



第7回 メディカルフォーラム

～昨今の転職マーケット 人材の採用・定着のために～

◆ 注意事項 ◆

- 参加者による撮影や録音は禁止いたします。
 - 配布資料の掲載データ、図版等の無断転載を禁止いたします。
 - イベント開催記録として講演の様子を写真で撮影いたします。
撮影した写真などは、イベント開催報告書等に掲載する事があります。
- ※できる限りお顔が判別できないように配慮いたします

◆ 本日のプログラム ◆

- ごあいさつ
- マイナビ看護師の登録状況 全国版
- マイナビ看護師の登録状況 東京圏版
- マイナビ看護師の登録状況 関西圏版
- マイナビ看護師の登録状況 東海圏版
- 入職前辞退、早期退職の分析
- 採用・育成・定着



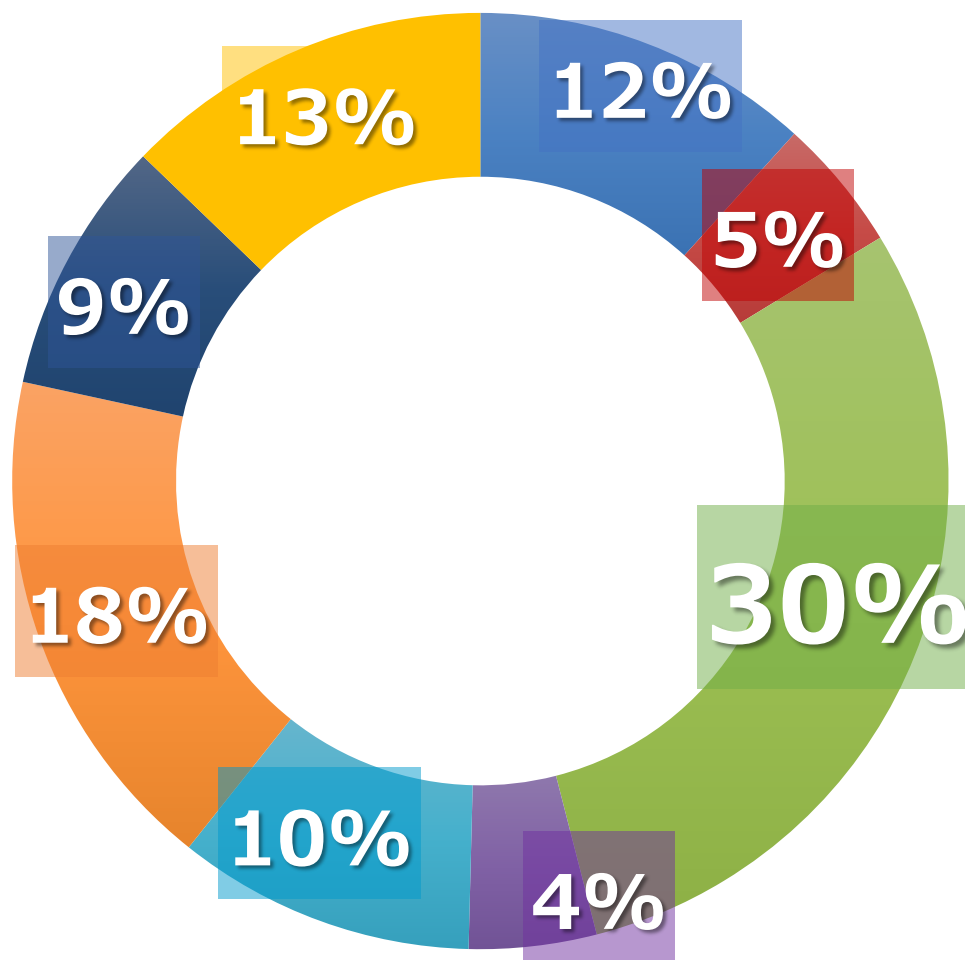
株式会社マイナビ

紹介事業本部
メディカル事業運営統括部

北村 岳大

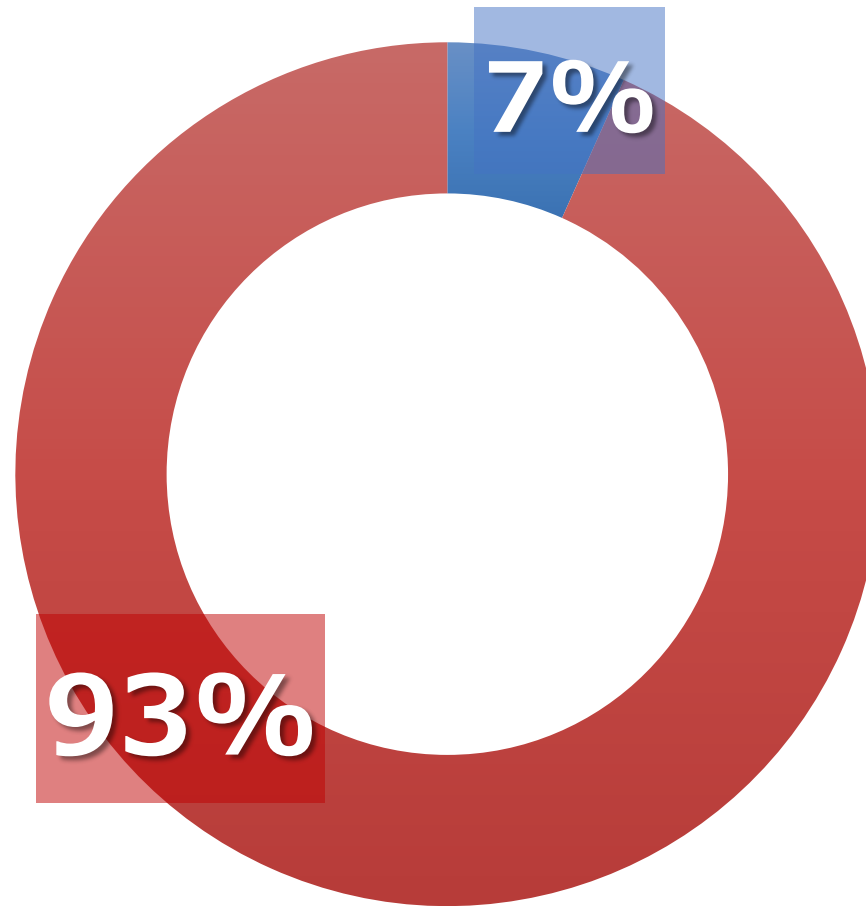
マイナビ看護師の登録状況 全国版

■ 地域



- 北海道・東北圏
- 北関東圏
- 東京圏
- 北陸・甲信越圏
- 東海圏
- 関西圏
- 中国・四国圏
- 九州圏

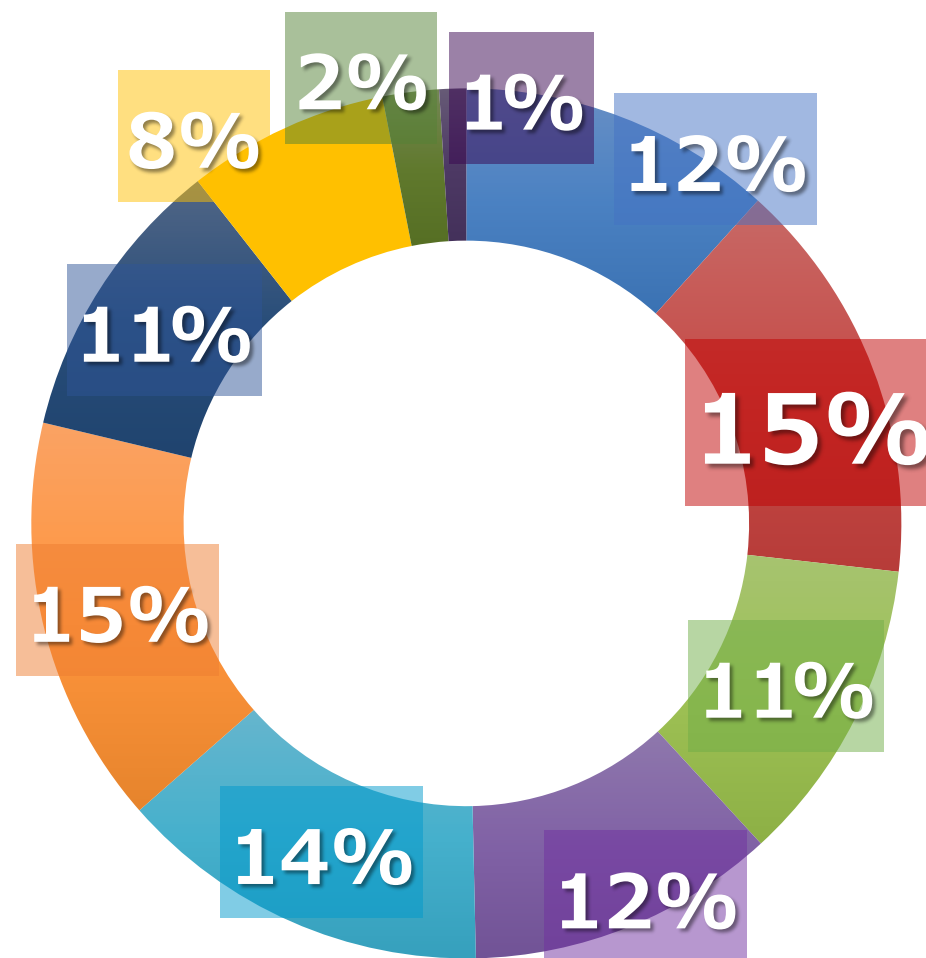
■ 性別



■ 男性 ■ 女性

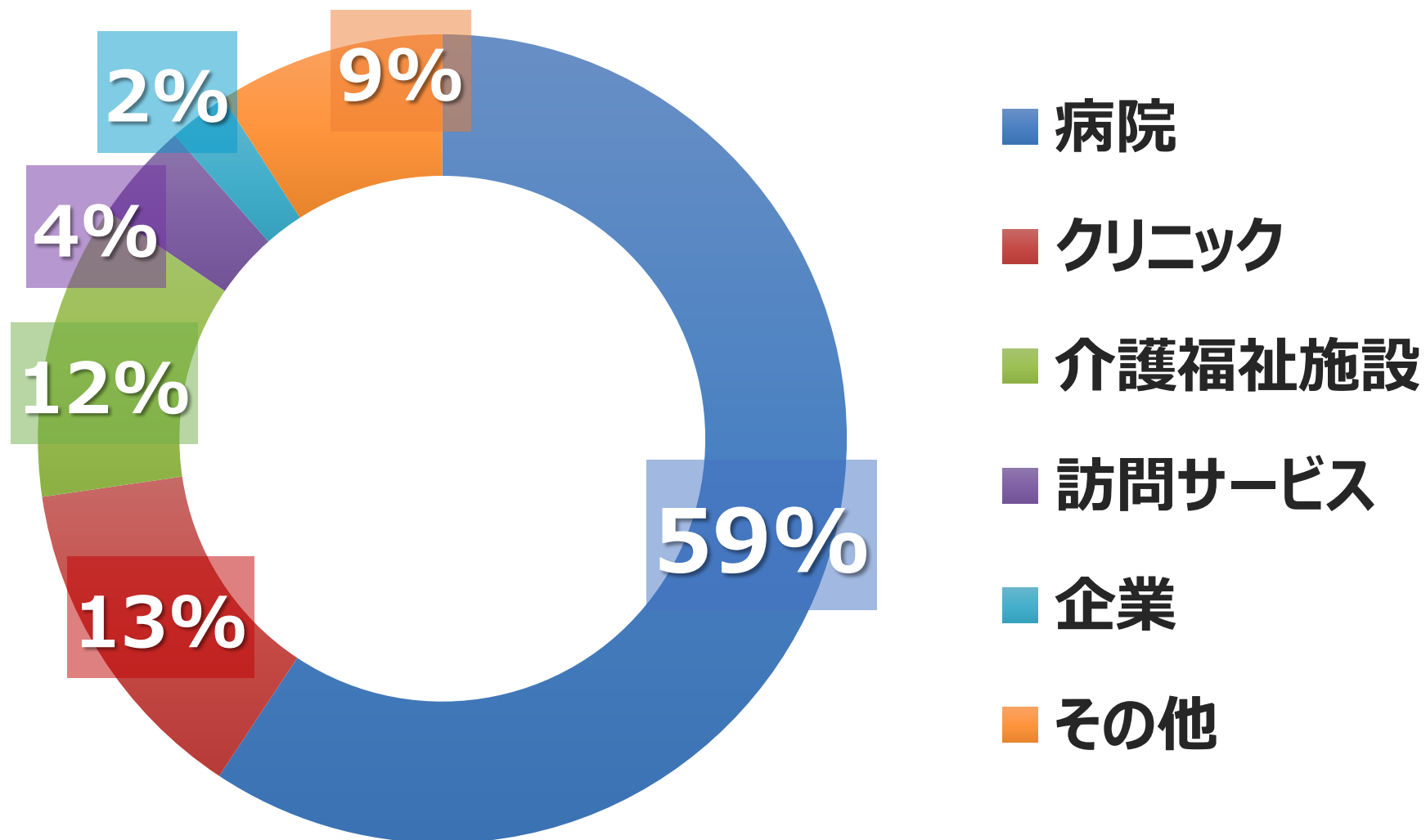
マイナビ看護師の登録状況 全国版

■年 齢

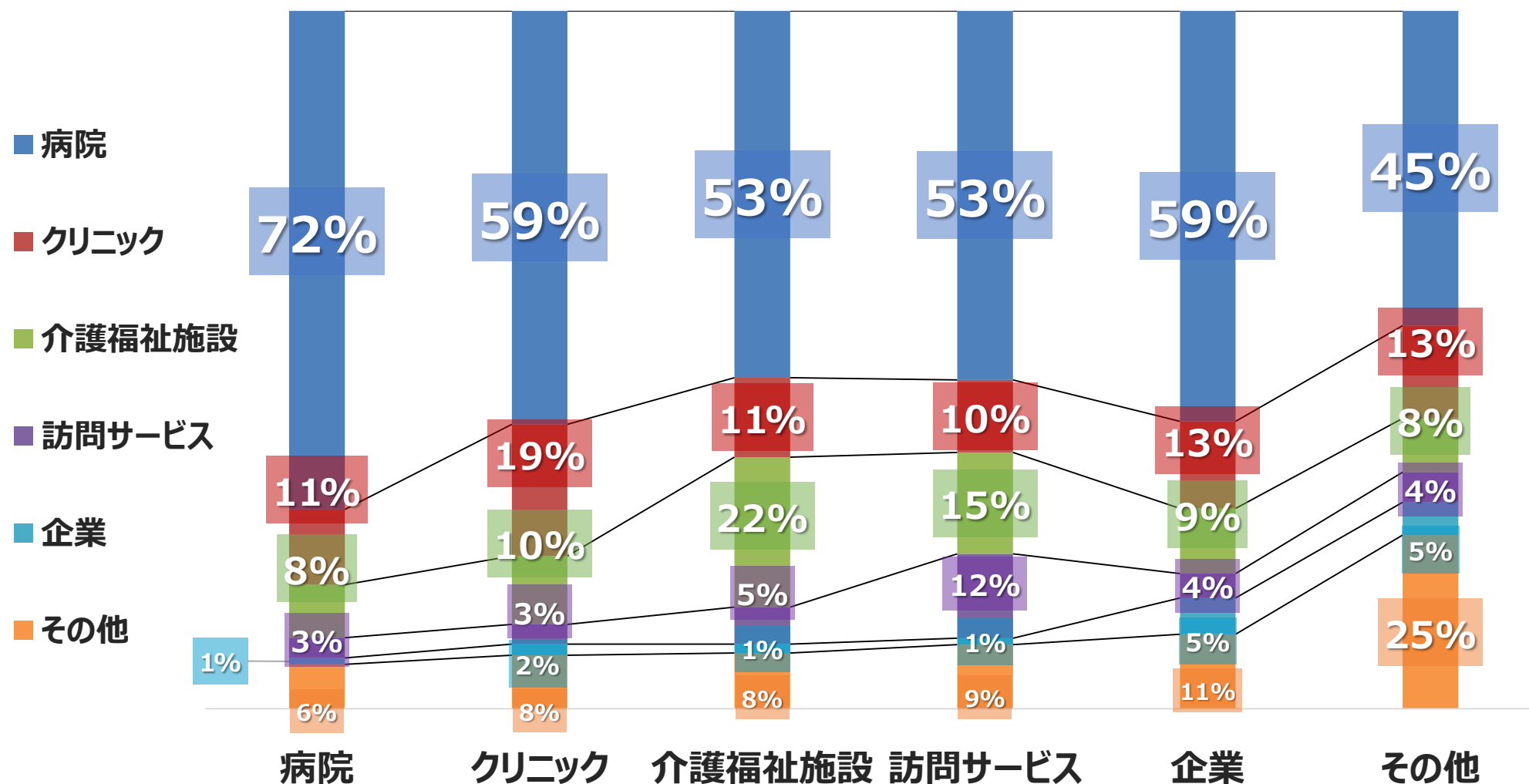


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

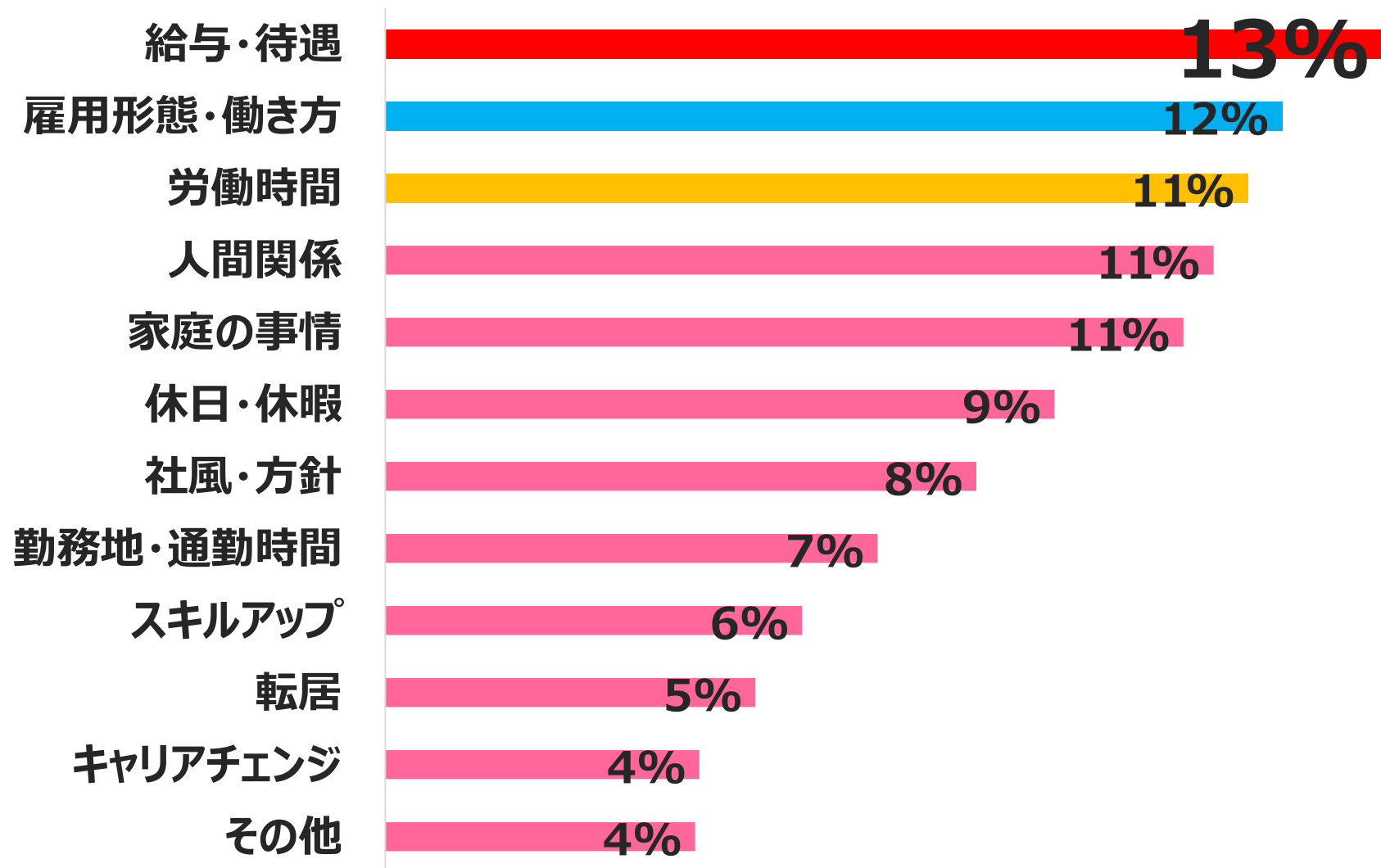
■ 経験業態



■ 直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)



