

# 求職者から選ばれる求人にするために

◎ 求職者はココに注目しています！なかなか応募者がいない場合は求人票の追記・見直しをご検討ください。

## 求職者から選ばれる求人するには・・・？

### 1 仕事内容

求人票の中で一番見られているのは「仕事の内容」です。未経験の方でも仕事内容が理解できるように詳細に記載してください。求職者がご自身で「できる」「できない」の判断が出来ない求人は応募を控える可能性があります。また、ハローワークインターネットサービスの検索結果一覧の「仕事の内容」は、詳細をクリックするまで**30文字×3行の90文字までしか表示**されません。

▶▶▶ **最初の3行**の記載内容を充実させることが重要だと考えられます！

職種	施設での介護業務全般
仕事内容	和気あいあいとしており働きやすい職場です。 幅広い年齢層のスタッフがいます。  〔変更範囲：変更なし〕



職種	介護職員（特養） ※シニア・子育て世代歓迎
仕事内容	特別養護老人ホームでの介護の仕事です。 有給取得率100%！状況に応じて時短勤務可能！ 働きやすい環境の整備に努めています。 食事介助、入浴介助、排泄介助 レクリエーションの企画（カラオケ・動画鑑賞等） ●85床に対して日中12～13名、夜間5名体制 ゆとりをもった職員配置をしています。 ●20代～60代の方が元気に活躍中！ ●子育て世代歓迎。柔軟な勤務がしやすい環境です。 〔変更範囲：変更なし〕

### 2 年齢・資格・経験

年齢・資格・経験等に制限を設けると、求人検索時に「不問」を選択している方の目にはとまりません。求人票に制限を設けられている場合は、緩和することで多くの方の目にとまる可能性があります。

【年齢】まだまだ社会で活躍できる元気なシニア世代の求職者が増えています。ご年齢ではなく、能力・経験・お人柄などを是非見てください。求人票に、「60歳以上応募歓迎」「60代の方も活躍中」など記載することで、年齢で応募を断られてしまうのではないかと躊躇されている方の応募のハードルが下がります。

【経験】入社後、身につけられるものであれば「経験不問」にしてください。経験がなければ務まらない仕事は、要求される経験を明記してください。入社後に研修もなく、誰も教えてくれなかったので退職しましたという離職理由も見受けられます。「入社後は丁寧に研修を行います」等の記載があれば安心して応募が可能です。

【免許・資格】 unnecessary資格は削除してください。特に普通自動車免許はとりあえず記載されている求人もありますが、免許をお持ちでない方も多いため、本当に必要か判断してください。なお、資格取得支援制度がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に記載することで、魅力をアピールすることが出来ます。

### 求職者が見ている項目の割合

	項目	注視時間 (秒)	割合 (%)
1	仕事の内容	724	18.05
2	就業時間	360	8.99
3	就業場所	256	6.4
4	休日等	215	5.38
5	所在地	181	4.53
6	事業所名	163	4.07
7	職種	154	3.86
8	手当	144	3.61
9	雇用形態・期間	105	2.63

労働政策研究・研修機構 「労働政策研究報告書NO.147」



※パソコンやスマホで条件を絞り込んで検索するため、不要な条件を付けることで表示されなくなる恐れがあります。

### 3 求人に関する特記事項

求人票の内容を補足したり、自社の魅力を発信できる欄です。他の求人との差別化を図るために、**会社の魅力を積極的にアピールしましょう**。上記2で記載したアピールポイントのほか、「マイカー通勤可（駐車場無料）」「昼食補助制度あり」「Wワーク可」「扶養の範囲内、社会保険加入など働き方の相談可」「週1回、1時間から就業可」「未経験者・ブランクのある方歓迎」「見学歓迎」「更衣室・休憩室あり（冷蔵庫・電子レンジあり）」「有給消化率〇〇%以上」「入社日に〇〇日間の有給を付与」「残業ほぼなし、プライベートも充実できます」「会員制福利厚生サービス〇〇加入」「制服貸与」「空調服貸与」「服装自由」「〇年〇月オープンしたばかりの施設です」「社内研修制度あり」「アットホームな職場です」など、アピールできるものは積極的にアピールしましょう。



## 4 勤務時間・残業時間・休日・休暇

就業時間が複数ある場合はすべて書きましょう。その場合、就業時間が**相談可なのかを明記することで、応募しやすくなります**。また、パートの場合、「9時～18時の間の4時間」などの記載があると、求職者の希望条件に該当しやすくなります。

プライベートを重視する方も多く、残業時間も注目されます。残業時間の目安を適切に記載して、ない場合や少ない場合はアピールできます。また、夜勤がある場合はどれくらいの頻度かが気になりますので、夜勤の頻度、福祉・医療等であればオンコールの対応の有無、夜勤時の人員体制などを記載することで安心して応募できます。

休日も同様に、相談可であると応募につながりやすく、また、「**土曜日**」が**就業の場合は、月や年に何回くらい出勤なのかを明記**することで、毎週土曜日の出勤は困難な方の応募の目安になります。バースデー休暇など会社独自の休みを設けている場合は積極的にアピールしましょう。



## 5 募集人数

求職者が**応募しやすい**と思い、**募集人数を必要以上に多くしてしまうと逆効果**になります。

人手不足分野で募集人数が複数人になったり多すぎたりすると、求職者が「職員が不足していてかなり忙しいんだろうな」「すぐに職員がやめてしまうのかな？」など連想してしまいます。また、多くの求人の選択肢がある中、募集人数が多すぎる求人はいつでも応募できると後回しにされる可能性もあります。

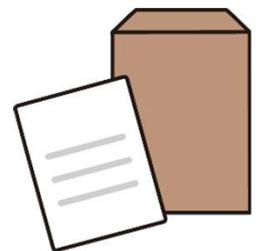
そのため、**求人を出す場合は、必要以上に多い募集人数を設定するのではなく、適切な募集人数**で提出していただきますようお願いします。



## 6 選考方法・応募書類

選考方法が、**書類選考なしで面接のみ**、**応募書類が職務経歴書なしでハローワーク紹介状と履歴書のみ**の場合は**応募しやすくなります**。パート求人は書類選考なし、職務経歴書なしの求人の割合が多いため、書類選考等を実施している場合は、条件の緩和が可能かご検討ください。

特に人手不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸など）では求職者に対して求人が多いため、敬遠される可能性があります。



## 7 その他

離職した多くの方は、雇用保険の失業等給付金の手続きを行うためにハローワークに来所して就職活動を行っています。また、在職中の方も転職希望でお仕事を探されるなど、**毎日多くの求職者が利用**されます。

求人票の見直しを行うことで、**多くの方の方が求人をご覧になり、応募につながる可能性**があります。

ハローワークは公的機関のため、求人の掲載、求職者の紹介などは**すべて無料**ですので、積極的にご活用ください。

