

実務情報 SERIES

2022 9

2022年8月25日発行（毎月1回25日発行）
企業実務 第61巻 第11号 通巻第861号付録

ハローワーク 求人票の 書き方と文例集

前編



はじめに

帝国データバンクがまとめた、2022年4月時点での人手不足に対する企業の動向調査によれば、正社員の人手が「不足している」と回答した企業は45.9%となっています。前年同月から8.7ポイント上昇。コロナ禍前に最も人手不足の割合が高かった2019年の50.3%に迫る水準となっています。アフターコロナに向かって経済が回復するにつれ、人手不足は今後さらに顕著となることが予想され、各企業にはその対策が求められています。

人材募集の方法は、求人広告や人材紹介、近年ではダイレクトリクルーティングやリファラル採用など多様化していますが、無料で求人を掲載できるハローワークはいまもなお貴重な採用ツールの1つであることに変わりはありません。

本冊子では、主要な業種を厳選し、人材の確保に向けてハローワークの求人票と同様のフォーマットによる主要項目の文例集を示し、解説しています。

【執筆】

ウエルズ社会保険労務士事務所
社会保険労務士・ハローワーク求人アドバイザー

五十川 将史

いかがわ・まさし ハローワークを活用した求人・採用支援のほか、中小企業に対して中長期的な視点で人材育成支援を行なう。著書に『ハローワーク採用の絶対法則』など。

実務情報 Series CONTENTS

ハローワーク求人票の書き方と文例集（前編）

I	ハローワーク求人票を活用するには	3
II	ハローワーク求人票の作成ポイント	4
III	業種別・ハローワーク求人票の書き方と文例集	6
	1. 製造業	6
	2. 飲食・接客業	8
	3. 介護サービス業	10
	4. 運輸業	12
	5. 建設業	14

ハローワーク求人票を活用するには

1. 本来、求人票は自由であるべきである

筆者はこれまで1,000社以上の中小企業の求人のお手伝いをしてきましたが、求人票に記載する例文やフレーズについて積極的に語ってきませんでした。

求人票に記載する内容は、法律や文字数などの制約が一部あるものの、本来は各企業が自由に作成すべきものです。求人票のサンプルや記載例を提示することによって、似たような文面やスタイルの求人票が世の中にあふれると、求職者と求人者の適正なマッチングを阻害する要因になりかねないと考えてきたからです。

しかし、その一方で、従来から人材採用に関する書籍が数多く世に送り出されているにもかかわらず、「理論や考え方は理解できたが、それを実際に自社の求人票に落とし込むことができない」という相談をよく耳にしてきました。

その要因は何かと考えたとき、「そもそも求人票の“型”がわからない」ことが一因ではないかという結論に至りました。

武道や伝統芸能の世界では、「守破離」という言葉が使われることがあります。

「守破離」の「守」とは型を覚える段階で

あり、次の「破」は型を破る段階、最後の「離」とは型を超える段階とされています。つまり、型を覚えて、初めて型を破ることができ、型を破る技量があって、初めて型を超えることができるということになります。

人事専任の社員がおらず、他の業務に追われながら採用活動をしている中小企業・小規模事業者のなかには、求人票作成業務における「守」である求人票の型について、これまで学ぶ機会がなかった人が多いのではないのでしょうか。

それならば、まずはその“型”を身につけるための情報が必要ではないかと考えるようになったのです。

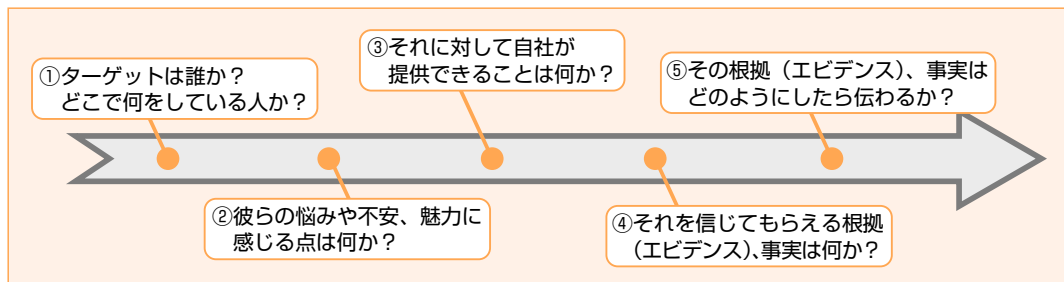
2. 求人票の書き方に正解はありません

本冊子にて提案する求人票の記入サンプルの内容について、様々な考えや異論があることでしょう。

しかし、本冊子に掲載した求人票サンプルをたたき台にして、自社の求人票について考え、議論する過程にこそ価値があると考えています。

本冊子をたたき台として、オリジナリティ溢れる求人票を作成して、求める人材の採用に役立てていただけたら幸いです。

求人票作成の基本的な流れ



求職者イメージ

求人票作成にあたっては、最初に応募を期待する求職者像をイメージすることがポイントです。求人に興味・関心を持ってくれる求職者や自社が求める人物像をイメージし、そうした求職者の転職背景を踏まえて求人票でのアピール情報につなげます。

アピールポイント

求人票では求職者に何をアピールするかが重要です。単に自社目線での自慢話的なものでは求職者の心に届きません。想定した求職者イメージを前提に、求職者が知りたい情報や自社で働くことの魅力などから、主なアピールポイントを整理し、求人内容に反映します。

求人票 主要5項目の記入ポイント

① 職種 (28字=28字×1行)

職種の欄は書籍のタイトルのようなものです。28字まで使用できるため、ひと目で求職者にアピールできるよう、自社がアピールしたいワードを活用して作成します。

② 仕事内容 (360字=30字×12行)

単に仕事や作業内容を説明するだけでなく、求職者イメージを前提に、仕事の特徴ややりがい、仕事以外の情報も提供しましょう。求職者がこの仕事に魅力を感じ、仕事をする自らの姿をイメージできるようなアピールをすることがポイントです。

③ 会社の情報

(事業内容/会社の特長…各90字=30字×3行)

