	16
70歳以上				1	1
合計	140 (58.1%)	41 (17.0%)	29 (12.0%)	31 (12.9%)	241



40代以下はスマホ・タブレットで利用している割合が高い



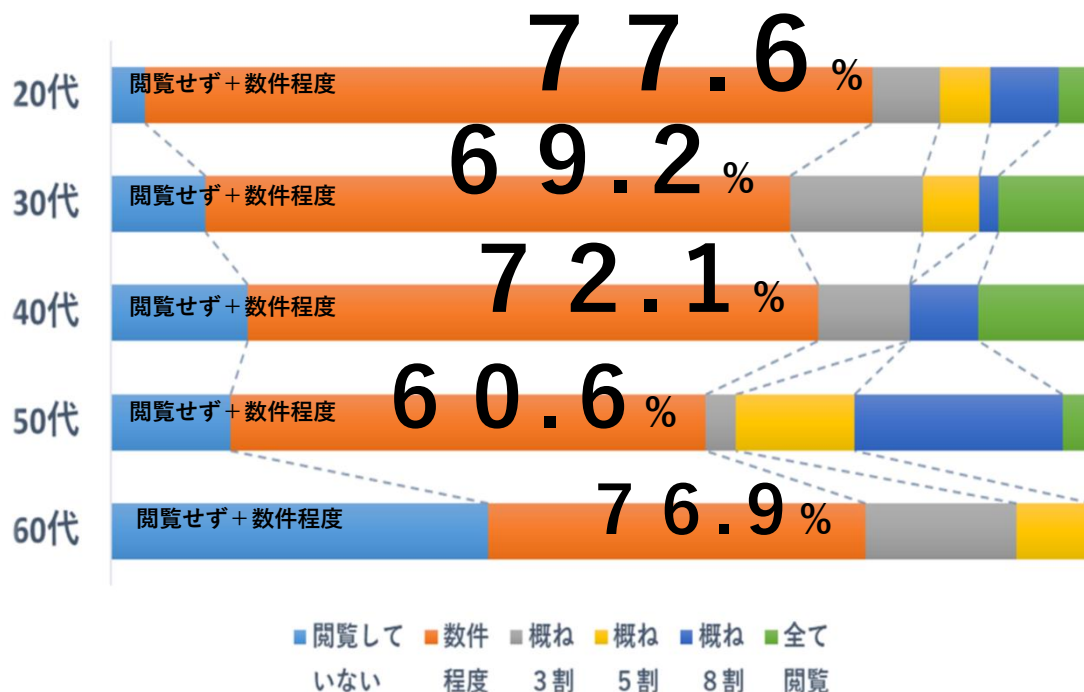
特に若年層を募集する場合は、**スマホ等で自社求人がどのように見られているのか**チェックする必要がある

# Q5.ハローワークの求人をもどの程度詳細まで確認しているか

ハローワークインターネットサービスの求人について、さらに詳しく求人内容を閲覧していますか？  
 (求人情報一覧からどの程度求人票等の詳細をみていますか？)

	閲覧して いない	数件 程度	概ね 3割	概ね 5割	概ね 8割	全て 閲覧	合計
20歳未満	1	1					2
20代	2	43	4	3	4	2	58
30代	5	31	7	3	1	5	52
40代	6	25	4	0	3	5	43
50代	4	16	1	4	7	1	33
60代	5	5	2	1			13
70歳以上							0
合計	23 (11.4%)	121 (60.2%)	18 (9.0%)	11 (5.5%)	15 (7.5%)	13 (6.5%)	201

