

令和8年度 中小企業人材確保トータル支援事業 失敗しない求人票のコツ ～求職者に伝わる書き方の極意～

採用は設計と書き方で決まる



株式会社
ワークエージェント
©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【担当講師 海郷昌之】

本日のアジェンダ

(1) はじめに ～NG求人(失敗する求人)には共通点がある～

(2) 採用が難しくなる背景とは？

- 労働市場の変化と応募が集まりにくい理由
→採用が上手くいかないのは構造の問題
- 採用活動を考える上で押さえておきたいポイント
→採用は設計と戦略で決まる

(3) 求職者に届く求人の書き方

- 企業視点から求職者視点の書き方へ
- 伝わる求人の具体的な書き方(4つの技術と演習)
 - 技術①メリットをベネフィットに転換する
 - 技術②職務特性モデルの活用で求める人材像を明確にする
 - 技術③ストーリー化で役割を再定義
 - 技術④3層構造で伝える～心に響く表現で応募率を高める～
- 媒体別の特徴を踏まえた書き方のコツ
→ハローワーク求人は、ここで差別化しよう(ハローワーク求人の添削)



【はじめに】 NG求人(失敗する求人)には共通点がある

work

●講師が選ぶNG求人ワード ベスト10を公開します

1位 アットホームな職場

2位 未経験者歓迎

3位 やりがいのある仕事

4位 風通しの良い職場

5位 人間関係が良い職場

6位 活気のある職場

7位 誰でもできる簡単な仕事

8位 当社は実力主義です。

9位 元気な方歓迎

10位 コミュニケーション能力の高い方

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

Part1

採用が難しくなる背景とは①

労働市場の変化と応募が集まりにくい理由



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

中小企業の採用の現状

「採用が上手くいかないと感じていませんか？」

- ⇒そもそも応募がない
- ⇒応募があっても自社には合わない
- ⇒採用できたとしてもすぐ辞める

＜6割～7割の中小企業が人手不足＞
日本商工会議所「人手不足の状況に関する調査(2024)」

→63.0%が人手不足と回答

＜3割は応募が来ない＞
リクルート「中小・中堅企業の人材課題調査(2024)」

→30.6%が「募集しても応募がない」



出典:
日本商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果 2024年9月5日公表
https://www.jcci.or.jp/file/sangyo2/202409/20240905_diversity_release.pdf

株式会社リクルート「中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査「人手不足・採用編」 2024年9月12日公表
https://www.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2025/07/20240912_work_01.pdf

採用が上手くいかないのは「個社の問題」ではなく「構造的問題」

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【労働環境の変化①】将来、人材の量が構造的に不足してくる

【原因】

生産年齢人口の減少



【現象】



人材供給

↓
減少



需給ギャップ拡大



労働需要

↑
維持・増加

=人材不足が常態化

【結果】

採用しても埋まらない

- ・欲しい人ほど採れない
- ・ミスマッチ増加
- ・コスト上昇



「採れば解決」はもう通用しない時代「人を増やす」から「人を活かす」への転換が必要
但し、労働力人口は現在がピーク。人手不足の要因は「量」以外にあるのでは？

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【労働環境の変化②】求められる人材の質が変わった

時代	昭和	平成	令和
経済・社会・環境	大量生産・安定成長 組織中心社会	効率・グローバル化 成果主義の台頭	不確実性・変化の加速 AI、DX、多様化
求める人材像	正確にこなす 指示に従う 長時間働く (体力・量) →与えられた仕事をこなす人材	専門性、スキル 成果を出す 効率的に働く (知性・スキル) →成果を出す人材	自律・主体性 変化対応力 協働、共創 (在り方・変革力) →価値を生み出す人材

＜主要企業に見る採用・人材の変化＞

昭和時代

＜自動車メーカーA社＞
大量生産と品質管理を重視した
生産方式を導入
**厳しい勤務条件に耐えられる
人材を中心に採用**

平成時代

＜電子機器メーカーB社＞
グローバル市場向け、革新的な
技術と製品開発を推進
**高い知性や専門スキルをもつ
人材を積極採用**

令和時代

＜オンライン商取引C社＞
デジタル化とグローバル展開を
軸にした新流通ビジネスの確立
**多文化共生力とデジタル
リテラシーを持つ人材を採用**

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【労働環境の変化③】「量・質・価値観」の3軸で変わった

項目	何が変わる	意味	根拠
量の変化	人口減少(人手は384万人不足)	そもそも人がいなくなる	パーソル総合研究所「労働市場の未来推計→2035」 2024年12月25日更新 https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2035/
質の変化	技術革新(47%が自動化可能)	求められるスキルが変わった	カール・フレイ/マイケル・オズボーン 論文「雇用の未来」(2013, "The Future of Employment" オックスフォード大学ワーキングペーパー)
価値観の変化	人生はマルチステージ	働き方の前提が変わった	リンダ・グラットン『LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略』 (池村千秋訳、東洋経済新報社 2016年)

1. 人が足りない(量の崩壊)
- 「選べる市場」から「奪い合いの市場」へ(今後の採用難は構造上の問題)
2. 求める人材が変わった(質の崩壊)
- 自動化により定型業務人材は不要化
- 非定型・高スキルヘシフト(マッチングの精度は低下)
3. 働き方の前提が変わった(価値観の崩壊)
- 副業・転職・学び直しが前提
- 会社で人生をかける人は減少(従来の魅力では人材が採用できない)



労働市場の変化は、従来の採用が成り立たないことを教えてくれる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【採用構造の転換】「企業が選ぶ」→「企業が選ばれる」

項目	昔(昭和⇒平成)	これから(令和以降)
選択権	会社が決める 求職者<求人数(買い手市場)	個人が選ぶ 求職者>求人数(売り手市場)
働き方 (条件ではなく、選択肢の幅で比較される)	一律・固定 ・フルタイム、終身雇用 ・異動、転勤は当たり前 ・働き方は会社に合わせる	多様・変動 ・リモート、副業、転職 ・キャリアは個人主導 ・働き方を選ぶ前提
情報 (隠せない時代=ミスマッチがすぐ分かる)	非対称 ・求人票、面接が主な情報源 ・実態は入社しないと分からない ・企業が情報優位	透明 ・口コミ、オープンワーク等 ・SNS、社員発信 ・他社との比較が容易
入社 (採用ではなく定着までが競争)	ゴール ・入社=成功 ・転職はネガティブ ・長く勤めるのが前提	選択肢 ・入社は通過点 ・転職は当たり前 ・合わなければすぐ辞める

採用難の本質は「人不足」ではなく「選ばれる設計」になっていないこと

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【求職者の判断軸が変わった】 求職者は何を重視するか

変化のドライバー(なぜ変化)

多様化×人手不足×技術革新

- (1) 価値観の多様化、ライフステージの多様化で一律の働き方が合わなくなってきた
- (2) 少子高齢化で人手不足が加速「選ばれる職場」が強く求められる時代
- (3) デジタル化の進歩によって柔軟な働き方が可能になった

「一律の働き方」では人が集まらず、回らない時代に入った

変化のトレンド(何が変化)

働きやすさの負荷のとりえ方

- (1) 「負荷を下げる」→「選べる」へ
負荷の捉え方は個人によって違う
→働きやすさは「状態によって負荷を選べる」に変化
- (2) 「制度導入」→「運用改革」へ
制度は、あくまで選択肢を置くことしかできない。
運用によって価値が決まる

働きやすさの主語が「会社」から「個人」に移りつつある

働き方を柔軟に選べる状態をつくり、一人ひとりが力を発揮できる環境へ再設計することが求められている。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

求職者は何を比較するのか 働き方が選べる5つの要素

働き方の選択肢を「選べる」ことが、働きやすさの重要要素となる

- ①働く「**時間**」の柔軟性 ～ 短時間勤務、裁量労働、短日勤務
- ②働く「**場所**」の柔軟性 ～ 在宅勤務、テレワーク、2拠点、多拠点
- ③働く「**方向**」の柔軟性 ～ 双方向の異動・配置転換（キャリア開発）
- ④働く「**雇用形態**」の柔軟性 ～ 正社/契約、フル/パート、社員/委託
- ⑤働く「**収入**」の柔軟性 ～ 転職、複業（副業・兼業）、起業、共有

