

03 | 採用を強化するために“みんな”で行う見学者対応

花畑病院では採用力を強化するために、採用担当スタッフがハローワークと関係性を構築。見学者を増やして応募につなげるために、見学の即日対応や、採用担当者のみならず看護部やリハ部が一丸となって見学対応を担うなど、現場を巻き込んだ見学者の体制づくりを進め、成果を上げている。

01

**見学者を増やすために
ハローワークを活用。
見学の即日対応も。**

地元のハローワークとの連携。
窓口スタッフから気軽に電話
がかかってくる関係性を構築。
即日対応もしている。

02

**現場スタッフを巻き込んだ
見学者の受け入れ体制を
構築。**

見学者に実際に働くイメージ
をもってもらうために、看護
部長や病棟師長に見学者の対
応を依頼し、直接、触れ合っ
てもらっている。

03

**見学者の感想を現場
スタッフにもフィード
バック！見学者ウェル
カムの雰囲気づくり。**

見学者の受け入れは、現場に
とっては負担になることも。気持ち
よく対応してもらえるように
見学者の感想をフィードバック
している。

見学者（求職者）の9割が応募へ

採用担当になって最初に考えたのは、花畑の魅力は何か？ということです。設備も建物も古いし…。でも、花畑に愛着を持っているスタッフが多くて居心地がいい！それだ！と。まずは花畑に来てもらい、病院の雰囲気を感じてもらい、どんな人が働いているのかを体感してもらうことで、魅力を伝えたいと考えました。

そこで、見学者を増やすためにハローワークとの関係構築に努めました。幸い、病院とハロワ間は車で3分の距離。ハロワの窓口スタッフから「今から見学に行きたい人がいる」と連絡があれば、「30分後で見学対応可能です」とスピード感を持って、即、見学を受けました。

最初は、病棟スタッフも、見学対応を「めんどくさい」と嫌がっていましたが、見学者の感想をフィードバックすることで積極的に見学者とかかわってくれるようになりました。

今では見学者の約9割が応募につながっています。見学から半年後に「あの時、見学に伺った者ですが…」と応募の連絡をもらったことも。採用担当冥利に尽きます。



採用担当の西本真美さん