



HeaR Inc.

# コロナショックと 採用のこれから

広報×CX×リモート採用で  
選ばれる組織を作る方法

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 目次

- ◎ **コロナショックと採用のこれから…3**
  - ・ コロナで採用に生じる変化とは
  - ・ リモート採用に向けてやるべきこと
- ◎ **採用CXについて…14**
  - ・ 採用マーケットの現状と課題
  - ・ 採用戦略の考え方とCX
- ◎ **採用計画の立案手順…25**
  - ・ 採用計画立案のスタート
  - ・ 課題の把握と分析の方法
- ◎ **採用ペルソナ…40**
  - ・ 採用ペルソナとは何か
  - ・ 採用ペルソナの作り方
- ◎ **求人票…51**
  - ・ 求人票の重要な役割
  - ・ 求人票の書き方とコツ
- ◎ **採用ピッチ資料…61**
  - ・ 採用ピッチ資料のメリット
  - ・ 採用ピッチ資料の作り方
- ◎ **採用広報とブランディング…72**
  - ・ 採用広報の重要性
  - ・ 採用広報Tips1：インタビュー記事
  - ・ 採用広報Tips2：SNS×採用広報
  - ・ 採用広報Tips3：採用オウンドメディア
- ◎ **面接・面談…88**
  - ・ 採用面接の重要性
  - ・ 採用面接とCX
  - ・ 面接のコミュニケーション
  - ・ 魅力を深掘りする質問設計
  - ・ オンライン面談について
  - ・ よくある質問と回答方法
  - ・ 面接の評価
  - ・ コンピテンシー面接質問例

## 第0章

# コロナショックと 採用のこれから

# コロナで採用に生じる変化とは

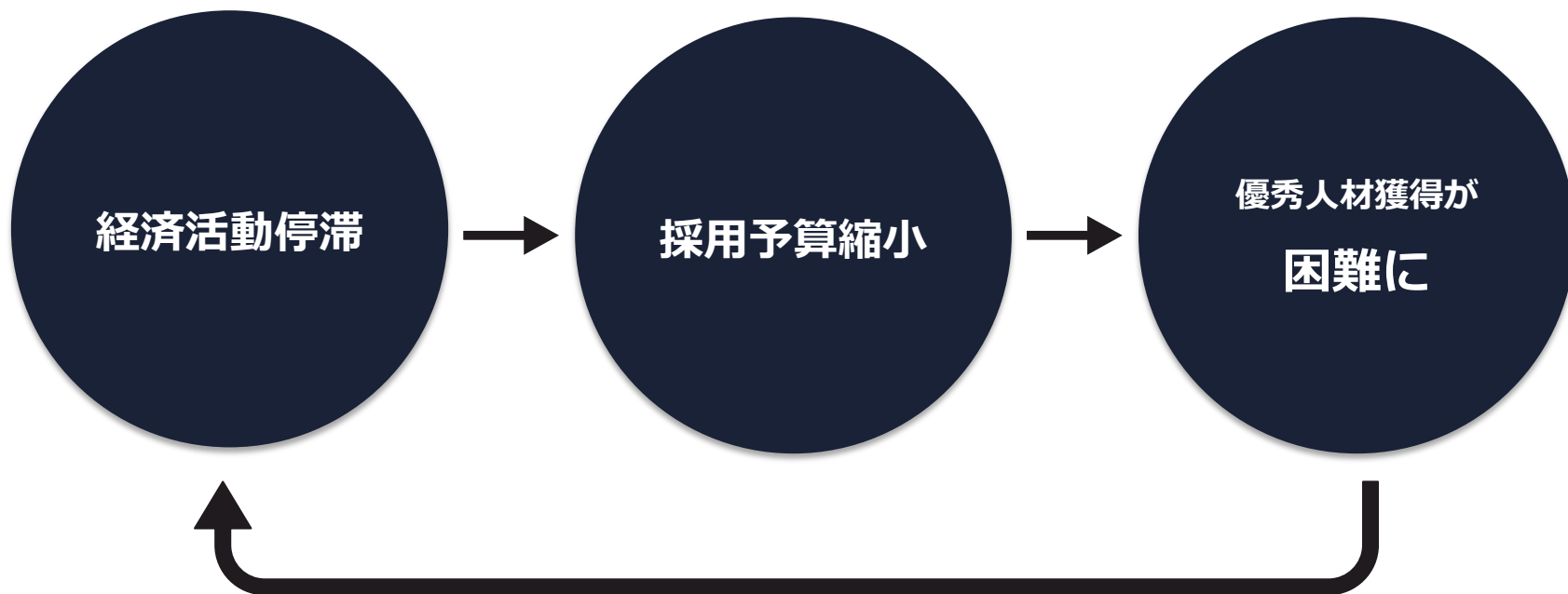
---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# コロナの影響下、これから採用がどうなるか

コロナウイルスの影響が長期化することによって、「採用のデフレ」が発生する可能性が高まっています。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 考えられる変化

今後1~2ヶ月

## リモートワークへの移行

- ・社内での多くの活動がリモートに移行
- ・在宅で働ける状況の整備が急務に
- ・人事や採用業務も合わせてオンライン化

今後3ヶ月~6ヶ月

## オンライン人材・企業への採用集中

- ・求職者/会社共にオンライン化していないと採用活動が大幅に停滞
- ・オンラインの対応が手厚い企業への人気集中
- ・オンラインでの対応ができる人材への人気集中
- ・説明会や面接、面談などがオンラインに

今後6ヶ月~

## リモート採用対応企業の明暗が分かれる

- ・採用に至る全ての過程がオンラインへ
- ・内定者フォロー、研修などを含めリモートでの対応が求められるようになる
- ・社員とのコミュニケーション方法を含め、リモート対応が求められるようになる

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# リモート採用に向けてやるべきこと

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 準備期間

まずは採用予算の使用方法見直しと、  
広報活動のための会社の魅力の洗い出しをしましょう。

## 【準備期間】

- 採用予算のチェック
- 利用する採用系サービスの洗い出し
- 会社の魅力の整理
- 求人情報の精査
- 採用ピッチ資料の作成

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 求人と認知

求人と認知のフェーズとして、各種SNSの利用開始、採用ピッチ資料の作成、求人票の精査などを行います。また、全ての面談をWEB化できるように準備をしましょう。

## 【求人と認知】

- 各種SNS運用（他社との差別化ができる）
- 採用ピッチ資料の公開
- WEB面談
- WEB説明会

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接と内定

WEBの面接に対応できるように、面接官のトレーニングを行います。  
採用要件を定義し、人材の質を担保する取り組みを行いましょよう。

## 【面接と内定】

- 面接官のWEB化トレーニング
- WEBでの面接
- 採用要件の再定義
- 候補者とほか社員とのコミュニケーション機会作成
- リファレンスチェック

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用後のオンボーディング

「内定・入社まで一度も直接会えない」可能性を想定した上で、  
必要なコンテンツやツールを整えましょう。

## 【採用後のオンボーディング】

- オンラインでの研修動画作成
- Slackなどを用いた社員との交流機会を作る
- 入社後の紹介を徹底

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# リモート採用における候補者の不安要素

実際に会社の人に入社まで会えないかもしれない……

会社を選ぶための情報がぜんぜん足りない……

正しい求人情報が欲しい……

研修は十分？

作業環境は大丈夫？

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用で勝つ企業になるための3要素

コロナウイルスの影響下、採用デフレを防ぐための必要な三要素は「採用CX」「採用広報」「リモート環境の整備」です。候補者の不安を取り除くため、この三つに注力して採用活動を行いましょう。

会社を知ってもらう  
**採用広報**

会社を選んでもらう  
**採用CX**

会社に定着してもらう  
**リモート環境**

リモート採用を始める上でのチェックリストダウンロードは  
[こちらをクリック!](#)

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

## 第2章

# 採用CXについて

# 採用マーケットの現状と課題

---

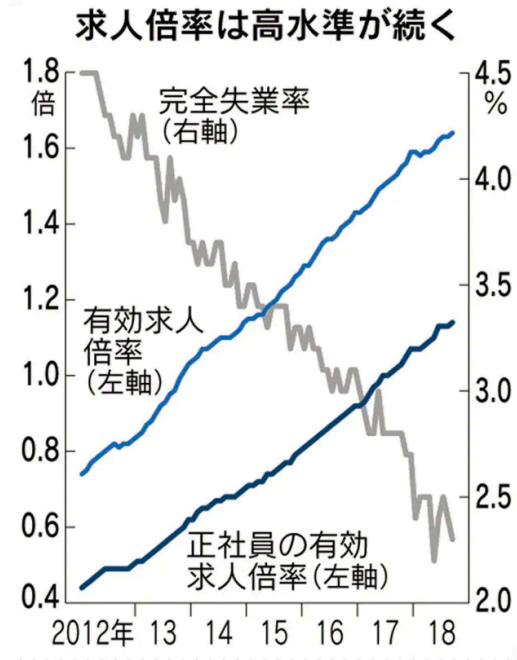
**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用マーケットの現状

採用CXについて

有効求人倍率増加に伴い、求職者から選ばれる視点が重要性を帯びてきた



求職者を  
“選ぶ”

求職者から  
“選ばれる”

参照：[日本経済新聞『有効求人倍率1.64倍 9月、正社員は過去最高』](#)

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

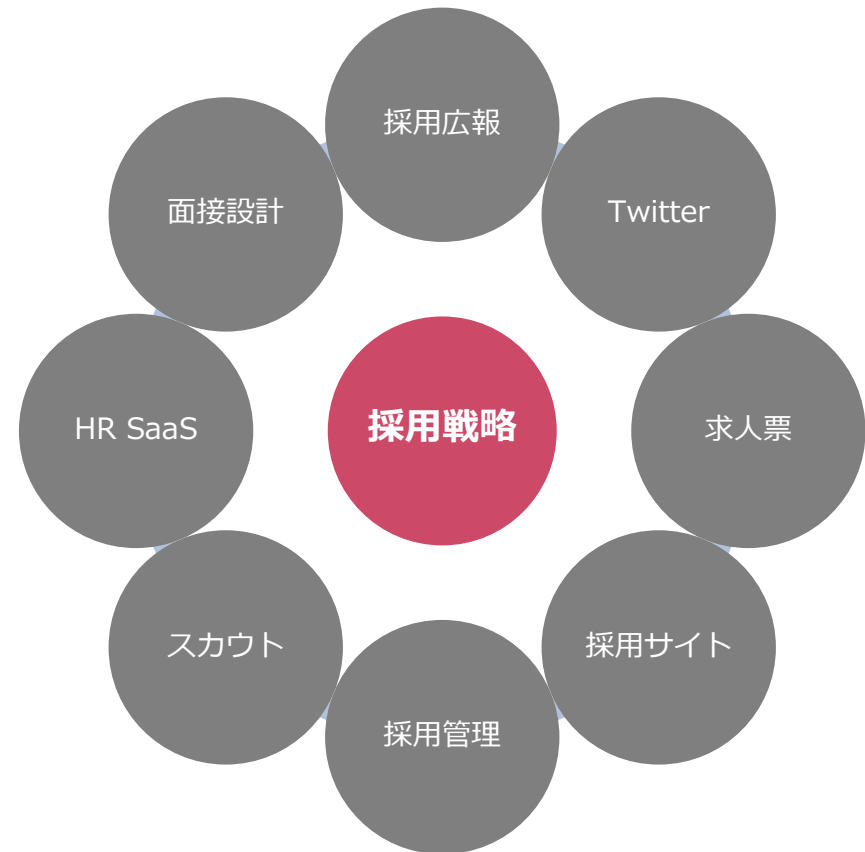


# 根本的な採用課題

採用CXについて

## 採用のドーナツ化現象により、採用側が本質的な採用戦略を作れていない

採用に関する多くのサービス(SaaS,求人媒体等)や手法/施策(採用広報,SNS採用等)が増えた一方、採用活動の根幹となる戦略作りが出来てない企業も増加しています。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# これからの採用のカタチ

採用CXについて

母集団形成の観点だけでなく、選考の離脱を下げる施策が必要な時代へ

## 母集団形成

求職候補者の  
「増加」

求人媒体の運用や採用広報を通して  
御社のファンを増やし  
認知→応募へと繋げる



## 候補者体験

選考辞退率の  
「減少」

候補者とのタッチポイントを  
より良いものへと改善し  
選ばれる企業になる

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用戦略の考え方とCX

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 必要な採用戦略の考え方

採用CXについて

認知される段階から入社決定まで、採用全体に「良いCXの提供」が必要

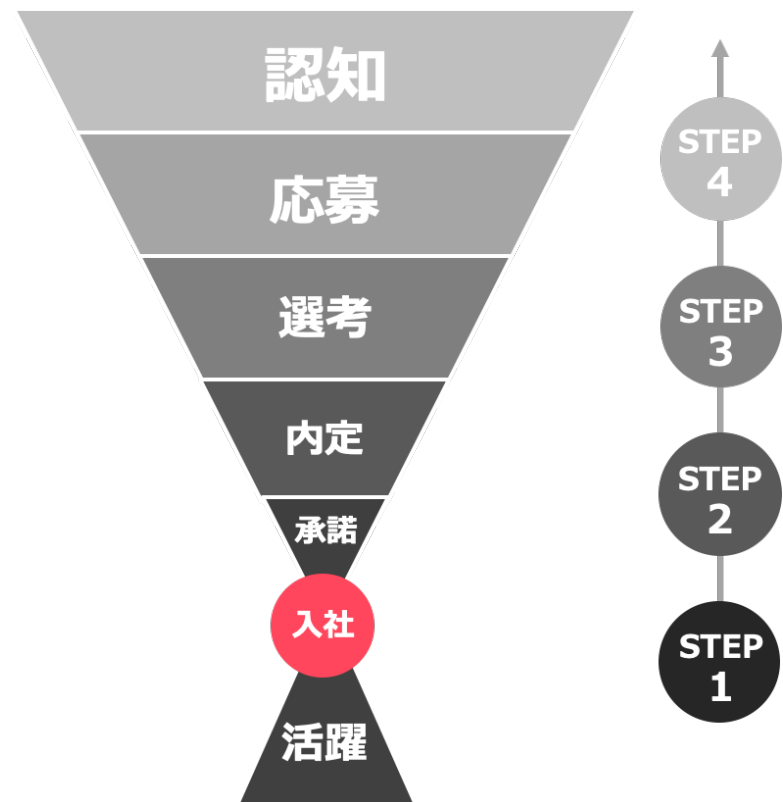
CXとはCandidate Experienceの略で、

「候補者の体験」という意味です。

候補者が企業を認知してから選考を終えるまでの

タッチポイント一つひとつに価値を提供することで、

採用力向上ならびに自社のファン獲得に繋がります。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用CXが必要な理由

採用CXについて

## 候補者体験が悪い場合、採用全体に悪影響として派生

63%

選考中の体験を理由に  
選考を拒否する

72%

選考中の悪い体験を他人に  
何らかの方法で伝えている

22%

嫌な経験をした人が  
友達に応募しないように話す

Hear inc.

