

採用への応募者を最大化する打ち手 2026

PAX株式会社(本社:東京都大田区、代表取締役社長:佐伯 ナナ)は、日本の採用市場における応募者のニーズを調べた「採用への応募者を最大化する打ち手 2026」のデータ分析結果をご報告いたします。

▼目次(クリックするとその場所へジャンプします)

採用への応募者を最大化する打ち手 2026	1
調査の背景 人件費を上げられない中小企業向け採用施策	1
全体結果	2
各属性が好む施策	3
結果の要約	5
世帯年収1,000万円以上の層の特徴	5
高年収層が全体よりも特に好む施策	5
コストパフォーマンスに基づく戦略的提案	6
分析からの提案:どの施策が最も「買い」か?	7
1.最も「化ける施策」は「通院可能」と「在宅勤務」	7
2.«分煙室の設置»で他社が取りこぼす最大人口を獲得できる	7
取るべき施策の優先順位のご提案	7
調査対象	8
調査時の設問	8

調査の背景 人件費を上げられない中小企業向け採用施策

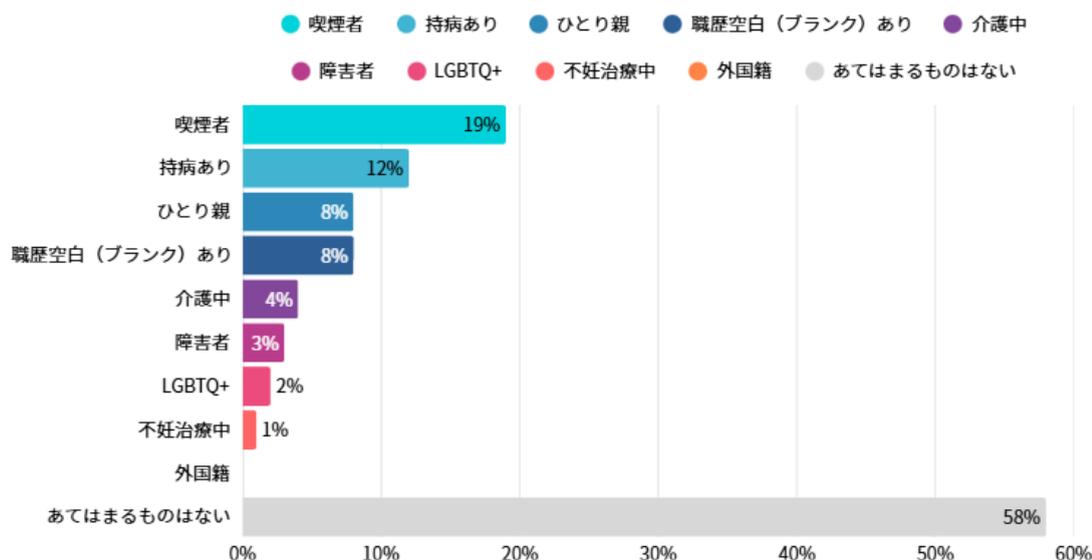
2026年現在、日本の採用市場は空前の売り手市場にあります。そのため、企業は優秀な人材一人を確保するために、高額な求人広告や、転職エージェントを活用した人材獲得が一般化しています。採用で転職エージェントを活用する場合、採用できた人材に支払う年収の30%~35%を、紹介手数料として転職エージェントに支払うこととなります。しかし、多額の予算を投じる採用手法は、資本力のある大手企業が有利となりやすく、日本の99%以上を占める中小企業には苦しい選択肢です。

そして、応募者側のニーズを見ると、高いスキルを持ちながらも「通院が必要」「育児・介護中」「職歴に空白がある」といった属性を持つために、既存の採用選考から無意識に排除されている優秀層が存在します。そこで、こうした「無意識に排除されてきた層」を惹きつける求人を出せるのであれば、企業の人材不足を改善できるのではないかと仮説を立てました。本アンケート調査は、最小コストで他社が取りこぼしている優秀な応募者を惹きつけるメッセージや施策を解明するため、全国2,000名の就業者へ調査を実施したものです。

