

面談のポイント

—



P I T

面談の流れ

—



面談の進め方

面談とは、候補者の方と企業側が**対等**に話してマッチングを図る機会です

一般化するカジュアル面談

アンケートでは**過去、企業から打診されたカジュアル面談に参加したことが「ある」と答えた方が、81%**でした。売り手市場の転職市場の中で、カジュアル面談が一般化していることがわかります

カジュアル面談の目的とは

- | | |
|--------------------------------|-----|
| 1. 企業や事業について知りたい・興味がある ----- | 88% |
| 2. 興味のある分野の情報交換や意見交換をしたい ----- | 46% |
| 3. 面談する相手について知りたい・興味がある ----- | 40% |
| 4. 自分のスキルや経歴等をアピールしたい ----- | 15% |
| 5. その他 ----- | 10% |

出典：参加者の95%が転職意欲あり！？カジュアル面談に対する候補者のホントの気持ち【アンケート結果公開】

「面談」と「面接」の違い

面談＝「情報交換の場」

面接＝「合否を見極める場」です

面談では「まずは会って話しましょう」というアプローチによって、候補者の心理的ハードルを下げるのが重要です

面談の進め方

「面談」と「面接」の違い（要点）

	面談	面接
転職意欲	低い場合がある	ある
実施目的	企業と候補者の相互理解を深める	候補者が自社とマッチするかを見定める
実施内容	候補者を理解し、自社の魅力を伝える	採用要件との合致度を確認する

面談で押さえるべきポイント

1. 面接ではない

志望動機や入社後のビジョンなど、入社意思がある前提の質問は避けましょう。「面談」では、**対等**に話して、お互いのマッチングを図ることが重要です

2. 面談担当者には、候補者のロールモデルをイメージさせられる人材を

最初の面談担当者は、「会社の顔」となります。候補者に対して、ロールモデルをイメージさせられる人材を選出してください

3. 候補者の心に残るような貴社の魅力を伝える

採用可能性の有無に関わらず、会社のビジョン・将来性・ポジションの魅力を明確に伝えることが重要です。採用可能性のある方は、「面接に進みやすく」、採用可能性の低い方でも選考が終了したら「お客様」になる可能性があります

4. さりげなく転職状況を確認する

できるだけ自然な流れで転職状況や転職理由、転職の軸やキーマンなどを把握しましょう

5. 次のアクションを提示する

情報収集のみで終了するのではなく、必ず次のアクションの提示をして面談を終了しましょう

面談の進め方

自社の訴求ポイントを見つけるために

候補者の転職軸は、候補者自身が認識できていない場合も多くあります。面談によって、**候補者の人生のテーマから本当に叶えたい転職軸を探し、自社の訴求と合致させる**ことで、入社意欲を高めることが可能になります

自社の訴求ポイント

- ・候補者の人生のテーマや価値観を、自社で実現できるかを判断し、実現できる場合には魅力として伝える
- ・メリットデメリットを候補者の感じ方に合わせて伝え方を変える
- ・本当に叶えたい軸を読み取る

候補者の人生のテーマの発見

(質問例)

報酬

- ・どんな生活をしているか
- ・食生活は？
- ・家庭環境は？

生活

- ・何時に起き、何時に仕事を終えるのか
- ・仕事は何をしているのか

環境

- ・どんな環境で働きたいか
- ・どんな場所で暮らしたいか

人

- ・どんな人になりたいか



候補者の転職軸（実現したいこと）の発見

(質問例)

