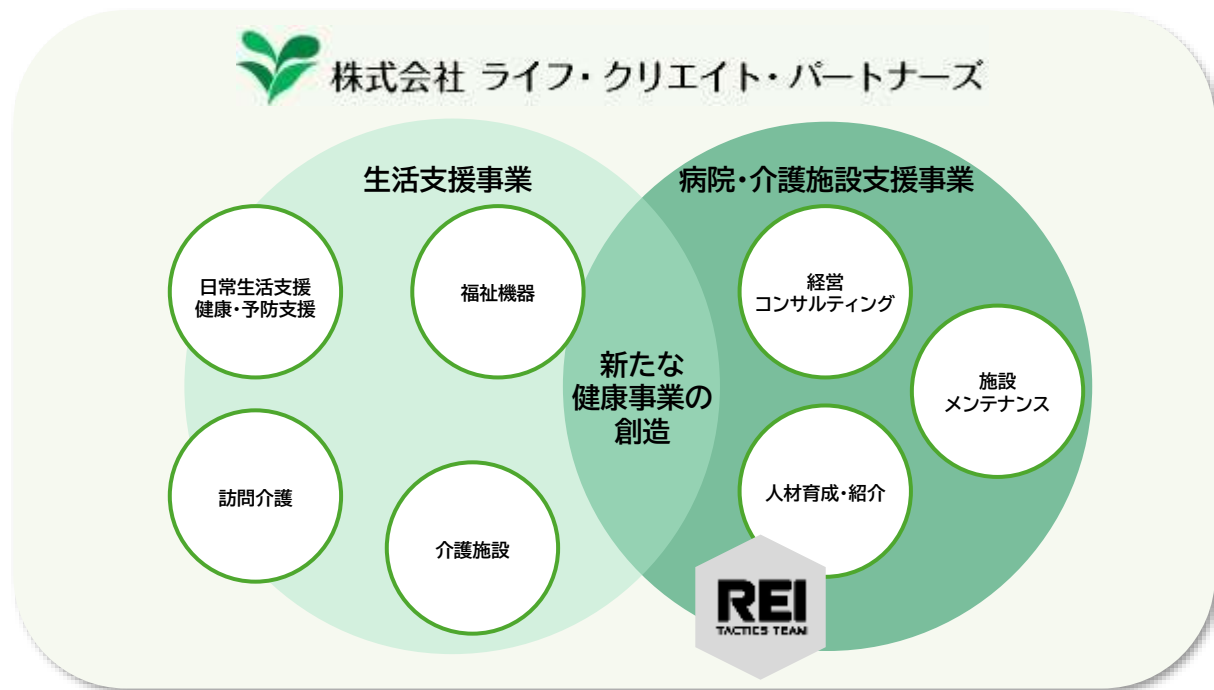


医療・介護施設に採用設計を

採用とは欠員補充ではなく、未来への投資です。
REIタクティクスと共に、貴院の採用OSを再設計しませんか



REI タクティクスチーム

Recruitment: 医療人財の質と量を高める採用活動を通し

Empowerment: 貴院の採用機能を引き出し

Initiative: 実装を主導して、自走可能なソリューションに導く

Tactics Team: 採用チームの戦術支援を行います



**Recruitment
Empowerment
Initiative**

まずはお気軽にご相談ください。
貴院の採用課題に合わせ、個別プランをご提案します。

担当: 小川和久

☎ TEL: 078-612-8202 (携帯: 080-3057-6125)

✉ MAIL: k.ogawa@lcp.co.jp

🌐 WEB: <https://www.lcp.co.jp/rei/>



はじめに

本編は、当社REI tacticsの採用設計(インハウス・スタイルRPO・伴走型RPO)」について
その考え方、進め方を“ビジネス漫画風”に説明したものです。尚、エピソードはすべてフィクションです。
看護師採用がテーマですが、医師、ケアワーカーともベースは同じです。ご了承ください。

Scene1: 負のループ

「この人は、ちょっと…」と、面接のたびに感じつつ、
内定を出す。それなのに、うまく採用につながらない。
慢性的な欠員が現場を疲弊させ、更なる離職を誘発する。
その裏で、紹介手数料というコストは積みあがっていく。
採用が「負のループ」に入ってしまうのは、いったい、
どういう理由なのでしょう？