下図が求人検索した後に表示される検索結果一覧。  
あくまで一覧のため情報は少ないが…



約71%の求職者は求人票等を数件程度しか閲覧していない。このため、検索結果一覧に表示される項目を特に意識し充実させることで求職者にPRすることが重要である。



# Q6.フリーワード検索の活用状況

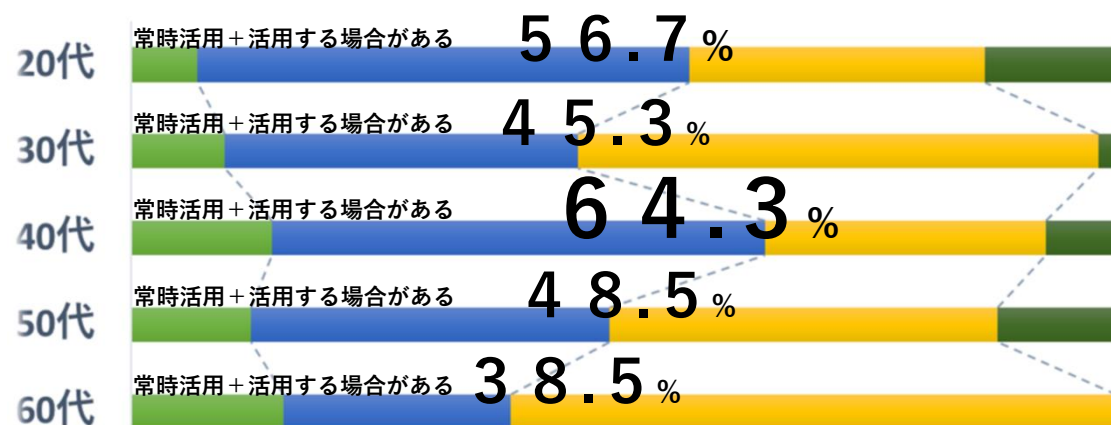
「フリーワード検索」の活用状況を教えてください。

参考：検索対象は「職種」「仕事内容」「必要な経験等」「必要な免許・資格」「事業内容」「求人に関する特記事項」の欄

# Q7.フリーワード検索で検索するワード

「フリーワード検索」にて検索する主な検索ワードを教えてください。（例：職種名（事務、営業）、就業場所（駅名、地名）、シニア、未経験、Wワーク、扶養の範囲、在宅勤務、英語） ※自由回答

	常に活用している	活用する場合がある	活用していない	フリーワード検索機能の存在を知らなかった	合計
20歳未満			1	1	2
20代	4	30	18	8	60
30代	5	19	28	1	53
40代	6	21	12	3	42
50代	4	12	13	4	33
60代	2	3	8	0	13
70歳以上			1		1
合計	21 (10.3%)	85 (41.7%)	81 (39.7%)	17 (8.3%)	204



## 【参考】検索に使用するワードランキング

順位	フリーワード	回答数
1	職種名	32
2	就業場所	12
3	未経験	6
4	事業所名	4
5	在宅勤務、テレワーク	2

※1 具体的な職種の回答は職種名としてカウント

※2 具体的な地名・駅名の回答は就業場所としてカウント

職種、仕事内容、求人に関する特記事項欄に「未経験」など検索されやすいワードと、その関連情報を追加し、求人票・事業所のPRをすることも有効である。

# アンケート結果から、以下3点を提案します

## 1 仕事内容欄の充実

- ① 検索結果一覧に含まれるため、情報量を充実させる、求職者ニーズを追記する  
→求職者は不安が解消され、また就労イメージが湧きやすくなる
- ② 最初の3行を最大限に活用する→求職者の関心を集め、求人票等の情報をみてもらう
- ③ 「応募前見学可能」と表記する→求職者は不安が解消され、就労イメージが湧きやすくなる  
※求人者の皆様には出来るだけ応募前見学の受入れをお願いします※

## 2 職種欄の的確な活用

- ① この欄も検索結果一覧に含まれるため、求職者が注目している。単に職種名のみを記載するのではなく、求職者が重視している項目で自社がPRできることや求職者ニーズなどで興味を引くキーワードを追記し、効果的に求職者にPRする
- ② キーワードは雇用形態、年齢層別に整理したアンケート結果を参考に、自社がPRできる情報を選択して記載することが効果的である

## 3 求職者ニーズの求人票、事業所情報への記載

- ① 仕事内容欄には「1日の具体的な業務量」「最初に覚える仕事内容」「未経験者が仕事を覚えるまでの平均期間」「未経験者が仕事を覚えるための会社の教育、支援内容」などの求職者ニーズがあることがわかった
- ② 求人条件以外では「1日の就業スケジュール」「職場の年齢層」「採用したい人材像」「有給休暇の取得率」などの求職者ニーズがあることがわかった
- ③ ①、②を仕事内容欄、職種欄に記載しつつも、記載しきれない場合や他の欄に記載した方が求職者にPRしやすいと考えられる場合は、求人票の「求人に関する特記事項」欄や求人票入力画面の「求人PR情報」、または事業所登録情報入力画面の「事業内容」「会社の特長」「事業所PR情報」欄を活用して記載する

# 1 仕事内容欄の充実

- ① 求職者は仕事内容欄を最も重視・注目している。正確さ、わかりやすさ、仕事内容の詳細な表記に加えて、「1日の具体的な業務量」や「入社時・未経験職への不安を払拭する内容」等の求職者ニーズに応えることで、求職者は不安が解消され、入社後の就労イメージが湧き応募しやすくなる。また、仕事内容をわかりやすく記載するために「job tag (ジョブタグ)」(職業情報提供サイト：日本版O-NET)を参考にすると効果的である。
- ② 最初の3行(冒頭の30文字×3行)のみが検索結果一覧に表示される(下図を参照)。このため最初の3行に求人のポイント、最もPRしたいことを盛り込み、その後に具体的な仕事内容を記載することが効果的である。
- ③ 本アンケートの中で記述はないが、「応募前見学」が可能な場合は、仕事内容欄に「応募前見学可(ハローワークで相談後)」と記載するとなお効果的である。職場見学をした求職者は、その後応募する可能性が高くなり、さらに採用に結びつくケースも多いためである。

「Job tag」  
はこちらから



## <ハローワークインターネットサービスの検索結果一覧>

職種	介護福祉士		
受付年月日	2020年6月1日 紹介期限日:2020年6月30日		
求人区分	フルタイム	就業時間	実形労働時間制 (1)09時00分~17時00分
事業所名	株式会社 ハローワークケア	休日	土日祝
就業場所	東京都千代田区	年齢	制限あり ~59歳以下
仕事内容	グループホーム(2ユニット:10人未満)にて、ご利用者様に対する生活の介護サービスを提供いたします。 (主な職務)		
賃金 (手当等を含む)	205,000円~290,000円	求人番号	13010-00099999
		公開範囲	1.事業所名等を含む求人情報を公開する

最初の**3行**が表示!

