

令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人全国介護事業者連盟 東京都支部



令和4 - 5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人全国介護事業者連盟 東京都支部

目次

CONTENTS

ご挨拶	4
事業概要	5
コンサルティング：各社の取組事例	
CASE 01 株式会社インターネットインフィニティー	6
CASE 02 ケアパートナー株式会社	8
CASE 03 株式会社ツインキールズ	10
CASE 04 HITOWA ケアサービス株式会社	12
採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」	14
人材確保セミナー	16
支援先企業の概要	17
人材確保のための3つの打ち手・本事業のコンサルティングに関するFAQ	18

ご挨拶



一般社団法人
全国介護事業者連盟 東京都支部
支部長 袴田 義輝

介護業界においては、早くから慢性的な人手不足への対応が求められてきました。少子超高齢社会の到来により人口構造が変化し、これまでは業界内での人材獲得競争となっていたものが、昨今は他の業界との人材獲得競争に晒されております。

介護事業は制度ビジネスであり、人員配置の基準が定められているサービスもあるため、人材の獲得は正に事業の生命線となっております。介護事業者は比較的中小の企業が多く、大企業とは異なり採用ノウハウに乏しく、資金もかけられない状況にあります。

そのような中、介護分野の業界団体として業界の課題に取り組み、意識の共有やノウハウ・ナレッジの確立のお手伝いができないかと思い本事業に申込をいたしました。

人材確保に関しては企業・事業所が個々に悩んでいても何も始まらず、悩むことにより取り組んでいたように錯覚し、人材採用が進まない状況を肯定していたように思います。このような状況の中では、様々な業種の採用を支え、数々の経験を積まれた専門家の方々に客観的なアドバイスを頂く事が有用であると感じました。

また、他業種の人材採用の取り組みを参考にすることも有用であると実感しております。他業種との人材獲得競争が激しくなるなか、応募者は明確な志望動機を持っておらず、常に不安定な存在であり、採用選考を通じてその意思・決心を導く採用が必要である事を学びました。

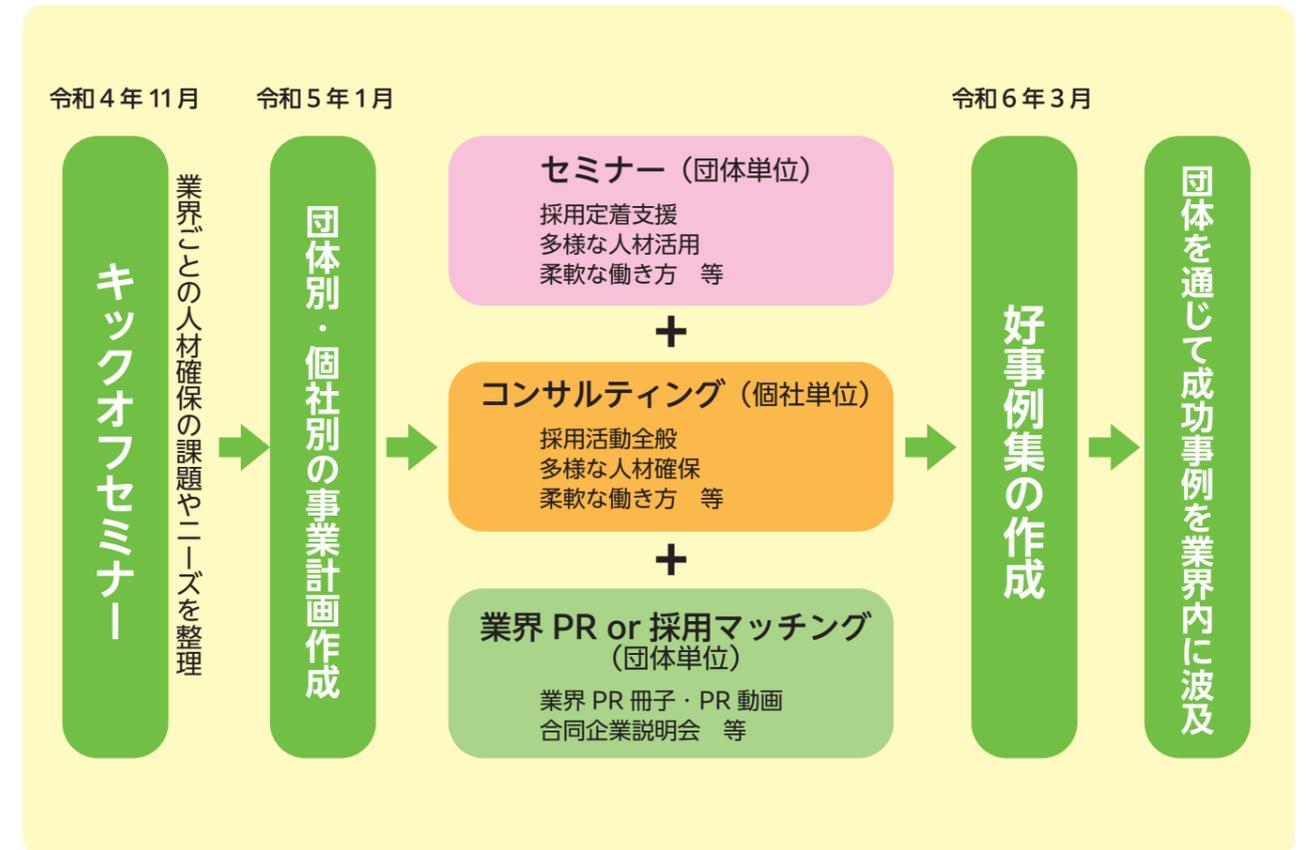
人材確保の観点からは、採用した人材をいかに定着させることができるかが重要なカギとなります。辞めない採用は『魅力ある職場づくり』から。次回（2024年）の介護報酬改定において横断的な4つのテーマの一つが『良質な介護サービスの確保に向けた働きやすい職場づくり』となっています。基本となる良質な介護サービスを持続可能なものとするよう、介護業界全体で職場環境を整え、魅力ある職場、職業とすべく取り組んで参ります。

