

目 次

はじめに

序章 採用の専門家が、なぜ訪問看護経営をはじめたのか	1
開業のきっかけは、利用者家族としての「ステーション変更経験」	2
「4児の父」「元県職員」として、少子高齢化に負けない2050年を作りたい	3
わずか24カ月で、3人のステーションが20人規模まで急成長	4
人材紹介会社を使わず、1ステーションで、年間100人規模の応募を集める	5
社長不在でも自走。持続可能なステーションへ	5
全国のステーションと在宅医療を支えていきたい	7

第1章 求人を取り巻く「今」を理解する	9
1 - 1 訪問看護を取り巻く採用事情「人が全て」の訪問看護経営	10
1 - 2 今の求職者の「仕事の探し方」	16
1 - 3 採用の「プル媒体&プッシュ媒体」	18
1 - 4 求人のデジタル媒体とアナログ媒体	22
1 - 5 今、1番応募が集まる採用媒体のみつけ方	26
1 - 6 時代の変化を直視し、採用と本気で向き合う	29

第2章 「応募が来ない」の解決策 33

- 2 - 1 「認知」「信頼」の両方がないと、応募は来ない 34
- 2 - 2 「求人の存在」を知ってもらうのがスタート（認知の獲得） 38
- 2 - 3 信頼されないと応募には至らない（信頼醸成） 42
- 2 - 4 市場調査の重要性 47
- 2 - 5 自社の強み・弱みを整理する 51
- 2 - 6 自社のポジショニングを決める 55
- 2 - 7 「理想の求職者」を決定する（ペルソナ設定） 59
- 2 - 8 「求職者目線」の求人原稿に落としこむ 63
- 2 - 9 絶えず選ばれる魅力を作り続ける 67

第3章 効率よく応募を集める「それでもうまくいかないとき」の改善策 71

- 3 - 1 広告も上手く使う 72
- 3 - 2 SNS 採用についての考え方 76
- 3 - 3 人材紹介との正しい付き合い方 79
- 3 - 4 ダイレクトリクルーティングを理解する 83
- 3 - 5 データベースリクルーティングを活用する 87
- 3 - 6 「自社採用サイト」をメインにし、採用コストをおさえる 91
- 3 - 7 営業を制し、中長期で採用計画を立てる 94

第4章 「良い人材」を見極める方法 97

- 4 - 1 応募が来た後「見極め」が始まる 98
- 4 - 2 初動電話は人柄チェックに効果的 102
- 4 - 3 「履歴書」の正しい見極め方～「前職の辞め方」は再現
される～ 106
- 4 - 4 「良い人材」を見極めるために収集すべき必須資料 110
- 4 - 5 面接官の正しい選び方 114
- 4 - 6 訪問看護の面接で、絶対に聞くべき！「質問」 118
- 4 - 7 訪問看護「未経験者」「経験者」を採用する際の注意点 ... 122
- 4 - 8 合否基準を決めておくことが重要 126
- 4 - 9 「客観的な意見」と「心のざわつき」の重要性 129
- 4 - 10 良い人材が集まれば組織は自走する 133

第5章 「応募者から選ばれる」方法 137

- 5 - 1 採用プロセスで勝ち切る！ 138
- 5 - 2 エントリー後は、最速でアプローチする 140
- 5 - 3 応募者とコンタクトがとれる「一番の手段は、SMS」... 143
- 5 - 4 「面接辞退」を回避する秘策 147
- 5 - 5 「ファン」を作る面接をしよう！ 151
- 5 - 6 ステーションの情報開示は「選ばれるため」の必須事項 ... 155
- 5 - 7 家族フォローの重要性（内定辞退対策） 159
- 5 - 8 「仕組み」で入社まで導く 163
- 5 - 9 面接辞退・内定辞退が多いのは 167
- 5 - 10 選ばれるステーションになる 171

第6章 訪問看護「職種別」採用対策 175

6 - 1	訪問看護師（正社員）.....	176
6 - 2	訪問看護師（パート）.....	182
6 - 3	理学療法士	187
6 - 4	作業療法士	192
6 - 5	言語聴覚士	196
6 - 6	事務職	201
6 - 7	相談員（営業・地域連携）.....	208
6 - 8	管理者（看護師）.....	213
6 - 9	マネージャー（事業責任者）.....	220
6 - 10	職種別の傾向を必ずおさえる	226

第7章 「離職を防ぎ、活躍してもらう」定着対策 ... 229

7 - 1	定着し、活躍できる環境を作る	230
7 - 2	新人心理を理解し、「育成の仕組み化」で放置しない ...	234
7 - 3	「情報共有の仕組み」がないと、離職が発生する	238
7 - 4	「数字の見える化」で、民間経営を理解してもらう ...	242
7 - 5	医療職の気持ちに寄り添いながら、フォローしていく	246

