

警備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！

どのようなところで、警備をしますか？



未経験ですが、事前に研修等がありますか？

現場への直行・直帰は可能ですか？
交通手段が自転車しかないけど？

日払いは、可能ですか？
資格取得への補助制度がありますか？

希望する警備の種別（交通誘導警備や施設警備など）
相談できるかな。

髪の色やピアスなど身なりの規定はあったりしますか？



○ 見直しへの『ヒント』は！

従事が予定されている業務内容等を、求人票の「仕事の内容欄」に表記をするといいです。

例えば、

- ・「工事現場で複数人による交通誘導です。」
- ・「商業施設での巡回警備です。」
- ・「商業施設の駐車場での交通誘導です。」
- ・「主に〇〇町での交通誘導です。」「高知県中央部の現場が多いです。」など。

なお、就業場所が変わる場合や、従事する業務により給与が変わる場合等は、その旨「求人票」に記載をお願いします。

未経験の方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も良いかもしれません。なお、働くに当たって、「未経験」の方がどのように安心して仕事ができるか、研修制度等の記載されている求人の方が、より応募してもらいやすい傾向にあります。

現場への直行・直帰が可能な場合は、その旨を「仕事の内容欄」等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。

日払いの可否や、資格取得への補助制度等があれば、求人票の「特記事項欄」に記載しておくとも良いと思います。

希望について相談可能なら、相談できる事を「仕事の内容」欄に記載しておくとも効果的です。

採用にあたって、髪色やピアスなど問題なければぜひ「特記事項」欄に記載しておいてください。若い方の目にとまりやすくなります。

（次ページに続きます）

○求職者からの声を集めてみました！

シフト勤務となっていますが、柔軟性はありますか？
相談可能な。

立ち仕事になるけれど、何時間に1回の休憩がありますか？



熱中症対策や、防寒対策はありますか？

働くに当たって準備が必要な物がありますか？補助
がありますか？
また、支給品や貸与品がありますか？
女性が、高齢者が活躍できますか？

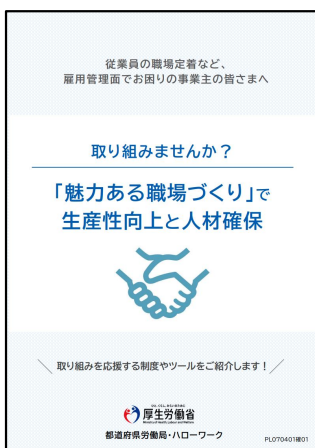
○見直しへの『ヒント』は！

もちろん、シフト勤務で決まった勤務時間になると思いますが、その中でもこの時間帯なら調整可能であったり、希望があれば相談可能であれば、「労働時間欄」へ記載しておく、応募しやすくなると思います。

未経験の方や、経験の浅い方は特に何時間立ちっぱなしの
仕事になるのか知らない場合があります。
「仕事の内容欄」等に○時間に○分の休憩が取れます。な
どの記載があると応募しやすくなると思います。

夏場の空調服や飲み物の支給や、冬の防寒対策などを具
体的に記入しておく、安心して応募してもらえと思いま
す。

働くに当たって準備が必要な物があれば、求人票の「特記
事項欄」に記載をしておく、採用時にスムーズです。
支給品や貸与品についても、「仕事内容欄」や「特記事項
欄」に記載をしておく、良いと思います。求人職種で女性が
活躍していれば、その旨「求人票」に記載してみればどう
でしょうか？
また、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、その取り組みを求人票に盛り
込むと、求人の魅力がアップすると思います。



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。

○「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（15～64歳）は減少の一途を辿るといわれており、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
65歳以上の高齢者で就業希望者が16歳未満よりも多いと推定されています。

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】 労務管理の改善、就業規則の改正、人事労務管理の改善 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。

- 人事労務管理の改善に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- 労務管理の改善に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

助言

70歳までの就業機会を確保するために必要な高年齢者の雇用のための条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。

- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

その他のサービス

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

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。

- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

高年齢者の雇用のための条件整備

事業主の悩み

- 70歳までの就業機会を確保するために必要な高年齢者の雇用のための条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。
- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- 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。

- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

高年齢者の雇いのための条件整備

事業主の悩み

- 70歳までの就業機会を確保するために必要な高年齢者の雇用のための条件整備に関する専門的・法的な助言・指導を行います。
- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- 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。

- 就業規則の改正
- 就業規則の改正に関する助言
- 就業規則の改正に関する助言
- その他高年齢者の雇いのための条件整備に関する助言

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。