事業概要

本事業は、東京都と（公財）東京しごと財団が連携し、業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援内容を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

事業期間 令和4年（2022年）11月～令和6年（2024年）3月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数：14社

取組内容

- キックオフセミナー 1回
- セミナー（人材確保セミナー） 2回
- コンサルティング 5回/社
- 合同企業説明会 1回
- 事例集の作成

求人票等の改良で 看護職の採用に成功！ この成功体験を今後に活かす

代表取締役社長 別宮 圭一

所在地：東京都千代田区二番町 11-19

興和二番町ビル 2 階

URL：https://iif.jp

社員数：374 名（連結）

業種：ヘルスケアソリューション事業



経営管理部人事総務グループ担当係長 中澤万智さん

取組の
ポイント

- パッと見てわかる言葉、具体的な数字で訴求
- メリット・デメリットともに掲載してミスマッチを防ぐ

01 取組のきっかけ

12月までに看護職を10名採用したい 目標達成のためにコンサルティングを開始

弊社は、レコードブック事業（リハビリ型デイサービス）の直営店で12月までに看護職を10名採用する必要に迫られていました。看護職はもともと求人倍率が高い職種ですが、弊社では離職率が高いという課題もあります。さまざまな媒体で採用活動を行っていましたが、応募数が増えません。この状況を打破するために、コンサルティングを受けて求人票の見直しや求人方法の改善ができればと考えました。取組目標には、看護職10名・新卒の総合職5名の採用、早期離職防止策の策定、離職率の低減を掲げました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人票の文面を何度も修正 ポスターを改良すると成果に直結

まずは求人票の見直しからスタートし、具体的にどのようなキーワードが求職者の心に刺さるのかアドバイスをいただきました。コンサルタントの添削を受けて文面を修正し、それを求人サイトで公開する、ということを何度も繰り返すと、徐々に応募が来るようになりました。また、店舗に貼る求人ポスターにもアドバイスをいただき、パッと見て給与や労働時間などの具体的な数字がわかるようにしたり、検索窓をつけたりするなどの改良を実施しました。その後、応募は急増し、結果として無事、看護職10名を採用することができました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

早期離職率の低減が課題 雇用制度そのものの見直しも再検討

今回は、看護職の採用をメインとしてコンサルティングを受けたため、早期離職防止の対策については今後の課題として残りました。すでに実施した対策としては、業務内容のミスマッチを防ぐために求人票にメリットだけでなくデメリットも掲載しました。他にも、1日のタイムスケジュールを紹介して、実際の仕事の様子がイメージできるような工夫もしました。これによって、ある程度早期離職率は低減できるのではないかと期待していますが、現在、勤務体系など雇用制度自体の見直しを模索していることもあり、早期離職の防止にどう取り組むかを再度検討する必要があると考えています。