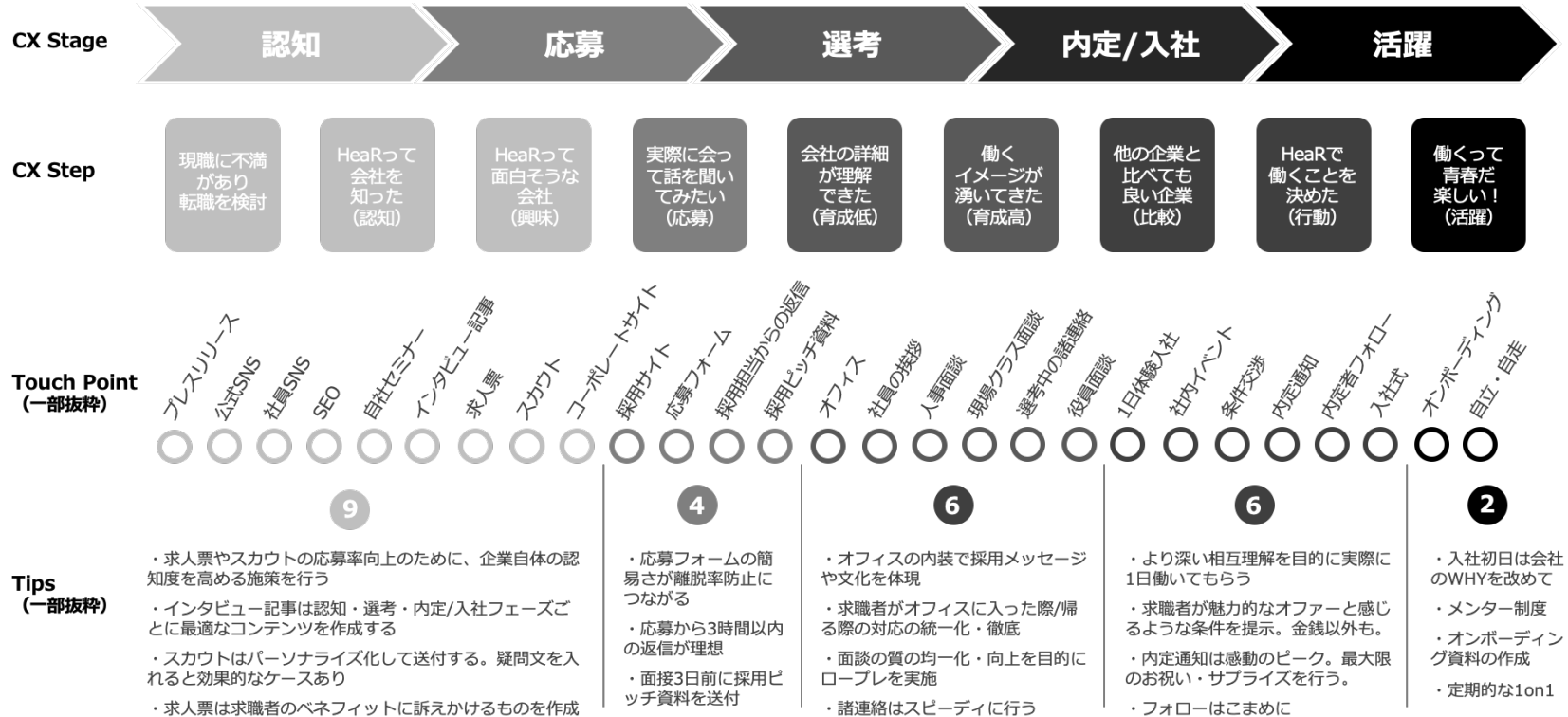
この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用CXの全体観

採用CXについて

認知から内定承諾までの一連において、

採用ペルソナの行動・感情・思考・不満（課題）を網羅的に俯瞰



採用CXの108のタッチポイントを見られる資料はこちらから！

HeaR inc.

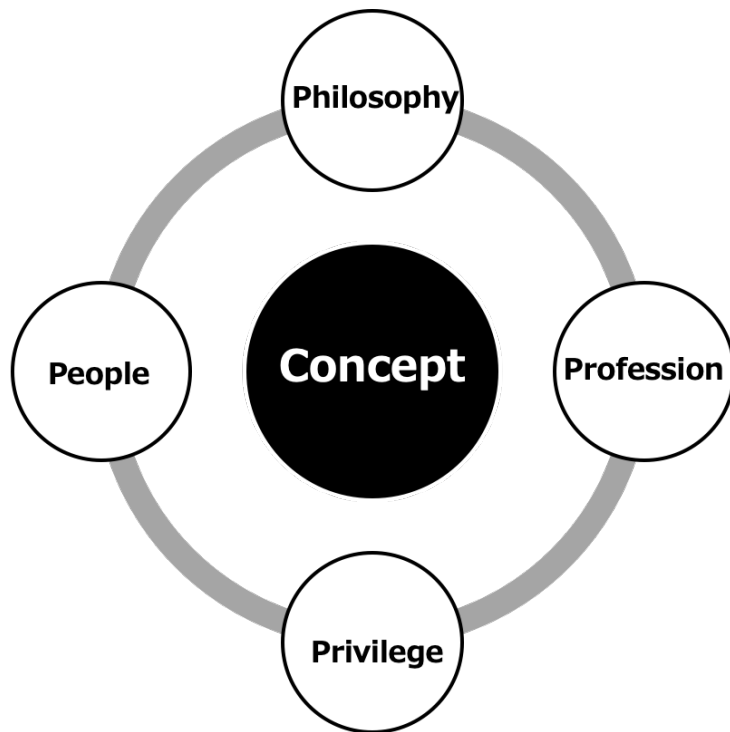
この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用コンセプトと魅力

採用CXについて

各タッチポイントで候補者に伝えるべき、

「採用コンセプト」の策定および「自社らしい魅力」の整理が大事



## 対採用の中心メッセージを策定

ミッションや事業コンセプトとは別に(同様でも可)採用におけるコンセプトを策定。

多くのタッチポイントでコンセプトを体現しましょう。



## 魅力を様々な角度から整理

自社の魅力を4P(組織哲学・人・職業・待遇)で整理。

「自社の魅力は事業だけだ」と決めつけず、すべての魅力を洗い出しましょう。



## 求職者の志向に合わせて個別化

求職者の転職動機は人それぞれです。

各人が重視している志向性を見極め、

それに適切な魅力(4P)を訴求しましょう。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# キャンディデートジャーニーの設計

採用CXについて

各採用フェイズでどのようなタッチポイントがあり、  
それぞれの点における理想の心理状態とそこへ到達させるための施策を設計

CX Stage	認知	応募	選考	内定/入社	活躍
Touch Point	インタビュー記事 (人)	求人票 Wantedly	採用ビッチ資料	役員面談	1on1
目指すべき 心理状態	HeaRで多くの人の活躍 態が分かった！そして アツい人が多くて興奮 してそう！	タイトルまでアツくて クリックしてみた。 求人票の中身まで興奮 っぽいんだな	会社のこーりり理解 した結果、 一緒に「青春」してみ たいなと思った！	青春の価値観のやり会 わけを丁寧にすること は、本当に青春を 大事にしているんだな	正直不安はあったけど 期待感もあつた1on1で 聞けるこの情報は大事 な心して働ける！
採用CX施策	Wevoxカードを活用 した価値観紹介記事	競争性を意識した タイトル (例：ONE TEAM、 サザエさん共働きなど)	「青春」というワード を数十個取りはめる	あなたにとっての 「青春」とは？という 質問を必ずする	最初の1週間は毎日、 それ以降は週一
	「HeaRの日常」とい う連載企画で、日々起 きる青春エピソードを コンテンツ化する	読後感に 「青春」や「アツい」 となる言葉を活用 (例：夢話、青春)	採用ビッチ資料に HeaRの動画を埋め込 んでビジュアル的にも 伝える	何なら最終面接は 青春の話だけするって のも良いかもしれない	最終半分キャリア半分 人としての評価を大事 にする。



## 候補者とのタッチポイントを羅列

候補者が企業を認知してから選考を終えるまでの  
タッチポイント一つひとつを細分化して羅列します。  
メンバー同士でブレストするのがオススメです。



## 目指すべき心理状態を設計

各タッチポイントで求職者がどのような心理状態で  
あってほしいかを設計しましょう。



## CX向上施策を実行

各タッチポイントで価値提供できるよう、改善点を見  
つけ出し、一つひとつ実行していきましょう。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



## 第3章

# 採用計画の立案手順

# 採用計画立案のスタート

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# なぜ必要なのか

採用計画の立案手順

## 採用の最終目的は事業を伸ばすこと

事業を成功に導くための緻密な計画、各部門長とのすり合わせが必要

### ×「どう採用すればいい？」

初めて採用活動に関わる人は  
「どの手法で募集をかけようか」  
「他社はどのような面接をしているのか」  
などと、Howに気を取られがち。  
まず実施すべきは**採用計画**を立てること。

### ◎「採用計画を立てよう！」

採用計画は採用そのものを成功させるための大切なプロセスです。  
採用計画が曖昧だと、応募が集まらなかったり、質と量の確保が難しくなります。  
未然にミスマッチを防ぐためにも綿密に採用計画を練る必要があります。

Hear inc.

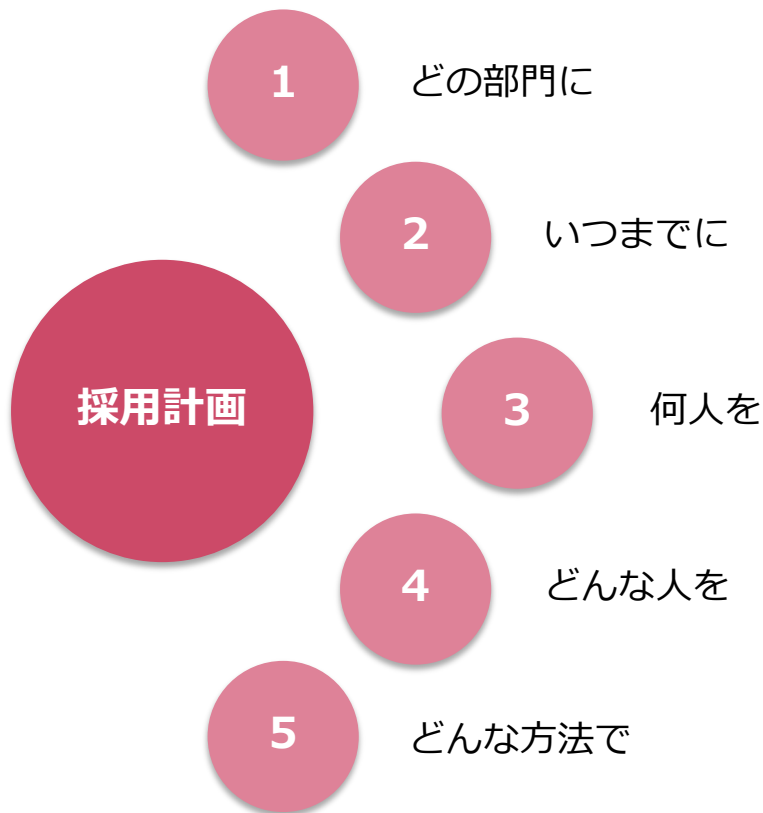
この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用計画で決めること

採用計画の立案手順

## ■ 必要なツールと予算決定

この5つに沿って採用にかかる予算を割り出し  
採用に利用するためのツールを選定します



## ■ 採用計画の立案フロー

よくある考え方の手順は以下5ステップです



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 自社の事業を理解

採用計画の立案手順

## リーンキャンパスを活用しましょう

1枚のシートにビジネスモデルを整理できる簡単なフレームワークです。

事業構造の可視化により、求職者やエージェントに対して簡潔に事業を伝えられます。また、その事業にフィットする人材はどのような価値観/スキル/知識/経験が必要か大枠で掴めるようになります。

特に、「主要指標」「独自の価値提案」「圧倒的な優位性」の3点を把握しておくことで、自社事業を伸ばす上での必要な素養を抽出することが可能です。

課題 上位3つの課題	ソリューション 上位3つの機能	独自の価値提案 あなたの差別化要因と注目に値する価値を説明した単一で明確な説得力のあるメッセージ	圧倒的な優位性 簡単にコピーや購入ができないもの	顧客セグメント ターゲットにする顧客
	主要指標 計測する主要活動		チャンネル 顧客への経路	
コスト構造 顧客獲得コスト 流通コスト ホスティングコスト 人件費など		収益の流れ 収益モデル 顧客生涯価値 収益 粗利益		

リーンキャンパステンプレートのダウンロードは[こちら](#)！

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 課題の把握と分析の方法

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用課題の把握

採用計画の立案手順

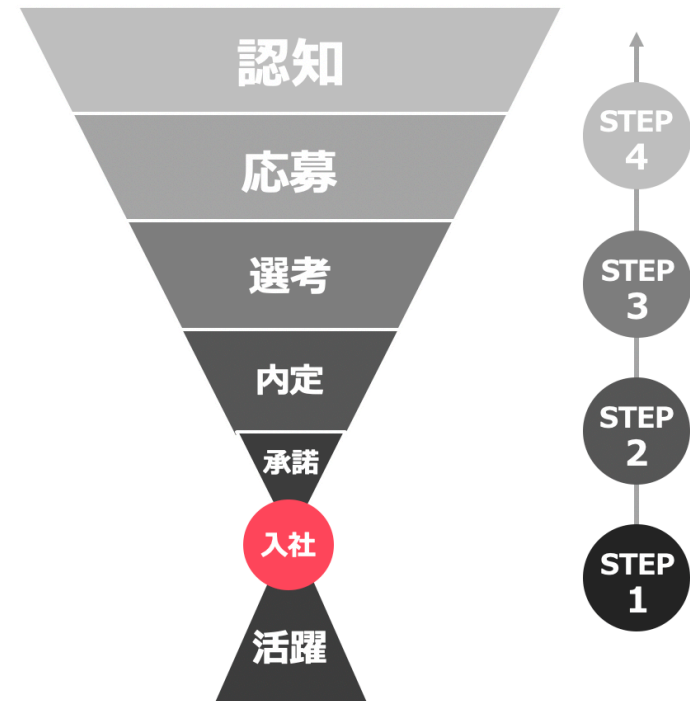
## ファネルで採用課題を掴む

採用において、自社の抱えている課題は明確でしょうか。

- ・ 採用目標人数に対する課題特定
- ・ ボトルネックとなっている選考タッチポイント
- ・ 配属後のパフォーマンスにおけるレベル差
- ・ 配属先からのフィードバック

など、自社の採用実績を振り返ることで採用課題にたどり着きます。

また、ファネルごとの通過率や選考辞退率など、定量的な部分は施策の優先順位が見えてきやすいのでオススメです。



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用における3C分析の進め方

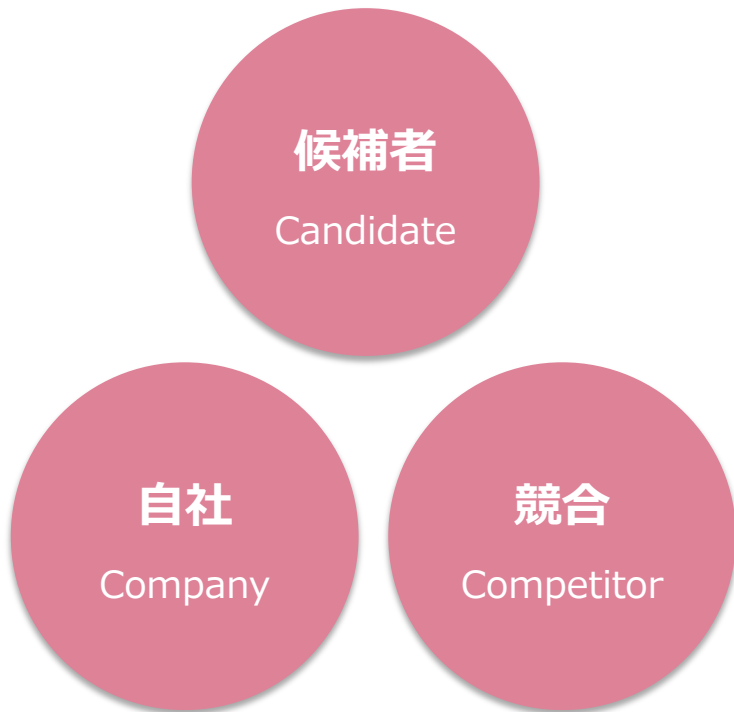
採用計画の立案手順

## 採用マーケティングの基礎3C

採用市場では同業界だけが競合とは限りません。業種はもちろんのこと、職種や勤務時間、地域などターゲットの希望する内容によってはあらゆる企業が競合となる可能性があります。

数ある求人の中から、求職者に選ばれるためには競合リサーチと分析は必要不可欠。

そこでマーケティングの基本フレームワークでもある3C分析を活用して自社の競争優位性を整理しましょう。



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 自社を理解

採用計画の立案手順

- ✓ **企業/経営理念の背景把握**
- ✓ **企業の思想/方向性/意義を理解**
- ✓ **業務内容を把握**
- ✓ **KPIから必須スキル/経験を確認**

まず、企業理念と経営理念を把握することで、会社の考え方や目指す方向、存在意義などを理解しましょう。

理念が社員に浸透していると、社員の一体感を強めたり、事業活動を促進したりします。

求職者が理念に共感できるよう、採用担当者自身が理念を理解しておくことが最低条件です。

また、求職者にとっては「実際にどのような仕事を担当するのか」も非常に気になるポイントです。

採用担当者は、必ず業務内容も把握しておきましょう。求職者が自社で働く姿を具体的に想像できるよう、必要なスキルや経験などもあわせて、各部署の責任者などに確認してください。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 候補者を理解

採用計画の立案手順

## 自社が求める人物像をペルソナ化する

自社理解の次はペルソナを作成しましょう。（詳細は第3章「採用ペルソナ」）

ジョン・S・プルーイットは著書『ペルソナ戦略—マーケティング、製品開発、デザインを顧客志向にする』の中でペルソナを下記のように定義しています。

“

「ペルソナ」は、  
実在する人々についての明確で具体的なデータをもとに作り上げられた架空の人物であり、  
ユーザーが本当に使いたいと感じる製品の実現をサポートするためのツールであり、手法である。

～ジョン・S・プルーイット～

”

