

実務情報 SERIES 2022 10

ハローワーク求人票の 書き方と文例集 後編



はじめに

先月号の前編では、ハローワーク求人票の作成ポイントから活用までの総論と、製造業、飲食・接客業、介護サービス業、運輸業、建設業について具体的なハローワーク求人票の書き方と文例を示して解説しました。

後編となる本冊子では、さらに販売業（商品販売・営業）、警備業、医療業、清掃業、保育業の5つの業種（6職種）を厳選し、人材の確保に向けてハローワークの求人票の主要項目について文例を示して解説しています。

【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』『人が集まる！ 求人票実例集160職種』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（後編）

I	ハローワーク求人票の作成ポイント	3
II	業種別・ハローワーク求人票の書き方と文例集	4
	1. 販売業①（商品販売）	4
	2. 販売業②（営業）	6
	3. 警備業	8
	4. 医療業（看護師等）	10
	5. 清掃業	12
	6. 保育業（保育士）	14

ハローワーク求人票の作成ポイント

1. 「圧倒的な微差」を積み重ねる

ハローワーク求人票の作成にあたり大切にすべきコンセプトは「他社と圧倒的な微差を積み重ねること」です。

大企業と比べ経営資源の質・量で劣る中小・零細企業が、求人の世界においても他社と単純に「圧倒的な差」をつけることは、ビジネスの世界と同じく困難なことです。

しかし、「自社の欲しい人材」を明確に定めたうえで、まずは本冊子で紹介する求人票の主要項目において、微差ともいえる工夫を細部にまで圧倒的に積み重ねていくことによって、他社と決定的な大きな差となる「圧倒的な微差」をつくりだす求人票とすることができます。

2. 求職者になりきった求人検索を

求人票作成の前に、「自社の欲しい人材」になりきって希望条件やキーワードを入力し

て、ハローワークインターネットサービスで求人検索をしてみてください。

もし自社の求人を見つけることができなければ、「自社の欲しい人材」に情報を届けることができていないことになります。

また、自社の求人を見つけられたとしても、「自社の欲しい人材」は必ず競合となる他社の求人も見比べて比較検討するはずで、「自社の欲しい人材」が他社ではなく自社の求人を選択するかどうかを求職者目線で見極めることで、「圧倒的な微差」を含んだ求人票に改善するヒントが得られることでしょう。

ハローワーク求人票の作成にあたっては、求職者の求める情報と自社で働くことの魅力などをアピールポイントとして整理することが大切です。

参考例として、本冊子では、ハローワーク求人票の文例を6業種に絞って紹介しています。前編と併せた10業種（11職種）の文例がよいたたき台となることでしょう。本冊子が、自社の採用を見直すきっかけになることを願っています。

■ハローワーク求人票の主要項目

・ 仕事内容 (360字=30字×12行)

・ 会社の情報
(事業内容/会社の特長…各90字=30字×3行)

・ 求人に関する特記事項 (600字=30字×20行)

1. 販売業①（商品販売）

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「パートを除いた実数値」を使用しています

1. 求人動向

家電店や百貨店などの商品販売業（小売・卸売）で働く店長や販売員を含む「商品販売の職業」は、「営業の職業」とともに売上に直結する仕事のため人材需要の高い職業です。

有効求人倍率を見ると、2019年6月は外国人観光客の増加もあって2.07倍と2倍を超える状況となっていました。その後、新型コロナ禍の影響を大きく受け、2021年6月では1.25倍へと大きく低下しましたが、状況が落ち着いてきた2022年6月には前年比0.31ポイント増の1.56倍へと回復を見せています。

また、求人動向の先行指標となる新規求人倍率も2022年6月時点で2.80倍と、全職業の2.11倍を上回っています。消費動向の回復とともにコロナ禍で人員を削減せざるを得なかった企業の人員補充や新規出店の再開、旅行需要に向けた増員など、今後も実店舗における販売人材の需要の高まりが見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

		2019/6	2021/6	2022/6
有効求人倍率	販売の職業	1.99	1.47	1.73
	内 商品販売の職業	2.07	1.25	1.56
	内 営業の職業	1.87	1.66	1.87
	全職業計	1.37	1.03	1.16
新規求人倍率	販売の職業	2.98	2.82	3.18
	内 商品販売の職業	2.99	2.48	2.80
	内 営業の職業	2.93	3.09	3.49
	全職業計	2.15	1.97	2.11

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。

販売の職業における転職理由には、一般的に「労働時間」「休日日数」などの働き方に関するものや、「立ち仕事による体力的負担」、トラブルやクレーム対応による「精神的負担」などが多くあります。

小売店などの販売員は未経験でも始めやすい反面、前述した転職理由により離職に至る入れ替わりの多い職業でもあります。

求人にあたっては、家庭やプライベートを充実しやすい柔軟な働き方や仕事の進め方の見直し、キャリアアップのチャンスなどをアピールしていくことがポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- *現在の職場での働き方を変えたい人
- *第二新卒や非正規雇用で働く青年層
- *子育てなどが一段落して社会復帰したい人
- *得意な接客スキルを活かせる仕事にキャリアチェンジしたい人
- *販売員から商品開発や本部専門職などにキャリアアップできる職場を探している人

4. アピールポイント例

- *未経験からでも始めやすく異業種からのキャリアチェンジも歓迎の姿勢
- *お客様の喜びや店づくりなどのやりがい
- *勤務時間や休日などが柔軟な働き方
- *接客スキルや対人対応力が身につく自らの市場価値を高められる
- *仕事の成果に対する適正な評価や給与などへの反映制度
- *資格取得やキャリア形成への社内制度や支援態勢など

文 例

ガソリンスタンドスタッフ（正社員）

求職者イメージ

▶ 同業からの転職希望者

労働条件や職場の人間関係に馴染めないため職場を変えたい人

▶ 車が好きで車に関わる仕事がしたい青年層

これまでの仕事はどれも自分に合わないため、元々興味のある車に関わる仕事なら頑張れると思い、未経験でも始めやすい仕事を探している20代・30代

▶ 第二新卒や正社員を目指している青年層

学校卒業後の初職を離職した人や派遣などの非正規雇用で働いてきて十分なキャリアは形成されていないが正社員で働ける仕事を探している人

アピールポイント

▶ ガソリンスタンドスタッフは「アルバイトが多く誰にでもできる仕事」との誤ったイメージを払拭し、自分の将来をかけて取り組める仕事であり、そのためのキャリアアップ支援策も整っていること

▶ 「資格を取りたい」「正社員になりたい」など、様々な希望を抱えながら「心機一転、再スタートしたい!」と考えている青年層を積極的に受け入れ、応援する会社であること

