

応募につながる 魅力発信ノウハウ習得セミナー

「ここで働きたい！」を引き出す自社の魅力のを見つけ方と伝え方

くにたち社会保険労務士事務所
社会保険労務士・キャリアコンサルタント

至田 美帆





社会保険労務士 /
キャリアコンサルタント

至田 美帆 Shida Miho

民間企業の総務部での勤務を経て、
2006年に社会保険労務士事務所を
開設。

国家資格キャリアコンサルタント
としての視点も活かし、中小企業
における人事戦略や労務管理の伴
走者として活動中。

Career

○ 2013年～2016年

厚生労働省「勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業」
キャリアカウンセラー

○ 2018年～2022年

(公財) 東京都中小企業振興公社 経営人材NEXT20 コーディネーター

○ 2019年～現在

株式会社パソナ「国家資格キャリアコンサルタント養成講習」講師

○ 2022年～現在

(公財) 東京都中小企業振興公社 人材ナビゲータ

○ 2024年

厚生労働省「グッドキャリア企業アワード2024」作業部会委員

本日のゴール

明日から使える
自社の求人票の改善ポイントを
見つけること

1 数字で見る！採用市場の最新動向

p.4

》 採用環境の厳しい変化を知り、取るべき対応の方向性を探る



グループワーク① | 求人成果を分けるポイントはどこにある？

2 応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票

p.16

》 自社の強みをターゲットに向けて効果的に発信する工夫を学ぶ



グループワーク② | この求人票、あなたなら応募しますか？

3 あの会社いいよ！と自然に広まる職場環境とは？

p.31

》 働きやすさが人を呼ぶ、魅力あふれる職場のあり方を学ぶ

4 成功事例に学ぶ！採用・定着の実践ポイント

p.39

事例紹介

「求人票を変えれば人材は集まる！ 出口織ネームが実践した採用戦略」

1.

数字で見る！ 採用市場の最新動向

CHECK

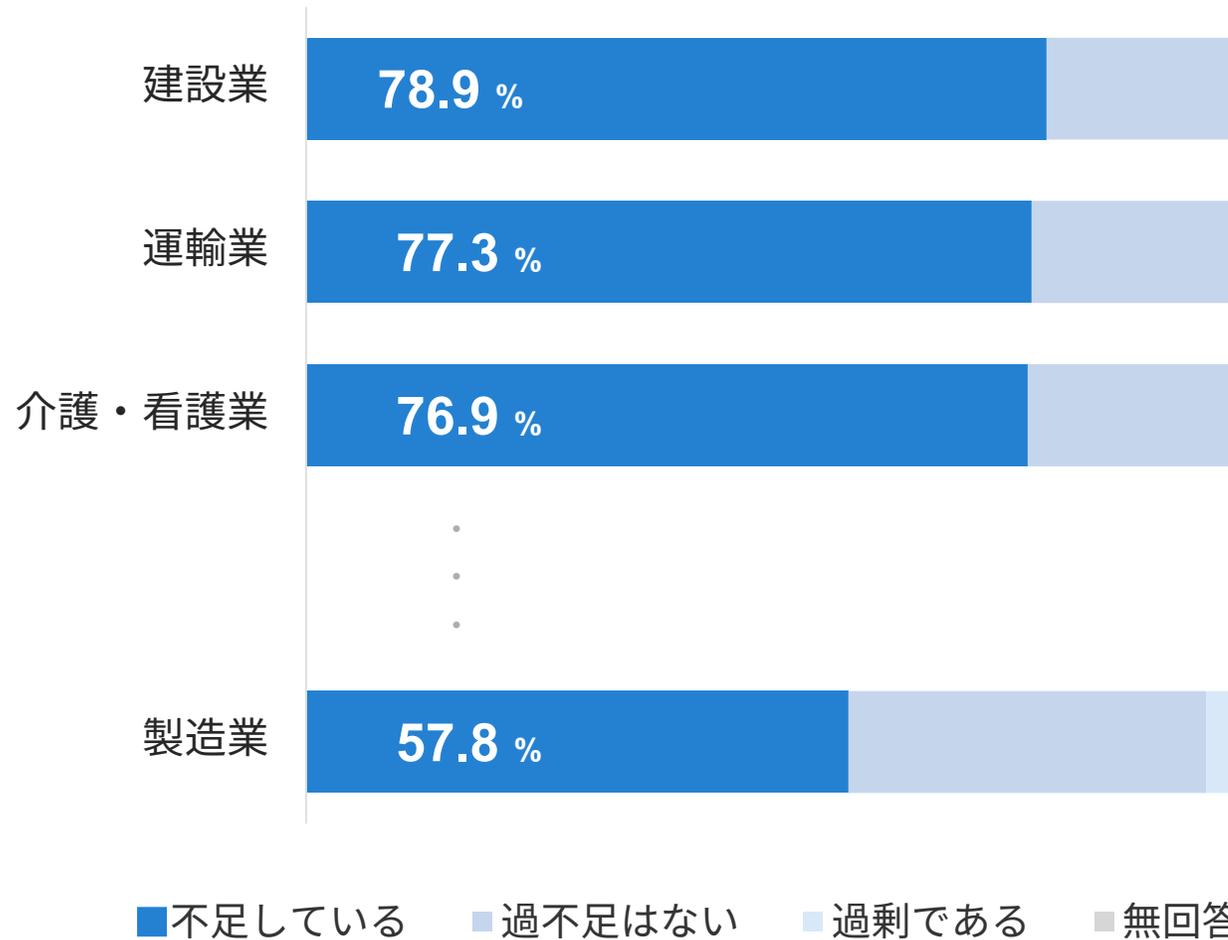
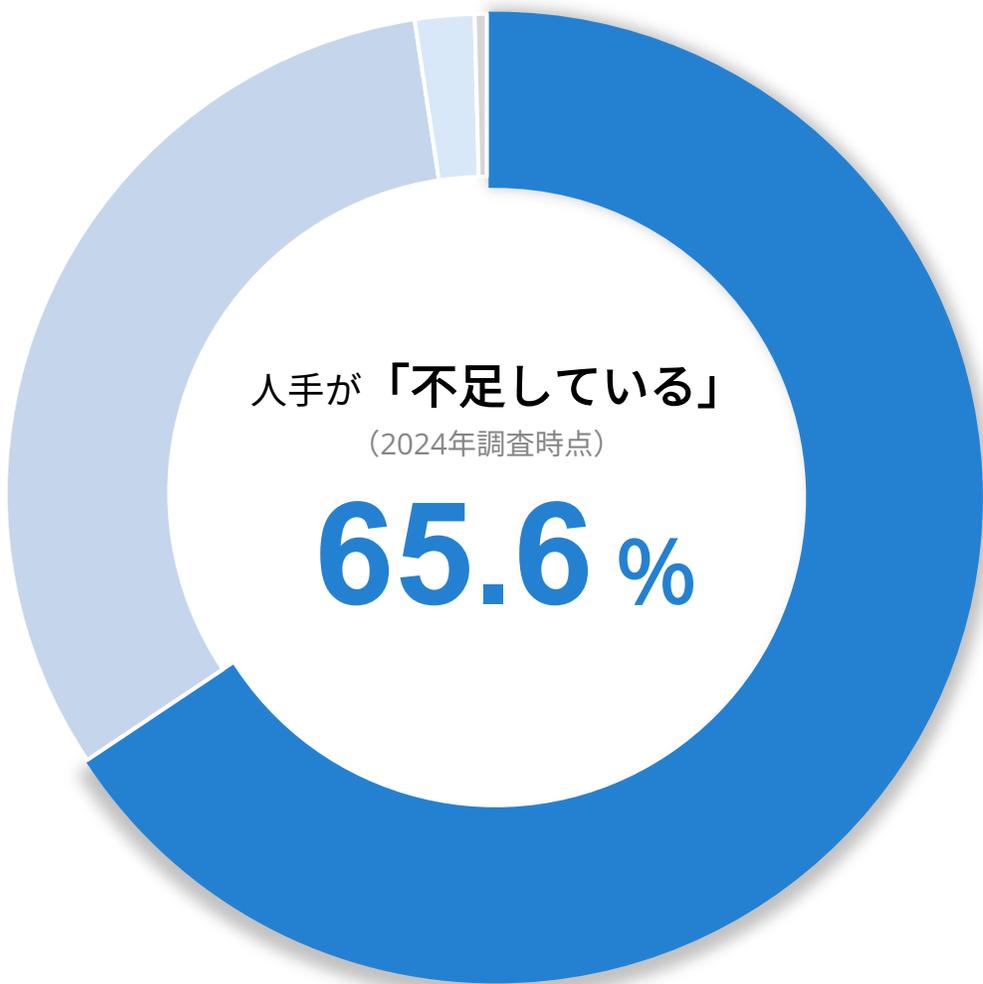
- 人が採れない背景にはどんな問題があるか
- これからの時代、人材不足を解消するためにどんな対応が必要か