「事業内容」は単に業種がわかればよいというものではありません。また、「会社の特長」も、あくまでも「求職者にとって」が前提です。

どのような企業なのか、そしてどのような職場で、どのような働き方になるのかなどをイメージできるように作成します。

④ 労働時間

(就業時間特記事項…120字=30字×4行)

休日等特記事項…60字=30字×2行)

* 就業時間

労働時間は、求職者が働き方をイメージするために必要な情報です。単に所定就業時間を示すだけではなく、シフト制や夜勤がある場合は1か月間の勤務モデルを、また、時間外労働は繁忙期の有無などによる発生の特徴などを、できるだけ具体的に説明します。

* 休日等

休日も、働き方をイメージするだけでなく、求職者によっては応募そのものを左右する重要な情報です。単に、曜日と週休2日制の有無だけではなく、夏季や年末年始休日の日程、交替制の場合は日数など、別欄に表記されている年間休日数の内訳を具体的に紹介します。

⑤ 求人に関する特記事項 (600字=30字×20行)

600字まで記述が可能であるため、ぜひとも有効活用したいスペースです。

仕事内容や労働条件などの補足はもちろん、職場の様子、入社後の研修・教育体制やキャリアアップ支援、福利厚生などのほか、自社で働く魅力や他社との違い、経営者からのメッセージなど、求職者が知りたい情報やアピール情報を提供します。

求職者が「この会社で働きたい」と思えるような情報を提供する場として、自社用にアレンジしてください。

1. 製造業

1. 求人動向

製造業は、厚生労働省の職業分類では「生産工程の職業」として大分類されていますが、内訳の中分類だけでも11種類ある多種多様で幅の広い職業です。

「生産工程の職業」全体の2022年4月の有効求人倍率（パート除く）は1.93倍で全職業の1.11倍の2倍近くあり、人手不足の傾向にあります。内訳を見ると、「機械整備・修理の職業」が4.18倍と最も高く、次いで「金属材料製造等の職業」3.33倍、「生産設備制御等の職業（金属除く）」2.55倍などが特に人手確保の厳しい職業となっています。

一方、機械化やロボット化で労働代替が進む「機械組立の職業」は0.95倍と1倍を割り込んでいます。

製造業全体としては人手不足が続いていますが、特に機械整備や修理、制御などの技能人材へのニーズが高まっています。

<有効求人倍率（実数値）>

	2021/4	2022/4
生産工程の職業	1.43	1.93
主な内訳		
生産設備制御等の職業（金属除く）	1.84	2.55
機械整備・修理の職業	3.91	4.18
金属材料製造等の職業	2.42	3.33
製品製造・加工処理の職業（金属除く）	1.29	1.82
機械組立の職業	0.60	0.95
全職業計	0.98	1.11

厚労省「職業別一般職業紹介状況（除パート）」より

2. 転職理由を求人票に活かす

求人にあたっては、経験者・未経験者を問わず、転職理由が自社への転職によって改善につながる点がポイントとなります。

製造業の転職理由としては、一般的に「体

力の負荷」や「仕事内容」「勤務時間や休日の働き方」「キャリアアップの機会」などがあります。

特に若年層においては、不規則な生活リズムや、家庭・プライベートを充実させにくい働き方は転職への動機となります。また、昇進やキャリアアップなどの将来展望が描けないことも離職につながります。

こうした転職理由が、製造業の職業に対するネガティブイメージにも影響していると考えられます。

求人にあたっては、仕事の負荷の軽減や働き方の改善、長期定着に必要な社員の成長や将来ビジョンに対するサポート態勢などの具体的な取り組みや会社の姿勢が欠かせない情報となります。

3. 求職者イメージ例

- * 現役の製造職で、仕事への適性や魅力が感じられずキャリアチェンジしたい人
- * ライフステージやライフスタイルに合った働き方ができる職場に変わりたい人
- * 製造業の派遣や期間工などの非正規雇用で働きながら正社員を目指している人
- * 国家資格や免許取得など、キャリアアップへのサポートがある職場に変わりたい人

4. アピールポイント例

- * 未経験者も中長期にわたって育成する態勢
- * 働き方の改善がイメージできる勤務モデル
- * ロボット化などによる作業負荷軽減実績
- * 知識や技能の評価・認定制度
- * キャリアパスやキャリアアップのモデルなど

文 例

製造・加工作業員（正社員）

求職者イメージ

▶非正規雇用で働くミドル層

諸事情により前職を離職して現在は非正規雇用で働いているが、不安定な生活や将来への不安から、多少体力的負荷があっても職種にこだわらず正社員として安定生活が得られる仕事を探している40代・50代

▶現役製造職から転職を考えている青年層

工場作業員として正社員や非正規雇用で働いているが、待遇や将来への展望が見えないなどの不安から転職を考えるようになり、夜勤があってもしっかり収入を得ることができ、若手の育成や福利厚生も整っている職場を探している20代・30代

アピールポイント

- ▶非正規雇用で働く求職者にとって、生活を安定させて将来への展望も持てる仕事であること
- ▶ミドル層が多く活躍しており、同層からの応募も歓迎していること
- ▶若手人材をオペレーターや生産管理職に向けて育成しており、青年層からの応募を期待していること
- ▶業務に必要な資格・免許のほか、国家検定資格の取得も推奨するなど、意欲があれば世代を問わずキャリアアップを目指せること
- ▶社宅や食事補助などの日々の生活支援から財形貯蓄や企業年金加入など、福利厚生制度を整えていること

会社の情報

事業内容	プラスチック射出成形による自動車や家電部品などの製造を手がけています。3年前に最新機を導入して成形から加工、検査まで一貫対応できるラインを整備。スタッフの負荷軽減にも取り組み中。
会社の特長	ミドル世代が元気に活躍していることが特徴の職場です。仕事の工夫や改善はもちろん若手を皆で育てる姿勢など、多忙ななかにも活気のある職場づくりをミドルパワーがしっかり引っ張っています。

- ▶自動車や家電部品のプラスチック成形加工会社であることを紹介したうえで、新しい製造ラインでは社員の負荷軽減にも取り組んでいる姿勢をアピールする。また、若い人材の確保が厳しいことから社員の高齢化は大きな課題となっているが、逆手に取って40代・50代のミドル世代が元気に活躍していることを紹介し、明るい企業イメージもアピールする。

