

保育士採用にいくらかけるべき？

採用コスト見直し チェックシート

紹介会社・Indeed・LINE・ホームページの使い方を整理して、
採用費のムダを見つけるためのチェックシートです。



まずは「今の状況」を整理するところから始めましょう！

まずは、自園の採用状況にチェックを入れてみましょう

チェックが多いほど、採用方法を見直す余地があります。
どこから整えるとよいかを見つけるために使ってください。

- | | |
|--|---|
| ☐ 年間の採用費を把握していない | ☐ 採用ページがない、または情報が少ない |
| ☐ 採用単価を計算したことがない | ☐ 園見学への申し込み方が分かりにくい |
| ☐ 紹介会社に頼る回数が増えている | ☐ 応募前に気軽に質問できる場所がない |
| ☐ 求人票を半年以上見直していない | ☐ 内定を出しても辞退されてしまう |
| ☐ Indeedの内容が古い、または掲載していない | ☐ 採用後すぐに辞めてしまうことがある |

チェック数

状態

0～2個

さすがです！基本は整っていますので、このまま定期的な見直しがおすすめです。

3～5個

改善できる部分があります。求人票や採用ページを確認しましょう。

6個以上

採用費が高くなりやすい状態です。早めの見直しがおすすめです。

採用費が高くなる原因は、主に3つあります

採用費が高くなる理由は、単に「高い採用方法を使っているから」だけではありません。
大きく3つの原因がある中で、保育園の課題を見つけていきましょう。



1. 毎回、費用の高い方法に頼っている

- ・紹介経由で採用している
- ・掲載費が負担になっている



2. 採用フローのどこに課題があるか把握できていない

- ・辞退が続いて採用に繋がらない
- ・短期離職が多く採用費がかさむ



3. 求人票や採用ページで園の魅力が伝わっていない

- ・募集を出しても応募が来ない

計算メモ 先生1人を採用するために、いくらかかっていますか？

採用に使った費用 ÷ 採用できた人数
= 先生1人を採用するためにかった費用（採用単価）
例：年間120万円 ÷ 2人採用 = 1人あたり60万円

採用方法ごとに、得意なこと・苦手なことがあります

どれか1つが正解というわけではありません。費用・手間・向いている場面を見ながら、自園に合う組み合わせを考えましょう。

採用方法	費用感	得意なこと	注意点
人材紹介	高め	急ぎの採用	毎回使うと費用がかさんでしまう
求人媒体（出稿型）	中～高	一定期間の掲載が固定額でできる	掲載して終わりにしやすい
Indeed（クリック課金型）	低～調整可	探している人に見つけてもらう	求人内容の見直しが必要
ハローワーク	無料	地域の基本窓口として使える	利用者減・内容の充実ができず条件しか書けない
養成校からの紹介	無料～低め	新卒・地域採用につながる	すぐの採用には時間がかかる
ホームページ	初期整備が必要	園の魅力を深く伝える	更新に手間がかかる・魅力の発信が力量による
LINE	無料～低	迷っている人の後押し（見学案内・応募前相談）	運用担当が必要・返信や案内の設計が複雑
地域チラシ・掲示板	低～中	近隣の人に知ってもらう	保育士資格者に届くとは限らない

いま使っている採用方法と費用を書き出しましょう

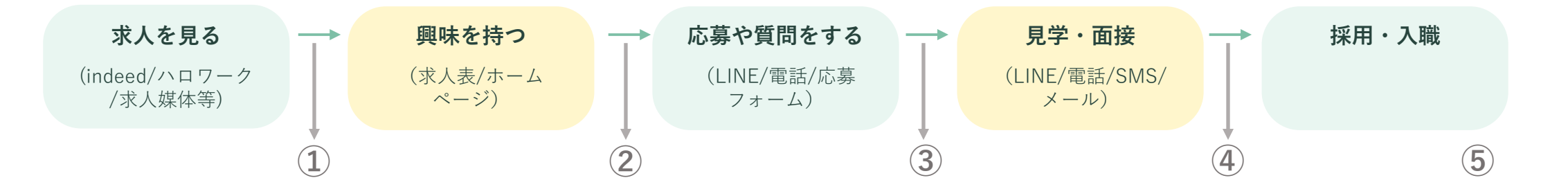
採用費を見直す前に、現在使っている採用方法を整理します。
分かる範囲で、年間費用・応募数・採用数を書いてみましょう。

