

【求人票の書き方と応募意欲に関する実態調査】 求職者の9割超が条件が合っても求人への応募をやめた経験あり ～応募をやめる理由は「口コミや評判を見て不安になった」が最多、 求人票の書き方への違和感も4割超～

総合人材サービスを展開する株式会社ネオキャリア（本社：東京都新宿区 代表取締役CEO：西澤 亮一 以下、「ネオキャリア」）が運営する、企業の採用活動を包括的に支援する人材サービスの総合代理店「みんなの採用部」（<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>）は、直近1年以内に正社員から正社員へ転職し、その際に求人サイト・転職サイトを利用した方331名を対象に、「求人票の書き方と応募意欲」に関する調査を実施しました。

直近1年以内に転職した正社員に聞いた

求人票の書き方と応募意欲に に関する実態調査

neocareer
GROUP

※データの引用・転載の際は、出典として「ネオキャリア（みんなの採用部）調べ」を明記してください。

みんなの採用部の記事はこちら：

<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/knowhow/a-contents-middlecareer-report-261016/>

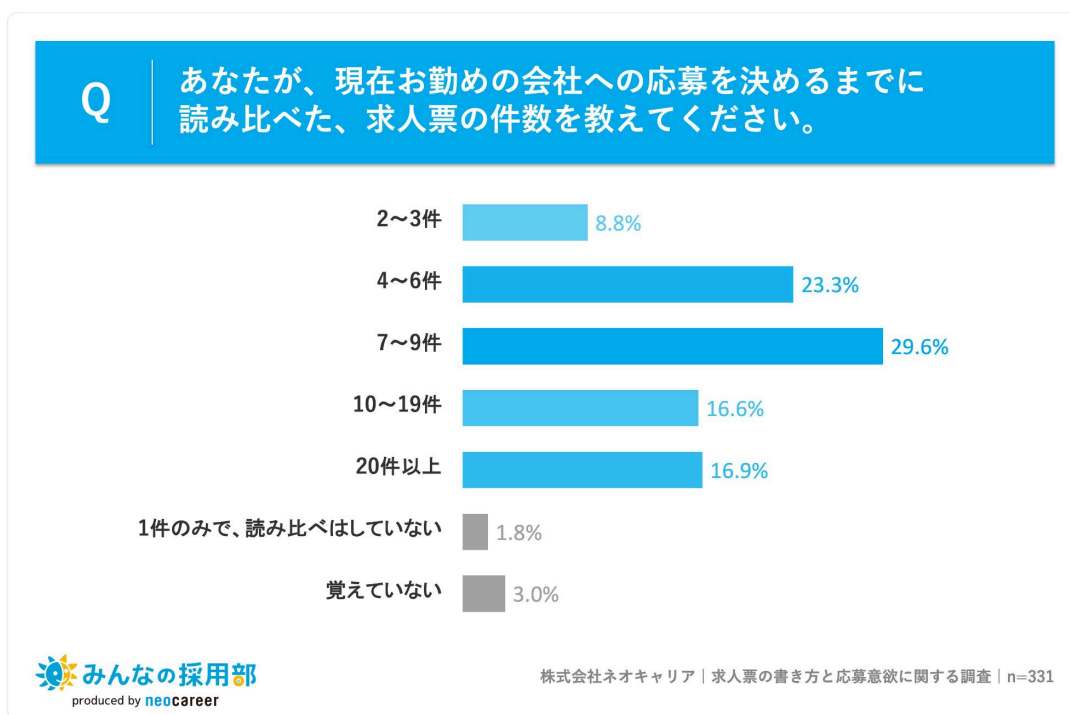
■調査結果サマリー

- ・求人票を比較した転職経験者の93.0%が、希望条件に合っても「応募をやめた経験がある」と回答
- ・応募をやめた理由は「口コミや評判を見て不安になった」が53.9%で最多。「求人票の書き方に違和感があり、不安になった」も46.1%
- ・求人票では「残業が少ない」「業務の幅広さ」などが訴求される一方、入社後に「記載より実態が厳しかった」と感じた人は、「残業の少なさ」で40.7%、「業務の幅広さ」で36.6%に達した
- ・求人票以外で参考にする情報源は、「転職口コミサイトの評価」「SNSでの社員や会社の発信」がともに53.5%で最多

