なぜ求人募集に応募導線を考える必要があるのか？

求人の応募数を増やすために

応募導線とは？

- この資料では、求職者が、求人募集に至るときに見た媒体や応募理由となるものを指しています。

求人募集をハローワークに絞った失敗例

人材派遣会社と提携したハローワーク求人募集作成サービスにおいて、応募が来なかった事例

- 建設業の現場監督の例
- 介護職員の例
- 歯科衛生士の例

…では、なぜこの職種で応募が来なかったのか？

この失敗例から分かったこと

- ハローワークへ登録しやすい職種か？
- 時期的に合っていたか？
- 求人倍率が高すぎないか？
- 人が集まりやすい地域か？

…という視点がなかったことに気づいた…

失敗例から「求人募集を増やすにはどうしたら良いか？」を考える…

〇求人募集の職種、性別、年齢によって応募導線が変わる場合がある。

そのために

1. 行政資料の利用

2. 自社採用した人たちの応募導線を調査

3. 自社アピールポイント整理

をする必要があると考えた。

例：介護職員を募集する

例

求人募集する職種：介護職
地域：三重県伊賀

想定した人物像：
「20代だとまだ若くて対応が不安だし、40代だと腰痛や40肩になる人たちが多くなる…30代の女性で介護職の求職者はいないか？」

…と、考えた場合…

どうやって募集すれば応募者数が増えるのか？

1.行政資料の活用

1. 職業分類表（厚労省作成資料）

2. e-Stat 政府統計の総合窓口
   『第17表　性 、職業（大分類）、年齢階級 、入職経路別入職者数』

3. 求人・求職バランスシート
   （所轄のハローワークなどが作成している資料）

※ 職業分類表で求職者の職業分類を調べてeStatの資料や、ハローワーク資料を見ると、応募導線の傾向や、有効求人倍率、求人募集の難易度の検討がつきやすくなる。

職業分類表から求人募集したい職種の区分を知る１



職業分類表から求人募集したい職種の区分を知る2

✿職業分類表✿厚生労働省　平成24年3月改訂

大分類		中分類		小分類		細分類	
A	管理的職業	01	管理的公務員	011	管理的公務員	011-01	議会議員
						011-02	管理的国家公務員
						011-03	管理的地方公務員
		02	法人・団体の役員	021	会社役員	021-01	会社役員
				029	その他の法人・団体の役員	029-01	独立行政法人等の役員
						029-99	他に分類されない法人・団体の役員
		03	法人・団体の管理職員	031	会社の管理職員	031-01	会社の管理職員
				039	その他の法人・団体の管理職員	039-01	独立行政法人等の管理職員
						039-02	福祉施設管理者
						039-99	他に分類されない法人・団体の管理職員
		04	その他の管理的職業	049	その他の管理的職業	049-99	その他の管理的職業
B	専門的・技術的職業	05	研究者	051	研究者	051-01	理学研究者
						051-02	工学研究者
						051-03	農学・林学・水産学研究者
						051-04	医学研究者
						051-05	人文科学研究者
						051-06	社会科学研究者
						051-99	他に分類されない研究者
		06	農林水産技術者	061	農林水産技術者	061-01	農業技術者
						061-02	畜産技術者
						061-03	林業技術者
						061-04	水産技術者
		07	開発技術者	071	食品開発技術者	071-01	食品開発技術者
				072	電気・電子・電気通信開発技術者（通信ネットワークを除く）	072-01	電気・電子・電気通信設計技術者
						072-99	他に分類されない電気・電子・電気通信開発技術者（通信ネットワークを除く）
				073	機械開発技術者	073-01	機械設計技術者
						073-99	他に分類されない機械開発技術者
				074	自動車開発技術者	074-01	自動車設計技術者
						074-99	他に分類されない自動車開発技術者
				075	輸送用機器開発技術者（自動車を除く）	075-01	輸送用機器開発技術者（自動車を除く）
				076	金属製錬・材料開発技術者	076-01	金属製錬・材料開発技術者
				077	化学品開発技術者	077-01	化学品開発技術者
				079	その他の開発技術者	079-01	窯業製品開発技術者

