

HELP MAN! JAPANプロジェクト

~若者が活躍できる産業として~

株式会社リクルート HR・斡旋カンパニー 雇用創出支援グループ HELP MAN!●JAPAN担当 門野友彦(かどのともひこ) kadono@r.recruit.co.jp

RECRUIT

世界最高齢を誇れる国へ。

HELP MAN! JAPAN

講談社×リクルートは、 HELP MAN! ●JAPANを通じて 日本の未来産業・介護ビジネスに 携わる人々を支援します。

この国を、未来を変えていくヘルプマン!の挑戦を応援します。

学生のための就職情報サイト「リクナビ」&「リクナビLIVE」

http://job.rikunabi.com/2013/







就職活動・新卒採用における根深い問題

●就職活動の長期化

●多くの未内定者

●就職・採用活動の社会的コスト

●大手企業と中小企業の需給GAP 等

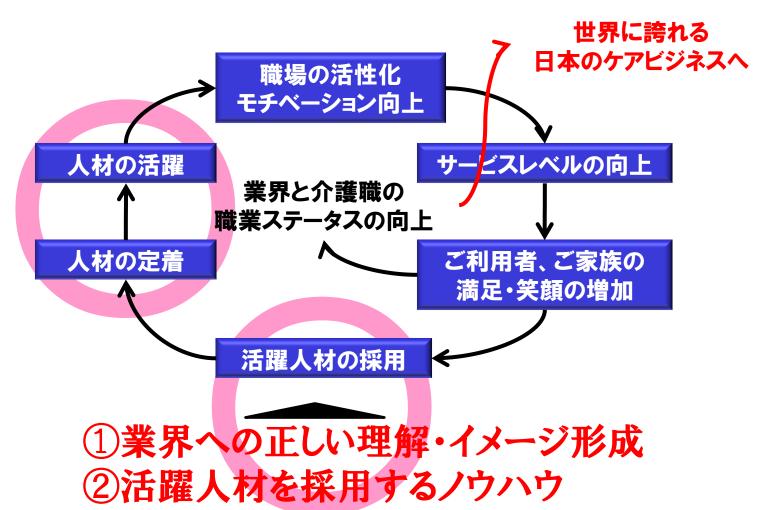
リクナビ「7つの約束」※2010年9月28日

https://job.rikunabi.com/media/yakusoku/

- ①入社後の活躍を期待できる出会いを創造します
- ②若い人たちが働く機会の拡大、ミスマッチの解消に努めます
- ③学業と両立できる就職活動を実現します
- ④就職活動にかかる学生の負担を軽減します
- ⑤将来を考える学生に、オープンな機会を提供します
- ⑥産業界が求める人材像を明らかにし、学生、大学に発信します
- ⑦国を超えた就職・採用活動を促進します

実現したい世界

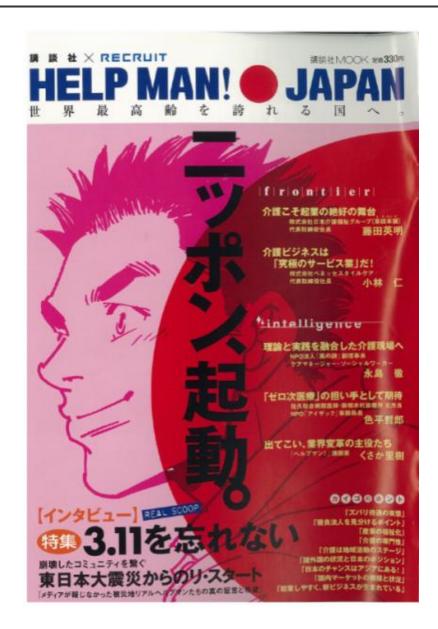
介護業界を当たり前のように職業選択の1つとして捉え、誇りを持って仕事に取り組むことができる社会を創造する。





