マイナビ薬剤師

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～

株式会社マイナビ　紹介事業本部

◆ 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

©Mynavi Corporation

◆ 本 日 の プ ロ グ ラ ム ◆

- ごあいさつ
- マイナビ薬剤師の登録状況 全国版
- マイナビ薬剤師の登録状況 東京圏版
- マイナビ薬剤師の登録状況 関西圏版
- マイナビ薬剤師の登録状況 東海圏版
- 入社前辞退、早期退職の分析
- 採用・育成・定着

©Mynavi Corporation

◆ ご あ い さ つ ◆

株式会社マイナビ

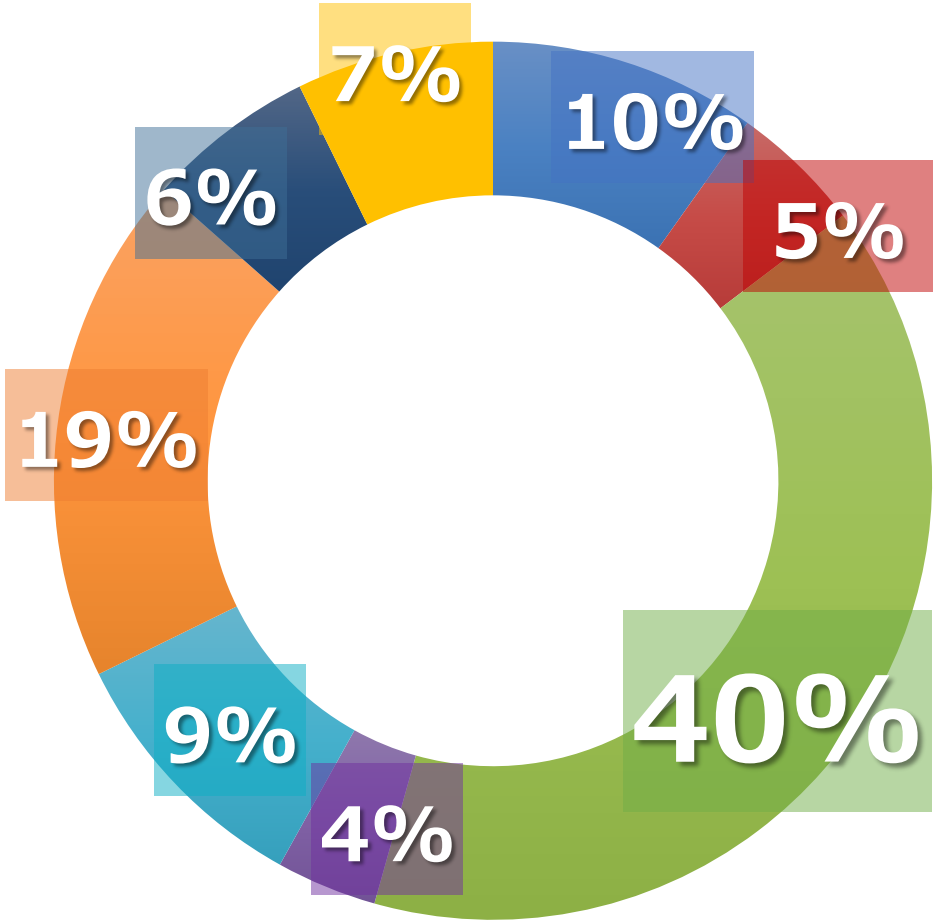
紹介事業本部
メディカル事業運営統括部

北村　岳大

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■地　域



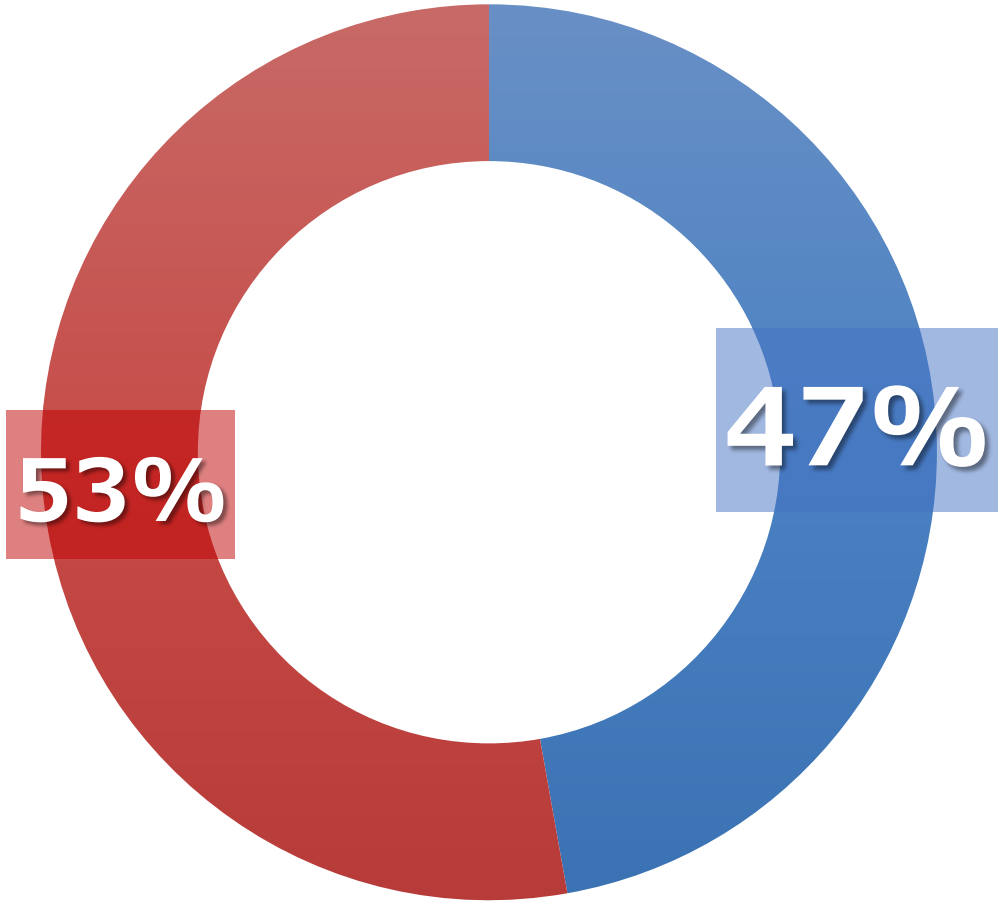
■北海道・東北圏　■北関東圏　■東京圏　■北陸・甲信越圏
■東海圏　■関西圏　■中国・四国圏　■九州圏

【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■性　別

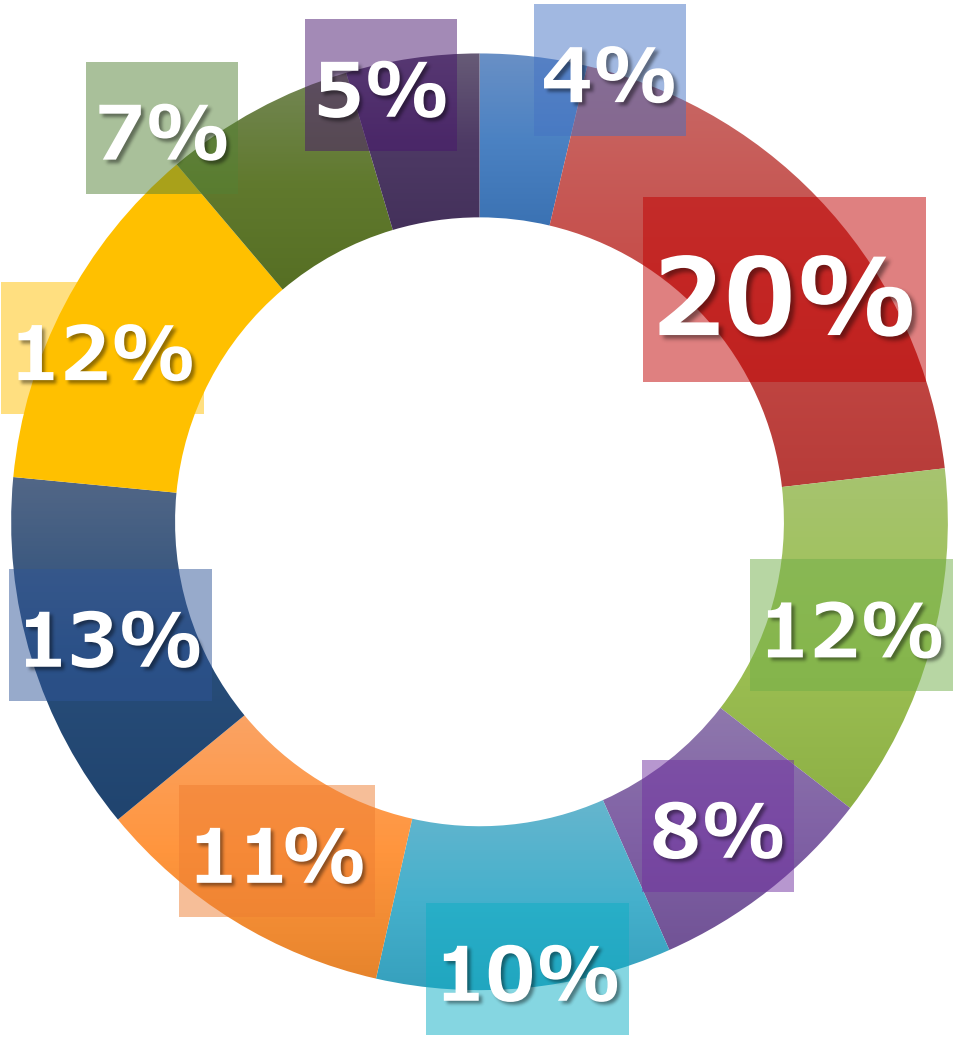


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■年　齢

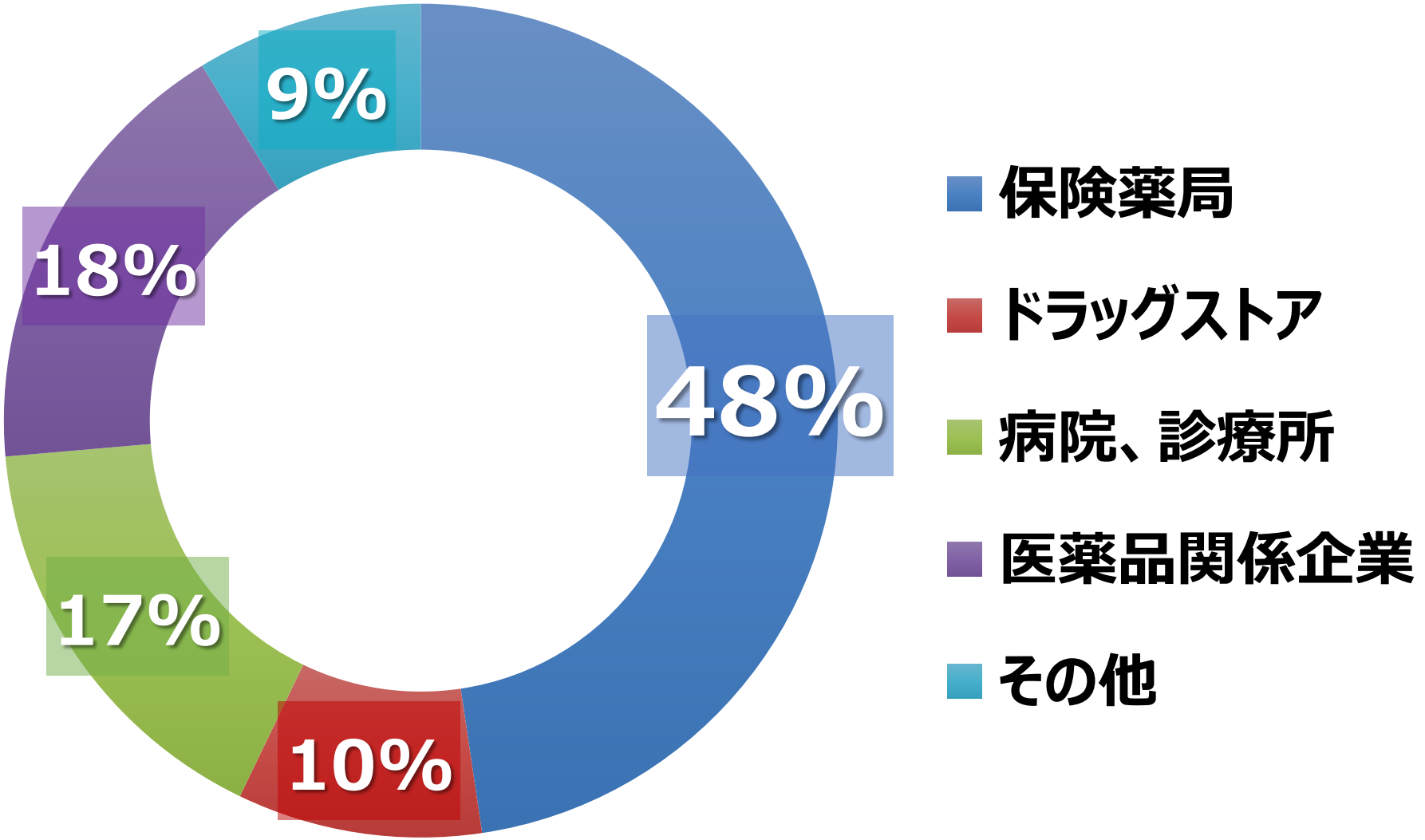


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■経　験　業　態

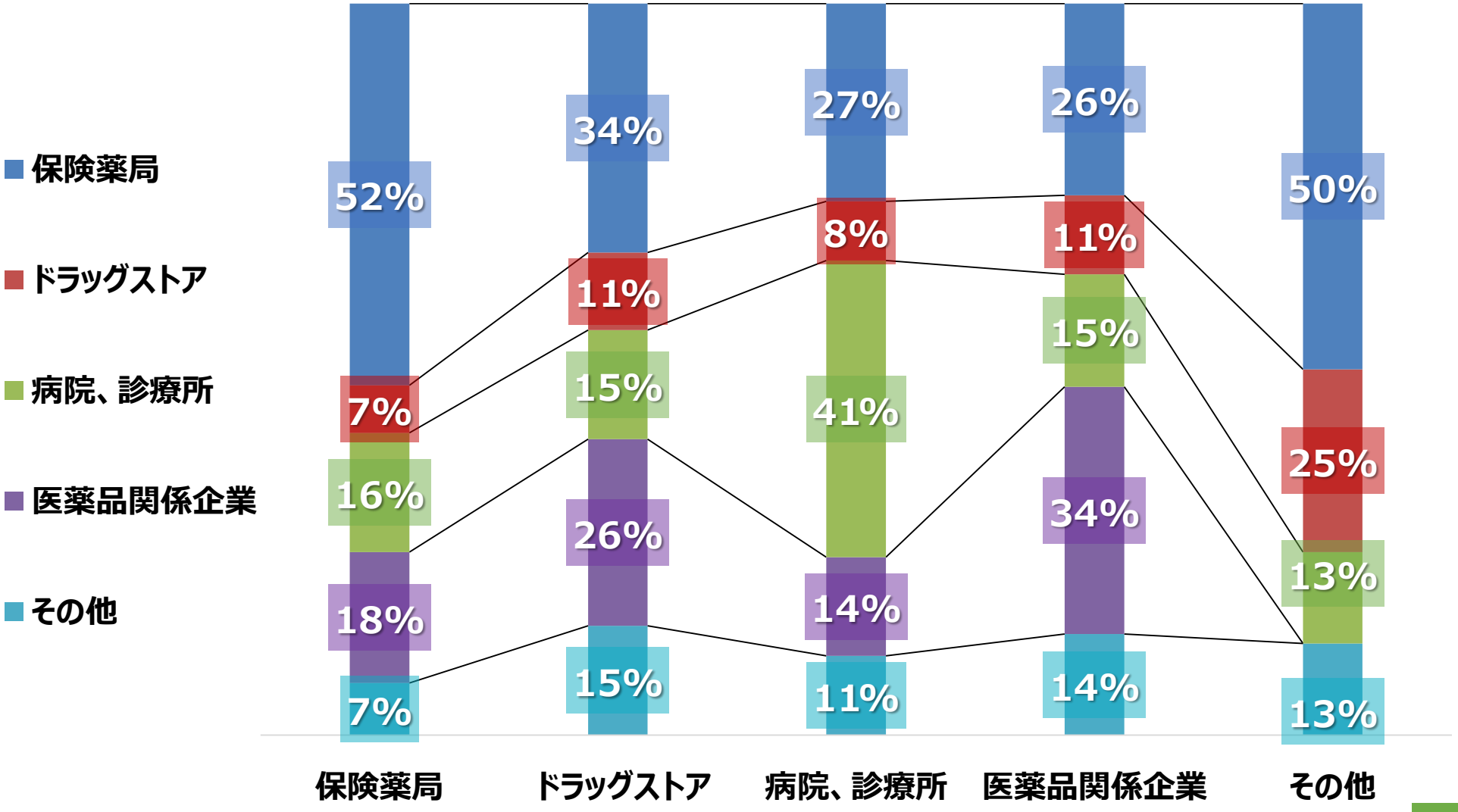


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)

