# 血

## 施設長の学校Ⅱ

## 『就職フェア等の有効活用』

実施レポート

令和元年 10 月

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会福祉人材センター

# 10 年先を見越した人材の定着と育成 施設長の学校

「施設長の学校」は "10 年先"も選ばれる施設・事業所で在り続けるために"

『人材の定着』 を最重要課題として

「高齢者」「障害者」「児童」「保育」

すべての福祉事業が、垣根を越えて全員参加型で実施いたしました。 求職者からも利用者からも地域からも選ばれるためには何が必要か?

当レポートは実施内容をまとめたものです。

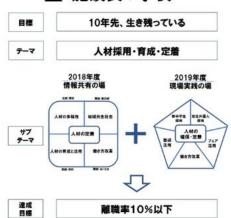
#### 施設長の学校 開講概要

1 施設長の学校 テーマと今回の開講指針

テーマ 『人材採用・育成・定着』

指針 『気づきと実践』

## 血 施設長の学校



2 開講テーマと日程 (会場 彩の国すこやかプラザ)

第1回	『働き方改革指南』	令和元年10月 2日(水)	10:00~12:00
第2回	『就職フェア等の有効活用』	令和元年10月2日(水)	13:00~16:30
第3回	『人が辞めない面談』	令和元年10月21日(月)	10:00~16:30
第4回	『新卒学生採用は科学的に (仮)』	令和2年 2月18日(水)	予定
第5回	『在住外国籍人材の雇用 (仮)』	令和2年 3月11日(水)	予定

3 参加対象

埼玉県内の社会福祉施設・事業所 経営者・施設長・管理者、リーダー職、 民間・NPO等の経営者・事業責任者・管理者等

4 主催 埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター

※「施設長の学校」は令和元年度介護事業経営者セミナーの一環として開催しました。

## 施設長の学校Ⅱ 開講報告

## 『就職フェア等の有効活用』

令和元年10月2日(水)13:00~16:30

参加法人数 53 法人 61 名 参加者数 高齢 34 名 障害 18 名 児童 1 名 保育 5 名 その他 3 名



#### プログラム

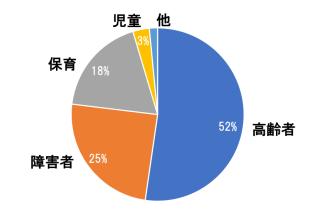
時間		プログラム	スピーカー
13:00 ~ 13:05	主催者挨拶		福祉人材センター
		,	センター長 飯田 直人
$13:05 \sim 14:30$	講義①	就職フェア等の有効活用	福祉人材センター
		・求職者アンケートに見る求職者傾向	阿部 利男
		・就職フェア等の成功事例・失敗事例	
		・就職フェア等を有効活用するための3か条	
14:30 ~ 14:35	休憩		-
14:35 ~ 15:05	講義②	日本最大の「doda転職フェア」の活用事例	パーソルキャリア株式会社
		·doda転職フェアとは	採用コンサルタント
		<ul><li>・人が集まりにくい企業は○○をやって集客している</li></ul>	青木 宏太 氏
		・社会福祉法人の出展実績	
15:05 ~ 15:25	講義③	地域密着!"介護"に特化した就業イベント	ユメックス株式会社
		・「カイゴカフェ」について	イベント企画プランユニット
		・小規模開催ならではの魅力	中田 千亜紀 氏
			佐藤 舞奈 氏
15:25 ~ 15:30	休憩		
15:30 ~ 16:25	講義④	どこでどのように人材を掘り起こすか	社会保険労務士
			田口裕貴事務所
			代表 田口 裕貴 氏
16:25 ~ 16:30	主催者総括	•	福祉人材センター
			センター長 飯田 直人

## 目次

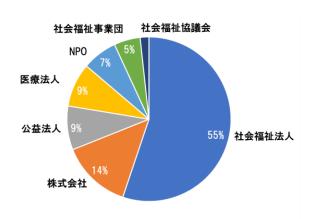
1	講義1	『就職フェア等の有効活用』・・・・・・・・ 5
2	事前課題	報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
3	講義 2	『日本最大の「doda 転職フェア」の活用事例』・・・・12
4	講義 3	『地域密着!"介護"に特化した就業イベント』・・・・・13
5	講義4	『どこでどのように人材を掘り起こすか』・・・・・・14
6	当日アン	ケート回答報告・・・・・・・・・・・・・・ 15
7	当日アン	ケート集計報告・・・・・・・・・・・・・・ 18

## 参加申込者の属性

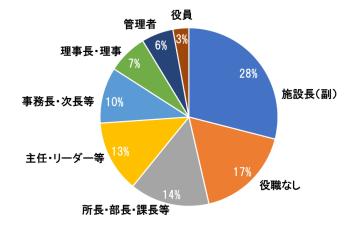
## ■所属の種別



## ■所属法人



## ■申込者の役職



種別		数
高齢者	=	34
障害者	<u> </u>	16
保育	Î	12
児童	Ī	2
他		1
	計	65

法人	数
社会福祉法人	32
株式会社	8
医療法人	5
公益法人	5
NPO	4
社会福祉事業団	3
社会福祉協議会	1
計	58

※データ (参加申込み 58 法人 69 名)

役職	数
施設長(副)	20
役職なし	12
所長・部長・課長等	10
主任・リーダー等	9
事務長(副)・次長等	7
理事・理事長	5
その他管理者	4
その他役員	2
計	69

## 1 講義1 「就職フェア等の有効活用」



- ・求職者アンケートに見る求職者傾向
- ・就職フェア等の成功事例・失敗事例
- ・就職フェア等を有効活用するための3か条 ※講演資料はホームページをご覧ください

