

全国有料老人ホーム協会 御中

講演会資料

～常勤職員の採用成功率を高める考え方と
他社様の事例について～

2025/01/28



Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.



株式会社クイック
梶 佑太朗
南出 直樹

本日はこのような事例もお伝えいたします。



応募者の質が向上し、**採用数が改善**



管理者（施設長）の **伝達能力が向上**



現場スタッフの **意識改革**

会社紹介



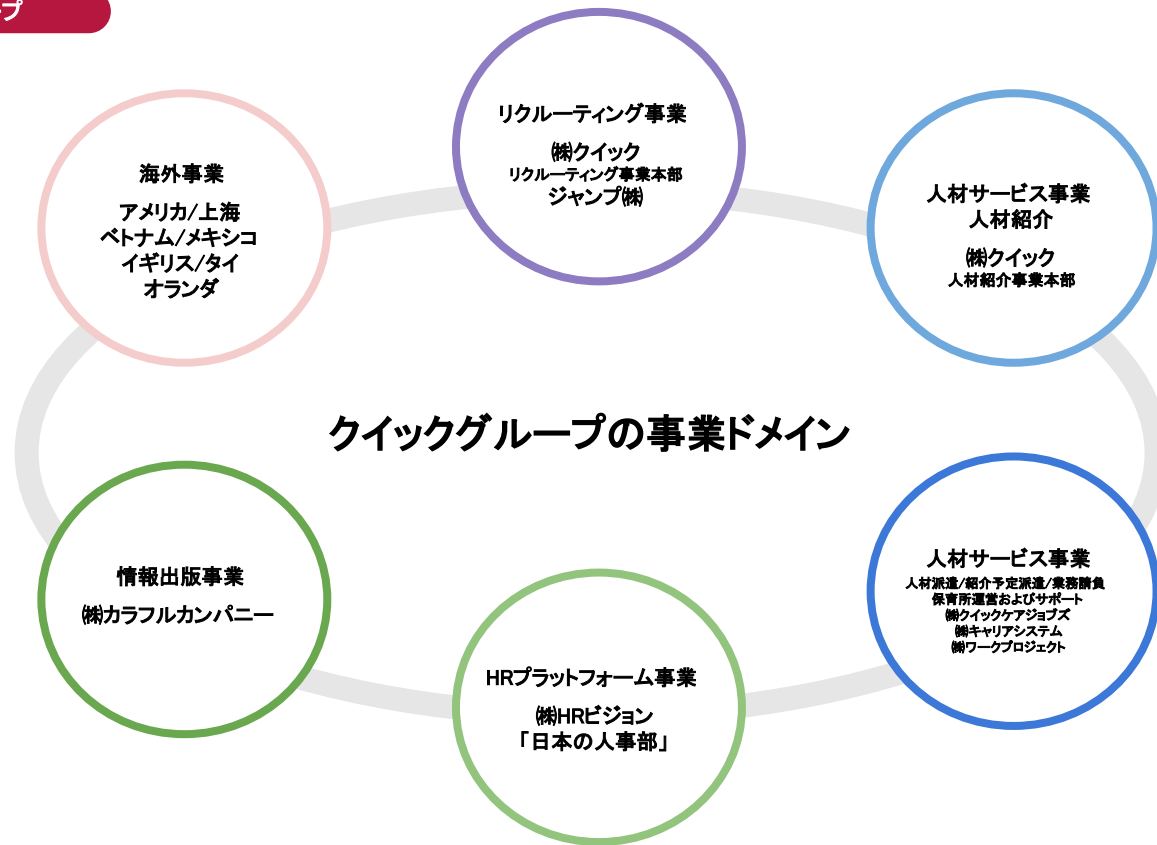
Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.