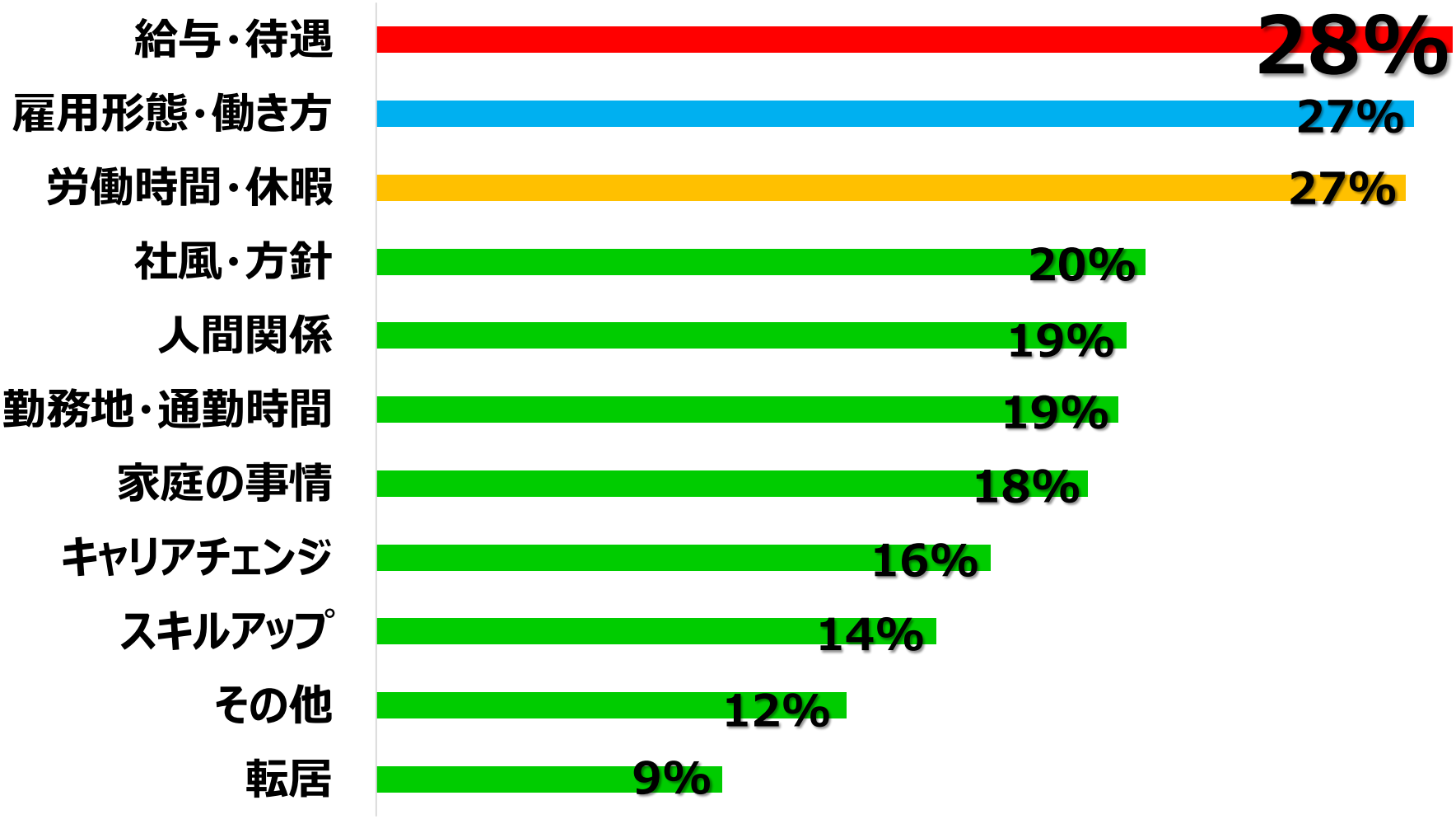


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■転　職　理　由



【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■年代×転職理由

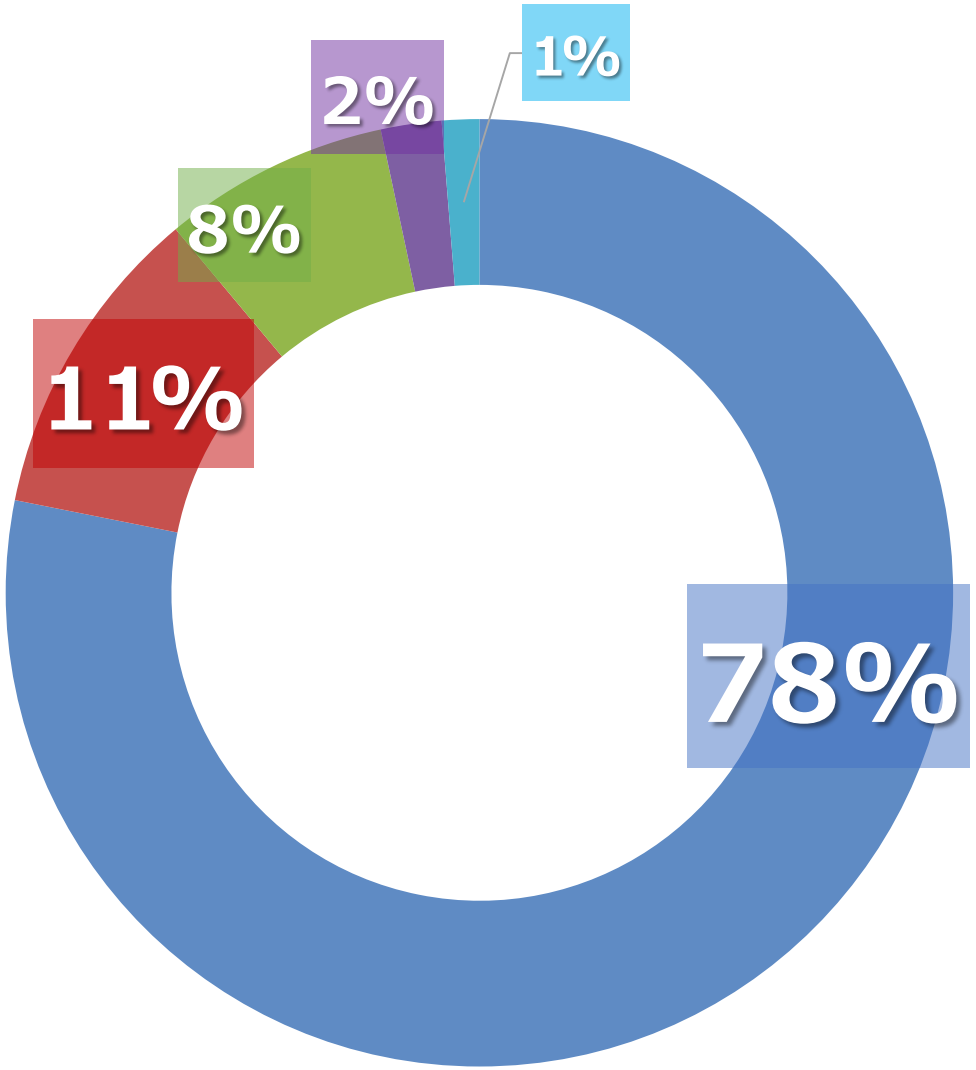
	1位	2位	3位
20代	労働時間・休暇	給与・待遇	雇用形態・働き方
30代	給与・待遇	労働時間・休暇	雇用形態・働き方
40代	給与・待遇	雇用形態・働き方	労働時間・休暇
50代以上	雇用形態・働き方	給与・待遇	労働時間・休暇

