

すぐに使える面接評価シート付 ミスマッチ採用を防ぐ面接の進め方

ミスマッチを防ぐための面接対策

面接は話してみなければわからない応募者の考え方や人となりを知り、採用可否を決めるために行います。短期で離職してしまう、スキルや能力不足、問題行動を起こさない人材をしっかりと見極めることが求められます。そのためには、あらかじめ評価項目を決めておき、面接で漏れなく質問、確認することが大切です。

ミスマッチが多発！人材が定着しない

「応募書類や経歴が優秀だから採用して大丈夫だろう」

「短い面接時間で判断するのは難しい」

「今いる職員と合わなそうな人は採用しないでほしい」

「教えてもすぐに辞めてしまう人が多い」



面接官

「結局のところ、面接官の好き嫌いで選考している気がする」



現場職員

「経験やスキルが聞いていたこととちがすぎて、現場が混乱している」

原因

- ・評価基準があいまい
- ・面接時の見極め不足

面接評価シートの活用がおすすめ

面接は多くても2~3回、短時間でスキルや人物像を知るのはとても難しいことです。また、面接官によって考え方や捉え方も異なります。評価するポイントを決めておくことで、ブレがなくなり、自法人に適した人材を採用できるようになります。



複数の面接官

- 面接スキルのバラつき
- 価値観のちがい
- 選考ポイントがバラバラ



面接評価シート

評価のものさしが必要



5つのメリット

評価のものさしを持つことで、選考が円滑に進むようになります。さらに自法人に合った人材が活躍し、定着することで組織にまとまりがでる、活性化するなどの良い効果をもたらします。

採用精度の向上

① 面接者の主観による評価のバラつきが減る

② 見極め不足やミスジャッジの減少

③ 考え方や行動など人物像が可視化できる

+

組織力の向上

④ 求める人材が現場と採用で合致

⑤ 面接の記録を蓄積採用戦略に活用

自法人にマッチした人材が定着し、強い組織に

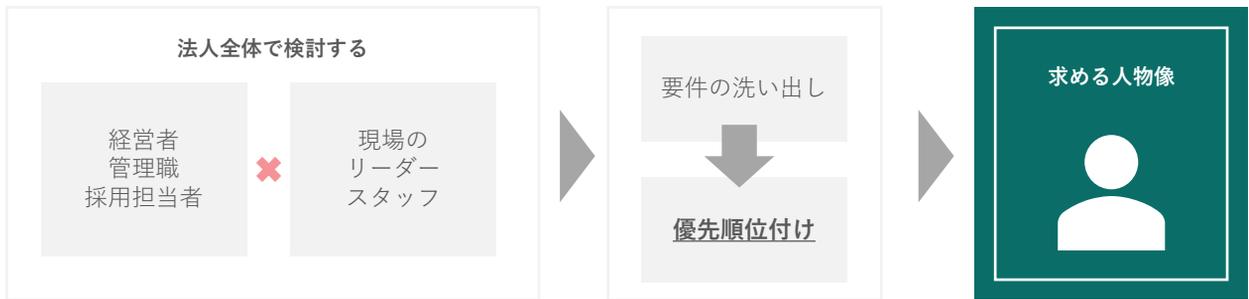
■ すぐに始められる面接評価シートの作り方

面接評価シートの作成はたったの2ステップ。「求める人物像」の認識を合わせ、どのような視点で評価をするかを決めます。経験・スキルと性格や行動特性を分けて考えておくといでしょう。



● 求める人物像を明確にする

求める人物像は、ゼロから作り上げるよりも活躍している人材や職員や利用者から慕われている人物をモデルにすることが近道です。採用担当者や面接官だけで決めるのではなく、現場の職員にもヒアリングをするとミスマッチを減らすことができます。また要件が多すぎると面接で判断しにくくなるので、洗い出したあとに優先順位をつけましょう。



● 評価項目を定め、点数で可視化

面接で求める人物かどうかを判断するための評価項目を定めます。それぞれの評価項目に紐づいた質問を決めておく、的確な判断ができます。また、評価結果は点数化しておくことで客観的な合否判断ができるツールになります。



面接官全員の認識を合わせられるよう点数化し、客観的な合否判定を

点数化の例
3段階：良い・ふつう・悪い
5段階：当てはまる・やや当てはまる・どちらともいえない・やや当てはまらない・当てはまらない

さらに活用

質問を決めておく

評価項目の判断がしやすい質問を検討しておきます。回答をどう掘り下げていくかまでシミュレーションしておくとう人物像に深く迫れるでしょう。

ポジションごとに作成

採用ポジションにより、必要な能力や資質は異なります。管理職と現場スタッフなどの役割別、介護職とリハビリ職など職種別に用意しておきましょう。

合否は客観的に判断

面接後は面接評価シートを元に採用担当者とフィードバックの時間を設けます。点数を付けた根拠などを共有し、認識をすり合わせてから合否判定をします。

お試し

介護スタッフに必要なスキルや人柄を網羅した面接評価シートを用意いたしました。まず試してみたい法人様は、ぜひご活用ください。印刷してすぐにお使いいただけます。※次のページへどうぞ