04 今後の展望

重要性を増す採用と人材定着に 今回の成功体験を活かす

レコードブック事業の店舗は、一般的な介護施設とは異なり、利用者の方に来ていただいてリハビリ（運動）を行ってもらう施設になります。つまり、看護の職務内容も介護施設とは異なるということです。具体的に



求人情報を頻繁に更新したことが応募者数増加につながった

は、看護職は週末にお休みがあり、夜勤はありません。その一方で、利用者の皆様の送迎を行う添乗業務があります。採用がうまくいったのは、この点をきちんと伝えることができたからだと思います。なお、レコードブック事業は2023年11月から弊社の子会社となり、独立した事業として展開されています。採用と定着への取組はさらに重要性を増すことが予想されますが、今回の成功体験を活かして取り組んでいきます。

05 同じ課題に悩む他企業へ

求人票は見出しを工夫し こまめに情報を更新することが大切

コンサルティングを受けていなかったら、看護職の10名採用は難しかったかもしれません。アドバイスを受けて求人票の内容を変更したり、店舗の求人ポスターを修正したりしたことで、この成果に結びつけることができました。新卒採用でもスカウトメールの文面を変えたことで成果が表れ、手ごたえを感じました。特に求人票は、見出しの工夫がかなり重要です。また、何度も求人票の記載内容を見直し、こまめに情報を更新することが大切なことも知ることができました。今後もコンサルティングで得たことを継続し、採用に結びつけていきたいと思っています。

施策を俯瞰することで 明確な課題を再認識し 次のステップへと前進

代表取締役社長 白井 孝和

所在地：東京都品川区南大井6丁目20番14号
URL：https://www.care-partner.com
社員数：3,050人
業種：デイサービスを中心に訪問介護・看護、
居宅介護支援、グループホーム、
福祉用具レンタル・販売



通所介護事業部事業推進一課責任者 中西崇さん

取組の
ポイント

- 戦略を現場まで浸透させるために中間層研修を導入
- 好事例はWEB活用で共有し全施設の意欲を底上げ

01 取組のきっかけ

採用と定着についての危機感 取組を客観的に評価・比較したい

弊社の事業業態は、介護と保育です。人がいて初めて成立するサービスを提供している以上、人材の採用促進と定着については常に危機感を持って取り組んでいます。試行錯誤しながら施策を行ってはいますが、なんとなく「うまくいっていない」という課題がありました。そこで、コンサルタントの客観的な視点を参考にしたい、それを業界自体の発展につなげていきたい、と思ったことがきっかけです。また、弊社の取組が他の企業に比べてどうなのか、評価と比較をしたいということもありました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

施策ではなく実行力と具体的対策の不足 内包されている課題に気づかせてくれた

コンサルタントから、定期面談の実施の必要性など、具体的なアドバイスを多数いただきました。その中にはすでに取り組んでいるものもあり、施策の形は整っていることがわかったのです。しかし、戦略はあるのに実行ができていないのは、中間管理の部分で具体的な対策が不十分だからということに気がつきました。そのため、現在すでにあるものをいかに現場に浸透させ実行していくかが課題で、そのキーパーソンが中間にいる管理者であるということを改めて認識しました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

成功事例を社内のWEB上で共有する “グッドシェア”をスタート

弊社の採用・育成・定着の取組には、事業所ごとに大きな差があると感じていました。そのため今回、特に定着率が高い5つの施設にコンサルタントとともに聞き取りを行い、成功要因を分析しました。その中で見つけた良い事例をWEBで共有する「グッドシェア」を始めました。日々の運営に活用したり、事業所同士のつながりになればと考えています。従来は、資料やツールなど、他の事業所がどんなものを使用しているか、どのような広報活動を行っているか、といったことを知る機会がありませんでした。まだ機会は限られていますが、これからはうまく活用していければと思います。

04 今後の展望

新たな管理職研修を開始し 取組の成果を共有

各取組をしっかり浸透させるためには管理者の育成が急務と考え、今期から管理職育成のための研修を開始しました。また、現場のリーダーを対象とした「セルフリーダーシップ研修」も始めています。この研修



写真右は人事部採用課課長 青山幸代さん

内容は、人材育成の取組に対してどんな成果が得られたのか、グループごとに意見交換しながらディスカッションを行うというものです。

これらの新たな研修が、弊社の最大の課題である、階層ごとの実行ギャップを解消するための打開策になればと考えています。一つひとつの取組に対してそれぞれが当事者意識を持って実践していくことで、継続性を高めていきたいと思っています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