【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

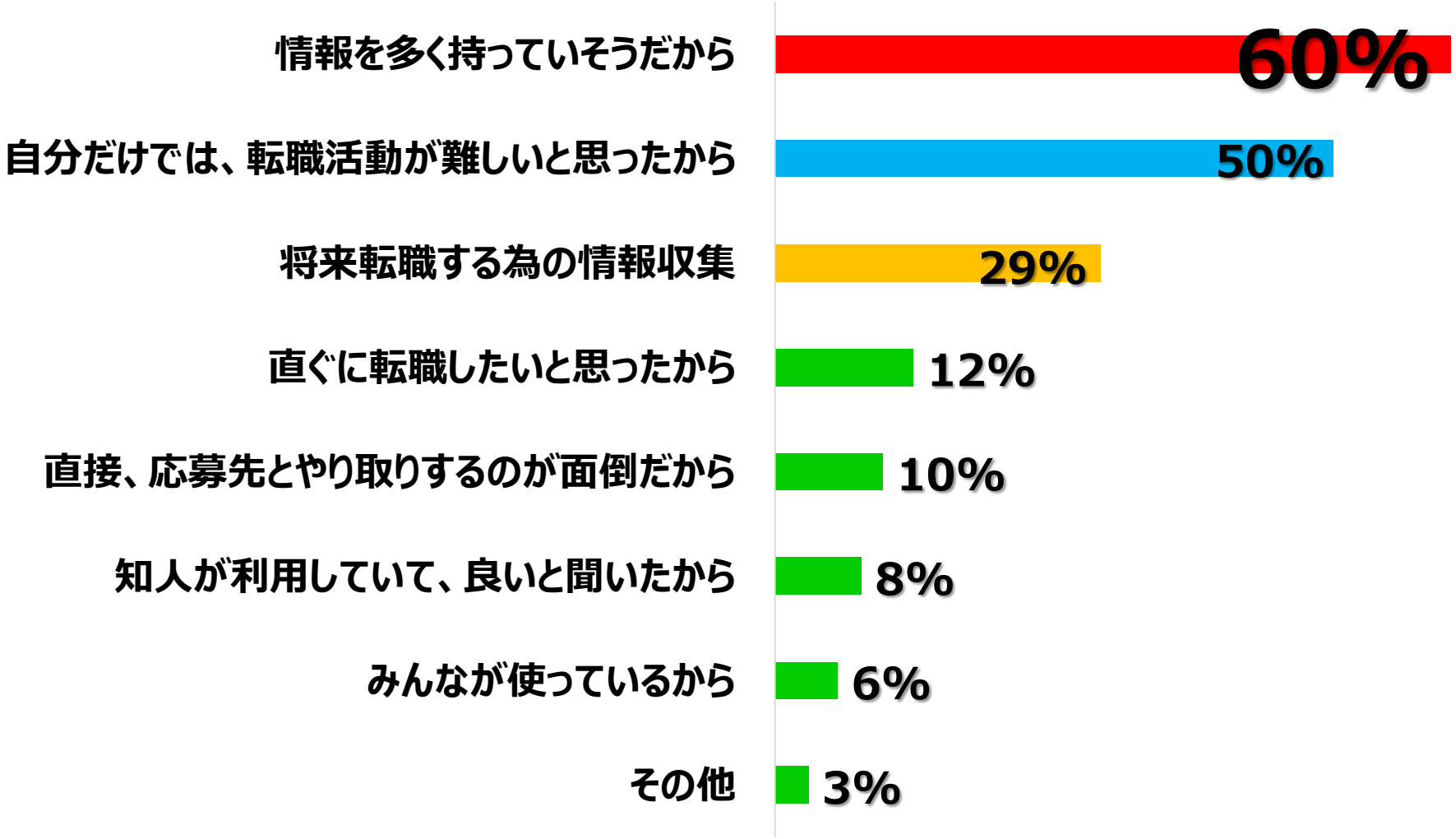
■入社決定先



【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

■紹介会社を利用したいと思った理由

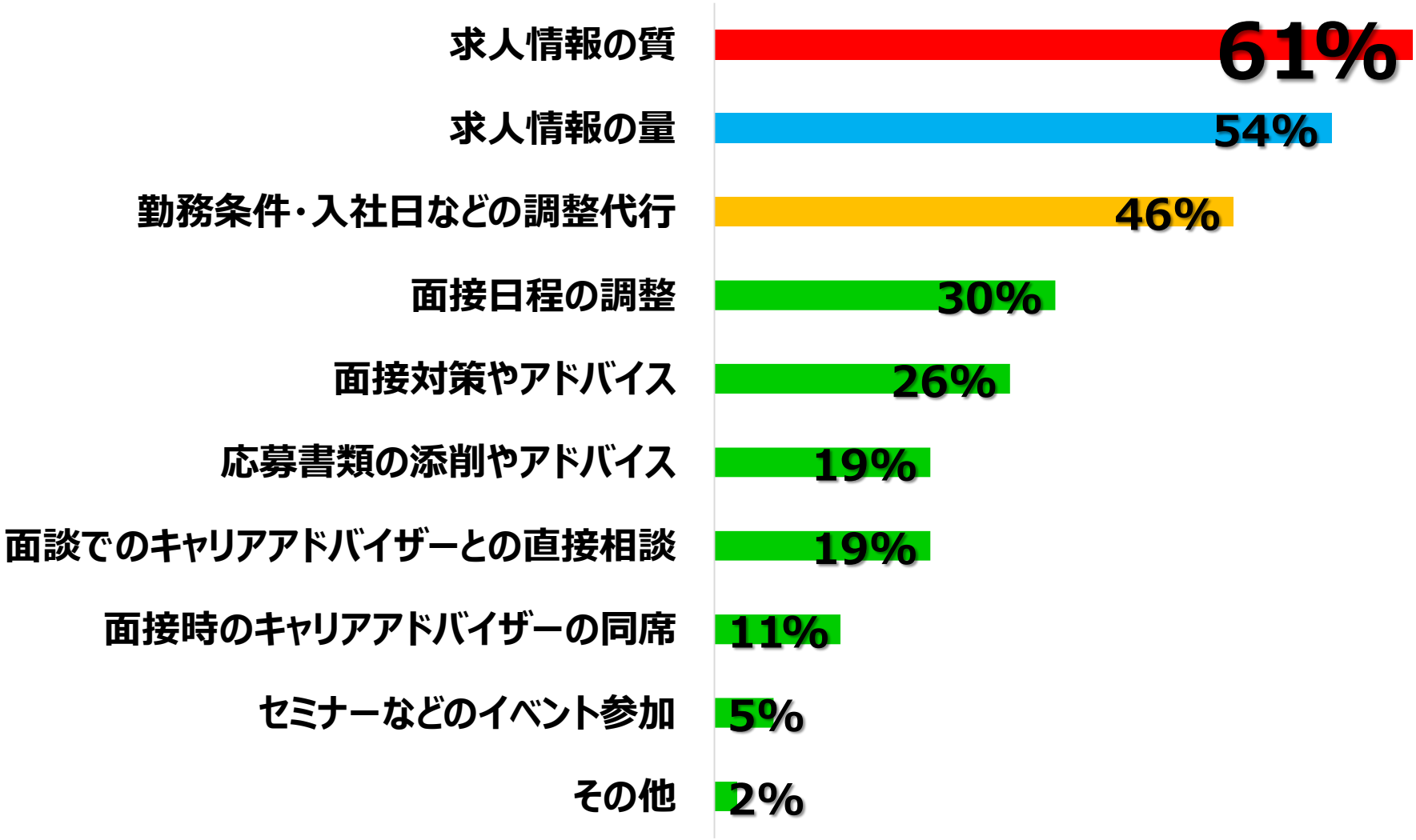


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■紹介会社に期待すること

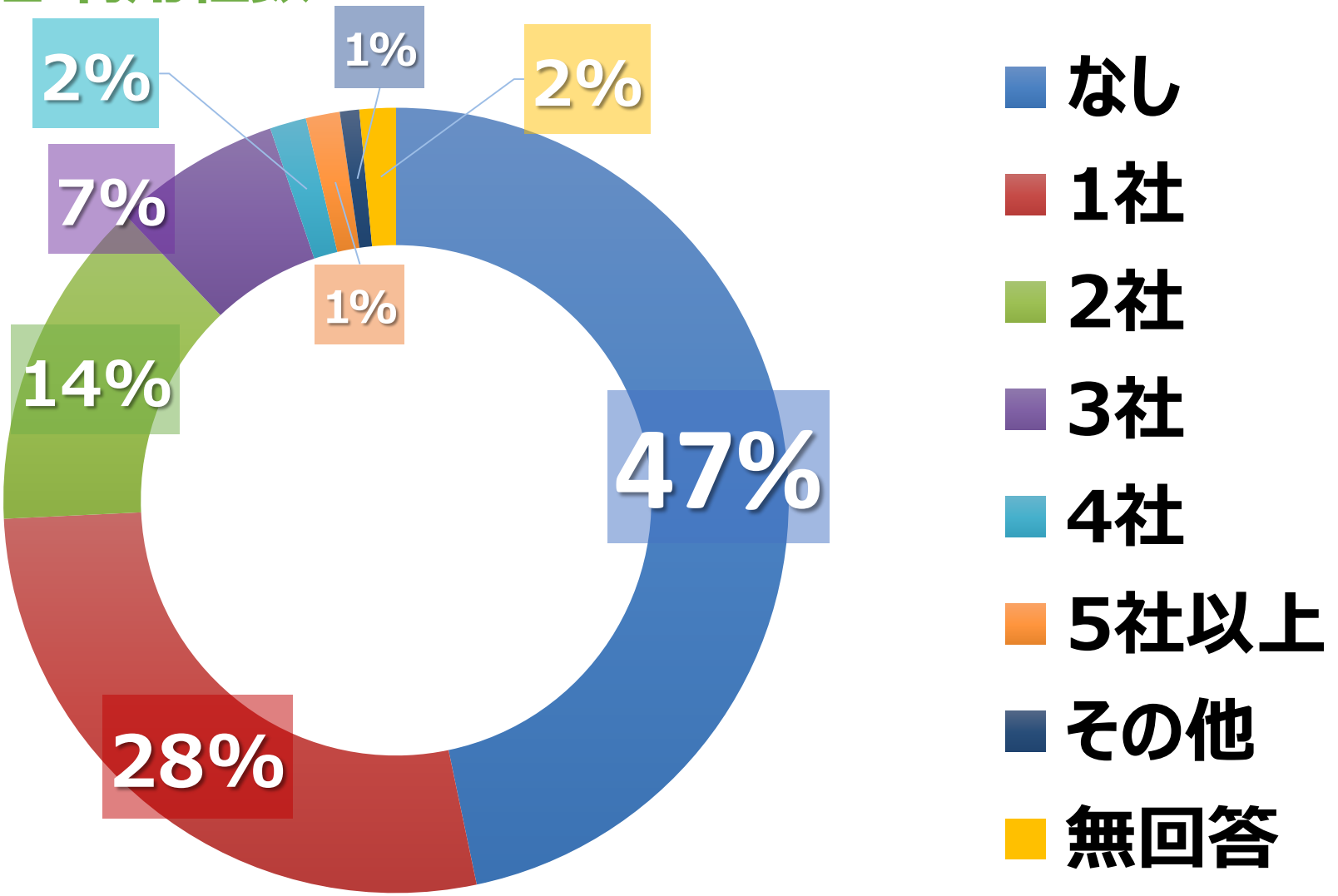


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■紹介会社 利用社数

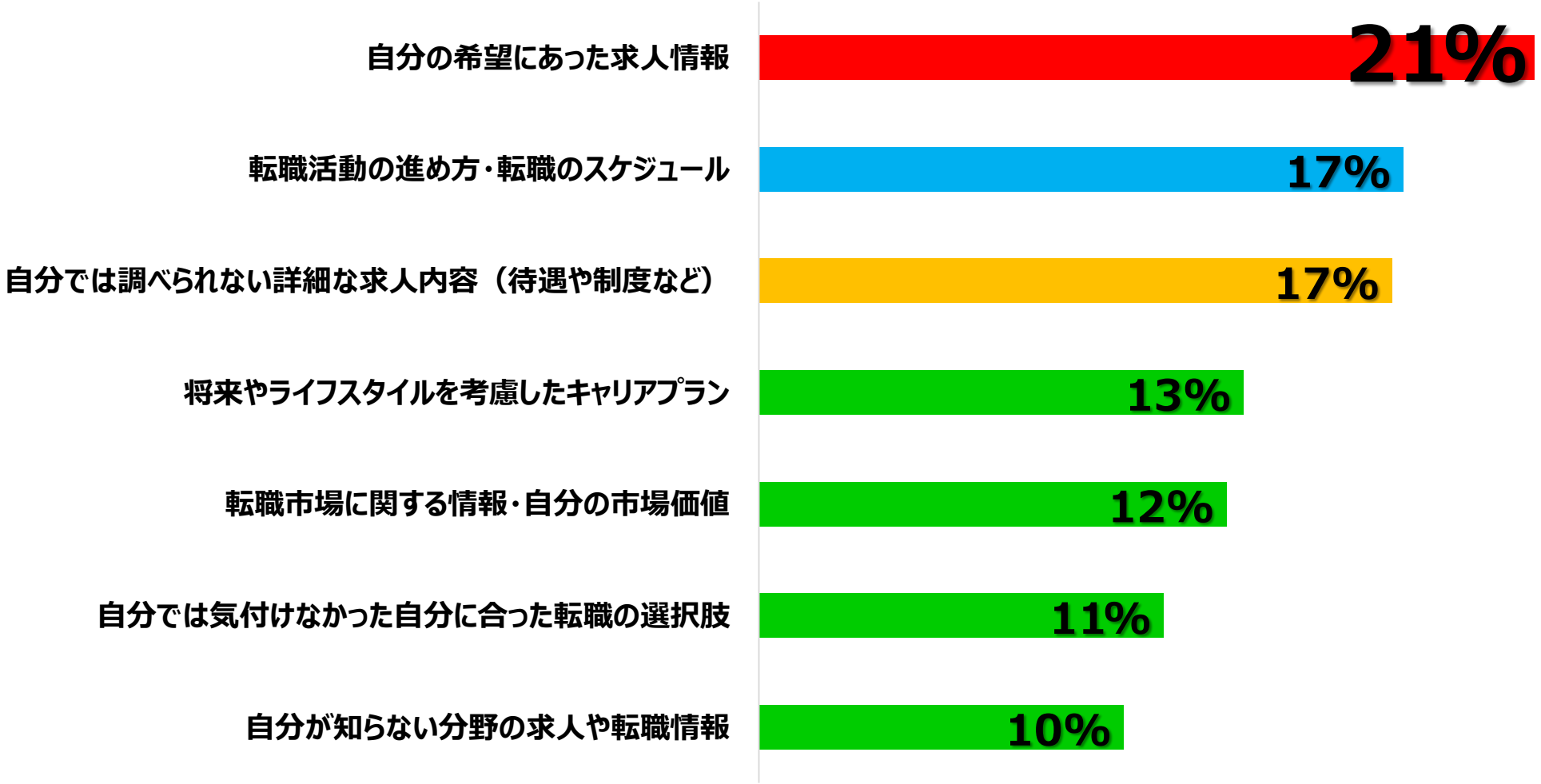


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　全国版

■面談で知りたい情報

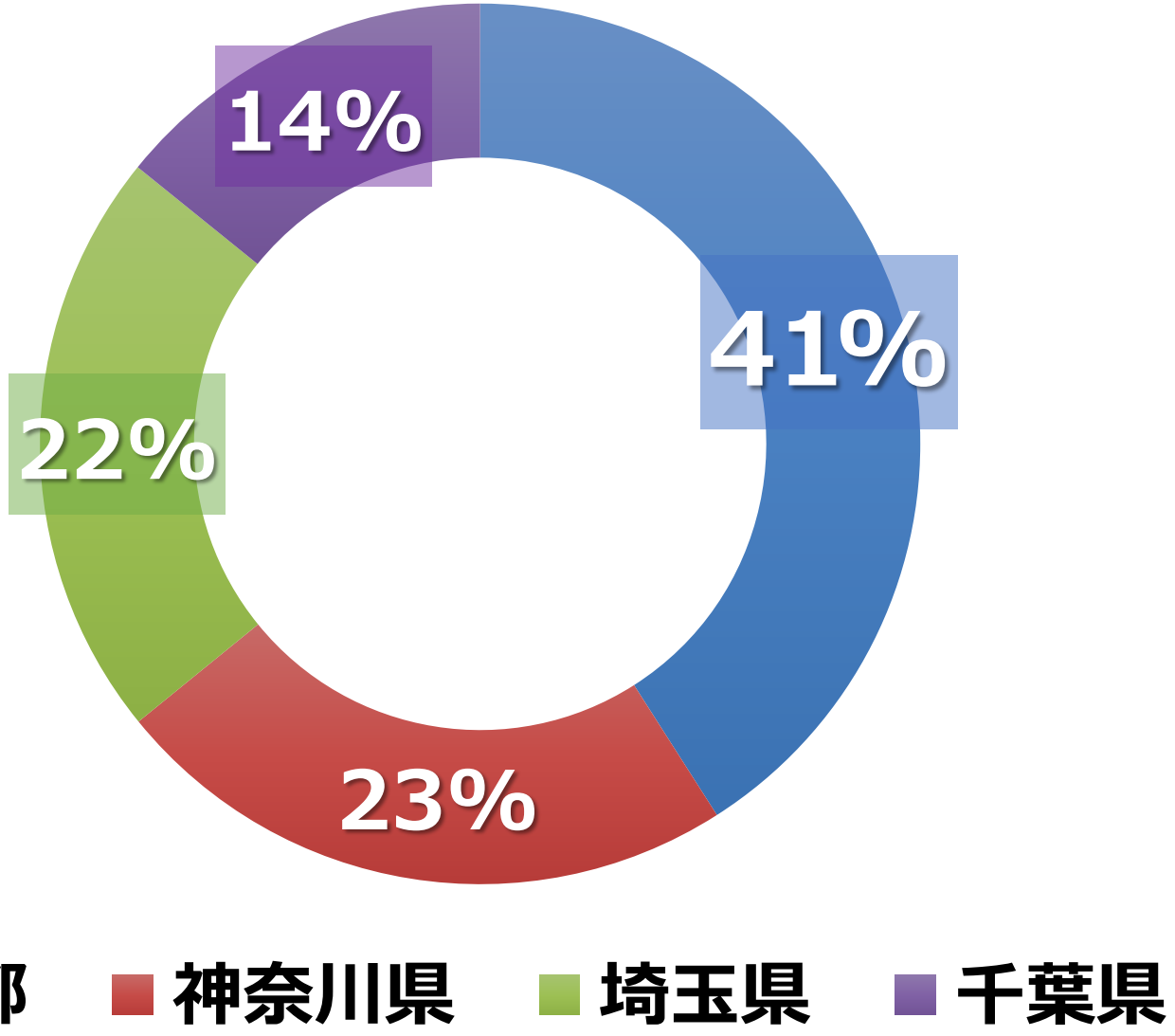


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東京圏版

■地　域

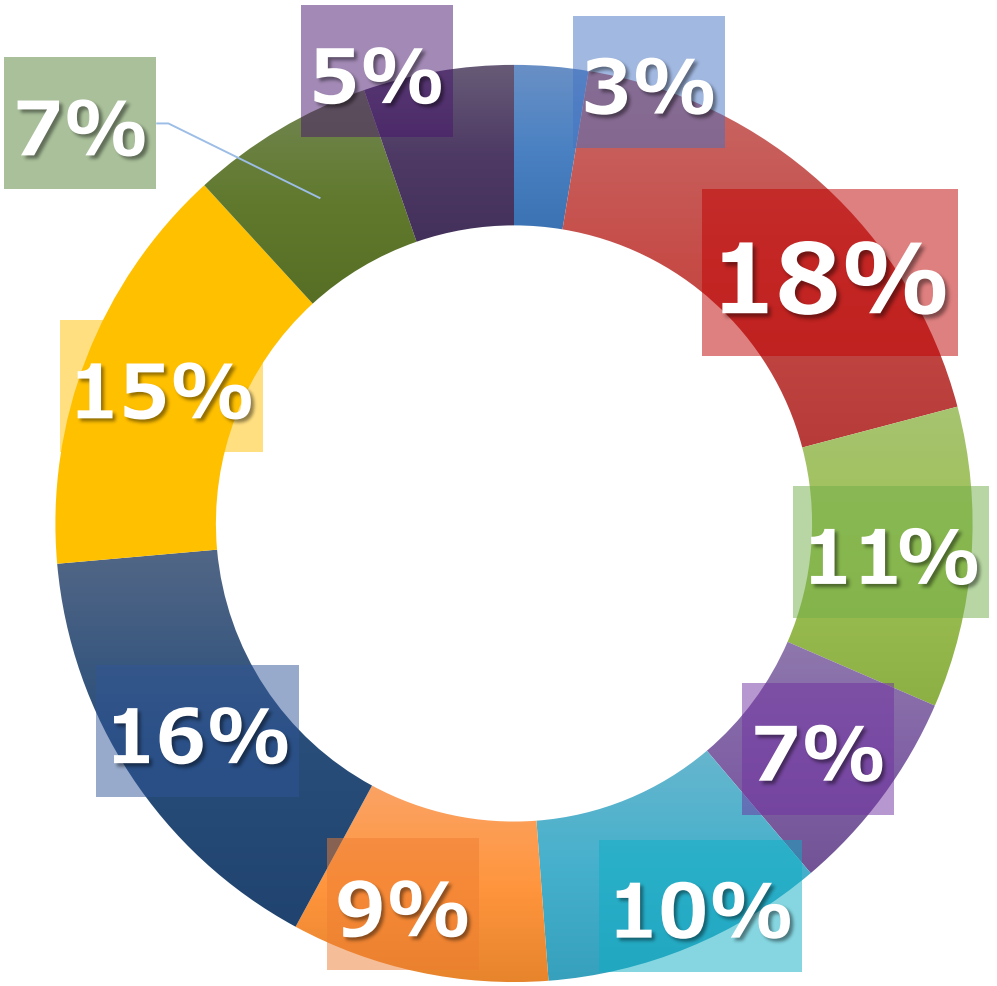


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東京圏版