仕事

- ・転職で実現したいことは何か
- ・どんな仕事がしたいか
- ・どんな働き方をしたいか

労働条件

- ・給与（現年収、希望金額、最低金額）
- ・希望や制約条件はあるか

事業

- ・どんなビジネスモデルの会社で働きたいか
- ・どんなフェーズの企業がいいか

環境

- ・どんな社風の会社で働きたいか
- ・どんなオフィスで働きたいか

人

- ・どんな人と働きたいか

候補者の人生のテーマから本当に叶えたい転職軸を探し、自社の訴求と合致させる

面談の進め方

面談の流れ

1	アイスブレイク (雰囲気づくり)	雑談からスタートして、話しやすい雰囲気づくりをしましょう
2	お互いに自己紹介	お互いに自己紹介をして、経歴や人柄をつかみます
3	人生のテーマや方向性	候補者のテーマや方向性を確認しましょう
4	質疑応答①（貴社→候補者）	転職状況や転職理由など、候補者の情報を本音で話してもらいましょう
5	企業説明	候補者は貴社について事業内容やミッションについて、詳しく知らないという前提で、貴社の魅力を伝えましょう
6	質疑応答②（候補者→貴社）	候補者が質問した内容は、今回の転職の軸となる点です。ポジティブに回答しましょう
7	働きたい環境・条件	貴社の会社説明をした後に聞くことで、候補者の温度感がうかがえます
8	フィードバック	お互いに有意義な時間にすることが最重要。 候補者に簡単なフィードバックをしてあげましょう
9	次回のステップを確認する	他の方を紹介する、次回日程を調整する、検討するなど、次回ステップを明確にして終了しましょう

トーク例

—



1. アイスブレイク

面談の流れ

アイスブレイク

候補者情報の収集

企業説明

質疑応答

FB・今後のステップ

目的

雑談から入ることで、本音で話しやすい雰囲気をつくる

ヒアリング項目	トークの目的・ポイント	トーク例
雑談	候補者と本音で会話がしやすい雰囲気をつくる	・本日はお仕事は終わりましたか ・寒暖差が激しいですが、周りで体調崩されている方などいないですか
面談担当者の自己紹介	面談担当者が先に自己紹介をすることで、候補者も話しやすくなる ➤パーソナルな情報を自ら話すことで、候補者にも情報を聞きやすくなる	・本日面談を担当させていただきます〇〇です。年齢は△△で、この会社に入ってから□年になります。いまは、〇〇職の人事担当をさせていただいております ・仕事においては、〇〇を大事にしており、将来の夢は△△です
候補者の自己紹介	自己紹介の雰囲気や内容で貴社とマッチする人材かつかむ ➤この時点での雰囲気や態度、内容の深さで大体の志望度を見ることができる	・それでは△△さんからも簡単に自己紹介いただいても良いですか？

2. 候補者の情報収集

面談の流れ

アイスブレイク

候補者情報の収集

企業説明

質疑応答

FB・今後のステップ

目的

候補者の人生のテーマ、方向性において、確認をして、それが貴社で実現できそうか、貴社に入社することで近づくかをともに考える

ヒアリング項目	トークの目的・ポイント	トーク例
人生のテーマや方向性	人生で成し遂げたいことが貴社に入社することで近づくのか、ともに考える	・△△さんは、将来どのようなビジネスマンになりたいですか？ ・将来いくら稼いで、どのような家に住みたいですか？
候補者への質問	候補者への質問をして、今回の転職の目的や求める条件を聞く ➤人生のテーマとの乖離が生まれている場合には、自分でもまだ気づけていない目的がある、または、正直な回答では可能性がある	・今回の転職を考え始めた理由は何ですか？ ・条件面で大事にしていることについて3つ挙げてください。 ・検討中の職種は何ですか？ ・弊社に話を聞いてみたいと思ったのはなぜですか？

【候補者のよくある人生のテーマや目標】どのようにすれば手段であれば以下の内容が貴社で実現可能か、積極的に話すことが重要となる

1.家庭 例：お金で不自由させたくない/親孝行

➤安定した給与体系、柔軟な働き方を求める

3.仕事 例：仕事内容/裁量権の大きさ/キャリアパス

➤スキルアップ、それに応じた報酬

2.社会 例：社会貢献/環境改善

➤ビジョン、ミッションとその先の大きな果実、裁量

4.待遇 例：給与/福利厚生/勤務地/リモート・フレックス制度

➤貴社で実現可能な待遇、福利厚生のアピール

3. 企業説明

面談の流れ

アイスブレイク

候補者情報の収集

企業説明

質疑応答

FB・今後のステップ

目的

候補者は、貴社についてあまり知らない、という前提で魅力を訴求しましょう。事業内容や強みだけでなく、会社のビジョンや今回の募集の背景、本人のキャリアステップについても説明をすると、より魅力に感じてもらえます

