

**「人が集まらない・育たない」を解消し、人材定着を目指す！**

## **介護人財戦略講座**

**ふくしえん社労士事務所  
後藤功太**

# 後藤 功太

公式サイト: <http://gotoh-coach.com/>  
<http://gotoh-kaigo.com/>



## 【経歴】

1982年生まれ 兵庫生まれ静岡育ち  
2004年 日本福祉大学社会福祉学部卒業  
2004年～ 訪問入浴会社、特別養護老人ホームにて従事  
2014年～ ふくしえん社労士事務所開業 現在に至る

## 【プロフィール】

小学3年生の頃から「介護の仕事がしたい」という希望を抱き、大学卒業後は介護業界で主な業務に就く。質問によって社員に気付きを与え、本音を引き出す手法で業務改善に着手。年間平均50%の稼働率であった短期入所生活介護を、1年で98%まで改善。職場改革を抜本的に行った結果、離職率を1年で20%から5%に改善させる。

ふくしえん社労士事務所を設立後は、介護・医療事業者を中心に採用から育成、定着までの仕組み作りの一環として、人事評価制度構築、マニュアル作成、研修事業を展開。コミュニケーション改善による社員の人間関係構築・離職率を低減し、人事評価・労務環境の改善による社員のモチベーションや定着率向上の支援をしている。

企業への認知が広がり、企業向けの職場コミュニケーション改善や社員モチベーションアップ、チームマネジメントなどをテーマとした研修・セミナーを北は北海道、南は鹿児島まで全国で実施中。豊富な事例と分かりやすさを追求した内容は、「すぐに実践できそう」「まるで自分のことを言われているみたい」という声を頂く。

2013年 一般社団法人日本パーソナルブランド協会主催 セミナーコンテスト静岡大会 優勝

## 【実績】

介護付きホーム協会、滋賀県健康づくり財団、山梨労働安定センター、青森介護労働安定センター、有料老人ホーム近畿連絡協議会、静岡県老人福祉施設協議会、長崎県社会福祉協議会、茨城県介護政治連盟、ユニ・チャーム(株)、キヤノンS&S(株)、積水ハウス、国際協力センター、浜松市社会福祉協議会、富士市社会福祉協議会、江南市教育委員会、名古屋市東区役所企画経理、豊明市市民協働課、えんしゅう介護福祉サービス研究会等(敬称略)

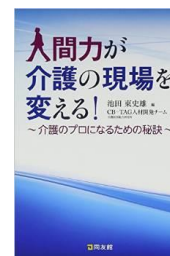
## 【著書】



『そのマネジメントでは  
新入社員はスグに  
辞めてしまいます!』  
(アニモ出版2017年)



『だめリーダーでもできた!  
チームを動かす5つステップ』  
(秀和システム2014年)



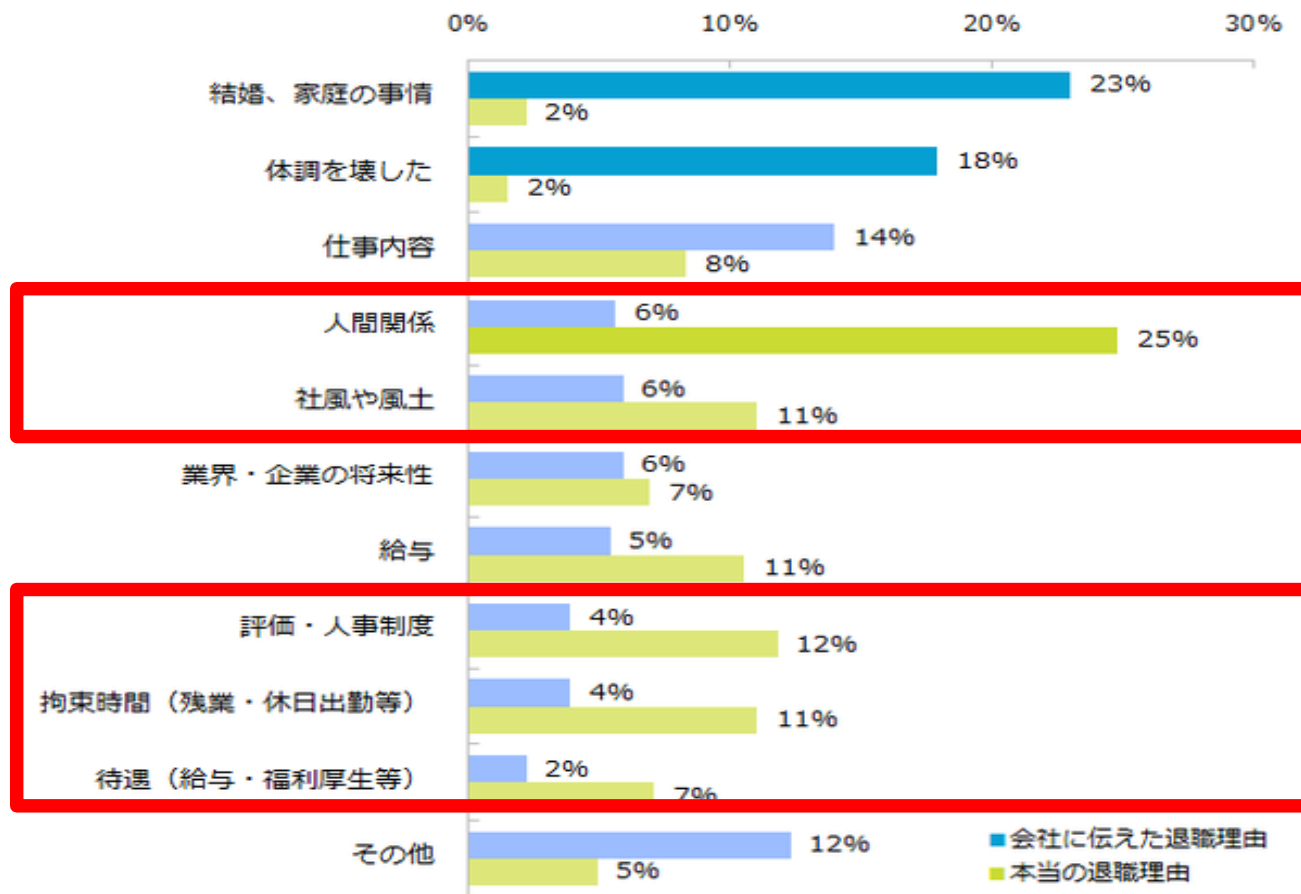
『人間力が介護の現場を変える』  
(同友館2014年)

# 現場から聞こえる声

- 人間関係の問題  
「あの人と合わない」  
「叱れない」
- 給与が上がらない  
「やってもやらなくても一緒」  
「結局は、勤続年数と資格で決まる」
- 現場のことが分かっていない  
「幹部は現場を見てくれない」  
「提案しても採用してくれない」



# 退職理由から社員の考えを知る



2016年2月22日発表

エン・ジャパン株式会社『エン転職』のサイトユーザーを対象に「退職理由のホンネとタテマエ」についてアンケート調査を行ない、1,515名から回答を得ました。

**本当の退職理由で最も多かったのは「人間関係」**

# 介護スタッフの本音を知る 1

この業種を選んだ理由

1位	働きがいのある仕事	50.1%
2位	資格・技能が活かせる	35.5%
3位	人や社会の役に立ちたい	29.7%
4位	今後もニーズが高まる	29.0 %
5位	お年寄りが好きだから	22.9%

平成29年度 介護労働安定センター介護労働実態調査 参照

## 現在の仕事の満足度

1位仕事の内容・やりがい	53.3%
2位職場の人間関係・コミュニケーション	47.4%
3位職場の環境	40.3%
4位雇用の安定性	36.9%
5位労働時間・休日等の労働条件	34.8%

平成29年度 介護労働安定センター介護労働実態調査 参照

# アンケート実施例

## 職員のモチベーションの源泉

### 物質的インセンティブ

- 1) 既存の労働環境・制度に対する満足度はどうか？
- 2) 雇用段階で聞かされた話と現状の労働環境・条件のギャップがないか？
- 3) 2)の中で、どの内容に最もストレスを感じているか？
- 4) 職員の目から見て、どのような環境や制度が与えられれば（或いは改善されれば）モチベーションアップにつながるか？

### 評価的インセンティブ

- 1) (会社(上司)から)適切な評価を受けていると思うか？満足しているか？
- 2) 現状の評価・育成システムに満足しているか？
- 3) 1)2)の回答が満足の場合、何故そう思うのか？不満の場合何故そう思うのか？
- 4) どのような制度・システムがあるとモチベーションアップにつながるか？

### 人的インセンティブ

- 1) 同僚・仲間の人間関係は良好か？
- 2) 現場リーダーとの人間関係は良好か？
- 3) 施設長との人間関係は良好か？
- 4) 部下との人間関係は良好か？
- 5) どの関係性がどんなふうに改善すればもっと働きやすくなると思うか？

### 理念的インセンティブ

- 1) 法人の理念を知っているか？
- 2) 法人の理念に共感しているか？
- 3) 法人の理念と実際の運営について、ギャップがないか？  
あるとすれば、どこでギャップを感じるか？

### 自己実現的インセンティブ

- 1) 職員は、介護の仕事は好きか？誇りを感じているか？
- 2) 好き・誇りを感じているとするならば、どの部分でそう感じるのか？
- 3) 職員は、ウェルフェアで仕事をする意義を感じているか？
- 4) 感じているとするならば、その理由は何か？



