

「採用力」の向上のために

～求人・求職データから見た人材確保の処方箋～

松江公共職業安定所 事業所部門
統括職業指導官 中村 裕晃

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本セミナーの目的

「良い人材」を確保するためにどういう求人を目指せば良いか

1. 求職者にとって魅力的な求人を作ること

- 求職者の真のニーズを把握する
- 「～であるべき」という思い込みはないか？

2. 他業種から人材を呼び込む戦略を立てる

- 自業種・他業種の労働条件の特徴を知る
- 自社の労働条件を見直す余地はないか？
どこを見直せば他業種から呼び込めるか？

3. 自社の状況・働き方の見直しを図る

- 頼れる資源はないか？

本日の説明内容

- ✓ ハローワークに蓄積されている「求人データ」「紹介データ」等から判明した**求職者のリアルな応募マインド**を解説
(ターゲットの気持ちを理解し、そこに向けてアプローチするためのヒント)
「あなたの希望する条件は、うちの業界では『解決済み』かもしれません」
- ✓ 働き方の見直し・改善に効果的な各種助成金等の説明
- ✓ 「働き方改革推進支援センター」の取組、活用方法の紹介

分析ツールの概要①

分析ツールの特徴等

- ◆ 「紹介率」を指標に、産業別・職種別の傾向等を把握する

※紹介率は『応募があった求人件数÷求人件数』と定義する

例：ある産業の求人が1,000件、そのうち150件の求人に応募あり→紹介率は15.0%となる

- ◆ 産業・職種を自由に選択することができ、条件を詳細に指定することができる

- ◆ 基礎となるデータは「令和6年度、就業場所松江、正社員」の求人情報（約9,000件）

※今回のセミナー用に独自の手法で集計するものであり、労働局や安定所が公式に発表する各種統計データと一致する
ものではない。あくまで、求人・求職の傾向を把握するための独自集計であることに留意すること

- ◆ 賃金は求人表下限の値を基に計算した実質時給と、指定条件下の月平均労働時間を乗じた値としている

→月120時間労働の22万円、月170時間労働の22万円、月170時間労働+固定残業30時間分の22万円では求職者の受け止め方が全く異なるため、実質時給で評価している

- ◆ 同一条件下の「応募がある求人」と「応募がない求人」を比較し、応募に寄与する要素をグラフで可視化している

分析ツールの概要②

日本標準産業分類の区分で「産業」を選択

産業分類	
職業分類	

選択した条件下の紹介率や、その他条件の平均値が表示される

応募有無別に条件を比較することで、どの要素が求職者の応募マインドに影響するかを探る

	全体	うち応募有	うち応募無
求人件数	9089	2354	6735
紹介率	25.9%	100.0%	0.0%
年間休日数	113.2日	114.5日	112.8日
月平均労働時間	166.0時間/月	165.6時間/月	166.1時間/月
平均賃金（月額）	201,924円	196,895円	203,687円

厚生労働省編職業分類の区分で「職種」を選択

* 「応募有」「応募無」の各要素を比べ、その大小で重視（軽視）傾向を探ることができる。

【左記例】

- ・年間休日が1.7日多い⇒休日重視傾向
- ・月平均労働時間が0.5時間短い⇒時間やや重視気味
- ・平均賃金が6,792円も低い⇒賃金軽視傾向

* また、各要素の差（ギャップ）の大きさで、求職者の注目度のスケールを探ることができる。

例：ギャップが大きい

⇒求職者の判断への影響が大きい

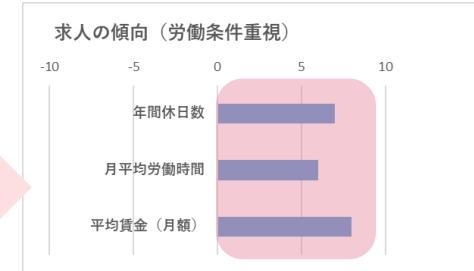
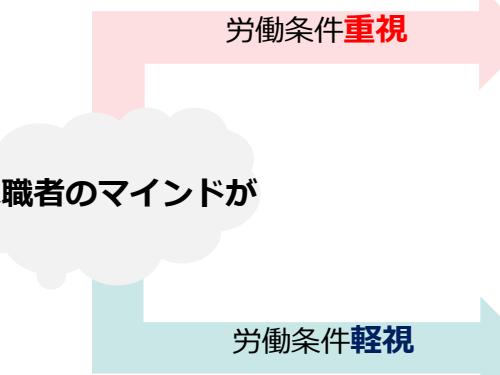
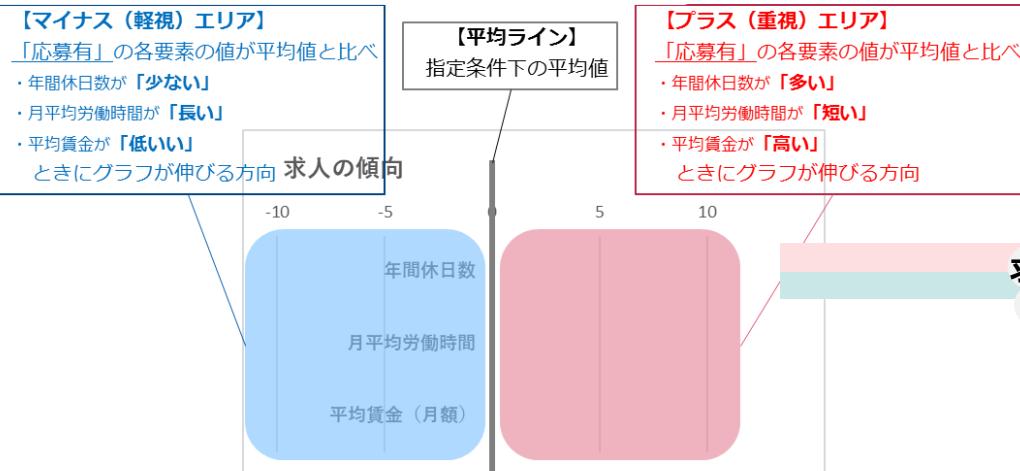
⇒注目度が大きい



	うち応募有	うち応募無	応募有無のギャップ
年間休日数	114.5日	112.8日	1.7日
月平均労働時間	165.6時間/月	166.1時間/月	▲0.5時間/月
平均賃金（月額）	196,895円	203,687円	▲6,792円