全体結果

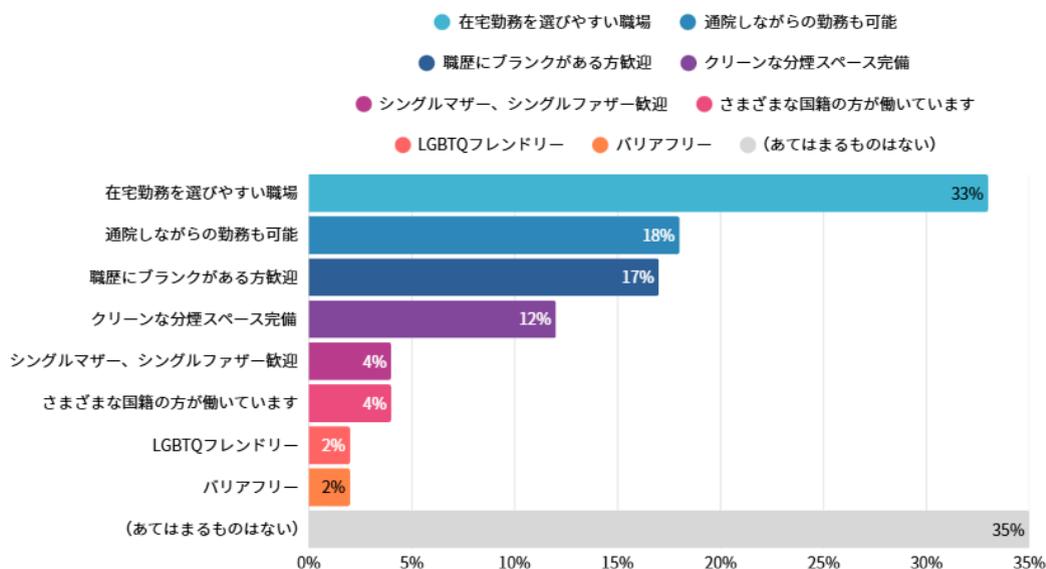
企業が採用でとりこぼしがちな「無意識に排除されていた層」の中で、最も多かったのは1位:喫煙者(19%)、2位:持病を持っている方(12%)、3位:ひとり親・職歴にブランクがある方(いずれも8%)でした。