# 結論から入ります

人が集まる事業所

人が辞めない事業所

働き続けたい事業所の  
“仕組み”を作る



# 9. 環境の違いで変わるスタッフの気持ち

## 成長機会・未来の見える事業所

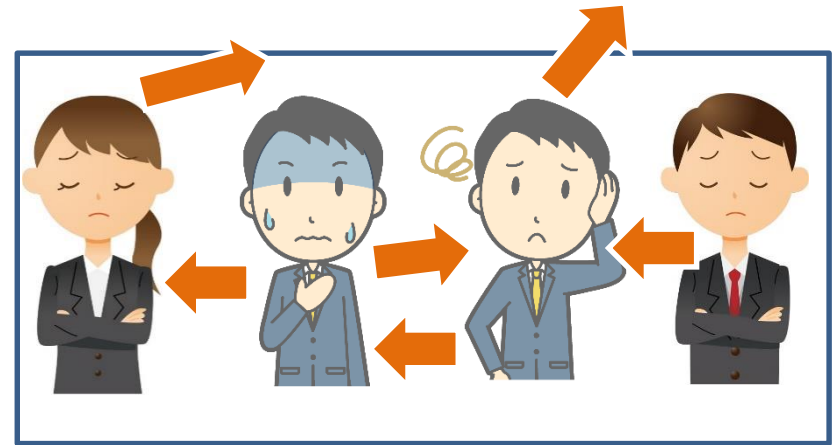
理念・ビジョンが徹底・浸透  
手段・方法が統一



喜び・笑顔・やる気UP・目標  
主体性・チームワーク など

## 成長機会・未来の见えない事業所

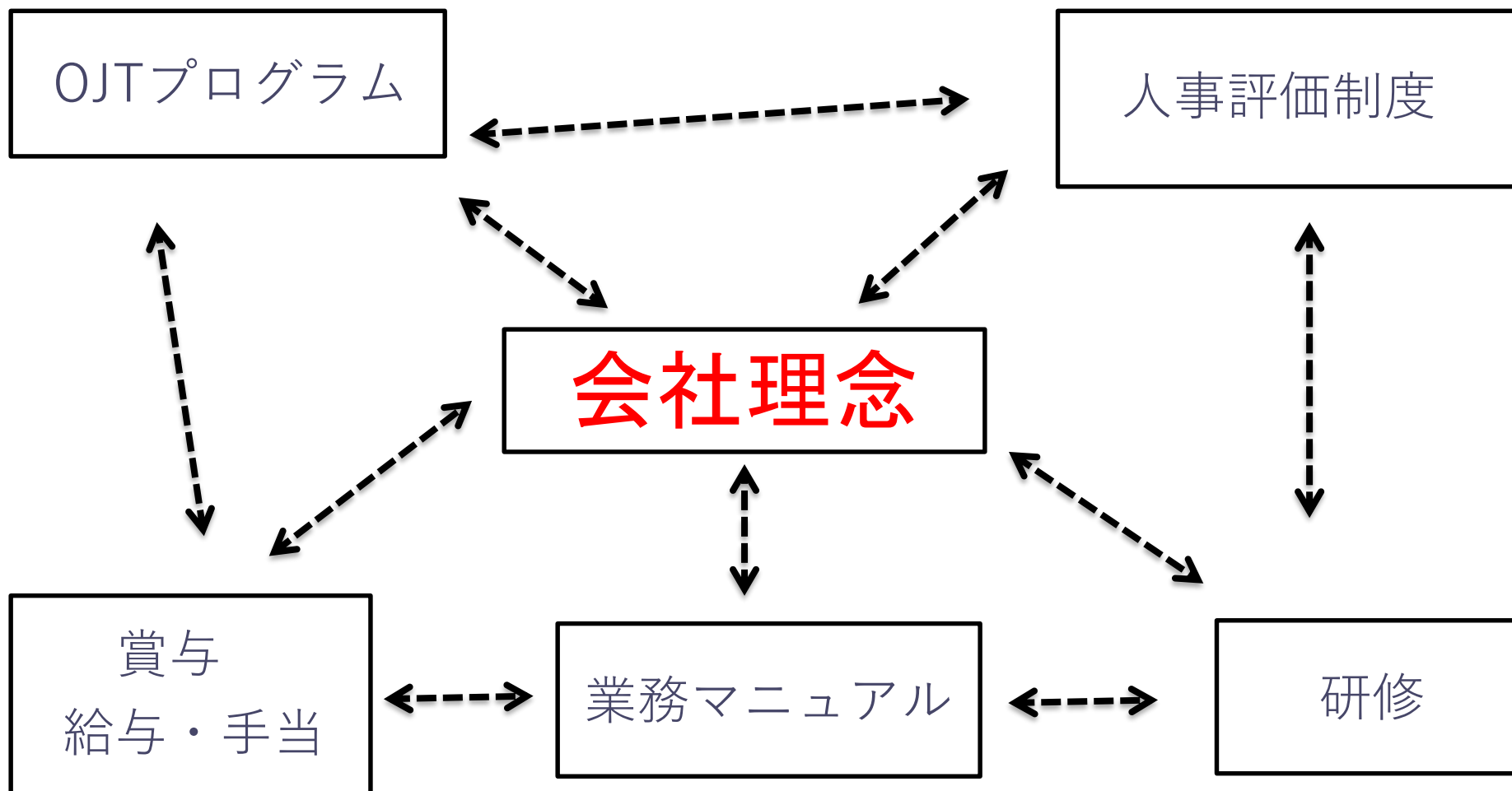
理念・ビジョンが無い・浸透していない  
手段・方法がバラバラ



不平・不満・グチ・無関心  
やる気なし・笑顔なし など

成長機会・未来の見える事業所は  
労務リスクをも消す効果がある！

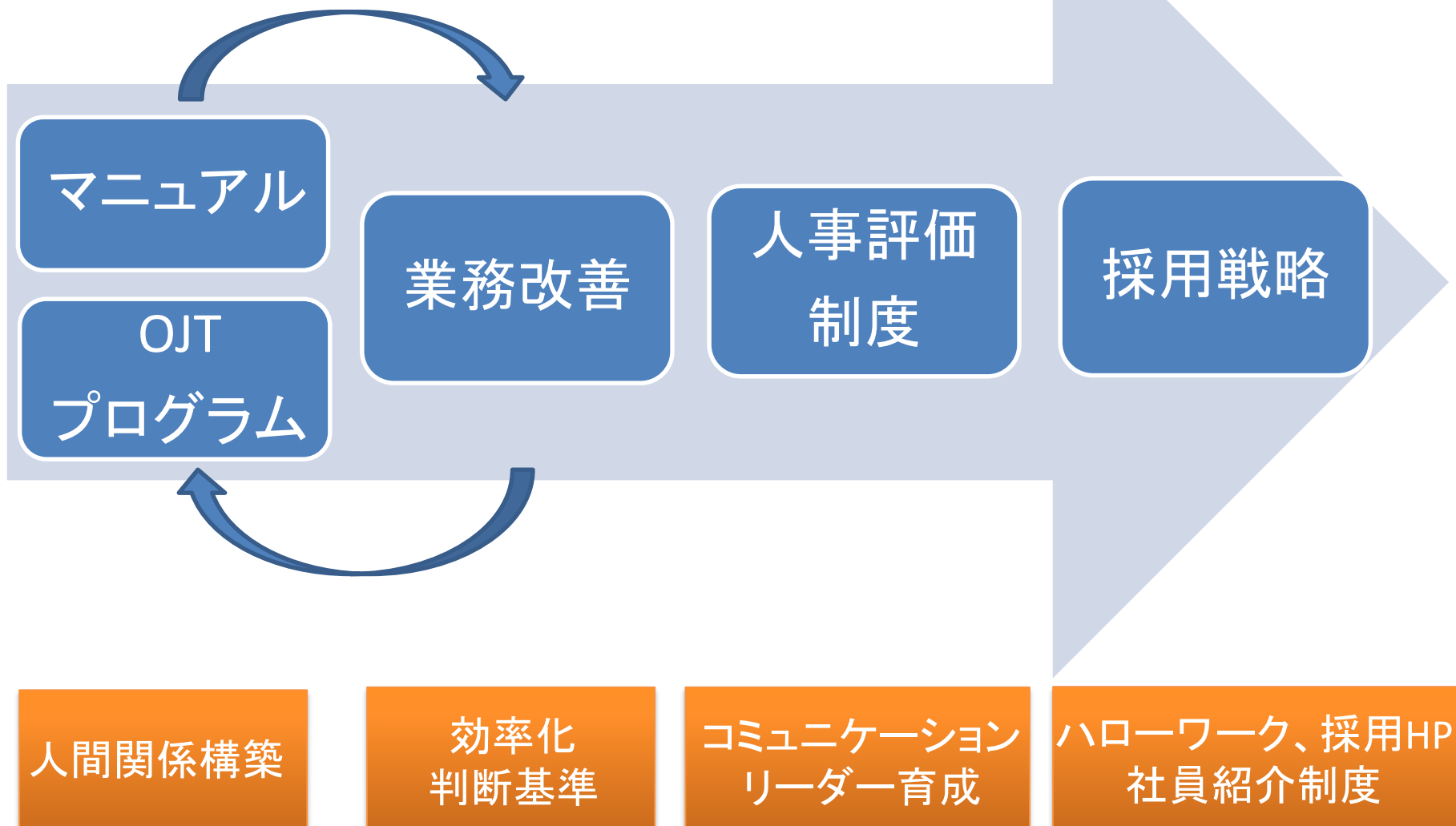
# 業務改革における重要ポイント



職場環境の改善：点を線で結ぶこと

# 何をする必要がある？

## 【具体的な対応策】



# なぜ、マニュアルが必要？

## マニュアルの必要性

①統一したスキル

②共通意識

③人間関係構築

防ぐこと

「あの人のやり方が合わない」

# マニュアルの作り方

- 業務の洗い出し
- 新人も巻き込む
- 60%の出来でスタート
- 継ぎ足し、見直し

**はじめの一步**  
迷う場面のみ作成でもOK

## 排泄介助・トイレ介助【車イスご利用者編】

### トイレ介助の前に...

ご利用者からの訴えがあった場合、もしくは、排泄表にて排泄間隔が長時間無い場合において以下の点については必ず確認してください。

- ①排泄介助や方法については必ず本人の了承を得て下さい
- ②ご利用者の状況を把握し、出来る部分はご本人に行って頂く。(残存機能活用・自立支援)

### フロアからトイレ便座への誘導



- (1)トイレへ誘導を行う。ドアをノックし空き状況を確認する。(ノック2回)  
入室しドアを開けて、立ち易い位置・手すりがある所まで行きプレーキを掛ける。  
スムーズな介助の為に...  
トイレ誘導前に、必要物品の用意をしておく。 紙・パンツ・オムツ・バット等。

手袋は常時ポケットに携帯しておく



タイミングを合わせて  
1. 2. 3で立ちますよ



- (2)手すりを持って頂きご本人とタイミングを合わせ、立位の声掛けを行う。  
介助者は手袋を着用する  
ご利用者に了承得て、ズボンや下着とパンツを下げる(パンツの確認)



- (3)便座にゆっくりお尻を下ろす。ご利用者が手すりを持ち、足底が付いているか  
前屈姿勢はとれているか確認する。トイレトペーパーをお渡す。  
排泄終了後のコールの位置と方法を伝え、  
離れる声掛けを行う。退室しドアを閉める。

終わられたら、コールで  
お知らせ下さい。



# マニュアル作成における取り組み事例

- ・書類の効率化から始めてみるのが良い
  - ⇒ 書類は、どのユニットでも部署でも共通したルールが作りやすい
  - ⇒ 作ってみて、そこから派生して介助マニュアルを作っていく流れ
- ・それでもマニュアルを守ってくれないスタッフにはどうすればいい？
  - ⇒ 反対意見を撤回しやすくさせる
  - ⇒ 個別で意見を聴いてみる（人は集団の中で「あなたも反対だよね？」と言われたら同意してしまうもの）
  - ⇒ だからこそ、キーマンを探して拡散してもらう

# なぜ、OJTプログラムが必要？

## OJTプログラムの必要性

①スタッフ間の連携

②安心感

③気付き

防ぐこと

「私は必要とされていないのでは」



# OJTプログラムの作り方

- 「いつ」「誰が」「何を」「どこで」「どうやって」
- チェックシート
- スケジュール
- 担当、情報共有

**はじめの一步**

既存スタッフに聞いてみる

# OJTチェックシート例①

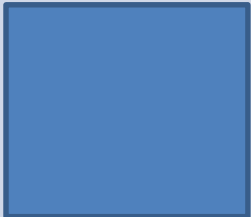
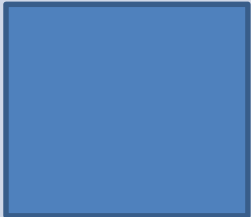
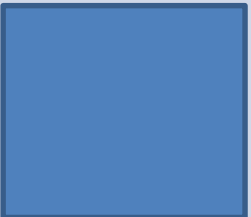
作成日	年 月 日
OJTリーダー	
指導対象者	

項目	チェック	担当者	確認日	再確認日	習得度
• -----	<input type="checkbox"/>	_____	...	...	1 2 3 4
• -----	<input type="checkbox"/>	_____	...	...	1 2 3 4
• -----	<input type="checkbox"/>	_____	...	...	1 2 3 4

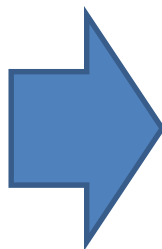
備考欄(リーダー)

備考欄(メンバー)

# OJTチェックシート例②

写真	内容
	<ul style="list-style-type: none"><li>-----</li><li>-----</li><li>-----</li></ul>
	
	

マニュアル



チェック 担当者			
<ul style="list-style-type: none"><li>-----</li><li>-----</li><li>-----</li></ul>	<input type="checkbox"/>	_____	...
	<input type="checkbox"/>	_____	...
	<input type="checkbox"/>	_____	...
	<input type="checkbox"/>	_____	...

