こんな面接官はNG

# 面接の非常識 全10選

候補者の見極めや動機付けの観点から
面接における非常識を厳選して紹介

BIZREACH

# INDEX


- 本資料の目的 3
- 面接の非常識 10選
    1. 面談がもっとも妥当性の高い選考方法である 4
    2. コミュニケーション能力の高い社員が面接官に向いている 5
    3. 仕事ができる社員が面接官に向いている 6
    4. 面接は複数人で複数回行うと評価の精度が上がる 7
    5. 「強み」「弱み」を必ず聞く 8
    6. 最初に志望動機と自己PRを聞く 9
    7. 出生地、家族構成、思想・信条などを聞く 10
    8. 一緒に働きたい人を採用する 11
    9. ストレス耐性を確かめるために圧迫面接を行う 12
    10. 面接は候補者とのキャッチボールである 13
- 企業の採用力を高めるビズリーチとは 14
- ビズリーチについて 15

# 本資料の目的

## 「面接における**非常識**を知っていますか？」

採用面接において面接官は、さまざまな観点で複数の候補者とコミュニケーションを取り、候補者のスキルや経験、人柄などを相対的に見極めていると思います。ただ、面接官からの質問は、時として**候補者に悪い印象を与えたり、候補者の見極めにとって悪影響を与える**ことがあります。

例えば、「そもそも面接がもっとも妥当性の高い選考方法であるのか」と疑ったことはありますか？選考方法には「ワークサンプルの実施」や「適性検査」などもあり、これらの選考方法は、**仕事内容によってはスキルを見極める妥当性において面接を上回るという調査結果もあります。**

また、厚生労働省が出している「公正な採用選考の基本」には、就職差別につながるおそれがあることから、応募者の適性や能力とは関係がない事柄を聞かないようにするという基本的な考え方が記載されていますが、面接官が候補者に対して、**無意識に出生地や家族に関することを聞いてしまっているような事例もある**と思います。

本資料では、このような「面接の非常識」を厳選して収録し、面接官が面接の現場で**どのように候補者とコミュニケーションを取るべきか**を詳しくお伝えします。

**お話をうかがったのは**

曽和 利光 氏

株式会社人材研究所 代表取締役社長

日本採用力検定協会理事、日本ビジネス心理学会理事、情報経営イノベーション専門職大学客員教授

リクルート時代に採用・育成・制度・組織開発・メンタルヘルスなど、様々な人事領域の業務を担当し、同社の採用責任者に。ライフネット生命、オープンハウスの人事責任者を経て、2011年人材研究所を創業。実務経験を活かした、リアルで実効性のある人事コンサルティングや研修、採用アウトソーシングなどをこれまで数百社に対して展開。著書に『人事と採用のセオリー 成長企業に共通する組織運営の原理と原則』（ソシム）、『コミュ障のための面接戦略』（星海社）、『「ネットワーク採用」とは何か』（労務行政）など多数。

非常識

# 1 面接がもっとも妥当性の高い選考方法である

イマドキの常識

**面接で行う評価の精度はそれほど高くないが必要。**
**半構造化面接で能力を確かめつつ、フリートークで動機付けを行うことが大切。**

「面接こそが人となりを知る最適な選考方法である」と捉えられがちですが、これは誤り。入社後に選考方法の妥当性（どれくらい将来の仕事の業績を予測できていたか）を調べた研究では、一番妥当性の高い選考方法は実際に仕事をさせて成果を見るワークサンプルで、その次には適性検査と呼ばれる認知的能力テストと、全員に同じ質問を行う構造化面接が続いていました。フリートークによる非構造化面接は、一番妥当性が低いという結果でした。これは、非構造化面接は各面接官の目線を揃えにくく、評価が揃いにくいことが理由の一つとして挙げられます。

ただし、評価の妥当性が低くても、非構造化面接は不要ということではありません。非構造化面接は、候補者の動機付けができるため、必要な選考方法です。一方、妥当性の高い構造化面接は杓子定規に質問を行うスタイルであるため、候補者の印象はあまりよいとは言えず、動機付けにはマイナスとなる側面もあります。