企業が採用で取りこぼしがちな層の割合



そして、全就業者の中で、最も支持された施策は 1位:在宅勤務を選びやすい職場、2位:通院しながらの勤務も可能、3位:職歴にブランクがある方歓迎 でした。

給与や休日などの条件が同じ募集が2社あったら、この条件の会社を選ぶ割合

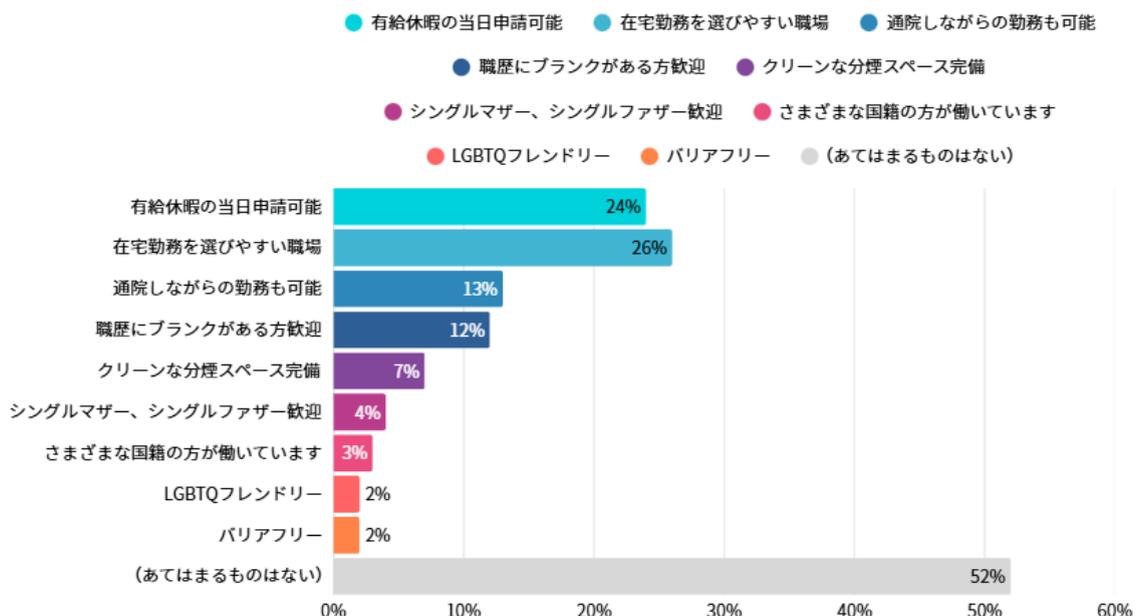


また、「有給休暇の当日申請可能」「在宅勤務を選びやすい職場」の2点は、現時点で転職を検討していない層に対しても、転職を考えられるほどの強烈なトリガーになりうることがわかりました。

自由回答においても、有給休暇の当日申請や在宅勤務については「突発的な通院が発生するため、当日の柔軟性が不可欠」「在宅勤務があれば、通院の前後で仕事を調整しやすく、キャリアを諦めなくて済む」「自身や家族のケアと仕事の両立が最大の懸念点であり、そこを理解してくれるだけで救われる」といったコメントが見られました。

また、職歴のブランクについては、「『ブランク歓迎』と書かれているだけで、自分でも受け入れられるのではと検討を開始できる」「過去の経歴で足切りされない安心感を求めている」といった回答がありました。

「特に転職を検討していないとしても、この条件があれば転職を検討する」割合



各属性が好む施策

次に、採用担当者が無意識に取りこぼしがちな属性を持つ方が、それぞれどのような施策を好むか調査しました。

その結果、どの属性においても「在宅勤務を選びやすい職場」と「有給休暇の当日申請可能」は非常に高い支持(40%以上)を得ており、属性を問わず「働きやすさ」の基盤として求められていることがわかりました。

さらに、各属性の方がどのような打ち手や企業メッセージを特に好むかを調査したところ、下図のとおりとなりました。

同じ条件の他社よりも転職先として選ばれる割合

属性	一般層との差
ひとり親	シングル親歓迎 (+27.0pt)
同居者の介護をしている	通院可能 (+24.3pt)
不妊治療をしている	当日有給 (+23.8pt)
喫煙者である	分煙スペース (+17.6pt)
持病がある	通院可能 (+34.6pt)
障害者である	通院可能 (+39.6pt)
LGBTQなどの性的なマイノリティである	LGBTQフレンドリー (+37.0pt)
職歴に空白期間がある	ブランク歓迎 (+47.4pt)
外国籍である	多国籍 (+63.0pt)

現時点で転職を考えていなくても検討する割合

属性	一般層との差
ひとり親	シングル親歓迎 (+22.7pt)
介護中	在宅勤務 (+28.2pt)
不妊治療中	当日有給 (+32.5pt)
喫煙者	分煙スペース完備 (+7.1pt)
持病あり	通院しながらの勤務可能 (+23.6pt)
障害者	通院しながらの勤務可能 (+31.1pt)
LGBTQ+	LGBTQフレンドリー (+31.5pt)
職歴空白あり	職歴ブランク歓迎 (+29.8pt)
外国籍	さまざまな国籍の方が活躍 (+64.3pt)

結果の要約

1. 「勤務時間と場所の自由」は全ての層を動かす

ほぼ全ての属性で、「在宅勤務を選びやすい職場・当日有給休暇申請が可能」の支持が1位・2位を占めています。

特にご家族を介護されている方や不妊治療中は、半数以上が上記を転職の条件として挙げており、現職にこれらの制度がない優秀層を引き抜く「最強の武器」と言えます。

2. 外国籍層は「多国籍な環境」に強く惹かれる

外国籍の方は、在宅や給与条件以上に「多国籍な環境」であることを圧倒的に重視しています。サンプル数は少ないものの、多様な国籍が働いている実績をアピールすることは、外国籍の方から選ばれる必須項目と言えます。自由回答においても、「多国籍な環境であることは、自分が受け入れられるかどうかの唯一無二の判断基準」とのコメントがありました。