面接評価シート

面接日	年 月 日	面接官	
応募者氏名		生年月日(年齢)	年 月 日(才)
前職(介護職経験)	()	希望職種	

(5:良い 4:やや良い 3:どちらでもない 2:やや悪い 1:悪い)

評価項目	チェックポイント	評価	コメント
身だしなみ	TPOをわきまえた服装か、髪型など清潔感があるか	5・4・3・2・1	
表情・視線	目を見て受け答えができていますか	5・4・3・2・1	
話し方・声の大きさ	敬語が使えるか、声は聞き取れるか	5・4・3・2・1	
志望動機	志望する理由が明確で納得感があるか	5・4・3・2・1	
	具体的なエピソードを交えて話しているか	5・4・3・2・1	
	深掘りした質問にも矛盾なく対応できるか	5・4・3・2・1	
自己PR	アピールポイントを端的に話せているか	5・4・3・2・1	
	根拠のある説明やエピソードがあるか	5・4・3・2・1	
	強みと弱みの両面を自覚しているか	5・4・3・2・1	
成功体験や実績	数字等を用い、客観的な説明をしているか	5・4・3・2・1	
	成功体験を自法人で活かそうか	5・4・3・2・1	
失敗体験	失敗時の対処や乗り越え方を話しているか	5・4・3・2・1	
	失敗した要因を自己分析できているか	5・4・3・2・1	
介護理念	自法人の理念と合致する、または近いか	5・4・3・2・1	
主体性	物事に進んで取り組む姿勢があるか	5・4・3・2・1	
行動力	自ら考えて行動し、最後までやり遂げる	5・4・3・2・1	
課題発見力	現状を分析し、課題を発見できる	5・4・3・2・1	
コミュニケーション力	相手の気持ちに配慮し、関係が築ける	5・4・3・2・1	
向上心	前向きな捉え方、チャレンジ精神	5・4・3・2・1	
ストレス耐性	ストレスとうまく付き合い、解消できる	5・4・3・2・1	

得点 (20問×5点)	合 ・ 否
/100	

面接官/採用担当者 コメント欄	
--------------------	--

カイゴジョブ 応募・面接は何件でも0円！採用できたときだけ料金発生で低リスク
介護職、主任ケアマネ、正看護師、サービス管理責任者など15職種以上の募集OK

最安 **5万円**から 人材紹介と比べ半額以下で採用できる可能性も

※3 職種/勤務形態による

カイゴジョブ カイゴジョブ
運営事務局

スタッフが最適な募集方法や掲載手続きのご案内をいたします。
お問合せだけでもお気軽にどうぞ

▶求人掲載・お問合せフォーム



圧倒的な応募数

介護人材の登録者数
業界最大級

135万人^{※2}

無駄なコスト

一切不要

採用できるまで
0円

簡単掲載手続き

求人広告作成

すべてお任せ

登録者に直接
アプローチ

スカウトメール

送り放題

💡 カイゴジョブのWeb求人広告が採用活動のお悩みを解決

採用コスト損失のリスクに対応

料金は採用できたときだけ。面接キャンセルや内定辞退の場合はもちろん料金はかかりません。早期退職の場合も返金保証制度があるので安心です。

安心の返金保証

3日以内
退職

100%
返金

※3

求人掲載無料

期間、掲載数は無制限
採用時のみ料金発生

幅広い職種の募集ができる

介護職以外も募集OK。採用が難しい有資格者もお任せください。

有資格者率

80%^{※4}

介護職員、サービス提供責任者、主任ケアマネジャー、ケアマネジャー、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、児童指導員、生活相談員、相談職、機能訓練指導員、リハビリ職、看護職員、管理者、施設長、調理師、送迎ドライバー、介護事務、福祉用具専門相談員他

掲載手続きが簡単

面倒な求人広告作成は不要です。急な人員募集もすぐに募集が開始できます。

求人票作成は手間いらず！急な人員募集もお任せ

カイゴジョブが求人票を作成。写真やPR文など多くの情報掲載可

※1 料金は、無資格：非常勤5万円、常勤10万円、初任者研修：非常勤7.5万円、常勤15万円、実務者：非常勤10万円、常勤20万円、介護福祉士：非常勤15万円、常勤30万円です。他の職種は担当にお尋ねください。※2 会員数は2021年4月時点です。※3 入職後3日以内に退職で100%、4日以上14日以内に退職で70%、15日以上30日以内に退職で50%返金します。※4 有資格者は全応募者の割合です。

【会社概要】

●会社名：株式会社エス・エム・エス ●設立：2003年 4月4日 ●東京証券取引所市場第一部(証券コード:2175) ●資本金：22億876万円
●連結社員数：3,066人、単体1,999人 (2020年12月31日時点) ●本社：(東京)、国内関連会社:7社、海外関連会社:アジア・オセアニア16の国と地域 ●主な顧客：(事業者領域)病院、クリニック、介護施設、医療系学校、製薬会社など(従事者領域) 看護師、PT/OT、ケアマネジャーなどの医療介護系従事者(エンドユーザ)患者、高齢者、介護をするご家族など