

✅ ブラック動物病院を見抜くための総合チェックリスト【完全版】

🔍 1. 求人票・採用ページでのチェック項目

- 仕事内容・勤務時間・給与などが具体的に書かれている
 - 月の残業時間や夜間対応の有無が明記されている
 - 「やる気があれば任せます」「アットホーム」など抽象的な言葉ばかりではない
 - スタッフ数・診療件数・勤務医の人数にバランスが取れている
 - 育成や教育体制（指導医の有無・期間・内容）についての記載がある
 - 年間休日・有給取得について正直に書かれている（実績もあれば◎）
 - 「経験者優遇」だけでなく、新人への支援についても触れられている
 - 福利厚生や学会・セミナー支援が具体的かつ実施されているか
 - 院長だけの紹介ではなく、他のスタッフの声や顔写真がある
 - 求人ページの更新が古すぎない（1年以上放置は要注意）
-

🏢 2. 実習・見学時のチェック項目

- 院内の雰囲気ギスギスしていない／挨拶が自然に交わされている
- 院長や上司の話し方・態度に威圧感がない
- 新人や中堅スタッフも活躍しており、立場関係なく意見できている様子
- お昼休憩や休息が確保されている（スタッフルームの存在も確認）
- 症例や業務内容についての説明が丁寧／実習生への対応も親切
- スタッフが疲弊していない／誰かが一人で抱え込んでいる様子がない
- 院内で指導・教育のための工夫（チェックリスト、朝ミーティング等）がある
- スタッフの定着率や勤続年数を自然に聞ける雰囲気がある

- 質問しやすい環境かどうか（聞いたことに答えてもらえるか）
 - 笑顔がある・空気が重くない
-

3. SNS・口コミ・ネット情報でのチェック項目

- Google Mapのクチコミに「無理やり」「対応が雑」などの記載がないか
 - X（旧Twitter）やOpenChatで「実習で〇〇行ったけど…」系の投稿を探した
 - Instagramで「スタッフ紹介」「院内の雰囲気」が確認できる投稿がある
 - 求人情報に対して矛盾するクチコミ・評判がないか比較した
 - 口コミで「急に辞める人が多い」「見学の時と話が違った」などがあれば注意
 - 転職サイトや口コミサイト（OpenWorkなど）で企業情報がヒットするか確認した
 - 地元の獣医学生・先輩の間で良い／悪い噂が出ていないか情報収集した
 - 実際の勤務医のXやブログ・動画などから現場の様子を見たことがある
-

4. 面接・質問応答時のチェック項目

- 面接で一方的に質問されるだけでなく、こちらの質問にも丁寧に答えてくれる
 - 残業・当直・休日出勤など「聞きにくいこと」も隠さず答えてくれた
 - 指導体制や教育カリキュラムの具体的な説明があった
 - 退職理由を尋ねたときにごまかされたり、感情的な反応をされたりしない
 - 離職率や育成実績、過去の新人の事例など、具体例を出してくれる
 - 病院の目指す方向性と、自分の価値観が合っていると感じる
 - 人柄より“即戦力”を求めている空気が強すぎないか
 - 自分の希望や不安に耳を傾けてもらえる柔軟さがある
-

5. 以下の兆候があれば“ブラックの可能性”あり！

- 求人票と見学・面接内容に大きな矛盾がある
- 院長や上司が高圧的／スタッフに怒鳴っている
- どこに質問しても「院長に聞いて」と言われる（属人的）
- 明確な教育方針や成長支援の仕組みがない
- 中堅スタッフがごっそり辞めていて若手とベテランだけ
- 口コミやSNSに明らかにネガティブな投稿が複数ある
- 「最近人がすぐ辞めちゃって」「やる気があれば大丈夫」など抽象的な励ましが多い
- あなたの質問に対して「そんなこと気にするの？」という反応をされた

実習時の質問リスト

求人・情報収集段階で使える質問（オンライン／SNS／メールなど）

- 「院長先生の経歴や理念はHPで拝見しましたが、他のスタッフさんのご経歴も教えてくださいませんか？」
- 「スタッフの離職率や平均勤続年数について教えてください」
- 「育成体制について、マニュアルやチェックリストのようなものはありますか？」
- 「新人が1年目に任される業務内容の目安はどのようなものですか？」
- 「求人票にある“やる気次第で手術にも”というのは、具体的にどの程度の経験で可能ですか？」
- 「獣医師が外部セミナーや学会発表を行うことはありますか？サポート体制はありますか？」
- 「夜勤・当直について、頻度や担当制の有無を教えてください」
- 「中堅やベテランの先生はどのくらい在籍されていますか？」

実習・見学時に使える質問（現場観察＋口頭）

▷ スタッフ・雰囲気系

- 「先生方の雰囲気がとても良いですね。いつもこのように和やかな雰囲気なんですか？」
- 「勤務年数が近いスタッフさん同士の関係ってどんな感じですか？」
- 「お昼休憩ってどのようにとられているんですか？しっかり休めていますか？」
- 「院長先生とスタッフの距離感って、普段からこんな感じなんですか？」

▷ 教育・サポート系

- 「最初の1ヶ月で学ぶこと、任されることってどんな流れですか？」
- 「朝や夜にカンファレンスがありますか？症例のフィードバックはどうされていますか？」
- 「手術や処置などは、見学から徐々に入っていく形ですか？練習の時間などもありますか？」
- 「わからないことがあったとき、誰に相談できますか？」
- 「入社後にフォロー面談や1on1のような時間は設けられていますか？」

▷ 業務体制・働き方系

- 「1日あたり診る症例数の目安はどのくらいですか？」
- 「急患や夜間の緊急対応はどういう体制ですか？複数頭対応することもありますか？」
- 「院内の連絡や情報共有ってどんな方法でされていますか？LINEグループとかありますか？」
- 「診療時間が終わった後の業務（入院管理、カルテ記入など）はどのくらいありますか？」

面接・見学終盤での確認・逆質問（信頼関係を深める質問）

- 「皆さんがここで働いていて、特に好きなところ・誇りに思っている点ってありますか？」

- 「逆に、課題や改善途中の部分があれば教えてくださいませんか？」
 - 「新しく入る人に求める人物像やスキルってどんなものでしょうか？」
 - 「ここで3年後、5年後にどんな風に成長できるイメージがありますか？」
 - 「院長先生がスタッフ教育で大切にされている価値観は何ですか？」
 - 「これまで入社された若手の方で、うまく成長できた方・そうでなかった方の違いは何だと思われますか？」
-

補足：質問をする上でのポイント

- 相手を試すような口調でなく、「学ぶために知りたい」という姿勢で聞くと◎。
- すべて聞けなくてもOK。実習前にリストを用意しておき、3～5個でも聞けると効果大。
- 見学後に振り返りメモを作っておくと、比較・判断材料になります。