職業分類表から求人募集したい職種の区分を知る3

例：介護職員

						349-03	製造受注営業員
						349-04	会員勧誘員
						349-05	新聞拡張員
						349-99	他に分類されない営業の職業
E	サービスの職業	35	家庭生活支援サービスの職業	351	家政婦(夫)、家事手伝	351-01	家政婦(夫)、家事手伝
				359	その他の家庭生活支援サービスの職業	359-01	ベビーシッター
		36	介護サービスの職業	361	施設介護員	361-01	施設介護員
				362	訪問介護職	362-01	訪問介護員
						362-02	訪問入浴介助員
		37	保健医療サービスの職業	371	看護助手	371-01	看護助手
				372	歯科助手	372-01	歯科助手
				379	その他の保健医療サービスの職業	379-01	動物病院助手
						379-99	他に分類されない保健医療サービスの職業
		38	生活衛生サービスの職業	381	理容師	381-01	理容師
				382	美容師	382-01	美容師
				383	美容サービス職	383-01	着付師
						-02	エステティシャン
						-03	ネイリスト
						-99	他に分類されない美容サービス職
						-01	浴場従事人
				385	クリーニング職	385-01	クリーニング工
						385-02	クリーニング仕上工
				389	その他の生活衛生サービスの職業	389-01	洗張職
						389-97	理容師・美容師補助者
		39	飲食物調理の職業	391	調理人	391-01	日本料理調理人
						391-02	すし職人
						391-03	西洋料理調理人
						391-04	中華料理調理人
						391-05	給食調理人
						391-97	調理補助者
						391-98	調理人見習
						391-99	他に分類されない調理人
				392	バーテンダー	392-01	バーテンダー
		40	接客・給仕の職業	401	飲食店主・店長	401-01	レストラン店長
						401-99	他に分類されない飲食店主・店長
				402	旅館・ホテル支配人	402-01	旅館・ホテル支配人
				403	飲食物給仕係	403-01	配ぜん人
						403-02	ウエイター・ウエイトレス(飲食店ホール係)
						403-03	ソムリエ

職業分類表から、「介護職」は「E サービス業」に分類される

e-Stat 政府統計から応募導線傾向を探る1

- e-Stat 政府統計の総合窓口



e-Stat 政府統計から応募導線傾向を探る 2

例　サービス職業従事者（2018年）
（介護職員含む）

第17表　性，職業（大分類），　年齢階級，入職経路別入職者数（3

性，職業	30～34歳 計	30～34歳 職業紹介機関等 安定所	30～34歳 職業紹介機関等 インターネットサービス	30～34歳 職業紹介機関等 民営職業紹介所	30～34歳 職業紹介機関等 学校	30～34歳 職業紹介機関等 広告	30～34歳 職業紹介機関等 その他	30～34歳 縁故・出向等 縁故	30～34歳 縁故・出向等 うち前の会社	30～34歳 縁故・出向等 出向	30～34歳 縁故・出向等 出向からの復帰	35～39歳 計	35～39歳 職業紹介機関等 安定所	35～39歳 職業紹介機関等 インターネットサービス	35～39歳 職業紹介機関等 民営職業紹介所	35～39歳 職業紹介機関等 学校	35～39歳 職業紹介機関等 広告	35～39歳 職業紹介機関等 その他	35～39歳 縁故・ 縁故	35～39歳 縁故・ うち前の会社	35～39歳 出向	35～39歳 出向からの復帰	40～ 計	40～ 職業紹介 安定所	40～ 職業紹介 インターネットサービス	40～ 職業紹介 民営職業紹介所	40～ 職業紹介 学校
女	356.6	93.1	24.1	19.0	3.2	106.5	26.6	80.4	24.7	2.6	1.3	424.5	88.5	19.2	18.5	4.6	123.6	63.6	100.0	15.0	5.2	1.4	503.3	120.7	19.3	27.9	2.
A 管理的職業従事者	3.0	0.4	0.5	0.1	-	1.8	0.0	0.1	0.1	-	-	1.3	0.0	-	0.0	-	0.1	1.1	0.1	0.0	0.0	0.0	2.3	0.3	-	0.1	
B 専門的・技術的職業従事者	94.5	20.2	3.1	8.0	3.1	19.6	10.1	28.4	4.6	1.5	0.6	88.6	17.7	1.1	7.9	4.5	17.4	11.2	26.9	3.7	1.8	0.2	86.5	14.8	5.2	12.4	2.
C 事務従事者	113.5	31.3	4.1	6.3	0.1	34.0	6.1	30.8	13.4	0.6	0.5	157.0	44.0	3.6	7.7	-	50.1	20.8	27.3	7.3	2.4	1.2	177.4	45.4	3.9	10.4	0.
D 販売従事者	23.0	2.7	7.5	0.1	-	8.3	0.2	4.1	0.4	0.0	-	38.6	[illegible]	[illegible]	0.0	-	16.8	7.0	4.0	0.1	0.1	-	31.5	3.9	0.3	0.0	
E サービス職業従事者	86.2	26.9	5.1	3.4	0.	29.4	7.8	12.9	5.8	0.4	0.3	75.1	6.6	4.7	1.8	-	18.7	18.2	24.2	3.3	0.8	-	120.3	32.7	5.2	0.4	

