

応募者を増やすには！！

求人票を作るコツ

～求職者が応募したくなる求人へ～

Vol.1



求人を出しているけど応募が少ない・・・

応募はあるけど希望する人材とマッチングしない・・・

こんな時は

求人票の内容を一度見直してみてもいいですか？

ちょっとした工夫で応募率 **UP!** 求人票作成のポイントについて解説します！

はじめに

求職者は、ハローワークインターネットサービス（HWIS）で求人検索をして仕事を探します。求職者に求人票を見てもらうまでには、いくつかのハードルがあります。

求職者にアンケートをとりました！

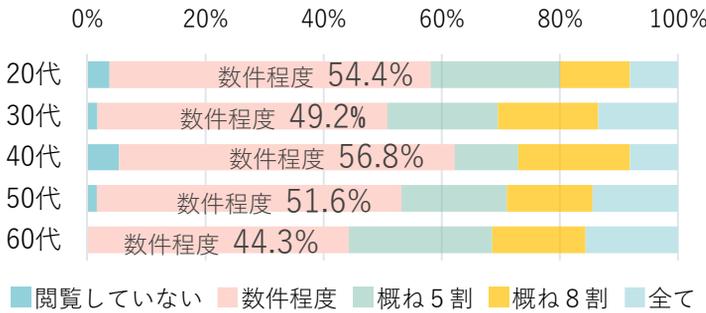


求人検索画面で条件を指定して検索して示される求人情報一覧のうち、『求人票を表示』または『詳細を表示』ボタンを押下して、**より詳細な求人情報を閲覧している求人は何件**くらいありますか？



数件程度（2～3件程度）が主流

※ハローワーク品川が令和4年8月に実施アンケート結果を引用



年齢を問わず、概ね半数の方が求人票（詳細画面）を「数件程度」（2～3件）に厳選して閲覧！一度も見られていない求人票が多数のおそれが…



数多くの求人情報の中から**求職者に見てもらえる求人票を作成**することが人材確保の重要なポイントです！

求人作成の

Point 1

求人票の最重要ポイントは「仕事の内容」

出展：労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書NO.147」



求人票はどこを見られるのか？

長く見られている項目は？

求人票



どこを見ているかをアイトラッキングにより実験した結果、最も注目されていた(赤色部分)のは、「仕事の内容」欄であった。

※図はアイトラッキングによるヒートマップの一例。アイトラッキングとは、視線の動きを逐一記録できる装置。



※現在とは求人票の様式が異なります

	項目	注視時間(秒)	割合
1	仕事の内容	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%



「仕事の内容」はできるだけ詳しく具体的に！

職種名や仕事内容、必要な資格・経験などが具体的に記入されていることで、求職者の方々の疑問やとまどいを軽減し、応募者が増えることにつながります。正確で詳細な記入は入社後の定着率にも影響します。

ただし、「枠いっぱいびっしり」はかえって読まれない傾向があるのでご注意ください！



求人検索方法を意識しましょう！

求職者がハローワークインターネットサービス（HWIS）で求人検索をして仕事を探す場合、検索方法は以下の流れで進みます。求職者に求人票をみてもらうには、②での記載方法が決め手となります。



① 検索条件の設定

② 検索結果一覧の表示

③ 求人票の表示

検索結果一覧

職種	介護福祉士		新着	
受付年月日	2023年5月17日		紹介期限日	2023年7月31日
求人区分	フルタイム	就業時間	08時30分～17時15分	
事業所名	株式会社ハローワーク	休日	土日祝他	
就業場所	東京都文京区	週休二日制	毎週	
仕事の内容	グループホームにて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。	年間休日数	125日	
雇用形態	正社員	年齢	制限あり	
賃金	220,000円～270,000円 (手当等を含む)	求人番号	13010-99999999	
		公開範囲	1. 事業所名を含む 求人情報を公開する	
<input type="checkbox"/> 経験不問 <input type="checkbox"/> 資格不問 <input type="checkbox"/> 週休二日制（土日祝） <input type="checkbox"/> 通勤手当あり				
求人数	1名			
求人票を表示		詳細を表示		
お気に入りに保存				