■ 転職理由

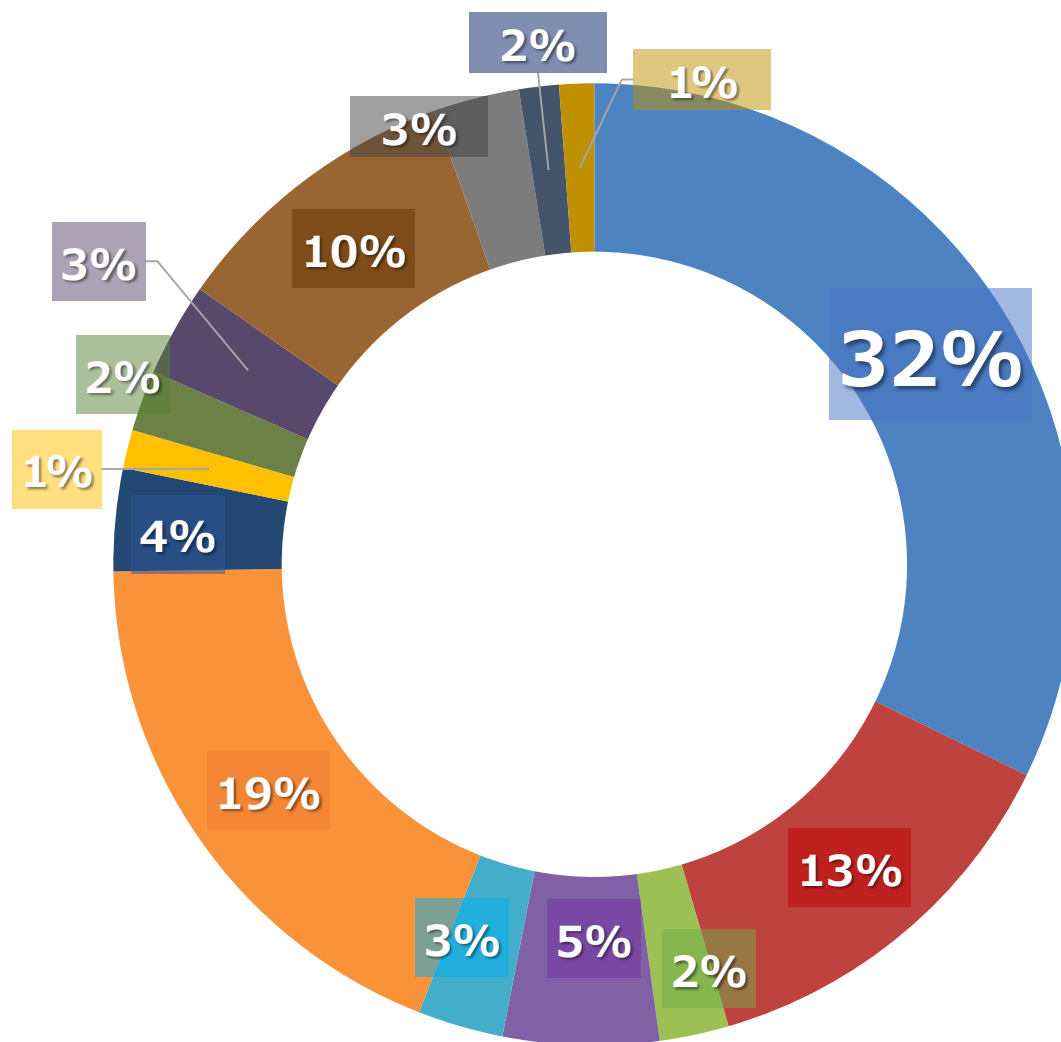


■年代×転職理由

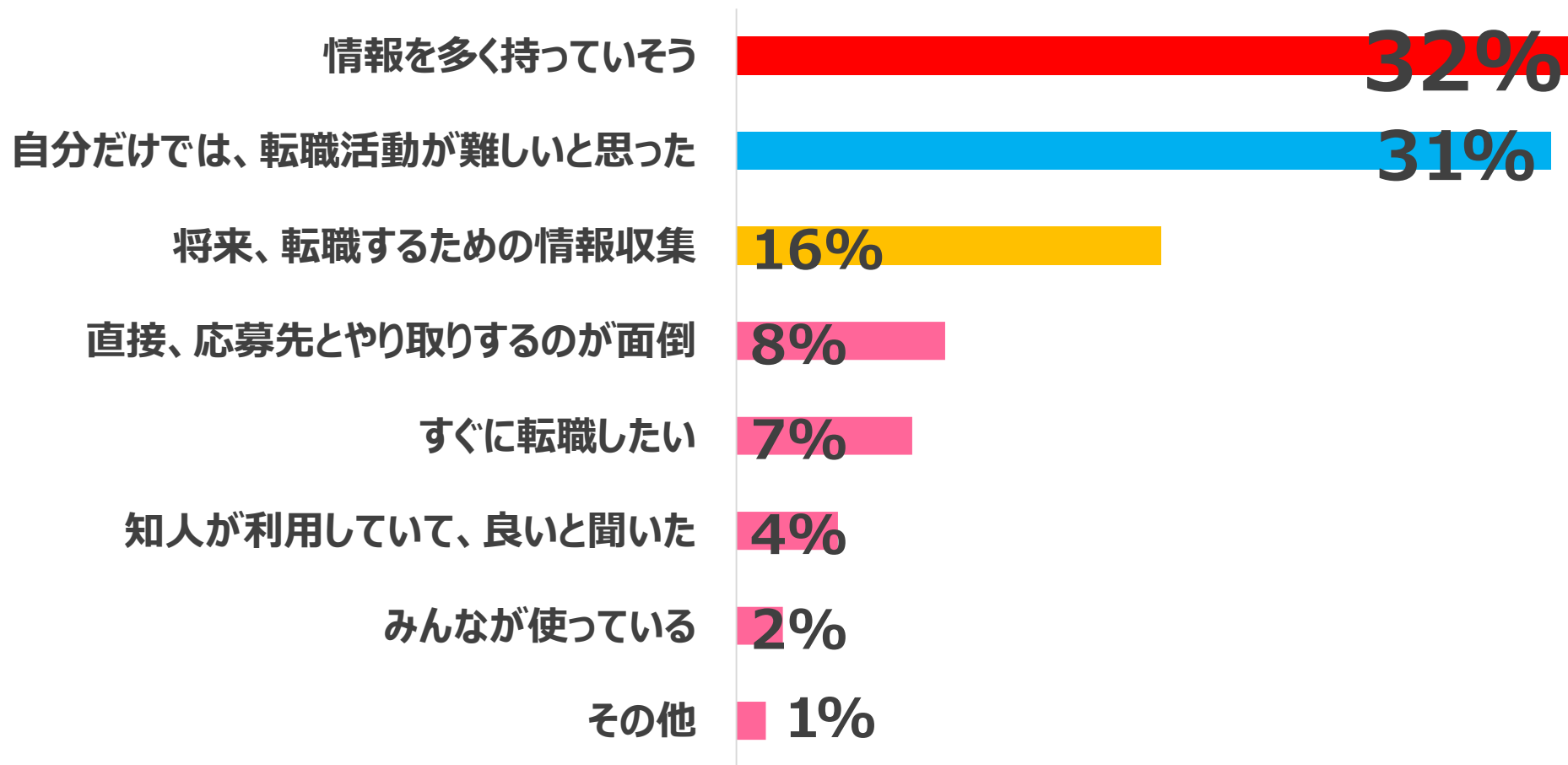
	1位	2位	3位
20代	給与・待遇	労働時間	人間関係
30代	家庭の事情	労働時間	雇用形態・働き方
40代	給与・待遇	雇用形態・働き方	家庭の事情
50代以上	雇用形態・働き方	給与・待遇	人間関係

■入職決定先

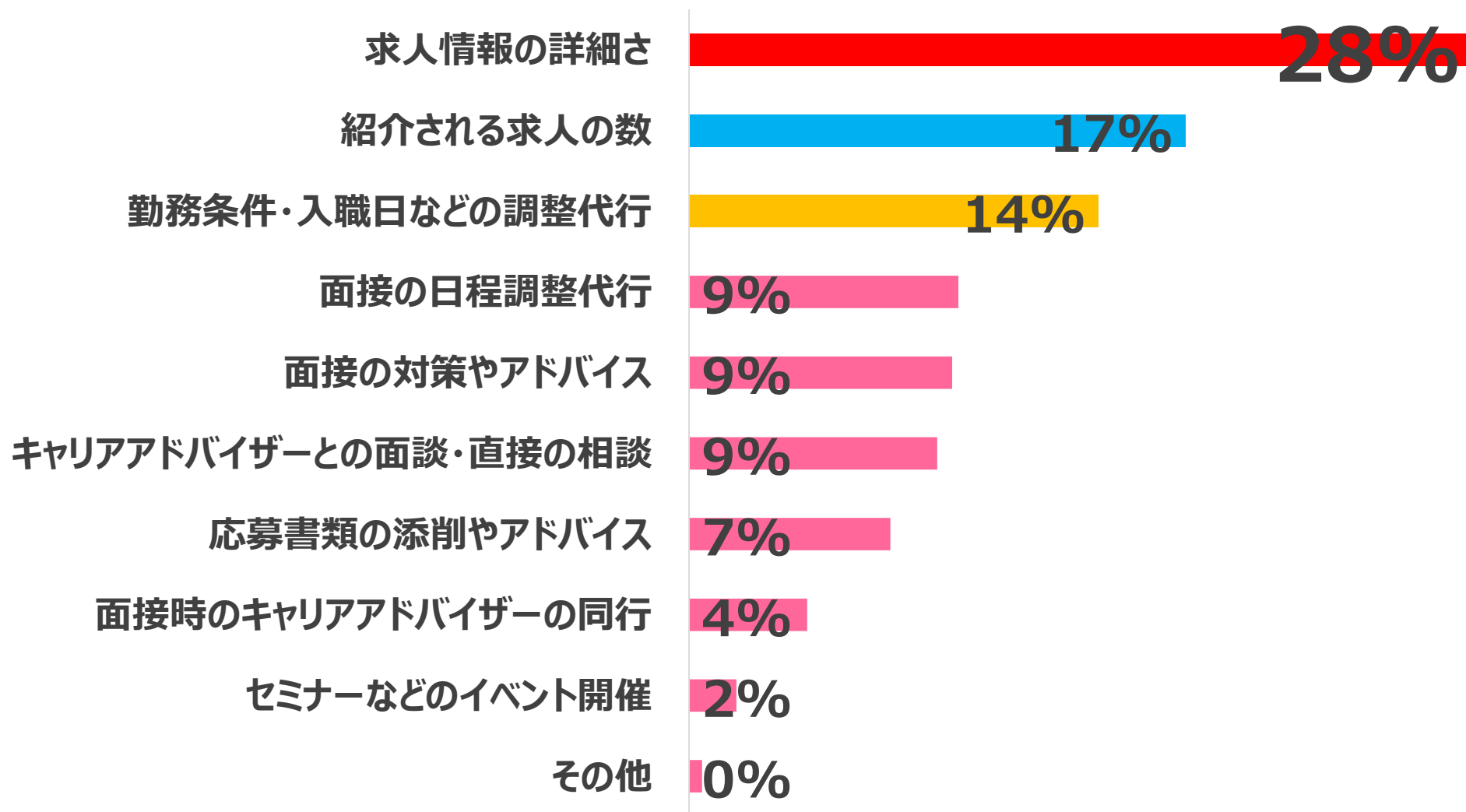
- 急性期病院
- ケアミックス病院
- リハビリテーション病院
- 療養病院
- 精神科病院
- クリニック
- 有料老人ホーム
- 特別養護老人ホーム
- 介護老人保健施設
- その他施設
- 訪問看護
- 保育園
- 企業
- その他