埼玉県福祉人材センター 阿部 利男

#### ; ; ;

#### アンケートの声

#### ●とても参考になった

- ・フェア参加をする施設や求職者の実際を知ることができました。
- ・データとして見せていただくと納得性があると感じま した。すべて理解していますが常に意識していきたい と思いました。「全職員が担い手」ですね。
- ・次回からの就職フェアに参加した際に今日教わったこ とを参考にしたい。
- ・データの人数表示が欲しかった。
- ・求職者や参加法人のクレーム等は参考になった。統計 は大体想像通りだった。福祉の求職者1名増やすため にセンターの方々の取組みがありがたく身に染みた。
- ・自分達に出来ること、改善した方が良い点が具体的に わかった。
- ・求める人材を明確にすることと、その人材と近しい現 業職員が対応することの方が効果があることがよくわ かった。
- ・当施設の場合、相性が良いフェアである。近年は各ブースが競争で様々な特徴(飾り等)を出しているように感じる。来場者の少なさは気になるが、別紙にあったパート特集は興味がある。労働契約が使用者、労働者とも働くことの根底にあることの認識は理解しなければいけないと痛感した。

#### ●参考になった

- ・見直すきっかけとなりました。
- ・実際に携わっていての感想なので役立つ。

- ・就職フェアを行っていることを今まで知らなかった。
- ・フェア開催の実情は理解できました。今後の参加時の 参考にしたいと思います。
- ・求職者の実態・意識・ニーズ等々
- ・第2条や第3条を聴き、現場に戻り提案、確認する 必要があると感じました。
- ・就職フェアに参加してもなかなか採用に結びつかない ので、もう少し具体的な活用方法があれば良かった。
- ・個人情報(連絡先)をなかなかもらえないのでアフター フォローなど迅速に動けないもどかしさがあります。
- ・就職フェアについて全く知識がなかったので、実態を 知ることができた。
- ・フェア後の対応を今一度検討しなければと思いました。
- ・就職フェア参加 = 採用担当者の役目ではあるが、法人の参加なので法人全員に周知するようにします。 全員で人材確保や出会いを協力していきたいです。
- ・福祉人材センターをより有意義に活用するのは私たち の運営姿勢であることを痛感した。
- ・社内の考え・方向性の統一が必要と改めて思いました。
- ・ニーズの喚起は7割、自分3割。営業の7:3を守り たい。

#### ●あまり参考にならなかった

- ・数字やグラフの説明は見ればわかるので、もう少し踏 み込んだ分析がほしかった。
- ・集客を頑張ってほしい。企業の宣伝は参考にならない (取引を現職で多数行っているので)

## 2 事前課題報告

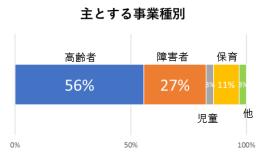
参加予定者に開催前事前に「就職フェア等への参加動向」についてお答えいただきました。その集計結果を御報告いたします。

#### -- 事前課題の概要 --

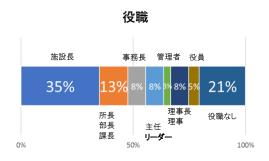
- ・対象者 施設長の学校 第1回参加申込み者 69名
- ・期間 令和元年9月2日~10月8日
- ・回答数 63名 回答率 91.3%

## 所属の事業形態 社会福祉法人 医療 株式 会社 65% 6% 8% 11% 6% NPO 公益 法人 30% 100%

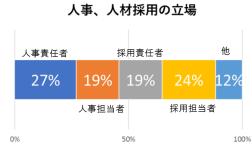
法人形態		数
社会福祉法人		41
医療法人		4
福祉事業団		1
NPO		5
株式会社		7
社会福祉協議会		1
その他公益法人		4
	計	63



種別	数
高齢者	35
障害者	17
児童	2
保育	7
その他	2
計	63

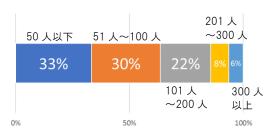


役職	数
施設長(副)	22
所長・部長・課長等	8
事務長(副)・次長等	5
主任・リーダー等	5
その他管理者	2
理事・理事長	5
その他役員	3
役職なし	13
計	63



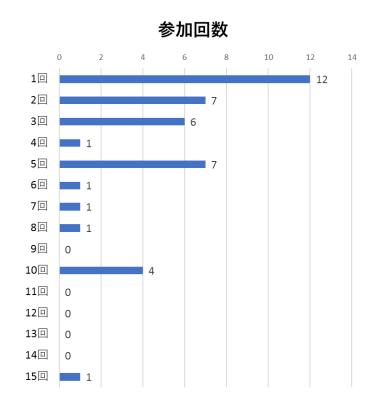
a a	复数回答
人事・人材採用の立	場数
人事責任者	23
人事担当者	16
人材採用責任者	16
人材採用担当者	全 20
該当なし	10
計	85