3. 全体の2割を占める「喫煙者」は分煙スペースに強く惹かれる

企業が無意識に取りこぼしがちな人材のうち、全体の約2割を占めるのが「喫煙者」です。喫煙者の約4人に1人(25.2%)が、「クリーンな分煙スペースがある」ことを理由にその会社を選びたいと回答しました。分煙スペースはテナント内でも100万円台から設置できるため、コストパフォーマンスが良い施策と言えます。

また、非喫煙者からも「クリーンな分煙スペースがある」ことがプラスに作用しており、自由回答では「嗜好品として尊重してくれる会社は、人を平等に扱ってくれそう」といった意見が見られました。

分煙スペースの存在が、単なる設備の問題以上に「多様な価値観を認める会社かどうか」の判断基準として機能していることがわかります。

世帯年収1,000万円以上の層の特徴

世帯年収1,000万円以上の層(541名)と全体データを比較した結果、以下の傾向が見られました。

高年収層が全体よりも特に好む施策

高年収層において「給与や休日などの条件が同じ募集が2社あったら、この条件の会社を選ぶ」「特に転職を検討していないとしても、この条件があれば転職を検討する」のいずれにおいても、全体平均より支持された施策は「在宅勤務」でした。

高年収層が会社を選ぶときの条件：在宅勤務を選びやすい職場

	支持率	全体平均との差
選考時に選びたい	37.7%	5.1%
転職を検討していなくても転職を検討	25.9%	5.9%

また、「当日有給申請可能」な制度についても、全体より高い支持率である25.1%（全体：24.0% / +1.1ポイント）の結果が出ました。在宅勤務に次いで、時間の融通が利くことが転職検討の大きな要因となっていることがわかります。

高年収層へのアプローチ

世帯年収1,000万円以上の優秀層をターゲットにする場合、働き方の柔軟性に関する施策の提示が、最も効果的な獲得戦略となります。

一方で、「通院可能」「分煙」「多国籍」などの項目については、全体データと大きな差はなく、一定のニーズ（12%～18%程度）が維持されています。高年収層の中にも、持病や介護などの事情を抱える層は存在するため、「在宅勤務」を主たるアピール項目にしつつ、オプションとして「通院しながらの勤務ができる」「分煙スペース」「多国籍な職場環境」などを添える形が、最も優秀層に刺さる求人構成と言えます。

コストパフォーマンスに基づく戦略的提案

この項目では、転職エージェントと比較し、導入コスト（システム刷新、教育、設備投資）を考慮した「採用単価ベース」のコストパフォーマンスを算出しました。

- ここでは仮に、転職エージェントを活用して年収600万円の人材を1名雇用するコストを、年収の30%＝180万円にて推計しています。
- 本調査の正社員1,286名を「自社の採用ターゲット」と見立てた場合、1人あたりの採用コストが180万円を下回れば、エージェントを使うよりも効率が良いと仮定しました。

その結果、最もコストパフォーマンスが良い施策は「在宅勤務を選びやすい職場環境」「通院しながらの勤務可能」「有休休暇の当日申請可能」な職場作りであるとわかりました。

順位	施策	潜在獲得数	導入コスト	1人あたり採用単価	エージェント比
1位	在宅勤務を選びやすい	347人	50万円	約0.15万円	約1,200倍効率的
2位	通院しながらの勤務可能	173人	50万円	約0.15万円	約1,200倍効率的
3位	有給休暇の当日申請可能	326人	50万円	約0.15万円	約1,200倍効率的
4位	シングル親歓迎	48人	15万円	約0.31万円	約580倍効率的
5位	ブランクがある方歓迎	127人	40万円	約0.31万円	約580倍効率的
6位	多国籍な環境	36人	20万円	約0.56万円	約320倍効率的
7位	LGBTQフレンドリー	22人	20万円	約0.91万円	約190倍効率的
8位	分煙スペース完備	95人	100万円	約1.05万円	約170倍効率的
9位	バリアフリー	22人	200万円	約9.09万円	約20倍効率的

