

人財採用に課題を感じる障がい福祉法人向け

人口わずか**4万人**商圈の障がい福祉法人が、
たった**5カ月**で

好評につき追加開催

延べ**60**名以上が
すでに参加
しています

応募者 **146** 名を集め

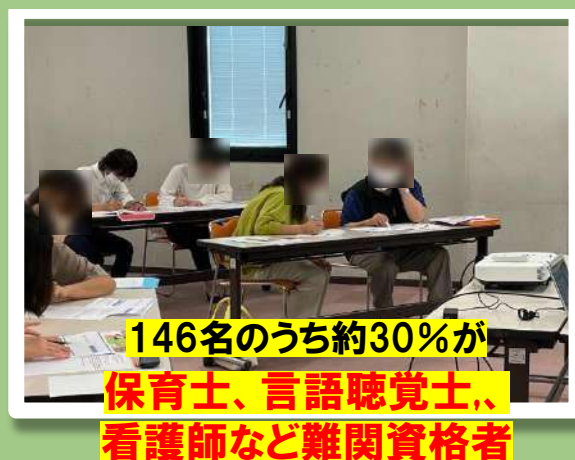
採用数 **37** 名を実現した**採用**の仕組み

組織戦略に関する内容ですので、採用担当者・管理者・事業責任者の方のご参加はお控えいただき

このようなお悩みをお持ちの「**経営者ご本人様**」が必ずご参加ください

- ❑ 求人媒体の掲載に費用をかけているのに、人が集まらない
- ❑ 人材紹介で費用をかけて採用したが、すぐ辞めてしまった
- ❑ 事業所開所のための人材がそろわず、事業拡大ができない
- ❑ 資格者が必要なのに、全然集まらない
- ❑ 法人内で新人を育成する仕組みが無い
- ❑ ベテランスタッフの離職が増えてきている

本セミナーで学べるポイント



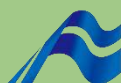
セミナー
開催日程

2024年

7/12 (金) 10:00～12:00 8/22 (木) 10:00～12:00
7/24 (水) 10:00～12:00 8/28 (水) 10:00～12:00

各日程
オンライン開催

主
催



サステナブルな成長を促す。

Funai Soken

福祉人材を100名集める採用・組織戦略セミナー

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

当社HPからお申込みいただけます。 船井総研ホームページ www.funaisoken.co.jp
(右上新検索窓に右記の「お問合せNo」をご入力ください)

115743

お問い合わせNo:S115743



茨城県常陸太田市。人口4.5万人。

高齢化率39.4%、年間出生数200人以下

社会福祉法人朋友会は、 いかにして100名を超える 求職者を獲得したのか？

社会福祉法人朋友会
理事長 平根 朋幸氏

※事例紹介であり、当日の登壇はございません

社会福祉法人朋友会は、茨城県の東北部、「県北地域」と呼ばれる常陸太田市にある。人口は約4.5万人。高齢化率39.4%の、まさに地方の中小都市である。2005年の創業以来、障がい福祉サービスを本業とし、地域に根差したサービスの提供を掲げてきた。そんな朋友会が、いかにして100名を超える求職者を獲得できたのか。

「求人を出して応募ゼロ」の月も。決して例外ではなかった採用難

実に15年以上に渡って法人の課題になってきたのは、ずばり「人の採用と定着」であった。ハローワークに求人を出稿して月に1件応募があるかどうかということも多かった。一体なぜ、人が集まらないのか……。平根氏は長らくこの問題に頭を悩ませていた。やっとの思いで応募者を獲得しても、スタンスが合わずにすぐに離職してしまうこともあった。

法人理念、目標を知らない職員……。伝わっていなかった「法人の想い」

平根氏には、毎年ひとりで黙々と練り上げているものがあった。法人の「経営計画」である。平根氏には信念があった。「自分達の存在意義や目指すべき到達地点」が真に伝われば、職員や利用者も自然に集まってくるという想いである。約30ページに及ぶ経営計画書は、期ごとに内容を更新していたが、巻頭の内容は必ず「法人設立の理由」「法人理念」「行動指針」など、法人の根幹をなすものだった。……。しかし、平根氏の思いとは裏腹に、法人の理念や目標を「初めて知った」という職員が続出したのである。伝わっていると思い込んでいたものが、実は伝わっていなかった。平根氏は愕然とした。ここに来て人財の採用と定着について感じていた課題が1本の線となって繋がり、求職者・在職者を問わず、経営トップである自分自身が想いを発信していく機会を作らなければならないということに気づくのである。

