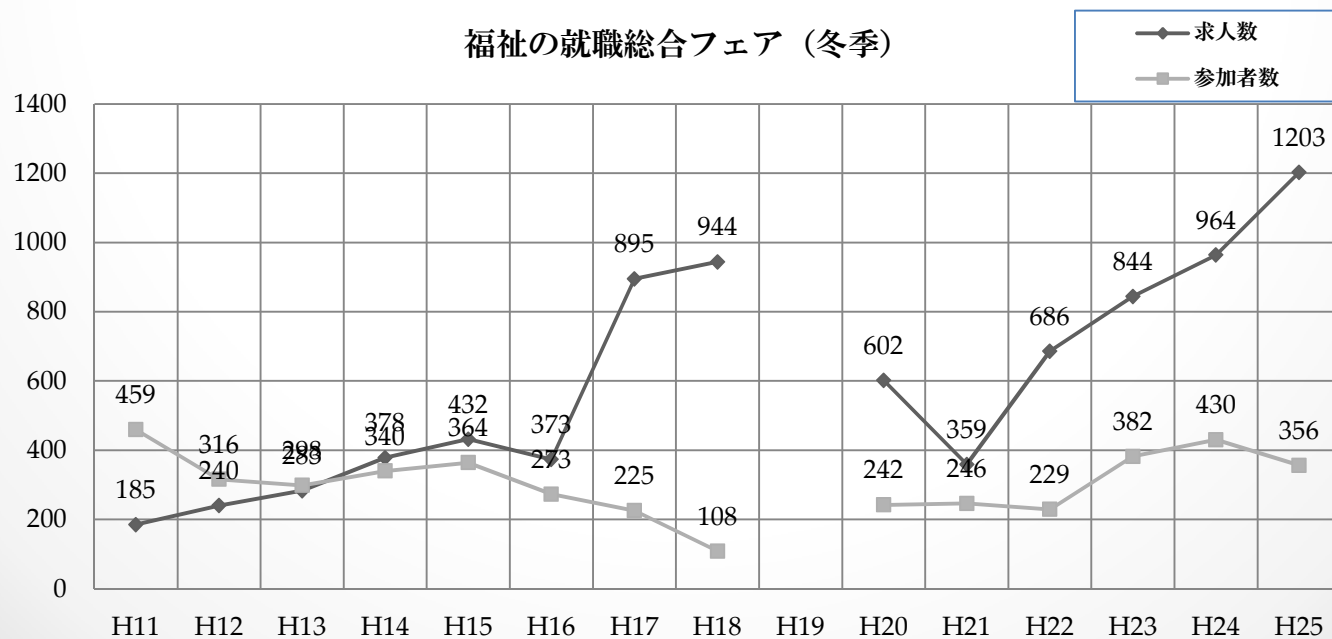
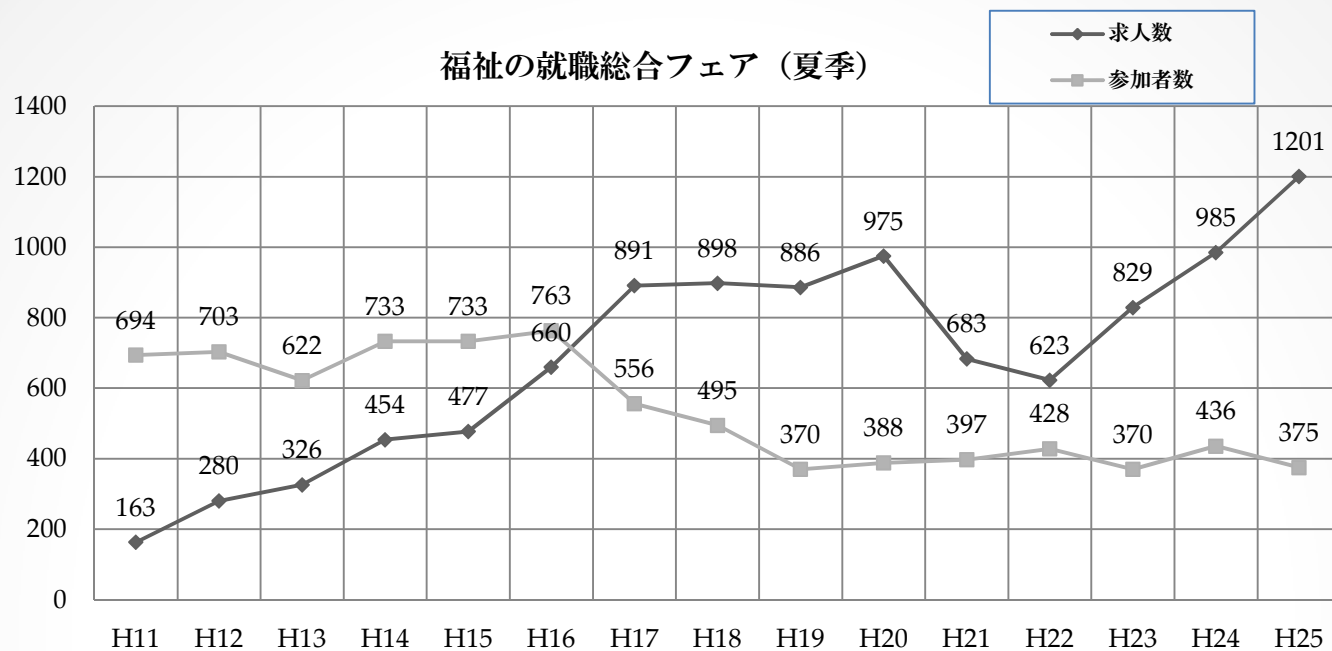