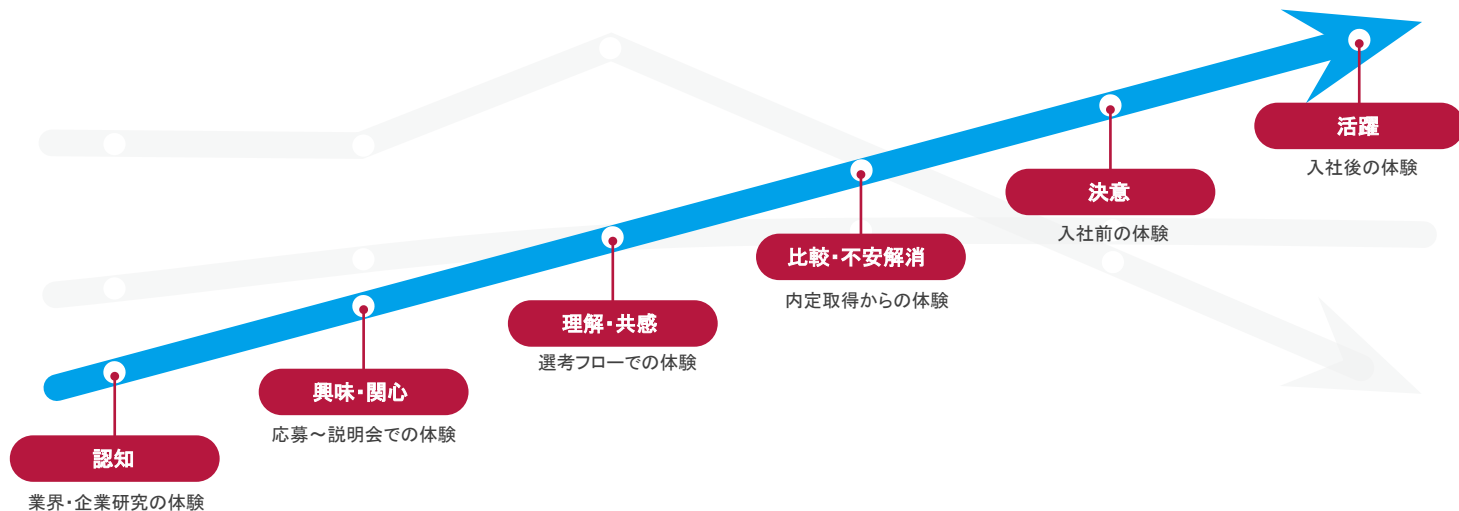
会社概要

会社名	株式会社クイック
	＜大阪本社＞ 〒530-0018 大阪市北区小松原町2-4 大阪富国生命ビル
本社所在地	＜東京本社＞ 〒107-0052 東京都港区赤坂2-11-7 ATT新館
URL	https://919.jp/
設立	1980年9月19日
資本金	3億5,131万円(2024年3月31日現在)
連結売上高	298億8,718万円(2024年3月期実績)
従業員数	1,942名(2024年4月1日現在 グループ合計)
代表	代表取締役会長 和納 勉 代表取締役社長 川口 一郎
事業所	大阪本社、東京本社、東京、名古屋
事業内容	人材サービス事業(人材紹介、人材派遣・業務請負等) リクルーティング事業(求人広告の代理事業、採用コンサルティング等) 海外事業(北米、中国、メキシコ、ベトナム、タイ、イギリス、オランダ)

