



社会福祉法人

みなみ福祉会
MINAMI FUKUSHIKAI

令和7年度 子ども・子育て支援事業経営セミナー
保育人材の確保を目的とした
採用活動の実践と課題

社会福祉法人みなみ福祉会 荒井宏行

自己紹介

みなみ福祉会

副理事長 兼 人事課長

保育士/幼稚園教諭/社会福祉士

荒井 宏行

- **みなみ福祉会の人事、労務、広報、行政対応などを担当**
- **1施設から6施設へ事業拡大する過程で様々な採用手法を実践**
- **事業拡大と体制の急激な変化により、退職者が増加した時期も経験**



”数字で見る”みなみ福祉会

運営の歴史

昭和26年 笠寺幼児園 開園
保育の現場**75**年にわたり継続

運営の規模

運営施設数：**6**施設
認定こども園：**1**園
保育所：**2**園
小規模保育事業：**1**園
子育て支援拠点：**1**拠点
障害児通所支援事業：**1**施設

職員体制

職員数：**146**名（令和8年1月時点）
うち保育士：**106**名（パート含む）
平均勤続年数：**9.1**年
職員の平均年齢：**42.9**歳
育休取得人数：令和6年度：**7**名
令和7年度：**5**名

利用者数

在園児数：**465**名（保育4施設合計）
子育て支援：延べ**7305**名（R6実績）

こんな方に聞いてもらいたい

- 採用担当は兼務で、十分な時間を割けない
- 外部サービスの提案を良いのか悪いのか判断できない
- 大手法人や他園と比べて、見劣りしている気がする
- 「何かやらないと」と焦り、判断軸が持てていない
- 何にいくら使ったのか振り返れていない