中小企業の3社に2社が「人手不足」

全体集計

人手が不足していると回答した中小企業の割合

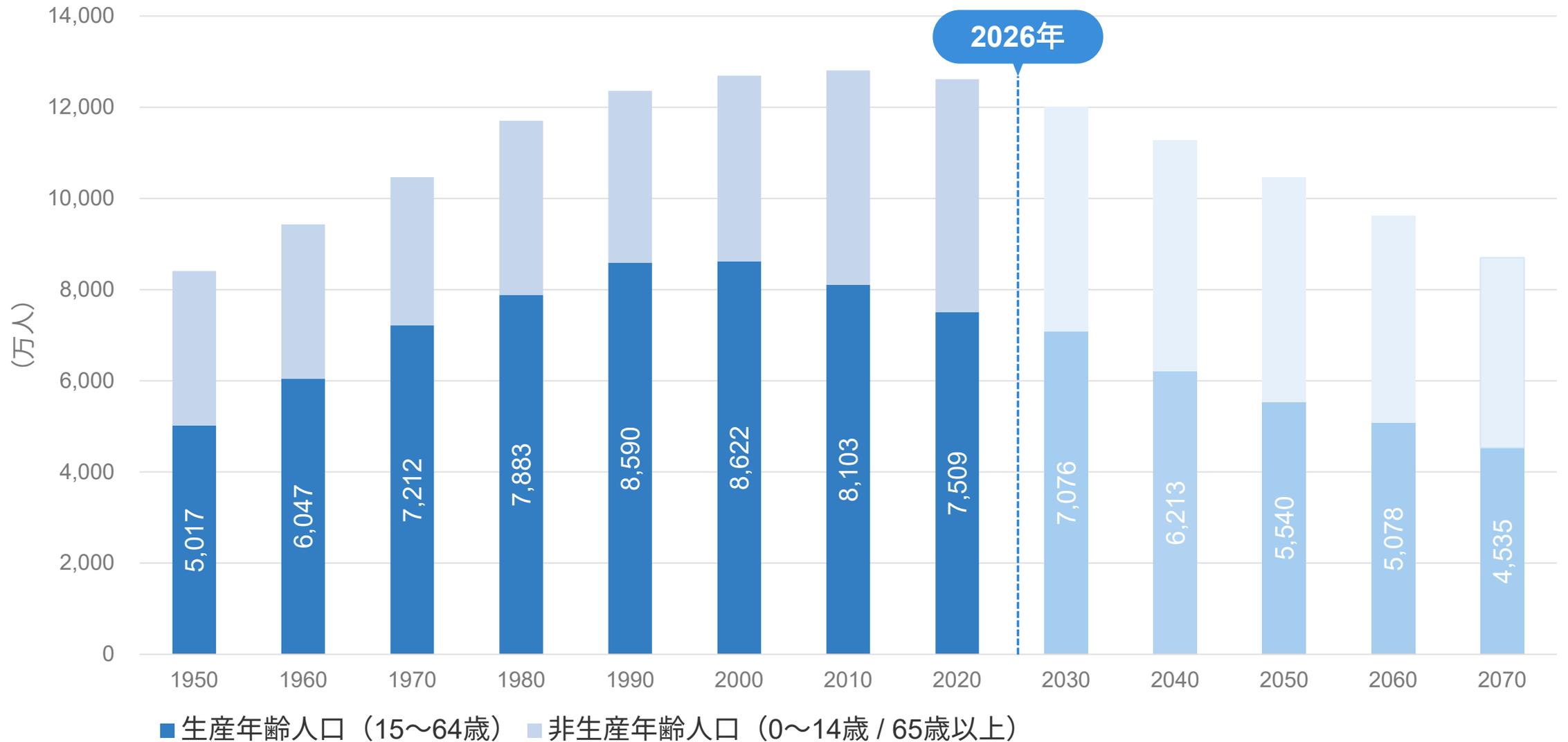
業種別集計



出典：2024年 中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査（日本商工会議所）集計結果より

構造的な椅子取りゲームの激化

生産年齢人口の推移と将来推計



出典：令和6年版 高齢社会白書（内閣府）図1-1-2「高齢化の推移と将来推計」より

求人倍率に見る採用難の現状

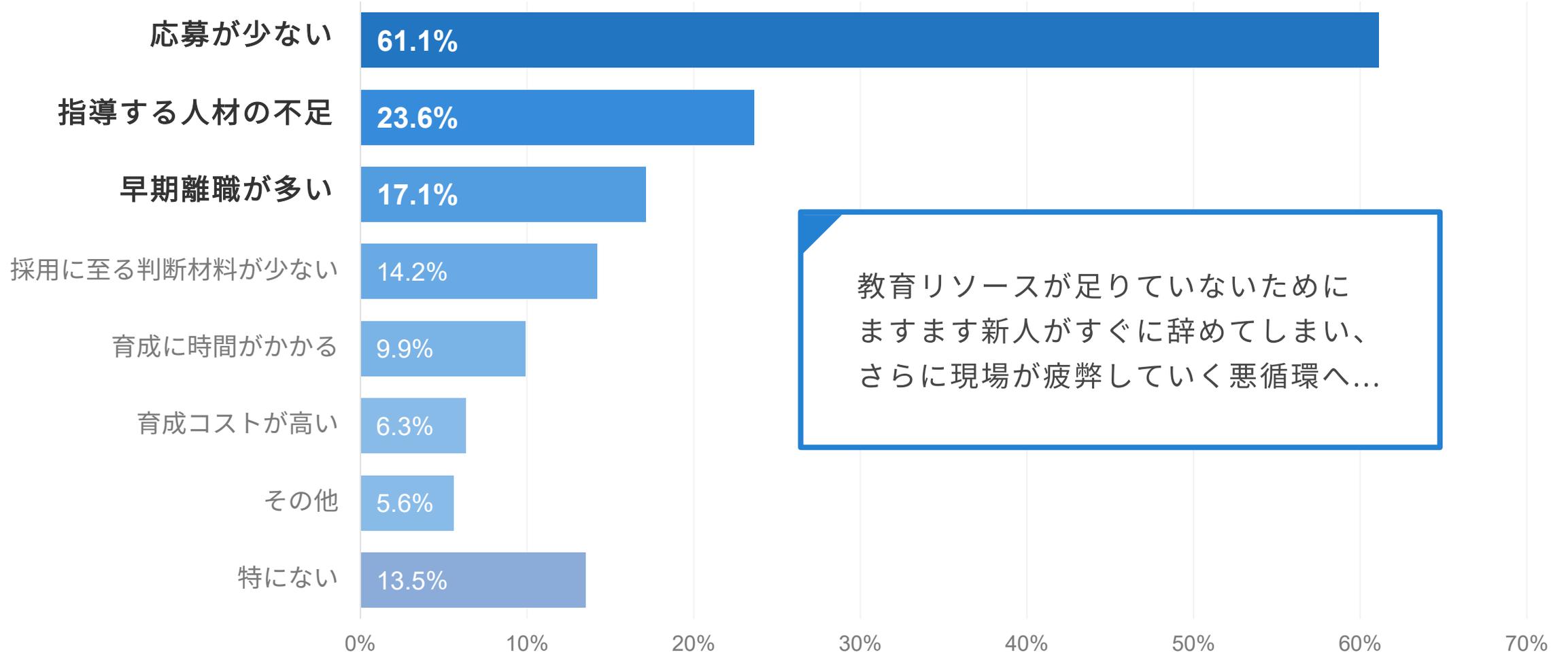
フルタイム 求人・求職状況

職種	求人・求職賃金 (円)		有効求人数 (人)		有効求職者数 (人)		求人倍率	
	品川区	東京都	品川区	東京都	品川区	東京都	品川区	東京都
職業計	336,251	278,795	32,649	200,249	6,006	136,913	5.44	1.46
管理的職業従事者	714,348	449,518	57	1,308	114	1,199	0.50	1.09
専門的・技術的職業従事者	334,718	309,493	9,460	63,654	1,221	26,960	7.75	2.36
事務従事者	304,850	264,838	3,604	21,215	2,385	46,785	1.51	0.45
販売従事者	458,235	319,973	4,634	24,228	442	8,227	10.48	2.94
サービス職業従事者	278,387	252,110	10,962	42,288	317	9,707	34.58	4.36
保安職業従事者	204,000	227,259	927	11,152	22	817	42.14	13.65
農林漁業従事者	350,000	245,000	43	500	14	495	3.07	1.01
生産工程従事者	291,500	249,507	1,187	8,326	143	4,712	8.30	1.77
輸送・機械運転従事者	238,333	280,593	821	11,673	95	3,068	8.64	3.8
建設・採掘従事者	325,000	287,153	451	7,822	30	1,312	15.03	5.96
運搬・清掃・包装等従事者	210,000	229,491	503	8,083	244	7,628	2.06	1.06
IT関連の職業	325,156	339,801	3,615	23,912	416	8,683	8.69	2.75
福祉関連の職業	293,235	264,974	7,790	32,320	189	5,736	41.22	5.63

出典：令和7年10月 求人・求職バランスシート、職業別求人・求職賃金状況（ハローワーク品川）より

採用活動における最大の課題

中途採用に感じている課題（複数回答）



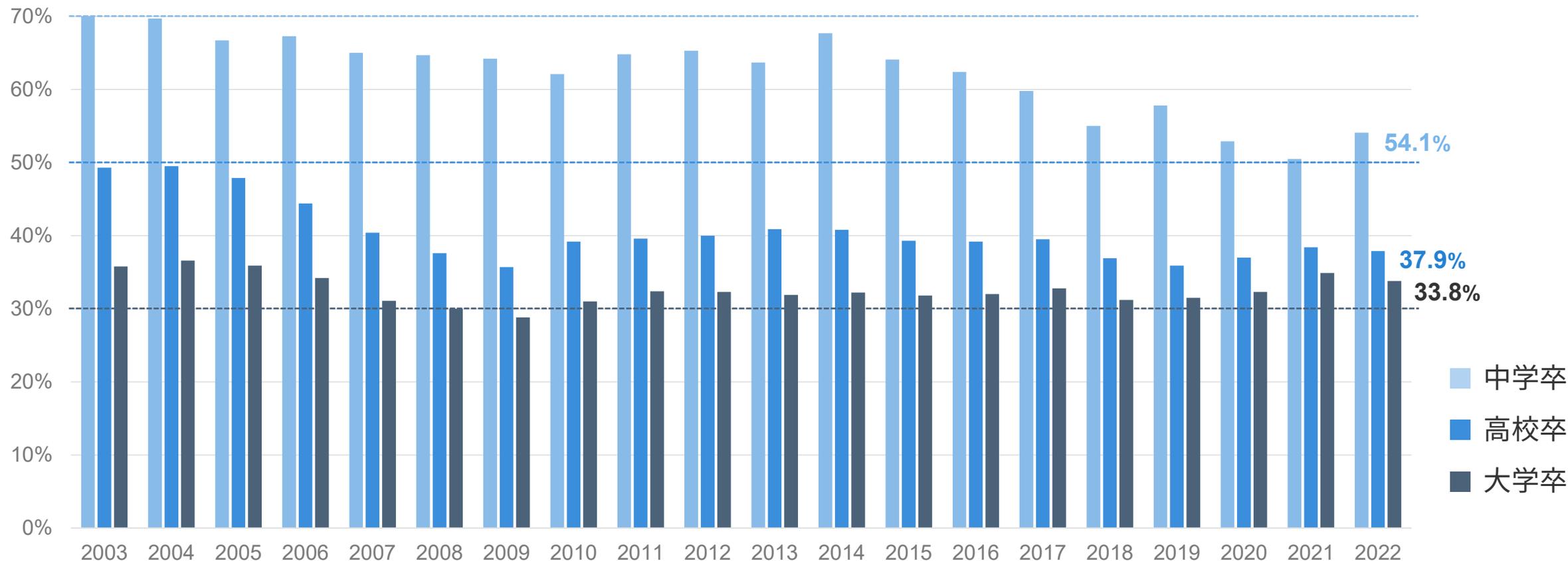
出典：2024年版 中小企業白書・小規模企業白書（中小企業庁）第2-1-8図「中途採用に感じている課題」より

新入社員の早期離職問題

七五三現象：就職して3年以内に**中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割**が離職する現象

