

医療関係の事業主の皆様へ

「魅力ある求人」となるよう求人の記載を見直してみませんか？

○ 求職者からの声を集めてみました！

「正看護師」と「准看護師」を1件の求人で募集する場合、資格による賃金差が大きいので、「正看護師」の下限賃金を書いてあるとうれしいけどなあ・・・。

「電子カルテ」を使っているかなあ・・・。

あまりPC操作に自信がないけどPCのスキルどのくらい必要ですか？

オンコール対応はありますか？

夜勤の回数は？
回数の相談はできるかな？



○ 見直しへの『ヒント』は！

「正看護師」の下限賃金を、「求人票」の賃金(d)欄に「正看護師の下限賃金は、〇〇〇〇〇円」と記載します。

「電子カルテ」の取扱の有無を、「求人票」の仕事内容欄に記載のうえ、研修等を行うようであれば、そのことを記載しとけば、比較的に安心してもらえます。

必要なPCスキル欄に「データ入力程度」や「文字入力程度」の具体的なレベルを記載すると効果的です。

オンコール対応について、「仕事内容欄」に詳しく記載しておく、行き違いが少なくなります。
対応がない場合は「ない」ことを、対応がある場合は「月に〇回」などを表示しておく、と効果的です。

「仕事の内容欄」に月〇回程度や、「夜勤の回数について相談可能です」などを記載すると、応募者の不安が軽減され応募しやすくなります。

(次ページに続きます)

○ 求職者からの声を集めてみました！

勤務体制について少し詳しく知りたいな。

「Wワーク」は可能ですか？

資格はありますが、ブランクがあるけど、大丈夫？

定年年齢を超えていても応募できますか？

○ 見直しへの『ヒント』は！

- 夜勤の人数や病床数
- 未経験者、ブランクのある方、経験の浅い方にサポート体制があるかなど記載すると応募しやすくなります。

「夜勤専従」の仕事を探されている方は、「Wワーク」を考えていることが多いので、「求人票」に「Wワーク可」とも表示しておくとも良いでしょう。

サポート体制があれば、その旨記載をします。また、事前に職場見学が可能であれば「職場見学可能」と記載します。

働きたいシニア世代が多くなっています！応募可能であればその旨を記載することをお勧めします。記載方法はぜひハローワークへお問い合わせください。

ハローワークでは、「魅力ある職場づくり」の取り組みを応援する制度やツールを紹介しています！また、応援する制度やツールをとりまとめたリーフレットを作成しています。

従業員の職場定着など、
雇用管理面で困りの事業主の皆さまへ

取り組みませんか？

「魅力ある職場づくり」で
生産性向上と人材確保



／ 取り組みを応援する制度やツールをご紹介します！ ／

厚生労働省
都道府県労働局・ハローワーク

PL070401簿01



○「シニア世代」を活用しませんか？

ハローワーク高知を利用している年代のうち、最も多いのはシニア世代です。
就労意欲が高いシニア世代向けの求人を作成することで求人への応募が増え、経験や人脈豊富なシニア世代の活躍で採用後職場の生産性が上がり、人手不足の解消につながります。

「シニア世代」の活用 『Q & A』

シニア世代を雇用するにあたり、メリットやリスクはありますか？

《メリット》

- ・人手不足の解消
- ・豊富な経験、人脈を活かした生産性の向上
- ・採用時に助成金による国からの支援 など

《リスク》

- ・安全衛生上（体力、健康面）のリスク
- ・人事、賃金制度の見直しリスク など

シニア世代を雇用するために何から行えば良いでしょうか？

先ほどあげたリスクを回避するため、以下の点を考えてみましょう！

- ・就業規則（定年や賃金制度）の確認
- ・シニア世代の働きやすい職場づくり
- ・多様な働き方、役割の創出

まずは、「70歳雇用推進プランナー」、「高齢者雇用アドバイザー」に相談してみてもいいでしょうか。

「70歳雇用推進プランナー」、「高齢者雇用アドバイザー」って何ですか？

「70歳雇用推進プランナー」や「高齢者雇用アドバイザー」とは、高齢者の就労環境の整備に向け、労務管理、賃金、就業規則の改正など、社会保険労務士、中小企業診断士など、実務的な知識や経験を有する専門家です。これらは、無料で相談することができます。まずは、相談を行い自社の状況を確認してみましょう。



