

人材採用のお悩み解決

10

医療・介護・障害福祉・保育などの分野では、人材の確保がますます重要に。「応募が来ない」「すぐ辞めてしまう」そんな悩みはありませんか？人手不足を乗り越える採用のヒントをご紹介します。

はじめに

◆なぜ採用がうまくいかないのか？

将来、ロボットなど最新技術の導入が進んでも、介護や医療、障害福祉などの現場で最も重要な経営資源が「人材」であることに変わりはありません。しかし、多くの法人が採用活動に深刻な悩みを抱えています。「無名の中小法人だから」「他業種と比べて条件がよくないから」と、採用がうまくいかないと感じていませんか。その背景には、求職者視点とのズレがある可能性があります。働き方改革の浸透により、求職者の仕事に対する価値観はここ数十年で大きく変わりました。今こそ、これまでの募集や選考方法を見直すタイミングです。

◆採用の常識をアップデート

本資料では、介護や医療、福祉など人材の採用でよくある課題に対し、現代の求職者の行動や心理に基づいた解決策を紹介しています。法人の規模や専任の採用担当の有無に関係なく、誰でもすぐに試せて効果が出やすい方法を厳選しました。小さなヒントが採用成功につながることを願っています。

これで
解決

求める人材が魅力を感じるメリットを伝える

まず、どんな人材を採用したいのかを具体的にイメージします。その人が仕事に求めていることを想定し、自社の条件や魅力と照らし合わせて、伝え方を工夫しましょう。



＋プラスポイント



写真選びのコツ

●求める人材に近い職員に登場してもらう

年齢や雰囲気に近い職員が写っていると、求職者は親近感をます。「ここで働けそう」と感じてもらえる写真は、応募の後押しに！写真は文字以上に多くの情報を伝えられるため、掲載は必須です。



採用の困った

1

求人広告を出しても、求める人材から応募がこない



情報量を増やし
求める人材にアピール

求人広告は、掲載する情報を充実させることで応募につながりやすくなります。たとえば、働き方を重視する若年層には勤務時間やシフト、休日などを詳しく伝えるのが効果的です。成長意欲の高い人材には、研修制度や資格取得支援、評価制度といったキャリア形成の魅力を打ち出しましょう。また、写真を活用することで、職場の雰囲気や魅力が視覚的に伝わりやすくなります。

これで
解決

数字で具体的に示すと魅力が伝わる

求人広告は、働く条件や職場の様子をできるだけ詳しく書くだけで十分なアピールになります。内容が具体的でわかりやすいほど、求職者は安心して応募できます。

求人広告の改善例

改善前

◆勤務時間
シフト制

勤務時間がわからない

求職者

➔

改善後

◆勤務時間
シフト制の勤務です。
(早番) 07:00~16:00
(遅番) 14:00~22:00
(夜勤) 22:00~翌07:00

- ・夜勤は複数名で対応 ※月平均4日
- ・残業ほぼなし ※月5時間未満
- ・持ち帰り業務なし

この夜勤の体制と回数なら、働けそうだから応募してみよう！

求職者

詳細がわかるだけで
好印象に！

知っトク

あたりまえを言葉にしよう

些細なことが求職者の後押しをする可能性あり！
まずは書き出してみましょう

- ◆有給休暇が取りやすい
- ◆各種記録はPC入力
- ◆研修費用は会社負担
- ◆希望休がほぼ通る
- ◆リモートワーク導入
- ◆清掃・洗濯は専任が担当



採用の困った

2

条件がよくない
ので、アピール
できない



わかりやすさが応募に
つながる

いまは「給与より休みの取りやすさ」など、働き方の価値観が多様化しています。すべての条件が揃っていないくても、一部の条件が求職者の希望に合えば、応募につながる可能性はあります。求人広告には、勤務時間や休日などを具体的に、数字で示すのが効果的。わかりやすい情報は不安を減らし、応募の後押しになります。