→近年は改善傾向にあるものの、大卒者の3年以内離職率は依然として3割超え

新規学卒者の就職後3年以内離職率の推移



出典：令和7年10月24日報道発表資料「学卒就職者の離職状況(令和4年3月卒業者)」(厚生労働省)別紙1より

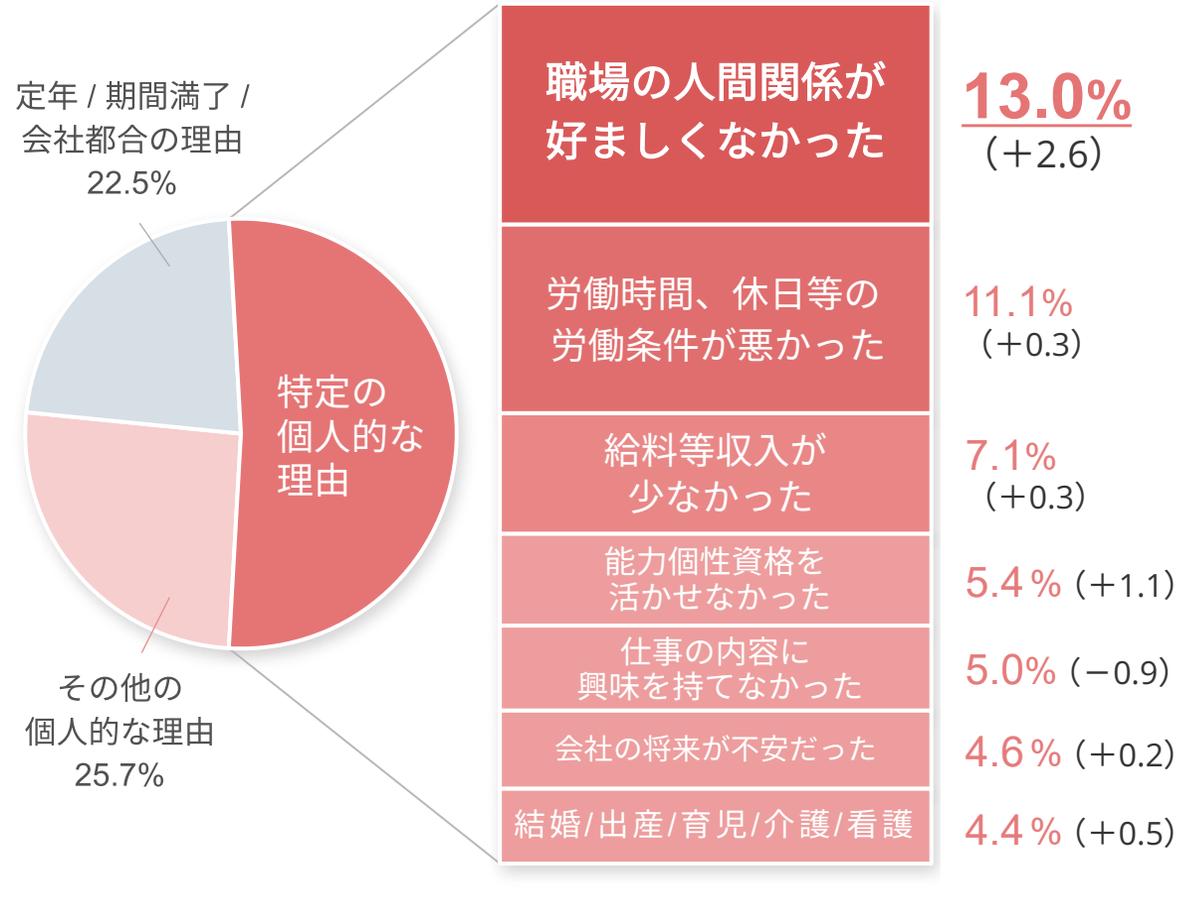
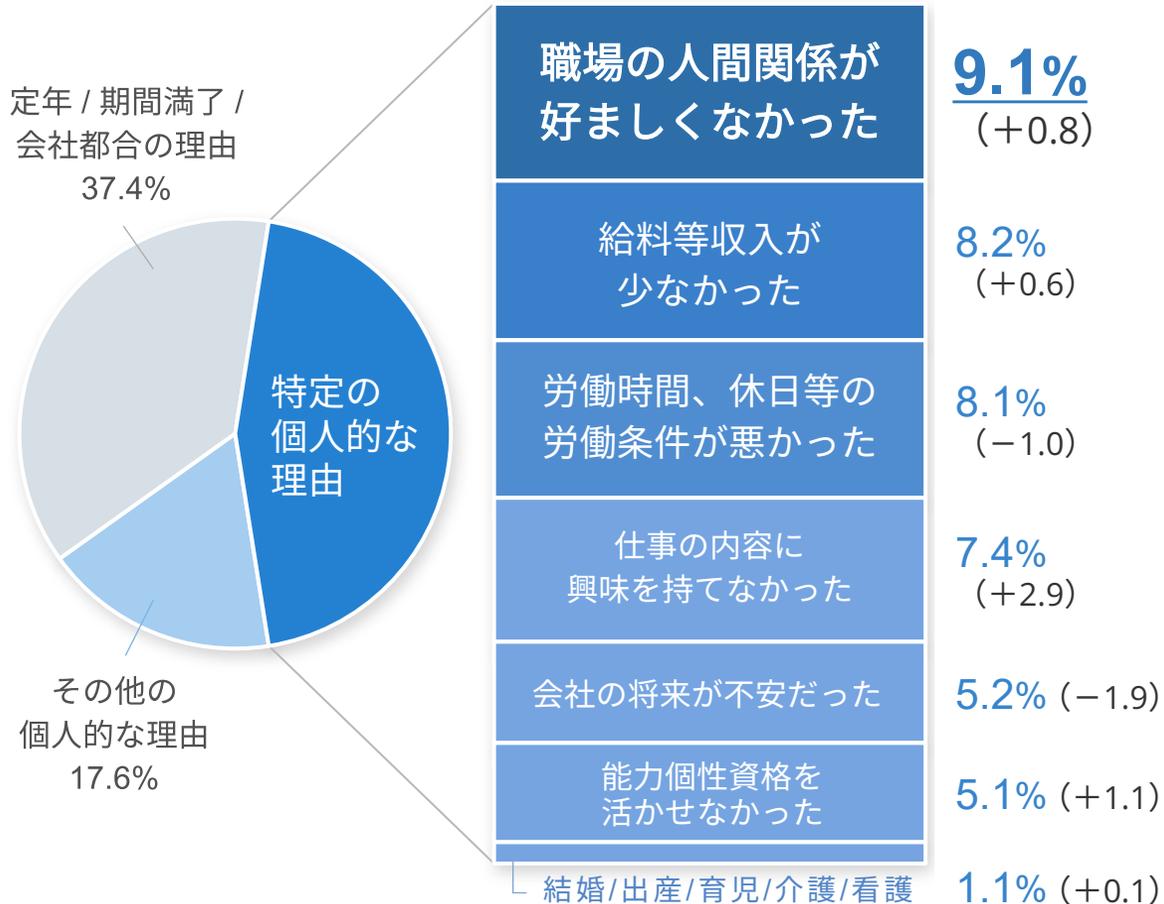
なぜ従業員が職場を離れていくのか

