

令和元年度介護事業経営者セミナー



# 施設長の学校Ⅳ

---

## 『新卒学生採用攻略法』

実施レポート

令和2年2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

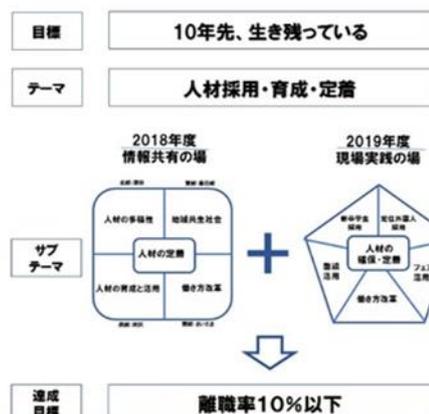
テーマ 『人材採用・育成・定着』

指針 『気づきと実践』

※実施レポートは→



### 皿 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 | 『新卒学生採用攻略法』   | 令和2年 2月 18日 (火)  | 13:00～16:30 |

#### 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Ⅳ 実施報告

## 『新卒学生採用攻略法』

今からでも遅くない！すぐにホームページを見直そう！

令和2年2月18日（火）13:00～16:35

参加法人数		72 法人
参加者数	高齢	56 名
	障害	17 名
	児童	3 名
	保育	10 名
	その他	2 名 計 88 名



## プログラム

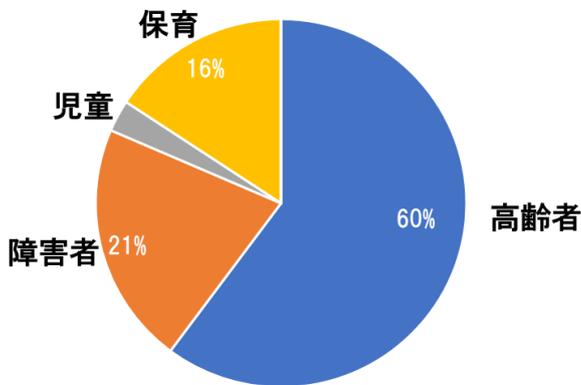
時間	プログラム	スピーカー
13:00 ～ 13:05	主催者挨拶	福祉人材センター センター長 飯田 直人
13:05 ～ 14:05	講義① 大学教育の現場からみた福祉業界-就活学生の意識のあり方 …質疑応答	文京学院大学 人間学部人間福祉学科 准教授 田嶋 英行 氏
14:05 ～ 14:20	休憩	
14:20 ～ 15:20	講義② 昨今の就活生の思考・活動状況を踏まえたPR内容の考え方について └採用マーケティングの考え方について └就活生の活動状況について └具体的なPR内容の考え方について	株式会社リクルートキャリア HELPMAN JAPANグループ 坂本 宗庸 氏
15:20 ～ 16:20	講義③ 採用に繋がるWEB・SNSの活用の肝 昨今、介護における人材募集は困難を極めています。 本セミナーでは、基本的なホームページによる人材募集からSNSの利用まで、事例を交えながら、ウェブ活用の肝をお伝えします。	株式会社ビーブリード 代表取締役 竹下 康平 氏
16:20 ～ 16:30	行政説明 介護職員処遇改善加算について	埼玉県 高齢者福祉課
16:30 ～ 16:35	主催者総括	福祉人材センター センター長 飯田 直人

## 目次

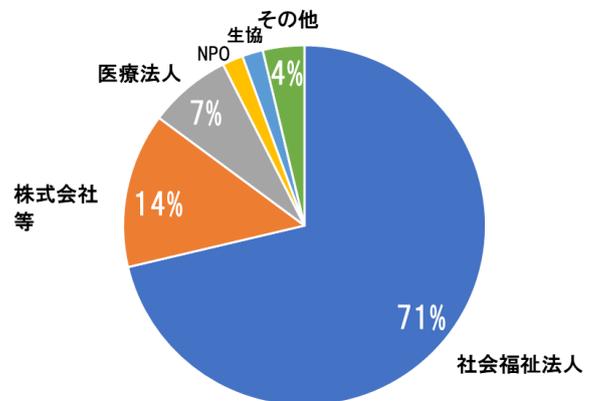
1	講義 1 『大学教育の現場からみた福祉業界-就活学生の意識のあり方』	5
2	講義 2 『昨今の就活生の思考・活動状況を踏まえた PR 内容の考え方について』	7
3	講義 3 『採用に繋がる WEB・SNS の活用の肝』	10
4	事前課題の回答報告	13
5	当日アンケートの回答報告	
5-1	気づきと実践	18
5-2	全体の感想、ご意見	21
5-3	アンケート集計報告	22

## 参加申込者の属性 (108 法人 130 名)

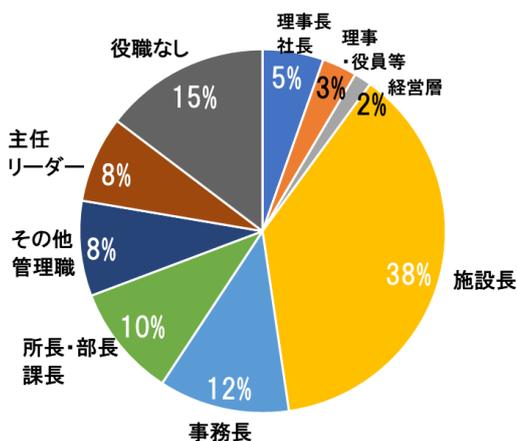
### ■所属の種別



### ■所属法人



### ■役職



### ※参加申込者データ

種別	%	数
高齢者	60%	65
障害者	21%	23
児童	3%	3
保育	16%	17
その他	1%	1
計		108

事業形態	%	数
社会福祉法人	71%	77
株式会社等	14%	15
医療法人	7%	8
NPO	2%	2
生活協同組合	2%	2
その他	4%	4
計		108

役職	%	数
理事長・社長	5%	7
理事・役員等	3%	4
企業経営層	2%	2
施設長(副)	38%	49
事務長・次長等	12%	15
所長・部長・課長等	10%	13
その他管理層	8%	11
主任・リーダー等	8%	10
役職なし	15%	19
計		130

# 講義 1 大学教育の現場からみた福祉業界

## -就活学生の意識のあり方

※講演要約はホームページをご覧ください



文京学院大学

人間学部人間福祉学科

准教授 田嶋 英行 氏



### アンケートの声

- ・①大学教育（現場）の「今」が予想していたことと同内容だった。今後のことを含めて考えると、今こそ関係行政省庁（機関）や地方自治体が知恵を構築して工夫していくべき（と思う）。②福祉経営学の重要性
- ・今の学生の考え方をすることでニーズをつかめると感じた。
- ・今の学生の生の姿を聞くことはできたと思います。やはり今の福祉は弱い。一般企業には勝てない。だからこそ、どうしたら介護の魅力を伝えられるか、興味を与えられるか、考えだけでなく実践に移す方法までも必要があると思います。
- ・今の学生は大勢で話すのではなく、1on1で話すと伝わるということがわかり、若手の職員にもそのように接していこうと思いました。
- ・今の学生は現場で力をつけて、どう成長できるかというよりは、そういった知識・能力を外でどう活かせるか、どう通用するかを考え、将来に向けた活動をしているのだとわかった。
- ・インターンシップの時期は大いに参考となった。保育士養成校の就活スタートは他学部より遅いと思われるが短2年、4年の9月ではないか？
- ・介護事業に即、取り入れることができるか？今後検討します。
- ・大学では“社会福祉士”に流れる学生が多いと思います。
- ・高校、専門学校の様子を知りたい。
- ・学生が何を求めて、この業界に足を入れようとしているのが、よくわかるものでした。
- ・学生からの視点がなかった。
- ・学生に関心を持ってもらうことの重要性（魅力は何か？）
- ・学生に対してプラスαの実習、インターンシップで自法人の魅力を経験してもらい「ファン」になってもらう、という発想がとても大きな学びでした。福祉経営・マネジメント、組織開発の考え方と手法について学ぶ必要性を知りました。
- ・学生の生き方の変化を知った。
- ・学生の意識について認識することができた。
- ・学生の意識についての認識を深めることができました。
- ・学生の考え方をズバツと言ってもらったのが良かった。
- ・学生の志向をもっと知りたかった。