分析ツールの概要③

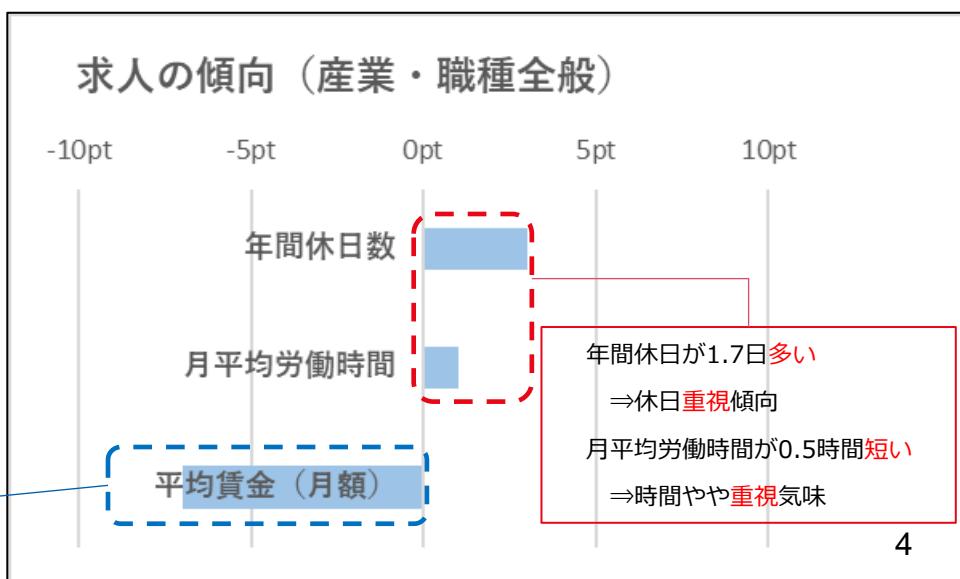
求職マインド早見グラフ



先ほどの例（下表）と上図を組み合わせると...

	全体	うち応募有	うち応募無	応募有無のギャップ
年間休日数	113.2日	114.5日	112.8日	1.7日
月平均労働時間	166.0時間/月	165.6時間/月	166.1時間/月	▲0.5時間/月
平均賃金（月額）	201,924円	196,895円	203,687円	▲6,792円

平均賃金が6,792円も低い
 ⇒賃金軽視傾向
 ※ギャップが大きいのでグラフのスケールも大きい



分析ツールの概要④

休日数と紹介傾向グラフ

年間休日数を以下の区分に分け、区別別の求人件数（縦棒）、紹介率（折れ線）を表示し、紹介の傾向を探るべく、エクセルの機能で近似曲線（緑の破線）を表示している。

【区分の分け方】

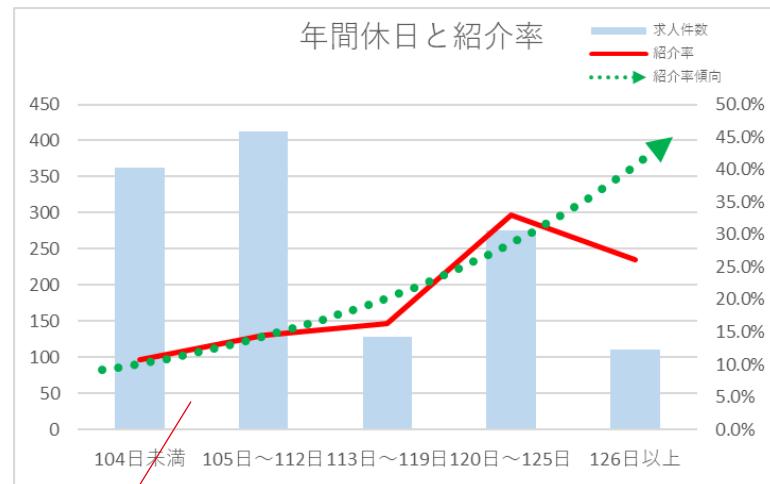
①**104日未満**…完全週休2日制なし。休日以外の要素で高い条件を提示したりと工夫が必要になる可能性「週休2日未満ゾーン」

②**105日～112日**…全体で1番多い層。完全週休2日制で盆・正月等の長期休みが期待できるライン。週休2日制は確保されているが、祝日や長期連休が削られている印象の「一般的ゾーン」

③**113日～119日**…完全週休2日制、長期休み、祝日休みあるが、祝日が重なると出勤になる「惜しいゾーン」。ワークライフバランスに敏感な層が応募を迷う。

④**120日～125日**…完全週休2日制、長期休み、祝日休みあり。紹介率が跳ね上がる「人気急増ゾーン」

⑤**126日以上**…カレンダー以上の休みを提供できる「高付加価値企業ゾーン」

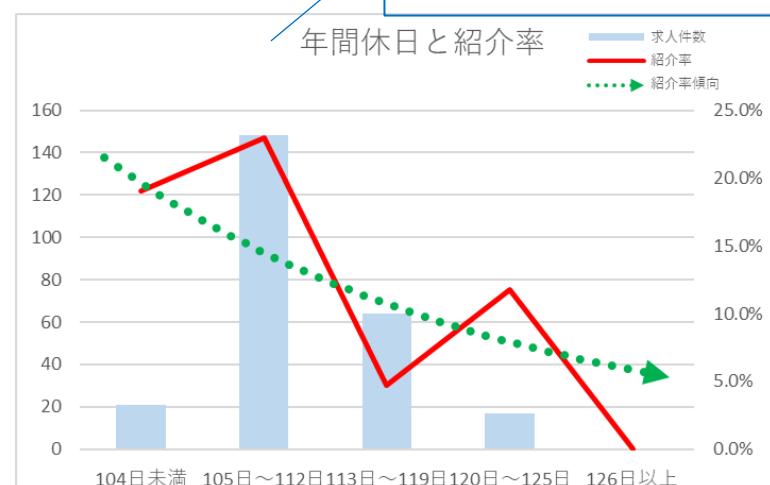


年間休日数と紹介率に相関関係があるパターン

『休日が多いと応募が増える』

年間休日数と紹介率に相関関係がないパターン

『休日が増えても応募は増えない』



分析ツールの概要⑤

賃金と紹介傾向グラフ

抽出条件下の平均賃金を基準として、前後に5%ごと区分し、求人件数の分布や紹介率を示すグラフ（Aグラフ）と、平均賃金が最低賃金からどの程度離れているかを示すグラフ（Bグラフ）で賃金及び紹介率の傾向を探る。区別の求人件数（縦棒）、紹介率（折れ線）を表示し、紹介の傾向を探るべく、エクセルの機能で近似曲線（赤の破線）を表示している。