転職入職者が前職を辞めた理由

2023年調査での回答割合（±前年差）

男性

女性

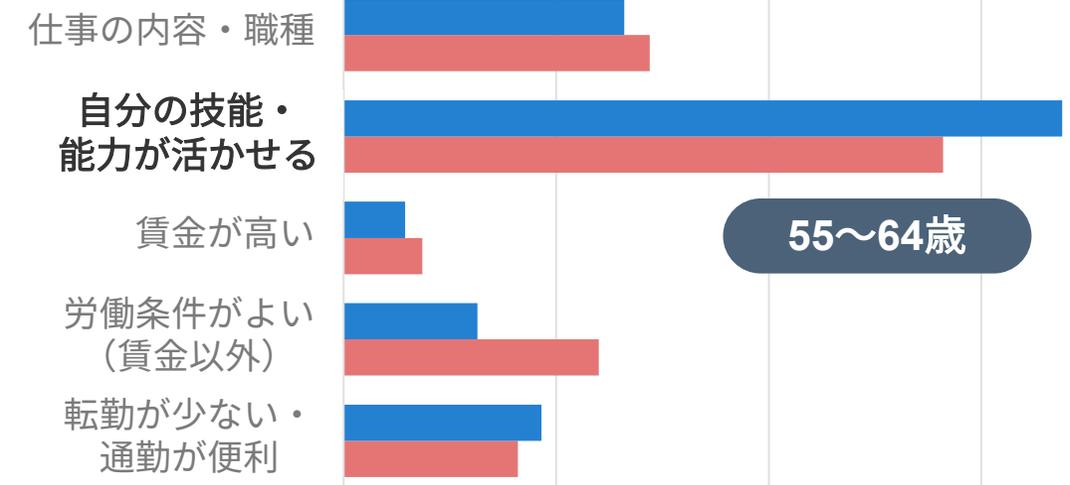
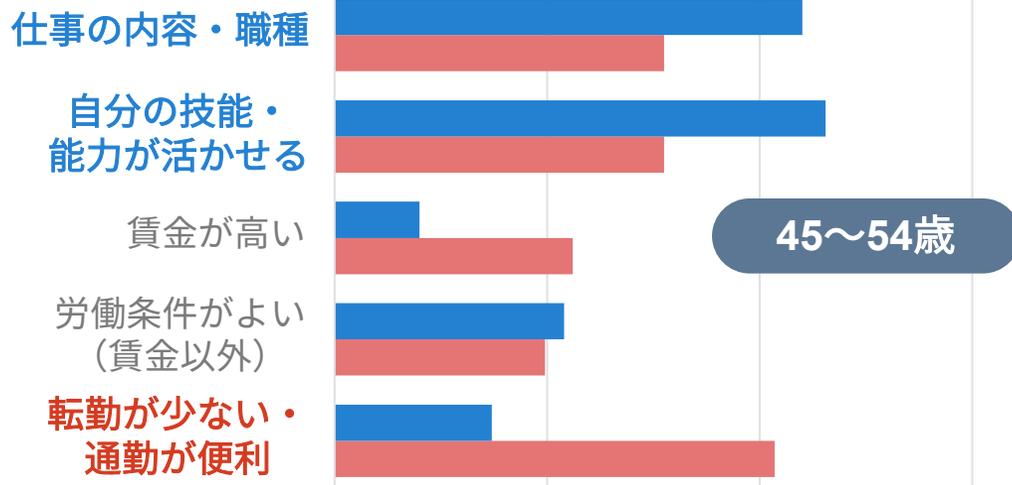
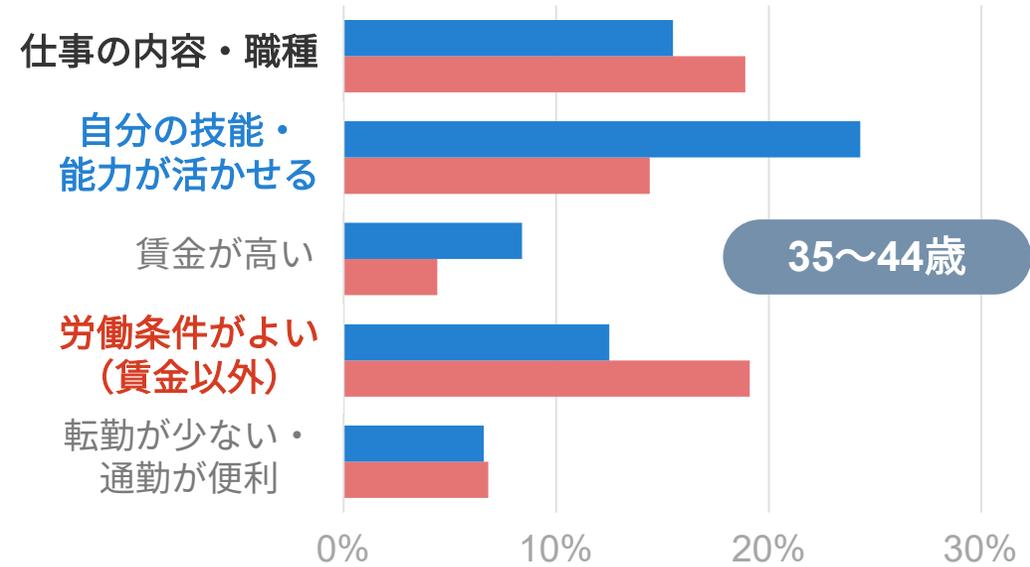
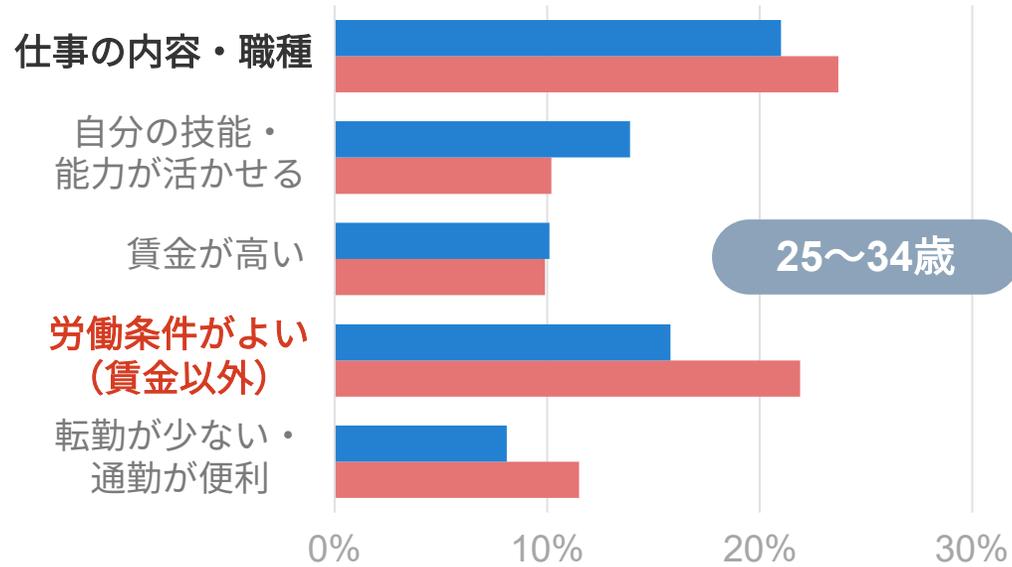