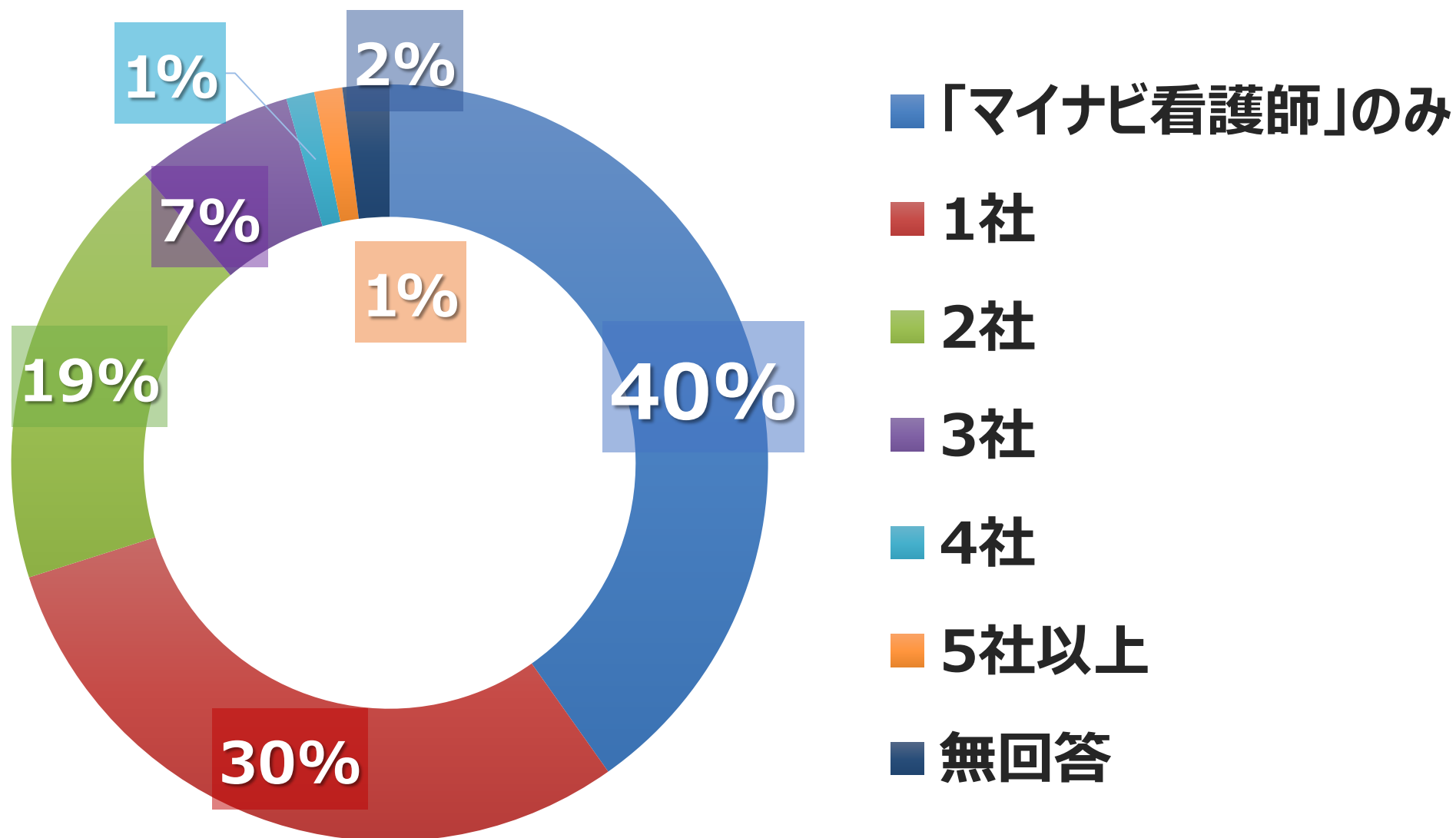
■ 紹介会社を利用したいと思った理由



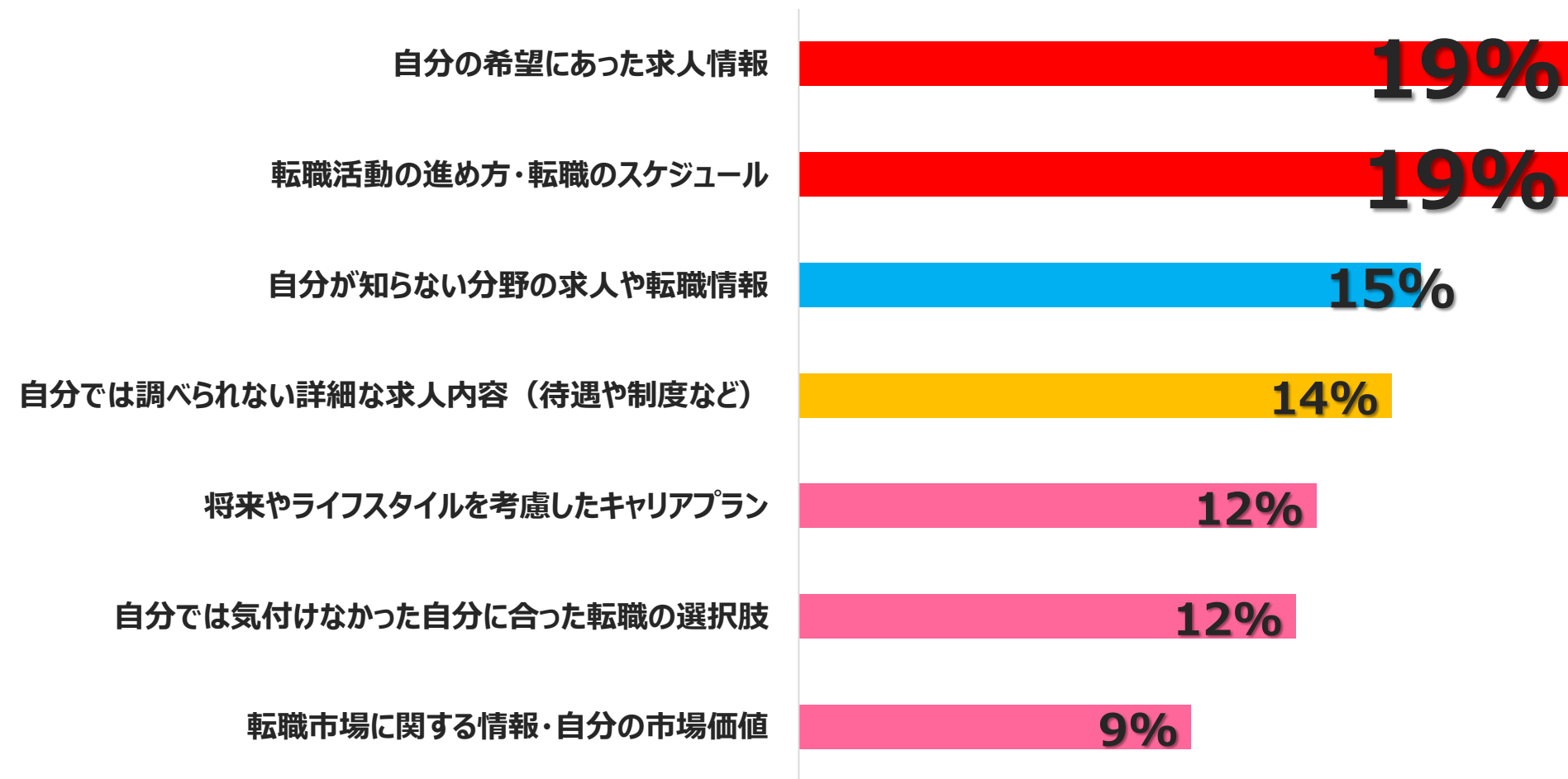
■ 紹介会社に期待すること



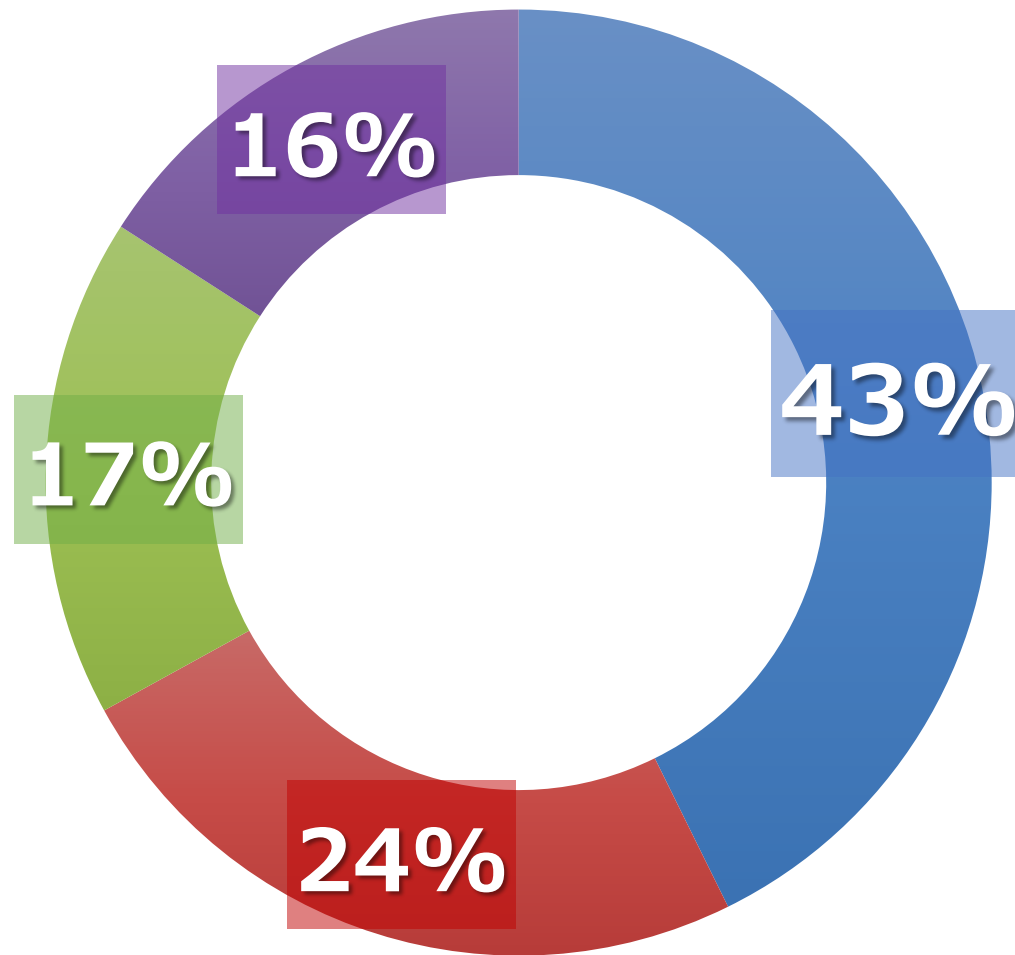
■ 紹介会社 利用社数



■ 面談で知りたい情報



■ 地域



■ 東京都

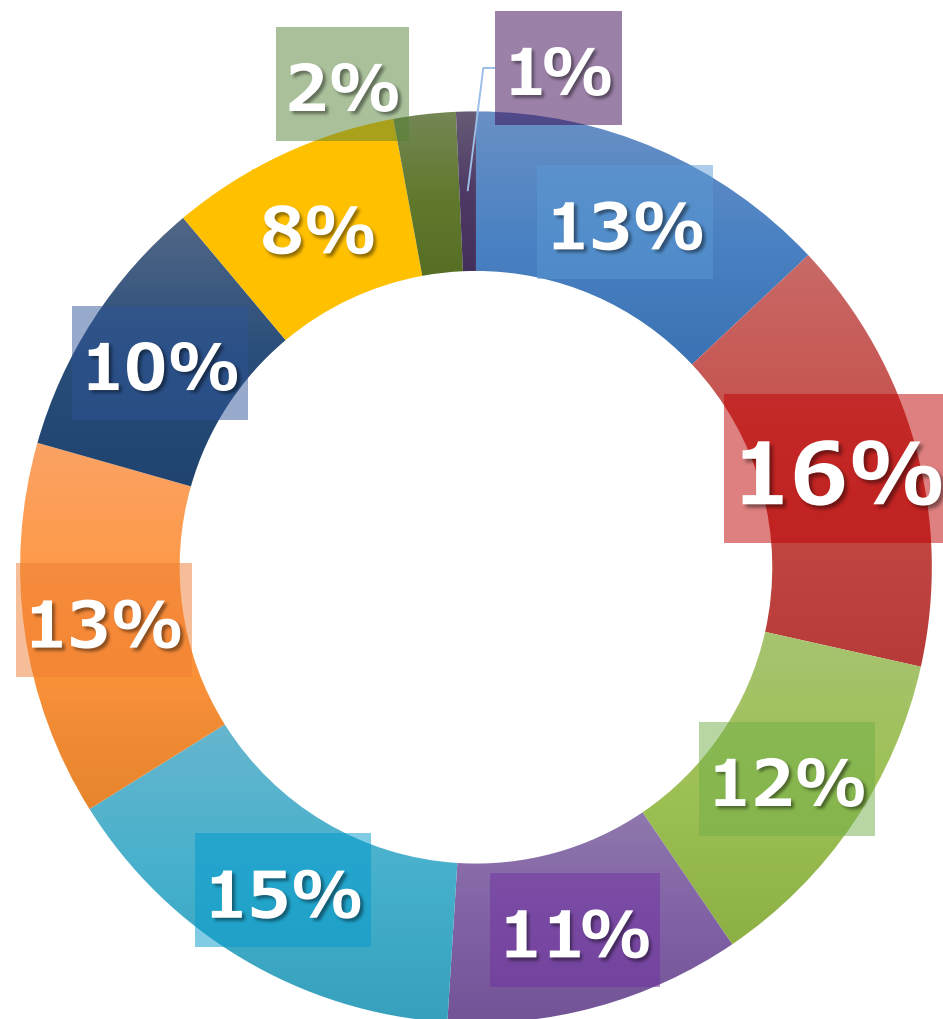
■ 神奈川県

■ 埼玉県

■ 千葉県

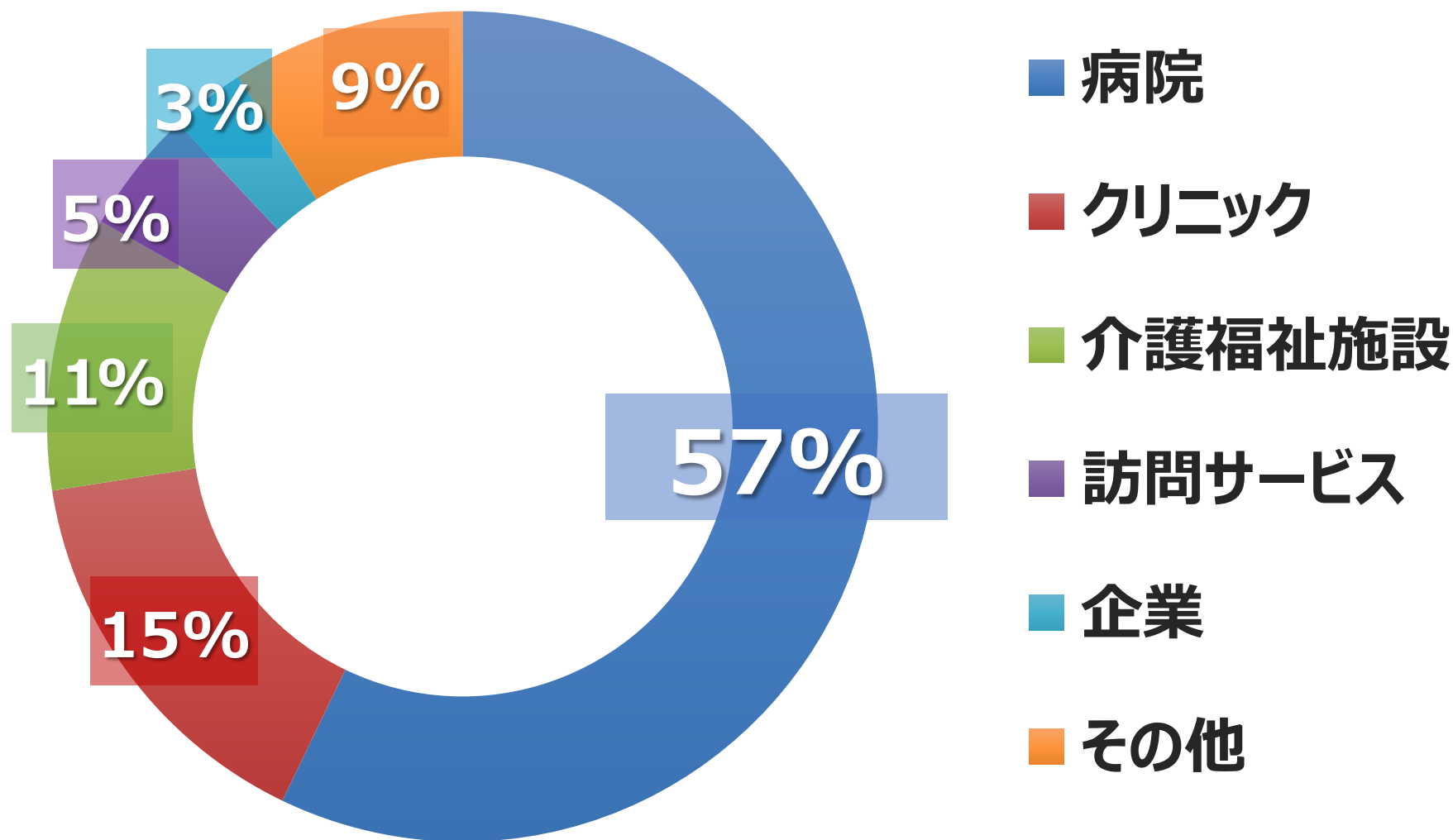
マイナビ看護師の登録状況 東京圏版

■ 年 齢

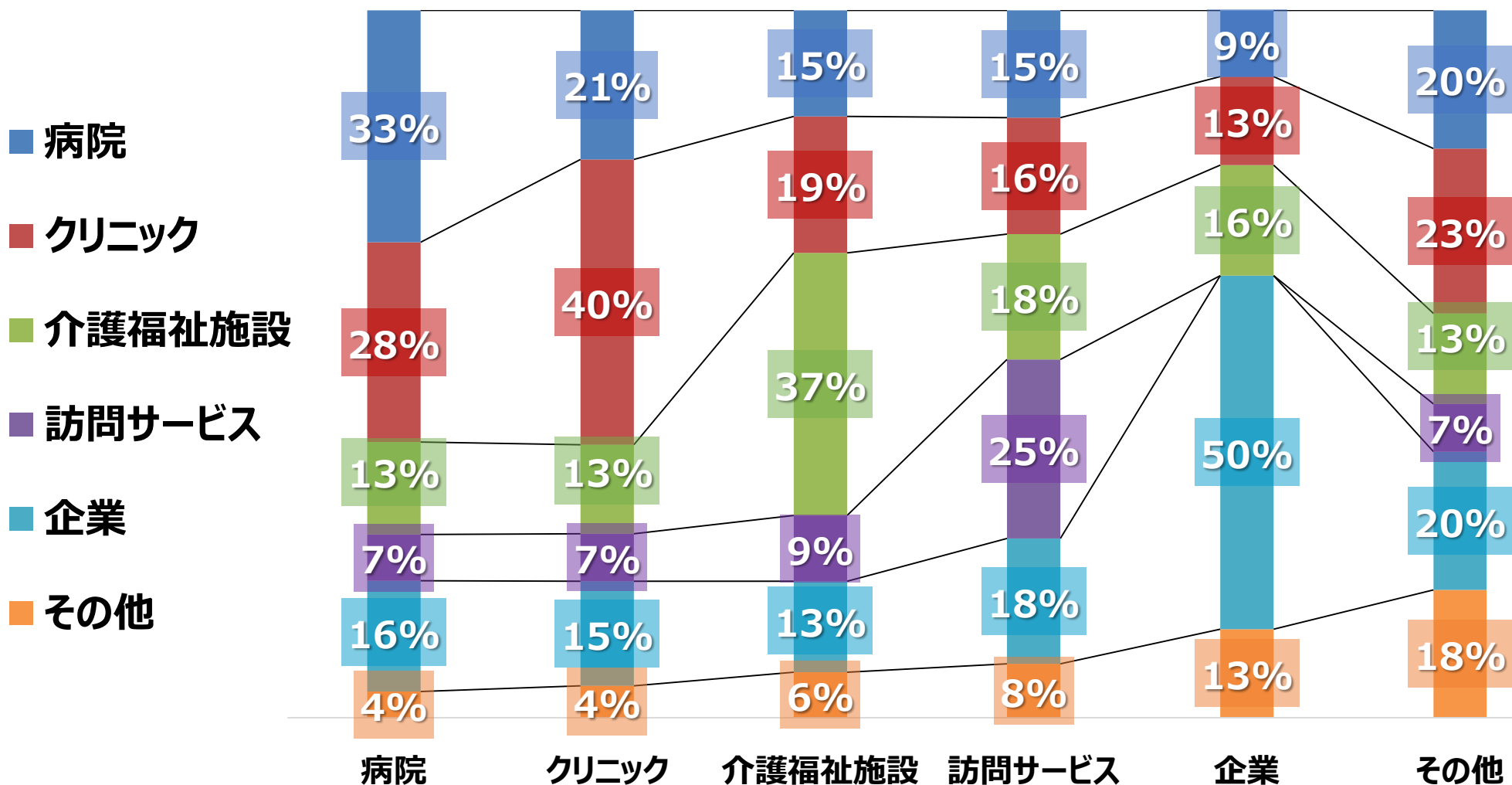


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

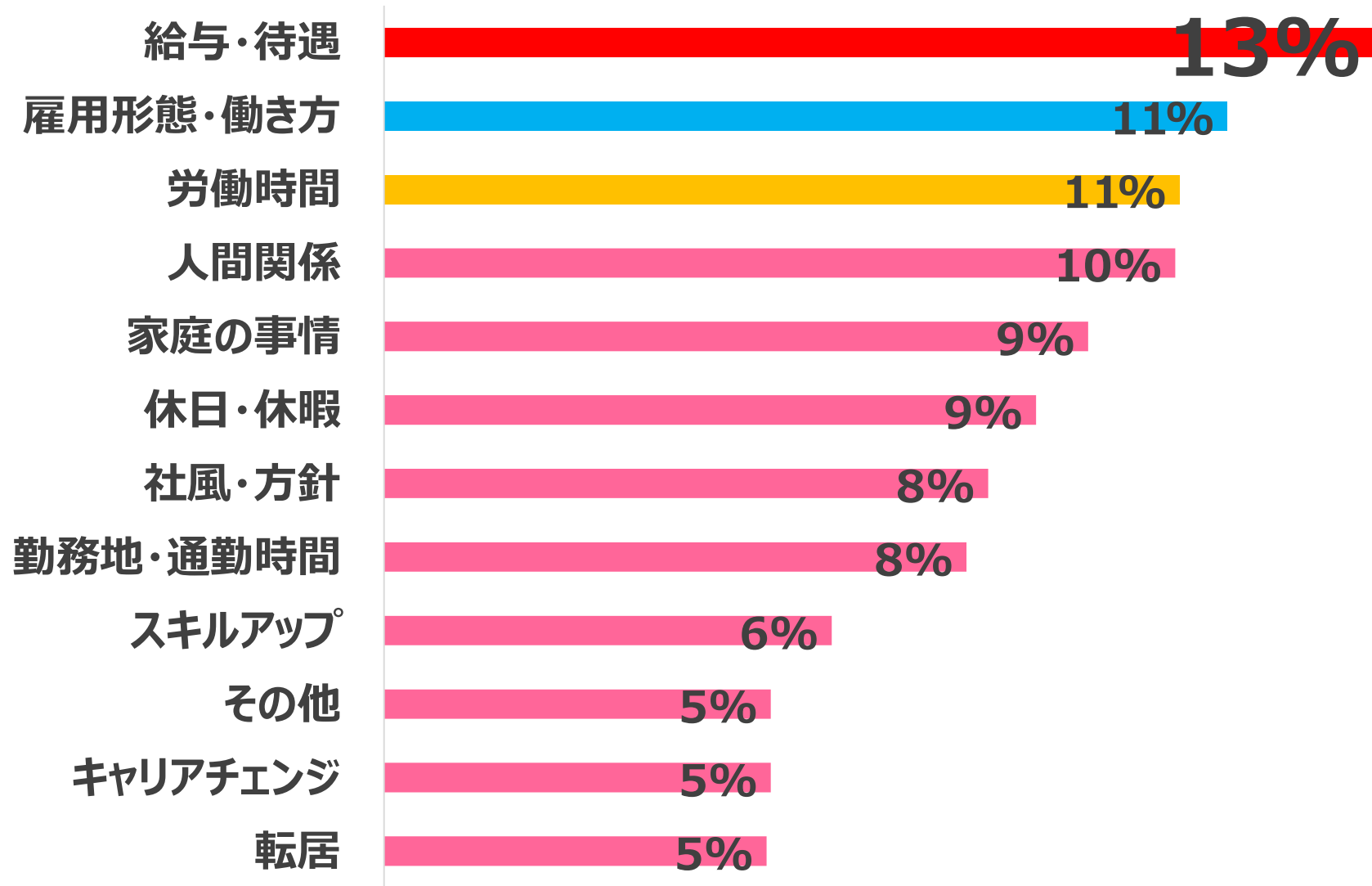
■ 経験業態



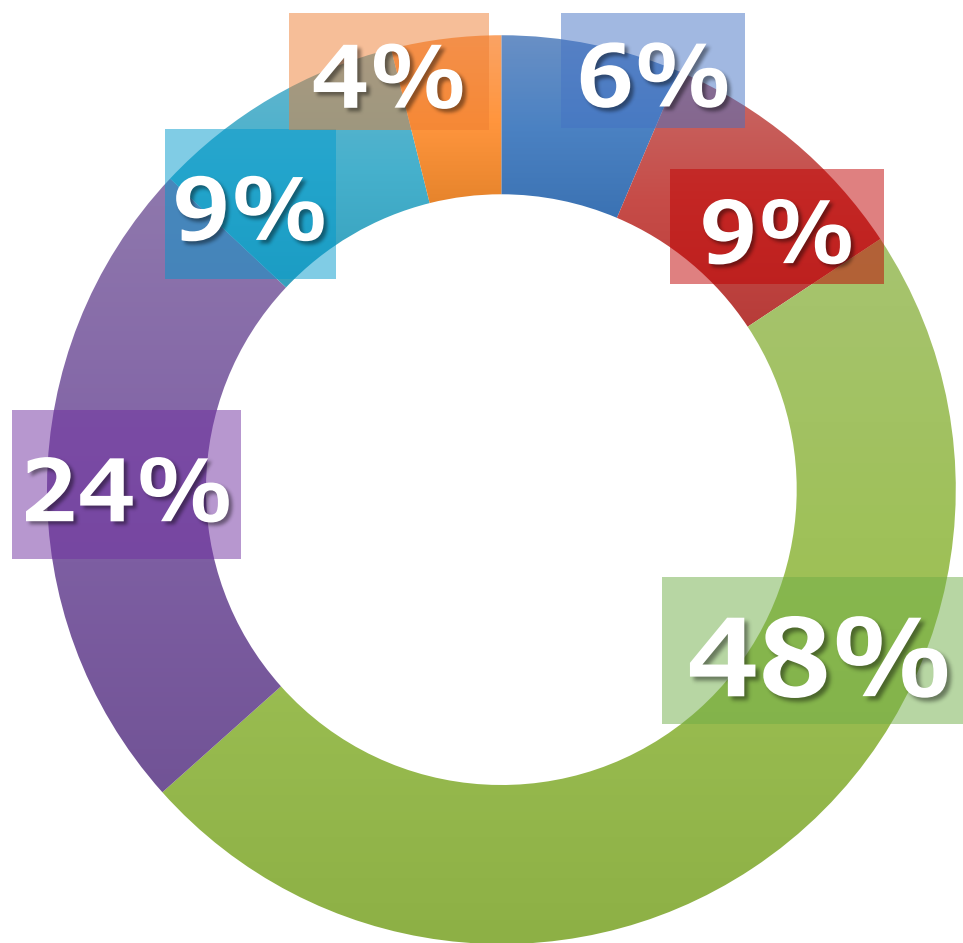
■ 直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)