- ・学生の意識の変化を受け、うまくとらえられるような施策をしなければならないなど感じました。早い時から動いていこうと計画を立てるための参考にさせていただきます。
- ・学生の現状、最近の動向等聞くことができよかったが、「経営の要素」の内容はわかりにくかったです。
- ・教育の現場からみた福祉業界・就活学生の意識はあまりよくわからなかった。
- ・現代の大学生の実態について聞いて参考になりました。
- ・こちら側の行動が自分本位であり、受け側の状況をよく考慮して求人活動をやる必要があることがわかった。
- ・今後の課題のきっかけを見いだせた。
- ・採用対象の若者世代の生態、考え方などがわかった。
- ・実習で福祉経営学等の視点を入れていきたいと思った。
- ・自分が学生の頃を思い出しながら話を聞けました。インターンシップがあるといいかもと思ったので、法人で話していけたらと思います。
- ・就活学生の求めているものとはと改めて考えさせられた。
- ・数年、新卒採用ができなかったのも、学生の意識が少し変わった。
- ・先生が都内施設で実施中の共同研究についてどのように始められたか？また、当法人は埼玉北部にありますが、そのようなことを実施している教育機関があるのかをご教授いただきたいです。
- ・大学側の考え方を的確に知ることができた。
- ・大学にも訪問して「今」を理解しているつもりでしたが、改めて、学生に伝える内容のヒントがいくつかいただけました。
- ・大学の考えを学ぶことができたのは成果と思いました。もっと、情報が知れたらと思います。
- ・大学の立場で話していただいたので参考になった。
- ・いくつか気づき、ポイントがあったが、スライドの資料がなかったのであればよかった。（書き取りができなかった）
- ・手元の資料がなく、メモを取りたいがスライドが早く、メモをとれない。楽しい話だが、記憶に残らないセミナーになってしまって残念。
- ・資料がないためわかりづらかった。
- ・資料がなく、メモがとれない。話のスピードが早い。
- ・スライドをテキストにさせていただきたかった。
- ・内容がたくさんのためか、少し早口だったので大変だった。  
今の学生は何を求めているのか、なぜ保育士にならないのか？
- ・なかなか普段考えない視点からのお話で、納得でき、取り組んでいかなければという思いにはなったが、現時点で若い年代の職員も少なく、若者が若者を呼ぶようなことは難しく、悪いスパイラルに陥っている。できることから実践し打開していきたい。
- ・福祉学科に在籍する学生においても、一般企業で通用するスキルを求めていることがわかりました。学生・学校・企業の思いがマッチしていくことが重要と感じます。
- ・福祉業界のマイナスイメージをいかに挑戦するかの難しさ。
- ・福祉系の学生の動向が非常によくわかった。
- ・福祉サービスのAI・IoT化の中で「悪しきイメージの払拭」という話があったが、特養で言えば、「夜勤」の仕事を改善改革をして、正しい夜勤業務をアピールする必要性を感じた。  
パワーポイントを資料として提供してほしい。
- ・昔と今では学生の意識のあり方が違う。売り手市場の中、一般企業を含めて新卒者の採用を勝ち取るのは大変難しいと思った。  
インターン生など受け入れたり施設側の課題もたくさんある。
- ・若者の考え方、より良い環境を求めていくなど。

## 講義 2 昨今の就活生の思考・活動状況を踏まえた PR 内容の考え方について

└採用マーケティングの考え方について

└就活生の活動状況について

└具体的な PR 内容の考え方について

株式会社リクルートキャリア  
HELPMAN JAPAN グループ  
坂本 宗庸 氏



### アンケートの声

- ・改めてターゲットの重要性、その人に対してどう良さを伝えていくのかが必要だと感じた。説明がわかりやすくイメージをしながら聞くことができた。
- ・アンケートはためになります。採用活用ツールにすぐに反映できる内容でした。今回学んだことをもとに、自信をもって採用活動ができるようになるイメージがわいてきました。
- ・インターンシップが大事、ターゲットに合わせた PR していく等、参考になった。
- ・インターンシップを今までしたことがなかったのですが、ほとんどの企業がされていて、こういった風に始めようか悩んでいたのが助かりました。また、ターゲットを絞って内容を親しみやすいよう修整して求人の募集をしたいと思います。
- ・動き出す時期等把握できた。
- ・介護業界のネガティブイメージについてはあまり発信していませんでしたが、ポジティブイメージと併せて発信することでギャップを生むことがわかり、大変効果的な手法であると感じました。
- ・学生がどのように思い考えているのかがわかり、面接のときの職場の PR の仕方がとても勉強になりました。
- ・学生にアピールするべき時期・ポイントがわかった。インターンシップが有効。
- ・学生の行動・イメージがわかったことにより、活動やアプローチ法を感じる事ができた。
- ・学生の行動など傾向がわかり、自分達がやっていることに訂正部分があることがわかりました。
- ・求人活動の時期や求人票のポイント、就職フェアのブースの作り方など参考になることがたくさんあった。
- ・求人広告を出す際に参考にしたい。
- ・具体的でよかった。やるべきことが明確になった。
- ・具体的なノウハウをいろいろ教えてくださったので、今後の採用活動に是非活用させていただきます。

- ・ 現在実行事項もあり、自信を持てた。
- ・ 講義の中にもあった「誰でもいい」求人をしていました。ターゲットを絞って戦略的にやらなければ結果が出ないのですね。お話を聞いて少しイメージができたように思います。
- ・ 今後の事業所としての希望する人材、内容等見直したいと思った。
- ・ 今後の人事・就活生・ブース設計など今一度、持ち帰り職員と一緒にアイデアを出し合い当法人の強み・弱み・良いところを話し合いたいと考える。
- ・ さすがヘルプマンさんです。ヘルプマンさんのお話はいつ聞いても胸に刺さる内容です。
- ・ 実際のこと、具体的でよく理解できました。
- ・ 実践的な話が聞けた。
- ・ 就活生の動きがよくわかった。
- ・ 就活生のもつイメージや対応策について聞いて良かった。参考にできる。
- ・ 就職活動の具体的なグラフが参考になった。スタートの早さに驚かされた。
- ・ 就職フェアなどによく行きますが、掲示物のことなど目からウロコの内容でした。次回の参考とさせていただきます。また、とても引き込まれる話し方であったと思います。
- ・ 資料が豊富で具体的な数値が示されていてよく理解できた。ブースの作り方、面接のやり方がよく解った。採用活動の指導時期がわかった。
- ・ 数年前に聞いたリクルートの方の研修とあまり内容が変わらなかった。
- ・ 説明会で話す内容を変えてみようと思いました。ネガティブなイメージを変えられるように伝えていこうと思いました。
- ・ 説明内容が具体的でよい。
- ・ ターゲットの絞込みについて理解が進みました。検討してみたいと感じた（やらなくてはいけないのかも…）
- ・ ターゲットの絞り込み、PRの仕方、目からウロコでした。
- ・ ターゲットを定める～「誰でもいい」は一番伝わらない。具体的な提案がとても参考になりました。
- ・ 「ターゲットを絞る」という考え方がとても良い発見だった。また、大卒については今まで動きをしていなかったのでタイミング、アピール方法を含めて、考え始める良いきっかけになりました。
- ・ 大卒採用は実現できていないので参考になりました。ターゲット設定だけでなくSPI2も大切だと思いました。
- ・ 大変具体的な説明で、職場に戻ったらすぐに実践したいことが山積みだった。（自施設の持ち味の伝え方、見学会開催のポイント etc.）
- ・ 直近のデータにより、学生の動向がわかりやすかった。
- ・ データで見たときにタイミングの大切さ・学生側の視点が大事だと思った。
- ・ データに基づく提案が参考になった。
- ・ データも含めて裏付けのある説明でとても参考になりました。
- ・ データや具体的なすぐ行動に移せることがあり、とても良かった。
- ・ データに基づいた学生の動きが見えてとてもわかりやすかった。
- ・ 良かれと思っていたことが、学生側からするとあいまいな点に見えていたことに気がついた。
- ・ 職員を法人の理念の表現にするアイデアは実施していきたい。
- ・ とてもわかりやすく、聞き心地の良い話し方、テンポであった。
- ・ とにかくわかりやすい内容である。

- ・何を求め、何を感じているかを知ること。
- ・パワフルな話し方でわかりやすかった。今までにない（私自身には）視点での見方が参考になりました。
- ・ブース設計など種々の気づきが多くありました。
- ・保育現場でもインターンシップを取り入れられると感じた。採用マーケティングを見直そうと感じた。
- ・見せ方、自分だったら…とイメージしながら話を聞くことができました。
- ・10～20代学生の実情がわかった。
- ・アピールすべきことが明確になりました。
- ・やはりインターンシップ、職場見学の重要性を理解した。学生と接点を持ち、一緒に働きたいと思ってもらえる印象に残る取り組みが大切だと思っている。  
  
また、自法人の「持ち味」アピールポイントを現場職員等のエピソードを踏まえて紹介できるように話し、決定したいと思います。
- ・やるべきこと、福祉業界を良くしようとする熱意があつて聞き入ってしまった。もっと聞きたいと思う。
- ・わかりやすい話でした。話し上手。内容はその通りだと思いましたが、企業とは違う福祉系では難しいですね。人事のことははっきりわからないまま、早めの募集も無理です。運営費がないので、園内見学の時のことはナルホド…と思いました。
- ・求人においてターゲットを絞っていくこと。
- ・ネガ、ポジポイントの使い分けが参考となった。
- ・就活スタートタイミングの早さに驚いた。
- ・方法の拡大に役立った。
- ・細かい状況が取得できた。