これで
解決

応募から24時間以内に連絡を

応募者は複数の選考を並行して進めているため、応募があっても他社との“取り合い”状態です。すぐに連絡できる体制を整え、チャンスを逃さないようにしましょう。

早く連絡するための **3つ** のルール

- 
担当者を決める

担当を固定しておくことで、業務が明確になり連絡もれを防げる
- 
複数の手段で連絡

電話に出ないときはメールにするなど、複数の連絡先を活用する
- 
電話の時間を変える

電話は1日1回だけでなく、時間帯を変えることでつながる確率がアップ

納得！データ

希望する初回連絡までの時間



60% が24時間以内の連絡を希望

連絡が遅く、他の選考が進み面接の日程調整ができずに辞退した

電話に出れず、そのまま音信不通になった。メールでも連絡がほしい

※出典：ディップ総研



採用の困った

3

面接したのに、
応募者と連絡が
とれない



最初に連絡が来た応募先の面接に行く率が高い

応募者への連絡は、スピードが命。応募直後は関心も高く、日程調整がしやすいため、最優先で対応しましょう。多くの求職者は複数の選考を並行して受けており、「すぐに連絡をくれた」歓迎されている」と感じやすくなります。連絡が遅れると、他社に流れるリスクが高まります。

実はこれ！採用の非常識

変化の早い今の時代、かつての常識が通用しなくなることもあります。求職者の価値観の変化に、柔軟に対応する姿勢が大切です。

質問 1

ストレス耐性を見抜きたい場合、圧迫面接が効果的なの？



ストレスの多い仕事だからこそ、ストレスに強い人材を採用したい！そう考える方もいるかもしれませんが。そのために、威圧的な態度や意地悪な質問をして反応を見る“圧迫面接”が有効なののでしょうか？

これが

新

常

識

圧迫面接は理由に関係なくNG！

かつて行われていた圧迫面接は、今では“ブラック法人”と見なされる原因になります。選考辞退だけでなく、口コミによる評判悪化にもつながるリスクがあります。

対策

ストレスは誰でも感じるもの。大切なのは「強さ」ではなく、向き合い方や対処方法です。それを確認できる質問を活用しましょう。

▶ ストレス耐性を確認する質問例

「ストレス発散や気分転換の方法はありますか？」

「職場でストレスを感じるのはどんな時でしたか？」

「仕事で嫌なことがあったとき、どう乗り越えましたか？」

面接官NG行動チェック

知らずに選考辞退を招いているかも？ 応募者は面接官の言動をよく見えています。ひとつでも当てはまる項目があれば、今日から改善を。

✓ 今すぐチェック！

態度

- 相手の目を見て話しているか
- 腕組みやふんぞり返って座っていないか
- 相づちを打ちながら話を聞いているか
- 貧乏ゆすりをしていないか

話し方・言葉づかい

- タメ口や乱暴な口調になっていないか
- 話を途中でさえぎっていないか
- セクハラにあたる質問をしていないか
- 他法人や職員の悪口・噂話をしていないか

マナー

- 面接開始時に挨拶と自己紹介をしているか
- スマホやPCを操作していないか
- 面接中に席を離れていないか
- 応募者に来訪のお礼を伝えているか

身だしなみ

- 清潔感のある服装をしているか
- タバコや香水など不快なおいがしないか
- 靴のかかとを踏んでいないか
- 髪型やメイクが乱れていないか



良い印象を与える“かんたん”テクニック

態度

応募者には誰に対しても平等・丁寧に接しましょう。年齢・性別・経験によって態度を変えないことが基本です。

話し方

あいさつは聞き取りやすく、はっきりと。丁寧な言葉で、ゆっくり落ち着いて話しましょう。

マナー

時間を守る、身だしなみに気を配る、応募書類に事前に目を通す、基本の徹底が信頼につながります。

これで
解決

まずは自己紹介と世間話から

面接の冒頭は、面接官から自己紹介や軽い世間話をして、緊張を和らげましょう。自然な会話から面接が始まると、短時間でも打ち解けやすくなります。

2ステップできる！緊張しない面接のはじめ方

ステップ1



面接官も自己紹介して、信頼感アップ

面接官から自己紹介をすることで、応募者も安心し、個人的な話をしやすくなります。

(トーク例)

面接を担当する〇〇です。施設長をしまして、ここで働いて7年になります。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

ステップ2



世間話で場の雰囲気をやわらげる

面接のはじめに言葉を交わすと空気がほぐれます。天気や季節の話は、共感されやすく効果的です。

(トーク例)