働きやすさとは力を発揮できる選択肢がある状態を作ること
働き方の設計がない会社は負ける

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【採用の本質】 採用は条件ではなく設計で決まる

人が減ってくる（**量の問題**）



働き方の前提が変わった（**構造の問題**）



「企業が選ぶ」→「選ばれる時代」（**需給が逆転**）



どんな働き方を提供できるかで決まる（**価値で選ばれる時代**）



人がいないのではない。選ばれる設計になっているかが問われている。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【まとめ】 採用を設計するための3つの軸

1. 誰を採用したいのか(ターゲット)

- ・成長を担う人材か
- ・安定運用を担う人材か
- ・柔軟な働き方を求める人材か

2. どの役割を担ってもらうのか(役割)

- ・攻め(価値創出)
- ・守り(安定・再現)
- ・支援(補完・柔軟)

3. どんな働き方を提供するのか(条件)

- ・時間・場所はどの程度柔軟にするか
- ・責任・裁量の重さはどうするのか
- ・成長・スピードはどう設計するか



採用は「誰に」「何を任せ」「どんな働き方を提供するか」の設計で決まる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

Part2

採用が難しくなる背景とは②

採用活動を考える上で押さえておきたいポイント



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【設計と戦略をつなぐ】 ～採用は経営課題、設計と伝達で成立する～

【採用設計(中身を決める)】

ターゲット(誰に)

どんな人に来てほしいか

役割(何を任せるか)

何を期待するのか

条件(どんな働き方か)

どんな環境、成長、報酬か

【採用戦略(伝えて届ける)】

対象の明確化

自分が対象か判断できる

内容の理解

仕事のイメージが持てる

価値の伝達

この会社で働く魅力が伝わる

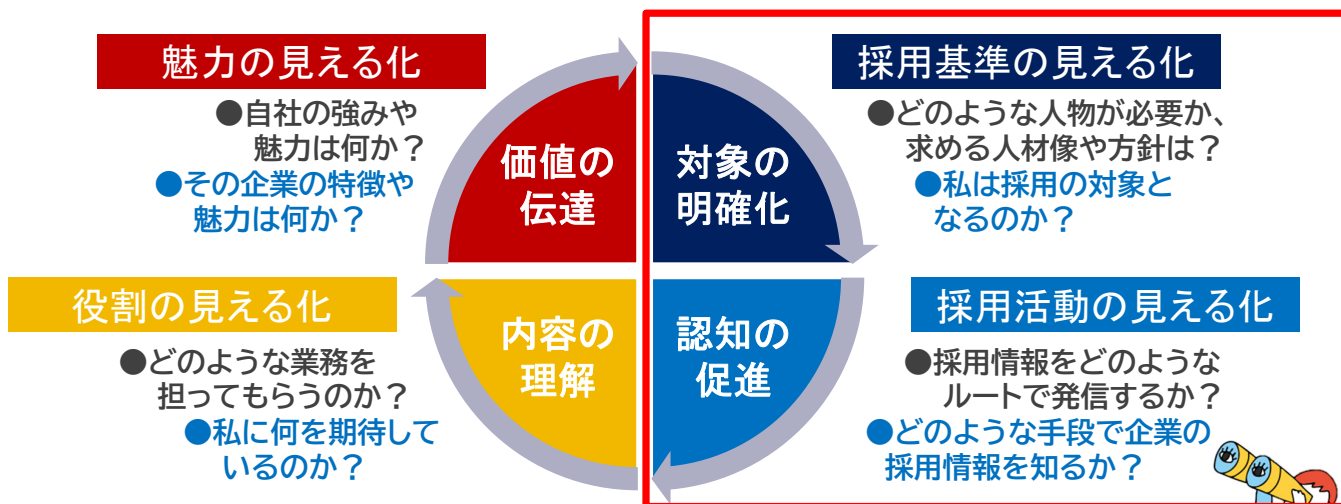
認知の促進(届ける)

どこでどうやって出会うか

採用は何を設計するだけでは不十分
設計した内容が求職者に届き、理解され、魅力として認識されることで初めて成立する

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【採用設計の全体像】 採用戦略の4要素



採用活動を成功させるには、ターゲットの関心を引く仕掛けが重要です。そのために、「対象の明確化」で求める人物像をまとめた上で、「認知の促進」で企業の存在を広め、「内容の理解」で仕事内容への理解を深め、「価値の伝達」で企業の魅力を訴求する、4つの要素を意識した採用戦略が求められます。



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【採用要件定義】 ～誰を採るのか～

対象の
明確化

組織活動に適した人物像とは？

採用選考において、「素直で勤勉」「明るく行動力がある」などの一般的な基準を掲げがちですが、それらは本当に自社の組織活動に必要な資質でしょうか？職種によって求められる資質は異なり、論理的思考や自立性が重視される場合もあれば、行動力が重要な場合もあります。さらに、人間には二面性があり、良い面と悪い面を併せ持つものです。一つの側面だけを評価してしまうと、重要な資質を見逃してしまう可能性があります。そのため、採用評価の主観を排除するには、資質の定義とその解釈を統一するガイドラインが必要です。

評価(採用する)要素

- * 問題改善意識が高く、自立している
- * 自社事業への関心や共感度が高い
- * 相手の気持ちを汲み取れ解釈できる
- * 自己分析に優れ行動を客観視できる
- * 気持ちの切り替えが早く前向きな思考

求めない(採用しない)要素

- * 自分を正当化し他者や環境に責任を求める
- * 自慢話が多く独りよがり
- * 行動力に欠け、評論や批判ばかりしている
- * 考え方に一貫性がなく適当に合わせる
- * 表情に覇気が感じられない活力不足

個人的な主観ではなく、組織に必要な採用要件をまとめる。
採用要件と育成要件は別であるとも考えることも必要。



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【働き方の方針】 ～どう働くのか～

対象の
明確化



人材ポートフォリオ
人材構成・能力の可視化



人材マネジメントポリシー
人材採用・管理・評価の方針



(1) 自社の指針を定義(文章化)してみましょう。

- 社員が自律的に成長し、チームとして成果を発揮できる環境づくりを推進。
- 学歴や経歴よりも、実務能力と意欲を重視したスキルベースの採用と育成。
- メンタルケアやノー残業デーなど、社員の健康と持続可能な働き方を重視。

※「調達」「働き方」「キャリア」「評価」の判定を包括的にまとめると、どうなりますか？

※「各項目を考える際の具体例や成功事例」をイメージすると、より実践的な内容でまとめることができます。

(2) その定義に見合う人材の属性、特性、スキル、価値観などを箇条書きに書き出してみましょう。

例／新卒学生で専攻は問わない、安定型志向の人材

- 理想的な条件／マネジメント経験があり複数部署を横断した調整力を持つ。
- あれば望ましい条件／〇〇業界での業務経験がある。
- 最低限必要な条件／ビジネスマナーを理解している。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

設計を言葉に変える ～温泉旅館の採用背景の深堀り～

対象の
明確化



表面的な 募集の理由

人手が足りないから募集しています。
特に清掃と配膳スタッフが不足しています。



(1) 事業戦略の変化

- 近年、外国人観光客や若年層の個人旅行者が増加
- “泊まるだけ”から“地域体験・癒し・学び”を求める傾向に
- その為、旅館サービスを「**滞在型体験**」へと進化させたい

(2) 人材戦略の課題と方向性

- 従来の業務分担型(清掃・配膳)では、柔軟な対応が難しい
- 多言語対応や地域案内、体験プログラムのサポートなど、“接客+α”の力を持つ人材が必要。
- 単なる人手ではなく、**地域の魅力を伝えられる人**を育てたい

(3) 採用の目的とメッセージ

- だからこそ、今回の募集は「業務をこなす人」ではなく、“**旅館の未来と一緒に働く仲間**”を探しています
- 未経験でも、地域に興味がある人、接客が好きな人、アイデアを出せる人を歓迎します。