求人・求職バランスシートから有効求人倍率を探る１



求人・求職バランスシートから有効求人倍率を探る2



求人・求職バランスシート

令和2年8月　　伊賀

職業別	年齢別	合計	常用 ～24歳	常用 25歳～	常用 35歳～	常用 45歳～	常用 55歳～	合計	常用的パート ～24歳	常用的パート 25歳～	常用的パート 35歳～	常用的パート 45歳～	常用的パート 55歳～
合計	求人募集数	1,295	1	336	302	268	216	948	3	136	176	168	436
	求職者数	1,700	1	352	344	370	453	1,106	3	134	173	166	601
	求人倍率	0.76	0.	0.95	0.88	0.72	0.48	0.86	1.	1.01	1.02	1.01	0.73
専門・技術職	求人募集数	263		103	40	57	40	115		23	21	23	47
	求職者数	127		41	17	27	33	90		16	15	16	42
	求人倍率	2.07	2.	2.51	2.35	2.11	1.21	1.28	1.	1.44	1.40	1.44	1.12
事務職	求人募集数	139		43	39	20	13	81		10	21	18	31
	求職者数	346		83	84	61	73	235		27	54	49	103
	求人倍率	0.40	0.	0.52	0.46	0.33	0.18	0.34	0.	0.37	0.39	0.37	0.30
販売職	求人募集数	65		14	14	16	10	104		8	12	36	44
	求職者数	56		8	10	16	16	59		4	6	18	29
サービス職	求人募集数	221		51	39	62	34	248		21	36	55	133
	求職者数	141		30	24	39	27	98		7	12	18	60
	求人倍率	1.57	1.	1.70	1.63	1.59	1.26	2.53	3.	3.00	3.00	3.06	2.22
保安職	求人募集数	66		16	10	6	30	33		6	6	6	33
	求職者数	5	0	1	0	0	4	12	0	0	0	0	12
	求人倍率	13.20	－	16.00	－	－	12.50	4.42	－	－	－	－	4.42
生産工程	求人募集数	222	36	59	54	44	29	123	10	20	22	23	48
	求職者数	275	34	56	59	67	59	58	4	8	9	9	28
	求人倍率	0.81	1.06	1.05	0.92	0.66	0.49	2.12	2.50	2.50	2.44	2.56	1.71
輸送・機械運転	求人募集数	152	6	20	36	42	48	38	0	3	3	7	25
	求職者数	110	3	10	19	28	50	25	0	1	1	2	21
	求人倍率	1.38	2.00	2.00	1.89	1.50	0.96	1.52	－	3.00	3.00	3.50	1.19
建設・採掘	求人募集数	70	22	22	0	10	16	1	0	0	0	0	1
	求職者数	21	5	5	0	3	8	3	0	1	0	0	2

