

物流・運送 | 仕事のリアルを見せ、 採用ミスマッチを減らす動画

— 仕事内容と働く条件を具体的に伝える、撮影と公開確認の手順。

応募前の理解を、具体的な仕事内容から作る。

伝える内容

- 一日の業務の流れ
- 扱う荷物や使用する車両
- 仕事を覚えるまでの支援
- 配属や運行による違い

ミスマッチの低減を目指す運用案です。動画による採用・定着の成果を保証するものではありません。

具体的な仕事から、**納得できる**応募の入口をつくりましょう。

一日の仕事を、運転以外も含めて説明する。

企画候補

- 出勤と点呼・準備
- 積み込みと確認
- 配送や荷下ろし
- 帰着後の報告・片付け

事業所の実際の手順を担当者が確認し、撮影した一例と通常の条件を区別します。

仕事の全体が見えると、働く場面を想像しやすくなります。

勤務の違いは、曖昧にせず説明する。

確認する項目

- 担当する便やエリア
- 始業・終業の目安と変動要因
- 荷役作業や待機の有無
- 休日・休憩・教育の実際

すべての配属で同じ働き方になるように見せず、求人情報と整合させます。

違いも丁寧に伝えて、**条件を確かめられる案内**にしましょう。

楽しい場面と、負担のある場면을偏らせない。

伝え方の提案

- 仕事でやりがいを感じる点
- 慣れるまで難しかった点
- 困ったときの相談先
- 負担を減らすための現場の工夫

無理な働き方を美談にせず、現在の実態を確認して紹介します。

現場の工夫と支援まで、**誠実に**伝えていきましょう。

制作実務と育成実務を、 同じ流れで教えられる。

ショート動画屋さんは、広告、SNS運用、通販、営業、採用など目的の異なる動画を
200社以上・3,000本以上制作してきました。

ディレクター・構成・撮影・編集を分け、複数人で速く品質を揃える制作フローを運用しています。

制作フロー（役割を分けて、速く品質を揃える）

ディレクター

目的・ターゲット・
企画の方向性を
決める

構成

台本・構成案を
作成する

撮影

構成に基づき
撮影する

編集

カット・テロップ・
BGMなどを整え
仕上げる

内製化支援での引き継ぎ

実際に制作へ携わる担当者が、
この流れを企業の人員・目的・
頻度に合わせて移します。

実際の流れをそのまま社内で再現し、**制作を続けられる体制**をつくりましょう。

撮影は、運転や作業の安全を最優先にする。

撮影ルールの提案

- 運転者に撮影操作やカメラ視線を求めない
- 説明は安全に停車した場所などで収録
- 荷役動線から撮影者と機材を離す
- 現場が中止できる担当を決める

実際の運行・作業手順と社内の安全指示を優先します。

安全な撮影計画で、**現場の仕事**を大切にしましょう。

荷主と届け先の情報を守る。

映り込みの点検

- 送り状・住所・電話番号
- 荷物の内容や管理番号
- 車載端末・配送ルート
- 荷主の敷地や作業員

撮影と公開の許可範囲を確認し、必要なら撮影用サンプルで説明します。

守る情報を決めると、**安心して使える**素材を残せます。

新人の成長は、支援の仕組みと一緒に伝える。

インタビューの問い

- 最初は何から教わりましたか
- 分からないときは誰へ聞けますか
- 独り立ちまでに何を確認しますか
- 今も気を付けていることは何ですか

個人の経験と、会社として用意している制度を分けて説明します。

支援の仕組みを伝えて、働き始める不安に答えましょう。

直接募集の投稿は、六つの情報を点検する。

募集主

氏名・名称、住所、連絡先

仕事内容

業務内容と就業場所

賃金

誤解のない内容で記載

表示場所

募集情報を提供する広告等自体

募集要項へのリンクだけでは足りません。仲介事業者を通す場合の表示要否は、その事業者へ確認します。

出典：厚生労働省 募集情報提供時の注意点。確認日：2026年10月2日。

www.mhlw.go.jp/content/001358669.pdf

必要な情報をそろえて、**安心して確かめられる募集**にしましょう。

条件が変わったら、公開情報も見直す。

点検するもの

- 給与や手当の条件
- 勤務地・業務・募集状況
- 教育や資格支援の条件
- 説明欄と求人ページの一致

求人情報は正確かつ最新に保つ必要があります。

出典 厚生労働省 募集ルール

www.mhlw.go.jp/content/11600000/000984586.pdf

情報の更新まで含めて、丁寧な案内を続けましょう。

応募前に、質問できる窓口を用意する。

導線の例

- 仕事紹介の動画
- 最新の求人内容
- 質問や見学の相談
- 応募・面談

動画の印象だけで決めてもらわず、条件や不安を確認できる流れを作ります。

質問できる入口が、**納得して選ぶ**助けになります。

応募数と、面談での認識を合わせて見る。

振り返る指標候補

- 求人ページへの遷移
- 質問や見学の相談
- 面談時の仕事内容の理解
- 辞退理由として挙がる認識差
- 撮影・対応にかかった負荷

母数や募集条件の変化も記録し、動画だけに原因を求めないようにします。

現場と候補者の声を、次の説明に活かしましょう。

一つの便の仕事を、例として紹介する。

モデルケース

- 担当便の仕事を確認し台本化
- 停車中の説明と安全な場所の素材で構成
- 荷主情報と求人条件を点検
- 面談で質問を聞き、次の動画へ反映

一例であることを示し、すべての勤務が同じと誤認されないようにします。

一つの仕事から、会社を知るための情報を増やしましょう。

現場と人事で、無理なく続ける。

分担の例

現場担当

仕事内容と撮影可否を確認

人事担当

求人条件と応募導線を確認

制作担当

台本・撮影・編集を整理

公開担当

承認した版を投稿・更新

繁忙期に無理をしない本数と、更新の担当者を決めます。

役割と無理のない本数を決めて、**発信を続けましょう。**

働く姿を、納得して応募できる情報へ。

今日決める5つ

- 最初に紹介する職種と便
- 実際の勤務条件と情報の時点
- 安全・荷主情報の確認者
- 質問や応募の窓口
- 公開後に見直す日

ショート動画屋さんの内製化支援では、貴社に合う役割・手順・改善方法を一緒に設計します。

自社の内製範囲を相談する