

人材確保計画の作成と活用方法セミナー開催報告

1. 開催実績

開催日時 : 令和5年2月21日(火) 13:30~15:30

開催方法 : Web セミナー形式

対象者 : 市内指定事業所運営法人・指定管理施設・相談支援事業所の管理者
および人事/採用担当者

参加者数 : 26名

講師 : ヒトベース株式会社 渡辺 徹 氏

2. セミナー内容

① 世の中全体&福祉業界の採用現状と見通し (講義)

- ・ 宮城県内の福祉業界(介護分野を含む)は他の業界よりも人材不足が進んでおり、有効求人倍率は3.0を超えているのが現状である
- ・ 人材不足の傾向はこれからも継続する見通しである
- ・ 求職者は、知っている業種・業界・法人から仕事を選択する傾向がある
- ・ 福祉業界のように、特効薬がない人材市場では「あらゆる手法・表現」を検討して行動することが必要となる

② 採用計画立案の重要性 (講義)

- ・ 「欲しい時、欲しい人材は採れない」ことを前提に採用活動を行う必要がある
- ・ 人材の育成・活用について、中長期的な採用計画を立案し、具体的なアクションを洗い出すことが、採用活動を成功させる鍵となる

③ 採用計画の立て方と自法人に合った手法の選択 (講義)

- ・ まずは、自法人が求める要素を明確にし、求める人物像を具体化することが重要
- ・ 採用計画を策定する際には、求職者のみを意識するのではなく、競合他社や自法人の状況・展望にも意識する
- ・ 求人手法については、無料の求人媒体を軸に、紙媒体や転職サイト等の活用を図る

④ 作成ワークと見直し方の解説 (グループワーク・講義)

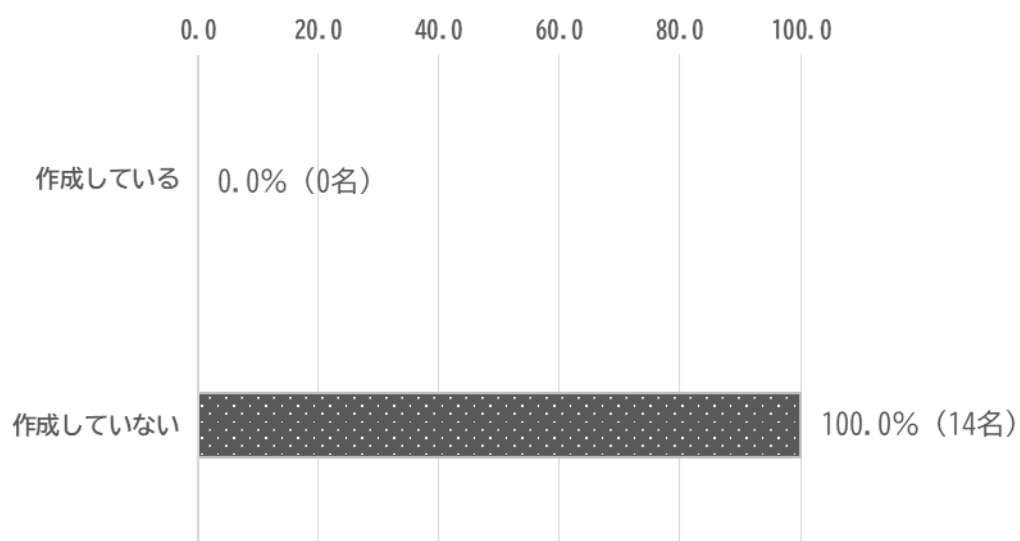
- ・ 講師より提供されたフォーマットに則り、自社の採用計画の作成を行った
- ・ 作成した採用計画をグループで共有し、ディスカッションを行った後、採用計画の改善を行った

⑤ 採用力を向上させるための「定着」(講義)

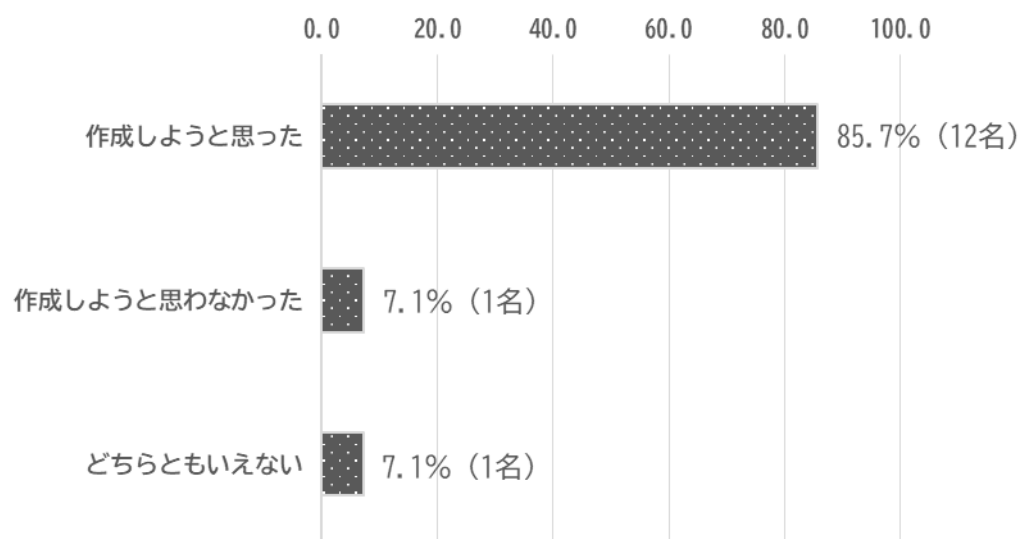
- ・ 少数精鋭の企業にとっては人が全てであり、定着率が悪くなると経営的問題に発展する
- ・ 採用力を強化するためには、人材の定着が必須となる
- ・ 採用した人を組織になじませ・活躍させるためには「コミュニケーション」が重要