■年　齢

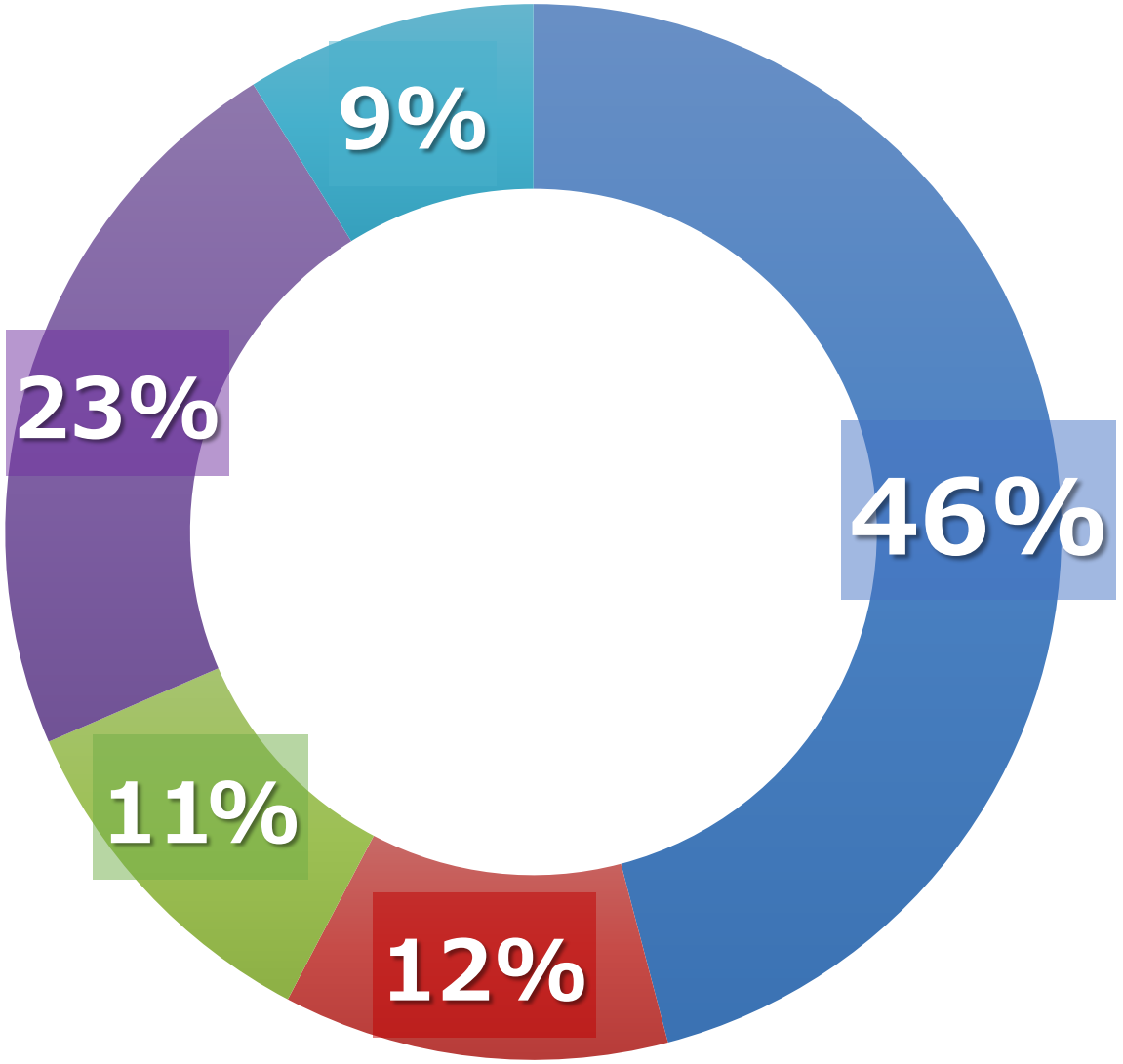


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東京圏版

■経　験　業　態

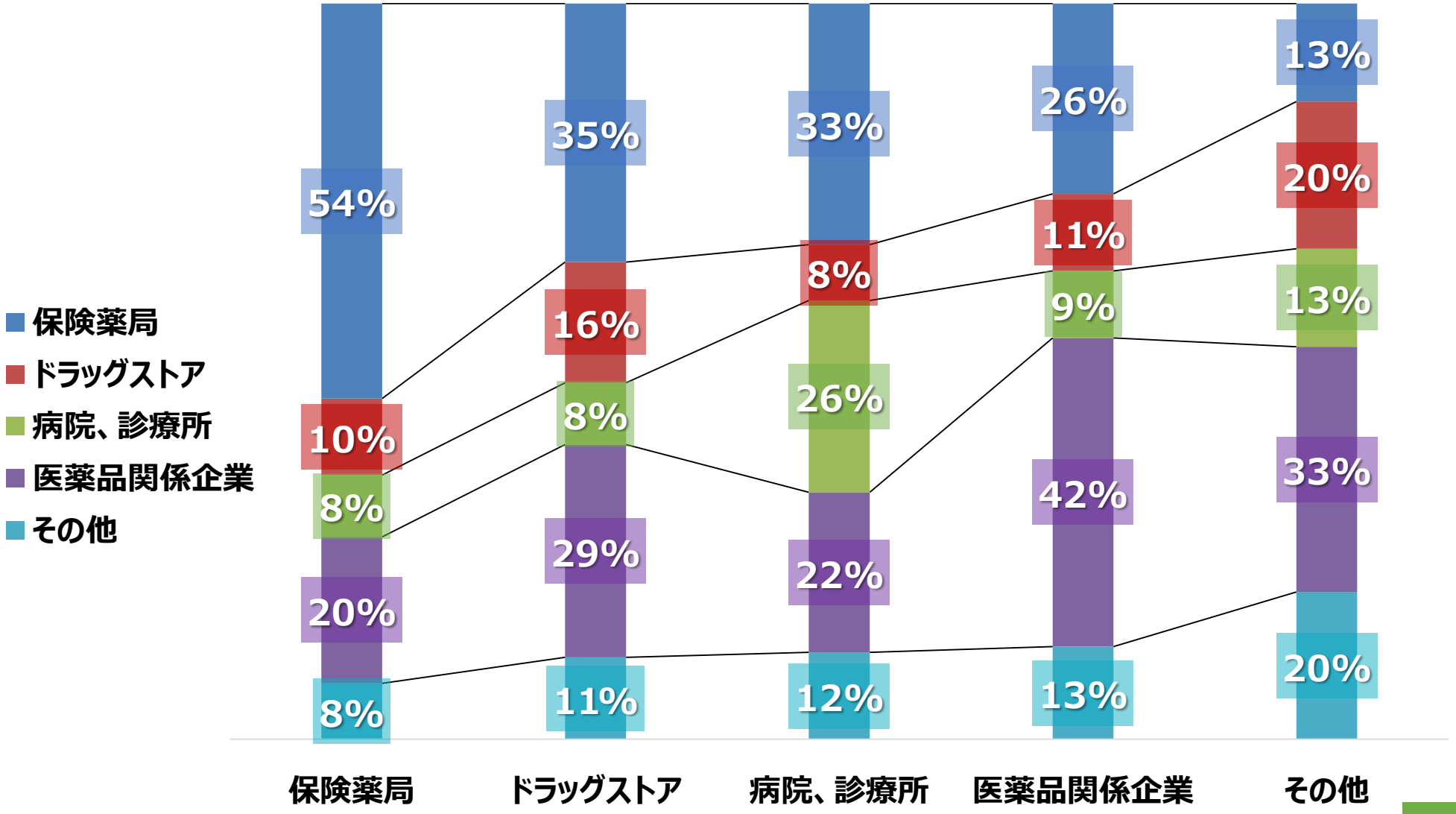


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東京圏版

■直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)

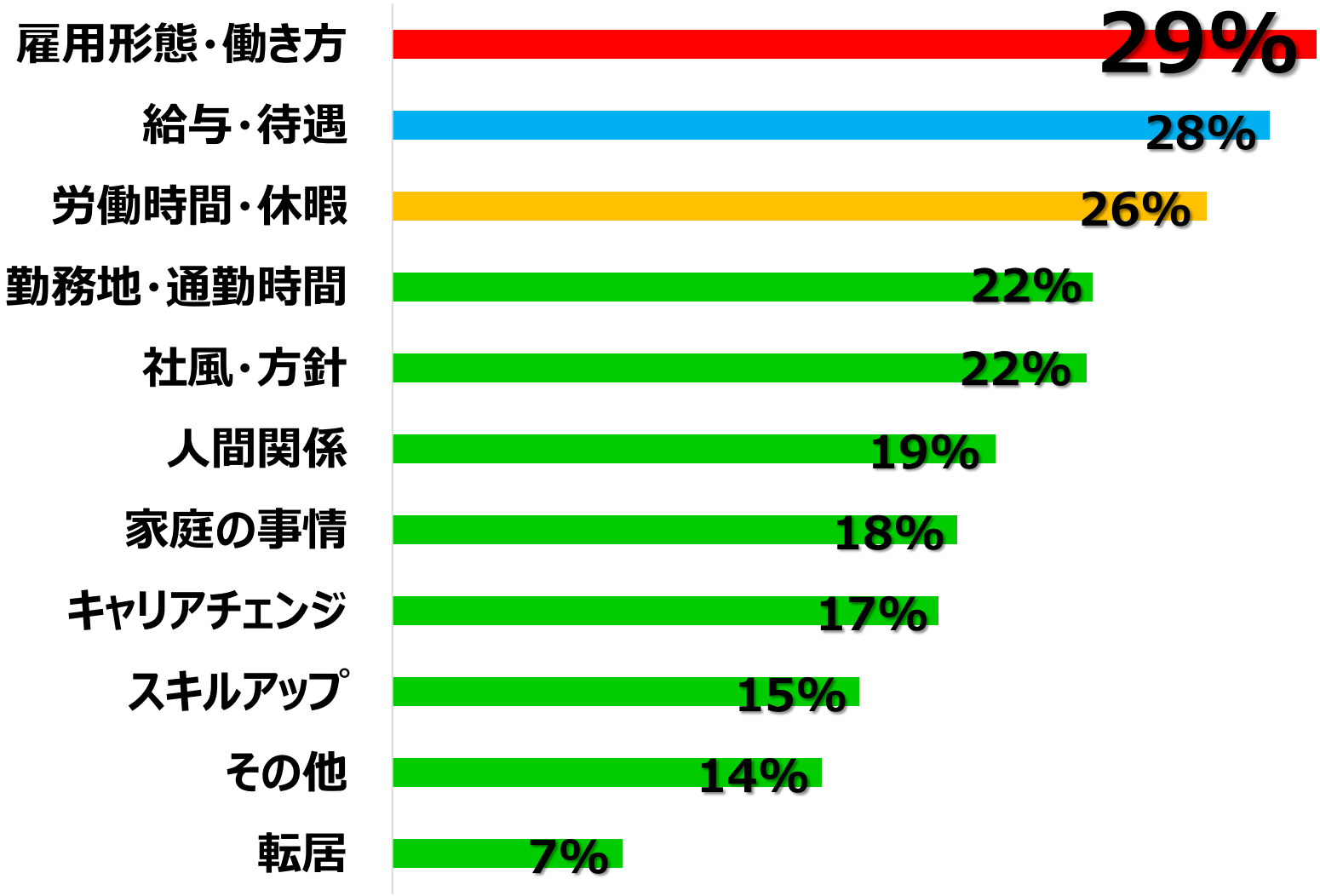


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東京圏版

■転　職　理　由

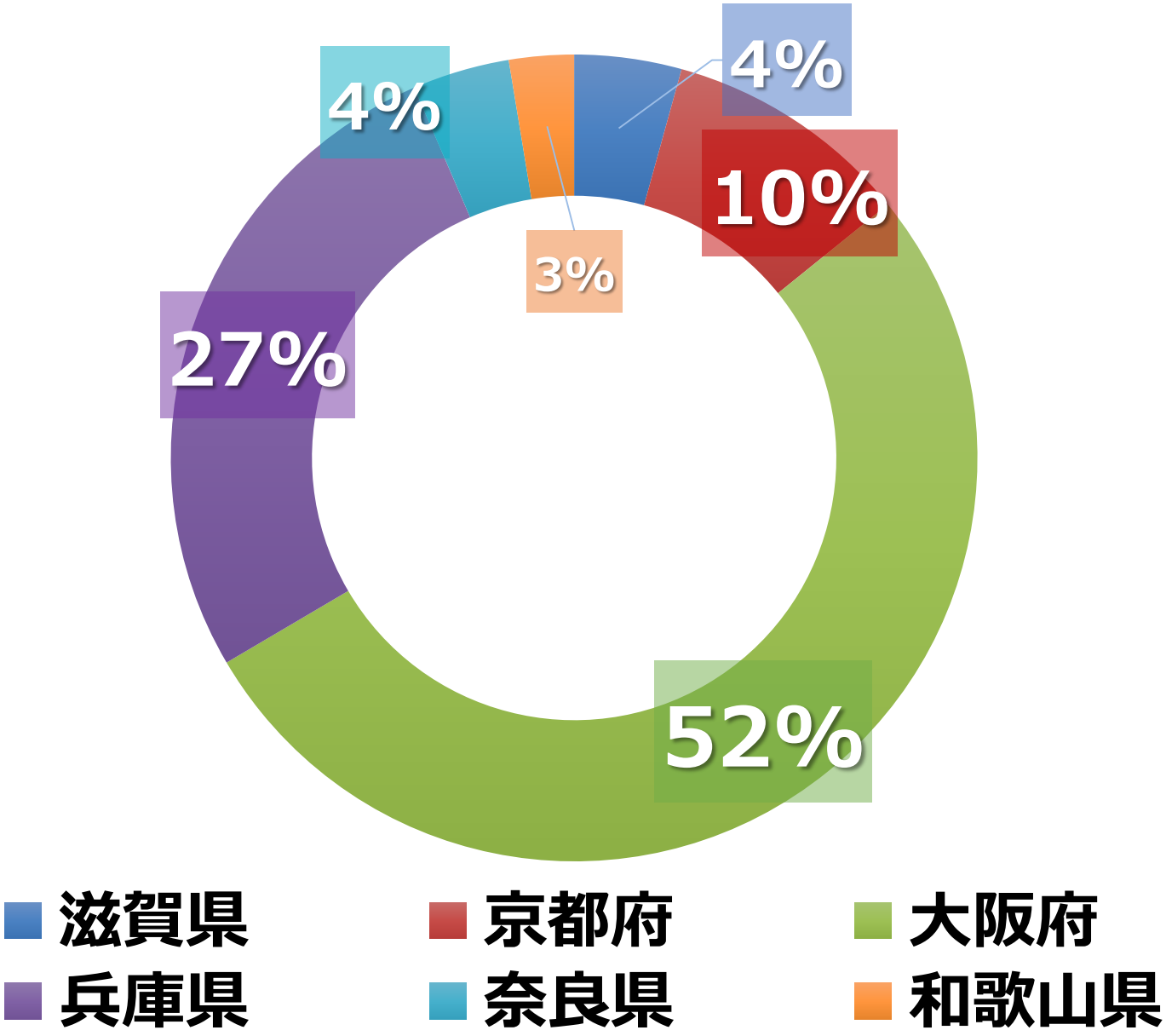


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　関西圏版

■地　域

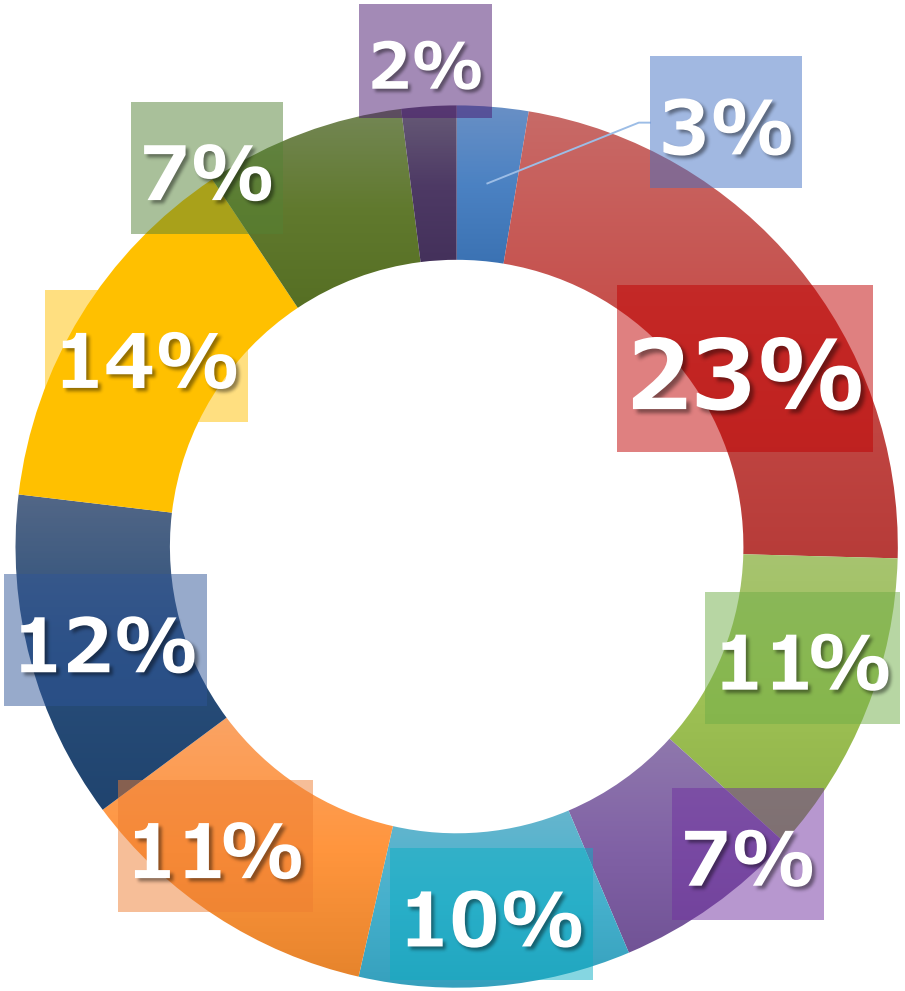


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　関西圏版

■年　齢



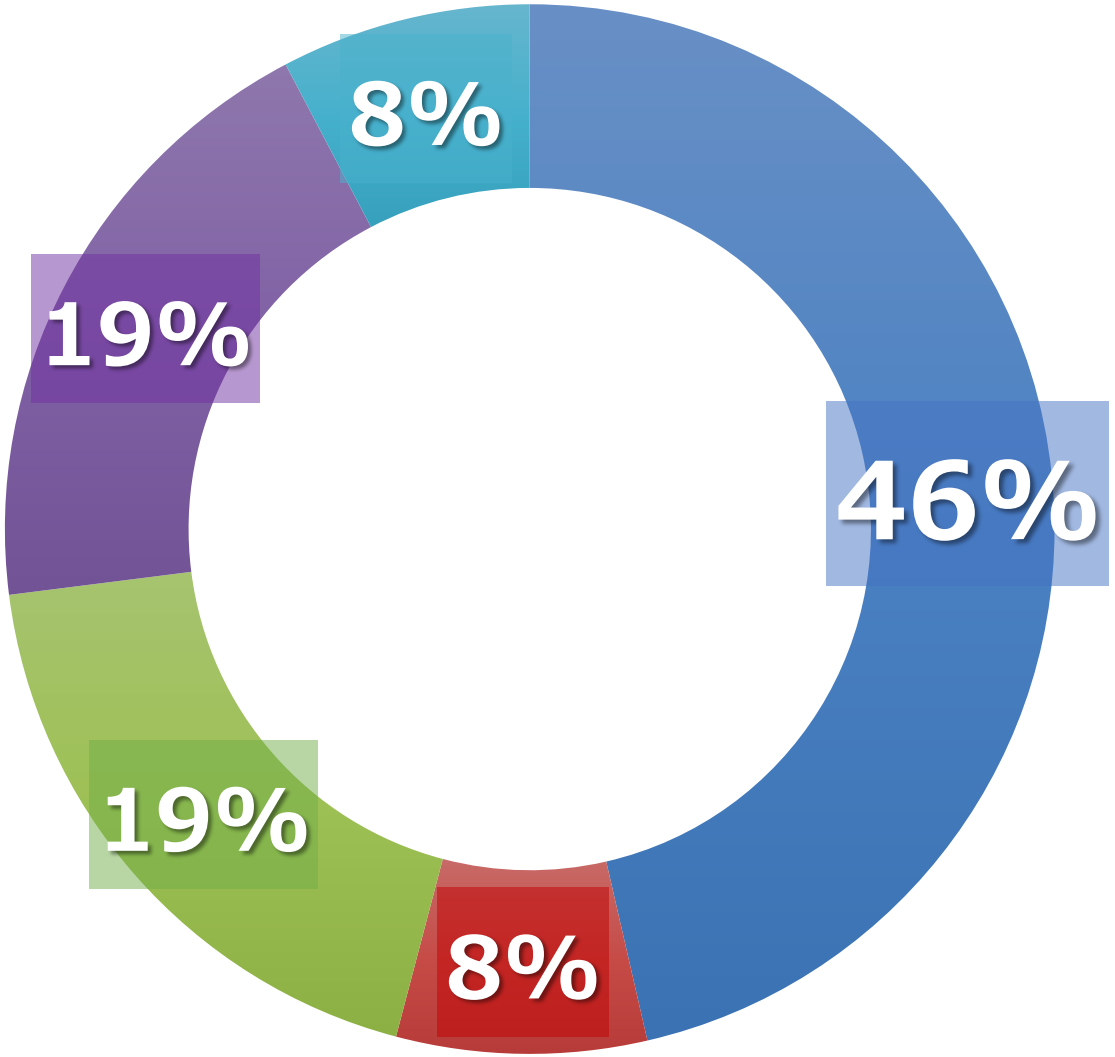
■25歳未満　■25～29歳　■30～34歳　■35～39歳　■40～44歳
■45～49歳　■50～54歳　■55～59歳　■60～64歳　■65歳以上

