

# 人材採用力強化セミナー及び個別相談会

～平成 28 年度新宿区介護事業者向け採用支援事業～

## 【報告書】

平成 29 年 3 月

新宿区福祉部介護保険課

## ～ 目 次 ～

1 事業内容	
(1) 第1回セミナー（平成28年8月26日開催）	・・・P1
(2) 第1回個別相談会（平成28年9月15日開催）	・・・P4
(3) 第2回セミナー（平成28年11月7日開催）	・・・P5
(4) 第2回個別相談会（平成28年12月12日開催）	・・・P8
2 セミナー受講後の取組み内容等（アンケート結果より）	
(1) 採用活動の取組み方法を変更した内容	・・・P9
(2) 採用活動の取組みに活かした点（また、活かそうな点）	・・・P10
3 参考資料	
・セミナーのご案内チラシ	・・・P11

### <本事業の実施にあたって>

近年、介護サービスの需要の増加が見込まれる中、介護分野における人材不足はますます深刻化しています。区では、このような状況を踏まえて、介護サービス事業者の介護人材不足を解消し安定した運営を支援することを目的として、管理者や人材採用担当者向けに、「人材採用力強化セミナー及び個別相談会」を平成28年度に新規事業として実施いたしました。

本事業のセミナーでは、介護事業者が求める人材を適切に確保できるよう、事業所の魅力を伝え、求職者の心をつかむ手法の習得など、職員採用の秘訣等についての理解を促進しました。また、個別相談会では、セミナーで学んだ内容を実践するための、より具体的な採用活動の取組みについての相談を行いました。

介護サービス事業者の皆様には、深刻化する介護人材不足の打開策の一つとして、少しでも職員採用活動に役立てていただければと思っております。

## 1 事業内容

---

### (1) 第1回セミナー

- 日 時：平成28年8月26日（金） 14：30～17：30
- 会 場：若松地域センター
- テ ー マ：マーケティング戦略に基づく人材戦略
- 内 容：①経営理念・運営理念の明確化  
②理念を実現するために必要な人材、“求める人材像”の明確化  
③求める人材が魅力と感じる会社・職場環境の構築  
④求める人材をどのように集め、どのように魅力をアピールしていくのか？  
⑤求める人材へと育て上げていく仕組みの構築  
⑥求める人材をモチベートする適正な評価制度の構築
- 講 師：株式会社日本介護ベンチャーコンサルティンググループ代表 齋藤正行
- 参 加 者：16事業所（19名）

※職層別の内訳

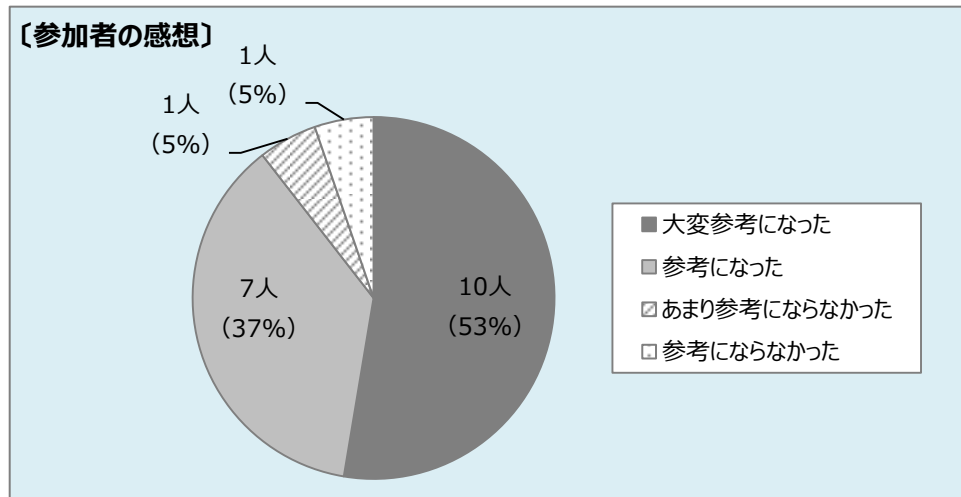
区分	人数	構成比
経営層	8人	42.1%
管理職	7人	36.8%
事務職	2人	10.5%
介護職	1人	5.3%
その他	1人	5.3%
合計	19人	100.0%



