

採用・定着

お役立ちガイド

採用・定着
データと事例集



面接時のNG質問
とは…?



人材協



医療・介護・保育系紹介協議会

はじめに

本パンフレットは、医療・福祉従事者の採用ミスマッチや早期退職などのアクシデント予防のために、皆様の取り組みの一助としていただく目的で医療・介護・保育系紹介協議会が作成したものです。「採用」と「定着」という観点から、具体的事例を交えてご紹介します。

ご意見・ご要望

一般社団法人 日本人材紹介事業協会 医療・介護・保育系紹介協議会 事務局

TEL : 03-5408-5454 / FAX : 03-5408-5420 / E-mail : info@jesra.or.jp

医療・介護・保育系紹介協議会の会員に対するご要望や苦情は、その内容を詳しく伺った上、必要によっては当該会員からの事実確認や厚生労働省・都道府県の行政窓口等への相談を行い、その結果をご回答申し上げます。

上記のお問い合わせ連絡先、もしくはお問い合わせフォーム (<http://www.jesra.or.jp/contact/>) よりご連絡ください。

第1部

採用・定着に向けたデータと好事例

採用・定着のポイントとなるデータや、医療・福祉施設の
取組み事例、紹介会社との連携事例をご紹介します。

- ✓ 採用戦略
 - └ターゲット像の明確化
 - └広報戦略
 - └年間計画
- ✓ 募集～マッチング
 - └紹介会社との連携事例
 - └紹介会社の取組み事例
- ✓ 面接～内定
 - └面接時の工夫
 - └見学の実施
 - └スピード管理
- ✓ 入職～定着
 - └入職までのフォロー
 - └入職後のフォロー
 - └定着に向けて



第2部

採用活動における注意点

雇用の機会損失を防ぐため、選考過程で注意したい点や、
実際に発生したトラブル事例などをまとめております。

- ✓ 採用面接のNG質問集
- ✓ 紹介会社利用時の契約違反によるトラブル
- ✓ 内定取り消し・解雇について





前職を辞める主な理由

医療・福祉従事者ともに、転職を考えはじめるきっかけは「人間関係への不満」「仕事内容への不満」「条件面の不満」が上位を占めています。また、健康上の理由やライフスタイルの変化に伴い働き方を見直すケースも目立ちます。

これらを踏まえて求人内容や魅力を見直し、ターゲット像に響く情報を周知していくことが大切です。

- ✓ 人間関係
- ✓ 仕事内容
- ✓ 給与
- ✓ 休日・休暇
- ✓ 勤務時間
- ✓ 健康上の理由
- ✓ ライフスタイルの変化



求職活動で利用する方法

医療・介護分野ともに、「民間の職業紹介事業者」「求人情報サイト」「公共職業安定所」が比較的好く利用され、タイミングや状況により「知り合いからの紹介」「直接応募」などの手段を利用していることが窺えます。エリアの特性や年齢層により利用される手段は多少異なるかもしれませんが、ターゲット層が利用している方法に合わせた採用手段をとることが応募者を増やすためには重要です。

<医療分野 (n=564)> 調査期間：令和元年6月27日～7月26日

(%)

頻度	民間職業紹介事業者	公共職業安定所	ナースセンター	インターネットやSNSの求人情報サイト	求人情報誌	ハローワークインターネットサービス	特別の法人等(地方公共団体、社会福祉協議会、商工会議所等)	学校等(大学、看護学校、専門学校等)	新聞広告・屋外広告	知り合い等からの紹介	求人者のHPなどから情報を得て、直接応募	その他
よく利用する	30.1	20.4	3.2	26.1	6.6	14.2	0.4	1.6	2.3	8.9	5.7	0
たまに利用する	42.6	29.6	9.9	28.0	21.5	16.8	1.2	5.3	10.6	28.0	21.8	0.2
利用しない	27.3	50.0	86.9	45.9	72.0	69.0	98.4	93.1	87.1	63.1	72.5	99.8

<介護分野 (n=281)> 調査期間：令和元年6月27日～7月26日

(%)

