

進塾★面談スキル実践編 ～採用面談～

株式会社進スタジオ

進 絵美

ケアマネジャーを紡ぐ会 二代目会長

2025年6月25日(水)10:00～12:00



～自己紹介～

進 絵美 (すすむ えみ)

S54.2.15生まれ (46歳) O型

一般社団法人日本単独居宅介護支援事業所協会 代表理事
株式会社進スタジオ 代表取締役
一般社団法人経慶会 医療福祉連携部会 理事



「伴走支援者」

産業ケアマネ/ワークサポートケアマネ/キャリアコンサルタント
主任介護支援専門員/相談支援専門員 (現任)

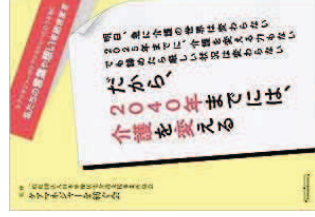


主役は誰だ®

ケアマネジャーを紡ぐ会
二代目会長として
紡ぐ本part②出版決定！



近日情報公開♡



介護の問題は、

介護保険の中でだけ起きてるんじゃない！

介護の問題は、

介護保険の中でも起きてるんだ！！

ケアマネジャーを紡ぐ会 奈良支部長
山崎 理央

FOLLOW US♡



紡ぐ会YouTubeチャンネル



本日のゴール

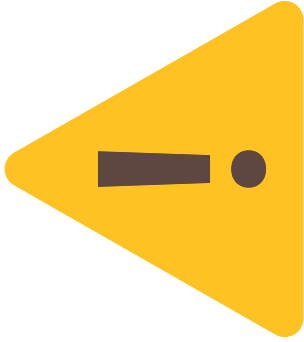
"活かす"視点を持つ

可能性に焦点を当てる



採用面談は人材育成のスタート地点

採用面談"あるある"失敗3選



- 👁️ 第一印象に流される
- ? NG質問をしてしまう
- 💗 感覚で判断してしまう

採用面談にかかる時間



30分～60分（目安）

業務の都合で時間の長さを変えない

採用面談とは？



- 見極める
- 広報する
- 活かす

採用面談の基本4ステップ

準備

応募書類の確認と質問事項の整理

見立て

多角的な視点での応募者理解

対話

説明と傾聴と適切な質問による深掘り

判断

評価と次のアクションの検討

～準備～質問の型を変える！

クローズド質問からの脱却 Yes/Noで終わる質問は情報が限られる

- 「経験はありますか？」
- 「資格は持っていますか？」



オープンクエスチョンへ

思考を促し、本質的な回答を引き出す

- 「その時どのように対応しましたか？」
- 「どうしてそう思いましたか？」



～準備～質問の型を変える！

① 志望動機・転職理由

「今回の転職を考えたまきかけを教えてください」
「弊社に興味を持っていた理由は何ですか？」
「前職で大切にされていたこと、ここではどんなことを重視したいですか？」

② これまでの経験・スキル

「今までのご経験の中で、特に印象に残っている仕事はどんなものですか？」
「業務の中で苦労した経験と、それをどう乗り越えたかを教えてください」
「ご自身の強みを活かせたと感じる場面はありましたか？」

③ 人柄・価値観・対人関係

「これまでの職場で大切にされてきた人間関係やチームワークについて、どう感じていますか？」

「周囲からどんなタイプの人だと言われることが多いですか？」

「働くうえでモチベーションが上がる瞬間って、どんなときですか？」



～準備～質問の型を変える！

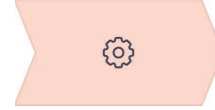
④ 将来の展望・キャリア観

- ・「今後、どんな働き方やキャリアを描いていますか？」
 - ・「これから挑戦してみたいこと、身につけたいスキルなどありますか？」
- ### ⑤ 職場の相性・マッチング確認
- ・「理想的な職場環境って、どんなイメージを持っていますか？」
 - ・「当社で気になっている点、もっと詳しく知りたいことがあればぜひ教えてください」



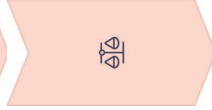
自然に広げるフレーズ (5W1H)