※セミナーの様子

## 参加者の感想（抜粋）

### ① 研修内容について



※以下、それぞれの評価によるコメント

#### ◆「大変参考になった」

- ・ どのような人が欲しいか具体化すること。
- ・ 具体例と分かりやすく説明して下さるので採用のイメージが広がった。
- ・ 実務経験に基づいたお話ばかりなので、理解し易く、実務に展開できそう。
- ・ 理念ありき、とりたい人材ありき。
- ・ 今まで深く考えていなかったが、大きな1つの柱が出来た。

#### ◆「参考になった」

- ・ 既知の内容が多かったが、再確認のために有効でした。
- ・ スタッフ募集チラシは悪い例を採用していて、「ハッ」とした。
- ・ 広告はターゲットで選定するという基本を忘れていたのを思い出した。
- ・ 介護業界は誰でも良いから来て欲しいという現実に流されている事に気がついた。
- ・ 募集記事事例や求人原稿作成がポイントで、参考になった。

#### ◆「あまり参考にならなかった」「参考にならなかった」

- ・ 現場としては、人的・時間的に余裕が無く実行するのは難しいが、再確認の話が大半であった。

**② 本日のテーマに関して困っていること**

- ・採用活動に、どこまで経費をかけていいのか分からない。
- ・人が足りないこと。必要とする人にサービスが届けられないこと。
- ・求人を出しても人が集まらないし、そもそも応募が無いため、何の媒体を使ったらいいのか分からない。
- ・採用活動にあまり時間を使えない。

**③ 本日のセミナーの内容を職場で活かそうと思ったこと**

- ・ホームページの変更、社外のポスターの貼り方、折込みチラシを具体的にしていく。
- ・採用後の定着化を図る、採用、モチベーション、評価の一本化。
- ・面接のテクニック。
- ・求める人材の明確化、人物像の具現化。
- ・採用時、採用後に経営理念実現のための職員像を示すことが重要と感じたので、法人内で広めたい。
- ・相手が望むような条件を全体的に表現化するのではなく、こちらの想いを掲載する。
- ・採用基準の作成について。
- ・「人材基準活動9つの施策」は今一度、採用部隊に確認したいと思う。
- ・募集チラシを作り直す。
- ・施設で、人材募集ののぼり旗や見学会はしていたが、仕事説明会はしていなかった。

## (2) 第1回個別相談会

- 日 時：平成28年9月15日（木） 14：30～18：10
- 会 場：若松地域センター
- 相談内容：①成功する人材採用活動の戦略の構築、自社の求める人材像の明確化  
②具体的な採用広告原稿の制作指導  
※相談は①、②のどちらかのテーマを選択
- 講 師：株式会社日本介護ベンチャーコンサルティンググループ代表 齋藤正行
- 参 加 者：6事業所（相談時間は1事業所あたり約30分）

### 参加者の感想（抜粋）

#### ① 相談をしてみたの感想

- ・“当施設の強い所をアピールする”、“ターゲットを絞りターゲットに合わせた広告を行う”、といった所が参考になった。
- ・質問をしたいと思っていた点を、短い時間ではあったがアドバイスをいただけた。
- ・キャッチコピー、冒頭文章を誰の視線で書くべきか指摘され、参考になった。
- ・会社の良い所を引き出せていない（理念が伝わっていない）ことがわかった。
- ・何のために採用するのか、どの年代をターゲットにするのかは、自分の中ではハッキリと考えていたつもりであったが、まだぼやけた部分があり、その事が明確になった。

#### ② 職場で活かそうと思ったこと

- ・若い人向けにインターネットでの求人を検討してみる。
- ・職員紹介制度を見直してみる。
- ・新しいWeb媒体の利用検討。
- ・使用媒体ごとに切り口を変えて記事を作成、募集対象の明確化。
- ・一方通行ではない文章の作成等。
- ・Web広告の全面見直し。
- ・原稿の見直しとコスト管理。
- ・広報活動の強化。
- ・次期リーダーへ向けての採用の方法。
- ・施設を地域に開放し、職員セミナー等を行うことで人の輪を広げる事など。