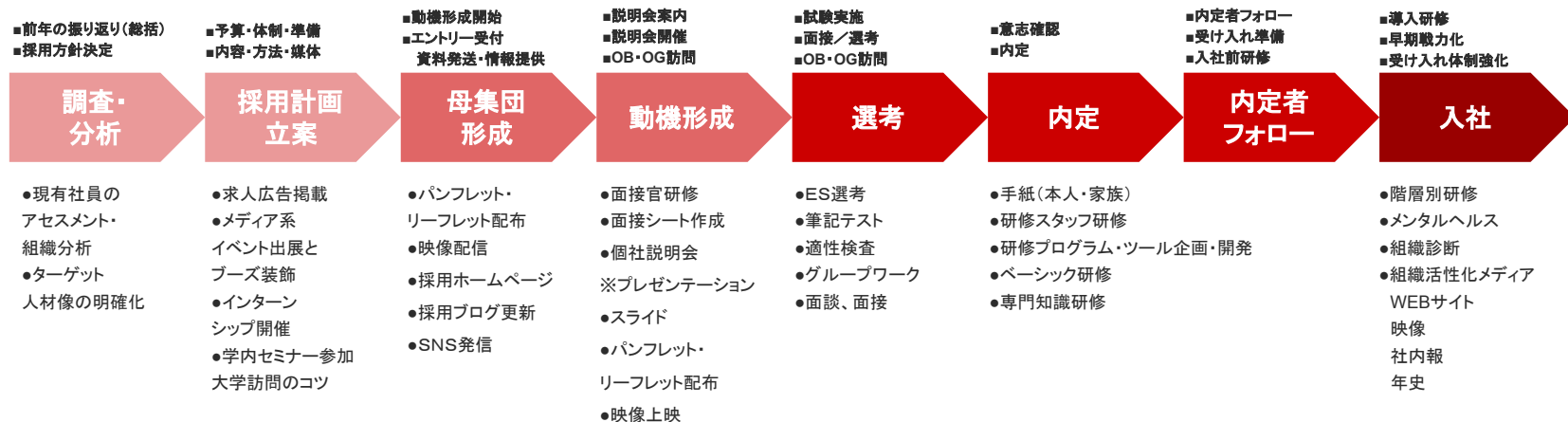




私たちは「採活カフレームワーク」をベースに候補者の志望度を各タッチポイントに合わせて
「右肩上がりに育てる」一連の体験プロセスに伴走します。



各採用プロセスにおいて、貴社の課題に応じ様々な打ち手の用意が可能です。

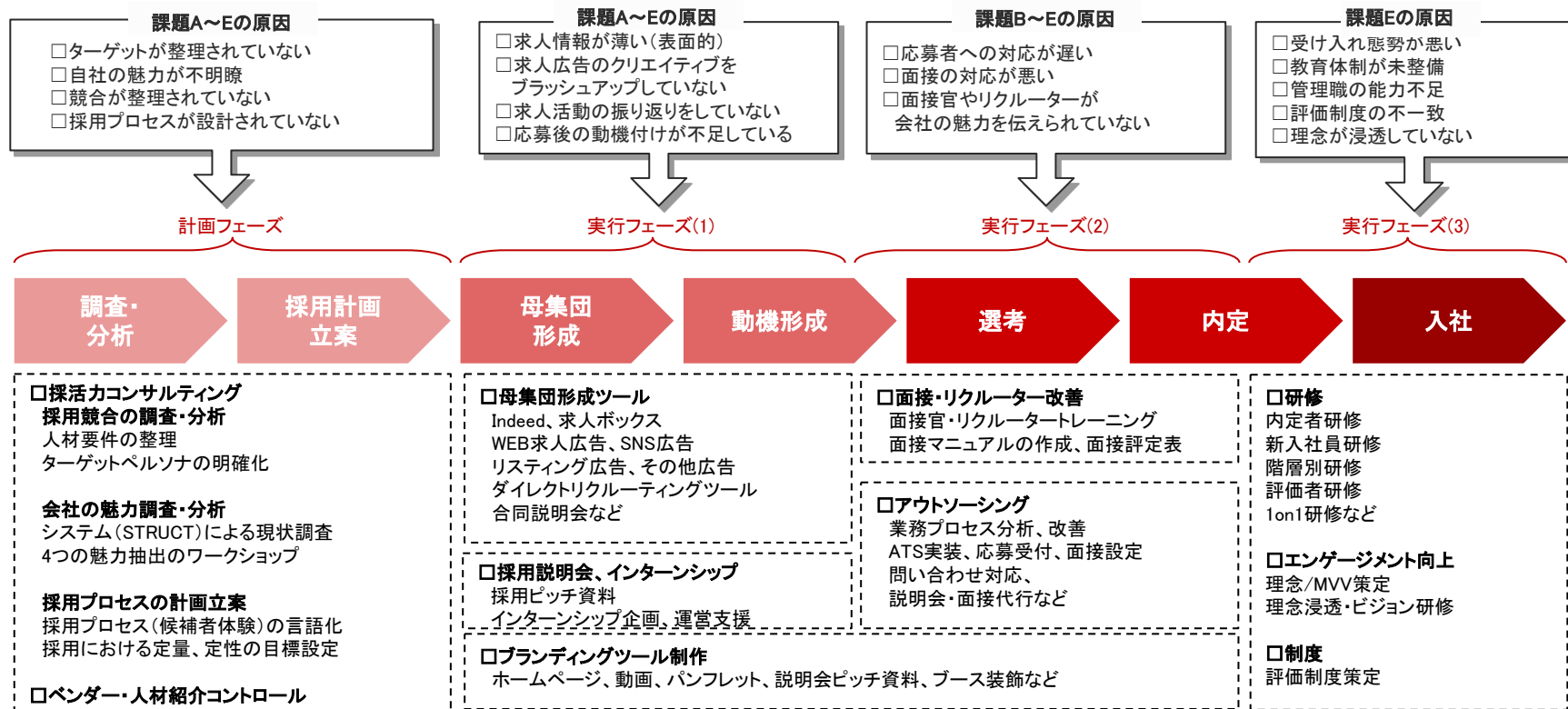


採用設計を前提に、各採用プロセス毎にソリューションサービスの提供が可能です。

クイックができること

想定される5つの課題

A: 応募が集まらない B: 面接に来ない C: 選考中の離脱がある D: 内定辞退がある E: 離職率が高い



取り扱いメディア

貴社の課題に合わせた幅広い母集団形成の手法の取り扱いがあり、
あくまで中立性を担保した採用ご支援が可能です。



クイックは全国290社中9社しかないIndeedプラチナムパートナーです。



8000社以上のお取引！リクルート代理店の中で実績圧倒的 NO.1

8000社以上のお客様との取引実績が認められ、「プラチナムパートナー」へ昇格！
豊富なノウハウや多数の事例を蓄積し、最適な運用方法をご提案いたします。



取引実績多数のため、圧倒的な運用ナレッジあり！

東名阪で全国的にお客様をサポート。取引実績が多く、運用ナレッジも多数あり。
Indeed運用専任チームも保有し、代理店だからこその差配や求人ノウハウも転用。



1. 介護業界では年間1500社のお取引実績があります。

求人広告を取り扱って45期目の当社では、従業員数数名～千名以上まで幅広い介護事業者との取引実績がございます。
2024年4月、介護業界の市場活性を目的にプロジェクトチームを発足。
培ったノウハウを貴社の採用活動へ転用し、介護業界の活性化に寄与したいと考えております。

2. 定期的な情報発信を行っています。

自社オウンドメディア「採用サロン」での情報発信をはじめ、業界特化型の採用セミナーを定期開催。
有料老人ホーム協会では意見交換会での勉強会実施など市場活性のための取り組みを行っています。

3. 介護業界における転職者の志向性と採用の壁を理解しています。

「介護観が合う会社で働きたい」「介護業界でスキルアップ・キャリアアップを実現したい」など、
介護業界を志望する転職者の志向性を理解しているため、最適なターゲティングを行なうことが可能です。
また施設運営のために必要な母集団形成や、施設運営と両立しながら実施する候補者の動機形成など、
介護業界ならではの採用の壁を理解しており、乗り越える手法を持っております。

4. 安定的に母集団形成を行っていくためのツールと体制を持っています。

転職者の7割以上にリーチができる採用手法を持っているのに加えて、設計した内容を自社でクリエイティブまで
落とし込める体制があります。過去、各種広告賞における表彰実績があるクリエイターが在籍しています。
求人広告以外にも、動画やオウンドサイトの実績も多数あり、貴社の魅力を最大化する体制でご支援します。

採用活動の目線合わせ



Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.