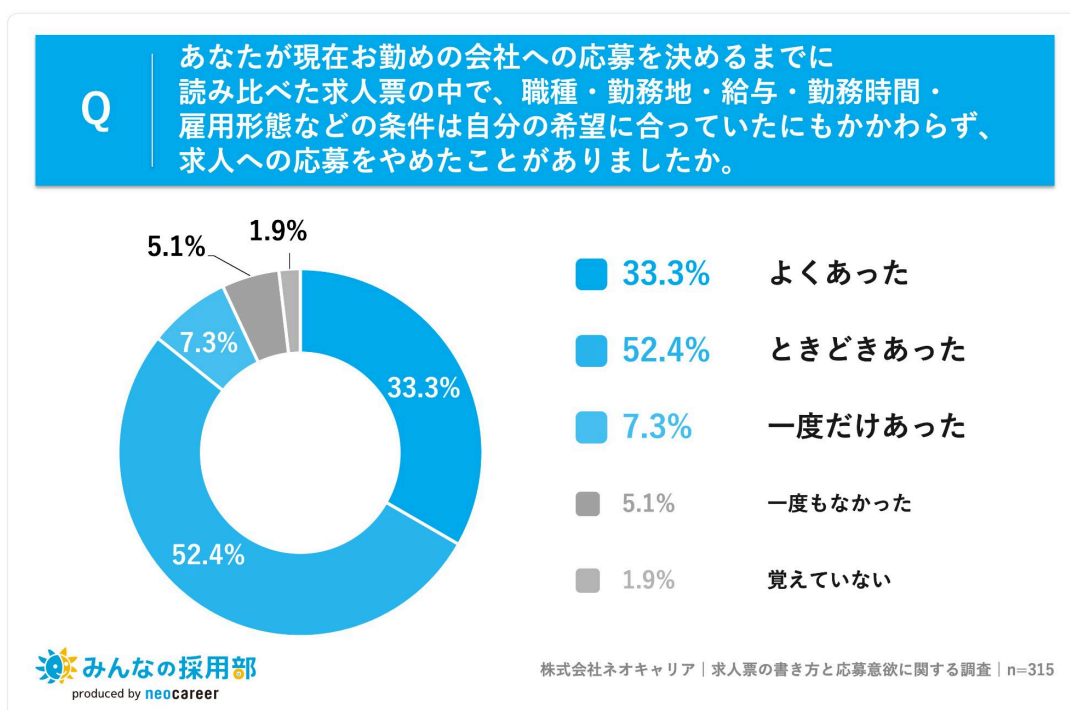
■ 求人票を比較した転職経験者の93.0%が、希望条件に合っいても応募をやめた経験あり

現在の勤務先への応募を決めるまでに比較した求人票の件数について聞いたところ、「7～9件」が29.6%で最も多く、10件以上の求人票を比較した人も33.5%となりました。

さらに、比較した求人票の中で、職種・勤務地・給与・勤務時間・雇用形態などの条件が自分の希望に合っていたにもかかわらず、応募をやめた経験があるかを聞いたところ、「よくあった」が33.3%、「ときどきあった」が52.4%、「一度だけあった」が7.3%となり、合計93.0%が「応募をやめた経験がある」と回答しました。



<図1>



<図2>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

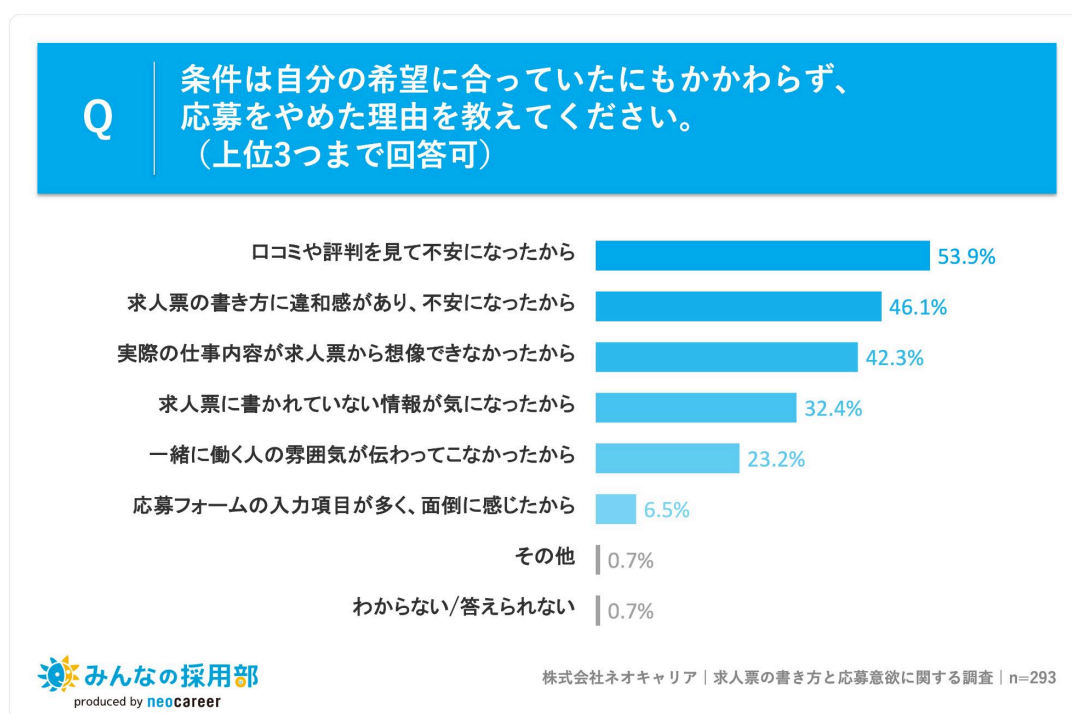
■応募をやめた理由1位は「口コミや評判を見て不安になった」53.9%、求人票の「書き方」や「仕事内容」への懸念も