面接を有効な選考方法とするためには、「半構造化面接」を実施しましょう。あらかじめ何を確かめるためにどんなエピソードを聞くか、能力についてはどのようなディテールを確かめるかを明らかにしておきます。

| 評価手法 | 方法 | 妥当性係数 |
|---|---|---|
| **ワークサンプル** | 実際の仕事のサンプルをさせて成果を見る | .54 |
| **認知的能力テスト** | 紙・ペンあるいはPC | .51 |
| **構造的面接** | 標準化された質問に対する反応を見る | .51 |
| **非構造的面接** | 標準化された質問ではなく、候補者ごとに違った質問をし反応を見る | .31 |

※「採用学」服部 泰宏著、新潮社を元に作成

そうして構造化面接とフリートークによる面接の間を取っていくことによって、候補者の動機付けを行いつつ、面接の妥当性を高めることができます。

**ポイント**

- **フリートークによる面接の妥当性は他の選考方法と比較して一番低い**
- **マニュアルで固めた構造化面接は、妥当性は高いが候補者の動機付けにはマイナス**
- **動機付けを行いつつ妥当性を高められる「半構造化面接」が有効**

非常識

# 2 コミュニケーション能力の高い社員が面接官に向いている

イマドキの常識

## コミュニケーション能力の高い人は突っ込んだ質問ができないことも。面接ではものわかりの悪い人になって具体的な情報を聞く必要あり。

コミュニケーション能力の高い人は、「会話が弾みそうだし、候補者の話もうまく引き出してくれそうなので、面接官に向いている」と思われがち。しかし、実際はそうでもありません。コミュニケーション能力の高い人は、面接でスムーズに会話はできるのですが、聞きたい情報をしっかりと聞けていないことがよくあるのです。

コミュニケーション能力は、行間や文脈を読んで会話の内容を理解できる能力という意味でよく使われています。能力が高い人は、相手が話した情報に抜けている部分があっても、自分でその部分を補完して話を理解できます。このような「一を聞いて十を知る」能力は、ビジネスの場や日常生活ではスムーズなコミュニケーションをするために大いに役立ちますが、面接の場では逆に、あだとなってしまうことがあるのです。

面接の場において、コミュニケーション能力が高い人が普段やっているように、抜けている情報を想像で穴埋めすることは厳禁です。「大きなカフェで長く働いていました」と候補者が言っても、都会の大規模な店舗で3〜4年働いていたことを勝手に想像してはいけません。店名や、お店の席数、働いていた年数を具体的に聞かなければいけないのです。

面接官はコミュニケーション能力を発揮するよりも、あえて物わかりの悪い人を演じ、固有名詞や数字など、評価の根拠となる情報を具体的に聞き出す必要があります。

**面接での良い コミュニケーション例**

情報を想像で穴埋めするのではなく、粘り強くエピソードやファクトを聞き出していく

**面接での悪い コミュニケーション例**

情報が足りていない場合に、前後の話の文脈などから類推して面接官が穴埋めして理解する

ポイント

- **コミュニケーション能力の高い人は、一を聞いて十を知る特性がある**
- **しかし、面接では抜けている情報を勝手に想像して穴埋めするのはNG**
- **固有名詞や数字など、評価の根拠となる具体的な情報を詳しく聞き出そう**

非常識

# 3 仕事ができる社員が面接官に向いている

イマドキの常識

## 仕事ができる社員の「仕事に向いている人」像はブレがち。アンコンシャス・バイアスを取り除いた面接が必要。

「仕事ができる社員は、候補者の仕事の能力についても正確に判断できるだろう」と考えられがちですが、ここには大きな落とし穴が。それは、「仕事ができる人が、仕事ができる理由を正確に把握しているとは限らない」ということです。