募集
理由
を深堀

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

採用手法は目的で選ぶ ～大事なことは誰に届けるか～

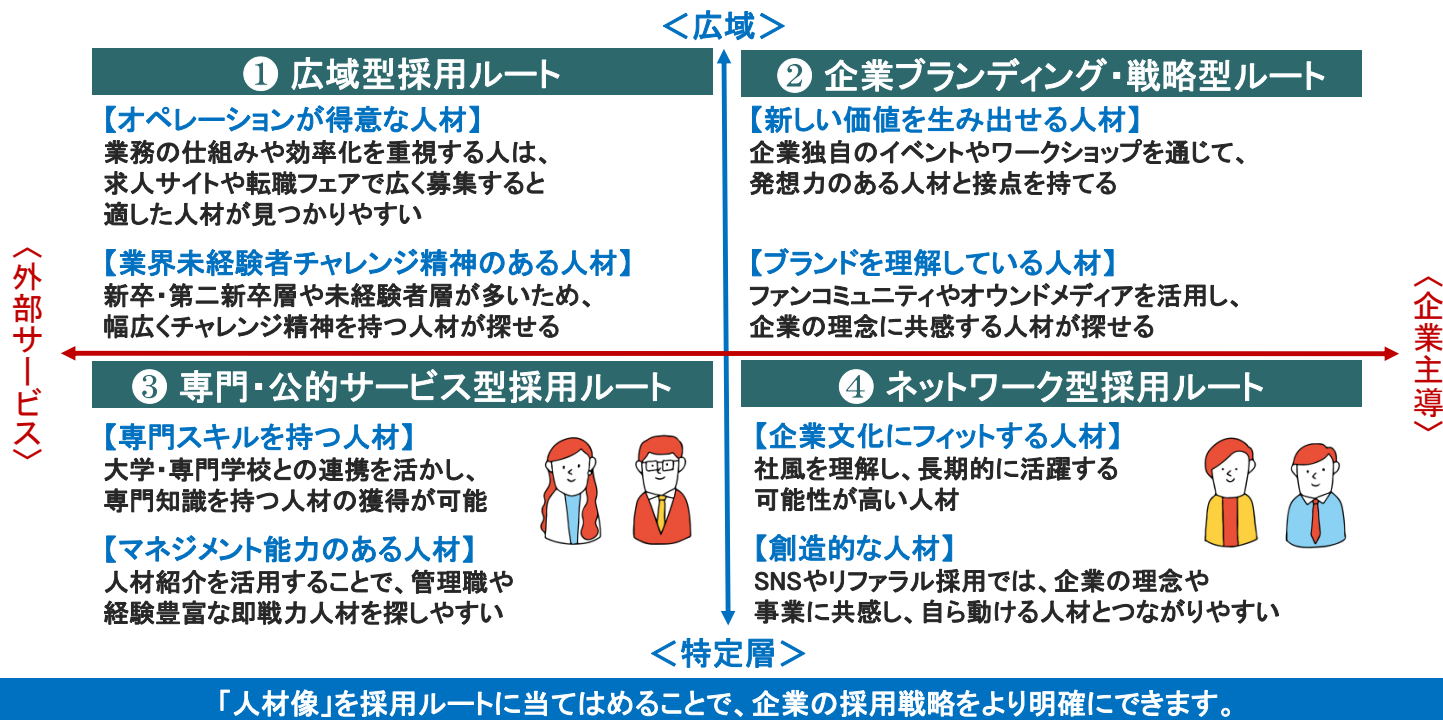
認知の
促進

リファラル採用	アルムナイ採用	ダイレクト採用
社員の人脈を活用して新しい人材を紹介してもらう方法。社員が推薦することで、信頼性が高く、企業文化に適応しやすい人材を効率的に採用することが期待できる。	以前に退職した元社員を再雇用する方法。即戦力として期待でき、教育コストが低く、新しい視点やスキルを持ち込んでもらうことも期待できる。	求人広告やエージェントを介さず、直接候補者にアプローチする方法。専門スキルを持つ人材に直接アプローチすることで、必要人材の獲得が期待できる。
ソーシャル採用	転職フェア	ミートアップ採用
SNSを活用して求人情報を発信し、応募者を募る方法。自社の魅力を直接発信し、求職者と直接コミュニケーションを取るため、ミスマッチを減らすことが期待できる。	複数の企業が一堂に会し、求職者と直接対話できる合同企業説明会。複数の候補者と出会う場となるため、単独での説明会より多くの人材に出会える可能性がある。	企業が潜在的な候補者と直接交流できるイベント。低コストでカジュアルな交流を通じて企業文化を伝え、求職者との相互理解を深め応募に繋げることが期待できる。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

採用ルート別のターゲット(事例)

認知の
促進



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

Part3

求職者に届く求人の書き方①

企業視点から求職者視点の書き方へ



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

PRの落とし穴

募集広告や説明では一方的なアピールになりがち。

- スタッフの平均年齢は28歳！若い力に溢れています（笑）
- 残業手当、おもてなし手当、皆勤手当支給
- みんなが活気にあふれ仲良くやっています（笑）
- 家族的で、店長との距離も近いお店です。
- 人が魅力のお店です。

これは会社の良さです。でもそれでは人は集まりません

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

自社（お店・サービス）の強み（価値）は何ですか？

①ヒト

- スタッフ間の対話・コミュニケーションが活発
- 人間関係がよい、風通しがよい
- 社長の価値観に共感でき、魅力がある
- 定着率が高く、人が成長する組織

②モノ

- 魅力的な仕事内容、商品・サービスがある
- 人気の業種・業態
- 規模が大きく、知名度がある
- 社会的信用がある

③カネ

- 給与・ボーナスが高い
- 残業が少ない
- 年間休日数が多い、休みやすい
- 奨学金補助など福利厚生が充実している



強みを並べるだけでは選ばれない。“求職者の言葉”に変換する必要がある

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

自社の強みを求職者の言葉に転換してみよう

work

【企業の資源】

【求職者の言葉】

①ヒト

- コミュニケーションが活発
- 人間関係がよい
- 定着率が高い



- ・孤立せず、チームで支え合って仕事ができる
- ・職場の人間関係で悩むことがない
- ・長く働き続けられる環境がある

ポイント👉「ここで働くとうなるか」を主語にする

②モノ

- 魅力的な仕事内容
- 人気の業種・業態
- 知名度がある



- ・自分の仕事に誇りを持てる
- ・将来に活かせるスキル・経験が身につく
- ・周囲に自信を持って話せる会社で働ける

ポイント👉「その会社で働く価値・意味」に転換する

③カネ

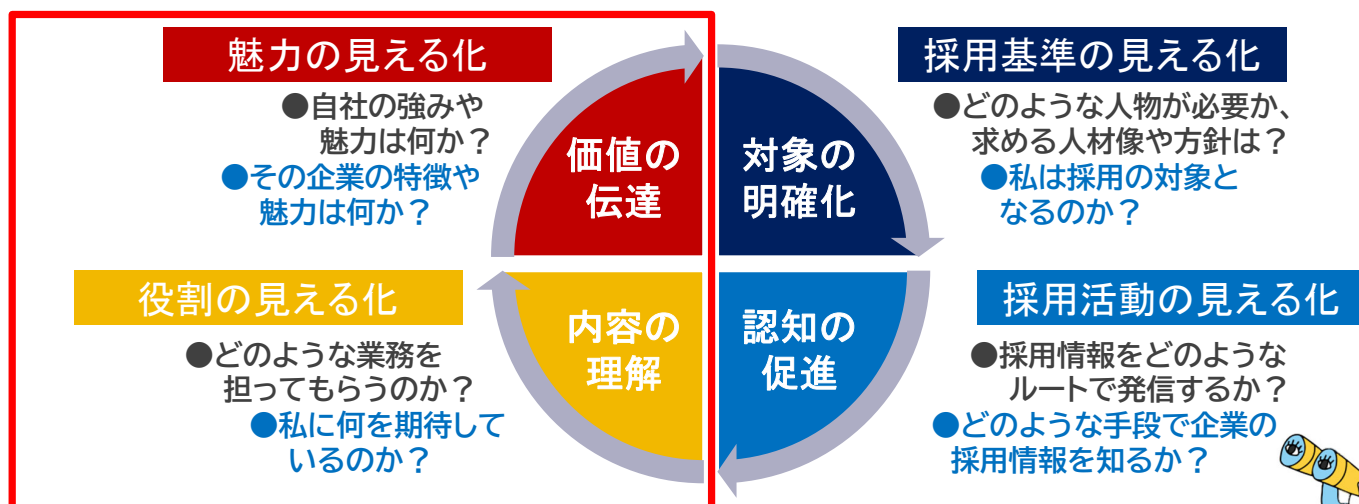
- 給与が高い
- 休みが多い
- 福利厚生が充実



ポイント👉生活がどう良くなるかに転換する

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【再掲】採用設計の全体像(採用戦略の4要素)