出典：令和5年 雇用動向調査結果の概況（厚生労働省）表5「転職入職者が前職を辞めた理由別割合」より

勤め先選びの様々な観点

現在の勤め先を選んだ理由（男女・年齢別）

■ 男性 ■ 女性

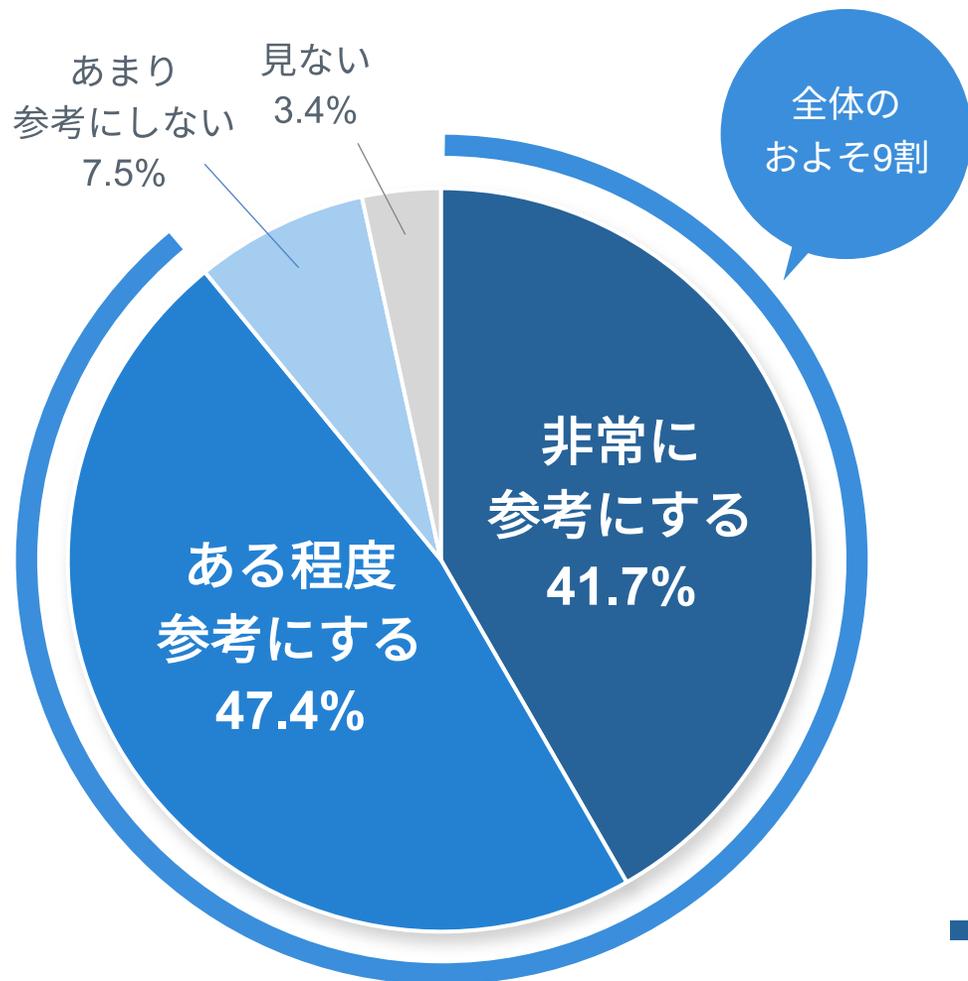


出典：令和4年版 労働経済の分析（厚生労働省）第2-(2)-26図「現在の勤め先を選んだ理由（男女別・年齢階級別）」より

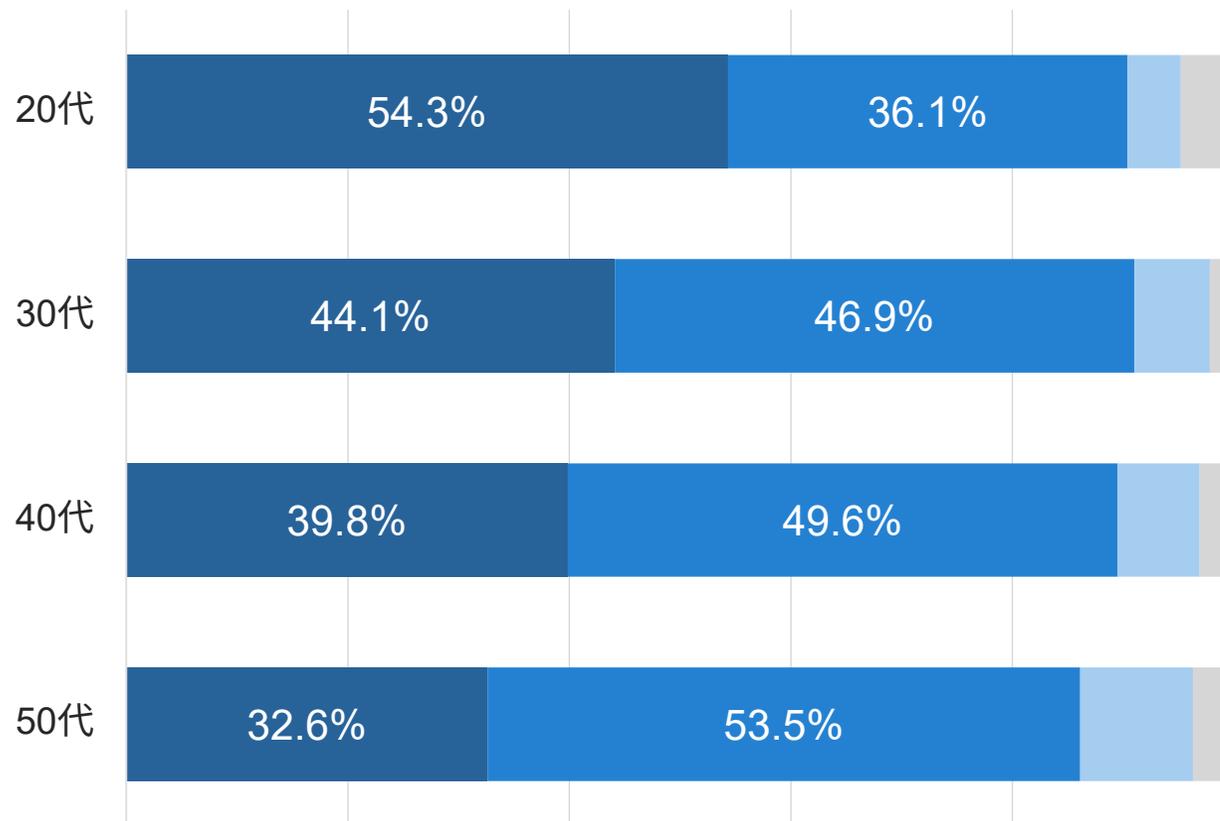
求職者のWeb検索の活用状況

応募・入社を検討する際に
企業の採用HPはどの程度参考になっているか

全体集計



年代別集計



■非常に参考にする ■ある程度参考にする ■あまり参考にしない ■見ない

出典：2025年9月 中途採用・転職活動の定点調査（株式会社マイナビ）図7より

第1部のまとめ

人手不足は 各社共通の経営課題



中小企業の多くが
採用難に直面している。
やみくもに頑張るのではなく
厳しい採用市場の中で
選ばれるための工夫を。

採用と定着は どちらも欠かせない



採用活動のゴールは
入社後の定着にある。
早期退職問題で
疲弊してしまわないよう
長期視点の戦略が重要。

求職者目線の 情報発信をしよう



求職者が応募先を選ぶ際の
理由や検討材料を意識する。
採用したい人物像を定め
その人に響く伝え方で
情報を届ける必要がある。



求人の成果を分けるポイントはどこにある？

参加者同士でグループに分かれて、採用活動での体験談をシェアしてみましょう。

予定時間

30分

ワークの進め方

1. ブレイクアウトルームに入ったら、お名前の五十音順で簡単な自己紹介を行ってください。
(会社名／ご担当業務／本日の参加目的 など)
2. 続いて採用活動での成功例・失敗談をテーマに自由に話し合い、ワークシートにメモをまとめましょう。
3. 残り時間はZoomの通知でお知らせします。終了時間になったら、自動でメインルームに戻ります。
4. 各グループで出た意見を全体で共有します。発表する代表者を1名あらかじめ決めておいてください。

その他の留意事項

- ディスカッションは意見交換の場であり、正しい答えを出すことが目的ではありません。
- 他の人の意見を否定したり発言量が過度に偏ったりしないよう、お互いに尊重しながら進めましょう。
- ワークの中で知り得た情報は本セミナー内限りのものとし、社内外へ共有することはご遠慮ください。

成果につながった体験談

うまくいかなかった体験談

2.

応募を勝ち取る！ 求職者視点の魅力的な求人票

CHECK

- Web上で埋もれないために必要な工夫とは
- 自社の魅力を求職者の心に響かせるには、
どんな言葉選びが重要か

Web時代の採用活動の悲しい現実

ほとんどの求人情報は、そもそも読んでももらえない。

わずか**0.5**秒の判断で、

求職者はスマホを高速でスクロールしていく。

どんなに中身が良くても、届かなければ意味がない...

応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票

写真や動画で瞬時に雰囲気伝える

01 ATTENTION 視覚要素

ポイント

- 良く見せるよりも、「ありのまま」を見せる
- 自然な表情の人物が写っているものを使う
- 仕事中の動作など働き方のイメージが伝わるカットを選ぶ
- スマートフォン表示でも見やすいシンプルな構図を意識する
- 実際のオフィスや現場の空気感が分かる日常風景の写真や映像を使う
- 性別や年齢層などの属性が偏り過ぎないように注意する



応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 刺さる見出しで続きを読んでもらう

02 INTEREST キャッチコピー

1

数字を使って具体性を出す



例 新入社員の**8割**が未経験スタート！

Q

問いかけ形式で自分ごと化させる



例 裁量をもって働き、
自分のスキルを**発揮してみませんか？**



得られるメリットを提示する



例 直接の顧客対応を通して、
現場に即した提案力を磨けます



社風や価値観を言い切る



