

令和7年度
採用・人事担当者向け戦略セミナー

グッドサイクルを生む採用定着の戦略づくり
～人材紹介なしで、応募者を年間100人秘策とは～



定着採用株式会社

講師紹介

定着採用株式会社代表 行政書士
りすの訪問看護リハビリステーション代表
岡本 健太



神奈川県立湘南高校卒・中央大学法学部法律学科卒・明治大学法科大学院卒

その後、神奈川県庁入庁。知事アテンド業務、実地調査業務、補助金審査等を経験。その後、行政書士として独立。

自身の子供に発達障がいがあり、放デイ・訪看を使っていたところ、「慣れたところに先生が辞める」という事を経験し、「採用定着」の支援を始める。

リクルート出身の講師の指導の元、訪看、放デイをはじめ、介護福祉、士業・産廃等、全国で採用支援を行う。広島にも顧問先あり。

「自社の採用力があればシナジーがいきるのではないか」という事業計画のもと、訪問看護事業も展開（りすの訪問看護リハビリステーション）。

「人材紹介1人100万円以上が当たり前」の訪問看護業界にて、**人材紹介を使わず、300名以上の応募を獲得**。良い人材を獲得できたことから、**2023年4月開所の訪問看護ステーションを、開所3年たたずで「スタッフ約30名・2拠点体制・仕組み経営で自走化」**。そのノウハウを**「訪問看護ステーションの採用戦略」として全国発売**。



開所2年でスタッフ20名超に
成長した**採用定着術**

経営書院

人材紹介なしで、年間100名以上の応募を獲得

皆さんと同じく、自社で「介護保険の指定事業所」を直営し、日々、看護師・療法士といった資格職の採用をしているからこそ、「今日ご紹介する採用方法が、コスト的にも運営的にもベスト。なぜなら、他に良い方法があれば、うちでもやっていますから」と、言い切れます。

採用プロセス管理



**3年で350名以上の応募
人材紹介は1度も使わず**

応募者一覧

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名	応募経由
375	処理中	理学療法士（訪問看護）	神奈川県	2026-01-15 15:37:17		
374	処理中	モニタリング看護師	神奈川県	2026-01-15 11:49:13		
373	処理中	看護師（訪問のモニタリング）	神奈川県	2026-01-14 12:07:08		
371	処理中	訪問看護師	神奈川県	2026-01-11 16:09:08		
370	処理中	訪問看護師	神奈川県	2026-01-11 15:47:57		
369	処理中	訪問看護の理学療法士	神奈川県	2026-01-08 20:50:41		
368	辞退	総務事務	神奈川県	2026-01-08 19:46:39		
367	処理中	総務事務	神奈川県	2026-01-07 16:01:41		
366	不採用	看護師（訪問のモニタリング）	神奈川県	2026-01-06 13:23:55		
365	音信不通	モニタリング看護師	神奈川県	2026-01-06 10:30:42		

ちなみに、「介護（デイ・GH等等）・障がい・訪看」と採用支援もしています

採用プロセス管理

すべて	未処理	処理中	書類通過	面接予約済み	内定	採用	入社
144	92	4	0	2	0	1	0
不採用	辞退	言信不通	その他				
30	3	11	1				

応募者一覧

横浜の母子に強い訪看。理念が強いので、そこをPR。看護師の応募は来すぎて困ってるレベル。

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名	エントリーサイト
146	未処理	管理栄養士	神奈川県	2025-09-18 19:19:39		
145	未処理	理学療法士	神奈川県	2025-09-03 10:14:59		
144	不採用	保育士	神奈川県	2025-08-27 17:32:25		求人ボックス
143	面接予約済み	管理栄養士	神奈川県	2025-08-26 20:15:10		
142	未処理	訪問看護師	神奈川県	2025-08-22 12:59:08		
141	未処理	管理栄養士	神奈川県	2025-08-21 15:21:41		INDEED
140	不採用	訪問看護師	神奈川県	2025-08-20 22:45:55		
139	不採用	保育士	神奈川県	2025-08-17 14:52:15		INDEED
138	未処理	訪問看護師	神奈川県	2025-08-06 13:42:25		
137	不採用	訪問看護の助産師	神奈川県	2025-08-01 08:31:57		求人ボックス

採用プロセス管理

すべて	未処理	処理中	書類通過	面接予約済み	採用	不採用	辞退
85	85					0	0

応募者一覧

放課後等デイサービス 毎月コンスタントに応募 合計85名の応募を 約1年半で獲得

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名
85	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-10-28 02:01:17	
84	未処理	放課後等デイサービスの保育士補助	神奈川県横浜市	2023-10-27 00:09:50	
83	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-10-23 22:56:52	
82	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員補助	神奈川県横浜市	2023-10-17 17:41:06	
81	未処理	放課後等デイサービスの保育士補助	神奈川県横浜市	2023-10-04 22:21:16	
80	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-09-29 13:38:27	
79	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員補助	神奈川県横浜市	2023-09-21 08:40:48	
78	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-09-20 03:23:02	
77	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-09-15 18:33:09	
76	未処理	放課後等デイサービスの児童指導員	神奈川県横浜市	2023-09-11 11:09:59	

採用プロセス管理

すべて	未処理	処理中	書類通過	面接予約済み	内定	採用	入社
143	0	1	0	0	0	19	0
不採用	辞退	言信不通	その他				
73	16	34	0				

応募者一覧

名古屋の訪看もある総合介護事業所 GH、デイなどで人が集められ、ピンチを脱した

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名	エントリーサイト
143	処理中	グループホームパート	愛知県	2025-09-18 17:45:44		INDEED
142	不採用	送迎ドライバー（デイサービス）	愛知県	2025-09-09 12:46:28		INDEED
141	採用	理学療法士（リハビリデイサービス）	愛知県	2025-09-09 12:20:36		
140	辞退	主任訪問看護師	愛知県	2025-09-06 16:44:53		INDEED
139	不採用	送迎ドライバー（デイサービス）	愛知県	2025-09-03 15:12:12		INDEED
138	不採用	グループホームの夜勤専従スタッフ	愛知県	2025-09-02 12:56:23		INDEED
137	不採用	サポートスタッフ（デイサービス）	愛知県	2025-08-30 08:04:14		INDEED
136	不採用	送迎ドライバー（デイサービス）	愛知県	2025-08-29 10:30:12		INDEED
135	不採用	送迎ドライバー（デイサービス）	愛知県	2025-08-28 19:44:18		INDEED
134	採用	グループホームパート	愛知県	2025-08-18 11:52:24		INDEED

採用プロセス管理

すべて	未処理	処理中	書類通過	面接予約済み	内定	採用	入社
314	54	3	0	1	0	34	2
不採用	辞退	言信不通	その他				
164	17	38	1				

応募者一覧

京都トップの障がい福祉事業所（訪看併設） 障がい領域の人材を中心に、人に困らない体制を構築

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名	エントリーサイト
351	未処理	ワンルーム型障害者グループホームのパート世話人	京都府	2025-09-18 14:44:20		INDEED
350	未処理	夜間の障がい者補助スタッフ	京都府	2025-09-17 18:48:52		INDEED
349	未処理	夜間の障がい者補助スタッフ	京都府	2025-09-15 23:56:11		INDEED
348	未処理	グループホームスタッフ	京都府	2025-09-15 10:56:50		INDEED
347	未処理	訪問看護の事務職	京都府	2025-09-14 23:08:12		INDEED
346	未処理	グループホームスタッフ	京都府	2025-09-14 19:06:55		INDEED
345	未処理	夜間の障がい者補助スタッフ	京都府	2025-09-12 06:08:24		INDEED
344	未処理	夜間の障がい者補助スタッフ	京都府	2025-09-11 01:22:03		INDEED
343	未処理	飲食スタッフ	京都府	2025-09-10 23:47:04		INDEED
342	未処理	夜勤スタッフ	京都府	2025-09-09 15:15:37		INDEED

ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名
未処理	訪問介護の登録ヘルパー	大阪府大阪市	2023-11-06 14:21:32	
未処理	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（訪問介護）	大阪府大阪市	2023-10-18 13:06:08	
未処理	無資格OK・簡単家事の登録ヘルパー（訪問介護）	大阪府大阪市	2023-10-16 12:23:25	
不採用	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（訪問介護）	大阪府大阪市	2023-10-13 19:49:51	
面接予約済み	無資格OK・簡単家事の登録型訪問介護員	大阪府高槻市	2023-10-10 13:25:05	
言信不通	無資格OK・簡単家事の登録ヘルパー（訪問介護）	大阪府大阪市	2023-10-05 09:02:59	
採用	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（訪問介護）	大阪府大阪市	2023-09-21 21:04:35	
辞退	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（訪問介護）	大阪府高槻市	2023-09-21 16:27:36	
辞退	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（登録型訪問介護員）	大阪府高槻市	2023-08-19 06:48:08	
採用	無資格OK・簡単家事のホームヘルパー（登録型訪問介護員）	大阪府高槻市	2023-08-04 17:50:47	

求人倍率15倍 訪問介護でも 毎月 応募を獲得！



早速ですが、こんな悩みありませんか？



✓ 人材紹介に年間1000万円以上払っている

✓ 人材紹介に100万円以上の手数料を払ったのに、入社直後に辞められた

✓ 良い人どころか、応募が全然来ない

そもそのはず。訪問看護をはじめ、医療福祉の採用定着は、高難易度の専門領域です

2025年1月15日号 8面 掲載

訪問看護ステーションの求人倍率4倍超、病院では約2倍 日本看護協会

介護 | 医療 | 行政・団体 | 人材・教育

2025年1月17日



2023年度の訪問看護ステーションの求人倍率が初めて4倍を超えたことが、公益社団法人日本看護協会(東京都渋谷区)が24年12月に出した報告で明らかになった。

同報告によると、訪問看護ステーションの求人倍率は4.18倍で、前年の3.9倍から上昇。人手不足が深刻化している実態が浮き彫りとなった。

他施設と比較しても、訪問看護ステーションの求人倍率は高い。例えば、病院(20~199床)の求人倍率は2.64倍、病院(200~499床)は2.27倍とされており、訪問看護ステーションでの看護職の需要が極めて高いことを示している。

