

# 採用面接のためのコミュニケーションツール「5つの視点」解説

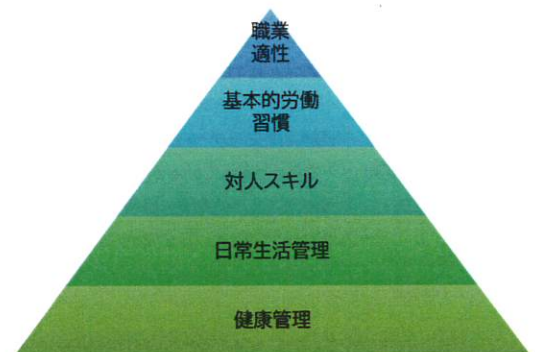
2023年9月 改訂版 多摩棕櫚亭協会作成 禁無断転載

## ▶ 本ツールの趣旨と目的

- ・本ツールは、ガイドブックと併せてご活用ください。
- ・本ツールは、求職者(精神障害者)を点数で評価し採否を判断するためのツールではありません。一般的に「良い人材」よりも、「自社にとって良い人材」と出会うことを目指すものです。
- ・本ツールは、採用面接時に、企業と求職者との円滑なコミュニケーションを促すことを目的としています。
- ・「円滑なコミュニケーション」とは、企業が求職者に質問するだけでなく、業務の内容や労働条件、合理的配慮などを適切に伝え、求職者からの問い合わせに企業が誠実に答えるなど、双方の安全感・信頼感に基づき、求職者と企業とが対等な立場で相互理解を深めることを指します。求職者が「働きたい」と思える企業、企業が「働いてもらいたい」と思える人材とが出会うことが目標となります。
- ・本ツールは、採用面接で求職者の人柄や疾病・障害の特性、職業準備性(『5つの視点』とは)をご覧ください)を知るだけでなく、任せたい仕事の内容や採用に当たっての条件とのマッチング、提供可能な合理的配慮のあり方を、採用前に自社で検討することにもご活用ください。

## ▶ 「5つの視点」とは

- ・「5つの視点」とは、職業準備性の考え方に基づいています(右図参照)。三角形の土台(「健康管理」など)の準備性が、上部(「職業適性」など)を支えている、と考えます。
- ・「5つの視点」の準備性について、採用面接時に双方が確認し合うことが大切です。本ツールでは、把握する内容や質問例を表にまとめています。



## ▶ 採用面接のための事前の準備と、当日の留意事項

- ・よりよい採用面接のためには、採用のニーズや合理的配慮の内容などについて、事前に十分に検討しておくことが大切です(右上チェックリスト参照)。
- ・障害の種類や手帳の等級、これまでの職歴だけで職業能力を評価することはできません。求職者という「人」をよく知ろうとする姿勢が大切になります。
- ・精神障害者は一般に、緊張しやすい、不安になりやすい傾向があります。コミュニケーションがとりやすい雰囲気作りを心がけることが大切です(右下チェックリスト参照)。面接者自身が過剰に意識して硬くなる必要はありません。
- ・本ツールにおける質問内容や質問例は、確認すべき内容を網羅しているわけではなく、質問項目として唯一の正解でもありません。この全てをまんべんなく質問する必要はありません。仕事の内容や採用に当たっての条件などから、企業ごと、求職者ごとに質問の仕方を工夫できるとよいでしょう。

◆採用面接に臨むにあたっての事前準備	
<input type="checkbox"/>	採用のニーズ(人物像や業務に必要な力量、条件など)が明確になっている
<input type="checkbox"/>	募集要件や採用面接時に確認する内容が明確になっている
<input type="checkbox"/>	受け入れ部署の従業員は、障害者雇用の目的や一般的な障害特性について理解している
<input type="checkbox"/>	職場の環境(業務指導・相談体制等)について十分に検討・整備している
<input type="checkbox"/>	合理的配慮の提供可能な範囲が明確になっている
<input type="checkbox"/>	就労準備訓練や支援機関の役割について理解している

◆採用面接時に気をつけておきたいこと	
<input type="checkbox"/>	採用面接の雰囲気作りを心がける(話しやすい話題、ゆったりした態度(表情や姿勢)など)
<input type="checkbox"/>	面接者自身が心と時間の余裕をもって臨む(そわそわした態度にならないように)
<input type="checkbox"/>	うなづきやあいづちをして話を促す、途中で遮らず最後まで話を聴く
<input type="checkbox"/>	的確な質問を心がけ、聞くべきことは、きちんと責任をもって真摯な態度で聞く
<input type="checkbox"/>	配属予定部署や業務内容、職場の雰囲気などを説明する
<input type="checkbox"/>	提供できる配慮の内容について伝える