頻度	民間職業紹介事業者	公共職業安定所	社会福祉協議会	インターネットやSNSの求人情報サイト	求人情報誌	ハローワークインターネットサービス	特別の法人等(地方公共団体、商工会議所等)	学校等(大学、看護学校、専門学校等)	新聞広告・屋外広告	知り合い等からの紹介	求人者のHPなどから情報を得て、直接応募	その他
よく利用する	12.1	31.3	1.8	22.1	19.2	17.8	0.7	2.1	4.3	13.9	7.5	0
たまに利用する	26.0	37.0	5.0	32.7	30.2	21.7	2.5	4.3	19.6	33.8	19.2	2.5
利用しない	61.9	31.7	93.2	45.2	50.5	60.5	96.8	93.6	76.2	52.3	73.3	97.5

出典：厚生労働省「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」を加工して作成
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000579094.pdf>)



ターゲット像の明確化



単に「何人採用する必要があるか」だけでなく、「どんな人が必要なのか」という、採用ターゲットの明確化を行っています。現状の各病棟の課題がどのようなもので、どんな人（ご経験、スキル、お人柄など）が入れば課題を解決できるのか、活躍いただけるのか、という観点から、採用ターゲットを明確にしていきます。また、ターゲット像は紹介会社の営業担当者にも丁寧に伝えていきます。
（東京都／急性期病院／事務長）

広報戦略



採用サイトのリニューアルの際は、「だれのための情報提供か？」をはっきりさせました。これまで大きなスペースを占めていた理事長挨拶などは必要最低限にとどめ、「看護師の一週間の業務」など、看護師さんに響くコンテンツに刷新しました。
（神奈川県／ケアミックス型病院／看護部長）



採用サイトの情報量増加と並行して、紹介会社の担当者に当施設の特徴をまとめた資料やパンフレットをお渡しし活用してもらっています。具体的には、求職者に当施設を紹介する際に提示したり、他の担当者への周知や理解度向上に役立ったりしているようで、資料一つで当施設に興味を持ってもらえる可能性が広がるのだなと感じます。
（大阪府／有料老人ホーム／採用担当）



就職用サイトを立ち上げ、先生のインタビュー動画の配信を行っています。文字や画像のみの情報よりも、園や先生たちの雰囲気や伝わりやすく、当園で働くイメージを持っていただきやすいのではないかと思います。
（東京都／認可保育園／事務・人事部門スタッフ職）

年間採用計画の立案



例年、数十名の中途採用を行っているため、看護師さんの転職活動スケジュールに合わせた年間採用計画を立てています。看護師さんの多くが4月入職を希望するため、早めに選考を開始することが大事です。具体的には前年の6～7月から、翌年4月入職者の採用活動を開始しています。
（東京都／訪問看護ステーション／採用担当）



年間を通じて10名以上の看護師さんを採用していますが、どの媒体・紹介会社から、何名採用するかシミュレーションし、それぞれの紹介会社に期待値を伝えていきます。
（大阪府／ケアミックス型病院／事務長）

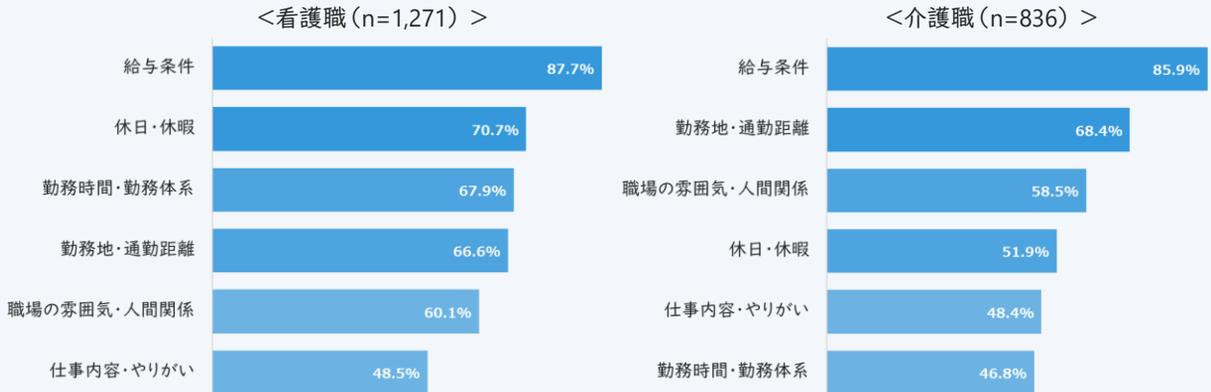


急な病気などでも休みが取れる体制を整えるため、正職員だけではなく非常勤の職員数を含め計画を立てています。早番・遅番の短時間パートや、園内清掃などの保育士でなくてもできる業務については保育補助の採用を検討するなど、働きたいけれど時間制限のある人材を効果的に配置しています。これらは正職員の業務負担削減にも繋がっています。
（埼玉県／認可保育園／園長）