～見立て～3つの視点



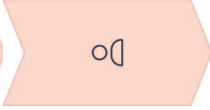
スキル

業務遂行能力と専門知識



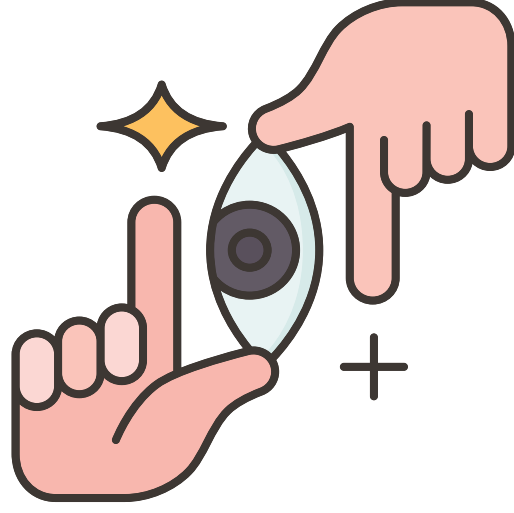
価値観

理念やビジョンとの適合性



行動特性

チームでの働き方など



～対話～自己理解から



具体的に！！
どんな人材を求めているのか？



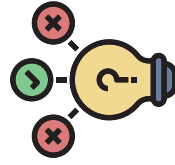
採用面談の基本4ステップ

理念

働き方

ビジョン

自分たちの魅力を伝えよう



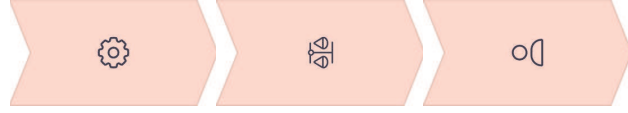
具体的に！！
どんな人材を求めているのか？

スキル

価値観

行動特性

～見立て～3つの視点



スキル

業務遂行能力と専門知識

経験・実績を具体的に説明できているか

価値観

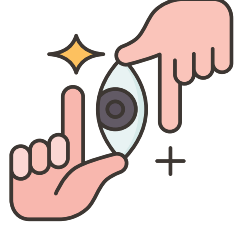
理念やビジョンとの適合性

組織・チームへの貢献をどう捉えているか

行動特性

チームでの働き方など

変化や指摘にどう反応しそうか



傾聴3技法

質問→傾聴→深掘りの“対話リズム”



うなずき

相手の話を認める姿勢を示す

リフレクト

相手の言葉を繰り返し理解を深める

沈黙

相手に考える時間を与える

相手の言葉を引き出す環境づくりが重要



NG質問とは？

■ 家族構成に関する質問

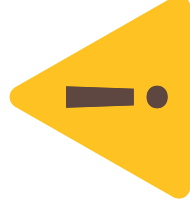
「ご結婚は？」「お子さんは？」

■ 信条・思想

「宗教は？」「支持政党は？」

■ 病歴・健康状態

「持病はありますか？」



プライバシーに関わる質問は法的リスクがあります

言い換え例で覚える！



NG質問

「お子さんいますか？」

「結婚の予定は？」

「出身地はどこ？」

「持病は？」

OK質問

「勤務可能な時間帯を教えてください」

「今後のキャリアプランを教えてください」

「転勤可能な地域はありますか？」

「配慮が必要なことはありますか？」

プライバシーに関わる質問は法的リスクがあります

～判断～評価⇒検討



評価の見える化



主観と客観のバランス



複数視点での評価



～判断～評価⇒検討

経験の具体性

経験・実績を具体的に説明できているか

問題解決力

過去の困難にどう対処したか話せているか

学習意欲

新しいことへの吸収・挑戦の姿勢があるか



～判断～評価⇒検討

対人配慮

相手の立場を想像する姿勢があるか

貢献意識

組織・チームへの貢献をどう捉えているか

職業観

「この仕事にどう向き合いたいか」が語られているか



～判断～評価⇒検討

柔軟性

変化や指摘にどう反応しそうか

継続性

継続して努力する姿勢・過去の継続経験

コミュニケーション

伝え方・受け取り方が穏やかかつ明瞭か



～判断～評価⇒検討

- 応募者の強み
- 面談を通して感じた不安材料
- 採用後の育成で意識すべき点



評価⇒検討⇒判断する

活かすことができるか



- 最低基準
- 教育体制
- 求める役割



選ばれる立場

面談者の印象＝会社の第一印象！笑顔と姿勢が重要

応募者も評価⇒検討⇒判断する

良い例／悪い例

1

悪い面談

- 一方的に話す
- 圧迫的な質問
- 決めつけの表現



2

良い面談

- 安心感を与える
- 引き出す質問
- 相手のペースを尊重



悪気はなくても・・・

本日のまとめ



採用面談とは？

- 見極める
- 広報する
- 活かす 

信頼関係の構築が「お互いの」判断の質を高める

自己理解（法人理解・職場理解）が土台(◇'')ゞ



本日のゴール

"活かす"視点を持つ

可能性に焦点を当てる



採用面談は人材育成のスタート地点

Thank You



#主役は誰だ®

ありがとうございました！

お困りごとがあれば
ご相談ください☺

Instagram



Facebook

