魅力を伝えるPR・求人手法とは

主催：長崎県　福祉保健部　長寿社会課

2025年3月14日

アールアドバンス株式会社

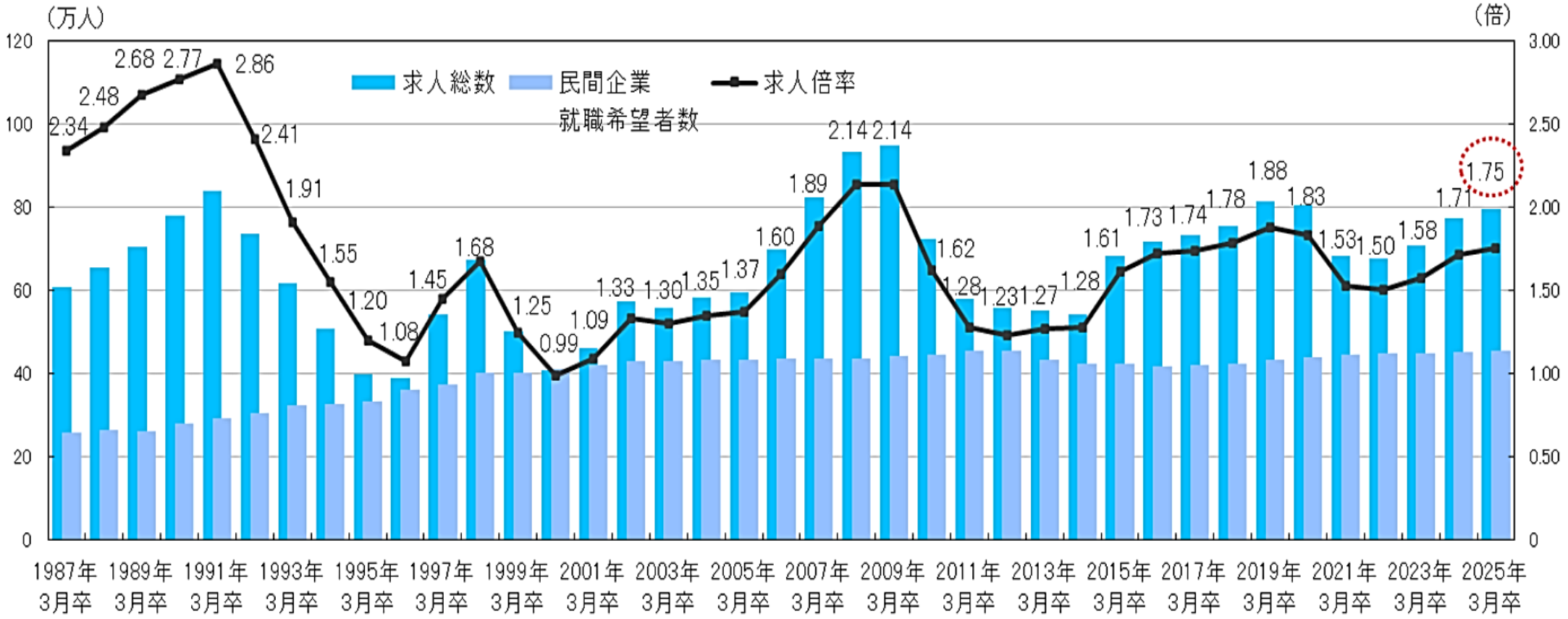
代表取締役　綾戸　高志

ayato@rec-ad.com

http://www.r-advance.co.jp

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

1 介護業界を取り巻く採用環境（大学生の例）



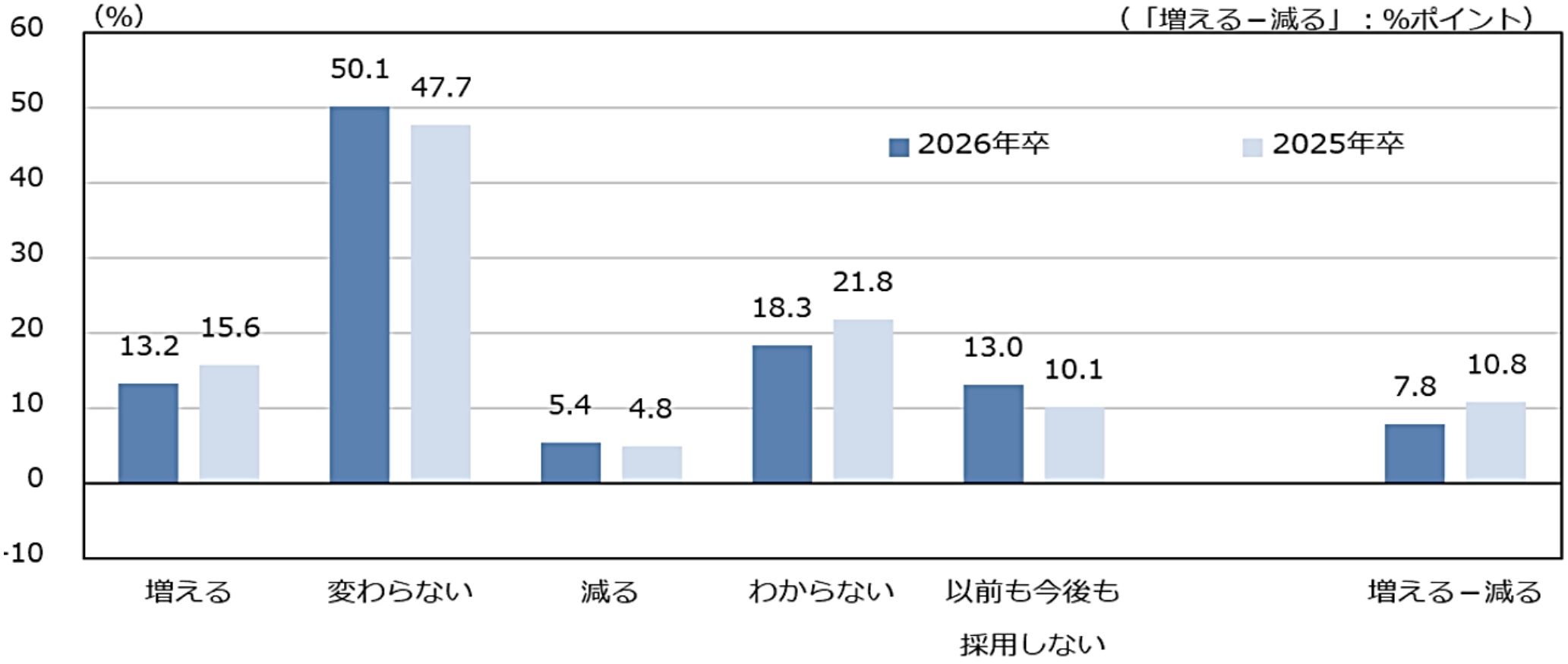
リクルートワークス研究所「第41回　ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」より

2025年卒学生の求人倍率は1.75倍。
コロナ禍前の水準に戻り、採用意欲の回復がみられる。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

1 介護業界を取り巻く採用環境（大学生の例）

2026年卒者の新卒採用見通し（大学生・大学院生）



2026年卒学生採用の見通しは「増える」が「減る」を上回る。
企業の採用意欲の高さは、2026年卒者に対しても続く傾向。

リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査（新卒：2026年卒）」より

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

2 採用戦略とは

母集団形成 → 動機形成 → 選考 → フォロー

- 求人票
- ホームページ
- 合同説明会
- 学校へのアプローチ
- 口コミ

- 説明会
- ホームページ
- SNS
- 施設見学

- 求める人材にあわせた選考手法（適性検査・面接など）
- 面接での質問内容

- 先輩社員との懇談
- 住宅のサポート
- 社内行事参加

求める人物像決定後、４つのフローに分け設計する。
母集団形成後に関しても、人員や手順の社内調整を。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

3 求める人材像の設定・自社の魅力抽出

採用における原理原則

誰に

何を

どのように

採用活動＝マーケティング活動。対象者にいかに自社を知ってもらい、入社まで惹きつけることができるかが大切です。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

