

公益社団法人全国有料老人ホーム協会 外国人材活用セミナー

将来的な介護人材需給ギャップを見据えた
事業者の対応例について

遠藤 真志

ライクケア株式会社
サンライズ・ヴィラ 板橋向原
施設長

業界

【介護業界】 業界 8 年

介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士
福祉系大学卒業

介護職員、施設長、本社採用担当

【人材業界】 業界 2 年※グループ内転籍

介護人材、特定技能人材を担当

事業概要



保育

保育園運営

受入児童 10,000名以上

施設数 389ヶ所



人材

総合人材サービス

スタッフ 7,500名以上

取引先 600社以上



介護

介護施設運営

利用者 約1,400名

拠点数 26ヶ所

ゆりかごからハッピーエンディングまで
全ての世代へサービスを展開

ライクケアの特徴

看取り介護を含め医療連携の強い有料老人ホームを
神奈川・東京・埼玉で **26ヶ所** 運営（デイサービス3施設含む）

定員数 **1,511名**

※上記施設数、定員数は、2022年7月1日現在

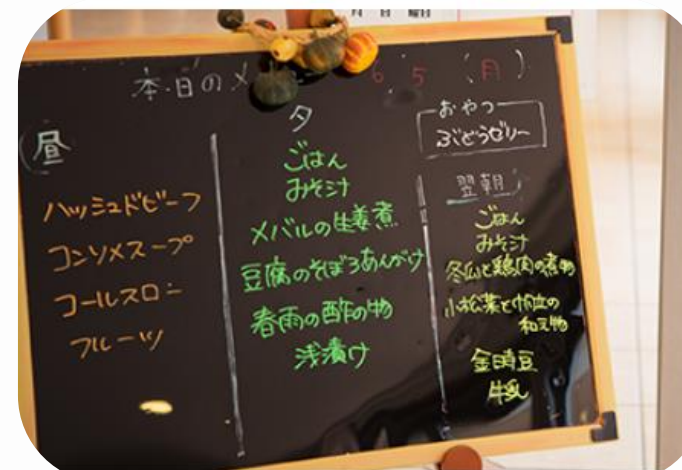


**介護・看護スタッフによる
24時間365日サポート**

※看護スタッフ24時間365日
常駐ホームは12ホーム



**質の高いスタッフの
確保と介護業界での
安心の実績**



**元気の源となる毎日
のこだわりの食事**

介護人材採用について

中途

新卒

外国人

介護人材採用について

中途

新卒

外国人

介護人材採用について

中途

- ◆採用手法の変化
- ◆面接方法の多様化
- ◆母数の減少
- ◆経営状況の悪化と人件費、採用コストの増加
- ◆アクティブシニアの活用

介護人材採用について

中途

【採用市場】 採用手法の変化

◆新たな採用方法の確立

従来の採用手法に加え、
SNSを利用したソーシャルリクルーティングが増加
特に大手はSNSの活用に入力している
ex. Facebook、Instagram、TikTok