介護業界では「伝える力」が 重要であることを再認識

介護業界で大切なのは「人」です。人と人の中で生じる「伝える力」を鍛えることで、解消できる課題は多いと感じました。今回、コンサルティングを受けることで再認識できたことは良かったと思います。

「施策を用意しても実行できていなければ意味がない」。このことを、コンサルティングを受けていた期間に痛感しました。また、コンサルタントから「施策はすでにできています。他社にはない視点があります」と誉めていただいたことは励みになり、前に進む勇気をいただきました。外部の方の声や視点は刺激になり、気づきにつながると感じました。

第三者の視点を入れて 従来の採用方法や離職予防策を見直し 応募数・採用数ともに向上

代表取締役 赤星 良平

所在地：東京都東久留米市滝山 4-1-40
URL： <https://www.gorinkai.or.jp/company.html>
(医療法人五麟会グループ)
社員数：59人
業種：介護事業
健康づくり・生活支援事業



人材採用担当 大澤敬一さん

取組の ポイント

- 求人原稿を複数用意して更新し、求職者の注意を惹く
- 応募者データの精度を高めて蓄積することで採用活動に活かす
- 離職率が低いリファラル採用（社員紹介）をさらに強化

01 取組のきっかけ

我流だった採用方法や離職予防策 社員紹介法などを見直したい

10箇所の施設によりよい人材確保のために何ができるか、これまでの自社の手法を振り返り、その方向性ややり方などを第三者の視点を交えて確認したいと考え、コンサルティングを受けることにしました。

なかでも、①求人広告に載せる原稿のブラッシュアップ、②募集・採用に関するデータの数値化、③離職防止のためにやっている1on1ミーティング手法、④社員紹介によるリファラル採用の策定を中心に話し合いを進め、より俯瞰的なアドバイスももらいながら取組を進めていきました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人原稿の内容や更新頻度を ブラッシュアップ

介護スタッフの場合、求人原稿では仕事内容を具体的にイメージできることが応募動機につながるとアドバイスをもらいました。そこで、①専門用語を使わず平易な表現にすること、②具体的な作業内容を入れること、③1日のスケジュールを記載すること、④職場環境ややりがいを明記すること、という4点に留意した原稿作成を行いました。

また、同じ原稿を掲載し続けていると求職者の反応が鈍るため、事前に数本原稿を用意し、3週間で入れ替える手法もとりました。更新頻度を高めて情報の新鮮さを保った結果、前年より応募数・採用数ともに向上しました。

03 新たに始めた取組

応募者データの精度を高め 1on1 ミーティングのマニュアルも策定

募集に関しては、数値分析の精度を高め、より詳細なデータを収集するようにしました。従来は、何名の応募があり採用は何名だったという事実を把握する程度でした。しかしこのたび、応募者の年代とエントリーの媒体もデータ化するようにしたのです。それにより、若年層の応募を増やすことが今後の課題であることも見えてきました。

定着に関しては、定期的に行なっている1on1ミーティングでの質問内容の見直しを実施しました。入社後1か月目には「入社前とのギャップ」「ストレスに感じていること」を追加。入社後3か月目には「仕事の変化ややりがいはどうか」を新たに追加し、ミーティング実施マニュアルを策定しました。1on1でこれらを話し合えることが仕事の悩みや不安、モチベーションの低下へのフォローアップとなり、離職防止に役立ってほしいと考えています。

また、社員紹介で入社した社員は離職率が低いため、ネームホルダーと一緒に携帯できる名刺サイズの紙に募集要項を記載した「リファラルカード」の運用を検討しています。

04 今後の展望

職場を見学して 実際の仕事内容を知ってもらいたい



今後の課題は、若年層の方に介護業界に注目していただき、応募いただくことです。デイサービスを利用される高齢者の多くは一人暮らし



近隣の人達との交流の場となっている

しのため、自宅では誰とも話さず過ごしている方が少なくありません。こうした背景を理解し、話し相手になったり、寄り添うことができる方であれば、介護職は非常にやりがいのある仕事です。

介護は「人手不足」「作業が大変そう」などのイメージがあると思いますが、実は施設ごとの特徴や独自の運営方針があるので、一概にそうとも限りません。まずは見学にお越しいただき、実際の仕事内容を見ていただくことを大切にしていきたいと思っています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