(3) 第2回セミナー

- 日 時：平成28年11月7日（月） 14：30～17：30
- 会 場：若松地域センター
- テ ー マ：成功する人材採用活動における新しい採用チャネル開拓
- 内 容：今後、検討を視野に入れるべき採用チャネル層等について

- ①外国人人材の活用
- ②LGBT人材の活用
- ③新卒採用の推奨（高校、専門学校、短大、大学等卒）

採用活動における留意点

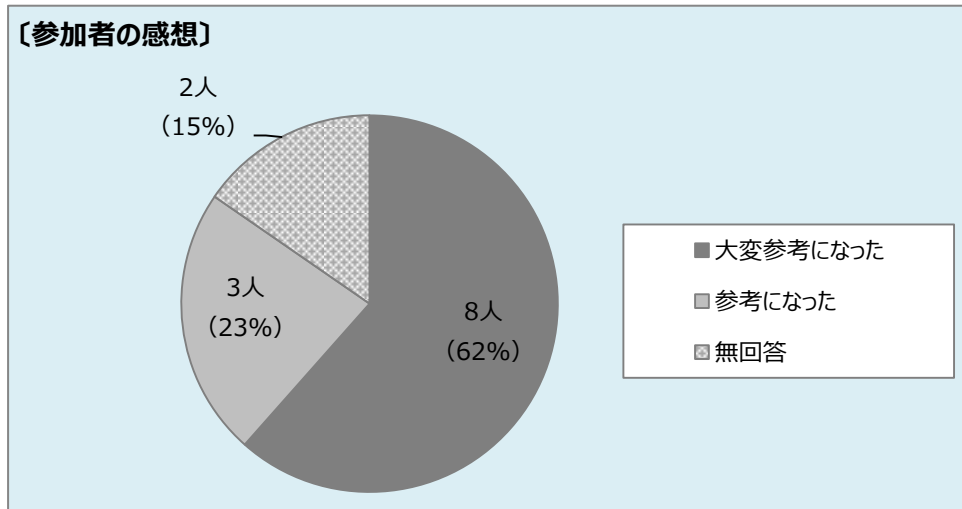
- ◇教育・研修体制の充実
  - ◇適正な評価制度の構築・運用
  - ◇他社と比較して魅力的な給与体系の整備
  - ◇ゆとりのもてる休日日数
  - ◇ゆとりのある月間労働時間・平均残業時間
  - ◇利便性のある勤務地
  - ◇職員のメンタルフォロー体制の整備
- 講 師：株式会社日本介護ベンチャーコンサルティンググループ代表 齋藤正行
  - 参 加 者：9事業所（13名）

※職層別の内訳

区分	人数	構成比
経営層	5人	38.5%
管理職	4人	30.8%
事務職	2人	15.4%
介護職	1人	7.7%
無回答	1人	7.7%
合計	13人	100.0%

## 参加者の感想（抜粋）

### ① 研修内容について



※以下、それぞれの評価によるコメント

#### ◆「大変参考になった」

- ・ 実体験に基づくお話で、非常に参考になった。また、普段感じている実践内容に通じることも多く、改めてブラッシュアップさせていくヒントを頂いた。
- ・ 紹介制度は、会社が何を求めているかを伝えることが必要。
- ・ 小手先の方法だけでなく、一貫して行うことの重要性を改めて感じた。
- ・ 新たなチャネル（外国人、LGBT人材、新卒採用の推奨 等）。
- ・ SNSの活用が若手採用には重要。
- ・ 否定的な考えだった分野の求人について改めて検討してみたいと思った。
- ・ やりたいこと、やれていないことが明確化された。

#### ◆「参考になった」

- ・ 外国人の日本語能力レベル「N3」「N4」について。普通に考えれば「N3」以上が欲しいが、その方のレベルを考えると単に「N3」以上を求めるのは困難等といったことが理解できた。
- ・ 求める人物像の重要性を別の視点からの説明（入居者募集）で話されたことにより理解が深まった。
- ・ 様々な採用チャネルの具体例が聞けた。