【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　関西圏版

■経　験　業　態

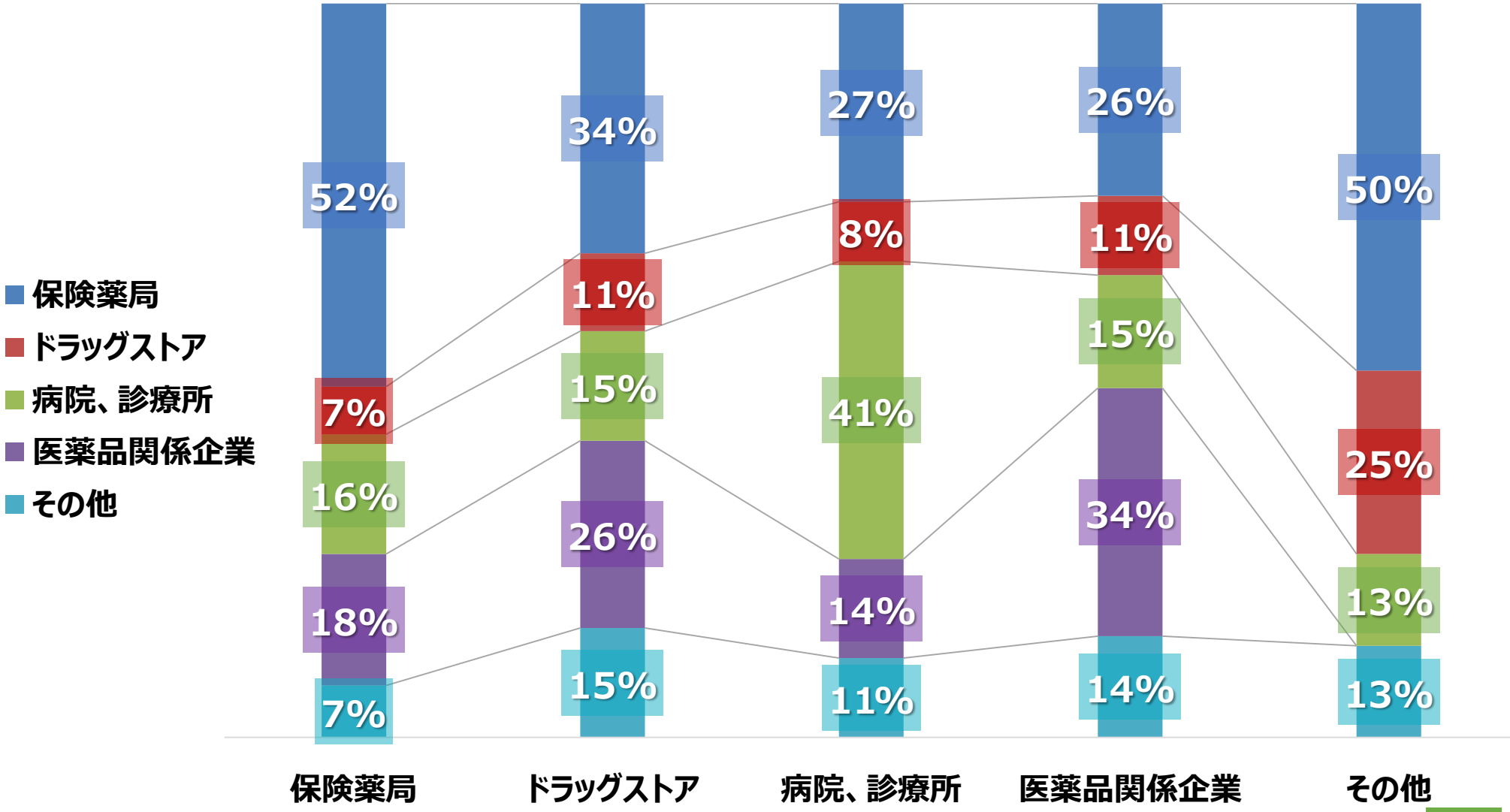


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　関西圏版

■直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)