ホームページでの採用も同じだが、法人（会社）の
魅力をいかに発信できるかがトレンド

介護人材採用について

中途

【採用市場】 面接方法の多様化

◆対面からオンラインへ

従来では対面による面接のみだった
コロナ以降、オンラインを使用した面接が増加
それに伴いオンライン面接などの環境がない施設は
面接数の減少に繋がっている

介護人材採用について

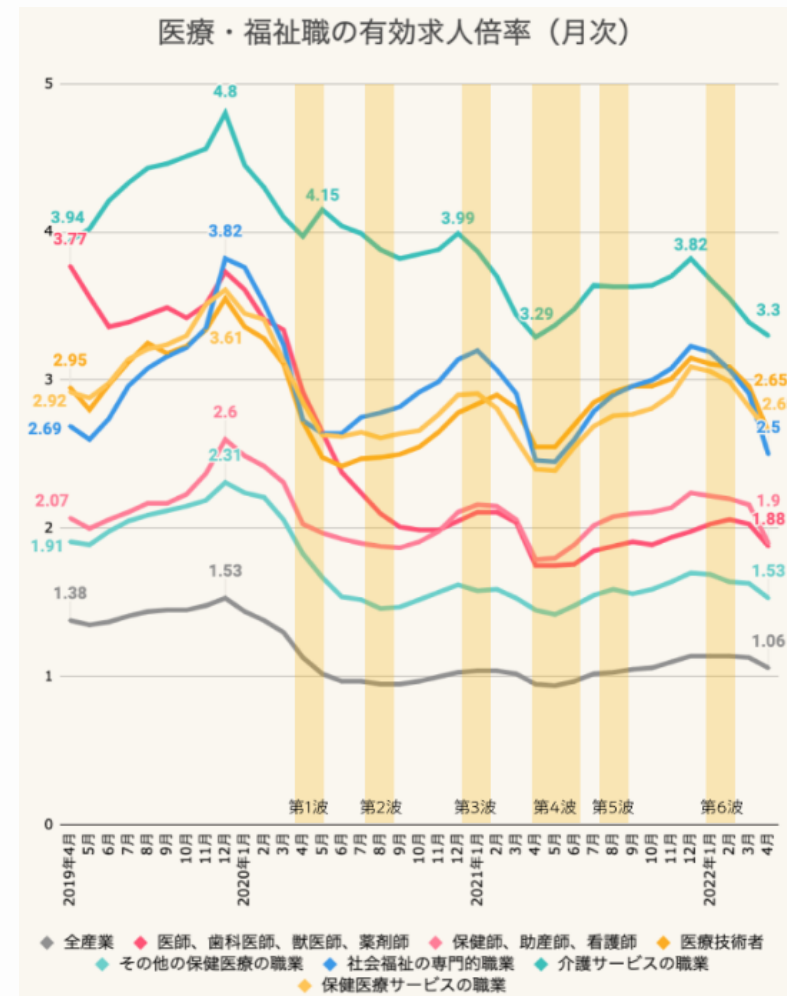
中途

【採用市場】母数の減少①

◆有効求人倍率

2020年12月がピーク

減少傾向だが依然として高い



介護人材採用について

中途

【採用市場】母数の減少②

◆有効求人倍率の減少

- 1) コロナにより福祉業界での転職の鈍化
- 2) 一時的な離職率の改善
- 3) 経営悪化や採用市場鈍化による採用の停滞

介護人材採用について

中途

【採用市場】母数の減少②

- ◆コロナで停滞していた他業種が採用を再開
例) 航空、観光、飲食
- ◆他業種からの流入の減少
- ◆働き方の意識転換（フレックス、テレワークなど）

介護人材採用について

中途

【採用市場】 アクティブシニアの活用

- ◆ アクティブシニア
⇒ 70歳前後の元気な高齢者層
- ◆ 高齢者全体の7割弱がアクティブシニア
⇒ 就業希望があるのに働けない 高齢者が約207万人
- ◆ 国策としての「生涯現役社会」
⇒ 助成金が受けられる