「いつ」「誰が」「何を」「どのように」行うか



「誰に」「何を」伝えるか

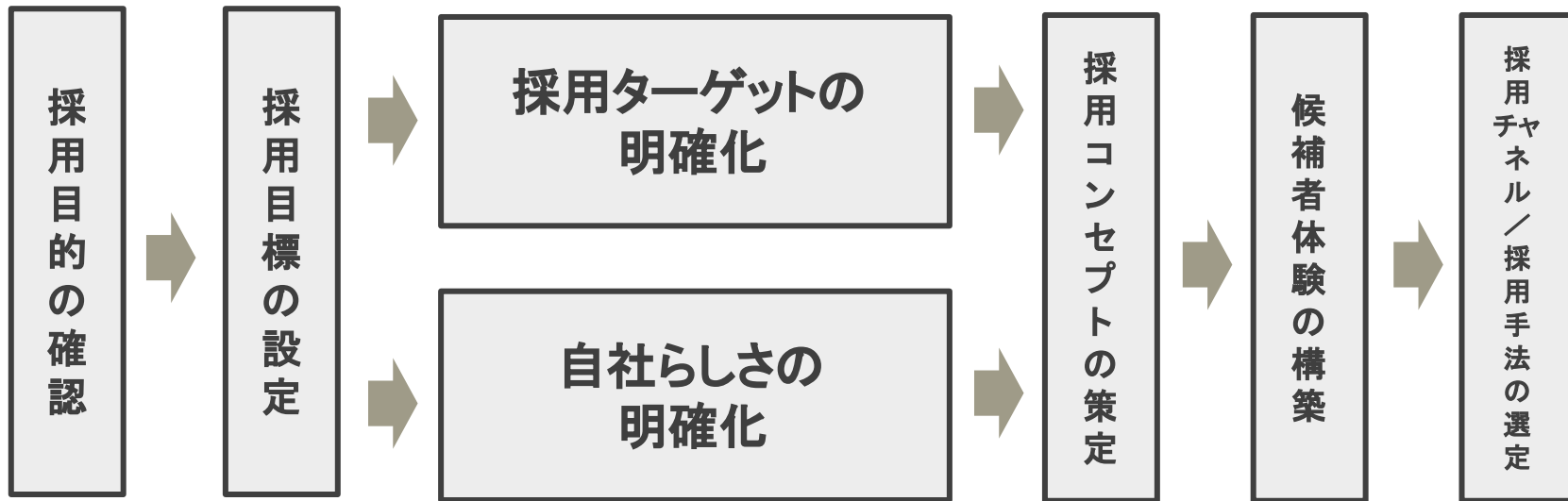
「採用力」に直結する「採用広報」を高めることが大切

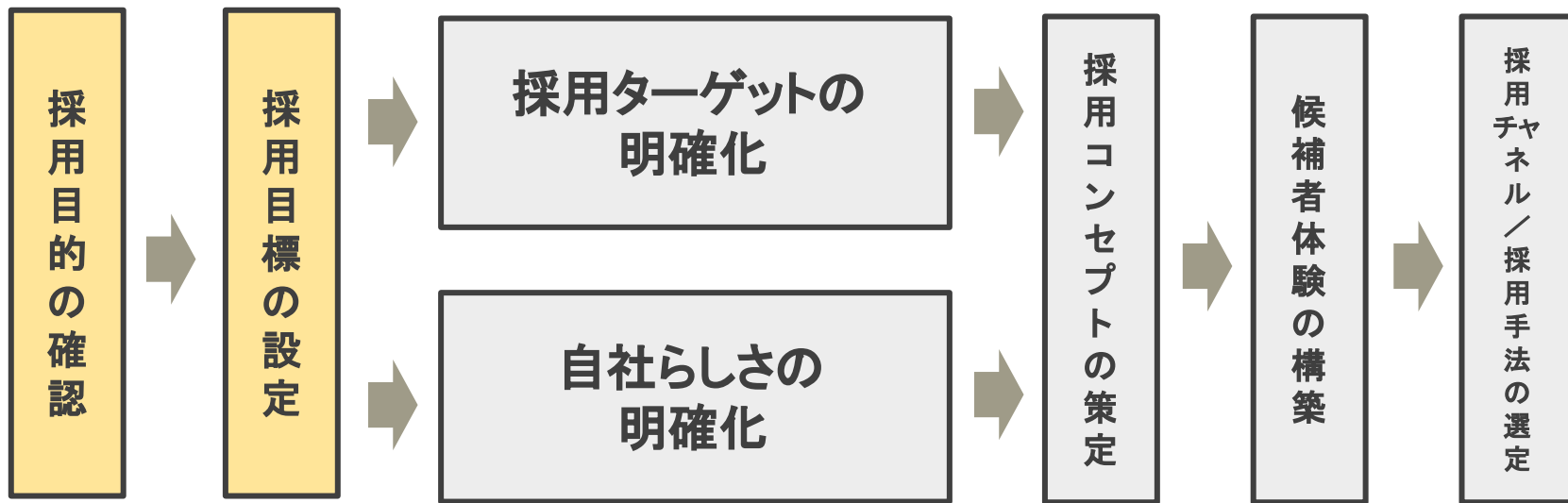
採用活動の設計とは



Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.