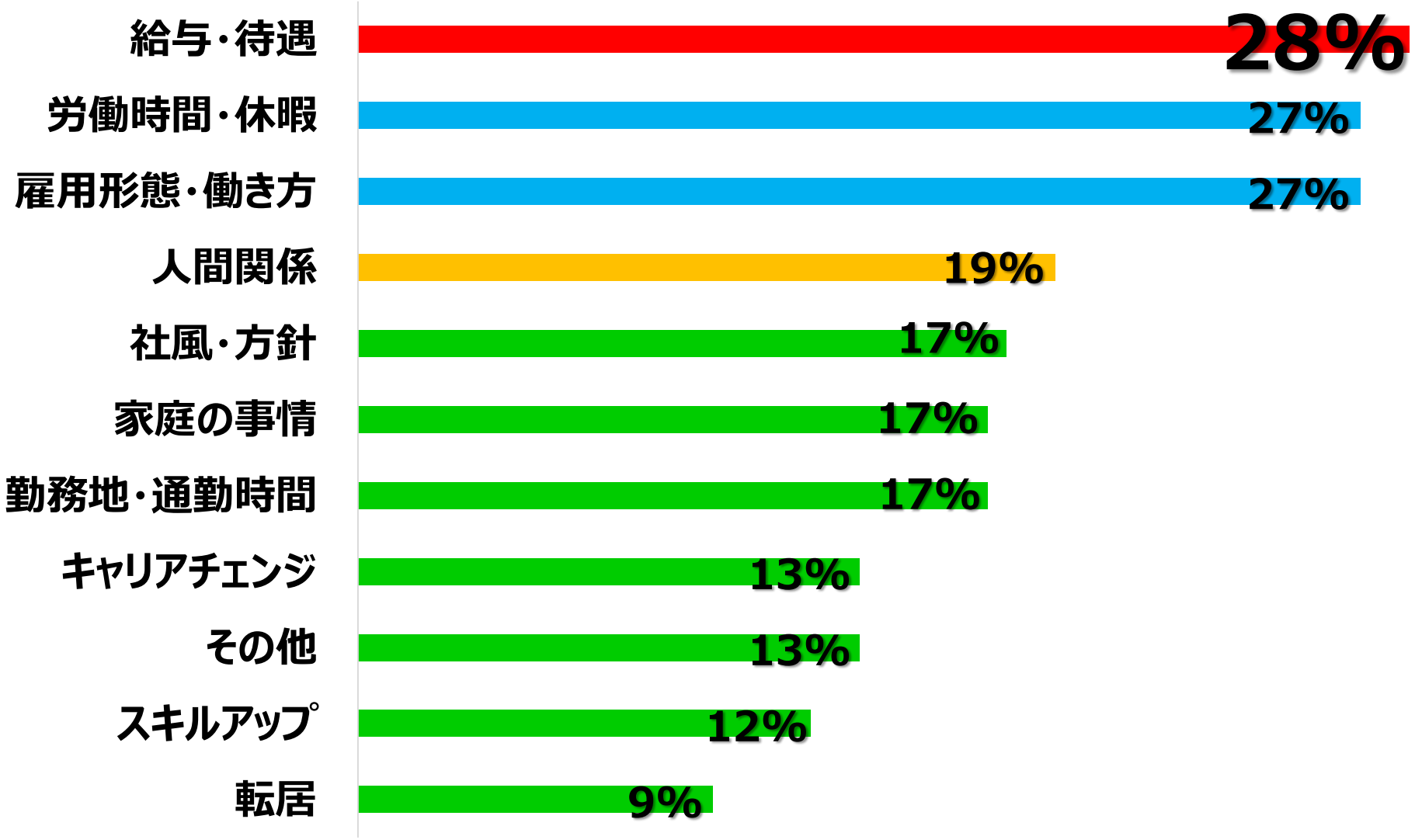


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　関西圏版

■転　職　理　由

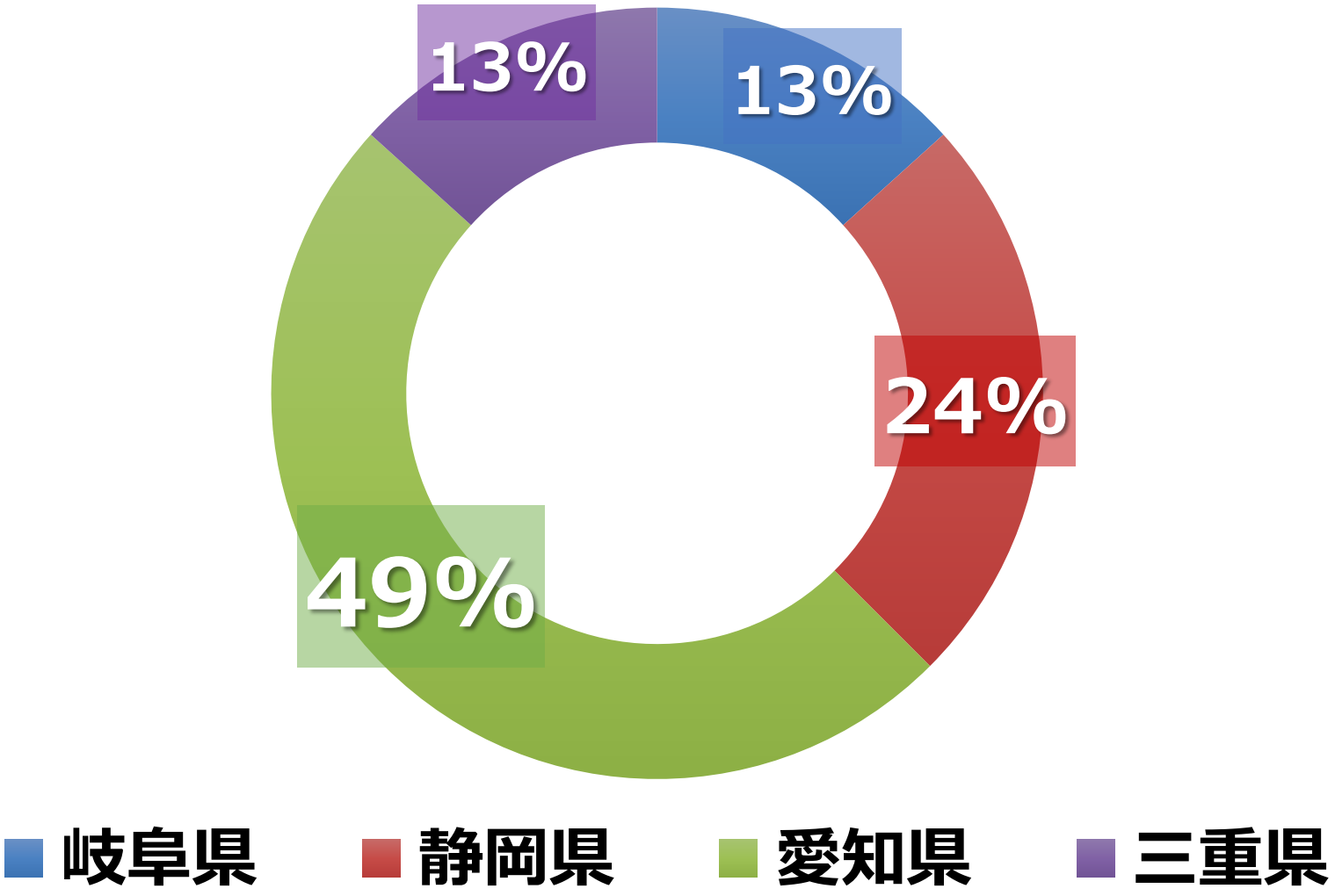


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東海圏版

■地　域

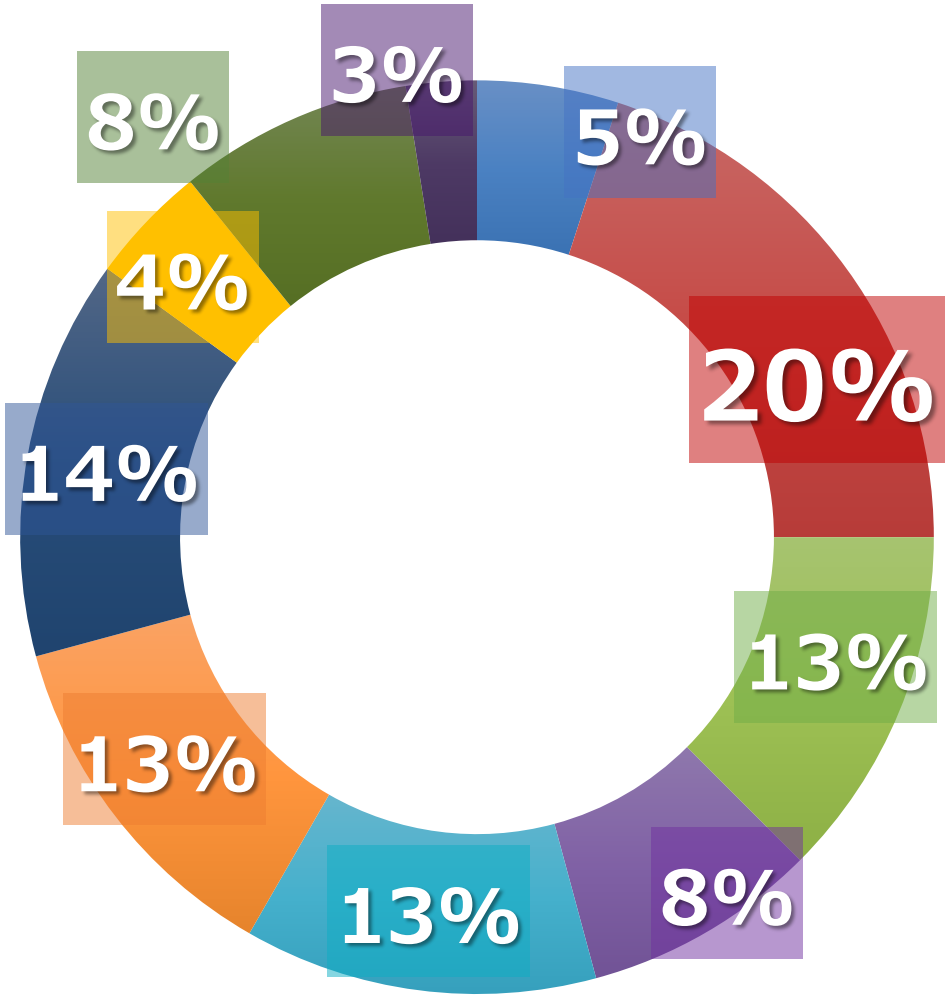


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東海圏版

■年　齢

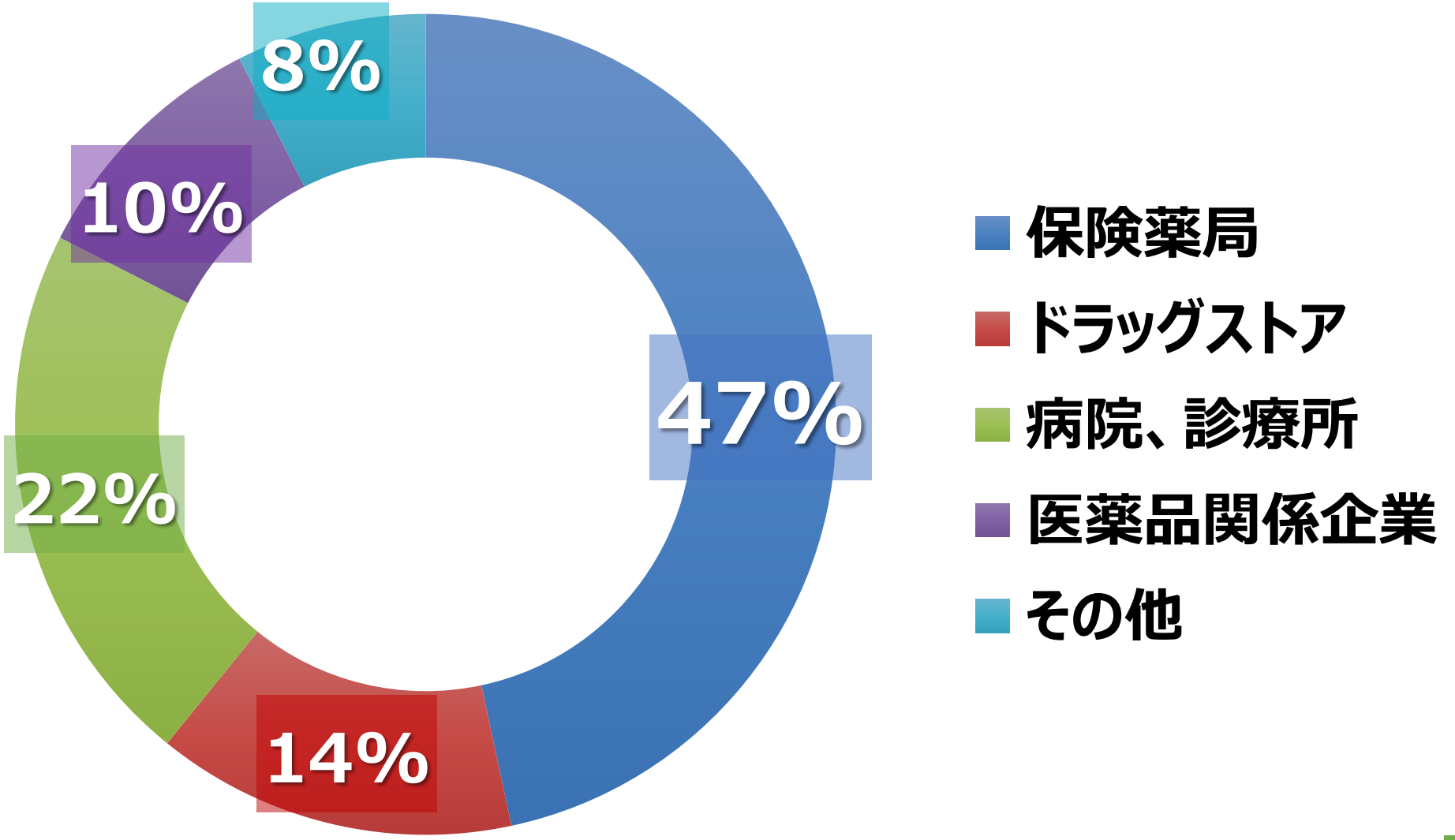


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東海圏版

■経　験　業　態

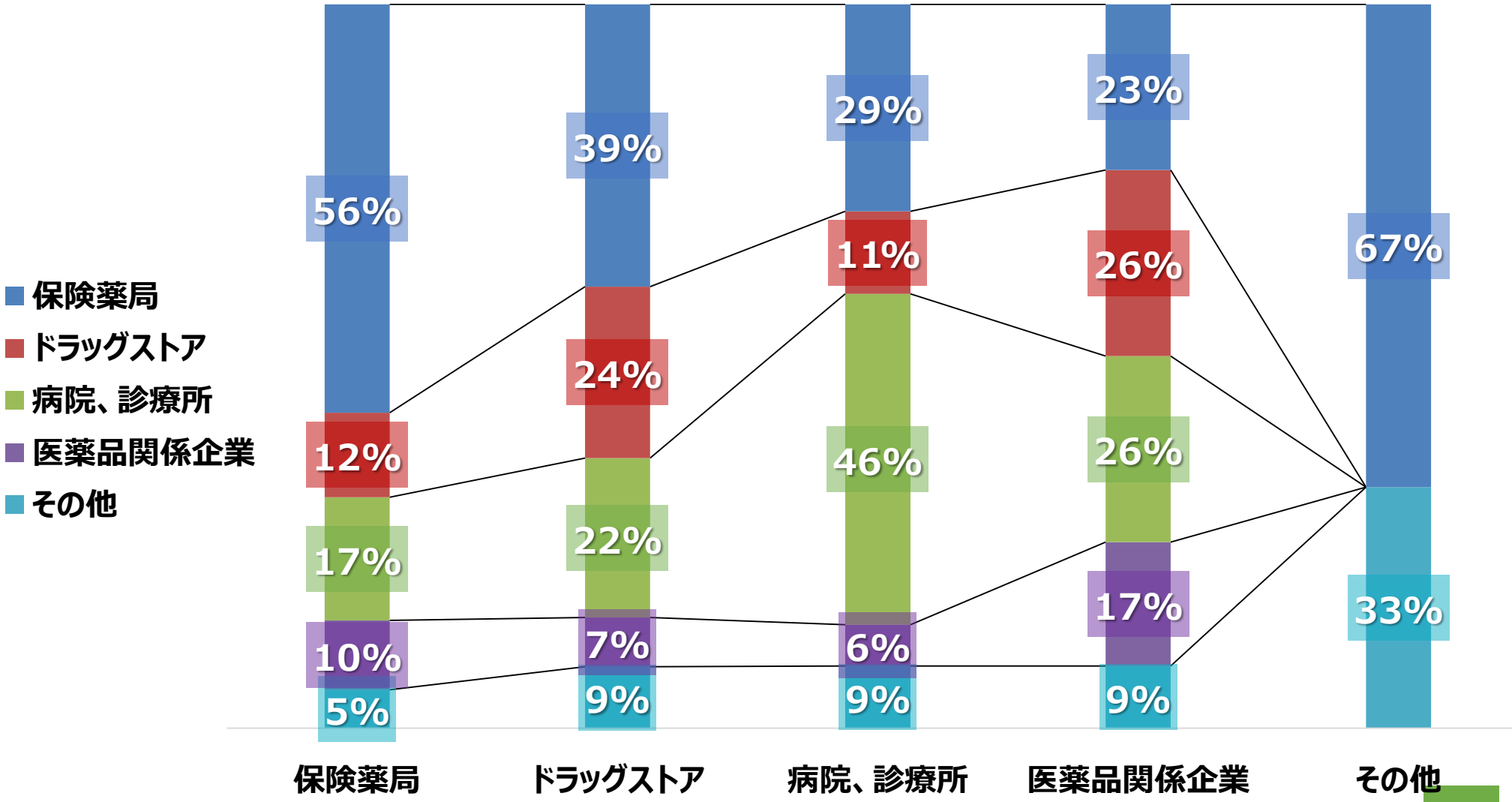


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東海圏版

■直近の業態(横軸)×希望の業態(縦軸)

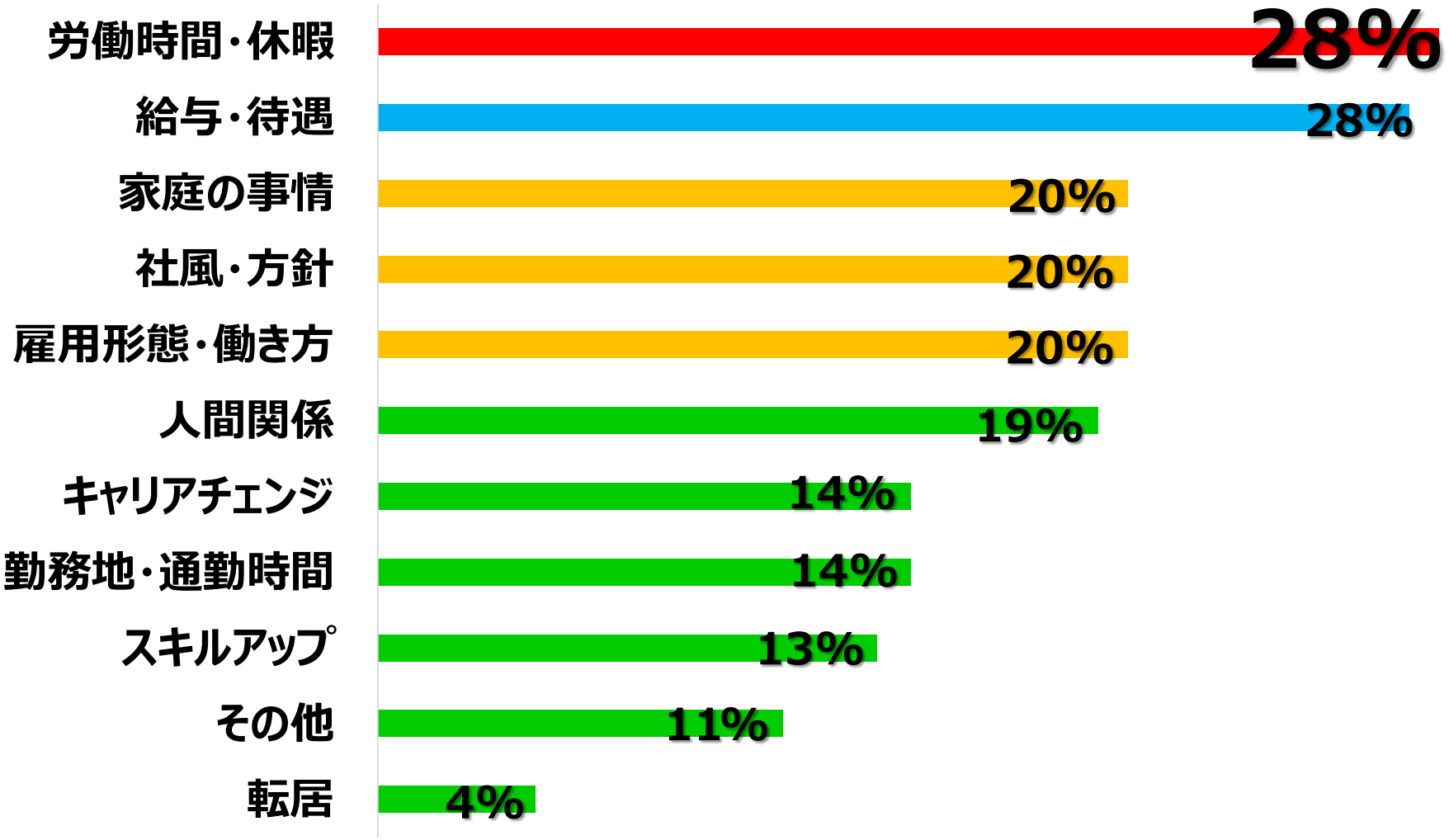


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

©Mynavi Corporation

マイナビ薬剤師の登録状況　東海圏版

■転　職　理　由

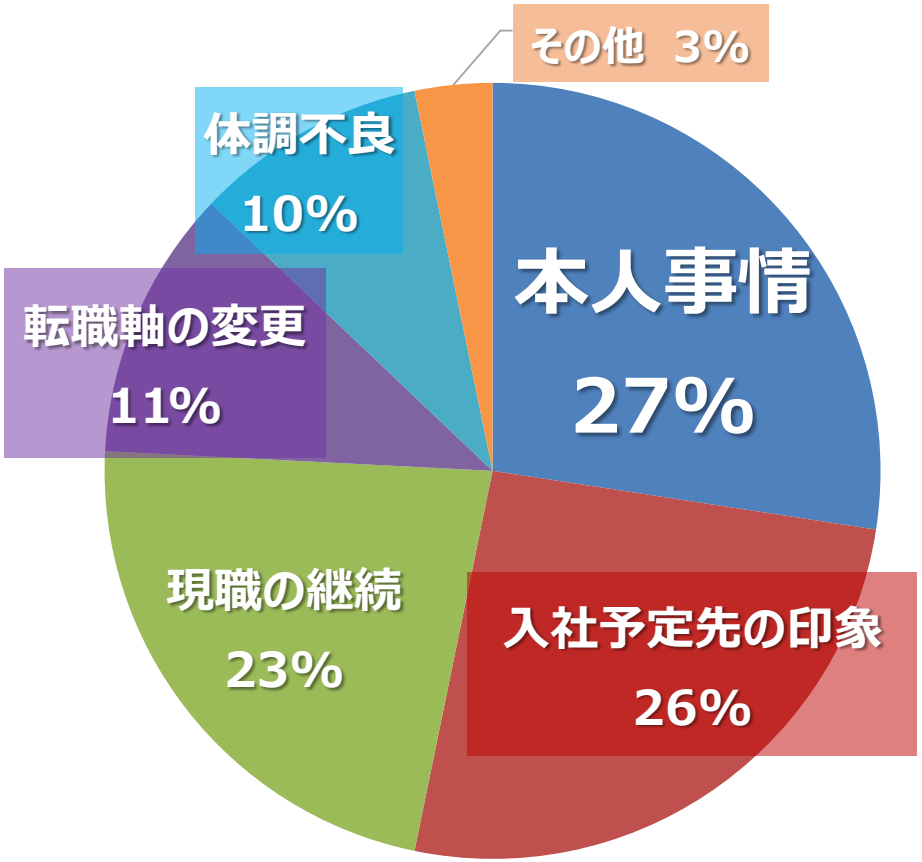


【調査対象】2018年10月～2019年3月までの期間におけるマイナビ薬剤師の登録後アンケート回答結果

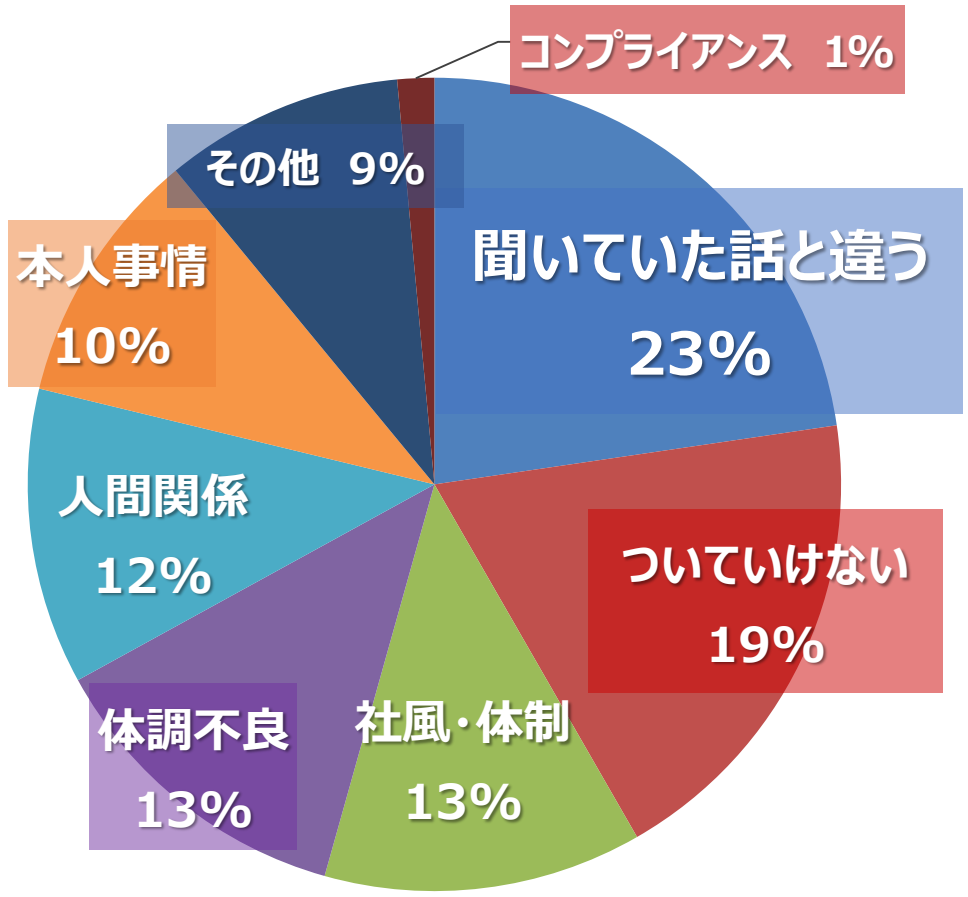
©Mynavi Corporation

入社前辞退・早期退職の理由

＜入社前辞退理由内訳＞



＜早期退職理由内訳＞



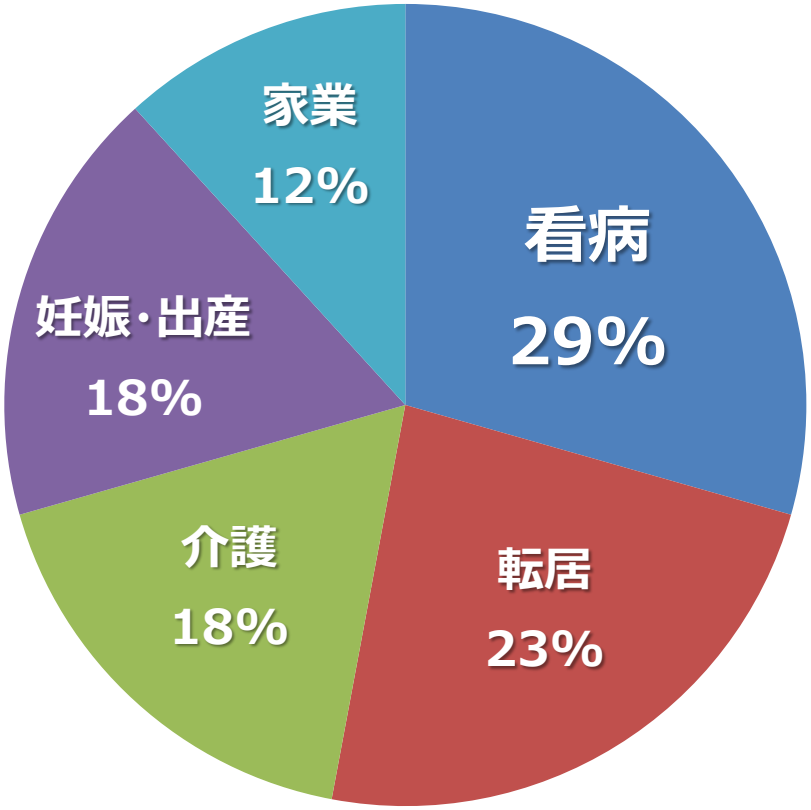
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