## ② 本日のテーマに関して困っていること

- ・現在が人手不足であり、責任者が現場に入っているため、求人についての話し合いが出来ていない。
- ・EPA等外国人人材の活用、ホームページの整備、媒体活用の選定。
- ・自社の求める人物像を明確に出来ていない。
- ・今現在は求人についての検討がないが、在職中の職員の教育について悩んでいる。
- ・採用のための理念の整備や具体的な改善等。
- ・採用が難しい（応募数が少ない）。
- ・新卒採用をしたいが動けていない。
- ・採用活動～教育～評価の連動性が足りていない。

## ③ 本日のセミナーの内容を職場で活かそうと思ったこと

- ・人材像を明確にして、意思統一をはかる。
- ・事業所ごとに責任者と話し合い、求める人物像を整理する。今までは事業所ごとではなくサービスごとで行っていた）。
- ・留学生の活用。
- ・ホームページ内容の充実、SNSの活用。
- ・マーケットターゲットの選定（「誰でもいい」という意識だと「誰にも魅力ない」）  
いっしょに働く上で、選ばれたと思ってもらう為にも大切。
- ・経営理念を浸透させたい。
- ・スタッフ紹介制度。

#### (4) 第2回個別相談会

■日 時：平成28年12月12日（木） 14：30～18：10

■会 場：若松地域センター

■相談内容：①成功する人材採用活動の戦略の構築、自社の求める人材像の明確化  
②具体的な採用広告原稿の制作指導  
③その他（応募者のリストの項目チェック、就職フェア、今後の採用コンサルについて）

※相談は①～③のどれかのテーマを選択

■講 師：株式会社日本介護ベンチャーコンサルティンググループ代表 齋藤正行

■参 加 者：5事業所（相談時間は1事業所あたり約30分）

#### 参加者の感想（抜粋）

##### ① 相談をしてみたの感想

- ・今までは欲張りすぎていたことがわかった。
- ・ピンポイントで具体的に事業所をPRし、人材募集するやり方を聞いてよかった。
- ・将来的にも使える応募者リストとする為、適切にチェックしていただけた。
- ・媒体社との付き合い方も相談させていただき参考になった。
- ・事前説明（セミナー）があったのでスムーズに相談できた。
- ・これからの採用に向けての事業展開について、迷いのある選択肢の中で明確な方向性づけをしていただけた。

##### ② 職場で活かそうと思ったこと

- ・マネージャー層の獲得。
- ・媒体担当者との関連作りをし、応募反響に繋げていきたい。
- ・求人内容文面。
- ・次の展開（立地、考え方等）について確認でき、動きにつながれると思う。



※個別相談会の様子

## 2 セミナー受講後の取組み内容等（アンケート結果より）

---

### （1）採用活動の取組み方法を変更した内容

※アンケートを回答した16事業所のうち、約7割の事業所がセミナー等を受講後に、採用活動の取組み方法を変更したと回答した。

- ▶ 講師の方に教えていただいた新たなWeb募集媒体を追加した。
- ▶ 漠然としていた求める人物像を明確化し、採用ターゲットに合わせて募集媒体を選定し、記事の内容を作成した。上限給与や年収例など細かい条件も記事に盛り込んだ。
- ▶ ハローワーク等への記入方法について見直しを行った。
- ▶ ハローワークの求人票を、詳細にわたって記入することで、求職者にアピールした。
- ▶ 自社ホームページの求人欄の記載を詳細にした。
- ▶ 面接時に自社の特色に加え、強みや課題を伝えたり、熱意を伝えるように心掛けた。
- ▶ 企業理念を伝えて、自社のファンになってもらえるよう心掛けた。
- ▶ 募集原稿の見直しや正社員（資格者）とパート社員（登録ヘルパー）のターゲットを明確化した。
- ▶ ブログやチラシ等、ターゲットにより募集媒体を変えた。
- ▶ 募集原稿に、今いる若いリーダーを掲載した。
- ▶ 募集チラシの内容に、誰でも良いと書くと、広告に魅力が無く結局誰も来ないため、欲しい人材のターゲットを明確にした。
- ▶ 資格をきちんと限定し、募集条件中心から応募者へのメリット中心に広告を変えた。
- ▶ 自社の施設ホームページを活用した、施設の取組みに関する情報発信を強化した。
- ▶ 新卒採用の強化やLGBT人材の採用。