## 講義 3 採用に繋がる WEB・SNS の活用の肝

ポイント

- ① 各 SNS の紹介と使いどころ
- ② SNS 活用の要点
- ③ 続けるコツと気をつけるべきこと

※講演資料はホームページをご覧ください



株式会社ビーブリッド  
代表取締役 竹下 康平 氏



### アンケートの声

- ・「Twitter」を検索エンジンとして使う…という話が興味深かった。若者の感性に寄り添う情報発信の仕方を職場で再考、実践したい。
- ・HP の作成ポイントも参考になった。
- ・そんなことになっているとは知りませんでした。
- ・ホームページの反省
- ・facebook,instagram から始めようと思う。
- ・HP・SNS 等の着眼ポイントなど参考になった。
- ・HP から SNS にリンクする必要を感じた。
- ・HP の見直し、SNS の活用も検討していきたい。
- ・indeed についても知りたい！
- ・LINE の問い合わせをやってみようと思いました。
- ・SNS で今は採用内容などを聞いていることにとても驚きました。でも自分の会社でも SNS を活用しようと思えます。
- ・SNS と HP の関係が参考になった。
- ・SNS と HP の使い分けが参考になった。時流に乗らなければ新卒採用は他法人に負ける。スマホの HP も作る（必須）。HP で気をつけることは大いに参考になりました。
- ・SNS 等疎いのですが…。学びにはなりましたが、この実践には多くの労力、時間が必要としようです。私は…。特に…。
- ・SNS についてあまり詳しくないのでパツとしない点もあったが、しっかり理解してルール作成役にやらなければリスクの方が大きいことがわかった。
- ・SNS の継続は大変だが、現在の学生への入り口として重要であることがわかった。また、HP の充実にも力を入れていく。
- ・SNS の種類、その他の違い等、よくわかった。
- ・SNS の種類から活用まで、初歩的なことから、とてもわかりやすく説明してもらえてよかったです。実践している画を実際に見るところまで（テクニック）を教えてもらえたらもっと良かったです。

- ・ SNS へのとらえ方はそれぞれなんだなと思いました。自分たちにできることを持ち帰りたいと思います。
- ・ SNS を始めたかったのですが、なかなか手を出せずにおりました。各特徴や活用を教えてください、できるところから始めてみたいと思います。自社 HP も見直そうと思います。外観はやめます。
- ・ WEB や SNS 等は聞いたことはあるが基本的にはよくわからないので。
- ・ WEB や SNS をうまく活用できていなかった。活用の仕方がとても勉強になった。
- ・ 新しい情報が得られた。
- ・ 一法人一施設のため、頻繁に情報発信を管理担当できる職員がいない。
- ・ 一般的な話より具体的でわかりやすかった。
- ・ 面白かった、テンポよく聞いた。
- ・ 各 SNS の特徴がわかりやすく参考になった。是非、活用していきたいが、周囲をどう巻き込むかが課題。
- ・ 学生の“今”を知ること。
- ・ 学生の IT の使い方がこれ程までとは知らされ、直ぐに対応を取ろうと思う。
- ・ 各ツールの使い分け、運用が参考となった。PC ではなくスマホが新視点となった。
- ・ 各特徴や活用の仕方のヒントがあった。
- ・ 求人関連、動きがもっと聞いてみたいと思った。
- ・ 具体的でとてもわかりやすかったです。
- ・ 現在、当法人も IT 化にしている。特に外国人採用（記録）には必要不可欠と思っています。また持ち帰り、早速 HP の見直し・入り口も大事だが玄関から考えなければと思う。
- ・ 広告のみでの情報発信しかできておらず、面接・見学までいたらないと施設のメリット・デメリットを伝えられない。他ツールも関心はある。陳腐化になる可能性も。
- ・ これから SNS を活用していくところだったので参考になった。福祉業界も IT を活用していかないといけない時代なので新しいことにチャレンジをしていきたい。
- ・ 最初はつまらないと思いましたが、SNS の話などでは、とても参考になりました。書面決済のわが法人で、どのように許可を求められるかが SNS の最大の難点であります。
- ・ 自法人においては SNS を使った PR 活動はなかった。今後、新卒者の採用を進めるうえでは重要なツールだと思いました。SNS を活用し、自社 HP(問い合わせ)につなげる道を作りたいです。
- ・ 全て同じだと思っていたが、それぞれ違いがあり、活用を検討したい。
- ・ 専門学校の講師ならではの若い世代の傾向や各 SNS の特徴を細かく説明してくれたので、とても参考になりました。お話しもとても面白かったです。
- ・ とても苦手な分野でしたが、できることはやらなければと感じました。
- ・ ネットや SNS に興味ないわけではないが、なかなか活用しきれず（やり方や考え方がわからず）、実質 何もできていない。若い学生さんの実態は聞いて良かった。
- ・ ホームページリニューアルを見据えていく中で、大変参考になる情報が多かったです。求職者をはじめ、ターゲットに合わせたホームページを作成していきたいです。
- ・ 目からウロコの落ちるような気持ちになりました。全て？間違っていたようです。

- ・もっと研究して、やってみたいと思いました。
- ・やはり今、SNS ですね。今日の話はやりてみたいと思いました。わかりやすかったです。
- ・若い人の採用の肝、スマホ+SNS+HP、頻度、とてもわかりやすかったです。HP が誰向けなのか…早急に法人で検討して、求人向けに別ページを作ってわかりやすくしたい。
- ・若い人の特性がわかった。SNS の利用価値、怖さがわかった。
- ・わかっているけど…というところでしたが、内容はとても面白く、やるべきことや整合性は確認できてよかったです。
- ・若者に興味を持ってもらうために SNS を活用すれば入り口としてハードルを下げられる。
- ・若者の現状、発信力の重要性を感じた。
- ・私自身苦手意識が強い。F、W…??? サポートしてくれる人を探すことから始めないと!!
- ・実践的な話が聞けた。
- ・2年後増床確定のため勉強させていただきました。

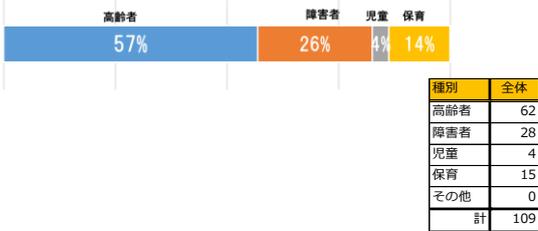


# 4 事前課題の回答報告

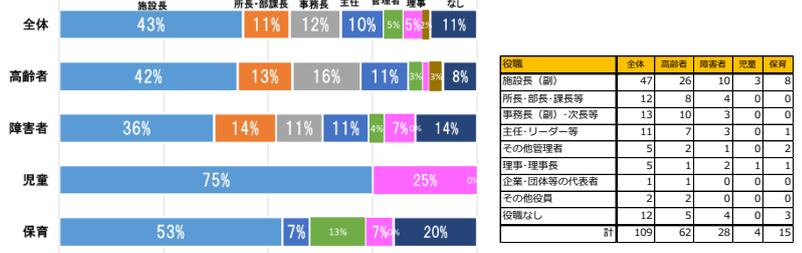
回答期間：令和2年1月10日～令和2年2月22日 形式：Webによる自由回答 無記名  
 対象者：「新卒学生採用攻略法」 回答数 109名 参加申込者 128名（除く重複者） 回答率：85.2%