希望条件に合っていたにもかかわらず応募をやめた理由を聞いたところ、「口コミや評判を見て不安になったから」が53.9%で最も多くなりました。

一方で、「求人票の書き方に違和感があり、不安になったから」が46.1%、「実際の仕事内容が求人票から想像できなかったから」が42.3%となり、求人票に記載された情報の伝え方や内容も、応募をやめる理由として上位に挙がりました。

このほか、「求人票に書かれていない情報が気になったから」が32.4%、「一緒に働く人の雰囲気伝わってこなかったから」が23.2%となりました。

求職者は希望条件との一致だけでなく、求人票を通じて仕事内容や職場の雰囲気を具体的にイメージできるかどうかも含めて、応募を判断していることがうかがえます。



<図3>

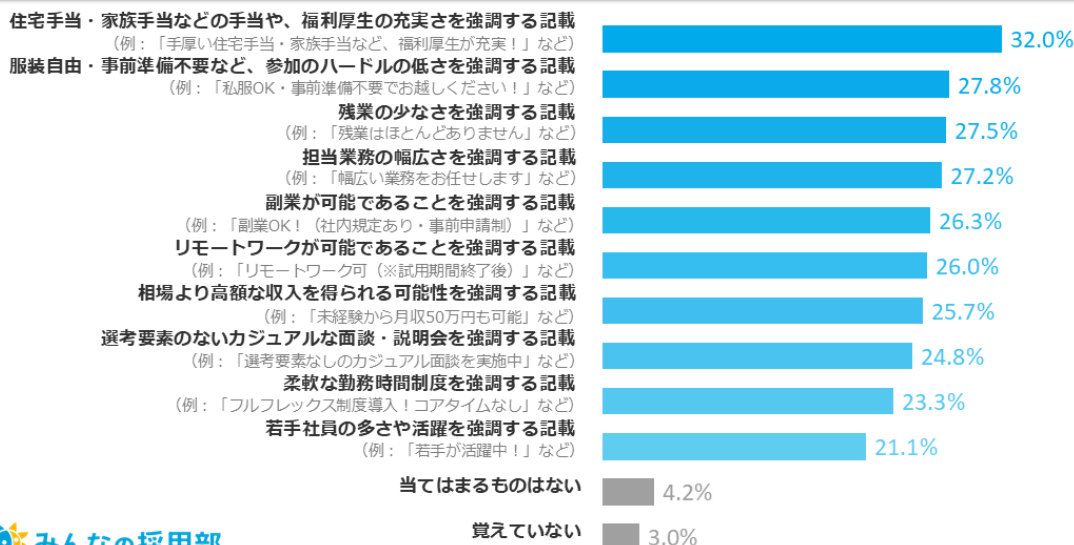
■求人票では「福利厚生」「残業の少なさ」「業務の幅広さ」などを訴求。一方、入社後には実態とのギャップも

現在の勤務先に入社する際に見た求人票に記載されていた内容を聞いたところ、「住宅手当・家族手当などの手当や、福利厚生の充実さを強調する記載」が32.0%で最多となりました。

次いで、「服装自由・事前準備不要など、参加のハードルの低さを強調する記載」が27.8%、「残業の少なさを強調する記載」が27.5%、「担当する業務の幅広さを強調する記載」が27.2%となりました。

Q

今の勤務先に入社する際に読んだ求人票に、以下のような記載はありましたか。同じ言い回し・内容が近いと感じるものがあれば、当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）