■ 転職理由



■ 地域



■ 滋賀県

■ 京都府

■ 大阪府

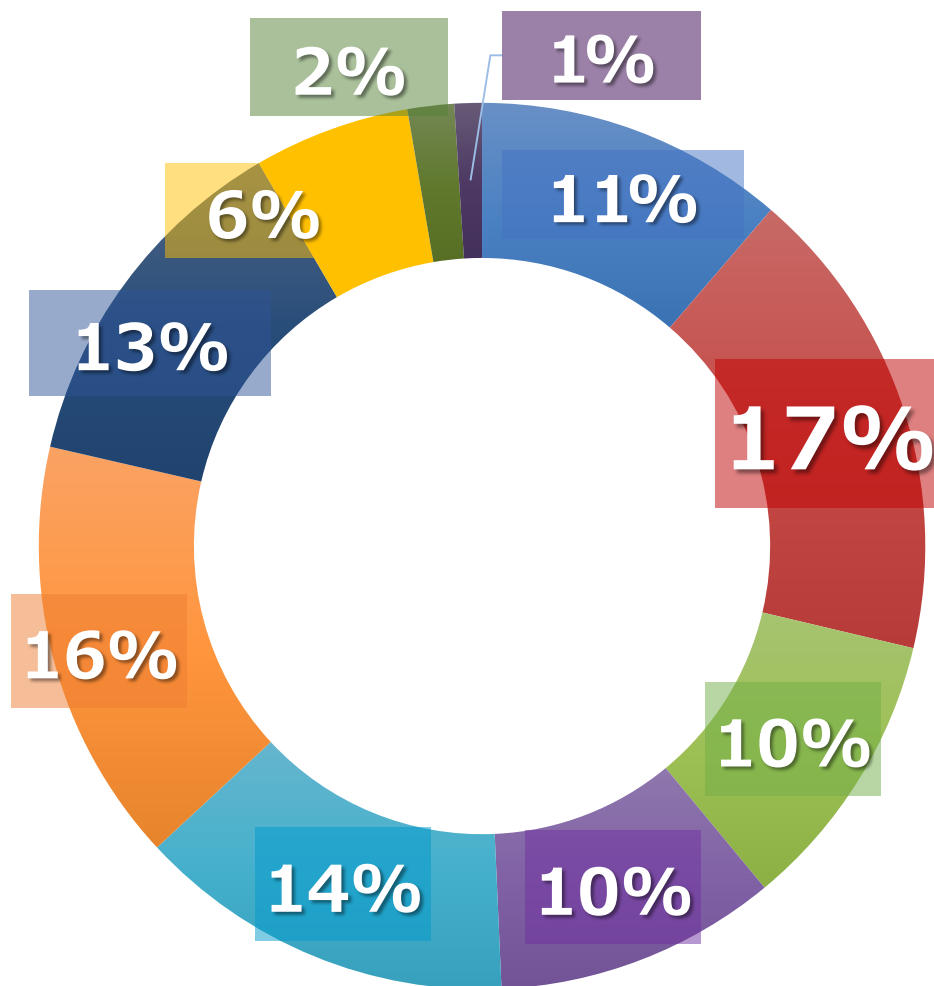
■ 兵庫県

■ 奈良県

■ 和歌山県

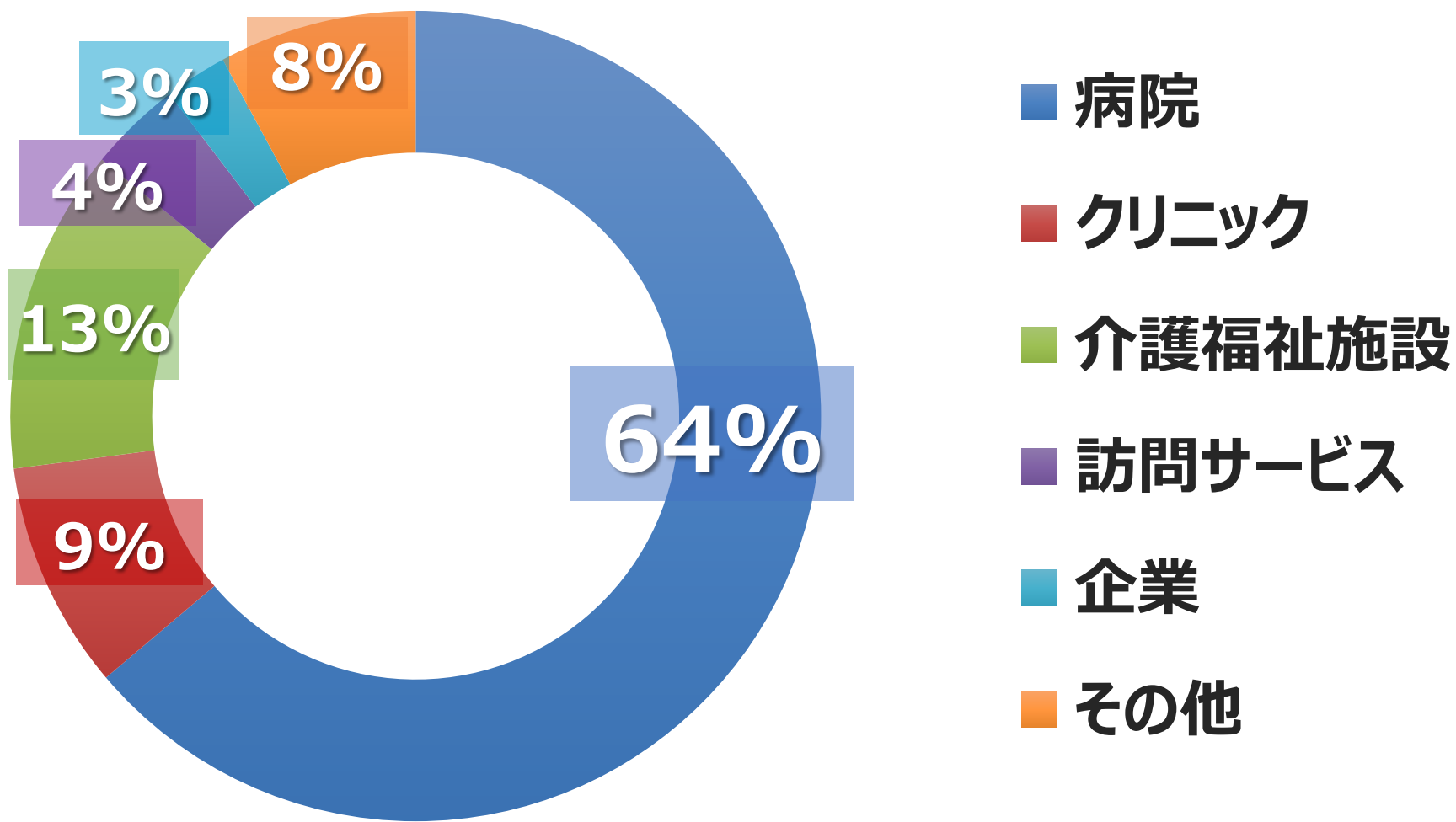
マイナビ看護師の登録状況 関西圏版

■ 年 齢

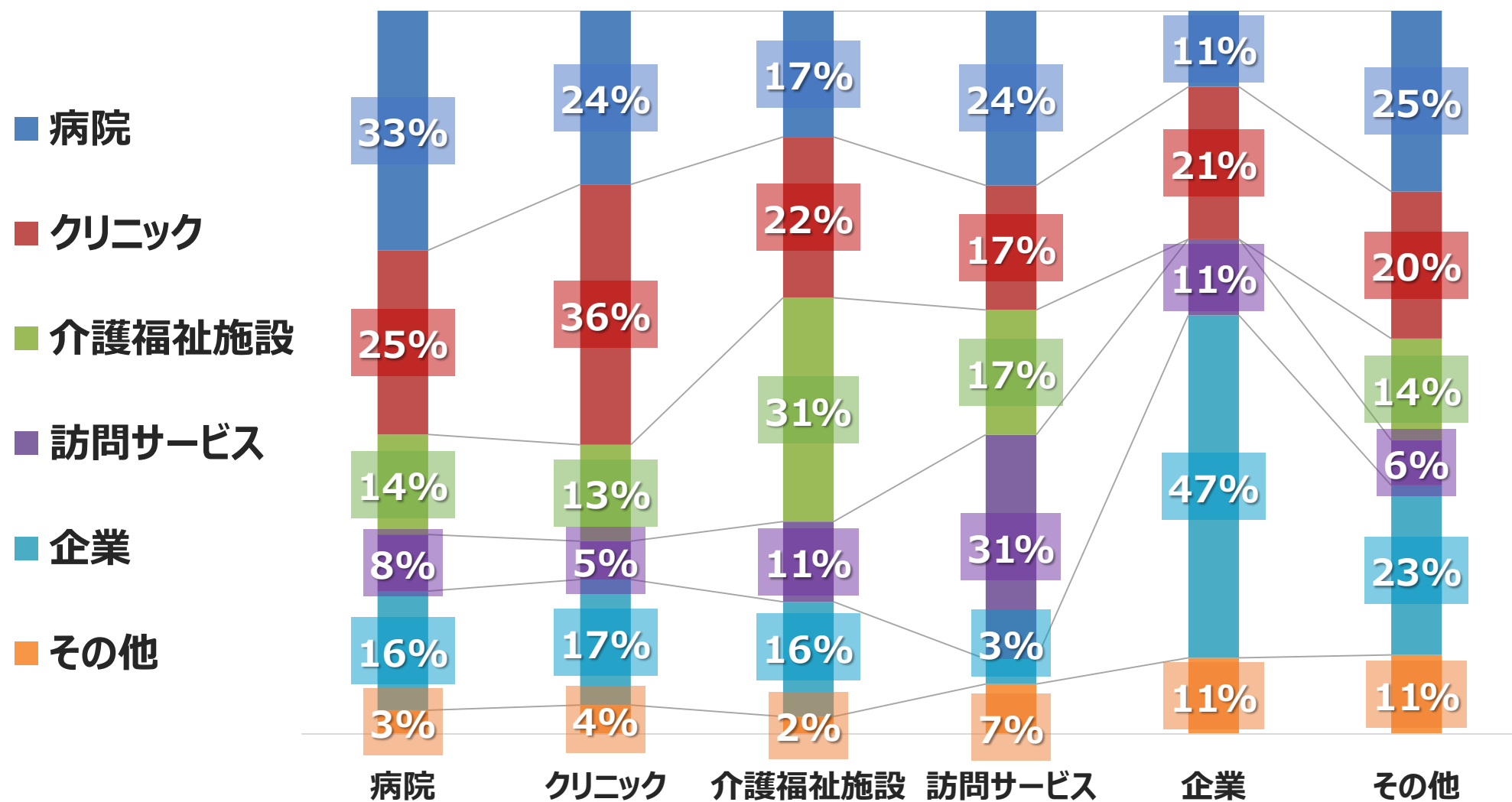


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

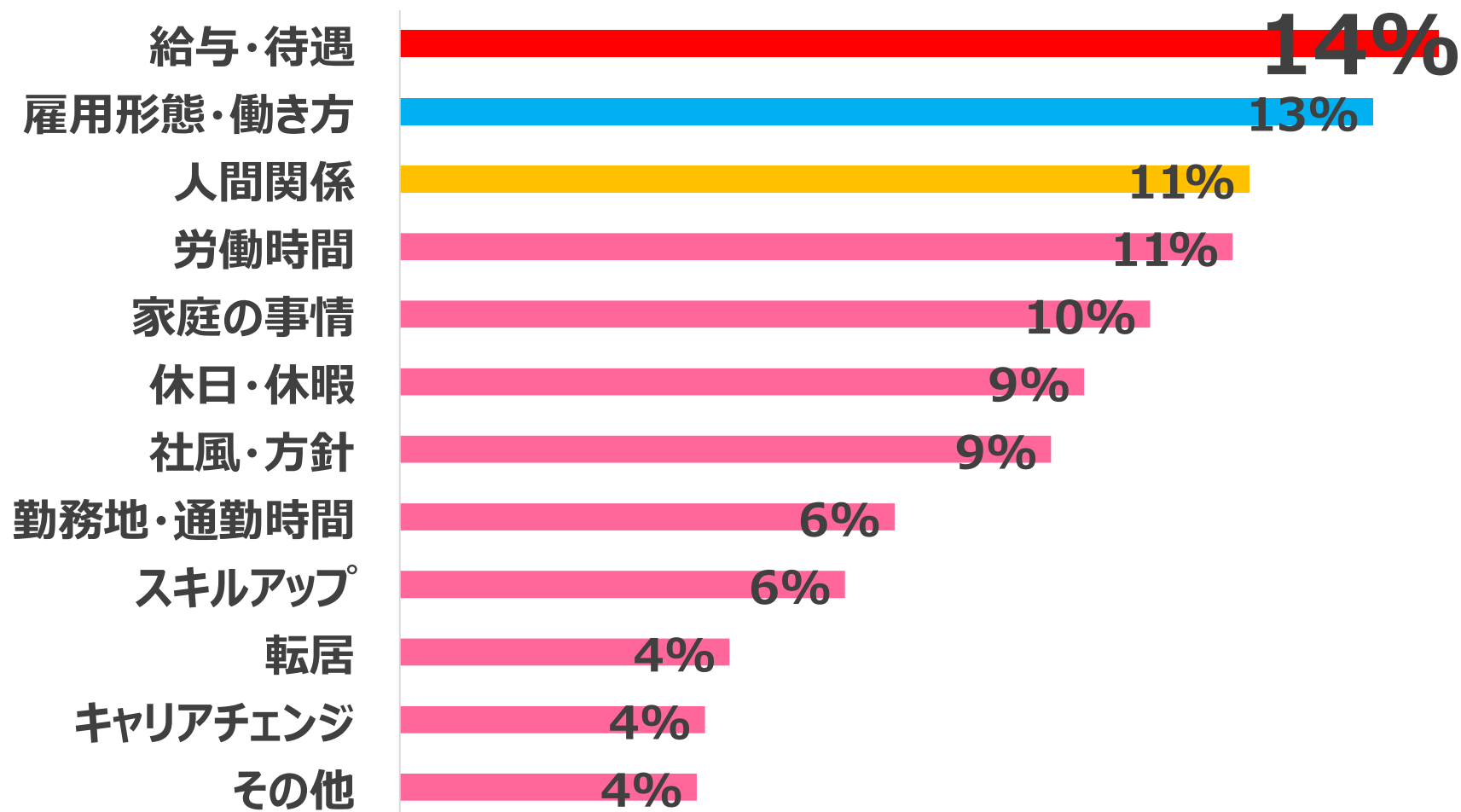
■ 経験業態



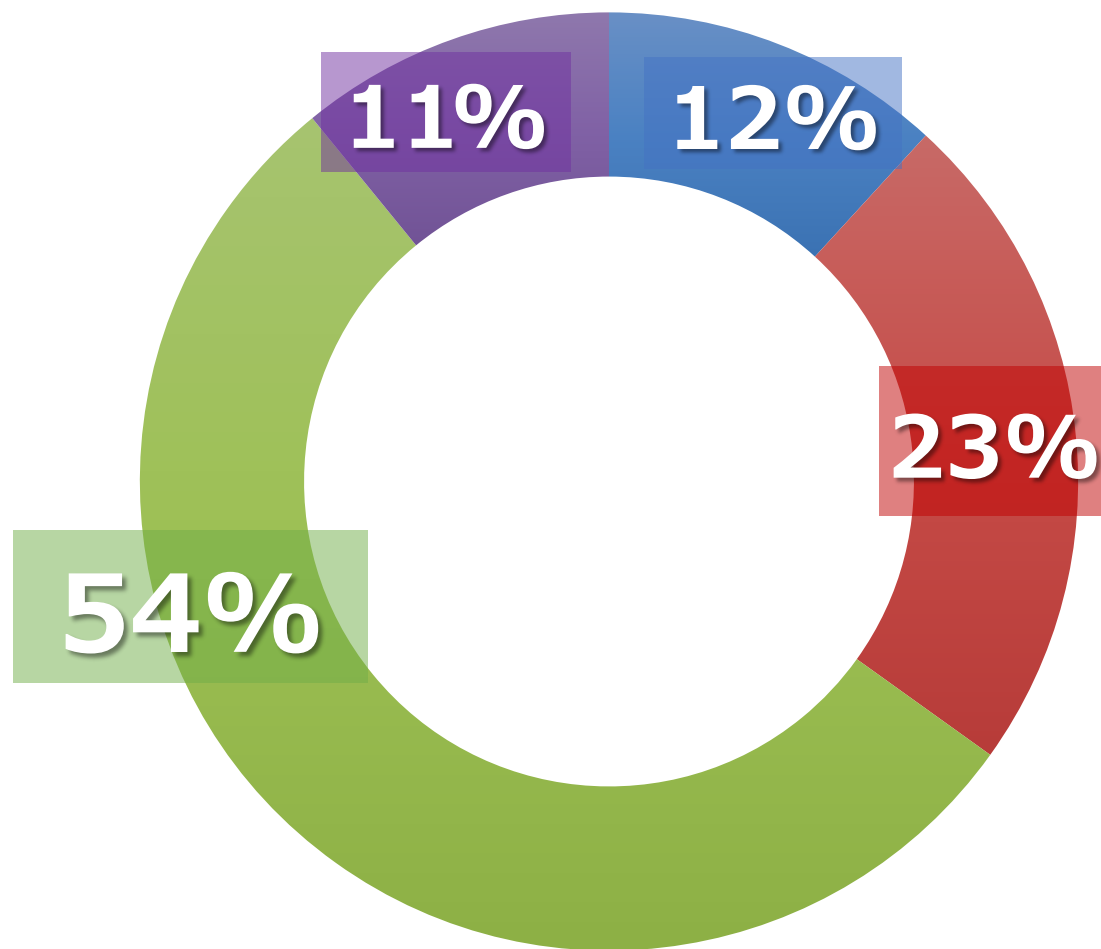
■ 直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)