#### 同施設・事業所の職員数

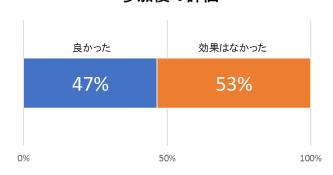


職員数(非常勤含む)	数
50人以下	21
51人~100人	19
101人~200人	14
201人~300人	5
301人以上	4
計	63

#### 参加経験 あり なし 65% 24% 今後 参加したい 0% 50% 100% 参加経験の有無 41 ある 15 ない 今後参加したい 63 計

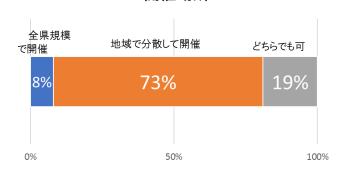


### 参加後の評価



参加後の評価	数
良かった	20
効果はなかった	23
今後は参加しない	0
数	43

#### 開催場所



開催場所	数
全県規模での開催がいい	5
なるべく地域を分散しての開催がいい	46
どちらでもいい	12
計	63

事前課題報告2 施設長の学校Ⅱ

#### ■就職フェア参加の際の準備や工夫

※誤字脱字、固有名詞等の変更以外は原文のままです。

- ・DVD を作成し、求職者により当法人を理解してもらうようにした。
- ・目を引くような手作り感たっぷりのディスプレイと若手 職員を多く起用しての参加。
- ・法人本部の人事責任者を同伴し、採用条件のご相談に、即時回答できる体制を整えた。
- ・普段の様子がわかりやすいよう写真等を掲示。 法人オリジナルのクリアファイルを作成。
- ・年齢別のパンフの準備
- ・日時や地域によって評価が変動しましたが、ブースでテーブルクロスや椅子カバーを使用したり iPad で施設の写真を見てもらったりしました。
- 特別な準備はしなかった。
- ・当法人としては私は1回です。少しでも施設見学等に参加頂けるよう簡潔に作成いたしました。
- ・説明資料の準備(施設の良さ、職員の取り組み、職員の状況、家族など、魅力ある職場をアピールできるもの写真など)。参加させていただき、他社の強みや資料の工夫を勉強させてもらっています。
- ・責任者だけではなく、現場の職員も同席させ具体的な仕 事内容を紹介するようにした。
- ・初めての参加だったので工夫はなく、パンフレット、施 設の様子が分かるものを持参した。
- ・施設や法人のパンフレットや利用者の仕事内容などを書いたものを持参して説明、日頃の仕事の様子を動画撮影したものやホームページを PC で観てもらう。 同席した若い職員からも施設の雰囲気等話してもらう。
- ・施設の動画など、職場雰囲気などが伝わる媒体を用意しました。
- ・施設のパンフレットと飲み物、菓子を用意したのみ。特別な工夫、準備はしなかった。
- ・施設のイベントの写真を持参し、楽しい雰囲気が求職者 の方に伝わるようわかりやすくした。
- ・施設 PR グッズ、画像、パンフ等

- ・参加回数の増加に伴い「参加職員の増員」「訪問者に対するアンケートの実施」「机上にわかりやすいポスターの作成掲示」等
- ・参加している他法人をまね、パソコンを使用し PV を流したり、複数職員で参加し、面談者・勧誘者で役割分担をしたり、作業班で作成している製品(パン・クッキー)を並べたり行った。
- ・昨年、初参加だったため、勝手がわからず事前準備が不 足していた
- ・採用パンフ作成。日常風景がわかる写真掲示
- ・掲示物の工夫/配布物の作成/参加者の工夫
- ・型通りの説明だけでなく、現場職員が参加し、実際の業 務についての話や質疑応答を行った。
- ・求職者に対して目に付きやすく、わかりやすい POP の作成(社員寮完備等)。また、自施設の強みの説明書類(外部研修参加リスト等)
- ・求職者がスムーズに見学ができるように、施設責任者と 共に参加し、その場で予約していただけるよう配慮してい ました。
- ・園の様子が分かるような掲示物・写真・パンフレット・ タブレット端末を用意する。/処遇が分かりやすいように 配布物を用意。/保育士と採用担当で参加し、現場の声を 伝える。
- ・椅子に当法人の T シャツをかけたり、全国展開している 地図を入れた立て看板など、目立つようにしたが、他法人 の方が目立っていた。
- ・椅子カバー、法人概要などのパンフレット、デスク用の ぼり旗など。
- ・ブースの装飾/わかりやすい資料の準備
- ・パンフレットを50部持参し、施設行事の写真等の閲覧/当日は、人事担当者と介護職員を参加させました。
- ・パンフレットや映像にて紹介しました。
- ・説明時にタブレットの使用/ブースを写真などで装飾
- ・事業所の業務内容/雰囲気が伝わるような資料作成

事前課題報告3 施設長の学校Ⅱ

#### ■就職フェア、地域相談会についてのご意見、ご希望

※誤字脱字、固有名詞等の変更以外は原文のままです。

- ・法人規模が大きくないので正規職員採用人数は限りがあります。就職フェアですと正規職員募集法人に相談が偏る印象をうけました。非常勤=パート 子育てママ等短時間勤務対象フェアをしていただけるとありがたいです
- ・参加を重ねるごとに、他社の良いところを多く学ばせていただいています。他社に負けない良い施設、選ばれる施設となるよう今後も学ばせていただきながら、参加させていただきたいと思っております。
- ・弊法人の就職に繋がる、有益な時間にしたいと考えています。求職者に有効な事柄(目で見る・耳で聞く)についてのアドバイスをいただけると助かります。
- ・難しいと思いますが、各出展園の P R 等の求人内容を、事前に H P 等で掲載して頂けたら、訪問者も事前に調べることができ、訪問スケジュールも立てやすいのかと思いました。(既にされていましたら、すみません)

また、当日は訪問者を待っているだけでなく、どこかのスペースで、PRタイム?、クイズタイム?など、1時間置きにでも、何かイベント的な時間もあってもよいのかと思いました。訪問者と出展園との交流?インタビュー的なものなど、漠然としてますが、取り入れて頂けたらと思いました。(隣の園が誰一人来なかったのを見て思いました)

