VITALITY DESIGN ／ 人材紹介会社向け

決まる面談と、
決まらない面談。

人材紹介会社の候補者面談89件を
1件ずつ聞いて、分かったこと。

VITALITY DESIGN LLC

バイタリティデザイン合同会社
contact@vitality-design.jp

「センスがある人」を、説明できなかった。

どの会社にも、決定数が突出して多い担当者がいます。そして多くの場合、その人がなぜ決まるのかを、本人も周りも説明できません。

説明できないものは、教えられません。教えられないものは、採用と根性でしか増やせません。だから人を増やすという話になって、増やした分だけ決定数が増えるわけでもない、という状態になります。

この資料は、その「説明できないもの」を言葉にしようとした記録です。ある人材紹介会社の候補者面談89件を、1件ずつ聞きました。倍速もかけず、AIに要約させてもいません。**決まった面談と決まらなかった面談を並べて、何が違うのかを探しました。**

聞いた8項目

- 転職理由を、どこまで掘り下げているか
- 転職軸（何を優先して決めるか）を確認しているか
- 条件の優先順位をつけさせているか
- 現職に残る条件を聞いているか
- 他社の選考状況を把握しているか
- 意思決定条件（何があれば決めるか）まで踏み込んでいるか
- 発話比率・質問量・深掘りの回数
- 次のアクションを、その場で合意できているか

本資料に出てくる数値・内容は、守秘義務の範囲内で一般化しています。企業名、担当者名、候補者情報は含みません。

02 ／ 分かったこと

差が出たのは、
1か所だけでした。

8項目を並べてみると、ほとんどの項目では差が出ませんでした。**転職理由は、全員が聞いています。**転職軸も、だいたい聞けています。そこは差になりません。

> **決まった面談では、「何があれば決めるか」まで聞けていた。**
>
> **決まらなかった面談では、転職理由までで止まっていた。**

転職理由は「なぜ辞めたいか」です。意思決定条件は「何が揃えば動くか」です。この2つは似ていますが、まったく別のことを聞いています。

前者だけを聞いた面談では、候補者の不満は分かっても、その人が実際にどこで首を縦に振るのかが分かりません。だから求人の提案が当てずっぽうになり、応募までの往復が増え、内定が出てから「やっぱり現職に残ります」が起きます。

あわせて見えた3つ

- 同じような候補者でも、担当者が変われば聞いている項目が違っていた
- 候補者が懸念を口に出した回で、そこに触れずに終わっている箇所があった
- 辞退になった案件ほど、議事録に残っている情報が少なかった

3つ目は、因果が逆である可能性もあります。情報が少ないから辞退したのか、うまくいっていないから記録が薄くなったのか、89件では判断がつきませんでした。**ただ、議事録の薄さが危険信号として使えることは確かです。**

03 ／ 結論

センスではなく、
聞く順番の問題でした。

意思決定条件を聞けるかどうかは、才能ではありません。面談のどのタイミングで、どう切り出すかという手順の問題です。

うまい担当者は、転職理由を聞いたあとに一度立ち止まって、「仮にその条件が全部クリアされたら、本当に動きますか」と確認していました。ここで止まる候補者がいます。止まった理由こそが、本当の意思決定条件です。

聞かない担当者は、転職理由を聞いたらそのまま求人の紹介に入っていました。候補者は話を聞きますが、決める理由を自分でも整理できていないので、選考が進むほど迷いが出ます。

POINT

順番なら、教えられます。センスは配れませんが、面談の確認項目と切り出し方は、チェックリストと数回のロールプレイで移せます。これが、この分析をやった理由です。

そこから作ったもの

面談の確認項目

何を、どの順番で確認するか。全員が同じ順番で聞ける状態にする。

担当者ごとの改善テーマ

どの項目が抜けているかは人によって違う。一人ひとりに1つだけ渡す。

マネージャーが見る指標

録音を全部聞かなくても、どの面談を見ればいいかが分かる状態にする。

議事録の最低ライン

ここが埋まっていない案件を、危険信号として拾えるようにする。

これらは、ある1社のために設計したものです。会社によって詰まっている場所が違うため、同じ型がそのまま当てはまるとは限りません。

04 ／ 自社でやるなら

明日からできる
確認リスト。

外部に頼まなくても、ここまでは自社でできます。直近で決まらなかった案件を5件選んで、議事録を開いてください。

- [ ] 転職理由の、その先の理由まで書かれているか（「給与が低い」の下にある話）
- [ ] 「何があれば決めるか」を確認した記録があるか
- [ ] 現職に残る条件を聞いているか
- [ ] 他社の選考状況と、その温度感が分かるか
- [ ] 候補者が口にした懸念が、1つでも書き留められているか
- [ ] 次のアクションと期日が、その場で合意されているか
- [ ] 同じ項目を、別の担当者の議事録でも確認できるか

5件のうち3件以上で空欄が出るなら、面談の手順がばらついています。**まずは最後の1項目、別の担当者と比べてみてください。**同じ会社の同じ職種で、聞いている項目が違っているはずです。そこが、仕組みで埋められる差です。

やらないほうがいいこと

- チェックリストを人事評価に紐づける。現場が入力を加減して、データが壊れます
- 全項目を一度に義務化する。面談が尋問になります。まず1項目から
- 録音を全部聞き返す。時間が足りません。危険信号の出た案件だけ見ます

05 ／ おわりに

読んでいただき、
ありがとうございました。

私はバイタリティデザイン合同会社の山本と申します。人材紹介会社の現場に入って、業務の詰まっているところを探し、改善して、回る形にして渡す仕事をしています。

この89件の分析は、面談という1つの工程を見ただけのものです。実際には、求人提案、推薦、選考管理、内定後のフォローと、詰まる場所は会社ごとに違います。**どこが詰まっているかは、見ないと分かりません。**

この資料を読んで、自社の議事録が気になった方へ。30分だけ話を聞かせてください。いまの数字と、気になっていることを伺って、どこが怪しそうかをその場でお伝えします。売り込みはしません。初回で見積りも出しません。

30分ください。

オンライン30分／無料／事前資料は不要／平日夜・土日も可
一人でやっているので、同時に入れるのは3社までです。

https://www.vitality-design.jp/agent.html
contact@vitality-design.jp

バイタリティデザイン合同会社（Vitality Design LLC）／法人番号 1011003024109
〒153-0064 東京都目黒区下目黒一丁目1番14号 コノトラビル7F