■ 転職理由



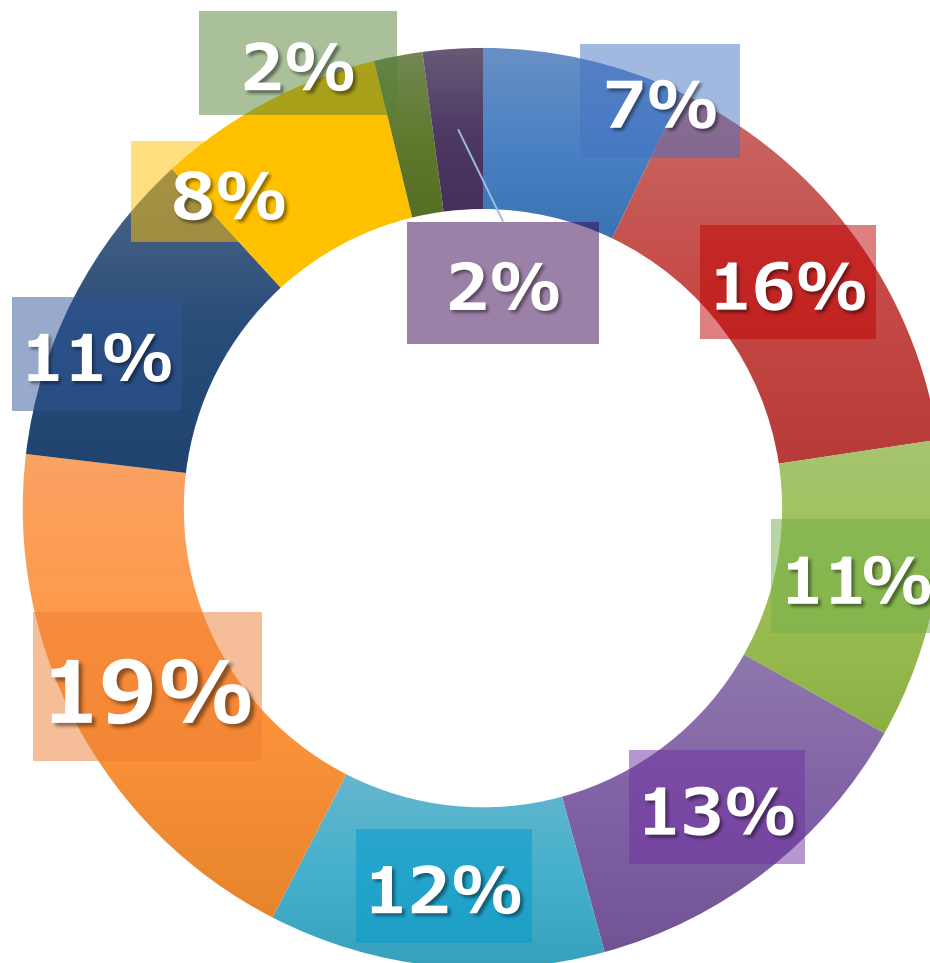
■ 地域



■ 岐阜県 ■ 静岡県 ■ 愛知県 ■ 三重県

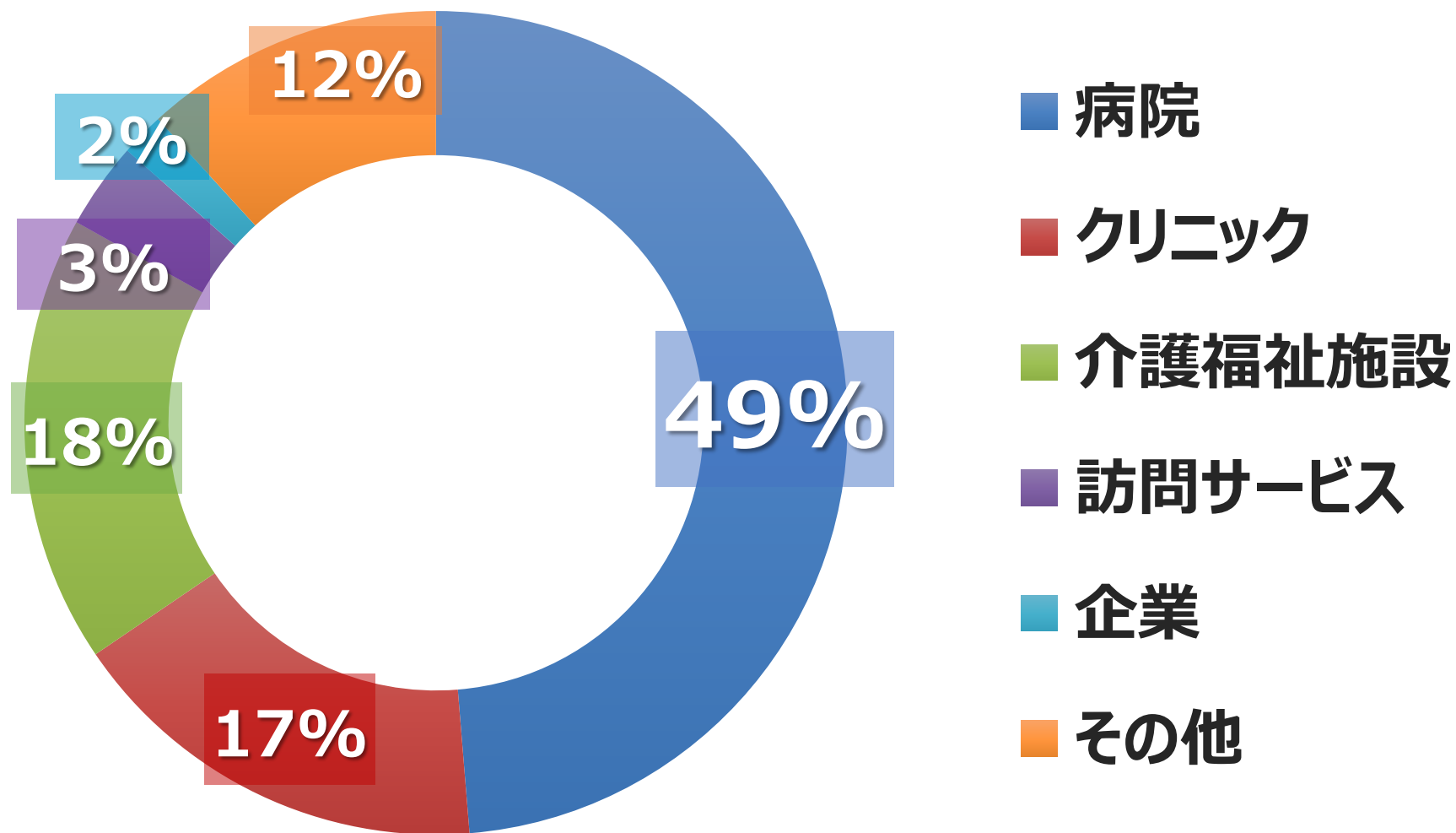
マイナビ看護師の登録状況 東海圏版

■年 齢

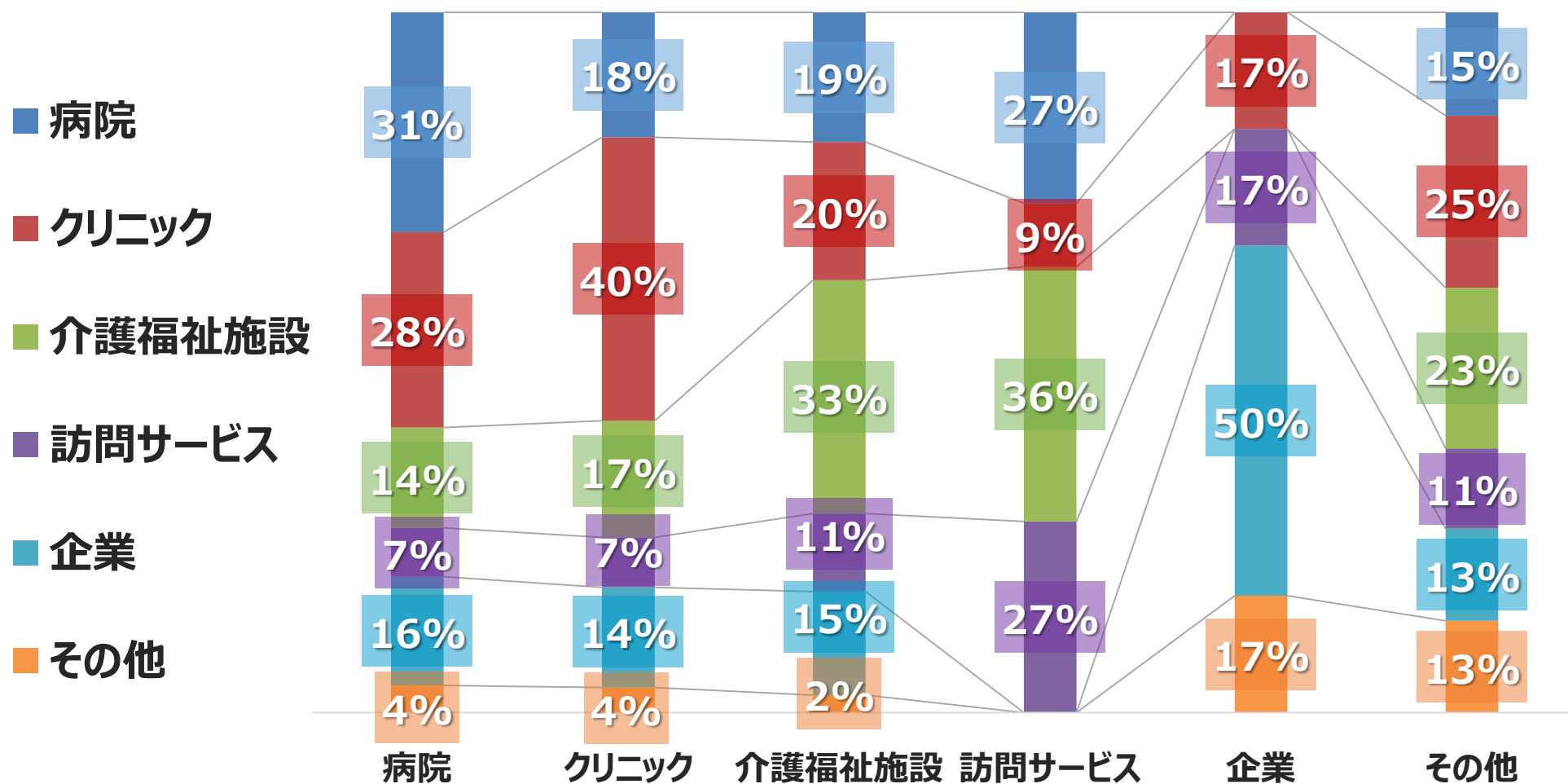


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

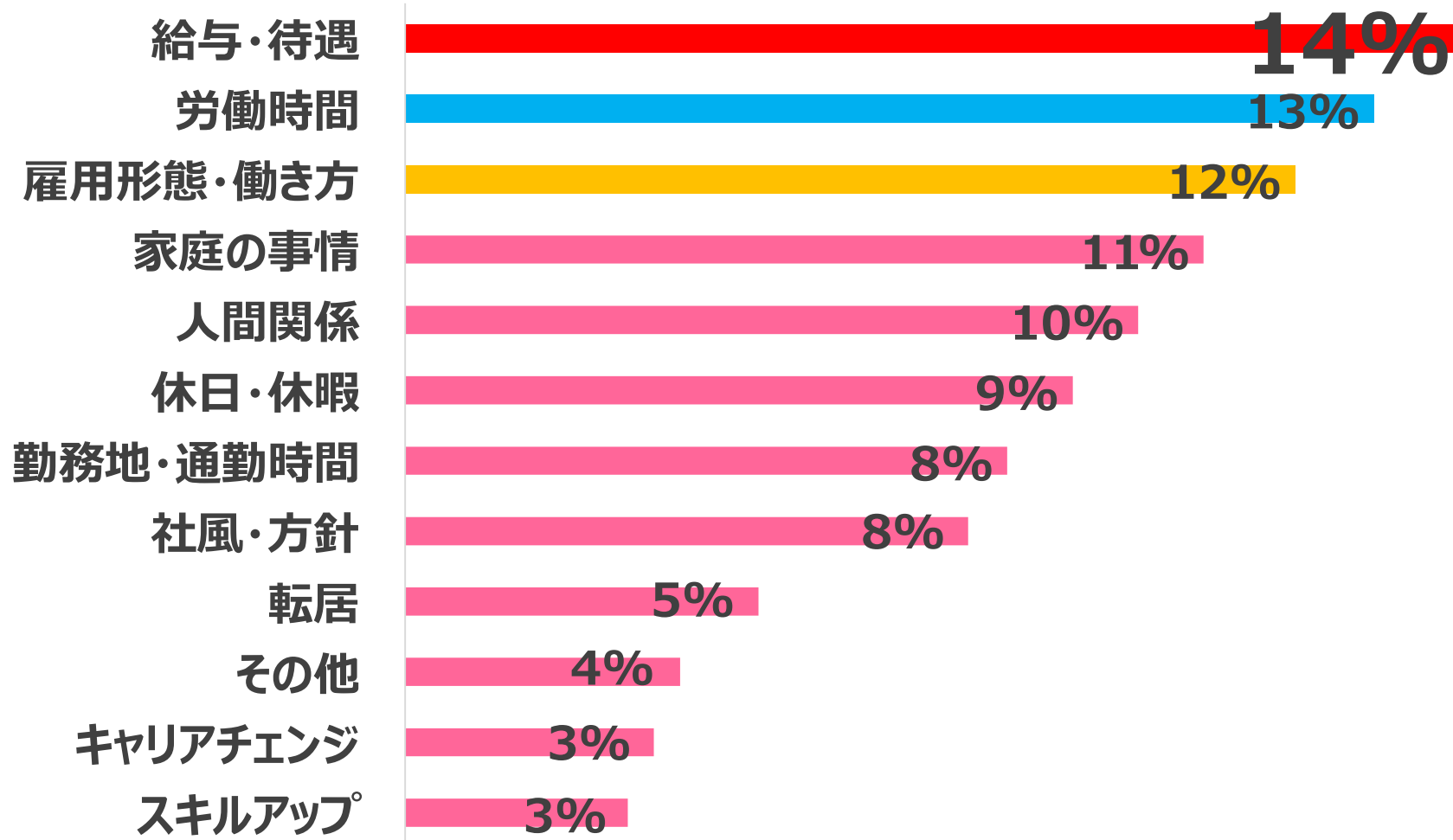
■ 経験業態



■ 直近の業態(横軸) × 希望の業態(縦軸)