- ・東武東上線沿線であれば考えたい
- ・抽選によって参加不参加が分かれるので、会場規模を拡大 するか、回数を増やすなど参加できる確率を増やしても らえるといいかと思います。
- ・地域をもう少し絞って開催していただけるとありがたい です。
- ・他社開催の就職説明会に一度参加したのみなので、明確な意見はありません。自分自身は障害福祉の人間なので、「障害者」や「障害者支援」の理解を促進しなければ応募者は増加しないと思っています。同じ「福祉」というくくりの中では、どうしても高齢者福祉の方がイメージしやすく、飛び込みやすいと思われます。相談会の中で、どうやったら(高齢者福祉よりも)興味をもってもらえるのかを考えています。

- ・タブレットを持参し、HP や写真などを紹介/支援員(サビ管)と労務担当の参加により詳細な案内を心掛けた。
- ・前回大宮パレスホテルで開催された時に入場着席できる スタッフ人数をかなり厳しく言われたが(交代要員は入 場を拒否された)、とある事業所の方たちはかなりの人数 で声かけをしており、まじめに対応した事業所としては 不満が残ります。また、会場がかなり広くどうして良いか わからないような方たちが多く見受けられたので、もう 少し誘導等していただければ良かった。
- ・人事担当となりまだ日が浅いため、「福祉の仕事就職フェア・地域就職相談会」には参加しておりませんが、職員採用には苦慮している状況となっております。継続雇用を考えた場合、地元及び近隣に住居している方を採用したいと考えておりますが、近年、親元を離れ埼玉近郊に一人暮らしをしている学生が就職し、数年後に実家に戻るため退職するケースが増えております。新規学卒者の採用も困難になっていることから、経験者採用にも力を入れており、今後、就職フェア等を活用し効率的な採用に努めていきたいと考えております。
- ・障害者事業を埼玉県飯能市で展開しております! 今後は、全国展開も考えています。ぜひ良き関係が構築で きることを願望します!
- ・所沢・川越などでは参加人数は多いもののなかなか雇用や その前の施設見学にも足を運んでくれません。今後もこ ちらのフェアや相談会に参加して行きたいので打開策な どがあれば宜しくお願い致します。
- ・就職フェアを申込みした際に抽選となってしまうことが あり、落選してしまうと機会を逃してしまうので落選し た法人が参加できるような機会があれば良いかと思いま した。

- ・就職フェアの来場者が思ったより少ないと感じられました。非常に来場者の確保は困難な状況とは思いますが、対外的な PR 活動を今までと違った方法で何かあればよいと思います。もう、既に開催しているとは思いますが、新卒を対象にした就職フェアを複数回開催していただければと思います。
- ・就職フェア、地域就職相談会とは別に施設見学会を頻繁に 実施して欲しい。
- ・主催の就職フェアを少数規模で数回に分けて同一地域で 開催してほしい。
- ・私は、異動したての事務長で、まだ 1 度しか参加したことは無い。その 1 度参加した会場だけの意見を申し上げれば、参加者に対し、採用側の人数か多く、働く側のやる気より、採用側が発する悲壮感漂う、会場の雰囲気だった。「こっちの水は甘いよ。隣の水は辛いよ」的な、派手なパンフレットや資料が「あるところにはある」との感があり、自由なパフォーマンス。就職する側の視点で考えると、同じフォーマット、同じページの同じ場所に、同じ制限文字数、同じ写真枚数の方が比較しやすいと考える。
- ・参加者が少なくてさびしい。
- ・効果的な開催時期や企業宣伝手法、就職希望者の動向や希望条件など事前に情報を獲得する機会があればよいと思う。
- ・結局は、足を止めてくださった方々に素早くフォローができるかだと考えていますので、できるだけ大規模フェアで集客しているフェアに参加できたほうが、私としてはやりがいがあります。新卒採用に関しては地域での相談会よりも大規模フェアだと思います。
- ・近年は面接会参加者数の減少に伴い、同じ方が会場を周回していること、新卒来場者数の減少を感じています。福祉に特化することにより、就職に結びつく確率が高くなる等良い面もあると思いますが、他職種含めた地域面接会の拡大実施など、来場者数を確保する取り組みが必要と思います。



- ・求人環境が厳しい中、求職者が万遍なく、求人者との接点 を持てる様、企画運営をお願いいたします。
- ・学卒者の新規採用が難しい昨今ハローワークに求人募集 をしても応募が少ない状況である。地域就職相談会の開 催の際、ハローワークとの連携強化は図れないか。
- ・介護の採用については地域性が高いのでできれば地域ごとあるいは沿線ごとに開催していただけるとありがたい。また、参加できるかどうか倍率が高いので参加できる法人数を増やしていただけるとありがたい。事後的に参加者の統計情報(住所地や常勤か非常勤か)などの属性の情報を公開していただけるとありがたいと思います。
- ・何度か就職フェアに参加していますが、県南で開催される ものに参加する求職者の方は、本園まで通勤できる方が 少なく、県北で開催されるものの参加者は、保育士の資 格をお持ちの方が少ないといった状況でした。潜在保育 士の方がもう少し足を運んでくださるかと期待していた こともありましたが、なかなか入職に結びつきません。 地域密着型の就職フェアで保育士として就職を希望する 方に参加してもらえるものがあればと思います。
- ・一般、大学生・高校生の別があるといい
- ・フェア当日の呼び込みを活発に行なえればありがたいです。
- ・このようなやり方でのフェアは本当に良いと思います。特に事前の質問をとることは、今後のイベント開催に役立 つばかりで、参加者の本当に役立つためのニーズの掌握 にもなると思います。イベント結果も事前以上に大切で あると思いますので、その結果アンケートの実施もやら れると良いと思います。

