

面接前に
サクッと確認

カジュアル面談マニュアル

Powered by 株式会社 **アルバイトタイムス**



カジュアル面談マニュアル

■ カジュアル面談とは？

選考前に求職者と社員がカジュアルに話をしてお互いの知りたい情報や疑問点を交換する場のことです。企業側が求職者に対して一方的に質問する面接とは異なり、お互いに質問をしあって互いの理解を深めることで双方の興味づけを行います。

■ なぜカジュアル面談を行うのでしょうか？

① 転職潜在層へのアプローチが必要なため

労働人口の減少により、採用市場は求職者有利な売り手市場に変化をしています。その中で多くの求職者に自社を知ってもらうために**転職潜在層へのアプローチ**を行う企業が増えてきています。転職潜在層も含めて広くアプローチするためには、**応募よりハードルの低い**カジュアル面談が非常に有効です。

② 価値観が多様化しているため

転職が当たり前の今、求職者が会社に求める価値観は多様化しています。最近では転職先を判断するためのポイントとして「カルチャーマッチ」や「一緒に働く人がどんな人か」など求職者と**企業の価値観がマッチしているか**どうかを重要視する求職者が増えてきています。そのような求職者にとってカジュアル面談は最適な手段の1つになります。

■ カジュアル面談の進め方 6 ステップ

①必ずアイスブレイクと自己紹介

②可否に関係ないことを伝える

③求職者のニーズの確認

④求職者のニーズに合わせて自社の説明

⑤求職者からの質問に回答

⑥ネクストアクションの提示

①必ずアイスブレイクと自己紹介

カジュアルな場なのでいかに**フランクな雰囲気**を作れるかどうか勝負といっても過言ではありません。
アイスブレイクもかねて自己紹介を行いましょう。

部署名や仕事内容だけではなく出身地や趣味、休日の過ごし方など求職者との**会話を広げられ、共通点**をみつけられそうな項目まで話せるように準備しておきましょう。

②可否に関係ないことを伝える

①のアイスブレイクが終わったら「**選考には関係ないカジュアル面談の場**」であることを再度伝えましょう。
カジュアル面談と言われていても「本当は選考に影響するのでは？」と不安になってしまう方やそもそもカジュアル面談の目的を分かっていない方もいます。

そのため、「今日は面接ではないので、選考には一切関係ありません。本日は〇〇さんに自社のことについてより深く知ってもらいたいと思っておりますので、ぜひ遠慮なく色々聞いてください」などと、求職者の**不安を払拭**する言葉を添えましょう

③求職者のニーズを確認

求職者はカジュアル面談の内容次第で選考に進むかどうかを判断するため、求職者の**意欲を高められる面談**にする必要があります。「当社が本命なのか？選考を受けるのか？」のような圧の強い質問は避けましょう。

例)

- ・ なぜカジュアル面談にご参加いただいたのか
- ・ 当社に対してどんなイメージがあるのか
- ・ 転職をしようと思ったきっかけは
- ・ どんな業界・企業をみているのか

上記のような質問を通して、求職者の自社理解度や価値観を確かめ、この後に伝える情報を整理します。

④求職者のニーズに合わせて自社の説明

③で得た情報をもとに自社の説明をしていきましょう。求職者が大事にしているのは仕事内容なのか、社内の雰囲気なのか、ワークライフバランスなのか、給与なのか、求職者の反応を見ながら、柔軟に話を広げていきましょう。

ここで重要なのは、**良い部分だけでなく改善すべき点**も伝えることです。全てに関して綺麗に伝えてしまうと、求職者も不審に思うのと同時に、**入社後のミスマッチ**にもつながります。

⑤求職者からの質問に回答

自社の説明が終わったら、「他に聞きたいことや気になることはありますか？」と聞き、求職者からの質問に答えていきましょう。求職者に聞きにくい労働時間や給与については**企業側から促してあげる**のも有効です。

⑥ネクストアクションの提示

カジュアル面談後は時間が経つほど志望度が低下してしまうため、**当日中のネクストアクションの提示**をすることが大切です。選考の案内をすることはもちろんですが、社内見学のお誘いをすることもおすすめです。

また、面談を通して「ぜひ選考に参加してほしい」と感じた求職者には特別選考フローの案内をすることも求職者の志望度も上がり、**優良人材の早期獲得**にもつながるので有効です。

■ カジュアル面談の注意点

● 面接にならないようにする

カジュアル面談で一番気をつけることは**面接にならないようにする**ことです。色々聞きたい気持ちは分かりますが、面接のような質問をしてしまうと悪い印象を与えかねません。面接のような雰囲気にならないために**「自社の魅力をプレゼンする場」**くらいに思っておくと良いかもしれません。

● リアルな企業の情報を伝える

5pにも記載をしましたが、良いところばかり見せてしまうと、入社後に事前情報とのギャップを感じ、早期退職につながってしまいます。良いところだけでなく**改善すべき点**も伝え、ありのままの情報を伝えていきましょう。そうすることで自社に対する信頼度もアップします。

● 求職者が知りたい情報を持っているメンバーを同席させる

年齢や経験など、似たようなキャリアをもつ社員を同席させることで、求職者が実際に感じている不安や悩み、さらには**同じ目線から見える企業の魅力**が伝えられるはずです。

特に、エンジニアやデザイナーなどの専門的な職種の場合は、必ず現場の社員を同席させましょう。

● 求職者が知りたい情報を持っているメンバーを同席させる

求職者にとってカジュアル面談は**企業を評価する場**でもあります。求職者の質問に的確に答えられるように準備をしておきましょう。次頁のような質問が多い傾向にあります。

- どんな人が活躍しているか（活躍している人の共通点は？）
- どんなスキルが必要か
- 仕事をしていてやりがいを感じる瞬間はどこか
- 面談担当者の経歴や入社理由
- 今後の事業の展望
- キャリアアップ（昇進）について
- 福利厚生について

選考に関係ないからこそ、給与や残業時間、研修内容などの質問をされる可能性もあります。曖昧な回答にならないように事前に労働条件や昇給・昇進制度はもちろん、平均残業時間や有給取得率、育児休暇取得率など働きやすさに関する数値は押さえておきましょう。

■ さいごに

カジュアル面談から採用へと繋げるためには、自社のことを知ってもらい、お互いの疑問点を解消し理解を深めることが大切です。ぜひ今回紹介した内容を参考にしながら、カジュアル面談を活用して採用を成功させましょう！

