

ハローワーク求人設計・価値翻訳研究

公的求人制度を活用し、中小企業と求職者の適切な接点形成を支援する求人情報設計方法論

Recruitment Information Design for Public Employment Services / Research Overview Version 1.0

研究・開発	FANDDF
研究上の問題意識・実践の原点	2021年1月
明示的構造化開始	法人向けAI講習クライアントの実務ニーズを契機として開始
主要現行参照資料	ハローワーク求人情報登録体系の精査報告／価値観分析型エンジンと自社URL分析を統合したハローワーク求人入力支援アプリの実現性調査／ハローワーク求人情報起案支援アプリ正式仕様・提案テンプレート調査報告
研究概要初版	2026年8月19日
研究開発ステータス	APPLIED RESEARCH / RECRUITMENT INFORMATION DESIGN

1. 研究背景

中小企業の採用では、限られた採用予算と人員の中で、自社が必要とする人材へどのように情報を届けるかが重要な課題となる。

民間求人媒体の利用には一定の費用負担が伴う。一方、ハローワークは中小企業も利用できる主要な公的求人制度の一つであり、企業情報、仕事内容、労働条件、職場環境、求人PR等、多くの情報を求職者へ提示できる仕組みを持っている。

本研究の問題意識は2021年1月に遡る。

**既に存在する公的求人制度の中で、求人情報の設計を工夫することにより、
自社が求める人材との接点をより早い段階から形成できないか**

求人票を単なる募集条件の記載欄としてではなく、企業が何を重視し、どのような仕事を提供し、どのような人にとって働く意味がある職場なのかを伝える「情報設計の場」として捉え、実務の中で考え方を構造化しながら運用してきた。

その後、法人向けAI講習のクライアントから求人作成に関する具体的な実務ニーズが生じたことを契機として、それまで暗黙知として運用していた考え方を、AIを用いて反復利用可能な方法論として明示的に構造化する段階へ移行した。

2. 研究目的

本研究の目的は、AIに魅力的な求人文章を書かせることではない。

企業が実際に持つ情報と、募集する職務が実際に提供する価値を整理し、それらをハローワークの制度上の情報構造へ適切に変換することによって、企業が伝えるべき情報と、求職者が応募判断に必要な情報を接続する求人設計方法論を構築することである。

**企業・職務の事実 → 企業・職務が提供する価値 → 求職者へ伝えるべき情報
→ 公的求人制度上の適切な情報領域 → 求人情報**

その目的は、企業に都合のよい応募者を機械的に選別することではない。企業と職務の実態をできるだけ正確に開示し、求職者自身が「自分に合う仕事か」を判断できる情報環境を整えることで、企業と求職者の双方にとって適切な接点形成を支援することにある。

3. 研究の基本思想

3-1. 求人票を「空欄を埋める帳票」として扱わない

ハローワークの求人登録は、企業・事業所に共通する情報と、仕事内容、賃金、労働時間、求人PR、選考等の個別求人情報から構成され、それぞれ異なる管理単位と公開目的を持つ。

そのため、一つの会社紹介文やPR文を作り、それを各欄へ分割して入力する方法では、それぞれの情報領域が本来持つ役割を十分に生かせない。本研究では、「その情報は、誰に何を伝えるために存在するのか」という制度上の目的から逆算して情報を設計する。

3-2. 企業の「良いところ」を作るのではなく、実際に存在する価値を整理する

企業サイトに「挑戦」「安心」「社員を大切に」等の言葉が記載されているだけで、それを企業の実態として確定することはできない。そこで本研究では、企業が外部へ表明している理念だけでなく、制度、実際の業務運用、職務内容等との関係を確認する。

- 企業が何を重視しているのか
- その価値がどのような制度や行動に現れているのか
- 募集する職務が実際にどのような経験を提供するのか
- その一方で、どのような責任や制約が存在するのか

現行研究では、企業の表明、制度、実践、職務に現れる価値を区別し、根拠のない魅力表現を作らないことを重視している。

3-3. 価値観を応募者の選別には使わない

価値分析の目的は、「特定の価値観を持たない人を応募させない」という選考フィルターを作ることではない。例えば、ある職務について「改善提案には一定の裁量がある一方、品質管理上の手順は厳格に守る必要がある」のであれば、その両方を示す。

