

医師、看護師、介護職…職種別に攻略！

人が集まる採用・育成

特集

人材採用・育成 ステップ別攻略ポイント — 30

TREND
採用・育成はターゲット像の詳細設定から — 32

医師・case
公益財団法人・豊田地域医療センター — 34
病院見学の医師は4人から32人に
総合診療医の採用・育成で活路を見いだす

看護師・case
社会医療法人美杉会・佐藤病院 — 36
認定看護師、国試対策、現場復帰など
教育体制の充実で91%の定着率

病院事務・事務長対談
医療法人愛誠会・昭南病院 鶴田光樹氏 ×
特定医療法人谷田会・谷田病院 藤井将志氏
自ら考え実行に移せる事務職員を育てるには — 38

医療・介護業界の採用難、人材不足が続いている。売り手市場の中、効果的な採用と育成の“二人三脚”で職員の定着率アップを目指さなければ、今後の生き残りは難しい。理念や経営戦略に沿いながら人が集まる採用・育成をしていくにはどうしたらいいのか？ 医師、看護師、介護職の職種別に攻略ポイントをまとめ、最新の事例を紹介する。 (丸本 結実、豊川 琢)

介護職・case 1
(株)創心會 — 40
独自のケア研修をキャリアパスと連動
パートナー制度や社内表彰も定着に貢献

介護職・case 2
一般社団法人日の出医療福祉グループ — 42
非福祉系学生の採用促進、幹部育成へ
合同説明会で人気に、900人超が参加

column
医療法人重仁会・大谷地病院、金沢QOL支援センター(株)
狙った人材にピンポイントでアプローチ — 44

STEP 1

その採用、本当に進めて大丈夫？ ～採用前のチェック～

業務改善で減らせる業務がないか確認した

- 専門職が専門職以外でもできる仕事をしていない
- 1日の業務の中に隙間時間や無駄な時間がない
- 業務量と適切な配置人員数を把握している

ワンポイントアドバイス

採用の前にはまず業務改善です。1日の業務を10分単位で書き出して「見える化」してみましょう

(株)スターパートナーズ代表取締役 齋藤直路氏

自施設で必要とする人材を明確化している

- 自施設の理念や方針、事業計画を理解している
- 周辺地域の高齢化率や課題を把握している
- 現在の人材を把握し、不足している人材を明確化している
- 採用戦略を立てている

ワンポイントアドバイス

「1人辞めたら1人補充」の自転車操業から抜け出すために一度立ち止まり、自施設の方針と状況を確認しましょう

美杉会グループ理事 高須久美子氏



写真/lightsource / PIXTA(ピクスタ)

STEP 2

「採用して終わり」になっていない？ ～採用、育成、定着は3本柱～



自施設に気づいてもらい 応募者を増やす

- 1 採用戦略が自施設の理念や経営方針と合致している
- 2 欲しい人物像の明確化 (ペルソナの設定)
- 3 インターンシップ、SNS (交流サイト) での発信などターゲットへのアピール方法の検討
- 4 直接募集、リファラル採用 (社員紹介採用)、人材会社の活用など採用方法の検討
- 5 採用フローや採用基準の明確化



仕事の奥深さに興味を持ってもらい 職員を成長させる

- 1 入職時研修の体系化
- 2 採用ターゲットに合わせた研修やマニュアルの作成
- 3 OJT (On the Job Training) の体系化
- 4 社内外の学会や勉強会への参加、ケース事例の深掘りを通じて仕事の深さを追求する仕組み
- 5 分からないことを聞ける雰囲気醸成
- 6 職員のSOSをキャッチできる管理職の育成