時代に即した採用形態を取り入れ 業界全体で採用増員を目指したい

現在は、求職者の方々がスマートフォンひとつでいろいろな情報を収集できる時代です。こうした時代の変化に対応しながら、採用形態を変えていくことも必要だと感じています。そのために、自分自身で最新情報を入手することも大切ですが、今回のコンサルティングのように、外部のさまざまな人の視点や考え方を取り入れることも大事だと考えています。

また、他社の求人原稿を読ませていただき、「これはわかりやすい表現だな」「魅力的な言い回しだな」と感じたものは、素直に見習うことにしています。採用は、業界全体でみても大きな課題ですが、各社が互いに切磋琢磨しながら乗り越えていきたいと思っています。

SNS 運用がきっかけで 制度の見直しや働き方改革に着手 企業としても大きな変革を迎えた

代表取締役社長 袴田 義輝

所在地：東京都港区港南 2-15-3
品川インターシティ C 棟

URL： <https://www.hitowa.com/care-service>

社員数： 3,500 人

業種： 有料老人ホームの運営、
サービス付き高齢者向け住宅の運営、
介護保険法による指定居宅介護支援事業



人事部次長 陸田涼さん

取組の
ポイント

- 働き方や制度など根幹から見直すマインドチェンジ
- 20～30代にターゲットをしばって SNS を活用

01 取組のきっかけ

慢性的な人材不足が悩み 特に20～30代の採用に力を入れたい

介護業界は慢性的な人材不足が続いています。新卒の学生にとっては、専門職というイメージが強く、会社説明会に人が集まらないという現状がありました。弊社としても年を追うごとに採用と定着の課題は大きくなり、人材の確保は切実な問題です。さらに職員の平均年齢が40代ということもあり、今後は20～30代の採用にも力を入れたいと考えています。そのため SNS を活用すること、採用基準を明確にすること、人手が必要な施設の職員を純増させることの3点を目標に掲げました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

意識の改革で全く違う視点や 切り口を見出すことができた

一番変化したことは、採用したい人材の確保のためにどう取り組んだらよいかなど、意識の改革です。コンサルタントと話していくうちに、思い込みや固定観念のリセットができ、全く違う視点や切り口を見出すことができたこと強く感じています。組織としては、これまでなんとなく行っていたことが、理論づけて見える化できたことで合理的に判断できるようになり、効率化につながりました。その結果、人事部としても成長できたと実感しています。SNS に関しては、何が注目されるかわからないので仮説を立ててまずはやって

みる。そして、その結果を受けて次のプランに移る。という柔軟な姿勢で運用することにより、継続していけると思います。

03 新たに始めた取組

時代に合わせて制度を見直し 働き方改革を行い SNS での採用活動をスタート

20代～30代の方でも働きやすい社風や環境づくりのために、髪型や髪色を自由にしたり、日勤帯社員制度（夜勤なし勤務）を設けるなど、制度の見直しや働き方改革を行いました。そうすることでプライベートを大切にしたい方や子育て中の方など、これまで勤務条件で諦めていた方も応募しやすくなります。今回、このような画期的な取組を動画にして Instagram で発信するなどの採用活動を始めました。今後は SNS 全般に広げていく予定です。また、従業員アプリにお悩み相談窓口を設け、就業後のキャリアを相談できる取組もスタートしました。これも採用活動をする際に、弊社の特徴として提示したいと考えています。

04 今後の展望

「一度考えてみよう」という 社内文化が醸成された さらなる働き方改革を模索

弊社の定年は65歳です。継続して働く場合は、パート雇用となり給与も下がってしまうのですが、65歳で



人事部人事企画課課長代理 伊藤直美さん（左）

も元気に働いている方はたくさんいらっしゃいます。そこで、仕事内容が同じならば、定年を延ばして給与も担保するという、制度の見直しを検討しています。また、先ほどの日勤帯社員制度の新設の延長線上では、副業や週4勤務正社員など、それぞれの事情や適性に合わせた働き方があってもいいのではないかと、さらなる働き方改革も模索しています。このように、コンサルティングを受けたことで、さまざまな角度の視点から考えることができるようになり、組織として「一度考えてみよう」という文化を醸成することができました。

05 同じ課題に悩む他企業へ

マインドチェンジできた結果 組織としても大きな変化を 遂げることができた

わかってはいても、なかなか取り組むことができない事案を抱える企業は多いと思います。弊社の場合もコンサルティングを受けることで、今の課題が明確になり、その課題を解決するためには具体的にどうすればいいのか、話していくうちに解決の糸口が見えてきました。