寒いですね。今朝暖房を点けました。〇〇さん、冬は好きですか？

毎日暑いですね。駅から少し遠いですが迷いませんでしたか？



応募者とうまく話せるか、毎回不安になる



採用の困った

4

質問より先に、雰囲気づくりを

面接はお互いに緊張するもの。だからこそ、面接官がリラックスして心を開くことが大切です。明るい表情で応募者を迎えるだけでも、相手は話しやすくなります。深呼吸で気持ちを落ち着け、事前準備（名前や経歴の確認、質問のメモ）で余裕を持ちましょう。

●初頭効果

第一印象が、その後の評価にも強く影響する心理効果のこと。初対面の印象は、3~5秒で決まると言われています。面接官は口角を上げて、明るい表情で話し始めるよう心がけましょう。

なるほど！
心理学

これで
解決

応募者の言葉でしか答えられない質問を

退職理由や志望動機は定番の質問ですが、そのまま聞くと準備された答えしか返ってこないことも。本音を引き出すには、質問の仕方を工夫することが大切です。

本音が引き出せる！魔法の 4 フレーズ

- 1 なぜ？
- 2 具体的には？
- 3 どう思った？
- 4 どう感じた？

志望動機

「排せつや看取りケアも機械的にならざるを得ない環境でした。貴社の“尊厳を守り、人生の伴走者になる”という理念に共感し、志望いたしました。」

本音を見抜く質問

- Q 尊厳を守るために、具体的にどんなケアをしてみたいですか？
- Q 前職で尊厳が守られていない場面に直面し、どう感じましたか？

» 回答に魔法のフレーズを添えるだけで、応募者の価値観や人柄をより深く知ることができます。



応募者の心を開く、ちょっとしたコツ

応募者の緊張を和らげることから始め、信頼を築き、心をひらいてもらいましょう。

いきなり質問せず、まずは世間話からスタート

質問の際は応募者の名前を呼ぶ

回答にはあいづちや表情でしっかり反応する



志望動機や退職理由を聞いても、人柄がよくわからない

今は本やインターネットで、面接対策の情報が豊富に手に入ります。志望動機や退職理由など、定番の質問には模範的な答えを準備していると考えましょう。短時間の面接で応募者の本音や価値観を知るには、質問の仕方を工夫することが大切です。うまく聞き出せれば、その人の考え方や人柄を深く知ることができ、見極めに役立ちます。

応募者はよく聞かれる質問に備えている



採用の困った

5

これで
解決

コミュニケーション力を判断基準に

ヘルスケア職は人との関わりが不可欠。信頼関係を築ける人材の採用がカギです。5つの要素をもとに違和感がないか見極めましょう。

コミュニケーション力 5つの要素

挨拶 コミュニケーション力の要

- 目を見て笑顔で挨拶できる
- 声の大きさ・タイミングが適切

身だしなみ 清潔感が基本

- 服装・髪型に清潔感がある
- 香水やタバコのおいがない

言葉づかい 丁寧さが信頼を生む

- 敬語が自然に使えている
- タメ口や乱暴な口調がない

態度 落ち着き・安心感が大切

- 腕組みや貧乏ゆすりをしていない
- 所作が落ち着いていて丁寧

表情 感情が伝わる大事な手がかり

- 会話中に自然な笑顔がある
- 表情や目がいきいきしている



人柄は変えにくいもの。
スキルは入職後に育てられます！



◆面接で起こりやすい、無意識の偏見

誰もが自身の経験や価値観から、無意識に先入観を持ってしまふことがあります。「このタイプはこういう人」と決めつけてしまうと、ミスマッチ採用につながりかねません。学歴・職歴・性別・外見などで判断していないか、改めて意識しておきましょう。



採用の困った

6

スキルと人柄、
どちらを重視し
て採用すべきか
迷っている



介護・医療・福祉の
仕事は人柄が重要

介護や医療、福祉などの分野では、利用者や患者、子どもなど人と関わる機会が多く、高いコミュニケーション力や信頼関係の構築が求められる。また、チームで動く場面も多いため、職員同士の連携も重要です。挨拶や受け答え、立ち居振る舞いなど、日常の言動から人柄を重視して選考しましょう。スキルは入職後に身につけられますが、人柄は短期間で変えるのが難しいからです。