介護人材採用について

中途

【採用市場からみえた課題】 自社採用①

◆ホームページ

⇒SEO対策を講じる必要があるが専門知識が必要、コストも高い

◆ハローワーク

⇒自社でコントロールするのが難しい、いい人材が集まりにくい

◆リファラル採用（友人紹介）

⇒法人（会社）・施設の評価が大きく左右される

介護人材採用について

中途

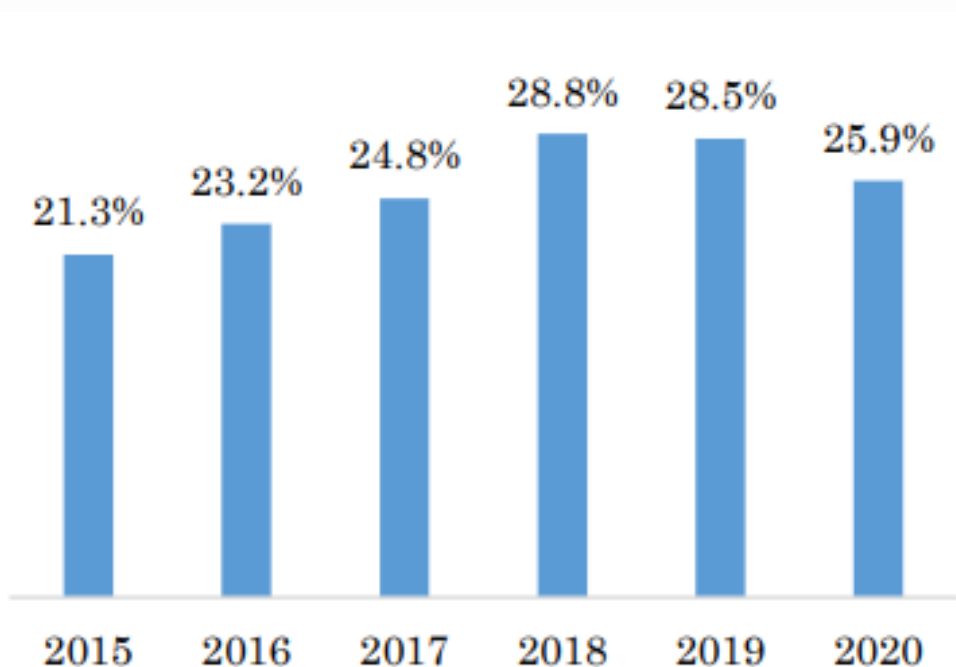
【採用市場からみえた課題】 自社採用②

- ◆求人サイト（インターネット）
⇒掲載、クリックを獲得するために多大な費用が掛かる
- ◆求人広告（紙媒体）
⇒掲載するのに多大な費用が掛かり、費用対効果もみえにくい
- ◆人材採用システム
⇒掲載にテクニックが必要