また、ケアハウスやグループホーム、有料老人ホームでも求人倍率は1.80倍で推移しているが、訪問看護の需要増に比べると控えめだ。

引用元：https://www.koureisha-jutaku.com/20250115_08_03/

というのも、
訪問看護の求人倍率は4倍を超えていますし、訪問介護に至っては、10倍超。

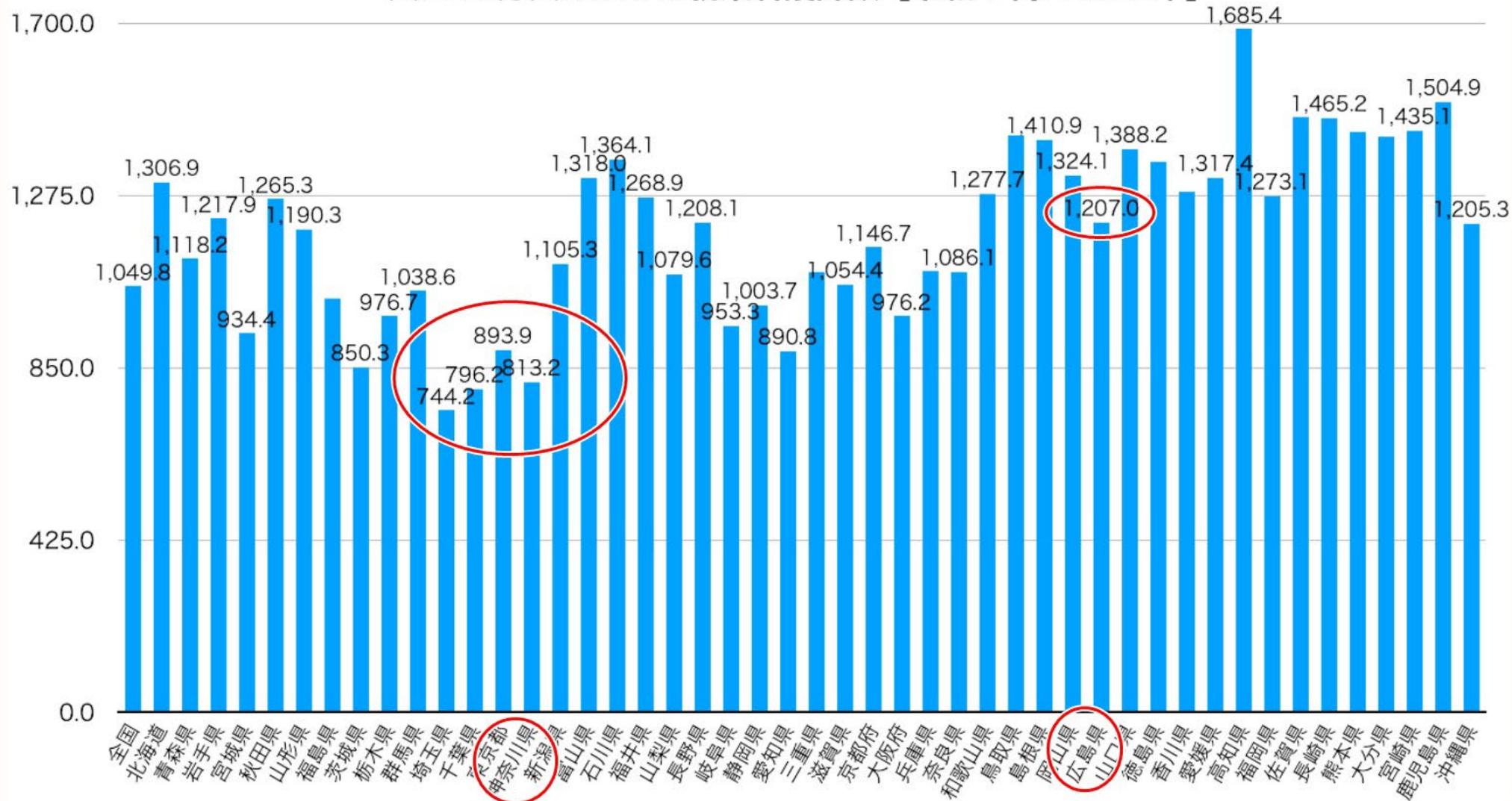
ちなみに、この求人倍率は、「4社で1人を取り合ってる」という構図を意味します。

つまり、「選ばれる事業所」にならないことには、採用定着競争には勝ち残れず、それはつまり、事業所の存続にもかかわることを意味します。

ちなみに、人口10万人当たりの看護師数は、「首都圏」が一番少ないです

人口あたりの就業看護師数が最も少ないのは埼玉県（744.2人）、次いで千葉県（796.2人）、神奈川県（813.2人）と続きます。

人口10万人あたりの就業看護師数【令和4年/2022年】



引用元（訪問看護データベース）：<https://houkan-db.com/224/>

その結果、「高い人材紹介料」を払い続ける、事業所が多いです。

2023年5月19日

加藤厚労相、医療・介護の人材紹介会社の問題
で答弁 野党からは手数料の上限設定を求める
声も = 衆院厚労委

国会 人手不足 介護経営 住まい 訪問介護 通所介護 ケアマネ 介護施設

📄 ポスト 📱 シェアする 105 📊 BI 0



《加藤勝信厚生労働相（2023年3月撮影）》

加藤勝信厚生労働相は19日の衆議院・厚生労働委員会で、医療・介護分野の人材紹介会社に対する規制の強化を求める声が上がっていることについて、野党議員からの質

引用元：<https://www.joint-kaigo.com/articles/9491/>

そして、この医療介護福祉業界の、

「高い人材紹介料問題」
は、**国会でも問題**になっています。

なぜなら、「高い手数料を払っては、辞められ」
を繰り返しては、
「利益」をだせず、
「継続的な医療介護の提供」
ができなくなるから
です。

しかも、高額を払っても、定着しません

実際、人材紹介経由の「離職率」は、非人材紹介の2倍

医療分野の職業紹介について(求人事業所調査⑧)

11. 民間職業紹介事業者を経由した就職者の離職状況

人材紹介	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
医師	13.0%	19.0%
保健師・助産師	9.3%	24.0%
看護師・准看護師	11.9%	23.1%
看護助手	21.7%	35.2%
薬剤師	12.1%	19.8%
リハビリ専門職	7.1%	13.1%
その他	15.4%	24.6%
合計	13.3%	24.2%

12. 民間職業紹介事業者以外を経由した就職者の離職状況

非・人材紹介	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
医師	0.8%	3.6%
保健師・助産師	2.1%	7.2%
看護師・准看護師	6.8%	12.0%
看護助手	14.8%	24.6%
薬剤師	6.9%	10.0%
リハビリ専門職	1.6%	2.9%
その他	8.5%	13.0%
合計	7.4%	12.8%

2倍以上の離職率

引用: 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査

もっとも、「正しい採用定着」の知識があれば、拡大できます



実際、弊社は、
「人材紹介なし」で、
「年間100名」の応募
を獲得。

その結果、
2023年4月に3人で開
所した訪問看護が、
「たった2年目」で
「30名規模」のスタッ
フとなりました。

売上も「100倍」になりました

2023年4月（初月）「163,858円」から、たった31カ月で、
2025年10月（開所31カ月）「16,565,954円（年間2億ペース）」



りすの訪問看護リハビリステーション 売上管理(前月数値) ダッシュボード



前月売上
16,565,954
↑1,793,740

請求件数
266件
↑13件

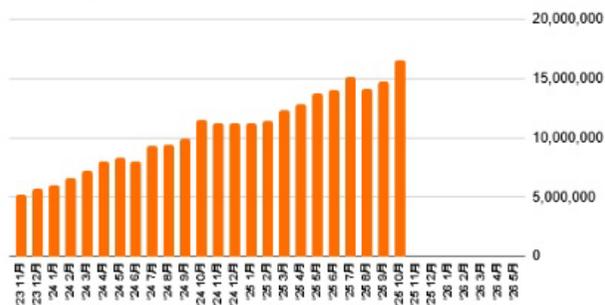
訪問単価
8,316
↓(30)

初回訪問
18人
↑5人

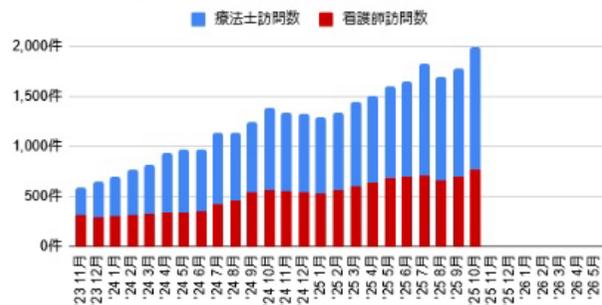
中止・休止
-7人
↓-1人

訪問件数
1,992件
↑222件

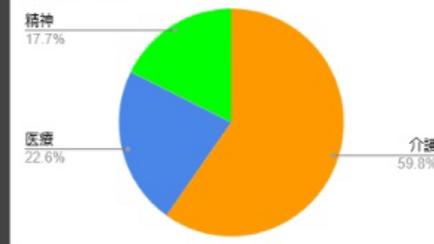
売上推移



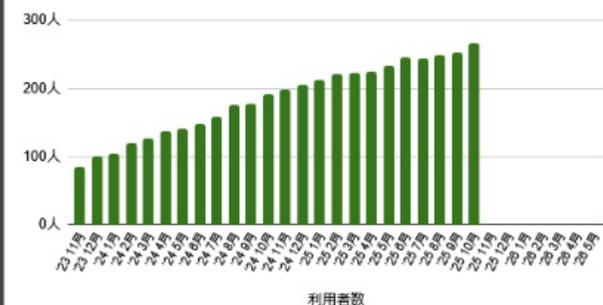
訪問件数推移



利用割合



利用者数推移



しかも、「年間100名」の応募に対し、採用費用は200万円かかってません

採用プロセス管理



**3年で350名以上の応募
人材紹介は1度も使わず**

応募者一覧

ID	ステータス	お仕事No	勤務地	エントリー日	応募者名	応募経由
375	処理中	理学療法士（訪問看護）	神奈川県	2026-01-15 15:37:17		
374	処理中	モニタリング看護師	神奈川県	2026-01-15 11:49:13		
373	処理中	看護師（訪問のモニタリング）	神奈川県	2026-01-14 12:07:08		
371	処理中	訪問看護師	神奈川県	2026-01-11 16:09:08		
370	処理中	訪問看護師	神奈川県	2026-01-11 15:47:57		
369	処理中	訪問看護の理学療法士	神奈川県	2026-01-08 20:50:41		
368	辞退	総務事務	神奈川県	2026-01-08 19:46:39		
367	処理中	総務事務	神奈川県	2026-01-07 16:01:41		
366	不採用	看護師（訪問のモニタリング）	神奈川県	2026-01-06 13:23:55		
365	音信不通	モニタリング看護師	神奈川県	2026-01-06 10:30:42		

ただし、「採用定着の専門知識」を活かし、【本気で採用活動】やっています

りすの訪問看護の1日

『採用のプロ』りすの社長
セミナーで京都出張



毎月コンサリアンタジカセミナー講師として、りすの社長と社長が京都に出張に行きました！
新しい人材採用してきてできるようにするプロです！
その様子を京都の訪問みこー前に送りました！



今日は世界糖尿病デー
ありがとうインスリン

今日は世界糖尿病DAYです。C、海軍源に参り、看護会スィーツでコレクション！
みんなで美味しくシュークリームを食べました！
その様子を京都の訪問みこー前に送りました！

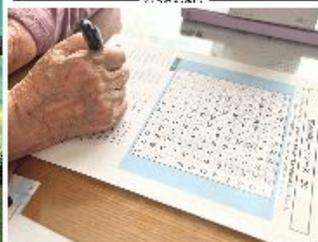


りすの訪問看護は
ポッキー派？
トッポ派？



リズノ特捜隊！

今日のリハビリ
頭の体操シークワーズ！



リハビリで、シークワーズをしました。このシークワーズ、視覚障害の方に強弱があるので、紙の裏の利用者さんと顔が通って見ると、楽しみながら、認知機能が上がります！



リハビリで
ボーリング大会開催



りすのサウナ部記録その1
in 竜泉寺の湯茅ヶ崎



りすの訪問看護のサウナ部始動！
昨日行ったのは、寺町の湯茅ヶ崎。オートカウラが早くも到着するかとドキドキ！
楽しく温泉とリラクスしてリフレッシュ！



りすの訪問看護の
ハロウィンパーティ



全体研修の日は、



社長の誕生日を
みんなで祝いました！

昨日は社長の誕生日でした！
みんなでプレゼントを買ってお祝いしました！
いつもお世話をなされており、感謝の気持ちを込めてお祝いしました！
これからもよろしくおねがいします！