仕事内容

職種	安定した生活と将来展望を応援／経験不問／プラ射出成形
仕事内容	<p>安定した収入と将来への備えもしっかり準備できる仕事にもチャレンジしたいみなさんを応援します。多少の力仕事や夜勤もあるプラスチック射出成形の仕事ですが、それを上回る魅力があります。</p> <p>■主な作業内容</p> <ul style="list-style-type: none"> *自動車や家電製品に使用される樹脂成形品の製造です。 *成形・加工は機械によって自動化されていますので、主な仕事は原材料の樹脂などの投入（20kg程度）および取り出した製品の仕上げ、検品、梱包などです。 <p>■働く一歩の魅力</p> <p>社宅、食事補助などの日々の生活から財形貯蓄や退職金共済、企業年金の加入などまで、将来を見据えた準備ができる各種福利厚生制度を整えています。</p>

- ▶3交替勤務で力仕事もあるため、若い人材の確保は容易でないことから、今回はあえて40代・50代のミドル層を主体とするが、一般的には同層からの転職希望者はあまり多くないため、求人はミドル層のなかでも事情があって非正規雇用で働く人に向けた内容とする。
- ▶求人全体は、想定する求職者が抱える不安定な生活基盤による将来への不安を改善できるイメージを強く打ち出す。
- ▶各種福利厚生制度が充実しているため、中途入社でも将来への備えがしっかりできることを強調し、自社で働くことに大きなメリットがあることをアピールする。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- 月収例（基本給19万円、交替勤務手当、深夜手当、残業）
総支給額：24万円（夜勤1週分）～27万円（夜勤2週分）
- 福利厚生の補足
- *社宅は最長5年間利用でき、生活費の負担を軽減できます。
- *定年後70歳までの再雇用や退職金共済、公的年金に加え、企業年金にも加入していますので将来への備えも安心です。
- 若い世代が頑張っています
- 20～30代社員はマシンオペレーターや生産管理担当者を目指し、まずは入社5年目でラインリーダーを目指して育成しています。
- ミドル世代も元気で
- *工場人員の平均年代は40代後半です。8割が異業種からの転職者ですが、平均15年以上勤務していただいています。
- *直近の新人は半年前に入社した40代男性ですが、今では夜勤を含めた交替勤務にも慣れ、希望していた安定した生活で将来への展望も持てるようになりました。
- 資格や免許も取れます
- *フォークリフトや玉掛け、ホイストクレーンなどの運転資格は入社後取得していただきます（費用会社負担）。
- *国家検定資格「プラスチック成形技能士」の取得を奨励し、合格者は給与にも反映します（合格実績：3級15名、2級8名）。

- ▶月収例
ミドル層の転職希望者にとって賃金は大きな関心事のため、深夜手当なども含めた総支給額を提示し、生活基盤が築けることをアピールする。
- ▶福利厚生の補足
ミドル層の転職者が抱く将来への不安に対して、70歳までの再雇用や企業年金などの各種福利厚生制度を再度アピールして応募を後押しする。
- ▶若い世代が頑張っています
若い人材からの応募も期待するため、若手社員の活躍や将来に向けた育成計画をアピールする。
- ▶ミドル世代も元気で
ミドル層がイキイキと働いているイメージを伝え、同世代求職者の関心を惹きつける。
- ▶資格や免許も取れます
必要な資格や免許のほか、国家検定資格の取得も奨励する姿勢を紹介し、世代に関わらずキャリアアップを目指せる環境をアピールする。

2. 飲食・接客業

1. 求人動向

飲食・接客業は、厚生労働省の職業分類では「サービスの職業」の中の「飲食物調理の職業」と一部ホテルなどの接客も含めた「接客・給仕の職業」に含まれます。

新型コロナの影響を大きく受けていた2021年4月における「調理および接客・給仕の職業」の有効求人倍率（パート除く）は、1.36倍と1倍を少し上回る程度でした。

しかし、新型コロナ禍が落ち着いてきた2022年4月になると有効求人倍率も1.95倍へと上昇、特に「調理の職業」は2.04倍と2倍を超える状態にまで上昇しており、人手不足が顕著になってきました。

また、求人動向の先行指標となる新規求人倍率（パート除く）も2022年4月には「調理の職業」が2.90倍、「接客・給仕の職業」が3.03倍と、飲食業界全体で再び需要が急速に高まっています。

<求人倍率（実数値）>

		2021/4	2022/4
有効求人倍率	調理・接客・給仕の職業	1.36	1.95
	内 飲食物調理の職業	1.42	2.04
	内 接客・給仕の職業	1.28	1.84
	全職業計	0.98	1.11
新規求人倍率	調理・接客・給仕の職業	1.91	2.96
	内 飲食物調理の職業	1.97	2.90
	内 接客・給仕の職業	1.83	3.03
	全職業計	1.40	1.62

厚生省「職業別一般職業紹介状況（除パート）」より

2. 転職理由を求人票に活かす

求人にあたっては、経験者・未経験者を問わず、転職理由が自社への転職によって改善につながる点がポイントです。

厚生労働省の2020年「雇用動向調査」による産業別離職率では、全産業が14.2%であるのに対して「宿泊・飲食サービス業（常用労働者）」は全産業の2倍近い26.9%と最も高くなっています。

一般的に多い転職理由には、「待遇」「労働時間や休日などの働き方」があります。求職者の就業意識やニーズの変化に対応した働き方の見直しのほか福利厚生を整備など、転職理由の改善につながる情報はもちろん、人手確保のためにはミドルやシニア層の積極採用をアピールすることがポイントです。

3. 求職者イメージ例

- * 現役の飲食店スタッフとして働いているが、生活やプライベートを大切にしたい働き方のできる店に変わりたい人
- * 接客が好きな第二新卒や非正規雇用で働きながら正社員を目指している青年層
- * 調理師資格を取得して腕を磨き、将来は独立を考えている人
- * 店長としてお店を運営していきたい人

