WHITE PAPER 02

介護施設が採用コストを 1/6 に削減した方法

エージェント依存から脱却する
採用導線の作り方

対象：介護施設・保育園・障害福祉施設の経営者・採用担当者様

1. 問題提起

介護・福祉業界の採用コスト、こんなに払っていませんか？

求人媒体やエージェントに頼り続けるほど、採用コストは膨らみ続けます。

年収330万円の人材をエージェント経由で採用すると

約115万円（年収の約35%が紹介手数料）

介護・保育・障害福祉施設では慢性的な人手不足により採用活動が常態化しています。

しかし「欠員のたびにエージェントに払う」モデルでは、利益が圧迫され続けます。

採用担当者が抱える主な課題

課題	現状
採用コストが高い	1名あたり数十～100万円超のエージェント費用
常時募集は非現実的	広告費が毎月固定でかかり経営を圧迫
ノウハウが蓄積されない	エージェント任せで自社サイトは形骸化
応募が来ない	求職者が施設の雰囲気・理念を知る場所がない

2. 解決策

「必要な時だけ動かす」採用導線設計

エージェントに払い続けるのではなく、自社の採用導線を資産として持つことが解決策です。
HS WORKS がご提案するのは、欠員が発生した時だけ広告を回す設計です。
広告を止めている間も採用サイトは常時公開され、自然検索や口コミでの応募も受け付けます。

「必要時集中型」採用のポイント

✓ 欠員発生時のみ Google 広告を ON ➡ 1～3ヶ月で採用完了したら OFF
✓ 採用サイト (LP) は常時公開 ➡ 自然検索・MEO経由の応募も受け付け
✓ **広告費の目安：月額5～8万円　年間平均運用4ヶ月 = 年間20～32万円**
✓ 法人サイトと採用サイトを連動させ、求職者に「信頼感」を届ける

採用が成功する導線の流れ

① DM・広告で認知
② 採用専用サイト (LP) で興味喚起
③ 求職者心理に合わせた情報設計
④ 応募フォームで応募
⑤ 面接・採用

単に広告を出すだけでは応募は増えません。**「広告・サイト・応募フォーム」の3点が整合している**ことが重要です。**HS WORKS** では導線全体をトータルでプロデュースします。

3. コスト比較

エージェント vs 自社採用導線

	紹介会社（エージェント）	HS Works 採用導線
※年収330万円 費用感	※年収の35% 約115万円	※制作費別途 (広告費6万×3ヶ月) 約18万円
契約形態	1名採用ごとに発生	必要な時だけ運用
自社資産	なし（毎回費用発生）	採用サイトが自社資産に
柔軟性	低い	高い（ON/OFF自在）

※サイト制作費は別途。広告費は目安であり業種・地域により変動します。

採用コストは「経費」ではなく「投資」として考える

1名採用するたびに数十～100万円超を払い続けるより、一度採用サイトを作ってしまえば、
以降は広告費だけで採用活動できます。

投資対効果のシミュレーション

採用サイト制作費：30万円（仮）
Google 広告費：6万円 × 3ヶ月 = 18万円
合計：48万円 で1名採用できた場合… ➡ エージェント利用との差額：約67万円のコスト削減

4. 実例紹介

実際にこのモデルで採用に成功した事例

CASE 児童発達支援施設　5拠点運営法人様

課題	欠員のたびにエージェントへ依頼。コストが積み重なり経営を圧迫
施策	採用専用サイト構築 ＋ Google 広告運用（欠員発生時のみ ON）
結果	**年間約4ヶ月の広告運用で2名採用。エージェント依存を大幅に軽減**
	さらに「見学大歓迎」の導線設計で、サイト経由の見学者からも採用実績あり

なぜ応募が来るのか？ ―「感情設計」という考え方

求職者は就職先を探すとき、条件だけでなく**「ここで働きたいか」**という感情で判断します。
給与・待遇が同条件なら、より**「想い」**が伝わる施設を選びます。

HS WORKS 代表：佐久間 ヒロシ
元作編曲家という異色のキャリアを持つ、13年以上の Web 制作のプロ。
「採用も音楽も、聴き手 (求職者) の感情を動かせるか」という信念のもと、理念や現場の想いを言語化し、求職者の心に届けるサイト設計を行っています。

5. 採用導線

自己診断チェックリスト

以下の項目をチェックしてみてください。チェックが5個以下の場合、機会損失が発生している可能性があります。

採用サイト・LP	
スマホで見やすいレイアウトになっている	☐
職場の雰囲気・スタッフの声が掲載されている	☐
施設長・代表のメッセージがある	☐
応募フォームが各職種に特化していてわかりやすい	☐

広告・集客	
Google 広告（検索・ディスプレイ）を活用している	☐
Indeed / ハローワーク等と採用サイトを連動させている	☐
広告とランディングページの内容が一致している	☐
地域名＋職種のキーワードで検索上位を狙っている	☐

運用設計	
欠員発生時だけ広告をONにする仕組みがある	☐
応募者への初回返信が24時間以内にできている	☐
採用後も継続的にサイトを更新・改善している	☐
採用にかかったコストを記録・分析している	☐

6. 無料オファー

10分　採用導線チェック

今の採用方法で本当に良いか、無料で確認できます。

✓ 今の採用方法の問題点を客観的にお伝え

✓ 改善ポイントと優先順位をご提示

✓ 予算配分の考え方をアドバイス

HS WORKS
佐久間 ヒロシ (さくま ひろし)
E-mail : hsw-wd@hsw-web.com
Tel　　: 080-5437-0155
HP　　: https://hsw-web.com/