

振り返り

採用ターゲットの明確化を課題に掲げ、取り組みまでは至らなかったが、これができるれば入職後の「こんなはずではかった」が法人側と求職者の双方で防げると思う。

将来的に人材不足を解消することは難しいので、多様な採用ルート¹の確保が必須になると感じた。

ダブルワーク者の応募が多くなってきたと感じている。その中で、隙間時間に簡単に介護を始められると思っているような印象も受ける。

WEBでの面接の仕方について学び、非常に参考になった。法人のWEB化がどの程度進んでいるかを調べるきっかけになった。

採用活動においては戦略がなく、補充という意味合いでしか採用できていなかった。この1か月間で2年間の入退職者を調べ、採用ルートや退職理由の抽出を行った。

採用戦略もなく、欠員が出ると募集する仕組みであり、人員もギリギリの状態でもわしている。まずは、その考え方を変えていかなければならないと感じた。

人材確保手法について、これからは、面接を止めずにできる仕組みが大切であると感じました。WEB面接の必要性を感じています。