## 2 仕事内容 <求人票>

職種	介護福祉士
仕事内容	グループホーム(2ユニット:10人未満)にて、ご利用者様に対する生活の介護サービスを提供いたします。 (主な職務) - 移動、食事、入浴(2人体制)などの日常生活の介助 - 介護記録の作成 - 誕生日などレクリエーション開催 - 買い物代行や、食材の買い出し など ※社用車(普通車I B or X: A T車)の運転をお願いすることがあります。

既に説明したように、求職者の71%は上図の求人票等を数件程度しか見していない(ほとんどが左図の検索結果一覧しか見ない)。このため**検索結果一覧に表示される項目を特に意識し充実させることで求職者にPRすることが重要となる。**

## 2 職種欄の的確な活用

「検索結果一覧に表示される項目を特に意識し充実させることで求職者にPRすることが重要」と繰り返し説明しているが、職種欄はスマホ等で検索しても検索結果一覧の先頭に表示され、求職者が注目している。そこで単に職種名のみを記載するのではなく、**自社がPRできることや求職者ニーズなど興味を引くキーワードを選択して追記**することで、効果的に求職者にPRすることができる。ちなみに表示されるのは28文字以内である。

### 賃金をPRする場合の例

販売【インセンティブ手当充実】

### 休日をPRする場合の例

介護福祉士【土日祝日休み・夜勤なし】

看護師【年間休日〇〇〇日】

### 就業時間をPRする場合の例

製品検査【残業はほぼなく定時退社できます】

### 求職者ニーズを取込む場合の例

一般事務【欠員募集ですが引継期間3ヶ月あり】

一般事務【同職種社員2名在籍、質問随時可能】

検査【同職種社員の約7割が未経験からスタート】

介護員【有給取得率80%】

食品製造【育児中の方も多数在籍】

製品検査【平均年齢〇〇歳。幅広い年齢層が在籍】

配送【1日約〇件配送。長岡市と近隣地域のみ】

### 就業場所をPRする場合の例

経理事務【長岡駅から徒歩5分。無料駐車場あり】（23文字）

	事業所名	職種	就業場所	仕事内容	賃金	退職金・ 企業年金	就業時間	休日	年齢	求人数	選考方法・ 提出書類	合計
20歳未満				3								3
20代	1	12	12	21	12		5	12				75
30代		5	8	17	10		3	16	1	1		61
40代		13	3	17	10	2	5	4				54
50代		14	6	16	3		3	2	2			46
60代		4	2	8	0		0	2	1			17
70歳以上										1		1
合計	1 (0.4%)	48 (18.7%)	31 (12.1%)	82 (31.9%)	35 (13.6%)	2 (0.8%)	16 (6.2%)	36 (14.0%)	5 (1.9%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	257

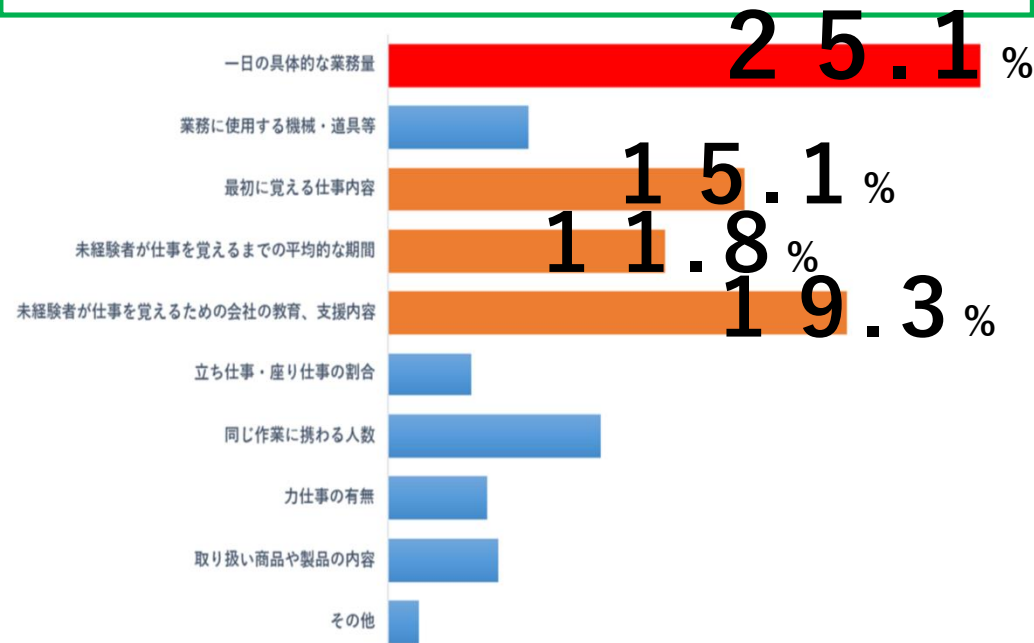
左の表は本アンケートQ1「求人票で最も重視している項目は何か」に対する回答表である。