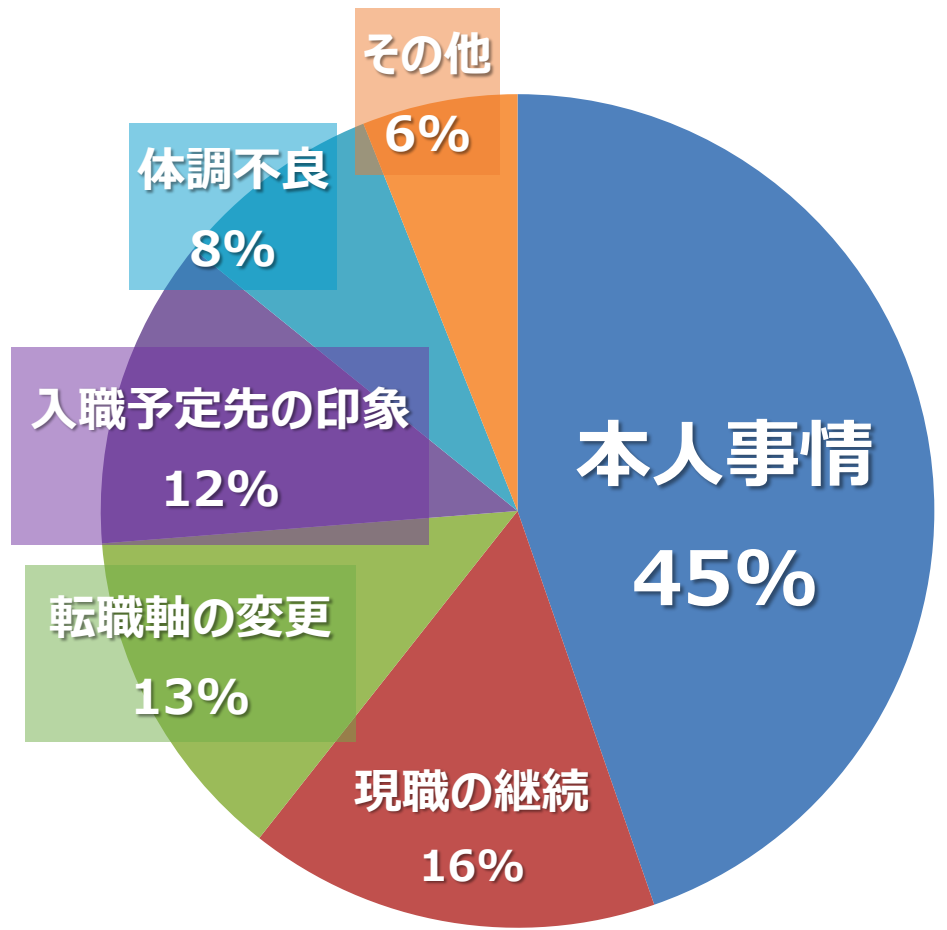


■ 転職理由

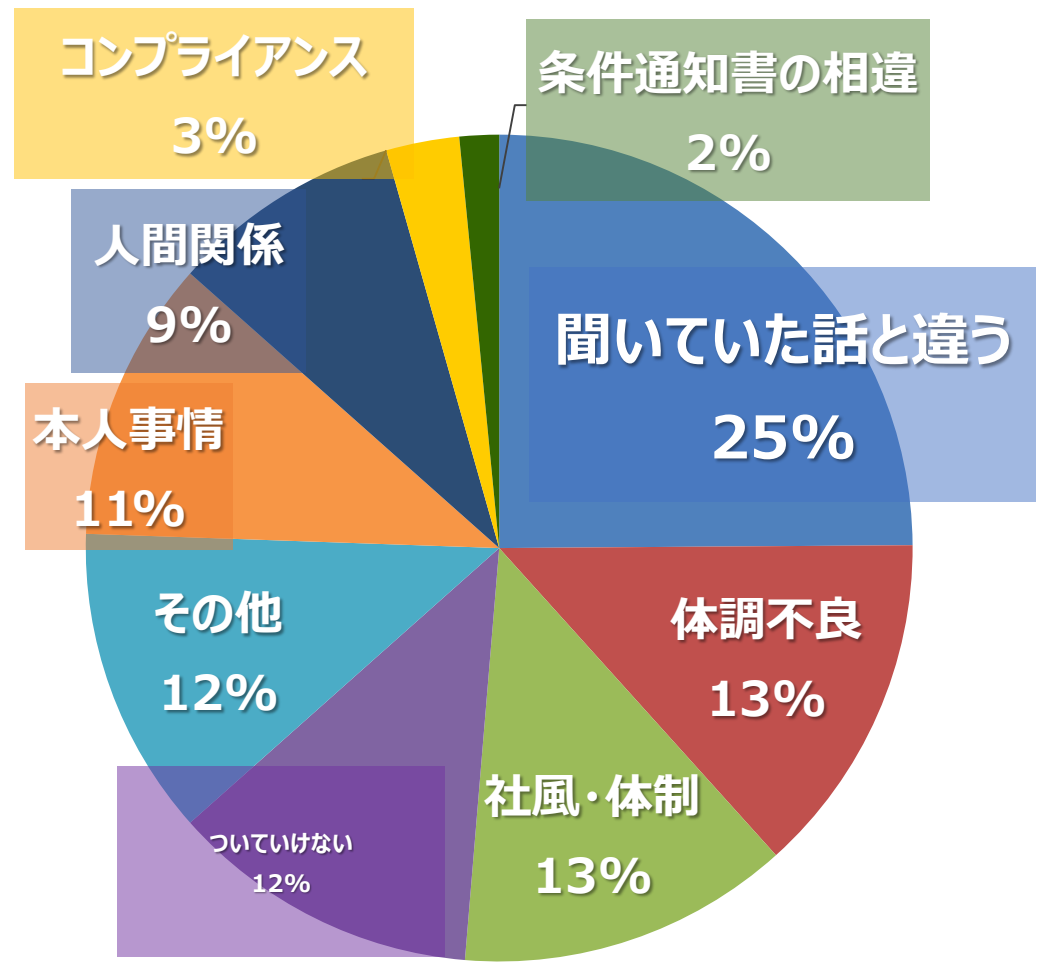


入職前辞退・早期退職の理由

<入職前辞退理由内訳>



<早期退職理由内訳>

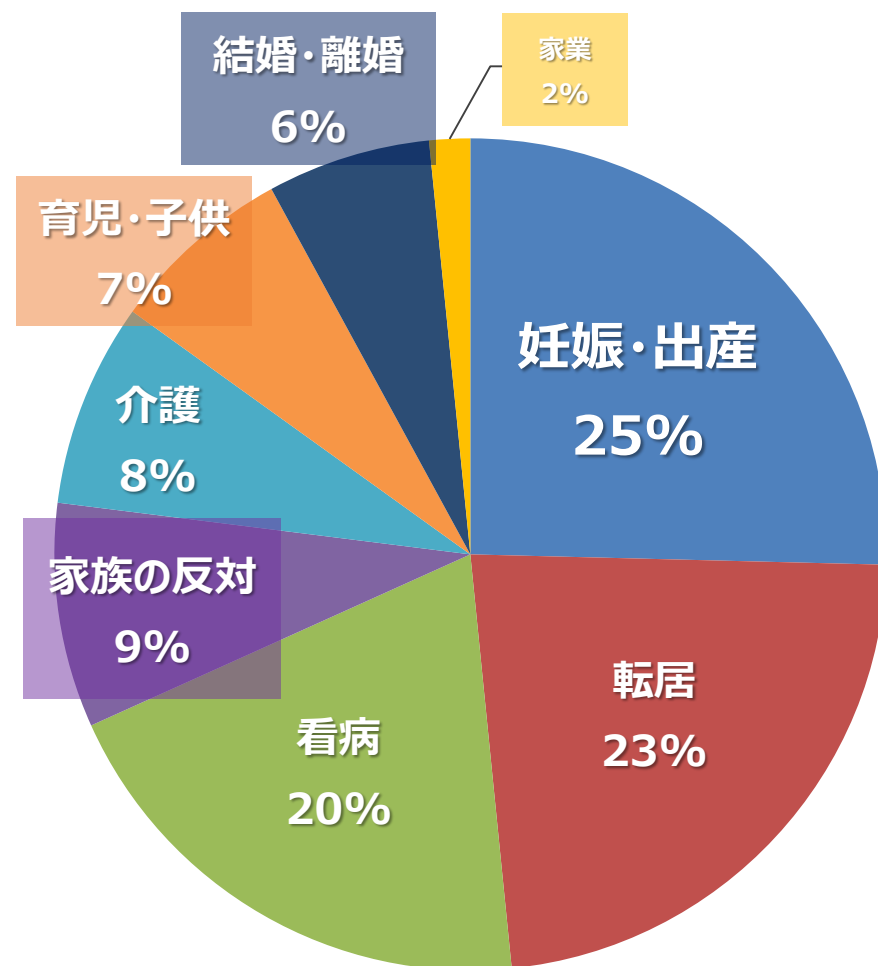


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
 ※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

入職前辞退理由（詳細） 1位「本人事情」

入職前辞退となってしまったケース

- 子どもの保育園が不合格となり、預け先がないため就業できなくなった。
- 実家に転居して入職予定だったが、実家に帰る必要がなくなり、関西に残る決断をした。
- 引越し費用が貯まらず、転職が厳しくなった。
- 子どもの保育園の関係で、日曜・祝日の出勤が難しくなってしまった。
- 転居を反対していた家族を説得して転職先を決定したが、再度家族から反対があり、転職への意欲が低下してしまった。
- 婚約者と同居するための転居を予定していたが、破局してしまったため、転職することを取りやめた。
- 同居している父の病気が発覚し、今後の看病を考え転職を見送ることにした。
- 面接時には妊娠の計画はなかったが、入職直前に妊娠が判明。家族とも話し合い、出産後落ち着くまでは転職活動は休むことにした。
- 祖父の認知症が悪化し、自宅で介護が必要となったため、転居を伴う転職を止めた。
- 今辞めると奨学金を一括返済しないといけない。奨学金の返済金額を確認したところ、想像以上の見積もり額だったので現職に残ることにした。

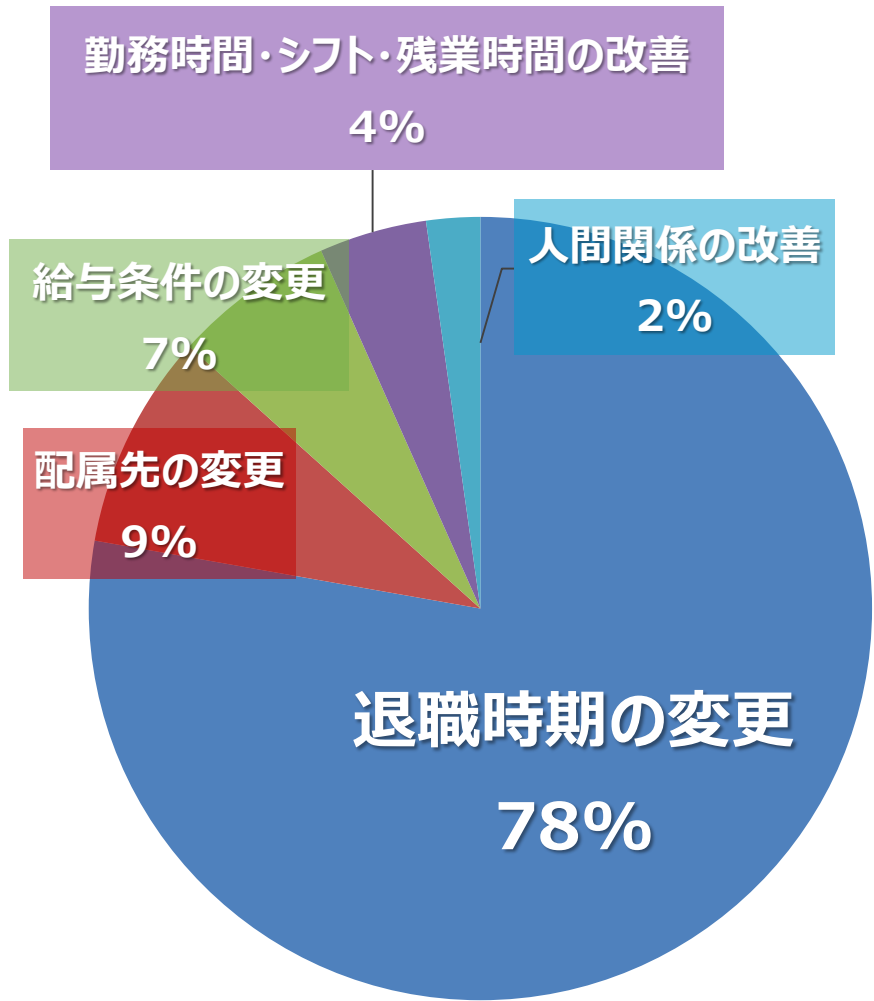


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

入職前辞退理由（詳細） 2位「現職の継続」

入職前辞退となってしまったケース

- 通勤距離を理由に転職を申し出たところ、自宅に近い配属先への異動提案を受け、転職を取りやめることにした。
- キャリアアップを考え転職を申し出たところ、来年からは教育担当も任せたいとの話を看護部長からもらい、現職に留まることにした。
- 一緒に転職活動を行っていた同期の看護師が現職を継続することにしたと聞き、自分も残ることにした。
- 職場の先輩との相性が悪いため転職活動を行っていたが、先輩の異動が決まり、転職する理由がなくなった。
- 現職の退職者が増えたことから、看護部長に「希望の退職予定日では難しい」と言われ、退職時期が先延しになった。
- 現職よりも給与が高い職場に転職を希望し、退職を申し出たが、入職予定先よりも高い給与の提案を受け、転職を見送ることにした。

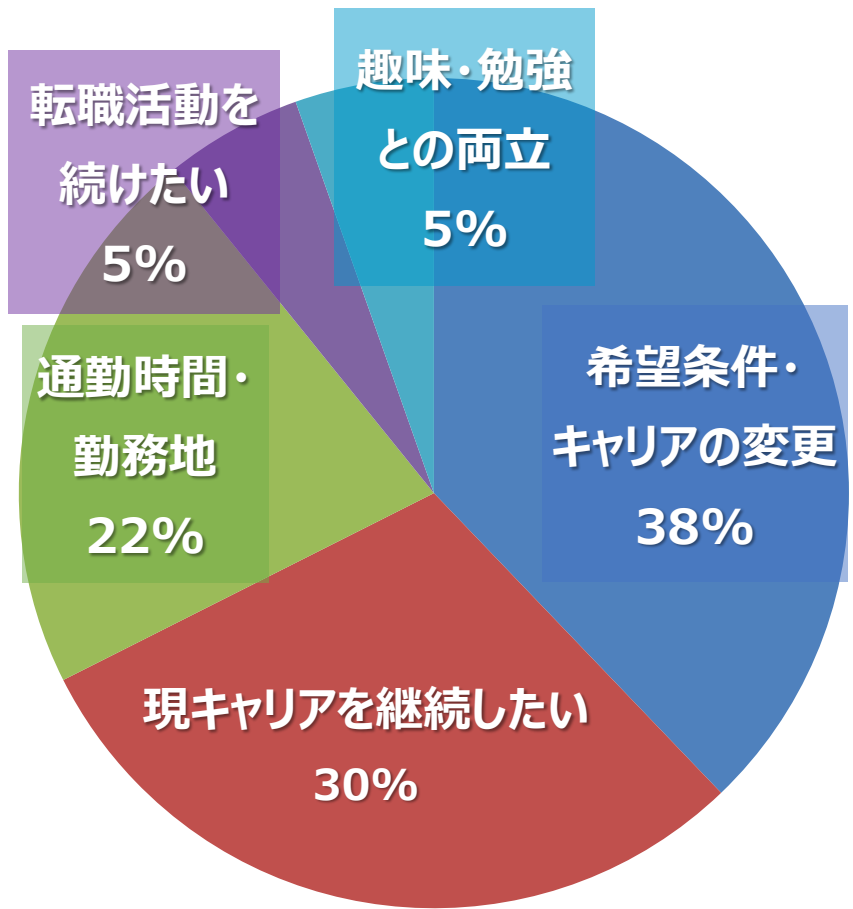


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

入職前辞退理由（詳細） 3位「転職軸の変更」

入職前辞退となってしまったケース

- 給与よりも休み優先で転職先を決めたが、やはり給与を落として働く方がきつかった。
- 今まで経験のない急性期病院でやっていくことに不安を感じた。
- 転居を伴う転職で話を進めてきたが、いざ内定が出てから考え直した結果、地元を離れることが名残惜しくなってしまった。地元で働きたい。
- 知人から、より好条件の就業先を紹介された。
- 一般病棟希望だったが、入職直前に配属希望とは異なる地域包括ケア病棟の配属と聞いた。一般病棟での経験を積みたいと考え、転職活動を継続することにした。



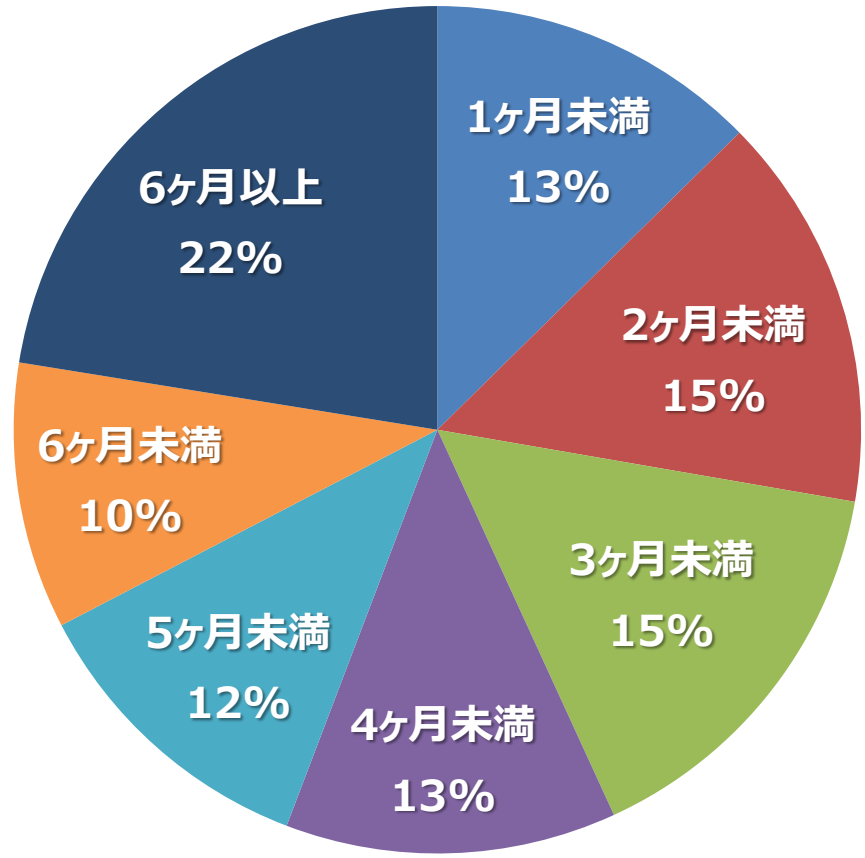
【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

入職前辞退の分析

転職先決定日から入職日までの期間



入職前辞退率が低い法人・企業様は、入職確定後の早いタイミングで入職予定者へ連絡している傾向にあります。また、入職までに期間がある場合は、定期的に入職予定者へ連絡を取り、入職への意欲を高める工夫をされています。



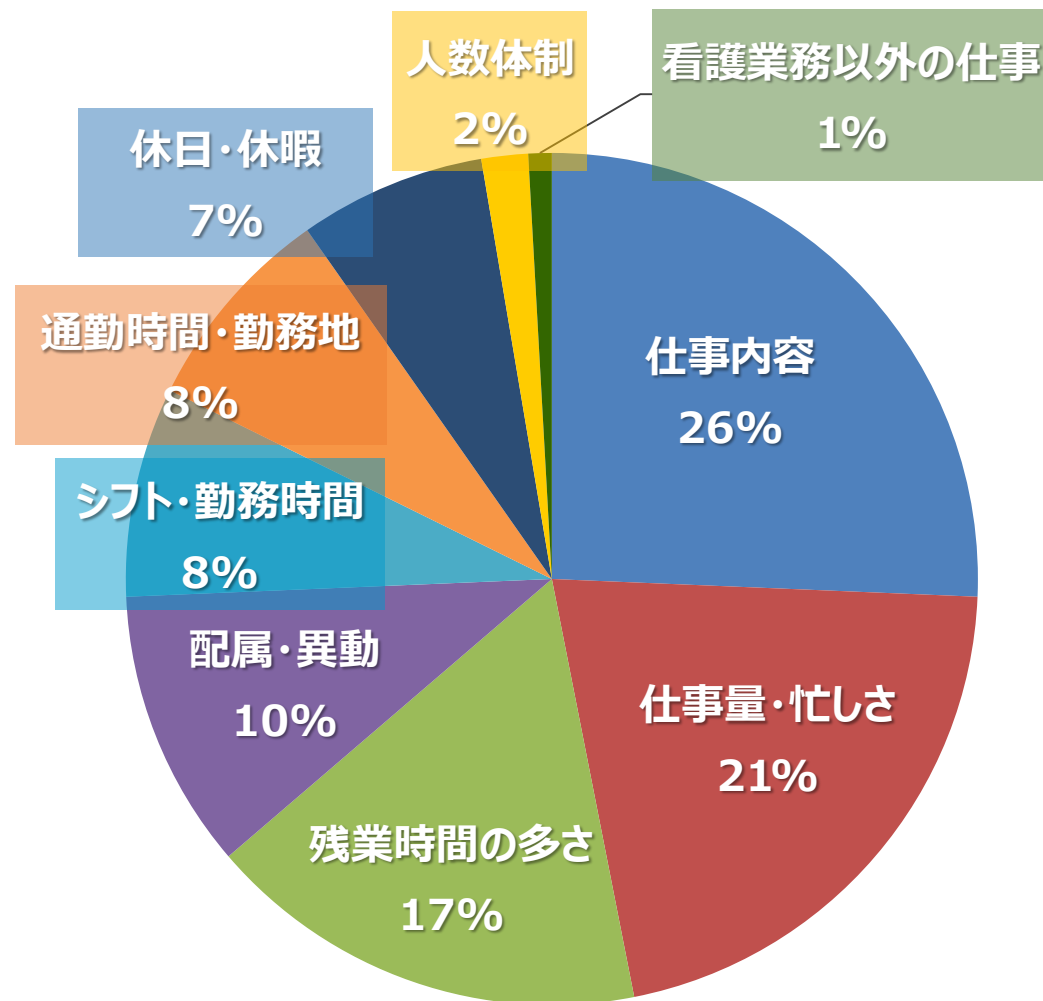
※ 6ヶ月以上（6～12ヶ月）

【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

早期退職理由（詳細） 1位「聞いていた話と違う」

早期退職となってしまったケース

- 2人体制と聞いていたが、前職が同じポジションで経験があるからと、いきなり1人体制でシフトが組まれてしまった。
- 訪問看護の仕事内容が、病院と違って清潔ケアがメインだった。
- 面接時にほぼ残業はないと聞いていたが、働いてみたら1日2時間の残業が基本だった。
- 本社での採用面接時に聞いていた情報と、入職後に配属先の職員から聞いた情報が違った。
- 常勤看護師の人数が聞いていたものより少なく、一人ひとりの負担が大きい職場だった。
- 入職後の看護部長面談で配属先が希望とは違う部署になった。
- 職場が就業開始の30分前に来ることが当たり前という雰囲気、面接で聞いていたよりも早く出勤しなくてはいけなかった。
- 面接時に1日の平均訪問件数を聞いていたが、訪問看護経験者ということもあり、他職員よりも多く訪問することになった。