「検索結果一覧」には求人内容の一部の情報のみ表示されます。この中でも特に「職種」「仕事の内容」が重要です！

「求人票の仕事の内容欄は30文字×12行で、360文字掲載できるが、「検索結果一覧」では、30文字×3行の90文字のみ表示。

このため、最初の3行が重要です！

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（土日祝）
- 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
- UIターン歓迎
- トライアル雇用併用



POINT! アイコンで表示されるこれらの条件は求職者が特に注目する項目です。応募が伸び悩む場合は、検索結果一覧の自社の求人アイコンがいくつ表示されているか、同業他社と比較してみることもひとつのヒントになるかもしれません。

労働条件の設定内容を改めて検討してみましょう！

✓ 賃金は下限が重要です！

賃金額は応募の有無にははっきりと影響がでます。求職者は、賃金上限・下限のうち、下限を重要視する傾向があります。ハローワークでは職業別／産業別の求人賃金額を集計した統計情報「求人・求職バランスシート」を毎月発行しています。ぜひご参考に！

統計情報は
こちら

✓ 試用期間中の労働条件には要注意！

応募が全くない求人によく見られるのが、試用期間中の賃金が相当低く設定されているというものです。「最低賃金スレスレの時給で3ヶ月間」のような条件は敬遠される傾向にあります。できるだけ本採用時とは差をつけずに！

✓ 必須でない資格や経験はなるべくパス！

業務の都合上、資格や経験が必須の場合も当然あると思います。ただし、設定することで応募率は下がる傾向にあるので、必須でない場合には、できるだけ「不問」とし、面接などでご判断を！



ハローワークにご相談ください！ 求人票作成のサポートをします！



ハローワークでは、「魅力のある求人」とするため、各種サポートを提供しております。ぜひご相談ください！



応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.2

～求職者が応募したくなる求人へ～

希望する条件の求人があっても、求人票の記載内容でちょっとした気になる点があると求職者は不安になり応募を躊躇・断念してしまうケースもあります。

「求職者の目線」になって求人票の記載内容を見直し、「求職者が応募したくなるような求人」にすることで求職者の不安を解消！！

▶今まで出会えなかった人材に出会える可能性を広げてみましょう。

Point

仕事内容

一番基本的な箇所、かつ重要な箇所になります。仕事内容欄を見て、どのような仕事をするのかイメージがしにくい求人の場合、求職者は不安を覚え応募を躊躇してしまうかもしれません。できる限り具体的に記載し、どのような仕事をするのか**イメージができるような内容**にしましょう。

一例として、入社後の自分が働く姿がイメージできるような具体的な内容にするとともに、「1日の業務スケジュール」を例示すると更にイメージしやすくなります。

転勤の可能性

「転勤の可能性」については、求職者にとって気になることです。特に育児や介護等が必要な家庭環境にある求職者には切実な問題です。「転勤の可能性」があるのであれば、転勤の範囲、頻度等についてできる限り詳細に記載しましょう。転勤の範囲が、転居を伴わない範囲に限るのであれば、その旨を記載しましょう。転勤に関する詳細な記載がないことにより、応募を躊躇してしまうかもしれません。

「転勤の可能性」欄だけでは詳細な記載ができない場合は、「求人に関する特記事項」等を活用して記載しましょう。

必要な経験等/必要な免許・資格

「あれば尚可」となっている記載が多く見受けられますが、「あれば尚可」となっている場合でも、求職者は当該経験や資格等が必要なのではないかと感じる傾向にあります。「あれば尚可」としている場合は、応募が少なくなる可能性が高いため、「不問」にできるか検討してみましょう。

