

建設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！

「事業内容」とか「会社の特長」がもっと知りたいんです。

どんなものを作つて（解体）していますか？
具体的な作業内容は？



担当する仕事の工程が知りたいな。

未経験ですが、応募が可能ですか？
18歳未満ですが、受け入れは可能ですか？

現場への直行・直帰は可能ですか？
どこかに集合しての乗り合わせですか？

趣味や推し活にも時間が使えるかな？
子供の行事や病気などで休みは取れるかな。

○ 見直しへの『ヒント』は！

皆さん意外と「事業内容」や「会社の特長」など知りたがっています。もう少し詳しく書き込んでみませんか？

側溝・擁壁・法面・ビル・マンションなど、主な工事の対象及び、具体的に何をするのかを「仕事の内容」欄に記載しておくと、行き違いが少なくなると思います。

例えば作業内容として、
家屋の基礎工事、重機（バックフォー）の操作、4tダンプでの土砂運搬、型枠の組立・解体、コンクリート打設等。
なお、「施工管理」の場合は、現場作業の有無を「仕事の内容」欄に表示しておくと良いかもしれません。

建設業の経験が浅い方、ブランクのある方は担当する1日の作業工程を「仕事の内容」欄に記載すると仕事のイメージがしやすくなり、応募につながりやすくなります。

「未経験」「18歳未満」の応募の可能であれば、「応募可能」について、「仕事の内容」欄に表示をしておくと良いかもしれません。

なお、働くに当たって、「未経験」「18歳未満」の方がどのように安心して仕事ができるかが、記載されている求人の方が、より応募してもらいやすいように思います。
例えば、

- ・手元作業（現場で職人のサポートや補助を行う作業）から覚えてもらいます。
- ・慣れるまで現場で先輩が教えます。
- ・スキルアップするための支援等あります。（資格取得への補助制度の有無）など

現場への直行・直帰が可能な場合は、その旨「仕事の内容」欄に記載すると良いと思います。

交通手段のない人もいますので、通勤の配慮の有無も大切なポイントとなります。

会社としてワーク・ライフ・バランス等の取り組みを行っているようであれば、その取り組みを「特記事項」欄に盛り込むと、求人の魅力がアップします。

例えば、
・時間休（半日休）も取りやすいです。
・事前に申請があれば連休も取得できます。など

（次ページに続きます）



○ 求職者からの声を集めてみました！

作業はチーム作業と個人作業とどちらが多いですか？

○ 見直しへの『ヒント』は！

どのような仕事をどんな風に進めるのかがイメージしやすくなるので、チーム作業、個人作業の割合などを表示しておくと良いかもしれません。

重量物の持ち上げや、高所作業はありますか？

重量物の持ち上げがあれば〇〇kgや〇〇m程度、扱うことがなければ重量物の持ち上げはないこと、高所作業があればどの程度の高さでの作業がメインになるのか、などを「仕事の内容」欄に記載しておくと良いかもしれません。

暑さ・寒さ対策はしてる？
作業服や備品などの提供はあるかな。



昼休憩以外に休憩〇分ありや熱中症予防のため、配給の飲み物、空調服や防寒服の提供など会社で準備している物は積極的に求人票の「仕事の内容」欄や「特記事項」欄に記載しておくと安心して応募することができます。

現場はメインは市内？県内？県外もあったりする？
県外があるなら宿泊費とか手当は支給されるかな。

現場が県外など宿泊付きの出張の有無や、ある場合は期間や費用の負担や出張手当のことなどを「特記事項」欄などに記載しておくと応募する方との行き違いが少なくなります。

今働いている従業員の方の経験年数や年齢の月収例の記載があると助かります。

年齢や経験年数によって賃金が変わる場合、従業員の具体的な月収例を「〇才の方で手取り約〇〇万円」や経験〇〇年の方で手取り〇〇万円」と「賃金」欄等に追加で記載するとお仕事を探している方がイメージしやすく、応募につながりやすくなります。

従業員の職場定着など、
雇用管理面でお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



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。

取り組みを応援する制度やツールをご紹介します！



○「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あがり、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？

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？

「70歳雇用推進プランナー」、「高年齢者雇用アドバイザー」って何ですか？

《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

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」、「高年齢者雇用アドバイザー」に相談してみてはどうでしょうか。

「70歳雇用推進プランナー」や「高年齢者雇用アドバイザー」とは、高年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。



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（決まっているれば）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です！

事業所の方は、普段仕事を見ているので知っていること（当たり前のこと）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いだけでなく、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。

お問い合わせは、

ハローワーク高知
(高知公共職業安定所)

◇求人部門

◇人材確保コーナー

☎088-878-5329

医療・福祉・保育分野 ☎088-878-5327

建設・警備・運輸分野 ☎088-878-5325