3 求める人材像の設定・自社の魅力抽出

求める人材像とは？

👉 必要な経験や資格は

👉 どのような人柄か

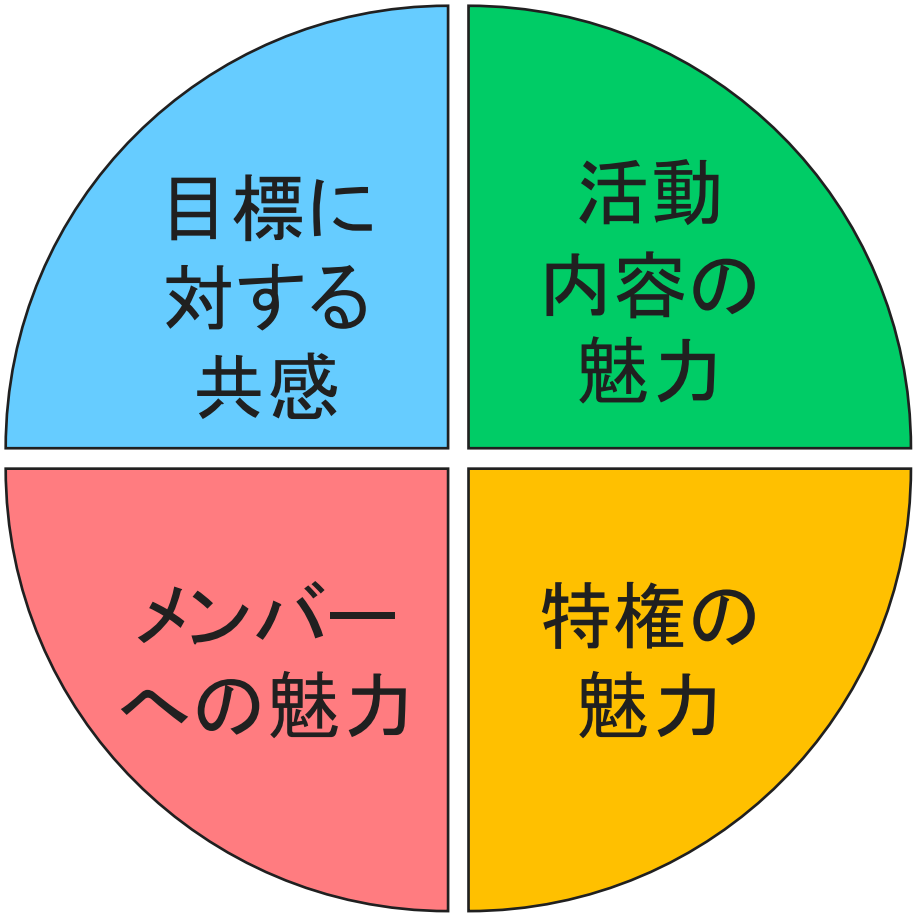
👉 社内で言うと、どのような方か

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

3 求める人材像の設定・自社の魅力抽出

・分かり易い理念やビジョン

・将来性のある戦略や目標



・商品や事業の特徴

・仕事のやりがい

・風土や社内ルール

・社員や人間関係

・通勤や職場環境の便利さ

・給与や福利厚生

採用したい人物に対し、自社の何を伝えるか。
具体的なエピソードの活用で、より響きやすくなる。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

3 求める人材像の設定・自社の魅力抽出

ホームページコンテンツの見直しポイント

- ☐ 業界について
- ☐ 自社の成長性や優位性
- ☐ 商品・サービスの特徴
- ☐ 事業展開の状況や見通し
- ☐ 職種別のキャリアイメージ
- ☐ 応募方法と選考の流れ
- ☐ 募集要項・必要要件・待遇
- ☐ 研修制度・資格支援制度
- ☐ 職種や仕事内容
- ☐ 先輩社員情報
- ☐ 経営者の思い
- ☐ 社員の雰囲気(写真等)
- ☐ 求める人物像
- ☐ 福利厚生
- ☐ 人事評価

対象とする応募者に伝わりやすい言葉や内容、人、写真等を取り入れてPRすることが、より良い応募効果につながる。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

4 効果的な求人票の書き方例

求　人　票

※受付No.

求人者	ふりがな					
	事業所名					
	URL	http://				
	所在地	（〒　　-　　）			駅・バス停より徒歩　分	
	書類提出先	（〒　　-　　）			駅・バス停より徒歩　分	
	代表者名		事業内容			
	採用担当者名	（所属部課）	（役職）	（氏　名）		
	E-mail	@	電話番号	（　）	FAX	（　）
	設　立	明・大・昭・平　年	資本金	百万円	売上高	百万円
	従業員数	男：　人	（女：　人）	合　計：　人		
	（うち大卒者）	（男：　人	（女：　人）	（合　計：　人）		
求人内容	職　種		勤務内容	雇用の期間の定め：無・有（　）		
	求人数	人	勤務地	必要とする資格・免許		
	職　種		勤務内容	雇用の期間の定め：無・有（　）		
	求人数	人	勤務地	必要とする資格・免許		
	既卒者・外国人留学生採用：　可（既卒者・留学生）・否			必要資格免許　有（　）・無		
勤務条件	区分／職種				勤務時間	平日　時　分～　時　分
	基本給	円	円	円		土曜日　時　分～　時　分
	手当	円	円	円		変則勤務　有（　）・無
	手当	円	円	円	休日	日曜・祝日・　曜、年間休日　日
	計（税込み）	円	円	円		週休2日制　有（月　回）・無
	試用期間中の賃金	円	円	円	通勤手当	全額・　円まで支給
		ヶ月	ヶ月	ヶ月	寮	有（月額　円）・無

	賞与	年　回・約　ヶ月	昇給	年　回（　円）
	労働組合	有・無	福利厚生	健康・厚生・雇用・労災・財形・他　）
応募・選考要領	説明会	令和　年　月　日　時より、場所：		
	選考試験	令和　年　月　日　時より、場所：		
	受付期間	令和　年　月　日～令和　年　月　日	応募方法	自由応募・学校推薦
	応募書類	履歴書・卒業見込証明書・成績証明書・健康診断書・その他（　）		
	選考方法	一般常識・論作文・適性検査・語学・面接・健康診断・その他（　）		
補足事項				※大学受付印

