

面接  
テクニック

# 協調性がある人材を見抜ける！ 面接の「神」質問集

## 面接官に求められる質問テクニック

インターネット上には面接対策の情報が溢れています。応募者は模範解答を準備してくるため、本音を見抜くのが難しくなっています。一方で面接官向けの情報は少なく、対策が手薄になりがち。面接で欲しい人材かを判断できる質問テクニックを身につけ、採用のミスマッチを減らしましょう。



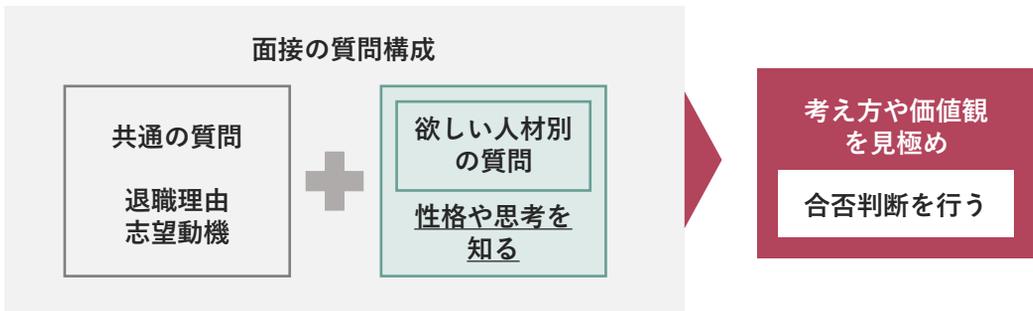
## スキルより考え方を探る

中途採用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、重要なのは応募者の仕事に取り組む姿勢や性格を把握することです。自社の理念や雰囲気と合う人材は現場に馴染むのも早く、長く活躍してくれる可能性が高まります。



## 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だけで選考の判断をしていませんか？それだけでは応募者の価値観や考え方を十分に知ることはできません。欲しい人材のタイプに合わせた質問を用意することで応募者をより深く理解することができます。



次は 協調性のある人材を見抜く面接質問集



## ■ 協調性のある人材を見極めるには

介護職は関わる人が多いためコミュニケーション力が重要です。協調性のある人材は職員や他職種とよい関係性を築くことができるので業務が円滑に進むでしょう。応募者の性格や考え方を見極めるには「状況」「行動」「課題」「結果」を切り口にした質問を準備しておきます。YESかNOでは答えられない聞き方をすると、本心が見やすくなります。

▶面接時には制限があります。応募者の経歴に合ったものを数問選んで聞いてみましょう

### ① 状況

過去に置かれた状況から考え方を探ります。役割や立場がわかるよう具体的な質問をしましょう。

**質問** 以前(現在)の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？

#### 見極めポイント

チーム体制を聞くことで規模や業務の進め方がわかります。さらに役割を聞くことでまとめるタイプか調整役向きかを知ることができます。任せたいポジションに一致しているかを判断しやすい質問です。

**質問** 協調性が求められる職場環境について、〇〇さんはどう思いますか？

#### 見極めポイント

協調性があるかのようなYESかNOで答えられる質問では、ほとんどがYESと答えます。「どう思うか」を付け加えることで応募者の本心を探ることができます。同時に過去のエピソードを聞くとさらに人物像がわかります。

### ② 行動

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。

**質問** 同じチームの職員が大きなミスをした場合、〇〇さんはどうしますか？

#### 見極めポイント

自分ではない誰かがミスをしてしまったときの行動を知っておくことで協調性がわかります。マイナスの状況に置かれたときの具体的な行動を聞くことで、周囲に気を配れる、サポートができる人材かがわかります。

**質問** 協力して業務を進めるために、〇〇さんが行っていることはありますか？

#### 見極めポイント

行動から役割を確認しましょう。リーダー、調整、補佐のどのタイプに当てはまるか、自社の文化や欲しい人材と一致しているか照らし合わせるとよいでしょう。応募者も過去の経験を活かせることができればミスマッチの可能性が低くなります。

