

福祉業界での採用安定化・雇用の安定化 ～安定雇用ための採用戦略と手法について～

社会福祉法人 美芳会（静岡県）

住 所	静岡県富士市増川 510-1		
TEL	0545-39-0061		
URL	http://miyoshikai.or.jp/		
経 営 理 念	(1) 地域でのこころ豊かな生活のために (2) 想いに副う		
事 業 内 容 及 び 定 員	特別養護老人ホーム ショートステイ事業 デイサービス 養護老人ホーム 居宅介護支援事業所 地域包括支援センター	2 か所 (定員 50 名 / 29 名) 2 か所 (定員 10 名 / 10 名) 3 か所 (定員 37 名 / 37 名 / 10 名) 1 か所 (定員 90 名) 1 か所 1 か所	
収 入 (法人全体) 平成27年度決算	① 社会福祉事業事業 ② 公益事業 ③ 収益事業 合計	円 円 円 円	
職 員 数 (法人全体)	148 名 (非常勤含む)		
当 面 す る 経 営 課 題	・法人理念を体現するサービスの展開 ・法人理念を体現する人員配置・採用 ・法人認知度の向上 ・収益性の向上		
取 り 組 み に 着 手 し た 理 由、 背 景	・組織拡大に伴う、人員の確保 ・中長期的に成長できる人材育成の仕組み (人事考課や職場環境配備) の整備		

取り組みの
現時点
での効果

- ・ 中途採用については採用順調
 - ・ 有給取得など向上しパート職の契約見直しに伴う労働時間の増加につながる
-

福祉業界での採用安定化 雇用の安定化

安定雇用ための 採用戦略と手法について

社会福祉法人美芳会
人事担当 大塚渉爾



本日の内容

- 1. 背景 福祉業界における採用の状況
- 2. 採用をうまくいくためのポイント整理
 - ① 転職市場把握・ターゲット設定
 - ② 募集・集客
 - ③ クロージング
- 3. まとめ





背景

福祉業界における採用の状況

有効求人倍率

全産業1.82に対して介護関係職は3.99となっている。

参考 日本経済新聞社の経済指標ダッシュボードの雇用の項目をチェックしております。

参照URL：<https://vdata.nikkei.com/economicdashboard/macro/#c-i>

参考URL：

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001156400>

- 福祉業界は言わずもがな「人材不足」になっている
- 他の産業もとはいえ同様の人材不足の課題を抱えている



2. 採用をうまくいくためのポイント整理

【福祉業界の採用における問題点】

- ・求職者（応募）が少ない
- ・採用方法が煩雑すぎる
- ・採用基準がつかれない
- ・内定辞退・早期退社してしまう





2. ①転職市場把握・ターゲット設定

採用の問題点については、他業種と同様の問題点があることから、まずは簡単に採用戦略について考えるため以下の5項目を整理いたしました。

【採用戦略を考えるための5項目】

1. 採用人数の設定
2. 採用バーの設定
3. 採用チャネルの設定
4. 採用費の設定
5. 採用管理方法の整理

美芳会では今回とくに以下2点を重点的に取り組みました。

- 採用バーの設定
- 採用チャネルの設定(拡大)



2. ①転職市場把握・ターゲット設定 採用バーの設定とは？

ターゲットを把握する上で、一番大事なものは採用バー(採用基準)をつくることです。ここが重要な理由としては、後の採用クロージング時と就業定着率に大きく影響してくるからです。

美芳会では主に人物要件について言語化を行いました。

人物要件は、どういったビジョンをもっている人と一緒に働きたいかという視点で作成します。サービスや、施設、法人単位ごとで設定していただいてもいいですが、法人単位で共通のビジョン(法人理念)から作成するほうがイメージしやすいと思います。

さらに、求職者側からの組織のミスマッチを防ぐために、中期計画で実行している、法人理念にあったケアの実践を考える時間を事業側では定着を行いました。

美芳会では採用バーを以下2点に設定をしました。

- 法人理念に共感できるか
- 10年後のビジョン(夢や目標)を考えているか



2. ②募集・集客

ターゲットを設定し、法人が望む職員像を作っても応募が来ないと採用もできません。

近年、採用広告も多くでてきました。

まずは、採用手法の整理と地域での有効な採用について考える必要があります。

各採用手法の整理と一部紹介をいたします。



(参考)採用手法について

広告	掲載有料型	an、DOMO、タウンワーク、新聞、ちらし
	成果型	Lineバイト、SMSキャリア(カイゴジョブ)
	無料	福祉人材センター、INDEED、ハローワーク
紹介	無料	ハローワーク
	有料	SMSキャリア、有料職業紹介事業所
派遣		派遣会社
その他	その他	職業訓練・公共事業