事業展開のチャンス到来も、空前のピンチ！突如必要となってしまった 「有資格者30名を超える大量採用」

そんな平根氏のもとに、ある1つの転機が訪れていた。「地域生活支援拠点の創設」の話が舞い込んできたのである。複数の事業形態を1つの拠点にまとめ上げる「地域生活支援拠点」の創設。これに成功すれば、障がいのある子ども～大人までの切れ目ない「ワンストップサービス」の構築はもちろん、軽度～重度まで幅広い障がいの度合いの方を受け入れることができる。日中の生活から住居の提供までも包括的にサポートすることも可能となる。かねてより地域に根差した包括的な支援体制を築いていく構想を胸に秘めていた平根氏にとって、まさにチャンスといえる瞬間だった。しかし、この難題をクリアするためには、1つの大きな壁があった。有資格者の採用である。それも1人や2人ではなく、30名を超える人数だ。複数の事業形態を一挙にまとめあげたものという性質上、多くの人員を必要としていた。しかも1年以内にこれを達成せねばならない。爆発的な勢いで多店舗展開を進めていくまわりの企業と比べ、社会福祉法人朋友会の事業展開スピードは比較的緩やかなものであったため、逐次的な人員補充でもなんとか事足りていたが、今回は事情が異なる。上記での気づきを踏まえ、ここから社会福祉法人朋友会はさまざまな角度からチャレンジを試みていくこととなる。

小手先の採用手法は効果なし！経営者だけが取り組める 「法人ビジョンの明示」と「応募して欲しい求職者像の明確化」

まず平根氏は、**年齢・所持資格・志向など、応募してきてほしい求職者像を明確化**することとした。最も注力したかったのは中途即戦力である。医療・福祉業界における転職理由の上位は、給与・待遇面や人間関係の問題のほか、「法人のビジョンが見えないこと」が続くとされている。そこで平根氏が次に取り組んだのは、かねてより練っていた経営計画の発信方法を変えることであった。これまであくまで紙面上で、配布のみにとどめていた経営計画書の内容を、各種求人媒体はもちろんのこと、ホームページなどにも明示することとした。

特に重視したのは、**理念・ミッション・ビジョン・バリューを文章で明示し、今後の事業計画を見える形にすること**であった。数年後どのような業態でどのような施設をオープンする予定なのかを明確に示すことで、在職者はもちろん、求職者にもそれが伝わるような工夫を行った。



For you Visionと題された、
社会福祉法人朋友会の事業展開構想

法人独自の説明会を実施 採用イベントの企画・開催

採用に向け、8月～12月にかけて「**お仕事説明会**」という採用イベントを企画した。説明会は1回あたり1時間とし、求職者ごとのライフスタイルに合わせて1日あたり計3回の開催とした。

過去の経験から、常陸太田市の場合、応募に至るまでの動線としては求人誌などよりも新聞の折り込み広告を見て応募に至るケースが多いことが分かっていた。そのため、まずは常陸太田市と周辺地域でチラシの新聞折り込みを利用することとした。

また、チラシのみに依存せず、採用イベントを行うことをウェブ上での媒体でも周知した。具体的には、ホームページ上での掲示および採用専門のInstagramアカウントを作成し、イベントの周知を行った。開催地域を少しずつ変更するなどの工夫も行った結果、**このイベントだけで実に112名もの申し込み者を集めるに至った**のである。



採用専門のInstagram
アカウントでも
お仕事説明会を周知。



お仕事説明会当日の様子。当日は仕事の概要を説明するだけでなく、求職者それぞれの特徴を把握するため参加者同士でディスカッションする時間も設けた。

ホームページを一新。 「応募したくなる採用サイト」の構築

採用イベントや各求人媒体での採用活動と並行して、自法人の採用専門サイトを新たに創設することとした。社会福祉法人朋友会で働くうえでの待遇やメリットなど、**求職者が知りたい情報がひと目で分かるような工夫**を行った。これまでも未経験者や異業種からの転職者が多いことや資格取得に向けた補助を完備していたが、十分なPRが出来ていなかったため、採用サイトで周知することに努めた。

また、事業部ごとに「**先輩の声**」というページを新設し、実際に働く先輩の生の声が分かるようにした。**新卒の採用窓口としてX(旧Twitter)、Instagramも同時に開設し運用**した。



採用サイトでは、実際に働く職員の
顔が分かるよう意識した。

入職後の徹底フォローを実現！ 評価制度構築によるステップアップの「見える化」と研修制度の充実

さまざまな資格・経験年数などを考慮し、**等級や役職ごとに応じた研修体制を整備**するなど、入職後の離職予防に注力。**キャリアプランを明示**することで欠に取り組むべきことを明確化した。この取り組みを通じ、職員の定着率90%以上を誇っている。