長崎国際大学キャリアセンター

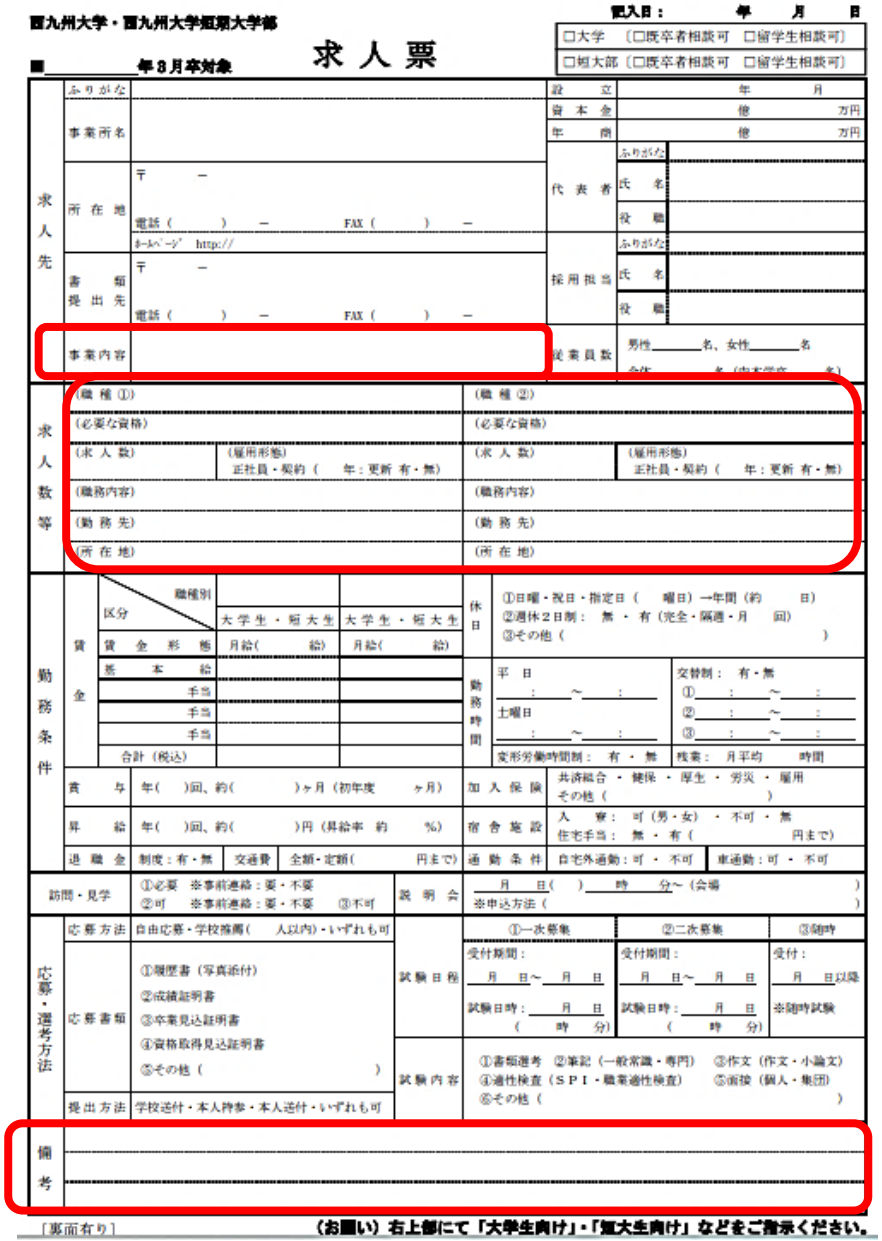
送　付　先

〒859-3298　長崎県佐世保市ハウステンボス町2825-7　長崎国際大学　キャリアセンター
TEL 0956-20-5566(直通)　FAX 0956-20-5844（直通）

参考：長崎国際大学HP

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

4 効果的な求人票の書き方例



西九州大学・西九州大学短期大学部

記入日：　　年　月　日

□大学　〔□既卒者相談可　□留学生相談可〕
□短大部〔□既卒者相談可　□留学生相談可〕

■　　年3月卒対象

求人票

求人先
ふりがな
事業所名
所在地　〒　－
電話（　）　－　FAX（　）　－
ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ　http://
書類提出先　〒　－
電話（　）　－　FAX（　）　－
事業内容
設立　年　月
資本金　億　万円
年商　億　万円
代表者　ふりがな　氏名　役職
採用担当　ふりがな　氏名　役職
従業員数　男性＿＿名，女性＿＿名
合計　名（内本学卒　名）

求人数等
（職種①）　（職種②）
（必要な資格）　（必要な資格）
（求人数）　（雇用形態）正社員・契約（　年：更新 有・無）
（求人数）　（雇用形態）正社員・契約（　年：更新 有・無）
（職務内容）　（職務内容）
（勤務先）　（勤務先）
（所在地）　（所在地）

勤務条件
賃金　区分／職種別　大学生・短大生　大学生・短大生
賃金形態　月給（　給）　月給（　給）
基本給
手当
手当
手当
合計（税込）
休日　①日曜・祝日・指定日（　曜日）一年間（約　日）
②週休２日制：　無・有（完全・隔週・月　回）
③その他（　）
勤務時間　平日　：　～　：
土曜日　：　～　：
交替制：　有・無
①　：　～　：
②　：　～　：
③　：　～　：
変形労働時間制：　有・無
残業：　月平均　時間
賞与　年（　）回、約（　）ヶ月（初年度　ヶ月）
昇給　年（　）回、約（　）円（昇給率　約　%）
退職金　制度：有・無　交通費　全額・定額（　円まで）
加入保険　共済組合・健保・厚生・労災・雇用
その他（　）
宿舎施設　入寮：可（男・女）・不可・無
住宅手当：　無・有（　円まで）
通勤条件　自宅外通動：可・不可　車通動：可・不可