①業界への正しい理解・イメージ形成

講談社「ヘルプマン!」とタイアップ



漫画を通して介護業界の イメージ形成

- ・弊社就職イベントで配布
- ・希望する学校に直送
- ·介護事業者向け勉強会資料 ※昨年5万冊、今年7万冊



HELP MAN! ●JAPANサイト & facebookページ





HELP MAN! ●JAPANサイト「次代の介護を創る44人」



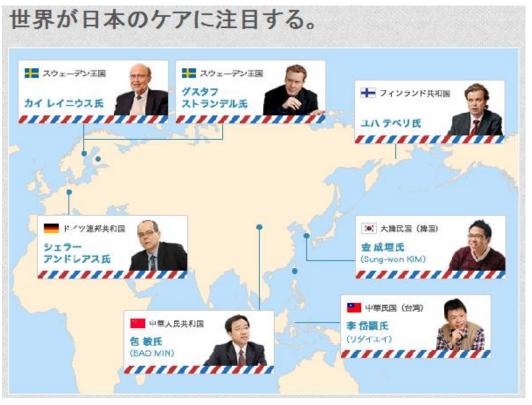




※これからも増やしていきます。



HELP MAN! ●JAPANサイト「介護ビジネスの未来」





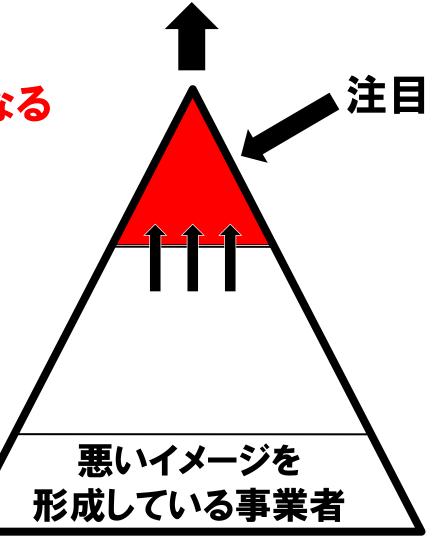


HELPMAN!●JAPANサイトを 少しご覧ください (約1分)

HELP MAN! ●JAPANのスタンス

HELP MAN! ● JAPANは、 進化を生み出す原動力となる 人材、事業者に注目し、 社会に発信していきます。

×ボトムUP ©トップUP



リクナビチャンネル 「介護業界スペシャル」

学生参加型双方向インターネット番組



チャット アンケート回答

情報発信

チャット対応

学生

「ヘルプマン!」著者

くさか 里樹氏

NPOもんじゅ代表

飯塚 裕久氏

株式会社ベネッセスタイルケア 代表取締役社長

小林 仁氏

テーマ「世界最高齢を誇れる国へ 日本の未来産業を語ろう」

人と人をつなぐ

地域を支える存在

若者が仕掛け活躍する

_ 地域で活躍する _

リーダー

人と対話するスペシャリスト 大先輩の胸を借りる仕事 生活を見るプロフェッショナル

身に付くチカラ

世界も高齢化課題先進国、日本アジアの巨大市場メイトインジャパンの一可能性

ある時は歌手、コメディアン ありがとうがたくさん 人生を輝かせるアーティスト

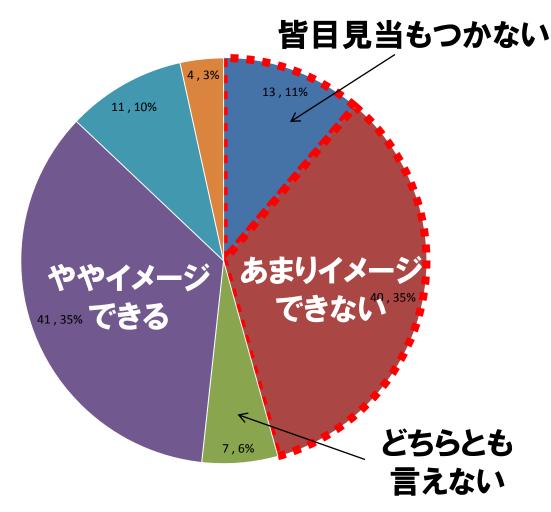
クリエイティブワーク

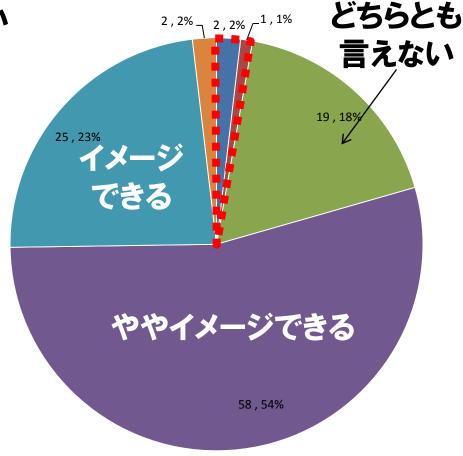
現場から経営者へ 起業のチャンス さまざまな選択肢 多様な キャリアステップ

アンケート「介護業界で働くということがイメージできますか?」

<スタート時>

<終了時>





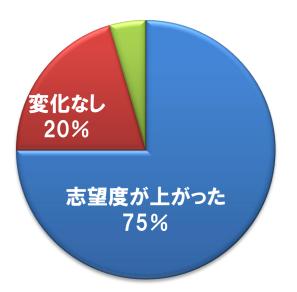
参加者チャット

- ・問題山積み、というより希望が持てました。
- ・介護業界は改善点もありますが、一番発展の可能性を秘めていると感じました。
- ・介護はただ大変な仕事だと思っていましたが、多くを学べる仕事なのだと思いました。
- ・マイナスなイメージがあった介護業界。しかし、実は物凄く人間関係やその人の人生に寄り添いながら創り上げるクリエイターだと思った。
- ・実は、介護にはマイナスイメージばかりでしたが、暖かく、そして大切な仕事だと考える事が出来ました。
- ・介護ってとても身近なんだなという事。別に特別な事じゃなくて、相手を笑顔にしていく。
- ・閉鎖的に感じられていた介護というものが、明るく広がっていることがわかり、改めて興味を持ちました。人の人生を彩る事の出来る自分を磨く事の出来る仕事だと思います。
- ・介護は幸せの共有ですかね。

