

運輸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！

運転する車の種類と大きさは？荷物の種別は？
詳しく知りたいな。



ダンプ、ウイング・ミキサーなどの車種や、8t・10t・25tなどの大きさ、雑貨・日用品・採石・生コン等の荷物の種別を、求人票の「仕事の内容欄」に記載をすると伝わりやすいです。

配送先の範囲もわからないと不安です。

配送先の範囲も記載があると良いと思います。
市内が中心、県内一円、四国内を担当、全国配送になりますなど、記載があるとイメージしやすくなります。

荷物の積み降ろし作業はありますか？

荷物の積み降ろし作業のありなしを「手積み・手おろし」や「フォークリフト」使用、「積みおろしなし」と具体的に「仕事の内容」欄に記載をしておくと効果的です。

荷物の重さも気になります。

荷物の積み降ろし作業が特に「手積み・手おろし」であれば、扱う荷物の重さも「仕事の内容」欄に記載しておくとなおいいでしょう。

未経験ですが、大丈夫ですか？



「即戦力」を求めているのであれば、その旨を記載し、「未経験」の応募の可能であれば、「応募可能」であることを「仕事の内容」欄に記載すると良いと思います。
また、大型・中型など免許未取得での応募の可否等も、「特記事項」欄に記載があると分かりやすいです。
加えて、資格取得補助制度などがあれば、応募してもらいやすいので資格取得補助制度のあることを「特記事項」欄に記載してください。

(次ページに続きます)

運輸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！

実際に働いている従業員の月の収入はどれくらいか知りたいな。

「〇年勤務の従業員で基本給・各種手当を含めて月収〇〇万円」など、実例をあげるとよりイメージしやすく、ミスマッチを防ぐことにつながります。
「賞金」欄に記載してみましょう。

車両の標準装備や安全装備などが気になります。



経験がある方ほど使用する車両の標準装備（バックモニターやナビ）・安全装備（ドラレコなど）があるなどを応募の基準にする方がいます。
可能な範囲で「特記事項」欄に記載しておくと良いと思います。

高齢者や女性も活躍できますか？

女性も活躍していれば、その旨を「特記事項」欄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「特記事項」に欄に盛り込むと、求人の魅力がアップして目にとまりやすくなります。

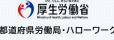
従業員の職場定着など、
雇用管理面でお困りの事業主の皆さまへ

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



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

PL070401801

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 『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」、「高年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。

**70歳雇用推進プランナー
高年齢者雇用アドバイザーのご案内**

70歳までの就労機会の確保（令和3年4月より労働基準法などに向けた高齢者の就労力に対する条件整備について、ご相談ください！）

「なぜ高齢者の就労力があるのか？」

- 人口減少により、今後、労働人口（15歳～64歳）は減少する見込みです。そのため、人材確保がますます難しくなっています。
- 高齢者の就労率は、高齢者の就労意欲が高まっているのが大きな要因です。

70歳雇用推進プランナー・高年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待っている専門家です。

相談・助言

相談内容
・高齢者の就労意欲の活性化や就労を促す方法等です。

- ▶ 人材確保の実務の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。

その他
・高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。

企業立基事業サービス

相談内容
・高齢者の就労意欲の活性化や就労を促す方法等です。

- ▶ 人材確保の実務の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。

70歳までの就労機会の確保などに向けた高齢者の就労意欲の活性化や就労を促す方法等です。

相談内容
・高齢者の就労意欲の活性化や就労を促す方法等です。

- ▶ 人材確保の実務の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。

企業立基事業サービス

相談内容
・高齢者の就労意欲の活性化や就労を促す方法等です。

- ▶ 人材確保の実務の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。
- ▶ 高齢者の就労意欲の活性化等の相談等です。



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