【グラフを見るポイント】

<Aグラフ>

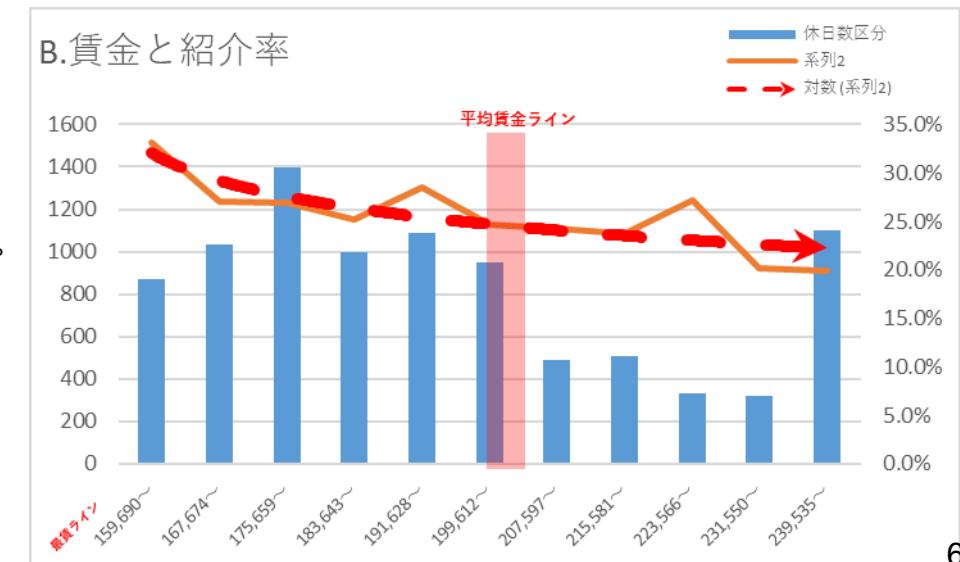
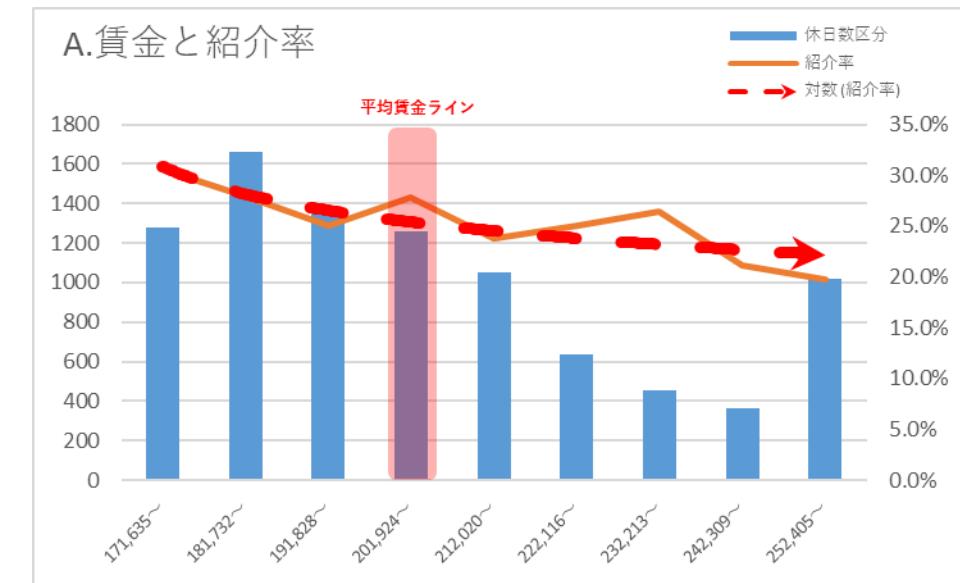
・平均賃金前後の紹介率（折れ線グラフ）の推移に注目する。特に、平均より低いライン（グラフの左側方向）の紹介率が高い場合、賃金はさほど重視されておらず、応募につながる要素は他にあることが推測される。

<Bグラフ>

・最低賃金ライン（左端）から平均賃金ラインがどの程度離れているかで、その抽出条件下の賃金の相場が他と比べて高めか低めかを探る。平均賃金ラインが右側にあるほど賃金が高めの産業・職種であるといえる。

<その他>

・母数（求人件数）が少ないので極端に高い紹介率が出るケース（統計の外れ値）により全体傾向に歪みができる場合があることに留意すること



労働市場を読み解く！～全体の傾向を押さえる～

コメント

「賃金は低めでも休日がある、労働時間が短い働き方を希望」

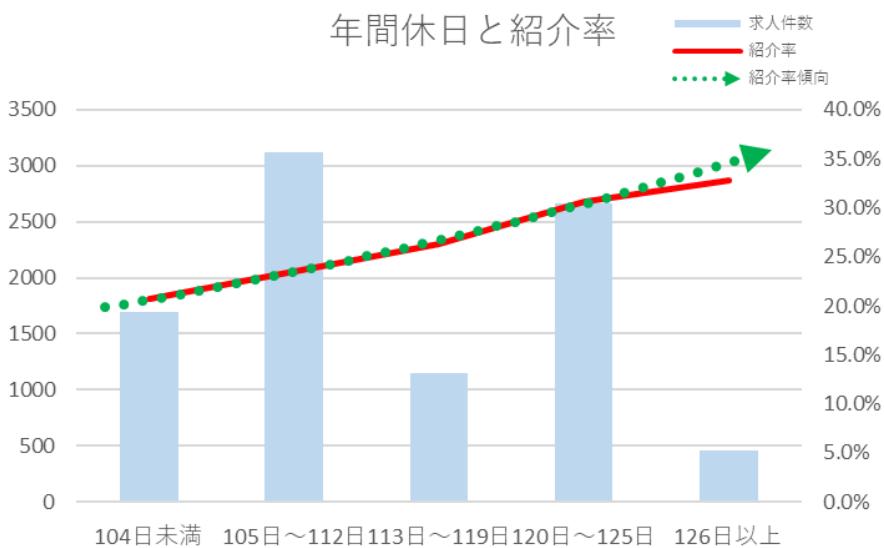
→ワークライフバランス重視の傾向が明らかに

抽出条件

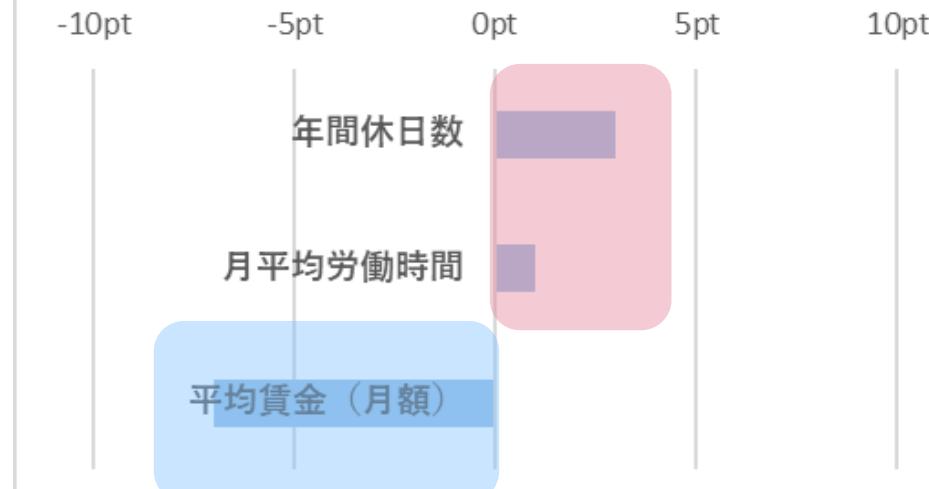
産業…全産業（指定無し）
職種…全職種（指定無し）

	うち応募有	うち応募無	応募有無のギャップ
年間休日数	114.5日	112.8日	1.7日
月平均労働時間	165.6時間/月	166.1時間/月	▲0.5時間/月
平均賃金（月額）	196,895円	203,687円	▲6,792円