仕事ができる人は、ある業務で必要な行動や思考を無意識にできていることが多く、「この仕事に向いている人はどんな人だと思いますか」と聞いても、前述の「ある業務で必要な行動や思考」を言語化できる人は多くありません。それどころか、傍から見ている人からするとずれた回答が返ってくることもしばしばです。

これは、その人を優秀たらしめている要素が、本人が意識しなくてもできることや当たり前になっている習慣であるために、空気のようなものになっていて本人に見えていないからです。このことに気がつかないまま面接官になると、企業が本当に採用したい人とは異なる、ずれた特性をもっている人を高く評価してしまいます。

面接を成功させるためには、評価すべき項目を言語化して面接官に周知することはもちろん、「自分は他の人と比べて認識がずれている」ということに面接官が気づくために、面接のトレーニングをして自分が下した評価と他の人が下した評価を比べたり、適性検査の結果と比べたりするとよいでしょう。これにより、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を取り除くことができます。

### 名選手、名監督にあらず

上記の格言はスポーツの世界でよく言われていることですが、実際に自分でやるのと、人に教えることは違う能力が必要だという意味です。これはビジネスの世界でも同様のことが言え、面接においても同じことが言える。ある仕事をしっかり実行するために必要なスキルや素養を評価するために、必ずしも名選手＝優秀な社員が適しているとは限りません。

ポイント

- **仕事ができる社員は業務に必要な行動を無意識でしているが、それを自覚していないこともある**
- **その場合、面接官になるとピント外れの特性を高く評価してしまいがち**
- **面接トレーニングでアンコンシャス・バイアスを取り除く必要がある**

非常識

# 4 面接は複数人で複数回行うと評価の精度が上がる

イマドキの常識

**面接官の数はできる限り絞り、1人が評価する人数を増やす。**
**面接の回数はむやみに増やさず、適切な回数にとどめる。**

まずは面接官の数について考えてみましょう。例えば100人の候補者がいたとします。20人の面接官を動員して面接官1人あたり5人ずつ見てもらう場合と、5人の面接官を動員して面接官1人あたり20人見てもらう場合とでは、どちらのほうが評価の精度が上がると思いますか？答えは、5人の面接官で1人あたり20人を見るほうです。

その理由としてまずおさえておきたいのは、人は人を評価する際、相対的にしか評価できないということ。ごく一部のプロフェッショナルを除き、1人だけを見て、その人を絶対評価で正確に評価できる人はいません。ほとんどの人は、何人かを見比べて、「この10人の中では、Aさんは上位3人に入る」というような相対評価しかできないのです。

そして、相対評価をする際は、集団が大きいほうが相対評価の精度が高まります。5人の集団に相対評価を行う場合と、20人の集団に相対評価を行う場合とで考えてみましょう。「偶然5人全員が非常に優秀」ということは、ある程度の確率で起きそうです。この場合、全員合格にすべきなのに、相対評価しかできない面接官は何人かを落としてしまうことでしょう。一方、「偶然20人全員が非常に優秀だった」ということは、かなり稀でしょう。

**面接の回数は多ければ多いほどよいというものではない**

**平均的な面接の通過率**
（新卒/中途問わず）
**＝ 30%程度**

母集団の10%を採用したいと思っている場合は、30%×30%、つまり2回の面接で約10%になります。大手企業の新卒採用では合格率が1%ほどですが、30%×30%×30%×30%、つまり4回の面接で1%に近くなります。

それであれば、面接官の相対感に基づいて合否を決めても問題なくなります。つまり、集団の人数が多いほど、候補者のレベル感がばらけて、相対感しかなくても正確な評価がしやすくなります。1人の人ができるだけ多くの集団を見るためには、面接官の数は少なくてよいのです。

**ポイント**

- **人間は相対評価でしか人を評価できない。評価の精度を高めるには、集団を大きくする**
- **面接の回数は、母集団の何%を採用したいかで決める**
- **4回以上の面接を行っても、バンドワゴン効果や同調圧力により結論は変わらないという声もある**