## A 回答者のプロフィール

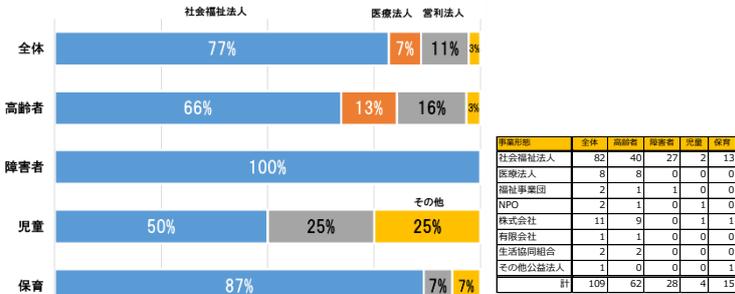
### ■ 所属する種別



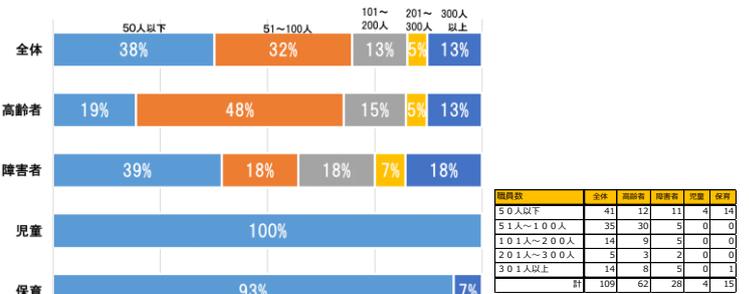
### ■ 役職



### ■ 所属する法人形態



### ■ 所属する施設・事業所の職員数

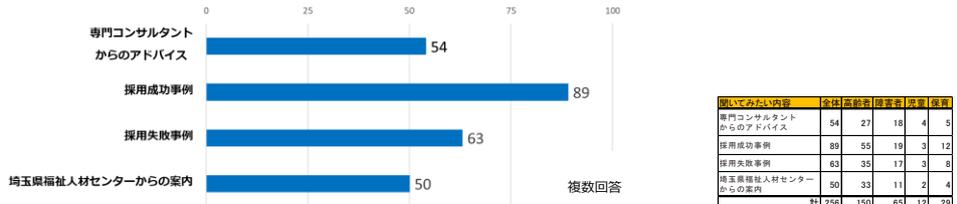


## B 回答集計

### ■ 過去5年間の新卒採用実績の平均値

過去5年間の合計の平均	全体	高齢者	障害者	児童
採用実績校数	9	10	11	2
採用人数	16	22	13	2

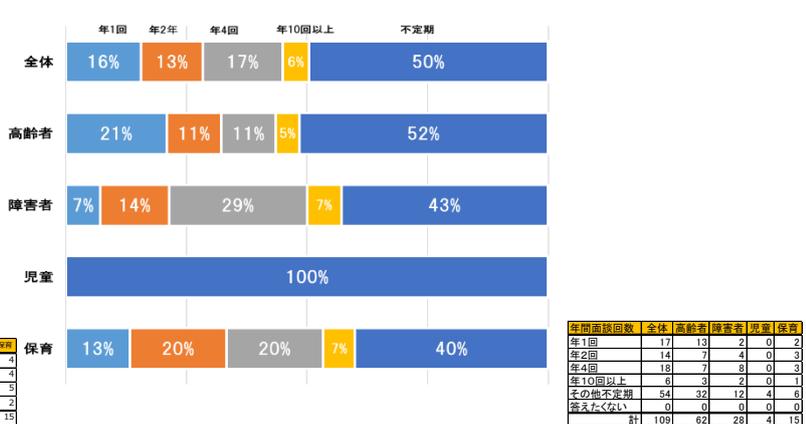
### ■ 今後、新卒採用について聞いてみたい内容



### ■ 過去5年間の採用者継続雇用状況



### ■ 新卒採用者のおおよその年間面談回数



80%；過去5年間の新卒採用人数 10人、そのうち退職者 2名の場合、継続雇用状況は 80%になります。

## ■ 新卒採用について工夫していること、課題（自由回答）

種別	新卒採用について工夫していること、課題
高齢者	・「介護の学校in埼玉」等の施設ブースに出展や近隣の各高校進路指導部との意見交換をしています。
高齢者	・Web媒体や、SNS機能など多様化する採用手法を有効活用しないと採用が困難になっている状況下ではありますが、基本的に相手方就職担当者と当社採用担当者のFace to Faceが重要だと考えており、足で稼いでいるという新卒採用が現状です。 共に一長一短とは思いますが、採用数が多くなればなるほど、後者のFace to Face方式は難しくなると危惧をしている現状ではあります。しかしながら、限られた予算内で、効率よく採用をし、さらに採用した学生を取りこぼさない良い方法があれば是非ともご教授願いたいです。
高齢者	・ここ最近の新卒者の内、専門学校の卒業生が多く占めています。1年生、2年生で当施設の実習を行った生徒がほとんどです。まだ実績はありませんが、遠方の生徒が実習期間内、施設内で宿泊できる体制も整えています。 系列の施設（老健）や他法人とも情報交換を行い、生徒のニーズや新卒者の対応に柔軟な発想を持ち続けていくよう心がけています。 年間面談はユニットリーダーと3回、賞与時に施設長と2回、基本的には計5回行っています。
高齢者	・これから新卒採用を検討している。
高齢者	・チューター制度の取り入れと充実（入職して3年くらいの兄・姉的存在の職員が1年間付き、寄り添ってくれ、1週間・2週間・1ヶ月～12ヶ月の成長課題・できていることでできていないことの報告をする） ・福利厚生の充実 ・有給以外の休みの取り入れ（夏季冬季休暇、介護休暇、看護休暇、育児休暇・時短勤務） ・ボディメンテナンスの取り入れ（理学療法士による職員の為の体操教室、腰痛などの予防のための個々のメンテナンス） ・はたらき方改革の取り入れ 課題 ・夜勤や宿直のできない方のデイサービス勤務等入職する人のニーズに合わせる ・休みを増やしたため、勤務表作成が大変、役職の方の休暇がとりにくい ・入職した職員は目の前のことで一杯で自分のスキルアップや将来ビジョンが見えにくくなっている。
高齢者	・なかなか求人を出しても、応募がないのが現状です。今回の新卒採用者は、在学中から当施設でアルバイトをしており、卒業と同時に入社しました。このように、普段から関わりがないと新卒者は難しい時代かと思います。また、求人票よりもホームページ、Facebook等で施設の様子を確認し、就職を決める時代です。そのため情報の発信は担当職員が定期的に行っております。
高齢者	・ハローワークに求人票を提出し、各学校に持参及び送付している。 ・当施設は、最寄りの駅から離れているためなかなか難しい面がある。
高齢者	・リクナビやマイナビといったツールから学生のアクセスがないため、魅力的な採用ページの作り方が知りたい。 ・採用セミナーでブースに訪問してくれた学生へのフォローや、内定後のフォローなど、学生とのコンタクトの仕方で良い方法があれば知りたい。
高齢者	・介護職採用に際し、介護実習の受け入れを検討している【スタッフの確保が困難なため】が、現場スタッフより自信がないからと、拒否されている。理解を得るのが難しい状況です。アドバイスをお願いしたいと思います。
高齢者	・介護福祉士の新卒者が少なくなっており、それらの中にも外国人材が多く含まれるようになってきていることから、人材を確保するためには外国人材に頼らざるを得ない状況が現実味を帯びてきている。
高齢者	・開設より1年9ヶ月が経過しましたが、新卒者の応募が少なく求める事業像を聞いてみたいと思っています。
高齢者	・学校の就職担当者に会い求人票を渡したり、また、法人のパンフレットや求人票の郵送及びマイナビなどを使っての求人活動等を行っているが、福祉を希望する学生が年々減少しており、新卒採用が難しくなっています。 どうしたら、新卒者の採用を毎年定期的に行えるかが、課題となっております。
高齢者	・学校訪問の実施及び職員出身校への求人案内の郵送。
高齢者	・学生さんと向き合う時間を大切にしています。
高齢者	・業界の採用状況は競争が激しく計画どおりの人員配置ができていないのが現状。中でも、県南エリアならまだしも、県の北部に近いエリアは更に採用が大きな課題となっている。全ての事業所が共通ではないが、採用の好事例等、今後の採用活動に役立つ情報を伺いたいと思う。
高齢者	・近隣大学に募集を出させてもらっている。
高齢者	・現地へ伺って顔を見てお願いを願っても、先方より人材不足ということで断りがあります。 ・新しく学校とコンタクトが取れる努力をするべきだと思うが、どこにどの様な学校があるのかわからない。

