

選考・内定辞退を いかに防ぐか

選ばれる企業の面接内容とは

ZENKIGEN
事業企画

羽山 慎一

アーカイブ配信&質疑応答集 公開中



ZENKIGEN

[セミナーの視聴はこちらをクリック \(Youtubeリンク\)](#)



内定辞退セミナー一質疑応答集

ご質問	ZENKIGEN回答
<p>【面接・面談の違い】 セミナー内容が面接ではなく、面談という印象を受けたのですが、使い分けはどのようにされてますでしょうか？</p>	<p>面接（候補者の評価を行うもの）と面談（候補者の評価を行わないもの）はどちらも内定辞退へ影響を与えます。どちらが影響が大きいかと問われると我々も未調査ですが、面接というテーマに7年間向き合ってきた身としては、同じくらい影響力があるかなという印象です。しかし、それぞれ場の目的が異なるためそれぞれにあった使い分けが大切です。</p> <p>①面接：候補者は自分が企業に「選ばれる」ことを前提に臨むため、場に緊張感が生まれ、面接官から認められることが候補者の目的になります。そのため、「アイスブレイク」で緊張感を解き、「ヒアリング」で候補者を深く理解し認めることが意向を高めることに繋がります。</p> <p>②面談：候補者は自分が企業を「選ぶ」ことを前提に臨むため、緊張感は少なく、企業のことをより良く理解することが目的になります。そのため、自社と面接官自身の魅力を最大限伝える「アトラクト」が特に重要になります。（羽山）</p>
<p>【理想的な面接時間】 現在新卒の採用担当をしています。面接の時間はどのくらいが理想的でしょうか？1時間は長いのではと感じることもあります。</p>	<p>意向醸成という観点だと、長い方が良いという分析結果があります。（どこまで長くして良いのかはまだ未結論なのですが、5時間面接するかというと多分ノーな気がします）少なくとも、30分よりかは60分の方が意向は上がりやすいです。時間があればしっかり相互理解が進むからかなと推測しています。（羽山）</p>
<p>【複数面接における深掘り】 感情を知るために、深掘り面接をしています。複数人のオンライン面接だと一問一答になり待機が長くなるため企業の印象も良くならなそうですが、個人面接を推奨されておりますでしょうか？</p>	<p>意向度の醸成という意味では個人面接を推奨しております。</p> <p>複数人面接の場合、他者に対して気遣いが生じる分、本音を語りづらくなるというのが理由です。加えて、おっしゃる通り待機時間が長くなる問題もあります。無言時間が増えると候補者体験が下がりやすいというデータもありまして、テンポを良く会話した方が面接官と候補者の間で良い関係が築けるんだと思っています。</p> <p>一方、個人面接は時間的なコストは良くありませんので、ハイブリットに使い分けていくのが良いと思います。意向醸成が必要な場面は個人面接、数を捌きたいシーンでは集団面接などです。（羽山）</p>

