

2026年版

1時間で激変！ 今すぐ確認できる indeed改善チェックリスト

01

原稿作成の基本チェック

1. 給与は下限だけでなく「上限」も含めて幅を持たせて記載する

「月給25万円～35万円」のように上限を記載することで、求職者が昇給やキャリアアップのイメージを持ちやすくなります。また、求職者が年収で検索をする時に、上限給与も書くことにより、高い年収帯の検索でもヒットしやすくなります。



2. タイトル(職種名)はシンプルにし、 検索される「人気キーワード」を入れる

職種名に「★急募★」などの装飾記号を入れるとガイドライン違反になるリスクがあります。

シンプルで分かりやすい名称にしつつ、「製造」「事務」など求職者が検索しやすいキーワードを自然に含めましょう。

ユーザーがパッと見て何の仕事かわかるように心掛けましょう。

何千、何万とある競合求人から手を止めてもらえるように「分かりやすい」を意識することが大切です。

自動車部品製造メーカーであれば、

(例)

△製造スタッフ(端的過ぎる)

△自動車工場にて使用する車用部品の製造スタッフ(長すぎる)

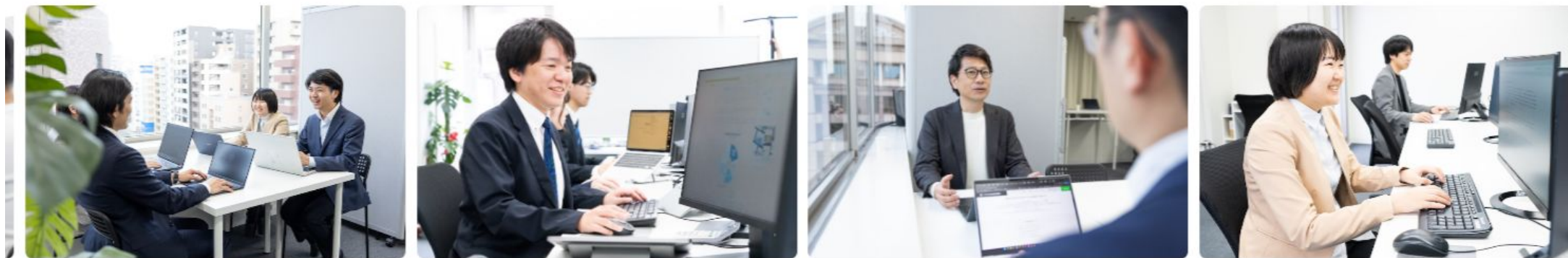
●自動車部品の製造スタッフ

のように、記すと「分かりやすい」職種名になります。

3. 職場の魅力が伝わる写真を最大「15枚」掲載する

仕事風景、スタッフの自然な笑顔の集合写真、外観・内観など、働くイメージが直感的に湧く写真を最大5枚フルで設定し、応募の心理的ハードルを下げます。アウトソーシングサイトでカメラマンを探して撮影してもらうことで、採用に効果的な仕上がりの写真をたくさん使用することが出来ます。

※実際にカメラマンに取っていただいた写真の例



【NG例(マイナスプロモーションになる写真)】

- ・真顔ばかりの集合写真や、しかめ面をしたスタッフの写真
- ・机の上が散らかっていたり、不要な物が写り込んでいる乱雑な内観
- ・「若手活躍中」と書きながら、写真には中高年しか写っていない(ターゲットとのズレ)

※写真は「明るい時間帯」に撮影するよう心掛け、可能であればプロのカメラマンに依頼することをおすすめします。

4. 会社名だけでなく、 実際に働く「店舗名」や「施設名」を記載する

飲食店や介護施設などは、法人名よりも実際の店舗名・施設名の方が知名度があり、求職者に親しみやすさを与えることができます。

求職者はあくまで働く場所の情報が気になっています。
代表のインタビューよりも、一緒に働く店長のインタビューであったり、
実際に働く店舗のスタッフの年齢層など、
「その職場の情報」をしっかり盛り込みましょう。

求人の会社名も「株式会社〇〇」ではなく、
「美容サロン〇〇」
「居酒屋〇〇 新宿店」
と記載してみましょう。

5. スマホでの読みやすさを意識して改行や太字を使う

求職者の約8割はスマートフォンから求人を閲覧しています。長々と文章を続けるのではなく、「中学生で分かる言い回し」を意識して専門用語を減らします。一文を短くし、改行を上手く使い、アピールポイントなどは【】や<>や太字を使って「項目ごとにパッと読める」レイアウトにこだわることで、スマホ画面でのストレスと途中離脱を防ぎます。

仕事内容

仕事内容:

<このような方お待ちしています！>

- ・企業の人事、採用部門経験者
- ・人材系の営業、営業事務経験者

<お願いする仕事内容>

- ・求人原稿の作成
- ・求人広告の効果をパトロール
- ・求人広告の改善考案
- ・お客様のメール対応
- ・打ち合わせの同席
- ・スカウト送付代行
- ・採用代行業務（応募者対応など）