訪問・見学　①必要　※事前連絡：要・不要
②可　※事前連絡：要・不要　③不可
説明会　月　日（　）　時　分～（会場　）
※申込方法（　）

応募・選考方法
応募方法　自由応募・学校推薦（　人以内）・いずれも可
応募書類　①履歴書（写真添付）
②成績証明書
③卒業見込証明書
④資格取得見込証明書
⑤その他（　）
提出方法　学校送付・本人持参・本人送付・いずれも可
試験日程　①一次募集　受付期間：　月　日～　月　日　試験日時：　月　日（　時　分）
②二次募集　受付期間：　月　日～　月　日　試験日時：　月　日（　時　分）
③随時　受付：　月　日以降　※随時試験
試験内容　①書類選考　②筆記（一般常識・専門）　③作文（作文・小論文）
④適性検査（ＳＰＩ・職業適性検査）　⑤面接（個人・集団）
⑥その他（　）

備考

［裏面有り］　（お願い）右上部にて「大学生向け」・「短大生向け」などをご指示ください。

就職マッチング精度を高め、早期離職軽減への取り組み

西九州大学・西九州大学短期大学部は、地域に根差した大学として「栄養・福祉・スポーツ・リハビリ・教育保育・心理・看護」を学び、地域に貢献・支援する人財を養成しています。本学独自の「あすなろう教育」により、地域社会で多様な人々と協同して様々な課題を解決することが出来る社会人基礎力を身につけ、社会に望まれる人財の育成に取り組んでいます。

しかし、優れた人財であっても、就職先とのマッチングが非常に重要であることは周知の事実であります。そこで本学では就職マッチング精度を高めるために、“事業所様の「伝えたい」”と“就職希望者の「知りたい」”をつなげたいと考えております。

つきましては、『就職希望者へ伝えたいこと』をご記入いただけないでしょうか。

いただく情報は、学内ポータルサイトにて、いつでも・どこからでも閲覧できるようにいたします。

※「内容」、「書き方」など、書かれるかどうかも含めすべて自由とさせていただきます。特にご記入がなければ、“求人票のみ”を学内ポータルサイトへ掲載いたします。

（例）　「他社にはない強み」、「独自の取り組み」、「求める人物像」、「入社以降のキャリアプラン」、 「どのようなキャリアを作ることができるのか」、「毎年社員旅行有り」、「海外駐在要員を探しています」等々。

（記入欄）

参考：西九州大学・西九州大学短期大学部HP

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

4 効果的な求人票の書き方

長崎国際大学の場合

職種・募集職種の勤務内容・福利厚生諸制度・補足事項

西九州大学・西九州大学短期大学部の場合

事業内容・職種・職務内容・備考・就職希望者へ伝えたいこと

募集データは分かりやすく、丁寧に記入。
工夫できる項目を活かして、いかに魅力を伝えられるかが鍵。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント

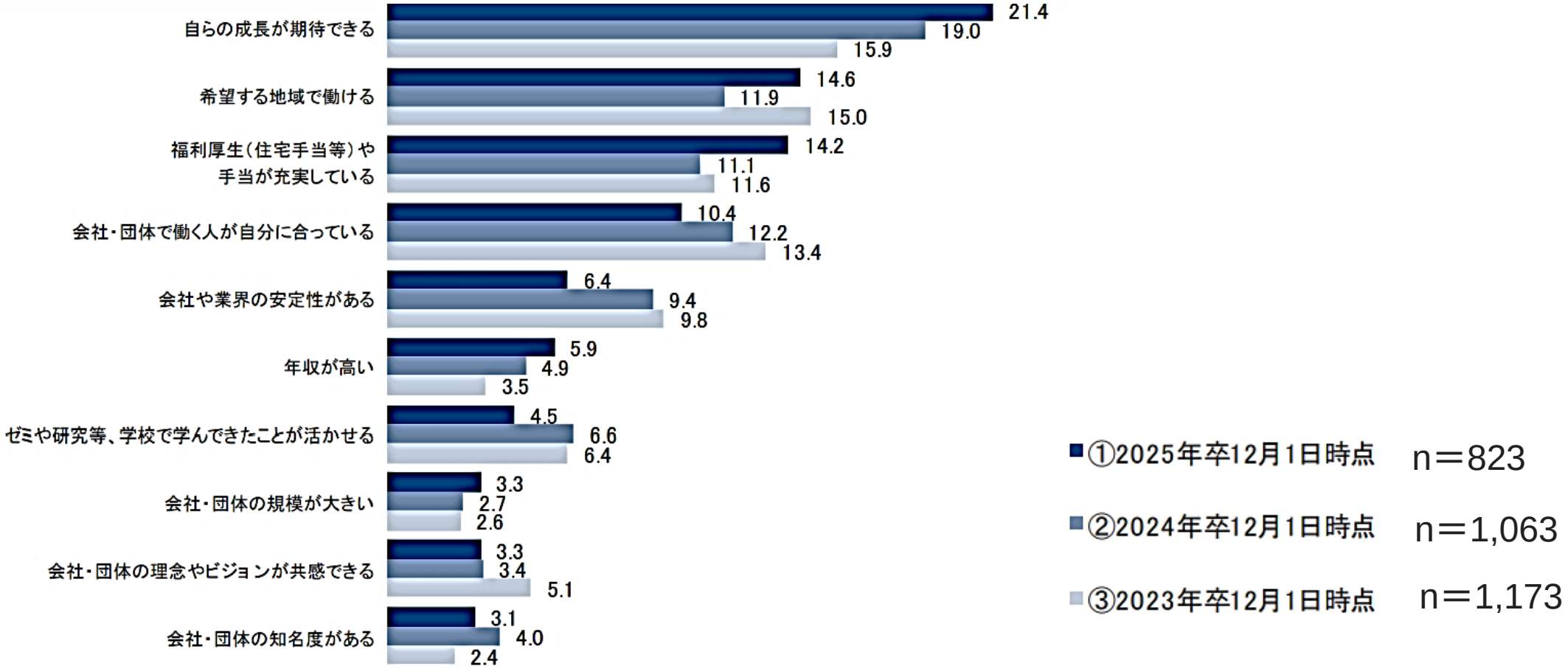
選考に対する持つべき視点

選　ぶ → **共感し
動機付ける**

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント

就職先を確定する際に最も決め手となった項目(上位項目結果の一部抜粋)
大学生_民間企業への就職確定者(就職志望者/単一回答)※大学院生除く

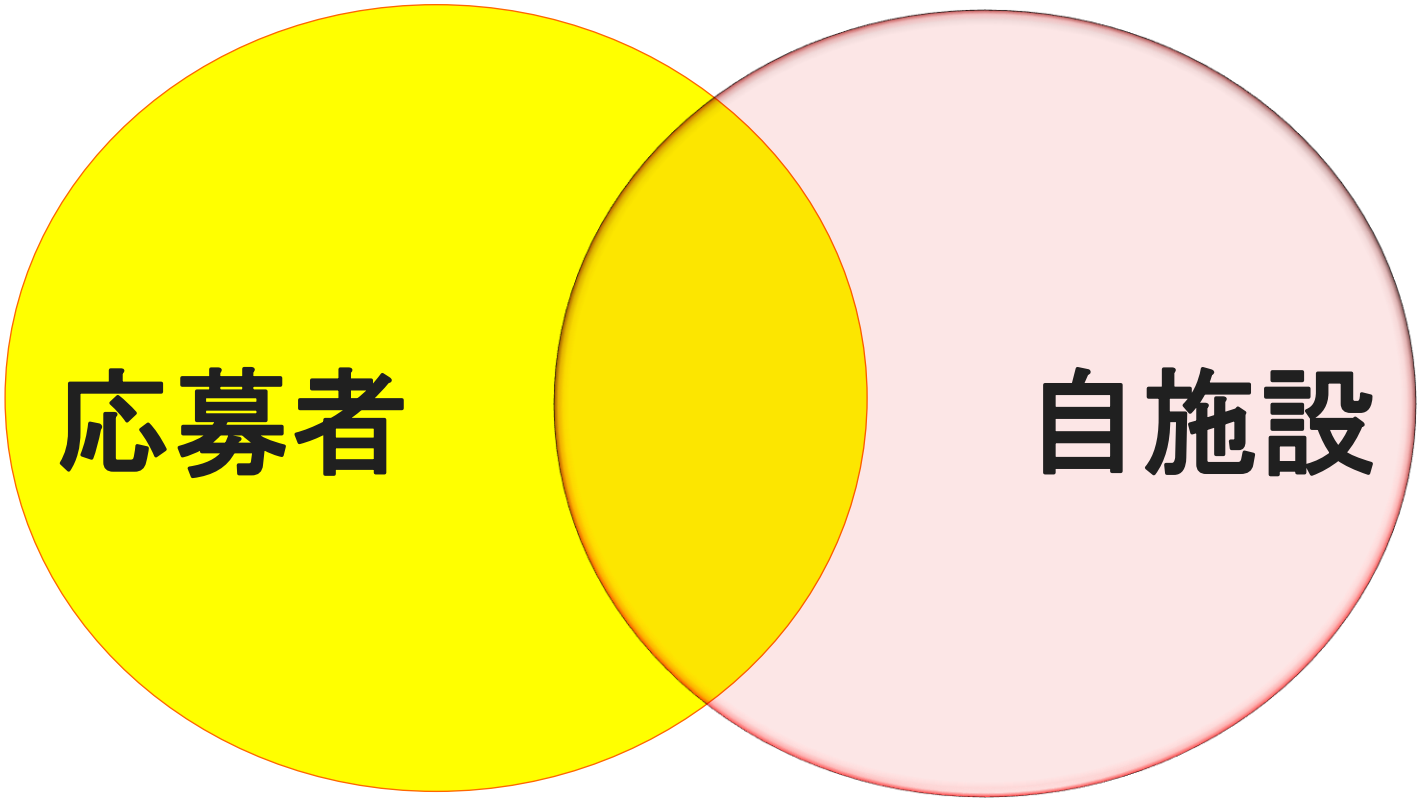


就職先の最終決定に「自らの成長可能性」・「勤務地」・「福利厚生や手当」・「一緒に働く人」・「安定性」等が、特に大きな影響を与えている。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

