



医療・福祉系機関、一般企業共に  
採用における課題で最も多いものは  
「求めている人材が集まらない」こと

### 医療・福祉系機関と一般企業の採用実態に関する差分調査

レバレッジズメディカルケア株式会社が運営する医療・福祉・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職サービス「レバウェル」 (<https://levwell.jp>) は、医療・福祉系機関\*1の採用担当者約300名と一般企業\*2の採用担当者約300名を対象に、「医療・福祉系機関と一般企業の採用実態に関する差分」を調査しました。

#### 医療・介護・福祉系機関と一般企業の採用実態に関する差分調査

医療・介護・福祉機関、一般企業共に、  
採用における課題で最も多いものは  
「求めている人材が集まらない」こと



#### 〈調査サマリ〉

- 効果的な採用施策において、医療・福祉系機関では「ハローワークの活用」、一般企業では「求人転職サイトの活用」が第1位となり業界による違いが判明
- 採用成果に対する満足度調査において、一般企業より医療・福祉系機関の方が「不満」を感じている割合が15.2pt多い結果に

3. 医療・福祉系機関、一般企業共に採用における課題で最も多いものは「求めている人材が集まらない」こと
4. 人材の定着施策において、約4分の1が「特に行っていることはない」と回答

### 1.効果的な採用施策において、医療・福祉系機関では「ハローワークの活用」、一般企業では「求人転職サイトの活用」が第1位となり業界による違いが判明

医療・福祉系機関の採用担当者と一般企業の採用担当者に「これまで行った社員・職員の採用手法や施策で効果的だったもの」を聞いたところ、医療・福祉系機関では「ハローワークの活用(47.3%)」、一般企業では「求人転職サイトの活用(45.7%)」が、それぞれ第1位となりました。

医療・福祉系機関で割合が多かった「ハローワークの活用」は、一般企業では29.6%の結果となり、17.7ptの差があります。「求人転職サイトの活用」や「人材紹介・派遣サービスの活用」など民間の人材系サービスが効果的と答えた割合は、医療・福祉系機関で58.0%、一般企業で78.7%と、どちらも半分以上の割合で効果的な採用手法であるという結果になりました。

これまでに行った社員・職員の採用手法や施策で効果的だったもの（複数回答）

	医療・福祉系機関	一般企業
1位	ハローワークの活用 47.3%	求人転職サイトの活用 45.7%
2位	求人転職サイトの活用 31.5%	人材紹介・派遣サービスの活用 33.0%
3位	人材紹介・派遣サービスの活用 26.5%	ハローワークの活用 29.6%
4位	HPなど自社運営サイトの拡充 18.3%	HPなど自社運営サイトの拡充 16.7%
5位	リファラル（社員・職員紹介）の促進 11.0%	リファラル（社員・職員紹介）の促進 10.5%
6位	採用候補者向け説明会の開催 6.3%	SNSの活用 9.9%
7位	SNSの活用 6.3%	採用計画の策定や管理・ブラッシュアップ 6.2%
8位	定期的な採用条件の見直し・変更 5.0%	定期的な採用条件の見直し・変更 5.9%
9位	採用計画の策定や管理・ブラッシュアップ 3.8%	インターシップの運営 4.9%
10位	選考フローの改善・ブラッシュアップ 2.5%	採用候補者向け説明会の開催 4.6%
11位	インターシップの運営 2.2%	選考フローの改善・ブラッシュアップ 3.7%
12位	その他 0.9%	その他 0.0%