などなど

<チームの特徴>

- ・全員で11名で、20～40代が中心です。そのうち7名がフルリモート！
- ・AIをフル活用して効率的に業務を進めます🌟
- ・ミーティングでは、年齢や立場関係なくフラットに意見を出し合う風土です。
- ・毎週金曜日は朝礼で顔を合わせていて、リモートでも「顔が見える組織」です。
- ・マニュアル完備でノウハウの仕組化が出来ているので安心😊
- ・優しい人ばかりで、分からない事は聞きやすい空気感です。

<×以下のような事はございません！>

- ・一人でお客様を担当する業務
- ・新規営業活動
- ・「誰に聞けばいいか分からない」

02

労働条件・待遇の魅せ方のチェック

6. 自社周辺の競合求人をチェックし、給与や労働条件を比較・調整する

求職者は必ず他社の求人と比較しています。給与や休日などの条件が、同じエリアの競合と比べて見劣りしていないかを確認します。

多くの広告費を使ってしまう前に、必ずチェックをしましょう。

例えば、給与が低いことがボトルネックの場合は、月給を少し上げるだけでも応募数が劇的に変わることがあります。
また、根本的な条件を変えられない場合でも、
「週5日必須→週4日～OK」「土日祝必須→相談可」と、
勤務時間や日数のハードルの見せ方を緩和するだけでも応募数は大きく改善します。

「条件が負けていたからダメ」ではなく、
競合が取りこぼしている求職者にアプローチ出来ないか考えてみましょう。

7. アピールポイントには具体的な「数字」を入れて説得力を持たせる

「仲が良い職場」といった抽象的な言葉は、求職者に不安や違和感を与えがちです。

数字を入れることで信頼性と具体性が一気に高まります。

(例) △ 仲が良い職場です

○ 気軽にランチに行く関係で、直近2年間の離職者は0人です。

△ 利益を社員に還元します

○ 利益を社員に還元しており、昨年の賞与実績は2ヶ月分でした。

このように数字や事実を基に「○○だから、××です」と因果関係を明確にして記載すると説得力が増します。

★数字で示せるデータの例

- ・定着率
- ・有休消化率
- ・賞与実績
- ・昇給実績
- ・手当の具体的な金額
- ・年齢層

8. 福利厚生や手当は「詳細」までしっかり記載する

求職者は「この会社は社員を大切にしてくれそうか」「長く働けそうか」を判断するため、福利厚生を非常に丁寧に読んでいます。「各種手当あり」で終わらせず、どんな制度が、どんな場面で、どのくらい使えるのかまで具体的に記載します。

- (例) △ 各種手当あり、社宅完備
○ 住宅手当: 月2万円(单身や世帯主が対象)
資格手当: 月5,000円

手当の具体的な金額まで詳細に書くことで、実際の生活設計がしやすくなり応募の強い後押しになります

9. アクセス情報は「通勤の可否」がすぐ判断できるレベルで 詳細に書く

通勤にハードルを感じて応募を諦める人は少なくありません。「通勤可能か否か」を求人を読んですぐに判断できる状態を作りましょう。

駅から遠い場合は最寄りのバス停名やそこからの所要時間を書きましょう。

車通勤可の場合は「無料駐車場完備」と明記し、目安になる商業施設や最寄り ICからの所要時間を記載することで、通勤に関する疑問や不安を取り除きます。

03

求職者の不安を解消する工夫のチェック

10. 1日の業務の流れを時間軸で具体的に書く

仕事内容が抽象的なままだと、「自分にできるか」「忙しさの程度」「入社後のギャップが怖い」という不安を抱かれます。入社から退社までのスケジュールを具体的に記載しましょう。

特に未経験歓迎の求人では、「入社後、何ヶ月間先輩が同行し、どのタイミングで独り立ちするか」など、一人立ちまでの流れを補足すると非常に効果的です

駅から遠い場合は最寄りのバス停名やそこからの所要時間を書きましょう。

車通勤可の場合は「無料駐車場完備」と明記し、目安になる商業施設や最寄り ICからの所要時間を記載することで、通勤に関する疑問や不安を取り除きます。

(例)

9:00 出社・朝礼

9:15 メールチェック・事務作業

10:30 電話の一次対応

12:00 昼休憩

13:00 書類作成・データ入力

15:00 先輩の打ち合わせ同席

16:00 打ち合わせで発生したタスク

18:00 退勤

11. 実際に働いている「スタッフのインタビュー」を載せる

会社側の説明よりも、実際のスタッフの生の声は信頼されやすく、応募の強力な後押しになりますindeedにおいて長いインタビューは読まれにくいいため、簡単なQA方式で求職者の不安を払しょくしましょう。