当初は20代～30代の採用に力を入れるために SNS 運用を行うことを目標としましたが、コンサルティングをきっかけにマインドチェンジができ、制度や働き方を見直すなど組織として大きな変化を遂げることができました。また、弊社の魅力や採用したい人材像を明文化することができたことも大きな収穫でした。

採用マッチングイベント「新・合同企業説明会」

東京都内の企業のうち約99%が中小企業であり、日本の全従業員の約70%は中小企業で働いています。それにもかかわらず、中小企業が発信する情報量が少なく、仕事を探す方にその魅力や個性が行き届いていないのが現状です。

そこで、就職や転職を考えている方が気軽に参加し、企業に何でも質問・相談できる合同企業説明会を企画しました。それが『新・合同企業説明会』です。

「話せる合説」をコンセプトに、求職者がリラックスして気軽にたくさんのブースを周ることで、「業界の社会的価値」「仕事の面白さ」「働く人の魅力」にふれ、「もっと知りたいな」「自分でもできるかも?」と感じられる仕事や会社を発見していただくことを目的としました。

これからの時代の「個にフォーカスした採用」「コミュニケーションの中での志望度形成」のチャレンジの場として4業界38社が出展し、113名の求職者と活発な交流を持ちました。

開催日時

日程：2023年11月3日（金・祝）
時間：2部制
第1部 11:00～13:30
第2部 14:30～17:00

開催場所

会場：東京都立産業貿易センター台東館4階展示室

出展団体・企業

一般社団法人全国介護事業者連盟 15社
一般社団法人東京都情報産業協会 10社
一般社団法人東京都中小建設業協会 8社
東京木材間屋協同組合 5社

合計 38社

開催1か月前には出展企業向けの説明会と特別講座をオンラインで開催しました。準備事項や求職者との効果的なコミュニケーション方法のポイントなどを共有し、冒頭に行う1分間の企業PRを含めて入念に準備いただきました。

当日のスケジュール

オープニング	1分間企業PR	企業ブース訪問15分×4回	終了
・本日の進行説明 ・業界の魅力紹介	企業の担当者が1分間で 自社の魅力をプレゼン!	企業と15分間自由に話そう!	
第1部 11:00～ 第2部 14:30～	11:10～ 14:40～	12:00～13:30 15:30～17:00	



企業ブース訪問開始前に全出展企業が数珠つなぎで自社の魅力をアピール！参加求職者に「話を聞いてみたい」と思ってもらうべく、1分間でテンポよくプレゼンしました。通して聞くことで業界や各社の特徴・違いを比較でき、各社の個性が際立ちました。



特設サイトには企業情報のほかに企業独自のPR動画も掲載



対象求職者

転職・就職を考えているすべての方
年齢・経歴不問



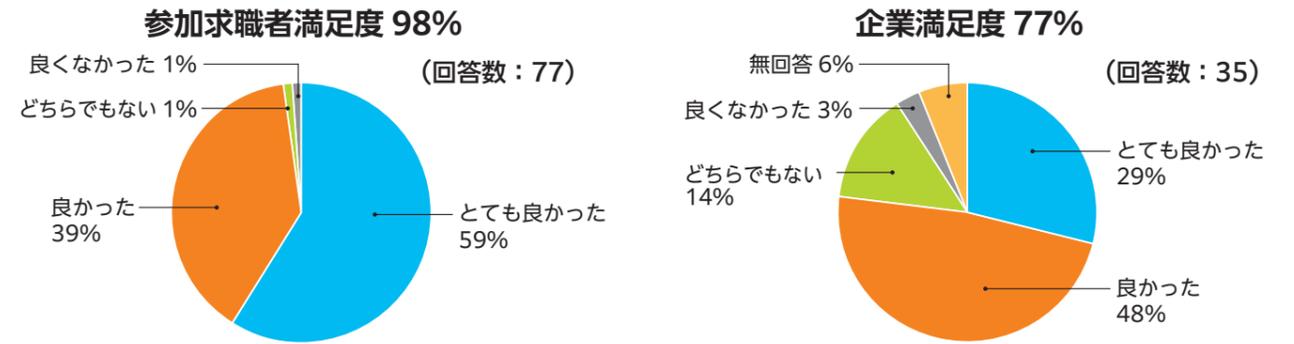
企業・求職者双方の「いいな」「気になる」を逃さず、もう一度会う機会を創出するツールとして会社訪問のインビテーションカードを用意