非常識

# 5 「強み」「弱み」を必ず聞く

イマドキの常識

**漠然と「強み」「弱み」を聞かない。**
**自社の求める特徴をもっているかどうかを、エピソードから推測する。**

「強み」「弱み」を聞く面接官は多いですが、この質問はそれほどよい質問ではないと思います。人間にはそもそも「特徴」しかなく、特徴の表現方法によって強みや弱みに見えているだけだからです。例えば同じ特徴でも、「好奇心旺盛」と表現するのと、「飽き性」と表現するのとでは印象が異なります。

そして、特徴の評価は業務の内容や環境によっても変わります。例えば「好奇心旺盛」というと、日々新しいニュースにアンテナを張っていなければいけないコンテンツ企画などには向いていますが、コツコツ正確に仕事をしなければいけない職種では、避けたい特徴として捉えられることもあります。

本来、「強み」「弱み」を聞く面接官の意図は、自社にとって役立つ特徴と、ウィークポイントになりそうな特徴を把握しておきたいというものです。しかし、面接官側の意図を理解して話せる候補者はほとんどいません。なぜなら候補者は、面接の初期段階では、志望企業で役立つ特徴がどのようなものなのかを知る術がないからです。そのため、候補者が「強み」と思っていることが、自社にとって、特に必要な能力でもないことがあるのです。

> **強み、弱みは特性でしかない**
>
> 1人ひとりが持っている特性は仕事の内容によって、強みにもなり弱みにもなるので、候補者からの情報だけでなく、エピソードを聞いていくなかで、面接官が特性を推測していくことが重要です。

そこで、「強み」「弱み」を聞くのではなく、自社の業務で実際に起こるようなシーンでのエピソードを聞きましょう。例えば、「職場で、何かを長期間続けられた経験はありますか」とか、「苦難に陥ったけれど、乗り越えた経験はありますか」といった質問です。求める特徴を候補者がもっているかどうかを確認できそうなエピソードのテーマを面接官から提示し、候補者の回答から推測します。

**ポイント**

- **人間には「特徴」しかない。「強み」も「弱み」も、特徴を異なる角度から見たもの**
- **「強み」「弱み」を聞いても、自社にとって役立つ特徴をもっているかはわからない**
- **面接官側からエピソードのテーマを提示し、その回答から特徴を推測する**

非常識

# 6 最初に志望動機と自己PRを聞く

イマドキの常識

**エピソードから事実ベースの人物仮説を立てることが大切。**
**志望動機や自己PRはそれを確認するためのサブ質問の位置づけ。**

最初に志望動機と自己PRを聞くと、終始その内容に引っ張られてしまい、正しい評価ができない場合があります。
候補者が話す内容は「やってきたこと」と「思っていること」の2つに大別できます。「やってきたこと」は客観的な事実や実績、行動で、エピソードなどを話してもらうことでわかります。「思っていること」は主観的な意見や考え、思いで、自己PRや志望動機もこちらに分類されます。

面接では「やってきたこと」8割、「思っていること」2割の比率で話を聞きましょう。候補者の評価は「やってきたこと」、つまり事実をもとに行うべきだからです。

話してもらう順序も大切です。まずは「やってきたこと」についてエピソードを介して聞き、その内容から候補者の特性や能力、価値観などをくみ取って「こんな人かな」と人物仮説を立てます。その後、立てた仮説が正しいかどうかを確認するために志望動機などを聞くとよいでしょう。

人間には確証バイアスというものがあり、最初に「○○かな」と思った仮説に合う情報を積極的に選びとり、合わない情報を切り捨ててしまいます。また、最初に志望動機と自己PRを聞いてしまうと、その内容から立てた主観的な仮説に最後まで引っ張られてしまうおそれがあります。仮説の精度を上げるためには、面接の最初に「やってきたこと」を聞いて事実をたくさん聞いてから、それを元に仮説を立てることが大切です。

**候補者が話す内容は2つに大別される**

**やってきたこと　/　思っていること**

情報の信憑性は「**事実**」＝「**やってきたこと**」で判断すべき。面接官はエピソードを聞いていくなかで、上記の**2つどちらの話なのかを判断しながら面接をすすめていくことが重要**です。