出典：ジョン・S・プルーイット ペルソナ戦略

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 競合他社を理解

採用計画の立案手順

採用戦略を立てる上で、競合他社の理解も大切になります。

他社と比較すると、新卒市場・転職市場での自社の立ち位置を確認するときに役立ちます。

採用競合に該当するのは同業だけとは限りません。

自社と採用ターゲットが重複するすべての企業が採用競合になり得ます。

また、既存社員に就活や転職活動中に志望していた会社名をヒアリングすれば、求職者視点の情報を収集することもできます。

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用競合をリサーチ

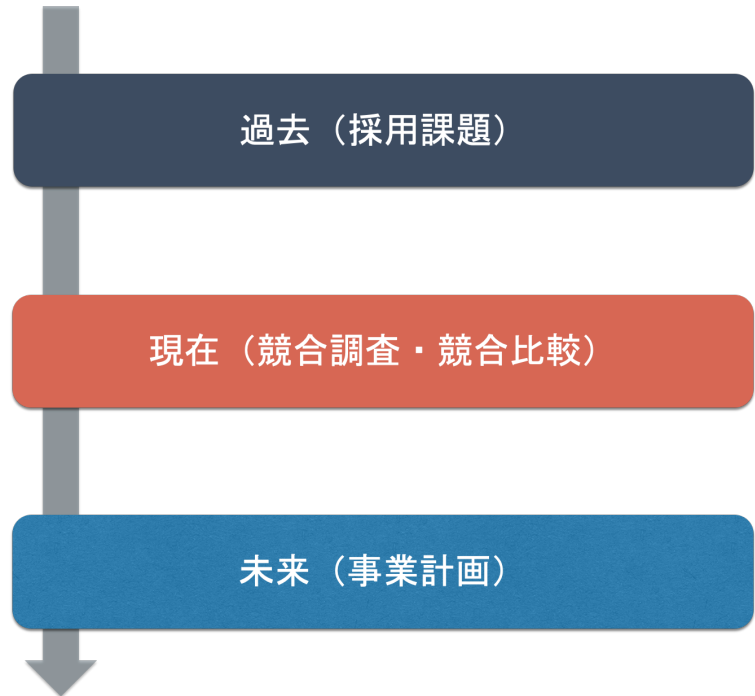
採用計画の立案手順

採用成果を上げるには、  
競合の調査も事前に行っておくべきです。

競合調査というと同業他社を意識することが多い  
と思いますが、採用市場では同業種だけが競合と  
は限りません。

業種はもちろんのこと、職種、勤務時間、地域な  
どターゲットの希望する内容によってはあらゆる  
企業が競合となる可能性があります。

数ある求人の中から、応募者に選ばれるためには  
競合のリサーチと分析は必要不可欠と言えます



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

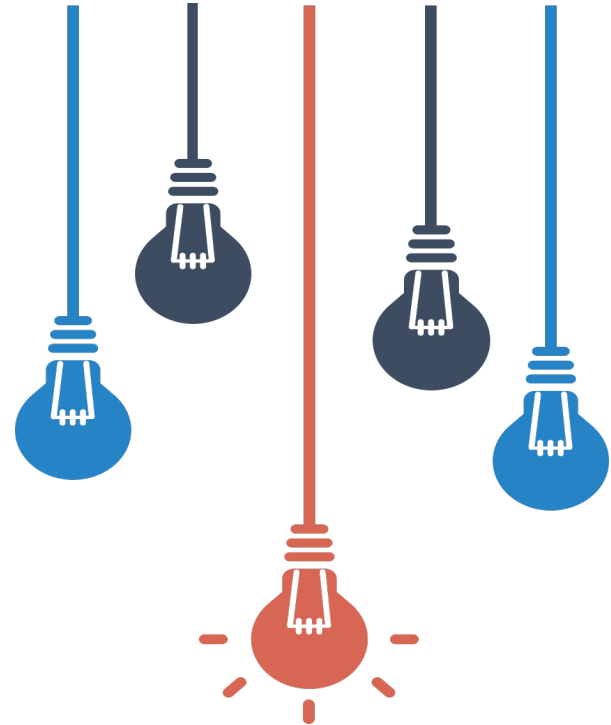
# 採用競合をリサーチする際のポイント

採用計画の立案手順

人手不足の現在、  
求職者から選ばれるには採用競合との差別化を図り、自社の魅力をアピールすることが重要となってきます。

他社との差別化を図るためには、競合リサーチが必要になりますが、事前準備で一番難しいのがこのリサーチです。

自社の競合を知るために求職者が“自社とどの企業を比較するのか”を知ることから始めましょう。



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用競合をリサーチする際のポイント

採用計画の立案手順

新入社員がいる場合、入社前に比較をした企業についてヒアリングを行なってみましょう



など、調査対象を絞り込む項目についてヒアリングすると良いでしょう

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 競合他社を理解

採用計画の立案手順

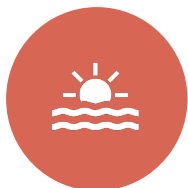
競合他社が分かったら、自社と競合他社の差別化ポイントを整理しましょう  
ターゲット視点で以下の項目を比較してみてください



企業理念



顧客層



企業風土



福利厚生などの就業条件



規模



社長、社員



事業内容



その他

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 口コミサイトなどの利用

採用計画の立案手順

企業口コミサイトなどを見ると、  
現職者や退職者、そして、エントリーを  
検討している方々の声が確認できます。

具体的には右のような項目に注目してみると  
多くの情報を得ることができます。

- ✓ **退職理由**
- ✓ **内定辞退理由**
- ✓ **応募辞退理由**
- ✓ **入社前後のギャップ**
- ✓ **エントリー検討理由**

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



## 第4章

# 採用ペルソナ

# 採用ペルソナとは何か

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用したい人物像の設計

採用ペルソナ

**「欠員が出たからとりあえず採用する」**

**「毎年この基準で採用しているから」**

求める人物像に対する明確な根拠もなく採用活動を行っていると  
組織の活性化や会社の成長が伸び悩む要因につながる可能性があります。

たとえば、応募が集まっても書類選考で大半を落とすことになり、  
何人面接をしても内定を出すことができず、  
非効率的な業務をこなすだけで採用活動自体が停滞してしまいます。

また、仮に内定を出しても入社後の早期離職につながり、  
経験やスキルが合わないことで業務を遂行できず生産性が落ち、  
利益が減少する恐れもあります。

**HeaR inc.**


この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 意義・必要性

採用ペルソナ

## 採用ペルソナを設計する目的は 狙うべき求職者を理解し、理解したことを組織に共有すること

### 〇〇不動産株式会社 企画営業職のペルソナ

 <p><b>見た目</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・清潔感</li><li>・熱意が伝わる</li><li>・若々しい</li><li>・爽やか</li></ul>	<p><b>エピソード(経歴)</b></p> <p>父親の全国転勤に従い、地方生まれ地方育ち。都会への憧れが強く2008年4月に明治大学へ入学。1年間の休学期間を利用して海外留学やフットサルサークルのコアメンバーを務めるなど、アクティブな学生生活を送る。</p> <p>2013年3月に大学を卒業し大手不動産へ新卒入社するも、減点主義のカルチャーに身を置き続ける不安を感じ続ける。同期と比較するとやり切る実行力とコミュ力が高い方だったため、6年間器用に成果を出し続ける。留学先で出会った友人達と久しぶりに会うも、自分の働き方との違いに愕然し、のびのびと自己成長に向き合える企業への転職を決意。</p>
<p><b>〇〇不動産で担うKPIと業務</b></p> <p>KPI 営業売上金額、新規獲得企業数</p> <p>業務</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・賃貸広告を活用した企画提案</li><li>・CLブランド戦略の検討</li><li>・人事施策についての提案</li><li>・NPOや自治体を巻き込んだ街づくり</li></ul>	<p><b>キャリアにおける自身のwill</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・機械的な仕事ではなく、自分の思考で企業の組織課題を解決すること</li><li>・その経験からゆくゆくは個人事業主として様々な組織で自由に介入価値を発揮したい</li></ul>
<p><b>KPI達成に必要なエッセンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・広い視点で物事を俯瞰で捉える力</li><li>・真の課題を特定するための分析力</li><li>・課題解決に向けた提案力</li><li>・多くの関係者を巻き込み推進する力</li></ul>	<p><b>次のキャリアに求める環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・自由度高く働ける</li><li>・短期的にしっかりと成長できる</li><li>・スタートアップは現職とGAPが大きいため不安</li><li>・一定の福利厚生が整っている</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# ターゲットとペルソナの違い

採用ペルソナ

ターゲットとペルソナの違いは「抽象度」

ペルソナはその周辺の人を狙っていくための戦略ツール

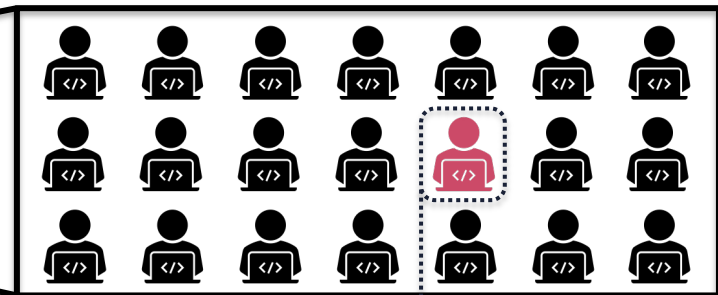
## ■ターゲット

年齢、性別、所得、志向性などの大枠でグルーピングしたもの。

		40代 開発職		

## ■ペルソナ

属性だけの「ターゲット」ではなく、willや志向性、経歴まで明らかにした特定の個人。



山田 太郎/webエンジニア10年目/既婚者  
男性/ベンチャー思考/趣味はドローン/…

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ペルソナの作り方

---

**HeaR inc.**


この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 手順① 再現性高く成果を出せる要素を言語化

採用ペルソナ

## 求人職種のKGI/KPI/業務内容を整理し、 その職種で高パフォーマンスを継続的に出せる社員の共通項を明確化

〇〇不動産株式会社 企画営業職のペルソナ

 <p><b>見た目</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・清潔感</li><li>・熱意が伝わる</li><li>・若々しい</li><li>・爽やか</li></ul>	<p><b>エピソード(経歴)</b></p> <p>父親の全国転勤に従い、地方生まれ地方育ち。都会への憧れが強く2008年4月に明治大学へ入学。1年間の休学期間を利用して海外留学やフットサルサークルのコアメンバーを務めるなど、アクティブな学生生活を送る。</p> <p>2013年3月に大学を卒業し大手不動産へ新卒入社するも、減点主義のカルチャーに身を置き続ける不安を感じ続ける。同期と比較するとやり切る実行力とコミュ力が高い方だったため、6年間器用に成果を出し続ける。留学先で出会った友人達と久しぶりに会うも、自分の働き方との違いに愕然し、のびのびと自己成長に向き合える企業への転職を決意。</p>
<p><b>〇〇不動産で担うKPIと業務</b></p> <p><b>KPI</b> 営業売上金額、新規獲得企業数</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・賃貸広告を活用した企画提案</li><li>・CLブランド戦略の検討</li><li>・人事施策についての提案</li><li>・NPOや自治体を巻き込んだ街づくり</li></ul>	<p><b>キャリアにおける自身のwill</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・機械的な仕事ではなく、自分の思考で企業の組織課題を解決すること</li><li>・その経験からゆくゆくは個人事業主として様々な組織で自由に介入価値を発揮したい</li></ul>
<p><b>KPI達成に必要なエッセンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・広い視点で物事を俯瞰で捉える力</li><li>・真の課題を特定するための分析力</li><li>・課題解決に向けた提案力</li><li>・多くの関係者を巻き込み推進する力</li></ul>	<p><b>次のキャリアに求める環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・自由度高く働ける</li><li>・短期的にしっかり成長できる</li><li>・スタートアップは現職とGAPが大きいため不安</li><li>・一定の福利厚生が整っている</li></ul>

→ 自社にとって有益な人材要件が定義される

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。


# 手順② 求職者に与えられる環境/報酬を整理

採用ペルソナ

## ペルソナにとって有益な環境を整理

### 簡単な切り口は「キャリアのwill」「次のキャリアに求める環境」「報酬」

〇〇不動産株式会社 企画営業職のペルソナ

 <p><b>見た目</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・清潔感</li><li>・熱意が伝わる</li><li>・若々しい</li><li>・爽やか</li></ul>	<p><b>エピソード(経歴)</b></p> <p>父親の全国転勤に従い、地方生まれ地方育ち。都会への憧れが強く2008年4月に明治大学へ入学。1年間の休学期間を利用して海外留学やフットサルサークルのコアメンバーを務めるなど、アクティブな学生生活を送る。</p> <p>2013年3月に大学を卒業し大手不動産へ新卒入社するも、減点主義のカルチャーに身を置き続ける不安を感じ続ける。同期と比較するとやり切る実行力とコミュ力が高い方だったため、6年間器用に成果を出し続ける。留学先で出会った友人達と久しぶりに会うも、自分の働き方との違いに愕然し、のびのびと自己成長に向き合える企業への転職を決意。</p>
<p><b>〇〇不動産で担うKPIと業務</b></p> <p>KPI 営業売上金額、新規獲得企業数</p> <p>業務</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・賃貸広告を活用した企画提案</li><li>・CLブランド戦略の検討</li><li>・人事施策についての提案</li><li>・NPOや自治体を巻き込んだ街づくり</li></ul>	<p><b>キャリアにおける自身のwill</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・機械的な仕事ではなく、自分の思考で企業の組織課題を解決すること</li><li>・その経験からゆくゆくは個人事業主として様々な組織で自由に介入価値を発揮したい</li></ul>
<p><b>KPI達成に必要なエッセンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・広い視点で物事を俯瞰で捉える力</li><li>・真の課題を特定するための分析力</li><li>・課題解決に向けた提案力</li><li>・多くの関係者を巻き込み推進する力</li></ul>	<p><b>次のキャリアに求める環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・自由度高く働ける</li><li>・短期的にしっかり成長できる</li><li>・スタートアップは現職とGAPが大きいため不安</li><li>・一定の福利厚生が整っている</li></ul>

→ 双方にとって都合のいい人材要件が定義される

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。




# 手順③ ペルソナイメージを湧かせやすく具体化

採用ペルソナ

前1,2ページで明らかになったスキルやスタンスを所持したペルソナは  
もっと具体的に言うとどういう経歴やプロフィールになるのか「肉付け」

〇〇不動産株式会社 企画営業職のペルソナ

	<b>見た目</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・清潔感</li><li>・熱意が伝わる</li><li>・若々しい</li><li>・爽やか</li></ul>	<b>エピソード(経歴)</b> <p>父親の全国転勤に従い、地方生まれ地方育ち。都会への憧れが強く2008年4月に明治大学へ入学。1年間の休学期間を利用して海外留学やフットサルサークルのコアメンバーを務めるなど、アクティブな学生生活を送る。</p> <p>2013年3月に大学を卒業し大手不動産へ新卒入社するも、減点主義のカルチャーに身を置き続ける不安を感じ続ける。同期と比較するとやり切る実行力とコミュ力が高い方だったため、6年間器用に成果を出し続ける。留学先で出会った友人達と久しぶりに会うも、自分の働き方との違いに愕然し、のびのびと自己成長に向き合える企業への転職を決意。</p>
<b>〇〇不動産で担うKPIと業務</b> <p>KPI 営業売上金額、新規獲得企業数</p> <p>業務</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・賃貸広告を活用した企画提案</li><li>・CLブランド戦略の検討</li><li>・人事施策についての提案</li><li>・NPOや自治体を巻き込んだ街づくり</li></ul>	<b>キャリアにおける自身のwill</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・機械的な仕事ではなく、自分の思考で企業の組織課題を解決すること</li><li>・その経験からゆくゆくは個人事業主として様々な組織で自由に介入価値を発揮したい</li></ul>	
<b>KPI達成に必要なエッセンス</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・広い視点で物事を俯瞰で捉える力</li><li>・真の課題を特定するための分析力</li><li>・課題解決に向けた提案力</li><li>・多くの関係者を巻き込み推進する力</li></ul>	<b>次のキャリアに求める環境</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・自由度高く働ける</li><li>・短期的にしっかり成長できる</li><li>・スタートアップは現職とGAPが大きいため不安</li><li>・一定の福利厚生が整っている</li></ul>	

職種が該当する現場社員から意見をもらうことでよりリアリティが増す

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 補足 具体化する上で参考になる項目

採用ペルソナ

1

## デモグラフィック

年齢・性別・収入・居住地など

2

## 背景

職業・職歴など

3

## 行動特性

態度・情報感度・コミュニケーションツール

4

## 目標

仕事・生活などの目標

5

## 課題

当人が感じている課題

6

## 提供できること

ペルソナの目標・課題のために  
自社が提供できること

7

## 口癖

目標や課題などについて  
人に話しているシーンを想像しましょう

8

## 批判的な意見や懸念

自社や自社サービスを  
購入・入社しない理由をイメージ

9

## 企業メッセージ

ペルソナに自社・サービスの魅力を  
簡潔に伝えるなら

10

## 30秒ピッチ

上記のメッセージを具体的にした  
ペルソナへのセールストーク

採用ペルソナ設計シートのテンプレートは[こちら](#)！

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

第5章

# 求人票

# 求人票の重要な役割

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 求人票でミスマッチを防ごう！



・ 求人票は自社の魅力を伝える大切な候補者とのタッチポイントとなります。求人票で魅力を感じなければ、応募には至りません。

・ 会社のMVV(ミッション/ビジョン/バリュー)、業務遂行に必要なスキルや経験、会社のカルチャーなどを明確にすることが重要になります。

・ それらが求人票から伝わらないと、自社にマッチしない人からの応募が増えてしまいます。母集団は増やせても、無駄な書類選考や面談が増えるといった事態は避けたいものです。

