

当法人の採用活動における カジュアル面談の効果と課題



社会福祉法人愛知たいようの杜
福田 陽佑

「人材採用業務」強化の経過

2021年度 2022年度	経営基盤の強化に貢献できる法人本部事務局を作るため、組織体制の改革を開始
2023年度～	事務局スタッフを1名増員 長年、人員不足で実施する傾向にあった「人事」「広報」に関する業務を主で担当するスタッフを配置
2024年度～	採用ビジネス会社のサイト利用の絞り込み（経費削減） 人事担当者による「カジュアル面談」による手間を惜しまない運営を強化

人事担当者として実感している 介護人材採用における課題



- 求人倍率が高く、介護人材市場も求職者優位
- 応募者とのミスマッチによる採用難

【発生していた課題】

相互理解不足で発生する意見

- 法人側
「こんな方とは“知らなかつた”」
- 求職者側
「こんな職場とは“知らなかつた”」

【発生しやすかった課題】

求職者売り手市場による弊害

- 法人側の焦り「対話するより“入社してほしい”という感情が先行してしまう」
- 都合の良い情報を提供しがちになる
 - 対応が就活終われハラスメントになりやすい

【困っていた課題】

人材紹介会社から情報内容の精度

➤ エージェント側の情報収集不足

- SNS経由での情報収集が主流であることの影響
- 確認しづらい特記事項（メンタルヘルス等）の把握不足

課題を通して考えた 【採用活動における重要事項】

希少な応募者を確実に採用へと繋げる

応募者の意向に沿った業務内容の提案

応募者やエージェントからの情報量不足を補う
=意向を深堀するには、追加の情報収集が必要

【カジュアル面談の目的・狙い】 手間を惜しまず「求職者」を知る

適正な採用、雇用形態の提案に向けた**情報収集**

確認事項①
働き方の意向

確認事項②
具体的な経験・経歴

確認事項③
求職に至った理由

【カジュアル面談の方法】

- ・ 時間を十分確保(60~90分程度)
- ・ 質問リスト及び回答集の利用
- ・ 気軽な面談の手段として、オンライン面談の導入
- ・ 面談前後の迅速なフォローアップを徹底

【カジュアル面談における情報収集】

より具体的な情報収集に向けて

1. 対話を意識して実施する
2. 求職者の特性理解に向けた観察に努める

ケース①【就労ハードルを下げる提案】

求職者側にイメージ齟齬があることを把握したケース

- ・ 介護職へのハードル値を確認できた
- ・ ハードルを下げるための業務提案が重要であることが把握できた

ケース②【特徴に見合った提案】

特記事項が把握できたケース

- ・メンタルヘルスについての確認できた
- ・ストレス耐性が低く、内面に寄り添った働き方の提案としての判断材料となった

ケース③【早期ミスマッチの解消】

課題が把握できたケース

- ・ 不適合な求職者も一定数いることが確認できた
- ・ 相互理解を深める機会が良い選考プロセスであることが把握できた

【カジュアル面談を機能させるための取り組み】

- ① 採用情報の広報機能の強化
- ② 求人票の精度向上
- ③ 担当者としての努力

取り組み① 採用情報の広報機能の強化

➤ ホームページの利用強化

- ・ 全体的な見直しと適宜の更新
- ・ 閲覧者が求めている情報の把握
- ・ プラットフォームとしてのメタバースの設置

取り組み② 求人票の精度向上

- 法人の採用戦略を考慮して求人票を作る
 - ・ 管理者と直接情報交換して採用の意向を把握
 - ・ 多種多様な求人票作り
 - ・ 法人の意向をより細かく記載した求人票作り

取り組み③ 担当者としての努力

➤ カジュアル面談を効果的に運用する

- ・ 情報収集のムラを減らすためにヒアリングシートを用いる
- ・ 面接前後のフォローアップを個々に応じたメール内容を作成し送信する
- ・ 面談後の意向確認を徹底する

【カジュアル面談実施の効果】

- 求職者に見合った業務内容・雇用形態の提案ができた
- 相互理解への重要性を認識し、法人が適正な選考を進めるための情報整理を行う準備期間に繋げた
- 今後の採用活動に係る分析に繋げるデータ作り

まとめ)

【当法人の採用活動における今後の課題】

【目標】希少な応募者を長期就労に繋げる

【課題】

- 1.離職に繋がる要因を分析し、組織マネジメントに活かす
- 2.多様な意向に応じることができる雇用形態を増やす

【「今後の課題」に対する計画】

1. 離職に繋がる要因を分析するための情報を集約できる体制作りを推進する
2. 働き手が求める意向を収集し、多様な働き方への企画提案に繋げる