▶ 給油業務中心の定型業務だけでなく、店づくりや販売促進業務などの店舗運営にも積極的に参画でき、自分の意見や企画・アイデアを実現できること

会社の情報

事業内容	石油製品および自動車の販売、整備・車検、レンタカー、保険代理店など車に関する事業を展開。当社は地元企業各社の指定会社になっていることもあり、安定した需要のある経営を続けています。
会社の特長	社員の定着と将来に希望をもって働けるよう、3年前から業界ではまだ少ない週休2日制の導入による働き方の見直しや、若手が目標に向けて成長できるキャリア形成の支援にも取り組んでいます。

▶ ガソリン販売や社用車の販売・維持管理において地元企業の指定会社となっている強みを紹介して安定性を示すとともに、社員が働きやすい職場として長く定着できるよう、同業他社には少ない週休2日制を導入したことやキャリア形成の支援があることなど、職場環境の改善に取り組んでいる姿勢を強くアピールする。

仕事内容

職種	ガソリンスタンドスタッフ・セルフ／35歳以下・未経験歓迎
仕事内容	<p>「業界では少ない週休2日制」「スタッフも店舗運営に参加」「キャリア形成に向けた独自の支援制度」こんな魅力があるセルフ式ガソリンスタンドの接客業務で自分らしく働きませんか？</p> <p>今回は、35歳以下を対象に異業種からのキャリアチェンジ希望者や第二新卒、正社員を目指すみなさんを歓迎する募集です。</p> <p>■仕事の概要</p> <ul style="list-style-type: none"> *ご来店されたお客様の安全な誘導から給油・精算方法の説明。 *窓ふきサービスの際に会員カードの確認や洗車、オイル・タイヤ交換、エアコン点検等のカーケアに関するご案内および作業。 *危険物取扱者資格者（入社後取得支援あり）は給油許可を行なう監視業務もあります。 <p>■職場の雰囲気を経験する見学OK！ 若手との懇談もできます。</p>

▶ 求人への注目度を上げるため、冒頭から働く魅力をワンフレーズで3点紹介した後に、その仕事はガソリンスタンドの接客業務であることをアピールする。

▶ 今回の募集対象は35歳以下のキャリア形成を目的とした求人であることを紹介したうえで、具体的にキャリアチェンジ希望者などを歓迎していることを示し、該当する求職者の興味を惹きつける。

▶ ガソリンスタンドを客として利用するだけではわからない部分もあるため、職場としての雰囲気を経験したりスタッフと懇談したりする機会を設けることをアピールして、まずは見学してみようという行動へ誘導する。

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（賞与・平均残業時間相当分含む）
1年目……280万円、3年目（主任）310万円（危険物資格有）
- 職場のメンバー
店長以下12名、男性9名（20代・30代4名）、女性3名
- 未経験の方
入社後3か月間は先輩とペアを組み指導を受けます。接客技術をしっかり習得した後、各種サービスの案内や提案方法を学びます。
- 店舗運営への参加
ファミリー層や女性客の集客に向けた店づくりに力を入れており、毎月店長以下若手・女性スタッフでアイデアを出し合っています。メンバーからの提案による近隣エリアへのポスティングや季節ごとのキャンペーンで成果を上げています。
- 将来に向けた目標づくり（キャリア形成制度）
当社では若いみなさんが自分の将来をしっかりと考え、日々の仕事とその糧となるよう半年ごとの自己申告とキャリア面談制度を導入し、将来に向けた目標の実現を応援しています。
- <目標例1>5年を目安に店長候補となり、アルバイトの管理や売上管理などにも携わっていただきながら店長を目指します。
- <目標例2>本社の管理部門や自動車部門にて営業職やリース、レンタカー、保険業務などでの活躍を目指します。

▶ モデル年収

収入は求職者の応募を左右する条件となるため、可能な範囲で入社時と一定期間後の金額を紹介する。

▶ 職場のメンバー

どのような仲間がいるかは求職者の職場イメージにリンクするため、男女割合、年代などを紹介し、求職者と同年代スタッフが在籍していることをアピールする。

▶ 未経験の方

未経験者に対しては、入社後3か月は先輩とペアを組んで指導を受ける体制があることを紹介し、応募への不安を少しでも和らげる。

▶ 店舗運営への参加

定型業務だけではなく店舗運営にも関与できることを示して意欲的な求職者からの応募につなげる。

▶ 将来に向けた目標づくり

潜在的な転職理由でもある将来への不安を解消し、会社も制度を整えて具体的に支援していることを強くアピールして信頼感・安心感につなげる。

2. 販売業②（営業）

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「パートを除いた実数値」を使用しています

1. 求人動向

厚生労働省職業分類における「営業の職業」は「商品販売の職業」とともに売上に直接結する職業のため人材需要の高い職業です。

2022年6月の求人倍率における「営業の職業」の有効求人数（パートを除く）は7万5,534人で、職業分類の中分類60種のなかでも「介護サービス」「自動車運転」「一般事務」の各職業に次ぐ4番目に多い職業となっています。

有効求人倍率は、新型コロナ禍前の2019年6月が1.87倍なのに対して、コロナ禍の2021年6月は1.66倍へと低下しましたが、落込みの幅は全職業が0.34ポイント減に対して「営業の職業」は0.21ポイント減に留まり、他の職業に比べ影響は小さかったようです。

コロナ禍が落ち着いてきた2022年6月には有効求人倍率も1.87倍とコロナ禍前と同水準まで回復しているのに加え、求人動向の先行指標となる新規求人倍率も同年同月時点で3.49倍と全職業を上回っており、先行きの人材確保も厳しさが見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

		2019/6	2021/6	2022/6
有効求人倍率	販売の職業	1.99	1.47	1.73
	内 営業の職業	1.87	1.66	1.87
	内 商品販売の職業	2.07	1.25	1.56
	全職業計	1.37	1.03	1.16
新規求人倍率	販売の職業	2.98	2.82	3.18
	内 営業の職業	2.93	3.09	3.49
	内 商品販売の職業	2.99	2.48	2.80
	全職業計	2.15	1.97	2.11

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

つながることがポイントです。

営業の職業の転職理由としては、一般的に「厳しい業績目標」「労働時間や休日などの働き方」「成果に対する評価と処遇」などが多くあります。

営業はその仕事特性から非常に負荷の高い仕事とを感じる人もいれば、逆にやりがいを感じる人もいます。前者の場合は、まったく異なる職種へキャリアチェンジしてしまうケースもありますが、後者や転職しても営業の仕事は続けたい求職者に対しては、現在抱えている仕事内容や働き方などの課題が、自社への転職によって改善につながるイメージをアピールすることがポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- * 目標に向け、自分の裁量や采配で進められる仕事がしたい人
- * 自分の努力や成果が数字で見える仕事で活躍したい人
- * 現職では営業内容や働き方などに課題を抱えており、新しい職場に変わりたい人
- * 成果に対する適正な評価と処遇がある職場を求めている人