20代、30代では就業場所、賃金、休日を最も重視している者も比較的多いことがわかる。

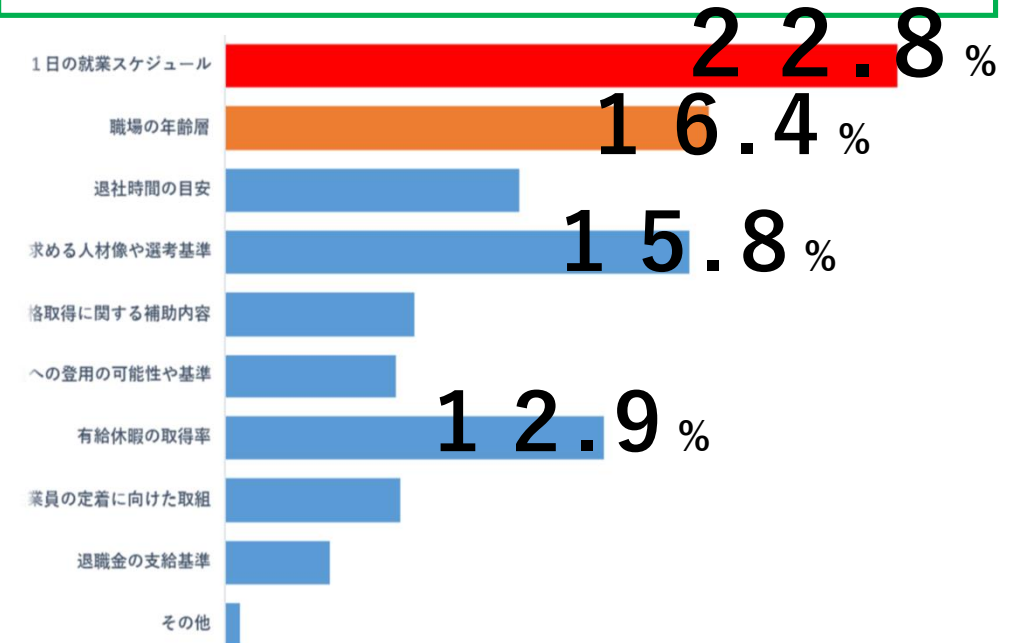
このため、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合、この項目の中から最もPRできる内容を選択し、職種欄に追記することも有効である。