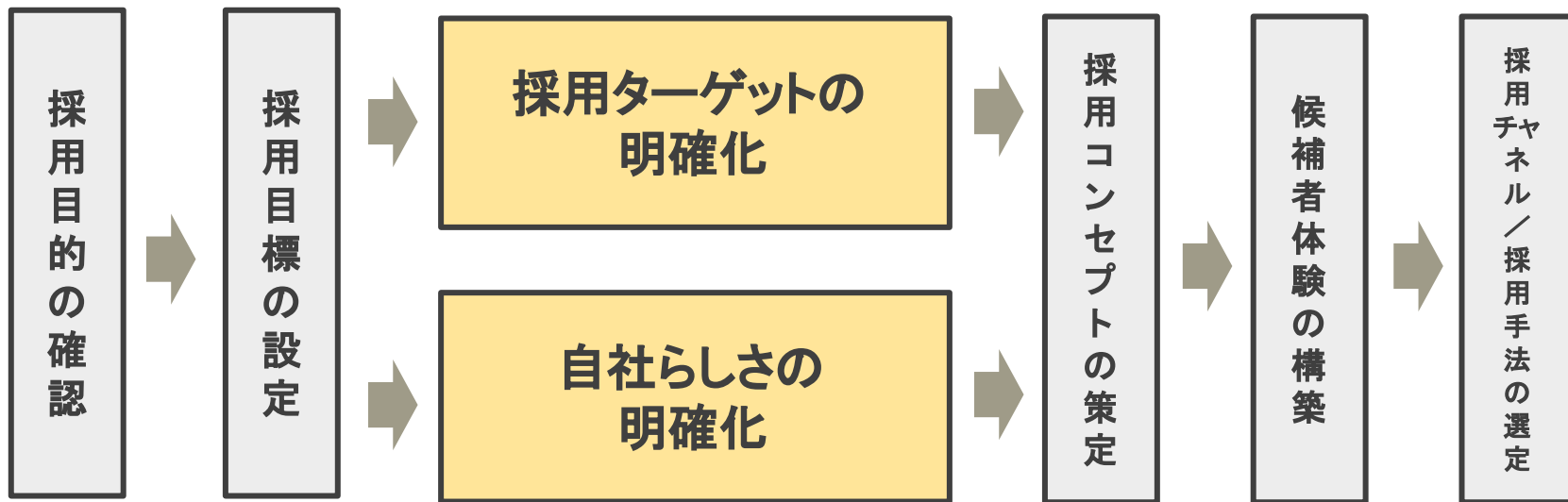




→ 自社の「採用目的」は何ですか？

→ どんな職種を何人採用しますか？

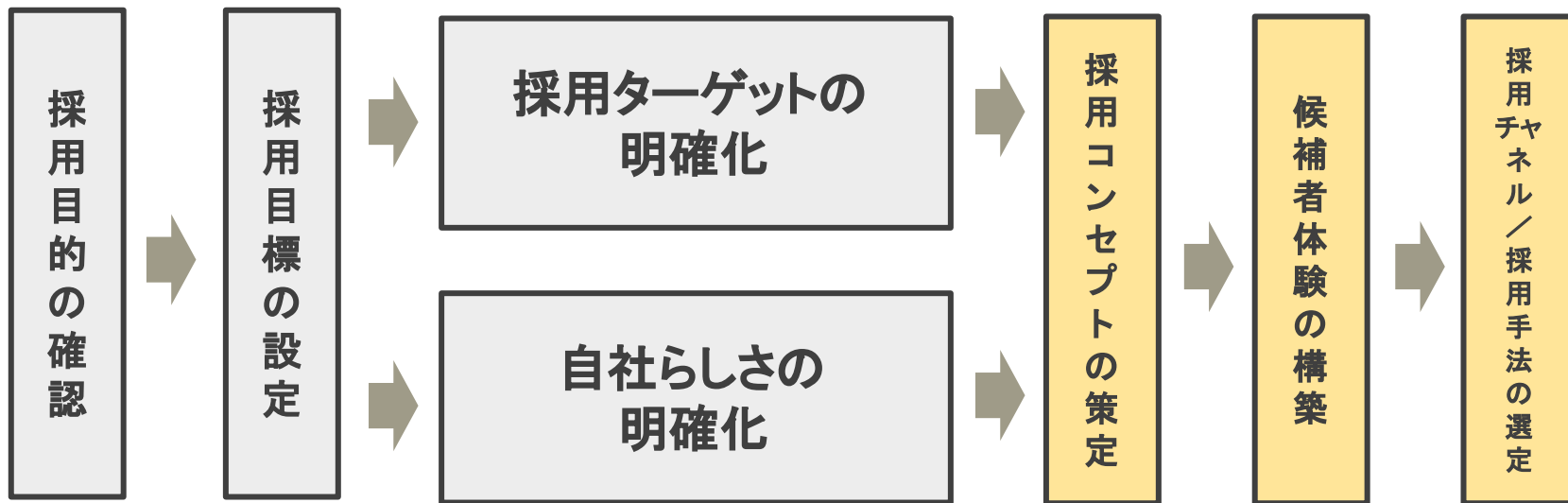
採用活動の設計とは



➡ 採用ターゲットは、どこにいるどんな人ですか？

➡ 自社らしさをコトバにすると何ですか？

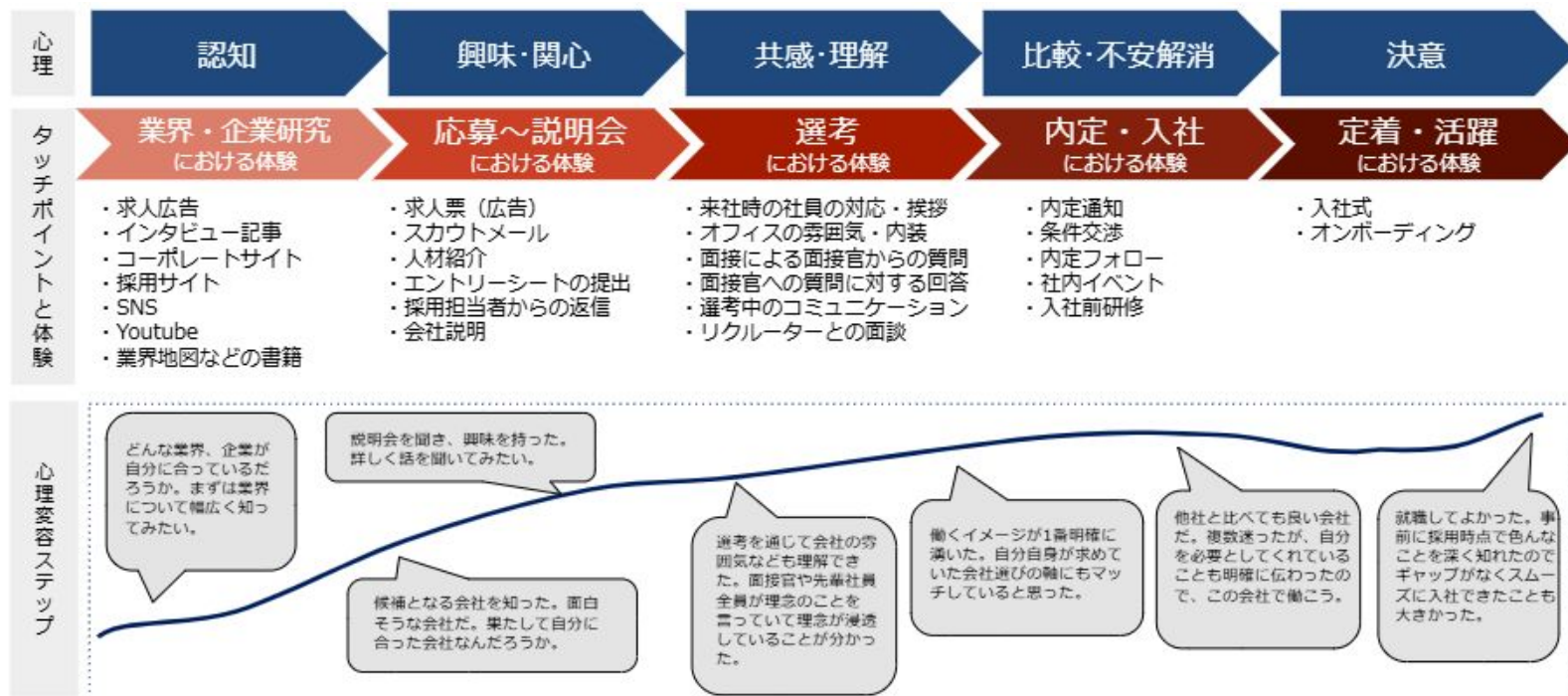