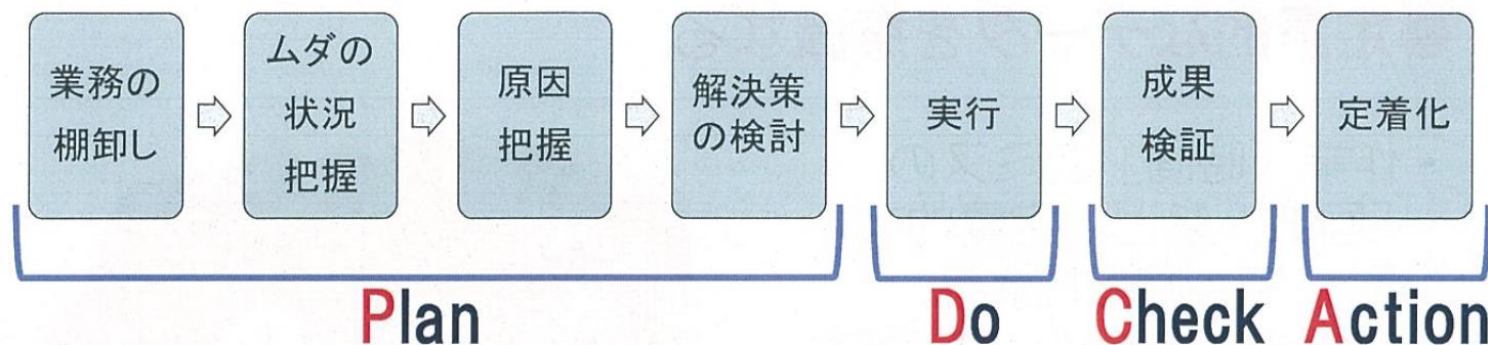
OJTチェックシート

# 業務改善でストレスの根源を探す

## ムダを見つける

必要以上に時間をかけている「ムダ」が  
ストレスをもたらしている

業務効率化のプロセスのポイント



# 業務改善の進め方①

- 日頃からの業務の疑問を見つける
- 業務の洗い出し
  - ⇒ 最初に全体をおさえる(ざっくり流れをつかむ)
  - ⇒ 箇条書きでOK
- 業務の見直し
  - ⇒ スタッフによる時間の差がある業務はどこか？
  - ⇒ スタッフによって手順が違う業務はどこか？
  - ⇒ 最もトラブルが起きている(起きそうな)業務はどこか？
  - ⇒ なぜ存在しているか分からない業務はあるか？
  - ⇒ 指導する際に、教え方がスタッフによって変わる業務はどこか？
- 改善策
  - ⇒ やる必要があるか、ないか？
  - ⇒ 順番を変えたり組み合わせたりできないか？
  - ⇒ よりシンプルに表現できないか？
  - ⇒ 時間を短縮する工夫はないか？

# 業務改善の進め方②

## ・大事な視点

⇒ 本当にスキルの問題？

(単にスタッフの能力不足のせいにしていないか)

⇒ 今までやっているから必要だ！という考えではないか？

⇒ 大きな改善ばかりを捉えていないか？

(小さな改善でも積み重ねれば大きくなる)

⇒ 思っていたよりも時間がかかっている業務は何か？

## ・進め方

⇒ 参加者に付箋を使って自由に改善策(箇条書き)を挙げてもらう  
例) やめる、他に任せる、つなぎ合わせる、マニュアルを作るなど

⇒ 出してもらった一般的な改善策(キーワード)をホワイトボードに  
書き入れる

⇒ 各自で作成した業務の洗い出しから、課題を見つけ、改善策は  
何が当てはまりやすいのかホワイトボードを見ながら進めていく

※全て「質問」をしていることがポイント。

# なぜ、人事評価制度が必要？

## 介護事業所が抱える課題

人材が集まらない

定着率が悪い

教育の手間がかかりすぎる

管理職（リーダー・施設長）が育たない

## 解決策

処遇改善加算Ⅰの  
取得による給与の  
UP

目標を設定し、達成度  
で評価を行い、  
やる気を誘発する

評価結果を処遇に  
反映することで、  
納得度を高める

配下メンバーの目標管  
理・達成支援の実践に  
より管理者が成長

評価制度は「人材育成のために活用する」

評価面談は「今までやってきたことを認める場、納得する場」

評価表記入は「ここで働く目的を振り返る用紙」



# 評価をしない評価制度とは？



## 承認（認める）とは

相手が気づかない優れた能力、資質、業績（貢献）、成長、可能性などについて、その事実を本人に伝え、自覚させること

評価（査定）の場ではない。  
人を評価するのではなく認めること

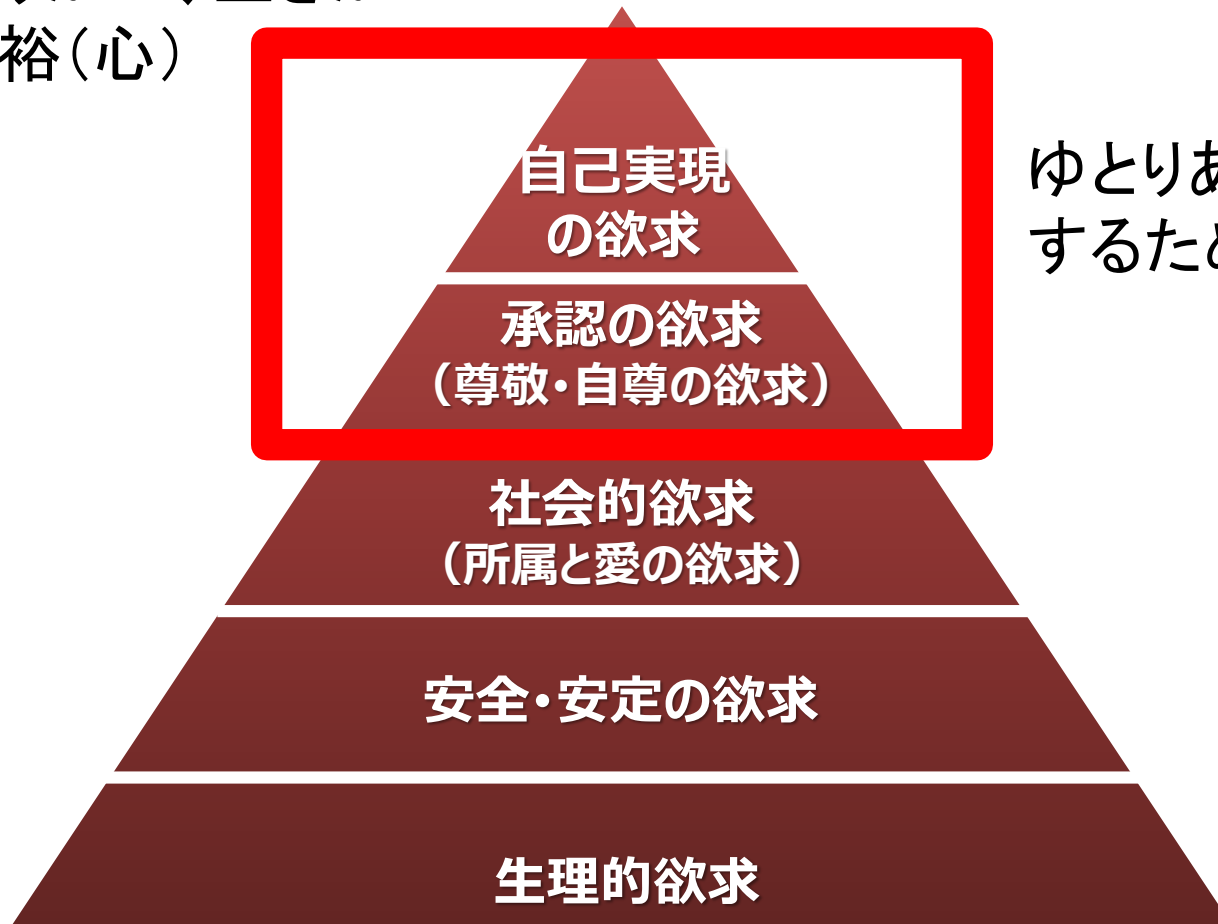
**はじめの一步**

見たままのことを伝えてみる

# ゆとりある生活とは？実現するために必要な支援とは？

ゆとりある生活とは？

- ⇒ 時間
- ⇒ やりがい、生きがい
- ⇒ 余裕(心)



ゆとりある生活を実現するために必要な欲求

# 自己実現の欲求、承認欲求を満たす取り組みとは？

25

## ■ 自己実現の欲求

- ⇒ 自身の強みを発見する
- ⇒ 皆の強みを発見する
- ⇒ 強みを活かす職場づくり



## ■ 承認欲求

- ⇒ 認める言葉かけとは？
- ⇒ どうやって承認する？
- ⇒ 承認溢れる職場づくり



# 採用ルートマトリックス



# HPこうなっていないませんか？

コンセプト  
CONCEPT

サービス案内  
SERVICE

会社案内  
CORPORATE PROFILE

ニュース  
NEWS

ブログ  
BLOG

## インフォメーション INFORMATION

### ■業務内容

#### 【総合職】

社会保険及び労働保険に係る手続きや給与計算業務。労務に関する相談、助成金の提案及び申請代行、就業規則の作成。人事コンサルティング指導。

### ■休日

土曜、日曜、祝日、夏季休暇、冬季休暇、その他会社カレンダーによる。  
※年間休日120日

### ■賃金

#### 【総合職】

基本給 260,000円(固定残業25時間込)  
役職手当 20,000円(リーダー)  
総合職手当 15,210円  
資格手当 10,000円  
合計 355,010円  
賞与年2回(6月、12月)

### ■就業時間

【総合職】9:00～18:00 ※残業あり



充実したプライベートがあるから  
仕事も頑張ることが出来るのだと思います。

## 求める人物像

### 1. 積極的な姿勢

弁護士の仕事とは、法的なサービスの提供ではなく、クライアントの抱える問題に対するソリューションの提供であると考えております。ですので、クライアントに対して具体的な行動の指図を示すと共に、それを実施していただきますので、積極的に事件に関わり、責任を負うことを怠れないことが大事なのです。