負のループ

いや、コストって…
このまま欠員が続けば、
安全のため、新入院を
抑えますよ！

事務長、うちには
なんで応募者がこないの？
現場はもう限界よ…。

この前の面接の方、
条件面を譲歩したのに
内定辞退って…。

酒井看護部長

依屋事務長

紹介会社の連絡では、
自宅から近い病院に決められた
そうです。応援ナースを手配
します。コストの件で理事に
小言を言われそうです…。

あつ！
尾形理事

酒井看護部長

今ちょうど、
エージェントから連絡で
先日の看護師ですが…
残念ながら辞退でした。

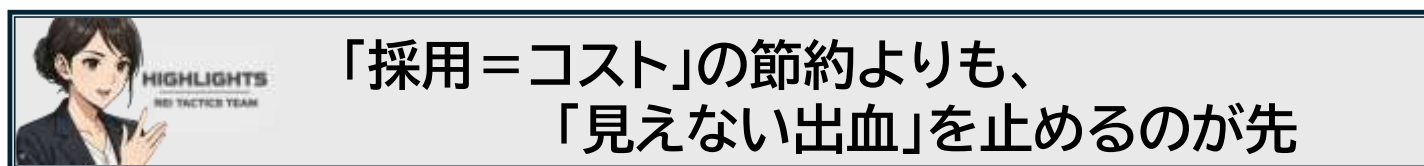
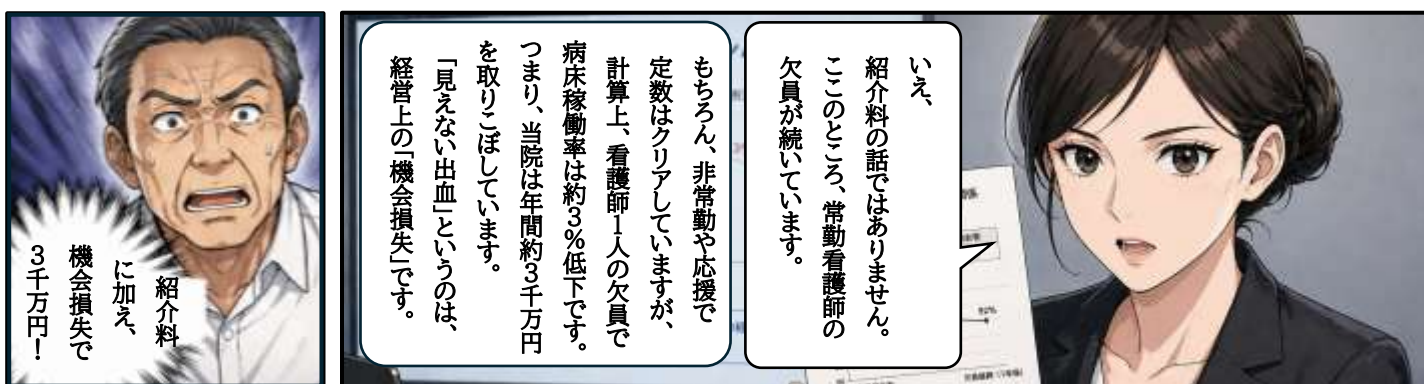
紹介手数料もコスト。
年間では馬鹿にならん金額だ。
費用対効果も考えてくれよ。