4. アピールポイント例

- * お客様を大切にしたい営業方針
- * ルート営業、新規開拓営業やB to B、B to Cなど、いろいろな営業スタイルが持つ魅力
- * 成果の適正な評価や給与等への処遇制度
- * 労働時間の改善や年次有給休暇の取得促進などの職場環境改善への取り組み
- * 未経験者に対する計画的な育成態勢など

文 例

OA機器の法人営業（正社員）

求職者イメージ

▶ 他社営業職からの転職希望者

- * 現場での売上目標設定や営業スタイルに馴染めず自分に合った営業スタイルの職場に変わりたい人
- * 現在の営業はB to CだがスキルアップのためB to B営業にチャレンジしたい人

▶ 第二新卒や非正規雇用で働く青年層

学校卒業後の初職を短期間で離職した人や非正規雇用で働きながら正社員を目指している20代・30代

▶ 自分の力を試したい人

現在の仕事は定型業務やルーチンワークのため、自分で結果を出して評価される営業職で活躍したい人

アピールポイント

- ▶ 売上至上主義ではなく、長くお付き合いいただけるお客様づくりの営業スタイルであること
- ▶ 入社後、短期間で高収入が得られるような賃金制度は探っていないが、仕事の成果は単に業績だけでなく、能力やスキル、働きぶりなどを総合的に判断していること
- ▶ 天性の営業センスがなくても、しっかりとした育成制度のなかで営業職としてのスキルと自信を身につけられること
- ▶ 仕事はチーム制で、業績もお互いがフォローし合って進めていけること

会社の情報

事業内容	主に小規模企業を対象に、OA機器、事務機器などの販売、運用サポート、メンテナンス業務を展開。最近ではSNS上での広告動画配信事業にも力を入れ、サービスの充実に取り組んでいます。
会社の特長	お客様とは将来にわたる信頼関係づくりを大切にしているため、販売ありきの営業スタイルは採っていません。飛び抜けた営業センスよりも堅実な仕事ができる人材育成を基本としています。

- ▶ 比較的小規模な企業を顧客に持つことをさり気なく強みとしてアピールしながら、最近ではSNSを活用した新しい事業にも取り組んでいることを紹介し、時代の変化にも対応している姿勢を示す。
- ▶ お客様との信頼関係の基本は、目先の利益を追うことなく、長年にわたる堅実な営業スタイルの積み重ねにあることを特長としてアピールする。

仕事内容

職種	OA機器営業／小規模企業のオフィス環境を整備／未経験OK
仕事内容	複合機やパソコンなどのOA機器を企業に提案営業する仕事です。営業が初めての方やPCは基本的な操作くらいしか経験のない方でも手厚い教育制度と営業チーム制により安心してスタートできます。 ■訪問する企業（県内エリア） * 社員50名程度までのオフィス環境が未整備な企業が中心です。 * 営業は訪問して困っている課題をお伺いすることから始めます。 ■仕事の概要（詳細は特記事項欄参照） * 既存顧客を1人80社程度管理しながら、新規開拓も行ないます。 * 既存顧客と新規の訪問割合は4：6程度、1日5～7件です。 ■当社営業職の魅力 当社には入社短期間で高収入を得られる魅力はありませんが、信頼関係づくりを大切にしたい堅実な営業スタイルで取り組みます。

- ▶ 現役の即戦力人材の応募は期待しにくいことから、営業職には興味はあるが、「目標に追われる厳しい仕事」との一般的イメージで応募に二の足を踏んでいる求職者にもチャレンジできる印象をアピールする。
- ▶ 対象企業の規模や既存顧客と新規先の訪問割合、訪問ペースなど、求職者が働く姿をイメージできる情報を提供する。
- ▶ 自社の営業は売上至上主義ではなく、時間をかけてお客様と信頼関係を構築していく堅実な営業スタイルであることを強調し、営業未経験の求職者にも「この営業ならやってみよう」と思えるようにする。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- 仕事内容の補足と営業社員（男性8名・女性2名）紹介
 - * 契約後はメーカースタッフと一緒に機器を設置します。
 - * 設置後は引き続き定期点検やサポートを担当します。
 - * 新規先は取引企業からの紹介や見込先リストを活用します。
 - * 営業職の平均年齢は33.8歳、入社1～10年です。
- 未経験でも安心な新卒者育成
 - 入社後2週間で商品・サービスの理解や営業の基本を学んだ後、先輩とペアを組み、電話アポや同行訪問による営業の現場をじっくり見て学びます。3か月後を目途に独り立ちです。
 - * 動画教材がありますので、いつでも何度でも練習できます。
- 仕事の評価とキャリアアップ
 - * 仕事の成果は、独自の自己申告制度により、業績だけでなく仕事のプロセスや他メンバーへの支援度合なども含めて評価し、賞与にプラス加算します（0.1か月～0.5か月分）。
 - * 入社5年後に将来の進路を話し合い、ゼネラルコースまたは専門職コースを選択して自分に合ったキャリアアップを目指します。
- 仕事の意欲につながる福利厚生
 - 勤続表彰（5・10・20年）／連続休5日（有休＋特休3日）
 - 資格取得奨励金（情報系資格1万～5万円）／家族の職場見学（上司・社長と懇談）／業務改善提案（提案500円、採用1万円～）

- ▶ 仕事内容の補足と営業社員紹介
 - 仕事内容の補足とともに一緒に働くスタッフを簡単に紹介し、働く姿をイメージしやすくすることで職場に親近感を持てるようにする。
- ▶ 未経験でも安心な新卒者育成
 - 未経験者は「果たして自分にできるだろうか？」と不安を抱えているため、育成制度やサポート体制について具体的に紹介し、不安を安心に変える。
- ▶ 仕事の評価とキャリアアップ
 - 仕事の成果は単に営業成績だけで評価しないこと、また将来のキャリアが選択できることなどの基本的な人事方針を紹介し、長期的視野で社員のことを考える会社であることをアピールする。
- ▶ 仕事の意欲につながる福利厚生
 - 歩合やインセンティブ手当などの魅力はないが、社員に「この会社でよかった。頑張ろう!」と思ってもらえるような会社の姿勢を福利厚生面でアピールすることで、他社との差別化を図る。