リクナビチャンネルの雰囲気を 少しご紹介します (約1分)

弊社就職イベント(リクナビLIVE 札幌)





- ・究極のサービス業とは、まさにそのとおりだと感じました。
- ・生活を支えるだけでなく、生活を楽しくして、高齢者や障害者の気持ちを明るくしようとしているイメージを持ちました
- ・創造力が求められる仕事というイメージを持った
- ・ルーティーンワークではない、おもしろそう
- ・自分の考え方や行動次第で、さまざまな取り組みができる場だと 感じました。
- ・"介護だけやる業界"ではないことを知りイメージが変わりました
- ・将来性があるとわかった
- ビジネスチャンスがあると思った
- ・地域活性化につながるというイメージ
- ・今後大きく変わっていく可能性のある仕事だと感じました。そしてやりがいのある仕事でもあると感じました
- ・福祉業界にもまだまだそうでないところもあるようですが、業界としてみるのではなく、一法人としてみることが必要だと思いました
- ・法人はどこも一緒だと思っていたが、法人ごとに内容が違うこと を知り、やること、できることが多くあることに気づいた
- ・福利厚生や仕事のイメージが変わりました。 もっと良い面に目を向けるべきだと思いました
- ・決して重労働・低賃金ではない

福祉系学生にヒアリング



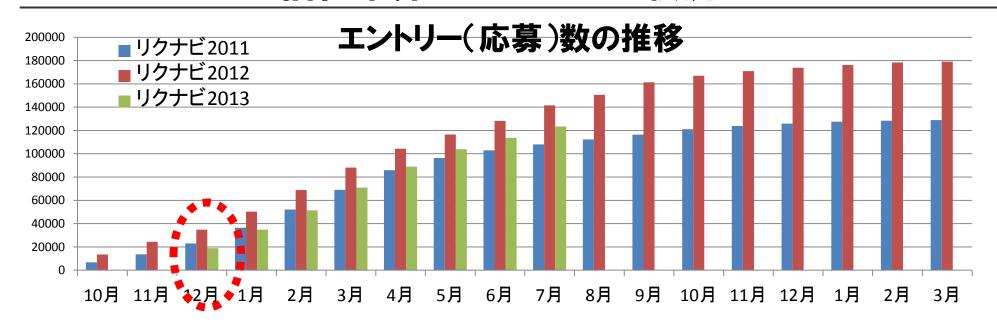
『ヘルプマン!』は現場の状況を知らない私に とって、非常に興味深い内容であったと同時に 率直なところ少しショックも受けました。夏休み に現場体験をするかどうか迷っていたのです が、自分自身の目で現場を見てみたいと強く感 じました。

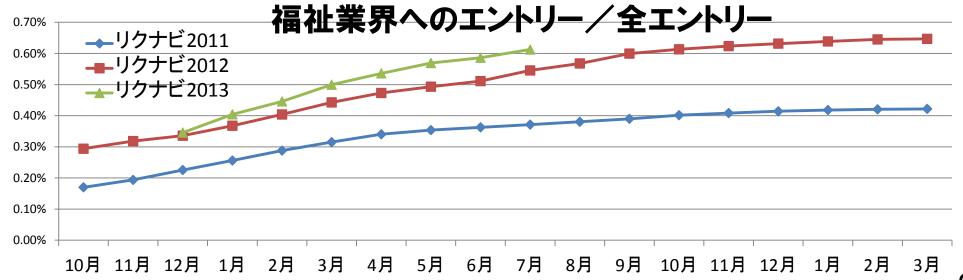
お話をして頂いた中で、介護を巡る気になる部 分や、考えていなかった視点なども新しく意識 されましたし、見せて頂いたHPやムービーは今 まで持っているイメージが良い意味で壊されて 新鮮でした。

私たちにとってとても有意義な時間で、帰りな がら『就職活動へのモチベーションがあがった』 『高齢者分野に対しても興味をもった』などいろ んな話をしました。 Copyright (c) by Recruit Co., Ltd. All rights reserved