### ③ 課題

応募者が課題や困難にどう向き合い、考えるかを本人の言葉で引き出すことができる質問です。

**質問** 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？

#### 見極めポイント

どのような職場でも全員が協力的で気が合うとはかぎりません。このような問題の対処方法は1つとは限りませんが、問題を一方的に無視、排除したりする傾向がないかを確認しておくといでしょう。

**質問** 同僚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？

#### 見極めポイント

介護業務は個人では解決できないこと、マニュアル通りにいかないことが多くあります。問題に直面したときに、ひとりで抱え込まず、上司や他の職員に相談や協力を求めることができるかで判断しましょう。

### ④ 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がわかる質問です。

**質問** 職員同士が協力して、業務がうまくいった具体的なエピソードはありますか？

#### 見極めポイント

業務が難しいか簡単かはあまり気にする必要はありません。自らが主体となっていた場合は周りを巻き込む力、サポートしていたのであれば調整能力があることがわかります。成功体験を自身の言葉で話せる人材は、入社後もそのノウハウを実現できるでしょう。

**質問** チームがうまく機能せず、失敗した具体的なエピソードはありますか？

#### 見極めポイント

まず、失敗を素直に話せる人材は信頼できます。協調性を確認するためには、問題が起きたときに他の人の責任にしていないか、自分はまったく悪くないと他人事のように話していないかを確認しましょう。

### 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の親近感がアップ。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？」でさらに深掘りすると本心に近づけます。

# 介護・障がい福祉専門の求人サービス

掲載料

0円

料金は採用できたときだけ！無駄のない成果報酬型



多くの応募が見込める  
圧倒的な求職者数

登録者数  
**167**万人 ※1

即戦力！有資格者率  
**80%** ※2



無駄がなく、低コスト  
を実現した料金体系

低コストを実現  
最安**4万円**から ※3  
資格・勤務形態により異なる

人材紹介と比べ  
**半額以下**  
で採用できる可能性も！

<30職種以上の募集ができる>

介護職員(ヘルパー)、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、機能訓練指導員、その他リハビリ職、看護職員、看護助手、管理者、施設長、管理栄養士、調理師、送迎ドライバー、介護事務、福祉用具専門相談員など

掲載のお問合せ  
資料請求はこちら  
カイゴジョブ  
運営事務局

電話またはフォームからお気軽にお問合せください。

**03-4579-0045**  
9:00-18:00(土日祝を除く)

お問合せ  
フォーム

QRコードからお問合せ



カイゴジョブ 求人広告はこちらの  
Webサイトに掲載されます

介護・障害福祉の仕事を探すならカイゴジョブ  
<https://www.kaigojob.com/>

## 💡 カイゴジョブで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

「掲載するだけで料金がかかったり、すぐに辞めてしまったら採用費用が無駄になってしまいます」

掲載無料

掲載数・期間は無制限  
採用時のみ料金発生

安心の返金保証

3日以内  
退職

**100%**  
返金 ※4

### ▶求職者をスカウトして応募促進

「求人広告を掲載しても応募が集まらないことがあったので、心配です」

無料でスカウトメッセージが送り放題！

条件に合った求職者や貴社に興味のある求職者に直接メッセージを送信できます。待つだけでなく、攻めの採用で応募を集めます。

### ▶簡単な手続きで掲載スタート

「忙しくて求人広告の作成をしている時間がありません」

手間のかかる求人広告の作成は不要！

経験豊富な弊社スタッフが代行作成するのでおまかせください。写真の掲載もOK！求人広告は掲載後にインターネット上で編集ができます。

※1 会員数：2023年1月時点 ※2 有資格者：全応募者中の割合、2022年10月時点 ※3 新規ご契約のお客様且つ2023年3月31日応募分までの料金：(無資格)非常勤4万円、常勤8万円(初任者研修)非常勤6万円 常勤12万円(実務者)非常勤7.5万円、常勤15万円(介護福祉士)非常勤10万円、常勤20万円、他の職種は担当にお尋ねください。  
※4 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。

#### 【会社概要】

●会社名：株式会社エス・エム・エス ●東京証券取引所プライム市場(証券コード:2175) ●設立：2003年 4月4日 ●資本金：23億1,022万円  
●連結社員数：3,303人、単体2,109人(2022年3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