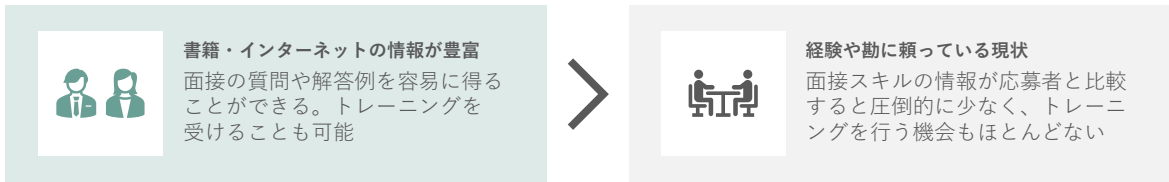


面接  
テクニック～チームワークを重視する人材を見極める～  
すぐに使える！面接の「神質問」

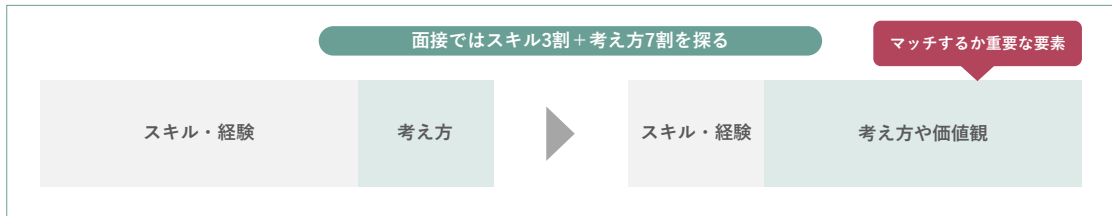
## ■ 圧倒的に少ない面接官の対策ノウハウ

最近の応募者はインターネットで情報収集を行い、熱心に面接対策をしています。よく聞かれる質問には模範解答を準備しており、本音を探るのが難しくなっています。一方、面接官には対策やノウハウが圧倒的に不足しているのが現状です。面接で欲しい人材を見極めるための質問テクニックを身につけ、採用のミスマッチ減を目指しましょう。



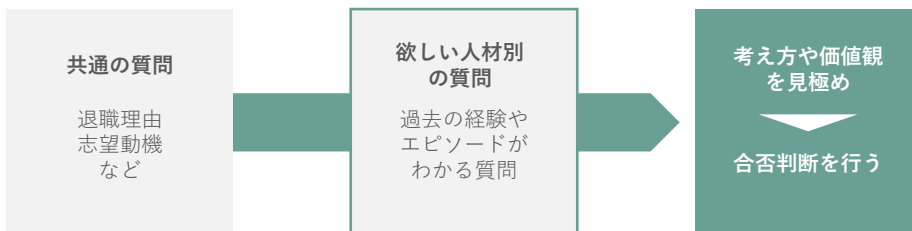
## ■ スキルより考え方を探る

中途採用では即戦力の人材を優先しがちです。そのため、面接ではスキルや経験のチェックを重視する傾向があります。しかし、本当に長く活躍する人材を採用したいのであれば、仕事の進め方や考え方が自法人や既存スタッフと合致するかを見極めることが重要です。応募者の価値観に触れる質問を準備しておきましょう。



## ■ 欲しい人材のタイプに合わせた質問

退職理由や志望動機はどの応募者にも共通の質問です。しかし、欲しい人材の考え方や価値観を知るためにはタイプ別に質問を用意しておくことが大切です。面接の質問力不足は「採用すべき人材を見逃してしまう恐れや、採用すべきではない人材を採ってしまう可能性」もあります。



そのまま使える！

「チームワークを重視する人材」を見極めることができる質問集

## ■ チームワークを重視する人材かを見極めるには

応募者の価値観や性格、思考パターンを見極めるためには「状況」「行動」「課題」「結果」を切り口にした質問を準備します。最も意識しておきたいのは、YESかNOでは答えられない質問形式にすることです。どう考え、具体的にどのような行動したのかを知ること、応募者の内面を探ることができます。

▶面接時には制限があります。数問選んで回答を深掘りしていくと、より応募者の本音に近づくことができます。

### 状 況

応募者が過去に置かれた状況から考え方を探ります。応募者の役割や立場がわかる具体的な質問をしましょう。

#### Q △△施設ではどのようなチーム体制で、〇〇さんの役割は何でしたか？

過去、携わってきたチーム体制を聞くことで、規模や業務の進め方を知ることができます。さらに、役割を聞くことで応募者がチームを引っ張っていくタイプか調整役として活躍してきたのかも自ずとわかります。自法人が必要としているポジションを任せられることができるか判断しやすい質問です。

#### Q 〇〇さんがチームワークの重要性を意識するようになったエピソードを教えてください

チームワークの何が重要だと考えているのかを知るための質問です。具体的なエピソードを聞くと応募者が感じたことや考えていたことがわかります。重要にしていることが、自法人の理念やチーム状況に一致しているか、ズレがないかを確かめましょう。たとえ失敗だったエピソードでも、そこから学んだことを具体的に話せる人材は貴重です。