3. 警備業

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「パートを除いた実数値」を使用しています

1. 求人動向

厚生労働省職業分類の大分類11職業の中で最も求人倍率が高いのが、警備員を中心とした「保安の職業」です。

有効求人倍率は、東京オリンピックの当初開催を翌年に控えた2019年6月で7.26倍と全職業の1.37倍を大きく上回り、求職者1人に対して7件以上の求人があるという極めて深刻な人材不足の状況でした。

2021年以降は、オリンピック需要の終了や新型コロナ禍の影響によりピークは越えたものの、直近2022年6月でも5.92倍と依然厳しいことには変わりはありません。

警備業界では、セキュリティ分野のIT化も進んでいますが、今後も都市再開発やインフラ工事の増加、社会における「安全へのニーズ」の高まりにより市場は拡大が見込まれます。また、求人動向の先行指標となる新規求人倍率も2022年6月で9.25倍と全職業2.11倍の4倍以上となっており、一層人材確保の厳しさが増していくものと思われます。

<求人倍率（実数値）>

		2019/6	2021/6	2022/6
有効求人倍率	保安の職業	7.26	5.67	5.92
	全職業	1.37	1.03	1.16
新規求人倍率	保安の職業	9.32	8.42	9.25
	全職業	2.15	1.97	2.11

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です。

警備員を中心とした「保安の職業」の転職理由としては、一般的に屋外での長時間立ち仕事や天候、特に雨天をはじめ夏季の猛暑や冬季の寒さによる「体力的負荷」、野外や車中での休憩などの「職場環境」、夜勤を伴う場合は「不規則な生活」のほか、「将来への不安」などが多くあります。

求人にあたっては、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、自社で可能な具体的な取組みや姿勢のアピールは欠かせない情報です。

3. 求職者イメージ例

- ※諸事情により非正規雇用で働きながら正社員を目指している若手やミドル世代
- ※現在も保安の仕事で働いているが、労働条件や働き方を改善したい人
- ※職業キャリアや資格などが無いため、未経験からでも始められる仕事を探している人
- ※職種にこだわらず、すぐに稼ぎたい人
- ※年齢的に職業選択の幅が限定されるシニア世代

4. アピールポイント例

- ※職歴、年齢、資格などは不問の応募条件
- ※異業種からの転職者歓迎の姿勢
- ※勤務時間や日数などの柔軟な働き方も可能とする労働条件の改善方針や取組み
- ※未経験者でも安心して始められる充実した教育体制
- ※国家資格の取得サポートや警備員指導教育責任者養成制度などのキャリアアップ制度など

文 例

交通誘導員／警備員指導教育責任者候補（正社員）

求職者イメージ

- ▶ **自分に合った仕事に転職したい若年層**
現職への適性や組織での仕事に適應できないことなどから、できれば少人数チームのなかで自分の役割を果たすような仕事に転職したい人
- ▶ **非正規雇用から正社員を目指している人**
転職に有利な資格やキャリアもないことから、応募条件が緩やかで未経験でも始められる正社員の仕事を探している第二新卒や20代・30代
- ▶ **警備員としてキャリアアップしていきたい人**
交通誘導員として働いているが、将来は同職種で指導的立場になって活躍できる職場を探している人

アピールポイント

- ▶ 会社の将来を担う人材育成を目的に、35歳以下を対象として職歴も問わない門戸の広い募集であること
- ▶ 警備員指導教育責任者の候補者として3年程度で国家資格の取得や実務訓練などを行なう養成計画が整っていること
- ▶ 同職種では日給制が多いなか、月給制であること
- ▶ 万が一のケガなどのため、従業員負担なしで傷害保険や入院保険に加入しており安心して働けること

会社の情報

事業内容	交通誘導警備、建設工事現場警備、大型施設警備などの幅広い警備業務を担っています。現場は県内が80%、また公共工事や長期型工事が多いことも特徴で、仕事は安定しています。
会社の特長	工事現場などの警備は、集中力と沈着冷静な状況判断を必要とする仕事のため、新任者は必ずベテラン社員とペアを組み指導しています。国家資格の取得にも力を入れ、毎年合格者を輩出しています。

- ▶ 交通誘導から施設警備まで幅広い警備業務を担っている総合警備会社であり、特に公共工事や長期工事が多く、仕事が安定していることをアピールする。また、取引先からの信頼を得るために社員の専門性向上や国家資格の取得に力を入れ成果も挙げていることを紹介し、スキルアップできる環境もアピールする。

仕事内容

職種	交通誘導員（指導者候補）／35歳以下・3年間の養成計画有
仕事内容	<p>道路や工事現場、ショッピングモール等における交通誘導の仕事です。今回は、将来の警備員指導教育責任者（以下、「指導者」）の長期的な養成を目的として35歳以下の方を対象にした募集です。</p> <p>■主な現場と特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> *交通誘導：的確な判断を伴うため最初はベテランとのペア制 *工事現場の車両誘導：敷地入出路と敷地内への車両誘導 *ショッピングモール等での交通誘導：歩行者と車両を安全誘導 <p>■計画的な育成とキャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> *現在、候補者として活躍中の2名も未経験からのスタートです。 *入社3年程度を目標に、国家資格の取得や指導者に向けた各種業務訓練を計画的に行ないます。 *入社2年目・30代：平均月収27万円（各種手当・残業代込）

- ▶ 将来の警備員指導教育責任者の養成を目的とした35歳以下を対象とした募集であることを明確にしたうえで、過酷な仕事との先入観もあるなか、求人全体は未経験者が「この仕事ならやってみよう」と思えるイメージづくりを柱とする。
- ▶ 仕事内容欄は求職者の関心を惹きつけやすくするため大枠を示すに留め、具体的内容は特記事項で補足する。
- ▶ 求職者が日常で目にする交通誘導員の表面的な姿ではなく、今回は専門性を持ったプロフェッショナルな仕事を担う指導教育責任者としての候補人材であることを強くアピールして、意欲的な求職者からの応募につなげる。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- 仕事内容の補足
- *入社後、法定の新任者研修（30h）を受講していただきます。
 - *現場は〇〇県内ですが終了後は原則、一旦帰社します。
 - *標準的な現場の場合、1チーム3～5名で警備します。
 - *現場のない日は日報の整理、迂回路の作成、看板の準備、住民への周知などの仕事があります。
- 残業・休日・安全配慮
- *一日中立ち仕事で体力も必要ですが、夏の猛暑には空調服、冬には防寒ジャンパーを貸与し、体調管理に配慮しています。
 - *夜勤はありませんが、緊急時は対応してもらう場合もあります。
 - *1～3月は繁忙期のため有給休暇は夏季の取得が多いです。
 - *万が一のケガなどのため保険料会社負担による障害保険や入院保険に加入しており、安心して働けます。
- 指導者に向けた3年養成計画
- 入社後約1年間は道路、工事現場、商業施設で誘導業務を経験したうえで、国家資格の交通誘導警備業務検定2級を取得します。その後1年程度実務に従事しながら指導者訓練を受け、習得状況を踏まえて警備員指導教育責任者資格（社内に5名在籍）を取得します。現在30代の候補者を2名養成中です。
- ※会社説明をご希望の方は気軽にお申し出ください。