これで
解決

対応はたった2つ！「挨拶」と「整理整頓」

見学予定は現場の職員と共有し、職場全体で応募者を迎えましょう。明るい挨拶と整理整頓された環境があるだけで、第一印象は大きく変わります。

挨拶

- 職員から率先して挨拶する
- 明るく笑顔で対応する
- 手が離せないときは会釈を忘れずに

整理整頓

- ゴミやほこりを掃除しておく
- 備品などを元場所に片付ける
- 掲示物の乱れや破れを整える

入職の決め手



第一印象がとてもよかった

職員の皆さんが笑顔で挨拶してくれました。とても自然で、ここで一緒に働いてみたいと感じました。



衛生的な環境で安心できた

居室や浴室、共用スペースの清掃・整理が行き届いていて、「ここなら安心して働けそう」と思えました。

☑ 気をつけたい！NGポイント

- 応募者を無言でじろじろ見る
- 挨拶する職員としない職員がいる
- 職員同士の会話がピリピリしている
- 室内に不快なおいがこもっている
- 共有スペースに備品が散乱している
- 事務所や休憩室が雑然としている



採用の困った

7

応募者が施設見学
でどこを見ている
のか知りたい



職員の様子と職場の雰囲気^{を要チェック}
応募者は「想像と違った」と後悔しないよう、職場を慎重に見極めていきます。施設見学では、求人広告や面接だけではわからない現場のリアルを確認しようとしています。特に注目されているのは、職員同士の関係性や施設内の清潔感といった職場の雰囲気。職員がギスギスしていたり、不衛生な印象を与えたりすると、辞退につながる可能性があります。

実はこれ！採用の非常識

変化の早い今の時代、かつての常識が通用しなくなることもあります。求職者の価値観の変化に、柔軟に対応する姿勢が大切です。

質問
2

書類選考に複数回の面接、選考は慎重に進めたほうがいいのか？



早期退職やトラブルの原因になる人はできるだけ採用したくありません。だからこそ、応募書類はしっかり見て、面接は複数回行うなど、慎重に進めたほうがミスマッチは防げると思うのですが…。