目次

転機：採用業務を「工程」で整理した

STEP1：求人票の見直し

STEP2：公的機関との関係構築

STEP3：ライティング・情報発信の強化

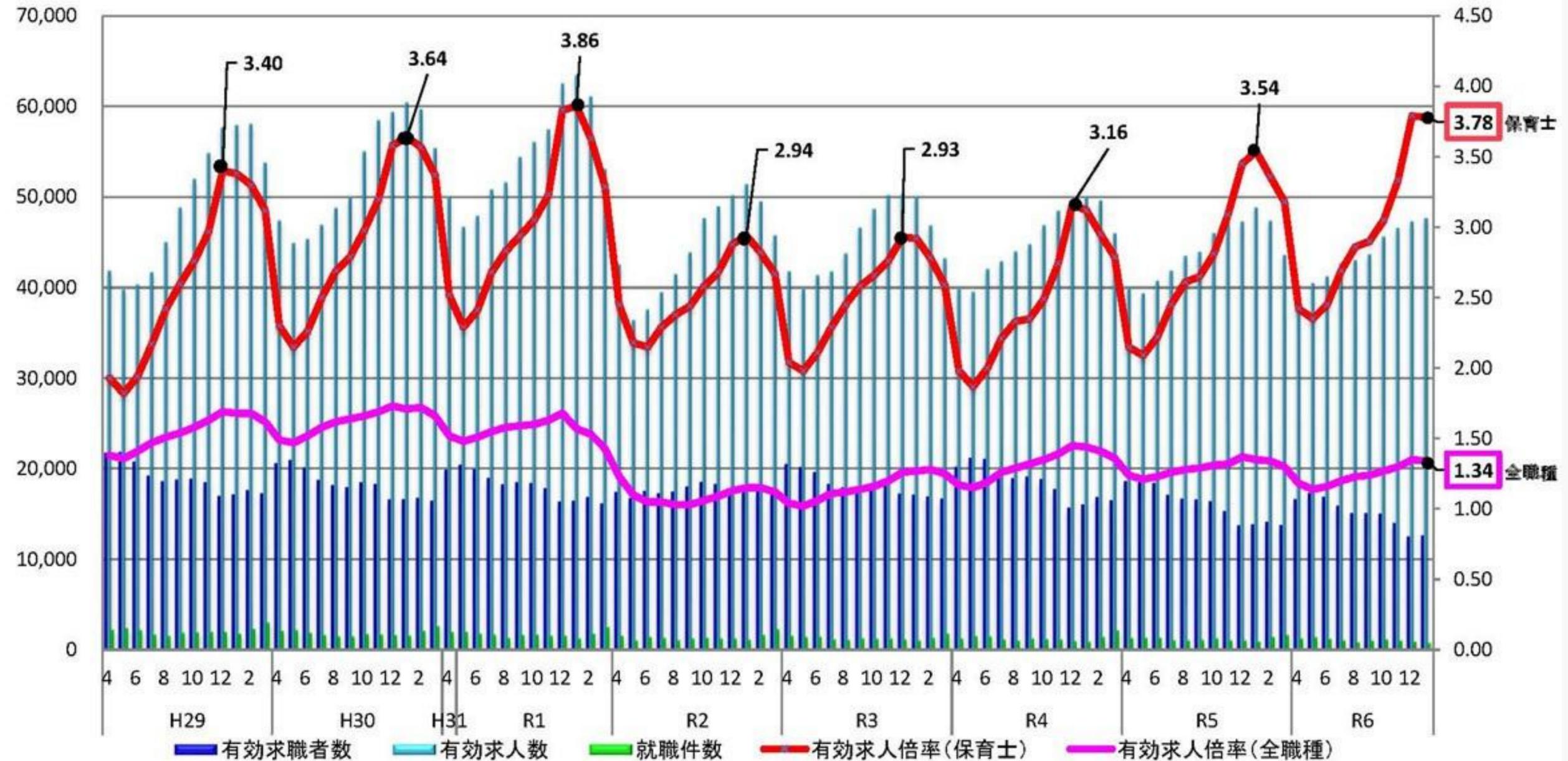
STEP4：後追い・フォロー機能の強化

転機：採用業務を「工程」で整理した

うまくいかなかった時期の採用

- 就職フェア、求人広告などを闇雲に実施
- 応募が来ない、来ても続かない
- 何が効いているか分からない
- 人材紹介への依存

保育士の有効求人倍率の推移（全国）



出典：「保育士の有効求人倍率の推移（全国）」（子ども家庭庁）〔厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」に基づく〕

URL：https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/60df4dce/20250416_policies_hoiku_137.pdf

指定保育士養成校の募集停止状況

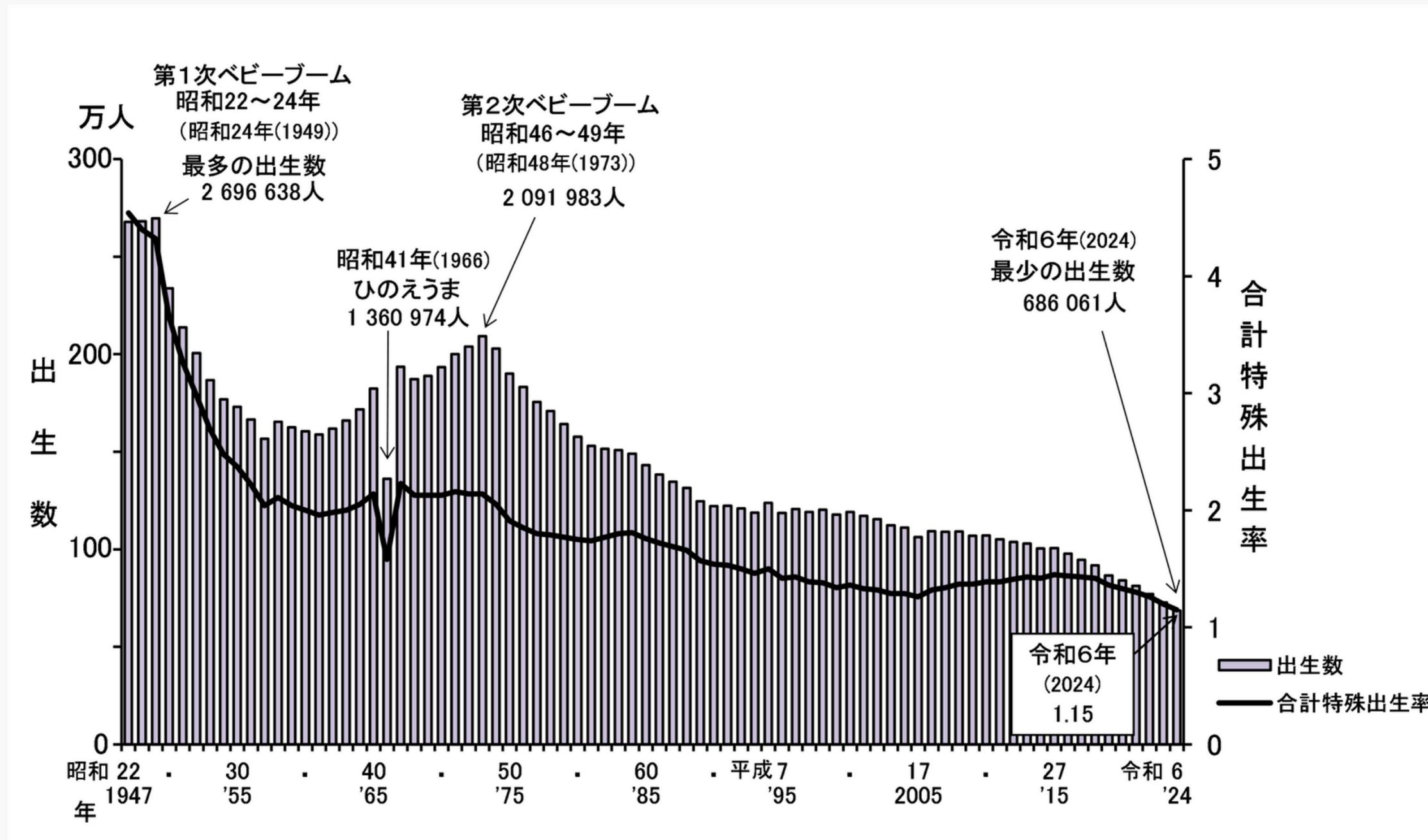
指定保育士養成施設一覧(令和6年4月1日時点)