➤一方向的説明ではなく、候補者の状況を伺いながら紐づけて説明すると、より効果的です

ヒアリング項目	トークの目的・ポイント	トーク例
会社説明	まずは簡潔に会社の説明をする ➤ 先ほど聞いた「人生のテーマ」に関係するポイントを強調すると効果的	・まず簡単に説明をさせていただきます。弊社は〇〇事業、△△事業をしており、〇〇の分野にはかなり強みを持っています。というのも、創業当初から… ・先ほど△△さんが仰っていた部分と被るのですが、***の分野では、かなり力をつけてきており、知名度が追いついてきていないという状態ではありますが…
募集ポジション説明	募集の背景や仕事内容、求めるミッションなどをミスマッチを生まないよう、正直に説明する ➤ ここでも、「人生のテーマ」に紐づけて話ができると、魅力に感じてもらえる可能性が高い	・現在、〇〇のポジションを募集している背景としては… ・仕事内容としては、営業、マーケティングなど様々なポジションの統括を… ・そこで、どんな成果を上げることが会社のプラスになっていくか、なのですが…

【候補者が転職先に求める4つの軸】 候補者が転職先に求めているものが自社で実現できるかを判断し、実現できる場合は魅力として、積極的に伝える

1.人 例：雰囲気/社風/平均年齢/社員の志向性

2.仕事 例：仕事内容/裁量権の大きさ/キャリアパス

3.事業 例：競合優位性/社会貢献/収益性

4.待遇 例：給与/福利厚生/勤務地/リモート・フレックス制度

4. 質疑応答

面談の流れ

アイスブレイク

候補者情報の収集

企業説明

質疑応答

FB・今後のステップ

目的

質問内容は候補者が特に気にしている点であり、今回の「転職活動の軸」になることが非常に多いです
貴社の価値観に合うかを見極めるのと同時に、ポジティブに切り返せるようにしておきましょう

ヒアリング項目

トークの目的・ポイント

トーク例

質問応答

候補者にとって気になる点を聞いてもらう
➤ 今回の転職において大事にしていること
となります。ポジティブに切り返しまし
ょう

・ここまで会社と今回のポジションについての話を聞いてみて気になる点はありますか？

働きたい 環境・条件

現時点での働きたい環境について聞き、自
社とどの程度合致するか確かめる
➤ すべての条件が合致することはかなり
「稀」。すべての条件が一致するわけ
ではないことを前提に、合致している点を
アピールしましょう

・△△さんが、理想とする環境や一緒に働く方の人柄のイメージを教えてください
・条件面で、正直にここは絶対に譲れない！というものを教えてください。

候補者の 入社意欲を 高める

候補者の求める部分や興味を持った部分に
ついてより詳細に説明をする
➤ 面談において、最も重要なパート

・研修制度はかなり充実していて、未経験入社の方へは入社後△ヶ月程度〇〇に関する研修があります
・働き方もかなり力を入れており、今回のポジションの部署における残業は〇時間以下をキープしています

5. 質疑応答

面談の流れ

アイスブレイク

候補者情報の収集

企業説明

質疑応答

FB・今後のステップ

目的

候補者へフィードバックを行い、お互いに有意義な時間にしましょう
理解が深まっていないと感じる場合には、さらに詳しい説明をすることも視野に入れます

ヒアリング項目

トークの目的・ポイント

トーク例

フィードバック

お互いに有意義な時間にするために、候補者へのFBをしましょう

➤率直な印象を与えることで透明性の会社であるとともに、ストレートに欲しい人材であることをアピールする場とすることもできます。

・△△さんの印象を聞いていて、***の点は非常に魅力的なのですが、今までの転職理由で〇〇だった点を踏まえると、まだまだ□□な人間性なのではないかと思います。当社であれば、△△さんのような方が***の経験をして、大きく成長して、出世している実績もありますので、ぜひ選考に進んでみませんか。

次回ステップの提示

次回ステップを提示することで、お互いにアクションをとりやすくする

・一度、△△さんの方で持ち帰っていただき、選考に進むかお考えください。その結果、弊社の選考に進みたいとなった場合には、お気軽にメッセージをください。
・弊社に興味を持って頂けたのであれば、入社いただいた際に上司にあたる〇〇と面談をしてみませんか？



P I T