賃金

「賃金」については、求職者がとても重要視している項目です。特に配偶者や子供がいる求職者には生活設計上において非常に重要な項目になります。

「(a) 基本給」+「(b) 定額的に支払われる手当」だけでは希望する賃金には満たないが、「(b) 定額的に支払われる手当」以外の「家族手当」や「住宅手当」等の各種手当を含めた場合に希望する賃金を満たす可能性もあります。

各種手当があるにもかかわらず、記載がないことで、各種手当が無いのかもしれないと思われ、応募を断念してしまうかもしれません。

「(b) 定額的に支払われる手当」以外に各種手当があるのであれば、「(d) その他手当付記事項」に当該手当の名称、支給条件及び金額についてできる限り詳細に記載しましょう。

できれば、年齢や家族構成等に応じた各種手当や平均的な時間外手当等を含めたモデル賃金も記載すると求職者がイメージしやすくなります。

Topics

物価高騰が急激に進んでいる昨今、従業員の生活支援を目的として、『インフレ手当（企業によって名称は様々）』を一時金や月額手当として支給する企業が増加しています。当該手当を支給している場合、「従業員を大切にしている企業」として求職者に好印象を与え、応募への後押しになります。従業員の生活支援を目的としている手当であることを求職者にアピールできますので賃金欄に記載しましょう。

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.3

～求職者が応募したくなる求人へ～

希望する条件の求人があっても、求人票の記載内容でちょっとした気になる点があると求職者は不安になり応募を躊躇・断念してしまうケースもあります。

「求職者の目線」になって求人票の記載内容を見直し、「求職者が応募したくなるような求人」にすることで求職者の不安を解消!!

今まで出会えなかった人材に出会える可能性を広げてみましょう。

就業時間 ※夜勤について

シフト勤務で夜勤がある場合、夜勤の頻度を知りたい求職者も多いことから、夜勤がある場合、月に何回程度なのか等頻度を記載しましょう。

また、夜勤を敬遠する求職者も多いことから、夜勤の可否について相談可能であればその旨を記載しましょう。

時間外労働時間

ワークライフバランスを重視する傾向が高く、残業時間を気にする求職者も多くいますので、残業に関する情報については、できる限り詳細に記載しましょう。働き方のイメージがしやすくなります。

→【例】

◆恒常的な残業ではなく、時期により増減する場合

「毎年12月と3月が繁忙期になり、20～30時間程度の残業が発生します。それ以外の月には原則として残業はありません。」 etc.

◆残業が少ない場合

「皆さん効率よく業務を終わらせて18時過ぎにはほとんどのスタッフは帰宅しています。」 etc.

◆残業時間が多い場合

「毎月30時間程度の残業が発生します。しっかりと働いて稼ぎたいという方にお勧めです。」 etc.

休日

【土日出勤について】

求職者の多くは、土日休みを重視する傾向が強いため、土日がどの程度休めるのかは知りたい情報です。土曜日や日曜日に出勤がある場合、月に何回程度（又は年に何回程度）なのか、時期的なものであればその時期（「年末年始のみ土日出勤あり」）等、出勤頻度などを詳しく記載しましょう。

土日の出勤の可否について相談可能であればその旨を記載しましょう。

【休暇の記載について】

夏季休暇や年末年始休暇があるのであれば、必ず記載しましょう。

当該休暇があるにもかかわらず、夏季休暇も年末年始休暇もないのかもしれないと思われて、応募を躊躇してしまうかもしれません。これはとても残念なことです。

夏季休暇や年末年始休暇以外の休暇もあるのであれば、積極的に記載しましょう。

ワークライフバランスを重視する傾向が高まっており、休日が充実していることはアピールポイントになります。

外国人雇用実績

現在、人口減少による労働力不足の影響により、その対策の一つとして外国人を積極的に採用している企業が増加している状況です。

外国人の採用に積極的であり、かつ、外国人雇用実績があるのであれば、是非「外国人雇用実績」欄に『あり』と記載しましょう。

当該記載があることで、外国人の求職者が、日本人でなければ採用されないのではないかと不安により応募を躊躇することが少なくなり、応募者数の増加に繋がる可能性が高まります。