# 3 求職者ニーズの求人票、事業所情報への記載

Q2：求職者が考える仕事内容欄に記載してほしいこと



Q3：ハローワークの求人条件以外で知りたいこと

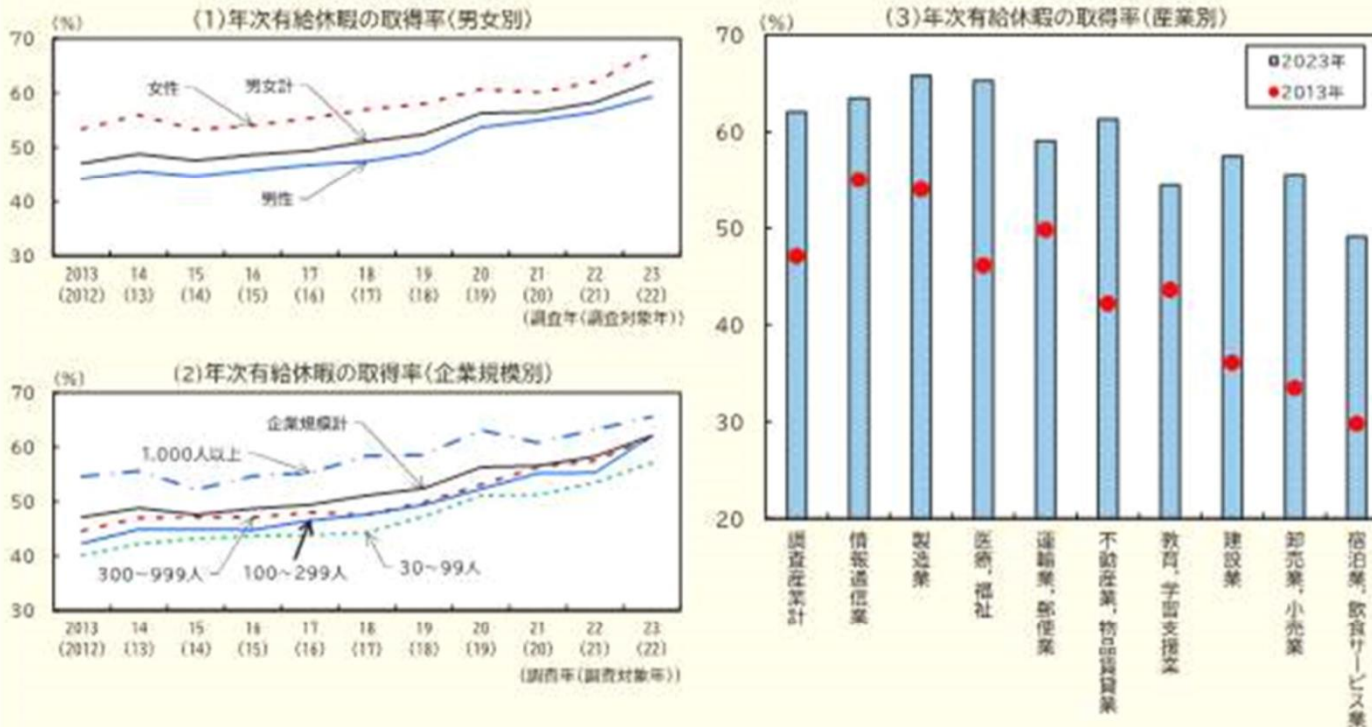


- Q2では4人に1人が「**1日の具体的な業務量**」と回答し（左上）、またQ3の最も多い回答は「**1日の就業スケジュール**」となっている（右上）。**求職者のニーズが最も高いこの2項目を合わせて求人票に記載することで求職者が就労イメージを描きやすくなり、効果的である（仕事内容欄に記載できればさらに効果的である）。**
- 左上の赤グラフ、茶グラフの項目を仕事内容欄に記載してほしいとの求職者ニーズがあるため、**未経験者も含めて不安を解消し就労イメージが湧くようにすることが効果的である。**
- 右上の「**職場の年齢層**」「**求める人材像や選考基準**」「**有給休暇の取得率**」については、**1度事業所情報入力画面の「事業内容」「会社の特長」「事業所PR情報」欄に記載するとすべての求人票または求人情報に反映されるため効率的である。**

# 【参考】有給休暇の取得率について 令和6年版「労働経済白書」から

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

- 年次有給休暇の取得率は、働き方改革の取組を背景に上昇傾向。2023年調査（2022年の状況）では過去最高を更新。
- この10年間で「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値。  
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかった。2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。  
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。( )は調査対象年。  
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

有給休暇取得率は男女計では8年連続で上昇しており、2023年調査（2022年（令和4年）の状況）は、1984年の調査開始以降初めて6割を超えた（左図（1））。左図（2）をみると、全ての企業規模で取得率が上昇している。かつ近年、中小企業においても取得率が上昇している。左図（3）により、産業別にみると、この10年間で、特に「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等の取得率が大きく上昇していることが分かる。

# 【参考】有給休暇の取得率について 令和6年「就労条件総合調査」から

令和5年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）をみると、労働者1人平均は16.9日（令和5年調査 17.6日）、このうち労働者が取得した日数は11.0日（同 10.9日）で、取得率は65.3%（同 62.1%）となっており、昭和59年以降最も高くなっている。

取得率を産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.0%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 <sup>1)</sup>	労働者1人平均取得日数 <sup>2)</sup>	労働者1人平均取得率 <sup>3)</sup>
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300～999人	17.3	11.5	66.6
100～299人	16.5	10.4	62.8