応募の際に重視すること

応募を決める際に重視する条件は、看護職・介護職ともに「給与条件」が最も多く、次いで「休日・休暇」「勤務地・通勤距離」「勤務時間・勤務体系」などの条件面、「人間関係」や「仕事内容」が上位を占めています。これらについて具体的にイメージできるような情報が求められています。



出典：医療・介護・保育系紹介協議会会員企業における調査報告書（2022年～2023年）
※複数回答の設問において、上位の項目を掲載

母集団形成に向けた紹介会社との連携

紹介会社をご利用いただいている場合、ターゲット層の応募を増やす（母集団形成）ためには密に連携を取らせていただくことが重要になります。

そもそも求職者はなぜ紹介会社を利用するのか、主な理由としては以下が挙げられます。

- ✓ 希望に合った求人を紹介してほしい
- ✓ 客観的なデータや詳細な求人情報を知りたい
- ✓ 今後のキャリアについて相談したい
- ✓ 求職活動を自ら行う時間がない



豊富な情報、客観的な意見、効率的に進められることを期待して利用されています。紹介会社の担当者との密な情報交換やスムーズなリレーションの構築は、求職者の意思決定や適切なマッチング、応募の増加に繋がっていきます。



紹介会社との連携例



それぞれの紹介会社に、自院の求人の提案数や応募率を定期的に報告してもらっています。ただ単に数値を見るだけではなく背景や理由を問い、募集内容や条件の見直しに役立っています。
(埼玉県/ケアミックス型病院/看護部長)



紹介会社への情報提供をこまめに行うことが大事だと考えています。紹介会社の営業担当者が、当院のことを知れば知るほど、紹介率も向上し、また、ニーズと合わない応募も少なくなりました。
(愛知県/急性期病院/採用担当)



病棟ごとの募集状況や併設施設の募集状況をExcelにまとめて、定期的に付き合いのある紹介会社すべてに発信しています。
(東京都/ケアミックス型病院/看護部長)



看護部長の看護観や人柄が求職者の方にはとても重要な情報だと考えています。「看護部長の『思い』に共感してくださる看護師さんに応募していただきたい」——。そうした点から、看護師さんの「採用」や「育成」にかける「思い」を、求職者や紹介会社にしっかり伝えることを心がけており、紹介会社のキャリアアドバイザーを集めて説明会を行う場合もあります。
(東京都/ケアミックス型病院/採用担当)



応募に至らなかった理由や、内定を出したけれど入職に至らなかった際の理由など、紹介会社だからこそキャッチできる情報をフィードバックいただき選考活動に反映しています。お互いがもつ情報をいかに共有し、活かせられるかが重要だと感じております。
(千葉県/介護老人保健施設/事務長)



それぞれの紹介会社の実績を、「応募数」「面接数」「内定数(率)」「入社数(率)」などの観点で数値を可視化して管理しています。また、年間を通じて優秀な成果を出した紹介会社については独自の表彰制度を設けています。
(大阪府/ケアミックス型病院/採用責任者)



求職者が大切にしていることや不安に感じていることを担当者から事前に細かく共有いただき、面接の際にどのような話を中心に進めていけばよいのかの案をもって面接に臨んでいます。
(大阪府/認可保育園/事務・人事部門管理職)

紹介会社の取組み事例

- 求人票に載せきれない魅力を直接お伝え
- クライアント勉強会の実施によるアドバイザーの理解度向上
- 来場型イベントやオンラインセミナーの実施による求職者の関心・職場理解度向上
- 求人掲載のオプションサービス(特集ページの作成・上位表示等)



面接・職場見学の際に重視すること

医療・福祉関連の応募者が、面接の際に最も重視するのは「労働条件などの詳しい説明」「仕事内容・流れなどの詳しい説明」「通勤アクセスの良さ」が挙げられました。次いで、双方向のコミュニケーションが図れるか、職場見学の際は「患者・利用者の状況や雰囲気」と併せて「職員があいさつしてくれる」なども重視されています。