写真を撮りながら
屋外歩行をしました

今日はリハビリで写真を取りながら屋外歩行をしました。秋風が冷たかったので、服装が軽くなるように、運動の前後は必ず水分補給をしっかりと行っています！



理学療法士さんの
リハビリ風景

りすの訪問看護のPTさんリハビリの様子です。区画移動練習中です。関節が硬くなるないように、運動の前後は必ず水分補給をしっかりと行っています！

猫ちゃんの絵を
描きました



最初で描いている猫ちゃん、みんな大好き、リハビリで絵を描いてもらいました！

りすの訪問看護の
ユニフォーム紹介



色んな種類のユニフォームがあります。色んな用途（シフト、夏用、冬用）があります！

祝日はお休み
江の島の夕日です



今日は祝日で、りすの訪問看護はお休みです。土日祝日が休みの、クワイフパジャマがおすすめです！

りすの訪問看護の特徴



りすの訪問看護の特徴

インスタ・インディード・公式採用ページ・一貫した採用ブランディング等々

月40~50万実績・直行直帰



オンコール1万・未経験OK

採用ターゲット ◎どんな人が欲しいの？ ◎逆に、どんな人は嫌？	立地条件 ◎都心or郊外？ ◎通勤手段は？駐車場は？	給料 ◎給料はいくら？ ◎手当は？昇給は？
働く動機 ◎社員はなぜ入社した？ ◎辞めずに続けてる理由は？	採用ブランディング ◎御社を選ぶ意味は？ ◎魅力を一言でいうと？	採用PR ◎そもそも知られてる？ ◎働き手のメリットは？
スタッフ間の関係 ◎体育会系？フレンドリー？ ◎プライベートも会ってる？	福利厚生・待遇 ◎給料以外のメリットは？ ◎残業は？有給消化は？	職場の雰囲気 ◎平均勤続年数は？ ◎風通しはよい？

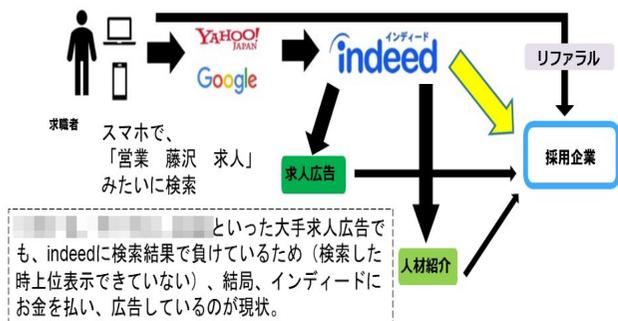


雇用のミスマッチが減り、良い人材が集まります



採用全体像@中途 (求人広告・人材紹介も結局おなじルートで人材を獲得)

- 求人広告会社も、人材紹介も、実は多くは、Googleやindeedで求職者を集めている
- 人材紹介の単価: 年収35%目安(施工管理・ITエンジニア・医療系資格者等は年収の100%以上も)
- 求人広告会社、人材紹介会社はindeedにお金を払って、求職者を集めている



りすの訪問看護
リハビリステーション

Instagram

ステーション紹介 スタッフ紹介 ご利用について 現在の求人

risuno.houkan

「ケアする人をケアしながら、『家で暮らしたい』を支え続ける」がモットー。【月50万実績・がんばった分稼げる・オンコール手当土日1万・土日祝休・直行直帰・報告書AIで残業カット・未経験OK・引越手当・パート週10K午前だけOK急な休み対応可】⇒年応募100名超⇒温和で優しいメンバー集い、急成長

りすの訪問看護は
ポッキー派？
トッポ派？

「フリーザ家下 訪問看護・リハステーション」
リスノ特選ポッキー!

今日のリハビリ
頭の体操シークワーズ!

リハビリで、シークワーズをしました! このシークワーズ、都道府県ごとに種類があるので、旅好きの利用者さんと盛り上がりながら勉強UP! 楽しみながら、認知機能アップできます

そのためのノウハウを、同業者の皆様にお役立ちできるよう、1冊の本にまとめています

訪問看護
ステーションの
採用戦略

岡本 健太 著

年間100名超
応募

定着自走

人材紹介は
使わず

開所2年でスタッフ20名超に
成長した **採用定着術**

経営書院

私の会社は「単なる採用支援会社」ではありません。
指定介護事業所を直営しています。

だからこそ、同業者である「医療介護事業所」の苦労や悩みがわかります。

そういった同士の皆様に対し、
「人材紹介に頼らず、採用できますよ」というノウハウを提供し、
「みなで持続可能な医療福祉インフラをつくっていきましょう！」
といったスタンスです。

よくあるご相談

「良い人どころか、応募がまったく来ない」

「人がいないから、依頼を断ってる」

「人材紹介経由で、100万円も払ったのに、すぐ辞められた」

「最近、紹介も来なくなった。派遣も厳しい」



今日のセミナーを聞いていただければ、これらの**悩みの解決策**がわかると共に、**「人材紹介」等、採用活動で損しないための方法**が理解できると思います。

本日の流れ

ステップ1：時代背景を正しく把握する

ステップ2：応募を集める基礎知識

ステップ3：最新採用戦略

ステップ4：仕組み化で定着活躍してもらう

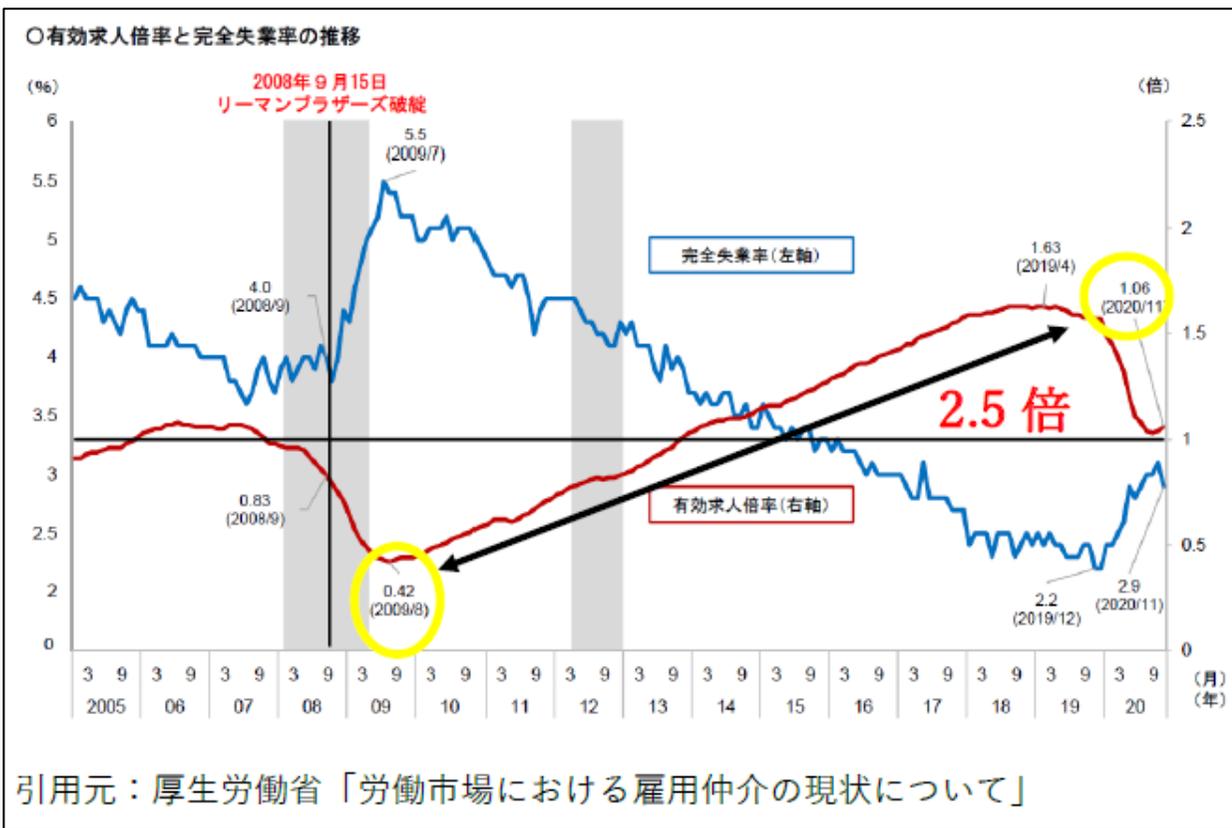
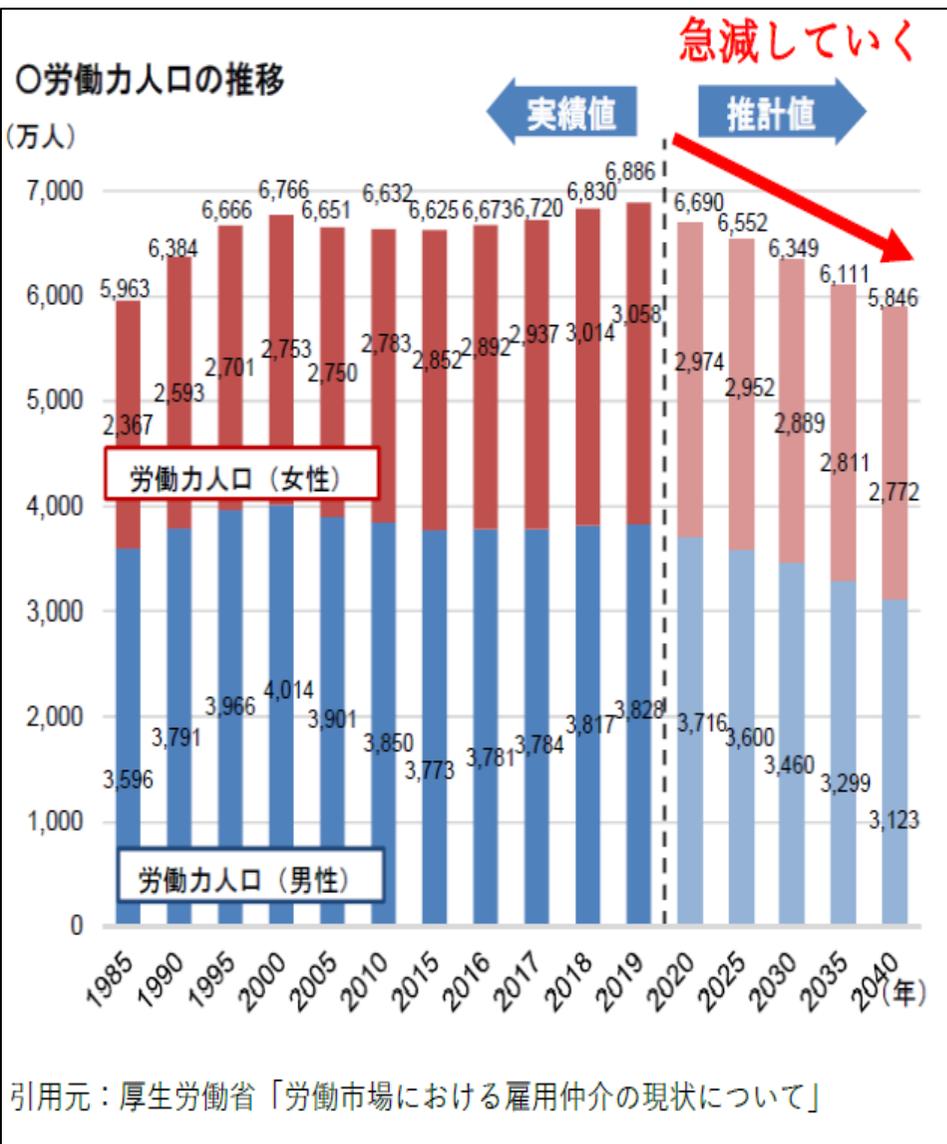