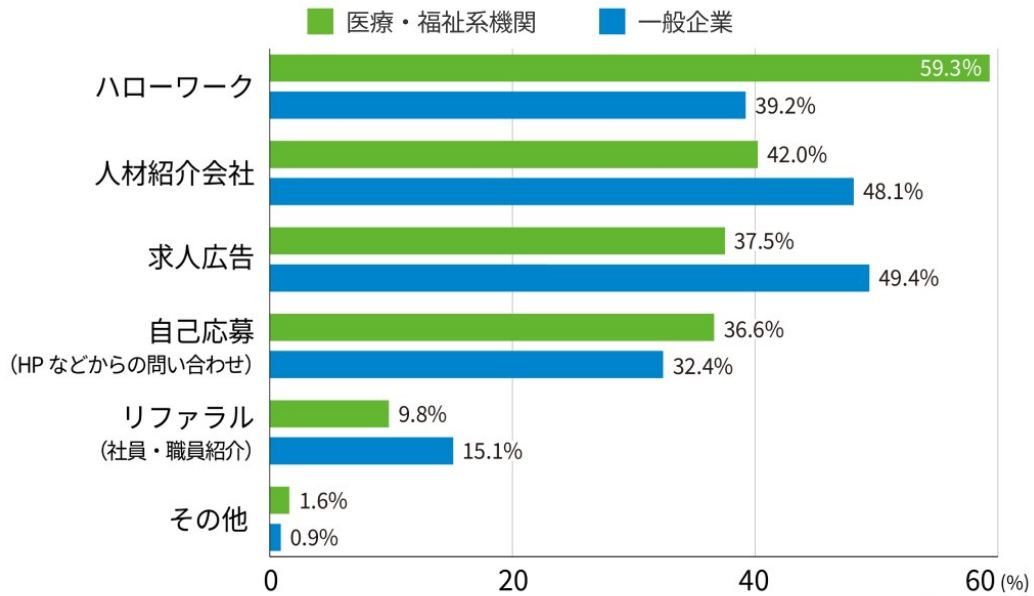
※回答数：医療・福祉系機関の採用担当者 317人／一般企業の採用担当者 324人

 **レバウェル**  
PRODUCED BY Leverages

「社員・職員の採用において、応募が多い採用経路」を聞いたところ、医療・福祉系機関では「ハローワーク(59.3%)」、一般企業では「求人広告(49.4%)」が最も多い割合となりました。

採用活動において、医療・福祉系機関、一般企業ともに、民間の人材系サービスが多く活用されており、施策においても効果的とされる一方で、医療・福祉系機関においては、より「ハローワーク」が多く活用されているなど、それぞれの採用手法や施策において特徴があることが分かります。

## 社員・職員の採用において、採用候補者の応募経路が多いもの（複数回答）



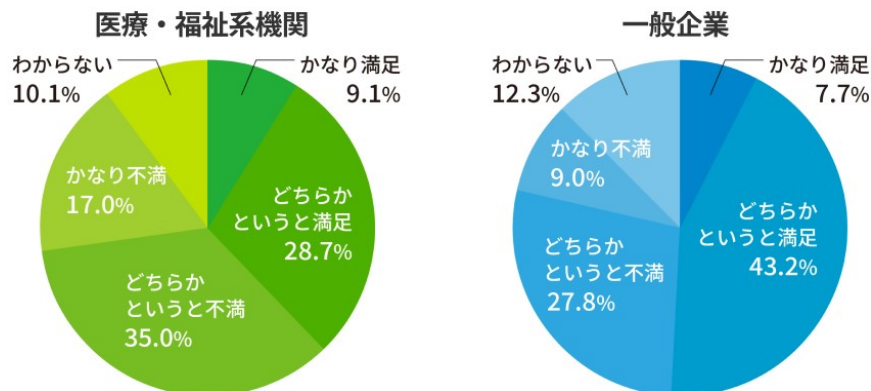
※回答数：医療・福祉系機関の採用担当者 317人／一般企業の採用担当者 324人

レバウェル  
PRODUCED BY Leverages

## 2. 採用成果に対する満足度調査において、一般企業より医療・福祉系機関の方が「不満」を感じている割合が15.2pt多い結果に

「直近1年間の採用成果に対する満足度」を聞いたところ、一般企業では「どちらかという不満」「かなり不満」と回答した人の割合が36.8%に対し、医療・福祉系機関では52.0%となりました。医療・福祉系機関の採用担当者の半分以上が採用成果に満足しておらず、一般企業よりも15.2pt多い結果となりました。