採用活動を成功させるには、ターゲットの関心を引く仕掛けが重要です。そのために、「対象の明確化」で求める人物像をまとめた上で、「認知の促進」で企業の存在を広め、「内容の理解」で仕事内容への理解を深め、「価値の伝達」で企業の魅力を訴求する、4つの要素を意識した採用戦略が求められます。



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

自社の働き方を「型」で伝える

内容の
理解

ジョブ型

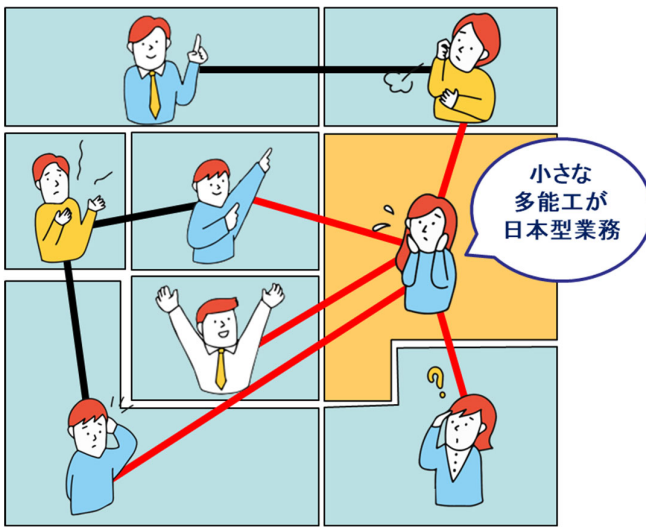
各自が職務定義(JD)の
枠組みに従って業務遂行



「あなたの仕事はこれ」と役割がはっきりしている働き方。専門性を深めやすく、成果で評価されるので「何をすれば認められるか」が明確。自分の得意を活かしたい人に向いています。

メンバーシップ型

業務上のつながり



職種に縛られず、さまざまな仕事を経験しながら成長できる働き方。チームで助け合う風土があり、「まずやってみよう」の精神で幅広い力が身につく。じっくり腰を据えて成長したい人に向いています。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

仕事の有意義感などを高める要素

内容の
理解

職務特性モデル (Job-Characteristics-Model) ※米心理学者ハックマン氏と米経営学者オルダム氏が提唱

中核的職務特性

- ① 技能多様性 (Skill Variety)
知識や技術、個性を活かし、単一作業にとどまらない幅広い活動が求められる仕事
- ② タスク完結性 (Task Identity)
業務の最初から最後までの流れや全体像を把握して関わることのできる仕事
- ③ タスク重要性 (Task Significance)
他の人や社会全体にとって価値や影響をもつと実感できる内容を含む仕事
- ④ 自律性 (Autonomy)
働き方や手順、進め方について、一定の裁量を持ち自ら判断しながら遂行できる仕事
- ⑤ フィードバック (Feedback)
働いた結果や成果について、タイムリーに反応や評価を受け取ることができる仕事

重要な心理状態

- ① 仕事の有意義感
自分の仕事に価値や目的を見出し、「やる意義がある」と感じながら取り組める
- ② 仕事の成果への責任感
成果や結果に対して、自分の行動や判断が関わっていると感じ、責任を持って取り組める
- ③ 成果への知識
自分の取組によって生まれた成果や効果について、どのような影響があったかを把握できる

成果

- 内発的モチベーション
- 仕事への満足
- 成長への満足
- 仕事の効率性

※「スティーブン・P・ロビンズ著「組織行動のマネジメント」2009年12月発行」をもとに作成

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

職務特性モデルの活用事例（旅館で働く魅力）

内容の
理解

中核的職務特性	事例	重要な心理状態
① 技能多様性 (Skill Variety)	お客様のチェックイン対応だけでなく、観光案内、料理の説明、時には宴会やイベントのプランニングなど幅広いスキルを活かすことのできる仕事。	 有意味感 お客様の思い出をつくる仕事
② タスク完結性 (Task Identity)	一組のお客様の滞在を最初から最後まで担当することで、『また来たい』という言葉が直接聞ける達成感を得ることができます。	 責任感 あなたの判断がお客様の満足度を左右する
③ タスク重要性 (Task Significance)	家族旅行や七五三や長寿の祝い、結婚記念日の食事会など、人生の大切な瞬間に関わることのできる価値のある仕事です。	 成果の実感 お客様の評価がダイレクトに得られる
④ 自律性 (Autonomy)	お客様の要望に合わせて、あなたの判断でサービスを工夫できます。『この料理をおすすめしよう』『この場所を案内しよう』と考える自由があります。	
⑤ フィードバック (Feedback)	お客様の笑顔や口コミ評価が、あなたの仕事の成果を直接教えてくれますし、定期的に支配人からフィードバックも行っています。	

職務特性モデルを活用し、仕事の詳細を整理し伝えることで、求職者は仕事の意義を理解し、魅力をより一層感じることができる。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

メリットとベネフィット

価値の
伝達

●メリット

物事の「**長所**」や「**利点**」などの特徴。対義語はデメリット
例：ワイヤレスイヤホンの”メリット“⇒ **ケーブルが絡まらず、断線の心配がない**

●ベネフィット

物事から得られる「**利益**」や「**恩恵**」。対義語はロス、ダメージなど。
例／ワイヤレスイヤホンの”ベネフィット“⇒ **開放的に音楽が楽しめる**

■メリットとベネフィットの違い

商品・サービス	メリット	ベネフィット
スポーツジム	最新のマシンがある 個別指導が受けられる	健康が保たれ、理想とする体型で 人に会う時も自信が持てる。
オンライン講座	任意の場所で気軽に 受講できる	知りたいこと、困っていた解決策が 得られ、目的が達成できる。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ベネフィットの効果と働く環境の事例

価値の
伝達

- 高級リゾートを予約する宿泊客の心理
⇒泊まれるではなく、上質なひと時が過ごせるベネフィットへの期待
- 人気カフェで仕事をしている人が得られるベネフィット
⇒オシャレでクリエイティブな自分を演じられる

■職場（働く環境）のメリットとベネフィット

メリット	ベネフィット
週休二日制・残業なし	自分の時間を確保でき、充実した日々を過ごすことができる
資格取得補助	自分の得意を伸ばし、成長できるチャンス
健康診断・ストレスチェック	心身ともに健康的に、長く働くことができる

メリットは**売り手（組織）目線**であり、ベネフィットは**顧客（求職者・社員）目線**
この両者を使い分けると物事を整理しやすく、効果的にアピールできる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ベネフィットの3分類（経済学者／デービッド・アーカー）