No	自治体	保育士養成施設の名称	入学定員	学生定員	指定年月日	開講形態
26	北海道	大原医療福祉専門学校幼児保育夜間学科	募集停止	0	平成28年2月5日	夜間部
32	青森県	弘前厚生学院こども学科	募集停止	25	昭和26年4月1日	昼間部
78	茨城県	流通経済大学社会学部社会学科保育士養成コース	募集停止	100	平成21年3月25日	昼間部
94	群馬県	東京福祉大学短期大学部こども学科保育・幼児教育専攻	募集停止	150	平成28年4月1日	昼間部
95	群馬県	東京福祉大学短期大学部こども学科こども教育・保育専攻通信教育課程	募集停止	600	平成19年3月23日	通信教育制
155	千葉県	植草学園短期大学こども未来学科	募集停止	100	平成11年3月5日	昼間部
280	新潟県	にいがた製菓・調理専門学校えぶろん	募集停止	100	平成28年3月25日	昼間部
290	石川県	金沢福祉専門学校こども福祉学科	募集停止	0	平成24年3月13日	昼間部
298	山梨県	身延山大学仏教学部仏教学科福祉学専攻	募集停止	0	平成17年3月4日	昼間部
321	岐阜県	岐阜聖徳学園大学短期大学部幼児教育学科第三部	募集停止	100	昭和43年4月10日	昼間部
324	静岡県	静岡産業大学経営学部スポーツ経営学科	募集停止	324	平成27年3月6日	昼間部
337	静岡県	聖隷クリストファー大学社会福祉学部こども教育福祉学科	募集停止	160	平成20年3月17日	昼間部
363	愛知県	名古屋女子大学文学部児童教育学科児童教育学専攻幼児教育コース	募集停止	80	平成27年1月22日	昼間部
402	京都府	佛教大学教育学部教育学科	募集停止	320	昭和46年3月31日	昼間部
403	京都府	佛教大学教育学部教育学科通信教育課程	募集停止	240	平成14年3月28日	通信教育制
420	大阪府	関西福祉科学大学教育学部教育学科子ども教育専攻保育士養成課程	募集停止	50	平成28年1月12日	昼間部
439	大阪府	大阪芸術大学短期大学部通信教育部保育学科	募集停止	400	昭和31年12月5日	通信教育制
475	兵庫県	兵庫大学生涯福祉学部こども福祉学科	募集停止	100	平成25年1月22日	昼間部
478	兵庫県	神戸医療未来大学人間社会学部未来社会学科保育士養成課程	募集停止	150	平成17年3月4日	昼間部
486	兵庫県	神戸海星女子学院大学現代人間学部心理こども学科	募集停止	145	平成19年3月7日	昼間部
495	兵庫県	姫路福祉保育専門学校保育こども学科	募集停止	50	平成15年3月24日	昼間部
530	岡山県	吉備国際大学社会科学部経営社会学科	募集停止	120	平成15年3月26日	昼間部
531	岡山県	吉備国際大学通信教育部心理学部子ども発達教育学科	募集停止	0	平成24年3月16日	通信教育制
541	岡山県	専門学校岡山情報ビジネス学院保育学科	募集停止	0	平成27年4月1日	昼間部
547	広島県	広島国際大学健康科学部医療福祉学科保育福祉学専攻	募集停止	—	平成25年3月21日	昼間部
562	広島県	福山平成大学 福祉健康学部福祉学科社会福祉コース	募集停止	40	平成26年2月20日	昼間部
587	香川県	守里会看護福祉専門学校保育学科昼間部コース	募集停止	0	平成26年3月28日	昼間部
588	香川県	守里会看護福祉専門学校保育学科夜間主コース	募集停止	40	平成29年3月1日	昼夜開講制
636	熊本県	中九州短期大学幼児保育学科	募集停止	90	昭和49年3月1日	昼間部
662	沖縄県	ソーシャルワーク専門学校こども未来学科	募集停止	140	平成24年3月2日	昼間部