4. アピールポイント例

- * 「おいしかった」「楽しかった」と喜んでもらえる仕事そのものの魅力ややりがい
- * 労働条件やメリハリのある柔軟な働き方への取り組み実績や今後の計画
- * 未経験でも安心できる指導・教育態勢
- * ミドル・シニア層の活躍実績
- * 店長や本部スタッフ、スーパーバイザーなどへの昇進やキャリアアップ
- * トラブルなどに対する組織的対応体制など

文 例

飲食店店長・店長候補（正社員）

求職者イメージ

▶ 現役の店長で転職希望者

- * 現在勤務している飲食店では、店舗に権限がなく仕事に面白さややりがいを感じられないため、少しは自分の裁量で運営できる職場を探している人
- * 飲食店で長く働いてきたが、店長候補や副店長止まりのため、店長として活躍できる店を探している人
- * いわゆる「名ばかり店長」のため、店長としてしっかり活躍できる店に変わりたい人

▶ 飲食業界でキャリアアップを目指している人

飲食店で長く働いており、正式な役職はないが実質店全体の運営や管理の一部を担っているため、その経験を活かして店長として活躍できる店を探している人

アピールポイント

- ▶ チェーン店ではあるが各店舗に一定の裁量があり、料理長との協力による料理の考案や独自のサービスなどで手腕を発揮できること
- ▶ 料理、店舗運営に関する幅広い知識を身につけられること
- ▶ 2年を目途に店長職を目指す職場であり、候補者を対象とした研修で基礎からノウハウまでを習得したうえで、自信を持って昇格できる職場環境があること
- ▶ 店長を経験後には、本部職にキャリアアップできるチャンスもあること

会社の情報

事業内容	〇〇地方を中心にイタリア料理専門店9店舗を経営しており、来年1月に関東第1号店を出店予定。イタリアで修行を積んだシェフ考案の本格パスタと、機械に頼らず職人の技で焼き上げるピザが自慢。
会社の特長	各店舗に一定の裁量があり「こうしたい!」という現場の想いを実現できる職場です。社員同士の交流を深める懇親会や、1年の頑張りを評価する表彰制度もあり、切磋琢磨できる職場です。

- ▶ 出店エリアや店舗数から会社の規模を示すとともに、今後も出店計画があることを紹介し、会社の安定性をアピールする。
- ▶ 「各店舗に一定の裁量がある」という仕事の魅力に加え、社内コミュニケーションにより仲間と同じ悩みを共有でき、「互いに協力し合いながら働ける」という職場環境のよさをアピールする。

仕事内容

職種	イタリア料理店の店長・店長候補／自由裁量有／要飲食店経験
仕事内容	<p>チェーン展開により統一された料理とサービスに、各店舗のオリジナリティを加えることで当社のお店は完成します。企業に属しながら“自分のお店”のような感覚で働けることが魅力のひとつです。</p> <p>■基本は店舗の運営と管理です</p> <ul style="list-style-type: none"> * 飲食店経験により6か月～2年程度は店長候補となります。 * 運営業務／キッチンやホール内の円滑な業務遂行やお客様対応 * 管理業務／売上管理、人事管理などのマネジメント業務 * 本部連携／業績報告や事業計画・営業方針などの調整 <p>■店長のオリジナリティも発揮してください</p> <ul style="list-style-type: none"> * 料理長と一緒に季節や地元素材を活かした新メニューの考案 * 各種記念日やお得意様向けサービスなどの企画 * スタッフが働きやすい職場づくりやプロ人材の育成

- ▶ チェーン店のため統一人気メニューがあるというよさと、個人店のように柔軟な運営ができるというよさを併せ持っていることを紹介し、店長として自分の力を試してみたいと考えている求職者の意欲を刺激する。
- ▶ 飲食店の店長経験がある即戦力な人材でも、まずは店を把握してもらうため最低6か月程度、また、未経験の場合は最高2年程度を目安に、店長候補としてスタートする方針を伝える。
- ▶ 冒頭で、ある程度裁量を持った店長としての魅力をアピールしたが、あくまでも基本は店舗の運営と管理の総責任者であることを強調したうえで、オリジナリティも発揮できることを説明する。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

■募集の背景と方針

勤務地の店長は、現在店長経験のある本部スタッフを臨時に配置しております。従来は社内の人材を登用してきましたが、今回は新しい感覚を持った外部人材に任せたいと考えています。

■期待する役割

早々に業績だけを求めていく考えはありませんので、じっくりとあなたの思いを取り入れた店づくりを行なってください。また、店長経験のない方には2年程度勉強していただく時間も確保していますので、安心してチャレンジしてください。

■当面の処遇

* 店長経験の有無を問わず、まずは接客とお客様の把握、メニューの理解などのホール業務を、その後は食材の理解や地元農産物を仕入れている契約農家さんへの訪問など、おいしい料理を支えているキッチン業務を理解していきます。

* その後、店長経験者は経営状況の確認や営業方針について、本部と確認・調整しながら店長としての仕事を習得していきます。

* 店長未経験の方は、2年程度の時間をかけて取り組みます。

■（参考）モデル年収

310万円／2年目 410万円／店長 520万円／本部職

▶ 募集の背景と方針

お客様の「食」に対する志向の変化や、飲食業の業態多様化もあり、今回はあえて外部から人材を探り入れたいという方針を説明し、単なる人手不足解消のためではなく、しっかりと活躍してくれる「人財」として迎え入れる姿勢をアピールする。

▶ 期待する役割

即戦力人材を優遇するものの、今回は業績のみを求める店長職や、いわゆる「名ばかり店長」のような処遇による募集ではなく、しっかりと店長職務が遂行できる人材を期待している姿勢をアピールする。

▶ 当面の処遇

店長経験の有無にかかわらず、まずはホール業務とキッチン業務を理解・把握したあと、店舗運営に関わる業務を習得していく流れを紹介し、求職者が入社後どのように処遇されるのかをイメージできるようにする。

▶ （参考）モデル年収

転職後の生活基盤に不安はないことをアピールする。

3. 介護サービス業

1. 求人動向

現場の介護業務を直接担う「介護サービスの職業」（厚生労働省職業分類による）の2022年4月の有効求人倍率（パート除く）は、新型コロナ禍にあった前年とほぼ変わらず2.89倍で全職業1.11倍の2倍以上あり、担い手の確保が厳しい状況にあります。