例 **早さより丁寧さ**が評価される職場です

応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 記述の解像度を上げて情景を描く

03 APPEAL 具体的な訴求

ポイント

形式的な事実を並べるだけでは伝わらない。
求職者に「**自分が実際に働いている情景**」を想像してもらう。

- 数字や固有名詞を入れる
- 制度の有無だけでなく、
詳細な活用シーンまで伝える

ありがちな表現	解像度を上げた表現
急なお休みにも対応可能ですので ご安心ください。	お子様の体調不良などで急なお休みが必要となった際には、朝8時 までにチャットにてご連絡ください。電話連絡はなくてもOKです。
初心者の方も、入社後は先輩が 丁寧にサポートします。	入社後3か月間は、毎日15分程度の時間を決めて、メンター社員と 一緒に進捗共有や仕事の相談ができる場を設けています。
フレックスタイム制があるため、 柔軟な働き方ができます。	フレックスタイム制のコアタイムは10時～15時。朝の保育園送迎 や夕方の通院にあわせて、社員の約6割が日常的に活用しています。

応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 会社と求職者の目線のズレに注意



会社側が
「書きたい」こと

組織全体としての歴史や未来像

- 創業〇〇年以上の伝統と基盤があります
- 〇年連続業界シェアNo.1の確かな実績
- お客様の感動を追求し、地域社会に貢献します

VS



求職者が
「知りたい」こと

今のリアルな職場環境や業務内容

- 入社したらまず何の仕事を担当する？
- 休憩時間やランチタイムの雰囲気は？
- 分からないことがあったら、いつ誰に聞けばいい？

「誰でもいい」は誰にも刺さらない

お知らせではなく
1人のためのラブレター を作る

具体的な
人物像を
思い描く

求人のお知らせ

事業拡大につき、事務職を募集しています。
経験者優遇ですが、未経験の方でもぜひご応募ください。

⋮



たった一人のあなたへ

一気に大きな仕事をこなすより、
コツコツと少しずつ形にしていく
作業が好きなあなたへ。
私たちと一緒に働きませんか？

⋮



届ける相手に合わせて書くことを決める

魅力発信の鉄則

- 1 自社のありのままを伝えること
- 2 万人に好かれようとしないこと

まずは自社の特徴を言語化

社内の雰囲気は
どちらのタイプ？

A 交流重視型

B 個の尊重型

ターゲットに向けて翻訳



人と関わるのが
モチベーションになるタイプのAさん

自分のペースと裁量を大切にしたい
職人気質なBさん



応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 ありのままの魅力をアピールする

ターゲットとなる人物像



人と関わることが
モチベーションになるタイプのAさん

- チームで何かを作り上げている実感があると頑張れる
- 一人で黙々と進めるより、進捗状況をこまめに共有できる場が欲しい
- 入社後に誰に聞けばいいか分からない環境は少し不安
- ちょっとしたフランクな雑談ができる職場だと安心する

A 交流重視型のケース

育成方針

先輩と一緒に業務を進めながら、実践の中で少しずつ仕事を覚えていきます。
分からないことはその場で相談しやすい環境です。

休憩時間

お昼休憩は時間が合えば一緒に食べることも多く、部署の垣根をこえて和やかな雰囲気。
新しく入った方も馴染みやすい職場です。

飲み会・社内イベント

節目ごとの打ち上げなど豊富なイベント開催があり、普段の仕事での一体感にもつながっています。
雑談中心の気軽な会が多いのも特徴です。

応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 ありのままの魅力をアピールする

ターゲットとなる人物像

自分のペースと裁量を大切にしたい
職人気質なBさん



- 集中できる時間や一人で考える余白を重視している
- 必要以上の干渉や常に他人の目にさらされる環境は苦手
- 成果で評価されるなら、詳細な進め方は自分に任せてほしい
- 雑談よりも要点が整理されたコミュニケーションの方が好き