福祉業界へのエントリー状況 ※2012年7月末時点





福祉業界のエントリー数ランキング ※2012年7月末時点

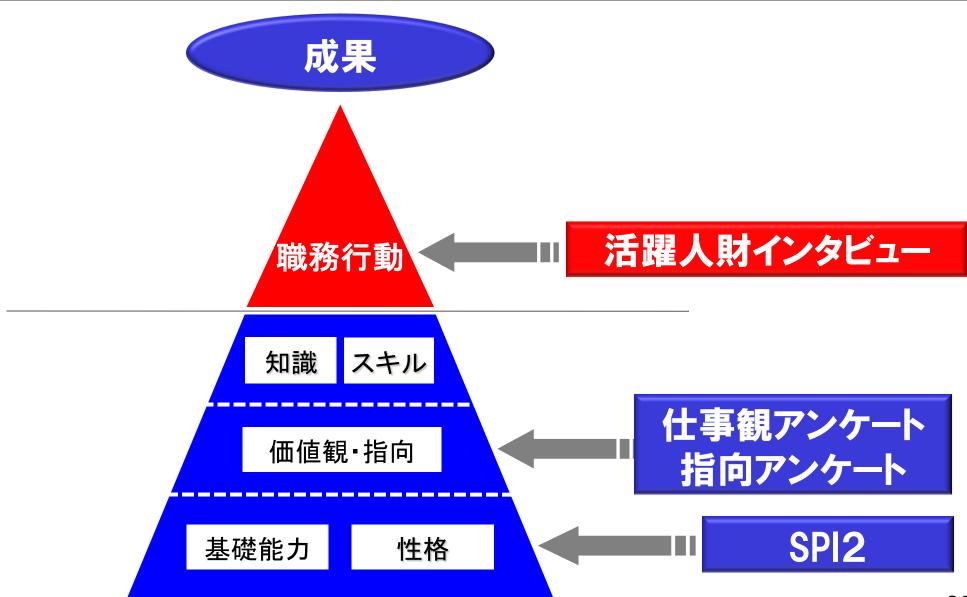
RANK	2011リクナビ(7月末時点)	2012リクナビ(7月末時点)	2013リクナビ(7月末時点)
1	食品	食品	食品
2	商社(総合)	商社(総合)	商社(総合)
3	ソフトウェア	ソフトウェア	化学
4	化学	化学	ソフトウェア
5	情報処理	総合電機	機械
-			
-			
70	ホームセンター	ホームセンター	服飾雑貨・皮革製品
71	商社(化学製品)	各種ビジネスサービス	航空
72	政府系・系統金融機関	専門店(家電・事務機器・カメラ)	専門店(複合)
73	ゲーム・アミューズメント機器	家電·AV機器	タイヤ・ゴム製品
74	商社(金属)	服飾雑貨·皮革製品	ホームセンター
75	商社(建材・エクステリア)	医療関連	医療関連
76	商社(医薬品)	商社(医薬品)	その他商社
77	専門店(音楽・書籍・インテリア)	新聞	ゲームソフト
78	各種ビジネスサービス	商社(金属)	福祉関連
79	ゲームソフト	タイヤ・ゴム製品	専門店(家電・事務機器・カメラ)
80	新聞	政府系・系統金融機関	ガス
81	医療関連	福祉関連	商社(医薬品)
82	航空	団体・連合会	ガラス・セラミックス
83	ガス	その他商社	海運
84	専門店(家電・事務機器・カメラ)	専門店(複合)	商社(金属)
85	タイヤ・ゴム製品	商社(建材・エクステリア)	商社(繊維製品)
86	商社(医療機器)	ガス	各種ビジネスサービス
87	その他商社	建材・エクステリア	ゲーム・アミューズメント機器
88	海運	海運	商社(医療機器)
89	団体・連合会	商社(化学製品)	団体・連合会
90	倉庫	商社(医療機器)	新聞
91	商社(繊維製品)	商社(繊維製品)	政府系・系統金融機関
92	商社(インテリア)	ガラス・セラミックス	商社(インテリア)
93	福祉関連	航空	建材・エクステリア
94	石油・石炭	コンビニエンスストア	スポーツ・ヘルス関連施設
95	その他金融	商社(化粧品)	商社(化学製品)
96	ガラス・セラミックス	専門店(スポーツ用品)	コンビニエンスストア
97	芸能·芸術	倉庫	倉庫
98	スポーツ・ヘルス関連施設	その他金融	その他金融
99	エネルギー	スポーツ・ヘルス関連施設	エネルギー
100	建材・エクステリア	農林	商社(化粧品)



②活躍人材を採用するノウハウ

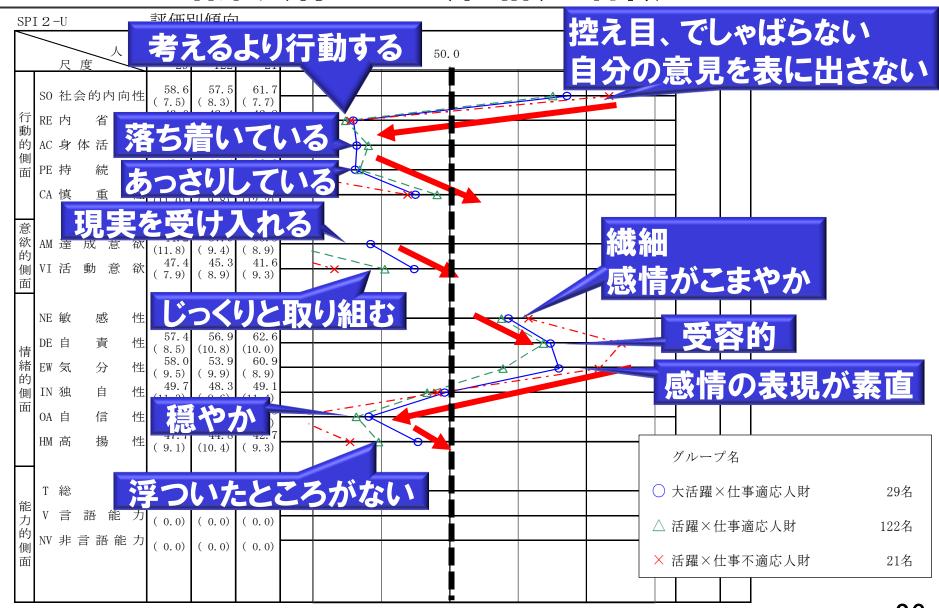
介護業界の 活躍人材の要件とは?