そこで、求人票の質を上げて自社が求める人材からの応募を増やす求人票の作り方をお伝えします。

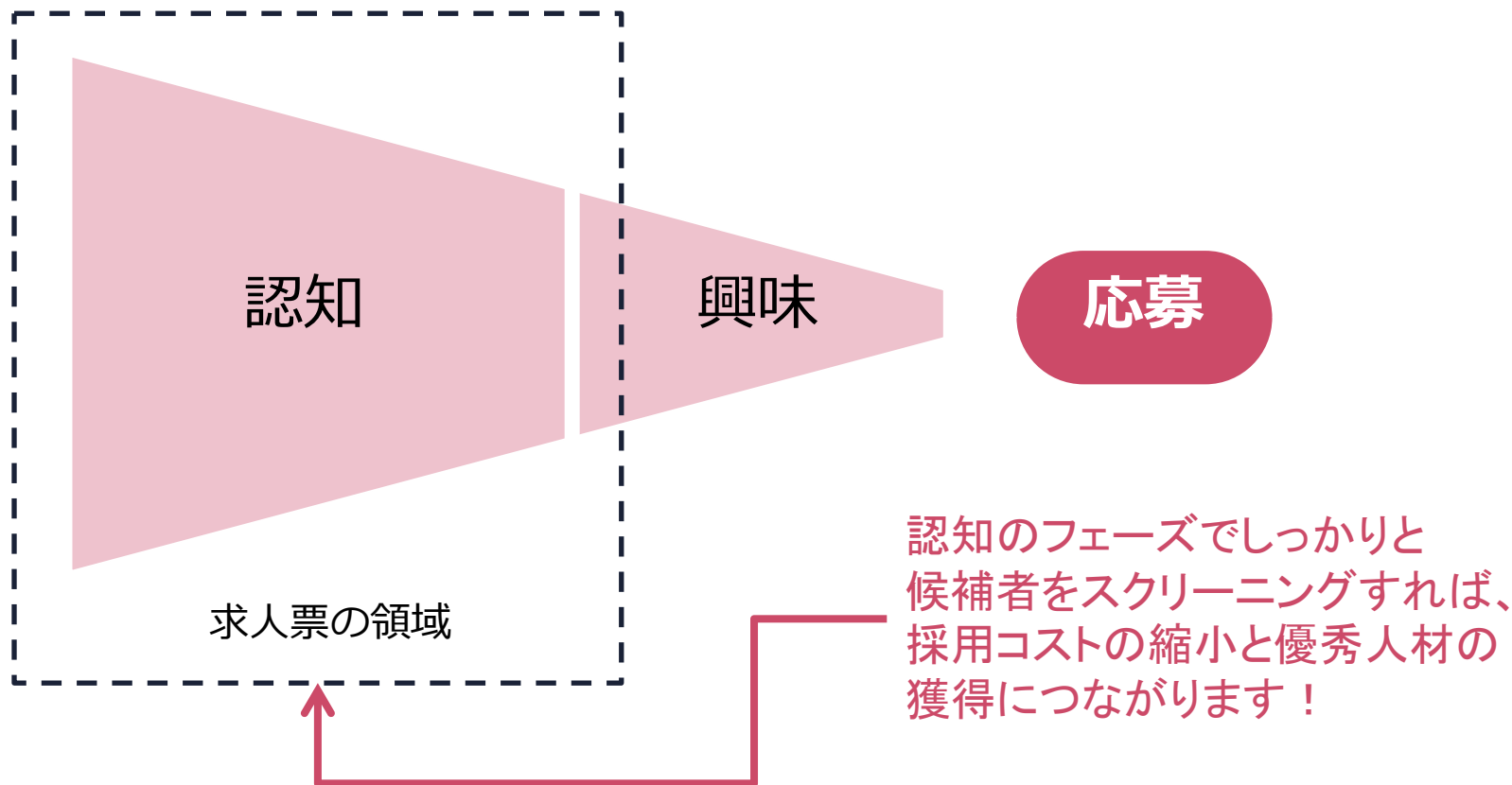
HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# コロナの時期に求人票が大切な理由

求人票は採用広報の一環です。

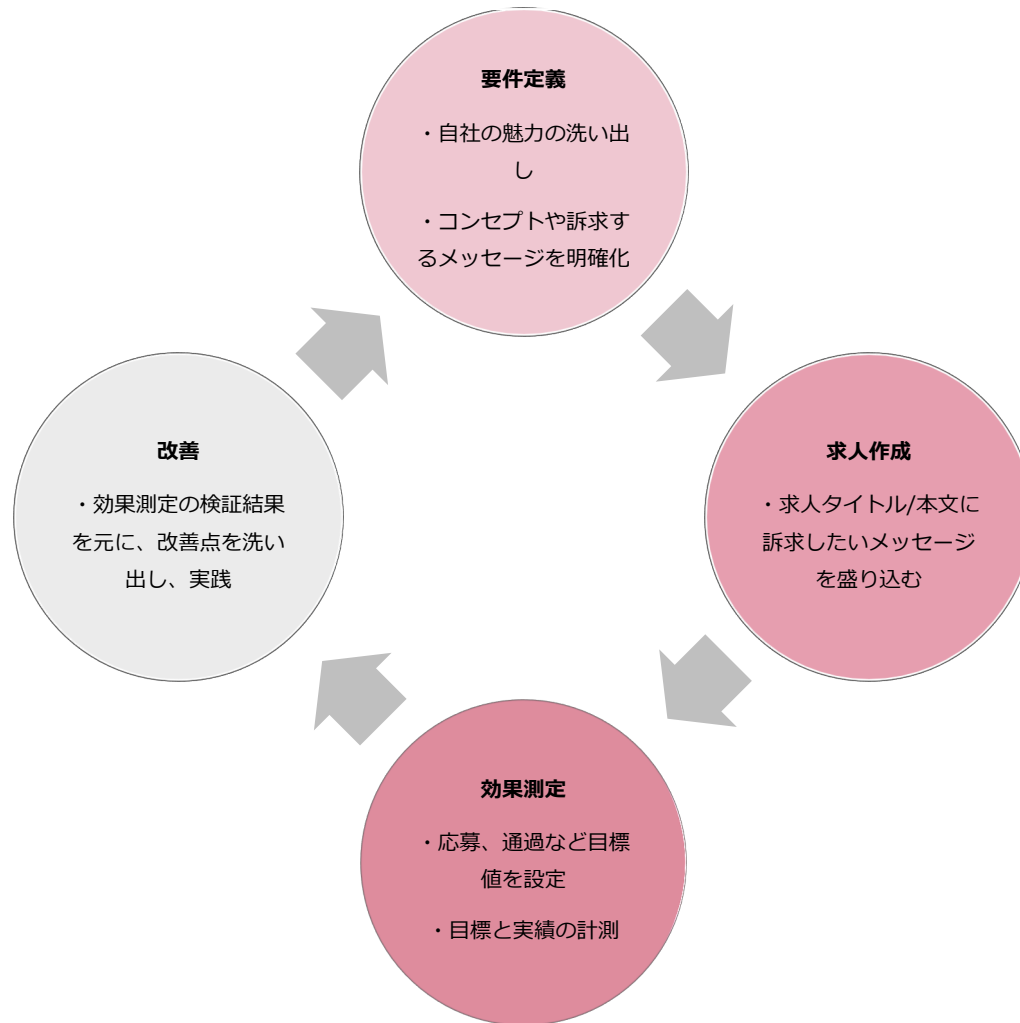
候補者を惹きつける内容を記載して、広報活動を加速させましょう。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 求人票における効果測定の考え方



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 求人票の書き方とコツ

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 企業の魅力を伝えるコツ

自社に応募したくなるような求人票を作成するには、まずは自社の魅力をしっかり理解して整理することが重要です。

自社の魅力は4Pのフレームワークを使いましょう。

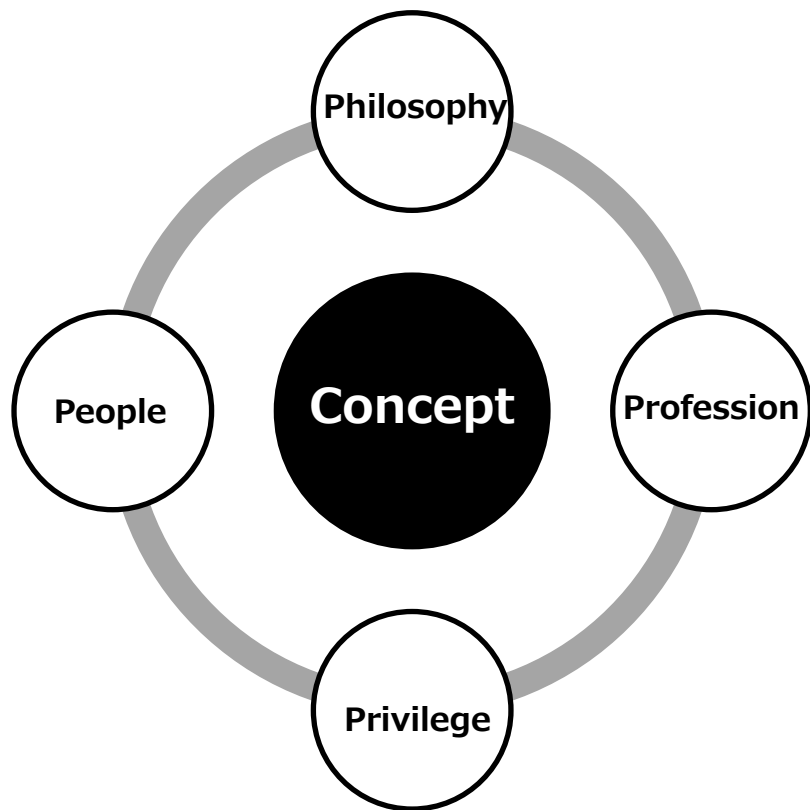
## ■ 4Pとは

- ① **Philosophy = 理念・目的**：組織のビジョン・目的に対する魅力
- ② **Profession = 仕事・事業**：組織の活動に対する魅力
- ③ **People = 人材・風土**：メンバーと接する事で得られる魅力
- ④ **Privilege = 特権・待遇**：組織に属する事で得られる処遇や特権

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 魅力の整理4Pについて



## 対採用の中心メッセージを策定

ミッションや事業コンセプトとは別に（同様でも可）採用におけるコンセプトを策定。多くのタッチポイントでコンセプトを体現しましょう。



## 魅力を様々な角度から整理

自社の魅力を4P（組織・人・事業・待遇）で整理。「自社の魅力は事業だけだ」と決めつけずに、すべての魅力を洗い出しましょう。



## 求職者の志向に合わせて個別化

求職者の転職動機は人それぞれです。各人が重視している志向性を見極め、それに適切な魅力（4P）を訴求しましょう。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 求人票の作り方

## ①応募要件に必要なペルソナを見直す

・応募数を増やし、ミスマッチを防ぐには、ペルソナ設定が欠かせません。ペルソナを作成するには、まず自社で活躍している人材を正しく理解/定義することが重要です。

。収集した情報の中から、経験・能力、パーソナリティで可能な場合MUSTとWANTで分けていきましょう。

ペルソナ設定の詳しい手順は4章をご覧ください。

# 求人票の作り方

## ②仕事内容や職種名は具体的に分かりやすい表現で

- 求人票の作成で、もっとも重要なのは正確な情報を具体的に記載することです。特に仕事内容を詳しく記載することで、やるべき業務がイメージしやすく、求職者の応募の意欲にもつながります。
- 採用後に、求人票に記載された仕事内容とのミスマッチが起きないように、実際に採用する部署の社員の人などに記載漏れや不備はないか、確認してもらうと良いでしょう。

## 第6章

# 採用ピッチ資料

# 採用ピッチ資料のメリット

---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ピッチ資料とは

求職者の知りたい情報をドキュメント化。入社意思決定にまつわる不安を取り除きます。

**自社の課題**  
組織紹介

**解決策**

短期的な課題  
中長期的な課題

**オンボーディング施策 (一例)**  
組織紹介

**経営陣紹介**  
組織紹介

**大上 諒**  
2018年8月創業

■ CEOインタビュー  
Q1. 起業したきっかけ

■ 経歴  
2016年、慶應義塾大  
ムフットに新卒入社。  
のち、新卒専業責任者  
にHearR株式会社を設  
用マーケティング領域  
好きな食べ物はドミン

■ 業務内容  
・仲間集め  
・事業作り  
・文化形成  
・ファイナンス周り  
・マーケティング・P

**HearR inc.**

会社紹介資料  
2019.10 UPDATE

A.会社紹介・事業紹介	
会社概要	
経営陣紹介	
ミッション・ビジョン	
事業概要・事例	
今後のサービス展開	
B.組織図・企業文化	
創業者or採用責任者の想い	
組織図	
自社の文化 (バリュー・クレド・スタンスなど)	
自社の魅力	
自社の課題	
会社の風景・写真	
福利厚生	
C.求人情報	
募集ポジションの紹介	
こんな人と働きたい	
こんな人と働きたくない	
業務の詳細 (役割・業務内容など)	
各募集ポジションで働いているメンバー紹介	
D.オプション	
給与テーブル・昇級実績	
評価制度	
選考フロー	など

**HearR inc.**

この資料の著作権はHearR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ピッチ資料のメリット

採用候補者は、「実際に会わずに会社のカルチャーがわかるのだろうか？」

「入社してミスマッチだったらどうしよう？」と不安を抱えています。

その不安を取り除き適切な候補者に興味を持ってもらうため、採用ピッチ資料が必要です。



## 可能な限りの情報を公開

よくある会社紹介資料は自社の良い部分を伝えるだけ。これからは自社の課題まで伝えることで求職者の信頼を得やすくなります。



## 読後感を意識して制作

弊社採用ピッチ資料には24個の「青春」のワードが記載されています。何度も触れることで弊社のイメージが鮮明になります。



## 求職候補者のスクリーニング

面接前に送付することで、求職者が自分に合う会社か判断。弊社では約3割の方からお断りのご連絡をいただきます。

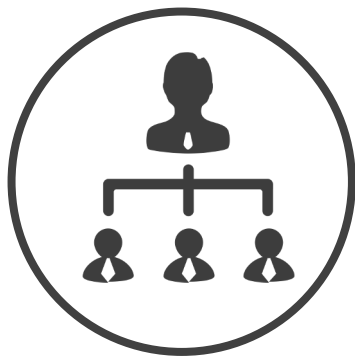
HearR inc.