出典：「指定保育士養成施設一覧（R6.4.1現在）」（子ども家庭庁）

URL：https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/1ad5e8d3/20241202_policies_hoiku_125.xlsx

出生数及び合計特殊出生率の年次推移



出典：「令和6年(2024)人口動態統計月報年計(概数)の概況」(厚生労働省)

URL：<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai24/>

転機：採用業務を「工程」で整理した

採用手法のアップデートが必要

- 養成校に求人票を出すだけの時代は終わった
- 採用を取り巻く環境、売り手市場の理解
- 採用は、点ではなく流れで捉える
- 個別最適な求人情報の提供が必要

転機：採用業務を「工程」で整理した

候補者ジャーニーマップを作成

- 入職までの道のりを可視化
- どこで人が来ないのか
- どこで離脱しているのか
- 内部で弱い工程はどこか

転機：採用業務を「工程」で整理した

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入職・定着	育成
接点	求人票 ・ハローワーク ・養成校 就職フェア スカウトメール	ホームページ（採用LP） SNS 求人広告 口コミ 地図情報	応募フォーム メール 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件（立地・勤務時間・給与）が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周囲任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素（ヒト／仕事／環境／条件）の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 待遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有

目次

転機：採用業務を「工程」で整理した

STEP1：求人票の見直し

STEP2：公的機関との関係構築

STEP3：ライティング・情報発信の強化

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

STEP1：求人票の見直し

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入職・定着	育成
接点	求人票 ホームページ ・養成校 就職フェア スカウトメール	求人広告 地図情報	応募フォーム メール 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件（立地・勤務時間・給与）が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周囲任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素（ヒト／仕事／環境／条件）の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 待遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有

STEP1：求人票の見直し

テンプレート求人からの脱却

- 求職者の求めている情報は網羅されているか
- 強みや特徴を差別化できているか
- 弱みを不自然に消したり隠していないか
- 視覚的に分かりやすいか（写真や地図）

STEP1：求人票の見直し

求人票を「4要素」で点検する

- **ヒト** どんな人が働いているか
- **仕事** どんな仕事をするのか
- **環境** どんな場所で働くのか
- **待遇** どんな条件なのか

STEP1：求人票の見直し

非公式に転載された求人への対応

- 意図せず第三者サイトに転載されている
- 園名・法人名で定期的に検索する
- 自法人が管理していないものかを確認する
- 管理外の求人は削除・修正を依頼する

目次

転機：採用業務を「工程」で整理した

STEP1：求人票の見直し

STEP2：公的機関との関係構築

STEP3：ライティング・情報発信の強化

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

STEP2：公的機関との関係構築

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入職・定着	育成
接点	求人票 ・ハローワーク ・養成校 就職フェア スカウトメール	ホームページ（採用LP） SNS 求人広告 口コミ 地図情報	応募フォーム メール 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件（立地・勤務時間・給与）が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周任任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素（ヒト／仕事／環境／条件）の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 接遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有

STEP2：公的機関との関係構築

地域に根ざす採用ルートを整える

- 無料または低コストで継続できる
- 広告で集めるのではなく地域の接点を活用
- 地域で既に存在する採用ルートを洗い出す
- 自法人に合う人材が来る導線を整える

STEP2：公的機関との関係構築

養成校と顔の見える関係づくり

- 短期的な成果を求めず将来の採用につなげる
- 実習受入れは、養成校にとって重要な評価軸
- 学生の不安や離脱を防ぐ役割を共有する
- 地元人材にピンポイントでアプローチできる

STEP2：公的機関との関係構築

ハローワークは強力な採用インフラ

- 雇用保険制度と連動した採用ルート
- 求人掲載・紹介・セミナーが原則無料
- セミナー協力を通じて求職者に直接会える
- 継続的な協力が安定した採用ルートに繋がる