**ポイント**

- **候補者が話す内容は「やってきたこと」と「思っていること」の二つに分類できる**
- **面接では「やってきたこと」を先に聞き、事実ベースの人物仮説を立てる**
- **人物仮説を確認する意味で、「思っていること」である自己PRや志望動機を話してもらう**

非常識

# 7 出生地、家族構成、思想・信条などを聞く

イマドキの常識

**業務の適性や本人の能力に関係することだけをストレートな質問で聞くことで、差別的な質問をしないよう留意する。**

これらの質問は、「聞いてはいけないことだなんてわかっている」と多くの人が思っているはずなのですが、非常識だと認識しているにもかかわらず、実際には無意識に聞いてしまうケースが散見されます。
幼少期のことを詳しく聞いているうちに家族構成を聞いてしまったり、偶然同じ都道府県の出身だとわかって、出身市区町村まで聞いてしまったりしていませんか？愛読書や尊敬する人物なども聞いてしまいがちですが、配慮すべき質問として厚生労働省の「公正な採用選考の基本」にもリストアップされています。

つい無意識に聞いてしまうのは、これらのことを聞いてはいけない理由を理解していないからかもしれません。「就職差別につながるおそれがあるから、業務の適性や本人の能力と関係がない事項を聞いてはいけない」ということを今一度確認しておきましょう。

長く勤めてくれるかどうかを聞きたいがために結婚の予定や妊娠出産の予定を聞くなど、ストレートにキャリアプランを聞けばよいところを回りくどい聞き方をしてしまい、結果として問題のある質問になってしまうというケースもありますので、よく注意しましょう。

## 採用選考時に配慮すべき事項

次のaやbのような**適性と能力に関係がない事項**を応募用紙等に記載させたり**面接で尋ねて把握すること**や、cを実施することは、**就職差別につながるおそれ**があります。

**a. 本人に責任のない事項の把握**

・本籍・出生地に関すること （注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
・家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）
（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）

**b. 本来自由であるべき事項の把握**

・宗教に関すること
・支持政党に関すること
・人生観、生活信条に関すること
・尊敬する人物に関すること

**c. 採用選考の方法**

・身元調査などの実施 （注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）

「公正な採用選考の基本／厚生労働省」から一部抜粋

**ポイント**

- **「非常識だと認識していたのに、つい聞いてしまった」というケースが多い**
- **なぜ聞いてはいけないのかを理解しておく**
- **回りくどい聞き方をせず、ストレートな質問にする**

非常識

# 8 一緒に働きたい人を採用する

イマドキの常識

## 「会社に必要かどうか」を判断の基準にし、自分が苦手なタイプでも会社に必要であれば採用する。

面接官へのガイダンスとして「一緒に働きたい人を採用してください」と周知している企業が非常に多いのですが、これでは人材が偏ってしまいます。人には「類似性効果」といって自分と似ている人に好意を抱いたり、評価を高くしたりするバイアスがあるため、「一緒に働きたい人を採用して」と言われると、無意識に自分に似ている人を採用してしまうためです。

組織には、組織における人材のバランスを表した「人材ポートフォリオ」があります。さまざまな特性をもつ人が適正な割合で構成されていることが望ましいのですが、面接官に似ている人ばかりが採用されてしまうと、人材ポートフォリオのバランスが崩れてしまうことが懸念されます。また、一緒に働きたいと感じる人で固めていくことは同質性が高くなりすぎるということでもあり、多様性に欠ける集団になったり、排他的な集団になったりする可能性も懸念されます。

これらの懸念を解消するためには、自分が一緒に働きたいかどうかではなく、「会社に必要かどうか」を判断の基準にしましょう。ある面接官が「一緒に働きたくない」「少し苦手なタイプだな」と感じたとしても、会社にとって必要な人材である可能性があります。どのような人材を採用したいと考えているのか、その要件を具体的に明文化し、面接官に周知することが大切です。