年間休日と紹介率

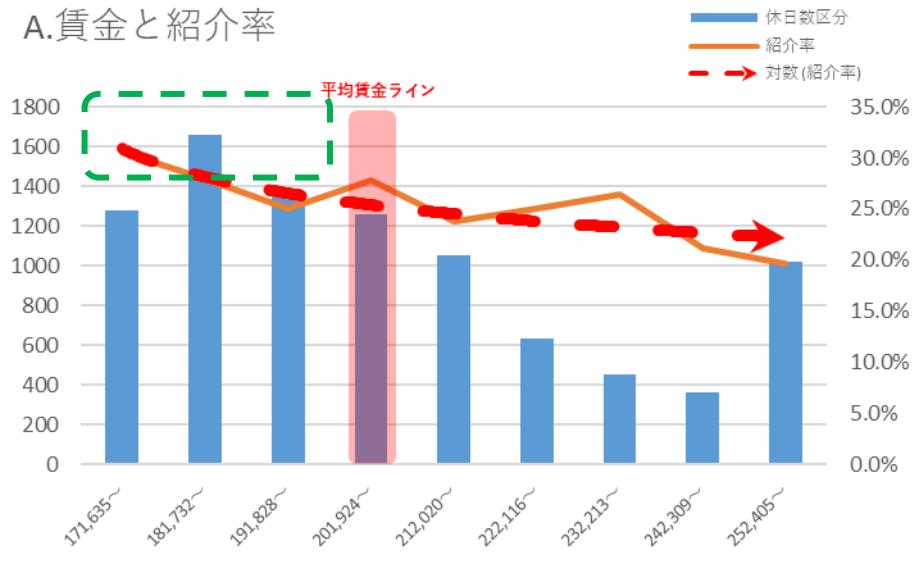


求人の傾向（全産業全職種）



労働市場を読み解く！～全体の傾向を押さえる～

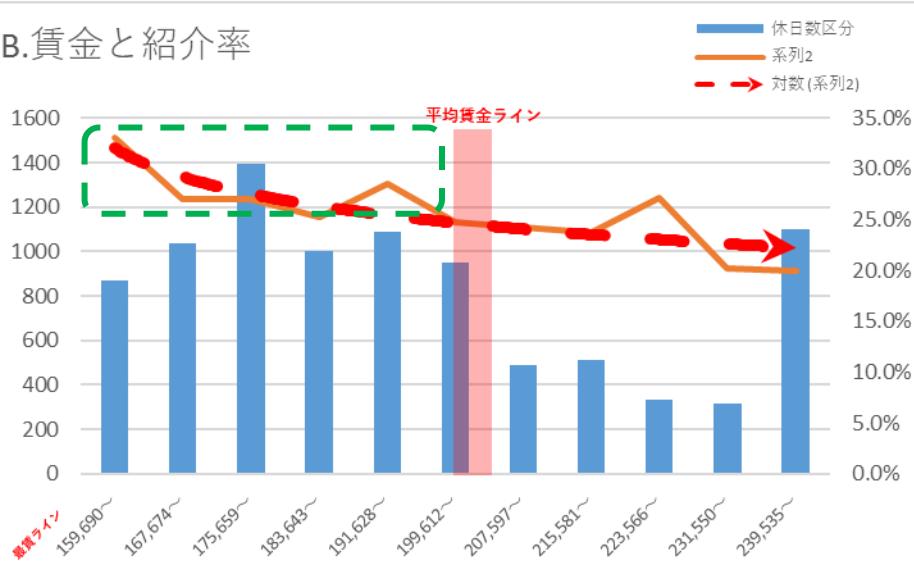
A.賃金と紹介率



【分析メモ】

- 年間休日数と紹介率に強い相関関係があり、求職者が休日を重視する傾向が鮮明に現れている。
- 「毎月の給料が6,800円少なくても、休日が欲しい、労働時間は短めがいい」という結果。
- 賃金について緩い逆相関（賃金が増えるほど紹介率低下）が見られることから、賃金増による応募への影響は小さいことがうかがえる。「応募を増やすには求人賃金を上げれば良い」という期待だけでは必ずしも応募にはつながらない。
- ただし、賃金は産業・職業で大きく相場が異なるうえ、産業・職種別の求職者の意向が出やすい要素であることから、「賃金を上げても効果が無い」と一概にいうものでないことに注意が必要。

B.賃金と紹介率



★採用のヒント★

6,800円/月は年換算で81,600円、上記結果は「年に2日休みを増やすことはボーナスを8万円支給するより効果が高い」との読み替えが可能。休日数を金額として捉えることで、同じ効果を得るために「休日を増やす」「報酬を増やす」のどちらを選択するかという戦略を立てることが可能になる。

労働市場を読み解く！～好条件＝応募増？～

コメント

「条件よりも『透明性・安心感・見えないリスクの解消』、何より大事なのは従業員のケア」

→人材確保は求人条件だけではない。地元企業の優位性は「そこ知ってる。あそこって良いよね」にアリ

抽出条件

産業…全産業、職種…全職種、求人者（企業）を県内／県外で結果を比較

	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	112.5日	116.2日	3.7日
月平均労働時間	166.2時間/月	165.1時間/月	▲1.1時間/月
平均賃金（月額）	199,516円	211,127円	11,611円
紹介率	28.0%	17.8%	▲10.2

年間休日の多さ、労働時間の短さ、賃金水準とも全て県外企業が上回っているが、紹介率では**10.2ポイント**もの大差で**県内企業**が勝っている！

労働市場を読み解く！～好条件＝応募増？～

抽出条件

産業：建設、製造、卸・小売、宿泊・飲食サービス、医療・福祉
職種：全職種、求人者（企業）を県内／県外で結果を比較

【建設業】	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	111.5日	118.8日	7.3日
月平均労働時間	164.5時間/月	161.6時間/月	-2.8時間/月
平均賃金（月額）	201,994円	221,003円	19,009円
紹介率	19.0%	14.8%	-4.2%

【製造業】	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	111.6日	117.1日	5.5日
月平均労働時間	166.3時間/月	163.5時間/月	-2.9時間/月
平均賃金（月額）	190,544円	212,553円	22,009円
紹介率	40.1%	19.0%	-21.1%

【卸・小売業】	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	113.1日	114.4日	1.3日
月平均労働時間	165.8時間/月	166.0時間/月	0.1時間/月
平均賃金（月額）	192,778円	209,285円	16,508円
紹介率	32.5%	18.7%	-13.8%

【宿泊・飲食サービス業】	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	105.8日	109.9日	4.1日
月平均労働時間	170.2時間/月	169.6時間/月	-0.5時間/月
平均賃金（月額）	203,242円	208,214円	4,972円
紹介率	26.4%	15.8%	-10.6%

【医療・福祉】	県内企業	県外企業	ギャップ
年間休日数	113.7日	116.0日	2.3日
月平均労働時間	167.0時間/月	166.1時間/月	-0.9時間/月
平均賃金（月額）	202,019円	210,227円	8,209円
紹介率	26.4%	10.0%	-16.4%

【分析メモ】

・ 県内/県外企業の求人を主要な産業で分析しても結果は変わらず。年間休日数、労働時間数、賃金等主要な労働条件のほとんどで県外企業は優位に立っているが、紹介率はいずれも県内企業の方が上回っている。このことは、**求職者は「条件の良さ」だけを見て応募を決定しているのではない**ことを示唆している。