 **みんなの採用部**
produced by neocareer

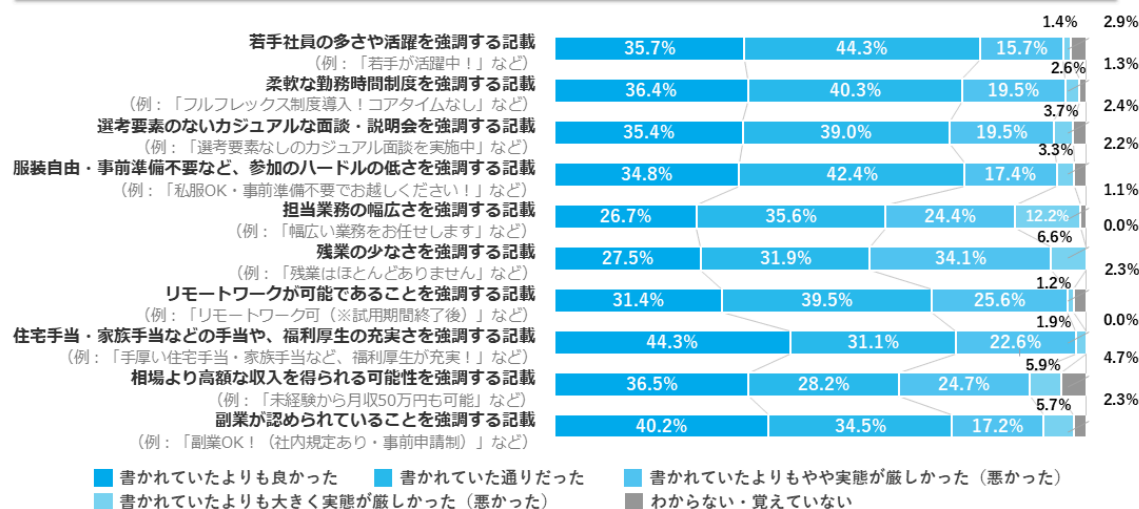
株式会社ネオキャリア | 求人票の書き方と応募意欲に関する調査 | n=331

<図4>

前問で選択された求人票の記載内容について、入社後の実態とのギャップを聞いたところ、「残業の少なさを強調する記載」では、記載よりも「やや実態が厳しかった」「大きく実態が厳しかった」と回答した人が合わせて40.7%となりました。また、「担当する業務の幅広さを強調する記載」では、36.6%が記載よりも実態が厳しかったと回答しました。求人票に記載された内容について、入社後に実態との差を感じるケースが一定数あることがわかりました。

Q

前問で選択した記載について、実際に入社してみて、書かれていた内容と実態はどうでしたか。



 **みんなの採用部**
produced by neocareer

株式会社ネオキャリア | 求人票の書き方と応募意欲に関する調査

<図5>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail: koho@neo-career.co.jp

また、求人票と実際の内容にギャップを感じた点については、「フレックス制と記載されていたものの、実際には事実上勤務時間が定められていた」「リモートワークが可能とあったが、申告・許可が必要だった」「完全フルリモートとあったが実際は違った」など、働き方に関する具体的な声も寄せられました。

<自由回答・一部抜粋>

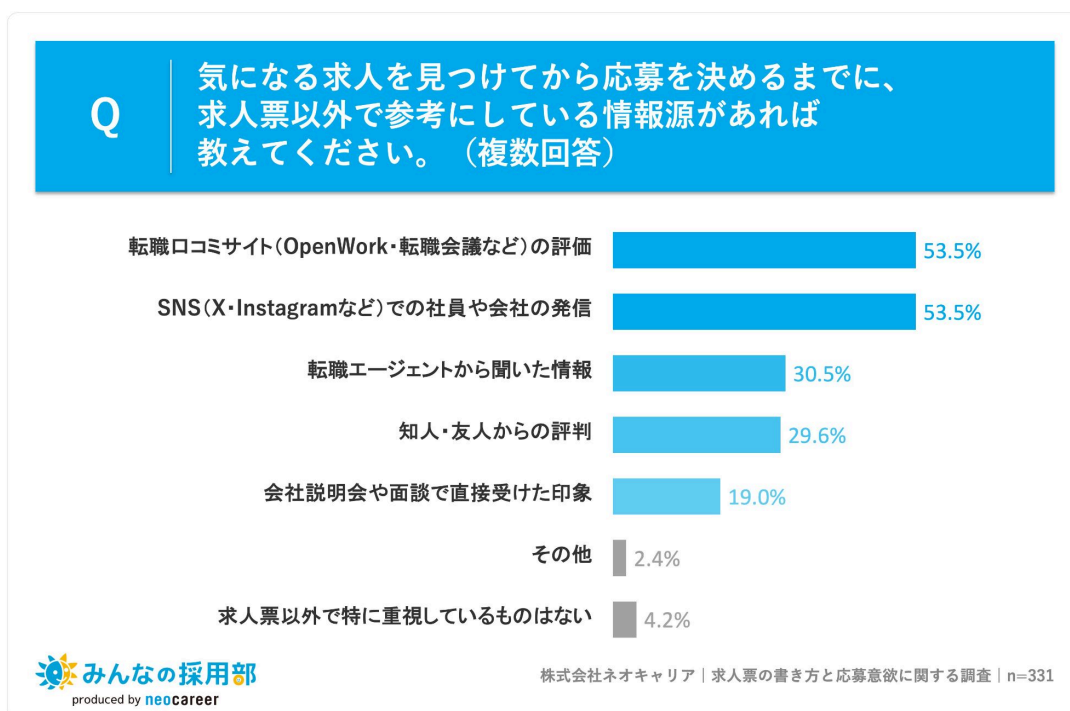
- ・フレックス制で所定の労働時間を満たせば勤務時間が自由だと説明があったが、現実には事実上定められた勤務時間だった（職種や業務内容によって適用されなかった）。
- ・書かれていた内容はリモートワークが可能で選択できるというものだったが、実際は申告して許可をもらわないと出来ない状況にあった。
- ・平社員なのに管理職並みの知識や経験が必要だったこと。補佐として入ったのに担当者が辞めることが決定していた。
- ・残業が結局多くて、社内の人間関係の雰囲気によって残業が推奨されてるように感じた。
- ・完全フルリモートとあったのに実際は違った。

