

# 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
- マイナビ介護職の登録状況 全国版
- マイナビ介護職の登録状況 東京圏版
- マイナビ介護職の登録状況 関西圏版
- マイナビ介護職の登録状況 東海圏版
- 入職前辞退、早期退職の分析
- 採用・育成・定着



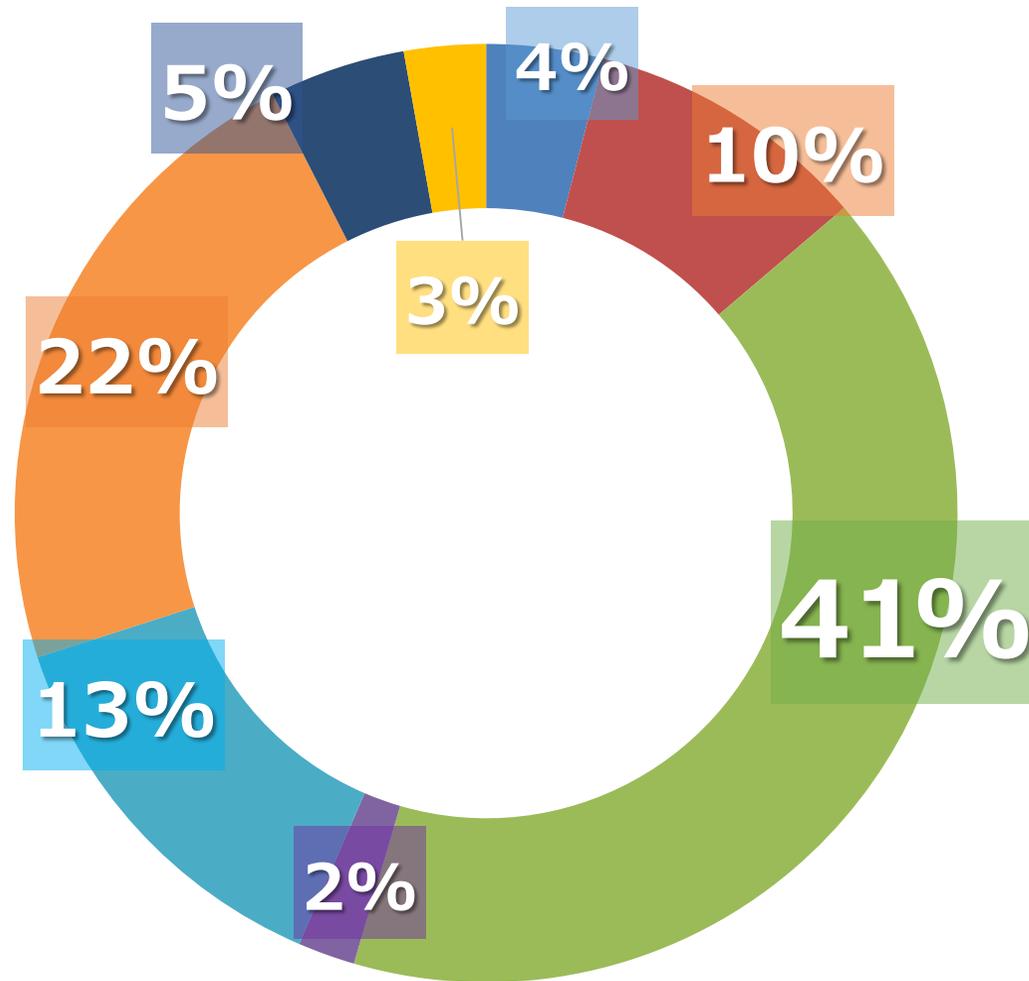
# 株式会社マイナビ

紹介事業本部  
メディカル事業運営統括部

北村 岳大

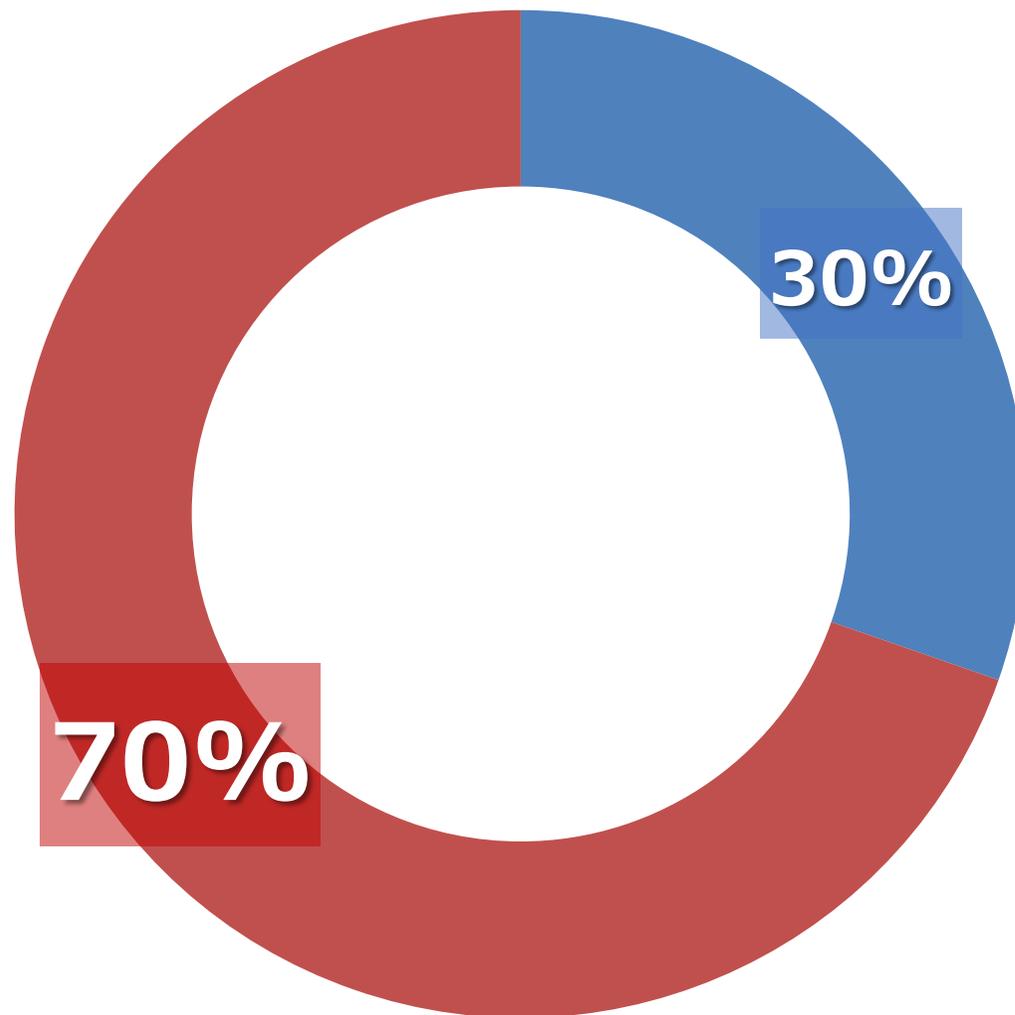
# マイナビ介護職の登録状況 全国版

## ■ 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
- 中四国圏
- 九州圏

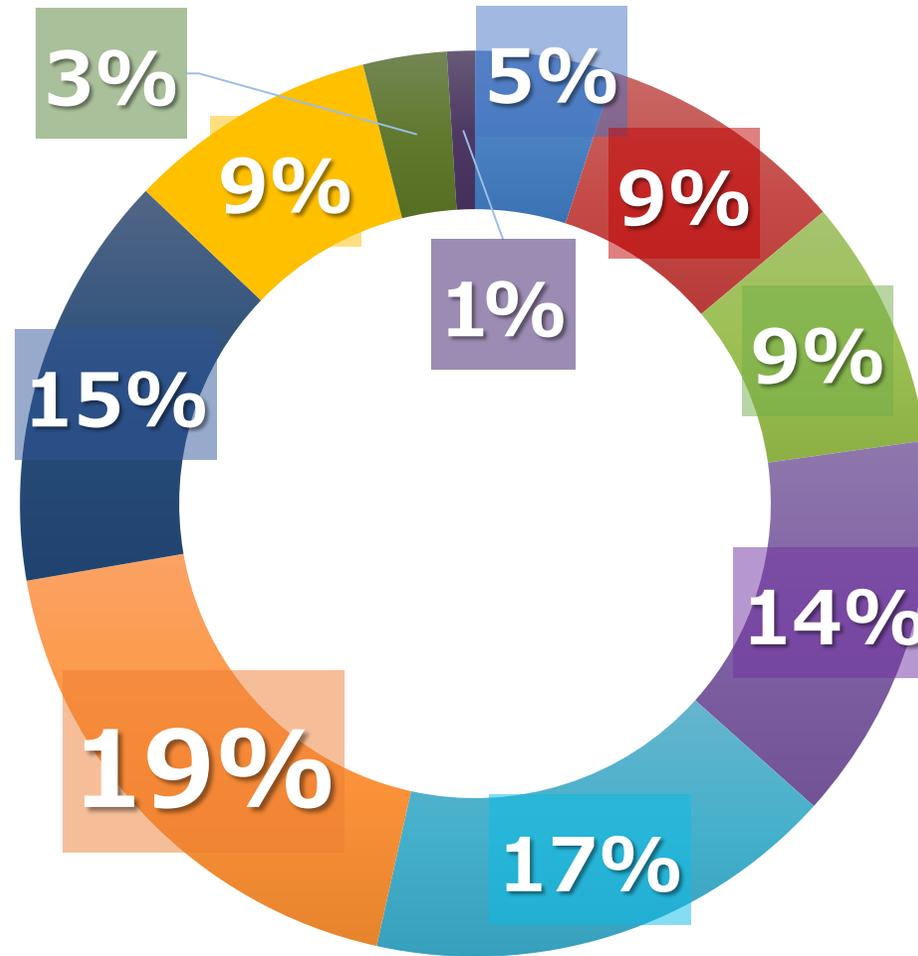
## ■ 性別



■ 男性 ■ 女性

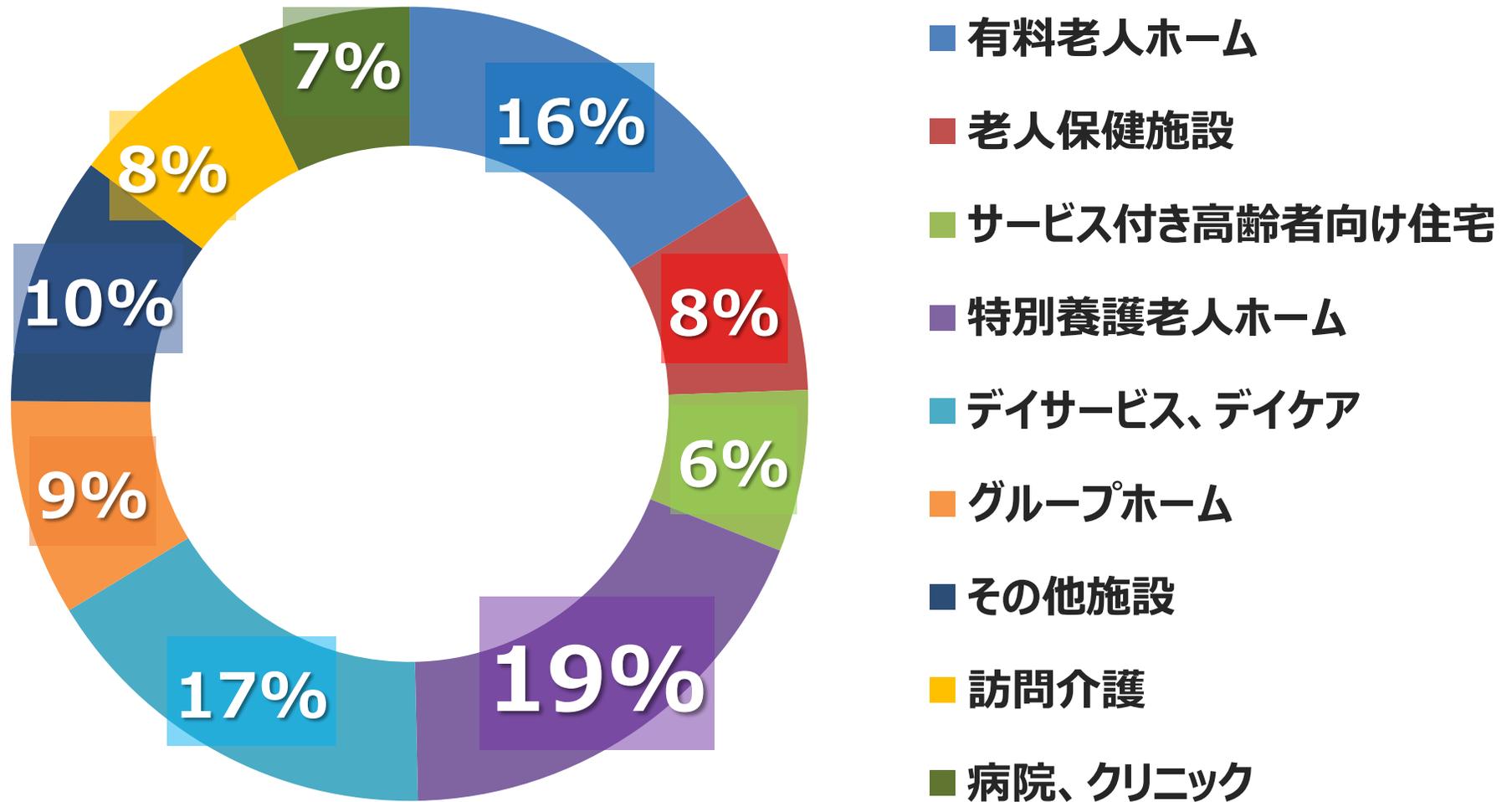