これが **新 常 識**

スピーディーな選考で良い人材を逃さない！

今すぐできる！スピード選考の工夫

書類選考を簡略化・省略

郵送ではなくメール添付で提出してもらうなど、手間を省きましょう。

面接回数を最小限に

決裁者が同席すれば、一度の面接で合否判断も可能です。

結果連絡を短縮する

一次面接で好印象なら、その場で次の面接日を決定するのも効果的です。

良い人材ほど複数の企業・施設を並行して受けています。選考期間を短縮しつつ、確実に見極める！それが今の採用成功の新ルールです。

✓ ブラック求人広告チェック アピールの逆効果が逆効果！？

✓ さっそくチェック！

◆抽象的なアピール
一見聞こえのよい言葉

- アットホームな雰囲気
- 成長できる環境
- やりがいや充実感あり
- 家族のような雰囲気



あいまいな言葉が多く、働くイメージがわからない
求職者



数字やエピソードで伝える

<職場の雰囲気>

20代から60代まで幅広い年齢の職員が在籍。お互いに業務のアイデアを交換しています。誰かに業務が集中しないよう、お互いにフォローしあう環境です。

◆わかりにくい仕事内容
ハードルの低さを強調

- かんたんなお仕事
- 高齢者の介護をおまかせ
- 入所者のお世話全般
- 未経験でもOK



誰でもよいの？使い捨てにされそう…
求職者



仕事内容は具体的に

<仕事内容>

利用者健康管理や生活のサポート(着替え、食事、入浴、排泄などの介助)10日間の研修あり。(未経験の方は1か月) ※家事や接客経験が役立ちます

◆不明確な条件
具体的な待遇がわからない

- 年収280万円～650万円
- みなし(固定)残業
- シフト交代制
- 飲み会など福利厚生が充実



給料や休みがわからないと応募できない
求職者



条件は細かく、明確に

<給与>

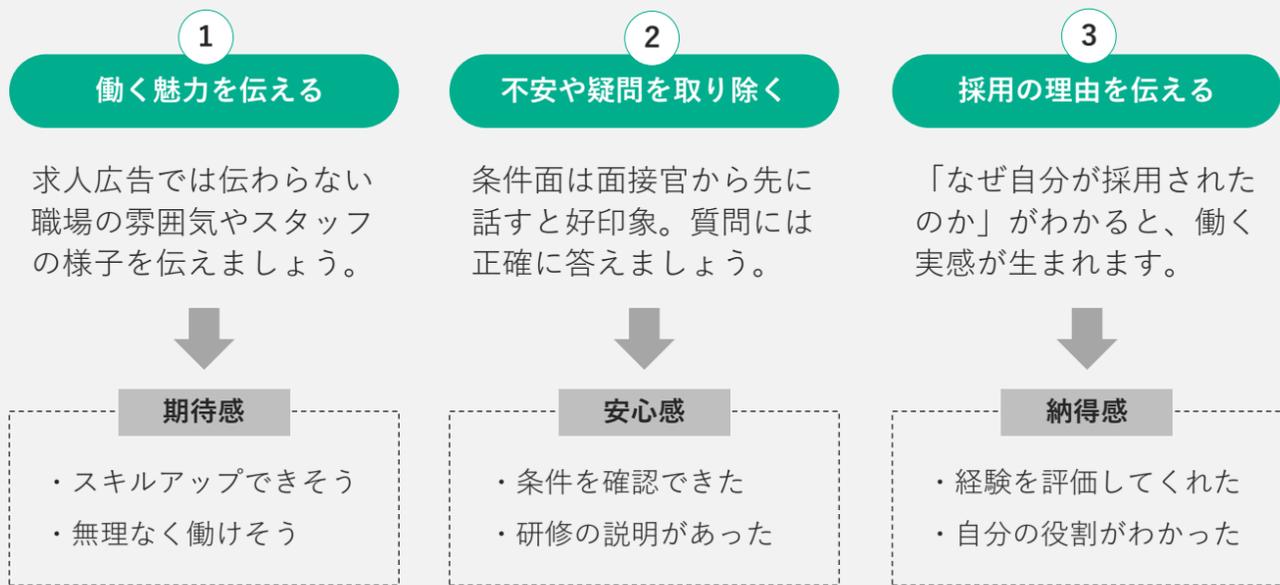
月給210,600円～ ※処遇改善手当含む
(介護福祉士給与例) 月給255,600円～ 夜勤手当5回、資格手当含む ※夜勤手当7千円/回、資格手当1万円/月