ご質問	ZENKIGEN回答
<p>【面接分析の面接官への説明】 面接分析することについて、どのように面接官の了承を得ているのですか？</p>	<p>面接全体を管轄している採用担当者の都合の押し付けにならないように、面接官にも多くのメリットがあると伝えることが大事だと思っています。例えば、面接官は人事ではない方が担当することが実は大半なのではないでしょうか。つまり面接初心者が多く、多くが不安を抱えながら我流で面接を進めているのです。そのため、面接官の不安を解消し、サポートするために面接を分析するんだとお伝えすれば面接官がポジティブな感情で受け入れてくれそうです。ついでに一つ他社の事例を紹介しておきます。ある企業では、面接分析をエンジニア職の面接からスタートしました。エンジニアたちは社内随一な情報にオープンな文化を持っていたし、新しい物好きだったので楽しんで分析結果を眺めていました。その効果や雰囲気は全社に伝わり、導入部署が徐々に増えていきました。（羽山）</p>
<p>【面接録画の候補者への説明】 面接の録画は候補者が不信感を抱くことにつながると、以前、別の企業様のセミナーで聞いて依頼、オンライン面接は、録画はせずに運用しています。現在は、面接を録画されることについて候補者の抵抗はなくなっているのでしょうか？</p>	<p>私の経験に基づく回答ですが、2つお伝えします。</p> <p>①面接録画に対する抵抗はそれほど大きくないと思っています。自己紹介でも触れましたが、私自身7年前から面接を録画しており、対面面接が一般的だった当時から会議室にビデオカメラを設置して録画していました。しかし、年間数百名、男女年齢職種問わずの面接をしても録画を断られたのはわずか1割未満でした。</p> <p>②録画をする理由をポジティブに説明することもおすすめです。</p> <p>私の場合、候補者に録画をお願いするときこう伝えていました。「面接官とあなたの相性だったりその日の出来次第で面接1発で合否決まっちゃうの嫌じゃないですか？それは私たちも避けたく、関係者複数人に面接を共有したいんです。録画しても良いですか」</p> <p>候補者が面接に対して抱えている不安を解消するポジティブな理由のため、ほとんど肯定的な意見が得られたのかなと思っています。面接録画が候補者と企業双方にWIN-WINであることが伝われば、抵抗感は薄れるのではないのでしょうか。（羽山）</p>
<p>【面接官へのフィードバック】 現場面接官にFB（フィードバック）を行うのはハードルが高く感じるのですが、他社様ではどのようなタイミングでどのようにFBされているのですか？</p>	<p>ケースバイケースですが私自身、うまくいった経験が大きく2つあります。</p> <p>①採用責任者から面接官へ個別フィードバックする場を設けてもらったパターン。これは採用責任者が面接官と付度なく話せる関係があったからうまくいきました。</p> <p>②第三者としてZENKIGENから面接官へフィードバックしたパターン。弊社にて面接分析を行った上で、面接官向けの研修を行いました。これは第三者からのフィードバックということで客観性があり受け入れてもらいやすかったと思っています。</p> <p>どちらのパターンも、企業や状況に応じて適切な方法を選ぶことが重要です。（宮坂）</p>

ご質問	ZENKIGEN回答
<p>【面接分析と面接官人数】 面接官が2名しかいない場合でも、自社個別の面接分析はできますでしょうか？ その場合、どのような分析方法になりますでしょうか？</p>	<p>できると思います。ポイントは、どのようなお手本を用いて自社と比較するかという点です。もしお二人のうちお一方が上手な面接官である場合、その方と他の面接官との比較を行う方法が良いでしょう。これが今回紹介した分析方法です。</p> <p>しかし、自社内にお手本がない場合やお手本があるか分からない場合もあります。そのような場合、同様の面接を行っている会社（相手の社名は公開できないのですが・・・）のお手本面接官との比較等をご提案しています（羽山）。</p>
<p>【面接分析と面接参加人数】 一次選考のみオンライングループ面接をしており、面接官も複数名います。人数は学生最大5名としてますが、面接分析を行うには、人数が多すぎでしょうか？</p>	<p>まず、システム的には、面接のデータは、学生が何人いても取得し分析することができます。しかし効果的な示唆が得られるかは別の話です。そもそも複数人面接は意向醸成には向いていないことがあります。5人の学生がいる場合、学生もナイーブな話を他の学生に聞かれないでしようから、本音を話していく状況になりますし、一人一人と話す時間も短くなってしまいうでしょう。</p> <p>一方で、集団面接は効率的に合否判定を行うのには適しています。したがって、意向形成の場と効率的な合否判定を行う場を使い分けることが良いでしょう（羽山）。</p>