種別	新卒採用について工夫していること、課題
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高卒採用については、介護業界からの求人票が増えずにいる印象があります。先生も違いがわからないですし、見学は一社と決めている学校も多いので、介護で働きたい生徒がいても、自分が納得できる就職先を見つけられていない気がします。結果早期離職が増え、将来的な介護人材も減っています。</li> <li>・求人票で個性を出していく方法、また、欲しい人材に当法人を見つけてもらうためのコツがわかると嬉しいです。</li> <li>・当法人では早期離職を防ぐために同期研修に力を入れています。月に一度は集まれるようにし、勉強とストレスケアを兼ねられる場所を作っています。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最寄りの駅から離れており、バスもなく自動車通勤になるため不便である。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用について工夫していることは、新卒採用を継続的に毎年できるよう採用した学校への訪問や連携を密にするための情報共有を図っています。また、令和2年度から実習施設として学生を受け入れることになり、学生との良い関係が築けるよう期待しています。課題は、新卒者を如何に多く採用できるか考え、多くの大学、専門学校等にアプローチしていますが、まだまだ効果は薄いです。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設近隣の高等学校就職担当への訪問。社会福祉協議会主催の夏ボランティア枠を広げ、高校生ボランティアを受け付け、施設のPRにつなげている。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設実習の機会に職員とのコミュニケーションを大切にしている。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長、副施設長による学校訪問実施。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用に取り組んだことがないため不明。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用の専任担当者を置きたいがなかなか採用に至らない。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用は2014年4月1名で現在も継続雇用しています。この間はすべて中途採用でつないできました。ここにきて新卒採用の必要性を痛感していますが、採用市場が激変している中、つながっている学校もなく、具体的かつ効果的な採用活動が課題です。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用は今まで実施していません。昨年の4月に新しい施設を開設した為、将来的に新卒採用が必須になると感じております。現時点では、経験者を優先的に採用しております。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用者の法人内研修、配属先のリーダーによる指導等、対応の配慮を徹底させている。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者の目につく効果的なPR法とは</li> <li>・学校とのコネクションの作り方と営業方法</li> <li>・就職フェアで目に止まるブースの作り</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒入職1ヶ月後面談や入職時7日間新卒実習を行っています。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他施設との差別化/認知方法/各事業所それぞれの活動と並行し、月1回グループ全体で情報共有及び会議</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人では新卒採用を行っていませんでした。昨年に新卒採用で1名専門学校ではありますが採用しましたが1年経つことなく退職されてしまいました。やはり会社とプライベートの両立も含め難しい印象を感じました。新卒採用での入職までのアプローチやミスマッチを防ぐための工夫など多くの事を知れたらと思っています。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>工夫：近隣の福祉系学校に訪問し、就職担当者と面談し情報交換を行う。学生の動向、PR方法等、施設にとって有利な情報を得て次回に生かす。</li> <li>課題：福祉系の学生が激減している。</li> </ul>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>前任者が高校に求人票を配って回るぐらいしかできていなかったの、他の法人の成功事例を学んでいきたいです。</li> </ul>
障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エージェントから、説明会を開催すると言われるが、職員数が少ないこともあり、なかなか日程を組むことができない。</li> </ul>
障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これだけ厳しい情勢ですが、採用活動と呼ばれるものを地道にやってもいつかは限界が来ると考えております。まずは営業。学校訪問では名前を顔を覚えていただくことを繰り返し訪問で築き上げ、実際に足を運んでいただいた際には「来てよかった」と思っていただけのような「おもてなし精神」で対応させていただいております。また、レスポンスよく、気遣いの部分を大切にしています。これらのことは、入社後も同じように行動していくことが肝心で、最終的には組織風土になっていくのだと考えております。また、やはり「流行り」が大切です。キーワードを創ったり、話題作りは欠かせません。また、採用に欠かせない部分は「組織づくり」です。並行して、若者が働きやすい職場環境を模索し、一つ一つ実現していくことが大事だと思っています。</li> <li>課題としては、前述してきたことを実践する中で、いかに組織が一致団結した考えの下で採用活動をサポートしてくれるかという「共有」にあると思います。採用担当者には見えても、一般職員には見えない部分を「見える化」することに鍵があると思っています。</li> </ul>
障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークや福祉人材センターでの求人、ホームページへの掲載、求人情報媒体への掲載、近隣へのチラシまき等をやってきましたが、なかなか問い合わせがない状況。大学や高校、専門学校等の就職部へも行かなければと思っていますが、まだできていません。</li> </ul>
障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リクルートサイトを活用しているが、大学・専門卒の採用が思うようにできていない。当法人は秩父地域の土地柄もあり、事業所が駅から遠く自家用車が必要であったり、アパート暮らしで費用がかかってしまう点も秩父地域外から来る学生のハードルの1つになっていると思われる。その課題については、市町村の移住者に対する補助金制度の紹介を行っている。</li> <li>工夫している点は、初回の会社説明会の参加者には一律で交通費を支給したり、先輩とのランチミーティングで雰囲気を感じてもらったりしている。個別のエントリー者に対しては電話連絡をしているが、これからは併せて郵送も行い、法人パンフレットや温か味のあるメッセージを見てもらい親近感を持ってもらおうと考えている。</li> </ul>
障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開設当初（20年前）に新卒採用を行ってから、その都度の中途採用を行ってきたため、新卒者を計画的に採用するノウハウがありません。キャリア構成点や今後の人材確保の観点から新卒者の採用について学びたく応募しました。</li> </ul>

種別	新卒採用について工夫していること、課題
障害者	・見学会の実施。 ・学校への営業活動。（事業の説明・実習の受入れ・採用の方針など）
障害者	・現状は、新卒採用者に応えられる勤務環境や処遇環境の構築に至っていないので、中途採用を主力とした運営を行っている状況である。
障害者	・高齢、障害、児童と分野の異なる施設を多数運営する法人のため、配属先が入職者の希望通りにならない可能性もある（また将来においても人事異動がある）。「こんな仕事がしたい」と思い、この業界に足を踏み入れようとする若者には、大きな法人のデメリットと感じられることも。長く勤めて行く上での、大きな法人としてのメリットをどのように伝えていくかを課題と感じている。
障害者	・今のところ職員の定着率が良いですが、今後人材難がやってくることを危惧して、色んな求人媒体の営業を受けています。実習はかねてより多く受け入れているため、実習先とのコミュニケーションを積極的にし、これぞという学生は逃さないようにしています。来年度より若手の職員の給与水準をあげ、中堅以降の昇給幅を狭くすることを決断しました。今後、SNSの活用やホームページの見直し、若手中堅職員に新卒採用への参画を求めるなどを考えていきたいです。
障害者	・施設への就職を希望する学生が減少し、必要人数が採用できず苦慮しています。現在取り組んでいることは、学校訪問、学内就職説明会や学園祭への参加、施設見学会の実施、ホームページとパンフレットのリニューアル等です。離職防止についても学べることでありたいです。
障害者	・私が担当するグループホームでは新卒採用は皆無。法人全体でも最後の新卒採用は数年前です。ハローワークや福祉人材センターの求人やHPでの呼びかけ程度。大学や高校の就職部めぐりは必要だと思っていますが、やり切れてません。法人全体で給与改善は取り組んでいますが人事担当がいないので、なかなか積極的な動きができていない現状です。
障害者	・就職ナビの利用、インターンシップ、就職フェアの参加、説明会、見学会、若手職員中心の採用プロジェクトチームの設置等、一通り一般的なものは行っている。しかし、毎年、前年よりもプラス $\alpha$ のことを実施することで、なんとか前年並の採用数を確保できる状況で、人材を選べるだけの状況にはなっていない。
障害者	・障害施設への就職が減ってきている中、自施設のみでの求人活動にも限りがあるので、今後はぜひ障害者施設が横のつながりを持って求人活動や学生が障害福祉への興味、関心を持てるきっかけをつくる活動をしていくことが課題かな…と考えています。
障害者	・新卒採用者だけではなく、採用された人全員が不安でいっぱいのはず。そこで、正職員、パート職員を問わずエルダー制度を導入しています。法人では「お兄さんお姉さん役」としています。指導・指摘というレベルではなく、生活上のお悩み事などを聞いてあげるようなレベルです。仕事に関する悩みは、採用者に了解をもらったうえで担当職員より上司へ報告してもらいます。法人としての面談は、採用後3か月間に2回以上、半年、1年と面談を行います。
障害者	・人材センターが実施している福祉の仕事合同面接会に毎回応募するが、ここ数年は参加を希望する事業所が多く、抽選で外れてしまい参加できない。ハローワーク主催の面接会も同様。 ・中途採用については、比較的採用が行えているので、現在のところ職員数は確保できているが、法人全体でも20歳代の職員が少ないため、30～40歳代の職員が定年を迎えてしまう、20～30年後の事業継続が課題。
障害者	・地元出身以外の採用者への配慮を手厚く。 採用前:内定式、法人イベントへの招待、各種懇談。採用後:エルダーとの定期的な懇談。相談。 採用前、採用後研修の重点実施。（実施方法に課題も多い）採用後の研修期間から配属決定までのプロセスが不明瞭。 初回異動のタイミング。社会人としての一般常識的マナーの周知徹底の難しさ。OFF-JTとして連携法人との合同新人研修 2年～3年目の職員を県外研修へ同行。
障害者	・同期がいたほうが悩みを共有しながら、業務を進めることができると思うため、毎年、複数人の採用を目指している。 ・2週間は座学での新任研修を組み、その後は先輩職員と変則勤務に入っている。 ・エルダー制度を設けており、入所して数年の先輩職員が1年間、フォローに入る。
障害者	・法人について、もっと知っていただきたいと思い、SNS等も活用しているところですが、なかなか効果がでない現状があります。また、知っていただくために、ホームページの他、学校訪問等積極的にいかななくてはいけないところですが、十分にできていないことが課題となっております。
障害者	1. メンター制度の導入 先輩職員（メンター）が仕事と職場に不慣れな新入職員（メンティ）を指導・育成する。 2. 職員会議を通して、他の職員が考えていることなどについて意見交換する。 3. 適宜、理事長、業務執行理事が現状について意見交換する。 4. その他、埼玉県社会福祉協議会の階層別研修 など
障害者	課題：・新卒採用の目的を明確化・応募者が少ない
障害者	・職安、福祉のお仕事等、利用できる媒体を活用して採用をしています。今年は募集人数が充足しましたが、かなり苦労しました。就職フェアにも積極的に参加していますが、抽選にもれてしまうことも多々あり、参加できたとしても採用に結び付くことは少ないのが現状です。今後は有料の媒体も視野にいれていかなければ、と考えていますが、効果のある媒体等について参加法人の方に情報をいただくと助かります。
障害者	・人材育成の具体的な取組として、新卒者用の研修パッケージを用意しました。今後は改定を進めていく予定です。課題としては、ケースワークに関心の高い方が多い福祉職志望の学生に加えて、より幅広い視点が描いていけるよう、福祉を必ずしも志していない学生にも求人情報が見ていただける機会をどうやって作っていくか、です。