ステップ1

～時代背景を正しく把握する～

ステップ1：時代背景を正しく把握する ～少子高齢化～

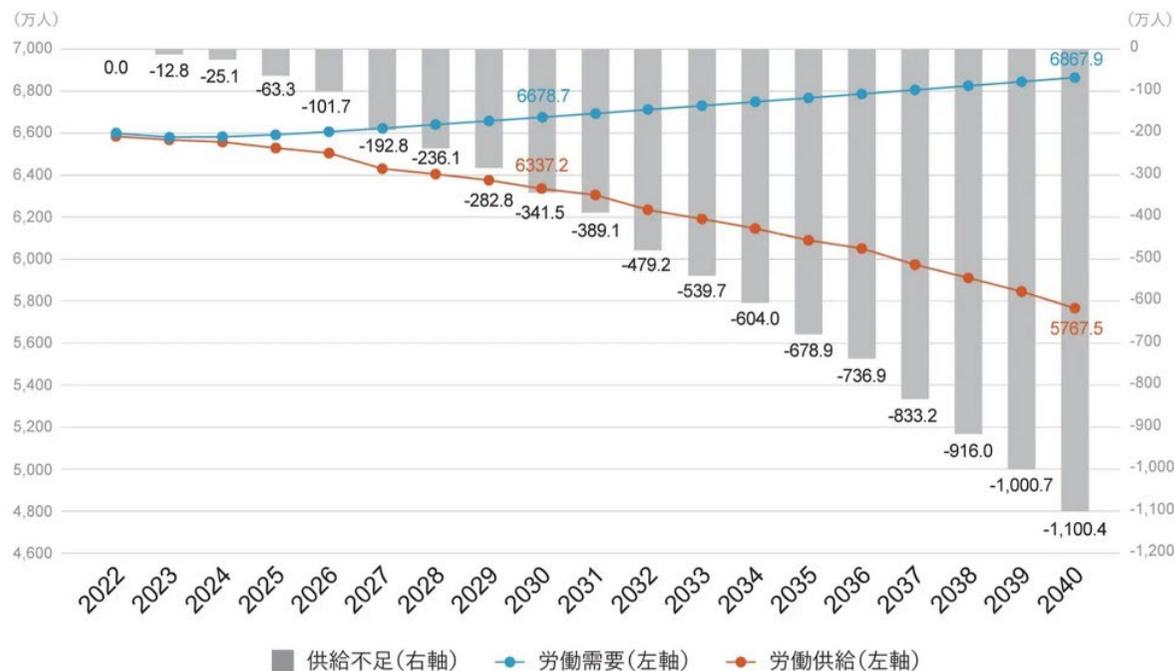
普通にしていたら「採用できない」のは当たり前。ドンドン厳しくなる



2000年の成人数	164万人	↓ 80万 人減少
2020年の成人数	122万人	
2040年の成人数	83万人以下	

ステップ1：時代背景を正しく把握する ～労働供給制約社会の到来～

2030年には約341万人、2040年には約1,100万人の労働供給不足が発生



労働供給シミュレーション

リクルートワークス研究所が
「未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる」
を発表



引用元：リクルートワークス研究所
https://recruit-holdings.com/ja/blog/post_20230926_0001/
以下、上記ページから抜粋。是非読んでみてください。

労働供給の担い手がこのまま減少していくと、労働需給のギャップが拡大し、現在人口およそ1億2000万人の日本で、2030年には約341万人、さらに2040年には約1,100万人の労働供給不足が発生すると試算しています。これは好景気のために人手が足りないといった一時的な人材不足とは違い、社会を維持する生活維持サービスの運営に大きく影響を及ぼしかねない、構造的・慢性的な労働供給不足です。レポートでは、私たちが大きな影響を受ける、生活に欠かせない7つの職種、輸送：機械運転・運搬（いわゆるドライバー）、建設、生産工程、商品販売、介護サービス、接客給仕・飲食物調理、保険医療専門職に加え、事務・技術職・専門職を加えた8つの職種別のシミュレーション結果も示されています。そこから見えてくるのは、例えば、**ドライバー不足により注文した物が配送されなかったり著しく遅配したりする可能性や、建設業界での人員不足により道路のメンテナンスや災害後の復旧に手が行き届かず、危険と隣り合わせの中で生活する可能性があるということ。**また、介護・医療サービス職種での人材供給が不十分になり、これまでのようにデイサービスに通えなくなり、利用回数を減らして家庭で介護せざるを得なくなったり、病院では医師不足により診察を受けられず、救急車を呼んでも受け入れてくれる病院がない、いわゆる介護・医療崩壊が起こる可能性も指摘しています。

■ その結果。「人材紹介も限界」をむかえつつあります

競争激化

費用高騰

紹介不能

これは構造上の必然。

なぜなら、人材紹介事業はマッチングモデルのため、「労働需要」と「労働供給」が開きすぎると、マッチングしないから。

なので、最近では、「**紹介会社も紹介できない**」という状況にすらなってきています。

ステップ2

～応募を集める基礎知識～

ステップ2：採用手法の全体像 ～まずは「今の時代」をおさえよう～

とりあえず、求人広告とか、ハローワークに
だしておけばいいのかな～??



これは昭和の価値観。時代が変わってます！！

(今の時代)

- ✓ スマホ時代（2010年くらいからトレンドが変わった）
- ✓ ハローワークにはいかない（若い人ほど）
- ✓ スマホで「看護師 藤沢 求人」といった風に検索して仕事を探す

その上で、下記の2点をおさえられると、応募はきます。

① 求職者に自社の求人を見つけてもらえる導線を作る必要がある
(認知の獲得)

② もっとも、求人を知ってもらっても、「この会社いいな！」って信頼
してもらわないと応募は来ない(信頼してもらう)

応募を獲得するには、

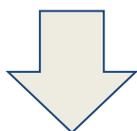
「求職者に求人を知ってもらい」（認知）、
「この会社いいじゃん！」と（信頼）してもらう必要があります。



「認知」と「信頼」は、車の両輪のような関係。つまり、どちらかが欠けても、応募は来ません。というのも、「**アットホームな職場です**」
「**急募**」的な求人を垂れ流し、「認知」だけ獲得しても、当然、応募はきませんし、
他方、「良い求人原稿」だけあったとしても、そこに至る「**導線**」がなければ、求人を知ってもらえないので、応募は獲得できないからです。

そして、「WEB」で認知を獲得するしかない

なぜなら、今の人は、スマホで求人を探すから



インディード
indeed

今の求職者は、
「Google」や「Yahoo」を使って、**スマホで、職探し**をします。

そして、Google, Yahooで、「広島市
介護支援専門員 求人」等といった検
索をした際、大体の検索キーワードで、
上位表示されるのが、**インディード**だ
からです。

ステップ2：採用手法の全体像 ～まずは「今の時代」をおさえよう～

スマホで「横浜市 訪問看護師 求人」等と検索してみてください。
その時に、上位に来るのはほぼindeedだと思います。

○インディード：30.46M（月間 約3000万アクセス）

マイナビ転職：8.454M（月間 約800万アクセス）

リクナビNEXT：6.649M（月間 約600万アクセス）

○スタンバイ：6.072M（月間 約600万アクセス）

○求人ボックス：1.181M（月間 約100万アクセス）

競合分析ツール similarweb調べ(<https://pro.similarweb.com>) 2023年12月

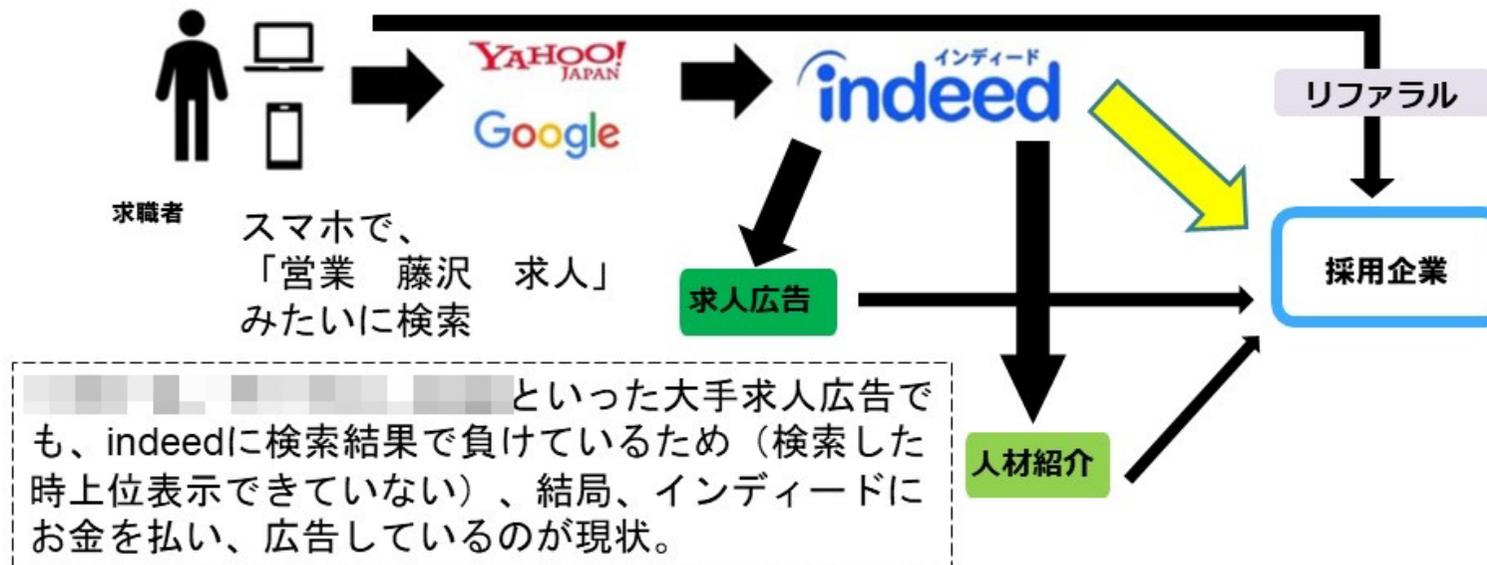
※indeed、求人ボックス、スタンバイは、求人版のgoogleといった感じで、一定の掲載基準にそった求人原稿を集積し、SEO（WEB検索）を強化し、アクセス数を集めているサイトです