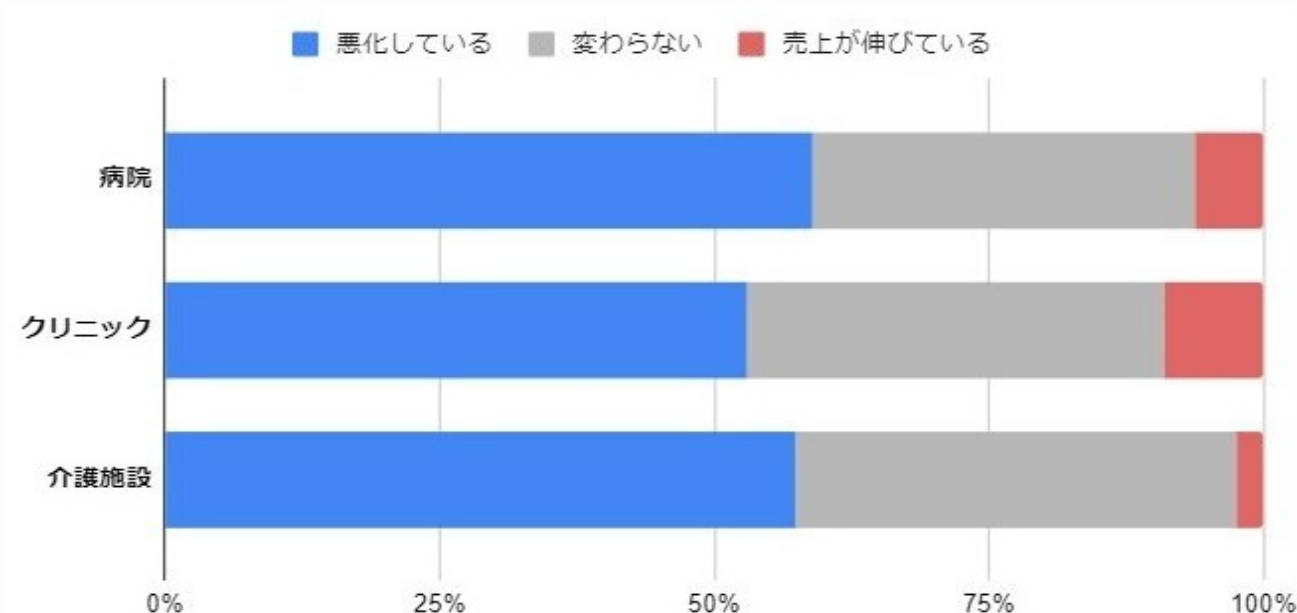
介護人材採用について

中途

【採用市場】 経営状況の悪化とコストの増加①



赤字法人の割合の推移



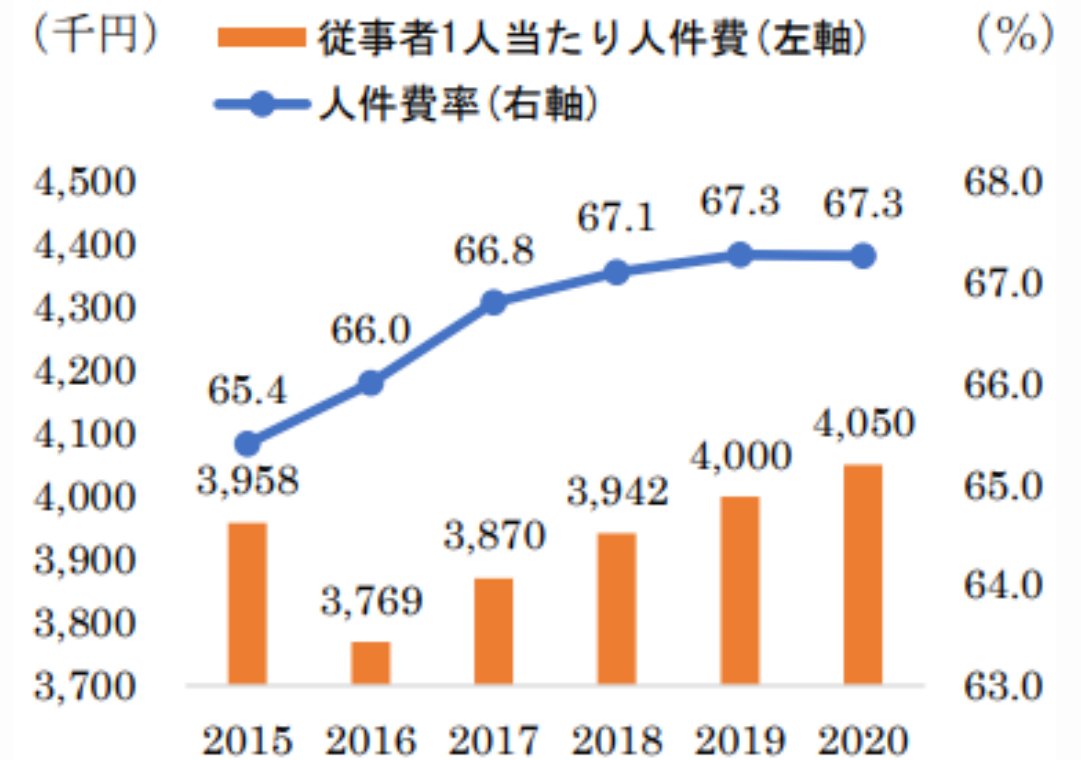
コロナ前と比較した経営状況

介護人材採用について

中途

【採用市場】 経営状況の悪化とコストの増加②

◆ 人件費、人件費率
⇒ 年々上昇



人件費および人件費率の推移

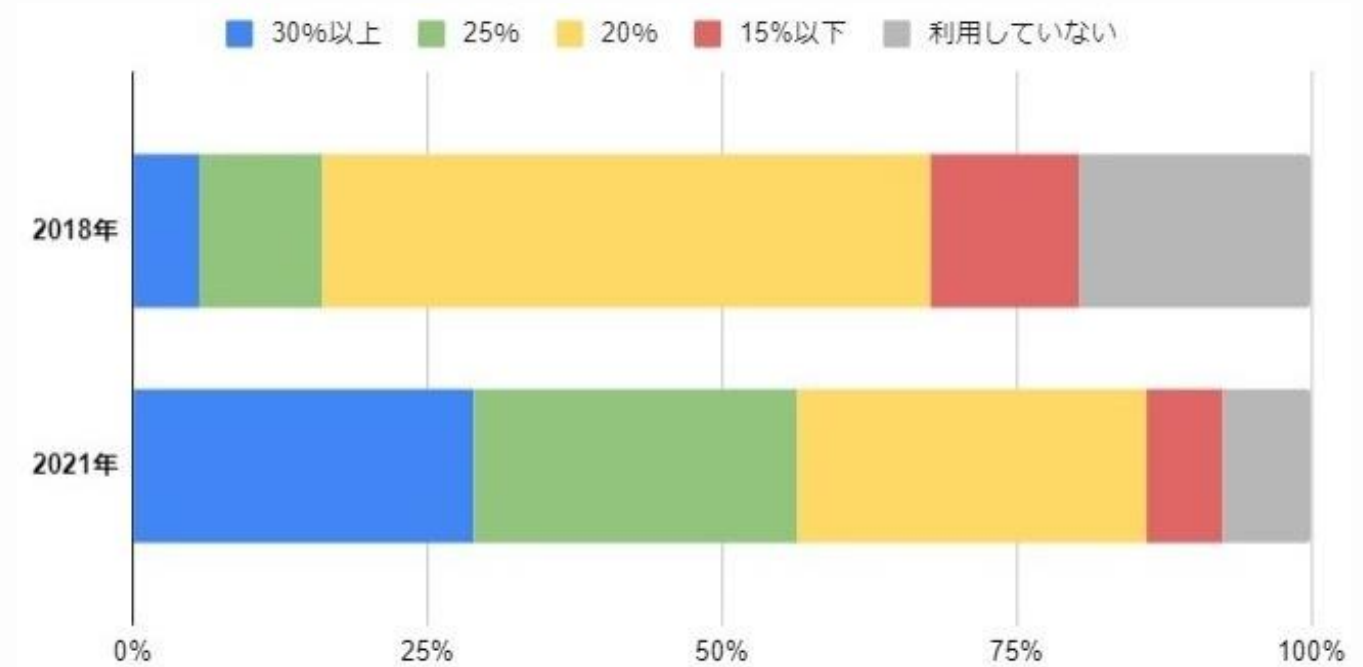
出典 独立行政法人福祉医療機構
一般社団法人日本病院会

介護人材採用について

中途

【採用市場】 経営状況の悪化とコストの増加③

◆人材紹介会社の手数料
⇒年々上昇



人材紹介会社の手数料の相場

出典 独立行政法人福祉医療機構
一般社団法人日本病院会

介護人材採用について

中途

【採用市場】 経営状況の悪化とコストの増加④

◆ライクケア事例

4年前に比べ、大きくコストが増加している

◆2016年度

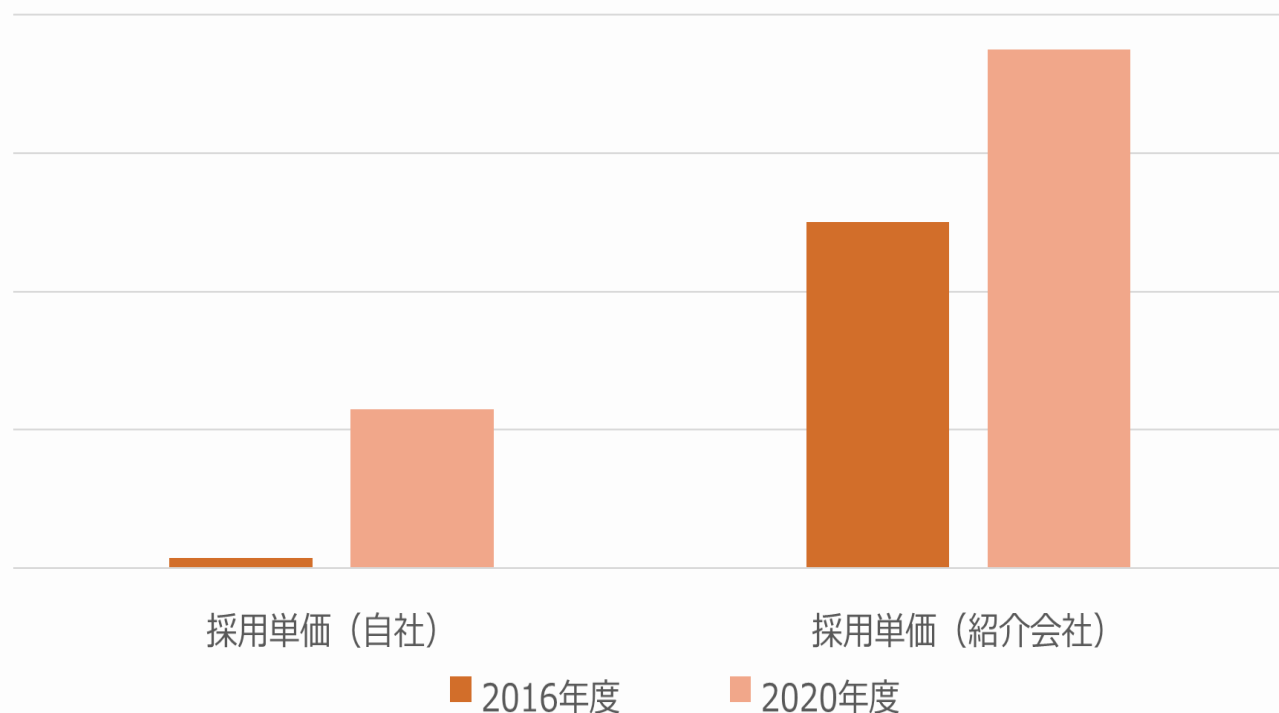
採用単価（自社求人、友人紹介） 約15万円

採用単価（紹介会社） 約50万円

◆2020年度

採用単価（自社求人、友人紹介） **約23万円**

採用単価（紹介会社） **約75万円**



介護人材採用について

中途

【採用市場からみえた課題】 人材紹介会社

◆人材紹介 ⇒ 紹介手数料の高騰

介護人材採用について

中途

新卒

外国人

介護人材採用について

新卒

新卒採用の現状

◆介護業界における
新卒の活用率は低い

法人全体の約 43%
⇒実施なし