種別	新卒採用について工夫していること、課題
児童	・マニュアルや1年間のスケジュールなどを視覚化することによって、わからないという漠然とした不安を抱かないようにしています。
児童	・実習生やボランティアの受け入れ時に働きやすい職場と感じられるよう心がけていますが、実習の時期の問題で就職先が決まっていることが多く採用が困難です。
保育	<p>【工夫】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年20校くらい、求人票を出している</li> <li>・実習生を誘っている</li> <li>・実際に学校に出向き、学生の現在の就職状況や就職に対する考え方や就職先を決めるポイントを聞いている。</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・川口市に就職希望の学生が少ない。都内に近いため待遇の良い都内を希望していたり、戸田市（大手人材紹介会社と契約している）やさいたま市の保育士採用の対策が市として取り組まれているため、川口市に就職希望の学生が少ないという現状がある。</li> <li>・川口市の認可保育所所長会議に現状を伝え、「市としての保育士確保の取り組みをお聞きしたい」と質問をした。 保育課の返答は「今のところ、市としての取り組みはない。川口市の地域格差が低いいため、待遇面でも厳しい。引き続き事業所努力をしてほしい」とのこと。</li> <li>・新卒者が求人票を見るポイントは、給与や待遇が一番らしい。厳しい立地条件や厳しい待遇の中で、どんな求人活動をしたら新卒者が目を向けてくれるか、悩むところである。</li> </ul>
保育	・実習生が就職希望してこない（幼稚園を希望するケースが多いのが最近の傾向）
保育	・新卒保育士の獲得。SNSの利用、専門媒体の活用、地方応募の助成、住宅手当
保育	・保育者としての職以前に、社会人としての基本(言葉のつかい方やマナー等)の欠如が目立ちます。大学、短大、専門校あるいは高校教育の中でも、もう少しカバーできないものでしょうか。
保育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年30校以上の保育士養成校に求人票を送っている。求人票をもって、養成校にお願いに行った時もあった。養成校職員との情報交換会の機会があるときは、できる限り出席し情報交換をしている。</li> <li>・以前は採用試験の日程を指定していたが、学生の方の都合もあると考え「随時」としてみたこともあったが、効果は見られなかった。</li> <li>・求人票にインターンシップ、ボランティア、職場見学等対応できる旨記載しているが、問い合わせはない。</li> <li>・定期的新卒の採用を目指しているが、なかなか計画通りに採用に結びついていないのが現状。</li> </ul>
保育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標設定など個別アドバイス</li> <li>・複数担任クラス配属の負担軽減</li> <li>・勤務時間や有休などの配慮</li> </ul>
保育	<p>〈工夫〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・HPにて、法人の理念や事業内容を紹介</li> <li>・HPにて、毎月発行の園だよりを掲載し保育園の様子を紹介</li> <li>・見学者に、保育園のパンフレットを配布</li> <li>・保育園と一緒に働きませんか？と日常の様子を写真等で紹介したプレゼンシートを11月頃、各学校に送付。</li> </ul> <p>〈課題〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集の時期</li> <li>・新任時の給与</li> </ul>
保育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の賃金格差</li> </ul> <p>本部の地域の有効求人倍率が低いいため、東京、埼玉、神奈川の採用状況の難しさを理解してもらえないところ。給与が低いうえに、休日も少ない。売り手市場な保育の採用の現場において、確実に不利な条件なところ。</p>



## 5-1 当日のアンケート回答報告（自由記述）

気づきはありましたか	これから1年間で挑戦したいこと、目標としたいこと（私の宣言）
・PR/SNS/WEBの講義ではわかっていた事を改めて教えられた。わかっていたはずだが、言われてみて講義を受けて気づかされました。	・WEB/SNSの活用
・学生の考えていること、事例など。IT化などPRしていく。	・学生への会社説明を今回のセミナーでの話を参考にする。ホームページの見直し。
・実習生の受入れをし、法人・施設のPRの場を作り、興味を持っていただくことが大事。	・SNS活用
・昨今の新卒学生の動向や考え方。また、SNSの活用について端緒としてわかりやすかった。	・60歳を過ぎてSNSなどなかなか取りつきにくいことが多いのですが、その点について研究していきたい。
・ターゲットを絞るということ。SNSは目的を絞るということ。	・SNSの有効活用。SNSの勉強。
・求人について誰でもOKと考えていたが、ターゲットを絞ることが必要と感じた。	・求人に対しての意識改革を行い、新たなアプローチができるようにする。
・学生・インターン受入れ（単なる実習ではなく） ・法人経営（福祉経営学）が正に必要となっている	・新卒採用に効果的な策を検討し、タイムリーに実施していく。
・新卒採用を始める時期、施設のPRポイント等全てが改めて取り組み方を変えていかないといけないと気づいた。	・施設（職員）の頑張りをしっかり伝えていきたい。
・採用にまつわる状況が大きく変わっており、こちらも変わっていかなければ採用は難しくなっているということ。	・新たな試みを考え、実践に向けて法人内で働きかける。
・採用手法は進化しているという点	・新しい採用方法の確立
・経験年数が低い私でもできる事があるかもしれないと気づきました。	・先輩・施設長まかせではなく、自分にできること（SNSの活用等に力を向けたいと思いました）。
・就職フェアから就職につながる事が厳しかったが、具体的にやること・決めること、考えること、伝えることがわかって良かった。 3月挑戦してみたい。	・これまで（左記のとおり）就職フェアや見学日の設定、ホームページで予定を伝えるなどできていなかった。法人の魅力はたくさんあると思うので、自分なりに考え、周囲にすり合わせし、学生さんなどに伝えていければと思った。
①大学教育（現場）の「今」が予想していたことと同内容だった。今後のことを含めて考えると、今こそ関係行政省庁（機関）や地方自治体が知恵を構築して工夫していくべき（と思う）。 ②福祉経営学的重要性 ③SNSの活用	・インターンシップ制の検討と導入
・新卒採用に向けて、インターンシップやSNSの活用の方法について大変参考になった。	・SNSの開設、活用
	・研修体制の整備、新人を育てることは必須であり、次世代の「人材」を確保していかなければならない。
・WEB/SNS活用のポイント関連	・当法人は今、IT化を先週から進めている。年齢も様々な職員がいるので、記録から報告、外国の方々まで浸透し、使いこなせるようになりたい。また、ますます入口よりも玄関の部分の大切さを感じ持ち帰り早速始めたいと思う。
・新しいことにチャレンジをどんどんしていかなければと思った。	
・今後参考にさせていただきます。	
・質問の時間がいただきたい講義があったことです。	・SNSの活用
・SNSの活用について	・HPの充実とSNSの活用