ステップ2：採用手法の全体像 ～まずは「今の時代」をおさえよう～

その結果、人材紹介・求人広告もindeedに頼っている

採用全体像@中途（求人広告・人材紹介も結局おなじルートで人材を獲得）

- ▶ 求人広告会社も、人材紹介も、実は多くは、Googleやindeedで求職者を集めている
- ▶ 人材紹介の単価: 年収35%目安(施工管理・ITエンジニア・医療系資格者等は年収の100%以上も)
- ▶ 求人広告会社、人材紹介会社はindeedにお金を払って、求職者を集めている



ステップ2：採用手法の全体像 人材紹介の特徴

速効性のメリットはあるが、「コスト & 離職率」が高い

医療分野の職業紹介について(求人事業所調査⑧)

11. 民間職業紹介事業者を経由した就職者の離職状況

人材紹介	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
医師	13.0%	19.0%
保健師・助産師	9.3%	24.0%
看護師・准看護師	11.9%	23.1%
看護助手	21.7%	35.2%
薬剤師	12.1%	19.8%
リハビリ専門職	7.1%	13.1%
その他	15.4%	24.6%
合計	13.3%	24.2%

12. 民間職業紹介事業者以外を経由した就職者の離職状況

非・人材紹介	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
医師	0.8%	3.6%
保健師・助産師	2.1%	7.2%
看護師・准看護師	6.8%	12.0%
看護助手	14.8%	24.6%
薬剤師	6.9%	10.0%
リハビリ専門職	1.6%	2.9%
その他	8.5%	13.0%
合計	7.4%	12.8%

2倍以上の離職率

引用:医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査

10

人材紹介会社側としては、「入社させないとお金にならない」ので、事前面談や、面談同行を通じて、「この社長は、こういう人が好みです」「ここの面接はこういう事を聞かれます」と面接対策をしたりします。また、会社側にも、応募者の能力を「盛って」提案してくる傾向にありますので、**選考フィルターがくもる可能性**が高いです。その結果、**早期離職**が起こりやすい。ちなみに、弊社は逆の考え方というものも、「定着しない人を採用しても意味がない。なぜなら、社長も、残されたスタッフも疲弊するだけだから」です。

ステップ3

～最新採用戦略～

ステップ3：最新採用戦略 ～応募の公式～

「認知・信頼」が車の両輪。どちらかが欠けても、応募は来ない。



認知 ・ ・ 「求人していること自体」を知ってもらう事

信頼 ・ ・ 「この求人いいな！」と思ってもらえる事

転職顕在層対策:SEOに強い「媒体」を押さえる

■ 2026年も強い、採用媒体



1. Indeed(インディード)

圧倒的王者。
どんなワードでも
安定して上位。



2. 求人ボックス

「価格.com」運営。
SEOに強く、全業種で
上位に食い込む。



3. ジョブメドレー(医療福祉系なら)

医療福祉業界ならここ。
転職顕在層にフィット。

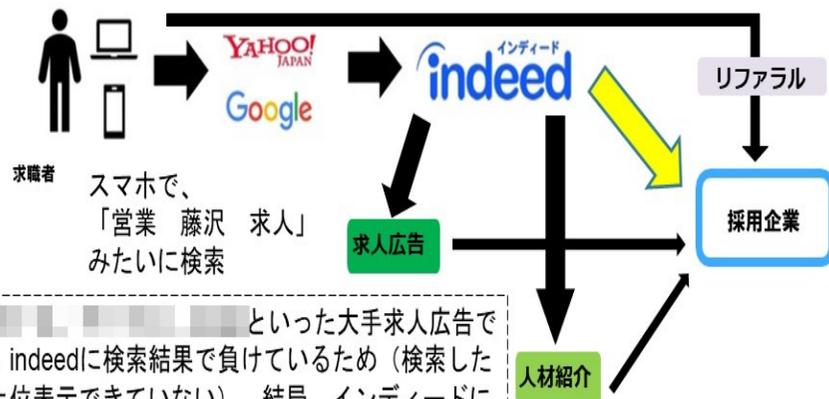
ステップ3：最新採用戦略 ～認知～

インディードが、今の時代だとやはり効果的

なぜなら、スマホで「看護師 藤沢 求人」みたいに検索して上位にでてくるから。次点で、求人ボックス・ジョブメドレー。

採用全体像@中途（求人広告・人材紹介も結局おなじルートで人材を獲得）

- ▶ 求人広告会社も、人材紹介も、実は多くは、Googleやindeedで求職者を集めている
- ▶ 人材紹介の単価：年収35%目安（施工管理・ITエンジニア・医療系資格者等は年収の100%以上も）
- ▶ 求人広告会社、人材紹介会社はindeedにお金を払って、求職者を集めている



【キレイなHPを作っただけじゃ応募が来ない理由】

キレイな採用のホームページを作ったのに応募が来ない。

この原因は、求人を知ってもらうための導線がないから。

indeedで「ここ求人してるんだ」と認知した後に、「公式HP」にくるのが通常パターンなので、「公式HPだけしかない」と、「そもそも求人をしている事」自体を知ってもらえないから。

ステップ3：最新採用戦略 ～信頼～

いくら露出（認知を獲得）をしたところで、「アットホームな職場です」「急募」みたいな求人原稿じゃ、応募は来ない。

アットホーム・・・みんな書いてある。疑われてる

急募・・・完全会社事情。応募者にとっては無関係



どの求人も**金太郎あめ状態**。これじゃ、応募者も「どこに応募すればいいんだ・・・」と悩んでしまう。結果的に、「大手だったり」とか、「近い」という理由になりがち。でも、そういう理由で職場を選んだ人材は、離職率が高い。

そうじゃなくて、「**この会社いいじゃん!**」って、思わせる必要がある。そうしないと、中小零細にはきてくれない。

また、「この会社がいい!」で入社した人材の方が、当然長続きする。であるからこそ、**【求職者目線にたった魅力的な求人原稿】**が必要。

■ インスタなどのSNS採用は？ ～認知面はセカンドチョイス～

インスタも悪くないですが、ファーストチョイスではありません。

なぜなら、**SNSは、「真剣に仕事を探してる人」が少ない**からです。

これは、例えば、「化粧水を買う」といった事に置き換えるとわかりやすいです。

ネットで、化粧水を買おうとした場合、どういう行動をされますか？

「化粧水 40代 オススメ」「化粧水 肌に優しい」みたいに検索しませんか？

これを「顕在需要」といいます。つまり、「今、欲しい人」です。

これに対し、インスタみている人は、「なんとなく、流れてきた化粧水の動画に、たまたま、自分が探してたから、勢いで買った」という感じになります（これを潜在層といいます）。

転職も同じ、転職**顕在層**は、まず「訪問看護 採用 広島」等と検索します。その結果、インディード等にたどり着き、**真剣に求人原稿やHPを見比べます。**

これに対し、インスタを見てる方は、「なんとなく見てるだけ」「機会があったら、転職するかも」「なんとなく勢いで応募してみた」という方が多いです。

なので、インスタ等を「信頼獲得」に使うのは有効（前提として認知導線は必須）



Instagram [ステーション紹介](#) [スタッフ紹介](#) [ご利用について](#) [現在の求人](#)



risuno.houkan

「ケアする人をケアしながら、『家で暮らしたい』を支え続ける」がモットー。【月50万実績・がんばった分稼げる・オンコール手当土日1万・土日祝休・直行直帰・報告書AIで残業カット・未経験OK・引越手当・パート週10K午前だけOK急な休み対応可】⇒年応募100名超⇒温和で優しいメンバー集い、急成長



実際、弊社も、「自社採用サイト（インディード等様々な媒体に連動）」などに、「徹底的に情報開示した求人原稿」をいれこみ、「このステーションいいな！」と思ってもらったのち、
「公式HP」に、「インスタ」をうめこみ、「刺さる投稿」をし続けることで、応募をとっています。

つまり、こういう導線をたどって、応募に至るのが「王道」です

Indeed等
で認知

公式
採用HP

埋め込み
インスタ

そのため、上記導線を意識し、
採用インフラを整えておくのが、
採用のセオリーです

医療福祉の最近の「採用トレンド」：認知導線の多角化

最近のトレンド：2026年は、医療福祉系など、転職が多い業種では、転職潜在層と転職顕在層が近づいてる・人手不足だからこそ、インディードはもちろん、媒体総力戦で

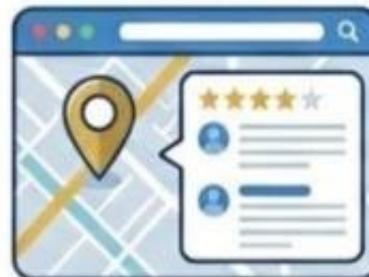
■ 新たな潮流と対策

1. Instagram直接応募



「暇つぶし」から「応募」へ

2. Googleマップ (MEO)



口コミやグーグル内の写真を見て応募

➔ 認知媒体の多角化が必要

■ ちなみに、「アナログ」で人を集めるのも大事だが、「工夫」は必須。

これは、私が顧問先の介護グループが、介護フェアに出展した際の事例です。

- ・「介護フェア」等のイベントの際、「チラシに採用サイトのQRコードをつけておく」。
- ・また、「QRコードの先のホームページに、自社の中身がよくわかる情報をつめこんでおく」。