B 個の尊重型のケース

育成方針

最初に業務の全体像や期待役割を共有します。
ある程度の裁量をもちつつ、必要なタイミングで
相談やフォローが受けられる体制です。

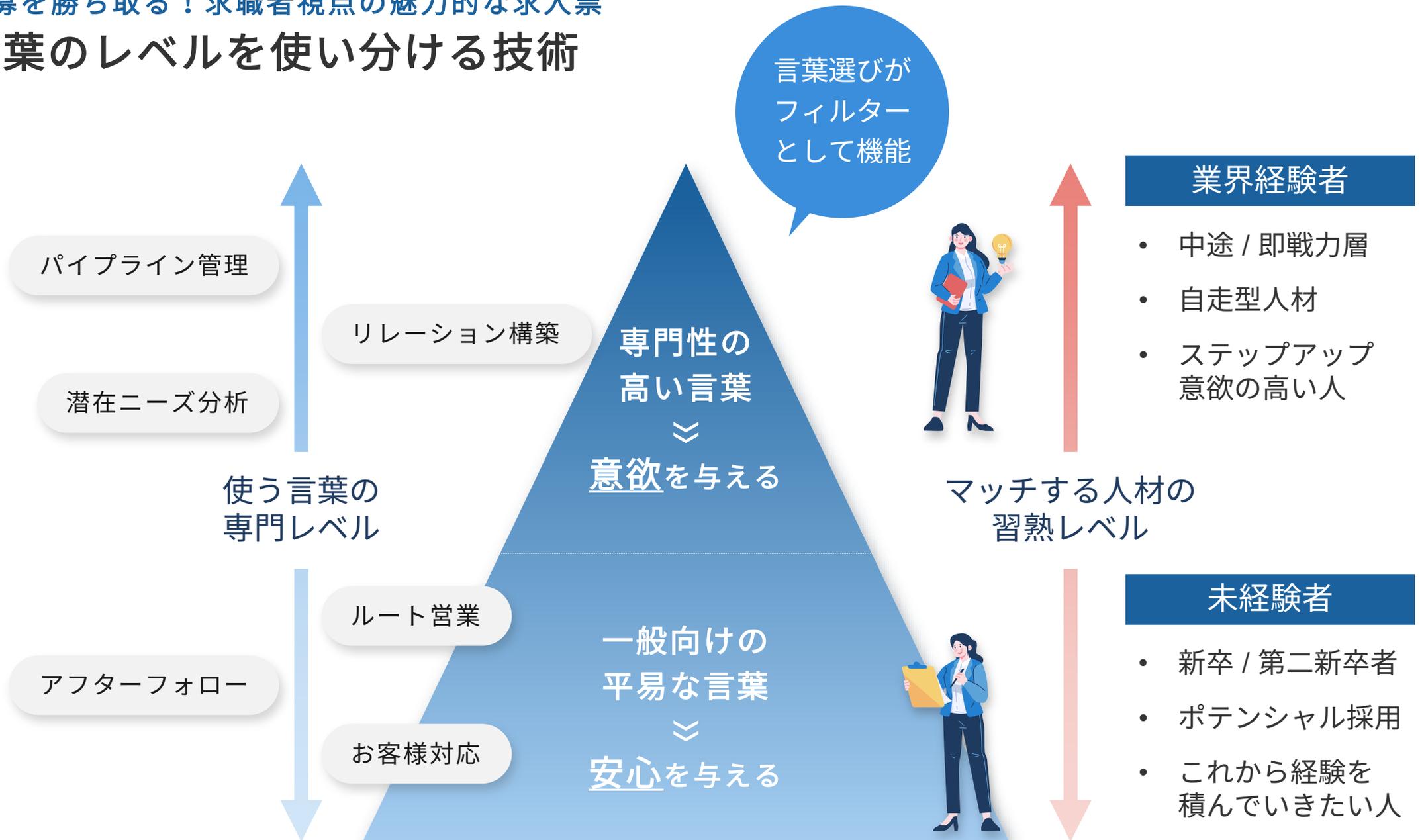
休憩時間

自分の仕事が落ち着いたタイミングで休憩に入り、
各々のデスクで昼食をとる人が多いです。
別室の仮眠スペースも自由に利用できます。

飲み会・社内イベント

歓迎会など年に数回のイベント開催があります。
プライベート優先の文化があるため、役職に
関わらず参加は完全任意となっています。

応募を勝ち取る！求職者視点の魅力的な求人票 言葉のレベルを使い分ける技術



第2部のまとめ

最初のハードルは まず読んでもらうこと



求職者の目を止め
興味を引く工夫が必要。

視覚要素／キャッチコピー／
解像度の高い具体表現を
効果的に活用する。

「誰でもいい」は 誰にも刺さらない



ラブレターを送る相手を
定めてから言葉を選ぶ。

ターゲットの特性や
求める環境をふまえて
その人に刺さる求人票を。

無理に飾らず ありのままを伝えよう



過度な誇張は不信感や
入社後ギャップにつながる。

自社の日常の中にある
本来の魅力をそのまま
伝えることが大切。



この求人票、あなたなら応募しますか？

求人票の改善点を探して、より魅力的な募集になるように添削してみましょう。

予定時間

30分

ワークの進め方

1. 【5分】各自で求人票をチェックし、イマイチな表現や気になる点を書き出してください。
2. 【25分】グループ内で意見を共有して「どう直せば魅力的になるか」を話し合ってください。
ディスカッションの内容をもとに、ワークシートに具体的な改善案をまとめましょう。
3. 残り時間はZoomの通知でお知らせします。終了時間になったら、自動でメインルームに戻ります。
4. 各グループで出た意見を全体で共有します。発表する代表者を1名あらかじめ決めておいてください。

その他の留意事項

- ディスカッションは意見交換の場であり、正しい答えを出すことが目的ではありません。
- 他の人の意見を否定したり発言量が過度に偏ったりしないよう、お互いに尊重しながら進めましょう。
- ワークの中で知り得た情報は本セミナー内限りのものとし、社内外へ共有することはご遠慮ください。

求人票作成のための想定人物像



- 28歳独身 / 品川区内で一人暮らし
- 社会4年目（経理事務 / 正社員）
- 私立大学文系卒 / 専門職としての資格等なし
- 年収は約380万円 / 当面大きな昇給予定なし

現在の悩みと転職の背景

- 今の職場では自分の仕事がほとんどルーティン化しており、成長実感を得にくい
- 非効率な業務も多いが、給与に直結する評価基準が明確にされていないので改善のモチベーションが見いだせない
- 30歳を目前にして、このまま現状維持を続けて年齢だけを重ねていくことに不安を感じている

価値観と職場に求めるもの

- 精神論的な成長競争からは距離をおき、じっくりと着実な前進をしていきたい
- 抽象的なノウハウに依存した仕事が苦手
- ひとつひとつの業務の進め方や必要性を突き詰めて考えたいタイプ
- 仕事の実態や評価基準をあいまいにせず、社員と丁寧に向き合ってくれる会社に魅力を感じる

3.