区 分		社会福祉法人全体 n=7,626			介護主体法人 n=2,997		
		2019	2020	差 (2020- 2019)	2019	2020	差 (2020- 2019)
採用率	%	16.2	14.9	▲ 1.3	17.5	16.2	▲ 1.4
うち新卒	%	2.2	2.1	▲ 0.1	1.4	1.3	▲ 0.1
うち中途	%	14.0	12.8	▲ 1.2	16.2	14.9	▲ 1.3
新卒採用なし	%	41.5	43.5	2.1	45.8	48.9	3.1
離職率	%	14.5	13.5	▲ 1.0	16.0	14.8	▲ 1.2
うち就職後 1 年未満	%	4.5	4.1	▲ 0.4	5.5	4.9	▲ 0.5
うち就職後 1 年以上 3 年未満	%	4.0	3.6	▲ 0.4	4.4	3.9	▲ 0.4

採用と離職の状況

介護人材採用について

新卒

新卒採用の手法

◆採用手法

合同説明会

イベント参加

新卒専門媒体

SNSでの情報発信

介護人材採用について

新卒

新卒採用の課題

- ◆採用に時間がかかる
- ◆採用数の確保ができず、採用計画を立てにくい
- ◆離職率の改善

介護人材採用について

新卒

【採用市場】 新卒採用

- ◆ コロナにより新卒採用を行う法人が減少
- ◆ 他業種の活発化により介護業界を希望する学生が減少
- ◆ 情報発信が得意な法人（主に大手）が有利

介護人材採用について

中途

新卒

外国人

介護人材採用について

外国人

外国人採用に至った経緯

【従来の採用戦略】

◆中途採用

◆新卒採用

◆他業種からの転職（未経験者活用）

⇒紹介手数料、クリック単価、採用コストの**高騰**、採用手法の**複雑化**

いずれも予定している**採用計画に届かない**

