

NEWS Club

第57号

応募がゼロ…人手不足の現場を
救う生成AI活用のヒント

西田企画

生成AIコンサルタント
DX/AIアドバイザー

西田 善紀



2025年2月21日発行

「応募がゼロ…人手不足の現場を救う生成AI活用のヒント」

「求人を出しても全く応募がない…。」

「社員の平均年齢が上がり、このままで大丈夫なのか…？」

中小企業の人材確保はますます厳しくなっています。特に、現場の平均年齢が高くなり、将来の継承が不安な企業も多いのではないのでしょうか？

採用が難しい今、現場の負担が増す一方で、新しい人材が確保できない状況が続けば、企業の持続性にも影響します。とはいえ、ただ求人を出し続けるだけでは、状況が改善しないのも事実です。

そこで、「応募がこない」問題を少し違った視点で考え、生成AIを活用するヒントを探ってみましょう。

課題の具体化

中小企業が人材採用で苦戦する理由は、大きく分けて以下の3つです。

1. 求人の魅力が十分に伝わっていない

○ 求人情報のフォーマットが一般的すぎて、他社との差別化ができていない。

○ 社内の雰囲気や働くメリットが応募者に伝わらない。

2. ターゲットにリーチできていない

○ 求人広告を出しても、見てもらえなければ応募にはつながらない。

○ 自社の求人がどの層に刺さるのか分析できていない。

3. 人材のミスマッチが起きやすい

○ 応募があっても、期待するスキルや適性に合っていない。

○ 採用後に定着しないリスクが高い。

これらの課題を解決するために、生成AIを活用する方法を考えてみます。

生成AIの活用方法

💡 AIを活用して求人内容を最適化

求人広告の内容をAIに分析させ、より魅力的な表現に改善することが可能です。たとえば、求職者が興味を持ちやすいフレーズを自動生成し、効果的な求人ページを作ることができます。

💡 AIを使ったターゲット分析

「どんな人が応募しやすいのか？」をAIで分析し、SNS広告や求人サイトで適切なターゲットにリーチする戦略を立てることができます。

💡 AIで簡易スクリーニングを行う

応募が増えた場合、AIが応募者の経歴やスキルを自動でチェックし、条件に合う人をピックアップすることも可能です。これにより、選考の負担を減らせます。

事例の提示

📌 宝塚市の医療器具製造業（従業員100名）のケース

この企業では、数か月間求人を出しても応募がゼロでした。原因を調べたところ、求人の文章が他社と大差なく、求職者にとって魅力が伝わりにくかったのです。

そこで、AIを活用し、以下の2つの改善策を実施しました。

1. 求人ページの内容をAIでリライト

- 応募者が魅力を感じるポイントを分析し、文章を変更。
- 企業の強みや働きやすさが伝わる内容に。

2. SNS広告のターゲティングをAIで最適化

- 過去の採用データをもとに、適した年齢層・地域・職種を分析。
- 求人を見てもらいやすい層に広告を配信。

結果、2か月後に5名の応募があり、2名を採用できたとのこと。

まとめ

人手不足の問題は、単に「求人を出す」だけでは解決しません。

求人の表現、ターゲットの選定、選考のプロセスを工夫することで、応募数を増やし、ミスマッチを減らすことが可能です。

「新しい可能性を探る」視点で、生成AIの活用を検討してみてもいかがでしょうか？

一緒に貴社の課題解決のヒントを探していきましょう。

💡 不明点や質問があれば、私のURLから問い合わせてください。👉

<https://nishidaplanning.my.canva.site/>

西田

Instagram : [https://www.instagram.com/sassypooh1969?](https://www.instagram.com/sassypooh1969?igsh=azQwNTFnNHlpOXNz&utm_source=qr)

[igsh=azQwNTFnNHlpOXNz&utm_source=qr](https://www.instagram.com/sassypooh1969?igsh=azQwNTFnNHlpOXNz&utm_source=qr)