採用活動の設計とは



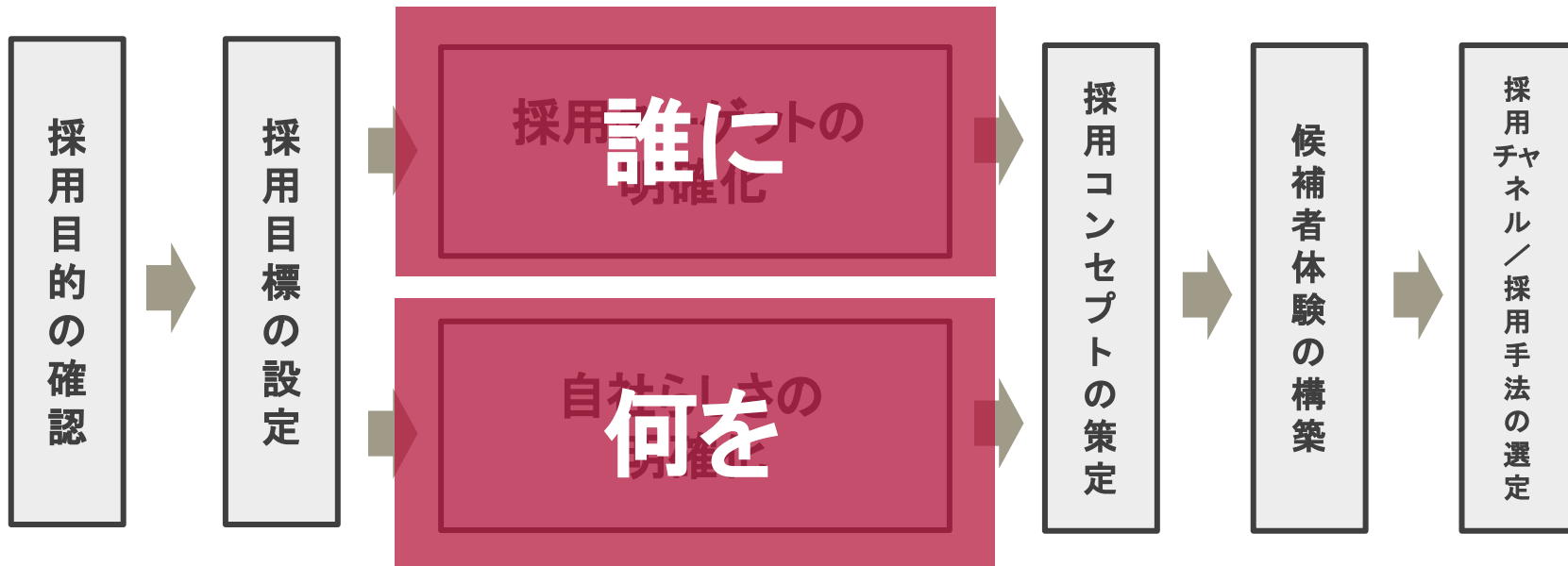
→ 最適な候補者体験の設計は？ ※次頁補足あり

→ 最適な採用チャネル、採用手法の選定は？

候補者体験とは



候補者体験(CX): 求職者を育てる認知から決意までの一連の体験プロセス



他社様の改善事例



Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.