そして、フェア当日、来場者の方に「うちの詳しい情報は、ここの採用公式HPにあるので、みてみてください」とアナウンスする。

そうすることで、「ブースで話を聞いてくれる機会」が増えます。

つまり、ポイントは、「アナログ」は「デジタルと融合させてこそ効果がでる」ということ。

そして、これは「**社員紹介**」でも同じ。実際、弊社は、「インスタや求人原稿、HPを充実」させた結果、「社員紹介」が増えました。

ここでもポイントとなったのは「**アナログ**」と「**デジタルの融合**」です。

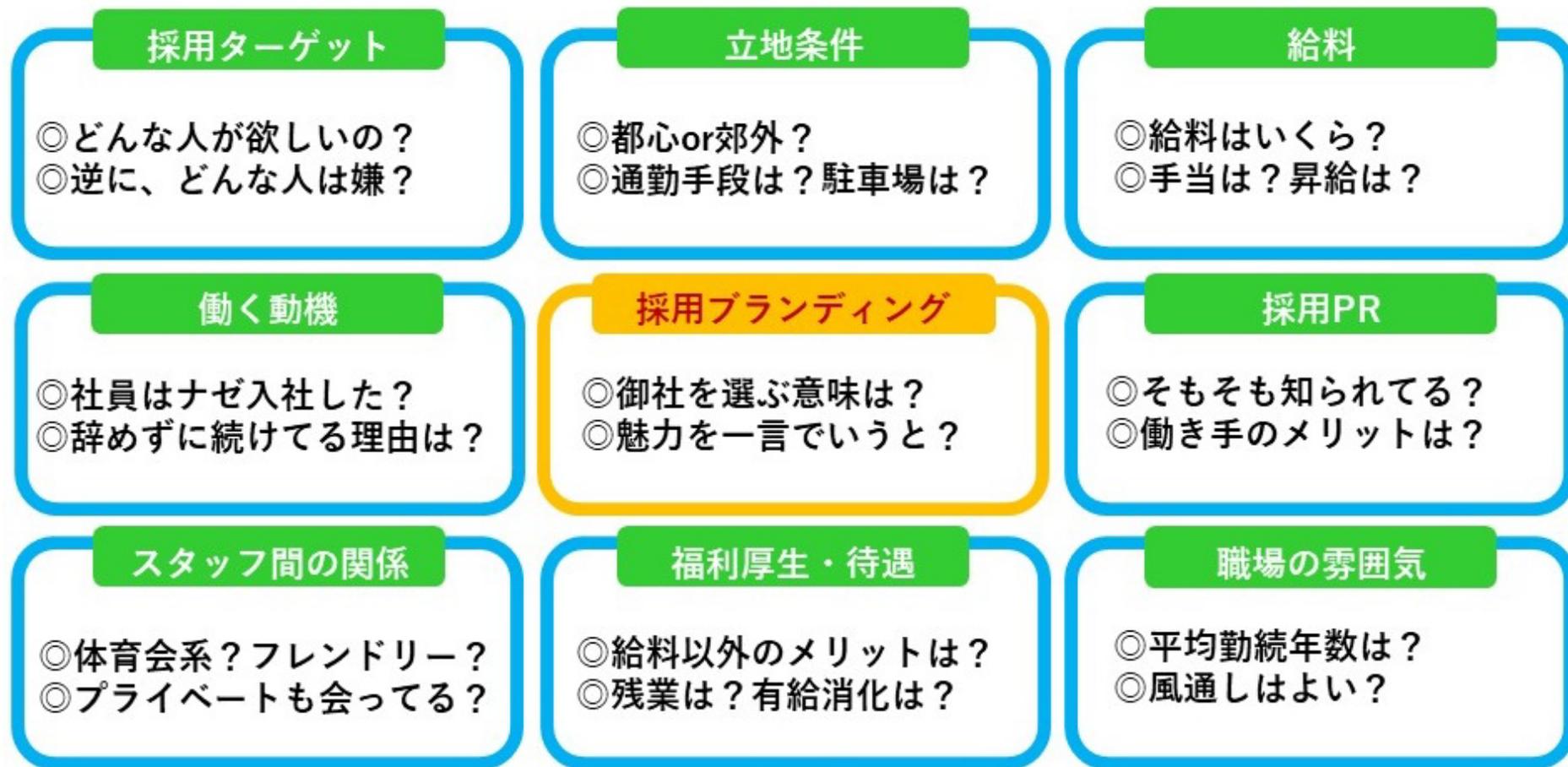
ステップ3：最新採用戦略 ～原稿作り（競合リサーチ）～

≪競合他社の労働条件リスト≫									
【前提】		近隣市区町村及び同一業種で調査。なお、未経験者可の場合は、未経験者OKの求人のみ対象。							
(調査日)		2021/5/10							
#	企業名	本社所在地 (市区町村まで)	賃金の最低総月給額 (通勤手当除く)	賃金月額 固定残業代 (見込残業代)	平均残業時間数	賞与の有無	賞与の金額or 何ヶ月分	年間のお休み (休日と夏休み・年末年始休みの合計)	駅からの徒歩分数
1	A社	東京都三鷹市	205000	0	30時間	有	2～5回	126日	30分以上
2	B社	東京都八王子市	180000	0	10～20時間	有	2回	120日	7分
3	C社	東京都東久留米市	206000	0	20時間	有	2回(2か月)	115日	15分
4	D社	東京都小平市	180000	0	不明	有	2回	不明	15分
5	E社	東京都府中市	210000	0	不明	有	2回	123日	1分
6	F社	東京都江東区	220000	0	15時間時間以内	有	2回	120日	9～13分
7	G社	東京都江東区	196000	0	33時間	有	3回(2.1ヶ月)	不明	5分
8	H社	東京都三鷹市	200000	0	5時間	無	0	119日	20分
9	I社	東京都東村山市	170000	0	不明	有	2回	111日	30分以上
10	J社	東京都港区	230000	0	不明	有	2回	122日	8分
		最大値	230000						
		最小値	170000						
		中央値	202500	←←←←←	印刷関係や製造関係の未経験者で正社員募集の地域相場				
		平均値	199625	←←←←←	200,000円の賃金設定が必要。				
		(最大値と最小値を除いたもの)							

採用は競争。ライバルが必ずいます。なので、「給料」「休日」で負けるなら、「他の魅力的な要素」を備える必要があります。

逆に言うと、「**うちは魅力的な要素があるのに、応募が来ない**」と悩まれている場合は、**対策はたてやすい**です（その逆で、もし魅力的な点がない場合は、魅力作りから始める必要があります）。

ステップ3：最新採用戦略 ～原稿づくり（採用ターゲットの選定）～

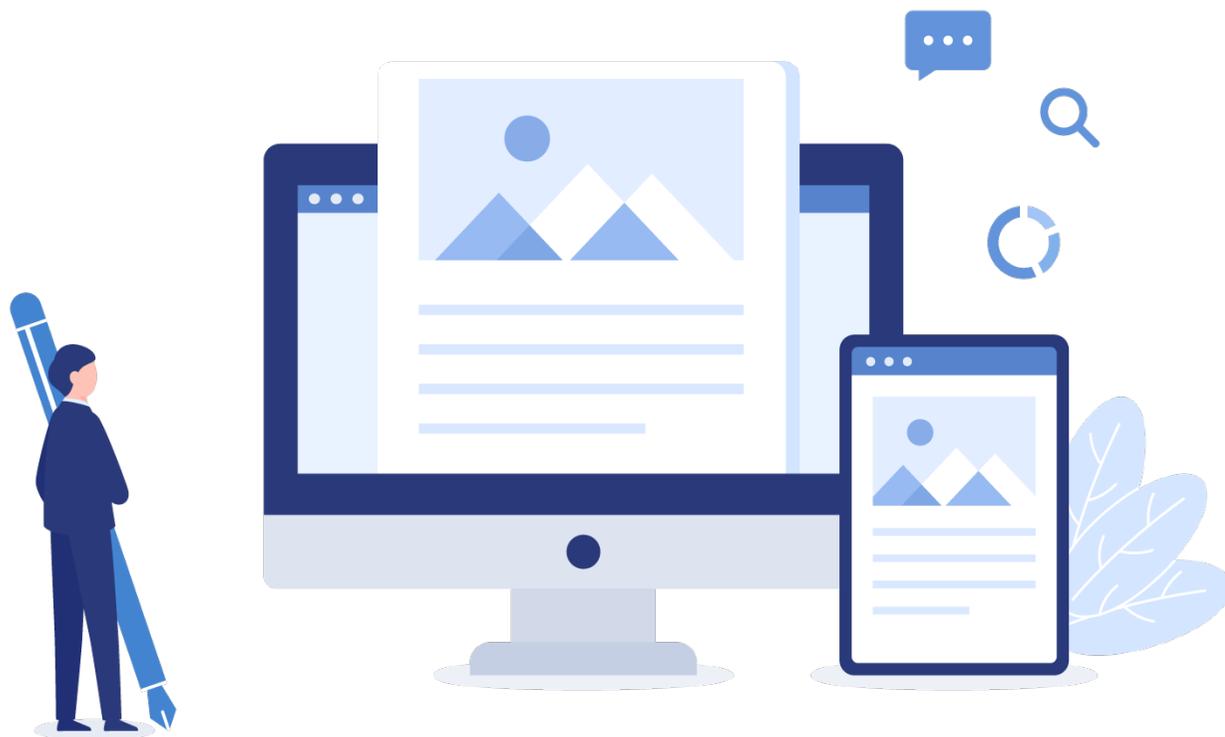


雇用のミスマッチが減り、良い人材が集まります

「みんなに応募してほしい」では、応募はきません。
ターゲットを決め、自社の優位性を整理するのが必須。



ステップ3：最新採用戦略 ～原稿作り（求職者目線に立った原稿）～



「ターゲットが、うちに来てくれる理由はなんなのか？」をつきつめ、原稿に落とし込む。そうしないと、応募はきません。

ちなみに、訪問看護を例にとっても、「訪問経験者・未経験者」「正社員・パート」「管理職・スタッフ」「看護師・療法士」「PT・OT」でも全然ターゲットニーズは違います。なので、それぞれに響く原稿を1つ1つ作る必要があります。

成功した「施設系」介護グループ所の例 ～タイムシェアと配置転換～

■ 残念ながら「グループホーム」などの施設系は不人気

なぜなら、「夜勤」があり、不規則勤務だから。

逆に、「デイサービス」なんかは、割と、人がとりやすい。

それは、「**9時～13時**」といった日勤帯が、**主婦層**にとって働きやすかったりするから。

そして、その心理を「うまく使う」のがポイント。

つまり、「施設系」であれば、「9時～13時」の時間帯は、「主婦層」で補う。

常勤職員は、可能な限り、そこから、ずらす。

また、「**夜勤専従**」も根強く人気がある。

なので、夜勤は、「専従パート」で補う。そして、常勤は夜勤を減らす。

そうやって、「ワークシェア」をしていくことにより、「常勤職員の負担」を減らす。

その結果、常勤職員の定着率がアップした。

ちなみに、別観点になりますが、**介護グループ**であれば、「人気のデイサービスを入り口」にして、慣れたのち、施設系、訪問系に、配置転換するという手法もあります。「事業所同士が近い」とか、「本人の意向も関係する」といった課題もありますが、「グループ全体に人が入ってこない」といった状況の介護事業所だと、「ワークシェア」も「配置転換」もできず、「とにかく忙しく、離職が続く」という負の連鎖になりがちなので、一つのアイデアとして参考に見てみてください。

「応募後」の採用競争

～採用プロセスで勝ち切る～

ステップ3：最新採用戦略（応募が来た後も徹底する）

「採用プロセス」の全体像。
通常、以下のような流れで、採用をしていきます。

母集団形成（応募獲得）



初動接触（電話、SMS）



書類審査・（適性検査）



面接



内定（フォロー）

ポイントは、「**しっかりと工数をかける事**」。つまり、「応募獲得」の段階であれば、「しっかりと求人原稿を書く」の必要がありますし、「初動接触」においても、電話やショートメッセージで確実にコンタクトをする。そして、面接や内定においても、応募者とコミュニケーションを密にしていく。こういった**手間暇**をかけることで、採用に至ります。

応募後の初動対応がで勝負がつく

応募が来た時に、素早く初動対応する必要があります。



なぜなら、応募者は、通常、数社はエントリーしており、採用のライバルがいるから。

そのため、「素早く接触する」という事が、資格職等、希少人材の採用においては重要です。

ちなみに、電話等の初動対応で、「良い人材なのか否か」もかなり見極められます。

もっと言うと、「面接」という異常な空間よりも、「不意の、フランクな電話」の方が、応募者の本性がわかりやすいです。

初動電話でのリサーチ点

不採用の方も含め、**1時間以上の電話面談**をしています。

ちなみに、うちの採用基準で言うと、チームのために汗をかけるかどうか、チームファーストかどうかです。

ですので、例えば、経験やスキルがあって、オンコールも持てて、技術も高い看護師さんだとしても、自己中心的で、利己的だなと感じたら、うちでは、落とします。これを電話面談みていきます。