気づきはありましたか	これから1年間で挑戦したいこと、目標としたいこと（私の宣言）
・SNSの活用法/早い時期からの採用活動の必要性/ネガティブなイメージを払拭することの重要性	・法人のfacebook,instagram,最低月1回更新（可能な限り多く）。 職員定着率98%以上。
・パソコンからスマホの時代が変わったことを実感した。	
・施設の魅力をたくさん見つけ、提示することを実践してきたが、絞込みが必要だということ。	・採用のターゲットに合わせた施設の魅力の絞込みを他の職員とともにやっていく。
・学校側の視点が知れ、次の学生への対応に活かしたい。	・新卒生をターゲットとした求人活動をする（SNS等使用）。
・一見マイナス・手間と感ずることも方法を変えて活用していくことで、とても大きなツールになっていくと思いました。	・ホームページリニューアルを控えているので、今日学んだことを自職場に持ち帰り、再度検討していきます。魅力あるホームページ（SNSへのリンク等も含めて）を作成し、ターゲットになる方が自然と見てくださるようなツールにしていきたいです。
・学生の意識（スキルアップ思考・介護へのイメージから説明の際のポイント） ・募集のPRポイント（エピソード・ターゲット明確化等）	・人財課として各施設長とはよく接して人材などを募集の際にPRしていたのですが、職員全員でもっと親しく身近になって施設職員全体のアピールをできるようになりたいと思います。
・いろいろな気づきがあった。	・次年度,新卒採用4名
・SNSの戦略について	・HPのリニューアル
・今年度、今回で3回セミナーに参加させていただきました。日常から、モヤモヤと何となく感じていること、考えていることを整理することができました。「そういうことだったのか…」「こうした方がよかったのか…」とスッキリしました。	・ハードよりソフト…「人（職員）」をキーワードにして、施設の持ち味をアピールしていく。
・採用に関してのターゲットの定め方やそれに向けてのアプローチの仕方	
・今回の内容がシリーズの中でも大変楽しみにしていた内容で期待通りでした。現在位置の確認、考え方。取組みのマッチングの部分でしっかり確認できました。やはり改めて「トレンド」を意識して言葉やプレゼンについて日々、工夫することが大切だと思いました。	・情報発信はめんどろではない！！ 埼玉一の情報発信で仕事や職場の魅力を伝えるぞ！！
・SNSの活用が必要だということ	・HPの修正/求人ターゲットの絞込み
	・確実な職員育成
・新卒の活動時期ややるべきポイントがよくわかった。	・新卒向けの伝え方を改めて考え、インターシップを行う&実習の受入れをする。
・採用の目的・目標を持つ。現実、選べない状況で最低限を満たしていれば採用せざるをえなかった。そのような中でも、法人として軸は持った方が良いと思った。	・インターシップの実現（福祉以外の学生）
・「誰でも」ではなく「この人」に職員になってもらうことが大切だと気づきました。	・ターゲットを絞った求職者にあった情報発信をしていきたいと思っています。
・今の学生の現状を知ることができ、今の学生に合わせての採用マーケティングができていなかったことに気づいた。	・インターンシップを取り入れる。
・「誰でも良い」は「誰にも響かない」→ターゲットを絞る ・学生へのアピール方法	・2年計画で大学に対するアピール ・法人全体への協力依頼のためのプレゼン
・ターゲットの絞込み “誰でも良い”は間違いと感じた。	・事業内容の新しいことを一つでも多く行う。
・SNS活用、ホームページ見直し	

気づきがありましたか	これから1年間で挑戦したいこと、 目標としたいこと（私の宣言）
・採用ホームページなどで待つのではなく、キャリア支援やSNSなどで福祉（自社）を知ってもらおうと思いました。	・自分から学校に足を運び、学生に知ってもらうこと。SNSで施設のすばらしさを知ってもらうこと。福祉の良さを知ってもらうこと。この3点を一年間で挑戦していきたいです。
・HPの大切さ。SNSの活用	・HP改修
・学生の施設に対する興味が随分と変化してきていることやイメージが変化していること ・SNSの活用の仕方と自宅にはPCが無いことからほぼスマートフォンの活用であること	・スマートフォン用のページをHP内に設置する ・HPの全体的見直し
	・LINEアカウントを作る
・介護職の採用を意識し過ぎて、学生に現場のことを詳しく伝えようとしていたが、今の学生はその先（将来）を常に考えて行動しているので、施設の運営や施設長の仕事などを伝えていきたい。	・今年は学校訪問を中心とした役割となるため、キャリアセンターの先生と信頼関係を築き、一人でも多くの学生を紹介してもらえようし、成功事例を作っていく。
	・よい人材の確保と収益改善
・企業広告と求人広告は異なる ・面接会での掲示物について ・求職者に対する説明の仕方	・新卒学生採用を積極的に行なっていきたい。
・とても参考になった。特にSNS	・求人絞った情報発信に取組むとともに若手職員を求人フェスに送り出したい。
・介護現場の悪しきイメージの払拭は喫緊の課題と感じた。	
・SNSの活用についての基本的な考え方、活用のプロセスがわかった。求人活動の具体的な手立てと現在の自法人の取組み見直しポイントがわかった。	・求人に関するHPの内容の見直しとSNSの活用を始める。
・講義②の話は細かな部分まで調べたうえでPRに臨む必要性がわかった。早速 実践してみようと思う。	
	・SNSの活用からの問合せ
・新卒者への求人を自分なりに努力していたが本日の話を聴いて時代と共に大いにずれていると痛感した。新学期的にあわただしさを過ごしている現場。その時期に学生は就活に動きだしている。もっと早く求人活動をしなければと思った。	・インターシップを実践する。求人を待つだけでなく、養成学校にさらに足を運ぼうと思う。新学期的にあわただしい時期にどう回るか！！ 時間の使い方、若い先生の力を借りてやってみようと思いが強くなった。
・経営・マネジメント・広報等課題が明らかになった。	・SNSの継続とフェアへの若手職員との参加
・採用には専門担当者を置く ・面接フェアのチラシ・ブースの在り方	・左記「気づき」の実施
・SNSの活用はやみくもにやるものではなく設計するもの ・ただやれば良いというわけではなく、ゴールや目的を設定する ・採用業務は片手間でできるものではない	・採用活動の新たな取組みを行う。毎年更新する。
	・魅力あるHPづくり
・学生の時間軸、HP+SNS, スマホ、いろいろキーワードが見えてきたので良かった。	・法人、事業所、サービスのPR、情報発信、HPの対象を明確にする。
・立場を逆にして物を見ていくことは大切ですね。	・園内見学の案内の仕方や持ち味見つけるヒントの表などやってみたいことがありました。
・既存の概念にとらわれず、さまざまな情報を吸収していくことの重要性について。	
・何にしても知識が足りてないことに気がつかされました。知識が無ければ戦略も立たない。AIやIoTももちろんのこと、未来の職員を確保するにもまずは知識を深めたい。	・人材確保への戦略を明確にし、実践にうつす。

## 5-2 全体の感想、ご意見（自由記述）

- ・3つの講義すべてにおいて、目からウロコな情報が多く、有意義な時間となりました。
- ・BCP,事業継続計画の考え方や策定について学びたい。
- ・SNSの十分な検討と活用を進めたい。
- ・いずれの講義も大変有益でした。今後の採用戦略に活用していきたいと思います。
- ・今の若者が何を考え、どのようにして会社を選んでいくことがわかりました。若者に福祉業界は大変だけど、素晴らしいところだよとっていただけるようにSNSなどを使用して伝えていけたらと思いました。
- ・学生が行く先はどんな所なのかをもう少し知りたかった。
- ・学生サイドからの視点は大変参考になる。
- ・求人状況（学生の就活）がとても参考になりました。
- ・今日の内容、一番シリーズの中で楽しみにしていましたが、期待以上の内容でした。
- ・具体的なお話や傾向、対策が聞け、業務に活かしたいと思った、自分のみならず、他職員・上長も含め、事業所として新しいことを検討、実施していきたいと思う。
- ・この研修は内容がわかりやすく資料もよい。来年もシリーズにしますか？楽しみにしています。
- ・このような研修に参加したことがなかったので、大変勉強になり、今後に活かしたいと思う。
- ・採用攻略法をテーマとしたセミナーとして様々な角度で講義を聞いて大変参考になりました。
- ・採用担当になり半年がたった現在の状況で、想像していたよりも厳しい業界だとマイナス思考になっていた時に、このセミナーに参加させていただき、改めて、まだまだできること、やるべきことが沢山あり、一つ一つチャレンジしていかなくてはと前向きにさせていただきました。
- ・採用に対して新しいやり方を考えたい。
- ・実践的な内容でとても学びが多くありました。
- ・就活が年々変化しているので、事業所として何ができるかを考え直していきたいと思った。川口市の採用がさらにハードルが高い地域だと改めて痛感した。今後どうなるか。努力はしているつもりだが、不安が大きくなった。
- ・新規採用の研修を受ける中で、自分の時を思い出しながら今後、法人に新しいスタッフを入れるよう、自分にもできることがあるのではと思うことができました。
- ・全体的に濃い内容でした。
- ・総体的に非常にありがたい講座でした。
- ・大変勉強・参考にさせていただきます。
- ・大変有益な研修でした。
- ・定期的に参加したいと思った。
- ・「福祉のお仕事」の活用方法がわからない。全く反応がないので運用できているのがわからない。
- ・「新卒学生採用攻略法」というセミナーだったので参加したが、ちょっと残念な内容のセミナーでした。
- ・とても勉強になりました。活用していきたいと思います。
- ・どの講義も学生に近い講師の方の話だったのでとても参考になりました。
- ・初めてこのようなセミナーに参加させていただき、大変参考になりました。
- ・人手が足りない中で誰でもいいから来てほしいという考えではダメだということがよくわかりました。法人として戦略を練って、法人の良いところを再確認して取り組んでいきたいと思います。

