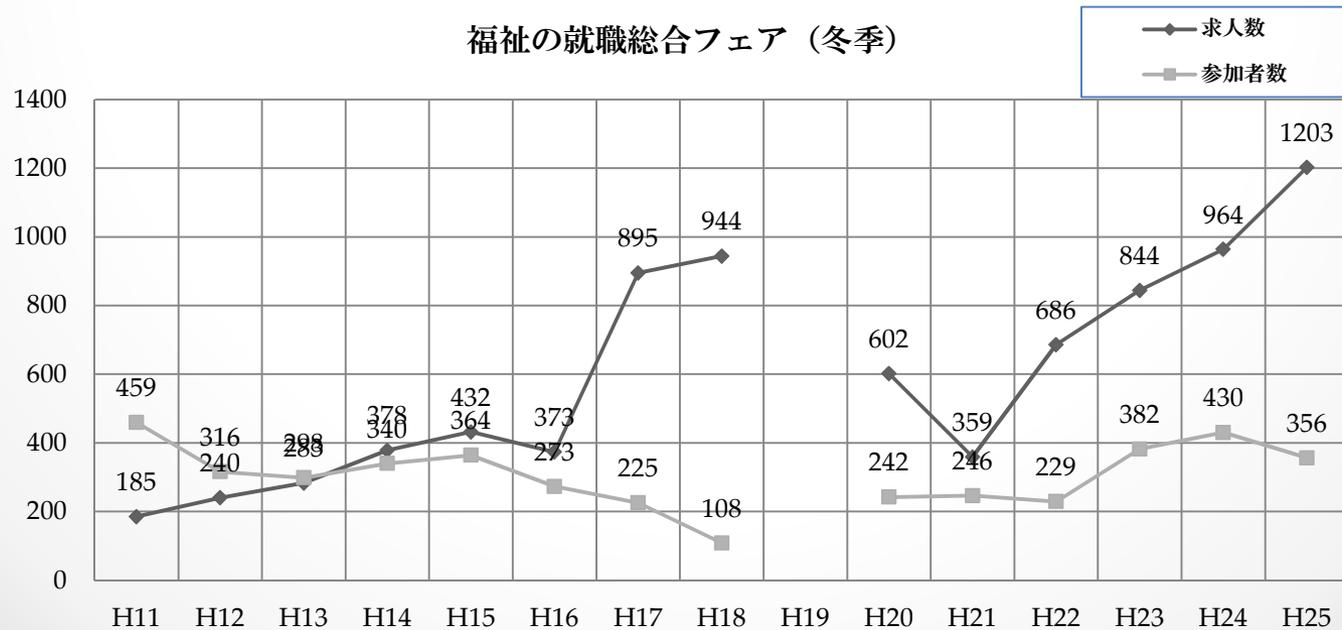
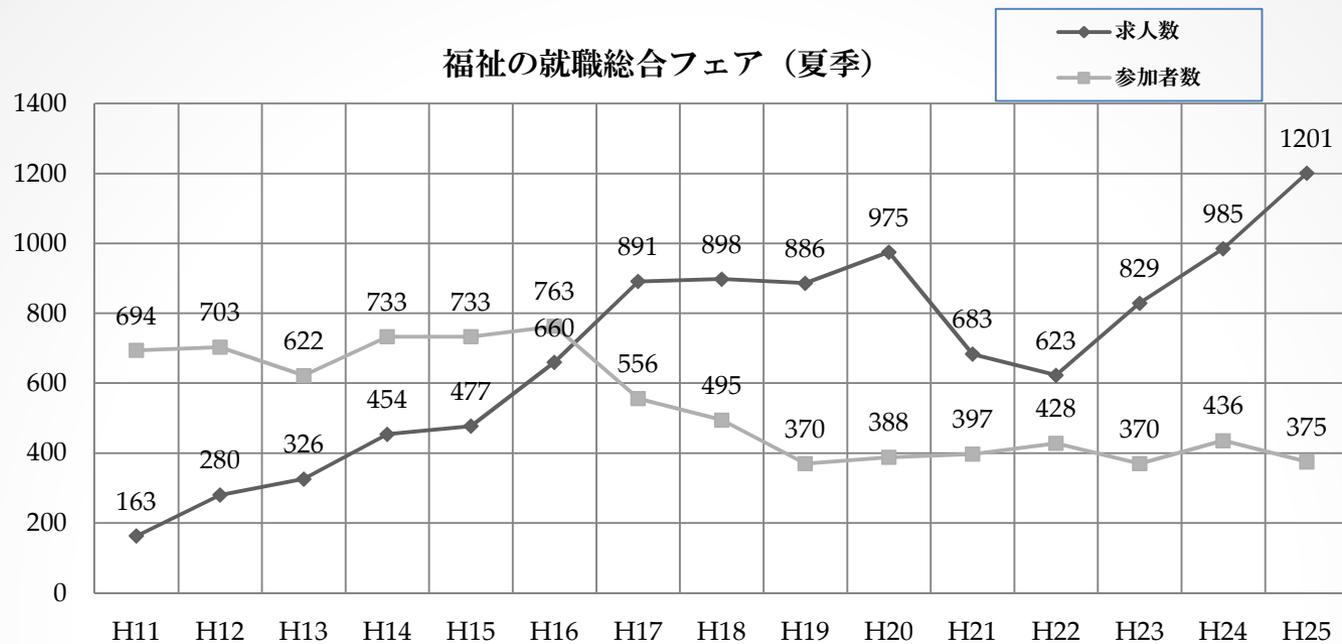


岡山県の取組

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）

第4回（平成26年度夏）

アドバイザー
スタート

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）

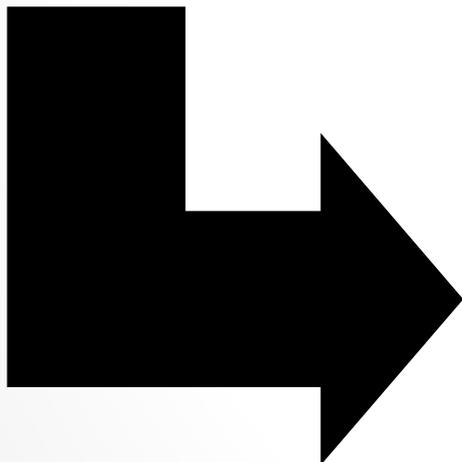
8月29日

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!