活躍人材を明らかにしていく上でのフレーム





活躍人材のSPI2(性格)の特徴



SPI2の代表的な6タイプと出現率

《積極・強引》21.8%

- ○強気で積極的
- ○明確に自分の考えを主張する
- ○自尊心が強く覇気がある
- ○ストレスに強い
- ●強引で周囲に違和感や抵抗感を 与えることがある
- ●ものの見方や行動が自己中心的 になりやすい

《明朗·活発》16.0%

- ○細かなことは気にしない
- ○社交的でフットワークが軽い
- ○楽天的で明るくふるまう
- ○好奇心旺盛
- ●浮ついた印象を与える
- ●注意力が散漫
- ●熱しやすく冷めやすい

《堅実·思索》18.6%

- ○思慮深い
- ○慎重に物事を考える
- ○ねばり強い
- ○感情が安定している
- ●柔軟さにかける
- ●フットワークが悪い
- ●自分の考えに固執する事がある

《柔軟·淡白》14.6%

- ○柔軟で物事にあまり拘らない
- ○まじめで安定感がある
- ○人に対して協調的に接する
- ○常識がある
- ●自己主張が弱く周囲に流されや すい
- ●常識的で面白みがない

《明朗·繊細》15.6%

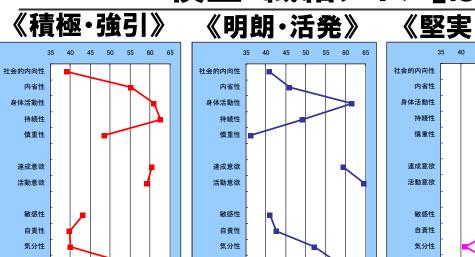
- ○明るく人当たりがよい
- ○繊細でやさしい
- ○細かなことによく気が付く
- ○素直で率直
- ●気が弱く傷つきやすい
- ●落ち着きがない
- ●内面では葛藤を感じやすい

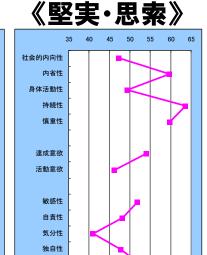
《慎重•繊細》13.4%

- ○周囲に対して思いやりがある
- ○控えめでやさしい
- ○慎重で細かいことによく気がつく
- ○欲が無く控えめ
- ●気が弱く敏感で傷つきやすい
- ●物事を悲観的に考えやすい
- ●些細なことでくよくよする



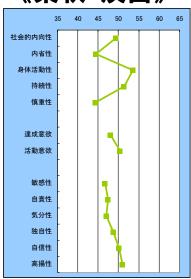
「慎重・繊細タイプ」は介護職として活躍できる



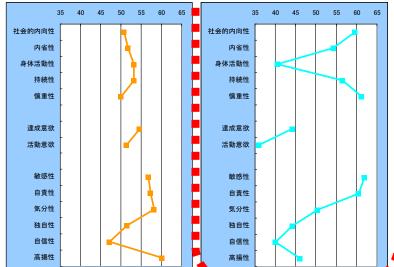


自信性

《柔軟·淡白》







評価別傾向 2011年8月18日 SPI 2-U (標準得点 S0 社会的内向(36.8 VI 活動意欲 48. 42. V言語能 W非言語能力 1学年60万人の13.4%、8万人 が介護職として活躍できる!

活躍人材を 採用するノウハウ

採用成功事例(採用した側&就職した側)の発信

SUCCESS CASE STUDY

社会福祉法人の新卒採用

リクナビ活用事例 🔲 5



社会福祉法人 天寿会

1989 年設立。 地域 No.1 をスローガンに 特別養護老人ホーム「平尾荘」、介護老人 保健施設「ホットスプリング美原」、グルー 居宅介護支援事業所、在宅介護支援セン ター、訪問介護事業所などを展開。

地域に欠かせない介護事業者として 幹部候補となる人材採用に取り組み、 新卒採用に成功。



採用課題

社会福祉法人 天寿会 理事長 網田降次氏

その後の採用活動について

"当たり前"の経営感覚で、心を掴む

縁あって入職した人材に長く活躍してもらうため、 一般企業で培った"当たり前"の経営感覚を活かし、 「地域 No.1 を目指す」という経営ビジョンや [5 年以 内に2施設を開所 といった経営日標を掲げました。 経営改善によって上がった利益は、職場環境に選 元するように。例えば、施設の入り口にある職員室の CLOBEUP NEW FACE