価値の
伝達



機能的ベネフィット

物事の機能や性能によってプラスに働く**効果**（メリットに近い意味）

例／固定給、特別休暇制度、残業なし、健康診断など

ベネフィット視点⇒「**経済的に安定し、健康でバカンスを楽しむことができる**」



情緒的ベネフィット

物事によって得られるプラスの**感情**（安心感、充実感など）

例／メンター制度、OJT、定期面談制度、相談窓口など

ベネフィット視点⇒「**丁寧にフォローしてくれるので悩むことなく働ける**」



自己実現ベネフィット

物事によって**実現**できる（理想の自分）

例／自己申告制度、働き方の選択制度、資格取得支援など

ベネフィット視点⇒「**自分の理想とする働き方で人生が充実する**」

働き方改革時代の到来で、新卒者（求職者）や従業員の視点に立った
ベネフィット視点での検証、施策導入が進んだ

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

自社の制度を「ベネフィット」に変換する

work

「5つの柔軟性」を素材に、求職者に響くベネフィット表現に変換してみましょう。

自社の制度（メリット表現）		求職者に届く表現（ベネフィット）
時差出勤制度あり	➡	朝の時間を自分で選べるので、通勤ストレスなく1日をスタートできる。
週1日在宅勤務可	➡	集中したい日は自宅で、チームワークの日は出社。自分のリズムで成果を出せる。
短時間勤務制度あり	➡	育児や介護と両立しながら、キャリアを途切れさせずに働き続けられる。
自社の制度①	➡	
自社の制度②	➡	
自社の制度②	➡	

メリットは「**会社**が何を用意したか」、ベネフィットは「**社員**の生活がどう変わるか」。
視点を変えるだけで届く力が変わる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

働き方改革時代に生まれたユニークな制度（ベネフィットへの変換事例）

価値の
伝達

- 社内インターンシップ（他部署の仕事体験ができる制度）
- なりきリン ママパパ体験（子育ての疑似体験、職場連携）
- 押しメン休暇（推しの記念日に休暇＋活動費5千円補助）
- 有給チケット配布（年次有給休暇の見える化）
- 関係性を高める交流ブース設置 ●社長と若手の茶話会
- アニバーサリー休暇 ●ウエルビーイング健康管理休暇
- 子育て応援！参観日半休、子連れ出勤制度
- 働き方宣言制度（働く時間・場所・条件を自分で決めて公開）
- 昼寝スペース ●職場で英会話レッスン ●ランチタイム面談
- サイコロ給（出目×月給%を毎月加算） ●大失敗賞
- ワーケーション宿泊補助（旅先で働くリフレッシュ勤務）
- 社長からの「ほめほめメール」 ●いいね「カード」表彰
- 出戻り手形制度（退職後2年以内は元ポジションで復帰可）

制度という“メリット”を、働く価値（ベネフィット）に変換することで
採用力と定着率を高める

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

求職者に届く求人の書き方②

伝わる求人の具体的な書き方
(4つの技術と演習)



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

「伝える」と「伝わる」は違う

「伝える」= 情報を“出す”こと

「伝わる」= 相手の心に“届く”こと

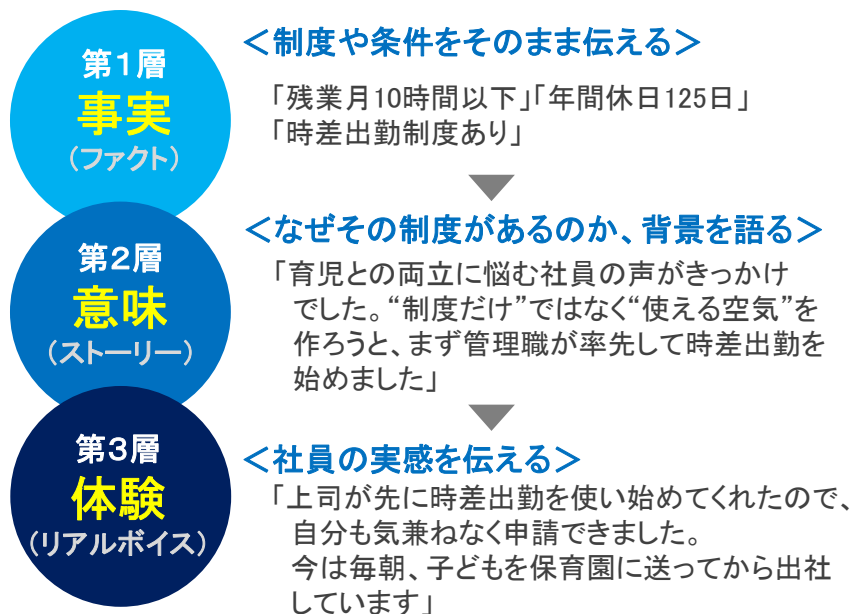
➡その強みは「伝わる言葉」になっていますか？



伝えるは自分(企業)目線、伝わるは相手(求職者)目線

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

メッセージの「3層構造」で伝え方に差をつける



事実(ファクト)、意味(ストーリー)、体験(リアルボイス)の3層で語ると、
求職者の心に届くメッセージになる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

「伝わる求人」を作る4つの技術と演習

【前提】 企業目線ではなく求職者目線で設計する

技術	演習	狙いと目的
ベネフィット設計	制度・条件のメリットをベネフィットに転換する	制度はあっても自分事化されなければ伝わらない
職務特性モデルの活用	仕事の内容を分解し、職務の解像度を高める	仕事内容が曖昧だと「自分にできるか不安」で応募を躊躇してしまう
ストーリー化	募集背景・理由を掘り下げる	なぜ募集するのか理由が見えないと共感・納得が生まれない。
3層構造で伝える	3層構造で求人を組み立てる	伝え方で応募率は変わる/心に響く表現に変える

4つの技術を組み合わせることで、「情報提供」から求職者の「行動を生む求人」に変わる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

2つのケーススタディ

【ケースA 製造】株式会社未来フーズ(仮称)

- 業種: 食品製造、EC販売
- 従業員数: 45名
- 所在地: 中堅地方都市
- 特徴: 冷凍総菜の製造とオンライン販売

【募集職種】 製造・出荷スタッフ

【現状の求人】

- ・冷凍食品の製造・梱包、出荷作業、簡単な仕事
- ・未経験者歓迎
- ・シフト制
- ・残業は少な目です
- ・アットホームな職場が魅力
- ・今回、人手不足のための欠員募集

【ケースB 営業】(株)リンクソリューションズ(仮称)

- 業種: 法人向けクラウドサービスの提案営業
- 従業員数: 50名
- 所在地: 政令指定都市
- 特徴: 業務効率化ツールを企業に提供

【募集職種】 法人営業(提案営業)

【現状の求人】

- ・法人営業(新規・既存)
- ・未経験者歓迎
- ・インセンティブあり
- ・土日祝休み(完全週休2日制)
- ・コミュニケーション力が活かせる仕事
- ・事業拡大のための増員募集

→ケース①・②共に典型的な「伝えているが、伝わらない求人」

※本章で紹介する2つのケーススタディは、特定の企業・個人を示すものではありません。
講師の支援経験をもとに構成した仮想事例です。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅰ】 ベネフィットへの転換

work

【ケース事例A 製造】

- 制度(メリット)
 - ・シフト制
 - ・残業は少ない(月10時間程度)
 - ・未経験者歓迎
- メリットをベネフィットに転換すると
 - ・シフト制
-
- ・残業少な目
-
- ・未経験者歓迎
-

【ケース事例B 営業】

- 制度(メリット)
 - ・インセンティブあり
 - ・土日祝休み(完全週休2日制)
 - ・未経験者歓迎
- メリットをベネフィットに転換すると
 - ・インセンティブあり
-
- ・土日祝休み(完全週休2日制)
-
- ・未経験者歓迎
-

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅱ-①】職務特性モデルの活用(ケース事例A 製造)

【Before:冷凍食品の製造・出荷】→あいまいで一般的な職務 「私にできるだろうか？」

【解像度を高めるための3ステップ】

①業務の具体化

- ・食材の計量、仕込み
- ・調理(マニュアルあり)
- ・完成品の検品
- ・梱包・ラベル貼り
- ・出荷準備

②特性整理

項目	内容
定型/非定型	ルール、定型業務中心
個人/チーム	チームで連携
対人/対物	モノ(商品)中心
重視する力	正確性・丁寧さ

③求める人材像

【After:変化】「私ができる」

職務の解像度が上がると「私にできるだろうか？」という不安が「できるかも」「私ができる」に変わってくる

【求人内容】 レシピや手順が決まっているため、未経験でも始めやすい仕事です
コツコツと丁寧に作業を進めるのが好きな方に向いています

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅱ-②】職務特性モデルの活用(ケース事例B 営業)