# マイナビ介護職の登録状況 全国版

## ■ 年 齢

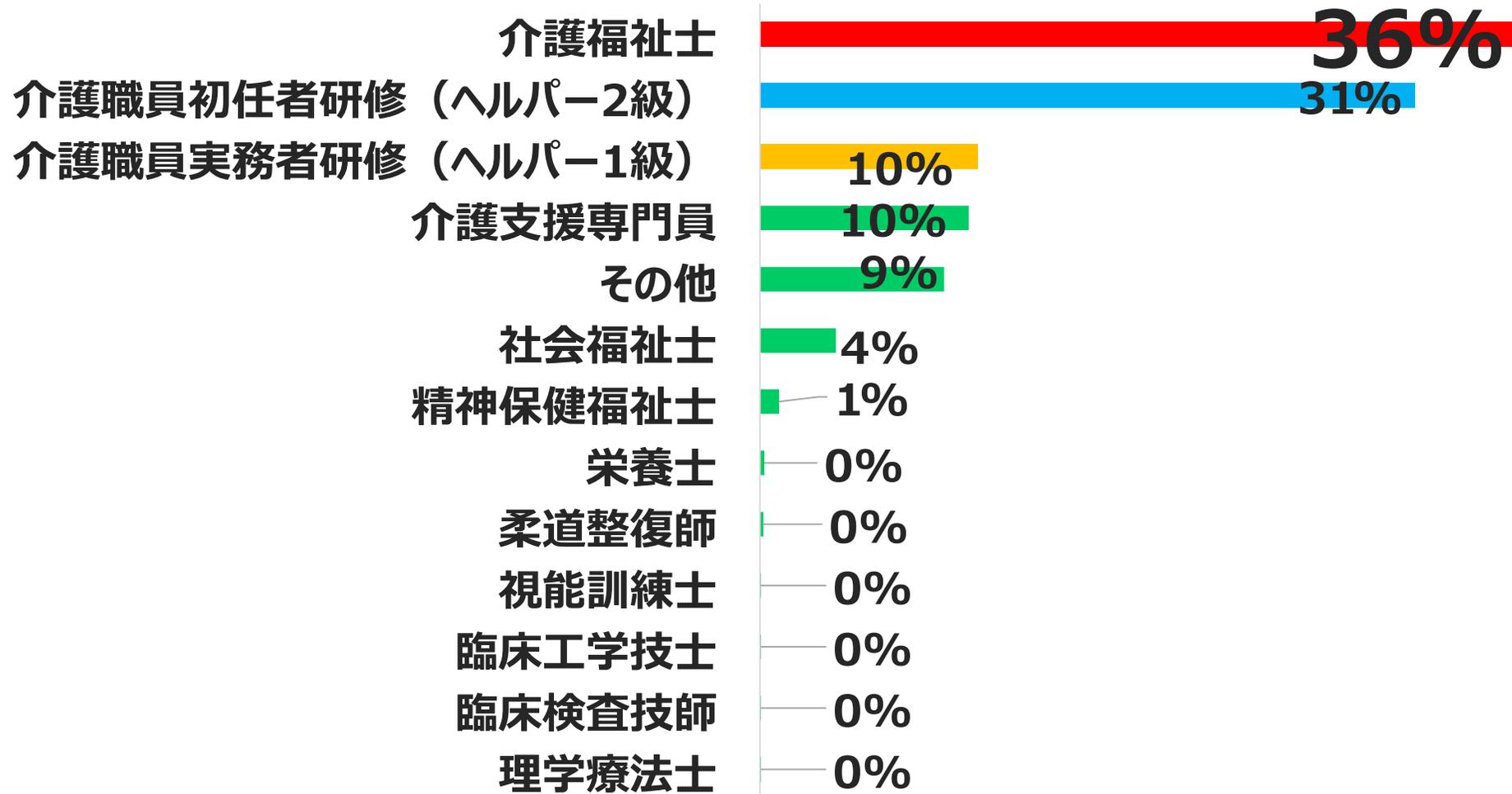


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

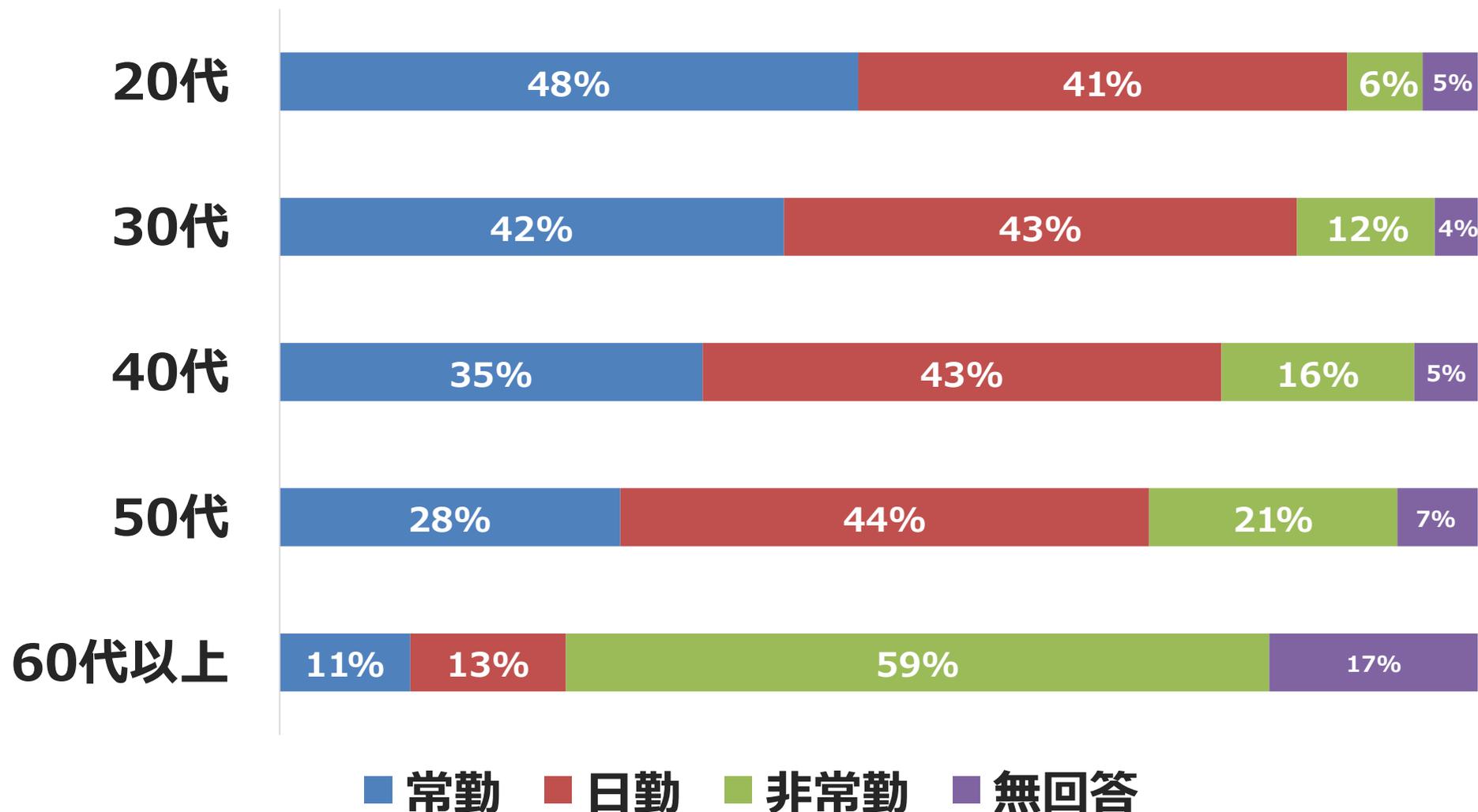
## ■ 経験業態



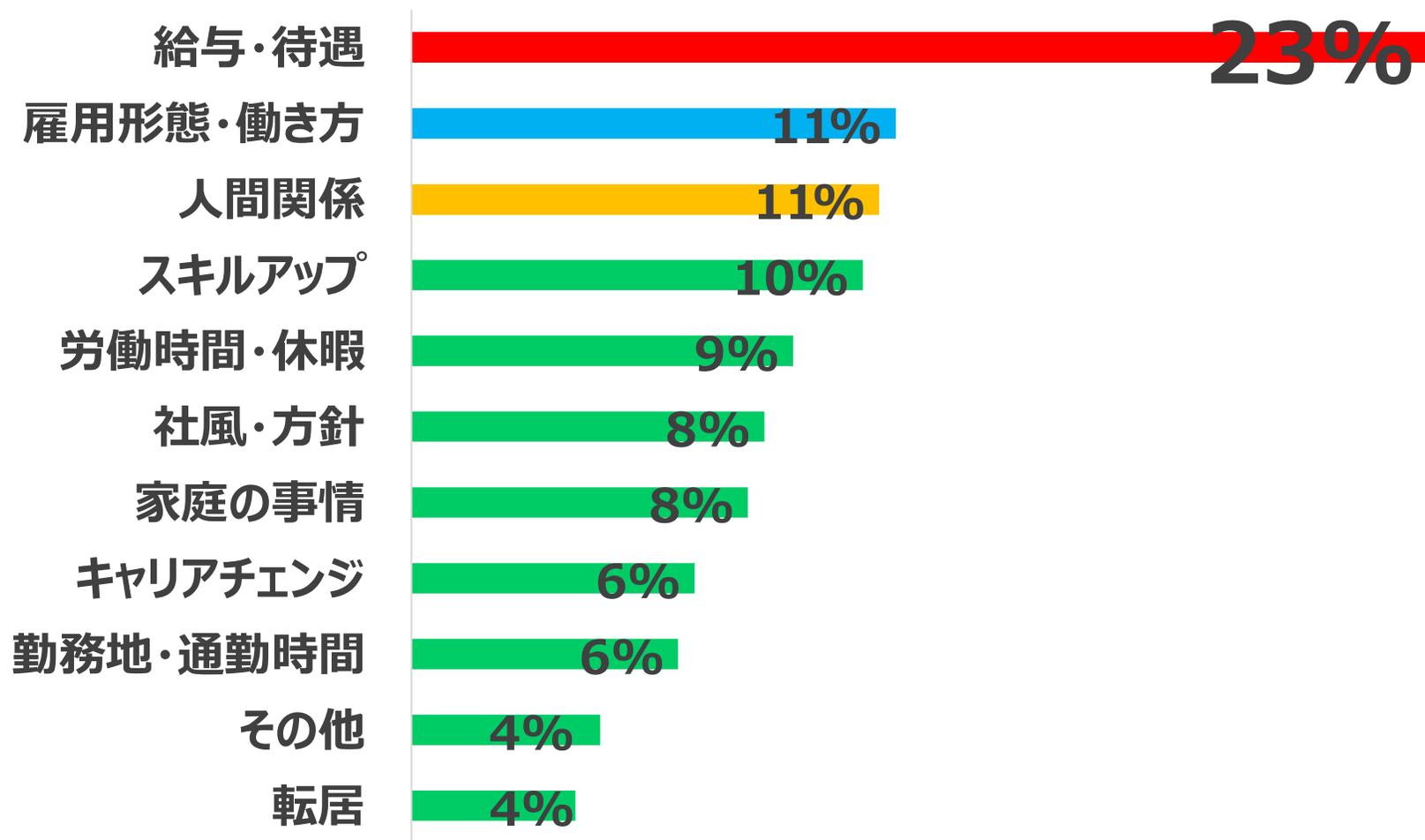
## ■所持資格



## ■年代別×勤務希望



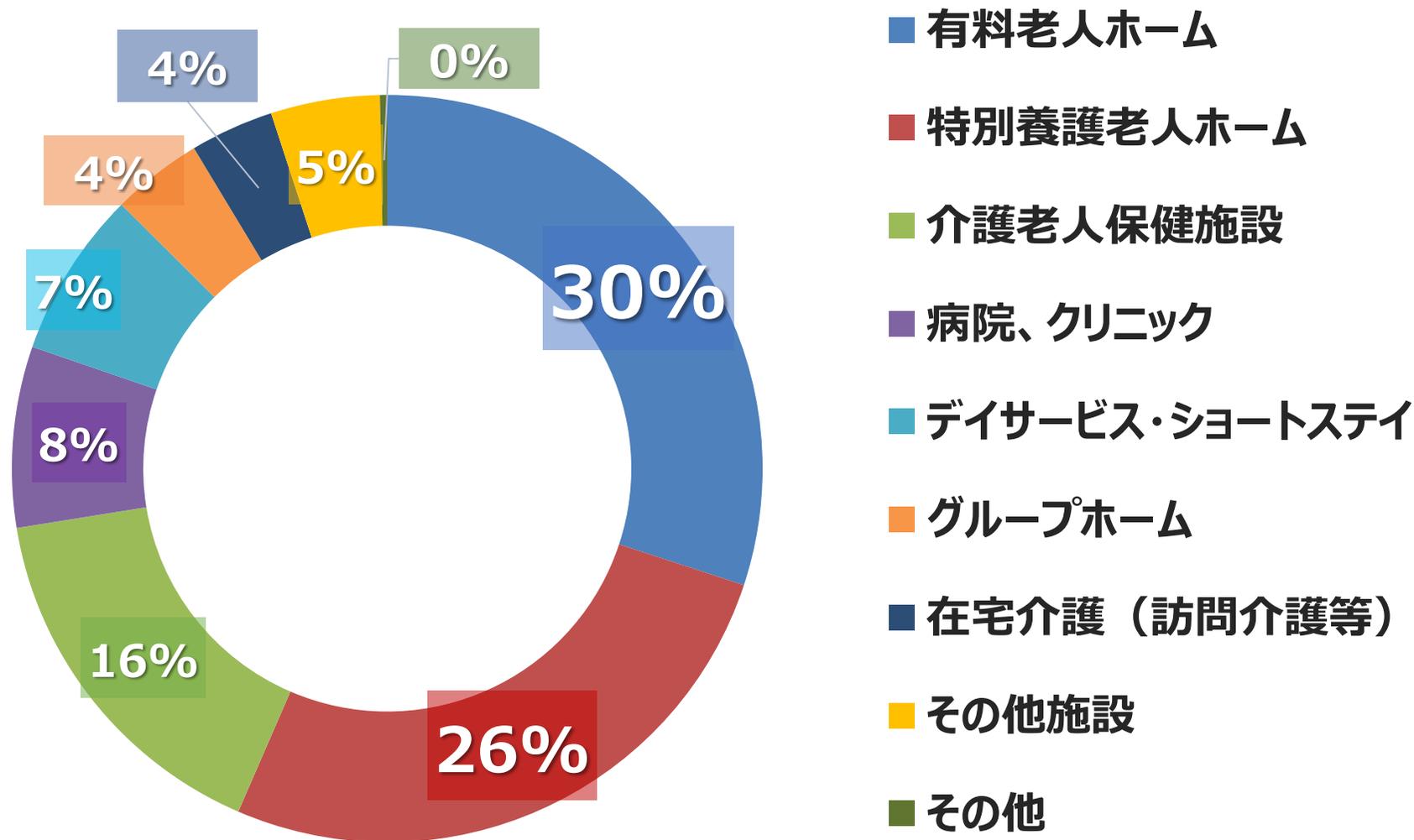
## ■ 転職理由



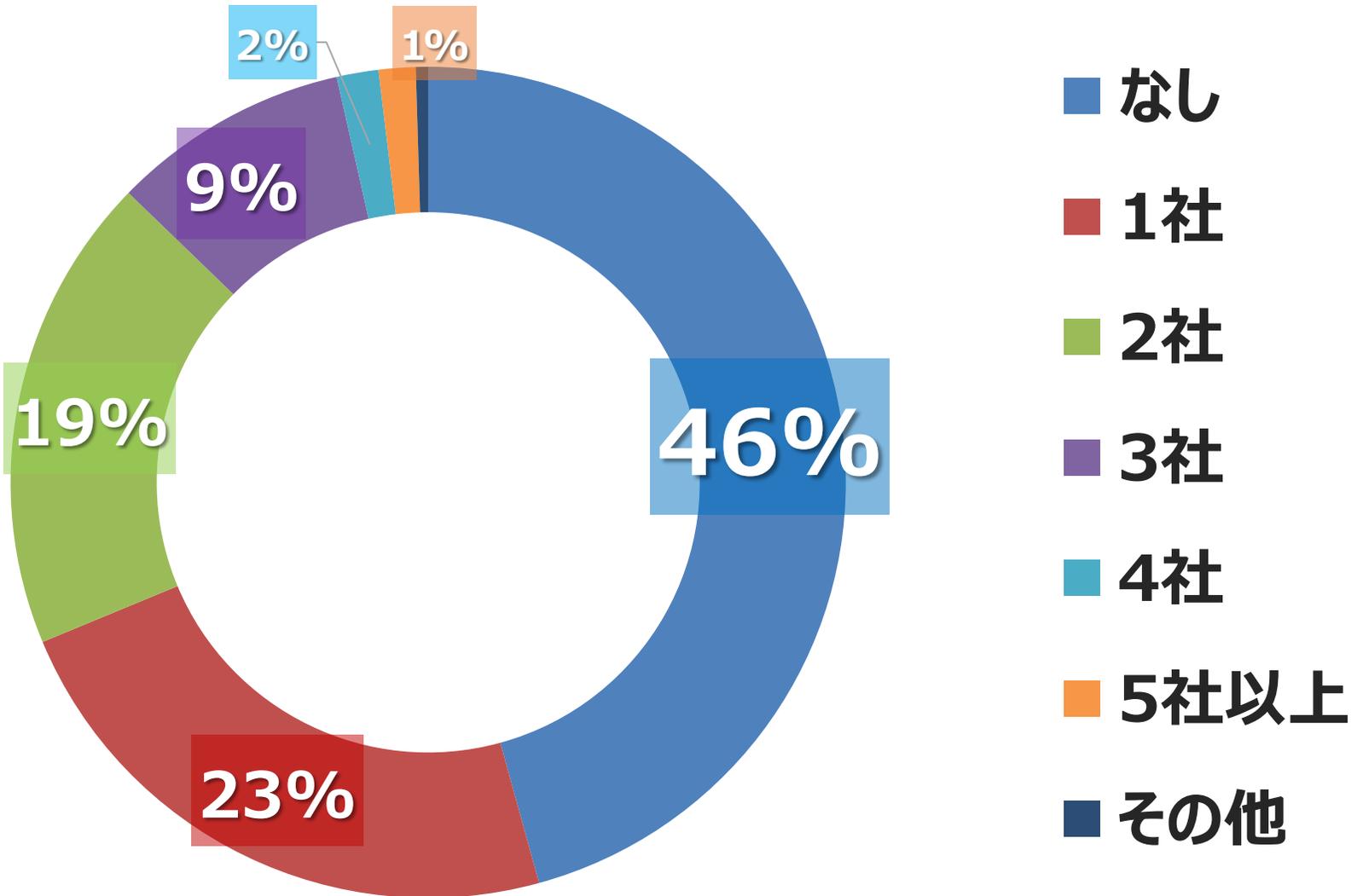
## ■年代×転職理由

	1位	2位	3位
20代	給与・待遇	人間関係	雇用形態・働き方
30代	給与・待遇	人間関係	社風・方針
40代	給与・待遇	スキルアップ <sup>o</sup>	雇用形態・働き方
50代以上	給与・待遇	雇用形態・働き方	スキルアップ <sup>o</sup>