当日の様子



アンケート結果



訪問人数 1社平均:9.53人 (回答数:34)

参加求職者の声

- 参加企業の中になんか知らない業界のブースがあったり、企業の方の説明でその業界のイメージなどが変わったりした。
- リクナビ・マイナビで紹介されている大企業にはない強みを見つけることができた。
- 仕事に直接関係のない話も気軽に話してもらえたので、楽しく交流ができた。
- ブースに行きやすい工夫がされていてよかった。最初の1分間スピーチが良かった（各企業のアピールポイントがわかりやすかった）。

出展企業の声

- このような大型イベントに参加させていただくことが初めてだったので、他社の装飾や魅力ポイントを知る良い機会となった。
- 自社の業務内容のうち、求職者にとって魅力として感じられる点を知ることができた。
- 今までこのような説明会で出会った求職者の方と後日のつながり、連絡を取ることが難しかったので、インビテーションカードがとても良いと思った。
- 様々な業界が一堂に会した場で説明会を行うことができ、他業界への理解が深まった。

フォローアップアンケート結果

合説後、参加者とコンタクトを取った...17社
応募につながった 7社...11名
採用につながった 3社...4名

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

業界団体にヒアリングを実施し、事業者の声を取りまとめた現場のニーズや今求めているテーマを把握。採用は喫緊の課題ですが、同時に定着についても考えて対策していく必要があるとの結論に至り、企画を決定。そこで、採用コンサルタントとして全国の求職者・企業・学校・自治体を対象とした支援実績が豊富で、介護業界の採用・定着課題にも精通する小澤氏を講師に迎え、2回の連続セミナーとしました。

- 実施方法：ハイブリッド形式（来場+ライブ配信）
- 実施回数：全2回
- 講師：小澤明人氏 リッチピクチャーズ株式会社 キャリアファシリテーショングループ プロデューサー

第1回：2023年5月19日（金）

連続セミナー「介護人材確保のための採用&定着マネジメント術」

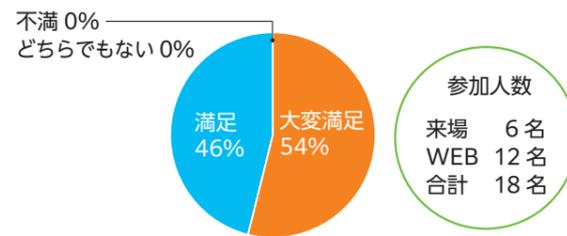
テーマ：辞めない採用は「魅力ある職場づくり」から

「社員の職場定着」は重要なテーマであり、時代の要求を取り入れた業務改革と併行して進めていくことが必須です。それにはまず、未整備な職場環境に改めて気づき、「生産性」を上げる取組を進めることが重要であるため、採用活動の時点から始まる職場定着マネジメント術を解説いただきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



新入社員側の心理など、求職者側の立場に立った目線で様々な事例を基にお話が聞けたことがとてもよかったです。ワークライフバランスについても誤解していた節があったので、とても勉強になった。

慣れ親しんだ組織による弊害。仕事ができるようになり、一つ上の仕事を助ける連鎖が起こるのが理想的であり目指す形だと感じた。

現場管理者の意識改革が必要と感じた。とにかく採用してあとは現場任せという流れを一刻も早く変え、人材教育に注力しないと良い職場環境が作れないと思った。

第2回：2023年7月6日（木）

連続セミナー「介護人材確保のための採用&定着マネジメント術」

テーマ：「決心を集める！」採用戦略

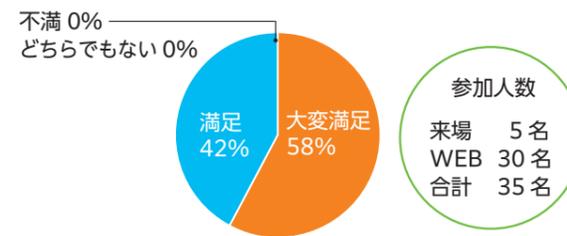
～応募者の曖昧な志望動機を、採用選考を通して「決心」へ導く～

従来の応募者数に主眼を置く採用ノウハウではなく、中小・中堅企業ならではの繊細な採用手法を構築し、応募者に何を伝えれば志望動機の構築＝「決心」へ繋げることができるのか。介護職を目指す応募者の心の動きを見つめ、「決心」はどのように芽生えるのかを学んでいきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？