魅力的な職場を作り 長く働き続けてもらう

- 1 組織の成長と個人の成長の結び付きを作る
- 2 評価制度の明確化
- 3 キャリアパスの整備

STEP 3

各職種の現状・背景を把握している？ ～職種別の注意点～



医師

→ 34ページへ

- 1 2024年4月から医師の「時間外労働の上限規制」がスタート
→ 医療と働き方を維持するA水準 (年間960時間以下)、救急や研修医など集中的に多くの症例を経験するB・C水準 (年間1860時間以下)。病院経営の在り方と働き方をリンクさせ、採用・育成に反映する必要性
- 2 都市と地方、診療科間で医師の偏在
→ 自院の地域や採用予定の診療科によってアプローチ方法を変える。新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対応の医師 (救急・感染症科・呼吸器内科など) の疲弊も今後影響か
- 3 女性医師は20%超 (※1)、今後も増加予想
→ 出産・子育てなど女性医師が継続して働ける職場環境の整備が急務



看護師

→ 36ページへ

- 1 圧倒的な「売り手市場」
→ 奨学金の返還が免除される3～5年目で転職を考える看護師が多い。年度末の3月、ボーナス支給時期の6月と12月の年3回、退職時期の山場があり、対応が必要
- 2 離職理由で最も多いのは「出産・育児のため」「結婚のため」(※2)
→ 継続して働ける職場環境の整備、子育てが一段落した看護師をターゲットにした採用も検討
- 3 再就職前の研修希望76%に対し実際に研修を受講したのは19% (※2)
→ 復職者への教育研修体制の整備
- 4 200床未満の病院で正規雇用・新卒採用者・既卒採用者の離職率が高い (※3)
→ 病床規模が小さい病院でも自院の戦略に沿った採用の実施と教育体制の強化が必要

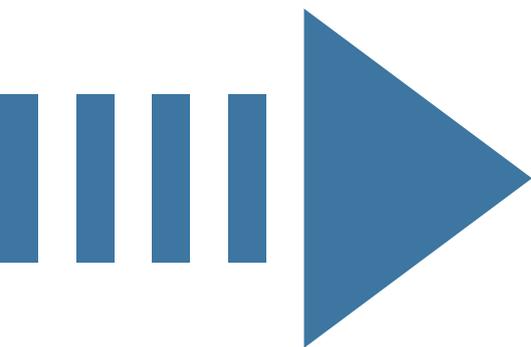


介護職

→ 40ページへ

- 1 介護人材の不足、介護系養成施設入学者数の減少 (※4)
→ 外国人や異業種への採用アプローチの検討、養成施設との密接な関係作りが必要
- 2 非正規職員への依存 (※5)
→ 正職員へのステップアップなどキャリアパスの明確化
- 3 他産業と比べて離職率が高い (※6)
→ 仕事の奥深さを学ぶ研修やキャリアパスとそれに基づく報酬の整備
- 4 入職理由は「通勤が便利」が最も多く、法人・事業所の理念や方針への関心が低い。一方、退職理由は法人・事業所の理念や運営の在り方への不満が高い (※7)
→ 応募者の多くは地元の人。普段から地域とのつながりを持ったり、採用時から法人の理念や方針を伝えるなど、相互理解が必要
- 5 制度による採用、育成、定着のバックアップ
→ 介護職員等特定処遇改善加算、介護プロフェッショナルキャリア段階制度などの活用

(※1) 厚生労働省「2018年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」 (※2) 厚生労働省「看護職員就業状況等実態調査結果」 (※3) 日本看護協会「2020年病院看護実態調査」 (※4) 日本介護福祉士養成施設協会「2020年度介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査」 (※5) (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」 (※6) 厚生労働省「職業安定業務統計、総務省「労働力調査」 (※7) (財)社会福祉振興・試験センター「2015年度社会福祉士・介護福祉士就業状況調査」



続きは

『日経ヘルスケア』本誌にて
ご覧ください。

▼ご購入お申し込みは…

●インターネットでのお申し込みはこちらから

●電話でのお申し込みはこちらから

 0120-21-0546 または  03-5696-6000

(年中無休 9:00～22:00、日経BP社読者サービスセンター)