

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！

○ 見直しへの『ヒント』は！

どのようなところで、警備をしますか？



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」に標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。

未経験ですが、事前に研修等がありますか？

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」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よう傾向にあります。

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？

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。

日払いは、可能ですか？
資格取得への補助制度がありますか？

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」に記載しておくと良いと思います。

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。

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効果的です。

髪の色やピアスなど身なりの規定はあったりしますか？

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ますが、柔軟性はありますか？
相談可能かな。

○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
おくと、応募しやすくなると思います。

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？



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」等に〇時間に〇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。

熱中症対策や、防寒対策はありますか？

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と、安心して応募してもらえると思いま
す。

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？

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」に記載をしておくと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」に記載しておくと良いと思います。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。

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

○「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

1 Q

&

A 1

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、人脉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。



産業の具体的な取り組み

事業主のお悩み
■70歳後半の高齢者雇用
用雇用を実現したいと
思ふけど、高齢者雇用の規
制など、不安があります。

調査結果と政策を提案

高齢者雇用の実現に向けた個人
の取り組みと、それを支える組織の取
り組みを大さく、あわせて実現する方法
について、実例とともに解説します。

●高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組み
●組織の取り組み
●高齢者の雇用実現のための支援策

利用者の声

●「高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組み」で、自分たちがつくづく
書いていていて、参考になりました。
●「組織の取り組み」で、自分たちが
よく聞く言葉で、理解しやすくてよ
かったです。

企業立派の具体的例

事業主のお悩み
■定年後の健常就業者用
の賃金設定はどう
しよう

企業立派の経営

高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組みと、それを支える組織の取
り組みを大さく、あわせて実現する方法
について、実例とともに解説します。

●高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組み
●組織の取り組み
●高齢者の雇用実現のための支援策

フォーラム

●「高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組み」で、自分たちがつくづく
書いていていて、参考になりました。
●「組織の取り組み」で、自分たちが
よく聞く言葉で、理解しやすくてよ
かったです。

高齢者雇用活性化のメリット

人材確保で困っているところ
高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組みと、それを支える組織の取
り組みを大さく、あわせて実現する方法
について、実例とともに解説します。

企業の機動的な採用

●「高齢者雇用の実現に向けた個人の取
り組み」で、自分たちがつくづく
書いていていて、参考になりました。
●「組織の取り組み」で、自分たちが
よく聞く言葉で、理解しやすくてよ
かったです。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

本冊は、<http://www.jecid.jp>で販売されています。

高齢者雇用活性化の取り組み

日本法人会議
高齢・障害・困難者雇用支援機構(JECD)
Japan Committee for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Persons with Disabilities

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