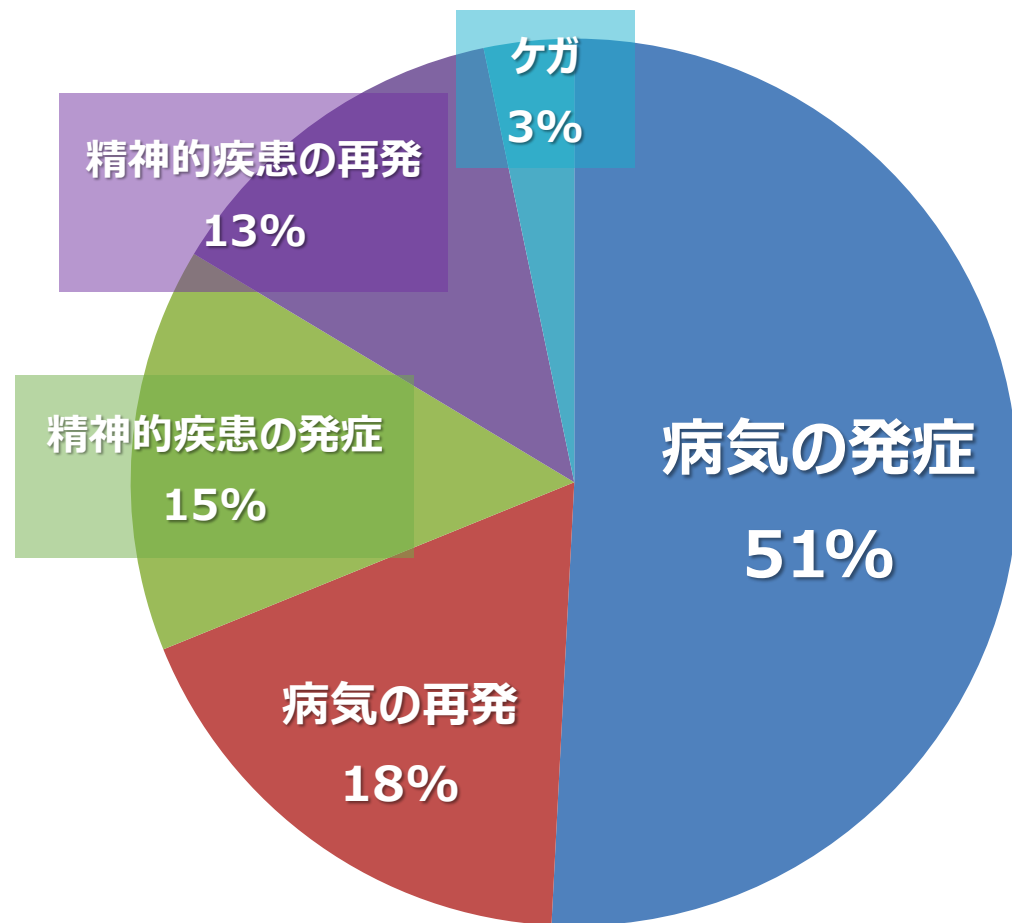


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

早期退職理由（詳細） 2位「体調不良」

早期退職となってしまったケース

- 医療脱毛を行っている美容皮膚科クリニックに入職するも、レーザーが強く目に負担がかかった。
- 新しい職場の人間関係で悩み、精神的に不安定になった。
- ベッドを上下させることで持病の腰痛が悪化した。
- 通勤途中で貧血になる日が続き、出勤ができなくなった。
- 新しい職場での人間関係や仕事の手順の相違から、パニック障害が悪化し、欠勤が続いた。
- 病棟が思っていた以上に忙しく疲れてしまい、家に帰った後に何もやる気が起こらなくなってしまった。
- 立ち仕事が多く腰痛を発症。また、残業が多く、家庭と仕事との両立が難しかった。
- 教育担当者から「中途なのにできないの？」と厳しい口調で指導を受け、うつ病が再発した。
- 人間関係は良好だが、介護業務が多いことや記録に時間がかかって休憩が取れないことなど、体力的に厳しかった。

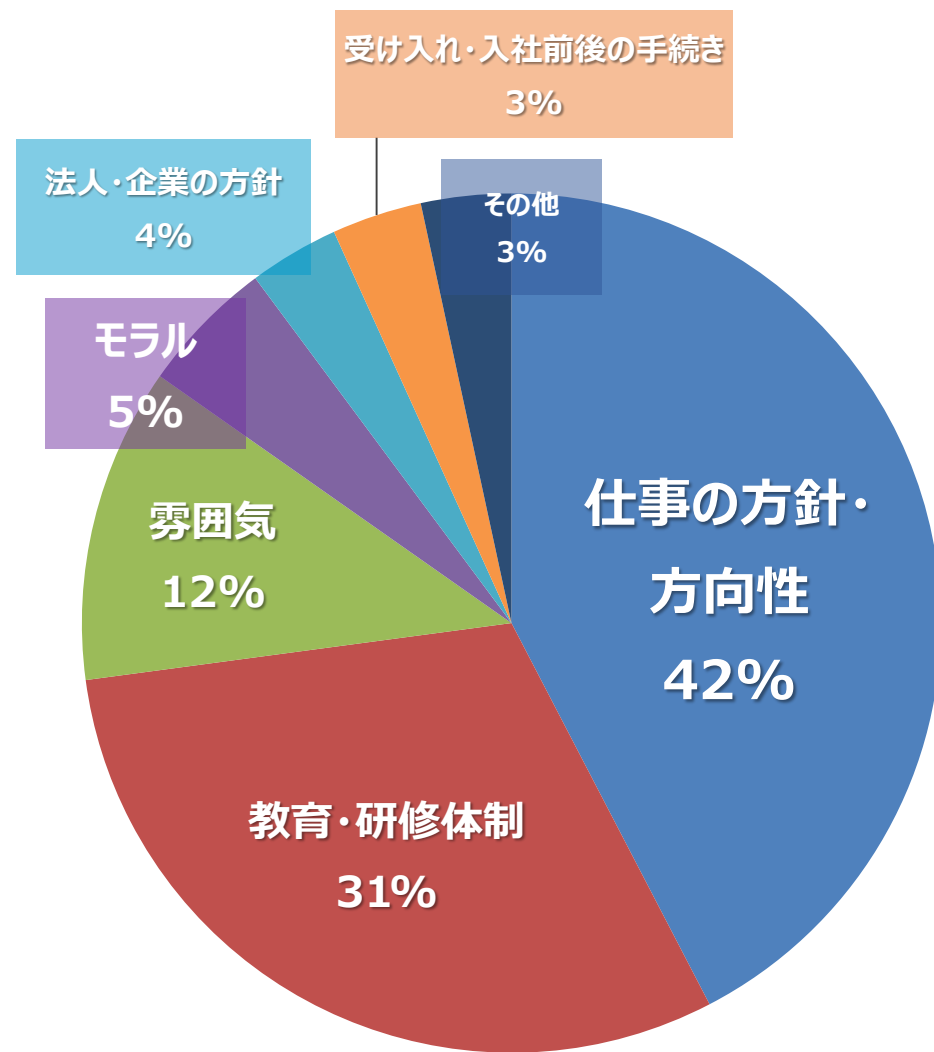


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

早期退職理由（詳細） 3位「社風・体制」

早期退職となってしまったケース

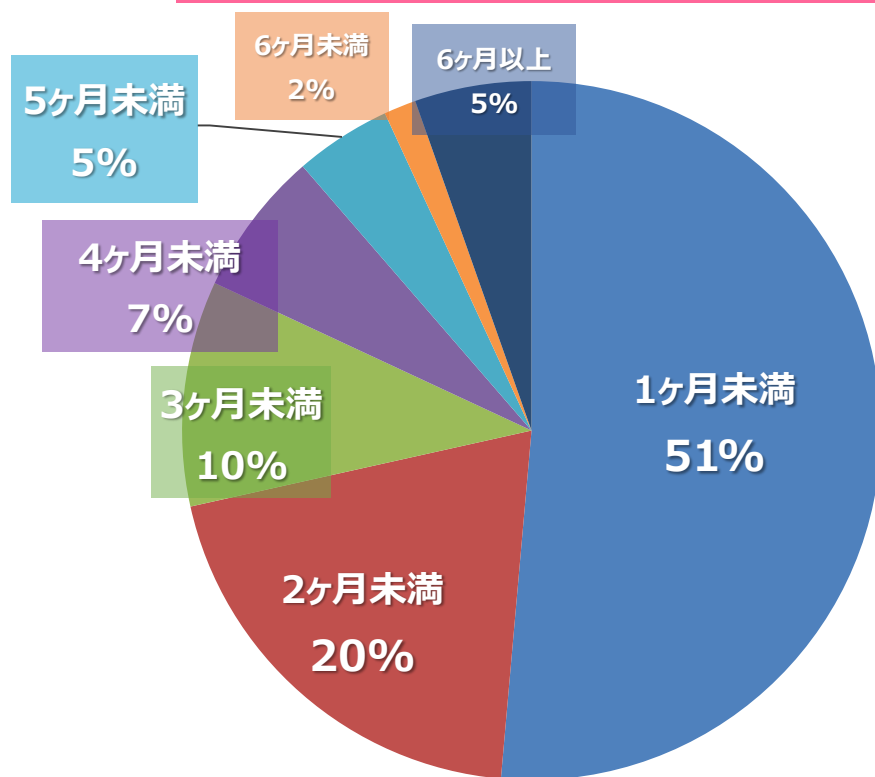
- 入職時には中途入職者にも教育・研修制度を設けていると聞いたが、配属翌日から独り立ちとなり不安を感じた。
- 休みの日と重なる勉強会が無給扱いで、実質的に休めなかった。
- 病棟にマニュアルがないため、教育担当者によって指示が異なった。
- 中途入職者にはプリセプターがつかず、わからないことを聞けない雰囲気があった。
- プライベートな情報まで職員に共有されていた。職員の個人情報適切に管理されていなかった。
- 午前中の診察終了後に往診に出て、そのまま午後の診療に入ってしまうため、休憩が一切取れなかった。
- 職場の手順やルールを理解していない中で仕事を任されるため、医療事故を起こしそうで、不安を感じた。
- 土日のどちらかを休みにしてシフト希望を提出したところ、「独身者は土日の休み希望は通らない」と言われ、不平等だと感じた。
- 患者やそのご家族と病室で治療の話をしていたところ、「忙しいから患者への対応は後にして」と指導を受け、看護観の違いを感じた。
- 大学病院から療養病院に転職をしたが、仕事のスピード感到物足りなさを感じた。



【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

早期退職の分析

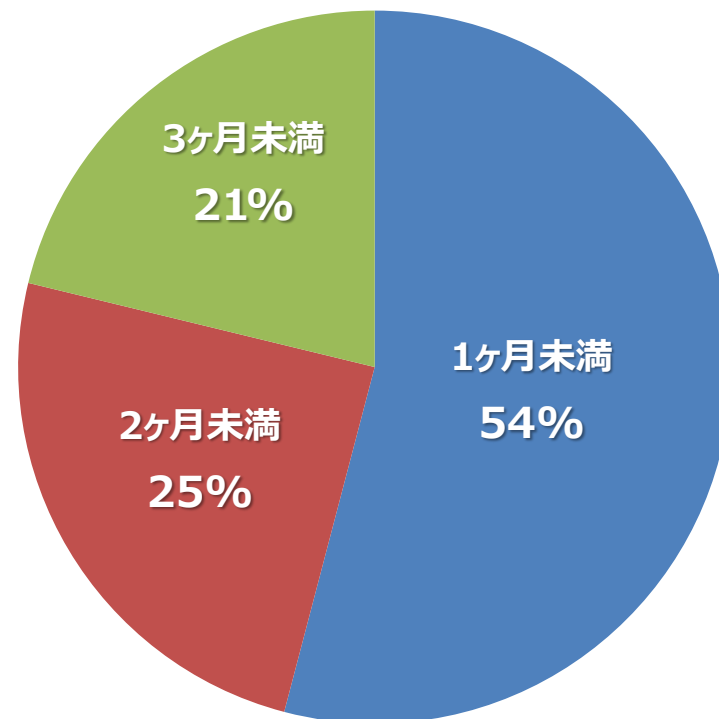
転職先決定日から入職日までの期間



転職先決定日から入職日までの期間が、「1ヶ月未満」の方が全体の半数を占めている。一方、5ヶ月以上前の方が全体の1割未満となっている。

➡**転職先決定日から入職日までの期間が長い方が、定着している傾向にある。**

入職日から退職日までの期間



入職日から退職日までの期間は、「1ヶ月未満」が最も多く、次いで「2ヶ月未満」「3ヶ月未満」の順となっている。

➡**早期退職の方の特徴として、入職から1ヶ月未満に退職を決断される方が多い。**

【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ看護師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

採用戦略

紹介会社マネジメント

採用プロセスの改善

退職予防

■ 計画 － 採用目標の設定 －

- ① 求める人物像の明確化
- ② 年間の採用スケジュール・内容

課題分析を踏まえて、年間の採用スケジュールと内容を整理し、採用開始時期、採用方法、応募管理、選考方法、入職前後のフォローなどを書き出す。

NG例：30～40代・マネジメントの経験がある方

OK例：接遇能力が高く、社内外でのコミュニケーションが円滑に取れる。

マネジメントの立場で病院運営に携わった経験あるいは社員教育の経験がある方。

- ③ 採用コスト

新卒・中途ごとに、どのような採用手法で、何名の人材を、どこのポジションで、採用するのかを目標設定する。

- ④ 採用後の戦力化スケジュール・取り組み

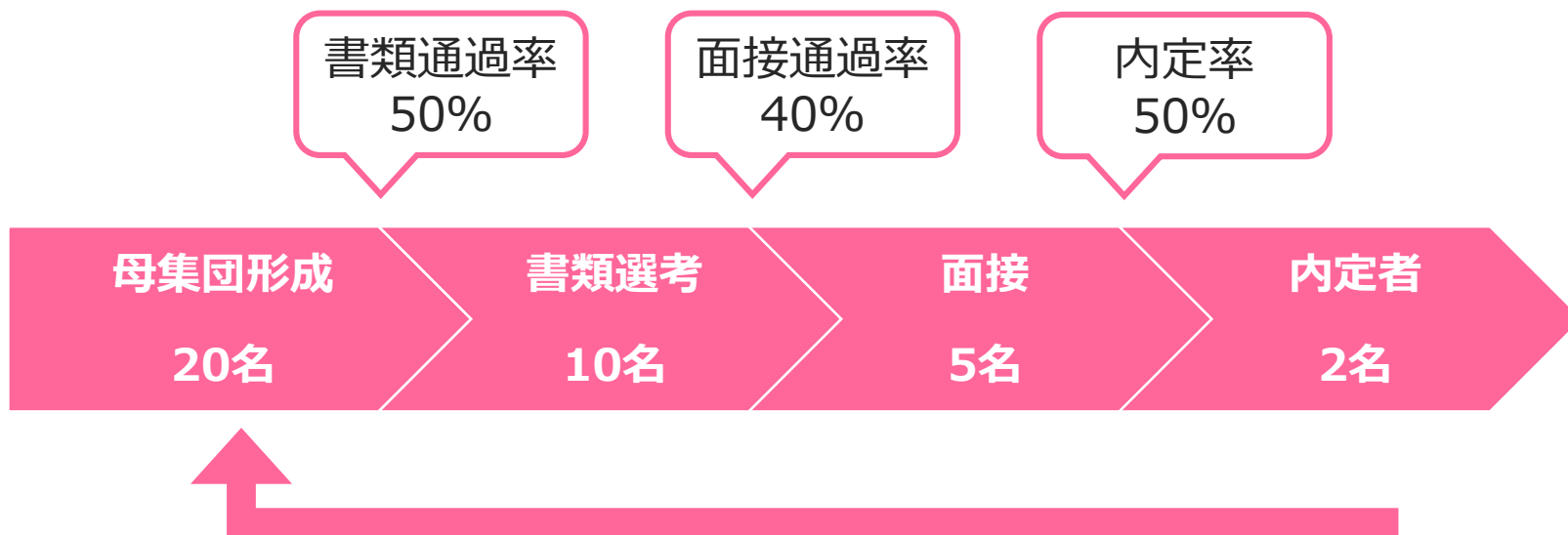
採用だけでなく、採用後の早期戦力化に向けたスケジュール・取り組みを明確化する。

■ KPIの設定

KPI (Key Performance Indicator) とは…
「重要業績評価指標」

「目的を達成するまでの各プロセスの業績を評価する指標」

例：2名の内定者を仲間として迎えるためのKPI



過去のデータを参考に逆算してKPIを設定

■ 採用戦略 – SWOT分析 – 求人票作成までの準備



■ 母集団形成 - 求人票（労働条件） -

求職者が求める情報が求人票に記載されているのかが重要



仕事内容（配属先）

配属希望がどの程度通るのか、配属先ごとの募集人数など



就業時間

実際の出勤・退勤時間や勤務終了後の業務の実態など



残業時間

繁忙期・閑散期の平均残業時間、残業を削減するための取り組みなど



休日・休暇

夏季休暇・年末年始休暇・有給休暇の付与実績・取得方法、シフトの組み方など



給与条件

学歴・経験・雇用形態に応じた給与モデル、賞与（過去実績）、昇給制度の有無など



社会保険

加入する健康保険、年金の種類など

■ 母集団形成 – 求人票（環境・体制） –



教育体制・キャリアアップ

教育スケジュール（期間・流れ・内容）、資格取得支援、キャリアプランなど



企業の方針・社風

配属先ごとの診療科目、患者の疾患、平均在院日数、受け持ち患者数、看護方式、看護体制（日勤・夜勤）、勉強会・研修の有無、看護と介護の分担ルールなど



サポート体制

産前・産後休業、育児休業、介護休業、託児所のサポート制度の内容、利用実績（制度利用者の勤続年数）、休業からの復帰率、復帰後フォローなど



職場環境

看護部長、師長（勤続年数、経験、年齢、運営方針、志向性など）、部署ごとの職員（年齢層、新卒／中途入職率など）など

求人票やホームページ、パンフレットの情報は求職者に響く内容を。
写真・動画などのビジュアルを重視することで印象アップにも。

■ 母集団形成 – 求職者が応募前に注目するポイント –

病 院

- ☑ 病院の特色・アピールポイント
- ☑ 募集ポジション（●●科病棟、手術室、透析室など）
- ☑ カルテ種別（電子カルテ、ペーパーカルテ）
- ☑ 教育体制（新卒／中途ごと）
- ☑ 勉強会、委員会活動の有無・頻度
- ＜病棟の場合＞
- ☑ 病床数、疾患割合（専門病棟、混合病棟など）
- ☑ 平均在院日数
- ☑ 看護配置（日勤・夜勤の配置人数など）
- ☑ 看護方式（チームナーシングなど）
- ☑ 看護師の業務内容
- ☑ 夜間の救急対応の体制
- ☑ コメディカル職との連携
（薬剤師・PT/OT/STの人数、関係性など）
- ☑ 他職種の数（クラーク・助手などの人数、分業体制）
- ☑ 病棟ごとの勤務環境
（看護職の年齢層、平均残業時間、有給休暇取得率）
- ＜手術室の場合＞
- ☑ 手術件数、疾患内訳、手術室の数
- ☑ 人数配置（機械出し・外回りなど担当別）
- ☑ オンコール体制、夜勤体制
（オンコール制の場合は、オンコールの頻度、出勤件数、出勤時・オンコール対応時の手当など）
- ☑ 術前・術後訪問の有無

施 設

- ☑ 施設の特色・アピールポイント
- ☑ 病床数、部屋のタイプ（個室・4人部屋・ユニットなど）
- ☑ 利用者の疾患、年齢、平均介護度、認知症の有無、ターミナルの受け入れはあるか
- ☑ 看護師の人数・年齢（正職員●名、非常勤●名）
- ☑ 他職種の数（介護職、セラピスト、事務職など）
- ☑ 看護配置（日勤・夜勤の配置人数など）
- ☑ 看護師の業務内容（介護職との分業）
- ☑ コメディカル職との連携
（PT/OT/STの人数・関係性など）
- ☑ 夜間時の救急対応について
- ☑ オンコール体制、夜勤体制
- ☑ オンコールの頻度（月●回）
そのうち、入電頻度（月●回）と出勤頻度（月●回）
- ☑ 連絡が入るケース、出勤となるケースの内容
- ☑ オンコール連絡を減らすための取り組みはあるか
- ☑ 施設看護未経験者の採用実績の有無
（どのような教育・指導を受けたか、どのくらいの期間を経て独り立ちしたか）