- ・保育業界については介護と同じ傾向なのではないでしょうか？  
保育業界についても説明が欲しかった。
- ・また機会があれば参加したい。
- ・無料の内容とは思えない…ものでした。参考になる情報ばかり。自分の無知は重大なものですが、まずは知識を増やし、より深く法人の未来に貢献できるよう準備をしていきたいと思ひます。
- ・もっと新卒関連情報が欲しいと思ひます。今回のセミナーを受けたことにより視野が広がり身につくと思ひるので次回も参加してみたいと思ひます。
- ・やはり SNS の話などもっと伺いたかった。
- ・若者の考え方やアプローチの仕方がヒントになった。
- ・私ができる就職対策、私にできない部分、良き理解できました。今後もこのような情報を教えていただけるチャンスを楽しみます。
- ・全体的に有意義な内容で勉強になりました。

## 5-3 アンケートの回答集計 (実施日 令和2年2月18日 回答 81)

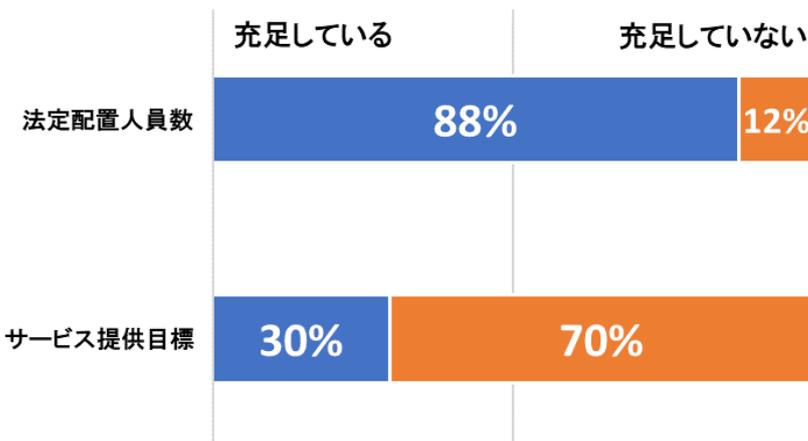
### ■ この1年間に福祉人材センターに求人を出していますか？



回答項目	数	%
出している	61	77%
出していない	9	11%
今まで一度も出したことはない	2	3%
わからない	7	9%
計	79	

コメント：人材センターを利用したことがないが2件。利用しているかどうかわからないと求人活動に関与していないが7件で合計 11%になる。

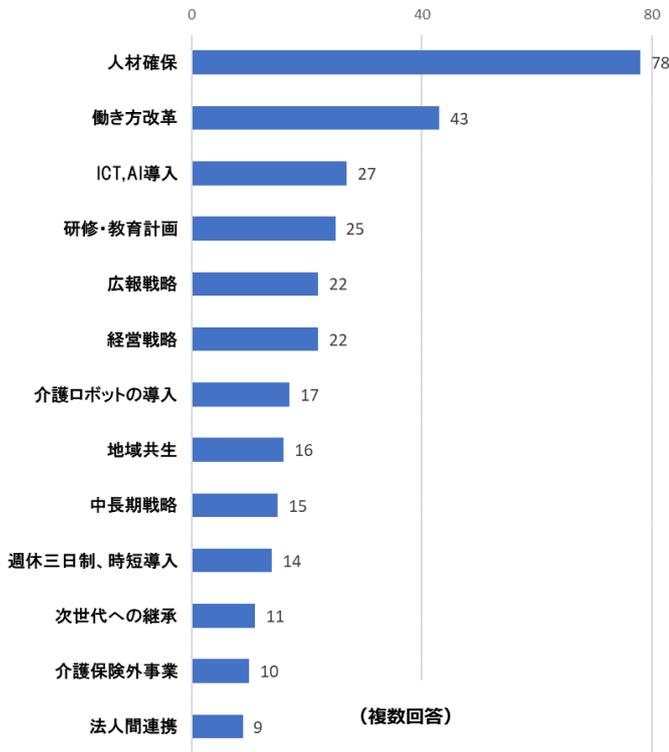
### ■ 貴施設・事業所の従業員は充足していますか？



回答項目	充足している	充足していない	充足している	充足していない
	%		回答数	
法定配置人員数	88%	12%	71	10
サービス提供目標	30%	70%	24	57

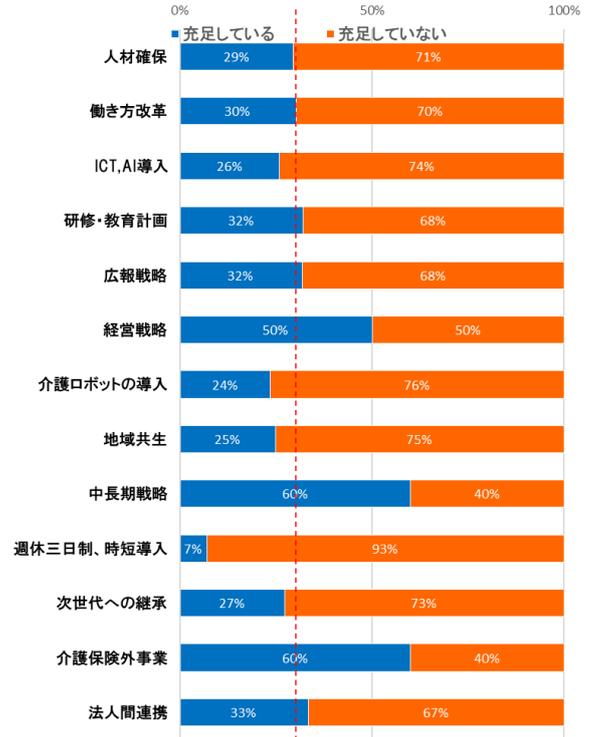
コメント：法定配置&サービス提供目標  
「共に充足している」30%  
法定配置は「充足している」がサービス提供目標では「充足していない」が 58% になる。

### ■ 今、関心のあるテーマは何ですか？



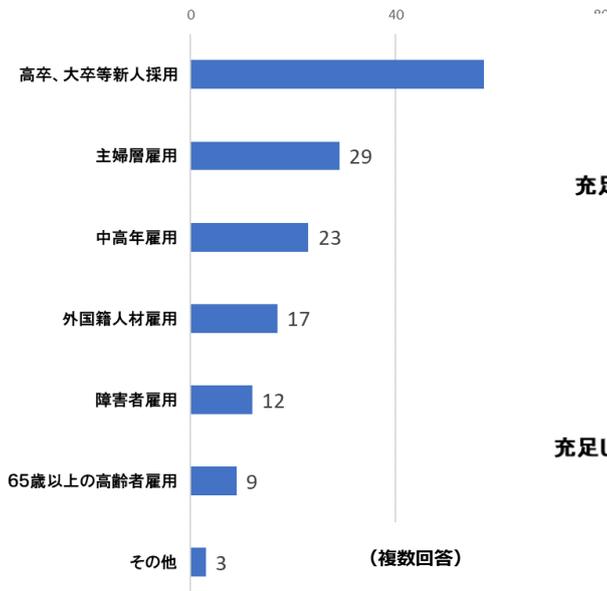
コメント：「人材確保」「働き方改革」に関心が高い。「研修計画」「広報戦略」「経営戦略」と「ICT/AI 導入」にも関心が集まる。

### ■ 比較：充足、非充足の施設・事業所の関心度傾向



コメント：充足している施設・事業所は「経営戦略」「中初期戦略」「介護保険外事業」に関心が高い。

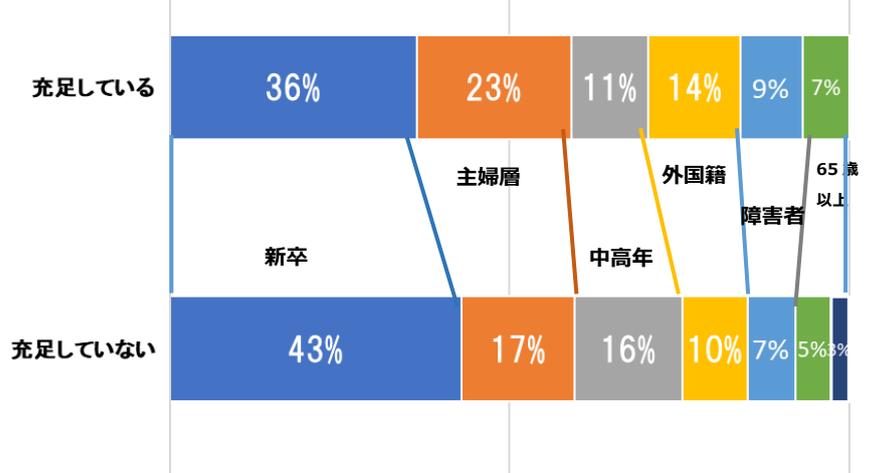
### ■ 人材確保について期待する対象



コメント：「高卒、大卒等新人」に関心が高い。続いて「主婦層」「中高年」「外国籍人材」の順になる。

充足、非充足の人材対象の関心傾向は相似している。その他は「経験者」。

### ■ 充足、非充足の施設・事業所の雇用対象傾向の比較





## 施設長の学校



Report2019

**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

TEL 048-833-8033