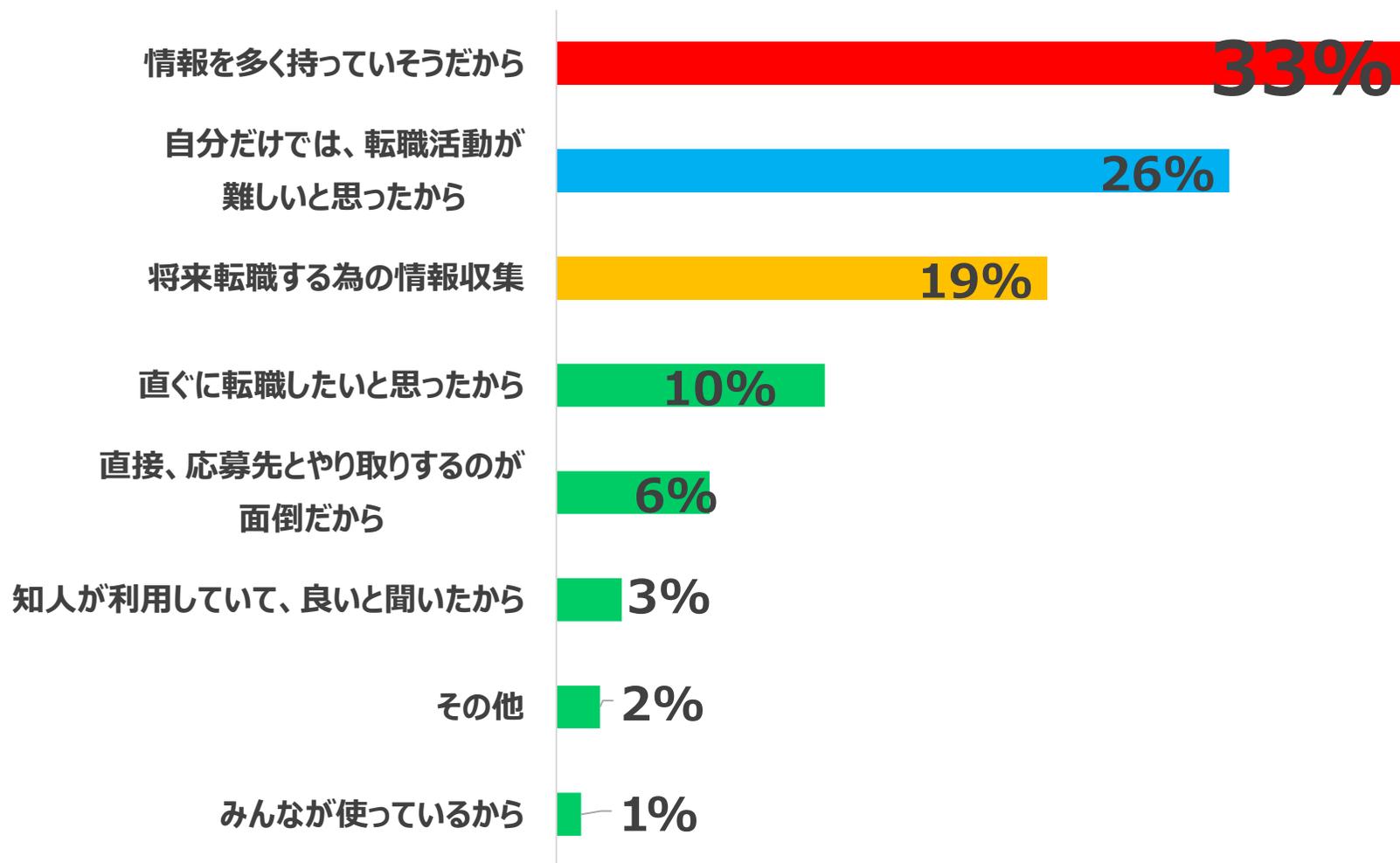
## ■入職決定先



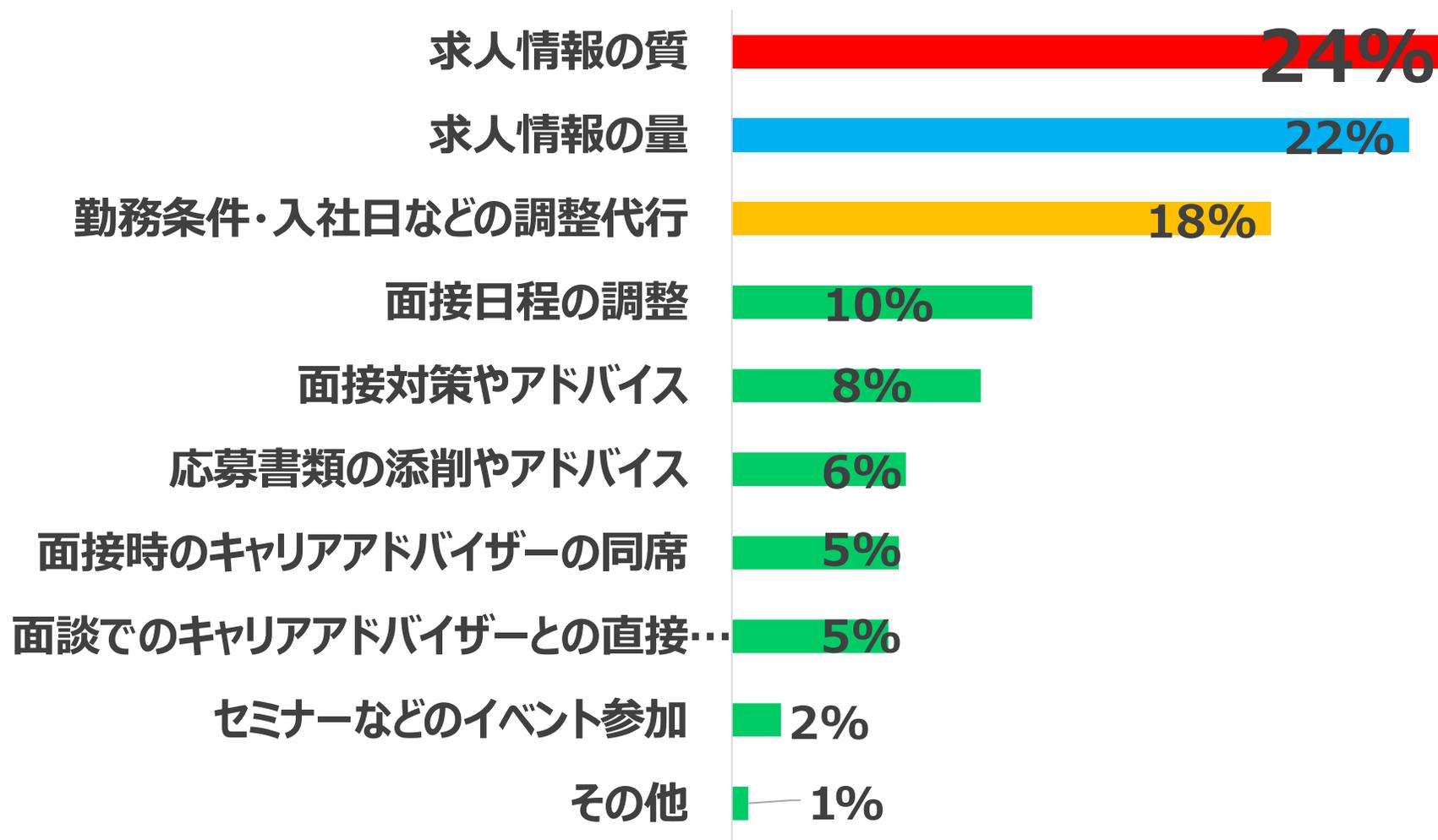
## ■ 紹介会社 利用社数



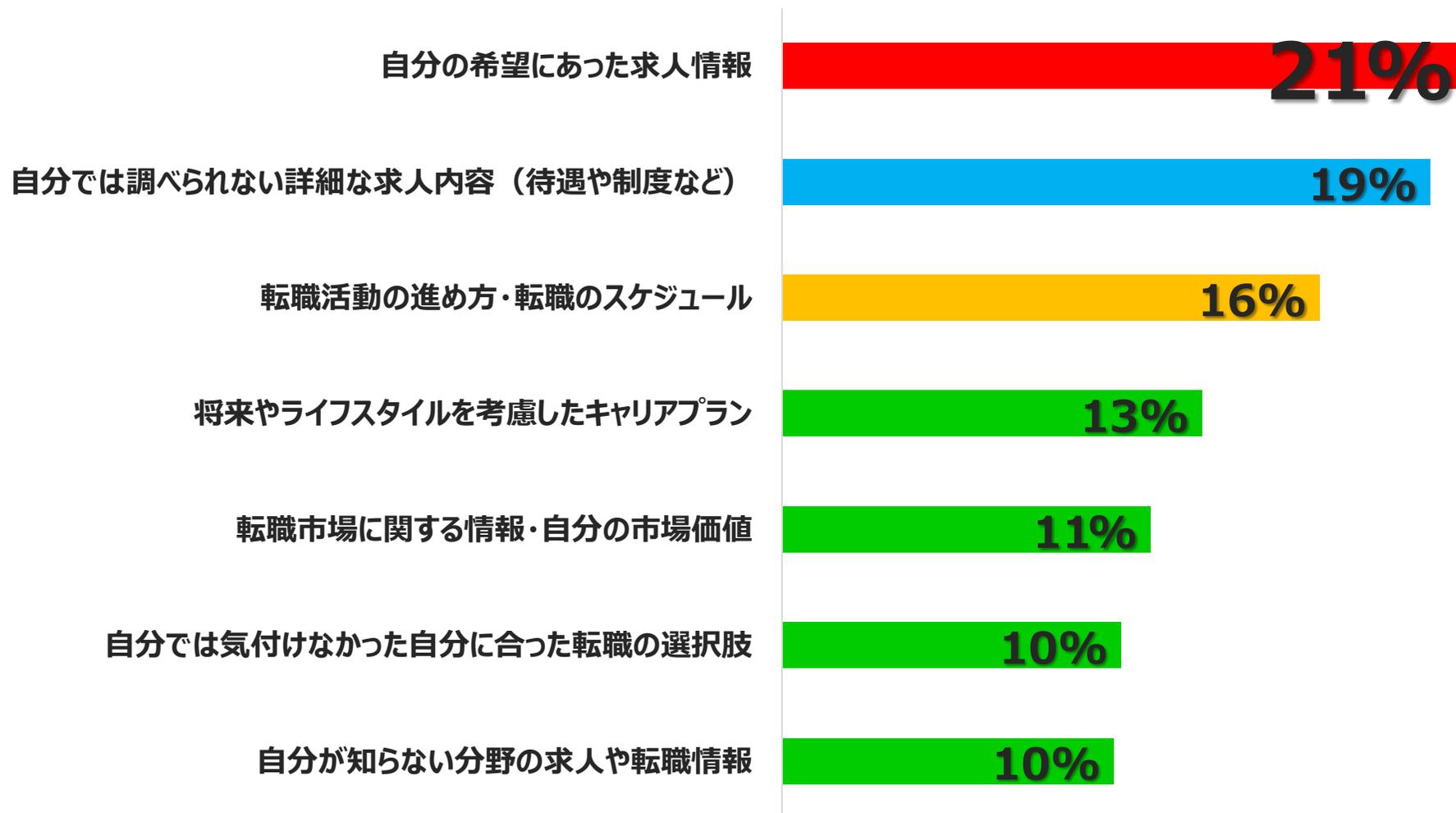
## ■ 紹介会社を利用したいと思った理由



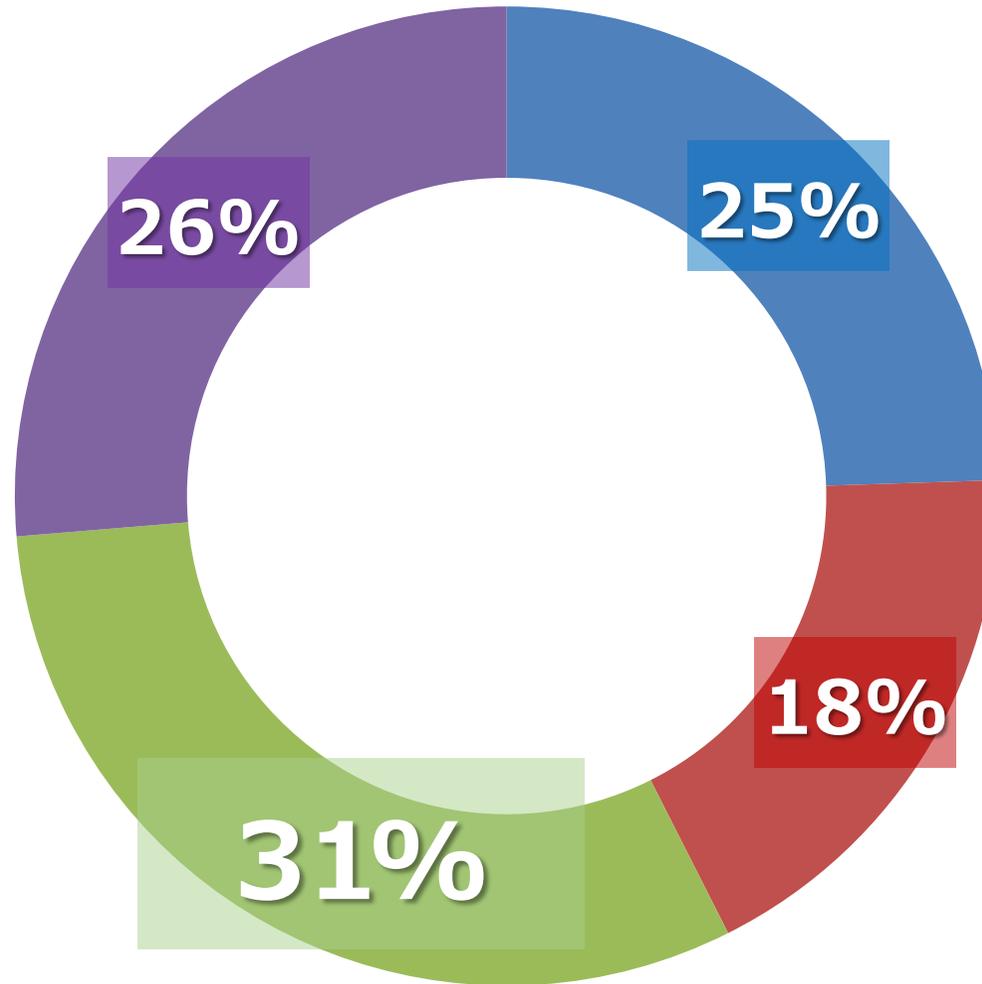
## ■ 紹介会社に期待すること



## ■ 面談で知りたい情報



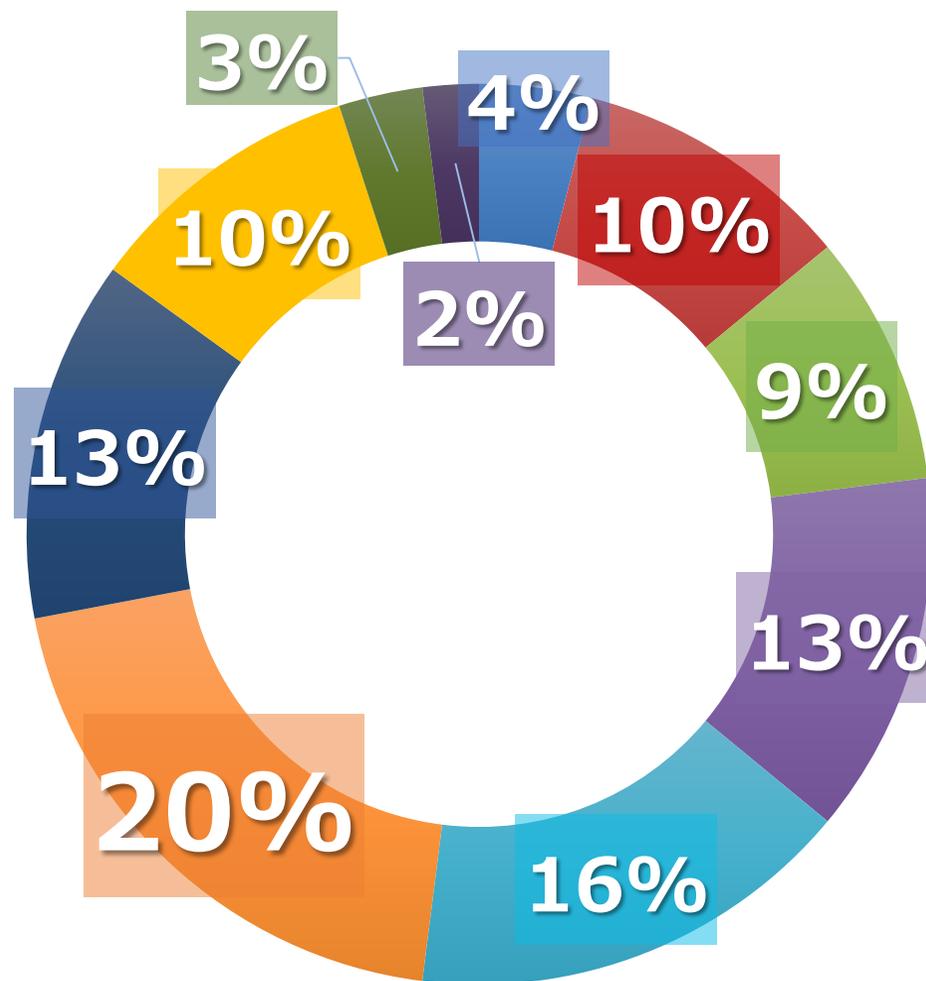
## ■ 地域



■ 埼玉県 ■ 千葉県 ■ 東京都 ■ 神奈川県

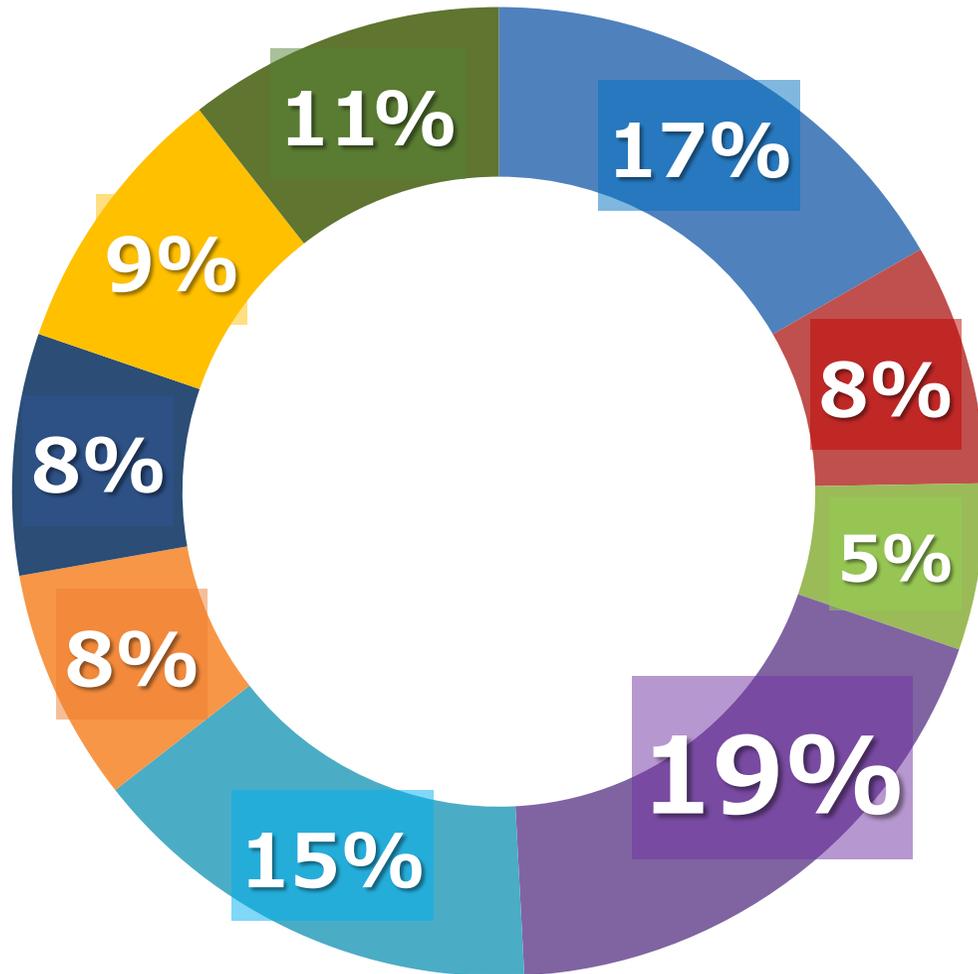
# マイナビ介護職の登録状況 東京圏版

## ■ 年 齢



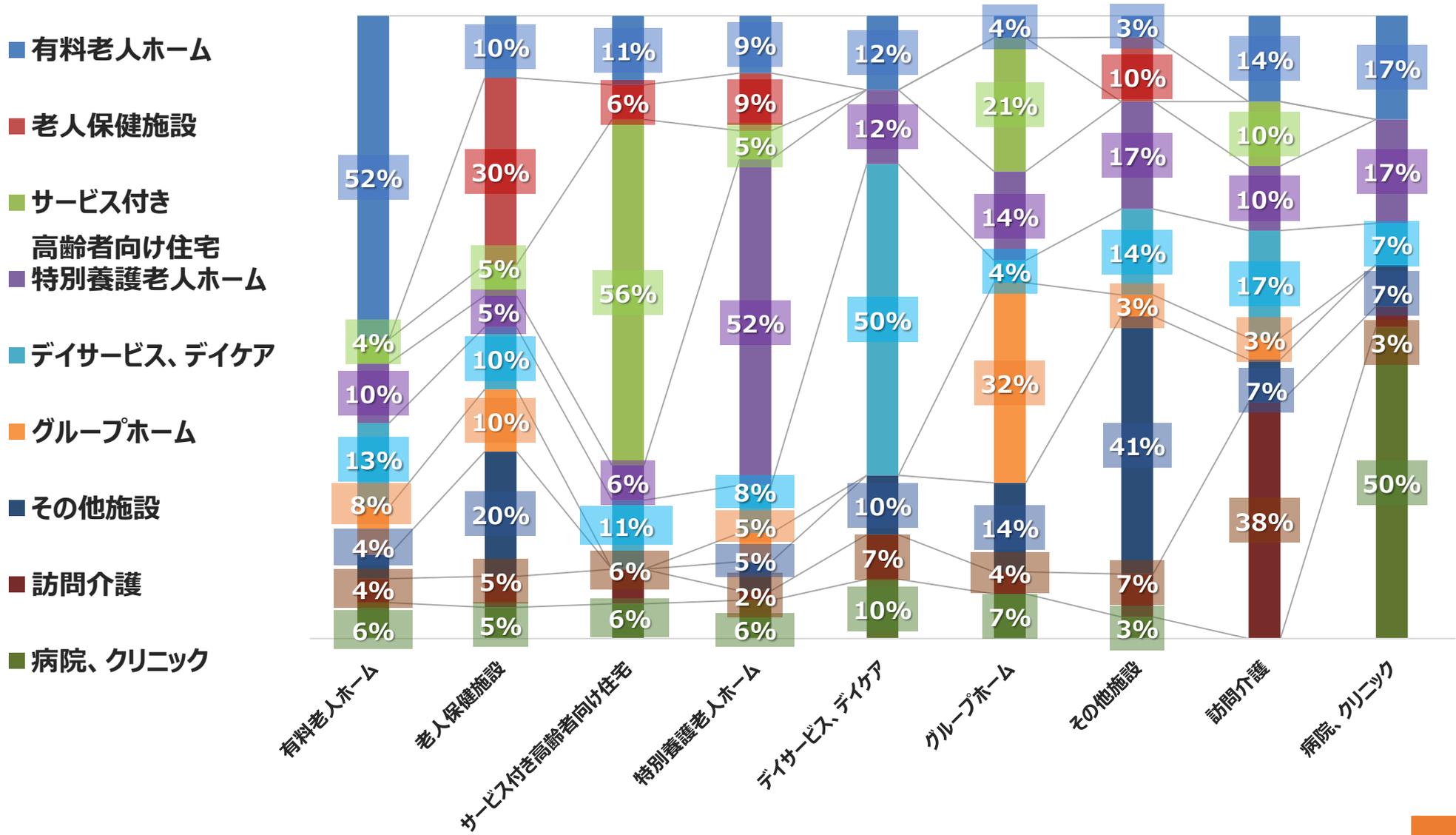
■ 25歳未満 ■ 25～29歳 ■ 30～34歳 ■ 35～39歳 ■ 40～44歳  
■ 45～49歳 ■ 50～54歳 ■ 55～59歳 ■ 60～64歳 ■ 65歳以上