労働条件や業務内容だけではなく、人間関係や雰囲気も重要な判断軸であることが分かります。

<看護職(n=1,271)>



<介護職(n=836)>



出典：医療・介護・保育系紹介協議会会員企業における調査報告書（2022年～2023年）
※複数回答の設問において、上位の項目を掲載

面接後に意向度が上がった例／下がった例

仕事内容や職場環境を詳しくお伝えすることはもちろん、見学の際には職員の皆様が挨拶をしてくださるかなど、雰囲気がよいか・合っているかも意向度の向上に繋がります。また、面接官の目線や相槌、質問される内容なども意向度に影響していることがわかります。

-意向度が上がった例-

- ・仕事内容や流れなどを詳しくお話いただき、働くイメージがつきやすかった。
- ・病院の状況について課題も含めて話していただき、力になりたいと思った。
- ・職場見学の際に職員さんが挨拶してくれたので印象が良かった。
- ・現場の看護師さんも同席していただき、生の声が聞けて意向度が上がった。



-意向度が下がった例-

- ・事前にいただいていた求人内容と異なる条件を提示された。
- ・子どもの予定などプライベートなことを聞かれ印象が悪くなかった。
- ・面接官が終始目を合わせてくれず、威圧感を感じた。
- ・第一希望かどうかを執拗に問われ、併願先をすべて断るよう言われた。



面接後に回答いただいたアンケートより抜粋



面接時の工夫



病院に関する噂や求職者にご紹介したときの反応を紹介会社の営業担当者から定期的に情報収集し、改善すべき点については院内で施策を打つとともに、面接でもプラス面、マイナス面を含めて、ありのままを伝えるようにしています。

(愛知県／ケアミックス型病院／事務長)



現場の話だけでなく、人事制度についてももしっかり説明しています。介護施設や訪問看護ステーションでの選考の場合、これまでも仕事内容や職場については十分に説明をしていましたが、入社後の諸条件の説明が不足しており、入職後にミスマッチが発覚して離職に至るケースが多かったためです。現場と人事の連携がうまくとれている施設は、採用とその後の定着が上手くいっています。

(東京都／ケアミックス型病院／採用担当)



給与提示を面接時に行い、勤務条件等が記載された書面を看護師さんに渡して説明を実施しています。その場で質問を受けることによって、入職後のミスマッチをなくすとともに、質問の傾向をデータとして蓄積しています。

(静岡県／急性期病院／看護部長)

見学の実施



紹介会社の担当者から、求職者が特に興味を持たれている部分や、気にされている部分を事前に教えてもらい、当日の見学内容に活かしています。

また、当日勤務している職員には、見かけたら挨拶をするよう伝えています。

(群馬県／有料老人ホーム／施設長)



見学に同行するのは採用担当者ですが、見学先の病棟の師長に自部署の案内をさせています。

希望配属部署の師長から、患者の層・疾患や、どんな看護師さんが勤務しているかを伝え、就労イメージがつくよう配慮しています。

また、見学後にもう一度面談の場を設けて、感想を聞きながら説明の補足をして不足部分を防ぎます。

(三重県／ケアミックス型病院／看護部長)

スピード管理



以前は看護部と事務方の連携がうまくとれておらず、採用がうまくいかないケースが頻発していました。紹介会社から書類選考や面接設定の依頼が来ているなか、事務方が繁忙期のために意思決定が後回しになり、結果的には応募辞退になってしまうような事態です。意思決定のあり方や選考フローについては、「誰が・いつまでにやるのか」を明確に決めておくことが大事だと思います。

(広島県／ケアミックス型病院／採用担当)

