

大規模病院の前で学生に何をアピールしたらいいかわからない

人材紹介だけに頼らない採用力をつけていきたい

いつまでも採用に悩む日々を脱却したい…

ただ、学生に何をアピールしたらいいかわからない…

これを解決するのは… “**自社採用力**” の強化 だった

新卒獣医師 に選ばれるための病院づくり

人財採用におけるそのお悩み、

あきらめる前に、本セミナーへご参加ください

2ドクターの動物病院が、たった半年の取り組みで、

昨年2名だった獣医学生実習が…**15名**

昨年1名だった就職希望が…**5名**

特別ゲスト
動物病院S院長

リアル
セミナー
開催日時

2023年11月8日(水)
13:30~16:30 (13:00 受付開始)

船井総合研究所
大阪本社

動物病院向け“新卒獣医師”採用力強化セミナー

お問合せ No.S105591

 Funai Soken
サステナグロースカンパニーをもっと。

船井総研セミナー事務局

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

株式会社船井総研 〒541-0041 大阪市中央区北浜 4-4-10 船井総研大阪本社ビル ※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問合せNo・お客様指名」を明記の上、ご連絡ください

当社ホームページからお申込みいただけます。 [船井総研ホームページ <https://www.funaisoken.co.jp/> (右上検索窓に右記の「お問合せNo」をご入力ください)]

105591

■ 不安な開業時代 けれども順調に患者は増えた

私が、故郷の近くである地域で獣医師である妻と開業したのは、いまから14年前、2009年のことでした。

現在開業されている先生も開業当時は、様々な不安や期待があったと思います。

もちろん当時の私も、例にもれずそのような考えがあり、開業の場所を決め、着々と工事が進む中、もちろん期待も大きかったです、

「本当に飼い主さんは来ていただけるのだろうか・・・？」

と不安な開業前夜でした。

そして、開業を迎えました。
開業初日に来ていただけた飼い主さんは2名。

今でも初めての日に来ていただいた飼い主さんことははっきりと覚えています。

その後も、静かな院内で飼い主さんの来院を待ち続ける毎日でした。

とにかく来ていただいた目の前の飼い主さんと動物の幸せに貢献できるよう必死に診療を行い続けました。

開業以来「丁寧で動物に優しい診療」をモットーに飼い主さんと動物に一生懸命に向き合って診療をしていたおかげでしょうか。

そこまで立地がいいわけではありませんでしたが、徐々に地域で口コミが広がり、
来院いただける飼い主さんの数は順調に増えていきました。

■ 順風満帆に見えた3年間 しかし...

その後もありがたいことに順調に
来院いただける飼い主さんも増えてきました。

そして、3年目を迎えるころ、大学の先生からの紹介で、
1人の勤務医さんを採用することができました。

さらに、その後も勤務医の採用には恵まれ、
特に採用活動などに力を入れていたわけではありませんでしたが、
大学の教授からの紹介や、自然に応募をいただき、
獣医師の採用が順調に進みました。