この資料の著作権はHearR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 採用ピッチ資料の使い方

採用効率の最大化はもちろんのこと、社内エンゲージメントの向上にも繋がります。



## リファラル採用

友人・知人への自社紹介時の、  
説明コスト減少や  
動機付けの最大化を図ります



## 採用面接

面接前や面接の際に見せることで、  
説明コストの減少やスクリーニング、  
動機付けの最大化を図ります



## 社内広報

社内コミュニケーションが  
不足している企業様の  
広報（目線合わせ）の役割も兼ねます

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ピッチ資料の効果

採用ピッチ資料を制作することで採用・組織・経営など多方面の成長につながります。



## 採用コストの大幅な削減

リファラル採用に成功すると、人材紹介や求人媒体分のコストが削減可能。また、面接官の説明コストも削減することができます。



## 自社の魅力と課題の見える化

経営陣はもちろんのこと、会社メンバーと一緒に自社の魅力と課題を洗い出し、見える化していきます。



## 自社に合った人材の採用

採用Pitch資料に会社の文化などを記載するため、自社に合わない方をスクリーニングすることができます。



## 経営変革の実現

挙がった課題を解決するために、様々な施策を実行していきます。その過程で企業自体が成長・変革していきます。



## 入社後の定着率向上

会社の実態を知ったうえで入社するため、入社前後のギャップを限りなくなくすることができます。



## 既存メンバーの成長

既存メンバーが自社について真剣に考えるので、当事者意識が芽生え、経営目線を持って仕事に取り組みます。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ピッチ資料の作成プロセス

中長期的に施策を段階的に実行していきましょう。

## STEP 1

### 準備/導入期

- 内容：ほしい人物像の策定、自社の魅力/課題の設定、運用ルール設計、人脈の棚卸し、プロジェクトメンバーの選定、ワークショップなど

## STEP 3

### 施策実行期/改善期

- 内容：実際に採用Pitch資料を用いて採用活動を行います。  
求職者、友人・知人からの反応が良いもの・悪いものを検証し、定期的に改善していきます。

STEP1

(0ヶ月-1ヶ月)

STEP2

(1ヶ月-2ヶ月)

STEP3

(3ヶ月-9ヶ月)

STEP4

(3ヶ月-12ヶ月)

## STEP 2

### 採用Pitch資料制作期/改善期

- 内容：御社の魅力が伝わる採用Pitch資料を制作します。プロジェクトメンバーからの反応が良いもの・悪いものを検証し、改善していきます。

## STEP 4

### 周辺コンテンツ制作期

- 内容：採用ピッチ資料で設定した魅力などを資料だけではなくコンテンツ化。記事や動画、ミーティングなど様々なかたちで応用します。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用ピッチ資料の作り方

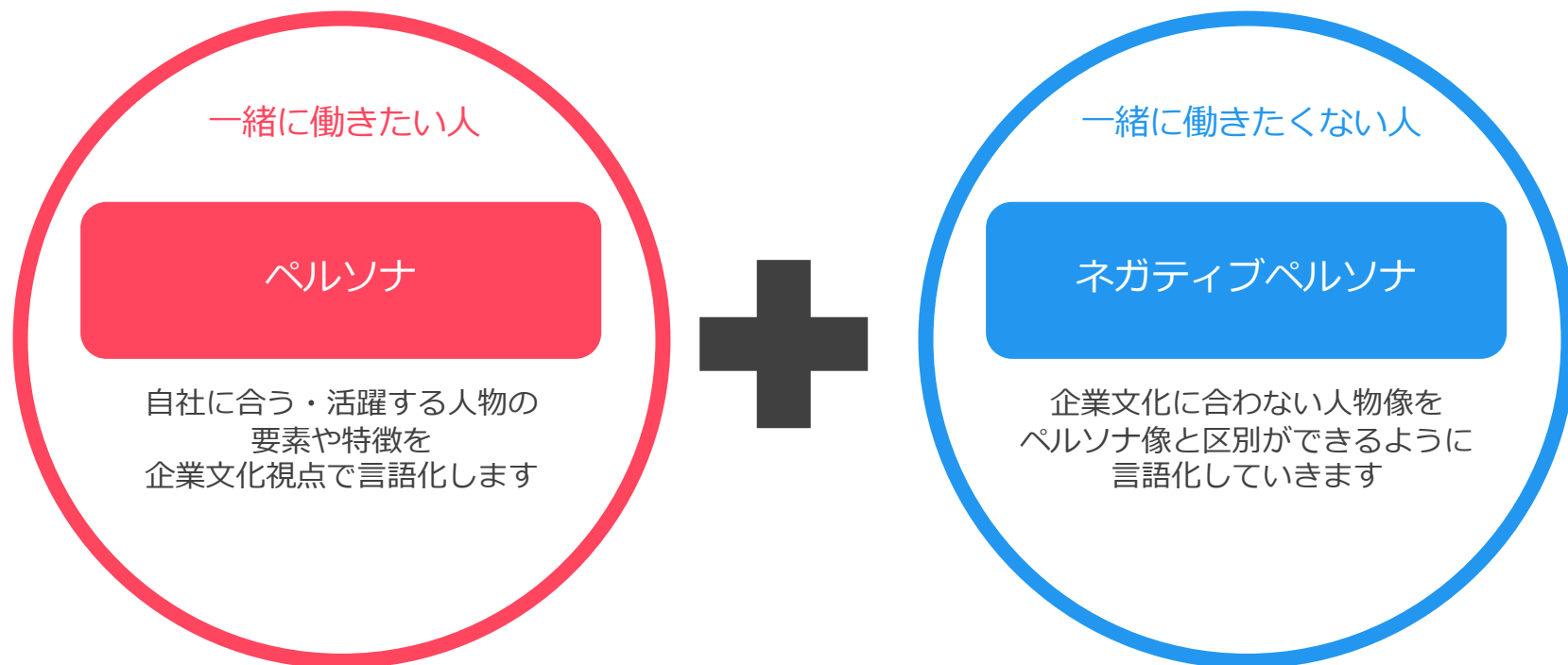
---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# ほしい人材のつくりかた

カルチャーフィットの観点から“一緒に働きたくない人”を明確にすることが重要です



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 魅力/課題の設定

自社の魅力/課題を求職者に伝えることで求職者の意欲を高めます

## 魅力

### 魅力の列挙

まずは量を意識。小さな魅力・素朴な魅力も洗い出す。例えば近くの焼肉屋で飲む一杯。

### グルーピング

似たような魅力をグルーピング。小さな魅力の集合から、自社の魅力が見えてくる。

### 魅力のまとめ

グルーピングしたものから7つ前後の魅力を選ぶ。事業・人・組織文化などバランスよく選ぶ。

## 課題

### 課題の列挙

メンバーが感じている課題を1つも残らず挙げ切ることで、会社への当事者意識も向上。

### 課題の整理

課題の種類を整理する。今すぐ解決できることなのか、時間がかかるものなのかなど。

### 課題の解決

課題の種類が整理できたら、今すぐ解決できる課題の解決に取り組む。

STEP  
01

STEP  
02

STEP  
03

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 魅力/課題の設定

会社の課題を入社前に伝えておくことで入社前後のギャップを防ぐことができます

	課題	解決方法
1		
2		
3		
4		
5		
	受け入れてもらいたいこと	
1		
2		
3		

## 1 課題は正直に書く（嘘をつかない）

入社後に課題を知るとエンゲージメントが下がるので、正直に伝えましょう。また社長や経営陣はそれらのフィードバックを受け止め、解決に動きましょう。

## 2 課題を3種類に分類する

1. すぐに解決する課題（例：社員の遅刻が多い）
2. 時間をかけて解決する課題（例：給与水準が低い）
3. 受け入れてもらいたいこと（例：出張が多い）

## 3 時間をかけて解決する課題の解決法

“中長期的に解決する課題”の解決方法を記載します。求職者の将来に対する安心感を形成するのに役立ちます。

簡易版採用ピッチ資料作成テンプレートは[こちら](#)！

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

## 第7章

# 採用広報と ブランディング



# 採用広報の重要性

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# なぜ採用広報をするのか？

認知の獲得

会社のことを  
知ってもらおう



スクリーニング

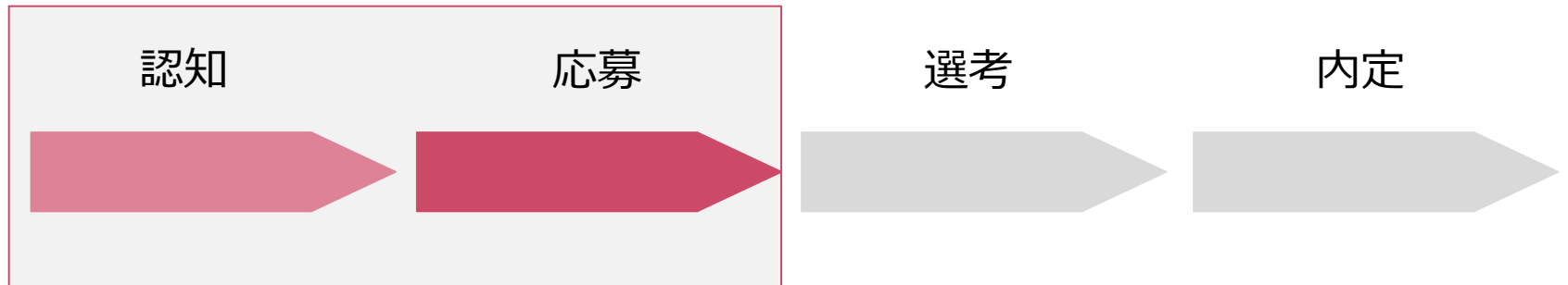
マッチしない人材の  
応募を減らす

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用における広報の位置付け

## 広報の担う領域



- ✓ 採用広報は、採用したい人物像に響くコンセプトを決め、それに従って様々な戦略を展開します。
- ✓ 会社の認知度を上げると同時に、会社のコンセプトを色濃く広報に反映することで、似たような価値観を持った候補者からの応募が増えていきます。
- ✓ 逆に、採用要件外の候補者からの応募は減少します。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用広報Tips1: インタビュー記事

---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# インタビュー記事作成

カルチャーマッチした人材へのアピールのために、「社員インタビュー記事」の作成は非常に効果的です。

## ゴール

- ✓ 会社の人々の考えや働き方を知ってもらい、候補者に共感してもらう
- ✓ コンテンツを定期的に発信することで、認知度を向上する
- ✓ 「この人と働いてみたい！」と思ってもらえる記事を書く

## チェックすべきこと

- コンテンツを書ける人はいるか？
- 社員の協力は得られるか？
- 拡散の経路はどうするか？

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 採用広報Tips2: SNS×採用広報

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# SNSを通じた採用広報

新卒・中途を問わず、会社の情報をSNSを通じて収集する人が増えています。潜在転職層へのアピールにも使えるSNSでのブランディングを取り入れましょう。

## ゴール

- ✓ 「素敵な会社だな、働いてみたい！」と興味を持ってもらう
- ✓ SNSを通じて求人情報を発信した時に募集が来る状態を作る

## チェックすべきこと

- どのようなSNSが会社にあっているか？
- フォロワーのペルソナは明確か？
- コンプライアンスなどのチェックは行ったか？

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# Twitterの運用

母集団(フォロワー)形成で  
採用候補者の認知と興味を獲得



会社のブランディング

採用情報の拡散

## 向いていること

- ✓ 拡散し、インプレッションを増やす
- ✓ 求人情報を多くの人に見てもらう
- ✓ 複数名(チーム)での運用
- ✓ 会社のいいところを発信する
- ✓ 潜在転職層へのアプローチ

## 課題

- ✓ フォロワーが伸びるまで時間がかかる
- ✓ 一人での運用や分析が難しい
- ✓ 日々の投稿が必要
- ✓ ダイレクトリクルーティングは不向き

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# Twitterの運用事例



Ayana | HeaRの青春人事  
@a\_lo\_vult

おかげさまで、HeaRでご支援させていただいている企業が増えてきています。もっともっと青春を届けるためのメンバーをbosyuちゅう！今HeaRにきたら、「勝負瞬間」が見れるのをお約束します。

4月～6月ごろ転職考えてる”青春したい”方bosyu!

## 4月～6月ごろ転職考えてる ”青春したい”方bosyu!

＼働いて青春しよう！／のHeaRです。

おかげさまで支援させていただけるクライアント様が増えてきたため、HeaRではメンバー募集を開始しています！

▼一番大切にしているもの

Ayan (求人・求職) | 4月～6月ごろ転職考えてる”青春したい”方bosyu!

・3ヶ月の運用で、社員全員で1万人のフォロワーを獲得。会社の認知度向上に大きく貢献。

・求人募集などをTwitterで拡散。求人媒体単体で募集を行った場合の2.3倍の応募。

・Twitter経由での正社員を半年で2名採用。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# Facebookグループの活用

会社のイベントなどに足を運んでくれた方、会社に興味を持ってくださっている方をFacebookグループなどにプールしていくことができます。

すでに興味がある人に  
情報を届けられる

実名参加の  
安心感がある

採用イベントを  
やるだけで終わらせない

向いていること

- ✓ 長期的な採用に向けたタレントプール
- ✓ 会社に興味がある人への定期連絡
- ✓ 次回採用イベントの参加者募集

課題

- ✓ 定期的に情報発信する必要がある
- ✓ グループ招待までの導線が長め

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用広報Tips3:採用オウンドメディア

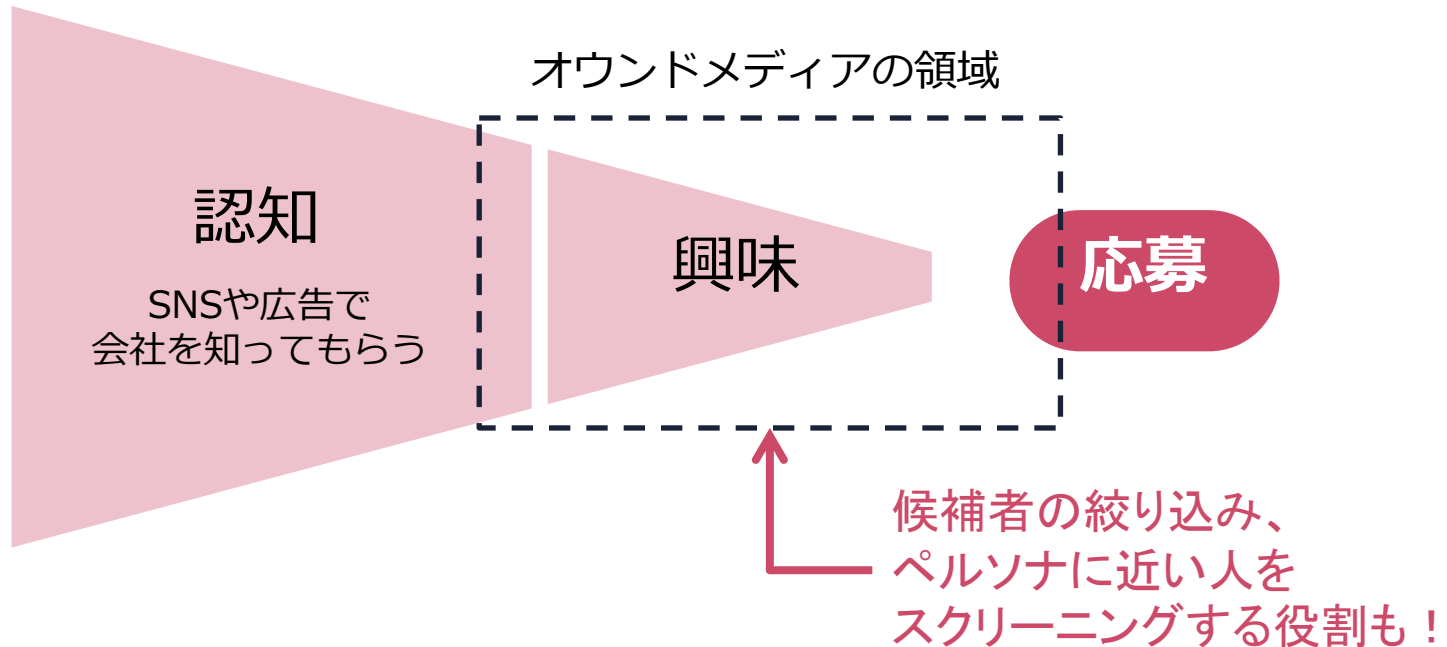
---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用オウンドメディアの役割

通常、オウンドメディアへの流入数は多くありません。潜在候補者にアピールし効果を最大化するために、SNSと併用するのがオススメです。



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オウンドメディアの始め方

自社メディアを持つ

メルカリ、ナイル、Sansanのように、  
自社でオウンドメディアを持つケース



ナイルのかだん

外部媒体を利用する

noteやWantedlyなどを用いて  
外部媒体で運用するケース

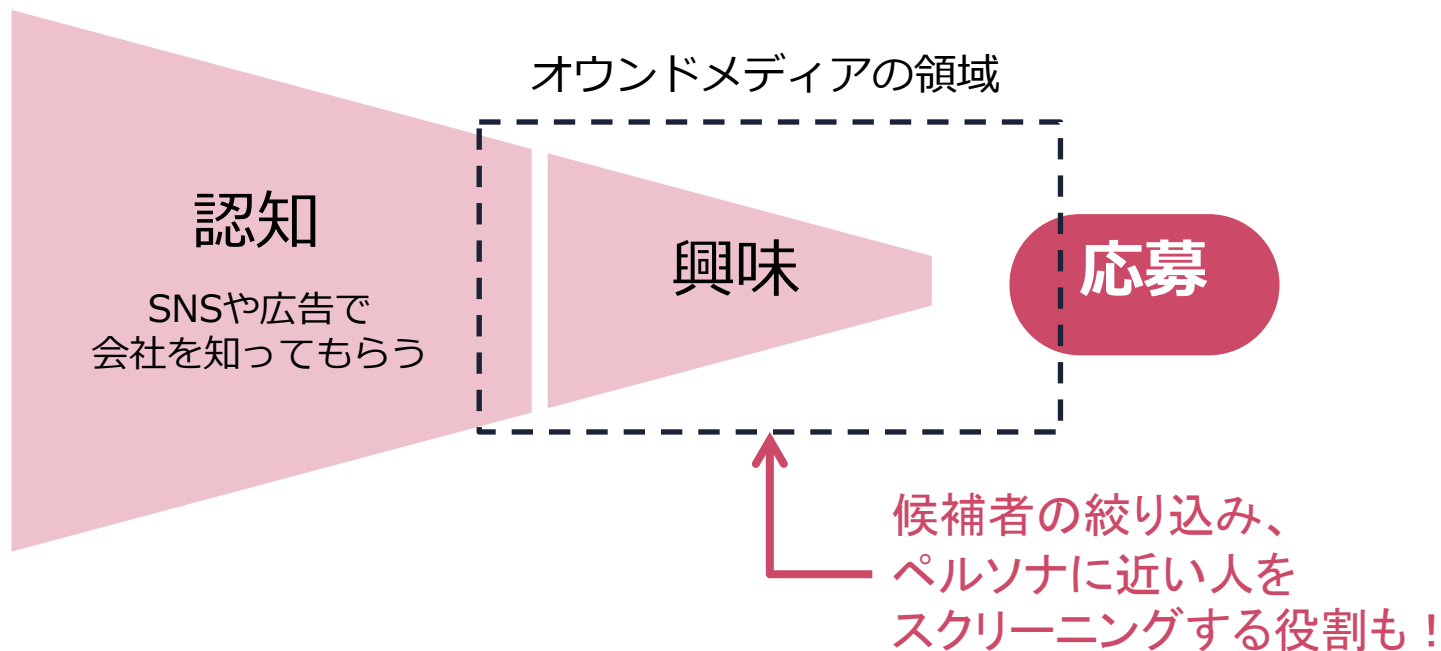


Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用オウンドメディアとSNS

通常、オウンドメディアへの流入数は多くありません。潜在候補者にアピールし効果を最大化するために、SNSと併用するのがオススメです。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