分析からの提案:どの施策が最も「買い」か？

1.最も「化ける施策」は「通院可能」と「在宅勤務」

「在宅勤務を選びやすい職場」「通院しながらの勤務可能」「有給休暇の当日申請可能」といった施策を導入するには、人事のシステム改修費と社内研修のコストがかかります。

しかし、すべてを合算して150万円かかったとしても、転職エージェントの費用より安く対応可能です。さらに、全就業者を惹きつけることができるため、1人あたりの採用コストが数千円レベルまで下がります。

2.「分煙室の設置」で他社が取りこぼす最大人口を獲得できる

「100万円の分煙室」は、ランキング8位と一見コストパフォーマンスが悪い施策に思えますが、1,286名のターゲット層から、分煙室があることで「たった0.56人(1人弱)」が入社してくれば、100万円の投資はエージェント費用と比較して回収できる計算になります。

かつ、喫煙者は「採用で無意識に取りこぼされる層」の最大人口であるため、実際には95名がこの条件で動く可能性があり、非常に手堅い投資と言えます。

取るべき施策の優先順位のご提案

1. 在宅勤務を選びやすい・通院しながらの勤務可能な職場
合計100万円の投資で、全正社員層の約4割を惹きつけることができます。
2. 当日有給のシステム刷新
50万円の投資で、全正社員の25%に当たる層から選ばれやすくなります。
3. 分煙室の設置
設置に約100万円かかりますが、それでもエージェント1人を雇うより安く、喫煙者という約20%のボリューム層に対して独自の競争力を持つことができます。

つまり、転職エージェントに依頼して社員を1人雇用し、180万円を支払う予算があるならば、その予算を切り分けて「在宅勤務(50万円)+通院しながらの勤務(50万円)+当日有給申請可能(50万円)+分煙室の設置(100万円)」のすべてを実施したほうが、はるかに多くの優秀な人材を獲得できる可能性が高いと言えます。

調査対象

- 調査対象: 日本国内の就業者2,000名(正社員・自営業・フリーランスを含む)
- 調査手法: インターネット調査
- 調査期間: 2026年2月16日
- 年齢 22~65歳、男女比1:1(1,000人:1,000人)

調査時の設問

Q1

あなたは以下の属性に当てはまりますか。当てはまるものを全て選択してください。

- ・ひとり親である
- ・同居者の介護をしている
- ・不妊治療をしている
- ・喫煙者である
- ・持病がある
- ・障害者である
- ・LGBTQなどの性的なマイノリティである
- ・職歴に空白期間がある
- ・外国籍である
- ・どれにも当てはまらない

Q2

給与や休日などの条件が同じ募集が2社あったとします。以下のなかから、あなたが求人募集の欄に記載されていたら「もう1社よりもこの会社を選びたい」と感じる条件を全て選択してください。

- ・シングルマザー、シングルファザー歓迎
- ・在宅勤務を選びやすい職場
- ・有給休暇の当日申請可能
- ・クリーンな分煙スペース完備
- ・通院しながらの勤務も可能

- ・バリアフリー
- ・LGBTQフレンドリー
- ・職歴にブランクがある方歓迎
- ・さまざまな国籍の方が働いています
- ・どれにも当てはまらない

Q3

ひとつ前の質問で回答を選んだ理由を教えてください。

(自由記入)

Q4

「特に転職を検討していないとしても、この条件があれば転職を検討する」と考える条件があれば、全て選択してください。

- ・シングルマザー、シングルファザー歓迎
- ・在宅勤務を選びやすい職場
- ・有給休暇の当日申請可能
- ・クリーンな分煙スペース完備
- ・通院しながらの勤務も可能
- ・バリアフリー
- ・LGBTQフレンドリー
- ・職歴にブランクがある方歓迎
- ・さまざまな国籍の方が働いています
- ・どれにも当てはまらない

Q5

ひとつ前の質問を選んだ理由を教えてください。

(自由記入)

このデータを使用される方へ

「PAX株式会社調べ」の出典明記および、オンラインに掲載される場合は本資料へのリンクを貼っていただくようお願いいたします。

この調査に関するお問い合わせ先:

PAX株式会社

担当: 伊藤ナナ

TEL: 03-3729-6381

<https://www.pax-inc.jp/>