採用方法	使っている	応募数	採用数	年間費用	採用単価(年間費用÷採用数)
人材紹介	☐				
求人媒体	☐				
Indeed	☐				
ハローワーク	☐				
養成校・紹介	☐				
ホームページ	☐				
LINE	☐				
SNS	☐				
地域チラシ・掲示板	☐				
その他	☐				

分からないまま広告費を重ねても、採用にはつながりません

応募が少ないと、つい「もっと広告を出した方がいいのでは」と考えてしまいます。
実は求職者が応募する前には5つの段階があります。つまづきを改善しない限り、お金をかけても採用できません。

求職者の止まっているところは？



止まっている場所	よくある原因	見直す場所
① 求人を見てもらえない	掲載先が合っていない 求人タイトルが弱い	Indeed・求人媒体 ハロワーク
② 園の魅力が伝わらない	写真や職員の情報が少ない	ホームページ 採用ページ
③ 見学につながらない	応募前に質問できる場所がない	LINE 問い合わせ導線
④ 応募後に辞退される	不安が残ったまま進んでいる	見学後フォロー 連絡内容
⑤ 採用しても続かない	入職前のイメージと実態に差がある	求人票・面接 園見学内容

広告費を増やす前に
確認したいこと

☐ 求人は見られているか

☐ 見られた分だけの応募に繋がっているか

☐ 園の魅力は伝わっているか

☐ 応募後のメッセージに返信はあるか

☐ 見学には来てもらえるのか

☐ 応募後に辞退されていないか

☐ 入職後に定着しているか

改善できるところから整えていきましょう

採用費を抑えるには、求人を出す場所だけでなく、
求人票・採用ページ・問い合わせ導線を整えることが大切です。

求人票を充実させる

- ☐ 勤務時間・休日が分かりやすい
- ☐ 仕事内容が具体的である
- ☐ 福利厚生が漏れなく記載されている
- ☐ 中途入社給与が想像できる
- ☐ 有給消化率や育休取得率など
数字が記載されている

園の魅力を伝える

- ☐ 園の方針が分かる
- ☐ 写真が掲載されている
(園舎、人と双方あると尚良し)
- ☐ 職員の雰囲気が伝わる
- ☐ 職員の年齢層が記載されている

フォローする

- ☐ 問い合わせ導線が分かりやすく
設置されている
- ☐ 応募前に質問できる
- ☐ 応募に対してすぐ対応できる
- ☐ 見学後にフォローを入れている

求人票や採用ページでは、給与・勤務時間・休日・仕事内容などを実態に合わせて正確に記載しましょう。

分かる範囲で整理しておきましょう

すべて埋められなくても大丈夫です。分かる範囲で整理しておくと、自園に合う見直し方法を見つけやすくなりますよ。

項目	記入欄	
現在使っている採用方法		
年間の採用費		
応募数	応募単価	
園見学数	見学単価	離脱率（見学数÷応募数）
採用数	採用単価	離脱率（採用数÷応募数）
採用後すぐ辞めた人数	離職率	
求人票・採用ページURL		

採用率は
30%以上が
デッドラインです！

「うちの保育園は、高いの？低いの？他の園の平均は？」など、気になることがありましたら是非チポーレまでご相談ください！

採用費を下げる第一歩は、今の採用方法を整理することです

保育士採用は、費用をかければ必ずうまくいくわけではありません。
大切なのは、自園に合った方法を組み合わせることです。

チポーレでは、保育園・幼稚園・認定こども園向けに、採用まわりの無料相談を行っています。

主なサービス一覧

採用担当らいん君

LINEで園見学・応募前相談につなげる仕組みづくり

MEO、Instagram支援

見つけてもらいやすい宣伝方法や園の魅力発信をサポート

ホームページ制作

園の魅力が伝わる採用ページづくり

採用コスト見直し無料相談を随時受け付けています！

貴園の場合は何から見直せばよいか、分かる範囲の情報から一緒に整理します！



無料相談はこちらから