

求職者はこう見ている！採用の新セオリー 知っておきたい採用の常識・非常識7選

採用活動の常識・非常識をチェック！

時代や社会情勢によって常識は変わっていきます。介護人材採用における“今”の常識を知らないと、思わぬところで求職者から敬遠されてしまい、応募の減少や選考中の辞退を招いているかもしれません。募集、面接、内定と各採用プロセスの介護人材採用ならではの「採用の常識・非常識」をチェックしてみませんか？

採用の常識・非常識チェック

常識か非常識かどちらかにチェックをつけてください

応募		
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	採用ホームページにはたくさんの情報を載せておくこと応募が集まりやすい	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者は多くの情報がないと応募できない ・求人票に書ききれないことを全部載せる
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	面接前に履歴書と職務経歴書を送付してもらうことは絶対に必要である	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは書類選考で応募者の質を精査する ・書類提出で応募の真剣度がわかる
面接		
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	圧迫面接は、介護業界にかぎってはストレス耐性をはかるのに有効だ	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスに強い人材を採用できる ・介護職に大切なのは忍耐力
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	選考中に質問されても職場の悪い面は見せない/答えないほうがよい	<ul style="list-style-type: none"> ・面接では悪い印象を与えると辞退される ・都合の悪いことは入職後に説明すればよい
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	「志望動機」が応募者を見極めるためにもっとも重要なので必ず聞く	<ul style="list-style-type: none"> ・意欲が高い人材ほど志望動機が明確 ・まず志望動機で判断することが重要
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	面接は2～3回実施し、慎重に応募者を選考する	<ul style="list-style-type: none"> ・1度の面接では人物像を見抜けない ・面接は複数回の方がお互いわかりあえる
内定		
<input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 非常識	入社してほしい人材の場合は、内定通知後にしっかりフォローする	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定は内定後のほうがしやすい ・内定後に手厚くフォローの方が効率的

▼ 正解と解説は次ページへ ▼



△ 実は、7つの項目すべて採用の非常識

7つの新常識を知り、応募と入職を増やそう

採用の常識・非常識チェックの結果は、すべて非常識。残念ながら採用活動においてはどれもマイナス要因になってしまいます。介護人材は空前の売り手市場、求職者が圧倒的に有利です。さらに求職者の仕事の探し方も変化しており、手間をかけずに良い職場を求める傾向が強まっています。今までの当たり前を見直して採用活動を進めていきましょう。

過去の常識を捨て、求職者との向き合い方を変える ➡ 採用力アップ！

● 「応募」これが常識！！

多くの応募を集めるためには、求人票で働く魅力をわかりやすく伝えることと応募のハードルを下げるのが重要です。入口で幅を狭めず、多くの求職者と出会うことを優先すると採用のチャンスが広がります。

新常識① 採用ホームページには求職者が知りたい情報を厳選して掲載！

求職者は限られた時間の中で求人票のチェックや採用ホームページの情報を精査しています。豊富な情報量にこだわるよりも、応募や入職の判断に必要な情報を重点的に掲載することが応募を増やすコツです。

求職者が知りたい3大情報

業務内容

待遇

職場の雰囲気

応募を検討しているときの心理

☹️ 知りたい情報が
見つからない
☹️ 肝心な情報が
少ない ➡ 怪しそうだから
応募するのは
やめよう！

- 見つけやすい位置にリンクを設置する
- 画像や写真でイメージしやすくする

新常識② 書類選考を省いて応募のハードルを下げる！

かつて書類選考は集まりすぎる応募者を厳選するために行われていました。売り手市場の現在は1件の応募がとても貴重です。また応募書類の記載や証明写真の用意は、求職者にとって大きな負担になるため敬遠されます。



在職中で忙しい。
応募書類の提出が不要な事業所
に応募しよう！

書類選考がないと不安な場合

- ・ 応募時のやりとりやプロフィールに不安を感じた求職者のみ書類選考を行う
- ・ 採用が決まったら履歴書や職務経歴書を提出してもらう
- ・ 面接設定の前に電話やWeb面接で最低限聞きたいことを確認する

成功事例

数年前から履歴書と職務経歴書による書類選考を廃止しました。応募が増えて多くの候補者と出会う機会が広がりました。面接による選考だけでとくに問題はありませぬ。応募書類の廃止は、双方の負担が減るのでメリットしかないですね。（東京都 社会福祉法人D様）

「面接」これが常識！！

面接は採用側が一方的に応募者を選考する場ではありません。応募者も働く環境が自身に合っているかを見極める機会だと考えています。悪い印象をもたれてしまうと選考辞退に直結します。面接官は応募者と短時間でコミュニケーションをとり、信頼関係を築くことが求められます。

新常識③ 圧迫面接は絶対にダメ！

応募者のストレス耐性を見極めるために、面接で意地悪な質問や高圧的な態度で接することを「圧迫面接」と言います。中には厳しい環境であることをあらかじめ伝えたい思いがある面接官もいるかもしれませんが、しかし、総じて応募者の印象は悪く、お互いにとってプラスになることはありません。

圧迫面接の事例

- ・ 応募者の返答を頭ごなしに否定する
- ・ 大きな声で注意や指示をする
- ・ 答えにくい質問を何度も繰り返す
- ・ 転職回数や前職に難癖をつける

⚠ 応募者が圧迫面接だと感じたときのリスク

- ① 応募者の選考途中辞退
- ② 圧迫面接をする法人として悪評が広まる

面接官は法人の顔として応募者に接していると意識する

新常識④ 職場の現状は正直に伝える

面接は応募者がどのような職場環境なのかを知る機会でもあります。そのため、応募者は心配や不安なことを質問して判断をします。回答するときは、マイナス要素であったとしても取り繕うことなく現状を伝えましょう。本当のことを隠す、ごまかして伝えることは入社後の早期退職やトラブルの原因になります。