またか…紹介会社もいいが、
ハローワークやナースセンターは
使えてるのか？

ガチャッ

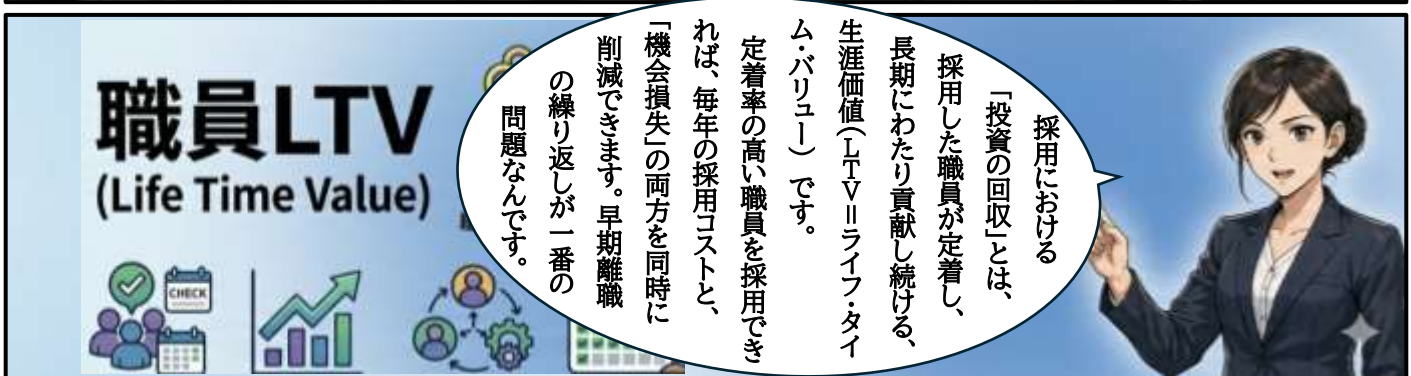
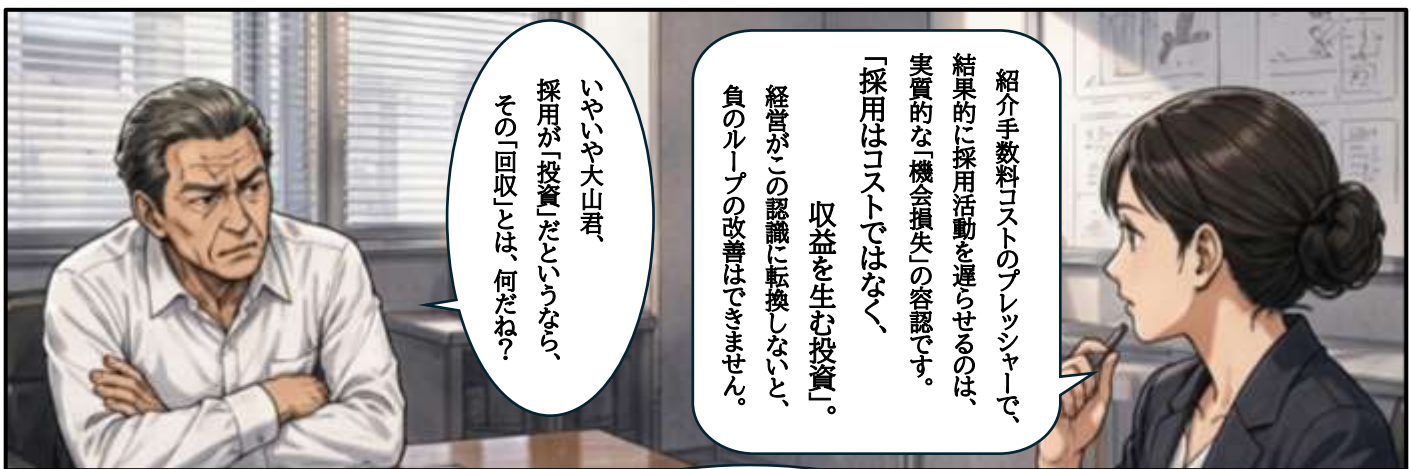
尾形理事