私がここを □5

栢亜紗子さん

立命對大學產業社会學產出身。聽養藥 を持ち、介護機能士賃格を取得できる



社会福祉法人への就職事例



介護老人保健施設 ホットスプリング美原

社会課長後人工事会の事業で平成8年 12月開州。 度た合りや認知症などの理由 から、在宅での介護が難しい高齢者のため に、日常生活の支援、リハビリ、レクリエー ション、介護・指護を行う。入所定員100

福祉業界はキャリアアップが見込めない・・・ そんな思い込みを覆す事業所と、リクナビで出会えた。

採用カルテ

【過去の採用実績】 エントリー 生度 店墓 採用 〇リクナビ導入前 4 3 名 2009 2009年以前は新来採用をし、新聞の会での中途採用のみ

年度 のリクナビ連入後 (開始2億間でき)

2011 120 7名 ※ 2010 年度採用は、2009 年3月にスタート。

幹部になる人材

家具の設計・製造・ の後を継いで天寿会は 当時は事務長として開 支払い、請求処理など に慣れてくると、お金の ら、ある課題が見えて ビスに対する「意識の ても、利用者さんや 的に練得しようとしな 誰だけやればいいわ 移はサービスの一つで 私から見れば どうし らに言えば、そんな答

学生目線を忘れないこと

採用は経営そのもの

しなければ…」と危格 リクナビ導入効果

した。「この主生じゃ!

● 採用予定人数 48

【2012 年度新卒採用】

(2011年10月南点の途中経過)

エントリー (2010年10月~) →会社説明会 (2011年2月から6回開催) →-次面接→ 一次面接→内索 ※エントリーから内定立で約3週間で決定

● エントリー数 (会社脱明会参加者→75名、面接→30名)

● 結果についての評価

エントリー数は途中経過のため昨年度より 少なめだが、福祉系だけでなく、一般学部 の学生の取り込みにも成功している。来季 の採用は、さらに理念に共感してくれる経 常幹部條補生の採用に注力すべく、人事評 価制度への容差にも養手予定。

2週間で100超のエントリーが!

2009年2月、理事長に就任。その頃から堺市の 他の施設との交流を通じて、天勇会の立場や目指す方 向性が見え始め、「地域に必要とされる施設になるこ と」を経営目標に掲げました。そこで重要課題となっ たのが幹部装員の音点。事務長時代から福祉系学校 への採用活動は行っていたものの、応募数は減る一方。 初めは中途入職者を幹部に育てようとしましたが、どこ かで経験があっても、当無難でまた一から指揮し直す 時間と手間がかかるうえ、介護の仕事がやりたくて入 職した人を、現場の仕事から難して幹部に背でる難し まにも直面していました。 そんなとを出会ったのがリク ナビでした。正直、「大卒の学生が本当にうちに来てく れるの?」と半信半疑でしたが、大卒の学生なら、広 い視野でキャリアを捉え、将来幹部偏補として活躍し てくれるかもそれない。それに、経験者を一から管で る手間を考えたら、全くの未経験者を採用して資成す るのも同じ…と思い、2009年3月にリクナビ参画を 決定。一般企業より半年遅れたスタートでしたが、ふ たを開けてみれば 2 週間で 100 を超えるエントリーが

あり、最終的に3名採用できました。

今後のビジョンについて

事業拡大に向け、採用活動も継続

2011年4月に展出介護支援事業所がオープンし、 2012 年秋には特別養護老人ホームも開設予定。[5 年後に施設をあと2つ開設する」という目標は、ほ ば達成の見通しです。今後はさらに、提供できるサー ビス内容・施設を増やし、事業拡大を続けていく予 定です。超高齢化社会に突入し、介護事業者の役 朝はますます増える一方。1法人1施設運営の小提 模事業者は、後継ぎや経営輸といった問題から、海 **汰される傾向に。かといって利用者さんの為にも** 施設を潰すわけにはいきません。その事業を引き継 ぎ、お手伝いをする事業者が必要となるでしょう。 そのとき、天勇会が力となるためにも、団体を大きく して体力をつけておく必要があると考えています。そ のときのためにも、人材採用は不可欠。2013 年以 **築も引き継ぎ、採用活動を行いつつ、新卒採用で入** 難した人材が、そろそろ環場での経験を確み、次の ステップへ進む時期に差し掛かっています。彼らがこ こで夢を見つけ、「入職してよかった」と言えるよう にするためにも、事業所の成長に注力していきたい

と考えています。

適性を見つめ直すまっかけになり、「やっぱり滞祉の 仕事がしたい」と考えるようになりました。

実際に働いてみてのご感想は?

