

# 応募したい求人票!!

ハローワーク川本へ求人申込みをいただき、ありがとうございます。

求人のお申込みにあたり、ご理解・ご検討いただきたい点をまとめましたので、ご一読いただき、ぜひ、求人申込み内容に反映していただきますようお願いします。

## 『人材確保』『求人申込み』にあたりご認識いただきたいこと

### 1. 人材不足は『慢性的』なもの

「国立社会保障・人口問題研究所」は、**「生産年齢人口（15歳以上65歳未満の労働の中核的な担い手）については、東京都を除く46道府県において、今後一貫して減少する」**としており、人材確保はますます難しくなることが想定されます。



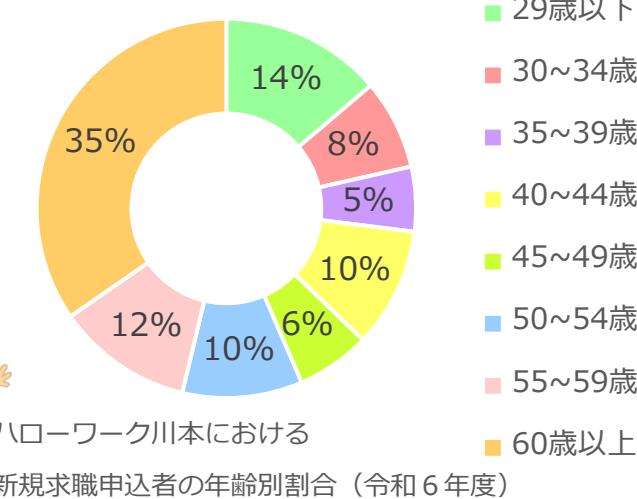
### 2. キーワードは『違い』

人材不足の状況下においては、同業他社より低い条件の求人や、差別化が図られていない求人には、残念ながら、応募者が集まりにくい傾向にあります。**他社との「違い」を意識**していただくことがポイントです。

また、求人票上で如何に貴社の魅力を発信し、思いを伝えるか、**求人票上の表現の「違い」も重要です。**

### 3. 多様な人材の活用

業務の内容に合わせて、就業意欲の高いシニア層や、短時間就業（子育て中の方等）を希望する方の活用をぜひご検討ください。



### 4. 『伝える』求人票にする

求人条件が良い求人票であっても、求職者に伝わらなければ、応募には至りません。

**言葉を紡ぎ、表現を工夫し、貴社の魅力を「伝える」**ことを意識して**求人票を「創り上げる」**ことが大切です。

# 『応募したい求人票』を創るための5つのPoint！

## 1. 求人票の記載内容に関するこ

### ① 求人票で一番みられている項目は？

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、求人票のなかで、**求職者から最も見られている項目は「仕事内容」欄**であることがわかっています。

### 「仕事内容」欄を正確に！詳細に！具体的に！

記載していただくことで、求職者の疑問やとまどいを軽減できるばかりでなく、自身の働く姿をイメージしてもらうことができ、応募へのハードルが低くなります。

また、求職者に、ある程度仕事内容を理解して入職してもらうことができるので、職場定着にも繋がります。

### ② 求める人材像を明確にしましょう

まずは**「応募してもらいたい人材＝求める人材」を明確にすること**が必要です。

例えば、募集目的が「事業拡大のための増員」「新店舗のためのオープニングスタッフ」「退職による欠員補充」「次代を担う従業員の確保」のいずれかによって、「未経験者でも応募可能」「即戦力が必要」等と求める人材像は変わります。各法令や公正な採用選考にも十分ご留意いただきながら、ご検討ください。

### ③ 働く姿が具体的にイメージできる記載



「仕事内容」欄は、求人票を見た求職者が、**自身が働いている姿を具体的にイメージできるよう記載**することを意識してください。「具体的な仕事内容を、専門用語ではなく、わかりやすい言葉で記載する。」「一日のスケジュールを示す。」等も効果的です。

### ④ 競合他社との『違い』をアピール

**競合他社との「違い」をアピール**し、求職者に「働いてみたい」と思わせることが大切です。勤務時間や給与などの労働条件のほか、業界におけるシェアや業績、将来性、福利厚生、有給休暇取得率など、自社の優位性を積極的に表現してください。

### ⑤ 『職種』欄（28文字以内）の充実

ハローワークインターネットサービスにおける求人検索結果で、**トップには「職種」欄が表示**されます（次頁⑥参照）。具体的に記載することはもとより、「職種+休日等（例：不動産の一般事務・完全週休2日）」「職種+アピールポイント（例：保育士・新設スタッフ募集）」等の表記も効果的です。

ただし、一定のルールを設けておりますので、ハローワークスタッフとご相談ください。

## 求人票でみられている箇所ランキング

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%
6 事業所名	163.16	4.07%
7 職種	154.84	3.86%
8 手当	144.93	3.61%
9 雇用形態・雇用期間	105.64	2.63%

出展：労働政策研究・研修機構

「労働政策研究報告書」No.147



## ⑥ 求人検索結果を意識してください

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」→「**検索結果一覧の表示内容で興味を持った求人について求人票を閲覧する**」という流れになります。つまり、「**求人検索結果**」に表示される内容が、応募に直結することになります。