公益財団法人介護労働安定センターの「令和2年度介護労働実態調査」によると、有効回答9,244事業所の60.8%が人材の不足感を感じています。また、職種別では訪問介護員の不足感が80.1%で最も高く、次いで介護職員の66.2%となっており、多くの事業所において現場スタッフを確保するための厳しい実態が現れています。

求人動向の先行指標となる新規求人倍率（パート除く）も2022年4月時点で4.05倍と全職業の1.62倍を大きく上回っており、退職者があっても比較的補充がスムーズな事業所はあるものの、いま以上に人手確保の厳しい状況が続くことが見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

		2021/4	2022/4
有効求人倍率	介護サービスの職業	2.83	2.89
	全職業計	0.98	1.11
新規求人倍率	介護サービスの職業	3.75	4.05
	全職業計	1.40	1.62

厚労省「職業別一般職業紹介状況（除パート）」より

2. 転職理由を求人票に活かす

求人にあたっては、経験者・未経験者を問わず、転職理由が自社への転職によって改善につながる点がポイントです。

介護サービス業では、一般的に「施設の運営方針」や「体力的・精神的負荷」「不規則な勤務」「待遇」などを理由とした転職が多い傾向にあります。

こうした背景を踏まえ、求人にあたっては、体力的負荷の軽減のための介護補助機器の導入や、早番・遅番・夜勤のシフト勤務、子育てなどに配慮した働き方の見直し、人間関係のストレスを緩和するメンタルヘルス対策など、転職希望者の転職理由の改善につながる情報を提供することがポイントです。

3. 求職者イメージ例

- *人を支える仕事で自分を活かしたい人
- *現在働いている施設の運営方針に疑問を感じ、自分に合った職場に変わりたい人
- *現在の介護現場において、体力的負荷や人間関係などに課題を抱えているため、新しい職場に変わりたい人
- *子育てや家庭、プライベートを両立しやすい働き方のできる職場に変わりたい人
- *介護専門職としてキャリアアップしたい人

4. アピールポイント例

- *介護業務の負担軽減に向けた具体的な取り組みや今後の方針・計画
- *業務や人員の見直しなどにより「介護職が目指す介護」の実現に取り組んでいる姿勢や具体的な実績
- *子育てや家庭と両立しやすい働き方に向けた具体的な改善策や実績
- *資格取得や介護のスキルアップに向けたサポート制度や態勢など

文 例

介護福祉士（正社員）

求職者イメージ

▶現役介護福祉士の転職希望者

- * 現場は体力的な負担が大きいことや、労働条件が希望と合わないため転職したいと考えている人
- * 夢や志をもって介護職に就いたが、現在の職場の運営方針に馴染めず、職場を変えたい人

▶オープン間もない施設を希望している人

歴史ある施設では仕事のやり方が固定され改善もしにくい、開設間もない新しい施設に変わりたい人

▶家庭と両立できる施設を探している人

有資格者で前職は子育てのため離職したが、再度働けるようになったため託児所のある施設を探している人

アピールポイント

- ▶最新機器などの導入でスタッフの体力的負担を軽減している職場であること
- ▶自分の思うような介護ができず、介護職そのものを辞めようと考えている求職者にとって、もう一度やってみようと思える施設・職場であること
- ▶仕事と育児の両立支援状況が優良な厚生労働省の「くるみん」認定を取得している事業所であり、託児所完備で子育て中の介護職員も多く活躍していること
- ▶オープン間もない施設のため、仕事の進め方や職場環境などの歴史はこれから自分たちでつくることができること

会社の情報

事業内容	2000年4月に開設した定員130名、10名単位のユニット型特別養護老人ホーム「〇〇苑」です。代表は歯科医でもあるため、口腔ケアに力を入れており、利用者様からも喜ばれています。
会社の特長	オープン間もない施設のため、歴史はこれから1人ひとりがつくっていきます。介護を志した職員が仕事だけに追われることなく、初心に戻って「やさしい介護」の実現を目指して頑張っています。

- ▶開設間もない新しい施設であることや代表が歯科医であることを紹介して職場イメージにつなげる。また、これから自分たちで仕事のやり方を考えていけることや、自分の思っている介護ができなくて意欲を失いかけている求職者には、もう一度初心に戻って「やさしい介護」に取り組める職場であることをアピールする。

仕事内容

職種	介護福祉士／最新機器により負担大幅軽減／託児所有
仕事内容	<p>2000年に開設した特養ホーム「〇〇苑」です。当施設の特徴は各種介護機器を導入することで、介護職のみさんの日常の負担を軽減し、本当にやりたい「やさしい介護」に取り組めることです。</p> <p>■やさしい介護</p> <ul style="list-style-type: none"> *施設は10名単位のユニット型で自宅に近い環境での介護です。 *介護リフトや多様な車いすなどの導入で負担を軽減しています。 *センサーマットや見守りカメラなどで介護をサポート。 *他施設にはない口腔ケアで食事タイムも楽しい介助の時間です。 *施設内に託児所があり、小さなお子様を抱える方も安心です。 <p>■一緒に働きたい人</p> <ul style="list-style-type: none"> *介護職を夢見た頃の初心を忘れず仕事したい方。 *既成概念にとらわれず施設の新しい歴史をつくっていききたい方。

- ▶経験者を対象とした求人のため仕事内容の詳しい説明は必要なく、求人全体は現役介護職員の抱える体力的な負担や、家庭との両立などの課題が転職によって改善できるイメージをアピールする。
- ▶冒頭3行で負担軽減のための具体例や「やさしい介護」に取り組む施設の特徴を紹介する。また、4行目以降で具体的仕事内容を求職者の目線で紹介することにより、転職理由の改善とともに理想に近い介護ができる施設であることをアピールして、求人への関心を惹きつける。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