内定を辞退されたら



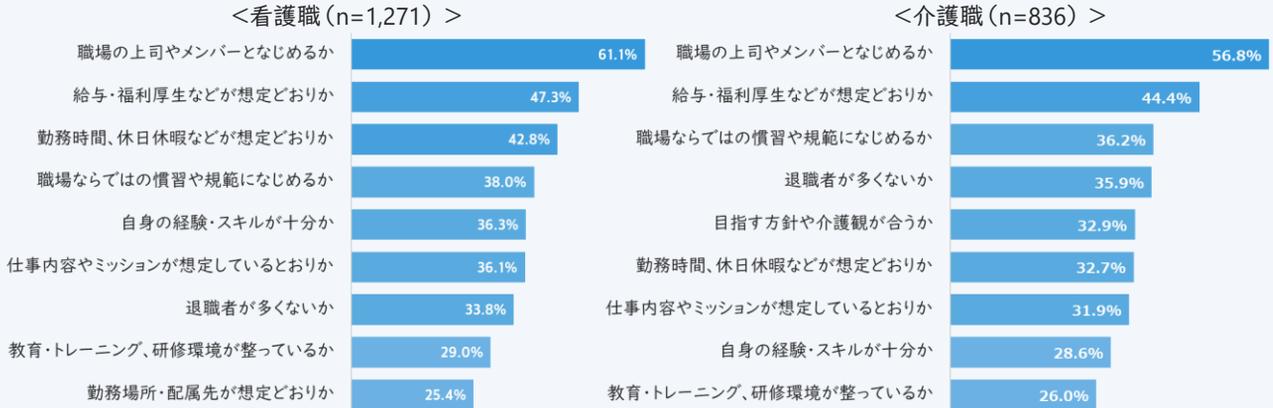
内定辞退の場合、必ず紹介会社経由で本音の辞退理由をヒアリングし、データとして蓄積しています。

(愛知県／ケアミックス型病院／事務長)



入職する前に不安に思ったこと

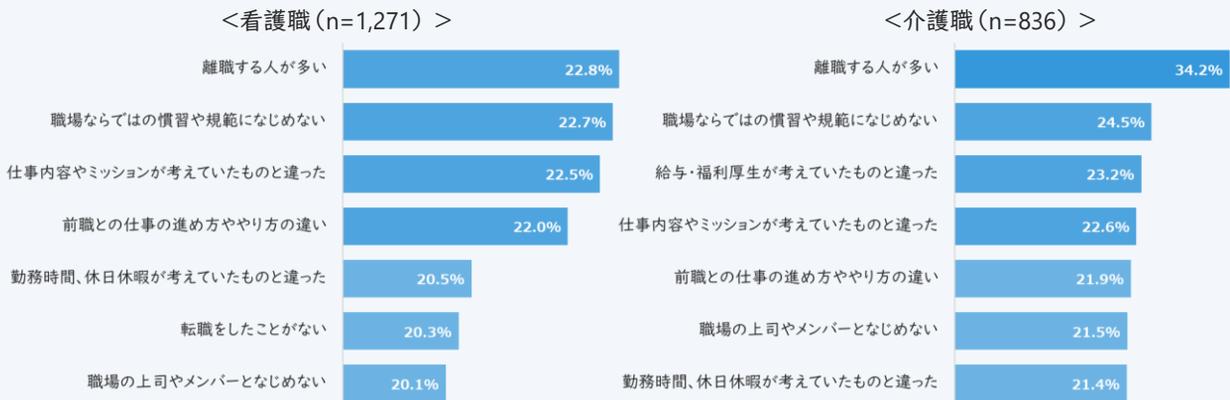
入職前の不安としては「職場の上司やメンバーとなじめるか」が最も多く、前職の退職理由においても「人間関係」が多く挙げられるように、労働条件と同等もしくはそれ以上に重要な要素であることがわかります。選考過程や入職前に職員の雰囲気を知ることができると不安を軽減できそうです。また、「条件面や職場環境が想定通りか」も不安を感じられる主な要素です。



出典：医療・介護・保育系紹介協議会会員企業における調査報告書（2022年～2023年）
※複数回答の設問において、上位の項目を掲載

新しい職場に入職して戸惑ったこと、困ったこと

看護職・介護職ともに「離職する人が多い」がトップに挙がりました。次いで、慣習や規範になじめない、前職とのギャップに戸惑う、条件や仕事内容が想定と異なる、等の項目が上位に挙がっています。入職前に正確な情報・実情を伝えるとともに、入職後は一人で悩むことがないよう定期的な面談の実施やメンターをつけるなどのフォローが求められます。



出典：医療・介護・保育系紹介協議会会員企業における調査報告書（2022年～2023年）
※複数回答の設問において、上位の項目を掲載



入職前や入職直後は不安や焦りを感じたり、ナーバスになったり、空回りしてしまったりと気持ちも不安定になりやすい時期です。新しい環境で頑張る姿勢を尊重し、職場になじんでいただけるよう受け入れ側のサポート体制を整えることが大切です。