#### Q チームワークが求められる就業環境について、〇〇さんはどう思いますか？

「チームワークは大切だと思いますか」のようなYESかNOで答えられる聞き方では、ほとんどYESと回答されてしまいます。それよりも応募者がどう思っているか、考えを聞くことで本音を引き出す質問です。ストレートな質問も「どう思うか」を付け加えることで、性格や志向性を判断することができます。

### 行 動

応募者の行動に焦点を当てた質問で、どのような行動特性があるのかを見極めます。

#### Q チームが円滑に機能するために、〇〇さんが行っていることは何ですか？

行動と同時に応募者の役割を知ることもできる聞き方です。チームがスムーズに機能するためには、リーダー役、調整役、サポート役などいくつかの役割があります。自法人のチームに足りないスキルや経験を持っている人材が採用できれば、さらにチームワークが良くなります。応募者も経験を活かすことができるのでよい採用になるでしょう。

#### Q メンバーの一人が大きなミスをしてしまった場合、〇〇さんはどう行動しますか？

チームで働くためにはメンバーのフォローも大切です。仕事をするうえでミスを「ゼロ」にすることは不可能です。自分ではない誰かがミスをしてしまったときの本人の行動を知っておくことは大切です。あえてマイナスの状況に置かれたときの行動を聞くことで素直さや真摯さを知ることができます。

#### Q 新しいメンバーを受け入れるとき、〇〇さんはどのように声をかけますか？

チームのメンバーが入れ替わることが多い環境の場合、円滑に新しいチームが作れるメンバーがいると心強いものです。新しいメンバーを安心させる、仕事のしやすい環境を作り出せるスキルをもっているかがわかる質問です。少なくともあいさつや自己紹介など最低限の声かけができるかどうかを合否判断の基準にするとよいでしょう。

## 課題

応募者が課題や困難にどう向き合い、何を考えたかを知ることは対応力を見極めるために重要な質問です。

### Q チームで業務を進める際に、〇〇さんがもっとも難しいと感じることは何ですか？

チームワークは大切ですが、決して簡単なことではありません。この質問はチームワークの難しさを理解した上で、業務を行っている人材であるかを見極めるのに有効です。課題に対し、どのように向き合っているのか深掘りしていくことで、本人の改善意欲や成長意欲を知ることができます。

### Q メンバー(同僚)に非協力的な人物がいたら〇〇さんはどうしますか？

どのような職場でも全員が協力的で気が合うとは限りません。本当にチームワークを大切にできる人材であれば、このような課題を持っているときほど、力を発揮してくれます。正解は1つではないはず。いくつか対処方法を聞いておくと、より深く本音に近づくことができます。

### Q メンバーに〇〇さんだけでは解決できないことを相談されたらどうしますか？

介護業務はひとりで解決できないことが多くあります。チームワークを重視できる人材であれば、適切な指示を仰ぎつつ、メンバーをサポートできるでしょう。ひとりで抱え込んでしまう、頼られたからといって強引に判断してしまう傾向がないか、確認することもできる質問です。

## 結果

結果に焦点を当てます。過去のことをどのように受け止めているのか事実ベースで知ることのできる質問です。

### Q チームワークが良かった結果、うまくいった具体的なエピソードはありますか？

チームでの成功体験のエピソードをしっかりと話せる人材は、入職後もそのノウハウを再現できる確率が高いでしょう。小さな成功を数多く重ねていくタイプか大きなプロジェクトをやり遂げるタイプなのかを見極め、自法人にマッチする人材を選びます。どんな小さなことでも成功したことを話せることは大切です。

### Q チームワークの悪さが原因で、失敗してしまった具体的なエピソードはありますか？

失敗してしまったエピソードを素直に話せる人材は信頼できます。大切なのは失敗の原因を分析できているか、他のメンバーのせいにしていないかです。失敗をどう受け止めて、どう行動したかで判断するとよいでしょう。失敗は誰にでもあります。エピソードの内容に気を取られすぎず、本人の考えや行動に耳を傾けるようにします。

### Q チームワークを通じて、〇〇さんが学んだことを教えてください。

学んだことを聞くことで、入職後にどのような成長ができる人材なのかをイメージすることができます。チームは個々のメンバーが成長することで強い組織になります。応募者が上下関係にこだわらずメンバーから学ぶ姿勢を持っているかを判断するとよいでしょう。

## ワンランク上の面接質問テクニック

### 【応募者の名前を入れて質問】

名前を呼ぶことによって応募者と向き合う真剣度と親近感がアップ。応募者が質問に答えやすくなります。

### 【掘り下げワードで本音に迫る】

応募者の回答に「なぜ?」「具体的には?」「どう思ったか?」でさらに深掘りすると本心に近づけます。

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<sup>※2</sup>

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%<sup>※4</sup>

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