▶ 仕事内容の補足

求職者も道路工事などで交通誘導員の姿は見ていると思われるが、いざ自分が働くとなると入社時研修の有無、現場の範囲やチームの人数など細かい疑問や不安があると考えられるため、可能な範囲で具体的に紹介し、求職者が働く姿をイメージできるようにする。

▶ 残業・休日・安全配慮

立ち仕事で炎天下や雨天での仕事もあるなど、求職者が過酷な仕事というイメージを持つことも考えられるため、日々の体調管理や時間外労働、休日などの働き方に加え、万が一のケガに備えて独自で傷害保険に加入するなど、社員の健康や安全に配慮している姿勢をアピールする。

▶ 指導者に向けた3年養成計画

当該求人の一歩のアピール事項であることから、入社時の仕事の習得方法から指導者に向けた教育まで具体的に紹介することで、求職者が明確な目標を持ってキャリアアップできることを伝える。

4. 医療業（看護師等）

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「パートを除いた実数値」を使用しています

1. 求人動向

厚生労働省職業分類の中分類では、医療従事者は主に「医師・薬剤師等」や診療放射線技師などの「医療技術者」および「保健師・助産師・看護師」（以下、「看護師等」）の各職業に分類されていますが、今回は不足が注目される看護師の職業について分析します。

「看護師等の職業」の過去15年間の各年6月時点での求人倍率は2012年がピークで、有効求人倍率2.96倍、また求人動向の先行指標である新規求人倍率も4.20倍と最も厳しい状況でしたが、最近は有効求人倍率も2倍台前半と落ち着いており、かつての人材不足感は和らいでいるようです。

新型コロナ禍の影響で看護師の需要が急増した2020年6月時点での有効求人倍率は2.12倍で、全職業が0.98倍と1倍を下回っていたときでも2倍は上回っていましたが、特別に急増することはありませんでした。

直近の各6月時点では、2021年が2.14倍、2022年は2.17倍で推移しており、新型コロナ禍を含めて常に2倍強で推移していることから、恒常的な人材確保の厳しさが続いていることに変わりはありません。

今後も団塊の世代が75歳以上となる「2025年問題」を背景に、訪問看護をはじめとする在宅医療のニーズにより、看護師の需要は高い状態で推移することが見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

		2012/6	2019/6	2020/6	2021/6	2022/6
有効求人倍率	保健師・助産師・看護師	2.96	2.31	2.12	2.14	2.17
	全職業	0.60	1.37	0.98	1.03	1.16
新規求人倍率	保健師・助産師・看護師	4.20	3.29	2.99	3.37	3.27
	全職業	1.05	2.15	1.56	1.97	2.11

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ことがポイントです。

「看護師等の職業」の一般的転職理由には「結婚・出産などのライフイベント」「夜勤を含めた不規則な働き方」「人間関係」「キャリアアップ」などがあります。

求人にあたっては、短時間勤務など個人のワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方や担当ローテーションによるキャリアアップの支援、メンタルヘルス対策などがアピールポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- * 体力的・精神的負担の大きい労働条件の改善を求めて職場を変えたい人
- * 結婚や出産、育児などのライフイベントに合わせた働き方を求めている人
- * ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方を求めている人
- * 医療技術やスキルアップを目指したい人

4. アピールポイント例

- * 総労働時間や休日などの労働条件改善への方針や具体的な取組みおよび実績
- * ライフイベントなどに合わせた働き方
- * 事務や業務の補助者配置による負担軽減
- * キャリア形成の支援策や人事制度
- * 復職制度の活用や託児施設などの充実
- * 外部機関によるメンタルヘルス対策など

文 例

看護師（正社員）

求職者イメージ

- ▶ **現在の仕事に違和感や疑問を抱いている人**
多忙な看護業務で日々頑張っているつもりだが、自分の考えている仕事や目指してきた姿とのズレに違和感や疑問を抱いている人
- ▶ **働き方を変えたい人**
病院や介護施設などで働いているが、変則的なシフト勤務により身体的負担や家庭の時間確保に悩みを抱えており、日勤で働きたいと考えている人
- ▶ **小規模な医院などへの転職希望者**
現在は大・中規模病院で働いているが、もっと患者との距離が近くなれる小規模な医院やクリニックに転職したい人

アピールポイント

- ▶ 医師とスタッフ計25名の医院で勤務は日勤のみであること
- ▶ 看護師による診察前の問診を大切にして十分な時間をかける院独自のスタイルにより、患者とじっくり向き合って強い信頼関係でつながることができること
- ▶ 時間外労働の削減に、みんなで工夫をして楽しく取り組んでいること
- ▶ 予約診療やオンライン診療などにも積極的に取り組んでいる医院であること

会社の情報

事業内容	平成10年に開業した医師2名による内科・消化器科・循環器科医院です。院長は糖尿病専門医です。WEBによる診察予約やオンライン診療など、新しいシステムを積極的に採り入れています。
会社の特長	看護師による診察前の問診を大切にしており、患者さんの状態や症状はもちろんのこと、病気への疑問や不安も丁寧に伺いするスタイルが医師やスタッフへの強い信頼感につながっています。

- ▶ 内科を中心に消化器科、循環器科を診療科目とする医師2名の医院で、特に院長は糖尿病の専門医であることを紹介する。また、WEBによる診察予約やオンライン診療など、新しいシステムを積極的に導入する一方、問診による患者の心の医療も大切にした医療姿勢をアピールして求職者の関心を惹きつける。

仕事内容

職種	当院でもっと患者さんと向き合える看護師を目指しませんか？
仕事内容	<p>看護業務で日々頑張るいまの自分になんとなく違和感がある方。それは患者さんとの向き合い方ではありませんか。そんなあなたが求める看護師の姿を当院ならきっと実現できると思います。</p> <p>■当院のスタイル</p> <p>外来の患者さんには診察前に専用エリアで看護師が問診を行ないますが、単に症状をお伺いするだけではなく、症状から来る不安やご自分の考え、困っていること、さらにはいまどうしてほしいのかなどの「心の問診」に十分時間をかけるスタイルを大切にしています。</p> <p>■求めている姿</p> <p>看護師としての医療業務全般は担当していただきますが、「心の問診」は患者さんに安心感を与え、強い信頼関係にもつながります。あなたが求めている自分の姿がきっと見えると思います。</p>