■ 母集団形成 – 求職者が応募前に注目するポイント –

クリニック

- ☑ 1日の外来患者数
- ☑ 患者の疾患、年齢層
- ☑ 看護師の人数・年齢（正職員●名、非常勤●名）
- ☑ 1日の看護師人数体制
- ☑ 事務・コメディカル職の人数・年齢
- ☑ 看護師の業務内容（採血、注射、点滴の有無など）
- ☑ 看護業務以外の有無（事務、電話対応、清掃など）
- ☑ 残業時間（繁忙期・閑散期）
- ☑ 有給休暇の取得率、取得方法
- ☑ 産前産後休業・育児休業の取得実績、復帰率
- ☑ 研修・勉強会の有無
- ☑ 昼休みの中抜け可否
- ☑ 院長先生のお人柄、方針・考え方、年齢、経験
- ☑ 採用背景（増員募集、欠員募集）

訪問看護

- ☑ 訪問看護ステーションの特色・アピールポイント
- ☑ 看護師の人数、年齢（正職員●名、非常勤●名）
- ☑ 利用者の疾患、年齢・ターミナルの受け入れはあるか
- ☑ 1日の訪問件数
- ☑ 訪問時の移動手段
- ☑ 看護体制（個別受け持ち制、チーム制）
- ☑ 給与体系（固定給or件数インセンティブ）
- ☑ オンコール体制（月●回or週●回）
そのうち、入電頻度（月●回）と出勤頻度（月●回）
- ☑ 連絡が入るケース、出勤となるケースの内容
- ☑ オンコール連絡を減らすための取り組みはあるか
- ☑ ステーション間の異動の有無
- ☑ 管理者の年齢、経験、お人柄
- ☑ 訪問看護未経験者の採用実績の有無
（どのような教育・指導を受けたか、どのくらいの期間を経て独り立ちしたか）
- ☑ 非常勤やパートの募集はあるか、その場合の給与条件
（件数制、時給制）

■ 採用戦略における好事例

▼ 採用ターゲットの明確化



単に「何人採用する必要があるか」だけでなく、「どんな人が必要なのか」という、採用ターゲットの明確化を行っています。現状の各病棟の課題がどのようなもので、どんな人（ご経験、スキル、お人柄など）が入れば課題が解決できるのか、活躍いただけるのか、という観点から、採用ターゲットを明確にしていきます。またターゲット像は紹介会社の営業担当者にも丁寧に伝えています。

（東京都／急性期病院／事務長）

▼ 採用サイトによる広報戦略

採用サイトのリニューアルの際は、「誰のための情報提供か？」をはっきりさせました。これまで大きなスペースを占めていた理事長あいさつなどは必要最低限にとどめ、「看護師一週間の業務」などのターゲット層となる看護師さんに響くコンテンツに刷新しました。

（千葉県／急性期病院／事務長）



▼年間採用計画の立案



例年、数十名の中途採用を行っているため、求職者の転職活動スケジュールに合わせた年間採用計画を立てています。求職者の多くが4月入職を希望するため、早めに選考を開始することが大事です。具体的には前年の6～7月から、翌年4月入職者の採用を開始しています。

(東京都／訪問看護ステーション／採用担当)

年間を通じて10名以上の採用していますが、どの媒体・紹介会社から何名採用するかシミュレーションし、それぞれの紹介会社に期待値を伝えています。

(大阪府／ケアミックス型病院／事務長)



採用戦略

紹介会社
マネジメント

採用プロセスの改善

退職予防

■ 紹介会社を活用するポイント

- ★ **Excelに募集状況をまとめ、紹介会社担当者に共有する**
- ★ **ミスマッチな求職者からの応募を減らす**
→手間のかかる不採用通知も紹介会社を利用することで、軽減される
- ★ **求職者が応募しない理由、内定辞退の理由などを確認する**
→求職者のニーズを把握することで、募集内容や労働環境の改善に役立てる
- ★ **人材紹介以外のサービスを活用する**
→紹介会社主催のセミナーやイベント・サービスを利用し、認知度を上げる



キャリアアドバイザー押し
「看護師の現場」を突撃取材！

看護師の職場カルテ

看護師座談会

職員インタビュー

看護師インタビュー	看護部長インタビュー	看護師座談会
 <p>お互いに思いやれる仲間がいる ともに成長できる職場環境です</p> <p>Profile (写真左から) 毎日 まいごさん、舞田 なみみさん</p> <p>毎日さん：2008年入職。現在、整形外科、神経内科の患者さんを受け入れる病棟に勤務。 舞田さん：2007年入職。CCU勤務などを経て、消化器外科、内科、泌尿器科の患者さんを受け入れる病棟の主任に。</p>		
<p>長く安心して働ける環境+職員同士の信頼関係が魅力です</p>  <p>マイナビ病院の魅力はどこだと思いますか。</p> <p>【毎日】 有給休暇の取りやすさですね。心身共に緊張感ある業務なので、働くときはしっかり集中し、休むときはしっかり休むというメリハリが大切です。当院では子育て中の方も多いので、有給が取りやすい雰囲気があるのは大きな魅力だと思います。</p> <p>【舞田】 さまざまな支援制度があるもの助かります。私自身は当院の看護学生奨学金制度を利用しましたが、ほかに産休・育休制度や産後支援体制、院内託児施設や職員専用マンションの完備など、職員が働きやすい制度や設備が充実しています。人生のライフイベントに応じた働き方ができるので長く働ける安心感もあります。</p> <p>【毎日】 私自身、全くの異業種から転職しました。入社時は不安でいっぱいでしたが、経験豊富な先輩方のサポートがあるので、安心して伸び伸びと学んでいます。いつも気にかけてもらえる雰囲気は心強いですね。</p> <p>【舞田】 プリセプターや先輩方からの配慮やフォローがあって、看護学校との同立もしやすいです。わからないことを真直ぐに伝えられ、問題を抱え込まずに解決できる環境なので、吸収すべきこと、学ぶべきことに集中できます。育児や家庭と仕事の両立をしている方も多いので、いろいろなアドバイスが受けられるのも魅力ですね。</p>		

看護師インタビュー	看護部長インタビュー	看護師座談会
 <p>ブランクが長くても子育て中でも安心。 同じ立場の仲間と成長できる環境です</p> <p>Profile 舞田 舞子さん</p> <p>大学院で3年間働いた後、結婚を機に地元の家ヶ崎へ、プライベートでは2歳の息子のお母さん。</p>		
<p>看護師としての成長のために幅広い経験を積んでいきたい</p>  <p>3年前にマイナビ病院に入職されたそうですね。</p> <p>3年歴大学院院に勤めましたが、周囲の後押しもあり、2013年こちらに入職しました。ここに来て一番驚いたのは、「ワーク・ライフ・バランス」のよさ。超過勤務がほとんどなく、ほぼすべての看護師が毎日定時に退勤しています。作業療法士や心理士、保健福祉士との多職種連携が進んでいることも理由の一つだと思います。看護師同士のコミュニケーションが活発で、助け合う風土も浸透しているので、一部に負担が偏らない仕組みが確立されているんです。</p> <p>入職後、研修制度を整えるなど、あたらしい取り組みにも着手されたそうですね。</p> <p>勤務環境はとも良いのですが、一方で、技術的な向上や学びの機会が不足している点には課題も感じました。それで入職後はまず、看護協会の勤務環境改善事業に参加したり、他院の取り組みにアイデアを得たりしながら、教育面の強化に取り組みました。教育担当部長を配置し、日間的な学習機会を確保するためWeb研修制度を導入。定着していた「ワーク・ライフ・バランス」を乱さないよう、研修時間は勤務時間内に収めるようにし、無理なくスキルアップを回れる環境づくりに努めています。</p>		

■ 紹介会社マネジメントにおける好事例

▼ 紹介会社とのリレーション強化



紹介会社への情報共有をこまめに行うことが大事だと考えております。紹介会社の営業担当が、当院のことを知れば知るほど、紹介率も向上し、またニーズと合わない応募も少なくなりました。

(愛知県／急性期病院／事務長)

病棟ごとの募集状況や併設施設の募集状況をExcelにまとめて、定期的に、付き合いのある紹介会社すべてに発信しています。

(東京都／ケアミックス型病院／看護部長)



▼紹介会社の効果検証



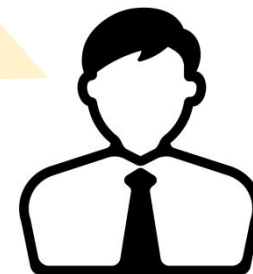
それぞれの紹介会社に自院の求人の提案数や応募率を定期的に報告してもらっています。また「応募に至らなかった理由」も聞き出すことで、募集内容の改善に役立っています。

(愛知県／急性期病院／事務長)

▼採用看護部長の「思い」を伝える

看護部長の看護観や人柄が求職者にとってはとても重要な情報だと考えています。看護部長の思いに共鳴してくださる方に応募していただきたい。そうした観点から看護部長の「採用」や「育成」にかける「思い」を、求職者や人材紹介会社にもしっかり伝えることを心がけており、紹介会社のキャリアアドバイザーを集めて説明会を行う場合もあります。

(東京都／ケアミックス型病院／看護部長)





■ 選考 – 書類・面接のポイント –

書類



選考スケジュールはできる限り短縮して設定する



応募書類だけで判断するのではなく、基本的には会う

面接



応募者の経験・転職背景を知る



面接では応募者への共感と懸念点の払拭を心がける

■ 選考 – 面接の流れ –



アイスブレイク

応募者の緊張をほぐし、最適な環境で面接を実施するためにアイスブレイクから始める
例：「緊張していると思いますが、リラックスして臨んでくださいね」

質問

どの程度、貴社を理解しているか、また応募者の適性・能力・志向性から、活躍できる人材であるかを判断する。
例：「前職でのご経験について教えてください」「当社への入職を希望された理由を教えてください」など

情報交換

法人・企業のビジョンや方針、教育・研修体制、勤務条件（雇用形態、仕事内容、残業の有無、福利厚生、賃金等の労働条件など）をご説明ください。法人・企業説明が明確であればあるほど、応募者の安心感につながる。

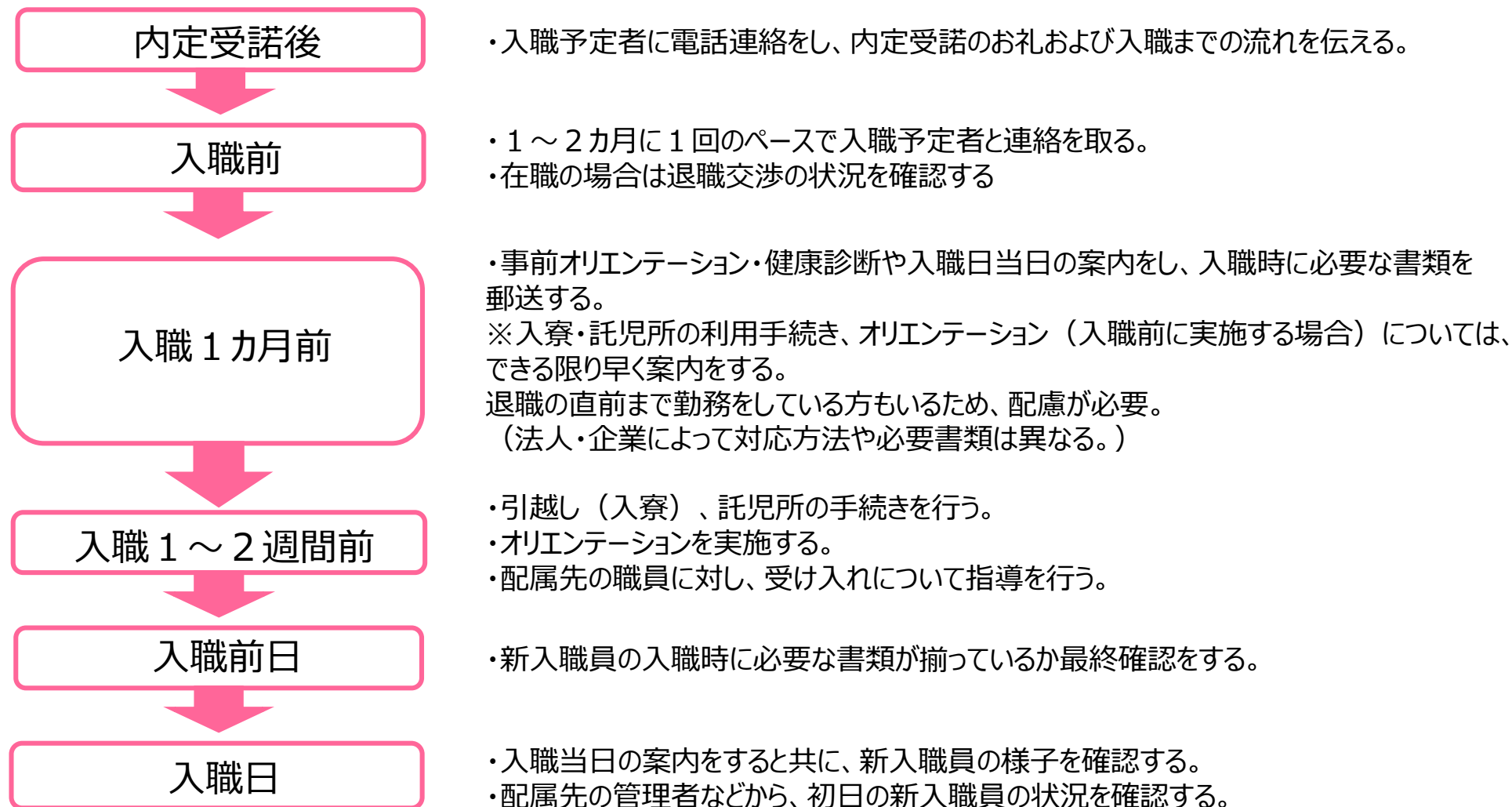
面接終了

最後に、今後の選考の流れについて説明する。
（例）
「選考結果は1週間以内にマイナビを通じてご連絡します。本日はご足労いただきありがとうございました。」

職場見学

実際に配属先を見学して職場の雰囲気を感じることも、応募者にとって重要な判断材料となる。見学の際は、仕事のやり方やルール（看護記録の方法、患者との関わり方、他職種との連携、休暇の取り方など）を説明いただけると入職後のイメージが付きやすくなる。

■ 内定承諾から入職日まで



■ 採用プロセスにおける好事例

▼ 面接における好事例

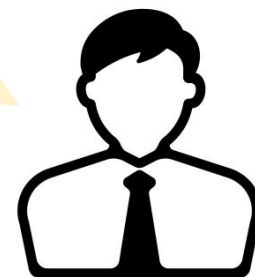


病院に関する噂や求職者にご紹介したときの反応を紹介会社の営業担当者から定期的に情報収集し、改善すべき点については院内で施策を打つとともに、面接でもプラス面、マイナス面を含めて、ありのままを伝えるようにしています。

(愛知県／急性期病院／事務長)

給与提示を面接時に行い、勤務条件等が記載された書面を求職者に渡して説明しています。その場で質問を受けることによって、入職後のミスマッチをなくすと共に、質問の傾向をデータとして蓄積しています。

(東京都／ケアミックス型病院／看護部長)



■ 採用プロセスにおける好事例

▼ 病院・施設見学における好事例



院内見学時には同じような境遇のスタッフと話す機会を設け、リアルな就業イメージを感じてもらうとともに、入職後のギャップを軽減するようにしています。例えば、子育てと仕事の両立を重視している方に対しては、境遇の似たスタッフに一日の流れの詳細や周りの協力体制などを話してもらうようにしています。

(埼玉県／ケアミックス型病院／看護部長)

▼ 看護部と事務方の連携

以前は看護部長と事務方の連携がうまくとれておらず、採用がうまくいかないケースが頻発していました。紹介会社から書類選考や面接設定の依頼が来ているのに、事務方が繁忙期のため意思決定が後回しになり、結果的には応募辞退になってしまうような事態です。意思決定のあり方や選考フローについては、「誰が・いつまでにやるのか」を明確にしておくことが大事だと思います。

(京都府／ケアミックス型病院／看護部長)



採用戦略

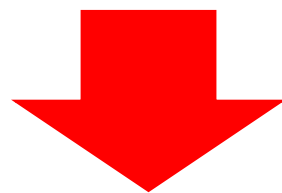
紹介会社マネジメント

採用プロセスの改善

退職予防

従業員エンゲージメントとは？

「法人・企業に対する意欲的な貢献度」



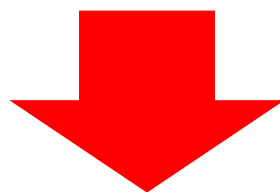
**従業員エンゲージメントが向上すると、
社員が会社のビジョンや目標に共感を抱き、
自身の能力を自発的に発揮することができる。**

従業員満足度との違い

「貢献度」

従業員満足度は給与や賞与、福利厚生、
休暇制度、職場環境など

「法人・企業の居心地の良さ」



満足度 ≠ 貢献度

従業員エンゲージメントの向上で得られる3つのメリット

- ① **業績や生産性の向上**
- ② **人材の維持・獲得といった組織力の強化**
- ③ **離職率の低下**

従業員エンゲージメントを向上させると、従業員が熱意を持って日々の業務に取り組むことができるようになる。

■ 離職率を低下させるための成功事例

▼ 入職後のフォロー・ストレスケア



入職後のフォローは現場にだけ任せるのではなく、採用を行った総務部や人事部との情報共有を密に行いました。採用側と受け入れ側の連携を強化することで入職後、現場に相談できない内容（人間関係など）については、総務部や人事部からアプローチすることで新入職員の抱える不安をいち早く察知することができ、早期退職を防ぐことができています。

（埼玉県／ケアミックス型病院／採用担当）

中途入職者についての状況を、部門の垣根を越えて院内情報として集約しています。現場の人間関係や業務量を組織として把握し、何か変わった様子があればすぐに察知し、組織として対応することが重要だと思います。特に人間関係を把握できていなければ、対策の打ちようもありません。

（兵庫県／ケアミックス型病院／看護部長）



■ 離職率を低下させるための成功事例

▼ 長期的な活躍のために



病院としても重宝しているベテランの職員の何気ない一言。たとえ悪意のないものであったとしても、入職したばかりでナーバスになっている方を傷つけるケースが多発しているように思います。ベテランだからといって「なあなあ」で済ませず、後輩育成を含む「勤務評価」をしっかりとしています。「360度評価」を実施することが有効です。

(東京都／ケアミックス型病院／採用担当)

▼ 退職者について

職員の退職後、一定期間（3カ月程度）経過した後にアンケートを送付しています。送付時には寄せ書き、手紙などを同封し、気にかけてることも忘れずに伝えます。3カ月ほど経過すると正直な意見が返ってきやすく、今後の職員定着に向けた取り組みに役立てられる意見も少なくありません。経営層だけでなく、各病棟会での議題とすることで、職員自ら主体的に何が定着に向けた課題なのかを見直すことができます。

(兵庫県／ケアミックス型病院／看護部長)



こんな **お悩み** をお持ちではありませんか？



＼**メディカルサポネット**は、**経営者 事務長 薬局長 管理部門**の方の味方です！／

Case01

募集をかけても
応募がこない

Case02

内定辞退率が高く
採用に至らない

Case03

人材が定着しないため
採用コストが減らない

Case04

経営のヒントとなる
情報がほしい



メディカルサポネット

MEDICAL SAPONET

メディカルサポネット



メディカルサポネットは、医療機関や保険薬局、介護施設・訪問看護事業の経営者、事務長、薬局長、人事・採用担当者向けの採用支援サイト



メディカルサポネットの会員登録のメリット **(無料)**

1. 会員限定の記事・コラムを含む全てのコンテンツが読めます
2. 会員限定のお役立ち資料をダウンロードできます
3. マイナビが運営する法人・企業様向けのイベント・セミナーの予約をスムーズにできます
4. お知らせメールで新着記事やイベント・セミナーのご案内などの最新情報をお届けします

MEMO