年齢や事業部間の壁に
関わらず、キャリアステップを
細かく明示している。

その結果・・・

獲得求職者数

146

名/年間採用数

37

名/定着率

91

%

最後にコンサルタントから皆様へ

ここまでお読みいただきありがとうございました。このレポートでは、地方の人口4万人商圏でも、146名の求職者集客に成功し、うち内訳は40名超えの有資格者、また年間採用数37名という、驚異的な実績を実現された成功事例を紹介させていただきました。セミナーを聞いていただければすぐに実現できるものばかりです。

これまでに多くの障がい福祉事業を営む法人のコンサルティングに関わって参りましたが、3～5事業所を展開したその先の事業展開で伸び悩む法人が非常に多いのが現状です。特に、人口が少ない商圏ではその状況に陥る法人が多い傾向にあります。最短で成果を出すためには、成功事例を参考に、スピード感をもって施策を遂行することが重要です。そうすることで、必要人材の早期採用、スタッフの育成環境が実現でき、地域一番の法人として、幅広く福祉サービスを提供できる法人へと成長することができます。

今回のセミナーでは「地域一番の障がい福祉サービス法人」へないただくために不可欠な採用・定着率UPの方法を余すところなくお伝えします。一見の価値があることは間違いありません。



株式会社船井総合研究所
子育て支援部 福祉・保育グループ
リーダー

藤光孝法

■セミナー講演内容

第1講座

障がい福祉業界の採用市場【2024年版】

講座内容

令和6年度報酬改定を迎えた障がい福祉業界。基準人員のみならず、専門職スタッフについても配置や支援の必要性が高まる昨今、今までの採用活動よりも幅を広げて様々な施策を行っていく必要があります。

“今、自法人はどのフェーズにいるのか”を改めて整理いただくために、まずは業界全体の動向と、採用市場についてお伝えいたします。

■講座抜粋①：障がい福祉業界の動向

■講座抜粋②：障がい福祉業界の採用・定着の「リアル」

■講座抜粋③：障がい福祉人材にまつわる制度の動き



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 福祉・保育グループ 金子理彩

第2講座

人材紹介に頼らず費用対効果抜群！地方都市で100名以上の求職者を集める採用手法

講座内容

大手企業やフランチャイズが台頭する中で、障がい福祉人材の採用はますます難しくなっています。その中でも、『人口がたった5万人未満』の市町村で『100名以上』の求職者を獲得した事例について、そのノウハウや成功のポイントをお伝えいたします。

■講座抜粋①：障がい福祉業界の採用成功事例

■講座抜粋②：人口5万人未満市町村で100名以上の求職者を獲得する手法

■講座抜粋③：後回しにしがちな「自社採用サイト」を活用するポイント

■講座抜粋④：資格者や優良人材を定着させる「人事制度」の作り方



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 福祉・保育グループ 藤光孝法

第3講座

有能な人材を育て、定着させるための仕組みづくり

講座内容

これまで児童発達支援・放課後等デイサービス700事業所、就労継続支援200事業所以上の顧問コンサルティングを行う船井総合研究所だからこそ分かる「障がい福祉人材の育成・定着手法」について、具体的な施策を余すことなく解説いたします。

■講座抜粋①：これで採用に困らない！採用手法を一挙紹介

■講座抜粋②：「地方だから」は言い訳？応募母数を集める採用媒体

■講座抜粋③：ほかの事業所がまだやり切れていない“新卒採用”ノウハウ

■講座抜粋④：【離職率20%超企業は要チェック】貴重な人材の定着方法



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 福祉・保育グループ 藤光孝法

セミナー参加者限定特典！無料個別経営相談を開催します！

セミナー終了後、質問や疑問点などに対して個別にお時間を設定させていただきます。
今後の採用戦略や事業展開に向けた具体的な内容もその場でお答えさせていただきます！是非お申し込みください。

セミナー開催日時

2024年 7月12日(金) 8月22日(木)
7月24日(水) 8月28日(水)

開催時間：10:00～12:00(ログイン開始：開始時刻30分前～)
※講座内容は全日程同じです。ご都合のよい日程をお選びください。

セミナー参加料金

一般価格(1名様)：税込 11,000円(税抜 10,000円)
会員価格(1名様)：税込 8,800円(税抜 8,000円)

※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧：FUNAIメンバースPlus)へご入会中のお客様のお申込みにご利用となります。

お申込み期日：銀行振込み：開催日6日前まで クレジットカード：開催日4日前まで
※祝日や連休により変動する場合もございます

本セミナーのお申込みはこちら！▶

お問い合わせNo：S115743

右記のQRコードを読み取りお申込みください。下記セミナーページからもお申込み可能です。

<http://www.funaisoken.co.jp/seminar/115743>

E-mail 船井総研セミナー事務局 seminar271@funaisoken.co.jp

TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)

※お申し込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。 ※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