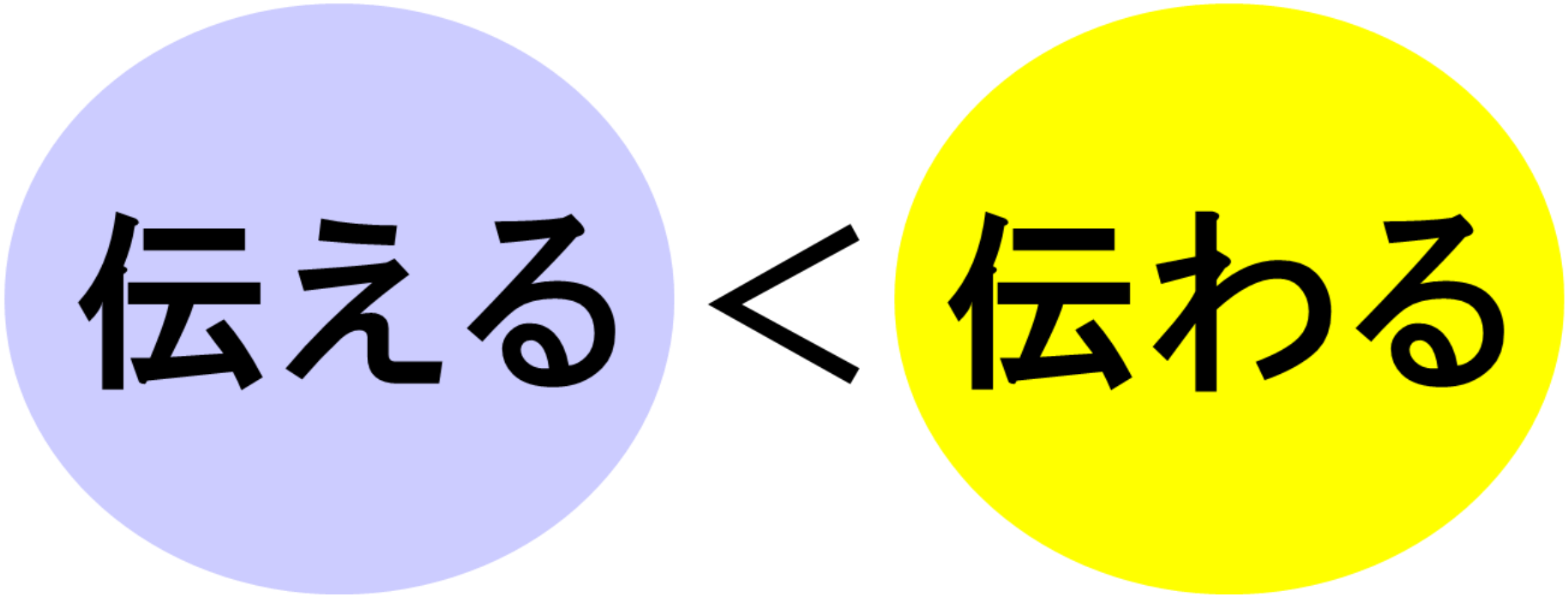
5 面接におけるポイント

応募者が大事にしているものと、自施設との共感の接点を分かり易く示す。
「ここで一緒に働きたい！」という動機につなげる。



© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　伝え方



© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　伝え方

まずは応募者に共感する。
その後、質問や懸念点を投げかける。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　伝え方

視線や表情・ボディランゲージなど、言葉以外の意思伝達技術。
第一印象を左右することが多い。
メラビアンの法則によると、「言葉以外の非言語的な要素で印象の93%が決まる」。

◎ 視覚　55%　表情・身だしなみ・見た目・しぐさ・視線

◎ 聴覚　38%　声の大きさ・テンポ・速度・声質

◎ 言語　7%　話している言葉の意味・内容

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　聴き方

- **視線**　凝視をせずに、自然な視線を向ける。視線をそらしすぎない。

- **姿勢**　やや前傾になり、関心を示す。やさしくゆったりとした身振り。
  腕組みや上体・足を揺するなどは行わない。

- **声**　温かく表現力豊かな調子を心がける。自分がしゃべりすぎない。
  応募者の話題を変えたり、さえぎったりしない。

- **あいづち**　話に心から耳を傾け、しっかり聴いている態度を伝える。
  話のキーワードの繰り返しや、短いあいづちを心がける。

- **質問**　相手が自由に回答できるような開かれた質問を行う。
  なぜを尋ねる質問を繰り返すと防御的にしてしまうことがある。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　聴き方