30～99人	16.6	10.6	63.7
鉱業、採石業、砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業、郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業、小売業	16.7	10.1	60.6
金融業、保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業、物品賃貸業	16.9	10.6	62.4
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業、飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業、娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育、学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療、福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、令和5年（又は令和4会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

「令和5年」の有給休暇取得率は65.3%である。



貴社の有給休暇取得率がこれを上回っているならば求職者にPRできる。



求人票に記載して発信する。記載しなければ求職者はわからない。

『就労条件総合調査』とは？ 厚生労働省が毎年我が国の主要産業で常時労働者30人以上を雇用する民間企業を対象に、企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としています。

出典 厚生労働省「令和6年 就労条件総合調査」（令和6年12月26日に利用）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>

# 【参考】有給休暇の取得率について 令和6年「就労条件総合調査」から

## 第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。  
2) 年次については、平成13年以降は調査年(1月1日時点)の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年(12月31日時点)1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。  
3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」に範囲を拡大した。  
4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

出典 厚生労働省「令和6年 就労条件総合調査」(令和6年12月26日に利用)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>



# 【参考】育児休業取得率の推移について 令和6年版「厚生労働白書」から

図表 1-2-1 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（※）平成22年度調査までは、調査前年度1年間。

（注）平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典 厚生労働省「令和6年版 厚生労働白書」P199（令和6年12月23日に利用）

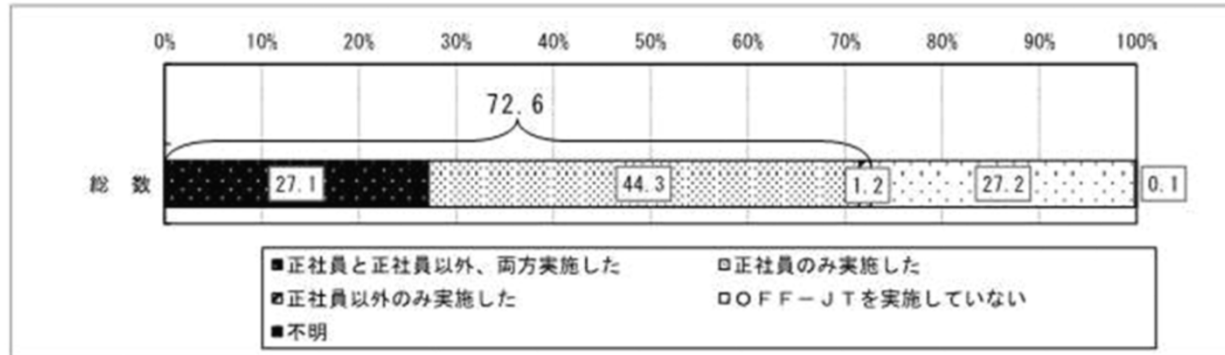
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/23/index.html>