こんな対応をしていませんか？

働き方

- ・ 残業が多いのに、具体的な時間を言わない
- ・ 夜勤回数を実際よりも少なく伝える

手当て

- ・ 実態のない手当てがあると言う
- ・ 手当ての条件や金額を具体的に言わない

応募者の声

嘘は直感で気づく。信用できないので辞退する。

改善計画があるなら、マイナスも受け入れる。

完璧な職場はないから実態を教えてほしい。

お互い正直に話せる環境で働きたい。

マイナス面も納得してくれる応募者を採用する

新常識⑤ 志望動機よりも応募者の考え方や想いがわかる質問をする

志望動機は面接の鉄板質問ですが、模範解答を準備しやすく応募者の本音が見えてきません。志望動機を聞くのであれば、応募者の回答を掘り下げて、どう考えたか、なぜそう思ったかを尋ねましょう。また、今後どのような介護を目指しているのか、チャレンジしてみたいことは何かを聞くのもおすすめです。お互い働くイメージが持ちやすくなります。

必ず聞いてしまう「志望動機」

デメリット

模範解答を準備しやすい
本音がわからず、判断が難しい

応募者の本音がわかり、入社意欲を高める質問方法

なぜ、どう思った
など本人の言葉を
聞ける質問をする

これからどんな
介護をしたいか
想いを聞く

共通の想いや
任せたい業務
など未来の話
をする

新常識 ⑥ 面接はできるだけ1回で

採用する側としては複数回の面接で応募者をじっくりと選考することを重要視します。しかし、応募者の立場で考えると複数回の面接は負担です。また選考期間が長くなればなるほど、他法人に決まってしまうリスクが高まります。特に有資格者や経験者は面接を原則1回にすることで、採用確率を上げることができます。

面接回数を少なくする方法

- ✓ 採用の決裁者に同席してもらおう。優秀な人材はその場で内定を出す
- ✓ 応募時に不安を感じた場合は、電話やWeb面接を事前に行う

成功事例 面接を1回にしたら応募後の展開率も上がり採用業務の負荷も減りました

1次、2次、役員面接など複数回の面接を廃止しました。応募者、面接官のスケジュールを調整するのも大変で選考中の離脱がもたないなかったためです。原則1回、採用責任者と担当者で面接を行っています。
(東京都 社会福祉法人D様)

「内定」これが常識！！

できれば内定を出した応募者には入社してほしいものです。しかし、応募者は内定が出ても「迷っている」ことを肝に銘じておきましょう。ポイントは選考中から長期的にアプローチすることです。内定辞退の防止は一朝一夕にはいきません。

新常識 ⑦ 採用したい人材には選考中からアピール

優秀な人材は複数の選考を受けており、内定も複数出ています。面接では他の法人と比較されていると認識しましょう。内定後に応募者と接触することは難しいため、選考中から入社意欲を上げるコミュニケーションをとることが大切です。

採用側の思い込み

面接は選考に集中しなければならない

- ✕ 応募者の多くは内定が出たらうれしいので、ほとんどの場合、入社してくれるはず
- ✕ 選考で自法人に適した人材かを見極めるために内定は時間をかけて決断したほうがよい
- ✕ どうしても入社してもらいたい場合は、内定後に説得すれば十分間に合う

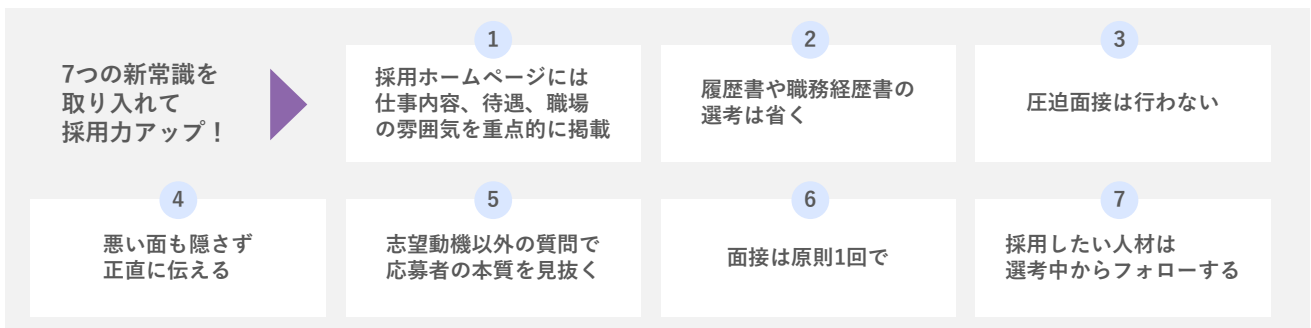
応募者の心理や行動

選考を通じて入社意欲が変化する

- 内定後に説得されても、先に内定が出たところに決めてしまったので断るしかなかった
- 選考中にあなたの経験が役立つ、活かせると言われると印象に残るし、働いてみたいくなる
- 面接の感触で志望度合いは変化する。選考中に上司や同僚になる予定の人物と話せると安心

応募者心理に寄り添い、採用の差別化を

採用側だけが「選んでいた」習慣は、時代とともに大きく変化をしています。今までの採用の常識が非常識になっていることを意識することが大切です。応募者に寄り添った採用活動は他法人との差別化になり、採用の成功率が高まります。



無料で求人広告を掲載しませんか

カイゴジョブは採用できたときだけ料金が発生する成果報酬型のWeb求人広告です。料金は5万円～。介護職以外にもケアマネ、リハビリ職、看護師などの募集もOK！掲載数も無制限。詳しくは次のページをご覧ください。

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