おわりに	249
------------	-----

序章

**採用の専門家が、なぜ訪問
看護経営をはじめたのか**

開業のきっかけは、利用者家族としての「ステーション変更経験」

本章に入る前に、少しでも自己紹介をさせてください（具体的な採用ノウハウを知りたい方は、読み飛ばしてください）。

はじめまして、こんにちは！ 定着採用株式会社代表の岡本と申します。

私は、採用定着の専門企業を経営するとともに、神奈川県藤沢市にて、「りすの訪問看護リハビリステーション」を直営しています。

ちなみに、代表の岡本は、採用定着の専門家ではありませんが、医療職ではありません。

にもかかわらず、「なぜ、訪問看護ステーションを開所したのか？」
というと、「身内が訪問看護ステーションにサポートしてもらっていた際、スタッフさんの離職により、事業所変更を余儀なくされた経験」があったからです。

この「慣れた頃に、事業所が変わる」という経験は、「利用者にとっても、家族にとっても、残されたスタッフさんにとっても、負担になる。これをなんとかできないだろうか」、そう感じたのが、開所の原点です。

また、ちょうどその時、「訪問看護ステーションの採用支援」をしていて、ありがたいことに、好調な結果をだしていました。その経験から、「(僭越ながら)、弊社の力があれば、採用定着に苦しむ、訪問看護業界を変えられるのではないか？」と感じ、訪問看護ステーション開業を決意した次第です。

「4児の父」「元県職員」として、少子高齢化に負けない2050年 を作りたい

プライベートな話で恐縮ですが、私には小学生を中心に4人の子供がいます。また、かつて県庁職員として働いていた際に、少子化対策・予算削減に取り組んだ経験もあります。

こういったバックボーンから、「私たちの子供世代が大きくなった2050年において、社会保障予算が削られ、国力が弱まっていくのは、残念ながら確実だ」「そうなると、在宅医療も維持できず、『最後は家に帰りたい』という願いも叶えられない社会になってしまうのではないか」、といった危機感がありました。

そして、「少子化の流れのなかでは、貴重な社会資源である、『看護師さん・療法士さんといったケア者が働きやすい環境』を作ることが必須である」とも考えていました。

もっとも、残念なことに、訪問看護業界は、「自社にマッチする人材をしっかりと採用し、定着活躍してもらうノウハウ」がそもそもなかったり、「医療職が定着し、活躍できるための、情報共有の仕組み化に課題がある」といった状況でした。

そのうえさらに、「少数の看護師さんが、身を粉にしてなんとかがんばっているステーション」も多く、「これだと、バーンアウトしてしまい、事業所の継続が難しくなる場面があるのではないかと」も感じていました。

こういった状況下において、「少子高齢化に負けない2050年を作る」ためには、「ケア者が、元気にケアし続けられる環境」が必須で、すし、そのための「大規模化、持続可能なステーションづくり」が必要不可欠であると考え、「ケアする人が元気で、ずっと継続できるス

テーションを作る」というモットーのもと、地元藤沢に開所しました。

わずか24カ月で、3人のステーションが20人規模まで急成長

私たちのステーションは、2023年4月に開所しました。

前述のように、私は異業種からの参入になりますし、地元で有名なカリスマ看護師もいませんし、地域医療に特別なネットワークがあったわけでもありません。全くのゼロからのスタートでした。

そのうえ、神奈川県藤沢市は、2025年現在、人口約44万人に対し、約70の訪問看護ステーションがあり、訪問看護ステーションも多いエリアでした。

こういったなか、「ケアする人をケアしながら、家で暮らしたいを支え続ける」というモットーのもと、採用活動に全精力を注ぐとともに、「働く人がケアに集中でき、活躍定着できるための仕組みづくり」も徹底した結果、わずか24カ月で、3人のステーションから20人規模のステーションへと成長しました。また、ありがたいことに、利用者さんも、0人から200人を越える規模となりました。

その結果、訪問看護ステーション運営の重要課題の1つである「看護師さんのオンコール負担」も、軽減することができました。また、「内科・精神・リハビリ（PT・OT・ST）一括対応でのケア」が提供できるようになり、利用者さんにも、「同じ事業所で、いっぺんにケアしてもらえるので助かります」と喜んでもらえるようになりました。

そして何より、「持続可能なステーションのベース」を作ることができました。まだまだ目標とする2050年までは長い道程ではありますが、「半数が5人以下のステーション」という訪問看護業界において、「誰かが辞めたから、サービス提供できない」といった状況は回避でき、「持続可能性の面でのファーストステップ」はクリア出来た状態