### 直近一年間の採用成果に対する満足度

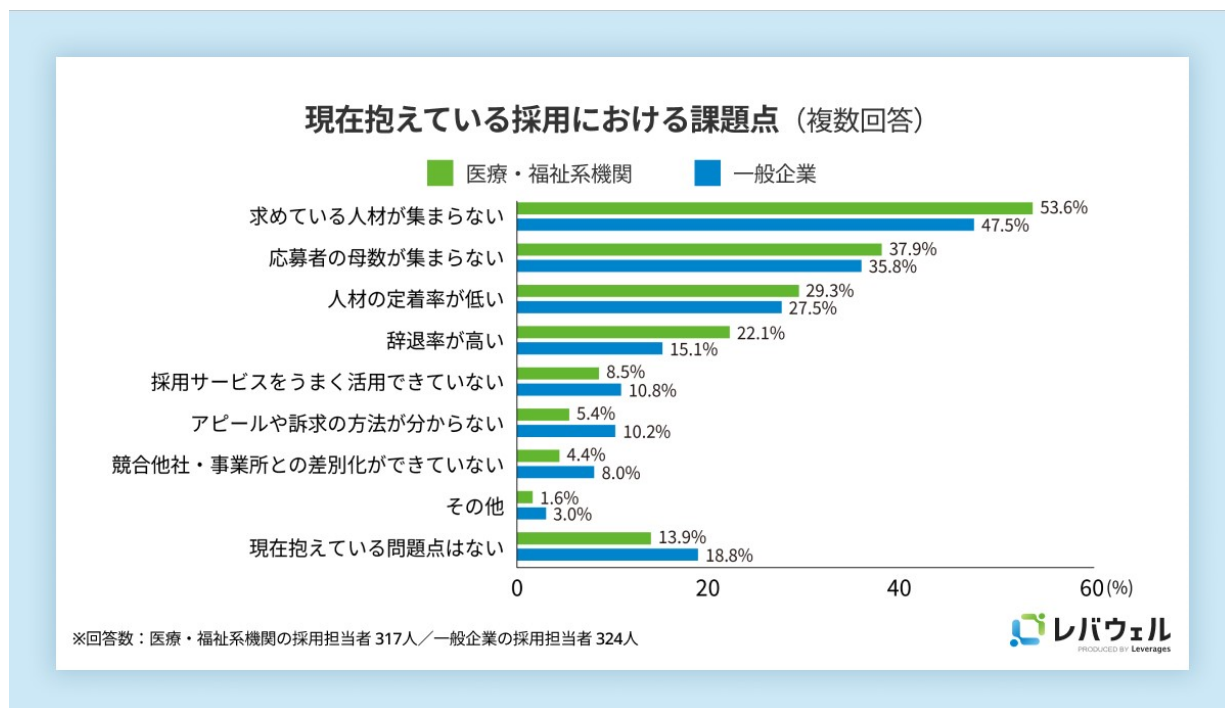


※回答数：医療・福祉系機関の採用担当者 317人／一般企業の採用担当者 324人

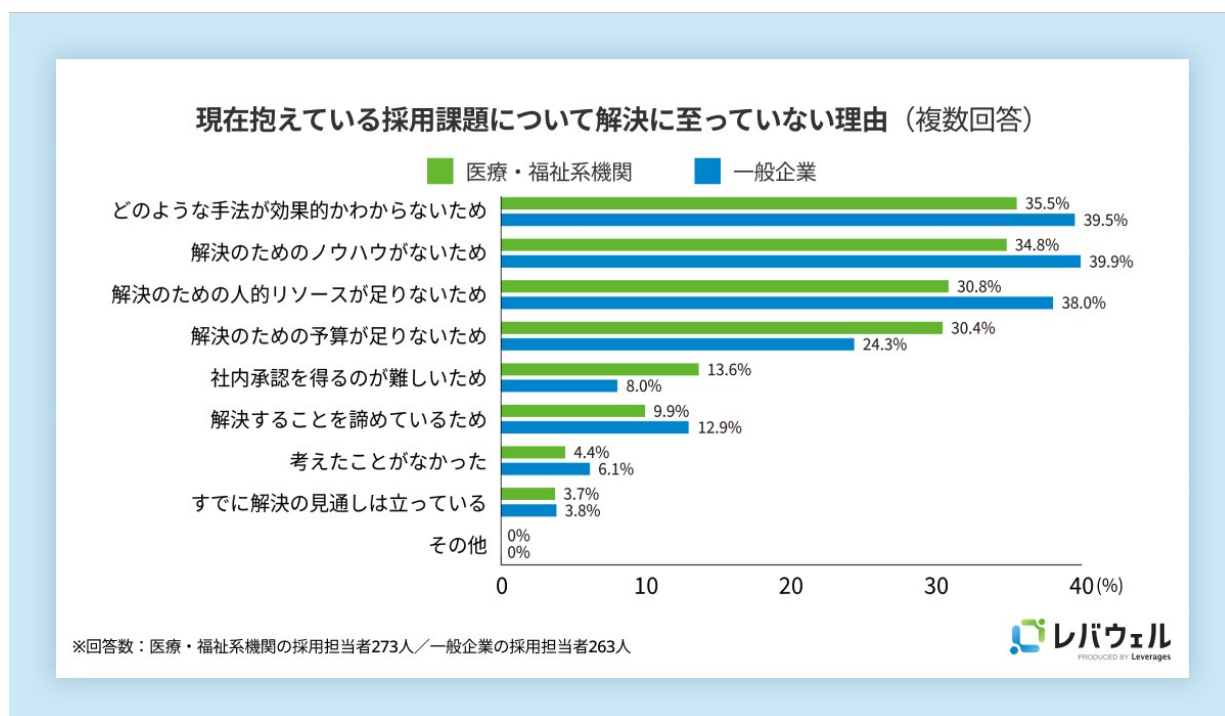
レバウェル  
PRODUCED BY Leverages

### 3. 医療・福祉系機関、一般企業共に、採用における課題で最も多いものは「求めている人材が集まらない」

「現在抱えている採用における課題点」では、どちらも「求めている人材が集まらない」の回答が約5割となり、次いで「応募者の母数が集まらない」、「人材の定着率が低い」と続きます。医療・福祉系機関と一般企業で大きな差はなく、どちらも抱えている採用課題は同じであることが分かりました。