# 【参考】OFF-JT(OFF the Job Training)について

(OFF-JT…企業の事業活動と区別して実施する座学・実技

OJT…的確な指導者による指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習)

図 21 OFF-JTの実施状況



令和4年度にOFF-JTを正社員または正社員以外の社員に対して実施した事業所は72.6%である(左図上)。



受講したOFF-JTの役立ち度は正社員、正社員以外共に「役に立った」「どちらかというと役に立った」という肯定的意見が90%を超えている(左図下)。



OFF-JTを実施している事業所は求人票の中にOFF-JTの具体的内容を表記・発信することで、求職者の関心をより集めやすくなると考えられる。



記載例…入社後、2週間は業務から離れ、本社(総務部)実施の新人研修を実施します(いわゆるOFF-JTです)。主にビジネスマナーを習得する内容となっております。このため未経験の方も安心してご応募ください。

出典 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P14 P49(令和6年12月23日に利用)

上の緑枠内の要約は 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P14~P16、P45、P49をもとにハローワーク長岡が作成(令和6年12月23日に利用)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-05b.pdf>

# 【参考】OFF-JT(OFF the Job Training)について

図 69 OFF-JTを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

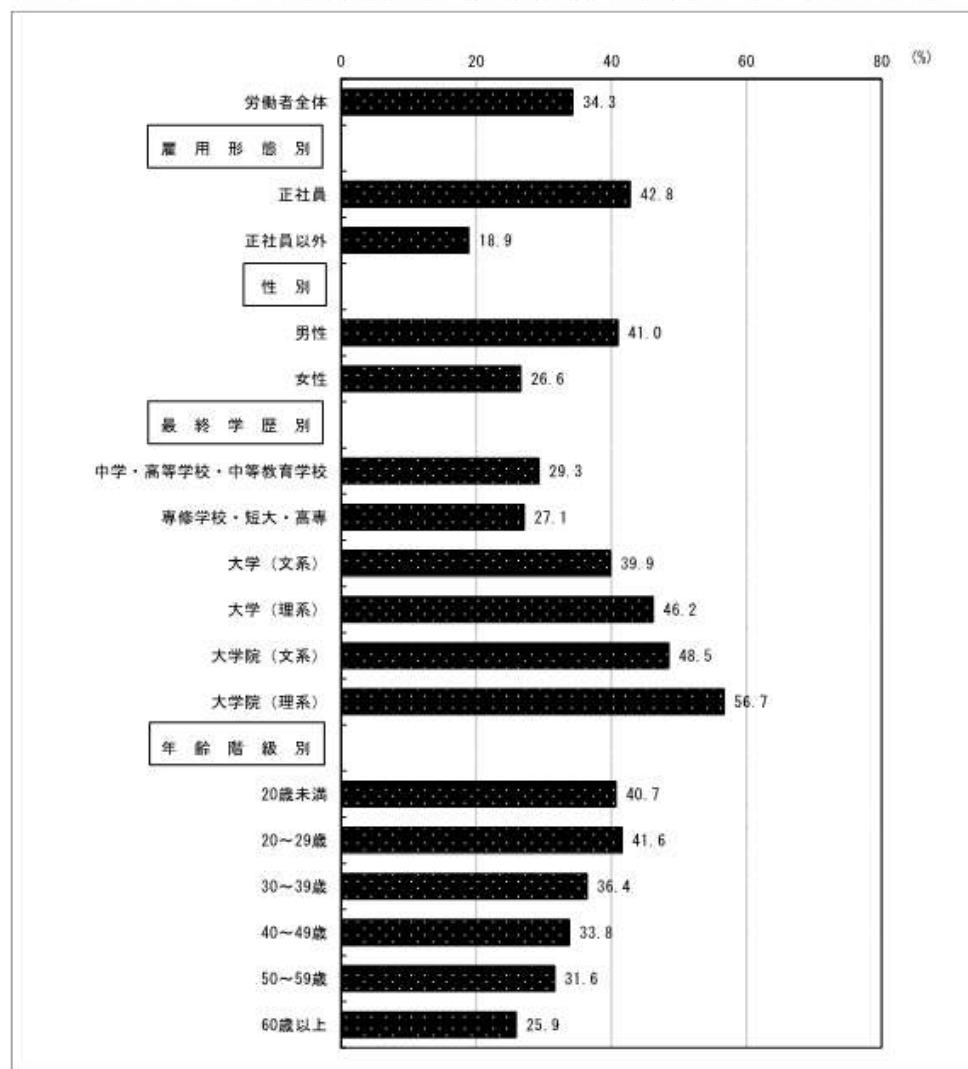
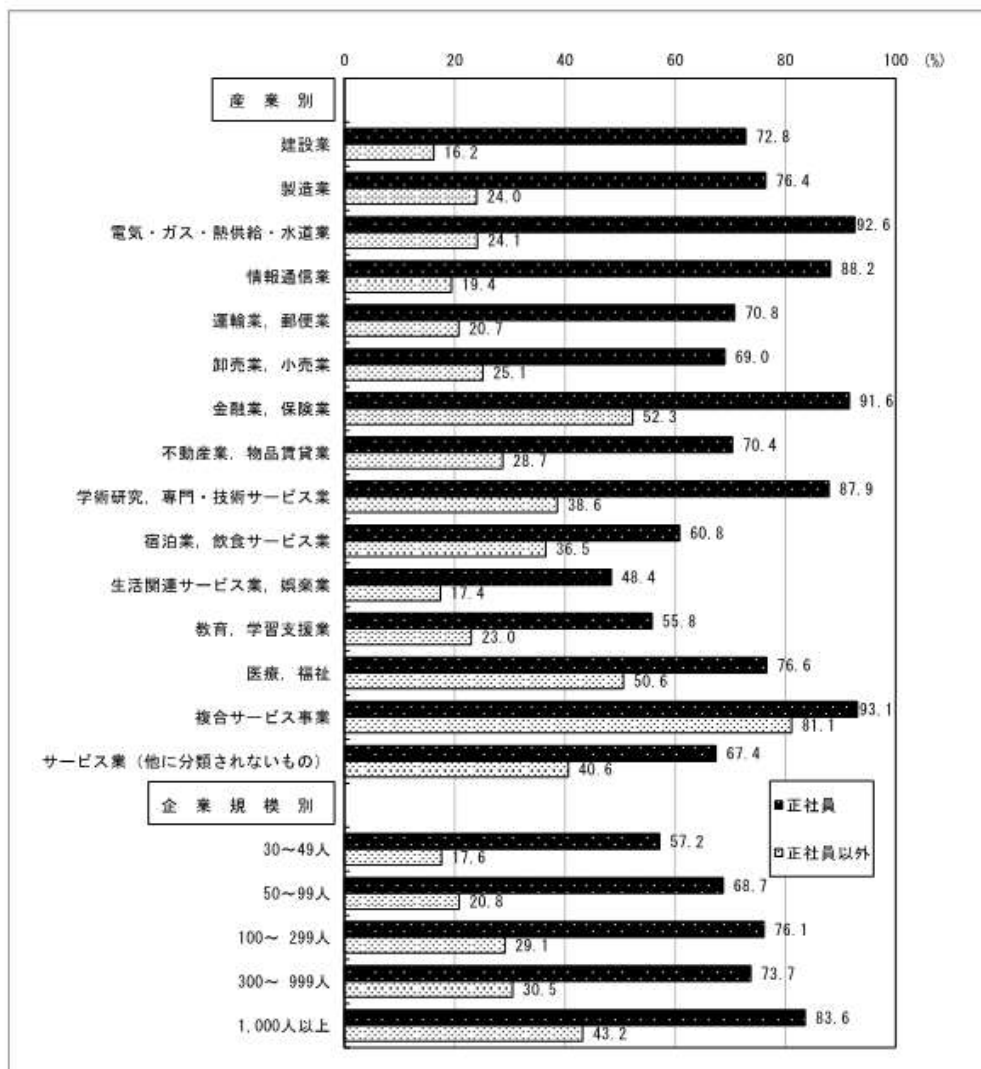


図 25 OFF-JTを実施した事業所（産業・企業規模別）



出典 厚生労働省「令和5年度 能力開発基本調査」P45 P46（令和6年12月23日に利用） <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-05b.pdf>