### 2. 自分で物事を考えることができる方

弁護士は、クライアントが抱える様々な問題に対して、そのニーズに沿って実現可能な結果を想定し、それを実現することが必要です。すなわち、事業毎にそのゴールと道筋が異なるのです。ですから、弁護士は、常に状況毎に利用可能なリソースを検討し、適切な結論と手段を瞬時に判断することが求められており、自分自身で考えることが求められるのです。

### 3. 自分がなりたい弁護士像を持っている方

弁護士の仕事は、クライアントの抱えるトラブルを扱うのですから、自分自身がこうなりたいという強い心が必要です。のみならず、私達は、どのような場面でも対応できるゼネラリスト、そして最終的にはそれを前提として、特定の分野について特に強みを有するスペシャリストとなるべきと考えています。正にその方が目指す弁護士像がなければ、スペシャリストにはなかなか到達できないと考えます。もちろん、新人の方にはなかなか難しいかも知れませんが、少なくとも、自分がなりたい弁護士像を常に持ち続けられることが必要であると考えています。

## 職場の風景 ルネサンスの日常

私たちの日常をちょこっと紹介します♪



私たちと共に、あなたの「やりたい」や「夢」を形にしませんか？

## ご挨拶

一緒に夢を形にしませんか？



北爪 初江

代表取締役

## ～プロフィール～

星座：いて座  
趣味：書道、短歌、民謡、三味線  
特技：短歌  
尊敬する人：孔子  
休日の過ごし方：読書、華道の手入れ  
目標・将来の夢：目標は、社員が元気に笑顔で仕事ができる、働きやすい環境をつくることです。また、デイサービスと保育園の複合施設で、ご利用者様と子どもたちが楽しく過ごせる空間をつくることです。  
好きな動物：犬（トイプードル）  
わががクアセンターのここが面白い：1年に1度社員全員で懇親会を行い、コミュニケーション（飲み会）を取ることで、また、お誕生会を開催し、「みんなのダイニングtomatomia」で食事しながら社員と交流しています。

こんにちは。  
わががクアセンターの北爪です。  
弊社採用ページをご覧ください。誠にありがとうございます。

弊社は、「よりそう」おもてなしを理念に掲げ、ご利用者様とご家族様に安心と信頼をお届け出来るよう、人に喜び、人を育て、人に育てられるオープンでフェアな職場作りを目指しております。

弊社が求める人材は・・・

### 「夢を持てる人」

会社の中心、要所は社員であり「あなた」なのです。1人1人が主役として輝いてくれることが私たちの願いです。是非とも、**個性のアクセル（原動力）** になってほしいと思っています。「やりたい」と思ったことは果敢と挑戦してほしいです。「**どういう仕事やりたいか！**」、「**わががクアセンターでこんなことをしてみたい！**」という声を常に求めています。

弊社の事業のほとんどは、「やりたい」と手を挙げた社員の思いが形になったものです。例えば、ある社員の、「資格取得勉強や人材育成のためのスクール事業をやりたい」という声から実現したのが教育事業部です。こういった社員の新しい発想を、私たちは全力で応援します。

前向きな挑戦に失敗はありません。どんな好きなこと、思うように**情熱を注ぎたい**と思います。

最近では、社員から「レーダーボールを持ちたい」という声があがっているので、形にするための準備を進めています。「やりたい」ことは、仕事だけでなくても良いのです♪

### 「家族を大切にできる人」

良好な家族関係はお仕事においても良い影響を及ぼすと考えています。ご利用者様や職場の仲間を幸せにするために、まずは自分の身の回りの人を大切にできる方と共に働きたいと思っています。

### 「思いやりを持ち、笑顔で元気に仕事ができる人」

仕事は1人ではできません。介護という仕事はなおさら笑顔と気配りが必要で大切なこととなります。ご利用者様のみなさん、共に働く仲間に対する思いやりやねばり強い気持ちも大切にできる方と一緒に仕事をしたいと思っています。

中堅には保育事業が積極的に参入します。私たちは自分で考えて行動できる人材を大切に求めています。

外部向けの事業部だけでなく、内部の整備にも注力しており、子育てしながら働く社員をたくさんいます。育児・育休の取得率は100%です。休むことに負い目を感ぜない職場の環境が取得を容易にする要素にあると思います。これは弊社社員の共通認識でもあり、登録ヘルパーさんにも同じです。弊社は、**登録ヘルパーさんもお給料休暇を取得できる仕組みを整えたこと**で、平成23年度星屋ワークライフバランス企業認定の認定を受けることができました。







代表者インタビュー

Home &gt; 代表者インタビュー

## ☆ 私たちの使命

皆様こんにちは。  
弊社採用ページをご覧ください。誠にありがとうございます。  
ここでは、私たちの介護事業に対する想いをお話させて頂きながら、弊社の考え方をご理解頂けますと幸いです。



星座：さそり座  
趣味：料理と食べること。最近新しくダーツを始めました！  
特技：料理（今までに作ったチャーハンの数・・・300食以上!!）  
尊敬する人の場所：スティーブ・ジョブズのようなイマジネーション  
や考え方、人を動かす影響力  
好きな動物：猫以外の動物全般

### 母の苦しむ姿を見て法律家を目指すことを決心

私の母は、弟を帝王切開で出産しました。  
その際、麻酔が効く前に開腹されたことにより、背中や腰をひどく痛めてしまいました。

信じられないことですが出産当時に、両側側からの詳細な説明や、責任問題の懸念など一切なく、母は、10年以上の長期にわたり、後遺症に悩まされました。

そのような苦しむ母の姿を目の前で見てきた私は、**「責任を負うべきものはその責任を果たさなければならぬ」という自明の理を追求したくなりました。**

その手段として付き合ったのが司法でした。自分が裁判官になり、物事の道理を明らかにしたいという思いと、母のように苦しんでいる人の力になりたいという思いで、法律家になる事を志しました。

### 決して順風満帆ではなかった人生



「東京大学法学部出身」というと、順風満帆にエリート街道を歩んできたと思われる方がいるのですが、全くそんなことはないです(笑)。

私は大学卒業後、司法試験に合格するまでに4年間の浪人期間を過ごしています。浪人期間の最初の3年間は、本に向かって勉強をするよりも、もっぱら業務を勉強していました。

「ゴールからの逆算。どの角度から攻めると効果的か？跳ね返りの角度を計算して。。」毎日、ブルバレーに邁って戦略と戦術を磨きました。

つまり、受験勉強よりビリヤードにはまっていたのです(笑)。

今振り返ってみても、どうしようもない人間でした。

### 自分の本気スイッチを押すきっかけをくれた妻

そんな私に変化を与えてくれたのが、ずっと付き合っていた彼女でした。

彼女から、ある日突然、「結婚する」か「別れる」かという2択を迫られました。

このときは正直、「誰のが真になりました(笑)」。

実は、その彼女というのが、現在の妻です。

そして、浪人生涯中に結婚しました。

そこからですね。**進み込まれて初めて自分の中で本気スイッチが入りました。**

それまでビリヤードやゲームに費やしていた時間を全て勉強に切り替え、一心不乱に猛勉強し、その結果、長年待ちわびた「合格」の文字を見ることができたのです。

「よりそう」おもてなし 地域密着の介護ネットワーク



わかばの想い

Home &gt; わかばの想い

## ☆ 私たちの使命

皆様こんにちは。  
弊社採用ページをご覧ください。誠にありがとうございます。  
ここでは、私たちの介護事業に対する想いをお話させて頂きながら、弊社の考え方をご理解頂けますと幸いです。



### 介護事業を始めたきっかけは何ですか？



生まれ育った足立区において、介護を必要とする人が溢れる現状を目の当たりにし、戦後の近代工業化社会によって人とのつながりが分断された今の日本社会を憂う思いでいっぱいになりました。人とのつながりが分断された社会において、人と社会の架け橋とすることが介護事業が果たさなければならない社会的責任であり使命だと感じました。

核家族化が進む現代社会において、ご家族様が十分な介護を認めない状況も多々あるでしょう。ご自宅での介護を希望されるご本人様を意に沿わない形で施設入居に導いてしまっている現実もあると思います。だからこそ、できる限り住み慣れた街、住み慣れた家で、その人らしく心安らにお過ごし頂くお手伝いをさせていただきたいと考えたのです。

### 介護事業に対してどのような思いを持っていますか？

喪失感や孤独に陥る高齢者が多くいる中、人と社会をつなげるきっかけとして介護が役割を担えるのであれば、まずは「人よりそう」こそが私たちにできることであり、責任なのではないかと考えます。

超高齢化社会を目前にして、私たちは「よりそう」おもてなしを大切に、ご利用者様の希望に沿った生き方、過ごし方を一番に介護事業を展開しております。



### 仕事をしていた一番大変だったことは何ですか？



「人」に関することで悩むことが多くありました。開業当初は社員の出入りが激しく、なかなか人が定着しないという課題がありました。人が定着しないが故に1人の社員にかかる負担も大きくなっていったのかもしれない。しかし、今日では過去の反省から休める環境づくりを整備したことで、離職率も大幅に改善され、1人1人が生き生きと仕事に取り組み姿を見ることができるようになりました。

また、仕事に対する意欲の共有にも課題を突きつけていました。社員1人1人が自分のやり方で仕事



### —仕事で嬉しかったことは何ですか？

相談に来られるクライアントの方は悩みを抱えているからこそ、初めは暗い表情をされている方が多くいらっしゃいます。

しかし、弁護士とお話をして少しずつ悩みが解消されると晴れやかな表情に変わられることが多くあります。

私は面談をする立場にはありませんが、お出迎えとお見送りの際にそういった表情の変化を感じ取るととても嬉しい気持ちになります。

そして何よりも、「**ありがとう**」というお声をかけて頂ける時が嬉しく、**自分の仕事の価値を再認識できる瞬間**です。

### —働き始めて、私生活にはどんな変化がありましたか？

仕事とプライベートのオンオフをしっかりと分け、メリハリのある過ごし方ができていると思っています。

また、弁護士業務のサポートという特殊なお仕事も対応できるように自ら進んで勉強するようにもなりました。

**どんな状況も前向きに取り組む姿勢やポジティブに考える思考回路**は、お仕事から磨かれた強みでもあるのかもしれません。

従業員エピソードを紹介することで、応募者のなかに共感を覚える方が応募してくる。

### —休日にはどんな風に過ごしていますか？



愛犬のチワワと一緒に過ごして癒されています。

また、私は西武ライオンズの大ファンなので、試合がある日は球場で思い切り身体を動かして応援しています。

職場では見せない一面ですね（笑）。

従業員の人柄や趣味から人間性にふれることで、雰囲気や入社後の人間関係を応募者が想像しやすくなる。

### —目標や将来の夢などがありますか？

今後、代表の長と同じ志を持つ弁護士が増え、更に会社の規模が大きくなっていくことが私の願いです。

その過程で、少しでも私の力が役立つようであれば、こんなに嬉しいことはありません。

### —あなたにとって弁護士法人ルネサンスは、どんな会社ですか？

**クライアントもスタッフも幸せになれる会社です。**



（ご掲載にあたっては社員様個人のご意思を尊重しております）

自社採用HPにどのように  
誘導するか？

日本最大の無料求人サイト

ハローワーク  
インターネットサービス

# ハローワーク求人情報一覧

求人検索履歴: H26年度求人  
xyz123456789

求人情報一覧

検索メニューへ    メニューへ    操作をやめる

178419件が該当しました。あと5枚印刷できます。    2/29737

一覧表を印刷したいときは、「選択」してから「求人一覧の印刷」をタッチしてください。  
このページ内で求人全てを選択するときは、「全件選択」ボタンをタッチしてください。