【Before:法人営業】→あいまいで一般的な職務 「難しそう」「自分にはできるか不安」

【解像度を高めるための3ステップ】

①業務の具体化

- ・企業への課題をヒアリング
- ・サービスの提案(オンライン中心)
- ・導入後のフォロー
- ・既存顧客との関係構築
- ・チーム内での情報共有

②特性整理

項目	内容
定型/非定型	一般化された提案あり +対話で調整
個人/チーム	チームで連携
対人/対物	対人(顧客中心)
重視する力	傾聴力、課題理解 関係構築

③求める人材像

【After:変化】「やってみたい」

職務の解像度が上がると「営業は難しそう」という不安が「自分にもできそう、やりたい」に変わる

【求人内容】 顧客へのヒアリングや提案の流れは基本の型や流れが整備されているため未経験でも取りくみやすい仕事です。人の話を丁寧に聴きながら、相手に合った提案を考えることが好きな人に向いています。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅲ-①】ストーリー化(ケース事例A 製造)

【Before:人手不足のため募集】→『私は作業者』

【深掘プロセス】

①事業の変化

- ・EC販売が好調で注文数が増加する
- ・特に、共働き世帯向けのニーズが増加

②仕事内容の変化

- ・出荷量が増え、スピードと正確性が重要になる
- ・単なる製造だけではなく品質維持が求められている

③求める役割

【After:変化】→『私は安定した出荷を支える人』

募集の背景が分かれると「作業する人」から「品質や安定した出荷を支える人」へと意識が変わる

【求人内容】 ご家庭で手軽に食べられる冷凍総菜の需要が高まり、当社のEC事業は大きく成長しています。その中で変わらない品質を維持しながら安定して商品を届ける体制づくりが重要になっています。今回は、製造や出荷を通じて「安心して食べられる商品」を支えていただく仲間を募集します。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅲ-②】ストーリー化(ケース事例B 営業)

【Before:事業拡大のための募集】→『私は営業要員』

【深掘プロセス】

①事業の変化

- ・企業のDX需要が拡大
- ・問い合わせ・導入相談が増加

②仕事内容の変化

- ・単なる販売でなく「課題解決型の提案」が重要に
- ・導入後の活用支援まで求められる

③求める役割

【After:変化】→『私は企業の課題解決を支える人』

募集の背景が見えることで「売る人」から「企業の課題を解決する人」へと意識が変わる

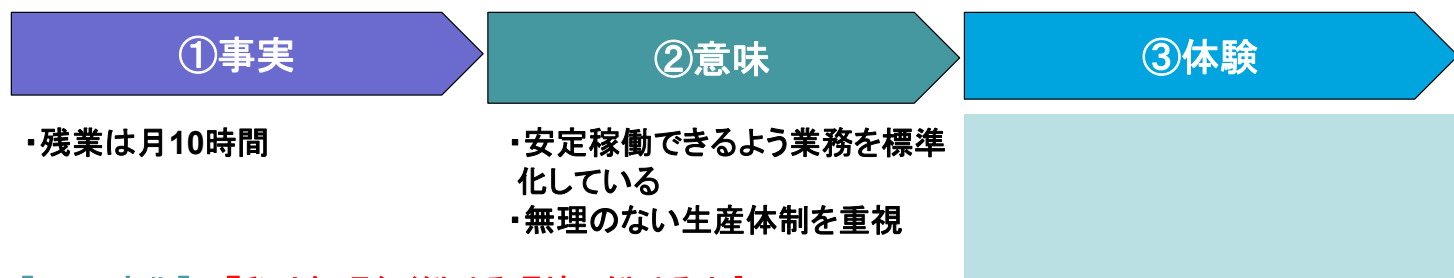
【求人内容】企業の業務効率化やDXへのニーズが高まり、当社のサービスへの問い合わせや導入相談は年々増加しています。その中でただサービスを提案するだけでなく、顧客の課題を理解し最適な解決策を提案する体制が求められています。今回は営業活動を通じて企業の課題解決を支えていただく仲間を募集します。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅳ-①】 3層構造で伝える(ケース事例A 製造)

【テーマ:→「残業が少ない」を3層構造で伝える】 Before:『私は条件で判断する人』

【3層構造プロセス】



【After:変化】→『私は無理なく働ける環境で働ける人』

条件に意味と実感が加わることで「働けるかどうか」から「自分に合うかどうか」へと判断軸が変わる

『求人内容』

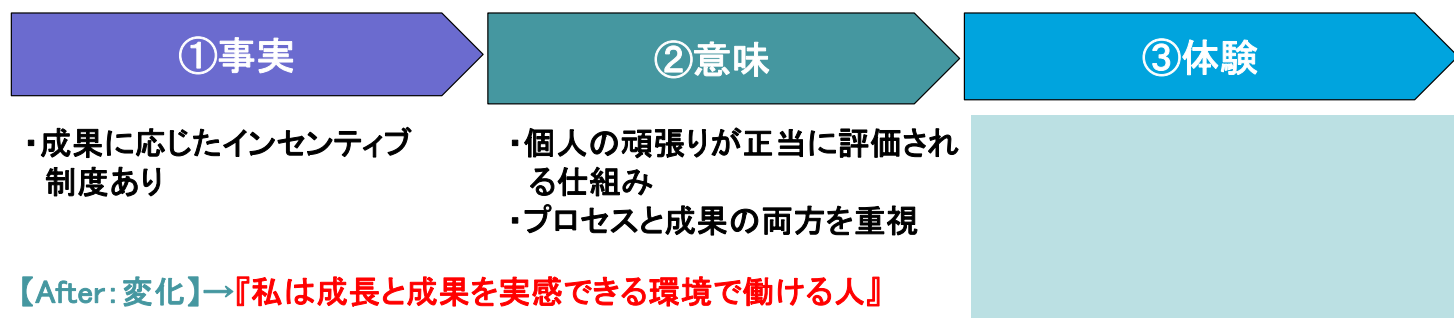
当社では業務の手順化とチーム分担を徹底しており、残業は月10時間以下に抑えています。実際に働く社員からは「毎日ほぼ決まった時間に帰れるので生活のリズムがと整う」という声もあり無理なく働ける環境です

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【伝わる求人のための演習Ⅳ-②】 3層構造で伝える(ケース事例B 営業)

【テーマ:】→「インセンティブあり」を3層構造で伝える】 Before:『私は営業って難しそうと考えている人』

【3層構造プロセス】



【After:変化】→『私は成長と成果を実感できる環境で働ける人』

条件に意味と実感が加わることで「難しいかどうか」から「できるか、やりたいか」へと判断軸が変わる

『求人内容』

当社ではチームでの情報共有を徹底しており、個人任せにしない体制を整えています。働く社員からも「一人で抱え込まず相談しながら仕事ができるので安心」「提案が成果につながり成長実感がある」との声もあり、未経験者が無理なく力をつけていける環境です。

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

4つの演習を統合する

ケース事例A製造

- あなたには冷凍総菜の出荷業務をお任せします。作業はレシピや手順が決まっているため未経験の方でも安心してスタートできます。コツコツと丁寧に作業を進めるのが得意な方に向いている仕事です。
- 現在、EC事業の成長に伴い出荷量が増加しており、品質を維持しながら安定して商品を届ける体制づくりが求められています。今回は製造や出荷を通じて「安心して食べられる商品」を支えて頂く仲間を募集します。
- また、業務の標準化やチームでの役割分担により残業は月10時間以内に抑えられます。「毎日ほぼ決まった時間に帰れるので生活リズムが整う」といった声もあり、無理なく働き続けられる環境です。

ケース事例B営業

- あなたには企業の課題をヒアリングし、最適なサービスを提案する営業の仕事をお任せします。提案の流れは整理されているため未経験でも始めやすく、人の話を丁寧に聞きながら提案を考えるのが得意な方に向いています。
- 現在、業務効率化やDXニーズの高まりにより相談件数が増加しています。その中で、顧客の課題を理解し最適な解決策を提案する体制づくりが求められています。今回は「企業の課題解決」を支える仲間を募集します。
- また、営業プロセスの仕組み化と情報共有で個人任せにしない体制を整えており「相談しながら進められる」「成果に繋がり成長を実感できる」との声も多く、未経験から無理なく力をつけられる環境です。