「現在抱えている採用課題について、解決に至っていない理由」では、医療・福祉系機関、一般企業共に「どのような手法が効果的かわからないため」「解決のためのノウハウがないため」といった理由が多くを占める結果となりました。また、医療・福祉系機関では、「解決のための予算が足りない」「社内承認を得るのが難しい」といった理由が、一般企業よりも割合が多くなっています。

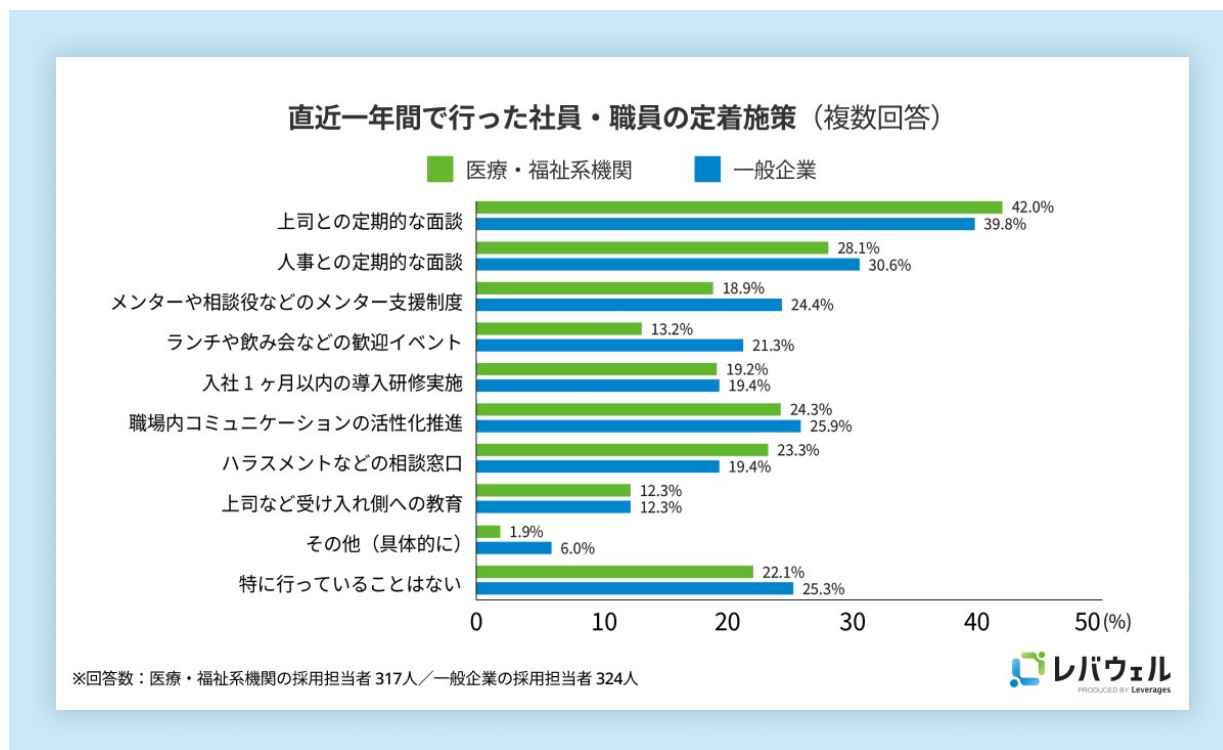


#### 4. 人材の定着施策において、約4分の1が「特に行っていることはない」と回答

「直近1年間で行った社員・職員の定着施策」を聞いたところ、どちらも「上司との定期的な面談」や「人事との定期的な面談」など、人材の定着のためには職場関係者との面談を積極的に取り入れていることが分かりました。