事前課題報告 5 施設長の学校 Ⅱ

- ・いつもお世話になっております。当事業所は毛呂山町という場所にあり就職フェアが開催される地域から少し遠くなってしまいます。今後、坂戸や比企地区などでのフェアの開催があれば希望したいと思います。また、すこやかプラザ内のセンターで少数の事業所が交代で事業所紹介できるような日を設けて頂けたら参加したいなと思います。
- ・就職フェア、地域就職相談会では事業所数に比べ求職者が 少なく感じることがあります。もう少し求職者集客をお願 いしたいところです。また、よそのブース前から求職者を 連れて行ってしまう企業が見られます。マナーの徹底をし ていただけると助かります。
- ・5、6年前までは福祉人材センターの就職フェアに良く参加していましたが、年々求職者の参加が減っていて雇用する側の方が多い実態になったと感じています。最近は急な人材不足もあり、民間の求人媒体に依頼してしまうことが多いです。福祉の仕事そのものにもっとも力を感じてくれるようなことを考えていかなくてはいけないと思っています。
- ・10法人程度で地域を限定したフェアを何度も繰り返して ほしい。

- ・規模が大きいとそれだけ広範囲の方がされるので、声かけをしても「地域が合わない」と空振りが多い。地域限定だと 求職者の数が少なくなることが予想されるが、その分おー 人お一人に注力できる。
  - ・年度の第 1 回就職フェアには、そこそこ来場して下さる 方はいるが、年度の中、回数を重ねるごとに来場者数が減っていると思う。生産労働力人口が年々減少傾向にあるので、来場者の方に少しでも福祉業界で働く事に興味が湧くような働きかけがあれば良いのではと思う(勤務する人が実際に使用している装置や、記録等に使っているソフト等を展示するなど)。
- ・開催地を分け、さらに回数を増やしてはどうか。 福祉関係のイベント(展示会など)と同時開催するのはど うか。興味がある法人に対し、求職者から事前に簡単な登 録ができるスマートフォンアプリなどを工夫してはどう か。(開催日前に反響、注目度、ニーズなどが把握できるか もしれない)

## 3 講義 2 『日本最大の「doda 転職フェア」の活用事例』



## |||アンケートの声

#### ●とても参考になった

- ・一般企業に対する求人が事前メール等進んでいること
- ・ヒアリングの大切さ
- ・民間の就職フェアのことがよくわかった。
- ・内情的なことが聞けたから

#### ●参考になった

- ・他社のガイダンスの出展有。会社の宣伝になっていて目新 しい情報がなかったため。価格帯を知りたい。
- ・転職のフェアにあまり参加したことがないので参考になったのですが、埼玉という立地に求職者がいるのか…知りたかったです。
- ・機会があれば一度見学に行きたいと思いました。
- ・ヒアリング重要
- ・興味はありますが(就職フェア) 求職者はどの辺から (住まい)来ているのか気になります。
- ・介護や福祉系ではない一般企業も出展しているので、 やはり埋もれてしまうことがあります。呼び込みを手伝っ ていただいても、企業理解をしていない人が呼び込むので こちらの求めている人材ではない人が来る。
- ・リクナビを利用して一般企業に並んでのフェアに参加しているので内容としては真新しい感じではなかったですが、 母集団数からいかにフォローをしてつなげるか・・ということが改めて認識できた。
- ・こういった求人の方法もあるんだなと参考になりました。
- ・一般企業の採用の実体を知ることができた。(成功例でも入社2名程度)

- ・doda 転職フェアとは
- ・人が集まりにくい企業は○○をやって集客している
- 社会福祉法人の出展実績

※講演資料はホームページをご覧ください

## パーソルキャリア株式会社 採用コンサルタント 青木 宏太 氏

- ・大きなイベントの長所と短所がなんとなくわかった。
- ・質問等の受付がなく、ただの自社アピールでしかなかった
- →※事務局コメント 事務局で質問時間は設定していませんでした。
- ・求職者が興味を持つアクションと話を聴いてあげることが 大事であることと、採用のスピードは極めて大切であるこ とがわかりました。あたり前だと考えスルーしていたこと でも離職対策として、改めて自覚させられることが多くあ った。

#### ●あまり参考にならなかった

- ・フェアの規模が大きく来場者も多いが、そのような中で介 護業種が入っても期待少ない(しかも無資格・未経験ばか り)「介護」などのジャンルでくくったものが良い。
- ・埼玉県で東京に近い地域ならともかく、費用対効果を考えると doda の就職フェアは社福にはちょっと違うと思う。 そのためとは言わないが、質問や費用を聞く時間もなかった。ただ、大手の就職フェアの内容を知ることはできた。 →事務局コメント 事務局で質問時間は設定していませんでした。
- ・福祉に特化し地域も狭い範囲で応募しないと難しいと思う。
- ・有資格者とのマッチングの確率が費用対効果であまり現実 的ではないと感じている。
- ・"出店"の紹介で、ちょっと別の世界の話(?)のように感じた。採用活動としては同じ土台だとは思うが…。
- ・doda の事例紹介で外食などの他業界の事例を聴いても意味 がないです。→※事務局コメント 他業界で求人に苦労し ているなかでの成功事例の紹介をお願いしました。

