

# 埼玉県発達障害福祉協会

## 福祉人材確保に向けた採用担当者向け研修会

### 開催要領

#### 1 目的

本研修会は、採用活動の基礎的な部分や、すぐに実践できる具体的な採用方法について学びを深めることにより、採用担当者のスキルアップをはかることを目的としております。会員施設の人材確保に役立てていただけるように本研修会を開催します。

#### 2 日時

令和6年12月13日（金）

13時30分～16時30分（受付開始13時00分～）

#### 3 会場

埼玉県彩の国すこやかプラザ2階 セミナーホール北側  
さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65彩の国すこやかプラザ

#### 4 参加対象者

本会会員施設の採用担当者  
（ご経歴に関係なく幅広い方に参考になる内容となっておりますので、経験年数が浅い方もお気軽にご参加ください。）

#### 5 対象定員

40名

※申込多数の場合は、調整させていただく場合がございます。

#### 6 日程及び内容（予定）

13:00 受付

13:30 開会

13:35 講義

★簡単な個人ワーク・グループワークをしながら進めていきます

- ① 採用担当者とは
- ② 採用の基本的な考え方
- ③ 求職者(応募者)の立場で考える
- ④ 認知度を上げる
- ⑤ 自法人・自社の魅力
- ⑥ 選考について
- ⑦ 具体的な採用方法
- ⑧ 採用ターゲットは他業種の人材

16:20 まとめ

16:30 閉会

#### 7 参加費

無料

## 8 申込について

### (1) 申込期間

令和6年10月24日(木)～令和6年12月4日(水)まで

※但し、定員に達し次第、申込受付は終了となります。

※申込期間以外は、申込フォームに入ることはいけません。

※申し込み完了後、自動返信メールが届きますので必ず御確認ください。メールが届かない場合は事務局まで御連絡ください。

### (2) 申込方法

下記のURL にアクセスし、必要事項を入力の上送信してください。

URL : <https://ws.formzu.net/dist/S582675982/>

こちらからも  
申し込みできます



## 9 その他

- (1) 駐車場の台数に限りがありますので、公共交通機関をご利用ください。
- (2) 申込フォームへの記載事項は、当会で出席や受講等の情報管理を行うこと以外の目的には使用いたしません。
- (3) 感染状況によりオンライン開催へ変更となる場合がございます。

## 10 お問い合わせ・申し込み先

埼玉県発達障害福祉協会事務局

埼玉県社会福祉協議会 施設業務課内 (担当: 淋代<sup>さびしろ</sup>)

Tel 048-822-1467 (ダイヤルイン) Fax 048-822-3078

E-mail : [sabishiro@fukushi-saitama.or.jp](mailto:sabishiro@fukushi-saitama.or.jp)

## 11 会場案内図

彩の国すこやかプラザ (JR京浜東北線 与野駅西口 徒歩約10分)



### 【感染対策について】

- ①本研修では、マスク着用の御協力をお願いします
- ②当日朝に自宅で検温し、健康状態に問題ないことを確認し御参加ください
- ③同居家族内に感染者がいる場合は、研修参加をお控えください
- ④研修当日の体調が優れない場合は、研修参加をお控えください
- ⑤研修後に体調変化があった場合には、事務局までご連絡ください
- ⑥昼食時の会話は、極力お控えいただくようご協力をお願いします

### 【彩の国すこやかプラザの感染対策について】

- ①彩の国すこやかプラザ出入口に手指用消毒アルコールを設置
- ②貸し出し後の会議室の窓と出入口を開けた換気
- ③使用後の会議室の机・椅子、備品のアルコールスプレーによる消毒

## 講義内容について

### 0. 採用担当者とは

採用担当者の業務は『とても素晴らしい仕事である』ということを再認識しましょう。

### 1. 採用の基本的な考え方

『採用』は『営業』である

「採用活動」を「店舗運営」で考えてみましょう。

店舗運営で考えると…

- ◎お客様＝応募者
- ◎お店＝ホームページ・施設
- ◎広告・チラシ＝無料求人媒体・有料求人媒体・SNS等
- ①ショーウィンドウ＝HPのトップページ・採用のトップページ
- ②店内の商品＝採用情報(仕事内容・給与・雇用形態等)
- ③試着室＝職場体験・見学
- ④レジ(お会計)＝面接

### 2. 求職者(応募者)の立場で考える

求職者の目線・思考・行動パターンを考え、寄り添いながらアプローチしましょう。

「できる営業担当者・販売員」と「ダメな営業担当者・販売員」は何が違うでしょう？

そして、皆さんはどちらのスタイルで採用活動していますか？

### 3. 認知度を上げる

とにかく多くの求人媒体に載せて、窓口を広げるかが重要！

無料媒体…ハローワーク・福祉の仕事・エンゲージ・エアワーク・indeed・求人ボックス・ジモティー・採用係長等

有料媒体…ネット広告型(リクナビNEXT・エン転職等)  
紙媒体型(求人冊子・折込チラシ・ポスティング等)  
成果報酬型①クリック型(indeed等)  
成果報酬型②採用決定型(ジョブメドレー等)  
スカウト型(エン転職ダイレクト等)  
人材紹介(リクルートエージェント等)

まずは、無料媒体は全部使いましょう！

### 4. 自法人・自社の魅力

皆さんの法人・会社の魅力は何ですか？

求職者によって求めるものが違うため、魅力はたくさんあった方がいいです。

魅力の発掘は働いている職員さんに聞いてみましょう。

なぜ入社したのか？辞めずに働いているのか？他社よりも良い所は？

実際に働いている『職員さんの想い』には、たくさんのヒントがあります。

### 5. 選考について

選考前の「職場体験」がおすすめです。

面接前に辞退される可能性はありますが、

ミスマッチによる早期退職防止・応募者を面接以上に知ることができます。

入社後すぐ辞められるより、この時点で応募を取り下げてもらった方がベター。

➡入社したら、コストがかかります。人事の負担が増えます。退職率が上がります。

※緊急度に応じて検討しましょう。

選考内容について

筆記試験…コミュニケーション力以外の能力・適性を知ることができます※応募率が下がる

面接…コミュニケーション力はわかるが、見えないところも多い。

➡履歴書の丁寧さ、挨拶や立ち振る舞い等でも判断する必要があります。

有効な質問について考えてみましょう。

## 6. 具体的な採用方法

新卒採用…「リクナビ」・「マイナビ」が採用の『軸』になっています。

中途採用…無料媒体・有料媒体を詳細に説明して、その中でもおおすすめの採用媒体を紹介。

パート採用…中途採用と同じだが、その中でもケースに合わせたおおすすめの採用媒体を紹介。

その他…『エンゲージ 会社の評判』(日本最大級の口コミ・評判プラットフォーム)を使いましょう。

## 7. 採用ターゲットは他業種の人材

特におおすすめの他業種は『接客業』『営業職』の人達

・社会人マナー・言葉遣い・対人スキルが出来上がっている

・売上・ノルマがない環境を求めている人が意外に多い

➡他業種の人達が魅力と感じる『福祉の仕事の魅力』とは何でしょう？

**当日の研修は上記の内容をより詳しく説明させていただきます。**

最後に…

人材不足の解消・人材確保のカギは『他業種の人材の流入』です。

皆さんが採用力アップすると…

➡どこかの法人・会社に他業界の人材が入る

➡転職しても、また福祉業界で勤務

➡福祉業界内で人材が流動し、福祉業界内で人材の定着する

➡その子供も福祉の仕事をする

➡福祉人材がどんどん増える

是非研修に参加していただき、この流れを皆さんと一緒に作っていきましょう！！