★インタビュー例

Q. 数ある企業の中で、なぜこの会社の経理職を選んだんですか？

A. 【安定して長く働ける環境】だと感じたからです。また、未経験スタートの私に対して、先輩方が隣で基礎から丁寧に実務を教えてください、という体制があったことも、大きな決め手になりました。

Q. 実際に働いてみて、やりがいや楽しさを感じる部分はどこですか？

A. 社内のメンバーから直接「ありがとう」と感謝の言葉をかけてもらえる所です。「〇〇さんのおかげで助かったよ」と声をかけてもらえる、縁の下での力持ちとして会社を支えている実感が湧き、とても嬉しくなります。

Q. デスクワークで忙しそうなイメージもありますが、プライベートとの両立はできますか？

A. しっかり両立できます！月ごとの業務スケジュール(月末月初などの繁忙期)が事前に分かっているため、プライベートの予定が非常に立てやすいです。周囲にも家庭やプライベートを大切にしながら働いている先輩が多く、お互いの事情を理解し合える環境なので、お休みも気兼ねなくシフトに合わせて取得しています。

12. 応募から採用までの「選考フロー」を明記する

会社側の説明よりも、実際のスタッフの生の声は信頼されやすく、応募の強力な後押しになりますindeedにおいて長いインタビューは読まれにくいいため、簡単なQA方式で求職者の不安を払しょくしましょう。

早く就職したい求職者にとって、いつ頃までに採用されるかは重要です。選考にかかるスピード感や手順を明記することで、心理的ハードルを下げます。

(例)「面接は1回のみ、私服でOKです」「内定まで最短1週間」「平日は12時間以内に必ず折り返します」

選考フローが多く期間が長いと、先に面接まで進んだ他社に流れてしまうため、フローは分かりやすくスピーディーであることをアピールしましょう。

13. 求める人材は年齢・性別を限定せず、 「活躍中」でターゲットにアピールする

「20代限定」や「男性歓迎」といった表現はガイドライン違反（非掲載のリスク）となります。特定の層を狙いたい場合は、事実ベースの表現にすることで、ペナルティを避けつつターゲット層にアピールし、他層を自然に抑制できます。

（例）

△ 20代限定

○ 若いスタッフが多く活躍しています / 未経験スタートの若手社員が多い職場です

△ 男性歓迎

○ 20代～30代の男性スタッフ活躍中

また、シニアを狙う場合は「60代・70代活躍中」など具体的に記載すると検索にもヒットしやすくなります。

04

運用・対応のポイントをチェック

14. 応募フォームの入力必須項目を最低限に減らす

入力項目が多いと、それだけで応募の途中離脱に繋がります。「応募しやすさ」も応募率改善の重要なポイントです。誰でもよいアルバイトやパートの募集であれば「履歴書不要」と明記し、フォームは「名前」「生年月日」「電話番号」など、最低限の項目に絞ることを推奨します。

求人票を編集する

応募者に関するどのような情報が必要ですか？ *

☒ 基本情報と任意の追加情報
名前、ふりがな、メールアドレスなどの基本情報に、適宜項目を追加できます。このオプションは、アルバイトやパート、一定の応募者を確保したい場合に適しています。情報は履歴書として受け取ります。

☐ 履歴書の提出を依頼
求職者は応募の際に履歴書を提出します。正・契約社員求人などの専門性の高い求人に適しています。

追加情報を選択

☒ 性別 ☒ 生年月日

☐ 電話番号 ☐ 住所

☐ 職歴 ☐ 資格・免許

☐ 学歴 ☐ スキル

閉じる 完了

15. 応募が入ったら「当日中(遅くとも数時間以内)」に初期対応する

せっかく応募が来ても、連絡が遅いと求職者の熱が冷め、他社で決まってしまうたり離脱されたりする原因になります。応募通知が来たら30分以内の即返信を行うのが理想です。あらかじめ「初回返信用」「面接日程調整用」のメールテンプレートを用意しておき、電話に出られなかった場合はMSとIndeedの両方からメッセージを送るなど、マメでスピーディーな対応が採用成功に直結します。

★応募対応メールの完全テンプレートはこちら

https://listing-partners.com/indeed/hr_column/oubonotaiouhouhou/

会社概要

アクセルパートナーズグループは、お客様の成長をリードする社外経営企画パートナーとして
求人・人事・マーケティング・財務・ITを全方位で支援しています。

会社名	株式会社アクセルパートナーズ
所在地	・【本社】〒141-0022 東京都品川区東五反田4丁目9-2東五反田KBビル12F ・【名古屋支社】〒453-0015 愛知県名古屋市中村区椿町12番8号椿町ビル4B ・【大阪支社】〒530-0055 大阪府大阪市北区野崎町6番8号トレックノース 梅田ビル1205号室
役員	・代表取締役 二宮 圭吾(中小企業診断士) ・取締役 古川 祐介(中小企業診断士) ・取締役 鴨居 陽介(中小企業診断士) ・取締役 今井 一貴(社会保険労務士・中小企業診断士) ・取締役 下木原 誠(公認会計士・中小企業診断士・社会保険労務士)
設立	2015年12月
資本金	1,000万円
事業内容	・運用型広告代行サービス ・求人サポート ・コンサルティング ・補助金申請サポート・経営計画策定支援 ・社労士・会計士事務所の共同運営
従業員数	20名(正社員:8名、アルバイト:12名)