**評価において気をつけること**

| 会社にとって必要な人 | ≠ | 一緒に働きたい人 |
|---|---|---|

一緒に働きたい人を採用し続けていると、人材の同質性が高まっていくことにも繋がります。評価を行う際は、会社、部門の人材ポートフォリオのバランスを考えて、「自社にとって必要な人材なのか」を常に頭にいれておくことが重要です。

**ポイント**

- **一緒に働きたい人を採用すると、類似性効果により面接官に似た人ばかりが採用される**
- **面接官に似た人ばかりになると人材ポートフォリオのバランスが崩れてしまう**
- **要件を具体的に明文化して周知し、会社にとって必要な人材を採用する**

非常識

# 9 ストレス耐性を確かめるために圧迫面接を行う

イマドキの常識

## 圧迫面接は絶対に行わない。業務で発生しうるストレスと同じ種類のストレスがかかる場面におけるエピソードを聞く。

そもそも、圧迫面接はパワハラ行為であり、人の尊厳をおとしめたり、相手を傷つけたりする可能性のある行為です。やってはいけない行為であることをまずは認識しておきましょう。

さらに付け加えるならば、圧迫面接で実際の業務に対するストレス耐性を確かめることはできません。圧迫面接で確かめられるのは、圧迫面接と同じようなシチュエーションという、非常に特殊な環境下でのストレス耐性のみです。会ったばかりの人に自分の人生を事細かに聞かれ、ひどいことを言われたり、問い詰められたり、威圧されたりするというシチュエーションは、自社の業務の中にあるでしょうか？顧客も、自社の従業員も、そのようなことは基本的にしないはずではないでしょうか。

そしてさらに、圧迫面接に対するストレス耐性が高いことと、他の場面でストレス耐性が高いことは別の能力であり、これを能力の領域固有性といいます。これらのことから、圧迫面接に対するストレス耐性が高いからといって、他の場面でのストレス耐性が高いことの証明にはならないとわかります。

もしストレス耐性の高い人を採用したいのであれば、自社の業務で発生しうるストレスと同じ種類のストレスがかかる場面において、その人がどんな行動をとってきたのかを聞きましょう。飛び込み営業で初対面の人にセールスをする、すぐに成果が出ないプロジェクトにコツコツと何年も取り組むなど、ストレスの種類もさまざまです。

**ストレス耐性の種類**

| | | |
|---|---|---|
| 圧迫面接に対するストレス耐性の高さ | ≠ | 圧迫面接以外の場面のストレス耐性の高さ |

また、圧迫面接を行う意図がなくても、候補者にしつこく「なぜ？」と質問を重ねると圧迫面接と受け取られることがあるので、注意が必要です。「なぜ？」を繰り返すのではなく、「原因は？」「きっかけは？」「背景は？」と言い換えながら聞いていきましょう。ただし言葉を換えても理由や具体化を追求していくこと自体が回答者のストレスになる側面も否定できないので、アイスブレイクや面接官の表情、声のトーンなどによる雰囲気づくりも大切です。

**ポイント**

- **圧迫面接はパワハラであり、尊厳をおとしめる可能性のある行為なので避ける**
- **そもそも、圧迫面接を行っても自社の業務に対するストレス耐性は確かめられない**
- **候補者に「なぜ？」の質問を繰り返すと圧迫面接と受け取られることがあるので注意する**

非常識

# 10 面接は候補者とのキャッチボールである

イマドキの常識

## 面接はプレゼンテーションである。話してほしいエピソードのテーマと条件を面接官側が候補者に示し、効率よく情報を取得する

「面接はキャッチボールだ」とは非常によく言われていることで、「会話がぽんぽんと軽快にやりとりされる面接が望ましい」と考える人は今でも少なくありません。しかし、キャッチボール型の面接は選考に必要な情報を取得するという点では非常に効率が悪いといえます。キャッチボールのような面接とは、相手に話す内容を任せるオープンクエスチョンをするということです。これは非構造化面接に分類され、面接のなかでも妥当性（どれくらい将来の仕事の業績を予測できるか）の低い面接です。