第8章

**面接・面談**



# 採用面接の重要性

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接とは

## ■面接はブラックボックスになりがち

面接の特徴は「人によりけり」といった曖昧な部分があることです。

面接は基本的に、候補者を採用する、しないの2択。

しかし、そのジャッジが本当に適切だったのかは、入社してみないとわかりませんし、採用しなかった場合の改善方法が難しい場合もあります。そこで、面接の評価や質問のフレームワークを社内を整えておくことで、改善しやすくスキルを統一させることが可能となります。

## ■どのような候補者にもCXを

候補者を選ぶ時代から、企業が選ばれる時代に変化したいま、いかなる候補者にもCXを意識していかなければなりません。

面接は候補者が企業を選ぶか否か大きく判断する場面でもあるので、慎重な対応が求められます。仮に不合格になった場合でも良いCXを提供しておくことで、候補者をファンにさせることができます。

この章では、候補者を惹き付け、正しく評価するための方法をお伝えします。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接官の基本マナー

## 面接官の役割

面接官として、意識すべきは候補者への愛。  
どのような役割なのか、確認していきましょう。

# 面接とは 候補者への「愛」



## 面接官は会社の「顔」

候補者と面接官は対等な立場です。  
圧迫的な姿勢や横暴な態度はしないようにしましょう。  
あなたの行動が会社への印象を下げてしまいます。



## 候補者への敬意を持つ

- ・ 候補者の話を傾聴し、多く話してもらう意識を。
- ・ 候補者の個性や考え方を尊重しましょう。
- ・ 面接官の主観ではなく会社として合うかで判断します。



## 自社のファンになってもらうつもりで

合否に関わらず「この会社を受けてよかった」「〇〇さんに会えてよかった」と思ってもらえるくらい、惜しみなき愛を提供しましょう。

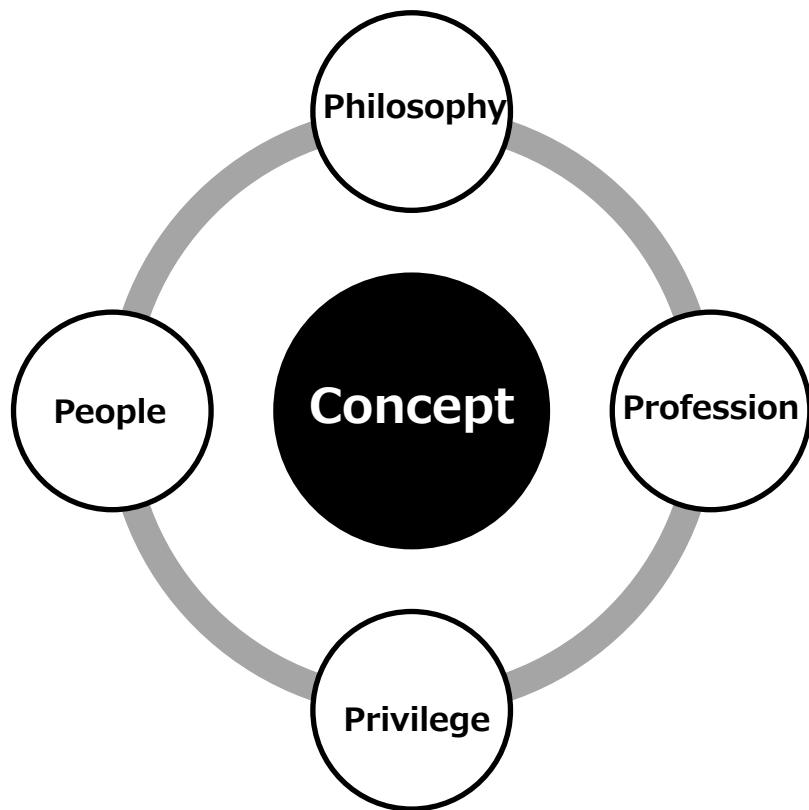
HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 転職はキャリアの課題解決

## 面接官の役割

候補者の転職理由はそれぞれですが、候補者の志向に合わせて自社の魅力を訴求していく必要があります。面接官としてヒアリング・魅力付けする際はこれらを意識していきましょう。



### 対採用の中心メッセージを策定

ミッションや事業コンセプトとは別に（同様でも可）採用におけるコンセプトを策定。多くのタッチポイントでコンセプトを体現しましょう。



### 魅力を様々な角度から整理

自社の魅力を4P（組織・人・事業・待遇）で整理。「自社の魅力は事業だけだ」と決めつけずに、すべての魅力を洗い出しましょう。



### 求職者の志向に合わせて個別化

求職者の転職動機は人それぞれです。各人が重視している志向性を見極め、それに適切な魅力（4P）を訴求しましょう。

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 何を評価すべきか

面接官の役割

では、面接では何を評価すべきなのでしょう？  
また、どのように評価すれば良いのかみていきましょう。

スキル・知識・性格



**行動特性**

(コンピテンシー)



成果



## 成果を生み出すのは「行動」

事業を伸ばすためには成果が必要です。  
その成果は一人ひとりの行動によって生まれます。  
スキルは性格は行動の質や量を決める要因です。



## 過去の行動から行動特性を測定

面接時に候補者の過去の行動を聞いていきます。  
そこでどのような行動特性（コンピテンシー）がある  
のかを整理していきます。



## 再現性があるかを確認（活躍×定着）

- ・他人の力によるものではないか
- ・環境が追い風になっただけではないか
- ・運、偶然によるものではないか

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 採用面接とCX

---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接官の良い態度・悪い態度

## 面接官の役割

面接官として望ましい態度をチェックしておきましょう。

### Good

#### 好感を持たれる面接官の態度

- ・ 応募者の話を目を見て聞く
- ・ 応募者の話を最後まで聴く
- ・ 偉そうな態度を取らない
- ・ 時おり笑いがある（笑顔）
- ・ お茶を出す
- ・ 応募者の話に興味を持っている態度を示す
- ・ 応募者の名字で話しかける
- ・ 面接官も自己紹介をする

### Bad

#### 不快感を持たれる面接官の態度

- ・ 目を合わせない・よそ見をする
- ・ 話を最後まで聴かずに、勝手に解釈する
- ・ 偉そうにしている
- ・ 笑顔がない
- ・ 応募者にだけお茶が無い
- ・ 携帯で通話やメールチェックをする
- ・ 自社や他社の悪口を言う
- ・ 面接官同士でひそひそ話をする

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 聞いてはいけない質問

## 面接官の役割

面接で聞いてはいけない質問もあるので、これは必ず抑えておきましょう。

	項目	具体例
応募者に 聞いてはいけないこと	国籍・本籍・出生地	<ul style="list-style-type: none"><li>・「今どこに住んでいますか？」</li><li>・「あなたの本籍（出生地）はどこですか？」</li><li>・「あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか？」</li></ul>
	家族・家庭環境	<ul style="list-style-type: none"><li>・「家族構成を教えてください」</li><li>・「お父さんの職業はなんですか？会社名や役職を教えてください」</li><li>・「お母さんは働いていますか？」</li></ul>
	思想・宗教・政治	<ul style="list-style-type: none"><li>・「あなたの家の宗教は何ですか？」</li><li>・「政党はどこを支持していますか？」</li></ul>
	女性に限定した質問	<ul style="list-style-type: none"><li>・「彼氏はいますか？結婚していますか？」</li><li>・「結婚後の就業継続意思はありますか？」</li><li>・「何歳くらいまで働くつもりですか？」</li></ul>
面接官が 注意すべき言動	顧客の機密情報	<ul style="list-style-type: none"><li>・「うちのお客さんの〇〇社から△△円いただいております。」</li><li>・「〇〇社って実は、、、」</li></ul>
	クレーム・トラブル	<ul style="list-style-type: none"><li>・「〇〇社とこんなトラブルになったことあるんですね」</li><li>・「〇〇社からクレームもらったんですね。。。理由は、、、」</li></ul>
	競合他社への批判	<ul style="list-style-type: none"><li>・「競合の〇〇社って、△△な部分がダメなんですよ。」</li><li>・「競合の〇〇社は、△△の機能がイケてない。」</li></ul>
	頼りない言動	<ul style="list-style-type: none"><li>・「仕事が忙しくて大変です・・・」</li><li>・「人前で話すのは慣れていなくて不安です・・・」</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 面接フィードバックの実施（主に新卒）

## 面接官の役割

近年、面接のフィードバックを欲しがる学生や候補者が非常に増えています。自分の課題を把握したい意欲ある候補者に対してフィードバックを適切に行うことで、結果的に会社や人事担当者への信頼が向上します。



良かった点

- ・一生懸命〇〇をしていたことが良かったよ
- ・非常に簡潔に話してもらって分かりやすかったよ
- ・笑顔で話せるのはいいね



改善点

- ・もう少し、話を簡潔にすると伝わりやすいよ
  - ・前職の話、〇〇さんがやった行動を具体的にするといいよ
- ※悪い点の指摘ではなく、良くなる方法を伝える

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接のコミュニケーション

---

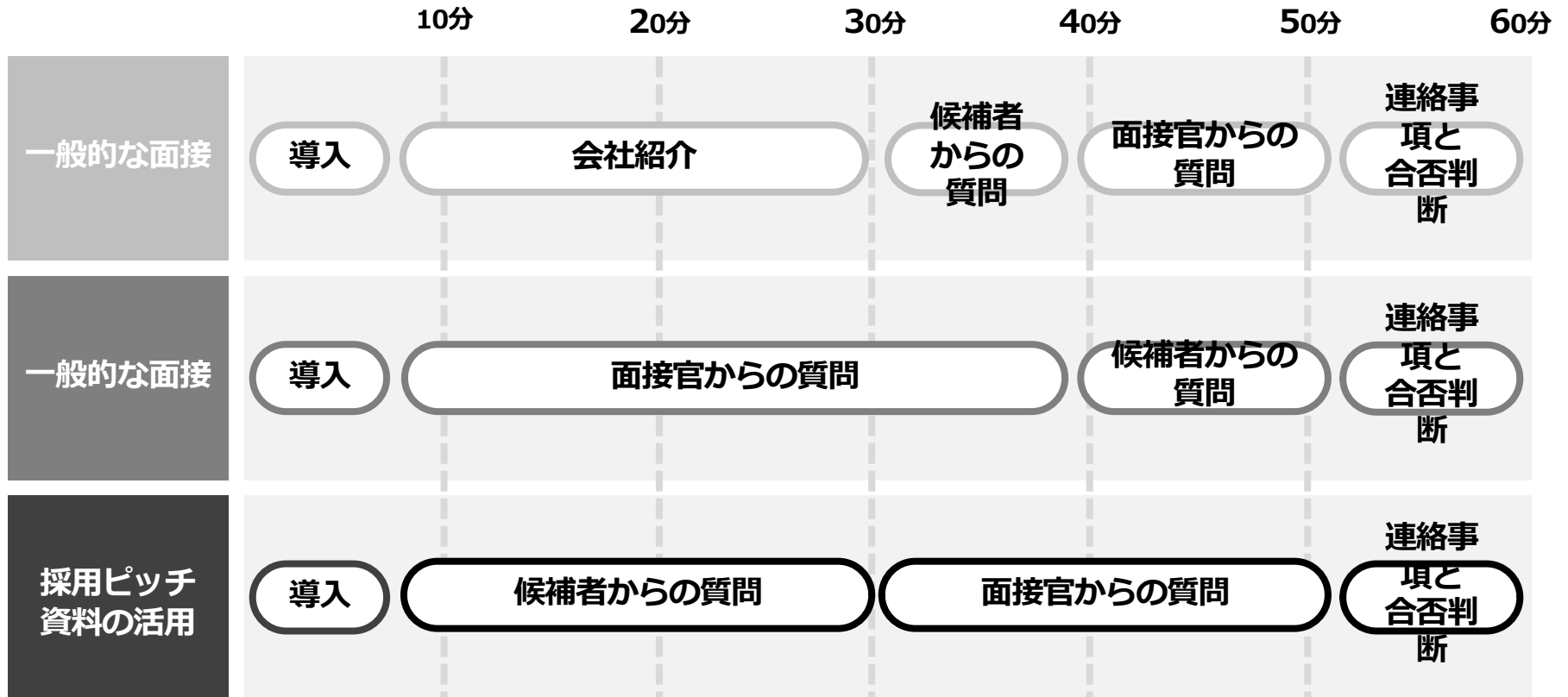
**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接の流れ

質問方法/質疑応答

一般的な面接と比べて、HearRが推奨するのは、面接前に採用ピッチ資料を送付することです。そのことで、企業理解がある程度備わった状態で面接にくるので、会社紹介がほとんど不要となり、相互理解に時間を使うことができます。



HearR inc.

この資料の著作権はHearR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# アイスブレイク

質問方法/質疑応答

## 候補者

- ・そもそも面接は**緊張**するもの
- ・**評価される**意識が強い
- ・緊張でいつもの自分を出せなかった



## 面接官

- ・本番に入る前に**アイスブレイク**
- ・相手の状態に**配慮した**受け答え
- ・**自分のことも開示**する

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# アイスブレイク例

質問方法/質疑応答

今日は  
お仕事（授業）でしたか？

どちらから  
いらっしゃったんですか？

迷わずに来られましたか？

よく作る料理は何ですか？

どんなゲームをしますか？

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 魅力を深掘りする質問設計


---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。


# 質問手法

質問方法/質疑応答



Yes/Noで答えられる  
一問一答形式  
回答を誘導

- あなたは積極的なタイプですか？
- 体力には自信がありますよね？
- 部活は何？→バイトは何？→学部は何？
- 忙しい職場でも、頑張れますか？



オープンクエスチョン  
で1つのテーマを  
掘り下げる

- 具体的にどのようにしたのですか？
- なぜそのように考えるのですか？
- 周囲の人の意見はどのようなものだった？
- もう少し詳しく教えてください

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 質問の流れ (STAR)

## 質問方法/質疑応答

面接における、STARとは、採用候補者の考え方や価値観、思考力を引き出すために構成された四段階の質問形式です。一問一答形式では引き出すことが困難な重要なポイントについて、STARの質問形式を利用すればより具体的に深掘りすることができます。

STEP	質問例
<b>Situation</b> (環境や背景)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 目的は？目標は？開始当初の状態は？</li><li>・ 難易度は？</li><li>・ メンバー（人数構成・年齢層・経験など）は？</li><li>・ いつ/どのくらいの期間のこと？</li></ul>
<b>Task</b> (課題や役割)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ あなたの役割は？</li><li>・ なぜその役割になった？</li><li>・ 課題は？なぜそれが課題だと考える？</li></ul>
<b>Action</b> (本人の行動)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 具体的に何をしました？</li><li>・ なぜ、そのようにしようと思ったのですか？</li><li>・ 課題に対して〇〇というやり方は考えなかったのですか？（議論）</li></ul>
<b>Result</b> (その結果)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 結果は？</li><li>・ 周囲の評価は？</li><li>・ 学びや反省は？</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 質問の流れ（STARの例：新卒）

## 質問方法/質疑応答

こちらは新卒採用時の質問例になります。  
サークルや留学経験等について掘り下げていくケースが多いです。  
今回はサークル活動をもとに掘り下げていく質問例になっています。