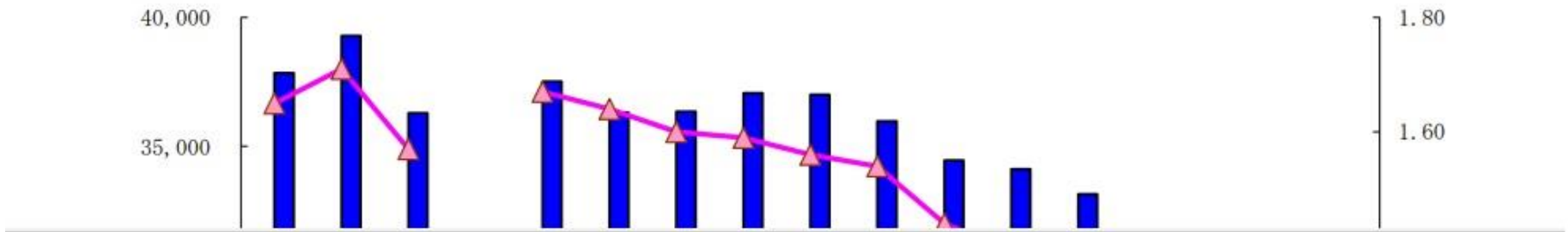
求人・求職バランスシートから有効求人倍率を探る3（他の資料から）

労働市場月報

令和２年７月

特　集　　令和元年度　中高年齢者職業紹介状況

有効求人倍率の推移（パートタイムを含む。）



求人・求職バランスシートから有効求人倍率を探る4（他の資料から）

12. 職業別常用求人・求職状況

令和２年７月

三重労働局

		新規求職申込件数			新規求人数			新規求人倍率(B/A)	有効求職者数			有効求人数			有効求人倍率(D/C)
		全数(A)	パートを除く	パート	全数(B)	パートを除く	パート		全数(C)	パートを除く	パート	全数(D)	パートを除く	パート	
	職業計	5,486	3,581	1,905	8,896	5,121	3,775	1.62	25,539	15,592	9,947	24,056	14,139	9,917	0.94
A	管理的職業	19	15	4	80	80	0	4.21	94	79	15	167	164	3	1.78
B	専門的・技術的職業	552	373	179	1,682	1,029	653	3.05	2,357	1,559	798	4,594	2,975	1,619	1.95
	07 開発技術者	18	18	0	38	38	0	2.11	88	84	4	134	134	0	1.52
	08 製造技術者	63	50	13	60	56	4	0.95	272	205	67	147	137	10	0.54
	09 建築・土木・測量技術者	32	24	8	213	211	2	6.66	129	105	24	632	616	16	4.90
	10 情報処理・通信技術者	34	32	2	53	52	1	1.56	178	167	11	160	153	7	0.90
	13 保健師、助産師、看護師	125	70	55	414	217	197	3.31	499	261	238	1,128	647	481	2.26
	15 その他の保健医療	23	19	4	65	41	24	2.83	116	83	33	223	166	57	1.92
	16 社会福祉専門	95	50	45	391	202	189	4.12	416	207	209	1,150	595	555	2.76
C	事務的職業	1,086	696	390	911	440	471	0.84	5,132	3,166	1,966	2,357	1,142	1,215	0.46
	25 一般事務	951	605	346	657	289	368	0.69	4,568	2,789	1,779	1,692	735	957	0.37
	26 会計事務	48	27	21	78	38	40	1.63	198	119	79	205	114	91	1.04
	28 営業・販売関連事務	39	30	9	64	48	16	1.64	175	138	37	137	105	32	0.78
D	販売の職業	263	166	97	707	384	323	2.69	1,257	729	528	2,078	1,083	995	1.65
	32 商品販売	176	87	89	442	137	305	2.51	928	429	499	1,331	381	950	1.43
	34 営業	85	78	7	261	243	18	3.07	306	281	25	728	684	44	2.38
E	サービスの職業														
	36 介護サービス	174	115	59	964	469	495	5.54	693	427	266	2,724	1,317	1,407	3.93
	37 保健医療サービス	29	20	9	104	43	61	3.59	113	69	44	272	145	127	2.41
	38 生活衛生サービス	20	16	4	106	72	34	5.30	90	59	31	288	185	103	3.20
	39 飲食物調理	154	55	99	451	140	311	2.93	625	260	365	1,237	355	882	1.98
	40 接客・給仕	94	58	36	633	277	356	6.73	440	258	182	1,379	702	677	3.13
F	保安の職業	32	20	12	270	165	105	8.44	157	99	58	832	579	253	5.30
G	農林漁業の職業	31	20	11	79	52	27	2.55	164	99	65	283	164	119	1.73
H	生産工程の職業														