面接でできるだけ信憑性の高い情報収集をするためには、構造化、あるいは半構造化面接が必要です。そのためには「面接はプレゼンテーションである」という意識をもちましょう。

プレゼンテーションは、テーマが決まっているものです。面接官側が、候補者に話してほしいエピソードのテーマと条件を提示し、それにそって話してもらうことで、聞きたい情報を集中的に取得しましょう。たとえば、「長期的な取り組みのなかで試行錯誤したような経験があったら教えてください」とテーマを示し、「数字にできるもの、伝えても問題ない固有名詞があればあわせて教えてください」と条件を提示します。

### 構造的面接

面接に先立って評価項目を明確化し、質問を練り込み、候補者全員に同じ質問をして反応を見る。企業側が評価のための情報を取得したい場合、効率がよい。コミュニケーションの方法はプレゼンテーションに近い

### 非構造的面接

フリートークのような形式で会話を行い、候補者ごとに違った質問をし、反応を見る。評価のための情報を取得するには、効率が悪い。ただし、候補者体験の向上には寄与できる。コミュニケーションの方法はキャッチボールに近い

構造化面接は候補者にあまりよい印象を与えない場合があるので、候補者体験の向上のためには、面接の最後にフリートークを入れるとよいでしょう。最後によい印象を与えることで、面接全体の印象もよくなります。