Scene2-1: 見えない出血を止めろ！



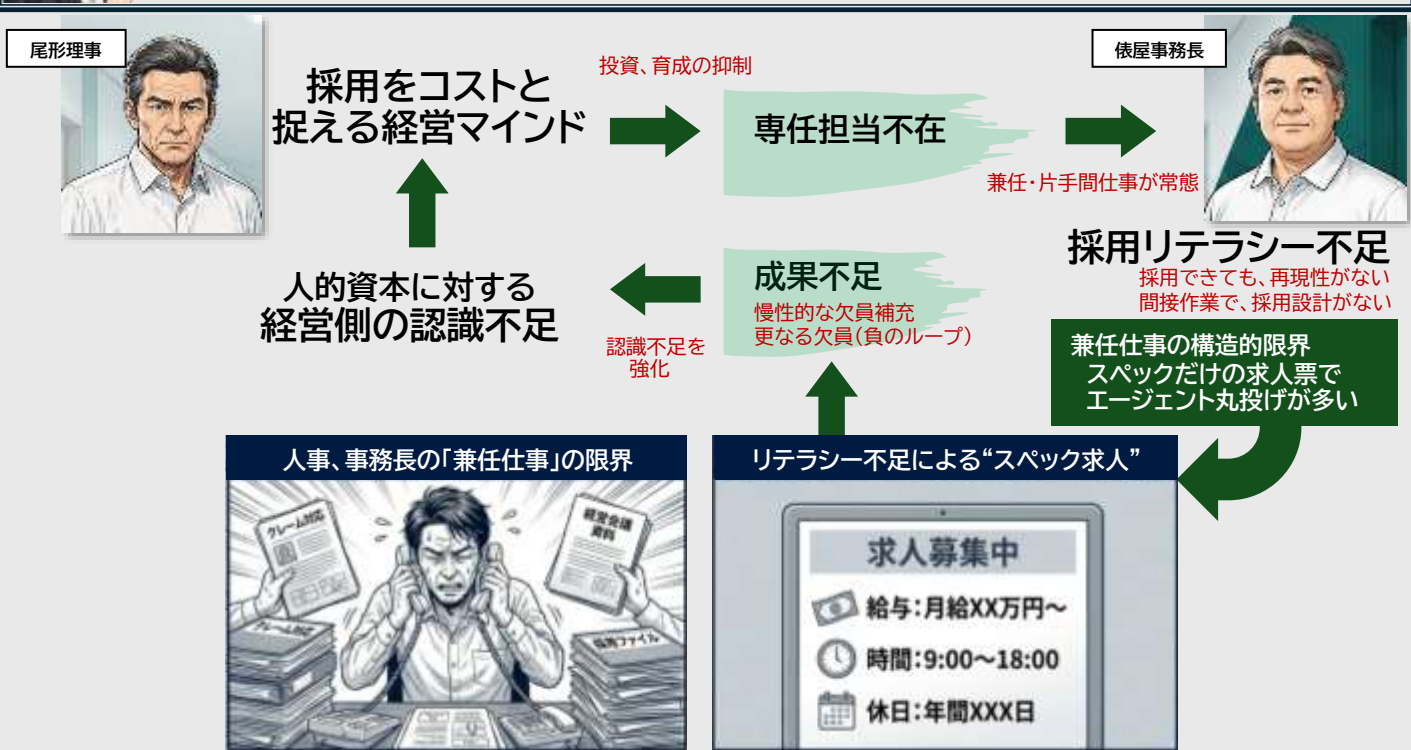
手数料の「節約マインド」は、現場の採用を鈍らせる。
さらに採用シーンでは、対応スピードが遅いだけで競合に負ける。