獣医師が増えるにつれ、病院の成長はさらに加速し、
当時、3年目を終えるころには法人化をすることとなり、
経営も上手くいっていると、かなり満足していました。

**しかし、順風満帆に見えた病院経営は、
ここから大きな課題を抱えることとなります。**

病院が急速に拡大する中、看護師の大量離職が発生。
原因是拡大に伴うコミュニケーション不足によるものでした。

そして、1人当たりにかかる負担が増えることとなり、
徐々に職場の雰囲気も悪くなるという悪循環。

私自身の余裕もなくなってしまっていました。

追い打ちをかけるように、
いずれも結婚や承継などが理由でしたが、
当時の勤務医が続々と退職することとなりました。

その間1名の新卒獣医師を採用することができましたが、
その勤務医が2年目に入るとき、
病院は私とその獣医師2名の体制となっていました。

■ 本気で採用に取り組むことを決意

その後、2年目の勤務医さんが必死でついてきてくれ、飛躍的に成長してくれたことで危機的な状況を回避できました。

本当にあの時、彼女が残ってくれていたから今の病院があるのだと強く感謝しています。

その後ありがたいことに縁がつながり、もともと患者さんだった方が獣医師となり、採用することができました。

その後も大学の先生の紹介などで運よく、次々と採用が決まっていきました。

しかし、皆様の病院でも多いとは思いますが、結婚や出産などで5年以内に退職してしまうというサイクルで人の定着には常に課題が残っていました。

私の病院の場合も、運がよく採用できたケースがほとんどだったので、獣医師の採用もコンスタントにはいませんでした。

そのため、退職のサイクルが被ってしまう時に、人材不足に陥ってしまう。

そして来ていただく飼い主さんにもご迷惑をかけてしまうそのような状況でした。

このままでは、これを繰り返すだけなのでは…？

と思い、これまでお世話になった先生や大学の恩師、当時院内マネジメントの課題解決を依頼していた船井総合研究所などたくさん相談をさせていただき、

アドバイスを基に、とにかく課題を1つに絞り、「**本気で採用に向き合うこと**」を決意しました。

■ とにかく必死に…できることはすべてやった

「本気で採用に向き合う」と決めたものの、何から手を付けていいかわからない状況でした。

これまでなんとなく合同説明会などには参加したことがありましたが、
どうしても大きな病院と比べると、条件や魅力を伝えにくく感じていました。

しかし、「本気でやる」と決めた以上、やり切るしかありません。

まずは船井総合研究所の野口さんと相談をしながら、やるべきことを整理していきました。

まず行なったことは、**すべての合同説明会への参加**とにかく、案内があればその場で参加を申し込み、参加。直接学校にも問い合わせ、学校独自の説明会にも参加しました。

そして、合同説明会への参加を重ねる中で、学生からの質問などから、ぼんやりと自院の魅力の言語化ができるようになっていきました。

また、

- ・実は学生は規模以外の要素を大切にしていることが多い…？
- ・採用パンフレットがあったほうがよさそう…？
- ・説明会のスライドはどこも似ている、記憶に残すスライドは…？

など様々な気づきや学びを得ることができました。

学んだことは、その場で野口さんに相談し、即行動に移しました。

船井総合研究所は多くの成功事例やアイデアを持っており、また、その場で資料なども作成いただけるので、非常に採用強化には力になっていただいたと思います。

その後も、

- ・説明会資料のリニューアル
- ・紹介会社への登録
- ・各種求人媒体への掲載
- ・条件等の見直し
- ・採用サイトの制作
- ・採用パンフレットの制作
- ・オリジナル求人票の制作
- ・ブース装飾の制作 など

採用のためにできることはすべて実施していました。

そのようなことを実施することで、

これまで1年間で実習に来る獣医学生は1, 2名程度でしたが、本気で採用に取り組みだして約6か月で15名ほどの獣医学生に実習に来ていただけるようになりました。

しかし、次に課題に挙がったことが、
「就職希望率の低さ」でした。

とにかく、2回目の実習につながりません。

必死な想いで実習までつなげることができた獣医学生への実習対応が全くできていなかったのです。

そこで、**スタッフ全員を実習に巻き込んで、**
実習プログラムを作成。

その日の担当を決め、担当は常に実習生につくようにしました。

また、スタッフ全員が自分から話しかけることや
実習後に実習生の「良いところ」をアンケートで回収するなどの取り組みを行い、全員が採用にかかわるような体制を創っていました。

アフターフォローのメールなども必ず送ることや、
実習生が少しでも、「この病院で働きたいな」と
思ってもらえるような取り組みはすべて実施してきました。

船井総合研究所×I動物病院 新卒獣医師採用特別レポート

そのような取り組みもあり、
結果的には、採用を本気で取り組むと決めた翌年の採用では、
5名もの学生が当院に就職したいといってくれました。

本当にありがたい話だったのですが、
5名を採用することは難しかったため、
そのうちの2名を内定とさせていただくことになりました。

実習には5年生や4年生以下の学生も多く、
早くから関係性を築くことができたことは、
翌年以降の安定的な採用の実現に一步近づくことができたかと思います。

このような取り組みを実施してきたことで、
まだまだ道半ばではありますが、
少しずつ採用に関してめどが立つようになってきました。

ここまで、当院の採用への取り組みについて
お読みいただきありがとうございました。

「うちに、新卒採用は難しい。」

とあきらめかけている先生も多いかと思います。
しかし、やり切ることができれば、
必ず成果は見えてくるかと思います。



I動物病院
S院長

POINT 安定して採用できるかの大きな分かれ道！ 合同説明会を攻略する

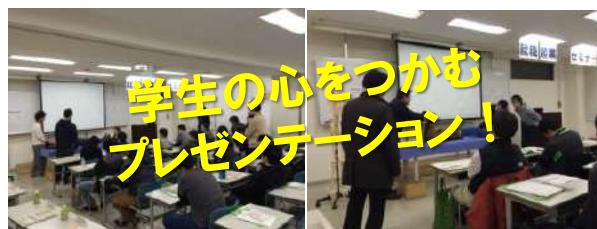
新卒獣医師・動物看護師の安定的な採用において、最も重要なことは合同説明会で成功することです。

