

おわりに

今回は、採用活動における工夫について近年の求職活動の動向を踏まえてご紹介しました。高知県社会福祉協議会が今年度実施した調査からも、リファラル採用やウェブ上での情報発信に取り組んでおり、一定の効果を感じている事業所が多いことが分かりました。

今回紹介した手法には、特徴や効果がある対象者が定まっていることから、それぞれの特徴を理解し、ターゲットに応じた手法の使い分けと組み合わせを行うことが重要です。

また、あらゆる世代に対してアプローチを行うためには、いかに「求職者と事業所の接点を増やすことができるか」が採用に向けた最初の一步であるといえます。多様な手法により採用活動を実施していても、それらが運動していなかったり、採用後の育成や定着を想定した職場内の環境づくりができていなかったりすると、ミスマッチによる早期離職につながる恐れもあります。

(株)マイナビが公表した2025年3月に卒業する就活生に対して行った調査によると、近年の学生は、就職活動にあたり企業等の情報はホームページやSNS等にアプローチして情報を得た後、職場体験や就職相談会等で実際に働く職員から生の情報を得て就職先の判断をする傾向にあるということが分かります。

採用ホームページやSNS、パンフレットといった求職者との接点を作った後、その次の一步となる実際に求職者と顔の見える関係づくりを行う必要があるということです。実習生やインターンシップ生の受け入れ、職場体験や見学のできる体制づくり、就職フェア等への出展などが挙げられますが、あらゆる採用の手法にプラスして、事業所と接点を持った不特定多数の求職者とのようにつながるかが重要です。

採用活動は採用担当者のみで行うものではなく、事業所全体で取り組むことが大切です。高知県内の人材確保に向け、高知県福祉人材センターでは、無料職業紹介事業をはじめ、事業所に対する多様な事業を実施しています。事業所の現状に応じ、伴走的にお手伝いさせていただきますので、ぜひご活用ください。

テーマ

採用活動の工夫

はじめに

人口減少、少子高齢化が急速に進む昨今、全産業において人材不足が叫ばれている状況となっています。福祉・介護業界においては、本年、2025年には団塊の世代が後期高齢者になるとともに、2040年には団塊ジュニア世代が高齢者となることで高齢者人口はピークを迎え、今後ますます福祉サービスの需要が高まるだけでなく、労働力人口不足による慢性的な人材不足が懸念されています。

人口減少に歯止めがきかない状態となっている高知県にとっても人材不足は深刻な状況であり、若者の県外流出や高齢化の進行などによって福祉職場における人材確保が大きな課題となっています。

しかし、求人を出しても応募が少ない、または、応募が

ないことや、有料職業紹介に係るコストの増加、ミスマッチによる早期離職等により、事業所が望む人材確保が難しい状況であると言えます。

福祉職場において人材を確保していくためには、幅広い世代の参入や在職中の職員の満足度を高めることはもちろんですが、今の求職者の動向を的確に把握したうえ、あらゆる方法を用いた採用活動を行う必要があります。また、慢性的な人材不足の時代においては、求職者が求める働き方に合わせた環境を用意することも求められています。

そこで、今号では、人材確保に向けた「採用活動の工夫」をテーマに、今、福祉職場に求められている工夫について紹介します。

事業所登録からマッチングまでの流れ

1. 事業所マイページ登録を申請

人材センターより承認メールが届きます。

2. 求人票の入力・申請

人材センターより承認メールが届きます。

3. マッチング

人材センターからの条件に合った求職者の紹介、応募の連絡をします。

4. 施設・事業所で選考

5. 採否通知

事業所マイページ登録 福祉のお仕事

01 福祉のお仕事にアクセスして「求人事業所の方」を押します。

www.fukushi-work.jp



02 ご利用案内を確認して事業所マイページを作成する方は「新規登録」を押します。



高知県福祉人材センターを利用すると…

- ✓ 事業所詳細情報を使って求人が無い時も施設をアピールできます!
- ✓ 24時間求人票の申請ができます!
※掲載についてはセンター・バンク職員の承認後になります。
- ✓ 求人票を一度入力すると次回からは「再利用申請」でラクラク申請が可能!