入職までのフォロー



入職までの間に内定者が不安な気持ちに陥らないようにするために、入職までの専任フォロースタッフをつけ、分からないことや事前に聞きたいことは気軽に質問できるようにしています。入職決定後、すぐに内定者に電話をするだけでなく、その後も制服採寸や配属決定などこまめに連絡をし、入職までの進捗を記録に残しています。
(東京都/急性期病院/事務長)



内定者フォローについては、当院と紹介会社の役割分担が不明瞭に感じることもあったため、お互いの役割やどう対応するか、事前にすり合わせを行いました。紹介会社を採用目標達成のためのパートナーとして位置づけ、協力し合うことが大事だと思います。
(奈良県/ケアミックス型病院/看護部長)



「一緒に働けることを楽しみにしています」という歓迎の言葉はもちろん、「あなたにはこのような点に期待しています」という言葉をかけています。人員補充の一人として求められているのではなく、「自分が求められている」と感じていただくことが大切だと考えております。
(広島県/特別養護老人ホーム/施設長)

入職後のフォロー



入職後のフォローは看護部だけに任せるのではなく、採用を行った総務部や人事部との情報共有を密に行いました。看護部に相談できない内容(人間関係など)については総務部や人事部からアプローチすることで、新入職員の抱える不安をいち早く察知し早期退職を防ぐことができています。
(東京都/ケアミックス型病院/採用担当)



入職日の挨拶まわりを、その日の入職者(職種問わず)全員で全部署(事務や警備も)にまわり、普段やり取りがない部署に対しても院内で話しかけやすいよう、下地を作っています。
(大阪府/ケアミックス型病院/看護部長)



入職後は小さなことでも褒めることを心がけています。周りの職員に、入職者ができるようになったことやよかった動きを聞き、「ここを褒められていたよ」と伝えています。不安や分からないことばかりの中で、できるようになったことにもきちんと目を向けることで、「明日も頑張ろう」という気持ちになれると思います。
(兵庫県/特別養護老人ホーム/施設長)

定着に向けた取組み



ベテラン職員の何気ない一言。たとえ悪意のないものであったとしても、入職したばかりでナーバスになっている看護師さんを傷つけるケースが多発しているように思います。ベテランだからといって「なあなあ」で済ませず、後輩育成を含む勤務評価をしっかりと行っています。
(北海道/ケアミックス型病院/看護部長)



帰りやすい雰囲気づくりを心がけています。以前、退職者が相次いでいた時期に行ったアンケートでは、職員の60%が「帰りにくい雰囲気を感じる」と答えていました。これを受け、家庭の事情等で定時帰りや早帰りをしなければならない職員には、病院オリジナルのバッジを付けてもらいました。これにより、現在では「帰りにくい」と答える職員はゼロになり、定着率も大きく改善されました。
(宮城県/ケアミックス型病院/採用担当)



採用面接では、アイスブレイクや適性を見極めるためにさまざまな質問が行われますが、内容によっては法律違反にあたる場合があります。以下に代表的な例をまとめております。また、これらは面接時だけではなく、書類選考時にも留意が必要です。



結婚予定や妊娠に関する質問

結婚のご予定はありますか？

結婚しても働けますか？

お子さんのご予定はありますか？

個人のプライバシーに関わる情報であり、男女雇用機会均等法に反することにもなります。ハラスメントの観点からも不適切な質問です。応募者が申告した場合は別ですが、面接官から問うことは控えましょう。



健康状態や既往歴に関する質問

何かご病気はお持ちですか？

心の病気を患ったことはありますか？

ブランクの期間は体調不良ですか？

健康情報は個人情報保護法の「要配慮個人情報」に該当し、取得にあたっては本人の同意が必要となります。健康状態に影響する業務内容などの説明を通して、応募者自身から申告することを促すなどの工夫が必要です。



本籍地や出生地に関する質問

〇〇市のどのエリアご出身ですか？

国道〇号線のどちら側ですか？

お父さんのご出身はどちらですか？

具体的な地名を問う質問など、採用に必要な個人情報についての質問を行ってはいけません。また、本籍や出生地に関する質問は就職差別につながる恐れがあります。



厚生労働省の「公正採用選考特設サイト」では面接のポイントがより詳しく説明されています。不適切な質問は雇用の機会損失だけでなく、SNSや掲示板に書き込まれるなどのリスクもあります。一度お目通しいただき、選考に関わる方全員で改めてご認識いただくことをお勧めいたします。