学生は1日に5~10病院の説明を聞くことになります。その中で最も印象に残し、実習に行きたいと思ってもらうためのプレゼンが必要となります。

院内の雰囲気やスタッフ間の仲の良さを中心伝えすることはもちろん。実習につなげることが一番の目的となりますので、魅力的な実習案内を行う必要があります。

実習後の食事会や実習への交通費全額補助などは入れていきたい項目の一つです。

船井総合研究所が提案する合同説明会での攻略法を実践すれば、参加学生の30%以上の実習希望を目指すことができます。



POINT スマホ1台ですべて比較できる時代！ 地域で一番働きやすい労働環境を目指す

今やスマホ1台で何でも調べられる時代。もちろん就職先を探す学生は病院の給与、休みの日数、福利厚生など比較、検討しています。

もちろん、すぐに給与を上げる、休みを増やすなどはできませんが、まずは周りと比較して自院の立ち位置がどうなっているかを把握することが大切です。

そのうえで根本的に労働条件を見直した方が良いのかを判断することが必要になります。生産性は維持しながらも、「診療時間の短縮」を決断することで成果が劇的に変わったケースもあります。





口べタな院長先生には最重要！ 魅力を伝える採用ツールを整備する

どれだけ魅力的な病院であったとしても、その魅力が目に見える形になっていなければ求職者には伝わりません。

オリジナルの求人票やパンフレット、採用サイトなど、採用に成功されている病院では情報発信のツールが充実しています。

しかし、ツール整備だけでは効果が薄く、情報の一貫性が必要となります。



実習に呼んでからが本番！ 実習対応で他院と大きく差をつける

いくら合同説明会や採用ツールで実習生を確保できたとしても、実習対応が悪ければ、学生の就職希望はとることができません。

だからこそ、実習での対応力に力を入れ、他院と少しの差をつけることができれば、より強い印象を与えることができるのです。

実習の重要性をスタッフと共有し、実習生が孤独にならない、実習スタイルを作りこむことが重要です。



さっそくですが！

動物病院は
一度実習に来た方の就職率が高い！



トップだけでがんばらない！ スタッフを巻き込んで採用活動を展開する

トップが頑張るだけでは採用は上手くいきません。 やっと苦労して採用できたスタッフでも「なぜ、その人を入れたのですか」「院長は見る目がない」など、既存のスタッフから反発されるケースを数多く目にしてきました。

採用後の教育にも主体的になってもらうためにも、採用の入り口から関りを持つことが必要です。**採用が上手くいく病院＝スタッフの巻き込み方が上手いとも言えます。**



ここまでお読みいただいた熱心な動物病院のみなさまへ

ご挨拶が遅れました。

はじめまして、私は船井総合研究所の野口海渡と申します。

最後まで当採用レポートに目を通していただきまして、
ありがとうございます。

これらはすべて実証済の現場から生まれた
「生きたノウハウ」です。

今回紹介させていただいた内容は、
決して難しい高度なことではありません。



株式会社船井総合研究所
チーフコンサルタント

野口海渡

採用活動が初心者の方でも取り組める内容となっています。

レポートをお読みいただいてご納得いただいた方には、
必ず実現できるものばかりです。

短期間で成果を出すためには、

正しいやり方を知り、正しいやり方で実践する
ことが大切なポイントとなります。

今回その正しいやり方で実践し、成果を出された

動物病院のS院長に特別にご登壇いただき、その実際をお話いただくこと
になっています。

**今回のノウハウは、獣医師採用はもちろん、
国家資格化がされ、採用難易度が上がっている動物看護師にも**
間違いなく活用することができます。

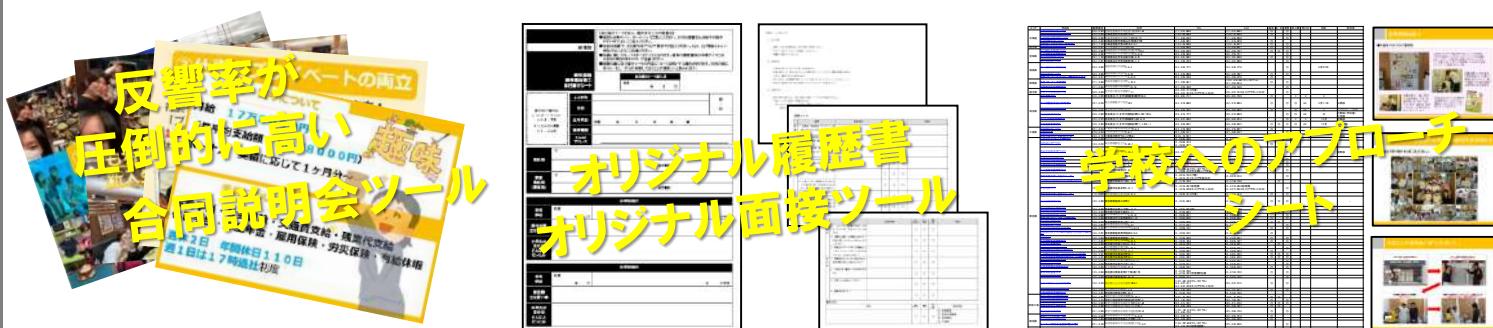
1日で採用活動の全容がわかるセミナーとなっておりますので、
少しでも採用のお悩みがある先生にとって、
一見の価値があることは間違いありません。