採用面接のためのコミュニケーションツール 5つの視点

2023年9月 改訂版 社会福祉法人多摩棕櫚亭協会

視点	把握する内容	把握する意図	質問例
1 健康管理	病気や障害への自己理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気や障害の認識度や自己管理能力があることで、適切に本人の体調管理と会社の雇用管理を実施するため。</li> <li>・病気や障害の特性・特徴を把握することで会社(職場)における配慮を適切に選定するため。</li> </ul>	1.あなたの病気や障害について、差し支えない範囲で教えてくださいいただけますか？
	通院頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配属予定先が希望する業務内容やスケジュールなどと合うかを確認するため。</li> <li>・雇用条件に合った担当業務と作業量のバランスを調整するため。</li> </ul>	2.現在の通院頻度を教えていただけますか？ 3.通院をする際に休暇は必要ですか？ 4.通院する曜日の変更は可能ですか？
	服薬状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の病気や症状についての認識があり、服薬が大切であることが理解できているか確認するため。</li> <li>・病状の変化等に合せて、主治医と服薬について相談できているか確認するため。</li> </ul>	5.今、飲んでいる薬は、どのような症状を落ち着かせる効果がありますか？ 6.今、飲んでいる薬は、どのような副作用がありますか？
	サイン(体調悪化の前触れ)に対する予防と対処方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安定して長く働き続けるために、病気の悪化を予防しながら働くことができるかを知るため。</li> <li>・休暇が必要になる程度の体調不良になる前に、企業担当者や支援者に自分から発信できるか確認するため。</li> </ul>	7.体調が悪くなる時のサイン(前触れ)は何かありますか？ 8.体調悪化の予防方法や悪くなった時の対処方法はありますか？
	主治医との関係性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主治医が就労に関して協力的かを知るため。</li> <li>・主治医に自分の状況について相談できているか確認するため。</li> </ul>	9.主治医とは話しやすいですか？ 10.主治医から、仕事をする上でどんなことを気をつけるように言われていますか？
2 日常生活管理	仕事と余暇のバランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気分転換の方法があるかを知るため。</li> <li>・過活動(自ら疲弊するような活動)をしていないかを知るため。</li> </ul>	1.休みの日はどのように過ごしていますか？ 2.平日と休日、それぞれの適した睡眠時間はどのくらいですか？
	ストレスコントロールの状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・疲れへの対処方法があるかを知るため。</li> <li>・疲れについての本人の認識について知るため。</li> <li>・セルフケアをどの位できるのかを知るため。</li> </ul>	3.疲れた時の過ごし方や回復の工夫などがありますか？ 4.ストレス解消の方法はありますか？
	長く働き続けるための努力や工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く目的とモチベーションの維持をどう考えているか。また主体的に会社の一員になろうと考えているかを確認するため。</li> <li>・長く働く上での特性(障害・症状・得意不得意)を理解しているか確認するため。</li> </ul>	5.長く働くために気をつけていることは何かありますか？ 6.働く上で気をつけることなどのアドバイスを誰かからもらっていますか？
3 対人スキル(対人関係)	職場での協調性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他者との関わり方、距離感などのコミュニケーション上の特性を理解し、既存社員との親和性(現場とのマッチング)を図るため。</li> </ul>	1.これまでに人間関係で困ったことはどんなことですか？ 2.チームで働く際に心がけていること、心がけたいと思うことは何ですか？
	報告・連絡・相談の自主性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事を一人で抱えず、進捗や相談などについて他人と共有することの大切さが理解できているかを知るため。</li> </ul>	3.仕事で困ったり、悩んだとき、どのように対処しますか？ 4.職場や仕事の悩みを相談する相手は誰ですか？
	相談力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主治医・支援者・家族など、本人にとって安心して相談できる相手がいるか確認するため。</li> <li>・相談する相手や機関との関係性が上手く築けるかについて、確認するため。</li> <li>・業務で困ったことを相談できる力があるかを知るため。</li> </ul>	5.日常生活を含め、困った時の相談相手は誰ですか？ 6.仕事で困った時に自分から相談できますか？
4 基本的労働習慣	通勤経路と時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間の通勤や通勤ラッシュは、本人の疲労に繋がりがりやすい傾向があり、就業に大きな影響があるため。</li> <li>・通勤の状況を本人が理解しているかを知り、出勤時間への配慮を検討するため。</li> </ul>	1.ご自宅から会社までの通勤経路と所要時間を教えてください。 2.当社と同じ程度の通勤の経験はありますか？
	働く目的・モチベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何のために働くかを本人がどう捉えているかを聞くことによって、本人の意思の強さを確認するため。</li> <li>・自分の生活全体の中に働くことを位置づけられているか(無理な選択になっていないか)を確認するため。</li> </ul>	3.志望動機を教えてください。 4.どのような時に達成感を感じますか？ 5.仕事を通じて会社や職場にどのような貢献をしたいと思えますか？
	退職(前職)の理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職時の状況を理解し、想定される職場とのマッチングを図り、必要なサポートを検討するため。</li> <li>・退職理由から配慮事項を検討することがあるかを確認するため。</li> </ul>	6.退職した理由を、差し支えない範囲で教えていただけますか？
5 職業適性	得意不得意についての本人理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の得意・不得意を理解しているかを知るため。</li> <li>・本人に合った業務を用意できるかを検討するため。</li> <li>・自己評価だけでなく、客観的評価とずれていないかを確認するため。</li> </ul>	1.業務面での得意・不得意(苦手)を具体的に教えてください。また不得意(苦手)なことへの対処方法も教えてくださいいただけますか？
	職業訓練や職場実習での習得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練の経過で自己理解が進んだかを確認するため。</li> <li>・職業準備性が整っているかを知るため。</li> </ul>	2.就労支援施設や職場実習などで身につけたことは何ですか？ 3.訓練で得たスキルなど、仕事に活かせると思うことはありますか？
	障害特性と配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が病気と障害をどのように捉えているかを確認し、具体的な配慮事項が話せるかを確認するため。</li> <li>・具体的な配慮事項を聞くことで、会社として配慮事項への対応が可能なか確認するため。</li> </ul>	4.(一般就労ではなく)障害者雇用で働こうと考えた理由を教えてくださいいただけますか？ 5.仕事や職場環境などについて、病気や障害により、会社に配慮をしてもらいたいことはありますか？
	希望する勤務条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務における勤務面に関して、現状の希望や今後の見通しをどのように考えているか確認するため。</li> </ul>	6.フルタイム勤務か時短勤務、どちらを希望されますか？ 7.時短勤務の場合は、勤務したい曜日と1日の勤務時間の希望を教えてください。