(2) 採用活動の取組みに活かした点（また、活かそうな点）

- ▶ 講師の方の実体験から Web 媒体を推奨いただき、利用開始した早々にケアマネ 1 名を採用することが出来た。
- ▶ 選ばれる会社となる為の自社の強み・弱みの分析、職種ごとに求める人物像の明確化、それらをどう表現して求職者へ伝えるか、正解がなく難しい課題かと思うが、しっかりと取り組むことで反響に繋がっていくと思う。
- ▶ ハローワーク等への発信の際の記入方法（会社の特徴、理念などを明確に）。
- ▶ どういう人が欲しいかという、ターゲットの明確な表現。
- ▶ 求人活動にマーケティングの技法を使うという発想が新鮮だった。あたかも営業活動や新規開拓活動のように求人活動を行うという考え方に共感した。
- ▶ 幅広い人々に受け止めてもらうことが採用につながると考えていたが、対象の幅が狭まっても、どのような人材を求めているのかポイントを絞った方が効果が高いことを知り、募集広告に反映させたい。
- ▶ 採用面接時には、先方から情報を聴取するのみではなく、当方からのメッセージをしっかりと伝えることにより、入職するにあたって、相互の思いの行き違いを無くす効果を知り、今後の面接に採り入れたい。
- ▶ 募集広告のキャッチコピーを訴求力のあるものにする。
- ▶ 企業理念の明確化、人事評価制度導入の重要性がわかった。熱意を伝えることで、客観的に見て選ばれる企業になっていく必要があると感じた。
- ▶ 自社の事業所がどんなことを目標としているのかなど、強みを紹介することにより他社と差別化できた。
- ▶ たくさんの採用条件や情報を載せるより、現場の雰囲気や職員の生の声を載せるのも、これから働く上での不安を減らす要素になること。
- ▶ 漠然と「人が欲しい」募集をするのではなく、ターゲットを絞りそれに合わせ媒体を変える。「人が欲しい」から「あなたが欲しい」の考えに変わった。
- ▶ 介護求人への厳しい現実を再認識し、応募者目線の情報提供という方向性に切り替えた。それまでWEB媒体実績がほとんど無かったが、相談会にて他社では実績があるとのことだったので、応募を拡げるためにもWEB広告に力を入れている。
- ▶ 理念『世界いち気持ちいい介護』の浸透をより強く図る採用媒体記事の刷新。
- ▶ 魅力を感じてもらえる職場環境創りのために定期的に課題解決ミーティングを開催するようになった点。

### 3 参考資料

※第1回セミナーご案内チラシ

申込締切日 8月19日(金)



<新宿区介護事業者向け採用支援事業>

## 「介護事業者様向け 人材採用力強化」

無料!!

介護事業者様合同セミナー参加申込書①

※本事業は、新宿区からマンパワーグループ株式会社が受託し実施する事業です。

「送信先」 FAX: **03-3342-5554** (この用紙の裏面をそのままFAXにてご送信ください)

E-mail: **syokuba-kaizen-shinjuku@manpower.co.jp** (この用紙をそのまま添付し、メールにてご送信ください)

介護事業者様合同セミナー

～成功する人材採用活動5つのステップ～

## “マーケティング戦略に基づく人材戦略”

※個別相談会も実施します(希望者)

対象者	実施日時		会場
経営者 人材採用担当者	セミナー	8月26日(金) 14:30~17:30	若松地域センター(3F) / 第1集会室 定員: 30名程度
	個別相談会	9月15日(木) 14:30~17:30 (30分程度/1社) ※8月26日のセミナー参加事業者様を優先します。	若松地域センター(2F) / 第2集会室A・B 定員: 6社程度

8月26日  
セミナー概要

**【研修内容】**

- ① 経営理念・運営理念の明確化
- ② 理念を実現するために必要な人材、“求める人材像”の明確化
- ③ 求める人材が魅力と感じる会社・職場環境の構築
- ④ 求める人材をどのように集め、どのように魅力をアピールしていくのか？(人材採用戦略)
- ⑤ 求める人材へと育て上げていく仕組みの構築(人材育成戦略)
- ⑥ 求める人材をモチベートする適正な評価制度の構築