これで
解決

選考スタート時から、信頼関係づくりを意識する

応募者は入職を慎重に決めます。内定後に急に熱心な対応をしても、気持ちは動きません。選考の段階から信頼を積み重ね、「ここなら安心」と思ってもらうことが大切です。

選考中にできる！ 3つの内定辞退防止策



内定辞退…その本当の理由とは？ 応募者は、面接官や職場の雰囲気に敏感です。辞退の裏には、こんな“心のサイン”が潜んでいます。

私でなくてもよさそう

人手不足を強調するばかりで、「誰でもいい」と思っているように感じた。

嫌な予感がした

夜勤や人員配置について質問しても、あいまいな返答でごまかされた。

職員を大切にしなさそう

連絡が遅い、やりとりのミスに謝罪もなし。対応が雑だと感じた。



採用の困った 8

面接では手応えがあつたのに、内定を辞退されてしまう



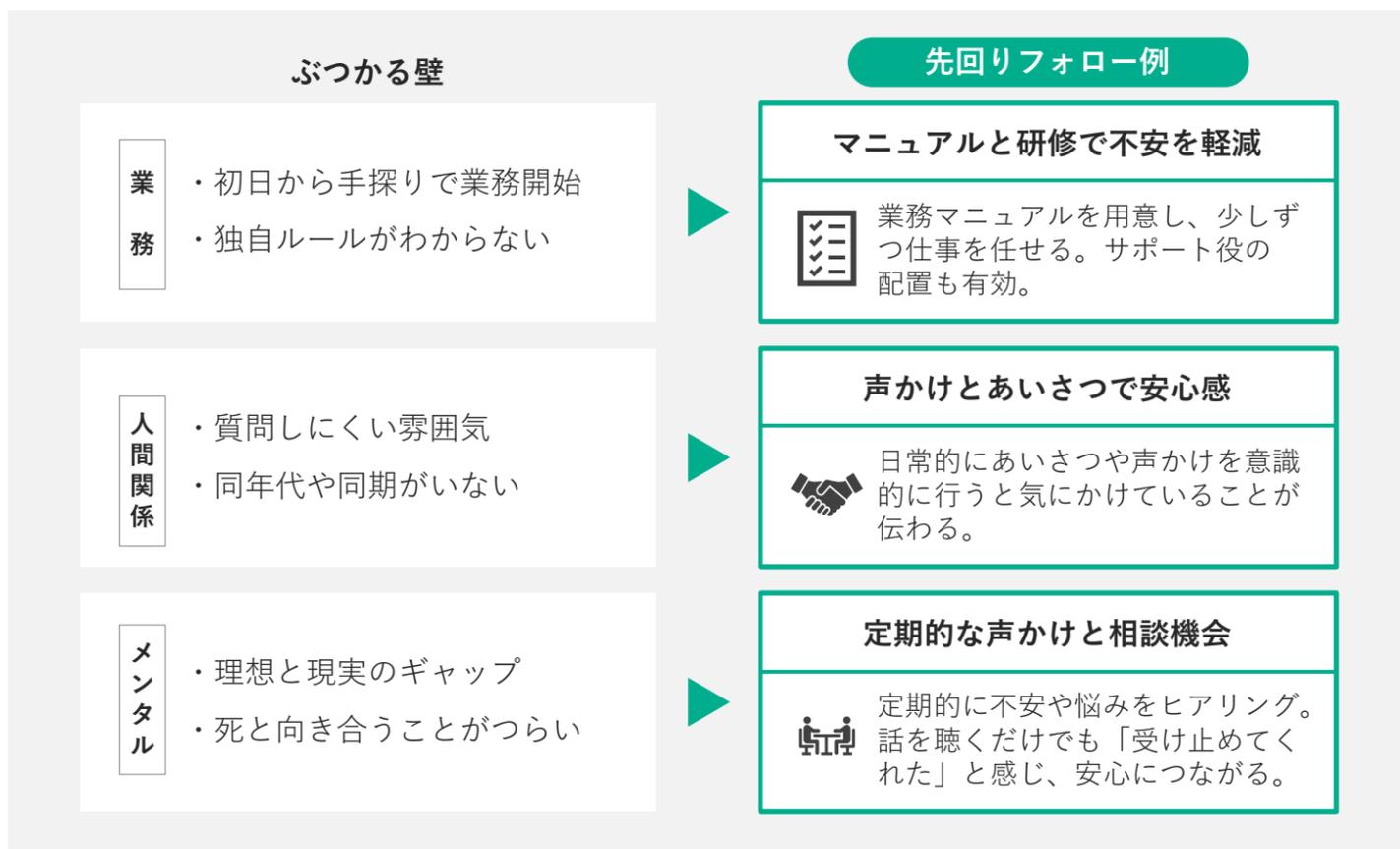
内定辞退は、選考中から防ぐのがカギ

応募者は他社の選考も同時に進めており、良い人材ほど競合との取り合いになっていきます。だからこそ、内定を出してから対応しても遅いのです。選考の初期段階から、入職意欲を高めるコミュニケーションが重要です。スピーディーかつ丁寧な連絡、面接での魅力付け（仕事内容・人間関係・将来性など）を通じて、信頼関係を築きましょう。「この職場で働きたい」と思ってもらえる流れづくりが、内定辞退を防ぐ最大のポイントです。

これで
解決

入社後3か月は“手厚いフォロー”がカギ

入社直後は、誰もが不安です。慣れるまでの3か月間は、積極的に声をかけ、こまめにサポートを。「いつでも相談できる」と伝えるだけでも、安心感につながります。



知っトク

3か月の壁とは

「辞めたい」がよぎる魔の期間

生活リズムの変化や業務の違い、人間関係への不安が重なる時期。前職と比べて後悔する人も少なくありません。放っておくと突然の退職や休職につながることも。この時期をしっかり支えることで、定着と活躍につながります。



採用の困った 9

早期退職が多すぎ。
なぜ、すぐ辞めて
しまふのかわから
ない



ぶつかる壁を知り、先回りでフォロー
入社後に直面しやすい課題は、主に次の三点です。

- ・研修や教育の不足
- ・人間関係の不安やトラブル
- ・理想と現実のギャップ

早期退職を防ぐには、最初の三か月〜半年がとても重要です。定期面談の実施や、相談しやすい雰囲気づくりが効果的。また、慣れるまでは余裕のあるシフトを組むなど、負担を軽減する工夫もポイントです。