70歳雇用推進プランナー 高齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保（令和3年4月より労務管理）などに向けた高年齢者の雇用のための条件整備について、ご相談ください！

なぜ高年齢者の雇用のための条件整備が必要なのか？

- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口は15～64歳は減少の一途を辿ると見込まれ、労働力の不足が懸念されています。
- 高年齢者の雇いの促進策
60歳以上の高齢者で就業希望者が16歳未満よりも多いと見込まれています。

70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとは

高年齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている専門家です。

【主な業務内容】 就業支援、人材育成、労務管理、賃金、就業規則の改正など

相談・助言

高年齢者の雇用に必要となる条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

- 人事管理・労務管理に関する助言
- 賃金・就業規則の改正に関する助言
- 労務管理・就業支援に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

企業立派なサービス

高年齢者の雇用に必要となる条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

- 高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言
- 高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言
- 高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

高年齢者の雇用のための条件整備

企業立派なサービス

高年齢者の雇いに必要となる条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

高年齢者の雇いのための条件整備

高年齢者の雇いに必要となる条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

高年齢者の雇いのための条件整備

高年齢者の雇いに必要となる条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

求人票見直しのポイント3箇条

1 採用したい方をイメージする

未経験者も経験者も同じ求人で募集する場合、未経験者からは仕事内容が難しく感じ、経験者からは賃金下限を低く感じ、応募を控えることがあります。

もし、具体的な採用イメージがあれば、その方を意識した記載の方がマッチング率が上がります。

例1) 未経験者の採用を考えている

⇒ 極力専門用語は使用せず、わかりやすい言葉にしましょう。社の研修・教育制度や入社後のキャリアプランについても書きましょう。

「未経験の方でも基本からしっかり教えます。」といった文言を追記すると尚良いと思います。

例2) 勤めている方が辞めるため、即戦力が欲しい

⇒ 必要な経験を具体的な業務や経験年数等の基準とともに書きましょう。経験〇年以上の場合基本給〇万円〜などと（決まっていれば）書きましょう。

2 求人検索方法を意識する

ハローワークインターネットサービス（HWIS）で求人検索をした際に検索される（見つけてもらえる）条件になっていることが重要です

・必須でない「資格、免許」「経験」「学歴」は全て「不問」にしましょう。

⇒ 業務の都合上、資格や経験が必須の場合も当然あると思います。ただし、設定することで応募率は下がる（検索で見つけてもらえない）傾向にあるので、必須でない場合には、できるだけ「不問」とし、面接などでご判断をお願いします！

・賃金下限の設定も重要です！

⇒ 賃金額は応募の有無にははっきりと影響がでます。

求職者は、賃金上限・下限のうち、下限を重要視し、最低賃金に設定された求人は応募を敬遠される傾向にあります。

・ハローワークインターネットサービス（HWIS）で求人検索をしている求職者に求人票を見てもらうには、検索結果一覧の表示内容を充実させることが重要です。

⇒ 「検索結果一覧」には求人内容の一部の情報のみ表示されます。この中でも特に「職種」「仕事の内容」が重要です。「求人票の**仕事の内容欄**は30文字×12行で、360文字掲載できますが、「検索結果一覧」では、30文字×3行の90文字のみ表示となります。このため、**最初の3行が重要です！**

3 記載内容を見直す

求職者は求人票のどこを見ている？

・求人票のどこを見ているかをアイトラッキングにより実験した結果、「仕事内容」を最も見ているようです。

⇒ できるだけ詳しく、具体的に書こう。職種名や仕事内容、必要な資格・経験などが具体的に記入されていることで、求職者が仕事をイメージしやすくなり、疑問や不安が軽減し、応募者が増えることにつながります。

正確で詳細な記入は入社後の定着率にも影響します。

ただし、「記載枠にびっしり」はかえって読まれない傾向があるのでご注意ください！

事業所の方は、普段仕事を見ているので知っていること（当たり前の内容）も具体的に記載されないと求職者には、絶対に伝わりません。

具体的な記載は、仕事のイメージがわきやすだけでなく、採用に対する、求人者の思い、熱心さ等が伝わり、迷っている方の応募への一押しとなります。