ご質問	ZENKIGEN回答
<p>【反応が無い候補者とのアイスブレイク】 自己紹介、アイスブレイクで相手に乗って来ない、無口、反応が無い場合、こちらの気持ちが折れてしまうことがあるのですが、反応が悪い方への工夫などがありましたら教えていただきたいです。</p>	<p>私も今でも悩んでいます、経験から学んだ方法をお話いたします。今日のセミナーで一番難解で根拠のない答えをお許しください。 まず、相手が興味を持つまで探り続けるという粘り強さが重要です。最初は気まずい空気が流れるでしょうけど、粘り続けることで何とかなることもあります。相手に乗ってこないまま面接を終えても、面接官も不完全燃焼に終わると思いますので、粘って損することはないんじゃないかなと。 次に、相手のメンタルモデルを早めに掴むことが大切です。メンタルモデルとは、言葉や表情・仕草など相手から読み取れる情報ではなく、それを生み出す心の構造のことを指します。話題に乗ってこなかったと思ったら、なぜ相手は乗ってこなかったのか、どんな心の構造を持っているのか推察しながら、先ほど述べた「粘る」に取り組んでいくのです。 特に中途採用の場合、これまで所属していた会社の文化や職種の影響でメンタルモデルが形成されていることが多くあります。そのため、相手のことをヒアリングしているうちにメンタルモデルがわかってくることもあります（羽山）。</p>
<p>【アトラクトのために必要な訴求】 現在新卒の採用担当をしています。面接時は褒めることを意識していますが、褒めるだけで終わってしまうと学生の記憶に残らない恐れもあるなと思っています。面接の中で「さらに伸ばしたらgoodな点」などもお伝えし、学生に課題感を与えたりした方がいいのでしょうか。</p>	<p>おっしゃる通りだと思います！私からも2つコメントがありまして、まず褒めすぎると褒めるありがたみがなくなるので適度なラインがベストです。（これは分析結果ありです） 続いて、褒める時は具体的なことを褒めることを推奨しています。 ご意見いただきました通り、「さらに伸ばしたらgoodな点」などお伝えしていくとさらに良いと思います！ ちなみに、その人自身を褒めるのが大事です。その人自身というのは例えば人間性のことです。逆にその人自身じゃないというのは結果や環境です。大学生でいうと、学歴や保持している資格などのことですね。というのも、例えば学歴しか誇れることがないことにコンプレックスを感じてる人もいます。その方々が本音で語れるのは、肩書き・学歴などの外から見た商号を保持していることではなく、その中にある人間性を認められた時なのです。ぜひ人間性を褒められているか、意識してみてください。（羽山）</p>

ご質問	ZENKIGEN回答
<p>【意図を持った質問】 羽山さんが考える、「質問に対して意図を持ってきく」やり方を教えていただきたいです。</p>	<p>前提として「意図を持って聞く」＝「仮説を持って聞く」と思っています。面接の場で持とうと努力している仮説は下記2つです。 ①自社で力を発揮する人物像（仮説）と比べてどんな候補者なのか ②自社が候補者に提供できる価値（仮説）は候補者にとって本当に価値になるのか ①の検証ができた時に、候補者を合格とし、②については仮説を候補者にぶつけてみて反応を見るようにしています。（羽山）</p>
<p>【ストレス耐性を見極める質問】 威圧的にならず、ストレス耐性を見極めるための質問があれば教えていただきたいです。</p>	<p>過去の経験をヒアリングすることが有効です。人は急に変わるのが難しいため、今までの生き方が入社後も再現される可能性が高いからです。 過去に心が折れた経験や立ち上がった経験、立ち上がれなかった経験などをヒアリングし、自社組織に耐えられるストレス耐性があるか確認することがお勧めです。ただし、候補者は自分に不利な情報を隠す可能性があります。面接では候補者が企業に「選ばれる」マインドセットで臨むため、不利な情報を隠してしまうことがあるからです。 そこで、本日紹介した「アイスブレイク」テクニックを活用することが重要です。本音で話せる場を作ることで、ナイーブな質問が効果を発揮します。圧迫面接ではなく、逆に本音で話しやすい場を作ることで、候補者の本当のストレス耐性をみる鍵なんじゃないかなと思っています。（羽山）</p>
<p>【アンケート機能について】 セミナーで紹介されていた面接後の候補者アンケート「働きたい会話を楽しめたか」は、終了直後にアンケートされたのでしょうか。何か工夫があれば、教えてください</p>	<p>面接終了直後に取得しています。事例のお客様は、harutakaという弊社のオンライン面接ツールで、オンライン面接終了直後に候補者にアンケートが表示される機能をお使いいただいています。面接から時間が経つと回答意欲が薄れてしまいますので、居酒屋のお通しみたいにしれっと面接後に差し出す仕組みにしております。（お通しって当たり前に出てくるので、意識せず料金払いますよね）ちなみに、回答率は大体80%前後なのですが、アンケート未回答の方が一番選考辞退が多いです。（羽山）</p>

harutaka