「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関するアンケート調査結果(抜粋)

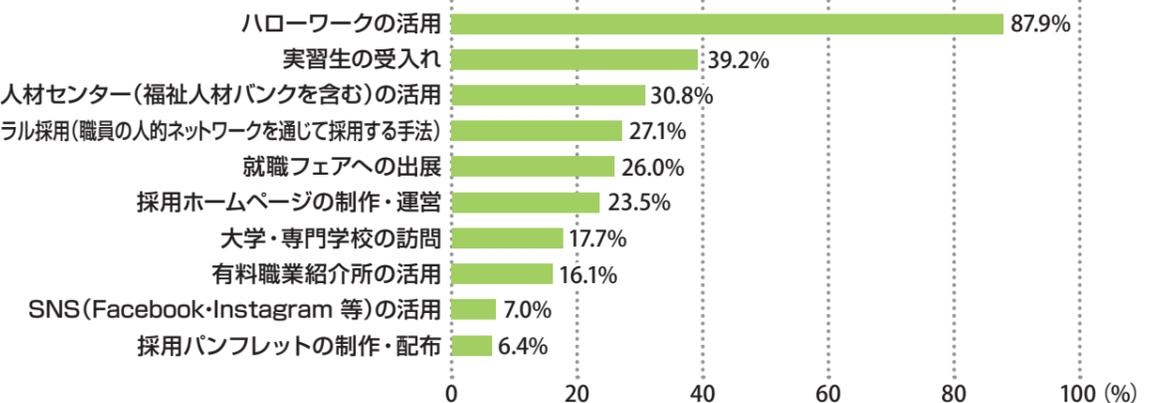
調査対象事業所数 1,798か所

回答率 42.8%

対象:高知県にある全ての福祉事業所
令和6年10月 高知県社会福祉協議会が実施



県内福祉事業所で取り組まれている採用活動の工夫(抜粋)



操作方法や詳細についての問い合わせは

高知県社会福祉協議会・高知県福祉人材センター

〒780-8567 高知市朝倉戊375-1 県立ふくし交流プラザ1階
窓口時間 平日(月-金)9:00~17:00

TEL 088(844)3511 FAX 088(821)6765

HP <https://www.fukushi-jinzai.com/>



高知県福祉人材センター
フックンでグッジョブHP



採用活動の方法やポイント



リファラル採用（職員の人的ネットワークを通じて採用する手法）

リファラル採用とは、自身の事業所職員からの紹介を通して採用につなげる手法のことで、2015年頃から日本においても採用手法の一つとして導入されるようになりました。また2022年には全産業の約6割の企業がリファラル採用を導入しているとの統計も出ています。

リファラル採用のメリット

① 定着率の向上

自身の職場を理解している職員からの紹介で、応募者が事業所の理念や特徴、働き方について理解をしたうえで入社につながるため、ミスマッチによる離職が比較的少ない

② 採用コストの削減

紹介入社のため、広報費・業者手数料等採用コストの削減ができる傾向にある

③ 採用プロセスの迅速化

応募者の性格やスキル、職務適性について事前情報がある状態で選考を行うため、通常の選考と比較した際に採用までの期間を短縮できる

このように、リファラル採用には定着率の向上や採用コストの削減が可能といった特徴があります。中央福祉人材センターや（公財）介護労働安定センター等の調査結果からも、その他の採用方法とリファラル採用を比較した場合、リファラル採用による入職者の離職率が低いということが明らかになっています。

しかし、採用経路が職員の紹介によるものとなるため、定期的な採用につながりにくいといった側面もあります。そのため、リファラル採用のみにこだわるのではなく、従来の採用方法と併用することで採用の幅を広げ、より効果的に人材確保を行うことが可能となります。



採用ホームページ及びパンフレットの活用

求人票検索や事業所の情報収集を行う際に、インターネットの使用は一般的になっており、中央福祉人材センターが各センター・バンク登録者に対して行った調査からも、事業所ホームページ等を活用して情報収集を行う求職者が増えていることがわかっています。また、同調査から求職者が求める情報には求人票に掲載されていない情報が多くあることもわかっていますが、求人票において掲載できる情報は非常に限定的です。

求人票に載っていない求職者の知りたい情報

- 募集の理由（事業の拡大・欠員の募集等）
- 昇給・賞与の支給条件
- 子育て・介護に対する配慮や体制作りがあるかどうか（休暇取得や短時間勤務等）
- 1日のスケジュール
- 職場の人間関係が良い
- 求める人物像
- 入社後の研修制度
- 職員の年齢構成
- 自分が成長できる環境がある
- 福利厚生充実