企業様について

※該当企業様: 東海地区で有料老人ホーム 6施設・グループホーム 2施設を運営

【企業様の当時の採用状況】

市場環境の変化により、以前よりも**母集団形成に苦戦**している。
それに伴い、**企業様が求める方の採用**も難しくなっている。

【企業様の採用上の問題】

競合他社と差別化が出来ていない
⇨ 訴求したい魅力はあるものの、**ありきたりの表現**になってしまう

【企業様の採用上の課題】

“自社らしさ”を言語化する

どのような効果があったか

“自社らしさ”の言語化が実現できたことで、



応募者の質が向上し、**採用率が改善**

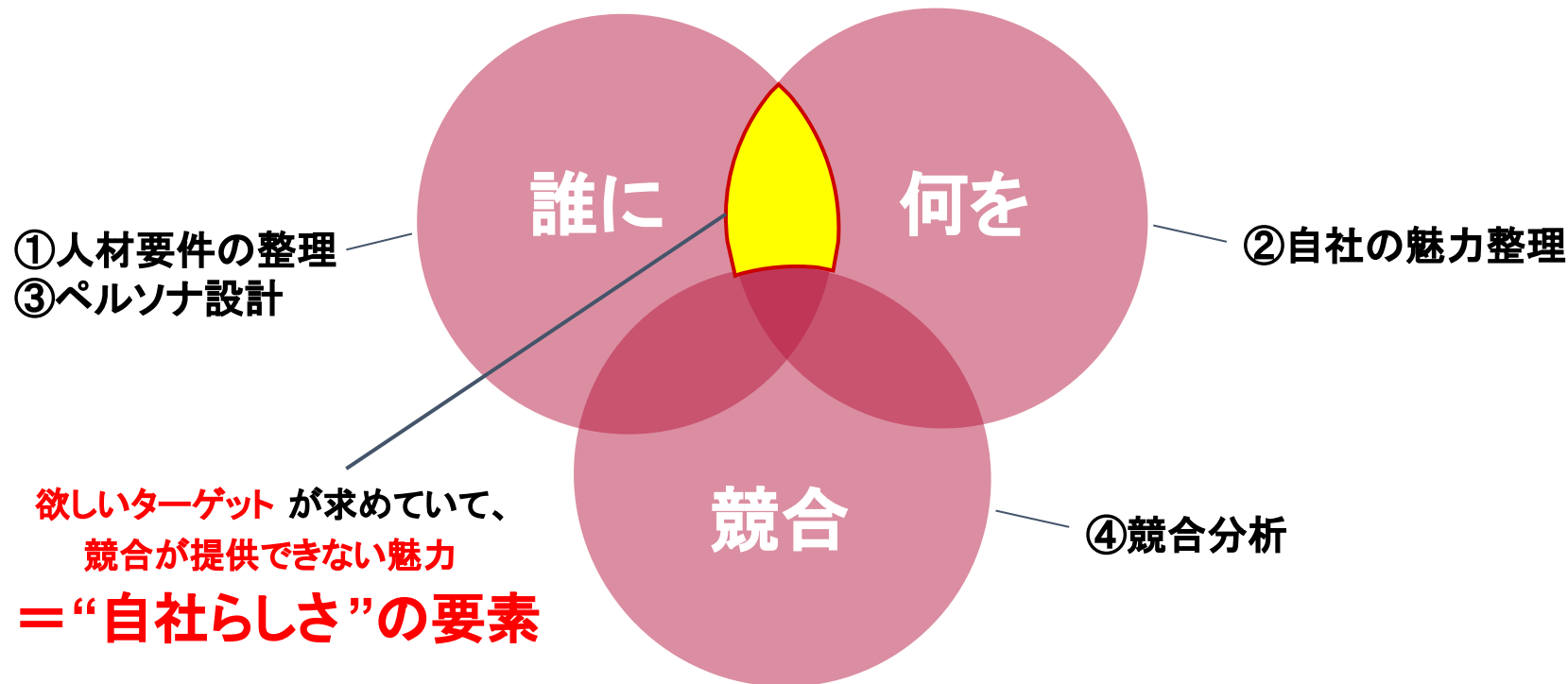


管理者（施設長）の**伝達能力が向上**



現場スタッフの**意識改革**

）
副次的効果



①人材要件の整理

	MUST	WANT
スキル	・伝達力 定義：正しくタイムリーに起きたことを報告・連絡・相談ができる力 理由：命を預かる立場で正しい情報を伝えないと命に関わるため ・仕事内容への最低限の理解 定義：そもそもの介護業務の違いを理解し、仕事内容に対し拒否反応を示さない 理由：理解がないと業務に支障をきたすため ・体力 定義：介護業務上支障のない心身両方が健康体である 理由：身体が資本の仕事のため ・質問力 定義：わからないことがあったときに聞けたり相手の話を素直に聞けたりすることができる 理由：未経験の場合、知識・スキルがないため、わからないことはわからないと素直に聞けないといけなため	・資格(初任者研修・実務者研修・介護福祉士) ※募集のタイミングにより優先度が異なる。 ・発信力 定義：仕事をする中で気づいたことをそのままにせず意見を積極的に伝える 理由：職員が利用者様が一番近いのでより良くするための意見を発信することでより利用者様に喜んでいただける ・自己表現力 定義：表現豊かに自分自身の想いを相手に伝えられる 理由：管理者としてのマスト要件のため ・コミュニケーション力、共合力 定義：利用者様と積極的にコミュニケーションを取りながら、そこで得た情報をスタッフ同士、密に共有しながらサービス提供を実施できる 理由：介護は一人でやるものではなく得た情報を量にみんなで協力しながら利用者様のサポートをするためにチーム連携が大切なため
スタンス	・主体性 定義：何をすべきか細かに決められていない中で自分で考えて行動に移すことができる 理由：ルールを設けず比較的自由度の高い中で自分で考えて行動することが必要なため ・ポジティブ思考 定義：失敗してもすぐに切り替えられる 理由：過度なネガティブだと周りに悪影響を与えるため	・理念共感 定義：==の他社にはないカラーに共感してもらう 理由：==独自の特徴で利用者様のサービスの質の高さに繋がっておりこれを大切にしている為 ・笑顔 定義：明るい笑顔 理由：サービス業なので利用者様に対して笑顔で接することが大切なため施設全体の雰囲気も良くなるため ・向上心 定義：キャリアアップを目指している 理由：管理職の育成ができていない上、そもそも管理職を取りたいため ・人への興味・関心 定義：人に興味・関心を持って接することができる 理由：利用者様のバックグラウンドを知った上で、サービス提供することが==の大事にしている部分のため