#### 『地域密着!"介護"に特化した就業イベント』 講義 3



- ・「カイゴカフェーについて
- ・小規模開催ならではの魅力

※講演資料はホームページをご覧ください.。

## ユメックス株式会社 イベント企画プランユニット

中田 千亜紀 氏・ 佐藤 舞奈 氏

## アンケートの声

#### ●とても参考になった

- ・PR の注意点について気づきがあり、参考になりました。
- ・参加を検討したい。
- ・これからのトレンドになると確信しています。
- ・中途、そしてエリア採用したいので、介護のお仕事カフ エに出展してみたいと考えています。出展料金など知り たいです。

#### ●参考になった

- ・ユメックスのフェアを商業施設でやっているとのことに興 味を持ちました。
- ・アフターフォローの見直しをしようと思います。
- ・地域も内容も特化し、具体的だった。
- ・ヒアリングポイント
- ・近場の開催の時に見学に行きたい。
- ・介護のお仕事力フェに参加するための費用等もう少し具体 的なことを聞けると良いと思いました。→※事務局コメン ●**あまり参考にならなかった** ト 地域密着型のフェアでの活用事例を紹介してもらえる ように依頼しました

- ・有効求人倍率のデータなど、求人・採用に関わる現況を具 体的に確認できた。
- ・doda と対照的な規模・ターゲットの話の中にもヒントは いくつかありました。「カフェ」はリラックスできます ね。法人内のイベントにも円卓使えるかもしれませんね。
- ・民間企業の行っているフェアについても今後検討していき たい。
- ・質問等の受付がなく、ただの自社アピールでしかなかっ た。→※事務局コメント 質問時間は設定していません
- ・要は集客だが、介護にジャンルを絞ったものの方が良いと 思う。
- ・職場の現状に近い問題や課題が多く、とても参考になっ た。
- ・求職者の不安、迷い、悩みに寄り添う、フォローすること で採用の道が開かれる近道になることが理解できた。

- ・有資格者とのマッチングの確率が費用対効果であまり現実 的ではないと感じている。
  - ・以前に参加経験があるイベントのため。

## 5 講義 4 『どこでどのように人材を掘り起こすか』

※講演資料はホームページをご覧ください



社会保険労務士 田口裕貴事務所 代表 田口 裕貴 氏

## \*\*\*

#### アンケートの声

#### ●とても参考になった

- ・今後の指針となる内容で大変参考になりました。
- ・求人票の見直しをしようと思います。
- ・人材募集時のポイントについて大変参考になりました。今後の活動に取り入れていきたいと思います。
- ・労働環境の整備が必要、求人票の書き方、ハローワーク のサービス
- ・具体的な考え方が参考になった。
- ・ハローワークの求人ポイントが特に参考になった。 これまでハローワークに出してきたものを今一度見直す ことができる。
- ・話が端的でわかりやすく、しっかりと入ってくる。今一 度点検してみたいと思います。
- ・見直していかなければならない点はたくさんわかりました。
- ・まずは労働環境をしっかり見直すこと、実践します。
- ・忙しさで細かな部分ができていないことに気づかされた。小さなことから見直しを図ることがとても重要であることを再認識させられました。
- ・ノウハウの伝え方がわかりやすく、今後の採用でお話し いただいた学校訪問時の営業長所を話すなど積極的にし ていこうと思いました。
- ・現在の考えを整理することができた。

- ・業務の棚卸しを行い、皆で力をあわせて楽しくやってい ける職場づくりが大切であるということを改めて考えさ せられた。
- ・AM 同様に施設長の学校に相応しい内容である。話も聞きやすい、わかりやすい。また聞きたい(その他のことも)。しかし、内容は AM とかぶることが多い(AM,PMを聴いていた人は再確認できた)。
- ・聞きやすい話し方 内容の視点がわかりやすい。
- ・ペルソナを設定する予定です。

#### ●参考になった

- ・障害施設の中でも自社は内容が分かりづらい仕事になる ので内容を知ってもらえるようポイントを伝えるよう な求人をしていけるようにしたい。
- ・目新しいことは少なかったが「求人票がちゃんと書けて いるか」などはいい気づきとなった。
- ・近くの人、周りの人を大切にする。マーケティング、ハローワーク求人票の書き方。誠実にまじめにていねい に。
- ・考え方を変えることが必要と思いました。
- ・求人見直しの参考にしたい。

施設長の学校Ⅱ

## 6 アンケート回答報告 (実施日 令和元年 10 月 2 日 自由回答)

※誤字脱字、固有名詞等の変更以外は原文のままです。

## ■セミナーを聞いて、「気づき」はありましたか?

- ・面談時のヒアリングの大切さ! こちらの説明に力を入れ ていましたが、今後は『聞くこと』を重視したいと思いま す。
- ・今、法人に足りないもの、行わなければいけないこと、 求職者との面談の中で大事なことに気づくことができま した。
- ・ヒアリングが大事
- ・就職フェアでヒアリングが大事だということ。
- ・自らの仕事について見直し、整理することの大切さ。
- ・職員採用について、まだやれていないことが多かった。
- ・採用活動も多職種連携が必須だと感じました。
- ・現在の業務を整理し、原点に戻ってやるべき事、やらな くて良い事を分けて業務を実践していきたい。
- ・「欲しがり」「潜入感」は身をほろぼすと感じた。
- ・働く側のニーズをつかむ→この業界もマーケティング 改めて実感しました。
- ・私は求人のブースに担当として座り、直接求職者の方と お話しする機会が多いので自社の話をしながら相手の望 みをヒアリングするという方法はとても良い方法だなと 思いました。あまり堅苦しいブースにならないように、 自分自身が雰囲気を作ることも大切だなと改めて思いま した。
- ・本人への着眼点
- ・就職フェアの共有の件
- ・イベント時の求職者との話し方
- ・求職者との話の中で法人の良いところを少しでも多く知ってもらいたいと思っているが、求職者のヒアリングを 重視することが大切だなということを知りました。