なお、電話で見ていく要素は、**「性別・スキル・訪問経験の有無・キャリア・転職歴・短期職歴の有無・転職回数・家族構成・自宅の位置・年齢・希望年収・入社時期・性格・車の運転・考え方・書類のやりとりのスピート、正確さ・電話での感じの良さ・物事の考え方」**などなどたくさんありまして、社内にもノウハウをまとめてあります。

こういったたくさんの要素の中で、**自分たちは、何を譲らないのか、何なら諦められ、代替手段でのりきれるのか。**それを意識する。

そして、仮に不採用にするにしても、**感じよく電話を切るのが大事。**

なぜなら、医療福祉業界は狭いので、どこでなににつながるかわからないからです。

良い人材を見極めるコツ

「**自社の基準**」をもつことが、**大事**です。
「**どんな人が欲しいのか**」をとことんつきつめましょう。



つまり、「年齢」「性別」「学歴」「転職回数」「勤務歴」などなど、書類を1つとっても、「着眼点」があります。つまり、大事なことは、「自社の、この職種の採用において、何を基軸とするのか」を確立しておくこと。なぜならば、そうしないと、気分や感情、社内状況で、採用がブレてしまうからです。

ちなみに、**適性検査**についても、「主観に左右されない」「面接の時に確認したい点を探る」という点でも、一定効果はありますが、そもそも、「自社の採用基準」が定まっていないと、機能しないので、その点、注意が必要です。

【採用基準】

- ①臨機応変に報連相ができる能力があるか（学歴、面接での会話、機転がきくか等から判断）
- ②向上心、成長意欲があるか（訪問への熱量、リすのへの熱量。たとえ経験が薄くても、リカバーできる意欲と能力があるか）
- ③自己中心的ではなく、チームへの貢献を優先できるか（職歴、権利主張が先に来ないか等から判断）

上記の基準（ものさし）があることで、「書類審査」「電話面談」「面接」で、「ん？大丈夫かな？」ときづけるようになります。

例えば、うちでいうと、「電話の時、やたらめったら、福利厚生や休みの事ばかり聞いてくる人」はNGです（③の基準に抵触する）

大事なことは、社長さん、管理者さん、現場で、「こういう人を採ろう」というコンセンサスがとれていることです。

令和にあった面接をする

今の時代にフィットした「面接」をする必要があります。



というのも、昭和にあった「圧迫面接」というのは、今の時代おすすめできません。なぜならば、SNS等で口コミが広がりやすい時代ですし、また、少子化で採用自体が難しく、「会社側が選ばれる状況」だからです。

また、「悪い口コミが広がりやすい時代」であるからこそ、不採用になる方に対しては特に、ファンになってもらって帰ってもらうような面接が大事です。

面接は、日常にはない「異常な場」であることを意識し、「応募者の素」を引き出すことが大事です。なぜなら、仕事は「日常」であるため、「面接とは違う顔」が必ずでてくるからです。

内定をだしてからが、スタートライン

もっとも、「内定」をだしても、全く油断はできません。



なぜならば、応募者は、通常、数社エントリーしており、「**会社側は選ばれている**」という、状況になっているからです。
であるからこそ、「内定をだしてからがスタートライン」とも言えます。

また、内定をだした段階から、「入社させてください」から「入社してください」といった、「攻守逆転現象」が起こるため、対応を上手に切り替える必要があります。

最近のトレンド：採用代行ってどうなの？

弊社の結論： ネガティブ



自社の魅力は、自社内の人間でないと、発信しきれない



インスタ運用代行などだと、発信が浅い



応募者対応などを代行会社に頑張らせても、グリップ力が弱く、応募者が逃げがちだし、最終、リクルーターや社長の魅力で、求職者は職場を決める傾向にあるため、そこを代行させたところで、問題解決にならない

⇒ リクルート活動は手間がかかって、大変だが、トップが採用に本気で取り組み、リソースをさくべき。それが会社の成長につながる

ステップ4

～仕組み化で定着活躍してもらおう～

徹底的に、マニュアル化をし、仕組みを作っていく

「会社独自のルール」等の、既存社員にとって当たり前のことも、丁寧に動画やマニュアルで説明してあげる事です。そして、各マニュアルのリンク先も入れておきます。

※以下、終わった箇所にチェックをいれていってください。
 ※工程表は順次アップデート（加筆修正）していくので、全てチェックが入ったとしても、週1回はこちらのページをチェックしてください

新人育成プログラム (〇〇さん)

チェック	カテゴリ	期限	タスク内容	完了の状態 (GOAL)	備考 (ルール等のリンク先)
<input checked="" type="checkbox"/>	日常 ルール	7月31日17時まで	出退勤のルールを確認する	正確に出退勤を記録できる状態	出退勤のルール
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	ログインページ一覧を確認する	各種ログインを自分で出来る状態	ログインページ一覧
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	マニュアル一覧を確認する	どんなマニュアルがあるか把握した状態	マニュアル一覧
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	電話通知のルールを確認する	電話通知の処理をルールに基づいてできる状態	電話通知のルール
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	ネットFAXの送受信マニュアルを確認する	ネットFAXの送信ができ、受信時に正しく処理できる状態	efaxマニュアル
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	スキャンマニュアルを確認する	スキャンしてのPDF化を自由にできる状態	Scan snap使い方
<input type="checkbox"/>		7月31日17時まで	オンコール転送マニュアルを確認する	オンコール転送設定ができる状態	オンコール転送システムマニュアル
<input checked="" type="checkbox"/>	組織 運営	7月31日17時まで	カルテ契約書書庫のカギのありかを確認する	必要な時にカルテ契約書書庫を1人で開けられる状態	カルテ契約書カギの場所
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	〇〇とはの動画を見る	動画を視聴し、弊社のマネジメントイメージがついた状態	〇〇とは動画
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	〇〇プレイヤー編を受講する	確認テストまでを終了し、90点以上をとった状態	〇〇ログイン ※各種パスワード等はログイン一覧にある
<input type="checkbox"/>		7月31日17時まで	組織図を確認し、指揮命令系統を理解する	〇〇に基づいた組織図、指揮命令系統を理解した状態	
<input checked="" type="checkbox"/>		7月31日17時まで	3年後の組織図を確認し、将来への道程を確認	3年後のりすのをイメージできた状態	3年後の組織図
<input type="checkbox"/>	7月31日17時まで	役割定義を確認し、自身の役割を理解する	組織における、自身の役割を理解した状態		

作ることは手間ではあるのですが、一度作ってしまえば、ずっと使えるのでコスパは良いです。

ちなみに、Googleのスプレッドシートで作っておけば、共有しやすいので、「入社前に育成プログラムを進めてもらう」といった事もでき、便利です。

「新人は、ホチキスの場所すらわからない」といった前提で仕組み化する

「困ったら、ここをみれば良いんだな！」と新人を安心させられる仕組みが大事です。



例えば、「事業所の住所」「関係先の電話番号」「wifiのパスワード」みたいな、会社のインフラ的な基本情報も「ログインページ一覧」みたいな形で、まとめておきます（セキュリティを意識した上で）。
そうすれば、「困ったときは、ここを見ればいいんだな」と新入社員も安心できます。
また、各種業務マニュアルも「マニュアル一覧」みたいな形で、リンク群をまとめたページを作っておき、それを育成プログラムに組み込んでおけば、「この仕事、やり方わからないけど、マニュアル一覧に方法のってないかな」となり、教える手間も省けます。

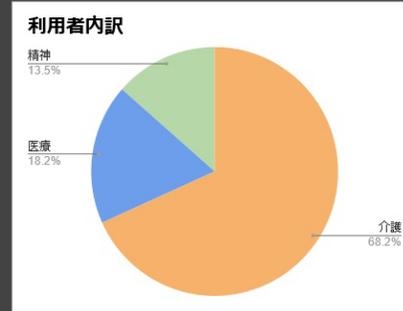
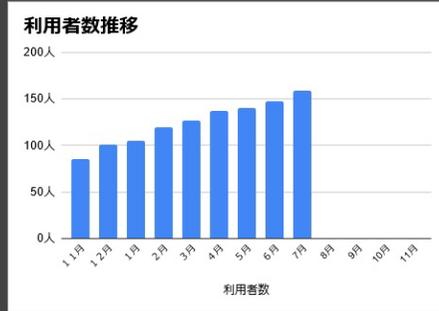
そして、「数字の見える化」も徹底する



りすの訪問看護リハビリステーション 売上管理(前月数値) ダッシュボード



前月売上 9,280,600	利用者数 159人	訪問単価 ¥8,170	中止・休止 -6件	初回訪問 20件	看護師訪問件数 421件	療法士訪問件数 715件
--------------------------	---------------------	-----------------------	---------------------	--------------------	------------------------	------------------------



2024	7	月	売上										営業件数		
			介護保険	5,701,330	ステーションの 訪問単価	8,170	ステーションの 訪問時間単価	9,026	看護師チーム			看護師チーム	療法士チーム	バックオフィス	
			医療保険	3,579,270					売上	3,439,570	訪問時間単価	8,846	67件	41件	0件
			保険外						売上	5,841,505	訪問時間単価	9,136			
			合計	9,280,600											
営業日 22日 目標訪問件数1,100件 解離 36件 1日平均 51件						介護	107	医療	52	159					
訪問	訪問件数	訪問時間	利用者数	総数	介護	医療	精神	介護と医療の 割合	介護	医療	オンコール	利用人数	対応人数	割合	受電数
	1,136件	1,028.23時間		159人	107	31	21		67%	33%		58	8	14%	81件

ステーション	7/1	7/2	7/3	7/4	7/5	7/6	7/7	7/8	7/9	7/10	7/11	7/12	7/13	7/14	7/15	7/16	7/17	7/18	7/19	7/20	7/21	7/22	7/23	7/24	7/25	7/26	7/27	7/28	7/29	7/30	7/31	総計
新規相談件数	2	2							3	1	1	2				4	1	1	1				1								3	23
休止・中止件数				-1							-1					-1							-1	-1						-1		-6
初回訪問	2		1	2		1		1			3	1					1	1					2	1	3					1		20
オンコール受電	2	2	3	2	2	2	8	4	3	3	4	2	3	5	2	2	2	2	1	1	4	2	1	4	5	4	1	3		1	1	81
キャンセル数	1	3	1	2	2			2	1	2	2	10				5	1	6	1			3	3	1	2	1				3		52

看護師	7/1	7/2	7/3	7/4	7/5	7/6	7/7	7/8	7/9	7/10	7/11	7/12	7/13	7/14	7/15	7/16	7/17	7/18	7/19	7/20	7/21	7/22	7/23	7/24	7/25	7/26	7/27	7/28	7/29	7/30	7/31	総計	
訪問時間	1	1			2	1	1	1	3		1	1	1		1		1	1	1				1	1	1					1			21
訪問件数	1	1			2	1	1	1	3		1	1	1		1		1	1	1				1	1	1					1			21
営業件数		1									2					1	1																5
売上	8170	8,170	0	0	16,340	8,170	8,170	8,170	24,510	0	8,170	8,170	8,170	0	8,170	0	8,170	8,170	8,170	0	0	8,170	8,170	8,170	0	0	0	0	8,170	0	0	171,570	
訪問時間	3	2	3.5	3	4	1.5		3.5	3	3	2.5	4.5		1		4	2.5	2.5	3.5			3	2	2.5	1.5	2.5			1			59.5	