# 岡山県の取組

## 福祉人材確保研究会について

岡山県 保健福祉部 保健福祉課  
地域福祉・法人指導班 雪本 法子

# 岡山県・岡山県福祉人材センターが開催している、福祉の就職総合フェアの状況



# 平成24年度冬 福祉人材確保研究会開始！！

採用する側の法人の採用力をアップし、フェアを盛り上げる！

11月28日

福祉人材  
確保支援  
セミナー  
(理論編)

1月23日

福祉人材  
確保研究会  
(実践編)

1月29日

福祉人材  
確保研究会  
(プレゼン編)

2月11日

福祉の就職  
総合フェア

3月7日

福祉人材  
確保研究会  
(振返り編)

全3回の福祉人材確保研究会  
参加者募集

プレゼン  
+  
面談会

## 福祉人材確保支援セミナー（理論編）

- 講義「求める人材（採用ターゲット）確保のための秘訣  
～求職者の心をつかむ魅力の伝え方～

採用力を  
磨け！

## 福祉人材確保研究会（実践編）

- グループワーク「各社会福祉法人の『らしさ』を考え、磨く」

他業種に  
負けるな

## 福祉人材確保研究会（プレゼン編）

- グループワーク「福祉の職場プレゼンテーション発表法人の内容検討」

## 福祉人材確保研究会（振り返り編）

- グループワーク「フェアの反省と次回に向けた留意点の確認」



福祉人材確保  
支援セミナー

福祉人材  
確保研究会



# 福祉人材確保研究会の実施状況

第1回（平成24年度冬）

第2回（平成25年度夏）

第3回（平成25年度冬）

アドバイザー  
スタート

第4回（平成26年度夏）

福祉人材  
確保支援  
セミナー

5月16日

福祉人材  
確保研究会  
（実践編）

6月6日

福祉人材  
確保研究会  
（プレゼン編）

7月4日

福祉の就職  
総合フェア

8月9日

福祉人材  
確保研究会  
（振返り編）

8月29日

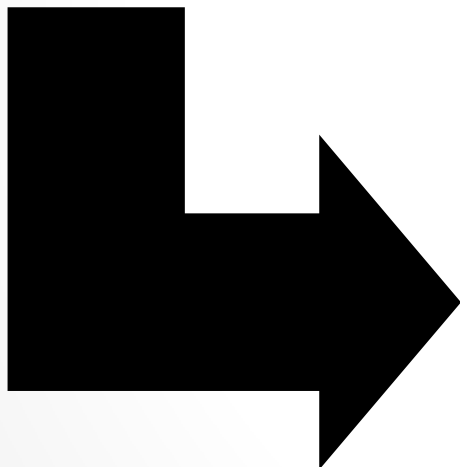
# 福祉の就職総合フェアでの成果

24年 夏	参加者数	面談数	施設見学者数	面接者数	採用者数
	436	1105	116	72	45
		平均着席数	見学者数/参加者数	面接者数/見学者数	採用者数/面接者数
		2.53	26.6%	62.1%	62.5%
24年 冬	参加者数	面談数	施設見学者数	面接者数	採用者数
	430	1051	111	58	30
		平均着席数	見学者数/参加者数	面接者数/見学者数	採用者数/面接者数
		2.44	25.8%	52.3%	51.7%
25年 夏	参加者数	面談数	施設見学者数	面接者数	採用者数
	375	1066	153	73	42
		平均着席数	見学者数/参加者数	面接者数/見学者数	採用者数/面接者数
		2.84	40.8%	47.7%	57.5%
25年 冬	参加者数	面談数	施設見学者数	面接者数	採用者数
	356	1187	184	77	44
		平均着席数	見学者数/参加者数	面接者数/見学者数	採用者数/面接者数
		3.33	51.7%	41.8%	57.1%