A.施設長や施設立ち上げにも挑戦したい

養験、自分が当たり前に過ごす日常生活も、体が **見うように動かない利用者さんにとっては当たり前で** はないんです。どうすれば"当たり前の生活"ができ るようになるのか、一人ひとりを見極めながらサポート するのは難しく、悩むこともありますが、困ったとき には先輩職員に相談しながら、自分なりの工夫が凝 らせるため、楽しさとやりがいを掲じています。

今後のキャリアについては、まずはケアマネー ジャーの資格を取得し、主任などの役職を経て、施 穀長を目指そうと考えています。実際に、ここでキャ リアを積んで責任あるポジションに就いた女性の先 **愛難員も多数いるので心強いですね。また、新しい** 施設の立ち上げにも推蔵してみたいです。年齢や動務 年数など関係なく、ゼロからみんなで意見を出し合っ ていい路段を削ってみたいなと考えています。

天寿会に入職を決めた理由は?

A.キャリアアップのチャンスの多さと雰囲気

私が志望先に福祉業界を選ばなかったのは、キャ リアアップが見込めないと思っていたから。多くの 施設では企業機はケアマネージャー資格を取得して 終わり。ずっと現場で仕事をし続けるのは無理だと 決めつけていました。そんなとき、偶然リクナビで 天寿会を見つけ、「仕事を通じて成長できる」という 内容に興味を覚えました。説明会でも「これから施 設がどんどん増えていくから、上を目指すチャンスが 豊富にある」と開き、ここなら資格を活かして乗け るし、キャリアも確める!と思いました。最終的に、 ある生命保険会社との選択で悩み至したが、他社で の節はではいつもガチガチに緊張する私が ここで は自然体で騒ができ、施験の雰囲気の良さに加え、 理事長の面接時の何でも転せるような雰囲気に剥 かれ、ここしかない!と入職を決めました。

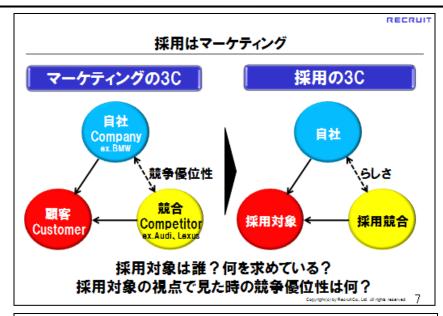


企業

. 迷

RECRUIT

採用ノウハウ勉強会コンテンツ(抜粋)



企業広告と求人広告の違い

「企業広告」≠「求人広告」

×「企業広告」:

世間一般の人に企業(法人)ブランドをアピールするため

○<u>「求人広告」</u>:

事業を成功に導くための人を採用するため

= 採用対象が就職先を探すときに、欲しい情報を発信することが大切

施設からは施設案内パンフレットが 送られてくることが多いが、そもそも パンフレットが「利用者向け」の勧誘用 なので、学生には全く響かない。 (H大学就職課スタッフインタビューより)

Copyright(c) by RecruitCo, Ltd. All rights reserved 32

RECE

採用競合と比較して自社を選んでもらうには

「らしさ」を伝えることが最重要!

採用対象が就職先を選択する上で一番重視する 「らしさ」を採用競合との違いがわかるように メッセージングすることが重要!

※「風通しがいい」「人間関係が良好」「人材育成に注力」 という抽象度では差別化になりません

Copyright (c) by Recruit Co., Ltd. All rights received 35





勉強会の様子





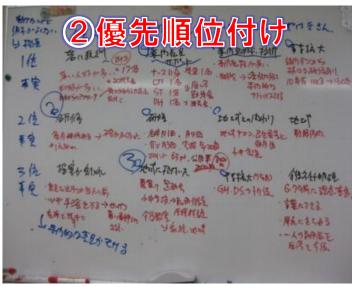


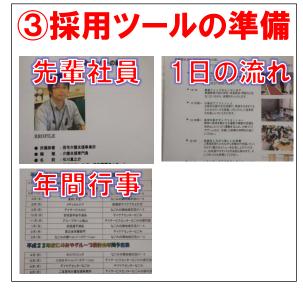
勉強会の感想

- ・採用ということだけで、ここまで進化しているのかと目から鱗だった
- ・採用に関しては逆に考えていた所があり目から鱗でした
- ・受ける側の立場に立って、今後対策をとっていきたいと思う
- ・学生や就活している側の立場に立って考える事が出来た
- ・ターゲットを明確にして採用活動を行うという点が改めて大切だという 事がわかりました
- ・採用の前にもっと魅力ある職場にしていかなければならないと感じた
- ・採用の見せ方について参考になりました
- ・求人広告内容の作り方がよくわかった

勉強会に参加されたある社会福祉法人の取り組み











◎着席数(9→37人) 昨年比較400%! ◎「らしさ」を明確にすることで自信をもって アピールできた! 業界全体の採用力UPの為に採用ノウハウをご提供したいと考えております。