Scene2-2: 敗因の発見



HIGHLIGHTS
NEW TACTICS TEAM

やるべきことは、すべてやっているのに採用で負ける理由



忙しいのは「間接業務」。「量から質の投資」に変更すべきです。
必要なのは採用設計に対する専門的、戦略的介入の「経営判断」です。

Scene2-3: 何を、どうしろというのだ？



HIGHLIGHTS NEW TACTICS TEAM

採用を「機能」に変える「採用設計」、その3つの要素

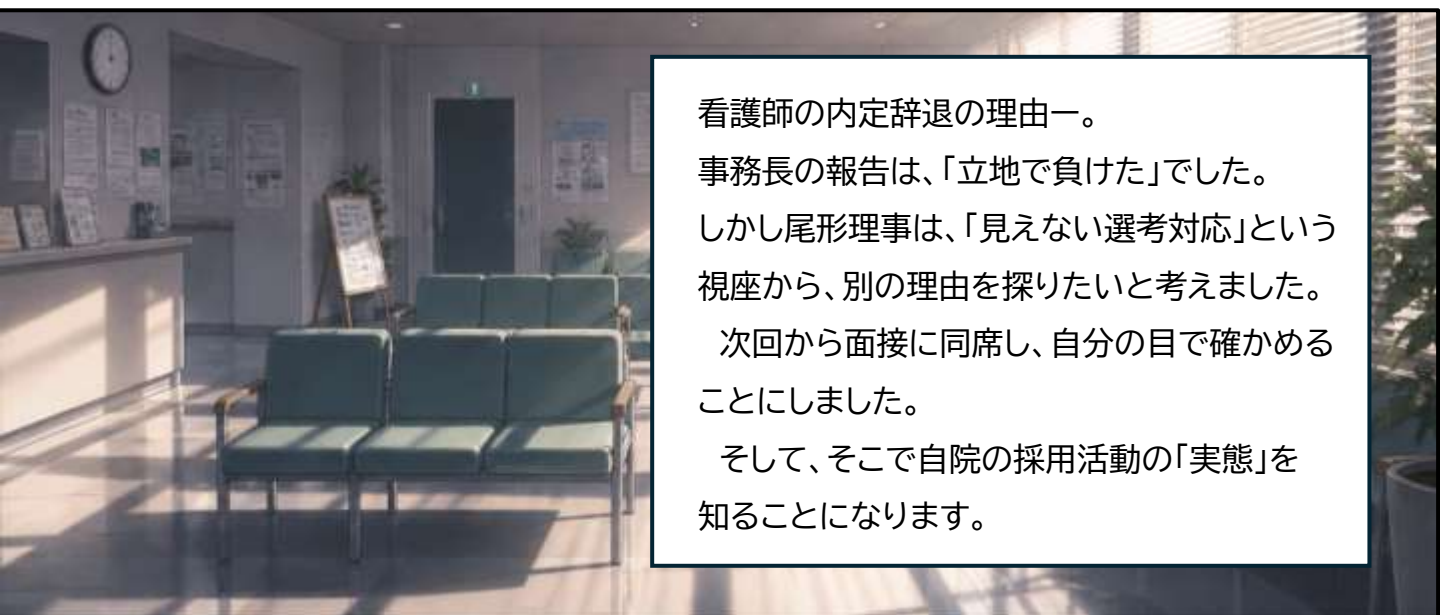
① 市場認識
(競合分析～求人設計)

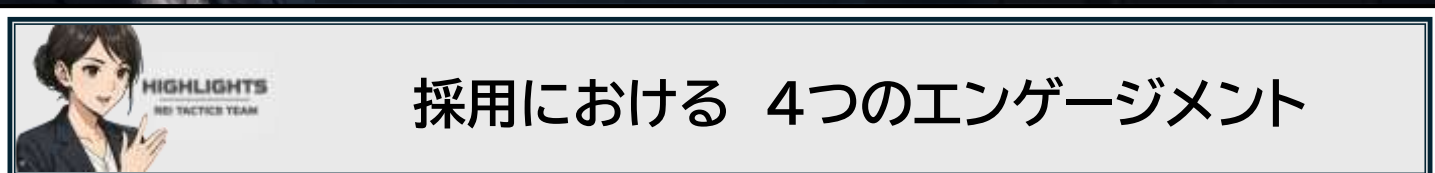
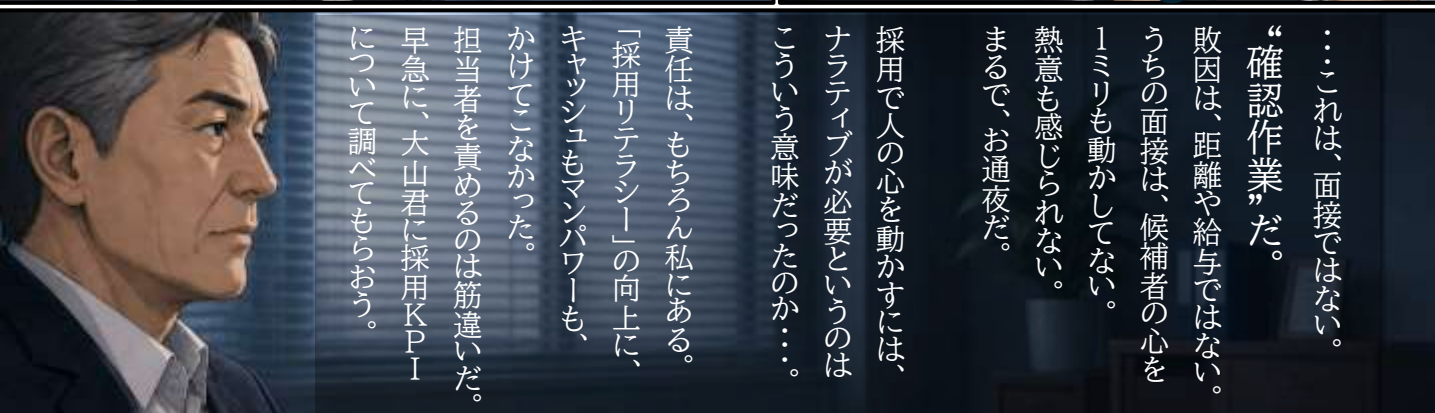
② ナラティブな条件提示
(心理的エンゲージの設計)