求人は文章力ではなく設計力で
どの要素をどう組み合わせるかで応募率が変わります

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

Part5

求職者に届く求人の書き方③

媒体別の特徴を踏まえた書き方のコツ
(ハローワーク求人添削)



©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

求人媒体別の攻略方法と書き方事例(概要)

媒体	ターゲット	特徴	書き方のコツ(ポイント)	書き方例
ハローワーク	地域の求職者 未経験者 中高年	・文字数制限あり ・定型フォーマット ・法廷明示が厳格	・仕事内容、条件を具体的、簡潔に ・未経験者でもイメージできる表現 ・誤解を防ぐため事実ベースで記載	主な業務は〇〇で未経験からスタート可能です。先輩社員のOJTとマニュアルでしっかりサポートしますので安心です。
転職サイト	転職潜在層 キャリアチェンジ 希望者	・自由度高め ・見出し、写真活用可 ・虚偽表現はNG	・数字や実績で説得力を持たせる ・写真や見出しと連動したストーリー ・ターゲット(経験者or未経験者)を明確にする	前年比120% 成長中の組織でコアメンバー募集。裁量を持ってプロジェクトを推進でき、入社1年でリーダー昇格の実績もあります。
自社採用サイト	企業に興味を持った ブランド重視層	・文字数ほぼ無制限 ・多メディア活用可 ・法廷明示は必要	・理念やカルチャーのエピソード説明 ・成長やキャリア事例を入れる ・共感を意識したストーリー構成 ・長文でも読みやすく(見出し、段落で整理)	●●という理念の下、挑戦歓迎の文化があり実際に入社2年目でリーダーに抜擢されたケースもあり意欲次第で機会が広がります。
大学向け求人	新卒・若手学生 第二新卒	・大学指定フォーマット ・提出要件あり ・学生目線が重要	・専門用語を避けて分かりやすく説明 ・成長ステップやキャリアの流れ明示 ・研修・サポート体制を具体化 ・不安を払拭する情報を入れる	3カ月の研修で基礎から学べるため未経験でも安心してスタートできます。配属後も先輩社員がマンツーマンでサポートします。
スカウト(ダイレクト)	転職潜在層 即戦力候補	・個別最適化が鍵 ・短文でOK ・礼儀と正確性重視	・相手の経歴に触れ特別感を出す ・「なぜあなたか」を明確にする ・短く、結論ファースト ・丁寧かつ誠実な表現	ご経歴を拝見し、ご連絡しました。当社でスキルを活かせるポジションがあります。まずはカジュアルに30分程度お話しませんか？

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【参考】求人媒体別の攻略法と書き方のコツ(詳細)①

媒体	書き方のコツ(詳細)	実践ポイント	注意事項・効果
ハローワーク	①冒頭90文字で要点を伝える →駅地下・未経験可。シフト柔軟など →最も伝えたい情報を先に書く ②自社の強みを具体的にアピール →研修制度、職場見学の有無、他社との違い明示 ③写真を登録して視覚的に訴求 →職場や働く人の写真を追加	【文字数配分→最重要情報を集中】 ・職種欄:28文字 ・仕事内容冒頭:90文字 【書き方例】 ・職種:受付事務/駅徒歩5分、来客対応、電話応対、書類整理 ・OJTあり、残業ほぼなし	【効果】 ・写真登録で窓口紹介が増加 【注意】 ・法定項目は完全記載必須(賃金、就業時間、保険等)
転職サイト	①見出しで興味を引く →職種名+年収幅+働き方を簡潔に →検索されやすいキーワードを含める ②冒頭3行で魅力を伝える →年収例・リモート可・成長機会など ③魅力→業務→条件→応募の順で構成 →読み手が知りたい順番で情報を並べる	【応募条件】 ・必須と歓迎に分け、必須は最小限に絞る ・「学歴不問」「未経験可」明記 【書き方例】 ・見出し:法人営業(年収500万〜) ・既存深耕+新規提案を担当 ・残業10H、在宅週2回可	【SEO対策】 ・職種名+スキル+勤務地を自然にちりばめる 【効果アップ】 ・写真、社員コメント追加 →クリック率、応募率アップ
自社採用サイト	①トップページで「会社の想い」を伝える →ミッション・ビジョン・事業内容を簡潔に ②想定する候補者像を明確にして書く →その人に響く言葉・メリットを選ぶ ③魅力は「数字」と事実で裏付ける →研修〇カ月 昇進〇年目 有給取得率〇% ④FAQと選考フローで応募者の不安を明示 →よくある質問・選考ステップを明示	【掲載コンテンツ】 ・写真、動画で職場のリアル ・社員インタビュー動画 ・役職、入社年数を添えた声 【書き方例】 ・ミッション:地域の暮らしを支えるIT ・顧客数が3年で2倍に成長 ・カスタマーサクセス募集中	【応募の動線】 ・ファーストビューに応募ボタンを配置 【SEO対策】 ・職種名+勤務地+スキルを自然にちりばめる

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

求人媒体別の攻略方法と書き方のコツ(詳細)②

媒体	書き方のコツ(詳細)	実践ポイント	注意事項・効果
大学向け求人	①冒頭で「入社後の育成体制」を伝える →研修期間(例:3カ月)、OJT内容 →メンター制度やキャリア例を明記 ②学生が最も知りたい情報を上位に配置 →配属先・1日の流れ・先輩の声 ③専門用語は使わず平易な言葉で書く →業界用語には必ず注釈をつける ④選考の流れと所要期間を明示する →例:応募→面接2回→内定(約3週間)	【必須条件の書き方】 ・最小限に絞る ・「学部不問」「未経験者歓迎」明記 →母集団が増える 【書き方例】 ・募集:総合職(新卒) ・研修3カ月+OJT6カ月 ・資格支援:年間上限10万円	【大学提出時の注意】 ・指定様式を確認 ・提出方法を明記 (PDF/WEB/郵送) 【効果的な追加情報】 ・説明会日程、申込方法 ・参加特典(交通費補助等)
スカウト (ダイレクト)	①件名で開封率を高める →候補者名+ポジション+年収を入れる →例:「山田様/PM募集(年収600万〜)」 ②冒頭1行で「あなたを選んだ理由」を書く →経歴のどこに魅力を感じたか具体的に ③テンプレート感を消し、個別対応を示す →相手の実績やスキルに触れる一文を追加 ④次のアクションは気軽に参加できる内容に →例:「まず30分のオンライン面談」から	【本文の構成】 ・相手の強み(1行) ・ポジションの要点(1行) ・次アクション(30分面談等) 【書き方例】 ・件名:[年収600万円〜]PMのご相談 ・〇〇の経験を拝見しご連絡 ・カジュアルに30分お話しできますか?	【訴求のポイント】 ・候補者の利益で語る ・裁量、年収の幅 ・キャリアパス、リモート可 【送信のタイミング】 ・通勤時間帯や退勤後 →ターゲティング優先

媒体ごとに最適な見せ方は異なるが
「誰に、何を、どの順で伝えるか」を設計することが成功の鍵

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人票の主要な記載項目と差別化のポイント①

1. 求人事業所

①事業所名

②所在地

2. 仕事内容

③職種

④仕事内容

⑤雇用形態

⑥雇用期間

⑦就業場所

⑧年齢・経験・資格等

⑨試用期間

3. 賃金・手当

⑩賃金

⑪昇給・賞与

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人票の主要な記載項目と差別化のポイント②

4. 労働時間

⑫就業時間(時間外・休憩)