## ■ 経験業態

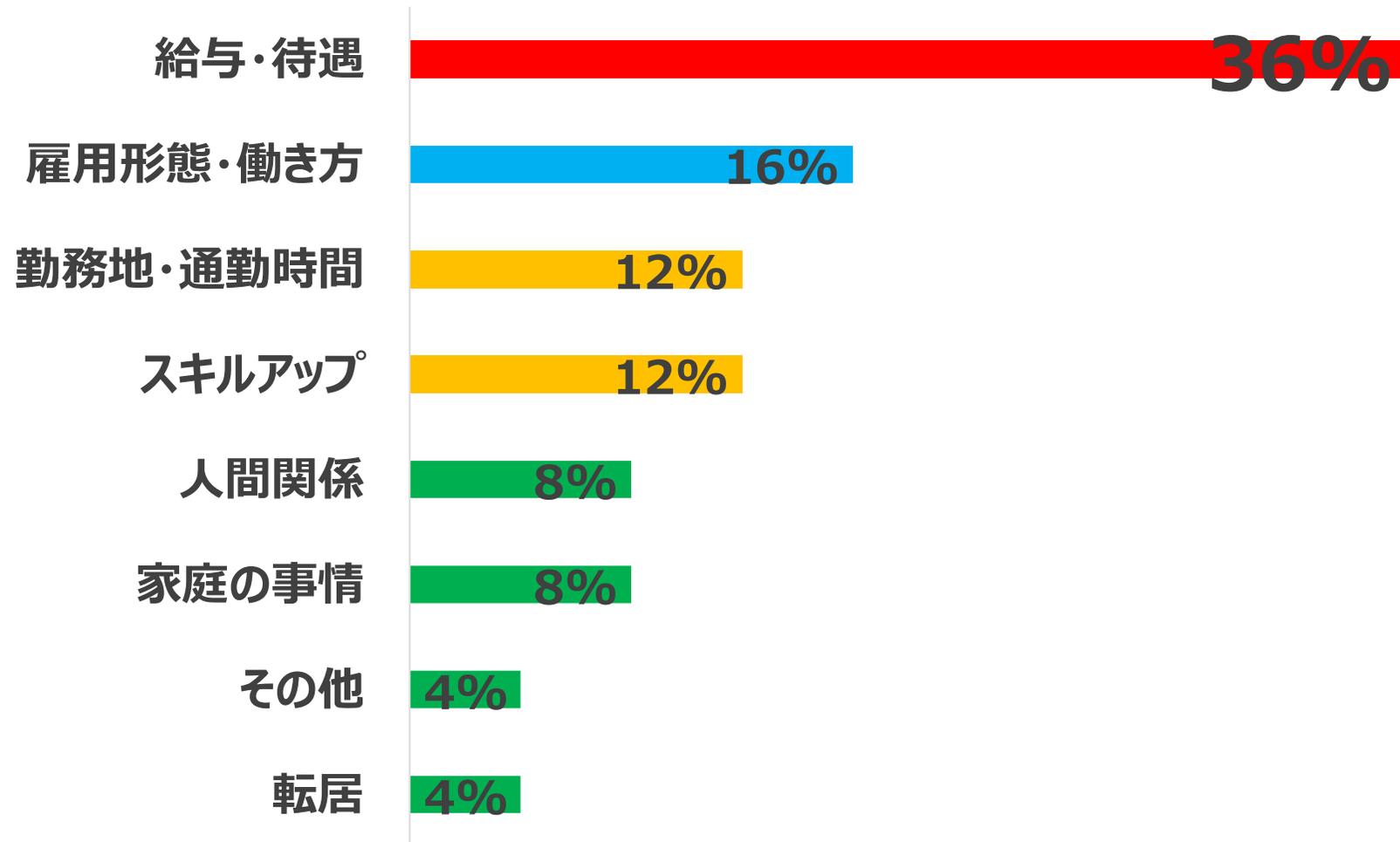


- 有料老人ホーム
- 老人保健施設
- サービス付き高齢者向け住宅
- 特別養護老人ホーム
- デイサービス、デイケア
- グループホーム
- その他施設
- 訪問介護
- 病院、クリニック

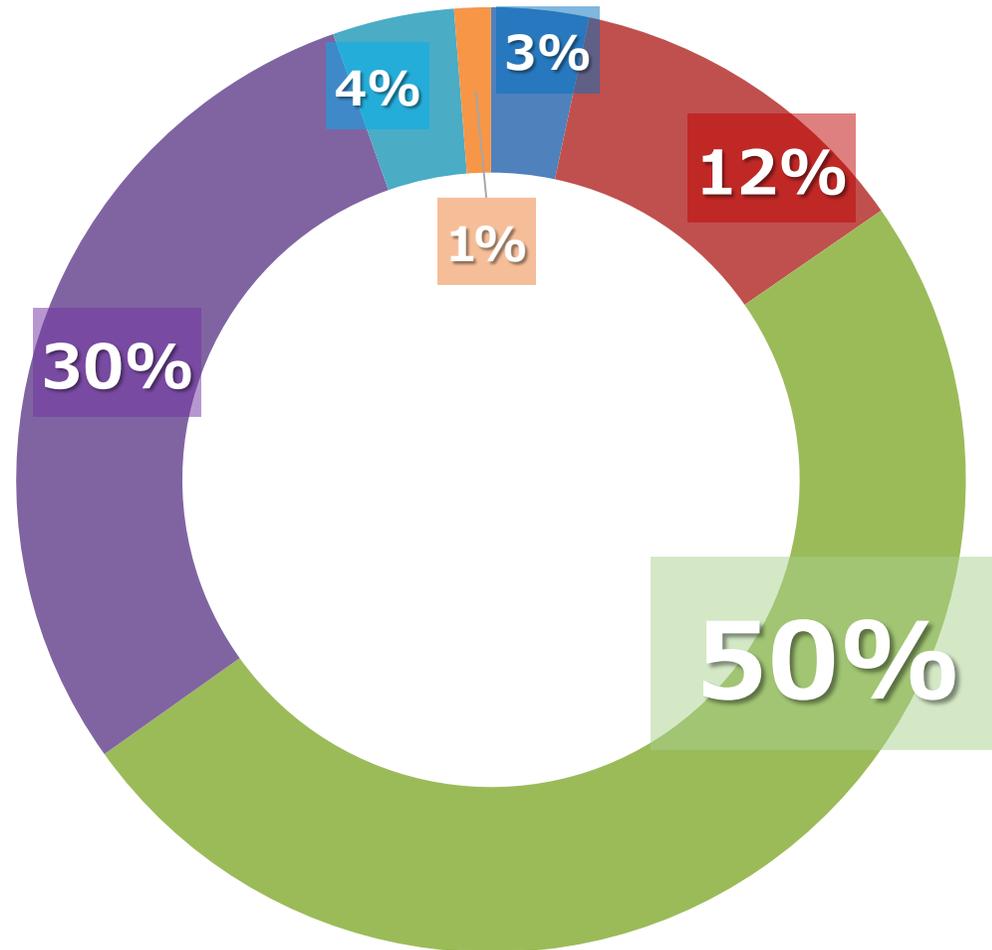
## ■ 直近の業態×希望の業態



## ■ 転職理由



## ■ 地域

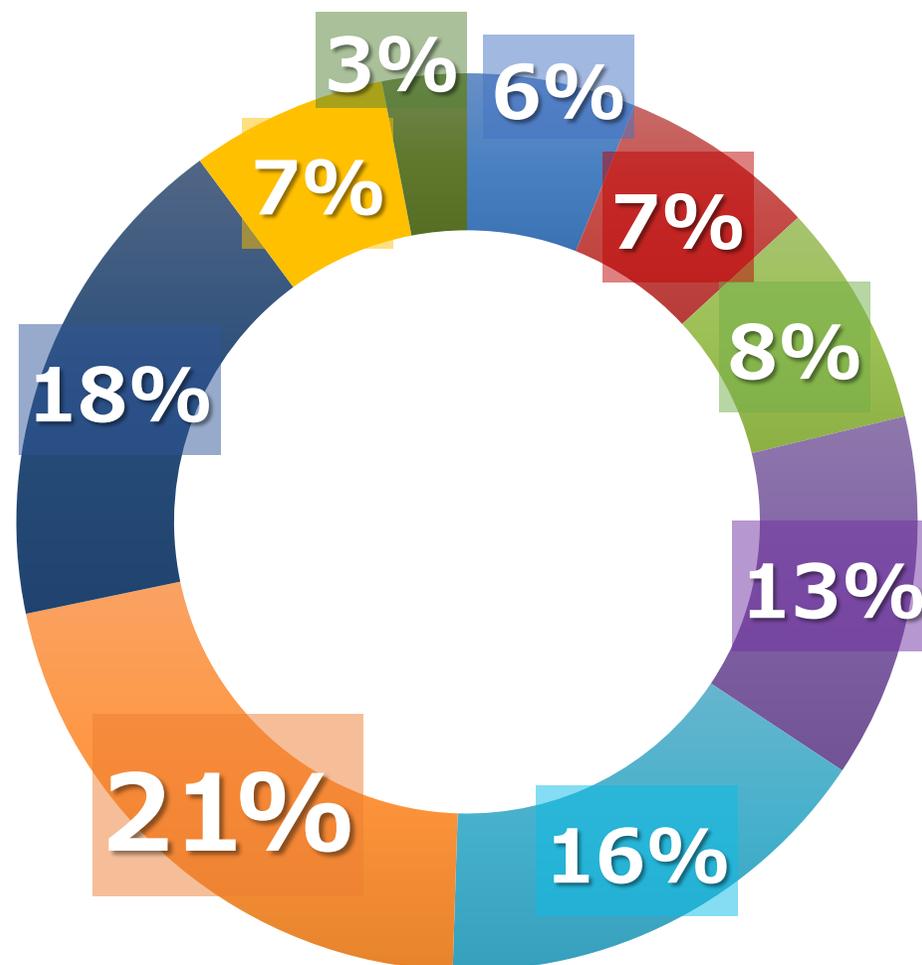


■ 滋賀県  
■ 兵庫県

■ 京都府  
■ 奈良県

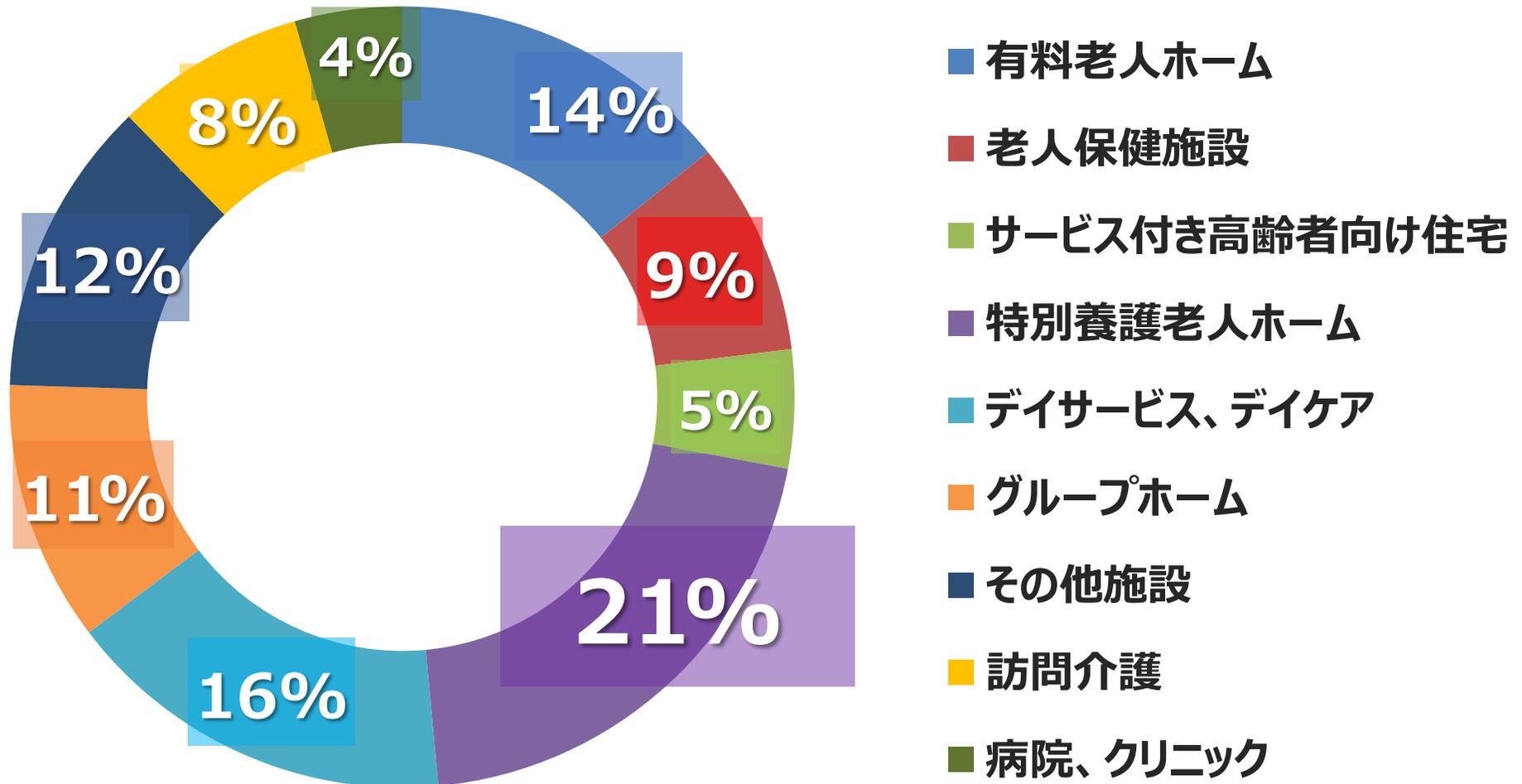
■ 大阪府  
■ 和歌山県

## ■ 年 齢

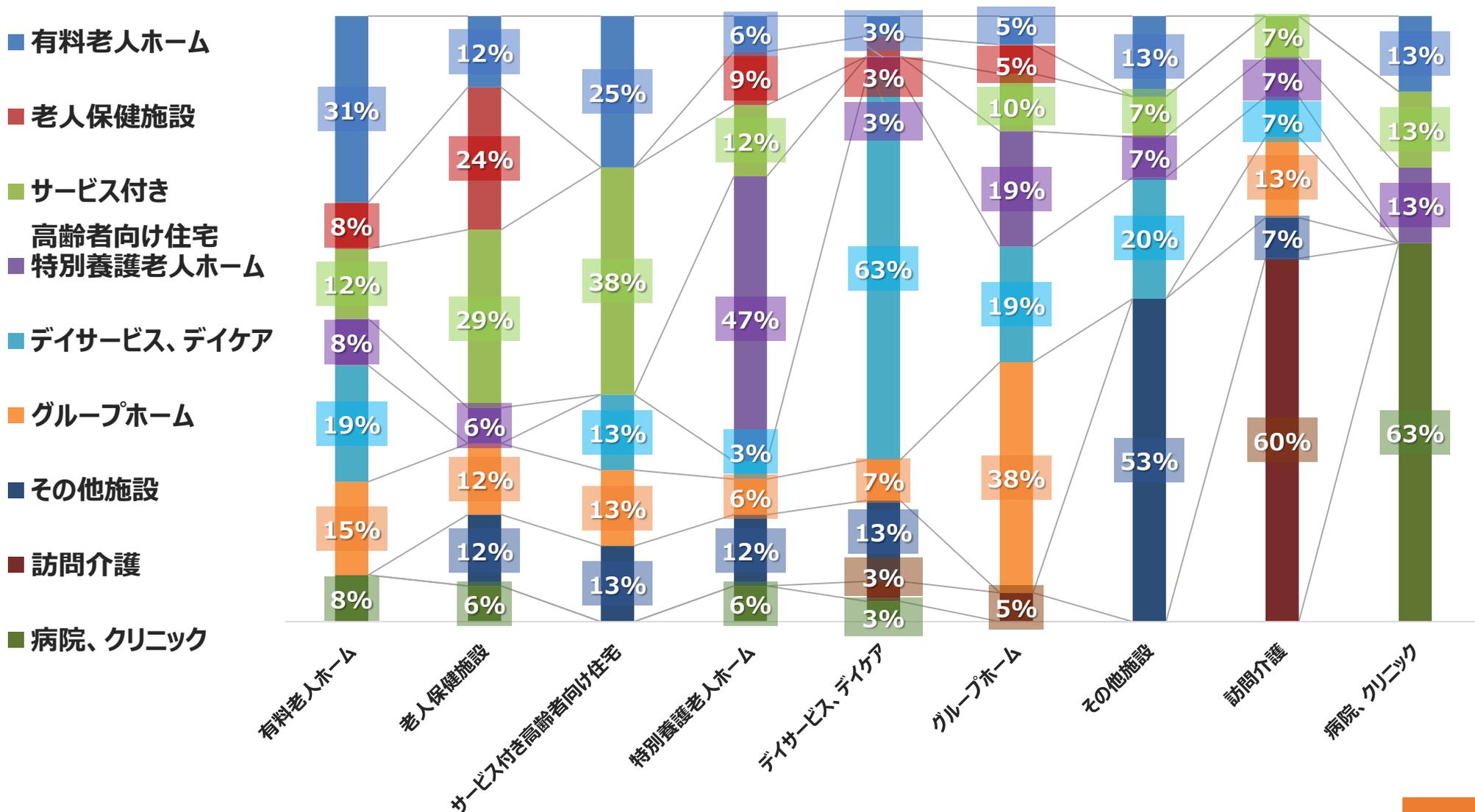


- 25歳未満
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～59歳
- 60～64歳
- 65歳以上