入社前辞退理由（詳細） 1位「本人事情」

入社前辞退となってしまったケース

- 配偶者の持病が悪化し、今後の看病を考え転職を見送ることにした。
- 母が倒れて看病が必要となり、実家に戻ることにした。
- 面接時には妊娠の計画はなかったが、入社直前に妊娠が判明。家族とも話し合い、出産後落ち着くまでは転職活動を休むことにした。
- 婚約者と同居するための転居を予定していたが、破局し転居しなくなったため、転職することを止めた。
- 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。
- 入社先決定後にプロポーズされ、同棲することになった。当初の就業地から大幅に変更となったこと、結婚を見据えてプライベートを優先したいことから、転職への気持ちが薄れてしまった。
- 急遽、家業を継ぐことになり、転職を見送ることになった。
- 夫の転勤に合わせて転職先を決めたが、転勤がなくなった。



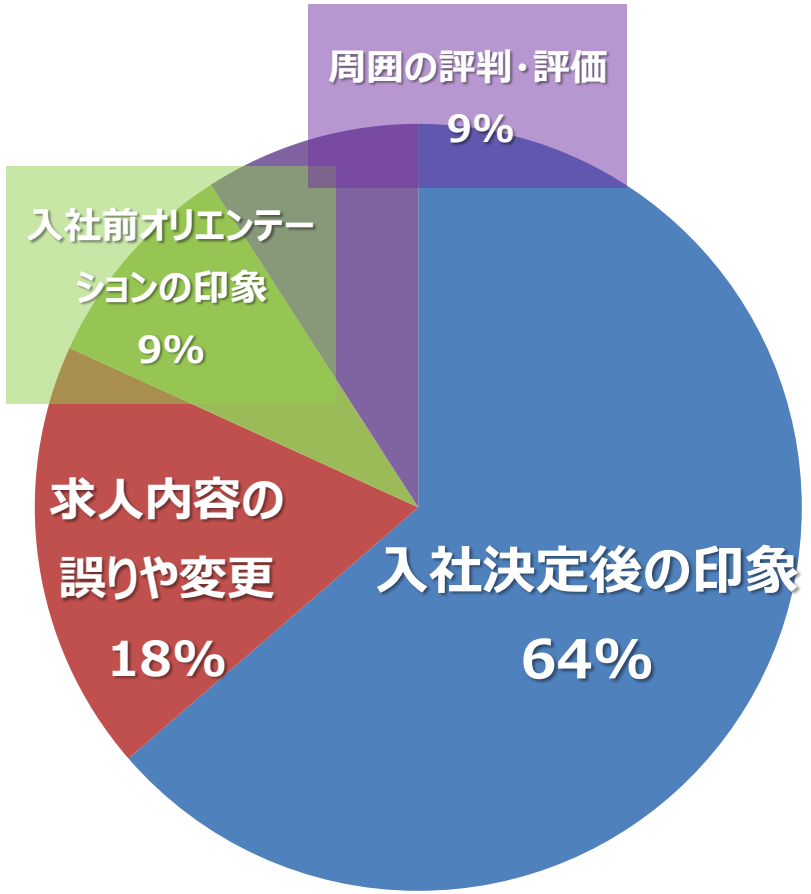
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

入社前辞退理由（詳細） 2位「入社予定先の印象」

入社前辞退となってしまったケース

- 入社前の職場見学時に、他支店への当直業務があることを聞かされ、面接時・内定時との話が異なり、入社先に不信感を抱いた。
- 入社前オリエンテーション時に職員の態度が悪く、面接時の印象と大きく異なり不安を感じた。
- 入社予定先の担当者から「入社前に連絡する」と言われていたが、入社2週間前になっても連絡がなく、入社手続きの書類なども届かないことから、転職へのモチベーションが下がった。
- 入社前にブロック責任者から電話の連絡があったが、事務的な対応で歓迎されていないと感じた。
- 入社前の面談時に、採用担当者と研修期間中の労働条件の認識が異なっていることが発覚。想定した条件と大きく異なることから、別の職場を探すことになった。
- 前職の同僚から入社予定の薬局の悪いうわさを聞き、入社を取りやめることにした。



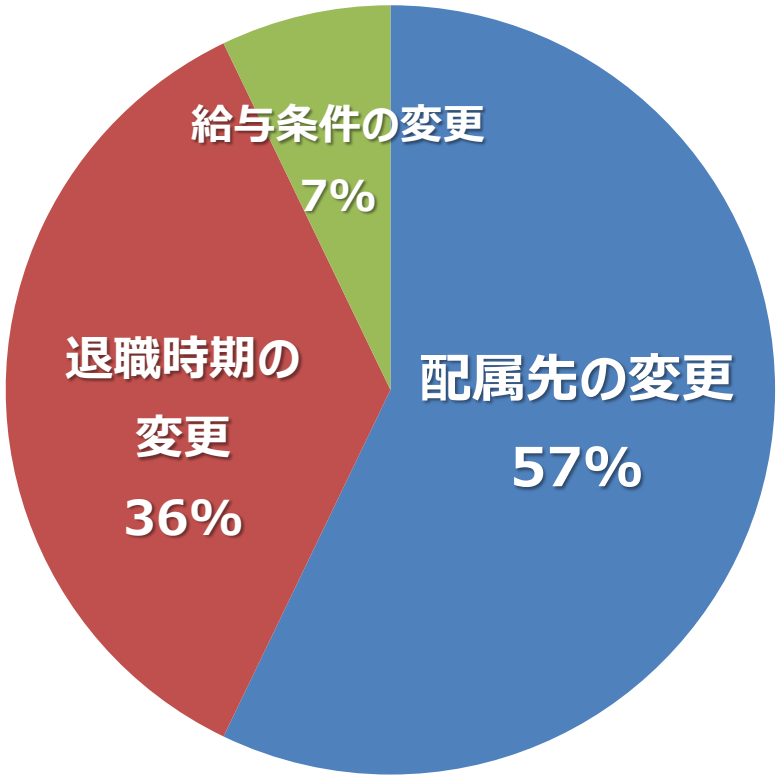
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

入社前辞退理由（詳細） 3位「現職の継続」

入社前辞退となってしまったケース

- 現職よりも給与が高い職場に転職を希望していたが、退職を申し出たところ、入社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。
- 通勤距離の長さを理由に転職を申し出たところ、自宅に近い配属先での提案を受け、転職を止めることにした。
- 処方箋枚数の多い店舗への異動が難しいため転職活動を行っていたが、希望の店舗に異動が決まったため、転職を止めることにした。
- 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、近隣の店舗に異動が決まり、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、薬局長に「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。



【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、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

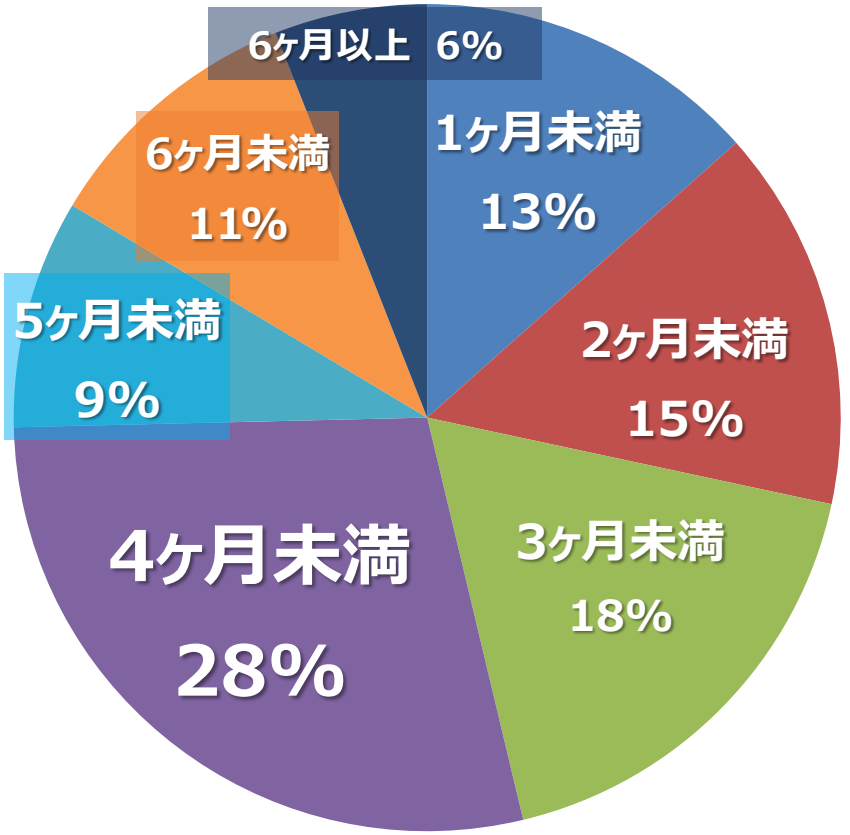
©Mynavi Corporation

入社前辞退の分析

POINT

入社前辞退率が低い法人・企業様は、
入社確定後の早いタイミングで入社予定者へ
連絡をされる傾向にあります。また、入社までに
期間がある場合は、定期的に入社予定者へ
連絡を取り、入社への意欲を高める工夫をされ
てます。

転職先決定日から入社日までの期間



※６ヶ月以上（６～12ヶ月）

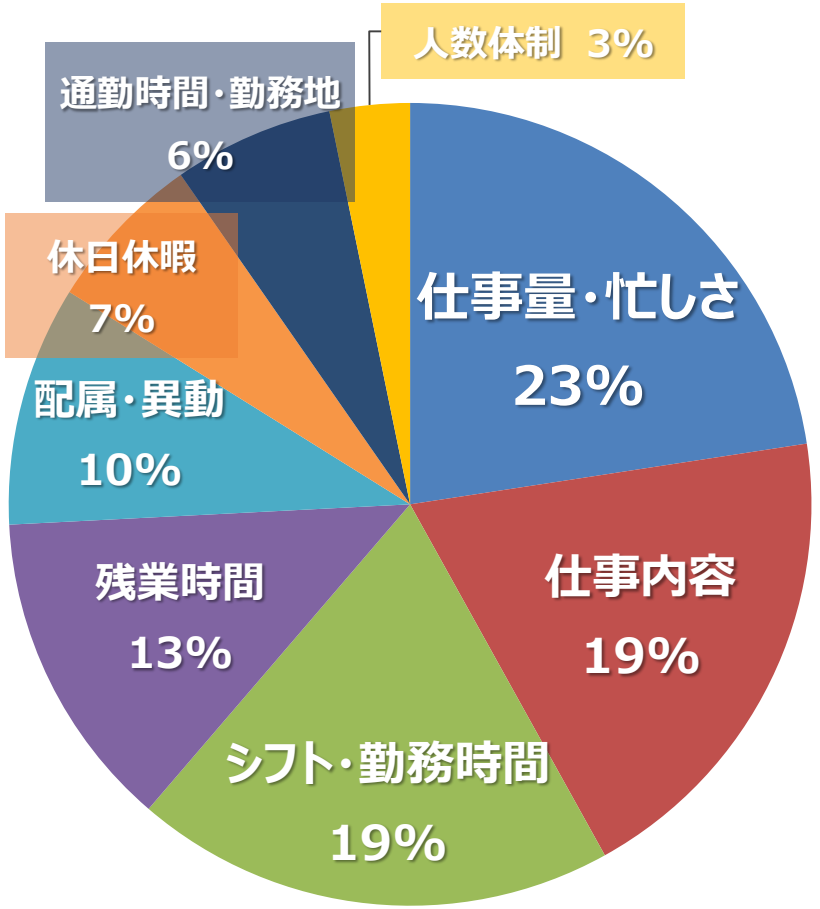
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

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

- 入社前に配属先が変更になった。また、配属先が想像以上に忙しく、体調を崩す日が続き、治療に専念することにした。
- 処方箋枚数の多い薬局に転職したが、面接で聞いていた以上に忙しく、休憩を取ることができなかった。
- 面接の際、「棚卸期間の10月末までは22時まで残ってほしい」と言われて承諾したが、11月以降も22時までの勤務が継続しており、長期的な就業が難しいと感じた。
- 上司から高度医療機器の講習会を受けてほしいと指示があった。入社前の説明では、講習費用は全額会社負担と聞いていたが、２回目からは全額自己負担になることがわかった。また、受講後、２年間は退職できないとの制約があり、聞いていた条件との違いに不安を感じた。
- 土曜日勤務が月２回程度と聞いていたが、退職者が出たことにより、毎週土曜日に勤務せざるを得なくなった。
- 中途入社者も最初は２人体制でシフトを組むと聞いていたが、前職が調剤薬局だったからと、いきなり１人体制でシフトが組まれた。
- 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で、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。



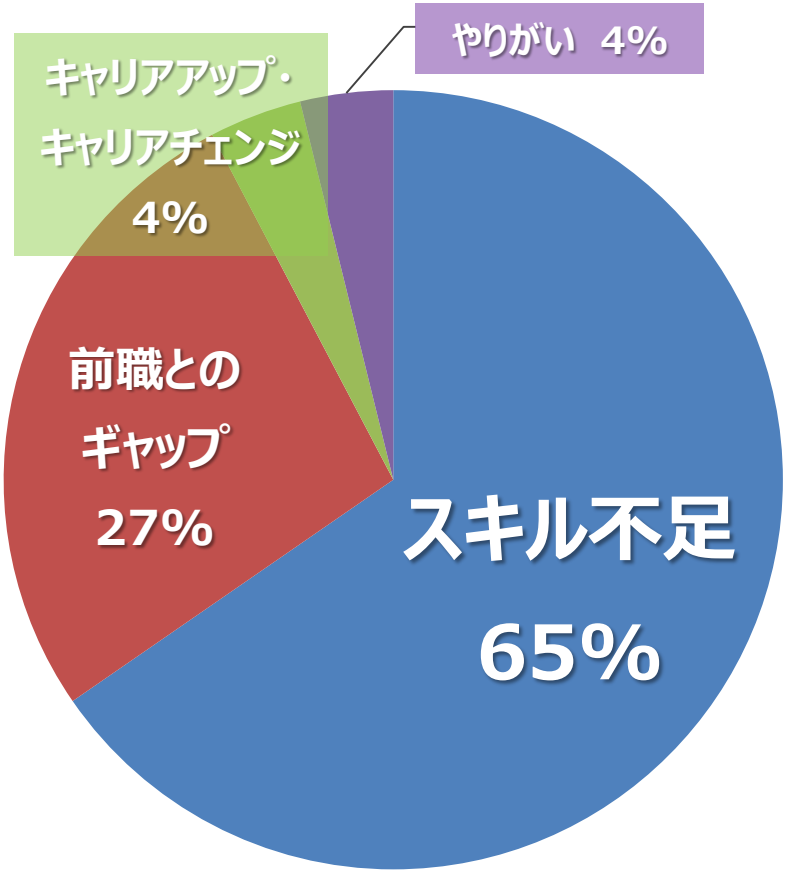
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

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

- ５年間ブランクがあり、薬の種類や機械の操作を覚えることができない。家庭で自己学習する時間を設けられず、続けられるか不安を感じた。
- 前職が電子薬歴で転職先が紙薬歴のため、記録に時間がかかってしまい、患者と関わる時間を持てなかった。
- １人体制になる不安や、勤務時間が遅い店舗への異動の打診があったことから、将来的な不安を感じた。
- 管理薬剤師としての視野が狭かったのか、患者からクレームを受け、自信を失った。
- 勤務中に自分に過失があるミスを起こしてしまった。薬剤師として働くことに不安を感じた。
- 大手保険薬局で勤務していた時との仕事の手順や考え方の違いがあり、受け入れることができなかった。
- 50代で調剤未経験であったが、チャレンジしたいという思いから保険薬局に入社を決意。しかし、１日の処方箋枚数や薬の種類が多く、体力的にもついていけなかった。



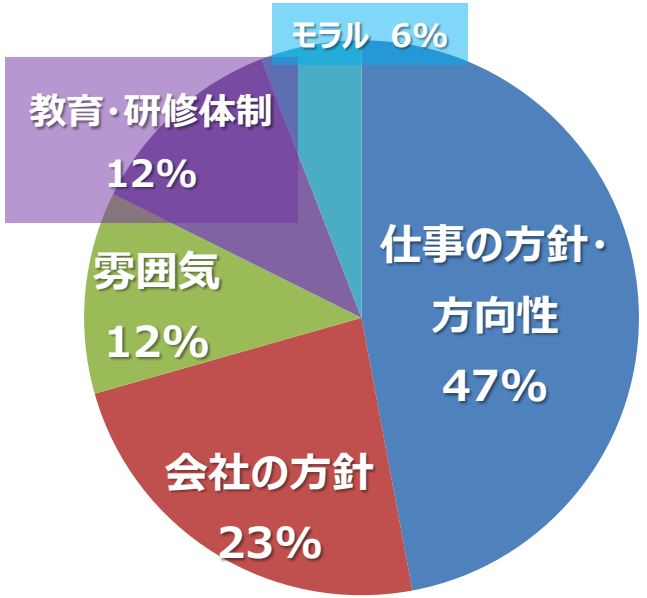
【調査対象】2017年10月１日～2018年９月30日までの１年間において、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