社会福祉法人 美芳会

掲載有料型の求人広告

スキーム

フリーペーパー、新聞広告欄、求人雑誌、折り込みチラシの採用広告欄を用いて掲載をする。

- ・メリット
広告費を安価で抑えやすい
- ・デメリット
応募が0といった結果保障がない

美芳会では掲載有料型の求人広告を以下のように利用方針を定めました

- PV数が高い福祉の特集（特にページが前にくる特集）の利用
- 採用枠ではなく、企業広告枠の利用の場合も



社会福祉法人 美芳会

成果報酬型の求人広告

スキーム

無料で求人広告を掲載し、採用毎または応募毎に課金となる形の成果報酬型広告

- ・メリット
応募に対して広告費を抑えることができる
タイミングによっては大量募集が可能
- ・デメリット
料率が高い
早期退職時の返金がない場合がある

美芳会では成果報酬型の求人広告を以下のように利用方針を定めました

- 長期的に掲載しやすく（管理コストが低く）比較的採用難易度が高い職種（看護師等専門職）を中心に採用





社会福祉法人 美芳会

掲載無料型の求人広告

スキーム

ハローワークや人材センター等の共有ポータルを採用広告欄を用いて掲載をする。

・メリット

広告費がかからない

候補者数が最大

・デメリット

他と差別化しづらい

美芳会では掲載無料型の求人広告を以下のように利用方針を定めました

- 採用している募集はすべて無料型の求人には掲載を行う



社会福祉法人 美芳会

人材紹介・派遣

スキーム

人材紹介会社・派遣会社自身が求職者を集めスクリーニングをかけ、求人をだしている企業のニーズとマッチングさせる

・メリット

専門のキャリアコンサルタントにてスクリーニングをかけることにより採用精度が上がる

・デメリット

採用費用がかかる

紹介会社の質によっては自社採用との差別化ができない

美芳会では人材紹介・派遣を以下のように利用方針を定めました

- 紹介会社は専門職の採用に派遣スタッフは長期雇用前提のスタッフを中心に。

※全会社の営業担当へ採用方針を共有・説明した後のみ可能と設定





友人紹介

スキーム

いわゆる縁故

・メリット
採用・定着度が一番高い

・デメリット
職員風土が偏るリスク
ターゲットに沿った採用戦略が難しい
法人満足度に影響される

美芳会では友人紹介を以下のように利用方針を定めました

●特定職（介護職・看護職・ケアマネ・OT・PT・ST）の紹介採用が決定した場合、半年就業後、紹介者へ紹介手当を支給



2. ③クロージング

面接後、採用意向度を高めるための効果的なクロージングが必要

【ポイント】

①採用の回答は当日中に行う（当日行えない場合でも週を跨がない）

②面接日は連絡の3日以内に設定
（3日を超える場合は必ず面接確認連絡を行う）

③面接中に候補者の転職・仕事選びのポイントを確認する

④面接の様子・感想を聞き⇒採用結果⇒改善点⇒よかったポイントで回答を行って意向を上げる
※半年語の活躍イメージ等伝えると意向が上がりやすい

⑤月曜午前中の面接は重要な理由がない限り避ける





3. まとめ

美芳会では①転職市場把握・ターゲット設定し、②募集・集客の整理、③クロージングを徹底的に行った結果

2016年7月までの成果は以下となりました

比較期間【2013年9月～2015年6月：2015年7月～2016年7月】

応募数 : 56件⇒168件 (300%)

採用数 : 22名⇒61名 (300%)

うち離職数 : 8名 ⇒12名 (130%)

専門職採用 : 2名 ⇒14名 (700%)

(保健師2名看護師6名、OT2名、ケアマネ4名)

採用媒体数 : 5チャンネル⇒22チャンネル

有料職業紹介: 2社3名 (計130万)