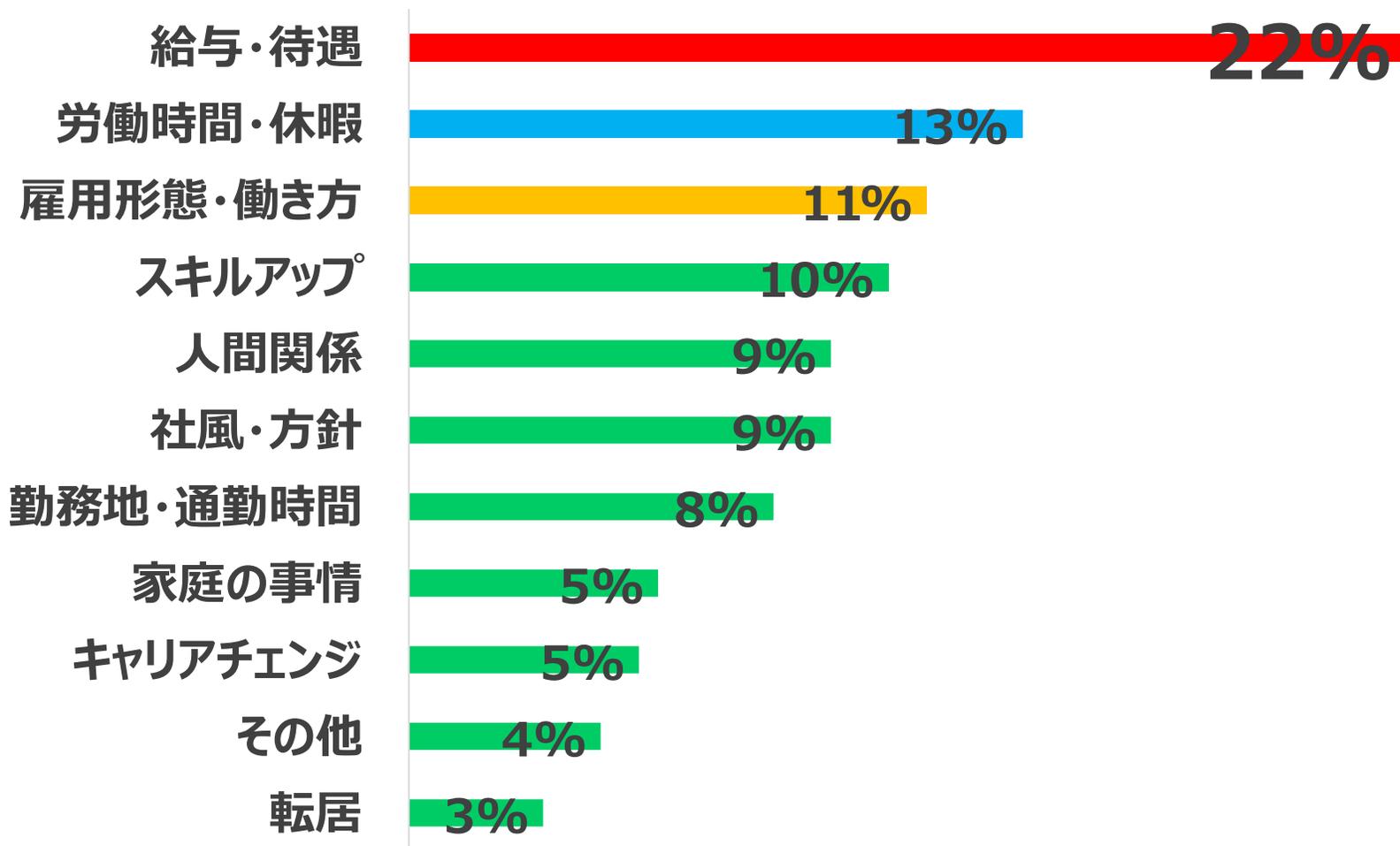
## ■ 経験業態



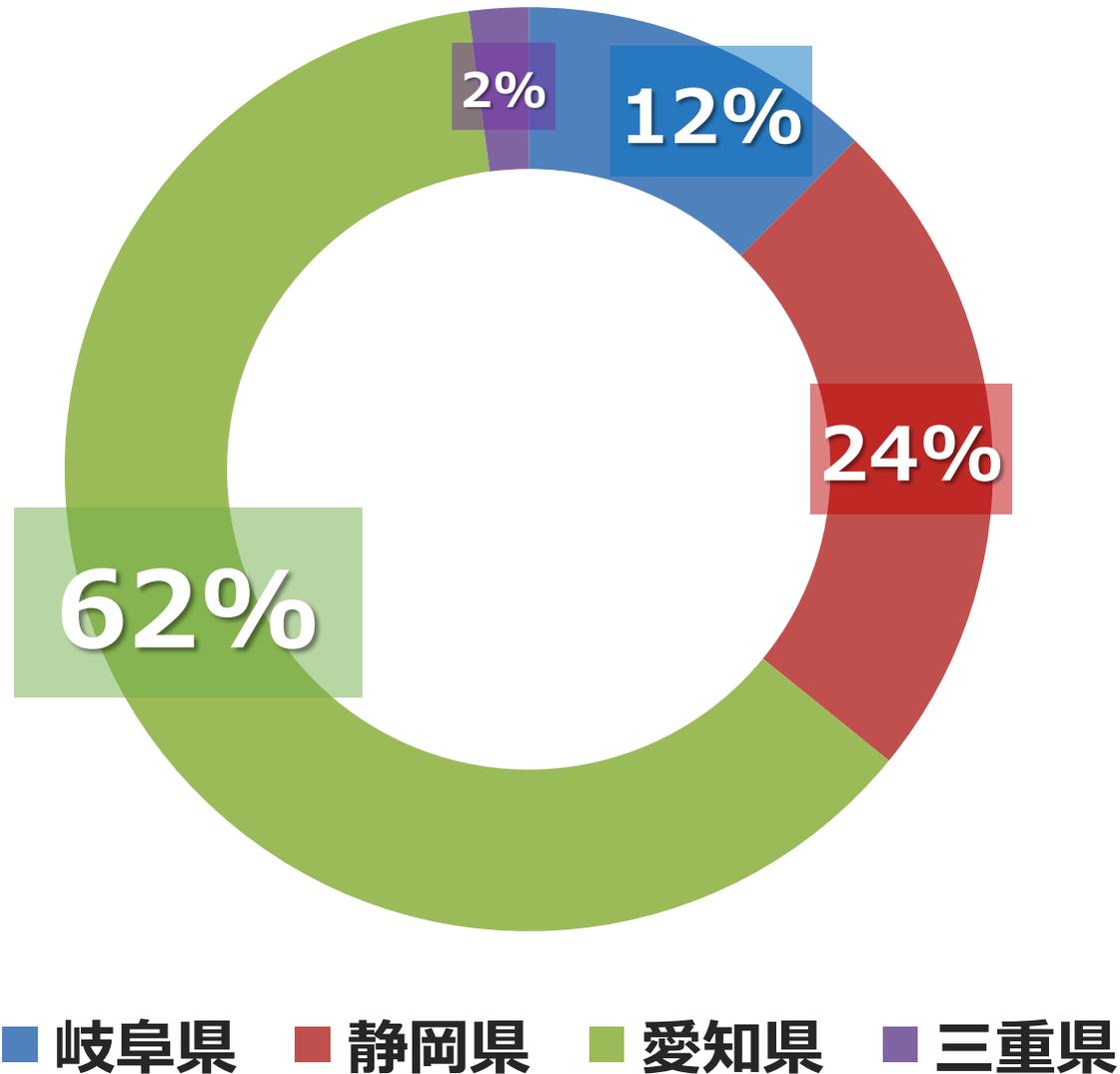
## ■ 直近の業態(横軸) × 希望の業態(縦軸)



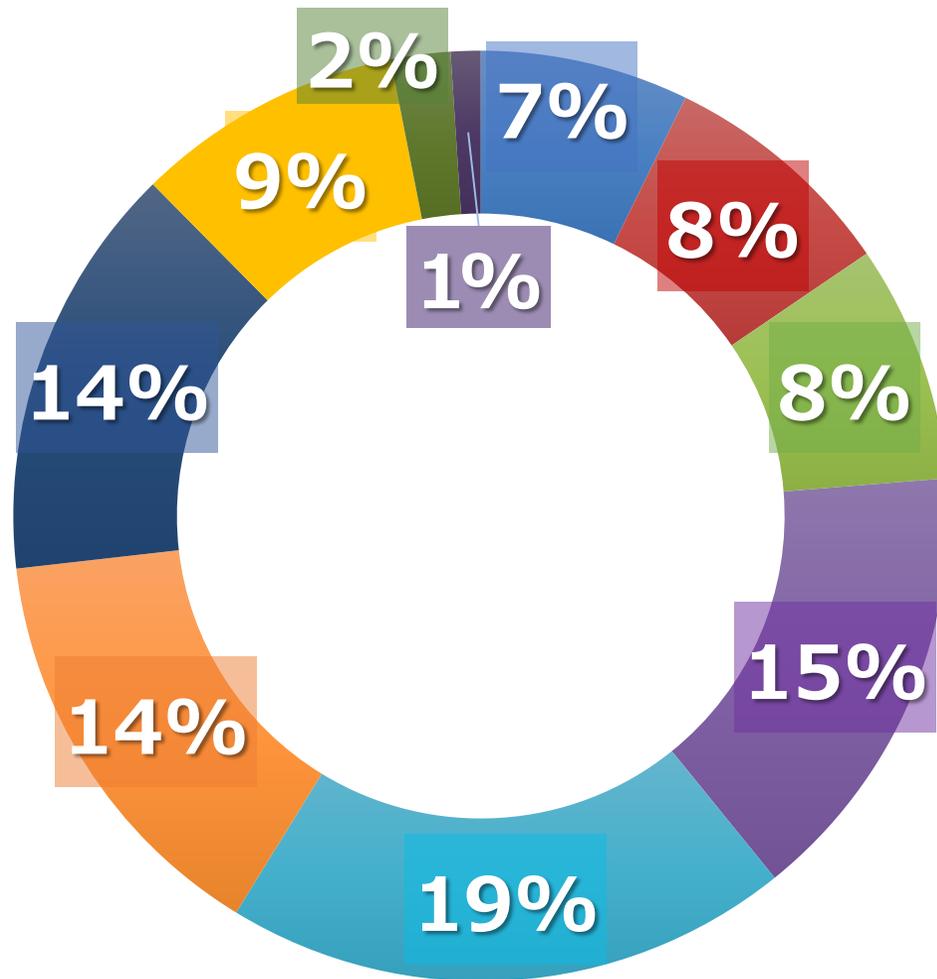
## ■ 転職理由



## ■ 地域

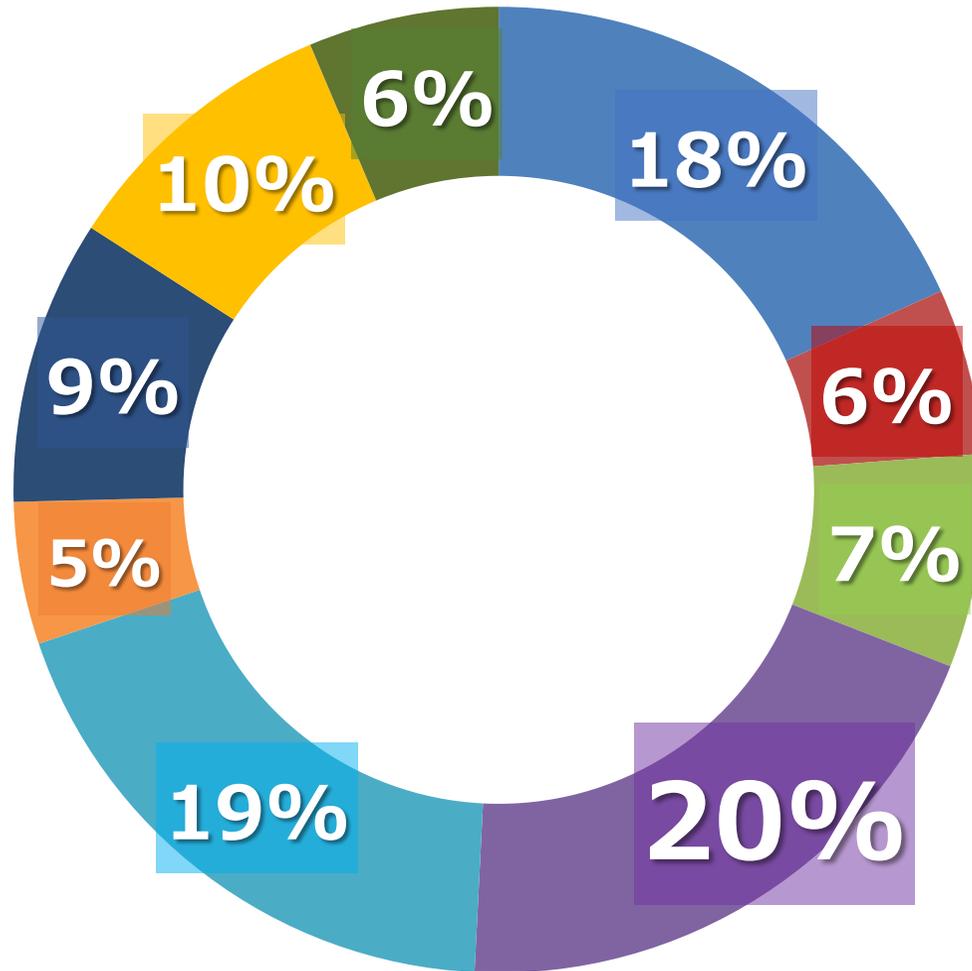


## ■ 年 齢



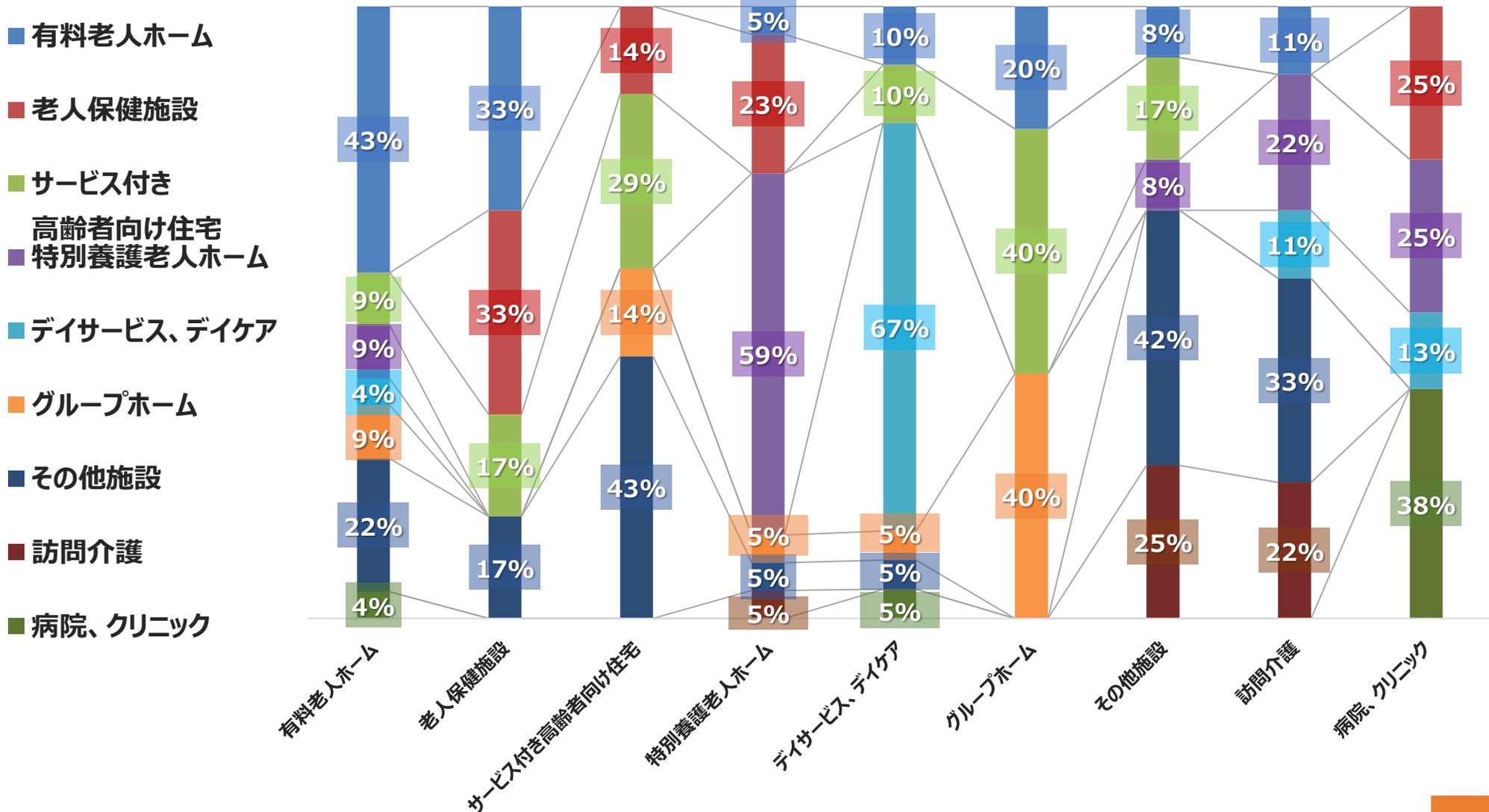
■ 25歳未満 ■ 25～29歳 ■ 30～34歳 ■ 35～39歳 ■ 40～44歳  
■ 45～49歳 ■ 50～54歳 ■ 55～59歳 ■ 60～64歳 ■ 65歳以上