求人票の記載内容を見直しましょう！

ハローワーク飯田橋

Hello work | idabashi

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.4

～求職者が応募したくなる求人へ～

希望する条件の求人があっても、求人票の記載内容で少しでも気になる点があると求職者は不安になり応募を躊躇・断念してしまうケースがあります。

「求職者の目線」になって求人票の記載内容を見直し、「求職者が応募したくなるような求人」にすることにより求職者の不安も解消されます！！

今まで出会えなかった人材に出会える可能性を広げてみましょう。

選考方法

Point

書類選考

現在、多くの求人で「書類選考」となっていますが、職務経歴書等の応募書類の作成に不安を覚える方も多く、「直接面接」の求人を希望される方も多くいます。

「書類選考」があることで、応募を躊躇してしまうかもしれません。「書類選考」の必要性を検討していただき、「まずは応募者に会ってみたい」場合は是非「直接面接」へ！

筆記試験・その他

「筆記試験」がある場合、求職者は当該試験がどのような内容か気になります。内容がわからないと求職者はどんな試験内容なのか不安になり、応募を躊躇してしまうかもしれません。できる限り具体的に当該試験の内容を「選考に関する特記事項」等に記載しましょう。

また、選考方法に「その他」の記載があるにもかかわらず、「選考に関する特記事項」等に当該内容の記載がないものがあります。求職者は選考時に何があるのか不安になり、応募を躊躇してしまうかもしれません。当該内容を「選考に関する特記事項」等に記載しましょう。

選考結果通知

求職者はできる限り早く選考結果を知りたいと考えています。結果通知までの期間は、概ね1週間～10日間程度が一般的です。あまりにも長い期間となっていると、応募を躊躇してしまうかもしれません。

選考についてご検討いただき、できる限り短い期間となるようにしましょう。ただし、無理のない範囲での見直しが必要です。

明示した期間内に結果通知ができなかった場合、苦情にもつながり企業への信頼が失われることにもなります。

自社の魅力・メリットをアピールする

応募したくなる求人票を作成するためには、自社独自の魅力やメリットについてのアピールポイントを強調することは大切です。目の引くキャッチコピーを、ハローワークインターネットサービスの検索結果一覧で表示される「職種」又は「仕事の内容」の最初の3行以内に記載するのが効果的です。

→【例】年間休日130日、残業なし、有休消化率98%、充実した研修3ヶ月、創業80年の安定企業 等

SNS開設のお知らせによる応募への一押し

公式SNSアカウントが開設されている事業所であれば、その旨を求人票に記載することにより、当該SNSに誘導が図られ、求人票では伝えきれない内容を動画や画像等によりアピールすることができ、応募への一押しになるかもしれません。

求人票の記載内容を見直しましょう！

ハローワーク 飯田橋

HelloWork Iidabashi

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.5

～事業所情報（事業内容・会社の特長等）を見直しましょう～

事業所情報に登録されている内容について、事業所情報登録時から一度も見直しをしていない事業所が多い傾向にあります。事業所情報には、求職者が知りたい情報があります。事業所情報を活用することにより、会社の魅力をアピールすることができます。

特に、事業所の全ての求人票に共通して掲載される箇所（事業内容、会社の特長、資本金、職務給制度、復職制度、育児休業取得実績、介護休業取得実績、看護休業取得実績、ホームページアドレス等）は、最新の内容になっているか、また、事業内容・会社の特長については、会社の魅力をアピールできる内容になっているか等を見直してください。