企業側にとって都合のよい特徴だけを強調するのではなく、仕事の魅力、責任、制約を併せて示し、求職者自身が適合性を判断できる状態を目指す。

**企業による価値観選別ではなく、
価値の透明化による求職者の自己選択支援**

4. 本研究の特徴

4-1. 既存の公的求人制度そのものを採用資源として捉える

本研究は、新しい求人媒体を作ることから始めていない。既に存在するハローワークという公的求人制度について、その情報構造と各情報領域の役割を理解し、中小企業が持つ企業情報・職務情報を適切に配置することで、採用上の活用可能性を高めようとする。

現行調査では、求人登録情報が企業・事業所等に共通する情報と個別求人ごとの情報に分かれ、それぞれが求人票、インターネット、PR 情報等の異なる場所へ提示される構造を整理している。したがって求人設計では、「何を書くか」だけでなく、「どの情報を、どこへ、何の目的で配置するか」までを設計対象とする。

4-2. 事実情報と求人訴求を分離する

賃金、勤務時間、社会保険、契約条件等は、企業の魅力を高めるために自由に変更できる情報ではない。一方、仕事内容、会社の特長、求人 PR 等では、同じ事実であっても、どの情報をどのような文脈で説明するかによって求職者の理解は変わる。

そこで本研究では、「事実として確定すべき情報」と「確認された事実をもとに意味を伝える情報」を分けて扱う。AI は事実を作るためではなく、確認された情報の整理、意味の抽出、求人制度上の適切な情報領域への変換を支援するために用いる。

4-3. 企業価値と職務価値を分けて捉える

企業全体の価値と、募集する職務が提供する価値は必ずしも一致しない。企業全体として新しい挑戦を重視していても、特定の職務では安全性、正確性、規程遵守等が優先される場合がある。

そのため、「企業が何を重視しているか」だけでなく、「その職務では何が求められ、働く人は何を体験するのか」までを分けて整理する。これにより、「風通しがよい」「成長できる」といった抽象的な社風表現ではなく、求職者が実際の仕事を想像し、自ら判断できる情報へ変換することを目指す。

4-4. 制度上の項目と求人情報の意味を接続する

現行研究では、ハローワークの入力項目について、単なる項目名だけでなく、項目の目的、情報の管理単位、公開先等まで整理している。これにより、「会社の特長では何を伝えるべきか」「仕事内容では何を明確にすべきか」「求人 PR では何を補完すべきか」といった判断を、制度上の役割から逆算して行うことが可能となる。

5. 研究の進展と現在の到達点

本研究の問題意識と実践は、2021年1月から始まった。当初は、中小企業が既存の公的求人制度をより有効に利用し、自社が必要とする人材との接点形成を改善するためには、求人情報をどのように設計すべきかという実務上の問題として考えていた。

その後、実務の中で考え方を構造化しながら運用してきた。法人向けAI講習クライアントから具体的な求人作成ニーズが示されたことによって、それまで頭の中で行っていた判断を、第三者が反復利用できる形へ変換する必要性が生じた。

2026年には、以下について具体化し、アプリケーションとして展開可能な仕様レベルまで整理を進めた。

- ハローワーク求人登録体系の構造整理
- 各情報領域の目的・制約の整理
- 企業情報と個別求人情報の分離
- 企業価値と職務価値の分析
- 企業Webサイトや社内資料との接続
- 事実情報と訴求情報の分離
- 情報領域ごとの求人文章設計
- 正確性・整合性を確認する運用
- AIによる支援と人による確認の役割分担

したがって、現在のアプリ仕様は研究の出発点ではなく、2021年以降の実務上の問題意識と判断知を、AIによって反復利用可能な形式へ標準化した現在の到達点と位置づけられる。

6. 研究上の位置づけ

本研究は、求人広告の文章表現だけを研究するものではない。また、応募者の性格や価値観を分析して採用可否を判断する選考研究でもない。研究対象は、企業・職務に存在する事実と価値を整理し、公的求人制度の情報構造へ変換することで、企業と求職者の適切な接点形成を支援する求人情報設計方法論である。

6-1. Realistic Job Preview との理論的親和性

本研究の設計思想は、産業・組織心理学で研究されてきた Realistic Job Preview (RJP) と理論的な親和性を持つ。RJPでは、仕事や組織について肯定的な側面だけを提示するのではなく、実際の仕事に含まれる責任、難しさ、制約等も含めた現実的な情報を事前に提示し、応募者の期待形成や入社後の適応との関係を扱う。