3. 受講者アンケートの結果

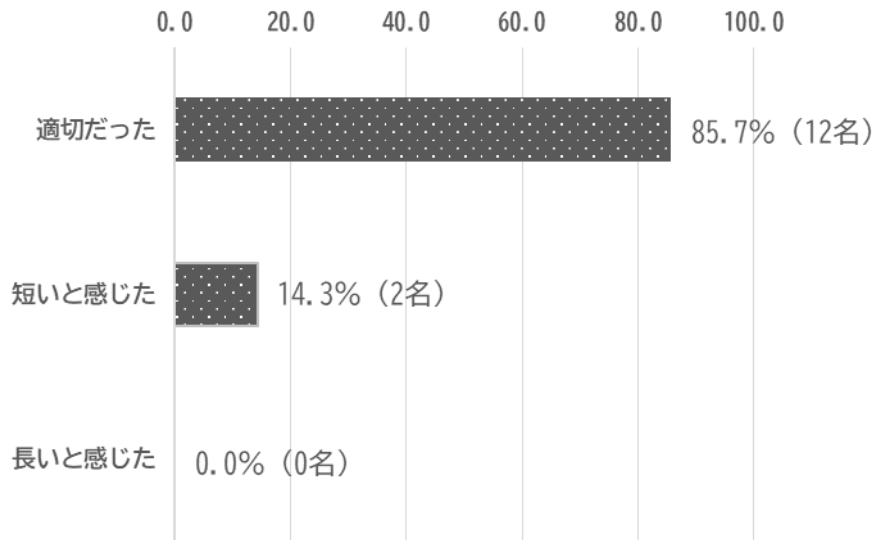
問1 あなたの事業所では人材確保計画を作成していますか？



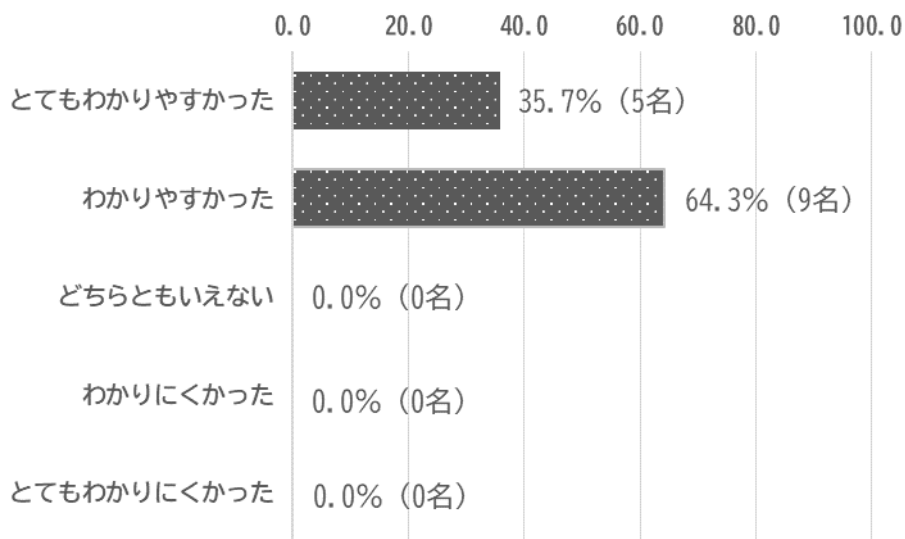
問2 本セミナーを通し、人材確保計画を作成しようと思いましたが？



問3 セミナーの時間は適切でしたか？



問4 セミナーの内容はわかりやすいものでしたか？



問5 その他の意見（一部抜粋）

- ・ グループワークでは、他事業所のお話を聞かせていただくことができ、気づきを得ることができました。
- ・ 予算がなくとも工夫次第ではアプローチの手法を増やすことができるのではと、考えを改めるきっかけになったと思います。
- ・ どのように会社の存在をアピールするか、その必要性について参考になりました。
- ・ グループワークの時間がもっとあれば嬉しかったです。
- ・ 事業所毎に苦慮されていること、成功事例などについても話を聞いてみたかった。