## ■ 経験業態

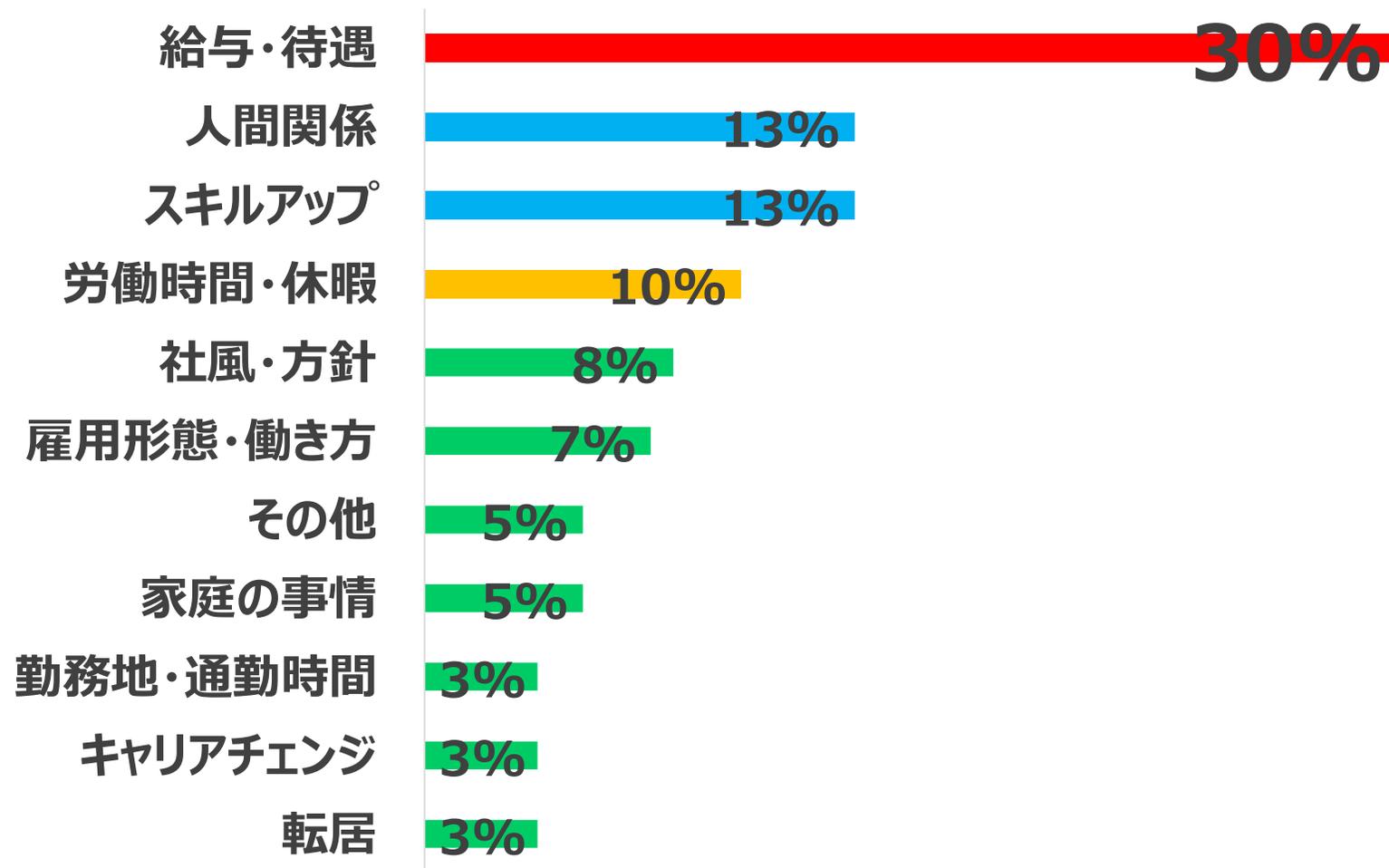


- 有料老人ホーム
- 老人保健施設
- サービス付き高齢者向け住宅
- 特別養護老人ホーム
- デイサービス、デイケア
- グループホーム
- その他施設
- 訪問介護
- 病院、クリニック

## ■ 直近の業態(横軸) × 希望の業態(縦軸)

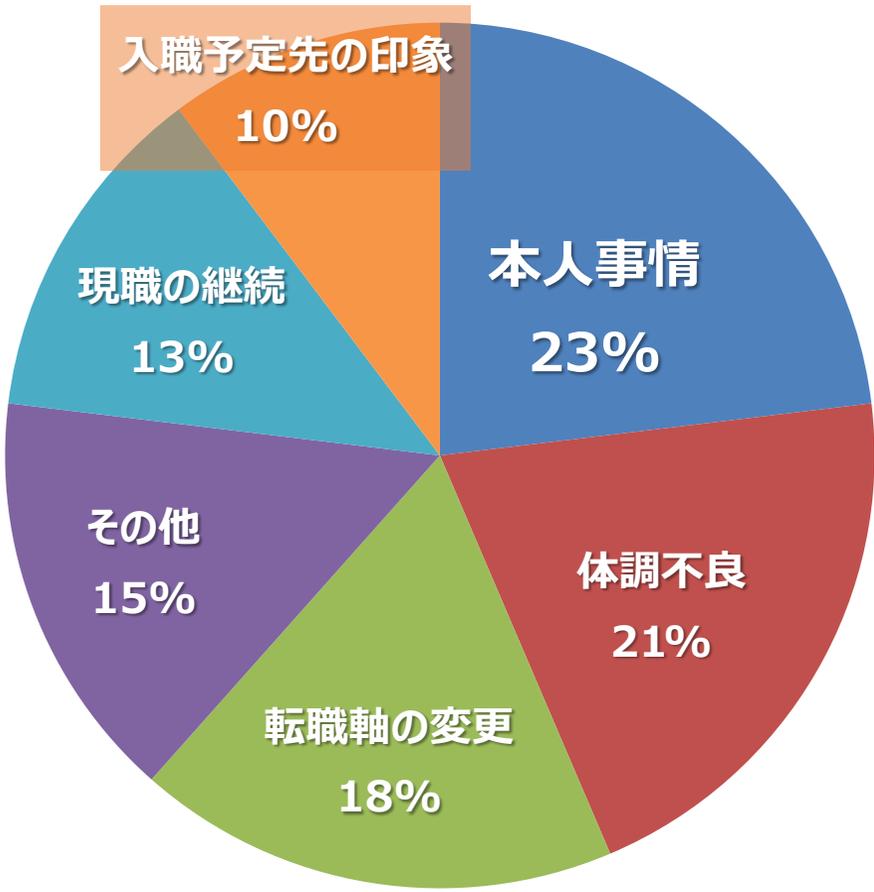


## ■ 転職理由

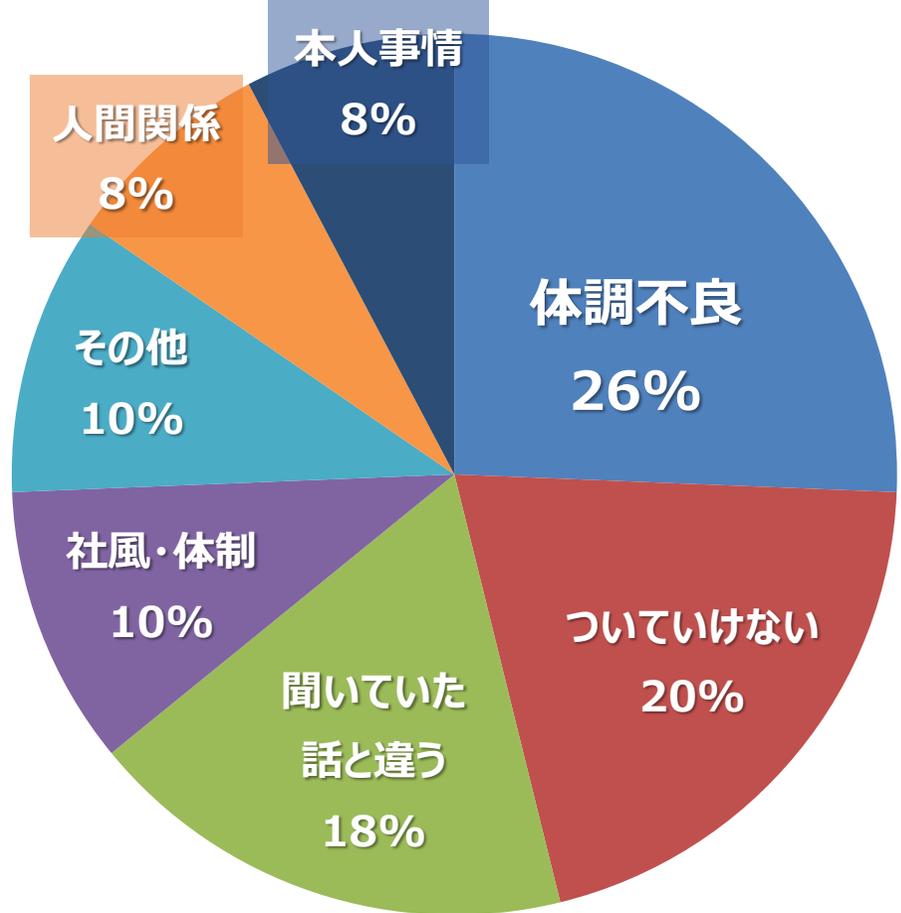


# 入職前辞退、早期退職の理由

## <入職前辞退理由内訳>



## <早期退職理由内訳>

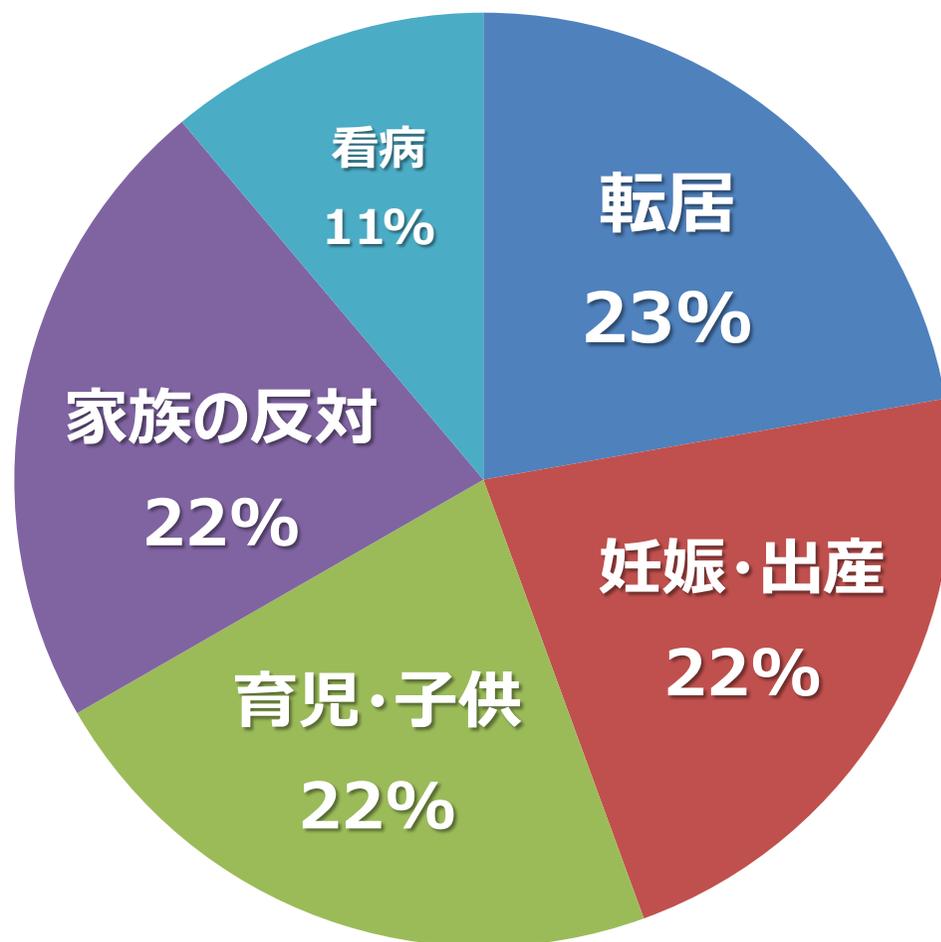


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例  
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

# 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

- 妻が妊娠したため、病院の送迎が必要となり、しばらく常勤で働くのは難しくなった。（介護職員初任者研修）
- 祖母の体調が悪化し、自宅で介護が必要となったため、転居を伴う転職を見送ることにした。（言語聴覚士）
- 結婚を機に、今後の子育てや両親の介護も見据えて、実家の近くに転居することになった。（理学療法士）
- 入職2ヶ月後以降に法人内異動が発生する可能性があり、家族から転職を反対された。（介護福祉士）
- 就業先近くに転居予定だったが、父の体調が悪くなり、転居を取りやめた。（作業療法士）
- 結婚して夫の実家で同居した。夫は働くことを応援してくれたが、義母から働くことを反対された。（介護職員初任者研修）
- 父の体調不良を理由に、急遽、家業を継ぐことになった。（介護職員実務者研修）
- 子どもの保育園の関係で、日曜・祝日の勤務が難しくなった。（理学療法士）



【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、

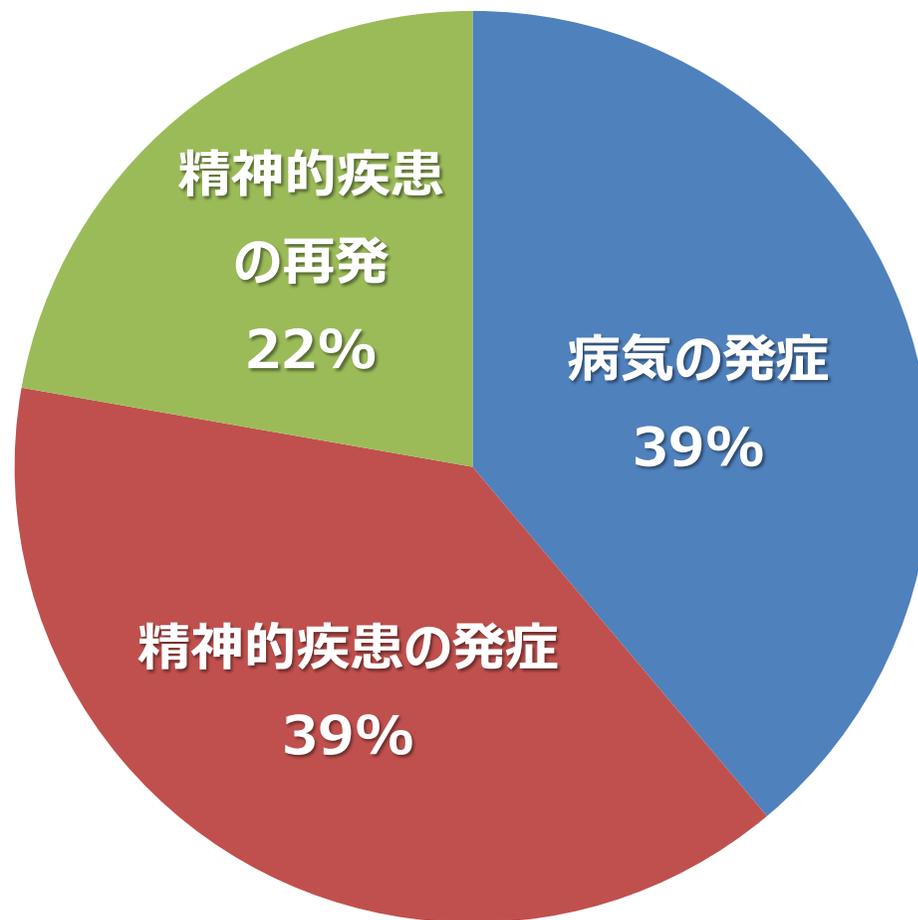
「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例

※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「体調不良」

## 入職前辞退となってしまったケース

- 現職の勤務が多忙の中、転職活動を行っていたため、精神的につらくなった。転職への気持ちが薄れ、家族と相談の結果、転職を見送ることにした。（介護福祉士）
- 入職前のオリエンテーションに参加したところ、社会保険について不安になった。また、入職前日に吐血し、出社することができなくなり、治療に専念することにした。（介護支援専門員）
- 現職が激務のため、うつ病を発症してしまい、医師から就業を止められた。（理学療法士）
- 入職前の健康診断で病気が発覚。家族と相談の上、治療に専念することにした。（介護職員初任者研修）
- 現職の退職交渉が難航し、精神的に疲れてしまった。体調を崩す日が続き、転職への気持ちが薄れ、現職に留まることにした。（作業療法士）
- 腹部の痛みが続き検査に行ったところ、病気が発覚。手術が必要となったため、入職を取りやめることにした。（介護職員初任者研修）