■労働条件の補足

- *賃金は介護経験の内容や年数を考慮して決定します。
モデル年収（資格・夜勤・処遇改善の各手当・賞与等含む）
20代後半 320万円 / 30代後半 350万円
- *夜勤は月4回程度で、夜勤手当は7000円/回が付きします。
- *勤務時間のシフト表は前月10日までに作成します。
- 一緒に働く仲間と職場の様子
- *介護職は40人（女32名・男8名）、うち介護福祉士25名。
- *平均年齢は40代、2名の復職制度利用実績があります。
- *1ユニット（利用者10名）原則4人のスタッフで担当します。
- *毎月ユニットリーダーとのミニ面談がありますので、困ったことや悩みは気軽に相談できます。
- *育児との両立を支援する事業所として国の「くるみん」認定を取得しているため、ママさん介護職も18名活躍しています。
- みなさんへのメッセージ
- 介護職は好きだけでも仕事の負担や家庭との両立などに不安を感じているみなさんが、もう一度初心に戻って自分の目指した「やさしい介護」を取り戻せる職場です。
- *職場見学はいつでもOK。スタッフとの懇談も可能で、ご希望があれば1日体験もできますので、じっくりご検討ください。

▶労働条件の補足

賃金は応募を左右する重要な要素となるため、可能な範囲でモデル年収を示す。また、夜勤については、負担面でも給与面でも求職者にとって高い関心事となるため、回数や手当の額、シフトの決め方などについても丁寧に紹介する。

▶一緒に働く仲間と職場の様子

単に「アットホーム」や「明るい職場」などの抽象的な言葉ではなく、具体的な数字や困ったときには相談できるコミュニケーションの工夫などを紹介して、職場をイメージしやすくする。また、子育てや家庭と両立しやすい職場であることを示すため、復職制度利用者がいることや、厚生労働省の「くるみん」認定を取得していることも紹介し、実績を伴った情報としてアピールする。

▶みなさんへのメッセージ

現役介護福祉士が初心を思い出し、転職への気持ちを持てるようなメッセージを発信し、応募を後押しする。

4. 運輸業

1. 求人動向

厚生労働省の職業分類における「輸送・機械運転の職業」のうち、求人数が最も多く8割弱を占めているのが、貨物自動車ドライバーを中心とした「自動車運転の職業」です。

同職業の有効求人倍率（パート除く）を見ると、新型コロナ禍前の2019年4月は3.01倍で全職業の1.35倍を大きく上回り、人手不足が顕著な状態となっていました。

新型コロナ禍の影響により、全職業の有効求人倍率が0.98倍と1倍を下回った2021年4月では、「自動車運転の職業」も2.08倍と2018年以降で最小値を示しましたが、コロナ禍の状況が少し落ち着いてきた2022年4月には、全職業が1.11倍へと回復するなか、「自動車運転の職業」も2.19倍と上昇しています。

また、求人動向の先行指標となる新規求人倍率（パート除く）も2022年4月は2.95倍と全職業1.62倍の約2倍となっており、人手需要の高まりが見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

		2019/4	2021/4	2022/4
有効求人倍率	自動車運転の職業	3.01	2.08	2.19
	全職業計	1.35	0.98	1.11
新規求人倍率	自動車運転の職業	3.42	2.64	2.95
	全職業計	1.69	1.40	1.62

厚生省「職業別一般職業紹介状況（除パート）」より

2. 転職理由を求人票に活かす

求人にあたっては、経験者・未経験者を問わず、転職理由が自社への転職によって改善につながる点がポイントです。

一般的に、貨物自動車ドライバーの転職理

由としては、「業務量」「労働時間や休日などの働き方」「待遇」などがあります。

特に若年層では家庭やプライベートを大切にする働き方へのニーズが高まっていることから、人手確保のためには労働条件や環境の改善は重要な課題です。

また、職業分類上は事務的職業に分類される運行管理者においては、「不規則な勤務」「クレーム対応などの精神的負担」のほか業務量の増加や、特に高齢ドライバーが多い職場では「ドライバーとの人間関係」も転職理由となっています。

3. 求職者イメージ例

〈貨物自動車ドライバーの場合〉

- * 現在抱えている仕事の負荷や働き方などの課題を改善できる職場に変わりたい人
- * トラックドライバーに憧れがあり、免許取得制度がある募集があれば挑戦したい人

〈運行管理者の場合〉

- * 現役運行管理者として働いているが、現在の職場環境や働き方に課題を抱え、職場を変えたい人
- * ドライバー職の経験を活かして、今後は運行管理の仕事で活躍したい人

4. アピールポイント例

- * 労働時間の改善への取り組み実績
- * 仕事の評価と給与や処遇への反映状況
- * 入社後の運転免許取得制度
- * 女性ドライバーの積極的採用姿勢
- * 安全性優良事業所（Gマーク）の取得
- * 職場の人間関係がイメージできる情報など

文 例

小型・中型トラックドライバー（正社員）

求職者イメージ

▶現役ドライバーからの転職希望者

- * 現場の労働環境で働き続けることに不安を抱いており、安心して働ける職場に転職したい人
- * ドライバー職は好きで今後も続けたいが、夜間の業務は身体的負担が大きいため、時間外労働が多くても日勤でしっかり稼げる仕事に変わりたい人

▶ドライバー職に興味を持っている人

- 現在の仕事が自分に合うず色々な求人を見ているが、好きな自動車の運転を仕事にしたいと考えている人

▶正社員を目指している人

- 非正規雇用で働いているが、資格やキャリアがなくとも採用の可能性のある仕事があれば挑戦したい人

アピールポイント

- ▶ 職歴不問で、普通自動車免許があれば中型免許は入社後取得でき、未経験でも安心して始められること
- ▶ 安全性優良事業所「Gマーク」の取得により、仕事に対する安全優先の方針があり、社員も安心して働ける職場であること
- ▶ 業務の見直しや有給休暇取得推進などの、働き方の改善に取り組んでいること
- ▶ しっかり稼ごうという人は、仕事量を増やして収入アップも可能なこと
- ▶ 無事故の年数や社内優良ドライバーに認定されることで、大型免許取得などの特典もあること

会社の情報

事業内容	県内および近隣を配送エリアとする一般貨物自動車輸送業。自動車関連工場の多い地域において、創業以来40余年、100社以上のメーカー様に部品をお届けしています。
会社の特長	信頼の基本となる「必要ときに必要な分だけお届けする」ため、社員1人ひとりが単にモノを運ぶだけではなく、プロドライバーとしての自覚と誇りを持って仕事に励んでいます。