・ 地元企業の優位性は「昔からあるところ」「家族や知人が働いているところ」「よく知っているところ」という、地元のネットワークによる安心感や情報の透明性にあるものと推測される。特に、仕事の内容や実態・職場の雰囲気がわかるという安心感は「見えないリスク」を解消させ、応募への強力な後押しとなる。

・ 地元のネットワークは会社にとって不利な情報の発信源となることも。**『うちの会社はとても良いよ』と従業員が胸を張って言える会社になることが最大・最強の宣伝**となる。従業員の「働きやすさ改善」は人材確保の面においても非常に有効といえる。

労働市場を読み解く！～事務職希望者から見る就活マインド～

コメント

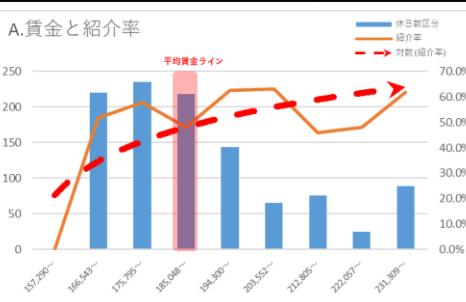
「事務職希望者は『産業』をあまり見ない。産業横断的に、条件をチェックしている」

→人材を求める際は、業界水準より全体に目を向けるべし

抽出条件

産業…全産業、職種…事務職

【産業全体】	全体	うち応募有	うち応募無
紹介率	54.9%	100.0%	0.0%
年間休日数	115.2日	116.4日	113.8日
月平均労働時間	165.1時間/月	164.5時間/月	165.8時間/月
平均賃金（月額）	185,048円	184,974円	185,132円



求人の傾向（全産業事務種）



分析メモ

- 休日数や労働時間に注目する「働きやすさ重視傾向」が強い。
- 賃金は緩やかな相関があり、賃金増で応募増も期待できるが、平均値以下でも紹介率は高く、それほど重要視されていない印象。
- 年間休日数と紹介率にははっきりと相関関係があり、休日数が応募に与える影響は大きいと推測される。

労働市場を読み解く！～事務職希望者から見る就活マインド～

【建設業】

	産業全体	うち事務職	うち応募有
紹介率	18.6%	54.0%	100.0%
年間休日数	112.2日	116.4日	118.5日
月平均労働時間	164.2時間/月	163.8時間/月	163.4時間/月
平均賃金（月額）	203,824円	180,721円	184,412円

【製造業】

	産業全体	うち事務職	うち応募有
紹介率	36.5%	54.6%	100.0%
年間休日数	112.6日	111.4日	112.8日
月平均労働時間	165.8時間/月	166.1時間/月	165.8時間/月
平均賃金（月額）	194,445円	188,761円	186,982円

【卸・小売業】

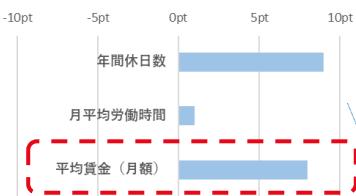
	産業全体	うち事務職	うち応募有
紹介率	27.6%	57.1%	100.0%
年間休日数	113.6日	114.7日	115.4日
月平均労働時間	165.9時間/月	165.7時間/月	165.3時間/月
平均賃金（月額）	198,624円	184,935円	185,022円

【医療・福祉】

	産業全体	うち事務職	うち応募有
紹介率	24.2%	52.6%	100.0%
年間休日数	114.0日	115.3日	115.7日
月平均労働時間	166.9時間/月	165.4時間/月	165.1時間/月
平均賃金（月額）	203,117円	179,727円	180,646円

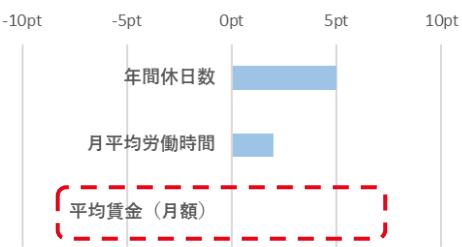
★注目★ 産業別紹介率にはそれぞれ隔たりがあるが、どの産業でも事務職に関しては高い紹介率となっている（いずれも50%台）