STEP	大学1年次に仲間とサッカーサークルを立ち上げました。最初は勝てなかったですが、3年次には40名規模になり、地域リーグでも好成績を収めました。
<b>Situation</b> (環境や背景)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ どうしてサークルを立ち上げたの？</li><li>・ いつ立ち上げの？</li><li>・ なぜ既存のサークルではだめだったの？</li><li>・ この話で大変だったのは立ち上げ？規模拡大？勝つこと？</li><li>・ どんな人が周囲にいたの？</li></ul>
<b>Task</b> (課題や役割)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 立ち上げた際に、あなたは何を担当したの？</li><li>・ なぜその担当になったの？</li><li>・ 何が大変だった？</li></ul>
<b>Action</b> (本人の行動)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ (大変だったことに対して) 具体的に何をした？</li><li>・ なぜ、そのようにしようと考えたのですか？</li><li>・ 課題に対して、〇〇というやり方は考えなかったですか？(議論)</li></ul>
<b>Result</b> (その結果)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 好成績というのは何チームで何位？継続的に勝てたの？</li><li>・ 立ち上げメンバーにあなたのことを聞いたらどのように言うと思う？</li><li>・ これを経て学んだことは？何か他の活動に活かしている？</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 質問の流れ（STARの例：中途）

## 質問方法/質疑応答

こちらは中途採用時の質問例になります。  
前職での仕事や成果を深掘りしていく質問例になります。

STEP	3年目から営業部のチームリーダーになりました。就任から半年は未達が続いていましたが、様々な施策を行ったことで3ヶ月連続で達成できるチームになりました。
<b>Situation</b> (環境や背景)	<ul style="list-style-type: none"><li>・何を売っていたの？</li><li>・競合はどこだったの？</li><li>・あなたのチームは何人だったの？</li><li>・他のチームに比べてどうだったの？</li></ul>
<b>Task</b> (課題や役割)	<ul style="list-style-type: none"><li>・あなたはチーム内でどんな役割を担当したの？</li><li>・なぜその担当になったの？</li><li>・何が大変だった？</li></ul>
<b>Action</b> (本人の行動)	<ul style="list-style-type: none"><li>・（大変だったことに対して）具体的に何をした？</li><li>・なぜ、そのようにしようと思ったのですか？</li><li>・課題に対して、〇〇というやり方は考えなかったですか？（議論）</li></ul>
<b>Result</b> (その結果)	<ul style="list-style-type: none"><li>・目標の達成というのは具体的にどれくらい？</li><li>・チームメンバーにあなたのことを聞いたらどのように言うと思う？</li><li>・これを経て学んだことは？何か他の活動に活かしている？</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 行動事実と思考力を確認する質問

## 質問方法/質疑応答

では、次に行動事実と思考力を確認していきます。  
どのように確認すれば良いのか質問例もみていきましょう。

質問パターン	質問例
「例えば」「具体的に」で 行動事実を確認する	<ul style="list-style-type: none"><li>・「コミュニケーションを取った」というのは具体的に何をしたんですか？</li><li>・「色々な人と話した」とは、例えばどのような話をしたのですか？</li></ul>
「なぜ」「どうして」で 問題認識や思考を確認する	<ul style="list-style-type: none"><li>・なぜそのように考えたのですか？</li><li>・どうしてそのように判断したのですか？</li></ul>
議論してみる	<ul style="list-style-type: none"><li>・その点は、〇〇に限らないのではないですか？</li><li>・問題は（候補者が話した）〇〇ではなく、△△ではないですか？</li></ul>
自分自身を 第三者視点で話してもらおう	<ul style="list-style-type: none"><li>・周りの人に〇〇さんのことを聞いたら、何と言いますか？</li><li>・不満を言う人がいたとすると、誰が、どのようなことを言いますか？</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 候補者を惹きつけるプロセス

質問方法/質疑応答

候補者を惹きつけるのにもプロセスがあります。  
ここでは、しっかりプロセスを抑えておきましょう。

- 1 **Target :** ターゲットは誰か？（どこで何をしている人か？）
- 2 **Insight :** ターゲットが悩んでいる点、魅力を感じる点は何か？
- 3 **Benefit :** そこに対して自社が提供できるメリットは何か？
- 4 **Fact :** それを信じてもらえるような事実は何か？
- 5 **Creative :** それはどうすれば伝わりやすいか？

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談について

---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のメリット

## WEB面接のメリット

### ①時間を有効活用できる

- ・こちらは候補者・面接官の両者ともにメリットになりますが、候補者としては、面接会場に行くための移動時間を節約することができ、限られた時間の中で効率的に面接を受けることができます。
- ・そのため、限られた期間での転職活動をより効率的に行なっていくことができます。面接官の立場としては、会議室の確保などを気にせずに行えるので、短い時間や移動も必要なく手早く面接を行うことができます。

### ②画面共有しながら実施できる

- ・利用するツールによってはPCの画面を共有しつつ面接を行えます。
- ・自社の採用ピッチ資料やポートフォリオ等を画面共有しながら話すことができます。対面と変わらず、見せたいものを見せながら面接することが可能です。

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～事前準備編～

ポイント①WEB面接だからといって不利にはならないことを伝える。

- ・候補者としては、WEBよりも対面の方が選考に有利ではないかと思ってしまうものです。  
そこで、事前に**WEB面接**だからといって**選考に不利は生じない**ことを伝えておきましょう。
- ・また求人票にも「オンライン面談OK」の旨が記載されていると、候補者としては安心してオンライン面談

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～事前準備編～

## ポイント②ツールの準備

- よく使われる面談・面接用ツールを理解することは大前提です。おそらく以下3つのツールがよく使われているのではないかと思います。
  - ・ Whereby(旧appear in)
  - ・ Zoom
  - ・ Skype
- Skypeの場合、相互でアカウントが必要となるため、最近ではWherebyやZoomを使っている企業がほとんどかと思っています。
- 弊社ではWherebyを使用しています。会社のアカウントを作成し、URLを共有すれば、候補者の方はアカウントなしでもワンクリックでWEB面談が可能です。
- 自社の採用ピッチ資料やポートフォリオ等を画面共有しながら話すことができます。対面と変わらず、見せたいものを見せながら面接することが可能です。

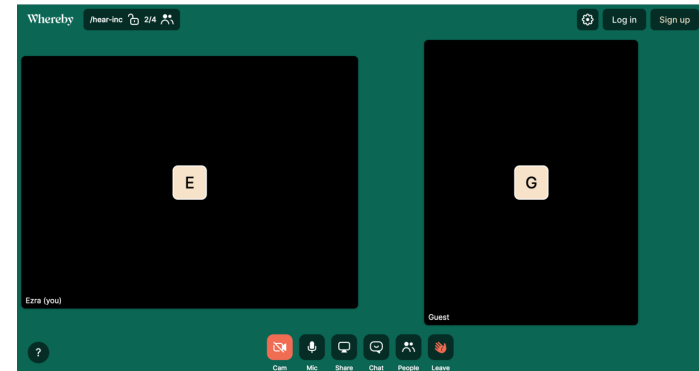
Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# オンライン面談のやり方～事前準備編～

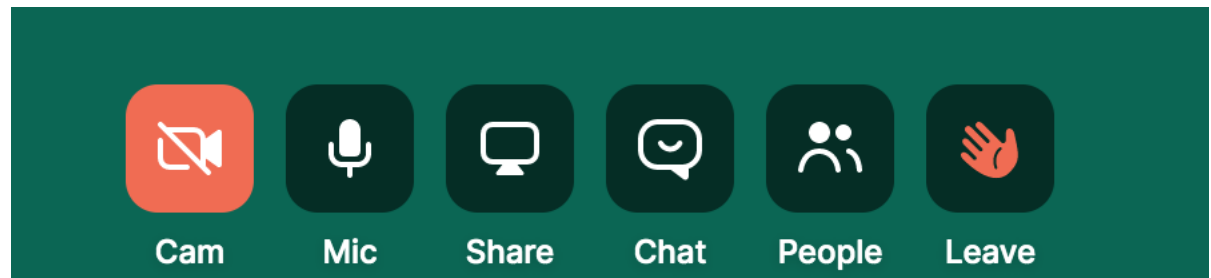
- Wherebyの使い方  
URLを発行するとこのような画面になります。



- 操作もとても簡単。

左から順に

- ① Cam on/off  
カメラのon/offの切り替えが可能
- ② Mic on/off  
マイクのon/offの切り替えが可能
- ③ 画面共有・シェアスクリーン  
自分の画面を相手に共有が可能
- ④ Chat機能  
ミーティング参加中の方とのチャットが可能
- ⑤ People・参加者チェック  
Wherebyに参加している人のリストを確認可能
- ⑥ 会議からの退出  
会議からの退出が可能



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～事前準備編～

## ポイント③リマインド

- WEBだと軽視されがちで、残念なことに、時刻になっても相手が現れないってこともあります。
- もしもの場合に備え、電話番号やLINE、Messenger等の連絡のつきやすい連絡手段を事前に確認しておきましょう。  
また、使い慣れていなかったり、システムのエラーで遅れて来ることもあります。事前に使い方のわかる資料を送ることも親切です。

# オンライン面談のやり方～事前準備編～

## ポイント④電子機器はフル充電で望もう

- 面談・面接中にオンライン接続している機器の充電が充電が切れそうになって「ちょっとお待ちください！」なんてことも。
- 充電すること自体は問題ありませんが、充電が切れそうになってアタフタするのは好印象とは言えません。充電が難しいスペースで行う場合は事前に充電をしておく。充電ができる環境なら、コードを繋げた状態で面接を始めるようにしましょう。
- 特にWEB面接ツールを使っていると、普段より電池の消耗が早いので、事前にしっかり充電をしておきましょう。

## ポイント⑤雑音の少ない環境を選択

- 面談・面接をカフェすることもあるかもしれませんが、あまりオススメしません。思っている以上に周囲の音まで拾ってしまい聞こえづらくなってしまう。自分では大丈夫だと思っても、相手側にはマイクを通して色んな雑音が聞こえるので、出来る限り静かな場所で、落ち着いてお話ができる環境をチョイスしましょう。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～WEB面接時～

## ポイント⑥リアクションは対面よりやや強調する

- 対面よりも相手の温度感が伝わりにくいWEB面接。それは候補者の反応だけでなく、面接官も同じです。笑う・頷く・前かがみになるなど、感情を伝える動作をしっかりと活用しましょう。
- 相手から自分がどう見えているかを意識し、「ちゃんと聞いている」ことを表情や仕草から伝える努力をすることが大事です。

## ポイント⑦通信環境に応じて早めの切り替えを

- よくあるのは電波の届きにくい場所やWi-Fiが弱い環境を選んだことで、音声や画像が途切れる、フリーズする、聞こえない・見えないといった問題が起きてしまうことです。その場合は早めに電話に切り替えましょう。
- ゴタついていると印象がよくありません。事前に通信環境をチェックすることも重要です。

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～WEB面接時～

## ポイント⑧評価内容は対面と変わらない

候補者の評価や自社のことを知ってもらうという観点だけで言えば対面での面接との違いはほぼありません。

HeaRでは、オフライン・オンライン問わずコンピテンシー面接（STAR）技法を活用しています！

参考にしたい方は、下記からダウンロードしてみてください！

**STAR面接設計シートのダウンロードは[こちら](#)！**

HeaR inc.

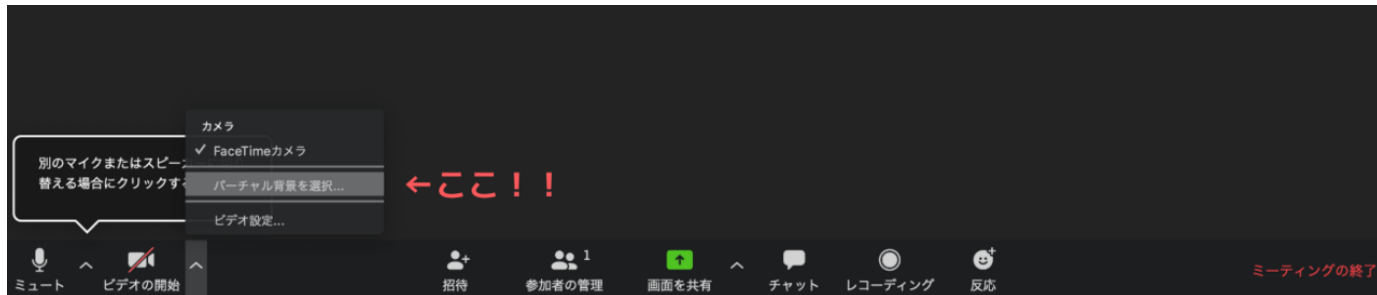
この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～候補者に喜ばれるTips

～

## ■ Zoomの“バーチャル背景”を使って企業の特徴を打ちだそう！

- WEB面接で、背景まで気にする方は少ないかもしれませんが。
- しかし、Zoomでは自分の後ろの背景をカスタマイズすることが可能なので、企業の特徴や、何かしらのメッセージを伝えることができます。
- 設定方法は簡単です。



- Zoomのビデオ通話画面を開き、基本画面の左下のビデオ通話の横にある『∧』をクリックすると、『バーチャル背景を選択』が出てくるのでそちらをクリックします。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～候補者に喜ばれるTips ～

## ■ Zoomの“バーチャル背景”を使って企業の特徴を打ちだそう！

- ・このような画面がでてきます。



『バーチャル背景画像を追加』で、背景画像を追加することができます。

HeaR inc.

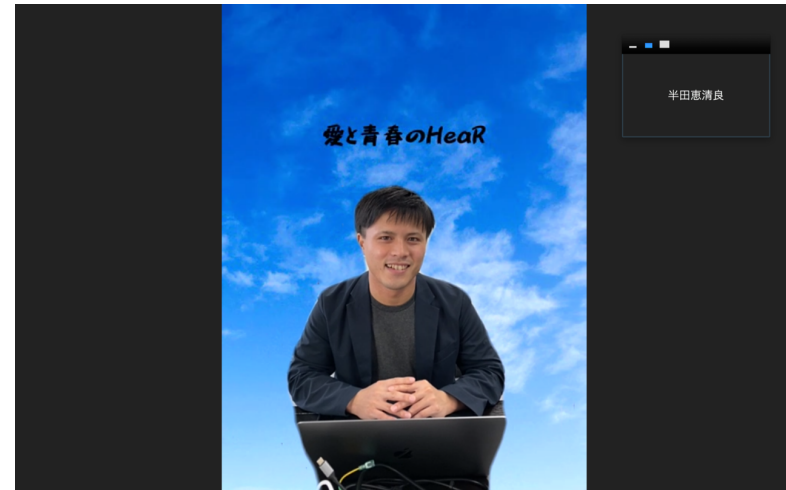
この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# オンライン面談のやり方～候補者に喜ばれるTips～

## ■バーチャル背景事例

### ①コンセプトを伝えるバーチャル背景

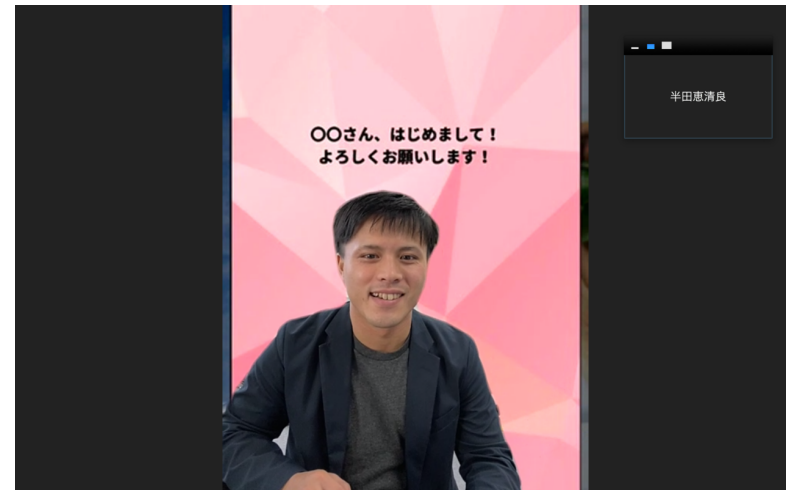
「この会社といえばこれ！」というのが**コンセプト**なのですが、弊社では、**愛と青春**を大事にしています。そこで、背景に“**愛と青春のHeaR**”という文言を入れました！



### ②挨拶メッセージの書かれたバーチャル背景

実際は、〇〇のところに面談予定の候補者さんのお名前を入れて、毎回カスタマイズします。

名前を入れる一手間を加えることで、候補者さんからも喜ばれます。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