事業内容

求職者がどんな会社なのかイメージできるように事業の種類のほか、取扱商品、ブランド、顧客層、店舗数、最近の業績、事業展開の状況等をわかりやすく記載しましょう。

会社の特徴

会社の経営方針、職場の雰囲気、教育訓練制度、独自の福利厚生制度、代表的な商品の評判等、会社の魅力をアピールできるようにわかりやすく記載しましょう。

【記載例】

「当社は〇〇で有名な企業ですが、“環境にやさしい企業”を目指して、技術開発に取り組んでいます。」

「少数精鋭で業界ではトップクラスの業績をあげています。」

「取引先に大手企業も多く、業績は安定しています。」

「少人数ですが、社員個々の実力が十分発揮でき、年功序列に関係なく昇進やスキルアップができます。」

「家庭の都合による勤務時間の調整が可能で、仕事と育児を両立している社員も多数います。」

「60歳以上の方も数多く活躍しており、みんながいきいきと働いている職場です。」

「テレビ番組でも紹介された、〇〇でおなじみのイタリアンレストランです。」 etc

自社育児休業取得実績・介護休業取得実績・看護休業取得実績

当該休業取得実績があることで、育児や介護等を行う可能性のある求職者等が安心して応募できます。当該休業取得実績があるのであれば、必ず「あり」に変更しましょう。当該休業取得実績があるにもかかわらず、当該休業が取得できないのかもしれない、または、当該休業が取得しづらい職場環境なのかもしれないと思われて、応募を躊躇してしまうかもしれません。

ホームページ



応募するか検討する際、多くの求職者は会社のホームページを閲覧します。ホームページがあれば、必ずホームページアドレスを登録しましょう。

なお、ホームページアドレスが登録されている場合、ハローワークインターネットサービスにおいて、検索結果一覧から「詳細を表示」をクリックした際に表示されるホームページアドレスをクリックすることにより求人者のホームページを閲覧することが可能ですが、「http://」や「https://」等のホームページアドレスの一部を省略して登録されている場合は、リンクされないため、ホームページを閲覧することができませんのでご注意ください。

応募者を
増やすには！！

求人票を作るコツ

Vol.6

～オンライン化で応募者の幅を広げよう！～

働き方、面接方法、応募方法等をオンライン化することにより、応募者の幅を広げることができます。

在宅勤務(テレワーク)

通勤時間がなくなる、育児・介護と両立しやすい等の理由から、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方である在宅勤務を希望する求職者が多くいます。「通勤時間が長いから」「転居が必要になるから」等の理由で応募を諦めていた求職者も、在宅勤務が可能であれば、応募する可能性があります。

在宅勤務として募集している求人ではないものの、事務、システムエンジニア、プログラマー、Webデザイナー等在宅勤務が可能な求人のうち、求職者の希望等により在宅勤務も選択可能であれば、「職種」「仕事内容」又は「求人に関する特記事項」に『在宅勤務可(テレワーク可)』と記載しましょう。応募が増える可能性が高まります。

オンライン面接

面接のために移動時間と交通費が必要になるのは、求職者にとって負担となります。特に、居住地が遠方の場合や面接が2回、3回となる場合は尚更です。

また、5社、10社等複数社との面接をするとすると、多大な移動時間と交通費が必要となります。しかし、面接がオンラインになれば、負担がなくなります。

上記の理由等により、オンライン面接を希望する求職者が増加しています。対面での面接だけでなく、オンライン面接も選択可能であれば選考に関する特記事項等にその旨について記載しましょう。応募可能性が高まります。

Eメールによる応募書類送付



応募書類の送付方法が「郵送」のみの場合、求職者は封筒や切手等の費用負担が生じます。しかし、Eメールでの送付が可能であれば、インターネット環境により基本的に費用負担がなくなります。

上記の理由等により、Eメールでの応募書類の送付を希望する求職者が増加しています。応募書類の送付方法がEメールの応募が可能であれば、応募可能性を高めるために「Eメール」での送付方法も選択しましょう。

なお、インターネット環境がない等によりEメールでの送付ができない求職者もいるため、応募書類の送付方法は、「Eメール」「郵送」等多様な方法から求職者が選択できるようにしましょう。このことも応募可能性を高めるための一つです。

オンライン自主応募

在職者等ハローワークが開庁している時間に行けない求職者や自主的に求職活動をしている求職者も多いことから、オンライン自主応募を「可」とすることにより、応募の可能性が高まります。

また、オンライン自主応募を「可」とした場合は、応募書類の送付方法に「求職者マイページ」を追加しましょう。

特に、建設・警備・運輸・医療・福祉等の人手不足職種の求人等応募者が少ないと見込まれる求人については、積極的に活用しましょう。

なお、オンライン自主応募可にするためには、求人者マイページへの登録及び注意事項を確認する必要があります。

応募者を
増やすには!!