求人の傾向（建設業事務種）



各産業のグラフと全産業を比べると結構傾向が違うように見える（特に賃金）が、、、

求人の傾向（全産業事務種）



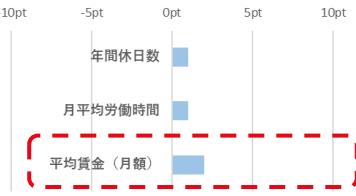
求人の傾向（卸・小売業事務種）



★注目★ 応募有り求人の平均賃金は全産業平均から大きく外れていない

※全産業事務職の応募有り平均賃金は
184,974円

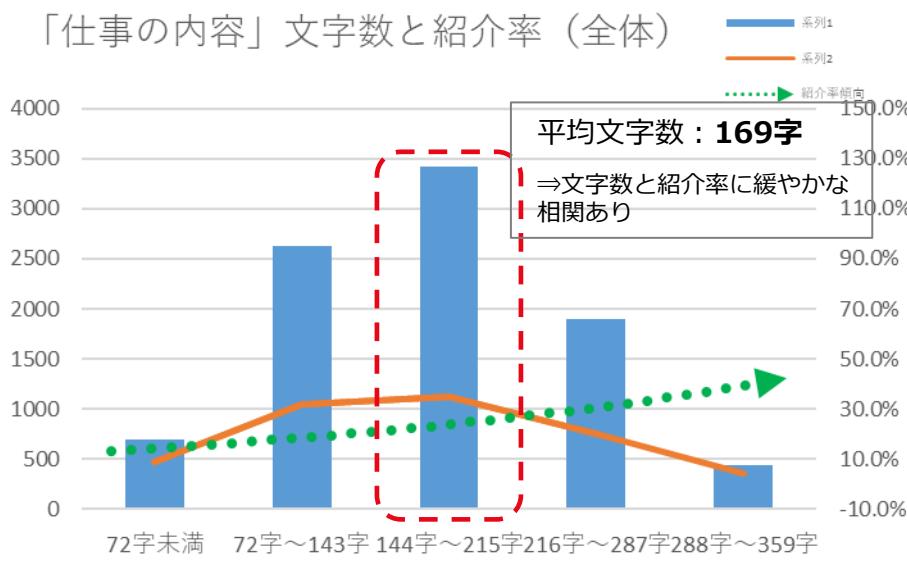
求人の傾向（医療・福祉事務種）



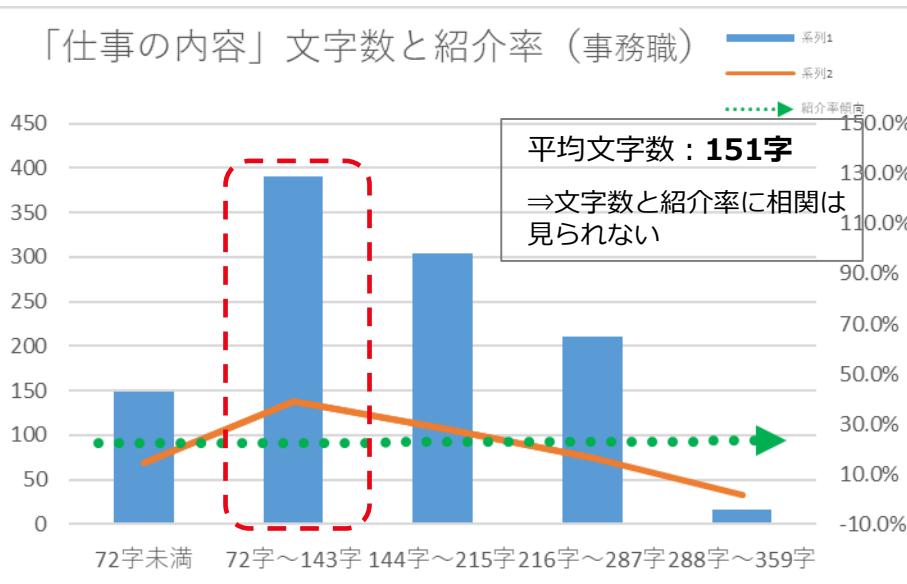
⇒事務を希望する求職者は「その産業の事務職の相場よりも、**全事務職の相場を意識して求人を見ている**」ことが推測される

労働市場を読み解く！～事務職希望者から見る就活マインド～

「仕事の内容」文字数と紹介率（全体）



「仕事の内容」文字数と紹介率（事務職）



【分析メモ】

- 求人票の「仕事の内容」欄の文字数を見ると、全体では144字～215字をピークとして、平均文字数169字、紹介率と緩やかな相関が見られ、「仕事内容をわかりやすくすることで応募が後押しされる」傾向が見られる。
- 一方、事務職では72字～143字がピークで平均文字数151字、紹介率との相関関係は見られない。このことは、「事務職であれば仕事の内容に大差は無いので詳細である必要がない」と求職者、求人者とも考えがちであることを示唆している。
- 仕事内容を詳しく伝えなくても応募があることの理由として、「事務職の仕事はイメージしやすく、かつ、大怪我や過度の負担、体力的限界等のリスクを考えなくても良いという安心感」があり、それが応募を後押しするものと推測できる。

★採用のヒント★

- 「事務職＝イメージできる＝安心感」が応募を後押しするといふことは、「●●職＝イメージできない＝心配・不安」となり、応募を妨げるリスク（見えないリスク）があることも推測できる。仕事内容を詳細にすることは、求職者に適切な職業を選択させるだけではなく、「見えないリスク」を解消することで応募を後押しする効果があることに留意する。
- なお、「賃金高で応募無し」の求人は『なぜこれだけの報酬が提示されているのかが求人票ではわからない（＝怪しい、怖い、心配）』という見えないリスクが働いている可能性あり。