これで
解決

無料や低コスト採用方法を組み合わせる

無料のハローワークや成果報酬型の求人媒体を活用し、複数の方法を組み合わせることで、コストを抑えながら効果的に人材を確保できます。

採用方法の組み合わせでコストは半分に

人材紹介に頼りきり

・人材紹介 10名 948万円

年間コスト **948万円**
1名あたり 94万8000円

複数の採用方法

・人材紹介 4名 384万円
・ハローワーク 2名 0円
・Web求人広告 4名 100万円

年間コスト **484万円**
1名あたり 48万4000円

●成果報酬型のWeb求人広告のメリット



掲載無料・採用時のみ費用発生のため、コストを気にせず選考可能。スマホの普及でネットで仕事を探す求職者が増えており、応募増も期待できます。

採用が難しい人材には人材紹介の活用も検討を

市場に少ない経験者や資格が必須の職種などには、人材紹介を活用することで採用の可能性が広がります。

リーダー・幹部候補

経験者・有資格者

人員基準に必要な職種



採用の困った

10

人材紹介に頼りすぎて採用コストが高騰している



複数の手法を組み合わせ
せてコスト最適化

人材紹介は手間がかからず、早期採用しやすい反面、費用が大きくなりがちです。コストを抑えるには、ハローワークやネット求人広告など、採用単価が低い方法も並行活用するのが効果的。また、人材紹介は採用が難しい職種に絞るなど、使い方にルールを設けるのもおすすめです。

介護・医療・障害福祉・保育人材の求人サイト

こんなお悩み、ウエルミーJOBで解決しませんか

1

応募が来ない



解決

業界最大級！会員数180万。
スカウトメッセージは、送り放題。直接アプローチで応募促進できます。

2

採用コストが高い



解決

求人広告掲載は無料、採用料金は最安6万円から（成果報酬型）。人材紹介の半額以下で採用できることも。

3

採用業務の負担



解決

原稿作成は専任スタッフが支援。掲載後は、専用の管理画面で応募の確認や連絡ができ、スムーズに選考できます。

即戦力人材が豊富

会員数 有資格者

180万人

※1

75%

※2

全国各地で転職を希望する求職者が利用中

※1 累計会員数：2025年6月時点 ※2 有資格者：退会者含む（2024年4月現在）

料金は採用できたときだけでOK

広告掲載

0円

無駄のない成功報酬型だから安心。広告数と掲載期間は無制限

募集できる職種

45

職種以上



主な職種

<介護> 介護職員・ヘルパー（介護福祉士、初任者研修、実務者研修）ケアマネジャー、主任ケアマネジャー、サービス提供責任者、送迎ドライバー、相談員、調理師他

<医療>：看護師、看護補助、医療事務、MSW、PT/OT/ST 他

<障がい福祉>：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、社会福祉士、生活支援員、世話人 他

<保育>：保育士、幼稚園教諭、栄養士 他

※採用職種×保有資格×雇用形態で料金を設定しています。

求める人材が見つかる！スカウトメッセージ機能

すべて無料

送り放題

掲載して待つだけじゃない、攻めの採用へ。

●条件に合う求職者へスカウト

年代や保有資格など希望する条件を絞り込んで、求める求職者に直接メッセージを送信できます。

●「いいね！」した人にスカウト

求人広告に興味を示し、「いいね！」をした求職者にすぐメッセージを送信し、応募を後押しできます。

Q & A

よくある質問

Q 本当に採用時以外の料金はかからないの？

A：採用時以外に料金は一切発生しません

初期費用、広告掲載料などの料金はかかりません。また解約金などありませんのでご安心ください。

Q 採用した人がすぐ退職した場合は？

A：返金制度があります。ご安心ください

3日以内の退職は100%返金いたします。※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

Q 人材紹介と何が違うの？

A：求職者の紹介や面接の調整などは行いません

応募型の求人サイトです。応募者への連絡や選考は貴社でご対応をお願いします。※採用が決まったときだけ料金が発生します。

Q 求人広告は掲載後に増やせますか？

A：いつでも、いくつでも追加できます

別職種や別拠点での求人広告の追加も随時可能です。（追加の際も作成支援します）※募集の開始や終了は貴社で設定できます。

ウエルミーJOBは株式会社エス・エム・エス（東証プライム市場上場 | 証券コード(2175)）が運営しています。
<https://www.bm-sms.co.jp/>

お問い合わせはお気軽にどうぞ

ウエルミーJOB運営事務局

フリーダイヤル

0120-209-310

平日 9:00~18:00

掲載のお手続きやご活用のコツなど担当がわかりやすくご案内いたします。

▶ 掲載のお問合せ・資料請求はこちら