あの会社いいよ！
と自然に広まる職場環境とは？

CHECK

- 発信するための魅力をどう見つけたらいいか
- より働きやすい職場環境を作っていくために
できることとは

あの会社いいよ！と自然に広まる職場環境とは？

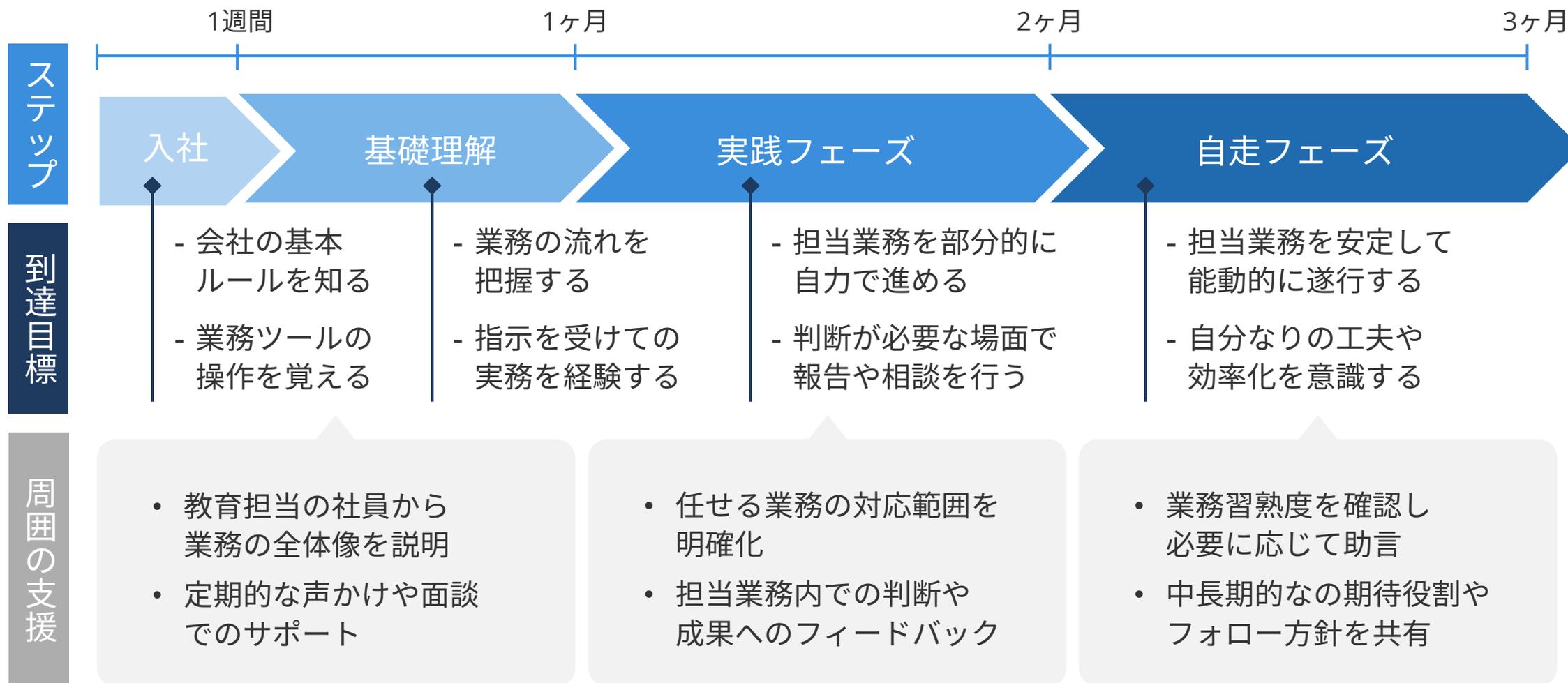
普段の職場環境がすべての土台になる



新入社員のロードマップを可視化する

環境整備の
好事例
1

入社後3ヶ月ロードマップの策定サンプル



気軽なミーティングの場を設ける

環境整備の
好事例
2

📝 1on1ミーティング : 上司と部下が定期的に1対1の対話を行う マネジメント手法

》 連帯感や信頼関係が形成され、離職防止につながる

- 小さな不満や困りごとを早期に共有できる
- 成果だけでなく過程や努力も評価できる
- 日常業務でも安心して相談しやすくなる



今の業務量、体感的にはどう？

この1~2週間で一番エネルギーを使った仕事は？

迷ったとき、周りの先輩は助けてくれる？

今後やってみたい仕事や役割はある？

思いやりの形を自社らしく示す

社員への気遣いから始まった 特別な取り組みの例

身体への配慮



生理・更年期休暇 制度の新設

体調不良に寄り添い、
我慢せずに長く安心して
働いてもらうための
休暇制度を用意する。

気持ちへの配慮



クリスマスケーキの プレゼント

毎年クリスマスには、
日頃の感謝を込めて
会社から全社員へ
ホールケーキを贈る。

まずは小さく始める働きやすさづくり

現状をベースに「ちょっとした自由」をプラスするアイデア

001 時間単位の年休取得

通院や役所の手続き、家庭の用事に抜けられない小さな不満を解消

002 年休申請の理由記載を撤廃

申請様式を簡素化するだけでも、説明負荷が減って休みやすくなる

003 時差出勤・休憩時間の自由化

通勤ラッシュやランチタイムの混雑回避で毎日の心地よさがアップ

004 軽食・ドリンクサービス

無料 or 安価の置き菓子やコーヒーはコミュニケーション促進効果も

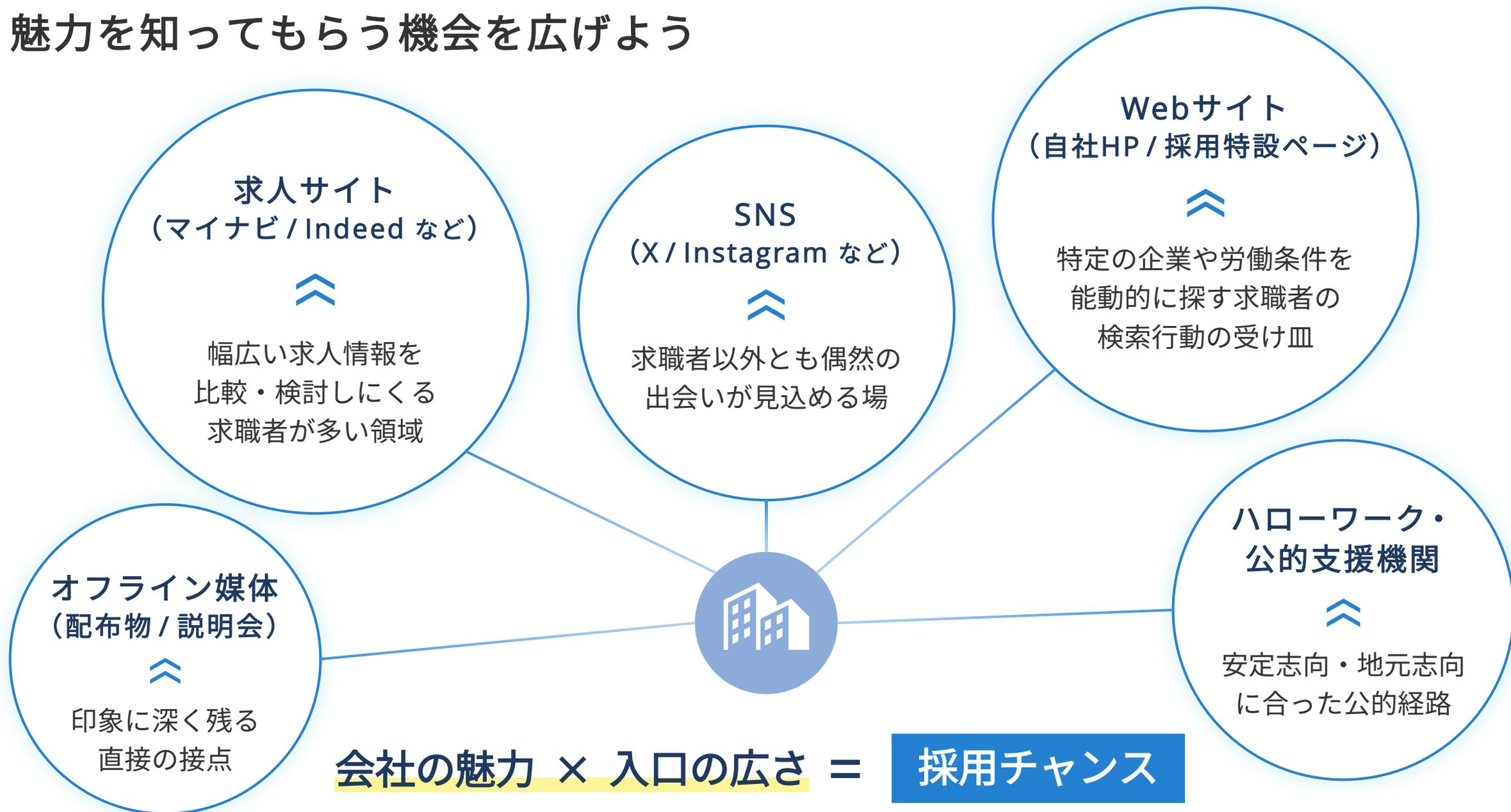
005 身だしなみ規定の緩和

「オフィスカジュアルOK」などリラックスして働けるルール作り

006 スキルアップへの支援

書籍購入費や資格受験料の補助で「成長を応援する姿勢」を伝える

魅力を知ってもらう機会を広げよう



ここまでの総括

• • •
📝 自社の魅力の**見**つけ方

会社の **ありのまま** の日常を、

求職者の目線 から言語化し直すこと

• • •
📝 自社の魅力の**伝**え方

魅力を伝えたい **一人の相手** に向けて、

その人のための言葉 へ翻訳すること