- ▶ 自動車部品産業が盛んな地域において、創業以来数多くのメーカーへの部品配送を支える会社として発展してきたことを紹介。そのうえで、その信頼のベースには会社はもとより社員1人ひとりが「単にモノを運ぶだけでなく安全・確実な信用を運んでいる」というプロドライバーとしての誇りがあることをアピールする。

仕事内容

職種	小型・中型ドライバー／県内と隣県のルート便／普免でもOK
仕事内容	取引先工場に自動車部品を届けるルート配送の仕事です。基本は中型トラックを使用、ルートは県内6割、隣県4割程度です。経験や中型免許のない方は小型（普通車）からスタートします。 ■仕事の特徴 * 運搬品は自動車電気系統部品等、1日4～6社配送します。荷物の積み下ろしはフォークリフトでの作業となります。 * ルートは定期的に交替し柔軟なシフト体制を目指しています。 * 仕事は配送計画に基づく日々完結型でメリハリがあります。 ■当社で働く魅力 * 中型免許のない方は入社後取得できます（費用会社負担）。 * 安全性優良事業所「Gマーク」を取得した安心な職場です。 * しっかり収入を増やしたい方には倉庫業務の残業もあります。

- ▶ 同業現役ドライバーからの応募は厳しい状況を踏まえて、求人全体では特に配送ドライバー未経験者に期待を込め、免許の有無や収入、安全を優先する仕事方針などを丁寧に紹介し、安心・安定した仕事イメージを打ち出す。
- ▶ 仕事の特徴として配送物や付随業務の内容とともに、原則日々完結型の仕事であることなどを紹介し、求職者が働く自分の姿をイメージできるようにする。
- ▶ 当社で働く魅力、言い換えれば他社との違いのなかから3点を示し、求人への関心を高め、もう少し求人票を詳しく見てみようとの気持ちへ誘導する。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

■モデル年収例

- 340万円／32歳 経験 2年／配偶者・子1人
- 450万円／43歳 経験10年／配偶者・子2人
- ※もっと収入を増やしたいという場合は、配送後の倉庫内作業も可

■ドライバー25名の紹介

- * 平均年齢は40歳前半（20～62歳まで在籍）、4割が配送ドライバー未経験入社で、入社後中型免許取得者も5名います。
- * 30歳以下ドライバーの平均勤続年数は約5年です。
- * 腰を据えて働くことができる環境なのでドライバー同士の仲間意識も強く、困ったときは助け合う雰囲気の方が自慢です。

■徹底した安全への取り組み

- * 当社では、仕事は単に車が好いで運転ができればよいと考えてはおりません。Gマーク事業所として定期的な法令講習や運転スキルチェックはもちろん、社内独自に優良ドライバー認定制度を設け、表彰者のうち希望者には大型免許の取得も支援します。
- * 無事故表彰者は、健康に安全運転を続けてもらうために無料で人間ドックを受診できます（5年・10年・20年・30年）。

■体験乗車できます

- まずは会社見学にお越しください。体験乗車や入社歴の浅い社員との懇談も用意しています

▶モデル年収例

- 収入アップを目的とする求職者も想定されるため、入社時の年収例に加え10年後のモデルも示し、将来の目安を持てるようにする。

▶ドライバー25名の紹介

- 同僚社員の年代などを紹介し、求職者が「ここなら自分もやっていけそう」と親近感や前向きな気持ちを持てるようにする。

▶徹底した安全への取り組み

- Gマーク取得事業所としての日常的な安全教育はもちろん、独自の優良ドライバー認定制度や無事故表彰者への特典など、単に運転上の無事故だけでなく、仕事そのものや働き方も含めて安全を優先する職場であり、安心して働けることをアピールする。

▶体験乗車できます

- 単に「会社見学歓迎」とするのではなく、体験乗車に加えて同年代社員との懇談も用意していることを伝え、オープンな会社であることをアピールする。

5. 建設業

1. 求人動向

厚生労働省職業分類では、設計技術者や建築工事監督などの「専門的・技術的職業」を除いた現場作業を担う仕事は「建設・採掘の職業」に分類しています。

「建設・採掘の職業」の2022年4月の有効求人倍率（パート除く）は、5.18倍と全職業の1.11倍を大きく上回るとともに、職業分類の大分類11職業のなかでも警備員などの「保安の職業」5.67倍に次ぐ高い倍率、言い換えれば極めて人手確保が厳しい職業です。

「建設・採掘の職業」の内訳では、「建設躯体工事の職業」の9.41倍に続いて、求人数が最も多い「土木の職業」が5.70倍、大工や配管工などの「建設の職業」が4.40倍と極めて深刻な状況です。

さらに、求人動向の先行指標となる新規求人倍率（パート除く）も「建設・採掘の職業」は6.92倍と厳しい状況になっています。

<求人倍率（実数値）>

		2021/4	2022/4
有効求人倍率	建設・採掘の職業	5.10	5.18
	主な内訳		
	建設躯体工事の職業	9.13	9.41
	土木の職業	5.58	5.70
	建設の職業	4.27	4.40
	電気工事の職業	3.66	3.55
新規求人倍率	全職業計	0.98	1.11
	建設・採掘の職業	6.26	6.92
	全職業計	1.40	1.62

厚労省「職業別一般職業紹介状況（除パート）」より

2. 転職理由を求人票に活かす

求人にあたっては、経験者・未経験者を問わず、転職理由が自社への転職によって改善につながる点がポイントです。

建設業では現場作業員の高齢化に加え、新規就業者が少ないことも課題です。特に若年層では仕事にネガティブなイメージを持つ人もおり、就業へのブレーキとなっています。

そうした背景もあって、若年層の転職理由としては一般的に「仕事の負荷や危険度」「労働時間や休日などの働き方」「職場環境」などがあります。

現在、国土交通省では建設業界の働き方改革として、従来の3Kを「新3K」（給与・休日・希望）に変える取組みを推進していますが、併せて女性を重要な担い手としていくための職場環境の改善も必要です。