全件選択    全件解除

求人番号 版数	受理日 年齢	賃金 職種 免許資格	仕事の内容	休日 雇用人数	就業場所	事業所名 所在地	一覧表印刷対象 求人票
11010-12941101 新着 閲覧済	H30/07/20 10歳以上	260,000円 ～ 290,000円	食材(めん)の配送 ・業務拡大につき	日他 3人	埼玉県戸田市	株式会社 高橋 ビル 埼玉県戸田市 ～2-4	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12943381 新着 閲覧済	H30/07/20 不問	210,000円 ～ 290,000円	家具の配送助手 ・業務拡大につき	火水他 3人	埼玉県戸田市	株式会社 高橋サー ビス 埼玉県戸田市 ～2-4	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12944681 新着 閲覧済	H30/07/20 不問	170,000円 ～ 190,000円	営業事務 ・電話の応対 ・売上伝票作成 ・仕入入力 ・その他、事務 *PC入力あり	土日祝他 1人	埼玉県川口市	東京イスミ製品 株 式会社 埼玉県川口市安行橋 根岸 1072-2	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12952381 新着 閲覧済	H30/07/20 35歳以下	165,000円 ～ 200,000円	塗装工【急募】 ・塗装工の助手・作業の段 取り等	土日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 ワンフロ ロ 埼玉県川口市東本郷 1-6-7	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12953681 新着	H30/07/20 35歳以下	165,000円 ～ 200,000円	スクリーン印刷作業 員【急募】 ・スクリーン印刷による加工 ・作業の段取り等	土日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 ワンフロ ロ 埼玉県川口市東本郷 1-6-7	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12954981 新着	H30/07/20 不問	243,000円 ～ 322,900円	(卸) 解体現場廃材 運搬 ・解体現場での軽作業の手 伝い ・主な現場: 埼玉、東京	日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 リュウコ ウ 埼玉県川口市大字 左衛門新田79-1 9	<input type="checkbox"/> 選択 求人票

求人票を表示したいときは、「求人票」をタッチ、または  
「選択」してから「求人票の連続表示」をタッチしてください。

最初のページ  
にもどる    前のページ    次のページ

もどる    求人票の  
連続表示    求人一覧の  
印刷



# ハローワーク求人情報一覧

求人番号 新着	受理日 年齢	賃金	職種 免許資格	仕事の内容	休日 採用人数	就業場所	事業所名 所在地	一覧表印刷対象 求人票表示
11010-12941181	H30/07/20	260,000円 ～ 290,000円	食材（めん）の配送 ／業務拡大につき	○店舗等へのめんの配送 ○2トショート車 ○カーナビ・バックモニタ	日他 3人	埼玉県戸田市	株式会社 高通サー ビス 埼玉県戸田市荻目4 -2-4	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12943381	H30/07/20	210,000円 ～ 230,000円	家具の配送助手／業 務拡大につき	家具の配送助手 ・1日4～6件 ・段ボールの開梱や軽作業 ・搬入補助をお願いします ・朝・夕・夜3回 ・朝・夕・夜3回	火水他 3人	埼玉県戸田市	株式会社 高通サー ビス 埼玉県戸田市荻目4 -2-4	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12944681	H30/07/20	170,000円 ～ 180,000円	営業事務	・電話の応対 ・売上伝票作成 ・仕入入力 ・その他、事務 ＊PC入力あり	土日祝他 1人	埼玉県川口市	東京イスミ製品 株 式会社 埼玉県川口市安行領 根岸 1072-2	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12952381	H30/07/20	165,000円 ～ 200,000円	塗装工【急募】	○金属及びゴム表面のフッ 素樹脂コーティング ○塗装者の助手・作業の段 取り等	土日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 サンフロ ロ 埼玉県川口市東本郷 1-8-7	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12953881	H30/07/20	165,000円 ～ 200,000円	スクリーン印刷作業 員【急募】	○金属表面にスクリーン印 刷機による加工 ○作業の段取り等 ○完成品の検査・梱包・発	土日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 サンフロ ロ 埼玉県川口市東本郷 1-8-7	<input type="checkbox"/> 選択 求人票
11010-12954981	H30/07/20	243,000円 ～ 322,900円	（関）解体現場廃材 運搬 中型自動車免許	●4トダンプの運転 ・解体現場での軽作業の手 伝い ・主な現場：埼玉、東京	日祝他 1人	埼玉県川口市	株式会社 リュクコ ウ 埼玉県川口市大字 左衛門新田7-9-1	<input type="checkbox"/> 選択 求人票

Copyright © Fukushima SR office. All Rights Reserved.



# ハローワーク 事業所情報表示





# 求人票の鉄則

Q1 誰に訴求したいの？

Q2 具体的なメリットは？

→求人票の文面で形にすること

求人番号

受付年月日 平成29年11月6日

紹介期限日 平成30年1月31日

事業所番号 (静)

就業地住所

職業分類

124-01

産業分類

603



## 求人票 (フルタイム)



1300-000000-0

## 1 求人事業所名

事業所名			
所在地	〒 ホームページ[ ] Eメール [ ]		
就業場所	〒	転勤の可能性 あり	通勤範囲内
	線	駅下車	徒歩 分

## 2 仕事の内容等

職種			
仕事の内容			
雇用形態		雇用期間	
学歴	履修科目		
必要な経験等			
必要な免許・資格			
年齢			

## 3 労働条件等

賃金 (税込)	a+b 円～ 円	
	a 基本給(時間換算額) 円 ～ 円	
	b 定額的に支払われる手当	
	手当 円～ 円	o その他の手当等付記事項
	手当 円～ 円	
賃金形態	時間給 円～ 円 その他の場合 [ ]	
賃金締切日	賃金支払日	毎月 日 (翌月払い)
通勤手当	マイカー通勤 [ ]	
昇給 (実績)		
賞与 (実績)		
加入保険等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 退職金共済 退職金制度	
就業時間	変形(1ヶ月単位) 就業時間に関する特記事項 (1) ~ (2) ~ (3) ~ 又は ~ の間の 時間 時間外 月平均 時間 休憩時間 分	
休日等		
求人条件特記事項		

## 4 会社の情報

従業員数	企業全体就業場所(うち女性うちパート)	人 人 人	創業	
事業内容				
会社の特長				
代表者名		法人番号		
定年制	勤務延長 再雇用			
入居可能住宅	単身用 あり	世帯用 あり		
利用可能託児施設				
育児休業取得実績	介護休業取得実績	看護休業取得実績		
週所定労働日数				

## 5 選考等

採用人数		選考方法	面接 書類選考 筆記試験	日時	
応募書類	ハローワーク紹介状 履歴書				
職務経歴書					
選考結果	日後通知方法	郵送	電話	Eメール	
試用期間					
備考					

求人番号

受付年月日 平成28年2月5日

紹介開始日 平成28年4月30日

事業所番号 (特)

就業地住所

職業分類 362-01

## 求人票 (フルタイム)



01 -

北海道札幌市

産業分類 859

その他の社会保険・社会福祉

01 -

## 1 求人事業所名

事業所名	[Redacted]		
所在地	〒0 [Redacted] 札幌市 [Redacted] 区		
ホームページ	[Redacted]		
Eメール	[Redacted]		
就業場所	札幌市内及び近郊		
就業形態	正社員		
就業内容	転勤の可能性 なし		

## 2 仕事の内容等

職種	ホームヘルパー (在宅介護)		
仕事の内容	<p>F記の内容に従事していただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者宅における支援</li> <li>・移動支援業務 (外出介助)</li> <li>・その他付随する業務全般</li> </ul>		
雇用形態	正社員	雇用期間	雇用期間の定めなし
学歴	高校卒以上		
必要な経験等	簡単なパソコン操作可能な方 実務経験あれば尚可		
必要な免許・資格	普通自動車免許 介護職員初任者研修 (ヘルパー2級) 以上 介護職員基礎研修修了者、介護福祉士尚可		
年齢	64歳以下 年齢制限の理由 定年年齢を上限とする募集 (各1号)		

## 3 労働条件等

賃金	a+b 145,000円～148,000円		
賃金(税引前)	a 基本給 (月額換算・月平均労働日数 21.8日) 130,000円～130,000円		
b 定額給に支払われる手当	住宅 半日 10,000円～10,000円 交通 半日 2,000円～2,000円 食糧 半日 2,000円～5,000円 その他 半日 円～円		
c その他の手当等付帯事項	資格手当: ST ガイドヘルパー 職務手当: サービス 管理責任者		
賃金形態	月給	その他の場合	円～円
賃金締切日	末日	賃金支払日	末日
通勤手当	実費 (上限あり) マイカー通勤 毎月 15,000円まで 可		
昇給(賞与)	なし (ベースアップ込みの前年度実績 月あたり) 円～円/月 又は %～%		
賞与(賞与)	あり (前年度実績) 年1回 計 月分 又は 万円～万円		
加入保険等	雇用 労災 健康 厚生 財形 退職金制度 退職金制度 なし		
就業時間に関する特記事項	(1) 09:00～18:00 (2) ~ (3) ~ 又は ~ の間の 時間 時間外 あり 月平均 10時間 休憩時間 60分		
休日	休日 他 4週8休 週休二日制 その他 シフトによる		
休日等	5ヶ月間通連 の年度有給 休暇日数 10日		
求人条件特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書類選考結果は書類到着後7日以内に通知します。</li> <li>・選考結果は面接から採否結果通知までの日数です。</li> <li>・賞与支払日: 翌月末日</li> <li>・賞与について: 売上によって変動あり</li> <li>・トライアル雇用併用求人 (トライアル期間中は試用期間と同条件)</li> </ul>		

## 4 会社の情報

従業員数	企業全体 16人 就業場所 (うち女性) 人 (うちパート) 人	創業	平成 年
従業員数	従業員数	資本金	万円
従業員数	従業員数	労働組合	なし
従業員数	在宅介護に付随する業務全般。		
従業員数	は長年が実績と希望を持ち、お客様の信頼を認め業績アップにつなげるべく頑張っています。		
従業員数	定年制あり 一律 65歳 勤務延長あり 70歳まで 再雇用あり 70歳まで		
従業員数	入居可能住宅 一棟一戸一戸 一棟一戸一戸		
従業員数	利用可能 託児施設 なし		
従業員数	育児休業 取得実績 なし 介護休業 取得実績 なし 看護休暇 取得実績 なし		
従業員数	年間休日数 105日 就業規則 あり		
従業員数	5 選考等		
従業員数	採用人数 2人	選考方法	面接 書類選考 筆記試験
従業員数	応募書類	応募書類	履歴書 (写真貼付)
従業員数	選考結果	選考結果	7日後 通知方法 郵送 電話
従業員数	試用期間	労働条件	1か月 変更なし
従業員数	増員募集		

求人番号

受付年月日 平成28年3月7日

紹介期限日 平成28年5月31日

事業所番号 (特)