- ・法人内に福祉施設は県内で2施設であるが、バラバラに求人等を考えていてはいけないということに気づいた。
- ・人材獲得についての重要ポイントについて多く気づきが ありました。今後に活用したいと思います。
- ・福祉分野の労働力確保について
- ・採用担当は全職員という意識づけをすることが重要(管理者クラスのは共有しているが)。業界の懸念払拭を意識する。
- ・採用活動は、採用担当者だけではなく、事業所の職員全 員の情報共有が重要であることを再認識した。
- ・採用活動における「対面コミュニケーション」「ヒアリング」「スピード」の大切さを身に染みて感じた。
- ・求職者の生の声が聞け、大いに参考になった。
- ・求職者の方々が何を求めているかを改めて知ることができた。
- ・求職者の方に対してのヒアリングの大切さ。
- ・労働者の立場、気持ちをいつも理解するようにしたい。
- ・過去に就職フェアに参加したが今回、改善点を説明して くださり、参考にさせていただきたいと思いました。
- ・様々な法の変化にはタイムリーに規定等を変更すること は必須。施設長としては、法人内の規定は見ているもの の、その意味や必要性をしっかりと理解することが大切。
- ・就職フェアの有効活用で見たデータと傾向を頭に入れ、 どのように人材を掘り起こすかという講演で聴けた話を 点検、整理して、進化していきたいと思います。
- ・求職者の不安や悩みに寄り添うことが大切であると改め て考えることができた。

施設長の学校Ⅱ

# ■セミナーを聴いて、これから1年で挑戦したいこと、目標にしてみたいことが明確になりましたか?

- ・相談員さんに迷惑にならないよう退職者を出さないこと と⇒求人のお世話にならないようにすること!!
- ・私は現場との兼任で直接ブースに座り話をする機会が 多い担当者になるので障害介護の楽しさや自社の働き やすさをたくさん伝えられる人材になっていく事を目 標にしたいです。
- ・ヒアリングが大事
- ・求人票の見直しを改めて実施、イベント時の話し方に注意して応募者増加を図っていきたい(目標:応募数250以上、採用50以上)
- ・求職者と会って話をした後のフォローを大切にします。
- ・リファラル採用の導入について具体的に進めます。
- ・法人内に福祉施設は県内で 2 施設であるが、両施設で共通に戦略等考える場を設けて決めていくこと。
- ・求職者の話も聞きながら就職説明会に取組み、採用につながるようにしたい。
- ・労働環境の整備を頑張りたいと思います。
- ・相手の要望を聞き、働きやすい職場を作る。
- ・求職者へのヒアリングを勉強する。
- ・面談時、ヒアリングを重視したいと思います。
- ・人材確保に向け、施設の理念を前面に押し出すだけでは なく、様々な立場から職場環境を整えていきたい。
- ·組織構築 次世代育成
- ・ターゲットではなく、ペルソナを設定し、採用目標を達 成したいです。
- ・採用チャンスを失わないよう、職員全員体制で求職者に 対応する。

- ・求職者に対するこまめな連絡(メール、電話 etc.)を徹底する。
- ・東部地区 No.1 の社福、元気な社福を目指し、やれること、チャレンジすること。とにかく前進して「H の里に入りたい」となるように行動。
- ていねいに心をこめて
- ・求人票(ハローワーク)のチェック
- ・労働関連法令の理解を深める。
- ・直接交わることがない役割だが、そういった考えがある という事を念頭に置き、人材離れに少しでも役立てられ ればと思った。
- ・新卒メインなので 最低1日1学校訪問です。
- ・職員 (スタッフ) 1 人 1 人の人生計画 (目標) を把握していきたい。
- ・離職者を増やさない。
- 給与の水準維持
- ・地域との共生
- ・一時的に見送っていた無資格未経験者の採用・教育計画 を実行し福祉職員を育てることに力をいれる。施設内教 育担当職員の定期勉強会の再組み立てをする。
- ・運営側と現場側とのベクトルの統一。
- ・障害者雇用を営業をしつつしてみたい。
- ・この園に行ってみたい(見学)、話を聴いてみたいと思えるような雰囲気づくりをあらゆる場面で意識し対応 に当たる。
- ・まずは、就業規則等の規定をしっかり確認する(本日いただいた冊子を使って確認します)。わからないことはそのままにせず、事務長等に質問します。

〔固有名詞は英頭文字にしています〕

## ■全体的な御意見、御感想をお聞かせください。

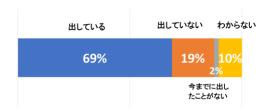
- ・次回保育業界についてのセミナーをお願いします。
- ・今日は参加させていただきありがとうございました。 障害の介護分野はとても楽しい仕事ですがやはり厳し いところもあり、人手不足が続いています。求人をする 上でのポイントを今回たくさん情報としてもらえ大変 参考になりました!今後も人材センター様と何か御協 力しながら障害福祉分野がもっと人材が潤ってくれる よう自施設が協力できるような事があればぜひ協力さ せてください。
- ・得るものの多い研修でした。
- ・就職説明会のアピールポイントについて参考になりました。今後に活用し、一人でも多くの求人者の方と良い 面談ができるよう取り組みたいと思います。
- ・いろいろと勉強になりました。
- ・今日一日の研修内容、大筋わかっていて実践しているつもりですが、さらに筋肉をつけるべく、今日の話をしっかりと整理して、点検していきたいと感じました。危機感を職場全体でもっと共有していけるといいですが…
- ・大変勉強になりました。
- ・職員の採用には苦慮しておりますが、まだまだ改善する 点が多いことに気づかされました。今回の研修内容を参 考に、今後、取り組んでいきたいと思います。
- ・参加者の皆様の採用に対して比重を知りたい。 例)新卒〇名採用目標のためにどう動いているか、講師 からアドバイスをいただいたり、中途の際何が弊害になっているか?など