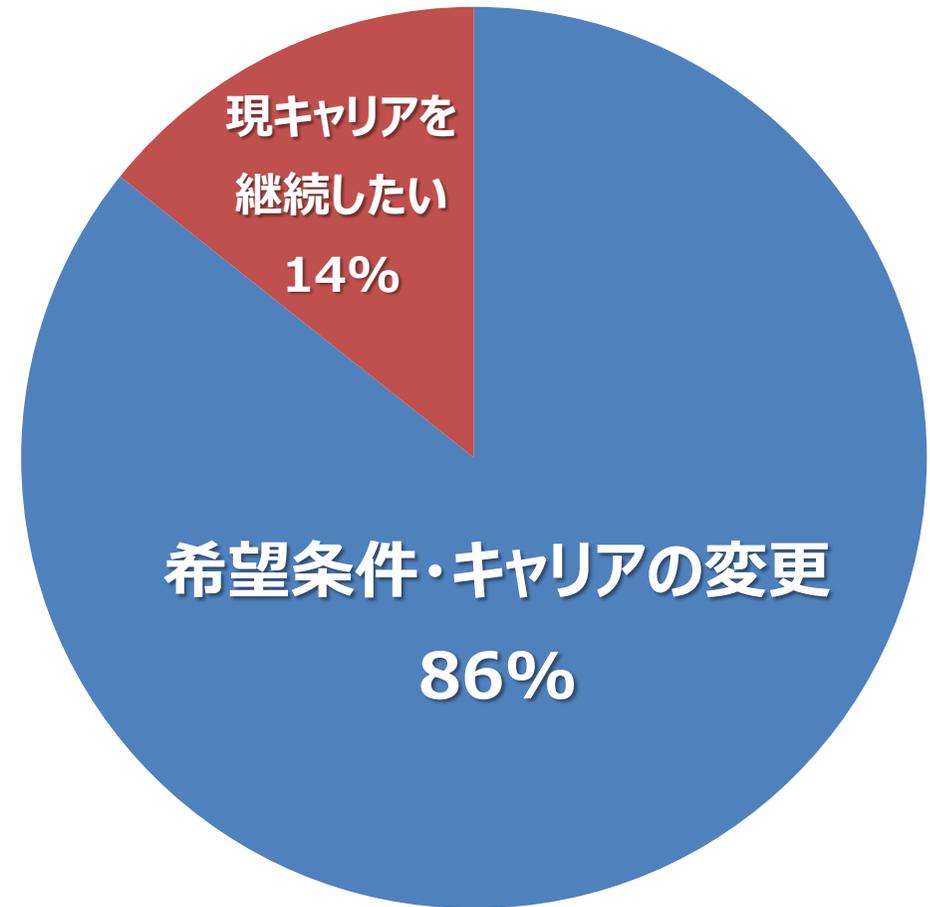


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例  
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

# 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

- 精神保健福祉士として働いていくことに懸念が払拭しきれないまま転職活動を進めていたが、現職から「精神保健福祉士として勤務が難しいようであれば、事務職として残らないか」と提案を受けたので転職をやめることにした。（精神保健福祉士）
- 一般職から介護職に転職する上で、年収が200万円ほど下がることが不安になった。（介護初任者研修 ※資格取得見込み）
- 訪問リハビリにチャレンジしたい思いから転職活動を行っていたが、訪問リハビリで働いている先輩から詳しい話を聞き、病院で働きたいという思いが強くなった。（理学療法士）
- 給与よりも休みを重視して入職先を決めたが、子どもが習い事を始めることになり、給与を落として働くことは難しいと思った。（理学療法士）



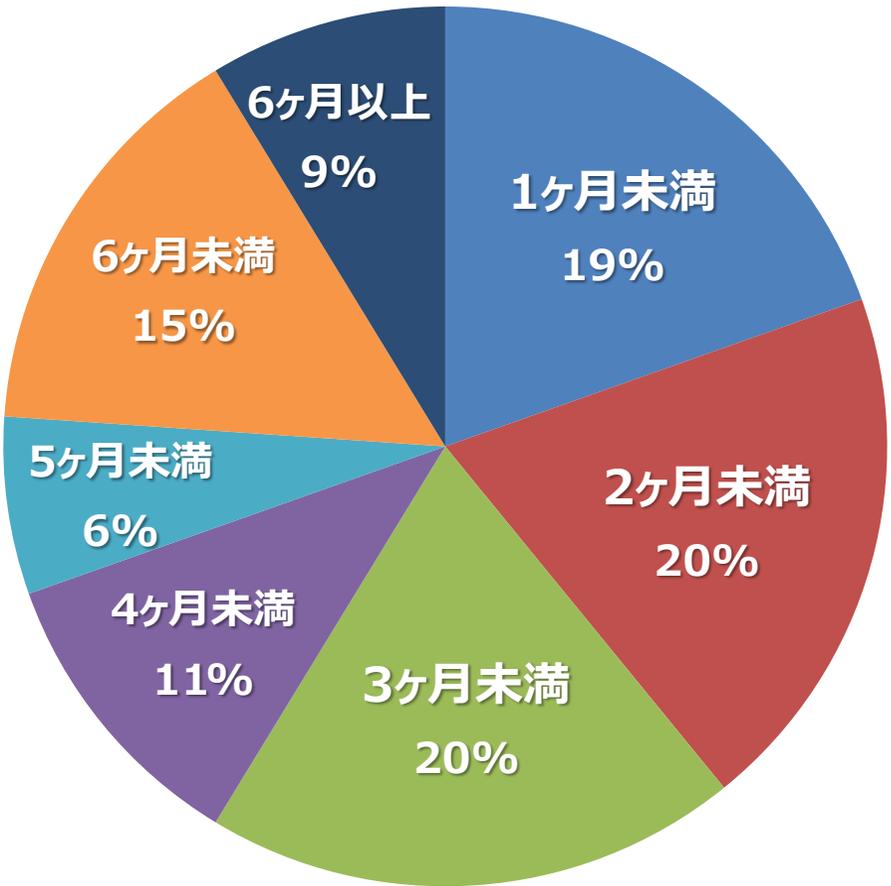
【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例 ※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

# 入職前辞退者の分析

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病院・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をしている傾向があります。また、入職までに期間が開いてしまう場合は、定期的に入職予定者へ連絡をとり、入職への意欲を高める工夫をされています。



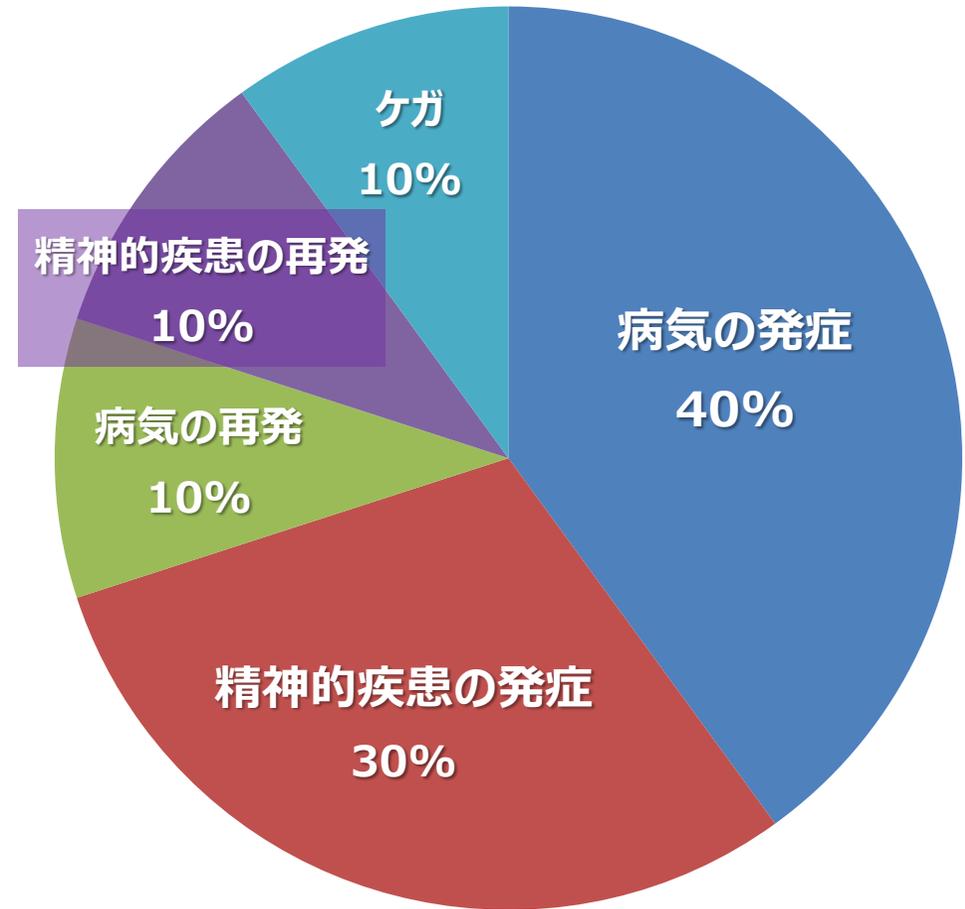
※ 6ヶ月以上（6～12ヶ月）

【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、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」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「体調不良」

## 早期退職となってしまったケース

- 転職先の忙しさから、強迫性障害になった。（介護初任者研修）
- 入職初日から職場環境が変わったストレスで体調を崩してしまい、うつ病を発症。メンタルクリニックに通っているが体調が回復しないため、治療に専念することにした。（介護福祉士）
- 仕事のミスから偏頭痛が続き、電車での通勤が難しくなった。理学療法士として働く自信を失った。（理学療法士）
- 転職先の間人関係が原因で、うつ病を再発。転職先はフォローしてくれたが、研修2週目以降、欠勤が続き、勤務が難しくなった。（理学療法士）
- 入職後すぐに病気が発覚。手術が必要となるため、退職せざるを得なくなった。（作業療法士）
- 教育担当者から「それ前も言ったよね？」「なんでできないの？」と強い口調で指導されることが多く、ちゃんとしなければと思えば思うほど空回りしてしまい、出社できない日が続いた。医師からうつ病と診断されて、勤務を続けることが難しくなった。（作業療法士）
- 勤務中にトランスで失敗してしまい、通勤中に精神的に不安定になってしまった。（介護職）

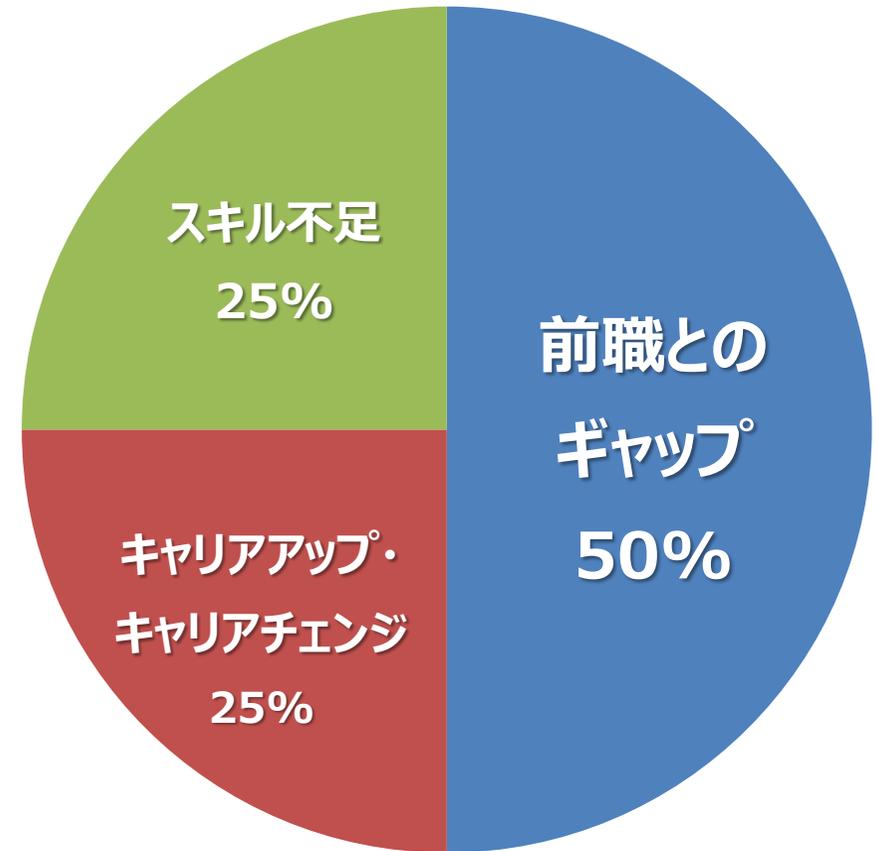


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例 ※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

# 早期退職理由（詳細） 2位「ついていけない」

## 早期退職となってしまったケース

- 現在3名体制だが、入職早々に1名産休に入るため、早期戦力化を期待されることがプレッシャーになった。また、覚える内容も多く続けていくことが難しい。（社会福祉士）
- 新しい環境に馴染めないことや、前職と仕事の手順が違うことから、全てが中途半端になっていることにストレスを感じた。誰かに相談できる精神状態ではないため、治療に専念することにした。（理学療法士）
- 前職と転職先との仕事のやり方の違いから、ミスを起こしてしまい、利用者からクレームを受けてしまった。他職員にも迷惑をかけてしまい、職場に居づらい雰囲気になってしまった。（介護福祉士）
- 経験年数が浅いため、対応人数を減らしてもらったが、それでも知識・スキル不足から仕事についていけなかった。（介護職員初任者研修）
- 周りの職員は経験豊富な方ばかりでプレッシャーを感じた。丁寧に指導してもらっていたが、習得するのに時間がかかってしまい、焦りを感じていた。「ゆっくりね」と応援されることが気を遣われているようで、相談しづらかった。（作業療法士）

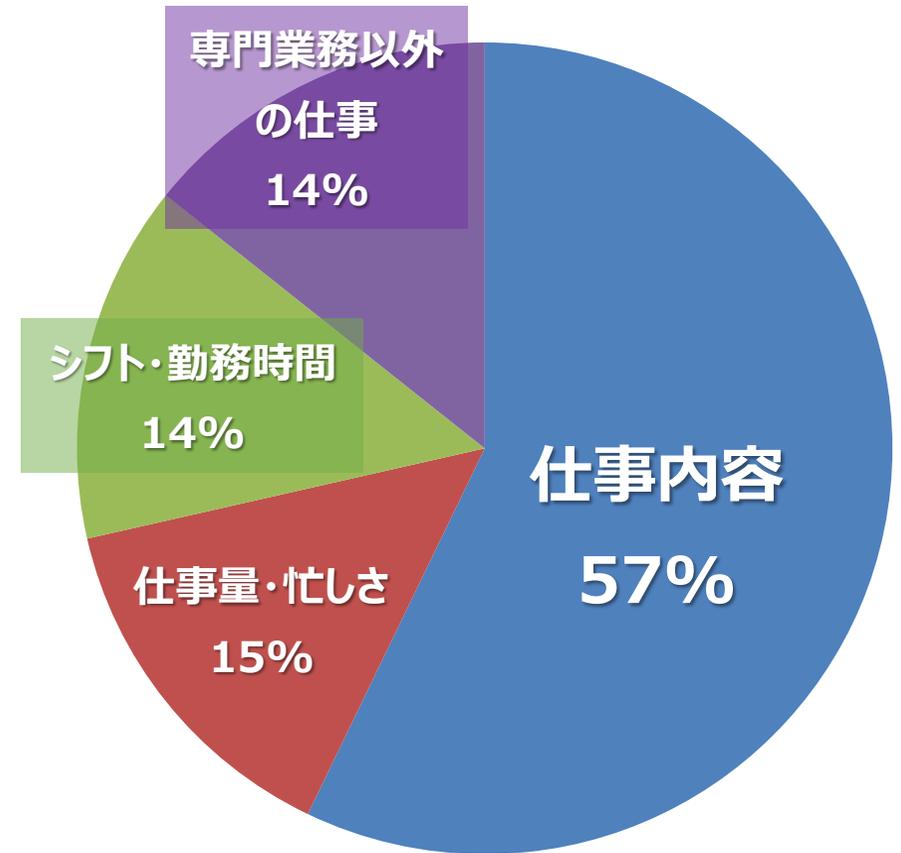


【調査対象】2017年10月1日～2018年9月30日までの1年間において、  
「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入職前辞退、早期退職になった事例  
※入職前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入職から90日以内の自己都合退職）

# 早期退職理由（詳細） 3位「聞いていた話と違う」

## 早期退職となってしまったケース

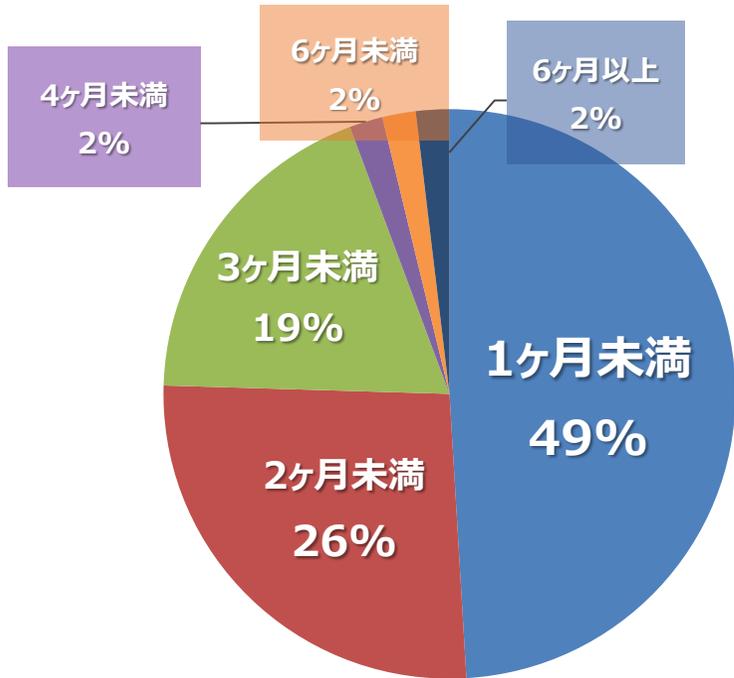
- 面接時には、ほとんど残業はないと聞いていたが、働いてみたら1日1時間の残業が基本だった。子どもの保育園の迎えに間に合わないため、勤務の継続が難しかった。（介護福祉士）
- 重症児童へのリハビリが中心と聞いて入職したが、実際は成人女性も多かった。男性の自分には不向きと思った。（理学療法士）
- 面接時に夜勤回数は月4回程度と聞いていたが、2名退職者がいるため、夜勤回数が月6回程度になった。4月まで欠員補充が難しいことから、継続的な勤務が難しいと感じた。（介護初任者研修）
- 1日の介護職員の人数が、面接で聞いていた人数よりも少ない。また、中途入職者にも新卒者同様にプリセプターを配置すると聞いていたが、経験者であることから入職翌日から1人で利用者対応を任されて、不安を感じた。（介護実務者研修）
- 入職前のオリエンテーション時に、研修は勤務時間内で月1回程度と聞いていたが、実際には勤務時間外に実施されていることがわかった。（作業療法士）
- デイサービスでの配属が可能と聞いて転職したが、入職1ヶ月後に訪問リハビリへの異動の打診があった。入職前と聞いていた条件が違い、会社に不信感を抱くようになった。（理学療法士）
- 介護支援専門員として入職したが、実際は食事介助や病院への通院同行が中心で介護支援専門員の業務に携われなかった。（介護支援専門員）