本研究においても、企業や職務の魅力だけを一方向に強調するのではなく、「何を提供できるのか」「何が求められるのか」「どのような制約が存在するのか」を併せて示すことを重視する。ただし、本研究はRJPそのものを実装したものではなく、その考え方と親和性を持つ独自の求人情報設計方法論として位置づける。

6-2. Person-Organization Fit/Person-Job Fit との理論的親和性

本研究は、Person-Organization Fit (個人と組織の適合) および Person-Job Fit (個人と職務の適合) に関する研究とも理論的な接点を持つ。企業全体の価値と職務が提供する価値を分けて整理し、それを求職者が確認できる情報として提示することで、「自分はこの企業・職務に適しているか」を求職者自身が判断できる環境を整えるためである。

ただし、価値観の一致度を数値化して応募者を選別することを目的とするものではない。適合性を企業側が一方的に判定するのではなく、企業・職務に関する情報の透明性を高めることによって、求職者自身の判断を支援する点に本研究の特徴がある。

6-3. FANDDF 研究としての独自性

既存のRJPやP-O Fit/P-J Fitに関する研究知見と親和性を持つ一方、本研究の独自性は、それらの考え方をそのまま転用することにはない。

**企業・職務の事実と価値 + 公的求人制度の情報構造
+ 各情報領域の目的に応じた求人情報への変換 + AIによる反復利用可能な設計支援**

FANDDFの研究上の特徴は、これらを一つの方法論として接続した点にある。学術的な適合概念や現実的職務情報の考え方を、実際の中小企業採用において利用可能な制度上の情報配置へ変換している点に、本研究の応用研究としての位置づけがある。

7. 限界と今後

本方法を用いることで、応募数、採用人数、採用品質、定着率等が必ず向上することを保証するものではない。採用結果には、賃金水準、地域、職種、労働市場、企業知名度、採用時期、競合求人等、多くの要因が影響する。また、企業が提供する価値と求職者が重視する価値の関係も個人によって異なる。

したがって、本研究では、特定の「優秀な人材像」を一律に決めるのではなく、「企業が何を求め、何を提供できるのかを明確にし、求職者が自ら応募判断できる情報を整えること」を基本とする。

今後は、実際の求人案件について、求人情報変更前後の応募状況、応募者属性や応募理由、選考・採用結果、入社後の期待との一致、定着状況、求人作成に要した時間やコスト等を継続的に確認し、本方法が中小企業の採用活動にどの程度寄与するのかを検証する必要がある。

8. 結論

本研究の出発点は、採用予算や人員に制約を持つ中小企業が、既存の公的求人制度をより有効に活用できないかという問題意識である。

ハローワークを単なる求人条件の登録先として捉えるのではなく、「企業が何を重視しているのか」「どのような仕事なのか」「その仕事で何が得られ、何が求められるのか」を適切な情報として配置することで、自社に関心を持つ求職者との接点形成を支援する。

**「求人票をどう書くか」ではなく、
「企業と職務の実態を、求職者が判断できる情報へどう変換するか」**

その思想は、Realistic Job Preview や Person-Organization Fit／Person-Job Fit 等の既存研究と理論的な親和性を持つ。

一方、FANDDF の独自性は、それらを理論として引用することではなく、企業・職務の事実と価値をハローワークという具体的な公的求人制度の情報構造へ接続し、実務で反復利用可能な求人設計方法論として具体化した点にある。

2021 年から実務上の問題として検討・実践してきた考え方を、法人向け AI 講習クライアントの実務ニーズを契機として明示的に構造化し、現在では、公的求人制度、企業・職務価値、根拠情報、求人表現を統合した求人情報設計方法論として、アプリケーションへ展開可能な段階まで具体化している。

更新履歴

Version 1.0 | 2026 年 8 月 19 日 FANDDF 公開研究概要 作成基準書 Version 1.0 に基づき、2021 年 1 月の問題意識・実践の原点から 2026 年の形式知化・システム仕様化までを整理し、RJP および P-O Fit／P-J Fit との理論的親和性を追記。内部の再現手順・詳細判定条件は公開範囲外とした。