就業地住所

職業分類 379-99



## 求人票 (フルタイム)



0101-

01010-

## 1 求人事業所名

事業所名	株式会社
〒064-	
札幌市中央区	
ホームページ	
Eメール	
就業場所	転勤の可能性なし
〒064-	
	より徒歩2分

## 2 仕事の内容等

職種	介護職員・リハビリ指導員
仕事の内容	<p>入居介助・食事提供を一切省き、「リハビリ」に特化したサービスなので、介護というよりも病院のリハビリ科やフィットネスクラブに近い職場です。理学療法士の教授陣から直接指導を頂ながら「本来あるべき理想のリハビリ」を目指しています。「一度きりの人生、最後まで自分の足で歩き、自分の意思で行動できる人生をまっとうしたい」というご利用者の想いを叶える事にやりがいを持てる方を歓迎します。</p> <p>・子育て中の方、未経験からスタートする仲間も沢山いるので、まずはお気軽にご応募ください。</p>

雇用形態	正社員	雇用期間	雇用期間の定めなし
学歴	不問		
必要な経験等	不問		
必要な免許・資格	普通自動車免許 (A.T限定可)		
年齢	不問		

## 3 労働条件等

賃金	a+b 145,000円～200,000円
基本給 (月給換算・月平均労働日数 22.0日)	132,000円～160,000円
定額的に支払われる手当	固定残業手当 13,000円～48,000円 手当 円～円 手当 円～円 手当 円～円
その他の手当等付加事項	・固定残業手当は10～34時間分、10～34時間を超えても支給。10～34時間を超えても支給。10～34時間を超えても支給。 ・手当 円～円 ・手当 円～円
賞与	月給 円～円 その他の場合 円
賞与	賞与 円～円 賞与 円～円 賞与 円～円
通勤	実費 (上限あり) マイカー通勤 無料駐車場あり 手当 毎月 10,000円まで 可
昇給	なし (ベースアップ込みの前年度実績 月あたり) 円～円/月 又は %～%
賞与	あり (前年度実績) 年1回 計 1.00月分 又は 万円～万円
加入保険等	雇用 労災・健康 厚生 年金 ・退職金共済 退職金制度 なし
就業時間	(1) 08:15～17:15 (2) ~ (3) ~ 又は ~ の間の時間 時間外あり 月平均 10時間 休憩時間 80分
休日	休日 土日他 年休年給 週休二日制 毎週 10日 〇ヶ月間連続の年次有給休暇 10日
求人条件特記事項	・増員募集 (ご利用者様から大好評につき増員します) ・トライアル雇用採用 (期間中同条件) ・リハビリに直接関わるスタッフが日々の生活に満足し、現場が楽しいと感じなくてはならないと考えており、様々な福利厚生制度、社内イベントがあります。アニバーサリー支援、外部研修受講代会社負担制度、習い事支援、社員旅行等、詳細は面接時に聞いて下さい。 ・短時間正社員制度もあります。

## 4 会社の情報

従業員数	企業全体 10人 就業場所 8人 (うち女性 5人) (うちパート 2人)	創業年	平成25年
資本金	500万円	労働組合	なし
就業内容	「リハビリ」サービスとして全国展開も予定中。直営や入居を頂き、「リハビリ」にこだわったサービス提供を追求します。 ご利用希望に合わせたライフスタイルを提案するには、まず社員のライフスタイルが重要であるべきだと働きやすい環境に配慮し、ディズニースタイルのような感動をリハビリ現場にて追求しています。		
定年制	なし	勤務延長	なし
入居可能住宅	単身用あり 世帯用あり	家賃	32,000円～ (更に10,000円引き)
利用可能児童施設	なし	育児休業取得実績	なし
育児休業取得実績	なし	介護休業取得実績	なし
年間休日数	108日	就業規則	あり

## 5 選考等

採用人数	1人	選考方法	面接 書類選考 筆記試験	その他	
応募書類	履歴書 (写真貼付)	選考結果	選考結果は面接から選考結果通知までの日数です。	後日連絡	
選考結果	21日後	通知方法	郵送 電話		
試用期間	あり	労働条件	3ヵ月		
		変更なし			
応募書類	・応募書類は事業所所在地宛てに送付。 ・書類選考結果等は書類到着後、概ね10日以内に通知。 ・選考結果は面接から選考結果通知までの日数です。 ・のメンバーは同じファミリーとして切磋琢磨している関係です。弊社の雰囲気を感じて頂くには、こちらのホームページ (www. ) をご覧ください。				



# 求人票起案のポイント

**職種**：求職者が絶対に見る項目。チャンスは一瞬

- ・28字目一杯使うこと
- ・アピールポイントを必ず単語で盛り込む

**仕事の内容**：最重要項目。決定的な差がつく

- ・最初の2行で求職者にスマホ検索させる
- ・求人ของUriを採用ターゲットに訴求する
- ・「勤務条件 社風 福利厚生 スキル」を優先順位の高い順であてはめる。1日の仕事の流れ記載有効

**求人条件にかかわる特記事項**

- ・3欄で書けなかったつづきをしっかり記載

# 求人票起案のポイント

**備考:** 応募動機 実際に応募してもらうためのしかけをする

- ✓「事前連絡の上」は必須
- ✓ × 郵送ではなく ○ FAX・メール ∴ 早く求職者と会うため
- ✓ 自社求人サイト、採用情報や画像をスマホに誘導
- ✓ 選考方法で差別化させることもできる(採用アイデアで差別化)
- ✓ 面接に来させる「おみやげ」をここで一文入れてもOK

## 記載例

「スマホで「○○ ○○」で検索すると上位表示されます。  
仕事や会社のことを詳しく説明しています。」





## 求人票 (フルタイム)

職業分類 169-99

産業分類 855

障害者福祉事業

## 1 求人事業所名

事業所名	
所在地	
ホームページ	
Eメール	
就業場所	事業所所在地に同じ 転勤の可能性 なし

## 2 仕事の内容等

職種	【完全未経験OKです】放課後 デイでの児童指導員／練馬区
仕事の内容	◆福祉業界未経験の方を歓迎します。は「すなお」で「笑顔」のある方とご縁を持ちたいのです。発達障害の児童から学ぶことや気づくことがとても多い仕事です。子供たちと一緒に支えてくださる方とお会いしたいのです。 ◆教員採用試験浪人中の方や公務員試験浪人中の方も歓迎します。必要であれば推薦状もお書きします。 ◆放デイは障がい児の学童保育です。特別支援学級などに通う障がいのある子どもたちが放課後に利用できる施設です。児童の送迎・手洗いやうがい・排泄などの日常生活支援・戸外や屋内での遊びの展開・個別課題への取り組みの補助・おやつ提供・補助・日報の作成などが具体的な仕事です。
雇用形態	正社員
雇用期間	雇用期間の定めなし
学歴	大学で社会福祉・教育・心理学・社会学専攻は尚可
必要経験等	不問
必要な免許・資格	小学校教諭・中学校教諭・高校教諭 普通自動車免許 (A 可) ※特記事項欄参照
年齢	45歳以下 年齢制限の理由 長期勤務におけるキャリア形成のため (省令3号のイ)

## 3 労働条件等

賃金 (税込)	a + b 200,000円 ~ 200,000円
a 基本給 (月額換算・月平均労働日数 20.0日)	200,000円 ~ 200,000円
b 定額的に支払われる手当	手当 円 ~ 円
c その他の手当等付記事項	手当 円 ~ 円
賃金形態	月給 円 ~ 円 その他 円 ~ 円
賃金締切日	毎月 15日 賃金支払日 毎月 23日 (当月払い)
通勤手当	実費 (上限あり) マイカー通勤 状況によっては、ご相談に応じます 毎月 15,000円まで 不可
昇給 (実績)	あり (ベースアップ込みの前年度実績 月あたり) 円 ~ 円/月 または % ~ %
賞与 (実績)	あり (前年度実績) 年 2回 計 月分 または 万円 ~ 万円
加入保険等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 退職金共済 退職金制度 なし
就業時間	(1) 10:30 ~ 19:30 (2) ~ ~ (3) ~ ~ 又は ~ の間の 時間 時間外 なし 月平均 時間 休憩時間 60分
休日等	休日 日祝他 その他の場合 週休二日制 毎週 日曜日の他、月～土のうちローテーションでいずれか1日 6ヶ月経過後の年次有給 10日 休暇日数
求人条件特記事項	*最初から運転をお願いすることはありません。放課後等デイサービスにとって送迎は児童の親御さんとコミュニケーションを取れる貴重な機会です。毎回とても重要な時間なのです。だからいつかはお願いしたいと思っています。段階的に無理なく軽自動車→ミニバン→大型車両へと練習していただければOKです。最初は練習していただく気持ちを持っているだけでも十分。入社3年でも軽自動車を練習中の方もいます。本人のペースで無理なく。児童の安全が第一です。

## 4 会社の情報

従業員数	企業全体 就業場所 (うち女性) (うちパート)	創業 平成 22 年
	労働組合 なし	資本金 600万円
事業内容	障害福祉のサービスをしています。障害を持った児童の放課後のデイサービスです。日常生活における基本的な動作の指導、集団生活への適応訓練を行っています。その他外出支援の移動支援事業あり	
代表者名	法人番号 70	勤務延長 なし 再雇用 なし
定年制	あり 一律 65歳	入居可能住宅 単身用 あり 世帯用 あり
利用可能託児施設	なし	育児休業 あり 取得実績 なし 介護休業 取得実績 なし 看護休暇 取得実績 なし
年間休日数	125日	就業規則 あり

## 5 選考等

採用人数	通勤 2人 選考方法 面接 書類選考 筆記試験	日 随時
応募書類	ハローワーク紹介状 履歴書 (写真貼付) 自己PR書又は職歴書	時
選考結果	7日後 通知方法 郵送 電話	
試用期間	あり 労働条件 3ヶ月 変更なし	
備考	面接日の相談をしますので事前に電話連絡して下さい。 ・面接は全て石神井教室で行います。1都3県にお住まいの方は面接交通費を支給いたします。 ・ご応募にはハローワークの紹介状が必要になります。 ・入社お祝い金を支給します。引越代は応相談です。 ・トライアル併用求人 3ヶ月 同条件 (直接面接) ・スマホで と検索して下さい。 ・詳しい説明や画像でわかりやすく説明しております。	



求人番号 45

受付年月日 平成30年7月24日

紹介期限日 平成30年9月30日

事業所番号 (静)

就業地住所

職業分類 163-01

産業分類 853

児童福祉事業

## 求人票 (フルタイム)

## 3 労働条件等

賃金 (税込)	a+b	185,000円～	220,000円
a 基本給 (月額換算・月平均労働日数 21.6日)	165,000円	～	200,000円
b 定期的に支払われる手当	手当 20,000円～	20,000円	
c その他の手当等付記事項	役職手当: 45000円		
資格	手当 円～	円	
	手当 円～	円	
	手当 円～	円	

賃金形態	月給	円～	円
賃金締切日	末日	賃金支払日	毎月 15日 (翌月払い)

通勤手当	実費 (上限あり)	マイカー通勤	
手当	毎月 15,000円まで	可	

昇給 (実績)	なし	(ベースアップ込みの前年度実績 月あたり)	
	円～	円/月	又は %～ %

賞与 (実績)	なし	(前年度実績)	
	年 回 計	月 分	又は 万円～ 万円

加入保険等	雇用・労災・公災・健康・厚生・財形 退職金共済	健康・厚生・財形 退職金制度 なし
-------	----------------------------	----------------------