- **要約**
  キーポイントを押さえて、正確かつ簡潔に伝え返す。
  相手の考えを整理し、具体化することを助ける。

- **感情反映**
  感情を理解し適切にフィードバックすることで、相手との
  信頼関係を築いていく。

- **言い換え**
  体験や考え、感情全般を適切に言い換えてフィードバック。
  正確に相手の話を理解しようと努めていることが伝わる。

- **明確化**
  感情を尊重しながら、より具体的に聴きだしていく。
  自分がどのように理解したか、確認しながら話を進める。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　掘り下げ質問

基本質問

応募者に関する基本的な情報を問う質問

・主に導入時に、人物概要の確認で投げかける質問です。

・応募書類などを確認して一通りの人物特性を把握した後、経験、資格、志望動機などについて質問します。

掘り下げ質問

応募者の考えや背景などを引き出す質問

・基本質問で得られた事柄から、本質的な人物理解に迫る切り口を探します。

・内容詳細や背景、その時の判断、判断の動機、気持ちなどを問い、応募者の能力、性格、態度などの人物特性を、総合的に把握します。

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　掘り下げ質問

①	「なぜ？」 「どうして？」 理由を問う	・なぜそう考えたのですか ・〇〇についてどういうところからそういえるのですか ・〇〇の面でほかに何か考えていることはありますか
②	「何を？」 「どのように？」 深める	・〇〇について何を最も重視しますか ・あなたは〇〇のことをどのように考えますか ・〇〇というのはどのようなことですか
③	説明を求める	・〇〇の点を、もう少し分かりやすく説明してください ・〇〇について、もう少し詳しく説明してください ・〇〇というのは具体的にはどういう意味ですか
④	疑問をぶつける	・その点は、〇〇に限らないのではないですか ・あなたがその当事者だったらどうしますか

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　質問例

具体的な質問項目・評価項目例

基本質問

- 自己紹介をお願いします
- 学生時代最も頑張ったことを教えてください
- 簡単に自己PRをお願いします
- 介護サービス業界に就職したい理由をおしえてください
- ●●でどのような仕事がしたいですか？
- 働きたい場所（勤務地）はどこですか？
- 困難なことを乗り越えたエピソードを教えてください。

評価項目例

- 就労意欲
- 向上心
- 柔軟性
- ポジティブさ
- 本質を見る力
- 取り組み姿勢

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　質問例

具体的な質問項目・評価項目例

学生生活について

- 学校でどのような勉強をしましたか？詳しく教えてください
- 好きな科目は何ですか？理由も教えてください。
- サークル活動、部活動やアルバイトについて教えてください
- インターンシップに参加した経験はありますか？
  そこでの気づきを教えてください
- 働いた経験があれば教えてください。どのような仕事をしましたか？

評価項目例

- 協調性
- 継続力
- 専門知識
- 積極性
- 興味の範囲
- 具体的な成果

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　質問例

具体的な質問項目・評価項目例

問題解決力

- これまで、一番大変だったことは何ですか？どのようにクリアしましたか？
- わからないことがあったら、どのように行動しますか？

評価項目例

- 対応力
- 実行力

コミュニケーション力

- 会話が通じない時、どんな工夫をしますか？
- チームで意見がまとまらない時、どうしますか？

評価項目例

- 話す力、聞く力
- 理解力
- プレゼンテーション力

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

5 面接におけるポイント　質問例

具体的な質問項目・評価項目例

チームワーク

- みんなで一緒に成果を上げたことはありますか？内容を教えてください
- チームで行動するときに、大切なことは何ですか？
- チームメンバーのモチベーションを上げるために、何をしますか？

評価項目例

- 周囲との関係構築力
- リーダーシップ力
- 協調性

キャリアプラン

- 将来の目標を教えてください
- この会社でどんなスキルを身に付けたいですか？

評価項目例

- 目標達成意欲
- 推進力
- 行動力

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

6 人材確保の成功事例・失敗事例

採用　具体的な成功事例

- インターンシップ、施設見学会の活用(内定前・内定後)
- わかりやすい求人票の作成
- ホームページやSNSの表現工夫(写真、動画、問合せ)
- 施設内アンケートによる、PRポイントの抽出
- 誕生日休暇、子供の看護休暇などの福利厚生の充実

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

採用

具体的な失敗事例

- 資格や経験の有無にこだわり過ぎた
- 採用面接官の態度や意欲
- 他施設のことを悪く言ってしまった
- 良いところしか伝えてなかった
- 給与体系や休日制度の誤った伝達

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

7 まとめ　何を伝えるか

リアリティ（エピソード）

自分の言葉

良いことも、課題も

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

7 まとめ　大切なスタンス

応募者と接する際の心構え

👉 選ぶのではなく、選ばれる

👉 一緒に働く仲間を探す

👉 相手の立場を思いやる

© 2025 R Advance Co.,Ltd.

本日はご清聴ありがとうございました

© 2025 R Advance Co.,Ltd.