③ KPIの可視化
(採用パイプラインの数値化)



この3つが統合されて、初めて「採用」が機能します。





ナラティブ
表現

働きやすさ
(労働環境)

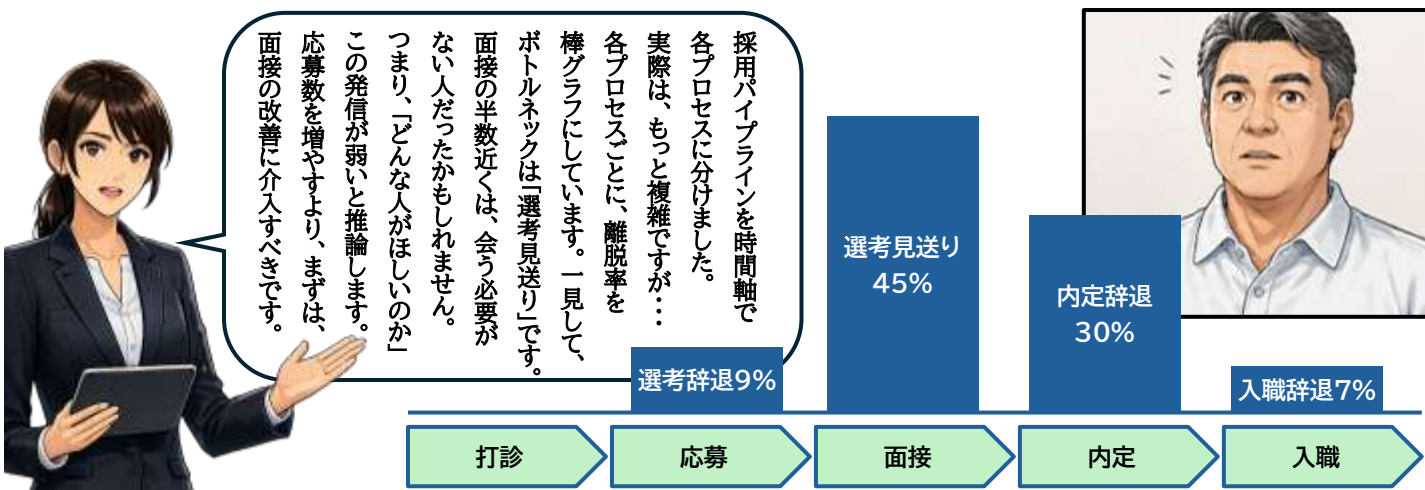
スペック
表現



Scene4: 数字が、現実を動かす



1週間後、理事の要請で、
採用会議が開かれた。



数字を前に、俵屋事務長の顔が変わりました。
翌日からラウンドの際、入職1年以内の看護師に「なぜこの病院を
選んだか」を聞いてメモします。「師長が相談しやすそうだった」
「子どもの行事でも休みが取りやすそう」「面接のとき目を見て話
してくれた」。手帳には、どんな広告よりも強いコピーが集まっ
ています。明瞭に「求める人物像」を語れるくらいに。



面接では、酒井看護部長が自らの言葉で語
りはじめました。
「もし困ったことがあれば、私の携帯に電話
してね。全部は無理かもしれないけれど、み
んなで何とかできる職場だから」。
現場経験から出る優しい言葉に、候補者の
表情も、以前とは明らかに異なっています。



「なぜここで働いてほしいのか」を自分の言葉で語りだした事務長と看護部長—
それだけの变化ですが、内定辞退は減少し、内定率は30%台後半に近づいてい
ます。現場が「自ら語る力」を手に入れたとき、「慢性的な欠員」から抜けました。