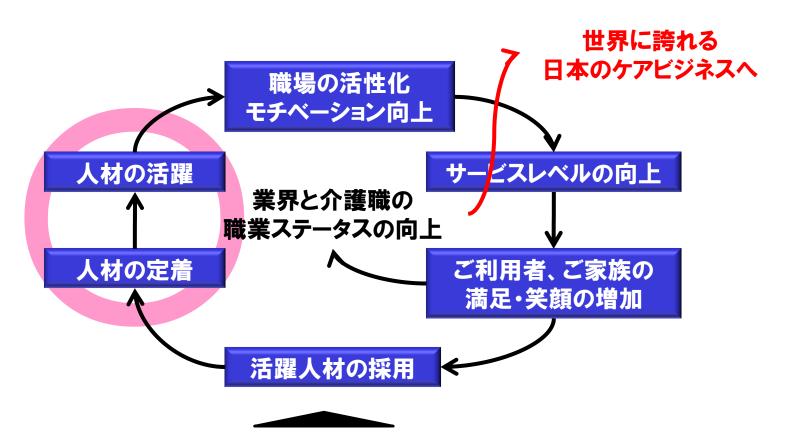
関心をお持ちになりましたら遠慮なくご連絡ください。 kadono@r.recruit.co.jp

全国どこででも勉強会を実施させて頂きます。

※講師料・交通費は不要です



定着·戦力化



- ①業界への正しい理解・イメージ形成
- ②活躍人材を採用するノウハウ

採用力UP

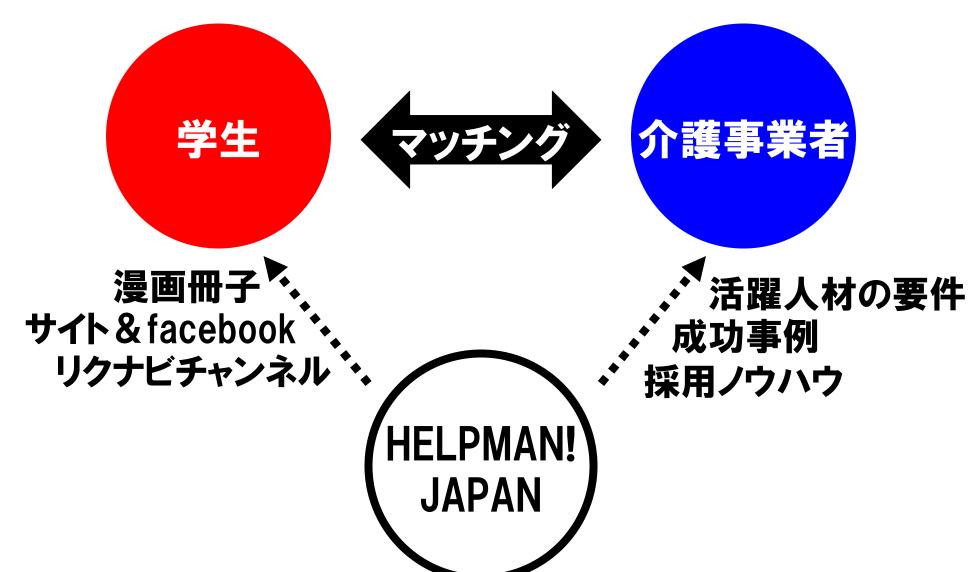
- ⇒定着·戦力化力UP
- ⇒経営力UP

定着・戦力化のポイント

「初心」「最初の3ヵ月」「同期の絆」

導入期 | 採用~内定期 導入期 || 成長期 できごと・状態 口 導入研修 □ 仕事を任される ロ 大変な仕事なのではないか ロ 自分でできることが増える ロ 給料が安くて休みがとれない ロ 同期との学習・交流 ロ わからないこと・できないことに ロ 仕事の範囲が広がる 口 仕事体験 といった、家族・友人からの評 遭遇 ロ 仕事の意味・価値をつかみはじ 判や意見 ロ ホームへの配属 ロ 徐々に仕事の手応えを得る める ロ 自分自身の業界・仕事への理 ロ 失敗・事故・夜勤・看取りなどの ロ ご入居者さまとの交流が深まる 解不足 ロご入居者さまとの触れあい 辛い体験 職場の先輩・同僚の支援 同期との交流・支え ±0 3ヶ月後研 内定 入導 配 人立ち 研 新入職員の心理 覚えることがたくさんあるな 一人でできるのだろうか 内定が取れてよかった 同期の仲間がいて心強いな この仕事は大切なものだな すごく大変な仕事だ この業界でよかったのかな・・・ 早く仕事を覚えて、しっかり 大変なこともたくさんある 自分はこの仕事を続けてい 具体的にどんな仕事・職場なの やっていこう だからこそ、しっかりやっていきたい。続けたい けるのだろうか 先輩はすごいな こうした状況では○○をすればいいんだ だろう なんでこんな苦労をしている 実際に働くのは不安だなあ ご入居者さまと話すのは楽し ご入居者さまのお役に立てることがうれしい のだろう

まとめ



今後

- ●業界への正しい理解・イメージ形成
 - →学校との連携強化
- ●活躍人材を採用するノウハウ
 - →ノウハウ共有から活用支援へ
- ●定着・戦力化
 - →活躍する施設長の要件の明確化
 - →新卒導入研修プログラム開発

ご静聴ありがとうございました