一方で、「特に行っていることはない」の割合が、医療・福祉系機関では22.1%、一般企業では25.3%と約4分の1が定着施策を実施していない結果になりました。

一般企業と医療・福祉系機関との比較では、「ランチや飲み会などの歓迎イベント」の施策は8.1ptと最も差が開く結果となり、それぞれの環境の違いが伺えます。



「これまでに行った社員・職員の定着施策で効果的だったもの」では、直近1年間で行った施策でも多くの割合を占めた「上司との定期的な面談」「人事との定期的な面談」が医療・福祉系機関、一般企業共に1位と2位の結果となり、一定の効果が出ていることが分かります。その他「メンターや相談役などのメンター支援制度」「職場内コミュニケーションの活性化推進」についても、それぞれで上位の結果となりました。

**これまでに行った社員・職員の定着施策で効果的だったもの（複数回答）**

	医療・福祉系機関		一般企業	
1位	上司との定期的な面談	28.4%	上司との定期的な面談	27.8%
2位	人事との定期的な面談	18.0%	人事との定期的な面談	24.1%
3位	職場内コミュニケーションの活性化推進	16.1%	メンターや相談役などのメンター支援制度	18.8%
4位	入社1ヶ月以内の導入研修実施	14.2%	職場内コミュニケーションの活性化推進	14.8%
5位	メンターや相談役などのメンター支援制度	13.6%	ランチや飲み会などの歓迎イベント	14.8%
6位	ランチや飲み会などの歓迎イベント	8.8%	入社1ヶ月以内の導入研修実施	14.5%
7位	ハラスメントなどの相談窓口	8.8%	ハラスメントなどの相談窓口	8.6%
8位	上司など受け入れ側への教育	6.6%	上司など受け入れ側への教育	5.6%

※回答数：医療・福祉系機関の採用担当者 317人／一般企業の採用担当者 324人

レバウェル  
PRODUCED BY Leverages



## 〈まとめ〉

医療・福祉系機関と一般企業の採用実態として、取り入れている採用施策や抱えている課題においてそれぞれの環境の違いから特徴はあるものの、共通しているものが多いことが分かった一方で、採用成果の満足度においては、超高齢社会による人材不足が大きな社会問題とされている医療・福祉系機関の方が満足していない割合が高い結果となりました。

採用における課題解決において、どちらも「どのような手法が効果的か分からない」「解決のためのノウハウがない」といった回答が多いことや、人材の定着施策において「特におこなっていることは無い」という回答が多く、採用活動や人材定着のためには、業界関係なく様々な障壁や背景があり、各企業や事業所の採用担当者が模索している様子が伺えます。

「レバウエル」は、医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職サービスを提供しております。人材紹介・派遣サービスや求人サイトを通じて、求める人材のマッチングのためにそれぞれの採用活動の状況に応じた手法を活用していただくことはもちろん、サービスを提供する中で蓄積された採用ノウハウを元に、事業所の持つ採用課題にも向き合い、医療・介護・保育・ヘルスケア業界が抱える課題解決により一層貢献してまいります。

## 〈調査概要〉

調査対象：医療・福祉系機関の採用担当者 317名／一般企業の採用担当者 324名

調査年月：2023年9月5日～2023年9月8日

調査方法：Webアンケート調査

有効回答数：641名

調査主体：レバレッジズメディカルケア株式会社

実査委託先：GMOリサーチ株式会社

\*1 医療・福祉系機関：病院、診療所、介護系施設、訪問看護・介護などの医療・福祉系の事業所

\*2 一般企業：メーカー、商社、物流、建設業界など、医療・福祉系サービス以外の業種の企業

レバレッジズメディカルケア株式会社

---

レバレッジズメディカルケア株式会社 (<https://leverages-medicalcare.jp/>)は、医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職サービスを提供しています。「超高齢社会」を迎え医療やヘルスケアサービスの需要がますます高まるなか、業界を支える人たちが抱える課題解決をサポートすることで、誰もが安心して医療・介護を受けられる社会の実現に貢献しています。

▽『レバウエル』 医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職サービス

<https://levwell.jp>

Leverages Group (<https://leverages.jp/>)

本社所在地：東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア24階 25階

代表取締役：岩槻 知秀

資本金：5,000万円

設立：2005年4月

事業内容：自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、M&Aコンサルティング事業、ASP、SaaS、クラウド関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以来、黒字経営を継続し、2022年度は年商869億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

---

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ  
レバレッジズ株式会社 広報部  
TEL：03-5774-2900 MAIL：pr@leverages.jp