当日はお会いできることを楽しみにしております。

▼ セミナーでお伝えする内容を一部ご紹介します。

セミナーでお伝えすること（※一部抜粋）

- このステップでやればOK！動物病院向け採用の流れとは？
- 合同説明会で他院と差をつけるプレゼンの構成とは？
- たった5分で学生の心をつかむプレゼン方法公開！
- 学生が思わずワクワクする実習の組み立て方とは？
- 毎年応用できる採用スケジュールの立て方とは？
- 学校が指定する以外の情報を盛り込めるオリジナル求人票とは？
- 出会った学生を管理する学生アプローチシートの作り方とは？
- 全員力で勝負する！スタッフ巻き込みの方法とは？
- 学生に魅力が伝わる採用専門サイトの作り方とは？
- 求人パンフレットの構成と制作のポイント・制作費用の目安とは？
- 学生が思わず入りたくなるブース装飾のポイントとは？
- ミスマッチを事前に防ぐAIツールの活用方法とは？



ツールやトークも具体的な事例をもとにお送りさせていただきます。

上記に挙げた内容はごくごく一部の内容です。

講座では、そのまま行動できるレベルの超実践的な内容でお送りさせていただきます。

この講座の内容と同じ内容は今後行う予定はありません。

以前ご参加していただいたみなさまもセミナー後に動き出してすでに採用活動で成功しています。

この11月、次なるチャンスを手にしませんか？

朗報！最新の採用ノウハウ・成功事例大公開 苦労して採用するのはもうやめましょう

■講座内容・担当講師について

第一講座

“動物病院業界”採用市場の今

厳しさが増す獣医師採用の最新の状況について解説します。

見どころ① 厳しさが増す獣医師の採用の最新の動向と、“自社採用力”を高めるために必要な考え方とアクションについて

見どころ② 就職希望が毎年1名以下だった動物病院が、たった1年の取り組みで実習希望15名以上、就職希望5名を獲得した事例を紹介

株式会社船井総合研究所 チーフコンサルタント 野口 海渡



特別講座

採用力強化のために当院が取り組んだこと

見どころ① とにかく行動！採用力強化のために実践したことについて、すべて解説！母集団形成から選考のポイントについて実際に行ったことを解説します。

見どころ② スタッフを巻き込む！採用は院長だけが頑張ってもうまくいかないことを知りました。スタッフ1人1人が当事者意識を持ちながら全員で採用行っていくために実践したことを解説します。

見どころ③ 魅力を伝える！学生に自院の魅力を伝える方法を解説します。

特別ゲスト：I 動物病院 S院長



第三講座

明日からすぐ実践できる！“自社採用力”強化の極意

見どころ① 明日から使える母集団形成の方法について、成功事例の成功要因を示しながら具体的なステップに応じて解説します。

見どころ② スタッフ巻き込み型採用体制を構築するために組織づくりや具体的な役割分担について解説します。

見どころ③ 性格診断活用で人材のミスマッチを防ぐ方法について解説します。

株式会社船井総合研究所 チーフコンサルタント 野口 海渡



まとめ講座

知識を行動に移すために

本日のまとめと、必ず持ち帰っていただきたい学びについて、お伝えします。

見どころ① 聞いただけで終わらない、セミナーの学びを実践するための方法

見どころ② 今日の学びを即成果につなげるための方法

株式会社船井総合研究所 マネージャー 伊藤 崇



日時

2023年11月8日（水）13:30～16:30（受付開始13:00）申込締切：開催4日前まで

場所

船井総合研究所 大阪本社

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研本社大阪ビル
[地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩2分]

※諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただくことがあります。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料のお支払いはいたしかねます。

料金

一般価格：税抜30,000円（税込33,000円）／一名様 会員価格：税抜24,000円（税込26,400円）／一名様
※会員価格は、各種研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン（旧：FUNAIメンバーズPlus）へご入会のお客様のお申込み適用となります。

船井総研セミナー事務局 E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp

※お申し込みに関してのよくあるご質問は「船井総研FAQ」と検索してご確認ください。

[TEL]0120-964-000（平日9:30～17:30）

※お電話・メールでのセミナーお申し込みは承っておりません。

お問い合わせの際は「お問合せNo.とセミナータイトル」をお伝えください。

Webのお申込みについて… お申込みはQRコード読み込みが便利です！

右記のQRコードを読み取りお申し込みください。下記セミナーページからもご覧いただけます！

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/105591>

