

保育人材獲得のための 施設PRのポイント

～求職者は何を見ている？～

とことん人材確保！

■ 求人を出しても応募がない・・・

理由は？



その①

求人を出しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？（採用コンサル）

①以前と同じ採用活動をしている

【現状】

平成21年度の有効求人倍率 0.40倍

令和7年10月の有効求人倍率 1.17倍

【対策】

人材確保を諦める・・・×

採用担当者を3倍以上に増やす？

予算を3倍以上に増やす？

プロに相談する？

月間有効求人数 : 24,678

月間有効求職者数 : 20,704

紹介件数 : 4,050

就職件数 : 1,648

（令和7年10月みやざき労働市場月報）



有効求人倍率1倍以上を再考 辛口現状認識

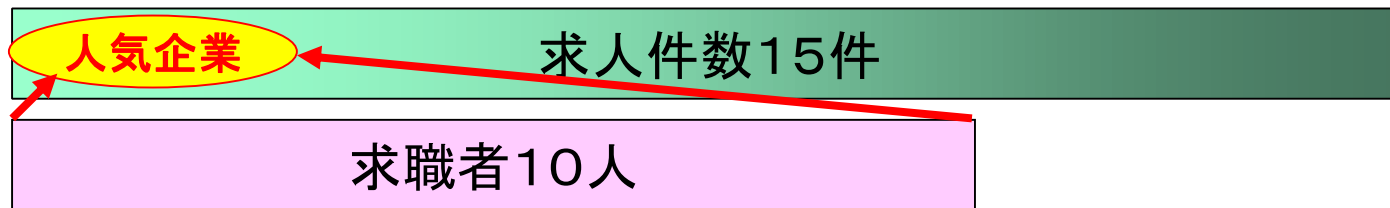
【ご相談あるある】

Q：「応募者が増える求人の出し方や、有効な求人媒体を教えてください！」

A：応募者数が増えるだけのノウハウは簡単にご紹介できますが、求める人材が来るとは限りません。

一旦ここで、新規採用は厳しいと覚悟しましょう！

【現状認識】 一時期の有効求人倍率1.5倍とは・・・



実感としての
求人倍率は
8倍？！

1. 求職者は、より良い求人条件を探して応募
2. 応募があるのは、求人案件15件中「**条件が良い上位2～3件**」程度
3. 近年、求められる**良い条件**とは、「報酬」だけではない
4. 求められるのは、「就業環境」「今いる従業員の満足度」「人が辞めない施設」