このストーリーは、いくつかの成功事例をもとにしたフィクションです。
しかし、「採用設計」というOSを入れ、インハウススタイルRPOという
伴走サービスを実装すれば、「採用精度」は上がります。
これまでの「欠員補充」は、「選ぶ行為」に変わります。
どのエリアで、どの領域で、病院・施設はどんなポジションを取るのか。
その実現のために、どんな人材を採用すべきなのか。
事前に「採用設計」することで、採用実務は後手から先手に転じます。

欠員に追われる採用から、未来をつくる採用へ。
採用とは、数合わせではなく、組織の未来を設計すること。
そして、その設計図を、院内に持てるかどうか—
それが今、問われています。

REIタクティクスチームは 「貴院採用チームの一員」として稼働します



実装手法：「インハウススタイルRPO（伴走型支援）」

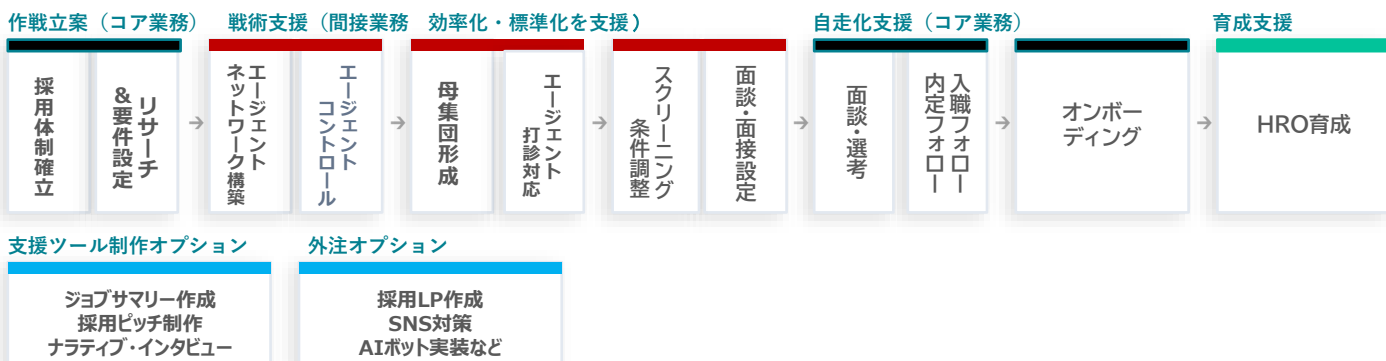
	従来の採用代行 (丸投げRPO)	完全内製 (現状維持)	インハウススタイルRPO (REIタクティクス)
業務の主体	外部業者	人事・事務長	外部専門家と 院内チームの「伴走」
コア業務 (戦略設計)の関与	× 間接業務のみ	△ (時間が取れない)	◎ (共に設計)
院内への ノウハウ蓄積	× (終了でゼロに)	△ (属人化)	◎ (組織の資産になる)
エージェントの ファン化	× 事務対応のみ	× 実質不可能	◎ (パートナーシップ構築)

外部に丸投げせず、自走できる力を「共に育てる」第三の道。

採用の業務範囲



一般的な採用支援業務の全体 (REIの担当業務範囲は、選択プランにより変わります)



採用ファネルの指標（KPI）



4つのフェーズで、採用機能を段階的に強化します



当社の強み



REI タクティクスが選ばれる3つの理由

01 採用のKnow-How、Do-howを「病院の資産」にする

サービス終了後も採用テンプレート・業務ドキュメントが院内に残ります。
「競合分析レポート」「ナラティブ・バンク（インタビュー集）」「エージェント・マッピング（エージェントリスト）」
「人数を埋める採用」から「病院品質向上につながる採用作戦」への意識づけと機能を実装します。

02 HRO育成プログラム(REI learning)

院内採用担当者を育成する独自プログラムを提供できます。
採用ペルソナ設計・KPI設計・採用広報・面接設計など、伴走しながら、実践スキルを習得できます。

03 採用設計(コア業務)に関与、さらに密着サポート

採用設計(立案)・面談・内定フォローといったコア業務に伴走します。
月次・四半期のKPIレビューで採用活動を可視化し、データドリブンなPDCAを実現します。