【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、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」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）

# 早期退職者の分析

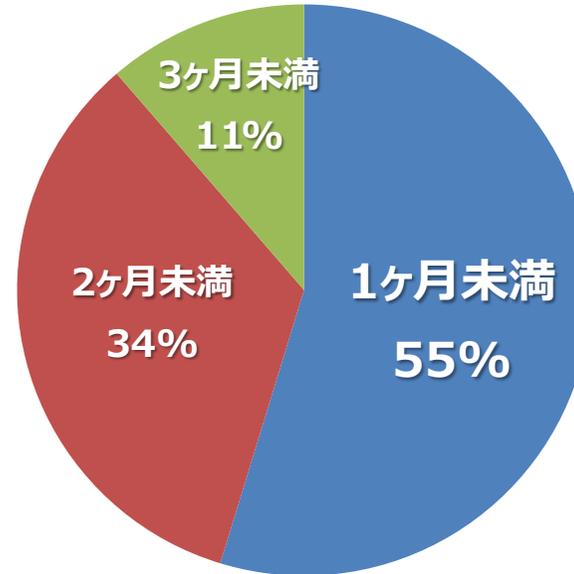
転職先決定日から入職日までの期間



転職先決定日から入職日までの期間が、「1ヶ月未満」の方が全体の約半数を占めている。一方、3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、「マイナビ介護職」「マイナビコメディカル」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施設運営に携わった経験あるいは職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）

仕事内容（配属先）に強い希望をお持ちの求職者もいます。求職者が求人を探す上で、介護職の具体的な業務内容（食事介助、入浴、排泄など）、介護ケアスタイル（従来型、ユニット）を気にされるケースが多いです。また、生活介助（料理、送迎、入浴の有無）に介護職がどこまで関わるのか（業務委託しているのか）など、介護職の業務負担を軽減するための体制がありましたら、求人票に記載いただくことで法人・企業理解にもつながります。



#### 就業時間

所定の労働時間に加え、「実際の出勤時間」や「交代シフトの時間設定」を重視される求職者も。例えば申し送りの時間も加味されてシフト設定されているのか、そうでない場合は勤務終了後に残って、または勤務時間前に出勤して対応するのかなど、勤務実態を事前に把握したいというニーズもあるため、所定就業時間と併せて明示することで入職後のミスマッチ解消にもつながります。



#### 残業時間

求人票上はあくまでも平均の残業時間を記載しますが、どの法人・企業においても繁忙期・閑散期が存在します。できる限り実態に近い情報を開示していただくと入職後の長期定着につながります。また、残業を削減するための取り組みなども、PR事項として記載いただくことで効果が期待できます。

## ■ 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

#### POINT



#### 休日・休暇

休日・休暇は、重視する応募先の選定基準の中で上位に入る項目です。特に「年間休日」を軸に求人票を見られている求職者が多く、夏季休暇・年末年始休暇・有給休暇の付与実績・取得方法を確認したいというニーズも多く見受けられます。

※「年間休日」は「所定休日・所定休暇の合計日数」であり、有給休暇の付与日数は含みません。

※各休暇の取得実績・方法や、シフトの組み方（シフト希望の提出日、シフト決定日、連休の有無など）も有益な情報です。

#### POINT



#### 給与条件

求人票上では一般的に【月収●万円～●万円】といった記載が多いものですが、求職者は自身と同じ「資格」・「経験」・「雇用形態」でどれくらいの給与になるのかを判断基準とされています。

モデルケースが複数パターン提示されているとイメージしやすく、応募率向上の可能性も。

◇例：介護福祉士／●年経験モデル：月収●万円／年収●万円

※賞与額・昇給の有無、過去実績も重要な項目となります。

#### POINT



#### 社会保険

加入する健康保険、年金の種類によって、求職者への助成金等の内容が異なります。健康保険or医師国保、厚生年金or国民年金など、事業所が加入している保険の詳細をご記載ください。

## ■母集団形成 －求人票（環境・体制）－



### 教育体制・キャリアアップ

教育体制についての内容を細かく記載いただくと、よりアピールにつながります。新卒／既卒ごとに、入職後の教育スケジュールや期間・流れ・内容が異なる場合は、それぞれ明示するのが望ましい方法です。また、介護福祉士やケアマネジャーの資格取得を目指している求職者もいらっしゃるため、支援制度などがあればぜひ記載ください。キャリアプラン（ジェネリストorスペシャリストorマネジメント）などについても同様です。研修や勉強会・係や委員会活動などはどのようなスケジュールで（頻度や定時内or定時後）実施されるのかも、注目される項目の一つとなります。



### 企業の方針・社風

施設ごとの定員数や入居者の介護度を重要視されるケースが多いです。また、部署ごとの人数体制（日勤・夜勤）や夜勤回数、年齢層、勉強会・研修の有無（実施頻度や開催時間）、介護と看護業務の分担ルールなどが挙げられます。

## ■ 母集団形成 －求人票（環境・体制）－



### サポート体制

介護職員の多くが女性であるということもあり、長期的な就業を希望されている方ほど、「結婚」、「出産」、「育児」、「介護」など人生のターニングポイントを想定した上で勤務先を選択される傾向があります。産前・産後休業、育児休業、介護休業、託児所など、サポート制度の内容やこれまでの利用実績（制度利用者の勤続年数、休業からの復帰率、復帰後のフォローなど）を記載しておく、応募意欲の喚起につながります。



### 職場環境

配属先の「働く環境」を重視される求職者も多くいます。上司（勤続年数、経験、年齢、運営方針、志向性など）や、同僚（年齢層、同年代の方が配属先にいるか、新卒／既卒入職率など）についての情報も提供いただけると幸いです。

**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 –

### 入居介護施設

- ☑ 施設の特徴・アピールポイント
- ☑ 募集ポジション
- ☑ 教育体制（新卒／既卒ごと）
- ☑ 勉強会、委員会活動の有無・頻度
- ☑ 介護職の業務内容
- ☑ 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）
- ☑ 他職種の人数（看護師・クランク・助手などの人数、分業体制）
- ☑ 施設ごとの勤務環境（介護職の年齢層、平均残業時間、平均夜勤回数、有給休暇取得率）
- ☑ 施設ごとの定員数と介護度（看取りの有無）
- ☑ 在宅復帰への取り組み
- ☑ 生活介助の詳細  
（料理、送迎、入浴の有無）
- ☑ 希望休は毎月何日提出できるのか  
（希望休からの取得状況）

### ホームヘルパー（訪問介護員）

- ☑ 特徴・アピールポイント
- ☑ 1日の訪問件数
- ☑ 訪問時の移動手段、直行直帰の可否
- ☑ 管理者の年齢、経験、お人柄
- ☑ 職員の正職員比率、年齢層
- ☑ インセンティブの有無
- ☑ 訪問記録の方式
- ☑ 利用者の介護保険と医療保険の割合
- ☑ 身体介助と生活介助の割合
- ☑ 訪問介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立ち上がったか）
- ☑ 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）
- ☑ キャリアプラン  
（ジェネラリストorスペシャリストorマネジメント）

## ■ 母集団形成 – 求職者が応募前に注目するポイント–

### 通所施設（デイサービス）

- ☑施設の特徴・アピールポイント
- ☑利用者の人数と介護度
- ☑採用背景（増員募集、欠員募集）
- ☑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
- ☑送迎業務の有無、送迎人数  
（送迎の際、車のサイズはどれくらいか）
- ☑固定休orシフト制  
（固定休の場合、お休みは何曜日か）
- ☑レクリエーションの頻度と内容

### 病院

- ☑病院の特徴・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）
- ☑配属病棟の患者の疾患、年齢、平均介護度、  
認知症の有無、ターミナルの受け入れの有無
- ☑看護師の人数・年齢（正職員●名、非常勤●  
名）、看護師と関わる頻度
- ☑1日の体制（日勤・夜勤の人数配置など）
- ☑他職種の数（セラピスト、事務職など）
- ☑介護職の業務内容（看護師との分業）
- ☑コメディカル職との連携  
（PT/OT/STの人数・関係性など）
- ☑夜間の救急対応について
- ☑介護職の夜勤の有無  
（夜勤orオンコール）
- ☑定年退職、再雇用制度の有無
- ☑外部委託していること（シーツ交換、掃除など）

## ■ 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。現状の各施設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。

### ▼ 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、「介護士一週間の業務」などのターゲット層となる介護士さんに響くコンテンツに刷新しました。



## ▼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、介護士さん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。介護士さんの多くが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。

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。



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

## マイナビ介護職

### 職場図鑑

マイナビ介護職のキャリアアドバイザーが  
オススメする介護の現場を徹底取材！

株式会社まいなび／施設長インタビュー

どんな人にも適切な介護を。経験知も介護スキル  
も向上する環境です

#### プロフィール

施設長

マイナビ太郎さん

施設長として務める傍ら、近隣エリアの介護協会に所属。地域の方々のくらしを支えるために日々さまざまな活動を行っている。趣味は旅行で温泉巡り。

40年近くの歴史のなかでご利用者様の満足度を追求してきました

まいなびの施設概要について教えてください。

人の数だけでなく、質にも徹底的にこだわります。「○○が学べる」「狭義が少ない」「待遇が良い」など、さまざまな切り口からでもご紹介が可能。サイト上には掲載していない、非公認求人も多数取り扱っています。求人をご紹介する際、もっとも大切にしているキーワードは、医療介護系職員の「定着率」です。職員の定着率が著しく低い医療機関や施設は、原則としてご紹介いたしません。面談のセッティング、面談の練習や書類の添削などもお任せください。どんなご希望にも真摯に対応し、納得のいく転職・就職活動をサポートいたします。「マイナビ介護職」を運営するのは、「マイナビ」や「マイナビ転職」でおなじみのマイナビです。マイナビは40年近くにわたって人材関連ビジネスを展開し、日本最大級の就職情報サイト、転職情報サイトを運営しています。

施設の雰囲気はいかがですか。

「マイナビ」では、「マイナビ看護師」「マイナビ薬剤師」「マイナビコメディカル」など、医療業界での採用・転職支援に豊富な実績を有しています。弊社は、個人情報取り扱いについての厳密な管理基準を満たした事業者へのみ付与されるプライバシーマークを取得済みです。また、厚生労働省委託事業「職業紹介優良事業者認定制度」において「職業紹介優良事業者」事業者認定を取得しました



キャリアアドバイザーは、各地の医療機関や施設に精通した福祉・介護職の専門家です。あなたの希望・強み・適性を把握した上で、ご希望にマッチした転職先のご紹介はもちろん、面接対策や書類の添削などご入社までの総合的なサポートをいたします。

## マイナビコメディカル

### 職場図鑑

転職アドバイザーおすすめの  
現場の魅力を徹底取材！



#### マイナビ病院

募集職種：作業療法士 (OT) 理学療法士 (PT)

マイナビ病院は整形外科、循環器科、神経内科の高度な医療技術を提供しています。手術を終えた患者さんの未来ある社会復帰と、QOLの向上を目指し、超早期から急性期、回復期、さらには通所や訪問でのリハビリテーション治療まで行っていて、その一翼を担っているのがリハビリテーション部です。理学療法士 (PT)、作業療法士 (OT)、言語聴覚士 (ST) が様々な専門性を発揮し、ドクターや看護師も交えて患者さんと笑顔で向き合っています。質の高いリハビリを展開しています。経験豊富な先輩が多く、気軽に聞けるオープンな雰囲気だけでなく、教育制度も充実しているため、確実にステップアップできる環境です。院内保育所など福利厚生も充実していて産休・育休の復帰率はほぼ100%です。

いいね! シェア フォックマーク ツイート

理学療法士インタビュー

作業療法士インタビュー

言語聴覚士インタビュー



セラピストとして幅広い経験が積める職場です

#### Profile

理学療法士 毎日 太郎さん

2014年入職。青森県出身。お休みの日にはスポーツ観戦をしてリフレッシュしている。

患者様の生活環境を考慮し、その方が望む生活ができるようサポート



「風通しがよく、職場を超えて助け合う風土が根付いています。これは、患者様のことを第一に考えているからこそ、リハビリを進めていく上で、良い環境だと実感しています」と、毎日さん。

★マイナビ病院へ入職された理由について教えてください。

就職活動でいくつかの病院、施設を見学したなかで、最も雰囲気良かったのがマイナビ病院でした。それまで職員の質が皆さん風評で接してきていたんです。それにリハビリテーション科は50人から60人の大所帯なので、たくさん仲間ができるのに加えて、さまざまな経験を持った先輩方から多くを学ぶことができると感じました。実際に入職すると皆さんとてもフレンドリーで、新しく入職される方もすぐに馴染める職場です。

★最近では、後輩の指導も任されているそうですね。

入職5年目の今年、アドバイザーとして1名の新人理学療法士の仕事をフォローしています。私自身、入職当初は不安も多く、先輩達に1つ1つに相談をしながら仕事を覚えていきました。プログラムの組み立て方から資料作成まで、あらゆる相談にも応じてもらって助けてくれたことを今でもよく覚えています。お世話になった先輩のように、後輩の良アドバイザーになれるよう日々努力しています。

## ■ 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、当社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。

施設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。



## ▼紹介会社の効果検証



それぞれの紹介会社に当社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。

## ▼施設長の「思い」を伝える

施設長の考え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。施設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。そうした観点から施設長の「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。





## ■ 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。

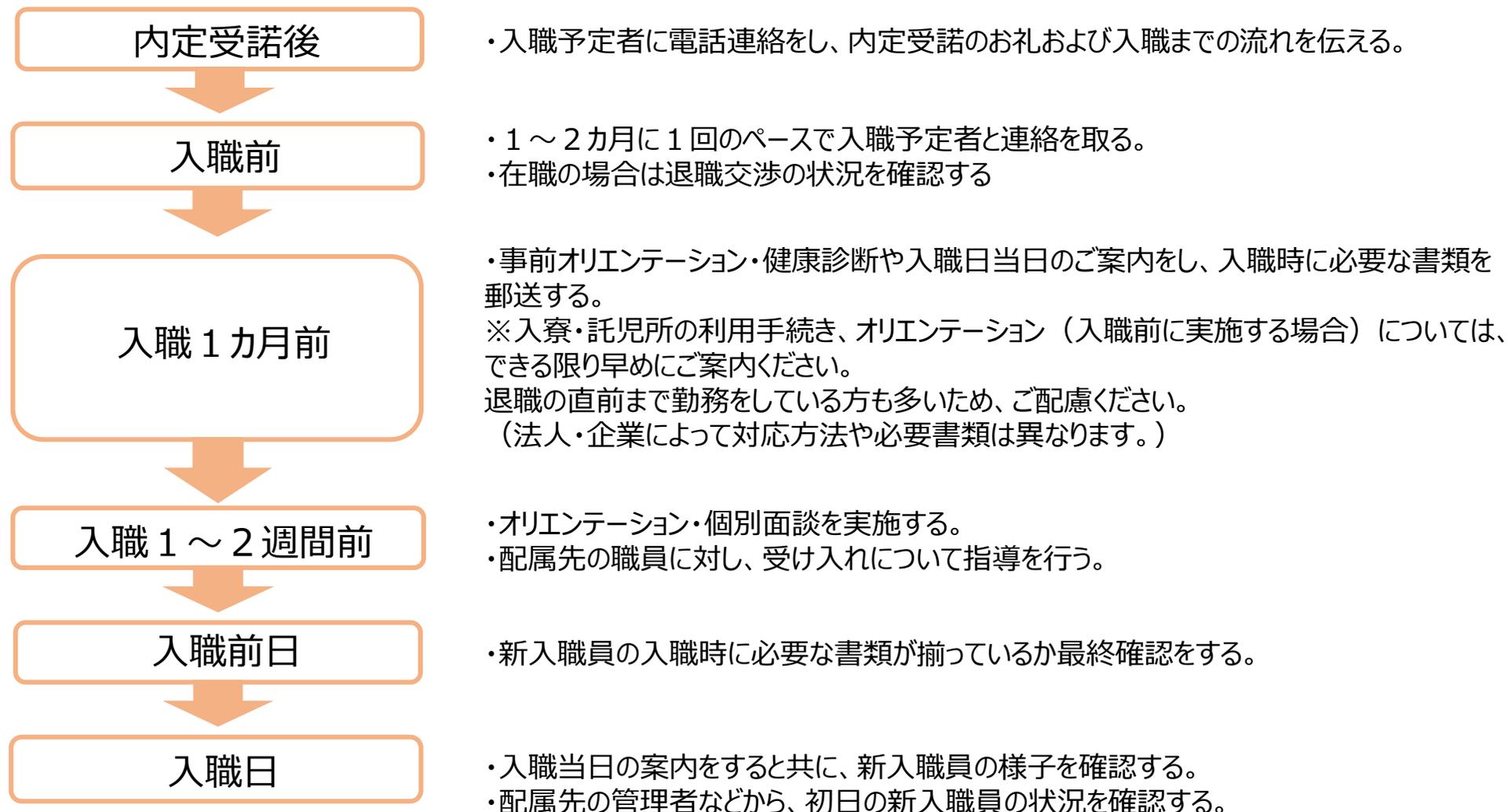
### 面接終了

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ります。見学の際は、仕事のやり方やルール（記録の方法、利用者との関わり方、他職種との連携、お休みの取り方など）を説明いただくと入職後のイメージが付きやすくなり、入職後のミスマッチを防ぐことにもつながります。また、応募者のモチベーション向上のために、見学時の案内者として応募者の志向性に近い職員を選定することも有効です。

## ■ 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



施設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施設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。

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。



## ■ 採用プロセスにおける好事例

### ▼ 見学における好事例



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おうとともに、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。

### ▼ 現場と事務方の連携

以前は現場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。



採用戦略

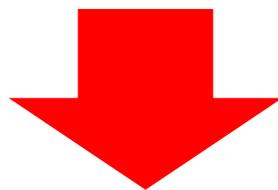
紹介会社マネジメント

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」**

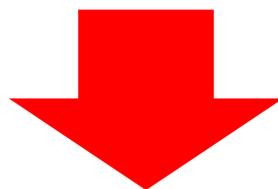


従業員エンゲージメントが向上すると、  
職員が会社のビジョンや目標に共感を抱き、  
自身の能力を自発的に発揮することができる。

## 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。

中途入職者についての状況を、部門の垣根を越えて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。



## ■ 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



施設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、入社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」をしっかりしています。「360度評価」を実施することが有効です。

### ▼ 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、各施設ごと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。



# 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