左記のように求職者の求める情報は非常に多くあります。これらの内容の掲載や事業所の求める人材・魅力を伝えるための手段として、採用ホームページやパンフレットの活用は有効的です。また、求職者がこれらの媒体を活用することで事業所理解を深め、より具体的な入職後のイメージへつなげることができるため、採用後のミスマッチを減らすことや入職希望者の増加に役立つと考えられます。

しかし、これらの媒体の活用は作成や運用に対して費用が発生するため、全ての事業所において実践できるわけではありません。そこで、無料で始めることができるSNS等のツールを活用し、情報発信、魅力発信を行うことも手段の一つとして考えることができます。

（参考）中央福祉人材センター「多様な人材の活用促進に向けた事業所の採用活動の展開についての調査研究事業 報告書」（R3年3月）
マイナビ2025年卒学生就職モニター調査



柔軟な勤務形態・多様な働き方

近年、求職者の求める働き方として、勤務時間帯や勤務日数等を自身のライフスタイルに合わせた働き方の実現が重視されています。また、福祉業界全体において、サービス利用者の増加に対して働き手が少ない状態が続いているなか、各事業所において限られた人員で対応し、多様な人材の参入を促進していくために、柔軟な勤務体系及び多様な働き方を取り入れることが重要です。

（公財）介護労働安定センターが毎年行っている調査からも、在職中の職員、事業所ともに「柔軟な勤務形態、多様な働き方」が早期離職防止及び人材の定着へつなげていると考えていることがわかりました。このことから、各事業所において柔軟な勤務形態や多様な働き方を取り入れることは、人材の採用と職員の定着の両側面からみても有効であると考えられます。

事業所として上記のような多様な働き方を取り入れていくためには、まずは自身の事業所における職員の働き方や業務の見直しを行うところから始める必要があります。従来の画一的な働き方から、職員自身がそれぞれのライフスタイルに合わせて勤務の形を選択できるようにすることで、今後の求職者に対しても多様な勤務形態を提案することが可能となるとともに、事業所として多様な人材が働きやすい職場づくりができます。

多様な働き方の一例

- ① **ライフスタイルに合わせて勤務時間帯、曜日の選択が可能**
朝夕のみ勤務、夜間のみ勤務、季節限定のみの勤務 等
- ② **業務内容は変えずに勤務日数、労働時間の選択が可能**
選択的週休三日制 1日1時間から勤務可能 等
- ③ **幅広い労働条件にて勤務が可能**
兼業・副業可能 業務限定勤務（介護助手） 等

（参考）厚生労働省「介護現場における多様な働き方導入モデル事業」
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所「介護現場における多様な働き方に関する調査研究事業 報告書」
（公財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」



SNSを活用した広報

日本のソーシャルメディア利用者数は2023年には1億580万人を越え、2028年には1億1,360万人まで増加すると推計されており、今や若い世代のコミュニケーション手段からあらゆる世代のコミュニケーション手段へと変化し、日常的に利用されています。また、求職活動を行う20代～60代の男女の約2割、就職活動を行う学生の約7割がSNSを利用して企業の情報収集を行っており、採用活動、広報において、SNSの活用は有効であると考えられます。

SNS活用のメリット

- 効率的に情報発信ができる
- 法人・事業所の概要、採用情報、職員の声を発信することができる
- 事業所の雰囲気や文化を伝えることができる
- 無料で始めることができる
- 投稿の作成が簡単

SNS媒体の種類（学生の利用が多い順）

- ① LINE
- ② X（旧Twitter）
- ③ Instagram
- ④ YouTube
- ⑤ TikTok

（参考）マイナビ「2026年卒 大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査」

このように、採用活動、広報に利用されるSNSには多くの種類がありますが、各媒体の特性を理解したうえで、伝えたい情報を整理し、目的に合わせた媒体を選択し、情報発信及び魅力発信を行うことが大切です。例えば、InstagramやTikTokは職場の雰囲気や研修風景、イベントの様子を伝える視覚的情報の発信に、XやLINEではイベント情報や採用情報等文字による定期的な情報発信に長けています。併せて、定期的に更新を行い、常に最新の情報を発信することで、事業所の信頼に繋がるだけでなく、より多くの求職者と接点を作ることが可能となります。

一方で、情報過多により本当に必要な情報の判断がしづらくなる可能性もあるため、SNSによる情報発信を行う際は、求職者の知りたい情報が何かを意識して行う必要があります。SNS広報を求職者との接点づくりの入口として上手く活用し、その後就職説明会への参加や職場体験の実施等、顔の見える関係性づくりへとつなげていくことが、効果的に人材確保を行うにあたり重要となります。