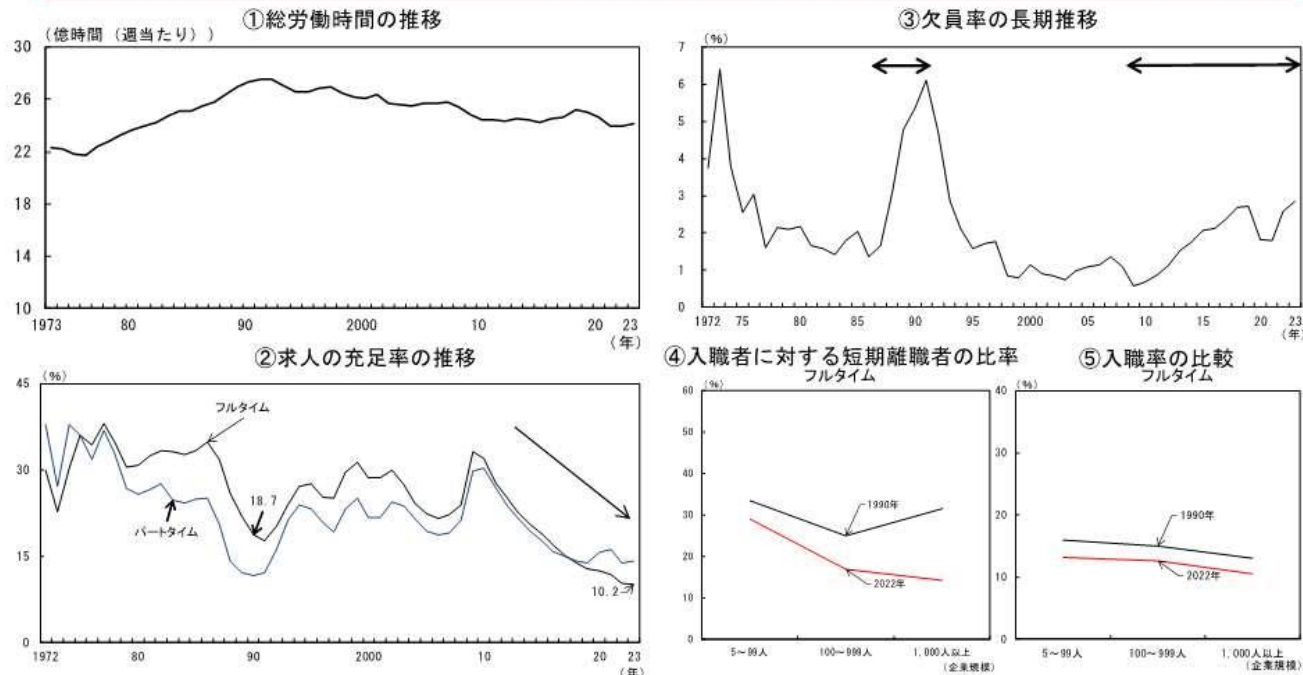
**【注意】** OFF-JTがOJTよりも優れているという話では決してなく、OFF-JTを受講した社員の役立ち度が前ページにあったように**90%を超える肯定的意見**があるなかで、貴社がOFF-JTを取り入れている場合、求人票等に記載していないとしたら**「もったいない」**と言える。求職者は就職活動時には各事業所の具体的教育・支援内容を重視し情報収集しているためである。

# 【参考】令和6年度『労働経済白書（労働経済の分析）』の2010年代の人手不足局面とその背景についての分析を紹介します

## II

### これまでの人手不足局面とその背景③

- 2023年と1990年の労働力供給量を総労働時間（就業者数×労働時間）で見ると、2023年の総労働時間は就業者数が増加したものの、週当たり労働時間は減少したことにより、1990年の総労働時間より少ない水準。
- 2010年代は、企業の欠員率は過去よりは高くはないが、2023年における求人への充足率はこの半世紀の中で最も低い水準。今後想定される人口減少を踏まえれば、過去の局面よりも人手不足は「長期かつ粘着的」に続く可能性。



資料出所 ①は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、②は厚生労働省「職業安定業務統計」、③は厚生労働省「求人等実態調査報告」「雇用動向調査」、④⑤は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに作成。

出典 厚生労働省「令和6年版 労働経済白書」概要版P6（令和6年12月23日に利用）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/24/24-2.html>

右の緑枠の要約は 厚生労働省「令和6年版 労働経済白書」P94～P145をもとにハローワーク長岡が作成（令和6年12月23日に利用）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/24/24-1.html>

過去半世紀で見ると、1970年代前半、1980年代後半～1990年代前半、2010年代以降の3期間で人手不足が生じている。

1970年代前半の人手不足は高度経済成長期の末期にあり、労働力の「超過需要」が主因である。

1980年代後半～1990年代前半の人手不足にはサービス産業化とフルタイム労働力の不足が寄与と指摘し、またフルタイム労働者の労働時間の短縮が進んだことも影響したと考えられる。

2010年代以降は、経済が回復する中で人手不足が生じてきた。特に2010年代以降の雇用情勢の改善には経済のサービス化も影響した可能性がある（サービス産業は雇用吸収力が高いことが知られている）。この期間の人手不足は、過去の局面と比較して欠員率は低いものの求人への充足が困難となっている。人口減少の中で高齢化も進みつつあることも踏まえ、2010年代の人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」である。

# 【求職者とハローワークからのお願い】

---

## ○求人票の内容は正確に記載してください。

・求職者は求人票の内容を信じて選考に臨みます。それなのに、選考時や内定後等に違う条件を提示されたら、たとえ入社したとしても信頼関係を築くことは困難になります。これは離職率の増加、ひいては評判の低下に繋がりがねません。

・人手不足への対応では、求人票に貴社の良いところをPR・発信することが大切ですが、誇張したり、事実でないことを記載することはいけません。引き続き正確な内容を記載されるよう、よろしくお願いいたします。

## 【参考文献一覧】

---

- ・厚生労働省 『令和6年版 厚生労働白書』
- ・厚生労働省 『令和6年版 労働経済白書（労働経済の分析）』
- ・厚生労働省 『令和5年度 能力開発基本調査』
- ・厚生労働省 『令和6年 就労条件総合調査』