# 福祉の就職総合フェアの 光景





ここが違う！

## 福祉・介護業界を代表するスタンスで、 求職者に接すること！

- 募集していない職種希望の人が座った際も冷たい対応をしない！
- 資格のありなしで態度を変えない！  
資格保有者のみ採用する場合は、不問で募集している他の団体を紹介してください。
- 上から威圧的に対応しない！
- 求職者には最低7ブース着席してもらおうように働きかけよう！
  - ・ 面談の最後に「ここで何ブース目？」 「あと〇ブース回るといいね」
- 求職者の希望にあったブースを相互に紹介しよう！
  - ・ 面談の最後に知っている法人を2～3紹介してください。
  - ・ 例えば、「〇番と△番は両方とも施設長がいい法人だから行ってみる価値あるよ」
  - ・ 人から紹介されたところは信頼できます。紹介した人そのものも信頼性が高まります
- 着席数が少ない法人は多い法人のところに行って学ぼう！  
多い法人は少ない法人のブースに対して遠慮なくアドバイスを行ってください。 ●9

さらに！

## 平成25年度冬から、アドバイザー制度スタート

アドバイザー制度：1回目から研究会に参加している事業所の担当者に、アドバイザーとして研究会の運営に参加してもらう。

**事業所自らが当事者として、  
研究会やフェアの運営、さらには改善に  
関わっていく！**

# 平成26年度夏のフェアに向けての仕掛け

## テーマ

### 求人事業所が**一体**となって求職者を「おもてなし」

#### ①フェア後3週間は**施設見学期間**！

フェア後3週間は施設見学期間と銘打ち、各施設で見学会を開催する。さらに、施設見学会をレベルUPするため、フェアまでに**最低2施設見学**し、研鑽する。

#### ②フェアでは、全事業所が求職者の**ナビゲーター**！

声掛担当、ブース担当それぞれ、求職者に合う事業所を紹介する。

声掛担当：求職者に声をかけて、自施設がダメだった場合、必ず**他施設を案内**する（フェア開始直前に交流会開催）。

ブース担当：面談後、施設見学に行ったところを中心に、他施設を**必ず2施設案内**する。

#### ③求職者が行き先を迷わないフェア！

種別、地域、プレゼンの有無などが、すぐわかる看板を掲示する。

- 資料置場は奥に移動し、資料の配置ルールを徹底する。

# 平成26年度の仕掛けと全体の流れ（フロー）

2施設の  
施設見学会に  
参加

**「おもてなし」に満ちたフェア**

声掛担当  
交流会

声掛担当  
自施設がダメな場合  
他施設案内

ブース担当  
面談後2施設紹介

声掛担当  
ユニフォーム推奨

分かりやすい看板

資料置場の改善

3週間の  
施設見学  
期間

県や福祉人材センターだけでなく、  
アドバイザーや研究会参加者が一体となって、  
よりよいフェアに改善！

# 今後研究会で検討していくテーマ

- ・ 内定～入職までの1年間をフォローするノウハウ
- ・ 立地のハンディを克服するノウハウ
- ・ 施設見学会で動機を高めるプレゼンテーション、ツール
- ・ 求職者が最後まで楽しめるような、遊び心のある仕掛け  
(スタンプラリー、一番よかったブース投票など)

など

## 研究会にアドバイザー参加している法人は・・・

- ・ 面談数が上がると、その後の見学・採用につながる。
- ・ 見学会の開催や広報資料が、学校へのアプローチ時に活用できる。
- ・ 法人の「らしさ」を職員間で共有することで、法人の「強み」を生かしたプレゼン、説明ができる。
- ・ 逆に法人の「弱さ」も露呈し、日頃の職員への理念研修や採用に対する意識を高めることが必要。

福祉人材  
確保  
研究会

福祉の  
就職総合  
フェア

施設見学

採用面接

採用

**究極の目標は「採用」!**

楽しくて活気のある場には、人が集まります。  
ひとりで頑張っても変化は起こせませんが、  
皆で力を合わせれば変えることができます。  
今日から「就職総合フェア」を、人が集まる  
楽しくて賑やかな場に変えていきましょう!

そして、就職フェア→施設見学→採用面接へと、切れ目なく繋げていく!