労働市場を読み解く！～「休日数」と「働きやすさ」～

コメント

「休日が欲しい理由を考える。必要なときに休める職場、『年次有給休暇』の効果は絶大」

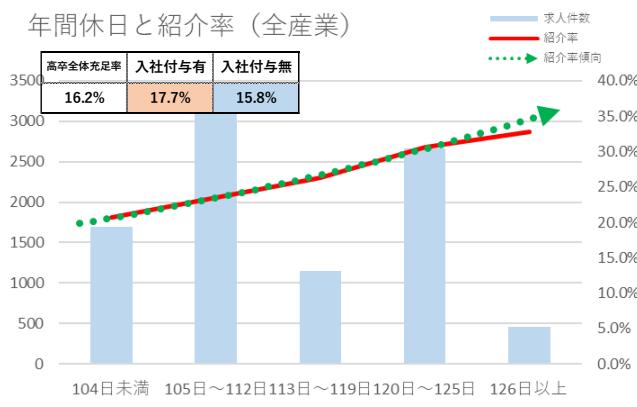
→人材を求める際は、業界水準より全体に目を向けるべし

抽出条件

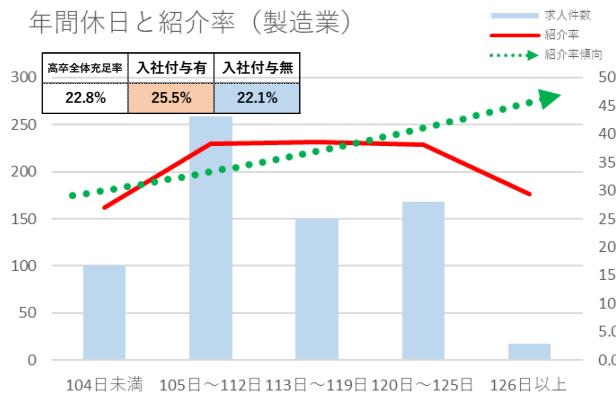
産業…全産業・建設業・製造業・運輸業・宿泊業、職種…全職種

※入社時年給付与と充足率に関しては当所が受理した令和6年度高卒求人データから集計しているため、本セミナーで提示する各種数値とは一致しないことに留意

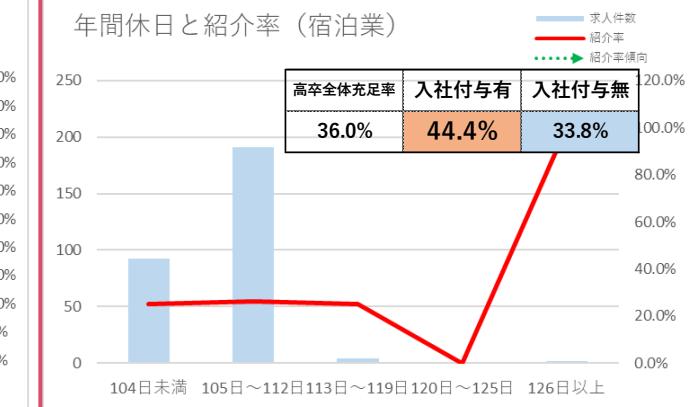
年間休日と紹介率（全産業）



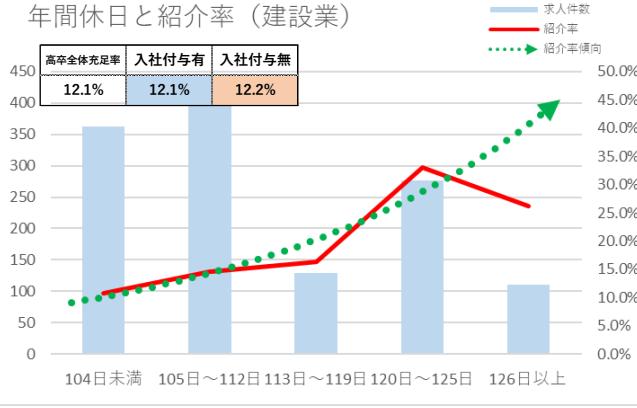
年間休日と紹介率（製造業）



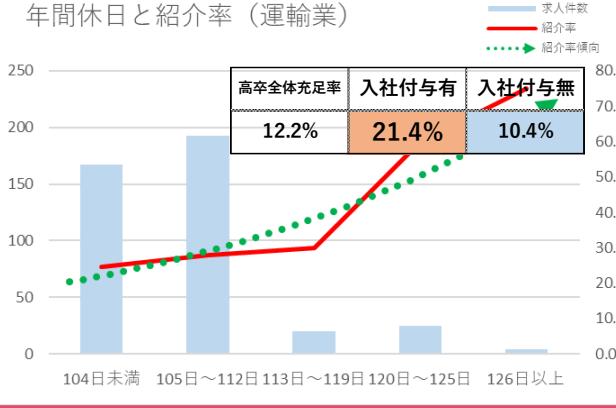
年間休日と紹介率（宿泊業）



年間休日と紹介率（建設業）



年間休日と紹介率（運輸業）



【分析メモ】

- 休日数の分布には産業・職種の影響が色濃く反映されている。強弱はあるが、各産業とも休日数と紹介率には相関が見られる。

★採用のヒント★

- 雇入れ時から年給付与する事業所の応募率は高く、かつ、業界の特徴的に休日数を多く設定できない所ほどその効果は顕著に表れている。

労働市場を読み解く！～大事にしたい労働条件が無い？～

コメント

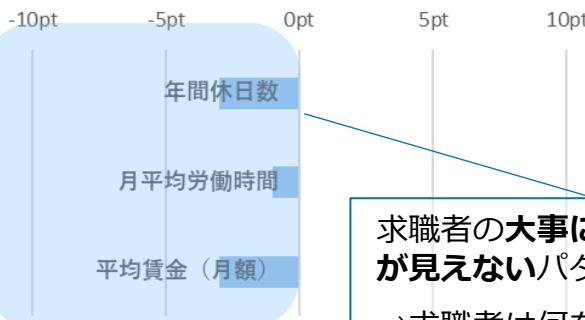
数字以上に価値がある「ブランド力」と「キャリアを支える仕組み」

→若者の夢を叶える職場に！従業員を応援する職場作りとそれに見合った待遇を

抽出条件

産業・職種…飲食サービス業全般、卸小売業販売職

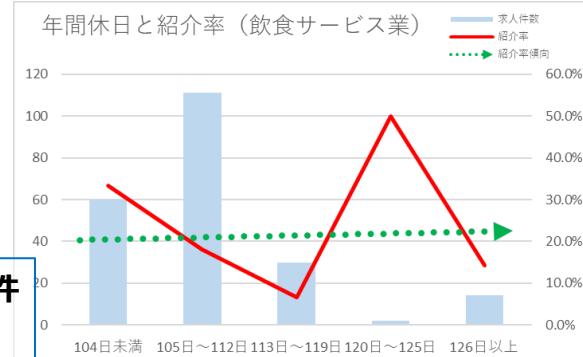
求人の傾向（飲食サービス業）



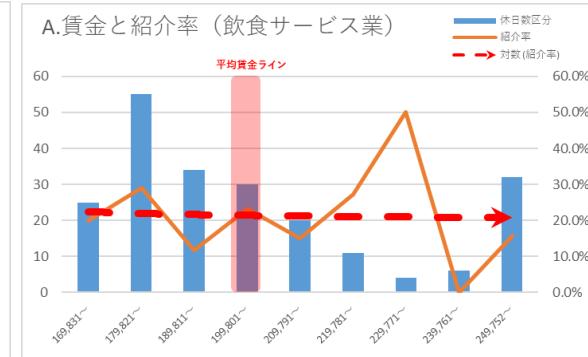
求職者の大事にしたい労働条件
が見えないパターン

⇒求職者は何を考え応募する？

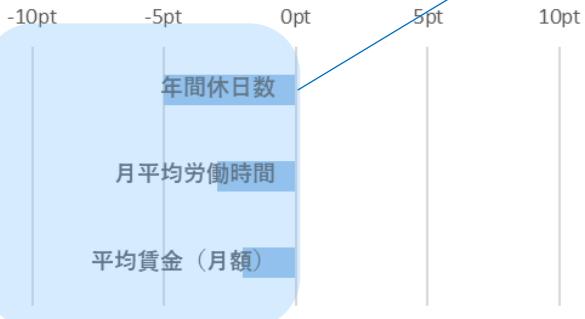
年間休日と紹介率（飲食サービス業）



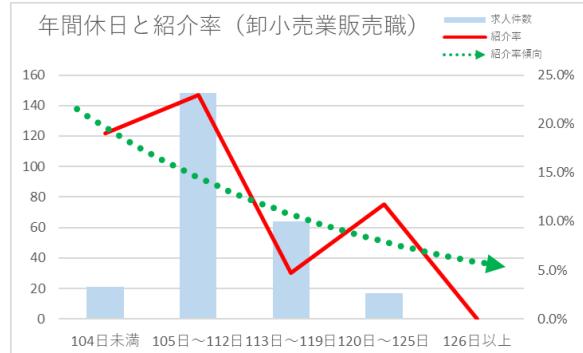
A.賃金と紹介率（飲食サービス業）



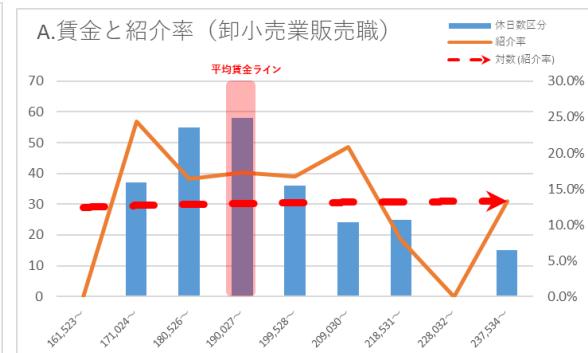
求人の傾向（卸小売業販売職）



年間休日と紹介率（卸小売業販売職）



A.賃金と紹介率（卸小売業販売職）



労働市場を読み解く！～大事にしたい労働条件が無い？～

令和6年雇用動向調査 年計

第6-1表（産業、年齢階級別、入職者数等）※一部抜粋・加工

入職者数（千人）	19歳以下	20歳～24歳以下	25歳～29歳以下	29歳以下計	29歳以下全体に占める割合
計	882.9	1508.4	907.6	3298.9	
I 卸売業、小売業	279.7	284.7	206.4	770.8	23.4%
M宿泊業、飲食サービス業	379.5	246.2	98.9	724.6	22.0%

★注目★

卸小売業や宿泊飲食サービス業は若者の入職率が非常に高いが、離職率も極めて高い

1位

2位

令和6年雇用動向調査 年計

第31表（産業、年齢階級別、離職者数等）※一部抜粋・加工

★注目★

入職～離職を差し引きすると約90万人が業界に留まっていることに。その層に向けた応援はできないか？

入職者数（千人）	19歳以下	20歳～24歳以下	25歳～29歳以下	29歳以下計	29歳以下全体に占める割合
計	385.8	1170.9	834.9	2391.6	
I 卸売業、小売業	152.6	405.7	173.5	731.8	30.6%
M宿泊業、飲食サービス業	165.6	350	80.4	596	24.9%