数字とは縁遠い、医療福祉系ではありますが、「数字の見える化」し、スタッフに「当事者意識」をもってもらえるようにしています。

そして、「数字の見える化」を「仕組み化」と組み合わせる

つすの訪問看護リハビリステーション

【8/30朝礼】 <https://us05web.zoom.us/j/89586825196?pwd=LTZ0GkR0a1k3a0VpZjQ0Lj01>
朝礼に参加できなかった方は当日13:00までに動画を見ること。文字だけではないことを発信しています！

2024/08/29	2.7	0
2024/08/29	1	0
美2024/08/29	0	0
2024/08/29	1	0
2024/08/29	3	0
2024/08/29	1	0
2024/08/29	4.4	0
2024/08/29	4.8	0
2024/08/29	4.7	0
2024/08/29	4.5	0
2024/08/29	2	0
2024/08/29	4.4	0
2024/08/29	5.4	0
2024/08/29	2	0
2024/08/29	5	0
2024/08/29	3	0

・営業件数：127件
・新規依頼：14件

【8月の目標数字】

1：利用者純増：10名※うち看護単独で7名
20名 (+10)
※8月単月で計算
リハ) 訪問開始：10名 中止・終了：1名
看護) 訪問開始：11名 中止・終了：0名

2：訪問件数1150件 (-71)
1079件 (1日平均 53.9件)

- ・前日の19時までに、訪問件数等の日報を、各スタッフが入力
- ・それを、管理者が、翌朝、共有（目標との差分も示す）
- ・また、電話通知、新規案件、車両トラブルなども、全て「決められたルール」のもと、チャットにて共有

・こういった「数字の見える化」「仕組み化」ができていたため、社長が現場にはいらずとも、自走した組織が作れている。また、医療職は特に「情報共有の仕組み」が整っていると、定着する。

「持続可能な医療福祉」を作りたい。実は、広島に助けられているんです

実は、弊社の訪問看護ステーションの管理者は、東広島市出身で、広島県立大卒の看護師。

とっても良くがんばってくれています。ただ、彼は、湘南に家を買って、家族を築きました。広島に帰ることは無いようです。こういった方が首都圏には多数おられます。はっきりいって、東京や神奈川などは、うちのように、「他のエリア出身の人材」が支えています。

だからこそ、「首都圏の人たちは、感謝しなければならない」と思います。

それと共に、「人口が流失してるエリア」は、本当にがんばらないと、やっていけなくなる。そして、残念ながら、広島も人口減少傾向にあります。

少し、私の話をさせていただき恐縮ですが、私の父は、土木エンジニアでした。小さいころ、父に、「自分が死んでも橋は残り続け、社会を支え続ける」といった話をされ、今でも覚えています。

我々が営む「**医療福祉事業**」も、橋や道路と同じ、人々の生活を支える**社会インフラ**です。ですが、「少子高齢化」で、かなりの困難に直面しています。

ただ、それでもなお、「持続可能な存在」として、社会を支え続けなければならない。それこそが、地域のため、社会のためになる。そう私は信じてます。

そして、今回、こういった「同業の仲間の皆様との接点」をいただき、「私ができることは何なのか？」を考えました。

結論としては、「**同じ介護医療を支える仲間**」として、「**人材を輩出いただき、お世話になった広島**の**介護医療業界**」のため、「**私に、やれる事はやらせていただこう**」と決意しました。

そこで、次の3つの、お手伝いをさせていただきます。

訪問看護
ステーションの
採用戦略

岡本 健太 著

年間100名超
応募

定着自走

人材紹介は
使わず

開所2年でスタッフ20名超に
成長した **採用定着術**

経営書院

①書籍の無料配布（期間限定）

今回のセミナー内容を含め、「人材紹介を卒業するべく、どうやって応募を獲得すればいいのか？」のノウハウが詰まった書籍をプレゼントいたします。

ちなみに、タイトルは訪問看護
ではありませんが、介護医療福祉
の採用に十分お役立ちできる内
容となっています。

そして、3月7日のフェアにむけ、「無料」個別相談・質問



ご質問には、

- ・メール
- ・お電話
- ・ZOOM

など、柔軟に対応させていただきます。

② 「無料」個別相談・質問（期間限定）

3月6日まで限定となりますが、「個別の採用相談」にもものらせていただきます。

「なんで、今の求人に応募が来ないのか」「どうすれば3月のフェアを有効活用できるのか」を、事業所さんごと、個別に分析します。

さらに、

広島県 (社福) 広島県社会福祉協議会

広島県最大級の
合同就職説明会

福祉の
就職総合
フェア

服装自由
履歴書
不要
当日参加
OK
入場
無料

あなたにあったお仕事に
きっと出会える！

詳しくはWEBサイトを
チェック!

2026 **3.7** 土
10:00-14:00 <当日受付> 9:30-13:30

会場 広島県立広島産業会館 (東展示館)
広島市南区比治山本町12-18

対象 ●学生 (学年・学部不問) ●既卒者
●社会人 (無資格・未経験含む)

県内約 **80** 法人が集結!
福祉職場の担当者と直接話せます!

職種
介護職、相談員、リハビリ職、栄養士、
看護職、保育士、事務職など多数

参加には事前登録がオススメ!
1 当日の手書き作業なしで
入場スムーズ! 2 福祉事業所で作った
お菓子プレゼント!
3 さらに、法人ブースを5つ以上訪問すると
QUOカード500円分プレゼント!

事前登録 (WEBサイト)
福祉の就職総合フェア広島2026 検索

お問い合わせ
TEL 082-256-4848 <受付時間>
平日8:30~17:00
(社福) 広島県社会福祉協議会 (広島県社会福祉人材育成センター)

主催/広島県・(社福) 広島県社会福祉協議会 (広島県社会福祉人材育成センター) ●共催/ (社福) 全国社会福祉協議会 (中央福祉人材センター)
●後援/厚生労働省、広島労働局・ハローワーク (公共職業安定所)、広島市 ●協力/広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

③ フェア当日の意見交換

3月7日、当日、私、広島に伺わせていただきます。私も同じ介護事業所でもありますので、「こういう悩みがある」といった話、積極的に聞かせていただき、私にできる「情報提供」であったり、「個別のご相談」にものらせていただきます。

以下のQRコードより、お申し込みください（書籍希望の方は2つとも回答）

受講後 アンケート



書籍希望 個別相談 フォーム



最後に：経営者が採用に本気にならないと、良い人材は採れません

「採用」は、完全に競争の時代になりました。「営業」とそんな色ありませんし、むしろ、「採用の方がBtoCなので、圧倒的に難しい」とも言えます。

そして、少子高齢化だからこそ、「毎年、ドンドン難しくなる」のは確実です。こういった現実をきっちりと認識し、「時間・お金・人材」といったリソースを採用に投資していかない事業所は、100%淘汰されます。

私自身は、「採用のコンサルタント・士業」でもありますが、「自社で介護事業所を直営している社長」でもあります。

だからこそ、「人を雇ってもいない無責任コンサルタント」とは違います。自分が社長だからこそ、本気で、採用に取り組んでいます。

さらに、「より事業所をよくするための対策」も絶えず講じています。

ノウハウは全部お伝えします。ですので、是非、みなさんも、「採用に本気で取り組む」という「具体的な行動」にふみだして行ってください！



■ 事前にいただいた「ご質問」

（母集団形成系） ※特に、「有資格者求人」、「地方求人」

- ・ 特別養護老人ホームの、相談員の新卒応募者が無い。
- ・ 福山市は広島県内の中でも転出が多く、福祉系の学校も少ない中で、他の市町村にある福祉系の学生とどのようにつながってUターンを促すとよいのか。
- ・ 母集団形成について
- ・ ハローワークや紹介会社を活用しても、なかなか介護福祉士が集まらないので、困っています。
- ・ 紹介会社やSNS、ハローワークを活用しても人材を集める事に苦戦している場合、どこに求職者がいるのか、どのようにしたら求職者に接することができるか

（採用担当者・情報発信）

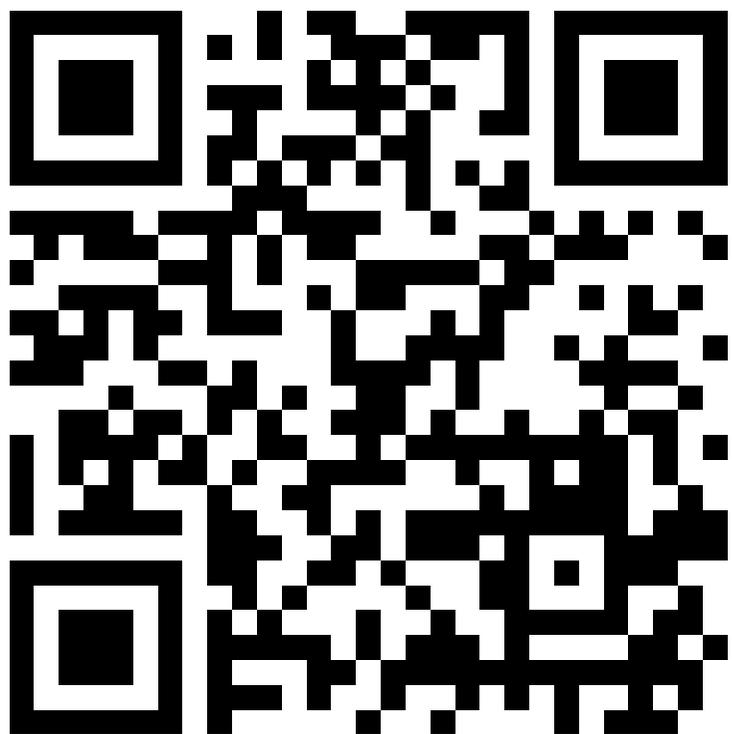
- ・ 採用チーム作りの際に若手を入れるメリットはわかっているが、若手の負担増を考えると難しい部分もある。若手を入れた採用活動を行っている組織でスタッフのフォローもうまく行えているような成功例があれば教えていただきたい。
- ・ 人材不足のため、ほぼ毎月採用試験の日程を設定していますが、1～2名の応募があれば良いという状況ですので、求職者に届く採用情報の出し方を詳しく教えていただけたらと思っております。

（採用市況・トレンド・取り組み）

- ・ 新卒採用もですが、中途採用の求人についても取り上げていただきたいです
- ・ 採用に関する動きが年々早くなっており、次年度内定だけでなく、さらにその次の年度を同時に行う必要がでてきているが、この傾向は今後も顕著になっていくのか、講師の考えをお聞きしたい
- ・ 介護業界の近年の主な採用手法、求職者の求めていること
- ・ 独自の採用活動が成功している企業の取り組みはどんなことか

【再掲】以下のQRコードより、お申し込みください（書籍希望の方は2つとも回答）

受講後 アンケート



書籍希望 個別相談 フォーム