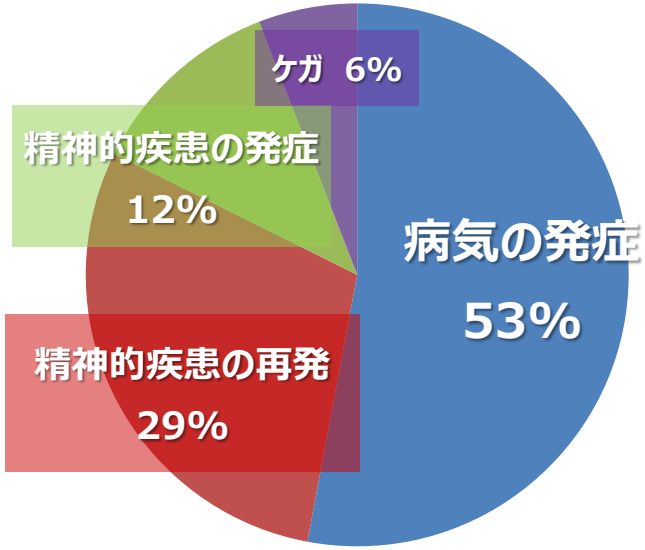
©Mynavi Corporation

早期退職理由（詳細） 同率3位「社風・体制」「体調不良」

早期退職となってしまったケース

- 急な人事異動に、社長や会社の制度への不信感が募った。
- 薬局長との仕事の方針が合わず、一緒に働くことが難しかった。
- 転職先の効率の悪い業務手順を改善するために、前職の手順を提案したところ、薬局長から「ここのやり方があるから」と厳しい口調で言われた。仕事の方針が合わないと感じた。
- 患者に寄り添った服薬指導を行える職場と聞いて転職したが、薬局長が服薬指導に力を入れていないため、想像していた仕事ができなかった。仕事の方針の違いから、長期的な勤務が難しいと感じた。
- 調剤未経験で入社したが、他職員のサポートがなく、職場に受け入れられていないと感じた。また、保険薬局では、スピード・正確さを求められるため、今のままでは続けていくことが難しかった。
- 中途入社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。
- 会社のルールと店舗のルールが異なり、研修で習ったことをすると注意された。
- 薬局長の方針が不明確で、指示を受ける内容に一貫性がなかった。





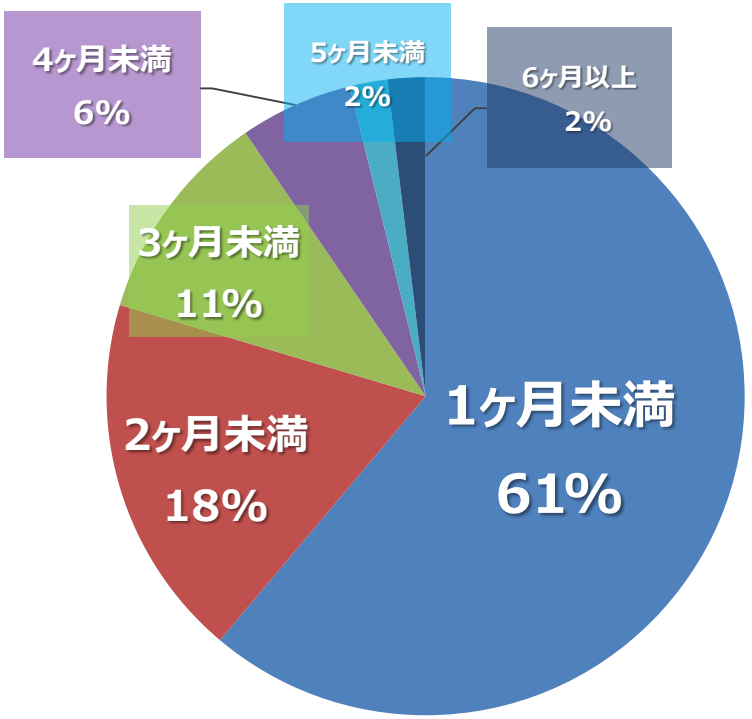
- 狭心症の発作が起こり、精密検査と治療が必要になった。
- 高熱と喉の痛みから欠勤が続き、肺炎も発症。治療に専念することにした。
- 新しい職場での人間関係や仕事の手順の相違から、うつ病が再発した。
- 転職先の忙しさから、強迫神経症を発症。仕事を続けることが難しくなった。
- 通勤途中で意識を喪失し、精密検査の結果、てんかんと診断された。
- 乳がんを発症。家族と相談の上、治療に専念することにした。
- 教育担当者から「中途なのにできないの？」と厳しい口調で指導を受け、うつ病を発症した。
- 軽度の聴覚障害があり、入社後、高音が聞き取りづらいことや、分包機の通知音が聞こえないことから、今の職場で働くことが難しいと感じた。日常会話には支障がなく、補聴器や通院も必要ないレベルのため事前に伝えていなかった。
- オーバーワークにより体調不良の欠勤が続いた。家族と相談の上、治療に専念することにした。

【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、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

早期退職の分析

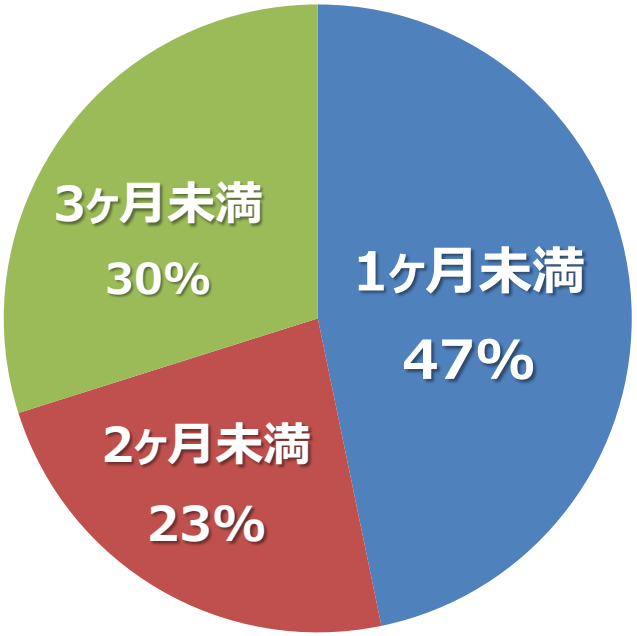
転職先決定日から入社日までの期間



転職先決定日から入社日までの期間が、
「１ヶ月未満」の方が全体の６割を占めている。
一方、４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社日までの期間が長い方が、定着している傾向にある。

入社日から退職日までの期間



入社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「３ヶ月未満」「２ヶ月未満」の順となっている。

➡早期退職の方の特徴として、入社から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、
「マイナビ薬剤師」の人材紹介サービスを介して転職した方のうち、入社前辞退、早期退職になった事例
※入社前辞退（内定承諾後の辞退）、早期退職（入社から90日以内の自己都合退職）

©Mynavi Corporation

■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、入社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薬局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。

©Mynavi Corporation

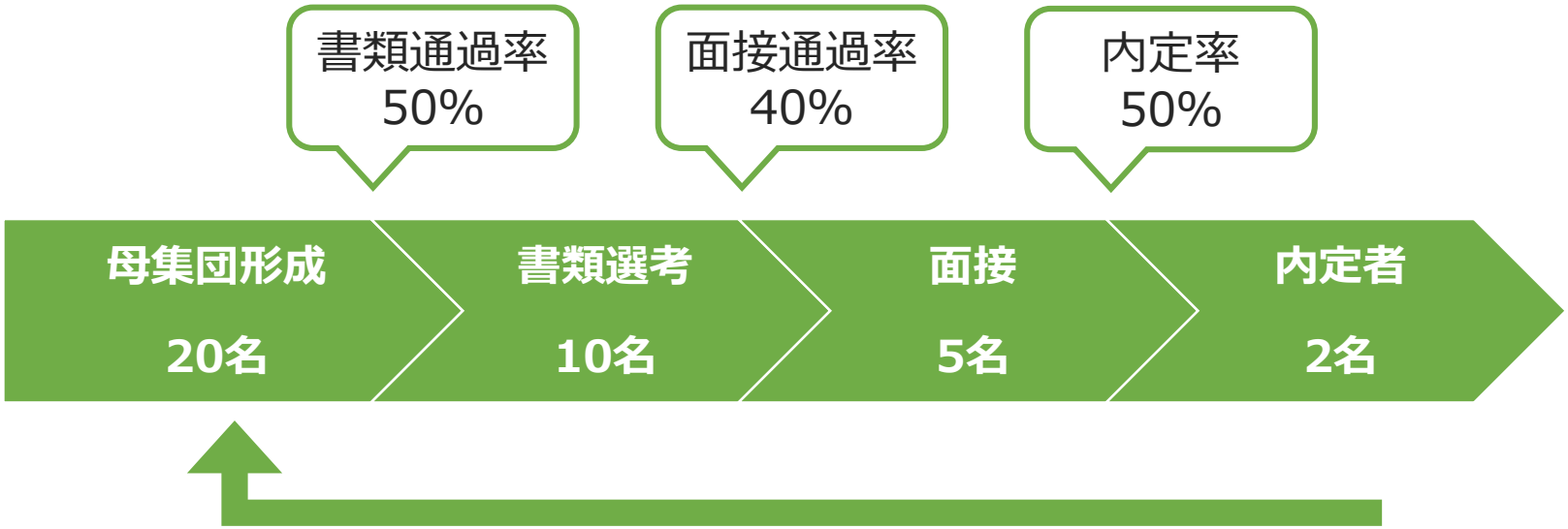
■KPIの設定

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

©Mynavi Corporation

■採用戦略 －SWOT分析－ 求人票作成までの準備

	ポジティブ	ネガティブ
内部環境	**Strength（強み）** ●自社の強みは? ●求職者にとって魅力となる自社のポイントは？	**Weakness（弱み）** ●競合他社と比較して、自社の弱みは？ ●弱みをカバーするためのポイントは？
外部環境	**Opportunity（機会）** ●チャンスとなりうる市場環境の変化？ ●市場環境の変化をどう活かせそうか？	**Threat（脅威）** ●逆風となるような環境の変化 ●自社ではコントロールできない要素

©Mynavi Corporation

■母集団形成　－求人票（労働条件）－

仕事内容（配属先）

店舗ごとの『営業時間・曜日』『処方箋枚数（平均●枚～●枚／月）』『応需科目』『応需機関』『品目数』『所属している薬剤師数（正社員・パート）』など
上記に加えて、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

©Mynavi Corporation

■母集団形成　－求人票（環境・体制）－

POINT

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

POINT

企業の方針・社風

会社の方針・社風、設立背景、今後の店舗展開、事業展開など

POINT

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

POINT

職場環境

薬局長、管理薬剤師（勤続年齢、経験、年齢、運営方針、指向性など）、
共に働く社員（年齢層、新卒／中途入社率など）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。

©Mynavi Corporation

■母集団形成　－求職者が応募前に注目するポイント－

薬局

☑会社の事業展開、店舗展開
☑店舗数、店舗展開（●●エリアに展開）
☑応需している医療機関・科目
※主要応需機関
※クリニック門前型、医療モール型、病院門前型
☑取り扱い医薬品の種類
☑薬剤師の人数、年齢（正社員●名、非常勤●名）
☑薬剤師の業務内容
☑OTCの取り扱い有無、品目数
☑漢方（煎じ、刻み）、アロマの取り扱いの有無
☑無菌室の有無（稼働状況）
☑在宅業務の有無（担当方法）
☑ラウンダー（巡回）の有無
☑薬歴（電子、手書き）
☑調剤機器等の設備
（分包機・練機などの台数、監査システムの有無）
☑研修・勉強会の有無、頻度
☑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
☑管理薬剤師の人柄、年齢、経験
☑採用背景（増員募集、欠員募集）

ドラッグストア

☑会社の事業展開、店舗展開
☑店舗数、店舗展開（●●エリアに展開）
☑応需している医療機関・科目
※クリニック門前型、医療モール型、病院門前型
☑調剤併設の有無、調剤分離申請の有無
☑取り扱い医薬品の種類
☑薬剤師の人数、年齢（正社員●名、非常勤●名）
☑薬剤師の業務内容（在宅業務の有無、担当方法）
☑業務の内訳（調剤●割、OTC販売●割、その他●割）
※その他（品出し、レジ打ち、在庫管理など）
☑OTCの取り扱い有無、品目数
☑漢方（煎じ、刻み）、アロマの取り扱いの有無
☑薬歴（電子、手書き）
☑調剤機器等の設備
（分包機・練機などの台数、監査システムの有無）
☑研修・勉強会の有無、頻度
☑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
☑管理薬剤師の人柄、年齢、経験
☑採用背景（増員募集、欠員募集）

■母集団形成　－求職者が応募前に注目するポイント－

病院薬剤師

☑病院の特色・アピールポイント
☑病床数、疾患割合（専門病棟、混合病棟など）
☑取り扱い医薬品の種類
☑カルテ種別（電子カルテ、ペーパーカルテ）
☑薬剤師の業務内容
☑麻薬管理の有無
☑注射一本出しor混注
☑働き方（当直の有無、オンコールの有無）
☑他職種との連携
（薬剤師・医師の人数、関係性など）
☑教育体制（新卒／既卒ごと）
☑勉強会、委員会活動の有無・頻度
＜外来調剤＞
☑処方箋枚数（●枚／日）
☑院外処方率（●%）
＜病棟調剤＞
☑調剤と病棟業務の担当方法（ローテーション、固定）
☑DI業務の有無
＜薬剤部について＞
☑薬局長の人柄・経験・年齢・方針
☑薬剤師の人数、年齢（正社員●名、非常勤●名）
☑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

■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。現状の各店舗の課題がどういうもので、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、「薬剤師一週間の業務」などのターゲット層となる薬剤師さんに響くコンテンツに刷新しました。

©Mynavi Corporation

採用・育成・定着／採用戦略における好事例

▼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月入社を希望するため、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月入社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。

©Mynavi Corporation

採用・育成・定着／紹介会社マネジメントにおける好事例

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

©Mynavi Corporation

採用・育成・定着／　職場カルテ

薬剤師座談会

職員インタビュー

■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。

店舗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。

©Mynavi Corporation

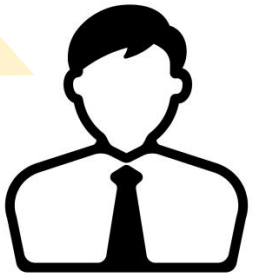
採用・育成・定着／紹介会社マネジメントにおける好事例

▼紹介会社の効果検証

それぞれの紹介会社に当社の求人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てています。

▼薬局長の「思い」を伝える

薬局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。
薬局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です。
そうした観点から薬局長の「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。



©Mynavi Corporation

採用・育成・定着／採用戦略における好事例

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

■選考 －書類・面接のポイント－

書類

POINT **選考スケジュールはできる限り短縮して設定する**

POINT **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

POINT **応募者の経験・転職背景を知る**

POINT **面接では応募者への共感と懸念点の払拭を心がける**

©Mynavi Corporation

■選考 –面接の流れ–

アイスブレイク → 質問 → 情報交換 → 面接終了 → 職場見学

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」「当社への入社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（薬品の並び方、機械・設備、患者との関わり
方、多職種との連携、お休みの取り方など）を説明いただけると入社後のイメージがつきやすくなる。

©Mynavi Corporation

■内定承諾から入社日まで

内定受諾後	・入社予定者に電話連絡をし、内定受諾のお礼および入社までの流れを伝える。
入社前	・１～２カ月に１回のペースで入社予定者と連絡を取る。 ・在職の場合は退職交渉の状況を確認する
入社１カ月前	・事前オリエンテーションや個別面談・健康診断や入社日当日のご案内をし、入社時に必要な書類を郵送する。 ※オリエンテーション・個別面談（入社前に実施する場合）については、できる限り早めに案内をする。 退職直前まで勤務をしている方も多い為、配慮が必要。 （法人・企業によって対応方法や必要書類は異なる。）
入社１～２週間前	・オリエンテーション・個別面談を実施する。 ・配属先の社員に対し、受け入れについて指導を行う。
入社前日	・新入社員の入社時に必要な書類が揃っているか最終確認をする。
入社日	・入社当日の案内をすると共に、新入社員の様子を確認する。 ・配属先の管理者などから、初日の新入社員の状況を確認する。

©Mynavi Corporation

■採用プロセスにおける好事例

▼面接における好事例

薬局に関するうわさ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。

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、入社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。

©Mynavi Corporation

■採用プロセスにおける好事例

▼見学における好事例

店舗見学時には同じような境遇の職員と話をする機会を設け、リアルな就業イメージを感じてもらうとともに、入社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、境遇の似た職員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。

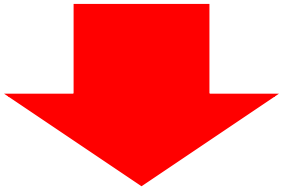
▼薬局と事務方の連携

以前は薬局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。

©Mynavi Corporation

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」



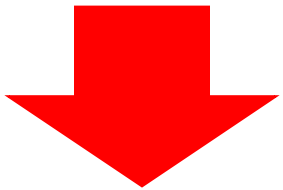
**従業員エンゲージメントが向上すると、
社員が会社のビジョンや目標に共感を抱き、
自身の能力を自発的に発揮することができる。**

©Mynavi Corporation

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

©Mynavi Corporation

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。

©Mynavi Corporation

■離職率を低下させるための成功事例

▼入社後のフォロー・ストレスケア

入社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社後、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社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出来ています。

中途入社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。

©Mynavi Corporation

■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

薬局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、各店舗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出来ています。

©Mynavi Corporation

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

©Mynavi Corporation

M E M O