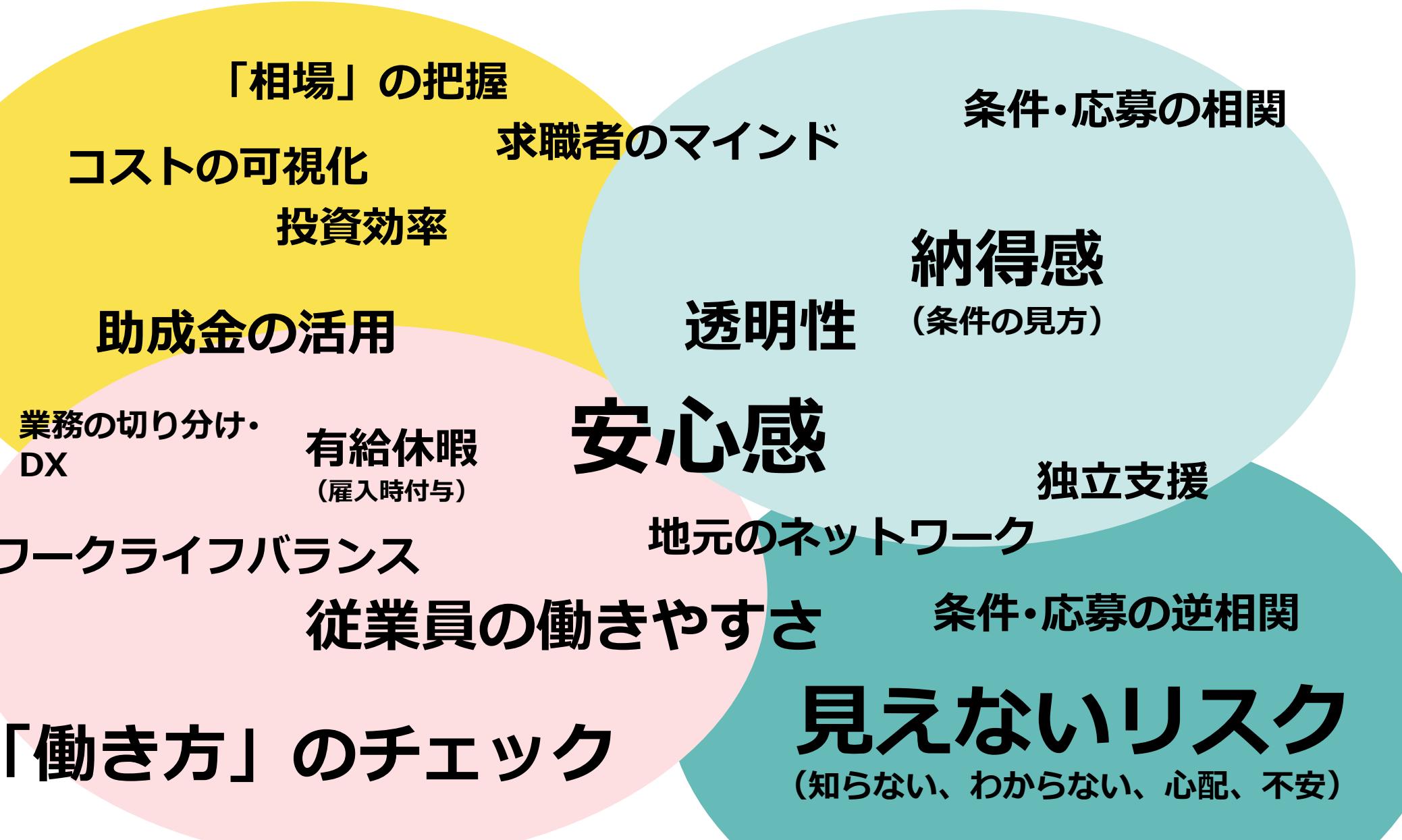
1位

2位

【分析メモ】

- ・ いずれも若者の雇用の受け皿として労働移動が活発な産業。若者の入職割合が多いことが応募時求人条件を下振れさせている可能性あり。
- ・ 一方、小売業や飲食サービス業には、「企業のブランド・扱う商品の魅力・なりたい自分に近づくための場」という自己実現を目指す場として入職する若者も多くいる。特に、「将来的に独立したい」という希望を抱き入職する若者も多く存在し、独立の夢に向けた「学び」を得られるか、という点を重視し入職している。「就職後、どういったキャリアを積むことができるか、独立に向けてどんな応援をしているか」を前面に打ち出す戦略も効果的と思われる。

人材確保の概念図



島根働き方改革推進支援センターを利用しましょう！

「我が社の働き方を見直したい、改善したいけどどうすればわからない、どこで相談できるかわからない」というお悩みをお持ちの事業所様

「島根働き方改革推進支援センター」にご相談を！



専門家派遣・窓口相談申込書

申込書 FAX 送信先 0852-61-0361

QRコード

島根働き方改革推進支援センター 行
申込日 年 月 日
【いかがなをしていただき、派遣・窓口希望日時をご記入ください】

専門家派遣		派遣希望日時
<input type="checkbox"/>	専門家派遣	【第1希望】令和 年 月 日 () ~ ()
<input type="checkbox"/>	専門家派遣	【第2希望】令和 年 月 日 () ~ ()
窓口相談		窓口希望日時
<input type="checkbox"/>	窓口相談	【第1希望】令和 年 月 日 () ~ ()
<input type="checkbox"/>	窓口相談	【第2希望】令和 年 月 日 () ~ ()

※申込者登録後、事務局がご連絡させていただきます。

事業所名		
事業所所在地	〒 <input type="text"/> -	
連絡先	TEL :	FAX :
フリガナ お名前	MAIL : <input type="text"/>	
本事業内容	<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金について <input type="checkbox"/> 勤務分析・職能評価について <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正について <input type="checkbox"/> 年次有給休暇・特別休暇の取得促進について <input type="checkbox"/> 36協定について <input type="checkbox"/> 就業規則について <input type="checkbox"/> しづかせ防止について <input type="checkbox"/> 生産性向上による労働生産性について <input type="checkbox"/> 女性活躍について <input type="checkbox"/> 人手不足の是正について <input type="checkbox"/> テレワークについて <input type="checkbox"/> 離職・削減について <input type="checkbox"/> ハラスメント防止について <input type="checkbox"/> 社畜・貴見・介護等との両立支援について <input type="checkbox"/> 陆续雇について <input type="checkbox"/> 「週休制度導入3日について <input type="checkbox"/> 「勤務間インターバル制度について <input type="checkbox"/> 「多様な勤怠制度について <input type="checkbox"/> その他()	
備考		

おわりに

- ◆本日のセミナーでは、ハローワーク松江で独自に開発した集計ツールで説明をさせていただきましたが、まだ試作段階につき通常の相談業務での活用はまだできません。このため、本ツールに関する個別具体的なご相談にはお応えできませんのでご了承ください。また、当然ながら、「出している求人に応募が無くて困っている」という従来からの充足支援のご相談に関しましてはいつでも承りますので、是非ハローワーク松江をご活用ください。
- ◆本日のセミナーで用いました資料については2月28日まで島根労働局ホームページにて掲載いたします。

掲載場所：島根労働局>ニュース&トピックス>お知らせ>ハローワークからのお知らせ>ハローワーク松江

ご清聴ありがとうございました