求人条件が次の  
情報に該当する  
場合、アイコン  
で強調して表示  
されます。

- 経験不問  学歴不問  資格不問
- 時間外労働なし  書類選考なし
- 週休二日制（土日休）  転勤なし
- 通勤手当あり  駅近（徒歩10分以内）
- マイカー通勤可  U I Jターン歓迎
- トライアル雇用併用

求人票の「仕事内容」欄は、30文字×12行 = 360文字掲載できますが、「検索結果一覧」の「仕事の内容」には、**30文字×3行の90文字までしか表示されません。**このため、**最初の3行**の記載内容が**重要**になります！

## 【最初の90文字、と一緒に考えてみませんか？】

## 2. 選考方法等に関すること

## ① 選考方法

**書類選考は、求職者の応募へのハードルを大きく上げます。**応募が多数となることが想定される場合や、経験・実績を求める求人条件の場合を除き、**面接のみによる選考**をご検討ください。

## ② 応募書類

業務の内容に応じ 「職務経歴書が本当に必要か」「履歴書の事前送付が本当に必要か」 ご検討ください。また、郵送による受付だけでなく、Eメールや求職者MPからの登録など、複数の選択肢をご用意ください。

### ③ 選考結果通知のタイミング

選考にお時間がかかりますと、求職者が他の求人に応募する可能性があります。可能な限り速やかに選考結果を通知するようしてください。



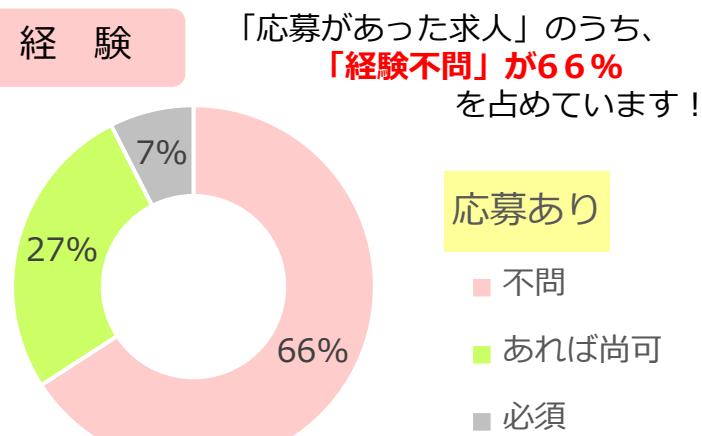
### 3. 応募条件に関すること

「免許・資格」「経験」を求めますと、当然ながら、該当する求職者は少なくなります。

業務上必須である場合を除き、**可能な限り「不問」としてください。**

「あれば尚可」であっても、応募への心理的ハードルは高くなります。**ぜひ「不問」とすることをご検討ください。**

経験



「応募があった求人」のうち、

**「経験不問」が66%**

を占めています！

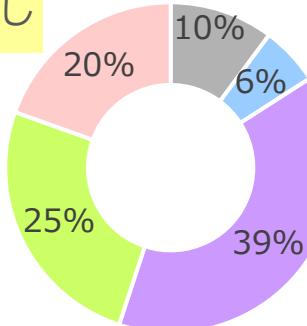
### 4. 働きやすさや福利厚生等に関するこ

働き方改革の進展・浸透に伴い、**「年間休日数」「週休二日制」「時間外労働時間」は求職者の応募意欲に大きな影響を与えるもの**となっています。

「休日数」が平均を下回る求人や、月平均時間外労働時間数が平均を上回る求人は、応募者が少くなる傾向にあり、逆に、平均よりも条件がいい場合、アピールポイントになります。

また、年次有給休暇については、実際の取得実績が魅力となることから、取得実績が多い場合も是非PRしてください。

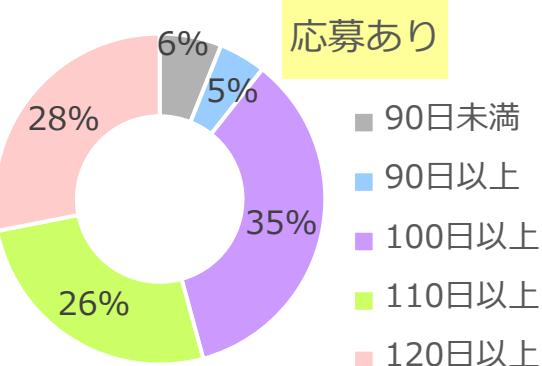
応募なし



年間休日数

「応募があった求人」では、「応募がなかった求人」と比べ、**110日以上の割合が8%も高くなっています！**

応募あり



データ元：令和6年10月1日～令和7年3月31日にハローワーク浜田及び川本にて受理したフルタイム求人

### 5. 労働条件に関するこ

雇用形態や雇用期間、賃金形態等、労働条件に関する事項については、すぐに見直していただくことが難しい項目ですが、冒頭に記載している状況をふまえますと、検討が必要な項目であることは間違いないありません。

ハローワーク川本では、**地域の労働市場を知っていただくための資料を作成**しておりますので、ご検討の参考にしてください。



島根労働局  
ホームページ  
(ハローワークからのお知らせ)



【お問い合わせ・ご相談】

ハローワーク川本

〒696-0001 邑智郡川本町大字川本301-2

TEL 0855-72-0385

受付時間 月～金 8:30～17:15

(土・日・休祝日・年末年始はお休みです)