- ・いろいろな気づきを感じ感謝しています。今後ともご指導よろしくお願いいたします。
- ・司会をされていた方から求人について相談員の方と一緒に相談しながら…と言っていただいて相談できる場所としてとても心強く思いました。今まで相談に伺ったことはなかったのですが、今後いろいろとお話しさせていただければと思います。
- ・丁寧で分かりやすかったです。自分もキモに命じます。
- ・田口先生に個別の相談をして問題解決の手法を教示していただいた。職場で実践したい。
- ・自ら進んで(常日頃からビジョンを話すなど)働きやすい職場の環境づくりを実施していこうと改めて思いました。
- ・内容的、特に田口氏については今後も話を聴く研修があっても良い。doda は内容だけを知っていれば良い感じ、特に必要性は感じない。ユメックスも金額は高い。しかし派遣や紹介を使うと思えば、マッチングを考えると安いとも言えるのか?時代の流れに乗らないといけないのでしょう。ありがとうございました。→※事務局コメント パーソルキャリア株式会社、ユメックス株式会社の御講演は営業的な紹介ではなく ①求人難の他業種の就職フェア活用事例 ②業種を絞った地域密着型の就職フェア活用事例の紹介として 2社にお願いいたしました。
- ・わかりやすい説明で大変参考になりました。

## 7 アンケート集計報告

(実施日 令和元年10月2日 有効数48)

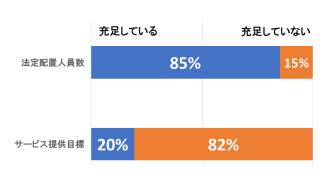
## ■この1年間に人材センターへ求人を出していますか?



回答項目	数
出している	33
出していない	9
今まで一度も出したことはない	1
わからない	5
計	48

コメント: 97%の参加法人に就職フェア、 地域就職相談会の出展経験あり (わからない除く)

#### ■貴事業所の従業員は充足していますか?



回答項目	充足している	充足して いない
法定配置人員数	40	7
サービス提供目標	9	36

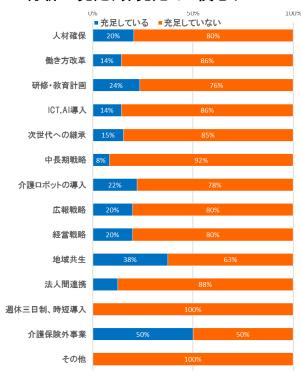
#### コメント:

法定配置&サービス提供目標 「共に充足している」20% 法定配置は「充足している」がサービス提供目標では「充足していない」が 67% 法定配置人員が「不足している」が 15%

## ■今、関心のあるテーマは何ですか?



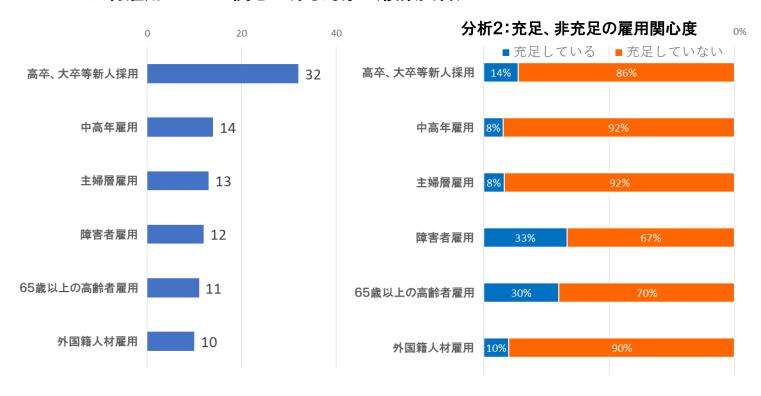
#### 分析1:充足、非充足での関心テーマ



#### コメント:

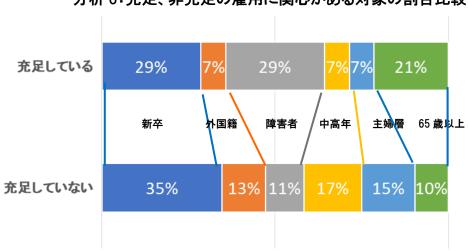
サービス提供目標で充足している事業所は「介護保険外事業」「地域共生」「研修・教育計画」への関心が高い傾向にある。 一方、サービス提供目標で充足していない事業所の関心は「週休3日制・時短導入」「中長期戦略「法人間連携」に関心が 高い傾向にある。

## ■人材雇用について関心がある対象 (複数回答)



#### コメント:

昨年度の参加者の関心は2位に「外国籍人材雇用」であったが、当セミナー参加者では最下位になっている。 サービス提供目標で充足していない事業所の関心は全対象に旺盛である。特に「中高年」「主婦層」「外国籍人材」の関心が高い。 充足している事業者は「障害者」「65歳以上」の就職困難者への関心度が高い。



分析 3: 充足、非充足の雇用に関心がある対象の割合比較

#### コメント:

前述のコメントと同じだが、充足していない事業所の関心は全対象に平均して関心が高いが、「中高年」「主婦層」「外国籍人材」が 充足している事業所と比較すると高くなっている。



## 社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター

さいたま市浦和区針ヶ谷 4-2-65 彩の国すこやかプラザ III 048-833-8033