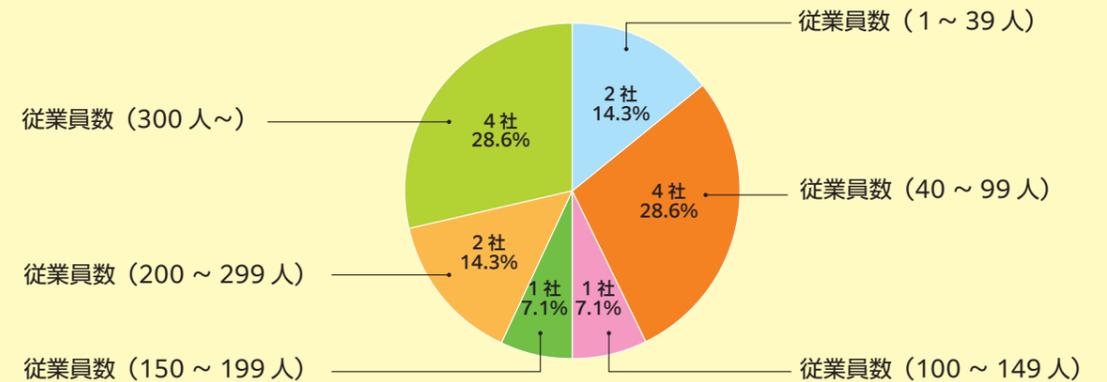


採用と採用後の連動、整合性が非常に大切と認識できたので、実務に繋げていきたい。特に業界価値について伝えていきたいと思う。

就業観、働く覚悟は採用前に…がとても大切な事だと学んだ。説明会、面接時などに本気の話ができるよう活かしていきたい。

人材不足の介護業界ではあるが、だからといって、決心のない採用をしてしまうと、結果的には人材流出する。真の課題解決に近づくためにも、決心、覚悟がもてる採用スキームの確立を図ること。また、そのプロセスで起承転結に沿った内容で構成すること。以上のことを自社で見直したい。

従業員数



各企業における取組目標の区分

（コンサルティング計画書より分類）

採用（新卒・中途）	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
10社	8社	1社	7社

具体的な事例

- ・ 求人票やホームページの掲載情報の見直し
- ・ 管理職メンバーの人材育成
- ・ 定着促進のためのフォローアップ体制の再構築
- ・ 社員紹介制度の導入



企業からの声

- ・ 労働市場の現状を逐一教えてくださったため、わが社の弱点や改善すべき点が可視化しやすかった。また、どの情報も精査し、一番大切なことにポイントを絞って教えてくださり大変助かった。
- ・ 気づかないうちに固まっていた思考回路がマインドチェンジでき、労働問題など新しい着眼点にも気づかせていただいた。また、相談しやすい雰囲気を作っていただき、有意義な時間となった。
- ・ スキームの構築について丁寧に聴いていただき、業務の集中の問題や雇用情勢の問題について社長を巻き込んで共有することができた。スキームの構築はこれからだが、考え方の整理ができて自信を持つことができた。
- ・ 難しい課題に対していろいろな提案をいただき、自社の状況を客観的に評価いただいたことで、業界・企業としての位置付けや不足していること、充足していることが明確になった。



コンサルタントからの声

2023年6月の介護業界の有効求人倍率は3.73。これは、全職業の1.12に対し3倍となり、いかに介護業界の採用が厳しいかを示しています。その中でも支援事業に参加頂いた介護事業の人事担当者の皆さんは様々な方法で尽力し、厳しい環境下の中採用を確保しています。見落としがちなのが、現場で離職させない取組です。採用業務に比べ、現場の定着管理は改善の可能性が大きいと感じられました。採用から現場の定着管理まで、一貫性を持った人材確保を実施することが、採用業務の成功の要であると思います。

未曾有の人手不足時代の到来 人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その① 新しい人材の採用

打ち手その② 今いる社員の定着・離職防止

打ち手その③ 生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。
本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

①新しい人材の採用

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術（女性・シニア・外国人等） など

②今いる社員の定着・離職防止

- 1on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境整備
- 柔軟な働き方の推進
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成 など

③生産性の向上

- エンゲージメント*の向上
 - 社員のスキルアップ
 - 適切な人員配置
 - 労働環境の整備
 - 業務の標準化・効率化
 - ITの導入・活用 など
- * 企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関する FAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1 具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別の実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3 コンサルタントはどのような方ですか？

A3 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家で、多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。個社の状況や課題・目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

取組事例集

一般社団法人全国介護事業者連盟 東京都支部