【新たな採用戦略】

◆**外国人人材の採用**

※特に定着がキーポイント

介護人材採用について

外国人

外国人を受け入れ・定着にあたっての課題

介護業務

採用方法や
採用基準

住居など
生活環境

コミュニケーション

現場社員の反応

ご入居者様や
ご家族様の反応

国民性や
文化の違い



介護人材採用について

外国人

外国人採用に期待していること

- ◆新たな採用手法の開拓（労働力の確保、安定した採用）
- ◆法人全体の若返り
- ◆グローバル化（海外への拠点展開 等）
- ◆介護というものに偏見がない
- ◆今後を担う人材
- ◆新たなアイディアなどが生まれる

介護人材採用について

外国人

外国人採用の懸念と解決策（ライクケア事例）

【課題】

- ◆現場社員の反応
- ◆ご入居者様、ご家族様の反応
- ◆コミュニケーション
- ◆介護業務を任せられるのか
- ◆採用方法（法律など）
- ◆文化の違い（宗教など）
- ◆生活支援



【解決策】

- ◆現場の社員に対しての説明会
- ◆採用基準の設定
- ◆海外人財向け介護研修の実施（内部、外部共に利用）
- ◆入社前に、就業規則などを現地語を交えて説明
- ◆外部へ業務の一部を委託

介護人材採用について

外国人

実際に採用した印象・印象

- ◆現場社員との乖離はほとんど発生しなかった
- ◆離職率の圧倒的な低さ
- ◆安定した採用計画の実行
- ◆働いている外国人からの友人紹介による採用
- ◆社員同士の交流による活性化
- ◆同じ施設での2名以降の教育は、
外国人人材の先輩社員が率先して実施



...planning the Future

—— 人を活かし、未来を創造する ——

ご清聴ありがとうございました