- ▶ 現役看護師を主な対象とするため、仕事内容欄での個別業務説明は省略して特徴のみを紹介する。求人全体は想定する転職理由のなかから、特に看護師として働いている自分に迷いや疑問を感じている人に対して、明るい希望のようなものが伝わるイメージを打ち出す。
- ▶ 冒頭3行における「あなたが求める看護師の姿を当院ならきっと実現できます」とのワンフレーズにより、理想とする看護師像とのギャップに悩みを抱える求職者に対してインパクトあるメッセージを発信する。
- ▶ 医院独特の問診への考え方を紹介し、当院なら求職者が求める看護師像が実現できることをアピールして、さらに求人に関心を持ってもらう。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- 当院の特徴
 - * 日中は高齢者やお子さん、夕方からは診察予約を利用した仕事帰りの会社員や学生の患者さんが多くなります。
 - * 診察は電話やスマホで予約できるため、待合室が患者さんで混雑することは導入前に比べ少なくなりました。
 - * 医師は問診の軽減により、診断や治療、不安などにしっかり時間をかけて対応できるため、患者さんの信頼も厚くなります。
 - * 現在、オンライン診療は行なっていますが、間もなく訪問診療もスタートできるよう準備を進めています。
 - 仕事の補足
 - * 問診内容は医療クラーク（事務職）がPCに入力し、院内ネットワークで共有しますので、医師はもちろん全スタッフが個別の患者さんに合ったコミュニケーションが取れます。
 - * 毎月1回、木曜日午後の休診時間には研修を実施しています。
 - 職場の様子
 - * 職場全体の時間外労働を「見える化（グラフ）」し、月間目標を達成したら食事会を実施することで、楽しく取り組んでいます。
 - * 家庭の都合に合わせて時間単位の有給休暇が利用できます。お互いさま精神が定着していますので、安心して取得できます。
- ※見学歓迎。事前予約により先輩看護師との懇談も可能です。

- ▶ **当院の特徴**
医療的視点からの特徴としては、診療科目や医師の専門性、最新機器の導入などがあるが、本欄では求職者がこれから働こうとする職場の特徴をいくつか紹介し、他院との細かな違いをアピールする。
- ▶ **仕事の補足**
問診情報は院内ネットワークにより全スタッフが共有することで、患者1人ひとりに合ったきめ細やかな対応に取り組んでいることを紹介して院内の連携のよさをアピールする。
また、定期的な院内研修会などで知識やスキル向上にも取り組んでいる姿勢を紹介して、意欲的な求職者の関心を惹きつける。
- ▶ **職場の様子**
時間外労働の削減は、一般的にはネガティブな取組みになりがちだが、当院では「見える化」やちょっとしたご褒美の食事会など、楽しく取り組んでいることを紹介して、明るく働きやすい職場環境をアピールする。

5. 清掃業

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「実数値」を使用しています

1. 求人動向

「清掃の職業」はパート従業員の割合が高く、業界調査（出典：公益社団法人全国ビルメンテナンス協会）では75%以上を占めていることから、求人動向は「パートを含む」状況も見ながら分析します。

パートを除いた有効求人倍率は、新型コロナ禍前の2019年6月では1.25倍と全職業の1.37倍を下回っていましたが、パートを含めた倍率は2.13倍と2倍を超えており、清掃業務の主要な担い手においては全職業を上回る不足の状態でした。

新型コロナ禍の影響を受けた2021年6月では0.95倍と1倍を下回りましたが、少し落ち着いた2022年6月には1.17倍へと回復しています。

一方、求人動向を求人数と求職者数で見ると、2021年から2022年においては、パートを含めた有効求人数は6万5,775人から8万4,172人へと27.9%増加しているのに対し、有効求職者数は4万8,738人から4万9,612人へとわずか1.8%しか増加していません。

また、同時期における求人動向の先行指標である新規求人倍率もパートを含む場合2.84倍から3.50倍と3倍超となっており、今後一層の人材不足が見込まれます。

<求人倍率（実数値）>

			2019/6	2021/6	2022/6
有効求人倍率	清掃の職業	パート除く	1.25	0.95	1.17
		パート含む	2.13	1.35	1.70
	全職業	パート除く	1.37	1.03	1.16
		パート含む	1.37	0.97	1.09
新規求人倍率	清掃の職業	パート除く	2.60	2.32	2.82
		パート含む	3.61	2.84	3.50
	全職業	パート除く	2.15	1.97	2.11
		パート含む	2.24	1.94	2.10

厚労省「職業別一般職業紹介状況」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ことがポイントです。

清掃業の正社員で働く人の転職理由には、一般的に「体力的負荷」「給与」「将来へのキャリア形成」などがあります。清掃の仕事に対する3Kイメージの先入観やパート・高齢者が多く賃金水準も高いとはいえない環境のなか、特に若手やマネジメント層の確保・育成のためには、作業効率を高め体力的負荷を軽減する清掃用具への投資やスキルアップ、各種資格取得による専門の人材に向けたキャリア形成への展望などは、欠かせないアピールポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- * 1人で決められた作業を黙々と行なう仕事に転職を考えている人
- * 非正規雇用から正社員を目指している人
- * 資格取得や現場監督などへのキャリアアップチャンスがある職場に変わりたい人
- * 清掃業で経験を積み、将来独立したい人

4. アピールポイント例

- * 資格や職歴を問わず未経験者歓迎の姿勢
- * 作業効率化に向けた取組み事例や実績
- * 現場監督就任後も本部管理職などで活躍できるチャンス
- * 国家検定などの資格取得サポート態勢
- * 人事評価による成果の賞与加算制度など

文 例

ビルクリーニング／現場監督候補（正社員）

求職者イメージ

▶ 同業からの転職希望者

- * 作業員としての働き方に将来への展望が持てず、現場監督などで活躍できる職場に変わりたい人
- * ビルクリーニング技能士や現場責任者に必要な国家資格取得までを支援してくれる職場に変わりたい人

▶ 異業種からの転職希望者

- * 異業種で正社員や非正規雇用として働いているが、大きな組織や複雑な人間関係は得意でないため、コソコソ取り組める仕事に変わりたい人
- * 特別なキャリアはないので、手に職をつけて専門性を高め、今後の人生の基盤になる仕事として心機一転再スタートしたい人