■ 求人票以外で参考にする情報源、「転職口コミサイト」と「SNS」がともに53.5%

気になる求人を見つけてから応募を決めるまでに、求人票以外で参考に行っている情報源について聞いたところ、「転職口コミサイト（OpenWork・転職会議など）の評価」と「SNS（X・Instagramなど）での社員や会社の発信」がともに53.5%で最多となりました。

次いで、「転職エージェントから聞いた情報」が30.5%、「知人・友人からの評判」が29.6%となりました。

求人票だけでなく、口コミやSNS、エージェント、知人・友人など、複数の情報源を照らし合わせながら応募先を検討していることがうかがえます。



<図6>

■ 総評



現在の求職者は、求人票に記載された情報だけで応募を決めるのではなく、口コミサイトやSNS、企業の発信など、さまざまな情報を確認したうえで応募を判断するようになっていきます。だからこそ企業にとっては、複数ある情報接点の中でも、応募を検討する際の重要な入口となる求人票を、改めて見直すことが重要だと考えます。

求人票は、自社の仕事内容や働き方、待遇などを求職者に伝えるだけでなく、「この会社で働く姿」をイメージしてもらうための重要なツールです。求職者にとって魅力的な条件を並べるだけでなく、実際の仕事内容や制度の利用実態なども含め、入社後の姿を具体的にイメージできる情報として伝えることが求められます。

今回の調査では、希望条件が合っているにもかかわらず、求人票の書き方への違和感や、仕事内容を具体的にイメージできないことを理由に応募をやめた人が一定数いました。せっかく自社に興味を持ってもらっても、求人票の情報と実態との間に乖離があったり、伝え方によって不安や違和感を与えてしまったりすれば、応募に至る前に機会を逃してしまう可能性があります。

まずは求人票において、実態との乖離がないことを前提に、自社ならではの魅力を正確かつ具体的に伝えること。そのうえで、口コミやSNSなど求人票以外の情報も含め、求職者が得る情報に一貫性を持たせていくことが、応募後のミスマッチを防ぎ、企業と求職者双方にとって納得感のある採用につながると考えています。

【マーケティング本部 本部長 中村 陽太郎】

■ 調査概要

調査名称：求人票の書き方と応募意欲に関する調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチマーケティング「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2026年8月17日～2026年8月31日

有効回答：直近1年以内に正社員から正社員へ転職し、その転職の際に求人サイト・転職サイトを利用した方331名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

■ みんなの採用部について

みんなの採用部は、求人募集から母集団形成、選考における見極め・惹きつけ、入社後の育成まで、採用に関わるすべてのフェーズを支援する人材サービスの総合代理店です。

現在、200を超える採用支援ツールを取り扱い、これまでに累計10,000社の採用支援を行ってきました。中途・新卒・アルバイト・パート領域を取り扱っており、採用の課題やフェーズに合わせて最適なプランをご提案します。

みんなの採用部：<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>

■ 会社概要

会社名：株式会社ネオキャリア

所在地：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

代表者：代表取締役CEO 西澤 亮一

事業概要：採用支援、就労支援、業務支援

URL：<https://www.neo-career.co.jp/>