目次

転機：採用業務を「工程」で整理した

STEP1：求人票の見直し

STEP2：公的機関との関係構築

STEP3：ライティング・情報発信の強化

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

STEP3：ライティング・情報発信の強化

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入職・定着	育成
接点	求人票 ・ハローワーク ・養成校 就職フェア スカウトメール	ホームページ（採用LP） SNS 求人広告 口コミ 地図情報	応募フォーム 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件（立地・勤務時間・給与）が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周回任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素（ヒト／仕事／環境／条件）の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 接遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有

STEP3：ライティング・情報発信の強化

課題

- SNS・ホームページの発信が弱い
- スカウトメールの文章が伝わらない
- 思いはあるが、言葉にできていない
- 口コミが先行していて公式見解が無い

STEP3：ライティング・情報発信の強化

コンテンツ強化の実践

- **コンテンツスケジュール作成**
- **先を見通した記事作成**
- **ネタ切れ防止**
- **無理のない更新頻度**

STEP3：ライティング・情報発信の強化

起きた変化

- ホームページ・SNSの滞在時間増加
- スカウトメールへの反応改善
- 応募前の情報不足による離脱が減少
- 園児募集に顕著な効果

目次

転機：採用業務を「工程」で整理した

STEP1：求人票の見直し

STEP2：公的機関との関係構築

STEP3：ライティング・情報発信の強化

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入職・定着	育成
接点	求人票 ・ハローワーク ・養成校 就職フェア スカウトメール	ホームページ（採用LP） SNS 求人広告 口コミ 地図情報	応募フォーム メール 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件（立地・勤務時間・給与）が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周囲任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素（ヒト／仕事／環境／条件）の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 接遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

課題

- 応募後の反応が鈍い
- 面接前の辞退が多い
- 内定者が入職日直前に辞退する
- 不安への対応が属人的

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

きめ細かな対応を実施

- 応募後の連絡
- 面接前の不安解消
- 応募から内定までを一貫対応
- 人事担当が応募者と園の橋渡しをする

STEP4：後追い・フォロー機能の強化

応募からの歩留まりが顕著に改善

- 応募者が途中で離脱しなくなった
- 日程が決まるまでの時間が短くなった
- 応募者の不安が言語化されるようになった
- オンボーディングが進んだ状態で入職

採用がゴールではない

	認知・興味	理解・検討	応募・選考	入社・定着	育成
接点	求人票 ・ハローワーク ・養成校 就職フェア スカウトメール	ホームページ (採用LP) SNS 求人広告 口コミ 地図情報	応募フォーム メール 電話 施設見学 面接	初期研修 OJT 上司・先輩 人事担当 思考・行動	フォローアップ研修 面談 評価 役割付与 外部研修
思考・行動	条件 (立地・勤務時間・給与) が大きく外れていないか 名前を聞いたことがあるか 印象に残るか	園の雰囲気合いそうか 働き方が現実的か 不安点が事前に想像できるか	連絡しても大丈夫そうか 変な対応をされないか 話を聞いてもらえそうか	想像と現実のギャップないか 相談できる人がいるか 無理なく続けられそうか	ここで成長できるか この先の自分が想像できるか 他法人と比べた時の納得感
課題	条件が網羅されていない テンプレート的な訴求文で印象に残らない	情報が断片的 強みが分からない 情報が古く、動いているか分からない	返信が遅い 文面が事務的 見学時の対応にばらつき	最初から完璧を求める 忙しいからと放置する 周囲任せにする	将来像が見えにくい 評価基準が分からない 成長実感が得にくい
やること	求人票4要素 (ヒト/仕事/環境/条件) の網羅 差別化ポイントを1つ決めて強調	更新間隔を2ヵ月空けない 園名で検索したときに、公式情報が1ページ目に出てくる 写真・文章のトーンを揃える	応募後の初動を早くする 不安を想定した説明を先回り 接遇・コミュニケーションを重視	誰に聞けばいいか明確にする 1on1の時間を確保 困りごとをこちらから聞く 役割を明確にする	フォローアップ研修で節目をつくる 経験の振り返りと言語化 役割と成長の見通しを共有



おわりに

保育人材の確保のために

- 採用が一番楽なのは「いま」
- 既にある採用の流れを見直すことが出発点
- 捌ききれぬ量の応募を確実に次の工程に渡す
- 手が回らなくなる前に打ち手を整理する



社会福祉法人

みなみ福祉会

MINAMI FUKUSHIKAI

ご視聴ありがとうございました