行政資料から得た情報をまとめると…

- 30代前半だと　ハローワークと広告が多い
- 30代後半だと　広告と縁故が多い
- …媒体は、ハローワーク、広告、縁故を活用することを考える。

※「広告」はどちらの年齢層でも割合が高いので利用の検討が必要。

- 地場の有効求人倍率はハローワークを基準にすると3.93倍
  …4社のうち1社が選ばれるということ
  選ばれる確率は1/4強、1/4内に入るには…

『どの媒体にするか』を整理する

例：三重県名張市で、30代女性の介護職員を求人募集する場合

1. ハローワーク
2. 広告
3. 縁故

３つの媒体からの応募の可能性が高いのと、もし自社独自の応募導線(次ページ)があるなら、それを含めて求人募集を考える

e-Statからは、「広告」、「縁故」という言葉しか出てこないので、見た媒体の多さから特定していく。例えば、広告で「カイゴジョブ」を見た人が多いなら「カイゴジョブ」を、縁故は、職員の紹介が多いなら職員からの紹介を活用する方が良いと考える

※ 費用を掛けられないのであればクリック広告（indeedなど）や無料求人ページの数を増やす（求人ボックス、エンゲージ、スタンバイなど…）

2.自社採用した人たちの応募導線は？

社員に聴くときの確認事項(例)

1. 自社への応募にいたった媒体
2. 自社からの通勤距離
3. フルタイムとパートでは応募理由が違うのでそれぞれ確認
4. 年齢、性別、職種による応募動機の違いがないか確認
5. 自社の良いところ悪いところを聴取
   (1)勤務条件、福利厚生などの良し悪し
   (2)会社の雰囲気は最初から馴染めやすいかどうか
   (3)実際働いてみて良かったところ改善したほうが良いところ

※　聴くときに身構えられないように
　① 人事に関係がないこと　② 求人募集のデータ収集のため　ということは明確に伝える

※ 聞けなけい場合、ネット等で他社の勤務条件と自社の勤務条件などを比べて優劣を確認しておく

3.自社アピールポイント整理1

経営者の方自身での整理事項

1. 自社の経営理念や方針
2. 自社の良し悪しを自分自身で思っていたことや感じていたこと
3. 社員から聞いたこととすり合わせして合っていることや違いがあったこと

※ 基本的には、社員が良いと思っていることが、求人募集の時のアピールポイント
として出すことが良いと考える
※ 自社の推しとして言いたいことがあればそれもアピールの一つに入れるが「当社は
こうだ！」というアピールより、そのアピールを求職者がどう受け取るか
重要視した方が良い

3.自社アピールポイント整理2

1. 自社の社員へ聞き取りができていたら、そのインタビューの内容を基に、自社のアピールポイントをまとめてみる。

2. 社員が良いと言った言葉そのままを使うことが良い

3. 勤務条件や福利厚生等以外で自分自身でアピールしたいことがあれば、それも含める。（例：地域の優良企業に選抜など）

4. 職場で社員の笑顔の多い画像などをアップする。

募集を始める

- 募集媒体や、募集文章、画像が用意できたら、その媒体で募集をかけてみる。（オンライン広告の場合は業者と打ち合わせを十分にする）

※ 募集媒体の反応を一定期間見てみる。閲覧や募集が多い媒体が有効な媒体となる。

※オンライン広告で閲覧が多いのに募集がない場合などは記載されている内容について求職者がつまずいている可能性があるのでどの部分が求職者のネックになるのかを一つ一つ見ていくことになる。

募集結果を見て
仮説検証と修正を繰り返す

- ハローワークや無料媒体などを使ったときには、その求人の募集状況を見ながら文面を変えたり、職種名を変えたりして反応をみていく

- 全く応募がない場合には、自社の勤務条件や福利厚生などを他社と比較してみたり、応募時期にズレ（ボーナス前など）がないかを確認したり求職者目線で考える

- 応募導線で反応が出てきた媒体、文章はそのまま利用し、反応がでないものは、修正を続けていく

まとめ

職種の応募導線を確認する

- 行政資料の利用する
- 自社社員から聴取する

自社のアピールポイントを整理する

- 自社社員から聴取する
- 経営者ご自身で自社について考える

- 募集して反応を見る
- 反応がある媒体は続けて、反応がない媒体は修正、中止する