▶厚生労働省 公正採用選考特設サイト (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/basic.html>)



家族構成や家族の職業、資産に関する質問

親御さんは何をされている方ですか？

ご両親は共働きですか？

お住まいは持ち家・賃貸どちらですか？

これらの情報は予断や偏見を招き、応募者本人に責任のない事項を採用の基準にしてしまうことに繋がります。つい話の流れで質問してしまいがちな質問なので注意が必要です。



思想や信条に関する質問

政治や政党に関心がありますか？

信条としている言葉は何ですか？

愛読している本は何ですか？

思想・信条は自由であるべき事項で、適性と能力には関係のないことです。愛読書や購読新聞・人生観を問うことも思想・信条を把握することにつながる可能性が高いため避けるべきです。

公正な採用選考を行うポイント

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにする。

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人の適性・能力とは関係のないことという認識を持ち、応募者が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行う。

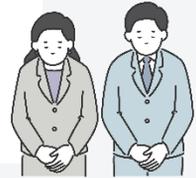


紹介会社からのご紹介で選考が進んでいる求職者に対して直接コンタクトを取り、自己応募への切り替えをお願いする、手数料がどれくらいかかるのかを伝える、などの事例が報告されています。これらは求職者に不安・不信感を抱かせてしまい、採用不成立(辞退)に至ることがございます。円滑な採用活動のためにも、このような行為はご遠慮いただけますようお願い申し上げます。

求職者からご相談を受けた事例

- ・面接後に事務長から直接連絡があり、「紹介会社には断りの連絡を入れるので、直接入社してほしい」と伝えられた。
- ・面接中に「紹介会社には週2日の勤務になったと伝えるが、実際はフルタイム可能なので、口裏を合わせるように」と指示された。
- ・面接中に「紹介会社に払う手数料をあなたに支払うので、直接応募してほしい。口止め料ということで、紹介会社には内密にしてほしい」と言われた。
- ・「あなたの採用に100万円かかるので、3年は辞められません」と言われた。

不安や不信感を抱かせてしまい、辞退に至った事例もございます。各紹介会社との契約違反に該当する場合があります、またそれ以前の問題として、真剣に選考に臨まれている求職者の気持ちを踏みにじるような行為です。このような行為はご遠慮いただけますよう、重ねてお願い申し上げます。



紹介会社をご利用いただく際のお願い

- 紹介会社経由の求職者につきまして、選考過程で直接連絡を取ることはご遠慮ください。
- 紹介会社との個別具体の契約内容(手数料、返戻金など)について、求職者を含む第三者へ口外することは守秘義務に違反しますのでご遠慮ください。



「内定者の妊娠が発覚したので、内定を取り消したい」というご相談を稀にいただきます。一般的に、内定者が内定通知書を受け取った段階で労働契約が成立したと考えられ、妊娠を理由とした内定取り消しは一方的な労働契約解除、すなわち「解雇」に当たります。

内定取り消しが認められる可能性があるケース

内定取り消しは、原則として認められません。
「客観的に合理的で社会通念上相当と認める」理由がない限り、不当解雇となります。

▼内定取り消しが認められる可能性があるケース

- ・学校を卒業できなかった場合
- ・就労までに必要とした免許・資格が取得できなかった場合
- ・健康を著しく害し勤務に重大な支障が出る場合
- ・履歴書や誓約書などに重大な虚偽記載がある場合
- ・反社会的行為を犯した場合
- ・不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合
↳ 整理解雇といい、使用者側の事情による解雇であるため、有効かどうかは厳しく判断されます



妊娠・出産を理由とした内定取り消しは違法となります。

妊娠・出産を理由とする内定取り消しは、男女雇用機会均等法に違反します。また、解雇・内定取り消しのみではなく、降格や減給、一方的で不利益な配置転換なども禁止されています。



2017年10月初版発行 2022年9月改訂発行 2023年9月改訂発行 2024年9月改訂発行
編集・発行／一般社団法人 日本人材紹介事業協会 医療・介護・保育系紹介協議会

人材協



医療・介護・保育系紹介協議会