**【期待効果】**

- ▶ 採用に関する勘所
- ▶ 新しい採用チャネル開拓のヒント
- ▶ 採用活動における留意点



※カリキュラムは変更になる場合がありますことをあらかじめご了承ください。

年間研修プログラム	回数	実施日時	
年間研修プログラム	第1回目	①マーケティング戦略に基づく人材戦略	・・・ 8月26日(金)
		②個別相談会(6社: ①に参加の事業者様を優先します)	・・・ 9月15日(木)
	第2回目	③成功する人材採用活動における新しい採用チャネル開拓	・・・ 11月7日(月)
		④個別相談会(6社: ③に参加の事業者様を優先します)	・・・ 12月12日(月)

※第2回目の参加申込書は、別途ご案内します。

お問合せ先

事業受託者: **マンパワーグループ株式会社** (職場改善事業事務局)

住所: 〒1630437 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル 37階

TEL: 03-3342-4760

E-mail: syokuba-kaizen-shinjuku@manpower.co.jp

お申込みはお早めに!!

※応募多数の場合は、早めに締めきりする場合があります。

※ご要望等、ご相談ください。

※第2回セミナーご案内チラシ

第2回

申込締切日 10月31日(月)

<新宿区介護事業者向け採用支援事業>

## 「介護事業者様向け 人材採用力強化」

無料!!

介護事業者様合同セミナー参加申込書②

※本事業は、新宿区からマンパワーグループ株式会社が受託し実施する事業です。

<送信先> FAX: **03-3342-5554** (この用紙の裏面をそのままFAXにてご送信ください)

E-mail: syokuba-kaizen-shinjuku@manpower.co.jp (この用紙をそのまま添付し、メールにてご送信ください)

介護事業者様合同セミナー

～採用活動における留意点～

### “成功する人材採用活動における新しい採用チャネル開拓”

※後日、個別相談会も実施します(希望者)

対象者	実施日時	会場
(区内介護保険サービス事業者) 経営者 人材採用担当者	セミナー	11月7日(月) 14:30~17:30
	個別相談会	12月12日(月) 14:30~17:30 (30分程度/1社) ※11月7日のセミナー参加事業者様を優先します。
		若松地域センター(2F) / 第1集会室 定員: 30名程度
		若松地域センター(2F) / 第2集会室A・B 定員: 6社程度

11月7日  
セミナー概要

◆成功する人材採用活動における新しい採用チャネル開拓

**【研修内容】** 今後、検討を視野に入れるべき採用チャネル層等について

1)外国人材の活用 2)LGBT人材の活用  
3)新卒採用の推奨(高校卒、専門学校、短大、大学等々)

**【期待効果】**

- ▶採用に関する勘所
- ▶新しい採用チャネル開拓のヒント
- ▶採用活動における留意点
  - ◇教育・研修体制の充実 ◇適正な評価制度の構築・運用
  - ◇他者と比較して魅力的な給与体系の整備 ◇ゆとりのもてる休日日数
  - ◇ゆとりのある月間労働時間・平均残業時間 ◇利便性のある勤務地
  - ◇職員のメンタルフォロー体制の整備

・人材不足を解消したい!!  
 ・効果的な採用活動をしたい!!  
 などの声にお応えします。

※カリキュラムは変更になる場合がありますことをあらかじめご了承ください。

研修プログラム	内容	開催日時
第1回	①セミナー：マーケティング戦略に基づく人材戦略	・・・8月26日(金)
	②個別相談会(6社：①に参加の事業者様を優先します)	・・・9月15日(木)
	第1回 好評にて終了!!	
	③セミナー：成功する人材採用活動における新しい採用チャネル開拓	・・・11月7日(月)
第2回	④個別相談会(6社：③に参加の事業者様を優先します)	・・・12月12日(月)

お問合せ先

事業受託者：マンパワーグループ株式会社 (職場改善事業事務局)

住所：〒163-0437 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル 37階

TEL：03-3342-4760

E-mail：syokuba-kaizen-shinjuku@manpower.co.jp

お申込みはお早めに!!

※応募多数の場合は、早めに締め切る場合があります。

※ご要望等、ご相談ください。

- 12 -