⑬休日等

5. その他労働条件等

⑭社会保険、企業年金等

6. 会社の情報

⑮企業情報

⑯事業内容

⑰会社の特徴

⑱就業規則や育児、介護、看護取得実績等

⑲求人に関する特記事項

7. 選考等

⑳選考日時・場所・選考方法等

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人の差別化ポイント

項目	差別化のポイント	攻略法	テクニック・ポイント等	備考
③職種	検索で選ばれる クリックされる 唯一の入り口	①機能名ではなく、仕事内容が イメージできる表現に ②「場所、条件、特徴」を簡潔に記載 ③未経験可など安心材料も加える	NG→事務職 OK→受付事務/駅徒歩5分/ 未経験可/残業ほぼなし	・冒頭で要点を伝える ・不安を減らすことが応募に つながる
④仕事内容	ここで応募するか どうかが決まる	【3ステップ構成の活用】 ①冒頭90文字で要点 ②業務を具体的に分解 ③向いている人を示す	NG→簡単な作業 OK→分解して書く メリットをベネフィットに (備考参照)	・レシピに沿った食品の製造 (計量・仕込み・梱包)を担当 ・マニュアルがあるためコソコ ソタイプの方に最適な仕事
⑯事業内容	仕事の意義、 社会性を伝える ことができる →働きがい刺激	①単なる説明ではなく価値・意味を 加える ②何のための仕事か明示 ③社会とのつながりを書く	NG→食品製造業 OK→共働き世帯向けに手軽 に食べられる冷凍総菜を製造 し日々の食生活を支えています	・タスクの重要性(仕事の意味) を伝える
⑰会社の特徴	ここで働く意味が 最も伝わる項目	①企業の強みを求職者のメリットに転換 ②抽象ではなく状態変化で表現 ③ヒト・モノ・カネ→求職者言語へ変換	NG→人間関係が良い OK→チームで相談しながら 仕事を進められるため一人で 悩まず安心して働ける	・企業視点を求職者視点に 変換し、ベネフィットで語る
⑲求人に関する 特記事項	最後の一押し 他社との差の演出	①他項目で書けない魅力を補完 ②ストーリー、背景、補足情報を記載 ③最も自由度が高い隠れ勝負ポイント	【入れるべき内容】 ①募集背景(動機) ②職場の雰囲気(具体) ③働き方(リアル)	・EC事業の拡大により出荷量 が増加しており、品質を維持 しながら安定供給を支える体 制強化のための募集です

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人の添削【事例①介護事業所】

work

項目	NG求人	添削	ポイント
職種	介護職		
仕事内容	デイサービスにおける介護職全般を担当していただきます。未経験者の方も丁寧に指導いたします。		
事業内容	デイサービス・訪問介護事業		
会社の特徴	地域に根差した介護サービスを提供しています。アットホームな雰囲気の職場でスタッフ同士協力しながら仕事を進めています。		
求人に関する特記事項	未経験の方も応募可能です。資格取得支援制度あり シフト制（応相談）		

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人の添削【事例②一般事務】

項目	NG求人	添削	ポイント
職種	一般事務	一般事務スタッフ（書類作成・データ入力／未経験可）	・抽象→具体（書類作成・データ入力） ・未経験可で安心材料を与える →仕事内容が浮かぶ職種名に
仕事内容	事務業務全般（電話対応、データ入力、書類作成など）を担当していただきます。未経験の方も歓迎します。	書類作成（フォーマット入力）、データ入力、電話対応、ファイリングなどを担当します。業務はマニュアルに沿って進めるため、未経験の方でも手順に沿って習得できます。チームで分担し、不明点はすぐに確認できる体制です。	・「全般」→作業に分解 ・「マニュアル・フォーマット」=できる根拠 ・個人かチームか、働き方を明示 →何をやるかを見せて不安を消す
事業内容	物流センターにおける事務業務全般	企業のバックオフィス業務を担い、日々の業務運営を支える役割を發揮しています。（企業の潤滑油としての役割）	・業務説明→役割・価値に転換 ・事務＝組織を支える仕事 →裏方業務に意味を与える
会社の特徴	アットホームで働きやすい職場です。従業員同士も仲が良く、未経験の方も活躍できる環境です。	業務マニュアルやフォーマットが整備されており、未経験の方でも手順に沿って業務を習得できます。チームで業務を分担しているため、一人で抱え込まず相談しながら進められる体制です。	・アットホーム→具体的行動内容へ ・環境→仕組みに ・「仲が良い」→「相談できる」 →働きやすさを仕組で説明
求人に関する特記事項	・未経験者歓迎 ・PC操作ができる方を求めています ・長期勤務できる方歓迎 ・コミュニケーション力のある方歓迎	業務量増加に伴う増員募集です。入力業務はフォーマット化されており、正確にコツコツと作業できる方に向いています。電話対応やチーム連携あり。	・条件羅列はNG→ストーリー化 ・向いている人（コツコツ・正確）を定義 ・コミュカ、PC操作のレベル感を暗示 →判断できる情報に変えて納得感

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

ハローワーク求人の添削【事例③コールセンター】

項目	NG求人	添削	ポイント
職種	コールセンター業務	コールセンタースタッフ(受電対応/未経験可能)	・職種名は機能ではなく仕事内容で表現、「受電」等具体的に記載 →何を する仕事 かが一瞬で分かる設計
仕事内容	電話対応、データ入力等。マニュアルがあるため、未経験でも安心です	お客様からの問い合わせ対応(受電中心)及びデータ入力を担当します。トークスクリプトに沿った対応からスタートし、研修後は段階的に業務を習得します。	・電話対応→内容を具体化 ・安心の根拠/マニュアル→習得プロセス ・「出来る理由」を構造化 →安心は 仕組みとステップ で伝える
事業内容	カスタマーサポート事業	企業の問い合わせ窓口として顧客対応を担い、企業と顧客をつなぐ役割を果たしています。	・業務説明→役割、価値へ転換 ・「何をやっているか」→「なぜ必要か」 →仕事の 意味・役割 を言語化する
会社の特徴	・研修制度あり ・福利厚生充実 ・働きやすい環境 ・シフト柔軟対応 ・働き方改革の認証取得	働き方改革の認証を取得し、無理なく働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。シフト調整や業務分担により負担が偏らない仕組みがあり、実際に長期勤務しているスタッフも多く在籍しています。	・制度の羅列(企業目線)→認証+運用実態(信頼性+ベネフィット) ・研修制度あり→だから何？ →「 制度がある 」ではなく、その 制度でどう働けるか に変換
求人に関する特記事項	・未経験者歓迎 ・研修制度あり ・PCの基本操作が学べます	問い合わせ件数増加に伴う増員募集。座学とOJTの組み合わせで基礎から段階的に業務を習得できます。未経験の方が多く、実務を通じて成長しています。	・条件羅列→ストーリー化 ・制度→成長プロセスへ転換 ・未経験可→成長できる理由へ → 制度ではなく成長イメージ を提示

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【まとめ】 求人で差別化するために

- 採用が上手いかわからない理由の本質とは？
・人がいないのではない。選ばれる設計になっていない
- 採用は「設計」と「伝達」で決まる
・誰に・何を・どんな働き方(設計) どの媒体で、どう伝えるか(伝達)
- 媒体ごとに伝え方(見せ方)は異なる
・ハローワーク⇒正確、具体、誤解防止
・転職サイト⇒魅力、差別化、数字
・自社サイト⇒共感、ストーリー
・スカウト⇒個別最適、特別感
- 応募に繋がる求人の共通点
・仕事内容が具体的にイメージできる
・不安が解消されている
・働く意味、価値が伝わっている
・自分に合うか、判断ができる



媒体ごとの特性に合わせつつ、
「誰に・何を・どの順で伝えるか」を設計することが成功の鍵

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.

【最後に】 伝説の求人広告から何を学ぶか

【1914年 南極大陸探検隊の求人広告】

求む男子。
至難の旅。僅かな報酬。極寒。暗黒の続く日々。
絶えざる危険。生還の保証なし。
ただし成功の暁には、名誉と賞賛を得る。

アーネスト・シャクルトン



この広告は条件としては最悪。
しかし、「誰に向けての求人か」「なんのための仕事か」明確だから人が集まった。

求人広告の決め手は「設計」×「書き方」×「想い」
この3つが揃ったとき、はじめて人は動く

©2026 Workin agent Co.,Ltd. All rights reserved.