求人票を作るコツ

Vol.7

～その『経験』や『免許・資格』はホントに必要ですか?～

求人に応募資格として、経験や免許・資格を必須とした場合、応募の可能性が低くなります。

特に、応募者が少ない等人材確保に苦慮している場合には、求める人材像を明確にしたうえで、経験や免許・資格がホントに必要なかどうか、今一度、見直してみましょう。

普通自動車運転免許を必須としている求人も多くありますが、概して地域別では都心部の保有率は低く、年代別では若年者の保有率は低い状況にありますので、特に就業場所が都心部、かつ年齢制限の例外事由3号のイ（長期勤続によるキャリア形成）に該当する若年者等を対象とした求人においては、普通自動車運転免許を必須とした場合、応募可能性が低くなります。

また、最近はAT限定での免許取得が増加しているため、AT限定不可とした場合、更に応募可能性が低くなります。業務上において自動車の運転がホントに必要なかどうか、検討してみましょう。必要な場合は、どのような業務で自動車の運転をするのか車種等についても仕事内容に記載しましょう。

《参考》都道府県別運転免許保有率

【ベスト3】 1位：群馬県67.1% 2位：富山県66.8% 3位：山梨県66.8%

【ワースト3】 47位：大阪府53.9% 46位：東京都54.8% 45位：京都府55.7%

※「令和4年度運転免許統計（警察庁）」と「2022年10月1日時点の都道府県別人口推計（総務省統計局）」からの調査結果

なお、経験や免許・資格を「必須」とする場合においては、求める経験や免許・資格は必要最低限としましょう。求人の応募資格は、求人者と求職者のミスマッチを防止するために重要な項目ですが、応募資格を増やしすぎると、「この求人は条件が多くてハードルが高いな…」と感じられてしまう可能性があり、求職者が応募を躊躇してしまいます。

Topics

「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりが進んでいます!

現行の社会保険制度では、会社員の配偶者等で一定の収入がない人は被扶養者（第3号被保険者）として社会保険料を負担していません。こうした人たちがパートやアルバイト等で働いてその収入が一定額を超えた場合、社会保険料の負担が発生してしまい、結果として手取り収入が減少するため、手取り収入が減らないように年収を抑えようと意識する金額のボーダーラインがいわゆる「年収の壁」です。

①130万円の壁

加入制度：厚生年金保険・健康保険

対象：従業員101人（令和6年10月以降は51人）以上の企業等に週20時間以上勤務している場合

②160万円の壁

加入制度：国民年金・国民健康保険

対象：従業員100人以下の企業等で勤務している場合（①以外の場合）

この「年収の壁」を踏まえて、手取り収入を減らさないように就業時間を調整するなど、働き控える人は少なくありません。こうした働き控えは、パートやアルバイトで働く人たちの所得向上を阻むだけでなく、企業の人手不足を加速する原因の一つになっています。

こうした状況の中、令和5年10月から、手取り収入を減らさないよう手当を支給する等の取組を行った事業主に助成金を支給する等「年収の壁」を意識せず働ける環境づくりが進んでおり、パート労働者等が社会保険に加入する場合に社会保険料の負担を軽減するための手当を支給する企業もあります。当該手当を支給している場合、「年収の壁」を意識せずに希望どおり働けるようになるため、応募への後押しになります。当該手当の支給があるのであれば、求職者にアピールできるように求人票に記載しましょう。