就業時間	変形 (1ヶ月単位)	就業時間に関する特記事項
(1) ～		*勤務日数を週4 (10h/日) ～ 6 (6.7h/日) から選べます。
(2) ～		
(3) ～		
又は 07:00 ～ 18:30 の間の 8時間 程度		
時間外 あり	月平均 5時間	休憩時間 60分

休日等	休日 日祝他	その他の場合
	週休二日制 その他	*シフトによる
	6ヶ月経過後の年次有給休暇日数	10日

★カフェでの食事は職員割引の適用があります。  
★週4日勤務、5日勤務、6日勤務から選べます。  
★保育園勤務経験がある方で、子育てなどを理由にblankがある方に最適です。  
★各保険は採用に合わせて法定通り加入します。  
★試用期間中の基本給は154,000円～187,000円になります。

【マザーズ併用求人】

## 4 会社の情報

従業員数	企業全体 1人 就業場所 1人 (うち女性 1人) (うちパート 1人)	創業	平成 29 年
事業内容	「保育園の枠を飛び出した、親子で来れる園」をコンセプトに、子どもの成長のためにママパパの成長・支援を目的とし、2018年10月開園。	資本金	300万円
会社の特長	保育・子連れで来れるカフェ・子育て応援ルームがあります。親を「褒める」コミュニケーションを大切に、親に笑顔になってもらうことが子どもの笑顔につながると考えます。	労働組合	なし
代表者名		法人番号	
定年制	あり 一律 60歳	勤務延長	なし
入居可能住宅	＝単身用＝あり ＝世帯用＝あり	再雇用	あり 65歳まで
利用可能託児施設	あり	*自園で預けながら働けます。	
育児休業取得実績	なし	介護休業取得実績	なし
		看護休暇取得実績	なし
年間休日数	105日	就業規則	あり

## 5 選考等

採用人数	3人	選考方法	面接 書類選考 筆記試験	日	随時
応募書類	ハローワーク紹介状	履歴書 (写真貼付)		時	
選考結果	10日後	通知方法	電話 Eメール		
試用期間	あり	労働条件	3カ月		
		変更あり	基本給 マイナス6.5%		

※事前連絡の上、履歴書とハローワーク紹介状を郵送またはFAXでお送りください。(郵送先: 四日市市大矢知町952-1)  
※応募にはハローワークの紹介状が必要になります。  
●求人検索機から、事業所画像をご覧いただけます。  
●お持ちのスマホで「もりのくにHAPPY親子園」と検索してみてください。普段の事務所の様子や働くメンバーの様子が分かります。

事業所名 [ ]

所在地 [ ]

ホームページ [ ]

Eメール [ ]

就業場所 転勤の可能性 なし

## 2 仕事の内容等

職種 保育士 (★新規開園募集 / 8分/blank OK)

仕事の内容 ★今年10月に新規開園予定の保育園です。新規開設なのでフラットな人間関係からスタートできる職場です。しばらく保育現場から遠ざかってしまっている方でもサポートしますのでご安心ください。  
★親子で来れる園をコンセプトに、親とのコミュニケーションを密に取れるように体制をつくります。併設の子育てママカフェと子育て応援ルームの活用方法をどんどん考えて実施してください。  
★もっと一人ひとりの親子に向き合いたいという想いを抱いている方に最適な職場です。新築の園舎と教室であなただけの「こうであつたらいいのに」を実現してみませんか?

雇用形態 正社員

雇用期間 雇用期間の定めなし

学歴 不問

履修科目 保育、幼稚園等勤務経験

必要な経験等 保育士

必要な免許・資格 「保育」

年齢 不問

# 「助成金」とは？

- 助成金は**返済不要**！
- 財源は**労働保険料**の事業主負担分
- 労働保険の**適用事業所**であることが要件
- 労働保険料の**滞納がない**こと
- **出勤簿、賃金台帳、雇用契約書、就業規則**など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること
- 要件にあてはまれば原則として支給される

## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者等、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に利用できます。

### ■助成額

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の額

助成内容	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57万円〈72万円〉	427,500円〈54万円〉
②有期⇒無期	28.5万円〈36万円〉	213,750円〈27万円〉
③無期⇒正規	28.5万円〈36万円〉	213,750円〈27万円〉

※①～③合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人までです。

※正規には、多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）を含みます。

# 「採用」に役立つ助成金

## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

48

### 活用例

- 6か月間の有期契約で社員を雇用。
- 雇用して6か月経過後、正社員へ登用。
- さらに6か月経過後、申請。審査後、**57万円**が支給される。



# 「職場環境の改善」に役立つ助成金

49

## 人材確保等支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成)

介護事業主が「賃金制度整備計画」を提出し、賃金制度(※)の整備(賃金テーブルの設定など)を行なった場合に助成。

※ 「賃金制度」とは、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものをいいます。

1. 新たに、通常の労働者以外の介護労働者に適用する賃金制度を作成することにより  
全ての介護労働者に賃金制度が適用されることとなる場合
2. 全ての介護労働者に関する賃金制度を定めていたが、職務、職責、職能、資格等に応じた新たな賃金制度を定める場合
3. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、さらに定期昇給制度を加える場合
4. 全ての介護労働者に関して職務、職責、職能、資格等に応じた賃金を定めていたが、新たにキャリア段位などの職業能力評価基準に基づく賃金の格付けを導入する場合
5. 階層的な賃金額の定め に、さらに上位の階層の賃金額を追加する場合

【支給額】1企業1回のみ：50万円+142.5万円(離職率低下による目標達成時)



## 勤務間インターバルコース(時間外労働等改善助成金)

半数を超える労働者に、新規に勤務間インターバル制度を導入する場合に、取組みに要した費用合計額の**3/4**が支給される。

助成内容		助成上限額
休息時間の 新規導入	9時間以上11時間未満	<b>80万円</b>
	11時間以上	<b>100万円</b>

※新規導入以外にも、対象労働者の範囲を拡大したり、インターバルを9時間未満から2時間以上延長して9時間以上とした場合のみでも対象となります。(助成上限額20万円)

### ■支給対象となる取組み例

- 労働者に対する研修、周知・啓発・就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理用機器の導入・更新・外部専門家によるコンサルティング
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

※パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外です。

### 活用例



- 「働き方改革」の実現に向けた取り組みをしたい。
- 勤務終了後、次の勤務までに11時間の休息期間を設ける制度を社労士にコンサルティングを受けて整備した。
- 就業規則改定費用と研修費用も合わせて合計50万円かかった。
- 申請し、審査後、**37.5万円**が支給される。

## 団体推進コース(時間外労働等改善助成金)

協同組合や一般社団法人などの「団体」、もしくは**3社以上**で構成する「共同事業主」が職場環境改善のために取り組んだ経費を助成される。

助成内容	助成上限額
<ul style="list-style-type: none"><li>・研修</li><li>・市場調査、好事例収集</li><li>・巡回指導</li><li>・人材確保に向けた取組み</li></ul>	<b>上限500万円(全額支給)</b>

### ■支給対象となる取組み例

- ・業務改善、求人票作成などにおける合同研修、周知・啓発
- ・働き方改革の取組における全国の介護事業所の市場調査、好事例収集
- ・業務改善、採用戦略における個別コンサルティング
- ・採用ホームページの作成、広告の掲載



# 「子育てなどの両立支援」に役立つ助成金

53

## ①出生時両立支援コース(両立支援等助成金)

男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組をして、男性が育児休業を連続5日以上取得した場合に利用できる。

助成額 (中小企業)	1人目※ <b>57万円&lt;72万円&gt;</b>
助成額 (大企業)	1人目※ <b>28.5万円&lt;36万円&gt;</b>

※< >内は、生産性要件を満たした場合の助成額

※2人目からは取得日数により、金額が14.25万円～

33.25万円の間で決定。1企業当たり1年度10人

(支給初年度のみ9人)まで

## ②育児休業等支援コース 1. 育休取得時・職場復帰時

1. 育休復帰支援プランを策定・導入し、対象労働者が育休を取得後、復帰した場合に利用できる。

助成額	1回目	プランを策定し、育休を取得したとき <b>28.5万円&lt;36万円&gt;</b>
	2回目	育休取得者が現場復帰したとき <b>28.5万円&lt;36万円&gt;</b>



職場支援の取組をした場合	<b>19万円&lt;24万円&gt;</b>
--------------	-------------------------

※1事業主当たり2人まで

## ②育児休業等支援コース 2. 代替要員確保時

2. 3か月以上育児休業を取得した従業員の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者が原職等に復帰後、6か月就業した場合に利用できる。

助成額	1人当たり <b>47.5万円&lt;60万円&gt;</b>
-----	---------------------------------

※育児休業取得者が期間雇用者の場合は9.5万円<12万円>加算

※1事業主当たり1年度に延べ10人が上限

## ①出生時両立支援コース(両立支援等助成金)

### 活用例

男性社員から子供が生まれる予定と報告を受けた。でも、男性が育休取得を上司に言い出せない社内の雰囲気があるな……

男性の育休取得について管理職向けの研修会を実施。

男性が連続5日以上の子育休休業を取得。

申請し、審査の後**57万円**が支給される。



## ②育児休業等支援コース（両立支援等助成金）

### 活用例

社員に育児休業を取りたいと相談された。  
取らせてあげたいけど、仕事が回らないので代替りの  
人員も雇わないといけないし、育児休業取得者も初めて  
だから社内制度も作らないと……



**育児休業等支援コース**  
(育休取得時・職場復帰時)

**76万円**

**育児休業等支援コース**  
(代替要員確保時)

**47.5万円**

代替要員を雇用し、育児休業取得者1名が育休後、復帰した



審査後、合計で**123.5万円**が支給される

有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施すると支給されます。

助成額 (中小企業)	38万円<48万円>
助成額 (大企業)	28.5万円<36万円>

※< >内は、生産性要件を満たした場合の助成額

## 法定の健康診断と「法定外の健康診断」

法定の健康診断とは……

正社員（または週30時間以上働く有期契約労働者等の方）に対して定期的に行う、法に定められた健康診断などのこと。

つまり、「法定外の健康診断」とは、上記のように法律で義務化されている健康診断**以外**を指します。

（例）正社員と同じ健康診断を、週30時間未満勤務の労働者に実施する場合や、人間ドック、生活習慣病予防検診など。

### 人間ドックとは

次のa、およびb～hのいずれかの項目について行う健康診断をいう。

- a 基本健康診断
- b 胃がん検診
- c 子宮がん検診
- d 肺がん検診

- e 乳がん検診
- f 大腸がん検診
- g 歯周疾患健診
- h 骨粗鬆症健診



### 活用例

30時間未満勤務の雇用保険被保険者

- 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を規定する。
- 定期健康診断を延べ4人以上に実施する。
- 申請し、審査後**38万円**が支給される。



障害者や母子家庭の母等を雇用する事業主が利用できる。

### 対象者(例)

障害者



シングルマザー



※20歳未満の  
子を扶養している  
夫のいない女性等

60歳以上の者



### 【対象者】

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる
- (2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる

# 「採用・雇用」に役立つ助成金

62

## 特定求職者雇用開発助成金(特定求職困難者コース等)

対象労働者		支給額	助成対象 期間
短時間労働者 以外の者 (30時間以上)	60歳～64歳の者 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年
	身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年
短時間労働者 (20時間以上 30時間未満)	60歳～64歳の者 母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年
	身体・知的・精神障害者	80万円 (30万円)	2年

※6か月ごとに分割されて支給

※( )内は中小企業事業主以外に対する支給額

# 「採用・雇用」に役立つ助成金

## 特定求職者雇用開発助成金

### 活用例

特定求職困難者コース・週30時間以上勤務

- シングлмаザーの社員を雇用  
(ハローワーク等からの紹介による)。
- 雇用して6か月経過したのち申請。  
審査後、**30万円**が支給される。
- さらに6か月間雇用継続し、申請。  
審査後、**30万円**が支給される。



## 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)

「65歳以上への定年の引上げ」「定年の定めの廃止」「希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入」のいずれかを行う会社が利用できます。

60歳以上 被保険者数	65歳へ引上げ		66歳以上へ引上げ		定年の 定めの 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

※継続雇用制度の導入に関する助成額は5万円～最大100万円

### 活用例

60歳以上の雇用保険被保険者が3～9人の会社

○ 定年が間近でも就労意欲が高い社員が多いので、定年の年齢を見直すことに。



○ 社労士のアドバイスを受けて就業規則を改定し、定年を60歳から66歳へ上げた。

○ 申請し、審査後、**120万円**が支給される。

# 人が辞めない介護事業所の評価制度

## 1. キャリアパス要件の整備

…キャリアアップ目標（昇格基準）、能力要件の明確化

## 2. 評価制度の項目の設定

### ①行動目標の設定

…事業所の理念や現状の課題に基づいた**具体的な行動目標**を設定  
→モデル行動の導入

### ②スキル目標の設定

…国の制度として推奨されているキャリア段位制度から**具体的なスキル目標**を抽出し設定

上記の内容を評価制度に連動させ、評価結果を処遇へ反映させる仕組みを構築する



# 人が辞めない介護職員の評価制度（キャリアパス要件の整備）

## 職務能力要件・昇格基準を明確にする

### 要件定義の設計

⇒「評価レベル表・昇降格基準・評価ランク・給与表を作成

評価レベル表（サンプル）				
等級	1	2	3	4
キャリア段位	レベル1	レベル2①	レベル2②	レベル3
レベル	エントリーレベル・初任者・研修生 職業標準教育を受けた段階	一定の指示の下に、ある程度の仕事ができる段階		指示などがなくとも、一人前の仕事ができる段階
職務要件	・初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を獲得	・基本的な知識・技術 ・一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践	・利用者の状態やニーズに応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を獲得し、的確な介護を実践	・チーム内でのリーダーシップ（例：サービス提供責任者、主任等） ・部下に対する指示・指導 ※本レベル以上が「評価者（アセッサー）」になれる
職位	研修生	一般職	上級一般職	主任・（係長）
最低経験	0・1年	1年～	3年～	6年～
職務要件	・役割もない ・目を見て「ハハ」と好印象の返事ができる ・ルール、約束事を守ることができる ・社会人としての電話対応ができる ・職場に夢（目標）をつのたいと思っている ・ラフにこの業務内容を理解している	・業務記録を適切に書くことができる ・報告・連絡・相談が適切にできる ・個人情報・守秘義務の範囲を理解している ・一人で担当業務ができる	・研修生の教育ができる ・業務の優先順位を判断し見越した業務ができる ・ヒヤリハット・事故事例から業務のリスクを理解でき、改善対策意識を持っている ・ヒヤリング・レク・カンファレンス・ブログができる	・担当する業務で、部下を指導する能力を有する ・一次考査員として指導職に一緒に考慮ができる ・目標に対し、真摯に取り組む姿勢・意欲がある ・法人の利益を確保している ・適切な言葉と態度を用いて部下を指導できる ・他職種の連携を図ることができる ・常勤以上の業務を担い、非定常勤として取り組む ・一般職以下の教育指導ができる ・管理責任者
キャリア段位実践的スキル		「基本的介護技術の評価（利用者視点での評価）（状況に応じた対応を要する）」	「基本介護技術の評価（利用者視点での評価）」	「基本介護技術の評価（利用者視点での評価）」
昇格要件	介護職員初任者研修終了 ※ホームヘルパー2級研修又は1級研修終了も含む	介護職員基礎研修終了 ※介護職員基礎研修終了も可 実務経験1年以上有	介護福祉士（国家試験合格） ホームヘルパー1級	
昇降格基準（サンプル）				
・規定された資格を取得していること。				
・同一等級に3年以上（標準4年）在職していること。（休職、育児休業等期間を除く）				
・直近2年間の人事考査がすべてB以上であること。				
・心身、人柄などに時期等別の職員にふさわしいこと。				
・上記要件のうち、少なくとも8割以上を満たしていること。				

### 評価ランク（サンプル）

評価ランク = 評価シートから算出される評点をもとに、算出されるランク（評語）

評価ランク	D	D+	C	C+	B	B+	A	A+	S	S+
評価点	～35	36～45	46～50	51～55	56～60	61～65	66～70	71～75	76～85	86～
号俸増減	△4	△2	△1	0	1	2	3	4	6	8

### 【基本給】の給与表（サンプル）

等級	1	2	3	4	5	6	7
階層	補助業務階	初級階	中級階	上級階	監督階	管理	経営
職位	研修生	一般職	上級一般職	主任・（係長）	（係長）・課長	施設長	本部長・理事
ピッチ	300	500	700	1,000	1,300	1,700	2,400
1号	135,100	142,300	151,300	163,900	199,900	254,500	325,900
2号	135,400	142,800	152,000	164,900	201,200	256,200	328,300
3号	135,700	143,300	152,700	165,900	202,500	257,900	330,700
4号	136,000	143,800	153,400	166,900	203,800	259,600	333,100
5号	136,300	144,300	154,100	167,900	205,100	261,300	335,500
6号	136,600	144,800	154,800	168,900	206,400	263,000	337,900
7号	136,900	145,300	155,500	169,900	207,700	264,700	340,300
8号	137,200	145,800	156,200	170,900	209,000	266,400	342,700
9号	137,500	146,300	156,900	171,900	210,300	268,100	345,100
10号	137,800	146,800	157,600	172,900	211,600	269,800	347,500
11号	138,100	147,300	158,300	173,900	212,900	271,500	349,900
12号	138,400	147,800	159,000	174,900	214,200	273,200	352,300
13号	138,700	148,300	159,700	175,900	215,500	274,900	354,700
14号	139,000	148,800	160,400	176,900	216,800	276,600	357,100
15号	139,300	149,300	161,100	177,900	218,100	278,300	359,500

キャリアパス要件①である

「職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること」  
に対応する職務能力要件及び昇格基準の明確化を行います。

# 人が辞めない介護職員の評価制度（行動目標の設定）

68

## 行動目標は皆で作り上げる

### 課業一覧表

⇒「仕事ができる人の行動特性」を介護事業所向けにマスター化したもの

項目	標準行動	モデル行動	J	S	M
思いやり	1 利用者様に（一人一人に）目線を合わせ、温かい言葉掛けをしている。（例：ゆっくり寝ましたか？ご飯は全部食べられましたか？等）	利用者様に（一人一人に）手を握る等のスキンシップを回り目線を合わせ温かい言葉掛けをしている。（例：ゆっくり寝ましたか？ご飯は全部食べられましたか？痛い所は無かったですか？等）	☆		
	2 相手の想いを察して、自ら進んでお手伝いしている。	相手の想いを察して、自ら進んで「何かお手伝いしましょうか」と声掛けをした上で笑顔でお手伝いしている。			
	3 手伝いを依頼された時は、「はい」と言葉に出して笑顔で引き受けている。	手伝いを依頼された時は、気持ちよくいつでも「はい」と言葉に出して笑顔で引き受けている。			
傾聴力	1 <同僚に対して>相手の目を見て相手の気持ちになり、笑顔で相槌をうち発言している。	<同僚に対して>相手の目を見て相手の気持ちになり、しっかり受け止め、笑顔で相槌をうち、最後まで聴きとっている。その後で発言している。	☆	☆	☆
	2 <御利用者様、御家族に対して>声を掛けられたら、「〇〇さん、どうなされましたか？」と目線を合わせて相手の思いをよく聴き、相手が何を求めているのかを聴き出している。	<御利用者様、御家族に対して>声を掛けられたらどんなに忙しくても、「〇〇さん、どうなされましたか？」と目線を合わせて座って相手の思いをよく聴き、相手が何を求めているのかを聴き出している。			
	3 他部署からの依頼、問い合わせ、上司からの指示等の重要事項については発言内容を整理して、要点を確認している。	他部署からの依頼、問い合わせ、上司からの指示等の重要事項については発言内容を整理して、その場で要点を復唱し確認している。			

### 推奨理由

- 介護事業所向けに特化した行動特性をマスター化しており共通言語化しやすい
- 工数をかけずに簡便的に目標項目の設定が可能であり、可変性、柔軟性が高く組織変更や業務内容の変化にも対応することができる（＝内製化が可能）

## スキル目標はキャリア段位制度から選択する

### キャリア段位制度

⇒キャリア段位制度にある実践的スキル項目

No	目 項 小	チェック項目
1	入浴前の確認ができる	<p>① バイタルサインの測定や利用者へのヒアリング等による体調確認、意向確認を行い、入浴の可否について確認したか。</p> <p>② バイタルサインや医療職の指示、既往歴などに基づいて、利用者の状態に応じた入浴方法が選択できたか。</p>
2	衣服の着脱ができる	<p>① 体調や気候に配慮しながら、利用者の好みの洋服を選んでもらったか。</p> <p>② スクリーンやバスタオル等を使い、プライバシーに配慮したか。</p> <p>③ 脱衣の際に、健側から患側の順番で行ったか。</p> <p>④ ボタンの取り外し等、自力でできるところは自分で行うよう利用者に促したか。</p> <p>⑤ しわやたるみがないか確認したか。</p>
3	洗体ができる（浴槽に入ることを含む。）	<p>① 末梢から中枢の順番で洗い、陰部は健側の手で洗ってもらったか。</p> <p>② 浴槽に入る時は、利用者に手すりや浴槽の縁をつかんでもらうとともに、バランスを崩さないよう身体を支え、入浴できたか。</p> <p>③ 簡易リフト等、入浴機器を用いて入浴した場合、利用者の身体の位置を確認し、手が挟まれる等の事故に注意して、安全に入浴できたか。【訪問介護等は除く。】</p> <p>④ 入浴後、体調の確認をし、十分な水分補給ができたか。</p>
4	清拭ができる	<p>① バイタルサインの測定、利用者へのヒアリング等による体調確認の結果や医療職の指示等に基づき、清拭の可否について確認したか。</p> <p>② スクリーンやバスタオル等を使い、プライバシーや保温に配慮したか。</p> <p>③ 末梢から中枢の順番で洗うなど、適切な手順でできたか。</p>

### 推奨理由

- 介護職員処遇改善加算制度は、将来において「キャリア段位制度」との融合が、厚生労働省関係者を含めて議論されている

# 行動目標設定ワーク

## ステップ1：選ぶ



## ステップ2：書く



## ステップ3：まとめる