アピールポイント

- ▶ 年齢・資格・職歴などは問わない募集であること
- ▶ 仕事は原則単独作業であり、コソコソ取り組むことが得意な人には適職であること
- ▶ 今回は現場監督候補としての募集であり、入社後は3年間の養成計画も用意されているため、明確な目標を持って仕事に取り組めること
- ▶ 経験者に対しては、これまでの経験を活かして早期に現場監督や管理職などで活躍できるチャンスがあること
- ▶ 異業種からの転職者でもキャリアは一切問うこともなく、安心して心機一転再スタートできること

会社の情報

事業内容	ビルクリーニングおよび設備管理などの総合ビルメンテナンス業。当初3人で創業した事業ですが、公共施設の委託を契機に契約先も増え、現在では社員100人を目前にするまで成長しました。
会社の特長	国家資格を持ったスタッフによるプロフェッショナルな仕事に高い信頼をいただいています。社員100人という節目に向け、特に若い人材にアピールできる仕事と職場づくりに取り組んでいます。

- ▶ 3人で創業した事業が100人を目標とするところまで成長してきたことや、公共施設から委託を受けている安定性を紹介する。
- また、プロフェッショナルとしての高い技術力を示すとともに、社員100人の節目にふさわしい会社となるため、特に若い人材にも魅力のある仕事としてアピールできるよう、新しい取組みも採り入れていく姿勢を紹介する。

仕事内容

職種	ビルクリーニング・現場監督候補／3年計画で資格取得も支援
仕事内容	ビルクリーニング現場監督の候補者を募集します。オフィスビルのフロア、廊下などの清掃業務を1年程度経験した後に、現場監督者候補として監督業務のノウハウを習得していきます。 ■作業内容 * 定期清掃：フロアや廊下の掃除機がけ／ポリッシャー（回転ブラシ）によるフロア洗浄やワックスがけ／窓ガラスふきなど * 特別清掃：照明器具／換気扇など * 本社に集合後、社用車でスタッフ揃って現場に向かいます。 * 現場ごとに5～8名程度でチームを組みます。 ■監督独り立ちに向けて 3年目に国家資格のビルクリーニング技能士2級を取得したら、スタッフ兼現場監督として徐々に現場をお任せしていきます。

- ▶ オフィスなどでのクリーニング作業は一般的に目にする機会もないことから、清掃員あるいは現場監督者との安易なイメージだけで判断されないよう、求人全体は国家資格も取得するプロフェッショナルで魅力的な仕事であるなど、ポジティブなイメージを強く打ち出す。
- ▶ 作業内容やチームで担当することなどを簡単に紹介して大まかな仕事イメージをつかんでもらうとともに、今回の募集は現場監督候補のため、3年計画でしっかり養成していくことを明確にし、キャリア志向の求職者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

- 先輩候補者の紹介
作業スタッフ70名のうち現在2名（30代）を現場監督候補者として養成中ですが、両名とも異業種からの転職者です。まったくの未経験でしたが、1年目でじっくり経験を積み、多少自信もついてきたようで、2年目の今年は現場全体の作業状況を確認しながらスタッフへの声かけもできるなど、着実に成長しています。
- 勤務シフト・休日
* 休日は現場の都合により平日となりますが、土・日曜日でも家庭の事情などがある場合はシフトに反映します。
- * シフトは前月15日までに作成しますので、希望がある場合は事前に申請すれば配慮しています。
- * 有給休暇の取得率向上を目指しており、昨年度は70%でした。
- 働く魅力
(1) 過去にとらわれず新しい職業人生を再スタートできます。
- (2) 明確なキャリア形成計画により目標を持って働けます。
- (3) 手に職をつけられるため将来の活躍の場も広がります。
- （参考）長期的キャリアアップ
ビルクリーニング技能士2級取得後1年間の実務経験により1級に挑戦できます。さらに1級取得後には現場責任者となれる清掃作業監督者資格も取得できるなど、確実にキャリアアップを図れます。

- ▶先輩候補者の紹介
現場監督候補者として養成中の先輩2名も異業種からの転職者であるが、着実に成長している様子を紹介して、求職者の「自分も挑戦してみよう」との気持ちを引き出す。
- ▶勤務シフト・休日
平日休みの勤務体系からシフトがどのように作成されているのか、休日の希望は反映されるのかなどについて説明し、働き方をイメージできるようにする。
- ▶働く魅力
清掃作業員という安易なイメージで求人をスルーされないよう、この仕事で働く魅力を改めて強調し、「ちょっと待てよ？」と求人にもう一度目を向けてもらえるようにする。
- ▶（参考）長期的キャリアアップ
この仕事は現場監督で終わることなく、長期的なキャリアアップを目指せる一生ものの仕事であることをアピールして、意欲的な求職者からの応募につなげる。

6. 保育業（保育士）

※文中の有効求人倍率および新規求人倍率は「パートを含む実数値」を使用しています

1. 求人動向

厚生労働省職業分類では、福祉相談員や児童福祉施設指導専門員、保育士などを「社会福祉の専門的職業」として分類していますが、今回は人材不足が社会の大きな課題となっている「保育士の職業」について分析します。

保育士の有効求人倍率を毎年求人が一番多くなる1月時点で見ると、待機児童が最も多い2.6万人を超えた2017年以降では2020年の3.76倍をピークに、直近2022年は3.19倍まで低下してきましたが、同年の全職業1.14倍に比べて約2.8倍となっており、依然深刻な人材不足は続いています。

また、県別求人倍率では2022年1月時点で東京の3.43倍に対し栃木県が5.32倍で全国トップとなっているほか、岡山県が4.74倍など、人材不足は大都市に限った問題ではないようです。

保育士人材は、国の施策による企業主導型保育施設をはじめ院内保育所や託児所など、今後も様々な場所での需要が高まる一方、「潜在保育士」や保育士のなり手不足という特有の問題もあり、処遇改善や働き方などの労働環境の見直しが強く求められています。

<求人倍率（実数値）>

		2019/1	2020/1	2021/1	2022/1
有効求人倍率	社会福祉の専門的職業	3.51	3.76	3.20	3.19
	内訳 保育士の職業	3.64	3.86	2.94	2.92
	全職業	1.56	1.44	1.04	1.14