求人にあたっては、男女が共に働きやすい仕事や職場づくりに向けた方針や具体的な取組みのアピールがポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- * 社会インフラの建設や整備で、地域の人々の安全な生活に貢献したい人
- * 現在も工事現場で働いているが、自分に合った仕事内容や働き方に変えたい人
- * 将来は建設機械オペレーターや現場監督などにキャリアアップしていきたい人
- * 建設・土木業界で働くことに興味をもって
いる女性

4. アピールポイント例

- * 「カタチに残る仕事」そのものの魅力
- * 機械化などによる負担軽減の取組み
- * 働き方の改善に向けた具体的な取組み
- * キャリアアップのチャンスとサポート態勢
- * 女性も働きやすい職場環境づくり
など

文 例

土木工事スタッフ（正社員）

求職者イメージ

▶ 将来を考えて転職したい人

土木工事スタッフとして働いているが、単なる作業員としての働き方に物足りなさを感じ、将来に希望や展望が持てる職場を探している20代・30代の青年層

▶ 形に残る大きな仕事をしたいと考えている人

経験の有無を問わず、もともとモノづくりが好きで、道路や橋梁などのように大きなカタチとして残る仕事に興味があり、転職を考えている人

▶ 車両系建設機械（重機）の運転に憧れている人

トラクターショベルなどの重機オペレーターに憧れがあり、将来は建設機械のオペレーターとして活躍したい人

アピールポイント

- ▶ 地図やカタチに残る仕事としての達成感や、やりがいの大きい仕事そのものの魅力
- ▶ 土木・建設の仕事そのものの醍醐味ややりがいなどを身近な完成工事例を通して味わえること
- ▶ 重機オペレーター免許や資格取得のバックアップがあり、将来は建設機械オペレーターへのキャリアアップと収入アップが可能なこと
- ▶ 未経験者に対しては、ゼロから育成していく独自の制度を整えていること
- ▶ 人材確保が厳しいなか、有給休暇の取得推進などの働き方の見直しに取り組んでいること

会社の情報

事業内容	私たちは、人々が安全で快適な生活をするための基盤づくりに取り組んでいます。道路や橋梁、災害防止の治山工事など、地域に形として残る財産の保全と建設を行なっています。
会社の特長	安全第一を考え、職場に潜む危険を予防活動で洗い出し、労働災害の撲滅に取り組んでいます。また、人材育成では未経験者や女性も活躍できる職場づくりに皆で話し合いながら取り組んでいます。

- ▶ 地域の人々の安全な暮らしを守る役割を担っている会社であることを紹介する。
また、仕事柄、社員の安全を最優先に考え、その対策に取り組む姿勢を紹介するとともに、人材確保の観点から未経験者や女性も活躍できる職場づくりを目指していることもアピールする。

仕事内容

職種	土木工事スタッフ／重機オペ免の取得支援／未経験者歓迎
仕事内容	<p>道路や橋、山林治山工事など地域の人々が安心して暮らせる基盤づくりの仕事です。〇〇川△△橋、◇◇川治水工事などは、私たちが残した地域財産です。一緒に「カタチに残る仕事」をしませんか。</p> <p>■仕事の概要</p> <ul style="list-style-type: none"> *現場は〇〇市および近隣が中心です。 *作業は、土砂の掘削や埋め戻し、整地、コンクリートの練りや充填などの土木工事一般です。 *屋外仕事のため、暑さ対策と体調管理にしっかり取り組みます。 *未経験者OK／憧れの重機操作がしたい方歓迎 *未経験の方は当社独自の1年間育成プランで指導します。 *仕事は安全最優先で社員を守ります。 *重機の技能講習や免許取得は会社がバックアップします。

- ▶ 人材確保の観点から応募条件は年齢不問としているが、若手の応募を期待して、(1)仕事そのものの魅力、(2)同じ土木工事の仕事でも当社で働く魅力・メリットの2点をしっかりアピールする。
- ▶ 冒頭3行で簡単に仕事内容を紹介するとともに、可能であれば、地元での工事実績を「地域財産」や「カタチに残る仕事」などのインパクトのある表現で紹介することにより関心を惹きつける。4行目以降で仕事の概要や働く魅力を伝え、仕事に興味を持ってもらう。
- ▶ 特に未経験者や若手に対し、単なる作業員ではなく、憧れの重機免許の取得チャンスも含めて、将来展望の持てる仕事であることをアピールする。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- モデル賃金（入社2年目）
年収340万円以上（精動手当・残業手当・賞与含む）
- 働き方改革への取組み
社員アンケートを基に働きやすい職場づくりに取り組み、有給休暇消化率が昨年の55%→65%へと向上させることができました。
- 当社独自の入社時育成プラン
未経験者をはじめ経験者も習熟度に合わせて半年～1年間を目途に計画的に指導する独自の育成制度「ステップ1」でバックアップしていきます。現在、2名を育成中です。
- 一緒に働く仲間
一般作業スタッフ18名の平均年齢は50代ですが、経験1年から5年程度の20～30代も5名活躍しています。
- 憧れの重機オペレーター
重機の各種技能講習や免許取得でスキルアップし、重機オペレーターへのキャリアアップも可能です（昨年1名取得）。
- 万が一の保障も充実
突然の病気やケガの場合でも自己負担の必要がない保険制度に加入していますので安心して働けます（詳細は会社規定による）。〈見学大歓迎〉同年代の社員とざっくばらんに話していただける職場見学も可能です。まずはお気軽にご連絡ください。

- ▶ **モデル賃金**
求職者も相応の待遇を求めることから、可能であれば実質賃金（支給額）のモデルを示す。
- ▶ **働き方改革への取組み**
小さな取組みであっても実績を紹介し、働き方の見直しに取り組んでいる姿勢をアピールする。
- ▶ **当社独自の入社時育成プラン**
単に「丁寧に指導します」ではなく、具体的な制度を紹介して他社との違いをアピールする。
- ▶ **一緒に働く仲間**
求職者にとって一緒に働く仲間は関心事のため、年次や経験年数などを紹介して親近感をアピールする。
- ▶ **憧れの重機オペレーター**
重機オペレーターへのキャリアアップのチャンスもあることを明確に示してアピールする。
- ▶ **万が一の保証も充実**
仕事柄、ケガなども想定されるため、保険制度に加入していることを紹介して、安心感をアピールする。