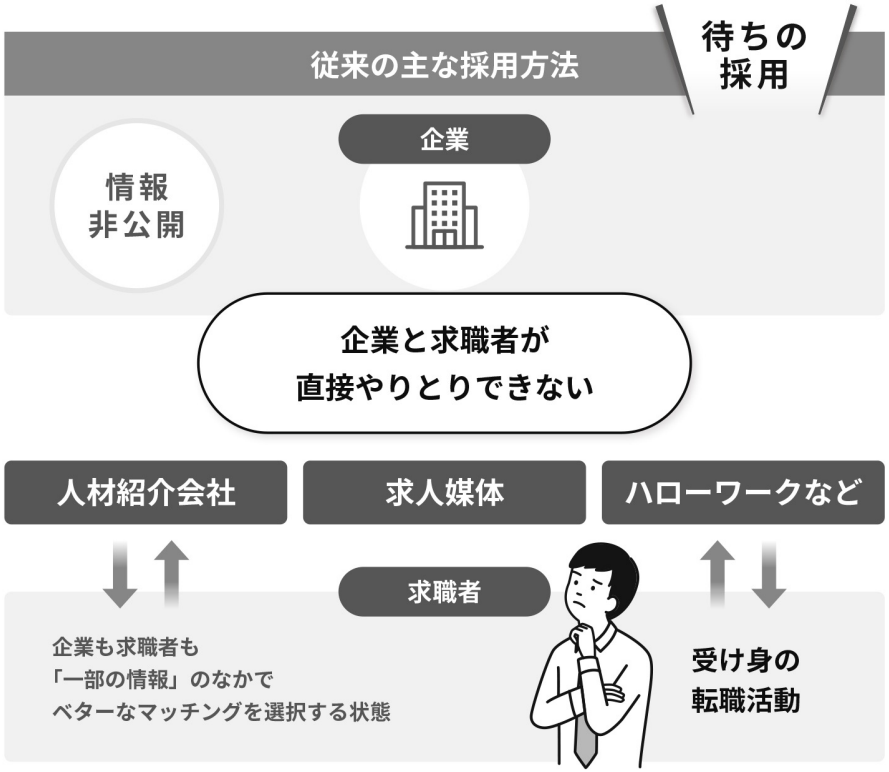
**ポイント**

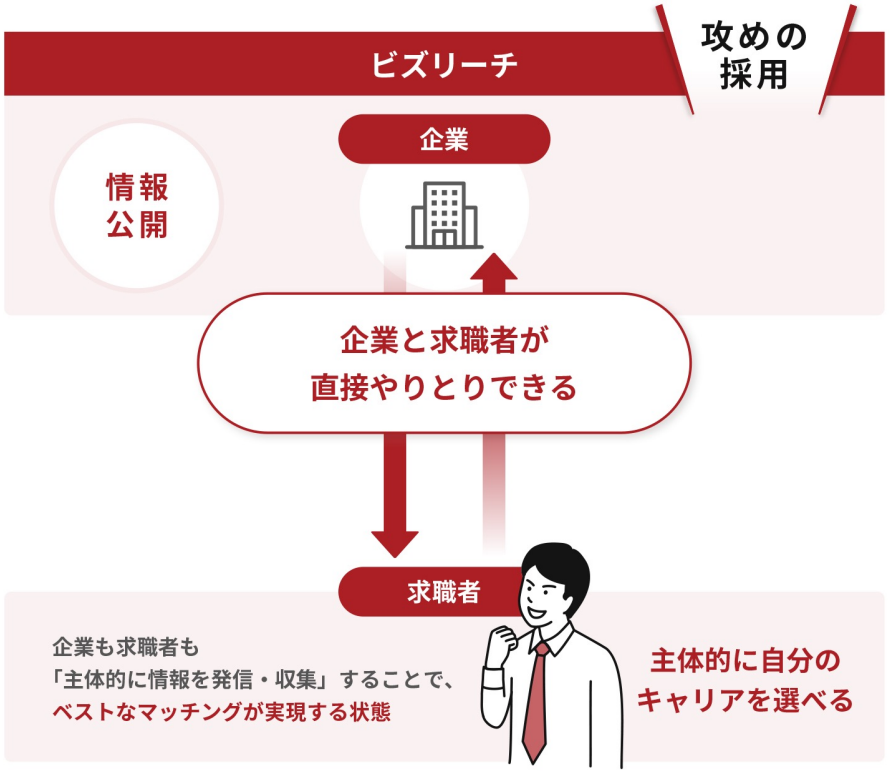
- **キャッチボール型の面接は選考に必要な情報を取得するには効率が悪い**
- **プレゼンテーション型面接で聞きたい情報を効率的に取得する**
- **フリートークの時間も取り入れることで候補者によい印象を与える**

# 企業の採用力を高めるビズリーチとは

ビズリーチは、企業と求職者が直接やりとりできるプラットフォームがなかった人材業界において、人材データベースを企業に開放して**採用市場を可視化。企業と求職者が直接やりとりできる採用プラットフォーム**です。

ビズリーチが日本の転職市場に初めて展開した「ダイレクトリクルーティング」という新たな概念は、企業が採用力をつけ、**採用したい人材に自らアプローチできるサービス**として、多くの企業様に利用されています。



# ビズリーチについて

ビズリーチでは、ご契約前に、貴社の求める人材がどのくらいデータベースに登録されているかなども、事前にお調べすることが可能です。まずは、お気軽にご相談ください。

## ご利用開始までの流れ

事前ヒアリング → 無料コンサルティング → ご契約 → 導入ミーティング → ご利用開始

- 採用活動における貴社のお悩み・ご要望をヒアリング
- 他社の導入事例をご紹介
- 貴社に合ったプラン・ご利用方法をご提案　など

- 採用成功に向けた目標の設定
- ダイレクトリクルーティングのコツをご紹介
- 「求人作成」から「スカウト送信」までのフロー設計　など

**ご契約前に**

貴社の求める人材が
どのくらいデータベースに登録されているか、
「デモ画面を検索」しながらご覧いただけます

ご質問・ご相談はこちらまで　0120-954-820（対応時間 平日 10:00～18:00）　Mail：biz_info@bizreach.co.jp

採用にお困りの方へ

# ビズリーチが貴社の採用課題を解決します

もっと採用コストを抑えたい…

採用コストを比較する →

入社してほしい人材が見つからない…

登録されている人材を調べる →

ずっと採用できない求人がある…

採用の可能性を診断する →