5. **結果、今注力すべきポイントは！**

今いる従業員を大切に！そこから再スタートしましょう★

**本日の
お持ち帰り
重点ポイント
その1です！**



その②

求人しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？（採用コンサル）

②求人情報がターゲットに届いていない

【現状】

求人はハローワークの求人票様式に従って簡潔に記載
いい人がいれば採用したい（ターゲットが曖昧）



【対策】

求職者が知りたい情報を提供する

「いい人」ではなく、具体的に欲しい人材を明確にする

採用のプロに相談する

その⑤へ



その③

求人しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？（働き方改革）

③「採用条件」を施設が制限している

【現状】今までは施設が人を選ぶ時代だった

学歴・資格・経験が主な採用条件

採用条件&就業規則通りに働ける人だけが正規職員



【対策】今は施設が選ばれる時代（多様な価値観・多様な働き方）

採用条件その1：我が園で働きたいという人

採用条件その2：職務能力があればOK

採用条件その3：働いてくれる人の条件を重視



その④

求人しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？ **(働き方改革)**

④従業員が職場環境に満足していない

【現状】

顧客満足度（CS調査）を重視

施設運営と経営計画（売上目標値）を優先



【対策】

従業員満足度（ES調査）

人事評価制度の見直し、目標管理（MBO）

「施設の期待値」と「従業員の意欲」を合わせる

★働く人を重視★



その⑤

求人しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？（働き方改革）

⑤施設が思う魅力と、求められる魅力が違う

ここでクイズです♪

「ディズニーランド」は何屋さんでしょう？



その⑤

とある就職面談会（求人の現場）で見かけた施設のパンフレット



ほとんどのパンフレットが「入園案内」？！
保護者向けの案内・・・💧

誰に向けたメッセージを発信すればいいのか



求職者の本音

自分がここに就職したらどうなるの？！

～ 保護者向けの園のPRを見せられても・・・ ～



- ◆ **将来のビジョン**

施設のビジョンと自分の成長とのベクトル

- ◆ **スキルアップ**

スキルアップ研修やコミュニケーション研修の機会・支援は？

- ◆ **ライフイベント**

結婚、出産、子育て、両親の介護、自分の病気、・・・

「人が集まる保育現場へ」



その⑤

求人しても応募がない・・・考えられる理由と対策は？（働き方改革）

⑤施設が思う魅力と、求められる魅力が違う

【現状】我が園はこんな施設！

施設案内は、理事長のメッセージと施設の理念・サービスの紹介が中心
（保護者用の施設案内リーフレットでは、採用は難しい…）

【対策】この施設に入ったら自分はどうなる？

- ・入職して3年後、5年後の働く姿を明確に見せる
- ・10年後の「あなた」と「施設」のビジョンを提示
- ・働く姿を見せるPV制作、採用HPの充実
- ・「リクルート用の施設案内」を制作
- ・求人票やHPの発信情報を再構築★



人材確保・
育成に繋がる
ノウハウ★
『未来会議』



リクルート用の施設案内を作るプロジェクト『未来会議』

＜参加メンバーは、入職3年～5年以内の若手職員＞（管理職の参加はN G）

- ・ 自分の成長・変化を口にする（振り返り）
- ・ 他の人が認める（承認・共有）
- ・ 成長の先・数年後の自分の姿を口にする（未来志向）
- ・ 「施設の仕事」が「自分の仕事」として、仕事が自分事になる
- ・ 自分の中に漠然とした目標（未来像）が芽生える
- ・ 施設への帰属意識が高くなる（職場定着）
- ・ 「求人」に対し、『自分と一緒に仕事をする仲間を集める』意識が芽生える



働き方改革を通じた最も理想的な人材確保は、
雇用環境に満足している従業員からの紹介です。（リファラル採用）

従業員が求める人材を連れてくる！

「人が集まる・働きたくなる職場づくり」



★とっておきの人材確保・育成（職場定着）対策★

『成功体験』を管理者が意図的に仕掛ける！

そのノウハウとは・・・

- ① 入職1週間で、変化を認める
- ② 1ヶ月で、少しでも仕事を広げる
- ③ 3ヶ月で、小さな仕事を任せる
- ④ 半年で、施設や職場に対する意見を聞いてみる
- ⑤ 未来会議に参加する



やる気スイッチ
育成ノウハウ
人材確保策



具体的な求人票対策

求人票に記載すべきポイント！

1. 現在の就業環境

年次有給休暇の取得率、定着率、平均勤続年数、スタッフの年齢層
産休・育休の取得実績、等を記載

2. 年休取得・定着率向上の取組・目標を記載

(例) 3年で年休取得率80%以上を目指して…

3. 手当を詳細に記載

処遇改善手当や通勤手当だけではない！
その他の扶養手当、家族手当、住宅手当など

4. 独自の休日制度があれば記載

就業開始日から年次有給休暇を〇〇日付与、年休以外に付与するお誕生日休暇や
子どもの看護休暇、勤続10年リフレッシュ休暇、介護休業制度など

【NGワード】

✗ 抽象的・主観的な表現は控えましょう！

- ・家庭的な雰囲気 ・仲が良いメンバー
- ・年休が取りやすい ・残業はほとんどない
- ・どちらかというと… ・～～～と思います。

✗ ホームページの施設案内文を求人票にコピー

○ 求職者に向けて、出来る限り具体的な数値や
制度・手当などを記載しましょう！



もうひとつの提案

求人を出しても応募がない！

求人を出しても施設は連絡待ち。応募がないと焦りが募ります💡
そこで出来ること、取り組むべきことは、**目の前にあります！**

ここはテストに出るところですよ！

ピンチ！潜在的「**転職希望者**」がターゲットになる！

就労環境がより良い施設に人材が集まる

⇒ 在職者を引き抜かれなかったための対策

⇒ より良い職場環境に取り組む、働きたくなる施設として P R

「辞めない理由」を提供していますか？！

いち早く、変化を遂げた保育施設が、

★人が集まる保育現場です★

そして、徹底的に
ミーティングを重ねましょう！



質 問

- 個人用ロッカーはありますか
- 職員用の控室・休憩室はありますか
- 年次有給休暇申請の際、「理由」を聞いていますか
- 昼休みの外出に「許可」が要りますか
- 時間外労働は、「1分単位」で管理していますか
- 早めに出勤している人の勤怠管理はどうしていますか
- 残業は申請・許可制にしていますか