欲しいターゲットのスキル・スタンスを MUST／WANTに分類し整理します。

②自社の魅力整理

目標の魅力

理念・ビジョンへの共感

- ☐ 理念・ビジョンはありますか
- ☐ 明文化されていますか
- ☐ 社員全員に共有されていますか
- ☐ 社員の行動レベルにまで落とし込まれていますか
- ☐ マネジメントの軸になっていますか

戦略の将来性

- ☐ 理念に基づいた経営戦略・事業戦略は明確ですか
- ☐ 人員計画が立案されていますか
- ☐ マーケットの将来性は高いですか
- ☐ 短期・中期・長期的な成長計画は明確ですか
- ☐ ビジネスモデルに先進性がありますか

構成員の魅力

風土の親和性

- ☐ 部署間のコミュニケーションは活発ですか
- ☐ 仕事外（業務外）のコミュニケーションは活発ですか
- ☐ 世代間のコミュニケーションは活発ですか
- ☐ 風土を色や形で表すとどうなりますか
- ☐ 理由も教えてください
- ☐ 社内イベントはありますか

人材・人間環境の豊かさ

- ☐ 社員の定着率および平均勤続年数はどのくらいですか
- ☐ 尊敬できる上司や先輩はいますか
- ☐ 武勇伝を持っている社員はいますか
- ☐ 魅力ある社員・有名な社員はいますか
- ☐ 組織構成のバランスは整っていますか

活動の魅力

仕事・ミッションの醍醐味

- ☐ 主体性を持って仕事に取り組める工夫はありますか
- ☐ 世間一般的に希少性の高い仕事ですか
- ☐ 個人のキャリア・スキル向上に影響を及ぼす仕事ですか
- ☐ 仕事はどのくらいの規模ですか
- ☐ 仕事の意義や目的は明確ですか
- ☐ 仕事の意義や目的は明確ですか
(会社の成長や社会貢献に関与できる?)

事業・商品の特徴と競争優位性

- ☐ 競争優位性が明確になっていますか
- ☐ 業界でのポジショニングを教えてください
- ☐ 現在の企業ステージは（創業期・拡大期・安定期・成熟期）
- ☐ 商品・サービスは分かりやすいですか
- ☐ 顧客へ提供する価値は「価値優位」ですか「コスト優位」ですか

特権の魅力

職場環境・勤務場所の利便性

- ☐ オフィスは洗練されていますか
- ☐ 社内の設備は充実していますか
- ☐ 通勤の利便性・周辺環境は良いですか
- ☐ 独自性のある社員向けサービスはありますか
- ☐ IT化は進んでいますか

制度・待遇の充実度

- ☐ どのような給与体系（賃金・制度）ですか
- ☐ どのような福利厚生ですか
- ☐ どのような勤務体系（労働時間）ですか
- ☐ 人材育成に力を入れていますか
- ☐ 個人のスキルアップ支援制度（資格取得等）はありますか

求職者が仕事に求める要素を4つに分類し整理します。

③ペルソナ設計

ペルソナ①



<年齢・性別>
25歳男性(初任者研修保持)

<キーワード>

- ・介護の仕事が好き
- ・1社目で失敗
- ・第二新卒

<前職>

- ・特別養護老人ホーム(役職なし)

<年収>
300万

求めていること：「個性を認めてくれる環境でとことん利用者様に喜んでもらえるサービス提供をしたい」

仕事内容
経験・スキル
状況
何を求めるか

まずは介護の仕事内容をしっかり身に付けたいと思い特養へ入社。自分自身、利用者様の為に常に考え仕事をしていた。
しかし、元々自分の考えや想いをうまく言葉にできないタイプで、会社の誰からも理解してもらえずもどかしい日々を送ってきた。
次の会社ではこんな自分でも受け入れてくれる仲間がいることや本当に利用者様のために介護ケア・サービスを行っているところに入社したい。

スタッフ全員が主役なのでやりたいことは自由度高く実施できる。
個性を大切にしてくれる風土がある。

ペルソナ②



<年齢・性別>
40歳女性(無資格未経験)

<キーワード>

- ・介護未経験
- ・人と話すことが好き
- ・子育てが落ち着いた

<前職>

- ・飲食店での接客

<年収>
340万

求めていること：「今後、両親の介護のことを考え介護の知識を身に付けたい」

仕事内容
経験・スキル
状況
何を求めるか

子供が高校生になりある程度子育てが落ち着いてきた。これまではパートとしてある程度仕事をセーブしながらやってきたが、前々から興味のあった介護の仕事をしてみたいと思っている。
そこで、無資格・未経験から始められるところはないかなと仕事探しを始めた。
業界未経験なので何を決め手に会社選びをすれば良いのかわからない。

資格取得支援制度がある。スタッフを大切にする文化があるので
未経験者でも安心の職場環境。

人材要件と自社の魅力から導き出されるペルソナを設計します。

④競合分析

競合	特徴
対 A社	4つの魅力
	想定される志望動機
対 B社	4つの魅力
	想定される志望動機
対 C社	4つの魅力
	想定される志望動機

他社が打ち出していない魅力を打ち出す為、競合他社の分析を行います。

“自社らしさ”の言語化が実現できたことで、



応募者の質が向上し、**採用率が改善**



管理者（施設長）の**伝達能力が向上**



現場スタッフの**意識改革**

）
副次的効果

まとめ



Copyright © QUICK CO., LTD. All Rights Reserved.



「**誰に**＝ターゲット」「**何を**＝自社の魅力」

を明確にするステップが

『採用力』を向上させる

ご清聴いただき、誠にありがとうございました。