厚労省「職業別一般職業紹介状況（パート含む）」より

<県別有効求人倍率>

	栃木	東京	大阪	岡山	全国
2022/1	5.32	3.43	3.92	4.74	2.92

厚労省「職業安定業務統計」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ことがポイントとなります。

保育士の転職やなり手不足の理由には、一般的に「待遇」「業務の負担」「就業時間や休暇」などが多くあります。

求人にあたっては、処遇改善による賃金アップや、ICT活用による業務の省力化、保育補助者の設置など、転職者や潜在保育士が抱える課題に対して、各施設でできる改善への取組みがアピールポイントとなります。

3. 求職者イメージ例

- ＊現在の職場での労働条件を改善したく、自分に合った条件の職場に変わりたい人
- ＊仕事と子育てを両立しやすい職場に変わりたい人
- ＊出産などで一旦離職したが、再度働ける条件が整ったため保育士として復帰したい人
- ＊現在はパート雇用で働いているが、正規職員として条件の合った職場を探している人

4. アピールポイント例

- ＊ICTの活用や保育補助者の充実による業務負担軽減の取組み状況と実績
- ＊計画的な有給休暇取得や短時間勤務などによる柔軟な働き方の推進状況
- ＊キャリアアップへのサポート制度や態勢
- ＊クレームやトラブルを1人で抱え込むことがないようにする組織的な対応体制など

文 例

保育教諭（正社員）

求職者イメージ

- ▶ **働き方で課題を抱えている人**
現役保育士として働いているが、労働時間や仕事の負担に課題を抱えており職場を変えたい人
- ▶ **職場環境を変えたい人**
保育施設で働いているが、職場の人間関係や環境に馴染めず、自分に合った職場で心機一転したい人
- ▶ **正職員を目指している人**
現在は児童福祉施設などの非正規職員として働いているが、フルタイムで働ける条件も整ったため、正職員保育士として活躍できる職場を探している人
- ▶ **こども園で仕事の幅を広げたい人**
幼保特例制度を利用して保育教諭で活躍したい人

アピールポイント

- ▶ ICTシステムの活用により事務業務の負担は軽減していること
- ▶ 行事や壁面装飾などの園全体に関わる仕事は職員全員で分担していること
- ▶ 「よい」と思うことは積極的に採り入れていく風土があり、新人でも自由に意見を出し合えるフラットな人間関係のなかで働けること
- ▶ 子育て中の職員が多くいることや補助者の充実により家庭や子育てと両立しながら働ける環境があること

会社の情報

事業内容	令和2年4月に幼稚園から幼保連携型こども園に移行し、同時に改築した木の温もりを感じる園舎や緑に囲まれた広い園庭で、遊びを通して子どもたちの好奇心や探求心を育む保育を行なっています。
会社の特長	ICTの導入や補助教諭の充実、職員のチームワークにより、働きやすい環境づくりを行なっています。育休から復職した職員も2名おり、幅広い年代が助け合いながら活躍しています。

- ▶ 幼稚園から移行した幼保連携型こども園としての沿革や施設情報を紹介し、園（職場）の雰囲気を感じてもらえるようにする。
また、働きやすい職場環境づくりに向けた取り組み事例や実際に育児休業から復職して活躍している職員がいることを紹介し、ライフステージが変化しても長く働くことができる職場環境のよさをアピールする。

仕事内容

職種	保育教諭／幼保連携型こども園／ICT・チーム制で業務減
仕事内容	令和2年に幼稚園から幼保連携型こども園に移行した定員220人の施設です。子ども1人ひとりしっかりと向き合えるように、働きやすい環境づくりに職員全員で取り組んでいます。 ■仕事の特徴 * 未満児約40名／以上児は各学年60名で、一人担任制です。 * 「遊びは学び」の理念のもと、遊びを多く取り入れた生活を通して、子どもたちの成長に寄り添える保育を目指しています。 * ICTやチーム制により1人あたりの業務負担を軽減しました。 ■当園で働く魅力 * 自由に意見を出し合えるフラットな人間関係のなかで働けます。 * 新人や子育て中の職員も働きやすいサポート体制があります。 * 働きながら保育教諭の資格を取得できるように支援します。

- ▶ 求人全体では現職で転職希望者の課題を改善でき、この職場で働きたいと思える魅力をアピールする。
- ▶ 冒頭で園の種類や規模などの概要を紹介するとともに、「子どもや職員を大切にしている園」という印象を持ってもらえるようなアピールにより、職場に対するイメージ向上を図る。
- ▶ 仕事の特徴として、教育・保育理念などの園の方針を示すとともに、園児の割合や担任制について紹介し、働くイメージを持てるようにする。
- ▶ 当園で働く魅力をわかりやすくまとめて紹介することで他園との違いを示し、求人への興味を惹きつける。

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

- ／ライフステージが変化しても安心して働き続けられる職場です／
- 業務改善への取組み
* 保育記録やおたより作成などはICTシステムで簡略化し、事務業務にかけける時間を削減できました。
* 全体行事や壁面装飾は職員全員で分担して行なっています。業務担当も年度初めに決定しますので、先を見据えて準備ができます。
 - 家庭や子育てに配慮した働き方
新卒からベテラン先生まで幅広い年代が活躍しており、子育て中の職員も10名います。保育補助やフリー教諭も複数配置しているため、ご家庭の都合やお子さまの行事参加などによるお休みにも柔軟に対応することができます。
 - 入職後の働き方について
* 経験が浅い方やブランクがある方は、1年間クラス担任の先輩保育教諭によるOJTがありますので、ご安心ください。
* 毎週のミーティングでは、経験年数関係なく自由に意見を出し合い、よいと思うことは積極的に取り入れていく風土があります。
* 半年ごとに園長との面談があり、お悩み相談などもできます。
* 幼稚園教諭免許・保育士資格のいずれか一方をお持ちの方は、保育教諭の資格取得に向けた勉強時間などに配慮します。
※まずはお気軽に見学へお越しください／先輩との懇談もできます

業務改善への取組み

- ICTシステムの具体的な活用例やそのメリットのほか、時間外労働の一因でもある行事準備や壁面装飾などの作業的な仕事に対する園の取組みを説明し、職員の負担軽減を考えている姿勢を示す。

家庭や子育てに配慮した働き方

- 子育て中の職員のほか、新卒からベテランの職員まで幅広い年代が活躍していることを紹介し、ライフステージが変化しても長く働ける職場の魅力を伝える。

入職後の働き方について

- * 1年間のOJTがあることを紹介し、経験が浅い人やブランクがある人からの応募につなげる。
また、現職場での人間関係に課題を抱えている求職者もいることから、ミーティングの様子や園長との定期的面談もあることを伝え、「この職場ならやっていけそう」という前向きな気持ちを引き出す。
- * 保育教諭の資格取得を応援する姿勢を示し、幅広い求職者から応募してもらえるようにする。