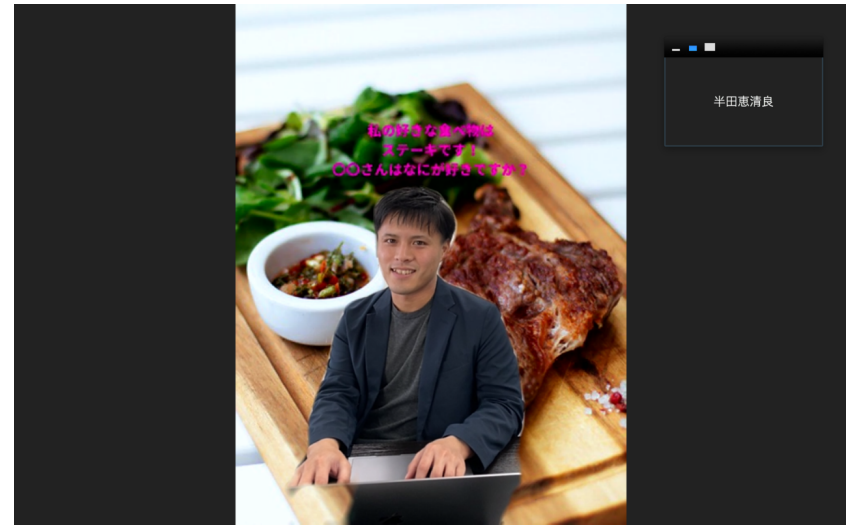


# オンライン面談のやり方～候補者に喜ばれるTips ～

## ■バーチャル背景事例

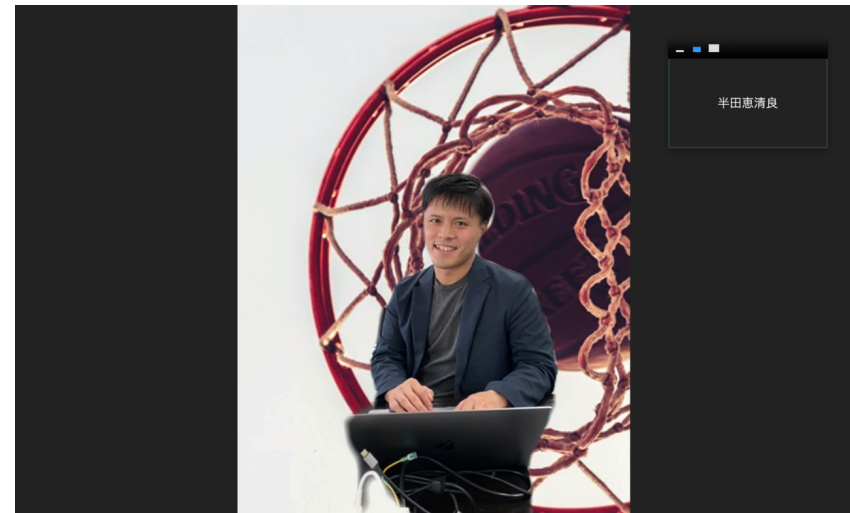
### ③自己紹介用バーチャル背景

初対面は緊張するものですが、WEB  
だとなおさらです。  
相手の雰囲気やその人らしさを掴みに  
くいので、まずはクスッと笑わせるよ  
うな自己紹介があったりすると打ち解  
けやすいでしょう。



### ④アイスブレイク用バーチャル背景

この面接官はバスケットが好きなので、  
バスケットの背景画像を使っています。  
面接官の印象や雰囲気を掴みやすいの  
で、候補者さんも安心しますし、アイ  
スブレイクに繋がります。



HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# よくある質問と回答方法

---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# よくある質問

## 質問方法/質疑応答

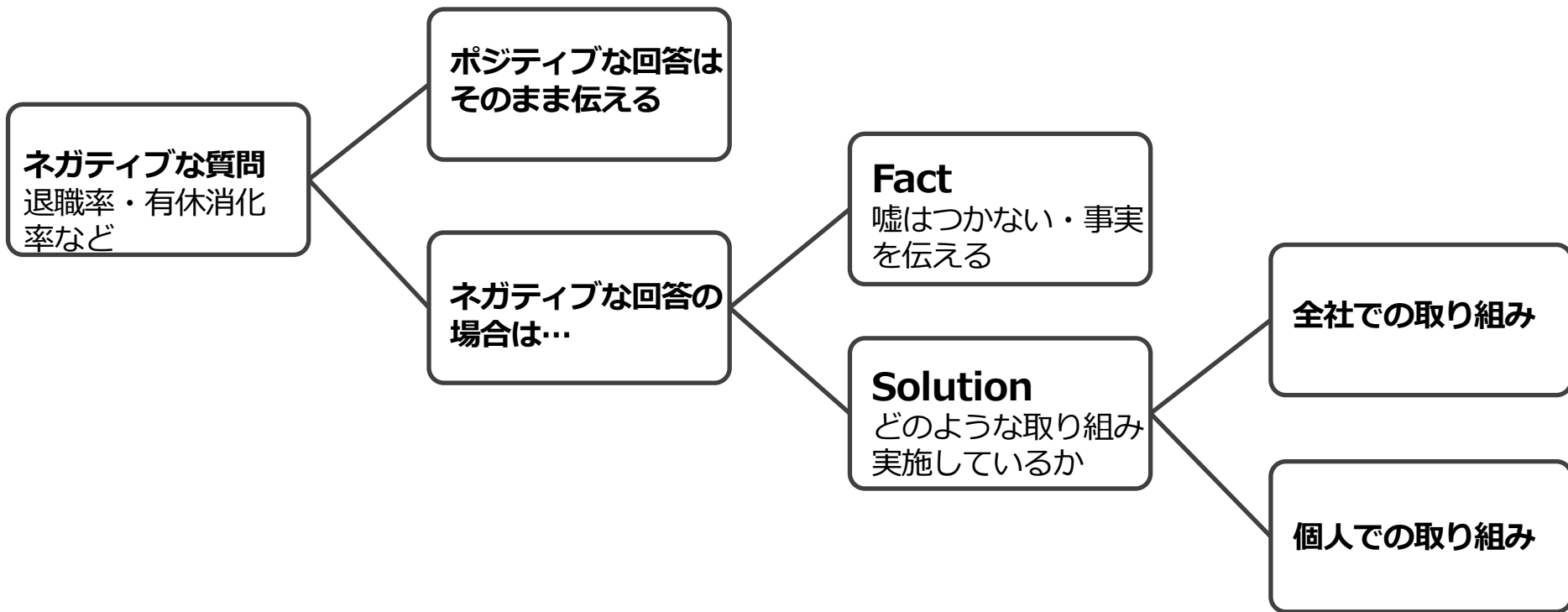
- ・就職/転職活動のとき、どのようなことを考えて活動していましたか？
  - ・なぜこの会社に入社を決めましたか？
  - ・他にどんな会社を見ていましたか？
  - ・入社して身についたスキルは何ですか？
  - ・社内研修はありますか？
  - ・知識やスキルがなくても、大丈夫ですか？
  - ・技術者として、どのようなキャリアパスが用意されていますか？
  - ・1日の会社での過ごし方を教えてください
  - ・客先に出かけることは多いですか？
  - ・どのような顧客が多いですか？
  - ・業界の中での、御社の位置付けについて教えてください
  - ・ライバル会社にはどんなところがありますか？
  - ・仕事はチームで行うのですか？それとも一人で行うのですか？
  - ・営業活動はどのように行うのですか？
  - ・今後どのような新規事業を行なっていく予定ですか？
- ・社内でスゴイ！と思う人はどんな人ですか？
- ・社員との職場以外での交流はどんなことがありますか？
  - ・どんなことをすると叱られますか？または褒められますか？
  - ・社長はどんな人ですか？また、話す機会がありますか？
  - ・女性の従業員の割合はどれくらいですか？
  - ・休日やプライベートはどのように過ごしていますか？
  - ・残業は多いですか？
  - ・離職率を教えてください
  - ・会社を辞めたいと思ったことはありますか？またそれは何故ですか？
  - ・何か失敗した経験などがあれば教えてください
  - ・会社のここが嫌い！ということがあれば教えてください
  - ・正当に評価を受けられる仕組みはありますか？
  - ・有給の消化率はどのくらいですか？
  - ・育児休業などの制度はどのようになっていますか？
  - ・自分の希望する職種への移動や転籍は可能ですか？
  - ・出張の機会はどのくらいありますか？
  - ・転勤などはありますか？
  - ・配属はどのように決まりますか？

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 質問に対する回答方法

質問方法/質疑応答



Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接の評価

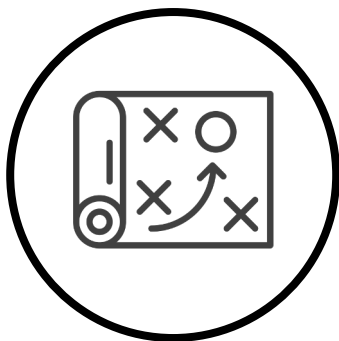
---

**HeaR inc.**

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 面接で評価すること

評価基準/評価方法



## 過去の行動事実

---

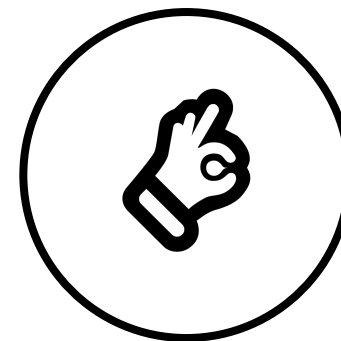
完遂力、巻き込み力  
課題解決力、ストレス処理  
力など



## 面接中の会話・様子

---

印象、人柄、  
コミュニケーション能力など



## 意欲・将来の希望

---

意欲、キャリア志向性、  
やる気、目指す社会人像など

Hear inc.

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 何を聞けばいいのか？

評価基準/評価方法

---

01

## 学生時代/前職にどのような経験をしているか

「学生時代の印象的なエピソードを教えてください」

「前職時代に一番大変だった話を教えてください」

---

02

## そのときにどのような行動をしているか

「具体的にどのような役割で、どのような業務をしていたのですか」

「自ら起こした行動を教えてください」

---

03

## その行動をとった判断・価値観

「その判断に至ったプロセスを教えてください」

「なぜそのような行動を取ったんですか？」

---

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 評価基準を設計/理解する

評価基準/評価方法

レベル	定義
Best	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>創造的・課題解決につながる行動ができる</b></li><li>・自ら本質的な課題を考え、周囲も巻き込みながら改善や工夫を加えている</li><li>・明確な意図や理由のもと、役割を超える行動を自ら起こしている</li></ul>
Better	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>意図的・主体的な行動</b></li><li>・自分なりに工夫や改善を加えている</li><li>・明確や意図や理由のもと、自ら行動を起こしている</li></ul>
Normal	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>通常の行動</b></li><li>・指示されたことや任された役割を理解し、その範囲で行動をしている</li></ul>
Bad	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>問題ある行動</b></li><li>・やるべきことを最後までやり遂げずに途中で放棄する</li><li>・自分の役割を理解しておらず、必要な行動を起こせていない</li></ul>

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# 評価で陥りやすいミス

評価基準/評価方法

- 面接官が話しすぎて必要な情報が得られない
- ひとつの優れた（尖った）点で全体を評価してしまいがち
- 質問が場当たりので、候補者全員に共通な情報が少ししか得られていない
- 前の候補者の質に影響を受けやすい
- 職務遂行と関連のない質問をしやすい
- 面接の最初の1分で評価をしてしまいやすい
- 候補者の緊張を解くことができず、本音の情報を引き出せない
- 自分と似た点を持った候補者を高く評価しやすい
- 自信過剰で軽率な判断に陥りやすい
- 表情、容姿、態度など、言語外の情報に左右されやすい
- 人物理解の枠組みが固定的で、ステレオタイプで人を判断しやすい
- 多くの候補者を一度に評価することにより、寛大になったり厳しくなったりする傾向がある

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# コンピテンシー面接質問例

---

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 場面別質問例

ここからは、候補者のことやカルチャーフィットを見る上で大事な質問令を目的別にご紹介します。

## ■自己分析・自己評価を促す質問

1. 自分自身をどのような人物であると考えていますか？
2. 上司や同僚の方から見て、あなたはどのような人ですか？
3. あなたは友人にどのような人と言われますか？
4. 入社時と現在とでは、自分自身がどのように成長していると思いますか？
5. あなたの最大の強みはなんですか？
6. あなたの強みを全て上げてください。
7. あなたの一番の弱点・欠点は何ですか？
8. 現職において、あなたの最大の成果(失敗)は何ですか？
9. 弊社があなたを雇う決め手はどのような点にあるとお考えですか？
10. 弊社と貴方の一番合うと思う部分はどのようなところですか？

**Hear inc.**

この資料の著作権はHear Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 場面別質問例

## ■対人能力や協調性を推測するための質問

- 1.業務上、上司と意見が合わなかった経験はありますか？
- 2.これまでの最高の上司と最低の上司はどのような方でしたか？
- 3.上司や部下に望むことは何ですか？
4. チームで業務に取り組んだ際のエピソードを押ししてください。
5. 入社後、どのくらいの期間でフィットできると思いますか？
6. 個人とチーム、どちらで業務を進めるほうが得意ですか？
7. チームで働く際に大事にしていることを3つ教えてください。

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 場面別質問例

## ■ マネジメントスキルや経験に関する質問例

1. 社内のチームワークを良くするにはどうしたら良いと思いますか？
2. 現職では、どのような責務を負っていますか？
3. 部下をどのような方針で育成してきましたか？
4. 育成で苦戦したエピソードを教えてください。
5. リーダーとなって業務を推進したエピソードを教えてください。
6. 前職の課題と解決策を教えてください。

# 場面別質問例

## ■ストレス耐性や問題解決能力に関する質問例

- 1.現在の職場で抱えている課題を教えてください。
- 2.これまでに直面した難題について教えてください。また、それをどのように解決しましたか？
- 3.業務負荷の高い仕事や責任の重責を果たしたとき、どのような事を心がけましたか？
- 4.ストレスが溜まった際の貴方の気持ちや態度を教えてください。
- 5.ストレス解消としてどのようなことをしますか？（オフの日に関することでも構いません）

# 場面別質問例

## ■志望度や成長性をみるための質問

- 1.なぜ弊社で働きたいと思ったのか教えてください。
- 2.どのような視点で志望企業を選んでいますか？(転職の軸について)
- 3.具体的に弊社のどういった点に興味がありますか？
- 4.入社後、1ヶ月後、3ヶ月後、半年後どのような姿になっていきたいですか？
- 5.入社したら何を心がけて仕事していきたいですか？
- 6.一緒に働く仲間に求めることは何ですか？
- 7.弊社ではどのような役割や仕事をしていきたいですか？
- 8.配属予定の部署での上司や同僚について質問はありますか？

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

# 提供サービス



## CXコンサルティング

期間 6ヶ月～

料金 都度お見積もり

対象 採用戦略のノウハウを獲得したい企業や実行リソースが不足している企業向け

内容

- ・ 貴社分析/競合分析
- ・ 採用戦略立案
- ・ 採用施策の実行
- ・ 施策の分析/改善提案
- ・ CXコンサルティング



## EXコンサルティング

期間 6ヶ月～

料金 都度お見積もり

対象 入社前後のミスマッチに苦しんでいる企業向け

内容

- ・ 貴社分析
- ・ 人事施策立案
- ・ 人事施策の実行
- ・ 施策の分析/改善提案
- ・ EXコンサルティング



## 研修サービス

期間 1ヶ月～

料金 20万円～

対象 採用に関する特定のテーマにおいてノウハウを学びたい企業向け

内容

- ・ Twitter運用
- ・ 面接官トレーニング
- ・ CX戦略
- ・ 採用ピッチ資料



## SaaS単体

期間 1ヶ月～

料金 3万円

対象 企業（面接官）の採用力をスコア化したい企業向け

内容

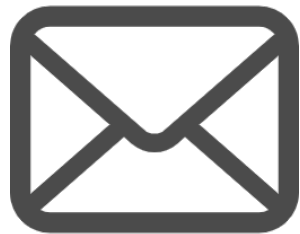
- ・ SaaSの提供
- ・ チャット・メール対応

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。



# HeaR株式会社へのお問い合わせ



メールでお問い合わせ  
[こちらから](#)



[資料ダウンロード](#)



[採用のお悩み  
無料相談会](#)

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。

## 会社概要

# 働く前にぜんぶ聞こう。 働く前にぜんぶ話そう。

企業名 : HeaR株式会社

代表取締役 : 大上 諒

所在地 : 東京都品川区西五反田1-32-2 3F

設立 : 2018年9月

資本金 : 3,500万円

事業概要 : ①採用CXの向上支援  
②同領域サービスの開発

従業員数 : 23名 ※2019/11/29現在  
(業務委託・インターン含む)

2018年8月

コンテンツマーケティング支援のサムライト社を退社。  
シニアル株式会社を創業。

2018年9月

日本有数のスタートアップイベント  
「Incubate Camp 11<sup>th</sup>」にてベストグロース賞を受賞

2019年3月

いくつかの事業をピボット後、採用支援事業を開始

2019年6月

ご支援企業数30社を突破

2019年7月

社名を「HeaR株式会社」に変更

HeaR inc.

この資料の著作権はHeaR Incが所有しています。無断での複製・転載・改変を固く禁じます。